

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT



NGUYỄN VĂN BÌNH

**PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG TRÌNH ĐỘ
CHUYÊN MÔN, KỸ THUẬT CAO, QUA
THỰC TIỄN TẠI TỈNH QUẢNG TRỊ**

Chuyên ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 838 01 07

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

Quảng Trị - Năm 2018

Công trình được hoàn thành tại:
Trường Đại học Luật, Đại học Huế

Người hướng dẫn khoa học: TS. Nguyễn Thị Hồng Trinh

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận văn
thạc sĩ họp tại: Trường Đại học Luật
Vào lúc.....giờ.....ngày.....tháng năm.....

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài.....	1
2. Tình hình nghiên cứu đề tài.....	2
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu	4
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	5
5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu	5
6. Những đóng góp mới của luận văn	5
7. Kết cấu của Luận văn	6
Chương 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG TRÌNH ĐỘ CHUYÊN MÔN, KỸ THUẬT CAO	6
1.1. Khái niệm, đặc điểm lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao và pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao	6
1.1.1. Khái niệm lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao	6
1.1.2. Đặc điểm lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.....	7
1.1.3. Vai trò của lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao	7
1.1.4. Khái niệm pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao	7
1.2. Pháp luật điều chỉnh về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao..	7
1.2.1. Sự cần thiết của việc điều chỉnh pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao	7
1.2.2. Nội dung pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao	8
1.2.2.1. Pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao có bằng cấp, chứng chỉ	8
1.2.2.2. Pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao là Nghề nhân	8
1.2.2.3. Pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao có nhiều kinh nghiệm và thâm niên trong nghề nghiệp	9
1.3. Các yếu tố tác động đến việc thực thi pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao	9
1.3.1. Yếu tố pháp luật.....	9
1.3.2. Yếu tố kinh tế, xã hội.....	9
1.3.3. Yếu tố thị trường lao động	10
1.3.4. Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế	10
Kết luận Chương 1	10
Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG TRÌNH ĐỘ CHUYÊN MÔN, KỸ THUẬT CAO VÀ THỰC TIỄN THỰC HÀNH TẠI TỈNH QUẢNG TRỊ	11

2.1. Thực trạng pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao...	11
2.1.1. Quy định pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao ..	11
2.1.1.1. Thực trạng pháp luật về sử dụng lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao	11
2.1.1.2. Thực trạng pháp luật về sử dụng lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao có bằng cấp, chứng chỉ	11
2.1.1.3. Thực trạng pháp luật về sử dụng lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao là Nghề nhân.....	12
2.1.2. Đánh giá pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao..	12
2.2. Thực tiễn thi hành pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao tại tỉnh Quảng Trị	13
2.2.1. Tình hình kinh tế xã hội tỉnh Quảng Trị	13
2.2.1.1. Về vị trí địa lý - kinh tế	13
2.2.1.2. Về dân số, nguồn nhân lực và truyền thống văn hóa.....	13
2.2.2. Thực tiễn áp dụng pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao tại Quảng Trị.....	13
2.2.2.1. Những kết quả đạt được	13
2.2.2.2. Những hạn chế, tồn tại	14
Kết luận Chương 2	14
Chương 3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG TRÌNH ĐỘ CHUYÊN MÔN, KỸ THUẬT CAO	15
3.1. Yêu cầu hoàn thiện pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.....	15
3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.....	15
3.2.1. Đối với cơ quan nhà nước cấp trung ương	15
3.2.2. Đối với cơ quan nhà nước tỉnh Quảng Trị.....	17
3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về lao động chuyên môn, kỹ thuật cao tại tỉnh Quảng Trị	17
Kết luận Chương 3	20
KẾT LUẬN	21

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Hiện nay, toàn Đảng, toàn dân ta đang tích cực thực hiện mục tiêu công nghiệp hóa (CNH), hiện đại hóa (HĐH) đất nước, với những chính sách mở cửa và hội nhập quốc tế cả về kinh tế lẫn chính trị. Trong môi trường cạnh tranh nhiều lĩnh vực gay gắt, cùng với sự phân công lao động ngày càng sâu sắc, toàn diện giữa nước ta với thế giới. Đảng và Nhà nước ta đã xác định rõ: Phát hiện, đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực nói chung, người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao nói riêng là chính sách cấp thiết, nó mang tầm vóc mới, là yếu tố quan trọng trong cạnh tranh để đưa nước ta đuổi kịp các nước có nền kinh tế, chính trị phát triển trong khu vực và thế giới. Đây vừa là mục tiêu, vừa là động lực để thực hiện công cuộc cách mạng to lớn CNH, HĐH đất nước.

Để sớm đưa nước ta trở thành nước CNH, HĐH, 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 lao động 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”*.

Như vậy, việc xem xét, nghiên cứu nguồn nhân lực nói chung, người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao nói riêng để góp phần thực hiện thành công sự nghiệp CNH, HĐH và phát triển đất nước là hoàn toàn cần thiết và có ý nghĩa cả khoa học lẫn thực tiễn to lớn.

