

NGUỒN NHÂN LỰC THƯ VIỆN VÀ LƯU TRỮ THỜI KỲ PHÁP THUỘC

LÊ THANH HUYỀN

Bối cảnh hình thành tổ chức và hoạt động của thư viện Việt Nam thời kỳ Pháp thuộc

Giai đoạn đầu, công cuộc khai thác thuộc địa của thực dân Pháp được bắt đầu từ các chính sách kinh tế nhằm thu lợi nhuận nhiều nhất cho chính quốc. Chính vì vậy, chính quyền thuộc địa chưa đầu tư cho các thư viện. Hệ quả là ngân sách dành cho ngành này rất hạn hẹp, nhân sự không có khả năng chuyên môn, không ổn định về số lượng, không có khả năng đảm bảo hoạt động đều đặn của một thư viện.

Năm 1916, theo đề nghị của Louis Finot, giám đốc viện Viễn đông Bác cổ Pháp, Toàn quyền Đông Dương đã đưa Paul Boudet, một quản thủ viên lưu trữ tới Đông Dương. Năm 1917, Paul Boudet đến Đông Dương với tư cách là thành viên của viện Viễn Đông bác cổ, có nhiệm vụ nghiên cứu việc tổ chức tài liệu hành chính cũng như tổ chức và hoạt động của thư viện ở Đông Dương, nhằm xây dựng một dự án tổ chức một cơ quan lưu trữ và thư viện ở Đông Dương.

Sau đợt công tác rà soát tình hình tài liệu hành chính và lưu trữ thư viện ở Đông Dương, Paul Boudet đã làm một bản báo cáo, trong đó nêu những nhận xét, đánh giá về tình hình lưu trữ và thư viện ở Đông Dương và đề xuất việc tổ chức lại hoạt động thư viện như sau: đảm bảo ngân sách ổn định cho lĩnh vực lưu trữ và thư

viện; tổ chức hoạt động hợp lý; xây dựng quy chế đảm bảo thỏa mãn cả lợi ích của độc giả và của thư viện; xây dựng đội ngũ cán bộ thư viện có khả năng chuyên môn (1).

Trên cơ sở này, Toàn quyền Đông Dương đã thành lập nhanh cơ quan lưu trữ và thư viện nhằm mục đích đảm bảo sự bền vững của sự nghiệp lưu trữ và thư viện.

Năm 1917, nghị định của Toàn quyền Đông Dương về việc thành lập Nha Lưu trữ và Thư viện Đông Dương và nghị định bổ nhiệm Paul Boudet làm Giám đốc Lưu trữ và Thư viện thuộc phủ Toàn quyền đã làm thay đổi lớn về chất lượng và số lượng

đội ngũ cán bộ thư viện thời kỳ này. Chính sách và lương bổng cũng được quy định chi tiết đối với từng cấp bậc viên chức thư viện (2).

Cơ cấu, chính sách tuyển dụng và sử dụng nhân sự bản xứ

Cơ cấu nhân sự lưu trữ và thư viện thời kỳ này được chia thành 2 ngạch: ngạch bậc viên chức dành cho người Pháp, người Âu và ngạch bậc viên chức dành cho người bản xứ.

Ngạch bậc viên chức lưu trữ và thư viện cho người Pháp và người Âu bao gồm: quản thủ cao cấp quản thủ bậc 1, 2, 3, lưu trữ - thư viện viên bậc 1, 2, 3, lưu trữ - thư viện viên tập sự.

