

## Christopher Newfield

### Struktura i cisza kognitariatu \*

Według Christophera Newfielda jedynie nieliczni przedstawiciele „klasy kreatywnej” charakteryzują się kreatywnością i wolnością myśli tradycyjnie przypisywaną wszystkim pracownikom wiedzy. Stanowią oni elitę, a pozostała większość to „wieczni-tymczasowi”, którzy pomimo wysokich kwalifikacji, często są wymieniani na innych pracowników. Coraz więcej absolwentów amerykańskich, a także niektórych europejskich uczelni kończy studia z przekonaniem, że praca w ekonomii wiedzy w coraz mniejszym stopniu zapewnia niezależność badań i nie gwarantuje uprawnień do zabezpieczeń społecznych.

W bogatych krajach panuje przekonanie o tym, iż skoro przywódcy biznesowi i polityczni zgodni są co do tego, że żyjemy w czasach „ekonomii wiedzy”, to tym samym wspierają oni produkcję wiedzy i system szkolnictwa wyższego, w ramach którego prowadzi się większość podstawowych badań. Rzeczywistość jest zupełnie inna. Decydenci robią wszystko, aby zmniejszyć wydatki publiczne na szkolnictwo wyższe oraz zmniejszyć koszty kształcenia studentów. Ograniczają oni wydatki na rozwój instytucji naukowych oraz szkolnictwa. Dlaczego więc bogate państwa tną środki przeznaczone na rozwój wiedzy, skoro są przekonani, iż rozwój gospodarczy ich krajów zależy od przemysłu opartego na zaawansowanych technologiach i generującego znaczną wartość dodaną? Jaki ma sens ciąć środki, jeśli jest to wbrew zakładanym celom ekonomii wiedzy, to jest tworzenia *masowej* klasy średniej, czyli społeczeństwa, w którym większość to absolwenci szkół wyższych oraz pracownicy wiedzy?

Ta sprzeczność występuje tylko wtedy, gdy założymy iż obecni przywódcy zarządzający ekonomią wiedzy dążą do stworzenia masowej klasy średniej, chcą zapewnić wysoki standard życia ogromnej większości społeczeństwa oraz uważają, że dla rozwoju ekonomii wiedzy potrzebne są zastępy absolwentów uczelni. Jeśli natomiast założymy, że przywódcom politycznym i biznesowym zarządzającym ekonomią wiedzy potrzebna jest jedynie elita gwiazdorów wiedzy, to wówczas z ich perspektywy ma sens zmniejszanie nakładów na państwowe szkolnictwo wyższe w Stanach Zjednoczonych i w innych krajach.

---

\* Dziękujemy Autorowi za uprzejmą zgodę na polskie tłumaczenie i publikację online. Tłumaczenie za angielską wersją publikowaną na [www.eurozine.com](http://www.eurozine.com), 2010-02-05. Pierwotna publikacja w Multitudes 39 (2010) © Christopher Newfield/ Multitudes, © Eurozine. Dłuższa wersja tego tekstu była opublikowana w magazynie internetowym Edu-Factory. Link do wersji angielskiej: URL <http://www.eurozine.com/articles/2010-02-05-newfield-en.html>.

## Zarządzanie oraz dzielenie

Przez prawie 40 lat szereg amerykańskich komentatorów uważało, że praca związana z wiedzą oznacza pewną niezależność, kreatywność, a nawet wyzwolenie. Clark Kerr w swojej przełomowej publikacji *The Uses of the University* (1963) pisze o zasadniczej roli jaką odgrywa uczelnia oraz pracownicy wiedzy w wysoko rozwiniętych gospodarkach kapitalistycznych. John Kenneth Galbraith w książce *The New Industrial State* (1967) przedstawił obraz wykształconych na uczelniach klas średnich tworzących „technostrukturę”, która zarządza wielkimi korporacjami. W 1979 r. Barbara i John Ehrenreich określili „klasę profesjonalnych menedżerów” [PMC professional managerial class] jako nową, dominującą siłę w uprzednio binarnej dynamice klas. Robert Reich w *The Work of Nations* (1991) określił „symbolicznych analityków” jako nową klasę rządzącą, którą Richard Florida w 2003r. przechrzczył na „klasę kreatywną”, do której napływają wszystkie istotne zasoby społeczne. Najpełniejsze poparcie dla idei zdeterminowanej klasy wiedzy wyraził guru zarządzania, Peter Drucker. Bezpośrednio po zburzeniu Muru Berlińskiego przedstawił wizję pracy związanej z wiedzą, która prowadzi do „post-kapitalizmu”:

Czołowymi grupami społecznymi w społeczeństwie wiedzy będą „pracownicy wiedzy” – pracownicy szczebla kierowniczego wiedzy, którzy wiedzą co i jak zrobić, aby wiedza stała się produktywna, tak jak kapitaliści wiedzieli jak alokować kapitał na cele produktywne. Profesjoniści wiedzy, pracownicy wiedzy, właściwie wszyscy ci ludzie wiedzy znajdą zatrudnienie w organizacjach. Jednak, w przeciwieństwie do pracujących w kapitalizmie, będą oni właścicielami zarówno „środków produkcji”, jak i „narzędzi produkcji”.<sup>1</sup>

Ale czy firmom zarządzającym wiedzą potrzebna jest taka armia pracowników umysłowych? Obawiam się, że wiele wskazuje na to, iż nie ma takiego zapotrzebowania. Po pierwsze, firmy zaawansowane technologicznie świetnie stratyfikują zatrudnionych i siatki płac, co pozwala na wypłacanie pracownikom fizycznym pensji poniżej minimum socjalnego [living wage]. Po drugie, gdy tylko firmy te rozwinęły się, zaczęły na potęgę zatrudniać pracowników tymczasowych. Microsoft, firma należąca do najbogatszych na świecie, została pozwana do sądu za to, że zatrudniała "wiecznych-tymczasowych", pracowników drugiej kategorii, którzy mieli różnego koloru identyfikatory oraz niższe zarobki i świadczenia, pomimo iż wielu z nich pracowało w firmie przez wiele lat.<sup>2</sup> Po trzecie, firmy te tak samo chętnie dokonują masowych redukcji zatrudnienia jak wszystkie inne firmy w sektorze przemysłowym.<sup>3</sup> Po czwarte, w Dolinie Krzemowej w latach dwutysięcznych, przeważająca większość miejsc pracy z "sektora zaawansowanych technologii" została zlikwidowana. I po piąte, całkowite bezpośrednie zatrudnienie w sektorach zaawansowanych technologii (nauka, technika, inżynieria, matematyka) stanowiło 5.2 % wszystkich miejsc pracy w Stanach Zjednoczonych w 2007r., co oznacza, że firmy z sektora zaawansowanych technologii nie były masowym pracodawcą.

