

## DIGITALIZĀCIJA UN DIGITĀLĀ EKONOMIKA

2017. gada februārī TUAC (Arodbiedrību padomdevēju komiteja OECD) noorganizēja OECD arodbiedrību forumu par digitalizāciju un digitālo ekonomiku. Foruma galvenās rekomendācijas minētas šajā dokumentā.

### **Arodbiedrību galvenie vēstījumi**

Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) valdības Kankunā norādīja uz galvenajiem politikas elementiem, kas nepieciešami digitālās transformēšanās atbalstam. Tagad OECD projekts par digitalizācijas labumu ietveršanu izaugsmei un labklājībai (Seizing the Benefits of Digitalization for Growth and Well Being) ieiet divu gadu starpdisciplinārā procesā padziļinātai izpratnei. OECD ministru sanāksmē par digitālo ekonomiku un tām sekojošajās diskusijās arodbiedrību forumā 2016. gada 21. jūnijā, TUAC aicināja ministrus un OECD izveidot politikas ietvaru, lai nodrošinātu, ka digitālās ekonomikas paplašināšanās sniedz ieguldījumu iekļaujošai izaugsmei.

2017. gada februārī TUAC noorganizēja OECD arodbiedrību forumu par digitalizāciju un digitālo ekonomiku. Foruma galvenās rekomendācijas minētas šajā dokumentā.

### **Taisnīga pāreja uz tehnoloģiskām pārmaiņām**

No arodbiedrību viedokļa jēdziens „taisnīga pāreja” apzīmē „līdzenu pāriešanu uz ilgtspējīgāku sabiedrību ar cerību uz bezoglekļa ekonomikas kapacitāti, atbalstot cienīgu darbu un cienīgu dzīvi visiem”. Taisnīgas pārejas ietvars ir politikas priekšlikumu pakotne, kas uzsver un risina dažādus aspektus attiecībā uz darbinieku un viņu kopienu vājākajiem posmiem, ieskaitot: darba ietekmes nenoteiktība, darba zaudēšanas riski, nedemokrātisku lēmumu pieņemšanas procesa riski, reģionālo vai vietējo ekonomiku lejupslīdes riski. Taisnīgas pārejas galvenie principi ir sekojoši:

- Stabili/droši ieguldījumi, kas veicina zemu emisiju, augstas kvalitātes cienīgus darbus
- Izpēte un savlaicīga sociālās un nodarbinātības ietekmes novērtēšana
- Sociālais dialogs un demokrātiska konsultēšanās ar sociālajiem partneriem un ieinteresētajām personām
- Aktīvas darba tirgus politikas, tajā skaitā apmācību un prasmju attīstīšana
- Sociālā aizsardzība, tajā skaitā pensiju nodrošinājums
- Kopienas atjaunotne un ekonomikas dažādošanas plāni

Lai gan šo ietvaru sākotnēji arodbiedrības izveidoja klimata pārmaiņu sakarā, tā galvenie principi ir aktuāli un pilnībā attiecas uz tehnoloģiskajām pārmaiņām un ekonomikas digitalizāciju.

### **Digitālo inovācijas procesu plāns**

Tas ir obligāts, lai izmantotu inovāciju potenciālu ar visaptverošu „visas valdības” stratēģiju, kas iekļauj sociālos partnerus. Tā mērķis ir veicināt progresu, nevis sagrāvi. Pieaugošajai tehnoloģiskajai konverģencei kopā ar internetu jāklūst par vispārējo

mērķu tehnoloģiju, kas pieprasa proaktīvas politikas, ņemot vērā makroekonomisko situāciju.

Tehnoloģiju izplatīšanās tiku veidota ar:

- Inovāciju sistēmām, kas ir kopīgi veidotas sociālā dialoga procesā, nosakot izplatīšanās apstākļus un pielāgošanos, tajā skaitā caur kolektīvo sadarbību un atvērtiem inovāciju sadarbības tīkliem.
- Kopdarbību starp privāto un publisko finansējumu, kas sniedzas tālāk par stimuliem privātā sektora tehnoloģiju pārņemšanā, un atbalsta ātri augošus sektorus, kas sniedz ieguldījumu ilgtspējīgai izaugsmei ar daudz darbavietām.
- Ieguldījumiem publiskajā pētniecībā un attīstībā, eksperimentējot ar universitāšu un augstākās izglītības institūciju savienošānu ar inovatīvām ekosistēmām, saglabājot to neatkarību un integritāti.
- Digitalizācijas ātrums ekonomikā jau pats par sevi ir izaicinājums. Investīciju lēmumi, piemērošanās un kontroles procesi ir nepārtraukti jāuzlabo, un tajos ir jāiesaista arodbiedrības.
- Īpaša uzmanība jāpievērš šādām jomām:
- Izgudrot viedus automatizācijas procesus, kas padara produktivitāti efektīvu bez darbinieku izņemšanas no procesa.
- Identificēt un integrēt labāko praksi tehnoloģiju dizainā, kas veicina arī zaļu un ilgtspējīgu izaugsmi.
- Izvērst atvērtus un vispārējus regulējošus, tehniskus un ētiskus standartus jauno tehnoloģiju ieviešanā.
- Ieviest spēcīgu risku novērtēšanu un vadības sistēmas, kas padara komunikācijas tīklus drošus, ātrus un uzticamus starp mašīnām, sensoriem un cilvēkiem.

