

# TƯ DUY LẠI CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG VÀ CHẾ ĐỘ ĐÃI NGỘ ĐỐI VỚI NHÀ GIÁO NƯỚC TA

TSKH. Phạm Đỗ Nhật Tiến<sup>1</sup>

*Tóm tắt: Trên cơ sở chỉ ra các bất cập, hạn chế trong chính sách cũng như thực tế tiền lương nhà giáo nước ta, bài viết này cho rằng cần tư duy lại chính sách tiền lương và chế độ đãi ngộ đối với nhà giáo để chủ trương của Đảng về tiền lương nhà giáo thực sự đi vào cuộc sống. Muốn vậy, trước hết cần thực hiện một bảng lương nhà giáo như hiện được quy định trong Dự thảo 5 Luật Nhà giáo. Tiếp nữa cần tư duy lại về chế độ đãi ngộ liên quan đến môi trường làm việc và con đường thăng tiến để khơi dậy động lực bên trong của nhà giáo gắn liền với tình yêu nghề, nhu cầu đóng góp và tự hoàn thiện. Cuối cùng cần nâng cao hiệu lực pháp luật để bảo đảm rằng quy định về ngân sách nhà nước chi cho giáo dục phải được thực hiện nghiêm túc ở mức tối thiểu là 20% tổng chi ngân sách nhà nước.*

*Từ khóa: nhà giáo; tiền lương; chế độ đãi ngộ; động lực.*

## 1. BÀI TOÁN TIỀN LƯƠNG NHÀ GIÁO

Tiền lương nhà giáo luôn là một vấn đề phức tạp ở mọi hệ thống giáo dục trên thế giới. Đó là vì nó liên quan đến một điều đã được khẳng định, theo đó chất lượng của một hệ thống giáo dục không thể vượt quá chất lượng của đội ngũ nhà giáo trong hệ thống đó. Vậy thì muốn nâng cao chất lượng giáo dục thì phải nâng cao chất lượng nhà giáo. Mà muốn nâng cao chất lượng nhà giáo thì chính tiền lương là một trong những yếu tố quan trọng hàng đầu để tạo động lực cho nhà giáo, thu hút người giỏi đến với nghề dạy học và giữ chân nhà giáo giỏi trong nghề.

Tuy nhiên, trên thực tế việc tăng lương nhà giáo lại không dễ dàng, nhất là khi các hệ thống giáo dục đều phải mở rộng quy mô theo hướng phổ cập hóa giáo dục phổ thông, đại chúng hóa giáo dục đại học.

Vấn đề là ở chỗ lời giải bài toán tiền lương nhà giáo luôn đứng trước nhiều lựa chọn khó khăn, cả về kinh tế, chính trị và xã hội, trong việc tìm cách giải quyết mâu thuẫn giữa một bên là yêu cầu ngày càng cao trong việc phát triển đội ngũ nhà giáo cả về quy mô, cơ cấu và chất lượng và một bên là ngân sách có hạn của nhà nước giành cho giáo dục.

Dù vậy, có hai nguyên tắc căn bản sau đây được tổng kết từ thực tiễn và cần được bảo đảm khi giải bài toán tiền lương nhà giáo.

<sup>1</sup> Nguyên cán bộ Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Một là, tiền lương nhà giáo phải tương xứng với tầm quan trọng của nhà giáo đối với xã hội cũng như mọi thứ trách nhiệm đặt lên vai họ kể từ khi họ bước vào nghề; có lợi thế so sánh so với tiền lương trả cho các công việc khác có yêu cầu tương đương về trình độ đào tạo; bảo đảm để nhà giáo có mức sống thỏa đáng cho bản thân và gia đình, đồng thời có điều kiện nâng cao trình độ nghề nghiệp thông qua học tập tiếp tục và tham gia các hoạt động văn hóa (UNESCO/ILO, 1966).

