

BOHDAN JUNG

Kolegium Analiz Ekonomicznych
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

Destruktywny wpływ informatyków na rynek pracy z perspektywy nowych zjawisk na rynku pracy zawodów kreatywnych

1. Wstęp

Pod koniec XXw. i w pierwszej dekadzie XXI w. dla szeroko pojętej grupy informatyków na rynku pracy panowały bardzo korzystne warunki, wyrażające się szczególnie popytem przewyższającym podaż specjalistów w tej dziedzinie. Znaleźli się oni w niezwykłej sytuacji, w której mogli praktycznie dyktować pracodawcom swoje warunki. Sytuacja ta (przy silnej w warunkach krajów OECD nadprodukcji specjalistów od IT) może się już nie powtórzyć w przyszłości. Okres ten dalej nazywam „złotą erą informatyków”¹ i odnoszę do takich statystycznie uchwytnych zjawisk, jak: rosnące zatrudnienie w tym dziale, dynamika tworzenia w nim nowych miejsc pracy czy dynamika wynagrodzeń². Zjawisko to po stronie podaży pośrednio można wyrazić rosnącą liczbą absolwentów wyższych uczelni kończących studia na tym kierunku czy uruchamianiem kierunków informatycznych na wielu nowych uczelniach. Ważniejsze są jednak, moim zdaniem, mniej wymierne zjawiska jakościowe, takie jak współdziałanie informatyków

¹ Zdaję sobie sprawę z tego, że określenie „informatycy” nie jest precyzyjne ani jednorodne. Umownie chodzi o zatrudnionych w sektorze IT (raczej od strony software’u niż produkcji sprzętu). Za nomenklaturą stosowaną od blisko dwóch dekad przez amerykańskie Bureau of Labor Statistics do grupy tej zalicza się dział zatrudnienia w Computer and Information Technology Occupations (grupa 11-3021), na który składają się takie grupy zawodowe, jak: architekci sieci komputerowych, programiści komputerowi, wsparcie użytkowników, analitycy systemów komputerowych, administratorzy baz danych, analitycy bezpieczeństwa informacji, administratorzy sieci i systemów komputerowych, specjaliści od rozwoju oprogramowania, projektanci stron internetowych. „Złota era” jest metaforą czasu niezwykłego prosperity zawodowego tej grupy, co objawiało się możliwością znalezienia pracy, otrzymaniem wysokich zarobków i licznych wynegocjowanych przywilejów.

² Por. Ch. Benner, *Work in the New Economy. Flexible Labor Markets in Silicon Valley*, Blackwell Publishing, Oxford 2002.

w tworzeniu nowych modeli pracy i nowych modeli biznesowych³. To one właśnie są podstawą tezy, że po latach dominacji informatyków na rynku pracy jako *spiritus movens* nowych modeli biznesowych liczne zainspirowane i dokonane przez nich zmiany są w swoich (dopiero teraz w pełni widocznych) skutkach na tyle głębokie, że istnieje realne niebezpieczeństwo obwiniania ich twórców za dokonujący się na naszych oczach doszczętny demontaż starego systemu zatrudnienia w formie etatu, wokół którego budowaliśmy onegdaj nasze życie codzienne (np. godziny pracy i dojazdów do niej, biur, comiesięcznej płacy, bilansowania budżetu domowego).

2. Praca projektowa w sektorze IT i jej konsekwencje

Specyfika pracy w branży informatycznej wiąże się z pracą o charakterze zadaniowym (tj. projektowym)⁴, niezwiązaną z byciem do dyspozycji w określonym miejscu i czasie, lecz wymagającą terminowego wywiązania się ze zlecenia. Z punktu widzenia zarówno pracodawcy, jak i pracobiorcy przy konieczności dotrzymania parametrów jakościowych liczą się terminowość realizacji projektu (*deadline*) i utrzymanie się w granicach kosztorysowanej wartości. Nieistotne jest to, ile godzin pracy efektywnej projekt pochłonął, w jakich warunkach i gdzie pracowali programiści. Na zleceniodawcy nie ciąży obowiązek zapewnienia miejsc pracy czy godziwych warunków do jej wykonania, dyscyplinowania i zarządzania projektem. Ważny jest tylko jego oczekiwany efekt. Dla zleceniobiorcy podpisanie umowy na wykonanie projektu wymaga posiadania dobrej reputacji w swoim środowisku zawodowym, ale także terminowości i umiejętności dotarcia do kompetentnych informatyków oraz stworzenia z nich *ad hoc* dobrze współpracującej ekipy.

