

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ NỘI VỤ

HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH QUỐC GIA

LÊ CẨM HÀ

**CHẾ ĐỘ VIỆC LÀM CỦA KHU VỰC CÔNG TRONG
ĐIỀU KIỆN NỀN KINH TẾ THỊ TRƯỜNG Ở VIỆT NAM**

**Chuyên ngành: Quản lý hành chính công
Mã số: 62 34 82 01**

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ QUẢN LÝ HÀNH CHÍNH CÔNG

Hà Nội – 2016

Công trình được hoàn thành tại:
HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH QUỐC GIA

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

- 1. PGS.TS. Lê Thị Vân Hạnh**
- 2. TS. Hà Quang Ngọc**

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Phản biện 3:

Luận án sẽ được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận án, Học viện Hành chính quốc gia

Địa điểm: Phòng bảo vệ luận án tiến sĩ – Phòng họpNhà.....

Học viện Hành chính Quốc gia: Số : 77 – Đường Nguyễn Chí Thanh – Quận Đống Đa – Hà Nội

Thời gian: vào hồigiờ.....ngày.....tháng.....năm.....

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Nguồn nhân lực luôn là nguồn lực quan trọng của bất kỳ một tổ chức nào trong đó có nguồn nhân lực của tổ chức khu vực công (KVC). Trong bối cảnh hiện nay việc nghiên cứu về chế độ việc làm trong KVC là hết sức cấp thiết xuất phát từ những lý do cơ bản sau:

Thứ nhất, xuất phát từ vai trò của khu vực công

Thứ hai, xuất phát từ sự thay đổi cơ cấu chế độ việc làm từ nền kinh tế kế hoạch hoá tập trung bao cấp đến nền KTTT.

Thứ ba, xuất phát từ những bất cập của mô hình quản lý công vụ theo chức nghiệp trong khu vực NN

Thứ tư, chế độ việc làm trong KVC ở Việt Nam hiện nay đang phải đối mặt với nhiều thách thức như là toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, sự thay đổi công nghệ, sự xuất hiện các công việc mới và sự đa dạng hóa các ngành nghề tạo ra nhiều cơ hội lựa chọn cho lực lượng lao động tương lai, sự hình thành, phát triển và tinh hoá thị trường lao động, sự cạnh tranh về nguồn nhân lực chất lượng cao, sự nâng cao dân trí.

Thứ năm, xuất phát từ những yếu kém trong hệ thống pháp luật.

Vì vậy, đề tài luận án nghiên cứu sinh lựa chọn là: “Chế độ việc làm của khu vực công trong điều kiện nền kinh tế thị trường ở Việt Nam” với mong muốn làm sáng tỏ những vấn đề lý luận về chế độ việc làm, đánh giá thực tiễn chế độ việc làm của KVC trong điều kiện KTTT ở Việt Nam, đưa ra những luận cứ khoa học nhằm góp phần hoàn chế độ việc làm phù hợp trong KVC.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn về chế độ việc làm của KVC luận án làm rõ những vấn đề lý luận, cung cấp và đề xuất những quan điểm khoa học, giải pháp nhằm hoàn thiện chế độ việc làm của KVC ở Việt Nam.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Từ mục đích nghiên cứu trên đây, luận án đề ra các nhiệm vụ nghiên cứu cơ bản sau:

- Hệ thống hoá lý thuyết về chế độ việc làm của KVC nhằm làm rõ cơ sở lý luận của đề tài.

- Phân tích sự tác động của nền KTTT đến chế độ việc làm của KVC.
- Nghiên cứu kinh nghiệm về chế độ việc làm KVC ở một số nước trên thế giới.
- Phân tích và đánh giá thực trạng chế độ việc làm của KVC trong điều kiện nền KTTT ở Việt Nam nhằm chỉ ra những vấn đề đang bất ổn cần nghiên cứu giải quyết.
- Trên cơ sở tìm hiểu những vấn đề lý luận và thực tiễn về chế độ việc làm của KVC đưa ra các quan điểm khoa học, giải pháp nhằm hoàn thiện chế độ việc làm của KVC trong điều kiện nền KTTT ở Việt Nam.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là chế độ việc làm của khu vực công trong điều kiện nền KTTT bao gồm tổng thể các quy định điều chỉnh mối quan hệ giữa các chủ thể việc làm và quản lý việc làm.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Phạm vi về nội dung:

- Chế độ việc làm của khu vực công trong điều kiện nền KTTT là một nội dung lớn, đa dạng và phức tạp. Khi nghiên cứu về chế độ việc làm có thể tiếp cận trên nhiều phương diện khác nhau như nội dung của chế độ việc làm, các yếu tố cấu thành chế độ việc làm, chính sách NN về chế độ việc làm, quản lý chế độ việc làm, mối quan hệ giữa chế độ việc làm với nền KTTT ... Vì vậy, tác giả chỉ tập trung nghiên cứu và luận giải những nội dung sau: quan niệm về chế độ việc làm của KVC, sự tác động của KTTT đối với chế độ việc làm của KVC, các yếu tố cấu thành chế độ việc làm của KVC.
- KVC là thuật ngữ có nhiều cách tiếp cận khác nhau và trong phạm vi luận án tác giả tiếp cận KVC đồng nhất với khu vực nhà nước và luận án chỉ tập trung nghiên cứu về chế độ việc làm trong tổ chức của khu vực NN, không nghiên cứu chế độ việc làm trong doanh nghiệp NN.

Phạm vi về không gian: Luận án nghiên cứu chế độ việc làm của KVC trong điều kiện nền KTTT ở Việt Nam.

Phạm vi về thời gian: Nghiên cứu thực trạng chế độ việc làm của KVC ở Việt Nam từ giai đoạn đổi mới đất nước năm 1986 đến nay.

4. Phương pháp nghiên cứu

4.1. Phương pháp luận: Luận án thực hiện trên cơ sở phương pháp luận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu, luận án sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau:

Phương pháp nghiên cứu phân tích tài liệu thứ cấp: Việc nghiên cứu luận án dựa trên kết quả phân tích tài liệu thứ cấp là các công trình nghiên cứu có liên quan đến chế độ việc làm của KVC trong điều kiện KTTT.

Phương pháp phỏng vấn chuyên gia. Theo phương pháp này tác giả đã phỏng vấn hai nhóm chuyên gia; *Thứ nhất*, nhóm chuyên gia trong lĩnh vực hành chính về những vướng mắc trong lý luận với thực tiễn về chế độ việc làm trong KVC *Thứ hai*, nhóm chuyên gia là các nhà làm thực tiễn về quản lý nguồn nhân lực trong KVC để rõ hơn về thực tiễn thực hiện chế độ việc làm hiện nay.

Phương pháp so sánh Phân tích sự giống nhau và khác nhau về đặc điểm của chế độ việc làm khu vực công và khu vực tư Đồng thời so sánh kinh nghiệm nước ngoài về những quy định trong chế độ việc làm của KVC với thực tiễn hệ thống pháp luật về chế độ việc làm của KVC trong điều kiện KTTT ở Việt Nam.

Phương pháp hội thảo: Trong quá trình nghiên cứu đề tài luận án tác giả nhiều lần đưa nội dung nghiên cứu ra các tọa đàm, hội thảo tại Khoa chuyên môn nơi NCS sinh hoạt khoa học. NCS đã tiếp thu các ý kiến trao đổi, thảo luận của các nhà khoa học tại Khoa chuyên môn. Trên cơ sở các thông tin thu thập được, nghiên cứu sinh phân tích, đánh giá, xem xét trên góc độ lý luận và thực tiễn. Qua đó, tổng hợp lại để có những kết luận, những đề xuất mang tính khoa học, phù hợp với lý luận và thực tiễn về chế độ việc làm của KVC trong điều kiện nền KTTT ở Việt Nam.

