

KRYSTIAN SZADKOWSKI

## Kto i jak pracuje na uniwersytecie?

W 1991 roku Marc Bousquet, zainfekowany dekonstrukcją absolwent Yale i wzięty copywriter, rozpoczął swój doktorat poświęcony dziećmi nastoletniej amerykańskiej kulturze demokracji uczestniczącej na City University of New York. Z pewnością nie spodziewał się wówczas, że jego losy na długo zwiążą się z kulturą pracowników akademickich o niedookreślonym statusie<sup>1</sup>. Gdy po kilku latach pisał wstęp do pierwszego numeru czasopisma „Workplace. A Journal for Academic Labor”, przekonywał, że polityczne zaangażowanie na uczelni buduje charakter w czasach gdy znika możliwość prowadzenia kariery i pozostaje jedynie walka, a ponadto stanowi fundament wykonywania dobrej pracy akademickiej<sup>2</sup>. Miał już wówczas za sobą długą działalność w „ruchu pięćdziesięciu kampusów”. Pierwsze próby uzwiązkowienia doktorantów rozpoczęły się w Stanach Zjednoczonych na fali protestów studenckich i działań Ruchu Wolności Słowa pod koniec lat sześćdzie-

---

1 Więcej na temat barwnego i aktywnego życia politycznego i akademickiego Bousqueta można przeczytać w długim, biograficznym wywiadzie: zob. M. Bousquet i J. Williams, *Higher Exploitation*, „The Minnesota Review”, Durham 2009.

2 M. Bousquet, *Institution as False Promise*, „Workplace. A Journal for Academic Labor” 1998, vol. 1, no. 1, s. 8. Czasopismo ukazuje się do dzisiaj, a wszystkie numery dostępne są online na stronie: <http://ojs.library.ubc.ca/index.php/workplace>

siątych<sup>3</sup>. Dopiero jednak w latach dziewięćdziesiątych zaobserwowano ożywienie w tej dziedzinie<sup>4</sup>. Od tego czasu datują się pierwsze rzeczywiste zwycięstwa ruchu, to znaczy pierwsze porozumienia zbiorowe zawierane między uniwersytetami a organizacjami doktoranckimi czy uznanie pierwszych organizacji doktoranckich na uczelniach prywatnych.

Wydana w 2008 roku książka *How the University Works: Higher Education and the Low-Wage Nation*<sup>5</sup> wyrosła z doświadczenia związkowego i organizacyjnego autora. Wyraża perspektywę prekarnych pracowników uniwersyteckich. Jest to, z jednej strony, teoretyczna próba marksizującego ujęcia stosunków pracy na uniwersytecie, z drugiej zaś etnograficzny opis tego, jak wygląda uniwersytecki system produkcji.

Uniwersytecka prekarna siła robocza posiada uprzywilejowane spojrzenie na zasady funkcjonowania całości systemu pracy akademickiej<sup>6</sup>. Bousquet przyjmuje, że to właśnie wiedza i perspektywa wykształcona w ruchu uzwiązkowienia doktorantów i zatrudnionej tymczasowo kadry uniwersyteckiej może stanowić punkt wyjścia do oporu przeciwko dominującej dziś świadomości menadżerskiej. Wedle jego klasyfikacji pierwsza fala procesu produkcji wiedzy o stosunkach produkcji na uniwersytecie amerykańskim miała miejsce między rokiem 1945 a latami siedemdziesiątymi. Na okres ten przypadała największa aktywność ruchów kadry akademickiej i innych pracowników sektora publicznego, w tym przede wszystkim nauczycieli. Ich działania były związane z walką o stałe i pewne zatrudnienie [*tenure*], wolność akademicką oraz demokrację w miejscu pracy wykraczającą dalece poza zhierarchizowane stosunki rządów kolegiałnych i profesjonalnych. Na początku lat siedemdziesiątych Komisja Carnegie do spraw szkolnictwa wyższego w jednym ze swoich raportów stwierdzała, że po fali protestów oraz procesów organizacyjnych dokonywanych przez studentów może nadejść fala

3 Pierwszym uniwersytetem, który uznał w 1969 roku związek doktorantów (Teaching Assistants' Association) w Stanach Zjednoczonych był Uniwersytet Wisconsin w Madison. R.A. Rhoads, G. Rhoades, *Graduate Employee Unionization as Symbol of and Challenge to the Corporatization of U.S. Research Universities*, „The Journal of Higher Education” 2005, vol. 76, no. 3, s. 243–275.

