1 Maja 2026. Święto Pracy po epoce pochodów

data aktualizacji: 2026.04.30 autor: Anna Wójcik-Brzezińska



(fot.arch)

1 Maja nie musi być ani nostalgicznym rytuałem po PRL, ani wyłącznie dniem wolnym w majówkowym kalendarzu. Może nieco życzeniowo, ale potraktujmy go jako dzień społecznego audytu pracy: pytań o płace, czas, bezpieczeństwo, prawo do zrzeszania się, wpływ pracowników na technologię oraz o to, kto korzysta z produktywności gospodarki.

Historycznie Święto Pracy wyrasta z walki o **ośmiogodzinny dzień pracy**, z pamięci o robotnikach z Chicago i z narodzin międzynarodowego ruchu pracowniczego. W 2026 roku jego sens przesuwa się ku nowym sporom: pracy algorytmicznej, sztucznej inteligencji, platformom cyfrowym, presji płacowej w usługach publicznych, nierównościom kobiet i młodych oraz słabej pozycji rokowań zbiorowych.

Od ośmiu godzin pracy do międzynarodowego święta

Korzenie 1 Maja są amerykańskie, choć święto najmocniej zakorzeniło się później w Europie i ruchu socjalistycznym. W XIX wieku industrializacja oznaczała dla milionów ludzi bardzo długi dzień pracy, niskie płace, wypadki, brak stabilności zatrudnienia i minimalną ochronę prawną. Hasło **„osiem godzin pracy, osiem godzin odpoczynku, osiem godzin snu”** stało się jednym z najważniejszych skrótów politycznych epoki przemysłowej. Britannica przypomina, że już w 1866 roku amerykańska National Labor Union postulowała ośmiogodzinny dzień pracy, a później Federation of Organized Trades and Labor Unions wyznaczyła **1 maja 1886 roku** jako termin wejścia tego postulatu w życie. Tego dnia rozpoczęły się masowe strajki — ich centrum stało się Chicago.

Kulminacją był **Haymarket Affair**. 4 maja 1886 roku, podczas wiecu w Chicago, zorganizowanego po wcześniejszym starciu policji ze strajkującymi robotnikami, ktoś rzucił bombę w stronę policjantów. Nastąpiła strzelanina, byli zabici i ranni. Proces przywódców robotniczych stał się symbolem niesprawiedliwości. Część oskarżonych skazano mimo wątłych dowodów, czterech powieszono, a gubernator Illinois John Peter Altgeld po latach ułaskawił pozostałych, wskazując na nierzetelność procesu. Haymarket wszedł do pamięci ruchu pracowniczego jako moment założycielski — nie tylko jako tragedia, lecz także jako znak ceny płaconej za prawa pracownicze.

W 1889 roku, podczas kongresu międzynarodowych organizacji socjalistycznych i związkowych w Paryżu, zdecydowano, że **1 maja** będzie dniem manifestacji robotniczych na rzecz ośmiogodzinnego dnia pracy i solidarności pracowników. W 1890 roku odbyły się pierwsze obchody w wielu krajach.

Polska historia 1 Maja

Na ziemiach polskich pierwsze obchody 1 Maja odbywały się już w 1890 roku, a więc w epoce zaborów. Były związane z ruchem robotniczym, socjalistycznym i związkowym. Robotnicy mówili o czasie pracy, płacy i warunkach życia, ale w tle istniała także sprawa narodowa, represje państw zaborczych oraz rodzące się nowoczesne partie polityczne.

W II Rzeczypospolitej 1 Maja był dniem manifestacji środowisk lewicowych i związkowych, nie zaś jednolitym świętem państwowym. Po II wojnie światowej jego znaczenie zostało zasadniczo przechwycone przez państwo komunistyczne. Ustawa z 26 kwietnia 1950 roku ustanowiła 1 maja świętem państwowym i dniem wolnym od pracy. W PRL pochody pierwszomajowe stały się częścią oficjalnej liturgii władzy – masowej, dekoracyjnej, kontrolowanej, często wzmacnianej presją uczestnictwa.

Po 1989 roku ta pamięć nie zniknęła. Dlatego w Polsce 1 Maja bywa obchodzony z dystansem – jako dzień wolny, początek majówki, święto części środowisk lewicowych i związkowych, ale rzadziej jako powszechny dzień refleksji o pracy.

Co właściwie świętowano historycznie?

W 1955 roku papież Pius XII ustanowił 1 maja wspomnienie **św. Józefa Rzemieślnika**, nadając temu dniowi chrześcijański kontekst pracy, godności i odpowiedzialności.

Najważniejszym historycznym przedmiotem świętowania była **emancypacja pracownika jako**

obywatela. 1 Maja przypominał, że praca nie jest wyłącznie prywatną umową między silniejszym i słabszym podmiotem rynku. Jest także instytucją społeczną: organizuje czas życia, zdrowie, rodzinę, edukację, uczestnictwo w kulturze i polityce.

