

VALSTS PĒTĪJUMU PROGRAMMA

“Ekonomiskais, politiskais un juridiskais ietvars Latvijas tautsaimniecības potenciāla saglabāšanai un konkurētspējas pieauguma veicināšanai pēc pandēmijas izraisītas krīzes (reCOVery-LV)”

IZVĒRTĒJUMS PAR ATTĀLINĀTĀ DARBA IETEKMI UZ PRODUKTIVITĀTI ILGTERMIŅĀ UN PRIEKŠLIKUMU SAGATAVOŠANA PRODUKTIVITĀTES PAAUGSTINĀŠANAI ATTĀLINĀTĀ DARBA APSTĀKĻOS

LU produktivitātes zinātniskais institūts LV PEAK un LZA Eiropas Politikas Pētniecības
Institūts



Rīga
2021. gada marts

SATURS

| | |
|---|----|
| IEVADS ----- | 3 |
| 1. ATTĀLINĀTĀ DARBA BŪTĪBA----- | 4 |
| 2. ATTĀLINĀTĀ DARBA ATTĪSTĪBAS TENDENCES PASAULĒ UN LATVIJĀ----- | 8 |
| 3. ATTĀLINĀTĀ DARBA IETEKME UZ PRODUKTIVITĀTI ----- | 18 |
| 4. POLITIKAS IZAICINĀJUMI UN POLITIKAS VIRZIENI ATTĀLINĀTĀ DARBA VEICINĀŠANAI ----- | 24 |
| SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI----- | 29 |

IEVADS

Attālinātais darbs ir būtiski pieaudzis Covid-19 pandēmijas krīzes laikā. Lai palēninātu vīrusa izplatīšanos un aizsargātu darbiniekus, daudzi uzņēmumi ir pārgājuši uz attālinātu darbu - video zvani un tūlītējā ziņojumapmaiņa aizstāj sapulces un fizisku socializēšanos.

Latvijā plašu pāreju uz attālināto darbu veicina labā līmenī esošā interneta infrastruktūra, valsts pārvaldes pakalpojumu augstais digitalizācijas līmenis, kā arī spēja veikt inovācijas, piemēram, izstrādājot platformas Saeimas un Ministru kabineta attālinātam darbam. Tāpat e-paraksts/ e-identifikācija atvieglo pāreju uz attālināto darbu. Vienlaikus, jāatzīmē, ka joprojām pastāv vairāki izaicinājumi: digitālo rīku un prasmju nodrošināšana darbiniekiem; drošu un kvalitatīvu valsts digitālo pakalpojumu tālāka paplašināšana; digitālo prasmju un procesu digitalizācija utt. Tāpat vēl nav juridiski līdz galam sakārtota likumdošana, kas regulē attālināto darbu, īpaši valsts pārvaldes un privātpersonu saziņu.

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, kā arī mazināt reģionālās disproporcijas, vienlaikus radot arī negatīvus blakusefektus, kā piemēram, nevienlīdzības palielināšanas riskus.

Šī pētījuma mērķis ir veikt izvērtējumu par produktivitāti veicinošiem un ierobežojošiem faktoriem attālinātā darba apstākļos un attālinātā darba ietekmi uz Latvijas produktivitāti ilgtermiņā, kā arī izstrādāt priekšlikumus produktivitātes paaugstināšanai attālinātā darba apstākļos.

Pētījums sastāv no četrām daļām. Pirmajā daļā ir raksturota attālinātā darba būtība. Otrajā daļā ir analizētas attālinātā darba attīstības tendences pasaulē un Latvijā, tai skaitā attālinātā darba potenciāls - cik plašas un kādās nozarēs/profesijās ir iespējas strādāt attālināti. Izvērtējums balstīts uz pieejamo statistisko informāciju un aptauju rezultātiem. Trešā pētījuma daļa ir veltīta attālinātā darba ietekmei uz produktivitāti. Ceturtajā pētījuma daļā detalizētāk raksturoti attālinātā darba izaicinājumi un politikas virzieni situācijas uzlabošanai. Pētījuma nobeigumā ir doti galvenie secinājumi un priekšlikumi attālinātā darba produktivitātes paaugstināšanai.

Atbilstoši Ekonomikas ministrijas uzdevumam šī pētījuma izstrāde tika finansēta no Valsts pētījuma programmas projekta "Ekonomiskais, politiskais un juridiskais ietvars Latvijas tautsaimniecības potenciāla saglabāšanai un konkurētspējas pieauguma veicināšanai pēc pandēmijas izraisītas krīzes (reCOVvery-LV)".

1. ATTĀLINĀTĀ DARBA BŪTĪBA

Tāldarbs, virtuālais darbs, attālinātais darbs, darbs mājās – vai šie termini atšķiras? Patiesībā šie termini parasti tiek izmantoti kā sinonīmi viens otram, savstarpēji aizstājami un ar to pašu pamata definīciju: tie visi nosaka darbu, kas netiek veikts tradicionālā birojā¹.

Tomēr, starp darbu mājās un attālināto darbu ir būtiska atšķirība. Darbs mājās ir tikai īslaicīga situācija. Pat pirms Covid-19 pandēmijas dažiem darbiniekiem tika dota iespēja mēnesī strādāt ierobežotu dienu skaitu mājās. Tomēr, izņemot elastību un laiku, ko šī priekšrocība piedāvā, darbs paliek nemainīgs. Attālināts darbs ir pilnīgi atšķirīgs darba un darbību veids, gandrīz filozofija. Darbs no mājām ir īslaicīga situācija vai dekorācijas maiņa, ko uzņēmums piešķir kā ieguvumu².

Attālinātais darbs ir tikai darba veikšanas veids attālināti – no mājām u.c., neatrodoties uzņēmuma teritorijā un darba vietā birojā. Arī pie attālinātā darba darbinieks atrodas darba devēja rīcībā, pakļaujas darba devēja rīkojumiem un noteiktai darba kārtībai, līdz ar to arī pie attālinātā darba ir ievērojamas darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu pamatprasības, kas jāievēro, gan darbiniekam, gan darba devējam pie darba organizēšanas attālināti³.

“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 pārvietošanos⁴.

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 tehnoloģijas⁵.

Teorētiski attālināts darbs ļauj cilvēkiem strādāt neatkarīgi no atrašanās vietas, lai gan lēmums par darbinieka bāzes atrašanās vietu var būt atkarīgs no citiem faktoriem (piemēram, darba devējs var pieprasīt, lai darbinieks strādā noteiktā laika joslā). Tehnoloģiskā attīstība ir ļāvusi darbiniekiem kļūt mobiliem un izmantot bezvadu savienojamību (WiFi), izmantojot portatīvās ierīces (klēpjdatorus, planšetdatorus un viedtālruņus), lai strādātu no jebkuras vietas. Saziņa un sadarbība parasti notiek, izmantojot e-pastu, videokonferences, tiešsaistes tērzēšanu un tālruni.

Attālinātu darbu var veikt pastāvīgie darbinieki, darbuzņēmēji, ārštata profesionāļi vai ikviens, kurš spēj izpildīt savus pamatuzdevumus un pienākumus, neapmeklējot biroju vai nestrādājot uz vietas.

Ir vairāki attālināta darba līmeņi (modeļi). FlexJobs⁶ attālos darbus uzskaita šādi:

- 100% attālināts darbs: šīs pozīcijas ir pilnībā attālinātas un ļauj strādāt visu laiku ārpus biroja;
- attālinātais darbs pandēmijas laikā (piespiedu attālinātais darbs);
- daļējs attālināts darbs: blakus attālinātajam darbam kāds laiks tiek pavadīts uzņēmuma birojā;
- attālā darba iespēja: šie darbi dod darbiniekiem iespēju strādāt vai nu mājās, vai doties uz biroju, vai arī izmantot abas iespējas.

1 <https://www.flexjobs.com/blog/post/what-is-a-remote-job/>.

2 Remote Work Is Not Just Working From Home (bizdevdynamics.com)

3 <https://www.vdi.gov.lv/attalinatais-darbs>

4 <https://likumi.lv/ta/id/26020-darba-aizsardzibas-likums>.

5 <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/covid19/attalinati-nodarbinato-darbinieku-skaitis>

6 <https://www.flexjobs.com/blog/post/what-is-a-remote-job/>.

Attālinātam darbam, tāpat kā jebkuram citam darba organizācijas veidam, ir savas priekšrocības un trūkumi, par kuriem pēdējos gados notiek asas diskusijas. Balstoties uz vairāku literatūras avotu analīzi^{7,8,9}, var izdarīt šādus secinājumus par attālinātā darba ieguvumiem, trūkumiem un izaicinājumiem gan darbiniekiem, gan darba devējiem un gan arī valstij.

Attālināta darba ieguvumi, trūkumi un izaicinājumi darba ņēmējiem.

Daļa darbinieku uztver attālinātu darba režīmu kā brīvsoli jeb autonomiju. Darba devējs paļaujas uz darbinieku un tiek veidotas abpusējas uzticēšanās attiecības. Šis aspekts var radīt darbiniekiem vēl lielāku motivāciju strādāt un sekmēt pārliecību par savām profesionālajām prasmēm. Savukārt, no otras puses, darbiniekiem ir grūtāk pieņemt faktu, ka neveidojas kontakts ar kolēģiem, kas ikdienā ir ļoti nepieciešams¹⁰.

Galvenās attālināta darba priekšrocības un trūkumi no darba ņēmēju puses ir apkopotas 1.tabulā.

1.tabula

| Attālināta darba priekšrocības, trūkumi un izaicinājumi darba ņēmējam | |
|--|---|
| PRIEKŠROCĪBAS | TRŪKUMI/ IZAICINĀJUMI |
| <ul style="list-style-type: none"> – Elastīgs darba grafīks (ļauj patstāvīgi noteikt līdzsvaru starp darba laiku un personīgās dzīves laiku). – Samazinās transporta izmaksas un laika patēriņš braukšanai uz/no darba vietas. – Darba vieta teritoriāli nav saistīta ar dzīvesvietu. Palielinās iespēja atrast darbu cilvēkiem no citām pilsētām, attāliem reģioniem utt.). – Neatkarība no korporatīvajiem noteikumiem (dress-koda, darba laika režīma ievērošana, pastāvīga uzraudzība utt.). – Iespēja strādāt vairākās vietās, papildu ienākumi. – Attālinātais darbs var būt pirmais solis sava biznesa veidošanā. | <ul style="list-style-type: none"> – Darba samaksas sasaiste ar darba rezultātiem un kvalitāti. Sociālās aizsardzības mazināšanas risks. – Palielinās izmaksas (piemēram, palielinās elektrības patēriņš). – Nenoteiktība par materiālo stabilitāti (īpaši papildu ienākumu gadījumā). – Nepieciešamība patstāvīgi organizēt savu darba vietu (papildus izmaksas darba vietas aprīkošanai). – Nevienmērīga darba slodze (darba un personīga laika robežas izplūšana). Risks darba laika palielināšanai, samazinot personīgās dzīves laiku). – Karjeras izredzes nenoteiktība (konkurences mazināšanās darba ņēmēju starpā). – Nepieciešamība pēc augstas pašdisciplīnas un atbildības pakāpes (kas tieši ietekmē produktivitāti). – Mazāka operatīva sadarbība ar darba devēju. – Krāpšanās risks no darba devēja puses. – Personiskas (formālas un neformālas) komunikācijas trūkums ar kolēģiem. – Iespējamās veselības problēmas (fiziskās aktivitātes trūkums, redzes utt.). |

Ir vairāki aspekti, kas būtu jāņem vērā, vērtējot attālināta darba ietekmi uz darba ņēmēju.

7 <https://allwork.space/2020/09/what-does-working-remotely-mean/>

8 <https://economics.bmo.com/en/publications/detail/e5e9ccfa-a20d-4a58-b703-9a3f5bde6d00/>

9 <https://www.flexjobs.com/blog/post/what-is-a-remote-job/>

10 https://www.delfi.lv/business/versijas/marija-rucevska-mazie-uznemumi-attalinata-darba-rezimu-izjut-smagak.d?id=52951493&utm_term=Autofeed&utm_medium=Social&utm_source=Twitter#Echobox=1613891249

Izvēle un elastīgums: teikšana par to, kur, kad un kā strādāt, ir ārkārtīgi spēcinoša, cilvēki biežāk jūtas piepildīti darbā un lojālāki pret savu darba devēju. Labāku garīgo veselību var veicināt izvēle, kur strādāt.

Vairāk brīvā laika: samazinot pārvietošanas laiku uz darbu vai strādājot mājās vai tuvāk tām, tiek ietaupīts milzīgs laika un naudas daudzums. Šīs dažas papildu stundas nedēļā var pavadīt kopā ar draugiem un ģimeni, baudot vaļaspriekus, sportojot vai pat nodarbojoties ar blakus darbu; citiem vārdiem sakot, tas rada labāku darba un dzīves līdzsvaru.

Labāka labklājība: elastīgs darbs var samazināt prombūtnes līmeni un palīdzēt atbalstīt darbinieku garīgo veselību un stresu.

Vientulība un izolētība: darbs ārpus komandas vai mājās var būt pārāk izolējošs pat tiem, kas lolo klusu darba vidi. Tas var izraisīt motivācijas trūkumu un tieksmi viegli izklaidēties.

Virsstundu darbs: kad mājās kļūst par darba vietu, ir pārsteidzoši viegli ļaut slidēt darba robežām. Vēls darbs vai virsstundas nav veselīgi - tas var izraisīt nogurumu, stresu un pat izdegšanu.

Attālināta darba ieguvumi, trūkumi un izaicinājumi darba devējiem.

Attālināta darba iespēju izmantošanas ieguvumi darba devējiem galvenokārt ir saistīti ar tradicionālās darba vietas nodrošināšanas izmaksu mazināšanās, kā arī ar lielākam iespējam piesaistīt kvalificētus speciālistus. Turklāt galvenie izaicinājumi ir darba procesa organizēšanā, uzraudzībā un konfidencialitātes nodrošināšanā. Vienlaikus jāatzīmē, ka darbaspēka piesaistes telpisko (ģeogrāfisko) ierobežojumu mazināšanās var palielināt pieprasījumu un konkurenci starp augsti kvalificētā darbaspēka darba tirgus segmentā. Tas ietekmētu arī darbaspēka izmaksu kāpumu, mazinot citu izmaksu (piemēram, ofisa izmaksu) samazināšanas ieguvumus.

Galvenās attālināta darba priekšrocības, trūkumi un izaicinājumi no darba devēju puses ir apkopotas 2.tabulā.

2.tabula

Attālināta darba priekšrocības un trūkumi darba devējam

| PRIEKŠROCĪBAS | TRŪKUMI/ IZAICINĀJUMI |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">– Personāla izmaksu samazināšana (samaksa pēc paveiktā darba un kvalitātes, sociālo pabalstu un kompensāciju mazināšana).– Ražošanas izmaksu samazināšana (īre, darba aprīkojums utt.).– Iespēja piesaistīt kvalificētākos speciālistus neatkarīgi no viņu atrašanās vietas.– Kvalificēta personāla saglabāšana krīzes laikā ar minimālām izmaksām. | <ul style="list-style-type: none">– Nepieciešamība rūpīgi pielāgot biznesa procesus attālināta darba organizēšanai (skaidrs uzdevumu formulējums, uzraudzības un novērtēšanas sistēmas ieviešana utt.).– Mazāka operatīvā sadarbība ar darbiniekiem.– Darba izpildes kvalitātes un nokavētu termiņu riski.– Konfidencialitātes un IT drošības pārkāpšanas riski. |

Uzņēmēju attālināta darba izmantošanas ieguvumus galvenokārt noteiks darba prasmīga organizēšana un vadība, maksimāli izmantojot kvalificēto darbinieku iesaistīšanas iespējas.