4 W ciągu dziesięciu lat liczba uzwiązkowionych doktorantów w USA zwiększyła się o 175%. Podczas gdy w roku 1990 było ich 14 060, w 1995 już 19 900, natomiast w 2001 roku ich liczba sięgnęła 38 750. S. Smallwood, *Success and new hurdles for T.A. unions*, „The Chronicle of Higher Education” 2001, A12.

5 M. Bousquet, *How the University Works: Higher Education and the Low-Wage Nation*, New York 2008.

6 Tamże, s. 92.

oporu i organizacji pracowniczej na uniwersytetach pod wodzą silnie uzwiązkowionej kadry. To zaś mogło zagrozić tożsamości świeżo nabierających kształtu multiwersytetów<sup>7</sup> zdecydowanie poważniej niż wyzwania rzucone programom nauczania przez Nową Lewicę pod koniec lat sześćdziesiątych<sup>8</sup>. Clark Kerr w 1972 roku rozważając konsekwencje rewolt studenckich, widział w uzwiązkowionej kadrze przede wszystkim blokadę postępu, największą „konserwatywną” siłę na uniwersytecie, z którą jak najszybciej należałoby się uporać<sup>9</sup>. Mniej więcej w tym okresie w USA rozpoczęła się rewolucja menadżerska<sup>10</sup> w szkolnictwie wyższym, z omówieniem struktury i konsekwencji której Bousquet zmagają się w całej swojej książce. Związane z nią teorie zarządzania to według niego druga fala procesu tworzenia wiedzy o stosunkach pracy na amerykańskim uniwersytecie. Twierdzi, że była to w dużej mierze odpowiedź na rosnącą w siłę, politycznie zorganizowaną, radykalną kadrę akademicką i studentów.

## Linie konfliktu

Aby uchwycić i opisać typ idealny świadomości menadżerskiej, Bousquet posługuje się m.in. przykładem administracyjnego panelu kontrolnego<sup>11</sup> z *Virtual U*, gry stworzonej na zamówienie Sloan Foundation pod kierownictwem Williama Massy’ego<sup>12</sup>. Podkreśla, że ucieleśniony w tej grze

7 C. Kerr, *The Idea of a Multiversity*, [w:] *The Uses of the University*, Cambridge MA-London 2001, s. 1–34.

8 Ciekawe omówienie zarówno osiągnięć ruchów uniwersyteckich w USA z lat sześćdziesiątych, jak również reakcyjnej odpowiedzi na nie czytelniczka znajdzie w dwóch kolejnych rozdziałach najnowszej książki Ellen Schrecker, profesorki Yeshiva University, silnie związanej z AUUP, zob. tejeż, *The Lost Soul of Higher Education: Corporatization, the Assault on Academic Freedom, and the End of the American University*, New York-London 2010, s. 57–122.

9 C. Kerr, *Reconsiderations after the Revolts of the 1960’s*, [w:] *The Uses of the University*, s. 99.

10 F.E. Rourke, G.E. Brooks, *The Managerial Revolution in Higher Education*, „Political Science Quarterly” 1967, vol. 82, no. 4, s. 155. Zob. również G. Keller, *Academic Strategy: the Management Revolution in American Higher Education*, New York 1983.

11 M. Bousquet, *Administracyjny panel kontrolny. Tablica rozdzielcza zarządzania: Virtual U Williama Massy’ego*, tłum. A. Wojczyńska, [w:] *Edu-factory: Samoorganizacja i opór w fabrykach wiedzy*, red. J. Sowa, K. Szadkowski, Kraków 2011, s. 80–93.

