

marketing media comunicare teorie socială
spații publice

Jakob Schrenk (n. 1977) a absolvit Deutsche Journalistenschule din München. Publică reportaje și articole de opinie în periodice precum *Neon*, *Suddeutsche Zeitung*, *Tagesspiegel*, *Berliner Zeitung*, *Taz* sau *Der Standard*. Ține cursuri la Institut für Soziologie, Ludwig-Maximilians-Universität, München.

JAKOB
SCHRENK

ARTA EXPLOATĂRII DE SINE

sau minunata
lume nouă
a muncii

Traducere de Dana Gheorghe

 HUMANITAS
BUCUREȘTI

Colecție coordonată de Iulian Comănescu și Radu Gârmecea

Redactor: Andrei Anastasescu

Coperta: Angela Rotaru

Corector: Georgeta-Anca Ionescu

DTP: Corina Roncea

Tipărit la C.N.I. „Coresi“ S.A.

Jakob Schrenk

*Die Kunst der Selbstausbeutung. Wie wir vor Lauter arbeit
unser Leben verpassen*

© 2007 DuMont Buchverlag, Köln

All rights reserved

© HUMANITAS, 2010, pentru prezenta versiune românească

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României
SCHRENK, JAKOB

**Arta exploatării de sine sau minunata lume nouă a
muncii** / Jakob Schrenk; trad.: Dana Gheorghe. –

București: Humanitas, 2010

ISBN 978-973-50-2480-2

I. Gheorghe, Dana (trad.)

316

EDITURA HUMANITAS

Piața Presei Libere 1, 013701 București, România

tel. 021/408 83 50, fax 021/408 83 51

www.humanitas.ro

Comenzi Carte prin poștă: tel./fax 021/311 23 30

C.P.C.E. – CP 14, București

e-mail: cpp@humanitas.ro

www.libhumanitas.ro

Cuprins

Introducere	7
1. Libertatea totală	15
2. Controlorul din mintea noastră	31
3. Timpul de lucru nelimitat	43
4. Biroul ca spațiu vital	61
5. Exploatarea sentimentală	77
6. Mobilitate fără limite	93
7. Corporate Body	111
8. Dresat pentru succes	129
9. Angajați care suferă	145
10. Frica devine stimul	161
11. Ucenici și profesioniști ai exploatării de sine	171
12. Viața în centrul de evaluare	189
13. Adio timp liber	207
14. Angajatul ca artist	223
15. Ce e de făcut?	235

Introducere

Bine ați venit în minunata lume nouă a muncii

De mii de ani oamenii visează la o muncă plăcută, pe care să și-o poată organiza după voie. În secolul XXI această utopie ar putea deveni, în sfârșit, realitate. Cu fiecare dimineață în care ne trezim să mergem la serviciu, ne mai apropiem un pic de acest țel. Un vis prinde viață. Slujba care ne place și pe care ne-o organizăm cum vrem. Cu o mică mare problemă: că visul ar putea fi, de fapt, un coșmar.

Angajatul modern nu trebuie să ajungă la serviciu în fiecare zi la aceeași oră. „Tu decizi singur când ajungi“, se spune. „Mai stai puțin în pat, dacă ai nevoie să dormi mai mult. Doar am încredere în tine.“ Vocea angajatorului e prietenoasă și calmă. Când soarele strălucește, oricare dintre noi poate să-și ia liber și să dea câteva telefoane direct de la strand sau de acasă. Colegii sunt cei mai buni prieteni. E de la sine înțeles că ne tutuim cu șeful. Cine nu și-ar dori o slujbă la care să-și poată urmări țelurile și dorințele, unde să nu lucreze monoton și mecanic, ci să rezolve probleme interesante, o slujbă la care să aibă

parte de provocări și despre care, întors seara acasă, să poată spune satisfăcut: „Am realizat ceva, lucrurile depind de mine“?

Însă, când te întinzi relaxat în fotoliu, se întâmplă să sune, dintr-odată, telefonul. „Trimite-mi repede documentele alea“, te roagă colegul. Și atunci deschizi laptopul, cauți informațiile, verifici prezentarea. Te afli deja acasă, dar asta nu înseamnă că ziua de lucru s-a încheiat. Acesta e unul dintre momentele în care visul începe să se destrame.

