

ĐỔI MỚI CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG CHO VIÊN CHỨC NGÀNH KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ

KIỀU QUỲNH ANH (*)
HÀ CÔNG HẢI (**)

Tóm tắt: Đổi mới chính sách tiền lương cho viên chức ngành khoa học và công nghệ (viên chức KH&CN) không phải là vấn đề mới mà đã được bàn luận đến từ nhiều năm trước đây. Tuy nhiên, hiện nay chính sách tiền lương cho viên chức KH&CN vẫn nằm chung trong hệ thống chính sách tiền lương dành cho cán bộ, công chức, viên chức. Việc áp dụng một chính sách tiền lương cho cả khu vực hành chính và khu vực nghiên cứu KH&CN dẫn đến tiền lương cho viên chức KH&CN còn thấp, khó có thể thu hút người tài vào làm việc trong các tổ chức KH&CN của Nhà nước. Bài viết này điểm lại thực trạng về chính sách tiền lương đối với viên chức KH &CN, từ đó đưa ra một số kiến nghị cơ bản nhằm đổi mới chính sách tiền lương cho viên chức KH&CN ở nước ta trong giai đoạn tới.

Từ khóa: Tiền lương; chính sách tiền lương; viên chức khoa học và công nghệ.

Abstract: Innovation of salary policy for science and technology sector officials (S&T officials) is not a new issue, rather it has been discussed for several years. However, the current salary policy for S&T officials is still applied in the salary policy system for cadres, civil servants and officials. The application of a salary policy to both the administrative and S&T research areas leads to low salaries for S&T officials, which makes it difficult to attract talented people to work in State S&T organizations. This article reviews the current situation of salary policy for science and technology officials, and proposes a number of fundamental recommendations to reform the salary policy for S&T officials in our country in the coming period.

Keywords: Salary; salary policy; technology sector officials.

Ngày nhận bài: 15/5/2019; Ngày sửa bài: 27/6/2019; Ngày duyệt đăng bài: 27/7/2019.

1. Đặt vấn đề

Viên chức KH&CN là người được bổ nhiệm vào một trong các chức danh nghiên cứu khoa học như nghiên cứu viên cao cấp, nghiên cứu viên chính, nghiên cứu viên, trợ lý nghiên cứu hoặc chức danh công nghệ như kỹ sư cao cấp, kỹ sư chính, kỹ sư, kỹ thuật viên⁽¹⁾. Họ là những người làm việc trong các tổ chức KH&CN của Nhà nước với tính chất lao động rất đặc biệt. Đó là lao động trí óc, mang tính sáng tạo nhằm khám phá, phát hiện, tìm hiểu bản chất, quy luật của sự vật, hiện tượng tự nhiên, xã hội và tư duy, sáng tạo giải pháp nhằm ứng

dụng vào thực tiễn. Thành quả của lao động KH&CN là sản phẩm thông tin như: Phát hiện, phát minh, sáng chế, kỹ thuật đồng bộ/công nghệ,... Những đặc thù này của lao động KH&CN đòi hỏi phải có chính sách tiền lương phù hợp cho viên chức KH&CN.

(*) TS., Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam;
Email: anh_kieuquynh@yahoo.com

(**) ThS., Học viện Khoa học, Công nghệ và Đổi mới sáng tạo.

⁽¹⁾ Bộ KH&CN và Bộ Nội vụ (2014), Thông tư liên tịch số 24/2014/TTLT-BKHCN-BNV ngày 01/10/2014 quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành KH&CN, Hà Nội, 14 trang.