12 W.F. Massy, *Virtual U*, 1999, <http://www.educause.edu/conference/e99/proceedings.html>.

model świadomości zakłada, że pracownicy akademicy są jedynie uciążliwymi zmiennymi na pulpicie kontrolnym, naprzykrzającymi się kadrze kierowniczej tym bardziej, im bezpieczniejsze posiadają miejsca pracy. Choć można rozgrywać różne scenariusze w różnych instytucjach, to jednak w grze dostępna jest tylko jedna perspektywa, spojrzenie władzy. Tylko z perspektywy kierownictwa można objąć całą instytucję, służy do tego wyłącznie jeden wskaźnik – przepływy finansowe – wykaz zysków i strat. Kadra jest tylko zmienną, uwzględnianą realnie o tyle, o ile stwarza problemy. Na szczęście rektor w tym idealnym świecie ma możliwość bardzo łatwego zwalniania tymczasowych pracowników, a dodatkowo jedną z jego prerogatyw jest możliwość dostosowywania poziomów zatrudnienia stałego/czasowego. Bousquet wskazuje na sprzeczności takiego podejścia, przyglądając się jednemu możliwemu sposobowi rozwiązania scenariusza dotyczącego poprawy warunków kształcenia. Można go zrealizować wyłącznie poprzez zatrudnienie tymczasowej kadry, młodych pracowników czy doktorantów. Chodzi o zmniejszenie kosztów. W ramach takiej menadżerskiej teorii działania decyzje kadry kierowniczej są czynnikami sprawczymi historii danej instytucji. Uzupełnia ją menadżerska teoria wartości, głosząca, że to działania decydentów są odpowiedzialne za akumulację prywatnych i publicznych dóbr na uniwersytecie.

Bousquet stwierdza, że uniwersytet znajdujący się pod dominacją menadżerską jest „maszyną akumulacji”<sup>13</sup>. Nawet jeśli nie przekazuje zysków w formie dywidendy udziałowcom – to rozdystrybuuje je w nierówny sposób w obrębie administracji i wpływowej kadry. Jest to akumulacja bez końca, gdyż, jak zaznaczają Harney i Moten, nawet zwiększona efektywność pracy akademickiej w kategoriach ekonomicznych wcale nie zmniejsza ani nie spowalnia zabiegów kierownictwa mających na celu uzyskiwanie większej ilości wartości dodatkowej<sup>14</sup>. Z kogo zatem wyciska się wartość dodatkową na uniwersytecie?

Kto pracuje na uniwersytecie?

Bousquet podąża za hasłem uzwiązkowionych doktorantów: „Uniwersytet działa, ponieważ pracujemy” [„*University Works Because We Do!*”], rozbrzmiewającym w latach dziewięćdziesiątych na wielu amerykańskich

13 M. Bousquet, *How the University Works...*, s. 7.

14 S. Harney, F. Moten, *Doing Academic Work*, [w:] *Chalk Lines: the Politics of Work in the Managed University*, red. R. Martin, Durham-London 1998, s. 165.

kampusach<sup>15</sup>, uznając je za esencję świadomości uczestników trzeciej fali tworzenia wiedzy o uniwersyteckim systemie produkcji. Rozpoznanie produkcyjnego charakteru swoich działań jest pierwszym krokiem do uzyskania politycznego rozpoznania własnego położenia pozwalającego na podjęcie kroków mających na celu regulację warunków ich wykonywania. Tak było w przypadku feministycznych walk o płacę za pracę domową, tak jest w przypadku nieopłacanego lub niskopłatnego kształcenia wykonywanego przez doktorantów. Stwierdzenie „My pracujemy!” negujące ideologię „terminowania”, „studiowania”, staje się punktem wyjścia do negocjowania zarówno swojego statusu prawnego i praw, jak i samych warunków wykonywania pracy<sup>16</sup>. Jednak by dotrzeć do tej konstatacji, wpieryw należałoby zadać kilka konkretnych pytań, a mianowicie: kto i w jakich warunkach swoją pracą wprawia w ruch instytucje szkolnictwa wyższego? W jakie stosunki pracy uwikłany jest uniwersytet? Jakie hierarchie zatrudnienia na nim występują? Z czyjej perspektywy definiowane jest to, co jest pracą, a co nie-pracą na uniwersytecie? Do narzucania jakiego rodzaju stosunków na rynku pracy wykorzystywane jest szkolnictwo wyższe? Wszystkie te pytania interesują Bousqueta w równym stopniu, składają się bowiem na tytułowe pytanie jego książki o to, „jak działa/pracuje uniwersytet?”