Rok 2026

Dane globalne pokazują paradoks, stopa bezrobocia nie wystarcza już do opisu kondycji pracy. Globalne bezrobocie utrzymuje się w okolicach 4,9 proc., ale jednocześnie **luka zatrudnienia** ma wynosić około 408 mln osób, około **284 mln pracujących** żyje w skrajnym ubóstwie, a ponad **2 mld ludzi** pracuje w gospodarce nieformalnej.

OECD w *Employment Outlook 2025* wskazywała, że zatrudnienie i aktywność zawodowa w krajach OECD pozostawały wysokie, ale pojawiały się sygnały osłabienia koniunktury na rynku pracy.

W Polsce w marcu 2026 roku stopa bezrobocia rejestrowanego wynosiła według GUS **6,1 proc.** Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw było niższe rok do roku o 0,9 proc., natomiast przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto wzrosło nominalnie o 6,6 proc. rok do roku. Na koniec IV kwartału 2025 roku GUS odnotował 85,8 tys. wolnych miejsc pracy, mniej niż kwartał wcześniej i mniej niż rok wcześniej. To obraz rynku, który nie jest w stanie załamania, ale nie daje też podstaw do samozadowolenia.

Od 1 stycznia 2026 roku minimalne wynagrodzenie za pracę w Polsce wynosi **4 806 zł brutto**.

Rok 2026 jest też w Polsce rokiem praktycznego testowania skróconego czasu pracy. Program pilotażowy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wszedł w etap testowania od 1 stycznia do 31 grudnia 2026 roku, a raport z tego etapu ma powstać do połowy maja 2027 roku. To temat idealnie wpisany w tradycję 1 Maja – od walki o osiem godzin pracy do pytania, czy współczesna produktywność pozwala lepiej dzielić czas, zysk i odpoczynek.

Nowe pole konfliktu: technologia, platformy, algorytmy

W 2026 roku praca coraz częściej jest organizowana nie tylko przez przełożonego, lecz także przez aplikację, algorytm oceny, automatyczny grafik, monitoring produktywności, system przydzielania zadań. To zmienia język praw pracowniczych. Do dawnych pojęć – płaca, czas, bezpieczeństwo, związek zawodowy – dochodzą nowe, tj. **transparentność algorytmiczna, prawo do wyjaśnienia decyzji, kontrola nad danymi, zakaz niejawnego profilowania, nadzór człowieka nad systemem AI**.

Unia Europejska przyjęła AI Act jako pierwsze kompleksowe ramy regulacji sztucznej inteligencji, oparte na ocenie ryzyka i ochronie praw podstawowych. Równolegle dyrektywa o pracy platformowej wprowadza domniemanie stosunku pracy wobec osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych oraz obowiązki informacyjne dotyczące automatycznego monitoringu i decyzji algorytmicznych. To są regulacje, które w najbliższych latach będą rozstrzygały, czy technologia zwiększy podmiotowość pracownika, czy pogłębi jego zależność.

Istotna jest także dyrektywa o przejrzystości wynagrodzeń. Przyjęte w UE przepisy mają wzmacniać zasadę równej płacy za tę samą pracę lub pracę tej samej wartości, ograniczać tajność wynagrodzeń i wymuszać działania naprawcze tam, gdzie luka płacowa między kobietami i mężczyznami

przekracza określone progi bez obiektywnego uzasadnienia. W Polsce będzie to jeden z najważniejszych tematów pracowniczych najbliższych lat.

Samo prawo pracy nie wystarcza?

Nowa ustawa z 5 listopada 2025 roku o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych implementuje elementy unijnej dyrektywy o adekwatnych wynagrodzeniach minimalnych. Dyrektywa nakłada na państwa, w których zasięg rokowań zbiorowych jest niższy niż 80 proc., obowiązek stworzenia ram sprzyjających rokowaniom i planu działań na rzecz ich upowszechnienia. Dla Polski to zagadnienie fundamentalne, bez mocniejszych rokowań zbiorowych 1 Maja pozostaje bardziej symbolicznym wspomnieniem niż żywym narzędziem równoważenia rynku pracy.

Właśnie dlatego hasła części organizacji pracowniczych w 2026 roku koncentrują się na prawie do strajku, ochronie związkowców i realnym wpływie na warunki pracy. Inicjatywa Pracownicza zapowiadała obchody pod hasłem dotyczącym ograniczeń prawa do strajku i potrzeby silnych związków zawodowych, a OPZZ organizował wydarzenia informacyjne z udziałem instytucji takich jak PIP, ZUS czy CIOP. Równolegle protesty pracowników ZUS przypominały o płacach i przeciążeniu w administracji publicznej.

Przeczytaj także:

Odkryj limitowaną wiosenną ofertę słodyczy Wawel, tylko na Słodki Wawel

1 Maja 2026 roku nie wymaga powrotu do dawnych pochodów. Wymaga powrotu do pierwotnego pytania: **czy praca służy człowiekowi, czy człowiek ma służyć pracy bez końca, bez wpływu i bez bezpieczeństwa?**

Źródło: https://eglos.pl/aktualnosci/item/45494-1-maja-2026-swieto-pracy-po-epoce-pochodow