20% mai puțin personal, 20% mai multă productivitate. Tot mai multă muncă se împarte pe umeri tot mai puțini. Independența în luarea deciziilor poate însemna și că angajatul stă la birou trei nopți la rând pentru a termina un proiect. Răsplata: un alt proiect. Vocea angajatorului poate fi și tăioasă: „Dacă nu vă îndepliniți obiectivele, va trebui să desființăm departamentul.“ Fiecare trebuie să-și administreze singur munca. Cuvântul de ordine este: „Dă totul!“

Noua lume a muncii este contradictorie și diametral opusă principiilor cu care ne obișnuiserăm în secolul XX. Ierarhii plate, muncă în echipă, timp de lucru flexibil, responsabilitate individuală – formele moderne de muncă îi oferă angajatului libertate și îl expun totodată unor noi constrângeri și așteptări.

La sfârșitul anilor '90 capitalismul atingea o nouă treaptă a evoluției sale. Inovațiile precum Internetul, cargourile uriașe sau diversele revoluții logistice sunt totodată condiția și rezultatul unei noi ordini economice mondiale. Bunurile și informațiile ajung în timp record în toate colțurile lumii. Iar aceste schimbări globale ne privesc pe toți. Odată cu boomul Internetului lumea a fost conectată, computerul a devenit cea mai importantă unealtă de lucru, cotațiile la bursă

au sărit în aer și mulți studenți la informatică s-au trezit peste noapte milionari. La sfârșit banii s-au terminat, dar episodul isteric nu a rămas fără consecințe. La flacăra miliardelor arse, *New Economy* a topit imaginea vechiului angajator și a făurit o versiune 2.0, care a depășit de mult branșa IT sau alte industrii ale viitorului, devenind valabilă și în vechea economie, pentru milioane de angajați obișnuiți, bancheri, agenți de asigurări, frizeri, vânzătoare și așa mai departe. Angajatul modern nu mai trebuie să arate ca revoluționarii moderni ai Internetului – care purtau tricou la întâlnirile de afaceri și jucau fotbal de masă în timpul orelor de program – pentru a fi adeptul acelorași valori de bază: flexibilitate, implicare, spirit întreprinzător. Angajați de la IBM sau Siemens, Volkswagen sau BMW se condamnă singuri la muncă în weekend, nu mai notează orele suplimentare pe care le fac și sunt disponibili chiar și în concediu pentru colegii lor. Nu mai e nevoie ca un șef să amenințe cu reținere din salariu sau cu avertismente. Am ajuns să internalizăm controlul, el se află în capul nostru. Dorim ceea ce trebuie să dorim.

Capitalismul se extinde tot mai mult conform unor reguli proprii, la fel ca universul de la Big Bang încoace. Tendința economiei occidentale de a cuceri chiar și cele mai inaccesibile locuri de pe pământ a fost numită de Rosa Luxemburg „acaparare de teritorii“. Globalizarea a dat acestui fenomen vechi o cu totul altă dimensiune. Noutatea e că principiile de piață și cultura muncii se răspândesc nu doar în universul afacerilor, ci, tot mai mult, și în lumea interioară a individului. Economia dezlănțuită acaparează acele domenii clar definite înainte drept strict neeconomice, cum ar fi timpul liber sau sentimentele

1. Libertatea totală

Ierarhiile se aplatizează, iar răspunderea individuală crește. Noile forme de organizare a muncii le oferă angajaților mai multă independență și îi silesc în același timp să se transforme în întreprinzători.

În fiecare an, în martie, când Jan Schiemer își completează punctual declarația de venit, se lovește de aceeași problemă. Și asta îi strică toată buna dispoziție. Nu e vorba de tona de hârtii de completat: ca bancher, lui Schiemer îi place să se joace cu cifrele, el știe toate chichițele taxelor și impozitelor. Nu e vorba nici de bani, căci Schiemer are un venit bun, se ajunge din salariu cu asupra de măsură. Și, dacă e să fie cinstit, de fiecare dată îl cuprinde o mândrie copilărească atunci când vede că, la treizeci și trei de ani, trebuie să plătească un impozit atât de mare – o dovadă a succesului său profesional.

Completarea declarației de venit este un exercițiu de meditație pentru omul muncii. În fiecare an, cam la aceeași dată, ne retragem în singurătate, ne așezăm la birou și facem bilanțul: cât am muncit, ce am realizat, a fost un an bun? În cursul acestui proces, Jan Schiemer ajunge la un moment dat într-un punct enervant, la dreptunghiul mic în care scrie „venituri din activități neindependente“. Lui Schiemer aceste cuvinte îi sună a birou-celulă, îmbrăcăminte pedantă și petrecere de Crăciun la cantină, a ordine și disciplină. Lucruri de care Jan Schiemer fuge. Independent și liber, așa a dorit mereu să fie.