Fred Moten i Stefano Harney twierdzą, że należałoby przejść od tożsamościowego pytania o to, kto jest pracownikiem akademickim do zapytywania o to, co to znaczy pracować akademicko<sup>17</sup>. Pozwala to bowiem otworzyć rozważania nad pracą akademicką na wkład, jaki wnoszą w nią studenci. Jest to również przydatna perspektywa, jeśli chcielibyśmy zająć się budowaniem wspólnego frontu pracowników akademickich niższego szczebla i studentów. Wskazuje, że można połączyć się w walce o godne warunki wszystkich „pracujących” na uniwersytecie i poza nim. Podobnie zresztą sądzi Harry Cleaver, który, w być może trochę bardziej zdecydowany sposób, postrzega proces edukacji jako narzucanie pracy studentom, przystosowywanie do przyszłej pracy najmniej poza uczelnią, dyscyplinowanie i ocenianie mające na celu przyzwyczajenie do przyszłych hierarchii w pozaakademickim miejscu pracy<sup>18</sup>. Mogłoby się wydawać, że mamy tu do czynienia z zafiksowaniem

Rozpoznanie produkcyjnego charakteru swoich działań jest pierwszym krokiem do uzyskania politycznego rozpoznania własnego położenia pozwalającego na podjęcie kroków mających na celu regulację warunków ich wykonywania. Tak było w przypadku feministycznych walk o płacę za pracę domową, tak jest w przypadku nieopłacanego lub niskopłatnego kształcenia wykonywanego przez doktorantów

15 M. Dixon, D. Tope, N. Van Dyke, „*The University Works Because We Do*”: *on the Determinants of Campus Labor Organizing in the 1990s*, „Sociological Perspectives” 2008, vol. 51, no. 2, s. 375–396.

16 M. Bousquet, *How the University Works...*, s. 50.

17 S. Harney, F. Moten, *Doing Academic Work*, s. 158.

18 H. Cleaver, *Praca w szkole i walka przeciwko pracy w szkole*, „Przegląd Anarchistyczny” 2012, nr 13.

na pracy i produkcji. Spychane na margines są rozważania na temat samej treści i procesu kształcenia czy badania, warunków produkcji, akumulacji i dystrybucji wiedzy. Perspektywa przyjmowana przez Bosuqueta i innych marksistów badających uniwersytet nie jest po prostu kolejnym spłaszczającym, ekonomistycznym podejściem do zagadnień nauki i edukacji. Próbuje raczej odpowiedzieć na przesunięcie zainteresowań i akcentów w działalności samego uniwersytetu.

### Studenci są już pracownikami

Zarówno w Stanach Zjednoczonych, jak i w Europie uniwersytety w coraz większym stopniu zachęcane są do wchodzenia w partnerstwa ze swoim otoczeniem biznesowym i społecznym. Tego typu działania określa się często mianem „trzeciej misji” uniwersytetu<sup>19</sup>. Uniwersytety, czego chyba nikomu w Polsce nie trzeba przypominać, przymuszane są również do wychodzenia naprzeciw potrzebom pracodawców. Bousquet, inaczej niż Harney i Moten czy Cleaver, dość dosłownie rozumie to, że bycie studentem oznacza zawsze już pewien sposób bycia pracownikiem<sup>20</sup>. Rozdział czwarty *How the University Works*<sup>21</sup> zawiera doskonałe studium przypadku tego, o jaki typ pracy i partnerstwa z otoczeniem społeczno-gospodarczym mogłoby tutaj chodzić. Opisana tam współpraca zawiązana między kurierską firmą UPS, miastem Louisville a University of Louisville o nazwie Metropolitan College nie zajmowała się w żadnym wypadku procesem wykwalifikowanego kształcenia. Jej jedyną funkcją było wabienie studentów do podpisywania umów na tanią, elastyczną pracę w UPS, w zamian za obniżkę czesnego w partnerskich instytucjach szkolnictwa wyższego. Z punktu widzenia stron zawiązujących partnerstwo wszyscy byli zwycięzcami: miasto obniżało wskaźniki bezrobocia wśród młodych, jednocześnie podnosząc poziom skolaryzacji na poziomie wyższym; uniwersytet otrzymywał stały dopływ klientów regularnie płacących czesne; natomiast UPS było w stanie zapewnić sobie komplet pracowników na najmniej korzystnych zmianach. Pomysł partnerstwa zrodził się w UPS jako strategia w odpowiedzi na strajki i niesubordynację pracowników tymczasowych. W 2003 roku

19 Zob. P. Laredo, *Revisiting the Third Mission of Universities: Toward a Renewed Categorization of University Activities?*, „Higher Education Policy” 2007, vol. 20, no. 4, s. 441–456.

