

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI  
KHOA LUẬT

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG

**THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ VIÊN CHỨC  
TRONG TRƯỜNG ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC**

HÀ NỘI - 2016

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI  
KHOA LUẬT

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG

**THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ VIÊN CHỨC  
TRONG TRƯỜNG ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM**

Chuyên ngành: Lý luận và Lịch sử Nhà nước và pháp luật  
Mã số: 62 38 01 01

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC**

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS CHU HỒNG THANH

HÀ NỘI - 2016

## **LỜI CAM ĐOAN**

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu nêu trong luận án là trung thực và từ những nguồn hợp pháp. Những kết luận khoa học của luận án chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

**TÁC GIẢ LUẬN ÁN**

**Nguyễn Thị Thu Hương**

# MỤC LỤC

*Trang*

Trang phụ bìa	
Lời cam đoan	
Mục lục	
Danh mục các từ viết tắt	
Danh mục bảng	
Danh mục sơ đồ	
<b>MỞ ĐẦU</b> .....	<b>1</b>
<b>Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN</b>	
<b>ĐẾN LUẬN ÁN</b> .....	<b>7</b>
1.1. Các nghiên cứu về thực hiện pháp luật .....	7
1.2. Các nghiên cứu về cán bộ, công chức, viên chức .....	9
1.3. Các nghiên cứu về giáo dục, giáo dục đại học .....	13
1.4. Đánh giá tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài.....	19
Kết luận chương 1 .....	22
<b>Chương 2: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT</b>	
<b>VỀ VIÊN CHỨC TRONG TRƯỜNG ĐẠI HỌC</b> .....	<b>23</b>
2.1. Khái niệm viên chức, pháp luật về viên chức trong trường đại học .....	23
2.1.1. Viên chức và viên chức trong trường đại học .....	23
2.1.2. Khái niệm, đặc điểm của pháp luật về viên chức trong trường đại học.....	31
2.2. Khái niệm, đặc điểm, hình thức, vai trò, tiêu chí đánh giá, nhân tố	
tác động đến thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học .....	35
2.2.1. Khái niệm, đặc điểm, các hình thức thực hiện pháp luật về viên chức	
trong trường đại học .....	35
2.2.2. Đánh giá thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học .....	41
2.2.3. Vai trò của việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học .....	43
2.2.4. Các tiêu chí đánh giá thực hiện pháp luật về viên chức trong trường	
đại học .....	48
2.2.5. Những nhân tố đảm bảo và tác động tới thực hiện pháp luật về viên	
chức trong trường đại học .....	55

2.3.	Thực hiện pháp luật đối với viên chức trong trường đại học của một số nước trên thế giới và giá trị tham khảo cho Việt Nam .....	65
2.3.1.	Thực hiện pháp luật đối với viên chức trong trường đại học của Nhật Bản	65
2.3.2.	Thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học của Cộng hòa Pháp	68
2.3.3.	Thực hiện pháp luật viên chức trong trường đại học của Trung Quốc .....	70
2.3.4.	Một số giá trị Việt Nam có thể tham khảo, tiếp thu .....	71
2.4.	Giả thuyết khoa học .....	72
2.5.	Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu .....	73
	Kết luận chương 2 .....	74

**Chương 3: THỰC TRẠNG THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ VIÊN CHỨC TRONG TRƯỜNG ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM .....**

3.1.	Xây dựng, ban hành văn bản để thực hiện Luật Giáo dục và Luật Viên chức .....	76
3.2.	Thực hiện pháp luật về tuyển dụng viên chức trong trường đại học .....	86
3.3.	Thực hiện pháp luật về sử dụng, quản lý, đánh giá, bổ nhiệm viên chức, thực hiện quyền, nghĩa vụ của viên chức, khen thưởng, kỷ luật đối với viên chức trong trường đại học .....	94
	Kết luận chương 3 .....	110

**Chương 4: QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP BẢO ĐẢM THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ VIÊN CHỨC TRONG TRƯỜNG ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY .....**

4.1.	Quan điểm thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ở Việt Nam .....	111
4.1.1.	Thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học cần phù hợp với các yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đại học .....	111
4.1.2.	Thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học cần gắn với việc bảo đảm quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các trường đại học .....	112
4.1.3.	Thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học cần đảm bảo tính thống nhất, đồng bộ đối với việc thực hiện pháp luật về viên chức nói chung .....	116
4.1.4.	Thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học cần bảo đảm sự minh bạch và bình đẳng, quyền và lợi ích chính đáng, đặc biệt là quyền “tự do học thuật” của viên chức .....	117

4.1.5.	Thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học cần tính đến đặc thù của môi trường giáo dục đại học .....	119
4.2.	Giải pháp bảo đảm thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ở Việt Nam hiện nay.....	119
4.2.1.	Hoàn thiện pháp luật về viên chức trong trường đại học .....	119
4.2.2.	Điều chỉnh thống nhất pháp luật về viên chức giữa trường đại học công lập và tư thục .....	129
4.2.3.	Bồi dưỡng và giáo dục nâng cao nhận thức, ý thức pháp luật và thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học .....	133
4.2.4.	Xây dựng và ban hành Bộ Quy tắc đạo đức nghề nghiệp nhà giáo .....	135
4.2.5.	Tăng tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các trường đại học .....	138
4.2.6.	Củng cố các hiệp hội nghề nghiệp của viên chức trong ngành giáo dục nói chung, trong các trường đại học nói riêng.....	142
	Kết luận chương 4 .....	146
	<b>KẾT LUẬN</b> .....	149
	<b>DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN</b>	
	<b>ĐẾN LUẬN ÁN</b> .....	151
	<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO</b> .....	152
	<b>PHỤ LỤC</b> .....	163

## **DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT**

CBGD:	Cán bộ giảng dạy
CHXHCN:	Cộng hòa XHCN
ĐHQGHN:	Đại học Quốc gia Hà Nội
GD&ĐT:	Giáo dục và Đào tạo
GVĐH:	Giảng viên đại học
GVQLGD:	Giảng viên quản lý giáo dục
HĐLV:	Hợp đồng làm việc
NCKH:	Nghiên cứu khoa học
NNLQLGD:	Nguồn nhân lực quản lý giáo dục
NVCL:	Nhiệm vụ chiến lược
QLGD:	Quản lý giáo dục
UBND:	Ủy ban nhân dân
VBQPPL:	Văn bản quy phạm pháp luật
XHCN:	Xã hội chủ nghĩa
NXB:	Nhà xuất bản

## DANH MỤC BẢNG

<i>Số hiệu bảng</i>	<i>Tên bảng</i>	<i>Trang</i>
Bảng 3.1:	Thống kê viên chức là giảng viên trong các trường cao đẳng, đại học năm học 2014 - 2015	86
Bảng 3.2:	Khảo sát giảng viên, chuyên viên sử dụng pháp luật về viên chức trong trường đại học	108



## DANH MỤC SƠ ĐỒ

<i>Số hiệu</i>	<i>Tên sơ đồ</i>	<i>Trang</i>
Sơ đồ 3.1.	Quản lý viên chức trong hai trường đại học Quốc gia (Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh)	99
Sơ đồ 3.2.	Quản lý viên chức trong các trường đại học khác	99

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu

Việt Nam đang trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước cùng với những biến đổi của tình hình thế giới đã tác động sâu sắc đến tất cả các yếu tố thuộc kiến trúc thượng tầng và cơ sở hạ tầng xã hội và đòi hỏi mỗi cá nhân, cộng đồng, dân tộc đều phải có những cải biến căn bản để cùng tồn tại và phát triển trong nhịp bước khẩn trương của thời đại.

Với lí do đó, trách nhiệm của nhà nước là phải xây dựng và bảo đảm một hành lang pháp lý thông thoáng, chuẩn xác, có hiệu lực và hiệu quả cao khi thi hành, thực hiện. Hơn thế, pháp luật còn phải tạo ra những điều kiện để mỗi cá nhân, tổ chức hay lực lượng lao động xã hội được phát huy, phát triển mọi năng lực vốn có của bản thân mang đến sự hưng thịnh cho quốc gia; đồng thời, góp phần xây dựng thế giới hòa bình, nhân sinh và tiến bộ.

Phát triển giáo dục vốn được coi là quốc sách hàng đầu. Sự tác động của pháp luật một mặt phải nâng cao chất lượng giáo dục, mặt khác bảo đảm quyền và lợi ích chính đáng cho đội ngũ viên chức đang làm việc trong lĩnh vực này. Riêng đối với đào tạo đại học, sự tác động, điều chỉnh của pháp luật cần hướng tới mục tiêu nhằm tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao cho xã hội. Muốn vậy, mọi quy định và quá trình thực hiện pháp luật đối với viên chức trong trường đại học phải là sự tác động tích cực và toàn diện nhằm giúp họ có cơ hội, điều kiện tốt nhất để có thể mang đến những biến đổi mới về chất trong đào tạo đại học của nước nhà.

Căn cứ vào vị trí, vai trò, tầm quan trọng của viên chức, pháp luật Việt Nam đã từng bước tách đội ngũ viên chức ra khỏi đối tượng là cán bộ, công chức, xây dựng một Luật riêng - Luật Viên chức năm 2010 điều chỉnh lực lượng lao động này. Điều đó không chỉ có ý nghĩa về mặt hoàn thiện hệ thống pháp luật thực định, mà quan trọng hơn, bởi đó là hành lang pháp lý phân định rõ hoạt động nghề nghiệp của viên chức so với hoạt động công vụ của cán bộ, công chức, đẩy mạnh việc thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các đơn vị sự nghiệp công lập trong điều kiện nền kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế.

Tuy nhiên, việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học, đặc biệt kể từ khi có Luật Viên chức ra đời, bên cạnh những thành kết quả đạt được, đã bộc lộ nhiều điểm bất cập, những khó khăn, vướng mắc, không chỉ đối với viên chức khi tuân thủ, thi hành, sử dụng những quy định pháp luật liên quan, mà còn đối với các cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền khi áp dụng pháp luật. Điều đó xuất phát từ thực tế là hiện nay tồn tại nhiều văn bản pháp luật khác nhau do các cơ quan khác nhau ban hành tại nhiều thời điểm cùng điều chỉnh đối với viên chức trong trường đại học.

Mặt khác, Luật điều chỉnh chuyên biệt đối với đối tượng là viên chức trong trường đại học (phần lớn là đội ngũ giảng viên, giáo viên) với những đặc thù nghề nghiệp của họ hiện vẫn chưa được ban hành. Do đó, những bất cập, tồn tại trong công tác tuyển dụng, sử dụng, quản lý, chính sách đãi ngộ... đối với viên chức trong trường đại học trước đây, khi chưa có Luật Viên chức ra đời, vẫn chưa được giải quyết một cách triệt để, thấu đáo.

Ngoài ra, quá trình thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học là đơn vị sự nghiệp công lập đang tạo ra sự khác biệt, sự phân biệt rất lớn đối với các trường đại học ngoài công lập mà chưa tìm ra được sự lý giải khoa học, những căn cứ thuyết phục.

Để đạt được mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho xã hội, góp phần rút ngắn tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, việc xây dựng, phát triển đội ngũ viên chức trong các trường đại học cần được thực hiện trên nền tảng pháp lý vững chắc với các văn bản pháp luật có giá trị pháp lý cao, thực sự phát huy được hiệu quả khi thực thi, áp dụng. Điều đó một mặt giúp nhà nước thực hiện tốt chức năng của mình trong lĩnh vực quản lý giáo dục; mặt khác bảo đảm sự thượng tôn pháp luật - một nguyên tắc cơ bản của Nhà nước pháp quyền hiện đại; bảo đảm quyền con người, sự công bằng, bình đẳng, dân chủ, phát huy phẩm chất tốt đẹp, sức sáng tạo, trí tuệ, năng lực của đội ngũ viên chức trong trường đại học ở Việt Nam trong bối cảnh hội nhập hiện nay.

Xuất phát từ những lý do nêu trên, tác giả đã lựa chọn vấn đề “***Thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ở Việt Nam***” để làm đề tài Luận án Tiến sĩ Luật học chuyên ngành Lý luận và Lịch sử nhà nước và pháp luật.

## **2. Mục đích và nhiệm vụ của luận án**

### **2.1. Mục đích nghiên cứu**

Mục đích của luận án là nhằm làm rõ những vấn đề lý luận của thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học, đồng thời, đối chiếu liên hệ và nghiên cứu thực tiễn việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ở từng khâu, từng giai đoạn, hình thức cụ thể. Trên cơ sở đó, luận án đề xuất những quan điểm, giải pháp nhằm bảo đảm thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ở Việt Nam hiện nay.

### **2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu**

Để đạt được mục đích trên, luận án sẽ giải quyết các nhiệm vụ cụ thể sau đây:

*Một là:* Tìm hiểu và phân tích tổng quan tình hình nghiên cứu vấn đề thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ở Việt Nam, cụ thể là tổng hợp và đánh giá các công trình khoa học đã được công bố mà có nội dung đề cập đến vấn đề thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học. Thực hiện nhiệm vụ này giúp tác giả luận án có được cái nhìn tổng quan, đa diện, đa chiều về đề tài nghiên cứu, kế thừa và phát triển những tri thức đã được công bố và phát hiện, giải quyết những vấn đề chưa được giải quyết thấu đáo về mặt lý luận hoặc mới nảy sinh trong thực tiễn thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ở nước ta hiện nay.

*Hai là:* Tìm hiểu, phân tích và xây dựng khung các vấn đề lý luận của việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học, cụ thể như: Khái niệm, nội dung, đặc điểm và tầm quan trọng của việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học; Các tiêu chí đánh giá hiệu quả thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học; Những nhân tố đảm bảo và tác động tới thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ...

*Ba là:* Phân tích, đánh giá thực trạng, xác định những thành tựu, bất cập, hạn chế và phân tích nguyên nhân của những thành tựu, bất cập, hạn chế trong thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ở Việt Nam hiện nay.

*Bốn là:* Trên cơ sở làm rõ những vấn đề lý luận, thực tế như nêu ở các mục trên, luận án đề xuất những quan điểm, giải pháp nhằm bảo đảm thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ở Việt Nam hiện nay.

### **3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận án**

Về đối tượng, luận án tập trung nghiên cứu khuôn khổ pháp luật và thực trạng thực thi pháp luật về viên chức trong các trường đại học ở Việt Nam. Tất cả những phân tích, đánh giá về thực hiện pháp luật về viên chức nói chung chỉ mang tính khái quát, bổ trợ để so sánh, khái quát và làm nổi bật đối tượng, mục đích nghiên cứu của luận án.

Từ góc độ luật học, phạm vi nghiên cứu của luận án không phân tích toàn bộ việc thực hiện pháp luật đối với người lao động trong trường đại học ngoài công lập, các trường thuộc lực lượng vũ trang, quân đội, bởi vì các đối tượng này theo quy định của pháp luật hiện hành không được coi là viên chức. Về thời gian, Luận án nghiên cứu thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học trong khoảng thời gian từ năm 1997, 1998 (thời điểm bắt đầu tiến hành đổi mới giáo dục đại học), đặc biệt là từ năm 2010 (khi Luật Viên chức được ban hành) đến nay.

### **4. Đóng góp mới về khoa học của luận án**

Những đóng góp mới của luận án có thể được ghi nhận dưới những điểm cụ thể sau đây:

- Trên cơ sở kế thừa các quan điểm, luận điểm khoa học của những công trình nghiên cứu đi trước, luận án đã đưa ra khái niệm “thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học”. Theo nghiên cứu lý luận truyền thống, thực hiện pháp luật được xem xét là hoạt động có lý trí và có ý chí của các chủ thể pháp luật nhằm đưa những quy định của pháp luật vào thực tiễn cuộc sống, để đạt những mục đích nhất định, được thể hiện qua 4 hình thức cơ bản: tuân thủ, thi hành, sử dụng và áp dụng pháp luật; trong đó, hình thức áp dụng pháp luật là hình thức phổ biến nhất, đặc trưng nhất.

Tuy nhiên, thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học do nhiều chủ thể khác nhau thực hiện, chủ yếu trong phạm vi trường đại học, các hình thức thực hiện lồng chứa trong nhau và hình thức áp dụng pháp luật không phải là hình thức phổ biến nhất trong bốn hình thức. Vì vậy, cách tiếp cận mới, phù hợp của luận án là nghiên cứu thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học theo từng bước, từng loại hoạt động của các chủ thể pháp luật, gồm: xây dựng kế hoạch thực

hiện, phân công trách nhiệm các cơ quan, tổ chức thực hiện; kiến nghị ban hành, sửa đổi, bổ sung các văn bản quy phạm pháp luật để phù hợp với tình hình thực tiễn và bảo đảm tính đồng bộ trong tổ chức thực hiện; tiến hành các biện pháp tổ chức bộ máy, quản lý, bố trí nguồn lực tài chính và các biện pháp cần thiết khác để thực hiện, tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật về viên chức trong trường đại học...

- Luận án chỉ ra và phân tích sự khác biệt của thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học so với việc thực hiện pháp luật về viên chức trong các lĩnh vực khác.

- Luận án đã chứng minh tầm quan trọng của việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học như: Thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học chính là cơ sở bảo đảm tính tối cao và giá trị của pháp luật về viên chức; là cơ sở hoàn thiện pháp luật trong lĩnh vực này trên nguyên tắc đồng thời đảm bảo quyền lợi, trách nhiệm và chất lượng viên chức đáp ứng yêu cầu phát triển sự nghiệp giáo dục.

- Luận án phân tích những tiêu chí đánh giá cũng như chỉ rõ những nhân tố đảm bảo và tác động tới thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học. Những tiêu chí, nhân tố này chính là căn cứ khoa học, khách quan giúp Luận án tập trung phân tích một cách cụ thể, tương đối đầy đủ, toàn diện về những thành tựu, giá trị cũng như những bất cập, tồn tại và nguyên nhân hạn chế của các quy phạm pháp luật thực định và thực tiễn thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học.

- Luận án đã phân tích một số quy định pháp luật hiện hành về viên chức, về thực hiện pháp luật đối với viên chức trong trường đại học của một số nước từ đó, luận án tổng kết được những kinh nghiệm mà Việt Nam có thể tiếp thu trong việc bảo đảm thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học.

- Luận án đã đề xuất những quan điểm, giải pháp và kiến nghị nhằm bảo đảm quá trình thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học đạt hiệu quả cao. Cụ thể, việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học phải dựa trên các quan điểm: bảo đảm quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các trường đại học; bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ đối với việc thực hiện pháp luật; Bảo đảm sự minh bạch, bình đẳng, quyền và lợi ích chính đáng của viên chức; Tác động tích cực tới chất lượng viên chức và chất lượng đào tạo. Các giải pháp, kiến nghị

gồm: i) Hoàn thiện pháp luật về viên chức trong trường đại học; ii) Xây dựng và ban hành Bộ quy tắc đạo đức nghề nghiệp nhà giáo; iii) Điều chỉnh thống nhất pháp luật về viên chức giữa trường đại học công lập và tư thục; iv) Thành lập Hội giáo chức Việt Nam. Đây là những đề xuất mới, được nêu ra phù hợp với những đặc điểm riêng biệt của pháp luật về viên chức trong trường đại học, đáp ứng tính đặc thù, yêu cầu nghề nghiệp của viên chức, xu thế và sự phát triển của các trường đại học, của xã hội, dân tộc và thời đại.

### **5. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của luận án**

Với những đóng góp mới nêu trên, luận án đã bổ sung và phát triển khuôn khổ lý luận của thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ở nước ta. Điều này tạo nền tảng khoa học cho việc tiếp tục xây dựng, hoàn thiện pháp luật về viên chức nói chung, viên chức trong các trường đại học nói riêng, đồng thời, là cơ sở điều chỉnh thực tiễn thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ở nước ta hiện nay.

Cũng với những đóng góp như nêu trên, luận án có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo trong việc giảng dạy, học tập và nghiên cứu tại các trường đại học, học viện chuyên ngành luật học, quản lý giáo dục và hành chính công.

### **6. Kết cấu của luận án**

Ngoài phần mở đầu, kết luận, phụ lục và danh mục tài liệu tham khảo, luận án gồm 4 chương:

*Chương 1:* Tổng quan tình hình nghiên cứu đề tài luận án

*Chương 2:* Những vấn đề lý luận về thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học

*Chương 3:* Thực trạng thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ở Việt Nam

*Chương 4:* Quan điểm và giải pháp bảo đảm thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ở Việt Nam hiện nay

*Chương 1*  
**TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU  
LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

Viên chức trong các đơn vị sự nghiệp giáo dục nói chung, trong khối các trường đại học nói riêng là lực lượng lao động chính, nhân tố quan trọng tác động, thúc đẩy và quyết định chất lượng giáo dục. Chính vì thế, việc thực hiện, hoàn thiện pháp luật đối về viên chức trong lĩnh vực này không chỉ là cơ sở, điều kiện để phát huy nhân tố con người trong lĩnh vực giáo dục mà còn là nhiệm vụ thường xuyên của quá trình hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam trong giai đoạn hiện nay. Thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ở Việt Nam là một bộ phận của quá trình thực hiện pháp luật nói chung, có liên quan chặt chẽ với pháp luật về viên chức và pháp luật về giáo dục đại học.

Do ý nghĩa và tầm quan trọng của nó, trong thời gian qua, các vấn đề liên quan đến pháp luật về viên chức trong trường đại học đã thu hút sự quan tâm của nhiều nhà nghiên cứu trong và ngoài nước. Trong chương này, Luận án rà soát, phân tích tổng quan các công trình nghiên cứu về đề tài mà đã được thực hiện bởi các tác giả trong nước và trên thế giới. Trên cơ sở đó, Luận án tìm ra những khoảng trống về mặt học thuật cần tiếp tục nghiên cứu và khẳng định tính cấp thiết, đóng góp của Luận án.

Để phân tích, đánh giá được toàn diện các công trình nghiên cứu hiện có liên quan tới thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học, Luận án đã xem xét ba khía cạnh: tình hình nghiên cứu về thực hiện pháp luật (mục 1.1.), nghiên cứu về cán bộ, công chức, viên chức (mục 1.2.) và nghiên cứu về giáo dục, giáo dục đại học (mục 1.3.).

**1.1. Các nghiên cứu về thực hiện pháp luật**

Nghiên cứu về thực hiện pháp luật là một trong những nội dung quan trọng của lý luận về pháp luật, xuất hiện trong rất nhiều công trình có tính chất giáo khoa ở các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước. Các công trình nghiên cứu này đều dành một chương để giải quyết những khía cạnh cơ bản về thực hiện pháp luật: đưa ra



quan niệm về thực hiện pháp luật, các hình thức thực hiện pháp luật và tập trung luận giải về áp dụng pháp luật - một hình thức thực hiện pháp luật. Trước hết cần kể tới các công trình như: *Lý luận Nhà nước và pháp luật*. NXB. Học viện Công vụ Nga. M. 2003 [53]; *Giáo trình Lý luận Nhà nước và pháp luật*, NXB. PAGC. M. 2003. Sách tiếng Nga [100]; *Giáo trình Lý luận về nhà nước và pháp luật* của Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội, 2005-2007 [72]; *Lý luận Nhà nước và pháp luật* của tác giả Phạm Hồng Thái, Đinh Văn Mậu, NXB Giao thông Vận tải, 2009 [105] và *Giáo trình Lý luận nhà nước và pháp luật* của Trường đại học Luật Hà Nội, NXB Công an nhân dân, 2010 [126].

Những năm gần đây, các công trình nghiên cứu của các tác giả Việt Nam về thực hiện pháp luật được công bố nhiều hơn và có chiều sâu hơn, tập trung làm rõ hơn những vấn đề lý luận cơ bản về thực hiện pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật trong một số lĩnh vực cụ thể như hình sự, dân sự, hành chính, đất đai... ở Việt Nam nhưng chưa có công trình nghiên cứu chuyên biệt về thực hiện pháp luật đối với viên chức trong trường đại học như: các công trình nghiên cứu của PGS.TS. Nguyễn Minh Đoan từ năm 2009 đến năm 2013: *“Thực hiện và áp dụng pháp luật ở Việt Nam”*, nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, *“Thực hiện pháp luật và văn hoá pháp lý trong đời sống xã hội”*, NXB. Hồng Đức [35, 37]; Cuốn sách với tựa đề: *“Áp dụng pháp luật ở Việt Nam hiện nay: Một số vấn đề lý luận và thực tiễn”* của tập thể tác giả: Nguyễn Thị Hồi, Nguyễn Thị Vân Anh, Nguyễn Hồng Bắc công bố năm 2009 [57].

Cũng có đề tài luận án tiến sĩ liên quan tới thực hiện pháp luật trong các lĩnh vực cụ thể đã được các tác giả bảo vệ thành công. Có thể kể đến luận án tiến sĩ luật học *“Thực hiện pháp luật về giáo dục trong các trường đại học ở Việt Nam hiện nay”* của tác giả Vũ Thị Hồng Vân (bảo vệ thành công năm 2014) đã làm sáng tỏ những vấn đề lý luận cơ bản thực hiện pháp luật về giáo dục trong các trường đại học như: xây dựng khái niệm thực hiện pháp luật về giáo dục, thực hiện pháp luật về giáo dục trong các trường đại học, các yếu tố ảnh hưởng đến việc thực hiện pháp luật về giáo dục trong các trường đại học. Đồng thời, trên cơ sở đánh giá những kết quả đạt được cũng như những tồn tại, hạn chế, nguyên nhân của hạn chế của thực

trạng thực hiện pháp luật về giáo dục, và pháp luật về giáo dục đại học trong các giai đoạn khác nhau, tác giả đã đề xuất được hệ thống đồng bộ các giải pháp bảo đảm thực hiện pháp luật về giáo dục trong các trường đại học ở nước ta: nâng cao nhận thức, hoàn thiện pháp luật về giáo dục, kiện toàn tổ chức bộ máy quản lý nhà nước, bảo đảm điều kiện vật chất cho việc thực hiện pháp luật về giáo dục... Đề tài luận án tiến sĩ luật học: *“Thực hiện pháp luật về giải quyết thủ tục hành chính của cơ quan nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam hiện nay”* được tác giả Nguyễn Văn Linh (bảo vệ thành công năm 2015) đã phân tích, làm nổi bật những vấn đề lý luận về thực hiện pháp luật nói chung, về thực hiện pháp luật giải quyết thủ tục hành chính của các cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh như: khái niệm pháp luật về giải quyết thủ tục hành chính, đặc điểm, nội dung, các hình thức văn bản pháp luật về giải quyết thủ tục hành chính, khái niệm thực hiện pháp luật về giải quyết thủ tục hành chính, những đặc điểm, yêu cầu và điều kiện bảo đảm thực hiện pháp luật này của các cơ quan nhà nước cấp tỉnh hiện nay. Trên cơ sở tìm hiểu pháp luật về giải quyết thủ tục hành chính của một số nước đồng thời khái quát thực trạng, rút ra những ưu điểm, hạn chế trong thực hiện pháp luật về giải quyết thủ tục hành chính theo cơ chế một cửa, một cửa liên thông tại cơ quan nhà nước cấp tỉnh trong tiến trình cải cách hành chính, trong cải cách nền hành chính nhà nước ở địa phương, tác giả đưa ra những quan điểm, giải pháp bảo đảm thực hiện pháp luật về giải quyết thủ tục hành chính tại cơ quan nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam hiện nay.

Trên các tạp chí, nhiều bài viết xuất hiện đã thể hiện vấn đề thực hiện pháp luật luôn nhận được sự quan tâm đáng kể của các tác giả và được nghiên cứu dưới nhiều khía cạnh khác nhau. Đó là bài: *“Thực hiện tốt Luật Viên chức để tiếp tục đổi mới cơ chế quản lý và nâng cao chất lượng phục vụ của khu vực sự nghiệp công lập”* trên Tạp chí Tổ chức nhà nước, số 1, trang 4-9; [109] của tác giả Trần Văn Tuấn; Bài *“Khắc phục tình trạng “hỗn loạn” của văn bản quy phạm pháp luật”* đăng trên tạp chí Luật sư số 05 (tháng 7 năm 2014) của PGS.TS.LS Chu Hồng Thanh [118]. v.v...

## **1.2. Các nghiên cứu về cán bộ, công chức, viên chức**

Nghiên cứu về cán bộ, công chức, viên chức nhìn chung đã phong phú hơn, đa chiều hơn (dưới góc độ pháp lý, quản lý và tâm lý học). Giai đoạn trước năm

2010 (trước khi có Luật Viên chức ra đời), công chức và viên chức đều được điều chỉnh chung trong các văn bản pháp luật của nhà nước và các văn bản pháp lý của những cơ quan hữu quan, chưa có sự phân tách rõ ràng về các đối tượng làm việc trong các cơ quan hành chính với cơ quan sự nghiệp, dịch vụ công. Tuy nhiên, do nhu cầu của hoạt động áp dụng pháp luật đòi hỏi phải có sự xác định và phân biệt, so sánh, nhận dạng giữa công chức và viên chức nên bước đầu đã có một số đề tài khoa học cấp bộ được triển khai. Đầu tiên phải kể đến đề tài cấp bộ “*Luận cứ khoa học phân định ngạch công chức, ngạch viên chức*” nghiệm thu năm 2005 do TS. Nguyễn Minh Phương - Bộ Nội vụ chủ nhiệm đề tài. Tiếp theo, năm 2007, Bộ Nội vụ tiến hành nghiệm thu đề tài: “*Cơ sở khoa học của đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hành chính theo nhu cầu công việc*” do TS. Nguyễn Ngọc Vân làm chủ nhiệm [16]. Năm 2008, tác giả Lương Thanh Cường bảo vệ thành công Luận án tiến sĩ với đề tài: “*Hoàn thiện chế định về pháp luật công vụ, công chức ở Việt Nam hiện nay*” [23]. Mặc dù các tác giả đã cố gắng giải quyết những vấn đề rất quan trọng, cấp thiết của khoa học pháp lý và thực tiễn áp dụng pháp luật yêu cầu là chỉ rõ tiêu chí để phân biệt công chức và viên chức, cơ sở khoa học của đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hành chính theo nhu cầu công việc nhưng chủ yếu chỉ xem xét vấn đề theo phương diện lý luận.

Về phía các nhà khoa học, nhà quản lý và cả các nhà tâm lý xã hội cũng đã dựa trên cơ sở các văn bản pháp luật điều chỉnh đối với cán bộ, công chức, viên chức cũng như thực trạng việc áp dụng các văn bản này trong thực tiễn để hướng đến nghiên cứu về việc thực hiện, áp dụng pháp luật về công chức, viên chức. Phần lớn các công trình khoa học đều chú ý đề cập, khai thác nghiên cứu việc xây dựng, quản lý, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong điều kiện thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Trong đó, các tác giả đã nhấn mạnh đến việc phải chú ý bảo đảm, điều chỉnh về mặt quy chế pháp lý và điều kiện vật chất, tinh thần một cách phù hợp, tương xứng với sự đóng góp của cán bộ, công chức, viên chức. Có thể kể đến các công trình như: Tác giả Chu Văn Đức nghiên cứu về “*Vấn đề động viên viên chức*”, đăng trên Tạp chí Tâm lý học, số 2, năm 2004 trang 41 - 45 [40]; Tác giả Thang Văn Phúc và Nguyễn Minh Phương

năm 2005 đồng chủ biên cuốn sách: “*Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ công chức*” do NXB Chính trị Quốc gia phát hành [91]; Tác giả Nguyễn Trọng Điều có bài: “*Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu hội nhập*” đăng trên Tạp chí Cộng sản, số 13, trang 19 - 22, năm 2006, [34] và tác giả PGS.TS. Phạm Hồng Thái có bài “*Sự điều chỉnh của pháp luật về viên chức*” đăng trên Tạp chí tổ chức Nhà nước, số 1, trang 27-29, năm 2009 [115].

Từ năm 2010 trở lại đây, mặc dù có Luật Viên chức ra đời, các quy định và chế độ áp dụng, đãi ngộ đối với viên chức được điều chỉnh bằng một luật riêng, song trên diễn đàn khoa học pháp lý và quản lý vẫn còn thiếu vắng những nghiên cứu sâu rộng và riêng biệt về viên chức. Tuy nhiên, các công trình nghiên cứu về công chức vẫn tiếp tục được triển khai và nghiệm thu kết quả. Cụ thể như: Năm 2010, Bộ Nội vụ đã nghiệm thu đề tài do TS. Lại Đức Vượng làm chủ nhiệm: “*Các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hành chính nhà nước đáp ứng yêu cầu quản lý công mới và hội nhập kinh tế quốc tế*” [18]; Sang năm 2011, đề tài do TS. Hà Quang Ngọc làm chủ nhiệm “*Đổi mới phương pháp đánh giá công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước*” cũng được nghiệm thu [19]. Cả hai công trình khoa học trên đều làm rõ cơ sở lý luận của vấn đề nghiên cứu, khảo sát để đánh giá thực tiễn vấn đề và đưa ra giải pháp phù hợp nhằm đánh giá, đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức. Tuy nhiên, cả hai công trình khoa học nêu trên đều chưa đưa ra được tiêu chí đánh giá và mô tả phương pháp đánh giá cụ thể về cán bộ, công chức.

Các công trình khoa học đơn lẻ, các nghiên cứu về viên chức bắt đầu xuất hiện nhiều hơn như: “*Viên chức và những vấn đề cần chú ý khi xây dựng Luật Viên chức*” của tác giả Văn Tất Thu (2010) đăng trên Tạp chí Tổ chức nhà nước, số 10, trang 8-12 [124]; “*Tiếp tục đổi mới cơ chế quản lý viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập*” của tác giả Trần Anh Tuấn (2010) đăng trên Tạp chí Tổ chức nhà nước, số 5, trang 16-19 [108]. Tuy nhiên, phần lớn các công trình về viên chức trong thời gian này thường gộp chung với công chức. Ngay cả các nghiên cứu gần đây nhất (trong năm 2013) chủ yếu tập trung nghiên cứu về trách nhiệm, nghĩa vụ của công chức, viên chức, những vấn đề cần phải giải quyết, hoàn thiện về mặt chế độ tiền lương, phân định ngạch bậc cũng như đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ

công chức, viên chức. Tiêu biểu như các tác giả sau đây với các công trình khoa học đã công bố trong năm 2013: Tác giả Lê Thị Thanh với bài viết: *“Bàn về cải cách pháp luật tiền lương cán bộ, công chức, viên chức ở Việt Nam hiện nay”* đăng trên tạp chí Nhà nước và Pháp luật, Số 1 (297), trang 38 - 43 [120]; Tác giả Thiều Huy Thuật, Phạm Thị Hồng Thắm với bài viết: *“Về nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng nghiệp vụ cho cán bộ, công chức, viên chức”* đăng trên tạp chí giáo dục, tháng 4, số 308, trang 33 - 35 [125]; Các tác giả Đinh Văn Tiến, Thái Văn Hà với bài: *“Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức trong tình hình mới”* trên tạp chí quản lý Nhà nước, tháng 6, số 209, trang 36 - 40 [106]. Tại khoa Hành chính - Nhà nước trường đại học Luật Hà Nội, trong năm 2013, các nhà nghiên cứu cũng có các công trình viết về công chức, viên chức. Tiêu biểu như tập thể tác giả Nguyễn Minh Đoan (chủ biên.) Lê Đăng Doanh, Bùi Thị Đào với công trình nghiên cứu: *“Trách nhiệm pháp lý của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, trong bộ máy cơ quan nhà nước ở Việt Nam hiện nay”* được NXB Hồng Đức phát hành. Nội dung của cuốn sách tập trung làm rõ cơ sở lý luận về trách nhiệm pháp lý của nhà nước, cán bộ, công chức, viên chức trong bộ máy cơ quan nhà nước Việt Nam. Đồng thời, các tác giả cũng trình bày những nhân tố ảnh hưởng tới trách nhiệm pháp lý, trách nhiệm hiến pháp, bồi thường, hành chính, dân sự... và một số nội dung có liên quan về tổ chức thực hiện quyền lực nhà nước [38]. Ngoài ra, còn phải kể đến công trình nghiên cứu: *“Tìm hiểu về ngạch cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan nhà nước”* do NXB Lao động Xã hội phát hành của tác giả Nguyễn Hùng [58]; cuốn sách chuyên khảo có tên: *“Đảng lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước”* do NXB Chính trị Quốc gia phát hành của tác giả Trần Đình Thắng có nội dung tổng kết quá trình lịch sử Đảng lãnh đạo, chỉ đạo cải cách công vụ, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước từ khi thành lập Nhà nước Việt Nam dân chủ cộng hoà cho đến nay [121].

Tóm lại, những công trình nghiên cứu về thực hiện pháp luật về viên chức nói chung, viên chức trong trường đại học nói riêng đã dần xuất hiện nhưng chưa đậm nét, còn đơn lẻ, được gộp chung với những nội dung nghiên cứu về công chức hoặc dừng lại ở việc nghiên cứu hoàn thiện pháp luật điều chỉnh một vài khía cạnh

đôi với viên chức như bồi dưỡng, đào tạo, chế độ lương bổng... mà chưa có công trình chuyên khảo chuyên biệt nào tập trung nghiên cứu về thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học.

### **1.3. Các nghiên cứu về giáo dục, giáo dục đại học**

Các công trình nghiên cứu về giáo dục tuy không trực tiếp giải quyết những vấn đề lý luận hay thực tiễn thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học, nhưng có ý nghĩa quan trọng giúp tác giả luận án nắm được những tri thức căn bản về giáo dục, mục tiêu, nhiệm vụ về giáo dục, giáo dục đại học mà việc thực hiện pháp luật cần hướng tới. Vì vậy luận án tập trung khảo cứu những công trình về giáo dục, giáo dục đại học.

Vấn đề giáo dục - đào tạo, trong đó bao gồm vấn đề đội ngũ giáo viên, viên chức giáo dục là một vấn đề cốt lõi của sự tiến bộ xã hội và luôn thu hút được sự quan tâm nghiên cứu của các nhà giáo dục học, nhà quản lý và các nhà khoa học thuộc các chuyên ngành khác nhau.

Tư tưởng, quan điểm và công trình nghiên cứu liên quan đến triết lý giáo dục (một vấn đề hết sức hệ trọng của ngành giáo dục và liên quan đến sự phát triển lâu dài, trường tồn của quốc gia) của các tác giả đã xuất hiện rất sớm và ngày càng được phát triển mạnh mẽ trong thời đại ngày nay. Đó là những giảng giải cho nhân loại biết giáo dục là gì của Platon (thế kỷ IV trước công nguyên); Triết lý sứ mạng chủ yếu của giáo dục là làm cho cái bản tính tốt đẹp tự nhiên của con người được duy trì và phát triển, chứ không phải là đào tạo con người theo lợi ích của xã hội của J.Jacques Rousseau (đầu thế kỷ XVIII); Quan niệm yếu tố “nhân loại” thông qua vai trò điều hành, giám sát của xã hội - nhà nước để dung hòa hai mục tiêu cơ bản của giáo dục là hoàn thiện con người vì bản thân con người và cung cấp kỹ năng để phục vụ xã hội - nhà nước của E.Kant (cuối thế kỷ XVIII). “*Triết lý giáo dục là lý luận giáo dục xét như một thực tiễn được thực hiện một cách có chủ tâm*” của John Dewey, nhà giáo dục vĩ đại đồng thời là triết gia xuất sắc của Mỹ đã ra đời vào đầu thế kỷ XX. Có thể kể tới các tác phẩm tiêu biểu của John Dewey như: “*Trường học và xã hội*” (The School and Society, 1899) [133], “*Cách chúng ta nghĩ*” (How We Think, 1910) [134], “*Kinh nghiệm và Giáo dục*” (Experience and Education, 1938) [135] và

“*Dân chủ và giáo dục*” (Democracy and Education, 1916) [136]; Theo đó, John Dewey chủ trương một nền giáo dục gắn liền lý thuyết với thực tiễn, “*giáo dục chính là bản thân cuộc sống*” (Education is life itself) nên nhà trường không thể tách khỏi hoạt động thực tiễn và kiến thức không thể được áp đặt từ bên ngoài; không thể có một thứ giáo dục chung cho tất cả mọi người, người thầy phải ý thức rõ và tôn trọng sự khác biệt giữa các học sinh; giáo dục phải là quá trình của người học chứ không phải của người dạy học, người học là trung tâm (giáo dục phải là một quá trình dân chủ sâu sắc). Gia tài tư tưởng triết học và giáo dục đồ sộ của ông không chỉ bao trùm đời sống trí tuệ của nước Mỹ suốt thế kỷ XX mà còn ảnh hưởng sâu sắc tới nền giáo dục nói chung, giáo dục đại học nói riêng của nhiều nước trên thế giới ngày nay, trong đó có Việt Nam.

Tiếp nối những thành quả nghiên cứu đó, nhiều công trình nghiên cứu của các tác giả Việt Nam như: nhóm GS.Hoàng Tụy (2004), của nhóm Trí thức Việt kiều (2005), của Liên hiệp các Hội Khoa học và Kỹ thuật Việt Nam (2006), của Đại tướng Võ Nguyên Giáp (2007), của nhóm Bà Nguyễn Thị Bình - nguyên Phó Chủ tịch nước, nguyên Bộ trưởng Bộ Giáo dục (2008) đã được công bố, nhằm xác định lý tưởng và mục đích của giáo dục, đặc biệt là giáo dục đại học phù hợp với những đòi hỏi mới của văn minh khoa học công nghệ và xã hội thông tin đang hình thành, để tìm kiếm những quan niệm triết học mới có thể luận chứng tốt cho hệ thống giáo dục, lý luận và thực tiễn sư phạm. Trên cơ sở đó, định hướng xây dựng và tổ chức thực hiện hệ thống pháp luật về viên chức trong trường đại học vào thực tiễn đời sống.

Nghiên cứu về “toàn cảnh giáo dục - đào tạo” của một quốc gia, phải kể đến cuốn “*Toàn cảnh giáo dục - đào tạo Việt Nam*” của tập thể tác giả Nguyễn Quang Hưng, Trịnh Văn Chung, Vũ Thị Hương Giang do nhà xuất bản Chính trị Quốc gia phát hành năm 2000 [63]; cuốn “*Nhà nước và đổi mới giáo dục ở Singapore: hướng tới sự sáng tạo và đổi mới*” của giáo sư Gopinathan, Viện giáo dục Quốc gia Đại học Bách khoa Nanyang, do Nhà xuất bản Giáo dục phát hành năm 2005 [43], cuốn “*Giáo dục đại học Hoa Kỳ*” của các tác giả Lâm Quang Thiệp, Johnstone, D.B, Altbach, P.G, Nhà xuất bản Giáo dục, 2006-2007 [123]. Các tác giả đã mô tả

một cách khá đầy đủ, chi tiết về những vấn đề chung, tổng quan và những vấn đề cụ thể về giáo dục đào tạo Việt Nam trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá và chiến lược phát triển giáo dục đào tạo đến năm 2010 cũng như những đặc trưng quan trọng nhất, bản chất nhất của hệ thống giáo dục đại học Singapore, Hoa Kỳ- những hệ thống giáo dục hiện đại, đa dạng - trong mối quan hệ so sánh với nền giáo dục đại học nước nhà.

Trong lĩnh vực nghiên cứu lý luận và quản lý giáo dục đã xuất hiện các công trình nghiên cứu độc lập. Tiêu biểu như: Năm 2005, tập thể tác giả Đặng Bá Lãm (chủ biên), Nguyễn Cảnh Hồ, Vũ Ngọc Hải, Đặng Bá Lãm cũng có công trình nghiên cứu: *“Quản lý nhà nước về giáo dục - lý luận và thực tiễn”* do NXB Chính trị Quốc gia xuất bản. Đây là công trình nghiên cứu về quản lý giáo dục rất công phu trong đó các tác giả không chỉ làm rõ về mặt lý luận cơ sở của hoạt động quản lý nhà nước trong lĩnh vực giáo dục, mà còn phân tích các mô hình và sự phân cấp trong quản lý giáo dục, chỉ ra những đòi hỏi, yêu cầu về sự khác biệt trong hoạt động, cách thức quản lý giáo dục của nhà nước [74]. Năm 2009, tác giả Nguyễn Hải Thập đã có nghiên cứu về *“Thực trạng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục và những nội dung cần nghiên cứu khi xây dựng Luật Viên chức”* - Cục Nhà giáo và Cán bộ quản lý giáo dục - Bộ Giáo dục và Đào tạo [122]. Năm 2010, tác giả Nguyễn Thị Thu Hà đã có bài nghiên cứu trên Tạp chí Dạy và học ngày nay số 9 về *“Thực trạng thực hiện pháp luật trong lĩnh vực quản lý nhà nước về giáo dục đại học và một số giải pháp nhằm hoàn thiện về giáo dục đại học”*, phân tích một số thành tựu, hạn chế bất cập và nguyên nhân trong lĩnh vực quản lý nhà nước về giáo dục đại học (phân cấp quản lý nhà nước về giáo dục đại học theo nguyên tắc thống nhất quyền lực, mở rộng quy mô giáo dục đại học, tổ chức lại bộ máy quản lý nhà nước về giáo dục đại học...); trên cơ sở đó, đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện về giáo dục đại học [44].

Các bài báo khoa học được đăng tải trên các tạp chí: *“Giáo dục Việt Nam và những tác động của WTO”*, Vũ Ngọc Hải, Tạp chí Khoa học Giáo dục (2005) [48]; *“Nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức cơ quan đại học Huế”*, Phan Minh Tiến, Phạm Thế Kiên, Tạp chí giáo dục, tháng 6, số 311, trang 13 - 15 (2013) đã phân tích



các vấn đề cụ thể của chất lượng giáo viên, những ảnh hưởng của thế giới đối với giáo dục Việt Nam [107]. Kỷ yếu Hội thảo khoa học tháng 10/2010: “*Giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý giáo dục đại học và cao đẳng Việt Nam*”- Ban liên lạc các trường đại học và Cao đẳng Việt Nam (VUN)- là công trình nghiên cứu tập hợp 54 báo cáo thể hiện các quan điểm, kinh nghiệm, kết quả nghiên cứu về vấn đề nâng cao hiệu quả quản lý giáo dục đại học của các nhà nghiên cứu, các nhà quản lý, cán bộ nghiên cứu, giảng viên và các đại biểu quan tâm đến vấn đề nâng cao hiệu quả quản lý giáo dục đại học Việt Nam [3]. Các công trình này tập trung chủ yếu nghiên cứu sâu về một khía cạnh của lĩnh vực giáo dục, đặc biệt là vấn đề quản lý giáo dục. Tuy nhiên, trong các công trình nghiên cứu này, nội dung liên quan tới thực hiện pháp luật về giáo dục đại học, về giảng viên còn chưa đậm nét. Tuy nhiên, những kết luận của các công trình nghiên cứu này đã được kế thừa trong luận án khi tác giả phân tích, đánh giá thực trạng thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học cũng như trong quá trình tìm kiếm các căn cứ để đưa ra những giải pháp bảo đảm thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học.

Liên quan tới nguồn gốc lịch sử của đại học thế giới, sứ mệnh và sự đóng góp của đại học cho xã hội và những vấn đề của GVĐH, phải kể đến cuốn kỷ yếu “*Đại học Humboldt 200 năm (1810-2010): Kinh nghiệm thế giới và Việt Nam*” của các nhà nghiên cứu về giáo dục có nhiều kinh nghiệm, do nhóm tác giả: Ngô Bảo Châu- Pierre Daurriulat - Cao Huy Thuần- Hoàng Tuy - Nguyễn Xuân Xanh - Phạm Xuân Yêm chủ biên được công bố năm 2011. Với tập hợp gần 60 bài viết của các tác giả là các nhà khoa học nổi tiếng trong và ngoài nước, cuốn kỷ yếu đã đề cập tới sự ra đời, hoàn cảnh lịch sử, nguyên lý của đại học Humboldt, sức mạnh và ảnh hưởng của nó lên nền đại học thế giới; đề cập một số khó khăn của nền đại học thế giới hiện nay và phản ánh những khát vọng của giới trí thức, khoa học về một môi trường nghiên cứu tự do, bình đẳng, lành mạnh với hy vọng khơi dậy, nuôi dưỡng và phát triển một nền giáo dục đại học cần thiết cho Việt Nam. Với công trình nghiên cứu nổi bật này, một số nội dung thực hiện pháp luật về giảng viên trong trường đại học đã được phản ánh rõ nét hơn, trong sự so sánh giáo dục đại học của nhiều quốc gia trên thế giới [26].

Trên cơ sở triết lý giáo dục phù hợp với điều kiện nước nhà, năm 2005, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã xây dựng “*Đề án Đổi mới giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2005 – 2020*”. Đây là lần đầu tiên vấn đề đổi mới giáo dục đại học được đặt ra trong một kế hoạch tổng thể, thực hiện từ năm 2006 - 2020. Với những giải pháp đột phá mạnh mẽ, Đề án Đổi mới giáo dục đại học đã đang và tiếp tục tạo ra bước chuyển biến cơ bản cho giáo dục đại học nước ta. Nhưng bên cạnh đó, đề án cũng đặt ra những thách thức không hề nhỏ. Một trong những nội dung của đề án là đòi hỏi ngành giáo dục cần tập trung đổi mới ngay cơ chế quản lý với sự xóa bỏ cơ quan chủ quản, tiến tới các trường đại học sẽ không còn cơ quan chủ quản, xóa bỏ sự cách biệt giữa người ở trong biên chế và ngoài biên chế [11].

Xung quanh việc thực hiện đề án Đổi mới giáo dục đại học Việt Nam, các cơ quan hữu quan mà trước hết là Bộ Giáo dục và Đào tạo và các trường đại học đã có những báo cáo, những cuộc hội thảo, nghiên cứu đánh giá, khảo sát nhằm từng bước triển khai thực hiện đề án cho phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước, điều kiện phát triển của từng trường đại học. Tiêu biểu như: Năm 2005, Viện Chiến lược và Chương trình giáo dục đã tổ chức Hội thảo “*Giáo dục Việt Nam và việc gia nhập WTO*” [128]; Kỷ yếu Hội thảo khoa học “*Sự cần thiết, quan điểm và nguyên tắc cơ bản xây dựng Luật Giáo dục đại học*” của PGS.TS Chu Hồng Thanh (2008) [117]; Báo cáo số 760/BC-BGDĐT ngày 29/10 về sự phát triển của hệ thống giáo dục đại học, các giải pháp đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo của Bộ Giáo dục và Đào tạo, năm 2009 [12]. Cũng trong năm 2009, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam đã nghiệm thu đề tài khoa học cấp Bộ “*Giải pháp hoàn thiện hệ thống pháp luật về giáo dục giai đoạn 2010 - 2020*” do PGS.TS. Chu Hồng Thanh chủ trì đề tài. Nội dung của đề tài là hướng vào làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn công tác xây dựng văn bản pháp luật về giáo dục của Bộ giáo dục và Đào tạo. Từ đó, đề xuất các định hướng xây dựng hệ thống pháp luật về giáo dục đến năm 2020 [129].

Các nghiên cứu về đại học tư thục chiếm một vị trí đáng kể và được tiến hành song song với các công trình nghiên cứu về đại học công lập, phần lớn tập trung phân tích khái quát hệ thống giáo dục đại học tư thục và luận giải những bảo đảm cho sự phát triển ổn định của hệ thống các trường đại học ngoài công

lập, giúp tác giả có những so sánh, đánh giá toàn diện những vấn đề của đại học tư thục và đại học công lập, trong đó có nội dung về thực hiện pháp luật trong trường đại học công lập. Năm 2007, các tác giả Lâm Quang Thiệp - D.Bruce Johnstone - Phillip G.Altbach trong cuốn “*Giáo dục đại học Hoa Kỳ*” khẳng định hệ thống giáo dục đại học tư thục của Hoa Kỳ phát triển mạnh, chủ yếu hoạt động theo nguyên tắc không vì lợi nhuận; quyền lực của các trường đại học tư thục nằm trong tay Hội đồng quản trị [123]. Những kiến thức, kinh nghiệm trong việc quản trị các trường đại của Mỹ có ảnh hưởng quan trọng tới Việt Nam bởi Việt Nam đang mong mỏi xây dựng được các trường đại học đẳng cấp quốc tế. Tác giả Nguyễn Thị Bình - nguyên Phó Chủ tịch nước CHXHCN Việt Nam đã nghiên cứu về “*bảo đảm sự phát triển ổn định hệ thống đại học, cao đẳng ngoài công lập ở Việt Nam*” và khẳng định tư nhân hóa giáo dục đại học là một xu hướng tất yếu của thế giới cũng như của Việt Nam. Vì vậy, cần xây dựng các cơ sở pháp lý, các chính sách tài chính, thuế nhằm bảo đảm sự công bằng thực sự giữa các trường đại học công lập và tư thục. Bài viết được đăng trên tạp chí Cộng sản- cơ quan lý luận và chính trị của Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam tháng 5/2009 [9].

Liên quan tới vấn đề nhận thức của xã hội, chính sách của nhà nước đối với đại học tư thục ở nước ta, ngày 29/02/2012, Ban Tuyên giáo Trung ương phối hợp với Đại học Hòa Bình và Viện nghiên cứu phát triển Phương Đông tổ chức Hội thảo về “*Đổi mới và phát triển hệ thống các trường ngoài công lập ở Việt Nam*”. Các ý kiến đóng góp tại Hội thảo này đã chỉ rõ những thách thức đối với các trường đại học ngoài công lập như: nhận thức của xã hội và các cấp quản lý chưa rõ ràng, đầy đủ về vị trí, vai trò và tính chất của các trường đại học ngoài công lập, các điều kiện để thực hiện mục tiêu giáo dục còn nhiều hạn chế... Năm 2014, tác giả Đặng Thị Minh đã bảo vệ thành công luận án tiến sĩ “*Chính sách phát triển trường đại học tư thục ở Việt Nam*”. Qua đó, tác giả đã làm rõ nội hàm chính sách phát triển trường đại học tư thục bao gồm: chính sách tài chính, chính sách phát triển đội ngũ giảng viên và chính sách bảo đảm quyền tự chủ trong hoạt động đào tạo của trường đại học tư thục. Trên cơ sở lập luận, phân tích những quan điểm phát triển trường đại học tư thục và các nguyên tắc hoàn thiện chính sách phát triển trường đại học tư

thực phù hợp với thực tiễn hiện nay, tổng hợp, so sánh, đánh giá thực tiễn phát triển trường đại học tư thục và thực hiện chính sách phát triển trường đại học tư thục hiện nay để làm rõ những ưu điểm, hạn chế, bất cập và xác định nguyên nhân của thực trạng chính sách, tác giả đề xuất các nhóm giải pháp về hoàn thiện các chính sách phát triển trường đại học tư thục ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay [84].

Bức tranh toàn cảnh về giáo dục đại học ở Thái Lan (gồm quản lý, tài chính, cải cách giáo dục đại học...) được phản ánh trong cuốn *“Giáo dục đại học ở Thái Lan và lộ trình cải cách quốc gia”* của Giáo sư Krissanapong Kirtikara, Trường Đại học Công nghệ Thonburi của Nhà Vua Mongkut Bangkok, Thái Lan do NXB Giáo dục phát hành năm 2005 [69]. Những thách thức và cách vận dụng của Trung Quốc, những đổi mới và triển vọng của giáo dục đại học ở Trung Quốc (gồm: cơ cấu, chất lượng giáo dục đại học; đổi mới chương trình, hệ thống đánh giá, chất lượng, quản lý, đầu tư cho giáo dục đại học...) được đề cập trong cuốn *“Thách thức của xã hội tri thức và đổi mới giáo dục đại học Trung Quốc”* của tác giả Xie Weihe, Viện giáo dục đại học Thanh Hoa, Cộng hòa nhân dân Trung Hoa, NXB Giáo dục phát hành năm 2005 [132].

Nghiên cứu về viên chức giáo dục, tác giả Nguyễn Quảng công bố cuốn sách (bổ sung và tuyển chọn): *“Hỏi và giải đáp về tiền lương và phụ cấp lương đối với công chức, viên chức ngành giáo dục - đào tạo”*, NXB Lao động- Xã hội phát hành năm 2002. Cuốn sách là tập hợp những giải đáp về các tình huống liên quan đến tiền lương và phụ cấp cùng một số các chế độ khác đối với cán bộ công chức giáo viên ngành giáo dục - đào tạo. Đồng thời, cuốn sách cũng giới thiệu hệ thống văn bản pháp quy có liên quan tới các chế độ ngành giáo dục [97]. Năm 2007, tác giả Frederich K.S Leung, Trường đại học Hồng Kông có công trình nghiên cứu về *“đào tạo giáo viên ở vùng Đông Á”* với xu hướng đại học hóa giáo viên các cấp đăng trên Chuyên san Giáo dục quốc tế, Viện nghiên cứu giáo dục, Trường Đại học sư phạm TP.Hồ Chí Minh [41].

#### **1.4. Đánh giá tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài**

Trên cơ sở phân tích tổng quan các tài liệu, tác giả rút ra những đánh giá về tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài như sau:

*Thứ nhất:* Về phạm vi, đối tượng nghiên cứu

Những vấn đề thực hiện pháp luật, hoàn thiện pháp luật về công chức, viên chức, vấn đề về quản lý giáo dục (trong đó bao gồm cả quản lý phát triển đội ngũ giáo viên) đều là những vấn đề có ý nghĩa lớn, thu hút nhiều sự quan tâm nghiên cứu của các nhà khoa học, các nhà quản lý giáo dục, đặc biệt là các nhà nghiên cứu khoa học pháp lý. Các tác giả đều khẳng định tầm quan trọng và đưa ra các tiêu chí đánh giá, các giải pháp thiết thực trong phạm vi nội dung nghiên cứu của mình. Tuy nhiên, vấn đề thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học vẫn là một vấn đề còn bỏ ngỏ, chưa được nghiên cứu một cách toàn diện, hệ thống.

