

Oļegs Barānovs, Jānis Salmiņš, Irina Skribāne

Attālinātā darba ietekme uz produktivitāti un strukturālajām izmaiņām

Ievads

Attālinātais darbs ir būtiski pieaudzis Covid-19 pandēmijas laikā. Lai palēninātu vīrusa izplatīšanos un aizsargātu darbiniekus, daudzi uzņēmumi ir pārgājuši uz attālinātu darbu.

Latvijā plašu pāreju uz attālināto darbu veicina labā līmenī esošā interneta infrastruktūra (tostarp e-paraksts/e-identifikācija), valsts pārvaldes pakalpojumu augstais digitalizācijas līmenis, kā arī spēja veikt inovācijas, piemēram, izstrādājot platformas Saeimas un Ministru kabineta attālinātam darbam. Tomēr joprojām pastāv vairāki izaicinājumi: digitālo rīku un prasmju nodrošināšanai darbiniekiem, drošu un kvalitatīvu valsts digitālo pakalpojumu tālākai paplašināšanai utt.

Ilgtermiņā attālināta darba iespēju plašāka izmantošana var būtiski ietekmēt tautsaimniecības strukturālās transformācijas procesu atsevišķos tirgos, nozarēs un reģionos. Tas var mazināt ekonomisko aktivitāšu negatīvo ietekmi uz vidi, vienlaikus radot arī negatīvus blakusefektus, piemēram, nevienlīdzības palielināšanas riskus.

Autori sniedz izvērtējumu par attālinātā darba attīstības tendencēm un produktivitāti veicinošiem un ierobežojošiem faktoriem attālinātā darba apstākļos. Problemātikas analīzei izmantoti publiski pieejami statistikas dati no Centrālās statistikas pārvaldes (CSP), Eiropas Savienības Statistikas biroja (*Eurostat*), Eiropas Komisijas (EK), Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (ESAO) u. c., kā arī zinātniskie pētījumi un veiktie apsekojumi.

1. Attālinātā darba būtība un attīstības tendences

Tāldarbs, virtuālais darbs, attālinātais darbs, darbs mājās – šie termini parasti tiek izmantoti kā sinonīmi, savstarpēji aizstājami un ar to pašu pamata definīciju: tie visi nosaka darbu, kas netiek veikts tradicionālā birojā.¹ Tomēr starp darbu mājās un attālināto darbu ir būtiska atšķirība. Darbs mājās ir tikai islaicīga situācija. Pat pirms koronavīrusa dažiem darbiniekiem tika dota iespēja mēnesī strādāt noteiktu dienu skaitu mājās.

Darba aizsardzības likumā norādīts, ka attālinātais darbs ir 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 šā likuma izpratnē netiek uzskatīts darbs, kas tā rakstura dēļ ir saistīts ar regulāru pārvietošanos. Savukārt statistikā ar attālināto darbu saprot darba izpildes veidu, kad darbs, kuru nodarbinātais varētu veikt uzņēmuma ietvaros, pastāvīgi vai regulāri tiek veikts ārpus darba devēja uzņēmuma, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas.²

Attālinātā darba tendences līdz Covid-19 pandēmijai

2019. gadā ES dalībvalstīs vidēji 14,4% no kopējā nodarbināto skaita pilnībā vai daļēji (dažreiz) strādāja attālinātā darba režīmā. Attālināti strādājošo daļa kopējā nodarbināto skaitā laikposmā no 2010. līdz 2019. gadam vidēji ES pieauga gandrīz 1,3 reizes (1. attēls).

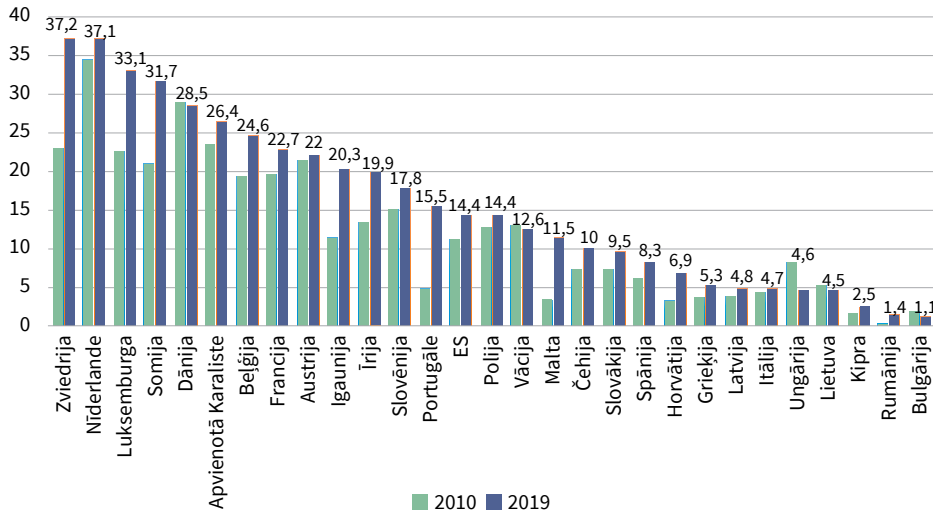
Lielākais attālināto darbu strādājošo īpatsvars ES dalībvalstīs 2019. gadā bija Zviedrijā – 37,2% no visiem strādājošajiem, kas gandrīz 2,5 reizes pārsniedza ES vidējo līmeni. Salīdzinot ar ES vidējo rādītāju, Latvijā attālinātā darba iespēju izmantošana bija gandrīz 3 reizes zemākā līmenī.