Ne jau visi – gan attīstītajās, gan attīstības valstīs - iegūst no digitālās izplatīšanās. Lai sasniegtu komunikācijas mērķus un veicinātu sociālo kohēziju, mums nepieciešams:

- Sasniedzama piekļuve inženierkomunikāciju tehnoloģijām un internetam globāli, tajā skaitā neaizsargātajām grupām – lauku iedzīvotājiem, nedrošu darbu darbiniekiem, jauniešiem un migrantiem.
- Ieguldījumi ātras platjoslas un šķiedru tīklos un pamata infrastruktūrā.
- Vietējie un reģionālie inovāciju klasteri ar mērķi lielākai kohēzijai.
- Darbinieku, kuri lieto jaunās tehnoloģijas un speciālās programmas digitālajai literatūrai, apmācība un uzraudzīšana.
- Kvalitatīvi digitālie sabiedriskie pakalpojumi un e-pārvaldība ar pietiekamu personālu un piemērotu IT infrastruktūru, tajā pat laikā sniedzot ne-digitālas iespējas tiem, kuri vēlas vai var darboties tikai ar tādām.

### **Normatīvās nepilnības digitālajā ekonomikā**

Dalībnieki digitālajā ekonomikā ir starp galvenajiem virzītājspēkiem uzreiz aiz digitalizācijas. Digitālā ekonomika ir atšķirīga, jo veido pārrobežu datu plūsmu, tīklu efektivitāti un netveramu mobilitāti. Tas sniedz daudz iespēju no uzņēmējdarbības pilnīgas digitalizācijas līdz praktiskai reglamentējošai arbitražai starp jurisdikcijām, kas raisa bažas attiecībā uz uzņēmējdarbības modeļiem. Normatīvie izaicinājumi variē gan no nodokļu sistēmas līdz korporatīvai pārvaldībai, konkurētspējai, gan attiecībā

uz transportu, mājokļiem u.c. Dažos gadījumos rodas iebildumi, ka nespēja saskaņot noteikumus ar vietējiem vai valsts normatīviem ir šo uzņēmējdarbības modeļu būtiska daļa, kad tie tiek izveidoti, lai gūtu priekšrocības no monopola situācijas un piespiedu regulējuma mazināšanas vēlākā īstenošanā. Tāpēc ir svarīgi ņemt vērā sekojošo:

- Lai gan normatīvo ietvaru kvalitāte var tikt uzlabota digitalizācijas procesa laikā, pirmajā vietā ir digitālā ekonomika, kuru nepieciešams pielāgot normatīvajiem aktiem, nevis otrādi.
- Bez G20/OECD BEPS Rīcības plāna īstenošanas, ir jāapsver papildus nodokļu pasākumi un reformas, kas ir specifiskas digitālajai ekonomikai, iekļaujot arī „svarīgas digitālās klātbūtnes” principa ieviešanu un/vai reformu pārejas izmaksu izvērtējumu ceļā uz vienotu nodokļu sistēmu.
- „Vienradži”- privāti digitālie uzņēmumi ar tirgus vērtību virs 1 miljarda ASV \$. Tiem nepieciešams darboties saskaņā ar korporatīvās pārvaldības un atbildības standartiem, kas ir atbilstoši mērķim un samērīgi tirgus ietekmei.
- Konkurētspējas institūcijas nepieciešams stiprināt, lai cīnītos pret pārmērīgiem tirgus ietekmes riskiem un daudzkanālu digitālo uzņēmumu monopola rašanos.
- Līdzvērtīgas konkurences apstākļu priekšrocības ir nepieciešamas, lai ļautu citām kompānijām palielināt savu uzņēmējdarbību ar digitālo iespēju paplašināšanu, tas attiecas arī uz MVU un globālajiem reģioniem.
- Internets ir globāls sabiedriska labums, kas veidots, balstoties uz interneta atvērtību, sadarbības spēju un tīkla neitralitāti.