Kā liecina vairāki pētījumi darbiniekiem, kuri vismaz daļu laika (bet ne visu) pavada, strādājot attālināti, ir lielāka iesaistīšanās nekā tiem, kuri nekad nestrādā attālināti. Tas galu galā uzlabo veiktspēju un produktivitāti.

Turklāt, kad darba devējus neierobežo ģeogrāfija, talantu kopa kļūst daudz lielāka. Darba devēji var atlasīt kandidātus, pamatojoties uz talantu vai prasmēm, nevis uz atrašanās vietu. Tas piesaista arī darbiniekus, kuri vērtē uzņēmumus, kas piedāvā attālinātu darbu un elastību.

Izmaksu ietaupījums: nekustamais īpašums ir milzīgs papildu izdevums, taču, ja birojā ir mazāk cilvēku, nepieciešamās vietas apjoms samazinās un līdz ar to arī izmaksas.

Tehniskas problēmas: sākot no drošības problēmām līdz mājas WiFi, attālināts darbs var radīt virkni jaunu tehnoloģiju izaicinājumu. Darba devējam jāiegulda papildus līdzekļi darbinieku aparatūrā un programmatūrā un jāapsver apmācība vai tehniskais atbalsts.

Attālināta darba priekšrocības, trūkumi un izaicinājumi valstij.

Attālinātam darbam ir daudzveidīga ietekme, kas var vairākkārt pārsniegt ietekmi uz atsevišķu darbinieku veiktspēju (produktivitāti) un uzņēmumu darbības efektivitāti. Jāatzīmē, ka attālinātā darba izmantošanas palielināšanas ietekme uz ekonomiku kopumā ir pētīta nepietiekami, turklāt šo pētījumu rezultāti nereti ir visai pretrunīgi. Ieguvumi no attālināta darba plašākas izmantošanas vienā nozarē var radīt zaudējumus citai nozarei, tādējādi izraisot ekonomikas pārkārtošanās efektus vairākos virzienos.

Galvenās attālināta darba priekšrocības, trūkumi un izaicinājumi no valsts puses, kas ir apzinātas līdz šim veiktajos pētījumos, ir apkopotas 3.tabulā.

3.tabula

Attālināta darba priekšrocības, trūkumi un izaicinājumi valstij

| PRIEKŠROCĪBAS | TRŪKUMI/ IZAIČINĀJUMI |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> – Bezdarba līmeņa pieauguma ierobežošana ekonomiskās recesijas un krīzes situācijā. – Palielinās nodarbinātības iespēja neaizsargātu iedzīvotāju grupu pārstāvjiem (cilvēki ar invaliditāti, jaunās mātes utt.). Iespēja risināt darba un sociālās adaptācijas problēmas. – Dažu transporta sistēmas problēmu risināšana (plūsmas samazināšana "sastrēguma stundās" pilsētās utt.). – Reģionālo disproporciju mazināšana. – Gaisa piesārņojuma mazināšana. | <ul style="list-style-type: none"> – Nepieciešamība izstrādāt papildu programmas, lai atbalstītu nestandarta darba organizācijas formu attīstību. – Likumdošanas pilnveidošana. Darba devēju un darba ņēmēju attiecību regulēšana. Citi attālinātā darba juridiskie aspekti. – Ieguldījumi IKT infrastruktūras attīstībā, modernizācijā un cilvēkapitālā. – Lielpilsētu centra teritoriju noplicināšana. – Lielāka sabiedrības noslāņošanās un sociālās nevienlīdzības palielināšanās risks. |

Nodarbinātības pieaugums: palielinās nodarbinātības iespēja neaizsargātu iedzīvotāju grupu pārstāvjiem, iespēja risināt darba un sociālās adaptācijas problēmas.

Labāka vide: transporta un gaisa piesārņojuma mazināšanās.

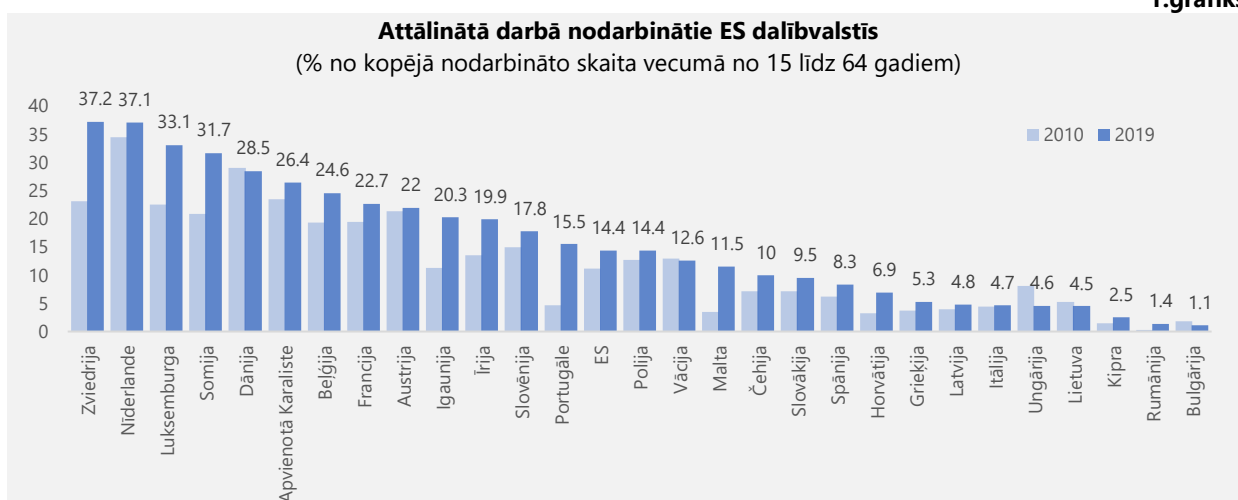
Likumdošanas pilnveidošana: nepieciešamība regulēt darba devēju un darba ņēmēju attiecības.

2. ATTĀLINĀTĀ DARBA ATTĪSTĪBAS TENDENCES PASAULĒ UN LATVIJĀ

Attālinātā darba tendences līdz Covid-19 pandēmijai.

Kā liecina statistikas dati, 2019.gadā ES-27 dalībvalstīs vidēji 14,4% no kopējā nodarbināto skaita pilnībā vai daļēji (dažreiz) strādāja attālinātā darba režīmā. Attālināti strādājošo daļa kopējā nodarbināto skaitā laika posmā no 2010. līdz 2019.gadam vidēji ES pieauga gandrīz 1,3 reizes (skatīt 1.grafiku).

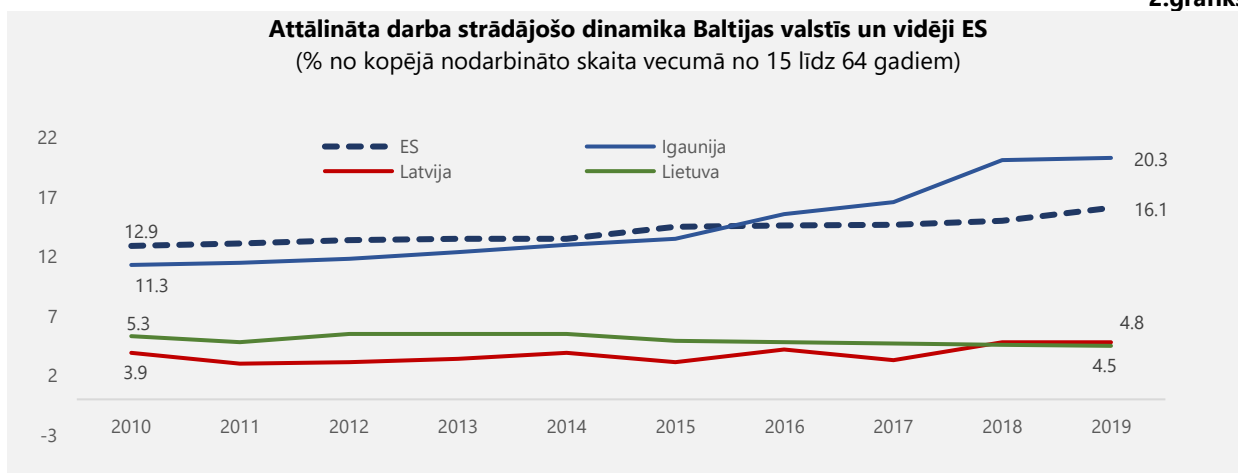
1.grafiks



Avots: EUROSTAT

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. Augsts attālinātā darbā strādājošo īpatsvars bija arī Nīderlandei, Luksemburgai un Somijai. Salīdzinot ar ES vidējo rādītāju, Latvijā attālinātā darba iespēju izmantošana bija gandrīz 3 reizes zemākā līmenī.

2.grafiks



Avots: EUROSTAT

Starp Baltijas valstīm lielāka daļa attālināti strādājošo 2019.gadā bija Igaunijā (20,3%), kas ir 4 reizes vairāk nekā Latvijā (4,8%) un Lietuvā (4,5%). Jāatzīmē, ka attālinātā darba režīma piemērošana Igaunijā pēdējos gados ir strauji pieaugusi, kamēr Latvijā un Lietuvā kopš 2010. gada šī rādītāja izmaiņas ir visai mērenas (skatīt 2.grafiku).

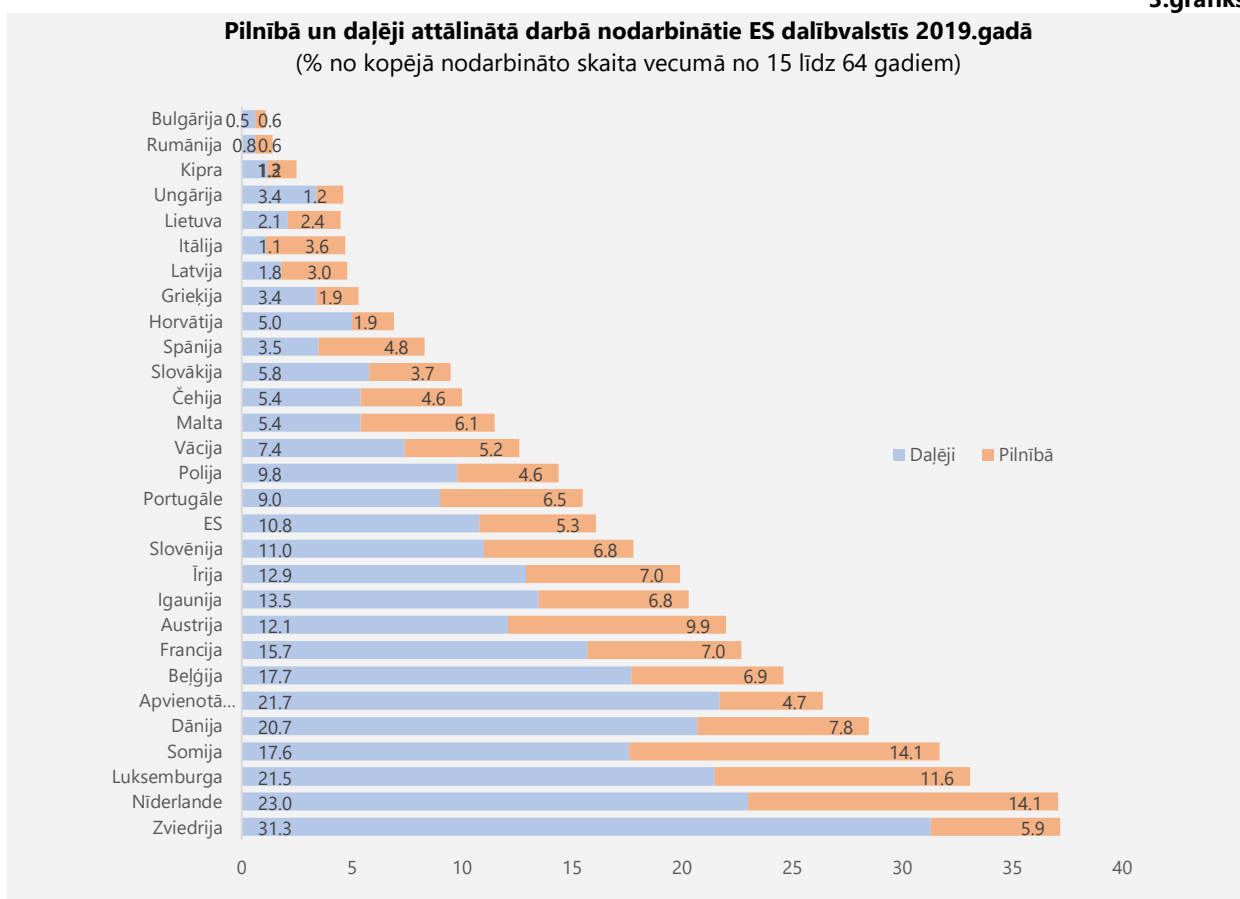
Atšķirības attālinātā darba strādājošo īpatsvarā Baltijas valstīs zināmā mērā izskaidro atšķirīgā nozaru struktūra. Igaunijā, salīdzinot ar Lietuvu un Latviju, vairāk attīstītas finanšu pakalpojumu un IT nozares, kurās darba ņēmējiem ir vislielākās iespējas strādāt attālināti.

Kā redzams 3.attēlā, ES dalībvalstīs 2019.gadā būtiski atšķirās ne tikai pēc attālinātā darbā nodarbināto īpatsvara kopējā nodarbināto skaitā, bet arī pēc tā, vai attālinātā darba režīms tika pielietots pilnībā vai daļēji. Zviedrijā, kā jau tika norādīts, ir vislielākais attālinātā darbā nodarbināto īpatsvars. Tomēr, attālinātā darbā nodarbinātie Zviedrijā galvenokārt strādāja daļēji attālinātā darba režīmā (31,3%), kamēr pilnībā attālinātā darba režīmā 2019.gadā strādāja tikai 5,9 procenti.

Liderpozīcijas ES dalībvalstīs pēc pilnībā attālinātā darba režīmā 2019.gadā bija Nīderlande un Somija, kurās šajā režīmā strādāja 14,1% no kopējā nodarbināto skaita. Turpretī zemākais pilnībā attālinātā darba režīmā strādājošo īpatsvars bija Bulgārijā un Rumānijā.

Latvijā 2019.gadā pilnībā attālinātā darba režīmā strādāja 3% no visiem nodarbinātajiem, bet daļēji attālinātā darbā – 1,8%.