Valstis būtiski atšķīrās ne tikai pēc attālinātā darbā nodarbināto īpatsvara kopējā nodarbināto skaitā, bet arī pēc tā, vai attālinātā darba režīms tika lietots pilnībā un daļēji. Pēdējās desmitgades laikā ES daļēji attālinātā darba režīmā strādājošo īpatsvars laikposmā no 2010. līdz 2019. gadam ir pieaudzis no 6% līdz 9%. Vienlaikus jāatzīmē, ka pastāvīgi jeb pilnībā attālināto darba veicēju daļa kopējā nodarbināto skaitā ir gandrīz nemainīga, saglabājoties minētajā laika periodā vidēji 5% līmenī.

¹ Brie, W. R. (2020). What Is a Remote Job? *FlexJobs*, December 3. Pieejams: <https://www.flexjobs.com/blog/post/what-is-a-remote-job>

² CSP. (2020). Attālināti nodarbināto darbinieku skaits. Pieejams: <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/covid19/attalinati-nodarbinato-darbinieku-skaits>

1. attēls. Attālinātā darbā nodarbinātie ES dalībvalstīs
(% no kopējā nodarbināto skaita vecumā no 15 līdz 64 gadiem)



Avots: Eurostat.

Attālinātā darbā nodarbinātie Zviedrijā strādāja galvenokārt daļēji attālinātā darba režīmā (31,3%), kamēr pilnībā attālinātā darba režīmā 2019. gadā strādāja tikai 5,9%. Līderpozīcijās pēc pilnībā attālinātā darba režīmā 2019. gadā bija Nīderlande un Somija, kur šajā režīmā strādāja 14,1% no kopējā nodarbināto skaita. Latvijā 2019. gadā pilnībā attālinātā darba režīmā strādāja 3% no visiem nodarbinātajiem, daļēji attālinātā darbā – 1,8%.

Nozaru struktūras atšķirības ir viens no galvenajiem faktoriem, kas izskaidro attālinātā darba atšķirīgo izplatību ES valstīs. Zviedrijā, Luksemburgā, Somijā, Nīderlandē un Dānijā, kur nodarbināto daļa augsto tehnoloģiju un zinātnesietilpīgajās nozarēs kopējā nodarbināto skaitā ir lielāka, arī attālinātais darbs ir plašāk izplatīts. Attālināta darba režīma piemērošanu lielā mērā ietekmē ne tikai nozaru struktūra, bet arī biznesa pārvaldīšanas un darba organizēšanas modelis un kultūra. Salīdzinājumā ar vairākām ES dalībvalstīm ar līdzīgu zinātnesietilpīgajās nozarēs strādājošo daļu Latvija uzrāda zemāku attālināta darba strādājošo daļu, kas varētu liecināt par esošā potenciāla nepilnīgu izmantošanu.

Attālinātā darba tendences Covid-19 pandēmijas laikā

Covid-19 pandēmijas izplatīšanos ierobežojošie pasākumi ir veicinājuši attālinātā darba režīma piemērošanas pieaugumu. *Eurofound* 2020. gada jūnijā un

jūlijā veiktā e-aptauja³ rāda, ka vidēji ES 44,6% aptaujāto darba ņēmēju pandēmijas laikā strādāja attālināti, kas būtiski pārsniedza ES vidējo tāldarbā strādājošo daļu 2019. gadā. Vislielākais darbinieku skaits, kas strādāja attālināti, bija Beļģijā un Dānijā, attiecīgi 65,6% un 58,9% no aptaujāto skaita. Latvijā attālinātā darbā strādājošo daļa aptaujāto skaitā ir mazāka (37,5%) nekā vidēji Eiropas Savienībā.

Saskaņā ar CSP datiem 2020. gada 2. ceturksnī attālināti strādājošie Latvijā veidoja gandrīz 20% no nodarbināto kopskaita. Tomēr, uzlabojoties stāvoklim, viņu daļa samazinājās, un gada 3. ceturksnī tikai 8,9% darbinieku strādāja attālināti, 4. ceturksnī – 18%. Ceturkšņu izteiktās svārstības liecina, ka cilvēki priekšroku dod darbam birojos un attālināta darba modelis ir nenoturīgs.

