

Ciemna strona mikropracy

25 października 2021

Co by było, gdyby praca oznaczała zabawę, a ciężka praca nie oznaczała prawie w ogóle pracy? Taką obietnicę składają platformy takie jak Playment i Clickworker. Ozdobione zdjęciami młodych, modnych ludzi relaksujących się na kanapach i beczynn timer przeglądających laptopy, ich strony sugerują, że jeśli praca nadal istnieje w naszej nowej, odważnej gospodarce, to jest ona nie mniej przyjemna niż gra w gry wideo czy zakupy ubrań. Utrzymana w tonacji sepii migawka marzenia o pracy zdalnej, równie uwodzicielska, co obłudna, nadaje lumpenprojektom blask aspiracji i splendoru.

Jakby nawet wzmianka o „pracy” lub „pracownikach” mogła zakłócić tę delikatną atmosferę, na stronach internetowych mówi się tylko o „użytkownikach”, „wykonawcach zadań” i „graczach”. Granie teraz równa się zapłacie. „Jaskrawo gamifikowane reżimy zgodności” rozciągają się na sam proces pracy. Rankingi na ekranie, nagrody niepieniężne i dostęp do nowych poziomów akredytacji – takich jak enigmatyczne „kwalifikacje magisterskie” Mechanical Turk – są wykorzystywane do grywalizacji zadań w sposób, który zaciera granice między pracą a zabawą.

Ale kiedy płace stają się „tokenami” lub „nagrodami”, wypoczynek i luz zaczynają przypominać bardziej kradzież niż zabawę. Takie zabiegi językowe, jak „nagroda”, sugerują, że zadania to hazard, a płaca jest nie tyle umową, a większym zakładem, który pracownik podejmuje, decydując się na wykonanie zadania. A jeśli nie jest płacone poniżej minimum socjalnego – 90 proc. zadań na Mechanical Turk płaci mniej niż 0,10\$ za zadanie – nie płaci się wcale. Jedno z największych badań przeprowadzonych wśród serwisów mikropracy wykazało, że 30 procent pracowników regularnie nie otrzymuje wynagrodzenia. Na Clickworker aż 15 procent wszystkich zadań nie jest opłacanych.

Innymi słowy, kapitałowa infrastruktura online w znacznym stopniu opiera się na nieodpłatnej pracy.

To kontynuacja dłuższej trajektorii, jak zauważa Melinda Cooper: „W warunkach postfordowskich sama płaca stała się czymś w rodzaju spekulatywnej propozycji... uzależnionej od osiągnięcia wskaźników wydajności” i „nieokreślonych godzin gotowości do nieodpłatnej pracy”. Robotnik funkcjonuje więc w coraz większym stopniu w quasi-magicznej ekonomii hazardu i loterii. Mikropraca stanowi ponury wierzchołek tej trajektorii, gdzie możliwość opłacenia kolejnego zadania kusi pracowników, by raz po raz powracać po więcej. Skomplikowane harmonogramy nagród i kontestowalne ceny grywalizują zadania. Skutecznie przepakowują zbytek i niepewność jako nowe, ekscytujące formy pracy-rekreacji.

Powrót pracy akordowej

Kiedy płaca staje się zakładem, status samego pracownika zostaje zakwestionowany. W ramach kapitału płaca i praca zostają połączone jako jedność. Ma to nie tylko znaczenie ontologiczne, ale także polityczne, ponieważ spójność między pracownikiem a płacą jest podstawą, z której wyrosło tak wiele walk przeciwko kapitałowi. Bez płacy nie jest się do końca robotnikiem, lecz niewolnikiem – są to kategorie, które różnią się od siebie pojęciowo, a co za tym idzie – politycznie.

To właśnie z tego powodu kampanie takie jak Wages For Housework domagają się, by płaca została rozszerzona na pracę domową. Jak zauważa Sylvia Federici: „Nieopłacany stan prac domowych był najpotężniejszą bronią w umacnianiu powszechnego założenia, że praca domowa nie jest pracą”. To, że w przypadku mikropracy tak często brakuje płacy, ujawnia podobną odmowę statusu „pracownika”, przypomina, że podobnie jak w przypadku opieki i pracy domowej, drobne zadania nie zasługują na formalne uznanie.

