

Tiền lương, thu nhập của giảng viên một số trường đại học công lập khối kinh tế - xã hội ở Hà Nội

Ths. Hà Duy Hào

Đại học Lao động – Xã hội

Email: haoulsa@gmail.com

PGS.TS. Lê Thanh Hà

Đại học Lao động – Xã hội

Email: halinhoanh@yahoo.com

Bài viết này hướng vào phân tích thực trạng tiền lương - thu nhập của giảng viên một số trường đại học công lập khối kinh tế - xã hội ở Hà Nội hiện nay, đồng thời chỉ ra các nhân tố cơ bản tác động đến tiền lương - thu nhập của giảng viên đại học công lập. Trên cơ sở đó, đề xuất các giải pháp nhằm cải thiện tiền lương thu nhập cho giảng viên đại học công lập nói chung và khối kinh tế - xã hội ở Hà Nội nói riêng trong giai đoạn tới.

Từ khóa: Tiền lương, thu nhập, nhân tố tác động đến tiền lương- thu nhập, Thực trạng tiền lương thu nhập, Giảng viên đại học, đại học công lập, khối kinh tế – xã hội.

1. Đặt vấn đề

Trong nền kinh tế thị trường, tiền lương của khu vực sản xuất kinh doanh đã có sự chuyển biến rõ rệt, dần bắt kịp với cơ chế thị trường. Trong khi đó, tiền lương của khu vực Nhà nước nói chung và của đội ngũ giảng viên trong các trường đại học công lập khối kinh tế xã hội nói riêng vẫn còn phụ thuộc rất nhiều vào Nhà nước. Chính vì vậy, việc tăng lương, tăng thu nhập cho giảng viên là một bài toán lưỡng quan liên quan đến khả năng hay nguồn tài chính trong Nhà trường. Từ thực tế đó, việc tìm hiểu tiền lương – thu nhập của đội ngũ giảng viên các trường đại học công lập khối kinh tế - xã hội để có một cái nhìn tổng quát hơn về vấn đề này. Trên cơ sở đó tìm ra hướng giải quyết, tháo gỡ khó khăn trong giai đoạn hiện nay ở các Trường công lập, nhằm nâng cao chất lượng đào tạo của các nhà trường. Góp phần thúc đẩy giáo dục Việt Nam phát triển và hòa nhập cùng với mạng lưới giáo dục của các nước trong khu vực và trên thế giới.

Để làm rõ vấn đề trên, trước hết cần phải thống

nhất làm rõ quan điểm về tiền lương, thu nhập của giảng viên đại học khối công lập là hiện nay gì? Nó gồm những thành phần nào cấu thành? và hiện nay nó đang chịu tác động bởi những nhân tố nào?

Về tiền lương, hiện nay có những cách hiểu khác nhau về tiền lương. Tuy nhiên, có thể khái quát tiền lương trong nền kinh tế thị trường là giá cả sức lao động, là biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động được xác định dựa trên sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động, mối quan hệ cung cầu trên thị trường lao động và các quy định pháp luật về tiền lương.

Ở nước ta, Tiền lương cơ bản được sử dụng phổ biến trong các doanh nghiệp Nhà nước, khu vực hành chính, sự nghiệp và được xác định thông qua hệ thống thang lương, bảng lương do Nhà nước quy định. Hoặc tiền lương cơ bản còn được hiểu là một số lượng tiền nhất định nào đó ghi trong hợp đồng lao động.

Về thu nhập, tùy theo cách tiếp cận khác nhau mà có những quan niệm khác nhau về thu nhập.

Theo nghĩa rộng: Thu nhập của người lao động là toàn bộ các khoản tiền hoặc hiện vật mà người lao động nhận được và có toàn quyền định đoạt chúng.

Theo nghĩa hẹp: Thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp là những khoản thu nhập do hoạt động lao động trong doanh nghiệp đó mang lại.

Từ các quan điểm trên có thể hiểu khái niệm thu nhập của giảng viên đại học công lập là toàn bộ các khoản tiền mà các giảng viên nhận được từ nhà trường công lập trong đó bao gồm các khoản tiền lương, phụ cấp có nguồn trả từ ngân sách Nhà nước và các khoản thu nhập khác lấy từ kết quả hoạt động của nhà trường công lập.

2. Các nhân tố tác động đến tiền lương- thu nhập của giảng viên một số trường đại học công lập khối kinh tế - xã hội ở Hà Nội hiện nay

Có nhiều nhân tố ảnh hưởng đến tiền lương, thu nhập của giảng viên trường đại học công lập khối kinh tế - xã hội hiện nay. Tuy nhiên trong bài viết này, nhóm tác giả chỉ tập trung vào những yếu tố tác động trực tiếp và cụ thể gồm các yếu tố sau:

2.1. Các quy định pháp luật của Nhà nước về tiền lương của giảng viên trường đại học công lập

Đây là yếu tố thuộc nhóm các yếu tố bên ngoài tác động đến tiền lương thu nhập của giảng viên đại học công lập. Yếu tố này chi phối tất cả các trường đại học công lập và bắt buộc các trường phải thực hiện theo các quy định của nhà nước. Trong nhóm yếu tố này trước hết phải kể đến là các quy định về tiền lương tối thiểu chung, bảng lương, xếp và các phụ cấp lương cho giảng viên đại học công lập. Các yếu tố này là cơ sở để tính và trả lương cơ bản cho giảng viên, đồng thời nó cũng là cơ sở để xác định các khoản tính đóng và hưởng bảo hiểm xã hội, tính đóng bảo hiểm y tế và một số các khoản thu khác.

