

KAMIL ŁUCZAJ*

Filologie, laboratoria, „jednostki specjalne” i „wyspy”. Perspektywa instytucjonalna w badaniu pracowników akademickich urodzonych za granicą**

Instytucje polskiego pola akademickiego. Wprowadzenie

W artykule przyjmuję perspektywę instytucjonalną, proponując rozumieć polski świat akademicki jako pole, gdzie ścierają się różne interesy (Warczuk i Zarycki 2018). Zgodnie z koncepcją teoretyczną Pierre’a Bourdieu pole stanowi rodzaj relatywnie niezależnego mikrosystemu aktorów i instytucji oraz norm, które regulują relacje w jego obrębie. W pracach autora *Dystynkcji* i jego kontynuatorów, oprócz pola naukowego, wyróżnia się np. pole władzy, produkcji kulturowej, religii, ekonomiczne, mody, dziennikarstwa itd. (Mangez i Hilgers 2012: 190). W każdym polu rządzą kapitały (ekonomiczny, kulturowy, społeczny i symboliczny), ale pola różnią się między sobą rodzajami kapitałów, które odgrywają w nich kluczowe role (Bourdieu 2005: 148). Struktura najważniejszych czynników jest też historycznie zmienna. Głównym celem artykułu jest opisanie specyfiki – działających w polu naukowym – polskich instytucji, które zatrudniają pracowników urodzonych za granicą. Liczebność tej populacji od kilku lat kształtuje się na poziomie ok. 3000 osób, czyli ok. 2–3% wszystkich pracowników naukowych i dydaktycznych (por. POL-on 2019).

Pole akademickie tworzą zarówno aktorzy indywidualni – w tym przypadku głównie wykładowcy, badacze i studenci oraz aktorzy zbiorowi (por. Kwiek 2015). Do tych ostatnich można zaliczyć przede wszystkim uniwersytety, wydawnictwa, czasopisma, organy kontrolno-regulacyjne (m.in. Polska Komisja Akredytacyjna, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego) oraz instytucje grantowe (np. Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej). Wpływ na polskie pole akademickie mają również, indywidualni i zbiorowi, aktorzy zagraniczni. Z jednej strony są to studenci i współpracujący uczeni zatrudnieni w innym kraju, z drugiej zaś uczelnie, instytuty badawcze oraz zagraniczne czasopisma i instytucje grantowe (np. European Research Council).

Celem tego artykułu jest zbadania wybranego rodzaju relacji, które zachodzą w tym polu: związków aktorów instytucjonalnych w postaci uczelni i instytutów Polskiej Aka-

* Dr Kamil Łuczaj (kluczaj@wsiz.rzeszow.pl), Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie

demii Nauk oraz urodzonych za granicą pracowników akademickich (UZPA), którzy zdecydowali się podjąć pracę w Polsce. W tym sensie artykuł przyjmuje perspektywę nowego instytucjonalizmu, wypuklając znaczną rolę, którą w procesie migracji akademickich odgrywają instytucje (Sadowski 2014) i zapotrzebowanie na pracę instytucjonalną (Lawrence i Suddaby 2006; Lawrence, Suddaby i Leca 2011; Piróg 2018; Bontje i in. 2019). Jest to założenie, które wykracza poza typowe studia koncentrujące się na decyzjach i preferencjach indywidualnych uczonych (Richardson i McKenna 2003; Cooke 2007; Froese 2012). Artykuł, podobnie jak wcześniejsze prace wpisujące się w paradygmat nowego instytucjonalizmu, dostarcza analiz ukierunkowanych „na badanie rekursywności relacji aktora i struktur instytucjonalnych i związku tego, co mikrospołeczne, z tym, co makrostrukturalne, to znaczy tego, jak instytucje kształtują ludzkie działanie i jak to działanie konstruuje społeczne instytucje” (Leszczyńska 2016: 40). Przeprowadzona analiza dotyczy szczególnego aspektu zarządzania instytucjami, a więc trzeciego z czterech poziomów analizy instytucjonalnej, wyróżnionych przez Oliviera Williamsona (2000: 597), który opisuje to, jak toczy się gra (*play of the game*). Każda z analizowanych dalej instytucji analizowana jest ze względu na pracę instytucjonalną wykonywaną w jej ramach. Koncentracja na pracy instytucjonalnej pociąga za sobą założenie ontologiczne – zakłada istnienie „kulturalnie kompetentnych aktorów z silnie rozwiniętymi umiejętnościami praktycznymi i wrażliwością, którzy w kreatywny sposób poruszają się w obrębie własnych pól instytucjonalnych” (Lawrence i Suddaby 2006: 219). Artykuł prezentuje pięć rodzajów polskich jednostek, które powierzają różne rodzaje pracy instytucjonalnej UZPA. Ta typologia, z jednej strony, pokazuje, jakie instytucje akademickie, i dlaczego, zatrudniają osoby urodzone za granicą. Z drugiej strony, na podstawie typologii, widzimy, gdzie takich pracowników jest ciągle mało, choć mogliby oni wzmocnić większość polskich instytucji. W sytuacji braku aktualnych badań na ten temat warto więc skupić się na „monograficznym” przedstawieniu sytuacji UZPA. Wykorzystanie kategorii pracy instytucjonalnej pozwala natomiast zrozumieć ich różnicowane role w obrębie instytucji oraz uchwycić niektóre nieuchronne konflikty.

Metodologia

Przedstawione wyniki pochodzą z projektu badawczego realizowanego w latach 2017–2019, który dotyczył trajektorii życiowych UZPA. W sumie przeprowadzono 100 indywidualnych wywiadów pogłębionych z pracownikami naukowymi oraz 20 wywiadów z ich polskimi współpracownikami i przełożonymi (por. Kvale 2010; Guest, MacQueen i Namey 2012). Każdy wywiad został w pełni przetranskrybowany, a następnie zakodowany w programie Atlas.ti. W próbie znalazły się osoby obojga płci i wielu ras, w różnym wieku, reprezentujące wszystkie grupy dyscyplin akademickich, pochodzące z różnych krajów i pracujące na terenie większości województw. Próbę dobrano celowo,

z uwzględnieniem rozkładu każdej zmiennej w populacji UZPA według systemu POL-on na dzień 10.01.2018 r. Rozkład kluczowych zmiennych (płci, posiadanego stopniowa naukowego, reprezentowanej grupy dyscyplin, regionu) w próbie odpowiadał rozkładowi w populacji ustalonemu na podstawie danych urzędowych.

Członkowie zespołu realizującego badanie analizowali kilka, w różnym stopniu ze sobą powiązanych, wątków. Pierwsze pytanie badawcze dotyczyło tego, jakie typy jednostek zatrudniają urodzonych za granicą pracowników naukowych. Drugie dotyczyło zaś rodzajów pracy instytucjonalnej, którą wykonują obcokrajowcy. W związku z tym, w artykule nacisk położono na fragmenty wywiadów dotyczące współpracy z konkretnymi instytucjami polskiego systemu akademickiego, aby ukazać, gdzie i dlaczego – w obecnych uwarunkowaniach historyczno-prawnych – obcokrajowcy znajdują zatrudnienie. Skonstruowana typologia, dzięki zgromadzonemu materiałowi, jest ugruntowana empirycznie – można przytoczyć wiele fragmentów wypowiedzi, które przyczyniły się do jej powstania. Celem analizy wypowiedzi uzyskanych w trakcie wywiadów jest więc oddanie głosu badanym. Głównym zadaniem badacza jest natomiast wyróżnienie powtarzających się wątków i zestawienie tych danych z informacjami, które pojawiają się w literaturze przedmiotu. Jest to więc obraz subiektywnego postrzegania pracy w Polsce przez UZPA oraz kierowników jednostek uniwersyteckich i badawczych.

Przyjęta metodologia, jak każde studium jakościowe, posiada zarówno zalety, jak i istotne ograniczenia. Częściowo ustrukturyzowany wywiad pozwala wydobyć różne punkty widzenia oraz narracje dotyczące żywego doświadczenia, co w tym przypadku pomogło przybliżyć proces rekrutacji i regulowania spraw pracowniczych w polskich uczelniach i instytutach badawczych. Z drugiej strony, ze względu na celowy dobór próby oraz brak powtarzalności odnośnie sposobu i kontekstu, w jakim zadawano pytania, nie można tych wyników kwantyfikować. Przedstawione poniżej opisy instytucji i stosowanych praktyk dotyczących zatrudniania osób urodzonych za granicą mają więc charakter eksploracyjny. Chcąc pokazać zebrane dane w świetle mierzalnych danych, w każdym przypadku podjęto próbę oszacowania, ile podobnych instytucji znajduje się w Polsce. W dalszej części analizowane są elitarne, a więc nieliczne, „jednostki specjalne” oraz powszechnie występujące jednostki filologiczne, „laboratoria”, „wyspy”, a także jednostki zatrudniające obcokrajowców głównie ze względu na minima kadrowe.