Concepția lui poate fi exagerată, însă Schiemer pune mult preț pe ea: „Eu sunt propriul meu șef.“ Angajații neindependenți sunt ceilalți. Finanțele pot să-l încadreze pe Schiemer în aceeași categorie cu ei, dar el știe că nu-i aparține. Doar i-a studiat dimineța în metrou – pe angajați, pe cei din turmă: sunt prost dispuși și se plâng de colegi sau de șef, deși nici nu a început bine ziua. „Sunt oameni cărora nu le place ce fac“, crede Schiemer. „Nu înțeleg cum se poate munci în condițiile astea. De ce nu-și caută altceva, care să-i îplinească?“ Și el are de-a face cu ei la bancă, sunt colegi de-ai lui, mai rar șefi, „birocați care-și fac treaba din obligație“, care la muncă se simt ca la închisoare și care așteaptă toată ziua ca seara la cinci să scape de la închisoare.

Rebelul ca prototip

Jan Schiemer nu are chef de o asemenea viață plicticoasă. În tinerețe a bătut orașul în lung și-n lat pe skateboard, s-a simțit un exclus, un neadaptat și, într-un fel, mai bun. Din walkman răsuna *Hier kommt Alex*, imnul anti-angajați al formației punk Die Toten Hosen: „Într-o lume în care nu mai trăiești decât ca să-ți rupi oasele muncind“, cânta Campino, solistul trupei. Și mai departe: „Fiecare om trăiește ca un ceasornic, e programat ca un calculator.“ Acesta era cântecul preferat al lui Schiemer; a notat versurile, jurându-și că nu va deveni niciodată așa – și și-a ținut jurământul. Respinge în continuare autoritatea. „Sigur că am un șef. Dar de cele mai multe ori lucrez

independent. Am libertățile mele.“ Schiemer își programează singur algoritmul activităților lui.

„Fac ce mă taie capul“, își zicea Schiemer încă de pe vremea când era skater. Și nu și-a schimbat nici azi deviza. Existență de rebel și imagine de bancher, *street and office credibility* – diferența nu e atât de mare, valorile sunt extrem de compatibile: „Riscă, nu fi plicticos!“ Doar că acum nu mai e vorba de saltul cel mai înalt sau de cea mai ingenioasă strategie, ci de decizii rapide, de o analiză strălucită a structurii financiare a clientului, de un venit anual mare.

Schiemer are nevoie de cineva care să-i reprezinte interesele la fel de puțin pe cât are nevoie de un șef. Nu a fost niciodată membru de sindicat. Urmărește lupta dintre ver.di sau IG Metall* și patronate pentru creșterea salariului cu 2% sau pentru plata a patru ore suplimentare cu un dezinteres amuzat, așa cum urmărești la televizor ritualurile ciudate ale unui trib din Pacificul de Sud. Asta nu e lumea lui; o cunoaște doar de la știri sau din povestirile părinților, căci ea ținea de domeniul trecutului încă din 1999, când Schiemer semnase cu stiloul păstrat din adolescență primul lui contract de muncă. Iar în vreme ce mâna lui picta liniile și bucele pe care le exersase înainte de sute de ori, pe coli albe, a avut pentru prima oară sentimentul că e un om complet, întreg. Atunci a fost fericit, iar Schiemer regăsește și astăzi la muncă acest sentiment: „Eu îmi găsesc în muncă împlinirea personală. Chiar dacă sună pompos. Munca îmi face extrem de multă plăcere.“

* Cele mai importante sindicate germane, având fiecare aproximativ 2,3 milioane de membri (n. tr.).

Jan Schiemer – înălțime: 1,80 m; greutate: 72 kg. Bacalaureat cu nota 5,84; studiu în străinătate, practică, licențiat cu nota 8,17; primul loc de muncă la Frankfurt, al doilea la München. Păr tuns scurt, costume croite pe talie, merge la sală de trei ori pe săptămână. Jan Schiemer nu a inventat nimic și nici nu a listat vreo companie la bursă. El vine însă din lumea de mâine a muncii, dintr-un univers în care altele sunt cerințele și alta este atmosfera. Pentru cercetători, el reprezintă un caz norocos: pot studia pe el cum se vor comporta corpul și sufletul omenesc în condițiile viitorului.

Crezul lui Jan Schiemer se regăsește adesea în ziare. Nu însă la rubrica politică sau economică, ci departe de titlurile scrise cu litere de-o șchioapă și de fotografiile format mare. Din anunțurile de angajare se poate învăța mai mult decât din cotațiile bursiere sau dintr-un articol pe patru coloane despre contractul colectiv de muncă. Din modificările apărute în cererile de angajare se pot citi schimbările din lumea muncii și schimbarea de rol pe care o suferă angajatul – de la semi-sclav la întreprinzătorul modern al cărui prototip este Jan Schiemer.