1 Peter Drucker. *Post-capitalist society*. Nowy Jork: Basic Books. 1993, s 8

2 Sprawa *Vizcaino v. Microsoft*, złożona w sądzie w 1996, U.S. Court of Appeals for the Ninth Circuit. URL <http://www.techlawjournal.com/courts/vizcaino/19990512.htm>

3 Zob. np. TechCrunch Layoff Tracker, <http://techcrunch.com/layoffs/>.

W Stanach Zjednoczonych w sektorze zaawansowanych technologii jest około 7 milionów miejsc pracy, podczas gdy mury wszystkich uczelni opuszcza corocznie 2.3 miliona absolwentów ze stopniem zawodowym, licencjackim, magisterskim, doktorskim.<sup>4</sup> Oznacza to, że w systemie amerykańskiego szkolnictwa wyższego siłą roboczą sektora zaawansowanych technologii można odtworzyć w ciągu trzech lat. Jeśli założymy, że zwykle kariera zawodowa tych pracowników trwa około 30 lat, to możemy w dużym przybliżeniu ocenić, że amerykański system szkolnictwa wyższego produkuje około 10 razy więcej absolwentów niż wynosi zapotrzebowanie gospodarki na techniczną siłą roboczą.

Problemem dla przemysłów wiedzy nie jest tworzenie armii pracowników wiedzy. Wręcz przeciwnie, skupiają się na tym jak ograniczyć ich liczebność i jak rozwiązać problem absolwentów. Co się dzieje z dziewięcioma na dziesięciu absolwentów uczelni, którzy, zgodnie z naszymi przybliżonymi obliczeniami, pracują w sektorze wiedzy, ale nie są bezpośrednimi wytwórcami wiedzy technicznej?

### **Stratyfikacja poprzez zarządzanie wiedzą**

Problem jest rozwiązany w ten sposób, iż większość z nich zdegradowano do roli pracowników niższej kategorii. Mechanizm ten, polegający na segregacji zastosowano w latach 90-tych, wtedy gdy rzesze studentów, którzy wychowywali się na komputerach wchodziły na rynki pracy. Dzięki ich upodobaniom i umiejętnościom idealnie nadawali się oni do pracy polegającej na tworzeniu firm z branży internetowej. Jednym z terminów jaki wtedy powstał było "zarządzanie wiedzą" [KM - knowledge management]. Szeroko opisał to w swojej książce Thomas A. Stewart, który był wtedy członkiem kolegium redakcyjnego magazynu *Fortune*, a później redaktorem naczelnym *Harvard Business Review*. Zarządzanie wiedzą to część systemu obdarzonego nadzieją (nawet wbrew dowodom z badań ekonomicznych), że "im większe nasycenie kapitałem ludzkim w danej firmie, czyli im większy w niej wkład pracy generującej wysoką wartość dodaną wykonywanej przez ludzi, których trudno by było zastąpić innymi, tym więcej firma ta może żądać za swoje usługi i tym mniej jest ona narażona na działania konkurencji". Zgodnie z takim rozumowaniem firma może prosperować jeśli "o wiele trudniej było konkurencji dorównać tym umiejętnościom niż tej pierwszej firmie zastąpić je".<sup>5</sup> Tak więc zarządzanie wiedzą nie jest żadnym efektywnym gadżetem. Zarządzanie ludzkim kapitałem jest kwestią życia lub śmierci, aby firma mogła przetrwać w warunkach bezwzględnej Nowej Ekonomii.

Stuart rozróżniał trzy rodzaje wiedzy czy też umiejętności. Typ C (moje oznaczenie) czyli "umiejętności użyteczne" które są "łatwo osiągalne", a osoby, które je posiadają można zastąpić innymi pracownikami. Do tej kategorii zaliczają się osoby nisko wynagradzane, których praca polega na "pisaniu na komputerze i prowadzeniu rozmów telefonicznych".

4 National Centre for Education Statistics, Digest of Education Statistics. Tablica 186.  
[http://nces.ed.gov/programs/digest/d08/tables/dt08\\_186.asp](http://nces.ed.gov/programs/digest/d08/tables/dt08_186.asp)

5 Stewart, Intellectual capital, 91

Typ B to "umiejętności-dźwignie", które wymagają zaawansowanych studiów i są dla firmy zatrudniającej osoby z takimi umiejętnościami czystą wartością dodaną; posiada je jednak wiele firm. Programiści lub administratorzy sieci to właśnie ci niezbędni pracownicy, którzy długo i ciężko pracowali, aby zdobyć te umiejętności. Jest ich jednak stosunkowo dużo. Paradoksalnie, nastawiali się na ten rynek z racji na jego wielkość, co brali pod uwagę tak oni jak i ich rodzice przy wybieraniu „bezpiecznego” kierunku studiów. Kierowali się tym, że "nowoczesna gospodarka zawsze będzie potrzebować specjalistów do obsługi komputerów".<sup>6</sup> Owszem, ale nie dotyczy to wszystkich informatyków i nie wszyscy dostają wysokie wynagrodzenie.

Typ A to "umiejętności własnościowe". Stuart określił je jako "talenty specyficzne dla danej firmy, na których opiera się strategia jej rozwoju".<sup>7</sup> Zarządzający wiedzą muszą wspierać i kultywować jedynie te umiejętności, które przyczyniają się do rozwoju wiedzy stanowiącej własność ich firmy, a także eliminować (lub radykalnie obniżyć koszty pracy) pracowników wiedzy pierwszego typu, tych których umiejętności są towarem wymiennym. Jedynie dzięki elicie, którą są gwiazdy wiedzy, firma może przynosić dochody, i tylko ci pracownicy są zatrzymywani w firmie, wspiera się ich, hołubi, i hojnie się ich wynagradza.

