

BÀN VỀ CHẾ ĐỊNH HỢP ĐỒNG LÀM VIỆC CỦA VIÊN CHỨC TRONG LUẬT VIÊN CHỨC

Vũ Thị Thu Hằng¹

Tóm tắt: Thực hiện cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức (CBCCVC); đổi mới chính sách tiền lương; thực hiện chế độ hợp đồng có thời hạn đối với viên chức nhà nước là những giải pháp được đặt ra trong Nghị quyết số 19/NQ-TW của Ban Chấp hành TW Đảng khóa XII nhằm tiếp tục đổi mới tổ chức, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập (SNCL). Sửa đổi quy định về hợp đồng làm việc trong Luật Viên chức nhằm bảo đảm tính ổn định, tính linh hoạt của quan hệ việc làm; quyền tự do lựa chọn việc làm của viên chức và phát huy cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập.

Từ khóa: chế định hợp đồng; Luật Viên chức

Abstract: Implementing the restructuring of cadres, civil servants and officials; salary policy reform; implementing the contract regime for state officials are the solutions set out in Resolution No. 19 / NQ-TW of the Central Committee of the Party Central Committee XII to continue renewing the organization and improving the quality, quantity and performance of public service units. Amending regulations on working contracts in the Law on Public Employees to ensure the stability and flexibility of employment relations; freedom of employees' choice of employment and promotion of autonomy mechanism of public non-business units.

Keywords: the contract regime; Officer Law

Ngày nhận bài: 20/4/2019 Ngày sửa bài: 08/5/2018 Ngày duyệt đăng: 25/5/2019

1. Quan niệm về bản chất hợp đồng làm việc của viên chức

Thực hiện cải cách hành chính nhà nước (HCNN) chuyển hoạt động quản lý sang mô hình phục vụ đòi hỏi các cơ quan nhà nước và các đơn vị SNCL phải đổi mới phương thức quản lý, tăng cường dân chủ, nâng cao chất lượng dịch vụ công đáp ứng yêu cầu của xã hội, phục vụ lợi ích chung, quyền và lợi ích hợp pháp của tổ chức, cá nhân.

Hợp đồng hành chính là một trong những phương thức quan trọng góp phần xác định trách nhiệm của chủ thể trong cơ chế đổi mới mô hình HCNN. Các nhà khoa học pháp lý Việt Nam cho rằng sự ra đời của hợp đồng hành chính (HĐHC) góp phần làm thay đổi phương thức, hình thức hoạt động của các cơ quan, tổ chức nhà nước, tạo điều kiện thuận lợi cho sự phát triển dịch vụ công, giảm biên chế trong bộ máy nhà nước, tăng cường trách

⁽¹⁾ TS, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

nhệm của các cơ quan, tổ chức công quyền. HĐHC được xem là hình thức của hoạt động HCNN, để giải quyết những vấn đề phát sinh trong hoạt động HCNN, tồn tại dưới nhiều hình thức như: hợp đồng tuyển dụng công chức ngoại ngạch (loại hợp đồng được xác định trên cơ sở các quy định của pháp luật về tuyển dụng lao động trong cơ quan nhà nước đối với một số công việc lái xe, bảo vệ, vệ sinh môi trường...), hợp đồng đào tạo, hợp đồng cung ứng vật tư, kỹ thuật cho cơ quan nhà nước... Quyết định tuyển dụng công chức về bản chất cũng là HĐHC [8]. Dự thảo Luật Hành chính công lần 2 cũng xác định: HĐHC công là văn bản thỏa thuận của hai hay nhiều bên, trong đó một bên là cơ quan nhà nước có thẩm quyền quản lý hành chính để thực hiện công vụ, thuê, mua dịch vụ công. Theo Dự thảo, chủ thể HĐHC có phạm vi hẹp. Một bên chủ thể phải là cơ quan nhà nước có thẩm quyền quản lý hành chính. Tuy nhiên, điều này chưa phù hợp, bởi mục tiêu của HĐHC không chỉ để thực hiện công vụ mà còn cung cấp dịch vụ công. Do vậy, đơn vị SNCL cũng phải được xác định là một trong những chủ thể của HĐHC.