Generalul de la etajele de sus

Un anunț de angajare apărut într-un număr din 1807 al publicației *Aachner Zeitung* suna astfel: „Se caută servitoare, pentru începutul lui octombrie; trebuie să se priceapă la curățenie și la gătit. Pentru mai multe detalii, adresați-vă redacției“. Cercetătorul mass media Michael Klemm afirmă că acest anunț standard a fost

burnout-ul creativ îi atârnă deasupra capului ca o sabie a lui Damocles.

Artistul nu are concediu: un artist nu încetează să fie artist doar pentru că soarele apune sau ceasul arată ora 17. Când îi vine inspirația, el se năpustește în atelier, la șevalet, la mașina de scris sau își ia înfrigorat notițe și face schițe pe șervețelele din cafenea. Și angajatul modern sau cel care lucrează la un proiect se gândește continuu la munca lui. Poate îi vine o idee strălucită în timpul joggingului de seară, poate că peste noapte găsește o soluție inovatoare la o problemă. Omniprezența muncii în gândirea noastră e completată de tehnici noi, prin care suntem disponibili pretutindeni și oricând. Din cauza intensității activității sale creative, artistul are, de obicei, probleme de integrare în societate și nu poate cultiva relații sociale stabile. Așa cum am arătat în această carte, și angajatul modern are dificultăți în a găsi un echilibru între munca lui și familie, cercul de prieteni și timpul liber.

Artistul duce o viață nesigură: artistul nu știe ce e acela un contract de muncă normal, el nu primește salariu lunar fix și nu i se plătesc asigurări sociale, ci depinde de aprecierea publicului. Duce o viață dezordonată, palpitantă și periculoasă. Păstrând proporțiile, așa arată și viitorul angajatului modern: își schimbă des locul de muncă, e pus mereu în fața a noi provocări, sarcini și proiecte și nu prea poate planifica nimic dinainte. Lumea artistică a fost marcată dintotdeauna de o inechitate extremă. Învingătorul, cel adulat de fani și de critici, ia totul, Oscarurile, vilele de lux și diamantele uriașe. Înfrântul, muzicanțul ambulant sau pictorul fără succes, nu are uneori nici măcar un acoperiș deasupra capului. Principiul

egalitar al salarizării e abolit. Asemenea nedreptăți se întâmplă și în lumea angajatului simplu: unii depind de proiecte și sunt obligați să-și ia un al doilea sau un al treilea job. Alții încasează bonusuri grase de performanță.

Artistul se reprezintă pe sine: artistul muncește singur și câștigă singur. E un lup singuratic și nu depinde de o echipă – dacă e să ne luăm după clișee. Tot ce e și tot ce va deveni își datorează sieși, potențialului individual, talentului și muncii îndârjite. De asemenea, e singurul vinovat atunci când intră într-un blocaj, când nu mai găsește brusc tonul potrivit, când își pierde admiratorii și cumpărătorii operelor sale. Și artistul exploatarea de sine trebuie să-și actualizeze permanent competențele și cunoștințele, să-și îmbunătățească relațiile și felul de a se prezenta pe sine. Munca la propriul eu devine un proiect pe viață. Iar dacă eșuează, atunci pur și simplu nu a dat cât trebuia.

Motto-ul emisiunii *Germania caută un superstar* și al noii lumi a muncii e: „Oricine poate s-o scoată la capăt.“ Trupa germană *Wir sind Helden* a compus un cântec împotriva acestei minciuni neoliberale: „Putem face totul, la fel ca maimuțele dresate, nu trebuie decât să vrem“. Cântecul a ajuns rapid în topuri. Doar că mesajul nu a fost înțeles așa cum trebuie. În mesajele adresate membrilor trupei, fanii le mulțumesc pentru acest cântec care le ridică moralul în zilele proaste de la muncă. Textul a fost înțeles pe dos. Critica la adresa îndemnurilor motivaționale stupide a fost interpretată ca îndemn motivațional.

15. Ce e de făcut?

Capitalismul a atins o nouă treaptă de dezvoltare. Există posibilități de diminuare a riscurilor pe care le comportă noile forme de muncă și de folosire a șanselor oferite de ele. Trebuie să luptăm pentru a trasa noi granițe între muncă și viața privată.