Jednostki filologiczne i quasi-filologiczne

Pierwszy typ jednostek, które zatrudniają obcokrajowców, to instytucje zajmujące się kształceniem w zakresie filologii obcych lub studiów kulturowych, w programie których znajdują się zarówno umiejętności językowe (np. filologia włoska), jak i wiedza kulturoznawcza (np. skandynawistyka). Rola native speakera jest nieodzowna w kształceniu studentów, dlatego jednostki tego typu starają się ich pozyskiwać. W kształceniu

językowym, pomimo pojawienia się różnych tendencji krytycznych, w dalszym ciągu uznaje się bowiem, że native speakerzy są najbardziej predestynowani do nauczania języka (por. Jenkins 2014). Kierownicy jednostek filologicznych i quasi-filologicznych jednogłośnie zauważali potrzebę zatrudniania native speakerów:

My jesteśmy [jednostką zajmującą się konkretnym regionem], więc to jest naturalne że chcemy znać ludzi, chcemy mieć pracowników, którzy znają [kraj] bardzo dobrze (...) To nie są osoby, które regularnie dzielą swój czas między [krajem] a Polską (K7).¹

Bycie native speakerem nie jest jednak warunkiem wystarczającym do bycia dobrym lektorem, lecz jedynie koniecznym. Pracy tej nie wykona dobrze każda osoba, nauczająca rodzimego języka, co tłumaczy jeden z naszych rozmówców, kierownik jednostki dużej publicznej uczelni w centralnej Polsce:

A dlaczego warto zatrudnić obcokrajowca na wydziale filologicznym?

No właśnie dlatego że studenci bardzo to cenią. Powiem Panu tak: ja jestem specjalistą od dydaktyki języków obcych. Nie należy przeceniać native'ów jako takich, dlatego że bycie nativem nie jest warunkiem *sine qua non* dobrych zajęć i nie jest też gwarantem dobrego języka. Więc w zasadzie trzy warunki powinny być spełnione. Native, który jest sprawny dydaktycznie i który jest dobry językowo.

Dobry językowo?

To znaczy na poziomie filologii ma wiedzę filologiczną o języku. To znaczy jest w stanie wyjaśnić pewne zawiłości, czuje pewne subtelności i oczywiście jego doświadczenie codzienne, praktyka, to, że wychowywał się w tej kulturze i w tym języku, są bardzo ważne. Ale proszę pamiętać, że my jednak nie uczymy języka jak na klasycznym lektoracie, tylko staramy się jednak wejść w filozofię języka. Ja nie byłbym w stanie wyjaśnić filozofii polskiego (W6).

Pozyskiwanie obcokrajowców do pracy w roli lektorów, co pokazują zarówno wywiady z pracownikami, jak i przełożonymi, jest ułatwione z dwóch względów. Po pierwsze dlatego, że istnieje współpraca z ambasadami lub organizacjami promującymi naukę danego języka, które mają swoje oddziały w Polsce (np. Deutscher Akademischer Austauschdienst). Często za wzór stawia się system francuski, choć podobne rozwiązania wspierające mobilność lektorów istnieją w wielu krajach, również tych mniej zamożnych. Dzięki tym programom lektorzy mogli otrzymać stypendia i granty. Bardzo często rozpoczęcie pracy w Polsce odbywało się w ich przypadku na podstawie czasowej umowy, którą współfinansowały zagraniczne rządy.

W moim przypadku to jest tak, że moje państwo mnie wysłało tutaj. Najpierw jest tak, że zgłaszamy się tam na konkursie i potem przyjeżdżamy tutaj i wykładamy. Tak że tak się zaczęło (W87).

Przyjechałem do [miasta] w postaci lektora języka [ojczystego], czyli byłem oddelegowany

¹ Cytaty oznaczone literą K oznaczają wypowiedzi polskich kierowników jednostek, w przeciwieństwie do cytatów oznaczonych jako W, które to oznaczenie odnosi się do wywiadów z UZPA.

z Ministerstwa Oświaty [kraju pochodzenia] na czteroletni okres i zajmowałem tutaj stanowisko, ale była to naprawdę sytuacja pośrodku, między [krajem pochodzenia] a Polską (W54).

Rząd [kraju pochodzenia] wysłał lektorów do całego świata i ja akurat trafiłam wtedy do [miasta] i wtedy nie uniwersytet płacił wynagrodzenie, tylko ja dostałam na życie pieniądze i przez rząd [kraju pochodzenia] pracowałam (W15).

Drugi powód, dla którego obecnie stosunkowo łatwo jest pozyskać lektora-native speakera, to Światowy Kryzys Finansowy, powodujący, że osoby z wielu krajów zachodnich, w tym z USA, przyjeżdżają do Europy Środkowej w poszukiwaniu stabilniejszych warunków zatrudnienia. Kryzys spotęgował bowiem niekorzystną sytuację większości wydziałów humanistycznych tamtejszych uczelni, naruszając i tak niezbyt stabilne warunki pracy. Dla niektórych badanych był to przyjazd do Polski.

Na początku miałem rok dydaktyki – krótkoterminowe umowy i poznałem moją żonę. A po tym roku, zaczęło się wydawać, że moje perspektywy były lepsze w Polsce. Wiesz, był kryzys kredytowy i przedmioty humanistyczne nie miały specjalnie dobrych widoków, zwykle, aby dostać pracę po doktoracie, trzeba było czekać latami. Chciałem ożenić się i ustatkować. Więc nie chciałem żadnych studiów podyplomowych, żadnych post-doków, czekając na pracę, która mogła nigdy nie nadejść. Alternatywnie mogłem przyjechać tu i otrzymać mnóstwo wsparcia od rodziny mojej żony. Znalazłem stałą pracę i wszystko jest dobrze (W71).

Ale wtedy [w kraju pochodzenia] był, i nie tylko [w kraju pochodzenia], ten początek kryzysu, który uderzył szczególnie na te południowe kraje. Więc wtedy przez kilka lat powtarzano mi, nie tylko ze strony rodziny, ale też znajomych, że „jak najdalej z [kraju pochodzenia]”. Na przykład w Polsce już były pewne przesłanki do tego, że będzie lepiej (W22).

Dodatkowym „magnesem” może być relatywna łatwość zrobienia w Polsce doktoratu, nawet w sytuacji, gdy badana osoba wcześniej nie przejawiała zainteresowania karierą naukową. Lektorzy oraz native speakerzy wykładający studia kulturowe związane z „własnym” regionem zwykle poprzestają na doktoracie, jednak w wielu przypadkach w ich krajach rodzinnych nie mieliby szansy podjęcia studiów doktoranckich.

Mogłem zrobić tu doktorat... ok, ze względu na temat, którym się zajmowałem, lecz również dlatego, że byłem rodzimym użytkownikiem języka [nazwa], co mogło się przydać na wydziale. Więc myślę, że to był jeden z powodów, że mogłem wejść to kręgów akademickich w Polsce (W79).

Ja dostałem, powiedzmy, zaproszenie, zatrudnienie tutaj jako native speaker [zachodnio-europejskiego]. I nudząc się w swojej [nieakademickiej] pracy, postanowiłem tu przyjechać i sprawdzić, i kraj, i sytuację, i pracę. To wszystko (W62).

Sytuacja ta była jeszcze bardziej nasiloną w latach dziewięćdziesiątych, gdy w Polsce brakowało native speakerów różnych zachodnich języków, przez co bariery wejścia do organizacji, którą stanowił uniwersytet, były niewielkie. Widać to szczególnie dobrze w odważnym stwierdzeniu jednego naszych rozmówców, kierownika prestiżowej jednostki z dużego miasta:

W połowie lat dziewięćdziesiątych jednostki się strasznie starały o tak zwanych native speakerów. To byli często bardzo dziwaczne osoby. Z bardzo dziwnymi historiami. Przypadkowe, bez żadnych umiejętności dydaktycznych. Wiele z tych osób było, powiedziałbym, *looney*, po prostu różnego rodzaju wariaci. Przyjeżdżali do Polski osoby z problemami osobowościowymi. Osoby, które uciekały przed długami. Być może przed prawem. Nie wiem tego. Ale wiadomo było, że jak jest native speaker, to jest osoba albo może nie z ciemną przeszłością, ale osoba po przejściach na przykład. I wie pan to się w tej chwili oczywiście zmieniło (K7).

Mimo radykalnego charakteru tej opinii faktem pozostaje, że osoby zatrudnione głównie ze względu na posiadane zdolności językowe, często wiele kwalifikacji zdobywają dopiero w Polsce.

Więc nie przyjechałem tu z wykształceniem lingwistycznym, jestem tylko na wydziale filologicznym (W79).

Ja byłem [pracownikiem w zupełnie innej branży], z 14 lat, mniej więcej, pracowałem w [kraju pochodzenia] i to była jedyna moja praca (...).

A jak wyglądała historia Pana zatrudnienia tutaj na uniwersytecie?

Jak to się stało?

Żart. To znaczy: po prostu widziałem ogłoszenie, wysłałem ogłoszenie przekonany, że nic z tego nie będzie. I zupełnie inną umowę miałem podpisać. Tak jak Pani miałem długopis w rękę. Siedziałem, żeby już podpisać. Zadzwoił telefon. Zadzwoiła Pani Profesor chętnie by wzięła mnie do roboty. Jeżeli by zadzwoniła dosłownie minutę, półtorej minuty później, to bym już miał inną pracę (W69).

Olbrzymi popyt na studia filologiczne sprawia, że native speakerzy są bardzo pożądani. Choć niezwykle trudno oszacować liczbę absolwentów studiów filologicznych², to dwa niezaprzeczalne fakty świadczą o popularności tego typu studiów. Pierwszy to obecność filologii obcych również w mniejszych prywatnych uczelniach i rozsianych po całym kraju państwowych wyższych szkołach zawodowych. Drugi to olbrzymia popularność różnych filologii, szczególnie tych bardziej niszowych, wśród kandydatów na studia, co przekłada się na wiele zgłoszeń na jedno miejsce (MNiSW 2019). Ta ostatnia sprawa, że lektorzy używanych języków z łatwością znajdują pracę w Polsce.

W trakcie studiów [w Europie Zachodniej] miałem możliwość wyjechać na Erasmusa do [miasta w Polsce]. Podczas Erasmusa I wysłałem maila na wydział [filologiczny], tutaj. Coś takiego: „ok, czy potrzebujecie pomocy, czy mogę poprowadzić jakieś lekcje, ponieważ jestem nauczycielem języka w domu. I oni powiedzieli pozytywnie, a później zapytali mnie, czy chcę tu pracować na pełny etat (W70).

