

ATTĀLINĀTĀ DARBA IEVIEŠANA LATVIJĀ COVID-19 PANDĒMIJAS IETEKMĒ *REMOTE WORK ADAPTATION AS A RESULT OF COVID-19 PANDEMIC IN LATVIA*

Lauma Bondare-Heisele

Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmija, lb08073@edu.rta.lv, Rēzekne, Latvija
Zinātniskā vadītāja Dr. oec. **Lienīte Litavniece**

Abstract. *The author researches the situation of remote work in Latvia both before and during the COVID-19 pandemic, as well as compares such work arrangements in context with global tendencies. The study analyses how COVID 19 global pandemic effects telework adaptation of employees in the private and public sectors. The goal of this publication is to research the introduction of telework in Latvia under the influence of the COVID-19 pandemic.*

The research reveals that remote and telework is not a novelty on a global scale but has been largely regarded as the white-collar employee privilege, however, in Latvia this work model have been rarely used in the pre-pandemic time with an exception of the IT sector. Moreover, such arrangements in Latvia have been previously overlooked due to lack of digitalization among the company's processes, reluctance to implement innovative management solutions, deficient legislation, as well as low level of trust in employees by management. According to professionals of the field, the lately gained popularity of telework arrangement will be kept for 20%-30% of the employees in Latvia after lifting the physical distancing rules.

Keywords: *COVID – 19, digital platform, pandemic, remote work, telework.*

Ievads

Pēc 2020. gada vārdu savienojums attālinātais darbs nav novitāte ne Latvijā, ne arī kur citur pasaulē. Pasliktinoties pasaules veselības stāvoklim ko izraisījusi COVID-19 pandēmija, darba devējiem, uzņēmējiem un arī nodarbinātajiem nācās ieviest citu pieeju darbam, lai neapstātos un nesāktos milzīgs regress pasaules un katras valsts ekonomikā, primāri, lai maksimāli pasargātu iedzīvotājus no vīrusa ietekmes. Šīs situācijas risinājums kā Latvijā, tā visā pasaulē ir attālinātais darbs jeb darbs no mājām. Attālinātā darba pirmsākums apzināts jau 1970. gados un apvienojumā ar tehnoloģiju attīstību pēdējos gados tas ir strauji pieaudzis (*Golden, 2021*). Un sākoties pandēmijai šis pieaugums uz attālinātā darba modeļa pāreju ir pieaudzis vēl straujāk.

Tēmas aktualitāte: izpētīt COVID-19 pandēmijas izraisītās sekas uz nodarbinātajiem, kā rezultātā, attālinātais darbs kļūst aktuālāks un nepieciešamāks lielākajai daļai nodarbināto visā pasaulē.

Darba mērķis: izpētīt attālinātā darba ieviešanu Latvijā COVID-19 pandēmijas ietekmē.

Darba uzdevumi:

1. Izpētīt attālinātā darba situāciju pirms pandēmijas Latvijā.
2. Veikt zinātnisko rakstu izpēti par attālinātā darba modeļa pielietojumu pasaulē.
3. Novērtēt attālinātā darba modeļa saglabāšanas iespēju.

Pētījuma objekts: attālinātais darbs.

Pētījuma priekšmets: attālinātā darba pieejamība un nodrošināšana.

Pētījuma hipotēze: attālinātais darbs saglabāsies pēc pandēmijas beigām ne tikai privātajā sektorā.

Pētījuma laika periods: pētījums veikts laika posmā no 2010.-2020.gadam.

Pētījuma metodes:

Monogrāfiskā jeb aprakstošā metode.

Loģiski – konstruktīvā metode.

Pasaulē jau kādu laiku ir pielietots attālinātā darba modelis, tomēr Latvijā lielākajai daļai nodarbināto tas ir jaunums. Tiek skaidrots: Attālinātais darbs jau ir pētīts ilgāk nekā ceturtdaļu gadsimta, tomēr tā cēloņi un sekas ir slikti izprotami, jo zinātnieki attālinātā darba jēdzienu definē un lieto dažādos veidos (*Garrett, Danziger, 2007*).