2.2. Quan điểm trả lương của lãnh đạo nhà trường

Quan điểm trả lương của lãnh đạo nhà trường là

yếu tố bên trong tác động trực tiếp đến số lượng tiền lương, thu nhập mà các giảng viên nhận được. Quan điểm trả lương của lãnh đạo nhà trường có vai trò quan trọng và quyết định, nó tác động trực tiếp đến cách tính tiền lương, thu nhập và độ lớn của số lượng tiền lương thu nhập mà giảng viên nhận được. Khi nhà lãnh đạo đã có quan điểm trả lương cao thì họ phải có các kế hoạch và biện pháp thực hiện để tăng nguồn thu cho nhà trường, không ngồi trong chờ và ỷ lại nguồn ngân sách của Nhà nước cấp cho giáo dục.

2.3. Tiềm lực tài chính của nhà trường

Tiềm lực tài chính của nhà trường có ảnh hưởng trực tiếp đến việc quyết định trả lương cao hay thấp cho giảng viên đại học công lập. Ở Việt Nam, nguồn lực tài chính chủ yếu của đa số các trường công lập lại chính là nguồn ngân sách Nhà nước cấp và nguồn thu học phí. Trong khi đó, cả hai nguồn này đều bị giới hạn. Nguồn ngân sách thì bị giới hạn bởi nguồn thu ngân sách Nhà nước hàng năm và tỷ lệ ngân sách cấp cho giáo dục. Nguồn thu học phí thì bị giới hạn bởi chỉ tiêu tuyển sinh hàng năm do Bộ Giáo dục cấp. Còn các nguồn thu khác như dịch vụ thì tùy vào quy mô và vị thế của từng nhà trường.

2.4. Đặc điểm của giảng viên và lao động trong trường đại học công lập

Thực hiện xếp lương và trả lương cho giảng viên theo quy định của Nhà nước thì các yếu tố như thâm niên, trình độ bằng cấp, học hàm, học vị cũng có ảnh hưởng rất lớn đến tiền lương thu nhập của giảng viên đặc biệt là lương cơ bản. Ngoài ra yếu tố thâm niên của giảng viên còn ảnh hưởng đến các loại phụ cấp tính theo thâm niên như phụ cấp thâm niên vượt khung và phụ cấp thâm niên nghề giáo. Hơn nữa, quy mô và số lượng giảng viên, lao động trong nhà trường cũng có ảnh hưởng đến việc phân chia và xác định tiền lương thu nhập cho giảng viên.

Bảng 1: Cơ cấu TLTNBQ tháng của giảng viên một số trường đại học công lập khối kinh tế - xã hội ở Hà Nội

| STT | Thu nhập bình quân tháng | Đơn vị đồng/tháng |
|-----|---|-------------------|
| 1 | Do nhà trường trả vào tài khoản ngân hàng | 6.251.300 |
| 2 | Từ hoạt động nghiên cứu khoa học* | 775.000 |
| 3 | Từ số giờ giảng thừa** | 2.058.300 |
| | Tổng | 9.084.600 |

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả.

*Chú thích: Chỉ tiêu * và ** được tác giả tính toán từ số liệu điều tra theo năm, sau đó chia cho số tháng thực hiện trong năm. Chỉ tiêu * chia cho 12 tháng; chỉ tiêu ** chia cho 10 tháng.*

3. Nguồn dữ liệu nghiên cứu:

3.1. Mẫu nghiên cứu

Để có cơ sở thực tiễn đánh giá, nhóm nghiên cứu đã tiến hành khảo sát một số trường đại học công lập khối kinh tế – xã hội trên địa bàn nội thành Hà Nội nhằm bước đầu phác họa những đặc điểm cơ bản về tiền lương – thu nhập của giảng viên đại học công lập khối kinh tế – xã hội trên địa bàn Hà Nội nói riêng và đại học công lập nói chung. Do yếu tố thời gian và kinh phí nên tác giả đã lựa chọn 3 trường đại học công lập khối kinh tế - xã hội ở các quận nội thành của Hà Nội để tiến hành điều tra. Đó là: Trường đại học kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội, Trường đại học khoa học xã hội và nhân văn – Đại học Quốc gia Hà Nội, Trường đại học Lao động – Xã hội. Mỗi trường tác giả điều tra 20 giảng viên cơ hữu nằm trong biên chế lao động của Nhà trường, bằng hai hình thức gửi bảng hỏi qua e-mail và cầm bảng hỏi phỏng vấn trực tiếp. Kết quả thu được số phiếu theo theo dự kiến ban đầu là mỗi trường 20 phiếu và tổng là 60 phiếu.