2020. gadā pandēmijas laikā darbu attālināti Latvijā veica 66% finanšu un apdrošināšanas darbību jomā strādājošo, 60% informācijas un komunikācijas pakalpojumu darbinieku, gandrīz 28% valsts pārvaldes un aizsardzības, kā arī zinātnisko, administratīvo pakalpojumi un operāciju ar nekustamo īpašumu jomā strādājošie. Viszemākais (9,3%) attālināti strādājošo darbinieku īpatsvars bija ražošanas sektorā.

Attālinātā darba potenciāls – cik daudz darba var veikt attālināti

Kopīgā Eiropas Komisijas un *Eurofound* 2020. gada pētījumā⁴ tika identificēts, ka ES ekonomikā 93% finanšu pakalpojumu darbinieku var strādāt attālināti, kā arī 79% informācijas un komunikāciju jomā un apmēram divas trešdaļas darbinieku, kas nodarbojas ar nekustamo īpašumu, profesionālo, zinātnisko un tehnisko darbību, izglītību un valsts pārvaldē. Pakalpojumu nozarēs ar zemāku tāldarba īpatsvaru ietilpst veselības aprūpe (30%), mazumtirdzniecība (27%) un izmitināšana un ēdināšana (16%). Savukārt apstrādes rūpniecības un būvniecības nozarēs attālināta darba iespējas ir ļoti ierobežotas – aptuveni 10–20% no nozarē nodarbināto skaita.

Līdzīgi secinājumi tika izdarīti arī Čikāgas Universitātes pētījumā.⁵ Tajā konstatēts, ka 63% ASV darbavietu ir nepieciešama klātbūtne uz vietas un ka atlikušos 37% var veikt pilnībā attālināti. Starp profesijām ir lielas atšķirības. Vardītāji, pedagogi, informācijas un telekomunikāciju speciālisti, kā arī finanšu un tiesību jomā strādājošie lielākoties spēj strādāt attālināti. Turklāt ir vairākas

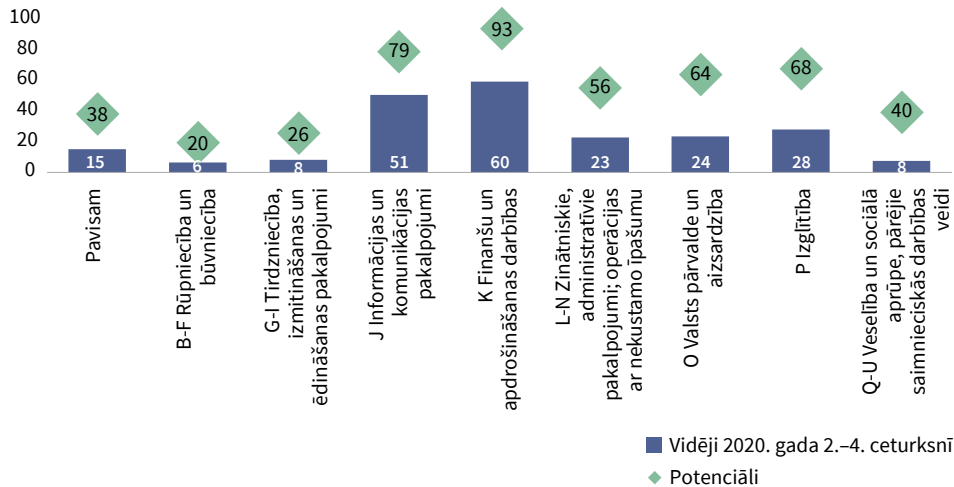
³ Working during COVID-19. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>

⁴ Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernández-Macías, E., Bisello, M. (2020). Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?, Seville: European Commission, JRC121193. Pieejams: <https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc121193.pdf>

⁵ Dingel, J. I., Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home? Chicago, IL: Becker Friedman Institute for Economics at the University of Chicago, April. Pieejams: https://bfi.uchicago.edu/wp-content/uploads/BFI_White-Paper_Dingel_Neiman_3.2020.pdf

2. attēls. Attālināta darba potenciāls un attālināti strādājošo daļa 2020. gadā vidēji ceturksnī Covid-19 pandēmijas laikā Latvijā

(% no nozarē strādājošo kopskaita, aprīlis–decembris)



Avots: autoru aprēķins.

profesijas, kurās attālināta darba iespējas ir ļoti ierobežotas, piemēram, lauksaimniecībā, tirdzniecībā, būvniecībā. Kopumā tika secināts, ka attālināta darba iespējas ir lielākas tādās profesijās, kam nepieciešams augstāks izglītības līmenis.

