

Навіщо ми працюємо?

Мільйони людей останніми роками провели переоцінку балансу між часом і грошима. І це дає старт революції на ринку праці.

Пандемія COVID-19 офіційно, можливо, і закінчилася, але, подібно до стрілочного механізму на залізничних коліях, вона вже перенаправила незліченну кількість життів на абсолютно різні шляхи. Мільйони людей вже ніколи не повернуться до колишньої робочої рутини, яка існувала до пандемії, що змушує і працівників, і роботодавців вигадувати нові моделі праці, які підходять для їхніх мінливих потреб. Однак під час експерименту з гібридними моделями праці, що триває, перед нами виникає глибше питання: «А скільки праці достатньо?».

Принаймні в розвинених країнах подібні постпандемічні зміни й експерименти можуть дати старт революції на ринку праці, причому настільки ж глибокій, якими були зміни в умовах, графіку й оплаті праці під час переходу від аграрної епохи до промислової.

Ці зміни можна розглядати на двох рівнях. На макрорівні встановлені законом 8-годинний робочий день і 40-годинний робочий тиждень потроху поступаються місцем новому балансу. Найімовірніше, це буде тривалий процес, особливо якщо згадати, що знадобилося пів століття боротьби за трудові права, а також профспілкової активності та корпоративних експериментів, щоб час робочого дня у США скоротився з 14 годин до восьми, а робочий тиждень – із семи днів до п'яти.

Як показали новітні експерименти з 32-годинним робочим тижнем, люди з таким режимом праці стали менше втомлюватися, у них покращилося

У 1914 році компанія Ford Motor приголомшила конкурентів, коли скоротила робочий день на заводі до восьми годин, водночас продовжуючи виплачувати робітникам мінімальну зарплату – \$5 на день. У 1938 році Конгрес кодифікував цю інновацію, ухваливши закон «Про справедливі трудові стандарти». У результаті було створено, як висловився історик

*психічне здоров'я і
підвищилася
задоволеність життям*

культури Фред Тернер, «суспільний договір промислової епохи». А як показали новітні експерименти з 32-годинним робочим тижнем, люди з таким режимом праці стали менше втомлюватися, у них покращилося психічне здоров'я і підвищилася задоволеність життям. Ба більше, більшість учасників експерименту заявили, що вже не повернуться до колишньої моделі.

На мікрорівні мільйони людей використовували минулі три роки, щоб провести переоцінку балансу між часом і грошима. Під час пандемічних карантинів багато працівників засвоїли нові трудові звички і раділи можливості зробити паузу, проводити більше часу з близькими і займатися дозволяям, не відчуючи стресу від оточення в транспорті та офісах. Цей досвід пізніше сприяв так званому великому звільненню, а також збільшенню випадків «тихого відходу» (виконання мінімального обсягу обов'язків).

Коли компанії почали вимагати від працівників повернутися до допандемічного статус-кво, запитання «Скільки праці достатньо?» змінилося іншим: «А достатньо для чого?». Щоб заробити на життя? Щоб виправдати очікування роботодавців щодо нашої продуктивності? Щоб підтримати наше прагнення до щастя або, можливо, пенсії? Відповіді варіюються залежно від того, хто запитує і хто відповідає. Для мільйонів працівників із низькими доходами відповідь проста: «достатньо» означає отримувати зарплату, яка дає можливість підтримати себе і свою сім'ю.

Серед тих, хто перебуває в достатньо привілейованому становищі, щоб мати змогу замислюватися про баланс між часом і грошима, можна виокремити – через їхні заяви та справи – дві групи працівників як ключових гравців у ширшій дискусії про те, який саме обсяг роботи є адекватним.

Перша група складається з працівників сфери догляду. У цьому секторі досі домінують жінки, проте поступово він залучає дедалі більше чоловіків. В економіці трудових відносин «роботою» традиційно називають оплачувану працю, пов'язану з виробництвом товарів і послуг в обмін на грошову винагороду. Але після інтеграції жінок до складу робочої сили (зокрема до складу економістів трудових відносин) поняття «роботи» було розширено – включено також неоплачувану працю. Сюди відноситься виховання дітей, прибирання будинку, задоволення потреб тих, хто не може подбати про себе. Робота з догляду, нагадує нам активіст Ай-Джен Пу, є

«тією самою роботою, завдяки якій уможливається вся інша трудова діяльність». Для багатьох ця форма праці має таке ж значення, як і офіційна зайнятість – а може, навіть більше.

