

海外视野

在我国,“研究生属于学生群体”似乎是一个无须证明的事实。但在美国,对研究生身份的判断却没有这么简单。而这种复杂判断所反映出的利益纷争,也对我国高等教育未来的发展具有一定的启示作用。

研究生,是学生还是雇员

■郭英剑



8月23日,美国“国家劳动关系委员会”(简称NLRB)通过决议,私立大学的研究生不单单是学生,而且是“雇员”(employee)。美国的研究生群体主要是由攻读博士学位的人员组成的。这一裁决将“研究生,究竟是学生还是雇员”的问题,再次摆到了全社会的面前。在全美高校中,再度引发热议。赞成者有之,反对者也旗帜鲜明。

研究生为何成为“雇员”

要想搞清楚为何美国会为研究生究竟是“学生”还是“雇员”而纠结,只需要了解一个简单的因果与逻辑关系即可。

凡被定义为“雇员”者,就会受到美国劳动法的保护,也会拥有组织工会或者加入工会的权利,进而可以拥有与雇佣者进行集体谈判的权利,也就因此可以享受到集体以及集体谈判给自己带来的权益与福利。换句话说,一旦成为雇员,就受到法律的保护,而一旦进入工会,就是拥有或者找到一座靠山,从此再不是一个人在战斗了。

在美国,劳动法规定,对于有限的学生一雇员,才允许其有集体谈判权。事实上,只要建立工会,就可以争得集体谈判权,进而以组织的名义去为自己的权益与校方谈判。否则,学生的弱势身份是很难在学校这一强大的机器面前掀起一点波澜的。

那么,研究生的工会是什么组织呢?据相关材料介绍,美国的“研究生雇员联合会”实际上就是一种劳动工会组织,代表的是那些被高校雇佣,从事教学、科研和日常文秘工作的研究生。截止到2014年,在美国有31个研究生雇员

工会,还有18个未得到承认的工会;在加拿大有23个研究生雇员工会。

需要说明的是,除了纽约大学之外,几乎所有的研究生工会组织都诞生在公立大学,而且大都是上世纪90年代兴起的。而且这些工会组织把自己的成员称之为学术学生雇员,这就预示着其成员也完全有可能是受雇佣的本科生。

态度反复的NLRB

在美国,公立大学与私立大学的相关权利是由不同层级的部门管理的。公立大学的是由各州的劳动法来决定和工会批准。而私立大学的则由NLRB授权,即由该委员会确定研究生是否为雇员,是否有集体谈判权。这样混乱的管理模式是造成当初乃至到今天对待研究生问题出现公私对立、学校与学生矛盾重重的原因之一。

更为荒唐的是,NLRB作为有权裁决私立大学能否把研究生视为雇员,也有权批准或否决其工会成立的机构,在前后半个世纪中,不仅对这一问题没有历史的统一标准,而且几经反复,数度翻盘否定自己,结果变来变去,令人眼花缭乱,也足以令人瞠目结舌。在此仅举几例。

在美国,所有私立高校的研究生雇员都要受《国家劳动关系法》保护。但在最开始的1951年,NLRB是拒绝承认私立大学的所有人(包括学者)为雇员身份的。换句话说,他们不能受到《国家劳动关系法》的保护。NLRB反对的理由是,大学的首要任务是教育,与重大的商业活动并无必然联系。

然而到了1970年,NLRB推翻了先前的判断,提出由于经济形势发生了巨变,同时,也难以辨别高校中的商业与非商业性活动,因此,《国家劳动关系法》应该保护私立教育体系中的雇员。

在这里,NLRB的立场之所以发生游移,是因为有两种说法彼此对立,但也都无道理。这两种对立的观点,一方强调高校的“首要目标”,他们认为研究生不是雇员,因为研究生的首要目标是完成作为学术的角色,而不是完成职员的角色;而另一方则强调“有偿服务”,他们认为研究生就是雇员,因为他们为其他人提供了服务,与高校的管理人员构成了非常明显的“管理者—工人的关系”。

到2004年,NLRB又回归了“首要目标”一方,在相关案例中判定,私立大学的研究生不能被当作雇员。

2012年,NLRB的态度又发生转折,明确承认要重新考虑自己的立场。直到最近的裁决,让我们看到了NLRB的最新转变。

教育关系还是经济关系

很多大学的管理人员与大学联合会的成员组织都强烈反对研究生雇员工会的成立。理由有二,一是这样会威胁高校的学术自由,二是这样会妨碍导师与学生之间的关系。

很多反对者说,即便研究生受到了雇佣,但这种雇佣是与研究生的职业教育相互交织在一起的,很难分得清彼此。一旦研究生拥有了集体

谈判权,无疑会伤害学生的教育进程。

而支持者则说,研究生雇员的工作,本质上与学校就是一种经济关系。他们还特别指出,现在高校广泛使用助教已经成为了一种风尚,这不就是为了减少使用全职教师吗?这难道还不是经济关系所决定的吗?

