

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА В ТЕАТРІ

Радянські виробничі гасла, як-от: «Культурно жити — продуктивно (производственно) працювати», «На поля! На будівництві!», «Ми виконали норму. А ви?», залишилися лише у ностальгійних спогадах. Натомість сучасну людину оточили інші слогани: «Неможливе можливо», «Більшого вимагай», «Думай інакше», «Я це люблю» тощо, мета яких створювати нові і нові бажання споживача. Виховання ж працівників у системі капіталістичних відносин набуло інших форм, які об'єднуються під назвою «корпоративна культура». Новий «робітничий» етос теж має свої лозунги: «Share and collaborate» (Ділися і співпрацюй), «Soft values, hard results» (Гуманітарні цінності, тверді результати) тощо. Сучасний працівник постіндустріального суспільства відрізняється від традиційного пролетаря тим, що має інші стимули для своєї щоденної діяльності: це вже не стільки матеріальний добробут, скільки бажання самореалізації та особистого росту. І хоча «інтелектуальний капітал» передбачає великий ступінь індивідуальності, все ж, як і в індустріальну епоху масового виробництва, відбувається знеособлення працівника, який теж є частиною системи, котра працює згідно зі своїми законами та стандартами.

За соціальною домовленістю, корпоративна культура сьогодні включає прийняту систему лідерства, способи розв'язання конфліктів, чинну систему комунікації, статус індивіда в організації, прийняту символіку: гасла, табу, ритуали, розкриття потенціалу та постійний професійний ріст. Цим новим терміном, щоправда, назвали не зовсім нове явище. Наприклад, професійні цехи 18 ст. мали свою культуру з чіткою ієрархією майстрів та підмайстрів, сценарієм їхніх стосунків, роботи та відпочинку. «Будь-яка людська спільнота, що являє собою з соціальної точки зору певне «тіло», мало не в першу чергу бралася за створення розгалуженої системи соціальних сигналів, жестів, знаків, ритуалів і моделей поведінки, виконання яких було основним способом потрапити всередину цього тіла і стати його складовою частиною» [21].

Станом на 2012 рік поняття корпоративна культура, корпоративна етика, дух корпорації вже є далеко не новими, а багато українських працівників знають про них з власного досвіду. Ця тема стала актуальною не лише з часу появи в країні великих міжнародних компаній, а уже з виникненням сфери приватного бізнесу. Вже «в 90-х рр. на зміну старим «виробничникам» приходять фінансисти, маркетологи, менеджери» [21].

У постіндустріальному суспільстві головне джерело конкурентної переваги змістилося зі спроможності продуктивно виробляти до використання організаційного ресурсу та інтелектуального капіталу [1]. Носії ідей, знань та соціальних навичок стають першими на ринку праці. Цей «невидимий» капітал не зникає після використання, як вироблені речі. Його можна обмінювати, продавати, поширювати, поглиблювати, комбінувати і т.д. А героєм 1990-х для пострадянських країн стає американський япіні (білий комерець) — молодий професіонал, який досягає високого матеріального та соціального статусу завдяки цьому «невидимому» капіталу.

Зигмунд Бауман у своїй книжці «Глобалізація. Наслідки для людини і суспільства» описує таких успішних в умовах глобалізації людей за допомогою метафори «турист», адже саме він володіє мобільністю, тобто свободою пересування. «Цей завжди дефіцитний товар нерівномірно розподіляється і перетворюється у фактор розшарування нашої пізньосучасної епохи» [5, с. 10]. В той час, як одні безупинно багатшають, інші — так само стрімко біднішають. Тому зворотнім боком глобалізації є локалізація, а дзеркальним «двійником» туриста є волоцюга. Волоцюга захоплюється туристом, його стилем життя, а турист боїться волоцюги, боїться опинитися на його місці, але разом з тим потребує його, щоб мотивувати та виправдовувати свою діяльність.

Україна належить до тих країн, які дуже гостро відчувають негативні наслідки глобалізації. Соціальна сегрегація зумовлена не лише описаними Бауманом процесами, а й специфікою пострадянського простору. Локалізація — обмеження у вільному пересуванні — здається, точно характеризує принизливий візовий режим для громадян України. А транснаціональні корпорації, які беруть важливу участь не лише в економічному, а й в культурному та політичному житті країн, автоматично розмивають кордони національних держав, які у випадку з Україною, утворилися не так уже й давно.

