

Манојло М. Маравић<sup>1</sup>  
Универзитет у Новом Саду,  
Академија уметности,  
Департман драмских уметности,  
Катедра за аудиовизуелне медије  
Нови Сад (Србија)

004.96:077.5]:330.831.8  
338.46:795]:331.1  
*Оригинални научни рад*  
Примљен 04/05/2023  
Измењен 28/07/2023  
Прихваћен 28/07/2023  
doi: [10.5937/socpreg57-44334](https://doi.org/10.5937/socpreg57-44334)

## НЕОЛИБЕРАЛНА ИДЕОЛОГИЗАЦИЈА РАДА И ПОЧЕТАК СИНДИКАЛИЗАЦИЈЕ У ИНДУСТРИЈИ ВИДЕО-ИГАРА

Сажетак: Тема рада је актуелни проблем *кранча* (*crunch*), који је један од најчешћих разлога велике флукуације запослених у индустрији видео-игара. Циљ чланка је утврђивање идеолошких претпоставки на којима почива ова индустрија, њихово манифестовање у пракси, последице и могућности отпора. Идеологизација рада подразумева процес креирања имплицитних знања, вредности, уверења и хегемоних дискурса неолиберализма који нормализују и омогућавају политику управљања. Значајну улогу у томе има обликовање емоција страсти и љубави према раду, које функционише кроз хибридизацију радног времена и доколице, радног и домаћег простора, компаније и породице. Ради формирања синдикалне свести у индустрији видео-игара неопходно је претходно разумети ову идеолошку структуру.

Кључне речи: индустрија видео-игара, кранч, идеологија рада, неолиберализам, нематеријални рад

### УВОД

Када су се почетком овог века оцртавали обриси нове интердисциплинарне научне области која ће касније бити названа Студије видео-игара, доминирала је дискусија у вези с формалним карактеристикама видео-игара (Maravić, 2011). Након те почетне фазе и расправе лудолога<sup>2</sup>, који су потицали из различитих научних и уметничких области, и наратолога<sup>3</sup>, махом теоретичара књижевности и филма, постављају се нова истраживачка питања. Тада се проучавању игара прикључује

---

<sup>1</sup> manojlo.maravic@uns.ac.rs

<sup>2</sup> Лудологија (од латинског *ludus*, што значи игра) академска је дисциплина која се бави проучавањем формалних елемената игара, као што су: правила, механика, циљеви и изазови видео-игара.

<sup>3</sup> Наратологија је дисциплина филолошких наука усмерена на проучавање наративне структуре и њених елемената у различитим медијима.

широка лепеза истраживача из бројних других друштвено-хуманистичких подручја. Створен је интердисциплинарни простор за различите социокултурне приступе који уважавају друштвену, културалну и економску комплексност видео-игара. До сада су у већој мери проучаване области потрошње и култура играња – играчке заједнице, фанови, комуникација и социјализација, док су контексти њихове продукције донедавно били скрајнути. Проблемима у вези с радном етиком и условима рада у индустрији видео-игара до сада су се бавили многи аутори (Ray, 2004; Kerr, 2006; Consalvo, 2008; Dyer-Witthford; De Peuter, 2009), али тек у последњих неколико година ове теме добијају на ширем значају унутар академске заједнице. Важну прекретницу у промени фокуса означило је издање тематског зборника *Game Production Studies* (Sotamaa & Švelch, 2021) у којем се изражава потреба за систематским проучавањем економских, културалних и друштвених околности које утичу на производњу и проблеме индустрије видео-игара као што су прековремени рад, прекаријат, честа отпуштања и висока стопа флукуације запослених.

Ова индустрија уклапа се у оквир новог когнитивног капитализма (Dyer-Witthford & De Peuter, 2009) и као таква подразумева нематеријални рад дизајнера, програмера, уметника и продуцентата, заснован на знању, креативности и иновацијама. Ово је основна кадровска подела у самом производном процесу, која у зависности од врсте производа може варирати и обухватати даље подобласти (наративни дизајнери, дизајнери нивоа, дизајнери звука, аниматори, 3Д артисти, креативни директори итд.).<sup>4</sup> Посао дизајнера је да обликују доживљај играња (изазове, правила, механику игре); програмери програмирају код игре: уметници раде на естетском, аудиовизуелном аспекту игре, а задатак продуцентата је да организују и координирају тимове. Статус запослених зависи од пројекта на којем се ради, тако да су поред стално запослених ангажовани и људи са којима се склапају краткорочни уговори. Производња видео-игара, као што је то случај у другим креативним индустријама, зависи од издавача који финансирају производни процес и утичу на динамику појављивања игара на тржишту. У организационом смислу уобичајена је подела, у зависности од бројности запослених, на мале, средње и велике студије, док су независни студији најчешће мањи и не зависе од финансирања издавача.

Циљ овог чланка је утврђивање идеолошких претпоставки на којима почива индустрија видео-игара, њихово манифестовање у радној пракси, последице и могућности отпора. Појам неолиберална идеологизација у овом контексту обухвата активан процес обликовања односа према раду у складу са вредностима индивидуализма и слободе избора, којима треба придодати један углавном занемарен аспект емоционалног ангажовања радника. Идеологија у овом смислу није унапред утврђени скуп уверења и вредности, а све заједно погледа на свет насталих као последица неког системског филозофског промишљања, већ произлази из јединственог радног процеса (Jia & Zhong, 2020). Идеологизација као процес рефлектује се у политици управљања и учествује у конституисању релација моћи. Зато се идеологија рада не односи једноставно на идеје о раду, већ на „разне подстицаје који су дати за његово ефикасно или

<sup>4</sup> Треба споменути и занимања која не подразумевају рад на креирању игре, али имају значајну улогу у њиховом коначном изгледу и пласману на тржишту, као што су: контролори квалитета, тестери игре, маркетиншки стручњаци и други.

ентузијастично извођење“ (Peter, 1977, p. 1). Она обликује перцепцију подређених о њиховом месту у радном процесу и усмерава њихова уверења ка стварању пожељног односа према очекиваним активностима. Да би идеологија била функционална у политичком смислу, она не сме да буде препозната као таква или, како каже Алтисер (Althusser, 2014): „Идеологија никада не каже, ‘Ја сам идеолошка’“ (p. 191). Тако систем уверења мора да буде невидљив и неупитан део свакодневног живота, и у складу са „здравим разумом“. Идеологија рада у индустрији видео-игара подразумева скуп имплицитних знања, вредности, уверења и хегемоних дискурса неолиберализма који нормализују, нормирају и омогућавају политику управљања процесом производње. Она функционише као историјска сила у уобличавању индивидуалног и колективног идентитета, као и конституисању субјекта радника, његовог начина мишљења, делања, разумевања рада, радних услова и односа радног и слободног времена.

Индустрија видео-игара је хетерогена и односи у њој зависе од локалних културалних контекста, али глобално посматрано – свуда влада слична радна етика. Задатак критике је деконструкција и денатурализација такве етике, која у емоционалном смислу спаја рад и забаву, радне просторе и дом, колеге и породицу. У тренутку када радници у индустрији видео-игара формирају синдикате, неопходно је да истраживачи заузму „акциони приступ“ и да: „уносе шира и поузданија научна знања у непосредно искуство запослених, потпомажу систематично анализирање релевантних чињеница, успостављају и подстичу комуникације међу различитим заинтересованим странама и помажу настајање трајних ослонаца „радничке акције“ (синдиката и других радничких асоцијација)“ (Bošić, 2003, str. 31). На самом почетку радничког организовања у индустрији видео-игара важно је понудити разумевање идеолошке структуре која стоји на путу његове борбе за боље услове рада.

## ИДЕОЛОГИЈА ЗАБАВЕ И ХАКЕРСКА ЕТИКА РАДА

Однос према раду у индустрији видео-игара произашао је из аутентичног историјског процеса иницираног почетком шездесетих година на Масачусетском институту технологије (енгл. MIT). Први хакери окупљени око TMRC<sup>5</sup> креирали су компјутерску игру *Space War!*, уз коју су те деценије стасавали нараштаји студената који ће покренути комерцијализацију игара (Maravić, 2022). Насупрот „униформисаности“ и професионалној „уштогљености“ радника у IBM-у, у Силицијумској долини почиње да доминира опуштени стил облачења, разиграност, забава, младачки дух и заједништво наспрам строге радне дисциплине. Уместо озбиљности и отуђености традиционалног капитализма, наступило је доба креативности, а уместо неупитних ауторитета, ригидне организације и корпоративне хијерархије стаклених

<sup>5</sup> Tech Model Railroad Club је била организација студената са MIT-а, иницијално окупљена око изградње минијатурних железничких модела. Са доласком првих миникомпјутера (PDP-1) на MIT почетком шездесетих, једна група овог удружења почиње да пише програме за рачунаре експериментирајући с њиховим могућностима. Добили су име „хакери“, према жаргонској речи „hack“ коју су користили за нарочито инвентивне рачунарске програме.

