
SUBIECTIVITATE,

MUNCĂ ȘI ACȚIUNE

Christophe Dejours

În acest articol, voi încerca să explic ce aduce psihodinamica muncii drept contribuție la analiza raportului dintre muncă și subiectivitate. Mizele acestei analize se situează în două planuri principale: pe de-o parte, înțelegerea consecințelor umane ale neo-liberale, iar pe de altă parte, îmbogățirea conceptului de acțiune în sfera politică. Voi susține ideea conform căreia drumul care permite reunirea subiectivității cu teoria acțiunii presupune o analiză precisă a raportului dintre muncă și viață.

Psihodinamica muncii este înainte de toate o disciplină clinică ce se concentrează asupra descrierii și înțelegerii raportului dintre muncă și sănătatea mentală. Apoi este o disciplină teoretică care își propune să înscrie rezultatele investigației clinice a raportului cu munca într-o teorie a subiectului, care ia în considerare atât psihanaliza, cât și teoria socială.

CE ÎNSEAMNĂ A MUNCII?

Definiție

Controversele dintre discipline – sociologie, economie, ergonomie, psihologie, științele ingineresti – iau în considerare concepții foarte diferite privind munca. Pentru unele este vorba, înainte de toate, de un raport social (modelul tipic: raportul salarial), pentru altele este vorba mai ales de serviciu, de locul de muncă (*l'emploi*), pentru alții ar fi vorba despre o activitate de producție socială, etc.

Pentru noi, privind din perspectiva clinică, munca reprezintă ceea ce implică, din punct de vedere uman, faptul de a munci: gesturile, măiestria (*le savoir-faire*), un angajament al corpului, mobilizarea inteligenței, capacitatea de a reflecta, de a interpreta, de a reacționa la situații, este capacitatea de a simți, de a gândi și de a inventa, etc. Cu alte cuvinte, pentru clinician, munca nu este în primă instanță raportul salarial sau serviciul, ci este ”a munci”, adică o anumită modalitate de a angaja personalitatea pentru a face față unei sarcini limitată de constrângeri (materiale și sociale). Ceea ce, din nou pentru clinician, apare ca fiind caracteristica principală a lui „a munci” este faptul că, chiar și atunci când munca este foarte bine proiectată, chiar dacă organizarea muncii este riguroasă, chiar dacă prescripțiile și procedurile sunt clare, este imposibil de obținut calitatea dacă respectăm cu scrupulozitate prescripțiile. De fapt, situațiile de muncă obișnuite sunt întrerupte de evenimente neașteptate, de pane, de incidente, de anomalii de funcționare, de incoerențe organizaționale, de neprevăzut, a căror origine este atât materială, uneltele și echipamentele, precum și de la ceilalți lucrători, de la colegi, șefi, subordonați, echipă, conducere, clienți... Trebuie să recunoaștem, nu există muncă de execuție.

De fapt există întotdeauna un decalaj între ceea ce este prescris și realitatea concretă a situației. Acest decalaj între prescris și real se regăsește la toate nivelele de analiză între sarcină și activitate (Daniellou și alții, 1983) sau chiar între organizarea formală și organizarea informală (J.D. Reynaud, 1989) a muncii. **A munci înseamnă a reduce decalajul între prescris și real.** Iar ceea ce trebuie pus în practică pentru a reduce acest decalaj nu poate fi anticipat. Drumul ce trebuie parcurs între prescris și real trebuie inventat de fiecare dată sau descoperit de către fiecare subiect care muncește. De aceea, pentru clinician, **munca se definește ca ceea ce trebuie să adauge subiectul prescripțiilor pentru a putea astfel atinge obiectivele care îi sunt desemnate;** sau, mai mult, **ca ceea ce trebuie adăugat din sine însuși pentru a face față disfuncțiunii (ceea ce nu funcționează) atunci când prescripțiile de execuție sunt respectate cu scrupulozitate.**

Realitatea muncii

Prin urmare, în ce mod se face cunoscut subiectului care muncește acest decalaj ireductibil dintre realitate, pe de-o parte, și previziuni, prescripții și proceduri pe de altă parte? Întotdeauna sub forma eșecului:

realitatea se face cunoscută subiectului prin rezistența sa față de proceduri, față de abilitate, față de tehnică, față de cunoștințe, adică prin faptul că supune abilitatea eșecului. Lumea reală rezistă. Aceasta confruntă subiectul cu eșecul, de unde ia naștere un sentiment de neputință, până la iritare, de furie sau mai mult, de decepție sau de descurajare. Realitatea se face cunoscută subiectului în urma unui efect de surpriză neplăcută, adică într-un registru afectiv. Modalitatea prin care realitatea lumii externe se manifestă pentru subiect este întotdeauna afectivă. Însă în același timp în care subiectul experimentează afectiv rezistența lumii externe, tot afectivitatea este cea care reacționează la nivelul sinelui. Astfel, prin intermediul acestui raport primordial cu suferința legată de muncă ajunge corpul să experimenteze simultan atât lumea (exterioară), cât și pe sine însuși („lumea interioară”¹).