而且,单单就报税来说,也说明了研究生是被作为雇员看待的。在美国,奖学金的报税表是1042-S,而一旦担任助教,则报税表改为了W-2,而报税表是针对雇员收入的税表。换句话说,研究生担任教学工作后,税务部门是理直气壮地把你的收入视为是“雇工”收入的。

为什么一定要建立工会

虽然有不少组织是支持研究生建立工会的,但也有不少高校以及高校组织明确反对这一做法。他们认为,工会化威胁到了高校的学术自由,因为大学所指定的教育政策会因此受制于工会可能提出的集体谈判;也会伤害现有导师与研究生之间的关系,因为集体谈判的结果有可能在导师与研究生之间引发纠纷。

但据研究表明,到目前为止,尚未有证据显

示,研究生工会化会对学术自由与师生关系造成什么影响。

在支持与反对研究生建立工会的两大阵营中,双方观点鲜明、对比强烈。从大的方面来说,双方斗争的焦点集中在,一些学者认为,学术学生工会化是大学日益公司化的必然结果。而另一方面,研究生则强烈批评学术和大学都太过私人化,使人不得不联合起来。

研究生工会的兴起,另外一个原因在于,现在美国高校赋予了研究生的工作量越来越多,而经济资助则让学生捉襟见肘,特别是在诸如纽约、旧金山、洛杉矶等大城市,依靠奖学金和助学金是很难立足的。因此,研究生指责高校,此举意在减少聘用正式教师的支出,实为剥削助教。

当然,现状也与当下学费猛涨,而研究生所获得的那点薪水难以支撑生活相关联。这就使得越来越多的研究生倾向于把自己视为是雇员,从而可以联合起来组成工会,更好地为自己争取权益。当然,劳工组织的积极活动也是推动研究生工会发展的一个重要因素。有些研究生相信,组成工会是有效的,可以为学生争取到更多的权利,使工作有保障,收入有所增加。

(作者系中国人民大学教授)

链接

研究生雇员工会的艰难历程

如果稍微回顾一下美国高校研究生雇员工会成立的简单历史,人们很容易发现,在能否把研究生当作雇员的问题上,美国高校与社会经历了漫长的等待。

初期是上世纪60年代到上世纪70年代末。这一时期,由于受到左翼运动的影响,公立大学的研究生开始组织工会。尽管私立大学也有学生在为此奋斗,但都未获成功。到了上世纪80年代,高校成立工会的热情在减弱。除个别外,几乎没有高校再成立工会。但从上世纪90年代到2004年,则被认为是高校工会的突飞猛进时期。到2000年时达到顶峰。据报道,2001年加入工会的研究生是1990年时的三倍,达到38750人。因此,著

名记者斯莫伍德将2001年称之为“TA之年”(即“助教之年”)。值得一提的是,在这一阶段,耶鲁大学、纽约大学等私立高校的研究生在努力为自己的权利而奋斗,迄今还未停止。

实际上,从2004年到现在,是私立大学已经陷入究竟同意还是不同意、批准还是不批准研究生雇员工会的时期。直到2016年8月23日,NLRB又一次推翻了2004年的决议,裁定研究生助教受到《国家劳动关系法》的保护。

实际上,这次裁决为所有私立大学的研究生成立工会扫清了障碍,相信今后私立大学的研究生雇员工会将会较以前有较大的发展。

馆长眼中的大学博物馆

■本报记者 陈彬

我们也必须重新探索真理和美的结合。

杭间(中国美术学院美术馆群总馆长)

从某种意义上说,中国大学博物馆现在处在非常重要的转折点上。此时,大学博物馆存在一些共性问题,比如我们该如何界定大学美术馆是更加社会化更加向着经典知识做再次阐述,还是作为大学面向未来的动力能更多的着眼于未来,这是大学博物馆重要的选择。

在我看来,大学博物馆应该具有更大的开放性,根据某个大学的立场应该具有更具自己特点的追求,而难以追求传统博物馆学意义上的共性的东西,形成今天中国大学博物馆的特性以及自己鲜明的主张和倾向性,可能是中国大学博物馆在今天转折很重要的切入点。

杭侃(北京大学赛克勒考古与艺术博物馆馆长)

最近我在看一个展览时,组织方还在强调,这次展览看点在于有超过80%的展品都是一级品。至少在现在,很多博物馆离开了所谓的精品就不会叙事了。但事实上,不一定只有被称为“精品”的展品才能叙事,大学博物馆要更加强调学术性。

