

MỘT SỐ NGHIÊN CỨU VỀ CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN THU NHẬP CỦA GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG LẬP TRONG ĐIỀU KIỆN TỰ CHỦ TÀI CHÍNH

NGUYỄN THỊ HỒNG*

Ngày nhận bài: 01/08/2017; ngày sửa chữa: 10/08/2017; ngày duyệt đăng: 30/08/2017.

Abstract: Salary system is one of the instruments of management, affecting development of teaching staff at universities as well as improvement of training quality. There are many studies on payroll models for faculties, especially faculties at public universities. In this article, author mentions some domestic and foreign researches related to the faculty income at public universities in context of financial autonomy.

Keywords: Faculty income, public university, financial autonomy.

1. Đặt vấn đề

Hệ thống tiền lương thu nhập là nhân tố có tác động sâu sắc tới động lực và hiệu quả làm việc của đội ngũ giảng viên (GV) và nghiên cứu viên ở các trường đại học (ĐH). Trên thế giới, nhiều nước đã và đang xây dựng được các hệ thống chế độ chính sách minh bạch và phù hợp đối với việc tuyển dụng, chế độ làm việc, đặc biệt là các chính sách về lương, thưởng, thăng tiến, phát triển chuyên môn, đánh giá đãi ngộ cho GV và nghiên cứu viên... Một trong những thay đổi trong chính sách trả lương hiện nay là trả lương dựa trên năng lực và chất lượng làm việc của GV và nghiên cứu viên, mà nhờ đó các trường ĐH ở các nước đã tạo được động lực phấn đấu và cạnh tranh hơn cho đội ngũ này. Trước đây, chi phí cho giáo dục ĐH dựa trên đầu vào như số lượng GV, năm công tác, số lượng sinh viên. Những năm gần đây, việc cấp ngân sách và trả lương cho GV được tiến hành theo những mô hình khác nhau. Do tính tự chủ cao, mỗi trường ĐH đều có các chính sách cho GV và cán bộ nghiên cứu của riêng mình, gồm chính sách lương, thưởng; chính sách thăng tiến, đào tạo và bồi dưỡng nâng cao trình độ; quy định về đánh giá GV... Các chính sách này thường xuyên được điều chỉnh để phù hợp với điều kiện và yêu cầu mới.

2. Nội dung

Đối với các trường ĐH, tiền lương, thu nhập của GV được xem như là chỉ tiêu, là thước đo đánh giá mức độ đầu tư cho giáo dục. Lập luận này có thể được giải thích rằng, bỏ qua các yếu tố lãnh thổ và vùng miền, tiền lương GV chiếm phần lớn nhất của danh mục chi tiêu trong ngân sách đầu tư cho giáo dục. Thực tế cho thấy, xấp xỉ 50% chi tiêu hiện tại ở châu Phi, 80% ở châu Á, 95% ở châu Mĩ Latinh (UNESCO, 1991) và trên 50% tổng thu nhập quốc nội ở các nước OECD được sử dụng để chi trả tiền lương cho GV (Caillods, 2003).

Có rất nhiều quan điểm và minh chứng cụ thể chứng tỏ rằng, trong hệ thống giáo dục, tiền lương, thu nhập là yếu tố quan trọng tạo ra động lực làm việc của GV (Figlio,

1997). Một điểm đáng chú ý ở đây là mức lương thấp sẽ dẫn đến sự thiếu hụt GV và đây là vấn đề nguy hại nhất đối với hệ thống giáo dục của mỗi quốc gia. Thêm vào đó, có nhiều nghiên cứu cũng chỉ ra rằng, hiệu quả làm việc của đội ngũ GV sẽ giảm xuống khi thu nhập mà họ kiếm được bằng nghề giáo thấp hơn thu nhập họ kiếm được từ các công việc ngoài ngành.

