

RAD HRVATSKA TEMA

Prestiž prekovremenog rada: gaming industrija

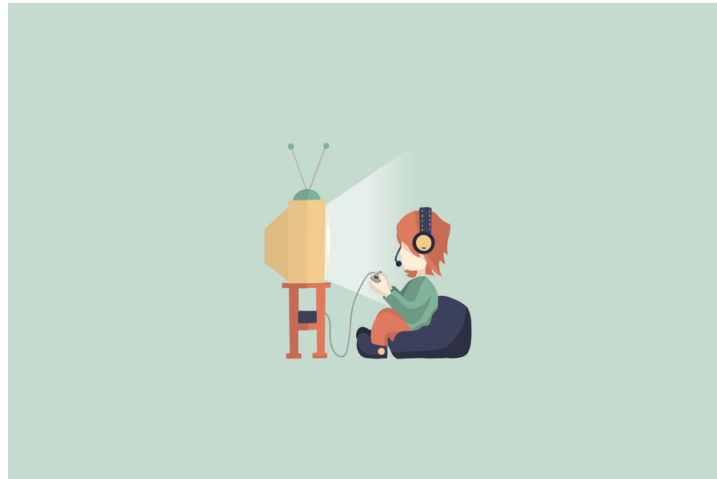


Foto: Pixabay (ilustracija)

DUNJA KUČINAC / 12.10.2022.

Radnici u industriji video igara diljem svijeta počeli su se organizirati i osnivati sindikate zbog loših uvjeta rada, nepoštivanja radničkih prava i diskriminacije na radnom mjestu, a i u Hrvatskoj su ove godine potpisana prva dva kolektivna ugovora. Dunja Kučinac razgovarala je s radnicima o ključnim problemima u industriji.

Gejmeri diljem svijeta prošlog su prosinca igrali novi *Call of Duty: Warzone* na svom božićnom raspustu i **žalili se** na gomilu *bugova* i *glitcheva* koji im kvare dragocjen praznični užitek. Ali mi nismo tu da recenziramo video igre, nego da aplaudiramo radnicima koji su – u taktički važnom momentu – odbili uklanjati greške u popularnoj igrici. Naime, početkom tog mjeseca Raven Software, firma koja pod okriljem poznatog Activision Blizzarda proizvodi ultrapopularne igrice kao što je *Call of Duty*, iznenada je otpustila dvanaestero testera – radnika koji rade na tzv. *quality assuranceu* (QA) odnosno uklanjanju grešaka u igrama. Ubrzo su u sedmotjedni štrajk ušle desetine radnika, da bi im se u protestu pridružile dvije stotine kolega. Nekoliko mjeseci nakon toga, ovog proljeća, osnovali su Game Workers Alliance, jedan od prvih sindikata u polju tzv. AAA, odnosno velikih kompanija za razvoj video igara.

Ova štrajkaška crtica nije usamljena u kratkoj povijesti radničkog organiziranja u gaming industriji. U 2019. je više od 150 radnika Riot Gamesa, proizvođača igre *League of Legends*, **napustilo** svoja radna mjesta protestirajući zbog rodne diskriminacije u firmi. Godinu dana nakon toga, radnici koji su pisali scenarije za mobilnu igricu *Lovestruck* **štrajkali su** dvadeset i jedan dan i uspješno izborili veće plaće i više transparentnosti. U Južnoj Koreji radnici gaming giganta Nexon sindikat su osnovali još 2018. godine, a švedska firma Paradox Interactive 2020. je potpisala kolektivni ugovor s dvjestotinjak sindikaliziranih radnika. Niz se nastavlja, sve do domaćeg terena: u Hrvatskoj su ovog proljeća i ljeta potpisana prva dva kolektivna ugovora u industriji video igara. Firmu Gamechuck, čiji su radnici sindikalizirani u Novom sindikatu i o kojoj se već poprilično **pisalo**, pratila je i mala tvrtka Porcupine Parkour. Brojke su male, ali gesta koja najavljuje da je bauk sindikata polako počeo kružiti i domaćom industrijom video igara je važna. Stoga ovim povodom s nekoliko radnika i radnica razgovaramo o radnim uvjetima i ključnim problemima u industriji iz kojih proizlazi potreba za organiziranjem.