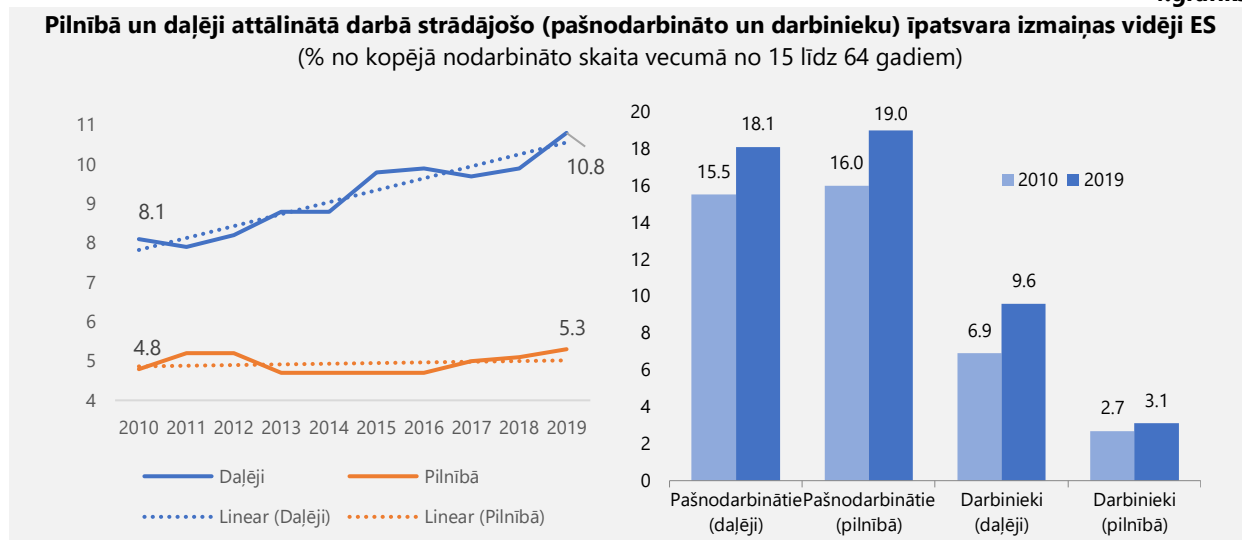
3.grafiks



Avots: EUROSTAT

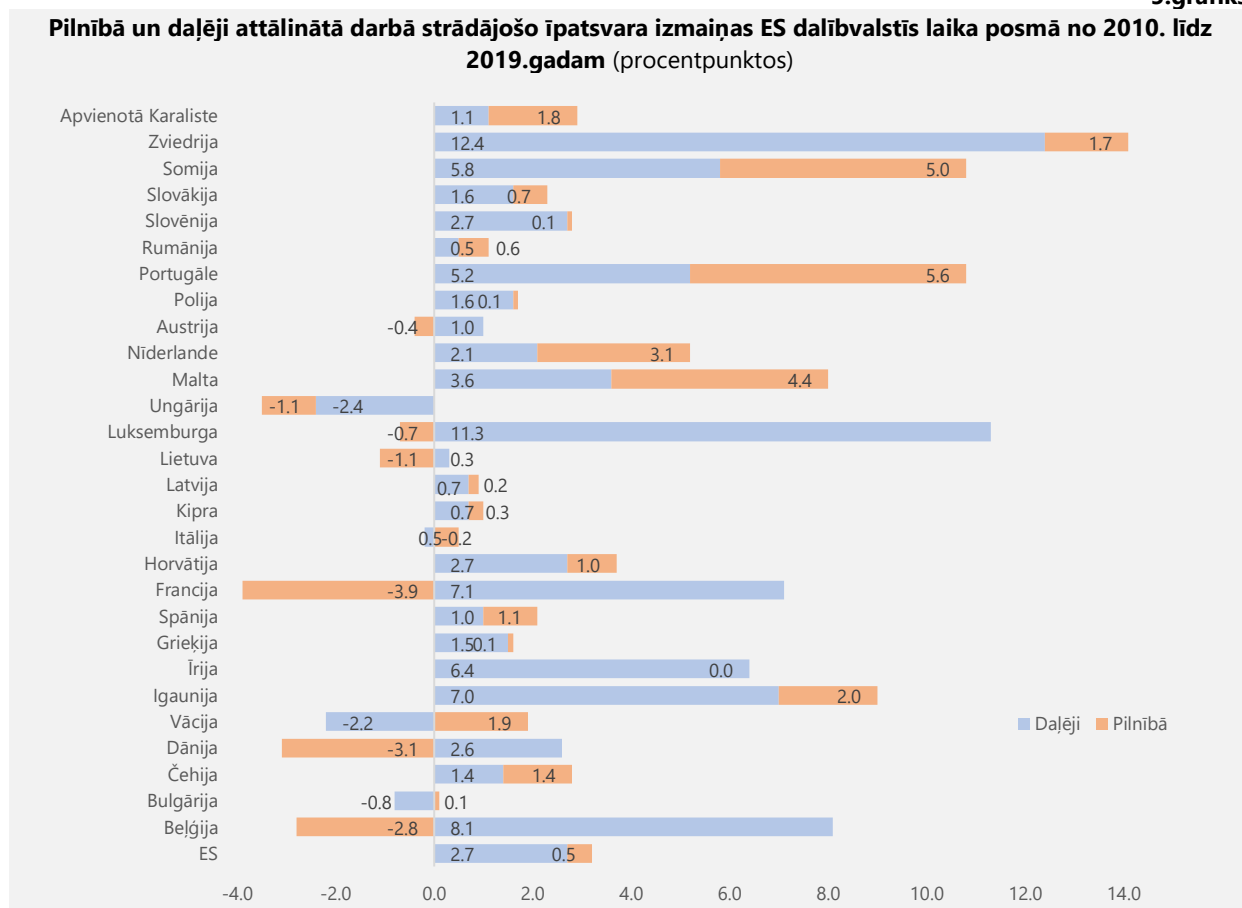
Pēdējās desmitgades laikā ES daļēji attālinātā darba režīmā strādājošo īpatsvars pieauga no 6% 2010.gadā līdz 9% 2019.gadā. Vienlaikus, jāatzīmē, ka pastāvīgi jeb pilnībā attālināto darba veicēju daļa kopējā nodarbināto skaitā bija gandrīz nemainīga, saglabājoties minētajā laika periodā vidēji 5% līmenī. Pēdējos desmit gados pašnodarbināto iedzīvotāju grupā būtiski palielinājās gan pastāvīgi, gan daļēji attālināti strādājošo daļa. Līdzīgi pieauga arī darbinieku īpatsvars, kas ir strādājuši attālinātā darba režīmā (skatīt 4.grafiku).

4.grafiks



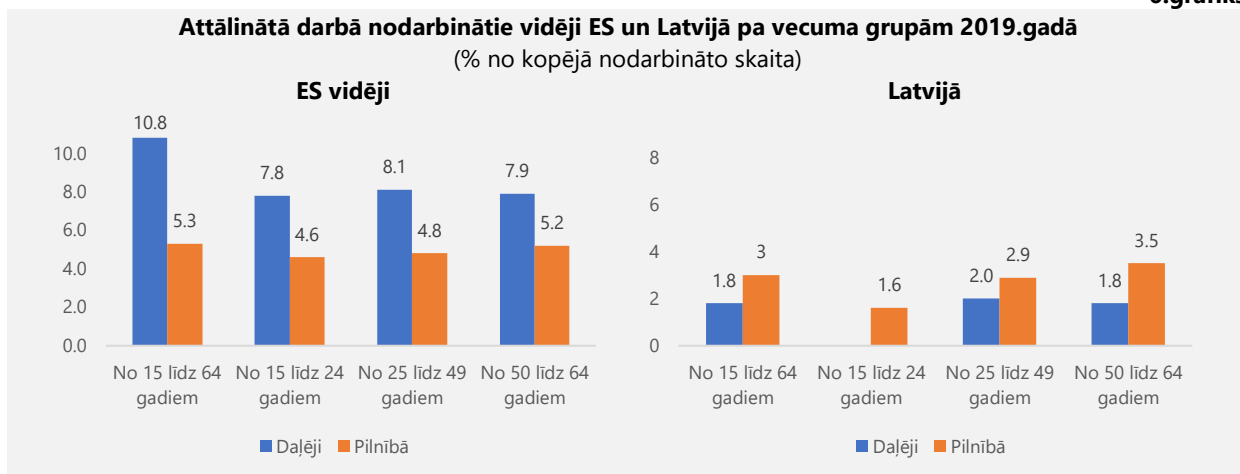
Pilnībā un daļēji attālinātā darbā strādājošo īpatsvara izmaiņas ES dalībvalstīs laika posmā no 2010. līdz 2019.gadam ir redzamas 5.grafikā.

5.grafiks



Kā redzams 6.grafikā, Latvijā ir ne tikai mazāks nekā vidēji ES attālināti strādājošo īpatsvars, bet arī būtiski atšķiras attālinātā darba režīma struktūra pa vecuma grupām.

6.grafiks



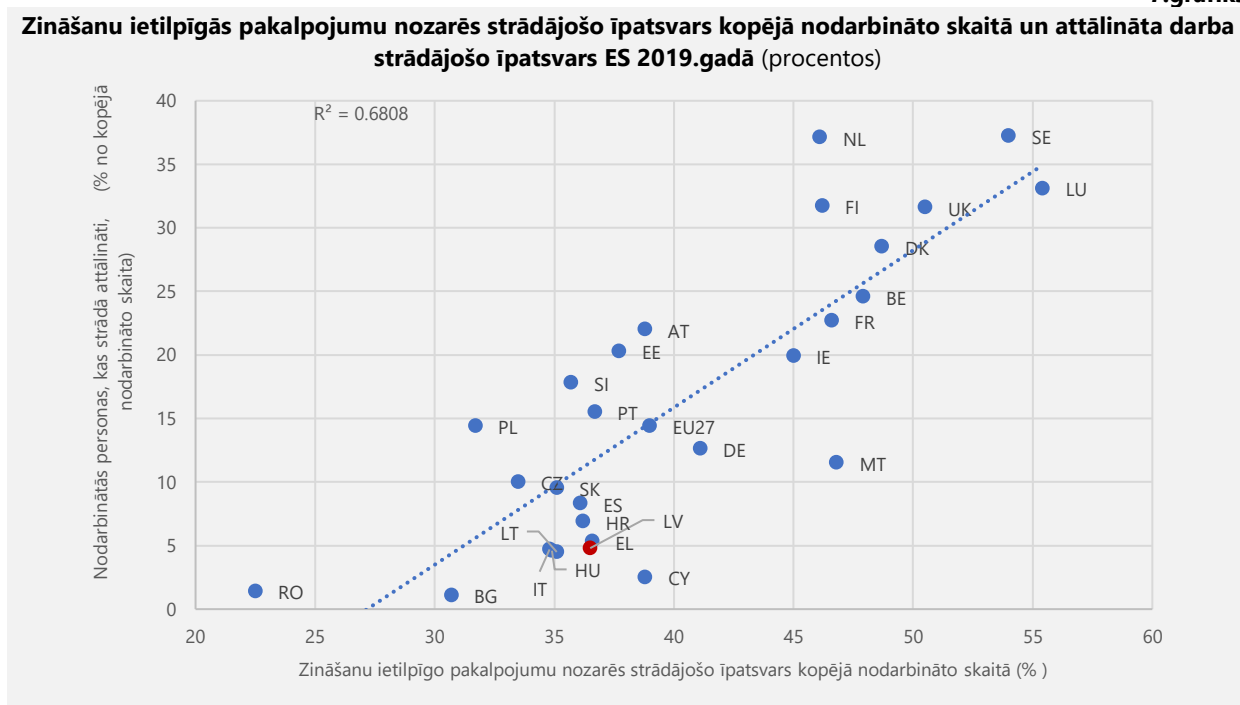
Avots: EUROSTAT

Latvijā visās vecuma grupās lielāks ir to nodarbināto īpatsvars, kas pilnībā strādā attālinātā režīma apstākļos. Savukārt ES vidēji nodarbināto daļa daļēji (dažreiz) attālinātā režīmā strādājošo kopējā nodarbināto skaitā gandrīz divreiz pārsniedz pastāvīgi strādājošo īpatsvaru. Tas varētu liecināt par salīdzinoši neelastīgu darba režīmu Latvijā.

Nozaru struktūras atšķirības ir viens no galvenajiem faktoriem, kas izskaidro attālinātā darba atšķirīgo izplatību ES valstīs. Tādas valstis kā Zviedrija, Luksemburga, Somija, Nīderlande, Dānija, kur nodarbināto daļa augsto tehnoloģiju un zināšanu ietilpīgajās nozarēs kopējā nodarbināto skaitā ir lielāka, arī attālinātais darbs ir plašāk izplatīts.

Jāatzīmē, ka ne tikai nozaru struktūra, bet arī biznesa pārvaldīšanas un darba organizēšanas modelis un kultūra - ietekmē attālinātā darba režīma piemērošanu.

7.grafiks



Avots: EUROSTAT. Saīsinājumi: EU27-Eiropas Savienības valstis, BE-Belģija, BG-Bulgārija, CZ-Čehija, DK-Dānija, DE-Vācija, EE-Igaunija, IE-Īrija, EL-Griekija, ES-Spānija, FR-Francija, HR-Horvātija, IT-Itālija, CY-Kipra, LV-Latvija, LT-Lietuva, LU-Luksemburga, HU-Ungārija, MT-Malta, NL-Nīderlande, AT-Austrija, PL-Polija, PT-Portugāle, RO-Rumānija, SI-Slovēnija, SK-Slovākija, FI-Somija, SE-Zviedrija, UK-Lielbritānija

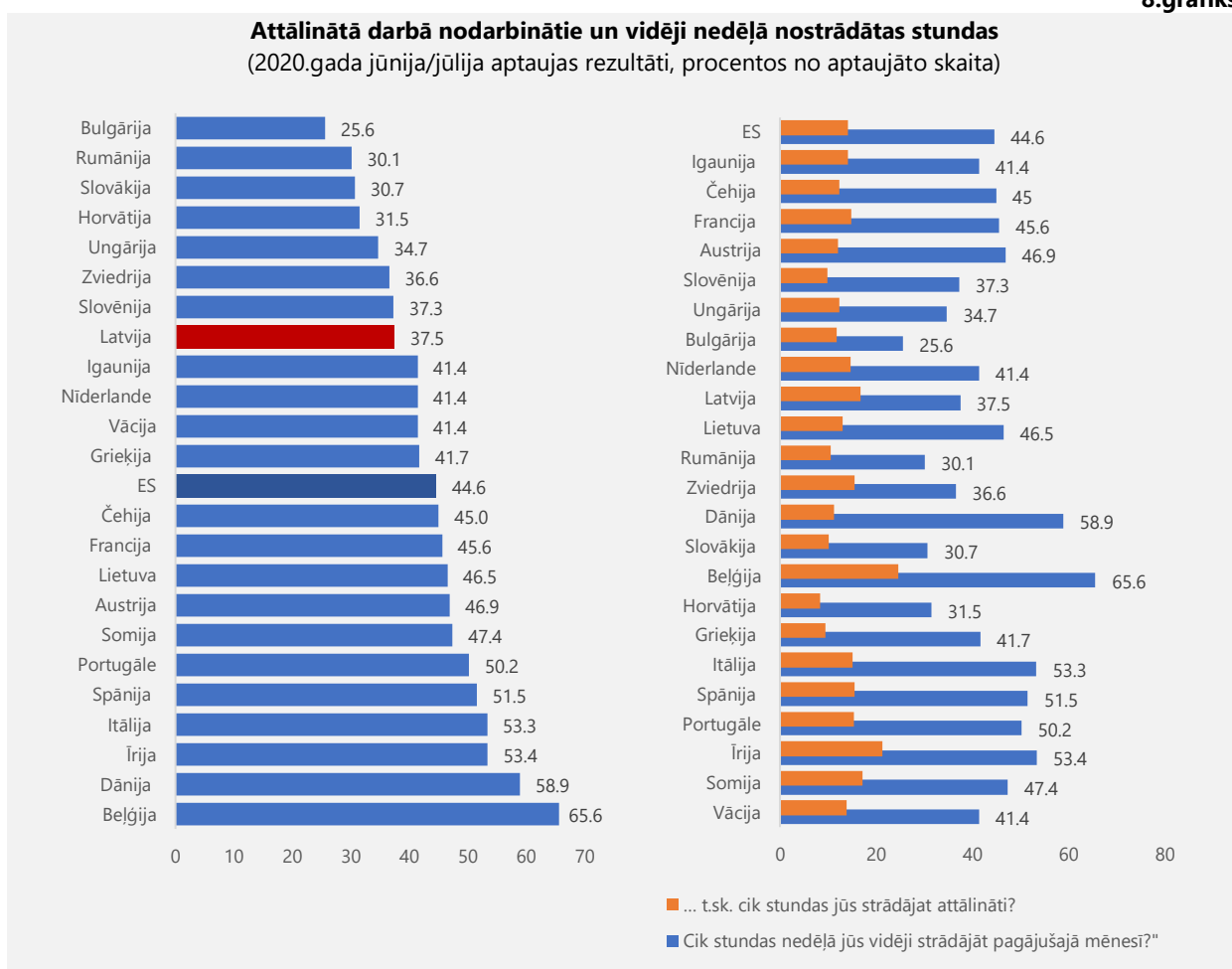
Salīdzinot ar vairākām ES dalībvalstīm ar līdzīgu zināšanu ietilpīgajās pakalpojumu nozarēs strādājošo daļu, Latvija uzrāda zemāku attālināta darba strādājošo daļu, kas varētu liecināt par esošā potenciāla nepilnīgu izmantošanu (skatīt 7.grafiku).

