

Prof. dr. Willem Halfman
Univerzitet Radboud u Nijmegenu, Holandija
Redboud University, Nijmegen, The Netherlands

Prof. dr. Hans Radder, Professor Emeritus
Filozofski fakultet, VU Univerzitet u Amsterdamu, Holandija
Faculty of Philosophy, VU University Amsterdam, The Netherlands

UDK 378.4

AKADEMSKI MANIFEST: od okupiranog do javnog univerziteta¹

THE ACADEMIC MANIFESTO: From an Occupied to a Public University

Sažetak

Univerziteti su okupirani menadžmentom, režimom opsjednutim „odgovornošću“ kroz mjerenja, rastuću kompetitivnost, efikasnost, „izvrsnost“ kao i pogrešno osmišljenim ekonomskim spasenjem. Uzimajući u obzir apsurdnost nuspojava okupacije, zapitali smo se kako je menadžment uspio preuzeti naše dragocjene univerzitete. Alternativnu viziju akademske budućnosti čini javni univerzitet mnogo srodniji društveno angažiranom znanju kao zajedničkom dobru nego korporaciji. Mi predlažemo neke provokativne mjere kako bismo stigli do takvog univerziteta. Ipak, kako se menadžment doima neprobojnim za uvjerljive argumente, takve se promjene mogu desiti tek ukoliko akademski radnici nešto poduzmu. Iz tog smo razloga istražili nekoliko strategija kako bi se obnovila univerzitetska politika.

Ključne riječi: *akademska politika, menadžment/upravljanje, Holandija, javni univerzitet, akademski uvjeti rada, politička akcija*

Summary

Universities are occupied by management, a regime obsessed with ‘accountability’ through measurement, increased competition, efficiency, ‘excellence’, and misconceived economic salvation. Given the occupation’s absurd side-effects, we ask ourselves how management has succeeded in taking over our precious universities. An alternative vision for the academic future consists of a public

¹ Ovaj članak je u engleskoj verziji objavljen u časopisu *Minerva* „A Review of Science, Learning and Policy“ i dostupan je u otvorenom pristupu na: <http://link.springer.com/article/10.1007/s11024-015-9270-9>.

university, more akin to a socially engaged knowledge commons than to a corporation. We suggest some provocative measures to bring about such a university. However, as management seems impervious to cogent arguments, such changes can only happen if academics take action. Hence, we explore several strategies for a renewed university politics.

Keywords: *Academic politics, Management, The Netherlands, Public university, Academic labour conditions, Political action*

Okupirani univerzitet

Univerzitet je okupiran, ali ne studentskim zahtjevima (kao šezdesetih godina) već ovoga puta višeglavim Vukom menadžmenta.² Vuk je kolonizirao akademsku zajednicu plaćeničkom vojskom profesionalnih administrativaca, naoružanom tabelama, izlaznim indikatorima, revizijskim procedurama, uz glasnu pratnju Marša efikasnosti i izvrsnosti. Menadžment je akademske radnike proglasio unutrašnjim neprijateljem: njima se ne smije vjerovati, treba ih testirati i pratiti uz stalnu prijetnju reorganiziranja, obustava i otpuštanja. Akademski radnici su sebi dozvolili da budu jedni protiv drugih, popustljivo izigrani poput zastrašene, poslušne ovce koja se nada da će postići svoj cilj tako što će uvijek biti jedan korak ispred svojih kolega. Vuk se koristi najapsurdnijim sredstvima da zadrži kontrolu, kao što je rasipanje novca na polovična ili potpuna ukрупnjavanja institucija, sve detaljnije i, shodno tome, skupe, sisteme transparentnosti kao i ekstremno skupe prestižne projekte.

Ovakvo osvajanje izgleda da funkcionira, da se izvoz znanja iz novoosvojenih kolonija može neprestano uvećavati dok se domaće nevolje gnoje. Stoga dok se sav lažni sjaj indikatora usmjerava prema zvijezdama, raspoloženje u akademskom pogonu stabilno opada. Vuk otvara šampanjac svakim novim rezultatom na šangajskom takmičenju dok univerzitetska ovca očajnički radi dok ne padne s nogu³, dok se kvalitet plantaža znanja počinje

² Ovaj je članak nešto izmijenjena i uređena verzija prijevoda holandskog izvornika pod nazivom „Hetacademisch manifest: van een bezette naar een publieke universiteit“ koji se pojavio u časopisu *Krisis: Tijdschrift voor actuele filosofie* 2013 (3), pp. 2-18. Zahvalni smo za korisne komentare uredništvu *Krisisa*, posebice Renéu Gabriëlsu. Također se želimo zahvaliti Janu i Ilse Evertse za prijevod izvornika na engleski jezik kao i Marku Brownu i Peteru Weingartu za komentare te verzije.

³ Prema prihvaćenim kliničkim normama, četvrtina holandskih profesora medicinskih nauka (posebice mladih) pate od „pregorijevanja“ na radnom mjestu (Tijdkink, Vergouwen and Smulders, 2012).

urušavati, kako pokazuje veliki broj opsežnih i temeljitih analiza.⁴ Za to vrijeme ovce nastoje skrenuti pažnju Vuka na apsurdne anomalije okupacije putem beskrajnog toka mišljenja u člancima, lamentiranjima, hitnim pismima i molbama. Zauzvrat, Vuk ih svodi na puke incidente, uklanja ih kao neizbježne nuspojave progressa ili ih jednostavno ignorira.

Okupacija je možda poprimila različit oblik i intenzitet u različitim mjestima, ali ona se ne može reducirati na nekoliko izoliranih fenomena. Ona je izuzetno značajan i uporan model koji se u različitom obliku pojavljuje u mnogim univerzitetima i u mnogim zemljama. To što postoje i neke druge životinje ne čini prisustvo Vuka manje važnim niti manje prijetećim.

Premda su naši opisi i evaluacija pisani iz perspektive univerziteta u Holandiji, bit našeg prikaza (kao i brojni detalji) tiču se drugih zemalja također, posebice u Evropi.⁵ Iako okupacija menadžmenta u Holandiji nije napredovala kao npr. u Engleskoj (Holmwood, 2011), ona je već ipak uspostavila moćne kontinentalne mostobrane (De Boer, Enders and Schimank, 2007). Kako bismo pokazali kako ovakav razvoj događaja ne predstavlja tek incidente, ispod smo pobrojali šest kritičkih procesa i njihovih objesti. Potom ćemo nastaviti analizirati uzroke i predložiti lijekove.⁶

Mjerljivost umjesto odgovornosti

Znanstvenici se upoređuju, jedan protiv drugog, beskrajno promjenjivim aršinima. Pretpostavka je da će njihov kompleksan rad tako moći položiti račune onima koji ne pripadaju struci, učiniti da „izlazne vrijednosti“ odgovaraju tabelama računovođa. U Holandiji je prebrojavanje izlaznih vrijednosti započelo brojem objavljenih radova, zatim članaka objavljenih u međunarodnim publikacijama, nakon čega su se jedino počele računati publikacije objavljene na engleskom jeziku, potom članci u časopisima sa

⁴ Vidjeti npr.: Ritzer (1998); Graham (2002); Hayes and Wynyard (2002); Bok (2003); Washburn (2003); Evans (2005); Shimank (2005); Boomkens (2008); Gill (2009); Tuchman (2009); Radder (2010); Krijnen, Lorenz and Umlauf (2011); Collini (2012); Sanders and Van der Zweerde (2012); Dijstelbloem et al. (2013); Verbrugge and Van Baardewijk (2014).

⁵ Vidjeti: Lorenz (2006 and 2012); Krücken (2014). S obzirom na ovakvu situaciju u većini zemalja Evrope, pretpostavljamo kako su univerziteti, ili bi barem trebali biti, prepoznati kroz jedinstvo nastave i istraživanja.

⁶ Svjesni smo toga da su uzroci ovoga povezani sa širokim političkim i socio-kulturnim procesima, kao što je uspon neoliberalnih politika i svjetonazora, i povremeno se osvrćemo na te procese. Time što se fokusiramo na ono što se dešava na univerzitetima, smatramo da možemo najlakše identificirati i ponuditi neophodne lijekove.

visokim faktorom utjecaja i, na kraju, članci u često citiranim publikacijama (koje vode ka visokom tzv. „h-indeksu“).⁷ Kako posao i opstanak cijelih odsjeka ovisi o ovim indikatorima, svi daju sve od sebe kako bi dotjerali svoje rezultate, ako treba i po cijenu sadržaja. Akademski radnici asistiraju svojim kolegama citiranjem kako bi povećali njihov h-indeks, neprekidno putuju po konferencijama kako bi nadmašili jedni druge u vidljivosti kroz ulickane PR-prezentacije. Časopisi traže reference njihovim radovima kao preduvjet za objavljivanje da bi se povećavao njihov (besmisleni) faktor utjecaja (Weingart, 2005; American Society fo CellBiology et al., 2012; Vanclay, 2012; Dijsteloem et al., 2013), dok akademski radnici prave cinične šale o „najmanjoj jedinici objavljivog“. Nakon kolapsa svakog od ovih indikatora, proizvodimo nove, te čitava igra iznova počinje.

Problem ne leži u tehničkoj neadekvatnosti pojedinačnog indikatora već u samom režimu fetišizma indikatora. Režim zapravo uopće ne drži do visokokvalitetnih rezultata, koje ne može procijeniti, već do performansi: dobro taktički promišljenih i pametno ispoliranih *iluzija* izvrsnosti. Ovi su indikatori fundamentalno promijenili narav znanosti. Oni ignoriraju i uništavaju raznolikost formi znanja kao i praksi u različitim poljima istraživanja. Ono što nije mjerljivo i usporedivo se ne računa, to je gubitak energije i zbog toga treba biti uništeno. U igri sa indikatorima knjiga od četiri stotine stranica objavljena za Cambridge University Press se jedva računa ili ne računa nikako, ali članak sa tri stranice itekako. Specifični izdavački sistem (dijela) prirodnih znanosti se istura ispred ostalih znanosti, čak i tamo gdje mu nije mjesto.