De mii de ani, oamenii visează că mașinile îi vor scuti treptat de muncă – un al doilea paradis în care mașinile produc lapte și miere în regie proprie și continuu. Economistul John Maynard Keynes a prezis în 1930 că în 2030 se va instaura domnia timpului liber. Noua provocare a omului va fi de a face față surplusului de timp liber, de a-l folosi cu cap, pentru a deveni înțelept și prietenos. Bertrand Russel, în cartea lui din 1923, *In Praise of Idleness (Lauda trândăviei)*, afirma că doar un etos disproporționat al muncii ne mai împiedică să punem capăt trudei pe brânci și să ne trăim viața. Chiar și în programele pentru copii a fost integrată această viziune despre viitor. În anii '60, în Statele Unite și în Europa Occidentală a fost difuzat serialul de animație *Familia Jetson*, care prezenta viața „unei familii normale“ din anul 2060. În acel viitor, pe atunci foarte îndepărtat, cuptoare pe bază de energie atomică produc în câteva secunde fripturi uriașe. Produsele de consum se materializează la simpla apăsare a unui buton. Capul familiei, George, nu muncește decât 9 ore pe săptămână, la calculator. Restul e timp liber.

Din secolul XXI s-a scurs între timp aproape un deceniu. Dar visul unei societăți a timpului liber pare astăzi mai îndepărtat ca oricând. Mașinile au preluat multe dintre sarcinile noastre – iar nouă ne-au fost

atribuite altele noi. Noile joburi cer creativitate și competență comunicativă, deci, în principiu, abilități umane pe care nu le poate simula nici cel mai complex procesor. Cu toate acestea, profesiile timpului liber au avut, într-o anumită măsură, dreptate. Lumea muncii s-a schimbat, doar că altfel decât au crezut ei. Structurile rigide de control au fost îndepărtate. Angajatul modern este un manager al propriului eu și un artist al exploatării de sine, care-și folosește forța de muncă într-un mod cât mai eficient și, valorizând-o, amplifică de mai multe ori rezultatul strict material. Asta duce la întrebarea firească: dacă angajatului modern îi face plăcere să se exploateze, de ce să-l împiedicăm? Și ce vrea de fapt această carte?

Conflictul interior al angajatului

Am putea încerca să găsim o soluție filozofică la această problemă, apoi să teoretizăm despre înstrăinare sau valoarea vieții private. Cine pledează pentru schimbarea stării de fapt nu are însă nevoie de asemenea vorbe mari și teorii învechite. Ajunge o privire mai atentă asupra realității existenței oamenilor pentru a constata că, pentru cei mai mulți, profesia reprezintă o experiență ambivalentă. Munca modernă e un fenomen paradoxal. Îți face plăcere, te satisface și îți dăruiește libertăți – dar în același timp atrage după ea noi constrângeri. Aproape toți protagoniștii acestei cărți au descris, inițial, miturile eficienței lor individuale, pentru a se plânge apoi de caracterul coercitiv al jobului. Până și Jan Schiemer, acest angajat model extrem de motivat, se simte uneori depășit

de numărul proiectelor. Teama, suprasolicitarea și problemele fizice îi împiedică pe angajați să facă față cerințelor enorme – nemaivorbind de integrarea succesului profesional într-o viață personală împlinită.

„De fapt“ a fost unul dintre cuvintele cele mai folosite în interviuri. *De fapt* Michael Landgrebe ar vrea să joace mai des volei, *de fapt* lui Jan Schiemer i-ar plăcea să-și decoreze casa și *de fapt* (și chiar *de drept*) Thomas Bader ar petrece mai mult timp cu soția lui și cu prietenii în Zittau. Și *de fapt* lui Robert Nieder îi e dor de copiii lui când e din nou plecat într-o călătorie lungă de afaceri. Această inflație a cuvântului *de fapt* poate fi un simptom al conflictului interior: oamenilor le vine din ce în ce mai greu să împace imperativele profesiei cu nevoile personale. Multe dintre părerile și sentimentele protagoniștilor acestei cărți se pot exprima prin cuvintele lui Jan Schiemer: „Probabil că nu există prea mulți oameni care, în spital, înainte de a muri, vor exclama: «De-aș fi petrecut mai multe ore la muncă!»“

Capitalismul a atins un nou stadiu de evoluție. E puțin probabil să se mai întoarcă la principiile tayloriste. „Contractul normal de muncă“ și „angajatul pasiv“ sunt candidați clari pentru un lexicon al conceptelor ieșite din uz. Chiar dacă la atelierele Daimler din Möhringen, lângă Stuttgart, există încă vechiul și bunul ceas de pontaj, el nu e decât un atavism, un sistem care odată a însemnat ceva, iar azi e inutil. Șeful de sindicat Gunther Magura povestește că angajații de la Daimler se pontează seara la 5 ca și cum ar pleca, dar apoi se întorc la locurile lor de muncă.