5. Giả thuyết khoa học và câu hỏi nghiên cứu

5.1. Giả thuyết khoa học

Chế độ việc làm được hiểu là tổng thể các quy định pháp luật được hình thành bởi mối quan hệ giữa chủ sử dụng lao động và người lao động về việc làm và quản lý việc làm.

KTTT đang tác động đến KVC và chế độ việc làm của KVC, vì vậy các Nhà nước đều phải điều chỉnh chế độ việc làm cho phù hợp với sự phát triển ngày càng sâu, rộng của nền KTTT.

5.2. Câu hỏi nghiên cứu

Để chứng minh giả thuyết khoa học nêu trên, trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn về chế độ việc làm, đề tài đã tập trung trả lời một số câu hỏi nghiên cứu sau:

1. Chế độ việc làm cần được hiểu một cách chung và toàn diện nhất như thế nào?

2. KTTT có ảnh hưởng tới KVC và qua đó chế độ việc làm của KVC như thế nào?

3. Ở Việt Nam chế độ việc làm của KVC có những đặc điểm gì và bị tác động thế nào bởi KTTT ?

4. Để xây dựng một chế độ việc làm trong KVC ở Việt Nam cần quan tâm đến những nội dung nào ? Vì sao ?

6. Đóng góp mới của luận án

6.1. Về lý luận

Luận án đóng góp những luận cứ khoa học, góp phần đưa ra quan điểm khoa học mang tính chất định hướng và những giải pháp nhằm hoàn thiện chế độ việc làm của KVC trong điều kiện KTTT ở Việt Nam. Cụ thể:

- Luận án góp phần bổ sung, phát triển một số nội dung lý luận về chế độ việc làm, chế độ việc làm của KVC trong điều kiện KTTT, nói chung, ở Việt Nam, nói riêng.

- Luận án đã làm rõ được quan niệm về chế độ việc làm của khu vực công, dựa trên mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động, các nội dung cụ thể của chế độ việc làm

- Luận án đã làm rõ sự tác động của KTTT đến chế độ việc làm.

6.2. Về thực tiễn

Luận án nghiên cứu và đánh giá thực trạng chế độ việc làm của KVC trong điều kiện nền KTTT ở Việt Nam đã có những đóng góp nhất định về thực tiễn như sau:

- Luận án cung cấp được bức tranh tổng thể về chế độ việc làm trong KVC ở Việt Nam đó là các yếu tố cấu thành chế độ việc làm,

nội dung chế độ việc làm và đặc biệt là hệ thống các quy định pháp luật điều chỉnh chế độ việc làm KVC ở Việt Nam từ năm 1986 đến nay.

- Kết quả nghiên cứu của luận án có ý nghĩa thực tiễn trong việc nghiên cứu hoàn thiện về chế độ việc làm của khu vực công ở Việt Nam. Luận án có thể sử dụng làm: tài liệu phục vụ cho đào tạo chuyên ngành Quản lý tổ chức và nhân sự của Học viện Hành chính Quốc gia; tài liệu tham khảo cho các cá nhân, cơ quan, tổ chức làm công tác nghiên cứu, giảng dạy, học tập về hành chính công; quản lý nhân sự hành chính; tài liệu tham khảo có giá trị các nhà hoạch định và thực hiện chính sách công trong lĩnh vực quản lý nhân sự ở Việt Nam, đặc biệt là trong KVC;

- Từ kết quả nghiên cứu của luận án, có thể tiếp tục triển khai những nghiên cứu sâu hơn về chế độ việc làm và quản lý nguồn nhân lực của khu vực công.

7. Kết cấu của luận án: gồm Phần mở đầu, phần nội dung 4 chương, Kết luận, Danh mục các công trình công bố kết quả nghiên cứu của đề tài luận án, Danh mục tài liệu tham khảo và Phụ lục

B. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Chương 1. TỔNG QUAN VỀ VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU

1.1. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU VỀ KHU VỰC CÔNG CHẾ ĐỘ VIỆC LÀM CỦA KHU VỰC CÔNG TRONG ĐIỀU KIỆN NỀN KTĐT

Cho đến nay vẫn chưa có sự thống nhất cách hiểu về khu vực công và phân định rõ về hoạt động của KVC. Do đó, khi nghiên cứu về chế độ việc làm của KVC cần nghiên cứu về cách tiếp cận KVC và nội dung quản lý KVC để hiểu rõ những đặc thù trong chế độ việc làm của KVC.

Các nghiên cứu đã chỉ ra được cách tiếp cận đến người làm việc trong KVC và áp dụng luật công để quản lý từng nhóm đối tượng; vai trò của nhà nước đối với sự phát triển của mỗi quốc gia. NN không chỉ can thiệp vào thị trường nhằm khắc phục, hạn chế những khuyết tật và mặt trái của thị trường, mà còn là người tiên hành (trực tiếp hoặc gián tiếp) mọi hoạt động trong KVC. Xác định mức độ tham gia của NN trong việc cung cấp hàng hóa công cộng

như thế nào cho hợp lý, NN quản lý khu vực này bằng cách nào cho hiệu quả là một thách thức đối với quốc gia.

Mặc dù vậy, đề tài cũng chỉ làm rõ được nội dung Luật công vụ mà chưa làm rõ nội dung của chế độ việc làm của khu vực công.

1.2. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU VỀ QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC KHU VỰC CÔNG

Trong nội dung chế độ việc làm mối quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động là nội dung quan trọng. Để hiểu rõ mối quan hệ thì những nghiên cứu về quản lý nguồn nhân lực khu vực công góp phần làm sáng tỏ. Do đó, khi nghiên cứu về đề tài của luận án đã tìm hiểu về quản lý nguồn nhân lực KVC và phát triển nội dung nghiên cứu của mình.

Chế độ việc làm trong KVC là nội dung cũng đã được đề cập đến trong các công trình nghiên cứu nhưng chưa có tính hệ thống và được tiếp cận dưới nhiều góc độ khác nhau

1.3. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU VỀ CÔNG VỤ, CÔNG CHỨC

Công vụ là một loại việc làm của KVC do đó tìm hiểu các công trình nghiên cứu về công vụ, công chức giúp tác giả luận án thấy được bức tranh tổng thể về việc làm công và người làm việc thuộc khu vực NN - khu vực công. Từ đó, cũng giúp tác giả tập trung vào nghiên cứu những nội dung chưa được đề cập đến hoặc cần bổ sung, phát triển trong chế độ việc làm của KVC trong điều kiện KTTT ở Việt Nam.

Đối với nhóm công chức nhà nước ở Việt Nam với chế độ làm việc theo biên chế, được nhà nước đảm bảo suốt đời đã có một số đề tài, sách báo và công trình nghiên cứu đề cập tới vấn đề này trên các phương diện khác nhau. Các công trình chủ yếu tập trung vào:

- Những nghiên cứu về công vụ công chức
- Những nghiên cứu về mô hình quản lý công vụ
- Những nghiên cứu về các quy định pháp luật về công vụ, công chức

Những nội dung nghiên cứu này đã được các cơ quan nghiên cứu quan tâm như nghiên cứu ở Bộ Nội vụ, Học viện Hành chính Quốc gia, Văn phòng Chính phủ ... Trong các nghiên cứu này rất nhiều vấn đề được làm sáng tỏ như xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, hệ thống pháp luật về công vụ, công chức, các mô hình quản lý công vụ, nội dung

quản lý công vụ, công chức, cải cách công vụ, công vụ các nước, đạo đức công vụ, chế độ công vụ...

