



SỰ BẤT BÌNH ĐẲNG KHÓ NÓI

Ngày càng nhiều giảng viên trong các trường ĐH Mỹ bị trả tiền quá thấp và không được nhìn nhận đúng giá trị. Liệu có thể thay đổi điều ấy?

■ KEITH HOELLER
TS .PHẠM THỊ LY (dịch)



Năm 2009, Tạp chí Money Magazine công bố một kết quả khảo sát tên là "50 công việc tốt nhất ở Mỹ". Họ phân tích những dữ liệu về việc làm, và thực hiện khảo sát trực tuyến tới 35 ngàn người, có tính đến những nhân tố như tiền lương, sự linh hoạt, lợi ích đối với xã hội, sự hài lòng, mức độ căng thẳng, an toàn chỗ làm, và triển vọng phát triển. Như mọi người đều biết, nghề giáo sư đại học đứng hàng thứ ba trong danh sách, với mức lương trung bình 70.400 USD cho 9 tháng làm việc, và triển vọng tăng 23% sau 10 năm; những người được trả cao lên tới 115.000 USD mỗi năm. Nghề này được đánh giá hạng "A" về sự linh hoạt, lợi ích cho xã hội, và sự hài lòng, hạng "B" về mức độ căng thẳng, trong đó 59% giáo sư cho rằng stress ở mức thấp.

Tuy ghi nhận rằng cạnh tranh để giành một chỗ trong biên chế ở các trường khá căng thẳng, tạp chí này cho rằng những người có bằng thạc sĩ có thể tìm được công việc giảng dạy bán thời gian: "Bạn sẽ thấy khá nhiều vị trí cần người trong các trường đại học, cao đẳng cộng đồng, nơi bạn có thể bước vào nghề giảng viên ở vị trí hợp đồng mà không cần có bằng tiến sĩ."

Tương tự, cuộc khảo sát năm 2000 về giới giảng viên Mỹ do Quỹ Huu bổng và Bảo hiểm Giáo chức thực hiện đã khẳng định thêm tỉ lệ hài lòng cao với công việc của giới giáo sư. 90% giáo sư tham gia bỏ phiếu đã tỏ ra hài lòng với sự lựa chọn nghề nghiệp của họ, và nói rằng nếu chọn lại họ vẫn chọn nghề dạy đại học. Courtney Leatherman cho biết trong báo cáo về cuộc khảo sát.

Thống kê của Bộ Giáo dục Hoa Kỳ về lương giảng viên củng cố thêm niềm tin về bức chân dung nghề giáo sư nói trên. Trong Báo cáo về Điều kiện Giáo dục năm 2009, Bộ Giáo dục nói rằng trong năm học 2007-2008, lương trung bình của giảng viên là 71.100 đô la Mỹ/năm.

Thêm nữa, tính trung bình thu nhập của giảng viên vào khoảng 90.800 đô la Mỹ trong đó có 71.00 là tiền lương, còn lại là các khoản phụ trội hay quyền lợi khác (khoảng 28% lương).

Báo cáo về lương của giảng viên toàn thời gian năm học 2008-2009 cho biết các trường công lập 4 năm báo cáo tiền lương trung bình là 76.126 đô la Mỹ/năm. Tuy trong hai năm 1999-2000 và 2007-2008, tiền lương giảng viên trường công giảm 1% nhưng tiền lương nói chung đã tăng 22% trong giai đoạn 1979-2008, sau khi đã điều chỉnh lạm phát.

Tuy vậy, có một điểm sai trong bức tranh này. Nó đã bỏ qua một triệu giáo sư đại học đang làm việc ngoài biên chế và đang chiếm 75% tổng số giáo sư Mỹ. Thực ra, bức chân dung mà tờ báo đã vẽ ra không đúng với sự thực trong 35 năm qua.