У всякому разі, процеси глобалізації зачепили нашу країну очікувано і неунікно, як необхідна вимога для світової економічної інтеграції. До списку транснаціональних корпорацій, представлених на вітчизняному ринку входять Coca-Cola, Samsung, Toyota, Nestle, Nokia, Metro Cash&Carry, Hewlett-Packard, British American Tobacco та багато інших. «До перших ТНК, що почали формуватися в Україні, можна віднести ФПГ «СКМ», «DCH» Холдинг, НВГ «Інтерпайп», ВАТ «Укрнафта», NEMIROFF Холдинг, ЗАТ «ВО «КОНТИ»», «КК «ROSHEN»» [3].

Можемо сміливо говорити про певний загальнодержавний процес, який має свої і позитивні, і негативні сторони. Він передбачає актуалізацію різних питань, як-от: які відносини корпорації і держави, яким чином корпорації взаємодіють з суспільством, а особливо яке місце в житті людини займають корпорації і яка роль

людини/працівника у цьому зв'язку? Людина з її страхами та тривогами, досягненнями та хибами, завжди була об'єктом театральних досліджень. Тому можна спробувати довіритися вітчизняному театрові, щоб зрозуміти, що відчуває та переживає успішний та професійний офісний працівник.

Так, нараховуємо як мінімум три постановки п'єси Інгрід Лаузунд «Бесхребетність», дві вистави «Push у 1–3» за Роландом Шиммельпфенінгом, «Жирна свиня» американського автора Ніла ЛаБути, а також постановку за замальовками з місця своєї роботи Катерини Ставронської «Ctrl CV».

Окрім останньої, всі вистави за текстами зарубіжних авторів: німецьких та американського. Хоча й серед українських драматургів трапляються поодинокі, та все ж, випадки інтересу до теми роботи у великих корпораціях. Попри те, що дії п'єси «Вакансія» Валентина Пушкаренка відбуваються у Нью-Йорку, український читач може впізнати й реалії своєї країни у словах: «Наші люди повинні віддавати фірмі все, що можуть. Такий залізний закон системи вільного підприємництва» [16]. А головного героя відбирають для гіпертрофованої особливої місії — померти заради компанії. Вже не у художніх текстах читаємо: «Підприємствами транснаціональних корпорацій (ТНК) в Україні грубо порушується трудове законодавство про тривалість робочого дня, режиму праці й відпочинку, поширені незаконна підміна трудових договорів цивільно-правовими угодами та протиправна система штрафів» [17]. Така інформація є непоодинокую в ЗМІ та інтернет-блоггах, і не є таємницею чи відкриттям, вона стосується не лише ТНК, а будь-яких інших приватних підприємств.

Ще один драматургічний текст — «Рідина» Дениса Григораша та Юлії Капусти має справу зі справжньою корпорацією та конкретними об'єктами — кафе МакДональдс у Києві. Він написаний як спілкування працівників цього фаст-фуду на форумі та іронічно показує їхню сліпу віру та палке бажання бути причетними до цієї всесвітньої компанії. Лише інакше тут демонструє здоровий глузд: «Потік кадрів у фаст-фуді до 400%. Типовий працівник іде з кафе вже через чотири місяці. Маленька зарплата і відсутність захисту праці підмінюється створенням «духу команди» в юних працівників» [9]. Однак до нього не прислухаються. У тексті є непрямі заклики до створення профспілок, які заборонені у деяких міжнародних корпораціях в Україні. Це теж становить проблему для працівників, які виявляються зовсім незахищеними та без права голосу.

Зрозуміло, що такі поодинокі тексти можуть просто реагувати на проблему, але не будучи поставленими в театрі, не матимуть ширшої аудиторії, без якої неможлива дієва позиція, що виникає внаслідок внутрішньої реакції глядачів. А вже саме у площині глядацької реакції народжується рефлексія, всезагальне або, за Кантом, подія. Розмірковуючи щоправда про «супільний театр», а не художній, «у зв'язку з протистоянням глядачів акторам Кант проводить відмінність між сукупністю історичних подій і подією. Перше відбувається «на сцені», друге — в душі у глядачів, і це друге викликає ентузіазм» [22, с. 419–420]. «Ентузіазм у Канта — це бажання, яке контролюється імпульсами добра. Тому сама наявність ентузіазму в людині може бути знаком бажання добра і в результаті вказує на прагнення до «прогресу»» [22, с. 419]. Саме тому соціально критичний театр робить велику ставку на глядача, його активність.