Rad do ponoći

Kao podloga za te razgovore, ali i kao uvod u bazično razumijevanje industrije, dobro nam služi nedavno objavljeni **izvještaj** sindikata UNI Global Union. Ugrubo ocrtavajući kontekst, UNI ističe da je riječ o jednoj od financijski “najtežih” i najbrže rastućih industrija zabave, koja je u 2021. na globalnoj razini generirala otprilike 180 milijardi američkih dolara i time premašila film i glazbu zajedno te opasno konkurirala komercijalnoj televizijskoj industriji. Gledano financijski, najveća su tržišta kinesko, američko i japansko, prema procjenama oko 41% svjetske populacije igra igrice, a prema predviđanjima, prihodi u gamingu bi se do 2028. trebali približiti iznosu od 3 trilijuna dolara i time prešišati cjelokupnu video industriju.

Kako bi priču o rastu i milijardama nadopunio i konfrontirao radničkom perspektivom, UNI donosi rezultate ankete koju je zajedno sa Strategic Organizing Centreom proveo među 512 radnika iz 29 zemalja, od kojih većina radi za AAA ili indie firme, a ostali za firme koje proizvode tzv. middleware softvere, firme koje rade na lokalizaciji igara za pojedina tržišta te firme koje rade mobilne igrice. Ukupno gledano, 66% ispitanika požalilo se na niske plaće, 43% njih na prevelike zahtjeve ili preduge radne sate i neodgovarajuće benefite, a među ostalim problemima navode se nedostatan pristup učenju, softverima ili materijalima, nesigurnost na poslu te diskriminacija ili seksualno uznemiravanje. Na male plaće žali se većina (94%) radnika u lokalizacijskim firmama, a među različitim profilima radnika plaćama su najnezadovoljniji već spomenuti tester (83%) i mahom svi prevoditelji. Na ekscesivno duge radne sate najviše su se požalili radnici u AAA, ali i lokalizacijskim firmama, a UNI napominje da su osobito eksploatirani radnici koji rade u post-produkciji (testiranju, lokalizaciji, distribuciji, dizajnu pakiranja i slično). Diskriminacija i seksualno uznemiravanje su vruća tema u polju: 46% žena i 43% nebinarnih osoba se požalilo na diskriminaciju, a u AAA kompanijama ti postotci dodatno rastu, baš kao i u slučaju seksualnog uznemiravanja na koje se požalilo čak

40% žena i 27% nebinarnih osoba zaposlenih u takvim firmama. Konačno, rezultati ankete koji kažu da čak 79% ispitanika podržava, a samo je njih 6% otvoreno protiv osnivanja sindikata u industriji daju signal da je kucnulo vrijeme za gejmersku sindikalizaciju.

U razgovoru o stanju u industriji s domaćim radnicima krećemo od teme tzv. *cruncha*, vjerojatno jednog od najspominjanijih problema gdje god da se priča o radnim uvjetima u *gam devu*. Riječ je o – kako nam pojašnjava Lucija Pilić koja u Gamechucku radi kao PR, business developer i level dizajner – višemjesečnom ili čak višegodišnjem periodu prekovremenog rada koji je dosta karakterističan za industriju. Riječ je o situaciji u kojoj, primjerice, igra treba izaći za pola godine, ali još treba napraviti čak trećinu ukupnog posla. *Crunch* se uglavnom događa, objašnjava Lucija, radi lošeg planiranja ili potrebe da se igricu stalno popravlja i da joj se dodaju novi elementi kako bi se pratilo ukorak druge igre istog žanra koje u tom trenutku izlaze i donose novitete. Međutim, Lucija smatra da bi se rješavanje bugova i nastojanje da se dobije što bolja grafika u tom smislu moglo raditi beskonačno te da bi tom problemu trebalo pristupiti racionalnije: “Na kraju će uvijek ostati bugova. Tog nema u knjigama i filmovima. Također, danas je grafika toliko dobra da najpopularnije igre nisu nužno one koje imaju najbolju grafiku. Prije su se takve igre prodavale radi iščekivanja ‘wow, što će se sada vidjeti na monitoru, nikad prije nisam vidio 16 boja na ekranu, kakva tehnologija’, ali takvih kataklizmičkih promjena nema i nema smisla da se toliko inzistira na tome.” Zvonimir Barać iz Porcupine Parkoura objašnjava da izrada igrica redovno traje dulje nego je očekivano: “Raditi igre je varljivo teško. Počnu se javljati greške tamo gdje ih ne očekuješ. U igrama je to češće nego i u izradi softwera, jer su korisnici igara puno refleksivniji nego recimo, web stranica.” Jedan od mojih anonimnih sugovornika podcrtava da su razlozi *cruncha* najčešće splet više okolnosti: iskakanja jako kompliciranih bugova netom prije izlaska igre, loše upravljanje projektom i radom, loša komunikacija unutar tima ili izvještavanje o procesu rada, loša atmosfera unutar tima ili situacija u kojoj sam projekt ili neki njegov dio nema dovoljno jasnu viziju.