Salīdzinot abu pētījumu rezultātus, jāsecina, ka attālināta darba potenciāla izvērtējums pa nozarēm ASV un ES kopumā ir līdzīgs. Atšķirības novērtējumos var tikt skaidrotas ar nozaru struktūras dažādību abās ekonomikās, piemēram, ar nozares uzņēmumu lieluma struktūru, nozarēs nodarbināto profesiju struktūru u. c.

Izmantojot kopīgajā Eiropas Komisijas un *Eurofound* 2020. gada pētījumā⁶ aprēķinātos nozaru koeficientus par attālināta darba iespējām un CSP aptaujas rezultātus par attālināti strādājošajiem laika periodā no 2020. gada 2. līdz 4. ceturksnim, tika novērtēts potenciāli iespējamais attālinātā darbā strādājošo skaits Latvijā (2. attēls).

Aprēķinu rezultāti rāda, ka aptuveni 38% no nodarbinātajiem Latvijā potenciāli var strādāt attālinātā režīmā. Visās nozarēs ir vērojama relatīvi liela plaisa starp attālināti strādājošo un potenciāli iespējamo attālinātā darbā nodarbināto skaitu. Lielāka atpalicība ir valsts pārvaldes un izglītības nozarēs, kurās

⁶ Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernández-Macías, E., Bisello, M. (2020). Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide? Seville: European Commission, JRC121193. Pieejams: <https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc121193.pdf>

2020. gadā attālināti strādājošo daļa bija gandrīz uz pusi zemākā līmenī, nekā iespējams. Turklāt ražošanas nozarēs (ieskaitot būvniecību), kā arī tirdzniecības, izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu nozarēs attālināti strādājošo īpatsvars tikai par 13 procentpunktiem bija zemāks nekā iespējamo attālinātā darba veicēju skaits. Kopumā tautsaimniecībā attālināta darbā strādājošo daļa Covid-19 pandēmijas laikā 2020. gadā veidoja vidēji 15% no nodarbināto kopskaita, kas ir gandrīz puse no iespējamā attālināta darba veicēju skaita un gandrīz 3 reizes vairāk, nekā tas bija pirms Covid-19 pandēmijas.

2. Attālinātā darba ietekme uz produktivitāti

Zinātnisko pētījumu skaits par attālinātā darba ietekmi uz produktivitāti pēdējo gadu laikā ir strauji pieaudzis. Tomēr ekonomikas literatūrā pagaidām nav vienprātības par attālinātā darba ietekmi uz produktivitāti.

Vairāki nozīmīgi pētījumi tika veikti vēl pirms Covid-19 pandēmijas. Piemēram, Stenfordas Universitātes veiktais pētījums kādā Ķīnas ceļojumu aģentūras uzņēmumā, aptverot 16 tūkstošus darbinieku, parādīja, ka darba produktivitāte, strādājot attālināti, pieauga par 13%, kas skaidrojams galvenokārt ar īsākām pauzēm darbadienas laikā, mazāku skaitu slimības dienu, labāku spēju koncentrēties un iespēju izdarīt vairāk.⁷ Turpretī *Diego Battiston*, pētot kādu publiskā sektora organizāciju Lielbritānijā, atklāja, ka produktivitāte ir augstāka, ja komandas biedri atrodas vienā telpā, un efekts ir lielāks steidzamiem un sarežģītiem uzdevumiem. Attālinātais darbs nav piemērots uzdevumiem, kam nepieciešama tieša saziņa.⁸

Vairāki autori uzskata, ka Covid-19 pandēmija ir vienkārši paātrinājusi jau esošās tendences ar attālinātā darba izmantošanu. Brents Neimans no Čikāgas Universitātes norāda uz trīs faktoriem, kas iepriekš kavēja attālinātā darba pieaugumu. Pirmais attiecas uz informāciju. Darba devēji vienkārši nezināja, vai klasteru veidošana birojā ir būtiska vai nav. Covid-19 pandēmijas ierobežojumi ļāva viņiem to uzzināt. Otrais faktors attiecas uz koordināciju: vienai firmai bija grūti vienpusēji pāriet uz attālinātu darbu, iespējams, tāpēc, ka tās piegādātājiem vai klientiem tas būtu šķitis dīvaini. Tomēr pandēmija piespieda visus uzņēmumus, kuri to varēja izdarīt, vienlaikus pāriet uz attālinātu darbu. Trešais faktors

⁷ Bloom, N., Liang, J., Roberts J., & Jenny Ying, Z. (2015). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. *Quarterly Journal of Economics* 130(1), 165–218.