Mức lương và chi phí về tiền lương ảnh hưởng tới quyết định liên quan tới việc tuyển dụng và giữ chân đội ngũ GV và nó cũng có mối quan hệ chặt chẽ tới niềm đam mê với nghề của GV. Cũng có khá nhiều nghiên cứu cho thấy lương và thu nhập của GV càng cao sẽ làm giảm khả năng GV bỏ nghề để tìm kiếm cơ hội nghề nghiệp khác.

Từ sự khác nhau về mức tiền lương, thu nhập cho GV ở các quốc gia khác nhau dẫn đến có nhiều nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến thu nhập. Có nhiều nghiên cứu chỉ ra mối quan hệ giữa cấp độ, quy mô trường và thu nhập của GV. Một số nghiên cứu khác tập trung vào các biến cá nhân và cho rằng thu nhập GV phụ thuộc vào trình độ học vấn, giới tính và tổng số GV của trường. Một vài nghiên cứu khác đã bổ sung vào các nghiên cứu trên và cho thấy tuổi, số năm kinh nghiệm có tương quan với thu nhập giáo viên.

Tóm lại, trong các nghiên cứu về tiền lương, thu nhập của GV, các nhân tố ảnh hưởng đến thu nhập của GV đã được bàn luận và đánh giá từ nhiều đối tượng khác nhau. Tuy nhiên, các nhân tố được xác định có ảnh hưởng quan trọng đến tiền lương, thu nhập của GV có thể được tiếp cận theo 2 góc độ:

Thứ nhất, tiếp cận các nhân tố ảnh hưởng đến tiền lương, thu nhập của GV theo các yếu tố đặc tính cá nhân của người lao động như trình độ học vấn, kinh nghiệm, giới tính... Điển hình cho việc phân tích theo hướng này phải kể đến nghiên cứu của Mincer (1974). Hàm thu nhập của Mincer được mọi người biết đến và ứng dụng rất nhiều trong các đề tài nghiên cứu về thu nhập. Ông đã đưa ra hàm toán học để

* Trường Đại học Lao động - Xã hội

biểu thị mối quan hệ giữa số năm đi học, kinh nghiệm làm việc với thu nhập của cá nhân.

Mô hình thu nhập của Mincer được biểu thị như sau:

Gọi:

S: là số năm đi học.

Y0: là thu nhập hàng năm của người không có đi học.

Ys: là thu nhập hàng năm của người có đi học S năm.

r: là lợi suất biên, tức tỉ lệ phần trăm thu nhập tăng thêm một năm đi học.

Thì hàm thu nhập theo số năm đi học của Mincer là:

$$\ln Y_s = \ln Y_0 + r * S$$

Cũng theo cách tiếp cận này, Honest Zhou (2002) trong bài nghiên cứu “Các yếu tố quyết định đến thu nhập của thanh niên: trường hợp của Harare” đã chỉ ra vốn con người là yếu tố quyết định quan trọng đến thu nhập của thanh niên, chúng bao gồm số năm đi học, trình độ học vấn cao nhất đạt được.

Keshab Bhattarail và Tomasz Wisniewski (2012) đã nghiên cứu “Các nhân tố tác động đến lương và cung lao động tại Vương quốc Anh”. Sử dụng số liệu điều tra mức sống dân cư tại Anh để nghiên cứu các nhân tố tác động đến lương. Nghiên cứu của ông cho thấy các biến số năm đi học, kinh nghiệm làm việc, trình độ đào tạo nghề, giới tính, ngôn ngữ, đặc trưng nghề nghiệp và khu vực có ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động. Hàm tiền lương mà ông đưa ra như sau:

$$\text{Log}w_1 = \beta_0 + \beta_1 S_i + \beta_2 \text{Age}_i + \beta_3 \text{Age}_i^2 + \beta_4 \text{VC}_i + \beta_5 \text{Sex}_i + \beta_6 \text{E2L}_i + \beta_7 \text{RGSC}_i + \beta_7 \text{Region}_i + \epsilon_i^w$$

Trong đó:

S: biểu thị số năm đi học.