Các công trình nghiên cứu trên chỉ mới dừng lại ở việc xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức mà chưa đề cập đến chế độ việc làm của nhóm đối tượng đang đảm nhận việc làm của KVC.

1.4. ĐÁNH GIÁ TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU XUNG QUANH NỘI DUNG CỦA LUẬN ÁN

Những công trình nghiên cứu ở trong và ngoài nước xung quanh nội dung của luận án mà tác giả tổng hợp đã đề cập đến những vấn đề sau đây:

- Quản lý khu vực công
- Quản lý nguồn nhân lực khu vực công
- Công vụ, công chức
- Chế độ việc làm trong khu vực công trong điều kiện nền KTTH

Nhìn chung, các công trình nghiên cứu đã có đề cập những nội dung liên quan đến chế độ việc làm của KVC.

Những vấn đề còn chưa được giải quyết thấu đáo cần phải tiếp tục nghiên cứu đó là:

Phần lớn các nghiên cứu về đã hệ thống ở trên cũng đã đề cập đến chế độ việc làm ở các cách tiếp cận khác nhau. Đây là nguồn tài liệu hữu ích cho tác giả luận án trong quá trình nghiên cứu đề tài. Tuy nhiên, liên quan đến chế độ việc làm trong KVC đã được nghiên cứu nhưng chỉ mới đề cập một vài nội dung trong chế độ việc làm, các nghiên cứu này vẫn chưa có tính hệ thống và chưa có nghiên cứu nào đi sâu vào nội dung này ở Việt Nam. Cụ thể như sau:

- Về mặt lý luận, chế độ việc làm của KVC trong điều kiện nền KTTH chưa được nghiên cứu mang tính hệ thống nên cần thiết tiếp tục phải nghiên cứu như quan niệm về chế độ việc làm, các yếu tố cấu thành chế độ việc làm, ...vẫn còn là vấn đề mới và tiếp tục nghiên cứu.

- Trong các nghiên cứu đã có về chế độ việc làm khu vực công chưa làm rõ được vấn đề việc làm, hình thức làm việc phù hợp và quản lý việc làm đặc biệt là sự tác động của nền KTTH đến chế độ việc làm.

- Nghiên cứu về quản lý nguồn nhân lực KVC chưa đặt trong mối tương quan so với quản lý nguồn nhân lực khu vực tư.

- Chế độ việc làm chưa được làm rõ trong nền KTTT. Do đó, trong luận án này tác giả sẽ hệ thống lý thuyết về chế độ việc làm của KVC ở Việt Nam dưới sự tác động của nền KTTT.

- Chưa có một tài liệu hay một công trình công bố nào về chế độ việc làm của KVC trong điều kiện nền KTTT ở Việt Nam. Vì vậy, việc tiếp tục nghiên cứu lý luận về chế độ việc làm của khu vực công trong điều kiện nền KTTT và đề xuất được các giải pháp nhằm hoàn thiện chế độ làm việc làm trong khu vực công ở Việt Nam là cần thiết.

- Về mặt thực tiễn, chưa có công trình nào đánh giá về quy định pháp luật về nội dung chế độ việc làm của KVC ở Việt Nam nên tác giả sẽ đi sâu vào nghiên cứu và đánh giá vấn đề này.

Cần khẳng định rằng những nghiên cứu trên đây đã tạo tiền đề hết sức quan trọng để tác giả tiếp tục nghiên cứu đề tài chế độ việc làm của KVC trong điều kiện nền KTTT ở Việt Nam. Có nhiều nội dung nghiên cứu của tác giả đi trước sẽ được tác giả luận án kế thừa trong nội dung nghiên cứu. Tuy nhiên, tác giả luận án cũng nhận thấy vấn đề chế độ việc làm của KVC là nội dung khó xác định và phức tạp và thiếu cơ sở khoa học và thực tiễn để các nhà quản lý chọn chế độ việc làm phù hợp với từng giai đoạn phát triển của Nhà nước. Cụ thể là các nội dung:

- Quan niệm chế độ việc làm của KVC trong điều kiện nền KTTT ở Việt Nam

- Các yếu tố cấu thành chế độ việc làm của KVC trong điều kiện nền KTTT ở Việt Nam. Cụ thể là: mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động, hình thức làm việc, hệ thống các quy định pháp luật về chế độ việc làm.

Do đó, cần có một nghiên cứu chuyên sâu tiếp tục bổ sung và phát triển những nội dung này nhằm xây dựng những luận cứ khoa học giúp hoàn thiện chế độ việc làm của KVC phù hợp trong điều kiện KTTT ở Việt Nam. Từ đó, góp phần đem lại hiệu quả cho quản lý và sử dụng nguồn nhân lực trong KVC.

Với những nội dung đã được đề cập đến trong các nghiên cứu ở trên có thể thấy rằng việc lựa chọn đề tài về “Chế độ việc làm của khu vực công trong điều kiện nền KTTT ở Việt Nam” là phù hợp với lý luận và thực tiễn.

Chương 2.

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHẾ ĐỘ VIỆC LÀM CỦA KHU VỰC CÔNG TRONG ĐIỀU KIỆN NỀN KINH TẾ THỊ TRƯỜNG

2.1. CHẾ ĐỘ VIỆC LÀM CỦA KVC

2.1.2. *Khái quát về khu vực công*

Có thể nói, thuật ngữ KVC chưa có sự thống nhất trong quan niệm của các nước. KVC có thể được sử dụng đồng nhất với khu vực NN và KVC cũng có thể được hiểu rộng hơn khu vực NN.

Trong phạm vi của luận án tác giả sử dụng khái niệm KVC đồng nhất với khu vực nhà nước vì NN là chủ sở hữu KVC. *KVC là tập hợp nhiều cơ quan và tổ chức do Nhà nước thành lập hoạt động theo chức năng, mục tiêu và quy chế hoạt động, ngân sách của Nhà nước nhằm phục vụ lợi ích chung của xã hội gồm các đặc trưng (i) những cơ quan, tổ chức này do Nhà nước thành lập nhằm phục vụ lợi ích của Nhà nước và thông qua đó phục vụ lợi ích của công dân; (ii) mục tiêu và quy chế hoạt động của chúng là do NN quyết định; (iii) nguồn ngân sách đảm bảo hoạt động của các tổ chức này được phân bổ từ ngân sách Nhà nước; (iv) nhà nước chịu trách nhiệm về những quy định pháp lý cho các cơ quan, tổ chức hoạt động và nắm quyền kiểm soát pháp lý về những hoạt động của chúng.*

2.1.2. *Khái niệm về chế độ việc làm của khu vực công*

2.1.2.1. *Khái niệm “việc làm”*

Khái niệm về việc làm được tiếp cận dưới nhiều góc độ khác nhau và trong phạm vi luận án này tiếp cận quan niệm về việc làm dưới góc độ quản lý công đó là việc làm và chủ thể việc làm và quản lý việc làm được quy định trong hệ thống pháp luật. Như vậy, *việc làm là hoạt động lao động để tạo ra sản phẩm hoặc dịch vụ, tạo ra nguồn thu nhập, không bị pháp luật cấm được quy định trong hệ thống pháp luật.*

2.1.2.2. *Khái niệm “chế độ việc làm”*

Trong các nguồn tài liệu hiện nay chưa có một định nghĩa cụ thể về chế độ việc làm là gì mà chỉ mới đề cập đến cách tiếp cận về chế độ việc làm.

