

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Lí do chọn đề tài	1
2. Mục đích và phạm vi nghiên cứu	2
3. Phạm vi nghiên cứu	3
4. Đối tượng nghiên cứu	3
5. Phương pháp nghiên cứu	4
6. Tình hình nghiên cứu về đề tài này tại Việt Nam	4
7. Bố cục của Luận văn	6
CHƯƠNG 1: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ SỬ DỤNG NGƯỜI CÓ TRÌNH ĐỘ CHUYÊN MÔN, KỸ THUẬT CAO Ở VIỆT NAM HIỆN NAY	7
1.1. Khái niệm người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao	7
1.1.1. Lịch sử lập pháp về người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao	7
1.1.2. Khái niệm người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao	14
1.2. Cơ sở lý luận về hoàn thiện pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao	15
1.2.1. Quá trình hình thành, phát triển của pháp luật về sử dụng lao động và sử dụng lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao	15
1.2.2. Pháp luật về sử dụng lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao có bằng cấp, chứng chỉ	19
1.2.3. Pháp luật về sử dụng lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao là Nghề nhân	21
1.2.4. Pháp luật về sử dụng lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao có nhiều kinh nghiệm và thâm niên trong nghề nghiệp	22
1.3. Kinh nghiệm quốc tế về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao	25
1.3.1. Chính sách và pháp luật các nước về sử dụng lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao	25
1.4. Đánh giá, nhận xét chính sách và pháp luật các nước về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam	31
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ SỬ DỤNG NGƯỜI CÓ TRÌNH ĐỘ CHUYÊN MÔN, KỸ THUẬT CAO TRONG BỘ LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM HIỆN NAY	34
2.1. Thực trạng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao ở Việt Nam hiện nay	34
2.1.1. Thực trạng sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao ở Việt Nam hiện nay	35
2.2. Xu hướng phát triển người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao ở Việt Nam hiện nay	50

2.3. Thực trạng và phân tích thực trạng pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao ở Việt Nam hiện nay	53
2.3.1. Thực trạng pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao trong Bộ luật Lao động hiện nay	53
2.3.2. Thực trạng pháp luật về sử dụng lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, có bằng cấp, chứng chỉ.....	61
2.3.3. Thực trạng và phân tích thực trạng pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao là Nghệ nhân	65
2.3.4. Thực trạng và phân tích thực trạng pháp luật về sử dụng lao động có trình độ cao có nhiều kinh nghiệm và thâm niên trong nghề nghiệp.....	80
2.4. Đánh giá tổng quát những kết quả đạt được và những hạn chế, yếu kém trong quy định, thực hiện pháp luật về sử dụng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, nguyên nhân và những bài học kinh nghiệm	87
2.4.1. Những kết quả đã đạt được về quy định, thực thi pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao ở Việt Nam hiện nay	87
2.4.2. Những hạn chế, yếu kém và các nhân tố ảnh hưởng đến việc quy định, thực thi pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.....	89
2.4.3. Bài học kinh nghiệm từ những quy định, thực thi pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao	93
CHƯƠNG 3: CÁC GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ SỬ DỤNG NGƯỜI CÓ TRÌNH ĐỘ CHUYÊN MÔN, KỸ THUẬT CAO TRONG BỘ LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM HIỆN NAY	94
3.1. Định hướng và mục tiêu hoàn thiện pháp luật lao động về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao	94
3.2. Các giải pháp về lí luận	96
3.2.1. Cần quan tâm hơn nữa vấn đề sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao	96
3.2.2. Đề xuất khung pháp lý về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao	97
3.2.3. Đề chống chảy máu chất xám cần có những chính sách, giải pháp cụ thể để giữ chân người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao	108
3.3. Các giải pháp về thực tiễn	110
3.3.1. Tổ chức triển khai thực hiện những quy định của pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao một cách có hiệu quả.....	110
3.3.2. Bảo đảm việc thực hiện pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao công bằng, bình đẳng, nhất quán, nghiêm minh, công khai và minh bạch.....	112
KẾT LUẬN	115
TÀI LIỆU THAM KHẢO	117

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lí do chọn đề tài

Để sớm đưa nước ta trở thành nước công nghiệp hóa, hiện đại hóa, sớm thoát khỏi các nước đang phát triển, sánh vai với các cường quốc năm châu, chúng ta còn nhiều việc phải làm, một trong những công việc quan trọng, cấp thiết hiện nay là phải có hệ thống chính sách pháp lý trong việc phát hiện, đào tạo và sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao bởi vì đây là nhân tố quan trọng cho sự thịnh vượng của đất nước, quyết định cho sự thành công, như ông cha ta từng nói; “đào tạo và sử dụng con người như thế nào thì sẽ có một đất nước, xã tắc như vậy”.

Bởi những lí do trên, hiện nay, Đảng và Nhà nước đang quan tâm đến vấn đề giáo dục, với mong muốn nước ta sớm có được một nền giáo dục tiên tiến, đáp ứng yêu cầu phát triển ngày càng cao của đất nước. Thực tế, cho thấy trong những năm qua nước ta đã đạt được nhiều thành tựu trong giáo dục và đào tạo, đặc biệt đội ngũ lao động có trình độ cao đã tăng lên rõ rệt. Với đội ngũ lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao hiện có, sẽ có trong tương lai sẽ là yếu tố tiên quyết trên chặng đường công nghiệp hóa, hiện đại hóa, cho công cuộc xây dựng đất nước. Tuy nhiên, chỉ có đội ngũ lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao thì vẫn chưa đủ, vấn đề đặt ra là chính sách sử dụng đội ngũ này như thế nào cho phù hợp, làm thế nào để phát huy tối đa khả năng của họ.

Hiện nay, quy định của pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao còn ít, tại Bộ luật lao động năm 1994, đã được sửa đổi, bổ sung vào các năm 2002, 2006, 2007 và 2012 thì chỉ quy định vụn vụn hai Điều Luật, ngoài ra các văn bản về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao rất hạn chế...

Trong khi chưa có quy phạm pháp luật quy định rõ ràng, thống nhất về vấn đề này, nhưng thực tiễn nhu cầu sử dụng nhóm người này là cấp thiết, điều này đòi hỏi phải có các văn bản quy phạm pháp luật, dưới luật quy định cho nhóm người này để có khung pháp lý phù hợp, vững chắc, trong việc phát hiện, đào tạo, tuyển dụng, ưu tiên, khuyến khích, sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao một cách có hiệu quả. Vì vậy, tôi đã chọn đề tài: ***Hoàn thiện pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao trong Bộ luật Lao động Việt Nam hiện nay.***

2. Mục đích và phạm vi nghiên cứu

a. Mục đích tổng quát

- Mục tiêu tổng quát của luận văn là trên cơ sở nghiên cứu thực trạng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao ở Việt Nam hiện nay, từ đó đề xuất các giải pháp pháp lý cho việc phát hiện, đào tạo, tuyển dụng và sử dụng người có trình

độ chuyên môn, kỹ thuật cao nhằm góp phần việc hoàn thiện pháp luật lao động nói riêng, hệ thống pháp luật Việt Nam nói chung và đảm bảo quyền lợi, lợi ích chính đáng cho người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.

b. Mục tiêu cụ thể

- Làm rõ nội dung về người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, pháp luật về người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao trong Bộ luật lao động Việt Nam hiện nay.

- Phân tích các vấn đề thực tiễn pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao trong Bộ luật Lao động Việt Nam hiện nay, phân tích những hạn chế trong Bộ luật Lao động hiện nay và chỉ ra các nguyên nhân dẫn đến những hạn chế đó.

- Kiến nghị các phương hướng, các biện pháp pháp lý hữu hiệu để giải quyết tốt các vấn đề về phát hiện, đào tạo, sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.

- Đề xuất về hoàn thiện pháp luật làm công cụ để có chính sách phù hợp cho người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, bảo đảm việc sử dụng đúng vị trí, đúng trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao để phát huy tối đa khả năng của họ.

3. Phạm vi nghiên cứu

Luận văn tập trung nghiên cứu về việc hoàn thiện pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao trong Bộ luật Lao động Việt Nam hiện nay.

4. Đối tượng nghiên cứu

Người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao trong Bộ luật lao động Việt Nam hiện nay.

5. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn sử dụng một số phương pháp nghiên cứu sau:

Phương pháp duy vật biện chứng của chủ nghĩa Mác – Lênin, phương pháp liệt kê, phương pháp tổng hợp, phương pháp so sánh, phương pháp phân tích và phương pháp thực chứng để phân tích làm sáng tỏ vấn đề nghiên cứu và đưa ra các giải pháp hoàn thiện.

Cụ thể, phương pháp duy vật biện chứng của chủ nghĩa Mác – Lênin và phương pháp thực chứng được tác giả sử dụng cả ba chương của Luận văn, từ thực trạng về người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, pháp luật quy định cho nhóm người này, phân tích mối quan hệ biện chứng giữa nhu cầu thực tiễn xã hội sử dụng người có trình độ chuyên môn và thực trạng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, quy định của pháp luật về nhóm người này.

Phương pháp liệt kê, phương pháp tổng hợp, phương pháp phân tích và phương pháp so sánh được tác giả sử dụng ở chương 1 và chương 2, tác giả đã liệt kê các văn bản quy định về người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, liệt kê một số chính sách cho người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao ở một số

nước trên thế giới rồi tổng hợp, phân tích và so sánh với pháp luật hiện nay ở nước ta, từ đó đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao ở Việt Nam hiện nay.

6. Tình hình nghiên cứu về đề tài này tại Việt Nam

Theo tìm hiểu của Tác giả trước và khi Luận văn này được thực hiện đã có nhiều công trình nghiên cứu về đối tượng người có trình độ nhưng chủ yếu là nói về nhân lực, nhân tài, còn riêng về người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao thì còn hạn chế, sau đây là một số nghiên cứu về nhân tài, nhân lực, người có trình độ cao.

1) Nguyễn Văn Hậu: “Một số giải pháp nhằm thu hút người có trình độ cao vào tỉnh Khánh Hòa”, năm 2011, Luận văn Thạc sĩ, chuyên ngành kinh tế, trong luận văn này tác giả đã đưa ra khái niệm về nguồn nhân lực, khái niệm về người có trình độ cao, các chính sách nhằm thu hút người có trình độ cao vào làm việc tại tỉnh Khánh Hòa.

2) Nguyễn Thanh Trà: “Phát triển nguồn nhân lực Thông tin - Thư viện của mạng lưới các trường đại học tại Hà Nội” năm 2010: Luận văn ThS. Về lĩnh vực công nghệ thông tin. Luận văn này tóm tắt vấn đề nhân lực Thông tin – Thư viện, và tính cần thiết đào tạo, sử dụng người có trình độ cao trong hoạt động quản lý Thông tin – Thư viện tại các trường Đại học tại Hà Nội hiện nay.

3) Diệp Văn Sơn: “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực”. Tạp chí về Tổ chức nhà nước. Số 9/2011, trong công trình nghiên cứu này tác giả nêu mục tiêu phát triển nguồn nhân lực đến năm 2020. Đồng thời đưa ra các giải pháp thực hiện mục tiêu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, và các giải pháp góp phần nâng cao nguồn nhân lực chất lượng cao.

4) Nguyễn Minh Phương: “Một số giải pháp phát hiện và sử dụng nhân tài ở nước ta hiện nay”. Tạp chí về Tổ chức nhà nước. Số 4/2010, trong bài viết này tác giả nêu vấn đề thực trạng nguồn nhân lực Việt Nam hiện nay, tính cấp thiết phải có các chính sách, biện pháp nhằm phát hiện và sử dụng nhân tài một cách có hiệu quả nhất.

5) Văn Tất Thu: “Nhân tài và những vấn đề cơ bản trong sử dụng, trọng dụng nhân tài”. Tạp chí về Tổ chức cán bộ. Số 1/2011. Trong bài viết này, tác giả có đưa ra khái niệm nhân tài, và những điều cơ bản nhất cần như. Khuyến khích, ưu đãi trong phát hiện, tuyển dụng và sử dụng nhân tài.

6) Nguyễn Đắc Hưng: “Phát triển nhân tài chấn hưng đất nước”. NXB Chính trị quốc gia, 2007; Cuốn sách chỉ tập trung giới thiệu về những phẩm chất cần có của nhân tài; kinh nghiệm đào tạo, sử dụng nhân tài của cha ông ta và một số quốc gia trên thế giới; những nội dung cơ bản về phát triển nhân tài.

7) Lưu Hải Đăng: “Thu hút và sử dụng nhân tài ở Xin - Ga - Po bài học nào cho Việt Nam”. Tạp chí Quản lý nhà nước. Học viện Hành Chính – Học viện chính trị - Hành chính quốc gia. Số 178 (11/2010), bài viết nói về chính

sách sử dụng người tài ở Singapo, từ đó tác giả đặt ra vấn đề cho Việt Nam hiện tại và tương lai về vấn đề đào tạo, tuyển dụng và sử dụng nhân tài.

Vậy, các công trình trên đã nêu được một số tính cấp thiết trong việc phát hiện, tuyển dụng, sử dụng người có trình độ, góp phần trong việc quan tâm, nâng cao nhân thức của xã hội đối với nhóm người này. Nhưng các nghiên cứu chưa nói nhiều về người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, Luận văn của Tác giả tập trung vào vấn đề: Hoàn thiện pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao trong Bộ luật Lao động Việt Nam hiện nay.

7. Bố cục của Luận văn

Luận văn của Tác giả bao gồm các phần sau đây:

Phần mở đầu

Chương 1. Những vấn đề lý luận về hoàn thiện pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao trong luật Lao động Việt Nam hiện nay

Chương 2. Thực trạng pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao trong bộ Luật Lao động Việt Nam hiện nay

Chương 3. Các giải pháp về hoàn thiện pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao trong Bộ luật Lao động Việt Nam hiện nay

Kết Luận.

CHƯƠNG 1

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ SỬ DỤNG NGƯỜI CÓ TRÌNH ĐỘ CHUYÊN MÔN, KỸ THUẬT CAO Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

1.1. Khái niệm người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

1.1.1. Lịch sử lập pháp về người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

Thuật ngữ về người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

Trước khi Bộ luật Lao động năm 1994 được ban hành, thì chưa có một thuật ngữ trong văn bản pháp luật về người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, thuật ngữ người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao xuất hiện khi Bộ luật được ban hành, được quy định tại Điều 129 và Điều 130, tuy nhiên, Điều luật cũng không đưa ra một khái niệm nào cho nhóm người người này, mà chỉ quy định các quyền, nghĩa vụ trong hợp đồng lao động...

- Quan niệm về người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

Quan niệm về nhân tài, theo nhà thơ Lê Đạt thì, “nhân tài là những người xuất sắc có khả năng bứt phá những đòi hỏi cụ thể và đa dạng của xã hội”.

Quan điểm về trí thức, theo Từ điển Triết học thì, “Trí thức là tập đoàn người gồm những người làm nghề lao động trí óc”. Giới trí thức bao gồm kỹ sư, kỹ thuật viên, thầy thuốc, luật sư, nghệ sĩ, thầy giáo và người làm công tác khoa học, một bộ phận lớn viên chức”[26] [tr. 598].

Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, tiêu chí đầu tiên của người trí thức là người đó phải có trình độ cử nhân “Một người học xong đại học có thể gọi là có trí thức” nhưng điều này chưa đủ, mà “muốn thành một người trí thức hoàn toàn, thì phải đem cái trí thức đó áp dụng vào thực tế”. Có nghĩa rằng, học vấn đại học mới chỉ là điều kiện cần, quan trọng là phải sử dụng có hiệu quả tri thức trong đời sống xã hội, phục vụ dân sinh.

Theo Nghị quyết số 27 - NQ/T.U “Về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”, Đảng ta quan niệm rằng “Trí thức là những người lao động trí óc, có trình độ học vấn cao về lĩnh vực chuyên môn nhất định, có năng lực tư duy độc lập, sáng tạo, truyền bá và làm giàu tri thức, tạo ra những sản phẩm tinh thần và vật chất có giá trị đối với xã hội” trên là một số quan niệm về trí thức [27].