20 M. Bousquet, *How the University Works...*, s. 46.

21 Tamże, s. 125–156.

studenci różnego typu stanowili ponad połowę spośród 130 000 pracowników tymczasowych w UPS – najczęściej byli lokowani na najmniej korzystnych zmianach. Największe obniżki czesnego obiecywane były studentom, którzy zgodzili się na najgorsze warunki (nocne zmiany po północy w każdym dniu tygodnia szkoły). Wszystkie korzyści dla studentów rekrutowanych przez Metropolitan College uzależnione były od tego, czy pojawią się każdej nocy roku szkolnego i będą wykonywać fizycznie wyczerpującą pracę tak długo, jak będą potrzebni. Studentów trzymało się na tych nocnych zmianach przez 3-4 godziny, płacąc po 8,5-9,5\$ za godzinę – co przy konieczności pojawienia się na 5 nocach w tygodniu daje około 100-120\$ na tydzień. Większość studentów, by się utrzymać, musiała w konsekwencji posiadać dodatkową pracę. Oczywiście cała ta sytuacja wpływała negatywnie na ich wyniki w nauce. Studenci zakontraktowani w Metropolitan College raczej nie utrzymywali się długo na uczelni. Jak podaje Bousquet, w trakcie wieloletniego trwania programu, tylko w ramach partnerstwa z University Louisville, spośród 10 000 studentów jedynie 300 osób otrzymało dyplomy. Z tym niskim poziomem powodzenia wiązała się utrata zniżek w razie ponownego podjęcia studiów, jak również dotychczasowych wpłat czesnego dokonanych przez studentów.

Choć mocno zakorzeniony w amerykańskiej rzeczywistości powszechnego czesnego, przykład Bousqueta pozwala dotknąć szerszego fenomenu. Okres studiów dla wielu studentów coraz częściej staje się okresem wytężonej pracy – niestety w coraz większym stopniu odbywającej się poza murami uczelni czy biblioteki. Studenci stają się przede wszystkim tanią siłą roboczą<sup>22</sup> już w trakcie studiów, a nie siłą roboczą w procesie kształcenia<sup>23</sup>. W półperiferyjnych gospodarkach, takich jak Polska, niezdolnych do absorpcji wysoce wykształconych pracowników, to sektor usług i elastyczna tania praca w ich ramach, a nie innowacyjne przemysły kreatywne mówią prawdę o całej „gospodarce opartej na wiedzy”.

Kto jednak ponosi koszty tych niskich płac? Odpowiedź, którą sugeruje Bousquet tylko z pozoru wydaje się uproszczona: wszyscy tylko nie pracodawcy. System taniej i elastycznej pracy studentów może istnieć, gdy subsydiuje go państwo/miasto/samorząd z publicznych pieniędzy, oraz gdy równoległe wspiera się na sieciach afektywnych samych stu-

Okres studiów dla wielu studentów coraz częściej staje się okresem wytężonej pracy – niestety w coraz większym stopniu odbywającej się poza murami uczelni czy biblioteki. Studenci stają się przede wszystkim tanią siłą roboczą już w trakcie studiów, a nie siłą roboczą w procesie kształcenia

22 Tamże, s. 156.

23 Na ten fakt wskazują również przedstawiciele kolektywu Edu-factory i jego czołowy przedstawiciel, Gigi Roggero, zob. tegoż, *The Production of Living Knowledge: the Crisis of the University and the Transformation of Labor in Europe and North America*, tłum. E. Brophy, Philadelphia 2011.

dentów – gdy wspierają ich rodziny i grono przyjaciół. Wytwarza on obszerną sieć zależności – firmy zatrudniające studentów, w omawianym wypadku UPS, mogą utrzymywać ceny swoich usług na odpowiednio niskim poziomie przy zagwarantowaniu sobie stabilnych zysków, tym samym przyzwyczajając do niskich kosztów swoich usług rzesze odbiorców. Pracujący studenci i przyzwyczajeni do prekarności absolwenci humanistycznych kierunków stanowią element podstawy, na której wspierają się oparte na hiperwyzysku gospodarki usługowe.