Căn cứ vào chủ thể của hợp đồng, có thể phân chia HĐHC thành hai loại: (1). Hợp đồng giữa cơ quan, tổ chức công quyền với tổ chức, cá nhân (đối tượng của công vụ hoặc khách hàng có nhu cầu cung cấp dịch vụ công); (2). Hợp đồng giữa cơ quan, tổ chức công quyền ủy quyền cho người lao động (công chức, viên chức) thay mặt cơ quan, tổ chức công quyền thực hiện các hành vi công vụ, hành vi cung ứng dịch vụ công. HĐHC thứ hai tồn tại dưới hình thức quyết định tuyển

dụng công chức hay hợp đồng làm việc đối với viên chức.

Khi thực hiện mục tiêu cải cách chế độ công vụ, công chức theo hướng năng động, linh hoạt, Quyết định 1557/QĐ-TTg ngày 18/10/2012 của Thủ tướng Chính phủ đã quy định chính sách thực hiện chế độ công chức hợp đồng. Trước mắt, nghiên cứu quy định cho phép các cơ quan hành chính được ký hợp đồng lao động có thời hạn tối đa là một năm đối với một số vị trí để đáp ứng ngay yêu cầu của hoạt động công vụ. Về lâu dài, cần nghiên cứu sửa đổi Luật Cán bộ, công chức theo hướng có chế độ công chức hợp đồng. Tuy nhiên, hiện nay chưa có một văn bản pháp luật chính thức xác định chế độ pháp lý của hợp đồng đối với công chức.

Sơ với chế độ hợp đồng của công chức, bản chất pháp lý hợp đồng của viên chức đã được xác định chính thức trong Pháp lệnh Cán bộ, công chức (sửa đổi, bổ sung năm 2003), Nghị định số 116/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý CBCC trong các đơn vị sự nghiệp của nhà nước, theo đó, hợp đồng làm việc là hình thức tuyển dụng người vào làm việc trong các đơn vị sự nghiệp của nhà nước bằng văn bản thỏa thuận giữa đơn vị được giao thẩm quyền tuyển dụng và người được tuyển dụng.

Trong Luật Viên chức năm 2010, khái niệm hợp đồng làm việc được giải thích cụ thể hơn theo hướng xác định nội dung của thỏa thuận của hợp đồng: Hợp đồng làm việc là sự thỏa thuận bằng văn bản giữa viên chức hoặc người được tuyển dụng làm viên chức với người đứng đầu

đơn vị SNCL về vị trí việc làm, tiền lương, chế độ đãi ngộ, điều kiện làm việc quyền và nghĩa vụ của mỗi bên.

Về bản chất, hợp đồng giữa cơ quan, tổ chức, đơn vị SNCL đối với viên chức là HĐHC, được điều chỉnh bằng luật công, bảo đảm nguyên tắc uỷ quyền và hướng tới phục vụ nền công vụ, cung ứng dịch vụ công. Tuy nhiên, mỗi loại hợp đồng đều có những giới hạn pháp lý nhất định đối với nguyên tắc thỏa thuận khi xác lập quan hệ hợp đồng. Đối với công chức, nội dung thỏa thuận khi xác lập quan hệ hợp đồng bị giới hạn mạnh mẽ bởi các yêu cầu phải bảo đảm trong thực thi quyền lực nhà nước, trách nhiệm của công chức đối với Đảng, Nhà nước và Nhân dân.