Chế độ việc làm là hình thức tổ chức và quản lý việc làm, được hình thành bởi tổng thể các quy định điều chỉnh mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động về việc làm và quản lý việc làm

2.1.2.3. Khái niệm “ chế độ việc làm của khu vực công”

Chế độ việc làm của khu vực công là hình thức tổ chức và quản lý việc làm của khu vực công, được hình thành bởi tổng thể các quy định điều chỉnh mối quan hệ giữa người sử dụng lao động là Nhà nước, tổ chức của Nhà nước và người làm việc cho Nhà nước về việc làm và quản lý việc làm.

2.2. KINH TẾ THỊ TRƯỜNG VÀ SỰ TÁC ĐỘNG CỦA KTTT ĐẾN CHẾ ĐỘ VIỆC LÀM CỦA KHU VỰC CÔNG

2.2.1. Khái quát về kinh tế thị trường

KTTT nói chung bao hàm những yếu tố chủ yếu cơ bản như sau: *chủ thể của nền kinh tế thị trường; tính đồng bộ của hệ thống các thị trường; hệ thống giá cả; cơ chế vận hành của nền kinh tế thị trường; vai trò của nhà nước*

2.2.2. Sự tác động của kinh tế thị trường đến chế độ việc làm của khu vực công

Sự phát triển của KTTT tác động đến nhiều lĩnh vực trong đó có sự tác động đến chế độ việc làm của KVC.

Trước hết, xuất phát từ bản chất của nền KTTT đó là cạnh tranh tự do.. Khi nền KTTT phát triển kéo theo xuất hiện nhiều việc làm mới làm cho người lao động có nhiều sự lựa chọn hơn trong việc làm còn đối với Nhà nước khó khăn hơn trong quản lý việc làm.

Nếu trước kia, việc làm trong KVC được xem là có sức hấp dẫn cao nhất về tính chất ổn định và an toàn thì ngày nay sự xuất hiện các khu vực khác với những việc làm mới hấp dẫn và thu nhập cao đang là sự lựa chọn của lực lượng lao động tiềm năng. Vì vậy, khi còn duy trì “sân chơi không bình đẳng” và không tạo tính cạnh tranh trong cơ hội việc làm với chế độ đãi ngộ xứng đáng, các tổ chức thuộc KVC ngày càng bị mất cơ hội tuyển dụng được người tài.

Thứ hai, nền KTTT được vận hành theo các quy luật của thị trường sẽ tác động tích cực vào đời sống xã hội như giải phóng các cá nhân tham gia hoạt động kinh tế khỏi sự phụ thuộc vào những kế hoạch, mệnh lệnh hành chính quan liêu,... và tạo điều kiện để họ trở thành chủ thể tự chủ của hoạt động kinh tế sẽ tác động đến việc thiết

lập mối quan hệ việc làm. KTTT phát triển cá nhân người lao động trở thành chủ thể có tính độc lập nhất định, các nguyên tắc cạnh tranh hiệu quả, lợi ích tối đa của nó phá vỡ nhiều quan niệm và quan hệ khác nhau của cơ chế cũ, thôi thúc cá nhân phát huy hết năng lực của mình.

Thứ ba, trong điều kiện nền KTTT, nền kinh tế mở, có tính toàn cầu, đòi hỏi các quốc gia phải nhanh chóng tạo lập đồng bộ hệ thống thể chế kinh tế, thể chế hành chính phù hợp với thông lệ chung của thế giới; phải đổi mới tổ chức bộ máy, đổi mới về cách thức quản lý người làm việc, nâng cao trình độ, năng lực, trách nhiệm của cán bộ, công chức để có thể hòa nhập vào cộng đồng quốc tế, công đồng khu vực. Do đó, cần hoàn thiện thể chế về mối quan hệ việc làm trong KVC.

Trong nền KTTT, sự “mở” và năng động của thị trường lao động đã thực sự tạo cơ hội việc làm cho người lao động chất lượng cao. Quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động trong nền KTTT được xác lập thông qua các quyết định độc lập. Theo đó, người lao động và người sử dụng lao động có sự tự do rất lớn trong việc quyết định bắt đầu, thay đổi hoặc chấm dứt mối quan hệ này. Vì vậy, tất cả các tổ chức, cả trong khu vực công và tư, đều đứng trước những thách thức lớn trong việc thu hút, duy trì và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực của tổ chức mình.

Tóm lại, với sự vận động của nền KTTT dựa trên quan hệ cung cầu sẽ có tác động đến nhiều vấn đề trong đó có chế độ việc làm của KVC. Chế độ việc làm của KVC cần phải có những thay đổi trong mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động theo xu hướng linh hoạt để phù hợp hơn với nền KTTT.

2.3. CÁC YẾU TỐ CẤU THÀNH CHẾ ĐỘ VIỆC LÀM CỦA KHU VỰC CÔNG TRONG ĐIỀU KIỆN NỀN KTTT

2.3.1. Chủ thể của chế độ việc làm

2.3.1.1. Người sử dụng lao động của KVC

Người sử dụng lao động bảo đảm quyền có việc làm của người lao động trong những trường hợp được pháp luật quy định. Pháp luật bảo đảm cho người lao động có quyền làm việc cho bất cứ người sử dụng lao động nào và ở bất cứ nơi nào mà pháp luật không cấm.

Đối với tổ chức thuộc KVC người sử dụng lao động cũng thực hiện những quyền và nghĩa vụ này nhưng trong khuôn khổ này

nhưng được quy định trong hệ thống pháp luật riêng biệt của KVC để phù hợp với đặc thù về việc làm trong KVC.

2.3.1.2. Người làm việc của khu vực công

Người làm việc trong KVC có số lượng lớn và có nhiều loại khác nhau. Tùy thuộc vào mục đích phân loại, có thể có nhiều cách phân loại khác nhau như phân loại theo bằng cấp, học vấn; Phân loại theo tính chất hoạt động của các cơ quan, tổ chức; Phân loại theo hệ thống thứ bậc trong cơ cấu tổ chức của bộ máy NN, Phân loại theo ngành (chuyên môn), ngạch (cấp bậc) và bậc (vị trí); Theo hình thức hình thành nguồn lực vào cơ quan nhà nước; Người làm việc trong KVC có thể được phân loại theo nhóm công chức, viên chức, lao động hợp đồng, hay một tên gọi khác...

2.3.2. Việc làm của khu vực công

Việc làm trong KVC rất đa dạng, phong phú để nhằm cung cấp dịch vụ công cho đời sống xã hội. Trong điều kiện nền KTTT hoạt động của Nhà nước thay đổi thì việc làm trong KVC cũng sẽ thay đổi theo tính chất phục vụ đáp ứng nhu cầu của người dân và đáp ứng được nhiệm vụ của Nhà nước.

2.3.3. Các hình thức làm việc của khu vực công

2.3.3.1. Làm việc thường xuyên

Làm việc thường xuyên là hình thức mà người làm việc trong tổ chức được trao những công việc nhất định mang tính thường xuyên.

2.3.3.2. Làm việc không thường xuyên

Làm việc không thường xuyên là dạng việc làm khá phổ biến trong nền KTTT.

2.3.3.3. Làm việc theo hợp đồng lao động

Về thực chất, HĐLĐ là hình thức cam kết giữa một bên, là người có nhu cầu cho thuê sức lao động và một bên là người thuê sức lao động về những vấn đề thuộc quan hệ lao động.

Đối với KVC cũng đang cải cách chế độ việc làm theo hướng chú trọng đến sự ràng buộc quan hệ lao động bằng hình thức hợp đồng.