Trong cả nước, các nhà quản lý trường đại học đã tiến một bước dài trong việc giữ bí mật con số giảng viên hợp đồng không để sinh viên, phụ huynh, các nhà làm luật, các chuyên gia kiểm định, các quỹ tài trợ giáo dục và nghiên cứu, và công chúng biết đến. Từ khi tờ US News and World Report bắt đầu dùng con số giảng viên hợp đồng để tính cho việc xếp hạng Các trường ĐH tốt nhất Hoa Kỳ, nhiều trường đã không công bố con số này cho các báo nữa. Nhà báo Scott Jaschik viết:

Nếu điều sinh viên quan tâm là tỉ lệ giảng viên toàn thời gian, bạn không thể xem những con số mà các trường ĐH nghiên cứu nêu ra là đúng. Hai trường ĐH đứng đầu bảng trong loại hình ĐH nghiên cứu đều công bố họ có 100% giảng viên toàn thời gian, nhưng đã thừa nhận với tạp chí Inside Higher Ed rằng họ không tính giảng viên hợp đồng vào con số đó. Hai trường này không cô đơn trong việc làm đẹp con số của mình bằng cách không tính tới giảng viên hợp đồng.

Năm 2004, Peter Umbach và Ryan Wells đã thực hiện một cuộc khảo sát một nhóm giảng viên ngẫu nhiên về công việc của họ và thấy rằng những giảng viên hợp đồng có mức độ hài lòng với công việc kém rất xa so với những đồng nghiệp trong biên chế. Trong bài tường thuật về kết quả này trên báo Chronicle of Higher Education, Peter Schmidt viết, "Chỉ không đến 7% giảng viên hợp đồng hài lòng với tiền lương, 14% hài lòng với các quyền lợi được hưởng, 9% hài lòng với công việc nói chung. Chưa đến 8% nói rằng họ sẽ tiếp tục chọn nghề này nếu có cơ hội lựa chọn lại một lần nữa.

Mức độ không hài lòng thực sự trong thực tế có thể còn cao hơn nhiều. Trong bản báo cáo của Quỹ Carnegie năm 1987 về Đời sống giới hàn lâm, Burton Clark viết, "Có một điều chắc chắn là những người làm việc bán thời gian đã trượt ra khỏi các bảng thống kê của quốc gia theo một cách khiến cho họ không được biết tới đầy đủ. Nhiều người không được đăng ký tên trong danh sách giảng viên. Trừ khi thiết kế nghiên cứu được cân nhắc thấu đáo để tìm hiểu về giảng viên hợp đồng, hầu hết những cuộc khảo sát về giảng viên đã khuyết mất dữ liệu về họ".

Nhiều giảng viên hợp đồng cũng ngại điền vào các phiếu khảo sát vì họ sợ câu trả lời của mình có thể không được giữ ẩn danh.

Cuộc khảo sát nói trên của Tạp chí Money, và những cuộc khảo sát khác, đã nhắm mắt trước những thay đổi xảy ra trong đời sống giới học thuật mà Rich Moser đã miêu tả bằng thuật ngữ "một hệ thống nhân công học thuật mới". Trong hệ thống đó, theo Moser, "sự bóc lột nghiên cứu sinh, sự xâm phạm và lạm dụng những giảng viên ngoài biên chế là đặc điểm nổi bật nhất của chiến lược tuyển dụng mới, được biết đến dưới tên gọi một hệ thống nhân công hai tầng hay nhiều tầng bậc".

Trong 38 năm qua, tỉ lệ các giáo sư trong biên chế đã bị cắt giảm gần một nửa. Giáo sư trong biên chế giảm từ 45,1% trong giới giáo sư Mỹ năm 1075 chỉ còn 24,1% vào năm 2011, và hiện nay chỉ có một phần sáu (16,7%) giáo sư trên tổng số là đang có một vị trí trong biên chế.