Szczególnie interesujący jest typ B, duża grupa którą usytuowałem w środku, ci którzy posiadają "umiejętności-dźwignie". Część tej grupy to nie są osoby z dyplomami wyższych uczelni, to: "wykwalifikowani robotnicy pracujący w fabrykach, doświadczone sekretarki", czy też księgowi w biurach. Na przykład ci ostatni, oprócz księgowości posiadają też sporą wiedzę nieformalną o tym jak funkcjonuje dana firma. Mają oni nabytą poprzez doświadczenie wiedzę kulturową, której nie da się łatwo kodyfikować i przekazywać innym. Pomaga im ona szybko zidentyfikować jakieś nieprawidłowości w danych, gdyż wcześniej spotkali się już z taką sytuacją, a także ocenić które ścieżki prowadzące do zatwierdzenia projektu są szybkie, a które powolne. Wiedza ta bezpośrednio przyczynia się do wzrostu efektywności oraz do zwiększenia zysków, i to na różne sposoby. Ale mają pecha. Mogą być wykształceni, inteligentni, wartościowi i nawet niezbędni, ale nie są oni postrzegani jako ci, którzy bezpośrednio przyczyniają się do tworzenia głównych źródeł zysków firmy. Dlatego też dobry menedżer wiedzy powinien starać się częściowo kodyfikować wiedzę nieformalną, resztę spraw traktować jako nieistotne, oraz stosować outsourcing pracowników .

Ta środkowa grupa składa się też z absolwentów uczelni, których ekskluzywna praca przynosi firmie dużo wartości dodanej. Są to osoby, które wielkim kosztem zdobyły trudną wiedzę, taką jak na przykład kodowanie w konkretnym języku komputerowym, ale pomimo to są oni takimi samymi pracownikami jak osoby na analogicznych stanowiskach w innych firmach. System zarządzania wiedzą będzie traktował tych pracowników tak samo jak traktuje ich kolegów nie będących absolwentami uczelni. Muszą oni stać się wyróżniającymi się specjalistami, którzy bezpośrednio przyczyniają się do rozwoju patentowej wiedzy firmy, albo też zostaną zwolnieni z pracy, a ich zadania zostaną powierzone innej firmie specjalizującej się w takich pracach. Pracownicy ci podążali powojenną uniwersytecką ścieżką

6 See US Bureau of Labour Statistics, „Chart Book: Occupational Employment and wages” Maj 2009. Rys. 1 <http://www.bls.gov/oes/2007/may/figure1.pdf>

7 Stewart, op. cit. 89

do sukcesu: ukończyli szkołę, dobrze sobie radzili, można na nich polegać, są pracowici, elastyczni, inteligentni, ale niewiele się różnią od absolwentów innych uczelni pracujących na analogicznych stanowiskach, tak więc nie przynoszą firmie żadnej unikalnej wartości dodanej. Są oni "wspaniali", ale nie są "wyjątkowi", są wydajni, ale nie tworzą własności intelektualnej. Menedżerowie wiedzy twierdzą, że dobrzy absolwenci uniwersytetów nie różnią się niczym od innych pracowników produkcji. Nie można nic im zarzucić, ale nie wnoszą oni do firmy tej jednej rzeczy, która tak liczy się w ekonomii wiedzy, wyjątkowej konkurencyjnej przewagi jaką przynoszą innowacje wiedzy własnościowej. System zarządzania wiedzą odnotował zmiany postaw w stosunku do pracowników umysłowych w latach 90-tych. Okazało się, że większość z nich można było równie łatwo zastąpić innymi lub zwolnić, tak jak wcześniej ich braci i siostry, pracowników fizycznych.

Gdy tylko system zarządzania wiedzą określił, którzy pracownicy są najbardziej przydatni dla rozwoju wiedzy własnościowej firmy, to zaraz pomyślano o tym jak zamienić kapitał ludzki na strukturalny. Menedżerowie wiedzy otrzymywali wiele rad od ekspertów, którzy radzili tak samo jak Stewart. Dowartościujcie osiągnięcia swoich pracowników. Powiedźcie im jak są ważni. Zapewnijcie im finansowanie. Ale nie bądźcie pobłażliwi i nie posuwajcie się za daleko. "Jeśli uruchomisz duże finanse, to zaraz będziesz chciał, aby zobowiązania wobec klienta były szybko realizowane. Ale twoje oczekiwania nie spełnią się. Otrzymasz to, co pracownicy będą chcieli ci dostarczyć".<sup>8</sup> Jeśli da się pracownikom wiedzy wolną rękę, może to utrudnić proces przetwarzania wiedzy w sposób produktywny. Pod koniec lat 90-tych, gdy jeszcze elitarnych pracowników wiedzy było niewiele, lub byli oni na tyle mobilni, że z łatwością znajdowali dla siebie dobre posady, firmy zaczęły skarżyć się na to, że wyspecjalizowani w pisaniu kodów informatycy zachowują się jak rozpieszczeni nastolatki, oraz że rośnie klasa rozwydrzonych elitarnych pracowników – „złotych kołnierzyków”. Pozwalanie pracownikom wiedzy na jakiekolwiek negocjacje, nie mówiąc już o samodzielnym zarządzaniu swoją pracą, utrudniało maksymalizowanie wartości ich wiedzy na korzyść firmy.

Tylko spełnieni zawodowo pracownicy wiedzy mogą wnieść do firmy wyłączną wiedzę z której można czerpać zyski, tak jak odcina się kupony w postaci rent. W żaden sposób nie można jednak pozwolić na to co przede wszystkim przynosi satysfakcję pracownikom, czyli na samodzielność w zarządzaniu pracą. Pracownicy, którzy sami zarządzają swoją pracą stwarzają permanentny problem lojalności. Zgodnie z tym podejściem, potrzebują menedżerów wiedzy, tak samo, a może nawet bardziej niż pracownikom zakładów przemysłowych potrzebna była tayloryzacja. W ekonomii wiedzy zarządzanie polega na rozdzieleniu pracowników, którzy posiadli wiedzę własnościową firmy od stanowiących znaczną większość pracowników wiedzy. Kolejnym krokiem jest ograniczenie do minimum niezależności oraz zabezpieczenia społecznego tej drugiej grupy pracowników. Tak samo uprzednio postąpiono z pracownikami zakładów przemysłowych.

---

8 Valdis Krebs, za Stewartem, s. 100.

## Trójpoziomowe uniwersytety

Uniwersytety amerykańskie poszły dokładnie tą samą drogą. Wykładowcy to pracownicy wiedzy w całym tego słowa znaczeniu. Prawie wszyscy pracujący w czteroletnich szkołach wyższych mają stopień doktora. Większość z nich prowadzi jakieś badania naukowe. Jednak przez ostatnie trzydzieści lat ilość nauczycieli akademickich nie posiadających umów o pracę lub umów na pracę w pełnym wymiarze godzin podwoiła się. Obecnie w Stanach Zjednoczonych 70 procent nauczycieli akademickich nie ma stałego zatrudnienia. Nawet w najlepiej opłacanych naukach ścisłych, technicznych „ilość wykładowców pracujących na pełnych etatach zmniejszyła się z 87 procent we wczesnych latach 70-tych, do 75 procent w roku 2003”.<sup>9</sup> Nauczyciele akademicy, którzy nie są zatrudnieni na etatach nie mają udziału w zarządzaniu uniwersytetem, a ich wpływ na pracę wydziałów jest niewielki. Mają oni umowy krótkoterminowe, na okres od jednego do pięciu semestrów i wyraźnie są nauczycielami drugiej kategorii, w porównaniu z tymi, którzy pracują na etatach. Większość z nich łatwo jest zwolnić w przypadku kryzysu finansowego.

