

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

Ths LÊ CẨM HÀ *

1. Trong xu thế toàn cầu hoá, hội nhập quốc tế mạnh mẽ, kinh tế - xã hội phát triển, công nghệ thay đổi, sự phát triển thị trường lao động với nhu cầu lao động và chất lượng sức lao động của toàn xã hội tăng cao, các mối quan hệ lao động thay đổi,... nên cần thiết phải nghiên cứu chế độ việc làm trong khu vực công để tìm ra cách thức xác lập chế độ việc làm mới và xác định rõ mối quan hệ giữa chủ sử dụng sức lao động và người lao động trong khu vực công.

Trong điều kiện kinh tế thị trường, sự “mở” và năng động của thị trường lao động đã thực sự tạo cơ hội việc làm cho người lao động với chất lượng cao. 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.

Chế độ việc làm của khu vực công ở Việt Nam hiện nay vẫn dựa trên cơ sở mô hình quản lý công vụ chức nghiệp “đóng”, thể hiện ở chỗ: tuyển dụng vào công vụ chủ yếu dựa trên chức nghiệp, các vị trí cấp cao hơn được “lấp đầy” hầu hết bởi các ứng viên trong hệ thống công vụ và các tiêu chuẩn lựa chọn cho các vị trí này chủ yếu là chính trị. Sự phát triển kinh tế và các cải cách thị trường đang dẫn đến tình trạng chảy máu chất xám từ khu vực công sang khu vực tư, với làn sóng “rời nhiệm sở” của công chức hiện nay. Chế độ chức nghiệp nặng về văn bằng, chứng chỉ mà

chưa chú trọng đến năng lực thực tế của công chức, dẫn đến sự không tương thích giữa đào tạo với công việc do công chức đảm nhiệm, không tạo ra sự cạnh tranh giữa các công chức, giữa công chức với những người ngoài nền công vụ. Từ thực tiễn đó, cán bộ, công chức (CB,CC) phục vụ trong khu vực công chủ yếu làm việc theo mệnh lệnh, chỉ dẫn của người lãnh đạo, người quản lý, còn CB,CC cấp dưới sẽ trở thành “cái máy biết nói” và cố tìm mọi cách để sao cho cấp trên hài lòng bằng mọi giá.

Cơ chế thị trường mới tạo ra sự công bằng trong lao động cho mọi thành viên trong xã hội, CB,CC không còn đặc quyền, đặc lợi so với những người lao động khác trong xã hội. Những lợi ích có được của CB,CC phải tùy thuộc vào tổng sản phẩm xã hội, do xã hội tạo ra. Do đó, CB,CC phải tìm mọi cách để cung ứng các dịch vụ cho người dân một cách tốt hơn. Chính điều này dẫn đến xu hướng áp dụng mô hình quản lý khu vực tư vào khu vực công. Quản lý công cũng giống như quản lý doanh nghiệp đều phải tìm đến hiệu quả kinh tế, hiệu quả xã hội. Các cơ quan hành chính và cả nhà nước nói chung mất dần tính chất cai quản của mình đối với các hoạt động kinh tế, nhà nước còn lại là người phục vụ, người làm các dịch vụ hành chính, tạo mọi điều kiện thuận lợi cho các hoạt động kinh tế và các hoạt động khác

* Học viện Hành chính.

của người dân, miễn là những hoạt động đó có ý nghĩa xã hội. Chính cơ chế này đòi hỏi phải tạo ra được sự cạnh tranh trong hành chính - đây là điều khó khăn cả trong nhận thức và thực tiễn ở nước ta.

2. Bên cạnh những khó khăn của cơ chế quản lý công vụ thì chế độ việc làm của khu vực công ở Việt Nam đang phải đối mặt với nhiều thách thức trong bối cảnh hiện nay, như toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế với những yêu cầu thay đổi thể chế quản lý nguồn nhân lực nhà nước.

Toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế, trước hết diễn ra trong lĩnh vực kinh tế. Từ đây, thông qua các hoạt động kinh tế để tác động đến nguồn nhân lực và quản lý nguồn nhân lực. Toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế gây ra sự di chuyển nguồn nhân lực, đòi hỏi chất lượng nguồn nhân lực tăng cao để thích nghi với điều kiện mới. Những cấu trúc mới của các tổ chức và ngành nghề toàn cầu bắt đầu xuất hiện. Các tập đoàn đang lớn mạnh cả từ bên trong và thông qua việc mua lại, sử dụng lợi thế, quy mô để dần chuyển từ cơ cấu đa quốc gia sang cơ cấu gần như có tính toàn cầu. Sự bất ổn về cấu trúc của các tổ chức và ngành nghề đòi hỏi cả nhân viên và các nhà lãnh đạo nguồn nhân lực phải có khả năng phản ứng nhanh nhạy và linh hoạt.

Quá trình hội nhập ngày càng sâu rộng, cùng với sự phân công lao động quốc tế đang tạo ra nhiều cơ hội việc làm cho lực lượng lao động chất lượng cao. Khi cơ hội tìm kiếm việc làm không còn giới hạn trong phạm vi một quốc gia hay một đơn vị lãnh thổ thì bức tranh so sánh giữa các khu vực sử dụng lao động ngày càng rõ nét. Đây là một áp lực lớn đối với việc thay đổi thể chế quản lý lao động và nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực của khu vực công. Khi hệ thống thể chế không đủ mạnh và có chất lượng để trở thành công cụ pháp lý điều chỉnh các mối quan hệ lao động và chế độ đãi ngộ thỏa đáng để khuyến khích người lao động trong khu vực công thì việc

ra đi tìm kiếm các cơ hội mới trong thị trường lao động là đương nhiên.

Ngoài ra, những tiến bộ nhanh chóng về công nghệ sẽ tiếp tục thay đổi cách thức và địa điểm thực hiện công việc. Công nghệ phát triển dẫn đến mối quan hệ lao động trong tổ chức thay đổi, cụ thể là công nghệ tự động hoá và công nghệ thông tin đang thay đổi cả loại hình công việc sẵn có và bản chất của chúng - ít công việc tay chân hơn và nhiều giao dịch tự động hoá ảo hơn, người lao động kết nối thông qua điện thoại di động và máy tính trong các văn phòng di động ở bất kì đâu.

Sự phát triển của công nghệ thông tin đã tạo nên sự minh bạch cho hoạt động quản lý. Vì vậy, cùng với việc áp dụng công nghệ thông tin tạo nên phong cách quản lý mới trong lĩnh vực nhân sự, yêu cầu về năng lực đối với người làm công tác này cũng ngày càng cao.

Sự xuất hiện các công việc mới và sự đa dạng hóa các ngành nghề lao động hiện nay đang tạo ra nhiều cơ hội lựa chọn cho lực lượng lao động tương lai. Nếu trước kia, việc làm trong khu vực công 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 có thu nhập cao đang là sự lựa chọn của lực lượng lao động tiềm năng. Đây thực sự là một thử thách lớn dẫn đến nguy cơ “khan hiếm” nguồn lực đầu vào cho các tổ chức khu vực công với nhu cầu rất lớn về nguồn nhân lực chất lượng. 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 khu vực công ngày càng bị mất cơ hội tuyển dụng được người tài.

Sự hình thành và phát triển của thị trường lao động đã làm cho sự ổn định về việc làm của khu vực công bị đe dọa. Làn sóng “rời nhiệm sở” của nhiều CB,CC vừa qua đã thực sự làm cho các nhà quản lý

nguồn nhân lực ở cả tầm vĩ mô và vi mô phải tư duy lại về các biện pháp duy trì và phát huy nguồn nhân lực chất lượng. Đã đến lúc các tổ chức khu vực công phải được nhìn nhận lại như các tổ chức sử dụng lao động với yêu cầu được uỷ quyền nhiều hơn trong việc ra các quyết định quan trọng liên quan đến nguồn nhân lực của tổ chức mình, bao gồm tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, phát triển và thậm chí là sa thải để đáp ứng các yêu cầu của nhiệm vụ - vốn không phải là bất biến.