Age: đại diện cho số năm kinh nghiệm làm việc.

VC: biến đại diện cho trình độ đào tạo nghề.

Sex: là biến giả thể hiện giới tính (bằng 1 nếu là nam, bằng 0 nếu là nữ).

E2L: là biến giả, bằng 1 nếu tiếng Anh không phải là ngôn ngữ đầu tiên.

RGSC: là bảy biến giả thể hiện cho các loại nghề nghiệp đặc trưng trong xã hội.

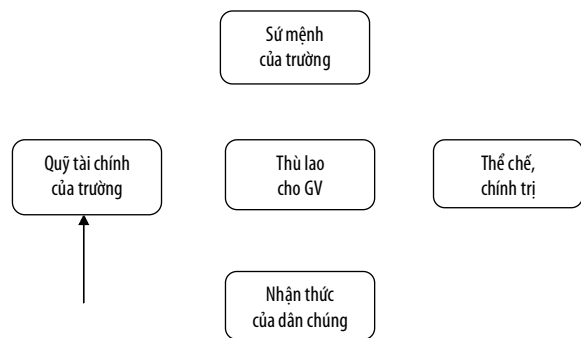
Region: là biến khu vực để thấy sự ảnh hưởng của các khu vực khác nhau đến tiền lương.

Nhìn chung, các nghiên cứu kể trên đã phân tích được rất rõ những yếu tố thuộc về cá nhân người lao động đều ảnh hưởng rất lớn đến tiền lương của họ như kinh nghiệm, trình độ... Bên cạnh đó, Keshab Bhattarail và Tomasz Wisniewski (2012) đã xây dựng mô hình nghiên cứu ngoài những biến kể trên còn có các biến giả là loại ngành nghề công việc và khu vực làm việc cũng ảnh hưởng đến tiền lương. Tuy nhiên, các nghiên cứu này chưa bao quát được hết các nhân tố ảnh hưởng đến tiền lương.

Thứ hai, nghiên cứu tổng thể tất cả các nhân tố ảnh hưởng đến tiền lương, thu nhập của GV như chính sách pháp luật của nhà nước, quy mô cấp độ của trường, các yếu tố tâm lý xã hội... Với cách tiếp cận này, Figlio, D.N. (1997), “Lương GV và chất lượng giảng dạy (Teacher salaries and teacher

quality)” đã phân tích được tiền lương, thu nhập của GV phụ thuộc nhiều vào pháp luật của nhà nước, sự phát triển của mỗi quốc gia, vị thế ngành giáo dục, các yếu tố về mặt tâm lý, xã hội. Trong đó, các nghiên cứu này cũng chỉ rõ sự phát triển của quốc gia là yếu tố quan trọng lớn nhất ảnh hưởng đến mức độ đầu tư cho giáo dục. Đồng quan điểm trên, tác giả Hanushek, E.A., Kain, J.F. và Rivkin, S.G. (2001), “Tại sao các trường công lập ngày càng mất dần GV (Why public schools lose teachers)” cũng chỉ ra rằng, các trường công lập hiện nay đang mất dần GV vì tiền lương thấp. Ông cũng nghiên cứu và làm rõ mức lương thấp trong các trường công lập chủ yếu do các chính sách của nhà nước.