W ciągu ostatnich trzydziestu lat bardzo pogłębiło się zróżnicowanie pomiędzy prywatnymi i państwowymi uniwersytetami. Przede wszystkim, o czym powszechnie wiadomo, jest to znaczna różnica w zasobach finansowych. Około 2005 roku, Uniwersytet Harvarda wydawał na jednego studenta studiów 1-ego stopnia 60.000 dolarów, podczas gdy Uniwersytet Kalifornijski wydawał jedną dziesiątą tego. Inne pogłębiające się różnice to: ilość magistrantów, ilość studentów przypadająca na jednego wykładowcę, ilu studentów zostało przyjętych na uniwersytet, oraz zarobki nauczycieli akademickich. Można powiedzieć, że w Stanach Zjednoczonych system szkolnictwa wyższego jest trójfazowy. Na szczycie mamy grupę elitarnych uniwersytetów Ivy League Plus, których studenci stanowią górne 1 procent spośród 18 milionów osób studiujących obecnie na amerykańskich wyższych uczelniach. W Europie są one wszystkie znane, począwszy od Uniwersytetów Harvarda i Stanforda, aż do Uniwersytetów Duke, M.I.T. i Cal Tech. Są one też na szczytach rankingów światowych. Takich uniwersytetów jest około dwudziestu. Następną grupą to około 150 „elitarnych” uczelni półwyższych i uniwersytetów, które mają dobrą renomę w całym kraju. Są to takie państwowe uniwersytety jak: Wisconsin, Michigan, North Carolina, Texas, Florida, i wiele innych.

Pozostaje jeszcze ponad 3.500 szkół wyższych, które przyjmują prawie wszystkich zgłaszających się na studia. Skupiają się one głównie na potrzebach regionu oraz na kształceniu zawodowym. Muszą radzić sobie mając do dyspozycji o wiele mniejsze środki finansowe niż uczelnie znajdujące się na dwóch wyższych poziomach. Uczelnie z trzeciego poziomu to przede wszystkim „lokalne szkoły wyższe”. Bez względu na wszystkie dobre rzeczy, które spotykają studentów w salach wykładowych tych uczelni, a nie ma podstaw aby sądzić, że są to gorsze studia, to masowo nadają one stopnie naukowe, których posiadacze nie są konkurencyjni na rynku pracy. Pomimo tego, że absolwenci tych uczelni nabyli ważne umiejętności poznawcze oraz pewne konkretne kwalifikacje, to nie mają oni żadnej przewagi społecznej. Dzięki tym uczelniom ich absolwenci znajdują jakąkolwiek pracę, ale nie są

---

9 National Science Foundation. Science and engineering indicators. 2006. Rozdz. 5  
<http://www.nsf.gov/statistics/seind06/c5/c5h/htm#c5h12>

mobilni społecznie. Coraz częściej postrzegane są one jako jedyne miejsca, w których można nabywać wiedzę, na jakie decydenci publiczni godzą się przeznaczać środki finansowe. Są polem ćwiczeń dla prawdziwego „kognitariatu”, dla pracowników wiedzy i tylko czasami dla zarządzających wiedzą. Już od pierwszego roku nauczanie jest tam intensywnie zarządzane, począwszy od opracowania programu studiów ukierunkowanego na szybkie zdobywanie prostych kwalifikacji zawodowych.

Podobne podziały od dawna istnieją w Europejskim systemie szkolnictwa wyższego. Modernizowanie tego systemu tylko pogarsza sprawę. We Francji były już dwupoziomowe uniwersytety i grandes écoles. Ustawy uchwalone przez administrację Sarkozy'ego – la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU, uchwalone w sierpniu 2007) – opierają się na koncepcji autonomii uniwersytetów w celu zwiększenia nierównego podziału funduszy, co z kolei doprowadzi do zwiększonego zróżnicowania szkół na różne poziomy w ramach krajowego systemu szkolnictwa wyższego. W Niemczech, rywalizacja w ramach „Elity 10” to następny przykład. Była ona odpowiedzią na coraz większą popularność międzynarodowych rankingów uniwersytetów, wywodzących się z niewspółmiernych narodowych tradycji szkolnictwa oraz rozbieżnych misji społecznych. Ranking jest elementem nowej polityki edukacyjnej.

Ten wielopoziomowy układ utrudnia bezpośrednią reakcję na rzeczywisty problem takich systemów szkolnictwa wyższego, jakim jest poważne niedoinwestowanie ich. We Francji i w Niemczech na jednego studenta wydaje się mniej więcej jedną ósmą tego co wydają elitarne amerykańskie uniwersytety znajdujące się na szczytach międzynarodowych rankingów. Oczywistym posunięciem byłoby odwrócenie tendencji redukcji nakładów finansowych na szkolnictwo wyższe w relacji do nakładów z osobistych dochodów. Przemawiałaby za tym tradycyjna, kapitalistyczna, ekonomiczna zasada, że jest to dobrą inwestycją na przyszłość. Rzeczywiście, takie rozumowanie obecne jest w Stanach Zjednoczonych, ale nie jest ono powszechne. Dlaczego dzieje się tak, nawet wtedy gdy coraz bardziej oczywiste jest, że stratyfikacja szkodzi szkolnictwu?

### **Kognitywny kapitalizm jako otwarta innowacja**

Poza tym, że bogaci i sławni nie chcą płacić wysokich podatków, to w grę wchodzi także strukturalna przyczyna po stronie przemysłu wiedzy. Przyjął on taką strategię innowacji, która wykluczała kadry menedżerskie oraz armię pracowników umysłowych z epoki industrialnej. Strategia ta ma być korzystna dla innowacyjności firm bez większych „utopionych kosztów” w stałą infrastrukturę wiedzy. Taka strategia innowacji polega raczej na stosowaniu dźwigni finansowej niż na inwestowaniu, a także bardziej na destrukcyjnym niż opiekuńczym stosunku [curatorial relation] do własnych pracowników.