⁸ Battiston, D., Blanes, J., Vidal, I., & Kirchmaier, T. (2017). Is Distance Dead? Face-to-Face Communication and Productivity in Teams. CEPR Discussion Paper, No. 11924.

ir saistīts ar uzņēmumu ieguldījumiem pārejai no biroja uz darbu attālināti. Šādi ieguldījumi tiek veikti arī māsaimniecību līmenī.⁹

Pētījumi par attālināto darbu balstīti galvenokārt uz aptauju respondentu subjektīvajiem uzskatiem. Turklāt gandrīz nav pētījumu, kas balstīti uz statistikas datiem. Attālinātā darba ietekmes izpētes galvenais izaicinājums ir nepieciešamo “specifisko” datu trūkums, kas stiprinātu pētniecības bāzi. Tā, piemēram, ir nepieciešams pilnveidot darba laika uzskaiti, izdalot kopējā nostrādāto stundu statistikā attālinātā darba stundas. Šādu datu pieejamība palielinātu pētījumu kvalitāti un objektivitātes pakāpi.

Faktori, kas ietekmē produktivitāti

Attālinātais darbs var uzlabot vai kavēt uzņēmuma darbību, un tā kopējais efekts ir būtiski atkarīgs no darbinieku efektivitātes, motivācijas un zināšanu radīšanas procesa un darba un kapitāla izmaksu samazināšanas iespējām, atbrīvojot resursus produktivitātes veicināšanai, veicinot inovācijas un reorganizāciju. Attālinātā darba nodrošināšana prasa atbilstošu IKT infrastruktūru.¹⁰

Ir vairāki faktori, kas ietekmē attālinātā darba produktivitāti – IKT nodrošinājums (programmaparatūra, dators, attāla piekļuve biroja IT sistēmai, apmācība), darba organizācija un vadības stils (darbinieku autonomija, balstīta uz rezultātiem, vadības spēja pielāgoties), nodarbošanās raksturs (cik tas ir savstarpēji atkarīgs no citiem uzdevumiem, cik daudz radošuma ir nepieciešams, cik patstāvīgi to var veikt), darba vide mājās – privātās telpas, kas paredzēta darbam, trūkums daudziem nopietni ierobežo attālinātā darba efektivitāti.

Plašāka attālinātā darba ieviešana var radīt arī nozīmīgu papildu ietekmi uz darbinieku piesaisti un apmierinātību, jo ar tāldarbu var tikt palielināts darbinieku skaits, piemēram, nodarbinot augsti kvalificētus darbiniekus, kuri personisku iemeslu dēļ ir piesaistīti konkrētai dzīvesvietai. Tāpat attālinātais darbs var pozitīvi ietekmēt kapitāla izmaksas, samazinot uzņēmumam nepieciešamās biroja telpas un aprīkojumu, kā arī samazināt satiksmes sastrēgumus, oglekļa un daļiņu emisiju un pazemināt mājokļu cenas īpaši augsta blīvuma pilsētās.

Attālinātā darba ietekmes uz produktivitāti makroekonomiskais novērtējums

2020. gadā Covid-19 pandēmija ir atstājusi globāla mēroga spēcīgu un palielošu ietekmi uz sociālekonomisko situāciju. Tomēr tās ietekme uz produktivitāti ir neskaidra. Covid-19 pandēmija ir mainījusi ne tikai darba tirgu, bet arī

⁹ What a way to make a living. The Economist, 12th September, 2020, p. 20.

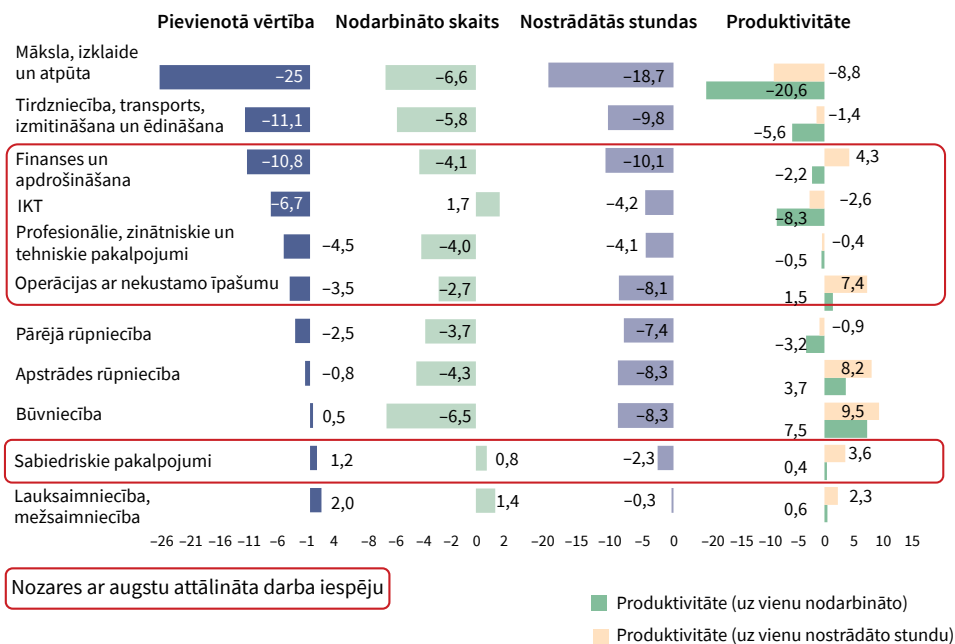
¹⁰ OECD. (2020). Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen? Pieejams: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135250-u15liwp4jd&title=Productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-COVID-19-era

