**Jak pandemia zmieniła naszą pracę**

**Jak wygląda rynek pracy i służbowe obowiązki 5 lat od wybuchu pandemii COVID-19? Czy przyczyniła się ona tylko do przyspieszenia cyfryzacji i upowszechniła nowe formy pracy? Ekspertka zarządzania z Uniwersytetu SWPS Alicja Kotłowska, gdy zaczął się rozpowszechniać koronawirus, napisała książkę “10 prawd o pandemii. Jak pandemia Covid-19 zmienia świat”, opisując wielką szansę na tzw. *Great Reset*, czyli wprowadzenie nowych lepszych reguł na rynku pracy, w szkołach, w biznesach, w naszych rodzinach. Wielu ekspertów mówiło wtedy o punkcie zwrotnym, o historycznym momencie, kiedy wszystko może się zmienić na lepsze. Czy jednak rzeczywiście coś zasadniczo się zmieniło?**

Widzimy, jak koronawirus przyspieszył cyfryzację, upowszechnił nowe formy pracy i zwiększył świadomość znaczenia zdrowia psychicznego pracowników. Z drugiej strony, Alicja Kotłowska wskazuje na negatywne skutki tych zmian, takie jak utrata miejsc pracy z powodu automatyzacji i problemy związane z pracą zdalną. Mimo pewnych pozytywnych zmian, pojawiły się nierozwiązane problemy w zarządzaniu i kompetencjach cyfrowych. Dodatkowo, ekspertka wskazuje na wpływ pokolenia Z na promowanie lepszych warunków pracy oraz na zieloną transformację gospodarki.

**Pozytywne zmiany na rynku pracy**

Pandemia przyspieszyła **proces cyfryzacji w naszej pracy i życiu**. Wzrosła liczba narzędzi opartych na sztucznej inteligencji, robotyzacji i big data, które z jednej strony poprawiły efektywność procesów, a z drugiej – stworzyły **nowe stanowiska pracy** takie jak: Artificial Intelligence Engineer/Manager, Data Analyst/Data Scientist, Cybersecurity Specialist, Cloud Architect, AR/VR Developer). Alicja Kotłowska podkreśla, że zapotrzebowanie na nowe kompetencje jest bodźcem do innowacyjnych projektów: – np. Uniwersytet SWPS, we współpracy z Konfederacją Lewiatan, realizuje projekt “Twoje kompetencje przyszłości”*,* współfinansowany przez Europejski Fundusz Społeczny Plus oraz Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, który ma na celu rozwój kluczowych kompetencji zawodowych z zakresu myślenia projektowego, innowacyjnego, systemowego oraz kompetencji cyfrowych. Można powiedzieć, że pandemia wymusiła na nas przyspieszoną edukację cyfrową.



Ekspertka zwraca uwagę, że pandemia upowszechniła **nowe formy pracy**: – Praca zdalna i hybrydowa stały się standardem. Wcześniej wiele firm traktowało je jako przywilej lub rzadkość, a pandemia pokazała, że może być to efektywny model organizacji pracy. Dzięki temu pracownicy zyskali większą elastyczność i autonomię. Nowe formy pracy to także posługiwanie się platformami, praca freelancerów, cyfrowych nomadów, model workation, job sharing, coworking i wiele innych form pracy w sektorze gospodarki opartej na wiedzy (ang. *knowledge economy).*

Zdaniem Alicji Kotłowskiej zmieniło się podejście do **zdrowia psychicznego w miejscu pracy**: – zaczęto zwracać większą uwagę na dobrostan pracowników, co skłoniło firmy do wprowadzania programów wsparcia psychologicznego, elastyczniejszych grafików wspomagających łączenie obowiązków zawodowych i opiekuńczych. Ekspertka dodaje, że to, co kiedyś było postrzegane jako temat tabu, dziś stało się integralną częścią polityki HR w wielu organizacjach: – Przed pandemią firmy dbały przede wszystkim o zasady BHP, a dziś jest większa świadomość, że zdrowie psychiczne, samopoczucie, atmosfera w pracy mają ogromny wpływ na wydajność i lojalność pracowników, więc opłaca się o to zadbać.

Alicja Kotłowska zwraca też uwagę, że od czasu pandemii obserwujemy niezwykłą **aktywizację pracowniczą w skali globalnej** **na social media** oraz promowanie nowych trendów na rynku pracy przez pokolenie Z, które jasno i masowo artykułuje swoje opinie w trendach takich jak m.in.: Wielka Rezygnacja, cicha rezygnacja, Lazy Girl Job. Ekspertka z Uniwersytetu SWPS wskazuje, że młodzi pracownicy zyskali głos na rynku pracy i lobbują o lepsze warunki pracy w świecie wirtualnym, co jest pozytywne w kontekście spadku aktywności związków zawodowych, formalnych struktur i stowarzyszeń pracowniczych.

