

W: Alan McKinley i Ken Starkey, *Foucault, Management and Organization Theory*. Sage, 1998: 49-64

## Norman Jackson & Pippa Carter

### Praca jako tresura

Rozdział ten łączy dwa wątki z pracy Michela Foucaulta: rządomyślność (governmentality) oraz pracę jako tresurę (labor as dressage). Rządomyślność odnosi się do zarządzania populacją na poziomie zbiorów zagregowanych (państwo), ale także na poziomie mikro. Te poziomy osadzone są w matrycy aparatów, logik, technik, itd., kontroli, które Foucault nazywa urządzeniami władzy (*dispositif*). Poziomy te są połączone poprzez racjonalność zarządzania. Toteż można przyjąć, iż zarządzanie w sensie organizacyjnym, zarządzanie zasobami ludzkimi i organizacja pracy stanowią element rządomyślności. Foucault identyfikuje trzy funkcje pracy: produkcyjną, symboliczną, oraz tresurę (*dressage*). Będziemy dowodzić, iż tresura pracowników jest funkcją rządomyślności. Chodzi tu nie tyle o zarządzanie w celach ekonomicznych czy produkcyjnych, ale w imię ‘racji stanu’, racji zarządzających (governors), która wymaga od zarządzanych uległości, posłuszeństwa, dyscypliny i samokontroli.

### Rządomyślność<sup>1</sup>

Rządomyślność (governmentality) wiąże się z przejściem od form władzy nastawionych na ochronę granic, integralności terytorium i bezpieczeństwa państwa – na rzecz form władzy nastawionych na dysponowanie mieszkańcami państwa. Przejście to wiąże się z przeniesieniem spojrzenia od zewnętrznego zagrożenia do wewnętrznych procesów. Dla takiej formy władzy jak suwerenność, która interesuje się tym, co dzieje się na zewnątrz (wokół państwa), zachowanie ludności jest kwestią lokalnych regulacji, a państwo się tym raczej nie zajmuje. Wraz z przeniesieniem spojrzenia państwo odczuwa potrzebę zaangażowania się w lokalne regulacje. W tym celu konieczna jest dokładna wiedza na temat

<sup>1</sup> W zbiorze prac Foucault, pod tytułem *Filozofia, historia, polityka*, autorzy tłumaczeń, Damian Leszczyński i Lothar Rasiński stworzyli neologizm rządomyślność, aby przełożyć neologizm, jakim posłużył się Foucault - *gouvernementalité*, (w ang. tłumaczeniu *governmentality*). Przez słowo rządomyślność Foucault rozumie, „[p]o pierwsze zespół tworzony przez instytucje, procedury, analizy i refleksje, kalkulacje i taktyki, pozwalające sprawować te bardzo złożoną formę władzy, której zasadniczym przedmiotem jest populacja, najważniejszą postacią wiedzy ekonomia polityczna, zasadniczym zaś narzędziem technicznym urzędnika bezpieczeństwa. Po drugie, ... tendencję, czy też dążność, która na całym Zachodzie nieustannie zmierza, i to od dłuższego czasu do wyniesienia typu władzy, który można nazwać ‘rządzeniem’, nad pozostałe, takie jak suwerenność bądź dyscyplina, co doprowadziło z jednej strony, do rozwinięcia się długiej serii specyficznych aparatów rządzenia, z drugiej zaś typów wiedzy. I na koniec, ... proces, lub raczej rezultat procesu, w wyniku którego średniowieczne państwo prawa, które stało się w XV i XVI wieku państwem administracyjnym, było stopniowo urządzane”. (2000: 183-4)

populacji, aby móc ją skategoryzować i zorganizować. Innymi słowy, chodzi tu nie tylko o spojrzenie, ale także o rozwój nowej, a przynajmniej innej wiedzy, która także pozwoli zracjonalizować i zlegitymizować rządzenie. Urządowanie wiąże się z:

‘technikami i procedurami nastawionymi na sterowanie zachowaniem jednostek’  
...rządzenie jednostkami wymaga od nich aktów posłuszeństwa i uległości, ale także wymaga ‘aktów prawdy’ ... (Macey, 1993:416).

Wszystkie formy rządzenia (government) wiążą się z pewną logiką prawdy, która je legitymizuje. W feudalnej bądź absolutystycznej monarchii logika prawdy ustanawia prawo władcy do posiadania jej/jego dominium i legitymizuje umiejscowienie władzy. Wraz z przejściem do państwa merkantylistycznego i wzrostem znaczenia handlu międzynarodowego i wymiany, przychodzi także rozpoznanie ‘płynności’ części populacji, która w skutek tego wymyka się jurysdykcji państwa. Nie chodzi przy tym o banitów, ale o tych, którzy w ten czy inny sposób odbiegają od normy. Konieczność poszerzenia zakresu prawa, aby te móc te grupy objąć kontrolą doprowadziła, jak twierdzi Foucault (1979 a) do przemieszczenia uwagi państwa na swoje struktury. Tę przemianę można też określić jako zwrot od władców do reguł. Z perspektywy Webera, można to ująć jako przejście od władzy tradycyjnej (opartej na dziedziczeniu) do władzy racjonalno-legalnej, która nie jest ucieleśniona w osobach, ale poprzez reguły. Nieodzowne jest posłuszeństwo wobec reguł, a formacje dyskursywne, które zarówno umożliwiają reguły jak i podtrzymują i legitymizują je: produkują i reprezentują logikę prawdy.

Pojęcie rządomości jest rozumiane przez niektórych komentatorów (np. Gordon, 1991) jako neologizm, który Foucault wywiódł z racjonalności rządzenia, aby ukazać ‘rozwinęcia się długiej serii specyficznych aparatów rządzenia, z drugiej zaś typów wiedzy’ (*savoirs*) (2000:184). Rządomość odnosi się do sposobów myślenia o rządzeniu jak i do praktyk zarządzania. Można także to pojęcie zinterpretować jako neologizm odnoszący się do mentalności rządzenia, co przemieszcza nacisk na rządność. Nie jest to neutralna interpretacja, ponieważ zwraca ona uwagę na kolonizację psychiki, której wymaga rządomość, gdzie zarówno ‘akty posłuszeństwa’ jak i ‘akty prawdy’ nie są kwestionowane i uznane są za oczywiste. W tym znaczeniu rządomość wdraża zarówno państwo i jego formalne struktury, ale także inne formalne i nieformalne struktury, które reprezentują internalizację wymogów rządomości. Niektóre z tych struktur można uznać za ‘współpracowników w rządzeniu’. Choć formalnie nie są one częścią państwa, to mają nabyte prawa i interes w utrzymaniu status quo, jak na przykład Konferederacja Brytyjskiego Przemysłu, Instytut Dyrektorów, Generalny Synod Kościoła Anglii. Inne z kolei są namiestnikami państwa, jak np. pseudo-pozarządowe organizacje (quangos); inne są formacjami społeczno-ekonomicznymi, jak n.p. kościół, organizacje harcerskie czy organizacje pracy. Wzięte razem, organizacje te reprezentują narzucenie dostosowania. Akceptacja przez jednostki, w ten czy inny sposób, świadomie czy też nie, legitymizacji mentalności władzy jest komponentem dostosowania.