Bởi những lý do trên, hiện nay, Đảng và Nhà nước đang quan tâm đến vấn đề giáo dục, 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 chuyên môn, kỹ thuật cao đã tăng lên rõ rệt. 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, pháp luật quy định về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao đang hạn chế, chưa dành một dung lượng thích hợp để quy định về đối tượng lao động này. Cụ thể, Bộ luật Lao động năm 1994 chỉ

dành hai điều quy định về lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao; còn Bộ luật Lao động năm 2012 đang hiện hành thì quy định rải rác ở một số điều có liên quan đến lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao. Điều này ảnh hưởng đến việc đào tạo, tuyển dụng, sử dụng những người này ở nước ta, chưa khuyến khích, phát huy trình độ chuyên môn của họ phục vụ đất nước.

Thực tế tại cả nước nói chung và tỉnh Quảng Trị nói riêng, vấn đề sử dụng lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao vẫn còn gặp nhiều khó khăn. Việc thực thi quy định pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao còn hạn chế. Những khó khăn trong quá trình sử dụng lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao vẫn chưa giải quyết triệt để. 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 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: ***Pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, qua thực tiễn tại tỉnh Quảng Trị***

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Theo tìm hiểu của tác giả thì trước và khi Luận văn này được thực hiện đã có nhiều công trình nghiên cứu về đối tượng người có trình độ cao nhưng chủ yếu là nói về nhân lực, nhân tài, còn riêng về lao động 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.

- 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 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.

- 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 Thạc sĩ, lĩnh vực công nghệ thông tin. Luận văn này tóm tắt vấn đề nhân lực Thông tin – Thư viện, và tính cấp 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.

- 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.

- 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.

- 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 đưa ra khái niệm nhân tài và những điều cơ bản nhất như khuyến khích, ưu đãi trong phát hiện, tuyển dụng và sử dụng nhân tài.

- Nguyễn Đắc Hưng: *“Phát triển nhân tài chân hưng đất nước”*. NXB Chính trị quốc gia, năm 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.

- 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 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.

- Ngô Thành Can: *“Tuyển chọn, bồi dưỡng người tài năng cho công vụ”*. Tạp chí Tổ chức nhà nước. Số 11/2010. Bài viết nói về thực tiễn và đưa ra các giải pháp về nâng cao cách thức tuyển chọn và bồi dưỡng người có tài năng trong hoạt động của các cơ quan nhà nước trong xu thế hội nhập.

- Trần Thị Thanh Thủy: *“Lợi ích của hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng công chức hiện nay”*. Tạp chí Tổ chức nhà nước. Số 12/2010. Trong bài viết này, tác giả đã phân tích về lợi ích lâu dài trong hợp tác quốc tế về đào tạo – bồi dưỡng cán bộ, công chức hiện nay và xu hướng trong tương lai.

- Già Bá Lầu: *“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”*. Luận văn thạc sĩ luật học, Khoa Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội, năm 2012. Công trình này đã hệ thống hóa các vấn đề lý luận về hoàn thiện

pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao; thực trạng pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao và các giải pháp hoàn thiện pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao trong Bộ luật Lao động hiện nay.

Nhìn chung, các công trình nghiên cứu trên đã nêu được một số vấn đề 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. Tuy nhiên, 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 lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao trong Bộ luật Lao động Việt Nam hiện nay. Vì vậy, có thể cho rằng đề tài luận văn này của tác giả là một công trình có tính khoa học cũng như thực tiễn, đáp ứng được các yêu cầu đối với một công trình nghiên cứu ở cấp độ luận văn thạc sĩ Luật học.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

Đề tài nghiên cứu một số vấn đề lý luận về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, làm cơ sở cho việc đánh giá thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật. Nghiên cứu, đánh giá các quy định của pháp luật hiện hành về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao và thực tiễn áp dụng pháp luật tại tỉnh Quảng Trị để chỉ ra những vướng mắc, hạn chế, làm cơ sở cho việc đề xuất hoàn thiện pháp luật. Đề xuất một số nhóm giải pháp để hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả tổ chức thực hiện pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao tại tỉnh Quảng Trị.

Để giải quyết tốt mục đích trên, luận văn tập trung giải quyết các nhiệm vụ sau:

Thứ nhất, nghiên cứu làm rõ các vấn đề lý luận về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao như: khái niệm lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, đặc điểm lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.

Thứ hai, nghiên cứu các vấn đề lý luận pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao như: nội dung pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, sự cần thiết điều chỉnh về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao và các yếu tố tác động đến thực thi pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.

Thứ ba, nghiên cứu làm rõ các quy định pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao trong Bộ luật Lao động Việt Nam hiện nay. Đánh giá những kết quả và hạn chế của pháp luật hiện hành về lao động chuyên môn, kỹ thuật cao.

Thứ tư, đánh giá thực tiễn áp dụng pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao tại tỉnh Quảng Trị; đánh giá những khó khăn, hạn chế, bất cập và chỉ ra các nguyên nhân dẫn đến những hạn chế đó.

Thứ năm, đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao và giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao tại tỉnh Quảng Trị.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Luận văn tập trung nghiên cứu quy định pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao trong Bộ luật Lao động Việt Nam hiện nay và thực tiễn áp dụng pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao tại tỉnh Quảng Trị. Thời gian nghiên cứu từ năm 2013 – 2017 (từ khi Bộ luật Lao động năm 2012 có hiệu lực thi hành).

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

Luận văn sử dụng một số phương pháp luận và 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 03 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 lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, từ đó đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao ở Việt Nam hiện nay.