Trong nghiên cứu của Cohn, E. và Geske, T.G. (1990), “Kinh tế giáo dục (The Economics of Education)” chỉ ra mối quan hệ thuận chiều giữa thu nhập với các yếu tố như trình độ học vấn, kinh nghiệm, tổng số GV của trường. Walden, M.L. và Newmark, C.M (1995), “Yếu tố quốc gia trong lương của GV (Interstate variation in teacher salaries)” một lần nữa khẳng định quốc gia có ảnh hưởng rất lớn đến tiền lương của GV. Trong khi đó, Bellas, M. L (1997) “Sự khác biệt có nguyên tắc trong lương của GV: Liệu giới tính có ảnh hưởng (Disciplinary differences in faculty salaries: Does gender bias play a role?)” đã cho thấy yếu tố giới tính cũng ảnh hưởng tới lương. Tiếp cận ở khía cạnh rộng hơn, Terry P. Sutton và Peter J. Bergerson (2001) đã nghiên cứu: “Hệ thống thù lao cho GV: yếu tố tác động đến chất lượng giáo dục ĐH (Faculty compensation systems: Impact on the quality of higher education)”. Với nghiên cứu này, hai ông đã tiếp cận với các yếu tố ảnh hưởng đến hệ thống thù lao đãi ngộ cho GV tương đối mới, cụ thể: (Sơ đồ 1).



Sơ đồ 1. Cơ chế phản hồi giữa thù lao cho GV và các yếu tố ảnh hưởng

Mô hình này cho thấy, các trường ĐH cần phải xem xét các yếu tố bên ngoài đó là thể chế chính trị và nhận thức của dân chúng để có thể đáp ứng một cách có hiệu quả nhu cầu đầu ra về nhân lực. Môi trường giáo dục ĐH hiện đại mà các trường ĐH đang hướng tới là môi trường của sự hiểu biết về các lĩnh vực như kinh tế, xã hội, văn hóa, công nghệ... Mô hình trong nghiên cứu của Terry P. Sutton và Peter J. Bergerson đã phản ánh:

- Nhận thức của công chúng về sứ mệnh của trường ĐH càng tốt thì số tiền mà công chúng đóng góp vào quỹ

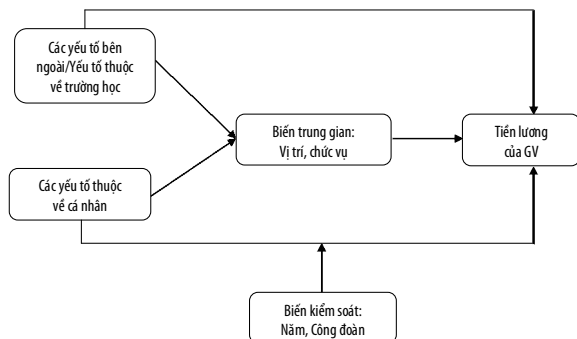
tài chính của nhà trường càng lớn (Foldesi, 1996; Berslin và Klagholz, 1980).

- Quỹ tài chính của nhà trường sẽ là nhân tố trực tiếp tác động đến mức chi trả thù lao cho GV.

- Mức độ và cấu trúc của hệ thống thù lao cho GV ảnh hưởng đến sự thành công của nhà trường trong việc thực hiện sứ mệnh của mình.

Theo Terry P. Sutton và Peter J. Bergerson, yếu tố bên trong tổ chức là yếu tố quan trọng đặc biệt ảnh hưởng tới quyết định chi trả thù lao cho GV. Điểm mới trong nghiên cứu của Terry P. Sutton và Peter J. Bergerson đó là chỉ ra được nhận thức của công chúng có tác động đến mức độ chi trả thù lao cho GV. Theo chúng tôi, đây là điểm đáng lưu ý và cần thiết khi xây dựng mô hình nghiên cứu về thu nhập của GV các trường ĐH công lập trong điều kiện tự chủ tài chính. Bởi lẽ, trong bối cảnh tự chủ tài chính thì các trường ĐH công lập phải chủ động trong việc tìm kiếm các nguồn và nhận thức của công chúng sẽ là nhân tố tác động lớn đến việc tạo nguồn tài chính đó của trường.

Brigita Zepa (2006) - Chủ tịch Hội đồng quản trị Viện Khoa học Xã hội - ĐH Lavita đã nghiên cứu "Lương và các yếu tố ảnh hưởng (Wages and impacting factors)" hay nghiên cứu của M. Pamela Neely, Thomas Tribullnela và Zhi Tang (2008) trong "Những yếu tố nào ảnh hưởng đến lương: Nghiên cứu mức lương đề xuất cho GV của MIS (What influences salary: A study of MIS faculty job offers)" đã phát triển mô hình thu nhập của Mincer để xây dựng một mô hình với các biến khác nhau (sơ đồ 2).