Bàn về đổi mới chính sách tiền lương cho viên chức KH&CN thực chất là đang tìm một lời giải cho bài toán về đầu tư của Nhà nước. Đó chính là trả lương cao cho viên chức KH&CN thì năng suất lao động KH&CN có tăng tỷ lệ thuận với mức lương đó không? Nếu cứ tăng lương thì tăng đến mức nào thì được coi là đủ? Liệu trả lương thật cao cho viên chức KH&CN có tạo ra được những công trình có giá trị lớn cho phát triển kinh tế-xã hội của đất nước hay không? Sản phẩm KH&CN mà viên chức KH&CN tạo ra thấp hơn so với những gì Nhà nước đầu tư thì được xem là không mang lại hiệu quả. Vấn đề đặt ra ở đây là đi tìm cách giải quyết mối quan hệ giữa "Tiền lương - Năng suất lao động KH&CN". Một khi năng suất lao động KH&CN thấp thì không thể đòi hỏi trả lương cao. Tuy nhiên, ở một khía cạnh khác thì tiền lương lại có tác động đến năng suất lao động KH&CN. Chính sách tiền lương tốt sẽ tạo động lực làm việc cho viên chức KH&CN, qua đó mà nâng cao năng suất lao động KH&CN. Chính vì thế, đổi mới chính sách tiền lương cho viên chức KH&CN là tìm ra các giải pháp nhằm giải quyết được vòng luẩn quẩn: "Năng suất lao động KH&CN cao hơn để có tiền lương tốt hơn?" hay "Tiền lương tốt hơn để có năng suất lao động KH&CN cao hơn?". Chỉ khi cả hai yếu tố "Tiền lương - Năng suất lao động KH&CN" cùng phát triển song hành với nhau thì viên chức KH&CN sẽ giải quyết được mọi lo ngại về cuộc sống vật chất của bản thân và gia đình để tập trung cho công việc nghiên cứu khoa học. Khi đó Nhà nước sẽ nhận được những kết quả nghiên cứu khoa học có giá trị.

Hiện nay, cạnh tranh trong việc thu hút nhân lực KH&CN thường diễn ra rất mạnh mẽ do nhu cầu lớn về nhân lực trình độ cao. Sự cạnh tranh này có thể diễn ra trong nội bộ một quốc gia (giữa khu vực nhà nước với khu vực tư nhân) hoặc cạnh tranh giữa các quốc gia với nhau. Tiền lương chính là một công cụ quan trọng trong cạnh tranh, thu hút nhân lực KH&CN. Tiền lương của viên chức KH&CN không chỉ phụ thuộc vào năng suất lao động KH&CN và nguồn ngân sách nhà nước có khả năng chi trả mà còn phụ thuộc vào mức lương mà các đối thủ cạnh tranh sẵn sàng chi trả cho viên chức KH&CN. Đây là cách thức mà nhiều tổ chức tư nhân hay các quốc gia đã thực hiện nhằm lôi kéo họ ra khỏi các tổ chức KH&CN của Nhà nước.

Chính vì vậy, việc đổi mới chính sách tiền lương cho viên chức KH&CN cần phải kịp thời, phù hợp và thấu đáo.

2. Thực trạng chính sách tiền lương cho viên chức KH&CN

Trong những năm qua, Nhà nước đã có những đổi mới nhất định về chính sách tiền lương cho một số đối tượng viên chức KH&CN:

- Viên chức KH&CN trong các tổ chức KH&CN tự trang trải kinh phí hoạt động thường xuyên: Tổ chức KH&CN có trách nhiệm bảo đảm chi trả tiền lương, tiền công không thấp hơn mức tiền lương, tiền công theo ngạch, bậc, chức vụ và các khoản phụ cấp lương do Nhà nước quy định đối với cán bộ, viên chức và người lao động tại các tổ chức, đơn vị sự nghiệp của Nhà nước. Tùy thuộc vào kết quả hoạt động tài chính của đơn vị và năng lực, trình độ của người lao động, mức chi

trả tiền lương, tiền công thực tế có thể cao hơn mức Nhà nước quy định⁽²⁾.

