**Praca kiedyś i dziś. Co świętujemy 1 maja?**

**Praca, która pełni jedynie funkcję zarobkową, staje się niewystarczająca. Szukamy czegoś więcej – zajęcia, które nas rozwija, daje satysfakcję, szacunek i pozwala zmieniać świat. Jednak *quiet quitting*, *bare minimum Monday* czy *great resignation* to coraz powszechniejsze zjawiska. Czy zatem ponad sto lat po wprowadzeniu Międzynarodowego Dnia Solidarności Ludzi Pracy możemy świętować sukces ludzi pracy – odpowiada Alicja Kotłowska, ekspertka ds. zarządzania z Uniwersytetu SWPS.**

Wyniki ostatniego globalnego badania Instytutu Gallupa pokazują niepokojące trendy. Tylko 21 procent pracowników jest zaangażowanych w pracę, jedynie 33 procent pozytywnie ocenia swój dobrostan z nią związany, a aż 44 procent odczuwa codzienny stres w pracy (Instytut Gallupa, 2022).

Nigdy dotąd postulaty o sensie pracy i równowadze pomiędzy pracą a życiem nie były tak dobitnie i jasno formułowane. Zdemotywowani pracownicy nawołują do *quiet quitting* –cichej rezygnacji, czyli do wykonywania tylko minimalnego zakresu obowiązków. Młodzi pracownicy coraz częściej praktykują *bare minimum Monday,* czyli strategię unikania intensywnej pracy w poniedziałki, kiedy po weekendzie trudno się wdrożyć do zadań. Po pandemii COVID-19 pracodawcy z przerażeniem obserwowali trend *great resignation* – kiedy pracownicy w Stanach Zjednoczonych masowo odchodzili z pracy, szukając lepszych warunków, nie tylko finansowych.

Współcześnie pracownicy potrzebują większej autonomii i elastyczności, szukają pracy dostosowanej do indywidualnych potrzeb (*job crafting*), żądają lepszej relacji między pracą a życiem prywatnym i działań zapobiegających wypaleniu (Januszkiewicz, 2018).

Dążenie do jakościowej pracy nie powinno nikogo dziwić, skoro spędzamy w niej 1/3 naszego życia i to właśnie tam 70 procent pracowników szuka sensu swojej egzystencji (McKinsey, 2021).

*Aby poprawić doświadczenie związane z pracą, naukowcy analizują problem nasilającego się wypalenia zawodowego i złego stanu psychicznego pracowników. Pracodawcy chcą zrozumieć przyczyny malejącego zaangażowania i słabnącej satysfakcji z pracy. Pracownicy alarmują o toksycznych szefach, dyskryminacji, mobbingu i nierównościach. Analitycy ostrzegają o rosnącej dysproporcji pomiędzy postępującym wzrostem produktywności, zyskowności przedsiębiorstw i jednoczesnym spowolnieniem wzrostu płac – mówi ekspertka*.

Być może perspektywa historyczna pozwoli nam zdystansować się od współczesnych narzekań i zarzutów wobec dzisiejszej pracy i ujrzeć także jej pozytywne strony? Co zmieniło się w świecie pracy przez ostatnie stulecie i co konkretnie możemy świętować w dniu 1 maja?

**Skracanie czasu pracy i wzrost gospodarczy**

W 1930 roku John Maynard Keynes, brytyjski ekonomista, przewidział, że w ciągu stu lat standard życia w krajach rozwijających się zwiększy się 4-8-krotnie. Zapowiedział też 15-godzinny tydzień pracy, możliwy dzięki postępowi technologicznemu. Pierwsza zapowiedź Keynes’a dotycząca wzrostu gospodarczego i podniesienia standardu życia sprawdziła się. Już w 2011 r. PKB na osobę w Wielkiej Brytanii był 5-krotnie większy niż w 1931 roku (Crafts, 2022).

Keynowski 15-godzinny tydzień pracy przekłada się na 780 godzin w roku, więc jeszcze do niego daleko, ale jednak w ciągu ostatniego stulecia średni czas pracy zmniejszył się prawie o połowę – z 3000 godzin na początku XX wieku, do 1600 godzin na początku XXI wieku w wielu krajach Europejskich. Niemcy pracują dziś 1349, Brytyjczycy 1497, a Polacy 1830 godzin rocznie (OECD, 2021).

