

Attālinātais darbs un 'digitālie klaidoņi' - kāds ir regulējums citās valstīs un kādi uzlabojumi nepieciešami Latvijā?

*MIKS MUIŽARĀJS
“Ar pasaules pieredzi Latvijā”*

Covid-19 pandēmijas laikā noteiktie saskarsmes ierobežojumi veicinājuši strauju darba ņēmēju pāreju uz attālināto darbu. Lai arī nereti šīs izmaiņas tiek pozicionētas kā īstermiņa vai vidēja termiņa pandēmijas adaptācijas mehānisms, uzņēmēju aptaujas un arvien jaunu digitālu tehnoloģiju un rīku rašanās liecina, ka arī pēc pandēmijas daļa uzņēmumu turpinās strādāt attālinātā režīmā. Sagaidāms, ka ilgtermiņā būtiski mazināsies cilvēku skaits, kuri pilnu laiku strādā noteiktā darba vietā vai valstī.

Šī pāreja uz t.s. “digitālo darba migrāciju” no vienas puses rada būtiskas iespējas Latvijas darba tirgum piesaistīt ievērojamu skaitu ārvalstu kvalificētā darba spēka, vienlaicīgi neradot papildu slogu uz publiskajiem pakalpojumiem. No otras puses, turpinoties darba tirgus transformācijai, rodas iespējas ne vien Latvijas darba tirgū daudz plašāk iesaistīt Latvijas diasporu, bet arī veicināt remigrāciju uz Latviju.

M. Hazana 2016. gadā pētījums *Atgriešanās Latvijā. Remigrantu aptaujas rezultāti* liecina, ka 64% no potenciāliālajiem remigrantiem atgriezties Latvijā palīdzētu nodarbinātības iespējas ar atbilstošu atalgojumu, kas ir visplašāk minētais šķērslis. Vienlaicīgi 60% remigrantu norāda, ka atgriezās Latvijā, jo pietrūka ģimenes un draugu, 39% norāda, ka jūta ilgas pēc Latvijas, savukārt 21% gadījumu vēlējas, lai bērni dzīvo vai mācās Latvijā. Radot priekšnoteikumus vienkāršotai, ērtai un izdevīgai attālinātā darba veikšanai Latvijā, rodas iespēja ievērojami paātrināt remigrācijas procesu, jo personas, strādājot attālināti no Latvijas savās iepriekšējās mītnes zemēs esošos uzņēmumos, var turpināt saņemt konkurētspējīgu starptautisku atalgojumu, atrodoties savu ģimeņu un draugu lokā un sūtot savus bērnus skolās Latvijā. Vienlaicīgi šādā veidā iespējams Latvijā atgriezt plašāku skaitu emigrējošo talantu un veicināt to ieņēmumu ieplūšanu valsts ekonomikā. Kā izklāstīts tālākās šī dokumenta daļās, attālinātā darba regulējums un atvieglojumi skar desmitiem tūkstošus Latvijas diasporas locekļus un remigrantu, kas sniedz papildus pamatojumu nepieciešamībai to skatīt diasporas politikas kontekstā.

Latvijai ir būtiskas priekšrocības, lai kļūtu ne vien par reģionālu, bet arī globālu līderi attālinātā darba veikšanā. Tas galvenokārt skaidrojams ar ātru interneta savienojumu, labiem transporta sakariem ar citām Eiropas un NVS valstīm, plašu spektru digitālo pakalpojumu, salīdzinoši strauju digitālo tehnoloģiju aprobāciju privātajā sektorā un virkni citiem faktoriem. Vienlaicīgi valstī jau darbojas dažādu nozaru uzņēmumi, kuri aktīvi izmanto jaunākās tehnoloģijas strādājot gan ar Latvijas diasporu, gan daļu savu darbinieku attālinātā režīmā. Lai proaktīvi virzītos uz šādām izmaiņām, nepieciešams identificēt kādus stimulus (*incentives*) valsts var izmantot, lai tā kļūtu par izvēles vietu attālinātā darba veikšanai diasporai un remigrantiem, kā arī plašāk vērtēt galvenos šķēršļus un nepieciešamos pielāgojumus nodokļu, sociālo pabalstu, darba tirgus regulējuma un citās jomās, lai savlaicīgi adaptētos un vadītu darba tirgus transformācijas procesu.