- Viên chức KH&CN có chức danh giáo sư, phó giáo sư được hưởng các chính sách, chế độ về tiền lương như người có chức danh tương đương trong các cơ sở giáo dục đại học công lập nếu các chính sách, chế độ tiền lương đó có lợi hơn⁽³⁾. Vận dụng các chính sách, chế độ về tiền lương của người có chức danh tương đương trong các cơ sở giáo dục đại học công lập thì viên chức KH&CN có chức danh phó giáo sư được xếp hạng nghiên cứu viên cao cấp và hưởng thang, bậc lương tương ứng ngạch chuyên viên cao cấp⁽⁴⁾. Đối với viên chức KH&CN đang xếp lương ở chức danh nghiên cứu viên cao cấp và được bổ nhiệm chức danh giáo sư, trường hợp chưa xếp bậc cuối cùng của chức danh nghiên cứu viên cao cấp thì được xếp lên 01 bậc trên liền kề từ ngày được bổ nhiệm chức danh giáo sư, trường hợp đã xếp bậc cuối cùng của chức danh nghiên cứu viên cao cấp thì được cộng thêm 03 năm (36 tháng) để tính hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung kể từ ngày ký quyết định bổ nhiệm chức danh giáo sư⁽⁵⁾.

- Viên chức KH&CN được công nhận là nhà khoa học đầu ngành được hưởng ưu đãi hàng tháng bằng 100% mức lương hiện hưởng; viên chức KH&CN được giao chủ trì nhiệm vụ KH&CN cấp quốc gia đặc biệt quan trọng được hưởng mức lương tương đương chuyên gia cao cấp bậc 3 và hưởng ưu đãi hàng tháng bằng 100% mức lương trước thời điểm được giao chủ trì nhiệm vụ KH&CN cấp quốc gia đặc biệt quan trọng; viên chức KH&CN thuộc đối tượng nhà khoa học trẻ tài năng, được tuyển dụng đặc cách không qua thi vào làm việc trong tổ chức KH&CN của Nhà nước, được hưởng hệ số lương 5,08 (tương

đương bậc 3/8 ngạch chuyên viên chính); viên chức KH&CN có thành tích xuất sắc trong hoạt động KH&CN được nâng vượt bậc lương trong cùng hạng chức danh⁽⁶⁾.

Những đổi mới nêu trên bước đầu tạo sự khuyến khích quan trọng cho viên chức KH&CN. Tuy nhiên, chính sách tiền lương cho viên chức KH&CN của nước ta hiện nay cũng bộc lộ khá nhiều hạn chế:

Thứ nhất, viên chức KH&CN được trả lương theo ngạch, bậc giống như cán bộ, công chức, viên chức khác. Phương thức trả lương này có tính hai mặt: Một mặt, tiền lương của viên chức KH&CN tuy không cao, nhất là so với người làm việc trong khu vực doanh nghiệp, nhưng có tính ổn định và chống lại được xu hướng chạy theo lợi ích vật chất trong làm nghiên cứu khoa học; nhưng mặt khác, phương thức trả lương theo ngạch, bậc đối với viên chức KH&CN là không phù hợp với đặc thù lao động KH&CN. Lao động KH&CN là một loại lao động trí óc, mang tính sáng tạo, mở ra không gian rộng lớn

⁽²⁾ Chính phủ (2010), *Nghị định số 96/2010/NĐ-CP ngày 20/9/2010 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 115/2005/NĐ-CP ngày 05/9/2005 quy định cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm của tổ chức KH&CN công lập và Nghị định số 80/2007/NĐ-CP ngày 19/5/2007 về doanh nghiệp KH&CN*, Hà Nội, 7 trang.

⁽³⁾ Chính phủ (2014), *Nghị định số 40/2014/NĐ-CP ngày 12/5/2014 quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động KH&CN*, Hà Nội, 18 trang.

⁽⁴⁾ Chính phủ (2013), *Nghị định số 141/2013/NĐ-CP ngày 24/10/2013 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục đại học*, Hà Nội, 7 trang.

⁽⁵⁾ Chính phủ (2016), *Nghị định số 117/2016/NĐ-CP ngày 21/7/2016 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 20-4/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang*, Hà Nội, 4 trang.

⁽⁶⁾ Chính phủ (2014), *Nghị định số 40/2014/NĐ-CP ngày 12/5/2014 quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động KH&CN*, Hà Nội, 18 trang.

cho việc phát triển cá nhân và phát huy năng lực riêng của từng người, ngay cả khi những người có chức danh nghiên cứu khoa học hay chức danh công nghệ cao nhất và thâm niên làm việc như nhau cũng khó có thể có tính sáng tạo ngang nhau. Sự nổi bật về năng lực nghiên cứu khoa học của cá nhân đòi hỏi phải có chính sách tiền lương mang tính khuyến khích cạnh tranh. Việc áp dụng phương thức trả lương theo ngạch, bậc sẽ khó tạo được động lực khuyến khích tăng năng suất nghiên cứu KH&CN, vừa khiến cho tiền lương mà viên chức KH&CN nhận được rất thấp, mặt khác kiểm chế khả năng tự chủ và năng động của họ.