Serwisy mikropracy oczywiście obiecują wynagrodzenie, ale

ponieważ dają zleceniodawcom carte blanche na działanie według własnego uznania, ogromna liczba zadań nie jest opłacana. Struktury, które wydają się neutralne, są w rzeczywistości często zorganizowane wokół systematycznych wysiłków, aby uczynić wynagrodzenie opcjonalnym, a nie obowiązkowym. Nawet jeśli zadania są płacone, ich cena jest tak niska, że płace tracą swoją funkcję reprodukcyjną. Na Mechanical Turk, jedynej platformie, na której obliczono płace, pracownicy zarabiają mniej niż 2 dolary za godzinę.

Spośród wielu sposobów, na jakie te strony ułatwiają kradzież płac, najskuteczniejszym jest sama forma płatności. Patrząc poza błyszczący przepych autonomicznych pojazdów i dronów dostawczych, można dostrzec, że wśród najbardziej olśniewających urządzeń Doliny Krzemowej oszczędzających pracę znajduje się powrót do XIX-wiecznej ekonomii.

Stawki akordowe, które pozwalają pracodawcom płacić od gotowego produktu, są bardziej niż inne formy płatności narażone na ryzyko kradzieży płac. Nie zapominajmy, że to właśnie z tego powodu Marks uważał akord za „formę płacy najbardziej odpowiednią dla kapitalistycznego sposobu produkcji”.

Akord, powszechna cecha wiktoriańskiego modelu kapitalizmu, zniknął na globalnej Północy wraz z XX-wiecznymi procesami racjonalizacji, które pozwoliły na standaryzację zadań i godzinową wypłatę wynagrodzeń. Pozostały one jednak najbardziej rozpowszechnioną formą płatności w ogromnym nieformalnym sektorze Południa, fałszywą linią ratunkową dla tych, którzy zmuszeni są zarabiać na życie na marginesie systemu: rikszarzy i zbieraczy śmieci, a także pracowników sweatshopów, którym zleca się pracę w krajowych lub globalnych łańcuchach dostaw.

Powrót stawek akordowych do USA i Europy opiera się na prymitywnym rozwiązaniu zagadki produktywności w sektorze usług. Bez łatwych do zautomatyzowania rozwiązań dla takich

zawodów, jak dostarczanie żywności, poczty czy księgowość, serwisy takie jak Deliveroo i Upwork w uprzejmy sposób na nowo wyobraziły sobie wiktoriański kapitalizm zarówno dla profesjonalistów, jak i prekariatu, wprowadzając pracę na akord w wielu niegdyś płatnych lub opłacanych zawodach, aby zmusić pracowników do bezlitosnego poziomu intensywności. Nie inaczej jest w przypadku serwisów takich jak Mechanical Turk, gdzie rygorystyczne standardy jakości są często mniej ważne niż brutalna szybkość. Sztuczna inteligencja potrafi już wykonać wiele zadań wymienionych na stronach z mikropracą, ale to pracownicy mają przewagę, jeśli chodzi o tempo. Biorąc pod uwagę, że za pięciominutowy HIT (Human Intelligence Task) na Mechanical Turk można zapłacić zaledwie 20 centów, pracownicy muszą pracować szybko, aby zaspokoić swoje codzienne potrzeby.