### **Privātuma un datu aizsardzības standarti**

Pārrobežu datu plūsma digitālajā ekonomikā bieži izraisa datu pārtveršanu, ko rada daži pakalpojumu sniedzēji. Ļoti svarīgi nodrošināt atklātu dalīšanos ar datiem un piekļuvi tiem pāri robežām. Tikpat svarīgi ir aizsargāt personīgos datus un sensitīvus publiskā sektora datus. Tāpēc ir svarīgi izveidot labāku datu pārvaldības režīmu un juridiskos noteikumus, tajā pat laikā nodrošinot sadarbības spēju un:

- Nosakot standartus par datu īpašumu un izmaksām, nodrošinot lietošanas veida un datu aprites privātumu
- Stiprinot standartus par datu drošību un privātumu, lai sastaptos ar izaicinājumiem, kurus rada mākoņu pakalpojumi, analizēšana un liela apjoma dati.
- Stiprinot vai ieviešot darbinieku datu aizsardzības likumdošanu, tādējādi ierobežojot uzraudzību tikai attiecībā uz ražošanas aspektiem un darbinieku likumīgu kontroli –piemērojamu arī attiecībā uz mobilo darbu un tiešsaistes platformu darbiniekiem.
- Nodrošinot noteikumus par datu pārvešanu tiešsaistes lietotājiem un darbiniekiem.
- Nodrošinot, ka publiskā sektora dati tiek lietoti sabiedriskajam labumam ar visstingrāko indivīdu aizsardzības līmeni.
- Kavējot datu nepareizu lietošanu, lai nepārkāptu cilvēktiesības un tiesības uz kolektīvu rīcību, izteikšanās brīvību un biedrošanos.

### **Kvalitatīvs darba digitālajā ekonomikā**

Nepieciešamas preventīvas politikas, lai novērstu darba vietu izpostīšanu, un radītu jaunas kvalitatīvas darba vietas saskaņā ar inovācijām un industriālajām stratēģijām. Kvalitatīvs darbs tiek veikts, pamatojoties uz taisnīgu samaksu, drošu nodarbinātību un labiem darba apstākļiem, kas balstās sekojošos priekšnoteikumos:

- Taisnīgas pārejas garantija, kas nodrošina to, ka automatizācija neietekmē vispārējo nodarbinātības līmeni, un tiek radītas kvalitatīvas darba vietas. Pamatojums ir tāds, ka vārdos neizteiktas zināšanas un specifiskas nozares prasmes stimulē inovāciju, bet tam pretstatā ārpalpojumi un nestandarta darbs sniedz tikai īstermiņa cenu un elastības ieguvumus.
- Darba vietas tiek radītas profesijās, kas ir mazāk atvērtas automatizācijai un veicina jaunas tehnoloģijas IKT sektorā un STEM jomās, veselības sektorā un pakalpojumos, kā arī transformējot industrijas pārejai uz zemu izmešu darbību, ieskaitot elektrības tīklu vadību, pārstrādi un atražošanu.
- Kopīgumos un tiesībās uz informēšanu un konsultēšanos (ieskaitot regulējumu caur uzņēmumu padomēm) jāiekļauj attiecīgi nosacījumi saistībā ar digitalizāciju un tehnoloģisko izplatīšanu.
- Labi darba apstākļi rada tehnoloģijas, kas atbalsta darbiniekus viņu uzdevumos, kā arī stingri atbilst darba laika regulējumam, tajā skaitā „tiesībām atslēgties”, kā arī standartiem un atbildības noteikumiem, kas aizsargā profesionālo drošību un veselību.
- Mobilam darbam ir nepieciešams pielāgots darba vietas regulējums, lai novērstu, piemēram, viltus pašnodarbinātības ļaunprātīgu izmantošanu, gan arī lai veicinātu tiesības strādāt attālināti, tādējādi radot daudz elastīgāku, darbiniekam draudzīgu darba vidi.
- Arod biedrībām nepieciešams būt pārrunu partneriem un ar tām jākonsultējas jau pašā sākumā, kad tiek ieviestas jaunās tehnoloģijas, un tās jāiesaista apmācību plānu un jauno darbinieku lomā izveidē un administrēšanā.