“Nakon 2 – 3 takva projekta“, pojašnjava Lucija, “mnogi ljudi burnoutaju i više ne žele raditi na igricama. Ili dobiju djecu i obitelj, a to je apsolutno nekompatibilno s radom u *crunchu*. Kompanija će ti dati izbor da pristaneš da radiš prekovremene ili ne, ali uvijek je prisutan korporativni *peer pressure*: ‘vidi, on odlazi kao manijak s posla u 17h, radio je samo osam sati, a ja ću tu biti do ponoći.’” Svi se moji sugovornici slažu da se *crunch* ne može kompenzirati visokom motivacijom ili strašću jer je ta količina stresa, pritiska i posla dugoročno iznimno štetna za radnike. Game dizajnerica u jednoj stranoj firmi to jasno podcrtava: “Imaš točku nakon koje psihofizički više ne možeš, i ako ju ignoriraš, uništiš si zdravlje. Nijedan posao toga nije vrijedan, pa ni game dev.”

Visoka motivacija

Iako nema jednostavnog odgovora na to kako bi se *crunch* mogao izbjeći jer je toliko karakterističan za industriju, napominje Igor Gajić iz Gamechucka, najbliži korak tome da se ublaži bi bilo da ljudi na rukovodećim pozicijama umanje ego ili da se, kao u Gamechucku, potpiše kolektivni ugovor: “U njemu bi crno na bijelo bile definirane situacije glede prekovremenih sati, kada i kako ih poslodavac, odnosno vođa projekta, mora najaviti, i koliko maksimalno smiju trajati.”

Nepredvidivost posla, koja osim *cruncha* često dovodi u pitanje i sigurnost radnih mjesta, vezana je uz česti problem rizičnog ponašanja *gaming* firmi, o kojem nam govori Lucija: “Dosta tvrtki osmisli projekt koji im zvuči super, dobiju novac, a ako ne uspije, stavljaju ključ u bravu. Rijetko koja ima širok portfolio proizvoda i planove B, C i D ako jedna igra ne uspije. Većina firmi ima samo plan A. Za male firme koje su uglavnom *passion projekti* grupe prijatelja to nije toliko problem kao za velike firme koje zapošljavaju puno ljudi i koje bi trebale znati bolje.” Jedna od mojih anonimnih sugovornica objašnjava mi kako je u firmi u kojoj radi jedan od većih projekata propao jer je strani naručitelj igrice shvatio da ona neće biti dovoljno isplativa i da zbog toga već neko vrijeme radi bez obećanih povišica, u iščekivanju, a spašava ju samo to što je inače, kako kaže, zadovoljna radnim uvjetima i kolegama.