Theo Quyết định số 532 QĐ/TWĐTN ngày 04/3/2009 của Ban Bí thư Trung ương Đoàn thành phố Hồ Chí Minh để thực hiện dự án Truyền thông về nâng cao nhận thức của thanh niên và xã hội về học nghề, lập nghiệp thì người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao là “các nhà quản lí, các chuyên gia, các doanh nhân, các công nhân kỹ thuật bậc cao..”[28].

Theo Nguyễn Văn Hậu, trong Luận văn về “Một số giải pháp nhằm thu hút người có trình độ cao về làm việc tại tỉnh Khánh Hòa”, tác giả cũng đưa ra khái niệm về nguồn lao động có trình độ cao như sau.

“Nguồn lao động có trình độ cao bao gồm những lao động qua đào tạo, được cấp bằng, chứng chỉ của các bậc đào tạo, có chuyên môn kỹ thuật cao; có kỹ năng lao động giỏi và có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi nhanh chóng của công nghệ sản xuất; đáp ứng những yêu cầu phức tạp của công việc tương ứng với trình độ được đào tạo (trừ một số trường hợp đặc biệt không qua đào tạo)...”[37].

Từ những quan niệm, quan điểm và những phân tích trên, có nên hiểu nhân tài, người có trình độ cao, người có chuyên môn cao và trí thức là người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao không? hay khác nhau? Theo tác giả, nhân lực, nhân tài là khái niệm rộng, có thể hiểu nguồn nhân lực, nhân tài bao gồm cả những người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao và những người khác như; người lao động bình thường...còn người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao phải là người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật về một lĩnh vực nhất định.

Trước khi đi làm rõ về khái niệm người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, chúng ta cần làm rõ một số vấn đề sau:

Một là, Phân biệt trình độ và trình độ chuyên môn, trình độ và trình độ kỹ thuật

Hai là, Phân biệt nhân tài và người có trình độ cao

Ba là, Phân biệt người có trình độ chuyên môn và người có trình độ kỹ thuật

Bốn là, Phân biệt giữa trình độ chuyên môn, kỹ thuật và trình độ chuyên

môn, kỹ thuật cao

1.1.2. Khái niệm người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

Từ những phân tích trên, tác giả đưa ra quan niệm của mình về người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao như sau: *Người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao là người có những kiến thức tổng hợp, kiến thức chuyên môn kỹ thuật, kiến thức đặc thù cần thiết để họ đảm đương các chức vụ quản lý, sản xuất, kinh doanh và có sự sáng tạo nhằm đem lại hiệu quả cao cho xã hội.*

Từ khái niệm trên, tác giả chia người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao làm 3 nhóm.

Nhóm thứ nhất, Người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao có bằng cấp, chứng chỉ.

Nhóm thứ hai, Người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao là Nghệ nhân

Nhóm thứ ba, Người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao có nhiều kinh nghiệm, thâm niên công tác trong nghề. Ba nhóm này sẽ được tác giả làm rõ trong các phần sau.

1.2. Cơ sở lý luận về hoàn thiện pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

1.2.1. Quá trình hình thành, phát triển của pháp luật về sử dụng lao động và sử dụng lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

a. *Quá trình hình thành và phát triển Luật lao động Việt Nam*

b. *Pháp luật về người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao theo luật Lao động Việt Nam*

Khi Bộ luật Lao động năm 1994, được ban hành thì pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao mới được quy định, tuy nhiên, cho đến nay các văn bản hướng dẫn quy định này rất hạn chế.

Năm 2003 Nghị định 105/2003/NĐ- CP quy định chi tiết thực hiện một số Điều của Bộ luật lao động Việt nam về tuyển dụng và quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam được ban hành, đến 2008 đã được thay đổi bằng Nghị định 34/2008/NĐ – CP, và Nghị định mới này cũng được sửa đổi, bổ sung năm 2011, nhưng đó chỉ là văn bản dưới luật quy định cho người nước ngoài làm việc tại Việt nam, ngoài ra các Thông tư của các Bộ, liên Bộ và các quyết định của các UBND các Tỉnh chỉ quy định chi tiết cho các Nghệ nhân, Nghệ nhân nhân dân, Nghệ nhân ưu tú, chưa có văn bản nào hướng dẫn thống nhất về nhóm người này, chính vì vậy gây khó khăn trong việc xác định người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, ảnh hưởng đến công tác áp dụng vào điều kiện thực tế.

1.2.2. Pháp luật về sử dụng lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao có bằng cấp, chứng chỉ.

Căn cứ theo Nghị định 34/2008/NĐ – CP của Chính phủ, quy định về tuyển dụng và quản lý người nước ngoài làm việc tại Việt Nam, thì người nước

ngoài có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao được quy định như sau.

Chuyên gia là người nước ngoài có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao về dịch vụ, thiết bị nghiên cứu, kỹ thuật hay quản lý (bao gồm kỹ sư hoặc người có trình độ tương đương kỹ sư trở lên) [9]. Từ đó, chúng ta hiểu người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao phải có bằng kỹ sư và tương đương trở lên. Hướng dẫn thực hiện Nghị Định này, Thông Tư số 08/2008/TT-BLĐTBXH được ban hành, theo văn bản này, giấy chứng nhận về trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao của người nước ngoài làm việc tại Việt Nam như sau.

- Bản sao chứng nhận về trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao của người nước ngoài bao gồm bằng tốt nghiệp đại học, thạc sĩ, tiến sĩ phù hợp với chuyên môn, công việc theo yêu cầu của người sử dụng lao động [16].

Trong việc áp dụng các văn bản trên gặp nhiều khó khăn về việc xác định đối tượng là người nước ngoài có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, vì vậy, Thông Tư 31/2011/TT-BLĐTBXH được ban hành nhằm hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 34/2008/NĐ-CP và Nghị định số 46/2011/NĐ-CP quy định về tuyển dụng và quản lý người nước ngoài làm việc tại Việt Nam, theo văn bản này thì chứng nhận về trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao của người nước ngoài, bao gồm: “Bằng hoặc giấy chứng nhận tốt nghiệp đại học hoặc trên đại học phù hợp với vị trí công việc mà người nước ngoài dự kiến sẽ đảm nhận” [18]. Ngoài ra còn có những người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao không có bằng cấp, chứng chỉ mà được gọi là Nghệ Nhân.

1.2.3. Pháp luật về sử dụng lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao là Nghệ nhân

Nghệ nhân xuất hiện từ rất sớm, có thể nói là trước cả các nhà khoa học hiện đại, các nhà nghiên cứu, nó xuất hiện gắn liền với cuộc sống của mỗi dân tộc, mỗi địa phương từ thời dân gian, mỗi vùng có những văn hóa khác nhau, mang đặc trưng riêng...

Luật di sản văn hóa năm 2001 được ban hành, Sau đó Nghị định 92/NĐ-CP/2002 được ban hành, để quy định chi tiết thực hiện một số Điều của Luật di sản văn hóa năm 2001, đặc biệt trong Thông tư liên tịch của Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Bộ lao động – Thương binh và xã hội, Bộ văn hóa – Thông tin số 41/2002/TTLT/BNN-BLĐTBXH-BVHTT, về việc hướng dẫn tiêu chuẩn, thủ tục xét công nhận danh hiệu và một số chính sách đối với Nghệ nhân được ban hành, đây được coi là văn bản quy định chi tiết nhất đối với Nghệ nhân.

Đến năm 2006, Nghị định 66/2006/NĐ – CP, quy định về phát triển ngành nghề nông thôn được ban hành, để hướng dẫn Nghị định này, Thông tư 116/2006/TT – BNN được ban hành hướng dẫn về tiêu chí các làng nghề, trong hai văn bản này quy định tiêu chí xác định các ngành nghề truyền thống ở địa phương. Năm 2007, Thông tư số 01/2007/TT-BCN, được ban hành, văn

bản này hướng dẫn tiêu chuẩn, quy trình, thủ tục và hồ sơ xét tặng danh hiệu Nghệ nhân nhân dân, Nghệ nhân ưu tú.

Năm 2009, với điều kiện phát triển của đất nước, cũng như tầm quan trọng của những di sản văn hóa, để có chính sách cho các Nghệ nhân tốt, Luật di sản văn hóa năm 2001, đã được sửa đổi, bổ sung một số Điều, sau đó Nghị định 98/NĐ-CP/2010 được ban hành, quy định chi tiết một số Điều của Luật di sản, Nghị định này thay thế Nghị định 92/NĐ-CP/2002.