Hợp đồng làm việc của viên chức vừa có những nét tương đồng với quan hệ hợp đồng của công chức, vừa có những nét tương đồng đối với người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động trong doanh nghiệp. Mặc dù không phải là chủ thể thực thi công vụ nhưng với tư cách là chủ thể trong hệ thống tổ chức công, quyền và nghĩa vụ của viên chức cũng được xây dựng trên cơ sở nguyên tắc nghề nghiệp. Khó có thể xác định được nội dung mà viên chức và đơn vị SNCL tự định đoạt, thỏa thuận trong hợp đồng làm việc. Sự thỏa thuận chỉ thể hiện ở những khía cạnh như: mong muốn được tuyển dụng, thực hiện vị trí việc làm; những thỏa thuận chấm dứt hợp đồng làm việc hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng làm việc có nhiều nét tương đồng với thỏa thuận chấm dứt, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

So với hợp đồng làm việc của viên

chức, tính chất tự do thỏa thuận trong hợp đồng lao động được thể hiện ở mức độ cao hơn. Người lao động và người sử dụng lao động được thỏa thuận về việc làm, tiền lương, quyền và nghĩa vụ giữa các bên, điều kiện lao động. Nhưng giới hạn pháp lý vẫn đặt ra trong xác lập nội dung hợp đồng. Người sử dụng lao động không được trả lương thấp hơn mức lương tối thiểu vùng, phải lựa chọn mô hình thời giờ làm việc do nhà nước quy định, phải có trách nhiệm bảo đảm việc làm... Điều này cho thấy, cả ba chế định hợp đồng áp dụng đối với công chức, viên chức, người lao động đều không thoả mãn yếu tố tự do trong nguyên tắc thỏa thuận như hợp đồng dân sự, hợp đồng thương mại. Pháp luật luôn đặt ra giới hạn tự do thỏa thuận mà nếu các bên vượt qua giới hạn thì sự thống nhất ý chí của các bên cũng không được công nhận. Còn đối với hợp đồng dân sự, nếu sự thỏa thuận giữa các bên chỉ là sự ưng thuận một quy chế pháp lý, là thống nhất ý chí để thừa nhận những quyền và nghĩa vụ pháp lý luật thực định trao cho được coi là nghĩa vụ pháp định và được phân biệt với nghĩa vụ dân sự. Hợp đồng có thể coi như bị hoãn hiệu lực cho đến khi quy định của luật thực định đó hết hiệu lực [9].

Với xu hướng xây dựng một nền hành chính hiện đại, tách hoạt động cung ứng dịch vụ công ra khỏi hoạt động công quyền, tăng cường trách nhiệm của bộ máy hành chính, đơn vị SNCL trong quan hệ với tổ chức, cá nhân, xã hội, mặc dù có tính chất của HĐHC nhưng pháp luật cần xây dựng cơ chế mở rộng yếu tố tự do trong thỏa thuận của hợp đồng sử dụng nguồn nhân lực để thực thi công vụ, cung

ứng dịch vụ công, trong đó có hợp đồng làm việc đối với viên chức.

2. Quy định của Pháp lệnh Cán bộ, công chức (sửa đổi, bổ sung năm 2003) và Luật Viên chức năm 2010 về hợp đồng làm việc đối với viên chức

Pháp lệnh Cán bộ, công chức sửa đổi, bổ sung năm 2003 đánh dấu sự ra đời chính thức về địa vị pháp lý của đội ngũ viên chức làm việc trong đơn vị sự nghiệp của nhà nước thông qua hợp đồng làm việc, văn bản thỏa thuận giữa đơn vị sự nghiệp của nhà nước và người được tuyển dụng.

Căn cứ vào nhu cầu công việc, kế hoạch biên chế được duyệt và nguồn tài chính của đơn vị, cơ quan có thẩm quyền quản lý viên chức hoặc đơn vị được giao quyền tuyển dụng, xây dựng kế hoạch tuyển dụng và quyết định hình thức thi tuyển hoặc xét tuyển, báo cáo cấp trên trực tiếp và cơ quan có thẩm quyền quản lý viên chức để theo dõi, kiểm tra. Sau quy trình tuyển dụng, người trúng tuyển phải đến cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng để ký hợp đồng làm việc lần đầu. Hợp đồng làm việc lần đầu có thời hạn bằng thời gian thử việc ứng với mỗi loại viên chức. Sau khi hết thời gian thực hiện hợp đồng làm việc lần đầu, người đạt yêu cầu thử việc được tiếp tục ký hợp đồng làm việc có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc hợp đồng làm việc không có thời hạn và bổ nhiệm vào ngạch viên chức.