W miarę jak projektowy typ pracy zaczął odgrywać coraz większą rolę w gospodarce sektora IT, wypierając „etatowy” model zatrudnienia, w świadomości zatrudnionych zaczęły ujawniać się jego mankamenty – brak stabilności finansowej i należytnej pracownikowi etatowemu opieki socjalnej (choćby ustawowych urlopów czy zasiłków). Zasadniczo system zadaniowy sprawdza się dobrze w przypadku osób samotnych, rzutkich, z żelaznym zdrowiem, zależnych

³ D. Tapscott, A. Williams, *Wikinomics. How Mass Collaboration Changes Everything*, Portfolio, Penguin Group, London 2006.

⁴ Oba te pojęcia będą dalej traktował wymiennie, jako synonimy.

tylko od siebie, dysponujących buforem finansowym pozwalającym pokonywać okresy między projektami. System ten stwarza trudności w planowaniu budżetu miesięcznego, nie daje bowiem regularności wpływów jak płace w systemie etatowym. Na zleceniobiorcy spoczywa też obowiązek przygotowania środków do pracy (komputery, oprogramowanie itd.), skompletowania zespołu i zapewnienia miejsca pracy w domu lub poza nim. Po stronie zleceniobiorcy leży też troska o dobrą formę fizyczną, psychiczną, zdrowie i aktualizację kompetencji zawodowych jego uczestników⁵.

Przykładem narastających wokół nowych modeli pracy konfliktów może być sprawa sprzedaży za 315 mln USD serwisu AOL dziennikowi „Huffington Post” w lutym 2011 r. Treści, na których opierał się serwis AOL, pochodziły głównie od wolontariuszy, m.in. blogerów⁶. Nieopłacani dotąd blogerzy zażądali 105 mln USD kompensacji (nawiązując do czasów niewolnictwa w USA, przedstawiali się jako współcześni pracownicy na plantacji A. Huffington – właścicielki „Huffington Post”). Ich przedstawicielem prawnym był J. Tasini, który w 2001 r. odniósł głośne zwycięstwo, kiedy US Supreme Court orzekł, że wydawcy muszą uzyskać zgodę pisarzy freelancerów (a więc działających na podobnych zasadach co osoby piszące do mediów społecznościowych), gdy chcą umieścić ich dzieła w swoich bazach danych (*New York Times Co. Inc. Vs Tasini*). W interpretacji sądu „New York Times” nieuczciwie wzbogacił się za sprawą wolontariuszy, a powoływanie się na korzyść tych ostatnich w postaci autopromocji, zdaniem sądu, „to tylko mydlenie oczu”⁷. Do darmowych (tj. nieopłacanych) czynności dołączono też inne formy aktywności wolontariuszy serwisów społecznościowych, jak blogowanie, tagowanie, crowdsourcing, *data mining*. Ze względu na stopień zaangażowania przy wykonywaniu tych czynności ich klasyfikacja jest niejednoznaczna – czy jest to hobby, czy praca? W ukazującej się ostatnio na ten temat literaturze podnosi się następujące wątki⁸:

- w sektorze informacji praca za nic stała się normą, która nie jest odczuwana jako wyzysk;

⁵ R. Florida, *Narodziny klasy kreatywnej oraz jej wpływ na przeobrażenia w charakterze pracy, wypoczynku, społeczeństwa i życia codziennego*, Narodowe Centrum Kultury, Warszawa 2010.

⁶ Już w 1999 r. siedmiu z 15 000 wolontariuszy AOL poprosiło amerykański Department Of Labor o zbadanie, czy AOL nie powinno im zapłacić zaległych poborów za bycie przez lata hostem czatów.

⁷ A. Ross, *In search of the Lost Paycheck*, w: *Digital Labor. The Internet as playground and factory*, red. T. Scholz, Taylor & Francis, New York 2013, s. 13.

⁸ Rozważania te podejmuje A. Ross w: *ibidem*.