Obecną sytuację wzajemnej zależności pomiędzy nowoczesnymi uniwersytetami a przemysłem można zilustrować za pomocą wpływowego modelu otwartej innowacji. Nazywa się go otwartym, ponieważ stara się on odnieść do istoty teorii pracownika wiedzy, która mówi o tym, że wiedza jest powszechna, a nie ograniczona, jest ona szeroko

rozpowszechniona w społeczeństwie, i jest mobilna w sposób, który nie poddaje się kontroli nawet najsilniejszych korporacji. Jak to ujął Henry Chesbrough, naukowiec związany z biznesem specjalizujący się w tych zagadnieniach, firmy technologiczne muszą nauczyć się działać w „scenerii bogatej wiedzy”.<sup>10</sup> Marshall Phelps, czołowy strateg zajmujący się własnością intelektualną najpierw w IBM-ie, a potem w Microsoftzie, twierdził: „Podczas gdy w latach 70-tych około 80 procent znaczących innowacji opracowywano wewnątrz firm, w ich własnych laboratoriach, jak wykazały badania na początku XXI wieku ponad dwie trzecie znaczących nowych innowacji wprowadzono dzięki współpracy pomiędzy organizacjami. Była to współpraca pomiędzy prywatnymi firmami, albo też pomiędzy firmami i laboratoriami federalnymi lub uniwersytetami prowadzącymi badania naukowe.”<sup>11</sup> „Otwarte” systemy innowacyjne uznają wysoką mobilność siły roboczej oraz ceną współpracę zewnętrzną, wychodzącą poza granice instytucjonalne, w szczególności współpracę z uniwersytetami. Zgodnie z teorią otwartej innowacji wartość jest tworzona poprzez intelektualną pracę pojedynczych osób funkcjonujących w rozbudowanej sieci powiązań społecznych, a współpraca ponad granicami to sedno ekonomii wiedzy.

Jednocześnie, strategia otwartej innowacji dąży do tego, aby firma wchłonęła wartości wytworzone w drodze współpracy społecznej. Phelps zwraca uwagę na to, że otwarta innowacja zależy od własności intelektualnej (tak samo jak „zamknięta” innowacja). Z tą różnicą, że „własność intelektualna nie mogła być już postrzegana jedynie jako negatywne prawo do tego, aby zablokować możliwość używania twojego numeru IP przez kogoś innego, albo żeby wyciągać podatek z używania go w postaci opłat licencyjnych. „Od teraz, największą wartością numerów IP będzie nie to, że stanowią one broń przeciwko konkurencji, ale przede wszystkim to, że będą one służyć jako pomost we współpracy z innymi firmami, co pozwoli tym firmom pozyskać technologie oraz kompetencje potrzebne im do wygrania z konkurencją”. Przewodzące firmy, takie jak Microsoft, tworzyły całe sieci mniejszych firm, podwykonawców oraz klientów, których produkty zależne były od produktów Microsoftu. Zależność tą tworzą poprzez system udzielania wzajemnych licencji [cross-licenses] wiążących wszystko w jedną całość – jedną wielką „ekologię”, a Microsoft spełniał rolę konstytutywnego, prawnego oraz technologicznego wzorca.

Phelps oraz inni guru otwartej innowacji doszli do wniosku, iż prawdziwa dominacja rynku nie jest następstwem otwartej walki z konkurencją o sprawowanie kontroli, gdyż w ten sposób zraża się do siebie klientów oraz sympatyków, psuje się swój publiczny wizerunek, traci się szanse na uzyskanie dostępu do wynalazków innych firm, a także traci się spora część nieruchomości. Z drugiej strony, jeśli możesz przekonać potencjalnych konkurentów do tego, aby udostępnili swoje wynalazki w zamian za udostępnienie tych, które zostały opracowane w twojej własnej firmie, można wówczas mieć wpływ na o wiele większy ekosystem biznesowy, a może nawet bezpośrednio kontrolować go. Przechodząc od suwerenności do zarządzania w rozumieniu Foucault, firmy działające w systemie otwartej innowacji takie jak Microsoft stosowały ten system nie po to, aby zmniejszyć swój monopol,

---

10 Henry Chesbrough. Open innovation: The new imperative for creating and benefiting from technology. 2003. Boston: Harvard Business School Press, 2006. s. xiv

11 Marshall Phelps z Davidem Kline. . Burning the ships. Intellectual property and the transformation of Microsoft. Hoboken, NJ: Wiley Publishers, 2009.



ale żeby wzmocnić go czyniąc go bardziej elastycznym. Dzięki otwartej innowacji małe firmy miały szansę przebić się na rynki mając udziały w takiej firmie jak Microsoft, a także mogły uzyskać wsparcie IP i finansowe. Dla najsilniejszych firm, to że innowacja była otwarta umożliwiało ekspansję w stylu wielojęzycznego imperium otomańskiego, które ma wpisane własne kody we wszystkie działania.

Tak więc korporacje wiedzy odnoszące największe sukcesy to te, które najsprawniej operują pieniędzmi innych i najlepiej wykorzystują wynalazki opracowane w innych firmach. Ta gra to *dźwignia*. Na przykład Intel, największy na świecie producent procesorów komputerowych zwraca się do już istniejącego laboratorium, które dzięki pozyskanym grantom federalnym i finansowaniu przez uniwersytet ma wszystkie potrzebne fundusze i obsadę. Intel proponuje tematy do opracowania, wyznacza pracowników, którzy mieliby się tym zająć, oraz finansuje cały projekt, przy czym kosztuje to o wiele mniej niż mieliby zrobić to we własnym zakresie. Zgodnie z nieoficjalnymi szacunkami przeprowadzonymi przez pracowników zajmujących się transferem technologii, firma taka jak Intel płaci laboratorium uniwersyteckiemu od 5 do 10 procent tego co wydałaby na przeprowadzenie badań we własnym zakresie. Są to oczywiście pieniądze, których uniwersytet ten nie pozyskałby skądinąd. Firma Intel dostarcza też czasami najnowocześniejszy sprzęt, a jej pracownicy zapewniają mocne wsparcie naukowe. Za takie sponsorowanie, Intel ma dostęp do wyników badań, często dostaje je na wyłączność na określony czas. Jako pierwszy korzysta też z wynalazków, które mogą stać się użyteczną wartością intelektualną. Na ogół uniwersytety nie ujawniają warunków finansowych umów, nie są one dla nich korzystne, ale zawsze upubliczniają swój związek z tak prestiżową firmą jak Intel oraz upubliczniają tymczasowe wyniki badań. Taka strategia jest korzystna dla Intela, ponieważ może on przejmować wynalazki innych osób i przekształcić je w swoją własność intelektualną po niższych kosztach.