W przypadku zadań płatnych od sztuki, pracownicy doświadczają długich okresów przestoju w poszukiwaniu nowej pracy, co często oznacza dłuższe godziny pracy, aby związać koniec z końcem. Podobnie jak inni uciekinierzy z rynku, więcej czasu spędzają na szukaniu pracy niż na jej wykonywaniu. Pracownik Mechanical Turk z byłego miasteczka górniczego w Appalachach opisuje typowy dzień na platformie: „Jeśli pracuję 12-16 godzin dziennie, zarobię może 5 dolarów na godzinę. Tak jest, kiedy jest praca, ale kiedy siedzisz pomiędzy pracami i bierzesz pod uwagę ten czas, kiedy po prostu szukasz pracy, wtedy stawka godzinowa drastycznie spada. Jest nas teraz tak wielu, a jakościowo istnieje mniej miejsc pracy. Czasami budzę się w środku nocy tylko po to, żeby sprawdzić, czy mogę złapać jakieś dobre zlecenia. Większość HIT-ów przepada, jeśli nie klikniesz od razu”.

Zacieranie granicy między pracą płatną a bezpłatną

Podobnie jak w innych działach gospodarki nieformalnej, mikropracownie charakteryzują się „chroniczną nadwyżką siły

roboczej". Ta nadpodaż i brak możliwości zatrudnienia gdzie indziej zmusza pracowników do spędzania nocy na polowaniu na zadania, za które zapłacą niewiele więcej niż kilka centów. W przeciwieństwie do spontanicznych nadwyżek, które zalewają miasta takie jak Bombaj czy Kinszasa, taka obfitość w sferze cyfrowej jest strategicznie zaplanowana. Miejsca mikropracy są tak zorganizowane, by przyciągnąć więcej pracowników niż jest dostępnych zadań, by zwiększyć produktywność i obniżyć płace, co oznacza, że wszyscy muszą zaakceptować złe warunki, takie jak długie godziny pracy i praca w nocy. Relacje takie jak ta powyżej nie są rzadkością. Duże badania nad mikropracą w Afryce Subsaharyjskiej wykazały, że kenijscy pracownicy regularnie pracują po 78 godzin tygodniowo.

Pod presją przyspieszonego tempa i coraz dłuższych godzin pracy cierpi na tym dokładność. Jednak przy tak niskim wynagrodzeniu błędy są mało istotne dla zleceniodawców, którzy rozdzielają ogromną liczbę podobnych zadań pomiędzy wielu pracowników ze świadomością, że wiele „produktów końcowych” nie będzie nadawało się do użytku. Dla zleceniodawców liczy się tylko to, by w krótkim czasie wykonano wystarczającą liczbę w miarę przyzwoitych zadań.

Aby upewnić się, że tempo jest utrzymane, większość stron pozwala zleceniodawcom na umieszczenie konkretnych limitów czasowych na zadaniach, które, jeśli zostaną złamane, skutkują odjęciem wynagrodzenia. Na Leapforce (przejętym przez Appen w 2017 roku), typowe zadanie było ograniczone na czas rozciągający się od 30 sekund do 15 minut, często zlecane od największego klienta serwisu – Google Raterhub. Jednak, pomimo hostowania tak renomowanych klientów, platforma Leapforce była nieporęczna i często ulegała lagom. Często ładowanie zadania zajmowało więcej czasu niż czas przeznaczony na jego wykonanie. Można tu dostrzec problem: zleceniodawca – w tym przypadku Google – nadal otrzymuje ukończone zadanie, ale może zgodnie z prawem wycofać płatność z powodu opóźnienia w realizacji.

Nawet w serwisach bardziej wyrafinowanych niż Leapforce, pracownicy pozostają podatni na kaprysy zmienności serwerów, słabą łączność i wrogich zleceniodawców. W serwisie Mechanical Turk ograniczenia czasowe są jedynie wskaźnikami tego, jak długo powinno trwać zadanie, ale ponieważ ograniczenia są określone przez zleceniodawców, którzy są chętni do cięcia kosztów, zadanie może być reklamowane jako kosztujące 1 dolara za 15 minut, ale w rzeczywistości jego wykonanie zajmie około 30 minut, o czym pracownik może nie wiedzieć aż do 10 minuty od rozpoczęcia zadania. Po rozpoczęciu pracy, wycofanie się oznacza rezygnację z zapłaty.