- wstępny wkład pracy nieopłacanej to niejako „wpisowe” do klubu, cena wejścia na rynek w dobie *reputation economy*, jest to niejako nawiązanie do tradycji pracy kreatywnej, w której kompensacja pieniężna jest tradycyjnie poświęcana na rzecz satysfakcji z pracy i możliwości wypróbowania oraz wypromowania swojego talentu;
- nieprzeliczalne przychody można osiągnąć z postępującej erozji granic między pracą a czasem wolnym (to szczególnie prześladowuje osoby pracujące w tzw. gospodarce 24/7);
- praca w domu (*freelancers*) to ciąg dalszy zjawiska określanego przez A. Tofflera jako elektroniczne chałupnictwo (*electronic cottage*);
- coraz bardziej dociera do świadomości użytkowników serwisów społecznościowych fakt, że jeśli nie płaci się za coś, nie jest się klientem, lecz produktem, który jest sprzedawany; platformy społecznościowe, spersonalizowane algorytmy *web crawlers* są więc zaprojektowane tak, aby wysać cenne, spieniężalne informacje o wszystkich naszych formach aktywności on-line, a wkład użytkowników to tzw. *click signals*, koszt hostingu i utrzymania platform jest minimalny w stosunku do sprzedawalnej liczby informacji, jakie można wydobyć z dziennej aktywności użytkowników na platformie.

W tym miejscu rozważań można nawiązać do wcześniejszych prac A. Tofflera⁹, który wskazywał na pojawienie się nowej kategorii – prosumentów (tj. zarazem konsumentów i producentów), która jest trudna do jednoznacznego dopasowania do tradycyjnego w ekonomii podziału na producentów i konsumentów (różne, przeciwstawne sobie, role ekonomiczne – m.in. jeden zarabia, a drugi wydaje pieniądze). Tu mamy sytuację odmienną: fani biorą się do pracy po to, aby poprawić zaniedbania producentów¹⁰.

⁹ A. Toffler, *Trzecia fala*, PIW, Warszawa 1986.

¹⁰ Por. H. Jenkins, *Textual Poachers: Television Fans and Participatory Culture*, Routledge, New York 1992, s. 103. Z kolei M. Hills argumentuje, że fani są zasadniczą częścią systemu kapitalistycznego, w którym działa gospodarka. Fani bywają oporni wobec komodyfikacji i komercjalizacji, jednocześnie są jednak idealnym klientem o łatwym do przewidzenia guście. Wiele spośród wystawionych na eBay produktów byłoby bezwartościowe, gdyby nie ich nadana przez fanów wartość wymienna lub użytkowa. M. Hills, *Fan Cultures*, Routledge, New York 2002.

3. Wzrost znaczenia kreatywności i pracy kreatywnej w sektorze ICT

W pierwszej dekadzie XXI w. w naukach społecznych wielką popularnością cieszyło się pojęcie gospodarki kreatywnej i nowej odpowiadającej jej formacji społecznej – klasy kreatywnej¹¹. W kontekście przyszłości społeczeństwa informacyjnego najbardziej prężną (w sensie wzorotwórczym i z powodzeniem negocjującym – a wręcz dyktującym – swoje warunki pracy) częścią klasy kreatywnej i gospodarki kreatywnej była szeroko pojęta grupa informatyków. Wśród najczęściej uzyskanych przez nich przywilejów można wymienić takie atrybuty pracy projektowej, jak brak unormowanych godzin i miejsca pracy (w sensie pracy zdalnej), nieformalny strój i zachowania w pracy, bogate pakiety socjalne. Wydawało się więc, że za sprawą informatyków dokonuje się wielki powrót współczesnego *welfare state* w najlepszym wydaniu, a towarzyszy mu zwrot w stylu zarządzania w kierunku działań typu „miękkiego”, głównie motywujących¹². W środowisku informatyków tradycją stały się też altruistyczne działania *pro publico bono* (pisanie i udostępnianie w domenie publicznej gratisowego oprogramowania). Wpisywało się to w dominujący w pierwszej dekadzie XXI w. kontekst debaty wokół wikinonii i tzw. gospodarki daru. Według R. Barbrooka gospodarka cyfrowa od swojego zarania jest gospodarką mieszaną. Jest gospodarką publiczną (*vide* wstępny wkład projektu ARPANET w stworzenie Internetu, wsparcie gratisowymi treściami ze strony społeczności akademickich). Zawiera także szybko rozwijający się element rynkowy (ponowne utowarowienie treści wstępnie dostępnych za darmo) oraz dodatek daru w postaci *informational commons*. Jest to dla R. Barbrooka mieszanka charakterystyczna dla najnowszej postaci kapitalizmu informacyjnego, którego cechą jest też apoteoza otwartości, współdziałania i współdzielenia się¹³. Konsekwencją masowej współpracy jest wydarzeniowość (*emergence*) – tworzenie się atrybutów, struktur i możliwości, które wykraczają poza zakres jakiegokolwiek pojedynczego elementu czy podmiotu sieci.