3.2. Kết quả thu thập phiếu điều tra

Kết quả tổng hợp phiếu điều tra 60 giảng viên của 3 trường đại học công lập khối kinh tế - xã hội ở Hà Nội. Xét về giới tính, tỷ lệ giảng viên nam là 41,7%, tỷ lệ giảng viên nữ 58,3%. Xét về độ tuổi, số giảng viên được điều tra chủ yếu nằm trong độ tuổi từ 30 đến 39 tuổi chiếm 53,3% tổng số phiếu điều tra. Về trình độ học vấn của đối tượng điều tra, chủ yếu là trình độ thạc sỹ chiếm 70%, trình độ tiến sỹ và phó giáo sư chiếm 13,3%, trình độ đại học là 16,7% hầu hết số giảng viên này đang theo học trình độ thạc sỹ.

Dữ liệu được xử lý với SPSS để đưa ra các dữ liệu bình quân và được sử dụng vào phân tích các nội dung của vấn đề nghiên cứu.

4. Một số kết quả nghiên cứu

4.1. Thực trạng tiền lương thu nhập bình quân (TLTNBQ) tháng của giảng viên do nhà trường

chi trả

Số liệu điều tra cho thấy, thu nhập bình quân hàng tháng của giảng viên các trường đại học công lập khoảng 9.084.600 đồng/tháng. Các khoản thu nhập này gồm thu nhập hàng tháng do nhà trường trả vào tài khoản ngân hàng, thu nhập từ hoạt động nghiên cứu khoa học và tiền thừa giờ đã được quy ra theo tháng.

Trong đó, khoản thu nhập hàng tháng do nhà trường trả vào tài khoản ngân hàng bao gồm: (1) lương cơ bản tính theo hệ số lương trong bảng lương Nhà nước; (2) các khoản phụ cấp được chi trả hàng tháng cho giảng viên là phụ cấp ưu đãi nghề giáo và phụ cấp thâm niên nghề giáo, ngoài ra một số giảng viên được điều tra còn có phụ cấp chức vụ lãnh đạo và (3) tiền lương tăng thêm hay tiền lương hai được tính trả dựa trên hiệu quả hoạt động của nhà trường.

Cụ thể, tiền lương tháng của giảng viên được tính dựa trên những yếu tố: hệ số lương theo bảng lương Nhà nước và hệ số tiền lương tăng thêm của nhà trường. Điều này cho thấy các trường đại học công lập trả lương không thể tách rời bảng lương do Nhà nước quy định. Đây là một yếu tố hoàn toàn trái ngược với các trường đại học ngoài công lập. Chính việc thực hiện quy định trả lương này đã ảnh hưởng đến việc thu hút đội ngũ giảng viên giỏi toàn tâm, toàn ý, toàn thời gian với công việc giảng dạy, nghiên cứu của nhà trường.

Qua kết quả khảo sát còn cho thấy, tiền lương tháng của giảng viên đại học được tính dựa trên hệ số bình bầu thi đua. Yếu tố này chiếm 75% tổng số phiếu trả lời phỏng vấn. Tuy nhiên, khi phỏng vấn sâu một số giảng viên về cách xác định hệ số bình bầu thi đua thì đa số giảng viên đều cho biết đây là hệ số xét thưởng thì hợp lý hơn là hệ số dùng để trả lương tháng. Thậm chí, có nhà trường còn sử dụng hệ số thi đua của năm trước để để tính trả lương cho tất cả các tháng ở năm sau. Điều này thực sự chưa

Bảng 2: Những yếu tố dùng để tính tiền lương tháng cho giảng viên đại học công lập khối kinh tế - xã hội ở Hà Nội

| STT | Yếu tố để tính tiền lương tháng | Số lượng | Tỷ lệ % |
|-----|--|----------|---------|
| 1 | Hệ số lương theo bảng lương Nhà nước | 60 | 100 |
| 2 | Số giờ giảng thực tế trong tháng | 30 | 50 |
| 3 | Hệ số bình bầu thi đua của tháng | 15 | 25 |
| 4 | Hệ số bình bầu thi đua của học kỳ, năm học | 45 | 75 |
| 5 | Hệ số tiền lương tăng thêm của nhà trường | 60 | 100 |
| 6 | Khác | 30 | 50 |

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả.

hợp lý và còn thể hiện rất lớn tính bình quân trong trả lương. Qua đây ta thấy, các trường đại học công lập khối kinh tế xã hội nói riêng và các trường đại học công lập nói chung chưa thực hiện trả lương theo năng lực và kết quả đánh giá của từng giảng viên.

Về phụ cấp trong thu nhập hàng tháng của giảng viên, qua kết quả khảo sát có hai khoản phụ cấp mà bất kỳ một người giảng viên đại học công lập nào cũng được hưởng đó là phụ cấp ưu đãi nghề giáo và phụ cấp thâm niên nghề giáo. Các khoản phụ cấp khác như phụ cấp chức vụ lãnh đạo, phụ cấp công tác Đảng, đoàn thể (những phụ cấp này đều do Nhà nước quy định). Ngoài các khoản phụ cấp do Nhà nước quy định, ở các trường đại học công lập khối kinh tế xã hội còn có các khoản phụ cấp do Nhà trường tự xây dựng như phụ cấp điện thoại cho các vị lãnh đạo, phụ cấp lưu động, đi lại cho các giảng viên phải tự túc phương tiện đi lại giảng dạy ở các địa điểm khác ngoài trường.