Trong lúc đó, tỉ lệ giáo sư ngoài biên chế tăng từ 54,8% năm 1975 lên đến 76% năm 2011. Năm 1975, có 268.883 giáo sư làm bán thời gian hoặc toàn thời gian ngoài biên chế, và 160.806 nghiên cứu sinh làm trợ giảng. Năm 2011, có 1.046.299 giảng viên bán thời gian và toàn thời gian ngoài biên chế; 355.916 nghiên cứu sinh làm trợ giảng. Giáo sư bán thời gian tăng từ 24% năm 1975 lên đến 41,3% năm 2011, hiện nay là 761.996 người. Từ 1975 đến 2011, số giáo sư biên chế và trong hệ thống được xét biên chế tăng 35,6% trên cả nước, trong lúc số giảng viên bán thời gian tăng 305,3%.

Wal-Mart là một khuynh hướng tương tự trong kinh tế có vẻ như đã và đang xảy ra trong giới hàn lâm. Wal-Mart là một hệ thống siêu thị nổi tiếng với việc giữ số nhân công làm việc toàn thời gian ở mức thấp nhất có thể, trả lương thấp, không có phúc lợi gì, và không có bảo đảm gì về chỗ làm. “Đang có một sự thay đổi trên quy mô lớn trong lục lượng giảng viên”, Gwen Bradley nói. Ông là giám đốc phụ trách truyền thông của Hiệp hội các Giáo sư Mỹ. “Nó cho thấy cái gì đang xảy ra trong nền kinh tế nói chung. Nhiều người gọi đó là “siêu thị hóa giáo dục đại học”. Trong ngắn hạn, sẽ rẻ hơn nhiều khi thuê mượn giảng viên bán thời gian”.

Tuy có một sự thật là ngân sách cấp cho các trường từ những nguồn của tiểu bang và của địa phương đã giảm sút trong nhiều thập kỷ qua,—thậm chí càng thêm sụt giảm trong thời kỳ suy thoái kinh tế 2007–2009 cùng với hậu quả của nó—ngành công



nh nghiệp học thuật khó lòng làm vào tình cảnh tai họa. Tuy tỉ lệ nguồn thu từ ngân sách nhà nước giảm từ 35% trong năm học 1975-1976 xuống còn 27,2% năm 2000-2001; các quỹ tài trợ và hiến tặng từ khu vực tư tăng từ 4,8% lên 9,1% với tổng thu tăng gấp đôi từ 141 tỉ đô la Mỹ lên tới 293 tỉ năm 2005.

Giới hàn lâm hẳn là đã không cắt giảm “năng suất” trong ba mươi năm qua. Số sinh viên nhập học tăng 60% từ 1975 đến 2005. Học thuật là một ngành công nghiệp đang tăng trưởng, nhưng nó đã và đang áp dụng kinh nghiệm kinh doanh của những tay tổ trong lĩnh vực doanh nghiệp.

Wal-Mart đã là chủ đề của nhiều phim,

tài liệu, chẳng hạn “Wal-Mart: Cái giá quá cao của những món hàng rẻ tiền”, do Robert Greenwald thực hiện, và “Thời đại mới của Wal-Mart” do David Faber thực hiện. Nhà làm phim độc lập Barbara Wolf đã làm hai bộ phim về việc các giảng viên hợp đồng đã bị bóc lột như thế nào: “Bằng cấp của nỗi nhục” (“Degrees of Shame”) (phỏng theo bộ phim nổi tiếng “Thu hoạch nỗi nhục” (“Harvest of Shame”) của Edward R. Murrow nói về những người nhập cư làm công nhân nông trường) và “Đơn giản là vấn đề của công lý”.

Tuy sự biến động lao động do kinh tế toàn cầu gây ra đã được nêu lên nhiều lần, hệ thống nhân công lao động học thuật kiểu mới này đã được



áp đặt vào thực tế mà không được công luận chú ý.