Nawet zadania wykonane w wyznaczonym czasie często nie są opłacane. Zadania uznane przez zleceniodawców za „złej jakości” są najczęściej po prostu odrzucane z miejsca. W swoim badaniu systemu płatności Amazon Mechanical Turk, M. Six Silberman i Lilly Irani odkryli, że zadanie polegające na oznaczaniu zdjęć może zostać wysłane dwa razy do wykonania przez dwóch pracowników. Jeśli ci dwaj pracownicy udzielą takich samych odpowiedzi, oprogramowanie zleceniodawcy może zapłacić obu pracownikom. Jeśli ich odpowiedzi są różne, oprogramowanie może opublikować zadanie po raz trzeci... W tym przepływie pracy pracownicy stanowiący „większość” otrzymują zapłatę; „osoba, która się nie zgadza” jest uznawana za niepoprawną i nie otrzymuje wynagrodzenia.

W tym konkretnym przypadku tylko jeden z trzech pracowników traci swoje wynagrodzenie. Może się to jednak zdarzyć na dużo większą skalę, z setkami pracowników wykonujących te same zadania – powiedzmy, z 60 pracownikami opłacanymi i 30 nieopłacanymi. Ponieważ zleceniodawca może z łatwością stwierdzić, że każde ukończone zadanie jest niezadowalające – niezależnie od tego, jak niskie są jego standardy – a następnie wstrzymać zapłatę, system łatwo zaciera granice między płatną a niepłatną pracą, utowarowieniem a dekomodyfikacją.

Bezsilni, by protestować

System brutalnej akumulacji kapitału powraca więc ze zdwojoną siłą, a cyfrowe sweatshopy są o wiele lepiej przystosowane do kradzieży płac niż ich wiktoriańskie odpowiedniki. Delfickie architektury oprogramowania przekształcają ilościową zmianę w ilości kradzieży płac w zmianę jakościową, dzięki której rabunek w biały dzień, teraz na skalę systemową, doprowadza płacę do jej farsowego końca jako nagrody uznaniowej. W XIX-wiecznym warsztacie tekstylnym pewien stopień wiarygodności co do tego, kto, gdzie i kiedy wypłaca pensje, oznaczał, że pracownicy mogli przynajmniej zidentyfikować złodzieja – był to niezbędny krok do podjęcia strajku lub działań prawnych. Nawet dzisiaj stawki są zazwyczaj wypłacane przez jednego, często dobrze znanego pracodawcę, który jest stosunkowo łatwym celem dla robotników – przypomnij sobie strajk generalny amerykańskich robotników tekstylnych z 1934 roku, którzy walczyli przeciwko obniżeniu stawek akordowych, wychodząc z pracy. W miejscach mikropracy nie ma miejsc pracy. „Pracodawców” jest wielu w ciągu jednego dnia i pozostają oni całkowicie anonimowi – ukryci za nieprzejrzystymi interfejsami – pozostawiając pracownika bez wiedzy, dla kogo pracuje.

Tak zwani „źli” zleceniodawcy nie mogliby odmówić zapłaty, gdyby platformy nie były zorganizowane tak, by zachęcać do naruszania umowy o pracę. Aby chronić swój status pośrednika, platformy działają pod pozorem „neutralności” i odmawiają udziału w sporach między pracownikami a zleceniodawcami. Partyzancka neutralność doktryny wolnorynkowej jest tu wyolbrzymiona do absurdalnego poziomu uprzedzeń – neutralność, która pozwala wnioskodawcom wycofać wynagrodzenie za zadania nienadające się do użytku, a mimo to przyznaje wnioskodawcom pełne prawa własności intelektualnej; która oferuje wnioskodawcom całkowitą anonimowość, ale sprawia, że szczegóły dotyczące pracowników są publicznie znane; która pozwala wnioskodawcom przychodzić i odchodzić wedle własnego uznania, ale zastawia na pracowników pułapki w postaci okresów

wstrzymania płatności.