Bên cạnh đó, các công trình nghiên cứu về quá trình hình thành, phát triển của đội ngũ viên chức, của các quy phạm pháp luật về viên chức và thực hiện pháp luật về viên chức trong lĩnh vực giáo dục ở Việt Nam đã đề cập tới vấn đề tách đội ngũ viên chức ra khỏi cán bộ, công chức ở Việt Nam. Đây được xem là bước ngoặt lớn với nhiều điểm mới, có tính chất đặc thù trong việc nghiên cứu cũng như việc xây dựng và tổ chức thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ở Việt Nam hiện nay so với thời kỳ trước khi có Luật Viên chức ra đời.

*Thứ hai:* Về phương pháp tiếp cận của các công trình nghiên cứu

Các tác giả đã sử dụng rất nhiều phương pháp nghiên cứu khoa học khác nhau, khảo sát thống kê đưa ra các số liệu và phân tích để tìm hiểu về thực trạng pháp luật và việc thực hiện pháp luật, hoàn thiện pháp luật; nguyên nhân của những hạn chế trong việc thực hiện pháp luật, hoàn thiện pháp luật nói chung và pháp luật về công chức, viên chức nói riêng. Từ đó, các tác giả đã đưa ra quan điểm, phương hướng và giải pháp, kiến nghị nhằm góp phần nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật, hoàn thiện pháp luật. Những quan điểm này của các nhà khoa học được tác giả luận án kế thừa, tiếp tục nghiên cứu, phát triển.

*Thứ ba:* Về mối quan hệ giữa lý luận và thực tiễn trong các công trình nghiên cứu

Các công trình nghiên cứu trên đây đã có sự liên hệ giữa lý luận và thực tế thực hiện, hoàn thiện pháp luật về công chức, viên chức. Vì thế, các công trình đã chỉ ra được những hạn chế bất cập trong lĩnh vực này, từ đó đóng góp thiết thực cho việc hoạch định đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước.

Những ý kiến nêu ra của các nhà khoa học sẽ được tác giả luận án tiếp thu có chọn lọc trong quá trình nghiên cứu của mình.

*Thứ tư:* Những vấn đề Luận án tiếp tục nghiên cứu, làm rõ

Do cách tiếp cận hoặc giới hạn về đối tượng, phạm vi nghiên cứu nên có công trình nghiên cứu tuy xác định định đối tượng, phạm vi đề tài là xây dựng luận cứ phân định công chức với viên chức trong bộ máy nhà nước nhưng phần kiến nghị chỉ kiến nghị trong phạm vi hành chính nhà nước. Có công trình chỉ nêu tên phương pháp mà chưa đưa ra khuyến nghị về việc áp dụng phương pháp trong thực tế quản lý. Hoặc một số công trình nêu giải pháp còn chung chung, đối tượng, phạm vi còn bó hẹp, một số luận điểm khoa học trong phần lý luận và phần kiến nghị chưa được giải quyết thấu đáo.

Quan trọng hơn, trong khi các nghiên cứu về công chức - đặc biệt là công chức hành chính nhận được nhiều sự quan tâm nghiên cứu thì các vấn đề về viên chức giáo dục, viên chức trong trường đại học lại chưa dành được sự quan tâm nghiên cứu tương xứng. Do đó, vẫn còn nhiều mảng nội dung cần được làm rõ khi nghiên cứu về thực hiện pháp luật về viên chức giáo dục, đặc biệt là viên chức trong các trường đại học nhằm tạo ra môi trường pháp lý, trách nhiệm và động lực nghề nghiệp, bảo đảm các lợi ích về vật chất và tinh thần cho người lao động, tác động tích cực tới hiệu quả, chất lượng đào tạo của các trường đại học. Đó là: i) Khái niệm, đặc điểm thực hiện pháp luật viên chức trong trường đại học; ii) Các bảo đảm thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học; iii) Pháp luật và thực hiện pháp luật về viên chức giáo dục của một số nước trên thế giới; iv) Thực trạng pháp luật về viên chức giáo dục ở Việt Nam hiện nay; v) Những điểm bất hợp lý và nguyên nhân của những bất hợp lý đó trong việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học; v) Đặc thù của hoạt động nghề nghiệp của viên chức trong trường đại học cũng như những đặc trưng của môi trường giáo dục đại học là gì, xuất phát từ đâu và đặt ra những yêu cầu gì với pháp luật và thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học; vi) Những giải pháp bảo đảm thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ở Việt Nam hiện nay.

## Kết luận chương 1

Trên cơ sở nghiên cứu tổng quan các công trình khoa học trên đây, rút ra một số kết luận sau:

*Thứ nhất*, các công trình nghiên cứu được công bố dưới hình thức đề tài khoa học, các sách tham khảo, các luận án tiến sĩ, các bài báo, tạp chí, tài liệu hội thảo.... chủ yếu nghiên cứu về hoàn thiện, về thực hiện pháp luật về cán bộ, công chức và viên chức với tư cách là một bộ phận của đội ngũ cán bộ, công chức hoặc những nội dung liên quan trực tiếp tới giáo dục đại học. Các nghiên cứu trên đã đề cập tới một số khía cạnh liên quan tới các quy định phân biệt cán bộ, công chức với viên chức, việc hoàn thiện một số chế định điều chỉnh đối với viên chức (hợp đồng làm việc, cơ chế quản lý, bồi dưỡng, đào tạo, đánh giá viên chức). Tuy nhiên, việc nghiên cứu đối với thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học công lập còn chưa được quan tâm đúng mức.

*Thứ hai*, các nghiên cứu về thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học chủ yếu được công bố tại các diễn đàn, hội thảo, tọa đàm hay trên báo chí, các trang mạng điện tử, các bài tham luận... nên nội dung, phạm vi và phương pháp tiếp cận còn phân tán, chưa có tính toàn diện, thống nhất.

*Thứ ba*, những vấn đề cần được Luận án tập trung nghiên cứu để làm rõ thêm là: i) Khái niệm, đặc điểm thực hiện pháp luật viên chức trong trường đại học; ii) Các bảo đảm thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học; iii) Thực trạng pháp luật về viên chức giáo dục ở Việt Nam hiện nay; iv) Những giải pháp bảo đảm thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ở Việt Nam hiện nay.

Do đó, để thực hiện tốt đề án đổi mới giáo dục đại học kết hợp với thực hiện hiệu quả lộ trình hoàn thiện pháp luật ở nước ta, tác giả cho rằng rất cần phải có những công trình khoa học nghiên cứu về một mảng nội dung còn trống trong hoạt động nghiên cứu khoa học, đó là: “Thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ở Việt Nam”.

## *Chương 2*

# **NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ VIÊN CHỨC TRONG TRƯỜNG ĐẠI HỌC**

## **2.1. Khái niệm viên chức, pháp luật về viên chức trong trường đại học**

### ***2.1.1. Viên chức và viên chức trong trường đại học***

#### ***2.1.1.1. Viên chức***

Trong nhiều xã hội, bộ phận lao động thực hiện những công việc về chăm sóc sức khỏe, giáo dục, y tế... thường nhận được sự quan tâm, tôn trọng đặc biệt của cộng đồng. Cùng với sự phát triển của xã hội và nhu cầu ngày càng cao của con người, lực lượng lao động này ngày càng chiếm số lượng lớn, chất lượng ngày càng được nâng cao và mang tính chất chuyên nghiệp, nhằm phục vụ nhu cầu, lợi ích của nhân dân và đáp ứng các quy luật của nền kinh tế. Để gọi tên lực lượng lao động này, ở nhiều nước có những thuật ngữ khác nhau, như “công chức”, “công chức bình thường”, “công chức sự nghiệp” “viên chức”, song họ đều được xác định là những người hoạt động trong lĩnh vực dịch vụ công, đơn vị sự nghiệp công lập. Chẳng hạn, ở Cộng hòa Pháp, tất cả những nhân viên trong bộ máy hành chính nhà nước, tất cả những người tham gia dịch vụ công đều được coi là “công chức” (khái niệm “công chức” được hiểu rất rộng).

Ở Việt Nam, mỗi thời kỳ, bộ phận lao động này được gọi tên và quy định khác nhau tại những văn bản của Nhà nước. Trong Sắc lệnh số 76/SL ngày 20/5/1950 của Chủ tịch Hồ Chí Minh không có khái niệm “viên chức” mà chỉ sử dụng thuật ngữ “công chức”: Công chức là “những công dân Việt Nam được chính quyền nhân dân tuyển để giữ một chức vụ thường xuyên trong các cơ quan Chính phủ, ở trong hay ngoài nước đều là công chức theo qui chế này, trừ những trường hợp riêng do Chính phủ qui định” (Điều 1 Sắc lệnh số 76/SL).

Vào đầu thập kỷ 60 đến đầu thập kỷ 80 thế kỷ XX, ở nước ta thường sử dụng thuật ngữ “cán bộ, công nhân viên chức nhà nước” để chỉ tất cả mọi người làm việc trong cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, chính trị - xã hội, trong các đơn vị sự nghiệp và doanh nghiệp, mà không sử dụng thuật ngữ “công chức, viên chức”.



Tới Hiến pháp Việt Nam năm 1980, thuật ngữ "cán bộ, viên chức nhà nước" bắt đầu được sử dụng chính thức, dùng để chỉ những người làm việc trong các cơ quan, tổ chức nhà nước. Năm 1982, Chính phủ ban hành Bảng danh mục viên chức số 1, trong đó liệt kê các chức danh viên chức nhà nước. Hiến pháp 1992 sử dụng thuật ngữ "cán bộ, viên chức nhà nước" để chỉ tất cả những người làm việc tại các cơ quan nhà nước và các đơn vị sự nghiệp công lập. Hiến pháp 2013 sử dụng thuật ngữ "cán bộ, công chức, viên chức". Như vậy, Hiến pháp bắt đầu có sự phân biệt rõ ràng giữa các đối tượng: cán bộ, công chức và viên chức. Việc phân biệt các đối tượng này dựa trên cơ sở khoa học về tính chất, vai trò, nhiệm vụ, chức trách của từng đối tượng trong cơ quan, tổ chức nhà nước, đồng thời là sự phát huy những điều chỉnh của pháp luật Việt Nam kể từ khi có Pháp lệnh Cán bộ, công chức năm 1998. Theo quy định của Pháp lệnh này, những người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập được xếp vào ngạch "sự nghiệp", bên cạnh ngạch "hành chính" là những công chức làm việc tại các cơ quan nhà nước. Với quy định này, Pháp lệnh là cơ sở để dẫn đến sự điều chỉnh chuyên biệt của từng đối tượng "công chức sự nghiệp" và "công chức hành chính".

Như vậy, từ ngày nước Việt Nam Dân chủ cộng hoà ra đời năm 1945 tới trước năm 2003, trên thực tế và trong hệ thống văn bản quy phạm pháp luật ở nước ta, chưa có định nghĩa rõ ràng, nhất quán về 3 phạm trù: cán bộ, công chức và viên chức.

Năm 2003, Pháp lệnh Cán bộ, công chức được sửa đổi, bổ sung, thuật ngữ "viên chức" xuất hiện và có sự phân biệt nhất định với "công chức". Theo đó, viên chức là "những người được tuyển dụng, bổ nhiệm vào một ngạch viên chức hoặc được giao giữ một nhiệm vụ thường xuyên trong đơn vị sự nghiệp của nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội" (điểm d, khoản 1, điều 1 của Pháp lệnh). Trong thời kỳ này, viên chức vẫn là một "bộ phận" thuộc phạm vi "cán bộ, công chức". Năm 2008, Luật Cán bộ, công chức được ban hành chỉ điều chỉnh những quan hệ xã hội liên quan tới đối tượng mà luật gọi là "cán bộ, công chức", không đề cập tới những đối tượng mà trước đây được gọi là "viên chức".

Năm 2010, Luật Viên chức ra đời, tách "viên chức" ra khỏi đối tượng "cán bộ, công chức". Viên chức được quy định tại Điều 2 Luật Viên chức là "công dân

Việt Nam được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập theo chế độ hợp đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật”. Từ quy định này, viên chức có những đặc điểm phân biệt với cán bộ, công chức qua lao động của họ như sau:

*Thứ nhất*, lao động của viên chức là hoạt động mang tính nghề nghiệp nhằm đáp ứng những nhu cầu cơ bản của con người. Đây là những dịch vụ chăm lo, bảo đảm về thể lực, trí tuệ, văn hóa, tinh thần của người dân, gắn với nhu cầu cá nhân mỗi con người trong xã hội.

*Thứ hai*, lao động của viên chức được thực hiện thông qua hoạt động của các tổ chức, đơn vị sự nghiệp chuyên ngành và theo các tiêu chuẩn chuyên môn thống nhất

*Thứ ba*, lao động của viên chức nhằm cung cấp cho người dân sản phẩm phi hiện vật, được thực hiện bởi những đơn vị sự nghiệp công lập, thể hiện trách nhiệm của Nhà nước trong quá trình cung cấp các nhu cầu cơ bản, thiết yếu cho đại đa số người dân và các nhu cầu cung cấp có thu phí hoặc lệ phí nhưng không hoàn toàn theo cơ chế thị trường.

*Thứ tư*, lao động của viên chức không mang tính quyền lực nhà nước. Hoạt động lao động của họ được xã hội thừa nhận và khẳng định là hoạt động nghề nghiệp.

*Thứ năm*, hoạt động nghề nghiệp của viên chức mang tính nghề nghiệp và chuyên môn cao, đòi hỏi tính trách nhiệm, sự tận tụy, cần tuân thủ các quy định của đạo đức nghề nghiệp và pháp luật.

Trong đơn vị sự nghiệp, viên chức được phân loại khác nhau. Nếu phân loại theo vị trí việc làm, viên chức được chia thành: viên chức quản lý (người được bổ nhiệm giữ chức vụ quản lý có thời hạn, chịu trách nhiệm điều hành, tổ chức thực hiện một hoặc một số công việc trong đơn vị sự nghiệp công lập nhưng không phải là công chức và được hưởng phụ cấp chức vụ quản lý) và viên chức không giữ chức vụ quản lý (những người chỉ thực hiện chuyên môn nghiệp vụ theo chức danh nghề nghiệp trong đơn vị sự nghiệp công lập). Nếu phân loại theo chức danh nghề nghiệp, viên chức được phân loại trong từng lĩnh vực hoạt động nghề nghiệp với các cấp độ từ cao xuống thấp, gồm: viên chức giữ chức danh nghề nghiệp hạng I; hạng II, hạng III và hạng IV.

Qua những phân tích nêu trên, có thể rút ra những nhận xét, đánh giá chung về viên chức như sau:

*Một là*, thực tế, đội ngũ viên chức đã xuất hiện, thực hiện những nhiệm vụ do chính cuộc sống, xã hội và nhân dân giao phó. Đó là lực lượng lao động trong những lĩnh vực hết sức thiết yếu của đời sống xã hội, cung cấp những dịch vụ công cho nhân dân.

*Hai là*, trải qua những giai đoạn, những biến cố lịch sử, đội ngũ lao động này có thể được gọi với nhiều tên gọi khác nhau, được quy định trong nhiều loại văn bản khác nhau (Hiến pháp, Luật, Pháp lệnh, Nghị định....) song bản chất, đặc điểm của đội ngũ lao động này vẫn không thay đổi. Điều đó xuất phát từ chính đặc điểm, yêu cầu và tính đặc thù nghề nghiệp mà họ đảm nhận, từ vai trò, vị trí xã hội mà họ nắm giữ, từ yêu cầu của xã hội, của con người đối với chuyên môn, nghề nghiệp của họ.

*Ba là*, theo quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành, viên chức mang những đặc điểm cơ bản như: mang quốc tịch Việt Nam, được ký kết hợp đồng làm việc theo vị trí việc làm tại đơn vị sự nghiệp công lập và hưởng lương từ nguồn thu của đơn vị sự nghiệp đó.

#### *2.1.1.2. Viên chức trong trường đại học*

Viên chức trong trường đại học có những đặc điểm chung của viên chức, đồng thời có những đặc điểm riêng của đối tượng này. Viên chức trong trường đại học bao gồm đội ngũ các nhà khoa học, nhà giáo (giảng viên) và những người làm việc theo hợp đồng làm việc tại các phòng, ban, đơn vị trực thuộc của trường đại học (những người làm công việc hành chính trong đào tạo).

#### *Thứ nhất, về đội ngũ các nhà khoa học*

Các trường đại học không chỉ là nơi đào tạo ra các nguồn nhân lực chất lượng cao để ứng dụng và vận hành những công nghệ được chuyển giao mà các trường còn là trung tâm nghiên cứu, tạo ra các sản phẩm khoa học và công nghệ hiện đại và chuyển giao sản phẩm khoa học - công nghệ cho khu vực sản xuất kinh doanh. Vì vậy, đội ngũ các nhà khoa học trong trường đại học giữ vai trò to lớn đối với hoạt động nghiên cứu, chuyển giao các sản phẩm khoa học - công nghệ này đồng thời chiếm một tỷ lệ lớn

trong đội ngũ viên chức của các trường đại học công lập. Đó là các nhà nghiên cứu, các giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ thực hiện những nhiệm vụ nghiên cứu khoa học.

*Thứ hai, về đội ngũ giảng viên*

Theo Luật Giáo dục được Quốc hội thông qua ngày 14/06/2005 (được sửa đổi, bổ sung năm 2009) thì nhà giáo giảng dạy ở cơ sở giáo dục đại học, trường cao đẳng nghề được gọi là “giảng viên”.

Xét về nghề nghiệp, giảng viên là những người làm công tác giảng dạy (lý thuyết và thực hành) được hiệu trưởng công nhận chức vụ và phân công công tác giảng dạy hoặc những cán bộ khoa học kỹ thuật làm việc trong hay ngoài trường, tham gia giảng dạy theo chế độ kiêm nhiệm. Khái quát nhất, giảng viên được hiểu là viên chức chuyên môn đảm nhiệm việc giảng dạy và đào tạo ở bậc đại học, cao đẳng thuộc một ngành/chuyên ngành đào tạo của trường đại học hoặc cao đẳng.

Nhiệm vụ của giảng viên được xác định trên hai phương diện: nhiệm vụ của nhà giáo nói chung (theo Điều 72 Luật Giáo dục năm 2005) và nhiệm vụ của viên chức (theo Điều 17 Luật Viên chức năm 2010). Cụ thể: giảng viên thực hiện công tác giáo dục, giảng dạy, thực hiện nghĩa vụ công dân, các quy định của pháp luật và điều lệ nhà trường; Giữ gìn phẩm chất, uy tín, danh dự của nhà giáo; tôn trọng nhân cách của người học, đối xử công bằng với người học, bảo vệ các quyền, lợi ích chính đáng của người học; Không ngừng học tập, rèn luyện để nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, đổi mới phương pháp giảng dạy, nêu gương tốt cho người học.

Giảng viên với tư cách là người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong các cơ sở giáo dục đại học - một loại hình cơ sở giáo dục đặc biệt, có những nhiệm vụ riêng, gồm: Giảng dạy được phần giáo trình hay giáo trình môn học được phân công; Tham gia hướng dẫn và đánh giá, chấm luận văn, đề án tốt nghiệp đại học hoặc cao đẳng; Soạn bài giảng, biên soạn tài liệu tham khảo môn học được phân công đảm nhiệm; Tham gia các đề tài nghiên cứu khoa học, chủ yếu ở cấp khoa hoặc trường; Thực hiện đầy đủ các quy định về chuyên môn và nghiệp vụ theo quy chế các trường đại học; Tham gia quản lý đào tạo (nếu có yêu cầu): chủ nhiệm lớp, chỉ đạo thực tập. Vì vậy, so với các nghề nghiệp khác của viên chức trong lĩnh vực

y tế, văn hóa, khoa học, thể thao, GVĐH cần nhiều thời gian tham gia các đề tài nghiên cứu khoa học, sinh hoạt học thuật, trao đổi khoa học, tham dự các hội thảo, hội nghị, các buổi tọa đàm, các hoạt động thâm nhập thực tế. Đây là những hoạt động quan trọng nâng cao năng lực nghề nghiệp của GVĐH, nâng cao chất lượng của nhiệm vụ chính (hoạt động giảng dạy) mà họ đảm nhiệm. Đồng thời, hiệu quả công việc của GVĐH phụ thuộc rất lớn vào sự chủ động, linh hoạt về mặt thời gian, phương pháp làm việc cũng như trí tuệ, sức sáng tạo và sự tự do phát triển nghề nghiệp, “tự do học thuật” của họ. Điều đó tạo nên đặc thù nghề nghiệp của GVĐH so với các nghề nghiệp của các viên chức khác như y, bác sĩ, ca sĩ, nghệ sĩ, các vận động viên thể dục, thể thao...

Song song với nhiệm vụ của mình, giảng viên có quyền: Được giảng dạy theo chuyên ngành đào tạo; Được đào tạo nâng cao trình độ, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ; Được hợp đồng thỉnh giảng và nghiên cứu khoa học tại các trường, cơ sở giáo dục khác và cơ sở nghiên cứu khoa học với điều kiện bảo đảm thực hiện đầy đủ nghĩa vụ nơi mình công tác; Được bảo vệ nhân phẩm, danh dự; Được nghỉ hè, nghỉ Tết âm lịch, nghỉ học kỳ theo quy định của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo và các ngày nghỉ khác theo quy định của Bộ luật Lao động (Điều 73, Luật Giáo dục năm 2005, được sửa đổi, bổ sung năm 2009).

Ở góc độ trường đại học, giảng viên là bộ phận quan trọng của đội ngũ cán bộ, viên chức, là lực lượng lao động trực tiếp tham gia vào quá trình đào tạo. Chất lượng giảng dạy của giảng viên là một trong những nhân tố quyết định đến chất lượng của sinh viên ra trường - những kiến thức và kỹ năng về nghề nghiệp mà sinh viên theo học.

Ở tầm vĩ mô, vai trò của giảng viên trong các trường đại học được thể hiện như sau:

- Giảng viên tham gia đào tạo nguồn nhân lực, tạo ra lực lượng lao động mới, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của xã hội, tạo động lực phát triển xã hội.

- Giảng viên thực hiện việc truyền đạt những kiến thức tiên tiến, văn minh của nhân loại, góp phần nâng cao dân trí, phát triển nhân tài cho đất nước, nâng cao nội lực của quốc gia trên trường quốc tế.

- Giảng viên thực hiện hoạt động nghiên cứu cơ bản, nghiên cứu triển khai, góp phần tích cực nâng cao tiềm lực khoa học công nghệ quốc gia

- GVĐH xây dựng, bảo tồn và phát triển văn hóa Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc văn hóa dân tộc, tiếp thu tinh hoa văn hóa của nhân loại. Trong bối cảnh hội nhập toàn cầu hiện nay, vai trò này ngày càng trở nên quan trọng.

- GVĐH tham gia phát triển kinh tế đất nước thông qua việc tham gia tư vấn, xây dựng, đề xuất các mô hình phát triển kinh tế cũng như các vấn đề kinh tế, xã hội khác..

- Giảng viên trực tiếp tham gia vào quá trình đào tạo đại học và sau đại học, chuẩn bị nguồn nhân lực có trình độ cao, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế và xã hội đất nước.

GVĐH là những người có kỹ năng chuyên biệt, kiến thức và vốn hiểu biết sâu rộng trong lĩnh vực chuyên môn mà họ trau dồi trong quá trình học tập và nghiên cứu, là đại diện tiêu biểu cho hầu hết các ngành khoa học hiện có của quốc gia, góp phần quyết định tương lai của một dân tộc. Đây cũng là một nghề đòi hỏi sự sáng tạo rất cao và thành quả lao động sự phạm mang dấu ấn cá nhân của người dạy. GVĐH vừa phải là nhà giáo vừa phải là nhà khoa học, hội tụ đủ cả năng lực, phẩm chất của nhà giáo lẫn nhà khoa học, là "bộ phận đặc thù của trí thức Việt Nam". Đây chính là điểm khác biệt cơ bản giữa GVĐH với các viên chức trong các lĩnh vực khác như y tế, văn hóa, thể thao, khoa học... Điểm khác biệt này xuất phát từ chức năng, nhiệm vụ, vị trí, vai trò, tính chất hoạt động nghề nghiệp của GVĐH trong đời sống xã hội nói chung, trong lĩnh vực giáo dục nói riêng.

Tóm lại, GVĐH trước hết là một nhà giáo, phải có các tiêu chuẩn cơ bản của nhà giáo: phẩm chất (đức) và năng lực (tài). Phẩm chất nhà giáo là nền tảng định hướng thái độ, hành vi ứng xử của giáo viên và lòng thương yêu học trò. Năng lực nhà giáo chính là năng lực sự phạm như: năng lực chuyên môn, năng lực dạy học, tổ chức; năng lực thực hiện, giao tiếp; năng lực kiểm tra, đánh giá; năng lực giáo dục.

Xuất phát từ đặc thù về hoạt động giáo dục đại học, đội ngũ GVĐH còn được xem xét, đánh giá thông qua ba khía cạnh cơ bản là chất lượng đào tạo nguồn nhân lực (trang bị cho sinh viên những tri thức khoa học hiện đại, kỹ năng, kỹ xảo về một

lĩnh vực khoa học nhất định; phát triển trí tuệ và năng lực hoạt động trí tuệ, trang bị phương pháp luận, phương pháp nghiên cứu khoa học, hình thành thế giới quan khoa học, các chuẩn mực xã hội và các phẩm chất đạo đức nghề nghiệp...); năng lực và hiệu quả hoạt động khoa học (chủ động tham gia nghiên cứu khoa học để bổ sung, cập nhật kiến thức, nâng cao chất lượng giảng dạy; hướng dẫn, rèn luyện cho sinh viên phương pháp học thông qua nghiên cứu, phát hiện và giải quyết vấn đề thực tiễn); chất lượng các dịch vụ xã hội (tham gia công tác quản lý, công việc hành chính, các tổ chức xã hội, cố vấn cho sinh viên, làm phản biện cho các tạp chí khoa học, tham dự và tổ chức các hội thảo khoa học hay thực hiện tư vấn, viết báo, truyền bá kiến thức khoa học và nâng cao dân trí).

*Thứ ba*, về đội ngũ những người làm việc theo hợp đồng làm việc tại các phòng, ban, đơn vị trực thuộc của trường đại học

Lực lượng lao động này tuy về ít hơn đội ngũ giảng viên về số lượng, nhưng giữ vai trò không thể thiếu đối với sự phát triển giáo dục đại học. Đó là các trưởng phòng, trưởng các bộ phận trong trường đại học, các viên chức quản lý hoặc nhân viên. Tùy theo mô hình, quy mô, đặc điểm của từng trường đại học, các phòng, ban, đơn vị trực thuộc được thành lập nhằm giúp việc cho Ban lãnh đạo và các hoạt động chung của nhà trường. Những viên chức này thực hiện các hoạt động chuyên môn về giáo dục, đào tạo (Phòng Đào tạo, các Khoa, Trung tâm đào tạo), các hoạt động nghiệp vụ khác như tài chính, kế toán (Phòng Tài chính – Kế toán), khoa học – công nghệ (Phòng Khoa học – Công nghệ, Phòng Hợp tác quốc tế), công tác quản lý, quản trị (Phòng Quản trị, Phòng Công tác Học sinh - Sinh viên)...

Theo nghiên cứu của các học giả giáo dục, một trong những đặc tính quan trọng của trường đại học là sự thống nhất giữa nghiên cứu và dạy học với phương châm: học để nghiên cứu và nghiên cứu để học; người giảng dạy tốt phải là người nghiên cứu giỏi và người nghiên cứu giỏi phải có nhiệm vụ hướng dẫn sinh viên đi vào nghiên cứu, do đó phải đảm nhiệm việc dạy học. Nhờ đó mà “ngọn lửa khoa học” được chuyển từ thế hệ này sang thế hệ khác nối tiếp, khiến cho tài năng được nảy nở và phát triển mạnh mẽ. Trong trường đại học, nhiều nhà khoa học thực hiện chức năng, nhiệm vụ, sứ mệnh của người giảng viên và ngược lại. Do đó, việc phân

chia viên chức thành các nhà khoa học hay giảng viên trong trường đại học chỉ có ý nghĩa tương đối.

Như đã phân tích ở trên, viên chức trong trường đại học ngoài những nhà khoa học, những giảng viên thực hiện nhiệm vụ chính là giảng dạy mà còn gồm những viên chức làm việc tại các phòng, ban, đơn vị trực thuộc nhà trường. Có thể gọi chung những viên chức này là “giáo chức” bởi tất cả họ đều là những viên chức hoạt động chung trong lĩnh vực giáo dục.

Viên chức trong trường đại học là một lực lượng lao động xã hội, do đó, để thiết lập, xây dựng, phát triển lực lượng này đều phải bắt đầu từ công việc tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, kiểm tra, thanh tra, xử lý vi phạm, khen thưởng v.v...

Tóm lại, có thể khái niệm: *Viên chức trong trường đại học là một bộ phận của đội ngũ viên chức nói chung, bao gồm đội ngũ các nhà khoa học, nhà giáo (giảng viên) và những người làm việc theo hợp đồng làm việc tại các phòng, ban, đơn vị trực thuộc của trường đại học (những người làm công việc hành chính trong đào tạo).*

### **2.1.2. Khái niệm, đặc điểm của pháp luật về viên chức trong trường đại học**

Trên cơ sở nhận thức chung về pháp luật, về viên chức khái niệm về pháp luật về viên chức trong trường đại học được xác định là tổng hợp các quy phạm pháp luật có mối quan hệ thống nhất nội tại do chủ thể có thẩm quyền ban hành và bảo đảm thực hiện nhằm điều chỉnh các mối quan hệ xã hội liên quan đến viên chức trong trường đại học, bao gồm các quy định về địa vị pháp lý của viên chức; tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng viên chức; chức danh, vị trí việc làm của viên chức; các chế độ, chính sách đối với viên chức; đánh giá, xếp loại viên chức; thanh tra, kiểm tra, khen thưởng, xử lý vi phạm đối với viên chức trong trường đại học và trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, cá nhân đối với việc xây dựng và phát triển đội ngũ viên chức trong trường đại học. Theo đó, phạm vi điều chỉnh của pháp luật về viên chức trong trường đại học được xác định như sau:

*Một là:* Quy định về địa vị pháp lý của viên chức trong trường đại học, bao gồm: khái niệm viên chức, quyền và nghĩa vụ của viên chức, hoạt động nghề nghiệp



của viên chức, vị trí việc làm, chức danh nghề nghiệp của viên chức trong trường đại học, các hành vi viên chức không được làm... Các quy định này rất quan trọng, nhằm xác định viên chức là ai, địa vị pháp lý của họ, hoạt động trong những lĩnh vực cụ thể nào cũng như vị trí, vai trò của viên chức đối với xã hội...;

*Hai là:* Quy định về tuyển dụng, sử dụng, về đào tạo, bồi dưỡng viên chức trong trường đại học: quy định về nội dung, hình thức, cơ sở đào tạo đối với viên chức trong trường đại học; việc bồi dưỡng thường xuyên, bồi dưỡng định kỳ, bồi dưỡng theo nhu cầu đối với viên chức trong trường đại học;

*Ba là:* Quy định về chế độ, chính sách, khen thưởng đối với viên chức trong trường đại học với các quy định về lương, phụ cấp cho viên chức, các hình thức khen thưởng, tôn vinh đối với viên chức trong trường đại học;

*Bốn là:* Quy định về trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, cá nhân đối với việc xây dựng và phát triển đội ngũ viên chức trong trường đại học gồm: các quy định về trách nhiệm của nhà nước, của các đơn vị sự nghiệp công lập, các tổ chức, cá nhân khác đối với việc xây dựng, phát triển đội ngũ viên chức trong trường đại học; xử lý vi phạm đối với viên chức trong trường đại học;

*Năm là:* Một số quy định khác: quy định về hợp tác quốc tế về viên chức... trong trường đại học.

Như vậy, pháp luật về viên chức trong trường đại học là một bộ phận cấu thành của chế định pháp luật về viên chức nói chung. Do đó, ngoài các đặc điểm của pháp luật nói chung, pháp luật về viên chức trong trường đại học ở Việt Nam có những đặc điểm cơ bản sau:

*Thứ nhất,* pháp luật về viên chức trong trường đại học thể chế hóa trách nhiệm của Nhà nước đối với việc xây dựng và phát triển đội ngũ viên chức giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu phát triển sự nghiệp giáo dục.

Pháp luật về viên chức trong trường đại học cần có đủ các nhóm quy phạm điều chỉnh toàn bộ các quan hệ quan trọng nhất nhằm tạo điều kiện cho viên chức trong trường đại học tự do phát triển nghề nghiệp, tự do học thuật, dân chủ hóa hoạt động quản lý đội ngũ viên chức trong trường đại học. Đó là các quy định về địa vị pháp lý của viên chức trong trường đại học, quy định về tuyển dụng, sử

dụng, quản lý, đào tạo, bồi dưỡng, chính sách, khen thưởng.... đối với viên chức trong trường đại học. Mỗi nhóm vấn đề phải có đủ các quy phạm pháp luật để giải quyết tương đối trọn vẹn vấn đề đó dưới góc độ pháp lý cụ thể.

Ví dụ: Đối với việc đào tạo, bồi dưỡng, pháp luật về viên chức trong trường đại học cần có các quy định cụ thể về chương trình, nội dung đào tạo, cơ sở đào tạo, bồi dưỡng, chính sách đối với cơ sở đào tạo, bồi dưỡng và chế độ đối với người học. Tất cả các quy định pháp luật đó đều nhằm mục đích cao nhất là tạo cơ sở pháp lý để bảo vệ các quyền của viên chức, bên cạnh những yêu cầu viên chức phải thực hiện các nghĩa vụ mà Nhà nước quy định, cơ chế quản lý viên chức và trách nhiệm quản lý nhà nước đối với viên chức. Qua đó, xây dựng đội ngũ viên chức có đủ phẩm chất, năng lực, trình độ đáp ứng được tốt các yêu cầu của người dân, tạo động lực đẩy mạnh cải cách khu vực dịch vụ công trong lĩnh vực giáo dục ở bậc đại học theo hướng tự chủ, tự chịu trách nhiệm.

*Thứ hai*, pháp luật về viên chức trong trường đại học trực tiếp bảo đảm quyền con người, bảo đảm công bằng xã hội trong giáo dục đại học.

Pháp luật về viên chức trong trường đại học bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của viên chức, bảo đảm sự tự do hoạt động nghề nghiệp của viên chức trong trường đại học, để viên chức trong trường đại học có cơ hội cống hiến, tận tâm, đam mê với nghề. Pháp luật cũng xác định rõ trách nhiệm, quyền hạn của viên chức trong trường đại học trong quá trình hoạt động nghề nghiệp, trách nhiệm, quyền hạn của các chủ thể khác trong quá trình đào tạo, giáo dục (nhà quản lý, người đi học, nhà trường và xã hội).

Pháp luật về viên chức trong trường đại học bảo đảm công bằng xã hội trong tiếp cận giáo dục, trong tham gia vào quá trình giáo dục, bảo đảm cơ hội học tập cho người học, bình đẳng trong đối xử của giảng viên đối với tất cả người học. Đồng thời, Nhà nước chịu trách nhiệm đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức cho các trường đại học, có chính sách đặc thù đối với viên chức làm việc ở các trường đại học thuộc vùng sâu, vùng xa, vùng có đông đồng bào dân tộc thiểu số, có chính sách trọng dụng, đãi ngộ xứng đáng đối với viên chức tài năng, tôn vinh và nâng cao vị thế xã hội của họ, có cơ chế để tạo điều kiện cho họ phát huy khả năng, kinh nghiệm, vốn sống, tri thức cũng như bản lĩnh của mình.

*Thứ ba*, pháp luật về viên chức trong trường đại học gắn với đổi mới cơ chế hoạt động của các trường đại học công lập theo hướng tự chủ, tự chịu trách nhiệm; bảo đảm thực hiện việc tách chức năng quản lý nhà nước với chức năng điều hành của các trường đại học.

Pháp luật về viên chức trong trường đại học ghi nhận và bảo đảm việc chuyển các cơ sở giáo dục đại học công lập sang hoạt động theo cơ chế tự chủ và tự chịu trách nhiệm trong các lĩnh vực đào tạo, nghiên cứu, tổ chức, nhân sự và tài chính; xóa bỏ có chế bộ chủ quản; bảo đảm vai trò kiểm tra, giám sát của cộng đồng; phát huy vai trò của các đoàn thể, tổ chức quần chúng, các hội nghề nghiệp trong việc giám sát chất lượng giáo dục đại học. Quản lý nhà nước chỉ tập trung vào việc xây dựng và chỉ đạo thực hiện chiến lược phát triển; hoàn thiện môi trường pháp lý; triển khai hệ thống bảo đảm chất lượng và kiểm định giáo dục đại học; điều tiết vĩ mô cơ cấu và quy mô giáo dục đại học.

Pháp luật về viên chức quy định về thanh tra, kiểm tra, giám sát theo đúng chức năng và nhiệm vụ quản lý nhà nước về giáo dục đại học, không làm thay hoặc cản trở hoạt động thuộc phạm vi chức năng, nhiệm vụ của trường đại học; chuyển từ cách quản lý hành chính sang quản lý chất lượng và hiệu quả đào tạo đối với trường đại học; phát huy mọi khả năng, năng lực của từng trường bằng cạnh tranh lành mạnh trong hội nhập quốc tế và xu thế toàn cầu hóa.

*Thứ tư*, pháp luật về viên chức trong trường đại học bảo đảm tương quan giữa điều chỉnh pháp luật với điều chỉnh bằng các quy phạm đạo đức và các quy phạm xã hội khác.

Nhằm thực hiện được vai trò là phương tiện điều chỉnh hàng đầu pháp luật cần có sự hỗ trợ của các quy phạm xã hội khác, đặc biệt là đạo đức truyền thống và đạo đức tiên bộ. Dưới sự tác động của đời sống xã hội, cộng đồng luôn hình thành các quy tắc ứng xử chi phối, điều chỉnh hành vi của con người trong các quan hệ xã hội. Điều đó đòi hỏi mỗi cá nhân, dù ở cương vị nào, trong điều kiện hoàn cảnh nào, cũng cần phải ý thức được về bản thân, ý thức được nghĩa vụ, bổn phận của mình đối với người khác và đối với xã hội.

Mặt khác, viên chức trong trường đại học, mà phần lớn là đội ngũ giảng viên,

“người thầy” vốn được xem là một “hình mẫu” của xã hội, không chỉ đòi hỏi họ phải có năng lực, trình độ chuyên môn, mà còn phải có đạo đức, chuẩn mực của một nghề vô cùng quan trọng và vinh quang này.

## **2.2. Khái niệm, đặc điểm, hình thức, vai trò, tiêu chí đánh giá, nhân tố tác động đến thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học**

### **2.2.1. Khái niệm, đặc điểm, các hình thức thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học**

Trong các giáo trình Lý luận về nhà nước và pháp luật dành cho hệ đại học, trung cấp và trong các giáo trình của các môn khoa học pháp lý chuyên ngành, thực hiện pháp luật được xem là một trong những “hình thức để thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của nhà nước” (nhà nước tổ chức để pháp luật được thực hiện trong thực tế, làm cho những yêu cầu, quy định của pháp luật trở thành hiện thực); là “hành vi hợp pháp của các chủ thể pháp luật” (là hành động hoặc không hành động của các cá nhân, tổ chức được thực hiện phù hợp với các quy định của pháp luật, không trái luật, không vượt quá phạm vi các quy định của pháp luật); là “giai đoạn không thể thiếu và vô cùng quan trọng của cơ chế điều chỉnh pháp luật” (nhằm đạt được những mục đích xã hội và làm rõ những hạn chế, bất cập của hệ thống pháp luật thực định để từ đó có thể đưa ra những giải pháp hữu hiệu cho việc sửa đổi, bổ sung hoàn thiện hệ thống pháp luật hiện hành và cơ chế đưa pháp luật vào cuộc sống). Trong một số công trình nghiên cứu khác như “Những vấn đề lý luận cơ bản về nhà nước và pháp luật” của Viện nghiên cứu nhà nước và pháp luật do NXB Chính trị Quốc gia ấn hành năm 1995 và tác phẩm “Những vấn đề lý luận cơ bản về pháp luật” của Tiến sĩ Đào Trí Úc, NXB Khoa học xã hội ấn hành năm 1993 đều khẳng định: Thực hiện pháp luật là hoạt động có mục đích nhằm hiện thực hóa các quy định của pháp luật, làm cho chúng đi vào cuộc sống, trở thành những hành vi thực tế hợp pháp của các chủ thể pháp luật.

Trong Hiến pháp năm 1946, 1959, 1980 của nước ta đều quy định rất rõ nghĩa vụ thực hiện pháp luật của công dân:

Nhà nước quản lý xã hội bằng pháp luật, không ngừng tăng cường pháp chế XHCN. Các cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội,

đơn vị vũ trang nhân dân và mọi công dân phải nghiêm chỉnh chấp hành Hiến pháp và pháp luật, đấu tranh phòng ngừa và chống các tội phạm, các vi phạm Hiến pháp và pháp luật. Mọi hành động xâm phạm lợi ích của Nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp của tập thể và của công dân đều bị xử lý theo pháp luật (Điều 12 Hiến pháp năm 1992).

Các tổ chức Đảng và đảng viên Đảng cộng sản Việt Nam cũng phải “hoạt động trong khuôn khổ Hiến pháp và pháp luật” (Điều 4 Hiến pháp năm 2013). Như vậy, những quan điểm, tư tưởng, đường lối và chính sách của Đảng, của Nhà nước về tinh thần pháp quyền, về vấn đề thực hiện pháp luật đã được cụ thể hóa và xuyên suốt trong Hiến pháp và pháp luật.

Với quan niệm thực hiện pháp luật như vậy, đặc điểm của thực hiện pháp luật là hành vi xác định hay xử sự thực tế của con người, phải là hành vi hợp pháp (phù hợp với yêu cầu, đòi hỏi của pháp luật) và phải là xử sự của các chủ thể có năng lực hành vi pháp luật (chủ thể có khả năng bằng hành vi của chính mình xác lập và thực hiện các quyền và nghĩa vụ pháp lý của mình).

Pháp luật nói chung, pháp luật về viên chức trong trường đại học nói riêng là những quy tắc xử sự, đưa ra chuẩn mực và mô hình mẫu về hành vi, là sản phẩm của hoạt động sáng tạo của các chủ thể trong các quan hệ pháp luật. Việc làm thay đổi thực tế ý thức, hành vi, cách xử sự, hoạt động thực tế của con người, thay đổi hiện thực cuộc sống của con người, tùy thuộc vào việc thực hiện pháp luật của các chủ thể thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học. Như vậy, thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học là sự hiện thực hóa mô hình điều chỉnh của pháp luật về viên chức, biến thành hoạt động thực tiễn hợp pháp của các chủ thể pháp luật.

Về hình thức thực hiện pháp luật, căn cứ vào các yêu cầu của các quy phạm pháp luật, Giáo trình Lý luận nhà nước và pháp luật của Trường đại học Luật Hà Nội (do NXB Công an nhân dân phát hành năm 2010) đã chia thực hiện pháp luật thành 4 hình thức sau:

- Tuân theo (tuân thủ) pháp luật: là hình thức thực hiện pháp luật trong đó các chủ thể pháp luật kiểm chế, không tiến hành các hoạt động

mà pháp luật cấm. Những quy phạm pháp luật cấm đoán được thực hiện ở hình thức này.

- Thi hành (chấp hành) pháp luật: là hình thức thực hiện pháp luật trong đó các chủ thể pháp luật thực hiện các nghĩa vụ pháp lý của mình bằng hành động tích cực. Những quy phạm pháp luật bắt buộc (những quy phạm quy định nghĩa vụ phải thực hiện những hành vi tích cực nhất định) được thực hiện ở hình thức này.

- Sử dụng (vận dụng) pháp luật: là hình thức thực hiện pháp luật trong đó các chủ thể pháp luật thực hiện quyền, tự do pháp lý của mình (những hành vi mà pháp luật cho phép chủ thể thực hiện). Những quy phạm pháp luật quy định về các quyền và tự do pháp lý của các tổ chức, cá nhân được thực hiện ở hình thức này.

- Áp dụng pháp luật: là hình thức thực hiện pháp luật trong đó nhà nước (thông qua các cơ quan, tổ chức hoặc cá nhân có thẩm quyền) tổ chức cho các chủ thể pháp luật thực hiện các quy định của pháp luật hoặc tự mình căn cứ vào các quy định của pháp luật để tạo ra các quyết định làm phát sinh, thay đổi, đình chỉ hoặc chấm dứt những quan hệ pháp luật cụ thể. Ở hình thức này, các chủ thể pháp luật thực hiện các quy định của pháp luật luôn có sự can thiệp của cơ quan nhà nước hay các cá nhân có thẩm quyền. Trong một số trường hợp đặc biệt, theo quy định của pháp luật, một số tổ chức xã hội cũng có thể được thực hiện hoạt động này [126, tr. 468-469].

Nếu như tuân thủ pháp luật, thi hành pháp luật và sử dụng pháp luật là những hình thức mà mọi chủ thể pháp luật đều có thể thực hiện thì áp dụng pháp luật là hình thức thực hiện pháp luật chỉ dành cho các cơ quan nhà nước hay cá nhân có thẩm quyền. Áp dụng pháp luật được xem là hoạt động thực hiện pháp luật của các cơ quan nhà nước; nó vừa là một hình thức thực hiện pháp luật, vừa là một giai đoạn mà các cơ quan nhà nước có thẩm quyền tiến hành tổ chức cho các chủ thể pháp luật khác thực hiện các quy định pháp luật. Do đó, áp dụng pháp luật là một hình thức rất quan trọng, phức tạp của thực hiện pháp luật.

Việc phân chia thành 4 hình thức thực hiện pháp luật nêu trên chỉ có tính

chất tương đối, có ý nghĩa chính về mặt lý luận bởi các hình thức thực hiện pháp luật nêu trên trong thực tiễn không tồn tại riêng lẻ, mà thường được tiến hành đồng thời, chúng “lồng chứa” vào nhau, hình thức này lại bao gồm cả hình thức khác khi các chủ thể thực thi quyền, nghĩa vụ của mình trong từng mối quan hệ pháp luật. Chẳng hạn, hành vi áp dụng pháp luật của cơ quan nhà nước có thẩm quyền xử lý vi phạm pháp luật về viên chức cần phải tuân thủ, chấp hành các quy định về thẩm quyền, trình tự, thủ tục, mức xử phạt theo đúng quy định của pháp luật.

Từ sự phân tích trên cho thấy, việc xem xét, đánh giá việc thực hiện pháp luật của một công dân, một cơ quan hay tổ chức nào đó, cần phải chú ý tính liên hệ của các hình thức thực hiện pháp luật theo một cơ chế phù hợp. Đồng thời, nghiên cứu thực tiễn thực hiện pháp luật trong một giai đoạn lịch sử nhất định cần phải nghiên cứu thông qua cơ chế, chính sách, biện pháp tổ chức, quản lý, cách thức và phương pháp của các chủ thể áp dụng, phù hợp với điều kiện kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội của giai đoạn lịch sử đó. Đây là phương pháp tiếp cận khái niệm phù hợp với lý luận và thực tiễn, là cơ sở để xây dựng khái niệm: “thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học”. Trong nhận thức ở trong và ngoài nước, các nhà khoa học quan niệm: Thực hiện pháp luật là quá trình hoạt động có mục đích mà các chủ thể pháp luật bằng hành vi của mình thực hiện các quy định pháp luật trong thực tế đời sống, bao gồm các hình thức thực hiện pháp luật: thi hành pháp luật, tuân thủ pháp luật, sử dụng pháp luật, áp dụng pháp luật.

Về hình thức thực hiện pháp luật: theo cách tiếp cận phổ biến hiện nay về lý luận thực hiện pháp luật, căn cứ vào tính chất của hoạt động thực hiện pháp luật, có thể chia các hình thức thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học thành bốn hình thức. Đó là tuân thủ pháp luật, thi hành (chấp hành) pháp luật, sử dụng pháp luật và áp dụng pháp luật viên chức trong trường đại học.

Thi hành pháp luật về viên chức: là hình thức thực hiện pháp luật về viên chức, trong đó các cơ quan, tổ chức, cá nhân phải thực hiện nghĩa vụ của mình bằng hành vi tích cực. (Ví dụ: Viên chức trong trường đại học phải có nếp sống lành mạnh, trung thực, cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; có ý thức tổ chức kỷ luật và trách nhiệm trong hoạt động nghề nghiệp; thực hiện đúng các quy định, nội quy,

quy chế làm việc của nhà trường; tu dưỡng, rèn luyện đạo đức nghề nghiệp, thực hiện quy tắc ứng xử của viên chức...)

Tuân thủ pháp luật về viên chức trong trường đại học: là hình thức thực hiện pháp luật về viên chức, trong đó các cơ quan, tổ chức, cá nhân không tiến hành những hoạt động mà pháp luật cấm. (Ví dụ, viên chức không được trốn tránh trách nhiệm, thoái thác công việc hoặc nhiệm vụ được giao; gây bè phái, mất đoàn kết; tự ý bỏ việc; tham gia đình công; lợi dụng hoạt động nghề nghiệp để tuyên truyền chống lại chủ trương đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước hoặc gây phương hại đối với thuần phong, mỹ tục, đời sống văn hóa, tinh thần của nhân dân và xã hội; Hiệu trưởng trường đại học công lập không được đơn phương chấm dứt hợp đồng làm việc với viên chức trong các trường hợp viên chức đang nghỉ hàng năm, nghỉ về việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được Hiệu trưởng cho phép hoặc viên chức nữ đang trong thời gian có thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 36 tháng tuổi, trừ trường hợp nhà trường chấm dứt hoạt động..)

Sử dụng pháp luật về viên chức trong trường đại học: là hình thức thực hiện pháp luật về viên chức, trong đó các cơ quan, tổ chức, cá nhân thực hiện những hành vi mà pháp luật cho phép. (Ví dụ, viên chức được đăng ký thi hoặc xét thay đổi chức danh nghề nghiệp nếu trường đại học công lập có nhu cầu và đủ điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định của pháp luật; viên chức được cử tham gia đào tạo, bồi dưỡng và được hưởng tiền lương và phụ cấp theo quy định của pháp luật và quy chế của trường đại học...).

Áp dụng pháp luật viên chức trong trường đại học là hình thức thực hiện pháp luật, trong đó, nhà nước thông qua các cơ quan nhà nước hoặc cá nhân có thẩm quyền tổ chức cho cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong trường đại học thực hiện các quy định của pháp luật viên chức, hoặc tự mình căn cứ vào các quy định pháp luật về viên chức để tạo ra các quyết định làm phát sinh, thay đổi, đình chỉ hoặc chấm dứt những quan hệ pháp luật liên quan đến viên chức. Ở hình thức này, các chủ thể thực hiện các quy định pháp luật về viên chức luôn có sự can thiệp của cơ quan nhà nước hay cá nhân có thẩm quyền.

Áp dụng pháp luật viên chức trong trường đại học có những đặc điểm: là



hoạt động mang tính quyền lực nhà nước, phải tuân theo những hình thức và thủ tục chặt chẽ do pháp luật quy định, là hoạt động điều chỉnh có tính cá biệt, cụ thể đối với quan hệ xã hội xác định và đòi hỏi tính sáng tạo (sự sáng tạo trong phạm vi quy định của pháp luật).

Hoạt động áp dụng pháp luật viên chức trong trường đại học được tiến hành trong những trường hợp cụ thể sau:

*Một là*, khi cần truy cứu trách nhiệm pháp lý đối với những giảng viên, người lao động trong nhà trường vi phạm pháp luật về viên chức. Ví dụ: Viên chức vi phạm các quy định của pháp luật trong quá trình thực hiện công việc, thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm, nếu chưa đến mức phải truy cứu trách nhiệm hình sự thì phải chịu một trong các hình thức kỷ luật như: khiển trách, cảnh cáo, cách chức, buộc thôi việc. Người đứng đầu cơ sở giáo dục đào tạo đại học quản lý viên chức đó tiến hành các hoạt động xác minh, đối chiếu với các quy định pháp luật có liên quan để làm rõ hành vi vi phạm, trách nhiệm pháp lý và ban hành quyết định xử lý kỷ luật đối với viên chức. Trong thời hạn xử lý kỷ luật, người đứng đầu cơ sở giáo dục đại học có thể ban hành quyết định tạm đình chỉ công tác của viên chức nếu thấy viên chức tiếp tục làm việc có thể gây khó khăn cho việc xem xét, xử lý kỷ luật.

*Hai là*, khi những quyền và nghĩa vụ pháp lý của viên chức không mặc nhiên phát sinh, thay đổi hoặc chấm dứt nếu thiếu sự can thiệp của nhà nước. Chẳng hạn, khoản 1 Điều 35 Hiến pháp 2013 quy định: “Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc”, nhưng quan hệ pháp luật với những quyền và nghĩa vụ cụ thể của công dân A với trường đại học công lập B, trong một số trường hợp, chỉ phát sinh khi có quyết định của người đứng đầu trường đại học đó tuyển dụng công dân A vào làm việc tại nhà trường. Cụ thể: Đối với các chức danh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật do cấp trên của người đứng đầu trường đại học công lập bổ nhiệm thì trước khi ký kết hợp đồng làm việc phải được sự đồng ý của cấp đó (cơ quan chủ quản của trường đại học).

*Ba là*, đối với một số quan hệ pháp luật quan trọng mà nhà nước thấy cần thiết phải tham gia để kiểm tra, giám sát hoạt động của các bên tham gia vào quan hệ pháp luật viên chức. Chẳng hạn, Bộ Nội vụ thanh tra việc tuyển dụng, sử dụng và

quản lý viên chức nói chung; Bộ Công Thương thanh tra, kiểm tra việc tuyển dụng, sử dụng, quản lý viên chức tại các trường thuộc Bộ Công Thương.

Xuất phát từ khái niệm nêu trên, thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học có những đặc điểm sau:

*Thứ nhất*, thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học là hoạt động thực tiễn của các cơ quan, tổ chức, cá nhân tiến hành theo những cơ chế do luật định; trong đó, các chủ thể thực hiện pháp luật phải tiến hành theo 4 hình thức nêu trên theo cơ chế: xây dựng kế hoạch thực hiện, phân công trách nhiệm các cơ quan, tổ chức thực hiện; kiến nghị ban hành, sửa đổi, bổ sung các văn bản quy phạm pháp luật để phù hợp với tình hình thực tiễn và bảo đảm tính đồng bộ trong tổ chức thực hiện; tiến hành các biện pháp tổ chức bộ máy, quản lý, bố trí nguồn lực tài chính và các biện pháp cần thiết khác để thực hiện, tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật về viên chức trong trường đại học...

*Thứ hai*, thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học đòi hỏi các cơ quan, tổ chức phải thực hiện nghĩa vụ, trách nhiệm của mình để bảo đảm xây dựng, phát triển đội ngũ viên chức trong trường đại học, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học, góp phần thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Từ những phân tích về khái niệm pháp luật về viên chức, khái niệm và đặc điểm của thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học, có thể rút ra khái niệm:

*Thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ở Việt Nam là hoạt động thực tiễn của các cơ quan, tổ chức, cá nhân được tiến hành theo những hình thức pháp lý nhất định, có mối liên hệ và quy định lẫn nhau trong một cơ chế phù hợp với điều kiện của từng giai đoạn lịch sử, nhằm hiện thực hóa các yêu cầu, nội dung của quy phạm pháp luật về viên chức trong trường đại học; bảo đảm nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức trong trường đại học, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học trong bối cảnh xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN và xu hướng hội nhập.*

### **2.2.2. Đánh giá thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học**

Trong thực tiễn, các hình thức thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học trên đây có mối liên hệ chặt chẽ, ràng buộc lẫn nhau. Việc đánh giá, phân

tích tách bạch từng hình thức để xem xét thực hiện pháp luật về viên chức của các chủ thể trong từng giai đoạn, thời kỳ lịch sử cụ thể nào đó đều không tránh khỏi có sự chồng chéo, trùng lặp và không khả thi.

Do đặc thù các quan hệ trong trường đại học mà chủ thể tham gia quan hệ pháp luật về viên chức trong trường đại học đa dạng với nhiều vị trí khác nhau. Chủ thể là cá nhân viên chức, tập thể lãnh đạo trường đại học, cá nhân, các cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Tùy theo vị trí khi tham gia vào quan hệ pháp luật về viên chức cụ thể mà chủ thể có hình thức thực hiện pháp luật tương ứng. Cá nhân, cán bộ dưới quyền có thể sử dụng pháp luật tham gia với tư cách là người có quyền giám sát hành vi hoạt động của lãnh đạo nhà trường để bảo đảm hiệu quả trong hoạt động quản lý, điều hành nhà trường trong khi lãnh đạo nhà trường thực hiện pháp luật thông qua việc sử dụng pháp luật để thực hiện nhiệm vụ, hay áp dụng pháp luật để đưa ra các quyết định hành chính. Các hình thức thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học gắn với từng chủ thể và có sự độc lập tương đối. Ở phạm vi hẹp, có thể sử dụng một hình thức thực hiện pháp luật để điều chỉnh quan hệ xã hội cụ thể nhưng ở một phạm vi rộng, sẽ rất khó đưa pháp luật vào cuộc sống nếu chỉ sử dụng một hình thức thực hiện pháp luật. Bởi vì pháp luật là một thể thống nhất, thực hiện pháp luật là yếu tố động, một hình thức thực hiện pháp luật có thể bao hàm hoặc cần có các hình thức thực hiện pháp luật khác.