У цьому можна переконатися, відвідавши такі фестивалі, як «Тиждень актуальної п'єси» чи «Лютий/Февраль», де після кожного читання чи вистави глядачі захоплюються до діалогу, обміну думками та враженнями. Саме на «Лютому» у Херсоні було представлено виставу-інсталяцію на тему роботи у великих компаніях, створену за замітками колишньої працівниці великої міжнародної компанії «лідери ринку» Катерини Ставронської під назвою «Ctrl CV». Вона поділилася нюансами, більш чи менш відомими, про досвід своєї роботи. Тут немає персонажів, сюжету чи подій, як у класичній п'єсі, почуте та побачене радше було схоже на декларацію статуту корпоративної культури.

За задумом режисера Максима Афанасьєва, актори грають не людей, а якихось механізмів: їхні рухи і мова часто роботизовані. Складається враження, що вони мало чим відрізняються одне від одного, вони ніби запрограмовані на однакову поведінку та думки. І не дивно, адже ключове слово — стандарти, які існують як у зовнішньому вигляді (одяг, взуття, аксесуари), так і в інтелектуальному: всі працівники найкращих вузів, переможці олімпіад та конкурсів. Але разом з тим, кожен актор, розповідаючи свою історію, говорить про різні складнощі: про незліченну кількість інтерв'ю й тестувань на етапі відбору на роботу, про «стовідсоткову готовність до перевищеної норми праці, максимальної відповідальності за результат, підвищеної стійкості до стресів і т.д.» (Текст тут і далі наданий режисером Максом Афанасьєвим).

До всього цього додається вміння бути конкурентоспроможним у ситуації, коли серед колег немає «молей», немає неяскравих, нудних. Вони захоплюються парапланеризмом і парапсихологією, вивчають японську каліграфію і гаянють на картах, грають у рок-гуртах і виступають з танцювальними номерами в нічних клубах, читають Гарвард Бізнес Ревю і Ремарка, ходять на концерти Muse і слухають в авто Бетховена. Але, як бачимо з цього «яскравість» у позаробочий час ретельно приховують строгі ділові костюми та зачіски. І хоча ми отримуємо інформацію про те, чим займаються працівники на дозвіллі, все ж дивимося на них з точки зору колеги, і ця оптика досить поверхова.

Працівники діляться своїми спостереженнями щодо мови: з'являється багато різних термінів, а старі назви змінюються на нові, більш належні духу корпорації. «Російська мова ніколи не соромилася запозичити. Це

краще — «приймальня» з пристарілою секретаркою, дерматинними дверима і зів'ялим букетом бузку чи gerseption, що виблискує хромом, ікебаною в кутку і дівчиною модельної тілобудови. Що коротше — мелодійний deadline чи схожий на КДБшній допит «останній термін виконання поставленого завдання»²» Серед таких «нових» слів — коучінг, тімбідлінг, хепібьоздити, менеджер, піараст, фінік, юніт, кул та інші більш чи менш зрозумілі не членам цієї команди слова терміни.

Одне слово, своїх легко пізнати скрізь: вони мають ноутбуки однієї марки («такі тільки у нас»), ті самі теми для розмов, однакову манеру спілкування. Все це створює позірну спільноту, яка пов'язана лише цими зовнішніми атрибутами корпоративної культури, але насправді дуже роз'єднана та індивідуалізована, бо тут кожен працює на себе, на своє майбутнє, і може в будь-який момент піти. «Звільнення не вважається зрадою. Багато приходять заради того, щоб коли-небудь піти. І про це всі знають. І це теж частина культури». Адаже в епоху споживання «людина не повинна мати рішучих прив'язаностей, ніщо не має змушувати її до зобов'язання «бути разом, поки смерть не розлучить нас», коли жодна потреба не має розглядатися як повністю задоволена, жодне бажання — як останнє» [5, с. 117]. Це має пряме відношення і до професійної сфери. Зигмунд Бауман характеризує свою liquid modernity [6] якраз тим, що працівники вже не затримуються в певній компанії на все життя, як наприклад, у часи Форда, а можуть легко змінювати роботи, корпорації. Компанії теж зацікавлені в плинності кадрів, адже їм вигідні молоді люди до 30-и років, які ні до чого не прив'язані, не мають сім'ї і можуть бути необмежені в часі та пересуванні.

«Робота у великій міжнародній корпорації, представлений у всьому світі, — це можливість взяти участь в цікавому процесі глобалізації і відчути себе причетним до мейнстріму епохи. А це означає бути свідком взаємного зіткнення цивілізацій, мати можливість оцінити відношення до нас з боку «світової спільноти» і побачити вторгнення «міжнародних стандартів» у нашу дійсність, яка розвивається динамічно і дивно» [4].