Sistem znanstvenog izdavaštva je gotovo slomljen: urušava se pod beskrajnim tokom bezvrijednih publikacija, prerađenih radova koji se predstavljaju kao republicirana izdanja „za drugačiju publiku“, strateških citiranja i oportunističkih ili komercijalnih časopisa: eksponencijalno rastući tok izlaznih vrijednosti, jedva ikada čitanih. Ne možete unaprijediti svoju karijeru u takvoj izdavačkoj fabrici (Halffman i Leydesdorff, 2010; Abma 2013) tako što ćete pročitati sve te članke, već samo tako što ćete ih što više napisati, ili barem dodati svoje ime listi njihovih autora – i pri tome smatrati da je to posve normalno.⁸

⁷ Koliko god da su one „glupe“, knjige Foucaulta, Bourdieua i Derridae, zapravo, najcitiranije su u njihovoj disciplini (Heilbron, 2011, 17-19); to nema nikakvog utjecaja na prevladujuće politike.

⁸ Neke od nedavnih promjena u politikama evaluacije istraživanja sugeriraju kako će produktivnost postati manje važna (vidjeti Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap 2014), ali ćemo trebati pričekati da vidimo kako će to izgledati u praksi.

Neprekidno nadmetanje u ime „kvalitete“

Institucije se mjere prema drugim institucijama, istraživači između sebe natječu za sredstva, a univerziteti za studente. Ovo vodi stalnom ratnom stanju između svih strana, što razara društvenu građu univerziteta, ali zato okupatoru donosi blagodat. Više ne možete sa povjerenjem izložiti svoj istraživački prijedlog kolegama jer bi mogli prisvojiti vaše ideje. Vaš institut ne smije pokazati nikakve znakove slabosti, jer to može rezultirati njegovim gašenjem uz podršku susjednih odsjeka. Od svih zadataka na akademskom radnom mjestu, nastava je najmanje cijenjena te je treba čim prije predati u ruke vanjskim radnicima kako bi se ljudi mogli fokusirati na bitku za priželjkivanim istraživačkim novcem.

Ovo nadmetanje je dio kulture nepovjerenja kojoj se aplaudira i koja se ohrabruje: uposlenici univerziteta su sumnjivci, kradljivci, paraziti. Insinuacija je slijedeća: ako im se neprestano ne prijete, ništa neće uraditi. Jaka unutarnja snaga i motivacija mnogih akademskih radnika koji, uz sve ove apsurdnosti, tvrdoglavo opstaju, prijezirno je odbačena kao nepouzdana.

Mnogo se također očekuje od nadmetanja za studente. Pretpostavlja se da će nadmetanje između univerziteta i njihovih kvalifikacijskih programa, mjereno prema revizijama i rangiranjima, unaprijediti kvalitet obrazovanja. Student-potrošač se, međutim, ne odlučuje na osnovu kvaliteta, već slike, atraktivnog studentskog života ili ušminkanih zgrada. Zbog toga univerziteti investiraju u privlačne restorane i sportska zdanja. A ako i univerzitet ili studijski program onda počnu rasti (na radost menadžera), kvaliteta se smanjuje namjesto da raste jer se infrastruktura učionica, nastavni kadar, metode učenja i administracija ne mogu nositi sa prilivom studenata.⁹

Ovakvo stanje permanentne kompetitivnosti i nepovjerenja subvertira svaki poriv za organiziranjem i kolektivnim otporom od strane nastavnika i istraživača koji oponiraju sistemu. Kadrovi (koje je lako odbaciti) oportunistički su ostavljeni da vise na privremenim ugovorima, nerijetko uz apel njihovom osjećaju odgovornosti prema studentima. Prekovremeni rad i

⁹ Visoki rezultati vrednovanja od studenata VU Univerziteta u Amsterdamu su drastično pali kada je spektakularno povećan broj studenata (Funnekotter i Logtenberg, 2014). Slično, kada je program iz komunikacijskih znanosti na Univerzitetu u Amsterdamu „uspješno“ privukao stotine studenata devedesetih godina, kvaliteta je toliko opala da je to rezultiralo novinskim skandalom i studentskim prijetnjama da će poduzeti pravne mjere. Sada pobjednici nadmetanja izvode svoju nastavu u paralelnim salama, projektujući svoje nastavne jedinice na još jednom ekranu jer je prekobrojnost upisanih tolika da ne mogu stati u učionice. Izvodljivo jeste, ali unapređenje kvaliteta to nije.

strukturalna nesigurnost posla, uključujući natprosječne nivoe stresa, postali su pravilo (Gill, 2009). Univerziteti sada pokazuju tendenciju da nude akademske kamikaza-ugovore sa stopostotnim nastavnim obavezama koje često uključuju više posla nego što je plaćeno. Mrkva koja se nudi je u nagovještaju stalnog akademskog zaposlenja u budućnosti. U svjetlu surovog nadmetanja ovo se čini izvodljivim samo onima koji se „kvalifikuju“ tako što postižu istraživačke rezultate u svoje neplaćeno slobodno vrijeme. Sistem se brani slijedećim riječima: „Niko nije natjeran da potpiše takav ugovor“. Strukturalna nepravda je legitimizirana tako što se predstavlja kao pojedinačni izbor: „Izrabljivanje? Sebi to radiš“.

Obećanje veće „efikasnosti“

Osim unapređenja kvalitete, menadžerski univerzitet također tvrdi kako uvećava efikasnost. Stoga više nije potrebno univerzitetu osiguravati dodatna sredstva; mi osiguravamo rukovodstvo koje je kadro privući dodatne izvore prihoda kroz povećanje efikasnosti pod pritiskom uzajamne kompetitivnosti. Nadmetanje neće univerzitet samo učiniti boljim već i jeftinijim – u tome je obećanje.

Ipak, u praksi, kompetitivnost studijskih programa se svodi na ulickanu komunikaciju i prestižne projekte – koji uopće nisu jeftini. Jedna izuzetno duhovita knjiga (Tuchman, 2009) opisuje premještanje sredstava iz istraživanja u PR-projekte na jednom američkom univerzitetu, ali i u Holandiji su stvari krenule naopako. Tipični fakultet sada ima stabilan komunikacijski tim, dok na univerzitetskom nivou postoje veliki odjeli za marketing i komunikacije. Oni kreiraju skupe novinske reklame koje sadrže najrecentnije, izvrsne rezultate eksternih evaluacija, redovno predstavljaju novi korporativni imidž kao i svjetlucave web-siteove. Oni šalju ugledne profesore u televizijske talk-show emisije u nadi da će odmamiti studente od takmaca. Stvarne informacije o studijskim programima su još uvijek nešto što nastavnici volonterski nude, sjedeći za klupom subotom poslijepodne kada biva organiziran informacijski dan ili tokom demonstracijskog časa u srednjim školama.

Posebno kada je riječ o naučnim istraživanjima, kompetitivnost vodi uvredljivo visokim indirektnim troškovima. Pisanje istraživačkih projekata uzima značajan dio istraživačkog vremena (Herbert, Barnett i Graves, 2013), u okruženju gdje se šanse za uspjeh istraživačke aplikacije kreću u omjeru jedna od deset, ili čak manje. Istraživači oprobavaju svoju sreću pri agencijama evropskih fondova čak i po cijenu da to traži preuzimanje njezine

notorne birokratije, njezinih bizantijskih istraživačkih programa, iznuđenih saradničkih konstrukata, lobiranja po hodnicima Brisela kao i skupe savjetnike za pisanje aplikacija na univerzitetima.

Slični procesi se dešavaju u Holandiji na nacionalnom nivou. Prema konzervativnim procjenama, dodatni troškovi pisanja, recenziranja i alociranja NWO Veni subvencija („Shema inovativnih istraživačkih inicijativa“ holandske Organizacije za znanstvena istraživanja) iznosi gotovo četvrtinu istraživačkog budžeta (Van Arensbergen, Hessels i Van der Meulen, 2013, 47). Tu su također i skupe pripremne procedure uz specijalizirane savjetnike koji treniraju aplikante za procedure. Na koncu, ovaj skupi sistem vrednovanja čak ne uspijeva niti odabrati najbolje istraživače (Van den Besselaar i Leydesdorff, 2009). Uprkos tome, primanje takvih prestižnih „subvencija za talente“ se sve češće koristi za kriterij daljnjeg napredovanja na univerzitetu.

Značajan dio ovih dodatnih troškova je bestidno nametnut kao teret primarnom procesu. Učestvovanje u ovom cirkusu vrednovanja je nerijetko nešto što se obavlja uvečer ili tokom vikenda. Taj posao je rijetko plaćen i uglavnom nezanimljiv, osim što vam daje uvid u to šta radi konkurencija. U praksi, stvarno značenje „efikasnosti“ i „kvalitete“ znači „ponovo raditi vikendom“.

U međuvremenu troškovi univerzitetskog i istraživačkog sistema se drže nejasnim i nevidljivim. U Holandiji univerziteti više ne moraju objavljivati detaljne godišnje izvještaje otkad je, kasnih devedesetih, ministar obrazovanja Ritzen razriješio univerzitetske odbore autoriteta nadgledanja budžeta. Posljedica toga je da su indirektni troškovi postali vrstom poslovne tajne. Zasebno istraživanje povjereno nekom skupom konsultantu bi bilo potrebno kako bi dodatni troškovi uopće postali vidljivi.

Ekstravagantni transakcijski troškovi kompetitivnosti, evaluiranja i izvedbenog menadžmenta predstavljaju zapanjujuće i dobro poznato zloupotrebljavanje javnih sredstava, ali sistem i dalje ostaje isti. Za prosječnog akademskog radnika obećanje efikasnosti je gorka šala.

Obožavanje izvrsnosti: svi na vrh!

Holandska istraživačka politika je opsjednuta vrhunskim istraživačima, vrhunskim odsjecima i izvanrednim univerzitetima. Samo je najbolje dovoljno dobro i jedino za one najbolje možemo nešto potrošiti (i tada

isključivo nauštrb drugih). Vrh se sastoji od onih sa pregršt publikacija, pametnim graditeljima mreža koji znaju kako da se probiju i uspostave finansiranje opsežnih istraživanja. Istovremeno, oni stvarno veliki iznosi istraživačkih sredstava se ne dijele u oštrim otvorenim nadmetanjima u kojima svi učestvuju, već najviše u ad hoc finansiranim programima za koje je potrebno pripadati odgovarajućoj mreži. Nadalje, tako dobiveni veliki projekti osiguravaju snažnu prednost kad je riječ o pribavljanju dodatnih subvencija. Na taj način, menadžerski univerzitet još više ojačava dubiozni Matthewov efekt u znanosti (Merton, 1973), sada na finansijski način: onaj koji ima (novac) dobit će još više (novaca) (Landsman, 2013).