Đối với các trường hợp đã có từ hai lần liên tiếp trở lên ký hợp đồng làm việc có thời hạn 36 tháng, lần ký hợp đồng tiếp theo, người đứng đầu hoặc người được

ủy quyền của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp căn cứ vào nhu cầu công việc, năng lực làm việc của viên chức và khả năng tài chính của đơn vị sự nghiệp quyết định việc ký hợp đồng làm việc không có thời hạn đối với từng trường hợp cụ thể.

Những quy định này có sự thống nhất với quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 về việc thực hiện chế độ hợp đồng lao động. Thời hạn của hợp đồng lao động xác định thời hạn được quy định trong phạm vi từ đủ 12 tháng đến 36 tháng. Người sử dụng lao động chỉ được ký hợp đồng lao động xác định thời hạn tối đa là 02 lần. Sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Có được những quy định này, pháp luật lao động Việt Nam cũng đã trải qua ba lần ban hành, sửa đổi, bổ sung nhằm hướng tới mục tiêu bảo vệ quyền làm việc của người lao động, thực hiện chính sách bảo đảm việc làm, tạo điều kiện cho mối quan hệ lao động được hài hoà và ổn định.

Sau gần 10 năm thực hiện chế độ hợp đồng làm việc theo quy định của Pháp lệnh Cán bộ, công chức (sửa đổi, bổ sung năm 2003), Luật Viên chức năm 2010 xác lập hai loại hợp đồng làm việc sau quy trình tuyển dụng viên chức: hợp đồng làm việc xác định thời hạn và hợp đồng làm việc không xác định thời hạn. Hợp đồng làm việc không xác định thời hạn áp dụng đối với trường hợp đã thực hiện xong hợp đồng làm việc xác định thời hạn và hai trường hợp: (1) CBCC được chuyển sang làm viên chức tại đơn vị SNCL khi đáp ứng các điều kiện theo quy định của pháp luật; (2) Công chức trong bộ máy lãnh

đạo, quản lý của đơn vị SNCL khi hết thời hạn bổ nhiệm mà không được bổ nhiệm lại nhưng vẫn tiếp tục làm việc tại đơn vị SNCL đó được chuyển làm viên chức và bố trí công tác phù hợp với chuyên môn, nghiệp vụ.

Việc thực hiện chế độ hợp đồng làm việc của Luật Viên chức năm 2010 tạo ra những khó khăn nhất định so với thực hiện quy định của Pháp lệnh Cán bộ, công chức (sửa đổi, bổ sung năm 2003). Đó là việc không xác định rõ thời hạn của hợp đồng làm việc xác định thời hạn; không xác định rõ thời hạn của hợp đồng làm việc lần đầu bằng thời gian bằng thời gian tập sự của viên chức. Luật Viên chức năm 2010 chỉ quy định thời gian tập sự của viên chức phải được quy định trong hợp đồng làm việc dẫn đến phát sinh một số vấn đề cần phải được giải quyết: trường hợp viên chức hoàn thành chế độ tập sự hoặc không đạt yêu cầu trong thời gian tập sự hoặc bị xử lý kỷ luật (nhưng chưa hết hạn hợp đồng làm việc) thì không có căn cứ, quy trình để ký kết hợp đồng tiếp theo hoặc chấm dứt hợp đồng làm việc.

Những bất cập nêu trên đã bước đầu được khắc phục bằng quy định của Nghị định số 161/2018/NĐ-CP ngày 29/11/2018 sửa đổi, bổ sung một số quy định về tuyển dụng công chức, viên chức, nâng ngạch công chức, thăng hạng viên chức và thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan HCNN. Theo đó, viên chức được tuyển dụng vào đơn vị SNCL phải ký hợp đồng làm việc xác định thời hạn lần đầu từ đủ 12 tháng đến 36 tháng. Thời gian thực hiện chế độ tập sự (nếu có) được quy định trong hợp đồng