Sự cạnh tranh về nguồn nhân lực chất lượng cao cũng đang đặt các nhà quản lý nguồn nhân lực trong khu vực công đứng trước nhiều thách thức. Khi không được toàn quyền chủ động ra các quyết định có liên quan đến lĩnh vực nhân sự của mình thì các tổ chức sử dụng lao động trong khu vực công luôn “chậm chân” hơn các khu vực khác trong các hoạt động thu hút nhân tài, đặc biệt là hoạt động “tạo lập thị trường lao động riêng” cho mình. Mặt khác, nền công vụ theo chức nghiệp truyền thống cũng khiến cho các tổ chức khu vực công đang trở nên kém hấp dẫn hơn khi người lao động không hoàn toàn làm chủ con đường chức nghiệp của mình. Với một lộ trình chức nghiệp đã được vạch sẵn cùng chế độ đãi ngộ theo ngạch, bậc được quy định bởi nhà nước mà không có ngoại lệ cho người có tài đã không khuyến khích được nguồn nhân lực.

Đứng trước việc đối mặt với những thách thức trên, công cuộc cải cách hành chính ở nước ta, trong lĩnh vực công vụ, công chức đã góp phần nâng cao chất lượng dịch vụ công và quản lý CB,CC, thể hiện qua việc ban hành *Pháp lệnh Cán bộ, công chức* năm 1998, sửa đổi năm 2000 và 2003 và ban hành *Luật Cán bộ, công chức* năm 2008 có hiệu lực từ tháng 01-2010, tuy nhiên, vẫn còn nhiều điểm yếu trong quản lý và phát triển nguồn nhân lực khu vực công như: tiền lương chưa hợp lý, động lực làm việc thấp, đạo đức công vụ

yếu, hiệu quả công việc không cao, thiếu minh bạch trong khu vực công. Bởi lẽ, cải cách nền hành chính công ở Việt Nam, đặc biệt là cải cách công vụ, công chức vẫn đang thiếu vắng một hệ thống lý luận hiện đại và kinh nghiệm thực tiễn về nhiều nội dung giúp việc thoát ra khỏi những bế tắc khi tác động của thị trường ngày càng mạnh đến vai trò của nhà nước và nền hành chính công mà những lý thuyết hành chính truyền thống không đáp ứng được.

3. Từ những thách thức lớn như đã nêu buộc nền công vụ Việt Nam phải tự thay đổi để đáp ứng và theo kịp thực tiễn. Trong cách thức quản lý công vụ ở Việt Nam, chúng ta đang mong muốn chuyển đổi từ công vụ chức nghiệp sang công vụ việc làm nhưng hướng thay đổi nên bắt đầu từ xác định một chế độ việc làm linh hoạt theo hướng hiện đại sẽ thay thế dần hoạt động quản lý nguồn nhân lực mang tính chất cứng nhắc như tuyển người vào theo ngành, làm việc suốt đời, trả lương theo cách “đến hẹn lại lên”, không đánh giá được hoạt động thực thi công việc, người lao động đã vào cơ quan nhà nước rồi thì khó đưa họ ra khỏi cơ quan. Do vậy, chế độ việc làm trong khu vực công nên chú ý bắt đầu từ khâu quan tâm đến nguồn nhân lực “tiềm năng” để đưa người vào làm việc trong khu vực công. Trước làn sóng “rời nhiệm sở” hiện nay và thị trường lao động phát triển thì các tổ chức khu vực công cần có các biện pháp để tạo lập thị trường lao động riêng.

Hiện nay, ở khu vực công một số nước có các chế độ làm việc như bầu cử, biên chế suốt đời, tuyển dụng, hợp đồng. Những chế độ việc làm này đều có ưu, nhược điểm nhất định, nhưng trước những thách thức của bối cảnh hiện nay thì nên chú trọng đến hoạt động tuyển dụng đảm bảo tính cạnh tranh. Hoạt động tuyển dụng trên nguyên tắc đảm nhận những vị trí công việc trong bộ máy nhà nước đòi hỏi phải chọn được người phù hợp nhất thông qua

THẮNG LỢI CỦA CÁCH MẠNG...