Căn cứ vào các Nghị định, Thông tư trên, ở mỗi Tỉnh thành, đặc biệt là các Tỉnh thành có nhiều ngành nghề truyền thống đã đề ra các quy chế, các quyết định xác định tiêu chí ngành nghề truyền thống, tiêu chí Nghệ nhân, tiêu chí thợ giỏi và chính sách cụ thể cho các đối tượng này. Đây thật sự là một bước đi quan trọng nhằm giữ gìn, phát triển các làng nghề, khuyến khích, tôn vinh các Nghệ nhân.

Ngoài người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao có bằng cấp, chứng chỉ, là Nghệ nhân thì còn có người có nhiều kinh nghiệm và thâm niên công tác trong nghề nghiệp cũng có thể được gọi là có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.

1.2.4. Pháp luật về sử dụng lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao có nhiều kinh nghiệm và thâm niên trong nghề nghiệp

Theo Nghị định 34/2008/NĐ-CP của Chính phủ quy định về tuyển dụng và quản lý người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và Thông Tư số 08/2008/TT-BLĐTBXH ngày 10 tháng 6 năm 2008 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định 34/2008/NĐ-CP, thì Người nước ngoài có nhiều kinh nghiệm và thâm niên trong nghề nghiệp, trong điều hành sản xuất, kinh doanh hoặc những công việc quản lý mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được là người đã có ít nhất 05 (năm) năm kinh nghiệm về công việc đó, có khả năng đảm nhiệm công việc theo yêu cầu của người sử dụng lao động và phải có xác nhận bằng văn bản của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền của nước ngoài [18]. Sau đó Nghị định số 46/2011/NĐ-CP Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 34/2008/NĐ-CP của Chính phủ, quy định về tuyển dụng và quản lý người nước ngoài làm việc tại Việt Nam, theo văn bản mới này thì Chứng nhận về trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao của người nước ngoài đối với một số nghề, công việc, việc chứng nhận về trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao của người nước ngoài có thể thay thế bằng các giấy tờ sau đây.

- Bản xác nhận hoặc các giấy phép lao động hoặc các bản hợp đồng lao động xác định có ít nhất 05 (năm) kinh nghiệm trong nghề nghiệp, trong điều hành sản xuất, quản lý và phù hợp với vị trí công việc mà người nước ngoài dự kiến sẽ đảm nhận. Bản xác nhận ít nhất 05 (năm) kinh nghiệm nêu trên do các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức mà người nước ngoài đã làm việc xác nhận [15]...

Từ các quy định trên, chúng ta thấy, người có chuyên môn, kỹ thuật cao không phải chỉ gồm những người có bằng cấp, có chứng chỉ mà trong những

lĩnh vực cụ thể, những trường hợp cụ thể họ vẫn là người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, chỉ cần họ có nhiều kinh nghiệm thực tế, thâm niên công tác và kinh nghiệm đó phải được xác nhận của cơ quan có thẩm quyền.

1.3. Kinh nghiệm quốc tế về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

1.3.1. Chính sách và pháp luật các nước về sử dụng lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

a. Chính sách sử dụng người có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao tại Singapore

Tại Singapore việc trọng dụng và có chế độ chính sách khuyến khích cho người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao được thực hiện tốt. Nhân tố thu hút người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao phải nói đến cơ hội được trọng dụng. Ở đó người ta không quan trọng đến vấn đề thâm niên công tác, thâm hữu mà chỉ quan tâm đến trình độ của người đó và hiệu quả công việc...

- Chính sách tiền lương cho người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao ở Singapore

Một yếu tố hết sức quan trọng trong việc tuyển dụng, giữ chân người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao góp phần giữ chân người tài trong khu vực nhà nước là mức lương cao, ở Singapore chính sách này được thực hiện tốt...

- Chính sách đối với người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao là người nước ngoài tại Singapore

Singapore là nước khởi xướng nhiều biện pháp thu hút nhân tài nước ngoài thông qua các biện pháp khuyến khích tạo điều kiện cho họ được cấp giấy phép định cư và nhập tịch lâu dài tại Singapore chỉ trong... vài ngày, giảm thuế cho người có mức lương cao.

b. Chính sách sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao tại Đức

Chính phủ Đức thành lập tổ chức học giả Đức để liên lạc kêu gọi những người tài của Đức đang làm việc ở nước ngoài hoặc người nước ngoài có trình độ kỹ thuật cao đến Đức làm việc. Với những chính sách như vậy, hiện nay Đức đã thu hút gần gần 20.000 người có kỹ thuật cao Công nghệ thông tin từ Liên minh châu Âu và Ấn Độ đến cư trú và làm việc tại Đức.

Du học sinh nước ngoài cũng là nguồn nhân lực để các công ty Đức thực hiện chiến lược săn đầu người...

c. Chính sách sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao tại Australia

Trước khi đào tạo các công chức, trước hết tiến hành nghiên cứu, khảo sát năng lực, sở trường của từng công chức; trên cơ sở bắt đầy đủ thể mạnh bẩm sinh của mỗi người, hướng tới giúp đỡ mỗi người hoàn thiện nhân cách, trình độ và năng lực, từ đó tiến hành xác định nội dung và phương pháp đào tạo, cách dạy và cách học phù hợp. Cách học ở đây, trước hết chú trọng đặc biệt đến kiến thức mà người công chức cần có để nâng cao trình độ cả về

chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp và phương pháp công tác, cũng như khả năng sử dụng các phương tiện kỹ thuật hiện đại trong tác nghiệp và xử lý các tình huống nghiệp vụ với yêu cầu chất lượng tốt nhất, hiệu quả cao nhất. Các phương pháp giảng dạy tiên tiến, hiện đại nhất được khuyến khích áp dụng, như công nghệ mô phỏng hiện tượng, sự vật bằng hình ảnh và tình huống cụ thể diễn ra trong thực tế.

Luật cư trú của Australia đề ra nhiều quy định ưu ái đối với những người trẻ có chuyên môn cao. Riêng những người có trình độ y khoa sẽ được hưởng nhiều điều kiện ưu đãi như có thể xin visa ở lại Australia lâu dài, thủ tục và thời gian phê duyệt cho cư trú được rút ngắn và đơn giản...

d. Chính sách sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao tại Canada

Tại Canada, lao động có trình độ chuyên môn cao, có trình độ kỹ thuật cao từ nước ngoài đến làm việc sẽ được cấp thẻ xanh trong vòng từ nửa năm đến 2 năm. Thủ tục đơn giản và nhanh chóng. Chỉ cần đơn xin cấp thẻ có dán ảnh kèm theo visa là xong. Ba năm sau khi có thẻ xanh, người lao động sẽ chính thức trở thành công dân Canada.

1.4. Đánh giá, nhận xét chính sách và pháp luật các nước về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ SỬ DỤNG NGƯỜI CÓ TRÌNH ĐỘ CHUYÊN MÔN, KỸ THUẬT CAO TRONG BỘ LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM HIỆN NAY

2.1. Thực trạng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao ở Việt Nam hiện nay

Thực tế, Việt Nam là nước đang phát triển nhưng số lượng người có bằng Đại học, Thạc sĩ, Tiến sĩ rất nhiều, đó là chưa nói đến các nghệ nhân, những người có kinh nghiệm và thâm niên công tác mà theo quy định họ vẫn được xem là người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao mà chưa được thống kê. Tuy nhiên, ở Việt Nam vấn đề bằng cấp và chất lượng của những bằng cấp đó còn có nhiều vấn đề phải bàn...

Số lượng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao ở Việt Nam hiện nay, phân bố không đồng đều, thể hiện, ở các thành phố, các đồng bằng với điều kiện kinh tế thuận lợi, các khu công nghiệp, các doanh nghiệp tập trung đi đôi với đó là sự phân bố nguồn lực có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao...