Biedrības “Ar pasaules pieredzi Latvijā” (turpmāk – AppLV) tikšanās laikā ar Valsts prezidentu Egilu Levitu 2019. gada novembrī tika apspriesta nepieciešamība vērtēt, kādi atvieglojumi un stimuli ir nepieciešami, lai pieaugtu diasporas, remigrantu un vispārējā attālinātā darba veikšana Latvijā. Prezidents norādīja, ka “apvienojot pilsoniskos un valstiskos pūliņus, nepieciešams radīt inovatīvu modeli attālinātā darba regulēšanai, kas tajā skaitā ņemtu vērā starptautisko, Eiropas un nacionālo nodokļu likumdošanu.”

1. Attālinātā darba definīcija

2002. gada Eiropas Pamat nolīgums par Tāldarbu (2002 European Framework Agreement on Telework) definē attālināto darbu kā “*darba organizācijas un/vai veikšanas forma, kurā tiek izmantotas informāciju tehnoloģijas, darba līguma vai darba tiesisko attiecību kontekstā, kas var vienlaicīgi tikt veikts darba devēja piedāvātas telpās, bet tiek regulāri veikts prom no tām*”. Darba aizsardzības likuma 1. panta pirmās daļas 20. punkts izmanto līdzīgu attālinātā darba definīciju, vienlaicīgi nosakot, ka par attālināto darbu šī likuma izpratnē netiek uzskatīts darbs, kas tā rakstura dēļ ir saistīts ar regulāru pārvietošanos.

2. Pasaules konteksts

Pēdējās desmitgades laikā tirgū arvien plašāk parādās digitāli tehnoloģiskie risinājumi, kuras ļauj veikt dažāda veida profesionālo darbību attālināti. Atbilstoši *Global Workplace Analytics* datiem ASV katru gadu attālināti nodarbināto skaits pieaug aptuveni par 7,9%, savukārt pēdējās desmitgades laikā šo nodarbināto īpatsvars pieaudzis par 91%, kopumā veidojot 4,7 miljonus nodarbināto, jeb 3,4% no visas sabiedrības. Atsevišķi pētījumi liecina, ka nereti attālinātais darbs tiek veikts vienlaicīgi darbam klātienē, proti, dažas dienas nedēļā darba ņēmēji strādā no biroja, savukārt citas tie strādā attālināti.

2020. gada *State of Remote Work* pētījumā tika aptaujāti 2500 nodarbināto, kuri strādā attālinātā režīmā. Pētījuma autori secina, ka viens no priekšrocībām attālinātajam darbam, ir spēja uzturēt elastīgu darba grafiku (32%), iespēja strādāt no jebkuras vietas pasaulē (26%), izzūdošā nepieciešamība braukt uz un no darba (21%), savukārt 14% novērtēja spēju vairāk laika pavadīt kopā ar ģimeni. Citos pētījumos minēts, ka galvenās priekšrocības ir samazinātais laiks ceļā uz darbu, kā arī iespēja no mājām strādājošiem vecākiem ietaupīt uz bērnu kopšanas izdevumiem (lai arī tas bieži netiek minēts kā ilgtspējīgs risinājums).

Vienlaicīgi kā lielākie izaicinājumi šajā jomā norādīta nespēja nodalīt darbu no privātās dzīves (22%), apgrūtinājumi komunicēt (17%), spēja paņemt atvaļinājuma dienas (7%). Citi pētījumi liecina, ka attālinātais darbs noved pie ilgākām darba stundām un darba apjoma intensifikācijas, kas, savukārt, paaugstina nodarbinātā stresa līmeni. Kā izaicinājumi minēts arī tas, ka attālinātā darba veicēji daudz biežāk strādā slimības laikā.

Darba devēju aptaujas, savukārt, liecina, ka visbiežāk minētie ieguvumi no attālinātā darba iespēju nodrošināšanas iedalāmi sekojošās grupās: (i) attālinātā darba iespējas palīdz piesaistīt un noturēt talantus uzņēmumos; (ii) tiek uzlabota nodarbināto produktivitāte; (iii) uzlabojas darbinieku apmierinātība ar darbu; (iv) samazinās darba nespējas dienu skaits. Tāpat norādīts, ka darba devējiem mazinās kopējas pieskaitāmās izmaksas (*overhead costs*), jo sarūk nepieciešamība pēc lielu biroju īres. Vienlaicīgi atsevišķas darba devēju aptaujas liecina, ka strauji aug pieprasījums pēc elastīga darba laika un iespējām strādāt attālināti. Attālinātā darba devēji nereti saskaras ar grūtībām interpretēt darba likumos ietvertās normas uz attālinātajiem darbiniekiem un saskaras ar darba drošības jautājumu problemātiku.