Suferință și inteligență

Însă „a munci” nu se rezumă doar la experiența patetică² a lumii. Suferința afectivă în sine, în mod absolut pasivă, generată de interacțiunea cu realitatea și care marchează o ruptură a acțiunii, nu este altceva decât rezultatul final sau punctul terminus al unui proces care leagă subiectivitatea de muncă. Suferința este de asemenea și un punct de plecare. În cadrul acestei experiențe se concentrează subiectivitatea, suferința devine un punct de origine în măsura în care tocmai această condensare a subiectivității asupra sinelui anunță o perioadă de dilatare, de reimplementare, de reexpansiune care o va succeda. Suferința nu este numai consecința ultimă a raportului cu realitatea, este în același timp protecția subiectivității față de lume, în căutarea unor modalități de a acționa asupra lumii, pentru a transforma această suferință găsind astfel calea de a depăși rezistența realității. Astfel, suferința este în același timp proiecția subiectivă a realității și origine a demersului de cucerire a lumii. Suferința, ca formă absolută a afectivității, este punctul de origine al acestei inteligențe care pornește în căutarea lumii pentru a se provoca pe sine, pentru a se transforma, pentru a se auto-dezvolta.

În acest demers care pornește de la realitatea lumii externe ca rezistență opusă voinței sau dorinței, pentru a se converti în inteligență și a putea transforma lumea – deci în acest demers – însăși subiectivitatea se transformă, se dezvoltă și se dezvăluie sieși.

Subiectivitate, corp și subiect

De la începutul experienței cu rezistența lumii și până la intuirea soluției practico-tehnice și a identificării răspunsurilor față de realitate, corpul este întotdeauna implicat primul. Contrar a ceea ce presupune bunul simț, munca intelectuală însăși, nu se reduce doar la un proces pur cognitiv. Din contră, a munci trece întâi prin procesul de experimentare afectivă a suferinței, prin pathos. Nu există suferință fără un corp care să o simtă, să o trăiască. De fapt, inteligența implicată în muncă nu este niciodată reductibilă unei subiectivități care domină subiectul. Subiectivitatea nu se simte decât la nivelul singularității ireductibile a unei corporalități, a unui anumit corp și a unei corporalități absolut unice.

Inteligența și corpul

Explicarea raportului dintre inteligența implicată în muncă și corp necesită o discuție îndelungată. Abilitatea, dexteritatea, virtuozitatea și sensibilitatea tehnică implică corpul, se capitalizează și sunt memorate la nivelul corpului și sunt utilizate începând de la nivelul corpului. Corpul în întregime și nu doar creierul, este sediul inteligenței și al abilității implicate în muncă. Munca evidențiază faptul că inteligența în raport cu lumea rezidă în corp și că subiectul investeste lumea mai întâi prin intermediul corpului său pentru a o face a lui, pentru a o trăi.

Formarea acestei inteligențe presupune o relație îndelungată și persistentă între corp și sarcină. Presupune o serie de proceduri subtile de familiarizare cu materia, cu uneltele și cu obiectele tehnice.

¹ Nota trad.

² *Patetic* - Plin de patos, care emoționează, impresionează, înduioșează; plin de emfază, de afectare. (*despre persoane și manifestările lor*) Care vedește mult patos; plin de patos. De la grecescul *pathos* – o calitate care generează emoții (de obicei compasiune sau tristețe). În acest sens evocă o semnificație implicită a verbului „a suferi” – a simți durere la nivel ideatic, imaginativ. (nota trad.)

Spre exemplu, pentru a dobândi competența utilizării unei mașini-unelte, pentru a fi într-adevăr maestru în utilizarea ei, trebuie să simți mașina, adică trebuie să-ți dezvolți o anumită sensibilitate care întrunește toate caracteristicile sale mecanice. Trebuie să reușești, ceea ce nu este deloc ușor, să obții o „simbioză” cu mașina, ca și cum ar fi propriul corp care, prin intermediul burghiului, atinge și penetrează în metal pentru a îl găuri sau pentru a îl șlefui. Dacă nu cunosc, dacă nu simt această acțiune a metalului contra metalului cu corpul meu, apare riscul ca mașina să se supraîncălzească și să cedeze. Lucrătorul abil nu se concentrează doar asupra obiectului pe care îl produce, el se gândește în mod constant și la mașină astfel încât aceasta să nu se defecteze.

Cum se dobândește această sensibilitate extraordinară pe care autorii americani o numesc „abilitate secretă” (*tacit skills*), sau pe care alți autori o caracterizează prin termenul de „simț tehnic” sau de „al șaselea simț”? Trebuie să te familiarizezi cu mașina, pentru a „deveni” mașina - ceea ce se înțelege prin „a fi una” cu mașina.

Pentru a obține acest rezultat, trebuie stabilit un dialog cu mașina. Însă acest dialog este inegal, deoarece mașina nu vorbește. Se poate, în anumite condiții, depăși acest obstacol. Încercând să cunoaștem reacțiile acesteia: accelerându-i rotația, simțindu-i vibrațiile, mișcările, zgomotele, mirosul uleiului, al loviturilor și schimbările acestora până când, mașina se defectează! Atunci învăț, pentru că am împins-o până la limita puterilor sale, micile semnale care preced defectiunea: o mișcare particulară, o vibrație anormală, un miros de ulei ars și în momentul în care detectez aceste semnale opresc mașina, pentru a o lăsa să se odihnească, să se răcească.

Pentru a dialoga astfel cu mașina, trebuie să trec printr-o fantasmă: o fantasmă ciudată, o fantasmă vitalistă³. Este necesar să îi dau viață mașinii, să o manipulez ca și cum ar fi un animal, pentru a o putea domestici. Tocmai datorită acestui efort de a dezvolta un raport atât de intim cu mașina, ajung să o iubesc. De aceea lucrătorii, uneori, dau un nume mașinii cu care lucrează: „Titine”, și îi vorbesc „Hai, mergi; hai pornește!”, etc. Și imediat ce au timp, o demontează, o curăță, o întrețin, ca și cum ar fi cineva drag, un copil, un animal domestic, sau un organism.

