

დისტანციური მუშაობა კოვიდ-19 პანდემიის პირობებში: ტენდენციები დაპერსპექტივები

ქრისტინა ჯღანჯღავა

ბიზნესის ადმინისტრირების დოქტორი,
თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტის ასოცირებული დოქტორი

კოვიდ-19 პანდემიამ მსოფლიოს თითქმის ყველა ქვეყანა მოიცვა. Seqmnilma კრიზისმა განაპირობა მოულოდნელი მოთხოვნა, კომპანიებს და მათ თანამშრომლებს დაეწყოთ და გაეზარდათ სახლიდან დისტანციური მუშაობა. აღნიშნულს ხელი შეუადო საინფორმაციო და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებმა, (ICT) რომლებმაც გადამწყვეტი როლი შეასრულა ეკონომიკური აქტივობების გაძლიერებასა და ადამიანთა მნიშვნელოვან ნაწილს მისცა საშუალება განეგრძოთ შემოსავლის მიღება. mocemul ნაშრომში warmodgenilia ძირითადი ინფორმაცია თუ როგორ განვითარდა დისტანციური მუშაობა პანდემიის დაწყების პირველ წელს (2020წ) და ასევე gamoyofilia რიგი არგუმენტები იმის შესახებ, თუ როგორ შეიძლება განვითარდეს დისტანციური მუშაობა მომავალში.

საკვანძო სიტყვები: კოვიდ-19, დისტანციური მუშაობა, ციფრული ტექნოლოგიები

მას შემდეგ, რაც მსოფლიო პანდემიამ, კოვიდ-19, მოიცვა მთელი მსოფლიო, სოციალური დისტანცია გახდა აუცილებელი, იმისათვის, რომ შემცირებულიყო ინფიცირებულთა რაოდენობა. უამრავი მთავრობა მკაცრად ახალისებდა და კატეგორიულად ავალდებულებდა სამსახურში ყოფნის მინიმუმამდე შემცირებას.

აღნიშნულის საპასუხოდ, ბიზნესის დიდმა ნაწილმა მიმართა ციფრულ ტექნოლოგიას, იმისათვის რომ განეგრძოთ საკუთარი აქტივობა. პერსონალი მუშაობდა სახლიდან და იყენებდა ისეთ ინსტრუმენტებს როგორცაა - ვიდეოკომფერენცია, ვირტუალური კერძო ქსელები და ა.შ.

კომპანიები, რომლებმაც შეძლეს დისტანციური მუშაობის მეთოდის გამოყენება, სწრაფად ადაპტირდნენ და შედარებით შეუფერხებლად გადავიდნენ მუშაობის აღნიშნულ რეჟიმზე. ამავდროულად, საუკეთესოდ შეძლეს წარმოების დონის შენარჩუნება [OECD,2020].

აღსანიშნავია, რომ ყველა ტიპის საქმიანობა ვერ იყენებს დისტანციურად მუშაობის რეჟიმს. ამასთან დადგინდა, რომ სამუშაოთა მხოლოდ მცირე ნაწილი შეიძლება იქნას შესრულებული სახლიდან [Dingel&Neiman, 2020].

ავსტრალიაში, მაგალითად, დასაქმებულთა 89%-მა, რომლებიც არ მუშაობენ დისტანციურად, აღნიშნეს შემდეგი ძირითადი მიზეზები:

- დამსაქმებელი არ სთავაზობს მათ სახლიდან მუშაობის შესაძლებლობას;
- მუშაკთა საშინაო პირობები არ არის ხელსაყრელი საქმიანობისთვის;
- ზოგიერთ თანამშრომელს კი, სახლში არ აქვს წვდომა ინტერნეტსა და სხვა სათანადო აღჭურვილობაზე [Australian Bureau of Statistics, 2020].

დისტანციური მუშაობის გაზომვა კოვიდ-19 პანდემიის პირობებში

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) წევრ უმეტეს ქვეყანაში რეგულარული საინფორმაციო და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების (ICT) დახმარებით ჩატარებული გამოკითხვები, ჩვეულებრივ გამოიყენება დისტანციური მუშაობის საზომად. თუმცა, რადგანაც აღნიშნული გამოკითხვები ტარდება წელიწადში ერთხელ, ბევრმა ქვეყანამ

დაიწყო უფრო ხშირი გამოკითხვების ჩატარება - კომპანიებსა და მათ თანამშრომლებს შორის, რათა მიეღოთ ინფორმაცია დისტანციური მუშაობის შესახებ კოვიდ-19 პანდემიის პერიოდში.