În secolul XXI, angajații moderni, sau cel puțin marea lor majoritate, au fost eliberați din cătușele

producției industriale; acum nu mai e nevoie decât să ne protejăm de cerințele extreme ale muncii descătuse. Pentru că munca totală nu doar împiedică relațiile private, nu doar pune stăpânire pe mintea și pe trupul nostru, ci contrazice, dacă vrem să fim sinceri, și concepțiile noastre despre o viață reușită. Se pune, din nou, vechea întrebare: ce e de făcut?

A limita munca

MTV – you better believe – stă scris în biroul lui Angie Sebrich, pe peretele din spatele ei; patru cuvinte, de fapt o amenințare, dar în societatea de azi așa ceva sună de mult a reclamă. O reclamă adresată nu doar fanilor, ci și angajaților postului muzical MTV; ambele grupuri-țintă sunt încurajate să creadă în program și în pop-starurile strălucitoare – și să nu schimbe canalul. Rareori un angajator a formulat mai limpede această poruncă: crede în mine, adulează-mă, fă ce-ți spun! *Sticker*-ul e de acum șase ani și încet-încet se dezlipește. Apar crăpături albe pe fondul întunecat, culoarea literelor pălește, „e“-ul de la finalul lui *believe* e aproape ilizibil. În curând sloganul va dispărea cu totul. Iar Angie Sebrich probabil că nici nu va băga de seamă, pentru ea abțibildul nu mai e de mult decât un suvenir. O amintire a vremurilor apuse.

Angie Sebrich avea parte de tot ceea ce-l face fericit pe întreprinzătorul independent. Funcția de director de comunicare la MTV era strălucitoare și pretențioasă. Nu ajungea niciodată acasă înainte de 10 noaptea, în fiecare zi era o petrecere, Red Bull,

șampanie și două pachete de țigări. Londra, New York, Los Angeles – Angie Sebrich călătorea în jurul lumii, cunoștea staruri ca Jennifer Lopez și era înconjurată mereu de fani entuziaști. MTV este lider de piață, MTV e sus și e cool, *you better believe*. Într-o zi însă, Angie Sebrich nu a mai putut crede în toate astea. Nu se întâmplase nimic, nu făcuse nici o gafă și nu avusese un atac cerebral, doar că nu mai voia. Șefa ei a încercat să rezolve problema în stilul tradițional, cu bani. „Vrei mai mulți bani, nu-i așa?” Dar Angie Sebrich nu dorea decât mai multă viață. În 2001 a părăsit postul muzical.

La șase ani după demisie, Angie Sebrich administrează o pensiune pentru tineri în Alpii bavarezi. Nu mai e manager la un concern media, ci angajată a Asociației Germane a Pensiunilor pentru Tineri și câștigă cu două treimi mai puțin decât la vechiul job. Timp de lucru: 40 de ore pe săptămână. O viață desprinsă parcă din cărțile poștale: cabana e amplasată la 1.200 de metri altitudine, la șase sute de kilometri de satul Bayrischzell, care numără 1.500 de suflete; un autobuz trece pe-acolo de două ori pe zi. De pe balcon, Angie privește spre vale și munți, spre pajiști și pășuni – mai departe de societatea de azi nu poți fi în Germania.

Trendul se numește *downshifting*. Noțiunea înseamnă „a merge un nivel mai jos”. *Downshifter*-ii nu sunt noii hipioți; de cele mai multe ori au o carieră în urmă și nu acuză societatea bazată pe performanță din care au plecat. *Downshifter*-ii pur și simplu se reorientează, se satură la un moment dat de săptămâna de lucru de 80 de ore, de disponibilitatea permanentă, de exigențele tot mai constrângătoare. „Jobul meu era super, spune Angie Sebrich, doar că

am vrut mai mult timp. Au apărut și copiii. Normal că îmi doresc să-i văd crescând. Mi-a fost teamă că voi ajunge doar să muncesc și-mi voi irosi viața“.

Nu toată lumea vrea și poate să trăiască în creierul munților. Ce se poate învăța însă de la Angie Sebrich e că nu suntem cu totul descoperiți în fața cerințelor lumii moderne. Că merită să spui uneori și „nu“.