Ngạch bậc viên chức người bản xứ bao gồm 3 hạng: hạng 1 gồm lưu trữ - thư viện viên chính bản xứ bậc 1, 2, 3, lưu trữ - thư viện viên bản xứ

Nguồn nhân lực trong các thư viện ở Đông Dương hình thành và phát triển dưới ảnh hưởng của chính sách khai thác thuộc địa, chịu sự chi phối của một nền hành chính phương Tây cùng với những hạn chế và thiệt thòi của nước thuộc địa. Mặc dầu vậy, họ đã có cơ hội tiếp cận những thành tựu lý luận thư viện học mới được hình thành ở châu Âu thời kỳ này.

bậc 1, 2, 3, 4, 5; hạng 2 gồm thư ký chính ngoại bậc thư ký chính bậc 1, 2, 3, 4, thư ký bậc 1, 2, 3, 4, 5, 6, thư ký tập sự; hạng 3 gồm: chánh thừa phái bậc 1, 2, 3, thừa phái chính bậc 1, 2, 3, thừa phái bậc 1, 2, 3, thừa phái tập sự. Chức danh *thừa phái* thực chất là chức danh của nhân viên chạy giấy trong Nha Lưu trữ và Thư viện Đông Dương, những viên chức hưởng lương thấp nhất.

Viên chức hạng 1 và 2 được tuyển vào các vị trí ổn định, viên chức hạng 3 thường vào các vị trí không ổn định, nghĩa là có thể thay đổi theo nhu cầu của cơ quan tuyển dụng. Đối với ngành thư viện và lưu trữ, viên chức bản xứ chỉ được bổ nhiệm vào chức danh lưu trữ - thư viện viên (tức là viên chức hạng 1), các thư ký và viên chức văn phòng đều là viên chức hạng 2 và hạng 3. Riêng viên chức văn phòng trong các cơ quan lưu trữ và thư viện tuyển dụng ở chế độ không cố định.

Giám đốc Nha Lưu trữ và Thư viện Đông Dương được lựa chọn trong số cựu sinh viên Trường Quốc gia cổ tự, có bằng lưu trữ cổ tự học và do Toàn quyền Đông Dương bổ nhiệm (3). Một phó giám đốc phụ trách chuyên về các thư viện và lưu trữ ở Huế và Sài Gòn và sẽ thay thế khi giám đốc đi vắng. Phó giám đốc cũng có tiêu chuẩn về đào tạo và bằng cấp như giám đốc, hoặc có bằng cử nhân văn khoa.

Các quản thủ thư viện chỉ được công nhận khi có *ng nghị định* tiếp nhận của Toàn quyền theo đề nghị của viên Thủ hiến các kỳ sau khi đã được Giám đốc Lưu trữ và Thư viện xem xét về văn bằng. Đối với các nhân viên người bản xứ thuộc các ngành khác, từ các công sở ở Đông Dương chuyển đến làm việc ở kho lưu trữ và thư viện công trung ương, do Giám đốc Lưu trữ và Thư viện sắp xếp và được hưởng nguyên lương theo ngạch bậc của các nhân sự này.

Các lưu trữ - thư viện viên tập sự được tuyển dụng trong số người dự tuyển là cựu sinh viên Trường Lưu trữ cổ tự (Ecole des Chartes) có bằng lưu trữ cổ tự; những người dự tuyển có bằng cử nhân văn chương hay tiến sĩ luật. Những người dự tuyển có bằng cử nhân lưu trữ cổ tự có thể được bổ nhiệm trực tiếp vào lưu trữ viên

bậc 2. Những nhân sự hiện tại đang làm việc được sắp xếp vào ngạch công chức theo quy định đề ra trong nghị định có tính đến thâm niên công tác được thừa nhận trong cấp bậc hiện tại (4).