(Tiếp theo trang 23)

dục toàn dân nâng cao ý thức chấp hành pháp luật; kiên quyết đấu tranh phòng, chống quan liêu, tham nhũng trong bộ máy của Đảng và Nhà nước có hiệu quả; xử lý nghiêm minh, kịp thời mọi vi phạm pháp luật.

Thứ năm, xây dựng nền hành chính nhà nước dân chủ, vững mạnh và đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước trong sạch, có năng lực. Để có một nền hành chính nhà nước dân chủ, vững mạnh đòi hỏi khách quan phải có một đội ngũ cán bộ, công chức trong sạch, có đủ trình độ và năng lực. Cán bộ là nhân tố quyết định thành bại của sự nghiệp cách mạng cũng như công cuộc xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam. Vì vậy, để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay, cần chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng, sắp xếp đội ngũ cán bộ, công chức theo yêu cầu chuyên nghiệp hoá, nâng cao chất lượng cả về phẩm chất và năng lực; thực hiện tinh giảm biên chế và hoàn thiện hệ thống chính sách về công tác cán bộ.

Xây dựng và hoàn thiện Nhà nước ta theo hướng nhà nước pháp quyền XHCN là một quá trình khó khăn, lâu dài. Nhưng chúng ta tin tưởng rằng, dưới sự lãnh đạo của Đảng, với sự nỗ lực phấn đấu cao của Nhà nước và nhân dân, phát huy thắng lợi vĩ đại của Cách mạng tháng Tám và thành tựu của sự nghiệp đổi mới đất nước, Nhà nước pháp quyền XHCN của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân sẽ được tiếp tục xây dựng và trở thành hiện thực ở Việt Nam □

1. Hồ Chí Minh Toàn tập, tập 6, Nxb CTQG, Hà Nội, 1995, tr. 160.

2. Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X, Nxb CTQG, Hà Nội, 2006, tr. 138.

cạnh tranh. Mặt khác, do việc làm trong hệ thống công vụ mang tính suốt đời, đòi hỏi người lao động phải có học vấn, được đào tạo; tính chất thứ bậc của vị trí công việc; tính thường xuyên nên các tiêu chí tuyển dụng cần phải phù hợp với từng nhóm việc làm. Một hệ thống tuyển dụng, bổ nhiệm dựa trên tài năng, công bằng sẽ khuyến khích tính chuyên nghiệp của khu vực công. Nguyên tắc khách quan ngày càng trở nên quan trọng để Việt Nam có thể cạnh tranh và phát triển trong môi trường toàn cầu hóa.

Tăng cường cơ chế kí kết hợp đồng lao động do nhu cầu thực hiện công việc, có cơ chế đánh giá người lao động minh bạch, linh hoạt hơn để tăng hiệu quả công việc, trách nhiệm trong thực hiện công việc và đảm bảo tính cạnh tranh. Trong cơ chế thị trường, đây là hình thức phù hợp nhất và có ý nghĩa to lớn trong việc duy trì tương quan lao động và bảo vệ quyền lợi cho các chủ thể. Khi sử dụng cơ chế kí kết hợp đồng lao động trong khu vực công, cần thiết phải xác định rõ mối quan hệ chủ sử dụng lao động và người lao động theo đúng bản chất của quan hệ lao động.

Với nhận thức đúng đắn về chế độ việc làm của các tổ chức khu vực công sẽ là điều kiện để áp dụng chế độ việc làm linh hoạt và tăng cường cơ chế hợp đồng. Hi vọng rằng những đổi mới trong chế độ việc làm sẽ giúp các tổ chức khu vực công đạt được các mục tiêu: tạo ra động lực cho đội ngũ lao động; tạo quyền tự chủ cho người sử dụng lao động, tìm đúng người cho đúng công việc đang cần nhân lực; nâng cao tính chịu trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với hiệu quả hoạt động của tổ chức; tạo môi trường thuận lợi cho người lao động phát huy khả năng và tìm kiếm việc làm phù hợp với năng lực của mình □