statistikas iestāžu spēju mērit to. Valdības atbalsta pasākumi, kā dīkstāves pabalsti, ietekmē darba produktivitātes uzskaiti (izlaide pret nodarbināto skaitu), jo cilvēks var nestrādāt (atrsties dīkstāvē), bet statistika to uztver kā strādājošo. Rēķinot pēc nostrādāto stundu skaita, 2020. gadā produktivitāte Latvijā kopumā ir augusi. Savukārt, rēķinot pēc nodarbināto skaita, tā ir samazinājusies.

Balstoties uz CSP datiem, tika aprēķinātas produktivitātes izmaiņas pa nozarēm, tostarp nozarēs ar augstu attālinātā darba iespējamību, rēķinot pievienoto vērtību gan pret nodarbināto skaitu, gan pret kopējo nostrādāto stundu skaitu. Aprēķins tika veikts par Covid-19 pandēmijas laika periodu 2020. gadā, t. i., no 2. līdz 4. ceturksnim, salīdzinājumā ar 2019. gada attiecīgo laika periodu (3. attēls).

Vērtējot Covid-19 pandēmijas ierobežošanas pasākumu ietekmi, jāsecina, ka darba tirgū korekcijas bija vidēji nedaudz mazākas nozarēs, kurās attālinātā darba iespējas ir lielākas nekā nozarēs ar ierobežotu attālinātā darba piemērošanas potenciālu. Turklāt darba tirgū gandrīz divreiz lielāks bija nostrādāto stundu nekā nodarbināto skaita samazinājums.

3. attēls. Pievienotās vērtības, nodarbināto skaita, nostrādāto stundu un produktivitātes izmaiņas 2020. gadā no 2. līdz 4. ceturksnim pa nozarēm Latvijā
(salīdzināmās cenās, izmaiņas procentos pret iepriekšējā gada attiecīgo periodu)



Avots: autoru aprēķins, balstīts uz CSP datiem.

3. Politikas izaicinājumi un virzieni attālinātā darba veicināšanai

Lai efektīvi izmantotu attālinātā darba dotās iespējas celt produktivitāti un darbinieku apmierinātību arī pēc krīzes beigām, politikas veidotājiem ir gan jāpilnveido tiesiskais regulējums un sociālais dialogs, gan jāveicina investīcijas atbilstošas infrastruktūras izveidošanā un darbinieku apmācībā.

Attālināts darbs ir izvēle un netiek “pārspīlēts”

Personiskās saziņas loma, īpaši sarežģītu uzdevumu veikšana, nozīmē, ka pārāk daudz attālinātā darba var samazināt darbinieku efektivitāti un ilgtermiņa produktivitātes pieaugumu. *Nicholas Bloom* norāda, ka pilna laika darbs mājās ir problemātisks trīs iemeslu dēļ: ir grūti būt radošam no attāluma; ir grūti iedvesmoties un motivēt sevi; bez sociālās mijiedarbības darbinieku lojalitāte ir apslāpēta.¹¹ Lai uzņēmuma līmenī palielinātu produktivitāti, veicot attālinātu darbu, ir svarīgi, lai darbinieku apmierinātība pieaugtu pietiekami, lai kompensētu potenciāli negatīvo ietekmi uz komunikāciju, zināšanu plūsmām un vadības uzraudzību. Nākotnes izaicinājums ir atrast optimālo proporciju starp attālināto un “tradicionālo” darbu. Pieeja, kad darbinieki velta nelielu daļu laika jaunu ideju izstrādei kopā ar kolēģiem, faktiski var būt produktīvāka, nekā tas bija iepriekš.¹²

Attālināta darba organizācija

Darba procesa prasmīgs menedžments ir svarīgs produktivitātes palielināšanas faktors, un tā nozīme attālinātā darba režīmā palielinās. Ja darbs var tikt veikts attālināti, daudz kas ir atkarīgs no darba devēja spējas organizēt šādu darbu. Vadītājiem ir jāapgūst prasmes vadīt un saliedēt komandas, kuras ir “neredzamas”, pieņemt lēmumus pastāvīgi mainīgos apstākļos, būt gataviem reaģēt uz pārmaiņām. Valdībai būtu lietderīgi izstrādāt detalizētas attālināta darba vadlīnijas (rokasgrāmatu). Vadlīniju mērķis – sniegt svarīgāko jautājumu pārskatu, kas jāņem vērā, ieviešot attālināto darbu. Šādas vadlīnijas ir izstrādājušas Starptautiskā Darba organizācija u. c.^{13, 14}

¹¹ Bloom, N. How working from home works out [online]. Stanford Institute for Economic Policy Research (SIEPR), June 2020. Pieejams: <https://siepr.stanford.edu/research/publications/how-working-home-works-out>

¹² What a way to make a living. *The Economist*, 12th September, 2020, p. 20.