¹¹ J. Howkins, *The Creative Economy. How People Make Money from Ideas*, Penguin Books, London 2002; R. Florida, *Narodziny klasy...*, op.cit.; *Creative Labour: working in the creative industries*, red. A. McKinlay, Ch. Smith, Palgrave Macmillan, Houndmills 2009.

¹² *Creative Labour...*, op.cit.

¹³ R. Barbrook, *The regulation of liberty: free speech, free trade and free gifts on the net*, „Science as Culture” 2002, vol. 11(2).

W takiej gospodarce konieczny jest dostęp do informacji potrzebnych do prawdziwej współpracy, co powoduje m.in. obniżenie kosztów transakcyjnych i zwiększanie wzajemnego zaufania partnerów biznesowych oraz daje dostęp do globalnych zasobów utalentowanych współpracowników. Logiką działania tej gospodarki jest więc budowa raczej platform uczestnictwa niż po prostu sklepów¹⁴. Najlepiej rozwijają się tu przedsiębiorstwa, których pracownicy spędzają bardzo mało czasu na czynnościach rutynowych, a zajmują się głównie zarządzaniem wyjątkami od procesów, które mogą być zautomatyzowane i obsłużone przez komputery. W takich warunkach szybko rośnie rzesza pracowników, którzy pracują w domu lub w terenie (niektóre firmy zrezygnowały nawet z biurka), bardzo istotne jest wypracowanie modelu komunikowania się z i pomiędzy takimi rozproszonymi pracownikami. Z uwagi na szybko zmieniający się charakter pracy w tego typu przedsiębiorstwach pracownicy ery Web 2.0 będą dysponować większą autonomią w podejmowaniu decyzji dotyczących tego, jak, gdzie, kiedy i z kim chcą oni wykonywać swoją pracę. Bardzo prawdopodobne jest jednak to, że *de facto* będą oni pracować dłużej i w niekonwencjonalnych miejscach/porach i że coraz trudniej będzie im oddzielić swoje życie prywatne od zawodowego¹⁵. W przyszłości sprawa ta będzie zyskiwała na znaczeniu, jako że kreatywności nie można włączyć czy wyłączyć o konkretnej godzinie i jest ona sama w sobie mieszanką pracy i zabawy. Ludzie kreatywni doświadczali (a nawet kultywowali w sobie umiejętność) zacierania się granic czasowych między pracą a życiem osobistym. Wynikało to z niezadowolenia ze ścisłej separacji czasu pracy, obowiązków domowych i czasu wolnego, występującej w kapitalizmie przemysłowym, a także w korporacjach.

Nowy styl pracy kojarzony z rewolucją IT bywał silnie idealizowany¹⁶. Podczas gdy w przypadku stylu życia „doby organizacji”, charakterystycznego dla okresu produkcji przemysłowej, podkreślano konieczność ścisłego przestrzegania procedur zadań rutynowych, nowy styl pracy informatyków ma sprzyjać indywidualności, samoekspresji, akceptacji różnic i poszukiwaniu wielowymiarowych doznań, a w powszechnym mniemaniu nieformalny strój i atmosfera pracy powodują, że ludzie kreatywni czują się komfortowo, czego nie można osiągnąć w łaździe korporacyjnym¹⁷.

¹⁴ D. Tapscott, A. Williams, op.cit.

¹⁵ *Creative Labour...*, op.cit.

¹⁶ *Digital Labor. The Internet as playground and factory*, red. T. Scholz, Taylor & Francis, New York 2013.

¹⁷ R. Florida, *Narodziny klasy...*, op.cit.