І саме ці стандарти перетворюють яскравих та розумних людей на знеособлених та втомлених працівників. Від них очікується високий рівень самовіддачі. Розуміючи, що співробітники — всього лише наймані робітники, «хазяїн» все ж несвідомо очікує, що його організація стане для них мало не головною вітальною цінністю, заради якої вони можуть жертвувати часом сімейного спілкування тощо. І зрозуміло, від першої особи — гендиректора, хазяїна, лідера — залежать стандарти компанії, в тому числі й етичні. Саме керівник в першу чергу робить все, щоб почуватися на роботі, яка є мало не основною частиною його життя, — приємно і комфортно. «Механізм трансляції особистісних (в тому числі) етичних стандартів хазяїна компанії на саму компанію працює досить тонко, неформально» [20].

Про патологічну залежність працівників від «шефа», невимовний страх перед ним, який породжує абсолютну відсутність власної думки та волі до вчинку, — п'єса з красномовною назвою «Бєсхрєбетність», яка спровокувала інтерес українських режисерів. Тут крім стосунків з «шефом», представлено й інші лінії міжособистісних стосунків, тому «Бєсхрєбетність» є досить широким явищем. Спробуємо зрозуміти, яких смислів та вирішень набула ця німецька п'єса в українському театральному та суспільному просторах.

Першим за «Бєсхрєбетність» взявся Владислав Троїцький та його театр «ДАХ». Як не дивно, це сталося у 2008 році — в період початку світової кризи, яка позначилася дуже сильно і на офісних працівниках. Найстрашнішим словом для пересічного працівника стало «скорочення», яке для багатьох таки прозвучало. Невідомо, чи постановка «Бєсхрєбетності» безпосередньо пов'язана з цими подіями, однак можна розглядати їх як поштовх та подразник для аналізу більш широкої теми — незмінності впорядкованої системи, механізму, у якій кожен є лише маленьким гвинтиком. Хоча ця тема не нова, вона поставала і на початку індустріалізованого ХХ ст., у цьому контексті можна згадати і вистави Леся Курбаса. Але на момент постановки «Бєсхрєбетності» тема знеособлення працівника зазвучала по-свіжому, і вирішення Влада Троїцького в цьому грало важливу роль.

Сучасні технології активно використовуються у виставі, вони відповідають духу епохи «офісів», і ще більше знеособлюють щось індивідуальне та справжнє у людини. Можна погодитися з думкою, яку читаємо в одній з рецензій: «Актори статичні, грають на камеру, залишаючи глядача наодинці з екраном — символом уніфікації і отупіння особистості» [14]. Зображений «кафкіанський світ безликих чиновників» логічно вписувався у ряд вистав «ДАХу» та викликав і досі викликає схвальні відгуки своїх прихильників.

Новий спалах інтересу до п'єси виник у 2012 році, коли навесні молода режисерка Анастасія Осмоловська здійснила її постановку у «Вільній сцені», а восени — назва «Бєсхрєбетність» з'являється і в репертуарі Черкаського драматичного театру ім. Т. Шевченка в рамках проекту «Нова німецька драматургія», ініційованого Гете Інститутом.

Анастасія Осмоловська у своїй виставі робить уже інші акценти, ніж Влад Троїцький. Це вже не технократична трагедія про знеособлену людину, а гротескно-іронічна комедія. На сцені бачимо справа туалет, в якому персонажі тренують свої «спічі» (для цього до шнурка для змиву води причеплено мікрофон). З одного боку, це той елемент, який переводить виставу на «низовий» рівень (в цьому допомагає і музичне оформлення пісню Жєні Лєубич I'm just a simple Russian girl, I've got vodka in my blood), з іншого відсилає до комунальних буднів, де туалет був чи не єдиною зоною приватності. По центру в глибині — двері шефа, на яких блимає

червоне світло щоразу, коли до нього викликають працівника. Всі туди заходять з нервовим передчуттям жаху, а виходять — подавлені, налякані і сковані.

Метушня, скарги на нестачу часу, — це теж важливим чином визначає сьогодення, нинішню «цивілізацію часу, якою не вистачає» [13], як її назвав Володимир Маяцький в «Курорті Європа». У журналах для яппі, які складаються переважно з листів читачів, часто йдеться про нестачу часу. Напружений ритм ділового життя: «Залишити справу без догляду на зайву годину стає просто небезпечно: за цей час можна і розоритися» [19].