Przywoływani przez Bousqueta kierownicy UPS mówili otwarcie, że niemożliwe byłoby rozszerzanie firmy i hubów transportowych bez publicznego wsparcia i taniej pracy studentów. W Polsce pracodawcy studentów do 26 roku życia zatrudnionych na umowach- zleceniach zwolnieni są z obowiązku odprowadzania składki na ubezpieczenia społeczne (ZUS). Polski system szkolnictwa wyższego odgrywa tym samym istotną i strukturalną rolę w przystosowywaniu studentów do prekarności, umożliwia ich tańsze zatrudnianie na gorszych warunkach. Wkłada się w mechanizm pozwalający na obniżanie kosztów siły roboczej, nie przynosząc ostatecznie żadnych korzyści samym studentom, dostarczając jedynie złudzenie „praktyki zawodowej”.

### Produkty uboczne systemu

Teoretyczki takie, jak chociażby Saskia Sassen, od lat piszące o zmieniających się geografiach centralności i marginalności<sup>24</sup> twierdzą, że kapitał w ramach nowej gospodarki przenosi produkcję nie tylko tam, gdzie praca jest najtańsza, ale tam, gdzie najłatwiej ją kontrolować, tam gdzie robotnicy są możliwie niezorganizowani i bezsilni<sup>25</sup>. Tworzone są obszary marginalności w kapitalistycznym centrum. W ten sposób nawet w ramach wysoce rozwiniętych gospodarek istnieją zasoby siły roboczej łatwo dającej się dyscyplinować, funkcjonującej w ramach nieformalnych stosunków zatrudnienia. Bousquet podejmuje ten argument i wskazuje, że również wewnątrz najbardziej rozwiniętych systemów szkolnictwa wyższego funkcjonują i ze strukturalnych powodów muszą funkcjonować dla podtrzymywania efektywności systemu, nieformalne obszary pracy akademickiej; sfery, w których działają pracownicy o nieokreślonym

24 S. Sassen, *Globalizacja: Eseje o nowej mobilności ludzi i pieniędzy*, tłum. J. Tagnerowicz, Kraków 2007.

25 Tejze, *The Mobility of Labor and Capital: a Study in International Investment and Labor Flow*, Cambridge 1990, s. 39.



statusie: doktoranci, pracownicy akademicy zatrudnieni na umowy-zlecenia, badacze na post-docach itp., to znaczy tacy, których w danej instytucji łatwo zaprząć do pracy, łatwo ich zwolnić i usunąć, a im samym stosunkowo trudno się zorganizować i uzyskać należne prawa.

Doktoranci przez jakiś czas wykonują pracę akademicką na rzecz uniwersytetów, w których piszą swoje doktoraty. W Stanach Zjednoczonych ten okres trwa zdecydowanie dłużej, około 7-8 lat, niż w Polsce czy przeciętnie w Europie, gdzie średnio trwa około 4 lat. Bousquet uważa, że w momencie kiedy kończą swoją pracę nad doktoratem, stają się „odpadami systemu edukacji doktoranckiej”<sup>26</sup>. W wielu dziedzinach, szczególnie humanistycznych – koniec studiów doktoranckich oznacza dla nich koniec kariery akademickiej. Według niego większość instytucji w USA, w ramach których działają programy doktoranckie, przyjmuje studentów, aby odpowiadać na konkretne zapotrzebowanie na pracę, np. dydaktyczną<sup>27</sup>. Jest ich zawsze „w sam raz”, aby zaspokoić „na czas” zapotrzebowanie na pracę danyh instytucji<sup>28</sup>.

Polskie uczelnie przez dwadzieścia lat po transformacji zachęcane były do podejmowania działań przedsiębiorczych w ramach usług dydaktycznych, konkurując tym samym o studentów i wpływy z czesnego z wylaniającym się w tym okresie sektorem prywatnym. Na wielu uczelniach rozwinęły się odpłatne studia zaoczne (wpierw określane mianem wieczorowych), a wpływy z dydaktyki zaczęły stanowić istotny element budżetów polskich publicznych uczelni wyższych<sup>29</sup>. Tania (czasami bezpłatna) i niepewna siła robocza doktorantów jest zmuszona wykonywać na rzecz uniwersytetu do 90 godzin „praktyk” dydaktycznych. Często pracuje za najniższe stawki w czasie weekendów ze studentami zaocznymi. Stanowiła i nadal stanowi element krajobrazu na polskich uczelniach publicznych i pozwalała uczynić proceder odpłatnego kształcenia bardziej zyskownym. Niestety skala i zakres tego zjawiska jest czymś, co ciągle pozostaje w Polsce do zbadania.