Về phương pháp, khi đánh giá thực trạng thực hiện pháp luật nói chung và thực hiện pháp luật trong lĩnh vực này cần có quan điểm biện chứng, khách quan, xem xét hành vi thực hiện pháp luật trong điều kiện, hoàn cảnh cụ thể, và được đặt trong mối liên hệ đa chiều. Căn cứ vào từng nội dung của pháp luật về viên chức trong trường đại học để thấy được sử dụng hình thức thực hiện pháp luật nào là chủ đạo, phù hợp. Ví dụ khi thực hiện các quyền, nghĩa vụ pháp lý của viên chức thì hình thức phổ biến là tuân thủ pháp luật, thi hành pháp luật và sử dụng pháp luật; khi áp dụng các biện pháp trách nhiệm pháp lý đối với viên chức thì hình thức phổ biến là áp dụng pháp luật. Tuy nhiên, cần phải thấy được sự tác động qua lại giữa các hình thức thực hiện pháp luật và vai trò của chúng cũng như các yếu tố tác động, ảnh hưởng đến quá trình thực hiện pháp luật. Việc thực hiện pháp luật về viên

chức trong trường đại học, do nhiều chủ thể thực hiện, trước hết là các viên chức hành chính, viên chức chuyên môn (giảng viên, nghiên cứu viên), công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý trong trường đại học, cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục, đào tạo, tùy theo sự trực thuộc của trường đại học.

Phân chia thực hiện pháp luật thành các hình thức thực hiện pháp luật giúp phân biệt các hoạt động thực hiện pháp luật cùng loại, để phân biệt giữa hoạt động này và hoạt động khác, chỉ ra đặc thù của từng loại hoạt động. Tuy vậy, thực tiễn dựa vào cách phân loại này cũng khó xem xét để đánh giá thực hiện pháp luật của các cơ quan, tổ chức. Vì cơ quan nhà nước, tổ chức có thẩm quyền thực hiện tất cả các hình thức thực hiện pháp luật, hình thức thực hiện pháp luật sau lại "lồng chứa" hình thức thực hiện pháp luật trước đó. Ngoài cách tiếp cận phân chia thực hiện pháp luật thành các hình thức, nếu coi thực hiện pháp luật là một quá trình tổ chức thực tiễn đưa pháp luật vào đời sống xã hội thì việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học được thực hiện qua các hoạt động cụ thể sau: xây dựng ban hành các văn bản để cụ thể hóa, chi tiết hóa Luật, pháp lệnh và các văn bản của cơ quan nhà nước cấp trên; tuyên truyền, phổ biến pháp luật về viên chức trong trường đại học; chấp hành, tuân thủ và áp dụng pháp luật của các cơ quan nhà nước, tổ chức sự nghiệp công lập. Thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học có nhiều nội dung khác nhau, do đó có thể xem xét thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học theo từng hoạt động này, chẳng hạn như hoạt động tuyển dụng, sử dụng, đánh giá viên chức....

### ***2.2.3. Vai trò của việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học***

Thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học có vai trò sau đây:

***Một là: Thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học là cơ sở bảo đảm quyền lợi, trách nhiệm và chất lượng viên chức đáp ứng yêu cầu phát triển sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học Việt Nam***

Pháp luật về viên chức trong trường đại học gồm các quy định pháp luật xác định rõ quyền và nghĩa vụ của các chủ thể (cơ quan nhà nước, nhà trường, viên chức trong trường đại học), là khuôn mẫu cho hành vi xử sự của mỗi chủ thể đó khi ở trong tình huống đã được dự kiến. Pháp luật tạo cho mỗi chủ thể khả năng sử

dụng những quyền đã được quy định để phục vụ lợi ích của mình, nhưng đồng thời phải thực hiện những nghĩa vụ tương ứng để tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của các chủ thể khác, của tập thể và Nhà nước.

Thông qua việc thực hiện pháp luật về viên chức, viên chức được trả lương tương xứng với vị trí việc làm, chức danh nghề nghiệp, chức vụ quản lý và kết quả thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ được giao; được hưởng tiền thưởng, được xét nâng lương theo quy định của pháp luật và quy chế của trường đại học công lập; được hoạt động nghề nghiệp ngoài thời gian làm việc quy định trong hợp đồng làm việc; được ký hợp đồng vụ việc với cơ quan, tổ chức, đơn vị khác mà pháp luật không cấm (nhưng phải hoàn thành nhiệm vụ được giao và có sự đồng ý của người đứng đầu đơn vị).

Bằng việc thực hiện pháp luật về viên chức, viên chức cũng có thể góp vốn nhưng không tham gia quản lý, điều hành công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần, công ty hợp danh, hợp tác xã, bệnh viện tư, trường học tư và tổ chức nghiên cứu khoa học tư; khi chấm dứt hợp đồng làm việc, viên chức được hưởng trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm hoặc chế độ bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật; Sau khi viên chức được hưởng chế độ hưu trí vẫn có thể được trường đại học ký hợp đồng vụ việc khi đơn vị có nhu cầu và người hưởng chế độ hưu trí có nguyện vọng.

Cố Thủ tướng Phạm Văn Đồng có một câu nói nổi tiếng: *“Nghề dạy học là một nghề cao quý vào bậc nhất trong các nghề cao quý, nghề dạy học là một nghề sáng tạo vào bậc nhất trong các nghề sáng tạo”*. Sự nghiệp giáo dục chủ yếu do người giáo viên xây dựng nên, phải thấy được vai trò rất trọng yếu của người giáo viên và phải làm sao để mỗi một giáo viên phải là người thầy giáo tốt. Phải có đội ngũ giáo viên giỏi thì mới có chất lượng giáo dục cao. Tạo ra sự chuyển biến trong đội ngũ giáo viên hiện nay và đào tạo đội ngũ giáo viên mới bảo đảm thực hiện mục tiêu, nội dung và phương pháp giáo dục là một vấn đề mấu chốt của sự nghiệp giáo dục.

Vì vậy, thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học là cơ sở bảo đảm phát triển đội ngũ viên chức có đạo đức nghề nghiệp, trình độ và năng lực chuyên môn, thực sự yêu nghề, hết lòng chăm lo, giáo dục sinh viên, đáp ứng

yêu cầu phát triển của sự nghiệp đổi mới giáo dục đại học; đồng thời, qua đó phát hiện, thu hút, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng đối với người có tài năng để nâng cao chất lượng dịch vụ giáo dục đại học, phục vụ tốt nhu cầu của nhân dân. Trên cơ sở đó, tiếp tục đổi mới cơ chế quản lý viên chức, tăng cường tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các cơ sở giáo dục đại học, hoàn thiện cơ chế, chính sách xã hội hóa giáo dục, xây dựng xã hội học tập, tạo điều kiện để người dân được học tập suốt đời, nâng cao hiệu quả hợp tác quốc tế trong giáo dục.

***Hai là: Thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học là cơ sở bảo đảm tính tối cao và giá trị của pháp luật về viên chức***

Pháp luật về viên chức trong trường đại học là một bộ phận cấu thành của hệ thống pháp luật. Vì vậy, khi ban hành chúng, đòi hỏi phải bảo đảm tính hợp hiến, hợp pháp và tính thống nhất, đồng bộ của văn bản trong hệ thống pháp luật nói chung. Yêu cầu này buộc nhà làm luật phải xác định rõ thẩm quyền hình thức, thẩm quyền nội dung của văn bản, phân định rõ ranh giới cũng như mối quan hệ hữu cơ giữa các quy định của văn bản được soạn thảo với các quy định hiện hành của pháp luật. Thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học, do đó, là cơ sở bảo đảm tính tối cao và giá trị của pháp luật về viên chức.

Khi pháp luật về viên chức trong trường đại học được thực hiện trong thực tiễn, các cơ quan quản lý nhà nước, nhà trường, cán bộ, công chức và viên chức không chỉ thực hiện các quyền, tự do pháp lý của mình (sử dụng pháp luật về viên chức), mà còn có trách nhiệm thực hiện nghĩa vụ, không làm những việc pháp luật về viên chức cấm (tuân thủ, thi hành pháp luật về viên chức). Việc áp dụng pháp luật viên chức cũng được thực hiện theo đúng thủ tục, trình tự pháp luật quy định. Mọi hoạt động này đều phải tuân theo pháp luật, thể hiện sự quản lý của Nhà nước bằng pháp luật và “thượng tôn pháp luật về viên chức” trong trường đại học. Theo quy định của pháp luật về viên chức trong trường đại học, viên chức không chỉ có quyền về hoạt động nghề nghiệp, về lương, các chế độ liên quan đến tiền lương, về nghỉ ngơi, về hoạt động kinh doanh và làm việc ngoài thời gian quy định, các quyền lợi khác, mà còn có những nghĩa vụ chung, nghĩa vụ trong hoạt động nghề nghiệp. Quyền và nghĩa vụ của họ chịu sự điều chỉnh, tác động của pháp luật, nằm trong khuôn khổ của pháp luật.

Đối với các cơ quan quản lý nhà nước về viên chức, là một bộ phận thuộc bộ máy nhà nước, thực hiện các quyền hạn, nhiệm vụ về quản lý các trường đại học, các hoạt động tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng viên chức, cũng phải thực hiện quyền hạn đó, nhiệm vụ đó theo các quy định của pháp luật, tuân theo pháp luật về viên chức trong trường đại học. Nhà nước ban hành ra pháp luật về viên chức, nhưng chính những cơ quan nhà nước cũng phải thực hiện hệ thống pháp luật đó một cách nghiêm túc, bảo đảm tính tối cao và giá trị của pháp luật về viên chức trong trường đại học. Qua đó, giá trị của pháp luật về viên chức trong trường đại học được khẳng định, ở đó những yêu cầu mở rộng dân chủ đồng thời với việc tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN.

***Ba là: Thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học là cơ sở hoàn thiện pháp luật về viên chức***

Thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học là một trong những hình thức để thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của nhà nước trong việc thống nhất quản lý đội ngũ viên chức như: xây dựng vị trí việc làm; tuyển dụng viên chức; ký hợp đồng làm việc; bổ nhiệm, thay đổi chức danh nghề nghiệp; thay đổi vị trí việc làm, biệt phái, chấm dứt hợp đồng làm việc, giải quyết chế độ thôi việc; bổ nhiệm, miễn nhiệm viên chức quản lý; sắp xếp, bố trí và sử dụng viên chức theo nhu cầu công việc; thực hiện việc đánh giá, khen thưởng, kỷ luật viên chức; thực hiện chế độ tiền lương, các chính sách đãi ngộ, chế độ đào tạo, bồi dưỡng viên chức; lập, quản lý hồ sơ viên chức; thực hiện chế độ báo cáo về quản lý viên chức thuộc phạm vi quản lý; lập, quản lý hồ sơ viên chức; thực hiện chế độ báo cáo về quản lý viên chức thuộc phạm vi quản lý... Để nhà nước có thể tổ chức, thực hiện được các chức năng, nhiệm vụ nêu trên, cần thiết phải xây dựng, ban hành và hoàn thiện hệ thống văn bản pháp luật về viên chức trong trường đại học. Trên cơ sở đó, Nhà nước quản lý các quan hệ xã hội về viên chức, phục vụ lợi ích cũng như mục đích của nhà nước và xã hội. Hệ thống pháp luật về viên chức hoàn thiện chỉ có thể đạt được hiệu quả khi các quy định pháp luật đó được các cơ quan nhà nước, cán bộ, công chức, viên chức và các trường đại học thực hiện một cách chính xác, đầy đủ và kịp thời. Như vậy, thực hiện pháp luật và sự hoàn thiện của hệ thống pháp luật về viên chức trong trường đại học có mối quan hệ chặt chẽ, tác động qua lại với nhau.

Điều quan trọng là, thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học trở thành thực tiễn sinh động kiểm nghiệm sự hoàn thiện của pháp luật về viên chức. Bởi thông qua các hình thức thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học, hệ thống pháp luật về viên chức trong trường đại học đi vào cuộc sống, phát huy những tác động tích cực, đồng thời cũng bộc lộ những hạn chế, mâu thuẫn, chồng chéo, những điểm chưa phù hợp của chính hệ thống pháp luật đó. Từ đó, đặt ra những vấn đề, những yêu cầu, đòi hỏi về sự sửa đổi, bổ sung hoàn thiện pháp luật về viên chức nói chung, pháp luật về viên chức trong trường đại học nói riêng, đáp ứng nhu cầu của thực tiễn khách quan.

Qua sự phân tích nêu trên, có thể thấy được mối quan hệ biện chứng giữa thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học và sự hoàn thiện của pháp luật về viên chức, tránh được tình trạng cô lập, khép kín, nhà làm luật chỉ biết làm luật, nhà chấp pháp chỉ thuần túy chấp pháp, không chia sẻ kinh nghiệm, trách nhiệm, làm giảm sút hiệu lực, hiệu quả của các quy định pháp luật.

***Bốn là: Thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học là cơ sở bảo đảm mục tiêu, chất lượng giáo dục trong bối cảnh hội nhập quốc tế về giáo dục phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của Việt Nam***

Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng năm 2006 đã đặt ra nhiệm vụ: “đổi mới tư duy giáo dục một cách nhất quán từ mục tiêu, chương trình, nội dung, phương pháp đến cơ cấu và hệ thống tổ chức, cơ chế quản lý để tạo được chuyển biến cơ bản và toàn diện của nền giáo dục nước nhà, tiếp cận với trình độ giáo dục của khu vực và thế giới”. Trong “Đề án Đổi mới giáo dục Đại học Việt Nam giai đoạn 2005 - 2020”, Đảng và Nhà nước ta tiếp tục khẳng định: “Phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu. Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, trong đó đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý là khâu then chốt”. Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục là đổi mới những vấn đề cốt lõi của giáo dục ở tất cả các mặt, các yếu tố cấu thành hệ thống giáo dục và quá trình giáo dục nhằm đưa hệ thống giáo dục lên một trình độ mới, hiệu quả hơn, chất lượng hơn, đáp ứng những đòi hỏi của đất nước trong giao đoạn mới và xu thế hội nhập quốc tế.



Trên cơ sở định hướng đó, mục tiêu chung của giáo dục đại học được đặt ra là: Đào tạo nhân lực, nâng cao dân trí, bồi dưỡng nhân tài; nghiên cứu khoa học, công nghệ tạo ra tri thức, sản phẩm mới, phục vụ yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh và hội nhập quốc tế; Đào tạo người học có phẩm chất chính trị, đạo đức; có kiến thức, kỹ năng thực hành nghề nghiệp, năng lực nghiên cứu và phát triển ứng dụng khoa học và công nghệ tương xứng với trình độ đào tạo; có sức khỏe; có khả năng sáng tạo và trách nhiệm nghề nghiệp, thích nghi với môi trường làm việc; có ý thức phục vụ nhân dân.

Thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học là cơ sở bảo đảm mục tiêu, chất lượng giáo dục trong bối cảnh hội nhập quốc tế về giáo dục phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của Việt Nam. Bởi vì giáo dục là nhân tố có tầm quan trọng bậc nhất, không chỉ góp phần làm nên sự nghiệp một con người, mà còn là động lực làm nên lịch sử của cả một dân tộc. Và viên chức trong trường đại học, phần lớn là nhà giáo với nghề dạy học, một nghề cao quý, một nghề sáng tạo, chính là lực lượng chủ đạo làm nên thành công của sự nghiệp giáo dục, đào tạo ra nguồn nhân lực có chất lượng cao cho xã hội, xây dựng nên sự nghiệp giáo dục. Chính các quy định phù hợp của pháp luật về viên chức trong trường đại học là cơ sở hành động và động lực thúc đẩy viên chức tích cực, chủ động tham gia vào quá trình dạy và học, phát huy tiềm năng sáng tạo, kinh nghiệm và tâm huyết của mình, nâng cao chất lượng, hiệu quả của sự nghiệp giáo dục, nhằm đào tạo được nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của xã hội, của dân tộc và thời đại.

#### ***2.2.4. Các tiêu chí đánh giá thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học***

***Thứ nhất: Thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học đạt được các mục tiêu, chính sách đặt ra***

Khi ban hành bất kỳ một quy phạm hay một văn bản pháp luật nào, Nhà nước cũng nhằm đạt được những mục đích chính sách nhất định. Mục đích đó chính là mục đích, nhiệm vụ của nhà nước và xã hội mà Nhà nước luôn chú ý đến khả năng thực hiện được chúng trên thực tế. Đây là tiêu chí cơ bản nhất để đánh giá việc thực hiện pháp luật, vì nếu không đạt được những mục tiêu chính sách đặt ra, thì các

quy phạm pháp luật không có giá trị thực tế. Vì vậy, hiệu quả thực hiện pháp luật trên thực tế là thước đo chính xác nhất đối với một văn bản quy phạm pháp luật.

Thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học cần đạt được những mục tiêu chính sách cụ thể của nhà nước. Đó là: mục tiêu góp phần nâng cao chất lượng phục vụ người dân và cộng đồng của các trường đại học, thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội, tăng trưởng kinh tế phải đi đôi với phát triển xã hội, đặc biệt góp phần thực hiện xã hội hóa giáo dục; tạo cơ sở pháp lý nhằm xây dựng và quản lý viên chức trong trường đại học có đủ phẩm chất, trình độ, năng lực, phát huy tính năng động, sáng tạo và tài năng của viên chức; đổi mới và nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về viên chức; thúc đẩy phát triển các trường đại học công lập; xây dựng cơ chế quản lý viên chức theo vị trí việc làm; xác định rõ thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu cơ sở giáo dục đại học trong quản lý viên chức. Đây chính là định hướng, nhiệm vụ quan trọng mà Đảng và Nhà nước ta đặt ra đối với giáo dục đại học, thể hiện trong các văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc của Đảng, nghị quyết của Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Thông báo kết luận của Bộ Chính trị, Chương trình hành động của Chính phủ...: phải đổi mới căn bản, toàn diện, mạnh mẽ giáo dục Việt Nam để đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Chẳng hạn, thông qua việc xây dựng và thực hiện các quy định pháp luật đối với người đứng đầu cơ sở giáo dục đại học được thực hiện quyền tự chủ (quyền được xác định vị trí việc làm, số lượng viên chức, quyền quản lý viên chức; tuyển dụng, ký hợp đồng làm việc, bổ nhiệm chức danh, phân công, sắp xếp, bố trí, sử dụng viên chức theo nhu cầu nhiệm vụ; điều động, luân chuyển, biệt phái, nghỉ hưu, khen thưởng, kỷ luật viên chức, nâng lương, cử viên chức đi công tác, học tập ở trong và ngoài nước...), mục tiêu của nhà nước đã được cụ thể hoá và đi vào cuộc sống. Đó là: Xác định rõ sự thống nhất quản lý nhà nước về giáo dục, đồng thời tăng cường quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của nhà trường, của cơ sở giáo dục đại học.

Ngoài xác định mục đích chính sách, cần xác định cả những yêu cầu, định hướng của pháp luật về viên chức trong trường đại học thì việc đánh giá hiệu quả của thực hiện pháp luật mới thực sự chính xác.

***Thứ hai: Thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học bảo đảm tôn trọng quyền con người, bảo đảm “tự do học thuật” trong lĩnh vực giáo dục***

Bảo đảm thực sự các quyền và tự do của con người là nhiệm vụ, chức năng và phương hướng hoạt động thường xuyên của nhà nước ta, một nhà nước pháp quyền XHCN của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam. Các quyền và tự do của con người là các giá trị tinh thần cao quý nhất được thừa nhận chung của nền văn minh nhân loại, có cội nguồn xã hội và tư tưởng từ rất lâu đời trong quá trình phát triển của lịch sử.

Nhà nước ban hành pháp luật, không chỉ nhằm quản lý xã hội, mà còn hướng đến việc ngày càng bảo vệ tốt hơn, bảo đảm tốt hơn các quyền, lợi ích chính đáng của con người. Trong quá trình thực hiện pháp luật, quyền con người dễ bị vi phạm pháp luật nhất. Nó phụ thuộc vào chính cá nhân, tổ chức tiến hành các hoạt động thực hiện pháp luật.

Bảo đảm nguyên tắc tôn trọng quyền con người là một trong những tiêu chí đánh giá thực hiện pháp luật nói chung, thực hiện pháp luật về viên chức nói riêng. Các biện pháp tổ chức thực hiện pháp luật đáp ứng những nguyên tắc cơ bản của quyền con người, thể hiện ở hai khía cạnh: việc ghi nhận và bảo đảm cho các quyền, lợi ích của giảng viên trong thực tế đời sống; đồng thời, khi thực hiện các quyền, lợi ích đó, giảng viên có nghĩa vụ tôn trọng các quyền, lợi ích của sinh viên, người học, của đồng nghiệp.

Chẳng hạn, trong việc thực hiện các quy định của pháp luật về quyền của giảng viên, viên chức trong trường đại học được tạo điều kiện để có thể phát huy tài năng, sức sáng tạo, khả năng cống hiến trong điều kiện cơ chế thị trường hiện nay. Đó là quyền góp vốn, tham gia hoạt động trong các loại hình doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp tư theo quy định của Chính phủ trừ trường hợp luật chuyên ngành có quy định khác; quyền làm việc ngoài thời gian quy định; quyền được ký hợp đồng vụ việc với các cơ quan, tổ chức, đơn vị khác mà pháp luật không cấm... Đây cũng là những quyền và tự do của con người mà Hiến pháp 2013 đã ghi nhận: Nhà nước “công nhận, tôn trọng, bảo vệ và bảo đảm quyền con người, quyền công dân” (Điều 3), “Mọi người có quyền tự do kinh doanh trong những ngành nghề mà pháp luật

không cấm” (Điều 33) và “Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc” (Khoản 1, Điều 35).

Khi thực hiện các quyền của mình, giảng viên đồng thời phải thực hiện các nghĩa vụ theo quy định của pháp luật. Đó là nghĩa vụ tôn trọng nhân cách của người học, đối xử công bằng với người học, bảo vệ các quyền, lợi ích chính đáng của người học (Điều 72 Luật Giáo dục năm 2005). Ngày nay, phương pháp truyền thống “thầy giảng, trò nghe” đã và đang dần được thay thế bằng phương pháp giáo dục “lấy sinh viên làm trọng tâm”. Theo phương pháp giáo dục tiên tiến này, GVĐH cần đặt sinh viên vào vị trí trung tâm của quá trình dạy học, tôn trọng phẩm chất và năng lực riêng của mỗi sinh viên, xem các em là mục đích của quá trình giáo dục. Nếu coi giáo dục là một dịch vụ công, thì sinh viên sẽ được coi là “khách hàng” của giảng viên - người có quyền được nghe những bài giảng có chất lượng, được phát biểu các ý kiến nhận xét của mình, được tham khảo các nguồn tài liệu phong phú liên quan đến bài học, có quyền nghiên cứu tất cả các vấn đề mà họ quan tâm... Ngoài ra, khi thực hiện các quy định của pháp luật về viên chức, giảng viên cần tôn trọng và giúp đỡ các đồng nghiệp của mình. Đó là một nội dung quan trọng trong lời thề Socrates dành cho giảng viên trong các viện đại học nghiên cứu, trong đó: giảng viên sẽ “khách quan, nghiêm khắc và công bằng trong đánh giá sinh viên và sẽ có mặt trong các buổi thảo luận của sinh viên, những giờ tiếp sinh viên, những buổi thực hành trong phòng thí nghiệm và những cuộc tiếp xúc chính thức khác bên ngoài giảng đường” và trong khi phát triển sự nghiệp của chính mình, giảng viên sẽ “khuyến khích, giúp đỡ và hướng dẫn các đồng nghiệp của mình, đặc biệt là những người mới được bổ nhiệm, để họ có thể trở thành những giảng viên hiệu năng và những học giả thành công”. Tất cả điều này được giảng viên tự nguyện thực hiện và gìn giữ với ý thức rằng đó là bổn phận, trách nhiệm của nghề nghiệp để vinh danh và phục vụ sinh viên, ngành học, nghề nghiệp, đồng nghiệp và viện đại học và rộng lớn hơn là xã hội [70, tr.337].

Bên cạnh đó, bảo đảm “tự do học thuật” được coi là một yếu tố quan trọng đánh giá thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học. Tự do học thuật được hiểu là một thành tố không thể thiếu cho mọi đại học lý tưởng, và trường đại học

được xem như nơi mà các giá trị cơ bản được tự do trình bày, tranh luận và nghiên cứu; học giả có quyền theo đuổi những ý tưởng nhất quán với sứ mệnh của đại học mà không bị chi phối hay áp đặt bởi chính trị, kinh tế, tôn giáo hay quyền lực. Việc bảo đảm quyền tự do sáng tạo, phát triển nghề nghiệp của nhà giáo đã được quy định trong Khuyến nghị của UNESCO về vị thế của nhà giáo, trong pháp luật của nhiều nước trên thế giới và trong Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học của Việt Nam. Việc ghi nhận quyền “tự do học thuật” và bảo đảm thực hiện quyền tự do đó đối với viên chức trong trường đại học là cơ sở đánh giá sự tiên bộ, hiệu quả của hoạt động thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học.

Như vậy, việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học bảo đảm tôn trọng quyền con người, bảo đảm “tự do học thuật” đã góp phần tích cực vào việc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học ở Việt Nam: xây dựng đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu của xã hội hiện đại, đổi mới phương pháp, hình thức tổ chức dạy học đại học (chuyển từ giảng dạy truyền thụ một chiều, học tập thụ động sang học tập tích cực, chủ động, sáng tạo, chú trọng hình thành năng lực tự học dưới sự giúp đỡ, hướng dẫn, tổ chức của giáo viên; đổi mới hình thức tương tác trong dạy học; đa dạng hóa các hình thức tổ chức dạy học, làm cho việc học sinh động, lý thú; học gắn với môi trường thực tế, gắn với kinh nghiệm sống của cá nhân người học, chú trọng gắn đào tạo với nghiên cứu khoa học, công nghệ, với thực tiễn sản xuất, đời sống...)

***Thứ ba: Bảo đảm sự công khai, minh bạch và dân chủ trong thực hiện pháp luật***

Sự công khai, minh bạch trong thực hiện pháp luật được thể hiện thông qua việc công khai, minh bạch chính sách, pháp luật và các thức tổ chức thực hiện chính sách, pháp luật đó, trừ một số nội dung thuộc bí mật nhà nước. Đó còn là sự “thông suốt” về mặt thông tin của người dân để dễ dàng tiếp cận kịp thời, đầy đủ các thông tin về hoạt động của bộ máy nhà nước, của việc thực hiện pháp luật trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội.

Khi thể hiện được sự dân chủ, công khai trong việc thực hiện các quy định pháp luật về hoạch định các chính sách, chế độ đối với giảng viên cũng như khuyến khích các lực lượng xã hội tham gia phát triển sự nghiệp giáo dục, thực hiện pháp

luật về viên chức trong trường đại học sẽ đạt được hiệu quả nhất định. Có thể nói thực hiện dân chủ hóa vừa là mục tiêu, vừa là động lực căn bản của công cuộc đổi mới giáo dục đại học, là bước đi quan trọng để đưa đến những thành tựu mới, để tạo ra sức sống mới cho phát triển giáo dục với nhiều sáng kiến, nỗ lực, tâm huyết của các giảng viên, các nhà nghiên cứu, nhà quản lý và các chủ thể khác khi tham gia hoạt động giáo dục, vì lợi ích của chính mình và lợi ích của xã hội.

Minh bạch hóa pháp luật nói chung, pháp luật về viên chức trong trường đại học nói riêng vốn là một yếu tố then chốt để xây dựng quy tắc pháp quyền và xây dựng một xã hội công bằng, dân chủ và văn minh. Vì vậy, việc thực hiện hệ thống pháp luật về viên chức trong trường đại học cần bảo đảm sự công khai, minh bạch. Đặc biệt, trong điều kiện xã hội hóa giáo dục và hội nhập quốc tế, yêu cầu công khai minh bạch trong hệ thống pháp luật, trong thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học càng trở nên quan trọng, cần thiết. Điều đó tạo điều kiện thu hút đông đảo những người có tâm huyết, có chuyên môn, có mong muốn, có điều kiện dễ dàng tiếp cận nội dung và thủ tục cần thiết để trở thành viên chức, thực hiện tốt các quyền và nghĩa vụ của mình, đồng thời để các viên chức kịp thời tiếp cận các quy định pháp luật mới, phục vụ quá trình hoạt động nghề nghiệp và có ý thức đúng về pháp luật.

Đối với nhà trường, sự công khai, minh bạch trong việc thực hiện pháp luật về viên chức là một yêu cầu đối với việc thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của nhà trường, đồng thời, tạo điều kiện cho việc kiểm tra, giám sát, đánh giá của toàn xã hội đối với hoạt động của nhà trường, của viên chức, phát huy mạnh mẽ dân chủ trong giáo dục đại học. Thực tế, công tác đánh giá và kiểm định chất lượng giáo dục đại học trong những năm qua đã có những bước phát triển mạnh và được triển khai trên cả nước. Việc thực hiện “ba công khai” (công khai cam kết chất lượng giáo dục và chất lượng giáo dục thực tế, công khai điều kiện đảm bảo chất lượng giáo dục, công khai thu chi tài chính) để nâng cao trách nhiệm của trường đại học với xã hội, thực hiện quyền giám sát và đánh giá cơ sở giáo dục đại học của giảng viên, sinh viên, nhà nước và xã hội đối với chất lượng và hiệu quả đào tạo đã chứng minh rất rõ cho việc bảo đảm sự công khai, minh bạch trong thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ở Việt Nam hiện nay.

Công khai, minh bạch trong thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học còn thể hiện ở việc tạo ra cơ hội cho các cá nhân, tổ chức tham gia phản biện về nội dung của các quy định pháp luật về viên chức trong trường đại học cũng như cách thức tổ chức thực hiện các quy định pháp luật đó. Việc tiếp nhận các phản biện sẽ giúp cho các cơ quan, tổ chức, cá nhân chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện pháp luật phát hiện những điểm bất cập trong quá trình thực hiện công việc. Đó là một trong những cơ sở quan trọng để điều chỉnh, hoàn thiện và nâng cao hiệu quả của việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học.

***Bốn là, bảo đảm sự phù hợp với đặc thù nghề nghiệp của viên chức là giảng viên đại học***

Lực lượng giảng viên chiếm đa số viên chức trong trường đại học là những “người thầy”, là “nhà giáo”, là người “làm nghề dạy học”. Như vậy, “nghề dạy học” là công việc chuyên môn và làm theo sự phân công của xã hội và người làm nghề cần có các yêu cầu nhất định về phẩm chất, năng lực, chuyên môn, nghiệp vụ và được xã hội đáp ứng các điều kiện để hành nghề, đòi hỏi người thực hiện phải “chuyên” (phải dành thời gian, công sức chính cho việc dạy), đồng thời, phải có một khả năng, trình độ vượt trội so với người học, đáp ứng được những tiêu chuẩn, đặc điểm riêng của nghề dạy học. Nét đặc trưng của nghề dạy học thể hiện ở những yếu tố cơ bản như: ở vị trí và tính chất hoạt động của nhà giáo, đó là “một nghề cao quý nhất trong những nghề cao quý” (Cố Thủ tướng Phạm Văn Đồng); ở đối tượng lao động của nhà giáo là con người với sự đa dạng và phức tạp vừa mang tính tự nhiên, vừa mang tính xã hội; nội dung, cách thức dạy học rất đa dạng, xuất phát từ yêu cầu của xã hội; hoạt động dạy học vừa mang tính tập thể, vừa mang dấu ấn cá nhân của người dạy; kết quả dạy học thường đến muộn, khó đo, đếm được ngay như kết quả của một số hoạt động khác.

Như đã phân tích ở trên, viên chức là GVĐH không chỉ là nhà giáo còn đồng thời là nhà nghiên cứu khoa học; trong đó, hoạt động giảng dạy của họ là một nghề nghiệp có vị trí quan trọng trong xã hội với nhiều đặc thù, là loại hình dịch vụ công đòi hỏi những kỹ năng chuyên biệt và kiến thức uyên thâm. Do đó, quá trình xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật điều chỉnh viên chức trong trường đại học

cần xem xét, chú trọng đến yếu tố đặc trưng nghề nghiệp này của họ. Mặt khác, trong quá trình đưa các quy định pháp luật về viên chức vào thực tiễn, quản lý lao động nghề nghiệp của viên chức là GVĐH không thể áp dụng như quản lý đối với các lao động thông thường khác, không nên cứng nhắc bởi các thủ tục hành chính nhà nước. Trên cơ sở đó, pháp luật về viên chức trong trường đại học sẽ được thực hiện hiệu quả hơn.

### ***2.2.5. Những nhân tố đảm bảo và tác động tới thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học***

#### ***2.2.5.1. Chất lượng của hệ thống pháp luật về viên chức trong trường đại học***

Hiệu quả của việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học phụ thuộc rất lớn vào chất lượng, sự hoàn thiện của hệ thống pháp luật thực định mang tính chuyên biệt về viên chức trong trường đại học, được thể hiện qua bốn tiêu chuẩn cơ bản là: tính toàn diện, tính đồng bộ, tính phù hợp và trình độ kỹ thuật pháp lý của hệ thống pháp luật đó.

Trước hết, hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về viên chức trong trường đại học phải bảo đảm tính hợp hiến, hợp pháp của văn bản và được xây dựng thống nhất, đồng bộ (không trùng lặp, chồng chéo hay mâu thuẫn), bao gồm các đạo luật, các nghị định, thông tư hướng dẫn thi hành.

Đồng thời, hệ thống pháp luật đó cần phải có tính minh bạch, công khai, dân chủ, thuận tiện và hữu ích. Tính minh bạch, công khai của các quy phạm pháp luật về viên chức trong trường đại học cần phải được thể hiện ngay từ quá trình xây dựng pháp luật. Muốn vậy, trong quá trình soạn thảo các văn bản quy phạm pháp luật, cần xác lập và thực thi các cơ chế để người dân, viên chức có điều kiện tiếp xúc với các dự thảo pháp luật, tham gia thảo luận, đóng góp ý kiến, phản biện xã hội...; qua đó đề cao dân chủ và bảo đảm tính khả thi của văn bản pháp luật. Sau khi ban hành, văn bản quy phạm pháp luật phải được đăng trên Công báo, đăng tải công khai trên hệ thống các phương tiện thông tin đại chúng (báo chí, đài phát thanh, đài truyền hình), được niêm yết tại các trường đại học, được phát hành rộng rãi và được phổ biến dưới nhiều hình thức.

Các quy phạm pháp luật về viên chức trong trường đại học còn phải mang



tính thuận tiện và hữu ích, nhất là các quy định liên quan tới việc tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, giải quyết tranh chấp đối với viên chức trong trường đại học. Chẳng hạn, trong quá trình xây dựng Luật Viên chức, dự án luật đã được hoàn thiện trên cơ sở tham khảo và tiếp thu ý kiến của các cơ quan, tổ chức, các nhà khoa học, nhà quản lý và đặc biệt là ý kiến của các đối tượng chịu sự tác động của dự thảo luật. Dự thảo Luật cũng đã được giới thiệu tới các Bộ, ngành, địa phương, các cơ quan, tổ chức hữu quan và được đưa lên trang web của Chính phủ theo quy định để lấy ý kiến đóng góp rộng rãi của nhân dân, của các tổ chức, chủ thể khác có liên quan.

Mặt khác, hệ thống pháp luật về viên chức trong trường đại học phải phù hợp với trình độ phát triển kinh tế xã hội của đất nước, đặc điểm của viên chức trong trường đại học cũng như yêu cầu về sự phát triển của lực lượng lao động này trong nhiệm vụ phát triển giáo dục đại học...

Cuối cùng, hệ thống pháp luật về viên chức trong trường đại học phải được xây dựng ở trình độ kỹ thuật pháp lý cao, thể hiện ở những nguyên tắc tối ưu được đặt ra để áp dụng trong quá trình xây dựng và hoàn thiện pháp luật, ở việc xác định chính xác cơ cấu của pháp luật, cách biểu đạt bằng ngôn ngữ pháp lý phải bảo đảm tính cô đọng, logic, chính xác, một nghĩa.

#### *2.2.5.2. Phương thức và cơ chế thực hiện pháp luật*

Phương thức và cơ chế thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học biểu hiện thông qua các vấn đề cơ bản như việc ban hành các văn bản chi tiết hướng dẫn thi hành pháp luật, công tác tuyên truyền phổ biến, giáo dục pháp luật trong xã hội, công tác tổ chức và chất lượng hoạt động của các cơ quan áp dụng pháp luật, năng lực và phẩm chất của đội ngũ cán bộ, viên chức trực tiếp tham gia áp dụng pháp luật, chất lượng của các văn bản áp dụng pháp luật, các điều kiện vật chất và kỹ thuật phục vụ cho công tác này....

Thực tế đã chứng minh hiệu quả thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học phụ thuộc rất lớn vào năng lực, kinh nghiệm, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cũng như phẩm chất đạo đức, trách nhiệm, sự tâm huyết của đội ngũ viên chức và cán bộ quản lý giáo dục. Vì vậy, việc xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục giỏi về chuyên môn, nghiệp vụ, có đạo đức, phẩm chất, lòng nhiệt

thành là một trong những yếu tố quan trọng bảo đảm cho việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học. Ngoài ra, việc quan tâm củng cố các tổ chức trong nhà trường như tổ chức Đảng, công đoàn, đoàn thanh niên..., hội đồng khoa học cũng góp phần quan trọng thực hiện tốt các quy định của pháp luật viên chức trong trường đại học.

Bên cạnh đó, giám sát và đánh giá việc thực hiện pháp luật cũng là một cơ chế hữu hiệu để điều chỉnh và xử lý những sai sót, có ý nghĩa trong việc nâng cao hiệu quả của việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học. Giám sát và đánh giá tạo ra những áp lực để các cá nhân (người có thẩm quyền, người đứng đầu cơ sở giáo dục đại học, giảng viên, cán bộ quản lý giáo dục...), tổ chức (các cơ quan nhà nước có thẩm quyền, nhà trường, các tổ chức xã hội, nghề nghiệp...) có trách nhiệm tổ chức thực hiện và thực hiện pháp luật phải thực hiện theo đúng phạm vi chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của mình. Việc giám sát, đánh giá còn là công cụ để thu thập phản hồi nhằm điều chỉnh bản thân các quy định pháp luật về viên chức trong trường đại học.

#### *2.2.5.3. Vai trò, trách nhiệm của các chủ thể thực hiện pháp luật về viên chức*

Việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học chỉ có thể thực hiện tốt khi vai trò, trách nhiệm của các chủ thể hữu quan tham gia vào các quan hệ pháp luật về viên chức trong trường đại học được phát huy đầy đủ, đúng đắn và kịp thời.

Ở nước ta hiện nay, các chủ thể của thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học được thể hiện cụ thể như sau:

\*/ Các tổ chức Đảng: Đảng cộng sản Việt Nam là lực lượng lãnh đạo Nhà nước và xã hội, lãnh đạo sự nghiệp giáo dục nói chung. Do đó, các tổ chức Đảng trong trường đại học công lập giữ vai trò quan trọng, có tác động rất lớn đối với việc thực hiện pháp luật về viên chức, thông qua các hoạt động của cơ quan Đảng ủy, chi bộ Đảng cũng như các hoạt động tích cực, gương mẫu của các đảng viên là cán bộ, giảng viên, viên chức, người lao động trong trường đại học.

\*/ Chính phủ: là cơ quan thống nhất quản lý nhà nước về viên chức

Chính phủ là cơ quan hành chính nhà nước cao nhất của nước ta, là cơ quan chấp hành của Quốc hội và thực hiện quyền hành pháp. Đây là cơ quan nắm quyền

thống nhất quản lý điều hành các mặt đời sống kinh tế - xã hội của đất nước, trước hết là quyết định những vấn đề về chủ trương, cơ chế, chính sách, thể chế quản lý hành chính nhà nước nói chung, về các vấn đề liên quan đến viên chức trong cả nước nói riêng. Chính phủ đề xuất, xây dựng chính sách trình Quốc hội, Ủy ban thường vụ Quốc hội quyết định hoặc quyết định theo thẩm quyền để thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn... các vấn đề liên quan tới viên chức, pháp luật về viên chức trong trường đại học; có trách nhiệm phải tuân thủ và thực hiện các luật, nghị quyết của Quốc hội, báo cáo công tác trước Quốc hội, chịu trách nhiệm giải trình trước Quốc hội về việc thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn được phân công trong lĩnh vực này.

\*/ Bộ Nội vụ

Là “cơ quan chuyên trách”, có chức năng tham mưu, giúp Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước đối với công chức, viên chức, Bộ Nội vụ chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện việc quản lý nhà nước về viên chức và có các nhiệm vụ, quyền hạn sau: a) Xây dựng và ban hành theo thẩm quyền hoặc trình cơ quan có thẩm quyền ban hành văn bản quy phạm pháp luật về viên chức; b) Chủ trì phối hợp với các bộ, cơ quan ngang bộ lập quy hoạch, kế hoạch xây dựng, phát triển đội ngũ viên chức trình cấp có thẩm quyền quyết định; c) Chủ trì phối hợp với các bộ, cơ quan ngang bộ trong việc ban hành hệ thống danh mục, tiêu chuẩn và mã số chức danh nghề nghiệp; d) Quản lý công tác thống kê về viên chức; hướng dẫn việc lập, quản lý hồ sơ viên chức; phát triển và vận hành cơ sở dữ liệu quốc gia về viên chức; đ) Thanh tra, kiểm tra việc quản lý nhà nước về viên chức; e) Hàng năm, báo cáo Chính phủ về đội ngũ viên chức.

\*/ Bộ Giáo dục và Đào tạo

Bộ Giáo dục và Đào tạo thực hiện xây dựng các chiến lược phát triển giáo dục đại học và hệ thống các chính sách đồng bộ, tạo môi trường pháp lý phù hợp với cơ chế thị trường định hướng XHCN, giúp Chính phủ quản lý giáo dục đại học, giúp cho các quy phạm pháp luật về viên chức trong trường đại học được thực hiện một cách thống nhất, thuận lợi nhất, nhanh nhất và hiệu quả nhất. Ví dụ: Tổ chức thực hiện chế độ đào tạo, bồi dưỡng đối với viên chức (Quy định chi tiết về nội dung, chương trình, hình thức, thời gian bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề

nghiệp viên chức chuyên ngành giáo dục, đào tạo), xây dựng và ban hành tiêu chuẩn nghiệp vụ chức danh chuyên ngành giáo dục, đào tạo...

\*/ Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội

Với chức năng, nhiệm vụ của mình, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội thực hiện các chức năng quản lý nhà nước của mình đối các vấn đề về lao động, tiền lương, chế độ, chính sách đãi ngộ giải quyết thôi việc và nghỉ hưu đối với viên chức.

\*/ Bộ Tài chính

Bộ Tài chính phối hợp với Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội bảo đảm ngân sách cho nhu cầu phát triển giáo dục đại học, hoàn thiện chính sách tài chính và chế độ quản lý tài chính trong lĩnh vực giáo dục để sử dụng có hiệu quả các nguồn tài chính đầu tư cho giáo dục đại học. Trên cơ sở đó, những quy định của pháp luật quy định về quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các trường đại học được bảo đảm thực hiện nhằm đạt mục đích đề ra.

Ngoài chức năng, vai trò riêng của mình, các Bộ thực hiện quản lý về số lượng, tiêu chuẩn, tuyển dụng, sử dụng đối với viên chức thuộc phạm vi quản lý theo phân công, phân cấp; Quyết định hoặc phân cấp quyết định nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn và phụ cấp thâm niên vượt khung đối với viên chức; bổ nhiệm, miễn nhiệm, xếp lương chức danh nghề nghiệp viên chức từ hạng II trở xuống; Quản lý vị trí việc làm theo phân công, phân cấp; Chủ trì, phối hợp với Bộ Nội vụ và Bộ quản lý về chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành tổ chức thi hoặc xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp từ hạng III lên hạng II; Chủ trì hoặc ủy quyền tổ chức thi hoặc xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức từ hạng IV lên hạng III đối với viên chức thuộc phạm vi quản lý; Thống kê và báo cáo thống kê viên chức theo quy định; Giải quyết khiếu nại, tố cáo; Hướng dẫn, thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thi hành các quy định của pháp luật đối với viên chức thuộc phạm vi quản lý. Đây là các “Bộ chủ quản” đối với viên chức trong từng lĩnh vực cụ thể, giữ vai trò hết sức quan trọng.

\*/ Các tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội nghề nghiệp... có trách nhiệm thực hiện các quy định pháp luật về viên chức trong trường đại học công lập.

*\*/ Các trường đại học công lập*

Nhà trường vừa là một trong những chủ thể quan trọng thực hiện pháp luật về viên chức, vừa là cơ sở giáo dục, đào tạo, là môi trường để viên chức thực hiện nghề nghiệp, tự do sáng tạo, phát huy năng lực, vốn tri thức, kinh nghiệm cũng như phẩm chất, đạo đức của mình.

Nhà trường giữ một vai trò hết sức quan trọng trong việc đưa những quy định pháp luật về viên chức vào cuộc sống một cách hiệu quả, thiết thực, hàng ngày, hàng giờ. Chẳng hạn, trường đại học thực hiện tiên hành sắp xếp bộ máy tinh gọn để đảm bảo thực hiện sứ mệnh và chức năng, nhiệm vụ giáo dục, đào tạo của mình. Nhà trường đồng thời chịu trách nhiệm trước pháp luật và xã hội về mọi hoạt động của mình như: tổ chức và sử dụng đội ngũ viên chức, giảng viên, thực hiện quy chế dân chủ, quy chế chi tiêu nội bộ, công khai việc sử dụng tài chính trong trường, định kỳ báo cáo cơ quan quản lý cấp trên về kết quả hoạt động toàn diện của trường.

*\*/ Các cơ quan quản lý khác đối với trường đại học công lập: UBND cấp tỉnh giữ vai trò là cơ quan quản lý ở địa phương nơi trường đại học công lập đặt trụ sở. Phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo, UBND cấp tỉnh thực hiện việc phân cấp trong quản lý đối với các trường đại học trên địa bàn: kiểm tra, xác nhận các điều kiện thực tế mở ngành đào tạo; tổ chức các trường đại học trên địa bàn thành phố tư vấn tuyển sinh tại các trường trung học phổ thông; kiểm tra thực hiện chỉ tiêu tuyển sinh tại các trường đại học; chỉ đạo các trường thực hiện nghiêm túc công tác liên kết đào tạo trong và ngoài nước; ban hành các quyết định công nhận chức danh Hiệu trưởng, công nhận Hội đồng quản trị cho các trường đại học tư thục...*

*2.2.5.4. Trình độ, năng lực, ý thức pháp luật, văn hóa pháp lý của viên chức, công chức*

Việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học đạt được hiệu quả và mục đích như mong muốn nếu ý thức pháp luật và văn hóa pháp lý của viên chức, của các cơ quan, tổ chức, cá nhân thực hiện được thể hiện đầy đủ, tự giác.

Ý thức pháp luật và việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học có mối quan hệ chặt chẽ, tác động qua lại với nhau.

Ý thức pháp luật là nhân tố thúc đẩy việc thực hiện pháp luật về viên chức

trong trường đại học. Pháp luật về viên chức trong trường đại học được ban hành nhằm điều chỉnh các quan hệ xã hội liên quan đến viên chức trong trường đại học. Tuy nhiên, mục đích điều chỉnh của pháp luật về viên chức trong trường đại học được thực hiện thông qua hành vi xử sự cụ thể của viên chức, của các cơ quan nhà nước, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền, của các trường đại học; trong đó, sự tự giác thực hiện đúng pháp luật về viên chức của viên chức, của các cá nhân có thẩm quyền theo yêu cầu của pháp luật là vấn đề có ý nghĩa quan trọng nhất để bảo đảm cho pháp luật về viên chức trong trường đại học phát huy được hiệu lực. Ý thức pháp luật của viên chức, của các cá nhân có thẩm quyền phụ thuộc vào khả năng và thái độ của mỗi người đối với các quy định của pháp luật về viên chức. Cho nên, ý thức pháp luật càng được nâng cao thì tinh thần tôn trọng pháp luật về viên chức, thái độ tự giác xử sự theo yêu cầu của pháp luật về viên chức càng được bảo đảm.

Ý thức pháp luật là cơ sở bảo đảm cho việc áp dụng đúng đắn các quy phạm pháp luật về viên chức trong trường đại học.

Khi ý thức pháp luật của các chủ thể nêu trên được thể hiện đầy đủ, tự giác, sẽ hình thành một văn hóa pháp lý. Ở đó, bản thân các viên chức, tự giác nhận thức, ý thức về quyền cũng như nghĩa vụ, yêu cầu về chuyên môn, về đạo đức nghề nghiệp của mình, không chỉ sử dụng, mà còn tuân thủ, chấp hành tốt các quy định pháp luật về viên chức. Các cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan tôn trọng, tạo điều kiện thuận lợi cho viên chức thực hiện các quyền gắn liền nghĩa vụ của mình trong hoạt động nghề nghiệp, tạo ra các giá trị tinh thần to lớn cho xã hội. Nhà nước xây dựng và tổ chức thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học, hướng dẫn viên chức thực hiện tốt quyền và nghĩa vụ của mình do pháp luật quy định, là trọng tài phân xử các tranh chấp phát sinh, áp dụng các chế tài xử lý vi phạm đối với viên chức, với các chủ thể có hành vi vi phạm pháp luật về viên chức trong trường đại học.

#### *2.2.5.5. Các điều kiện và môi trường thực hiện pháp luật*

*\*/ Nền kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế về giáo dục của Việt Nam*

Một nền kinh tế tự chủ, ổn định và không ngừng phát triển theo đúng định hướng XHCN sẽ tạo ra những điều kiện để ổn định và không ngừng nâng cao đời

sống vật chất của con người, hiện thực hóa các vấn đề liên quan đến các bảo đảm thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học. Trong điều kiện mới ở nước ta hiện nay, phát triển kinh tế theo định hướng XHCN, nâng cao đời sống của nhân dân là yêu cầu cơ bản và cấp thiết để thực hiện có hiệu quả chiến lược phát triển giáo dục, đào tạo giai đoạn 2001-2010, Đề án đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2020, trong đó có việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học.

Hội nhập quốc tế sâu, rộng về giáo dục trên cơ sở độc lập, tự chủ, bảo tồn và phát huy bản sắc dân tộc, mở rộng giao lưu, hợp tác với tất cả các nền giáo dục trên thế giới, nhất là với các nền giáo dục tiên tiến, hiện đại; phát hiện và khai thác kịp thời các cơ hội thu hút nguồn lực có chất lượng để phát triển giáo dục, phát huy tối đa nội lực, giữ vững độc lập, tự chủ và định hướng XHCN là quan điểm của Đảng ta đối với vấn đề hội nhập quốc tế về giáo dục. Quan điểm này đã được thể hiện thành những mục tiêu cụ thể như: đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và đa dạng hóa, thích ứng với nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, hướng tới một xã hội học tập, có khả năng hội nhập quốc tế; tập trung nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện và phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu xã hội, tạo lợi thế cạnh tranh trong bối cảnh hội nhập quốc tế...

*\*/ Chính sách, mục tiêu đối với phát triển giáo dục đại học và xu hướng “xã hội hóa dịch vụ công” đối với trường đại học*

Không chỉ Việt Nam, nhiều nước trên thế giới đã nhận ra rằng: giáo dục là chìa khóa, là động lực để phát triển của xã hội; phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu. Nếu sứ mệnh giáo dục ở Việt Nam là “nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài” trên nền tảng nhân cách tốt đẹp thì trách nhiệm của đội ngũ nhà giáo là phải đảm đương sứ mệnh giáo dục của nước nhà.

Do vậy, trong đường lối, chính sách phát triển giáo dục, Đảng và Nhà nước ta hết sức chú trọng “xã hội hóa giáo dục” với nguyên lý giáo dục gắn nhà trường, với xã hội, giáo dục luôn đáp ứng nhu cầu xã hội. Nghị quyết Hội nghị lần thứ 2 của Ban chấp hành Trung ương khóa VIII đã khẳng định: Giáo dục - Đào tạo là sự

nghiệp của Đảng, của Nhà nước và toàn dân. Mọi người đi học, học thường xuyên, học suốt đời... Mọi người chăm lo cho giáo dục. Các cấp ủy và tổ chức Đảng, các cấp chính quyền, các đoàn thể nhân dân, các tổ chức kinh tế- xã hội, các gia đình và các cá nhân có trách nhiệm tích cực góp phần phát triển sự nghiệp giáo dục- đào tạo. Kết hợp giáo dục nhà trường, giáo dục gia đình và giáo dục xã hội tạo nên môi trường giáo dục lành mạnh ở mọi nơi, trong từng cộng đồng, từng tập thể.... [1].

Đại hội IX nhấn mạnh xã hội hóa giáo dục được coi là một trong những phương thức quan trọng để đẩy mạnh phát triển giáo dục: “Tiếp tục nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, đổi mới nội dung, phương pháp dạy và học, hệ thống trường lớp và hệ thống quản lý giáo dục; thực hiện chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa”. Đại hội X một lần nữa Đảng lại chỉ rõ: nâng cao vai trò các đoàn thể nhân dân, tổ chức kinh tế, xã hội trong phát triển giáo dục. Khuyến khích, huy động và tạo điều kiện để toàn xã hội tham gia xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh.

Chính sách, mục tiêu đối với phát triển giáo dục đại học và xu hướng “xã hội hóa dịch vụ công” có ảnh hưởng, tác động rất lớn đối với việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học. Việc xác định vai trò, tầm quan trọng hàng đầu của giáo dục, đào tạo chính là mục tiêu, chính sách có tính chất định hướng cho việc xây dựng, hoàn thiện cũng như thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học; là cơ sở cho việc ưu tiên đầu tư các nguồn lực, xây dựng cơ chế để bảo đảm cho việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học đạt hiệu quả cao nhất, góp phần thúc đẩy sự phát triển mạnh mẽ và bền vững của đất nước, của dân tộc. Đồng thời, xu hướng xã hội hóa dịch vụ giáo dục tạo điều kiện thuận lợi cho toàn xã hội tham gia vào hoạt động của trường đại học, giúp trường đại học không chỉ gắn được với những nhu cầu, đòi hỏi của xã hội, mà còn tự kiểm định được toàn bộ hoạt động của mình, dựa vào việc khai thác nguồn lực mạnh mẽ, đa phương từ các tổ chức, cá nhân trong xã hội để phát triển. Nhờ đó, pháp luật về viên chức trong trường đại học, được thực hiện hiệu quả, tự giác và dân chủ, bình đẳng hơn.

*\*/ Điều kiện và đặc thù hoạt động chuyên môn, nghề nghiệp của các trường đại học*

Thực hiện pháp luật về viên chức trong các trường đại học chính là việc triển khai pháp luật trong các trường đại học, với các chủ thể khác nhau, những đặc điểm,



điều kiện khác nhau. Điều kiện và đặc thù hoạt động chuyên môn, nghề nghiệp của các trường đại học giữ vai trò hết sức quan trọng đối với việc thực hiện pháp luật về viên chức. Điều đó thể hiện ở một số nội dung sau:

*Một là*, điều kiện về pháp lý: mỗi trường đại học được thành lập và mở ngành đào tạo khác nhau sẽ có những đặc điểm về địa vị pháp lý, công tác tuyển sinh, mục tiêu, chuyên ngành đào tạo, tổ chức và hoạt động của trường khác nhau. Do đó, việc áp dụng pháp luật viên chức đối với mỗi trường cũng có những điểm khác nhau. Chẳng hạn, mức độ thực hiện quyền tự chủ của mỗi trường đại học sẽ làm cho việc thực hiện các quy định pháp luật về nhiệm vụ, tài chính, tổ chức bộ máy, nhân sự của mỗi loại trường này sẽ khác nhau. Thực tế đã chứng minh, khi thực hiện quyền tự chủ ở mức độ cao (tự chủ về giáo dục, đào tạo, nghiên cứu khoa học, về tổ chức bộ máy, về nhân sự, tài chính...), các trường đại học sẽ có được sức mạnh “tổng lực” của sự chủ động, dân chủ trong quá trình thực hiện và tổ chức thực hiện pháp luật về viên chức. Đây là điều kiện tiên quyết, là yếu tố quan trọng, tác động trực tiếp nhất đến hiệu quả của thực hiện pháp luật về viên chức.

*Hai là*, người đứng đầu cơ sở giáo dục đại học là một trong những nhân tố tác động tới quá trình thực hiện và tổ chức thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học. Với vai trò, vị trí quan trọng của mình, nếu một người Hiệu trưởng có phẩm chất, đạo đức, có năng lực, kinh nghiệm, trình độ chuyên môn cũng như quản lý, điều hành tốt thì những quyết sách, những hoạt động của trường sẽ có chất lượng tốt. Việc thực hiện pháp luật, trong nhà trường, do đó, cũng đạt hiệu quả tốt hơn.

*Ba là*, nhà trường là nơi đội ngũ giảng viên, viên chức thực hiện nghề nghiệp của mình. Nếu môi trường này thuận lợi, ổn định và phát triển, có uy tín, đội ngũ viên chức ở đó sẽ có điều kiện tốt nhất để lao động, sáng tạo, thực hiện các quyền và tự do của mình cũng như làm tròn nghĩa vụ pháp lý, trách nhiệm nghề nghiệp của mình đối với các thế hệ học sinh, sinh viên và toàn thể xã hội. Qua đó, pháp luật về viên chức trong trường đại học được sử dụng, tuân thủ, thi hành một cách tự giác, hiệu quả, tiết kiệm chi phí.