Attālinātais darbs Darba aizsardzības likuma izpratnē ir darba modelis kurā nodarbinātais un darba devējs ir vienojies par darba izpildes vietu. Attālinātais darbs - tāds darba izpildes veids, ka darbs, kuru nodarbinātais varētu veikt darba devēja uzņēmuma ietvaros, pastāvīgi vai regulāri tiek veikts ārpus uzņēmuma, tai skaitā darbs, ko veic, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas. Par attālināto darbu Darba aizsardzības likuma izpratnē netiek uzskatīts darbs, kas tā rakstura dēļ ir saistīts ar regulāru pārvietošanos (*Darba aizsardzības likums, 2001*).

Zinātniskajā literatūrā attālinātais darbs nav viennozīmīgi un skaidri definēts, literatūrā tam nav noteikta vienota un skaidra definīcija. Attālinātais darbs ir alternatīvs veids kā organizēt darbu integrējot tajā divus konkurences priekšrocību avotus: uzņēmuma cilvēkresursus un informāciju un telekomunikāciju tehnoloģijas (*Perez, Sanchez, de Luis Carnicer, 2002*). Vienkāršāk definējot zinātnieki skaidro: attālinātais darbs ir darba prakse, kas paredz daļu darba nedēļas strādāt ārpus uzņēmuma biroja, parasti no mājām, un pēc nepieciešamības izmantot tehnoloģijas, lai veiktu darbu (*Golden, 2021*).

Attālinātais darbs un daļēji attālinātais darbs definējams kā tiešo darba pienākumu veikšana ārpus darba vietas izmantojot informācijas un komunikāciju tehnoloģijas, nodrošinot darba nepārtrauktību.

Daļēji attālinātais darbs ir dalīts darba modelis, kurā vismaz viena diena tiek aizvadīta birojā – klātienē, pārējās darba dienās darba pienākumi tiek veikti ārpus darba vietas, pārsvarā mājās. Atšķirība starp attālināto un daļēji attālināto darbu ir tā ka daļēji attālinātajā darbā nodarbinātais 1-2 dienas atrodas un veic darba pienākumus savā darba vietā.

Latvijā līdz pandēmijai attālināto vai daļēji attālināto darbu piedāvāja tikai daži uzņēmumi un nozares, piemēram, IT nozare, tāpat šādu darba modeli bija iespējams pielietot augstākā līmeņa vadošajiem darbiniekiem.

Kā liecina Centrālās statistikas pārvaldes Darbaspēka apsekojuma rezultāti, Latvijā attālinātais darbs ir jaunums lielai daļai nodarbināto. 2020. gada aprīlī nedaudz vairāk nekā piektdaļa (22,0 %) darbinieku (darba ņēmēju) 15 – 74 gadu vecumā strādāja attālināti (*LR Centrālā statistikas pārvalde, 2020*). Pandēmijas laikā attālinātā darba veicēju skaits palielinājās 8 reizes. Attālinātais un daļēji attālinātais darbs pandēmijas ietekmē tiek ieviests privātajos uzņēmumos, bet jo īpaši valsts un pašvaldību sektora darbinieku vidū rādot priekšzīmi un pildot valsts izvirzītos nosacījumus pandēmijas ierobežošanai.

G. Bērziņš uzsver, ka: digitālās ekonomikas un sabiedrības indeksa (DESI) sadaļā par uzņēmumu digitalizāciju un inovatīvu risinājumu ieviešanu uzņēmumu pārvaldībā Latvijas uzņēmumiem ir vieni no sliktākajiem rādītājiem. Jo inovatīvi risinājumi ir dārgi, prasa lielu darbinieku iesaisti un daudz laika (*Helmane, 2020*). Pandēmija ir īstais laiks, kad ieviest vai attīstīt jau esošo digitālo platformu. Kolektīvajā pētījumā “Dzīve ar COVID-19 : Novērtējums par koronavīrusa izraisītās krīzes pārvarēšanu Latvijā un priekšlikumi sabiedrības noturībai nākotnē”, uzsver, ka nodarbinātos satrauc ne tikai digitālā platforma, bet arī darba tiesiskais regulējums, Darba likuma normu piemērošanu attiecībā uz attālināto darbu un nepieciešamību veikt izmaiņas normatīvajā regulējumā (*Vanadziņš u. c. 2020*). Attālināto darbu nepieciešams regulēt izstrādājot specializētus normatīvos aktus, kā tas ir citur pasaulē, valsts iestādēs īsteno attālinātā darba vadlīnijas (*Ulate, Vásquez, Murillo, 2020*).