Otwarta innowacja powoduje oczywiste konsekwencje dla pracowników wiedzy. Nie są oni bardziej cenni dla firmy tylko dlatego, że dla niej pracują. Intel może znaleźć sobie zespół absolwentów pracujących na uniwersytetach, który zajmuje się badaniami ważnymi dla programu rozwoju produktu i mogą oni zastąpić tych, którzy do tej pory pracowali nad tym projektem w ich firmie. Wiedzę, która przynosi dochód można zdobyć gdziekolwiek i kiedykolwiek, tak więc kierownictwo firmy nie musi poczuwać się do lojalności względem swoich pracowników umysłowych. Ma natomiast inny stosunek do osób pracujących w nowych, dopiero co uruchamianych firmach czy też rządowych laboratoriach lub w konkurencyjnej firmie, tam gdzie realizowany jest jakiś interesujący projekt. Każdy pracownik osobno, czy też grupa pracownicza, nawet jeśli są wybitnymi pracownikami, będą oceniani zgodnie z określonymi kategoriami zarządzania wiedzą: czy ich praca może być zautomatyzowana, czy mogą ich zastąpić tańsi pracownicy z innej firmy, czy mogą być źródłem wiedzy własnościowej firmy? Jedynie ta ostatnia grupa będzie chroniona i wspierana. Pozostali będą na ogół dalej pracować, ale będą mieli wynagrodzenie niższej kategorii zaszeręgowania, a także środki oraz warunki pracy takie jakie są normą na uniwersytetach. Zgodnie z logicznymi zasadami otwartej innowacji, przeważająca większość pracowników wiedzy utrzymywana jest w stanie jak największej płynności. Oznacza to zachowanie całkowitej lojalności jedynie w stosunku do tej mniejszości pracowników, która

jest bezpośrednim producentem wiedzy własnościowej firmy, a jednocześnie systematyczne ograniczanie zobowiązań wobec reszty pracowników.

### Zarządzanie poprzez nierówność

André Gorz, tak samo jak inni teoretycy kognitywnego kapitalizmu, przewiduje wzrost napięcia politycznego pomiędzy pracownikami wiedzy a menedżerami wiedzy. Pisze on wręcz o walce klas przenoszonej na nowy teren sfery publicznej.<sup>12</sup> Jest to rzeczywisty konflikt, ale opór jest niewielki. Środki finansowe, które największe amerykańskie uniwersytety przeznaczają na różnego typu kształcenie są bardzo zróżnicowane. Profesjonalne uniwersytety otrzymują mniej więcej trzy razy więcej funduszy przypadających na jednego studenta niż te, które nadają jedynie stopnie licencjackie. Studenci medycyny otrzymują średnio dziesięciokrotnie większe środki finansowe. Także różne kierunki studiów otrzymują niewspółmierne finansowanie. Przeprowadzone badania wykazały, że na jednego studenta inżynierii przypadało pięć razy więcej środków finansowych niż na studenta nauk społecznych. Takie różnice w finansowaniu są zwykle ukrywane za pomocą retoryki jednakowego statusu profesjonalnego, a także przez brak precyzji w określaniu płac poszczególnych grup oraz ich warunków pracy.

Oto jeden z ostatnich przykładów. W 2009r. pracownicy naukowci Uniwersytetu Kalifornijskiego otrzymali „tymczasowe urlopy”. Założenie było takie, że mieli oni pracować o 8 procent mniej otrzymując o około 8 procent mniejsze wynagrodzenie. Wielu wykładowców zdecydowało, że ich tymczasowy urlop będzie przypadał na dni, w których prowadzą oni zajęcia ze studentami, czyli że będą odwoływać te zajęcia. Niektórzy tak to rozłożyli, że dni bezpłatnego urlopu przypadały zarówno na dni w których mieli prowadzić zajęcia, jak i na dni poświęcane pracy naukowej. Niektórzy chcieli w ten sposób zademonstrować i uświadomić opinii publicznej, że obcinanie budżetu państwowego na szkolnictwo wyższe jest szkodliwe. Większość z wyrażających w ten sposób swój protest to wykładowcy nauk społecznych i humanistycznych, czyli ci, którzy prowadzą więcej zajęć niż wykładający na wydziale nauk ścisłych. Senat, czyli gremium przedstawicielskie uniwersytetu, jednogłośnie podjął uchwałę o tym, że część dni urlopu tymczasowego może przypadać na dni, w których prowadzone są zajęcia. Pod koniec sierpnia 2009r. dyrektor zarządzający wszystkimi wydziałami Uniwersytetu Kalifornijskiego ogłosił, że wykładowcy nie mogą brać tymczasowych urlopów w czasie gdy mają mieć zajęcia ze studentami, co było bezprecedensową ingerencją w planowanie zajęć przez wydziały. Uruchomił on też mechanizm, dzięki któremu wydziały otrzymujące granty pozauczelniane, głównie dotyczące przedmiotów ścisłych i inżynierskich, mogły zrekompensować sobie utracone zarobki pieniędzmi z grantów (jeśli godzili się na to grantobiorcy).

Poprzez sekwencje takich decyzji administracyjnych, zarządzający uczelnią znieśli historyczną autonomię pracowników naukowych. Inaczej też potraktowali wydziały

---

12 André Gorz. *L'immatériel: connaissance, valeur et capital*. Paryż: Galilée 2003. s 70. Gorz pisze: "Le conflit qui se développe et s'exacerbe entre le capital immatériel des firmes et les acteurs de cette résistance est, à bien des égards, une lutte des classes déplacée sur un nouveau terrain: celui du contrôle du domaine public, de la culture commune et des biens collectifs".

otrzymujące granty pozauczelniane i te, które ich nie dostają, tylko tym pierwszym pozwalając uniknąć redukcji zarobków. W procesie zarządzania wiedzą podejmuje się takie kroki: najpierw pozbawia się pracowników wiedzy autonomii jaką mieli oni w ramach swojej organizacji, następnie stratyfikuje się poszczególne kategorie pracowników wiedzy, zależnie od tego czy uważa się że bezpośrednio przyczyniają się do przepływu pieniędzy w organizacji. Rektor Uniwersytetu Kalifornijskiego mówi, że pracownicy, którzy pozyskują pozauczelniane granty to „przedsiębiorcy” oraz często powtarza, że są to osoby które warto zatrzymać na uczelni. Lojaliści, którzy wykonują żmudną, codzienną pracę to pracownicy drugiego planu. Ich „przedsiębiorcze” działania, takie jak inicjowanie i opracowywanie kursów, pomysły i przemyślenia, które przekazują studentom, krótko mówiąc wartość, którą tworzą w wyniku wynalazczej *pracy*, wszystko to jest całkowicie niewidoczne.