Ponieważ informatycy, według R. Floridy, są zaliczani do tzw. *supercreative core*, czyli sedna zawodów kreatywnych, warto zapoznać się z jego (powtarzaną przez wielu) wizją pracy kreatywnej¹⁸. Kreatywność jest napędzana wewnętrzną motywacją, a klasie kreatywnej (w tym – informatykom) można przypisać postmaterialistyczne przejście do wartości związanych ze stylem życia i autoekspresją. W tym sensie ludziom kreatywnym potrzebne jest coś więcej niż kompensacja pieniężna za ich przepracowany czas. Droga awansu zawodowego tej grupy jest nacechowana raczej hipermobilnością poziomą niż mozolnym wspinaniem się po kolejnych szczeblach kariery (jak w korporacjach)¹⁹. Hipermobilność ta ma jednak swoją wysoką cenę (o czym poniżej).

W kontekście konkurencji międzynarodowej, walki o najlepszych informatyków i wyłuskiwania rodzących się talentów możemy odwołać się ponownie do rozważań R. Floridy o ucieczce klasy kreatywnej do miejsc, które w jej ocenie dają największe szanse życiowe. Do nich zalicza się nie tyle samą wysokość zarobków, ile ciekawą, nowatorską, pracę (wyzwanie), możliwość współpracy z najlepszymi, życie w stymulującym otoczeniu (kultura, gastronomia, klimat), nie mówiąc o takich czynnikach, jak dobra opieka zdrowotna, dobre szkoły itd.²⁰

Nowe miejsca pracy dla informatyków (a ogólniej – dla klasy kreatywnej) dostarczają więcej stresu (terminy realizacji, nierutynowy charakter pracy), ale są jednocześnie bardziej opiekuńcze²¹. Typowa jest dla nich pełna indywidualizacja umowy o pracę. Ludzie, którzy w rygorystycznym, korporacyjnym czy przemysłowym reżimie pracy nie mogli być zatrudnieni, teraz znajdują miejsca pracy, które są równie elastyczne jak ich styl życia i preferencje²².

Ze względu na takie etapy rozwoju gospodarki cyfrowej jak era Web 2.0 mnożą się nowe „ekonomie”, np. wspomniane już ekonomia daru, ekonomia współdzielenia się (*sharing economy*) i wikinomia. W tym kontekście należy też wspomnieć o nobilitacji roli amatora, którego pasja i zaangażowanie dają mu taki poziom wiedzy, że aktywnie współuczestniczy w doskonaleniu produktów

¹⁸ Ibidem.

¹⁹ Ch. Benner, op.cit.

²⁰ R. Florida, *The Flight of the Creative Class. The New Global Competition for Talent*, Harper Business/HarperCollins Publishers, New York 2005.

²¹ Przykładowo, według badania The Society for Human Resource Management w Dolinie Krzemowej (2000) firmy z branży IT masowo oferowały pracownikom bonusy w postaci (w procencie ankietowanych firm): darmowego jedzenia lub subsydiów dla kafeтерии (50%), darmowych biletów na imprezy sportowe i inne wydarzenia (50%), usług pralniczych (31%), płatnych urlopów macierzyńskich i tacierzyńskich (19%), darmowych masaży (15%), usług portierskich (15%). R. Florida, op.cit., s. 136.

²² *Creative Labour...*, op.cit.

wytworzonych przez firmy „profesjonalne”, a robi to często za darmo lub w celu ugruntowania swojej reputacji w środowisku (*reputation economy*), co może stać się dla niego przepustką do dalszej kariery zawodowej²³.

4. Krytyka skutków funkcjonowania nowych modeli pracy informatyków

Jak próbowałem zasugerować powyżej, z perspektywy drugiej dekady XXI w. szereg nowych zjawisk na rynku pracy, które w dużej mierze zaistniały dzięki szybko rosnącemu zapotrzebowaniu na informatyków i ich dużej sile przetargowej w kontaktach z pracodawcami (po fali początkowej fascynacji nowymi możliwościami pracy zdalnej i zadaniowej), podlega miażdżącej krytyce, gdy stopniowo widoczne stają się ich długofalowe skutki.