Tuy nhiên, số lượng tuyển dụng nhân sự người bản xứ ít và điều kiện được tuyển dụng rất ngặt nghèo. Bộ máy nhân sự bản xứ của Nha Lưu trữ và Thư viện chỉ bao gồm: một nhân sự bậc 1, một bậc 2, một bậc 3. Người được tuyển dụng phải là nam giới, có yếu tố nhân thân liên quan trực tiếp đến chính quốc, như: có bố hoặc ông ngoại là người Pháp, là người châu Á nhưng có quốc tịch Pháp hoặc được người Pháp bảo trợ. Họ phải đủ ít nhất 18 tuổi và cao nhất là 25 tuổi, nếu đến từ các cơ quan khác phải được chứng thực của cơ quan làm việc trước đây. Mục đích của điều kiện này để người lao động có thể đạt 55 tuổi đủ điều kiện hưởng các khoản lương hưu do có thâm niên làm việc. Tất cả các ứng viên, để được bổ nhiệm vào các vị trí này cần cam kết đảm bảo các yêu cầu của các cơ quan lưu trữ và thư viện trên toàn Đông Dương.

Việc thăng cấp cho nhân sự lưu trữ và thư viện chủ yếu là do tuyển chọn. Trong giai đoạn tổ chức và xây dựng bộ máy nhân sự, người làm viên chức trong các cơ quan ở Đông Dương trong vòng một năm có thể được bổ nhiệm vào một vị trí mới thông qua một ủy ban bổ nhiệm của Toàn quyền Đông Dương.

Việc bổ nhiệm và thăng cấp trong bộ máy nhân sự bản xứ của Nha Lưu trữ và Thư viện Đông Dương được Toàn quyền Đông Dương công bố qua đề nghị của giám đốc hoặc trưởng phòng hành chính.

Các viên chức hạng 2 chỉ được nhận vào với tư cách là thư ký tập sự. Sau một năm thực tập, có kết quả đạt của kỳ thi của do cơ quan thiết lập và được Toàn quyền Đông Dương công nhận, đương sự sẽ được bổ nhiệm làm thư ký bậc 6 nếu được các cơ quan có nhu cầu và được thủ trưởng trực tiếp đề nghị tiếp nhận. Trong trường hợp không qua được kỳ thi, họ sẽ bị buộc thôi việc mà không có tiền bồi thường. Tuy nhiên, các nhân sự này có thể được Toàn

quyền Đông Dương cho phép được thực tập tiếp tục một năm nếu có đề nghị đặc biệt của giám đốc hoặc trưởng phòng hành chính. Cuối kỳ, họ phải tiếp tục trải qua kỳ thi và đạt kết quả đủ, nếu trượt sẽ phải thôi việc vĩnh viễn cũng như không có tiền bồi thường cho năm đầu tập sự.

Các viên chức hạng 2 của bộ máy nhân sự bản xứ có ít nhất 6 năm làm việc trong ngạch này và thi đỗ trong kỳ thi kiến thức văn hóa, có thể được giám đốc tuyển dụng đúng với kỳ hạn theo đề nghị của trưởng phòng hành chính, trở thành lưu trữ - thư viện viên bản xứ nếu đạt kết quả đủ qua kỳ thi tuyển chuyên môn. Chương trình thi được quy định trong nghị định cùng với một hội đồng thẩm định. Sau khi vượt qua kỳ thi này, họ sẽ được bổ nhiệm vào các vị trí trống của chức danh lưu trữ - thư viện viên bản xứ bậc 5. Tuy nhiên, những viên chức này có thể vẫn là viên chức hạng 2 với mức lương cao hơn so với lương của một lưu trữ - thư viện viên bản xứ bậc 5 (hạng 1), có nghĩa là những viên chức hạng 2 này đã được hưởng lương vượt khung. Họ có thể được xếp vào viên chức bậc cao hơn và nhận lương tương đương khi đủ thâm niên theo quy định.

Lưu trữ - thư viện viên bản xứ bậc 5 được tuyển dụng một cách cạnh tranh trong số những viên chức hạng 2 của bộ máy nhân sự với yêu cầu phải đạt kết quả trong kỳ kiểm tra kiến thức văn hóa chung và kỳ thi chuyên môn nghiệp vụ. Những ứng viên có bằng tú tài của giáo dục cấp hai chính quốc (Pháp) hoặc giáo dục Pháp ở bản xứ được tuyển vào vị trí thực tập và chỉ được bổ nhiệm vào vị trí viên chức bậc 4 sau khi trải qua hai năm thực tập và đạt yêu cầu trong kỳ thi chuyên môn nghiệp vụ như đối với những đối tượng trên.