Pożądanym efektem tych aparatów i form wiedzy, które składają się na rządomość jest ludność nakłoniona do posłuszeństwa, ludzie, którzy dobrowolnie i chętnie przekazują swoją moralną autonomię i moralną odpowiedzialność na rzecz posłuszeństwa regułom, zdają się na bycie rządzonymi przez moralny autorytet państwa, które jest zewnętrzne wobec jednostki. Tym o co chodzi jest [wytworzenie] populacji posłusznych ciał, ‘ciało, które jest posłuszne może być podporządkowane, wykorzystane, przekształcone i udoskonalone’ (Foucault, 1979b: 136). Odmowa posłuszeństwa nie jest zazwyczaj dostępną opcją. W efektywnym zarządzaniu nie gra roli skąd bierze się posłuszeństwo, tak długo jak jest ono ofiarowane. Struktury, które wymagają posłuszeństwa zapewniają, że kary za nieposłuszeństwo są dla

wszystkich jasne. Wymóg posłuszeństwa może się wywodzić z autorytaryzmu. Wówczas opiera się na przymusie. Ale zazwyczaj jest racjonalizowany i uzasadniany w imię większego zbiorowego interesu. W demokracji, na poziomie państwa funkcjonuje idea ‘władzy dla ludzi’. Nawet w korporacjach napotkać można roszczenia do występowania w imię wspólnej użyteczności, np. w ramach modelu interesariuszy. Ale te altruistyczne ramy nie opierają się na neutralnych wartościach. Foucault twierdzi: „..... racja stanu nie jest sztuką rządzenia zgodnie z prawem boskim, naturalnym, czy ludzkim. Nie musi szanować ogólnego porządku świata. Chodzi tu o rządzenie siłami państwa, o rządzenie, którego celem jest wzmocnienie sił w ramach wszechstronnej konkurencji. (1981:77)

Innymi słowy, zarządzanie jest zasadniczo konserwatywne i zależy od nabytych praw, jego celem minimum jest utrzymanie status quo, a celem optymalnym konsolidacja interesów. Z tej powodu, iż nawet nie-państwowe struktury rządzenia reprezentują te interesy, jest całkiem normalnym, iż ludność jest przeświadczona, iż jej obowiązkiem jest reprezentacja tych interesów i działanie na ich rzecz, nawet jeśli jest to sprzeczne z ich interesem. I tak na przykład, jak donosi Guardian (1995) niedawne badania ukazały zakres wpływu mediów na decyzje wyborców, oraz iż prasa, w 70 % sprzyjająca Partii Konserwatywnej miała znaczny wpływ na to, iż partia ponownie wygrała wybory. W duchu foucaultowskim, Hutton dostarcza następującego argumentu: „Nie ma konstytucjonalnej ochrony publicznego interesu ponad interesem partyjnym, ponieważ publiczny interes zależy wyłącznie od tego, jak określa go rząd (1995:35).

## **Kontrola, karceralność, sprawdziany**

Celem urzędowania jest kontrola zboczenia od normy (deviance). Wymusza ona posłuszeństwo wobec reguł, których celem jest wszechstronne i szczegółowe kontrolowanie postępowania ludzi. Reguły te są ukonstytuowane i legitymizowane przez dyskursywną logikę prawdy opartą na założeniu, iż reprezentuje ona interes publiczny. Na tej podstawie, zachowanie niezgodne z regułami jest *de facto* zboczeniem. Odnosząc się do francuskiej *cause célèbre*, uwięzienia Rogera Knobelspiessa, Foucault wyjaśnia jak ‘dewiant’ staje się ‘niebezpieczny’:

...uznano go winnym popełnienia przestępstwa, którego zarzeka się iż nie popełnił. Jakże mógłby zaakceptować uwięzienie bez przyznania, iż jest winny? Widać tu mechanizm: ponieważ stawia opór, toteż zostaje umieszczony w oddziale dla niebezpiecznych więźniów (QHS). Powodem, dla którego znajduje się w QHS jest to, iż jest niebezpieczny. ‘Niebezpieczny’ w więzieniu, a więc tym bardziej, gdyby znalazł się na wolności. Tym samym jest on winny popełnienia przestępstwa, o które został oskarżony. To, iż zaprzecza nie ma znaczenia: przecież mógł tego dokonać. Pobyt w QHS staje się dowodem.... (cytat w Macey, 1993:421)

Odmowa podporządkowania się logice władzy tym samym uzasadnia władzę, a opór czy oburzenie uzasadnia represyjne wdrożenie [reguł]. Fakt, iż Knobelspiess mógłby rzeczywiście być niebezpieczny w żaden sposób nie uprawomocnia okrężnego argumentu na rzecz represji. Aby zapobiec sytuacjom, kiedy dewianci stają się niebezpieczni dla posłusznych są oni zamykani w instytucjach takich jak więzienie czy dom szaleńców. W ogólnej logice ograniczeń więzienie czy dom szaleńców są tylko ekstremalnymi przypadkami ogólnych warunków represji. W większości przypadków ludzi nie trzeba zamykać, aby ograniczyć ich dewiacyjne zachowania w tolerowanych ramach. Instytucje

takie jak szkoła, kościół, rodzina spełniają tę samą funkcję kontrolną bez konieczności ubezwłasnowolnienia, choć mogą utrzymać to jako potencjalną możliwość. Powszechnie uznaje się, iż podstawową funkcją tych instytucji jest ćwiczenie ludzi do akceptowanego zachowania, w ten sposób ‘rozsądna’ osoba to ta, która ‘zachowuje się’ i nadzoruje siebie do odpowiedniego zachowania. Żadna z instytucji, które odpowiedzialne są za zarządzanie, nie jest do końca efektywna. Nieodzownym komponentem ćwiczenia ludzi do dostosowania jest weryfikacja, czy stan ten został rzeczywiście osiągnięty.

Zasady u podstaw Panoptykonu - modelu kontroli przez nadzór – są upowszechnione w ogólnej filozofii i praktyce sprawdzianów (checking compliance), co jest innym aspektem rządomyślności, jakim przeniknięte jest życie codzienne. Większość sprawdzianów ogranicza się do sprawdzania tego, co można sprawdzić, raczej niż wychodzi z punktu widzenia ustalenia co trzeba byłoby sprawdzać. Innymi słowy, to co jest sprawdzane, ogranicza się do tego co jest widzialne, toteż nacisk jest na widzialne formy dostosowania raczej, niż na ‘duch’ dostosowania (zob. np. Power i Laughlin, 1992). Ponieważ sprawdziany dostosowania mają wartość normatywną, podejmowane próby zadziałania na te ograniczenia idą w kierunku ciągłego zwiększania poziomów i dostępności szczegółowej informacji o zachowaniu jednostek. Celem nieustannych sprawdzianów dostosowania nie jest występowanie w imię publicznego interesu, czy też poprawa jakiegokolwiek kontekstu, ale upewnienie panujących, iż porządek jest utrzymany. Sprawdziany (ang. checking) zawsze wiążą się z relacjami władzy. Jak pokazuje jego etymologia, słowo to pochodzi, via starofrancuski, od staroperskiego ‘szach’. Podobnie jak w przypadku Panoptykonu, jego nieodzowną właściwością jest jednokierunkowość i jej hierarchiczne ustawienie w dół (Jackson and Carter, 1995). Jednym z elementów współczesnej politycznej poprawności jest, iż ci u władzy także powinni być sprawdzani, nie tyle pod kątem procesu, co ich zdolność do odegrania roli. W Zjednoczonym Królestwie powstał szereg biur takich jak Ofwat, Ofgas, Ofsted, rankingi elitarnych szkół wyższych, oceny poziomów badań, itd. Niemniej założenie to nie dotyczy wyższych szczebli władzy, zarówno w sensie formalnym jak nieformalnym, choć członkowie Parlamentu zobowiązani są do ujawniania kontaktów powiązanych ze źródłami dochodów, jakie wiążą się z pełnieniem funkcji posła, a bezpośrednio nie dotyczą obowiązków związanych z reprezentacją elektoratu. Zakrawa na ironię, iż niedawno utworzone Ministerstwo Przejrzystego Rządu (Ministry for Open Government) demonstruje zarazem pragnienie, aby pewne sprawy objąć klauzulą tajemnicy ‘w imię interesu publicznego’.