Về tiền lương tăng thêm hay tiền lương hai mà các giảng viên nhận được hàng tháng. Đây là số tiền được tính dựa trên sự cân đối thu chi trong các hoạt động của Nhà trường. Nếu trường nào có nguồn thu dồi dào thì tiền lương này sẽ cao và ngược lại. Tuy nhiên, về kỹ thuật tính toán số lượng tiền lương này thì mỗi trường lại có công thức tính khác nhau tùy theo quan điểm của từng trường.

4.2. Thực trạng tiền lương thu nhập bình quân tháng của giảng viên do cơ quan tổ chức ngoài trường chi trả

Khi được hỏi về “Ngoài công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học trong Nhà trường, các thầy/cô có tham gia các hoạt động tạo ra thu nhập do cơ quan tổ chức bên ngoài trường chi trả không?” thì có 83,3% tương ứng với 50 phiếu trả lời “có” và 10 phiếu tương ứng với 16,7% trả lời “không”. Các phiếu 100% trả lời là “không” đều nằm trong độ tuổi dưới 29 tuổi. Điều này chứng tỏ các giảng viên trẻ đều tập trung thời gian cho công tác nghiên cứu bài

giảng để đứng lớp và học tập nâng cao trình độ. Ở độ tuổi này các giảng viên trẻ ở các trường đại học nói chung đều chịu hai áp lực lớn đó là học tập nâng cao trình độ và nghiên cứu soạn bài. Những giảng viên có thực hiện các hoạt động làm thêm chủ yếu là những người đã có kinh nghiệm giảng dạy hoặc họ đã đạt được học vị để đảm bảo chắc chắn công việc trong trường. Với 83,3% các giảng viên trả lời có tham gia các hoạt động tạo ra thu nhập ở bên ngoài thì 76% trong số đó là đi giảng dạy cho các trung tâm hoặc cho các trường khác, 50% trong số đó có tham gia các hoạt động tư vấn trong lĩnh vực chuyên môn mà giảng viên đang giảng dạy, 30% đứng ra tự kinh doanh hoặc góp vốn kinh doanh với người khác. Với số tiền thu về trung bình khoảng 2.750.000 đồng/tháng.

Như vậy, kết hợp với số tiền lương thu nhập trong nhà trường, các giảng viên có hoạt động làm thêm ở một số trường đại học công lập khối kinh tế xã hội ở Hà Nội đã có thu nhập bình quân tháng khoảng 11.834.600 đồng. Đây không phải là mức thu nhập thấp quá thấp so với mặt bằng tiền lương hiện nay ở Thủ đô Hà Nội. Tuy nhiên, để đạt được mức thu nhập này, các giảng viên phải có trình độ ít nhất là thạc sỹ, phải có thâm niên trong nghề, phải chuyên sâu trong lĩnh vực chuyên môn. Nếu so với những tiêu chuẩn này, thì đây là một mức thu nhập thấp trong xã hội. Đối với giảng viên trẻ, để tích lũy được kiến thức kinh nghiệm và trình độ thì hầu như không có thời gian làm thêm. Và như vậy, đây là một khó khăn để họ có thể đem hết sự nhiệt tình của tuổi trẻ để công hiến cho nghề.

4.3. Đánh giá của giảng viên ở một số trường đại học công lập khối kinh tế xã hội về tiền lương thu nhập của họ

Khi được hỏi “Đánh giá của thầy/cô về tiền lương thu nhập do Nhà trường chi trả” với cách cho điểm các mức độ là “1: đồng ý rất thấp; 2: đồng ý thấp; 3: đồng ý trung bình; 4: đồng ý cao; 5: đồng ý rất cao” ta thu được kết quả trung bình của các

Bảng 3: Các hoạt động tạo ra thu nhập do cơ quan, tổ chức ngoài trường chi trả*

| STT | Tiêu chí | Số lượng (người) | Tỷ lệ % |
|-----|--------------|------------------|---------|
| 1 | Giảng dạy | 38 | 76 |
| 2 | Tư vấn | 25 | 50 |
| 3 | Kinh doanh** | 15 | 30 |
| 4 | Khác | 10 | 20 |

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả.

Chú thích: * Tác giả tính toán từ số liệu điều tra theo năm sau đó chia cho 12 tháng; ** Bao gồm tự kinh doanh, góp vốn kinh doanh với người khác.

mức độ ở từng tiêu chí ở bảng 4. Có 15 tiêu chí đưa ra để các giảng viên đánh giá về tiền lương thu nhập của họ do Nhà trường chi trả. Trong đó có các nhóm tiêu chí đánh giá về các vấn đề là trả lương ngang bằng với thị trường, đảm bảo đời sống của giảng viên, cách tính trả lương,...