Tiền lương thấp là một trong những nguyên nhân cơ bản của hiện tượng "chảy máu chất xám" như hiện nay. Do sự chênh lệch về tiền lương và các điều kiện làm việc nên nhiều viên chức KH&CN đã từ bỏ tổ chức KH&CN của Nhà nước để ra làm việc cho khu vực tư nhân, đồng thời Việt Nam rất khó thu hút được các tài năng nghiên cứu KH&CN từ nước ngoài về nước làm việc.

Thứ hai, tăng lương cho viên chức KH&CN phụ thuộc quá nhiều vào yếu tố thời gian (thâm niên) mà chưa chú trọng đến thành tích KH&CN. Theo quy định hiện nay, viên chức KH&CN được nâng lương trước thời hạn hoặc nâng lương vượt bậc khi có thành tích KH&CN, tuy nhiên, việc nâng lương trên cơ sở thành tích KH&CN này cũng bị giới hạn và ràng buộc, chẳng hạn chỉ nâng lương vượt bậc không quá 02 bậc lương trong cùng hạng chức danh và không thực hiện nâng lương vượt bậc 02 lần liên tiếp⁽⁷⁾. Với chính sách tăng lương như trên có lợi cho những người có thâm niên làm việc mà ít sáng tạo song lại cản trở cho nghiên cứu tích cực của lớp

trẻ mới vào nghề, sự hiện diện và thống trị của lớp người cao tuổi thường hạn chế tính sáng tạo của thanh niên, nhưng mặt trái này đã diễn ra trong một thời gian rất dài từ trước đến nay ở các tổ chức KH&CN của Nhà nước, nơi mà tất cả những viên chức KH&CN vốn là nhà nghiên cứu chuyên nghiệp suốt cả cuộc đời.

Thứ ba, sự chênh lệch bất hợp lý giữa tiền lương với các khoản thù lao tăng thêm của viên chức KH&CN. Kể từ năm 1981, với Quyết định số 175-CP ngày 29/4/1981 của Hội đồng Chính phủ quy định về việc ký kết và thực hiện các hợp đồng kinh tế trong nghiên cứu khoa học và triển khai kỹ thuật, viên chức KH&CN đã có nhiều khoản thù lao tăng thêm ngoài tiền lương từ các hợp đồng nghiên cứu với doanh nghiệp, kể cả các nhiệm vụ KH&CN của Nhà nước, ngoài ra còn có thù lao do tham gia giảng dạy, hướng dẫn thực sĩ, nghiên cứu sinh, công bố bài báo khoa học, v.v... Trên thực tế, thù lao tăng thêm giúp viên chức KH&CN bù đắp được khoản tiền lương thấp. Mặc dù vậy, mối quan hệ giữa tiền lương và thù lao tăng thêm chưa được xác định rõ ràng, không khống chế trong giới hạn nên dẫn đến hiện tượng phổ biến là nhiều người có tiền lương rất thấp nhưng thu nhập thực tế của họ lại rất cao. Rõ ràng, các khoản thù lao tăng thêm này gắn liền với đặc thù lao động KH&CN và giúp phân biệt người tích cực và không tích cực, nhưng tình trạng "tiền lương là phụ, thù lao tăng thêm là chính" là nguyên nhân cơ bản tạo ra hiện tượng "chân ngoài dài hơn chân trong" như hiện nay.

⁽⁷⁾ Chính phủ (2014), *Nghị định số 40/2014/NĐ-CP ngày 12/5/2014 quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động KH&CN*, Hà Nội, 18 trang.