плафона – индивидуализам, аутономија и меритократија. Дух хакерске етике, који су неговали припадници ове поткултуре, са универзитета прелио се у свет пословања и тако освајао нове територије. Централне хакерске вредности као што су страст према креативном раду, слободан избор организације радног времена (Himanen, 2001) и обећање добре забаве на послу биле су присутне већ у првој компанији за производњу видео-игара – Атарију (Dyer-Witheford & De Peuter, 2009).

*Ради најорно, забављај се жестиоко*,<sup>6</sup> био је мото оца Нолана Бушнела (Nolan Bushnell), оснивача Атарија. У тој реченици садржана је стара либерална идеја освајања слободе кроз рад, од чега су доколица, забава и игра, као надокнада за уложен напор, темељно раздвојени<sup>7</sup>. Постфордистичким стремљењем ка хибридности економских и културалних модела уместо њихове стандардизације и хомогенизације, дешавале су се суштинске промене и у идеологији рада у западном свету. Рад се није више посматрао као „напоран“, као мрачна, али нужна страна живота, како је то налагала идеологија рада након наступања индустријске револуције. Док протестантска етика није дозвољавала разиграност и забаву на послу, хакерска радна етика нудила је хибридни модел посвећеног рада као интензивне игре, а не наметнуте обавезе (Raymond, 1997, р. 4). Насупрот очевом, Бушнел је имао свој мото: *Не ради најорно, ради њамешно*,<sup>8</sup> желећи да стави акценат на ефикасност рада, али чињеница је да се у Атарију посвећено радило, и још посвећеније играло, односно забављало. Организоване су разуздане журке које су, према Бушнеловим речима изговореним у документарном филму *Atari: Game Over*, служиле регрутовању младих људи и њиховом интегрисању у заједницу Атарија (Burns et al. & Penn, 2014). Често није постојала разлика између рада и забаве, па је Бушнел држао састанке са својим сарадницима у цакузију, док се конзумирао виски, а чоинт ишао укруг<sup>9</sup>. Атаријеву радну филозофију у погледу оглашавања за рад<sup>10</sup> у индустрији, која наглашава забаву, љубав и страст према играма као кључни предуслов за посао, преузеле су и данашње компаније. Тај принцип о емоционалном аспекту рада, исказан у Бушнеловом манифесту (Fulton, 2007), „преживео“ је до данас, док су његове идеје у погледу етичности рада, праведном односу према радницима и накнадама за њихов рад, које поставља као најважнији циљ испред стицања профита, некако изостале.

У условима неолибералне економије индустрија видео-игара придодаје раду осећај и доживљај игре, градећи тако своју радну филозофију на темељима идеологије забаве. Ова индустрија је парадигматични пример велике транзиције која се одиграла

<sup>6</sup> *Work hard: play hard.*

<sup>7</sup> Када се говори конкретно о игри, идеја о њеној раздвојености од рада је присутна у већини филозофских разматрања игре, још од Аристотела, који је као једну од њених суштинских карактеристика наводио да је она људска активност ослобођена рада, а потом и код Шилера код кога је човек слободан и у правом смислу речи човек само онда када се игра.

<sup>8</sup> *Don't work hard, work smart.*

<sup>9</sup> *We take fun seriously*, гласио је Атаријев слоган, који су, према сведочењу дизајнера игара Хауарда Скота Воршоа (Howard Scott Warshaw), запослени у шали преименовали у *We take fun intravenously* (Burns et al. & Penn, 2014, 13:40).

<sup>10</sup> „Забављај се, заради новац“, гласио је Атаријев оглас у новинама, који је прочитао млади Стив Џобс (Steve Jobs) када је одлучио да пронађе свој посао.

од ригидног фордистичког ка флексибилном постфордистичком, компјутеризованом радном процесу. Видео-игре као производи нематеријалног рада, обликују доживљај играча и манипулишу његовим афектима – осећањима узбуђења, страсти и задовољства. Слично томе, обликовање емоција запослених показује се као задатак менаџера, који се може испунити на различите начине кроз забаву, „породичну“ приврженост, ентеријер радног простора и љубав према послу (Hochschild, 1983).

### ШТА ЛЕЖИ ИЗА КРАНЧА<sup>11</sup>

За разлику од средњовековног занатлије, који је своје радно време организовао по сопственом нахођењу и коме је било само важно да се посао на крају уради, индустријализација је донела нов однос према времену. Време је постало новац и према њему се оријентисала организација рада. Хакерска радна етика правила је одклон од таквог приступа времену и, штавише, обећавала повратак на преиндустријски начин рада (Himanen, 2001). Како би се овакав „креативни ритам“ реализовао, потребан је индивидуално прилагођен и флексибилнији однос према радном времену без кратких крајњих рокова. Ту долазимо до једног од тренутно највећих проблема у индустрији видео-игара и до питања како помирити „креативни ритам“ са планском комерцијалном производњом. Одговор на ово питање гласи: „помоћу страсти и љубави“.

На запослење у креативним индустријама гледа се као на „посао из љубави“ (Jaffe, 2021), јер ако је забавно играти игре, мора бити да је забавно и правити их. Један од кључних тестова запослених и њихове „страсти и љубави“ према играма је када наступи *кранч* (*crunch*) – ендемски и хронични проблем у индустрији. Периоди *кранча* подразумевају прековремено изгарање на послу последњих неколико недеља, пред крај рока за предају завршне верзије игре издавачу, који финансира пројекат, поставља захтеве и рокове, најчешће везане за божићну сезону, спортска такмичења, излазак новог хардвера на тржиште или новог филма. Разлози угрожавања испоруке производа на време леже у нереално планираном обиму посла, недовољним ресурсима или непланираном додавању нових елемената (Lynch & Earle, 2018). Како би се посао у таквој ситуацији завршио у року, постоје две опције – да се снижава квалитет производа тако што се не имплементирају одређени елементи у игру или да се ради прековремено, што је заправо чешћи избор. Постоје сведочења да се уместо стандардних 40 сати, ради 50, а током *кранча* 80 или чак 100 сати недељно (LaLonde, 2020). Дешава се и да запослени спавају у фирми, запостављају породичне и друштвене односе, што на крају утиче и на њихово здравље, а забележени су случајеви у којима су, с циљем истрајавања на раду, током овог периода узимани наркотици (Goldberg, 2011). У настојању да се ублаже последице, компаније прибегавају различитим тактикама, па током продуженог радног времена обезбеђују набавку хране за раднике и њихове породице, пружају услуге прања веша, масаже или им дају бесплатне карте

<sup>11</sup> У раду ће се користити транскрипција енглеске речи *crunch*. Немамо адекватну реч која би је заменила. Најближа је, такође страна жаргонска реч, „цајтнот“, а речи попут „у стисци“, „у шкрипцу“ не сматрам одговарајућим, јер њихово значење умногоме зависи од контекста употребе. Поред тога, *кранч* је познат и коришћен термин и у српској индустрији игара.

за биоскопе. Према резултатима истраживања IGDA<sup>12</sup> о задовољству запослених у индустрији видео-игара за 2019. годину, компензације за прековремени рад се најчешће дају у виду бесплатне хране (33%), затим слободних дана (25%), док је свега 8% запослених добило плаћену надокнаду (Weststar et al., 2019).

Оправдање за непредвидљивост процеса прављења игре проналази се у нелинеарности и мултидисциплинарности овог посла (Petrillo et al., 2009). Често је тешко проценити да ли ће се рад тимова на крају лако уклопити и чинити функционалну целину, што на крају пада на терет продуцентата – људи задужених за поштовање временских рокова и организацију тима (McCoу, 2010). Лоша организација рада и управљање тимовима, само је последица системског проблема. У америчким компанијама *кранч* није само животна чињеница, како то наводе неки продуценти (Petrillo et al., 2009), већ и правна, јер у неким уговорима о раду<sup>13</sup> стоји: „Од запослених се очекује да раде у просеку 40 до 50 сати недељно, али понекад могу бити обавезани да раде додатне сате како би довршили производ“ (Lynch & Earle, 2018, p. 166). У дискурзивним праксама које нормализују кранч, добровољно учествују и сами девелопери<sup>14</sup>. Да уметнички посао и креативност не могу бити организовани према унапред испланираним задацима, одјек је модерничког мита о уметнику као хаотичном креативцу. Тако дизајнери Naughty Dog, компаније познате по веома честим периодима кранча, изјављују: „То је природа уметничког подухвата, где не постоји шаблон за прављење игре“ (према: Schreier, 2017, p. 39). Истиче се да је чест разлог прековременог рада, поред „љубави“ према послу, и наводни перфекционизам креативних људи до те мере да су менаџери у неким случајевима морали да убеђују запослене, који су хтели да до детаља усаврше игру, да је време да иду кући (Ibid., 2017).

Иако овај проблем постоји дуго, од самог настанка индустрије, и добро је документован и теоретизован у литератури, пракса кранча упорно остаје пре као правило него као изузетак и један од најживаљивијих проблема. Многи запослени су ово стање прихватили као неминовност, устаљен и нормалан начин рада на пројектима, који подразумева много непредвидљивости и пожртвовања. Проблем кранча је несумњиво везан за организацију радног времена, али изгледа да је у индустрији видео-игара, поред времена, и простор релативан.