Informatycy zaczynają być obarczani winą m.in. za opisany wcześniej i coraz bardziej rozpowszechniony zwyczaj pracy za nic. Szczególnie dotyczy to Web 2.0, którego kontent jest budowany przez użytkowników (*User Generated Content* – UGC), jak też oprogramowania dostępnego w domenie publicznej. Dotychczas tworzenie tego typu treści czy programów było komentowane entuzjastycznie, jako przykład altruizmu, do którego prowadzi rozwój społeczeństwa informacyjnego, czy koniecznego „wpisowego” do klubu twórców rozpoznawalnych, budujących swoją pozycję i reputację w środowisku. Przy ogromnym sukcesie tworzonych platform wypełnionych przez użytkowników darmową treścią zaczynają się mnożyć wątpliwości dotyczące tego, czy model ten może nadal obowiązywać, w miarę jak platformy społecznościowe przekształcają się w spółki notowane na giełdzie i stają się jeszcze jedną maszynką do robienia pieniędzy. Giełdowa wycena wartości takich spółek pozwala dziesiątkom tysięcy gorliwych fanów/prosumentów na ocenienie rynkowej wartości stworzonych przez siebie za darmo treści czy oprogramowania. W 1996 r. 30 000 liderów społecznościowych pomagało samemu AOL zarabiać ok. 7 mln USD miesięcznie²⁴, a przecież było to jeszcze przed masowym rozwojem mediów społecznościowych.

²³ R. Stebbins, *Careers in Serious Leisure. From Dabbler to Devotee in Search of Fulfillment*, Palgrave, Macmillan, Basingstoke 2014. Por. też skrajnie odmienną opinię w: A. Keen, *Cult of the Amateur: How Today's Internet is Killing Our Culture*, Doubleday, New York 2007; tu sztuka z YouTube'a i Photoshopa jest widziana jako cios w plecy zadany prawdziwym (tj. profesjonalnym) artystom.

²⁴ T. Terranova, *Free labor*, w: *Digital Labor...*, op.cit., s. 48.

W 2011 r. Facebook miał wpływy rzędu 4,3 mld USD przy 2000 etatowych pracowników, a w 2014 r. 12 466 przy 9199 etatowych pracownikach²⁵. W 2011 r. Google miał wpływy rzędu 35 mld USD przy 30 000 etatowych pracowników, a w 2014 r. wpływy sięgnęły 66 mld USD, gdy etatowych pracowników było 53 600²⁶. Podobne proporcje między wpływami a poziomem zatrudnienia można było zaobserwować w takich serwisach społecznościowych, jak: Twitter, Groupon, Zynga, LinkedIn i Tumbir. O ile szacowanie darmowego wkładu użytkowników w serwisy społecznościowe pozostaje metodologicznie karkołomną operacją, głównie z uwagi na nieostre granice między pracą i hobby, o tyle zasadne wydaje się jednak uogólnienie, że darmowy wkład użytkowników w serwisy społecznościowe osiąga miliardy dolarów. Może to prowadzić w przyszłości do podjęcia interesujących rozważań na temat tego, czy jest to współczesna forma wyzysku w gospodarce cyfrowej²⁷.

W stosunku do darmowych treści nawet tam, gdzie nie dochodzi do tworzenia przez użytkowników kontentu serwisów społecznościowych, ich darmowy udział nadal się opłaca. Można powiedzieć, że następuje ciągła wymiana darmowych usług, informacji i aplikacji na dający się spieniężyć monitoring użytkowników²⁸. Licencje mediów społecznościowych gremialnie pozwalają też na korzystanie z informacji tworzonych przez użytkowników.

Drugim blokiem tematycznym, z którym wiąże się narastająca fala krytyki modelu pracy kojarzonego współcześnie z zatrudnieniem informatyków i (pośrednio) z rozwojem całego społeczeństwa informacyjnego, jest erozja umowy o pracę i ucieczka od pracy etatowej do projektowej (nie tylko w informatyce). Pierwotnie zjawisko to było w literaturze przedmiotu witane z nadzieją, że niesie to za sobą uelastycznienie pracy na miarę zmiany polegającej na tym, że w gospodarce cyfrowej nie wszystkie czynniki produkcji muszą teraz być na raz obecne w określonym miejscu i czasie (np. jak przy taśmie produkcyjnej). Praca projektowa rzeczywiście oferuje tu szereg nowych możliwości, jednak z perspektywy

²⁵ <http://www.statista.com/statistics/273563/number-of-facebook-employees> [odczyt 14.08.2015].