6. Những đóng góp mới của luận văn

Về lý luận: Làm rõ khái niệm về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao và khái niệm pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao. Làm rõ đặc điểm, vai trò của lao động trình độ chuyên môn,

kỹ thuật cao và thực trạng pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao hiện nay.

Về thực tiễn: Đánh giá thực trạng áp dụng pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao tại tỉnh Quảng Trị, những tồn tại, hạn chế và nguyên nhân. Đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao; giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao tại tỉnh Quảng Trị.

7. Kết cấu của Luận văn

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

Phần mở đầu

Chương 1. Một số vấn đề lý luận về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

Chương 2. Thực trạng pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao và thực tiễn áp dụng tại tỉnh Quảng Trị

Chương 3. Một số giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

Kết luận

Chương 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG TRÌNH ĐỘ CHUYÊN MÔN, KỸ THUẬT CAO

1.1. Khái niệm, đặc điểm lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao và pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

1.1.1. Khái niệm lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

Lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật 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); có sức khỏe và phẩm chất tốt, có khả năng vận dụng sáng tạo những tri thức, những kỹ năng đã được đào tạo vào quá trình lao động, sản xuất nhằm đem lại năng suất, chất lượng và hiệu quả cao, có những đóng góp đáng kể cho sự tăng trưởng và phát triển của mỗi đơn vị nói riêng và toàn xã hội nói chung.

1.1.2. Đặc điểm lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

Thứ nhất, lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao là người lao động đáp ứng các yêu cầu theo chuẩn quốc tế

Thứ hai, lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao trong hội nhập quốc tế là người lao động đa văn hóa, đa sắc tộc

Thứ ba, lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao trong hội nhập quốc tế phải thông thạo ngoại ngữ và những thao tác nghề nghiệp thành thạo, có tính sáng tạo cao

Thứ tư, thể lực, trí lực của đội ngũ lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật tăng cao để đáp ứng yêu cầu quan hệ lao động trong điều kiện hội nhập quốc tế

1.1.3. Vai trò của lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

Thứ nhất, lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao là điều kiện quan trọng hàng đầu trong đảm bảo tính liên tục của quá trình tái sản xuất kinh tế xã hội nói chung, qua đó thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội

Thứ hai, lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao là điều kiện quyết định đến trình độ phát triển kinh tế - xã hội của mọi quốc gia

Thứ ba, lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao là điều kiện đảm bảo cho việc thực hiện những bước nhảy vọt và rút ngắn khoảng cách tụt hậu về kinh tế, lạc hậu về khoa học công nghệ

Thứ tư, lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao là động lực thúc đẩy CNH, HĐH

Thứ năm, lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao quyết định năng lực cạnh tranh quốc gia

1.1.4. Khái niệm pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

Pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao là hệ thống những quy tắc xử sự mang tính bắt buộc chung do nhà nước ban hành hoặc thừa nhận và đảm bảo thực hiện, thể hiện ý chí của Nhà nước và là nhân tố điều chỉnh các quan hệ lao động phát triển đảm bảo 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.

1.2. Pháp luật điều chỉnh về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

1.2.1. Sự cần thiết của việc điều chỉnh pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

Thứ nhất, pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật

cao nhằm bảo vệ người lao động là nguyên tắc cơ bản, quan trọng nhất

Thứ hai, pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao nhằm bảo vệ quyền được trả lương theo thỏa thuận theo trình độ

Thứ ba, pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao nhằm bảo vệ các quyền nhân thân của người lao động

1.2.2. Nội dung pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

1.2.2.1. Pháp luật về lao động 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 và Nghị định 46/2011/NĐ-CP sửa đổi Nghị định 34/2008/NĐ-CP 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.

Nhà thầu nước ngoài đang thực hiện các dự án và gói thầu đã trúng thầu.

Để thuận tiện cho việc áp dụng luật, sử dụng người nước ngoài có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao làm việc tại Việt Nam, Nghị định 11/2016/NĐ-CP hướng dẫn Bộ luật Lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam tại Điều 3 quy định người lao động nước ngoài là người di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp, tình nguyện viên, chuyên gia, nhà quản lý, giám đốc điều hành và lao động kỹ thuật.

1.2.2.2. Pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao là Nghệ nhân

Nghệ nhân là người chuyên làm nghề nghệ thuật biểu diễn hoặc một nghề thủ công mỹ nghệ, với trình độ cao. Có thể nhận thấy nghệ nhân thực chất cũng có thể coi là nghệ sĩ, nhưng có sự khác biệt là có tài năng nghệ thuật ở mức cao, chủ yếu đối với người làm nghề thủ công mỹ nghệ và một số hình thái nghệ thuật biểu diễn truyền thống, như gốm, kim hoàn, tuồng, ca trù,...

Cụ thể, Luật Di sản văn hóa ngày 29 tháng 6 năm 2001 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Di sản văn hóa ngày 18 tháng 6 năm 2009; Nghị định 98/2010/NĐ-CP hướng dẫn Luật Di sản văn hóa và Luật Di sản văn hóa sửa đổi; Nghị định 62/2014/NĐ-CP quy định về

xét tặng danh hiệu "Nghệ nhân nhân dân", "Nghệ nhân ưu tú" trong lĩnh vực di sản văn hóa phi vật thể.