*Bốn là*, các điều kiện về cơ sở, vật chất, tài chính của nhà trường có ảnh hưởng trực tiếp tới hiệu quả của việc thực hiện pháp luật về viên chức. Trên cơ sở sự tự chủ, điều kiện về tài chính, cơ sở vật chất của trường đại học, mục tiêu và mọi hoạt động

của nhà trường thuận lợi hơn, để đạt hiệu quả hơn. Đặc biệt, việc thực hiện các quy định pháp luật về tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ đối với giảng viên, viên chức quản lý được chủ động hơn, được bảo đảm tốt hơn.

*Năm là*, đặc thù hoạt động chuyên môn, nghề nghiệp của các trường đại học, nơi mà viên chức là giảng viên cần phải được quản lý theo một quy chế riêng, không theo quy chế hành chính thông thường.

Hoạt động chuyên môn, nghề nghiệp chính của các trường đại học gồm hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học. Đặc thù của các hoạt động này là sự kết hợp nhuần nhuyễn, tác động qua lại lẫn nhau giữa đào tạo và nghiên cứu khoa học, là sự tự do giảng dạy và nghiên cứu với mục đích tối thượng là tìm ra chân lý, nhằm phát triển con người một cách toàn diện, phát triển khoa học, phát triển đất nước một cách mạnh mẽ, bền vững. Các trường đại học lớn phải là các trung tâm nghiên cứu khoa học mạnh và trong đó, viên chức là giảng viên cần được tự do, sáng tạo, chủ động trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học, trong quá trình đi tìm chân lý của khoa học. Ngoài nhiệm vụ chính là giảng dạy, GVĐH cần chủ động nghiên cứu các đề tài khoa học, tham gia các hội thảo, hội nghị, các buổi tọa đàm, hướng dẫn sinh viên, học viên học tập, nghiên cứu, thực hành hay tham gia các hoạt động giảng dạy, nghiên cứu tại các cơ sở giáo dục khác nếu không làm ảnh hưởng đến công việc nơi mình đang đảm nhiệm. Do đó, việc quản lý viên chức là giảng viên cần theo một quy chế riêng, không theo quy chế hành chính thông thường như quy định bắt buộc về giờ làm việc hành chính 8h/ngày hay quy định về việc quẹt thẻ, điểm danh để tính thời điểm bắt đầu làm việc của giảng viên..

### **2.3. Thực hiện pháp luật đối với viên chức trong trường đại học của một số nước trên thế giới và giá trị tham khảo cho Việt Nam**

#### ***2.3.1. Thực hiện pháp luật đối với viên chức trong trường đại học của Nhật Bản***

Do đặc thù pháp luật của Nhật Bản không phân biệt công chức và viên chức như pháp luật Việt Nam. Do đó, nếu đối chiếu với khái niệm viên chức ở Việt Nam, có thể hiểu viên chức ở Nhật Bản chính là các “công chức bình thường”, làm việc trong các trường học, bệnh viện, viện nghiên cứu, đơn vị sự nghiệp công lập hay các tổ chức thực hiện dịch vụ công ở trung ương và địa phương.

Theo Điều 2 của Luật Công chức quốc gia của Nhật Bản năm 1947, công chức gồm: công chức đặc biệt và công chức bình thường. Việc bổ nhiệm các công chức đặc biệt phải đáp ứng các yêu cầu về chính trị, kinh tế, học vấn và các yêu cầu khác, không thông qua hình thức thi tuyển mang tính cạnh tranh.

Ngoài công chức đặc biệt nêu trên, còn lại là “công chức bình thường” (ở Việt Nam gọi là “viên chức”) được tuyển dụng thông qua các hình thức thi tuyển nghiêm ngặt và sắp xếp theo hai vị trí: công chức cao cấp và công chức chuyên nghiệp, được phân loại theo tính chất của hoạt động công vụ. Ở địa phương, các công chức bình thường bao gồm tất cả những người làm việc mang tính chất công vụ thường xuyên, người làm việc trong trường học, viện nghiên cứu, trong lực lượng cảnh sát, lực lượng cứu hỏa, trong các doanh nghiệp công, cơ quan hợp tác địa phương, bệnh viện công và cơ quan phúc lợi, công ích địa phương.

Công chức bình thường làm việc trong các trường đại học (ở Việt Nam gọi là: “viên chức trong trường đại học”) có thể liệt kê như: giảng viên, cán bộ trường đại học công lập. Họ mang hai đặc điểm quan trọng là áp dụng chế độ thi tuyển nghiêm ngặt (được tuyển dụng thông qua kỳ thi tuyển quốc gia; việc bổ nhiệm và thăng tiến được thực hiện theo các quy định chặt chẽ của pháp luật) và tuyển dụng đến suốt đời, hoặc chỉ bị buộc thôi việc vì lý do phạm tội hay kỷ luật. Năm 2003, Nhật Bản đã thông qua Đạo luật Hiệp hội Đại học Quốc Gia nhằm tăng cường quyền tự chủ cho các trường đại học ở Nhật Bản, đặc biệt đối với Giám đốc/Hiệu trưởng nhà trường và Ban quản trị trường.

Nghiên cứu về công chức nhà nước trong trường đại học ở Nhật Bản, so sánh với đối tượng là viên chức làm việc trong trường đại học công lập ở Việt Nam, chúng ta rút ra một số nhận xét và kinh nghiệm có thể tham khảo như sau:

*Một là*, ở Nhật Bản, không phân chia thành khái niệm “công chức”, “viên chức” như ở Việt Nam. Nếu hiểu khái niệm viên chức như ở Việt Nam thì viên chức Nhật Bản có thể hiểu là những “công chức bình thường” làm việc trong các trường đại học công, phân biệt với công chức hành chính ở trung ương và địa phương. Cơ sở để hình thành quan hệ phục vụ nhà nước của công chức trong trường đại học công lập ở Nhật Bản là quyết định bổ nhiệm, tuyển dụng, khác với cơ sở hình thành quan hệ này của viên chức ở Việt Nam là hợp đồng làm việc.

*Hai là*, công chức bình thường trong các trường đại học công lập ở Nhật Bản chịu sự tác động của nhiều luật có liên quan như Luật Công chức Quốc gia, Luật Công chức địa phương, Luật Đạo đức công vụ, Luật Công chức giáo dục.... Hiện nay, Việt Nam chưa có nhiều luật chuyên ngành điều chỉnh viên chức trong trường đại học như vậy.

*Ba là*, Nhật Bản quy định một số điểm khác biệt liên quan đến việc thi tuyển, tuyển dụng, bổ nhiệm, điều kiện về độ tuổi, trình độ, hệ thống cơ quan nhân sự trung ương và địa phương, chế độ đãi ngộ, độ tuổi về hưu, trách nhiệm kỷ luật và việc khiếu nại, khởi kiện liên quan đến nghề nghiệp của công chức bình thường trong các trường đại học công lập.

*Bốn là*, theo Luật Công vụ Quốc gia sửa đổi, một số kinh nghiệm có thể tham khảo như:

- Về nguyên tắc quản lý nhân sự, kể cả các vấn đề liên quan đến bổ nhiệm, sự đãi ngộ và các vấn đề khác không chỉ dựa vào kết quả thi tuyển, mà còn dựa vào sự đánh giá năng lực thực tiễn giải quyết công việc;

- Về chế độ thăng tiến, đề bạt: Thay đổi việc đánh giá, quyết định việc thăng tiến theo thứ bậc bằng khả năng, trình độ, hiệu quả giải quyết công việc thực tế;

- Về đánh giá: Thiết lập một hệ thống kiểm định, đánh giá mới. Việc đánh giá thành tích của công chức gồm bốn nội dung chính là: đánh giá công việc (đủ kiến thức mà công việc đòi hỏi hay không, giải quyết công việc có đạt kết quả tốt, kịp tiến độ hay không, có tính chuyên cần, có tạo điều kiện thuận lợi cho cấp dưới tích cực tiến hành công tác không...), đánh giá tính cách (mặt tích cực, tiêu cực, các tố chất thể hiện tính cách: ôn hòa, thận trọng, nhạy bén, tinh tế, mạnh mẽ, trong sáng, thẳng thắn hay không...), đánh giá năng lực (năng lực phán đoán, lý giải, sáng tạo, thực hành, giao tiếp, nghiên cứu, chỉ đạo...), và đánh giá tính thích ứng (tính chất quy hoạch, nghiên cứu, thẩm tra, thảo luận, tính toán...). Phương pháp đánh giá gồm đánh giá định kỳ và đánh giá tạm thời và kết quả đánh giá chia làm năm loại: A, B, C, D, E, làm cơ sở cho việc tăng lương, khen thưởng, đề bạt thăng chức hay phê bình, thay đổi nhiệm vụ hay điều chuyển công tác đối với công chức.

- Về điều động vị trí công tác: bảo đảm tính linh hoạt và nhanh nhạy của

công chức trong xử lý công việc, có thể chuyển đổi các vị trí, có thể đảm đương được nhiều nhiệm vụ, tránh tình trạng một vị trí công chức không có người thay thế;

- Về vấn đề thành lập Trung tâm trao đổi nhân sự làm việc trong cơ quan chính phủ sang khu vực tư nhân, đặc biệt áp dụng đối với công chức chuẩn bị về hưu. Trung tâm này sẽ được thành lập tại Nội Các và các cơ quan hành chính có trách nhiệm giới thiệu và hỗ trợ việc làm cho những công chức về hưu có thể tiếp tục cống hiến;

- Về vấn đề cấm đối với công chức: công chức không được tìm kiếm công việc ở các doanh nghiệp, tập đoàn có nhiều lợi nhuận mà liên quan đến trách nhiệm quản lý hiện tại của mình; trong trường hợp vi phạm, công chức có thể bị xử phạt tiền hoặc có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự.

### ***2.3.2. Thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học của Cộng hòa Pháp***

Ở Cộng hòa Pháp, các quy định hiện hành về GVĐH và cán bộ quản lý (tương tự như “viên chức” trong trường đại học ở Việt Nam) được thể hiện trong quyền thứ 4 thuộc Bộ Luật Giáo dục. Đây là Bộ luật gồm 91 chương, 974 điều, được cấu trúc một cách có hệ thống thành 4 phần, thay thế toàn bộ các đạo luật về giáo dục được ban hành trước đó [59].

Cộng hòa Pháp coi giảng viên là công chức nhà nước nên việc tuyển dụng giảng viên tại các trường đại học công lập phải thông qua thi tuyển và phải đáp ứng đủ các điều kiện theo quy định của Luật công chức. Bộ trưởng phụ trách giáo dục đại học có thể ủy quyền một phần hoặc toàn bộ quyền hạn của mình trong lĩnh vực tuyển dụng và quản lý công chức thuộc thẩm quyền của mình cho Hiệu trưởng trường đại học công lập.

Theo quy định của Bộ luật giáo dục, giáo viên là người chịu trách nhiệm đối với toàn bộ hoạt động trong trường của sinh viên, có nhiệm vụ truyền đạt cho sinh viên những kinh nghiệm của mình. Họ được Hiệu trưởng trường đại học bổ nhiệm làm việc trong một khoảng thời gian xác định theo đề nghị của cơ quan có liên quan hoặc của giám đốc cơ sở giáo dục. Không chỉ thực hiện hoạt động giảng dạy, họ còn có quyền thực hiện các công việc khác, được tự do bày tỏ chính kiến trong quá trình giảng dạy và nghiên cứu phù hợp với các quy định của trường và các quy định trong Luật này. Các giảng viên có trách nhiệm chính là chuẩn bị các

chương trình, các định hướng của sinh viên; thực hiện các nhiệm vụ cụ thể như: giảng dạy, định hướng, tư vấn và kiểm tra kiến thức, nghiên cứu khoa học, phổ biến kiến thức và liên hệ với thực tiễn kinh tế, văn hóa, xã hội, hợp tác quốc tế, quản lý và điều hành cơ sở giáo dục.

Luật còn quy định về chuẩn nghề nghiệp của giảng viên trong trường đại học: trình độ chuyên môn của họ được một cơ quan nhà nước có thẩm quyền công nhận. Việc kiểm tra các vấn đề liên quan đến tuyển dụng, bổ nhiệm họ được áp dụng theo quy chế riêng đối với từng chức danh. Bản đánh giá về hoạt động của giảng viên phải xem xét đến toàn bộ hoạt động của họ và được chuyển cho Bộ trưởng phụ trách giáo dục đại học cùng với ý kiến của hiệu trưởng hoặc người đứng đầu cơ sở giáo dục đại học.

Về chế độ đánh giá đối với giảng viên gồm hai nội dung là cho điểm (theo thang điểm 20 điểm và xếp thành 5 hạng từ cao xuống thấp theo thứ tự: A, B, C, D, E) và nhận xét. Việc đánh giá này được tiến hành định kỳ mỗi năm một lần, do người đứng đầu bộ, ngành chủ trì và do cấp trên trực tiếp quản lý giảng viên làm chủ khảo và phải lấy ý kiến của công đoàn. Nội dung được cho điểm để đánh giá giảng viên gồm: sức khỏe, kiến thức chuyên môn, sự tuân thủ thời giờ làm việc, năng lực thích ứng với công việc, tinh thần hợp tác, tinh thần phục vụ, tính tích cực, hiệu quả công việc, khả năng nắm bắt vấn đề, năng lực điều tiết tổ chức, giám sát chỉ huy và năng lực quan sát. Việc đánh giá giảng viên được giám sát bởi bốn biện pháp chủ yếu là: 1) cho phép giảng viên tham gia đánh giá, 2) việc cho điểm phải thông qua ủy ban hành chính ngang cấp để cân đối, 3) xét duyệt lại nhận xét, 4) cho phép giảng viên khiếu nại tới ủy ban hành chính ngang cấp hoặc tòa án hành chính.

Về chế độ ưu đãi đối với giảng viên: ngoài chế độ lương, giảng viên có quyền có nhà ở hoặc có phụ cấp nhà ở. Trong trường hợp mất việc làm, GVĐH có thể được chỉ định làm công tác giảng dạy mà họ đã thực hiện trước đó trong thời hạn tối đa là một năm.

Về xử lý kỷ luật: Các hình thức kỷ luật có thể được áp dụng đối với GVĐH là: khiển trách, hoãn việc nâng bậc trong thời gian tối đa hai năm, không được nâng ngạch trong thời gian tối đa hai năm, hạ bậc, cấm thực hiện các hoạt động giảng dạy hoặc nghiên cứu trong thời gian tối đa 5 năm, đồng thời bị cắt một nửa hoặc toàn bộ

lương; buộc phải về hưu. Những người bị tuyên bố hình thức kỷ luật buộc phải về hưu và cách chức có thể chịu một hình thức kỷ luật bổ sung là cấm hành nghề trong cơ sở giáo dục trong thời gian xác định hoặc vĩnh viễn; cách chức.

Quy định về quản lý trong lĩnh vực tổ chức, nhân sự của trường đại học tại Cộng hòa Pháp được chú trọng. Trường đại học được quản lý bởi 4 cấp: Bộ môn, Khoa, Ban giám hiệu và Hội đồng nhà trường. Hội đồng nhà trường thường là cấp quản lý không điều hành học thuật và có xu thế không can thiệp vào lĩnh vực học thuật. Trường đại học được quyết định các vấn đề trong khung pháp lý được Chính phủ trung ương ban hành và chịu sự quản lý của chính quyền địa phương.

### ***2.3.3. Thực hiện pháp luật viên chức trong trường đại học của Trung Quốc***

Giáo viên trong trường đại học của Trung Quốc được quy định trong Luật Giáo viên năm 1993. Đây là bộ luật gồm 9 chương, 54 điều và phụ lục gồm 5 chương, 20 điều, quy định cụ thể về quyền, trách nhiệm, bằng cấp, tuyển dụng, đào tạo và đánh giá giảng viên cũng như quy định về thù lao, thưởng phạt và những nghĩa vụ mà giảng viên phải tuân theo [60].

Theo quy định của Luật này, giảng viên thực hiện chức trách giáo dục và giảng dạy, gánh vác sứ mệnh “dùng sách dạy người”, được toàn xã hội tôn trọng. Chính quyền nhân dân các cấp có trách nhiệm áp dụng mọi biện pháp cần thiết để tăng cường đào tạo nghiệp vụ, bồi dưỡng chính trị, tư tưởng, cho giảng viên, cải thiện điều kiện công tác và đời sống của họ, bảo đảm quyền lợi hợp pháp và nâng cao địa vị xã hội của giảng viên.

Để được công nhận đủ tư cách giảng viên, công dân Trung Quốc phải tuân thủ Hiến pháp và Luật pháp, yêu nghề giảng viên, có tư cách đạo đức tốt, có quá trình học tập theo quy định của Luật này hoặc đã trúng tuyển kỳ thi tư cách giảng viên Quốc gia, có năng lực giảng dạy giáo dục..

Giảng viên được hưởng những quyền như: tiến hành các hoạt động giảng dạy, thực hiện cải cách, thực nghiệm giáo dục và giảng dạy; nghiên cứu khoa học, trao đổi học thuật; chỉ đạo việc học tập và phát triển của sinh viên; nhận lương, thù lao, các chế độ đãi ngộ phúc lợi; tham gia quản lý nhà trường; tham gia bồi dưỡng, đào tạo...

Về nghĩa vụ, giảng viên phải thực hiện những nghĩa vụ như: tuân thủ Hiến

pháp, pháp luật và đạo đức nghề nghiệp, tuân thủ nội quy, quy chế của nhà trường; tiến hành giáo dục sinh viên, yêu mến, tôn trọng sinh viên...

Chính phủ Trung Quốc nâng cao vị trí xã hội và điều kiện vật chất cho giảng viên. Luật giáo viên quy định: “Lương giáo viên không được thấp hơn hoặc phải cao hơn lương của công chức nhà nước thuộc các ngành khác và phải từng bước nâng lương giáo viên” và “Giáo viên phải được tham gia vào các dịch vụ chăm sóc sức khỏe của các công chức nhà nước tại địa phương”.

Một nghiên cứu quốc tế so sánh về vị thế của giáo viên ở 21 quốc gia năm 2013 cho thấy giáo viên ở Trung Quốc có mức độ cao nhất xét về sự tôn trọng của công chúng. Nghiên cứu này do Giáo sư Peter Dolton, Trường đại học Sussex (Anh) thực hiện. Ở Trung Quốc, trường đại học được tự chủ quản lý tổ chức, nhân sự thuộc nội bộ trường, được độc lập quản lý và sử dụng tài sản, tài chính do Nhà nước tài trợ, cung cấp và các tài sản được hiến tặng và cấp theo quy định của pháp luật.

#### ***2.3.4. Một số giá trị Việt Nam có thể tham khảo, tiếp thu***

Trong xu hướng hội nhập, Việt Nam có thể tham khảo tiếp thu những kinh nghiệm về hoàn thiện cũng như thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học của các quốc gia khác. Cụ thể:

*Thứ nhất*, hệ thống pháp luật điều chỉnh đối với viên chức trong trường đại học của các nước có nhiều nét tương đồng với Việt Nam. Viên chức trong trường đại học được điều chỉnh bởi rất nhiều các quy phạm pháp luật của nhiều ngành luật, nhiều lĩnh vực khác nhau. Đó là pháp luật điều chỉnh chung đối với viên chức và pháp luật về giáo dục, đào tạo, pháp luật của các lĩnh vực khác có liên quan. Vì vậy, cần chú ý việc hệ thống, rà soát các quy phạm pháp luật để xây dựng tập trung, thống nhất các quy phạm pháp luật đối với viên chức trong trường đại học, tránh sự trùng lặp, chồng chéo, mâu thuẫn. Trên cơ sở đó, việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học mới đạt được sự thuận tiện, hữu ích, thống nhất, hiệu quả.

*Thứ hai*, cần coi trọng các quy phạm xã hội và có sự tác động của các quy phạm đó tới quá trình thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học. Bởi viên chức trong trường đại học gắn liền với môi trường giáo dục đại học, gắn liền với việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho đất nước, đòi hỏi sự khắt khe về nhân cách, phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp. Do đó, ngoài các quy phạm pháp luật,



các yếu tố khác, như đạo đức, phong tục tập quán, truyền thống dân tộc... cũng giữ vai trò quan trọng góp phần thúc đẩy việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học đạt hiệu quả cao.

*Thứ ba*, pháp luật, thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học phải thực sự bảo đảm được các quyền, phát huy sức sáng tạo, tài năng, tâm huyết của viên chức trong trường đại học. Có như vậy, chúng ta mới có thể đem lại nhiều lợi ích cho nhân dân trong quá trình cung cấp dịch vụ công, thực hiện thành công sự nghiệp đổi mới giáo dục căn bản, toàn diện giáo dục Việt Nam.

*Thứ tư*, xuất phát từ tính chất, đặc điểm lao động, hoạt động nghề nghiệp của viên chức trong trường đại học và xu hướng xã hội hóa giáo dục, rất nhiều quốc gia đều quy định quyền tự chủ cho các trường đại học. Tuy nhiên, các đặc điểm đó không đồng nghĩa với việc buông lỏng quản lý nhà nước đối với viên chức trong trường đại học. Nhà nước tuy không can thiệp trực tiếp vào việc quản lý viên chức trong trường đại học, không can thiệp sâu vào các mối quan hệ quản lý giữa trường đại học, người đứng đầu trường đại học và viên chức, nhưng Nhà nước phải thể hiện vai trò của mình trong việc hoạch định khuôn khổ pháp lý cho các quan hệ đó thông qua các nội dung quản lý nhà nước đối với viên chức.

#### **2.4. Giả thuyết khoa học**

Thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ở Việt Nam không phải là hoạt động cứng nhắc, máy móc, rập khuôn mà phải là quá trình hoạt động nghiêm túc nhưng đầy năng động, sáng tạo của các chủ thể quan hệ pháp luật giáo dục.

Trong luận án này, tác giả nêu ra giả thuyết nghiên cứu: *Thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ở Việt Nam hiện vẫn theo mô hình áp dụng chung với mọi dạng viên chức nhà nước, chưa tính đến những đặc thù của môi trường giáo dục đại học, vì vậy gây ra những trở ngại cho việc quản lý, sử dụng và phát huy tiềm năng tri thức, sức sáng tạo và chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ viên chức trong các trường đại học, hạn chế những đóng góp của họ với việc đổi mới toàn diện giáo dục nói chung, giáo dục đại học nói riêng ở nước ta. Do vậy, cần phải bảo đảm thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học trên quan điểm phù hợp với yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đại học.*

Nhằm làm sáng tỏ giả thuyết khoa học nêu trên, các câu hỏi nghiên cứu được đặt ra gồm:

1. Viên chức trong trường đại học có những đặc thù gì so với viên chức ở các môi trường làm việc khác? Đặc thù đó xuất phát từ đâu và đặt ra những yêu cầu gì với pháp luật và thực hiện pháp luật về viên chức trong các trường đại học?

2. Việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ở Việt Nam hiện như thế nào? Có những điểm gì bất hợp lý? Nguyên nhân của những bất hợp lý đó là gì?

3. Quan điểm, giải pháp giải quyết những bất hợp lý trong việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ở Việt Nam hiện nay như thế nào?

### **2.5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu**

Luận án được thực hiện dựa trên cơ sở phương pháp luận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử của Chủ nghĩa Mác - Lê nin, tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm, chính sách của Đảng và Nhà nước Việt Nam về pháp luật, thực hiện pháp luật, và về giáo dục, đào tạo, đặc biệt là giáo dục, đào tạo bậc cao.

Để giải quyết các vấn đề của luận án, tác giả sử dụng cách tiếp cận đa ngành: triết học, xã hội học và luật học, trong đó cách tiếp cận luật học là chủ đạo.

Để làm rõ những vấn đề nghiên cứu, tác giả kết hợp sử dụng các phương pháp nghiên cứu như: phân tích, tổng hợp, thống kê, so sánh, diễn dịch, quy nạp, điều tra xã hội học. Cụ thể:

- Các phương pháp tổng hợp, thống kê, phân tích, so sánh được sử dụng ở chương 1 và chương 2 của luận án để tìm hiểu, đánh giá và trình bày tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến luận án, cũng như để xác lập khuôn khổ các vấn đề lý luận của đề tài luận án.

- Các phương pháp phân tích, tổng hợp, thống kê, so sánh, điều tra xã hội học, quy nạp được sử dụng ở chương 3 của luận án để đánh giá thực trạng, chỉ ra những thành tựu, bất cập, hạn chế và phân tích nguyên nhân của những thành tựu, bất cập, hạn chế trong thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ở Việt Nam hiện nay.

- Các phương pháp phân tích, tổng hợp, diễn dịch, quy nạp được sử dụng ở chương 4 của luận án nhằm đề xuất các quan điểm, giải pháp bảo đảm thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ở Việt Nam hiện nay.

## **Kết luận chương 2**

Quá trình phát triển nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, yêu cầu của hội nhập quốc tế, mục tiêu của cải cách hành chính đòi hỏi Nhà nước phải có trách nhiệm cung cấp đầy đủ và bảo đảm chất lượng các nhu cầu cơ bản, thiết yếu chung cho nhân dân và không vì mục tiêu lợi nhuận. Để thực hiện tốt trách nhiệm này, Nhà nước phải xây dựng và phát triển đội ngũ viên chức làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập; trong đó, đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục có số lượng lớn, chiếm tới 80%.

Muốn xây dựng và phát triển đội ngũ viên chức trong trường đại học, một yêu cầu cấp thiết đặt ra là phải xây dựng, hoàn thiện hệ thống pháp luật về viên chức trong trường đại học cũng như tổ chức thực hiện hiệu quả hệ thống pháp luật đó. Xây dựng và phát triển đội ngũ viên chức trong trường đại học, không chỉ cần một hành lang pháp lý ghi nhận quyền, nghĩa vụ của họ, sự quản lý nhà nước đối với họ, mà quan trọng hơn, cần thực hiện, tổ chức thực hiện các quy phạm pháp luật điều chỉnh đối với viên chức, làm cho các quy phạm pháp luật đó đi vào cuộc sống, phát huy được giá trị đích thực của mình.

Từ thực tiễn và khoa học pháp lý có thể khái quát: thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ở Việt Nam là hoạt động thực tiễn của các cơ quan, tổ chức, cá nhân được tiến hành theo những hình thức pháp lý nhất định, có mối liên hệ và tác động lẫn nhau trong một cơ chế phù hợp với điều kiện của từng giai đoạn lịch sử, nhằm hiện thực hóa các quy phạm pháp luật về viên chức trong trường đại học, bảo đảm nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức trong trường đại học, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học trong bối cảnh xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN và xu hướng hội nhập.

Làm rõ các vấn đề lý luận của thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học là nhiệm vụ chính của chương 2. Đây chính là cơ sở, là phương thức để nghiên cứu, xem xét toàn diện các nội dung về thực trạng thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học được đề cập ở chương 3.

Việc nghiên cứu những vấn đề lý luận liên quan đến thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học giúp chúng ta kế thừa, phát triển tư duy, nhận thức

mới về viên chức, về quản lý, sử dụng, đãi ngộ viên chức trong trường đại học, phù hợp với bản chất của Nhà nước ta, phù hợp với cơ chế thị trường và chủ động hội nhập quốc tế, bảo đảm đồng bộ với các nội dung khác của quy định về quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các đơn vị sự nghiệp công lập. Có như vậy, khi ban hành và thực thi pháp luật về viên chức trong trường đại học mới thực sự có ý nghĩa thực tiễn: củng cố thành tựu, thúc đẩy cải cách mạnh mẽ khu vực dịch vụ công theo định hướng và mục tiêu đề ra.

Trong bối cảnh tham gia Tổ chức thương mại Thế giới, Việt Nam đã thiết lập quan hệ với các quốc gia và vùng lãnh thổ nên giáo dục đại học Việt Nam đã từng bước gia nhập hệ thống giáo dục đại học thế giới. Do đó, vai trò của pháp luật, của thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học có ý nghĩa quan trọng đối với việc nâng cao chất lượng của đội ngũ viên chức trong trường đại học, góp phần quan trọng thúc đẩy sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN.

Những vấn đề lý luận trên là cơ sở giúp tác giả nghiên cứu quá trình hình thành và phát triển của các quy định pháp luật về viên chức, thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học, phân tích, nhận xét thực trạng cũng như đề xuất những giải pháp nhằm tăng cường hiệu quả của việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ở những chương sau./.

### *Chương 3*

## **THỰC TRẠNG THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ VIÊN CHỨC TRONG TRƯỜNG ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM**

Như đã nêu ở chương 2, thực hiện pháp luật được nhìn nhận từ nhiều khía cạnh khác nhau, thông qua các hình thức thực hiện pháp luật. Tuy nhiên, đối với pháp luật về viên chức trong trường đại học, trong đó các cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục các trường đại học, trong quá trình thực hiện pháp luật các chủ thể quản lý nhà nước về viên chức trong trường đại học cần phải cụ thể hóa, chi tiết hóa, thậm chí phải ban hành các văn bản quy phạm pháp luật, ban hành các văn bản hướng dẫn thực hiện pháp luật...; tổ chức thực hiện pháp luật và trực tiếp áp dụng pháp luật. Vì vậy để đánh giá việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học trước hết cần đánh giá hoạt động xây dựng, ban hành văn bản quy phạm pháp luật dưới luật của các cơ quan quản lý nhà nước về viên chức trong trường đại học, thực chất hoạt động này là hoạt động áp dụng pháp luật đặc thù, đánh giá việc thực hiện pháp luật về tuyển dụng, sử dụng....;

### **3.1. Xây dựng, ban hành văn bản để thực hiện Luật Giáo dục và Luật Viên chức**

Thực hiện quan điểm, đường lối của Đảng và Nhà nước về giáo dục, ngày 02 tháng 12 năm 1998, Quốc hội khoá X kỳ họp thứ tư đã thông qua Luật Giáo dục. Đây là Luật chuyên ngành đầu tiên điều chỉnh các hoạt động giáo dục ở tất cả các cấp học và trình độ đào tạo trong hệ thống giáo dục quốc dân. Ngày 14 tháng 6 năm 2005 Quốc hội khoá XI đã thông qua Luật Giáo dục và thay thế Luật Giáo dục 1998 và ngày 25 tháng 11 năm 2009, Quốc hội khoá XII thông qua Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục 2005. Hiện nay, các quan hệ pháp luật về giáo dục đại học chủ yếu được điều chỉnh bởi Luật Giáo dục và một số văn bản dưới luật khác.

Luật Giáo dục ban hành năm 2005 quy định về hệ thống giáo dục quốc dân; nhà trường, cơ sở giáo dục khác của hệ thống giáo dục quốc dân, của cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, lực lượng vũ trang nhân dân; tổ chức và cá nhân tham gia hoạt động giáo dục.

Đồng thời, để phân biệt cán bộ, công chức và viên chức, Quốc hội đã ban hành

Luật Cán bộ, công chức năm 2008; Luật Viên chức năm 2010. Trong năm 2012 đã có 03 nghị định của Chính phủ, 04 thông tư của Bộ Nội vụ hướng dẫn thi hành Luật Viên chức. Đó là các Nghị định quy định về xử lý kỷ luật viên chức và trách nhiệm bồi thường, hoàn trả của viên chức, về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức, về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập; các thông tư hướng dẫn về tuyển dụng, ký kết hợp đồng làm việc và đền bù chi phí đào tạo, bồi dưỡng đối với viên chức; thi tuyển, xét tuyển, thi thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với viên chức; quy định quy trình, nội dung thanh tra về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, viên chức; về chức danh nghề nghiệp và thay đổi chức danh nghề nghiệp đối với viên chức. Năm 2013, Chính phủ tiếp tục ban hành Nghị định số 143/2013/NĐ-CP quy định về bồi hoàn học bổng và chi phí đào tạo. Trên cơ sở đó, năm 2015, Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Tài chính ban hành Thông tư liên tịch số 04/2015/TTLT-BGDĐT-BTC hướng dẫn nghị định này của Chính phủ. Trong năm 2014, 2015, 07 thông tư liên tịch của Bộ Nội vụ với các Bộ quản lý chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành đã được ban hành, quy định cụ thể mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành, làm cơ sở cho việc tổ chức thi hoặc xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với viên chức chuyên ngành.

Như vậy, viên chức trong trường đại học vừa chịu sự điều chỉnh của Luật Giáo dục với tư cách là luật chuyên ngành, vừa chịu sự điều chỉnh của Luật Viên chức với tư cách là luật chung. Xét ở khía cạnh công tác ban hành các văn bản liên quan đến viên chức hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, chỉ tính trong thời gian 10 năm (từ 1998 đến năm 2009), riêng lĩnh vực thành lập trường, đầu tư và đảm bảo chất lượng đào tạo giáo dục đại học, các cơ quan nhà nước đã ban hành 155 văn bản quy phạm pháp luật theo thẩm quyền; trong đó Quốc hội đã ban hành 11 luật, 02 nghị quyết; Chính phủ ban hành 30 nghị định; Thủ tướng Chính phủ ban hành 41 quyết định, 06 chỉ thị; Bộ trưởng, thủ trưởng cơ quan ngang bộ ban hành 32 thông tư, 28 quyết định và 02 chỉ thị.

Trên cơ sở các quy định nêu trên, nhằm điều chỉnh hoạt động đào tạo của các cơ sở giáo dục đại học, Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ra Quyết định: Ban hành chuyên ngành đào tạo sau đại học; Quy định về công tác nghiên cứu khoa học;

Quy định đào tạo liên thông trình độ cao đẳng, đại học; Quy chế đào tạo thạc sĩ và tiến sĩ; Quy chế tổ chức đào tạo, thi, kiểm tra, cấp văn bằng, chứng chỉ giáo dục từ xa, vừa học vừa làm; Quy chế đào tạo hệ chính quy theo hệ thống tín chỉ....

Về phạm vi điều chỉnh, trong số các văn bản quy phạm pháp luật nói trên, có 02 văn bản quy định về quy hoạch mạng lưới các trường đại học, cao đẳng, 08 văn bản về đầu tư của nước ngoài trong lĩnh vực giáo dục; 16 văn bản quy định về xã hội hóa giáo dục, 18 văn bản quy định chế độ, chính sách đối với người học; 02 văn bản quy định các chính sách phân bổ ngân sách nhà nước cho giáo dục đại học, 02 văn bản về cơ chế tự chủ tài chính đối với các đơn vị sự nghiệp công lập... Ngoài ra, còn nhiều văn bản khác liên quan đến thủ tục thành lập trường, tuyển sinh, mở ngành đào tạo, tổ chức và hoạt động của trường, kiểm định chất lượng đào tạo và quan hệ quốc tế.

Những văn bản nói trên đã có tác dụng điều chỉnh các vấn đề thực tiễn trong hoạt động của giáo dục đại học, của viên chức trong trường đại học, phù hợp với sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước, góp phần hoàn thiện quản lý nhà nước về giáo dục đại học. Các hoạt động, hình thức và hành vi thực hiện pháp luật cụ thể diễn ra khi pháp luật được ban hành và có hiệu lực đã tác dụng trực tiếp biến các quy định của pháp luật thành nội dung hiện thực của các hành vi pháp luật.

Ngày 18/6/2012, Quốc hội đã thông qua Luật Giáo dục đại học. Luật này quy định về tổ chức, nhiệm vụ, quyền hạn của cơ sở giáo dục đại học, hoạt động đào tạo, hoạt động khoa học và công nghệ, hoạt động hợp tác quốc tế, bảo đảm chất lượng và kiểm định chất lượng giáo dục đại học, giảng viên, người học, tài chính, tài sản của cơ sở giáo dục đại học và quản lý nhà nước về giáo dục đại học... Luật Giáo dục năm 1998 dành một chương IV với 11 điều quy định về nhà giáo; Luật Giáo dục năm 2005 dành hai chương với 19 điều quy định về nhà giáo và Luật Giáo dục đại học năm 2012 đã dành chương 8 với 5 điều quy định về giảng viên. Tính đến ngày 22/10/2015, các cơ quan nhà nước có thẩm quyền đã ban hành 30 văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn thi hành Luật Giáo dục đại học như Quyết định ban hành Điều lệ trường đại học; nghị định xếp hạng các cơ sở giáo dục đại học; Thông tư quy định chuẩn quốc gia đối với cơ sở giáo dục đại học;... Từ ngày 01/7/2015, Luật giáo dục

ngành nghiệp có hiệu lực, thống nhất trình độ đào tạo cao đẳng, trung cấp nghề, tạo điều kiện thuận lợi để xây dựng khung trình độ quốc gia tương thích với khung trình độ tham chiếu Asean, do đó, một số văn bản áp dụng với khối đại học đã được điều chỉnh cho phù hợp với quy định mới của Luật Giáo dục nghề nghiệp.

Như vậy, cùng là một đối tượng nhưng viên chức thực hiện nhiệm vụ trong lĩnh vực giáo dục chịu sự điều chỉnh đồng thời bởi hai hệ thống pháp luật thực định tồn tại song song với nhau: pháp luật về viên chức và pháp luật về giáo dục. Từ quá trình phân tích thực trạng pháp luật cũng như việc thực hiện pháp luật viên chức nói chung và pháp luật về viên chức trong trường đại học nói riêng, có thể nhận thấy những kết quả đáng ghi nhận cũng như những mâu thuẫn, chồng chéo, những hạn chế nhất định tồn tại trong chính hệ thống pháp luật viên chức Việt Nam và trong quá trình đưa các quy định pháp luật đó vào thực tiễn cuộc sống. Cụ thể:

*Thứ nhất:* Những kết quả đạt được

- Hệ thống pháp luật viên chức đã từng bước hoàn thiện các quy định về quyền, nghĩa vụ đối với viên chức, đổi mới cơ bản cơ chế quản lý viên chức nhằm phát huy tối đa các tiềm năng tri thức, tài năng và chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ viên chức, đáp ứng yêu cầu của quá trình cải cách khu vực dịch vụ công trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo, góp phần phát triển đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế;

Với tư cách là phương tiện cơ bản của Nhà nước trong quản lý đội ngũ viên chức, các văn bản pháp luật về viên chức đã thể chế được đường lối, chính sách của Đảng Cộng sản Việt Nam về đổi mới cơ chế quản lý các đơn vị sự nghiệp công lập, thúc đẩy xã hội hóa các hoạt động nghề nghiệp, góp phần tạo điều kiện chuyển đổi hoàn toàn hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập theo cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm;

- Hệ thống văn bản pháp luật viên chức dần hướng đến và bảo đảm tính minh bạch, công khai, trách nhiệm trong hoạt động nghề nghiệp của viên chức; tiếp tục thực hiện chế độ hợp đồng làm việc gắn với vị trí việc làm của viên chức; đề cao trách nhiệm của người đứng đầu các đơn vị sự nghiệp công lập;

- Nội dung văn bản pháp luật về viên chức có sự phù hợp với đối tượng tác động và truyền thống đạo đức, phong tục tập quán, văn hóa của từng thời điểm lịch



sử nhất định, có những tác động và tạo ra sự thay đổi tích cực cho giáo dục đại học, từng bước đáp ứng yêu cầu thực tiễn.

- Văn bản pháp luật về viên chức từng bước phù hợp với pháp luật của các nước trong khu vực và trên thế giới.

Pháp luật viên chức đã tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm quốc tế về quản lý viên chức, đồng thời kế thừa và hoàn thiện các quy định của pháp luật hiện hành phù hợp với yêu cầu quản lý nâng cao chất lượng hoạt động nghề nghiệp của viên chức trong giai đoạn hiện nay.

Những kết quả đã đạt được ở trên do một nguyên nhân quan trọng là đường lối lãnh đạo đúng đắn, sự quan tâm kịp thời của Đảng và Nhà nước ta đối với quá trình xây dựng các văn bản pháp luật và việc tổ chức thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học. Đó là nhận thức, quan điểm đúng đắn về coi trọng giáo dục, giáo dục đại học, về vị trí, vai trò, tính chất chuyên môn nghề nghiệp của viên chức trong trường đại học cũng như vai trò, ý nghĩa của việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học.

*Thứ hai:* Những hạn chế, bất cập

- Một chủ thể (viên chức trong trường đại học) cùng một lúc là đối tượng điều chỉnh của rất nhiều văn bản quy phạm pháp luật thuộc các ngành luật khác nhau: pháp luật về viên chức, về giáo dục, pháp luật về lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp... Với nhiều văn bản pháp luật thuộc nhiều ngành luật điều chỉnh cho một đối tượng viên chức đã dẫn đến việc áp dụng pháp luật để điều chỉnh viên chức rất khó khăn bởi bên cạnh các đạo luật là một hệ thống các văn bản dưới luật như nghị định, thông tư, chỉ thị, quyết định và thậm chí là công văn.

- Hệ thống pháp luật điều chỉnh đối tượng viên chức đến nay còn chồng chéo, thiếu thống nhất. Chẳng hạn: Viên chức thiết lập quan hệ làm việc thông qua hình thức Hợp đồng làm việc. Tuy nhiên, xét về bản chất, hợp đồng lao động và hợp đồng làm việc đều xuất phát từ nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng. Như vậy, dẫn đến hai loại hợp đồng này có cùng bản chất nhưng lại sử dụng để áp dụng cho hai loại chủ thể khác nhau là viên chức và người lao động. Luật Viên chức quy định về quyền và nghĩa vụ của viên chức và Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học cũng quy

định về quyền và nghĩa vụ, nhiệm vụ của giảng viên, cán bộ quản lý giáo dục với nhiều nội dung tương đồng với nhau. Điều đó dẫn đến tình trạng chông chéo giữa các quy định pháp luật về viên chức trong lĩnh vực giáo dục.

Các văn bản quy phạm có những nội dung điều chỉnh về viên chức thường không được ban hành vào cùng một thời điểm. Chính vì vậy, dẫn đến có những nội dung mâu thuẫn, hạn chế từ nội tại của điều kiện lịch sử, kinh tế, văn hóa trong mỗi giai đoạn. Điều này dẫn đến có những nội dung đã trở nên lạc hậu nhưng sự điều chỉnh, sửa đổi các văn bản pháp luật lại phải tuân theo những trình tự luật định, tạo ra “độ trễ” cho việc đưa những chính sách vào cuộc sống. Chẳng hạn như: Bộ luật Lao động trong thời kỳ mới ban hành, một số nội dung của Bộ luật Lao động được quy định chung cho tất cả các đối tượng áp dụng như công chức, viên chức, lực lượng sỹ quan, chế độ bảo hiểm xã hội... Đến nay, các chế độ riêng cho các đối tượng này đã được các luật riêng quy định (Luật Cán bộ, công chức; Luật Viên chức; Luật Sỹ quan...) điều chỉnh, trong khi Bộ luật Lao động chưa được sửa đổi, bổ sung kịp thời dẫn đến một số quy định của Bộ luật Lao động hiện hành bị trùng lặp, chông chéo với các luật riêng này.

- Quy định chưa thống nhất về chức danh nghề nghiệp của viên chức trong trường đại học để thay thế cho chức danh ngạch viên chức đang sử dụng hiện nay.

Theo Điều 8 của Luật Giáo dục đại học năm 2012, chức danh giảng viên gồm: trợ giảng, giảng viên, giảng viên chính, phó giáo sư và giáo sư. Chức danh của giảng viên thực chất là hàm cấp về chuyên môn nghiệp vụ của giảng viên trong trường đại học. Việc phân biệt các chức danh giảng viên khác nhau là nhằm đặt ra những tiêu chuẩn của từng chức danh và là căn cứ để xếp hạng chức danh nghề nghiệp và thực hiện các chế độ chính sách đối với giảng viên trong các cơ sở đại học công lập.

Thực hiện Luật này, Chính phủ ban hành 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, trong đó quy định: Thang, bậc lương đối với giảng viên được quy định cụ thể, có sự phân biệt khác nhau giữa năm chức danh: Trợ giảng, giảng viên, giảng viên chính, phó giáo sư, giáo sư theo quy định của Luật giáo dục đại học. Chức danh phó giáo sư được xếp hạng I theo phân hạng chức danh nghề nghiệp viên chức và hưởng

thang, bậc lương tương ứng ngạch chuyên viên cao cấp”. Ngày 06/11/2015, Bộ Giáo dục và Đào tạo - Bộ Nội vụ đã ban hành Thông tư liên tịch số 28/2015/TTLT-BGDĐT-BNV hướng dẫn thực hiện bổ nhiệm và xếp lương chức danh nghề nghiệp đối với viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập. Thông tư này cụ thể hóa việc xếp lương đối với các chức danh giảng viên để thực hiện Nghị định số 141/2013/NĐ-CP và chính thức có hiệu lực từ ngày 25/12/2015. Như vậy, trong thời gian hơn hai năm, kể từ ngày Nghị định số 141/2013/NĐ-CP có hiệu lực (ngày 10/12/2013) đến ngày Thông tư liên tịch số 28/2015/TTLT-BGDĐT-BNV có hiệu lực (ngày 25/12/2015), không có bất kỳ một sự hướng dẫn nào về việc xếp lương đối với các chức danh giảng viên để thực hiện Nghị định số 141/2013/NĐ-CP. Đây là sự chậm trễ của pháp luật hay sự thiếu quan tâm của các cơ quan quản lý nhà nước trong lĩnh vực giáo dục đại học làm ảnh hưởng trực tiếp tới quyền, lợi ích của giảng viên, đặc biệt là giảng viên có chức danh phó giáo sư, giáo sư? Ngày 28/11/2014, Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ trưởng Bộ Nội vụ, căn cứ Luật Viên chức năm 2010 và căn cứ các Nghị định quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của những bộ này, ban hành Thông tư liên tịch số 36/2014/TTLT quy định về mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập. Tại Điều 2 của Thông tư này quy định: Chức danh nghề nghiệp viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập bao gồm: 1. Giảng viên cao cấp (hạng I); Mã số: V.07.01.01; Giảng viên chính (hạng II), Mã số: V.07.01.02; Giảng viên (hạng III), Mã số: V.07.01.03.

Như vậy, những quy định của Thông tư về các chức danh giảng viên không phù hợp, mâu thuẫn với Luật Giáo dục đại học và Nghị định số 141/2013 của Chính phủ: Luật và Nghị định quy định năm chức danh giảng viên, còn Thông tư quy định ba chức danh. Sự không phù hợp, hay mâu thuẫn này có thể do những nguyên nhân sau đây:

*Một là*, khi ban hành Nghị định số 141/2013, Chính phủ căn cứ vào Luật Giáo dục đại học là Luật chuyên ngành để ban hành. Tuy nhiên, khi ban hành Thông tư liên tịch, Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ trưởng Bộ Nội vụ chỉ căn cứ vào nhiệm vụ được Luật Viên chức giao và nhiệm vụ, quyền hạn của những bộ này được quy định tại các Nghị định quy định về nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức của các Bộ này để ban hành.

*Hai là*, khi Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ trưởng Bộ Nội vụ ban hành Thông tư liên tịch chưa xem xét đến các quy định có tính đặc thù của Luật Giáo dục đại học quy định về các chức danh giảng viên và không nhìn thấy một thực tế là Luật Viên chức không có bất kỳ một quy định chung nào về chức danh nghề nghiệp viên chức.

Luật Viên chức năm 2010 là luật chung còn Luật Giáo dục đại học năm 2012 là Luật chuyên ngành, luật chung được ban hành trước Luật chuyên ngành, hai luật này có hiệu lực pháp lý ngang nhau. Theo quy tắc pháp lý đã được quy định trong Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật, khi có sự không thống nhất giữa Luật chung và Luật chuyên ngành thì áp dụng theo Luật chuyên ngành, khi hai Luật có sự khác biệt về nội dung thì áp dụng Luật nào có hiệu lực pháp lý muộn hơn. Như vậy, cần phải căn cứ Luật Giáo dục đại học để quy định về chức danh giảng viên. Mặt khác, Nghị định của Chính phủ là văn bản quy phạm pháp luật có hiệu lực pháp lý cao hơn Thông tư liên tịch. Do đó, thông tư không thể mâu thuẫn với Nghị định của Chính phủ. Do đó, cần phải sửa đổi, bổ sung Thông tư nói trên để phù hợp với Luật Giáo dục đại học.

- Luật Viên chức chỉ điều chỉnh, áp dụng cho đối tượng thuộc các trường công lập. Cùng là giảng viên nhưng giảng viên trong trường đại học công lập được coi là viên chức còn giảng dạy tại trường tư lại không được xác định là viên chức mà chỉ là người lao động. Như vậy, cùng là nhà giáo nhưng địa vị pháp lý của người giảng dạy ở trường đại học công lập có nhiều điểm khác so với người giảng dạy tại trường đại học tư thục. Đây cũng là điểm bất cập cần được sửa đổi cho phù hợp.

Hiện nay, các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam được tổ chức với hai loại hình trường: đại học công lập và đại học tư thục. Tại hội thảo “Mô hình trường đại học tư thục Việt Nam” tháng 4/2011 do Hiệp hội các trường đại học, cao đẳng ngoài công lập Việt Nam tổ chức, GS.Trần Hồng Quân - Chủ tịch Hiệp hội khẳng định:

Sau 10 năm thực hiện Chiến lược phát triển giáo dục 2001-2010, tình hình giáo dục đại học nước ta có một số chuyển biến tích cực. Cuối năm 2010 đã đạt được gần 200 sinh viên/1 vạn dân, trong đó có hơn 80 trường đại học, cao đẳng ngoài công lập và số sinh viên do các trường

ngoài công lập đào tạo chiếm 15,7% số sinh viên cả nước. Về mặt quản lý nhà nước chúng ta cũng đã cố gắng để ban hành Quy chế đại học tự thực; văn bản hướng dẫn chuyển đổi mô hình đại học dân lập sang mô hình đại học tự thực [98].

Cũng như các trường đại học công lập, các trường đại học tự thực có chức năng đào tạo, nghiên cứu, kiến tạo tri thức mới nhằm đóng góp cho sự phát triển của xã hội nói chung, cho sự nghiệp giáo dục nói riêng. Mục đích tổ chức và hoạt động của các trường đại học tự thực ngoài vấn đề lợi nhuận vẫn cần phải chú trọng đến lợi ích xã hội và có trách nhiệm với xã hội, bởi sự nghiệp giáo dục nhằm phát triển toàn diện con người, cung ứng lực lượng lao động có chất lượng để phục vụ xã hội. GS. Hoàng Xuân Sính - Chủ tịch Hội đồng quản trị trường Đại học Thăng Long nhận định: *“Giáo dục bao giờ cũng bội chi. Nếu có lãi trong giáo dục thì đó là những con người mà giáo dục đào tạo cho xã hội”*; *“Nhà nước cần giúp đỡ các đại học tự thực, nhất là trong mười năm đầu, vì các năm đó bao giờ cũng ăn vào vốn rất nhiều để xây dựng thương hiệu”* [101, tr. 15-20].

Thực tiễn ở nước ta, việc xây dựng và thực hiện các quy định của pháp luật điều chỉnh giữa trường đại học công lập và trường đại học tự thực có nhiều điểm khác biệt, tạo sự chênh lệch lớn, chưa hợp lý giữa hai loại hình trường đại học này:

*Một là*, trường đại học công lập được nhà nước đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, cấp kinh phí cho những nhiệm vụ chi thường xuyên, hoạt động chủ yếu bằng ngân sách nhà nước. Trường đại học tự thực do tổ chức xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, tổ chức kinh tế hoặc cá nhân đầu tư, xây dựng cơ sở vật chất, hoạt động bằng nguồn tài chính ngoài ngân sách nhà nước. Tuy trong các quy định pháp luật trong Luật Giáo dục và Luật Giáo dục đại học không có sự phân biệt đối xử đối với hai loại hình trường này, song trong thực thi chính sách cụ thể, nhà nước vẫn ưu tiên cho các trường đại học công lập về chế độ, chính sách cho người lao động, về chính sách đào tạo, bồi dưỡng, tôn vinh nhà giáo, về chính sách đối với sinh viên, về tổ chức các hoạt động đào tạo.v.v. Điều đó đã tạo ra sự phân biệt đối xử, sự bất bình đẳng giữa các trường đại học công lập và các trường đại học tự thực.

*Hai là*, về địa vị pháp lý, các trường đại học tự thực hoàn toàn bình đẳng với

các trường đại học công lập, cùng chịu sự quản lý nhà nước về giáo dục của Bộ GD & ĐT và chịu sự quản lý hành chính về lãnh thổ của UBND cấp tỉnh nơi nhà trường đặt trụ sở chính. Song thực tế, trong trường đại học công lập, quyền và lợi ích của các nhà quản lý giáo dục của trường, đội ngũ giảng viên, nhân viên của trường được nhà nước bảo đảm bằng nhiều chính sách đãi ngộ về tiền lương, đào tạo, bồi dưỡng và các chính sách ưu đãi khác.

Trong khi đó, những người quản lý giáo dục của trường đại học tư thục bị chi phối, phụ thuộc vào nguồn phúc lợi của nhà trường; vì vậy, đội ngũ giảng viên, cán bộ giáo dục đại học ở trường đại học tư thục gặp nhiều khó khăn hơn.

*Ba là*, việc tuyển dụng đối với giảng viên trong các trường đại học công lập được thực hiện theo quy định của Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12/4/2012 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức song chưa có văn bản quy định cụ thể về tiêu chí, quy trình tuyển dụng đối với giảng viên trong các trường đại học tư thục. Do đó, nhiều trường đại học tư thục thực hiện tuyển dụng chưa nghiêm túc, chưa thống nhất về nội dung, phương pháp tuyển chọn, thậm chí, nhiều trường buộc phải quyết định tuyển dụng những giảng viên chưa đáp ứng được yêu cầu về trình độ, năng lực.

*Bốn là*, chưa có văn bản hướng dẫn việc đánh giá giảng viên và cán bộ quản lý theo tiêu chuẩn giảng viên tại các trường đại học tư thục; nhiều trường chưa xây dựng được cơ chế sinh viên đánh giá giảng viên. Đối với trường đại học công lập, công việc này được triển khai thuận lợi hơn và thống nhất hơn do nhà nước ban hành văn bản pháp luật điều chỉnh, quy định rõ về tiêu chuẩn nghiệp vụ của chức danh viên chức ở ngạch.

*Năm là*, về chính sách đào tạo, bồi dưỡng: so với trường đại học công lập, các trường đại học tư thục vẫn bị hạn chế hơn về đào tạo, bồi dưỡng; chất lượng đội ngũ giảng viên thấp, đặc biệt là đối với các trường đại học tư thục mới được thành lập. Nguyên nhân chính dẫn đến thực trạng này là do các trường đại học tư thục chưa được hưởng sự hỗ trợ về đào tạo và bồi dưỡng giảng viên; nhiều giảng viên phải tự túc kinh phí để tham gia đào tạo, bồi dưỡng. Quy định tại điều 15 Thông tư 20/2013/TT-BGDĐT ngày 06/6/2013 đã thể hiện rõ sự “ưu ái vượt trội” của nhà nước khi đầu tư kinh phí từ ngân sách cho giảng viên của trường đại học công lập

được cử đi bồi dưỡng thường xuyên nhằm bổ sung, cập nhật kiến thức, kỹ năng phục vụ hoạt động nghề nghiệp hoặc thay đổi công tác; trong khi đó học phí và các chi phí khác liên quan tới đào tạo, bồi dưỡng giảng viên ngoài công lập do chính người đi học tự chi trả cho cơ sở bồi dưỡng.

- Pháp luật về viên chức còn phân tán và thiếu một định hướng dài hạn cho việc phát triển đội ngũ viên chức làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập. Các quy định pháp luật chưa phân biệt và làm rõ những đặc thù của đội ngũ viên chức so với đội ngũ những người làm việc trong các cơ quan quản lý nhà nước. Do đó, chưa tạo ra cơ chế quản lý, sử dụng thực sự phù hợp, hiệu quả.

### 3.2. Thực hiện pháp luật về tuyển dụng viên chức trong trường đại học

Trong những năm qua, nhờ có sự nỗ lực, cố gắng của ngành giáo dục nói riêng và của toàn xã hội nói chung, đội ngũ GVĐH nước ta đã có những bước tiến đáng kể cả về phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp lẫn số lượng, trình độ và năng lực chuyên môn.

**Bảng 3.1. Thống kê viên chức là giảng viên trong các trường cao đẳng, đại học năm học 2014 - 2015**

STT	Nội dung	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
<b>1</b>	<b>Tổng số Giảng viên</b>	<b>91.183</b>	
1.1	GVĐH	65.664	72
1.2	GV Cao đẳng	25.519	28
1.3	Công lập	73.870	81
1.4	Ngoài công lập	17.313	19
<b>2</b>	<b>Phân theo trình độ chuyên môn</b>		
2.1	Tiến sĩ	11.000	12
2.2	Thạc sĩ	48.888	54
<b>3</b>	<b>Chức danh GS, PGS</b>		<b>4,4</b>

(Nguồn: Bộ Giáo dục và Đào tạo (2015), Tài liệu hội nghị tổng kết năm học 2014-2015 và nhiệm vụ trọng tâm năm học 2015-2016 khối đại học, cao đẳng, tr.5).

Tuy nhiên, trước yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp đổi mới, đội ngũ GVĐH hiện nay còn tồn tại một số bất cập, hạn chế.