Уявімо, що ми розширимо питання «Скільки роботи достатньо?» не тільки на оплачувану, а й на неоплачувану працю. У такому випадку стає очевидним, що мільйони людей, які виконують обов'язки з догляду й одночасно займаються оплачуваною працею, працюють набагато довше традиційного восьмигодинного робочого дня. І тому не варто дивуватися, що, якщо їм випаде така можливість, багато хто вважатиме за краще скоротити оплачувані робочі години заради того, щоб піклуватися про інших. Пам'ятаючи про соціальну важливість догляду за людьми, в економічній статистиці та програмах державних допомог обов'язково потрібно враховувати цю критично важливу, проте неоплачувану форму праці.

Інша значна група працівників, які ставлять собі питання «Скільки роботи достатньо?», складається з молоді, насамперед, молодшої частини мілленіалів і працівників покоління Z, багато з яких увійшли до складу робочої сили під час пандемії. У 1960-ті роки багато молодих людей «вмикалися, налаштовувалися і відвалювалися», підтримували контркультуру і відкидали все, що вони вважали конформізмом батьківського покоління, а сьогодні багато представників покоління Z ставлять під сумнів і відкидають «культуру метушні» (і кар'єрних успіхів), яка їм видається черговим токсичним експортним товаром із Кремнієвої долини.

Сьогодні багато представників покоління Z ставлять під сумнів і відкидають «культуру метушні» (і кар'єрних успіхів)

Люди покоління Z росли протягом двох бурхливих десятиліть, які ознаменувалися терактами 11 вересня, появою смартфонів і соціальних мереж, фінансовою кризою 2008 року та пандемією. Сьогодні вони бачать зниження соціальної мобільності, відкат демократії на тлі посилення політичної поляризації, кліматичну катастрофу, що насувається. На такому історичному тлі вони, що цілком природно, ставлять під сумнів спосіб життя своїх батьків і концентрують увагу на збереженні свого психічного і фізичного здоров'я.

Герої покоління Z, подібні до Сімони Байлз і Наомі Осаки, які знялися з великих спортивних турнірів із метою захистити своє психічне здоров'я, втілюють у собі енергію, рішучість і наполегливість, необхідні для успіху на найвищому рівні в їхній

царині. Проте відкинувши ідею, що їхня самооцінка (особливо як кольорових жінок-першопрохідниць) має залежати від того, наскільки вони відповідають очікуванням інших людей, вони продемонстрували глибоке розуміння: особистим благополуччям не можна жертвувати в ім'я зовнішнього схвалення. Їхнє твердження, що сенс життя не зводиться до виробництва і перемог, стало актом непокори самому капіталізму.

Після появи ChatGPT і конкуруючих застосунків дискусії про майбутнє праці стали обертатися навколо питання про те, якою мірою залишатиметься необхідною людська праця. Так, звісно, поява генеративного штучного інтелекту на ринку праці призведе до значних збоїв, зробивши непотрібними і застарілими робочі місця і традиційну працю промислової епохи. Однак незалежно від того, що на нас чекає попереду, ми не зможемо відповісти на питання, де і як довго ми маємо працювати, не відповівши спочатку на фундаментальне питання: «*Навіщо* ми працюємо?».

(c) Project Syndicate 2023



Енн-Марі Слотер

Енн-Марі Слотер (Anne-Marie Slaughter) – колишня директорка з політичного планування в Держдепартаменті США, є виконавчою директоркою аналітичного центру New America, почесною професоркою політики та міжнародних відносин у Принстонському університеті та авторкою книги *Renewal: From Crisis to Transformation in Our Lives, Work, and Politics* (Princeton University Press, 2021).



Отем Макдональд

Отем Макдональд (Autumn McDonald) – старша наукова співробітниця New America, вона писала для Slate, Pacific Standard і Stanford Social Innovation Review.