làm việc xác định thời hạn. Sau khi hết thời hạn của hợp đồng làm việc lần đầu, người đứng đầu đơn vị SNCL đánh giá kết quả thực thi nhiệm vụ của viên chức và căn cứ vào nhu cầu sử dụng của đơn vị SNCL để quyết định ký tiếp hợp đồng xác định thời hạn hoặc không xác định thời hạn hoặc chấm dứt hợp đồng làm việc đối với viên chức. Trường hợp viên chức ký tiếp hợp đồng làm việc xác định thời hạn thì sau khi hết thời hạn của hợp đồng làm việc, người đứng đầu đơn vị SNCL xem xét thực hiện việc ký hợp đồng làm việc không xác định thời hạn hoặc chấm dứt hợp đồng làm việc đối với viên chức. Như vậy, khi sử dụng viên chức, cũng giống như người sử dụng lao động, đơn vị SNCL chỉ được ký tối đa 2 lần hợp đồng xác định thời hạn.

Nghị định này đã kế thừa quy định về thời hạn hợp đồng làm việc xác định thời hạn trong Pháp lệnh Cán bộ, công chức (sửa đổi, bổ sung năm 2003) và nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động của Bộ luật Lao động năm 2012. Đây là hướng tư duy pháp lý phù hợp trong bối cảnh bảo đảm việc thực hiện quyền con người, quyền công dân theo quy định của Hiến pháp năm 2013. Do vậy, khi sửa đổi chế định pháp luật về hợp đồng làm việc của viên chức phải hướng tới mục tiêu thiết lập mối quan hệ lao động hài hoà, ổn định; tạo động lực phát huy hiệu quả hoạt động của đơn vị SNCL.

3. Kiến nghị sửa đổi, bổ sung chế định hợp đồng làm việc của viên chức trong Luật Viên chức năm 2010

Dự thảo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật

Viên chức (sau đây gọi tắt là Luật sửa đổi, bổ sung) trình Ủy ban thường vụ Quốc hội tại phiên họp thứ 33 đã xác lập phương án về chế độ hợp đồng đối với viên chức tuyển dụng mới, theo đó, tất cả các trường hợp viên chức được tuyển dụng mới sau Luật sửa đổi, bổ sung có hiệu lực sẽ chỉ thực hiện ký kết hợp đồng xác định thời hạn. Hợp đồng làm việc xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng, trừ 3 trường hợp: (1) Viên chức đã ký hợp đồng làm việc xác định thời hạn trước ngày Luật sửa đổi, bổ sung có hiệu lực; (2) CBCC chuyển thành viên chức theo quy định của pháp luật; (3) Viên chức đã thực hiện xong hợp đồng làm việc xác định thời hạn tại đơn vị SNCL ở vùng sâu, vùng xa, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn. Tuy nhiên, để triển khai thực hiện có hiệu quả chủ trương của Đảng, những chính sách mới trong Dự thảo Luật sửa đổi, bổ sung cần được tiếp tục nghiên cứu sửa đổi nhằm góp phần bảo đảm tính đồng bộ của pháp luật, tính hiệu quả trong quá trình tổ chức thi hành pháp luật:

Thứ nhất, nên điều chỉnh thời hạn hợp đồng làm việc xác định thời hạn. Hợp đồng làm việc xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến đủ 36 tháng.

Việc quy định thời hạn “đủ 12 tháng đến đủ 36 tháng” góp phần bảo vệ quyền được hưởng trợ cấp thất nghiệp của viên chức khi chấm dứt hợp đồng làm việc.

Theo quy định của Luật Việc làm năm 2012, thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp được tính theo số tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp. Khi đóng đủ 12 tháng đến đủ 36 tháng thì được hưởng 03 tháng trợ cấp thất nghiệp, sau đó, đóng đủ thêm 12 tháng thì được hưởng thêm 01 tháng trợ cấp thất nghiệp nhưng tối đa không quá 12 tháng. Như vậy, quy định hợp đồng làm việc xác định thời hạn đủ 12 tháng đến đủ 36 tháng sẽ tránh được trường hợp viên chức có thời gian đóng bảo hiểm là tháng (chưa đủ 12 tháng) không đủ điều kiện hưởng thêm 01 tháng trợ cấp thất nghiệp. Mặc dù pháp luật có quy định số tháng là đóng bảo hiểm thất nghiệp sẽ được bảo lưu, tuy nhiên khi thất nghiệp việc được trợ cấp thêm 01 tháng sẽ vẫn là nguồn tài chính bổ sung cần thiết để hỗ trợ khi viên chức bị mất nguồn thu nhập.