U kulturi pobjednika niko ne brine šta se konzumira kako bi se vatra održavala. Zvijezde nerijetko prepuštaju svoju nastavu potplaćenim privremenim radnicima. Tako uštedeno vrijeme onda može biti iskorišteno za širenje njihove vlastite istraživačke imperije. Oni traže više novca i bolje istraživačke objekte čak i po cijenu gubitaka njihovih manje bezobraznih kolega. Na taj način, u vremenima velike oskudice za univerzitete, stalno rastuće sume idu dobro pozicioniranim zvijezdama, dok doktorski kandidati, istraživači postdoktoranti i drugi uposlenici pod lošim ugovorima sa žalosnim izgledima akademskih karijera proizvode realno robijanje. Menadžerski univerzitet sam ne može prosuđivati neopipljivu „izvršnost“, ali slijepo vjeruje u njenu egzistenciju i sposobnost svoga sistema vrednovanja da ga identifikuje i prestravljen je da bi mogao propustiti neku „izvršnu“ šansu. U međuvremenu, biti među onima u vrhu je uglavnom posao koji se sastoji od uspješnog upravljanja samoispunjujućim proročanstvom i prerušavanja troškova.

Proces besadržajnog upravljanja

U suštini, za menadžment je univerzitet poput kompanije (ili bilo kojeg drugog oblika organizacije). Očekivani broj kredita i doktorskih disertacija u jednoj godini je unaprijed predstavljen u budžetima pod imenom „proizvodni ciljevi“. „Menadžment je profesija“, a „univerziteti treba profesionalizirati“. Pod „profesionalizacijom“ oni zapravo smatraju kako akademske radnike treba *de*profesionalizirati: treba ih degradirati u izvršitelje, podvrgnuti striktnom režimu supervizije od *druge* grupe profesionalaca: obrazovnih stručnjaka, marketinških i komunikacijskih kadrova, advokata, menadžera nekretninama, revizora i, na vrhu, profesionalnih univerzitetskih administrativaca. Ono što je važno jeste „proces“, a ne ciljevi. Ciljevi su, na kraju krajeva, očigledni: izlazne vrijednosti, kvalitet, efikasnost i izvršnost.

Vuk se pojavljuje u ovčijoj koži: menadžment tvrdi kako je tu da bi pomogao sirotim akademskim radnicima u tim teškim vremenima budžetskih ograničenja. Jadni akademski radnici će biti pošteđeni tereta administrativnih poslova, papirologije, beskrajnih sastanaka kako bi se mogli koncentrirati na svoje stvarne zadatke. Ali kogod pusti Vuka unutra mora raditi svakog vikenda na hrapama papira generiranih organiziranim nepovjerenjem, što završava pisanjem izvještaja i peticija kojima se izjavljuje kako ova ovca još nije spremna za klanje. Omiljeni primjer su opsežni sistemi dokumentiranja nastave u kojima predavači trebaju bilježiti sve vrste administrativnih detalja o kolegijima, uključujući i kako se svako ispitno pitanje odnosi spram specifičnih ishoda učenja. Ti sitničarski sistemi kontrole nemaju ništa sa „kvalitetom“ i jedino potiču cinizam.

VU Univerzitet u Amsterdamu – od akademskih aktivista nazvan „tvornicom keksa“ – slučaj je koji ukazuje kako je sve ovo pošlo naopako. Na ovaj se univerzitet sve češće gleda kao na profesionalno upravljaju kompaniju koja proizvodi publikacije i stručna zvanja podnošljive kvalitete po najnižim mogućim cijenama.¹⁰ Znanje koje nije kompatibilno sa ovom „logikom fabrike“ očekuju teška vremena. Posljedično, menadžment nije neutralna intervencija, već ima opsežne reperkusije na prirodu aktivnosti na univerzitetu. Njegova „vizija“ vodi ka politikama „veliko je lijepo“ odvajanjem nastave od istraživačkog rada, preferiranju instrumentalnih vještina koje ciljaju na specifična tržišta rada i profitabilnim istraživanjima koja se kače na nove mode i ne odnose se previše kritički prema svojim donatorima.

Administratori provincijalnih univerziteta gaje aspiracije da budu mali Oxfordi, Harvardi ili Cambridgei bez ikakve predstave o problemima sa kojima se oni susreću: pakošću, jednim uvjetima zaposlenja za one na dnu organizacijske hijerarhije, gomilama posla, koncentracijom moći. Društvene posljedice, poput formiranja elitnih klika, nepotizma i ekstremnih nejednakosti u ovom tipu akademskog sistema, njih ne interesiraju. To univerzitate ipak ne priječi da predstavljaju „vrhunske stručne programe“ pri koledžima utemeljenim po američkom modelu ili istraživačke institute sa velikim industrijskim interesima. Na slabim holandskim univerzitetima za ovakve tipove projekata nema sredstava, što znači da budžete treba napraviti; drugim riječima, njih treba oduzeti od ostatka organizacije. To je put ka

¹⁰ Drama na VU je bila predmetom intenzivne medijske pažnje (Radder, 2012; Verontruste VU'ers, 2012; Funnekotter and Logtenberg, 2013; Ten Hooven, 2013).

prestižnim projektima sa kojima se menadžer može praviti važan. Ne spominje se činjenica da stalni predavači na takvim univerzitetskim koledžima imaju jedva ili nikako vremena za istraživanje. Tako i Holandija sada ima tzv. *wannabe univerzitet*: megalomaniju sa sitnim malograđanskim budžetom koja za sobom ostavlja pustoš (cf. Tuchman, 2009).

U međuvremenu, sistem menadžerskog univerziteta osigurava da administrativci nastavljaju vjerovati u okupaciju kroz ekstenzivno potvrđivanje i obilate nagrade. Oni imaju vrhunske plaće i vozila sa šoferima („Ako me ovako tretiraju, mora da sam poseban.“), postaju odvojeni od institucije u kojoj rade i završavaju na nekom kvaziuzvišenom administrativnom nivou – od dekana do izvršnog odbora, nadzornog odbora, međuuniverzitetske asocijacije do ministarstva obrazovanja kao i svih njihovih okružujućih vizionara tezgaroša – gdje svi kao papige ponavljaju šta oni drugi kažu. Blatantan neuspjeh, poput propalih udruživanja između neuniverzitetskog visokog obrazovanja i univerziteta, nije razlog za kritičku refleksiju niti zastoj u karijeri. Očigledni neuspjesi, kao što su nakaradna stapanja viših škola i univerziteta, nisu povod za kritičko promišljanje, pa čak ni za usporeno daljnje napredovanje. Usred fijaska menadžeri su već zaposleni novom rundom megalomanskih planova. Ako akademski kadrovi postanu isuviše neposlušni da bi realizirali ovakve politike, menadžment pribjegava kontingentu dobro obučениh menadžera krize iz drugih sektora biznisa. Kritičari politika se pozivaju na „razgovor“ u vezi sa njihovim neodgovornim ponašanjem, te ih se krivi za ugrožavanje reputacijskog imidža. Kogod nije sa nama protiv nas je. Važan dio „upravljanja procesom“ je neutraliziranje sumnje. Sumnja je za gubitnike.

Obećanje ekonomskog spasenja

Menadžment obećava kako će „poduzetnički univerzitet“ (stari moto Univerziteta u Twenteu) osigurati ekonomsko spasenje. Saradnja sa biznisom podrazumijeva da se od univerziteta očekuje da svoja sjajna otkrića pretvore u tržišne proizvode u roku od nekoliko godina. Ovo obećanje ne samo da otkriva naivno uvjerenje da će komodificirani univerziteti dovesti do brzih ekonomskih olakšica već također i šokantno reduciranje društvene koristi isključivo na ekonomsku dobit. Ekstremna ekonomizacija je dovela do radikalnih transformacija akademske kulture (Radder, 2010; Engelen, Fernandezand Hendrikse, 2014). Suludi vrhunac je mjerenje „medijske vrijednosti“ novinskih članaka napisanih od akademskih radnika VU Univerziteta u Amsterdamu. Umjesto vrednovanja doprinosa

javnoj debati ovi se članci sada posmatraju kao reklame za vlastiti univerzitet: njihova „vrijednost“ je izvedena iz reklamnih stopa za one dijelove članaka u kojima je spomenut ovaj univerzitet.

Pa ipak, univerziteti nipošto nisu početna tačka inovativnog proizvodnog lanca koji kulminira novim kompjuterima i pametnim telefonima – uređajima koji će nas osloboditi ekonomske krize. Ono što univerzitet može uraditi jeste da osigura dio infrastrukture koja omogućava takve inovacije: visoko obrazovane ljude, metode, dublje razumijevanje onoga što stoji iza slučajnih otkrića, opće principe i gradbene blokove koji jednog dana mogu biti iskorišteni od pametnog poduzetnika, refleksije o socio-kulturnim uvjetovanostima uspješnih društvenih inovacija. Ali opet, većina inovacija je rezultat otvaranja novim tržištima, novim aplikacijama, unaprijeđenom održavanju tehnologija i nepredvidivih kombinacija društvenih i materijalnih izuma. Ovo su procesi u kojima akademska istraživanja igraju manju ulogu (Edgerton, 2007). Nada ekonomskog spasenja pomoću prisilne inovacije je pogrešno upravljena žudnja za tehnološkim rješenjima, nešto poput uzimanja tableta da bi se izliječio nezdrav životni stil.

U ime ekonomskog spasenja holandska istraživanja su sada predata najjačim sektorima „The Netherlands Inc.“: „gornjim sektorima“ holandske ekonomije. Profitno orijentirane tvrtke preuzimaju kontrolu nad infrastrukturom javnog istraživanja. Dozvoljeno im je da restrukturiraju istraživanja kako bi se uklopila u vremenski horizont koji njegovi dioničari smatraju interesantnim; ako treba, po cijenu dugoročnog gubitka infrastrukture znanja i onih disciplina koje nije lako tržišno plasirati: matematika, manji jezici, filozofija i čitav opseg ostalih esencijalnih sektora pejzaža znanja koji nužno ne donose novac.