Ở bảng 4, tác giả đã tính ra kết quả trung bình của từng tiêu chí. Ta lấy điểm 3 là điểm phản ánh mức độ đánh giá trung bình. Như vậy, ở tiêu chí 1, điểm trung bình của các mức độ đánh giá là 2,75 điểm. Đây là điểm dưới 3 tức là đa số các giảng viên được phỏng vấn cho rằng tiền lương thu nhập của họ chưa được trả tương xứng với mức độ đóng góp của họ cho Nhà trường. Nếu so với các trường đại học công lập khác trên địa bàn Hà Nội, thì phần lớn giảng viên được phỏng vấn đều đồng ý “*tiền lương thu nhập của họ được trả ngang bằng với các trường*” điểm trung bình của các mức độ đánh giá của tiêu chí này là 3,15 điểm. Nhưng nếu so sánh với các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn Hà Nội thì tiêu chí “*tiền lương thu nhập của thầy/ cô được*

trả ngang bằng với các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn Hà Nội” có số điểm đánh giá bình quân là 1,75 điểm. Đây là tiêu chí có số điểm thấp nhất trong 15 tiêu chí đánh giá đưa ra. Mức điểm bình quân là 1,75 nằm dưới mức điểm 2 là mức đồng ý thấp. Như vậy, với tiêu chí này hầu hết các giảng viên được phỏng vấn đều cho rằng tiền lương thu nhập của họ được trả thấp hơn so với các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn Hà Nội. Và nếu so với công việc tương đương trên thị trường lao động Hà Nội thì tiền lương thu nhập của các giảng viên được phỏng vấn vẫn thấy hơn, điểm bình quân là 2,25 điểm. Ba tiêu chí có số thứ tự từ 2 cho đến 4 là các tiêu chí nhằm đánh giá tiền lương theo cơ chế thị trường. Điểm bình quân của các tiêu chí này đều thấp cho thấy mặc dù Nhà nước đã giao quyền tự chủ cho các trường đại học công lập nhưng về vấn đề tiền lương các trường này vẫn còn nhiều ràng buộc vào các quy định của Nhà nước. Do đó đã làm giảm yếu tố cạnh tranh, ảnh hưởng không tốt đến chất lượng đào tạo.

Bảng 4: Đánh giá về tiền lương thu nhập (TLTN) của giảng viên do Nhà trường trả.

| STT | Tiêu chí | Điểm trung bình |
|-----|--|-----------------|
| 1 | TLTN được trả tương xứng với mức độ đóng góp của Thầy/ Cô cho Nhà trường | 2,75 |
| 2 | TLTN của Thầy/Cô được trả ngang bằng với các trường đại học công lập khác trên địa bàn Hà Nội | 3,15 |
| 3 | TLTN của Thầy/Cô được trả ngang bằng với các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn Hà Nội | 1,75 |
| 4 | TLTN của Thầy/Cô được trả ngang bằng với TLTN của công việc tương ứng trên thị trường lao động | 2,25 |
| 5 | Đây là mức TLTN thấp trong xã hội hiện nay | 2,75 |
| 6 | Đây là mức TLTN trung bình trong xã hội hiện nay | 3,85 |
| 7 | Đây là mức TLTN trung bình khá trong xã hội hiện nay | 2,50 |
| 8 | Đây là mức tiền lương thu nhập cao trong xã hội hiện nay | 2,25 |
| 9 | Mức TLTN này đảm bảo cuộc sống hiện tại cho Thầy/Cô và gia đình | 2,25 |
| 10 | Cách tính TLTN của Nhà trường vẫn mang tính bình quân cào bằng | 4,05 |
| 11 | Cách tính trả lương của Nhà trường chủ yếu vẫn dựa vào thâm niên, bằng cấp | 3,78 |
| 12 | Cách tính trả lương của Nhà trường đã phát huy được năng lực làm việc của giảng viên | 2,23 |
| 13 | Cách tính trả lương của Nhà trường đã phát huy được tinh thần trách nhiệm trong công việc của giảng viên | 2,23 |
| 14 | Cách tính trả lương của Nhà trường được ghi rõ trong quy chế chi tiêu của Nhà trường | 4,35 |
| 15 | Mức độ hài lòng của Thầy/Cô về TLTN do Nhà trường chi trả | 3,15 |

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả.

- Về tiền lương thu nhập và mức sống của giảng viên ở một số trường đại học công lập khối kinh tế xã hội trên địa bàn Hà Nội

Đánh giá nội dung này là các tiêu chí có số thứ tự từ 5 cho đến 9 trong bảng 4. Phần lớn các giảng viên được phỏng vấn đều đồng ý “đây là mức tiền lương thu nhập trung bình trong xã hội hiện nay”, điểm bình quân của tiêu chí này là 3,85 điểm. Nhưng nếu cho rằng “đây là mức tiền lương thu nhập trung bình khá trong xã hội hiện nay” thì mức độ đồng ý đã giảm đi 1,35 điểm còn lại là 2,5 điểm, tức là dưới mức đồng ý trung bình. Nhưng nếu cho rằng “đây là mức tiền lương thu nhập thấp hoặc cao trong xã hội hiện nay” thì mức độ đồng ý cũng rất thấp, số điểm bình quân tương ứng là 2,75 điểm và 2,25 điểm.

Như ở phần trên đã đề cập, có 83,3% các giảng viên được phỏng vấn đều có hoạt động làm thêm tạo ra thu nhập. Như vậy, để đảm bảo cuộc sống hiện tại cho mình và gia đình mình các giảng viên phải làm thêm để tăng thu nhập. Mức độ đồng ý với tiêu chí “Mức tiền lương thu nhập này đảm bảo cuộc sống hiện tại cho thầy cô và gia đình” có số điểm bình quân do các giảng viên đánh giá là 2,25 điểm. Đây là số điểm gần với mức “đồng ý thấp”. Như vậy, đa số các giảng viên đều cho rằng rất khó đảm bảo cuộc sống của mình và gia đình với mức tiền lương thu nhập do trường chi trả.