Zola descrie acest comportament în „*Bestia umană*”⁴ despre mecanici și mașinile lor cu aburi lansate pe șine.

Aceasta este inteligența corpului. Însă în același timp în care dobândesc această intimitate cu mașina, descopăr în mine însumi noi abilități, noi aptitudini, noi registre de sensibilitate, învăț să simt și să iubesc contactul cu metalul, cu lemnul, cu piatra. Pot chiar să simt veritabile emoții atunci când ating o piatră, când mângâi lemnul, deci în chiar momentul în care muncesc sensibilitatea mea și subiectivitatea mea se dezvoltă și se extinde.

Devenind mai abil în munca mea, mă transform pe mine însămi, mă îmbogățesc, poate chiar mă desăvârșesc (autorealizare).

Tot ceea ce am descris până acum nu este valabil doar pentru artizan. Este valabil și pentru pilotul de vânătoare: avionul se pilotează cu fesele, nu cu procedurile, nu devii un bun șofer decât atunci îți simți mașina până la extremitatea aripilor și a barei de protecție la nivelul pielii. Și atunci când autobuzul pe care îl conduci se apropie atât de mult de ceva încât este aproape de a se zgâria, simți un frison pe șira spinării. Aceasta deoarece am ajuns la acest stadiu de a identifica caroseria cu propriul meu corp.

Este la fel de valabil și în ceea ce privește operarea unei centrale nucleare, sau pentru cei care au contact cu publicul. Și aceste activități presupun implicare la nivelul corpului, capacitatea de a simți, de a asculta sau de a repera momentul în care audienții și-au pierdut interesul. Învățătoarea, de asemenea, nu își controlează clasa decât pentru că ea simte copiii, și atenția lor sau oboseala lor la nivelul corpului ei.

³ **Vitalism** s. n. Curent în biologie, opus atât materialismului cât și spiritualismului, care explică procesele de viață prin prezența în organismul viu a unui principiu imaterial și incognoscibil, căruia îi subordonate toate procesele fizico-chimice. – Din fr. *vitalisme*. Curent idealist în biologie, conform căruia în organisme există forțe supranaturale, care dirijează procesele biologice. Curent idealist în biologie, care explică procesele biologice prin prezența în organismele vii a unei „forțe vitale” speciale, incognoscibile și imateriale. (nota trad.)

⁴ În original “La bête humaine”.

Abilitatea tehnică, simțul tehnic, presupune, anterior oricărei performanțe, un proces de „subiectivare” a materiei și a obiectelor pe care îl putem descrie în detaliu, așa cum au propus Böhle și Milkau (1991) prin teoria „activității subiectivate” – *Subjektivierendes Handeln* – ale cărei surse sunt împrumutate din fenomenologie și în particular din cea a lui Merleau-Ponty (1947). Grecii, la rândul lor, aveau și ei o concepție despre această inteligență a corpului prin ceea ce ei desemnau sub denumirea de *mêtis*, inteligența vicleană⁵ (Detinne și Vernant, 1974).

Trebuie subliniat: corpul la care se face aici referire, acest corp care își însușește lumea printr-un proces pe care Michel Henry (1987) îl propune spre analiză sub forma conceptului de „*corpsappropriation du monde*”⁶ (un fel de proces de interiorizare, de apropiere la nivelul corpului – în sensul de însușire a ceva, a face ca un obiect să intre în proprietatea mea - a lumii externe), nu este corpul studiat de biologi: este un al doilea corp, corpul cu care conviețuim, corpul care este trăit afectiv, corpul care este de asemenea, angajat în relația cu celălalt: gesturi, mimică, sudoare, mișcări, zâmbet, etc., componente ale unui repertoriu de tehnici ale corpului, în sensul pe care Marcel Mauss (1934) îl dă acestui termen, puse în serviciul exprimării sensului și a voinței de a acționa asupra sensibilității altuia.

În psihanaliză, celui de al doilea corp, acest corp subiectiv care se construiește pornind de la corpul biologic, îl numim corpul erogen. Deoarece avem două corpuri. Și acest al doilea corp, cel cu care coabităm, cel al sensibilității afective, acel corp la corp în dragoste, care uneori se excită, dar cu care putem de asemenea să fim frigizi sau impotenți, într-o manieră total independentă de corpul biologic care este în stare perfectă – deci acest al doilea corp – nu este prin urmare dat de la naștere. El se construiește puțin câte puțin în cadrul relației corp la corp dintre copil și adult din timpul proceselor de îngrijire a corpului. Aceste procese de îngrijire nu sunt, de fapt, niciodată pur igienico-dietetice, sau instrumentale. Adultul care are grijă de corpul copilului trăiește în acele momente emoții de natură erotică, vrea nu vrea. Aceste de procese stimulează la adult fantasme erotice.

Astfel, procesele de îngrijire a corpului sunt contaminate de sexualitate și tocmai această contaminare sexuală a raportului de îngrijire se află la originea excitațiilor și a curiozității copilului, care la rândul lor vor fi la originea corpului său erotic și a sexualității sale.

Și tocmai acest corp al experienței celei mai intime cu sine și cu altul este convocat în muncă (în textul original dans le travailler). Ceea ce, să o recunoaștem, este o descoperire surprinzătoare a clinicii muncii.