Dostałem ofertę, aby uczyć [egzotycznego w Polsce języka] na wydziale filologicznym, ponieważ byłem jednym [narodowość] w [mieście], w tamtym czasie. Powiedziałem OK (...). Więc uczę nie tylko języka, lecz również kultury, historii i kursu wprowadzającego o kulturze krajów [regionu] (W60).

² W zależności od tego, czy włączymy tu absolwentów kierunków takich jak lingwistyka stosowana czy „studia dalekowschodnie”, które nie są klasycznymi filologiami, możemy otrzymać bowiem różne wyniki.

Pracę instytucjonalną, którą wykonują lektorzy-obcokrajowcy, można podzielić na trzy rodzaje: obowiązki dydaktyczne, korekty tekstów oraz uczestnictwo w różnego rodzaju ciałach certyfikujących. Odwołując się do języka teorii instytucjonalnej, należy mówić w tym przypadku o działalności ułatwiającej pracę (*enabling work*), naśladownictwie lub „mimikrze” (*mimicry*) oraz definiowaniu (*defining*) (Lawrence i Suddaby 2006). Podstawowa działalność dydaktyczna jest oczywiście pracą, bez której jednostka w ogóle nie mogłaby istnieć. W teorii instytucjonalnej często mówi się wprost o „edukowaniu”. Choć termin ten może przybierać różne znaczenia, jeżeli założymy, że celem edukowania jest „dostarczanie aktorom wiedzy koniecznej do podejmowania nowych praktyk lub wchodzenia w interakcje z nowymi strukturami” (Lawrence i Suddaby 2006: 228), odpowiada on roli, jaką pełnią lektorzy-native speakerzy wobec studentów tych jednostek. Nowe struktury to grupy studenckie, koła zainteresowań lub formalne i nieformalne ciała działające na uniwersytecie.

Drugim rodzajem pracy instytucjonalnej, którą wykonują zagraniczni lektorzy, jest działalność ułatwiająca pracę całej jednostki. Najczęściej, jeżeli mówimy o lektorach języka angielskiego, francuskiego lub niemieckiego, polega ona na korektach i pracach redakcyjnych przygotowujących teksty do druku. W ten sposób polscy badacze wchodzą w interakcje z aktorami funkcjonującymi w ramach zagranicznych pól instytucjonalnych. Native speakerzy, wykorzystując swoje unikatowe możliwości, mogą wspierać zarówno studentów, jak i swoich kolegów po fachu. W ten sposób rola UZPA sprowadza się do działań pomocniczych wobec pracowników naukowych i naukowo-dydaktycznych, których codzienną pracę określają różne priorytety. W tych okolicznościach, zgodnie z przewidywaniami teorii instytucjonalnej, uwidacznia się konflikt interesów – pracownicy dydaktyczni, często nie czujący potrzeby tworzenia oryginalnych prac badawczych, muszą bowiem angażować się w sferę produkcji naukowej - jako korektorzy, a czasami również autorzy i współautorzy.

[imię i nazwisko] na przykład poza uczeniem, koordynuje pisanie, czyli tak zwane academic writing (...) I jeszcze jest kierownikiem czegoś, co my nazywamy Centrum Pisania. (...) w określonych godzinach centrum jest otwarte. I tam pracują u nas starsi studenci. I on jako osoba, która szkoli studentów, rekrutuje studentów no i też. Mniej więcej chodzi o to, że studenci piszący pracę mogą przyjść do Centrum Pisania, pokazać fragmenty, żeby osoby pracujące w Centrum wskazały problemy albo jak można to poprawić. I on zawsze jest na tych w trakcie otwarcia Centrum (K7).

Niektórzy badani stosują ponadto w swojej pracy metody zbliżone do „mimikry”, czyli „wykorzystywania istniejących wzorców działania do wyartykułowania lub legitymizowania nowych praktyk lub struktur” (Lawrence i Suddaby 2006: 228). Dzieje się tak, na przykład, gdy lektor – poza nauczaniem języka – przekazuje studentom wartości kultury, której naucza oraz kody kulturowe (Hall 1987) lub stara się spłaszczyć hierarchiczne relacje pomiędzy wykładowcą a uczestnikami zajęć, kwestionując istniejące normy.

Zajęcia pozostają, formalnie, tym samym dziewięćdziesięciminutowym spotkaniem, jednak w ich obrębie mogą realizować się zupełnie inne cele. Mimikra – jak przekonują Lawrence i Suddaby, których definicjami dotąd się posiłkuję – stanowi praktykę wśród aktorów, którzy dysponują mniejszą siłą w danym polu (Lawrence i Suddaby 2006: 228). Lektorzy są osobami urodzonymi za granicą, a więc niezakorzenionymi w polu, często doświadczają trudności językowych, bywają niepewni w zakresie obowiązujących lokalnie norm oraz wykonują mało prestiżową pracę dydaktyczną. Wszystko to powoduje, że ich siła w polskim polu akademickim może być ograniczona, przynajmniej jeżeli mówimy o walce o władzę w ramach uczelni lub instytutu, a nie możliwościach prowadzenia badań czy nawiązywania relacji międzynarodowych, co zdaje się potwierdzać przytoczoną obserwację.

Zagraniczni lektorzy są zaangażowani również w „definiowanie”, czyli konstruowanie reguł obowiązujących w organizacji. Widać to najlepiej w przypadku osób, które – dzięki doświadczeniu w nauczaniu języków oraz rodzimej znajomości danego języka – zasiadają w komisjach, których zadaniem jest ustalanie biegłości językowej studentów.

[Pracownik1] i [Pracownik2] są też zatrudnieni przez inną jednostkę [uczelnia], a mianowicie [centrum kształcenia językowego]. To jest instytucja niezależna od Wydziału [nazwa], która zajmuje się lektoratami na całej uczelni. I oni są odpowiedzialni za egzaminy z języka [ojczystego] (K6).

Warto zauważyć również, że ze względu na brak obowiązków naukowych (warunek możliwości podjęcia dodatkowej pracy) oraz niskie zarobki (silna zachęta ekonomiczna) lektorzy podejmują wiele dodatkowych zajęć w Polsce, a więc wkraczają w inne pola instytucjonalne. Jako przykład może posłużyć praca w charakterze lektora w szkole językowej, wykonywanie obowiązków tłumacza przysięgłego lub tłumaczenie dla potrzeb organów państwowych (np. policji), szczególnie popularne wśród użytkowników mniej rozpowszechnionych języków.

Jednostki specjalne

Drugi typ jednostek, gdzie można spotkać wielu obcokrajowców, to „jednostki specjalne”, powołane do tego, aby umiędzynarodawiać polską naukę. Niektóre z nich przymiotnik „międzynarodowy” mają nawet w swojej nazwie, jak np. Międzynarodowy Instytut Biologii Molekularnej i Komórkowej. Zwykle są to jednostki zorientowane na badania w zakresie nauk ścisłych i technicznych. W zasadzie jedynym przykładem z zakresu nauk humanistyczno-społecznych jest Polski Instytut Studiów Zaawansowanych (PIASt) założony w 2017 roku, który – zgodnie z celem oficjalnie wymienianym na stronie PAN – „umożliwia wymianę naukową i intelektualną oraz stwarza warunki do powstania międzynarodowej i interdyscyplinarnej wspólnoty badaczy, którzy przyjeżdżając do Polski, mogą kontynuować własne projekty oraz dyskutować i wymieniać poglądy

z innymi ekspertami w swojej dziedzinie”³. Podobne instytucje działają na całym świecie, a ich działalność bywa uznawana za najbardziej pożądany sposób uprawiania refleksji w obrębie nauk „miękkich” (Wallerstein i in. 1999: 78).

Cechą łączącą wszystkie „jednostki specjalne” jest zatrudnianie osób, które można nazwać hiperglobalizatorami (Held i in. 1999: 2), czyli badaczami, którzy odnieśli sukces, posiadają znaczny dorobek naukowy i funkcjonują w obiegu światowym. Stanowią oni więc elitę świata naukowego. Osoby takie są uprzywilejowane, a ich losy nie są reprezentatywne dla całego świata naukowego, choć niektórzy autorzy, tacy jak Anthony Giddens – czasem wbrew własnym deklaracjom – roszczą sobie pretensje do opisu uniwersalnego, zglobalizowanego świata, ze swojej własnej perspektywy (por. Burawoy 2000). Hiperglobalizatorzy zwykle nie chcą przyjeżdżać do Polski, jednak stypendia na czas określony (PIASt) lub możliwość zatrudnienia na stanowisku post-doc w znanym na świecie laboratorium (wybrane jednostki w Polsce, głównie w Warszawie) stanowi atrakcyjną możliwość urozmaicenia kariery naukowej, np. dzięki nawiązaniu nowych kontaktów lub zebraniu materiału do badań. W obu przypadkach zarobki tego typu czasowych pracowników mogą równać się z pensjami zachodnioeuropejskimi, o czym nie ma mowy w przypadku pozostałych typów stanowisk akademickich w Polsce. Znacznie wyższe pensje mogą powodować kolejny konflikt, ponieważ osoby wykonujące podobną pracę, choć – jak w każdej instytucji – mogą różnić się wydajnością, otrzymują nieporównywalne propozycje płacowe.