- Về cách tính tiền lương thu nhập trả cho giảng viên ở một số trường đại học công lập khối kinh tế xã hội trên địa bàn Hà Nội

Để đánh giá vấn đề này tác giả đã xây dựng 5 tiêu chí, ở bảng 4 các tiêu chí đó có số thứ tự từ 10 cho đến 14. Trước hết là tiêu chí nhận xét về tính bình quân cao bằng trong trả lương, đây là tiêu chí có số điểm bình quân cao, đạt 4,05 điểm. Đa số giảng viên được phỏng vấn đều cho rằng “Cách tính trả lương của Nhà trường chủ yếu vẫn dựa vào bằng cấp, thâm niên”. Chính việc tính trả lương bình quân cao bằng và chủ yếu dựa vào bằng cấp thâm niên nên không phát huy được khả năng làm việc và tinh thần trách nhiệm trong công việc của giảng viên. Các giảng viên có giờ thì lên lớp, thời gian còn lại giành cho công việc khác. Việc đầu tư nghiên cứu phục vụ công việc giảng dạy không được giành nhiều thời gian và công sức.

Hai tiêu chí đánh giá về “Cách tính trả lương của Nhà trường đã phát huy được năng lực làm việc của giảng viên” và “Cách tính trả lương của Nhà trường đã phát huy được tinh thần trách nhiệm trong công việc của giảng viên” đều được đánh giá với số điểm bình quân của các mức độ đồng ý là 2,23 điểm. Số

điểm này cao hơn một chút so với mức đồng ý thấp (2 điểm). Với số điểm đạt được như trên thực sự là một trở ngại lớn cho công cuộc nâng cao chất lượng đào tạo của các trường đại học công lập khối kinh tế xã hội trên địa bàn Hà Nội.

Tiêu chí thể hiện sự minh bạch, rõ ràng trong cách tính trả lương cho giảng viên thể hiện ở tiêu chí có số thứ tự số 14 (bảng 4). Đây là tiêu chí có mức độ đánh giá đồng ý cao nhất, điểm bình quân là 4,35 điểm. Các trường đều thể hiện rõ cách tính trả lương cho giảng viên trong quy chế chi tiêu nội bộ hay quy chế nội bộ của Nhà trường. Trong quy chế có ghi rõ công thức tính lương và các khoản thu nhập khác chi cho giảng viên. Các giảng viên đều có thể tự tính và kiểm tra được số lượng tiền lương thu nhập của họ do Nhà trường chi trả.

Mức độ hài lòng của giảng viên về tiền lương thu nhập do Nhà trường chi trả. Tiêu chí này chịu ảnh hưởng và chi phối rất lớn của tiêu chí đầu tiên, tiêu chí về “Tiền lương thu nhập được trả tương xứng với mức độ đóng góp của Thầy/ Cô cho Nhà trường”. Ngoài ra, nó còn bị chi phối bởi các yếu tố khác như sự linh hoạt về thời gian làm việc của giảng viên, mức độ độc lập cao trong công việc,... Mức độ hài lòng của giảng viên về tiền lương thu nhập có điểm bình quân đạt 3,15 điểm. Đây là điểm đánh giá mức độ đồng ý trên mức trung bình. Tuy nhiên trong số 60 giảng viên được điều tra, không có giảng viên nào lựa chọn ở mức 5 (mức rất cao) mà chỉ có 17 giảng viên lựa chọn ở mức 4 (mức cao) chiếm 28,3%; đa số giảng viên chọn ở mức 3 (mức trung bình), 35 người tương ứng là 58,3%; 8 giảng viên chọn ở mức 2 (mức thấp) chiếm 13,3%.

5. Một số giải pháp và kiến nghị nhằm cải thiện tiền lương thu nhập cho giảng viên đại học công lập khối kinh tế - xã hội ở Hà Nội

5.1. Hoàn thiện cơ cấu tổ chức các trường đại học công lập khối kinh tế xã hội

Hầu hết các trường đại học công lập hiện nay đều có tỷ lệ lao động gián tiếp cao, số lượng lao động gián tiếp nhiều. Đây là một trở ngại lớn đối với việc nâng cao tiền lương thu nhập cho đội ngũ giảng viên, lực lượng lao động chính trong Nhà trường.

Cùng với sự phát triển và hỗ trợ của khoa học kỹ thuật, một số phòng ban, bộ phận có thể gộp lại, thực hiện giảm biên chế. Mỗi một trường sẽ có một cơ cấu tổ chức bộ máy khác nhau, do vậy, tùy vào thực tế của mỗi trường mà xem xét đưa ra các biện pháp hợp lý, tránh các tác động tiêu cực, không tốt đến tâm tư, tình cảm của một bộ phận người lao động trong Nhà trường.

Hoàn thiện cơ cấu tổ chức bộ máy và tinh giảm biên chế là giải pháp mà các trường đại học công lập hiện nay cần thiết phải thực hiện. Thực hiện giải pháp này không những làm tăng tiền lương thu nhập cho giảng viên mà còn làm tăng tiền lương thu nhập cho chính bản thân các lao động ở phòng ban, bộ phận gián tiếp.