FlexJobs un *Global Workplace Analytics* kopējā ziņojumā secināts, ka attālinātā darba veicēji saņem būtiski augstāku atalgojumu. Tajā konstatēts, ka personas, kuras ir nodarbinātas attālināti, ASV vidēji pelna par 4000 ASV dolāriem vairāk nekā tie, kuri to nedara. Tāpat norādīts, ka 26% no attālinātā darba veicējiem pelna vairāk kā 100 000 ASV dolāru gadā pretstatā 8%, kuri nav nodarbināti attālināti. Vienlaicīgi secināts, ka personas ir spējīgas veikt arī lielākus uzkrājumus ne vien salīdzinoši augstākā atalgojuma dēļ, bet arī uz zemāku transporta, biroju īres un citu izdevumu rēķina. Šie apstākļi ir daļēji saistīti ar nozarēm, kurās šāda darba forma ir iespējama.

Nozares, kurās visplašāk izplatīta attālinātā darba veikšana, ir veselības aprūpe (15%), IT un tehnoloģiju uzņēmumi (10%), finanšu pakalpojumi (9%), izglītība (8%) un ražošanas sektors (7%). Pētījumi par Īrijas attālinātā darba veicējiem konstatē, ka attālināta darba veikšana ir daudz plašāk izplatīta privātajā sektorā nekā publiskajā sektorā.

Īrija. 2019. gadā Īrijas valdība publicēja visaptverošu pētījumu *Remote Work in Ireland. Future Jobs 2019*, kurā secināts, ka atvieglots attālinātā darba regulējums veicina pozitīvu efektu uz vidi, veicina vecāka gājuma personu līdzdalību darba tirgū, reģionālo attīstību, kā arī sabalansē mājokļu tirgu starp metropolēm un reģioniem. Īrijas valdība un pilsoniskā sabiedrība attālinātā darba uzlabošanai ieviesusi sekojošas iniciatīvas:

- Izpēte par attālinātā darba izplatību un darba veikšanas formām, attieksmi pret attālināto darbu, kā arī galvenajiem attālinātā darba šķēršļiem iekļauta Īrijas vidējā termiņa valsts attīstības stratēģijā, zem mērķa “Uzlabot līdzdalību darba tirgū”;
- Viens no galvenajiem dzinūjiem attālinātā darba attīstībā ir augošais skaits inkubatoru un īpašas kopstrādes vietu, kas piedāvā dažāda veida pakalpojumus attālinātā darba veicējiem, tostarp biroja telpas, galdus, konferenču telpas un dažādus tīkošanās pasākumus. Lai veicinātu attālinātā darba attīstību valstī, Īrijas 2019. – 2020. gada Reģionālās uzņēmējdarbības pamatnostādņēs iekļauta aktivitāte, kas paredz veicināt attālināto darbu sabiedrībā, uzlabojot kopstrādes vietu pieejamību, ar mērķi radīt vismaz 10,000 kopstrādes darba vietas reģionos;
- Īrijas Veselības un drošības aģentūra (*Health and Safety Authority*) ieviesusi nosacījumus, kas paredz, ka darba devējam ir pienākums nodrošināt vienlīdzīgu darba drošību un veselību saviem darbiniekiem, kuri strādā no mājām vai jebkuras citas vietas;
- *Skillnet Ireland* veicina plašu apmācību ciklu valsts universitātēs un reģionos, sniedzot dažāda veida instrukcijas, kā labāk organizēt darba un mācību procesu attālināti;
- Īrijas Mazo uzņēmēju asociācija ir publicējusi attālinātā darba vadlīnijas darba devējiem. Vienlaicīgi brīvprātīgo kustība *Grow Remote* izveidojusi īpašus darba sludinājumu portālus.