Działalność nielicznych wyspecjalizowanych instytucji zorientowanych na zaawansowane badania i współpracę międzynarodową (i pracujących tam obcokrajowców), ma przełożenie na prace służące zarówno tworzeniu instytucji, jak i ich podtrzymywaniu oraz utrwalaniu. Stypendyści zapraszani do Polski w ramach programów finansowanych ze źródeł zewnętrznych angażują się w obronę interesów (*advocacy*) (Perkmann i Spicer 2008) polskich instytucji naukowych za granicą. Takie przekonanie wyraża, w sposób zdecydowany, kierownik jednostki specjalnej:

[Ośrodek funkcjonuje] nie po to, żeby przyjechali na konferencję, żeby posiedzieli dwa tygodnie w bibliotece, tylko żeby przyjechali co najmniej na pół roku, a jeszcze lepiej na rok, weszli w to nasze środowisko, poznali, jak funkcjonuje. Wielu z nich uczy się języka polskiego, poznają Polskę i oni wracają do siebie jako ambasadorzy polskiej nauki. Moim zdaniem nie da się tego przeliczyć na żadne pieniądze. To jest inwestycja w tak zwaną „miękką” promocję, która może nie jest bezpośrednio widzialna i przeliczalna na jakieś skutki finansowe czy propagandowe, ale w dłuższym okresie to na pewno zadziała i to funkcjonuje (K4).

Rezultatem tej działalności może być nawiązywanie nowych kontaktów z instytucjami, w których poprzednio pracowali lub ciągle pracują (będąc na urlopie naukowym)

³ Źródło: <https://instytucja.pan.pl/index.php/piast> [18.07.2019].

akademy przyjeżdżający do Polski, a także innymi zbiorowymi aktorami instytucjonalnymi, takimi jak wydawnictwa czy poszczególne periodyki naukowe. Owe kontakty – w obrębie teorii neoinstytucjonalnej – bywają określane jako „sieci normatywne”, czyli „międzyorganizacyjne powiązania, przez które praktyki stają się usankcjonowane normatywnie i które tworzą odpowiednie grupy równych sobie (*peer group*) zorientowane na posłuszeństwo, monitoring i ewaluację” (Lawrence i Suddaby 2006: 223–224). Pracownicy jednostek specjalnych często mają za sobą realizację prestiżowych międzynarodowych grantów, publikacje w głównych czasopismach danej dziedziny czy pracę w najlepszych ośrodkach. Ich kapitał społeczny oraz kulturowy (Bourdieu 1997) sprawia, że posiadają potencjał konieczny do wytwarzania powiązań, które podniosą poziom badań w Polsce. Oczekiwania wobec dobrze opłacanych specjalistów o światowym dorobku są w tym przypadku wyższe niż wobec urodzonych za granicą pracowników bardziej typowych instytutów, którzy starają się nawiązywać różnego rodzaju sieci normatywne, lecz często są to działania jednorazowe i niespecjalnie intensywne, szczególnie w naukach humanistycznych, co widać w poniższych przykładach.

Czyli [Pracownik1] właśnie obecnie sprowadza do nas postdoca z [kraju pochodzenia], który będzie u nas dwa lata. [Pracownik2] też zdecydowanie użył swoich kontaktów żeby na przykład zebrać, radę redakcyjną [czasopisma]. Tam są też bardzo duże nazwiska. I on użył swojego networku, żeby do tych osób dotrzeć (K7).

[Imię] złożył projekt z poprzednim pracodawcą i nami (...) Zresztą, dość często, mam wrażenie, tak ludzie robią. Po prostu stanowią łączniki pomiędzy różnymi organizacjami (K10).

Laboratoria

W przyjętym tu rozumieniu laboratoria to zakłady i mniejsze jednostki organizacyjne (np. pracownie) oraz instytuty PAN zajmujące się badaniami z zakresu nauk ścisłych, co odróżnia je od jednostek humanistyczno-społecznych. Tę decyzję terminologiczną podjęto ze względu na fakt, że praca przedstawicieli nauk ścisłych i technicznych – bez względu na to, czy potrzebowali oni „laboratoryjnej” aparatury czy też prostych narzędzi (np. komputera osobistego) do wykonywania swoich obliczeń, jest zwykle bardziej usieciowiona (duże zespoły) i mocniej umiędzynarodowiona (publikacje wyłącznie w języku angielskim). Choć fizycy teoretyczni niewiele różnią się od historyków filozofii czy teoretyków socjologii pod względem zapotrzebowania na aparaturę specjalistyczną, sposób, w jaki opracowywali i komunikowali wyniki swoich badań oraz przestrzegali innych, niepisanych, reguł pracy naukowej (m.in. codzienna lub bardzo częsta obecność w miejscu pracy) ugruntowuje wyraźnie sposób podziału na „dwie kultury” pracy akademickiej (Snow 1998).

Tym, co wyróżnia pracę UZPA w najlepszych „laboratoriach”, jest możliwość bezproblemowej komunikacji ze współpracownikami w języku angielskim. W przeciwień-

stwie do wielu polskich instytucji, w szczególności zaś „wysp”, które omawiam w dalszej części artykułu, komunikacja anglojęzyczna była tu normą – zarówno jeżeli chodzi o spotkania robocze, jak i materiały trafiające na skrzynki mailowe pracowników.

Nigdy nie byłem zmuszony, żeby uczyć się polskiego. W tej instytucji angielski jest międzynarodowy. Wszyscy mówią bardzo dobrze i komunikują się bez problemu. Nie byłem zmuszony (W77)⁴.

Nie umiem mówić po polsku, ale to nie jest tak naprawdę problem. Zostałem przyjęta naprawdę dobrze w laboratorium, to było bardzo miłe (W78).

Poznałem kilku hiszpańskich, polskich i innych postdoków, którzy przeprowadzili się do Francji, aby robić badania. Nie poprawili swojego języka, gdy byli na miejscu, nawet gdy spędzali tam dwa, trzy lata. Więc myślę, że koncentruję się bardziej na pracy, którą wykonuję, która jest głównie po angielsku i musi być po angielsku, ponieważ wszystko, co robimy, musi być po angielsku, i tak to już zostaje (W69).

W nauce bardzo się liczy jednak mówienie po angielsku i bez tego nie... Jeżeli są obcokrajowcy, to to, mówienie po angielsku przychodzi naturalnie. Ja bym i tak miała wszystkie lab meetingi po angielsku, nawet gdyby nie było jednego obcokrajowca (K1).

W dużej części jednostek język angielski nie był jednak wystarczający, aby w pełni uczestniczyć w codziennych pracach w laboratorium. Problemem były codzienne interakcje oraz spotkania wydziałowe, które zwyczajowo prowadzi się w języku polskim. Nie stanowiło to trudności dla pracowników pochodzących z krajów Europy Środkowej i Wschodniej, którzy szybko uczyli się języka polskiego, jednak izolowało UZPA, którzy nie władali żadnym innym językiem słowiańskim.

Chociaż jestem zdziwiona bo [w dużym mieście na południu Polski], jest to takie progresywne miasto, jest też dużo obcokrajowców, ale na przykład, spotykamy się grupą i omawiamy jakiś artykuł... Oczywiście wszystkie artykuły są w języku angielskim, ale my omawiamy w języku polskim. Nie to, że ja jestem przeciwko, bardzo dobrze rozmawiam w języku polskim, ale jak jesteśmy wszędzie na konferencjach, wszędzie jest angielski, i piszemy tak pracę po angielsku, więc tak naprawdę ten angielski cały czas jest potrzebny (W95, Europa Wschodnia).

Ostatecznie muszę [nauczyć się polskiego]. Oni chcą, żebym wreszcie uczył po polsku. Więc kiedyś, po habilitacji, będę też uczęszczała na te spotkania, które są po polsku i podobne rzeczy, których nie mogę teraz robić. Mój instytut bardzo chce, aby wykładowcy uczyli po polsku. Ale myślę, że mi trochę zajmie, zanim będę na takim poziomie (W89, Europa Zachodnia).

Jak widzieliśmy, praca naukowa w laboratoriach odbywała się jedynie w języku angielskim, ponieważ zarówno czytane prace, jak i produkty działalności czysto naukowej – artykuły i wystąpienia konferencyjne przygotowywano wyłącznie w tym języku. To różni laboratoria od instytutów i wydziałów humanistycznych, gdzie polski był nie tylko językiem codziennej komunikacji, lecz również językiem, w którym, często, two-

⁴ Wszystkie cytaty w język angielskim zostały przetłumaczone przez autora.

rzono artykuły naukowe. Zależnie od kultury organizacyjnej konkretnego laboratorium, angielski był więc zupełnie wystarczający w codziennych interakcjach lub też oczekiwano od UZPA pewnej biegłości w języku polskim. Nie zaburzało to jednak nigdy działalności naukowej i dydaktycznej, które mogą być, zwykle, prowadzone po angielsku.

Biorąc pod uwagę przewagę liczebną jednostek specjalizujących się w naukach ścisłych i technicznych nad humanistyczno-społecznymi, można przyjąć, że jest to bardziej rozpowszechniony wzorzec pracy. Wśród 993 jednostek naukowych poddanych ocenie parametrycznej przez Komitet Ewaluacji Jednostek Naukowych w 2017 roku (MNiSW 2017), odliczając jednostki niejednorodne, aż 57% stanowiły instytucje zajmujące się działalnością w obszarze nauk ścisłych i inżynierskich. Oznacza to, że – przynajmniej jeżeli jednostką analizy jest instytucja, a nie pracownik czy student – dominacja instytucji reprezentujących nauki „twarde” istnieje. Jest to istotne ze względu na przedmiot niniejszego studium, badającego kulturę organizacyjną uczelni i instytutów badawczych, ponieważ pokazuje, że międzynarodowy sposób komunikowania wewnętrznego i zewnętrznego jest powszechniejszy niż sposób humanistyczny, często zorientowany na to, co lokalne⁵.