Ono što ne vodi proizvodnosti i finansijskoj dobiti je upitno i prevaziđeno. Povijest treba zamijeniti historijatom kompanije, filozofija je najkorisnija za neuroetiku uredskog inoviranja, sociologija kao marketinški alat, što dalje od kulture, fundamentalnih pitanja o životu i univerzumu, značenju sreće ili dobrog života.

Kako se to moglo dogoditi?

Različiti su procesi doveli do ovakvog stanja stvari, a većina nas, kao univerzitetski kadar, bili smo dio toga. Kolonizacija univerziteta je uspješna jer smo masovno saradivali, a to još uvijek i činimo, do današnjeg dana.

„Zavadi pa vladaj“ funkcioniše. Humanistika krivi prirodne znanosti za besramno uzimanje sredstava na temelju nategnutih obećanja u vezi sa trenutnim mikro/nano/bio/geo/digi/geno/teho balonom. Prirodne nauke optužuju društvene za izvođenje bezvrijednih istraživanja sa besmislenim anketama. Ekonomisti se podsmjehuju filozofima u vezi sa njihovim navodnim nedostatkom sposobnosti za zarađivanje, a filozofi bjesne protiv navodne nerefleksivnosti proučavalaca biznisa. Odsjeci nastoje potopiti svoje susjede kako bi se domogli njihovih budžeta. Ako je studijski program u opasnosti da se uruši, akademska zajednica šuti, dok takmaci zadovoljno trljaju ruke zbog preuzimanja njihovih studenata. Kadrovi sa stalnim radnim ugovorom bez milosti guraju teške poslove (nastavu) ka potplaćenim predavačima pod privremenim ugovorima i koriste slobodno vrijeme kako bi radili na svojoj slavi. „Radikalni“ profesor predaje francuske postmoderniste istovremeno koristeći citatni panoptikon kako bi disciplinirao privremenu radnu snagu. Kritički filozofi objavljuju oštre radove protiv „open office“ politika pa se krotko prilagođavaju njihovom uvođenju u vlastite institucije. Danas objavljujemo manifest, a sutra povlačimo tepih ispod kolege u nadi da ćemo priskrbiti sredstva za asistenta. „Zavadi pa vladaj“ funkcioniše jer svi učestvujemo u tome.

Naša je generacija pustila Vuka unutra. Htjeli smo univerzitet koji bi bio više okrenut društvu – izaći iz kule od slonovače kroz znanstvenu radionicu – ali smo dobili univerzitet koji je reducirao „društvo“ na „biznis“. Htjeli smo alate odgovornosti kako bismo doveli u red uspavane profesore i pregorjele kolege, ali danas se ti alati uglavnom koriste kako bi se čvrsto kontrolirali mladi istraživači sa privremenim ugovorima.

Povrh toga, postupno smo dozvolili tim alatima da se odvoje od svakog sadržaja i postanu detaljni do komičnih granica. Na nekim holandskim univerzitetima sada postoje klasifikacijski sistemi za izdavačke izlazne vrijednosti sa ne manje od dvadeset različitih tipova od kojih svaki ima odgovarajuću ljestvicu rangiranja od publikacija u „AAA časopisima“ do „stručnih“ publikacija. Ovaj pseudonaučni sistem je sistemski pristrasan spram članaka na engleskom jeziku, utemeljen na diskutabilnim tumačenjima priznatih časopisa i izdavača, pri čemu se brka kvalitet medija sa pojedinačnom publikacijom u tom mediju. Sve ovo tvori bezbroj koraka u procesu individualizacije i erozije solidarnosti. Očigledno, sudeći po rastu popularnosti ovih tipova sistema vrednovanja, nijedan od njih nikome ne predstavlja problem.

I tako smo dobrovoljno prihvatili menadžmentski sistem kontrole. Internalizirali smo Vuka. Sami uvodimo ove neadekvatne alate

transparentnosti, proračunavajući vlastite h-faktore, prebrojavajući citate, kreirajući liste publikacija, čak i kada ih menadžeri ne traže, nadajući se da ćemo izbiti na vrh liste kada najslabije ovce budu poslate na klanje. Prije nego Vuk uopće zareži, mi već drhtimo.

Još gore, mi *pomažemo* kreiranju novih, još preciznijih, proširenih, superiornih indikatora: još boljih i robusnijih citatnih indikatora ili indikatora društvenog utjecaja. Primamo sredstva za takve projekte i pišemo o njima publikacije za časopise poput *Research Evaluation*. Analiziramo trenutačne nedostatke menadžmenta i smišljamo bolje metode. I tako pripremamo nove indikatore da Vuku na tanjiru serviramo doktore, sudije, bolničare, policajce i konačno vlastite kolege.

Akademski radnici su našli pribežište u konačno neodbranljivoj liniji odbrane – mjerljivoj ekonomskoj dobrobiti. Holandija kao „društvo znanja“ – ovome se rugamo i znamo da nosi sumnjivo obećanje, ali ipak se nadamo da će uspjeti i možda osigurati univerzitetima neka dodatna sredstva. U međuvremenu, upoznati smo sa korupcijom i favoriziranjima kao i ispraznošću velikih istraživačkih projekata koja su navodno trebala ispuniti svoja obećanja, ali pri tome i dalje šutimo uplašeni da bi i ovaj izvor novca, u protivnom, mogao presušiti. Prešutno kujemo zavjeru šutanja sa naivnom nadom da će za nas ostati nekih mrvica i da će doći bolji dani.

Tržišno predstavljamo naše univerzitete i odsjeke u nadi da će to održati u životu naše infrastrukture znanja. Dajemo otkaz onima koji se protive, ili čiji su kapaciteti da zarađuju manji, činimo nevjerovatne kompromise kada je u pitanju sadržaj ili se nadmećemo sa komercijalnim konsultantima kroz prikrivenu upotrebu javnih sredstava. I kad se učini kako će takva strategija pomoći u preživljavanju, Vuk nam kaže kako bismo i sami također mogli ući u konsultantsku šumu – likvidirati i privatizirati! (liste odsjeka primoranih na komercijalne dodatne aktivnosti bi mogle slijediti). U isto vrijeme, ovo predstavlja odgovarajuću priliku za „selektivan krug za unapređenje kvalitete“ (tj. otpuštanje) u korist univerzitetske holding kompanije, dozvoljavajući Vuku čvrstu kontrolu.

Kako su stvari do sada tekle, mi akademski radnici više nemamo nikakvih saveznika. Administrativci koji sada prilagođavaju život pod okupacijom sigurno ne nude nikakvu pomoć. Menadžment drži akademske kadrove na velikoj udaljenosti. Na najgore pogođenim univerzitetima visokopozicionirani administrativci imaju jako malo kontakata sa radnim pogonom te su naučili ignorirati žalbe uposlenika. Odbori za superviziju se regrutiraju iz istih administrativnih stanica, a čak su još i više udaljeni od

problema odozdo. U rastuće hijerarhiziranom univerzitetu prosječan član akademske zajednice ima malo ili gotovo ništa za reći s obzirom da je akademsko samoupravljanje gotovo dokinuto na većini holandskih univerziteta još devedesetih godina.

Društvene potpore također nema. Ne postoji javna podrška kojom bi se performanse univerziteta prilagodile njegovom finansiranju osim za omiljene projekte i povremene mode. Političari govore kako su obrazovanje i znanost važni da bi u konačnici druge probleme tretirali sa puno više pažnje. Oni ne mogu prodati istraživanje i visoko školstvo glasačima i ne mogu ih upakovati u parole koje se dobro primaju u televizijskom spektaklu. Zašto bi građani uopće podržavali znanstvena istraživanja i akademsku problematiku? „To je tu samo kako bi donosilo novac, zar ne? Neka onda industrijski sektor plati za to – od toga će kasnije svakako imati koristi. Ili neka visokoobrazovani plaćaju svoje obrazovanje sami. Obrazovanje je, na koncu konca, individualno ulaganje koje se kasnije kraljevski isplati.“

I građanin ima pravo: holandski univerzitet više nije tu da predstavlja cijelo društvo. Nema više znanstvenih radionica, javnog univerziteta, univerziteta kao platforme koja potiče ljude, već je tu privatizirano znanje ugrađeno u skupe patente, objavljeno u nepristupačnim znanstvenim časopisima isključivo na engleskom jeziku koji su namijenjeni međunarodnim kolegama i biznisu. Akademski časopisi na holandskom jeziku u kojima se piše o stvarima relevantnim za ovo društvo su ukinuti, žrtvovani na oltaru međunarodnog akademskog rangiranja. Mi organiziramo vrhunske stručne programe na engleskom jeziku ciljajući na međunarodno tržište boljih studenata, uz veće grantove koji bi generirali više dobiti za univerzitet. Poduzetnički univerzitet je sada primarno zainteresiran za unosne pothvate, a ne ono što bi se moglo ticati građana. Otvaranje igre društva znanja u Holandiji je propalo i sada je okrenuto protiv nas.

Također ne možemo računati ni na pomoć studenata, budući da su oni uklješteni između kredita, stipendija koje zavise od akademskog uspjeha i slabe perspektive na tržištu rada, ili su pak opčinjeni kušnjama potrošačkog života. Zbog čega bi oni imali saosjećanja za zahtjevnog nastavnika koji odgađa njihovo dobivanje diploma, koji postavlja intelektualne prepreke na cik-cak putanji kojom se dobivaju vitalni akademski bodovi? Kada je menadžment ophrvao studente i pretvorio ih u dobro utrenirane, dugovima opterećene, prema tržištu rada orijentirane mašine pod ugovorima o djelu, mi nismo ni prstom pomakli. Oni su također u pravu.

I to smo mi: kukavice, prosjaci, sitni lopovi i kolaboratori. Mi smo ti koji, zajedno, pred Vukom stojimo sami.