Kiedy pięć lat temu wprowadzono lockdown, wstrzymano produkcję i transport, co zaowocowało chwilowym spadkiem poziomu zanieczyszczenia naszej planety, a to pozytywnie przyczyniło się do **zielonej transformacji** w wielu gospodarkach. Ekspertka ds. zarządzania wskazuje, że wpłynęło to na wzrost liczby nowych ofert pracy, tzw. **green jobs**, takich jak: Renewable Energy Engineer, Circular Economy Specialist, ESG Consultant, Carbon Footprint Analyst, Wind Turbine Technician, Sustainable Mobility Manager. Kotłowska dodaje: – Nowe europejskie regulacje, związane z zieloną transformacją, które niedawno weszły w życie, zmieniają zasady funkcjonowania firm, które coraz bardziej promują sustainable workplace, czyli środowisko pracy, które łączy odpowiedzialność ekologiczną, społeczną i ekonomiczną, dążąc do minimalizacji wpływu firmy na środowisko, poprawy dobrostanu pracowników oraz wdrażania etycznych standardów zarządzania.

**Negatywne skutki pandemii COVID-19 dla rynku pracy**

Pandemia COVID-19 była ogromnym katalizatorem zmian na rynku pracy, jednak wiele z tych transformacji miało negatywne konsekwencje. **Cyfryzacja**, choć przyniosła wiele usprawnień, jednocześnie doprowadziła do **masowej utraty miejsc pracy** w niektórych branżach. Alicja Kotłowska mówi: – Automatyzacja i rozwój sztucznej inteligencji sprawiły, że wiele stanowisk, zwłaszcza w sektorze usług i produkcji, przestało być potrzebnych, a pracownicy, którzy nie nadążali za dynamicznymi zmianami technologicznymi, zostali dotknięci tzw. technologicznym bezrobociem, które według Światowego Forum Ekonomicznego będzie problemem ok. 2% pracowników na całym świecie. Ekspertka wskazuje, że brakuje programów przekwalifikowania, które pozwolą nadążyć za zmianami.

**Praca zdalna**, która na początku pandemii była przedstawiana jako idealne rozwiązanie, również okazała się problematyczna. – Początkowy entuzjazm związany z elastycznością i możliwością pracy z dowolnego miejsca szybko zmienił się we frustrację i wypalenie. Brak jasnej granicy między życiem zawodowym a prywatnym sprawił, że wiele osób zaczęło pracować znacznie dłużej niż wcześniej, co negatywnie odbiło się na ich zdrowiu i relacjach rodzinnych. Dodatkowo, praca zdalna w wielu organizacjach pogłębiła podziały między pracownikami – osoby, które były częściej obecne w biurze, miały większe szanse na awans i lepsze relacje z przełożonymi, co stworzyło nowe nierówności. Problematyczne okazało się również zarządzanie zespołami rozproszonymi – menedżerowie często nie mają odpowiednich kompetencji, by skutecznie koordynować pracę pracowników na odległość – analizuje Alicja Kotłowska.

**Zdrowie psychiczne pracowników** stało się stałym tematem, jednak, zdaniem ekspertki z USWPS, często jest traktowane powierzchownie. – Wielkie korporacje zaczęły wprowadzać programy wellness i inicjatywy związane ze zdrowiem psychicznym, ale w wielu przypadkach były to działania na pokaz, które nie rozwiązywały rzeczywistych problemów. Zjawisko to nazwano "**wellness washing**" – firmy promowały dbanie o dobrostan pracowników, ale jednocześnie utrzymywały nadmierne obciążenie pracą, wysokie wymagania i toksyczną kulturę organizacyjną. W efekcie pracownicy, zamiast faktycznego wsparcia, otrzymywali jedynie powierzchowne rozwiązania, takie jak aplikacje do medytacji czy webinary o radzeniu sobie ze stresem, które nie zmieniały realnych warunków ich pracy – mówi Alicja Kotłowska, która w książce „Twoja praca” pisze m.in. o negatywnych skutkach struktury “mrowiska”, toksycznych przełożonych, wypaleniu i innych psychospołecznych ryzykach w pracy.