Sơ đồ 2. Mô hình các nhân tố ảnh hưởng đến mức lương đề xuất của GV trường MIS

M. Pamela Neely, Thomas Tribullnela và Zhi Tang đã xây dựng các giả thuyết từ mô hình nghiên cứu ở trên, cụ thể:

Giả thuyết 1a: Các yếu tố bên ngoài/các yếu tố thuộc về trường học (thể chế, chính trị, quan điểm...) có tác động mạnh nhất đến mức lương của GV.

Giả thuyết 1b: Các yếu tố cá nhân (trình độ học vấn, kinh nghiệm, giới tính, số ấn phẩm khoa học...) có tác động mạnh nhất đến mức lương của GV.

Giả thuyết 1c: Vị trí chức vụ có tác động mạnh nhất đến mức lương của GV.

Giả thuyết 2a: Yếu tố vị trí chức vụ là trung gian tác động các yếu tố bên ngoài/yếu tố trường học lên mức lương.

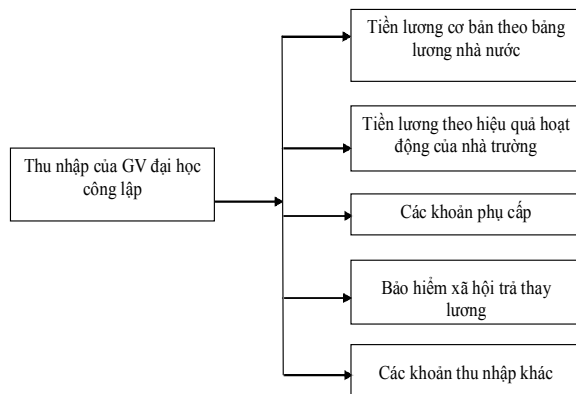
Giả thuyết 2b: Yếu tố vị trí chức vụ là trung gian tác động của các yếu tố đặc tính cá nhân của GV lên mức lương.

Giả thuyết 3a: Sự tác động của các yếu tố cá nhân và các yếu tố bên ngoài lên mức lương chịu sự chi phối bởi thời gian tuyển dụng GV.

Giả thuyết 3b: Sự tác động của các yếu tố cá nhân và các yếu tố bên ngoài lên mức lương chịu sự chi phối bởi tổ chức công đoàn.

Nhìn chung, mô hình phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến thu nhập của GV của M. Pamela Neely, Thomas Tribullnela và Zhi Tang có thể nói là đầy đủ hơn mô hình của Mincer. Mincer chỉ tập trung nhiều vào các đặc tính cá nhân của GV mà bỏ qua các yếu tố khác. Chính vì vậy, dù là một mô hình cơ bản và phổ biến về thu nhập nhưng nó vẫn bộc lộ nhưng hạn chế nhất định. Còn đối với M. Pamela Neely, Thomas Tribullnela và Zhi Tang đã phát triển và bổ sung các yếu tố bên ngoài, các yếu tố trường học, yếu tố trung gian và các yếu tố kiểm soát. Tuy nhiên, các biến cụ thể trong từng nhóm yếu tố mà các tác giả đưa ra chưa đầy đủ. Mặc dù vậy, mô hình này đã hệ thống được các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của GV một cách toàn diện hơn.