## ДОМ КАО РАДНО МЕСТО И ОБРНУТО

Маршал Меклуан (Marshall McLuhan) је 1965. године предвидео шта чека запослене у будућности рекавши: „Радиће код куће, повезани с корпорацијом, са шефом,

<sup>12</sup> *International Game Developers Association*.

<sup>13</sup> Овакви уговори су потпуно у складу са *Fair Labor Standards Act* према којем послодавци нису обавезни да плаћају прековремено радно време програмерима задуженим за рад на стриктно дефинисаним задацима. Штавише, закон о раду у Калифорнији, где се налазе бројни велики студији за развој игара, не обавезује надокнаде за прековремени рад програмерима, који зарађују више од 41 долар по сату, ангажованим на некој врсти креативног рада (Dyer-Witheyford & De Peuter, 2009).

<sup>14</sup> Енглеска реч *developer* је устаљен збирни назив за све запослене у производњи како у српској индустрији видео-игара тако и у другим домаћим областима ИКТ.

и то не путевима ни железницом, него телевизијом. Слаће информације преко затворене мреже двосмерне телевизије и преко рачунарских система“ (према: Wolfe, 1969, р. 37). Ипак, за остварење ове идеје мораће да се причека још неколико деценија када ће, захваљујући развоју широкопојасног интернета, флексибилност радног места и радног времена културалних радника постати идеал и „обећана земља“ новог рада у 21. веку. Међутим, последица детериторизације рада и дематеријализације радног места, јесте деполитизација услова рада или, како је то рекао Мек Роби (McRobbie): „Можда не може да постоји политика радног простора када не постоји радни простор“ (према: Keogh, 2021, р. 33). Пол Вирилио (Paul Virilio, 1998) је „преливање плаћеног рада“ у интимне просторе дома видео као узурпацију слободног времена, али што је вероватно још значајније, разумео је политичке импликације у ремећењу утврђених просторних релација: „Активности и места која су повезивала запослене и синдикате, и на крају давала израз, или оквир, њиховог посебног статуса у хијерархији индустријског рада, у будућности ће изгледати као застарели ритуали“ (Virilio, 1998, р. 188). Недостатак колективне политичке свести и изостанак организовања последица је чињенице да је рад на ААА<sup>15</sup> играма веома диверсификован, а ради максимизације профита, компаније окупљају радну снагу са различитих географских подручја, у којима постоје велике разлике у радним условима и доминантним радним етикама. Колеге ангазоване на истом послу, осим онлајн састанака у вези с радом, немају мотивацију за остваривање приснијих контаката и разматрање заједничког интереса. То све подсећа на случајеве са почетка прошлог века када су у фабрике у САД долазили радници из различитих европских земаља, па су језичке, културалне и етничке разлике биле препрека радничком организовању (Hardt & Negri, 2000). За разлику од ситуације од пре сто година, баријере нису језичке већ физичке.

Виртуелна економија подразумева претварање дома у радно место, али се у индустрији видео-игара мимикријом физичког радног простора, као простора доколице и дома, тачка конвергенције померала и у супротном смеру. У фирми се могу задовољити базичне људске потребе за храном припремљеном у кухињи, играњем различитих игара, хигијеном у купаоницама, па чак и сном у импровизованим креветима. Успешна симулација простора дома подразумева обраћање пажње и на локалне културалне специфичности. Тако у неким финским, руским и српским компанијама постоји пракса изувања и обувања папуча како би се запослени осећали као у приватности дома. Радни простори су опремљени аркадним играма, флиперима, играма на плочи, билијаром, лејзибеговима и осталим реквизитима за опуштање ума и тела, под претпоставком да уколико имају више забаве на послу, утолико ће имати већи осећај да нису на радном месту. Наратив да је посао развоја видео-игара заправо игра, односно да карактер производа одређује процес производње, кључан је за стварање имиџа и промоцију компанија. Често се за то проналазе логична оправдања, да компанија која прави игре жели да мотивише и подстакне креативност код запослених и да „инструментализована игра“ служи заправо у аналитичке сврхе (Sotamaa, 2021).

Ентони Гиденс (Anthony Giddens, 1964) пише да ће нејасна граница између рада и доколице довести и до значајне идеолошке неодређености: „Људи у оним занимањима

<sup>15</sup> Уобичајена ознака за високобуџетне игре које производе и дистрибуирају велики издавачи.

... у којима не постоји строга подела између рада и доколице, могу бити у неодређеном положају између вредности оријентисаних према раду и оних усмерених ка игри“ (Giddens, 1964, p. 86). Позната је теза да савремени капитализам тежи да слободно време устроји према обрасцу процеса производње (Hardt & Negri, 2000), али тај однос је двосмеран, па је тако приметна обрнута тенденција у индустрији видео-игара, где је симулирањем породице, доколице и дома на делу процес обликовања производних услова према моделу друштвеног живота. Ако радно место заправо постаје други дом, онда колеге са посла постају друга породица, а сам процес развоја игре постаје налик брижном одгајању деце. Многе компаније видео-игара теже у својим промотивним слоганима да привуку будуће запослене усађујући им идеју: „Ово није посао, већ нова породица“ (Williams & Walker, 2014). Случај лондонске компаније Ustwo Games, која се представља као *fampany*<sup>16</sup> и тако комбинује појмове породице и компаније, вероватно је најупечатљивији пример овакве кадровске политике. Попут љубави која држи породицу на окупу тако је лојалност према овој компанији безусловна, што се видело када је један од запослених отпуштен након што су послодавци сазнали за његове активности у синдикалној организацији.

## ЗАЧЕТАК ОТПОРА

Група анонимних дизајнера игара 2000. године објавила је *The Scratchware Manifesto* на сајту Home of the Underdogs у којем су исказали своје незадовољство променама у индустрији игара. Поред проблема у погледу неинвентивности игара, значајан фокус аутора је био на већ тада нормализованој пракси прековременог рада као начина живота на који људи добровољно пристају.<sup>17</sup> Овај манифест није успео да привуче велику пажњу људи у индустрији, али ће знаци надоласеће кризе ускоро бити обелодањени јавности. То се десило у новембру 2004. године када је узбуђивачица и супруга девелопера запосленог у једној од највећих светских компанија Electronic Arts, Ерин Хофман, под псеудонимом *ea\_spouse*, написала блог на сајту LiveJournal. Она је исказала револт због начина на који се ова компанија односила према њеном супругу не плативши му прековремени рад<sup>18</sup>. Охрабрени њеним потезом, остали

<sup>16</sup> Амалгам енглеских речи *family* и *company*.

<sup>17</sup> Као најопскурнији пример навели су компанију Ion Storm коју је основао Џон Ромеро (John Romero). Главни критеријум приликом запошљавања му је био спремност за прековремено изгарање на послу и страст према играма (Kushner, 2003). Како би испунили очекивања славног дизајнера, запослени су радили од 14 до 18 сати дневно, а своје мале кубичне радне просторе опремали су са импровизованим креветима. Не само да нису били плаћени за то већ нису добили ни уобичајене компензације у виду слободних дана или недеља, у зависности од интензитета претходног кранча. Истакнут је и екстреман случај програмера Брајана Ајзерлоа (Brian Eiserloh) који је оборио све рекорде проевши чак 85 дана у канцеларији, без иједног одласка кући. Он је ентузијастично описао то своје искуство изјавивши: „Можете обавити невероватан обим посла.“ (Anonamous, 2000)

<sup>18</sup> Она је изнела тврдње да је менаџмент тачно знао шта ради и да су продужени сати и дани рада били заправо планирани, а у случају да се тема надокнаде појави, компанија би се позивала на поменути закон у Калифорнији.



запослени су тужили ЕА, па се случај завршио вансудским поравнањем – компанија им је, напослетку, у два наврата исплатила одштету у укупном износу од 30,5 милиона долара. Услед свеопштег неповерења, IGDA је спровела истраживање како би се испитало стање у индустрији. У извештају се наводе тврдње запослених да менаџмент у већини случајева посматра *кранч* као нормалан део посла, да је присутан проблем „присилног радохолитарства“ и последично повећање стреса и нарушавања здравља (Dyer-Witheford & De Peuter, 2009). Од тада IGDA сваке друге године спроводи истраживање Developer Satisfaction Survey, а према последњем оваквом извештају из 2021. године, уочено је да је ситуација у односу на претходне године нешто боља, али да још увек трећина испитаника доживљава *кранч*, а додатних 22% каже да учестало ради прековремено (што не називају *кранчом*) (Weststar et al., 2021).