Eiropas Savienības valstīs līdz pandēmijai patstāvīgas attālinātā darba iespējas 2019.gadā tika izmantotas tikai 5.4 %, savukārt COVID-19 laikā šis rādītājs ir sasniedzis gandrīz 40 %. Ziņojumā norādīts, ka attālinātais darbs ir pieaudzis Eiropas Savienības valstīs līdz pat 44%, tas kļuvis pieejams speciālistiem, zema un vidēja līmeņa ierēdņiem un biroja darbiniekiem, kuriem šī iespēja līdz pandēmijai bija liegta vai netika piedāvāta (*The European Commission's science and knowledge service Joint resarch center, 2020*).

Pasliktinoties Latvijas iedzīvotāju veselības stāvoklim un pieaugot COVID-19 saslimušo skaitam, valstī, tika noteikts ieviest attālināto darbu. Ikvienam, kuram darba specifika atļauj strādāt attālināti no mājām, tas ir jādara. Darba devēja pienākums ir to nodrošināt. Šie nosacījumi attiecas gan uz valsts pārvaldes un pašvaldību iestādēm, gan privātiem uzņēmumiem. Tas nozīmē, ka klātienē

strādās, piemēram, pārdevēji, šoferi, krāvēji, policisti, ugunsdzēsēji, apsardzes darbinieki, radio un televīzijas raidījumu diktori un operatori, mediķi un citi, bet ne, piemēram, biroja darbinieki (*LR Covid19 informatīvā mājaslapa, 2021*).

Darba specifika nosaka attālinātā darba iespējamību un pielāgojamību industrijai, uzņēmumam, organizācijai vai amatam neskatoties uz to vai amats un nozare pārstāv privāto vai publisko sektoru. Tas tika uzsvērts Latvijā ieviešot attālināto darbu ar valdības lēmumu, tāpat arī izstrādājot attālinātā darba vadlīnijas. Lēmums neattiecas uz tiem valsts pārvaldes un pašvaldību darbiniekiem, kuru amata pienākumus iespējams veikt tikai klātienē darba specifikas dēļ (*LR Valsts kanceleja, 2021*). Balstoties uz darba specifiku un pielāgojamību industrijai būtiski savus paradumus un nostāju nācās mainīt gan nodarbinātajiem, gan darba devējiem. Darba devējam vairāk jāpaļaujas un jāuzticas savam darbiniekam, savukārt nodarbinātajiem jāapgūst jaunas prasmes un jāpilnveido zināšanas, lai veiktu tiešos darba pienākumus ārpus darba vietas.

Izpētīts ka attālinātā darba modelis labāk piemērots individuālā darba veicējiem un intravertiem cilvēkiem. Attālinātais darbs ir vislabāk piemērots darbiem, kuriem nepieciešams miers un koncentrēšanās un, organizēts pēc indivīda ikdienas ritma (*Pyöriä, 2011*).

Japānas veiktajā pētījumā norādīts: "Darbinieki atzinuši, ka strādājot attālināti darba produktivitāte ir samazinājusies (*Morikawa, 2020*). Tāpat norāda uz iepriekš veiktiem pētījumiem, kur skaidri atklājas, ka attālinātā darba produktivitāte ir atkarīga no profesiju īpašībām un veiktajiem īpašajiem uzdevumiem. Attālinātajam darbam vairāk piemērojas tie, kuri personīgajā līderībā ir vērsti uz darba uzdevumu, nevis attiecībām (*Kalniņa, 2020*). Vēlreiz apstiprinās, ka attālināto darbu nevar piemērot visām nozarēm, kā arī tas nav piemērots visiem cilvēkiem. Autore uzskata ka būtiska ir ne tikai industrija un darba specifika, bet arī paša nodarbinātā vēlme un spēja strādāt attālināti, spēja koncentrēties un plānot savu darbu, kas būtiski ietekmē darba produktivitāti.

V. Puzo secināja, ka vadītāji, strādājot attālināti, jutušies produktīvāk nekā speciālisti (*Puzo, 2020*). Pētījumā atklājies, ka efektīvāks un pieņemamāks visiem uzņēmuma darbiniekiem ir daļēji attālinātā darba modelis. Šāda tipa modelis izgaismo gan darba devēja uzdevumus, gan kompetenci un prasmes, kas vajadzīgas darbiniekiem.