Alternativa: javni univerzitet

Čak i ako Vuk to negira, alternative sadašnjem menadžerskom univerzitetu postoje, i čak ih nije teško ni artikulirati. Jednu alternativu odmah odbacujemo: ne želimo povratak mitskoj kuli od slonovače. Molbe za povratak prošlih, zlatnih vremena i ljepote akademske autonomije vode u pogrešnom smjeru.¹¹ Ta vremena nisu bila blažena kako to sugeriraju neki nostalgični sanjari: nejednakost pristupa, nepotizam, beskrajna sastančenja, neefikasnost, pedanterija, bajatost... Kula od slonovače je postala djetinjasti san, fatamorgana koja podsjeća na čudesne priče utopijskih socijalista. Ne samo da je nejasno kako bi tačno ovaj ideal akademskog društva trebao funkcionirati, već nije jasno ni kako bi se uopće moglo postići to stanje blaženosti. Odista, ovakve molbe čine više štete nego koristi.

Mi trebamo preferirati projekat javnog univerziteta kojem je cilj zajedničko dobro – i pažljivo promišljanje od čega se to dobro tačno sastoji.¹² To ne implicira redukciju na „primijenjene znanosti“. Fundamentalna istraživanja (koja ne treba brkati sa autonomnom znanostu budući da znanost nikada nije bila „autonomna“) jesu od eminentne društvene važnosti. Ishodi ovih istraživanja oblikuju vitalne resurse na koje se možemo osloniti ako se budućnost ispostavi kao potpuno drugačija od onoga što su sugerirale naše procjene. Trenutačno, historijske i socio-kulturne studije islama se čine aktuelnim i važnim, ali tridesetak godina unazad Vuk bi ih smatrao ekonomski neodgovornim igrarijama.

Kao univerziteti mi tragamo za novim oblicima društvene kooperativnosti pri čemu nudimo (svjetskim) građanima i njihovim organizacijama naše znanje čak i ako ga ne mogu priuštiti. Mi nismo početak proizvodne linije profitabilne fabrike uređaja, već zajedničkih intelektualnih dobara: dijeljeni, organski njegovan vrt vještina i mudrosti iz koga svako može uzimati prema vlastitim potrebama i kojem svako može doprinosti. Ova zajednička dobra znanja bujaju receptima, sistemima, interpretacijama, kolekcijama, metodama, kritikama, argumentima, datotekama podataka, slikama,

¹¹ Jeff Lustig (2005, 24) čak tvrdi da su u 19. i početkom 20. vijeka američki univerziteti bili shvaćeni kao javno dobro, a ne kao kule od slonovače.

¹² Treba primijetiti da se „javni univerzitet kao zajedničko dobro“ nužno ne poklapa sa „javno finansiranim univerzitetom“.

utopijama i distopijama, iskustvima, mjerenjima i drugim beskrajnim rezultatima znanstvenog rada koji su izvan dosega fabrike uređaja. Ova je arhiva haotična ali hiper-fertilna, razbokoreni vrt iz koga pršte mogućnosti lociranja problema i njihova rješenja koja su priticala godinama (a ne tek u posljednjih pet godina kako se čini da Vukovi bibliotekari nekada misle). Arhiv nam govori ko smo, ko bismo *mogli biti* i kako bismo tamo mogli stići. Naš je zadatak da dijelimo proizvode tog vrta i da ga obrađujemo sa što je moguće većim brojem ljudi, a ne da proizvodimo standardizirane umove po najnižoj mogućoj cijeni.

Tražimo nove saveznike, nove studente i nove partnere u ovom javnom prostoru. Ne zbog toga što oni imaju novce već zbog toga što imaju šta da kažu. Tražiti ćemo javnu podršku samo nakon što ponovo dokažemo da imamo smisla za javni interes (koji Vuk sistematski brka sa *ekonomskim* interesom). U međuvremenu, revitaliziramo naša istraživanja tako što smo Vukovim sumnjičavim kontrolorima pokazali vrata i promijenili iscrpljujuću trku izdavaštva smislenijim, sporije vođenim i obazrivijim istraživanjima (Pels, 2003). Možda ćemo tada naći više vremena da istinski pročitamo ono što su naše kolege napisale. Mi ćemo također jednostavno dozvoliti skupim i arogantnim vrhunskim talentima da izvrše svoje prijetnje i otplove ka tim obećavajućim stranim obalama. Zamijeniti ćemo ih mnoštvom istraživača sa normalnim plaćama koji ispred reputacije stavljaju prioritet intelektualnog sadržaja i javnog interesa. Studentima ćemo reći da studiraju kako bi postali dobri naučnici i odgovorni članovi društva, a ne zbog dobro plaćenih poslova po završetku ceremonije dodjele diploma. Ponovit ćemo im da su oni primarno učenjaci i građani, a ne potrošači.

Suprotno onome što Vuk tvrdi, uopće nije toliko teško formulirati konkretne prijedloge kako bi se ovaj model realizirao i time izbjeglo ponovno skliznuće u brlog Vuka. Predstavljamo dvadeset provokativnih prvih poteza.

Od hijerarhije do dobivanja glasa

Conditio sine qua non obnove univerziteta je obaranje sadašnje strukture „odozgo prema dolje“ i pomjeranje prema obliku administracije u kojoj će članovi akademske zajednice, studenti i pomoćne službe imati svoj glas kako bi odlučivali o stvarima koje najbolje poznaju. U Holandiji na formalnom nivou će ovo tražiti promjenu zakona o visokoškolskom obrazovanju. Međutim, ništa ne sprečava odsjeke i fakultete da već započnu eksperimentiranja sa novim, neformalnim oblicima participacije i reprezentacije. Mogli bi se, naprimjer, ugledati na one američke univerziteta

na kojima su nastavnici zadržali svoj glas kada je riječ o primanju novog osoblja.

Administracija kao osoblje za podršku

Organizacija kampusa postaje služba opće i tehničke podrške koju čine administrator, portir i čistač, svi plaćeni od iste organizacije, a ne od tamo neke poluilegalne agencije za upošljavanje prekarijata. Služba opće i tehničke podrške postaje organizacija koja stimulira razvoj i dijeljenje znanja, a ne plantaža znanja sa supervizorima koji maksimiziraju „valorizaciju“ putem tejlorizma i kontrole.

Ograničavanje rasipnog sistema kontrole

Značajnije pojednostavljivanje i umanjivanje kontrole oslobodilo bi resurse za akademski rad. Na dodatne administrativne poslove, poput revizija, ispunjavanja nastavne dokumentacije, pisanja izvještaja za izvanjske evaluacije, istraživačke projekte, ne bi trebalo trošiti više od 10% vremena. Ono što se ne može uraditi u tih 10% vremena ne bi se trebalo ni raditi.

Zabrana daljnjeg ukрупnjavanja

Trenutačni opseg holandskih univerziteta je dovoljno velik: zabrana ukрупnjavanja unutar i između univerziteta štedi kadrove i novac te čuva motivaciju, stimuliranje saradnje namjesto menadžerskog proporcionalnog povećavanja, veće institucije vode ka učvršćivanju menadžmenta.

Kraj sa politikom „vlastiti univerzitet na prvom mjestu“

Međuuniverzitetska saradnja se poduzima posredstvom kooperacija akademskih kadrova, a ne kroz planiranje vrhunskih menadžera koji sabotiraju plodne saradnje nacionalnih akademskih zajednica jer ih ne mogu koristiti za razmetanje ili pak zbog toga što se ne uklapaju u njihove megalomanske koncepcije.

Bez besmislenog nadmetanja među univerzitetima

Saradnja, kao što pokazuje primjer holandskih nacionalnih istraživačkih škola, postaje norma. Studenti se uzajamno referiraju na kolegije sa drugih univerziteta (umjesto da ih se otima), uzimajući u obzir ono što je studentski interes, a ne interes institucija. Prekomjerna sredstva vrhunskih menadžerskih prestižnih projekata-ljubimaca se odmah obustavljaju i preusmjeravaju za dobrobit primarnih nastavnih i istraživačkih procesa.

Zabrana na univerzitetski marketing

Prekid sa svim PR i marketinškim odjelima. Nema više gubljenja novca na blještave reklame, nema više skupih, nadmenih informacijskih kampanja sa odgovarajućim brendiranim poklonima, nema više skupog reosmišljanja korporativnog identiteta; zatvaranje univerzitetskih brendiranih prodavnica na najatraktivnijim lokacijama gradskog središta. Uбудuće ovakvi tipovi projekata će se smatrati gubicima i zloupotrebama javnih sredstava namijenjenih za nastavu i istraživanje.

Univerzitetski mediji za javnu debatu a ne PR

Jačanje nezavisnih univerzitetskih medija u kojima čitava akademska zajednica može učestvovati tako što će raspravljati o stvarima koje se tiču univerziteta bez straha od posljedica. Uklanjanje menadžmentskih časopisa naštampanih na glatkom papiru i websitea koji se maskiraju kao novinski mediji.

Vraćanje detaljnim godišnjim izvještajima

Administracija univerziteta je odgovorna akademskoj zajednici a ne obratno. Indirektni troškovi na svim nivoima upravljanja se stoga detaljno priopćavaju. Finansijska kontrola se ponovo vraća akademskoj zajednici uz podršku odgovarajućeg finansijskog izvještavanja.

Bez spekulacija sa nekretninama i raskid sa holding kompanijama

Univerzitetske zgrade postaju kolektivno vlasništvo sa kojim nema spekuliranja. Zgrade se više neće koristiti u svrhu zarade novca izdavanjima

za komercijalne aktivnosti, već će biti rezervirane za akademsko i javno korištenje. Univerziteti su javne ustanove, a ne preduzeća. Univerzitetske holding kompanije su sa razlogom došle na loš glas zbog zakonski upitnih agencija za zapošljavanje, spekuliranja sa nekretninama i problematičnog konsultantskog poslovanja.

Svi akademski kadrovi su nastavni kadrovi

Bez izuzetaka za arogantne vrhunske talente: *svi* članove akademske zajednice trebaju nastaviti posvetiti najmanje 20% svog vremena. Lokalno obrazovanje bi trebalo također imati koristi od istraživanja često objavljivanog jet-seta sa međunarodnih kongresa. Niko se ne bavi samo nastavom – nema više uvaljivanja rada slabo plaćenom i prekarom zaposlenom nastavničkom proletarijatu – i svi imaju prava na vrijeme za istraživanje: iste, čvrste, temeljne norme za *sve* grupe, uključujući i upravljačke akademske strukture kao i članove (obrazovnih) komiteta za sve discipline.