Có một số công trình trong nước đề cập đến tiền lương thu nhập của GV. Tác giả Bùi Thị Mai (2012) có bài viết "Thực trạng tiền lương của GV ĐH - Quan điểm và một số khuyến nghị nhằm hoàn thiện chính sách tiền lương đối với GV ĐH, từ đó đưa ra những nhận định về tích cực và hạn chế trong công tác trả lương đối với GV ĐH. Bên cạnh đó, tác giả Đào Hữu Lộc (2013) cũng có bài nghiên cứu "Tiền lương của đội ngũ GV ở nước ta hiện nay". Tác giả cũng nghiên cứu được cấu trúc lương GV ĐH và từ đó đưa ra các giải pháp, đề xuất cách tính lương cho GV. Tác giả Hà Duy Hào và Lê Thanh Hà (2013) viết "Tiền lương, thu nhập của GV một số trường ĐH công lập khối KT-XH ở Hà Nội" đã cho thấy được cách thức phân phối tiền lương, thu nhập của đội ngũ GV công lập như sơ đồ 3.



Sơ đồ 3. Thu nhập của GV các trường ĐH công lập

Nghiên cứu cũng đi vào phân tích thực trạng các yếu tố cấu thành thu nhập của GV và đã đạt được những kết quả nhất định. Tại Hội nghị khoa học thường niên năm 2013, Trần Vũ Hợp đã đưa ra báo cáo tổng kết “Kết quả bước đầu xây dựng đề án lương tự chủ của Trường ĐH Thủy lợi”. Trong báo cáo, tác giả đã tóm tắt được hiện trạng phân phối lương hiện nay của Trường ĐH Thủy lợi, chỉ ra hạn chế và nguyên nhân, từ đó đề xuất giải pháp xây dựng lương tự chủ thông qua việc đánh giá thành tích cán bộ GV theo các tiêu chí cụ thể. Nghiên cứu khoa học của Đỗ Thị Tươi (2013) “Hoàn thiện phương án phân phối thu nhập tăng thêm của Trường ĐH Lao động - Xã hội” đã tập trung làm rõ phân thù lao biến đổi của GV mà cụ thể là phần tiền lương tăng thêm. Tác giả đã nghiên cứu kỹ thực trạng phương án xác định tiền lương tăng thêm đồng thời phân tích được các nhân tố ảnh hưởng đến phần tiền lương tăng thêm của GV Trường ĐH Lao động - Xã hội, sau đó đưa ra các giải pháp để phần tiền lương tăng thêm của GV phản ánh đúng năng lực, thành tích, mức độ đóng góp của mỗi GV.

Nói đến thu nhập của GV thì vấn đề nguồn hình thành thu nhập không thể không nhắc tới. Có nhiều nghiên cứu cho thấy thu nhập của GV được xuất phát từ hai nguồn: bên trong trường và bên ngoài trường. Thu nhập bên trong trường là những khoản thu có thể thống kê và được nhà trường chi trả. Thu nhập bên ngoài trường là những khoản thu do GV tự tạo, có thể do mối quan hệ, GV tự tìm kiếm thêm việc làm ngoài giờ giảng. Đây là khoản thu khó có thể thống kê được và phụ thuộc vào sự năng động, nhạy bén của mỗi GV.

3. Kết luận

Mỗi nghiên cứu kể trên đều gắn với điều kiện hoàn cảnh KT-XH cụ thể. Mặc dù các nhà nghiên cứu đã sử dụng các biến khác nhau để giải thích sự khác biệt về các mức tiền lương, thu nhập ở các trường khác nhau, các quốc gia khác nhau nhưng nhìn chung các nhân tố tác động tới tiền lương, thu nhập đúc rút từ các cuộc nghiên cứu kể trên bao gồm: các nhân tố về nhà nước, các nhân tố về nhà trường, các nhân tố về GV. Các kết quả nghiên cứu trên đây sẽ là những tài liệu bổ ích, quý giá cho các nghiên cứu tiếp theo có thể vận dụng, kế thừa và phát triển hơn khi tiếp tục nghiên cứu về các nhân tố tác động đến thu nhập của GV các trường ĐH công lập trong bối cảnh Nhà nước đang thực hiện trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các trường ĐH, đặc biệt là tự chủ tài chính trong các trường công lập. □

Tài liệu tham khảo

[1] Bellas, M. L (1997). *Disciplinary differences in faculty salaries: Does gender bias play a role?* The Journal of Higher Education, Vol. 68, No. 3 (May - Jun., 1997), pp. 299-321.
 [2] Brigita Zepa (2006). *Wages and impacting factors*. RS Group, No. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003.
 [3] Berslin, R.D - Klagholz, L.F (1980). *Paying faculty members what they are worth*. Educational Record, 61 (1), 43-44.