Đối tượng của HĐLĐ là “việc làm” mà người lao động phải thực hiện. Việc làm chính là nội dung thỏa thuận giữa các bên, thông qua đó xác lập quan hệ lao động.

2.3.3.4. Làm việc theo cơ chế linh hoạt

Làm việc theo cơ chế linh hoạt đang là một xu hướng trong quản lý việc làm hiện nay. Một số mô hình làm việc theo cơ chế linh hoạt đang được áp dụng cho cả khu vực tư và khu vực công trên thế giới hiện nay như: Chia sẻ công việc, cho phép nhân viên làm việc theo những thời gian khác nhau, trong một số tổ chức, trách nhiệm nghề nghiệp của một số nhân viên chủ yếu gắn liền với các dự án, ngay khi một dự án được hoàn thành, nhân viên sẽ tiếp tục thực hiện những dự án tiếp theo, thông tin liên lạc là một phương pháp có thể kết hợp được lợi ích của những phương pháp khác trong việc lựa chọn hệ thống giờ làm việc phù hợp.

2.3.4. Nội dung chế độ việc làm của khu vực công

2.3.4.1. Tuyển dụng người làm việc trong khu vực công

Tuyển dụng người làm việc cho KVC được quy định chặt chẽ từ những thủ tục tiếp nhận đến việc duy trì và chấm dứt quan hệ lao động. Việc tuyển dụng phải tuân thủ các căn cứ tuyển dụng - điểm giúp chúng ta dễ dàng nhận ra tính chất khác biệt của nó so với các hình thức tuyển dụng khác. Những căn cứ chủ yếu được pháp luật quy định bao gồm chỉ tiêu tuyển dụng, nhu cầu lao động.

Tuyển dụng người làm việc cho KVC có nhiều hình thức có thể là xét điều kiện, thi tuyển cạnh tranh, giao việc.... Trong điều kiện nền KTMT, cơ chế cạnh tranh, tạo sự bình đẳng cho các chủ thể nên hình thức chủ yếu mà các quốc gia áp dụng trong tuyển dụng ở KVC là thi tuyển cạnh tranh, thi tuyển theo vị trí việc làm.

2.3.4.2. Kỷ luật lao động trong khu vực công

Trong chế độ việc làm những quy định về kỷ luật lao động là nội dung bắt buộc cần phải có để đảm bảo được hoạt động của tổ chức và đảm bảo được mối quan hệ lành mạnh giữa hai bên là người sử dụng lao động và người lao động trong quan hệ lao động. Kỷ luật lao động trong KVC là hệ thống các quy tắc, quy chế bắt buộc người lao động làm việc trong khu vực công phải tuân thủ nghiêm ngặt.

2.3.4.3. Đào tạo, bồi dưỡng trong khu vực công

Trong KVC đào tạo, bồi dưỡng không chỉ là việc nâng cao chất lượng về trình độ nhận thức, chuyên môn nghề nghiệp, kỹ năng của CB,CC đáp ứng các yêu cầu phát triển của tổ chức, mà việc đào tạo, bồi dưỡng gắn liền với mục đích, yêu cầu khác của NN.

2.3.4.4. *Quyền và nghĩa vụ của người làm việc trong khu vực công*

Trong KVC nghĩa vụ của người làm việc thường được quy định có tính chất bắt buộc, được ràng buộc bởi những hình thức trách nhiệm cụ thể. Đó là bổn phận, nhiệm vụ có tính bắt buộc đối với người thực hiện, bị ràng buộc bởi các hình thức trách nhiệm nhất định.

Các quyền và nghĩa vụ của người làm việc trong KVC tạo nên địa vị pháp lý, vị thế của họ trong nền công vụ. Quyền của người làm việc trong KVC là phương tiện pháp lý để họ thực hiện công vụ, còn nghĩa vụ của họ là bổn phận, là những việc mà họ phải thực hiện tương xứng với chức vụ quản lý, chức vụ chuyên môn do họ đảm nhiệm.

2.3.4.5. *Tiền lương trong khu vực công*

Trong KVC, tiền lương là số tiền mà các cơ quan, tổ chức của NN trả cho người lao động theo cơ chế, chính sách của NN và được thể hiện trong hệ thống thang, bảng lương do NN quy định. Trong hoạt động công vụ, tiền lương đóng giữ vai trò đặc biệt quan trọng, là một trong những yếu tố tiên quyết thu hút và giữ được những người có tài năng tham gia hoạt động trong KVC, tránh hiện tượng chảy máu chất xám từ khu vực công sang khu vực tư.

2.4. CHẾ ĐỘ VIỆC LÀM TRONG KHU VỰC CÔNG CỦA MỘT SỐ NƯỚC TRÊN THẾ GIỚI

2.4.1. *Chế độ việc làm trong khu vực công của Mỹ*

Chế độ việc làm của Mỹ là chế độ việc làm theo vị trí việc làm. Trong chế độ việc làm này, các quy định liên quan đến mối quan hệ lao động được quy định theo hướng công khai và cạnh tranh trong KVC. Chế độ việc làm này giúp cho việc thực hiện mục tiêu từ vị trí việc làm mà chọn người thích hợp với nhiệm vụ và chức trách rõ ràng.

2.4.2. *Chế độ việc làm khu vực công của Nhật Bản*

Nhật Bản là một quốc gia có nhiều xu hướng cải cách về chế độ việc làm trong KVC. Nền công vụ Nhật Bản luôn mở rộng cho những người có năng lực và mong muốn trở thành công chức.

2.4.3. *Chế độ việc làm của khu vực công ở các nước ASEAN*

Mỗi một khu vực sẽ có chế độ việc làm khác nhau và trong KVC cũng có những quy định riêng về chế độ việc làm cho các nhóm người lao động khác nhau về *Phân loại vị trí công việc, đối với hình thức làm việc, đối với đào tạo, thu hút nhân tài, đánh giá cán*

bộ, công chức, Tuyển dụng theo vị trí, Tổ chức và hoạt động của Công đoàn

Chương 3.

ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG CHẾ ĐỘ VIỆC LÀM CỦA KHU VỰC CÔNG Ở VIỆT NAM TRONG ĐIỀU KIỆN NỀN KTTT

3.1. KVC Ở VIỆT NAM TRONG ĐIỀU KIỆN NỀN KTTT

3.1.1. Kinh tế thị trường Việt Nam từ năm 1986 đến nay

Trong quá trình đổi mới tư duy lý luận và thực tiễn, nhận thức về nền kinh tế XHCN phát triển từ thấp đến cao cho đến nay đã trải qua ba nấc thang tương ứng với ba giai đoạn phát triển của nền kinh tế: Giai đoạn trước năm 1986; Giai đoạn từ năm 1986 - 2001 và giai đoạn từ 2001 đến nay. Đặc biệt trong giai đoạn từ Đại hội VI (1986) đến hết Đại hội VIII (2001). *Đổi mới toàn diện cả cấu trúc và cơ chế vận hành nền kinh tế với nội dung chính là từ bỏ cơ chế kế hoạch hoá tập trung bao cấp, phát triển nền kinh tế nhiều thành phần, vận hành theo cơ chế thị trường, có sự quản lý của nhà nước, theo định hướng XHCN.*

Việt Nam đã dần hình thành đầy đủ, đồng bộ các yếu tố thị trường và các loại thị trường, vận hành cơ bản thông suốt, gắn kết với thị trường khu vực và quốc tế.