Besplatno obrazovanje

Učenje i studiranje su besplatni, a cjeloživotno učenje postaje moguće, uključujući i praćenje nekoliko akademskih programa u isto vrijeme. Odmah ukidamo skupe administrativne jedinice koje kontrolišu napredovanje kroz studijski proces. Ovo ne znači da studiranje treba biti subvencionirano unedogled, ali bismo trebali omogućiti talentiranim studentima da se razvijaju u više od jedne discipline. Prema zajedničkim dobrima univerzitetskog znanja učenje je kolektivno pravo, čak i ako ste stariji ili si ne možete priuštiti finansijski rizik zajma za studiranje. Što se plodovi akademskog vrta više dijele veći su kapaciteti društva za sposobnosti rješavanja problema, veće je bogatstvo zemlje.

Gornja granica studentske populacije

Maksimalan broj studenata za specifičan studijski program treba biti proporcionalan veličini raspoloživih učionica i u korelaciji sa brojem raspoloživih nastavnika na kolegijima. Ako se broj povećava, znači da je došlo vrijeme za dodatne programe ili za upućivanje na drugu instituciju. Kada univerziteti postanu pretrpani, znači da je došlo vrijeme za novi univerzitet, a ne za daljnje lažne ekonomije omjera.

Odvajanje od čiste vokacijske obuke

Obnavljanje razdvajanja uskog, instrumentalnog, višeg obrazovanja orijentiranog na karijeru pri vokacijskim školama, s jedne strane, i visokog obrazovanja za akademske stručnjake i široko obrazovane javne djelatnike na univerzitetima, sa druge.

Kraj „produktivnosti“ kao kriterija vrednovanja istraživanja

Kako bi se spriječila proizvodnja besmislenih publikacija i zloupotreba sistema izdavaštva, kriterij „produktivnosti“ (broj publikacija po broju stalno uposlenih) se briše iz svih vrednovanja istraživanja. Objavljujete onda kada imate nešto novo za reći, a ne zbog toga što se nadate unapređenju ili novcu za istraživanje. Ono što se računa jeste kvalitet sadržaja kao i njegov doprinos znanstvenim i društvenim debatama.

Uvođenje slobodne godine za istraživanje (sabbatical)

Svaki akademski radnik (također i oni koji su započeli privremeno raditi na univerzitetu na četiri godine, a potom privremeno na drugom univerzitetu u trajanju od dvije godine) ima pravo na slobodnu godinu na svakih sedam godina. Ova godina se provodi na širenju i obnavljanju znanja i uvida zarad obrazovnih i istraživačkih ciljeva.

Prekid finansijskog usklađivanja

Oni koji žele finansirati istraživanje finansiraju ga u potpunosti i ne zloupotrebjavaju svoju poziciju moći kako bi dobili veću kontrolu nad univerzitetom od onoga što su platili. Usklađivanje uvjetuje odliv sredstava od ranjivih dijelova infrastrukture znanja kroz neodgovarajuće preusmjeravanje javnih sredstava.

Odvajanje naknada od ocjenjivanja orijentiranog na sadržaj

Na javnom univerzitetu (prema svim kodeksima etičnog ponašanja) *direktni* odnosi između ocjenjivanja nastave orijentirane na sadržaj i istraživanja, sa jedne, i finansijskog interesa, sa druge strane, su neprihvatljivi. Finansiranje dobiti po osnovu stečenih programskih bodova, bonusi na autorizacije

disertacija i patentiranje javno financiranih istraživačkih rezultata se odmah prekidaju. Jačanje tržišno orijentiranih istraživanja se odvija na specifičnim *tržišno orijentiranim* istraživačkim organizacijama, a ne na javnim univerzitetima.

Društvena participacija umjesto komercijalne kontrole

Društvene organizacije i građani, u konjunkturi sa univerzitetskim kadrovima, pozvani su da (uz skromnu kompenzaciju) pomognu artikuliranje javnih zadaća univerziteta.

Podrška zajedničkim dobrima znanja

Jačanje javne dostupnosti znanja: ponovno uvođenje naučnih radionica, izdavaštvo u otvorenom pristupu, gdje je moguće i gdje ima smisla, javna predavanja, besplatno dostupno digitalno učenje, javno dostupne radne laboratorije (fab-labs).

Jasno je da alternativna akademska budućnost postoji i da konkretne opcije mogu biti artikulirane. Da, nepročitana izdavačka proizvodnja, reklamna vrijednost univerziteta u medijima i rezultati besmislenih rangiranja će opadati. Vjerujemo kako bi to mogla biti dobra indikacija za uspješnu obnovu. Proponenti statusa quo će vjerovatno smatrati naše prijedloge apsurdnim. To je uredu – mi smatramo apsurdnim status quo.

Ako se argumenti više ne računaju, vrijeme je za akciju!

Menadžerski univerzitet se ne obazire na argumente. Važno je jedino ono što misli ekipa iz menadžerskog oblaka. Bez obzira što postoji pregršt kritičkih eseja, pamfleta i manifesta, menadžment ih jednostavno otresa sa ramena kao irelevantne, posljednje trzaje sanjara koji još uvijek žive u prošlosti ili lamentacije gubitnika, shvatljive, ali nipošto uvažavane. Sada im se još čini slušanje o svemu tome težim od ignoriranja i tako se oni nastavljaju razmetati svojim novim prestižnim projektima.

Ovi jadni akademski radnici koji pišu manifest istinski vjeruju kako mogu promijeniti svijet svojim moćnim perom. Mi pažljivo analiziramo karakteristike novog javnog menadžmenta (De Boer, Enders i Schimank, 2007) i prepiremo se oko stvarnog značenja tog pojma (Hood i Peters, 2004). Da li bismo tu eskalirajuću kontrolu trebali nazvati tejlorizmom,

mcdonaldizacijom, supermarket univerzitetom ili jednostavno proletarizacijom (Hayes i Wynyard, 2002)? Ili je „neoliberalizam“ bolji termin? U posljednjoj četvrti stoljeća smo dokumentirali proces propadanja i svađali se oko toga kako bi trebalo nazvati Vuka. U međuvremenu polako ali sigurno sve dublje klizimo u ponor.

Ne, krajnje je vrijeme da se pruži otpor. Tek kroz široko podržan, kolektivni otpor naš se glas može čuti. Jedino kroz otresanje naših strahova možemo promišljati o budućnosti naših univerziteta, zajednički i sa jednakih pozicija.

Šta možemo učiniti? Pokušajmo učiti od mnogih koji su živjeli (ili još uvijek žive) pod okupacijom i otkriti koje su manje ili više plodonosne strategije razvili. Šta su nam opcije?

Izlaz

Svaki pojedinačni akademski radnik može, kao što su to uradile ranije generacije sirotih duša, emigrirati u *novi svijet* sa nadom u bolje sutra. Mnogi se odlučuju na ovo (vidjeti holandski odliv mozgova mladih znanstvenika koji više ne žele raditi na univerzitetu). Ovoga puta novi svijet nije više dobra ideja premda se čini kako Skandinavija još uvijek nije u potpunosti okupirana.

Moguće je oprobati vlastiti put tako što će se postati publicist li konsultant. Ova strategija preživljavanja moguća je za usku grupicu odabranih, ali teško da proizvodi novu nauku ili znanje. Moguće je također otići negdje drugdje i pokušati se vratiti sa kapitalom koji je još uvijek na cijeni na matičnom univerzitetu, sa iskustvima iz Haguea, Brusselsa ili svijeta biznisa (budući da se to smatra potencijalom za namicanje sredstava), ili pak sjajnom medaljom top-kluba novog svijeta (jer to tako dobro izgleda na websiteu). Iako takav izlaz osigurava vjetar u leđa za zvijezde povratnice, to svakako ne rješava probleme onih koji ostaju.

Pravna akcija

Obratiti se sudovima je također moguće. Još uvijek postoje mogućnosti za pravne postupke, nadasve posredstvom zakona o radu, ako bi menadžment otišao predaleko. U nekoliko slučajeva uposlenici holandskih univerziteta su ostvarili uspjehe zastrašivanjem sudskim procesima, ali, općenito, pravne akcije nisu istinski učinkovite. Zloupotrijebljeni uposlenik pod privremenim

ugovorom neće postići više od pojedinačne otpremnine i reputacije onoga koji donosi nevolje. Čak ni holandski sindikati nisu uspjeli prevenirati najočiglednije oblike zloupotreba (samouposleni predavači, univerzitetske agencije za zapošljavanje, isprekidano zapošljavanje kako bi se izbjegle mogućnosti stalnog zaposlenja, zakašnjele isplate za već održanu nastavu kako bi se izbjegle obaveze koje proističu iz stalnog ugovora itd.).

Muljanje i bijeli štrajk

U nastojanju da preživimo okupaciju, mi muljamo i petljamo, čak i po cijenu da se to pretvori u pravo laganje i obmanjivanje. Potičemo kolege da više citiraju jedni druge kako bi indikatori bolje izgledali. Pažljivo orkestriramo naše izvještaje za izvanjske evaluacije, skrivamo sve moguće manjkavosti za vrijeme inspekcije (ako je potrebno, u saradnji sa datim inspektorom, kolegom profesorom iz inozemstva). Također pravimo lažne proizvode, ponavljamo publikacije da uljepšamo rezultate, dotjerujemo bezvrijedne radove kako bi ličili na značajne doprinose bilo čemu. Ili dajemo besmislene odgovore na smiješna pitanja u besmislenom sistemu kontrole. Po uputama njihovih knjigovođa, znanstvenici *masovno* lažu kada ispisuju satnice u formulare koji pretpostavljaju kako niko ne radi više od osam sati dnevno i nikada nedjeljom. Ovaj sitni vid otpora ne pruža mogućnosti za strukturalne promjene. Čak suprotno, muljanje u sistemu podmazuje mašinu okupacije koja bi se inače urušila pod vlastitim apsurdom.

Bijeli štrajk je jedan vid razotkrivanja birokratskog apsurga. Istraživači koji trebaju dostaviti svoje satnice (posebice oni koji rade na projektima iz sredstava EU) mogu odbiti da nastave lagati o tome koliko i kada rade. Generalno gledano, sistemske akcije bijelog štrajka mogu imati ograničenu relevantnost za akademski rad.