¹³ International Labour Organization. (2020). An employers' guide on working from home in response to the outbreak of COVID-19. Pieejams: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_745024.pdf

¹⁴ International Organisation of Employers. (2020, April). IOE Guidance on teleworking in the times of Covid-19. Pieejams: https://www.ioe-emp.org/fileadmin/user_upload/COVID-19/2020.04.03.IOE_Guideline_on_Teleworking_in_the_times_of_COVID-19.FINAL.pdf

Prasmes

Lai izmantotu komunikācijas rīkus, ir nepieciešamas digitālās prasmes. Vienam no galvenajam politikas virzieniem jābūt digitālo prasmju palielināšanai sabiedrībā kopumā, specifiski orientējoties uz katru mērķa grupu.

“Slēptās virsstundas”

Attālināts darbs var sabojāt darba laika kārtību un novest pie tā, ka “slēptās virsstundas” kļūst par normu. Darba devēji ievēro galvenokārt rezultātus, bet ne laiku, kas pavadīts strādājot. Spēja izvēlēties, vai un cik daudz strādāt attālinātā darbā, var būt izšķiroša, lai sasniegtu produktivitātes pieaugumu.¹⁵ Ir jāuzlabo darba tiesību likumdošana, iekļaujot attālinātā darba pamatnoteikumus sociālo partneru koplīgumos.

Attālinātā darba regulējums

Attālinātais darbs Covid-19 pandēmijas laikā ir parādījis, ka pašreizējais tiesiskais regulējums ir novecojis. Pieaugošā mājas darba popularitāte rada spiedienu uz likumiem, kas tika pieņemti, balstoties uz pieņēmumu, ka cilvēki strādās birojā. Ir vairāki jautājumi, kas prasa precīzāku tiesisko regulējumu, piemēram, darba ņēmēju tiesības un pienākumi, vai firmas var uzraudzīt attālinātā darba ņēmējus, lai novērtētu viņu produktivitāti, kurš ir atbildīgs par darba drošību u. c.¹⁶

Valsts pārvaldes saziņas formas ar privātpersonām

Lai arī pandēmijas laikā saziņā un darba pienākumu pildīšanā ievērojami pieaudzis videokonferenču lietojumprogrammu lietojums, videokonferenču izmantošana valsts pārvaldes un privātpersonu saziņā vēl nav attīstījusies. Lai uzlabotu situāciju, ir nepieciešams izstrādāt jaunu valsts pārvaldes saziņas formu ar privātpersonām – videokonferenci. Grozījumi nepieciešami Iesniegumu likumā (lai sniegtu iespēju iesniegt iesniegumus īsa audiovizuālā ieraksta veidā un digitālai apmeklētāju pieņemšanai), kā arī Administratīvās atbildības likumā (paredzot plašāku iespēju videokonferenču izmantošanai).

Piemērota darba vide

Politikas veidotājiem būtu jāveicina pasākumi, kas liek darba devējiem nodrošināt darbiniekus ar piemērotu darba vidi, strādājot attālinātā veidā,

¹⁵ OECD. (2020). Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen? Pieejams: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135250-u15liwp4jd&title=Productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-COVID-19-era

¹⁶ What a way to make a living. The Economist, 12th September, 2020, p. 11.

piemēram, ar IKT aprīkojumu.¹⁷ Ir jāpilnveido regulējums par darba vides nodrošināšanu.

Darba ņēmēju izmaksu segšana saistībā ar darbu ārpus biroja

Darbinieku apmierinātība un līdz ar to arī efektivitāte var samazināties, ja dažas no attālinātā darba izmaksām nodrošina nevis uzņēmums, bet tās sedz darbinieki, piemēram, ja darbiniekiem vajadzēja kompensēt dārgāku mājokli vai lielākus rēķinus par elektrību.¹⁸ Tomēr, vai darba devējam būtu jāsedz visas izmaksas, piemēram, arī par darba ņēmēja mājokļa apkuri ziemas periodā, ir diskutabls jautājums. Jebkurā gadījumā ir jāpilnveido regulējums par darba ņēmēju izmaksu segšanu saistībā ar darbu ārpus biroja u. tml.

Atbalstoša sociālā infrastruktūra

Vēl viens izaicinājums attālināta darba palielināšanai ir nodrošināt sociālā atbalsta infrastruktūru darbiniekiem, piemēram, bērnu aprūpes iespējas. Bez šāda valsts vai uzņēmuma atbalsta palielinās darba ņēmēju slogs, īpaši sievietēm. Tāpat skolu slēgšana Covid-19 pandēmijas laikā strādājošajiem vecākiem uzlika papildu slogu.