Thứ hai, bổ sung quy định ký kết hợp đồng thử việc đối với viên chức sau khi được tuyển dụng. Để khắc phục tình trạng viên chức không đạt yêu cầu tập sự mà thời hạn hợp đồng làm việc vẫn còn, Dự thảo Luật sửa đổi, bổ sung đã lựa chọn phương án: đơn vị SNCL được đơn phương chấm dứt hợp đồng làm việc khi viên chức không đạt yêu cầu tập sự. Tuy nhiên, khi thực hiện quy định này, có hai vấn đề đặt ra: (1) Đơn vị SNCL khó có thể thực hiện nghĩa vụ báo trước cho viên chức khi đơn phương chấm dứt hợp đồng làm việc; (2) Việc viên chức không đáp ứng yêu cầu của việc trí việc làm sau khi thử việc dẫn đến chấm dứt quan hệ tuyển dụng không phản ánh tính chất của đơn phương chấm dứt hợp đồng mà thể hiện sự tự nguyện, thỏa thuận giữa người dự tuyển và đơn vị tuyển dụng (thiết lập

tại thời điểm nộp đơn tham gia quy trình tuyển dụng. Do vậy, nên lựa chọn phương án ký kết hợp đồng thử việc sau khi viên chức trúng tuyển. Thời gian hợp đồng thử việc được xác định phù hợp với thời gian tập sự của từng loại viên chức. Trong thời hạn 3 ngày trước khi kết thúc thời gian thử việc, đơn vị SNCL phải thông báo kết quả công việc. Nếu việc làm thử đạt yêu cầu, đơn vị SNCL và viên chức giao kết hợp đồng làm việc. Trường hợp không đạt yêu cầu, các bên chấm dứt quan hệ tuyển dụng mà không phải báo trước;

Thứ ba, trao quyền tự chủ cho đơn vị SNCL trong việc lựa chọn loại hợp đồng làm việc để giao kết với viên chức.

Việc chi thực hiện hợp đồng xác định thời hạn đối với viên chức, kể cả sau khi kết thúc hợp đồng xác định thời hạn lần hai, thực chất không phải mở rộng quyền cho đơn vị SNCL khi thực hiện cơ chế tự chủ mà ngược lại, phần nào đã hạn chế quyền tuyển dụng, bố trí, điều hành lao động của đơn vị SNCL. Trong cơ chế tự chủ, người đứng đầu đơn vị SNCL được quyết định vị trí việc làm, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp và số lượng người làm việc phù hợp với chức năng, nhiệm vụ được giao, trên cơ sở bảo đảm việc làm ổn định và thu nhập cho số lượng người làm việc tăng thêm. Do vậy, đơn vị SNCL phải được trao quyền lựa chọn một trong hai loại hợp đồng làm việc xác định hoặc không xác định thời hạn để giao kết với viên chức nhằm bảo đảm tính linh hoạt trong việc sử dụng nguồn nhân lực; góp phần giúp đơn vị sự nghiệp tự chủ về chuyên môn. Quyền được linh hoạt trong việc lựa chọn loại hợp đồng làm việc còn

là một trong những chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao; góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh của đơn vị SNCL.

Khi hướng tới mục tiêu xây dựng các đơn vị SNCL dù điều kiện vận dụng cơ chế tài chính như doanh nghiệp, cần tính đến mức độ tương thích giữa chế độ hợp đồng lao động trong doanh nghiệp và chế độ hợp đồng làm việc trong đơn vị SNCL. Luật Viên chức phải bảo đảm nguyên tắc tự nguyện, thỏa thuận, tự do giao kết hợp đồng làm việc không trái pháp luật. Đây chính là nguyên tắc, chính sách mà Đảng và Nhà nước hướng tới.