Захваљујући излагању бројних новинарских текстова о овој теми у последњих неколико година, дуго потискивани проблеми у вези са *кранчом* изашли су у ширу јавност. Као реакција на перманентно тешке услове рада, први корак ка институционализацији солидарности и одбрани права запослених направљен је у Француској 2017. када је формиран синдикат. Наредне године, тема синдикализације у индустрији видео-игара коначно је доспела на панел дискусију на GDC<sup>19</sup> у Сан Франциску. Председница IGDA, Џен Меклин (Jen MacLean), том приликом отворено се успротивила идеји формирања синдиката и дала типично неолиберално образложење рекавши да је уместо колективног рада на променама, улога асоцијације да „пружи креаторима игара информације како би они сами донели добре и паметне одлуке“ (према: Sinclair, 2018). Менаџери и власници компанија нису адекватно реаговали на ову ситуацију што је довело до оснивања организације Game Workers Unite, и то свега неколико недеља након поменутог панела. Већина чланова GWU<sup>20</sup> је због стрепње за радно место анонимна, што говори да власници компанија не увиђају да је свака криза и ревизија односа моћи у капитализму њихова прилика да тај субверзивни потенцијал искористе тако што ће га обухватити у своје оквире и економске институције (Hardt & Negri, 1994).

Неолиберализам, који негује индивидуалност, компетитивност, флексибилност радног места и предузетнички дух, потиरे идеју о класној припадности, а тиме и потребу за синдикалном солидарношћу. Синдикално организовање неће бити нимало лак задатак, на месту које од самог почетка негује идеологију рада из љубави и номадску природу запослених, који често и сами виде синдикате као одраз прошлих времена и неких других индустрија (Bulut, 2020). Ово су увидели још и писци *The Scratchware Manifesto* када су одмах након изношења идеје о синдикализацији указали и на проблем: „Сасвим сигурно ови ратници нове економије не би желели да учествују у нечему смрдљивом попут синдиката. Ми смо професионални креатори видео-игара, а не радници у аутомобилској индустрији!“ (Anonymous, 2000). За разлику од радника у „тешким индустријама“, који имају дугу традицију синдикалне борбе, запослени

<sup>19</sup> Game Developers Conference. Најзначајнија светска конференција индустрије видео-игара.

<sup>20</sup> У потрази за новим симболима, GWU настоји да потенцира континуитет са старом класном борбом, истовремено се не одричући свог гејмерског идентитета. Назив њихове организације који позива на уједињење и лого уздигнуте руке у чијем стиску је контролер конзоле, реферише на срп и чекић – револуционарне симболе пролетаријата.

у софтверској индустрији сусрећу се са потпуно непознатом ситуацијом пошто је радна идеологија дуго одржавала наратив о њој као месту раја, где не раде „мусави“ радници већ припадници креативне класе (Florida, 2002). Ипак, треба напоменути да су у другим областима креативних индустрија другачије околности. На пример, запослени у индустрији филма имају подршку синдиката и устаљену праксу плаћања прековременог рада још од тридесетих година прошлог века, са формирањем једног од најстаријих холивудских синдиката SAG-AFTRA. Стога не чуди да су први штрајк у индустрији видео-игара организовали управо његови припадници глумци – даваоци гласа виртуелним ликовима.

Иако индустрија видео-игара постоји од почетка седамдесетих година, питања радничког организовања око заједничких интереса и побољшања услова рада тек сада постају актуелна. Од 2019. године захтеви за оснивање синдиката су се умножили и до данас остаје отворено питање да ли ће после пола века постојања ова индустрија доћи до тог нивоа који су радници у другим секторима одавно досегнули. У неколико земаља постоје синдикати за девелопере, и то у Француској, Великој Британији<sup>21</sup>, Шведској, Ирској и Јужној Кореји, а према резултатима истраживања IGDA за 2021. уочено је двоструко повећање чланова (12%) у односу на 2019. годину (6%), што говори да све више запослених увиђа значај оваквог организовања у остваривању својих права (Weststar et al., 2021).

## ЗАКЉУЧАК

Дугорочно гледано, ситуација са прековременим изгарањем није одржива не само са становишта радне етике и поштовања радничких права већ на крају она не одговара ни самим компанијама. Зато је неопходно да се тежи ка новој радној етици која би била прихватљивија и функционалнија и за раднике и за менаџере. Кранч пружа менаџерима илузију продуктивности, али се то завршава уништавањем онога што је највредније у овој индустрији, а то су људски ресурси. Исцрпљивање запослених води губљењу концентрације и чешћим грешкама, за чије исправљање је онда потребно додатно време. Иако је ова пракса нормализована, прихваћена као неминовност и дубоко уграђена у политику управљања, не може се унедоглед апеловати на емоције, односно на љубав и страст према видео-играма. Запослени, а жене поготово, напуштају ову индустрију када се сусретну са великим животним променама – браком и добијањем деце. Зато је рад у компанији најчешће само фаза у професионалној каријери, односно стицање искуства ради преласка на други посао или отварања сопствене фирме. Индустрија видео-игара има једну од највећих флукуација запослених у ИТ сектору. Иако се претпоставља да разлог лежи у великој потражњи за талентима и порасту компетитивности међу компанијама (Petroni, 2018), остаје питање: Колики је утицај демотивишућих фактора попут кранча и да ли људи који одлазе уопште остају у индустрији видео-игара или послове налазе

<sup>21</sup> У Великој Британији је проблем са недостатком синдикалног искуства решен тако што су се запослени придружили већ постојећем Независном синдикату, који окуља раднике чистоће, обезбеђења, возаче доставе и убера (Jaffe, 2021).

негде другде? Последица свега је хронични недостатак искусних људи, па се увећавају трошкови обуке нових кадрова, а често одлажење запослених ствара лош имиџ за компаније у њиховом друштвеном окружењу (Bolčić, 2003). Менаџери су свесни да су бројни млади људи и страствени играчи заинтересовани за рад у овој индустрији са ореолом пожељног, разиграног и профитабилног места за рад, тако да су запослени који не прихватају овакве услове рада заправо лако замењиви.<sup>22</sup>

Процес формирања синдиката у индустрији видео-игара сусреће се са свим оним препрекама које су карактеристичне за неолиберализам, као што су: наглашени индивидуализам, несталност радног места, краткорочни уговори и глобализација оличена у интернационализацији тржишта рада. Синдикализација свакако није једини начин борбе за остваривање права запослених, али пошто правна заштита или постојећа удружења, која финансирају послодавци као што је IGDA, не могу да реше вишедеценијске проблеме чији су узроци дубоко уткани у гејмерску културу и хакерску етику, већ само да ублаже последице, онда је важно поставити питање зашто се толико дуго чекало на формирање заједнице запослених која би заступала њихове интересе и мењала ствари одоздо ка горе. На крају, колективно преговарање преко синдиката је институционализација сукоба, која подразумева регулисане и стабилне друштвене активности у оквиру прихваћених норми и правила, и према Болчићу (2003, стр. 236): „ублажава оштрину и разорне последице сукобљавања јер она подразумева, али и афирмише реалистична виђења стварности ... доприноси реалистичним очекивањима у погледу захтева сваке од страна и могућих исхода сукоба; самом комуникацијом сукобљених страна и преговарањем ублажава се ирационално заоштравање сукоба“.

Иако неке компаније послују неколико деценија, просек старости запослених веома споро расте и износи око 34 године, што је знатно ниже него у другим индустријама. Ово је индустрија „вечно младих људи“, не због дигиталног и генерацијског јазу у погледу коришћења технологије и културалних разлика у начинима забаве и не метафорички – младалачког духа, већ дословно – она привилегује младо тело које лакше подноси недостатак сна и исцрпљивање. То је биополитика индустрије видео-игара, где се идеологизација не одвија само путем свести већ и телесно, обликовањем самог живота – производе се потребе, жеље, друштвени односи, али и фантазми о вечно младом креативцу и страстеном играчу-раднику. Идеологија функционише кроз фантазме, који чине нашу реалност подношљивом, то је добровољно пристајање на релације моћи које капитал успоставља или како каже Антони Петер (Anthony Peter, 1977): „Сви ми верујемо... да рад није прецизан уговор који се лепо израчунава у детаље... већ нешто чему се посвећује у потпуности, с добром вољом... Не само да сматрамо да се раду треба посветити већ и да се, у великој мери, треба обављати добро, с ентузијазмом, чак и с љубављу“ (Peter, 1977, p. 6).

<sup>22</sup> Постоје мишљења која указују да инфлација универзитетских програма за образовање двелопера и већа конкуренција за послове само још више снижава радне услове (Kerr, 2021).

Manojlo M. Maravić<sup>1</sup>  
University of Novi Sad, Academy of Arts,  
Department of Drama, Chair of Audio-Visual Media  
Novi Sad (Serbia)

## NEOLIBERAL IDEOLOGIZATION OF WORK AND THE BEGINNING OF UNIONISATION IN THE VIDEO GAME INDUSTRY

(Translation *In Extenso*)

**Abstract:** The paper addresses the current issue of crunch, which is one of the most common reasons for high employee turnover in the video game industry. This paper aims to identify the ideological assumptions that underlie this industry, their manifestation in work practices, the consequences, and possibilities for resistance. The ideologization of labour implies the process of creating implicit knowledge, values, beliefs, and hegemonic discourses of neoliberalism that normalise and enable the policy of management. In this, the shaping of emotions of passion and love for work plays an important role, which functions through the hybridisation of working hours and leisure, work and home space, company, and family. To form a union awareness in the video game industry, it is necessary to first understand this ideological structure.