W przypadku prac instytucjonalnych wykonywanych przez „laboratoria” na plan pierwszy wysuwają się próby konstruowania sieci normatywnych przez specjalistów z dziedziny nauk ścisłych i technicznych.

Nadal nas tam [w kraju pochodzenia] przyjmują i oni corocznie mają takie kwoty i my dostajemy, powiedzmy, kwota 2 tygodnie czy 4 tygodnie na wyjazdy do [kraju ojczystego]. A [osoby z kraju pochodzenia] dostają prawie zawsze tak samo na wyjazdy do Polski. I to jest tak, że my płacimy tylko bilet na samolot, a tam wszystko na koszt Akademii Nauk [w kraju pochodzenia] i tu tak samo. (W18)

Odkąd przeprowadziłem się z [kraju pochodzenia], pracowałem w 3-4 miejscach. W międzyczasie odwiedziłem dwa z nich ostatniego lata na dłuższy pobyt i jedno na kilka dni. Wrócić jeszcze [do miasta w Europie Zachodniej], kolejnego lata, aby pracować w przerwie międzysemestralnej (W3).

Oczywiście pierwszy [pod względem współpracy międzynarodowej] jeszcze jest [miasto w Europie Zachodniej], to jest bardzo dużo, jeszcze mam studentów tam, mam doktorantów, magistrów.

Jak często Pan tam jest?

3 albo 4 razy w roku. Jeden miesiąc w roku. Ale oczywiście teraz Skype... (W38).

Bardziej chyba nawet nie z uniwersytetem, chociaż z uniwersytetem też. Bardziej z jednostką instytutem naukowym, gdzie robiłam swoją racę magisterską to jest przy [narodowej] Akademii Nauk. Bo oni dalej prowadzą współpracę z [miastem w Polsce] i jakby też z tym

⁵ Proporcje wyglądają jednak zupełnie inaczej, gdy zainteresujemy się kierunkami kształcenia absolwentów polskich uczelni. Według danych GUS za rok akademicki 2017/2018 więcej absolwentów (56%) kończyło studia humanistyczno-społeczne niż ścisłe lub techniczne (44%) (GUS 2019: 3). Pominięto kierunki kształcenia „Usługi” oraz „Indywidualne studia międzyobszarowe”.

profesorem mamy dobry kontakt, że nie wiem jakieś rady proszę czy jakieś takie rzeczy w sprawach naukowych, więc jakby cały czas jesteśmy w kontakcie (W95).

Kierownicy jednostek uważali, że w laboratoriach, podobnie jak w instytucjach typu wyspowego, istnieje ponadto rodzaj wkładu obcokrajowców, który ma duże znaczenie, choć bardzo trudno go zdefiniować. Często sprowadza się on do innowacji na polu organizacyjnym lub wiąże się z wprowadzeniem nowych paradygmatów. W teorii instytucjonalnej tę grupę zadań określa się często jako tworzenie tożsamości lub podrodzaj definiowania (Lawrence i Suddaby 2006: 221).

Obecność obcokrajowców, którzy pochodzą z innej kultury, mają inne zachowania, wpływa tylko dobrze na otwartość generalnie, a i taką otwartość szeroko pojętą życiową, a ta otwartość życiowa szeroko pojęta jest jednak bardzo ważna do otwartości naukowej. Nowe kultury, nowe perspektywy, nowe sposoby myślenia. Nowe, inne sposoby myślenia, inne sposoby organizacji (K1).

[Poszukujemy obcokrajowców] trochę w celu przewietrzenia uczelni, co wydaje mi się szczególnie istotne, jak się jest uczelnią pozawarszawską, tak naprawdę. To jednak jakiś poziom otwarcia tego, że ci ludzie przyjeżdżają tutaj z nowymi pomysłami, z nowymi kontaktami, z innymi doświadczeniami niż my mamy, z jakimś innym przełożeniem, tak, na inne systemy szkolnictwa, modele uprawiania nauki nazwijmy to tak (K3).

Ja uważam, że jak przyjeżdżają ludzie, to poza tym, że oni jakieś inne szkoły kończyli, w związku z tym już wnoszą coś nowego, inny sposób kształcenia, to też inny sposób myślenia i ciutkę może inne elementy kultury, ale to jest bardzo fajne. Uważam, że to jest wartość sama w sobie (K5).

Wyspy

Większość jednostek, w których pracowali nasi badani, można określić mianem „wysp”, ponieważ były to elementy struktury wewnętrznej uczelni (np. zakłady, katedry, mniejsze wydziały) uczelni oraz jednostki organizacyjne PAN, które zatrudniały pojedynczych obcokrajowców. Zwykle funkcjonowały one w ramach większych struktur, gdzie obcokrajowców było również niewielu lub nie było ich wcale. Konflikt, który można tu wyodrębnić to "walka o uznanie" (Honnet 2012) - UZPA, jeżeli mają pełnić rolę wewnątrz instytucjonalnych innowatorów, muszą walczyć o to, aby nie narzucano im polskich norm i nie zaczęto uważać za "funkcjonalnych Polaków" (Mucha i Łuczaj 2018: 236). Mała liczebność nie sprzyja bowiem zmianom wzorców instytucjonalnych, które obcokrajowcy mogliby zainicjować.

Raczej nie ma chyba katedr, które mają dużo obcokrajowców u siebie (K10).

W instytucie, myślę, że nie [ma więcej obcokrajowców], ale ja nie znam wszystkich osób z instytutu. Bo my się spotykamy na tych zebraniach, ale dobra, na tym zebraniu czy ja wiem, czy ten człowiek nie może być z Ukrainy albo z Białorusi? Wy na Wschodzie [uwaga dotycząca miejsca zamieszkania moderatora] też tak mówicie, jak niektórzy z Ukrainy (W63).

Natomiast na tym wydziale ja sam jestem obcokrajowiec. Był jeden Niemiec, ale już nie pracuje od rok czasu, właściwie sam w tej chwili jestem obcokrajowiec, o ile mi wiadomo na tym wydziale (W80).

Osoby te trafiły do Polski ze względu na trzy scenariusze. Pierwszy, to merytoryczna rekrutacja przypominająca tę prowadzoną dla opisywanych powyżej „laboratoriów”. Liczyła się nie narodowość, nie znajomość języków, lecz konkretne osiągnięcia i zainteresowania, które wpisywały się w plany jednostki.

Był konkurs, ale uczestniczyła tam jakoś, no ale... Dowiedziała..., bo i tak starała się tym tematem, tak, bo jakoś miałam przed sobą cel taki i interesowała się i tak to po kolei, krok za krokiem i tak to poszło. (W85).

No, ja myślę, że to jest pytanie typu „Dlaczego warto zatrudnić blondynów?”. No, jakby, nie ma powodu, żeby ograniczać sobie pulę możliwych osób kandydujących tylko do jakiegoś bardzo specyficznego kryterium. Polska nie jest potęgą naukową, nie ma najmniejszego powodu sądzić, że tylko z Polski będą dobrzy kandydujący, w związku z czym, no, główny powód jest taki, że chcemy zatrudnić najlepsze osoby, które są gotowe dla nas pracować. Okazuje się z różnego doświadczenia, że względnie co roku dużo osób za granicę aplikuje, więc takie osoby zwyczajnie są (K10, instytucja „wyspowa”).

Mamy powiedzmy asystentkę, tak, Ukrainkę, to ona została tutaj na uczelni dlatego, że jest ambitna i jest w stanie coś sensownego wygenerować, ale jakby w ogóle nie łączyłabym tego jakoś z pochodzeniem, narodowością. Po prostu ambitny człowiek i tyle (K3, instytucja „wyspowa”).

No ideałem by było, żeby ani obcokrajowiec, ani krajowiec właśnie, nie miał jakichś punktów preferencyjnych, tak? Tylko po prostu zwyciężał lepszy kandydat, czy tam w jakimś sensie też trochę bardziej potrzebny z punktu widzenia tych dziedzin, które chcemy wzmacniać (K8, laboratorium).

Powiem tak, patrząc na tych, co my mamy, oni są po prostu dobrzy. Oni wygrali konkursy, żeśmy nie patrzyli skąd pochodzą (K5, laboratorium).

Drugi rodzaj kariery można określić mianem „ślepy traf” (*dart throw*), które padło z ust jednego z UZPA w innym kraju Grupy Wyszehradzkiej, badanego we wcześniejszym projekcie na temat migracji akademickich do Europy Środkowej (Łuczaj 2019). Osoby, których losy wpisuje się w ten scenariusz, podjęły pracę w Polsce ze względu na różne przygodne okoliczności, np. posiadane polskiego partnera życiowego. Część z nich przybyła do Polski już z gotowym doktoratem, inni dopiero tu wchodzą na ścieżkę kariery naukowej.

Szczególnie dużo instytucji wyspowych można dostrzec w miastach, które od granicy dzieli niewielka odległość, przez co możliwe stają się dojazdy do pracy w innym kraju. Miasta takie jak Wrocław, Szczecin, Białystok, Rzeszów czy Katowice umożliwiają stosunkowo łatwe przemieszczanie się, przez co Polska może pozyskiwać pracowników naukowych z ościennych państw. Choć od lat dane z systemu POL-on pozwalają ustalić, że dominującą narodowością (ok. 1/3 wszystkich UZPA) są osoby z Ukrainy (por.