Hai là, trong bối cảnh một thế giới thay đổi nhanh chóng và khó lường như ngày nay, khi mà nhà giáo có vai trò ngày càng đa dạng và trọng trách ngày càng phức tạp thì cần có chính sách tiền lương và chế độ đãi ngộ linh hoạt để bảo đảm mối quan hệ cân bằng giữa những gì mà nhà nước và xã hội mong đợi ở nhà giáo với những gì mà nhà nước và xã hội đem lại cho họ (Andreas Schleicher, 2018).

Bài viết này sẽ xuất phát từ các quan điểm nêu trên để trao đổi về tiền lương và chế độ đãi ngộ đối với nhà giáo nước ta. Điều này là đặc biệt cần thiết đặt trong bối cảnh nước ta, khi mà quan điểm “Phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu” đã được hiến định, còn quan điểm “Nhà giáo có vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục, có vị thế quan trọng trong xã hội, được xã hội tôn vinh” đã được luật hóa.

## **2. QUAN ĐIỂM CỦA ĐẢNG VÀ VIỆC THỂ CHẾ HÓA CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG NHÀ GIÁO**

Cách đây 27 năm, với chủ trương xây dựng đội ngũ nhà giáo, tạo động lực cho người dạy, Hội nghị Trung ương 2 (Khóa VIII) đã yêu cầu: Lương giáo viên được xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp và có thêm chế độ phụ cấp tùy theo tính chất công việc, theo vùng do Chính phủ quy định. Rõ ràng đây là chủ trương rất đúng, bảo đảm để tiền lương nhà giáo tương xứng với vai trò và vị thế nhà giáo được xã hội tôn vinh.

Chỉ có điều việc thể chế hóa chủ trương này trong Luật Giáo dục 1998 đã hạ cấp độ yêu cầu của chủ trương xuống nhiều bậc để rốt cục chỉ còn là: “Thang, bậc lương của nhà giáo là một trong những thang, bậc lương cao nhất trong hệ thống thang, bậc lương hành chính sự nghiệp của Nhà nước” (Điều 71). Đến Luật Giáo dục 2005 thì quy định trên cũng không còn nữa, chỉ còn quy định: “Nhà giáo được hưởng tiền lương, phụ cấp ưu đãi theo nghề và các phụ cấp khác theo quy định của Chính phủ” (Điều 81).

Đến Hội nghị Trung ương 8 (khóa XI) về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, một lần nữa Đảng yêu cầu: Lương của nhà giáo được ưu tiên xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp và có thêm phụ cấp tùy theo tính chất công việc, theo vùng. Chủ trương này, với việc bổ sung cụm từ “ưu tiên”, một lần nữa thể hiện tư duy của Đảng về mối quan hệ cần thiết giữa một bên là tiền lương nhà giáo với một bên là vai trò và trọng trách mà nhà giáo phải gánh vác khi thực hiện một nhiệm vụ rất nặng nề là đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục.

Tuy nhiên, một lần nữa chủ trương này không được thể chế hóa trong Luật Giáo dục 2019. Thay vào đó là quy định: Nhà giáo được xếp lương phù hợp với vị trí việc làm và lao động nghề nghiệp; được ưu tiên hưởng phụ cấp đặc thù nghề theo quy định của Chính phủ (Điều 76).

Như vậy, đã hình thành một khoảng cách từ chủ trương đến chính sách. Khi mà tư duy của Đảng về chủ trương tiền lương thể hiện một tầm nhìn đón trước sự vận động của thực tiễn nghề dạy học thì tư duy chính sách tiền lương lại tụt hậu so với thực tiễn nghề dạy học.

### **3. HẠN CHẾ, BẮT CẬP TRONG CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG VÀ CHẾ ĐỘ ĐÃI NGỘ ĐỐI VỚI NHÀ GIÁO NƯỚC TA**

Trên thực tế, Chính phủ chưa có nghị định hướng dẫn thực hiện Điều 76 của Luật Giáo dục 2019.