2/3 số lượng lưu trữ - thư viện viên và các thư ký được nâng bậc do tuyển chọn, phần còn lại do có thâm niên. Việc nâng bậc của ngạch lưu trữ thư viện viên chính thư ký chính và các viên chức bậc 3, viên chức văn phòng được tiến hành qua tuyển chọn.

Có thể nói thêm, trong tất cả các lĩnh vực

ngành nghề, bao gồm cả lưu trữ và thư viện, các viên chức bản xứ chỉ được tuyển dụng làm những viên chức hạng 1, hạng 2 và hạng 3. Đối với viên chức hạng 1 và 2 được tuyển vào các vị trí ổn định, viên chức hạng 3 thường là vị trí không ổn định, có nghĩa là có thể tuyển mộ và thay đổi theo nhu cầu của cơ quan tuyển dụng. Riêng nhân viên văn phòng trong các cơ quan lưu trữ và thư viện được tuyển dụng ở chế độ không cố định. Không có viên chức bản xứ được vào các vị trí lãnh đạo hạng cao nhất, trừ trường hợp ông Ngô Đình Nhu, được bổ nhiệm làm Phó giám đốc Nha Lưu trữ và Thư viện, năm 1938, do đã được đào tạo 3 năm tại Đại học Lưu trữ cổ tự quốc gia Pháp (Ecole Nationale des Chartes) và nhận bằng lưu trữ cổ tự. Các ngành nghề khác như bác sĩ và kỹ sư trong lĩnh vực nông học, công chính, điện báo vô tuyến, có thể tuyển dụng viên chức bản xứ vào vị trí hạng cao cấp nhưng chỉ là vị trí việc làm không cố định. Riêng cha cố và giáo viên cấp 1 (tiểu học), giáo viên có bằng cử nhân hay bằng sư phạm thì được ở hạng cao cấp và vị trí việc làm ổn định.

Nhận định về chính sách sử dụng nguồn nhân lực của chính quyền thuộc địa ở Việt Nam, học giả R. Pinto viết: "Trong tất cả giai đoạn bảo hộ, một nguyên tắc chính được áp dụng là không một người dân Việt nào, dù cho có đầy đủ khả năng chuyên môn ấy đi nữa, lại có thể giữ một chức vụ cao cấp trong tổ chức hành chính Đông Dương. Có trường hợp, những người tốt nghiệp với thứ hạng cao sau khi theo học các trường danh tiếng ở Pháp, khi trở về, đã phải làm việc dưới quyền những người Pháp có kiến thức chuyên môn thấp kém hơn, và chỉ được trả lương bằng 1/5 lương trả cho một người Pháp làm cùng một việc" (5).

Xuất phát từ mục đích đô hộ và khai thác thuộc địa, chính sách của Pháp đối với nguồn nhân lực bản xứ có những hạn chế. Tuy nhiên, với thế mạnh của một đất nước công nghiệp hiện đại có nền hành chính phát triển, có tính chuyên nghiệp cao, chính quyền thuộc địa ở Đông Dương đã mang đến một màu sắc mới

trong chính sách tuyển dụng và sử dụng nguồn nhân lực đối với các nước thuộc địa, trong đó có Việt Nam.

Nguồn nhân lực của Việt Nam thời Pháp thuộc chủ yếu là thuần nông của một nước nông nghiệp, không có tính chuyên nghiệp dẫn đến hiệu quả lao động không cao. Việc áp dụng một khung chế độ, yêu cầu tuyển dụng là một nét mới quy định cho mọi đối tượng người bản xứ có nhu cầu và đạt yêu cầu đòi hỏi của vị trí ngành nghề.