საფრანგეთში 2020 წელს დისტანციურად მომუშავეთა რაოდენობა გაორმაგდა წინა წელსთან შედარებით, ხოლო გაერთიანებულ სამეფოში ამავე წელს დისტანციურად მომუშავე მუშაკთა რაოდენობა 1,8-ჯერ აღემატებოდა პანდემიამდე პერიოდს, ხოლო ავსტრალიაში დისტანციური მუშაობა 2020 წლის დეკემბერში 1.5-ჯერ გაიზარდა, ვიდრე იყო იმავე წლის მარტში.

იაპონიაში, რომელმაც არ დააწესა ქვეყნის მასშტაბით ჩაკეტვა 2020 წელს, დისტანციური მუშაობა საგრძნობლად გაიზარდა, მაგალითად, 2019 წელს 10%-დან თითქმის 28%-მდე 2020 წელს, თუმცა უფრო დაბალი დარჩა, ვიდრე ზემოთხსენებულ ქვეყნებში. ხოლო იტალიაში, 2020 წლის მეორე კვარტალში დისტანციური მუშაობის განაკვეთები - 4-ჯერ აღემატებოდა პანდემიამდე პერიოდს, ყველა ეს მაჩვენებელი დამოუკიდებლად არის მოხსენებული თანამშრომლების მიერ [Montagnier&Spienza, 2021].

დისტანციურ მუშაობაში განსხვავებები წარმოიქმნება სხვადასხვა ინდუსტრიებსა და პროფესიებს შორის მათი ციფროვიზაციის განსხვავებული ხარისხის მიხედვით. მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული მუშაობის განაკვეთები ინდუსტრიების მიხედვით მნიშვნელოვნად განსხვავდება ქვეყნებში, ტენდენციები ზოგადად მზგავსია. ფიზიკურ წარმოებასთან ასოცირებულ ინდუსტრიებს, როგორცაა ჯანდაცვა და სოციალური დაცვა, მშენებლობა, ტრანსპორტი, აგრეთვე საცხოვრებელი და კვების სერვისები, პანდემიის პერიოდში, დისტანციური მუშაობის შედარებით დაბალი მაჩვენებელი ჰქონდათ [OECD,2019].

ფინანსურმა სერვისებმა მიაღწია სახლიდან მუშაობის გაცილებით მაღალ მაჩვენებელს, დასაქმებულთა 50%-ზე მეტი მუშაობდა დისტანციურად, საჯარო ადმინისტრაციამ, ასევე მიაღწია საშუალოდ 50%-იან მაჩვენებელს [OECD.2021].

ზოგადად, დისტანციური მუშაობის მაჩვენებელი პანდემიის დროს შედარებით მაღალი იყო მსხვილ კომპანიებში დასაქმებულ პერსონალს შორის, ვიდრე მცირე ფირმებში. აღნიშნული განსხვავება ასახავს მსხვილი კომპანიების ციფრული ტექნოლოლოგიების წვდომისა და გამოყენების მეტ შესაძლებლობას, ხოლო მცირე ბიზნესი კონცენტრირებულია ისეთ სექტორებში, რომლებიც ნაკლებად ექვემდებარება დისტანციურად მუშაობის რეჟიმს, მაგალითად, ტურიზმი, რესტორნები ან მცირე საცალო ვაჭრობა [OECD, 2019].

დისტანციური მუშაობის განვითარების პერსპექტივები

კოვიდ-19, მსოფლიო პანდემიამ, განაპირობა დისტანციური მუშაობის ეტაპობრივი ზრდა. აღნიშნული დროებითია თუ მომავალშიც გაგრძელდება, პასუხი დამოკიდებულია დისტანციური მუშაობის დადებითი და უარყოფითი მხარეების ბალანსზე, როგორც დასაქმებული მუშაკებისთვის, ასევე ბიზნესისთვის.

მიუხედავად იმისა, რომ დისტანციურად მუშაობას აქვს პოტენციური გაზარდოს პროდუქტიულობა, გააუმჯობესოს სამუშაო ცხოვრების ბალანსი და შეამციროს ემისიები, მისი საერთო გავლენა, მომავალში საეჭვო და ბუნდოვანია [OECD,2020].