2.1.1. Thực trạng sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao ở Việt Nam hiện nay

a. Thực trạng tuyển dụng, sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao trong khu vực nhà nước.

b. Những trường hợp không được đăng ký dự thi công chức theo Luật cán bộ, công chức hiện nay

c. Hiện trạng sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao tại cơ quan nhà nước

Trước đây và hiện nay, trong tâm lý người dân Việt Nam, biên chế nhà nước vốn là một vị trí được “tôn sùng” và là mục tiêu lớn của đa số người lao động... Từ quan niệm như vậy, hầu hết người học xong đều muốn tìm công việc tại các cơ quan nhà nước, và thực tế cơ quan nhà nước đã thu hút được nhiều người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.

d. Thực trạng tuyển dụng, sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao tại Khu công nghệ cao, khu chế xuất và một số doanh nghiệp hiện nay

Hiện nay, nước ta đang có hai khu công nghệ cao, cấp quốc gia đó là: Hòa Lạc (Hà Nội) và thành phố Hồ Chí Minh. Gần đây thành phố Đà Nẵng cũng bắt tay vào xây dựng khu công nghệ cao với diện tích hơn nghìn héc-ta và có vốn đầu tư hàng nghìn tỷ đồng. Điều đó đòi hỏi cần rất nhiều người lao động, trong đó cần thiết có nguồn lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao trong việc điều hành hoạt động sản xuất... Tại khu công nghệ cao Hòa Lạc bài toán nguồn nhân lực cho khu công nghệ cao Hòa Lạc cũng đã được đề ra.

Hiện tại, tại Khu công nghệ cao Hòa Lạc đã có 61 dự án được cấp phép đầu tư vào Khu CNC với tổng mức vốn hơn 31.000 tỷ đồng, với diện tích là 217,56ha. Trong đó, 29 dự án đã triển khai với tổng số vốn đăng ký khoảng 15.208 tỷ đồng. Trong số này, 17 dự án đã đi vào sản xuất, đạt doanh thu gần 1.300 tỷ đồng, tạo việc làm cho trên 4.000 lao động. 50 dự án khác đang được xem xét với tổng số vốn trên 44.000 tỷ đồng và hứa hẹn sẽ giải quyết nhiều việc làm cho người lao động.

Dự kiến đến năm 2015, tổng số dân của Khu công nghệ cao Hòa Lạc là 143.500 người, trong đó tổng số lao động làm việc trong khu phần mềm, khu công nghiệp công nghệ cao, khu trung tâm, khu dịch vụ tổng hợp là 59.181 người con số này đến năm 2020 sẽ là 229.000 người, trong đó lao động trong các khu chức năng là 109.000 người.

Khu công nghệ cao tại thành phố Hồ Chí Minh chủ yếu tập trung thu hút đầu tư các ngành công nghệ cao thuộc 4 lĩnh vực: Công nghệ vi mạch bán dẫn, công nghệ thông tin và viễn thông; Công nghệ tự động hóa, cơ khí chính xác; Công nghệ sinh học áp dụng cho y tế, dược phẩm và môi trường; Công nghệ vật liệu mới, công nghệ cao và năng lượng, trong thực tế những ngành này là những ngành mà lao động nói chung, lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao ở nước ta nói riêng còn thiếu trầm trọng trong khi làn sóng đầu tư này cũng tạo ra một nhu cầu lớn về lao động trực tiếp và lao động kỹ thuật cao, theo dự tính của ban quản lý khu công nghệ cao, thì chỉ tính khi 10 nhà máy của Tập đoàn Nidec đi vào hoạt động, sẽ cần ít nhất 30.000 lao động kỹ thuật và quản lý...

Một số DN tại thành phố Hồ Chí Minh, có nhu cầu tuyển nhiều nhưng nguồn cung lao động kỹ thuật cao không thể đáp ứng, điều này thể hiện rõ nhất trong các DN tại các khu công nghiệp - khu chế xuất...

e. Thực trạng sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao trong các Lễ hội, các Làng nghề truyền thống

Trên khắp đất nước ta, địa phương nào cũng có Lễ hội, các Lễ hội đã trở thành nhu cầu không thể thiếu trong đời sống, nhằm thỏa mãn khát vọng trở về cội nguồn, sinh hoạt tín ngưỡng, cân bằng đời sống tâm linh và hưởng thụ, sáng tạo văn hóa của nhân dân. Trong năm 2010 Hội Văn nghệ Dân gian Việt Nam đã trao danh hiệu cao quý Nghệ nhân nhân dân cho hơn 100 nghệ nhân trong cả nước. Năm 2011 Hội thảo “Đánh giá kết quả kiểm kê di sản văn hóa ca trù 2009-2011” đã diễn ra ngày 13.10 tại Hà Nội, thì cả nước có 500 nghệ nhân ca trù, các Nghệ nhân thật sự là những người có công lớn nhằm góp phần làm đa dạng hóa văn hóa tinh thần không chỉ trong nước mà cả thế giới, cụ thể,

Theo thống kê của Hiệp hội Làng nghề Việt Nam công bố ngày 13 tháng 12 năm 2011, cả nước có 2.790 làng nghề. Làng nghề phát triển chủ yếu ở hai bên sông Hồng và khu vực lân cận, thu hút khoảng 20 triệu lao động, trong đó 30% số lao động thường xuyên, còn lại là lao động thời vụ, với những Làng nghề nhiều và đội ngũ lao động thiếu về trình độ kỹ thuật cao như hiện nay thì việc đào tạo lao động Làng nghề là một trong những việc làm quan trọng nhằm bảo tồn và phát triển làng nghề.

2.2. Xu hướng phát triển người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao ở Việt Nam hiện nay

a. Xu hướng mang tính chiến lược

Với quan điểm chỉ đạo “Đầu tư cho đội ngũ trí thức là đầu tư cho phát triển bền vững”, Tại Đại hội XI (26/5/2011) Đảng đã nêu rõ “Mở rộng dân chủ, phát huy tối đa nhân tố con người, coi con người là chủ thể, nguồn lực chủ yếu và là mục tiêu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”...

b. Chính sách cho người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

- Đảng và Nhà nước sẽ tạo môi trường và điều kiện thuận lợi cho hoạt động của những người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao...

- Có chính sách và cơ chế tạo điều kiện phát huy năng lực chuyên môn, khoa học của các chuyên gia...

- Xây dựng chính sách trọng dụng và thu hút những người này, trong đó quy định rõ trách nhiệm và trao quyền tự chủ cho từng cấp, ngành trong việc bổ nhiệm, giữ vị trí quan trọng.

- Có cơ chế, chính sách ưu tiên sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao nhưng đã hết tuổi lao động...

- Nhà nước có biện pháp thực hiện nghiêm túc các văn bản quy phạm pháp luật về nhóm người này, nhất là phụ nữ.

2.3. Thực trạng và phân tích thực trạng pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao ở Việt Nam hiện nay

2.3.1. Thực trạng pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao trong Bộ luật Lao động hiện nay

a. *Quy định và phân tích quy định của Bộ luật lao động về người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao ở Việt Nam hiện nay*

Năm 1994 Bộ luật Lao động nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam được ban hành, văn bản đã kịp thời điều chỉnh các quan hệ lao động nói chung, người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao nói riêng, đây cũng là lần đầu tiên người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao được quy định chính thức trong văn bản Luật, theo đó người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao được quy định như sau.

- Người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao có quyền kiêm việc hoặc kiêm chức trên cơ sở giao kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều người, với điều kiện là đảm bảo thực hiện đầy đủ các hợp đồng đã giao kết và phải thông báo cho người sử dụng lao động biết [1].

- Người lao động được hưởng các quyền và nghĩa vụ liên quan đến các sáng chế, giải pháp hữu ích, kiểu dáng công nghiệp, các đối tượng sở hữu công nghiệp khác do mình tạo ra hoặc cùng tạo ra trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động theo pháp luật sở hữu công nghiệp, phù hợp với hợp đồng đã ký.

- Người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao có quyền nghỉ dài hạn không hưởng lương hoặc được hưởng một phần lương để nghiên cứu khoa học hoặc để học tập nâng cao trình độ mà vẫn được giữ chỗ làm việc, theo thỏa thuận với người sử dụng lao động.

Theo đó, việc quy định người có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao có quyền được nghỉ dài hạn, ngắn hạn để nghiên cứu khoa học, học tập mà vẫn được hưởng lương, giữ chỗ làm theo thỏa thuận của các bên, điều này tạo điều kiện cho họ có thời gian, an tâm trong việc nghiên cứu, học tập chuyên sâu.

- Người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao được ưu tiên áp dụng quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 124 của Bộ luật này.