Sabotiranje

Tkalcu na radu u industrijskom postrojenju pružali su otpor ubacivanjem zapreke (klompe) u razboj. Ovce uhvaćene u sabotaži odmah bivaju poslate na klanje Vuku – tako da je to veoma riskantna strategija. Možda je ipak došlo vrijeme da zamijenimo naše saradničko probijanje osviještenijim podrivanjem smiješnog sistema kontrole, naprimjer, ispunjavajući ga beskorisnim besmislicama. Primjer za ovo bi bilo obavezno navođenje ishoda učenja i skala ocjenjivanja u dokumentacijskim formularima za nastavu. Još se uvijek mogu naći ugledni univerzitetski profesori koji tvrde

da odbijaju saradivati sa ovim tipovima sistema, ali predavači koji nemaju stalni ugovor to sebi ne mogu priuštiti. Ipak, neko odugovlačenje, izgubljeni podaci ili zamršene komplikacije mogu biti odgovarajući instrumenti da se okupatora otpremi, a da on ništa ne sazna. U svakom slučaju će voditi manje poslušnoj saradnji (Torfs, 2014). Sabotiranje i dalje ostaje opasno i nema garancija da pojedinačni saboter neće otići predaleko te diskreditirati čitavu bitku.

Kolektivno odbijanje

Odbijanje saradnje sa besmislenom kontrolom može se uraditi jedino kolektivno, nakon pažljivog promišljanja i uz podršku onima koji nastradaju zbog toga. Popriličan broj besmislenih sistema bi se mogli urušiti jednostavnim kolektivnim odbijanjem, poput neadekvatnih registracijskih sistema godišnjih istraživačkih rezultata, PR-instrukcija za podizanje citatnih rezultata, dokumentacijskih sistema za kurseve i međunarodnih rangiranja univerziteta (primjer je kolektivno odbijanje njemačkih univerziteta da nastave dostavljati informacije za rangiranje). Ovakav oblik sitnih opstrukcija traži nešto organiziranja i solidarnost. Da li je to izvodivo na današnjim univerzitetima?

Sindikalne akcije

Nakon što je univerzitetska demokratija zamijenjena savjetima uposlenika na većini holandskih univerziteta, sindikati su ostali jedini koji kolektivno predstavljaju „kadrove“. Međutim, u vijećima uposlenika sindikati su jedino imali pravo da diskutiraju o uvjetima rada, a ne o samoj organizaciji akademskog rada. Budući da primarno starije generacije još uvijek naginju ka tome da budu članovi sindikata, klasični „uslužno orijentirani“ sindikati se predominantno fokusiraju na njihove interese. Veliki univerzitetski sindikati su se desetljećima fokusirali na očuvanje (stalnog) zapošljavanja, penzije i procedura oko dobrovoljnih otpremnina, umjesto na izrabljivanje mladih znanstvenika, okupaciju i menadžerski univerzitet.

Ovu smo grešku mogli predvidjeti, budući da ju je već ranije napravio i radnički pokret. Ovo se naziva „zamkom komenadžerstva“, poznatom i kao represivna tolerancija: obećanje participacije koja je ograničena na marginalne fenomene procesa o kojima nemate mnogo toga suvislog za reći, dok menadžment može tvrditi kako vam je bila pružena prilika da participirate u raspravi. Ipak, povijest radničkog pokreta također pokazuje

kako nije moguće nikakav strukturalni napredak bez kolektivnog organiziranja. Ili će se naši sadašnji sindikati probuditi (kao i mi u njima) ili ćemo morati osnovati nove.

Šta sindikati rade? Njihov je posao da mobiliziraju *solidarnost*. Sjećate li se šta to bijaše? Solidarnost znači uzajamnu podršku, čak i ako ste se sami izvukli od kazne. To znači da ljudi na univerzitetima koji još nisu toliko pogođeni okupacijom (npr. Univerzitet Radboud, Nijmegen) također poduzimaju akcije kad drugi univerziteti padaju u ponor (npr. VU Univerzitet u Amsterdamu) umjesto da pasivno stoje i posmatraju, kao što to sada rade. Solidarnost uposlenika i njihovi sindikati osiguravaju da, kroz zajedničku akciju, otpor iznova postane naše pravo te da eksploatacija menadžmenta (poput kamikaza ugovora, stalnih privremenih ugovora) ponovo postane ilegalna.

Masovne demonstracije

U Holandiji su veliki prosvjedi „out“, ali se vraćaju na druge evropske univerzitete (Velika Britanija, Francuska, Austrija). Demonstracije urušavaju legitimaciju moći potcrtavajući kolektivno odbijanje samo onda kada su masovne (Tahrir) ili produžene (Plaza de Mayo), a ukoliko nisu, onda su kontraproaktivne. Dobro se kombinuju sa medijageničnim, delegitimizirajućim akcijama: frivolnim ismijavanjima golog cara. Nema poštovanja za administrativce koji sarađuju sa okupacijom Vuka, samo rujanje i prijezir. Rast na šangajskoj rang-listi nije povod da se Vuku servira torta, već da mu se ona baci u lice.

Kontraindikatori kao protumjere

Panoptikon kontrole i transparentnosti registrira dosta, ali izostavlja još više, namjerno ili nenamjerno. Potrebno je da bolje izložimo obijesti okupacije, odgovorimo *alternativnim* rang-listama i *kontraindikatorima*, *protumjerama*. Ova mjerenja ciljaju na to da sistematski učine vidljivim i uporedivim još neke stvari, a ne samo „izlazne vrijednosti“: one se tiču rasipništva, dodatnih troškova i uništavanja resursa. Naprimjer:

- (holandsko) rangiranje univerzitetskih dodatnih troškova (overheads). Često u slučajevima projekata pod ugovorom o izvanjskom finansiranju istraživači moraju platiti procent dodatnih troškova univerzitetima i fakultetima na kojima će se ono izvoditi. Ovaj

procent varira među različitim institucijama. Njihov omjer se može doznati jednostavnim postavljanjem pitanja kolegama. Rotterdam bilježi 50%! Ima li manje ponude? Potom dodjeljujemo ugovor našim prijateljima u toj instituciji;

- rangiranje troškova instrumenata finansiranja: NWO (holandska Organizacija za znanstveno istraživanje) to može učiniti za 25% troškova (Van Arensbergen, Hessels i Van der Muelen, 2013), ali univerziteti to mogu uraditi i za manje (Van der Burg, 2012). Rangiranje najvećih PR-odsjeka, najvećih izvanjskih izvještaja o troškovima, najvećih naknada za menadžere, najskupljih sala za sastanke, najskupljih brendiranih proizvoda;
- ispunjavanje satnica i traženje plaćanja za dodatne poslove (što je, u konačnici, uobičajeno u komercijalnim kompanijama): na sistematski način otkriva ukupne troškove, naprimjer, procjena istraživačkih prijedloga, izvanjskih izvješća (učesće i priprema), popunjavanja revizorskih izvještaja, dokumentiranja nastave, osvježavanja nastavnih programa, evaluacijskih odbora i dr., uvijek otkrivajući troškove ili čak ispostavljajući račun. „Odgovaranje vašoj administrativnoj kontroli koštalo me je dva radna sata. To je ekvivalent toliko i toliko eura prema rati finansiranja po ugovoru. Plus 50% indirektnih troškova, naravno“;
- otkrivanje nejednakosti u primanjima uposlenika univerziteta (uključujući i privremeno zaposlene) sada i u prošlosti, svakako uključujući i bonuse;
- pripremanje rangiranja najskupljih prestižnih projekata koji su propali kao i najskupljih kompletnih i polovičnih ukрупnjavanja, počev od onih između univerziteta i neuniverzitetskih institucija višeg obrazovanja.

Štrajk

Ovo je posljednje oružje, vrlo nepopularno u zemlji poput Holandije gdje je norma pažljivo i sporo promišljanje. Problem sa štrajkovima u javnom sektoru je što on ne pribavlja nikakve simpatije. U ovom slučaju tako bismo ozbiljno naštetili studentima već opterećenim grantovima za postignuća i/ili studentskim zajmovima. K tome, mnogi akademski radnici se već plaše izostavljanja u referencama ako ne bi radili vikendom. Štrajkanje je također protivno unutarnjoj motivaciji mnogih kolega – još uvijek jako prisutnom osjećanju da je, uprkos svemu, akademska profesija ujedno i poziv.

I u ovom slučaju možemo učiti iz radničkog pokreta. Srž štrajka je odbijanje, prekidanje sa zadacima, što može poprimiti različite oblike, poput bijelog štrajka, štrajkova uplata (neprikupljanje uplata za pružene socijalne usluge), administrativnog štrajka itd. Studenti ovdje imaju najveću moć: kolektivni štrajk neplaćanja kroz odbijanje plaćanja školarine.

Kontraokupacija

Okupacija zgrada univerziteta je klasični akademski oblik akcije koji općenito izvode studenti koji se uvečer ne moraju brinuti za obitelj. To je također riskantan oblik akcije: okupiranje je ilegalno i može voditi ka hapšenjima, pa čak i nasilnoj deložaciji od uprave. Osim toga, postoji i razložan rizik da okupacija zgrade postane sama sebi ciljem, čime okupatori postaju izolirani od onih koji ih podržavaju. Ipak, to je medijski atraktivna, simbolička akcija visokog napona: univerzitet se navodno uzima iz ruku Vuka.

Parlamentarna i politička akcija

Holandski univerziteti jedino privlače politički interes kada je riječ o studentskim zajmovima i stipendijama. Znanstvena politika je uobičajeno isuviše tehnička, preteška da bi se umotala u jednostavne parole ili klišeje sapunica dnevnih novosti. Političari će jedino djelovati ako sami kreiramo medijima interesantne činjenice: objelodanimo lažna obećanja, zloupotrebu resursa, korupciju, konflikt interesa, arogantnost rukovodstva, kafkijansku birokratiju, skandale. Ali također moramo pokazati kako to nisu izolirani incidenti već posljedice strukturalnih propusta u hijerarhiji menadžerskog univerziteta. Moramo sa političarima misliti o novim oblicima vladanja, što je neophodno kako bi se uspostavio javni univerzitet.