**Keywords:** video game industry, crunch, the ideology of work, neoliberalism, immaterial labour

### INTRODUCTION

When early in this century the first vague outlines of a new interdisciplinary field of science emerged, which was later to be named video game studies, the prevailing discourse was that of formal features of video games (Maravić, 2011). Following this initial stage and debates of ludologists<sup>2</sup>, who originated from various fields of science and art, and narratologists<sup>3</sup>, mainly theoreticians of literature and film, new research issues were raised. This is when a wide variety of researchers from many other areas of humanities joined in. This resulted

---

<sup>1</sup> manojlo.maravic@uns.ac.rs

<sup>2</sup> Ludology (from the Latin word *ludus*, i.e., game) is an academic discipline that deals with the study of the formal elements of games, such as: rules, mechanics, aims, and challenges of video games.

<sup>3</sup> Narratology is a discipline of philological studies, whose objective is to study narrative structures and their elements in various media.

in the establishment of interdisciplinary room for various sociocultural approaches that observe social, cultural, and economic complexity of video games. To date, what has mainly been looked into are the fields of consumption and a gaming culture – gaming communities, fans, communication and socialisation, whereas the contexts of their production have until recently been on the sidelines. Issues that are relative to work ethic and work conditions in the video game industry have been dealt with by multiple authors (Ray, 2004; Kerr, 2006; Consalvo, 2008; Dyer-Witheford; De Peuter, 2009) but it is only in the past few years that these subjects have become more widely recognised by the academic community, for their importance. An important milestone in the shifting of focus was the publishing of collected papers entitled *Game Production Studies* (Sotamaa & Švelch, 2021), in which the authors presented a need to systematically research economic, cultural, and social circumstances that have an impact on the production and issues of the video game industry, such as working overtime, precariat, frequent employment termination, and high employee turnover.

This industry fits into the framework of a new cognitive capitalism (Dyer-Witheford & De Peuter, 2009) and as such entails non-material work of designers, video game developers, artists and producers, this work being based on know-how, creativity, and innovation. This is the basic human resource division in the video game development process itself, which subject to particular product type may vary and include additional sub-fields (narrative designers, level designers, sound designers, animators, 3D artists, creative directors, etc.).<sup>4</sup> Work that is performed by designers is to create the gaming experience (challenges, rules, video game mechanics); developers are to programme video game codes; artists work on the aesthetic, audio-visual aspect of the video game, while the producers are in charge of organising and coordinating teams. Employee status is dependent upon particular project he/she is involved in, so in addition to full time employees, there are also staff with whom temporary labour contracts are concluded. The production of video games, as is the case with other creative industries, depends on publishers that fund the production process and determine video game launch frequency. In terms of organisation, the division is quite common and is dependent upon the number of employees, based on which they are divided into small, mid-sized and big studios, whereas independent studios are in the majority of cases smaller and depend on the funding of publishers.

The purpose of this paper is to establish the ideological assumptions that underlie the video game industry, how they manifest themselves in practices, and also to identify consequences and possibilities for resistance. The term neoliberal ideologization in this context includes an active process of shaping the approach to labour in accordance with the values of individualism and freedom of choice. To these we should add another, mainly neglected aspect, of emotional involvement of the employees. In this sense, ideology is not a pre-defined set of beliefs and values, put together in worldviews that are the consequence of a systemic philosophical contemplation. It instead arises from a unique process (Jia & Zhong, 2020). Ideologization reflects itself as a process in management policies and participates in the establishing of power relations. This is why the ideology of labour does not simply refer to the ideas of labour but to “various incentives that ensure their efficient and enthusiastic performance

---

<sup>4</sup> It is also worth mentioning some professions which involve activities required for designing a game, but also play a significant role in their final design and tools for properly marketing it, such as: quality controllers, video game testers, marketing experts, etc.

(Peter, 1977, p. 1). It shapes the subordinates' perception of their role in the work process and directs their beliefs towards creating a desirable relationship to activities they are expected to perform. In order for an ideology to be functional in the political context, it must not be recognised as such, or as Althusser (2014) notes "Ideology never says, 'I'm ideological'" (p. 191). Thus, the system of beliefs must be an invisible and unquestionable part of everyday life and must also be in line with "common sense". The ideology of labour in the video game industry entails a set of implicit knowledge, values, beliefs and hegemonic discourses of neoliberalism, these normalising, setting norms and enabling the policies of managing production process. It works like a historic force in the shaping of individual and collective identities, as well as in the establishing of the entity of labourer, his/her way of thinking, acting, understanding work, working conditions, and the relationship between work and free time.

The video game industry is heterogeneous and relationships it is built on depend on local cultural context, but in a global context – similar work ethic is in place. The objective of critique is to deconstruct and denaturalise such an ethic, which in emotional terms merges labour and leisure, workspace and home, co-workers, and family. At such time when employees in the video game industry create unions, it will be necessary for researchers to take an "action approach" and to "introduce a broader and more reliable scientific knowledge in the immediate experiences of employees, to support systematic analysing of relevant facts, to establish communication among various interested parties and help create permanent cornerstones of "labour action" (unions and other employee associations)" (Bolčić, 2003, p. 31). At the very outset of organising unions in the video game industry, it is important to provide insight into the ideological structure which stands in the way of their struggle for better working conditions.

## THE IDEOLOGY OF ENTERTAINMENT AND THE HACKER ETHIC

The relationship to work in the video game industry arises from the authentic historical process that first started in the early 1960s at the Massachusetts Institute of Technology (MIT). The original hackers, assembled in the TMRC<sup>5</sup>, designed the *Space War!* computer game, which generations of students grew up with, those same students who were later to initiate the commercialisation of computer games (Maravić, 2022). Unlike the "uniform-wearing" and professional "uptightness" of the IBM staff, the Silicon Valley preferred casualwear, playfulness, fun, youthful spirit, and a sense of togetherness, as opposed to strict work discipline. Rather than seriousness and alienation of traditional capitalism, creativity marked the onset of a new era, and instead of undisputed authorities, rigid organisation, and corporate hierarchy of the glass ceiling – it brought individualism, autonomy, and meritocracy. The spirit of the hacker ethic, which was cherished by the members of this new sub-culture, spilled over from

---

<sup>5</sup> Tech Model Railroad Club was a student organisation at the MIT, initially formed by students interested in building model trains. When in the early 1960s first minicomputers (PDP-1) were made at the MIT, a group of club members started designing computer programmes and experimenting with their possibilities. They were named "hackers", after the jargon word "hack", which they used for particularly inventive computer programmes.

universities to the world of business and in this manner conquered until then unchartered territories. The core hacker values, such as passion for creative work, freely organising one's own working hours (Himanen, 2001) and a promise of fun at work were already present in the first video game manufacturer, the Atari company (Dyer-Witheford & De Peuter, 2009).

*Work hard, play hard*,<sup>6</sup> was the motto of the father of Nolan Bushnell, founder of Atari. This sentence contains the gist of an old liberal idea according to which freedom is acquired through labour, from which leisure, fun and games are recompense for the efforts invested, are thoroughly separated<sup>7</sup>. With the post-Fordism striving for hybridism of economic and cultural models, rather than their standardisation and homogenisation, essential change occurred in the Western ideology of labour. Work was no longer perceived as “strenuous”, as a dark necessity of life, as was expected in accordance with the ideology of labour following the Industrial Revolution. While the Protestant ethic did not allow playfulness and fun at work, the hacker ethic offered a hybrid model of committed work as a strong-intensity game, rather than obligation that is imposed (Raymond, 1997, p. 4). Bushnell's own motto was completely different from his father's motto: *Don't work hard, work smart*,<sup>8</sup> which aimed to emphasise the efficiency of work. However, the fact is that at Atari they were committed to work, and even more committed to playing and having fun. They had wild parties which, according to the words spoken by Bushnell in the documentary *Atari: Game Over*, served the purpose of recruiting young people and their integration into the Atari community (Burns et al. & Penn, 2014). More often than not, there was no difference between work and fun, so Bushnell would have meetings with his associates in a whirlpool bath and all the while they would drink whiskey, and pass joints around<sup>9</sup>. The Atari work philosophy in terms of advertising<sup>10</sup> job openings in the industry focused on fun, love, and passion for video games as the key prerequisite for the job, which is something that today's companies also retained. This principle that is relative to the emotional aspect of work is expressed in Bushnell's manifesto (Fulton, 2007), has “survived” to date while his ideas in terms of work ethicality, fairness to the employees and remuneration, as the highest objective that precedes even profit generation, somehow failed to do so.