Jāatzīst, ka sabiedrība pie pārmaiņām pierod samērā ātri un pašlaik attālinātajā darbā saredz virkni priekšrocību, it īpaši, ja tā ir bijusi darbinieka apzināta izvēle saglabāt vai ieviest attālinātā darba modeli. Domājot par zemes izmantošanas politiku, attālinātais darbs sniedz tikai ieguvumus. Attālinātā darba modelis atstāj pozitīvu iespaidu uz vidi un vides piesārņojuma samazinājumu, samazinot izmešus un izplūdes gāzes, tāpat tas mazina nepieciešamību pēc komandējumiem uz ārzemēm un valsts robežās. Attālinātais darbs ir videi draudzīgs, tas iespējams atrisinātu lielu daļu problēmu: mazinātu sastrēgumus, samazinātos satiksmes negadījumi (*Pyöriä, 2011*).

Publiskajā telpā no dažādu nozaru speciālistiem izskan, ka attālinātais darbs kļūs populārāks un būs jaunais darba modelis. Koronavīruss no mums aizies, bet attālinātais darbs paliks un līdz 2028. gadam 73 % no visiem darbiniekiem strādās attālināti (*Duszynski, 2020*). Latvieši skaitļos ir stipri pieticīgāki, Z. Kalniņa balstoties uz pasaules praksi norāda: 20 - 30% pienākumu varētu tikt veikti attālināti (*Kalniņa, 2020*). To kā būs realitātē ietekmē un nosaka dažādi faktori, piemēram, uzņēmuma, darba devēja tehniskais nodrošinājums, digitālās platformas nodrošinājums un likumdevēja regulējuma pielāgošana un sakārtošana attiecībā uz attālināto darbu.

Nemot vērā pašreizējo pandēmijas ilgumu, kā arī valsts nostāju attiecībā uz attālinātā darba modeļa ieviešanu valstī, tāpat arī centienus sakārtot normatīvo regulējumu, domājams, ka nāksies piekrist šim publiskās telpas minējumam, ka attālinātais darbs ir uz palikšanu. Autore vērš uzmanību, arī plānošanas dokumentos ir likts uzsvars uz attālinātā darba modeļa ieviešanu nākotnē. Ir iespējams izmantot kvalitatīvus un ātrus sakarus, kas iedzīvotājiem ļauj strādāt no mājām (*Veitners, Kalniņa, Valtenbergs, Ročāns, 2015*). Svarīgs ir fakts, ka tiek ieguldīts ļoti daudz finanšu resursu, lai īstenotu attālināto darbu valsts iestādēs, tāpēc autore uzskata ka attālinātā darba saglabāšana valsts pārvaldē ir loģisks turpinājums, jo ir veikti apjomīgi ieguldījumi attālinātā darba modeļa ieviešanai. Tāpat par attālinātā darba modeļa saglabāšanu Eiropas līmenī un līdz ar to arī Latvijas līmenī liecina zaļais modelis – klimata neitralitātes sasniegšana līdz 2050. gadam.

Svarīgs priekšnosacījums attālinātā darba ilgtspējai ir ne tikai digitālās platformas nodrošināšana un normatīvu piemērošana, tikpat svarīga ir savstarpējā uzticēšanās. Lai attālinātā darba modelis veiksmīgi un rezultatīvi darbotos, ir nepieciešama savstarpēja uzticēšanās darbinieku un darba devēja starpā. Pašlaik darba devēji pieņem attālināto darbu, lai nodrošinātu darbības nepārtrauktību (*Ulate, Vásquez, Murillo, 2020*). Autore vērs uzmanību, ka nākotnes darbinieks ir šodienas attālinātais students un skolnieks, tāpēc autore uzskata, ka darba devējiem ir svarīgi nākotnē saglabāt attālināto darbu un piedāvāt kā priekšrocību vai bonusu. Tagad un nākotnē visā pasaulē noteicošais būs klients un tā vēlmes, pandēmijas rezultātā tiek sakārtota digitālā platforma, normatīvā bāze kā arī tiek veikti visi priekšnosacījumi, lai pieņemtu attālināto darbu uz palikšanu publiskajā un privātajā sektorā.