Cuối cùng, một số đổi mới về chính sách tiền lương cho viên chức KH&CN dù được ban hành đến nay đã là 05 năm nhưng vẫn chưa được triển khai trên thực tế, ví dụ như chính sách tiền lương cho viên chức KH&CN là nhà khoa học đầu ngành (do chưa thực hiện việc công nhận nhà khoa học đầu ngành), viên chức KH&CN có chức danh giáo sư.

Tóm lại, những hạn chế về chính sách tiền lương cho viên chức KH&CN đã được các nhà quản lý và giới nghiên cứu bàn luận, tìm cách giải quyết nhưng hiện nay chưa tìm được giải pháp tối ưu. Điều đó xuất phát từ rất nhiều nguyên nhân, trong đó phải kể đến các nguyên nhân cơ bản sau đây:

Một là, mặc dù chính sách tiền lương đã có một số đổi mới trong những năm qua, song chưa có sự phân định rõ ràng, tách biệt giữa lương dành cho viên chức KH&CN và lương dành cho các đối tượng cán bộ, công chức, viên chức khác, còn mang tính bình quân, không bảo đảm được cuộc sống dẫn đến chưa phát huy được nhân tài, chưa tạo được động lực để nâng cao chất lượng hoạt động nghiên cứu KH&CN. Quy định mức lương cơ sở nhân với hệ số không thể hiện được rõ giá trị thực của tiền lương.

Hai là, ngân sách nhà nước còn hạn chế nên không thể trả lương cao cho tất cả viên chức KH&CN. Việc trả lương đòi hỏi phải cân đối với các đối tượng khác hưởng lương từ ngân sách nhà nước. Vì thế chỉ có thể tập trung ưu đãi đặc biệt với một số nhóm đối tượng có vai trò tiên phong trong hoạt động KH&CN như đã nêu ở trên.

Ba là, viên chức KH&CN vẫn chưa thực sự được coi trọng. Hiện vẫn có quan điểm cho rằng tiền lương trả cho nhà khoa học không nên cao hơn các nhà quản lý trong bộ máy nhà nước. Quan điểm về giới hạn

đó là không hợp lý vì vai trò của mỗi người là khác nhau, kết quả nghiên cứu của một nhà khoa học đòi hỏi có ảnh hưởng và giá trị không thua kém gì, thậm chí vượt qua những ảnh hưởng của một chính trị gia. Các nước lớn như Anh, Hoa Kỳ hay Hàn Quốc đều không giới hạn về trả lương cho nhà khoa học, họ có thể trả lương cho nhà khoa học cao hơn Thủ tướng hay Tổng thống, miễn là nhà khoa học đó mang lại nhiều lợi ích cho đất nước.

Bốn là, với quan điểm "làm gì ăn nấy" nên viên chức KH&CN được hưởng khá nhiều khoản thù lao tăng thêm, không rõ ràng và không có giới hạn.

3. Một số kiến nghị về đổi mới chính sách tiền lương cho viên chức KH&CN

Thứ nhất, cần tập trung giải quyết mối quan hệ giữa "Tiền lương - Năng suất lao động KH&CN". Theo đó, viên chức KH&CN cần được trả một mức lương cần thiết để đảm bảo sao cho họ chỉ chú tâm vào công việc nghiên cứu KH&CN. Viên chức KH&CN có thể không cần một mức tiền lương quá cao (vì mục đích cao nhất khi đến với công việc nghiên cứu KH&CN của họ là thỏa mãn niềm đam mê nghiên cứu, được sáng tạo chứ không phải là tiền bạc), nhưng họ cần đủ tiền để đảm bảo cuộc sống của bản thân và gia đình, chỉ khi ít phải lo nghĩ về chuyện vật chất thường ngày thì mới yên tâm thực hiện công việc nghiên cứu KH&CN. Hiện nay, Việt Nam chưa thể trả lương cao cho viên chức KH&CN như các nước, tuy nhiên cần phải có một mức lương sao cho cao hơn với mặt bằng chung của xã hội Việt Nam, có tính cạnh tranh với các ngành khác để giữ chân cán bộ nghiên cứu và thu hút được những người có tài năng, có đam mê nghiên cứu KH&CN vào làm việc trong tổ chức KH&CN của Nhà nước. Việc trả

lương cho viên chức KH&CN cần cân nhắc giữa việc tái sản xuất sức lao động, cân đối với các đối tượng khác hưởng lương từ ngân sách nhà nước, đồng thời căn cứ vào mức lương mà khu vực tư nhân sẵn sàng chi trả cho nhân lực KH&CN để mời họ về làm việc.