²⁶ <http://www.statista.com/statistics/273744/number-of-full-time-google-employees> [odczyt 14.08.2015].

²⁷ Zob. R. Barbrook, op.cit. Twierdzi on, że na wstępnym etapie rozważań o gospodarce cyfrowej była eksponowana gospodarka daru, kierująca się logiką nie do pogodzenia z gospodarką rynkową, która w dłuższym okresie próbuje zaprowadzić w tej dziedzinie swój własny ład przez porządkowanie stosunków własności, ponowne utowarowienie, reprivatyzację tego co publiczne. Ważną częścią tej gospodarki cyfrowej jest też darmowa siła robocza, tworząca wartość na rzecz całej gospodarki. Por. T. Terranova, op.cit., s. 36.

²⁸ Ibidem, s. 156.

początku XXI w. coraz bardziej wyraźnie rysują się też jej ograniczenia. Umowa o pracę etatową była dla pracownika bardziej bezpieczna, bo określała horyzont czasowy, ustawowo wskazany okres wypowiedzenia, warunki pracy²⁹. Być może najważniejszym elementem była tu comiesięczna pensja, regularnie wypłacana i pozwalająca na ustalenie budżetu wydatków rodziny. Przy pracy projektowej wynagrodzenie jest nieregularne, budżet rodzinny wymaga środków na jego „buforowanie” w okresach braku wpływów, uzyskanie zlecenia kolejnego projektu jest obarczone sporą dozą niepewności nawet w przypadku osób z bardzo dobrą reputacją w swoim środowisku zawodowym. Praca projektowa wymaga też posiadania środków na niezbędne wydatki podyktowane realizacją projektu (sprzęt, oprogramowanie itd., spokojne miejsce do pracy), a domniemana swoboda freelancerów bardziej przypomina Tofflerowskie elektroniczne chałupnictwo (*electronic cottage*) niż twórczą swobodę kreatywnych³⁰. Można dodać, że warunki ich pracy to przewaga dyskutowanych obecnie współczesnych patologii pracy, takich jak prekariat czy umowy śmieciowe. Hojne kontrakty zadaniowe/projektowe dla gwiazd i celebrytów IT nie zmieniają jednak niepewności egzystencji i warunków startu zawodowego wchodzących dopiero na rynek pracy (*vide* powszechna praktyka oferowania młodym stażu zamiast etatu)³¹. Praca projektowa nie jest też objęta ochroną przez związki zawodowe. Informatycy nie wywieszają flag i nie urządzają manifestacji ulicznych, lecz organizują się wokół neutralności sieci, *creative commons*, *open publishing*, walki ze szkodliwym patentowaniem, co prowadzi niektórych do skojarzenia, że jest to jakby „współczesny odpowiednik świadomości związkowej dawnych robotników”³². Częste dla pracy projektowej jest też zacieranie granic między pracą a wypoczynkiem czy życiem rodzinnym, z reguły dzieje się to z dużą stratą dla tych dwóch ostatnich³³.

²⁹ J.I. Gershuny, I.D. Miles, *New Service Economy: The Transformation of Employment in Industrial Societies*, F. Pinter, London 1983.

³⁰ R. Florida, *Narodziny klasy...*, op.cit.

³¹ Por. A. Ross, op.cit., s. 23.

³² T. Terranova, op.cit., s. 71.

³³ W tzw. zawodach kreatywnych, wśród których poczesne miejsce zajmują informatycy, jest najdłuższy tydzień pracy – 80 godzin tygodniowo. R. Florida, *Narodziny klasy...*, op.cit.