3.1.2. Đặc thù khu vực công Việt Nam trong điều kiện nền KTTT

Trong nền KTTT định hướng XHCN ở Việt Nam KVC trong quá trình phát triển cũng có những đặc thù riêng và gặp phải những thách thức như là thể chế quản lý kinh tế còn chưa hoàn thiện, quá trình thay đổi vai trò của NN, các CQNN chưa thật sự làm đúng tư cách là người cung cấp dịch vụ cho công dân...

- KVC ở Việt Nam phải phát triển theo định hướng Nhà nước pháp quyền, mọi hoạt động của KVC tuân thủ quy định pháp luật nhưng trong thực tế KTTT định hướng XHCN ở Việt Nam, thể chế quản lý kinh tế còn chưa hoàn thiện làm ảnh hưởng đến KVC.

- KVC phát triển theo định hướng của NN, chú trọng phát triển KTTT nhằm góp phần thực hiện mục tiêu phát triển đất nước

- KVC Việt Nam thực hiện chính sách chủ động hội nhập sâu vào nền kinh tế thế giới nhưng đảm bảo độc lập, tự chủ trong phát triển đất nước về mọi mặt để có thể đứng vững trước mọi thách thức của thời đại, kể cả khủng hoảng kinh tế toàn cầu.

- Trong nền KTTT với đặc trưng tuân theo quy luật cung, cầu dẫn khắc phục được tình trạng độc quyền. KTTT phát triển thì KVC cũng tuân theo quy luật của thị trường.

- KVC thực hiện chức năng quản lý của NN, cung cấp dịch vụ công.

3.2. THỰC TRẠNG CÁC YẾU TỐ CẤU THÀNH CHẾ ĐỘ VIỆC LÀM CỦA KHU VỰC CÔNG TRONG ĐIỀU KIỆN NỀN KTTT Ở VIỆT NAM

3.2.1. Việc làm và chủ thể của kvc trong điều kiện nền KTTT ở Việt Nam

3.2.1.1. Việc làm khu vực công

Với cách quan niệm khu vực công - khu vực nhà nước như trên, ta có thể phân chia ra hai nhóm hoạt động của khu vực công mà bất cứ một quốc gia nào phải có, trong đó khu vực công ở Việt Nam cũng vậy. Hệ thống việc làm tương ứng với hai nhóm hoạt động của khu vực công:

- Nhóm những hoạt động thực thi quyền lực công để quản lý xã hội

- Nhóm những hoạt động mang tính chất sản xuất, cung cấp các loại hàng hóa và dịch vụ cho xã hội.

Những hoạt động này được thực hiện thông qua nhiều hình thức khác nhau:

Một là, NN tổ chức các hoạt động sản xuất, cung cấp các dịch vụ, hàng hóa cho xã hội dưới hình thức là các hàng hóa phục vụ nhu cầu xã hội (hàng hóa công cộng) cũng như các hàng hóa phục vụ nhu cầu của cá nhân (hàng hóa cá nhân)

Hai là, NN mua các sản phẩm hàng hóa và dịch vụ của các chủ thể kinh tế không thuộc khu vực nhà nước để cung cấp cho NN và xã hội theo cơ chế trực tiếp mua, bán trên thị trường hoặc theo cơ chế hợp đồng giữa NN và các thành phần kinh tế khác, không phải NN.

Ba là, Chính phủ là người chi tiền, trợ cấp, thuê các chủ thể kinh tế khác tạo ra các sản phẩm hàng hóa và dịch vụ cung cấp cho xã hội hoặc đưa ra các hình thức khuyến khích ưu đãi về thuế, điều kiện lãi suất tín dụng hay các điều kiện vật chất khác.

3.2.1.2. Người làm việc khu vực công

Trong phạm vi luận án, KVC được tiếp cận đồng nhất với khu vực nhà nước nên người làm việc KVC là tập hợp tất cả những người làm việc trong các tổ chức của NN, được nhà nước trả lương và các khoản phúc lợi khác có liên quan bằng tiền từ ngân sách NN. Ở Việt Nam người làm việc trong KVC có số lượng lớn và có nhiều loại khác nhau

3.2.1.3. Chủ thể quản lý người làm việc trong khu vực công ở Việt Nam

Ở nước ta hiện nay, hệ thống quản lý chủ thể quản lý việc làm và người làm việc trong khu vực công bao gồm :

- Quản lý nhân sự cấp cao: Ban Tổ chức Trung ương
- Quản lý Nhà nước về công vụ, công chức: Bộ Nội vụ
- Các cơ quan quản lý ngành dọc về tổ chức, cán bộ gồm có: các Sở Nội vụ thuộc tỉnh và các thành phố trực thuộc trung ương, đơn vị chuyên ngành nội vụ ở cấp huyện; Vụ Tổ chức – Cán bộ ở các Bộ, cơ quan ngang Bộ và cơ quan thuộc Chính phủ; bộ phận Tổ chức Cán bộ ở các đơn vị sự nghiệp
- Quản lý lương và chế độ tài chính: Bộ Tài chính
- Quản lý chế độ lao động: Bộ Lao động Thương binh Xã hội; Bộ Nội vụ
- Quản lý chế độ lương, bảo hiểm sau khi nghỉ hưu: Bảo hiểm xã hội

3.2.2. Chế độ việc làm khu vực công ở Việt Nam từ 1986 đến nay

Thứ nhất, từ năm 1986 đến nay hệ thống các văn bản pháp luật điều chỉnh chế độ việc làm của KVC của nước ta tuy chưa đầy đủ nhưng về cơ bản các nội dung của chế độ việc làm đều đã có những quy định này trong hệ thống văn bản pháp luật.

Thứ hai, với đặc thù trong KVC ở nước ta bao gồm người lao động làm việc hưởng lương từ ngân sách NN rất lớn và đa dạng nên cần có nhiều văn bản pháp luật điều chỉnh những đối tượng người làm việc khác nhau trong KVC ở nước ta thể hiện được mối quan hệ lao động mang tính chất đặc thù của từng nhóm người làm việc trong KVC ở nước ta.

Thứ ba, hệ thống văn bản pháp luật về chế độ việc làm trong KVC ở nước ta từng bước được hoàn thiện, bổ sung.

Thứ tư, hình thức làm việc có sự khác biệt với từng nhóm người làm việc trong KVC. Đối với nhóm công chức NN áp dụng hình thức làm việc biên chế suốt đời, nhóm viên chức đã có áp dụng

hình thức hợp đồng làm việc và người làm việc hợp đồng theo Nghị định 68/2000/NĐ –CP trong cơ quan NN.

Dưới sự tác động của KTTT chế độ việc làm có sự thay đổi đó là chế độ tự chủ trong biên chế của các cơ quan; hình thức HĐLĐ được chú trọng hơn và đang là xu thế của chế độ làm việc hiện nay; phân loại CBCCVN; Tuyển dụng người làm việc trong KVC; ĐTBĐ trong KVC, Tiền lương, chế độ phúc lợi trong KVC Quyền và nghĩa vụ của người làm việc trong KVC; Kỷ luật lao động trong KVC.

3.3. NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA NHẪM HOÀN THIÊN CHẾ ĐỘ VIỆC LÀM CỦA KVC TRONG ĐIỀU KIỆN NỀN KTTT Ở VIỆT NAM

Qua phân tích thực trạng về chế độ việc làm hiện nay ở Việt Nam có thể chỉ ra được những vấn đề đặt ra nhằm hoàn thiện chế độ việc làm của KVC trong điều kiện KTTT ở Việt Nam.