Pomimo pewnych pozytywnych przemian w ostatnich pięciu latach, niektóre aspekty rynku pracy pozostały niezmienne, co dla wielu osób jest rozczarowaniem. Alicja Kotłowska zwraca uwagę, że **jakość zarządzania i przywództwo** w wielu organizacjach wciąż pozostawia wiele do życzenia – pandemia pokazała, że liderzy często nie potrafią skutecznie komunikować się z pracownikami, nie dbają o ich rozwój i nie potrafią budować relacji w zespołach, nie motywują, nie doceniają. Równocześnie **kompetencje cyfrowe** w wielu grupach zawodowych nie uległy znaczącej poprawie – choć wszyscy musieli przenieść się do świata wirtualnego, wiele osób wciąż ma trudności z obsługą narzędzi cyfrowych. Ekspertka zwraca też uwagę, że problemem pozostały **długie godziny pracy**: – Choć elastyczność pracy miała teoretycznie ułatwić życie pracownikom, w rzeczywistości doprowadziła do jeszcze większej dostępności i wydłużenia czasu spędzanego na obowiązkach zawodowych. Polacy nadal są przodownikami pracy w UE. Nie zmieniło się również **toksyczne środowisko pracy** w wielu firmach, gdzie nadal brak etycznych standardów, panuje kultura nadgodzin, a hierarchiczne struktury blokują rozwój innowacyjności i samodzielności pracowników.

Alicja Kotłowska, podsumowując, zwraca uwagę, że choć pandemia była szansą na wielkie zmiany, to wiele kluczowych problemów pozostało nierozwiązanych, a nowe wyzwania wynikające z zielonej transformacji i rewolucji cyfrowej wymagają dalszych adaptacji na rynku pracy.

**Bibliografia**

Kotłowska, A. (2025) *Twoja praca. Jak osiągnąć dobrostan i uniknąć wypalenia zawodowego*. Wydawnictwo Onepress. Warszawa   
<https://onepress.pl/ksiazki/twoja-praca-jak-osiagnac-dobrostan-i-uniknac-wypalenia-zawodowego-alicja-kotlowska,dobros.htm#section1_shift>

Kotłowska, A. (2024). *The Shortened Working Week and Its Impact on Workplace Sustainability. Education of Economists and Managers*, 71(1), p. 69–97. <https://econjournals.sgh.waw.pl/EEiM/article/view/4551> DOI: 10.33119/EEIM.2024.71.5

Kotłowska, A. (2021) *10 Prawd o Pandemii. Jak pandemia Covid-19 zmienia świat*. Wydawnictwo Jak.

**\*\*\*\***

**Uniwersytet SWPS** to nowoczesna uczelnia oparta na trwałych wartościach. Silną pozycję zawdzięcza połączeniu wysokiej jakości dydaktyki z badaniami naukowymi prowadzonymi na najwyższym poziomie. Uczelnia kształci blisko 17 tysięcy studentek i studentów - w tym ponad tysiąc z zagranicy oraz ponad 4 tys. słuchaczek i słuchaczy studiów podyplomowych na blisko 50 kierunkach studiów stacjonarnych i niestacjonarnych i ok. 200 kierunkach studiów podyplomowych. Uniwersytet oferuje programy studiów z psychologii, prawa, zarządzania, dziennikarstwa, filologii, kulturoznawstwa, nowych technologii oraz grafiki i wzornictwa, a także edukację w postaci szkoleń i krótkich kursów akademickich. Uczelnia dba o wysoką wartość akademicką naszych programów oraz ich dostosowanie do wymagań zmieniającego się rynku pracy. Kampusy Uniwersytetu SWPS znajdują się w sześciu miastach: Warszawie (siedziba), Wrocławiu, Sopocie, Poznaniu, Katowicach i w Krakowie.

Uczelnia posiada uprawnienia do nadawania stopnia doktora oraz doktora habilitowanego w siedmiu dyscyplinach: psychologia, nauki o kulturze i religii, literaturoznawstwo, nauki prawne, nauki socjologiczne, nauki o polityce i administracji, sztuki plastyczne i konserwacja dzieł sztuki. Na Uniwersytecie SWPS funkcjonuje pięć instytutów naukowych, które zajmują się organizacją i koordynacją działalności naukowej pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych uczelni w poszczególnych dyscyplinach: Instytut Psychologii, Instytut Nauk Humanistycznych, Instytut Nauk Społecznych, Instytut Prawa oraz Instytut Projektowania. W uczelni działa blisko 30 centrów badawczych oraz ponad 120 kół naukowych.

Uniwersytet SWPS należy do sojuszu European Reform University Alliance (ERUA). Jest to sojusz uczelni zawarty w ramach Inicjatywy Uniwersytetów Europejskich, powołanej i finansowanej przez Komisję Europejską.