- Về số lượng, sau hơn 20 năm đổi mới, số lượng đội ngũ GVĐH nước ta đã tăng gấp khoảng 3 lần, từ 20.212 người trong cả nước vào năm 1987 lên 59.672

người vào năm 2012, trong đó GVĐH của trường đại học công lập là: 49.742 người. Theo số liệu thống kê của Tổng cục Thống kê, năm học 2013- 2014, số lượng GVĐH, cao đẳng trong cả nước là: 90,6 nghìn người; trong đó giảng viên của trường đại học, cao đẳng công lập là 74,1 nghìn người, tăng gấp 3 lần so với năm học 1995-1996. Tính đến ngày 22/10/2015, cả nước có 219 trường đại học (không tính các trường thuộc khối an ninh, quốc phòng, quốc tế), trong đó có 60 trường ngoài công lập; tổng số GVĐH là: 65.664 người; số lượng GVĐH ngoài công lập là 17.313 người, chiếm 18,99% tổng số GVĐH; tỷ lệ giảng viên có trình độ từ thạc sĩ trở lên là 53, 62%, tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ là 12,06%, số giảng viên có chức danh giáo sư, phó giáo sư chỉ mới đạt 4,36% [13]. Như vậy, so với sự phát triển mạnh mẽ của hệ thống cơ sở GDDH (gấp khoảng 4 lần) cũng như sự gia tăng nhanh chóng quy mô đào tạo (gấp 13 lần) trong những năm qua thì số lượng đội ngũ GVĐH của nước ta hiện chưa đáp ứng được yêu cầu [28]. Qua rà soát các trường đại học năm học 2013-2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo, trung bình tỷ lệ sinh viên đại học, cao đẳng trên số giảng viên quy đổi (SV/GV) đạt 22/7, nhiều trường có tỷ lệ SV/GV vượt quá quy định (45 trường có trên 30 - 50 SV/GV, 09 trường có trên 50 SV/GV). Đặc biệt, trong 3.575 ngành đào tạo ĐH, CĐ được Bộ GD-ĐT khảo sát, trên 500 ngành có số sinh viên vượt quá 30 SV/GV quy đổi, trong đó gần 100 ngành có tỷ lệ SV/GV đạt trên 100 tập trung ở khối ngành kinh tế - quản lý, luật và giáo dục.

- Về cơ cấu, tỉ lệ giảng viên có trình độ thạc sĩ trở lên chiếm chưa tới 54% tổng số GVĐH, trong đó trình độ tiến sĩ chiếm 12,06% (giảm so với thời điểm năm 1997) và chỉ có 4,36% giảng viên có chức danh Phó Giáo sư, Giáo sư. Con số này còn quá thấp so với mục tiêu của Bộ Giáo dục và Đào tạo đề ra là đến năm 2020 phải đạt ít nhất 35% giảng viên có trình độ tiến sĩ. Đội ngũ GVĐH có trình độ cao, đặc biệt là các Phó Giáo sư, Giáo sư có độ tuổi trung bình khá cao, phân bố tập trung chủ yếu ở một số trường đại học lớn tại các khu vực trung tâm [87].

Tại nhiều cơ sở đào tạo, nhất là các cơ sở mới được thành lập và cơ sở tư thục, số lượng giảng viên thỉnh giảng cao hơn nhiều lần so với giảng viên cơ hữu làm ảnh hưởng không nhỏ tới chất lượng đào tạo của nhà trường. Một số trường có số lượng giảng viên thỉnh giảng gấp 2 lần số giảng viên cơ hữu; cá biệt có trường



chỉ có 53 giảng viên cơ hữu, trong khi số giảng viên thỉnh giảng là 375. Không ít trường hợp danh sách GV thỉnh giảng của một số trường trùng nhau, tập trung vào một số Giáo sư, Phó Giáo sư, Tiến sĩ [27]. Việc sử dụng quá đông giảng viên thỉnh giảng một mặt làm cho cơ sở đào tạo khó chủ động thực hiện kế hoạch đề ra và chất lượng đào tạo không cao do GV thỉnh giảng ít có điều kiện tham gia sinh hoạt chuyên môn tại cơ sở thỉnh giảng và không có thời gian tập trung nghiên cứu, nâng cao chất lượng giảng dạy.

- Chất lượng đội ngũ GVĐH được thể hiện chủ yếu qua chất lượng hoạt động giảng dạy và chất lượng NCKH của giảng viên. Liên quan đến hoạt động giảng dạy, hiện nay xuất hiện tình trạng quá tải giờ dạy của đội ngũ GVĐH do việc thành lập ở các cơ sở GDĐH cùng với sự gia tăng nhanh về quy mô đào tạo trong khi số lượng đội ngũ giảng viên không tăng kịp theo tốc độ tăng quy mô. Thực tế này diễn ra phổ biến, đặc biệt đối với giảng viên những môn như ngoại ngữ, kinh tế chính trị và công nghệ thông tin, tài chính kế toán... Có những giảng viên dạy 1.000 tiết/năm trong khi quy định là 260 tiết/năm. Tình trạng quá tải giờ dạy diễn ra liên tục trong thời gian dài khiến cho rất nhiều GVĐH không còn thời gian dành cho học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, không cập nhật được các kiến thức, kỹ năng mới khiến cho nội dung bài giảng của họ nghèo nàn, không đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn. Phương pháp giảng dạy của một bộ phận không nhỏ GVĐH chậm được đổi mới, chủ yếu vẫn là thuyết trình. Trong khi đó, công tác NCKH chưa được chú trọng; nội dung NCKH không có chất lượng, hiệu quả, không có tính thực tiễn mà chỉ nhằm đối phó hoặc để chấm điểm bình xét thi đua, xét phong danh hiệu. Thực trạng này đã được giáo sư Hoàng Tụy nhận xét trong bài viết “Ba vấn đề của đại học Việt Nam hiện nay” đăng trong cuốn kỷ yếu Đại học Humboldt 200 năm: Kinh nghiệm thế giới và Việt Nam (NXB Tri thức năm 2011): “Trong khi trên quốc tế thành tích nghiên cứu khoa học là tiêu chí hàng đầu để đánh giá các đại học thì ở nước ta từ lâu các đại học hầu như không quan tâm gì đến nghiên cứu khoa học. Chỉ mấy năm gần đây, do nhu cầu hội nhập thúc đẩy, nhận thức về vấn đề này mới có ít nhiều chuyển biến. Sau những thông tin thống kê cho thấy rõ sự tụt hậu nặng nề đến mức xấu hổ của các đại học Việt Nam so với các đại học Thái Lan, Malaysia, Singapore, chúng ta mới bắt

đầu đặt ra nhiệm vụ nghiên cứu khoa học cho các đại học. Nhưng thật đáng tiếc, cũng như mọi chuyện về chấn hưng giáo dục, khoa học ở xứ ta, nói nhiều, bàn nhiều, hô hào nhiều nhưng không làm, chỉ làm lấy lệ để báo cáo... thành tích". Và một trở ngại lớn nhất đối với việc nghiên cứu khoa học của các nhà khoa học, các giảng viên trong trường đại học ở nước ta hiện nay là không khí thiếu tự do học thuật, nhất là trong khoa học xã hội. Ở Việt Nam cho đến nay, tự do học thuật vẫn là một vấn đề được xem là nhạy cảm và chưa được thảo luận một cách hệ thống, làm hạn chế sự phát triển của các bộ môn khoa học xã hội và nhân văn, dễ triệt tiêu tinh thần sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám vượt qua những giới hạn và rào cản hiện tại của tri thức.

- Về nghiệp vụ sư phạm: phần lớn nhà giáo đều đã qua đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm. Trình độ tin học và ngoại ngữ của đội ngũ nhà giáo đã được nâng lên. Tuy nhiên, vẫn còn một bộ phận không nhỏ chưa đạt yêu cầu về năng lực sư phạm, trình độ tin học và ngoại ngữ. Đây là nguyên nhân dẫn tới tình trạng nhà giáo gặp khó khăn trong việc tiếp cận với phương pháp giảng dạy tiên tiến, hạn chế khả năng nghiên cứu khoa học và hợp tác quốc tế.

- Về phẩm chất đạo đức, bản lĩnh chính trị: Đội ngũ nhà giáo có ý thức chính trị, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp tốt; hầu hết đều tận tụy với nghề, cần cù chịu khó, có tinh thần trách nhiệm cao, sáng tạo và quyết tâm tự bồi dưỡng nâng cao năng lực để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Tuy nhiên, trong những năm gần đây, một số ít nhà giáo do chạy theo vật chất đơn thuần, thiếu tu dưỡng, rèn luyện, vi phạm đạo đức nghề nghiệp, làm ảnh hưởng đến lòng tin của nhân dân và sinh viên đối với ngành giáo dục nói chung, giáo dục đại học nói riêng. Gần đây, dư luận xã hội lên án khá gay gắt một số hiện tượng vi phạm đạo đức của một số GVĐH. Nguyên nhân của một số vi phạm này do sự tác động của nền kinh tế thị trường đối với việc giáo dục đại học. Tuy nhiên, định hướng của ngành giáo dục đại học đặt ra là phải coi trọng mục tiêu dạy làm người và dạy bằng chính tấm gương đạo đức của mình. Hiện nay, thực tế xã hội, trong đội ngũ GVĐH vẫn còn những biểu hiện vi phạm đạo đức khá phổ biến, có ảnh hưởng rất xấu nhưng đang được che giấu, khó phát hiện. Đó có thể là sự không tha thiết với nghề, không cần cù, chăm chỉ, sáng tạo trong chuyên môn, không tự học hỏi, trau dồi kiến thức... Rất nhiều thầy cô giáo giảng dạy đại học mà

không có thời giờ nghiên cứu sâu sắc bài giảng của mình, không tiến hành các đề tài nghiên cứu khoa học, trong khi giảng dạy và nghiên cứu khoa học là hai việc mà bất cứ GVĐH nào cũng phải làm song song. Bộ Giáo dục và Đào tạo đã chỉ đạo nghiêm túc, có biện pháp giáo dục, xử lý kịp thời, thậm chí đưa ra khỏi ngành những người vi phạm đạo đức, lối sống và chuẩn mực của người thầy.

Đối với công tác tuyển dụng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục đại học, theo GS.TSKH Nguyễn Mạnh Hùng (Học viện Quản lý giáo dục), tính đến cuối năm học 2012 - 2013, cả nước có khoảng 143.707 cán bộ QLGD, trong đó có khoảng 21,556 cán bộ quản lý giáo dục đại học. Dự báo nhu cầu phát triển nhân lực ngành Giáo dục đến năm 2020 là 1.680.000 người, trong đó cán bộ QLGD có 134.000 người, giảng viên/giáo viên có 1.269.000 người, nhân viên có 277.000; bình quân mỗi năm cán bộ QLGD tăng 1.680 người, giảng viên/giáo viên tăng 22.900 người, nhân viên tăng 9.300 [102]. Muốn thực hiện mục tiêu đào tạo NNLQLGD thì GVQLGD có vai trò quan trọng, tuy nhiên, đội ngũ này đang đứng trước những khó khăn, thách thức, nhất là năng lực phát triển về: chuyên môn, giảng dạy, nghiên cứu khoa học và tư vấn thực hiện các dịch vụ ứng dụng QLGD. Vì thế, việc phát triển năng lực cho đội ngũ GVQLGD đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực QLGD đến năm 2020 là một nhiệm vụ cấp thiết. Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ, song vẫn còn nhiều bất cập:

- Nhìn chung, đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục đáp ứng chuẩn trình độ đào tạo song khả năng sử dụng ngoại ngữ và ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý còn hạn chế. Đa số chưa được đào tạo có hệ thống về công tác quản lý, trình độ và năng lực điều hành quản lý còn bất cập, tính chuyên nghiệp thấp, hiệu quả công tác còn nhiều hạn chế.

- Về cơ bản, đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục có ý thức chính trị, phẩm chất đạo đức tốt, có trình độ chuyên môn sư phạm cao, có kinh nghiệm trong công tác quản lý giáo dục. Tuy nhiên, vẫn còn một bộ phận cán bộ quản lý giáo dục có biểu hiện chạy theo những tiêu cực của kinh tế thị trường, chưa chủ động, tích cực học tập, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

- Công tác sử dụng và quản lý đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục cũng còn

hiều khó khăn, bất cập, như: chưa giải quyết thoả đáng chế độ chính sách đối với những nhà giáo được điều động sang làm công tác quản lý; thu nhập của cán bộ quản lý giáo dục ở các trường công lập và ngoài công lập có khác biệt lớn; đời sống của phần đông cán bộ quản lý giáo dục gặp khó khăn, điều kiện làm việc còn hạn chế nên nhiều người chưa thực sự yên tâm công tác.

Tóm lại, tuyển dụng giảng viên, viên chức quản lý trong các trường đại học là một nhiệm vụ thường xuyên của nhà trường. Để nâng cao chất lượng giáo dục hoặc do có sự thay đổi về hoạt động hoặc do phải bù đắp một bộ phận viên chức đến tuổi nghỉ hưu, các trường đại học cần thiết phải tuyển dụng nguồn nhân lực có trình độ phù hợp. Qua nghiên cứu, cho thấy một số hạn chế, bất cập trong thực tiễn hoạt động tuyển dụng viên chức của các trường đại học hiện nay và nguyên nhân của những tồn tại đó như sau:

*Thứ nhất*, phần lớn các trường đại học công lập đều gặp phải khó khăn trong việc thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao. Xuất phát từ lý do hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học tại các trường đại học đòi hỏi những nhân sự có trình độ chuyên môn, hàm lượng chất xám cao trong khi nguồn cung từ các cơ sở đào tạo chưa đáp ứng được nhu cầu của các trường đại học tuyển dụng. Mặt khác, do các trường đại học công lập không còn là sự lựa chọn duy nhất cho người lao động như thời kỳ bao cấp trước đây. Nhiều trường đại học tư thục đang có nhiều ưu thế về cơ chế tuyển dụng, chế độ đãi ngộ tốt hơn đã thu hút những viên chức đã có thời gian làm việc lâu năm từ các trường đại học công lập.

*Thứ hai*, tuyển dụng viên chức trong trường đại học công lập vẫn còn nặng về thủ tục hành chính. Việc tuyển dụng của phần lớn các trường đại học công lập thuộc thẩm quyền của cơ quan quản lý hoặc phân cấp cho trường đại học tự tổ chức dưới sự phê duyệt về chỉ tiêu biên chế. Theo đó, cơ quan quản lý nhà trường tham gia nhiều hoạt động có tính chất định hướng và quyết định như: giao chỉ tiêu biên chế cho trường, duyệt kế hoạch tuyển dụng, phê chuẩn kết quả tuyển dụng. Điều đó khiến cho các trường đại học có nhu cầu tuyển dụng, sử dụng viên chức không nắm được chất lượng của người được tuyển dụng.

Hoạt động tuyển dụng còn phức tạp hơn nếu trường đại học chưa được thực hiện quyền tổ chức tuyển dụng.

*Thứ ba*, hoạt động tuyển dụng viên chức hiện nay còn thiếu sự thống nhất giữa các trường đại học, các địa phương và thiếu thống nhất trong cả nội dung, hình thức tuyển dụng. Việc lựa chọn phương thức thi tuyển hoặc xét tuyển và nội dung của hai phương thức này được quy định bởi các cơ quan quản lý các trường đại học công lập. Điều này dẫn sự thiếu thống nhất trong tuyển dụng giữa các trường đại học tại mỗi địa phương hoặc hoạt động trong lĩnh vực khác nhau: có trường tuyển dụng bằng phương thức thi tuyển, có trường thực hiện bằng phương thức xét tuyển; nội dung thi tuyển và xét tuyển tại các đơn vị cũng có sự khác nhau. Lý do là mỗi cơ quan quản lý lại ban hành riêng quy định về phương thức tuyển dụng tại các trường đại học trực thuộc. Nhiều trường đại học xây dựng quy trình xét tuyển không khác nhiều so với thi tuyển. Ngoài việc xét kết quả học tập, thí sinh vẫn phải trải qua các bài thi chuyên môn và phần phỏng vấn để Hội đồng tuyển dụng đánh giá khiến cho việc xét tuyển lại phải tuân theo những bước quá chặt chẽ.

- Thực trạng tổ chức tuyển dụng viên chức còn chậm đổi mới , chưa tương thích với cơ chế tự chủ của các đơn vị sự nghiệp công lập ; chưa phát huy được tài năng, sức sáng tạo của viên chức. Mặc dù năm 2003, Nhà nước đã bước đầu đổi mới việc tuyển dụng viên chức từ hình thức tuyển dụng lâu dài sang hình thức hợp đồng làm việc nhưng cách thức tuyển dụng theo hợp đồng gắn với chỉ tiêu biên chế chưa thể hiện được triệt để tinh thần đổi mới phương thức quản lý viên chức và chưa đáp ứng được yêu cầu bảo đảm quyền tự chủ , tự chịu trách nhiệm trong các đơn vị sự nghiệp công lập. Cho tới khi Luật Viên chức ra đời, một số quy định về hợp đồng làm việc đối với viên chức vẫn còn chưa thấu đáo. Ví dụ: Luật Viên chức quy định về các trường hợp viên chức có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng chưa thực sự thỏa đáng, chưa bảo đảm cho quyền và lợi ích của viên chức trong trường đại học.

Theo Khoản 4 Điều 29, Luật Viên chức: “Viên chức làm việc theo hợp đồng làm việc không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng nhưng phải thông báo bằng văn bản cho người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập biết trước ít nhất 45 ngày; trường hợp viên chức ốm đau hoặc bị tai nạn đã điều trị 06 tháng liên tục thì phải báo trước ít nhất 03 ngày”, viên chức làm việc theo hợp đồng làm việc không xác định thời hạn có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng vì bất cứ

lý do gì, không bị hạn chế trong bất cứ trường hợp nào. Trong khi đó, theo Khoản 5 Điều này thì viên chức làm việc theo hợp đồng làm việc có thời hạn chỉ có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng làm việc trong 6 trường hợp sau:

- Không được bố trí theo đúng vị trí việc làm, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm các điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng làm việc;
- Không được trả lương đầy đủ hoặc không được trả lương đúng thời hạn theo hợp đồng làm việc;
- Bị ngược đãi; bị cưỡng bức lao động;
- Bản thân hoặc gia đình thật sự có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng;
- Viên chức nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở chữa bệnh;
- Viên chức ốm đau hoặc bị tai nạn đã điều trị từ 03 tháng liên tục mà khả năng làm việc chưa hồi phục.

Như vậy, ngoài các trường hợp nói trên ra, viên chức đang thực hiện hợp đồng không thời hạn không được phép đơn phương chấm dứt hợp đồng. Nếu viên chức đơn phương chấm dứt hợp đồng ngoài 6 trường hợp đã được quy định thì viên chức không được hưởng trợ cấp thôi việc (Khoản 2 Điều 45, Luật Viên chức). So sánh trường hợp viên chức đơn phương chấm dứt hợp đồng đối với hai loại hợp đồng làm việc nêu trên sẽ thấy quy định của pháp luật chưa thỏa đáng, chưa hợp lý. Cụ thể:

Đối với hợp đồng xác định thời hạn: là một hình thức để trường đại học công lập có thời gian, điều kiện kiểm tra năng lực, trình độ, kinh nghiệm, ý thức của người được tuyển dụng trước khi quyết định sử dụng họ lâu dài. Nếu năng lực, trình độ, ý thức của họ không đáp ứng được yêu cầu của công việc thì khi hết thời hạn hợp đồng, đơn vị có thể không ký kết hợp đồng tiếp và lựa chọn người khác phù hợp hơn. Trong trường hợp viên chức chấm dứt hợp đồng trước khi hết hạn hợp đồng thì công việc ít bị ảnh hưởng bất lợi. Trong khi đó, đối với hợp đồng không thời hạn: thường được trường đại học công lập ký kết khi đã khẳng định được viên chức có đủ năng lực, trình độ, kinh nghiệm, ý thức để hoàn thành nhiệm vụ và đã có kế hoạch sử dụng họ lâu dài, hoặc giao họ nắm giữ những vị trí, những nhiệm vụ quan trọng của đơn vị. Do vậy, việc viên chức làm việc theo hợp đồng không xác

định thời hạn đơn phương chấm dứt hợp đồng có khả năng gây bất lợi cho trường đại học công lập nhiều hơn so với việc viên chức làm việc theo hợp đồng xác định thời hạn. Do đó, việc quy định không hạn chế các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng đối với viên chức làm việc theo hợp đồng không thời hạn nhưng lại hạn chế các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng đối với viên chức làm việc theo hợp đồng có thời hạn là chưa thực sự hợp lý. Mặt khác, nếu so sánh với Luật Cán bộ, công chức thì cán bộ được xin thôi làm nhiệm vụ và thôi việc (Điều 30 Luật Cán bộ, công chức) cũng được quy định nhiều trường hợp hơn, thậm chí bao gồm cả trường hợp chỉ vì nguyện vọng cá nhân của cán bộ, công chức, mặc dù cán bộ, công chức là người trong biên chế, mối quan hệ ràng buộc của họ với cơ quan họ làm việc chặt chẽ hơn mối quan hệ giữa viên chức với đơn vị sự nghiệp.

Từ phân tích trên có thể khẳng định tuy Luật Viên chức quy định về hai loại hợp đồng làm việc, các trường hợp áp dụng của mỗi loại hợp đồng và quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng song thực chất pháp luật vẫn chú trọng việc tạo thuận lợi cho trường đại học công lập hơn là bảo đảm quyền tự quyết của viên chức trong trường đại học công lập, đặc biệt thể hiện rõ đối với loại hợp đồng xác định thời hạn.

### **3.3. Thực hiện pháp luật về sử dụng, quản lý, đánh giá, bổ nhiệm viên chức, thực hiện quyền, nghĩa vụ của viên chức, khen thưởng, kỷ luật đối với viên chức trong trường đại học**

Những năm qua, Bộ GD&ĐT đã phối hợp với các bộ, ngành tập trung xây dựng và ban hành được một hệ thống văn bản chỉ đạo tương đối đồng bộ, tạo điều kiện thuận lợi để các địa phương và các cơ sở giáo dục thực hiện tốt chế độ chính sách đối với đội ngũ nhà giáo như: chế độ chính sách đối với nhà giáo công tác ở trường chuyên biệt, ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn; chính sách miễn thu học phí đối với học sinh vào học ngành sư phạm.v.v...). Cùng với chính sách chung của Nhà nước, các sở GD&ĐT đã tích cực tham mưu với các cấp chính quyền để có những chính sách riêng hỗ trợ cho đội ngũ nhà giáo (như: chế độ hỗ trợ cho giáo viên đi học tập nâng cao trình độ.v.v...). Tuy nhiên, chế độ chính sách cho đội ngũ nhà giáo hiện còn nhiều hạn chế, vướng mắc, cụ thể:

*Thứ nhất*, nhiều quy định trong chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, sử

dụng nhà giáo đã ban hành từ lâu, không còn phù hợp song chậm được bổ sung, sửa đổi, như: chế độ làm việc và định mức lao động của nhà giáo; chính sách miễn học phí cho sinh viên sư phạm và chế độ cấp bù học phí sư phạm. v.v...

*Thứ hai*, bất cập trong việc thực hiện các chính sách đãi ngộ đối với nhà giáo: chưa giải quyết triệt để bất hợp lý trong hệ thống thang, bảng lương, chế độ phụ cấp cho nhà giáo; thu nhập của nhà giáo ở các trường công lập và ngoài công lập có khác biệt lớn; đời sống của phần đông nhà giáo vẫn còn khó khăn, điều kiện làm việc còn hạn chế nên bản thân họ chưa thực sự yên tâm công tác, thậm chí ở một số thành phố lớn đã có hiện tượng giáo viên xin nghỉ việc, chuyển chỗ, làm nghề khác.v.v...

Đặc biệt, đối với đội ngũ GS, PGS ở nước ta, tính đến năm 2015, mặc dù Thủ tướng Chính phủ đã có quyết định nâng hệ số lương cho các GS, PGS nhưng dường như sự “ưu ái” đó vẫn chưa tương xứng với những cống hiến của họ cũng như sự gia tăng lạm phát, biến động của giá cả thị trường. Do đó, nhiều GS, PGS ngoài thực hiện đúng chức năng giảng dạy của mình còn phải làm thêm các công việc khác để kiếm sống, để có thể có được những điều kiện vật chất tốt hơn nhằm phục vụ lại công việc giảng dạy của mình; đời sống của không ít PGS, GS còn gặp nhiều khó khăn dù họ luôn nỗ lực, hết mình cống hiến cho nền giáo dục nước nhà, cho xã hội.

Trong cuốn Đại học Humboldt 200 năm (1810-2010): Kinh nghiệm thế giới và Việt Nam, GS Hoàng Tụy có bài viết “Ba vấn đề của đại học Việt Nam hiện nay” và kết luận rằng: “Không giải quyết ổn thỏa cái nghịch lý lương/thu nhập này mà để nó tự phát chi phối đời sống đại học thì coi như gác lại vô thời hạn cái mục tiêu sang trọng tiến lên đẳng cấp quốc tế vào năm nọ năm kia trong vài thập kỷ tới” [111].

Nhìn chung, cơ chế quản lý, sử dụng đội ngũ GVĐH hiện nay chưa phát huy hết tiềm năng của cả đội ngũ và từng cá nhân, không kích thích được sự phấn đấu trong chuyên môn; không sàng lọc được dễ dàng và thường xuyên những người yếu kém. Cơ chế, chính sách đãi ngộ chưa tương xứng, vẫn dựa chủ yếu vào khối lượng giảng dạy và thâm niên công tác mà không căn cứ vào thành tích và khả năng nghiên cứu của cá nhân; chưa bảo đảm cho GVĐH có cuộc sống đủ để có thể toàn tâm, toàn ý cho việc bảo đảm chất lượng hoạt động giảng dạy và NCKH.



Vào tháng 7/2015, trường đại học Tôn Đức Thắng tại thành phố Hồ Chí Minh đã tiến hành việc tự phong hàm giáo sư, phó giáo sư cho các nhà giáo, nhà khoa học có nhu cầu và đủ điều kiện, theo tiêu chuẩn riêng của trường. Đây là một trong những việc chưa có tiền lệ trong hệ thống giáo dục đại học ở Việt Nam, thể hiện quan điểm, xu hướng xem xét, đánh giá và ghi nhận những tiêu chí, đóng góp của các giảng viên đối với sự phát triển của nhà trường, của xã hội cũng như việc đãi ngộ xứng đáng đối với các “chức vụ chuyên môn” này.

Theo đó, việc bổ nhiệm chức vụ chuyên môn (GS, PGS) cho chuyên gia, nhà khoa học của trường được thực hiện dựa trên quyền tự chủ được cho phép thí điểm theo Quyết định 158 của Thủ tướng Chính phủ và có tham khảo hoạt động của các trường đại học của các nước tiên tiến về tiêu chí đánh giá. Người được bổ nhiệm GS, PGS của nhà trường, là chuyên gia, nhà khoa học có học vị tiến sĩ trở lên, hợp đồng làm việc với trường một năm trở lên thực hiện nhiệm vụ và hưởng mọi chế độ đãi ngộ, thu nhập do nhà trường trả bằng nguồn thu của trường, không phải từ ngân sách nhà nước. Quá trình xét và bổ nhiệm GS được thực hiện qua các bước như: một nhóm chuyên gia (gồm giáo sư trong và ngoài nước) sẽ thẩm định, đánh giá ứng viên, trên cơ sở ý kiến thẩm định đó, Hội đồng xét duyệt tiêu chuẩn và bổ nhiệm của trường sẽ phân tích, kết luận để ra quyết định bổ nhiệm. Người giữ chức danh GS này sẽ bị bãi nhiệm nếu không hoàn thành nhiệm vụ, chức danh này không tồn tại vĩnh viễn và khác biệt lớn với học hàm GS, PGS được Nhà nước phong. Trường đại học Tôn Đức Thắng cho rằng: việc xét và bổ nhiệm GS, PGS của nhà trường là hoạt động và quy định nội bộ, có giá trị bên trong nhà trường; là cơ sở tính thu nhập, chế độ phục vụ, điều kiện làm việc, nhiệm vụ của người có chức vụ này; và không có điều luật nào cấm bổ nhiệm chức vụ chuyên môn bên trong nhà trường nên việc làm này của nhà trường hoàn toàn không vi phạm pháp luật.

Hoạt động nêu trên của trường đại học Tôn Đức Thắng đã thu hút nhiều sự quan tâm và nhiều ý kiến khác nhau của dư luận và của các nhà giáo dục trong cả nước.

Với ý kiến không tán thành, họ cho rằng việc làm của nhà trường nhiều rủi ro, trái với luật, không có ai giám sát về chuẩn mực mà tự phong GS, PGS thì dễ gây

thiệt hại cho phụ huynh, cho người học và cho toàn xã hội; việc tự chủ của trường đại học phải bảo đảm theo quy định, không thể tùy tiện, phải bảo đảm mặt bằng chất lượng quốc gia. Bởi các GS, PGS hiện nay ở Việt Nam phải do Hội đồng chức danh giáo sư nhà nước xét công nhận hằng năm, là một vinh dự, vinh danh công hiến của những nhà giáo, có quy trình xem xét chặt chẽ, được nhà nước quy định rõ ràng, từ hội đồng cơ sở, hội đồng ngành và cuối cùng mới đến hội đồng nhà nước.

Các ý kiến ủng hộ về vấn đề này lại cho rằng: Trên thế giới, GS là một chức danh nghề nghiệp, do một trường đại học nào đó công nhận và bổ nhiệm; bất kỳ trường đại học nào cũng có quyền công nhận, bổ nhiệm GS, tùy thuộc vào nhu cầu, quy mô, cấp độ của từng ngành, từng khoa, từng bộ môn mà hội đồng trường đưa ra các tiêu chí và số lượng tuyển GS từng năm; mỗi trường căn cứ trên nhu cầu thực và công việc thực mà chọn lựa số lượng, con người cụ thể vào vai trò GS và kèm theo trách nhiệm, nghĩa vụ là quyền lợi và chế độ lương bổng, vì phần tài chính đó không phải là của nhà nước mà là mồ hôi, công sức của họ làm ra.v.v.

Trên thực tế, ở Việt Nam, việc thực hiện các quy định pháp luật về phong chức danh GS, PGS cho nhà giáo còn tồn tại nhiều bất cập. Ở nước ngoài, nội hàm của từ “giáo sư” là một vị trí làm việc tương đương với trách nhiệm và mức thu nhập nhất định. Trong khi đó, ở nước ta, từ xưa tới nay GS không phải là vị trí công tác mà là một chức danh nhà giáo, do Thủ trưởng cơ sở giáo dục đại học quyết định bổ nhiệm đối với những người đã được Hội đồng chức danh giáo sư nhà nước công nhận đủ tiêu chuẩn chức danh. Chức danh GS, PGS rất danh dự, nhiều người có chức danh GS “danh dự”, không giảng dạy, không tiến hành nghiên cứu khoa học mà là quan chức, các lãnh đạo cơ quan nhà nước, thậm chí có người còn là giám đốc các doanh nghiệp.

Theo ý kiến GS Ngô Bảo Châu trong bài trả lời phỏng vấn báo Vnexpress thì quy trình để phong chức danh này ở Việt Nam “hoi trái khoáy so với các nước khác” và chưa tương xứng với công việc nghiên cứu khoa học của họ và thậm chí lại liên quan tới những chức quyền như một số người ở Việt Nam.

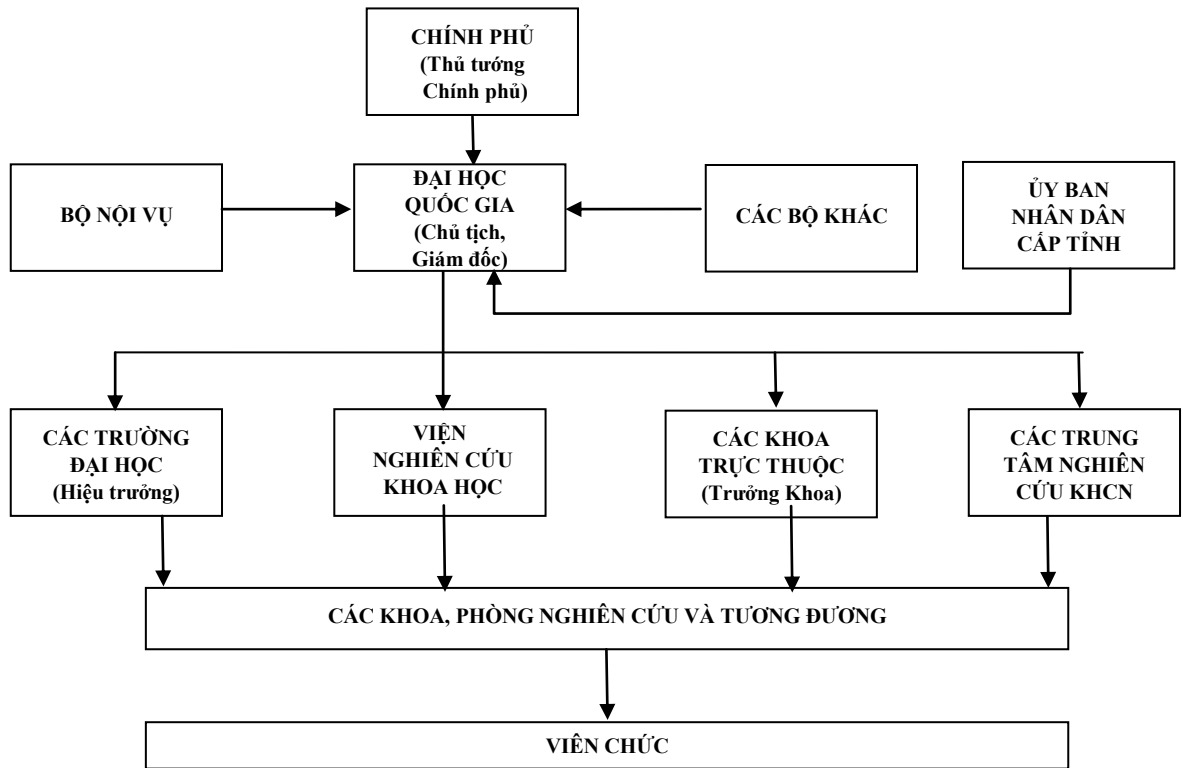
Việc tự phong chức danh GS, PGS cho nhà giáo của trường đại học Tôn Đức Thắng, dẫu còn nhiều ý kiến trái chiều, song không thể phủ nhận việc “lập lò giữa

khái niệm nội bộ để quản trị với khái niệm phổ quát ngoài đời” như PGS.TS Phạm Duy Nghĩa, một nhà nghiên cứu có nhiều kinh nghiệm về giáo dục nước ngoài nhận định, dễ gây hiểu nhầm với chức danh GS, PGS do nhà nước phong cho nhà giáo và có thể dẫn đến thiệt hại cho người học và phụ huynh của họ. Chúng ta có thể chấp nhận và tạo điều kiện cho cái mới được ra đời, được phát triển trên những cơ sở, nền tảng khoa học, đáp ứng những đòi hỏi, mong đợi của thực tiễn sinh động. Một trường đại học trong lộ trình cho phép của nhà nước thực hiện thí điểm về quyền tự chủ đại học hoàn toàn có thể mạnh dạn đề xuất, kiến nghị và áp dụng những việc làm mới, có tính đột phá nhằm mang lại những hiệu quả mới cho giáo dục đại học là một điều hết sức cần thiết, đúng đắn. Tuy nhiên, công việc được thực hiện thí điểm ấy phải được nghiên cứu, theo dõi, tổng kết, đánh giá và giám sát một cách nghiêm túc, vì mục tiêu phát triển sự nghiệp giáo dục. Trên cơ sở đó, nếu thấy phù hợp thì sửa đổi, bổ sung Luật để bảo đảm sự thống nhất chung. Do đó, cần phải chuẩn bị kỹ lưỡng hơn các yếu tố, các điều kiện phù hợp để tư tưởng mới, việc làm mới được ra đời và phát triển, tránh sự mâu thuẫn, chông chéo, tránh sự tùy tiện, trái luật.

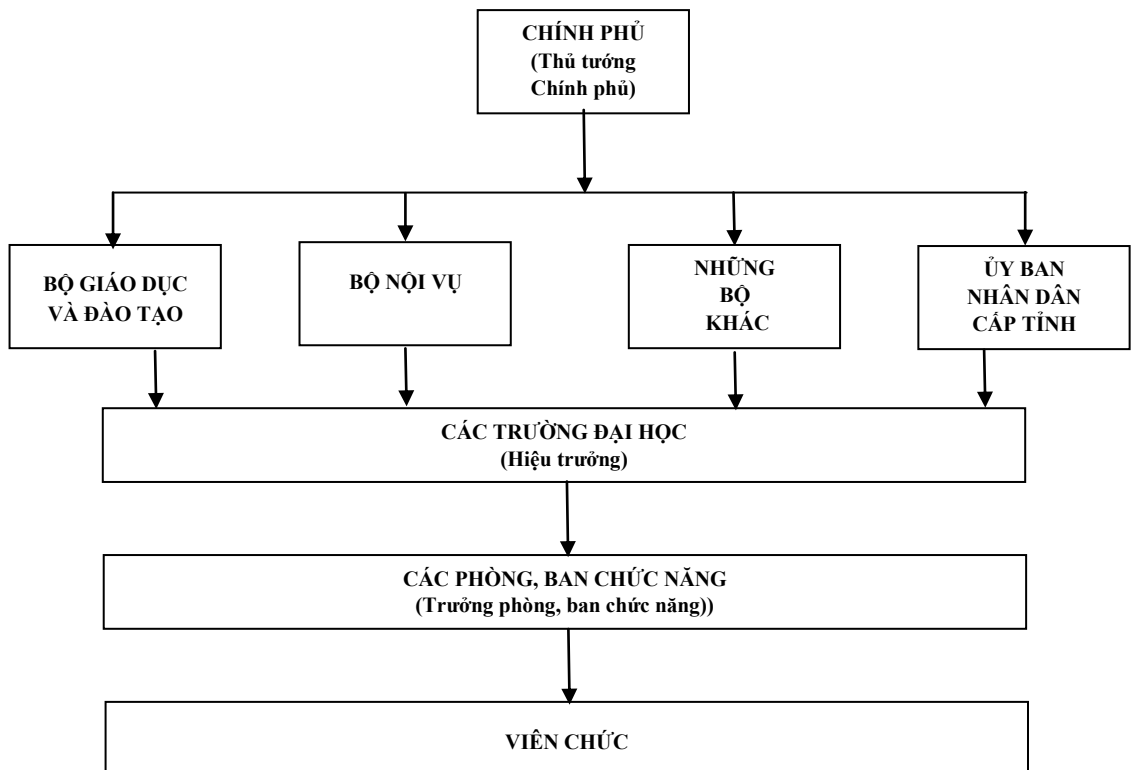
Về quản lý nhà nước đối với các trường đại học và đội ngũ viên chức còn tồn tại nhiều vướng mắc, bất cập.

Trong quá trình thành lập và hoạt động, các trường đại học ở nước ta hiện nay chịu sự quản lý nhà nước trên rất nhiều lĩnh vực như: quản lý về đào tạo, nghiên cứu khoa học, tài chính, tổ chức, nhân sự, hợp tác quốc tế và quản lý về tổ chức thực hiện, xử lý vi phạm các quy định của pháp luật trong lĩnh vực giáo dục đại học. Các cơ quan, tổ chức thực hiện quản lý nhà nước đối với các trường đại học và đội ngũ viên chức trong trường đại học gồm nhiều cơ quan nhà nước, các đơn vị khác nhau: Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Nội vụ, các bộ, ngành có liên quan (Bộ Tài chính, Bảo hiểm xã hội Việt Nam, các cơ quan quản lý ngành dọc về tổ chức, viên chức như Sở Nội vụ các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, Vụ Tổ chức cán bộ ở các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ..) và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi nhà trường đặt cơ sở hoạt động.

**Sơ đồ 3.1. Quản lý viên chức trong hai Đại học Quốc gia  
(Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh)**



**Sơ đồ 3.2. Quản lý viên chức trong các trường đại học khác**



Trên thực tế, từ trước tới nay, các cơ quan nhà nước, thay vì thực hiện đúng chức năng quản lý nhà nước của mình (định hướng phát triển, tạo lập khung pháp lý và kiểm tra, thanh tra, giám sát việc thực thi pháp luật, tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh trong giáo dục đại học) lại tham gia vào các công việc cụ thể của các trường đại học đã làm giảm sức sáng tạo, tính năng động vốn có của các trường đại học và của đội ngũ viên chức trong trường. Cách quản lý của các cơ quan quản lý nhà nước trong trường hợp này mang tính chất “cầm tay, chỉ việc”, bao cấp, “xin - cho” đối với các trường đại học, dẫn đến thực trạng khối lượng công việc quá nhiều, không thể quản lý được các trường và chất lượng giáo dục đại học của nước ta vẫn thấp, nguồn nhân lực được đào tạo ra chưa đáp ứng được yêu cầu của việc làm, chưa phát huy được lực lượng quần chúng (trong đó có các trường đại học) để tiến hành cuộc cách mạng trong quản lý giáo dục; thậm chí còn làm nảy sinh các tiêu cực không đáng có.

Ngoài ra, tùy thuộc vào ngành nghề, lĩnh vực hoạt động, các trường đại học và viên chức còn chịu sự quản lý nhà nước trực tiếp của các Bộ chuyên ngành (Bộ chủ quản). Chẳng hạn, trường Đại học Công nghiệp Hà Nội chịu sự quản lý trực tiếp của Bộ chủ quản là Bộ Công thương, trường Đại học Luật Hà Nội chịu sự quản lý trực tiếp của Bộ Tư pháp, trong khi đó trường Đại học Luật thành phố Hồ Chí Minh chịu sự quản lý trực tiếp của Bộ Giáo dục và Đào tạo, trường Đại học Giao thông Vận tải thành phố Hồ Chí Minh chịu sự quản lý trực tiếp của Bộ Giao thông Vận tải, trong khi đó trường Đại học Giao thông vận tải Hà Nội chịu sự quản lý trực tiếp của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Trong thời gian qua, quản lý nhà nước của Bộ chủ quản đối với các trường đại học đã bộc lộ những bất cập, sự không cần thiết và cần xóa bỏ. Bởi về thực chất, mỗi lĩnh vực đều có luật, pháp lệnh và các văn bản dưới luật điều chỉnh; mỗi lĩnh vực đó lại có một cơ quan quản lý nhà nước chịu trách nhiệm. Các trường đại học hoạt động theo luật có nghĩa là vẫn chịu sự quản lý của các cơ quan quản lý nhà nước (Bộ, cơ quan ngang Bộ...). Bộ Giáo dục và Đào tạo là cơ quan quản lý nhà nước của Chính phủ, có trách nhiệm phối hợp với các bộ, cơ quan ngang bộ... quản lý và giám sát các hoạt động của các trường đại học. Vì vậy, hình thức Bộ chủ quản hiện nay chỉ làm cho các trường đại học gặp khó khăn thêm trong quá trình thành lập, tổ chức, hoạt động.

Trong những năm qua, giáo dục đại học đã có rất nhiều cố gắng trong phân cấp quản lý cho các cơ sở giáo dục đại học theo hướng tăng dần quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội nhưng trên thực tế, vẫn còn nhiều bất cập như: sự quản lý của cấp bộ đối với các trường đại học còn cứng nhắc, chưa hiệu quả; quyền hạn quy định chưa đủ, mang tính “ban phát” theo từng thời gian trước sự đòi hỏi của các trường đại học và sức ép của dư luận xã hội; chưa tạo cơ chế thích ứng gắn kết các trường đại học với nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, chưa phát huy mạnh mẽ được trí tuệ, kinh nghiệm, tiềm năng, sức sáng tạo của đội ngũ viên chức trong trường đại học. Các Bộ còn thiếu giám sát quá trình các trường thực hiện và chưa đưa ra được những chỉ đạo cơ bản, chưa có bước đi phù hợp trong thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của các trường đại học nên có hiện tượng tự phát hoặc “phá rào” dẫn đến một số rối loạn trong chỉ đạo và thực hiện; chưa phân biệt khoa học giữa quản lý nhà nước về giáo dục và quản lý của cơ sở trường đại học. Do đó, đòi hỏi phải thực hiện quản lý trường đại học theo hướng chuyển từ cách quản lý hành chính sang quản lý chất lượng và hiệu quả, bởi chất lượng và hiệu quả giáo dục của trường đại học phải là sứ mệnh, mục tiêu, uy tín, danh tiếng của nhà trường. Từ đó, xây dựng và củng cố cơ chế quản lý phù hợp với viên chức trong trường đại học.

Về công tác đánh giá viên chức: Những thay đổi gần đây trong môi trường các trường đại học đem lại những kết quả quan trọng và tạo ra những thách thức chủ yếu cho sự đổi mới hoạt động quản lý giảng viên trường đại học. Các trường đại học hiện nay tập trung vào những vấn đề then chốt là phát triển và đánh giá giảng viên, một vấn đề có tính thời sự liên quan toàn diện với sự cải tiến chất lượng các sản phẩm đầu ra là kết quả giáo dục đại học.

Hầu hết các quốc gia đều đầu tư thường xuyên về nhân lực và vật lực cho giáo dục đại học, sự đánh giá giáo dục đại học được coi trọng. Các trường đại học trên thế giới, đặc biệt là những trường theo hệ thống tự chủ, có một truyền thống lâu năm và thực hành đánh giá giảng viên thông qua cơ chế chính thức và không chính thức. Trước kia, sự phát triển nghề nghiệp của giảng viên được xem là trách nhiệm cá nhân, thì hiện nay phát triển nghề nghiệp đang trở thành trách nhiệm có tính quy hoạch của trường đại học.

Đánh giá các hoạt động giáo dục, đánh giá kết quả của việc dạy và học là một vấn đề lớn của các nhà quản lý giáo dục, của tất cả các giáo viên, của sinh viên và của toàn xã hội. Thông thường thì những đánh giá được thực hiện từ trước tới nay trong giáo dục nói chung thường chỉ nhằm vào việc đánh giá mang tính “thưởng - phạt”, hay “đỗ - trượt” nhằm xác nhận kết quả theo một thang điểm để xếp hạng hay tuyển chọn.

Đối với giáo dục Việt Nam nói chung và giáo dục đại học nói riêng, hoạt động của giảng viên trong nhà trường thường được đánh giá thể hiện qua các đợt sơ kết học kỳ, tổng kết năm học với các danh hiệu như Chiến sĩ thi đua các cấp, Giảng viên giỏi v.v... thông qua các tiêu chí định tính hoặc định lượng tùy theo mỗi giai đoạn. Tuy nhiên, các kiểu đánh giá này cũng chỉ mang tính “tổng kết”, đôi khi còn thiếu khách quan nên hầu hết các giảng viên có thái độ, tâm lý thờ ơ đối với các danh hiệu thi đua khen thưởng v.v...

Hoạt động của giảng viên trong trường đại học cũng như bất kỳ một công việc chuyên môn nào khác, chịu áp lực của hai loại lợi ích: lợi ích cá nhân và lợi ích của tập thể. GVĐH có trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao sẽ được xã hội, nhà trường, sinh viên tôn vinh và kính trọng. Đồng thời, họ được tạo điều kiện để học tập, tu dưỡng, thăng tiến trong sự nghiệp của mình. Mặt khác, xã hội, nhà trường, sinh viên cũng đòi hỏi cán bộ giảng dạy có tinh thần trách nhiệm cao, toàn tâm toàn ý với công việc. Chính vì vậy, việc đánh giá giảng viên cũng phải nhằm ủng hộ, thúc đẩy cho sự phát triển của cá nhân họ, đồng thời cũng phải giúp cho sự tiến bộ của nhà trường.

Đánh giá trong giáo dục là một hoạt động mang tính xã hội, có tầm quan trọng hàng đầu đối với vấn đề chất lượng. Nhiều nghiên cứu đã thừa nhận rằng việc đánh giá thường xuyên có tác động tích cực tới việc nâng cao không ngừng chất lượng của quá trình dạy và học. Bảo đảm chất lượng giáo dục là trách nhiệm của tất cả mọi người, đặc biệt là những người có liên quan trực tiếp tới hoạt động giảng dạy. Vì thế, giảng viên trở thành những người đóng vai trò chủ chốt trong việc đánh giá công việc của chính họ. Vấn đề là làm sao cho giảng viên tham gia vào việc đánh giá một cách hợp lý và có hiệu quả, trong đó họ vừa là người được đánh giá vừa là người hỗ trợ cho việc đánh giá.

Việc đánh giá giảng viên có chung lịch sử với nền giáo dục nước nhà và

trong việc đổi mới giáo dục đại học. Hiện nay công việc đó vẫn luôn được tiến hành triệt để nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, tạo sự thay đổi về chất, nâng cao chất lượng của hoạt động giáo dục đại học.

Về công tác thi đua khen thưởng trong toàn ngành giáo dục nói riêng và các lĩnh vực khác nói chung đã có nhiều chuyển biến tích cực. Đặc biệt, sau khi Luật Thi đua khen thưởng được ban hành thực sự đã động viên được đội ngũ cán bộ, giáo viên, học sinh, sinh viên phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ, thu hút được toàn xã hội chăm lo phát triển sự nghiệp giáo dục đại học nước nhà. Nhiều tấm gương điển hình tiên tiến thực sự là gương sáng để đồng nghiệp noi theo, xã hội tôn vinh. Tập thể và cá nhân được khen thưởng đã và đang phát huy tốt vai trò trong đơn vị và toàn ngành. Công tác lập hồ sơ, xét duyệt khen thưởng cũng dần từng bước đi vào nề nếp, chuẩn hóa.

Tuy nhiên, công tác thi đua khen thưởng trong lĩnh vực giáo dục đại học còn bộc lộ nhiều hạn chế. Đó là: Công tác tổ chức và chỉ đạo phong trào thi đua khen thưởng chưa thống nhất, quyết liệt; Các cơ sở giáo dục còn lúng túng, ngại va chạm và dễ dãi, thiếu công bằng trong bình xét, đánh giá thi đua; Công tác quản lý, thống kê tra cứu và truyền thông về thi đua, khen thưởng chưa đầy đủ, kịp thời với sự phát triển về công nghệ và yêu cầu của sự phát triển; Phong trào thi đua ở các cơ sở còn yếu, nặng về thời vụ, việc thi đua khen thưởng chưa đánh giá đúng thực chất, đặc biệt là khen thưởng thường xuyên, khen thưởng đột xuất; Việc tôn vinh, tuyên truyền và nhân rộng các điển hình tiên tiến còn hạn chế để làm gương cho mọi người học tập, noi theo; Bên cạnh đó, các quy định và thủ tục khen thưởng còn rườm rà, nặng nề thủ tục hành chính, thiếu kiểm tra theo dõi, đối chiếu, kiểm chứng; Đội ngũ cán bộ làm công tác thi đua khen thưởng ở các cơ sở còn thiếu tính chuyên nghiệp và ổn định nên chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ công tác.

Ngoài ra, việc thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức (trước kia gọi là nâng ngạch viên chức) trong thực tiễn còn bất cập đã phản ánh một phần thực trạng của hình thức sử dụng pháp luật về viên chức trong trường đại học ở nước ta hiện nay.

Sau khi Luật Viên chức có hiệu lực, việc nâng ngạch viên chức phải tạm dừng để chờ văn bản hướng dẫn thăng hạng chức danh nghề nghiệp. Tuy nhiên, sau khi Luật Viên chức ra đời, gần ba năm sau, Bộ Giáo dục và Đào tạo cũng như các trường đại học công lập vẫn phải chờ Bộ Nội vụ xây dựng “Bộ tiêu chuẩn chức



đanh nghề nghiệp viên chức” để có căn cứ thực hiện việc “thăng hạng viên chức” đối với viên chức trong trường đại học nói chung, đối với viên chức làm công tác giảng dạy nói riêng. Bởi khi tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp của hạng viên chức chưa được xác lập thì chưa có căn cứ, tiêu chí để thực hiện “thăng hạng viên chức”.

Trên thực tế, một số tỉnh trong cả nước không có sự thống nhất trong việc thực hiện chế độ này: khi Luật Viên chức có hiệu lực, một số đơn vị vẫn cho nâng ngạch viên chức theo hướng dẫn cũ, một số đơn vị tạm dừng để chờ văn bản hướng dẫn thăng hạng chức danh nghề nghiệp. Đến đầu năm 2013, hầu hết các đơn vị đều cho dừng việc nâng ngạch viên chức. Tuy nhiên, do Bộ chuyên ngành chưa xây dựng được Bộ tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp nên các đơn vị lại cho nâng ngạch như cũ; trong khi có một số trường đại học vẫn e ngại không dám cho nâng ngạch. Như vậy, cùng là viên chức trong trường đại học, người được nâng ngạch, người không được nâng ngạch do phải chờ thăng hạng; có trường thực hiện, có trường không thực hiện, gây nên sự bất công đối với viên chức trong trường đại học.

Mặt khác, mặc dù trong năm học 2014-2015, Chính phủ đã ban hành Nghị quyết 77/NQ-CP về đổi mới cơ chế hoạt động đối với các trường đại học công lập giai đoạn 2014-2017 và đã có 11 trường đại học được Thủ tướng Chính phủ cho phép thực hiện thí điểm mô hình tự chủ theo Nghị quyết này song những bất cập trong quá trình thực hiện quyền tự chủ của các trường đại học vẫn tồn tại, chưa khắc phục được. Hiện nay, theo quy định tại Khoản 2 Điều 9 Luật Viên chức, các trường đại học - thuộc hệ thống đơn vị sự nghiệp công lập - được phân chia thành: trường đại học được giao quyền tự chủ hoàn toàn về thực hiện nhiệm vụ, tài chính, tổ chức bộ máy, nhân sự (được gọi là trường công lập được giao quyền tự chủ) và trường chưa được giao quyền tự chủ hoàn toàn về thực hiện nhiệm vụ, tài chính, tổ chức bộ máy, nhân sự (được gọi là trường công lập chưa được giao quyền tự chủ). Tương ứng với mỗi hình thức “được giao quyền tự chủ” hay “chưa được giao quyền tự chủ” này, cơ sở giáo dục đại học sẽ có thẩm quyền khác nhau trong tổ chức thực hiện tuyển dụng viên chức (Điều 24) và trong việc quản lý viên chức (Điều 48).

Tuy nhiên, theo quan điểm học thuật và kinh nghiệm của các nước có nền giáo dục tiên tiến, khái niệm “tự chủ” được coi trọng và được xem là giá trị căn bản, đương nhiên và khách quan của một trường đại học. Khái niệm và vai trò, các nội

dung của “tự chủ đại học” đã được nghiên cứu và được xây dựng thành một hệ thống lý luận tương đối hoàn chỉnh, luôn được phát triển cho phù hợp với những thay đổi của xã hội. Tự chủ là quyền thể hiện sự chủ động, tính độc lập trong việc quyết định và chịu trách nhiệm trước công việc đó. “Tự chủ” của các trường đại học là điều kiện tối cần thiết để một trường đại học có thể tồn tại và hoàn thành sứ mạng đã đề ra, gồm ba khía cạnh là: tự chủ về quản trị, tự chủ trong hoạt động chuyên môn và tự chủ về tài chính. “Tự chủ đại học” là một đặc điểm mà mỗi trường có thể đạt được ở nhiều mức độ khác nhau, từ hoàn toàn không tự chủ đến hoàn toàn tự chủ. Như vậy, theo định nghĩa phổ biến trên thế giới, “tự chủ” có thể được hiểu là một quyền đương nhiên, là đặc điểm vốn có, tự trong chính khả năng, “nội lực” của mỗi trường đại học, chỉ phụ thuộc vào năng lực tự chủ và các điều kiện thực hiện quyền tự chủ chứ không phải từ bất kỳ một cá nhân hay cơ quan, tổ chức bên ngoài trường và bên trên trường đại học “giao cho”. Hơn nữa, các cá nhân, cơ quan, tổ chức, thậm chí Nhà nước, tự mình, cũng không thể có “tự chủ” để mà “giao” cho các trường đại học như “giao nhiệm vụ” hay bằng mệnh lệnh hành chính nhà nước.

Do đó, việc quy định “giao quyền tự chủ” hay “chưa giao quyền tự chủ” trong Luật Viên chức và các văn bản dưới Luật là chưa phù hợp, chưa phản ánh đúng bản chất khách quan của vấn đề “tự chủ trường đại học”.