Менеджери середньої ланки, офісні працівники — основна категорія більш-менш успішних матеріально професійних людей. Просуваючись кар'єрними сходинками, вони отримують все більшу матеріальну та професійну сатисфакцію. Однак те, що вимагають взамін — щоденна рутинна, біг по замкненому колу, стреси, нелегкі стосунки в конкурентному середовищі колег, безпеліційна згода з керівництвом. До цього додається невпевненість у майбутньому, на якому наголошує Бауман: «У більшості випадків робота має тимчасовий характер, акції не лише зростають, а й падають, професійні навички девальвуються і одних працівників замінюють інші, більш кваліфіковані, цінності, якими людина гордиться, моментально старіють» [5, с. 137–138]. «Саме цей «гумус» має правдоподібно імітувати успішність корпоративних «виробничих відносин» і виступати активним споживачем культур нового часу. Простір білих комірців є моделлю нашої цивілізації, яка надійно приховала за етикетом і політкоректністю непривабливу людську сутність. Робочі будні менеджерів середньої ланки сповнені не стільки працею, скільки постійним суперництвом, за тепле місце поближче до всемогутнього керівництва» [7].

Атмосферу п'єси може передати цитата з зовсім іншого твору — з розповіді «Коротке життя менеджера середньої ланки» Саші Клімова про росіянина Івана Конкіна, який у Штатах працює на корпорацію вже п'ятнадцять років, він говорить: «Я тобі скажу, що мені не подобається в корпорації. Мені не подобається — все! Яку дупу ми не можемо вкусити, ту лижемо. І все це з усмішкою Мони Лізи» [12]. Події розповіді відбувалися сумнозвісного 11 вересня у Всесвітньому торговельному центрі, в той день Саша Клімов звільнився, і з думками про нове життя, покидав споруду, але ліфт застряв... Ходу назад немає. Так само й у виставі «Бесхребетність» персонажі таки не можуть змінити своє життя. Вони усвідомлюють, навіть кричать про те, що їм потрібен новий хребет, щоб розпрямитися, але у них не вистачає сили та мужності щось виправити.

П'ять героїв метушаться на «крихітній» сцені: вони то параноїдально похитуються, то нервово переміщуються, то багатоголосо обміюються колючими репліками. Їм тісно і задуюшно у своїх маленьких світах, де є лише маски і лінії поведінки, де мало простору для власного життя і мало повітря для вільного дихання.

Загалом «бесхребетність» стала однією з найбільш затребуваних рис сучасного працівника. Зріс попиту на функціонально ефективних працівників, які не думають, а виконують, на гвинтиків системи. Редактор одного з інтернет-порталів розповідає про те, як його не взяла на посаду директора саме через те, що бути людиною з досвідом та мати власну думку — насправді не потрібно. Ось його висновки після співбесіди: «чому б одразу в оголошеннях не вказувати такі вимоги: безпринципність, повна відсутність власної думки, вміння погоджуватися мінімум на п'ятьох мовах світу» [18].

Ще один німецький твір «Push up 1-3» (Під тиском) розкриває проблему знеособлення у постіндустріальну епоху, яка передається через конфлікти працівників — внутрішні та зовнішні (між колегами). Драматург Роланд Шиммельпфенінг створив дуже чіткий за структурою текст — з чотирьома парами персонажів-двійників, які є дуже схожими, але водночас сперечаються та змагаються. Події відбуваються в 16-поверховому приміщенні великої компанії, і всі прагнуть потрапити на найвищий, забуваючи про себе поза офісом та про інших людей. Але те, що об'єднує усіх — це самотність. Лише пара охоронців (чоловік та жінка), репліки яких обрамлюють п'єсу, з легкістю та невимушеністю об'єднуються у фінальному танку. Режисерка театру «Колесо» Ірина Кліщевська справді, як і зазначено в описі вистави, показує, як «корпорація витрушує залишки людяного, затуляє як наркотик, а потім викидає відпрацьований матеріал на звалище». Однак, зважаючи на всю ілюстративність відео-проекції (фото офісних «нетрів»), фото Делі, навіть фото Крамара — персонажа поза сценою), так само і музичного оформлення, можна припустити, що сама вистава була просто ілюстрацією західного світу та його проблем: на екранах глядач бачив саме його краєвиди.