Do sada imamo jedanaest primjera akcija kojima su se emancipatorni pokreti pokušali osloboditi okupatora. Trebalo bi biti jasno kako ovo može biti naporan put bez kraja. Istovremeno, očigledna je visoka potreba za kolektivnim otporom budući da je menadžment potpuno nezainteresiran za argumente i manifeste. Jedini mogući zaključak je:

radnici svih univerziteta: ujedinite se!¹³

¹³ U ovom trenutku, kada pripremamo ovaj tekst za objavljivanje (početak marta 2015), pojavljuju se neki ohrabrujući znaci promjene. Studenti, a njima su se pridružili i nastavnici, okupirali su dvije zgrade Univerziteta u Amsterdamu (vidjeti <http://newuni.nl/> i

Literatura

1. Abma, Ruud (2013), *De publicatiefabriek: Over de betekenis van de affaire Stapel*, Uitgeverij Vantilt, Nijmegen.
2. American Society for Cell Biology et al. (2012), San Francisco declaration on research assessment. <http://am.ascb.org/dora>. Accessed 3 December 2014.
3. Bal, Ellen, Erella Grassiani, Kate Kirk (2014), „Neoliberal individualism in Dutch universities: Teaching and learning anthropology in an insecure environment“, *Learning and Teaching* 7 (3): 46–72.
4. Bok, Derek (2003), *Universities in the marketplace. The commercialization of higher education*, Princeton University Press, Princeton.
5. Boomkens, René (2008), *Topkitsch en slow science. Kritiek van de academische rede*, Van Gennep, Amsterdam.
6. Collini, Stefan (2012), *What are universities for?*, Penguin, London.
7. De Boer, Harry, Jürgen Enders, Uwe Schimank (2007), „On the way towards new public management? The governance of university systems in England, the Netherlands, Austria, and Germany“. *New forms of governance in research organizations. Disciplinary approaches, interfaces and integration*, D. Jansen, ur., 137–152, Springer, Dordrecht.
8. Dijstelbloem, Huub, Frank Huisman, Frank Miedema, Wijnand Mijnhardt (2013), „Why science does not work as it should. And what to do about it“, <http://www.scienceintransition.nl/wp-content/uploads/2013/10/Science-in-Transition-Position-Paper-final.pdf> Accessed 3 December 2014.
9. Edgerton, David (2007), *The shock of the old. Technology and global history since 1900*, Oxford University Press, Oxford.
10. Engelen, Ewald, Rodrigo Fernandez, Reijer Hendrikse (2014), „How finance penetrates its other: A cautionary tale on the financialization of a Dutch university“, *Antipode* 46 (4): 1072–1091.
11. Evans, Mary (2005), *Killing thinking. The death of the university*, Continuum, London.
12. Funnekotter, Bart, Hugo Logtenberg (2013), March 30 and 31. De vastgelopen universiteit. *NRC Z&Z*: 13–14.
13. Gill, Rosalind (2009), „Breaking the silence. The hidden injuries of neo-liberal academia“, *Secrecy and silence in the research process. Feminist reflections*, Róisín Ryan-Flood, Rosalind Gill, ur., 228–244, Routledge, London.
14. Graham, Gordon (2002), *Universities. The recovery of an idea*, Imprint, Exeter.
15. Halffman, Willem, Loet Leydesdorff (2010), „Is inequality among universities increasing? Gini coefficients and the elusive rise of elite universities“, *Minerva* 48 (1): 55–72.
16. Hayes, Dennis, Robin Wynyard, ur. (2002), *The McDonaldisation of higher education*, CT: Bergin and Garvey, Westport.
17. Heilbron, Johan (2011), *But what about the European union of scholars?*, NIAS, Wassenaar.

<http://rethinkuva.org/>). Taj novi pokret je snažno preuzeo mnoge od kritičkih analiza i konstruktivnih prijedloga koje zastupa ovaj manifest.

18. Herbert, Danielle L., Adrian G. Barnett, Nicholas Graves (2013), „Funding. Australia’s grant system wastes time“, *Nature* 495 (7441): 314.
19. Holmwood, John, ur. (2010), *A manifesto for the public university*, Bloomsbury Academic, London.
20. Hood, Christopher, Guy Peters (2004), „The middle aging of new public management. Into the age of paradox?“, *Journal of Public Administration and Theory* 14 (3): 267–282.
21. Krijnen, Christian, Chris Lorenz, Joachim Umlauf, ur. (2011), *Wahrheit oder Gewinn? Über die Ökonomisierung von Universität und Wissenschaft*, Königshausen & Neumann, Würzburg.
22. Krücken, Georg (2014), „Higher education reforms and unintended consequences: a research agenda“, *Studies in Higher Education* 39 (8): 1439–1450.
23. Landsman, Klaas (2013), „It’s all about the bucks, kid. The rest is conversation“, Ethos of Science Lecture, 8 May, 2013, <http://dl.dropboxusercontent.com/u/47658664/EthosofScience8Mei2013.pdf>. Accessed 3 December 2014.
24. Lorenz, Chris (2006), „Will the universities survive the European integration? Higher education policies in the EU and the Netherlands before and after the Bologna Declaration“, *Sociologia Internationalis* 44 (1): 123–153.
25. Lorenz, Chris (2012), „If you’re so smart, why are you under surveillance? Universities, neoliberalism, and New Public Management“, *Critical Inquiry* 38: 599–629.
26. Lustig, Jeff (2005), „The university revisioned: The alternative to corporate mis-education“, *The Review of Education, Pedagogy, and Cultural Studies* 27 (1): 17–52.
27. Merton, Robert K (1973), *The sociology of science. Theoretical and empirical investigations*, University of Chicago Press, Chicago.
28. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2014), *Wetenschapsvisie 2025: keuzes voor de toekomst*, <http://www.rijksoverheid.nl/bestanden/documenten-en-publicaties/rapporten/2014/11/25/wetenschapsvisie-2025-keuzes-voor-de-toekomst/wetenschapsvisie-2025-keuzes-voor-de-toekomst.pdf>. Accessed 3 December 2014.
29. Pels, Dick (2003), *Unhastening science. Autonomy and reflexivity in the social theory of knowledge*, Liverpool University Press, Liverpool.
30. Radder, Hans (2012), September 15. Managers Vrije Universiteit sturen wetenschappers naar huis. *Trouw*, 22. <http://www.trouw.nl/tr/nl/6700/Wetenschap/article/detail/3317130/2012/09/16/Wetenschappers-VU-moeten-hun-boeken-maar-thuis-laten.dhtml>. Accessed 3 December 2014.
31. Radder, Hans, ur. (2010), *The commodification of academic research. Science and the modern university*, University of Pittsburgh Press, Pittsburgh.
32. Ritzer, George (1998), *The McDonaldisation thesis*, Sage, London.
33. Sanders, Wouter, Evert van der Zweerde, ur. (2012), *Denkruimte. Reflecties op universitaire idealen en praktijken*, Valkhof Pers, Nijmegen.

34. Shimank, Uwe (2005), „New Public Management and the academic profession. Reflections on the German situation“, *Minerva* 43 (4): 361–376.
35. Ten Hooven, Marcel (2013), „De uitverkoop van de universiteit“, *De Groene Amsterdammer* 137 (20): 19–23.
36. Tijdink, Joeri K., Anton C. M. Vergouwen, Yvo M. Smulders (2012), „De gelukkige wetenschapper“, *Nederlands Tijdschrift voor Geneeskunde* 156 (A5715): 1–4.
37. Torfs, Rik (2014), „Moed als universitair ideaal“, *Waar toe is de universiteit op aarde?*, A. Verbrugge, J. van Baardewijk, ur., 245–256, Boom, Amsterdam.
38. Tuchman, Gaye (2009), *Wannabe U. Inside the corporate university*, University of Chicago Press, Chicago.
39. Van Arensbergen, Pleun, Laurens Hessels, Barend van der Meulen (2013), *Talent centraal. Ontwikkeling en selectie van wetenschappers in Nederland*, Rathenau Instituut, Den Haag.
40. Vanclay, Jerome K. (2012), „Impact factor. Outdated artefact or stepping-stone to journal certification?“, *Scientometrics* 92 (2): 211–238.
41. Van den Besselaar, Peter, Loet Leydesdorff (2009), „Past performance, peer review and project selection in the social sciences“, *Research Evaluation* 18 (4): 273–288.
42. Van der Burg, Wibren (2012), „De onzichtbare kosten van controle- en selectieprocedures. NWO-promotieprojecten op het terrein van recht & bestuur als casestudy“, *Nederlands Juristenblad* 36: 2528–2537.
43. Verbrugge, Ad, Jelle van Baardewijk, ur. (2014), *Waar toe is de universiteit op aarde?*, Boom, Amsterdam.
44. Verontruste VU'ers (2012), Dekoloniseer de VU. We zijn geen koekjesfabriek, <http://www.advalvas.vu.nl/opinie/dekoloniseer-de-vu-we-zijn-geen-koekjesfabriek> Accessed 3 December 2014.
45. Washburn, Jennifer (2003), *University, Inc. The corporate corruption of higher education*, Basic Books, New York.
46. Weingart, Peter (2005), „Impact of bibliometrics upon the science system. Inadverted consequences?“, *Scientometrics* 62 (1): 117–131.

Podaci o autorima

Willem Halffman predaje na Institutu za nauku, inovacije i društvo Univerziteta Radboud u Nijmegenu, a povremeno je radio na različitim holandskim univerzitetima u proteklih dvadeset godina. Donedavno je bio koordinator Nacionalne istraživačke škole za nauku, tehnologiju i modernu kulturu. Objavljivao je, pored ostalog, o savjetima za znanstvenu politiku i ulozi znanja za politike okoliša (vidjeti detalje na: halffman.net). E-mail: w.halffman@science.ru.nl.

*Hans Radder je profesor emeritus filozofije znanosti i tehnologije na Filozofskom fakultetu VU Univerziteta u Amsterdamu. Urednik je zbornika *The commodification of academic research: Science and modern university* (University of Pittsburgh Press, 2010) i kourednik (sa Alfredom Nordmannom i Gregorom Schiemannom) *Science transformed?: Debating claims of an epochal break* (University of Pittsburgh Press, 2010). E-mail: H.Radder@vu.nl.*

Prijevod sa engleskog: Mario Hibert

Redakcija konačne verzije: Andrea Lešić