Trong khi chờ đợi chính sách tiền lương theo vị trí việc làm thì tính đến nay tiền lương của nhà giáo vẫn được chi trả theo quy định của Chính phủ tại Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang.

Nghĩa là vẫn theo một chính sách tiền lương cách đây 20 năm, theo đó nhà giáo là viên chức được áp dụng bảng lương 3. Đó là bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ đối với cán bộ, viên chức trong các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước và được hưởng mức lương khởi điểm tương ứng với quy định về trình độ đào tạo (loại B đối với trình độ cao đẳng, loại A đối với trình độ từ đại học trở lên). Trong khi đó chênh lệch giữa hệ số lương khởi điểm của bảng lương nhà giáo lại quá thấp, khiến việc thăng hạng ít có tác động đến động lực nhà giáo. Riêng phụ cấp đặc thù theo nghề thì vẫn chưa có chính sách thu hút, hỗ trợ đối với nhà giáo trẻ, đối tượng thuộc độ tuổi mới vào nghề, có thu nhập thấp và còn trong giai đoạn phải nuôi con nhỏ cần được hỗ trợ, khiến gia tăng tỷ lệ nghỉ việc trong lực lượng này.

Vì thế, nảy sinh những bất cập, hạn chế sau đây:

- Mức lương của nhà giáo (đặc biệt là giáo viên mầm non, phổ thông) hiện đang thấp hơn so với mức lương của cán bộ, viên chức ngành khác (ngân hàng, khối đảng đoàn thể trong điều kiện làm việc tương đồng).

- Mức phụ cấp ưu đãi của giáo viên cũng đang thấp hơn viên chức một số ngành nghề khác và đặc biệt là viên chức khối đoàn thể trên cùng địa bàn.

- Chế độ nâng bậc lương trước thời hạn và chế độ khen thưởng đối với giáo viên có thành tích xuất sắc hiện còn nhiều hạn chế, cứng nhắc trong tổ chức thực hiện, không đủ để giúp giáo viên cải thiện về tiền lương và cũng chưa đủ để tạo động lực đối với người không ngừng nỗ lực, cống hiến và liên tiếp có những thành tích xuất sắc trong công tác.

Điều tra xã hội học (Phạm Quang Trung, 2021) cho thấy lương và phụ cấp ưu đãi nghề của nhà giáo chưa tương xứng với hoạt động nghề nghiệp của nhà giáo, chưa đủ để đáp ứng nhu cầu về an sinh xã hội, chưa đủ để đảm bảo mức sống cho giáo viên, nhất là những giáo viên trẻ và sống ở khu vực đồng bằng, thành phố.

Mới đây, Chính phủ ban hành Nghị định 73/2024/NĐ-CP, tăng lương cơ sở từ 1.800.000 đồng/tháng lên 2.340.000 đồng/tháng (tăng 30%), có hiệu lực từ 1/7/2024, thì tiền lương nhà giáo nói riêng, viên chức nói chung, đều được cải thiện đáng kể. Tuy nhiên, nhìn từ góc độ chủ trương của Đảng về tiền lương nhà giáo, lẫn chính sách Nhà nước về tiền lương nhà giáo theo vị trí việc làm thì tất cả vẫn còn đang chờ ở phía trước.