+ Nếu có nhu cầu, người sử dụng lao động có thể thỏa thuận với người lao động cao tuổi kéo dài thời hạn hợp đồng hoặc giao kết hợp đồng lao động mới theo quy định tại Chương IV của Bộ luật này.

- Khi đã nghỉ hưu, nếu làm việc theo hợp đồng lao động mới, thì ngoài quyền lợi theo chế độ hưu trí, người lao động cao tuổi vẫn được hưởng quyền lợi đã thỏa thuận theo hợp đồng lao động.

- Nếu tiết lộ bí mật công nghệ, kinh doanh của nơi mình làm việc thì ngoài việc bị xử lý kỷ luật theo quy định tại Điều 85 của Bộ luật này, người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao còn phải bồi thường thiệt hại theo quy định tại Điều 89 và Điều 90 của Bộ luật này[1].

b. Các quy định ưu đãi đối với người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

- Người sử dụng lao động có quyền giao kết hợp đồng lao động với bất kỳ người nào có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, kể cả công chức Nhà nước trong những công việc mà quy chế công chức không cấm.

Thực tế, cho thấy số lượng lớn người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao làm việc ở các cơ quan, tổ chức...đặc biệt là cán bộ, công chức, lương cho cán bộ, công chức hiện nay là quá thấp, với mức lương như vậy khó cho họ đảm bảo cuộc sống...vì vậy, việc quy định này tạo điều kiện cho các cán bộ, công chức, người lao động có cơ hội phát huy năng lực cũng như kiếm thêm thu nhập, ngoài ra việc quy định này tạo thể hiện chính sách trọng dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao để người sử dụng lao động có nhân lực trình độ cao trong hoạt động kinh doanh.

2.3.2. Thực trạng pháp luật về sử dụng lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, có bằng cấp, chứng chỉ

a. Thực trạng và phân tích pháp luật về người lao động nước ngoài có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao ở Việt Nam hiện nay

Người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao ở nước ta không thiếu nhưng vì nhiều lí do khác nhau, nên chúng ta cần phải có nhiều chuyên gia có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao trong công cuộc xây dựng đất nước, từ tinh thần đó pháp luật Việt Nam đã có những quy định dành cho nhóm người này... Nghị Định 34/2008/NĐ-CP về tuyển dụng và quản lí người nước ngoài làm việc tại Việt Nam đã được thay thế, theo quy định của văn bản này về chuyên gia là người nước ngoài có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao về dịch vụ, thiết bị nghiên cứu, kỹ thuật hay quản lí (bao gồm kỹ sư hoặc người có trình độ tương đương kỹ sư trở lên) [9]..

Để hướng dẫn thực hiện văn bản trên, Thông Tư 08/2008/TT-BLĐTBXH đã được ban hành, theo văn bản này, về việc tuyển dụng và quản lí lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam thì ngoài các điều kiện như: thời gian cư trú ở Việt Nam...thì phải có bản sao các bằng cấp, cụ thể,

Phải có “Bản sao chứng nhận về trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao của người nước ngoài bao gồm bằng tốt nghiệp đại học, thạc sĩ, tiến sĩ phù hợp với chuyên môn, công việc theo yêu cầu của người sử dụng lao động”[16]...

Đến năm 2011, Nghị định 2008 về tuyển dụng và quản lí người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam được sửa đổi, bổ sung, bằng Nghị định 46/2012/NĐ – CP, theo văn bản này quy định về chứng nhận về trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao của người nước ngoài đối với một số nghề, công việc như sau.

- Bằng lái máy bay vận tải hàng không do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp đối với phi công nước ngoài.

- Giấy phép bảo dưỡng tàu bay do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp đối với người nước ngoài làm công việc bảo dưỡng tàu bay [13]...

b. Quy định của pháp luật về sử dụng người có trình độ, chuyên môn, kỹ thuật cao là người trong nước.

Hiện nay, chưa có một văn bản nào quy định thống nhất tiêu chí cho nhóm người này, các văn bản quy định cho nhóm này nằm rải rác ở nhiều cấp, nhiều lĩnh vực, nên cần thiết sớm ban hành một văn bản thống nhất quy định cho nhóm người này, có một số văn bản như Nghị định, Thông tư quy định về Nghệ nhân, các Quyết định của UBND các Tỉnh về Nghệ nhân, thợ giỏi, những đối tượng là Nghệ nhân sẽ làm rõ ở các phần sau.

c. Những mặt đạt được của pháp luật quy định về người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao có bằng cấp, chứng chỉ.

2.3.3. Thực trạng và phân tích thực trạng pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao là Nghệ nhân

a. Quy định của pháp luật về tiêu chuẩn đối với thợ giỏi, Nghệ nhân.

Theo Thông tư liên tịch số 41/2002/TTLT/BNN-BLĐTBXH-BVHTT của Bộ công nghiệp và Phát triển nông thôn, Bộ lao động – Thương binh và xã hội, Bộ văn hóa – Thông tin hướng dẫn tiêu chuẩn, thủ tục xét công nhận danh hiệu và một số chính sách đối với Nghệ nhân. Theo văn bản này, Người có đủ tiêu chuẩn sau thì được xét công nhận danh hiệu Nghệ nhân.

- Là người thợ giỏi, có trình độ kỹ năng, kỹ xảo nghề nghiệp điêu luyện, có khả năng sáng tác mẫu và sao chép mẫu đạt trình độ nghệ thuật cao mà người thợ bình thường khác không làm được.

- Chấp hành tốt chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật Nhà nước, có phẩm chất đạo đức được những người trong nghề, lĩnh vực người đó hoạt động tôn vinh, thừa nhận.

- Có tác phẩm đạt trình độ nghệ thuật cao, đoạt huy chương vàng, huy chương bạc trong các cuộc thi, triển lãm quốc gia hoặc quốc tế...

b. Quy định của pháp luật về tiêu chuẩn, thủ tục, trình tự và chính sách đối với Nghệ nhân nhân dân, Nghệ nhân ưu tú.

c. Danh hiệu Nghệ nhân nhân dân, Nghệ nhân ưu tú

d. Chính sách đãi ngộ đối với Nghệ nhân nhân dân, Nghệ nhân ưu tú

- Được hỗ trợ kinh phí và tạo điều kiện thuận lợi về không gian, mặt bằng để tổ chức các hoạt động truyền dạy, sáng tạo, trình diễn, trưng bày, giới thiệu sản phẩm.

- Được giảm hoặc miễn thuế đối với hoạt động bảo vệ và phát huy giá trị di sản văn hóa phi vật thể theo quy định của pháp luật về thuế.

- Được hưởng trợ cấp sinh hoạt hằng tháng và ưu đãi khác nếu có thu nhập thấp, hoàn cảnh khó khăn...

e. Những thành tựu và những hạn quy định của pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao là Nghệ nhân

❖ Những thành tựu đã đạt được về quy định, thực thi pháp luật về sử

người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao là Nghệ nhân

Năm 2003 đã bắt đầu phong tặng và truy tặng danh hiệu Nghệ nhân dân gian, tính đến nay Hội Văn nghệ Dân gian Việt Nam đã trao danh hiệu cao quý này cho hơn 100 nghệ nhân trong cả nước. Đó thật sự là dấu hiệu mừng cho các Nghệ nhân đã được phong tặng Danh hiệu...

❖ Những hạn chế về quy định, tổ chức thực hiện pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao là Nghệ nhân

- Các quy định chưa thống nhất, đầy đủ về cơ quan ban hành chính sách quản lý, về xác định Danh hiệu Nghệ nhân nhân dân, Nghệ nhân ưu tú...

- Danh hiệu Nghệ nhân nhân dân, Nghệ nhân ưu tú, Danh hiệu của Hội Văn hóa Dân gian Việt Nam mới đơn thuần mang tính tôn vinh chứ các chính sách đãi ngộ đi kèm còn hạn chế. Trong khi cần phải có nhiều chính sách cho các nghệ nhân như tiền thưởng, chế độ bảo hiểm xã hội...

- Có tới 90% trong số gần 200 quan viên, đào nương, kép đàn tham gia Liên hoan không được hưởng lương ngân sách Nhà nước mà các Nghệ nhân trình diễn, truyền dạy theo niềm đam mê với lương tâm nghề nghiệp của mình chứ không kiếm sống được bằng nghề nghiệp của chính mình.