Trebuie, de asemenea, insistat și asupra unei particularități a acestui proces de interiorizare sau de apropiere a lumii și a obiectelor tehnice. Acest proces implică întreaga subiectivitate, deoarece subiectivitatea este una singură și indivizibilă. Imediat ce aceasta se scindează se anunță spectrul maladiei mentale (disocierea psihotică, fragmentarea din depersonalizare). Interiorizarea corporală presupune întreținerea unei relații de schimb îndelungată și obstinantă cu trăirea sentimentului de eșec, cu problemele fără soluție, cu încercările zadarnice, cu probele contradictorii ale neputinței (Z. Clot, 1995). Interiorizarea corporală solicită din partea subiectului ca acesta să fie stăpânit de suferința faptului de a munci (*habité par la souffrance du travailler*), de rezistența și de sustragerile lumii față de puterea și abilitatea sa. Pentru ca această intimitate cu materia și obiectele tehnice să se construiască este necesar ca subiectul să accepte să fie stăpânit de muncă până la insomnie, până la nivelul viselor. Cu acest preț el ajunge să obțină acea familiaritate cu obiectul muncii care îi conferă inteligenței caracterul său genial, adică puterea ingeniozității.

Se înțelege astfel, că a munci nu este, așa cum deseori suntem tentați să credem, limitată doar la timpul fizic efectiv petrecut la atelier sau la birou. Munca depășește orice limită atribuită timpului de lucru, ea mobilizează personalitatea în întregime.

Muncă și vizibilitate

1. În esență, ceea ce am descris cu privire la muncă se înscrie în subiectivitate. Adică, ceea ce este esențial în muncă nu aparține lumii vizibile. Tot ceea ce este subiectiv, afectiv: dorința, frica, durerea... nu

⁵ În original *intelligence rusée*

⁶ Termen pentru care nu există un echivalent în limba română, în textul tradus va fi utilizat termenul de *interiorizare corporală*.

sunt vizibile. „Dragostea se trăiește cu ochii închiși”. Munca nu poate fi evaluată deoarece doar ceea ce aparține sferei vizibile este accesibil experimentului științific și poate fi obiectul unei evaluări obiective. De aceea ceea ce se poate evalua nu corespunde decât vizibilului (componenta materializată a producției) și care nu este direct proporțională cu munca efectivă.

2. Și alte caracteristici ale situațiilor de muncă agravează în plus invizibilitatea lui a munci. Așa cum am înțeles deja, a fi inteligent la muncă înseamnă întotdeauna a te abate de la proceduri și de la prescripții. A muncii bine implică comiterea de infracțiuni față de recomandări, de reguli, de proceduri, de coduri, de caietul de sarcini, de organizarea prescrisă. Însă în numeroase situații de muncă controlul și supravegherea gesturilor, a mișcărilor, a modurilor de operare și a procedurilor sunt riguroase, chiar severe. De aceea inteligența legată de muncă este deseori condamnată să rămână discretă, chiar clandestină, mai ales atunci când este vorba de sarcini care implică securitatea persoanelor, securitatea instalațiilor sau riscuri pentru mediu sau populație.

De aceea o parte considerabilă din munca efectivă rămâne în umbră, motiv pentru care nici nu poate fi evaluată.

3. Dificultatea, se poate observa cu ușurință, se agravează în continuare pe măsură ce activitatea de muncă evoluează către sarcinile imateriale, adică cele în care nu mai există producția unui obiect material, cum ar fi autoturismele sau o mașină de spălat: în particular în sfera activităților așa numite de servicii, unde o importată componentă a muncii efective este invizibilă.

4. Inteligența la muncă este, așa cum am văzut mai sus, în mod esențial inteligența corpului, și care rezidă în corp. De aceea, deseori, lucrătorul competent știe să-și pună în aplicare inteligența, însă nu întotdeauna își și dă seama de aceasta. Nu are la îndemână toate cuvintele necesare pentru a descrie această muncă efectivă și este chiar foarte probabil ca lexicul, limba însăși, să fie în mod fundamental deficitară vis-a-vis de această experiență a corpului (deficit semiotic) (J. Boutet, 1995). Din acest motiv inteligența este deseori cu un pas înaintea conștiinței sau a cunoștințelor pe care le deține însuși subiectul. Tot ceea ce ține de munca efectivă și nu este simbolizat în prealabil nu poate, a fortiori, fi obiectivat.

Prin urmare suntem forțați să concluzionăm că, în stadiul la care se află acum cunoașterea în privința muncii, nu știm și nu putem evalua munca.

CE ESTE SUBIECTIVITATEA?

Subiectivitatea între muncă și sexualitate

Analiza raportului dintre subiectivitate și muncă, sugerează, conform psihodinamicii muncii, că **munca de profesie** angajează personalitatea în totalitate. Rămâne de analizat raportul invers: ce anume din subiectivitate se datorează muncii? Este munca o probă contingentă pentru subiectivitate printre multe altele? Sau este munca o condiție necesară pentru devenirea subiectivității? La această întrebare este imposibil de dat un răspuns făcând referire doar la psihodinamica muncii. Trebuie revenit la însăși teoria subiectivității. Fiind vorba de clinică, de sănătate și patologie, trebuie făcută referire aici, la teoria psihanalitică asupra subiectului. Și este cunoscut faptul că în psihanaliză, ceea ce este în centrul subiectivității nu este munca, ci registrul sexual (sau sexualitatea). Am menționat încă de mai sus importanța întâlnirii dintre corp și realitatea lumii, care se concretizează în cadrul experienței ocazionate de muncă vis-a-vis de dezvoltarea și îmbogățirea subiectivității. Psihodinamica muncii pledează în favoarea ipotezei conform căreia munca nu se reduce doar la o activitate de producție în sfera lumii obiective. Munca înseamnă întotdeauna o formă de punere la încercare a subiectivității, în urma căreia aceasta iese mai bogată, se dezvoltă, sau, din contră, se restrânge, sau este anihilată. A munci înseamnă pentru subiectivitate o piatră de încercare care o transformă. A munci nu înseamnă numai a produce, ci înseamnă și a te transforma pe tine însuși, în cel mai bun caz, este o ocazie oferită subiectivității de a se testa pe sine, adică de a se dezvolta.