Attālinātā darba tendences Covid-19 pandēmijas laikā Eiropas Savienībā.

Daudzi apsekojumi liecina, ka Covid-19 pandēmijas izplatīšanas ierobežojošie pasākumi ir veicinājuši attālinātā darba režīma piemērošanas pieaugumu. Viens no visplašākajiem reāllaika darba apsekojuma avotiem Eiropā ir *Eurofound*.

Eurofound 2020.gada jūnijā/jūlijā veikta e-aptauja (*Living, working and COVID-19*)¹¹ sniedz ieskatu par pandēmijas ietekmi uz cilvēku dzīvi un darbu. Aptaujas dati aptver dažādas tēmas, tostarp arī attālinātā darba līmeni, darba kvalitāti un pieredzi tāldarbā ES dalībvalstīs. *Eurofound* aptaujas rezultāti rāda, ka vidēji ES gandrīz puse (44,6%) aptaujāto darba ņēmēju pandēmijas laikā strādāja attālināti, kas būtiski pārsniedza 2019.gadā Eurostat aptaujas rādītāju par ES vidējo tāldarbā strādājošo daļu.

8.grafiks



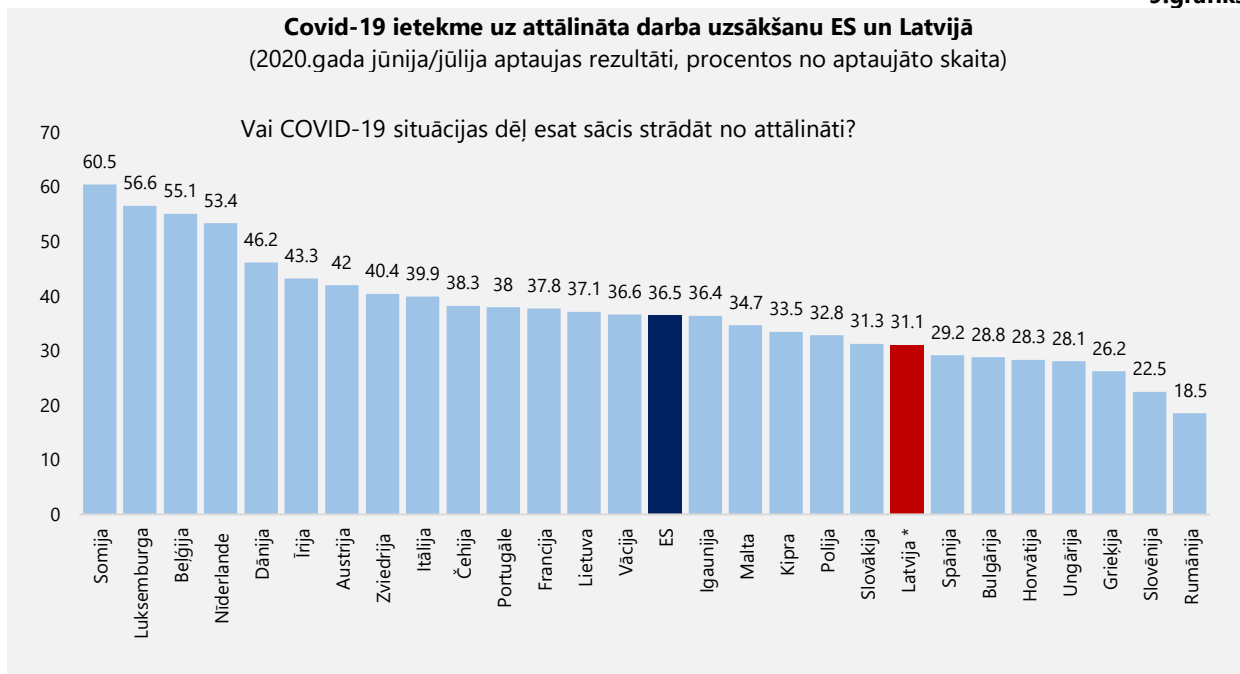
Avots: Eurofound

Vislielākais darbinieku skaits, kas 2020.gada jūnijā/jūlijā strādāja attālināti, bija Beļģijā un Dānijā, attiecīgi, 65,6% un 58,9% no aptaujāto skaita. Lai arī Latvijā tāldarba strādājošo daļa aptaujāto skaitā ir mazāka (37,5%) nekā vidēji ES, tomēr tā ir lielāka, salīdzinot ar māsaiņniecību apsekojumu datiem pirms pandēmijas uzliesmojuma.

¹¹ Working during COVID-19, <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>

Kā redzams 9.grafikā, ES vidēji gandrīz 37% no aptaujāto skaita norādīja, ka ir uzsākuši attālināto darbu pandēmijas ierobežojumu ieviešanas rezultātā. Arī Latvijā šis rādītājs ir visai augsts (31,1% no aptaujāto skaita), kas liecina par attālināta darba iespēju augstu potenciālu.

9.grafiks



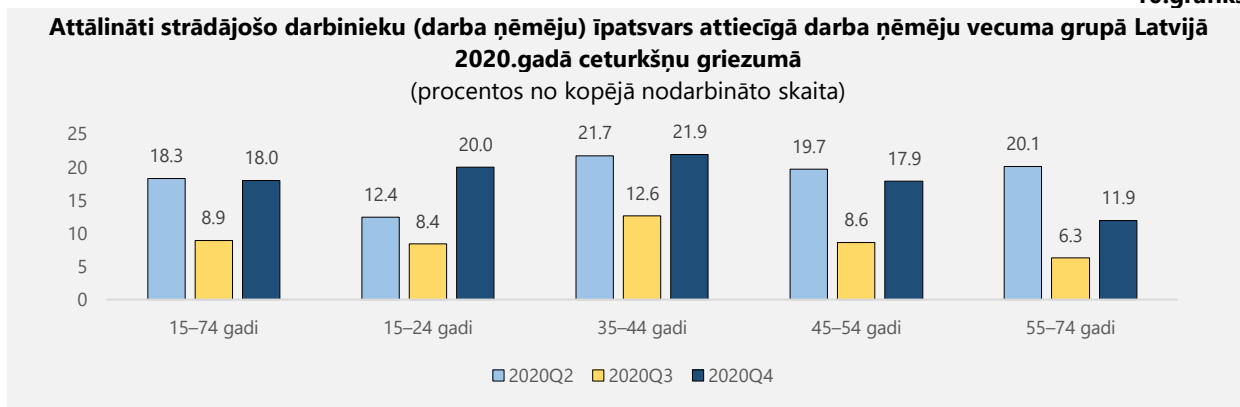
Avots: Eurofound

Attālinātā darba tendences Covid-19 pandēmijas laikā Latvijā.

Saskaņā ar CSP datiem, 2020.gada 1.ceturksnī attālināti strādājošie Latvijā veidoja gandrīz 20% nodarbināto kopskaitā. Tomēr, uzlabojoties epidemioloģiskajam stāvoklim, to daļa samazinājās un gada 3.ceturksnī vien 8,9% darbinieku strādāja attālināti. Un tas bija uz pusi mazāk nekā 2.ceturksnī. Ceturkšņu izteiktās svārstības var liecināt, ka cilvēki priekšroku dod darbam ofisos, bet attālināta darba modelis ir nenoturīgs.

4. ceturksnī 18% (139 tūkstoši) darbinieku (darba ņēmēju) strādāja attālināti. Tas ir divas reizes vairāk nekā 3. ceturksnī (70,5 tūkstoši jeb 8,9%), bet par 0,3 procentpunktiem mazāk nekā 2. ceturksnī (140,6 tūkstoši jeb 18,3%). No attālināti strādājošajiem 59,4% bija sievietes un 40,6% vīrieši.

10.grafiks



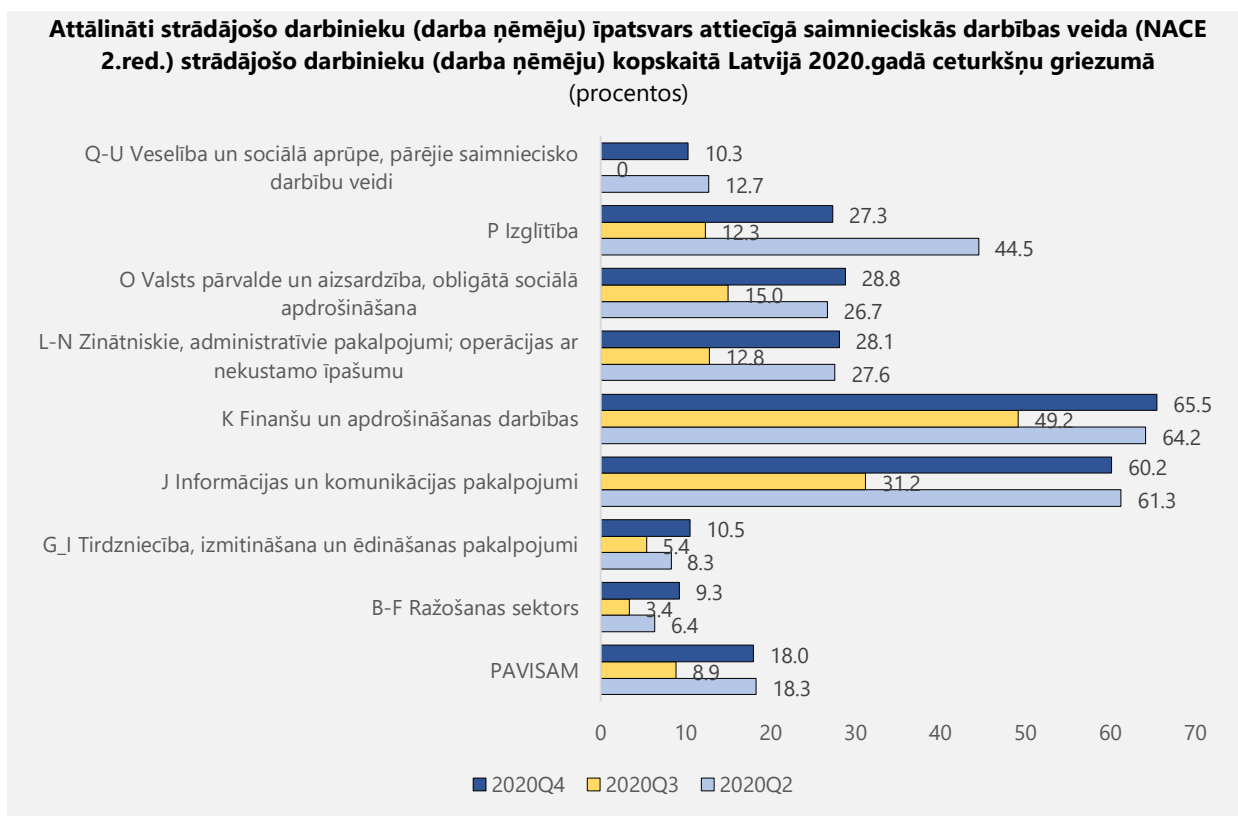
Avots: CSP

Kā redzams 10.grafikā, lielākais (31,9%), attālināti strādājošo īpatsvars bija vecuma grupā 15–34 gadi, bet vismazākais (16,4%) – vecuma grupā 55–74 gadi. Arī visvairāk attālināti strādājošu vīriešu un sieviešu bija vecuma grupā 15–34 gadi (attiecīgi 35,9% un 29,3%). Augstākais attālināti strādājošo darbinieku īpatsvars (21,9%) no visiem atbilstošās vecuma grupas darbiniekiem bija vērojams vecuma grupā 35–44 gadi, bet zemākais (11,9%) – vecuma grupā 55–74 gadi.

Attālināti strādājošo darbinieku īpatsvars 2020.gadā vidēji tautsaimniecībā svārstījās no 8.9% līdz 18.3%, atspoguļojot ekonomikas reakciju uz Covid-19 pandēmijas vīļiem. 2020.gada 2. un 4.ceturksnī darbu attālināti veica divas trešdaļas finanšu un apdrošināšanas darbību jomā strādājošo, trīs piektdaļas informācijas un komunikācijas pakalpojumu darbinieku, gandrīz 28% valsts pārvaldes un aizsardzības; obligātās sociālās apdrošināšanas darbinieku, kā arī zinātnisko, administratīvo pakalpojumu un operāciju ar nekustamo īpašumu jomā (L–N) strādājošie. Vismazākais (9,3%) attālināti strādājošo darbinieku īpatsvars bija vērojams ražošanas sektorā (B–F) (skatīt 11.grafiku).

Lai arī nozaru griezumā ir izteiktas atšķirības attālināta darba strādājošo īpatsvarā, tomēr jāatzīmē, ka visās nozarēs attālinātā darba iespējas vēlās izmantot mazāk aktīvi, vājinoties sociālās distancēšanās ierobežojumiem. Tas liecina, ka darba dēvēji un darba ņēmēji priekšroku dod tradicionālajiem darba organizācijas modeļiem.

11.grafiks



Avots: CSP

Attālināti strādāja 43,2 % vecāko speciālistu, 35,8 % vadītāju, 29,1 % speciālistu un 15,7 % kalpotāju (biroja darbinieku).

Attālinātā darba potenciāls – cik daudz darba var veikt attālināti

Novērtējot "sociālās distancēšanās" pasākumu, kas veikti, lai apturētu Covid-19 pandēmijas izplatību, ekonomisko ietekmi, ir aktualizējies jautājums par attālināta darba potenciālu, t.i. cik plašas ir iespējas strādāt attālināti nozaru un profesiju griezumā.