Curated crowd sites, takie jak Appen i Lionsbridge, przyciągają długoterminowych klientów, ale ci nie są zobowiązani do pozostania na platformie. Oznacza to, że zleceniodawcy mogą łatwo zniknąć bez płacenia, podczas gdy pracownicy są zmuszeni czekać, aż będą mogli wypłacić swoje wynagrodzenie, czasami nawet przez 30 dni po dołączeniu do serwisu lub do momentu, gdy ich saldo płatności osiągnie określoną sumę.

Często oznacza to, że pensje znikają, zanim pracownik ma szansę je wypłacić. Jednym z bardziej drakońskich środków stosowanych przez serwisy mikropracy jest zamykanie kont tych, którzy protestują lub działają w sposób uznany za podważający zasady serwisu, często bez słowa ze strony platformy, co może oznaczać utratę wszystkich zarobków zgromadzonych podczas okresu przetrzymania. Wydalenie z platformy częściej jest wynikiem bardziej niewinnych działań – czy to błędów w oprogramowaniu, czy tak zwanych „pomyłek” ze strony pracownika, takich jak zmiana adresu lub danych bankowych – często postrzeganych jako czerwone flagi wskazujące na nadużycia.

Historia kapitalizmu to w niemałej mierze historia jednostek stopniowo godzących się z dyscyplinarnymi ramami życia najemnego, nawet gdy sama praca zarobkowa ulega erozji. Jak zauważył już E. P. Thompson w swojej pracy z 1967 roku „Time, Work-Discipline and Industrial Capitalism”: „na wszystkie te sposoby – poprzez podział pracy; nadzór nad pracą; kary pieniężne; dzwony i zegary; zachęty pieniężne; kazania i nauki szkolne; likwidację targów i sportu – kształtowano nowe nawyki pracy”.

Do tych technik, mających na celu wykucie nawyków sprzyjających uporządkowanej pracy, możemy teraz dodać zamykanie kont i publiczne systemy punktowe. Pozwalając „pracodawcom” na zwalnianie pracowników bez żadnego

ostrzeżenia, przywracają one świat pracy do stanu przypominającego wiktoriańską Anglię, tyle że teraz z obiektywnymi pozorami algorytmicznego podejmowania decyzji.

Systemy punktowe oferują pozory obiektywizmu, pozwalając wnioskodawcom na liczbowe mierzenie wydajności pracowników. Ale są one na swój sposób tak samo partyzanckie jak zamykanie kont. Sposób ich prowadzenia różni się w zależności od platformy, ale zazwyczaj każdy pracownik otrzymuje zbiorczą ocenę z ocen wystawionych wcześniej przez zleceniodawców, upublicznioną na stronie, dzięki czemu inni zleceniodawcy mogą zidentyfikować dobrych lub potencjalnie złych pracowników. Tylko nieliczni wnoszą się na wyżyny oceny mistrzowskiej i lepiej płatnych zadań, które takie oceny przynoszą. Dla większości jest to jednak tylko paraliż lub schody w dół, po których pracownicy mogą tylko patrzeć, jak ich oceny spadają. Metryki nabierają więc niemal despotycznej jakości, często stanowiąc różnicę między ponownym znalezieniem pracy a pozbawieniem praw obywatelskich.

Na stronie Microworkers, ocena akceptacji („tymczasowy wskaźnik sukcesu”), która spadnie poniżej 75 proc., uniemożliwia dostęp do pracy na okres do 30 dni. Jak pokazuje ten przykład, jeśli ocena pracownika ucierpi z rąk szczególnie surowego lub wrogiego petenta, jego reputacja spada, a szanse na znalezienie pracy maleją.

Istnieje więc cała architektura, która pozbawia płacę i tak już niepewnego statusu umowy, dając takim firmom jak Google czy Microsoft nadmierne uprawnienia w zakresie anonimowości i mobilności, pozwalając im wstrzymywać płatności za zadania, które nie zostaną wykonane w nieracjonalnych terminach, a jednocześnie skutecznie czyniąc pracowników bezwładnymi, przejrzystymi i pod wieloma względami bezsilnymi wobec protestów.