In the atmosphere of neoliberal economy, the video game industry adds to work a sense and experience of game, thus building its work philosophy on the foundation of the ideology of entertainment. This industry is a paradigmatic example of a major transition that occurred from the strict Fordist to a flexible post-Fordist, computerised work process. Video games, as a product of non-material work, shape the gamers' experience and manipulate how they

---

<sup>6</sup> *Work hard: play hard.*

<sup>7</sup> If we were to talk specifically about play, the idea of it being separate from labour can be found in most philosophic considerations of the game, since the times of Aristotle, who pointed out as one of game's crucial features that game is a man's activity that is devoid of labour. Much later, Schiller notes that man is free and he is man in the true sense of this word only when he plays.

<sup>8</sup> *Don't work hard, work smart.*

<sup>9</sup> *We take fun seriously*, was Atari's slogan which, according to what later said the video game designer Howard Scot Warshaw, the employees in jest altered to *We take fun intravenously* (Burns et al. & Penn, 2014, 13:40).

<sup>10</sup> *Have fun and make money* was Atari's job opening advertisement in the newspapers. When he was young, Steve Jobs read it and decided to get his first job there.

are affected – feelings of excitement, passion, and pleasure. Similarly, the shaping of the employees' emotions is reflected in a manager's task, which may be fulfilled in various manners through fun, "familial" commitment, workspace interior, love for work (Hochschild, 1983).

### WHAT UNDERLIES CHURCH?<sup>11</sup>

Unlike artisans in the Middle Ages, who organised their working hours as they found suitable and when the objective was to get the work done eventually, industrialisation brought with it a completely new approach to time. Time became money, so time became focal point for organising the work process. The hacker ethic distanced itself from such an approach to time and, moreover, promised a return to the pre-industrial ways (Himanen, 2001). In order for such a "creative rhythm" to be accomplished, it is necessary to customise it and to have a more flexible approach to working hours, without tight deadlines. This is where we reach one of the currently biggest issues in the video game industry and the issue of how to reconcile "creative rhythm" with planned commercial production. The answer to this question is – with the help of passion and love.

Employment in the creative industries is perceived as "labour of love" (Jaffe, 2021) because if it is fun to play video games, it must be fun creating them. One of the key tests for the employees and their "love and passion" for video games is when crunch occurs – an endemic and chronic problem in the industry. Crunch periods mean overtime work burnout in the last few weeks when deadline for the submission of final version of a video game is nearing expiry, when the deadline for submitting final version of a game to a publisher is nearing expiry, this publisher providing funding for the project, presenting demands and setting deadlines, mainly during the Christmas season, major sporting events, the launching of some new hardware or a new movie. The reasons for the delivery of product to be jeopardised may lie in unrealistically planned workload, insufficient resources, or unplanned additions of new elements (Lynch & Earle, 2018). In order for a project to be completed within deadline in such a situation, there are two options – to lower product quality by not implementing certain elements in the video game or to work overtime, which is actually far more commonly opted for. There have been situations that instead of the standard 40 hours, teams work 50 hours per week, while during crunch they work as many as 80, even 100 hours per week (LaLonde, 2020). It often happens that the employees sleep on company premises, they neglect family and social interactions, which ultimately affects their health, and there have been cases when, in order to be able to endure, during crunch periods they used controlled substances (Goldberg, 2011). In an attempt to alleviate the effects, companies resort to various tactics. Accordingly, during long work hours they make sure meals and food are delivered to the employees and their families, they provide laundry service, massage and give them complementary cinema tickets. According to the results

---

<sup>11</sup> In the Serbian version of this paper the English transcription of the word crunch is used since there is no suitable word to replace the English original. The closest to it is the Germanism *zeitnot* (informal) but words such as *hard-pressed* or *in a tight spot* are not deemed adequate since their meaning largely depends on specific contexts they are used in. Besides, crunch is a familiar and used term in the Serbian video game industry.



of a survey conducted by the IGDA<sup>12</sup>, this survey referring to employee satisfaction in the video game industry for the year 2019, remuneration for overtime was mainly provided in the form of free meals and food (33%), then in the form of days off (25%) whereas as little as 8% of employees were given monetary remuneration (Weststar *et al.*, 2019).

Justification for the unpredictability of the game design process is non-linearity and multidisciplinary character of this line of work (Petrillo *et al.*, 2009). It is often difficult to assess whether work produced by various teams will be easily compatible and create a functional whole, which eventually is burden to be carried by the producers – people who are to make sure deadlines are met and teams organised (McCoy, 2010). Poor work organisation and team management is merely a consequence of the systemic problem. In American companies, not only is crunch a fact of life, as noted by some producers (Petrillo *et al.*, 2009), but also a legal fact since some labour contracts<sup>13</sup> read “The employees are expected to work on average 40 to 50 hours per week but at times may be obligated to work additional hours so as to complete a product” (Lynch & Earle, 2018, p. 166). In discursive practices that set crunch as a norm, developers themselves participate voluntarily<sup>14</sup>. Work entailing art and creativity cannot be organised according to pre-planned tasks is an echo of the modernist myth of the artist as a chaotic creative character. Thus, designers at the Naughty Dog company, which is notorious for very frequent crunch periods say, “This is the nature of an artistic endeavour in which there is no pattern for designing a video game” (according to: Schreier, 2017, p. 39). It is pointed out that a common reason for overtime, in addition to “love” of work, is inherent perfectionism of creative people, so much so that in some cases managers had to convince their employees, who wanted to perfect the video game, it was time to go home (Ibid., 2017).

Although this problem has persisted for a long time, ever since the industry was first created, and it is well documented and substantiated in theoretical terms in relative journals, the practices of crunch continue to remain more of a rule rather than an exception, and it is one of the most persistent problems. Many employees have received this condition as being inevitable, widely accepted and normal manner of working on projects, although this manner entails plenty of unpredictability and sacrifice. The problem of crunch is inextricably connected with the organisation of working hours, but apparently, in the video game industry, apart from time, space is relative as well.

## HOME AS WORKPLACE AND VICE VERSA

In 1965, Marshall McLuhan predicted what the future held in store for employees when he said: “People will work at home, connected to the corporation, the boss, not by roads or railroads, but by television. They will relay information by two-way television and computer

---

<sup>12</sup> *International Game Developers Association.*

<sup>13</sup> Such labour contracts entirely comply with the *Fair Labor Standards Act*, according to which the employers are obligated to pay overtime to developers who perform strictly defined tasks. Moreover, according to the California Labour Code (in this state a large number of video game development studios is based), it is not obligatory to pay overtime to developers who earn more than USD 41 per hour, and who are involved in some form of creative work (Dyer-Witthof & De Peuter, 2009).

<sup>14</sup> The English word *developer* is a common collective name for all persons who do production-related work, both in the Serbian video game industry as well as in other local ICT fields.

systems.” (according to: Wolfe, 1969, p. 37). Nevertheless, to make these ideas happen, we will have to wait for some more decades when, thanks to the development of broadband internet, workplace flexibility and working hours of multicultural employees when it becomes the ideal and a “promised land” of new 21<sup>st</sup> century labour. However, a consequence of the deterioration of labour and workplace dematerialisation is depoliticization of working conditions or, as McRobbie puts it: “Perhaps there cannot be a workplace policy if there is no workspace” (according to: Keogh, 2021, p. 33). In 1998, Paul Virilio argued that “paid labour spilling” to private space of home was a violation of free time but, what is perhaps even more important, he understood the political implication of upsetting the set space-related connections. “Activities and spaces that used to connect the employees and unions and ultimately gave voice, or framework, for their special status in the hierarchy of industrial labour, will in the future be perceived as obsolete rituals” (Virilio, 1998, p. 188). A lack of collective political awareness and the failure to unionise is a consequence of the fact that work on AAA<sup>15</sup> video games is very diversified and for profit maximisation purposes companies nowadays tend to collect labour from various geographical regions, in which there is a world of difference in working conditions and the prevailing work ethic. Employees who are involved in the same activity, in addition to online meetings in which work is discussed, are in no way motivated to develop a closer contact or to exchange thoughts on mutual interests. All this is reminiscent of cases that were common in the 20th century, when factories in the U.S. hired labour from various European countries, thus making linguistic, cultural, and ethnic difference an obstacle to unionisation (Hardt & Negri, 2000). Unlike the situation of 100 year ago, these barriers are no longer linguistic but literally physical.

Virtual economy entails transforming home into workplace but in the video game industry, the mimicry of physical workspace, as a space for leisure and home, this point of convergence shifted in the opposite direction. The basic human needs can be satisfied on company premises by providing food cooked in the kitchen, playing different games, providing bath facilities, and sometimes even by providing improvised beds. A successful simulation of what should feel like home means focusing also on local cultural idiosyncrasies. Thus, in some Finnish, Russian and Serbian companies, it is quite common to take off shoes and put on slippers so as to make the employees feel like they are in the privacy of their homes. Workspace is equipped with arcade games, pinball machine, board games, pools, lazy bags and other items that should serve the purpose of relaxing the mind and the body. This is done under the presumption that if they have more fun at work, their workplace will feel more like home rather than the workplace it is. The narrative is that video game developing is actually play, i.e., that product character is reflected in the process of production and that it is crucial for creating the image and promotion of companies. This is why they come up with logical justifications that a company that develops video games wishes to motivate and encourage their employees’ creativity and that the “instrumentalized game” actually serves analytical purposes (Sotamaa, 2021).