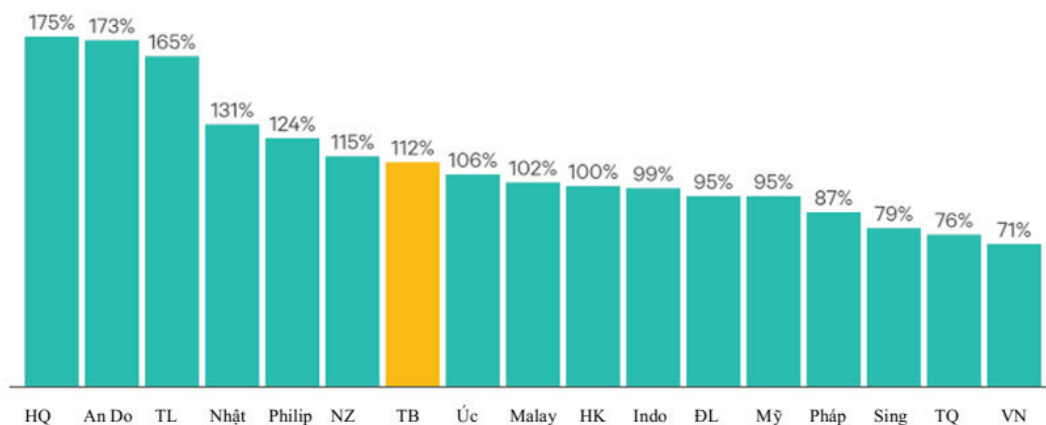
#### **4. THỰC TẾ BẤT CẬP, HẠN CHẾ TIỀN LƯƠNG NHÀ GIÁO NHÌN TỪ MỐI QUAN HỆ GIỮA TIỀN LƯƠNG VÀ THỰC TIỄN NGHỀ DẠY HỌC**

Bất cập trong việc thực hiện chính sách tiền lương nhà giáo hiện nay trên thực tế không chỉ là ở chỗ tiền lương chưa tương xứng với vai trò và vị thế nhà giáo được xã hội tôn vinh mà còn ở chỗ mất cân bằng giữa một bên là chính sách tiền lương nhà giáo ít được cải thiện suốt 20 năm qua và một bên là sự gia tăng vai trò, nhiệm vụ, trách nhiệm của nhà giáo trong tiến trình đổi mới giáo dục, nhất là kể từ khi bước vào giai đoạn đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục.

Nghiên cứu của OECD (2018) về giáo viên phổ thông trên toàn thế giới cho thấy giáo viên Việt Nam có những ưu điểm nổi bật sau đây: 1) Dạy học là lựa chọn nghề nghiệp đầu tiên của 93% giáo viên Việt Nam (trong khi tỷ lệ này ở các nước OECD là 67%), vì tình yêu thể hệ trẻ và mong muốn đóng góp cho xã hội; 2) 92% giáo viên Việt Nam đồng ý hoặc rất đồng ý rằng nghề dạy học được xã hội tôn vinh (trong khi trung bình thế giới là 26%); 98,7% giáo viên Việt Nam được đào tạo ban đầu đầy đủ về nội dung môn học, phương pháp sư phạm và thực tập (xếp 1/50); 76,3% giáo viên đã tham gia vào mạng lưới giáo viên được thành lập đặc biệt để phát triển chuyên môn trong 12 tháng trước cuộc khảo sát (xếp 2/50); 93,3% giáo viên cho rằng các đánh giá và ý kiến đóng góp đã giúp họ nâng cao chất lượng giảng dạy (xếp 1/50); giáo viên dành trung bình 9,9 giờ/tuần để lập kế hoạch và chuẩn bị bài giảng (xếp 1/50); 73,7% giáo viên cho biết họ thường xuyên đưa ra cho học sinh các nhiệm vụ mà không có sẵn lời giải (xếp 1/50); 96,3% giáo viên cho rằng họ làm việc trong môi trường hợp tác, hỗ trợ lẫn nhau (xếp 1/50); 96,6% giáo viên cho rằng họ đã được chuẩn bị tốt hoặc rất tốt cho việc ứng dụng ICT vào dạy học (xếp 1/50).

Như vậy, chúng ta có thể tự hào nói rằng, về cơ bản chúng ta có một đội ngũ nhà giáo yêu nghề, tâm huyết với nghề, không ngừng cố gắng để đáp ứng các yêu cầu đổi mới giáo dục mà một trong những biểu hiện thành công là kết quả xếp hạng cao của học sinh Việt Nam qua các đợt thi PISA.