26 M. Bousquet, *The Waste Product of Graduate Education: Toward a Dictatorship of the Flexible*, „Social Text” 2002, vol. 20, no. 1, s. 81–104.

27 M. Bousquet, *How the University Works...*, s. 20.

28 Tamże, s. 188.

29 Dla uczelni publicznych w 2008 roku wskaźnik przychodów z opłat z czesnego wynosił ok. 22% sumy wszystkich przychodów – jak na kraj, w którym nie wprowadzono do tej pory powszechnego czesnego w sektorze publicznym to bardzo wysoki wynik. Zob. B. Jongbloed, H. de Boer, *Higher Education Funding Reforms in Europe and the 2006 Modernisation Agenda*, [w:] *The Modernisation of European Universities: Cross-National Academic Perspectives*, red. M. Kwiek, A. Kurkiewicz, Peter Lang, Frankfurt am Main 2012, s. 134.

Studenci i doktoranci to zatem ktoś, kto może zostać zaprzęgnięty do pracy, ale najczęściej nie posiada należnych praw. Doktorantów można postrzegać właśnie przez pryzmat kategorii „nie-pracowników”. Zrozumienie, że doktoranci „pracują”, prowadzi Bousqueta do wysunięcia kilku twierdzeń<sup>30</sup>. Przede wszystkim uważa, że nie „nadprodukujemy doktoratów”, produkujemy za mało stanowisk przyszłej pracy dla świeżo obronionych doktorów. Jest to dość istotne przesunięcie perspektywy i można je zastosować również do analizy sytuacji studentów na rynku pracy. Tajemnicą poliszynela wydaje się to, że polski rynek pracy nie generuje zapotrzebowania na wysokowyspecjalizowanych pracowników; najczęściej poszukiwanymi pracownikami są ludzie o niskich kwalifikacjach<sup>31</sup>. Pojęcie nadprodukcji odnosi się do kwestii zysków, a nie potrzeb ludzi; kapitalizm, również ten akademicki, „nadprodukuje” w momencie kiedy coś przynosi za małe zyski. Ponadto, jak twierdzi Bousquet, umożliwiające przez zatrudnienie taniej i niepewnej siły roboczej tanie kształcenie – podstawa umasowienia szkolnictwa wyższego w Polsce – nie jest przestępstwem pozbawionym ofiar. Dlaczego ci, którzy w USA płacą nieraz 50 000\$ za rok studiów, mają się kształcić pod okiem ludzi posiadających często mniej niż roczne doświadczenie pedagogiczne? Dodatkowo niskie koszty i dezorganizacja elastycznych pracowników wspierają przyspieszenie<sup>32</sup> i wzmacniają wyzysk w całym systemie pracy akademickiej – w końcu jeśli pracownicy na stałych posadach nie będą dostosowywać się do rosnących wymagań, chętnie zastąpią ich aktualni doktoranci czy pracownicy tymczasowi.

### Przeciwko wyzyskowi żywej pracy

Jaki zatem użytek w dzisiejszej Polsce może przynieść lektura dość szczegółowej i gęstej narracji na temat pracy akademickiej, jej organizacji, relacji z menadżmentem? Czy chcemy tego, czy nie, polskim uniwersytetom jeszcze wciąż daleko do realiów opisywanych przez Bousqueta – do sytuacji bardziej klarownego antagonizmu między pracownikami a wyłaniającym się centrum kierowniczym. Jest tak choćby przez wciąż względnie niski poziom autonomii polskich uniwersytetów publicznych w kwe-

30 M. Bousquet, *How the University Works...*, s. 41–44.

31 Wystarczy przyrzeć się publikowanym corocznie przez GUS wykazom zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

32 Tamże, s. 42.

ściach ustalania warunków pracy swoich pracowników<sup>33</sup>. Dodatkowo, na peryferyjnym uniwersytecie linie konfliktu wokół narzucania pracy, wyciskania wartości dodawanej czy mechanizmów przemocy kierowniczej lub pozbawiania praw pracowników o słabo zdefiniowanym statusie łatwo przykrywane są przez anachroniczne konflikty wokół apolityczności/upolityczniania uniwersytetu.

