



Данная форма труда стала возможной благодаря новым технологиям, которые способствуют социальной коммуникации [7].

Исследование, проведённое для Европейского Союза, определяет работу на расстоянии, т. е. телеработу, как работу, выполняемую человеком, (работником, предпринимателем, работником на дому «homeworker») в основном, или в значительной степени, за пределами традиционного места работы работодателя или клиента. Использование телекоммуникаций и поддержка информационных технологий является важной и ключевой особенностью данной формы занятости [1].

Британский Конгресс Профсоюзов (UK Trade Union Congress, TUC) определяет телеработу как удалённую работу, выполняемую посредством информационных и коммуникационных технологий [24].

По определению Международной ассоциации и совета по удалённой работе (The international Telework Association and Council, ITAC) телеработа – это работа на расстоянии, дома, в офисе клиента, вспомогательном офисе или специальном центре, возможно в командировках, по крайней мере, один день в месяц. Согласно другому определению под телеработой понимается замена физического присутствия на рабочем месте соответствующим телефонным и цифровым подключением, которое позволяет выполнять все виды деятельности так же, как в офисе [23].

Национальный консультативный совет по работе на дому НАСТ воспринимает телеработу как способ работы с использованием информационных и коммуникационных технологий, когда работа выполняется независимо от места [13].

В целом можно сказать, что если речь идёт о работе на расстоянии, то имеется в виду, что на работу не надо ездить каждый день, работа выполняется из дому или места, удалённого от офиса работодателя. К сожалению, единого мнения, как понимать телеработу, пока не существует.

Термины теледоступ (telecommuting) и телеработа (telework) исходят из различий между американским и британским английским, первый термин употребляется в США, тогда как последний – в Британской империи и Европе.

Впервые выражение «теледоступ» было употреблено Джеком Ниллесом, который считается отцом теледоступа и телеработы. Ниллес принял участие в представлении этой идеи в США. Его книга «Making Telecommuting Happen» 1994 г. является полным руководством по разработке и управлению телеработы. Книгу иногда называют Библией телеработы [17].

Дальнейшей популяризации телеработы поспособствовала футуристическая книга Франсиса Кинсмана «The Telecommuters» [15]. Как видно, идея удалённой работы известна уже более двадцати лет, но только сейчас, с развитием коммуникационных технологий и расширением информационных систем этот способ работы стал доступен для относительно высокого процента людей. Помимо технологических и социальных аспектов телеработы, безусловно, существует необходимость сосредоточить внимание на возможности её применения в традиционных организациях. И здесь, таким образом, важную роль играет непрерывное организационное обучение и соответствующая подготовка к новым формам занятости. Телеработа может быть охарактеризована, как один из результатов трансформационного процесса современных традиционных организаций [14].

Стоит отметить также позицию Европейской комиссии по проблематике телеработы. На сегодняшний момент Европейская комиссия реализует ряд проектов в данной области. Причиной является многообещающие потенциальные возможности экономического развития и повышение занятости, собственно, трудоустройства (employability) [10].

Многие организации осознают преимущества, которые приносит телеработа. Обеспечение адекватной инфраструктуры работникам и квалифицированные работники, достаточно компетентные для работы с ИКТ и посредством ИКТ, способные работать и сотрудничать в виртуальной среде – это инвестиция. Она, в свою очередь, может быть оценена в виде мотивированного, лояльного, а также долгосрочно более дешевого сотрудника, для которого не требуются расходы на аренду помещений, уборку, питание и т. д. [4].

## 2. Типы телерабочих

В настоящее время телеработа может встречаться в разных формах. Среди наиболее распространённых форм выделяют следующие:

**Занятые телеработники** – сотрудник по договору, где дом определяется как место работы, наравне с главным офисом работодателя или вместо него.

**Свободные телеработники** – люди, которые выбрали и предпочитают работать на дому. Эти работники работают «сами на себя», приспосабливаются к требованиям рынка, что значит, если работодатель требует, чтобы они работали в основных помещениях компании, работают там. Работники, попадающие в данную категорию, работают часто для нескольких работодателей одновременно.