Secinājumi un priekšlikumi

Secinājumi:

1. Attālinātais darbs - tāds darba izpildes veids, ka darbs, kuru nodarbinātais varētu veikt darba devēja uzņēmuma ietvaros, pastāvīgi vai regulāri tiek veikts ārpus uzņēmuma, tai skaitā darbs, ko veic, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas.
2. Daļēji attālinātais darbs ir dalīts darba modelis, kurā vismaz viena diena tiek aizvadīta birojā - klātienē, pārējās darba dienās darba pienākumi tiek veikti ārpus darba vietas, pārsvarā mājās.
3. 2020. gada aprīlī nedaudz vairāk nekā piektdaļa (22,0 %) darbinieku strādāja attālināti, pandēmijas laikā attālinātā darba veicēju skaits palielinājās 8 reizes.
4. Eiropas Savienības valstīs līdz pandēmijai patstāvīgas attālinātā darba iespējas 2019.gadā tika izmantotas tikai 5.4%, savukārt COVID-19 laikā šis rādītājs ir sasniedzis gandrīz 40%, tas kļuvis pieejams speciālistiem, zema un vidēja līmeņa ierēdņiem un biroja darbiniekiem kuriem šī iespēja līdz pandēmijai bija liegta vai netika piedāvāta.
5. Attālināto darbu nevar piemērot visām nozarēm un tas nav piemērots visiem cilvēkiem.
6. Speciālisti norāda, ka Latvijā pēc pandēmijas 20-30% pienākumu varētu tikt veikti attālināti.
7. Valsts līmeņa plānošanas dokumentos nākotnē ir paredzēts ieviest attālināto darba modeli.
8. Pētījuma izvirzītais jautājums attālinātais darbs saglabāsies pēc pandēmijas beigām ne tikai privātajā sektorā apstiprinās, tomēr, lai to sakārtotu un saglabātu ilgtermiņā ir nepieciešams pilnībā sakārtot normatīvo bāzi, kas regulē darba tiesības.

Priekšlikumi:

1. Darba devējiem nepieciešams ieviest darba laika un paveiktā uzskaiti, to var darīt izmantojot specializētas darba laika uzskaites programmas, e-pastus vai ieviešot papildus atskaites par paveikto, tādejādi nodrošinot līdzvērtīgu darba kvalitāti klātienē darbam.
2. Organizācijām jānodrošina digitālo platformu ieviešana savās iestādēs, organizācijās vai uzņēmumos, kā arī jāapmāca un jāatbalsta ar palīdzību nodarbinātie ieviešot digitālo platformu, lai nodarbinātie pilnvērtīgi un droši varētu veikt savus tiešos darba pienākumus arī attālināti.

Izmantotie avoti un literatūra

1. *Darba aizsardzības likums* (20.06.2001.). LR likums, redakcija uz 01.07.2020. <https://likumi.lv/ta/id/26020-darba-aizsardzibas-likums>, sk. 08.04.2021.
2. Duszynski, M. (2020). *Remote Work and Telecommuting Statistics for 2020*. Retrieved 06.01.2021 from <https://resumelab.com/job-search/remote-work-statistics>
3. Garrett, R. K., Danziger, J. N.(2007). Which Telework? Defining and Testing a Taxonomy of Technology-Mediated Work at a Distance. *Social Science Computer Review*, 25 (1), 27 – 47. <https://doi.org/10.1177/0894439306293819>
4. Golden, T. D. (2021). Telework and the Navigation of Work-Home Boundaries. *Organizational Dynamics*, 50 (1). <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100822>
5. Helmane, I. (31.03.2020.). *Gudri valdības lēmumi pavērs ceļu veiksmīgam pēckrīzes periodam*. <https://lvportals.lv/viedokli/314708-gudri-valdibas-lemumi-pavers-celu-veiksmigam-peckrizes-periodam-2020>, sk. 08.04.2021.
6. Kalniņa, Z. (06.04.2020.). *Šodienas realitāte – attālinātais darbs. Kam piemērotāks un kā organizējams?* <https://lvportals.lv/viedokli/314858-sodienas-realityte-attalinatais-darbs-kam-piemerotaks-un-ka-organizejams-2020>, sk. 06.01.2021.
7. LR Centrālā statistikas pārvalde (2020). *2020. gada aprīlī 22 % darbinieku Latvijā strādāja attālināti*. <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/socialie-procesi/nodarbinatiba/meklet-tema/2854-2020-gada-aprili-22-darbinieku-latvija>, sk. 05.01.2020.