Mặt khác, các vấn đề mà trường đại học đang được “tự chủ” lại bị kiểm soát quá chặt chẽ, chưa đúng với tinh thần “tăng cường quyền tự chủ” đối với các trường đại học theo quy định tại Điều 14 Luật Giáo dục, Điều 32 Luật Giáo dục đại học. Mặc dù tại Điều 32 Luật Giáo dục đại học, quyền tự chủ của các trường đại học đã được khẳng định thành một điều luật riêng, được xem là một bước tiến quan trọng trong quản điểm quản trị đại học của nước ta, nhưng vẫn còn một số điểm chưa rõ ràng, không có tính khả thi. Chẳng hạn, quy định những trường đại học “không còn đủ năng lực thực hiện quyền tự chủ hoặc vi phạm pháp luật trong quá trình thực hiện quyền tự chủ” sẽ “bị xử lý theo quy định của pháp luật” (Khoản 2 Điều 32). “Năng lực” thực hiện quyền tự chủ là gì và ai là người có thẩm quyền xác định điều này thì chưa được xác định rõ ràng, gây khó khăn, vướng mắc khi áp dụng trong thực tiễn. Ngoài ra, quyền tự chủ của các trường đại học không chỉ phụ thuộc vào năng lực mà còn dựa trên kết quả xếp hạng và kiểm định (Điều 32, Điều 53), trong khi đó, tất cả

việc này đều do nhà nước kiểm soát hoàn toàn và quá chặt chẽ. Thêm vào đó, theo Luật Giáo dục đại học thì việc kiểm định độc lập hoàn toàn do Bộ Giáo dục và Đào tạo kiểm soát, từ khâu ban hành chuẩn đối với cơ sở giáo dục và chương trình giáo dục; yêu cầu tối thiểu để thực hiện chương trình; quy trình và chu kỳ kiểm định; nguyên tắc, điều kiện, và tiêu chuẩn của tổ chức, cá nhân hoạt động kiểm định chất lượng; cấp giấy, thu hồi giấy chứng nhận kiểm định; quyết định thành lập hoặc cho phép hoạt động kiểm định (Điều 52, Khoản 3). Rõ ràng, Nhà nước có thẩm quyền rất lớn đối với toàn bộ hoạt động của các trường đại học và do đó, đã hạn chế tối đa tất cả các khía cạnh tự chủ của trường đại học. Đặc biệt ở khía cạnh quản trị, các trường đại học thiếu vắng rất nhiều quyền tự chủ. Trong 11 chương của Luật Giáo dục đại học, có đến năm chương liên quan khía cạnh quản trị của các trường đại học: quy định chung về vai trò của tổ chức Đảng và các đoàn thể trong trường mà tất cả các trường đều phải tuân theo, quy định về cơ cấu tổ chức của mọi loại hình trường đại học, quy định nhiệm vụ quyền hạn của các trường đại học, theo đó các trường đều phải có nhiệm vụ báo cáo hoạt động và chịu sự kiểm tra, thanh tra của Bộ Giáo dục và Đào tạo, các bộ ngành có liên quan, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi nhà trường đặt cơ sở hoạt động... và một chương riêng về quản lý nhà nước đối với giáo dục đại học (chương IV). Tất cả các khía cạnh hoạt động của trường đại học đều có sự chỉ đạo và kiểm tra giám sát của nhà nước, từ chiến lược, chính sách phát triển giáo dục đại học đến khối lượng, cấu trúc chương trình, biên soạn và xuất bản giáo trình, tài liệu học tập, bồi dưỡng giảng viên hay quy định về việc tặng danh hiệu vinh dự cho những người có đóng góp cho giáo dục đại học. Quyền tự chủ của các trường đại học, do đó, vẫn chưa “thực chất”, chưa toàn diện, chưa triệt để, nhiều vấn đề khi nhà trường quyết định vẫn phải xin ý kiến cấp trên hoặc phải xin ý kiến của nhiều cơ quan liên quan...

Liên quan đến việc áp dụng quy định pháp luật về đền bù chi phí đào tạo, viên chức cũng như các cơ sở giáo dục đại học công lập đã vấp phải những vướng mắc nhất định. Điều này phản ánh thêm một phần thực trạng của hình thức áp dụng pháp luật viên chức trong trường đại học ở nước ta hiện nay:

*Một là*, pháp luật hiện hành quy định chưa thống nhất về thời gian cam kết phục vụ của viên chức trong trường đại học sau khi hoàn thành chương trình đào tạo

Tại điểm b Khoản 2 Điều 36 Nghị định 29 thì viên chức phải cam kết thực

hiện nhiệm vụ, nghề nghiệp tại đơn vị sự nghiệp công lập sau khi hoàn thành chương trình đào tạo trong thời gian ít nhất gấp 02 lần thời gian đào tạo. Tuy nhiên, theo Điều 4 Nghị định 143 thì: Người học theo học trình độ cao đẳng, trình độ đại học sau khi tốt nghiệp phải chấp hành sự điều động làm việc của cơ quan nhà nước có thẩm quyền gấp 2 (hai) lần thời gian được hưởng chi phí đào tạo”, “Người học theo học trình độ thạc sĩ, trình độ tiến sĩ sau khi tốt nghiệp phải chấp hành sự điều động làm việc của cơ quan nhà nước có thẩm quyền gấp 3 (ba) lần thời gian được hưởng chi phí đào tạo. Trong khi đó, đối tượng áp dụng của Nghị định 143 là tất cả các cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến việc thực hiện bồi hoàn chi phí đào tạo, không phân biệt đối tượng được đi đào tạo là cán bộ, công chức hay viên chức được trường đại học cử dự tuyển và được cơ quan nhà nước có thẩm quyền quyết định cử đi học. Như vậy, quy định về thời gian viên chức cam kết phục vụ tại đơn vị sau khi hoàn thành chương trình đào tạo giữa hai văn bản pháp lý có giá trị ngang nhau (Nghị định 129 và 143) chưa thống nhất, gây khó khăn cho các trường đại học trong việc áp dụng. *Ví dụ:* Khi cùng quy định về một vấn đề là thời gian cam kết phục vụ của viên chức sau khi hoàn thành chương trình đào tạo, nếu áp dụng văn bản pháp luật chuyên biệt đối với viên chức là Nghị định 129 (ban hành năm 2012) sẽ dẫn tới mâu thuẫn với Nghị định 143 là văn bản quy định chung về bồi hoàn chi phí đào tạo, có giá trị pháp lý muộn hơn (ban hành năm 2013).

*Hai là,* thực tiễn áp dụng các chế tài pháp lý để thu hồi chi phí đào tạo của viên chức trong trường đại học còn nhiều bất cập.

Nghĩa vụ đền bù chi phí đào tạo của viên chức là trách nhiệm dân sự, thuộc sự điều chỉnh chính của hệ thống pháp luật dân sự, tố tụng dân sự, pháp luật về viên chức và pháp luật về giáo dục - đào tạo. Hiện nay, các biện pháp có thể áp dụng để thu hồi chi phí đào tạo theo quy định của pháp luật là:

- Cơ quan nhà nước có thẩm quyền (cơ quan cử viên chức đi đào tạo, cấp ngân sách đào tạo) hoặc đơn vị sử dụng, quản lý viên chức ban hành quyết định về việc bồi hoàn chi phí đào tạo;

- Không tiến hành giải quyết chế độ cho viên chức;

- Khởi kiện dân sự ra tòa án yêu cầu viên chức đền bù chi phí đào tạo.

Tuy nhiên, các chế tài pháp lý này chưa thực sự phát huy tốt hiệu quả trong

thực tế bởi rất nhiều lý do như: viên chức cố tình chây ì, không thực hiện quyết định đền bù chi phí đào tạo, không thể liên hệ được địa chỉ, nơi làm việc mới của viên chức mà chưa có biện pháp hữu hiệu để ngăn chặn, khắc phục; hoặc khi có bản án, quyết định có hiệu lực của tòa án về việc đền bù chi phí đào tạo nhưng viên chức không có khả năng thi hành án (không có tài sản, không có thu nhập tốt).

Nhằm đánh giá thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học, tác giả luận án đã tiến hành phát phiếu xin ý kiến của viên chức trong một số trường đại học công lập (gồm giảng viên, chuyên viên và viên chức quản lý). Có tất cả 152 phiếu được phát ra và thu về (đạt tỷ lệ 100%) đã cho một số kết quả nhất định.

**Bảng 3.2. Khảo sát giảng viên, chuyên viên sử dụng pháp luật về viên chức trong trường đại học (tỷ lệ %)**

Anh/Chị đã bao giờ sử dụng các quy định pháp luật về viên chức để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của mình khi chúng bị xâm phạm chưa?	Có sử dụng	Chưa bao giờ sử dụng	Ý kiến khác (không có ý kiến)
1. Trường đại học Tây Nguyên	53	47	0
2. Trường đại học Thương mại	33	67	0
3. Trường đại học Công nghiệp Hà Nội	0	27	73
4. Trường đại học Lao động - Xã hội	19	68	13
5. Trường đại học Thủy lợi	8	92	0
6. Trường đại học Công nghiệp thành phố Hồ Chí Minh	27	73	0

(Nguồn: do tác giả tự khảo sát)

Theo bảng khảo sát, tỷ lệ phần trăm viên chức trong trường đại học sử dụng các quy định pháp luật về viên chức để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của mình không cao. Ở trường đại học Tây Nguyên chiếm tỷ lệ cao nhất là 53%, trong khi đối với trường đại học Công nghiệp Hà Nội tỷ lệ này là 0% (chưa bao giờ sử dụng). Trong trường Đại học Thủy lợi, số viên chức chưa bao giờ sử dụng pháp luật về viên chức để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của mình lên tới 92%. Điều này cho thấy trong thực tế, việc sử dụng các quy định của pháp luật về viên chức trong trường đại học để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của chính họ chưa được chú trọng đúng mức.

Mặt khác, kết quả tổng hợp các ý kiến nhận xét, đánh giá qua phiếu khảo sát cũng gián tiếp cho thấy các cơ sở giáo dục đại học chưa tổ chức tốt việc tuyên truyền, giải thích, phổ biến hướng dẫn áp dụng các quy định pháp luật về viên chức trong trường đại học. Khi tác giả tiến hành phát phiếu lấy ý kiến của các viên chức quản lý tại các trường đại học công lập, kết quả cho thấy: khi đề cập tới phương hướng và những giải pháp, kiến nghị của nhà trường nhằm triển khai công tác thực hiện pháp luật về viên chức đạt hiệu quả nhất, 125 phiếu/tổng số 152 phiếu lấy ý kiến (chiếm 82%) đề xuất cần thúc đẩy công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về viên chức, thông qua nhiều hình thức phong phú; đồng thời, cần hướng dẫn thi hành định kỳ tới toàn thể cán bộ, viên chức, người lao động trong nhà trường, thậm chí, cần thành lập Ban (bộ phận) thực hiện chuyên trách về công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật nói chung, pháp luật về viên chức nói riêng.

Hoạt động tuyên truyền, giải thích, phổ biến, hướng dẫn áp dụng các quy định pháp luật về viên chức trong trường đại học chưa được thực hiện tốt, có hiệu quả xuất phát từ nhiều nguyên nhân như: Tư duy, nhận thức về công tác tổ chức thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học nhiều khi chỉ được coi như việc phổ biến các văn bản pháp luật về viên chức mới ban hành, truyền đạt quan điểm, cơ cấu, các vấn đề lớn... mà không phải là học tập từng quy định cụ thể để vận dụng đúng trong thực tiễn. Cho nên, chỉ khi bị vướng mắc hoặc bị ảnh hưởng trực tiếp đến lợi ích của mình mới tìm hiểu, còn trong hoạt động giáo dục, quản lý tại trường đại học vẫn theo thói quen và kinh nghiệm, vận dụng pháp luật chưa đúng do không hiểu rõ, đầy đủ, chính xác các quy định cụ thể của pháp luật; Một số viên chức quản lý trong trường đại học nắm bắt được tinh thần, chủ trương đổi mới giáo dục đại học, tăng tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm của nhà trường song chưa tìm hiểu sâu sắc, đầy đủ về bản chất, nội dung về quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm để có thể đưa ra được những giải pháp thiết thực, cụ thể đối với đơn vị mình.

Qua đó cho thấy việc đưa pháp luật về viên chức vào thực tiễn hoạt động của các trường đại học công lập nhìn chung vẫn chưa theo kịp với yêu cầu của thực tiễn, chưa đáp ứng được đòi hỏi của công cuộc đổi mới.

### **Kết luận chương 3**

Trên cơ sở trình bày, phân tích và đánh giá thực trạng hoạt động thực hiện pháp luật viên chức trong trường đại học ở nước ta ở chương 3, Luận án nhận thấy: Trong những năm qua, hoạt động thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học đã đạt được những thành quả nhất định, đặc biệt là công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật, môn học giáo dục pháp luật đã trở thành môn học bắt buộc trong mỗi trường cao đẳng, đại học. Mỗi khi có những văn bản, quy định mới, những trường đại học đã có những cách thức tổ chức khác nhau như hội thảo, cuộc họp phổ biến hay cuộc thi tìm hiểu... để đưa các chính sách pháp luật vào cuộc sống. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đã đạt được, hoạt động thực hiện pháp luật cũng còn tồn tại những khó khăn, hạn chế nhất định. Những khó khăn, hạn chế đó xuất phát từ nhiều nguyên nhân chủ quan, khách quan như hệ thống văn bản pháp luật còn nhiều mâu thuẫn, chồng chéo, chưa thống nhất, chưa có sự quan tâm sát sao của mỗi trường đại học... Điều đó đã làm cho những văn bản pháp luật của nhà nước đôi lúc chỉ mang tính quy định chứ chưa có sức sống trong thực tiễn.

Do vậy, qua việc phân tích, đánh giá thực trạng này đã thấy được những hạn chế, bất cập của hệ thống pháp luật viên chức, những nguyên nhân dẫn đến hoạt động thực hiện pháp luật viên chức trong trường đại học chưa đi vào chiều sâu, thực chất. Việc trình bày, phân tích, đánh giá này sẽ làm cơ sở để có thể từ đó đưa ra những giải pháp, cách thức và lộ trình nhằm hoàn thiện hoạt động thực hiện pháp luật viên chức trong trường đại học ở Việt Nam hiện nay./

## *Chương 4*

# **QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP BẢO ĐẢM THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ VIÊN CHỨC TRONG TRƯỜNG ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY**

Thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ở Việt Nam hiện nay vẫn là một vấn đề cần được quan tâm nhiều hơn nữa. Bởi tuy đã gần bốn năm trôi qua, kể từ khi Luật Viên chức chính thức có hiệu lực, khá nhiều các văn bản hướng dẫn Luật đã được ban hành song quá trình thực hiện các quy định pháp luật này vẫn còn nhiều bất cập và hạn chế như đã phân tích tại chương 3 của luận án. Trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện và mạnh mẽ giáo dục đại học, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước, hơn bao giờ hết, đội ngũ viên chức trong lĩnh vực giáo dục, đặc biệt là giáo dục đại học, càng thể hiện vai trò to lớn và sứ mệnh lịch sử của mình. Pháp luật điều chỉnh đối với đối tượng này, vì vậy, càng trở nên quan trọng, góp phần không nhỏ vào việc tạo động lực phát triển đội ngũ viên chức này, ngày càng đóng góp những giá trị tích cực hơn nữa cho xã hội.

Mặt khác, thời đại ngày nay là thời đại mà xã hội loài người quá độ từ nền kinh tế công nghiệp sang nền kinh tế tri thức, giáo dục đại học ngày càng có tính chất phổ quát, vai trò của các trường đại học trong xã hội hiện đại ngày càng cao; toàn cầu hóa và hội nhập là xu thế tất yếu. Trong bối cảnh ấy, cũng như nhiều quốc gia đang phát triển, Việt Nam mong muốn xây dựng được một số trường đại học ở nước mình trở thành trường đại học “đẳng cấp thế giới” (world class university) mà ở đó, đảm bảo ba tiêu chí cơ bản: 1) tập trung nhiều tài năng, 2) dồi dào về nguồn lực, 3) cơ chế quản trị hiệu quả.

Nhằm thực hiện thành công những mục tiêu đó, điều quan trọng là cần có những quan điểm khoa học cũng như những giải pháp thiết thực nhằm bảo đảm thực hiện hiệu quả, thiết thực pháp luật về viên chức trong trường đại học ở Việt Nam hiện nay, đáp ứng những yêu cầu khách quan của thực tiễn đặt ra.

### **4.1. Quan điểm thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ở Việt Nam**

#### ***4.1.1. Thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học cần phù hợp với các yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đại học***

Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đại học ở nước ta được hiểu là tiến



hành cải cách giáo dục đại học: khẳng định tư tưởng chỉ đạo phát triển giáo dục đại học theo cơ chế thị trường định hướng XHCN, cải cách các điều kiện tác động trực tiếp đến sự nghiệp phát triển giáo dục đại học như nội dung chương trình, phương pháp, quy trình đào tạo, đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục, đầu tư nguồn lực tài chính, phương tiện giáo dục, phân cấp quản lý, môi trường giáo dục đại học...

Thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học cần phù hợp với các yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đại học.

*Trước hết*, thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học phải bảo đảm đúng định hướng, tư tưởng chỉ đạo tiến hành cải cách giáo dục đại học nêu trên, góp phần tạo được chuyển biến cơ bản về chất lượng, hiệu quả và quy mô của giáo dục đại học, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hóa đất nước, hội nhập kinh tế quốc tế và nhu cầu học tập của nhân dân, thích ứng với cơ chế thị trường định hướng XHCN.

*Thứ hai*, thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học gắn với đổi mới quản lý giáo dục đại học theo hướng nâng cao tính tự chủ, trách nhiệm xã hội, nâng cao năng lực cạnh tranh của từng trường và của toàn bộ hệ thống; phân định rõ chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước về giáo dục.

*Thứ ba*, thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học phải phát huy được vai trò chủ thể của công cuộc đổi mới giáo dục đại học là các trường đại học mà nòng cốt là đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý giáo dục, các nhà khoa học.

#### ***4.1.2. Thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học cần gắn với việc bảo đảm quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các trường đại học***

Trên thế giới có nhiều cách hiểu khác nhau về khái niệm “tự chủ đại học” tùy theo nhận thức, quan niệm về vai trò của nhà nước đối với giáo dục đại học. Ở các nước Châu Âu, tự chủ đại học được nhìn nhận từ khía cạnh quản lý nhà nước (đó là việc nhà nước kiểm soát về mặt chiến lược thay cho sự can thiệp trực tiếp vào quản trị nội bộ các trường đại học, trên cơ sở đó, các trường đại học vận hành theo nhu cầu của xã hội và thị trường lao động) và khía cạnh trường đại học (đó là quyền tự do đưa ra các quyết định về cách thức tổ chức hoạt động cũng như mục tiêu, sứ mệnh của nhà trường).

Xét ở cấp độ thể hiện, tự chủ có thể được thể hiện ở cấp độ giữa trường đại học với nhà nước và cấp độ giữa trường với các bộ phận trong trường. Tự chủ cũng có thể chỉ có tính chất thủ tục hình thức (quyền quyết định các phương tiện, cách thức để đạt đến mục tiêu đã được xác định trước) hoặc tự chủ có tính chất thực chất (quyền quyết định các mục tiêu cũng như chương trình hoạt động của chính nhà trường).

Xét ở lĩnh vực thể hiện, tự chủ trường đại học có thể xem xét ở bốn lĩnh vực chính là cơ cấu tổ chức, tài chính, nhân sự và học thuật. Tự chủ trong các lĩnh vực này có mối quan hệ khăng khít và cần được thực hiện đồng bộ.

Trên thế giới, tự chủ đại học được xem là yếu tố cơ bản trong quản trị đại học. Ở các nước có thể chế chính trị, nền kinh tế, xã hội khác nhau thì mối quan hệ giữa Nhà nước và cơ sở giáo dục đại học cho thấy mức độ tự chủ đại học là khác nhau, thể hiện ở các mức độ kiểm soát khác nhau của Nhà nước đối với cơ sở giáo dục đại học. Báo cáo tổng quan về xu thế quản trị đại học trên thế giới của World Bank đã khái quát bốn mô hình quản trị đại học với các mức độ tự chủ khác nhau; đó là mô hình Nhà nước kiểm soát hoàn toàn (ví dụ: ở Malaysia), mô hình bán tự chủ (như ở Pháp và New Zealand), mô hình bán độc lập (ở Singapore) và mô hình độc lập (ở Anh, Úc). Tuy nhiên, trong mô hình Nhà nước kiểm soát, cơ sở giáo dục đại học vẫn được hưởng một mức độ tự chủ nhất định vì Nhà nước không thể kiểm soát được tất cả các hoạt động của cơ sở giáo dục đại học bởi những lý do tài chính và thực tiễn; bên cạnh đó, trong mô hình độc lập thì vẫn có những quy định về quyền của Nhà nước nắm giữ một số kiểm soát về mặt chiến lược và có quyền yêu cầu giải trình của các cơ sở giáo dục đại học.

Mặt khác, các cơ sở giáo dục đại học sẽ vận hành tốt hơn nếu họ được nắm vận mệnh của chính mình. Tự chủ sẽ tạo động lực để họ chủ động, đổi mới nhằm đạt hiệu quả cao hơn trong quá trình hoạt động, tạo điều kiện đa dạng hóa các hoạt động giáo dục. Vì vậy, xu hướng chung trên toàn cầu hiện nay là chuyển dịch dần từ mô hình Nhà nước kiểm soát sang Nhà nước giám sát, tăng cường mức độ tự chủ cho các trường đại học.

Ở Việt Nam, các trường đại học đã dần được thực hiện quyền tự chủ, thể hiện qua các văn bản pháp luật của Nhà nước. Tại Điều 10, Điều lệ trường đại học

được ban hành theo Quyết định số 153/2003/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ quy định: “trường đại học được quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm theo quy định của pháp luật về quy hoạch, kế hoạch phát triển nhà trường, tổ chức các hoạt động đào tạo, khoa học, công nghệ, tài chính, quan hệ quốc tế, tổ chức và nhân sự”. Ngày 10/12/2014, Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ban hành Điều lệ trường đại học thay thế Quyết định số 153/2003/QĐ-TTg đã tiếp tục ghi nhận nội dung về “quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm” của các trường đại học. Nghị quyết số 14/2004/NQ-CP của Chính phủ ngày 02/11/2005 về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2020 tiếp tục khẳng định tầm quan trọng của việc hoàn thiện chính sách phát triển giáo dục đại học theo hướng bảo đảm quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của cơ sở giáo dục đại học, sự quản lý của Nhà nước và vai trò giám sát, đánh giá của xã hội đối với giáo dục đại học; theo đó, đổi mới cơ chế quản lý cần chuyển các cơ sở giáo dục đại học công lập sang hoạt động theo cơ chế tự chủ, có tư cách pháp nhân, có quyền quyết định và chịu trách nhiệm về đào tạo, nghiên cứu, tổ chức, nhân sự và tài chính; xóa bỏ cơ chế bộ chủ quản, xây dựng cơ chế đại diện sở hữu nhà nước đối với các cơ sở giáo dục đại học công lập. Điều 14 Luật Giáo dục năm 2005 quy định về việc thực hiện phân công, phân cấp quản lý giáo dục, tăng cường quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của cơ sở giáo dục.

Luật Giáo dục đại học được ban hành đã quan tâm tới vấn đề tự chủ của các trường đại học, thể hiện trong các quy định về Hội đồng trường, Hội đồng quản trị, Hiệu trưởng, nhiệm vụ và quyền hạn của cơ sở giáo dục đại học, tuyển sinh, chương trình giáo dục, văn bằng, học phí, lệ phí tuyển sinh... Tại khoản 1 Điều 32 Luật Giáo dục đại học quy định: các trường đại học tự chủ trong các hoạt động chủ yếu thuộc các lĩnh vực tổ chức và nhân sự, tài chính và tài sản, đào tạo, khoa học và công nghệ, hợp tác quốc tế, bảo đảm chất lượng giáo dục đại học. Cơ sở giáo dục đại học thực hiện quyền tự chủ ở mức độ cao hơn phù hợp với năng lực, kết quả xếp hạng và kết quả kiểm định chất lượng giáo dục.

Tự chủ gắn liền với tự chịu trách nhiệm của các trường đại học. Trong các tài liệu về giáo dục đại học ở các nước phát triển, thuật ngữ “tự chịu trách nhiệm” được

giải thích với nhiều nội dung khác nhau. Đó là trách nhiệm liên quan trước hết tới những người có thẩm quyền và quy định họ cần thực thi nhiệm vụ của họ như thế nào; trách nhiệm sẵn sàng giải thích các quyết định có kèm theo bằng chứng khi sinh viên, đồng nghiệp hoặc bất kỳ ai hỏi hoặc là trách nhiệm được giao quyền lực trước một cá nhân hoặc một nhóm người nào đó.

Luật Giáo dục, Điều lệ trường đại học ở Việt Nam đều quy định về nội dung “tự chịu trách nhiệm” của các trường đại học. Giống các nước trong khu vực và trên thế giới, Việt Nam quy định “tự chịu trách nhiệm” là “trách nhiệm” của các cơ sở giáo dục đại học trước cơ quan quản lý cấp trên, trước người học, trước cơ sở sử dụng sinh viên sau tốt nghiệp và trước toàn thể xã hội.

Quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm của các trường đại học luôn là hai mặt không thể tách rời trong mọi hoạt động của một nhà trường; tự chủ nhằm bảo đảm hiệu quả và hiệu suất cao trong khi tự chịu trách nhiệm chủ yếu là để bảo đảm chất lượng và công bằng xã hội trong giáo dục đại học. Quyền tự chủ càng lớn thì trách nhiệm xã hội càng cao. Tất cả các lĩnh vực mà cơ sở giáo dục đại học được trao trách nhiệm tự ra quyết định thì phải bảo đảm tính minh bạch, đúng khuôn khổ pháp luật và phải chịu trách nhiệm về các quyết định ấy. Đồng thời, để các cơ sở giáo dục đại học chịu trách nhiệm với kết quả hoạt động của mình, đòi hỏi lãnh đạo cơ sở giáo dục đó phải chịu trách nhiệm với các hoạt động của cơ sở mình.

Để giáo dục đại học Việt Nam đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, đổi mới và hội nhập giáo dục đại học, các cơ sở giáo dục đại học phải được bảo đảm tính tự chủ trong các hoạt động, đồng thời tự chịu trách nhiệm trước toàn xã hội về mọi hoạt động của nhà trường. Việc bảo đảm về quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các trường đại học được thể hiện rõ nét trong bảo đảm pháp luật về quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm xã hội của trường đại học. Cụ thể: Nhà nước quy định bằng pháp luật các quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các trường đại học; tạo ra những điều kiện thuận lợi cho các trường đại học thực hiện các quyền đó và Nhà nước thực hiện việc kiểm tra, thanh tra, giám sát bảo đảm cho việc thực hiện các quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm đúng với mục tiêu, chính sách của nhà nước.

Ở nước ta hiện nay, đối với việc thực hiện pháp luật về viên chức, quyền tự chủ của các trường đại học thể hiện rõ nét trong các quyết định về nhân sự, tài chính. Đó là việc chủ động xây dựng vị trí việc làm và cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp trình cấp có thẩm quyền phê duyệt; tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, khen thưởng, kỷ luật và quản lý viên chức, người lao động theo quy định của pháp luật; thuê hợp đồng lao động để thực hiện nhiệm vụ. Đó là quyền tự chủ trong chi đầu tư và chi thường xuyên; về chi tiền lương và thu nhập tăng thêm; về trích lập các quỹ; tự chủ trong giao dịch tài chính và cho phép các trường đại học công lập được vận dụng cơ chế tài chính như doanh nghiệp. Việc tự chủ về nhân sự, tài chính đối với các trường đại học sẽ giúp hạn chế những tiêu cực trong giáo dục của nước ta do việc định giá không đúng và chi trả thấp cho các hoạt động giáo dục. Trên cơ sở đó, lương giảng viên, viên chức được chi trả thỏa đáng, bảo đảm cho cuộc sống của họ và gia đình họ, tạo điều kiện cho họ yên tâm làm việc, cống hiến hết mình cho sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục nước nhà.

#### ***4.1.3. Thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học cần đảm bảo tính thống nhất, đồng bộ đối với việc thực hiện pháp luật về viên chức nói chung***

Tính thống nhất, đồng bộ đối với việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học được thể hiện, trước tiên, trong việc thực hiện các mục tiêu chính sách của Đảng và Nhà nước. Việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học phải thể chế hóa và phục vụ cho mục đích, định hướng điều chỉnh các quan hệ pháp luật về viên chức, tạo nên tính thống nhất, đồng bộ trong tư tưởng chỉ đạo cũng như phương thức thực hiện các quy phạm pháp luật về viên chức.

Một yêu cầu nữa đặt ra để đảm bảo tính thống nhất, đồng bộ đối với việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học là cần coi trọng và kết hợp tất cả các hình thức thực hiện pháp luật. Mặc dù thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học do nhiều chủ thể khác nhau tiến hành và với nhiều cách thức khác nhau, song việc thực hiện các quy phạm pháp luật này đều phải được thực hiện thống nhất, đồng bộ và nghiêm túc.

Mặt khác, trong quá trình thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học, cần đảm bảo tính thống nhất, đồng bộ của hệ thống quy phạm pháp luật có liên

quan. Điều đó giúp cho các hoạt động thực hiện pháp luật được thực hiện trong khuôn khổ luật định, bảo đảm “thượng tôn pháp luật”, đồng thời đạt hiệu quả cao do điều chỉnh thống nhất và tốt nhất các quan hệ pháp luật về viên chức.

***4.1.4. Thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học cần bảo đảm sự minh bạch và bình đẳng, quyền và lợi ích chính đáng, đặc biệt là quyền “tự do học thuật” của viên chức***

Giáo dục đại học có vị trí quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực. Giáo dục đại học với chủ thể là viên chức, đội ngũ giảng viên là con đường ngắn nhất và khoa học nhất để truyền thụ tri thức cho học sinh, sinh viên một cách có hệ thống và hiệu quả. Đội ngũ giảng viên, viên chức là lực lượng nòng cốt thực hiện mục tiêu giáo dục, là người xây dựng cho học sinh, sinh viên thế giới quan và nhân sinh quan tiến bộ, trang bị tri thức và phương pháp tư duy khoa học, khả năng làm việc độc lập, sáng tạo. Vì vậy, vai trò của đội ngũ viên chức, giảng viên rất quan trọng. Do đó, bảo đảm sự minh bạch và bình đẳng, quyền và lợi ích chính đáng của viên chức trong quá trình thực hiện pháp luật chính là nhằm tác động tích cực tới chất lượng viên chức, chất lượng đào tạo phù hợp với quan điểm, đường lối, chính sách của Đảng và nhà nước ta trong thời kỳ mới. Đó là cơ sở đảm bảo và tạo động lực mạnh mẽ cho đội ngũ giảng viên, viên chức trong trường đại học cống hiến trí tuệ, tâm huyết cho sự nghiệp “trồng người”, là nền tảng vững chắc để giáo dục Việt Nam phát triển theo hướng “chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế”.

Sứ mệnh của trí thức đại học là phát triển toàn diện con người bằng khoa học và văn hóa; và điều kiện của phát triển là tự do nghiên cứu, sáng tạo và giảng dạy. Giáo sư Ngô Bảo Châu (người đã từng đoạt giải Fields năm 2010), với trải nghiệm sâu sắc của mình trong quá trình sinh sống, học tập, nghiên cứu và giảng dạy ở Pháp và Mỹ đã hiểu ra rằng:

Môi trường khoa học lành mạnh là điều kiện tiên quyết cho sự trưởng thành của các nhà khoa học trẻ. Môi trường khoa học lành mạnh chính là nơi học thuật và đạo đức trong học thuật luôn được xếp vị trí đầu tiên cùng với sự bình đẳng giữa các nhà khoa học không phân biệt già trẻ, cũng như sự tự do tuyệt đối trong nghiên cứu khoa học [26, tr. 474].

Các tác giả James M. Banner, Jr. & Harold C. Cannon cũng nhận định trong khi chuyên môn sư phạm là điều cần thiết thì nói cho cùng dạy học vẫn là một công việc đầy sáng tạo: nó làm mới lại những kiến thức hiện có bằng những nỗ lực không mệt mỏi của trí tuệ và tâm hồn người thầy giáo. Đó là việc sáng tạo ra cái mới chỉ từ những thành phần đã có được sắp xếp với nhau một cách nghệ thuật. Và giống như mọi nghệ thuật, nó được tạo nên bởi lòng tin và sự kỳ vọng rằng các nỗ lực của chúng ta trong việc mở mang tri thức cho những người khác sẽ bằng nhiều cách nào đó “đến được” với họ [68]. Tại mục VIII văn kiện “Khuyến nghị của UNESCO về vị thế của nhà giáo” cũng khẳng định:

Nghề giảng dạy nên có tự do dạy học trong việc thực hiện nhiệm vụ nghề nghiệp. Bởi vì giáo viên có đủ tiêu chuẩn đặc biệt để đánh giá phương pháp và hỗ trợ giảng dạy phù hợp với học sinh của mình, nên trao cho họ những vai trò quan trọng về lựa chọn và chấp nhận tài liệu giảng dạy, sự lựa chọn sách giáo khoa và áp dụng các phương pháp giảng dạy, trong khuôn khổ của chương trình đã được tán thành và với sự hỗ trợ của các nhà chức trách về giáo dục.

Do đó, tự do học thuật là một điều kiện thiết yếu để nâng cao chất lượng của đội ngũ viên chức, để xây dựng và phát triển những trường đại học chất lượng cao; và việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học cần phải bảo đảm.

Ngoài ra, thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học cần bảo đảm tốt chính sách, chế độ đãi ngộ đối với giảng viên, giáo sư, phó giáo sư. Bởi giáo sư, phó giáo sư là chức danh khoa học cao nhất của nhà giáo; họ có vai trò và vị trí rất đặc biệt: là lực lượng chủ chốt quan trọng trong công tác đào tạo đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ (các trí thức) có trình độ cao. Họ không chỉ là nhà giáo giàu kinh nghiệm về giảng dạy và đào tạo, có uy tín về chuyên môn và phẩm chất đạo đức, có nhiều thế hệ học trò mà còn là các nhà khoa học có trình độ cao, có nhiều công trình nghiên cứu đóng góp cho công cuộc phát triển kinh tế - xã hội, cho việc hoạch định các đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Chính phủ, là những nhà quản lý: một bộ môn, một khoa, một viện nghiên cứu, một trường đại học...

#### ***4.1.5. Thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học cần tính đến đặc thù của môi trường giáo dục đại học***

Tính chất đặc trưng của hệ thống giáo dục đại học ở Việt Nam là tính tập trung. Nghĩa là, hệ thống giáo dục đại học được quản lý trực tiếp bởi Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ hoặc một bộ thuộc Chính phủ (Bộ Giáo dục và Đào tạo). Các cơ quan nhà nước này trực tiếp đưa ra những phương hướng chỉ đạo, những quy định pháp luật điều chỉnh các trường đại học. Khác với đặc trưng của hệ thống giáo dục đại học Hoa Kỳ ngày nay là tính phi tập trung: không có một bộ hoặc cơ quan trung ương nào của Chính phủ Liên bang quản lý trực tiếp, đưa ra những chính sách, phương hướng chỉ đạo hoặc các quy định cứng nhắc áp đặt từ trên xuống. Do đó, thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học cần tính đến yếu tố đặc thù này của môi trường giáo dục đại học.

Bên cạnh đó, một nguyên lý quan trọng khác của môi trường giáo dục đại học là sự thống nhất chặt chẽ giữa giảng dạy và nghiên cứu. Trong những năm qua, do nhiều nguyên nhân khác nhau, hệ thống giáo dục đại học ở nước ta vẫn tách rời các trường đại học với hệ thống các viện nghiên cứu quan trọng, làm giảm sút vai trò cũng như chất lượng, hiệu quả của hoạt động chuyên môn của các trường đại học. Vì vậy, trong quá trình áp dụng các quy định pháp luật về viên chức trong trường đại học vào thực tiễn không thể không xem xét đến tính chất đặc trưng này.

Đặc trưng thứ ba của môi trường giáo dục đại học là “quyền tự chủ” và “trách nhiệm xã hội” của các trường đại học - cái lõi của vấn đề quản trị giáo dục đại học và “quyền tự do học thuật”. Do đó, thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ở Việt Nam nhằm xây dựng được những trường đại học “đẳng cấp thế giới”, phải hết sức coi trọng và bảo đảm thực hiện được những yếu tố đặc thù đó của môi trường giáo dục đại học.

### **4.2. Giải pháp bảo đảm thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ở Việt Nam hiện nay**

#### ***4.2.1. Hoàn thiện pháp luật về viên chức trong trường đại học***

*4.2.1.1. rà soát và thống nhất các quy định pháp luật về viên chức trong trường đại học cả công lập và ngoài công lập*

Hệ thống pháp luật nói chung, pháp luật về viên chức trong trường đại học



nói riêng được hình thành và phát triển từng bước phù hợp với tình hình và đặc điểm của mỗi thời kỳ cụ thể. Khi những điều kiện kinh tế xã hội đã thay đổi thì pháp luật cũng phải có những thay đổi tương ứng. Một hệ thống pháp luật hay một văn bản pháp luật có thể ở một thời điểm nhất định là phù hợp và phát huy tác dụng tốt trong đời sống xã hội, nhưng sau một thời gian có thể sẽ lỗi thời, lạc hậu. Vì vậy, cần thiết phải có sự rà soát để phát hiện những sự lạc hậu, lỗi thời đó để sửa đổi, bổ sung, hủy bỏ hoặc thay thế mới. Công tác này phải được coi là một công tác quan trọng, cần được thực hiện thường xuyên.

Như chương 3 đã phân tích về thực trạng của hệ thống pháp luật về viên chức nói chung, về viên chức trong trường đại học nói riêng của nước ta, hệ thống các quy định pháp luật về viên chức trong trường đại học của nước ta tuy đã đạt được những kết quả nhất định, song vẫn còn những hạn chế, bất cập, những mâu thuẫn, chồng chéo. Trong khi đó, công tác rà soát các văn bản pháp luật về viên chức trong trường đại học chưa được coi trọng, một phần do thiếu sự quan tâm, chỉ đạo của các cơ quan nhà nước, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền, thiếu sự kiên quyết và các biện pháp đồng bộ, một phần do đội ngũ cán bộ thực hiện công tác này chưa được tăng cường, vừa yếu về chuyên môn, nghiệp vụ, kinh nghiệm thực tiễn, vừa thiếu về số lượng. Vì vậy, còn có những văn bản pháp luật chứa đựng những mâu thuẫn, chồng chéo, những bất cập khác nhưng chưa được sửa đổi, bổ sung hoặc thay thế mới một cách kịp thời.

Ngoài ra, ngay chính trong các quy phạm pháp luật, đã có sự phân biệt trong việc điều chỉnh giữa viên chức trong trường đại học công lập với những đối tượng có vị trí, chức năng, nhiệm vụ tương tự trong các trường đại học tư thục. Những giảng viên, người làm công tác quản lý trong trường đại học công lập, có ký kết hợp đồng làm việc, được coi là “viên chức” và do Luật Viên chức điều chỉnh. Những đối tượng lao động tương tự như vậy trong trường đại học tư thục lại không thuộc phạm vi điều chỉnh của Luật Viên chức. Tuy nhiên, cả hai đối tượng này trong trường đại học công lập và tư thục đều thuộc phạm vi điều chỉnh của Luật Giáo dục, Luật Dạy nghề, Luật Giáo dục đại học...

Xuất phát từ thực trạng đó, cần tiến hành rà soát một cách nghiêm túc để xây

dụng, thống nhất toàn bộ các quy phạm pháp luật về viên chức trong trường đại học cả công lập và tư thục.

Mặt khác, các quan hệ xã hội về viên chức luôn luôn vận động và biến đổi không ngừng. Luật pháp luôn phải bám sát sự vận động của nó để điều chỉnh đúng lúc, kịp thời các thay đổi xảy ra. Vì thế, để điều chỉnh một vấn đề, nhà làm luật không chỉ ban hành một văn bản quy phạm pháp luật trong một lần, mà còn phải sửa đổi, bổ sung pháp luật cho phù hợp với tình hình mới. Thực tế này dẫn đến thực trạng là có nhiều văn bản pháp luật quy định về cùng một vấn đề, văn bản sau sửa đổi, bổ sung văn bản trước tạo thành hệ thống văn bản nhiều tầng, nhiều lớp.

Vì vậy, trước tiên, cần được xác định rõ việc rà soát, hệ thống hóa thường xuyên các văn bản pháp luật về viên chức trong trường đại học là một trong những phương thức hoạt động quan trọng để tạo ra khả năng xây dựng một hệ thống pháp luật về viên chức hoàn thiện, tạo cơ sở cho việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học đạt hiệu quả như mong đợi. Hoạt động này phải được coi là một yêu cầu bắt buộc trong quản lý nhà nước, nhằm phát hiện những “lỗ hổng”, “kẽ hở” của hệ thống thể chế, những vấn đề còn “bỏ trống” chưa được pháp luật điều chỉnh, để đưa ra các biện pháp “lấp đầy”, đề xuất những ý tưởng sáng tạo pháp luật, ban hành văn bản mới đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước. Rà soát, hệ thống hóa có tác dụng tạo ra cơ sở pháp lý cho sự đổi mới về chất của một số văn bản, tạo ra sự thống nhất, hài hòa giữa văn bản sẽ được ban hành với hệ thống pháp luật hiện hành.

Đối với các trường đại học: các trường đại học cần rà soát văn bản quy phạm pháp luật hiện hành về cán bộ, công chức, viên chức thuộc thẩm quyền, thống kê những văn bản cần sửa đổi, bổ sung, thay thế hoặc bãi bỏ để phù hợp với pháp luật về viên chức nói chung, về Luật Viên chức nói riêng và các văn bản hướng dẫn thi hành. Ví dụ như các quy định trong chuyển đổi giữa viên chức và cán bộ, công chức (Điều 58); quy định chuyển tiếp đối với viên chức tuyển dụng trước ngày 01/7/2003 và từ ngày 01/7/2003 đến khi Luật Viên chức có hiệu lực (Điều 59) của Luật Viên chức năm 2011.

Về biện pháp tổ chức: Cần giao trách nhiệm chỉ đạo, theo dõi công tác rà soát và hệ thống hóa pháp luật về viên chức trong trường đại học cho một cơ quan

xác định, có đủ thẩm quyền và có đủ đội ngũ cán bộ, có phương tiện kỹ thuật hiện đại, phù hợp để thực hiện. Đồng thời, cần xây dựng cơ chế thẩm định và xử lý các kết quả rà soát, hệ thống hóa các văn bản pháp luật về viên chức, để bảo đảm cho việc giải quyết nhanh chóng các vấn đề như quyết định bãi bỏ, bổ sung hoặc thay mới các văn bản, các quy phạm pháp luật.

*4.2.1.2. Hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật mang tính chuyên biệt về viên chức trong trường đại học*

*\*/Tiếp tục xây dựng và ban hành những văn bản quy phạm pháp luật quy định chi tiết và hướng dẫn những nội dung quan trọng của Luật Viên chức. Cụ thể:*

- Hoàn thiện các quy định của pháp luật về trách nhiệm, quyền hạn của Hiệu trưởng trường đại học trong thực hiện pháp luật về viên chức;

- Quy định chi tiết và hướng dẫn xác định vị trí việc làm trong trường đại học. Qua đó, tạo cơ sở và nền móng quan trọng để đổi mới cơ chế quản lý viên chức trong trường đại học, thay thế cho quản lý viên chức theo chỉ tiêu biên chế;

Với quan điểm xây dựng nhà nước pháp quyền, bảo đảm, phát huy tính chủ động, sáng tạo, trách nhiệm của trường đại học công lập, quyền tự chủ, tự quyết của trường đại học trong xây dựng đội ngũ viên chức chuyên môn của mình, cần phải:

*Một là*, phân tích, đánh giá tìm ra những mâu thuẫn giữa Luật Viên chức và Luật Giáo dục đại học và các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan nhằm tạo nên sự thống nhất của những luật này làm cơ sở pháp lý cho việc điều chỉnh các quan hệ trong trường đại học;

*Hai là*, việc hoàn thiện các quy định của pháp luật về đội ngũ giảng viên cần đi theo hướng điều chỉnh chuyên biệt với những đặc thù nghề nghiệp của đối tượng giảng viên, không đồng nhất giảng viên với các viên chức hành chính trong trường đại học, có nghĩa, không lấy các chức danh viên chức hành chính, hay chức danh, ngạch, bậc công chức để quyết định chức danh giảng viên như hiện nay.

- Khi ban hành những văn bản quy phạm pháp luật về các chức danh giảng viên cần tính đến đặc thù của đối tượng và có những chính sách, chế độ phù hợp với từng chức danh giảng viên, bên cạnh việc quy định trách nhiệm, bổn phận của từng chức danh. Bởi vì:

Chỉ khi nào một xã hội có can đảm đặt lên vai người thầy một sứ mạng rất trọng đại, và làm hết trách nhiệm của mình để tạo điều kiện đầy đủ cho người thầy thực hiện sứ mạng đó thì khi ấy xã hội mới không còn phải lo lắng nhiều đến tương lai. Còn trái lại, kỳ vọng quá thấp ở người thầy, hoặc chỉ biết đòi hỏi mà không chăm lo một cách có trách nhiệm để cho thầy có đủ điều kiện vật chất và tinh thần làm trọn sứ mạng cao cả của mình, thì chưa biết các thế hệ đời sau sẽ nghĩ gì về thế hệ hôm nay [110].

- Quy định chế độ báo cáo thống kê và quản lý hồ sơ viên chức; xây dựng, phát triển và vận hành cơ sở dữ liệu quốc gia về viên chức.v.v. Đây là quy định cần thiết, có ý nghĩa quan trọng, bởi nó cung cấp những thông tin liên quan đến tình hình biến động của đội ngũ viên chức trong cả nước, giúp cơ quan lập pháp kịp thời có những điều chỉnh hoặc yêu cầu các cơ quan hữu quan có sự điều chỉnh các quy định về chế độ, chính sách và biện pháp phát triển đội ngũ viên chức trong trường đại học nói riêng, trong cả nước nói chung, góp phần nâng cao chất lượng phục vụ nhân dân của các đơn vị sự nghiệp công lập. Trong giai đoạn chuyển giao giữa cơ chế quản lý viên chức theo Pháp lệnh cán bộ, công chức với cơ chế quản lý viên chức theo Luật Viên chức, khả năng xảy ra những thiếu sót, vướng mắc trong việc áp dụng pháp luật là điều hoàn toàn có thể xảy ra và phạm vi tác động, ảnh hưởng tiêu cực của những thiếu sót này (nếu có) là rất rộng bởi vì số lượng các đơn vị sự nghiệp công lập cũng như số lượng viên chức trong các đơn vị sự nghiệp này là rất lớn. Vì vậy, việc quy định chế độ báo cáo thống kê và quản lý hồ sơ viên chức, xây dựng, phát triển và vận hành cơ sở dữ liệu quốc gia về viên chức cũng là một giải pháp phòng ngừa và hạn chế những tác động tiêu cực này.

\*/ Hoàn thiện quy định về “Hợp đồng làm việc” của viên chức để khắc phục những bất cập của Luật Viên chức 2010 về Hợp đồng làm việc áp dụng cho viên chức nói chung, viên chức trong trường đại học nói riêng, nhằm có cái nhìn thấu đáo về vị trí xã hội cũng như tính chất công việc của viên chức trong trường đại học, hướng đến xây dựng một hệ thống các trường đại học năng động, phù hợp với xu hướng xã hội hóa các dịch vụ công, cung cấp một cách tốt nhất dịch vụ xã hội cho người dân.

Hiện nay, chưa có sự phân biệt rõ ràng, hợp lý giữa HDLV của viên chức

(theo quy định của Luật Viên chức) với hợp đồng lao động (theo quy định của Bộ luật Lao động). Nhìn chung, HĐLV không khác nhiều so với hợp đồng lao động, thậm chí, một số nội dung liên quan đến HĐLV rất quan trọng và cần một sự khác biệt để thể hiện đặc trưng nghề nghiệp của viên chức cũng không được Luật quy định trực tiếp mà dẫn chiếu quy định của Bộ luật lao động để điều chỉnh (Ví dụ: Khoản 3, Điều 28, Điều 30 Luật Viên chức).

Bên cạnh đó, Luật Viên chức cũng quy định việc ký kết hợp đồng lao động trong một số trường hợp nhất định (chẳng hạn, ký hợp đồng theo vụ việc với viên chức đã nghỉ hưu - Điều 46). Vì vậy, trong trường đại học công lập có thể có hai loại hợp đồng về cơ bản là như nhau nhưng lại được gọi với tên gọi khác nhau là HĐLV và hợp đồng lao động. Do đó, cần có những quy định để làm rõ hơn, hợp lý hơn về tính chất, đặc điểm của HĐLV.

Về các loại HĐLV: Theo quy định của Luật Viên chức, có hai loại HĐLV: HĐLV xác định thời hạn và không xác định thời hạn (Điều 25 Luật Viên chức).

Luật Viên chức quy định, người trúng tuyển viên chức phải thực hiện chế độ tập sự (từ 03 tháng đến 12 tháng) (Khoản 2 Điều 27 Luật Viên chức) và ký kết HĐLV xác định thời hạn (từ đủ 12 tháng đến 36 tháng) (Khoản 1 Điều 25 Luật Viên chức). Thời gian tập sự này phải được quy định trong HĐLV xác định thời hạn. HĐLV không xác định thời hạn được áp dụng đối với trường hợp đã thực hiện xong hợp đồng làm việc xác định thời hạn (Khoản 2 Điều 25 Luật Viên chức).

Như vậy, trong trường hợp người trúng tuyển viên chức theo quy định chỉ tập sự từ 3 đến 9 tháng thì HĐLV áp dụng phải là HĐLV có xác định thời hạn và thời hạn hợp đồng ít nhất là 12 tháng. Tuy nhiên, nếu sau khi trúng tuyển, viên chức thực hiện tập sự không hoàn thành nhiệm vụ thì Luật chưa quy định về cách giải quyết đối với trường hợp này. Bởi theo quy định tại Điều 29 Luật Viên chức quy định về các trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLV không có quy định trường hợp nào áp dụng cho người tập sự không hoàn thành nhiệm vụ.

Khoản 2 Điều 23 và Khoản 1 Điều 24 Nghị định 29 quy định: Nếu người tập sự không đạt yêu cầu sau thời gian tập sự thì “người tập sự bị chấm dứt Hợp đồng làm việc” (theo quy định tại Khoản 1 Điều 24 Nghị định này). Song muốn chấm dứt

HĐLV trong trường hợp này, người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập không thể đơn phương chấm dứt HĐLV với viên chức, vì Luật không quy định đây là trường hợp được đơn phương chấm dứt HĐLV (chưa kể đến hiệu lực pháp luật của văn bản là Nghị định không thể cao hơn Luật, và không thể trái Luật được). Như vậy, trong trường hợp này, đơn vị sự nghiệp công lập vẫn phải tiếp tục thực hiện HĐLV có thời hạn 12 tháng đó với người trúng tuyển viên chức, và chờ cho hết thời hạn HĐLV mới có thể chấm dứt HĐLV được; trong khi mục đích, yêu cầu và nhiệm vụ đặt ra đối với người trúng tuyển viên chức đang trong thời gian tập sự không đạt được. Điều này chưa thực sự hợp lý.

Việc quy định có hai loại HĐLV (xác định thời hạn và không xác định thời hạn) của Luật Viên chức chưa bao quát được những trường hợp phát sinh trong thực tế như đã phân tích nêu trên. Do đó, nên quy định mở rộng thêm loại HĐLV đối với viên chức như HĐLV lần đầu (loại HĐLV trước đây đã được ghi nhận trong Nghị định 116) nhằm điều chỉnh trường hợp phát sinh đó, vừa thể hiện tính kế thừa các quy định pháp luật phù hợp thực tiễn, vừa đảm bảo tính toàn diện, hiệu quả của các quy định pháp luật mới.

Về việc ký kết hợp đồng theo vụ việc với viên chức đã nghỉ hưu: Khoản 3 Điều 46 Luật Viên chức quy định: Đơn vị sự nghiệp công lập có thể ký hợp đồng vụ, việc với người hưởng chế độ hưu trí nếu đơn vị có nhu cầu và người hưởng chế độ hưu trí có nguyện vọng; trong thời gian hợp đồng, ngoài khoản thù lao theo hợp đồng, người đó được hưởng một số chế độ, chính sách cụ thể về cơ chế quản lý bảo đảm điều kiện cho hoạt động chuyên môn do Chính phủ quy định.

Viên chức là đối tượng có hoạt động chuyên môn đặc thù, khác với cán bộ, công chức chủ yếu thực hiện các hoạt động mang tính quyền lực nhà nước. Vì vậy, viên chức là đối tượng cần được kéo dài tuổi nghỉ hưu, kéo dài thời gian làm việc, vừa tránh lãng phí về trí tuệ, năng lực của viên chức có kinh nghiệm, chuyên môn, thâm niên công tác, đặc biệt trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo và nghiên cứu khoa học; đồng thời tạo tâm lý ổn định, yên tâm công tác, tiếp tục cống hiến của đội ngũ chuyên gia, các nhà khoa học có trình độ cao. Quy định tại Khoản 3 Điều 46 về việc ký hợp đồng theo vụ việc với viên chức đã nghỉ hưu có lẽ không đảm bảo được tính ổn định, yên tâm công tác, tính chính thức của công việc đối với viên chức.

Mặt khác, để đảm bảo sự công bằng, bình đẳng giữa các bên tham gia ký kết hợp đồng cũng như bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của viên chức, pháp luật nên quy định viên chức làm việc theo hợp đồng xác định thời hạn cũng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng một cách không hạn chế giống như viên chức làm việc theo hợp đồng không xác định thời hạn.

\*/ Hoàn thiện các quy định pháp luật về thực hiện tuyển dụng không qua thi tuyển đối với viên chức trong trường đại học

Theo điểm a, khoản 1, Điều 14 Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12/4/2012 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức thì căn cứ yêu cầu của trường đại học và điều kiện đăng ký dự tuyển, Hiệu trưởng có thẩm quyền tuyển dụng viên chức có quyền quyết định xét tuyển đặc cách đối với “người có kinh nghiệm công tác trong ngành, lĩnh vực cần tuyển dụng từ 03 năm trở lên, đáp ứng được ngay yêu cầu của vị trí việc làm cần tuyển dụng”

Tuy nhiên, theo quy định tại Nghị định số 158/2007/NĐ-CP ngày 27/10/2007 của Chính phủ quy định danh mục các vị trí công tác và thời hạn định kỳ chuyển đổi vị trí công tác đối với cán bộ, công chức, viên chức (đã được sửa đổi, bổ sung) thì “thời hạn chuyển đổi vị trí công tác là 03 năm (đủ 36 tháng) đối với cán bộ, công chức, viên chức chuyên môn, nghiệp vụ có liên quan đến việc quản lý ngân sách, tài sản của Nhà nước, trực tiếp tiếp xúc và giải quyết công việc của cơ quan, tổ chức, đơn vị, cá nhân”; trong đó, vị trí công tác phải thực hiện định kỳ chuyển đổi có viên chức thực hiện công tác tuyển dụng, đào tạo, thi tuyển, thi nâng ngạch công chức, viên chức; công tác nhân sự và quản lý nhân lực. Như vậy, một viên chức trong trường đại học đã làm một công việc đủ 03 năm (đối với các vị trí thuộc danh mục phải chuyển đổi vị trí công tác) không thể có cơ hội để được tham gia xét tuyển đặc cách theo quy định tại điểm a, khoản 1, Điều 14 Nghị định số 29/2012/NĐ-CP vì đã phải chuyển đổi vị trí công tác khác và như thế sẽ không đảm bảo yêu cầu về “kinh nghiệm” trong ngành, lĩnh vực cần tuyển dụng.

Việc quy định tại các văn bản như trên chưa hợp lý, hạn chế trong quá trình áp dụng đối với một số viên chức trong trường đại học, hạn chế quyền lợi chính đáng của họ. Do đó, cần nghiên cứu sửa đổi, bổ sung các quy định có liên quan theo

hướng “mở” đối với các viên chức phải thực hiện chuyển đổi vị trí công tác. Theo đó, nên quy định “cộng dồn” và “bảo lưu” thời gian mà trước đây viên chức đã thực hiện nhiệm vụ tại các vị trí trước khi thực hiện việc chuyển đổi vị trí công tác để làm cơ sở cho việc xem xét tuyển dụng không qua thi tuyển đối với họ nhằm đảm bảo quyền lợi và sự công bằng trong việc xét tuyển dụng giữa các trường hợp có liên quan. Ngoài ra, nên quy định việc xem xét tuyển dụng không qua thi tuyển đối với viên chức chỉ áp dụng đối với trường hợp vì lý do đặc biệt mà các ngành, địa phương chưa tổ chức thi tuyển trong thời gian từ 03 năm trở lên, như vậy mới tránh được những hạn chế, tiêu cực không đáng có trong việc tuyển dụng viên chức.

\*/ Hoàn thiện các quy định pháp luật về tổ chức và hoạt động thanh tra giáo dục đại học

Công tác thanh tra, kiểm tra là một biện pháp quan trọng để bảo đảm trật tự, kỷ cương đối với việc quản lý viên chức trong trường đại học. Pháp luật về viên chức hiện hành ở nước ta quy định: cơ quan có thẩm quyền quản lý trường đại học công lập có thẩm quyền thanh tra, kiểm tra việc tuyển dụng, sử dụng, quản lý viên chức tại cơ sở giáo dục đại học được giao quản lý; Bộ Nội vụ thanh tra việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức trong trường đại học theo quy định, thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định của pháp luật về viên chức; Các bộ, cơ quan ngang bộ thanh tra việc thực hiện hoạt động nghề nghiệp của viên chức trong trường đại học thuộc ngành, lĩnh vực được giao quản lý.

Như vậy, các quy định pháp luật về thanh tra, kiểm tra đối với viên chức trong trường đại học còn hết sức chung chung, mang tính chất quy định “khung”. Trên thực tế hiện nay, các cơ quan thanh tra nhà nước tiến hành thanh tra việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức trong trường đại học dưới hai hình thức: thanh tra theo chương trình, kế hoạch và thanh tra đột xuất; còn công tác kiểm tra việc thực hiện chính sách, chiến lược, quy hoạch, kế hoạch của các cơ sở giáo dục đại học chưa được chú trọng đúng mức. Ngoài ra, cơ quan thanh tra nhà nước các cấp có thẩm quyền tổ chức kiểm tra việc thực hiện kết luận các cuộc thanh tra theo chương trình, kế hoạch và thanh tra đột xuất.

Do đó, trong lĩnh vực giáo dục nói chung, giáo dục đại học nói riêng, cần có những quy định pháp luật cụ thể, đặc thù đối với công tác thanh tra, kiểm tra các



vấn đề liên quan tới viên chức. Cần nghiên cứu để tiếp tục cải cách thủ tục trong thanh tra giáo dục và đào tạo, nâng cao phẩm chất, năng lực của người thực hiện nhiệm vụ thanh tra giáo dục và đào tạo, đề cao đạo đức và tác phong làm việc của các cán bộ thanh tra, đặc biệt là khi đi tiến hành thanh tra tại cơ sở và khi tiếp xúc trực tiếp với viên chức, với công dân. Thực hiện phòng ngừa các hiện tượng tiêu cực trong quá trình thực hiện các hoạt động thanh tra, xây dựng cơ chế thẩm định các báo cáo kết quả thanh tra giáo dục đại học trước khi người ra quyết định thanh tra ký kết luận thanh tra.