### **Risināt izaicinājumus saistībā ar darbu tiešsaistes platformās**

Izaicinājumi, kas rodas no darba tiešsaistes platformās gan pēc pieprasījuma, gan kolektīvā nodarbinātībā (crowd employment), ir visiem zināmi un atzīti. Tomēr, nav vēl veikta būtiska pāreja no darba izmaksu ietaupīšanas modeļa uzņēmējdarbībā, kas bieži vien rada nedrošu darbu. Platformu darbs ir izplatīts un attiecas uz visām nozarēm, prasmēm un algu līmeņiem, kā arī uz fizisku un tiešsaistes darbu. Rīcībpolitikai jānodrošina, ka:

- Darbiniekiem, kuri praksē ir atkarīgi no viena darba devēja ( šajā gadījumā platformas starpnieks) vai darba devēju grupas ( vairākas platformas un/vai darbuzņēmēji), ir beznosacījuma tiesības uz algota darba līgumiem, ieskaitot minimālo algu, darba samaksu un OHSE (veselības un drošības) standartus, minimālo darbnespējas lapu apmaksu, apmaksātu atvaļinājumu un vecāku atvaļinājumu, sociālās apdrošināšanas iemaksām, ieskaitot pensiju, bezdarba un veselības apdrošināšanu.
- Visiem darbiniekiem ir tiesības uz apvienošanās, kolektīvu rīcību un konsultācijas mehānismu noteikšanu kā pretspēku vertikālajai lēmumu pieņemšanai, ko veic dažas platformas (tajā skaitā vienpusēju cenu noteikšanu un izmaiņām pakalpojumu nosacījumos), tādējādi pārkāpjot valsts

konkurences likumdošanu, jo pašnodarbinātās personas nevar pievienoties arodbiedrībām.

- Attiecīgās iestādes tiek pilnvarotas konstatēt, noteikt un veikt sankcijas pret slēptām darba attiecībām un atkarīgu pašnodarbinātību, un pieprasīt platformas datu atklāšanu, lai kontrolētu pārrobežu nomas maksas un darba stundas, tajā pat laikā aizsargājot indivīdu datu privātumu.
- Minimālā atlīdzība tiek maksāta, pamatojoties uz stundu likmi, kas nav zemāka par valsts noteikto minimālo algu vai savstarpēji atrunātiem algu standartiem pēc darbinieku iemaksu un izdevumu, kas attiecas uz veiktajiem darba pienākumiem, atvilkšanas, lai pasargātu darbiniekus no neizmaksātām algām un algu dempinga, kas var rasties no tiešsaistes uzdevumu veikšanas globālās konkurences apstākļos.
- Sociālās aizsardzības shēmas ir universālas un pārnesamas, ja nepieciešams, veidotas, pamatojoties uz daudzu darba devēju plāniem, un sniedz pārskatu atbilstoši platformu ekonomikas specifikai, tajā skaitā par neregulārām iemaksām un zemāku piekļuves sliekšni pabalstiem.
- Tiesības nodot tiešsaistes darbinieku personīgos datus (profilus), ja ir tāda nepieciešamība, tiek garantētas, un tiek noteikti nosacījumi, kas ļauj darbiniekiem iesaistīties citās platformās, kā arī ar individuāliem klientiem tik ilgi, kamēr vien pret viņiem izturas kā pret neatkarīgiem darbuzņēmējiem.
- Vadlīnijas par darbinieku profilu deaktivizāciju ir spēkā un nosaka tiesības atteikties no darba ar likumisku pamatojumu, un izveidot strīdus risināšanas un sūdzību procedūru mehānismus.

### **Prasmju attīstība un efektīvas apmācību sistēmas**

Lai turētos līdz digitalizācijas dinamikai, politikas veidotājiem un sociālajiem partneriem nepieciešams piedāvāt darbiniekiem atbilstošu apmācību visās vecuma grupās un visās nozarēs sekojoši:

- Sniedzot apmācību garantiju visiem darbiniekiem un veicot nepārtrauktu apmācību darba vietā, kā arī stiprinot VET sistēmas – arī nestandarta darbu darbiniekiem.
- Veicināt starpdisciplinārās prasmes, ieskaitot pamata zinības, digitālās prasmes, kognitīvās un sociālās iemaņas.
- Nodrošināt, lai jaunas vajadzības pēc kvalifikācijas tiktu integrētas kolektīvajos apmācību līgumos un novērtējuma ietvaros, tajā skaitā attiecībā uz e-apmācību.
- Veicināt iesaisti STEM un IKT saistošās VET un augstākās izglītības programmās, tajā skaitā kodēšanā – īpaši attiecībā uz sievietēm.
- Nodrošināt pienācīgi apmaksātu ( un, ja nepieciešams, subsidētu) pilna vai daļēja laika mācību atvaļinājumu un tiesības atgriezties atpakaļ pilna laika darbā.
- Uzlabot izglītības un apmācību sistēmas visām vecuma grupām, konsultējoties ar skolotāju arodbiedrībām un sociālajiem partneriem, kā arī atbalstot, finansējot un paredzot laiku turpmākai skolotāju apmācībai.
- Diskutēt un paredzēt nākotnes kompetenču vajadzības, īpaši speciālās Prasmju padomēs.