2.3.4. Thực trạng và phân tích thực trạng pháp luật về sử dụng lao động có trình độ cao có nhiều kinh nghiệm và thâm niên trong nghề nghiệp

a. Quy định của pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao là người có nhiều kinh nghiệm và thâm niên trong nghề nghiệp

Ngoài người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao phải có bằng cấp, có chứng chỉ, là Nghệ nhân thì pháp luật còn thừa nhận một số người có là người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao với kinh nghiệm và thâm niên trong nghề nghiệp của họ.

b. Chế độ đãi ngộ đối với người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao là người có nhiều kinh nghiệm, thâm niên công tác trong nghề

Đối với người Việt Nam, theo Thông tư số 27/2010/TT-BLĐTBXH hướng dẫn thực hiện quản lý lao động, tiền lương, thù lao và tiền thưởng trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do nhà nước làm chủ sở hữu thì, quy định về xếp lương và phụ cấp lương.

- Công ty sẽ xếp lương, phụ cấp lương phù hợp với từng lao động trong công ty, đặc biệt, khuyến khích công ty sử dụng những người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, người giỏi, người có tài năng và có chế độ xếp lương thỏa đáng đối với số lao động này.

- Công ty lập kế hoạch rà soát, thống kê hệ thống chức danh nghề, công việc; xây dựng các tiêu chí đánh giá công việc làm cơ sở để khi có quy định sẽ xây dựng ngay được hệ thống thang lương, bảng lương phù hợp với tổ chức sản xuất, tổ chức lao động của công ty....

Đối với các Giám đốc (Tổng giám đốc), thành viên Hội đồng quản trị, khi được đảm nhiệm chức vụ sẽ có các phụ cấp đi kèm....

c. Những hạn chế quy định của pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao là người có nhiều kinh nghiệm, thâm niên trong nghề nghiệp.

2.4. Đánh giá tổng quát những kết quả đạt được và những hạn chế, yếu kém trong quy định, thực hiện pháp luật về sử dụng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, nguyên nhân và những bài học kinh nghiệm

2.4.1. Những kết quả đã đạt được về quy định, thực thi pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao ở Việt Nam hiện nay

Từ khi có quy định của pháp luật về nhóm người này, đã kịp thời đáp ứng được các yêu cầu thực tiễn, thực sự có tác động tích cực trong việc thu hút, tuyển dụng, sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao trong và ngoài nước, góp phần phục vụ công cuộc xây dựng đất nước, bảo đảm quyền, lợi ích chính đáng của họ, cũng là cơ hội cho cả các doanh nghiệp ở Việt Nam và người nước ngoài có người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao...

2.4.2. Những hạn chế, yếu kém và các nhân tố ảnh hưởng đến việc quy định, thực thi pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

a. Trình độ lập pháp Việt Nam còn thấp

b. Chưa có pháp luật quy định rõ ràng về việc phát hiện, đào tạo, tuyển dụng và sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

c. Tổ chức thực hiện các quy định về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao chưa có hiệu quả

d. Các nhân tố ảnh hưởng đến những hạn chế quy định của pháp luật về người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.

2.4.3. Bài học kinh nghiệm từ những quy định, thực thi pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

CHƯƠNG 3

CÁC GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ SỬ DỤNG NGƯỜI CÓ TRÌNH ĐỘ CHUYÊN MÔN, KỸ THUẬT CAO TRONG BỘ LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM HIỆN NAY

3.1. Định hướng và mục tiêu hoàn thiện pháp luật lao động về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

a. Định hướng hoàn thiện pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

Với mục tiêu phấn đấu đến năm 2020, nước ta cơ bản thành nước công nghiệp hóa, hiện đại hóa, Đảng và Nhà nước đã có bước chuẩn bị để tiến tới mục tiêu cụ thể như đã đề ra...

b. Mục tiêu hoàn thiện pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

- Pháp luật về người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao phải được quy định rõ ràng, không chồng chéo giữa các cơ quan ban hành, nội dung văn bản...

- Xây dựng hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, việc làm, giáo dục, đào tạo...

- Chính phủ và các cơ quan chức năng phải có chính sách, biện pháp bằng pháp luật kết hợp thật tốt giữa đào tạo và sử dụng người có chuyên môn kỹ thuật cao...

- Khi có chất lượng con người, phải tính đến chất lượng cuộc sống, có nghĩa là phải nuôi dưỡng về vật chất và tinh thần cho những người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.

3.2. Các giải pháp về lí luận

3.2.1. Cần quan tâm hơn nữa vấn đề sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

- Chúng ta cần tạo một môi trường tốt để có thể phát hiện, nuôi dưỡng, phát triển những người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao ở Việt Nam từ đó có thể phát hiện, phát triển những người giỏi từ khi còn nhỏ.

- Hiện nay, chưa có chính sách thu hút sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao một cách có hiệu quả.

- *Chính sách tuyển dụng*, Cần có môi trường tuyển dụng một cách thật sự rộng mở, công bằng, công khai, minh bạch trong việc tuyển dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.

- *Chính sách đãi ngộ*, Chính sách đãi ngộ đối với người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, thực thi một cách có hiệu quả, đầy đủ trong phạm vi cả nước....

- *Chính sách trọng dụng (phân công việc tốt)*, Cần có các quy định về vấn đề bổ nhiệm, đề bạt...vào công việc công tác phù hợp với năng lực, sở trường, khả năng cống hiến của họ.

3.2.2. Đề xuất khung pháp lý về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

Hệ thống pháp luật nói chung, Bộ luật Lao động, chế định luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật nói riêng chưa hoàn chỉnh, chưa thống nhất, chưa đồng đều...tác giả đề xuất như sau:

- Trong Bộ luật Lao động nên có một Chương riêng về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao..

- Cần có Nghị định, Thông tư hướng dẫn cụ thể cho từng nhóm đối tượng này.

- Luật cư trú của Việt Nam nên quy định theo hướng người nước ngoài và Việt kiều có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao làm việc tại Việt Nam sẽ được đưa con vợ, con, cha, mẹ đến ở tại Việt Nam.

3.2.2.1. Quy định về tuyển dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

a. Pháp luật về tiêu chuẩn người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

- Đối với cán bộ, công chức, lao động làm việc tại các doanh nghiệp, tổ chức...thì cần quy định theo hướng phải có bằng cấp, chứng chỉ, ngoài ra phải quan tâm đến năng lực thực tế.

- Phải đưa ra tiêu chuẩn cụ thể mới cho người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao là Nghệ nhân.

+ Không nhất thiết phải quy định thâm niên công tác cao và cứng nhắc như hiện nay, mà chỉ cần chú trọng đến hiệu quả về phát triển, bảo vệ và gìn giữ các di sản của cá nhân đó.

+ Đối với người có nhiều kinh nghiệm và thâm niên công tác, không nhất thiết phải có các tiêu chí về số năm kinh nghiệm, thâm niên mà thay vào đó chú trọng đến năng lực thực sự của họ như; Sản phẩm mà họ làm ra, đạt được và sẽ có trong tương lai.

b. Pháp luật về tuyển dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

- Phải có quy định của pháp luật về phát triển mạng lưới thông tin thị trường lao động và dịch vụ đào tạo, tìm kiếm, giới thiệu việc làm cho nhóm người này...

- Pháp luật phải tạo điều kiện đa dạng hóa các kênh giao dịch việc làm nhằm tạo điều kiện phát triển giao dịch trực tiếp giữa người lao động và đơn vị tuyển dụng...

- Tăng cường các hoạt động thanh tra, kiểm tra giám sát việc tuân thủ pháp luật trong các quan hệ lao động như cách thức tuyển dụng về tính minh bạch, công khai...

3.2.2.2. Pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

a. Chính sách tiền lương

- Chính phủ nên quy định bảng lương riêng cho người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, hàng năm thực hiện nâng bậc lương cho nhóm người này theo nâng lương tối thiểu của Chính phủ hàng năm cho người lao động bình thường.

- Chế độ lương bổng và phúc lợi xã hội phải được thiết lập trên cơ sở, phù hợp với trình độ đào tạo chuyên môn, kỹ thuật, phù hợp với thâm niên công tác, cấp bậc và chức vụ được giao; phù hợp với đặc điểm của từng ngành; tăng tương ứng với sự phát triển kinh tế và sự gia tăng của giá cả.