Anthony Giddens in 1964 writes that a blurred line between work and leisure will lead to significant ideological vagueness “People in whose professions... there is no strict

---

<sup>15</sup> A common designation for high-budget video games that are developed and distributed by major publishers.

division between work and leisure, may have a vague position between work-oriented values and those that are play-oriented” (Giddens, 1964, p. 86). It is a well-known thesis that modern capitalism tends to organise free time according to the pattern of the production process (Hardt & Negri, 2000) but it is a two-way relationship, and thus a reverse tendency can be identified in the video game industry, in which by simulating the family, with leisure and home what we see in action is a process of shaping the production work conditions according to a model of social life. If workplace is actually a second home, then co-workers become a second family, while the process of video game developing becomes somewhat like raising children with utmost dedication. Many video game companies try with their promo slogans to attract their future employees by instilling into them the idea “This is not a job, it’s a new family” (Williams & Walker, 2014). An illustration of this is the London-based company Ustwo Games, which calls itself a *fampany*<sup>16</sup>, thus combining the notions of family and that of company, which is probably the most striking example of such a recruitment policy. Just like love that keeps a family together, it is the same with loyalty to this company, which is unconditional. This was confirmed when a staff member of this company was fired after the employer had found out about his activity in a union.

## THE INCEPTION OF RESISTANCE

In 2000, a group of anonymous video game developers published The Scratchware Manifesto on the Home of the Underdogs webpage, and in this document, they expressed dissatisfaction with change in the video game industry. In addition to various issues in terms of the inventiveness of video games, the authors’ major focus was until then almost standard practise of working overtime, as lifestyle that people voluntarily accept.<sup>17</sup> This manifesto failed to attract much interest of people in the industry, but signs of the imminent crisis would soon be released to the public. This happened in November 2004, when Erin Hoffman, a whistleblower and wife of a developer who worked for one of the world’s biggest companies Electronic Arts (she went under the nickname *ea\_spouse*) wrote a blog on the LiveJournal webpage. She was very vocal about her indignation with the manner in which this company treated her husband, by failing to pay him overtime hours<sup>18</sup>. Encouraged by this, other employees sued EA in a class lawsuit, and the case ended with

---

<sup>16</sup> An amalgamation of the words: *family* and *company*.

<sup>17</sup> As the most obscure example, they mentioned the Ian Storm company, whose founder was John Romero. The main employment criterion was being prepared for early career burnout and passion for gaming (Kushner, 2003). In order to meet the expectations of the famous video game designer, the employees worked between 14 and 18 hours per day, and so they kept improvised beds in their cubicles. Not only were they not paid for this but they also never got any of the usual perks in the form of days or weeks off, depending on how intense crunch preceding them was. There is an extreme case of Brian Eiserloh who broke every record there was by spending as many as 85 days at the office, without once having gone home. He enthusiastically described this experience with the following words. “You can get an amazing amount of work done” (Anonymous, 2000).

<sup>18</sup> She stated that management knew exactly what they did and the long hours and days had actually been planned beforehand. If someone was to raise the issue of remuneration, the company would invoke the above-mentioned California Labour Code.

an out-of-court settlement. Eventually, the company made two payments in damages, these totalling USD 30.5 million. Due to universal distrust, the IGDA conducted a survey in order to look into the situation in this industry. In their report, this organisation stated that in most cases management saw crunch as a normal part of work, that the problem of “forced workaholism” was present and consequently increasing stress levels and health deterioration (Dyer-Witthford & De Peuter, 2009). From that point onwards, the IGDA has conducted the Developer Satisfaction Survey and according to their latest report, of 2021, a slight improvement compared to previous years was identified but still one third of the respondents experienced crunch, with additional 22% responding that they frequently worked overtime (which they did not call crunch) (Weststar et al., 2021).

Thanks to many newspaper reports and articles on this subject in the past few years, the long-suppressed problems regarding crunch became known to the general public. In response to permanently difficult working conditions, the first step towards institutional solidarity and defence of the employees’ right was taken in 2017 in France, when a union was established. The following year the topic of unionisation in the video game industry finally made it to a GDC<sup>19</sup> panel discussion in San Francisco. Jennifer MacLean, Executive Director of the IGDA, openly opposed the idea of establishing unions and supported her position with a typical Neoliberal explanation that instead of collectively working on change, the role of this association was to “provide to video game developers information so that they can make good and smart decisions” (according to: Sinclair, 2018). Managers and owners of the companies failed to respond to this situation appropriately, which led to the establishment of an organisation called the Game Workers Unite (GWU), which took place within weeks of the mentioned panel discussion. Most GWU<sup>20</sup> members, for fear of losing their jobs, were anonymous, which is indicative of company owners failing to see that any crisis and revisiting power relations in capitalism is their opportunity to use this subversive potential by including it in their agenda and economic institutions (Hardt & Negri, 1994).

Neoliberalism, which nurtures individuality, competitiveness, workplace flexibility and entrepreneurship, annuls the idea of belonging to a social class and accordingly the need for union-type solidarity. Unionisation will be anything but an easy task in a place that from the very outset has cherished the ideology of labour of love and nomadic character of the employees, who quite frequently see unions as a reflection of times past and some other industries (Bulut, 2020). This was first perceived by the authors of *The Scratchware Manifesto*, when immediately following their presentation of the idea of unionisation they drew attention to this problem “Certainly these warriors of the new economy wouldn’t want to take part in something as stinky as a union. We’re Game Professionals, not autoworkers!” (Anonymous, 2000). Unlike the workers in the “heavy industries”, who have a long tradition of union struggle, the software industry employees are faced with an entirely new situation since the ideology of labour has for many years relied on the narrative of it as a place in heaven, in which no “greasy” labourers are allowed, and they are instead member

---

<sup>19</sup> Game Developers Conference. is the video game industry’s premier global event.

<sup>20</sup> In an attempt to come up with new symbols, the GWU strives to emphasise a continuation of the earlier class struggle, all the while failing to renounce its gamer identity. The name of their organisation is evocative of unification and the logo (raised arms with the hands gripping a console controller) is a reference to the hammer and sickle – revolutionary symbols of the proletariat.

of the creative classes (Florida, 2002). Nevertheless, it is worth noting that the situation is different in other fields of creative industries. For example, the film industry employees have unions' support for the common practice of being paid overtime, and this has been the case ever since the 1930s, when SAG-AFTRA, one of the oldest Hollywood unions, was founded. It therefore comes and no surprise that the first strike in the video game industry was organised specifically by actors – voice actors for virtual characters.

Although the video game industry has existed since the early 1970s, the issue of unionisation for the purpose of joint interests and improved working condition has only recently become discussed more widely. Since 2019, there have been demands for the establishment of unions and such demands are on a rapid increase, and what remains a pending issue to date is whether after half a century of existence, this industry will reach the level reached long ago by the workers in other industries. There are developer unions in some countries, such as France, the United Kingdom<sup>21</sup>, Sweden, Ireland, and South Korea, and according to the IGDA 2021 survey results, their membership doubled (12%) compared to 2019 (6%), which shows that there is an increasing number of employees who recognise the significance of such unionisation for the purpose of achieving their rights (Weststar et al., 2021).

## CONCLUSION

In the long run, the situation of early career burnout is not sustainable, not only in terms of work ethic and observing the workers' right, but also because it is ultimately not something companies themselves would benefit from. This is why it is necessary to strive for new work ethics that would be more acceptable and functional both to the workers and to managers. To the managers, crunch gives the illusion of productivity, but the end result of this is that the most valuable resource of this industry – human resources – is destroyed. Overexertion of the employees results in them failing to be focused and making mistakes more frequently, with additional time being subsequently required to rectify such mistakes. Although these practices have become somewhat of a norm, they have been accepted as an inevitability and are deeply rooted in the policy of management, so appeals to emotions cannot go on indefinitely, these referring to passion and love of video games. The employees, in particular women, leave this industry once they are faced with life-changing milestones – marriage or having children. This is why working for a video game company is in the majority of cases just a steppingstone in one's career, i.e., acquiring professional experience for the purpose of a career change or starting one's own company. The video game industry has one of the highest staff turnovers in the IT sector. Although it is presumed that the reason for this lies in high demand of talent and an ever-increasing competitiveness among companies (Pertone, 2018), the question remains: How strong is the impact of demotivating aspects, such as crunch, and whether those people who quit remain in the video game industry at all or do they seek employment someplace else? As a consequence of all this, there is a permanent lack of experienced employees, this resulting

---

<sup>21</sup> The problem of meagre union experience in the UK was resolved by the employees joining the already existing Independent Union, whose membership are sanitation workers, security guards, delivery and Uber drivers (Jaffe, 2021).

in higher cost of training new staff, while people frequently quitting creates a bad reputation for the companies in their social environment (Bolčić, 2003). Managers are aware that many young people and passionate gamers are interested in working in this industry, which has a “halo” of something desirable, playful, and a profitable workplace, so those employees who do not accept such working conditions are actually very easily disposable.<sup>22</sup>

The process of establishing unions in the video game industry has encountered all those obstacles typical of neoliberalism, such as pronounced individualism, precarious work positions, short-term labour contracts and globalisation, which is reflected in the internationalisation of labour market. Unionisation is by no means the only means of a fight to exercise the employees’ rights. However, since legal protection or existing associations, funded by employers such as the IGDA, have been unable to resolve problems that have persisted for many decades and whose causes are an inextricable part of the gamer culture and hacker ethics, but instead can only mitigate the consequences, it is important to pose the question of why it has taken so long to establish associations of the employees, which associations could represent their interests and change things from the bottom up. At the end of the day, collective negotiations via unions stand for institutionalising confrontation, which entails regulated and stable social activities within the accepted norms and rules, and as Bolčić argues (2003, p. 236) “it mitigates the edge and devastating consequences of conflicts because it at the same entails but also reaffirms realistic views of reality... it contributes to realistic expectations in terms of demands from each of the parties and potential outcomes of such conflicts; it is specifically communication between opposing parties and negotiations among them that alleviate the irrationally escalated confrontation”.