CHỦ NGHĨA BIÊN CHẾ

Hệ quả trực tiếp của việc trả tiền giảng viên ngoài biên chế thấp hơn trong biên chế là thái độ tiêu cực của những người trong biên chế với đồng nghiệp ngoài biên chế của họ. Tới khu vực dành cho giảng viên ở một trường cao đẳng cộng đồng, một giảng viên nói oang oang: “Nếu một giảng viên hợp đồng có tí gì hay ho thì hẳn là giờ đây anh ta đã có được một vị trí biên chế rồi chứ”. Ông ta, một giảng viên có biên chế, đang giữ vị trí chủ tịch trong công đoàn giảng viên, dường như không lưu ý—hay không thèm quan tâm—rằng có một giảng viên hợp

đồng đang ngồi trong phòng.

Thái độ đó là tự nhiên đối với những gì trái với nhận thức thông thường, khi niềm tin của người ta mâu thuẫn với cách xử sự, họ có thể điều chỉnh niềm tin của mình nhằm lý giải cho cách xử sự ấy. Vấn đề đặt ra cho các giảng viên trong biên chế là: làm sao lý giải được tại sao họ được đối xử quá tốt trong lúc vô số đồng nghiệp ngoài biên chế của họ bị đối xử quá tồi tệ?

Bình luận trên đây của người giảng viên trong biên chế cho thấy sự làm nger trước việc trong nhiều thập kỷ qua đã có rất ít người được nằm trong hệ thống biên chế so với những ứng viên có đầy đủ điều kiện phẩm chất. Chính sự khan hiếm các vị trí công việc toàn

thời gian đã khiến những người có được vị trí đó xem họ là kẻ chiến thắng trong một bức tranh xã hội mạnh được yếu thua theo kiểu Darwin.

Không ai diễn giải chi tiết về tuổi tác của những người mới được tuyển dụng, nhưng giảng viên hợp đồng hầu như tin chắc rằng họ càng ở lâu trong cương vị hợp đồng thì càng ít cơ hội giành được một công việc trong hệ thống biên chế. Chẳng có gì lạ khi ủy ban tìm người vào biên chế (bao gồm chủ yếu là những giảng viên trong biên chế) làm nger trước thành tích của những đồng nghiệp đang làm hợp đồng để tuyển dụng những người trẻ “nhiều hứa hẹn” tuy có rất ít thành tích vào các vị trí ấy.

Trong một cuốn sách có tên “Là một ai đấy và không là ai cả: Vượt qua sự xâm phạm của thứ hạng” Robert Fuller, nguyên hiệu trưởng Trường Oberlin College, đã trình bày hậu quả của việc chia rẽ con người bằng thứ hạng. Phản ánh ít nhiều tiếng vang từ những tài liệu của phong trào nữ quyền, Fuller miêu tả chủ nghĩa xếp hạng là “sự hỗn loạn không tên”. Gọi chủ nghĩa xếp hạng là mẹ của tất cả các thứ chủ nghĩa khác, Fuller cho thấy rằng cả sự khác biệt về quyền lực hay thứ hạng tự bản thân nó không phải là then chốt của vấn đề. Vấn đề là “những khó khăn nảy sinh khi sự khác biệt này được dùng để biện bạch cho sự xâm phạm, làm nhục, bóc lột, và nô dịch hóa những người yếu thế. Sự lạm dụng quyền lực của những người thuộc hạng cao hơn thể hiện dưới hình thức thiếu tôn trọng, bất bình đẳng, phân biệt đối xử, và bóc lột. Vì thứ bậc là hình tháp của quyền lực, chủ nghĩa xếp hạng là một thứ tệ nạn trong đó mọi loại thứ bậc đều có thể bị tổn thương”.

Fuller lưu ý rằng thứ bậc có thể dùng để chia rẽ con người, giữa những người “là một ai đấy” và những người “không là ai cả”. “Chủ nghĩa thứ bậc



xúc phạm phẩm giá của những người cấp dưới bằng cách đối xử với họ như thể họ không hiện diện, như thể họ không là ai cả. Nó được dùng để lý giải, biện bạch cho sự phỉ báng và bất công. Những người “không là ai cả” bị xúc phạm, bị coi thường, bị bóc lột, bị làm ngor. Trái lại, những người “là một ai đấy” được săn đón, được giành ưu tiên, được đề cao như những danh nhân”.