კანადაში, სტატისტიკამ დაადგინა, რომ პანდემიამდე დისტანციურად მომუშავე მუშაკების 90%-ზე მეტი აცხადებდა, რომ ისეთივე პროდუქტიულები იყვნენ სახლში, როგორც სამსახურში, დანარჩენმა 10%-მა განაცხადა, რომ სახლში ყოფნისას საათში ნაკლებ სამუშაოს ასრუ-

ლებდა ვიდრე ჩვეულ სამსახურში ადგილზე, თანამშრომლებთან ურთიერთობების ნაკლებობის, ოჯახის მოვლის ვალდებულებების, არაადეკვატური სამუშაო სივრცის ან IT აღჭურვილობის გამო. აღნიშნული გამოკითხვა ემთხვევა სხვა რამდენიმე ქვეყანაში ჩატარებულ აკადემიურ-ინდუსტრიულ კვლევებს. მაგალითად, აშშ-ში დაადგინეს, რომ დისტანციური მუშაკების 85% მინიმუმ ისეთივე ეფექტიანად მუშაობდა სახლის პირობებში კოვიდ-19 პანდემიის პერიოდში, როგორც ადრე მუშაობდნენ ჩვეულ სამსახურში [Barrero,Bloom et al, 2020].

გაერთიანებულ სამეფოში, გამოკითხული ბიზნესის 71%-მა აღნიშნა, რომ კოვიდ-19 პანდემიის პირობებში, სახლში მუშაობამ უარყოფითად არ იმოქმედა მათ პროდუქტიულობაზე, xისი 23%-მა განაცხადა, რომ პროდუქტიულობა პირიქით გაუმჯობესდა.[Glascoigne, 2020]

იაპონიაში დასაქმებულებმა აღნიშნეს დისტანციური მუშაობის სხვადასხვა უპირატესობები და ნაკლოვანებები პანდემიის პირობებში, რომელთაგან უმეტესობა გავლენას მოახდენს დასაქმებულთა პროდუქტიულობაზე.[Japan Cabinet Office, 2021]

ხუთიდან ოთხი დისტანციური მუშაკი ხაზგასმით აღნიშნავს სახლიდან მუშაობის მთავარ უპირატესობას - სამსახურში მგზავრობის ფაქტორს, მხოლოდ 14% ფიქრობს, რომ აღნიშნულ რეჟიმში მუშაობა აადვილებს ახალი იდეების გენერირებას, რესპოდენტთა დაახლოებით მესამედმა აღნიშნა, რომ დისტანციური მუშაობის მთავარი გამოწვევაა სირთულეები პარტნიორებთან კონსულტაციასა და კომუნიკაციაში. არსებობს გარკვეული მტკიცებულება, რომ დისტანციური მუშაობა ასოცირდება უფრო ხანგრძლივ სამუშაო საათებთან და შედარებით ხშირ მუშაობასთან საღამოსა და შაბათ-კვირას, აღნიშნული კი უარყოფითად იმოქმედებს თანამშრომლების კეთილდღეობასა და პოტენციურ პროდუქტიულობაზე.[Eurofound&ILO,2019]

გაერთიანებულ სამეფოში გამოკითხულ დამსაქმებელთა 63% გეგმავდა “%’-†-ა, ‘ მუშაობისო დანერგვას მსოფლიო პანდემიის შემდეგ, ხოლო 45% გეგმავდა სახლიდან მუშაობის გამოყენებასა და დანერგვას.[Gascoigne,2020]

კანადაში დისტანციური მუშაკების 80%-მა აღნიშნა, რომ სურვილი ჰქონდათ სამუშაოს 50 % სახლიდან ემუშავათ პანდემიის დასრულების შემდეგ და მხოლოდ 15% უპირატესობას ანიჭებს მთლიანად იმუშაოს დისტანციურად.[Statistics Canada, 2021]

სავარაუდოდ მეტი საათობრივი მუშაობა ანაზღაურებს სახლიდან დისტანციური მუშაობის პოტენციურ სარგებელს, მაგალითად: მგზავრობაზე დრო დაზოგილია, იძლევა საშუალებას მიიღწეს სამუშაოსა და ცხოვრების დადებითი ბალანსი.[Gascoigne,2020]