Bên cạnh đó, việc tăng lương cho viên chức KH&CN phải căn cứ vào năng suất lao động KH&CN. Trong điều kiện của Việt Nam, có thể vẫn chưa xóa bỏ ngay được việc trả lương theo ngạch, bậc, nhưng việc tăng bậc lương cần lấy năng suất lao động KH&CN làm tiêu chí quyết định thay vì thâm niên như hiện nay. Có thể phân chia lại số bậc lương sao cho không quá nhiều để tạo điều kiện mở rộng cạnh tranh và trả lương thích đáng cho những viên chức chuyên ngành KH&CN có tài năng, nhiều thành tích nghiên cứu KH&CN. Điều này là khác với thực tế chia nhiều bậc lương như trước đây rất có lợi cho những người có nhiều thâm niên nhưng ít sáng tạo.

Thứ hai, duy trì chế độ thu nhập nhiều phần nhưng xác định rõ tỷ lệ giữa tiền lương và thù lao tăng thêm của viên chức KH&CN. Cùng với tiền lương, phần thù lao tăng thêm giúp khuyến khích sự năng động và đảm bảo một cuộc sống vật chất ổn định để viên chức KH&CN yên tâm làm công tác nghiên cứu. Tuy nhiên, phần thù lao tăng thêm phải là những khoản thu nhập công khai, rõ ràng, có quan hệ bù trừ với tiền lương và cần được khống chế ở một giới hạn/tỷ lệ nhất định. Mục đích là nhằm đảm bảo cho viên chức KH&CN tập trung làm tốt các nhiệm vụ thường xuyên, tránh tình trạng chạy theo thù lao tăng thêm mà không có trách nhiệm đóng góp cho cơ quan công tác tương xứng với phần lương đã nhận. Để thực hiện được điều đó, cần phải xác định rõ nội dung, quy mô của nhiệm vụ

thường xuyên, từ đó suy ra ý nghĩa và quy mô của tiền lương.

Thứ ba, kết hợp giữa chính sách tiền lương với chính sách tạo môi trường làm việc và quan tâm tới giá trị tinh thần của viên chức KH&CN. Viên chức KH&CN cũng giống như các đối tượng lao động trong lĩnh vực khác là đều mong muốn nhận được tiền lương tương xứng với sức lao động của họ đã bỏ ra; song, nhiều viên chức KH&CN vẫn theo đuổi sự nghiệp nghiên cứu trong các tổ chức KH&CN của Nhà nước mặc dù lương của họ ở đây rất thấp không thể nuôi sống được gia đình. Lý do cho sự lựa chọn đó là vì làm việc ở các tổ chức KH&CN của Nhà nước họ mới có cơ hội thể hiện niềm say mê nghiên cứu KH&CN, có điều kiện làm việc và môi trường học thuật phát triển sự nghiệp nghiên cứu của mình. Do vậy, bù lại tiền lương thấp, Nhà nước vẫn có thể hấp dẫn các viên chức KH&CN nhờ chính sách hỗ trợ tốt về điều kiện làm việc hay cơ hội học tập và phát triển chuyên môn, ở một khía cạnh nào đó, chính những hỗ trợ này còn quan trọng hơn cả vấn đề tiền lương.

Tại điểm c, khoản 1, điều 23 của Luật KH&CN năm 2013 quy định: “Người được bổ nhiệm vào chức danh nghiên cứu khoa học và chức danh công nghệ được trang bị phương tiện và tạo điều kiện làm việc thuận lợi cao hơn mức quy định cho cán bộ, công chức nhà nước và phù hợp với yêu cầu thực hiện nhiệm vụ KH&CN được giao”. Tuy nhiên, mức cao hơn là như thế nào và phù hợp ra sao thì chưa rõ, nên trước hết cần có hướng dẫn cụ thể và đảm bảo thực hiện ưu đãi này cho viên chức KH&CN.