Thứ nhất, vấn đề nhận thức về tầm quan trọng của chế độ việc làm trong KVC trong điều kiện nền KTTT ở Việt Nam còn hạn chế nhất là khi KVC Việt Nam đang phải đối mặt với nhiều thách thức từ nhu cầu phát triển KTTT như toàn cầu hóa, thay đổi khoa học công nghệ, đa dạng ngành nghề, thị trường lao động phát triển... Cơ quan quản lý việc làm và người làm việc trong KVC chưa thực sự quan tâm đến quan hệ việc làm bình đẳng, chất lượng việc làm, số lượng việc làm, tính đặc thù trong việc làm của từng nhóm người làm việc...

Thứ hai, hệ thống pháp luật điều chỉnh những nội dung của chế độ việc làm còn hạn chế dẫn đến những hạn chế trong thực tiễn quản lý, sử dụng người làm việc của các tổ chức thuộc KVC.

Thứ ba, hình thức làm việc và nội dung chế độ việc làm trong KVC ở Việt Nam còn thiếu tính linh hoạt trong nền KTTT ở Việt Nam.

Chương 4.

HOÀN THIÊN CHẾ ĐỘ VIỆC LÀM CỦA KHU VỰC CÔNG TRONG ĐIỀU KIỆN NỀN KINH TẾ THỊ TRƯỜNG Ở VIỆT NAM

4.1. QUAN ĐIỂM KHOA HỌC NHẪM HOÀN THIÊN CHẾ ĐỘ VIỆC LÀM CỦA KHU VỰC CÔNG TRONG ĐIỀU KIỆN NỀN KINH TẾ THỊ TRƯỜNG Ở VIỆT NAM

4.1.1. Hoàn thiện chế độ việc làm của khu vực công phải đặt trong bối cảnh phát triển KTTT định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập kinh tế quốc tế

Chế độ việc làm linh hoạt thích ứng với việc phát triển KTTT, hoàn thiện chế độ việc làm trong KVC đã đặt ra những yêu cầu sau:

- Phải có hệ thống pháp luật đồng bộ, rõ ràng về chế độ việc làm trong KVC.

- Mỗi một nhóm người làm việc trong KVC có những đặc trưng khác nhau nên cần có sự phân biệt trong chế độ việc làm để phù hợp hơn với từng nhóm đối tượng.

- Áp dụng mô hình vị trí việc làm trong KVC, cải cách chế độ tiền lương và chế độ đãi ngộ, hình thức làm việc linh hoạt, hình thức hợp đồng lao động...

- Nội dung của chế độ việc làm trong KVC cần phải có sự thay đổi để thích ứng với điều kiện nền KTTT ở nước ta.

4.1.2. Hoàn thiện chế độ việc làm của khu vực công phải ở Việt Nam gắn với công cuộc cải cách hành chính đặc biệt là cải cách chế độ công vụ, công chức

Cải cách chế độ công vụ, công chức ở nước ta giúp hoàn thiện chế độ việc làm của KVC bắt nguồn từ:

Hoàn thiện mô hình quản lý công vụ theo vị trí việc làm theo hướng xây dựng hệ thống vị trí việc làm với đầy đủ yêu cầu công việc, người đảm nhận công việc là cơ sở xây dựng nội dung của chế độ việc làm.

Vấn đề tinh giản biên chế lần này được triển khai với quyết tâm cao của Đảng, Chính phủ.

4.1.3. Hoàn thiện chế độ việc làm của khu vực công theo xu hướng linh hoạt, áp dụng những thành công trong chế độ việc làm của khu vực tư

Mô hình quản lý được nhiều nước đưa vào luật, nhưng thực tế vẫn còn nhiều điều chưa cụ thể đó là cách thức “quản lý con người gắn liền trả lương và thực thi công việc - performance-based pay”.

Chế độ việc làm của KVC cũng có thể áp dụng chế độ làm việc theo mô hình nhân sự linh hoạt (Flexible Staffing) đang được nhiều nước quan tâm.

Cùng với sự ra đời mô hình nhân sự linh hoạt, các công ty chuyên cung cấp lực lượng lao động linh hoạt (flexible Staffing Company) ra đời.

4.2. MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CHẾ ĐỘ VIỆC LÀM CỦA KHU VỰC CÔNG TRONG ĐIỀU KIỆN NỀN KTTT Ở VIỆT NAM

4.2.1. *Đổi mới tư duy về chế độ việc làm của khu vực công trong điều kiện nền KTTT ở Việt Nam*

Đổi mới tư duy về chế độ việc làm của khu vực công là giải pháp quan trọng trong giai đoạn hiện nay.

Khả năng áp dụng những kinh nghiệm của khu vực tư vào khu vực công luôn bị hạn chế bởi ngay bản chất khác nhau này của nguồn lực để chi trả cho người lao động làm việc cho tổ chức đó.

Chế độ việc làm khu vực công gắn liền với nhiều quy tắc, quy chế riêng biệt; nhiều mối quan hệ. Mặt khác, thay đổi chế độ việc làm gắn liền với sự thay đổi các chế độ khác như tiền lương, các chế độ mang tính phúc lợi xã hội (bảo hiểm xã hội (hưu trí), bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, v.v.).

Chấp nhận thất nghiệp phải được xem là cách tư duy mới để cải cách, thay đổi chế độ việc làm trong khu vực công.

Nhiều quốc gia trên thế giới đang phải áp dụng mô hình hỗn hợp về chức nghiệp (carres) hay việc làm (position- job) và đây cũng là điều cần xem xét, suy nghĩ khi chuyển đổi chế độ việc làm ở Việt Nam.

4.2.2. *Hoàn thiện hệ thống văn bản pháp luật quản lý người làm việc của khu vực công trong điều kiện nền KTTT ở Việt Nam*

Xây dựng các văn bản pháp luật chuyên biệt điều chỉnh từng loại lao động trong khu vực công

Ban hành Luật Công vụ để điều chỉnh nhóm đối tượng thực thi công vụ gắn liền với quyền lực, cụ thể là nhóm công chức hành chính. Việc ban hành Luật Công vụ sẽ đáp ứng được xây dựng nền hành chính chính quy, hiện đại, đáp ứng yêu cầu hệ thống công cụ quản lý trong nền KTTT, hội nhập kinh tế quốc tế đang diễn ra ở nước ta.

Luật Công vụ cần quy định những nội dung của chế độ việc làm đối với công chức về tuyển dụng, hợp đồng thực thi công vụ, trả lương, đào tạo, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật, quyền lợi, nghĩa vụ... của công chức.

Chỉnh sửa Luật Viên chức theo hướng gắn với các quy định trong Bộ Luật Lao động để tạo sân chơi bình đẳng với các tổ chức khác khi cung cấp dịch vụ công.

Đối với nhóm bầu cử có thể ban hành Quy chế điều chỉnh riêng biệt cho nhóm này để đáp ứng bản chất của chế độ làm việc.

4.2.3. Đổi mới hình thức làm việc và nội dung chế độ việc làm của khu vực công trong điều kiện nền KTTT ở Việt Nam

- Xây dựng cơ chế hợp đồng làm việc với nhiều loại hợp đồng dành cho các nhóm người làm việc khác nhau trong khu vực công

Người làm việc trong KVC được nhà nước bảo đảm thông qua những cam kết theo hình thức làm việc (dành cho tất cả các đối tượng người làm việc cho khu vực công), cụ thể giữa nhà nước và người lao động.