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

Theo Nghị định 11/2016/NĐ-CP hướng dẫn Bộ luật Lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và Thông tư 40/2016/TT-BLĐTBXH hướng dẫn Nghị định 11/2016/NĐ-CP hướng dẫn Bộ luật Lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành, thì Nghị định số 11/2016/NĐ-CP quy định lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam theo các hình thức sau đây: có quy định đối tượng là tại điểm i Điều 2 nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia, lao động kỹ thuật. Đồng thời, người nước ngoài có nhiều kinh nghiệm và thâm niên trong nghề nghiệp, có văn bản xác nhận là chuyên gia của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp tại nước ngoài; có bằng đại học trở lên hoặc tương đương và có ít nhất 03 năm kinh nghiệm làm việc trong chuyên ngành được đào tạo phù hợp với vị trí công việc mà người lao động nước ngoài dự kiến làm việc tại Việt Nam; trường hợp đặc biệt do Thủ tướng Chính phủ xem xét, quyết định.

1.3. Các yếu tố tác động đến việc thực thi pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

1.3.1. Yếu tố pháp luật

Có thể nói, Bộ Luật Lao động đã tạo ra một hành lang pháp lý thực thi pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao để mọi người có quyền bình đẳng không bị phân biệt đối xử về việc làm, học nghề và khuyến khích mọi hoạt động tạo ra việc làm cho bản thân và cho người khác. Ngoài ra, để đảm bảo quyền thực thi pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao đã quy định, người lao động có quyền làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm.

1.3.2. Yếu tố kinh tế, xã hội

Điều kiện kinh tế, xã hội có ảnh hưởng rất quan trọng đến lợi ích và do đó, tác động đến tư tưởng, quan điểm, thái độ, niềm tin của các tầng lớp nhân dân đối với lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao. Khi nền kinh tế, xã hội phát triển, đời sống vật chất của các tầng lớp dân cư được cải thiện, lợi ích kinh tế được đảm bảo thì nhân dân sẽ phấn khởi tin tưởng vào đường lối kinh tế, chính sách lao động trình độ

chuyên môn, kỹ thuật cao, sự lãnh đạo của Đảng và hoạt động điều hành, quản lý của Nhà Nước.

1.3.3. Yếu tố thị trường lao động

Thị trường lao động (hoặc thị trường sức lao động) là nơi thực hiện các quan hệ xã hội giữa người bán sức lao động (người lao động làm thuê) và người mua sức lao động (người sử dụng sức lao động), thông qua các hình thức thỏa thuận về giá cả (tiền công, tiền lương) và các điều kiện làm việc khác, trên cơ sở một hợp đồng lao động bằng văn bản, bằng miệng, hoặc thông qua các dạng hợp đồng hay thỏa thuận khác. Chính sách thị trường lao động chủ động là các biện pháp do Chính phủ đề xướng nhằm ngăn ngừa nạn thất nghiệp và thiếu việc làm, cụ thể là nhằm các mục tiêu: thứ nhất, tạo mở việc làm và tăng thu nhập; thứ hai, điều hòa cầu về lao động có chuyên môn, kỹ thuật cao; thứ ba, nâng cao công bằng xã hội (hỗ trợ nhóm lao động yếu thế).

1.3.4. Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế

Bộ luật Lao động hiện hành mang tính hội nhập cao. Các qui định của pháp luật lao động Việt Nam ngày càng gần gũi hơn với các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Đây là cơ sở để Nhà nước ta phê chuẩn một số Công ước quan trọng của Tổ chức lao động quốc tế.

Kết luận Chương 1

Việc chuẩn bị lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao đáp ứng yêu cầu phát triển của sự nghiệp CNH, HĐH nước và hội nhập quốc tế đòi hỏi thời gian tương đối dài, chi phí lớn và rất công phu. Thông thường từ khi định hướng nghề nghiệp để tuyển dụng đưa đi đào tạo đến lúc có thể sử dụng, khai thác được phải mất từ 3 đến 5 năm, thậm chí từ 5 đến 7 năm.

Bộ LĐ-TB&XH phải xây dựng chiến lược, quy hoạch phát triển đội ngũ lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, báo cáo cấp có thẩm quyền phê duyệt và triển khai thực hiện. Ở tầm quản lý nhà nước và hoạch định chính sách vĩ mô đòi hỏi cơ quan quản lý nhà nước phải có những chương trình công việc cụ thể như: quy hoạch cơ sở đào tạo lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, phân tích đánh giá về hiệu quả đào tạo trong nước và nước ngoài, khả năng về vốn, cơ sở hạ tầng, nguồn nhân lực... để xây dựng các cơ sở đào tạo phù hợp, hiệu quả, phát triển bền vững.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG TRÌNH ĐỘ CHUYÊN MÔN, KỸ THUẬT CAO VÀ THỰC TIỄN THI HÀNH TẠI TỈNH QUẢNG TRỊ

2.1. Thực trạng pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

2.1.1. Quy định pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

2.1.1.1. Thực trạng pháp luật về sử dụng lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

Bộ luật Lao động điều chỉnh các quan hệ lao động nói chung, lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao được quy định như sau:

Thứ nhất, người lao động 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.

Thứ hai, 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.

Thứ ba, 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.

- Người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao được Nhà nước và người sử dụng lao động ưu đãi, tạo điều kiện thuận lợi để không ngừng phát huy tài năng có lợi cho doanh nghiệp và có lợi cho đất nước. Những ưu đãi đối với người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao không bị coi là phân biệt đối xử trong sử dụng lao động.