Thứ tư, hỏi lương chất xám thông qua chính sách tiền lương và chính sách sử dụng tri thức. Việc di chuyển của cán bộ nghiên cứu KH&CN có trình độ chuyên

môn cao và kỹ năng ra nước ngoài được các nước coi đó là một tổn thất. Để giải quyết vấn đề này, nhiều nước sử dụng tiền lương như là điều kiện quan trọng nhất nhằm khuyến khích người di cư về nước. Việt Nam ở trong hoàn cảnh không thể cung cấp đủ điều kiện về tiền lương hay cơ sở hạ tầng nghiên cứu như ở các nước phát triển. Trong trường hợp đó, Việt Nam vẫn có thể thu hút được Việt kiều tài năng về làm việc trong các tổ chức KH&CN của Nhà nước nếu trả một mức lương ít nhất cạnh tranh được với khu vực tư nhân ở trong nước, đồng thời khơi dậy lòng yêu nước và tinh thần tự hào dân tộc của Việt kiều. Nhà nước vẫn sử dụng được trí thức của cán bộ nghiên cứu KH&CN là Việt kiều mà không nhất thiết phải mời họ chuyển hẳn về nước làm việc. Chúng ta có thể lôi kéo các trí thức khoa học tài năng đang cư trú và làm việc ở nước ngoài tham gia vào các dự án định hướng theo nhiệm vụ quốc gia và thúc đẩy các nhóm nghiên cứu mạnh dưới sự lãnh đạo của các nhà nghiên cứu có uy tín. Trên thực tế, mục tiêu chủ yếu của cách làm này là làm cho các kiều bào nước ngoài trở thành một bộ phận của quá trình phát triển đất nước mà không cần buộc họ phải từ bỏ nơi làm việc ở nước ngoài để trở về nước. Vấn đề đặt ra là cần tạo nên những mối liên kết sao cho các trí thức khoa học Việt Kiều mặc dù không trở về nước nhưng vẫn kết nối một cách có hiệu quả và mang lại lợi ích cho sự phát triển của đất nước.

4. Kết luận

Những năm gần đây, việc phát triển nguồn nhân lực đất nước được Đảng và Nhà nước hết sức quan tâm. Nhiều văn kiện, nghị quyết về phát triển nguồn nhân lực của đất nước trong thời kỳ CNH, HĐH và hội nhập quốc tế đã được ban hành. Tuy nhiên, việc đầu tư thu hút nguồn nhân

lực khoa học và công nghệ chưa nhiều, đặc biệt là vấn đề tiền lương cho viên chức ngành khoa học công nghệ còn nhiều bất cập cần được đổi mới. Tiền lương cho viên chức ngành khoa học công nghệ có đảm bảo được đời sống cơ bản của viên chức thì họ mới chuyên tâm công tác tại các đơn vị, tổ chức khoa học và công nghệ. Có như vậy xã hội mới có những sản phẩm khoa học và công nghệ như mong muốn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ KH&CN và Bộ Nội vụ (2014), *Thông tư liên tịch số 24/2014/TTLT-BKHCN-BNV ngày 01/10/2014 quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành KH&CN*, Hà Nội, 14 trang.
2. Chính phủ (2010), *Nghị định số 96/2010/NĐ-CP ngày 20/9/2010 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 115/2005/NĐ-CP ngày 05/9/2005 quy định cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm của tổ chức KH&CN công lập và Nghị định số 80/2007/NĐ-CP ngày 19/5/2007 về doanh nghiệp KH&CN*, Hà Nội, 7 trang.
3. Chính phủ (2014), *Nghị định số 40/2014/NĐ-CP ngày 12/5/2014 quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động KH&CN*, Hà Nội, 18 trang.
4. Chính phủ (2013), *Nghị định số 141/2013/NĐ-CP ngày 24/10/2013 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục đại học*, Hà Nội, 7 trang.
5. Chính phủ (2016), *Nghị định số 117/2016/NĐ-CP ngày 21/7/2016 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang*, Hà Nội, 4 trang.