Kao i u ostatku kreativnih industrija, u industriji video igara je u biznis računici mnogih većih firmi često taktički ubrojana i visoka motivacija radnika da se bave kreativnim poslom. “Neke veće firme iskorištavaju, recimo, želju programera da rade na zanimljivoj igri koja će možda biti sljedeći Fortnite, umjesto na softverskim proizvodima u IT industriji u kojoj bi bili puno bolje plaćeni“, govori Lucija i nastavlja: “Uglavnom se tako vrbuje mlade ljude koji nakon par godina izgore ili nađu drugi posao. Alternativa je da će postati seniori sa super portfoliom koji će tražiti tri puta veću plaću, slično kao i u tech sektoru. Mada nemamo konkretna istraživanja, uglavnom nema situacije da grupa starijih zaposlenika ostaje u jednoj firmi 20 godina. U nekom momentu se miču iz sektora jer im je dosta. Ako ostaju u polju, onda su samozaposleni i rade sa stranim firmama.” Smatra da puno poduzetnika u Hrvatskoj želi kratkoročno zaraditi i ne njeguje dugoročne odnose sa zaposlenicima i da im se većinom obije o glavu jer ne mogu naćiiskusne ljude: “Ako ti je radnik otišao radi 200 kuna veće plaće u drugoj firmi, to znači da si bio užasan poslodavac. A većina njih misli da će radnici ostati dok god ih plaćaju, inače su nezahvalni. Iz njihove perspektive nikad nije razlog u tome da su izrabljivali radnika ili mu nisu htjeli dati povišicu.”

Kod ulaska mladih u industriju, dodaje Lucija, *gaming* je sličniji kulturi nego nekom hard tech sektoru: “Najgore je ako ljudi žele volontirati negdje bez obzira što firma ima milijune na računu, raditi prekovremene i biti katica za sve, samo da dobiju priliku ući u industriju.” Osim početnika, u *gamingu* su najlošije plaćeni, govori Aleksandar Gavrilović iz Gamechucka, 2D artisti i tester, dok su najbolje plaćeni programeri i senior artisti. I Igor podvlači istu stvar: “Iako uvelike ovisi o prirodi projekta, posao programera je u pravilu ‘najsigurnija’ pozicija. Naslušao sam se svakakvih priča. Od onih da jedan studio artiste mijenja kao čarape, do onih da drugi

studio 90% radnika angažira preko vlastitih obrta jer poslodavac ne želi plaćati davanja državi.“ Poznato je, tvrdi Zvonimir, da je testerima najgore jer su potplaćeni i daleko previše rade. Tretman testera ovisi od firme do firme, ali se to obično smatra entry pozicijom, dalje pojašnjava jedna od mojih anonimnih sugovornica: “Ali dobar tester zlata vrijedi jer je to osoba koja poznaje igru najbolje jer ju gleda osam sati dnevno. Tako da je pitanju definitivno podcijenjena struka.“

Ima tko hoće

Jedna od neuralgičnih točaka za mnoge radnike, koja je osobito specifična i općepoznata u *gaming* sektoru, je i široko rasprostranjena praksa da im se ne pripisuju autorska prava za igre na kojima su radili. Zbog toga je i Međunarodno udruženje radnika u *gaming* industriji (IGDA) oformilo grupu koja se fokusirano bravi ovim problemom. “To je po meni najnemoralnija stvar u industriji“, govori Lucija. “I tu i vani postoje situacije u kojima radnici nisu spomenuti kao autori ili su ugovorom spriječeni da kažu da su radili da nekoj igri. Ako si radio na nekoj superuspješnoj igri, ali si otišao zadnja tri mjeseca zbog problema s direktorom, ne smiješ javno reći da si napravio 90% stvari za tu igru. To je užasan problem i ogromna rupa u CV-u, ali i način ucjene da radnici ostanu.“

Osim toga, u člancima o radu u industriji video igara često ćete čitati o problemu toksične ili diskriminatorne atmosfere, mobbinga i bullyinga ili seksizma, o čemu govore već i ankete i istraživanja sindikata i strukovnih udruženja. Jedan od mojih anonimnih sugovornika prepričava vlastito iskustvo mobbinga i iskustvo svojih bivših kolega: “Neki bi se kolege razbolijevali ili bi dali otkaz. Dešavalo bi se da osoba na menadžerskoj poziciji postavlja nejasna očekivanja i onda ima izrazito ljutite i neugodne reakcije kad stvari ne bi bile savršene. Ista je osoba davala nejasne upute i invazivne komentare, ali i govorila ružno o drugim kolegama iza leđa. Dešavao se i suptilan pritisak koji graniči s mobbingom. Spomene se da svi ostaju prekovremeno i da je to normalno ili neobavezno se u razgovoru o kolegici koja se jednom na poslu rasplakala od stresa spomene da ‘ako neće ona ima tko hoće’.“