**4-dniowy tydzień pracy**

*Choć przepowiednia Keynes’a co do 15-godzinnego tygodnia pracy jeszcze się nie ziściła, dyskusja o dalszym radykalnym skróceniu czasu pracy nadal trwa. „4-dniowy tydzień pracy”, czy też nawet „4-godzinny tydzień pracy” – to aktualne tematy dyskusji w nauce, polityce, biznesie i w mediach – mówi Alicja Kotłowska.*

Pracodawcy, myśląc o 4-dniowym dniu pracy, obawiają się kryzysu na rynku pracy, spadku konkurencyjności i spowolnionej produkcji. Z drugiej strony, pracownicy z entuzjazmem podchodzą do możliwości skrócenia czasu pracy i zyskania większej równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym. Badanie firmy Hays Poland przeprowadzone w 2021 roku pokazało, że główną zaletą 4-dniowego tygodnia pracy dla Polaków jest poprawa równowagi praca-życie (87 procent), ale także wzrost wydajności (74 procent) oraz poprawa zdrowia psychicznego (74 procent). Największe obawy dotyczą obniżenia wynagrodzenia (70 procent). Dlatego też tylko 19 procent Polaków chciałoby pracować 4 dni za 80 procent wynagrodzenia i aż 96 procent Polaków chce pracować 4 dni za 100 procent wynagrodzenia (Hays, 2021).

Politycy z jednej strony widzą w tym rozwiązaniu katastrofę gospodarczą kraju i utratę konkurencyjności, a z drugiej strony 4-dniowy tydzień pracy jest odpowiedzią na zmniejszającą się dostępność pracy dla ludzi w wyniku rewolucji technologicznej i automatyzacji pracy.

Eksperymenty testujące 4-dniowy tydzień pracy zostały przeprowadzone w kilkunastu krajach zarówno z inicjatywy państwowej (Szwecja, Islandia, Francja), jak i jako projekty inicjowane przez firmy (Wielka Brytania, Stany Zjednoczone, Kanada, Polska). Pozytywne wyniki badań pilotażowych dają nadzieję na modernizację organizacji pracy w skróconych godzinach w najbliższej przyszłości.

**Liczba dni wolnych od pracy**

Od 1870 roku liczba dni urlopu zasadniczo wzrosła. Na początku XX wieku pracownicy w Europie mieli średnio 10 dni urlopu rocznie. Obecnie w Unii Europejskiej mamy średnio 25 dni płatnego urlopu (Eurostat, 2018). Najdłuższe wakacje mają Francuzi (32 dni) a najkrótsze Irlandczycy (18). W Polsce przysługuje nam 26 dni urlopu.

*1 maja to kolejny dzień w naszym pracowniczym kalendarzu, kiedy nie musimy zrywać się rano z łóżka i pędzić w korkach do pracy. Przez ostatnie 100 lat liczba podobnych świąt, kiedy nikt nie musi pracować, wydłużyła się do 14 dni w Niemczech i Hiszpanii, 12 dni w Polsce i Francji, 9 dni w Wielkiej Brytanii i Grecji* - wyjaśnia ekspertka.

**Więcej czasu rodziców dla dzieci**

Dłuższe urlopy, skracanie czasu pracy oznacza, że rodzice mają więcej czasu na zajmowanie się dziećmi. Pomimo wrażenia, że w dzisiejszych czasach zapracowani ludzie nie poświęcają swoim pociechom dużo uwagi, w perspektywie historycznej widzimy znaczący wzrost czasu, w jakim zarówno matki, jak i ojcowie opiekują się dziećmi.

W Niemczech w 1965 roku matki spędzały ok. godziny dziennie z dziećmi, a ojcowie 30 minut. W 2010 roku nastąpił wzrost do dwóch godzin dla matek i godziny dla ojców. Bardziej radykalne zmiany widzimy we Włoszech, Danii i Wielkiej Brytanii, gdzie w latach 60. matki spędzały z dziećmi ok. 30 min dziennie, a w 2010 roku średnio trzy godziny dziennie. Wynika to z większej dostępności urlopów macierzyńskich i wychowawczych (Ortiz-Ospina, 2020).