Fabian Schürler – workaholicul care internalizase atât de bine imperatiile societății bazate pe înalta performanță, încât acestea l-au îmbolnăvit – și-a diminuat treptat timpul de lucru de peste 100 de ore. La început 70 de ore pe săptămână i se păreau imposibile, astăzi lucrează 50. Și își ia în fiecare zi pauză de prânz. „Înainte, asta era de neconceput la noi. Dar, când am început să-mi iau pauză, colegii mi-au urmat exemplul.“ Poveștile lui Fabian Schürler și Angie Sebrich arată că poate fi folositor să facem câteva breșe spațio-temporale în continuumul muncă–stres. Cum ar fi să reintroducem vechiul concept al pauzei de prânz, să ne verificăm mereu prioritățile și, dacă e cazul, să trasăm noi granițe între job și timpul liber.

Lupta pentru timpul liber

În cărți, lucrurile sunt mereu extrem de simple. La început, e deplânsă starea deficitară a individului (prea gras, prea sărac, prea prost), apoi se definesc stările ideale (indice de masă corporală 20, rentă lunară, campion sudoku). Apoi cartea dezvăluie zece pași simpli de atingere a stării ideale și de realizare a visului. Cărți cu titluri ca *Metoda LOGI: fericit și*

slab sau Gândește-te puțin și te vei îmbogăți. Legile succesului vând cititorului ideea că fiecare individ își poate crea lumea pe care și-o dorește, că nu există alți oameni cu alte motivații, alte structuri, constrângeri, precepte, rutine și legi. Literatura motivațională e în cel mai bun caz naivă și de cele mai multe ori mincinoasă.

Această carte nu vrea să dea sfaturi, să descrie trucuri prin care angajatul ar putea să se impună în fața șefului, colegilor și a societății performante. Cititorul nu va învăța din aceste ultime pagini cum să-și armonizeze viața privată cu serviciul, bucuria de a fi părinte cu cariera. Căci angajatul modern nu e unul dintre eroii pe cât de liberi, pe atât de fictivi ai literaturii motivaționale. Pentru că, deși se face atâta caz de capacitatea lui de autoorganizare și de independența lui mentală, angajatul nu poate să-și hotărască singur soarta sau să o reinventeze printr-o idee strălucită, ci rămâne prins în sistemul ultracomplex pe care îl numim economie globalizată.

Insecuritatea economică și teama de a rămâne fără loc de muncă generează un climat organizațional care permite angajatorilor să le pretindă jertfe mari angajaților. „Arta exploataării de sine“ nu e o stare patologică a unor muncitori singurari, ci o reacție normală la o situație de insecuritate și de concurență totală – extrem de profitabilă pentru companii și, de aceea, promovată în mod conștient. În acest context, e clar că actorii individuali și sindicatele nu pot face mare lucru în sistemul economic independent din prezent. La fel de clar e că ritmul se accelerează, atmosfera se rarefiază, iar companiile și întregii economii naționale se află în concurență directă și globală. Dar asta nu înseamnă că nu putem pune sub

semnul întrebării valorile și prioritățile societății și că nu le putem înlocui, dacă e cazul, cu altele.

Înainte de a schimba ceva, trebuie să ne dăm seama că trebuie să se schimbe ceva. Dar nu am ajuns încă atât de departe. Munca e punctul de referință al societății noastre capitaliste. Mentalitatea politică e axată pe avantaje competiționale, productivitate, concurență și rate ale dobânzii, iar consecințele concrete asupra oamenilor sunt luate mai puțin în considerare. Cine vrea să facă ceva împotriva exploatării complete de sine trebuie să se apere mai întâi împotriva dominației totale a muncii. E important să realizăm că putem gândi dincolo de sistem.

Această carte nu e o chemare la încetinirea societății sau la grevă. Dar să nu uităm că biroul nu trebuie să devină automat un templu al realizării individuale. Ideea că omul poate crea doar la muncă lucruri care rămân, că o carieră abruptă este sinonimă cu o viață bună nu se bazează, în ultimă instanță, pe o ordine naturală, ci e o invenție omenească. Sau, altfel spus: este o ideologie, o concepție despre lume rigidă, bazată pe anumite precepte care nu mai pot fi puse sub semnul întrebării de credincioși. Această adevărată „Biserică a Carierei“ este o instituție atotputernică.

Există mai multe posibilități de a da sens vieții, dincolo de muncă. În principiu, asta a fost și ideea lui Karl Marx. El și-a imaginat o societate în care „oamenii nu au un singur domeniu de preocupări, ci se pot instrui în ramuri diferite de activitate, societatea reglează producția globală și îmi îngăduie să fac azi una, mâine alta, dimineața să vânez, după-amiaza să pescuiesc, seara să cresc vite, după ce mănânc să critic după pofta inimii, fără să devin vreodată

vânător, pescar, cioban sau critic.“ În principiu, Marx are aici o viziune modernă, promovează varietatea, diversitatea, multitudinea experiențelor și afirmă că nu orice bun poate fi supus economiei. E ciudat că fiecare angajat de astăzi pretinde dinamism și diversitate de la locul de muncă, dar nu cere același lucru de la modul în care își organizează viața în general.