- Nhà nước khuyến khích và có chính sách ưu đãi đặc biệt đối với người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao đến làm việc ở vùng cao, biên giới, hải đảo và những vùng có nhiều khó khăn.

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

- *Đối với lao động nước ngoài:* Hiện nay, những quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam đã được Bộ luật Lao động và những văn bản dưới luật điều chỉnh một cách cụ thể. Theo đó, người lao động nước ngoài khi vào làm việc tại Việt Nam chỉ được thông qua một trong các hình thức đã được quy định cụ thể tại Điều 2 của Nghị định số 11/2016/NĐ-CP có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 04 năm 2016.

- *Đối với lao động 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.

2.1.1.3. Thực trạng pháp luật về sử dụng lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao là Nghệ nhân

Hiện nay, pháp luật về sử dụng lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao là Nghệ nhân được quy định theo Luật Di sản văn hóa năm 2001 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Di sản văn hóa năm 2009; Luật Thi đua, Khen thưởng năm 2003 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Thi đua, Khen thưởng năm 2013; Nghị định số 65/2014/NĐ-CP ngày 01 tháng 7 năm 2014 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Thi đua, Khen thưởng năm 2013; Nghị định số 123/2014/NĐ-CP ngày 25 tháng 12 năm 2014 của Chính phủ quy định về xét tặng danh hiệu “Nghệ nhân Nhân dân”, “Nghệ nhân Ưu tú” trong lĩnh vực nghề thủ công mỹ nghệ và Thông tư số 01/2007/TT-BCN ngày 11 tháng 01 năm 2007 của Bộ Công nghiệp hướng dẫn tiêu chuẩn, quy trình, thủ tục và hồ sơ xem xét danh hiệu Nghệ nhân nhân dân, Nghệ nhân ưu tú.

2.1.2. Đánh giá pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

Thứ nhất, đối với quy định lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao có bằng cấp, chứng chỉ

Quy định của pháp luật đã theo hướng mở rộng tuyển dụng, sử dụng lao động nước ngoài chủ yếu là những ngành mà hiện nay nước ta còn thiếu, việc quy định mở rộng như vậy sẽ tạo điều kiện cho Việt Nam sử dụng nguồn lao động tốt trong khi lao động trong nước đang thiếu, đây cũng là cơ hội cho lao động nước ta học hỏi.

Thứ hai, đối với quy định lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao là Nghệ nhân

Qua các văn bản quy định về quy chế xét tặng danh hiệu Nghệ nhân tại một số địa phương, ngoài ra còn rất nhiều văn bản của các địa phương khác nhau, mỗi địa phương có các tiêu chí, các thủ tục, chính sách riêng cho địa phương, nhưng nhìn chung các tiêu chí, các thủ tục và chính sách cho nhóm người này tương đối giống nhau. 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...

Thứ ba, đối với quy định lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao có nhiều kinh nghiệm và thâm niên trong nghề nghiệp

Chưa có văn bản luật nào quy định thống nhất người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao có kinh nghiệm và thâm niên trong nghề nghiệp tại Việt Nam hiện nay. Hiện nay, Luật Bảo vệ di sản văn hóa và các Nghị định, Thông tư hướng dẫn luật này chỉ quy định tiêu chuẩn, điều kiện Nghệ nhân ưu tú, Nghệ nhân nhân dân, đây chỉ là một phần nhỏ trong các lĩnh vực đời sống xã hội. Trong khi thực tiễn ở hầu hết các lĩnh vực trong đời sống xã hội đều có những người có kinh nghiệm, có thâm niên trong nghề nghiệp và thực tế kỹ thuật chuyên môn của họ rất cao.

2.2. Thực tiễn thi hành pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao tại tỉnh Quảng Trị

2.2.1. Tình hình kinh tế xã hội tỉnh Quảng Trị

2.2.1.1. Về vị trí địa lý - kinh tế

2.2.1.2. Về dân số, nguồn nhân lực và truyền thống văn hóa

2.2.2. Thực tiễn áp dụng pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao tại Quảng Trị

2.2.2.1. Những kết quả đạt được

Thứ nhất, ban hành thể chế nâng cao chất lượng lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao ngày càng được nâng cao

Thứ hai, năng suất lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao tăng cao

Thứ ba, lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao đã làm chủ công nghệ tiên tiến trên thế giới

Thứ tư, thực hiện chính sách nâng cao tỷ lệ lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao qua đào tạo

Thứ năm, Quảng Trị thực hiện chính sách về việc làm, thu nhập và giảm nghèo cho lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

2.2.2.2. Những hạn chế, tồn tại

Thứ nhất, thực hiện chính sách về lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao của tỉnh Quảng trị đối với lao động nước ngoài còn nhiều lúng túng, chưa có cơ chế thực hiện chiến lược dài hơi

Thứ hai, thiếu thực hiện chính sách đào tạo lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao của tỉnh Quảng Trị

Thứ ba, thiếu chính sách về cơ sở hạ tầng của thị trường lao động, thông tin thị trường lao động nói chung hiện nay lạc hậu, không mang tính hệ thống, bị chia cắt giữa các vùng miền, không phản ánh được những vấn đề nóng của thị trường lao động, khả năng bao quát, thu thập và phổ biến thông tin chưa đáp ứng được nhu cầu của các đối tác