2020 წლის ივლისში ავსტრალიის სტატისტიკის ბიურომ გამოკითხა ინდივიდები, თუ ცხოვრების რომელი თვისებები სურდათ გაგრძელებულიყო კოვიდ-19 პანდემიის შემდგომ პერიოდში. გამოკითხულთა 25%-ს სურდა გაეგრძელებინა მუშაობა ან სწავლა სახლიდან, აწნიშნული სტატისტიკა გაიზარდა ნოემბერში და გამოკითხულთა უკვე 30%-ს, სადაც ქალების წილი (36%) შედარებით მაღალი იყო, ვიდრე მამაკაცების (26%), სურდათ მუშაობა ან სწავლა გაგრძელებულიყო სახლიდან.[Australian Bureau of Statistics,2020]

აშშ-ში გამოიკითხა 15 000 ადამიანი, შედეგებით დგინდება, რომ სახლიდან შესრულებულ სამუშაოს წილი შეიძლება გაიზარდოს 5%-დან, პანდემიამდე არსებული პერიოდიდან, 22%-მდე კოვიდ-19 პანდემიის შემდგომ პერიოდში.[Barrero,Bloom.et al,2020], ხოლო კანადაში ბიზნესის წილი, რომლებიც ელოდებიან ზოგიერთ თანამშრომელს მაინც შესთავაზონ დისტანციურად მუშაობის შესაძლებლობა, კოვიდ-19 პანდემიის დასრულების შემდგომ პერიოდში გაიზარდა 34%-დან 59%-მდე, 2020 წლის მაისიდან აგვისტომდე პერიოდში.[Statistics Canada,2020]

დისტანციურად დასაქმებულთა შედარებით მცირე რაოდენობაა მოსალოდნელი გაერთიანებულ სამეფოში, რომლებიც მზად არიან იმუშაონ სრულ სამუშაო განაკვეთზე სახლიდან. ქვეყანაში გამოკითხულ დამსაქმებელთა 63% გეგმავდა „ჰიბრიდული მუშაობის“ გარკვეულწილად გაფართოებას, პანდემიის შემდგომ პერიოდში, ხოლო 25% გეგმავდა გადასულიყო მთლიანად დისტანციური მუშაობის რეჟიმზე.[Gascoigne,2020]

კანადაში დისტანციური მუშაკების 80%-მა აღნიშნა, რომ სურდათ სახლიდან სამუშაო საათების ნახევარი ექუშავათ მსოფლიო პანდემიის დასრულების შემდეგ, მხოლოდ 15% ანიჭებს უპირატესობას მთელი სამუშაო დრო იმუშაონ დისტანციურად.[Statistics Canada,2021]

დასაქმებულთა პროდუქტიულობა სახლის პირობებში მნიშვნელოვნად ასოცირდება სახლში მუშაობის სურვილთან. მუშაკებმა, რომლებმაც განაცხადეს, რომ დისტანციურად მეტ სამუშაოს ასრულებდნენ, მიუთითებენ, რომ ისინი უპირატესობას ანიჭებენ უმეტესი ან მთელი სამუშაო საათები იმუშაონ სახლში(57%), ხოლო დასაქმებულთა 30%-ს ურჩევნია იმუშაონ და გავიდნენ სამსახურში.[Statistics Canada, 2021]

საქართველოში გამოკითხულ კომპანიების დიდი ნაწილი აქამდე არ მუშაობდა დისტანციურ რეჟიმში, ნაწილი კი ნაწილობრივ მუშაობდა. დისტანციურ რეჟიმზე. PwC მიერ ჩატარებული კვლევის თანახმად, მცირე და საშუალო ბიზნესში დასაქმებულთა 22% დისტანციურად მუშაობდა. კითხვარებისა და გამოკითხვების მეშვეობით დადგინდა, რომ განახლებადი ენერჯისა და ენერგოეფექტურობის დარგში მომუშავე მცირე და საშუალო კომპანიების 67%-ს მოუწია თანამშრომლების დისტანციურად მუშაობის ორგანიზება. მიუხედავად იმისა, რომ კომპანიათა 73%-ს ასეთი სამუშაო რეჟიმი წამგებიანად მიაჩნია, 40%-მა უზრუნველყო პერსონალი საჭირო რესურსებით. დისტანციურ სამუშაო განაკვეთზე გადასვლამ არსებულ სამუშაო რეჟიმზე გავლენა იქონია კომპანიების 13%-ში, ხოლო 7%-მა აღნიშნა, რომ მათ გაზარდეს მიწოდების სერვისებისთვის სასტატო პერსონალის რაოდენობა.[აბულაშვილი, არაბიძე და ა.შ, 2021]