Mucha i Łuczaj 2018; POL-on 2019), to na kolejnych miejscach znajdziemy również wszystkie lub – w zależności od roku badania – prawie wszystkie pozostałe kraje sąsiadujące z Polską. Fenomen dojeżdżających jest dość charakterystyczny dla krajów Europy Środkowo-Wschodniej, ponieważ w innych krajach stanowią oni margines pod względem liczebności w całym systemie akademickim (Rostan i Höhle 2014; Pacheco i López-Nórez 2011). Długie dojazdy znajdują się wśród czynników, które omawia Guy Standing w książce popularyzującej słynne już pojęcie prekariatu (Standing 2019). Nieprzypadkowo dojeżdżający akademicy, których spotykamy w polskich salach wykładowych, to bardzo często osoby pochodzące z Ukrainy, Rosji, Białorusi i innych republik byłego ZSRR, lecz również wschodnich landów Niemiec, gdzie – wskutek likwidacji etatów po zjednoczeniu (por. Mitter 1990; Nowakowska 2000) – sytuacja pracowników niektórych uniwersytetów była na tyle zła, że szukali oni pracy w Polsce.

Liczba UZPA pracujących w instytucjach typu wyspowego przewyższyłaby prawdopodobnie (gdyby istniały dane, które można zestawić) liczbę obcokrajowców we wszystkich innych instytucjach, ponieważ większość polskich uczelni zatrudnia obcokrajowców. Na ogół funkcjonują oni w przestrzeni polskojęzycznej i przyjmują styl pracy oraz normy obowiązujące w danych instytucjach.

Zależnie od rodzaju instytucji UZPA zatrudnieni w instytucjach wyspowych mogli pełnić opisywane już wcześniej funkcje (np. ułatwianie pracy, definiowanie czy edukowanie). W przypadku wielu badanych z tej grupy można mówić o obronie prestiżu polskiej nauki i poczuciu, że się ją reprezentuje.

Ja już stałem się obrońcą tutaj Polaków i wszędzie utożsamiam się z Polakami, bo czuję, że jestem. Nawet gdybym chciał powiedzieć, że jestem [narodowość], po pierwsze nie pamiętam język [rodzimy] (W42).

Jeżeli mamy naszą dużą międzynarodową konferencję co roku, na którą przyjeżdża normalnie 1500 do 2000 osób, gdziekolwiek na świecie, zawsze jednego wieczora spotykam się z polskimi kolegami, jeżeli oni tam są. Oni postrzegają mnie jako część polskiej profesury i czuję się związany z nimi (W46).

Ośrodki doświadczające braków kadrowych

Na mapie polskich instytucji naukowych znajduje się ciągle jeszcze bardzo wiele jednostek, które zatrudniają obcokrajowców ze względu na tzw. minima kadrowe lub niedobory kadrowe. Z punktu widzenia organizacji, jaką jest uniwersytet, pracownicy z zagranicy są niezbędni, aby uzyskać akredytację i móc oferować studia z określonego zakresu tematycznego. Warto mieć również na uwadze, że były lata, gdy dorobek profesorów zagranicznych liczył się ponadto dwukrotnie bardziej niż dorobek profesorów krajowych (por. Sadowski i Mach 2014). W związku z wprowadzeniem tzw. Ustawy 2.0 (Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce) istniejące dotychczas minima kadrowe przeszły do historii, co oznacza, że niektóre uczelnie już

niedługo będą mogły obejść się bez urodzonych za granicą wykładowców z tytułem doktora lub doktora habilitowanego. Być może zatrudnienie obcokrajowców w opisywanych dalej jednostkach nie będzie już konieczne, jednak – w świetle wypowiedzi kierowników jednostek dotyczących braku odpowiednich specjalistów (np. statystyków, lektorów native-speakerów) – omawiana tu kategoria wcale nie musi zupełnie zniknąć. Kwestię tę będą mogły rozstrzygnąć jedynie powtórne badania.

W trakcie wdrażania reformy, gdy prowadzone były badania, konieczność sprostania wymogom kadrowym oraz możliwość uzyskania wyższej dotacji ministerialnej, połączone z problemami ekonomicznymi indywidualnych aktorów, sprzyja powstaniu fenomenu, który na potrzeby tej pracy można nazwać „transgraniczną wieloetatowością”. Obejmowała ona głównie omawiane tu ośrodki doświadczające braków kadrowych, lecz często również niektóre instytucje wyspowe, gdzie braki kadrowe miały mniejsze znaczenie⁶. Transgraniczna wieloetatowość, będąca uzupełnieniem klasycznych migracji akademickich, wiąże się z długimi podróżami, które w przypadku uczonych spoza UE wiążą się dodatkowo z uciążliwą i trudną do przewidzenia, jeżeli chodzi o długość, odprawę graniczną. Niektóre z dojeżdżających osób nie miały nawet stałego zamieszkania ani pokoju, lecz – w miarę potrzeb – korzystały z usług noclegowych dostępnych na wolnym rynku.

Dojazd był jedenaście lat autobusem z [miasta zamieszkania] do [miasta w Polsce], a teraz już jadę pociągiem Intercity, on tylko od niedawna ten Intercity, a z powrotem już autobusem. Dlatego, że jeżeli Intercity, to trzeba jeszcze jedna noc tu być.

I to się Pani nie opłaca?

Nie, wszystko opłaca, jednak ja nie mogę, bo tam do pracy (W45).

Jest ograniczony jednak czas pobytu w Unii w tej Strefie Schengen. Więc bardzo muszę liczyć, czy mogę jeszcze [zostać]. Właśnie na takie... czy jakąś konferencje, czy nie. A to jest dziewięćdziesiąt dni na pół roku. No nie jest. To nie jest mało. To jest trzy miesiące, czyli co drugi dzień. Ale czasem tak to było, że no już jest ten limit wyczerpany, a tu jeszcze bywają jakieś dodatkowe, nieoczekiwane jakieś.... No powiedzmy egzaminy poprawki, daty, terminy poprawkowe. No skąd ja wiem czy cała grupa zaliczy, czy pół grupy nie zaliczy (W56).

Mieszkanie miałem normalne, ale w sumie na przedmieściach [miasta]. Tam sam mieszkałem. Tylko że mam samochód, nie ma problemu dojeżdżać. (...) Taką było to gdzieś dziewięć kilometrów, nie było to takie źle, bardzo spoko. I w tym semestrze tak było, że są tylko dwie, dwie noce. Tak więc mieszkam w hostelu (W1).

Problem z zapewnieniem minimów kadrowych oraz niekoniecznie związane z nimi niedobory kadry dotyczą głównie mniejszych ośrodków akademickich, takich jak uczelnie prywatne powstające w latach dziewięćdziesiątych. O ile zapewnienie kadry nie stanowiło problemu w większym mieście, o tyle poza dużymi miastami była to istotna

⁶ Niektóre instytucje wyspowe były zarazem ośrodkami, w których występowały braki kadrowe.

trudność (Pawłowski 2012) i tym chętniej sięgano po obcokrajowców, którzy byli gotowi dojeżdżać do pracy w Polsce.

Po prostu był to czas, kiedy chyba polskie uczelnie prywatne poszukiwały specjalistów, których prawdopodobnie w ten moment brakowało (...). A ja pracowałem wtedy na [nazwa zagranicznej uczelni] i właśnie otrzymałem takie zaproszenie, przyjechać i podjąć pracy o tutaj. I tak po jakimś dłuższym okresie wątpliwości, czy to warto czy nie, czy jaki to ma sens i tak dalej. Ja przyjechałem na rozmowę, i domówiliśmy się z panem profesorem [nazwisko; założyciel uczelni], że popracuję rok czasu, zobaczę jak to wygląda, będzie ciekawie porównać (W41).

No i wcześniej pracowałem jeszcze w innych uczelniach prywatnych, które już tam zmieniły, przeprofilowały się, więc nawet ta poprzednia uczelnia miała [kierunek studiów społecznych] przez jakiś czas, ale nawet chyba w tym roku została wygaszona, tak. Czyli generalnie odeszłam wraz, ja byłam ostatnią [specjalistką z dziedziny], który tam był, wraz ze mną też został wygaszony kierunek, już nie było nowego naboru, no to jest taka dosyć niszowa dyscyplina (W76).

Znaczący jeden ukraiński profesor utrzymał się dlatego, że jest w bardzo deficytowym obszarze, gdzie nam trudno jakiegokolwiek pracownika, skądkolwiek nam trudno znaleźć, więc że tak powiem brutalnie bierzemy, co jest (K3).

Jedną z trudności metodologicznych projektu było dotarcie do obcokrajowców zatrudnianych przez bardzo małe uczelnie niepubliczne zorientowane na działalność dydaktyczną w skali lokalnej. Uczelnie tego typu często zatrudniały obcokrajowców, zazwyczaj tych pochodzących z Europy Wschodniej, jednak były to osoby, o których trudno było znaleźć jakiegokolwiek informacje w Internecie. Często posiadały one habilitacje, przez co można domniemywać, że funkcja, którą pełnili, poza wykonywaniem obowiązków dydaktycznych, sprowadzała się do zapewnienia minimów kadrowych.

Praca instytucjonalna wykonywana przez obcokrajowców potrzebnych głównie do wypełniania minimów różni się od pracy wykonywanej w ramach każdej z opisywanych dotąd grup instytucji. Obok omówionych już działań takich, jak edukowanie, ułatwianie pracy czy konstruowanie sieci normatywnych, obecność UZPA umożliwi również „nabywanie uprawnień” (*vesting*). Są to działania skierowane na „tworzenie struktur władzy, przyznających prawa własności” (Lawrence i Suddaby 2006: 219). W teorii instytucjonalnej zwykle używa się tego terminu do analizy uprawnień rządu związanych z różnego rodzaju monopolami i quasi-monopolami. Nie inaczej jest w tym przypadku: dzięki zinstytucjonalizowanemu kapitałowi kulturowemu w postaci odpowiednich dyplomów (Bourdieu 1997) UZPA zapewniają – lub w zasadzie, jak pokażę za chwilę, zapewniały – uczelniom uprawnienia do prowadzenia studiów w określonych dyscyplinach.