Kết luận Chương 2

Quảng Trị đã có nhiều chuyển biến qua các lần cải cách hành chính, đã đạt được nhiều kết quả tích cực. Tuy nhiên, sự thống nhất, đồng bộ, phối hợp với nhau trong việc ban hành, tổ chức thực thi pháp luật nói chung, pháp luật về lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao nói riêng còn hạn chế, cụ thể như: nhận thức về tầm quan trọng của người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao chưa cao để xây dựng pháp luật điều chỉnh nhóm người này, trong khi nhu cầu thực tiễn hiện nay nhóm người này rất quan trọng, tính cấp thiết xây dựng pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao chưa được chú tâm, góp công xây dựng. Trong việc tổ chức ban hành văn bản quy định về các Nghề nhân nhân dân, Nghề nhân ưu tú chưa đồng bộ, đầy đủ, thống nhất, chồng chéo, thường mang tính chất quy định tình thế, chấp vá.

Trong khâu tổ chức thực thi pháp luật ngoài sự cố gắng của một số cơ quan, cán bộ thực thi pháp luật thì một trong những nguyên nhân lớn nhất dẫn đến việc thực thi pháp luật nói chung, pháp luật về sử dụng người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao nói riêng không có hiệu quả đó là tình trạng cố tình làm trái pháp luật hoặc lách luật vì động cơ cục bộ hoặc động cơ cá nhân xảy ra phổ biến ở nhiều cơ quan, tổ chức và công dân ở nước ta hiện nay.

Chương 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG TRÌNH ĐỘ CHUYÊN MÔN, KỸ THUẬT CAO

3.1. Yêu cầu hoàn thiện pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

Thứ nhất, thể chế quan điểm nâng cao chất lượng lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao phải trở thành nhân tố quan trọng nhất trong cạnh tranh và phát triển

Thứ hai, thể chế quy định 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 và nội dung văn bản

Thứ ba, phải đảm bảo nhanh chóng hoàn thiện cơ chế, chính sách đảm bảo sự nghiệp đào tạo phát triển đáp ứng nhu cầu nhân lực của tỉnh

Thứ tư, thực hiện quan điểm nhất quán việc thực hiện công tác đào tạo nguồn nhân lực trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao của tỉnh cần nâng cao chất lượng và hiệu quả của hệ thống đào tạo chuyên nghiệp của tỉnh

Thứ năm, việc hoàn thiện thể chế phải tiếp tục thực hiện công tác xã hội hoá trong đào tạo, nhằm huy động được nhiều nguồn lực đầu tư, phát triển đào tạo, dạy nghề, kể cả nguồn lực từ nước ngoài

Thứ sáu, thể chế quan điểm đào tạo nhân lực trong giai đoạn phát triển kinh tế xã hội theo xu hướng hội nhập quốc tế hiện nay, vấn đề hợp tác về đào tạo lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao của tỉnh Quảng Trị có ý nghĩa hết sức quan trọng

3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao

3.2.1. Đối với cơ quan nhà nước cấp trung ương

Thứ nhất, tiếp tục hoàn thiện Bộ luật Lao động.

Tầm quan trọng về hoàn thiện pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao không chỉ nằm ở việc bảo đảm quyền và lợi ích của người đó, để họ sử dụng trình độ, năng lực xây dựng đất nước mà điều quan trọng hơn là để hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam, góp phần xây dựng đất nước.

Thứ hai, tiếp tục quy định rõ ràng hơn về tiêu chuẩn, điều kiện tuyển dụng lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.

Trong xu thế hiện nay, việc đưa ra các tiêu chuẩn, điều kiện mới cho nhóm người này là hết sức cần thiết, cụ thể: 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 lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao là Nghệ nhân.

Thứ ba, quy định cụ thể các chính sách pháp luật về tiền lương, chức vụ, quản lý và tuổi nghỉ hưu đối với lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.

Về tiền lương: Chính phủ nên quy định bảng lương riêng cho lao động 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.

Về chức vụ, quản lý: Cần có cơ chế trong bố trí và sử dụng lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao đặc biệt là những người trẻ tuổi, tạo điều kiện cho công chức, viên chức, người lao động trẻ tuổi được đề bạt, thăng tiến, bổ nhiệm vào các chức vụ quản lý, lãnh đạo.

Về độ tuổi nghỉ hưu: Bộ luật Lao động quy định về tuổi nghỉ hưu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động thuộc các thành phần kinh tế. Nhưng thực tế thực thi các quy định về tuổi nghỉ hưu đối với người lao động trong Bộ luật Lao động được áp dụng chung cho tất cả các đối tượng là cán bộ, công chức, viên chức khu vực hành chính sự nghiệp, nơi có đặc điểm lao động và môi trường lao động hoàn toàn khác nhau, đó là chưa nói đến quy định riêng cho những lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao làm việc ở các môi trường khác nhau. Hiện nay, quy định về tuổi nghỉ hưu đối với lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao còn hạn chế, việc kéo dài thời gian làm việc thêm từ 1- 5 năm quy định đối với cán bộ, công chức, viên chức là chuyên gia cao cấp; người có học vị tiến sĩ khoa học, có chức danh phó giáo sư, giáo sư đang nghiên cứu, giảng dạy ở các viện, học viện và các trường đại học; những người có tài năng được cơ quan, tổ chức, đơn vị thừa nhận.