此外,对学生的培养也很重要。我们专门把学生拉出来,让他们策划展览。比如我们目前正在指导学生们策划一个以“陈寅恪的南北朝”为主题的展览,要搞好这个展览,学生们至少要把陈寅恪所有的书都看一遍,要在很多文物里找到能体现陈寅恪相关话语的文物,这对学生的培养十分有利。

姚进庄(香港中文大学博物馆馆长)

目前,大学博物馆要吸引学术人员和我们合

作是很困难的,学术人员并不会想要和博物馆进行合作,对他们而言,在研究中包含博物馆的部分是额外工作。因此,我们必须更加主动积极地与他们联系。否则,即使有一些合作,学术人员也会责怪我们没有提前规划,责怪我们没有做出更加理论化的模型,而我们也很容易责怪他们为什么没有把我们包含在内。

我们需要他们的帮助,需要他们帮我们从城市博物馆转化为大学的博物馆。因此,我们自己要主动联系他们,让他们知道自己做的额外工作其实也能给他们带来益处,包括给他们一些机会让他们在我们的相关期刊上发表文章,这样他们就会更愿意与我们合作。

冯远(清华大学艺术博物馆馆长)

毫无疑问,博物馆不是第一课堂,而是第二课堂,充其量是影响、感染、营造了一个环境氛围,不像课堂上老师可以通过教学传授补习,通过考试来决定学生的成绩。博物馆起的是熏陶作用,但恰恰是这种熏陶作用常常体现了大学的人文思想、人文传统以及我们在教学过程中体现出来的人文精神,这大概就是好的大学博物馆需要做的。

每个人经历不同,每个人学问、学养和早期进入专业的角度不同,所以不能做到全懂。但对于一个博物馆馆长来说,他必须是教育家,必须懂教育;最好是艺术史家、懂艺术;还要是公共活动家,得跟政府沟通,跟赞助人打交道;还应该是事业经营家,因为它是事业单位,你要懂得企业化经营,要有效益,还要为社会提供公共服务,这些也许难以全懂,但你必须懂得它的基本规律。因此,对于一名高校博物馆馆长来说,太不容易了。

记者快评

转专业改革不可因噎废食

■韩琨

眼下正是开学季,高校里最受关注的当数新入学的一年级学生。然而,对于其他学生,尤其是刚刚升入大二的学生而言,也有一项制度与他们密切相关,那就是转专业。浙江多所高校都放开了转专业的限制,在浙江工商大学更是出现了一道独特的风景线,那就是“互换专业咨询点”。

原来,浙江工商大学允许新生报到时就互换专业,只要学生找得到愿意互换专业的同学,同时双方父母同意,就可以转到心仪专业就读。为了使得信息更好地交互,新生报到当天学校还专门设立“互换专业咨询点”。

此外,浙江工业大学、浙江财经大学也在今年开始取消对转专业学生的条件限制——此前,在浙江工业大学只允许专业成绩排在前三0%的学生申请转专业。

纵观近几年我国高校在转专业制度方面的改革,应该可以从浙江大学算起。浙大率先尝试的零门槛转专业政策引发关注,受到不少学生的欢迎。而从今年起,浙大将为学生在大一到大三期间提供3次转专业机会。与以往的转专业政策相比,增加了大三的转专业机会。

如今,当年在浙大推行此项改革的时任浙大校长林建华已经成为北京大学校长,北大也开始在学部大类内实行零门槛的转专业制度。转专业制度越来越放松,在越来越多的高校实行,这样的趋势对学生来说,无疑是一件好事。但另一方面,也有一些所谓的“冷门”、在就业方面较为困难的专业的教师认为,这样的制度会令冷门专业越发展冷,最终使得教师谋求教职越发困难,学科体量逐渐萎缩。在笔者看来,这种担忧是符合逻辑的,但是大学办学的根本在于培养人才。如果不放开转专业的限制,锁死学生的自由选择权,对“冷门”专业实行保护,那么,学生在大学里学得不甘心也不开心,又谈何培养质量呢?

再者,除人才培养之外,大学的另一功能在于知识的传承,传承并不意味着声势浩大的繁荣扩张,也许某些学科的体量由其属性所决定,也受到社会价值的影响,确实只能有极少数人的选择,撤销也没什么不可接受的。毕竟,当教师是经过选择确定了自己的职业,那么学生也理当拥有选择专业、日后择业的自由和权利。因此,在笔者看来,转专业改革不可因噎废食,而是应更进一步。



一位参观者在清华大学艺术博物馆展位前。