მომავალში ბიზნესს მოუწევს მოახდინოს სამუშაო პრაქტიკის ადაპტირება, იმისათვის, რომ გადაჭრან დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებული გამოწვევები და სირთულეები აუცილებელია შესაბამისი ზომების განხორციელება, რაც მოიცავს:

- საზღვრის დადგენას წახალისებასა და რუტინებს შორის,ზედმეტი მუშაობის თავიდან ასაცილებლად;
- იმის უზრუნველყოფას, რომ მენეჯერებს აქვთ უნარ-ჩვევები და ინსტრუმენტები, რომელიც საჭიროა არსებული ამოცანების ეფექტურად კოორდინირებისთვის და კომუნიკაციისთვის;
- განსაკუთრებული ყურადღების მიქცევას კრეატიულობის, გონებრივი შტურმის, სირთულეების გადაჭრის და არაფორმალური სწავლებისადმი;
- სამუშაო ადგილის მიუხედავად, ხელის შეწყობას ქსელის, გუნდთაშორისი ურთიერთობებისა და ერთიანობისთვის.

მთავრობებმა ასევე აუცილებელია განხორციელონ შესაბამისი ქმედებები, იმისათვის რომ მომავალში შეინარჩუნონ სარგებელი დისტანციური მუშაობით. ეკონომიკური და სოციალური აღდგენისა და გაუმჯობესებული კეთილდღეობის მისაღწევად, იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ბიზნესსა და მათ თანამშრომლებს ჰქონდეთ მოქნილობა, აღნიშნული მიზნების მისაღწევად შესაბამისი პოლიტიკის გატარება ეხება სამ ძირითად მიმართულებას:

- დამატებითი ინვესტიციების მოზიდვის მხარდაჭერას;

- კულტურული და სამართლებრივი გამოწვევებთან გამკლავებას;
- პოტენციური გვერდითი ეფექტების შერბილებას;

დასკვნა

ამრიგად, კოვიდ-19 მსოფლიო პანდემიის გავლენა შრომის ბაზარზე ჯერ კიდევ გაურკვეველია. თუმცა, სავარაუდოდ დისტანციური მუშაობა მომავალში შეინარჩუნებს ზრდის ტენდენციას და გაცილებით გაიზრდება, ვიდრე იყო პანდემიის დაწყებამდე.

ადრეული სტადიის კვლევებმა და გამოკითხვებმა აჩვენა, რომ მუშაკთა უმეტესობა მხარს უჭერს დისტანციური მუშაობის რეჟიმს და სურვილი აქვთ განაგრძონ აღნიშნული მუშაობა სოციალური დისტანციური შეზღუდვების მოხსნის შემდეგაც. გარდა ამისა, ბევრმა დასაქმებულმა გააცნობიერა, რომ მათი სამუშაო შეიძლება შესრულდეს ტრადიციული საოფისე ფართის გარეთ და ბევრი ბიზნეს ლიდერი, რომლებიც ადრე რეზისტენტულები იყვნენ, თანამედროვე პერიოდში არიან გამოცდილნი და შეუძლიათ წარმატებით საქმიანობის ორგანიზება. ისინი შესაბამისად, მხარს უჭერენ თანამშრომლებს, რომლებიც ხშირ შემთხვევაში დისტანციურად მუშაობენ. თუმცა ყოველივე აღნიშნული მოითხოვს, აუცილებელი ციფრული ინფრასტრუქტურის არსებობის უზრუნველყოფას, რომელიც ძვირია, მაგრამ ამავედროულად, აბსოლუტურად საჭირო ინვესტიციაა.

აუცილებელი გახდება პოლიტიკის შემუშავება, რომელიც ხელს შეუწყობს ღირსეული და პროდუქტიული დისტანციურად მომუშავე მუშაკების დიდ ხვედრით წილს, რომლებიც სავარაუდოდ გამოიყენებენ აღნიშნული მუშაობის რეჟიმს პანდემიის შემდგომ პერიოდშიც.