5. Podsumowanie

Z perspektywy połowy drugiej dekady XXI w. można pisać o dwóch obliczach współczesnej gospodarki obsługującej potrzeby społeczeństwa informacyjnego – z jednej strony luźny, elastyczny i samoorganizujący się model pracy kreatywnej i kolaboratywnej, zapewniający swobodę działania i możliwość samorealizacji, z drugiej zaś coraz bardziej wyraźna niepewność warunków i form zrealizowania swojej drogi zawodowej w jednym zawodzie (*life-long career*), brak bezpieczeństwa zatrudnienia czy przerwy od ciągłych renegocjacji warunków zatrudnienia (echo postmodernistycznych tez o nadejściu ery społeczeństwa ryzyka U. Becka). Wydaje mi się, że ta z pozoru najbardziej zwycięska grupa zawodowa, jaką są informatycy, z biegiem czasu może być w powszechnym odczuciu odbierana jako zarazem inicjator i sprawca wielu niekorzystnych zmian na rynku pracy, w tym np. pojawienia się po stronie pracodawców oczekiwań darmowego wkładu pracy (tzw. *giftwork*), przedłużania czasu pracy „na próbę”, rozmaitych form praktyki czy stażu, odsuwających w czasie moment właściwego zatrudnienia, proponowania umowy-zlecenia i tym podobnych zjawisk nawiązujących do zjawiska prekariatu, obejmującego obecnie aż 70% młodych ludzi do 30 roku życia na rynku pracy w Polsce³⁴. Jednocześnie nie można też wykluczyć scenariusza, w którym informatycy w długim okresie sami staną się ofiarą zainicjowanych przez siebie zmian, a część nich „sproletaryzuje się, tracąc swoją uprzywilejowaną pozycję na rynku pracy”³⁵.

Bibliografia

- Barbrook R., *The regulation of liberty: free speech, free trade and free gifts on the net*, „Science as Culture” 2002, vol. 11(2), s. 155–170.
- Beck U., *Risk Society. Towards a New Modernity*, Sage, London 1992.
- Benner Ch., *Work in the New Economy. Flexible Labor Markets in Silicon Valley*, Blackwell Publishing, Oxford 2002.

³⁴ Dane podane przez J. Gardawskiego na konferencji „Kwalifikacje i edukacja zawodowa – nowe wyzwania dla rynku pracy”, SGH/Ebert Stiftung, Centrum Partnerstwa Społecznego Dialog, Warszawa, październik 2015.

³⁵ U. Huws, *Labor in The Global Digital Economy. The Cybertariat Comes of Age*, Monthly Review Press, New York 2014.

- Creative Labour: working in the creative industries*, red. A. McKinlay, Ch. Smith, Palgrave Macmillan, Houndmills 2009.
- Digital Labor. The Internet as playground and factory*, red. T. Scholz, Taylor & Francis, New York 2013.
- Florida R., *Narodziny klasy kreatywnej oraz jej wpływ na przeobrażenia w charakterze pracy, wypoczynku, społeczeństwa i życia codziennego*, Narodowe Centrum Kultury, Warszawa 2010.
- Florida R., *The Flight of the Creative Class. The New Global Competition for Talent*, Harper Business/HarperCollins Publishers, New York 2005.
- Gershuny J.I., Miles I.D., *New Service Economy: The Transformation of Employment in Industrial Societies*, F. Pinter, London 1983.
- Hills M., *Fan Cultures*, Routledge, New York 2002.
- Howkins J., *The Creative Economy. How People Make Money from Ideas*, Penguin Books, London 2002.
- Huws U., *Labor In The Global Digital Economy. The Cybertariat Comes of Age*, Monthly Review Press, New York 2014.
- Keen A., *Cult of the Amateur: How Today's Internet is Killing Our Culture*, Doubleday, New York 2007.
- Ross A., *In search of the Lost Paycheck*, w: *Digital Labor. The Internet as playground and factory*, red. T. Scholz, Taylor & Francis, New York 2013.
- Stebbins R., *Careers in Serious Leisure. From Dabbler to Devotee in Search of Fulfillment*, Palgrave, Macmillan, Basingstoke 2014.
- Tapscott D., Williams A., *Wikinomics. How Mass Collaboration Changes Everything*, Portfolio, Penguin Group, London 2006.
- Terranova T., *Free labor*, w: *Digital Labor. The Internet as playground and factory*, red. T. Scholz, Taylor & Francis, New York 2013.
- Toffler A., *Trzecia fala*, PIW, Warszawa 1986.

* * *

The detrimental influence of IT professionals on the labour market in the context of new phenomena on the creative labour market

Summary

This article, based on literature review, tries to explore the growing probability that the perception of IT jobs on the OECD labour market will drastically change. Winners of the past decade, IT professionals and their task-oriented job contracts will now be increasingly blamed for the collapse of the old, secure jobs with a monthly paycheck.

Keywords: taskwork, IT jobs, creative work, creative economy, destruction of industrial work, giftwork