Pēdējā laikā ir veikti vairāki pētījumi, kuros ir mēģināts izmērīt dažādās profesijās strādājošo spēju (potenciālu) veikt darbu attālināti, galvenokārt pamatojoties uz to, vai tas ir tehniski iespējams.

Tā, kopīgā Eiropas Komisijas un Eurofound 2020.gada pētījumā¹² tika aprēķināts *attālinātā darba tehnisko iespēju indekss* profesiju griezumā, pamatojoties uz profesiju klasifikatoriem (profesiju uzdevumu analīzi) un izmantojot EUROSTAT darbaspēka aptauju datus. Uz veiktās analīzes pamata tika identificēti tie darbi, kurus var un nevar veikt attālināti, kā arī novērtēta to darbinieku daļa, kuri ir nodarbināti profesijās ar augstu attālinātā darba potenciālu, tai skaitā nozaru griezumā. Tāpat, šī pētījuma ietvaros tika identificētas profesijas (darbi), kurās nepieciešama augsta līmeņa sociālā mijiedarbība un ir grūtāk darbu veikt attālināti, pat ja tas ir tehniski iespējams (*profesiju sociālās mijiedarbības indekss*).

4.tabula

Attālinātā darba potenciāls (iespējas) nozaru griezumā ES¹³ un ASV¹⁴
(% no nozarē nodarbināto skaita)

| NOZARES | ES | ASV |
|--|----|--------|
| Finanšu un apdrošināšanas darbības | 93 | 76 |
| Informācijas un telekomunikāciju pakalpojumi | 79 | 72 |
| Izglītība | 68 | 83 |
| Profesionālā, zinātniskā un tehnoloģiskā darbība | 66 | 80 |
| Darbības ar nekustamo īpašumu | 65 | 42 |
| Valsts pārvalde un aizsardzība | 64 | 41 |
| Māksla, izklaide un atpūta | 45 | 41 |
| Citas pakalpojumu darbības | 62 | 31 |
| Elektroenerģijas, gāzes apgāde | 37 | |
| Administrēšana un atbalsta pakalpojumi | 36 | 31 |
| Transports un uzglabāšana | 30 | 19 |
| Veselības aprūpe un sociālā palīdzība | 30 | 25 |
| Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība | 28 | 52/14* |
| Ūdensapgāde, kanalizācija, atkritumu apsaimniekošana | 23 | 37 |
| Apstrādes rūpniecība | 21 | 22 |
| Izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumi | 16 | 4 |
| Ieguves rūpniecība | 16 | 25 |
| Būvniecība | 14 | 19 |
| Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zvejniecība | 10 | 8 |

* Vairumtirdzniecība (52%) un mazumtirdzniecība (14%)

Avots: European Commission, JRC; University of Chicago

Līdzīga pieeja, lai noteiktu to darba ņēmēju (darba) daļu, kurus ASV var veikt attālināti, tika izmantota arī Čikāgas universitātes pētījumā¹⁵. Šajā pētījumā tika identificētas profesijas ar augstu attālinātā darba iespējām, balstoties uz profesionālās informācijas tīkla (*the Occupational Information Network (O*NET)*) datiem. Tika konstatēts, ka 63% ASV darbavietu ir nepieciešama ievērojama klātbūtne uz vietas un ka atlikušos 37% var veikt pilnībā attālināti. Starp

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

13 Sostero M., Milasi S., Hurley J., Fernández-Macías E., Bisello M., Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?, Seville: European Commission, 2020, JRC121193

14 Jonathan I. Dingel and Brent Neiman, "How many jobs can be done at home?". Chicago, IL: Becker Friedman Institute for Economics at the University of Chicago, April 2020, https://bfi.uchicago.edu/wp-content/uploads/BFI_White-Paper_Dingel_Neiman_3.2020.pdf

15 Jonathan I. Dingel and Brent Neiman, "How many jobs can be done at home?". Chicago, IL: Becker Friedman Institute for Economics at the University of Chicago, April 2020, https://bfi.uchicago.edu/wp-content/uploads/BFI_White-Paper_Dingel_Neiman_3.2020.pdf.

profesijām ir ievērojamas atšķirības. Vadītāji, pedagogi, informācijas un telekomunikāciju speciālisti, kā arī strādājošie finanšu un tiesību jomā, lielākoties spēj strādāt attālināti. Turklāt ir vairākas profesijas, kurās attālināta darba iespējas ir ļoti ierobežotas, piemēram, lauksaimniecības, tirdzniecības, būvniecības darbiniekiem. Kopumā tika secināts, ka attālināta darba iespējas ir lielākas tādās profesijās, kam nepieciešams augstāks izglītības līmenis. Tas zināmā mērā izskaidro arī to, ka darbiniekiem profesijās, kuras var veikt attālināti, parasti ir augstāks atalgojums.

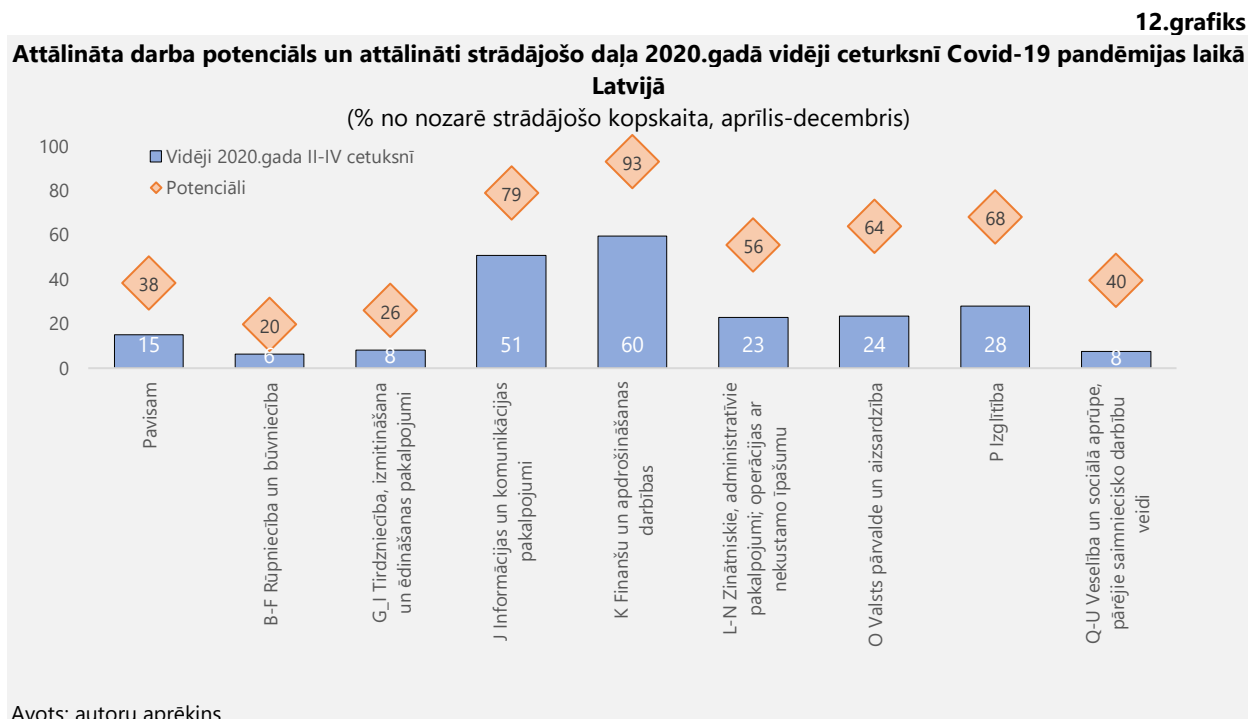
4.tabulā ir apkopoti abu augstāk minēto pētījumu rezultāti par attālināta darba iespējām nozaru griezumā ES un ASV ekonomikās.

Kā redzams 4.tabulā, ES ekonomikā gandrīz visi finanšu pakalpojumu darbinieki var strādāt attālināti (93%), kā arī četri no pieciem darbiniekiem informācijas un komunikāciju jomā (79%) un apmēram divas trešdaļas darbinieku, kas nodarbojas ar nekustamo īpašumu, profesionālo, zinātnisko un tehnisko darbību, izglītību un valsts pārvaldē. Tās pārsvarā ir zināšanu ietilpīgas pakalpojumu nozares. Pakalpojumu nozarēs ar zemāku tāl darba īpatsvaru ietilpst veselības aprūpe (30%), mazumtirdzniecība (27%) un izmitināšana un ēdināšana (16%). Savukārt primārajās nozarēs, kā arī apstrādes rūpniecības un būvniecības nozarēs attālināta darba iespējas ir ļoti ierobežotas – aptuveni 10-20% no nozarē nodarbināto skaita, kas lielākoties ir administratīvie un biroja darbinieki.

Salīdzinot abu pētījumu rezultātus, jāsecina, ka attālināta darba potenciāla izvērtējums nozaru griezumā 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. faktoriem.

Attālinātā darba iespējas (potenciāls) Latvijā.

Izmantojot kopīgā Eiropas Komisijas un Eurofound 2020.gada pētījuma¹⁶ ietvaros 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 attālināta darba strādājošo skaits Latvijā, kā arī tāl darba piemērošanas iespēju izmantošanas plaša (skatīt 12.grafiku).



¹⁶ Sostero M., Milasi S., Hurley J., Fernández-Macias E., Bisello M., Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?, Seville: European Commission, 2020, JRC121193. <https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc121193.pdf>

Aprēķinu rezultāti rāda, ka aptuveni 38% no nodarbinātajiem Latvijas tautsaimniecībā potenciāli var strādāt attālinātā režīmā. Visās nozarēs ir vērojama relatīvi liela plaisa starp attālināti strādājošo un potenciāli iespējamo attālinātā darbā nodarbināto skaitu.

Lielāka atpalcība no potenciāli iespējamā attālināta darba līmeņa ir valsts pārvaldes un izglītības nozarēs. Lai arī minētajās nozarēs ir salīdzinoši augsts attālināta darba potenciāls, 2020.gadā attālināti strādājošo daļa bija gandrīz uz pusi zemākā līmenī nekā potenciāli iespējams. Turklāt ražošanas nozarēs (ieskaitot būvniecību), kā arī tirdzniecības, izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu nozarēs attālināti strādājošo īpatsvars tikai par 13 procentpunktiem bija zemāks par potenciāli iespējamo attālinātā darba veicēju skaitu. Kopumā tautsaimniecībā attālināta darbā strādājošo daļa Covid-19 pandēmijas deviņos mēnešos (t.i. no 1. aprīļa līdz 31. decembrim) veidoja vidēji 15% no nodarbināto kopskaita, kas ir gandrīz puse no potenciāli iespējamā attālināta darba veicēju skaita un gandrīz 3 reizes augstāks līmenis nekā tas bija pirms Covid-19 pandēmijas gados.

3. ATTĀLINĀTĀ DARBA IETEKME UZ PRODUKTIVITĀTI

Zinātnisko pētījumu apskats.

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. Tā, Stenfordas Universitātes veiktais pētījums kādā Ķīnas ceļojumu aģentūras uzņēmumā, aptverot 16 tūkst. darbinieku, parādīja, ka darba produktivitāte, strādājot attālināti, pieauga par 13%, kas galvenokārt skaidrojams ar īsākām pauzēm darbadienas laikā, mazāku skaitu slimības dienu, labāku spēju koncentrēties un iespēju izdarīt vairāk¹⁷. 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, kuriem nepieciešama tieša saziņa¹⁸.

Vairāki autori uzskata, ka Covid-19 pandēmija ir vienkārši paātrinājusi jau esošās tendences ar attālā darba izmantošanu. Tā, 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 attiecas uz koordināciju: vienai firmai, iespējams, bija grūti vienpusēji pāriet uz mājas darbu, iespējams, tāpēc, ka tās piegādātājiem vai klientiem tas būtu šķitis dīvaini. Tomēr pandēmija piespieda visus uzņēmumus, kuri to varēja izdarīt, vienlaikus pāriet uz mājas darbu. Trešais faktors ir saistīts ar ieguldījumiem. Lielās fiksētās izmaksas, kas saistītas ar pāreju no biroja uz darbu mājās, iespējams, ir atturējušas firmas to izmēģināt. Aptauju dati liecina, ka uzņēmumi pēdējos mēnešos ir daudz iztērējuši tādām iekārtām kā datori, lai darbinieki varētu strādāt mājās. Šādi ieguldījumi tiek veikti arī mājāsaimniecību līmenī¹⁹.

Jāatzīmē, ka attālināto darbu pandēmijas laikā nevar pielīdzināt attālinātam darbam normālos apstākļos. Daudzas attālinātā darba priekšrocības, piemēram, elastīgs darba laiks (iespeja piemērot dažādus darba režīmus), vienkārši nav piemērojamas, jo cilvēki ir izolēti mājās. Proti, darba apstākļu maiņa t.i. iespēja strādāt gan mājās, gan birojā ļauj izmantot abu darba organizēšanas metožu priekšrocības un izlīdzināt katras no tām trūkumus. Šāda kombinētā darba organizēšanas pieeja visticamāk pozitīvi ietekmētu produktivitāti.