Although some companies have been in this business for several decades, the average employee age has been increasing very slowly and is currently at 34 years of age, which is significantly lower than in other industries. This is an industry of the “eternally young”, not only because the digital or generation gap in terms of the use of technology and cultural difference that concerns the ways of entertaining oneself and not so in metaphorical terms – a youthful spirit, but literally – it treats the young body as being privileged since it can more easily handle sleep deprivation and exhaustion. This is a *biopolitics* of the video game industry, in which not only does ideologization take place on a conscious level but also on the level of the body, by shaping life itself - needs are created, desires alike, social relations, but also a phantasm of an eternally young creative person and a passionate gamer-worker. This ideology is reflected in phantasms, which renders our reality bearable. It is accepting voluntarily the power relations, which are established by capital, or as Anthony Peter (1977) says: “We all believe that... labour is not a precise contract which calculates all specifics... but something to which we commit entirely, of our own free will... Not only do we believe that we should commit to work but that to a great degree that it should be done well, enthusiastically, lovingly even” (Peter, p. 6).

---

<sup>22</sup> There are some opinions that indicate that the soaring number of university syllabuses that provide education to developers result in a much stiffer competition for jobs in the field, which deteriorates the working conditions even more (Kerr, 2021).

REFERENCES / ЛИТЕРАТУРА

- Althusser, L. (2014). *On the Reproduction of Capitalism: Ideology and Ideological State Apparatuses*. London: Verso.
- Anonymous (2000). The Scratchware Manifesto. <http://www.homeoftheunderdogs.net/scratch.php>
- Bolčić, S. (2003). *The Transforming word of Labour: Lessons in the Modern Ideology of Labour*. Beograd: Plato. [In Serbian]
- Bulut, E. (2020). *A Precarious Game: The Illusion of Dream Jobs in the Video Game Industry*. Ithaca, NY: ILR Press.
- Burns, M. A. *et al.* (producers) & Penn, Z. (director) (2014). Atari: Game Over [Video file]. Retrieved from <https://www.netflixmovies.com/atari-game-over-2014>
- Consalvo, M. (2008). Crunched by Passion: Women Game Developers and Workplace Challenges. In: Y. B. Kafai, C. Heeter, J. Denner & J. Y. Sun (eds.) *Beyond Barbie and Mortal Kombat: New Perspectives on Gender and Gaming* (177–93). Cambridge, MA: MIT Press.
- Dyer-Witheford, N. & De Peuter, G. (2009). *Games of Empire: Global Capitalism and Video Games*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Florida, R. (2002). *The Rise of the Creative Class and How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life*. New York: Basic Books.
- Fulton, S. (2007, November 6). The History of Atari: 1971–1977. *Game Developer*. Available at: <https://www.gamedeveloper.com/business/the-history-of-atari-1971-1977>
- Giddens, A. (1964). Notes on the Concepts of Play and Leisure. *Sociological Review* 12 (1), 73–89. Available at <https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.1964.tb01247.x>.
- Goldberg, H. (2011). *All Your Base are Belong to Us: How 50 Years of Videogames Conquered Pop Culture*. New York: Three Rivers Press.
- Hardt, M. & Negri, A. (1994). *Labor of Dionysus: A Critique of the State-Form*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Hardt, M. & Negri, A. (2000). *Empire*. Zagreb: Multimedijalni institut. [In Croatian]
- Himanen, P. (2001). *The Hacker Ethic and the Spirit of the Information Age*. New York: Random House.
- Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart: The Commercialization of Human feeling*. Los Angeles: University of California Press.
- Jaffe, S. (2021). *Work Won't Love You Back: How Devotion to Our Jobs Keeps Us Exploited, Exhausted, and Alone*. New York: Bold Type Books.
- Jia, W. & Zhong, K. (2020). Another way of “amusing ourselves to death”? Experience, ideological fantasy, and labor control in variety entertainment production. *The Journal of Chinese Sociology* 7, 13. <https://doi.org/10.1186/s40711-020-00127-6>
- Keogh, B. (2021). Hobbyist Game Making Between Self-Exploitation and Self-Emancipation. In: O. Sotamaa & J. Švelch (eds.) *Game Production Studies* (29–45). Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Kerr, A. (2006). *The Business and Culture of Digital Games: Gamework/Gameplay*. London: Sage Publishing.
- Kushner, D. (2004). *Masters of Doom: How Two Guys Created an Empire and Transformed Pop Culture*. New York: Random House Trade Paperbacks.

- LaLonde, M. (2020). *Behind the Screens: Understanding the Social Structures of the Video Game Industry* (master's thesis). East Tennessee State University, Johnson City, TN. Available at: <https://dc.etsu.edu/etd/3727>
- Lynch, M. & Earle, A. (2018). *Surviving Game School... and the Game Industry After That*. Boca Raton: CRC Press.
- Maravić, M. (2011). *A Critique of Politics and Phenomenology of Video Games*. Novi Sad: Vojvodina Academy of Sciences and Arts. [In Serbian]
- Maravić, M. (2022). *A Complete History of Video Games*. Beograd: Clio. [In Serbian]
- McCoy, L. (2010). *Career Launcher: Video Games*. New York: Infobase Publishing.
- Peter, A. (1977). *The Ideology of Work*. London: Tavistock.
- Petrillo, F., Pimenta, M., Trindade, F. & Dietrich, C. (2009). What went wrong? A survey of problems in game development. *Computers in Entertainment*, vol. 7 (1), 13.1-13.22. doi:[10.1145/1486508.1486521](https://doi.org/10.1145/1486508.1486521)
- Petrone, P. (2018, March 19). See The Industries with the Highest Turnover (And Why It's So High). Available at: <https://www.linkedin.com/business/learning/blog/learner-engagement/see-the-industries-with-the-highest-turnover-and-why-it-s-so-hi>
- Ray, S. G. (2004). *Gender Inclusive Design. Expanding the Market*. Hingham, MA: Charles River Media.
- Raymond, E. S. (1997, December 1). How to Become a Hacker. <https://cs.fit.edu/~wds/classes/cdc/Readings/BecomeAHacker.pdf>
- Roszak, T. (1969). *The Making of a Counter Culture: Reflections on the Technocratic Society and Its Youthful Opposition*. New York: Doubleday & Company.
- Schreier, J. (2017). *Blood, Sweat, and Pixels: The Triumphant, Turbulent Stories Behind How Video Games Are Made*. New York: HarperCollins Publishers.
- Sinclair, B. (2018, March 28). IGDA head on the problems with unions. *Games Industry.biz*. Available at:<https://www.gamesindustry.biz/igda-head-on-the-problem-with-unions>
- Sotamaa, O. (2021). Game Developers Playing Games: Instrumental Play, Game Talk, and Preserving the Joy of Play. In: O. Sotamaa & J. Švelch (eds.) *Game Production Studies* (103–121). Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Virilio, P. (1998). Continental drift. In: J. Der Derian (ed.). *The Virilio Reader* (183–195). Massachusetts: Blackwell.
- Weststar, J., Kumar, S., Coppins, T., Kwan, E., Inceefe, E. (2021). *Developer Satisfaction Survey 2021: Summary Report*. International Game Developers Association | igda.org. Available at: <https://igda.org/dss/>
- Weststar, J., Kwan, E., Kumar, S. (2019). *Developer Satisfaction Survey 2019: Summary Report*. International Game Developers Association | igda.org. Available at: <https://igda.org/dss/>
- Williams, I. & Walker, A. (2014, August 25). Working For the Love of the Game: The Problem with Blizzard's Recruitment Video. *Paste*. Available at:<https://www.pastemagazine.com/games/blizzard/working-for-the-love-of-the-game-the-problems-with/>
- Wolfe, T. (1969). Suppose he is what he sounds like, the most important thinker since Newton, Darwin, Freud, Einstein, Pavlov. What if he is right? In: G. E. Stearn (ed.) McLuhan; *Hot and Cool* (31–48). New York: The New American Library.