Vor fi necesare studii îndelungate pentru a examina raportul dintre expansiunea subiectivității prin intermediul experienței oferite de muncă și devenirea subiectivității prin intermediul sexualității, a dorinței și a iubirii. Nu ne putem aștepta să realizăm acest lucru în cadrul acestui articol. Ne rezumăm deci la a semnala intersecțiile teoretice ce ar trebui traversate pentru a realiza o sinteză a acestor date. Contradicția dintre

centralitatea muncii și centralitatea sexualității în raport cu devenirea și dezvoltarea subiectivității constituie o dificultate teoretică majoră. În cadrul teoriei psihodinamice a lui „a muncii” dezvoltarea subiectivității presupune parcurgerea raportului dintre suferință și realitate. În teoria psihanalitică a subiectului, dezvoltarea subiectivității trece înainte de toate prin pulsuni și destinul acestora. Găsirea răspunsului teoretic privind *paradoxul dublei centralități* solicită explicarea întâi a raportului între suferință și pulsione pe de-o parte, și între realitatea lumii și inconștient pe de altă parte.

În plus, este posibil, însă acest lucru rămâne încă de demonstrat, ca raportul dintre suferință și pulsione să fie mult mai restrâns decât am putea crede la prima vedere. Suferința și pulsione ar putea regăsi un numitor comun în muncă, pe de-o parte, și în corp, pe de altă parte. Freud, de fapt, a definit pulsionea ca fiind „cantitatea de exigență a muncii impusă psihicului ca urmare a relației cu corpul” (Freud, 1915). Această analogie a termenilor utilizați atât în psihodinamica muncii, cât și în psihanaliză nu poate fi euristică vis-a-vis de paradoxul dublei centralități decât după o analiză arheologică exhaustivă a noțiunii de a munci din metapsihologia freudiană. Și mai specific, ar fi vorba de a preciza legăturile semantice între Arbeit-ul freudian cel care este redat de noțiunile de Traumarbeit (travaliul oniric), Trauerarbeit (travaliul doliului), Durcharbeiten (prelaborare), Verdrängungsarbeit (travaliul de refulare), Arbeitsanforderung (exigența muncii), Verdichtungsarbeit (travaliul de condensare), etc. și muncă în sensul clasic de producție – poiesis⁷.

În lipsa unei suficiente cunoașteri, ne limităm la atât. Nu solicităm să fie admis ca adevărat, ci doar ca posibilă această recuperare între Arbeit și „a munci” (nu munca în sensul de serviciu). Dacă lucrurile ar sta astfel, paradoxul dublei centralități s-ar rezolva prin exegeza conceptului de pulsione pornind de la definiția pe care i-o dă Freud în 1915, în lumina contribuțiilor aduse la teoria lui a munci reieșite din clinică.

Subiectivitate, muncă și acțiune

În consecință, pentru a vorbi de centralitatea muncii în funcționarea psihică ar trebui revenit la stabilirea unui raport de cosubstanțialitate între muncă și subiectivitate. Atunci, munca ar căpăta un statut psihosociologic cu normă întreagă. Despre ce statut este vorba? Acela de probă privilegiată în vederea descoperirii a însăși subiectivității. Munca este astfel o condiție sine qua non de manifestare a vieții absolute.

Tocmai datorită acestui statut al muncii în raport cu viața ar trebui ca problematica relației dintre muncă și subiectivitate să-și găsească un loc pe măsură în teoria acțiunii și în registrul politic. Odată cu evoluția muncii sub influența noilor forme de organizare a muncii, de gestiune și management specific neo-liberal, este implicată, nolens volens, însăși devenirea omului, a individului. A pune problema subiectivității în cadrul teoriei politice înseamnă a ridica problema locului pe care îl acordăm în viață a conceptului însuși de acțiune.

SUBIECTIVITATEA ÎNTRE EXPERIENȚĂ SINGULARĂ ȘI ACȚIUNE COLECTIVĂ

Inteligență la singular și inteligență la plural

Până la acest punct al prezentării noastre am simplificat problema ridicată de a munci, analizând-o cu precădere din prisma unei experiențe solipsiste a raportului de sine cu sine. Însă munca obișnuită nu se prezintă doar sub această formă. În contextul contemporan și probabil de foarte multă vreme deja, situațiile obișnuite de muncă nu pot fi descrise ca o juxtapunere de experiențe și de inteligențe singulare. Deoarece, ca regulă generală, muncim pentru cineva: pentru un patron, pentru un șef sau superior ierarhic, pentru subordonați, pentru colegi, pentru un client, etc. A munci nu este doar o activitate, este și un **raport social**, adică se desfășoară într-o lume umană caracterizată prin relații de inegalitate, de putere și de dominare. A munci presupune a-ți angaja propria subiectivitate într-o lume ierarhizată, ordonată și constrângătoare, traversată de lupte pentru dominare. Iar realitatea muncii nu constă doar în realitatea sarcinii, adică ceea ce, prin experiența trăită corp la corp cu materia și obiectele tehnice, se face cunoscută subiectului prin rezistența sa în fața competenței. A munci înseamnă de asemenea a trăi experiența rezistenței lumii sociale și mai precis

⁷ *Poiesis* - originea etimologică este din limba greacă și înseamnă a face.

a relațiilor sociale, față de formele de manifestare ale inteligenței și ale subiectivității. Realitatea muncii nu este numai realitatea lumii obiective, ci este și realitatea lumii sociale.