Arī Latvijā ir veikti pētījumi par attālināto darbu un tās ietekmi uz produktivitāti. Tā, Swedbank sadarbībā ar Snapshots 2020.gadā veiktā aptauja liecina, ka, lai gan, strādājot no mājām pandēmijas apstākļos, būtiskas darbinieku daļas produktivitāte krīt, gudra attālinātā un klātienē darba kombinācija nākotnē varētu uzlabot gan darbinieku labsajūtu, gan darba efektivitāti²⁰. Minētās aptaujas rezultāti liecina, ka

- pusei no attālināti strādājošiem nebija šādas pieredzes pirms pandēmijas;
- apmēram 40% aptaujāto nepamanīja nekādas izmaiņas produktivitātē, bet trešdaļai respondentu produktivitāte samazinājās. Produktivitātes samazinājuma iemesli ir vāja sadarbība ar kolēģiem, raustīšanās starp darbu un mājas pienākumiem (īpaši ģimenēs ar bērniem), kā arī nepieciešama darba aprīkojuma trūkums. Izvēles trūkums starp attālināto un "tradicionālo" darbu, kā arī sociālā distancēšanās provocēja stresu, kas arī negatīvi ietekmēja produktivitāti;
- tikai viena piektdaļa no respondentiem ir sasniegusi darba efektivitātes pieaugumu. Starp efektivitātes veicinošiem faktoriem tika nosaukti: labāka atmosfēra mājās, salīdzinot ar biroju, lielāka darba fleksibilitāte un laika efektīvāka izmantošana bez pārvietošanās nepieciešamības starp māju un darbu, kā arī organizējot virtuālās sanāksmes. Parasti respondentiem no šīs grupas vienlaicīgi ar efektivitātes pieaugumu palielinājās apmierinājums ar darbu, pieauga radošums un uzlabojās līdzsvars starp darbu un privāto dzīvi. Aptaujātie uzskata, ka viņu labsajūtas uzlabošana sekmēja darba efektivitāti;

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

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

19 What a way to make a living. The ECONOMIST 12th September 2020 p. 20

20 https://www.swedbank-research.com/latvian/swedbankpetijumi/2020/20-12-18/_attlaintais_darbs/index.csp

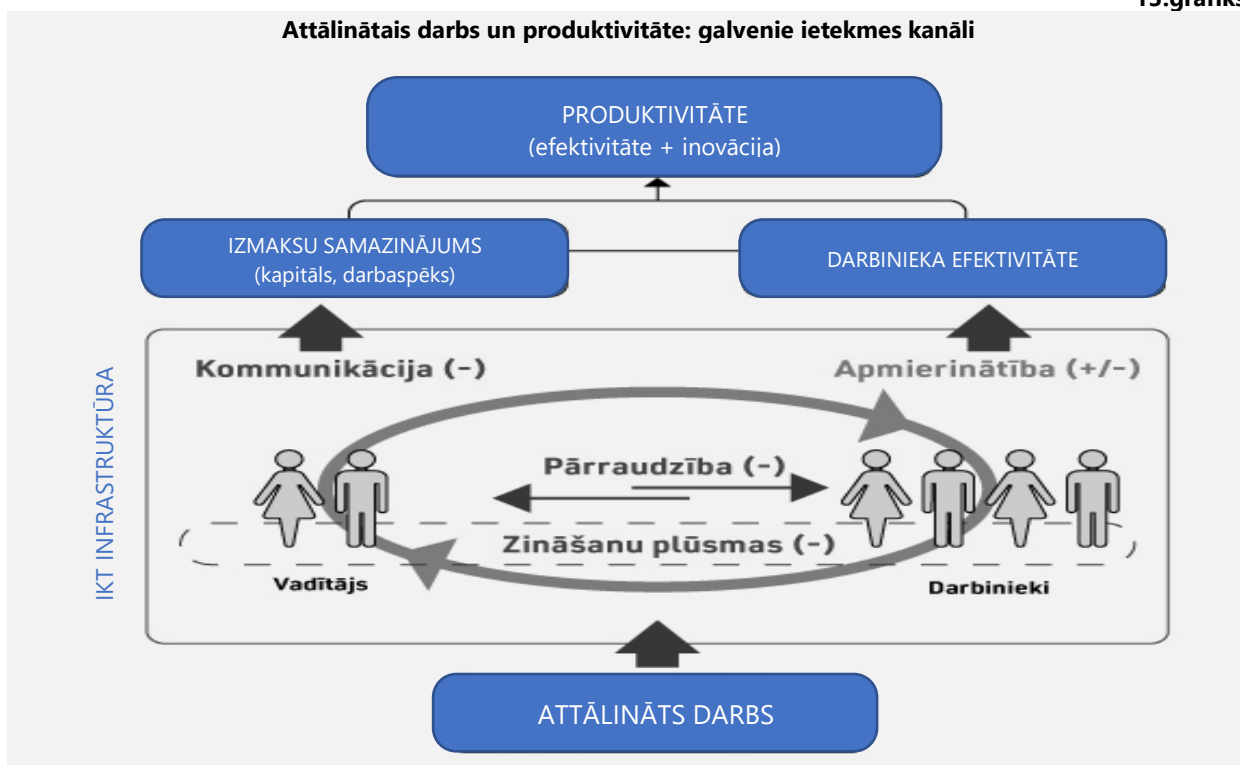
- kopumā secināms, ka attālinātais darbs saglabāsies arī turpmāk, tomēr tā sekmīgai nodrošināšanai nepieciešami vairāki uzlabojumi.

Pētījumi par attālināto darbu galvenokārt balstīti uz aptauju respondentu subjektīvajiem uzskatiem. Turklāt gandrīz nav pētījumi, kas balstīti uz statistikas datiem. Attālināta 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.

Kā ir atzīmēts OECD pētījumā, 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 (skatīt 13. grafiku)²¹.

13.grafiks



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

Ir vairāki faktori, kas ietekmē attālinātā darba produktivitāti:

- attālinātā darba IKT nodrošinājums (programmaparatūra, dators, attāla piekļuve biroja IT sistēmai, apmācība). Produktivitāte mājās pakāpeniski var tikt uzlabota, izmantojot mācīšanās efektu;
- 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). Daži uzdevumi var tikt veikti tikai birojā (dažos gadījumos drošības apsvērumu dēļ);

21 https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135250-u15liwp4jd&title=Productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-COVID-19-era

- darba vide mājās - privātās telpas, kas paredzēta darbam, esamības trūkums daudziem cilvēkiem nopietni ierobežo attālinātā darba efektivitāti.

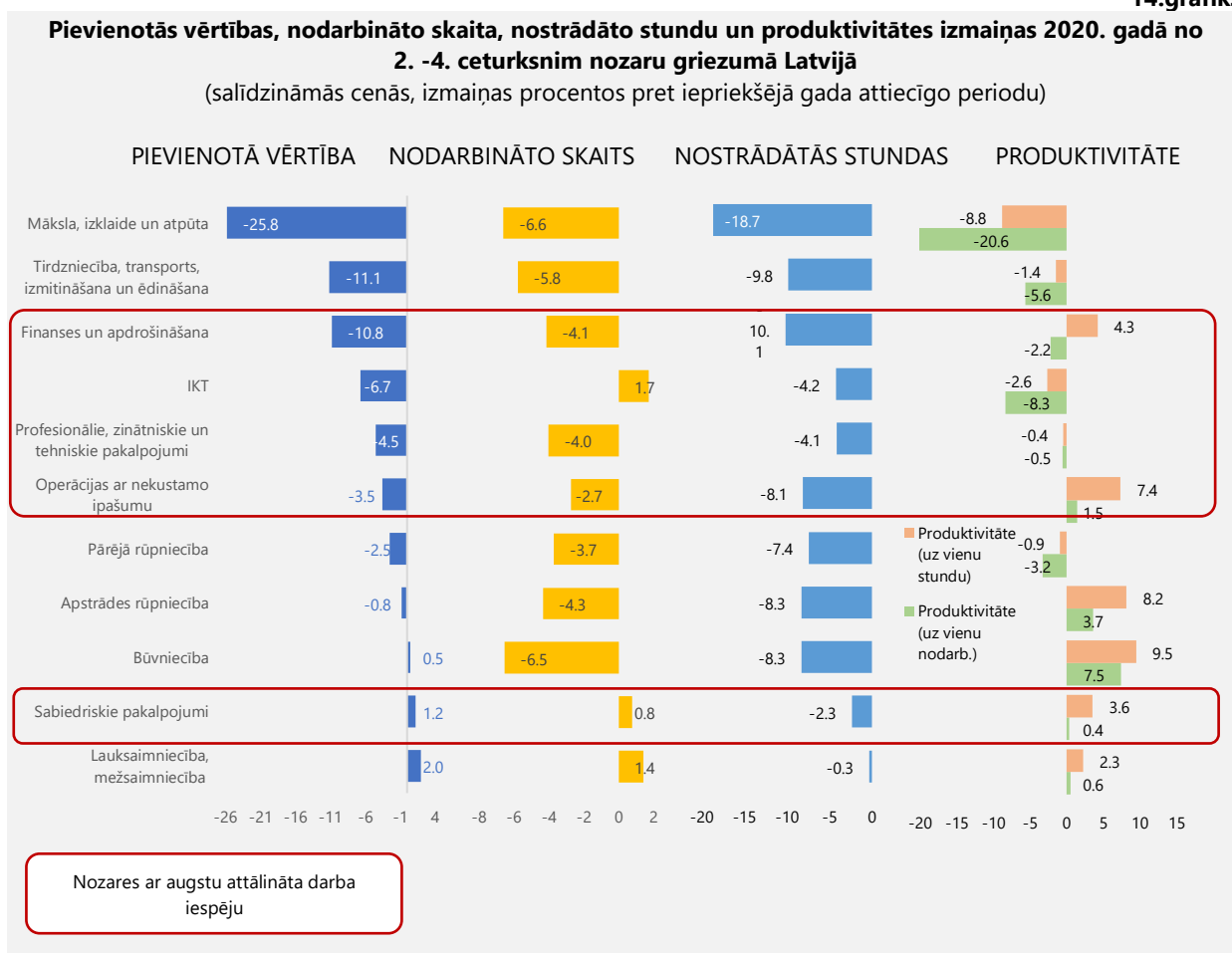
Plašāka attālinātā darba ieviešana var radīt arī nozīmīgu papildu ietekmi uz darbinieku piesaisti un apmierinātību, jo ar tāl darbu var tikt palielināts darbinieku skaits, piemēram, nodarbinot augsti kvalificētus darbiniekus, kuri personisku iemeslu dēļ ir piesaistīti konkrētai dzīves vietai. Tāpat,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

Attālinātā darba ietekmes uz produktivitāti makroekonomiskais novērtējums Latvijā.

2020. gadā Covid-19 pandēmija ir ienesusi globāla mēroga spēcīgu un palielošu ietekmi uz sociālekonomisko situāciju un tas ietekmē arī produktivitāti. Tomēr, tā ietekme uz produktivitāti ir neskaidra.

Covid-19 pandēmijas ietekme ir mainījusi ne tikai darba tirgu, bet arī statistikas iestāžu spēju mērīt to. Uzņēmumu īslaicīga slēgšana, attālināta darba pieaugums un sociālās distancēšanās ieviešana ietekmē datu vākšanu. Valdības atbalsta pasākumi, tādi kā dīkstāves pabalsti, darba produktivitātes uzskaiti (izlaide pret nodarbināto skaitu), jo cilvēks var nestrādāt (atrasties dīkstāvē), bet statistika to uztver kā nodarbināto.

14.grafiks



Avots: autoru aprēķins balstīts uz CSP datiem

Šajā gadījumā piemērotāks rādītājs produktivitātes noteikšanai, šķiet, ir to aprēķināt kā izlaides attiecību pret nostrādātajām cilvēkstundām²². Tomēr, arī šī rādītāja izmantošana nav ideāla, ja tiek pielietotas īsāka darba stundu shēmas²³.

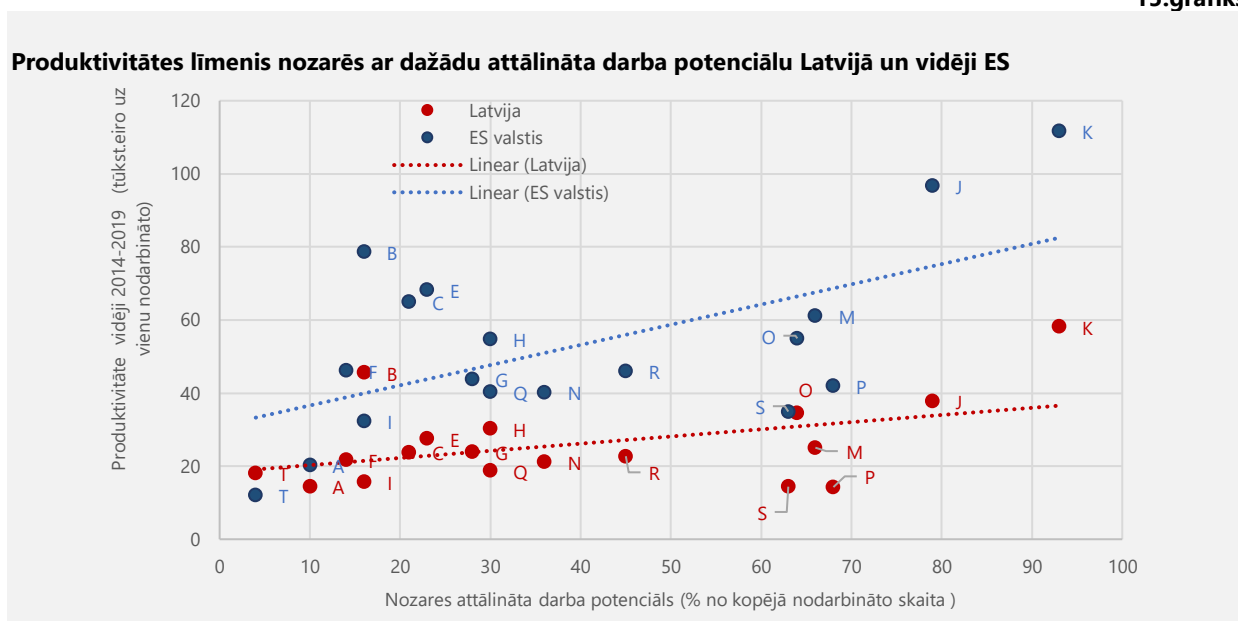
Tautsaimniecībā kopumā 2020.gadā Covid-19 pandēmijas laikā ražošanas apjomi samazinājās par 4,5%. Ekonomisko aktivitāšu kritums ietekmēja arī darbaspēka pieprasījumu, izraisot attiecīgas korekcijas darba tirgū, kas atspoguļojas nodarbināto skaita un nostrādāto stundu samazinājumā. Rēķinot pēc nodarbināto skaita, darba spēka pieprasījums ir samazinājies par 3,1%, kamēr nostrādāto stundu samazinājums bija gandrīz divreiz lielāks – par 6,7 procenti. Tas liecina, ka uzņēmēji plaši izmantoja dīkstāves pabalstus - priekšroku dodot darba vietu saglabāšanai, kompensējot augošās izmaksas ar darba stundu samazināšanu. Kā viens no šādas izvēles iemesliem, ir nenoteiktība par Covid-19 pandēmijas apkarošanas pasākumu ilgumu un ierobežojumu stiprumu. Darbaspēka saglabāšana kopumā ļāva salīdzinoši īsā laikā atjaunot ražošanu, mazinoties distancēšanas ierobežojumiem.

Nostrādāto stundu un nodarbināto skaita korekcijas darba tirgū noteica arī produktivitātes rādītāju dinamiku. Tautsaimniecībā kopumā produktivitāte, rēķinot uz vienu nodarbināto, samazinājās par 1,4%, savukārt, stundas produktivitāte pieauga par 2,3 procentiem.

Balstoties uz CSP datiem, tika aprēķinātas produktivitātes izmaiņas nozaru griezumā, tai skaitā nozarēs ar augstu attālinātā darba iespējamību, gan rēķinot pievienoto vērtību pret nodarbināto skaitu, gan arī 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 (skatīt 14. grafiku).

Vērtējot korekcijas darba tirgos nozaru griezumā, jāsecina, ka Covid-19 pandēmijas ierobežošanas pasākumu ieviešanas ietekmē tajās nozarēs, kurās attālinātā darba iespējas ir lielākas, nodarbināto skaits samazinājās nedaudz mazākā mērā nekā nozarēs ar ierobežotāku attālināta darba piemērošanas potenciālu.

15.grafiks



Avots: EUROSTAT. Saisinājumi: A- Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība; B- Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde; C- Apstrādes rūpniecība; E- Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija; F- Būvniecība; G- Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; H- Transports un uzglabāšana; I- Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi; J- Informācijas un komunikācijas pakalpojumi; K- Finanšu un apdrošināšanas darbības; M- Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi; N-Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība; O-Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana; P- Izglītība; Q-Veselība un sociālā aprūpe; R Māksla, izklaide un atpūta; S-Citi pakalpojumi; T-Mājsaimniecību kā darba devēju darbība; pašpatēriņa preču ražošana un pakalpojumu sniegšana individuālajās mājsaimniecībās.

Avots: EUROSTAT

²² European Commission. 2020. European Economic Forecast: Autumn 2020, Institutional Paper 136, November 2020, p.48. https://ec.europa.eu/info/publications/economic-and-financial-affairs-publications_en

²³ Turpat, p.49.