Tiếp theo Fuller, tôi nghĩ giờ đây chúng ta có thể đặt tên cho lối đối xử với đồng nghiệp ngoài biên chế của những người trong biên chế là “chủ nghĩa biên chế”. Cũng như chủ nghĩa phân biệt chủng tộc, vốn phân loại con người theo màu da, chủ nghĩa phân biệt giới phân biệt con người theo giới tính; chủ nghĩa biên chế đang phân loại giảng viên theo cương vị biên chế

của họ và tạo ra một định kiến sai lầm và giả tạo rằng có hay không có biên chế là điều định nghĩa phẩm chất của một giáo sư.

NHỮNG GIÁO SƯ KHÔNG TÊN

Không có một tên chung được chấp nhận sử dụng cho nhiều loại giáo sư ngoài biên chế.

“Bán thời gian” quả thật là một sự dùng sai thuật ngữ, vì nó chỉ ngụ ý sự giảm bớt thời giờ làm việc chứ không có bất cứ khác biệt nào về phẩm chất, trong khi vô số giảng viên được gắn nhãn “bán thời gian” đang làm việc toàn thời gian tại một trường hoặc chạy sô kiệt sức ở nhiều trường khác nhau. Một số người ngoài biên chế thực ra đang giữ những vị trí công việc toàn thời gian, với tư cách giảng viên hay nghiên cứu viên.

“Giảng viên hợp đồng” (adjunct) là từ thông dụng, cả trong và ngoài giới học thuật. Định nghĩa đầu tiên về “adjunct” mà từ điển Webster nêu ra là, “một thứ gì đó có mối liên hệ hoặc được thêm vào một thứ khác nhưng về bản chất không phải là một phần của thứ được thêm vào ấy”, không áp dụng đúng cho các giảng viên này, bởi giảng viên hợp đồng chiếm phần lớn trong tổng số các giáo sư và là một phần không thể thiếu, không thể phủ nhận của các trường đại học trong cả nước.

Và định nghĩa của Wikipedia về giảng viên hợp đồng, “người không giữ vị trí cơ hữu hay toàn thời gian tại một trường/ viện nhất định” chắc chắn không phản ánh được thực tế của những giảng viên đã dạy nhiều chục năm ở trường họ. Khi Từ



điển “Free Dictionary” định nghĩa “adjunct” là “một thứ gắn với một thứ khác như là một bộ phận phụ thuộc hay có vị trí thấp hơn” nó gợi ra một ấn tượng sai lầm rằng chỉ một số ít giáo sư, chứ không phải là đại bộ phận, rơi vào loại này.

Từ “không cơ hữu” (“contingent”) là một từ khá thông dụng trong các giảng viên hợp đồng, đã được thêm vào (sau khi vượt qua nhiều tranh cãi) biệt danh của Liên đoàn Lao động Không Cơ hữu của Giới Hàn lâm, tổ chức này cứ hai năm một lần tổ chức hội thảo ở những thành phố khác nhau, từ năm 1998 đến nay. Từ “contingent” có cái thuận lợi là miêu tả được bản chất bấp bênh, tạm thời của những giáo sư đang làm việc ngoài biên chế, với thu nhập không thể dự đoán trước được do phụ thuộc vào số

sinh viên nhập học và nhiều nguồn quỹ tài trợ khác nhau. Nhưng có một định nghĩa về “contingent” chắc chắn không thể áp dụng cho nhiều trường hợp, có lẽ là hầu hết các trường hợp: “không có tính nhất thiết: được xác định qua chọn lựa tự do”.