Tuy nhiên, cũng trong quan hệ so sánh thì lương giáo viên Việt Nam lại rất thấp, không tương xứng với những đóng góp của họ. Một nghiên cứu định lượng (DuckJu Kang, 2019) về thu nhập giáo viên trung học phổ thông tại 14 nước và vùng lãnh thổ khu vực Châu Á-Thái Bình Dương (cộng thêm hai nước Mỹ và Pháp để so sánh) cho thấy ở phần lớn các nước, giáo viên có thu nhập bằng hoặc cao hơn GDP đầu người, riêng giáo viên Việt Nam có thu nhập thấp nhất, chỉ bằng 71% GDP đầu người (Xem Hình 1):



**Hình 1: Thu nhập giáo viên trung học một số nước và vùng lãnh thổ tính theo GDP đầu người**

Đây là điều rất đáng để suy nghĩ và nghiên cứu thêm. Giáo viên Việt Nam được trả lương thấp, nhưng kết quả giảng dạy lại cao. Có thể giải thích rằng đó là vì xã hội Việt Nam có truyền thống tôn sư trọng đạo, nhà giáo Việt Nam tâm huyết với nghề và vẫn còn giữ được lý tưởng cống hiến đặc trưng của nền giáo dục xã hội chủ nghĩa. Tuy nhiên, liệu điều này có giữ được lâu khi mà cơ chế thị trường đã và đang phát huy tác dụng, các lực thị trường sẽ khiến người giỏi không đến với ngành sư phạm và giáo viên giỏi không ở lại với nghề dạy học nếu chính sách tiền lương không được cải thiện. Nguy cơ này càng gia tăng khi mà nhà giáo công lập giờ đây đã chuyển từ chế độ làm việc theo biên chế sang chế độ làm việc theo vị trí việc làm; còn các nhà trường được khuyến khích tự bảo đảm mọi khoản chi.

## **5. TƯ DUY LẠI CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG VÀ CHẾ ĐỘ ĐÃI NGỘ ĐỐI VỚI NHÀ GIÁO NƯỚC TA**

**5.1.** Trong Kết luận 91 về tiếp tục thực hiện NQ29, Bộ Chính trị yêu cầu “thực hiện chủ trương lương của nhà giáo được ưu tiên xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp và có thêm phụ cấp tùy theo tính chất công việc, theo vùng”.

Tinh thần chỉ đạo ở đây đã mang tính hành động cụ thể. Nghĩa là chủ trương về tiền lương phải được thực hiện với tinh thần ưu tiên, nhất thiết không để chủ trương đó dừng lại trên văn bản.

Tiếp thu chỉ đạo đó, Dự thảo 5 Luật Nhà giáo (ngày 05/09/2024) quy định: “Tiền lương nhà giáo ở cơ sở giáo dục công lập do ngân sách nhà nước bảo đảm quỹ tiền lương như sau: Lương cơ bản theo bảng lương nhà giáo được xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp”<sup>1</sup>.

Như vậy tư duy đồng loạt về tiền lương viên chức trong Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 cần được khắc phục. *Tư duy về bảng lương nhà giáo phải được thực hiện, có như vậy mới bảo đảm chủ trương của Đảng về tiền lương nhà giáo đi vào cuộc sống.*

Điều này xem ra có vẻ mâu thuẫn với quy định trong NQ 27 về một bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ theo ngạch công chức và chức danh nghề nghiệp viên chức áp dụng chung đối với công chức, viên chức không giữ chức danh lãnh đạo. Tuy nhiên, mới đây Kết luận 83 ngày 21/06/2024 của Bộ Chính trị đã chỉ ra rằng: “Việc triển khai thực hiện cải cách tiền lương theo Nghị quyết số 27-NQ/TW đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang có nhiều khó khăn, vướng mắc, bất cập nên cần rà soát, nghiên cứu kỹ lưỡng, thấu đáo, toàn diện; đồng thời, phải sửa đổi, bổ sung rất nhiều các quy định của Đảng và pháp luật của Nhà nước để trình Trung ương xem xét, điều chỉnh một số nội dung của Nghị quyết số 27-NQ/TW cho phù hợp với tình hình thực tiễn”.

Nghị quyết 126 ngày 01/09/2024 của Chính phủ cũng đã lưu ý cần tách nhà giáo ra khỏi đối tượng điều chỉnh của Luật Viên chức.

Với các tư tưởng chỉ đạo nêu trên, sự đổi mới tư duy về một bảng lương nhà giáo chính là sự hiện thực hóa chủ trương của Đảng về việc ưu tiên xếp lương nhà giáo cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp.

**5.2.** Cùng với việc đổi mới chính sách tiền lương cần đổi mới chế độ đãi ngộ nhà giáo, liên quan đến các thành tố tài chính và phi tài chính như phụ cấp, trợ cấp, hỗ trợ, khen thưởng, chế độ hưu, các điều kiện làm việc và môi trường làm việc, con đường thăng tiến của nhà giáo. Các nội dung chi tiết về vấn đề này đã được làm rõ trong Dự thảo 5 Luật Nhà giáo, trong đó chú trọng làm rõ các phụ cấp ưu đãi đối với nhà giáo mầm non, nhà giáo trẻ, nhà giáo công tác ở các vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, trường chuyên biệt, nhà giáo thực hiện giáo dục hòa nhập, nhà giáo là người dân tộc thiểu số và nhà giáo ở một số ngành nghề đặc thù.

<sup>1</sup> Quy định này trong Dự thảo 5 (ngày 27/09/2024) có thay đổi chút ít theo hướng đối với nhà giáo ở các cơ sở giáo dục công lập tự bảo đảm một phần chi thường xuyên và cơ sở giáo dục công lập do ngân sách nhà nước bảo đảm chi thường xuyên thì lương cơ bản theo bảng lương nhà giáo được xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp. Đối với nhà giáo ở các cơ sở giáo dục công lập còn lại thì tiền lương do cơ sở giáo dục quyết định nhưng không ít hơn tiền lương nhà giáo có cùng trình độ đào tạo, cùng thâm niên, cùng chức danh ở các cơ sở giáo dục do ngân sách nhà nước bảo đảm chi thường xuyên.

Điều cần lưu ý là cùng với việc đổi mới chính sách tiền lương, tạo được động lực bên ngoài để nhà giáo có thu nhập yên tâm công tác, cần thúc đẩy việc tạo động lực bên trong thông qua việc nuôi dưỡng và khơi dậy ở nhà giáo lòng yêu nghề và lý tưởng cống hiến. Điều này có liên quan mật thiết đến việc hoàn thiện môi trường làm việc và mở rộng con đường thăng tiến của nhà giáo.

Hiện nay môi trường làm việc của nhà giáo đã có nhiều cải thiện cùng với việc xây dựng các trường học thân thiện, trường học hạnh phúc, nhưng cần sớm hướng tới một định hướng chung là xây dựng văn hóa học đường. Đây là vấn đề lớn nằm ngoài khung pháp lý của Luật Nhà giáo, nhưng một số thành tố có liên quan cần được làm rõ. Đó là các quy định về đạo đức nhà giáo, về tính chuyên nghiệp của nghề dạy học, về quyền tự chủ trong hoạt động nghề nghiệp của nhà giáo, về tiếng nói nhà giáo, cần được xây dựng theo định hướng tạo dựng một môi trường làm việc khơi dậy ở nhà giáo các giá trị hạnh phúc, đoàn kết, sáng tạo, trách nhiệm, an toàn.