Lielbritānija. Lielbritānijas darba tirgu reglamentējošie normatīvie akti paredz, ka visiem darba ņēmējiem ir tiesības pieprasīt elastīgu darbu, kas ietver attālināta darba veikšanu no mājām. Lai šādam statusam pieteiktos, darba ņēmējam ir jāiesniedz pieteikums darba devējam ar prasību veikt attālināto darbu. Darba devējam trīs mēnešu laikā jāsniedz atbilde

uz šo pieteikumu un atteikuma gadījumā jāsniedz pamatots noraidījums, kuru var apstrīdēt nodarbinātības tribunālā (*employment tribunal*).

Nīderlande. Darba ņēmējiem ir tiesības darba devējam pieprasīt strādāt attālināti, un normatīvie akti skaidri definē iemeslus, uz kuru pamata darba devējs šādu pieteikumu var atteikt.

Somija. Tiek izstrādāts Darba laika likums (*Working Time Act*), kas paredz, ka vairākiem pilna laika darbinieku ir tiesības noteikt, kad un no kurienes tie strādās vismaz pusi no sava darba laika.

Igaunija. Attālinātā darba veicēji, kuriem nav Igaunijas pilsonības var pieteikties Digitālo Nomadu vīzai (*Digital Nomad Visa*), kas ļauj dzīvot un legāli strādāt Igaunija priekš darba devējiem vai savā uzņēmumā, kas reģistrēts ārvalstīs. Tādā veidā tiek mazināta neskaidrības par attālinātā darba veicēju imigrācijas statusu, kuri nereti valstī attālināti strādā ar tūristu vīzām. Digitālo nomadu vīza ļauj vīzas turētājam līdz gadam dzīvot un strādāt attālināti no Igaunijas. Vienlaicīgi, personas bez Igaunijas valsts piederības var pieteikties e-rezidenci, kas ļauj saņemt valsts izsniegtu digitālo identitātes karti, tā dodot iespēju elektroniski autentificēties un saņemt elektroniskos publiskos pakalpojumus. Citu starpā, tas ļauj personām attālināti reģistrēt uzņēmumus Igaunijā, iesniegt nodokļu deklarācijas un gūt piekļuvi Igaunijas banku sistēmai.

3. Latvijas konteksts

Centrālā statistikas pārvalde (turpmāk – CSP) periodiski publicē datus par kopējo attālināti nodarbināto skaitu Latvijā. 2020. gada 2. ceturksnī 18,3% no kopējā darba spēka bija nodarbināti attālināti. Šis ir būtisks kāpums, ja tas ir salīdzina ar 2017. gadu, kad CVMarket pētījumā, kurā aptaujāti 927 darba ņēmēji, secināts, ka aptuveni 5% no visiem darba ņēmējiem ir iespēja strādāt attālināti. Vienlaicīgi 73% no aptaujātajiem aptaujā norādījuši, ka vēlētos strādāt attālināti, pretstatā 22%, kas to nevēlētos. Atbilstoši CSP datiem, lielākais attālināti strādājošo īpatsvars šī gada 2. ceturksnī bija vecuma grupā no 25 – 34 gadiem (26,3%), pēc kā seko vecuma grupa 45 – 54 gadi (25,2%). Nozaru dalījumā, 64,2% finanšu un apdrošināšanas darbību jomā strādājošie veic darbu attālināti, kam seko informācijas un komunikācijas pakalpojumu darbinieki – 61,3%, un izglītības jomas darbinieki – 44,5%. Zemākais attālināti nodarbināto īpatsvars bija vērojams ražošanas sektorā. Vienlaicīgi vērojams, ka biežāk attālināti strādāja vecākie speciālisti un vadītāji nekā speciālisti.

Sākoties Covid-19 krīzei, CSP periodiski publicē izvērstākus datus par attālināto darbu. Pēc datiem secināms, ka attālinātā darba veicēju proporcijas kopš pandēmijas sākuma ar katru mēnesi samazinās. Vienlaicīgi samazinās arī to darba ņēmēju skaits, kas ziņo, ka pastāv iespējas veikt darbu attālināti. 2020. gada aprīlī, attālināto darbu varēja veikt 27,4% darbinieki. Faktiski attālināti bija nodarbināti vairāk kā piektdaļa darbinieku (22%) vecuma grupā no 15 – 74 gadiem. Šī gada maijā attālināti varēja strādāt 24% darba ņēmēju, savukārt 18,2% darba ņēmēju to arī darīja. Jūlijā attālināti strādāt varēja 21% darbinieku, savukārt

15,5% to arī faktiski darīja. Absolūtos skaitļos attālināti nodarbināto skaits no 2020. gada aprīļa līdz jūlijam samazinājies par aptuveni 31,3 tūkstošiem darbinieku.