“U SAD-u se radnici u industriji organiziraju najviše upravo oko ljudskih prava, diskriminacije zbog boje kože ili seksualne orijentacije“, napominje Lucija i nastavlja: “U pitanju je industrija koja je donedavno bila rezervirana samo za bijele muškarce, ali sve više ulaze ljudi s različitih pozicija i traže jednak tretman – da to više ne bude *boys club*, da se ne dopuštaju uvredljive šale ili ignoriranje nekoga na temelju tog od kuda dolazi. Traži se veća odgovornost u kadroviranju, promociji, pay gapu.“ Čak i kad *game dev* korporativna *bro* kultura nije nužno otvoreno seksistička, frendovska spika smara radnike koji nisu dio nje. To ilustrira jedna od mojih anonimnih sugovornica: “Oni su frendovi i međusobno se kuže, ali ja nisam netko kog znaju od srednje škole, ne znam ih toliko dugo i ne mogu samo tako uletiti u spiku i skužiti ih. Mislim da dosta njih ne zna komunicirati.“

Pionirski kolektivni ugovori

Tim se putem vraćamo do domaćeg Gamechucka u kojem, ističe Lucija, nema takvog srednjoškolskog i toksičnog ponašanja, nego se poštuju radnici i njihova prava, što dobro utječe na cijeli tim. Isto kao i činjenica da svi radnici od prvog radnog dana rade na neodređeno, podcrtava Igor, a puno radno vrijeme kod njih traje šest sati. Na pitanje odakle na takvom radnom mjestu uopće motivacija za pristupanje Novom sindikatu i pregovaranje kolektivnog ugovora, govori: “Motivaciju vadimo iz prethodnih iskustava. Trenutni uvjeti su dobri i komunikacija s upravom je otvorena i iskrena, no nitko na ovom svijetu ne može vam garantirati da će zauvijek biti tako. Iako ne vjerujemo da će se to dogoditi, u Gamechucku smo se željeli osigurati. Također, direktor i suvlasnik tvrtke bio je otvoren za čitavu priču i podržavao je.”

No osim što je kolektivni ugovor osiguranje, dodaje Lucija, on je i primjer drugima: “Da se radnici u nekoj drugoj firmi požele sindikalizirati, ali ne znaju ništa o tome ili o Zakonu o radu, za njih bi to bio velik pothvat. Mi sad imamo primjer kolektivnog ugovora koji drugi mogu pročitati, preuzeti, tražiti od svog poslodavca iste uvjete i tako se izboriti za bolju poziciju unutar svoje firme.” U Gamechucku nastoje biti dosljedni, kaže, i ne surađivati s firmama u kojima radnici imaju minimalac ili loše radne uvjete. Upravo je suradnja Gamechucka i Porcupine Parkoura motivirala Zvonimira da i on pristupi Novom sindikatu i potpiše kolektivni: “Sviđa mi se ideja da, kad budem trebao zaposliti nekog, imam sve spremno da taj netko ima normalne uvjete. U klimi u kojoj gem dev ima grozne uvjete, čak i ako ih ja nisam iskusio ali ih vidim, bolje je dati primjer.” Na istom je tragu Tomislav Kiš iz Novog sindikata: “Bez obzira što je riječ o manjim firmama, dosta je značajno da se počinje razvijati takav način razmišljanja u industriji. Sutra će se sklopiti kolektivni negdje drugdje. Važno je da ih ima sve više – to je onda nešto posve drugo.”

Dakle, dok jedno oko držite na datumima izlazaka novih nastavaka svojih omiljenih video igara, drugim pratite i navijajte za sindikalne napore i – nadamo se – pobjede onih koji te igre proizvode. Tko ne podržava radnike, uostalom, neka šuti kada mu bug na omiljenoj igrici upropasti nedjeljno popodne.

*

Objavljeni tekst dio je novinarskog projekta “Radni uvjeti u kreativnim industrijama u Hrvatskoj” koji je podržala Agencija za elektroničke medije, u okviru Javnog poziva za ugovaranje novinarskih radova u elektroničkim publikacijama, objavljenog 13. travnja 2022.

Like 78 Share