**Неформальные (или незаконные) телеработники** – работник и его непосредственный начальник видят преимущества телеработы и принимают этот способ работы без согласия организации, а иногда даже и вопреки политике организации, которая этот вид работы не поддерживает.

**Телеработники-предприниматели** – всё большее число предпринимателей отвергает идею формальных офисов, и продолжают развивать свой бизнес с работниками в сетевой среде, работающих там, где им самим больше нравится [7].

Развитие телеработы, однако, всё ещё ограничено доступностью технологической инфраструктуры с одной стороны, и, что логично, способностями работать с помощью технологий – с другой стороны. По этой причине во многих странах на всех континентах мира в рамках реализации широкого круга развивающих проектов происходит строительство телецентров и телекоттеджей, строятся теледеревни.

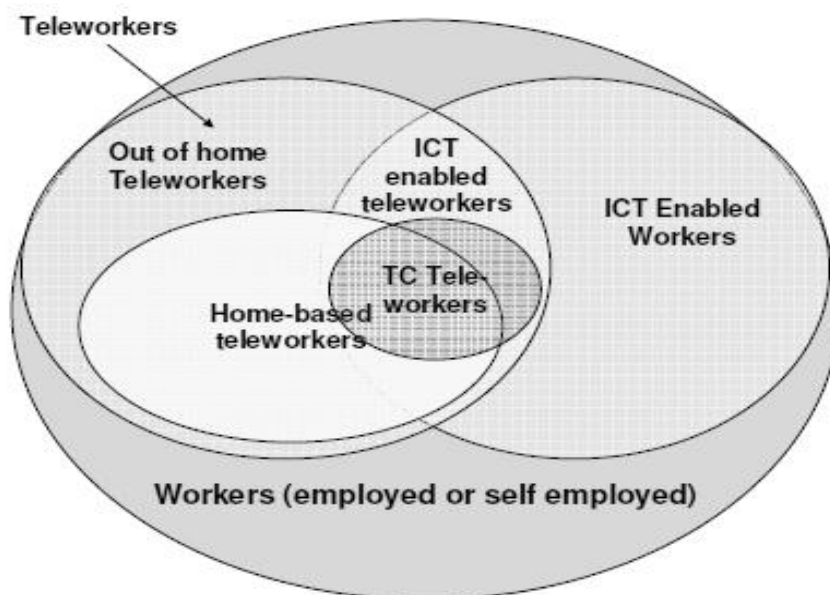


Рис. 1. Типы телеработников. Источник: [2].

## 3. Формы телеработы

### 3.1. Телецентр

Телецентр – это учреждение, предназначенное для коммерческих целей, которое предоставляет место для работы людям, занятым на полную ставку с возможностью работать вне основного офиса работодателя, и которые не хотят или не могут работать дома. Телецентр обеспечивает рабочее место, оснащённое передовыми информационными технологиями и сетевым подключением. Он может полностью принадлежать определённой компании, или же отдельные компании могут арендовать только часть помещений телецентра, который обеспечивает хорошо организованную, безопасную и тихую рабочую среду людям, нуждающимся в месте, где могли бы выполнять свою работу и быть на связи со своим работодателем, коллегами, заказчиками и т. д. [7].

### **3.2. Телекоттедж**

Телекоттедж является своего рода видом телецентра. Название «телекоттедж» возникло из-за места происхождения, то есть зачастую в отдалённых деревнях, хуторах с трудным транспортным сообщением с прилегающими районами. Происходят из Швеции, позже идея распространилась в Ирландию, Францию, Уэльс и Шотландию, – телекоттетджи и здесь показали относительно динамичное развитие. По существу, речь идёт о перестроенных дачах, неиспользованных фермерских зданиях, частично школьных помещениях, офисных зданиях.

Целью создания телекоттеджей является стремление привнести и сделать доступными технологии людям в деревнях, где не хватает возможностей приобретения навыков, чтобы работать для «hi-tech» работодателей, имеющих офисы в городах. В телекоттеджах также предлагаются курсы изучения основ работы с компьютером и базового программного обеспечения, а также предоставляется пространство для подготовки к виртуальной работе, т. е. и здесь можно получить соответствующие навыки виртуальной работы в команде и т. д.