IKT infrastruktūra, datu drošība un privātums

Politikas veidotājiem būtu jāatbalsta ātras, uzticamas un drošas IKT infrastruktūras pieejamības nodrošināšana uzņēmumiem un darbiniekiem, turklāt ņemot vērā arī drošības un privātuma prasības, sākot ar aizsardzību no kibernetiskiem uzbrukumiem līdz pārredzamības standartu noteikšanai attiecībā uz datu vākšanu no darbiniekiem.

Latvijā māsaimniecību fiksētās platjoslas pārklājums atpaliek no ES vidējā rādītāja, izveidojusies digitālā plaisa starp pilsētu un laukiem. Digitālo tehnoloģiju integrācija uzņēmumos Latvijā ir krietni zem ES vidējā līmeņa. Pusei Latvijas iedzīvotāju trūkst digitālo pamatprasmju.

Ņemot to vērā, galvenajam politikas virzieniem jābūt:

- digitālo prasmju palielināšana sabiedrībā kopumā, specifiski orientējoties uz katru mērķa grupu;
- jāizstrādā visaptveroša uzņēmumu digitalizācijas stratēģija;

¹⁷ OECD. (2020). Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen? Pieejams: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135250-u15liwp4jd&title=Productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-COVID-19-era

¹⁸ Turpat.

- svarīgs instruments digitālajā laikmetā ir arī pastāvīgs dialogs ar uzņēmējiem par jaunāko tehnoloģiju attīstību un digitālās ekonomikas tendenču ietekmi uz to darbību;
- jāuzlabo digitalizācijas regulācija, jo ir jomas, kur ir ierobežotas iespējas piemērot jaunus biznesa modeļus;
- intelektuālā īpašuma tiesību jomas sakārtošana (datu sniedzējiem jāpalielina to turētājiem, platformas pašas par sevi ir tirgi, regulatīvais ietvars platformām, pieeja infrastruktūrai);
- starptautiskā sadarbība, īpaši attiecībā uz digitālās ekonomikas aplikšanu ar nodokļiem, datu analīze un procesu mērīšana;
- pilnveidot regulējumu par datu aizsardzību, lai nodrošinātu privātuma tiesības un aizsardzību no kiberuzbrukumiem.

Labākās pārvaldības prakses izplatīšana un sabiedrības attieksmes maiņa par labu attālinātajam darbam

Lai nodrošinātu zināšanu pārnesi, jāveicina uzņēmumu savstarpējā komunikācija, kā arī jānodrošina piekļuve praktizējošajiem ekspertiem, kuri ir gatavi kļūt par mentoriem un dalīties ar nepieciešamo informāciju. Politikas veidotājiem vajadzētu plašāk izplatīt labākās pārvaldības praksi, kas izstrādāta, reaģējot uz attālinātā darba pastiprinātu izmantošanu. Vadītājiem jāpielāgojas attālinātā darba radītajām iespējām un izaicinājumiem. Sabiedrības attieksmes maiņu par labu attālinātajam darbam var panākt, rīkojot informācijas kampaņas, parādot labākās pārvaldības prakses piemērus un uzsverot sabiedrības ieguvumus. Valsts sektora pielāgošana attālinātam darbam varētu kalpot kā piemērs, lai parādītu attālinātā darba priekšrocības

Secinājumi

Darba tirgus transformācija virzienā uz elastīgāku darbu bija vērojama jau ilgi pirms Covid-19 pandēmijas. Attālinātais darbs ir viens no darba tirgus transformācijas aspektiem, ko Covid-19 pandēmijas ierobežošanas pasākumi paātrināja, par ko liecina statistikas dati.

Pētījumi liecina, ka attālināts darbs var palielināt darba ņēmēju produktivitāti, samazināt izmaksas (piemēram, transporta), taču tas var izraisīt izolāciju un stresu, jo robeža starp darbu un mājām izplūst. Pastāv arī bažas, ka regulāru tikšanos trūkums ar kolēģiem varētu apslāpēt radošumu un mazināt komandas saliedētību.

Latvijā Covid-19 pandēmijas laikā ir notikusi strauja pāreja uz attālināto darbu. Tomēr vēl ir pārāgri vērtēt, kādas tendences tas radīs ilgtermiņā. Nav īsti

skaidrs, vai attālinātais darbs turpinās pieaugt arī pēc krīzes un cik lielā mērā attālinātais darbs Covid-19 pandēmijas laikā ir pozitīvi ietekmējis produktivitāti, jo vēl nav uzkrāta pietiekama datubāze. Turklāt produktivitāti attālinātā darba apstākļos Covid-19 pandēmijas laikā ietekmē daudzi citi papildu faktori, piemēram, darbinieku psiholoģiskais stāvoklis, skolu slēgšana utt.