- Chế độ khen thưởng, phải có các quy định bảo đảm tính kịp thời, đúng lúc cho cá nhân có sáng kiến, giải quyết công việc tốt.

- Khi nghỉ vì nghiên cứu khoa học thì người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao cũng phải được hưởng lương đầy đủ, ngoài ra cần có các trợ cấp trực tiếp cho các công trình nghiên cứu.

- Giảm thuế thu nhập cá nhân cho những người có trình độ chuyên môn,

kỹ thuật cao...

b. Chức vụ, quản lý.

- Cần có cơ chế trong bố trí và sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao đặc biệt là những người trẻ tuổi...

- Xây dựng hệ thống chính sách khuyến khích, ưu đãi đặc biệt và thúc đẩy phát triển người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao...

- Xác định cán bộ nguồn trong cơ quan, người lao động trong các tổ chức để đầu tư, đào tạo, bổ sung trình độ chuyên môn, kỹ thuật...

- Ở khu vực Nhà nước đang tồn tại quan điểm khi tiếp nhận hồ sơ, bố trí, đề bạt nhân sự thường đề cao quan điểm chính trị đó phải là Đảng viên, vấn đề này cần phải sớm được tuyên truyền xóa bỏ....

- Tạo môi trường làm việc tốt nhất cho người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao...

- Tạo môi trường làm việc năng động, thân thiện, hài hòa, thật sự coi trọng năng lực, tạo sự cạnh tranh lành mạnh trong công việc, có chính sách thi đua, khen thưởng trong nội bộ cơ quan, công ty.

- Tạo điều kiện cho nhóm người này có thể ký kết nhiều hợp đồng lao động cùng một lúc...

e. Đối với lao động nữ

- Khi mang thai trong thời gian 06 tháng thì người phụ nữ nói chung, phụ nữ có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao mang thai đó được chuyển sang làm những công việc nhẹ hơn, với môi trường làm việc tốt hơn.

- Thời gian nghỉ sinh con là 6 tháng đối với các lao động nữ bình thường, 7 tháng đối với lao động nữ có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.

- Các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp cần có các chế độ hỗ trợ cho người lao động nữ nói chung, lao động nữ có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

- Độ tuổi nghỉ hưu

- Thống nhất quy định về tuổi nghỉ hưu và chế độ hưu trí, chế độ BHXH đối với tất cả các đối tượng tham gia BHXH trong Luật Bảo hiểm xã hội.

- Trong luật bảo hiểm xã hội sẽ quy định tuổi nghỉ hưu thống nhất trong khu vực sản xuất kinh doanh riêng, hành chính sự nghiệp riêng, khu vực nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, và khu vực đặc thù.

- Tăng hoặc không cần phải quy định tuổi lao động cho người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, cả Nam, Nữ.

- Riêng đối với Nghệ nhân thì không cần phải quy định tuổi nghỉ hưu.

- Quy định riêng một chế độ về chế độ chính sách ưu đãi, khuyến khích, xét đặc cách cho các Nghệ nhân đã già để bảo đảm quyền lợi, lợi ích, động viên tinh thần.

3.2.3. Để chống chảy máu chất xám cần có những chính sách, giải pháp cụ thể để giữ chân người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

- a. Chảy máu chất xám hiểu theo nghĩa rộng
- b. Chảy máu chất xám hiểu theo nghĩa hẹp
- c. Các nguyên nhân chảy máu chất xám
- d. Chính sách đãi ngộ để giữ chân người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

- Phải cải thiện tình trạng kinh tế của các tổ chức, cơ quan thông qua việc trả lương, và các ưu đãi khác cho người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.

- Cần chú trọng môi trường làm việc tốt, đặc biệt là người trẻ tuổi, chú trọng việc bố trí, sắp xếp, giao công việc phù hợp với trình độ chuyên môn, kỹ thuật của nhóm người này..

- Có chính sách phụ cấp và đãi ngộ đặc biệt (nhà ở, đào tạo...)..

- Nghiên cứu, ban hành các chính sách hỗ trợ nghiên cứu khoa học, đi lại...Tạo môi trường làm việc thuận lợi năng động, cạnh tranh cho người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.

3.3. Các giải pháp về thực tiễn

3.3.1. Tổ chức triển khai thực hiện những quy định của pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao một cách có hiệu quả

- Quy định về tuyển dụng, sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao phải đảm bảo thật sự có chất lượng, bảo đảm quyền và lợi ích, chính sách khuyến khích, ưu đãi và tính công bằng cho nhóm người người này.

- Tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về chính sách người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.

- Mở các cuộc vận động sâu rộng toàn xã hội về người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao tham gia phục vụ đất nước, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

- Phát động phong trào thi đua yêu nước tạo nguồn nhân lực, đặc biệt là người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật thật sự cao.

- Vận động các doanh nghiệp tham gia đào tạo, sử dụng, có chính sách khuyến khích...

- Đẩy mạnh điều tra, tìm hiểu các yêu cầu về chất lượng, tiêu chuẩn về người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao ở các cơ quan, doanh nghiệp để kịp thời cung cấp thông tin cho các cơ sở đào tạo, tuyển dụng, bổ nhiệm.

- Hằng năm, cần tổng kết việc tổ chức thực thi pháp luật về nhóm người này, từ đó đánh giá, nhận xét, bổ sung, rút kinh nghiệm nhằm đảm bảo việc thực thi pháp luật về nhóm người này có hiệu quả cao.

3.3.2. Bảo đảm việc thực hiện pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao công bằng, bình đẳng, nhất quán, nghiêm minh, công khai và minh bạch

- a. *Đảm bảo sự công bằng, bình đẳng, nhất quán và nghiêm minh*
- b. *Công khai, minh bạch*
- c. *Có cơ chế giám sát việc tổ chức thực hiện pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao một cách chặt chẽ.*

KẾT LUẬN

Trong hành trình phát triển nền kinh tế thị trường, định hướng xã hội chủ nghĩa, hội nhập nền kinh tế toàn cầu, với mục tiêu phát triển đến năm 2020 nước ta cơ bản thành nước công nghiệp hóa – hiện đại hóa theo hướng hiện đại, với những mục tiêu, những thách thức đó, Đảng và Nhà nước đã không ngừng hoàn thiện bộ máy hành chính nhà nước, ban hành các văn bản quy phạm pháp luật điều chỉnh các quan hệ xã hội và hội nhập quốc tế, trong đó chú trọng đến việc sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao bởi đây là nguồn lực mang tính quyết định cho việc hoàn thành các mục tiêu trên.

Với tình hình trong nước và quốc tế như hiện nay, vai trò của người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao chỉ có thể phát huy tối đa khi có Hệ thống pháp Luật nói chung, pháp luật cho nhóm người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao nói riêng, đầy đủ, để bảo đảm tính pháp lý về quyền, nghĩa vụ, chính sách, khuyến khích và ưu đãi cho họ.

Từ yêu cầu thực tiễn đó Luận văn này đã đi vào nghiên cứu một số vấn đề lí luận về việc phát hiện, đào tạo, tuyển dụng và sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao ở Việt Nam và một số nước trên thế giới, đồng thời Luận văn cũng nghiên cứu thực trạng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, thực trạng pháp luật về tuyển dụng, sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, từ đó Tác giả đã phân tích, mổ xẻ những mặt đạt được, chỉ ra những hạn chế trong việc quy định, đặc biệt Tác giả đề xuất quy định một Chương riêng trong Bộ luật Lao động cho nhóm người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, cách tổ chức thực hiện các quy định và đề xuất các giải pháp pháp lí về việc đào tạo, tuyển dụng, sử dụng nhằm hoàn thiện pháp luật cũng như việc tổ chức thực hiện có hiệu quả các quy định mới về tuyển dụng, sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao ở Việt Nam hiện nay.

Do văn bản pháp luật quy định nhóm người này còn hạn chế, rải rác ở nhiều ngành, nhiều cơ quan, nhiều cấp ban hành...bên cạnh đó cũng do trình độ nghiên cứu có hạn, nên Luận văn không tránh khỏi những thiếu sót, tác giả mong được các Thầy, Cô giáo, các nhà khoa học, các nhà quản lí và mọi người đóng góp ý kiến thiết thực cho Luận văn được hoàn thiện hơn.