Tomēr, balstoties tikai uz īstermiņa statistikas datiem nav iespējams pilnībā novērtēt Covid-19 pandēmijas ietekmi uz produktivitātes turpmāko dinamiku. Pieejamie statistikas dati atspoguļo korekcijas produktu, darba un kapitāla tirgos, reaģējot uz pandēmijas apkarošanas un ekonomikas stabilizācijas pasākumiem. Būtisks ir jautājums par Covid-19 pandēmijas ilgtermiņa ietekmi uz biznesa modeļu un sabiedrības uzvedības maiņu. Acīmredzams, ka izmaiņas notiek, bet vēl joprojām ir ļoti liela nenoteiktība par to noturību un ietekmi uz produktivitātes ilgtermiņa tendencēm.

Statistikas datu analīze pirms COVID-19 pandēmijas rāda, ka gan ES vidēji valstīs, gan arī Latvijā nozarēs ar lielākām iespējam piemērot attālināta darba režīmu nav izteikti augstāks produktivitātes līmenis, lai gan kopumā starp šiem rādītājiem ir pozitīvā korelācija. Tas nozīmē, ka tāldarba piemērošanas faktors nav noteicošais produktivitātes līmeņa kāpināšanā (skatīt 15.grafiku).

Jāatzīmē, ka attālināta darba piemērošanas palielināšana var izraisīt tautsaimniecības nozīmīgus strukturālās transformācijas procesus, kam ilgtermiņā var būt ne tikai pozitīvas, bet arī negatīvas sekas. Diemžēl attālināta darba ietekme uz ekonomiku kopumā ir pētīta nepietiekami, kas neļauj šobrīd pilnībā apzināt ieguvumus un riskus, kā arī izstrādāt teorētiski pamatotas priekšlikumus politikas veidotājiem. Savukārt, attālinātā darba ieviešanas un paplašināšanas ietekmes īstermiņa (Covid-19 pandēmijas laikā) izvērtējums darba ņēmēju un uzņēmumu līmenī, nevar kalpot par pietiekamu pamatu, lai prognozētu tā ietekmi uz ekonomiku kopumā. Attālināta darba ilgtermiņa efektu nepietiekama izpratne var radīt nepilnīgu priekšstatu par to, kā ekonomika transformēsies un kādas sekas transformācijai būs uz kopējo produktivitāti.

Kā novērtēt darbinieku produktivitāti, strādājot mājās.

Attālinātā darbaspēka produktivitātes mērīšana nedrīkst būt grūtāka vai atšķirīgāka no fiziski esošā darbaspēka produktivitātes mērīšanas. Labi pārvaldītas attālinātā darba vadības komandas var būt daudz produktīvākas nekā fiziski pārvaldīti darbinieki, jo uzņēmumiem ir jāmēra produktivitāte ar objektīviem rādītājiem, nevis fizisko klātbūtni "laiks ēkā"²⁴.

Produktivitātes mērīšanai, pamatojoties uz rezultātiem, nepieciešama skaitļos izsakāma metrika, kuras definēšana var būt sarežģīta. Dažas nozares un darba vietas ir vieglāk definēt nekā citas. Piemēram, pārdošanas darbiniekam ir ļoti skaidrs, ko var izmērīt un novērtēt. Darba funkcijās, piemēram, zvanu centra pārstāvim, var izmantot vienkāršu zvanu metriku stundā. Tomēr, ja darba ņēmējiem ir dažādi pienākumi, katram darbiniekam būs jāizveido metrika, ar zināmu biežuma pārskatīšanu. Turklāt mērījuma izpilde ne vienmēr ir vienāda ar produktivitāti. Ja mērķi ir izvirzīti par zemu, darbinieks, kurš sasniedz vēlamu rezultātu, var nedarboties ar pilnu jaudu. Tas, ka darbinieks ir savienots ar biroju, izmantojot virtuālo privāto tīklu, nenozīmē, ka tiek veikts darbs²⁵.

Dažādos literatūras avotos^{26 27 28} var atrast ieteikumus, kā novērtēt produktivitāti darbiniekiem, kuri strādā no mājām. Kā galvenos no tiem var minēt šādus:

- politikas (vadlīniju u.tml.) izveide uzņēmumā darba ražīguma un attālināta darbinieku produktivitātes mērīšanai.
- galveno veiktspējas rādītāju un atskaites punktu definēšana. Viena no produktivitātes mērīšanas pamatproblēmām ir tā, ka dažādiem darbiem ir atšķirīga metrika;
- speciālu uzdevumu vai projekta vadības programmatūras (piemēram, JIRA, Trello, Asana) izmantošana, lai sekotu darba izpildes gaitai;
- tiešsaistes laika uzskaites programmatūras izmantošana. Piemēram, HiveDesk, automātiski izseko, cik daudz laika darbinieki pavadā darbā;
- izpildes laika noteikšana katram uzdevumam. Izmantojot aplēses un balstoties uz uzkrāto pieredzi, var tikt izveidots arī etalons, lai uz tā varētu salīdzināt darbiniekus, kas strādā to pašu darbu vai strādā vienā komandā;

24 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_745024.pdf

25 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_745024.pdf

26 <https://www.hivedesk.com/blog/work-from-home-remote-employee-productivity/>

27 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_745024.pdf

28 <https://memory.ai/timely-blog/how-to-measure-your-work-from-home-productivity>

- produktivitātes pamatmetriku jāapvieno ar informāciju par darba kvalitāti, jo lai gan ir lietderīgi noteikt vidējo laiku, kas nepieciešams konkrēta uzdevuma izpildei, vai ievērot dienā veikto uzdevumu skaitu, tas nesniedz pilnīgu priekšstatu par darbinieka sniegumu;
- pārskata sistēmas izveidošana. Savlaicīgas atskaites palīdz sekot līdzi darbam, noteikt iespējamās problēmas un savlaicīgi rīkoties.

4. POLITIKAS IZAICINĀJUMI UN POLITIKAS VIRZIENI ATTĀLINĀTĀ DARBA VEICINĀŠANAI

Miljoniem cilvēku visā pasaulē Covid-19 pandēmijas laikā strādā attālināti. Attālināts darbs darbiniekiem un darba devējiem rada gan daudz ieguvumus, gan arī problēmas un izaicinājumus. Lai efektīvi izmantotu attālinātā darba dotās iespējas celt produktivitāti un darbinieku apmierinātību arī pēc krīzes beigām, politikas veidotājiem ir jāpilnveido gan tiesisko regulējumu un sociālo dialogu, gan arī jāveicina investīcijas atbilstošas infrastruktūras izveidošanā un darbinieku apmācībā.

Būs cilvēku kategorija, kas labprāt turpinās strādāt no mājām. Kopumā tirgus iet tā saucamajā "freelance" virzienā - speciālists strādā nevis vienā, bet vairākos uzņēmumos paralēli, sniedzot noteiktu pakalpojumu. Arī uzņēmumi šobrīd piedzīvo ļoti straujas pārmaiņas. Rodas pieprasījums pēc kādas noteiktas kompetences uz noteiktu laika periodu. Tas noteikti ir ceļš attālinātā darba virzienā²⁹.

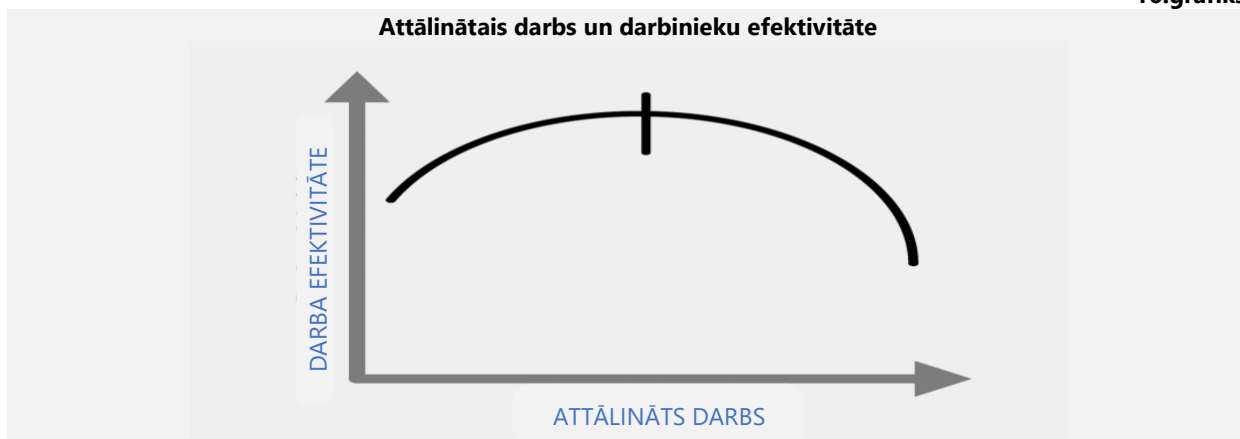
Lielākie uzņēmumi, visticamāk, turpinās darbu daļēji attālinātā režīmā. Tāpat rīkosies arī tie, kuriem attālinātais darbs ir sniedzis vērtīgu piensumu kā pašam uzņēmumam, tā arī darbiniekiem. Tomēr mazāki uzņēmumi, kuros strādā neliels skaits darbinieku, nespēs pilnībā pielāgoties attālinātā darba apstākļiem, jo nepieciešams saglabāt komandas garu, kas motivē strādāt. Paradoksāli, kā atzīmē Marija Ručevska, jo lielāka komanda, jo vieglāk pielāgoties pārmaiņām, jo visi uzņēmumi darbinieki arī ikdienas režīmā netiekas klātienē³⁰.

Tālāk tekstā ir analizēti galvenie izaicinājumi un politikas virzieni attālinātā darba plašākai izmantošanai produktivitātes un darba ņēmēju labklājības uzlabošanai.

Attālināts darbs ir izvēle un netiek "pārspīlēts".

Personiskās saziņas nozīme, īpaši sarežģītu uzdevumu veikšanai, nozīmē, ka pārāk daudz attālinātā darba var samazināt darbinieku efektivitāti un ilgtermiņa produktivitātes pieaugumu. Laboratoriju un departamentu loma akadēmiskajā vidē liek domāt, ka inovācijām ir būtiska vienas un tās pašas fiziskās telpas koplietošana³¹.

16.grafiks



Avots: OECD³²

29 <https://www.leta.lv/plus/59CFD6B0-DBD5-46ED-B933-16B571B16669/>

30 https://www.delfi.lv/bizness/versijas/marija-rucevska-mazie-uznemumi-attalinata-darba-rezimu-izjut-smagak.d?id=52951493&utm_term=Autofeed&utm_medium=Social&utm_source=Twitter#Echobox=1613891249

31 https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135250-u15liwp4jd&title=Productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-COVID-19-era

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

Nicholas Bloom norāda, ka pilna laika darbs mājās ir problemātisks trīs iemeslu dēļ: ir grūti būt radošam no attāluma, grūti iedvesmoties un motivēt sevi, un darbinieku lojalitāte ir apslāpēta bez sociālās mijiedarbības³³.

Kopumā, 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. 16. attēlā apkopota šo faktoru iespējamā kopējā ietekme, izmantojot apgrieztu U formas attiecību starp attālināta darba apjomu (uz horizontālās ass) un darba ņēmēja efektivitāti (uz vertikālās ass)³⁴.

Politikas veidotājiem būtu jānodrošina, ka attālinātais darbs paliek izvēle un netiek "pārspīlēts".

Nākotnes izaicinājums ir atrast optimālo proporciju starp attālināto un "tradicionālo" darbu. Viens no risinājumiem ir panākt, lai visi darbinieki dažas dienas mēnesī būtu kopā birojā. Pieeja, kad darbinieki velta nelielu daļu laika jaunu ideju izstrādei kopā ar kolēģiem, faktiski var būt produktīvāka nekā tas bija iepriekš³⁵.

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 (komunikācija, darba vietas atbilstība prasībām utt.). Vadītājiem ir jāapgūst prasmes vadīt un saliedēt komandas, kuras ir "neredzamas", pieņemt lēmumus nepārtraukti mainīgos apstākļos, būt gataviem reaģēt uz nepārtrauktām pārmaiņām.

Darba organizācija uzņēmumā ir atkarīga arī no tā, vai darbs tiek veikts pilnībā attālināti, vai tikai dažas dienas darba nedēļā, t.i. tiek piemērota kombinēta darba organizēšanas pieeja.

Valdībai būtu lietderīgi izstrādāt 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. Skatīt, piemēram, *An employers' guide on working from home in response to the outbreak of COVID-19*³⁶, *Guidance on teleworking in the times of Covid-19*³⁷.

Prasmes.

Lai izmantotu komunikācijas rīkus, ir nepieciešamas digitālās prasmes, kuras varētu nebūt visiem darbiniekiem laikā, kad tiek ieviests attālinātais darbs.

Ņemot to vērā, vienam no galvenajam politikas virzieniem jābūt digitālo prasmju palielināšanai sabiedrībai kopumā, specifiski orientējoties uz katru mērķa grupu

"Slēptās virsstundas".

Papildu risks ir tāds, ka attālināts darbs var sabojāt darba laika kārtību un novest pie tā, ka "slēptās virsstundas" kļūst par normu. Darba devēji galvenokārt ievēro rezultātus, bet ne laiku, kas pavadīts, strādājot. Spēja izvēlēties, vai un cik daudz strādāt attālinātā darbā var būt izšķiroša, lai sasniegtu produktivitātes pieaugumu³⁸.

Šajā sakarā ir jāuzlabo darba tiesību likumdošanu un sadarbību starp sociālajiem partneriem, iekļaujot attālinātā darba pamatnoteikumus sociālo partneru koplīgumos.

33 [How working from home works out | SIEPR \(stanford.edu\)](https://siepr.stanford.edu/)

34 https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135250-u15liwp4jd&title=Productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-COVID-19-era

35 What a way to make a living. The ECONOMIST 12th September 2020, p.20

36 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_745024.pdf

37 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

38 https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135250-u15liwp4jd&title=Productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-COVID-19-era

Attālinātā darba regulējums.

Attālinātais darbs Covid-19 pandēmijas laikā ir parādījis, ka pašreizējais tiesiskais regulējums ir novecojis. Pieaugoša mājas darba popularitāte rada spiedienu uz likumiem, kas tika veidoti, balstoties uz pieņēmumu, ka cilvēki strādās birojā.

Ir vairāki jautājumi, kas prasa precīzāku tiesisko regulējumu, tādi kā darba ņēmēju tiesības un pienākumi, vai firmas var uzraudzīt attālos darba ņēmējus, lai novērtētu viņu produktivitāti, kurš ir atbildīgs, ja darbinieki mājās sevi ievaino u.c.

39

Valsts pārvaldes saziņas formas ar privātpersonām.

Valsts pārvaldes saziņas formas ar privātpersonām attālinātā darba apstākļos ir pētīts valsts pētījuma programmas *"Ekonomiskais, politiskais un juridiskais ietvars Latvijas tautsaimniecības potenciāla saglabāšanai un konkurētspējas pieauguma veicināšanai pēc pandēmijas izraisītas krīzes (reCOVvery-LV)" pētījuma "Valsts un pašvaldību institūciju attālinātā darba iespējām radītā tiesiskā regulējuma izmantošanas ilgtermiņā iespēju izvērtējums"* ietvaros.