Трохи випадаяє з низки попередніх вистав вистава у Театрі російської драми ім. Лесі Українки «Жирна свиня». У п'єсі Ніла ЛаБути конфлікт вноситься за межі офісу, концерну, і переходить на загальносупільний рівень. Тут йдеться вже про бауманівське протистояння «туриста» і «бродяги», яке великою мірою визначає і український соціум.

Про «Жирну свиню» сам автор говорить так: «Це історія про людські слабкості і неймовірні труднощі, з якими зіштовхуються багато з нас, коли намагаються захистити, зберегти те, у що вірять» [10]. А ці труднощі виникають в результаті тиску соціального середовища, певних сформованих стереотипів мислення та моделей поведінки. Схоже, ця проблема дуже хвилює письменника, серед інших його робіт про руйнівну силу соціального середовища — і фільм «В компанії чоловіків» (1997).

Домінантне соціальне середовище — це прошарок середнього класу, так звані білі комірці: молоді, успішні, багаті, які досягнули цього своїми зусиллями та працею. Однак це лише один зовнішньо-позитивний бік цього поширеного особливо в США явища. Саме цей образ — молодого білого чоловіка середнього класу — сприймається як норма. Будь-які «відхилення» (гендерні, соціальні, расові) сприймаються як інше, стосовно якого відчувається нерозуміння, часом страх, часто упередження і нетерпимість. Про такий стан речей свідчить і наступна статистика: «Глобальна криза продовжує позначатися на усіх світових економіках у 2011. Однак економічний спад має неоднаковий вплив на сприйняття можливості знайти роботу різних працівників по усьому світі. Історично жінки менш позитивно налаштовані, ніж чоловіки на місцевий ринок праці, так само як ті, що мають гіршу освіту. І скрізь, крім Латинської Америки, білі комірці почувають себе краще, ніж голубі комірці» [2].

П'єса «Жирна свиня» викриває середній клас і його стосунки з собі подібними та з Іншим. В основі — історія про любов та пристрасть між нью-йорським клерком Томом та бібліотекаркою Елен. Яскрава відмінність між ними — вже у соціальному статусі, а параметри головної герої додають цій відмінності ще більших масштабів, обростають додатковими відсилами до стандартів соціуму, які для «нестандартних» створюють штучні проблеми.

Михайло Резникович значно пом'якшив важливе для автора соціальне навантаження тексту, а життя офісних працівників стало просто фоном, на якому розгортається, за словами режисера, історія «про сучасну людину, чоловіка і жінку. Про їхню магію тяжіння і відштовхування, про надію, що все у житті владнається, все буде добре, треба лише захотіти... Тільки лише захотіти?» [15] Хтось скаже, що «політична драма Ніла ЛаБути, що стійко відстоює ліберальні цінності, набула у прочитанні М. Резниковича філософської глибини» [8], але можна і не ховатися за словом «філософія», а дати ще одне визначення — романтична комедія, мелодрама. Глядачі з задоволенням спостерігають за подіями на сцені: за кумедними діалогами і витівками друга головного героя, недодуманими стосунками товстунки та середньостатистичного чоловіка, спалахами ревнощів його колишньої подружки та іншими «горизонтальними» подіями.

Від задушливого офісного життя залишилася лише естетика офісів, втілена в художньому оформленні Олени Дробної, з «різнокольоровими стікерами на стінах, рівненькими стопками паперів на столах — протягом вистави до одного основного постійно доставляються допоміжні, на сцені вибудовується стіл-спрут, який поглинає людину, — баскетбольним кільцем, жалюзями, за якими, скільки їх не закривай, усе одно неможливо сховатися» [8].

Щодо втрати соціальної спрямованості тексту точно розмірковує Дмитро Галкін: «Картер і Дженні, співробітники Тома, — з агресивних носіїв ідеології соціальної сегрегації перетворилися у виставі у звичайних приборчників здорового глузду, які втримують головного героя від любовного зв'язку, що ставить його в смішне положення. Внаслідок цього трохи втрачає монолог Картера, в якому він закликає відмовитися від спілкування з товстими, бідними і безпорадними, оскільки вони не вписуються в нинішній соціальний порядок» [8]. І справді цей монолог трохи випадає з загальної атмосфери і спрямування вистави, він не міг стати кульмінацією чи найгострішим моментом вистави, тому що необхідної смислової бази Резникович не створив. Однак компліментарний стиль статті Д. Галкіна змушує виправдати режисера: «Така режисерська інтерпретація мала б стати набагато ближчою київському глядачеві, ніж дещо прямолинійний текст ЛаБути. Представнику українського середнього класу доводиться щоденно ховатися від соціальної реальності, яка примушує його постійно йти на компроміс з власною совістю. І для цього важливо побачити прояв співчуття, переконатися в тому, що його поведінку хоча й засуджують, але розуміють» [8]. І ще: «В колишніх радянських республіках скалася ситуація, яка мало нагадує американську. Наш середній клас набагато бідніший, у нього набагато менше прав і можливостей, він вимушений думати не про прогресивні соціальні зміни, а про власне виживання. Тому було б безглуздо розкривати на київській сцені авторський задум ЛаБути, який суворо засудив головного персонажа за нездатність повстати проти соціальної сегрегації. Представникам нашого середнього класу хотілося б переконатися в тому, що вони зіштовхуються з проблемами, які мають загальнолюдський характер. А їхня неспроможність піти на жертви, відстоюючи власну свободу і право на вибір, пояснюється не конформізмом і душевною незрілістю, а властивим усім людям страхом перед невідомим» [8].