Thứ tư, quy định các chính sách đãi ngộ để giữ chân lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.

Để tuyển dụng, giữ được chân nhóm người này, chúng ta cần thực hiện đồng bộ các giải pháp sau:

i) Phải cải tiến tình trạng kinh tế của các tổ chức, cơ quan thông qua việc trả lương và các ưu đãi khác cho lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.

ii) Cần chú trọng môi trường làm việc tốt, chú trọng việc bố trí, sắp xếp, giao công việc phù hợp với trình độ chuyên môn, kỹ thuật của nhóm người này.

iii) Sử dụng lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao là những người trẻ tuổi, phải tạo điều kiện cho họ được thăng tiến, bổ nhiệm vào các chức vị quan trọng trong cơ quan, trong các các doanh nghiệp.

iv) Có chính sách phụ cấp và đãi ngộ đặc biệt (nhà ở, đào tạo...) cho nhân lực có trình độ cao, tạo điều kiện cho các tài năng nâng cao thu nhập bằng trí tuệ và năng lực của mình.

v) 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 lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.

3.2.2. Đối với cơ quan nhà nước tỉnh Quảng Trị

Thứ nhất, ban hành theo thẩm quyền việc hoàn thiện hệ thống chính sách pháp luật về việc làm đối với lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.

Thứ hai, phải ban hành văn bản xây dựng và tổ chức thực hiện các Chương trình, Đề án hỗ trợ tạo việc làm.

3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về lao động chuyên môn, kỹ thuật cao tại tỉnh Quảng Trị

Thứ nhất, tăng nhanh số lượng, mở rộng quy mô và nâng cao chất lượng đào tạo nghề, ưu tiên cho đào tạo nghề trình độ cao để cung cấp nguồn nhân lực phục vụ chuyên dịch cơ cấu kinh tế và đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH đất nước.

Xây dựng đội ngũ người lao động lành nghề với cơ cấu nghề hợp lý, có số lượng, chất lượng phù hợp với cơ cấu phát triển của các ngành kinh tế địa phương trong từng giai đoạn và yêu cầu của thị trường lao động. Tạo khả năng và cơ hội cho người lao động được tiếp cận, lựa chọn nghề, học nghề nhất là đối tượng thanh niên, lao động nữ, lao động là người nghèo ở khu vực nông thôn để họ tự mở mang ngành nghề, tạo việc làm tại chỗ hoặc tìm kiếm được việc làm tại các địa phương khác. Cung cấp lao động có tay nghề cao cho các ngành công nghiệp, dịch vụ góp phần đẩy mạnh tăng trưởng kinh tế.

Khuyến khích phát triển các cơ sở dạy nghề ngoài công lập, đồng thời bổ sung nhiệm vụ dạy nghề cho các trung tâm đào tạo, tư vấn, hỗ trợ của các tổ chức chính trị- xã hội, xã hội nghề nghiệp để tham gia dạy nghề cho người lao động.

Thứ hai, tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy Đảng, sự quản lý của các cấp chính quyền đối với đào tạo nguồn nhân lực và dạy nghề cho người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.

Gắn đào tạo nghề với chuyển dịch cơ cấu kinh tế và gắn với thị trường lao động. Chuyển mạnh dạy nghề từ hướng cung sang hướng cầu của thị trường lao động. Thực hiện sự phối hợp chặt chẽ giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp trong quá trình đào tạo.

Đẩy mạnh công tác xã hội hóa dạy nghề, khuyến khích các hình thức dạy nghề ngoài công lập, khuyến khích người lao động đi học nghề tại các cơ sở dạy nghề có uy tín trong nước, cấp đủ định mức ngân sách theo quy định của Chính phủ cho công tác đào tạo nghề. Huy động các nguồn lực để đầu tư nâng cấp các cơ sở dạy nghề. Tiếp tục hoàn thiện nội dung chương trình đào tạo, cơ sở vật chất, trang thiết bị. Đổi mới phương pháp đào tạo, nâng cao trình độ năng lực cho đội ngũ giáo viên. Kết hợp liên kết đào tạo với các cơ sở đào tạo nghề trong và ngoài nước để không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo đội ngũ công nhân kỹ thuật, lao động có tay nghề cao cho doanh nghiệp, nâng trình độ lao động có tay nghề ngang bằng các tỉnh trong khu vực.

Thứ ba, bổ sung cơ chế, chính sách để huy động các doanh nghiệp và xã hội tham gia vào quá trình đào tạo nghề và phát triển dạy nghề tại doanh nghiệp theo đúng tinh thần Nghị quyết Trung ương 6, khóa X.

Xây dựng chính sách đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên; chính sách thu hút giáo viên dạy nghề, cán bộ khoa học kỹ thuật bậc cao và chính sách hỗ trợ người học nghề. Điều chỉnh học phí phù hợp với loại hình và ngành nghề đào tạo. Vận động thành lập Quỹ hỗ trợ học nghề thông qua vận động tự nguyện từ các tổ chức cá nhân, doanh nghiệp trong và ngoài nước. Thực hiện các chính sách ưu đãi theo quy định của Nhà nước để đào tạo nghề cho người lao động dân tộc thiểu số và các đối tượng bảo trợ xã hội. Bố trí ngân sách tập trung cho đầu tư xây dựng cơ bản hoàn thành trong giai đoạn 2015- 2020 đối với trường Trung cấp nghề, trường Giao thông vận tải, trường THNN&PTNT; quy hoạch quỹ đất cho phát triển mạng lưới dạy nghề.