Am anticipat poate, jena pe care riscă să o provoace inteligența pentru cel care este preocupat de organizarea muncii. Ceea ce, din a munci, nu aparține lumii vizibile deoarece aparține subiectivității, ceea ce, în plus, uneori este disimulat voluntar față de privirile altuia de către subiectul care muncește (pentru a se proteja de sancțiunile pe care riscă să le ocazionaze inteligența lui deoarece îl determină să se abată de la prescripții și proceduri), poate ridica probleme serioase pentru gestiune tehnică. Ce s-ar întâmpla dacă, fiecare în parte, muncește inteligent, în propria sa manieră, după regulile, geniul sau ingeniozitatea sa proprie? Inteligențele singulare pot conduce, într-adevăr, pe drumuri foarte diferite competențele, abilitățile și tehnicile individuale având în schimb puterea de a crea divergențe între stilurile de lucru cu un risc mare de a destabiliza coeziunea colectivului de muncă. Pentru a corecta riscul redutabil de contradicție și conflict între inteligențe, este necesară compensarea puterii de dezorganizare a stilurilor prea individuale de muncă, printr-o coordonare a inteligențelor.

Coordonare și cooperare

Însă cooperarea pune la rândul ei noi probleme. Încă de la începutul tradiției tayloriene, formele de organizare a muncii au fost consacrate în mod esențial diviziunii sociale și tehnice a muncii, distribuind fiecăruia sarcini, atribuții și responsabilități limitate. Însă și în acest caz, dacă lucrătorii respectă cu scrupulozitate aceste directive ale inginerilor în management și gestiune, nu ar fi posibilă nici un fel de producție. Ar fi o „grevă de zel” (*grève du zèle*). Pentru ca procesele de muncă să funcționeze, trebuie reajustate prescripțiile și pusă la punct organizarea efectivă a muncii, diferită de cea prescrisă. Coordonării (prescrise) lucrătorii îi răspund printr-o cooperare (efectivă). Între cele două se interpun o serie de inițiative complexe care, atunci când sunt eficiente, se concretizează în formarea „regulilor muncii” (*règles de travail*) adică a „regulilor meseriei” (*règles de métier*) elaborate de către lucrători și care constau în stabilizarea acordului între membrii colectivului cu privire la modurile specifice de a lucra. Este vorba aici de un compromis între stilurile de muncă, între preferințele fiecărui lucrător, astfel încât acestea să devină compatibile. Pentru a ajunge la acest rezultat înseamnă ca fiecare lucrător, individual, să se implice în dezbateră colectivă pentru a-și dezvălui experiența, pentru a se strădui să facă vizibil și inteligibil aportul său, măiestria sa, aptitudinile, felul său de a munci. Nu înseamnă că el trebuie doar să expună activitatea sa efectivă, ci el trebuie, în plus, să o facă comprehensibilă și să justifice decalajele față de proceduri care au autorizat practic activitatea respectivă. În cel mai bun caz, stilurile individuale de muncă devin obiectul unei confruntări, unei comparații, a unei discuții colective care permite selectarea celor acceptabile și a celor care vor fi proscrie. Uneori este necesar arbitrajul. În final, toată această activitate de confruntare presupune un schimb de argumente fondate nu numai pe considerente tehnice, ci și pe referi la preferințe, gust, vârstă, sex, sănătate sau antecedente medicale și, în sfârșit, la valori, sau o confruntare de argumente atât tehnice, cât și etice, adică o confruntare de argumente hibrid, pe care le numim „opinii”.

Cele asupra cărora s-a obținut un consens se transmit între lucrătorii din cadrul unui colectiv, a unei echipe sau a unei meserii, se stabilizează sub forma unor acorduri normative și cel mult sub formă de reguli de muncă și vizează întotdeauna un dublu registru: un obiectiv de eficacitate și de calitate a muncii, pe de-o parte și un obiectiv social pe de altă parte. Cooperarea presupune, de fapt, un compromis care este întotdeauna atât tehnic, cât și social. Aceasta deoarece a munci nu înseamnă niciodată doar a produce: înseamnă întotdeauna și a trăi împreună (în textul original *vivre ensemble*). Și a trăi împreună nu se întâmplă niciodată de la sine, presupune mobilizarea voinței lucrătorilor pentru a evita violența în cazul litigiilor sau conflictele care pot lua naștere din dezacordurile dintre părți în privința stilurilor de a munci. Această activitate complexă este cunoscută sub denumirea de „*activitate deontică*”⁸. Această activitate este cea datorită căreia organizarea reală a muncii evoluează și se adaptează, în funcție de compoziția colectivului și de transformarea materială a procesului de muncă.

⁸ **Deontic/ă** - adj. referitor la deontică; necesar, obligatoriu. II. s. f. disciplină care studiază aspectele logice și structurale ale formelor de gândire normative și imperative, precum și ale sistemelor de norme și obligații morale.