[4] Caillods, F. (2003). *Trends in secondary education reform in OECD countries over the past decade*. Paper presented at the 1st Regional Conference on Secondary Education in Africa (SEIA), 9-13 June, Kampala.
 [5] Cohn, E. - Geske, T.G. (1990). *The economics of education*. The Journal of Human Resource. Vol. 32.
 [6] Dolton, P. - Van der Klaauw, W. (1995). *Leaving teaching in the UK: a duration analysis*. The Economic Journal, Vol. 105, March.
 [7] Figlio, D.N. (1997). *Teacher salaries and teacher quality*. Economics Letters, Vol. 55 No. 2, pp. 267-71.
 [8] Foldesi R.S. (1996). *Higher education compensation system of the future*. CUPA Journal, 47(2), 29-32.
 [9] Hà Duy Hào - Lê Thanh Hà (2013). *Tiền lương, thu nhập của giảng viên một số trường đại học công lập khối kinh tế - xã hội ở Hà Nội*. Tạp chí Kinh tế & Phát triển, số 190 (II), tr 59-66.
 [10] Hanushek, E.A. - Kain, J.F. - Rivkin, S.G. (2001). *Why public schools lose teachers*. The Journal of Human Resource, vol. 71, no. 2, pp. 301-332.
 [11] Trần Vũ Hợp (2013). *Kết quả bước đầu xây dựng đề án lương tự chủ của Trường Đại học Thủy lợi*. Tuyển tập Hội nghị Khoa học thường niên năm 2013. ISBN 978-604-82-0066-4.
 [12] Keshab Bhattarail - Tomasz Wisniewski (2012). *Determinant of wages and labour supply in United Kingdom*. Chinese Business Review, Mar. 2017, vol. 16, no. 3, 126-140.
 [13] Đào Hữu Lộc (2013). *Tiền lương của đội ngũ giảng viên ở nước ta hiện nay*. Luận văn thạc sĩ Kinh tế.
 [14] Bùi Thị Mai (2012). *Thực trạng tiền lương của giảng viên đại học - Quan điểm và một số khuyến nghị nhằm hoàn thiện chính sách tiền lương đối với giảng viên*. Tạp chí Lao động và Xã hội, số 460, tr 10-13.
 [15] Mincer (1974). *Schooling, experience and earnings*. National Bureau of Economic research, New York.
 [16] M. Pamela Neely - Thomas Tribullnela - Zhi Tang (2008). *What influences salary: A Study of MIS faculty job offers*. Review of Business Information Systems, vol. 12, no. 3.
 [17] Terry P.Sutton - Peter J.Bergerson (2001). *Faculty compensation systems: Impact on the quality of higher education*. ERIC Clearinghouse on Higher Education Washington DC.
 [18] Đỗ Thị Tươi (2013). *Hoàn thiện phương án phân phối thu nhập tăng thêm của Trường Đại học Lao động - Xã hội*. Đề tài nghiên cứu khoa học cấp trường, Trường Đại học Lao động - Xã hội.
 [19] Walden, M.L. - Newmark, C.M. (1995). *Interstate variation in teacher salaries*. Economics of Education Review, vol. 14, no. 4, pp. 395-402.
 [20] UNESCO (1991). *UNESCO statistical yearbook*. UNESCO, Paris.
 [21] Honest Zhou (2002). *Determinants of youth earnings: The case of harare*. Institutional Repository at the University of Zimbabwe.