Về con đường thăng tiến của nhà giáo, hiện trong cơ chế, chính sách nước ta đều mở ra cả ba con đường thăng tiến, bao gồm thăng tiến theo chức danh nhà giáo, thăng tiến theo chức vụ chuyên môn (tổ trưởng môn, chủ nhiệm khoa, v.v...), thăng tiến theo chức danh quản lý. Tuy nhiên, cần khắc phục hai hạn chế sau. Một là tính cứng nhắc trong các quy định về chế độ nâng bậc lương trước thời hạn và chế độ khen thưởng đối với nhà giáo có thành tích xuất sắc để thực sự tạo động lực và đột phá cho nhà giáo trên con đường thăng tiến về chuyên môn. Hai là, cần cải tiến chế độ tiền lương đối với các chức danh lãnh đạo trong nhà trường để khắc phục tình trạng nhà giáo trẻ được bổ nhiệm vào vị trí lãnh đạo, công việc phức tạp và nặng nề, nhưng tiền lương lại thua kém nhiều lương nhà giáo thâm niên. Nói tóm lại cần một tư duy mới về chế độ đãi ngộ đối với người tài, khắc phục tình trạng sống lâu mới lên được lão làng.

### **5.3 Cuối cùng cần xem xét lại mối quan hệ giữa việc thực hiện chế độ lương và đãi ngộ nhà giáo trong mối quan hệ với việc thực hiện ngân sách chi cho giáo dục**

Theo Điều 96 của Luật Giáo dục 2019 thì Nhà nước ưu tiên hàng đầu cho việc bố trí ngân sách giáo dục, bảo đảm ngân sách nhà nước chi cho giáo dục, đào tạo tối thiểu là 20% tổng chi ngân sách nhà nước. Tuy nhiên, theo Báo cáo của Bộ Giáo dục và Đào tạo (2024), bình quân cả giai đoạn 2013-2022, tỷ lệ chi giáo dục trong tổng chi ngân sách nhà nước hàng năm là 17,37%, trong đó năm cao nhất là năm 2019, chiếm 19,08%, thấp nhất là năm 2013, chiếm 15,71%. Như vậy, tình trạng vi phạm quy định của Luật Giáo dục đã kéo dài suốt những năm qua. Đó là biểu hiện cụ thể và đặc trưng của khoảng cách giữa chính sách và tổ chức thực hiện mà chúng ta đã từng nói tới khi bàn về hiệu lực pháp luật nước ta. Nhìn từ góc độ chính sách tiền lương và chế độ đãi ngộ đối với nhà giáo thì chính sự yếu kém về hiệu lực này dẫn đến sự yếu kém về hiệu quả trong việc cải thiện đời sống nhà giáo. Vì vậy, với việc thực hiện Luật Nhà giáo, rất cần thực

hiện nghiêm quy định tại Điều 96 của Luật Giáo dục để bảo đảm chúng ta có chính sách lương và đãi ngộ đáp ứng đúng hai nguyên tắc như đã nêu ở đầu bài viết này.

### **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Andreas Schleicher. 2018. *Valuing our Teachers and Raising their Status: How Communities Can Help*. International Summit on the Teaching Profession, OECD Publishing, Paris
2. Ban Cán sự Đảng Bộ Giáo dục và Đào tạo. 2024. *Báo cáo tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của BCHTW Đảng Khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*.
3. DuckJu Kang. 2019. *Where Are Teachers Paid the Most & the Least Compared to Other Professions in Asia?* <https://www.asiaone.com/lifestyle/where-are-teachers-paid-most-least-compared-other-professions-asia>.
4. OECD. 2018. *Teachers and teaching conditions, primary to upper secondary education*. <https://gpseducation.oecd.org/CountryProfile?plotter=h5&primaryCountry=VN&M&treshold=5&topic=TA>.
5. Phạm Quang Trung. 2021. *Báo cáo tổng hợp “Nghiên cứu đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQL cơ sở giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục giai đoạn 2017-2025 và những năm tiếp theo”*.
6. UNESCO/ILO. 1966. Recommendation concerning the Status of Teachers.