5.2 Thực hiện các biện pháp tạo nguồn trả lương trong các trường đại học công lập

Với quan điểm trả lương cho giảng viên là sự đầu tư cho phát triển và nâng cao chất lượng đào tạo đại học thì cần thiết phải trả lương cao. Ngoài nguồn trả lương từ ngân sách Nhà nước cấp. Đề tạo nguồn trả lương cho các trường cần áp dụng các biện pháp sau đây:

Tiếp tục trao quyền cho hiệu trưởng chịu trách nhiệm toàn bộ về các hoạt động của Nhà trường

Hiệu trưởng là người đứng đầu của một Nhà trường, chịu trách nhiệm trước pháp luật về việc sử dụng các tài sản của Nhà nước và chịu trách nhiệm trả lương cho cán bộ công nhân viên trong toàn Nhà trường. Trong tương lai, các hiệu trưởng này như là các giám đốc của các công ty cung cấp dịch vụ đào tạo. Và hiệu trưởng nhà trường sẽ toàn quyền trả lương cho cán bộ giảng viên, trả lương gắn với nhiệm vụ, hiệu quả lao động giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

Tăng cường tự chủ tài chính cho các trường đại học công lập

Tự chủ tài chính có nghĩa là thu đủ bù đắp chi tương ứng với chất lượng đào tạo, hướng đến bền vững tài chính. Các trường đại học công lập cần xác định rõ mục tiêu để được tự chủ tài chính. Cụ thể cho việc thực hiện giải pháp này, theo tác giả cần thiết lập điều kiện tự chủ tài chính và phân nhóm các trường đại học công lập tự chủ tài chính. Để tăng khả năng tự chủ tài chính cho các trường đại học công lập cần thực hiện các biện pháp tự chủ về đào tạo, tự chủ về số lượng tuyển sinh và tự chủ về các nguồn thu trong Nhà trường.

- *Tự chủ về đào tạo*: Các trường được phép xây dựng chương trình: nội dung giảng dạy, số lượng môn học, lộ trình giảng dạy từng môn học,... Các trường được phép chủ động trong đào tạo phù hợp với sự phát triển của đất nước. Bộ Giáo dục và đào tạo là đơn vị đánh giá chất lượng qua việc xây dựng và phổ biến thang đo đánh giá chất lượng đào tạo, cơ chế kiểm tra, giám sát rộng rãi trong tương lai gần.

- *Tự chủ về tuyển sinh*: Cho phép trường được

quyết định số lượng tuyển đầu vào tương ứng với năng lực hiện có của trường: cơ sở vật chất, đội ngũ giảng viên, khả năng hợp tác trong đào tạo với quốc tế. Thực hiện nới lỏng đầu vào và thắt chặt đầu ra.

- *Tự chủ về nguồn thu (bao gồm: mức thu và nội dung thu)*: Theo Nghị định 43/2006/NĐ-CP, về bản chất mới chỉ tự chủ về mức chi, nhưng nếu không được tự chủ về mức thu, các trường sẽ không thể có nguồn để chi. Với nội dung tự chủ về nguồn thu các trường công lập sẽ tự xác định mức thu học phí và các phí khác tùy vào vị thế của Nhà trường và tùy vào từng ngành nghề đào tạo.

Gắn hoạt động giảng dạy của Nhà trường với hoạt động chuyên môn ở doanh nghiệp

Việc đào tạo của Nhà trường là phải xuất phát từ nhu cầu của thị trường. Để nắm bắt được các nhu cầu của thị trường thì các trường đại học phải cùng với các doanh nghiệp hợp tác và chia sẻ. Các trường đại học chuyên ngành kinh tế có thể là các chuyên gia cung cấp dịch vụ và tư vấn cho doanh nghiệp. Đồng thời, cũng dựa vào doanh nghiệp để tiến hành các hoạt động đào tạo của Nhà trường mà không mất nhiều chi phí bỏ ra. Như vậy, các trường này lại thu được tiền đồng thời lại hạn chế được chi phí đào tạo.

5.3 Hoàn thiện công thức và các tham số tính trả lương cho giảng viên

Để thực hiện giải pháp này trước hết cần xem xét đến năng lực đội ngũ làm công tác lao động tiền lương trong các trường công lập. Từ trước đến nay, đội ngũ lao động này hầu chỉ thực hiện những phép tính đơn giản để tính trả lương cho cán bộ, giảng viên trong Nhà trường. Để hoàn thiện công thức và các tham số tính trả lương cho giảng viên, biện pháp đầu tiên cần thực hiện đó là nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ làm công tác tiền lương trong các trường đại học công lập.

Phải xác định quan điểm trả lương cho cán bộ, giảng viên gắn với nhiệm vụ, hiệu quả lao động giảng dạy và nghiên cứu khoa học, không phụ thuộc quá nhiều vào bảng lương Nhà nước. Muốn vậy, phải xác định được nhiệm vụ cụ thể của từng giảng viên, phải xây dựng được tiêu chí đánh giá hiệu quả lao động giảng dạy và nghiên cứu khoa học của giảng viên. Các tiêu chí này phải là tham số có trọng lượng trong công thức tính trả lương cho giảng viên. Quan điểm trả lương này cũng chính là các khuyến nghị đã được các giảng viên đề xuất trong phiếu khảo sát có số điểm bình quân các mức độ cao hơn 4 điểm.