Як бачимо, постановка «Жирної свині» не виходить за межі мелодраматичного горизонтального сюжету, тому що має такі ж завдання: виправдати, зробити глядачеві приємно, інколи розсмішити, інколи засмутити, але в жодному разі не розгнівати, не помістити його в незручне становище, і не спровокувати до бентежних думок про себе і навколишню реальність.

Можна погодитися з Дмитром Галкіним в тому, що український середній клас значно відрізняється від американського. Сергій Кардаш називає його «дивним», використовуючи статистику травня 2011 року: «Незважаючи на те, що більша частина українців, в принципі, не може дозволити собі серйозних витрат та придбання для сім'ї товарів тривалого користування (лише 5,8%), значна частина респондентів (44%) відносять себе до представників середнього класу» [11].

Залишається зрозуміти чи вибір зазначених п'єс режисерами свідчить про тенденцію, яку потрібно осмислювати, чи це просто тексти, які говорять зрозумілою мовою з сучасними глядачами. А глядачі в свою

чергу йдуть на вистави за гумором, психологічною грою, загальнолюдськими цінностями чи для емоційної та мисленевої рефлексії?

Як бачимо, кожен текст робить інші акценти в межах того самого поля дослідження — знеособлення працівника: то на відсутності власної позиції та думки, то на стандартизації життя, то на залежності від соціальної думки. І хоча ці проблеми переплітаються, однак все ж дають об'ємну картину розуміння нового робітника. Цікаво, що у виставах про офісних працівників не дається інформація, про те, чим саме вони займаються. Просто офіс — і тут все зрозуміло. «Найкраще, щоб ваша посада не передбачала нічого конкретного: радник, консультант, аналітик. Будучи на цих посадах, можна сміливо нічого не робити (без перебільшення) або робити щось, абсолютно нікому не потрібне і ні до чого не застосовуване... Тут добре ще робити вигляд, що ви займаєтеся чимось таким, що не дано осягнути нікому з оточення. Бажано до того ж, щоб ваша діяльність була пов'язана з якимись макропроблемами. Макромасштаб остаточно розміє критерії оцінки того, що ви робите. Про вас скоро забудуть» [4].

Наступний рівень осмислення для європейського театру теми роботи в міжнародних корпораціях продемонструвала вистава швейцарського театру «Rimini Protokoll», який презентував свої роботи у відео-форматі в Києві в рамках фестивалю «Документ». Вистава «Діти аеропорту» — вже не про офісних працівників, а про їхніх дітей, кожен з яких грає самого себе, вони змінюючи безліч країн, шкіл, спільнот, слідуючи за батьками, загубилися у цьому інтернаціональному просторі і не знають, як себе ідентифікувати. Вистава таким чином осмислює не сучасне, а майбутнє, що нас чекає.

Транснаціональні корпорації сьогодні справді є стимуляторами трудової міграції, однак для нашого простору поняття трудової міграції асоціюється в першу чергу з так званним заробітчанством. Це явище має досить значні наслідки для соціуму і вже досить активно осмислюється українськими драматургами. Зокрема, п'єси Віри Маковій «Буна» та «Дівка на віданне» отримали схвальні відгуки на фестивалях «Тиждень актуальної п'єси» та навіть сценічні відлиги.

Зрозуміло, що тема офісних працівників — це лише один аспект трудового етосу сьогодення, поза нашу увагою та увагою театрів залишаються поки інші нові та старі види діяльності, що переживають зміни сьогодні, зрозуміти, які саме, ще напевно буде можливість.