## **Praca i *dressage***

Praca jest jednym z obszarów kontroli dewiacji (control of deviance), na którym Foucault nie skoncentrował swojej uwagi, nie mniej pracę można rozpoznać jako trwały podtekst jego twórczości. Foucault zapowiadał systematyczne zajęcia się tym tematem. Macey zwraca uwagę na projektowaną historię klasy robotniczej (1993:318). W pracach Foucault można znaleźć odniesienia, które sugerują, iż postrzegał ‘fabrykę’ jako formę karceralności, która wywodzi się z innych formalnych instytucji karceralnych jakie studiował. Znaczenie roli pracy i jej organizacji odzwierciedla uwagę jaką Foucault jej poświęcił w analizie reorganizacji *episteme* w XVIII wieku (Foucault, 1970). W *Nadzorować i karać* zauważa, iż organizacja ‘nowych form nadzoru’ wiąże się z powstaniem znacznej liczby manufaktur i fabryk, jako że nadzór „stał się decydującym czynnikiem ekonomicznym, jako że jest częścią składową aparatu produkcji i zarazem specyficzną przekładnią władzy dyscyplinarnej” (1998:172). Później podsumowuje panoptykon w ten sposób:

[w]ystarczy teraz umieścić w centralnej wieży nadzorę, a w każdej celi zamknąć szaleńca, chorego, skazańca, robotnika, lub ucznia (1998: 195).

Podobny komentarz Foucault robi w *Oku władzy* (1977a:147). Innymi słowy robotnik jest podmiotem i przedmiotem obserwacji. Foucault zauważa, iż ‘techniki władzy są wynalezione aby sprostać wymogom produkcji’ ((idem.: 161). Istotne jest, iż Foucault rozwija ten argument, aby zwrócić uwagę na trzy funkcje pracy: produkcyjną, symboliczną i na tresurę (*dressage*). Podczas gdy większość studiów z zarządzania i organizacji odnosi się do produkcyjnej funkcji pracy, a ostatnio rozwijają się zainteresowania funkcją symboliczną, zarówno w ramach tej dyscypliny jak i u Foucaulta niewiele jest analiz odnoszących się do pracy jako *dressage*. Niewątpliwie praca ma pośrednio czy bezpośrednio funkcję produkcyjną, na co zwraca uwagę także Foucault, cytując Ricardo na temat pracy jako źródła wartości (2006: 230). W świecie konstruowanym przez reprezentacje także praca pełni funkcję symboliczną. Należy jednak zapytać, jaki jest cel czy niezbędność pracy jako *dressage*?

Tresura (*dressage*) oznacza zarówno dyscyplinę jak i oswojenie. Angielski posiłkuje się słowem francuskim. W obydwu językach *dressage* ma skomplikowane i podobne konotacje. W angielskim, podobnie jak we francuskim, wiąże się ono ze słowem *to dress* – ubierać się. Ma ono dwa powiązane ze sobą znaczenia, z jednej strony chodzi o to aby coś doprowadzić do porządku czy ustawić we właściwym porządku, tym czymś zarządzać i kierować. Z drugiej strony wspólne i zarazem najbardziej upowszechnione w obydwu językach jest znaczenie *dressage* jako ujeżdżania; a więc trenowanie konia w tym jak się ma poruszać, w podatności na kontrolę; chodzi o panowanie nad koniem (*mastering*). Oznacza to sprawienie, aby koń poruszał się w sztuczny sposób, aby poddał się kontroli dla niej samej, aby usatysfakcjonować kontrolującego. Innymi słowy, ujeżdżenie konia jest doprowadzeniem do bezinteresownego zachowania na rzecz jeźdźcy (*master*) - a także spektakularną dyscypliną sportową. Z dużą dozą prawdopodobieństwa można przyjąć, iż to właśnie miał na myśli Foucault, kiedy posłużył się pojęciem *dressage*. W odniesieniu do więzienia Foucault wypowiedział się ten sposób:

Produktywność pracy w więzieniach zawsze była znikoma. Chodziło o pracę w celu pracowania. ...[W]ięzienie ... stanowiło długą serię elaboracji różnych technik, które uczyniły możliwe lokalizację ludzi, unieruchomienie ich w konkretnych miejscach, ograniczenie ich do pewnych gestów i zwyczajów –czyli mówiąc w skrócie była to forma *dressage*. ...[W] XVIII wieku powstaje wiele manufaktur zatrudniających setki ludzi. **Tym, co się wówczas rozwinęło, była wszechstronna technika ujeżdżania ludzi, poprzez unieruchomienie ich w konkretnych miejscach, zamknięcie, obserwację, nieustający nadzór nad ich zachowaniem i wdrażaniem zadań, innymi słowy wszechstronna technika ‘zarządzania’, w ramach której więzienie było tylko jedną z materializacji czy też jej transpozycją do domeny karnej.** (Foucault, 1984: 104-5; wyróżnienie od autorów).

Praca jako tresura jest więc nieprodukcyjnym, nieużytecznym i sztucznym zachowaniem dla usatysfakcjonowania kontrolera i służy zarazem jako publiczna demonstracja dostosowania i posłuszeństwa wobec dyscypliny.

### Karceracja pracy

Foucault wielokrotnie odnosi się do karceralnej funkcji pracy, szczególnie wtedy, kiedy pisze o związkach między organizacją pracy, więzieniem, szpitalem psychiatrycznym. Pomijając na chwilę argumenty o nowych praktykach pracy i bezrobocia, większość pracowników - choć

wskazanie tego jest już cliché - poddana jest wszechstronnemu nadzorowi i kontroli zachowania. Jest wiele izomorfizmów między organizacją pracy i bardziej formalnymi organizacjami karceralnymi, o których pisze Foucault. Od pracowników wymaga się, aby znajdowali się w określonym miejscu w określonym zakresie czasu, aby dostosowali się do określonych procedur, aby posłusznie przestrzegali reguł. Ich swoboda jest ograniczona, oczekuje się od nich akceptacji kontroli (Jackson i Carter, 1985). Jeszcze inny izomorfizm nie bywa zauważany. Na pierwszy rzut oka można pomyśleć, iż więźniowie są zamknięci, a społeczeństwo nie ma do nich dostępu. Niemniej organizacja pracy na wiele sposobów wyklucza dostęp publiczny. Na przykład postronni obywatele nie mają nieograniczonego dostępu do miejsc pracy, a w tych wypadkach, gdzie taki dostęp jest konieczny (sklepy, teatry, restauracje) przestrzeń jest podzielona (partycjonowna) w ten sposób, iż publiczność ma dostęp do niektórych miejsc, ale nie ma dostępu do miejsc, gdzie odbywa się praca, przy czym istnieje także specjalna grupa pracowników zatrudnionych w celu kontrolowania interakcji, jak kasjerki, recepcjonistki, kelnerki, oddźwierni. W innych przypadkach takich jak banki ma miejsce zamknięcie pracowników w klatkach, czasem dosłownie za kratami.

Nie oznacza to jednak, iż nie ma publicznej widoczności. Zamiast otwartego dostępu jest on ograniczany. To samo dotyczy zresztą formalnych instytucji karceralnych. Grupy skazańców skutych łańcuchem, często na czas pracy (chain gangs) były obiektami publicznego spektaklu, (i są ponownie, od ich ponownego wprowadzenia w niektórych stanach w USA), podobnie jak publiczne egzekucje. (...). Bedlam<sup>2</sup> był atrakcją turystyczną. Chociaż więźniowie byli/są formalnie uwięzieni, to jednocześnie do pewnych części obiektu był/jest publiczny dostęp. Analogicznie, współcześni pracownicy poddawani są kontrolowanej widzialności w różnych formach, od dni otwartych po monitoring produktywności na rynkach finansowych, po mechanizmy za pomocą których wykonywanie ich zadań jest selektywnie widzialne, na przykład zbiorowa nieefektywność pracowników sektora publicznego, którzy są patologizowani, co stanowi uzasadnienie dla prywatyzacji usług, których dostarczają. Kolejny przykład to publikacje rankingów 'pierwszoligowych' uczelni, szpitali, itd.

Foucault zauważa, iż system karceralny wytwarza „rodzaj ,kształcenia’ dyscyplinarnego, ciągłego i przymusowego, który zastępuje po trosze kurs pedagogiczny, po trosze ośrodki doskonalenia zawodowego”. (1998: 296). Właśnie dlatego iż system jest karceralny, kreuje on zapotrzebowanie na pracowników, którzy będą się zajmować skazańcami. Można w ten sposób zapewnić sobie bezpieczną egzystencję. Bardzo dobrze to widać w dziedzinie organizacji i zarządzania. Funkcja zarządzania wyłoniła się wraz z dużą skalą i modelem fabryki w organizacji produkcji. Początkowo zajmowali się tym majstrowie, brygadziści, kierownicy, których zadaniem była bezpośrednia kontrola nad robotnikami. Ludzi ci sami wywodzili się ze środowisk robotniczych toteż nie można było całkowicie polegać na ich identyfikacji z interesem właścicieli. W miarę jak zmniejszało się bezpośrednie zaangażowanie właścicieli, wyłoniło się zapotrzebowanie na przedstawicieli ich interesów, a zarazem nadzorców, co doprowadziło do powstania zawodowej klasy menadżerów. Do roku 1900 wyłoniła się inna grupa, która mówiła menadżerom jak zarządzać. Wraz z ustanowieniem podstaw wiedzy, funkcja menadżerska rozszerzyła się na społeczeństwo menadżerskie (managerial society). W zarządzaniu (managerialism) mniej chodzi o produkcję, a bardziej o kontrolę. Sukces rozwoju technik tresury (*dressage*) sprawił, że zarządzanie wyszło daleko poza funkcję zarządzania produkcją, a wszystkie organizacje są

---

<sup>2</sup> Bethelm Royal Hospital, szpital, utworzony w 1247 roku, notoryczny za brutalne traktowanie pacjentów. W XVI wieku za opłatą jednego pensa publiczność mogła zaglądać do cel, gdzie zamykano 'szaleńców' (przyp. tłum.)

zachęcane, aby akceptowały logikę zarządzania. Liczna rzesza ekspertów od zarządzania rozwija szeroki zakres technik zarządzania. O tym, iż ich funkcja ma przede wszystkim charakter dyscyplinarny a nie produkcyjny, świadczy iż nie podejmują zadań w zakresie bezpośredniego doradztwa i wsparcia dla samych pracowników. Istnieje dużo technik nastawionych na intensyfikację pracy, ale nie ma żadnych w celu jej ekstensyfikacji.

Behavioralne i proceduralne izomorfizmy pomiędzy instytucjami karceralnymi a organizacjami pracy podkreślają znaczenie dyscypliny w tych ostatnich. Foucault uzasadnia, że wszystkie formy dyscypliny mają wspólną racjonalność. Wszystkie instytucje karceralne oparte są na metodach organizacji i zarządzania, które

„aż do samego uwarunkowywania zachowań ludzi mają swoją logikę, formę racjonalności, wzajemnie stanowią dla siebie podstawę, formując tym samym rodzaj specyficznej warstwy (stratum)”. (Foucault, 1984: 105).

Stanowi to sedno rządomyślności.

### ***Dressage: dyscyplina***

To, iż organizacja wymaga zdyscyplinowanego zachowania nie ulega wątpliwości, co dokładnie stanowi o sile takich argumentów jak Freuda zasada rzeczywistości. W niektórych organizacjach dyscyplina sama w sobie jest waloryzowana i celebrowana. Na przykład w wojsku automatyczne posłuszeństwo rozkazom jest podstawowym celem wszystkich szkoleń i akulturacji. Musztra jest ucieleśnieniem ujeżdżania jednostek, także ich umundurowanie jest manewrem obliczonym na osiągnięcie jednolitości i ścisłego porządku. Performatywność na placu defilad jest nie tylko uwidocznieniem funkcjonalnego posłuszeństwa, ale także demonstracją umiejętności do zniwelowania jakichkolwiek różnic na rzecz jednolitości i dostosowania. Z kolei organizacje, takie jak policja, szpital czy szkoła, świadomie bądź nieświadomie wzorują się na quasi-wojskowych standardach. Na kolejnym poziomie są organizacje typu biurokracji, które demonstrują silne przywiązanie do dyscypliny. Nie dziwi to, ponieważ wielu specjalistów od zarządzania wywodzi się z wojska, a teoria organizacji zapożycza wiele pojęć z teorii wojskowości. (Inny oczywisty przykład to przypominające plac musztry poranne ćwiczenia, itd., do których zachęcają japońscy menedżerowie przenosząc te metody do różnych krajów).

Dyscyplina w tym kontekście odnosi się do idealnego porządku i jako taka jest prezentowana jako racjonalna, funkcjonalna i produktywna. Reprezentuje ona wysiłki na rzecz uregulowania arbitralnych i przypadkowych aspektów organizacji poprzez regulacje odpowiedzi na te wyzwania. Celem jest zrobienia wszystkiego co się da zrobić w określonym czasie, w określony sposób, miejsce na wszystko na swoim miejscu. Taki obraz nie odzwierciedla jednak znaczenia dyscypliny, która jest proceduralnym urządzeniem, a jego intencją nie jest kwestionowanie tego co się dzieje. Zapotrzebowanie organizacji na dyscyplinarne procedury wskazuje na stałą acz represjonowaną obecność nieporządku (disorder). Opis dyscypliny jako funkcjonalnej przedstawia ją w kategoriach nieszkodliwości, korzyści, konsensusu, jako dobro. Ujęcie pracy jako *dressage* oferuje inny obraz, pokazuje iż praca nie jest przedmiotem władzy (control) z racji funkcjonalnych, ale iż racją władzy jest władza sama w sobie.

### ***Dressage*: ujarzmianie**

W swym drugim znaczeniu *dressage* odwołuje się do ujarzmienia, co jest równoznaczne z ujeżdżaniem konia, zaprawianiem go do cugli; według Chamber English Dictionary oznacza to ‘oswoić i przyzwycząić do posłuszeństwa’. Sądzimy iż ma to miejsce na wszystkich szczeblach organizacji. Główny wymiar ujarzmiania sprowadza się do akceptacji wymagań i poddania dyscyplinie. Na przykład, wymaga się obecności w określonym miejscu, w określonym czasie, oraz dostarczenia pewnej ilości skończonego produktu, jakkolwiek jest on liczony. W początkowym okresie Rewolucji Przemysłowej, kiedy po raz pierwszy pojawiły się wielkie fabryki, co do których dzisiaj panuje upowszechnione już przekonanie, iż były instytucjami karceralnymi, to podstawowe ujarzmienie było trudno osiągnąć. Odzwierciedlały one przejście do nowych i zróżnicowanych form organizacji i zarządzania pracą – (zob. np. Marglin, 1974). Dzisiaj takie wymagania, przedstawiane pod pozorem ich funkcjonalności są powszechnie akceptowane, może tylko z wyjątkiem zainteresowań zdecentralizowanymi praktykami pracy, jak praca w domu.

Drugim wymiarem ujarzmiania jest modyfikacja i manipulacja zachowania, w sposób jaki jest użyteczny dla ‘kontrolujących’. Zarówno w przeszłości jaki i obecnie jest to przedmiotem prac naukowych, które zajmują się problematyką zachowań w organizacji (organizational behaviour). Celem tych procesów jest dobór i kształtowanie pracowników, aby dostosować ich do modelu doskonałego pracownika, który zarówno jest posłuszny jak i chętnie modyfikuje swoje zachowania, jakie menedżerowie skłonni są uznać za odbiegające od normy, co symbolizuje poddanie się ich kontroli. Idealny pracownik jest tym, który ‘nie przewraca łodzi’ (zob. Benyon, 1975:90); w tym wypadku poprzez nadwyżkę inteligencji. Wymagana modyfikacja zachowania wychodzi daleko poza kwestie dotyczące poza zdolności i umiejętności odpowiednie do wykonywania danych zadań. Ilustruje to lista zabronionych od początku okresu industrialnego zachowań w pracy, jaką skompilował Doray (1988: 30ff): opuszczenie stanowiska pracy, włóczenie się, brak szacunku, spędzanie zbyt dużo czasu w toalecie, gwizdanie, rozmowy; czyny te były karane grzywną, wyrzuceniem z pracy, a także przez sądy. Lista ta może być poszerzona o inne, współcześnie zabraniane zachowanie, które nie dotyczą zdolności funkcjonowania w pracy. Konieczność zabrania tych zachowań wskazuje na to, iż musiały one mieć miejsce, iż wyjście do toalety, rozmawianie, gwizdanie, itp. były naturalnymi zachowaniami pracowników. Doran wskazuje (1988:25 – podkreślenie autorów), iż stworzenie [listy zakazanych czynności i kar], oraz ogłaszanie ich wewnątrz fabryki nadawało im **status wewnętrznych praw**. Chociaż współczesne organizacje pracy mogą być w mniej oczywisty sposób represyjne, do dzisiaj funkcjonują zakazy niektórych z wyżej wymienionych zachowań, np. zakaz spędzania nadmiernej ilości czasu w toalecie (zob. Benyon, 1975: 135), opuszczenie stanowiska pracy, bądź rozmowy. Wobec innych zachowań, takich jak spotykanie się w grupach stosowane są raczej formy aktywnego zniechęcania pracowników niż jednoznaczne zakazy. Poza tym obecne formy kontroli dotyczą innych spraw, na przykład zasad ubierania się, zakazu palenia papierosów, itd.; niektóre organizacje szczegółowo precyzują jak pracownicy mają się zachowywać wobec klientów, w tym wymagają szczerości i kontaktu wzrokowego.

Trzeci wymiar ujarzmienia jest mniej widoczny i wiąże się z ideą iż praca ma wewnętrzną wartość. Nie budzi wątpliwości, iż zarządzający uważają, iż praca jest dobra dla zarządzanych, toteż muszą oni być zachęceni, a jeśli trzeba, to także zmuszani do znacznej ilości pracy. Istnieje wiele uzasadnień tego przeświadczenia o wartości pracy i wspierających je zachęt czy zmuszania, poczynając od argumentów o naturalności pracy, do akulturacji czy zachowania status quo, np. argumenty o utrzymaniu społeczeństwa, o konstruktywnych działaniach, o protestanckiej etyce pracy, o tym ‘iż w przeciwnym razie diabeł znajdzie zajęcie dla lenia’, o relacjach klasowych, o niezbędnym kontrolowaniu ludności, o



zapobieganiu wyjściu ludzi na ulice, itd. Jednocześnie, wielorakie narzędzia są stosowane celem wspierania tych wysiłków, na przykład stygmatyzacja bezrobocia, niskie płace, sankcje karne. Przy tym wszystkim, ważniejsze od faktycznych działań jest odwołanie do moralności.

Przeświadczenie o tym, iż praca jest dobra, jest tak głęboko zakorzenione, iż jego wykorzystanie w uzasadnianiu kar czy w działaniach na rzecz korekcji dewiacji jest szeroko rozpowszechnione. Kary ograniczenia wolności łączone z pracą karną różnicowały wielkie i małe występki. W formalnych instytucjach karceralnych takich jak więzienie, domy pracy, domy szaleńców, a zwłaszcza w wojsku szczególną rolę odgrywał celowy przymus bezsensownej pracy, czego klasycznym symbolem jest kariat. Takie zadania nie mają innego celu ponad ten, aby obarczyć ciało ciężarem pracy. Jeszcze do niedawna, w kontekście konwencjonalnych organizacji pracy, zdarzało się, czego świadkiem był jeden z autorów, iż po wykonaniu zleconych zadań, a przed upływem czasu pracy od robotnika dla którego nie było innej pracy wymagano, aby wziął do ręki miotłę i zamiętał, bez względu na to czy było cokolwiek do zamiecenia. System zadaniowy i zachęty zgodne z systemem racjonalnego naukowego zarządzania, które tak lansowano w latach 1960-tych i 1970-tych straciły swój powab dla menedżerów, kiedy się okazało, że robotnicy 'legalnie' wychodzą do domu wcześniej niż wynikałoby to z zobowiązujących godzin pracy, czego nie mogli zrobić menedżerowie. Praca jako kara stosowana jest także w winnych organizacjach, np. jako pomoc pedagogiczna, czego przykładem przepisywanie linijek tekstów za 'złe' zachowanie. Te przykłady wskazujące na wykorzystanie pracy jako formy dyscypliny są tylko rzucającymi się w oczy dowodami na to, iż praca nie pełni wyłącznie funkcji produkcyjnej. Praca jest nie tylko środkiem do celu, ale także celem samym w sobie.

### ***Dressage: spektakl (performance)***<sup>3</sup>

W wyścigach konnych ważnym aspektem ujeżdżania jest spektakularność tego sportu. Wcześniej napomykaliśmy o selektywnej kontroli widzialności pracy, co jest elementem upowszechnionego nadzoru. Praca jako *dressage* zawiera także istotne elementy performatywności. Nadzór polega na obserwacji tego co się dzieje w celach korekcyjnych, ale wymaga jedynie tego, aby nadzorowane ciało było widzialne. Tresura wymaga, aby ciało grało swoją rolę, wiedziało jakie ruchy są od niego wymagane, aby pośrednio lub bezpośrednio zademonstrować posłuszeństwo i zaspokoić pragnienia kontrolujących. Performatywność w pracy jest wdrażaniem rutynowych działań w specyficzny sposób, analogiczny do gry na scenie. Chodzi o to, iż nie wystarczy, aby coś zostało zrobione, musi to być zrobione w specyficzny sposób, a właśnie z tego specyficznego sposobu bierze się dobroć pracy. Taylorowi nie wystarczyło, aby robotnicy ładowali surówkę żelaza, chodziło mu to, iż musi to być zrobione w ten, a nie inny sposób. Już w bardziej współczesnych czasach nie wystarczy aby po prostu pracować, człowiek musi się aktualizować w pracy, a dzisiaj musi być także 'uwłasnowolniony' (empowered). Przy tym, to czego dotyczy samo-realizacja czy uwłasnowolnienie nie jest kwestią naszych odczuć, ale kwestią wcześniejszych specyfikacji i wskaźników. Takie reakcje odzwierciedlają pragnienia zarządzających (menedżerów, akademików, etc.) i nie wynikają z pragnień wykwalifikowanego podmiotu/przedmiotu, który pracuje. Nakładają one dodatkowy ciężar na pracownika, który musi robić i odczuwać te rzeczy, jak i demonstrować iż są one wykonywane i odczuwane,

---

<sup>3</sup> Performance – w ang. spełnienie, wykonanie rozkazu, występ w teatrze, odegranie roli, wywiązanie się z obowiązku, skutecznie, dokonanie, odprawienie np. nabożeństwa; wydajność, osiągnię; to perform: spełnić zadanie, wykonać rozkaz, pokazywać sztuczki, np zwierzę; performing: tresowany

jak również musi pracować. Nie ma żadnych niepodważalnych dowodów, ich techniki te przyczyniają się do produktywnej funkcji pracy.

Każdy występ odbywa się przed publicznością. Dotyczy to także pracy jako *dressage*. Najłatwiej zdefiniować publiczność na przykładzie modelu interesariuszy (stakeholders). Właściciele, zarządzający, naukowcy zainwestowali swoje stawki w [powiązanych z tym modelem] rutynach. Zarządzanie w przedsiębiorstwach jest tematem naukowych badań i popularnych artykułów czy innych wydawnictw. Obecnie panuje moda na teksty o 'najlepszych praktykach' i ustalanie na ich podstawie kryteriów i cząstkowych celów do sterowania 'doskonaleniem' zarządzania. Widownią jest także szersza publiczność, np. niedawno sieć hoteli informowała za pomocą reklam o tym, iż [w zarządzaniu personelem] wykorzystują techniki 'empowermentu', tym samym angażując ich zainteresowanie w wywiązywaniu się pracowników z obowiązków.

Performatywny charakter pracy jest szeroko komentowany. Można tu zasugerować iż Freuda funkcja zasady rzeczywistości jest analogiczna do Foucaulta produkcyjnej funkcji pracy, a Marcuse'a (1987) przetworzenie tej koncepcji w to co sam nazywa zasadą performatywności, gdzie członkowie społeczeństwa są definiowani pod kątem ich ekonomicznej użyteczności – można uznać za analogiczną do pracy jako tresury. Lyotard'a koncepcja performatywności ma podobne konotacje (1984). Zauważa on, iż performatywność pełni rolę katechezy biznesu definiując co można, a czego nie można powiedzieć (1997:43). Lyotard sugeruje także, iż performatywność jest zarazem normatywna, co tym samym stawia 'autora' w pozycji suwerena (1988).

## **Tresura, dewiacja, *dispositif***

Pracę można podzielić na tę, którą trzeba wykonać i na tę, której z punktu widzenia produkcji wykonywać nie potrzeba. Sugerujemy, iż wszystko co podpada pod tę drugą kategorię wiąże się z pracą jako tresurą (*dressage*). Tresura obejmuje te wszystkie aspekty pracy, które nie wiążą się z imperatywami produkcji. Tresura służy stłumieniu odstępstw od normy (dewiacji) a kiedy jest skutecznie wdrożona, świadczy o ich nieobecności. Akt odstępstwa od normy może być więc traktowany jako odwołanie się do innej niż pracownicza tożsamości, co pozwala na wymknięcie się wymogom podporządkowania się władzy. Jakikolwiek opór wobec władzy jest uznawany za dewiację, a także, jak Foucault argumentował opisując przypadek Knobelspiessa, za to, iż jest niebezpieczny; para odstępstwo od normy (dewiacja) i niebezpieczeństwo wzajemnie się definiują. Automatyczne posłuszeństwo, jakiego wymaga tresura stanowi także potężne antidotum na myślenie. Tresura służy temu co Gordon nazwał 'fantazmatem zdyscyplinowanego społeczeństwa, zaludnionego przez uległe, posłuszne, znormalizowane podmioty' (1980: 225). Służy ona próbom urzeczywistnienia tej fantazji, co jest możliwe ponieważ dlatego, iż jej właściwości, można uznać, a nawet już były uznane jako przynależące do produkcyjnej funkcji pracy. To właśnie możliwość postrzegania tresury za produkcyjną uzasadnia i legitymizuje jej techniki. Dzieje się tak dlatego, iż praca jako tresura i jej potencjalne uzasadnienie przez powiązanie z produkcyjną funkcją pracy są elementami tego co Foucault określił jako *dispositif*<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> *Dispositif* – urządzenia władzy: heterogeniczny zestaw elementów złożony z „dyskursów, instytucji, form architektury, decyzji regulacyjnych, praw, środków administracyjnych, badań naukowych, propozycji filozoficznych, i moralnych i filantropijnych. *Dispositif* jest systemem relacji między tymi elementami. W: Michel Foucault, *The confessions of the flesh*. C. Gordon, red. „Power/Knowledge. Selected Interviews and Other Writings 1972–77”, New York 1980, s. 194. – przyp. tłum)

*Dispositif* jest urządzeniem za pomocą którego dokonuje się urzędowanie, jest aparatem kontroli, który produkuje uległość i dostosowanie do wymogów urzędowania. *Dispositif* jest czymś więcej niż dyskurs, czymś więcej niż wiedza, która jest niezbędna dla organizacji zarządzania populacjami, ponieważ łączy dyskurs z praktyką i efektami, a co najważniejsze, odnosi je do strategicznej funkcji. Analiza *dispositif* pokazuje jak elementy te zachodzą na siebie nawzajem i współpracują we wdrażaniu urzędowania. Siłą konceptualizacji *dispositif* (urządzenie) jest to iż identyfikuje elementy urzędowania, jakie są ze sobą powiązane, jak funkcjonują w odpowiedzi na 'nagłą potrzebę', innymi słowy 'aparat...ma dominującą strategiczną funkcję ... na przykład asymilację płynnej populacji, która przeszkadzała merkantylistom' (Foucault, 1977b: 195). Skomplikowane funkcjonowanie *dispositif* można zilustrować poprzez:

specyficzne strategie umiejscowienia robotników początkowo w przemyśle ciężkim....nacisk na zawieranie małżeństw, zapewnianie mieszkań budowa *cités ouvrières*, system zniewolenia przez kredyty, ...kasy oszczędnościowe, transport do pracy... dyskurs filantropii i moralizowanie klasy robotniczej ... problem pracy kobiet i wzajemne związki z edukacją dzieci ...mechanizmy wsparcia (związki pracodawców, izby handlu i przemysłu, itd) które wynajdują nowe rozwiązania, modyfikują je i dostosowują ....aby razem uformować spójną, racjonalną strategię... (Foucault, 1977b: 2002-3)

Wszystko to są procesy, które kształtują tożsamość pracownika jako pracownika, niż jako osoby. Kiedy ta tożsamość zostaje narzucona, uzasadnia to tworzenie określonych strategii zarządzania pracownikami. Konstytuowanie pracowników jako pracowników umożliwia funkcjonowanie urzędzeń (*dispositif*) pracy. Rozkład takiej tożsamości jest warunkiem wstępnym do rozkładu tresury.

We współczesnym świecie rządzenie dotyczy zarządzania ludnością i jak zwrócił uwagę Foucault, „odnosi się i wykorzystuje instrumentarium z wiedzy ekonomicznej”.

Urzędowanie wymaga czegoś więcej niż zarządzania populacjami jako „wspólną masę zjawisk lub na poziomie globalnych rezultatów. Kierować populacją to zwracać się również ku jej głębi, ku drobiazgom, szczegółom” (2000:182). Apologeta tego co tu uznajemy za pracę jako tresurę, argumentowałby, że takie aspekty pracy są funkcjonalne z ekonomicznego punktu widzenia, toteż należy je włączyć do wiedzy ekonomicznej. Zaleta wykonywania przez pracowników określonych rutyn może być legitymizowana tylko przez odniesienie do ekonomii. W ramach teorii racjonalnej organizacji nie może istnieć inne uzasadnienie dla różnych form pracy. My natomiast argumentujemy, iż nie stanowią one części ekonomicznej *savoir*, przynależą natomiast do *savoir* dyscypliny. Innymi słowy, praca jako tresura nie wchodzi w skład ekonomicznych imperatywów zarządzania, ale jest elementem zapotrzebowania na kontrolowanie ludności, zniechęcania do odstępstw od normy i zachęcania do posłuszeństwa. Toteż zarówno zarządzanie jako wiedza naukowa i zarządzanie jako praktyka wchodzi w skład urzędzeń władzy. *Dispositif* wykorzystuje ekonomiczną *savoir* jako część swojej manifestacji prawdy, aby zlegitymizować swoje strategie, techniki i programy. Ale to iż ekonomia służy do ich legitymizacji nie oznacza, iż taka jest ich funkcja. Tą funkcją jest raczej produkcja posłuszeństwa.

W początkach industrializacji narzucenie dyscypliny mogło być konieczne aby okiełznać robotników do nienaturalnych sposobów organizacji pracy, to znaczy było to konieczne z punktu widzenia zarządzających. Elementem tego procesu było pozbawienie robotników kontroli nad wykonywaną przez nich pracą i osiągnięcie ich uległości wobec organizacyjnych żądań właścicieli środków produkcji. (zob. Marglin, 1974, Doray, 1988). Stworzyło to przestrzeń, w ramach której wytworzyła się funkcja pracy jako tresury. Padają

takie argumenty, iż we współczesnych organizacjach 'mentalność fabryczna' jest silnie zinternalizowana wśród pracowników i przyszłych pracowników, co dzieje się poprzez ujęcie kształcenia jako przygotowanie do pracy, a nie kształcenie podporządkowane zdobywaniu wiedzy jako takiej. Paradoksalnie, w miarę jak zagregowane zapotrzebowanie na pracę się zmniejsza, jesteśmy coraz bardziej definiowani z perspektywy kultury pracy. Nasza zdolność do pracy przewyższa popyt na pracę i co najmniej 10 % siły roboczej w Zjednoczonym Królestwie jest permanentnie bezrobotnych. Nie jest to jednak postrzegane jako nowa aberracja, ale raczej jako nowa rzeczywistość (nie wspominając już pojęcia strukturalnego bezrobocia, które jest techniką dyscyplinarną). Aczkolwiek jest wiele badań, które wskazują że osoby zatrudnione pracują długie godziny, to jednak redukcja godzin tygodnia pracy jest traktowana jako anatema. Tych sprzeczności nie da się wyjaśnić w ramach produkcyjnej racjonalności, ale z drugiej strony znikają one, kiedy spojrzysz na nie z perspektywy racjonalności dyscyplinarnej: utrzymanie tresury jest ważniejsze od rozstrzygnięcia sprzeczności w racjonalności produkcji. Jak 60 lat temu zauważył Russell, bezrobocie jest bardziej użyteczne jako kara, niż z racji na swój potencjał zwiększenia czasu wolnego i szczęścia (Russell, 1976).

Redukcja popytu na pracę i powstanie nowego sektora populacji, który pragnie zatrudnienia, ale jest nadwyżką w stosunku do zapotrzebowań, zwiększyło presję na posłuszeństwo tych, którzy mają pracę. Posiadanie pracy staje się nagrodą za dostosowanie i uległość. Manifestuje się to zarówno poprzez intensyfikację obserwacji (wzmożenie widzialności pracy) jak i we wzroście wymagań posłusznego dostosowania się do zalecanych rutyn. Idąc śladem stwierdzenia Foucault (np. w Macey 1993: 269) przykładem tego są uniwersytety. Uważa się, że te organizacje są w mniejszym stopniu karceralne od innych, niemniej w coraz większym stopniu wdrażane są w nich procedury mierzenia efektywności pracy, jak np. oceny badań naukowych (Research Assessment Exercises – RAE) i oceny jakości nauczania (Teaching Quality Assessments – TQA), które natychmiast rozpozna każdy specjalista od naukowego zarządzania.

## Tresura profesury

Poprzez urządzenia władzy (*dispositif*) państwo zmierza do wywarcia większej kontroli nad badaniami naukowymi. Prima facie, są dwa potencjalne cele: klasyfikacja wydziałów jako zajmujące się i nie zajmujące się badaniami, aby umożliwić koncentrację dostępnych funduszy w tych pierwszych i/lub zachęcić do badań poprzez uzależnienie finansowania od prowadzenia badań naukowych. Wybrana metoda wiąże się z mierzaniem produkcji naukowej (badań) i konstruowaniem odpowiednich rankingów wydziałów. RAE ocenia i waloryzuje badania z punktu widzenia relacji między produktem badawczym, a danym okresem czasu, [w którym badanie zostało zakończone]. Toteż miarą badań naukowych nie jest przyczynienie się do poszerzenia wiedzy czy ludzkiego szczęścia, ale wyłącznie kwantyfikacje. Artykuły liczy się, zamiast je czytać. Niestandardowe publikacje – w nie tych co trzeba kwartalnikach czy nie w tym co trzeba formacie – są odrzucane. Ponieważ żadna szkoła wyższa nie chce, aby ją postrzegano jako niezainteresowaną badaniami, to presja na zwiększanie liczby badań i publikacji zwiększa się. Jak dobrze wiadomo z teorii bodźców, bodźce zachęcają do zdobywania funduszy, a nie do jakości pracy, co dobrze widać po rosnącej liczbie publikacji, któremu raczej nie towarzyszy wzrost wiedzy. Stymuluje się ilościowy wzrost publikacji, aby zadowolić RAE. Próby monitorowania jakości kończą się na nominalnych rankingach publikacji opartych na paru arbitralnych kryteriach, które nie odzwierciedlają wysiłku włożonego w konkretne badania. Ani efekt, ani intencja tych zabiegów nie ma uzasadnienia z perspektywy produkcji badań naukowych. Aczkolwiek

zasada wspierania rozwoju badań naukowych jest zaszczytna, to metody jej wdrażania przyczyniają się głównie do intensyfikacji tresury. Podobnie, badania jakości nauczania (TQA), rozsiewają zasady i praktyki pracy jako tresury. Zawierają one między innymi zobowiązania do naprawy i likwidacji jakichkolwiek odstępstw od wytycznych, bez względu na to, że ‘odstępstwa’ mogą mieć edukacyjne uzasadnienia. Obydwa procesy są wadliwe metodologicznie, gdyż zakładają reprezentację i produkcję wiedzy w oparciu o założenia, które nie są do przyjęcia w żadnym dyskursie, z wyjątkiem dyskursu kontroli. Świadczy to jednak o sukcesie technik *dressage*, które zachęcają do nadzoru siebie (self-policing), iż krytyczne analizy tych technik są spazmodyczne, słabe i rozproszone, tym samym podkreślają więc status dewiacji, podczas gdy podmioty/przedmioty czują się bezbronni i nie są w stanie odrzucić ich racjonalności.

Oceny badań naukowych (RAE) reprezentują przeniesienie funkcji zarządzania do domeny aktywności, która dotychczas opierała się na zasadzie wzajemnej anonimowej oceny przez pracowników naukowych (peer review) to jest anonimową ocenę przez równych sobie. System ten był zaprojektowany po to, aby zminimalizować wpływ relacji władzy na produkcję wiedzy. Oceny badań naukowych (RAE) czerpią swoją legitymizację z poszerzenia tego procesu. Niemniej model i sposób jego wdrażania łamią wszelkie zasady koleżeńskie oceny. Osoby, które pełnią funkcję sędziów nie są wybrane przez równych im kolegów, ale pełnią ją z mocy daru od zarządzających; nie wymaga się od nich wyjaśnień kolegom, dlaczego doszli do tej czy innej decyzji; nie muszą także przedstawiać skąd wzięły się i jak wdrażane są kryteria, które stosują. Kryteria oceny nie wynikają z uzgodnień z populacją, która jest oceniana. Tak więc mała, niereprezentatywna grupa, podporządkowana zarządzającym (governers), którzy ich mianowali, dostaje nadzwyczajną władzę do dyscyplinowania i ujarzmiania badań naukowych, co czynią na podstawie prefabrykowanych i arbitralnych (bo opartych na możliwych niż istotnych) kryteriach osiągnięć.

## Wnioski

Ujęcie pracy jako tresury stwarza fundamentalnie odmienną perspektywę na rolę zarządzania jak i odmienną perspektywę badań w tej dziedzinie. Dominująca perspektywa, która ujmuje zarządzanie jako funkcjonalne działanie w ramach produkcji (agency) nie prowadzi raczej do dostatecznego wyjaśnienia procesów zarządzania czy do rozwiązania powiązanych z nimi procesów społecznych. Można wręcz uznać, iż problemy te wynikają właśnie z tegoż dominującego ujęcia w teorii zarządzania. To ograniczone podejście uniemożliwia poprawę warunków życia, na co mogłaby wpłynąć organizacja pracy. Niestety, jak dotąd funkcja pracy jako *dressage* nie doczekała się wnikliwych badań.

Foucault zwrócił uwagę na to co nazwał ‘lokalną krytyką’, która nie szuka globalnej jedności, występuje przeciwko „totalizującym teoriom (an entire thematic), ponieważ chodzi o życie, a nie o teorię, o rzeczywistość, a nie o wiedzę, o książki, nie o pieniądze”, a jej strategią jest insurekcja wiedz subordynowanych” (1977c:81). Jedną z charakterystycznych cech takich wiedz jest „kontekst historyczny, których był pogrzebany i ukryty w funkcjonalistycznej jedności czy w formalnych systematyzacjach” (idem). Gdzie indziej Foucault mówi, iż zadaniem dla teorii dzisiaj nie jest sformułowanie jakiejś jednej systemowej teorii, która ustawi wszystko na swoim miejscu, ale analiza specyficznych mechanizmów władzy, ustalenie związków i rozszerzeń, aby krok po kroku budować wiedzę strategiczną (1977d:145). Jak pisze Gordon, tym co Foucault oferuje jest „skrzynka z narzędziami, przy pomocy których można zidentyfikować warunki możliwości, które działają poprzez oczywistości i niejasności w naszej teraźniejszości, narzędzia, które mogą

wesprzeć modyfikację tych warunków” (1980:258). W tym duchu właśnie sugerujemy, iż ujęcie pracy jako tresury i jej ulokowanie w urządzeniach władzy (dispositif) należy przeanalizować z punktu widzenia ich następstw i rozszerzeń, aby zrozumieć jak się wyłoniło, jak funkcjonuje i czy trzeba stawiać mu opór.

Przekład Ewa Charkiewicz

## Bibliografia

- Beynon, H. (1975) *Working for the Ford*. Wakefield: EP Publishing
- Derrida, J. (1994) *Spectres of Marx*. (tłum. P. Kamuf) London: Routledge
- Doray, B. (1988) *From Taylorism to Fordism. A Rational Madness*. (tłum. D. Macey). London: Free Association Books.
- Foucault M. (1977a). The eye of power, w C. Gordon, red., (1980) Michel Foucault. *Power/Knowledge*. London: Harvester. 146-65.
- Foucault, M. (1977b). The confessions of the flesh, in Gordon, Michel Foucault... 194-228
- Foucault, M. (1977c). Dwa wykłady. W: Gordon, Michel Foucault... 134-45
- Foucault, M. (1981). Politics and reason. W: L. D. Kritzman (red.) (1990). Michel Foucault: *Politics, Philosophy, Culture*. London: Routledge. 57-85
- Foucault, M. (1984). On power, w Kritzman, Michel Foucault, pp. 96-109
- Foucault, M. (1998) *Nadzorować i karać. Narodziny więzienia*. (tłum. T. Komendant). Warszawa: Fundacja Aletheia.
- Foucault, M. (2000). Rządomyślność. W: Foucault Michel. *Filozofia, historia, polityka. Wybór pism*. (tłum. Damian Leszczyński i Lothar Rasiński). Warszawa: PWN. 163-185.
- Foucault M. (2006). *Słowa i rzeczy. Archeologia nauk humanistycznych*. (tłum. T. Komendant). Gdańsk: słowo/obraz/terytoria.
- Gordon, C. (1980). Afterword. W: Gordon, Michel Foucault... 229-59
- Gordon, C. (1991) Governmental rationality: an introduction. W: G. Burchell, C. Gordon i P. Miller (red). *The Foucault Effect*. London: Harvester Wheatsheaf. 1-51
- Guardian (1995) *Sun-powered politics*. 30 października
- Hutton, W. (1995). *The State We Are In*. London: Jonathan Cape
- Jackson, N. i Carter, P. (1985). The ergonomics of desire. *Personnel Review*, 14 (3): 20-28
- Jackson, N. i Carter, P. (1995). Organizational chiaroscuro: throwing light on the concept of corporate governance. *Human Relations*, 48 (8): 875-89
- Liotard, J-F., (1997) *Kondycja ponowoczesna*. Warszawa: Fundacja Aletheia. 42-3
- Liotard, J.-F. (1988). *The Differed: Phrases in Dispute*. (Tłum. G. Can Den Abbeele). Manchester: Manchester University Press
- Macey, D. (1993). *The Lives of Michel Foucault*. London: Random House.
- Marcuse, H. (1998) *Eros i cywilizacja*. Warszawa: Muza SA
- Marglin, S. (1974). What do bosses do? The origins and functions of hierarchy in capitalist production? *Review of Radical Political Economics*. 6: 60-112
- Power, M. i Laughlin R. (1992). Critical theory and accounting. W: M. Alverson i H. Wilmott (red). *Critical Management Studies*. London: Sage. 113-35
- B. Russel. Pochwała lenistwa.
- Russel. B. (1976) *Pochwała lenistwa*. Przekład Andrzej Dominiczak. URL: <http://humanizm.free.ngo.pl/pochwala.html>