Din punct de vedere al implicării subiectivității în activitatea de a munci, cooperarea presupune, într-o anumită măsură, o limitare consimțită (sau impusă?) în utilizarea inteligenței și a implicării unei vieți singulare în activitate. A consimți și a contribui la formarea acorurilor normative în cadrul unui colectiv implică deci, deseori, renunțarea la o parte din potențialul subiectiv individual în favoarea lui a trăi împreună și a cooperării.

Construirea voinței colective

Consimțământul privind cooperarea, presupune, parțial cel puțin, o înfrânare a inteligenței și a propriei subiectivități.

În interiorul colectivelor de muncă apar numeroase conflicte care demonstrează că această renunțare nu este niciodată atât de ușor consimțită de către toți. Unii refuză aceste limitări care ocazionalizează o suferință intolerabilă dorinței lor de a se pune la încercare fără alte obstacole decât propriile sale limite. Individualismul triumfă atunci, cu riscul de a ruina colectivul și cooperarea.

De ce consimțim să participăm la cooperare dacă știm riscurile pe care le presupune implicarea în discuția colectivă (activitatea deontică) și la auto-limitarea subiectivității?

Pentru un motiv foarte precis: mobilizarea propriei inteligențe și a propriei subiectivități, implicarea în dezbateră de opinii, este, firește, o contribuție esențială în ceea ce privește producția. Dacă oferim această contribuție întreprinderii, cu toate riscurile pe care le implică, este pentru că, în schimbul acestei contribuții, așteptăm, sau sperăm, o retribuție. Ce retribuție? Contrar a ceea ce putem crede, ceea ce mobilizează inteligența nu este doar retribuția materială, salariul, ci este o retribuție simbolică, sau, mai, mult, „morală”. Și această retribuție ia o formă foarte precisă: este recunoașterea.

Recunoașterea în înțelesul dublu al cuvântului:

- Gratitude, pe de-o parte;
- Recunoașterea realității a ceea ce a adus subiectul care muncește drept contribuție, pe de altă parte, adică realitatea a ceea ce, în muncă, nu este vizibil, ci este, în cele din urmă, indispensabil pentru orice organizare.

Recunoașterea nu este doar o simplă gratificare, mai mult sau mai puțin demagogică. Pentru a fi eficientă la nivel simbolic, recunoașterea presupune evaluări (judecări):

Două forme de evaluare:

1. Evaluarea de utilitate.

Utilitatea economică, socială sau tehnică a contribuției aduse de către lucrător. Această evaluare este realizată pe linie ierarhică. Dorința de a fi util este crucială din punct de vedere psihologic. De aceea „marginalizarea” și șomajul sunt atât de periculoase pentru sănătatea mentală: devenim inutili celorlalți.

2. Evaluarea artistică: care se formulează întotdeauna în termeni estetici: „frumoasă treabă” (*belle ouvrage*), „minunat beton” (*beau béton*), „frumos tablou electric” (*beau tableau électrique*), o „demonstrație elegantă” (*une démonstration élégante*), „frumoasă conferință” (*belle conférence*).

Această evaluare nu poate fi realizată decât de către cei care cunosc activitatea de muncă din interior, colegii, egalii. Solicită în schimb apartenența la un colectiv, unei meserii, sau unei comunități.

Grație evaluării artistice, recunoașterea conferă un statut nou celui care muncește:

- este un cercetător ca oricare altul
- este un psihanalist ca oricare altul
- este un mecanic, recunoscut ca un adevărat mecanic de către ceilalți mecanici, etc.

Însă, și acest aspect este capital, recunoașterea ca retribuție simbolică pentru contribuția adusă nu se referă la persoană. Aceasta se referă la muncă, la calitatea muncii. Evaluarea pentru recunoaștere ține de registrul lui a face. Abia apoi, într-o a doua fază va putea, eventual, subiectul să transfere această evaluare

din registrul lui *a face* în registrul lui *a fi*: și astfel voi putea fi transformat de către recunoaștere în sensul realizării de sine.

Recunoașterea poate transforma suferința în plăcere. Recunoașterea este cea care dă muncii sensul său obiectiv.

Miza recunoașterii simbolice, după cum se înțelege, este considerabilă: este cea a identității care caută să se realizeze. Tocmai pentru că munca poate oferi satisfacții esențiale pentru registrul identității se poate astfel obține mobilizarea subiectivă, inteligența și zelul celor care muncesc.

Acest aspect este foarte important. Tot datorită acestei recunoașteri privind registrul lui *a face*, putem să respectăm și să menținem relații de convivialitate cu persoane pe care nu le simpatizăm sau pentru care, mai degrabă, avem o aversiune. Recunoașterea contribuțiilor individuale din registrul lui *a face* joacă un rol esențial în evitarea violenței între oameni.

Freud a sesizat acest aspect în lucrarea sa: „*Malaise dans la civilisation*” (*Disconfort în cultură*), însă nu l-a înțeles în pe deplin.

Dacă ținem cont de ceea ce poate aduce cooperarea în registrul individual și în cel social, putem înțelege de ce se poate constitui o solidaritate fundamentală între experiența subiectivă, care se caută pe sine și implicarea colectivă în dorința de a aduce o contribuție la condițiile etice ale lui *a trăi împreună*.