LU Diasporas un migrācijas pētījumu centrs 2017. gadā veica pētījumu *Latvijas darba tirgus informācijas nodrošinājums diasporai*. Pētījuma ietvaros tika veikta arī 387 remigrantu aptauja. Aptuveni 15% no aptaujātajiem pirms atgriešanās jau bija nodrošināts darbs. Tikai aptuveni 1% no respondentiem atgriešanos veicināja iespēja turpināt veikt darbu ārvalstīs attālināti. Šie dati ir jāskata kopskatā ar globālajām tendencēm, kuras liecina, ka arvien lielāks uzņēmumu skaits ārvalstīs pāriet uz attālināto darba režīmu. Šis nelielais īpatsvars var daļēji liecināt, ka nepastāv atbilstoši priekšnosacījumi, lai lielāks diasporas īpatsvars izvēlētos strādāt attālināti no Latvijas. Šajā kontekstā būtiski atzīmēt, ka prasība pēc iespējas strādāt attālināti bija 9% remigrantu, kas visticamāk ir līdzvērtīga, strādājot ārvalstīs, kā arī ar darba devēju aptaujām, kuras liecina, ka starptautiskajā darba tirgū vērojams kāpums pēc attālināta darba iespējām. Šajā kontekstā būtiski atzīmēt, ka 2019. gada LU Filozofijas un socioloģijas institūta pētījumā *Labklājības un sociālās integrācijas izpēte likvidās migrācijas kontekstā: longitudinālā pieeja, kurā piedalījās 6242 emigranti un 1460 remigranti*, konstatēts, ka starp strādājošajiem remigrantiem, 4,3% strādā attālināti kādā uzņēmumā vai organizācijā citā valstī.

Augstāk minētajā pētījumā arī konstatēts, ka starp strādājošajiem Latvijas emigrantiem absolūtais vairākums, jeb 89,3% strādā pastāvīgu darbu, kas nav sezonāls, nav attālināts un nav saistīts ar regulāru ceļošanu starp valstīm. Neskatoties uz to, 3,8% gadījumu Latvijas diaspora veic attālināto darbu uzņēmumā vai organizācijā no citas valsts, savukārt vēl 4,6% tas ietver darbu vairākās valstīs. Šie faktori liecina, ka, uzlabojot attālinātā darba veikšanas priekšnoteikumus, pastāv būtiskas iespējas Latvijai piesaistīt šo personu īpatsvaru, kura jau strādā attālināti no citas valsts. M. Hazana 2020. gada pētījumā *Diasporas apjoma novērtējums*, secināts, ka diasporā mājo aptuveni 500,000 Latvijas valstspiederīgo. Ja attālinātā darba atvieglojumu rezultātā izdotos piesaistīt 1% no diasporas, tas absolūtos skaitļos nozīmētu, ka Latvijā atgriestos aptuveni 5,000 kvalificētu speciālistu. Šo speciālistu remigrācija, savukārt, veicinātu multiplikatora efektu uz darba vietu skaitu, jo atsevišķi pētījumi liecina, ka katra augsti kvalificēta persona vienlaicīgi rada nepieciešamību pēc vēl piecām citām darba vietām, galvenokārt, pakalpojumu sektorā.

Lai arī visaptverošu pētījumu par diasporas iesaisti Latvijas darba tirgū attālinātā darba kontekstā nav, augstāk minētais pētījums atklāj, ka 1,6% no strādājošajiem emigrantiem ir pamatdarbs vai papildus darbs Latvijā. Vienlaicīgi aptuveni 2% no respondentiem Latvijā ir uzņēmums vai pieder uzņēmuma daļas. Šis ir salīdzinoši neliels īpatsvars, kas, ņemot vērā kopējo Latvijā attālināti nodarbināto skaitu, liecina, ka pastāv būtiskas iespējas uzlabot diasporas iesaisti Latvijas darba tirgū, kura, iespējams, nezina par iespējām strādāt attālināti Latvijā, nevēlas to darīt, vai pastāv virkne citu šķēršļu, kas attur šāda darba veikšanu.