*\*/ Hoàn thiện các quy định pháp luật về vấn đề đền bù chi phí đào tạo đối với viên chức nói chung, viên chức trong trường đại học nói riêng*

*Thứ nhất*, cần quy định thống nhất các trường hợp viên chức phải đền bù chi phí đào tạo mà không cần phân biệt viên chức được đơn vị sự nghiệp công lập hay cơ quan nhà nước có thẩm quyền cử đi đào tạo, không phân biệt chi phí đào tạo đó từ ngân sách nhà nước hay từ nguồn kinh phí của đơn vị sự nghiệp công lập, không phân biệt địa điểm đào tạo là trong nước hay nước ngoài. Bởi xuất phát từ những lý do căn bản là: viên chức được cử đi đào tạo nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp bằng nguồn kinh phí không phải do viên chức bỏ ra, mà do ngân sách nhà nước hoặc do nguồn kinh phí của đơn vị sự nghiệp công lập (nguồn kinh phí có một phần hoặc toàn bộ từ ngân sách nhà nước) chi trả. Mặt khác, việc đào tạo này một phần nhằm phục vụ cho nhu cầu của đơn vị sử dụng viên chức, của cơ quan nhà nước, nhưng một phần, cũng tạo ra rất nhiều cơ hội tốt cho công việc, thu nhập cũng như sự nghiệp, tương lai, vị trí xã hội của viên chức.

Nghĩa là, viên chức được hưởng rất nhiều lợi ích về vật chất và tinh thần từ chính việc được cử đi đào tạo này và viên chức cũng mong muốn, tự nguyện tham gia và tự nguyện cam kết về thời gian phục vụ sau khi hoàn thành khóa đào tạo. Do đó, tiêu chí để quy định việc phải đền bù chi phí đào tạo của viên chức cần xác định chính là việc “phá vỡ” những cam kết về thời gian phục vụ của viên chức sau khi hoàn thành khóa đào tạo; hay nói cách khác là, mục đích phục vụ cho đơn vị, cho nền “dịch vụ công”, cho nhu cầu, lợi ích của nhân dân, của xã hội không đạt được. Và vấn đề tiếp theo cần quy định khác nhau chỉ là: nơi nhận chi phí đền bù đó là

ngân sách nhà nước (đối với trường hợp đào tạo bằng ngân sách nhà nước) hoặc đơn vị sự nghiệp công lập (đối với trường hợp đào tạo bằng kinh phí của đơn vị sự nghiệp công lập).

*Thứ hai*, quy định thống nhất về thời gian cam kết phục vụ của viên chức sau khi hoàn thành chương trình đào tạo: gấp 03 (ba) lần thời gian đào tạo. Vì mức thời gian này là phù hợp với thực tế hiện nay ở Việt Nam. Đồng thời, điều này sẽ tạo ra sự thống nhất giữa văn bản pháp luật quy định chuyên biệt đối với đền bù chi phí đào tạo của viên chức và văn bản pháp luật chung quy định về bồi hoàn học bổng và chi phí đào tạo của những người được cử đi đào tạo nói chung.

*Thứ ba*, các trường đại học tự thực có thể tham khảo, vận dụng các quy định của pháp luật về đền bù chi phí đào tạo của viên chức để xây dựng Quy chế, quy định về đền bù chi phí đào tạo áp dụng đối với giảng viên, người lao động, nhân viên phù hợp với đặc điểm, quy mô của đơn vị mình.

Ngoài ra, nhằm bảo đảm tốt hơn việc thực hiện trách nhiệm đền bù chi phí đào tạo của viên chức, ngoài các chế tài pháp lý nêu trên, cần xây dựng cho các đơn vị sự nghiệp công lập nói chung, các trường đại học nói riêng, một cơ sở dữ liệu quốc gia đầy đủ, chính xác về viên chức, thuận tiện cho việc tra cứu, sử dụng. Đây chính là cơ sở quan trọng, thiết thực, giúp cho các cơ quan nhà nước, các trường đại học nắm bắt kịp thời các thông tin về đơn vị làm việc, công việc, vị trí công tác, các quyền, nghĩa vụ pháp lý của viên chức cũng như các tranh chấp liên quan trong trường hợp viên chức vi phạm các quy định về đền bù chi phí đào tạo. Điều đó góp phần giúp các đơn vị sử dụng viên chức trong quá khứ, hiện tại và tương lai có thể liên kết, hỗ trợ, phối hợp chặt chẽ hơn với nhau trong quá trình giải quyết hiệu quả vấn đề đền bù chi phí đào tạo của viên chức.

#### ***4.2.2. Điều chỉnh thống nhất pháp luật về viên chức giữa trường đại học công lập và tự thực***

Như đã phân tích ở trên, hiện nay, viên chức trong trường đại học công lập và ngoài công lập ở Việt Nam đều được điều chỉnh chung bởi pháp luật liên quan tới giáo dục, đào tạo (Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học, Luật Dạy nghề và các văn bản hướng dẫn thi hành luật), bởi pháp luật liên quan khác (Luật Lao động,

Luật Tài chính, Luật Dân sự và các văn bản hướng dẫn thi hành luật). Tuy nhiên, viên chức trong trường đại học công lập được coi là đối tượng điều chỉnh của Luật Viên chức và các văn bản hướng dẫn thi hành Luật Viên chức, nhưng những người làm cùng công việc, vị trí, chuyên môn như vậy trong trường đại học ngoài công lập lại không thuộc phạm vi điều chỉnh của Luật này.

Điều đó xuất phát từ lý do chính là: hoạt động của trường đại học công lập về cơ bản đều dựa trên nguồn tài sản, ngân sách Nhà nước, có mục tiêu, nhiệm vụ cơ bản, quan trọng nhất là phục vụ nhân dân, vì lợi ích của cộng đồng; người sử dụng viên chức trong trường đại học công lập là Nhà nước; trong khi đó, trường đại học ngoài công lập được tổ chức và hoạt động theo các loại hình doanh nghiệp, ngoài mục tiêu phục vụ còn có mục tiêu vì lợi nhuận; người sử dụng lao động trong trường đại học ngoài công lập chủ yếu là tư nhân và cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ và quản lý giữa các trường cũng khác nhau và khác với trường đại học công lập.

Tuy nhiên, từ nghiên cứu lý luận và thực tế thực hiện pháp luật viên chức trong trường đại học ở Việt Nam, cần nhận thấy: không nên phân biệt pháp luật điều chỉnh đối với đội ngũ lao động của trường đại học công lập với đội ngũ lao động của trường đại học ngoài công lập. Sự điều chỉnh thống nhất pháp luật về viên chức giữa trường đại học công lập và ngoài công lập đang phải được đặt ra như một đòi hỏi tất yếu, khách quan. Điều đó xuất phát từ những lý do sau:

*Thứ nhất*, sự phát triển dịch vụ công và xu hướng xã hội hóa các dịch vụ công, trong đó có dịch vụ giáo dục, là một tất yếu về kinh tế và chính trị khi Việt Nam đã chuyển sang nền kinh tế thị trường mang bản chất Nhà nước pháp quyền XHCN. Mức độ phát triển, mức độ xã hội hóa dịch vụ công phản ánh mức độ phát triển tính chất xã hội của kinh tế thị trường, tính chất nhân dân của Nhà nước pháp quyền.

Nhu cầu phát triển, xu hướng xã hội hóa dịch vụ công trong giáo dục đại học, công cuộc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học đòi hỏi Nhà nước phải phối hợp với các cá nhân, tổ chức xã hội cùng thực hiện cung ứng dịch vụ công trên cơ sở pháp luật nhằm cải thiện chất lượng cung ứng dịch vụ công; tạo ra và duy trì sự cạnh tranh giữa các tổ chức cung ứng dịch vụ. Để làm được điều đó, Nhà nước không đơn thuần là điều tiết mà còn phải tạo môi trường pháp lý thuận lợi, khuyến

khích và tạo động lực thị trường. Nghĩa là, Nhà nước cần có một hành lang pháp lý chung, bình đẳng cho các trường đại học, không kể công lập hay ngoài công lập.

*Thứ hai*, trong xu hướng xã hội hóa các dịch vụ công, các trường đại học ngoài công lập ngày càng phát triển nhanh về số lượng và chất lượng, mang lại một diện mạo mới cho sự phát triển của hệ thống giáo dục đại học của nước ta. Không chỉ đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ cho mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước và hội nhập quốc tế, kiến tạo tri thức mới tạo động lực thay đổi và tiến bộ xã hội, các trường đại học ngoài công lập còn thu hút sự tham gia của toàn xã hội đóng góp các nguồn lực cho phát triển giáo dục đại học, làm giảm tải áp lực kinh tế cho Nhà nước, góp phần mở rộng cơ hội tiếp cận giáo dục đại học, đáp ứng nhu cầu học tập ở trình độ cao của các nhóm dân cư, tạo mô hình mới về quản trị đại học. Với vai trò và vị trí quan trọng đó, các loại hình trường ngoài công lập cần nhận được sự quan tâm một cách công bằng, định hướng phát triển lành mạnh của Nhà nước, sự điều chỉnh của pháp luật về viên chức để bảo đảm dân chủ, tạo ra một “sân chơi chung” trong lĩnh vực giáo dục đại học, phát huy nhân tố con người, tạo mọi nguồn lực để sáng tạo và phát triển mạnh mẽ hơn.

*Thứ ba*, xuất phát từ các yếu tố đặc thù “nghề nghiệp” của nhà giáo - bộ phận chiếm đa số đội ngũ viên chức trong trường đại học ở Việt Nam hiện nay, chúng ta nhận thấy rất rõ rằng: Viên chức làm việc trong trường đại học công lập và ngoài lập đều có địa vị pháp lý như nhau, làm việc trong cùng một lĩnh vực với yêu cầu về chuyên môn, nghiệp vụ, tôn chỉ, đạo đức nghề nghiệp và có danh hiệu nghề nghiệp tương tự nhau. Những đặc trưng nghề nghiệp của viên chức trong trường đại học cần được quan tâm, phân tích kỹ để lựa chọn, quy định về địa vị pháp lý, về sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ, quản lý nhà giáo trong quá trình hoàn thiện và thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học công lập và cả ngoài công lập.

*Thứ tư*, sứ mệnh cao cả của các trường đại học công lập hay ngoài công lập ở các nước đều không khác nhau, đó là: đào tạo đội ngũ lao động đáp ứng yêu cầu của đất nước, của nhân loại; sự tự chủ về nội dung chương trình, phương pháp đào tạo, về tuyển sinh, về tổ chức, tài chính, quản lý, điều hành của các trường đại học công và tư, các khác biệt trong đánh giá của xã hội và thái độ đối xử của nhà nước giữa hai loại hình trường này ngày càng bị xóa mờ dần.

Xuất phát từ những lý do căn bản đó, trong tương lai cần có sự điều chỉnh thống nhất pháp luật đối với viên chức giữa trường đại học công lập và ngoài công lập. Đặc biệt, cần có việc thống nhất quản lý của nhà nước đối với đội ngũ nhà giáo trong trường đại học công lập và ngoài công lập, thể hiện ở một số nội dung sau:

- Thống nhất quản lý về tiêu chuẩn, chức danh của nhà giáo;
- Thống nhất quản lý về nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng để đảm bảo chất lượng đội ngũ nhà giáo;
- Thống nhất quản lý về quy hoạch và kế hoạch phát triển đội ngũ nhà giáo;
- Thống nhất quản lý về chế độ, chính sách đối với nhà giáo, đặc biệt đối với các giáo sư, phó giáo sư, nhà giáo ở các ngành nghề đặc biệt, các vùng khó khăn...

Pháp luật về nhà giáo phải thể hiện rõ trách nhiệm của nhà nước đối với việc xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo trong trường đại học công lập và ngoài công lập đáp ứng yêu cầu phát triển chung của sự nghiệp giáo dục. Nhà nước phải tạo điều kiện tốt nhất để hình thành đội ngũ và bảo đảm cho sự hành nghề của đội ngũ nhà giáo trong trường đại học, không phân biệt đại học công lập hay ngoài công lập. Pháp luật về nhà giáo phải nâng cao chất lượng hoạt động của nhà nước trong việc quản lý đội ngũ nhà giáo; dân chủ hóa hoạt động quản lý đội ngũ nhà giáo, bảo đảm các quyền và lợi ích chính đáng của họ; đặc biệt, trách nhiệm của nhà nước thể hiện ở các chính sách sau:

- Nhà nước quản lý các quan hệ xã hội quan trọng liên quan đến việc xây dựng, phát triển đội ngũ nhà giáo, tập trung vào việc quản lý chất lượng đội ngũ nhà giáo, đáp ứng yêu cầu đổi mới sự nghiệp giáo dục;
- Nhà nước đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo cho tất cả các loại hình nhà trường, không phân biệt trường công lập hay tư thục; Xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu.
- Khuyến khích người giỏi làm nghề dạy học; xây dựng, nâng cấp các trường sư phạm, khoa sư phạm có chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo; Đổi mới chương trình, nội dung, phương thức đào tạo nhà giáo;
- Đổi mới cơ chế tuyển dụng, sử dụng nhà giáo; thực hiện chế độ hợp đồng làm việc đối với nhà giáo; Coi trọng nâng cao đạo đức nghề nghiệp, trình độ chuyên

môn, kinh nghiệm, năng lực nghiên cứu khoa học, hiểu biết xã hội, phương pháp giảng dạy của nhà giáo;

- Thực hiện tốt chế độ lương, phụ cấp đối với nhà giáo; bảo đảm đời sống vật chất và tinh thần để nhà giáo yên tâm làm việc, cống hiến; Có chính sách ưu đãi đặc biệt đối với nhà giáo làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn; Trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng đối với nhà giáo tài năng;

- Tôn vinh nhà giáo, nâng cao vị thế xã hội của nhà giáo và nghề dạy học;

- Thực hiện xã hội hóa, tăng cường phân cấp quản lý nhà nước, tăng quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm cho cơ sở giáo dục; tăng cường giám sát xã hội đối với nhà giáo.

Như vậy, sự điều chỉnh thống nhất pháp luật về viên chức thống nhất đối với trường đại học công lập và ngoài công lập là cần thiết và có căn cứ để nghiên cứu áp dụng. Điều quan trọng và mâu chốt ở đây là phải xác định vai trò của nhà nước đối với sự điều chỉnh thống nhất pháp luật này nhằm không đi chệch phương hướng và mục tiêu đặt ra. Đó là: Nhà nước phải xây dựng quy định về chất lượng, về trách nhiệm giải trình và về sự minh bạch đối với trường đại học bằng cách xác định các tiêu chuẩn cho các trường công và trường tư, buộc họ phải áp dụng thông qua hệ thống kiểm định chất lượng, đánh giá hoạt động và kiểm toán nội bộ.

#### ***4.2.3. Bồi dưỡng và giáo dục nâng cao nhận thức, ý thức pháp luật và thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học***

Giáo dục pháp luật về viên chức và thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học là sự tác động một cách có hệ thống, có mục đích và thường xuyên tới nhận thức của viên chức, công dân, cá nhân có thẩm quyền nhằm trang bị cho mỗi người một trình độ kiến thức pháp lý nhất định để từ đó có ý thức đúng đắn về pháp luật, tôn trọng và tự giác xử sự theo yêu cầu của pháp luật về viên chức trong trường đại học. Mục đích của giáo dục pháp luật pháp luật và thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học nhằm hình thành, làm sâu sắc và mở rộng hệ thống tri thức pháp luật về viên chức trong trường đại học của viên chức, của công dân và các cá nhân có thẩm quyền, hình thành tình cảm, lòng tin đối với hệ thống pháp luật đó cũng như động cơ, hành vi và thói quen xử sự hợp pháp, tích cực của các chủ thể có liên quan.

Để công tác bồi dưỡng và giáo dục nâng cao nhận thức, ý thức pháp luật đối với pháp luật và thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học đạt kết quả tốt, cần thực hiện nhiều biện pháp đồng bộ, trong đó cần chú trọng những biện pháp sau:

*Một là*, đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến, giải thích, tập huấn, bồi dưỡng nhằm thống nhất và nâng cao nhận thức cho viên chức làm việc trong các trường đại học công lập, cán bộ, công chức liên quan trong việc thực hiện pháp luật về viên chức nói chung, pháp luật về viên chức trong trường đại học nói riêng. Trên cơ sở đó, các chủ thể nắm được đầy đủ và hiểu được nội dung của các văn bản quy phạm pháp luật về viên chức trong từng giai đoạn cụ thể. Trong công tác này, cần có sự phối hợp giữa các tổ chức xã hội và đoàn thể quần chúng để tìm ra những hình thức và phương pháp thích hợp, mở rộng tính dân chủ, công khai, bảo đảm quyền được thông tin của các chủ thể. Đây là công việc quan trọng và phải thực hiện thường xuyên, lâu dài.

*Hai là*, mở các khóa giảng dạy, huấn luyện, phổ biến kiến thức pháp luật ngắn hạn, trung hạn cho viên chức các trường đại học.

*Ba là*, đẩy mạnh công tác bồi dưỡng đội ngũ cán bộ pháp lý có đủ năng lực, trình độ, có phẩm chất chính trị và phong cách làm việc tốt để bố trí vào các cơ quan làm công tác pháp luật, pháp chế. Đội ngũ này thông qua hoạt động của mình, bằng kết quả công tác, sẽ góp phần nâng cao vai trò của pháp luật về viên chức trong trường đại học, củng cố pháp chế XHCN, góp phần giáo dục, nâng cao ý thức pháp luật về viên chức của các chủ thể liên quan.

*Bốn là*, mở rộng dân chủ, công khai, tạo điều kiện cho nhân dân, cho viên chức tham gia một cách đồng đẳng vào việc soạn thảo, thảo luận, đóng góp ý kiến về các dự án pháp luật liên quan tới viên chức trong trường đại học để thông qua đó nâng cao ý thức pháp luật của mọi công dân đồng thời để bảo đảm tính hợp lý, khả thi của pháp luật.

*Năm là*, đẩy mạnh công tác đấu tranh chống vi phạm pháp luật về viên chức trong trường đại học; tổ chức cho nhân dân, các tổ chức xã hội tham gia mạnh mẽ vào công tác này. Dùng sức mạnh của pháp chế XHCN kết hợp với dư luận quần chúng để đấu tranh chống những hành vi vi phạm pháp luật về viên chức trong trường đại học nhằm bảo đảm công bằng xã hội, củng cố và nâng cao ý thức pháp luật của mọi chủ thể.

*Sáu là*, phải thực hiện việc kết hợp giáo dục pháp luật với giáo dục đạo đức, văn hóa, nâng cao trình độ chung của mọi chủ thể tham gia quá trình thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học. Đạo đức và văn hóa là những yếu tố quan trọng để tạo ra ý thức pháp luật đúng đắn; đồng thời, giữa đạo đức, văn hóa và pháp luật về viên chức trong trường đại học có quan hệ mật thiết với nhau. Vì vậy, để giáo dục pháp luật về viên chức trong trường đại học đạt kết quả và mục đích đề ra, cần kết hợp với giáo dục đạo đức và giáo dục nâng cao trình độ văn hóa của nhân dân, của viên chức.

Trên thực tế, khi khảo sát tại 6 trường đại học công lập với 152 phiếu lấy ý kiến thì có tới 108 phiếu/152 tổng số phiếu (chiếm 71%) thể hiện việc giảng viên, chuyên viên nhận thấy mình chưa hiểu rõ và đầy đủ về các quy định pháp luật đối với viên chức trong trường đại học. Đây là một con số nói lên thực trạng về nhận thức, hiểu biết, cập nhật những quy định pháp luật về viên chức trong trường đại học còn nhiều hạn chế.

*Bảy là*, đẩy mạnh sự lãnh đạo của Đảng trong công tác giáo dục nâng cao năng lực, ý thức pháp luật của mọi công dân. Sự lãnh đạo của Đảng phải bảo đảm thường xuyên, đầy đủ và toàn diện...

#### ***4.2.4. Xây dựng và ban hành Bộ Quy tắc đạo đức nghề nghiệp nhà giáo***

Nhà giáo nói chung, nhà giáo trong trường đại học nói riêng, là một bộ phận quan trọng trong đội ngũ viên chức của nước ta, có số lượng đông đảo, có vai trò quan trọng và có nhiều đặc thù. Nhà giáo không chỉ cần yêu nghề, yêu mến học sinh, hình thành ý tưởng nghề nghiệp cao đẹp, niềm tin nghề nghiệp vững chắc, truyền thụ và sáng tạo tri thức, không ngừng học tập, bổ sung tri thức, nỗ lực phấn đấu vươn lên mà còn phải biết giáo dục học sinh bằng chính tấm gương đạo đức sinh động nhất, cụ thể nhất, sâu xa nhất của người thầy. Tiến sĩ khoa học Phạm Đỗ Nhật Tiến, trong Báo cáo tại Hội thảo khoa học do Bộ Giáo dục và Đào tạo tổ chức tháng 4/2008 đã đưa ra quan điểm của mình về đạo đức của nhà giáo là “cốt lõi của nhân cách nhà giáo”, được hiểu là “mức độ phù hợp của thang giá trị và định hướng giá trị của cá nhân nhà giáo với thang giá trị và định hướng giá trị của cộng đồng và xã hội”. Theo ông, để việc thể chế hóa các quy định về đạo đức nghề nghiệp của nhà giáo thực sự đi vào cuộc sống, ngoài việc làm rõ thang giá trị và định hướng giá trị đạo đức của đội ngũ



nhà giáo trong điều kiện cụ thể của Việt Nam, cần có cách tiếp cận tổng thể liên quan đến các yếu tố tác động như môi trường văn hóa - đạo đức chung và điều kiện về công tác, đời sống của nhà giáo. Trong văn kiện “Khuyến nghị của UNESCO về vị thế của nhà giáo” được Hội nghị đặc biệt liên Chính phủ của UNESCO (Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa Liên hiệp quốc) thông qua ngày 05/10/1966 tại Paris - Pháp đã thiết lập các chuẩn mực quốc tế về địa vị của nhà giáo, trong đó đề cập tới việc thiết lập quy tắc đạo đức nghề nghiệp của nhà giáo (điểm 73).

Hiện nay, một số nước trên thế giới đã quan tâm, xây dựng Bộ quy tắc riêng về đạo đức nghề nghiệp của nhà giáo. Ví dụ như: Bộ quy tắc hành nghề nhà giáo của Ấn Độ, Bangladesh và Nepal; Bộ tiêu chuẩn để đăng ký hành nghề giảng dạy của Vương quốc Anh, Bộ tiêu chuẩn hành nghề giảng dạy của Canada, Úc; “Bộ quy chuẩn giảng dạy chuyên nghiệp” của Mỹ. Đây là bộ quy chuẩn được xem là một sự sáng tạo chung của nền giáo dục Mỹ, trên cơ sở đó, mỗi nhà giáo sẽ có thêm những sáng tạo riêng trong quá trình hành nghề của mình.

Trong Bộ quy tắc riêng về đạo đức nghề nghiệp của nhà giáo nêu trên thường chứa đựng những quy tắc đạo đức nghề nghiệp giảng dạy, có những quy định cụ thể về kỷ luật của giáo viên và những chuẩn mực hành nghề của nhà giáo nhằm hoàn thiện thái độ nghề nghiệp, thể hiện danh dự và phẩm giá nghề nghiệp, đề cao đóng góp tích cực của đạo đức nghề nghiệp trong giảng dạy hiệu quả; làm cho nghề giáo có khả năng tự chịu trách nhiệm của mình.

Việc soạn thảo Bộ quy tắc này có thể do Chính phủ, đại diện là Bộ Giáo dục hoặc do tổ chức nghề nghiệp của nhà hay do một tổ chức tự trị đảm nhiệm. Đây là công cụ hữu ích cho giáo viên và cho các nhà quản lý, giám sát trong ngành giáo dục. Việc đưa ra các chuẩn mực đạo đức của nhà giáo đã có những ảnh hưởng quan trọng và tích cực đối với việc hoàn thiện thái độ nghề nghiệp của nhà giáo, nâng cao tinh thần trách nhiệm của nhà giáo trong hoạt động nghề nghiệp của mình, thể hiện một yêu cầu truyền thống mà xã hội trông mong ở người thầy: bao giờ cũng là tấm gương đạo đức để sinh viên noi theo, để nhân dân kính trọng, yêu mến. Mặt khác, đây cũng là một trong những cơ sở để kiểm định chất lượng các chương trình giáo dục đại học, một tiêu chí quan trọng ghi nhận công lao của nhà giáo.

Ở nước ta, ngày 16/4/2008, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành Quyết định số 16/2008/QĐ-BGDĐT ban hành quy định về đạo đức nhà giáo; trong đó quy định về phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, lối sống, tác phong, việc giữ gìn truyền thống đạo đức của các nhà giáo ở các cơ sở giáo dục đại học.

Như vậy, ở Việt Nam, vấn đề đạo đức nhà giáo mới chỉ được quy định một cách chung chung, mang tính hình thức. Trong khi đó, thực tế, vấn đề về chất lượng đạo đức của nhà giáo đang là một vấn đề bức xúc. Do đó, cần từng bước xây dựng, hoàn thiện hệ thống các quy định pháp lý về đạo đức nghề nghiệp đối với nhà giáo trên cơ sở tham khảo kinh nghiệm cũng như các quy tắc đạo đức nghề nghiệp nhà giáo của các nước trên thế giới.

Theo kết quả khảo sát thực tế tại các trường đại học công lập của nghiên cứu sinh thông qua việc phát phiếu lấy ý kiến của các viên chức quản lý: 141 phiếu/tổng số 152 phiếu lấy ý kiến (chiếm 93%) đề xuất xây dựng và ban hành Bộ Quy tắc đạo đức nghề nghiệp nhà giáo. Điều đó chứng minh việc xây dựng và ban hành Bộ Quy tắc đạo đức nghề nghiệp nhà giáo là bức thiết, do yêu cầu của thực tiễn khách quan. Trên cơ sở đó, việc xây dựng bộ quy tắc đạo đức nghề nghiệp nhà giáo phải thể hiện tư tưởng và cần bảo đảm các yêu cầu sau:

- Trong thời đại hòa nhập với khu vực và thế giới, bộ Quy tắc phải phù hợp với thông lệ quốc tế về nhà giáo;

- Bộ quy tắc phải cụ thể hóa các tiêu chuẩn để thực hiện nghề, chuẩn mực đạo đức và hành vi ứng xử nghề nghiệp nhà giáo;

- Nội dung bộ Quy tắc phải phù hợp với trình độ phát triển của nhà giáo Việt Nam, trên nền tảng kinh tế- chính trị - xã hội, hệ thống pháp luật, đạo đức và văn hóa của đất nước, nhằm thúc đẩy sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học của nước ta;

- Phát huy truyền thống tốt đẹp về đạo đức con người của dân tộc Việt Nam.

- Việc xây dựng, hoàn thiện bộ Quy tắc là một công việc thường xuyên, lâu dài trong quá trình phát triển của đội ngũ nhà giáo Việt Nam.

Xuất phát từ những yêu cầu đó, bộ quy tắc đạo đức nghề nghiệp nhà giáo cần quy định rõ những nội dung cơ bản sau:

- Khái niệm và cơ sở, mục đích, yêu cầu chung về đạo đức nghề nghiệp nhà giáo;

- Các quy định về tiêu chuẩn để thực hiện nghề;
- Các quy định về chuẩn mực đạo đức, hành vi ứng xử của nhà giáo;
- Quan hệ giữa nhà giáo với đồng nghiệp, người học, nhà trường, gia đình, xã hội và với các tổ chức, cá nhân khác;
- Những việc nhà giáo không được làm.

Bên cạnh đó, bộ quy tắc đạo đức nghề nghiệp của nhà giáo có thể đưa ra những tình huống cụ thể và hướng dẫn cách xử sự, hành động phù hợp cho giáo viên trong từng trường hợp đó. Cần chọn lọc các tình huống điển hình, phổ biến với cách xử sự chuẩn mực như những “khuôn vàng, thước ngọc” cho nhà giáo áp dụng trong quá trình hoạt động nghề nghiệp của mình.

Do đó, việc xây dựng và ban hành Bộ quy tắc đạo đức nghề nghiệp nhà giáo ở Việt Nam là một nhu cầu, một đòi hỏi tất yếu khách quan. Trình độ chuyên môn và tài năng sư phạm của mỗi nhà giáo cần được phát huy mạnh mẽ nhằm mang lại hiệu quả giáo dục tốt đẹp khi nó được sinh ra và nuôi dưỡng từ cái “gốc” đạo đức lành mạnh và bền vững. Nhờ đó, chúng ta có thể hướng đến một thế hệ nhà giáo mới, có khả năng giúp người học hiện thực hóa các mục tiêu học làm người, học làm việc và học làm dân trong thời đại mới. Đó cũng là một trong những cơ sở quan trọng góp phần thực hiện tốt pháp luật về viên chức trong trường đại học, để chúng ta có thể đặt trọn niềm tin vào giáo dục, vào sự nghiệp đổi mới nền giáo dục nước nhà.

#### ***4.2.5. Tăng tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các trường đại học***

Trong bối cảnh thực hiện đổi mới giáo dục đại học, đổi mới tư duy, cải cách khu vực dịch vụ công, thực chất của việc tăng quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm đầy đủ, toàn diện cho các trường đại học công lập là giải phóng khu vực này khỏi phần lớn những ràng buộc mang tính hành chính, mệnh lệnh, tập trung quan liêu bao cấp đối với trường đại học công lập. Điều đó thể hiện bằng những quyền hạn mà trường đại học công lập được bảo đảm một cách thực chất: trường đại học công lập được hoàn toàn tự mình quyết định, tự mình chịu trách nhiệm và được hưởng những thành quả, lợi ích đạt được từ việc thực hiện các quyền hạn này. Tuy nhiên, tăng quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm ở mức độ phù hợp, vừa tạo động lực, vừa có thể kiểm soát được hoạt động của nhà trường, để nó thực hiện tốt các sứ mệnh đặt ra là

một vấn đề quan trọng, cần được xác định và điều chỉnh từng bước trên cơ sở thực tiễn, không thể làm trong ngày một ngày hai.

Trên cơ sở đó và từ các kinh nghiệm quốc tế và kinh nghiệm thực tiễn về vấn đề tự chủ của các trường đại học, tác giả luận án xin đưa ra một số giải pháp nhằm tăng cường tính tự chủ cho các trường đại học góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả của việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học.

*Một là*, cần bảo đảm quyền tự chủ cho các trường đại học một cách đồng bộ, gồm:

- Tự chủ thực hiện nhiệm vụ đào tạo, nghiên cứu khoa học (mở ngành, chuyên ngành đào tạo theo nhu cầu xã hội; tự chủ tuyển sinh; quyết định các hoạt động đào tạo và chương trình giáo dục: chương trình đào tạo, phương pháp giảng dạy, phương pháp thi, kiểm tra, đánh giá kết quả học tập, nội dung chương trình và giáo trình, học liệu...); thực hiện kiểm định chất lượng và bảo đảm chuẩn đầu ra; in, cấp phát, quản lý văn bằng, chứng chỉ; tự chủ hướng nghiên cứu, tham gia các nhiệm vụ khoa học, công nghệ, dịch vụ khoa học công nghệ; tự chủ sử dụng các tài sản, cơ sở vật chất, giá trị thương hiệu của nhà trường để liên danh, liên kết thực hiện các hoạt động khoa học, công nghệ, tổ chức hoạt động dịch vụ; tự chủ liên kết đào tạo với các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước trên cơ sở chương trình liên kết đã được kiểm định; tự chủ thực hiện cung cấp dịch vụ sự nghiệp công do nhà nước đặt hàng;

- Tự chủ về tổ chức bộ máy, nhân sự: quyết định thành lập mới, sáp nhập, giải thể, chia, tách, quy định chức năng, nhiệm vụ, quy chế hoạt động của tổ chức trực thuộc; Quyết định cơ cấu và số lượng người làm việc, tuyển dụng viên chức, nhân viên hợp đồng theo nhu cầu của Nhà trường; ký kết hợp đồng làm việc, hợp đồng lao động, quản lý, sử dụng và chấm dứt hợp đồng theo quy định của pháp luật; Giao kết hợp đồng lao động với giảng viên, nhà khoa học là người nước ngoài để bảo đảm nhu cầu giảng dạy, nghiên cứu khoa học;

- Tự chủ về tài chính: về học phí, về tiền lương và thu nhập (quyết định thu nhập tăng thêm của cán bộ, công chức, giảng viên, người lao động làm việc trong nhà trường) theo quy chế chi tiêu nội bộ ngoài tiền lương ngạch, bậc theo quy định của Nhà nước, phí dịch vụ (quy định cụ thể và công khai các khoản phí dịch vụ ngoài học phí theo nguyên tắc bảo đảm bù đắp chi phí), sử dụng nguồn thu (quyết

định sử dụng nguồn thu của nhà trường để chi cho các hoạt động thường xuyên, bảo đảm đạt chuẩn chất lượng đầu ra theo đúng cam kết)

- Tự chủ về đầu tư, mua sắm: quyết định các dự án đầu tư sử dụng nguồn thu hợp pháp của nhà trường và các nguồn hợp pháp khác do Nhà trường tự huy động; thực hiện các thủ tục theo quy định của pháp luật về đầu tư;

- Các nội dung tự chủ khác theo quy định của pháp luật có liên quan.

Quyền tự chủ một cách đồng bộ, toàn diện này của các trường đại học là yếu tố quan trọng tạo ra môi trường thuận lợi, hợp pháp cho viên chức trong trường đại học được thực hiện các quyền của mình, được tự do phát triển chuyên môn nghề nghiệp, tài năng, sức sáng tạo; đồng thời, các trường đại học cũng có tất cả những điều kiện thuận lợi, hợp pháp để tự quyết việc tuyển dụng, lựa chọn cũng như việc sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quản lý viên chức phục vụ sự nghiệp giáo dục, đào tạo của nhà trường, bảo đảm các chế độ đãi ngộ tốt nhất cho đội ngũ viên chức của mình hoặc xử lý những vi phạm của viên chức theo nội quy, quy chế của nhà trường. Đặc biệt, cần bảo đảm tăng tính tự chủ cho các trường đại học trong quản lý viên chức. Việc quản lý viên chức trong trường đại học là giảng viên không nhất thiết phải theo quy chế quản lý hành chính thông thường mà có thể linh hoạt về thời điểm, thời gian, địa điểm làm việc, tạo điều kiện thuận lợi cho GVĐH tự do giảng dạy, nghiên cứu khoa học và tham gia các hoạt động ngoại khóa, trao đổi học thuật, thâm nhập thực tế, nhằm nâng cao chất lượng công việc, đáp ứng yêu cầu, đặc thù hoạt động nghề nghiệp của mình. Đây chính là những yếu tố cần thiết, quan trọng đảm bảo tính hiệu quả của việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học.

*Hai là*, các quy định pháp lý về quyền tự chủ cho các trường đại học cần được thống nhất, nhất quán, không chỉ là việc ghi nhận quyền tự chủ của các trường đại học mà còn có cơ chế hỗ trợ thực hiện quyền tự chủ đó.

*Ba là*, quản lý nhà nước đối với các trường đại học nên thực hiện đối với các nội dung có tính chất chiến lược, vĩ mô, ở các khâu chỉ đạo, điều phối và giám sát, còn các khâu quản lý và tổ chức thực hiện nên giao cho các trường đại học chủ động.

*Bốn là*, việc tăng cường quyền tự chủ cho các trường đại học cần được thực hiện có lộ trình và có các mức độ tự chủ khác nhau đối với các trường khác nhau. Bởi các trường đại học vốn đã khác nhau về lịch sử ra đời và phát triển, kinh

nghiệm và lĩnh vực hoạt động. Mặt khác, số lượng các trường đại học phát triển nhanh chóng trong cả nước, nên điều kiện và năng lực để có thể sử dụng và phát huy quyền tự chủ của mỗi trường rất khác nhau. Do đó, có thể quy định quyền tự chủ đầy đủ và thực sự cho các trường đại học có chất lượng cao, có uy tín và tiềm lực mạnh, đồng thời kiểm soát chặt chẽ các trường chưa chứng minh được chất lượng và thể hiện được tiềm lực của mình.

Tuy nhiên, việc quy định quyền tự chủ cần đi đôi với yêu cầu về tự chịu trách nhiệm và tính giải trình cao của các trường đại học đối với Nhà nước và xã hội. Cần có quy định chặt chẽ về trách nhiệm của trường đại học đối với chất lượng đào tạo và có cơ chế giám sát chất lượng hoạt động của các trường; trong đó, cần chú trọng vai trò của kiểm định chất lượng. Bởi kiểm định chất lượng giáo dục đại học làm gia tăng sự tin tưởng của xã hội đối với chương trình, chất lượng giáo dục của trường đại học, đáp ứng những thay đổi của thời đại. Đây chính là yêu cầu thiết yếu trong công tác bảo đảm và nâng cao chất lượng giáo dục đại học, bảo đảm định hướng, mục tiêu của sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học ở nước ta. Trên cơ sở tiêu chuẩn, tiêu chí sẽ phân loại, xếp hạng được trường đại học, trên cơ sở đó phân quyền tự chủ cho các trường đại học. Do đó, kiểm định chất lượng giáo dục đại học cần phải được thực hiện thường xuyên bởi các cơ quan kiểm định chất lượng độc lập, có uy tín nhằm cung cấp cho các cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục đại học, cho xã hội các thông tin về chất lượng thực sự của các trường đại học để có thể ban hành các quyết sách về mức độ tự chủ cho cơ sở đó.

Từng trường đại học phải chịu trách nhiệm hoàn toàn về các hoạt động của mình theo đúng pháp luật và chịu sự kiểm tra, thanh tra của Bộ và sự giám sát của toàn xã hội.

Đối với trường đại học công lập, cần có cam kết bảo đảm chất lượng đào tạo; bảo toàn và phát triển vốn, tài sản của nhà nước giao và các nội dung tự chủ khác theo quy định của pháp luật; thực hiện kiểm toán theo quy định; nâng cao hiệu quả hoạt động của Hội đồng trường, bảo đảm thực hiện giám sát toàn bộ hoạt động của trường đại học; có cơ chế để cán bộ, giảng viên, người lao động, sinh viên và các tổ chức xã hội tham gia hoạt động giám sát nhà trường.

Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương thực hiện chức năng quản lý nhà nước trên cơ sở tôn trọng quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các trường, không can thiệp vào các hoạt động tác nghiệp trực tiếp.

Đối với các Bộ, trách nhiệm thanh kiểm tra, giám sát cần được quy định đầy đủ, rõ ràng, có sự phân công, phối hợp chặt chẽ với nhau. Bộ Giáo dục và Đào tạo thực hiện thanh kiểm tra, giám sát đối với các vấn đề tự chủ thực hiện nhiệm vụ đào tạo và nghiên cứu khoa học của các trường đại học; Bộ Tài chính phối hợp với các cơ quan chủ quản của trường đại học công lập kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chế độ tự chủ tài chính và tình hình quản lý, sử dụng vốn, tài sản. Bộ Nội vụ phối hợp với Bộ, cơ quan chủ quản của trường đại học công lập kiểm tra, giám sát việc thực hiện tự chủ về tổ chức bộ máy và chế độ tiền lương.

Trong hội nhập quốc tế và xu thế toàn cầu hóa về giáo dục, cần thực sự bảo đảm quyền tự chủ và nâng cao trách nhiệm cho các trường đại học trong hợp tác quốc tế về giáo dục theo hướng phát huy tối đa nội lực, xây dựng thương hiệu giáo dục và nâng cao hiệu quả giáo dục trên cơ sở bảo vệ lợi ích quốc gia, các bên cùng có lợi và có bước đi, cách làm hợp lý.

Kết quả do Luận án khảo sát thực tế cho thấy phần lớn các trường đại học đã tự chủ về thực hiện nhiệm vụ đào tạo, nghiên cứu khoa học, về tổ chức bộ máy, nhân sự, về tài chính, về phối hợp và liên kết đào tạo, về đầu tư, mua sắm và đã gặt hái được nhiều thành công đáng ghi nhận. Quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm luôn là hai mặt không thể tách rời trong mọi hoạt động của trường đại học; tự chủ chủ yếu để bảo đảm hiệu quả và hiệu suất cao và tự chịu trách nhiệm chủ yếu để bảo đảm chất lượng và công bằng xã hội trong giáo dục, đào tạo. Đây chính là yếu tố cần thiết và quan trọng bảo đảm cho việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học vừa dân chủ, vừa trong khuôn khổ của pháp luật, phù hợp với định hướng, mục tiêu của Nhà nước, với xu hướng phát triển hiện nay của xã hội, của thời đại.

#### ***4.2.6. Củng cố các hiệp hội nghề nghiệp của viên chức trong ngành giáo dục nói chung, trong các trường đại học nói riêng***

Hiện nay, ở nước ta, Hội Cựu giáo chức Việt Nam được thành lập bởi Quyết định số 24/2004/QĐ-BNV ngày 09/4/2004 của Bộ Nội vụ. Đây là một tổ chức xã hội -

ngành nghiệp của tất cả những người trước đây đã là nhà giáo, cán bộ, công nhân, nhân viên trong tất cả các trường học và cơ quan giáo dục. Hội Cựu giáo chức Việt Nam được thành lập nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của hội viên, phát huy truyền thống yêu nước và cách mạng, năng lực trí tuệ và phẩm chất tốt đẹp của Nhà giáo, tiếp tục góp phần thực hiện chiến lược phát triển giáo dục - đào tạo phục vụ nhiệm vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước vì mục tiêu: "*Dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh*". (Điều 2 Điều lệ Hội Cựu giáo chức Việt Nam).

Hội hoạt động trong lĩnh vực giáo dục trên phạm vi cả nước, chịu sự quản lý nhà nước của Bộ Giáo dục và Đào tạo và được sự bảo trợ của Công đoàn giáo dục Việt Nam.

Trong những năm qua, bằng hoạt động thiết thực của mình, Hội Cựu Giáo chức Việt Nam không chỉ tập hợp đoàn kết các nhà giáo hưu trí tiếp tục cống hiến thông qua việc tham gia các hoạt động của các cơ quan giáo dục, các trường học, đề xuất kiến nghị với các cấp chính quyền, góp phần chăm lo giáo dục thế hệ trẻ, thực hiện hiệu quả chủ trương xã hội hóa giáo dục, xây dựng xã hội học tập... mà còn tạo điều kiện để các cựu giáo chức giao lưu, giúp đỡ nhau về tinh thần, vật chất, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của các hội viên. Điều đó chứng minh sự ra đời, phát triển của Hội Cựu giáo chức Việt Nam có một ý nghĩa hết sức to lớn đối với lĩnh vực giáo dục nói riêng, đối với toàn xã hội nói chung.

Tuy nhiên, đối với các giáo chức hiện đang làm việc, công tác tại các cơ sở giáo dục nói chung, giáo dục đại học nói riêng, chúng ta chưa có một tổ chức xã hội - nghề nghiệp tương tự như vậy, để tập hợp, đoàn kết và đại diện cho tất cả giáo chức cả nước, phát huy tiềm năng trí tuệ của hội viên tham gia các hoạt động giáo dục; đồng thời bảo vệ quyền lợi hợp pháp của các hội viên, tạo điều kiện để các giáo chức giao lưu tình cảm nghề nghiệp, chăm sóc giúp đỡ nhau về tinh thần, vật chất, tương trợ nhau khi gặp khó khăn trong cuộc sống, giữ gìn và phát huy bản chất, truyền thống cách mạng của dân tộc, truyền thống tốt đẹp của giáo giới Việt Nam, thực hiện tốt nghĩa vụ công dân.

Đối với cựu giáo chức, họ vẫn cần một tổ chức xã hội - nghề nghiệp cho mình, để tiếp tục được cống hiến, được chăm lo cho thế hệ trẻ, cho nền giáo dục - đào tạo của nước nhà, được tiếp tục có những cơ hội giao lưu tình cảm, tương trợ, giúp đỡ



lẫn nhau. Cho nên, đối với những giáo chức, những người đang đảm nhận những công việc trong lĩnh vực giáo dục nói chung, trong các trường đại học nói riêng, càng cần thiết có một tổ chức xã hội - nghề nghiệp cho mình, để thực hiện những sứ mệnh tương tự như thế.

Nếu so sánh với các nghề nghiệp khác, trong phạm vi hoạt động của mình, mỗi nghề nghiệp đều có các tổ chức xã hội - nghề nghiệp tập hợp, đại diện cho mình, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của mình và được pháp luật ghi nhận. Chẳng hạn: các luật gia có Hội Luật gia, các nhà báo có Hội Nhà báo, các nhà văn có Hội Nhà văn, các Doanh nghiệp có Hội Doanh nghiệp trẻ, Hội Doanh nghiệp nhỏ và vừa, các Kiến trúc sư có Hội Kiến trúc sư. v.v. Viên chức trong lĩnh vực giáo dục là một nghề nghiệp và không phải là một ngoại lệ; họ rất cần có tổ chức xã hội- nghề nghiệp của mình là Hội Giáo chức.

Xuất phát từ yêu cầu của thực tiễn, của quá trình đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học, từ đặc thù lao động nghề nghiệp của giáo chức, cần nghiên cứu thành lập Hội Giáo chức Việt Nam có tư cách pháp nhân, có con dấu, có tài khoản tại Ngân hàng, Kho bạc, có biểu tượng riêng, hoạt động theo Điều lệ của Hội, chịu sự quản lý của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Nhiệm vụ chính của Hội là:

- Tham gia đề xuất, kiến nghị với cấp ủy Đảng, Chính quyền các cấp, các trường học, các cơ sở và cơ quan giáo dục về việc thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về công tác giáo dục.

- Phối hợp với các trường học, các cơ sở và cơ quan giáo dục, các ban, ngành, đoàn thể nhân dân chăm lo giáo dục thế hệ trẻ và góp phần thực hiện: "Giáo dục cho mọi người", "Cả nước trở thành một xã hội học tập", thực hiện có hiệu quả chủ trương xã hội hóa giáo dục, dân chủ hóa giáo dục.

- Tham gia và phát triển quan hệ quốc tế với các tổ chức cùng nghề nghiệp, vì mục tiêu giáo dục, bảo vệ hòa bình và tiến bộ xã hội.

- Được gây quỹ Hội trên cơ sở hội phí của hội viên và các nguồn thu hợp pháp theo quy định của pháp luật để tự trang trải kinh phí hoạt động.

- Được nhận các nguồn tài trợ hợp pháp của các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước theo quy định của pháp luật.

- Bảo vệ quyền lợi hợp pháp của các hội viên.

- Thực hiện các dịch vụ phục vụ hội viên và phát triển Hội theo quy định của pháp luật.

Trong Điều lệ hoạt động của Hội, cần quy định những nội dung như: tên gọi, tôn chỉ, mục đích, lĩnh vực, phạm vi hoạt động, nhiệm vụ, quyền hạn, bộ máy quản lý, điều hành, tổ chức, tài chính, tài sản của Hội; các quy định về giải thể Hội; các điều kiện trở thành hội viên, quyền, nghĩa vụ của hội viên.v.v.

Xuất phát từ thực tiễn của Việt Nam, kết hợp với kinh nghiệm của các quốc gia trên thế giới, chúng ta nhận thức được rằng: nếu mong muốn xây dựng được một số trường đại học của mình trở thành trường đại học “đẳng cấp quốc tế”, một trong những vấn đề quan trọng mà Việt Nam cần giải quyết là vấn đề thu nhập của các viên chức trong trường đại học. Vấn đề này đang được coi là một trong những trở ngại chủ yếu của giáo dục đại học Việt Nam, đòi hỏi phải có những nguồn lực, những yếu tố, những điều kiện để tháo gỡ, thay đổi. Trong bối cảnh đó, việc củng cố, xây dựng mới các tổ chức, hiệp hội nghề nghiệp của viên chức trong ngành giáo dục nói chung, trong các trường đại học nói riêng là nhu cầu bức thiết. Trên cơ sở đó, việc ra đời một tổ chức xã hội - nghề nghiệp như Hội Giáo chức thực sự có ý nghĩa và cấp thiết; không chỉ giúp bảo vệ nghề nghiệp của các viên chức trong trường đại học tốt hơn mà còn giúp cho họ có được thu nhập xứng đáng hơn, phù hợp hơn.

## Kết luận chương 4

Việt Nam đang đứng trước những giai đoạn phát triển mới với nhiều vận hội nhưng cũng nhiều thách thức. Để thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI, tiếp tục hoàn thiện nhà nước pháp quyền XHCN của Nhân dân, do Nhân dân, vì Nhân dân, xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, cần thiết phải tiếp tục đổi mới và nâng cao hiệu lực, hiệu quả của nền dịch vụ công phục vụ nhân dân, phải xây dựng, phát triển mạnh mẽ đội ngũ viên chức “vừa hồng”, “vừa chuyên”.

Luật Viên chức ra đời đánh dấu một giai đoạn mới trong quá trình xây dựng và hoàn thiện pháp luật điều chỉnh đối với viên chức nói chung, đối với viên chức trong trường đại học nói riêng. Cùng với hệ thống văn bản pháp luật trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo, lĩnh vực lao động, tài chính, dân sự..., Luật Viên chức và các văn bản hướng dẫn thi hành Luật đã dần dần đi vào cuộc sống, tạo ra những chuyển biến mới, sâu sắc hơn trong việc điều chỉnh các quan hệ xã hội liên quan đến viên chức trong trường đại học. Tuy nhiên, quá trình thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học diễn ra trên bình diện rộng, lại đan xen giữa nhiều ngành luật, nhiều quy phạm pháp luật khác nhau nên không tránh khỏi những vướng mắc nhất định và cần nhiều thời gian để tổng kết, đánh giá, rút kinh nghiệm.

Trên cơ sở các vấn đề về lý luận, thực trạng của công tác thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học đã trình bày ở chương 2, chương 3, chương 4 chủ yếu tập trung làm rõ quan điểm và giải pháp bảo đảm thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ở Việt Nam hiện nay.

Những quan điểm chính được đề cập đến là: bảo đảm quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các trường đại học trước yêu cầu đổi mới, hội nhập trong đào tạo đại học; bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ đối với việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học; bảo đảm sự minh bạch và bình đẳng, quyền và lợi ích chính đáng của viên chức, tác động tích cực tới chất lượng viên chức và chất lượng đào tạo; tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với việc xây dựng và nâng cao chất lượng của đội ngũ viên chức trong trường đại học.

Trên cơ sở các quan điểm đó, những giải pháp được đặt ra nhằm bảo đảm cho việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học đạt hiệu quả cao. Cụ thể:

*Thứ nhất*, hoàn thiện pháp luật về viên chức trong trường đại học (rà soát và thống nhất các quy định pháp luật về viên chức trong trường đại học công lập và ngoài công lập; hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật mang tính chuyên biệt về viên chức trong trường đại học).

*Thứ hai*, điều chỉnh thống nhất pháp luật về viên chức giữa trường đại học công lập và ngoài công lập: thống nhất quản lý về tiêu chuẩn, chức danh của nhà giáo, về chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng để bảo đảm chất lượng đội ngũ nhà giáo, về chế độ, chính sách, về quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ nhà giáo;

*Thứ ba*, bồi dưỡng và giáo dục nâng cao nhận thức, ý thức pháp luật đối với pháp luật và thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học trên cơ sở kết hợp nhiều biện pháp đồng bộ như: đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến, giải thích, tập huấn, bồi dưỡng, giảng dạy những kiến thức liên quan pháp luật, thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ pháp lý, mở rộng dân chủ, công khai, tạo điều kiện cho nhân dân, viên chức tham gia vào việc soạn thảo, thảo luận, đóng góp ý kiến về các dự án pháp luật liên quan tới viên chức trong trường đại học, đẩy mạnh đấu tranh phòng chống vi phạm pháp luật về viên chức trong trường đại học, kết hợp giáo dục pháp luật với giáo dục đạo đức, văn hóa, nâng cao trình độ chung của mọi chủ thể tham gia quá trình thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học, đẩy mạnh sự lãnh đạo của Đảng trong công tác giáo dục nâng cao năng lực, ý thức pháp luật của mọi công dân.

*Thứ tư*, xây dựng và ban hành Bộ Quy tắc đạo đức nghề nghiệp nhà giáo phù hợp với trình độ phát triển của nhà giáo Việt Nam, trên nền tảng thể chế chính trị-xã hội, hệ thống pháp luật, đạo đức và văn hóa của đất nước Việt Nam, phù hợp với thông lệ quốc tế về nhà giáo;

*Thứ năm*, tăng tính tự quản, tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các trường đại học: quy định quyền tự chủ cho các trường đại học một cách đồng bộ (trong đào tạo, nghiên cứu khoa học, trong tổ chức bộ máy, nhân sự, trong lĩnh vực tài chính, trong hoạt động đầu tư, mua sắm và trong các lĩnh vực khác), thống nhất, trọn vẹn, có cơ chế hỗ trợ thực hiện, có lộ trình, có các mức độ tự chủ khác nhau đối với các trường khác nhau; đồng thời gắn với yêu cầu về tự chịu trách nhiệm và tính giải trình cao của các trường đại học đối với Nhà nước và xã hội;

*Thứ sáu*, thành lập Hội giáo chức Việt Nam với nhiệm vụ chính là tham gia đề xuất, kiến nghị về việc thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về công tác giáo dục, chăm lo giáo dục thế hệ trẻ và góp phần thực hiện có hiệu quả chủ trương xã hội hóa giáo dục, phát triển quan hệ quốc tế với các tổ chức cùng nghề nghiệp, vì mục tiêu giáo dục, bảo vệ hòa bình và tiến bộ xã hội./.

## KẾT LUẬN

Đảng và Nhà nước ta luôn luôn xác định giáo dục là quốc sách hàng đầu, có ý nghĩa quyết định đối với sự phát triển đất nước; trong đó, giáo dục đại học ở nước ta đã trở thành một nhân tố quan trọng hàng đầu trong việc thực hiện chiến lược “đi tắt”, “đón đầu” để phát triển nhanh và bền vững.

Đội ngũ viên chức trong trường đại học giữ vai trò vô cùng quan trọng đối với sự nghiệp phát triển giáo dục nói chung, giáo dục đại học nói riêng. Pháp luật về viên chức trong trường đại học ra đời với mục tiêu tạo hành lang pháp lý nhằm xây dựng và quản lý đội ngũ viên chức trong trường đại học có đủ phẩm chất, trình độ và năng lực đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của người dân và cộng đồng, phát huy được tính năng động, sáng tạo và tài năng của viên chức, góp phần nâng cao chất lượng phục vụ người dân và cộng đồng, góp phần thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội, tăng trưởng kinh tế đi đôi với phát triển xã hội, thực hiện xã hội hóa trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo. Với ý nghĩa và vai trò to lớn đó, pháp luật về viên chức trong trường đại học luôn luôn được Đảng, Nhà nước ta quan tâm và tổ chức thực hiện trong thực tiễn.

Với mục đích đi sâu nghiên cứu, tìm hiểu để đề xuất phương hướng, giải pháp bảo đảm cho việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ở Việt Nam hiện nay, luận án đã đề cập tới những vấn đề cơ bản sau:

1. Tổng quan tình hình nghiên cứu trong nước và quốc tế có liên quan đến đề tài luận án (những nghiên cứu về thực hiện pháp luật, về cán bộ, công chức, viên chức, về giáo dục và giáo dục đại học). Trên cơ sở đó, khẳng định những vấn đề đã được nghiên cứu, những vấn đề đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu, phát triển.

2. Tìm hiểu, phân tích các vấn đề lý luận của việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học như: Khái niệm, nội dung, đặc điểm và tầm quan trọng của việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học; các tiêu chí đánh giá thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học; các nhân tố đảm bảo và tác động tới thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học; vấn đề thực hiện pháp luật đối với viên chức trong trường đại học của một số nước trên thế giới.

3. Tập trung phân tích, đánh giá thực trạng xây dựng, ban hành các văn bản pháp luật thực hiện Luật Giáo dục, Luật Viên chức, việc tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật, quản lý viên chức... Trên cơ sở đó, tác giả luận án phân tích tính khả thi cũng như những mâu thuẫn, chông chéo, nguyên nhân của những kết quả, tồn tại, hạn chế của thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học.

4. Phân tích những quan điểm, đưa ra những giải pháp bảo đảm thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học đạt kết quả, mục tiêu đặt ra. Tập trung làm rõ những giải pháp về hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật mang tính chuyên biệt về viên chức trong trường đại học, điều chỉnh thống nhất pháp luật về viên chức giữa trường đại học công lập và ngoài công lập, tăng tính tự quản, tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các trường đại học.... Đồng thời, ban hành Bộ quy tắc đạo đức nghề nghiệp nhà giáo, nâng cao nhận thức đối với pháp luật, thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học ở Việt Nam hiện nay.

Các giải pháp nêu trên cần được tiến hành đồng bộ nhằm bảo đảm cho việc thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học đạt hiệu quả cao, làm cho các quy phạm pháp luật về viên chức trong trường đại học vừa thể hiện được mục đích của Nhà nước, vừa đáp ứng được yêu cầu khách quan của xã hội, bảo đảm thắng lợi của sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam trong thời kỳ mới.

**DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC  
CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. Nguyễn Thị Thu Hương (2012), “Xây dựng đội ngũ giảng viên trong trường đại học - Thực trạng và giải pháp”, *Tạp chí Luật học*, tập 28 (2), tr. 110 - 116.
2. Nguyễn Thị Thu Hương (2015), “Một số bất cập trong quy định pháp luật về hợp đồng làm việc của Viên chức”, *Tạp chí Pháp lý* (tháng 11), tr. 33 - 35.
3. Nguyễn Thị Thu Hương (2015), “Đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện quy định của pháp luật về đền bù chi phí đào tạo của viên chức trong trường đại học ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Công Thương* (11), tr. 38 – 42.
4. Nguyễn Thị Thu Hương (2015), “Sự điều chỉnh của pháp luật về viên chức trong trường đại học”, *Tạp chí Lý luận chính trị* (12), tr. 33 - 37.
5. Nguyễn Thị Thu Hương (2016), “Một số ý kiến trao đổi về những nhân tố bảo đảm và tác động tới thực hiện pháp luật về viên chức trong trường đại học”, *Tạp chí Công Thương* (01), tr. 10 - 15.



## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

### I. Tài liệu Tiếng Việt

1. Ban chấp hành Trung ương Đảng (Khóa VIII) (1996), *Nghị quyết Hội nghị lần thứ hai số 02-NQ/HNTW ngày 24/12/1996 về định hướng chiến lược phát triển giáo dục đào tạo trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và nhiệm vụ đến năm 2000*, Hà Nội.
2. Ban khoa giáo trung ương (2002), *Giáo dục và đào tạo trong thời kì đổi mới: Chủ trương, thực hiện, đánh giá*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
3. Ban liên lạc các trường Đại học và Cao đẳng Việt Nam (VUN) (2010), “Giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý giáo dục đại học và cao đẳng Việt Nam”, *Kỷ yếu Hội thảo khoa học* (tháng 10).
4. Ban soạn thảo Luật viên chức - Bộ Nội vụ (2010), *Báo cáo về thể chế quản lý viên chức và đội ngũ viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập từ năm 1998 đến nay*, Hà Nội.
5. Bernhard Muszynski, Nguyễn Thị Phương Hoa (2005), *Con đường nâng cao chất lượng cải cách các cơ sở đào tạo giáo viên: Cơ sở lý luận và giải pháp*, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.
6. Nguyễn Ngọc Bích (2012), *Hoàn thiện pháp luật về dịch vụ công trong lĩnh vực hành chính ở Việt Nam hiện nay*, LATS Luật học, Trường đại học Luật Hà Nội, Hà Nội;
7. Lê Thanh Bình (2009), *Một số vấn đề quản lý nhà nước kinh tế, văn hoá, giáo dục trên thế giới và Việt Nam*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
8. Ngô Xuân Bình, Nguyễn Thị Thắm, Hồ Việt Hạnh (2002), *Tìm hiểu cải cách giáo dục ở Hàn Quốc*, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.
9. Nguyễn Thị Bình (2009), "Bảo đảm sự phát triển ổn định hệ thống đại học, cao đẳng ngoài công lập ở Việt Nam", *Tạp chí Cộng sản* (tháng 5).
10. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2004), *Cải cách giáo dục đại học Nhật Bản*, Tài liệu dịch tham khảo, Lưu hành nội bộ, Hà Nội.

11. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2005), *Đề án Đổi mới giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2005 - 2020*, Hà Nội.
12. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2009), *Báo cáo số 760/BC-BGDĐT ngày 29/10 về sự phát triển của hệ thống giáo dục đại học, các giải pháp đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo*, Hà Nội.
13. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2015), *Báo cáo tóm tắt kết quả thực hiện nhiệm vụ năm học 2014-2015 và nhiệm vụ trọng tâm năm học 2015-2016 khối đại học, cao đẳng*, Hà Nội.
14. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2015), *Tài liệu hội nghị tổng kết năm học 2014-2015 và nhiệm vụ trọng tâm năm học 2015-2016 khối đại học, cao đẳng*, tr.5.
15. Bộ Nội vụ (2006), *Nghiên cứu cơ sở khoa học hoàn thiện chế độ công vụ ở Việt Nam*, Hà Nội.
16. Bộ Nội vụ (2007), *Cơ sở khoa học của đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hành chính theo nhu cầu công việc*, Hà Nội.
17. Bộ Nội vụ (2010), *Báo cáo về thể chế quản lý viên chức và đội ngũ viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập từ năm 1998 đến nay*, Hà Nội.
18. Bộ Nội vụ (2010), *Các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hành chính nhà nước đáp ứng yêu cầu quản lý công mới và hội nhập kinh tế quốc tế*, Hà Nội.
19. Bộ Nội vụ (2011), *Đổi mới phương pháp đánh giá công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước*, Hà Nội.
20. Bộ Tư pháp và Vụ Pháp chế - Bộ nội vụ (2010), *Đề cương Giới thiệu Luật Viên chức*.
21. Lê Cẩm (2006), “Văn bản pháp luật cần phát huy tiềm năng khoa học của đội ngũ trí thức có trình độ cao chứ không thể vi hiến làm mất uy tín của Đảng và Nhà nước”, *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp* (3), tr. 6 – 11.
22. Ngô Thành Can (2007), "Công vụ và Luật Công vụ Vương quốc Anh", *Quản lý nhà nước* (4).
23. Lương Thanh Cường (2008), *Hoàn thiện chế định về pháp luật công vụ, công chức ở Việt Nam hiện nay*, LATS luật học, Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.

24. Nguyễn Đức Cường (2009), “Xây dựng Luật Giáo dục đại học trong quá trình hoàn thiện pháp luật về quản lý giáo dục đại học”, *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật* 8 (256), tr.9 - 11, 24.
25. Nguyễn Đức Cường (2009), *Hoàn thiện pháp luật về quản lý các trường đại học, cao đẳng đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học Việt Nam hiện nay*, LATS luật học, Viện Nhà nước và Pháp luật, Hà Nội.
26. Ngô Bảo Châu, Pierre Dauriulat, Cao Huy Thuần, Hoàng Tụy, Nguyễn Xuân Xanh, Phạm Xuân Yêm (2011), *Đại học Humboldt 200 năm (1810-2010): Kinh nghiệm thế giới và Việt Nam*, NXB Tri thức, Hà Nội.
27. Chính phủ (2007), *Nghị định số 158/2007/NĐ-CP ngày 27/10 về việc quy định danh mục các vị trí công tác và thời hạn định kỳ chuyển đổi vị trí công tác đối với cán bộ, công chức, viên chức*, Hà Nội.
28. Chính phủ (2010), *Đề án "Đào tạo giảng viên có trình độ tiến sĩ cho các trường đại học, cao đẳng giai đoạn 2010 - 2020" (ban hành theo quyết định số 911/QĐ-TTg ngày 17/6/2010)*, Hà Nội.
29. Lê Thị Kim Dung (2012), *Hoàn thiện pháp luật về giáo dục đại học ở Việt Nam hiện nay*, LATS luật học, Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
30. Lê Kim Dung (2012), *Hoàn thiện pháp luật về bồi thường tai nạn lao động*, LATS Luật học, Học viện Khoa học xã hội, Hà Nội.
31. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
32. Bùi Thị Đào (2004), “Bàn về văn bản quy phạm pháp luật và văn bản áp dụng pháp luật”, *Tạp chí Luật học* (5), tr. 13 – 17.
33. Nguyễn Tiến Đạt (2006), *Kinh nghiệm và thành tựu phát triển giáo dục và đào tạo trên thế giới, Tập 2, Giáo dục và đào tạo ở các khu vực văn hoá châu Mỹ, châu Phi và châu Đại dương*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
34. Nguyễn Trọng Điều (2006), “Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu hội nhập”, *Tạp chí Cộng sản* (13), tr. 19 – 22.
35. Nguyễn Minh Đoan (2009), *Thực hiện và áp dụng pháp luật ở Việt Nam (Sách tham khảo)*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

36. Nguyễn Minh Đoan (2011), *Xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật trong bối cảnh xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
37. Nguyễn Minh Đoan (2013), *Thực hiện pháp luật và văn hoá pháp lý trong đời sống xã hội*, NXB Hồng Đức.
38. Nguyễn Minh Đoan (chủ biên), Lê Đăng Doanh, Bùi Thị Đào (2013), *Trách nhiệm pháp lý của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, trong bộ máy cơ quan nhà nước ở Việt Nam hiện nay*, NXB Hồng Đức.
39. Nguyễn Văn Động (ch.b.), Thái Vĩnh Thắng, Nguyễn Thị Thuận (2010), *Xây dựng và hoàn thiện pháp luật nhằm bảo đảm phát triển bền vững ở Việt Nam hiện nay* (Sách chuyên khảo), NXB Tư pháp, Hà Nội.
40. Chu Văn Đức (2004), “Vấn đề động viên viên chức”, *Tạp chí Tâm lý học* (2), tr. 41 – 45.
41. Frederich K.S Leung (2007), *Đào tạo giáo viên ở vùng Đông Á*, Chuyên san Giáo dục quốc tế.
42. Vũ Văn Gầu, Nguyễn Anh Quốc (2005), *Tư tưởng Hồ Chí Minh với sự nghiệp phát triển giáo dục*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
43. Gopinathan, S. (2005), *Nhà nước và đổi mới giáo dục ở Singapore: hướng tới sự sáng tạo và đổi mới*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
44. Nguyễn Thị Thu Hà (2010), "Thực trạng thực hiện pháp luật trong lĩnh vực quản lý nhà nước về giáo dục đại học và một số giải pháp nhằm hoàn thiện về giáo dục đại học", *Tạp chí Dạy và học ngày nay* (9).
45. Trương Thị Hồng Hà (2011), *Xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam giai đoạn 2000 - 2010*, NXB Chính trị - Hành chính, Hà Nội.
46. Tạ Ngọc Hải (2012), *Hoàn thiện pháp luật công chức, công vụ đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính nhà nước*, LATS Luật học, Học viện Khoa học xã hội, Hà Nội.
47. Trần Quốc Hải (2005), "Hoàn thiện thể chế đạo đức công vụ trong giai đoạn hiện nay", *Tổ chức nhà nước* (5).
48. Vũ Ngọc Hải (2005), “Giáo dục Việt Nam và những tác động của WTO”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục* (2).

49. Lê Hồng Hạnh (2002), "Giải pháp tăng cường pháp chế XHCN trong thực tiễn", *Quản lý nhà nước* (8).
50. Vương Thị Hạnh (2005), "Về chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trên quan điểm giới", *Khoa học về Phụ nữ* (1), tr. 12-17.
51. Nguyễn Ngọc Hiến (Chủ biên) (2002), *Vai trò của nhà nước trong cung ứng dịch vụ công - nhận thức, thực trạng và giải pháp*, NXB Văn hóa - Thông tin, Hà Nội.
52. Trần Thị Hiền (2006), "Bàn về khái niệm trách nhiệm vật chất của công chức", *Tạp chí Luật học* (10), tr. 14 – 17.
53. Học viện Công vụ Nga (2003), *Lý luận Nhà nước và pháp luật*, NXB M, Sách tiếng Nga.
54. Hà Sĩ Hồ (1997), *Những bài giảng về quản lý trường học*, Tập II.
55. Hà Sĩ Hồ (1997), *Những bài giảng về quản lý trường học*, Tập III.
56. Hà Sĩ Hồ (1997), *Những bài giảng về quản lý trường học*, Tập I.
57. Nguyễn Thị Hội, Nguyễn Thị Vân Anh, Nguyễn Hồng Bắc (2009), *Áp dụng pháp luật ở Việt Nam hiện nay: Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
58. Nguyễn Hùng (2013), *Tìm hiểu về ngạch cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan nhà nước*, NXB Lao động Xã hội, Hà Nội.
59. Đặng Thị Thu Huyền (2007), "Các quy định về giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục trong Bộ Luật Giáo dục của Cộng hòa Pháp", *Tạp chí Giáo dục* (167), tr. 47-49.
60. Đặng Thị Thu Huyền (2007), "Những nội dung cơ bản trong Luật Giáo viên của Trung Quốc", *Tạp chí Giáo dục* (174), tr. 46-47.
61. Đặng Thị Thu Huyền (2013), *Hoàn thiện pháp luật về nhà giáo ở Việt Nam trong bối cảnh xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN và hội nhập quốc tế*, LATS luật học, Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
62. Nguyễn Văn Huyền (2002), *Mấy vấn đề triết học về xã hội và phát triển con người*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

63. Nguyễn Quang Hưng, Trịnh Văn Chung, Vũ Thị Hương Giang (biên soạn) (2000), *Toàn cảnh giáo dục - đào tạo Việt Nam*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
64. Nguyễn Trung Hưng (2004), “Hoàn thiện pháp luật lao động, phát huy nhân tố con người trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa”, *Tạp chí Lý luận chính trị* (11), tr. 77 – 80.
65. Nguyễn Đình Hương (2009), *Việt Nam hướng tới nền giáo dục hiện đại*, Tái bản lần thứ 1, có chỉnh lí, bổ sung, NXB Giáo dục, Hà Nội.
66. Nguyễn Thị Thu Hương (2011), *Xây dựng đội ngũ cán bộ, viên chức trong trường đại học*, Luận văn thạc sĩ luật học, Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
67. Trần Minh Hương (2006), "Yêu cầu về văn hóa đối với cán bộ, công chức trong văn bản pháp luật", *Quản lý nhà nước* (6).
68. James M.Banner, Jr.& Harold C.Cannon (2009), *Những yếu tố cơ bản của nghề dạy học*, NXB Văn hóa Sài Gòn và Đại học Hoa Sen.
69. Krissanapong Kirtikara (2005), *Giáo dục đại học ở Thái Lan và lộ trình cải cách quốc gia*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
70. Hoàng Khánh, Tô Diệu Lan, Lê Lưu Diệu Đức (2010), *The Creation of the Future/The Role of the American University. Cornell University Press 2001*, NXB Văn hóa Sài Gòn.
71. Trần Thị Quốc Khánh (2012), *Thực hiện pháp luật về bình đẳng giới ở Việt Nam*, LATS Luật học, Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
72. Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội (2005-2007), *Giáo trình Lý luận về nhà nước và pháp luật*, Hà Nội.
73. Vũ Khoan (2009), “Một số suy nghĩ về việc xây dựng Luật viên chức”, *Tạp chí Tổ chức Nhà nước* (7).
74. Đặng Bá Lãm (chủ biên), Nguyễn Cảnh Hồ, Vũ Ngọc Hải, Đặng Bá Lãm (2005), *Quản lý nhà nước về giáo dục - lý luận và thực tiễn*, NXB Chính trị Quốc gia Hà Nội.

75. Đặng Bá Lâm, Nguyễn Xuân Sắc, Huỳnh Văn Hoa (2002), *Chiến lược phát triển giáo dục trong thế kỷ XXI. Kinh nghiệm của các quốc gia*, Sách tham khảo, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
76. Lê Thị Ái Lâm (2003), *Phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo: Kinh nghiệm Đông Á*, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.
77. Nguyễn Thị Ngọc Linh, Trần Trung Kiên (Chủ biên) (2012), *Những điều cần biết về xác định vị trí cán bộ, công chức, viên chức - bảo hiểm của vị trí cán bộ, công chức, viên chức từ trung ương đến địa phương*, NXB Chính trị Hành chính, Hà Nội.
78. Nguyễn Văn Linh (2015), *Thực hiện pháp luật về giải quyết thủ tục hành chính của cơ quan nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam hiện nay*, LATS Luật học, Hà Nội.
79. Dương Thanh Mai (Chủ biên) (2004), *Công ước của Liên hợp quốc và pháp luật Việt Nam về xóa bỏ phân biệt đối xử với phụ nữ theo luật quốc tế*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
80. Đặng Huỳnh Mai (2004), "Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ nữ nhà giáo và cán bộ quản lý ngành giáo dục-đào tạo", *Tạp chí Giáo dục* (101), tr. 1-2, 21.
81. Lê Chi Mai (2002), *Chuyển giao dịch vụ công cho cơ sở ngoài nhà nước*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
82. Lê Chi Mai (2003), *Cải cách dịch vụ công ở Việt Nam*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
83. Nguyễn Văn Mạnh (2005), "Nhận thức mới về vai trò, chức năng của nhà nước trong điều kiện phát triển nền kinh tế thị trường định hướng XHCN và mở cửa ở nước ta hiện nay", *Nhà nước và pháp luật* (5).
84. Đặng Thị Minh (2014), *Chính sách phát triển trường đại học tư thục ở Việt Nam*, LATS Quản lý Hành chính công, Học viện Hành chính Quốc gia, Hà Nội.
85. Nguyễn Văn Minh, Bùi Anh Thơ, Phan Hồng Nguyên (Biên soạn), (2012), *Sổ tay pháp luật về phòng, chống tham nhũng dành cho cán bộ, công chức, viên chức*, NXB Tư pháp, Hà Nội.
86. Phạm Bình Minh (Chủ biên) (2011), *Đường lối Chính sách Đối ngoại Việt Nam trong giai đoạn mới*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

87. Lê Thị Phương Nam, Hoàng Văn Lợi (2010), *Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học giai đoạn 2010-2015*, Đề tài khoa học cấp cơ sở, Hà Nội.
88. Lê Hữu Nghĩa (2006), " Tư tưởng Hồ Chí Minh với việc nâng cao đạo đức của cán bộ, đảng viên hiện nay", *Tạp chí Cộng sản* (2+3).
89. Phạm Duy Nghĩa (2002), " Tính minh bạch - một thuộc tính của nhà nước pháp quyền", *Dân chủ và pháp luật* (1).
90. Phan Thanh Phó (2004), "Về sự vận dụng cơ chế thị trường và xu hướng toàn cầu hoá trong lĩnh vực giáo dục đào tạo ở nước ta", *Phát triển giáo dục* (10);
91. Thang Văn Phúc, Nguyễn Minh Phương (2005), *Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ công chức*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
92. Thang Văn Phúc, Nguyễn Minh Phương, Nguyễn Thị Huyền (2004), *Hệ thống công vụ và xu hướng cải cách của một số nước trên thế giới*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
93. Vũ Văn Phúc (2004), "Xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh", *Tạp chí Lịch sử Đảng* (10), tr.16 – 22.
94. Nguyễn Hiền Phương (2006), "Kinh tế thị trường và yêu cầu hoàn thiện pháp luật an sinh xã hội", *Tạp chí Luật học* (4), tr. 40 – 47.
95. Nguyễn Minh Phương (2005), *Luận cứ khoa học phân định ngạch công chức, ngạch viên chức*, LATS luật học.
96. Nguyễn Hiền Phương (2008), *Cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xây dựng và hoàn thiện pháp luật về an sinh xã hội ở Việt Nam*, LATS Luật học, Trường đại học Luật Hà Nội, Hà Nội.
97. Nguyễn Quảng (bổ sung và tuyển chọn) (2002), *Hỏi và giải đáp về tiền lương và phụ cấp lương đối với công chức, viên chức ngành giáo dục - đào tạo*, NXB Lao động Xã hội.
98. Trần Hồng Quân (2001), *Mô hình đại học tư thục ở Việt Nam*, Kỷ yếu hội thảo, NXB Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội, tr.1-3.
99. Nguyễn Đình Quyền (2006), "Đổi mới quan niệm về pháp luật – khởi điểm của quá trình hoàn thiện hệ thống pháp luật", *Tạp chí nghiên cứu lập pháp* (5), tr. 14 – 19.



100. Sách tiếng Nga (2003), *Giáo trình Lý luận Nhà nước và pháp luật*, Sách tiếng Nga, NXB. PAGC. M.
101. Hoàng Xuân Sính (2001), *Mô hình đại học tư thực ở Việt Nam*, Kỷ yếu hội thảo, NXB Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội, tr.15-20.
102. Đinh Dũng Sỹ (2009), “Quan niệm về một hệ thống pháp luật hoàn thiện”, *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp* (9), tr. 27- 31.
103. Trần Anh Tài, Trần Văn Tùng (2009), *Liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo và nghiên cứu*, (Sách chuyên khảo), NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
104. Lê Minh Tâm (2006), "Đổi mới tư duy pháp lý và những hiệu ứng cơ bản của đổi mới tư duy pháp lý trong quá trình hoàn thiện nhà nước và pháp luật Việt Nam", *Luật học* (12).
105. Tập thể tác giả (2008), *Lý luận Nhà nước và pháp luật*, NXB Giao thông Vận tải, Hà Nội.
106. Đinh Văn Tiến, Thái Vân Hà (2013), “Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức trong tình hình mới”, *Tạp chí quản lý Nhà nước* (209), tr. 36 – 40.
107. Phan Minh Tiến, Phạm Thế Kiên (2013), “Nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức cơ quan đại học Huế”, *Tạp chí giáo dục* (311), tr. 13 – 15.
108. Trần Anh Tuấn (2010), “Tiếp tục đổi mới cơ chế quản lý viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước* (5), tr.16-19.
109. Trần Văn Tuấn (2011), “Thực hiện tốt Luật Viên chức để tiếp tục đổi mới cơ chế quản lý và nâng cao chất lượng phục vụ của khu vực sự nghiệp công lập”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước* (1), tr. 4-9.
110. Hoàng Tụy (2005), *Người thầy trong nhà trường hiện đại*, Vietsciences, Hà Nội.
111. Hoàng Tụy (2011), “Ba vấn đề của đại học Việt Nam hiện nay”, *Kỷ yếu Đại học Humboldt 200 năm (1810-2010): Kinh nghiệm thế giới và Việt Nam*, NXB Tri thức, tr.495.
112. Phạm Hồng Thái (2004), *Công vụ nhà nước*, NXB Tư pháp, Hà Nội;
113. Phạm Hồng Thái (2006), "Bàn về việc hoàn thiện chế định công vụ và xây dựng khung của Luật Công vụ Việt Nam", *Quản lý nhà nước* (8).

114. Phạm Hồng Thái (2006), "Thầu công vụ - tư tưởng có tính thời đại", *Nhà nước và pháp luật* (11).
115. Phạm Hồng Thái (2009), "Sự điều chỉnh của pháp luật về viên chức", *Tạp chí tổ chức Nhà nước* (1), tr. 27-29.
116. Phạm Hồng Thái, Đinh Văn Mậu (2009), *Lý luận Nhà nước và pháp luật*, NXB Giao thông Vận tải, Hà Nội.
117. Chu Hồng Thanh (2008), *Sự cần thiết, quan điểm và nguyên tắc cơ bản xây dựng Luật Giáo dục đại học*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học, NXB Giáo dục, Hà Nội.
118. Chu Hồng Thanh (2014), "Khắc phục tình trạng "hỗn loạn" của văn bản quy phạm pháp luật", *Tạp chí Luật sư* (05).
119. Lê Như Thanh (2009), "Bàn về nghĩa vụ và quyền của công chức trong thực thi công vụ", *Tạp chí Quản lý nhà nước* (158), tr.26 – 28.
120. Lê Thị Thanh (2013), "Bàn về cải cách pháp luật tiền lương cán bộ, công chức, viên chức ở Việt Nam hiện nay", *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật* (1) (297), tr. 38 – 43.
121. Trần Đình Thắng (2013), *Đảng lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
122. Nguyễn Hải Thập (2009), *Thực trạng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục và những nội dung cần nghiên cứu khi xây dựng Luật Viên chức*, Cục Nhà giáo và Cán bộ quản lý giáo dục - Bộ Giáo dục và Đào tạo, Hà Nội.
123. Lâm Quang Thiệp – D. Bruce Johnstone - Philip G.Altbach (2007), *Giáo dục đại học Hoa Kỳ*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
124. Văn Tất Thu (2010), "Viên chức và những vấn đề cần chú ý khi xây dựng Luật Viên chức", *Tạp chí Tổ chức nhà nước* (10), tr. 8-12.
125. Thiều Huy Thuật, Phạm Thị Hồng Thắm (2013), "Về nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng nghiệp vụ cho cán bộ, công chức, viên chức", *Tạp chí giáo dục* (308), tr. 33 – 35.
126. Trường Đại học Luật Hà Nội (2010), *Giáo trình Lý luận nhà nước và pháp luật*, NXB Công an nhân dân, Hà Nội.

127. Vũ Thị Hồng Vân (2014), *Thực hiện pháp luật về giáo dục trong các trường đại học ở Việt Nam hiện nay*, LATS Luật học, Viện hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam, Hà Nội.
128. Viện Chiến lược và Chương trình giáo dục (2005), “Giáo dục Việt Nam và việc gia nhập WTO”, lưu hành nội bộ, *Kỷ yếu Hội thảo*, Hà Nội.
129. Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam (2009), *Giải pháp hoàn thiện hệ thống pháp luật về giáo dục giai đoạn 2010 - 2020*, Hà Nội.
130. Vụ pháp chế - Bộ Giáo dục và Đào tạo (2005), *Hệ thống Giáo dục và Luật giáo dục một số nước trên thế giới*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
131. Vụ Phổ biến, Giáo dục Pháp luật (2013), *Chuẩn mực xử sự của cán bộ, công chức, viên chức làm việc trong bộ máy chính quyền địa phương trong thi hành nhiệm vụ, công vụ - Quyết định số 03/2007/QĐ-BNV ngày 26/02/2007 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ về việc ban hành Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức làm việc trong bộ máy chính quyền địa phương*, Hà Nội.
132. Xie Weihe (2005), *Thách thức của xã hội tri thức và đổi mới giáo dục đại học Trung Quốc*, NXB Giáo dục, Hà Nội.

## **II. Tài liệu tiếng Anh**

133. John Dewey (1899), *The School and Society*.
134. John Dewey (1910), *How We Think*.
135. John Dewey (1938) *Experience and Education*.
136. John Dewey (1916), *Democracy and Education*.

## PHỤ LỤC

### *Phụ lục 1*

### PHIẾU XIN Ý KIẾN

#### Giảng viên, chuyên viên trường đại học công lập

Để có những căn cứ thực tế làm cơ sở đề xuất việc hoàn thiện pháp luật và thực hiện pháp luật về viên chức hiệu quả trong trường đại học hiện nay, xin Anh/Chị vui lòng dành thời gian trả lời các câu hỏi dưới đây (bằng cách điền thông tin vào các chỗ trống hoặc đánh dấu X vào các ô trống mà Anh/Chị lựa chọn).

#### **Câu 1: Xin Anh/Chị cho biết một số thông tin cá nhân**

1. Anh/Chị là: Giảng viên ; Chuyên viên
2. Tên trường:.....
3. Trình độ đào tạo: Tiến sĩ ; Thạc sĩ ; Đại học ; Khác
4. Số năm làm công tác tại trường: dưới 5 năm ; Từ 5-10 năm ; Trên 10 năm

#### **Câu 2: Khi được tuyển dụng vào trường, Anh/Chị được ký Hợp đồng gì?**

1. Hợp đồng lao động
2. Hợp đồng làm việc xác định thời hạn
3. Hợp đồng làm việc không xác định thời hạn
4. Hợp đồng vụ việc
5. Ý kiến khác

**Câu 3: Khi Anh/Chị được tuyển dụng vào trường, theo quy định Anh/Chị phải ký kết hợp đồng làm việc. Vậy tâm lý của Anh/Chị thấy như thế nào khi không được tuyển dụng vào biên chế như quy định trước đây?**

1. Bình thường
2. Lo lắng vì cảm thấy không được ổn định công việc
3. Muốn được tuyển dụng vào biên chế như quy định trước đây
4. Ý kiến khác

**Câu 4: Trong quá trình làm việc tại trường, Anh/Chị được tổ chức tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật về viên chức thông qua những hình thức nào?**

1. Hội nghị tập huấn, thi tìm hiểu pháp luật
2. Tổ chức “Ngày pháp luật”

3. Tọa đàm, bồi dưỡng kiến thức pháp luật
4. Phát tài liệu các văn bản luật
5. Thông qua chuyên mục “Hỏi - đáp” trên trang thông tin điện tử của nhà trường
6. Hình thức khác

**Câu 5: Xin Anh/Chị cho biết các luật nào điều chỉnh đối với Anh/Chị khi công tác tại trường?**

- |                          |                          |                         |                          |
|--------------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|
| 1. Luật Giáo dục         | <input type="checkbox"/> | 5. Luật tài chính       | <input type="checkbox"/> |
| 2. Luật Giáo dục đại học | <input type="checkbox"/> | 6. Luật lao động        | <input type="checkbox"/> |
| 3. Luật dạy nghề         | <input type="checkbox"/> | 7. Luật dân sự          | <input type="checkbox"/> |
| 4. Luật Viên chức        | <input type="checkbox"/> | 8. Tất cả các luật trên | <input type="checkbox"/> |

**Câu 6: Anh/Chị nhận thấy mình đã hiểu về các quy định pháp luật đối với viên chức trong trường đại học như thế nào?**

1. Hiểu rõ và đầy đủ
2. Không hiểu rõ và đầy đủ
3. Ý kiến khác

**Câu 7: Trong quá trình làm việc tại trường, Anh/Chị đã được tham gia đào tạo, bồi dưỡng khóa học nào?**

- |                                  |                          |                                    |                          |
|----------------------------------|--------------------------|------------------------------------|--------------------------|
| 1. Đào tạo tiến sĩ               | <input type="checkbox"/> | 4. Đào tạo thạc sĩ                 | <input type="checkbox"/> |
| 2. Bồi dưỡng phương pháp sư phạm | <input type="checkbox"/> | 5. Bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ | <input type="checkbox"/> |
| 3. Bồi dưỡng ngoại ngữ           | <input type="checkbox"/> | 6. Bồi dưỡng tin học               | <input type="checkbox"/> |
|                                  |                          | 7. Ý kiến khác                     | <input type="checkbox"/> |

**Câu 8: Ngoài thời gian làm việc tại Nhà trường, Anh/Chị có làm việc tại cơ sở giáo dục, đào tạo hoặc doanh nghiệp nào khác nữa không?**

1. Có
2. Không

**Câu 9: Theo Anh/Chị, giảng viên, chuyên viên làm việc tại trường đại học công lập có những thuận lợi gì hơn so với trường đại học ngoài công lập?**

- |                          |                          |                            |                          |
|--------------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|
| 1. Về tuyển dụng         | <input type="checkbox"/> | 5. Về đánh giá             | <input type="checkbox"/> |
| 2. Về vị trí việc làm    | <input type="checkbox"/> | 6. Về bổ nhiệm             | <input type="checkbox"/> |
| 3. Về chế độ tiền lương  | <input type="checkbox"/> | 7. Về khen thưởng, kỷ luật | <input type="checkbox"/> |
| 4. Về đào tạo, bồi dưỡng | <input type="checkbox"/> | 8. Ý kiến khác             | <input type="checkbox"/> |

**Câu 10: Theo Anh/Chị, giảng viên, chuyên viên làm việc tại trường đại học công lập gặp khó khăn gì hơn so với trường đại học ngoài công lập?**

- |                          |                          |                            |                          |
|--------------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|
| 1. Về tuyển dụng         | <input type="checkbox"/> | 5. Về đánh giá             | <input type="checkbox"/> |
| 2. Về vị trí việc làm    | <input type="checkbox"/> | 6. Về bổ nhiệm             | <input type="checkbox"/> |
| 3. Về chế độ tiền lương  | <input type="checkbox"/> | 7. Về khen thưởng, kỷ luật | <input type="checkbox"/> |
| 4. Về đào tạo, bồi dưỡng | <input type="checkbox"/> | 8. Ý kiến khác             | <input type="checkbox"/> |

**Câu 11: Anh/Chị hãy cho biết một số khó khăn, bất cập khi thực hiện quyền, lợi ích của mình trong quá trình làm việc tại nhà trường?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Câu 12: Anh/Chị có cảm thấy (hoặc được tạo điều kiện) thuận lợi trong việc sử dụng các quy định pháp luật về viên chức để bảo vệ quyền, lợi ích của mình không?**

1. Có
2. Không
3. Ý kiến khác

**Câu 13: Anh/Chị hãy cho biết một số khó khăn, bất cập khi thực hiện nghĩa vụ của mình trong quá trình làm việc tại nhà trường?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Câu 14: Xin Anh/Chị cho biết việc đánh giá về kết quả công tác, đạo đức nghề nghiệp, tinh thần trách nhiệm của Anh/Chị được thực hiện bằng những cách thức nào sau đây:**

1. Anh/Chị tự đánh giá
2. Đơn vị nơi Anh/Chị làm việc đánh giá
3. Hiệu trưởng Nhà trường đánh giá

4. Tất cả các cách thức đánh giá trên
5. Ý kiến khác

**Câu 15: Anh/Chị đã bao giờ sử dụng các quy định pháp luật về viên chức để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của mình khi chúng bị xâm phạm chưa?**

1. Có sử dụng
2. Chưa bao giờ sử dụng
3. Ý kiến khác

**Câu 16: Anh/Chị có mong muốn, đề xuất gì đối với Nhà trường, xã hội, Nhà nước nhằm bảo đảm các quyền, lợi ích của Anh/Chị trong quá trình công tác hiện nay?**

.....

.....

.....

***Xin trân trọng cảm ơn!***

**Phụ lục 2**

**PHIẾU XIN Ý KIẾN**

**(Dành cho viên chức quản lý của trường đại học công lập)**

Để có những căn cứ thực tế làm cơ sở đề xuất việc hoàn thiện pháp luật và thực hiện pháp luật về viên chức hiệu quả trong trường đại học hiện nay, xin Quý vị vui lòng dành thời gian trả lời các câu hỏi dưới đây (bằng cách điền thông tin vào các chỗ trống hoặc đánh dấu X vào các ô trống mà Quý vị lựa chọn).

**I. THÔNG TIN CÁ NHÂN**

**Xin Quý vị cho biết một số thông tin cá nhân**

1. Họ và tên:..... Số năm làm việc tại trường:.....
2. Chức vụ, chức danh:.....
3. Đơn vị công tác:.....

**II. PHẦN NỘI DUNG**

**1. VỀ VẤN ĐỀ TỰ CHỦ CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC**

**Câu 1: Xin Quý vị cho biết, trong quá trình hoạt động, nhà trường được tự chủ những vấn đề nào sau đây:**

1. Về thực hiện nhiệm vụ đào tạo, nghiên cứu khoa học
2. Về tổ chức bộ máy, nhân sự
3. Về tài chính
4. Phối hợp và liên kết đào tạo
5. Về đầu tư, mua sắm
6. Cung cấp dịch vụ công
7. Lĩnh vực khác

**Câu 2: Khi thực hiện các nội dung tự chủ nêu trên, nhà trường của Quý vị có những thuận lợi gì trong việc thực hiện công tác này?**

.....

.....

.....

.....

.....



**Câu 3:** Khi thực hiện các nội dung tự chủ nêu trên, nhà trường của Quý vị đã gặp những khó khăn gì trong việc thực hiện công tác này?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Câu 4:** Quý vị có mong muốn, đề xuất gì đối với Nhà nước trong vấn đề tự chủ trường đại học hiện nay?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**2. VỀ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VIÊN CHỨC TRONG TRƯỜNG ĐẠI HỌC**

**Câu 5:** Khi áp dụng các quy định của pháp luật về viên chức, Quý vị nhận thấy có những tồn tại, bất cập nào sau đây:

1. Chồng chéo, mâu thuẫn giữa các quy định pháp luật
2. Có những quy định khó thực hiện
3. Có những quy định không khả thi
4. Thiếu quy định pháp luật điều chỉnh
5. Tất cả các tồn tại, bất cập nêu trên
6. Ý kiến khác

**Câu 6:** Trong quá trình áp dụng các quy định của pháp luật về viên chức, nhà trường nhận được những phản hồi như thế nào của cán bộ, viên chức và người lao động?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Câu 7:** Trong công tác quản lý chung cũng như hoạt động thực hiện pháp luật viên chức, nhà trường có mong muốn nhận được sự trợ giúp pháp lý không? Nếu có thì việc trợ giúp pháp lý cần được thực hiện thông qua hình thức nào?

.....  
.....  
.....  
.....

**Câu 8:** Theo quy định, hiện nay viên chức được tham gia góp vốn thành lập doanh nghiệp để kinh doanh. Nhà trường đã có những viên chức làm những việc này chưa? Quy định như vậy nhà trường có gặp những khó khăn nào không?

1. Có viên chức tham gia góp vốn thành lập doanh nghiệp để kinh doanh
2. Chưa có viên chức tham gia góp vốn thành lập doanh nghiệp để kinh doanh
3. Không gặp khó khăn nào
4. Có gặp khó khăn

VD:.....  
.....

5. Ý kiến khác

**Câu 9:** Xin Quý vị cho biết, nhà trường đã có những hình thức nào để triển khai thực hiện Luật Viên chức vào thực tiễn?

1. Hội nghị tập huấn, thi tìm hiểu pháp luật
2. Tổ chức “Ngày pháp luật”
3. Tọa đàm, bồi dưỡng kiến thức pháp luật
4. Phát tài liệu các văn bản luật
5. Thông qua chuyên mục “Hỏi - đáp” trên trang thông tin điện tử của nhà trường
6. Hình thức khác

**Câu 10:** Nhà trường của Quý vị đã thực hiện công tác “công khai” nào ?

1. Công khai cam kết chất lượng giáo dục và chất lượng giáo dục thực tế
2. Công khai điều kiện đảm bảo chất lượng giáo dục
3. Công khai thu chi tài chính
4. Cả 3 nội dung trên
5. Ý kiến khác

**Câu 11:** Trong trường đại học, đồng thời phải áp dụng nhiều văn bản pháp luật như: Luật Viên chức, Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học, Luật Dạy nghề, Luật Lao động, Luật bảo hiểm xã hội...nhà trường có những thuận lợi gì trong việc tuyển dụng, sử dụng, quản lý viên chức và người lao động?

- |                          |                          |                            |                          |
|--------------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|
| 1. Về tuyển dụng         | <input type="checkbox"/> | 5. Về đánh giá             | <input type="checkbox"/> |
| 2. Về sử dụng            | <input type="checkbox"/> | 6. Về bổ nhiệm             | <input type="checkbox"/> |
| 3. Về chi trả tiền lương | <input type="checkbox"/> | 7. Về khen thưởng, kỷ luật | <input type="checkbox"/> |
| 4. Về đào tạo, bồi dưỡng | <input type="checkbox"/> | 8. Về quản lý              | <input type="checkbox"/> |
|                          |                          | 9. Ý kiến khác             | <input type="checkbox"/> |

**Câu 12:** Trong trường đại học, đồng thời phải áp dụng nhiều văn bản pháp luật như: Luật Viên chức, Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học, Luật Dạy nghề, Luật Lao động, Luật bảo hiểm xã hội...nhà trường gặp những khó khăn gì trong việc tuyển dụng, sử dụng, quản lý viên chức và người lao động?

- |                          |                          |                            |                          |
|--------------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|
| 2. Về tuyển dụng         | <input type="checkbox"/> | 5. Về đánh giá             | <input type="checkbox"/> |
| 2. Về sử dụng            | <input type="checkbox"/> | 6. Về bổ nhiệm             | <input type="checkbox"/> |
| 3. Về chi trả tiền lương | <input type="checkbox"/> | 7. Về khen thưởng, kỷ luật | <input type="checkbox"/> |
| 4. Về đào tạo, bồi dưỡng | <input type="checkbox"/> | 8. Về quản lý              | <input type="checkbox"/> |
|                          |                          | 9. Ý kiến khác             | <input type="checkbox"/> |

**Câu 13:** Theo Quý vị, Luật Viên chức đã thể hiện được vai trò như thế nào trong việc xây dựng, phát triển đội ngũ viên chức của nhà trường?

.....

.....

.....

.....

**Câu 14:** Luật Viên chức khi được tổ chức thực hiện đã đem lại những thuận lợi và khó khăn gì cho nhà trường trong công tác quản lý đội ngũ viên chức?

.....

.....

.....

**Câu 15:** Qua thực tiễn hoạt động của nhà trường, theo quan điểm của Quý vị, có cần xây dựng và ban hành Luật nhà giáo và Bộ Quy tắc đạo đức nghề nghiệp nhà giáo hay không?

- 1. Có
- 2. Không
- 3. Ý kiến khác

***Câu 16: Xin nhà trường cho biết phương hướng và những giải pháp, kiến nghị của nhà trường nhằm triển khai công tác thực hiện pháp luật về viên chức đạt hiệu quả nhất?***

.....

.....

.....

.....

.....

***Trân trọng cảm ơn!***

**Phụ lục 3**  
**VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT**  
**VỀ VIÊN CHỨC TRONG TRƯỜNG ĐẠI HỌC**

STT	Tên văn bản, trích yếu
	<b>Năm 2005</b>
1	Luật Giáo dục số: 38/2005/QH11 ngày 14 tháng 6 năm 2005
	<b>Năm 2006</b>
2	Nghị định số 61/2006/NĐ-CP ngày 20/6/2006 của Chính phủ về chính sách đối với nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục công tác ở trường chuyên biệt, ở vùng có điều kiện kinh tế-xã hội đặc biệt khó khăn
3	Nghị định số 75/2006/NĐ-CP ngày 02/8/2006 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục
4	Quyết định số 145/2006/QĐ-TTg ngày 20/6/2006 của Thủ tướng Chính phủ về chủ trương và những định hướng lớn xây dựng trường đại học đẳng cấp quốc tế Việt Nam
5	Quyết định số 22/2006/QĐ- BGDDĐT ngày 12/5/2006 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định về việc bồi dưỡng, sử dụng nhà giáo chưa đạt trình độ chuẩn
6	Thông tư số 51/2006/TT-BGDĐT ngày 13/12/2006 của Bộ Giáo dục và Đào tạo hướng dẫn một số điều của Nghị định 49/2005/NĐ-CP của Chính phủ về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực giáo dục
7	Thông tư liên tịch số 01/2006/TTLT-BGD&ĐT-BNV-BTC ngày 23/01/2006 của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện Quyết định số 244/2005/QĐ-TTg ngày 06/10/2005 của Thủ tướng Chính phủ về chế độ phụ cấp ưu đãi đối với nhà giáo đang trực tiếp giảng dạy trong các cơ sở giáo dục công lập
	<b>Năm 2007</b>
8	Quyết định số 65/2007/QĐ-BGDĐT ngày 01/11/2007 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành quy định về tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục trường đại học

<b>Năm 2008</b>	
9	Nghị định số 69/2008/NĐ-CP ngày 30/5/2008 về chính sách khuyến khích xã hội hoá đối với các hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, dạy nghề, y tế, văn hoá, thể thao, môi trường.
10	Quyết định số 174/2008/QĐ-TTg ngày 31 tháng 12 năm 2008 của Thủ tướng Chính phủ ban hành quy định tiêu chuẩn, thủ tục bổ nhiệm, miễn nhiệm chức danh giáo sư, phó giáo sư
11	Quyết định số 16/2008/QĐ-BGDĐT ngày 16 tháng 4 năm 2008 của Bộ trưởng Bộ giáo dục và Đào tạo ban hành Quy định về đạo đức nhà giáo
12	Quyết định số 31/2008/QĐ-BGDĐT ngày 23 tháng 6 năm 2008 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quy định bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm
13	Thông tư số 26/2008/TT-BGDĐT ngày 09 tháng 5 năm 2008 hướng dẫn về trình tự, thủ tục phong tặng danh hiệu tiến sĩ danh dự
<b>Năm 2009</b>	
14	Luật Giáo dục số 44/2009/QH12 ngày 25 tháng 11 năm 2009 của Quốc hội sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục
15	Nghị quyết số 35/2009/NQ-QH12 ngày 19 tháng 06 năm 2009 của Quốc hội về chủ trương, định hướng đổi mới một số cơ chế tài chính trong giáo dục và đào tạo từ năm học 2010-2011 đến năm học 2014-2015
16	Thông tư số 09/2009/TT-BGDĐT ngày 07 tháng 5 năm 2009 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quy chế thực hiện công khai đối với cơ sở giáo dục của hệ thống giáo dục quốc dân
17	Thông tư số 16/2009/TT-BGDĐT ngày 17 tháng 7 năm 2009 của Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định chi tiết việc xét công nhận, hủy bỏ công nhận đạt tiêu chuẩn, bổ nhiệm, miễn nhiệm chức danh giáo sư, phó giáo sư
18	Thông tư liên tịch số 07/2009/TTLT-BTC-BGDĐT-BNV ngày 15 tháng 4 năm 2009 của Bộ Giáo dục và Đào tạo - Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế đối với đơn vị sự nghiệp công lập giáo dục và đào tạo

<b>Năm 2010</b>	
19	Luật Viên chức ngày 15 tháng 11 năm 2010
20	<i>Nghị định số 27/2012/NĐ-CP ngày 06 tháng 04 năm 2012 của Chính phủ quy định về xử lý kỷ luật viên chức và trách nhiệm bồi thường, hoàn trả của viên chức</i>
21	Thông tư 16/2012/TT-BNV về quy chế thi, xét tuyển viên chức; quy chế thi thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với viên chức và nội quy kỳ thi tuyển, thi thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với viên chức do Bộ trưởng Bộ Nội vụ ban hành
22	Nghị định số 115/2010/NĐ-CP ngày 24 tháng 12 năm 2010 quy định trách nhiệm quản lý nhà nước về giáo dục
23	Chỉ thị số 296/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 27 tháng 02 năm 2010 về đổi mới quản lý giáo dục đại học giai đoạn 2010-2015
24	Quyết định số 58/QĐ-TTg ngày 22 tháng 9 năm 2010 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Điều lệ trường đại học
25	Thông tư số 35/2010/TT-BGDĐT ngày 14 tháng 12 năm 2010 Quy định danh mục các vị trí công tác phải thực hiện định kỳ chuyển đổi đối với công chức, viên chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý trong ngành giáo dục
<b>Năm 2011</b>	
26	Nghị định số 31/2011/NĐ-CP ngày 11 tháng 05 năm 2011 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 75/2006/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật Giáo dục
27	Nghị định số 40/2011/NĐ-CP ngày 08/06/2011 của Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 49/2005/NĐ-CP ngày 11/4/2005 quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực giáo dục
28	Nghị định số 54/2011/NĐ-CP ngày 04/7/2011 của Chính phủ về phụ cấp thâm niên đối với nhà giáo
29	Quyết định số 42/2011/QĐ-TTg ngày 05/8/2011 của Thủ tướng Chính phủ bảo lưu chế độ phụ cấp ưu đãi đối với nhà giáo được điều động làm công tác quản lý giáo dục
30	Thông tư số 44/2011/TT-BGDĐT ngày 10 tháng 10 năm 2011 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quy định về chế độ thỉnh giảng trong các cơ sở giáo dục

<b>Năm 2012</b>	
31	Luật Giáo dục đại học 2012
32	Quyết định số 20/2012/QĐ-TTg ngày 27/4/2012 của Thủ tướng Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của “Quy định tiêu chuẩn, thủ tục bổ nhiệm, miễn nhiệm chức danh giáo sư, phó giáo sư” ban hành kèm theo Quyết định số 174/2008/QĐ-TTg ngày 31/12/2008 của Thủ tướng Chính phủ
33	Nghị định số 27/2012/NĐ-CP ngày 06 tháng 4 năm 2012 của Chính phủ quy định về xử lý kỷ luật viên chức và trách nhiệm bồi thường, hoàn trả của viên chức
34	Nghị định số: 29/2012/NĐ-CP ngày 12 tháng 4 năm 2012 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức
35	Nghị định số 143/2013/NĐ-CP quy định về bồi hoàn học bổng và chi phí đào tạo ngày 24 tháng 10 năm 2013 của Chính phủ
36	Thông tư số 07/2012/TT-BGDĐT ngày 17/02/2012 Hướng dẫn tiêu chuẩn, quy trình, thủ tục và hồ sơ xét tặng danh hiệu Nhà giáo Nhân dân, Nhà giáo Ưu tú
37	Thông tư số 12/2012/TT-BGDĐT ngày 03/4/2012 hướng dẫn công tác thi đua, khen thưởng trong ngành giáo dục
38	Thông tư số 12/2012/TT-BNV ngày 18 tháng 12 năm 2012 quy định về chức danh nghề nghiệp và thay đổi chức danh nghề nghiệp đối với viên chức
39	Thông tư số 15/2012/TT-BNV ngày 25 tháng 12 năm 2012 của Bộ Nội vụ hướng dẫn về tuyển dụng, ký kết hợp đồng làm việc và đền bù chi phí đào tạo, bồi dưỡng đối với viên chức
<b>Năm 2013</b>	
40	Nghị định số 141/2013/NĐ-CP ngày 24/10/2013 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục đại học
<b>Năm 2014</b>	
41	Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg ngày 10 tháng 12 năm 2014 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Điều lệ trường đại học



<b>Năm 2015</b>	
42	Nghị định Số: 27/2015/NĐ-CP ngày 10 tháng 03 năm 2015 của Chính phủ quy định về xét tặng danh hiệu “Nhà giáo nhân dân”, “Nhà giáo ưu tú”
43	Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09 tháng 06 năm 2015 của Chính phủ về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức
44	Thông tư liên tịch số 04/2015/TTLT-BGDĐT-BTC ngày 10 tháng 03 năm 2015 của Bộ Giáo dục và Đào tạo - Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 143/2013/NĐ-CP ngày 24 tháng 10 năm 2013 của Chính phủ quy định về bồi hoàn học bổng và chi phí đào tạo.
45	Thông tư liên tịch số 28/2015/TTLT-BGDĐT-BNV hướng dẫn thực hiện bổ nhiệm và xếp lương chức danh nghề nghiệp đối với viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập.

*Phụ lục 4*

**DANH MỤC CÁC QUYỀN VÀ NGHĨA VỤ CỦA VIÊN CHỨC,  
GIẢNG VIÊN TRONG TRƯỜNG ĐẠI HỌC**

<b>STT</b>	<b>Nội dung</b>
<b>A</b>	<b>CÁC QUYỀN CỦA VIÊN CHỨC, GIẢNG VIÊN TRONG TRƯỜNG ĐẠI HỌC</b>
<b>I</b>	<b>Quyền về hoạt động nghề nghiệp</b>
1	<ul style="list-style-type: none"><li>- Được pháp luật bảo vệ trong hoạt động nghề nghiệp.</li><li>- Được giảng dạy theo chuyên ngành đào tạo.</li><li>- Được hợp đồng thỉnh giảng và nghiên cứu khoa học tại các trường, cơ sở giáo dục khác và cơ sở nghiên cứu khoa học với điều kiện bảo đảm thực hiện đầy đủ nhiệm vụ nơi mình công tác.</li><li>- Tham gia hướng dẫn và đánh giá, chấm luận văn, đề án tốt nghiệp đại học hoặc cao đẳng.</li></ul>
2	Được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ.
3	Được bảo đảm trang bị, thiết bị và các điều kiện làm việc.
4	Được cung cấp thông tin liên quan đến công việc hoặc nhiệm vụ được giao.
5	Được quyết định vấn đề mang tính chuyên môn gắn với công việc hoặc nhiệm vụ được giao.
6	Được quyền từ chối thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ trái với quy định của pháp luật.
7	Được hưởng các quyền khác về hoạt động nghề nghiệp theo quy định của pháp luật.
<b>II</b>	<b>Quyền về tiền lương và các chế độ liên quan đến tiền lương</b>
1	Được trả lương tương xứng với vị trí việc làm, chức danh nghề nghiệp, chức vụ quản lý và kết quả thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ được giao; được hưởng phụ cấp và chính sách ưu đãi trong trường hợp làm việc ở miền núi, biên giới, hải đảo, vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

2	Được hưởng tiền làm thêm giờ, tiền làm đêm, công tác phí và chế độ khác theo quy định của pháp luật và quy chế của trường đại học.
3	Được hưởng tiền thưởng, được xét nâng lương theo quy định của pháp luật và quy chế của trường đại học.
<b>III</b>	<b>Quyền về nghỉ ngơi</b>
1	Được nghỉ hàng năm, nghỉ lễ, nghỉ việc riêng theo quy định của pháp luật về lao động. Do yêu cầu công việc, viên chức không sử dụng hoặc sử dụng không hết số ngày nghỉ hàng năm thì được thanh toán một khoản tiền cho những ngày không nghỉ.
2	Viên chức làm việc ở miền núi, biên giới, hải đảo, vùng sâu, vùng xa hoặc trường hợp đặc biệt khác, nếu có yêu cầu, được gộp số ngày nghỉ phép của 02 năm để nghỉ một lần; nếu gộp số ngày nghỉ phép của 03 năm để nghỉ một lần thì phải được sự đồng ý của người đứng đầu trường đại học.
3	Được nghỉ không hưởng lương trong trường hợp có lý do chính đáng và được sự đồng ý của người đứng đầu trường đại học.
<b>IV</b>	<b>Quyền về hoạt động kinh doanh và làm việc ngoài thời gian quy định</b>
1	Được hoạt động nghề nghiệp ngoài thời gian làm việc quy định trong hợp đồng làm việc, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.
2	Được ký hợp đồng vụ, việc với cơ quan, tổ chức, đơn vị khác mà pháp luật không cấm nhưng phải hoàn thành nhiệm vụ được giao và có sự đồng ý của người đứng đầu trường đại học.
3	Được góp vốn nhưng không tham gia quản lý, điều hành công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần, công ty hợp danh, hợp tác xã, bệnh viện tư, trường học tư và tổ chức nghiên cứu khoa học tư, trừ trường hợp pháp luật chuyên ngành có quy định khác.
<b>V</b>	<b>Các quyền khác</b>
1	- Viên chức được khen thưởng, tôn vinh, được tham gia hoạt động kinh tế xã hội; được hưởng chính sách ưu đãi về nhà ở; được tạo điều kiện học tập hoạt động nghề nghiệp ở trong nước và nước ngoài theo quy định của pháp luật. Trường hợp bị thương hoặc chết do thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ được giao thì được xét hưởng chính sách như thương binh hoặc được xét để công nhận là liệt sĩ theo quy định của pháp luật.

	- Được bổ nhiệm chức danh của giảng viên, được phong tặng danh hiệu Nhà giáo nhân dân, Nhà giáo ưu tú và được khen thưởng theo quy định của pháp luật.
2	Được bảo vệ nhân phẩm, danh dự.
3	Được nghỉ hè, nghỉ Tết âm lịch, nghỉ học kỳ theo quy định của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo và các ngày nghỉ khác theo quy định của Bộ luật lao động.
<b>B</b>	<b>NGHĨA VỤ CỦA VIÊN CHỨC, GIẢNG VIÊN TRONG TRƯỜNG ĐẠI HỌC</b>
<b>I</b>	<b>Nghĩa vụ chung</b>
1	Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng Cộng sản Việt Nam và pháp luật của Nhà nước.
2	Có nếp sống lành mạnh, trung thực, cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư.
3	Có ý thức tổ chức kỷ luật và trách nhiệm trong hoạt động nghề nghiệp; thực hiện đúng các quy định, nội quy, quy chế làm việc của trường đại học.
4	Bảo vệ bí mật nhà nước; giữ gìn và bảo vệ của công, sử dụng hiệu quả, tiết kiệm tài sản được giao.
5	Tu dưỡng, rèn luyện đạo đức nghề nghiệp, thực hiện quy tắc ứng xử của viên chức.
<b>II</b>	<b>Nghĩa vụ trong hoạt động nghề nghiệp</b>
1	- Thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ được giao bảo đảm yêu cầu về thời gian và chất lượng. - Giáo dục, giảng dạy theo mục tiêu, nguyên lý giáo dục, thực hiện đầy đủ và có chất lượng chương trình giáo dục; - Nghiên cứu, phát triển ứng dụng khoa học và chuyển giao công nghệ, bảo đảm chất lượng đào tạo.
2	Phối hợp tốt với đồng nghiệp trong thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ.
3	Chấp hành sự phân công công tác của người có thẩm quyền.
4	Thường xuyên học tập nâng cao trình độ, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ, rèn luyện nêu gương tốt cho người học; giữ gìn và phát huy truyền thống quý trọng nhà giáo, tôn vinh nghề dạy học.

5	<p>Khi phục vụ nhân dân, phải tuân thủ các quy định sau:</p> <p>a) Có thái độ lịch sự, tôn trọng nhân dân;</p> <p>b) Có tinh thần hợp tác, tác phong khiêm tốn;</p> <p>c) Không hách dịch, cửa quyền, gây khó khăn, phiền hà đối với nhân dân;</p> <p>d) Chấp hành các quy định về đạo đức nghề nghiệp.</p>
6	Chịu trách nhiệm về việc thực hiện hoạt động nghề nghiệp.
7	<p>Thực hiện các nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gương mẫu thực hiện nghĩa vụ công dân, các quy định của pháp luật và điều lệ nhà trường;</li> <li>- Giữ gìn phẩm chất, uy tín, danh dự của nhà giáo; tôn trọng nhân cách của người học, đối xử công bằng với người học, bảo vệ các quyền, lợi ích chính đáng của người học;</li> <li>- Tham gia quản lý và giám sát cơ sở giáo dục đại học, tham gia công tác Đảng, đoàn thể và các công tác khác.</li> </ul>
<b>III</b>	<b>Nghĩa vụ của viên chức quản lý</b>
1	Thực hiện các nghĩa vụ như đối với viên chức trong trường đại học nói chung
2	Chỉ đạo và tổ chức thực hiện các nhiệm vụ của đơn vị theo đúng chức trách, thẩm quyền được giao;
3	Thực hiện dân chủ, giữ gìn sự đoàn kết, đạo đức nghề nghiệp trong đơn vị được giao quản lý, phụ trách;
4	Chịu trách nhiệm hoặc liên đới chịu trách nhiệm về việc thực hiện hoạt động nghề nghiệp của viên chức thuộc quyền quản lý, phụ trách;
5	Xây dựng và phát triển nguồn nhân lực; quản lý, sử dụng có hiệu quả cơ sở vật chất, tài chính trong đơn vị được giao quản lý, phụ trách;
6	Tổ chức thực hiện các biện pháp phòng, chống tham nhũng và thực hành tiết kiệm, chống lãng phí trong đơn vị được giao quản lý, phụ trách.