Công thức tính trả lương cho giảng viên cần phải được hoàn thiện theo hướng tăng tỷ trọng tiền lương theo đánh giá hiệu quả lao động giảng dạy và nghiên cứu khoa học của giảng viên, giảm tỷ trọng tiền lương hưởng theo lương cơ bản, để tránh trường hợp thâm niên nhiều, đóng góp ít nhưng lương vẫn cao.

Các tiêu chí đánh giá hiệu quả lao động của giảng viên phải lượng hóa được, phải xác định được một cách chính xác. Có thể dùng cả tiêu chí phản hồi của người học để đánh giá hiệu quả công việc giảng dạy của giảng viên.

5.4 Một số kiến nghị với các cơ quan quản lý Nhà nước

Thứ nhất, Công tác quản lý nhà nước đối với giáo dục và đào tạo trong thời gian tới cần đổi mới theo hướng hiện đại, phù hợp với yêu cầu đang đặt ra và phù hợp với phương thức quản lý công mới.

Nhà nước cũng cần hoàn thiện cơ chế để đẩy mạnh phân cấp trong công tác quản lý nhà nước về giáo dục và đào tạo cùng với việc giao quyền tự chủ thực sự cho các cơ sở giáo dục. Hiện nay, về phân cấp trong công tác quản lý nhà nước, Chính phủ đã ban hành Nghị quyết số 08/2004/NQ-CP ngày 30 tháng 6 năm 2004 quy định về đẩy mạnh phân cấp quản lý nhà nước giữa Chính phủ và chính quyền tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; về công tác quản lý nhà nước đối với giáo dục và đào tạo, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 115/2010/NĐ-CP ngày 24 tháng 12 năm 2010 quy định trách nhiệm quản lý nhà nước về giáo dục; về tự chủ trong giáo dục, đã có Nghị định số 43/2006/NĐ-CP và Thông tư liên tịch số 07/2009/TTLT-BGDĐT-BNV. Tuy nhiên, các quy định này còn chung chung, làm cho các cấp quản lý và các cơ sở giáo dục còn nhiều lúng túng, khó khăn trong thực hiện, dẫn đến hiệu quả của công tác quản lý nhà nước đối với giáo dục và đào tạo thấp.

Tài liệu tham khảo:

1. Chính phủ (2004), Nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 quy định hệ thống bảng lương cho khu vực hành chính sự nghiệp.
2. Chính phủ (2000), Quyết định số 86/2000/QĐ/TTg ngày 18/7/2000 ban hành quy chế trường đại học dân lập.
3. ĐCSVN (2011), Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, NXB CTQG.
4. Quốc hội nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2005), Luật Giáo dục và những văn bản hướng dẫn thi hành, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
5. Nguyễn Tiệp (2007), Giáo trình “Tiền lương tiền công” NXB Lao động Xã hội, Hà Nội.
6. Từ điển giải nghĩa Kinh tế - Kinh doanh (Anh - Việt) (1996), NXB Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.

Thứ hai, Giao quyền tự chủ thực sự cho các trường đại học công lập và cần xác lập cơ chế, tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh trong giáo dục và đào tạo. Đây chính là động lực để phát huy tính tự chủ, sáng tạo của các trường đại học công lập, thúc đẩy sự phát triển chung của nền giáo dục và đào tạo.

Thứ ba, Thực hiện “cởi trói” cho các trường đại học công lập, từng bước tạo sự cạnh tranh lành mạnh giữa hai khối trường công lập và ngoài công lập. Cạnh tranh để phát triển, nếu không có sự cạnh tranh, các trường đại học công lập khó mà thoát ra khỏi cái vỏ bọc bao cấp của Nhà nước.

Thứ tư, Nhà nước cần sớm cụ thể hóa các quan điểm của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ giảng viên. Mặc dù, trong nhiều năm qua, giáo dục và đào tạo được xác định là “quốc sách hàng đầu”, nhưng chế độ chính sách đối với những người trực tiếp thực hiện sự nghiệp này thì hoàn toàn chưa xứng đáng, thậm chí quá thấp so với mặt bằng chung của xã hội. Đây chính là một trong những nguyên nhân làm cho lĩnh vực giáo dục và đào tạo không những gặp khó khăn trong việc thu hút nguồn nhân lực có chất lượng cao mà còn bị “chảy máu chất xám”. Chính vì vậy, trong thời gian tới, Nhà nước cần coi trọng việc hoàn thiện chính sách đãi ngộ hợp lý cho đội ngũ cán bộ giảng viên đại học công lập. Đảng và Nhà nước cần cụ thể hóa trách nhiệm của cấp ủy, chính quyền các địa phương trong triển khai thực hiện quan điểm đổi mới toàn diện nền giáo dục và đào tạo đã được Đại hội XI xác định. Từng cấp ủy, chính quyền địa phương cần xác định đúng vai trò và dành sự quan tâm thỏa đáng cho giáo dục và đào tạo theo đúng quan điểm “Giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu”, “Đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho phát triển”. □