Problemy z analizą Bousqueta wykraczają z pewnością daleko poza jej mocno osadzony w kontekście amerykańskim charakter. Kompletnie pomija on badawczy wymiar działalności uniwersytetów i ich pracowników. Nie przejmuje się szczególnie stosunkami własności w instytucjach szkolnictwa wyższego, nie interesuje go przemoc mechanizmów patentowych ani spółki odpryskowe wyprowadzające zyski z finansowanych publicznie badań poza uniwersytet, czy też wielki przemysł wydawnictw akademickich. W *How the University Works* pokutuje również wielokrotnie zwalczane przez Andrzeja W. Nowaka w szeregach krytycznych autorów i autorek piszących o uniwersytecie<sup>34</sup> zawężenie perspektywy wyłącznie do nauk humanistycznych i społecznych. Bousquet otwarcie przyznaje, że skupia się jedynie na pracy na wydziałach humanistycznych czy społecznych – generalnie tych zorientowanych na odpłatne kształcenie. Ogromną wartością książki Bousqueta jest natomiast zerwanie z konserwatywnym poglądem wielu krytyków „korporatyzacji” uniwersytetu głoszącym, że utowarowienie edukacji, komercjalizacja badań i wypracowanie zachowań biznesowych przez uniwersytety zostało narzucone z zewnątrz<sup>35</sup>. Proces utowarowienia edukacji oznacza dla Bousqueta przede wszystkim podnoszenie poziomu wyzysku żywej pracy<sup>36</sup>, towarzyszy mu natomiast wyodrębnianie się często przeciwstawnych sobie klas pracowników: administracji, „szefów na stałych posadach oraz

33 Choć i w tym obszarze możemy się zapewne niedługo spodziewać zmian. Wskazują na to choćby założenia nowego projektu zmian ustawy o szkolnictwie wyższym. Zob. MNiSW, *Projekt założeń projektu ustawy o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym oraz niektórych innych ustaw*, 2013.

34 Zob. choćby jego tekst z tego numeru – A. W. Nowak, *Demokratyzowanie czy neoludyzm – reforma uniwersytetu wobec wyzwań technonauki*, „Praktyka Teoretyczna” 1(7)/2013.

35 Czy to przez państwo, czy przez biznes – przykładem takiej krytyki jest choćby L.C. Soley, *Leasing the Ivory Tower: the Corporate Takeover of Academia*, Boston 1995. Bousquet, podobnie jak Sheila Slaughter, Garry Rhoades czy Larry Leslie, twierdzi, że tego typu zmiany nie byłyby nigdy możliwe bez aktywnego udziału kadry akademickiej i wypracowania specyficznej kultury przedsiębiorczości na uniwersytetach. Zob. np. G. Rhoades, S. Slaughter, *Academic Capitalism and the New Economy: Markets, State, and Higher Education*, Baltimore 2004.

36 M. Bousquet, *How the University Works...*, s. 85.

rozporządzalnych nauczycieli”<sup>37</sup>. Jest to jedno z podstawowych założeń przyjmowanych przez Bousqueta w *How the University Works*, czyniące ostatecznie tę perspektywę wartą podjęcia i przyswojenia na polskim gruncie. Mimo że warunki opisywane przez niego nie zostaną tu pewnie nigdy w pełni odwzorowane.

Recenzja książki M. Bousquet, *How the University Works: Higher Education and the Low-Wage Nation*, New York and London 2008.

---

37 *Tenured Bosses and Disposable Teachers: Writing Instruction in the Managed University*, red. M. Bousquet, T. Scott, L. Parascondola, Carbondale 2004.

KRYSTIAN SZADKOWSKI – doktorant w Instytucie Filozofii UAM, badacz w Instytucie Badawczym Education International w Brukseli. Zajmuje się problematyką szkolnictwa wyższego i kapitalizmu kognitywnego oraz ich wzajemnych relacji.

Dane adresowe:

Instytut Filozofii UAM  
ul. Szamarzewskiego 89a  
60-568 Poznań

**e-mail:** [krystian.szadkowski@ei-ie.org](mailto:krystian.szadkowski@ei-ie.org)

**Cytowanie:**

K. Szadkowski, *Kto i jak pracuje na uniwersytecie*, „Praktyka Teoretyczna” nr 1(7)/2013, [http://www.praktykateoretyczna.pl/PT\\_nr7\\_2013\\_NOU/19.Szadkowski.pdf](http://www.praktykateoretyczna.pl/PT_nr7_2013_NOU/19.Szadkowski.pdf) (dostęp dzień miesiąc rok)

**Author:** Krystian Szadkowski

**Title:** *Who and how works at the university?*