Nie do końca praca, nie do końca pracownik

Obok tych taktyk ukradkowych istnieją prostsze formy obniżania płac. Wiele platform, na przykład, płaci wyłącznie w niepieniężnych „nagrodach”. Na Picoworkers wynagrodzenie zamienia się w karty podarunkowe Amazona i kryptowaluty; na Swagbucks – w kupony do Walmartu i bony do Starbucks; a na InstaGC pracownik wybiera między różnymi kartami podarunkowymi znanych marek. W jednym z wywiadów założyciel Crowdfunder zdradził, że firma „płaci pracownikom w punktach za różne programy nagród online i kredyty do gier wideo”.

Podczas gdy bony i tokeny są technicznie rzecz biorąc towarami (a więc unikają całkowitej dekomodyfikacji płatności), trudno je określić jako pieniądze. Istnieją dobre powody, dla których płaca występuje w formie pieniężnej. Pieniądz jest wymienialny na wszystkie inne towary. I choć Amazon może twierdzić, że jest sklepem, gdzie można dostać wszystko, jego karty upominkowe nie są tak uniwersalne jak dolar. Voucher ogranicza sferę wymiany do produktów lub usług sprzedawanych przez konkretną firmę, a tym samym ogranicza środki, za pomocą których pracownik może zaspokoić swoje codzienne potrzeby. Nie da się żyć z samego Starbucksa.

Mechanical Turk jest pod tym względem chyba najbardziej interesujący, biorąc pod uwagę jego rozmiar i zasięg geograficzny. Z platformy korzystają pracownicy z całego świata, ale tylko nieliczni mają dostęp do płatności przelewem bankowym. Większość, według słów Amazona, musi „wykorzystywać karty podarunkowe do ... nagród”. Jest to system wysoce rasistowski: platforma oferuje większości krajów europejskich opcję przelewów bankowych, podczas gdy pracownicy w krajach Globalnego Południa – takich jak Botswana, Katar i RPA – otrzymują jedynie punkty z kart podarunkowych. W tych krajach platforma zaczyna przypominać rodzaj cyfrowego miasteczka firmowego, gdzie zadania wykonywane są za żetony, które można

wydać tylko na usługi i towary dostarczane przez Amazon. Nawet ci, którzy mają szczęście otrzymać gotówkę za swoją pracę, mogą mieć do niej niewielki dostęp.

Zanim w 2019 roku wprowadzono zmiany w systemie płatności Mechanical Turk, wielu indyjskich pracowników otrzymywało wynagrodzenie za pomocą czeków. Te często ginęły w drodze, lub w inny sposób nie nadawały się do spieniężenia – nie tylko dlatego, że slumsy i odległe wioski często mają ograniczone usługi pocztowe i nie mają dostępu do placówek bankowych.

Wynagrodzenia za mikropracę są prawie zawsze niższe niż uniwersalna forma umowy, na którą tak często powołują się bajkopisarze i promotorzy kapitału. Z pewnością nie sumują się do kwoty 40.000 dolarów, wyciągniętej jakby z powietrza przez Bank Światowy. Jest to istotna, ale niezauważalna cecha kapitalizmu platformowego: pracownicy przekształcający masy danych w cenne informacje, które podtrzymują system, są zatrudniani tylko w najluźniejszym sensie. Serwisy mikropracy pozwalają wielkim platformom ukryć tę rzeczywistość lub przynajmniej sprawić, by wydawała się akceptowalna.

Siły robocze Google'a i Microsoftu istnieją za marketingowym mirażem, który podtrzymuje poczucie, że mikropraca to nie do końca praca, a mikropracownik to nie do końca pracownik. Zbyt często wnioskodawcy otrzymują całą pracę bez konieczności płacenia pracownikowi. Tylko dla tych, którzy faktycznie wykonują pracę, sentyment ten brzmi pusto: dostawać wynagrodzenie za niewiele robienia oznacza tak naprawdę robić dużo, aby nie dostawać wynagrodzenia.

Autorstwo: Phil Jones

Tłumaczenie: Wojciech Łobodziński

Źródło oryginalne: RoarMag.org

Źródło polskie: Strajk.eu