“Giảng viên” là một thuật ngữ khác dành cho những người dạy ngoài biên chế. Ở những trường có hệ thống xếp loại, nó thường là loại thấp nhất. Nó có thể áp dụng cho cả giáo viên toàn thời gian lẫn bán thời gian, bao gồm cả nghiên cứu sinh làm trợ giảng.

Có lẽ thuật ngữ bao hàm hầu hết mọi khía cạnh của thực tế là từ “ngoài hệ thống biên chế”, một từ làm rõ một điều mà tất cả các giáo sư này đều cảm nhận được: họ bị chối từ bước vào thế giới của những giáo sư trong biên chế.

Nhưng vấn đề không đơn giản chỉ là sự phân biệt hai hệ thống. Hầu như mọi mặt trong chính sách nhân sự đều hoàn toàn khác và bất bình đẳng. Trong thực tế, nhiều giáo sư như thế đã bị phân loại sai là “người làm việc tạm thời” bởi họ đã làm việc quá lâu ở đó. Tuy sự phân loại sai như thế làm tổn thương họ, nhà trường và các giáo sư trong biên chế đã hưởng lợi rất nhiều ở đó.

Khi nghe những từ “bán thời gian” hay “tạm thời”, người ta thường hình dung người lao động chỉ đơn giản là làm việc vài ba giờ mỗi tuần cho một quãng thời gian ngắn và tạm bợ, có lẽ là tạm lấp chỗ trống cho đến khi tìm được người làm toàn thời gian. Người ta khó mà hình dung được rằng những người làm việc kiểu ấy đã phải nhận một mức thù lao thấp hơn nhiều và bị đối xử rất khác về mọi mặt.

Bởi vậy hệ thống đôi trong giới hàn lâm đã tạo nên hai tầng bậc hoàn toàn tách rời nhau và rất bất công, trong đó tầng lớp trên, những người trong biên chế được đối xử theo một cách tốt hơn

nhiều so với tầng dưới, những người ngoài biên chế, bị đối xử như là những kẻ thấp kém. Đó lại là những người thường làm việc chẳng hề có tính chất tạm thời, có người đã làm nhiều chục năm, và không có một chế độ tự động nâng cấp thành người trong biên chế.

* * *

Hệ thống hai tầng bậc này đang bị rạn vỡ. Các giáo sư trong biên chế hiện nay thấy họ lênh đênh trên con thuyền nhỏ đầy lỗ thủng mà bao quanh là một biển đầy áp các giáo sư ngoài biên chế, những người bị ngăn cản trèo lên con thuyền biên chế, bị buộc hoặc là đặt chân lên mặt nước hoặc là chịu nhắm mắt mà chết đuối.

Ngay cả Hiệp hội các Giáo sư Mỹ cũng đã bắt đầu nói về biên chế như một từ để nói về ngày tận thế. Năm 2010, với tư cách Chủ tịch Hiệp hội, Cary Nelson đã phát biểu: “Ngày nay hệ thống biên chế đã và đang sụp đổ”. Ông cũng viết: “Hiện nay giáo viên đại học trung bình không còn đủ điều kiện vào biên chế, và con tàu của những người tốt đã và đang chìm dần xuống nước”.

Biên chế trở thành một niềm hy vọng tan vỡ và hầu như tuần nào cũng có ai đó viết ra một câu chuyện và nêu câu hỏi: “Liệu các trường đại học có đáng giá gì chăng?”. Vẫn còn đang trải nghiệm cảm giác về ảnh hưởng của đợt suy thoái 2007-2009, câu trả lời ngày càng nhiều là: “Không!”. Thật sự là không đáng để hàng triệu sinh viên ăn nhịn để dành và vay nợ để theo đuổi văn bằng sau đại học nhất là trong các ngành nhân văn, chỉ để thấy rằng sẽ không có chỗ làm trong biên chế, và lựa chọn độc nhất của họ là những hợp đồng làm việc từng năm hay là dạy bán thời gian cả đời trong những khu ổ chuột hàn lâm.