Pētījumā secināts, lai arī pandēmijas laikā privātpersonu saziņā un darba pienākumu pildīšanā ievērojami pieaudzis videokonferenču lietojumprogrammu pielietojums, videokonferenču izmantošana valsts pārvaldes un privātpersonu saziņā vēl nav attīstījusies. Valsts pārvalde pandēmijas apstākļos izmantojusi līdzšinējās neklātienas saziņas formas (rakstveida saziņu un saziņu, izmantojot elektroniskos sakarus (e-pasta vēstules, telefonu)).

Lai uzlabotu situāciju, ir nepieciešams izstrādāt jaunu valsts pārvaldes saziņas formu ar privātpersonām – videokonferenci. Grozījumi nepieciešami *lesniegumu 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, piemēram, IKT aprīkojumu⁴⁰.

Šajā sakarā ir jāpilnveido regulējumu 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 elektrību⁴¹. Tomēr, vai darba devējam būtu jāsedz visas izmaksas, piemēram arī darba ņēmēja mājokļa apkure ziemas periodā, ir diskutabls jautājums.

Jebkurā gadījumā ir jāpilnveido regulējumu 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 atbalsta no valsts vai uzņēmuma puses palielinās darba ņēmēju slogs, jo īpaši sievietēm. Tāpat, skolu slēgšana Covid-19 pandēmijas laikā strādājošajiem vecākiem ir uzlikusi papildu slogu.

Pēc-pandēmijas periodā atbalstošo sociālo infrastruktūru, iespējams, būs jāpielāgo plašākam attālinātā darba veicēju pulkam. Piedāvājot nepiemērotu vai ierobežotāku bērnu aprūpi, darbiniekiem, kas strādā no mājām, tas var kavēt karjeras izaugsmi, īpaši sievietēm, un apdraudēt vienlīdzīgu iespēju uzlabošanu.

39 What a way to make a living. The ECONOMIST 12th September 2020, p.11

40 https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135250-u15liwp4jd&title=Productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-COVID-19-era

41 https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135250-u15liwp4jd&title=Productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-COVID-19-era

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 no aizsardzības no kiberuzbrukumiem līdz pārredzamības standartu noteikšanai attiecībā uz datu vākšanu no darbiniekiem. Piemēram, strādājot mājās, var būt nepieciešama droša attāla piekļuve konfidencialiem datiem. Visbeidzot, veicot vairāk uzdevumu attālināti, var būt nepieciešams tiešsaistē piedāvāt vairāk sabiedrisko pakalpojumu, kas savukārt var radīt izmaiņas tiesiskajā regulējumā, piemēram, notāri, kuri pieņem digitālos parakstus⁴².

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 palielināšanai sabiedrībai kopumā, specifiski orientējoties uz katru mērķa grupu;
- jāizstrādā visaptveroša uzņēmumu digitalizācijas stratēģija;
- 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 jāpaliek 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 regulējums par datu aizsardzību, lai nodrošinātu privātuma tiesības, un aizsardzību no kiberuzbrukumiem.

Labākās pārvaldības prakses izplatīšana un sabiedrības attieksmes maiņu par labu attālinātajam darbam.

Ļoti svarīgs aspekts ir arī zināšanu pārnesē – šobrīd darba tirgū trūkst zināšanu pārneses praktizējošu ekspertu starpā. To nevar realizēt ikviens cilvēks jeb konsultants, izstāstot pareizus darbības principus, šim procesam jānotiek plānā – no uzņēmuma uzņēmumam. Lai to nodrošinātu, jāveicina uzņēmumu savstarpējā komunikācija, kā arī jānodrošina piekļuve praktizējošajiem ekspertiem, kuri ir gatavi kļūt par mentoriem un dalīties ar nepieciešamo informāciju. Protams, tas nav pats vieglākais process, jo ir grūti atrast šādus ekspertus, kuri būtu gatavi dalīties pieredzē un zināšanās, tomēr tas nav neiespējami. Pirmais solis ir platformu meklēšana, kas piedāvā praktizējošo mentoru (praktiskus ar reālu biznesa pieredzi un tirgū pierādītu rezultātu) zināšanu pārnesi⁴³.

Politikas veidotājiem vajadzētu plašāk izplatīt labākās pārvaldības praksi, kas izstrādāta, reaģējot uz attālinātā darba pastiprinātu izmantošanu. Vadītājiem jāpielāgojas attālinātā darba radītajām iespējām un izaicinājumiem. Labāk vadītas firmas, iespējams, spēj labāk nodibināt uzticības attiecības starp vadītājiem un padotajiem, padarot uzraudzību, pirmkārt, mazāk svarīgu. Vadība var arī kompensēt "nejaūšu satikšanās" trūkumu pieaugošā attālinātā darba dēļ, apzināti radot iespējas dalīties zināšanās, tādējādi neitralizējot tāl darba iespējamo negatīvo ietekmi uz produktivitātes pieaugumu ilgtermiņā⁴⁴.

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

Apsteidzošie pārkārtojumi darba tirgū.

Cilvēkkapitāls ir nozīmīgs produktivitāti ietekmējošs faktors. Elastīgs darba laiks arvien vairāk kļūst par vienu no izšķirošiem kritērijiem, darba ņēmējam izvēloties uzņēmumu. Attālinātais darbs palielina darba devēja pievilcību darba

42 https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135250-u15liwp4jd&title=Productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-COVID-19-era

43 https://www.delfi.lv/bizness/versijas/marija-rucevska-mazie-uznemumi-attalinata-darba-rezimu-izjut-smagak.d?id=52951493&utm_term=Autofeed&utm_medium=Social&utm_source=Twitter#Echobox=1613891249

44 https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135250-u15liwp4jd&title=Productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-COVID-19-era

tirgū. Turklāt uzņēmumi, kas nepiedāvā šādas iespējas, darba meklētājiem var būt mazāk pievilcīgi un ar laiku var saskarties ar grūtībām piesaistīt speciālistus.

Ilgtermiņā pēc pandēmijas attālinātais darbs ietekmēs darba tirgus piedāvājumu un pieprasījumu, darba reģionālo sadalījumu. Plaša attālināta darba ieviešana radīs "daudz reālāku globālo talantu tirgu", it īpaši *baltajām apkaklītēm*.

Lai sagatavotos un pielāgotos šīm pārmaiņām, ir nepieciešami apsteidzošie pārkārtojumi darba tirgū – darba tirgus prognozēšana, dialogs starp iesaistītajām pusēm un lēmumi par izmaiņām darbaspēka sagatavošanas struktūrā.

Citi ilgtermiņa izaicinājumi un problēmas.

Ne visu profesiju darbinieki var strādāt attālināti un tam ilgtermiņā varētu būt dziļa ietekme uz ekonomiku, nevienlīdzību un lielo pilsētu nākotni. Attālināts darbs, ja tas paplašināsies arī pēc pandēmijas, var ietekmēt nekustamo īpašumu un darba tirgu, kas nāk par labu piepilsētas māju īpašniekiem un darbaspēka līdzdalības līmenim, bet kaitē biroju namīpašniekiem, pilsētu dzīvokļu iemītniekiem un lielo pilsētu finansēm.

Kas attiecas uz nevienlīdzību, tad izglītoti, daudz pelnoši darbinieki, daudz biežāk var strādāt attālināti un tādējādi turpina virzīt savu karjeru. Savukārt, tādos darbos kā mazumtirdzniecība, veselības aprūpe, transports vai citi klientam pielāgoti pakalpojumi, izredzes ir drūmākas un šī maiņa par labu attālinātajam darbam var izraisīt nevienlīdzības pasliktināšanos.

SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI

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 ar kolēģiem trūkums varētu apslāpēt radošumu un mazināt komandas saliedētību. Pārāk daudz attālinātā darba var samazināt darbinieku efektivitāti un ilgtermiņa produktivitātes pieaugumu. Nākotnes izaicinājums ir atrast optimālo proporciju starp attālināto un "tradicionālo" darbu. Viens no risinājumiem ir panākt, lai visi darbinieki dažas dienas mēnesī būtu kopā birojā. Pieeja, kad darbinieki velta nelielu daļu laika jaunu ideju izstrādei kopā ar kolēģiem, faktiski var būt produktīvāka nekā tas bija iepriekš.

Pētījumi par attālināto darbu galvenokārt balstīti uz aptauju respondentu subjektīvajiem uzskatiem. Turklāt gandrīz nav pētījumu, kas balstīti uz statistikas datiem. Attālināta darba ietekmes izpēti 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.

2019.gadā ES dalībvalstīs vidēji 14,4% no kopējā nodarbināto skaita pilnībā vai daļēji (dažreiz) strādāja attālinātā darba režīmā. Latvijā 2019.gadā pilnībā attālinātā darba režīmā strādāja 3% no visiem nodarbinātajiem, bet daļēji attālinātā darbā – 1,8%. Nozaru struktūras atšķirības ir viens no galvenajiem faktoriem, kas izskaidro attālinātā darba atšķirīgo izplatību ES valstīs. Tādas valstis kā Zviedrija, Luksemburga, Somija, Nīderlande, Dānija, kur nodarbināto daļa augsto tehnoloģiju un zināšanu ietilpīgajās nozarēs kopējā nodarbināto skaitā ir lielāka, arī attālinātais darbs ir plašāk izplatīts. Bez tam, ES dalībvalstīs 2019.gadā būtiski atšķīrās ne tikai pēc attālinātā darbā nodarbināto īpatsvara kopējā nodarbināto skaitā, bet arī pēc tā, vai attālinātā darba režīms tika pielietots pilnībā un daļēji.

Latvijā, līdzīgi kā daudzās citās ES valstīs, Covid-19 pandēmijas laikā ir notikusi strauja pāreja uz attālināto darbu. 2020.gada 2.ceturksnī attālināti strādājošie Latvijā veidoja gandrīz 20% nodarbināto kopskaitā. Tomēr, uzlabojoties epidemioloģiskajam stāvoklim, to daļa samazinājās un gada 3.ceturksnī vien 8,9% darbinieku strādāja attālināti. 4. ceturksnī attālinātā darbā strādājošo īpatsvars atkal pieauga līdz 18%.

Pētījuma ietvaros veiktie aprēķinu rezultāti rāda, ka aptuveni 38% no nodarbinātajiem Latvijas tautsaimniecībā potenciāli var strādāt attālinātā režīmā. Visās nozarēs ir vērojama relatīvi liela plaisa starp attālināti strādājošo un potenciāli iespējamo attālinātā darbā nodarbināto skaitu. 2020.gadā attālināti strādājošo daļa bija gandrīz uz pusi zemākā līmenī nekā potenciāli iespējams. Kopumā tautsaimniecībā attālinātā darbā strādājošo daļa Covid-19 pandēmijas deviņos mēnešos veidoja vidēji 15% no nodarbināto kopskaita, kas ir gandrīz puse no potenciāli iespējamā attālinātā darba veicēju skaita un gandrīz 3 reizes augstāks līmenis nekā tas bija pirms Covid-19 pandēmijas gados.

Tomēr, vēl ir pārāgrī vērtēt kādas tendences Covid-19 pandēmija 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 datu bāze. Bez tam, produktivitāti attālinātā darba apstākļos Covid-19 pandēmijas laikā ietekmē daudzi citi papildus faktori, tādi kā darbinieku psiholoģiskais stāvoklis, skolu slēgšana, utt.

Attālinātā darba produktivitātes veicināšanas galvenie politikas virzieni Latvijā:

- izstrādāt attālinātā darba vadlīnijas (rokasgrāmatu). Vadlīniju mērķis - sniegt svarīgāku jautājumu pārskatu, kas jāņem vērā, ieviešot attālināto darbu;
- stimulēt investīcijas sakaru un IKT infrastruktūrā (Latvijā mājāsaimniecību fiksētās platjoslas pārklājums atpaliek no ES vidējā rādītāja, izveidojusies digitālā plaisa starp pilsētu un laukiem);
- izstrādāt visaptverošu uzņēmumu digitalizācijas stratēģiju (digitālo tehnoloģiju integrācija uzņēmumos Latvijā ir krietni zem ES vidējā līmeņa);

- palielināt digitālās prasmes sabiedrībai kopumā, specifiski orientējoties uz katru mērķa grupu, lai novērstu nevienlīdzības risku nākotnē (pusei Latvijas iedzīvotāju trūkst digitālo pamatprasmju);
- sakārtot attālinātā darba juridiskos aspektus (attālinātā darba pamatnoteikumu iekļaušana sociālo partneru koplīgumos, regulējumu par darba vides nodrošināšanu, darba ņēmēju izmaksu segšanu saistībā ar darbu ārpus biroja u.tml. izstrāde) – nepieciešams papildu pētījums šo aspektu izpētei;
- pilnveidot regulējumu par datu aizsardzību, lai nodrošinātu privātuma tiesības, un aizsardzību no kiberuzbrukumiem;
- 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));
- sekmēt sabiedrības attieksmes maiņu par labu attālinātajam darbam, 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;
- veicināt sociālā atbalsta infrastruktūras nodrošināšanu, piemēram, bērnu aprūpe (attālināta darba palielināšana bez papildu politikas atbalsta infrastruktūras uzlabošanai varētu palielināt slogu, jo īpaši sievietēm);
- ilgtermiņā pēc pandēmijas attālinātais darbs ietekmēs darba tirgus piedāvājumu un pieprasījumu, darba reģionālo sadalījumu. Lai sagatavotos un pielāgotos šīm pārmaiņām, ir nepieciešami apstieģošie pārkārtojumi darba tirgū – darba tirgus prognozēšana, dialogs starp iesaistītajām pusēm un lēmumi par izmaiņām darbaspēka sagatavošanas struktūrā.

Uzņēmumu līmenī ir jāpilnveido darbinieku, kuri strādā no mājām, produktivitātes novērtēšana šādos virzienos:

- politikas (vadlīniju u.tml.) izveide uzņēmumā darba ražīguma un attālināta darbinieku produktivitātes mērīšanai;
- galveno veikspējas rādītāju un atskaites punktu definēšana (viena no produktivitātes mērīšanas pamatproblēmām ir tā, ka dažādiem darbiem ir atšķirīga metrika);
- speciālu uzdevumu vai projekta vadības programmatūras (piemēram, JIRA, Trello, Asana) izmantošana, lai sekotu darba izpildes gaitai;
- tiešsaistes laika uzskaites programmatūras izmantošana. Piemēram, HiveDesk, automātiski izseko, cik daudz laika darbinieki pavada darbā;
- izpildes laika noteikšana katram uzdevumam. Izmantojot aplēses un balstoties uz uzkrāto pieredzi, var tikt izveidots arī etalons, lai uz tā varētu salīdzināt darbiniekus, kas strādā to pašu darbu vai strādā vienā komandā;
- produktivitātes pamatmetriku jāapvieno ar informāciju par darba kvalitāti, jo lai gan ir lietderīgi noteikt vidējo laiku, kas nepieciešams konkrēta uzdevuma izpildei, vai ievērot dienā veikto uzdevumu skaitu, tas nesniedz pilnīgu priekšstatu par darbinieka sniegumu;
- pārskata sistēmas izveidošana. Savlaicīgas atskaites palīdz sekot līdzi darbam, noteikt iespējamās problēmas un savlaicīgi rīkoties.