Osoby zatrudnione ze względu na minima kadrowe (choć już nie UZPA stanowiący remedium na niedobory kadry) stanowią nietypową grupę, która może niedługo, jeśli nie zupełnie przestać istnieć, to przynajmniej wydatnie się skurczy. Ustawa 2.0. zniosła minima kadrowe, przez co można domniemywać, że popyt na doktorów, doktorów habi-

litowanych i profesorów z za granicy może niebawem znaczne spaść, choć nie widać go jeszcze, gdy porównamy dane z systemu POL-on za lata 2017 i 2018. Kierownicy jednostek uczelni, nie tylko tych niepublicznych, byli przekonani, że reforma zmieni organizację pracy wielu osób, a niektórzy pracownicy mogą okazać się zbędni:

I w tym momencie w związku z reformą to tacy pracownicy są nam absolutnie zbędni. Z mojego punktu widzenia super, że tak się stało, bo po prostu wyeliminowałam z krajobrazu tych, którzy mi zawsze po prostu mniej niż zero widnieli w sprawozdaniach. U nas to były przynajmniej dwa takie przypadki, (K3, uczelnia niepubliczna w małym mieście)
A oni [obcokrajowcy zatrudnieni w jednostce] mają nawyki, które powodowały, że mogli spokojnie na takiej uczelni funkcjonować. Krajobraz się dosyć szybko zmienia i w tej chwili my musimy im tłumaczyć słuchajcie, no musicie się ogarnąć, publikować lepiej, pisać staranniej, więcej czasu, mniej uczyć, więcej czasu poświęcać na badania. Więc to w tej chwili taka jest tego dynamika, że ja się z nimi spotykam i mówię, no czas jednak poświęcać więcej czasu na badania, czas jakby naprawić, po prostu poprawić swoje przyzwyczajenia, porzucić pewne przyzwyczajenia i jakoś pracować bardziej nowocześnie. (W7, uczelnia publiczna w dużym mieście)

Podsumowanie. Rodzaje pracy instytucjonalnej w nauce oraz wielopłaszczyznowość interakcji

UZPA stanowią istotną grupę aktorów na polskim polu akademickim nie ze względu na swoją liczebność, lecz potencjał, który wiąże się z ich obecnością. W wielu krajach zachodnich, szczególnie zaś w Stanach Zjednoczonych (por. Stephan i Levin 2001; Bokek-Cohen i Davidovich 2010; Libaers i Wang 2012; Lu i Zhang 2015), obcokrajowcy mają bardzo silny wpływ na osiągnięcia naukowe w różnych dyscyplinach. Ogólne ustalenia tego projektu, wykraczające poza ramy niniejszego artykułu, pokazują, że do Polski przyjeżdżają bardzo różni pracownicy naukowci. Większość przybywa tu ze względu na niemożność prowadzenia kariery naukowej gdzie indziej. W próbie znalazły się osoby, które nie miały innych ofert pracy lub za wszelką cenę chciały opuścić Ukrainę lub inne kraje, gdzie warunki pracy akademickiej są dużo gorsze niż w Polsce. Przyjazd do Polski wiązał się też często z sytuacją osobistą (partnerka lub partner z Polski), „korytarzami instytucjonalnymi” (np. współpraca naukowa pomiędzy jednostką rosyjską a polską), chęcią przeżycia przygody lub specyfiką zainteresowań naukowych (Polska lub kraje słowiańskie). Czynniki te nie miały wiele wspólnego z jakością badań, jednak wyraźnie ograniczały możliwość wyboru innego kraju.

Nie oznacza to, że do Polski przyjeżdżają osoby o nieznacznym dorobku naukowym, rzutującym na niewielkie szanse znalezienia pracy na bardziej wymagających rynkach (np. w Europie Zachodniej). Niektórzy badani legitymowali się ponadprzeciętnymi osiągnięciami nie tylko na tle nauki w Polsce. Paradoks polegał jednak na tym, że jeżeli pracownicy z najlepszymi osiągnięciami, o ile nie powstrzymywały ich „kotwice”, np. w postaci polskiej rodziny, przybywali do Polski na ograniczone czasowo stypendium.

Bez względu na dysproporcje związane z dorobkiem naukowym i doświadczeniem zawodowym, a także chęć pozostania w Polsce na dłużej, osoby wychowane i wykształcone za granicą mają możliwość wniesienia istotnego wkładu do polskiej nauki. Wpływ ten, który uwidacznia się na kilku poziomach, było widać dobrze w przypadku lektorów, którzy posiadają unikatowe umiejętności, podobnie jak pracownicy jednostek specjalnych (o profilu humanistyczno-społecznym i ścisłym) oraz niektóre osoby zatrudnione w pozostałych typach jednostek. Wkład „modernizacyjny” UZPA byłby większy, gdyby podejmowano wysiłki dotyczące zatrudniania pracowników o najwyższych kwalifikacjach, co – w obecnym porządku historycznym – jest bardzo trudne. Zgodnie z przewidywaniami teorii instytucjonalnej bowiem „decydenci nie poszukują rozwiązań najlepszych, tylko rozwiązań satysfakcjonujących. Zasadą jest tu więc nie tyle poszukiwanie optimum między nakładami i efektami, co między owym bilansem a wysiłkiem włożonym w poszukiwanie opcji” (Sadowski 2014: 100). Polskie uczelnie polegają na pracy instytucjonalnej osób, które stosunkowo łatwo mogą pozyskać. Próba stałego zatrudnienia uczonych, którzy mają za sobą duże projekty (np. ERC) lub przełomowe odkrycia, wymagałaby znacznych nakładów finansowych i czasowych, będąc przy tym obciążoną dużym ryzykiem niepowodzenia. Pozwala to zrozumieć, dlaczego polskie uczelnie nie podejmują specjalnie wzmożonej akcji rekrutacyjnej obejmującej obcokrajowców.

UZPA wykonują różnego rodzaju prace instytucjonalne, które przedstawiam w tabeli 1 poniżej. Warto zwrócić uwagę, że w przypadku niektórych z tych prac wkład UZPA jest większy niż naukowców krajowych, a w innych jest on mniejszy ze względu na ograniczenia instytucjonalne. Przykładem może być edukowanie, które należy rozpatrywać na dwóch poziomach. W pierwszym sensie, gdy mówimy o kształtowaniu kultury języka, wkład UZPA jest unikatowy – większy niż pracowników krajowych, którym bardzo trudno byłoby nauczać tego typu ulotnych treści. W drugim sensie, gdy na myśli mamy przekazywanie nie-językowej wiedzy merytorycznej, wkład obcokrajowców jest jednak mniejszy. Między innymi z powodu bariery językowej obcokrajowcy nie mogą prowadzić wszystkich przedmiotów, a w wielu jednostkach istnieje praktyka niepowierzania im seminariów dyplomowych. Czasami, np. przy definiowaniu wymagań językowych czy wypełnianiu wymogów formalnoprawnych, ich wkład jest równy wkładowi pracowników krajowych, przez których – gdyby nie uwarunkowania instytucjonalne (np. opłacalność zatrudniania native speakerów wypełniających jednocześnie minima kadrowe, duża podaż profesorów z Ukrainy chcących poprawić własną sytuację ekonomiczną).

Tabela 1 pokazuje również, że interakcje, w które wchodzi UZPA w polu akademickim, mogą być trojakiego rodzaju: aktor-aktor, aktor-pole, aktor-norma. Relacje dwóch aktorów są widoczne przede wszystkim, gdy native speaker pomaga poprawić językowo pracę napisaną przez swojego polskiego kolegę lub gdy dwoje uczonych, afiliowanych w różnych krajach, decyduje się napisać wspólny artykuł.

Tabela 1. Rodzaje pracy instytucjonalnej wykonywanej przez UZPA na polskich uczelniach

Rodzaj pracy instytucjonalnej	Typ jednostki	Opis pracy	Wkład
Edukowanie 1	Jednostki filologiczne	Kształtowanie kultury języka	Unikatowy
Edukowanie 2	Jednostki filologiczne, wyspy, laboratoria,	Przekazywanie wiedzy merytorycznej	Ograniczony
Mimikra	Jednostki filologiczne	Przekazywanie wartości i kodów kulturowych	Unikatowy
Ułatwianie pracy	Jednostki filologiczne, wyspy	Korekty językowe prac naukowych	Unikatowy
Definiowanie	Jednostki filologiczne, wyspy	Konstruowanie wymagań egzaminacyjnych – tworzenie kanonu wiedzy	Standardowy
Obrona interesów	Jednostki specjalne, laboratoria, wyspy	Promowanie dorobku polskiej nauki za granicą	Unikatowy
Konstruowanie sieci normatywnych	Jednostki specjalne, laboratoria, wyspy	Nawiązywanie współpracy z aktorami indywidualnymi i zbiorowymi działającymi za granicą	Unikatowy
Nabywanie uprawnień	Ośrodki doświadczające braków kadrowych	Wypełnianie minimów kadrowych	Standardowy
Definiowanie i konstruowanie tożsamości	Jednostki specjalne, laboratoria, wyspy	Wprowadzanie nowych wzorców organizacyjnych i/lub nowych paradygmatów	Unikatowy

Źródło: opracowanie własne

Indywidualny aktor, którym jest urodzony za granicą pracownik naukowy, może też wchodzić w relacje z całym polem, gdy stara się przeorientować powszechnie przyjęte paradygmaty naukowe lub wprowadza nowe wzorce organizacyjne. Relacje norma-pole mają miejsce, gdy UZPA starają się zmienić wartości rządzące danym polem. Wywiady pokazały, że może dziać się tak, np. wówczas, gdy próbują oni zakwestionować normę i spłaszczyć hierarchiczne relacje typowe dla polskich uczelni (por. Wojtaszczyk 2008; Kowzan i in. 2016).