8. LR Covid19 informatīvā mājaslapa (2021). *Attālinātais darbs*. <https://covid19.gov.lv/atbalsts-sabiedribai/ka-drosi-rikoties/attalinatais-darbs>, sk. 08.04.2021.
9. LR Valsts Kanceleja (15.03.2021.). Sagatavotas attālinātā darba vadlīnijas. *Jurista Vārds*. <https://juristavards.lv/zinas/278482-sagatavotas-attalinata-darba-vadlinijas/>, sk. 17.04.2021.
10. Morikawa, M. (10.04.2020). *COVID-19, teleworking, and productivity*. Retrieved 06.01.2021 from <https://voxeu.org/article/covid-19-teleworking-and-productivity>
11. Perez, M. P., Sanchez, A.M., de Luis Carnicer, M.P. (2002). Benefits and Barriers of Telework: Perception Differences of Human Resources Managers According to Company's Operations Strategy. *Technovation*, 22 (12), 775 – 783. [https://doi.org/10.1016/S0166-4972\(01\)00069-4](https://doi.org/10.1016/S0166-4972(01)00069-4)
12. Pyöriä, P. (2011). Managing Telework: Risks, Fears and Rules. *Management Research Review*, 34 (4), 386 - 399. <https://doi.org/10.1108/01409171111117843>
13. Puzo, V. (11.09.2020.). *Attālināts darbs - ieguvums gan uzņēmumam, gan darbiniekiem*. <https://ir.lv/2020/09/11/attalinats-darbs-ieguvums-gan-uznemumam-gan-darbiniekiem/>, sk. 05.01.2021.
14. The European Commission's science and knowledge service Joint research center (2020). *Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to*. Retrieved 04.01.2021 from https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf
15. Ulate, B. M., Vásquez, K. L. V., Murillo, G. A. (2020). Teletrabajo: Fortaleciendo el Trabajo en Tiempos de Pandemia por Covid-19. *Revista de Comunicación y Salud: RCyS*, 10 (2), 109 - 125. doi: [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).109-125](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).109-125)
16. Vanadziņš, I. u.c. (2020). *Projekta papildu rezultāts Nr. 31. Projekta "Dzīve ar COVID-19: Novērtējums par koronavīrusa izraisītās krīzes pārvarēšanu Latvijā un priekšlikumi sabiedrības noturībai nākotnē" pētījums*. http://stradavesels.lv/Uploads/2021/01/05/31_zinojums_c.pdf, sk. 05.01.2021.
17. Veitners, K., Kalniņa, I., Valtensbergs, V., Ročāns, K. (2015). *Vidzemes plānošanas reģiona ilgtspējīgas attīstības stratēģija 2030*. http://jauna.vidzeme.lv/upload/VPR_IAS.pdf, sk. 03.04.2021.

Summary

The study has researched the remote work situation in Latvia. The situation of remote work in Latvia is compared context with global remote work tendencies. The study analyses how COVID 19 global pandemic effects telework adaptation of employees in the private and public sectors. The goal of this publication is to research the introduction of telework in Latvia under the influence of the COVID-19 pandemic. The terms of reference are to explore the remote work arrangement adoption in Latvia before the pandemic, to research scientific articles on the situation of telework in the world, and evaluate the post-pandemic remote work model adaption preservation possibilities.

The research reveals that remote work arrangements are not a novelty on a global scale, however, has been mostly the privilege of office-based jobs. The adoption of such models in Latvia has lagged and has been largely disregarded due to low levels of digitalization within the companies, lack of innovative management approaches, as well as deficiencies in the applicable legislation. According to the industry professionals, semi - remote work as a work arrangement has recently gained popularity and is likely to be widely employed in Latvia in a post-pandemic environment.

The study employs general scientific research methods - monographic or descriptive method and logical - constructive method. The selected methods are used to collect, analysis, and evaluation of available information. To find out and identifying problems, obtaining and summarizing conclusions.

The hypothesis that the remote work model will remain in post-pandemic configuration and not just in the private sector has been confirmed, however, it is necessary to reorganize and improve the legislation covering this kind of work model. Moreover, it is crucial to introduce and organize digital work platforms to enable remote work across various sectors.

Currently, the remote work is very relevant. Specialists and professionals indicate that the remote work model will remain after COVID-19 pandemic in the post-pandemic settings both locally and globally.