Chế độ việc làm nên dùng hợp đồng làm việc cho tất cả các đối tượng làm việc trong KVC nhưng sẽ có nhiều loại hợp đồng khác nhau: hợp đồng theo ngạch, bậc; hợp đồng theo vị trí việc làm áp dụng cho đơn vị sự nghiệp và chế độ hợp đồng theo trách nhiệm dùng cho người làm việc theo chế độ bầu cử; HDLD dùng cho các công việc đơn giản.

Từ thực tế biên chế suốt đời, không phụ thuộc vào chất lượng công việc, nhóm công chức có thể chuyển sang cơ chế hợp đồng nhằm hoàn thiện hoạt động quản lý nguồn nhân lực tạo điều kiện trả lương cho CBCC theo kết quả thực thi công vụ. Có thể áp dụng hợp đồng thực thi công vụ cho mọi nhóm, hạng, ngạch công chức để đạt được mục tiêu chung của quản lý nhà nước.

Chế độ việc làm của KVC sẽ hiệu quả hơn đối với tổ chức và trong sử dụng nguồn nhân lực khi quan hệ lao động trong các tổ chức khu vực công thực hiện theo đúng bản chất của quan hệ lao động dựa trên nguyên tắc chung, người sử dụng lao động là người giao việc và kiểm soát, người lao động sẽ phải thực hiện những công việc được giao và chịu sự kiểm soát của người sử dụng lao động và sẽ được trả công.

Từ hình thức làm việc theo hợp đồng thì những nội dung trong chế độ việc làm sẽ được thỏa thuận và quy định trong hợp đồng như tuyển dụng, đào tạo, kỷ luật lao động, đánh giá, trả lương....

4.2.4. Điều kiện đảm bảo thực hiện chế độ việc làm của KVC trong điều kiện nền KTTT ở Việt Nam

- Thực hiện đổi mới trong chế độ việc làm của KVC trong điều kiện nền KTTT cần có lộ trình thực hiện để đem lại hiệu quả.

Về mặt tổ chức, hiện nay chúng ta chưa có sự chuẩn bị đầy đủ để các cơ quan, tổ chức, đơn vị sử dụng lao động trong KVC thực hiện ngay cơ chế hợp đồng nên cần có thời gian để chuẩn bị nhất định. Giao dần quyền tự chủ về tài chính, về sử dụng lao động cho các cơ quan, tổ chức, đơn vị sử dụng lao động để thích ứng dần với cơ chế thị trường hiện nay.

Về tâm lý, việc thực hiện cơ chế hợp đồng đối với người làm việc trong KVC và áp dụng chế độ làm việc linh hoạt của khu vực tư mang tính cạnh tranh cần có sự chuẩn bị tâm lý cho toàn xã hội cũng như bản thân người làm việc trong KVC để tránh gặp phải những vấn đề phát sinh tư tưởng không thuận lợi cho việc đổi mới.

Quản lý người làm việc trong KVC theo quy trình khoa học.

Về nguồn lực tài chính, mở rộng quyền tự chủ về ngân sách, tính toán lại các khoản thu chi để ngân sách NN có thể thực hiện được chế độ đãi ngộ hợp lý.

- Giao quyền và đề cao trách nhiệm của cá nhân người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong quá trình thực hiện chế độ việc làm của KVC trong điều kiện nền KTTT.

KẾT LUẬN

Chế độ việc làm trong KVC là nội dung quan trọng trong bối cảnh cải cách hành chính ở nước ta hiện nay. Luận án là công trình nghiên cứu chuyên sâu thuộc chuyên ngành Quản lý hành chính công, nghiên cứu toàn diện và có hệ thống về chế độ việc làm của KVC trong điều kiện nền KTTT.

Luận án đã làm sáng tỏ một số nội dung lý luận, thực tiễn về chế độ việc làm của KVC mà các công trình nghiên cứu khác về chủ đề này chưa đề cập hoặc đã đề cập nhưng cần có sự bổ sung, phát triển và có cách tiếp cận hệ thống hơn, đồng thời đưa ra một số quan điểm định hướng và giải pháp nhằm hoàn thiện chế độ việc làm của KVC ở Việt Nam.

Một là, luận án xác định khái niệm chế độ việc làm là hình thức tổ chức và quản lý việc làm, được hình thành bởi tổng thể các quy định điều chỉnh mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động về việc làm và quản lý việc làm. Luận án đề xuất khung lý thuyết về chế độ việc làm của khu vực công trong nền KTTT thông qua xác định rõ khái niệm chế độ việc làm của KVC, xác định được phạm vi chế độ việc làm của KVC là hình thức tổ chức và quản lý việc làm của khu vực công, được hình thành bởi tổng thể các quy định điều chỉnh mối quan hệ giữa người sử dụng lao động là Nhà nước, tổ chức của Nhà nước và người làm việc cho Nhà nước về việc làm và quản lý việc làm. Bên cạnh đó, luận án làm rõ các yếu tố cấu thành và nội dung chế độ việc làm trong nền KTTT, sự tác động của KTTT đến chế độ việc làm của KVC.

Hai là, luận án đưa ra những đánh giá về thực trạng các yếu tố cấu thành chế độ việc làm của khu vực công trong điều kiện KTTT ở Việt Nam. Qua việc phân tích thực trạng chế độ việc làm luận án đã đánh giá mức độ phù hợp và mức độ bất cập trong chế độ việc làm hiện nay từ góc độ lý luận và thực tiễn. Có thể khẳng định những nội dung của chế độ việc làm hiện nay ở nước ta đang bị tác động bởi nền KTTT nên cần có những điều chỉnh để phù hợp hơn với sự phát triển ngày càng sâu, rộng của nền KTTT. Từ đó đặt ra những vấn đề cần hoàn thiện đối với chế độ việc làm của KVC trong điều kiện nền KTTT ở Việt Nam.

Ba là, trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn luận án đưa ra những quan điểm khoa học và một số giải pháp nhằm chế độ việc làm của KVC trong điều kiện KTTT ở Việt Nam.

Với quan điểm khoa học hoàn thiện chế độ việc làm của khu vực công Luận án đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện chế độ việc làm của KVC trong nền KTTT ở Việt Nam bao gồm: (i) đổi mới tư duy về chế độ việc làm của khu vực công, (ii) hoàn thiện hệ thống pháp luật quản lý người làm việc trong KVC, (iii) đổi mới hình thức làm việc và nội dung chế độ việc làm của KVC trong điều kiện nền KTTT, (iv) điều kiện đảm bảo thực hiện chế độ việc làm của KVC trong điều kiện nền KTTT ở Việt Nam.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1. *Chế độ làm việc theo hợp đồng trong các đơn vị sự nghiệp công, Quản lý nhà nước số 155, 12/2008;*
2. *Chế độ việc làm của khu vực công trong điều kiện nền kinh tế thị trường ở Việt Nam, Quản lý nhà nước số 175, 8/2010*
3. *Một số nội dung trong tuyển dụng nhân lực của khu vực nhà nước, Tổ chức nhà nước số 9/2010*
4. *Quản lý nguồn nhân lực theo năng lực, Tổ chức nhà nước số 4/2012*
5. *Quan hệ lao động của khu vực công trong nền kinh tế thị trường, Tổ chức nhà nước số 4/2014*
6. *Những bất cập trong chế độ việc làm của khu vực công hiện nay – nhìn từ góc độ lý luận, Quản lý Nhà nước số 227 tháng 12/2014*
7. *Tình hình biên chế trong cải cách chế độ công vụ, công chức ở nước ta, Quản lý Nhà nước số 233 tháng 6/2015*
8. *Hoàn thiện chế độ việc làm của khu vực công trong điều kiện hội nhập quốc tế, Quản lý Nhà nước số 244 tháng 5/2016*