Literatura

- Bontje Lotte E., Sharlene L. Gomes, Zilin Wang & Jill H. Slinger (2019) *A narrative perspective on institutional work in environmental governance – insights from a beach nourishment case study in Sweden*, *Journal of Environmental Planning and Management*, 62: 1, 30–50.
- Bourdieu P. (1997) *The Forms of Capital*, [w:] A.H. Halsey (red.), *Education: Culture, Economy, and Society*, New York: Oxford University Press: 46–58.

- Bokek-Cohen Y., Davidovich N. (2010) *The successful integration of foreign-born instructors in the academe: lessons from Israel's largest public college*. *Problems of Education in the 21st Century* 20: 44-57.
- Burawoy M. (2000) *Grounding Globalization* [w:] M. Burawoy, J.A. Blum, Sheba George, Zsuzsa Gille, Millie Thayer, *Global Ethnography. Forces, Connections, and Imaginations in a Post-modern World*, Berkeley-London: University of California Press, s. 337-350.
- Cooke F.L. (2007). *Husband's Career First: Renegotiating Career and Family Commitment among Migrant Chinese Academic Couples in Britain*. *Work, Employment and Society* 21, nr 1 (marzec 2007): 47-65.
- Froese F.J. (2012) *Motivation and Adjustment of Self-Initiated Expatriates: The Case of Expatriate Academics in South Korea*, *The International Journal of Human Resource Management* 23: 1095-1112.
- Guest G., MacQueen K.M., Namey E.E. (2012). *Applied thematic analysis*. Thousand Oaks, Sage.
- GUS 2019. *Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2018/2019 (wyniki wstępne)*, dostępny: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkolnictwo-wyzsze-w-roku-akademickim-20182019-wyniki-wstepne,8,6.html> [22.07.2019].
- Hall S. 1987. *Kodowanie i dekodowanie*, *Przekazy i Opinie*, nr 1-2, s. 58-71.
- Held D., McGrew A., Goldblatt D., Perraton J. (1999) *Global Transformations: Politics, Economics and Culture*, Stanford: SUP.
- Honneth, A. (2012) *Walka o uznanie. Moralna gramatyka konfliktów społecznych*, Kraków: Nomos.
- Jenkins J. (2014). *English as a Lingua Franca in the International University*. *The Politics of Academic English Language Policy*, London and New York: Routledge.
- Kowzan P., M. Zielińska, A. Kleina-Gwizdała, M. Prusinowska (2016) „*Nie zostaje mi czasu na pracę naukową*” *Warunki pracy osób ze stopniem doktora, zatrudnionych na polskich uczelniach, Gdańsk-Bydgoszcz-Warszawa: Nowe Otwarcie Uniwersytetu*.
- Kvale S. (2010) *Prowadzenie wywiadów*, Warszawa: WN PWN.
- Kwiek M. (2015) *Uniwersytet w dobie przemian: instytucje i kadra akademicka w warunkach rosnącej konkurencji*, Warszawa: WN PWN.
- Lawrence T.B., Suddaby Roy (2006) *Institutions and institutional work*. [w:] S.R. Clegg, C. Hardy, T.B. Lawrence, Walter R. Nord (Eds.) *Sage Handbook of Organization Studies*, 2nd Edition, London: Sage, 215-254.
- Lawrence T., R. Suddaby, B. Leca (2011) *Institutional Work: Refocusing Institutional Studies of Organization*, *Journal of Management Inquiry* 20(1) 52-58.
- Leszczyńska K. (2016) *Płeć w instytucje uwikłana*, Warszawa: WN Scholar.
- Libaers D., T. Wang (2012) *Foreign-born academic scientists: Entrepreneurial academics or academic entrepreneurs?*, „*R&D Management*” 42, 254-272.
- Lu X., W. Zhang (2015) *The Reverse Brain Drain: A Mixed-method Study of the Reversed Migration of Chinese Overseas Scientists*. *Science, Technology and Society* 20 (3): 279-299.
- Łuczaj K. (2019) *Analyzing Biographies of Foreign-born Academics in Slovakia: Why Highly Skilled Employees Decide to Choose A Peripheral Country*, *Sociologia/Slovak Sociological Review* 3: 250-271.
- Mangez E., Hilgers M. (2012) *The Field of Knowledge and the Policy Field in Education: PISA and the production of knowledge for policy*, *European Educational Research Journal* 11: 189-205.

- Mitter W. (1990) *Educational Reform in West and East Germany in European Perspective*, Oxford Review of Education, 3: 333–341.
- MNiSW (2017) *Wyniki kompleksowej oceny jakości działalności naukowej lub badawczo-rozwojowej jednostek naukowych 2017*, dostępny: <https://www.gov.pl/web/nauka/wyniki-kompleksowej-oceny-jakosci-dzialalnosci-naukowej-lub-badawczo-rozwojowej-jednostek-naukowych-2017> [23.07.2019]
- MNiSW (2019) *Znamy ranking najpopularniejszych kierunków studiów w roku akademickim 2018/2019!*, dostępny: <https://www.gov.pl/web/nauka/znamy-ranking-najpopularniejszych-kierunkow-studiow-w-roku-akademickim-20182019> [22.07.2019].
- Mucha J., Łuczaj K. (2018) *Polska w świecie krążących umysłów. Zagraniczni pracownicy naukowo-dydaktyczni na uczelniach krakowskich*, Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Nowak M. (2004) *Instytucjonalizm w socjologii i ekonomii*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny 1: 189–204.
- Nowakowska R. (2000) *Niemieckie szkolnictwo wyższe – struktura, wybrane problemy i kierunki zmian*, Nauka i Szkolnictwo Wyższe 2: 144–160.
- Pacheco F., A. López-Nórez 2011 *Higher Education Institutions: Decisive Players for Cross-border Integration*, Terr@Plural 5: 37–50.
- Pawłowski K. (2012) *Budowa marki niepublicznej szkoły wyższej w Polsce – osobiste spojrzenie z perspektywy 20 lat*, Materiały z konferencji, która odbyła się w Poznaniu w Wyższej Szkole Bankowej 14 marca 2012 roku.
- Perkmann M., Spicer, A., 2008. *How are management fashions institutionalized? The role of institutional work*. Human Relations, 61(6): 811–844.
- Piróg T. (2018). *Lokalna polityka społeczna jako pole instytucjonalne*, Studia Socjologiczne 4: 7–23.
- POL-on (2019) POL-on. Zintegrowany System Informacji o Nauce i Szkolnictwie Wyższym. Dane zgodnie ze stanem technicznym bazy z dnia 2019-02-04.
- Richardson J., S. McKenna (2003). *International Experience and Academic Careers: What Do Academics Have to Say?* Personnel Review 32, nr 6: 774–95.
- Rostan M., E.A. Höhle. 2014. *The International Mobility of Faculty*, [w:] F. Huang et al. (eds.), *The Internationalization of the Academy, The Changing 79 Academy – The Changing Academic Profession in International Comparative Perspective* 10, s. 79–104.
- Sadowski I. (2014) *Współczesne spojrzenie na instytucje: ewolucja pojęć, problem modelu aktora i poziomy analizy instytucjonalnej*, Przegląd Socjologiczny 2014, 63 (LXIII), 89–114.
- Sadowski I., Mach B. (2014) *Parametryzacja i kategoryzacja jednostek naukowych*, Nauka 2: 67–103.
- Snow C.P. (1998) *The Two Cultures*, Cambridge University Press.
- Standing G. (2019) *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, Warszawa: WN PWN.
- Wallerstein I., Juma C., Fox Keller E., Kocka J., Lecourt D., Mudimbe V., Mushakoji K., Prigogine I., Taylor P., Trouillot M.-R. *Otwórzmy nauki społeczne* (1999), [w:] *Wyzwania wobec nauk społecznych*, red. A. Flis, Kraków: Universitas, s. 9–106.
- Warczok T., Zarycki T. (2018) *Gra peryferyjna. Polska politologia w globalnym polu nauk społecznych*, Warszawa: Scholar.
- Williamson O.E. (2000) *The New Institutional Economics: Taking Stock, Looking Ahead*, Journal of Economic Literature Vol. 38, No. 3, s. 595–613.

Wojtaszczyk K. (2008) *Employer branding po polsku na przykładzie uczelni wyższych, czyli jak wykreować wizerunek pracodawcy, który nie dba o swoich pracowników*, e-mentor 3: 4–8.

Publikacja finansowana w ramach programu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego pod nazwą „DIALOG” w latach 2017–2019, umowa nr 0142/DLG/2017/10.

**Language Departments, Labs, „Special units” and „Islands”.
The Institutional Perspective in the Study of foreign-born academics**

The main purpose of this paper is to describe the specificity of Polish academic institutions that employ foreign-born scholars. The empirical material comes from a two-year research project, involving 100 qualitative in-depth interviews with “international” employees and additional 20 with their Polish colleagues, mainly supervisors. The study demonstrated that the organizational units of universities and research institutes employing foreign-born scholars could be divided into four basic types: language departments, “special units” (focused on international cooperation or advanced studies), laboratories, and the “islands.” An additional category is composed of the centers where the academic staff shortage is a serious problem, but this category, unlike the others, is likely to be seriously affected by the ongoing higher education reform. The article adopts a neo-institutional perspective, which enables to analyze these types of units in terms of institutional work (including construction of normative networks, defining, vesting), done by the foreign-born employees.

Key words: universities in Poland, academic system, highly-skilled migrants, institutional work