### **Zblokowana psychologia trzech stanów**

W społeczności pracowników wiedzy hierarchie te wywołują takie reakcje jak złość, wycofanie, paraliż. Ci, którzy są na jego szczycie może i zdają sobie sprawę, na czym polega ten problem, ale nie za bardzo chcą się narażać, czyli ryzykować utratę korzyści i uważają, że są bezradni wobec całego tego systemu. Ci, którzy korzystają na tym systemie raczej próbują go ignorować. Wyjątki [w tej grupie] są rzadkością. Ci, którzy są poszkodowani reagują albo złością, albo też nie są zdecydowani co robić. Na przykład na Uniwersytecie Kalifornijskim najpierw myślano o zorganizowaniu masowych strajków, a skończyło się na zamieszaniu i rozproszonych strategiach. Złość oczywiście wynika z poczucia krzywdzącego podporządkowania czy ignorowania bądź odrzucenia wartości wykonywanej pracy. Natomiast niezdecydowanie bierze się z przeświadczenia o bezskuteczności oraz obawie o to, że wszelkie działania z pozycji bezsilnego doprowadzą jedynie do dalszej bezsilności i urazów. Poszkodowani pracownicy wiedzy nie mogą liczyć na trwałe relacje z menedżerami. Wynika to z niezakwestionowania więzów organizacyjnych w ekonomii wiedzy, oraz z tego, że główną wartością jest wymierna finansowo korzyść. Dotyczy to nawet wykładowców pracujących na stałych etatach. Choć ich przełożeni nie mogą tak łatwo zabrać im tych posad, to już odebrali im stabilną, zaszczytną, pewną, powszechnie cenioną pozycję.

Powszechną reakcją na taką sytuację jest zraniony narcyzm. Dawno temu, Christopher Lasch opisał to jako zjawisko nagminnie występujące w biurokracjach, w których ludzie są przeświadczeni o tym, że „awans zawodowy w większym stopniu zależy od promowania swojej osoby, obrotności, uroku osobistego i umiejętności tworzenia dobrego wrażenia niż od umiejętności zawodowych lub lojalności wobec firmy.”<sup>13</sup> Pomimo tego, że pracownicy wiedzy postrzegani są jako osoby niezależne, to jednak troska o wizerunek jest cechą wspólną. Wielu z nich zrezygnowało z podejmowania działań zmierzających do wyrównywania swojego statusu poprzez wprowadzenie znaczących zmian organizacyjnych. Skupiają się oni głównie na utrzymywaniu dobrych stosunków z przełożonymi i pozyskiwaniu ich przychylności, co możliwe jest tylko wtedy, gdy zaakceptują swoje podporządkowanie, ale wtedy narasta w nich uzależnienie i paraliż, co pogłębia urazy.

---

13 Christopher Lash. *Afterworld.: The culture of narcissism revisited*. W: *Culture of Narcissism*. (1979) Nowy Jork” Norton. 1991. s 236

W kognitywnym kapitalizmie rzeczywiście występuje konflikt pomiędzy sposobami wytwarzania wiedzy a stosunkami własności. Ale nie przekłada się to na konflikt polityczny, który Gorz nazywa wojną klas. Analitycy często wysuwają tezę o występowaniu dwóch zasadniczych zjawisk mogących podważyć taką sprzeczność w kognitywnym kapitalizmie. Pierwsze z nich to *zubożenie*, gdy złe warunki rodzą protest. Drugie to spadek efektywności, kiedy elity znudzone są tym, że traci się pieniądze na nadzorowanie ludzi, a nie wyciąga się te ostatnie 20 procent z pracowników wiedzy, którym przestaje zależeć na jakości pracy z powodu poniżającego traktowania. W przypadku ekonomii wiedzy, zjawiska te nie mają miejsca. W tej ekonomii masy pracowników wiedzy na całym świecie ciągle należą do klasy średniej, a wydajność ich pracy jest wynikiem poczucia zawodowego obowiązku (albo też działają groźby zwolnień i zamknięcia zakładów pracy).

Gdybyśmy użyli ostrzejszego języka niż ten, który toleruje się w dyskusjach w Stanach Zjednoczonych, to dostrzegliśmy w administracji Busha i Obamy cień ancien regime, oraz oznaki powrotu trzech stanów Króla Słońce.

**Stan Pierwszy:** polityczni przywódcy i kierownicy w korporacjach szczebla międzynarodowego mają bardzo ograniczone poczucie odpowiedzialności przed całym swoim narodem. Ich siła polega głównie na koncentracji własności, którą przez ostatnie kilka dziesiątków lat stale zwiększali. Dotyczy to nie tylko bardzo małej grupy potentatów i najbogatszych rodzin, ale nawet już handlowców, bankowców i kierowników firm, którzy zarabiają dziesiątki lub nawet setki milionów dolarów rocznie. W 2007r., dolna granica tej strefy zaczynała się od 0.1 procenta najlepiej wynagradzanych Amerykanów, których dochody wynosiły co najmniej 1.600.000 dolarów. Ale lepiej to widać na „prawie 15.000 rodzin z rocznymi dochodami wynoszącymi 9.5 miliona dolarów lub więcej”.<sup>14</sup> Dane te dotyczą bardziej wielkich korporacji oraz sektora finansowego, w dużej mierze absolwentów grupy elitarnych uniwersytetów „Ivy League Plus” – Harvarda, Yale i innych, a także Stanforda, MIT, może jeszcze Duke'a i kilku innych. Wszystkie z nich to prywatne uniwersytety.