**Alternatywne formy pracy**

Rozwój sektorów opartych na wiedzy (*knowledge-based economy*) zreorganizował procesy zarządzania w oparciu o rezultaty, a nie o obecność w pracy (*presenteesm*). Dzięki temu pracownicy są bardziej elastyczni. W gospodarce współpracy (*collaborative economy*) pojawiły się nowe modele pracy o zróżnicowanym podejściu zarówno do miejsca i czasu pracy, jak i do nadzoru nad pracownikami. Tradycyjna, stacjonarna, długoterminowa etatowa forma zatrudnienia u jednego pracodawcy stopniowo jest wypierana przez alternatywne modele pracy oparte na zwiększonej elastyczności. Automatyzacja oraz wykorzystanie sztucznej inteligencji zmieniło rolę pracownika oraz zakres kompetencji niezbędnych do wykonywania pracy w coraz bardziej cyfrowym świecie.

W ostatnich latach pandemia COVID-19 upowszechniła pracę zdalną (Kotłowska, 2020) oraz przyspieszyła modernizację organizacji pracy. Znormalizowała niekonwencjonalne dotąd stosunki pracy, zwane też alternatywnymi formami pracy, w której coraz więcej zadań wymyka się poza tradycyjne ramy sformalizowanej organizacji. Odejście od dawnego biurokratycznego zarządzania dało przestrzeń do rozwoju nowych form organizacyjnych takich jak: wirtualna firma, praca na platformach, przedsiębiorczy *crowdsourcing*, czy gospodarka współpracy (*sharing economy*). Alternatywne formy pracy, szczególnie związane z pracą zdalną, dają pracownikom większą mobilność, zmniejszają uciążliwy czas w korkach i dają dostęp do międzynarodowego rynku pracy. Praca zdalna upowszechniona w pandemii stała się dziś nową normalnością, która uwolniła pracownika od sztywnego miejsca i czasu pracy.

**Co wygraliśmy? O co walczymy?**

*Wyżej wymienione pozytywne zmiany na rynku pracy pokazują, że cele ruchu, który zainaugurował Międzynarodowy Dzień Pracy zostały osiągnięte z nawiązką. Robotnicy walczyli, strajkowali i protestowali, dążąc do lepszej płacy, 8-godzinnego dnia pracy, bezpiecznych warunków pracy i prawa do strajku. Te postulaty zostały spełnione. Dodatkowo, sytuacja pracowników poprawiła się już po drugiej wojnie światowej, wraz z wprowadzeniem modelu państwa opiekuńczego, w którym systemowo dbamy o pracownika nie tylko wtedy, kiedy pracuje, ale także w czasie choroby, ciąży, czy na emeryturze. Jednak pracownicy nie spoczęli na laurach. Walka o lepszy świat pracy trwa nadal, a postulaty w XXI wieku dotyczą nowych wyzwań, takich jak poprawa dobrostanu pracownika, równouprawnienie, lepszy balans pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym oraz ochrona ludzkiej pracy w erze rozwoju sztucznej inteligencji –* podsumowuje ekspertka*.*

*Bibliografia*

Instytut Gallupa (2022) State of the Global Workplace Report 2022. The voice of the world’s employees. Washington.

Januszkiewicz, K. (2018) *Elastyczność zachowań organizacyjnych pracowników. Koncepcja i metodyka badań.* Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego. Łódź.

Kotłowska, A. (2020) *Jak pandemia Covid-19 zmienia nasz świat.* Wydawnictwo Jak. Kraków.

Hays (2021) Czterodniowy tydzień pracy. Czy tego chcą pracownicy? Hays Poland.

Ortiz-Ospina, E. (2020) Are parents spending less time with their kids? Our World in Data.

McKinsey (2021) Help your employees find purpose—or watch them leave. McKinsey Global Publishing.

OECD (2021) Average annual hours actually worked per worker. OECD Statistics.