ლიტერატურა:

1. abulaSvilig., arabiZe m., »saxelmZRvanelo miTiTebebi da saukeTeso praqtikis magaliTebi, UNECE, 2021.
2. Australian Bureau of Statistics (2020), *Business Impacts of COVID-19, September 2020*, <https://www.abs.gov.au/statistics/economy/business-indicators/business-conditions-and-sentiments/sep-2020>.
3. Australian Bureau of Statistics (2020), *Household Impacts of COVID-19 Survey, November 2020*, <https://www.abs.gov.au/statistics/people/people-and-communities/household-impacts-covid-19-survey/nov-2020>.
4. Barrero, J., N. Bloom and S. Davis (2020), *Why Working From Home Will Stick*, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3741644>.
5. DARES (2021), *Enquête Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre – Covid*, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/activite-et-conditions-d-emploi-de-la-main-d-oeuvre-pendant-la-crise-sanitaire-119594>.
6. Dingel, J. and B. Neiman (2020), *How many jobs can be done at home?*, <https://github.com/jdingel/DingelNeiman-workathome/blob/master/DingelNeiman-workathome.pdf>.
7. Eurofound and ILO (2017), *Working anytime, anywhere - the effects on the world of work*, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf.
8. Eurostat (2021), *European Labour Force Survey data*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey>.
9. Gascoigne, C. (2020), *Flexible working: lessons from the pandemic*, https://www.cipd.co.uk/Images/8051-working-from-home-report_tcm18-84208.pdf.
10. Gascoigne, C. (2020), *Working from home: assessing the research evidence*, https://www.cipd.co.uk/Images/8051-working-from-home-report_tcm18-84208.pdf.
11. ISTAT (2021), *Rilevazione sulle forze di lavoro*, [Labour force survey (database)], <http://dati.istat.it>.
12. Japan Cabinet Office (2021), *Under the influence of the new coronavirus infection: Under the influence of the new coronavirus infection*, https://www5.cao.go.jp/keizai2/manzoku/pdf/result2_covid.pdf.
13. Ker, D., P. Montagnier and V. Spiezia (2021), "Measuring telework in the COVID-19 pandemic", *Digital Economy Papers*, No. No. 314, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0a76109f-en>.

14. Messenger, J. (2019), *Telework in the 21st Century, An Evolutionary Perspective*, Edward Elgar and ILO, https://www-ilo.org/global/publications/books/WCMS_723395/lang--en/index.htm.
15. OECD (2020), *Digital Economy Outlook 2020*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/bb167041-en>.
16. OECD (2019), *Measuring the Digital Transformation: A Roadmap for the Future*, OECD Publishing, Paris, <https://dx-doi.org/10.1787/9789264311992-en>.
17. OECD (2018), *Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy*, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264308817-en>.
18. Statistics Canada (2021), *Study: Working from home: Productivity and preferences*, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210401/dq210401b-eng.htm>.
19. Statistics Canada (2020), *Table 33-10-0274-01 Percentage of workforce teleworking or working remotely, and percentage of workforce anticipated to continue primarily teleworking or working remotely after the pandemic, by business characteristics*, <https://doi.org/10.25318/3310027401-eng>.

Distance Working under Covid-19: Trends and Prospects

Kristina Jganjgava

Doctor of Business Administration Science

Associate Professor at Tbilisi Humanitarian University

SUMMARY

Thus, the full impact of Covid-19 on labour markets remains to be determined. However, it is very likely that rates of telework will remain significantly higher than they were prior to the onset of the pandemic (see e.g., Eurofound, 2020). Early-stage research and surveys have found that a high percentage of workers would like to telework more frequently—even after social distancing restrictions have been lifted. Additionally, some workers have now realized that their jobs can be performed outside of traditional office spaces, and they are now also more comfortable using the necessary technology. Finally, many business leaders who previously were resistant to their teams working from home have now experienced that it can be done successfully, and thus are supportive of workers teleworking more frequently. However, this requires ensuring that the necessary digital infrastructure is in place—which is a costly, but absolutely necessary

It will be necessary to develop policies to promote decent and productive telework as a much larger portion of the workforce is likely to use this work arrangement than prior to the pandemic. During the next, highly uncertain period.