Chịu ảnh hưởng của chính sách thuộc địa, nguồn nhân lực thư viện thời kỳ Pháp thuộc cũng có những đặc điểm chung của nguồn nhân lực bản xứ. Sự bất công bằng trong sử dụng nguồn nhân lực đối với người bản xứ thể hiện rõ nét mục tiêu nô dịch của thực dân Pháp. Nhân lực thư viện người Việt Nam chỉ được đảm nhiệm những công việc hạng 3 và hưởng mức lương thấp hơn nhiều so với nhân lực người Pháp và người Âu trong cùng vị trí việc làm. Điều kiện tuyển dụng đối với nhân lực thư viện bản xứ ngặt nghèo và phân biệt giới tính. Những vị trí lãnh đạo chủ yếu do người Pháp và người Âu đảm nhiệm. Tuy nhiên, bên cạnh những hạn chế về sử dụng nguồn nhân lực, chính quyền thuộc địa đã đưa ra những quy định có tính pháp lý về yêu cầu và tiêu chí về ngạch bậc cho các đối tượng nhân lực, làm tiền đề cho việc đào tạo nhân lực thư viện thời kỳ này ■

L.T.H

1. Theo *Création de la Direction des Archives et des Bibliothèques de l'Indochine, 1917, 32fs* (Phòng Nha Lưu trữ và Thư viện Đông Dương).

2. Theo *Journal officiel de l'Indochine, 29, Dec. 1917* (Công báo Đông Dương ngày 29-12-1917, tr.194).

3, 4. Theo *Recueil des arrêtés du Gougal de l'Indochine portant les réglementations sur l'avancement, la solde, les indemnités, les congés... des fonctionnaires et agents en service en Indochine, 1921-1929, 121 fs* (Phòng Thống sứ Bắc Kỳ).

5. Nguyễn Thế Anh, *Việt Nam dưới thời Pháp đô hộ*, Nxb Lửa thiêng, 1970, tr.148.

HOẠT ĐỘNG TRIỀU CÔNG, LỄ SINH VIỆT - TRUNG NỬA ĐẦU TK XIX

NGUYỄN THỊ KHUYÊN

Không chỉ riêng triều Nguyễn mà tất cả các vương triều trước khi thành lập đều quan tâm tới việc xây dựng, củng cố quan hệ triều cống, lễ sinh, quan hệ hòa hiếu với nước láng giềng Trung Quốc. Mặc dù luôn ý thức về tự chủ rất cao, nhưng lại không nhận thấy sự bất bình đẳng của hình thức bang giao này, tất cả các vương triều đều có sự lựa chọn giống nhau là chấp nhận triều cống và lễ sinh để giữ mối quan hệ hòa hiếu. Đây là cơ sở quan trọng cho sự tồn tại bền vững của quan hệ sách phong, triều cống giữa triều Nguyễn với vương triều Trung Hoa.

Suy nghĩ và lý giải nguyên nhân vì sao các triều đại ở Việt Nam phải thường xuyên triều cống và lễ sinh Trung Quốc, Phan Huy Chú viết: “Nước Việt ta có cõi đất ở phương Nam mà thông hiếu với Trung Quốc, tuy nuôi dân dựng nước có quy mô riêng, nhưng ở trong thì xưng đế mà đối ngoại thì xưng vương vẫn chịu phong hiệu, xét lý thể thực phải như thế. Cho nên, lễ sách phong, lễ cống sinh, việc bang giao các đời đều xem là quan trọng” (1). Mặc dù luôn cố gắng khẳng định tính độc lập trong quan hệ bang giao với Trung Quốc, song nhà nước Việt Nam dưới vương triều Nguyễn vẫn luôn có nhu cầu duy trì mối quan hệ *chư hầu định danh* với *thượng quốc* thông qua hoạt động triều cống và lễ sinh. Có thể lý giải sự lựa chọn này xuất phát từ những lý do khách quan và chủ quan sau: