

# Zarobieni bez pamięci

26 września 2023

Do niedawna, to jest do czasu, gdy obejrzałam serial „Severance” (polski tytuł „Rozdzielenie”), dziwiła mnie popularność produkcji osadzonych w świecie korporacji.



Sama broniłam się rękami i nogami przed oglądaniem tego serialu. Dlaczego? Pracuję w biurze w dużej firmie i sądziłam, że na ten temat wiem wystarczająco dużo, by jeszcze po godzinach serwować sobie powtórki z rozrywki. Byłam w błędzie. Okazało się, że dystopijny świat, do którego zapraszają twórcy serialu, dosłownie wyrwał mnie z kapci. Być może dlatego, że wizja przedstawiona tam jest niepokojąco wręcz osadzona w realiach. W kafkowskim kostiumie absurdu, gdzie wszystko jest przerysowane, można przejrzeć się niczym w psychodelicznym gabinecie luster. Jest to przerażające, zwłaszcza gdy nie pamiętasz – jak postaci z serialu – nic poza tym koszmarnym lunaparkiem.

## Work-life balance wersja hard

Wraz z odpaleniem pierwszego odcinka serialu, wkraczamy do świata, gdzie jedna z globalnych korporacji wprowadziła nową metodę usprawniającą procesy zarządcze. Jak to się ładnie mówi. Polega to na tym, że pracownikom, którzy chcą się tam zatrudnić, jest wraz z posadą oferowany zabieg medyczny. Jego efekt to rozdzielenie wspomnień z życia prywatnego i tych z pracy.

Mark, menedżer średniego szczebla, zarządza zespołem pracowników zajmujących się... w zasadzie nie wiadomo czym. Nie wiedzą tego w każdym razie ani widzowie, ani sami zatrudnieni. Segmentacja pracy, jej podział na coraz mniejsze, bardziej enigmatyczne specjalności, to nic nowego. Wszak wtedy nie

trzeba martwić się co robić, gdy odejdzie osoba, która ma szeroką wiedzę o całym procesie. Takich „klepaczy”, wykonujących mechaniczne zadania, w mikroskali wydające się pozbawionymi sensu, łatwo zastąpić i można też mniej im płacić. Zapraszam tu do wizyty w dowolnie wybranym centrum usług biznesowych, których w Polsce nie brakuje.

Metody zarządzania wyższej kadry menedżerskiej także nie są w serialu zaczerpnięte z domeny sci-fi, a bardziej z tak zwanej prozy życia. Szefowa działu, pani Cobel, rządzi twardą ręką, a jej zbrojnym ramieniem jest czarujący, budzący szacunek i lęk wśród pracowników, pan Milchick. Czegóż tam nie ma? Zarządzanie przez konflikt, czyli w wolnym tłumaczeniu: skłócanie pracowników. Faworyzowanie jednych, by wpłynąć na pozostałych, rozsiewanie kontrolowanych przecieków, to jest plotek na temat innych działów w firmie i ich rzekomo wrogiego nastawienia do naszego działu. Utrudnianie pracownikom nawiązywania przyjacielskich, szczerych relacji. No wiadomo, jesteśmy jedną wielką rodziną, ale bez przesady! Czy też stosowany w firmie, bardzo zabawny, bo kuriozalny system nagród motywujących. System kar również istnieje i podobnie wzbudza bardzo ambiwalentne uczucia. Jest przerażająco śmieszny, zwłaszcza dla kogoś, kto kiedykolwiek pracował w korporacji.

Wydawać by się mogło, że wspomniane rozdzielenie pamięci to sytuacja idealna. Pracownik ma stuprocentową równowagę między życiem prywatnym a pracą. Jest wydajny w pracy i nie myśli o niej po godzinach (bo nic z niej nie pamięta). Jednak szybko okazuje się, że jest to udręka. Życie „alterów”, czyli tej wersji osób, którymi bohaterowie są w pracy, jest koszmarem. W swoim odczuwaniu i przeżywaniu nigdy z niej bowiem nie wychodzą.

## Moja głowa murem podzielona

Mamy do czynienia, jak w każdej korporacji, z mitem

założycielskim. Tutaj oczywiście jest to zobrazowane w sposób przerysowany, ale nie można, słuchając tyrad o wspańiałym, mądrym wizjonerze i geniuszu, jakim miał być założyciel serialowej firmy LUMON, nie zobaczyć dziadka z KFC, który dobroduszenie uśmiecha się do nas z każdego neonu przy drodze szybkiego ruchu. Albo innego, dowolnie wybranego, bywalca okładek „Forbesa”.

Serial jest bardzo klaustrofobiczny, trzyma w napięciu coraz bardziej w miarę rozwoju akcji. Mark, a później także reszta zespołu, zaczynają zadawać pytania. Co my tu właściwie robimy? Ile jest działów w firmie? A w końcu: czy mamy rodziny i przyjaciół w prawdziwym życiu? Management oczywiście rusza z kontrofensywą.

Śledzimy losy głównego bohatera Marka w dwóch wymiarach. Jako pracownika LUMON oraz prywatnie. On tymczasem zna tylko jedną stronę medalu. Okoliczność tę bardzo zręcznie, wręcz wirtuozersko, wykorzystują scenarzyści. Pozostali bohaterowie pokazani są do pewnego momentu tylko w rolach „alterów”, czyli w swojej egzystencji w LUMON. Nie wiemy nic o ich życiu prywatnym.

Nie chcę i po prawdzie, aby nie spojlerować, nie bardzo mogę powieść tu jakimkolwiek sztandarem. Ale nie da się ukryć, że serial ma liczne i bardzo czytelne inklinacje lewicowe. Jak pisał mędrzec z Trewiru: „byt społeczny określa świadomość społeczną” i o tym można się przekonać w ostatnim odcinku pierwszego sezonu „Rozdzielenia”. Chciałabym napisać więcej na ten temat, ale musi wystarczyć, to, że finałowy odcinek jest fenomenalny. Świetnie domyka wątki, a jednocześnie kończy się w najbardziej emocjonującym momencie, więc po prostu trzeba zobaczyć drugi sezon.

## **Kontrola najwyższą formą zaufania...**

Oglądając serial, pomyślałam o pewnym tekście publicystycznym, który bardzo lubię i który potrafi pokrzepić moje morale, gdy

nadchodzi ciemna noc duszy, która, przynajmniej według moich obserwacji, zapada nad każdym pracownikiem korporacji raz na jakiś czas. Mam na myśli tekst Davida Graebera „Fenomen gówna wartych prac”. Polecam lekturę całości, ale w kontekście tej recenzji interesujące są zwłaszcza refleksje Graebera nad tym, dlaczego w obliczu rosnącej automatyzacji i robotyzacji pracy większość osób pracuje coraz dłużej, jak to określa sam autor: „przekładając papiery”. „Tak jakby ktoś wymyślał bezsensowne zadania tylko po to, aby każdy z nas miał się czym zająć” – pisze Graeber i kontynuuje myśl: „Tu pojawia się zagadka: oto ma miejsce dokładnie taka sytuacja, jaka w kapitalizmie nie powinna się wydarzyć. W niewydolnych krajach realnego socjalizmu, gdzie zatrudnienie traktowane było zarówno jako prawo, jak i święty obowiązek, system tworzył tak wiele etatów, jak tylko musiał. Jest to jednak ten rodzaj problemu, który konkurencja rynkowa powinna była rozwiązać. Zgodnie z teorią ekonomii, ostatnią rzeczą, jaką nastawione na zysk przedsiębiorstwo będzie robić, jest wydawanie pieniędzy na pracowników, których tak naprawdę nie potrzebuje. A jednak, w jakiś dziwny sposób, dzieje się tak cały czas”. W „Rozdzieleniu” również wydaje się, że praca zatrudnionych nie jest celem per se. Istotniejszą rolą ich przebywania w biurze jest kontrola.

Czy nie jest więc trochę tak, jak mogliśmy obserwować po pandemii, gdy wiele firm na różne sposoby zaganiało pracowników do biur, mimo że pracowali oni równie wydajnie z domu? Chodziło o to, aby ich skutecznie kontrolować, mieć na oku. Podobnie wielkie larum podnoszone jest wtedy, gdy w obliczu wzrostu wydajności postuluje się zmniejszenie wymiaru czasu pracy do czterech dni w tygodniu. Badania dowodzą, że zwiększa to zarówno produktywność, jak i ogólny dobrostan pracowników, jednak jakimś cudem rozwiązanie to nie budzi zachwyty luminarzy wolnego rynku.

Dlaczego? Być może powodem jest obawa, co też ludzie zrobią z odzyskanym wolnym czasem. Lepiej niech klepią slajdy w power

poincie i nawet, a niech im już będzie, odsiadują dupogodziny i w tym czasie przeglądają media społecznościowe czy robią zakupy w sieci. Czas to cenny, może najcenniejszy zasób, jaki istnieje. I dbanie o to, aby był on pod kontrolą kapitału – wydaje się tutaj kluczowe.

Autorstwo: Natalia Bała

Źródło: [NowyObywatel.pl](http://NowyObywatel.pl)