Contrar unor prejudecăți care au influențat mult concepțiile privind acțiunea sindicală și politică, referința la subiectivitate nu este în mod necesar dăunătoare pentru construirea voinței colective și a acțiunii. Din contră, chiar. Compromisuri raționale între subiectivitatea individuală și acțiunea colectivă sunt posibile. Punctul de vedere fundamental adus de către psihodinamica muncii în raport cu conceperea acțiunii este acela că o acțiune nu este rațională decât dacă aceasta ține cont de destinul subiectivității în muncă și dacă se alimentează în același timp din ceea ce, în orice activitate de muncă, pornește de la subiectivitate. Sau, cu alte cuvinte, acțiunea colectivă nu este rațională decât dacă își propune ca obiectiv nu numai lupta contra in justiției, ci, mai ales și în mod explicit atunci când *celebrează viața*. Dacă obiectivul acțiunii politice ar fi celebrarea vieții și nu cultul puterii, sau mai bine, dacă lupta împotriva dominației ar avea ca finalitate celebrarea vieții și nu plăcerea puterii sau promovarea individualismului consumerist, atunci acțiunea și lupta ar trebui să își propună ca obiectiv a face din organizarea muncii un obiectiv în sine, ireductibil la deliberarea politică.

„Disconfort în cultură”

În continuare, analiza propusă vizează o reconstituire a verigilor intermediare ale procesului care autorizează susținerea ideii că este posibil ca subiectivitatea singulară și acțiunea colectivă să fie menținute împreună în cadrul societății. În centrul acestor procese, raportul cu munca apare ca decisiv și de neînlocuit.

Am încercat să arăt că a munci poate fi piatra de încercare privilegiată pentru relevarea însăși a vieții. Însă raportul cu munca nu oferă această posibilitate decât dacă este recunoscută și respectată contribuția care se datorează subiectivității în cadrul muncii.

Evoluția contemporană a formelor de organizare a muncii, de gestiune și management, după întorsătura neo-liberală, se sprijină pe principii care sugerează cu precizie sacrificarea subiectivității în numele rentabilității și a competitivității. Dintre aceste principii voi extrage doar două cu titlu ilustrativ.

Primul principiu constă în recursul sistematic la *evaluarea cantitativă și obiectivă a muncii*. Dacă uneori criticăm metodele de evaluare, majoritatea contemporanilor noștri admit legitimitatea acestora din urmă, deoarece, convingși de către dominația simbolică a științelor experimentale, cred că totul în această lume este evaluabil. Dacă, așa cum am văzut, ceea ce este esențial în muncă ține de subiectivitate, ceea ce este evaluat nu este munca. Numeroase procese de evaluare, uneori foarte sofisticate, conduc la absurdități și la in justiții intolerabile vis-a-vis de contribuția reală a celor care muncesc. În realitate, nu știm de fapt ce evaluăm, însă cu siguranță nu este munca. De aceea, evaluarea funcționează mai ales ca o modalitate de intimidare și dominare. Însă vocația sa primordială este reglarea subiectivității în afara dezbaterilor asupra economiei și a muncii.

Cel de-al doilea principiu al noilor forme de organizare a muncii, de gestiune și de management al organizației este *individualizarea* și apelul la concurența generalizată între persoane, între echipe între departamente. Clauzele de obiectiv, evaluarea individualizată a performanțelor, concurența generalizată între agenți și precarizarea raporturilor de muncă⁹ conduc la dezvoltarea de conduite neloiale între colegi și la distrugerea solidarității. Rezultatul acestor practici manageriale este izolarea fiecărui individ, solitudinea și dezagregarea lui a trăi împreună, sau mai mult, la dezolare în sensul pe care îl dă Hannah Arendt (1951) acestui termen, adică colapsul fundamentului care constituie ceea ce datorită căreia oamenii se recunosc între ei, ceea ce au ei în comun, ceea ce împărtășesc și ceea ce este fundamentul însuși al încrederii oamenilor unii în alții.

Consecințele acestor principii de organizare a muncii sunt, pe de-o parte, creșterea extraordinară a productivității și a bogăției, însă, pe de altă parte, apare eroziunea locului acordat subiectivității în viața noastră și în muncă. Rezultă astfel o agravare a patologiilor mentale ale muncii în creștere în toate țările occidentale, apariția unor noi patologii, în special sinucideri chiar la locul de muncă, ceea ce nu se întâmplă niciodată înainte de întorsătura neo-liberală și creșterea violenței la muncă, agravarea patologiilor de supraîncărcare, explozia patologiilor de hărțuire.

Însă, trebuie repetat, nicio organizație, nicio întreprindere, nici un sistem nu funcționează singur, automat, datorită unei oarecare logici interne. Toate sistemele au nevoie, pentru a funcționa, nu numai de obediența bărbaților și a femeilor și de zelul lor, adică de inteligența lor. Evoluția contemporană a organizării muncii nu este o fatalitate. Este expresia voinței – și a zelului – bărbaților și femeilor care o fac să funcționeze. Dacă munca poate da naștere la ceea ce este mai rău, cum se întâmplă în prezent în această societate, poate de asemenea da naștere și la ceea ce este mai bun. Aceasta depinde de noi și de capacitatea noastră de a gândi grație unui reînnoiri conceptuale a raportul dintre subiectivitate, muncă și acțiune.

⁹ Precarizarea raporturilor de muncă se referă la contractele de muncă pe perioadă determinată, la leasingul de personal și munca temporară folosită extensiv, la externalizare, la toate acele formule ale raportului de muncă care nu prezintă aceeași stabilitate similară cu semnificația unui contract pe perioadă nedeterminată (nota trad.).