Formele moderne de muncă reclamă o formă modernă de luptă. Cum vor arăta conflictele viitoare între angajați și angajatori e incert. Poate că sindicatele vor reuși să adune angajații individuali în asociații profesionale. Va exista un sindicat ad-hoc al boemei digitale care va lupta pentru distracție nu doar la birou, ci și în afara lui? Sau instituțiile private vor trebui să-i învețe pe cetățeni cum să se distreze în timpul liber? Poate că o dezbatere publică despre relația dintre muncă și viață ar putea duce la o schimbare a valorilor într-un sens nou. Un singur lucru e sigur: lupta pentru noi granițe între muncă și timp liber începe în mintea fiecărui angajat.

Angajatul modern, întreprinzătorul independent, nu va deveni niciodată un activist de tip vechi, unul dintre acei bărbați vânjoși, solizi, demodați, cu vestă portocalie și mustață. Poate că va recunoaște însă că opoziția și consecvența vechilor activiști nu erau doar rezultatul unei blocaje mentale și că e nevoie de curaj pentru apărarea propriilor interese. Iar „exploatatorul de sine“ trebuie să învețe din nou acest lucru. Să spună „nu“ în loc de „sigur, se rezolvă“, „facem tot ce trebuie“ sau „trebuie să trecem și prin asta“. Pentru a pune nevoile personale mai presus de cele profesionale îi trebuie, în primul rând, spirit combativ.

Până la urmă, totul se dovedește foarte simplu și, în același timp, extrem de complicat: artistul exploataării de sine are nevoie doar de puțin mai multă siguranță de sine.

* Numele lui Jan Schiemer a fost schimbat la dorința acestuia, la fel și numele lui Ines Röder, Fabian Schürler, Thomas Bader, Thorsten Kerler, Leonie Dietrich, al familiei Martens și al familiei Nieder.

George Ritzer
Globalizarea nimicului
Cultura consumului
și paradoxurile abundenței

„Lumea socială este caracterizată tot mai mult de «nimic». Tot mai mulți oameni își caută satisfacția în consum, însă este evident că acesta nu poate oferi sensurile și recompensele care până acum erau obținute prin muncă. Dimpotrivă, indiferent cât consumăm, indiferent cât de mult ajungem să cumpărăm, nu facem decât să ne adâncim și mai mult într-o spirală nesfârșită a frustrării. Căci obiectul consumului nostru este tocmai nimicul produs în serie, o masă amorfă de lucruri care vin de nicăieri și sunt produse oriunde.

Nu mai avem timp. Acesta este paradoxul: suntem atât de ocupați, încât ne-am descotorosit de tot ceea ce ne umplea timpul într-un mod semnificativ, iar ceea ce am pus în loc nu ne va mai oferi satisfacțiile pe care le obțineam din toate acele lucruri pe care le-am lăsat deoparte. Ne-am aruncat cu capul înainte spre nimic. Dar ce vom face atunci când această epocă a prosperității va lua sfârșit, așa cum se întrevede deja?”

Iulian Comănescu
Cum să devii un nimeni
Mecanismele notorietății, branduri
personale și piața media din România

„«Ești un nimeni!» Această imprecuație se adresează, de regulă, unei persoane care e «cineva». Probabil că mai des decât se spune, în România și în limba română, despre cineva că e cineva. Fără pretenții de rigoare antropologică, ceea ce se vede cu ochiul liber, la noi, e predilecția către contestație – mai nou, pe Internet, către înjurătură –, deci o carte care se ocupă cu mecanismele celebrității și mașinăria media trebuie să aibă în vedere «devenirea întru Nimeni».

Un «Nimeni» este opusul lui «cineva» la scară istorică, și totuși e o persoană care a fost numită cu insulta asta tocmai fiindcă a făcut ceva.

În *Cum să devii un Nimeni* e vorba de branduri personale, statutul de vedetă, classic media, new media, așa cum arată ele în România, în 2009. Am împănănat cartea cu povești trăite pe propria piele, anecdote care sper să aibă o încărcătură de mici studii de caz. În businessul ăsta, lucrurile nu sunt de fapt nici cum se spune la școala de jurnalism, nici ca-n ziarele de scandal. Cred că publicul vrea să știe cum arată dinăuntru.“