**Stan Drugi:** jest to pomocniczy supernowoczesny kler [high tech clergy], zapewniający wysoko zaawansowane umiejętności prawnicze, menedżerskie i finansowe, które umożliwiają prowadzenie dobrze prosperujących biznesów oraz inwestowanie w przynoszących wysokie zyski głównie oligarchicznych sektorach, takich jak informatyka, łączność, bankowość, farmacja, i inne. Ważna jest też wiedza medyczna i inżynieryjna, choć nie tak bezpośrednio. Dzięki swoim dochodom plasują się oni wśród tych ze szczytu liczących jeden procent zatrudnionych (zarabiających 350.000 dolarów rocznie i więcej w 2007r.).<sup>15</sup> Operują oni technicznym językiem prawa, zarządzania i finansów, który jest w znacznym stopniu niezrozumiały nawet dla dobrze wykształconych osób nie będących specjalistami w

---

14 Louis Uchitelle. The richest of the rich., proud of anew gilded age. *New York Times*. 15 lipca, 2007. <http://www.nytimes.com/2007/07/15/business/15gilded.html?ex=1342238400&en=96cb71bacf64440e&ei=5124&partner=permalink&exprod=permalink>. Uchitelle opiera się na badaniach Thomasa Piketty i Emmanuela Saeza.

15 Grep Ip, Income inequality gap widens. *Wall Street Journal*, 12 October 2009, [http://online.wsj.com/public/article\\_print/SB119215822413557069.html](http://online.wsj.com/public/article_print/SB119215822413557069.html).

tych dziedzinach. Utrzymują oni też niewidoczne imperium struktur własnościowych oraz lukratywnych transakcji, o których istnieniu dowiadujemy się przy okazji sporadycznych katastrof, takich jak krach finansowy w 2008r.

**Stan Trzeci:** nowy Stan Trzeci, którego charakterystyczną cechą jest rosnąca niepewność oraz bezradność polityczna zarówno tych, którzy są na szczycie tej grupy, a także reszty ludności o niskiej pozycji społecznej. Od lat 70-tych ubiegłego wieku blisko 80 procent Amerykanów nie miało żadnej podwyżki płac uwzględniającej korektę o inflację, a ich udział w majątku netto i w majątku finansowym Stanów Zjednoczonych stale się zmniejszał. W najlepszej sytuacji jest dziewiętnastoprocentowa grupa społeczna, która plasuje się bezpośrednio za jednoprocetową grupą znajdującą się na szczycie. Ale i w tej grupie przeważnie stabilne płace zostały zamienione na udziały w funduszach inwestycyjnych, których wartość spadła jesienią 2008r. o 25 procent. Wzrosły też gwałtownie koszty opieki zdrowotnej, a także przez ostatnie 20 lat wskutek masowych zwolnień znacznie przerzedziły się szeregi tej grupy. Ich dzieci zaciągają coraz większe kredyty na koszt studiów, aby mieć coraz bardziej niepewny tytuł do stabilizacji i zamożności. Ten stan tworzą pracownicy fizyczni pracujący w budownictwie, rolnictwie oraz w służbie zdrowia, a także olbrzymia większość pracowników umysłowych, których praca wymaga ukończenia studiów, dodatkowej wiedzy specjalistycznej, także tej opartej na dużym doświadczeniu. Są to pielęgniarki, pracownicy socjalni, księgowi, urbaniści, architekci oraz wykładowcy antropologii lub historii sztuki posiadający stopień doktora. Choć ci, którzy znajdują się na szczycie tej grupy mają znacznie lepsze szanse życiowe niż ci, którzy są na samym jej dole, to jednak warunki pracy całej tej grupy stanowiącej większość są teraz mniej pewne niż były 20 lat temu, mniej docenia się wydajność tych pracowników, znacznie mniej z nich awansuje społecznie.

Analogia z francuskimi stanami z okresu przed rewolucją nie jest oczywiście precyzyjna, ale ten rodzaj rozwarstwienia społecznego w większości bogatych krajów coraz bardziej nasila się i umacnia. To prawie całkowite przekreślenie idei złotego wieku [kapitalizmu], rządów większości, powszechnego dobrobytu, powszechnej równości oraz rozwoju kulturalnego możliwego poprzez zmniejszanie niedostatku. Niedostatek znów się pojawił, i dotyczy on wszystkich oprócz jednego procenta tych na szczycie, których szalona, zupełnie nie do wydania ilość zgromadzonego majątku osobistego już sama w sobie stanowi pomnik strachu przed strachem życia w niedostatku, przed takim życiem, na jakie są skazani nawet najlepiej wykształceni maluczcy żyjący w coraz bardziej bezbronny świat, który te elity pomogły stworzyć. To, co Barbara Ehrenreich nazwała „strachem przed upadkiem” odczuwanym przez klasę średnią, obrazuje teraz życie olbrzymiej większości pracowników wiedzy. [Dyskurs] zarządzania wiedzą wyznacza kto należy do tej grupy, wytycza granicę pomiędzy drugim i trzecim stanem, czyli pomiędzy twórcami wiedzy własnościowej firmy, którzy korzystają z tego co pozostało po poczuciu bezpieczeństwa w złotym wieku, a tymi którzy są tylko bardzo dobrze wykształceni i wyszkoleni, bardzo przepracowani, i którzy wykonują wspaniałą pracę, taką której efekty nie są widoczne dla firmy, ale oddziałują na mniej widoczną grupę społeczną, na przykład na studentów lub na całe społeczeństwo.

Rozwiązywanie tego problemu wymaga, moim zdaniem, zastosowania dwutorowej strategii. Pierwsza z nich polega na publicznym uwidocznieniu mechanizmu dźwigni, wolnych strzelców oraz ukrytych dotacji, dzięki którym trzeci stan i jego instytucje zasilają dwa pierwsze stany, a państwowe uniwersytety wspierają sektor prywatny, co przynosi coraz większe straty publiczne. Druga strategia to przemyślenie i artykulacja ogólnych, społecznych i kulturowych misji o różnorodności, równości, sprawiedliwości, użytecznych technologiach, zrównoważonym rozwoju i wielu innych sprawach, które mogą zmienić świat i wypływają z idei przeważającej części pracowników wiedzy, nietechnicznych (w tradycyjnym tego słowa znaczeniu) pracowników umysłowych. Uniwersytety są najlepszym miejscem dla takich przeformułowań. Muszą jednak przyjąć postkantowską zasadę równości dyscyplin wiedzy naukowej, co spowoduje, że wiedza, która została zaprzepaszczona przez podporządkowanie kognitariatu - pracowników nie wytwarzających wiedzy własnościowej - będzie się na nowo rozwijać.

**Tłum. Michalina Byra**

**Dane bibliograficzne tego artykułu:**

Christopher Newfield. Struktura i cisza kognitariatu. Tłum. Michalina Byra. Biblioteka Online Ekologia, Ekonomia, Prawa Człowieka 2011.

URL: <http://www.ekologiasztuka.pl/pdf/ee0002newfield.pdf>