Visaptverošu pētījumu par galvenajiem izaicinājumiem remigrantiem veikt attālināto darbu no Latvijas nav. Tāpat nav apskatīti galvenie faktori, kas attur diasporu strādāt Latvijas privātajā vai valsts sektorā attālināti.

4. Diskusiju objekts

Lai veicinātu diskusiju par attālināta darba atvieglojumu ietveršanu diasporas politikas kontekstā, nepieciešams izdalīt divas plašas mērķgrupas attālinātā darba kontekstā un skatīt to problemātiku atsevišķi:

- Remigranti, kuri, dzīvojot Latvijā, strādā attālināti uzņēmumos vai organizācijās, kas neatrodas un/vai neveic darbību Latvijā;
- Diasporas locekļi, kuri strādā attālināti no ārvalstīm vai kuriem ir uzņēmumu daļas Latvijā.

Attiecībā uz remigrantiem, kuri attālināti strādā ārvalstu uzņēmumos no Latvijas, tiek piedāvāts vispārīgi apspriest sekojošus problēmu blokus jautājumiem:

- **Iestāžu kompetences.** Kuras valsts iestādes ir atbildīgas par attālinātā darba un ar to saistīto atvieglojumu un nosacījumu regulējumu?
- **Šķēršļi remigrantu attālinātā darba veikšanai no Latvijas.** Kādi ir primārie šķēršļi, kāpēc lielāks ārvalstīs esošo attālināti nodarbināto skaits neizvēlas atgriezties Latvijā, lai strādātu attālināti no šejienes?
- **Attālinātā darba tiesiskais regulējums Latvijā.** Vai attālinātais darbs ārvalstīs no Latvijas ir pilnvērtīgi atzīts Darba likumā un citos reglamentējošos dokumentos un paredz atbilstošu darba ņēmēja aizsardzību? Vai diasporas locekļi, kuriem nav Latvijas pilsonības, bet tie ir valstspiederīgo ģimenes locekļi, var strādāt attālināti no Latvijas Imigrācijas likuma kontekstā?
- **Attālinātais darbs un nodokļu sistēma.** Vai Latvijas nodokļu sistēma ir pietiekami elastīga un vienkārša, lai personas izvēlētos remigrēt un strādāt kā ārvalstīs reģistrētas juridiskās personas no Latvijas? Vai šādas personas Latvijā tiek apliktas ar nodokļiem, it sevišķi, ja tās nodokļu nomaksu pilnā apjomā veic no Latvijas? Kādā juridiskā statusā šīs personas atrodas?
- **Attālinātais darbs un sociālās garantijas.** Vai un kādas sociālās garantijas pienākas darba ņēmējam, kurš attālināti strādā ārvalstīs, it sevišķi attiecība uz bērnu kopšanas atvaļinājumu un bezdarbnieku pabalstu?
- **Attālinātā darba atvieglojumi.** Kādas aktivitātes valsts var veikt, lai piesaistītu lielāku skaitu diasporas veikt attālināto darbu no Latvijas?

Attiecībā uz diasporas locekļiem, kuri strādā Latvijas uzņēmumos no ārvalstīm, šis pētījums piedāvā sekojošus problēmu blokus:

- **Šķēršļi attālinātam darbam uz Latviju.** Kādi ir galvenie iemesli, kādēļ lielāks diasporas īpatsvars netiek attālināti iesaistīts Latvijas darba tirgū? Ar kādiem

izaicinājumiem saskaras Latvijas darba devēji, iesaistot diasporu attālinātā darba veikšanā?

- **Stimuli plašākai diasporas iesaistei darba tirgū attālināti.** Kādas aktivitātes valsts var veikt, lai plašāk iesaistītu diasporu Latvijas darba tirgū?

Šajā pētījuma novērojumi apstiprina, ka ir jāturpina darbs pie attālinātā darba tālākiem atvieglojumiem. Sākotnēji būtu nepieciešams koncentrēties uz augstākminētajām mērķa grupām, apzinātu to kopējo apjomu, galvenos izaicinājumus, attālinātā darba veikšanas juridiskos, ekonomiskos un citus šķēršļus gan no darba devēja, gan darba ņēmēja perspektīvas, un piedāvātu uz pierādījumiem balstītus risinājumus.