Thứ tư, thực hiện đào tạo và giáo dục định hướng nghề nghiệp cho người lao động để tạo nguồn cung lao động có chất lượng cho xuất khẩu lao động.

Đẩy mạnh công tác tư vấn, định hướng cho người lao động có nhu cầu học nghề, học ngoại ngữ để tham gia xuất khẩu lao động. Xây dựng kế hoạch đào tạo nghề, bồi dưỡng nâng cao tay nghề, ngoại ngữ cho

người lao động sát với nhu cầu của thị trường lao động ngoài nước, giúp người lao động tiếp cận thuận lợi với công việc mới khi sang nước ngoài làm việc. Tăng cường liên kết giữa doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, đơn vị sự nghiệp có chức năng xuất khẩu lao động với Trường Cao đẳng nghề Quảng Trị, Trường Trung cấp Y tế Quảng Trị, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh chủ động đào tạo nghề, ngoại ngữ gắn với công việc của phía đối tác nước ngoài yêu cầu.

Các Trung tâm dịch vụ việc làm xây dựng và duy trì mối liên hệ chặt chẽ với các doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp có chức năng xuất khẩu lao động và các xã, phường, thị trấn trong tỉnh để tham gia tạo nguồn xuất khẩu lao động.

Thứ năm, tăng cường cơ chế giám sát việc tổ chức thực hiện pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao một cách chặt chẽ.

Tổ chức giám sát và đánh giá việc tổ chức thực hiện pháp luật là điều cần thiết cho việc thực hiện pháp luật nói chung, pháp luật về tuyển dụng, sử dụng lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao nói riêng. Bởi vậy, khi tổ chức thực hiện pháp luật về nhóm người này cần thiết phải có các cơ chế giám sát sau:

i) Các cơ quan, tổ chức, cá nhân, đặc biệt là cơ quan có thẩm quyền phải có trách nhiệm giám sát, đánh giá những mặt được, chưa được, để điều chỉnh và xử lý các sai sót quy định về tuyển dụng, sử dụng lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao nhằm phát huy cao nhất mục tiêu của các quy định về nhóm người này.

ii) Trong hoạt động giám sát này phải từ nhiều phía, từ phía cơ quan nhà nước, từ phía các tổ chức, cá nhân, bằng việc giám sát lẫn nhau, nếu những người tổ chức thực hiện làm sai thì các cá nhân cần thông báo, khiếu nại, tố cáo, làm tốt điều này sẽ đảm bảo pháp luật về tuyển dụng, sử dụng lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao được thực hiện tốt, cũng góp phần tránh sự lạm quyền, cố tình làm sai quy định của những người trực tiếp tổ chức thực hiện.

iii) Trong hoạt động tổ chức thực hiện, giám sát, đánh giá pháp luật về tuyển dụng, sử dụng lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao nếu cơ quan, tổ chức, cá nhân nào vi phạm thì tùy theo mức độ nghiêm trọng của hành vi sẽ bị xử phạt theo mức độ đó.

Kết luận Chương 3

Pháp luật hiện hành đã tạo lập một hành lang pháp lý để hoạt động sử dụng lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao phát huy hiệu quả. Tuy nhiên, một thực tế lại cho thấy rằng, bên cạnh những ưu điểm vẫn còn tồn tại những hạn chế nhất định trong quá trình áp dụng pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao tại Việt Nam. Chính vì vậy, hoàn thiện pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao tại Việt Nam là nhu cầu cấp thiết, khách quan. Việc hoàn thiện pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao phải đáp ứng đầy đủ các yêu cầu đặt ra trong giai đoạn hiện nay. Hoàn thiện pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao trên cơ sở hoàn thiện các quy phạm pháp luật lao động, quy phạm pháp luật liên quan đến lao động nước ngoài, giấy phép lao động.

Để pháp luật về lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao đạt hiệu quả cao trong quá trình thực hiện, ngoài việc hoàn thiện hành lang pháp lý, cần phải thúc đẩy các giải pháp nâng cao hiệu quả trên thực tế bao gồm các giải pháp chung và giải pháp riêng tại tỉnh Quảng Trị.

KẾT LUẬN

Với mục tiêu phát triển đến năm 2020 nước ta cơ bản thành nước công nghiệp hóa – hiện đại hóa theo hướng hiện đại. 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 lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao. Bởi đây là nguồn lực mang tính quyết định cho việc hoàn thành các mục tiêu trên. Trong tình hình hiện nay, vai trò của lao động 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 lý luận về việc phát hiện, đào tạo, tuyển dụng và sử dụng lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao ở Việt Nam; đồng thời, Luận văn cũng nghiên cứu thực tiễn áp dụng tại tỉnh Quảng Trị. Từ đó, tác giả đã phân tích, đánh giá những mặt đạt được, chỉ ra những hạn chế trong việc quy định, áp dụng. Đặc biệt, tác giả đề xuất quy định một Chương riêng trong Bộ luật Lao động đối với lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, cách tổ chức thực hiện các quy định và đề xuất các giải pháp pháp lý 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 lý và mọi người đóng góp ý kiến thiết thực cho Luận văn được hoàn thiện hơn./.