1. Carl F. Fey, Patrick Furu. Top management incentive compensation and knowledge sharing in multinational corporations // Strategic Management Journal. — 2008. — № 29. — С. 1301–1323.
2. Standish M. Globally, Men, White-Collar Workers Upbeat on Job Market. — September 20, 2012 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.gallup.com/poll/157580>.
3. Антоненко О., Чурилова О. Деякі тенденції розвитку транснаціональних корпорацій в Україні [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/portal>.
4. Алхметьева В. "Я хочу повесцца..." // Знамя. — 2007. — № 1 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://magazines.russ.ru/znamia/2007/1/ah10.html>.
5. Бауман З. Глобализация. Последствия для человека и общества / Пер. с англ. — М., 2004.
6. Бауман З. Текущая современность / Пер. с англ. — СПб., 2008.
7. Вистава «Бесхребетність. Вечір для людей з порушеною поставою» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://platfor.ma/art>.
8. Галкин Д. Высокие чувства на закате цивилизации // 2000. — № 8 (595) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://2000.net.ua/2000/aspekty/art/78520>.
9. Григораш Д., Канюста Ю. Жидкость [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://teatre.com.ua/ukrdrama/zhydkost-denysh-grygorash-yulyuja-kanyusta>.
10. «Жирная свинья» в Театре русской драмы [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.kommersant.ua/doc/1807581>.
11. Кардаш С. «Дивний» середній клас в Україні // Науковий блог НаУ «Острозька академія». — 17.02.2012 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://naub.ua.edu.ua/2012/dyvnyj-serednij-klas-v-ukrajini>.
12. Климов С. Рассказы // Нева. — 2008. — №4 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://magazines.russ.ru/neva/2008/4/kl7.html>.
13. Маяцкий В. Цейтнот / Курорт Европа [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://anr.su/literatura/majacky/euro_07.html.
14. Никитюк М. Мир маленьких людей. Без хребта [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://teatre.com.ua/review/vremja_malenkyh_ljudej_bez_xrehta.
15. Олтаржевська Л. Коли суспільна думка сильніша за кохання // Україна Молода. — 2011. — № 206. — 14 листоп. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.umoloda.kiev.ua/number>.
16. Пушкаренко В. Вакансія. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://teatre.com.ua/ukrdrama>.
17. Савчин О. ТНК часто засвоюють гірші моделі поведінки місцевих працедавців // Незалежний вісник. — 2012. — 2 листоп. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://vestnik55.wordpress.com/2012/11/02>.

18. Спрос на бесхребетность [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://realityinua.com/category/news/news_4215.html.

19. Тарасов А. Нам их ставили в пример. Нас опять обманули // Неприкосновенный запас. — 1999. — №2 (4) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://magazines.russ.ru/nz/1999/2/taras.html>.

20. Усыкин Л. Очерк корпоративных нравов // Неприкосновенный запас. — 2006. — № 4/5 (48/49) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://magazines.russ.ru/nz/2006/48/usy16.html>.

21. Человек эпохи корпорации / От редакции // Неприкосновенный запас. — 2006. — № 4/5 (48/49) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://magazines.russ.ru/nz/2006/48/red1.html>.

22. Ямпольский М. Физиология символического. Кн. I. Возвращение Левиафана: Политическая теология, репрезентация власти и конец Старого режима. — М., 2004.

Анотация: У статті аналізується новий працівник епохи глобалізації та транснаціональних корпорацій. У цьому допомагають українські театральні практики, які останніми роками демонструють інтерес до теми офісів та намагаються зрозуміти проблеми, з якими зіштовхуються успішні працівники всередині свого середовища та поза ним.

Ключові слова: глобалізація, транснаціональні корпорації, корпоративна культура, сучасна драматургія, соціально критичний театр, глядацька реакція.

Анотация: В статье анализируется новый работник эпохи глобализации и транснациональных корпораций. В этом помогают украинские театральные практики, которые за последние годы демонстрируют интерес к теме офисов и стараются понять проблемы, с которыми сталкиваются успешные работники в своем обществе и его пределах.

Ключевые слова: глобализация, транснациональные корпорации, корпоративная культура, современная драматургия, социально критический театр, зрительская реакция.

Summary: The article «Corporate culture in theatre» analyses a new worker in the epoch of globalization and transnational corporations. Ukrainian theatrical practices are very useful for this analysis as they have demonstrated true interest to the problems of successful office workers which they face inside and outside their community.

Keywords: globalization, transnational corporations, corporate culture, contemporary drama, socially critical theatre, spectators' reaction.