### **Pārmaiņu paredzēšana**

Lai paredzētu digitalizācijas un digitālās ekonomikas pārmaiņas, nepieciešams pārdomāt analītiskos ietvarus un saskaņot skaidru digitalizācijas ietekmēto politiku jomu un nozaru vīziju. Piemēram, kad tiek analizēta ietekme uz nodarbinātību un darba tirgus struktūrām, konkrētākus rezultātus var sasniegt, aplūkojot profesionālos uzdevumus nevis atsevišķas profesijas vai visu nozari, kā arī aplūkojot attiecīgo ietekmi no atsevišķi piemērojama dažādu tehnoloģiju aspekta, un tad kopumā vērtējot to kopējo ietekmi. Pretējā gadījumā pastāv risks iestīgt pārmērīgos vispārinātos aizspriedumos, kas nekādi nepalīdzēs izveidot piemērotu pieeju dažādām nozarēm un darba profiliem. Turpmāks darbs un kvantitatīvs, kvalitatīvs ietekmes novērtējums ir nepieciešams, lai nodrošinātu informējošu politiku un regulējošas pārmaiņas kā noteikts zemāk minētajās prioritātēs:

- Digitalizācijas un digitālās ekonomikas ietekme uz produktivitātes izaugsmi un IKP daļu digitālajā ekonomikā
- Iekļaujošas inovāciju sistēmas
- Jauno tehnoloģiju ietekme ( atsevišķi un konverģencē)
- Jauni uzņēmējdarbības modeļi
- Tirgus daļu un bagātību sadale digitālajā ekonomikā
- Automatizējamie uzdevumi
- Kvantitatīvas un kvalitatīvas pārmaiņas nodarbinātībā
- Specifisku nozaru darbu izaugsme
- Jaunas darba formas ( ieskaitot darbu uz pieprasījuma un kolektīvo nodarbinātību tiešsaistes platformās)
- Prasmju vajadzības (profesijā, nozarē un kopumā)

### **Arodbiedrību loma**

Arodbiedrību iesaiste digitalizācijas procesos atspoguļo senu tradīciju, kas pavadījusi darbiniekus industriālajās revolūcijās pagātnē, lai nodrošinātu tehnoloģisko pārmaiņu un sociālā progresā regulējumu. Sākoties jauniem iespējamiem automatizācijas, jaunu darbu profilu un digitalizācijas izaicinājumiem, arodbiedrību iesaistei ir galvenā loma.

### **Šajā darbā arodbiedrību rīcība, ko atbalsta jaunās digitālās iespējas, iekļauj sekojošo:**

- Kontrolēt atbilstību darba standartiem, ideālā variantā to nodrošinot ar atklātu piekļuvi datiem, un ar koplīgumu palīdzību informēt darbiniekus par viņu tiesībām uz cienīgām algām, veselības aprūpi, pensijām, virsstundu pabalstiem un darba devēju atbildību.
- Veidot/formulēt koplīgumus un ar darbinieku pārstāvju palīdzību iesaistīties jauno tehnoloģiju ieviešanā un pielietošanā darba vietā, pamatojoties uz noteiktajām informēšanas un konsultēšanas tiesībām.
- Organizēt jaunas profesijas un amatus, kas ir pieprasīti.
- Veicināt veikspēju pašnodarbināto un nestandarta darbinieku organizēšanai digitālajā ekonomikā, pielietojot digitālās komunikācijas metodes iesaistei kolektīvā rīcībā.
- Radīt informācijas un labās prakses apmaiņas platformas.
- Integrēties jaunās ekosistēmās un padomdevēju padomēs attiecībā uz nacionālā līmeņa inovāciju un industriālās politikas diskusijām, kā arī piedalīties prasmju ekosistēmās, apmācībās darba vietā un VET sistēmās.

[TUAC](#) - Arodbiedrību padomdevēju komiteja Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijai (OECD)