Thứ tư, nên mở rộng quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng làm việc của viên chức. Theo quy định của Luật Viên chức năm 2010, viên chức làm việc theo hợp đồng làm việc không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng chỉ cần thông báo bằng văn bản cho người đứng đầu đơn vị SNCL biết trước ít nhất 45 ngày. Trường hợp viên chức ốm đau hoặc bị tai nạn đã điều trị 06 tháng liên tục thì phải báo trước ít nhất 03 ngày. Đối với viên chức làm việc theo hợp đồng làm việc xác định thời hạn, được đơn phương chấm dứt hợp đồng làm việc phải báo trước và có lý do phù hợp quy định của pháp luật;

Bộ luật Lao động năm 2012 đang được tiến hành sửa đổi cũng đặt ra yêu cầu mở rộng quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Những định hướng sửa đổi này góp phần bảo đảm nguyên tắc tự do lựa chọn việc làm và nơi làm việc đã được pháp luật Việt Nam và pháp luật quốc tế ghi nhận. Đồng thời cũng góp

phần bảo đảm tính đồng bộ của pháp luật trong điều chỉnh quan hệ hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc, là những quan hệ có đặc tính chung phát sinh từ thoả thuận việc làm.

Thứ năm, trao cho viên chức quyền được giao kết hợp đồng làm việc với nhiều đơn vị SNCL. Đơn vị SNCL thực hiện nhiệm vụ cung ứng dịch vụ công trên nhiều lĩnh vực khác nhau như: giáo dục, đào tạo; y tế; khoa học, công nghệ; văn hóa, thể dục, thể thao; thông tin và truyền thông; sự nghiệp kinh tế, nông nghiệp và phát triển nông thôn... Do vậy, để nâng cao năng lực quản trị, đơn vị SNCL phải đổi mới phương thức quản lý, áp dụng mô hình quản trị doanh nghiệp.

Việc áp dụng mô hình thời gian làm việc linh hoạt cần phải được tính đến. Viên chức và đơn vị SNCL có quyền thỏa thuận về chế độ làm việc không trọn thời gian khi ký kết hợp đồng làm việc. Quy định này sẽ tạo cơ hội cho viên chức được ký kết hợp đồng làm việc với nhiều đơn vị SNCL khi có khả năng bảo đảm thực hiện đầy đủ các nội dung trong hợp đồng đã ký kết; giúp đơn vị SNCL có thể tinh gọn trong cơ cấu tổ chức nhưng vẫn bảo đảm hiệu quả hoạt động, đồng thời cũng là một trong những giải pháp nhằm thực hiện chế độ cải cách tiền lương, nâng cao thu nhập cho đội ngũ viên chức.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2017), Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị Trung ương 6 (Khóa XII) về “tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và

hiệu quả hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập”

2. Ủy ban thường vụ Quốc hội (2003), *Pháp lệnh Cán bộ, công chức năm 1998 (sửa đổi, bổ sung năm 2003)*

3. Quốc hội (2010), *Luật Viên chức năm 2010*

4. Chính phủ (2018), Nghị định 161/2018/NĐ-CP ngày 29/11/2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số quy định về “*tuyển dụng công chức, viên chức, nâng ngạch công chức, thăng hạng viên chức và thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập*”

5. Chính phủ (2012), Nghị định 29/2012/NĐ-CP ngày 12/4/2012 của Chính phủ về “*tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức*”

6. Chính phủ (2003), Nghị định 116/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003 của Chính phủ quy định về “*tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước*”

7. Bộ Nội vụ (2018), Báo cáo số 4202/BC-BNV ngày 26/8/2018 của Bộ Nội vụ về “*việc tổng kết thi hành Luật Viên chức (2012-2017)*”

8. Phạm Hồng Thái (2013), *Hợp đồng hành chính - hình thức hoạt động hành chính nhà nước*, Tạp chí Tổ chức nhà nước, số tháng 1/2013.

9. Trần Kiên, Nguyễn Khắc Thu (2019), *Khái niệm hợp đồng và những nguyên tắc cơ bản của hệ thống pháp luật hợp đồng Việt Nam*, Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp, số tháng 2+3/2019.