Телекоттедж обеспечивает доступ к более дорогому оборудованию, например, к более качественному принтеру, сканеру, веб камерам и т. д. для людей с компьютерами, которые нуждаются в данном оборудовании для своей работы. С их помощью, таким образом, повышается занятость (в области работы с использованием знаний ИКТ) местного населения, которому своё применение, с учётом условий окружающей среды, было бы найти очень трудно. Вакансии эти люди могут себе найти либо в местных компаниях, либо у отдалённых работодателей именно в виде телеработы. Телекоттедж предоставляет технологии и местным предприятиям, а также отдельным физическим лицам [7].

### **3.3. Теледеревня**

При определённых обстоятельствах первоначальный телекоттедж может разрастись до размеров целой деревни. Первые теледеревни зарегистрированы в Уэльсе, в настоящее время находятся в стадии реализации в США, их появление готовится и в Шотландии. Влияние на появление теледеревень имеет, в первую очередь, характер образа жизни жителей и приоритеты участвующих.

Теледеревни подходят для групп мотивированных людей, которые хотят комбинировать деревенский образ жизни с хорошим доступом к «информационной магистрали». Деревня соединена кабелями, а каждый дом оснащён внутренней сетью, подсоединённой к сети деревни, которая посредством широкополосных коммуникаций подключена к «глобальной деревне» [7].

### **3.4. Кочевая (nomadic) телеработа**

Поддержка оказывается также и так называемой кочевой телеработе (nomadic telework), что видно из инициативы международных аэропортов или авиакомпаний обеспечить доступ к интернету клиентам в самой большей мере. Также и практика отелей и других гостиничных учреждений является иллюстрацией стремления реагировать на актуальные потребности современности и предоставить подключение к интернету в необходимом объёме.

Трансформационные процессы традиционных организаций имеют влияние и на растущий объём рабочих передвижений, результатом которых является появление нового типа работника, так называемого кочевого телеработника: «кочевые» сотрудники возникают там, где рабочая деятельность связана в значительной мере с командировками, такие работники имеют рабочее место везде, где это необходимо. Это продавцы, торговые представители, руководители, путешествующие с ноутбуком и мобильным телефоном. Они используют устройства, которые ИКТ предлагают, например, голосовые и факсовые почтовые ящики, послания сообщений, удалённый доступ и т. д. А работают они в любом месте – в отеле, автомобиле, в самолёте и т. д.

Кочевые телеработники в значительной мере должны всегда иметь с собой часть канцелярских товаров, а также доступ к технологиям, таким образом, чтобы было обеспечено беспрепятственное течение рабочего процесса [7].

#### **4. Последствия применения телеработы в организации и основные тенденции в «меняющемся мире работы»**

Расширение возможности работать удалённо при описанных выше обстоятельствах влияет на организационную гибкость. Нельзя, однако, упускать из виду тот факт, что одним из основных препятствий развития телеработы или телекомютинга является стойкая неспособность менеджмента многих современных организаций достаточно убедиться, что работник вне организации действительно работает.

Новое программное обеспечение, которое в настоящее время появляется на рынке, могло бы снизить эти барьеры. Например, программа SureTime, установленная на компьютерах, работающих на дому, автоматически записывает время, проведённое у компьютера. Программа может регистрировать, сколько времени проводит работник в конкретном приложении или документе, а результат автоматически заносится в график времени или счёт-фактуру, заполняемые работником [6].

С другой стороны, большую роль играет вопрос о том, не наткнётся ли слишком сильное стремление установить прямой контроль на сопротивление самих телеработников, и не скажется ли это впоследствии негативно на мотивации их труда. Относительно более приемлемым способом внедрения и расширения телеработы представляется необходимая трансформация исходных парадигм человеческого социального взаимодействия, социальной коммуникации, специфики формирования и функционирования социальных систем, равно как и преобразование существующих подходов к образованию.

Укрепление образовательной деятельности посредством ИКТ онлайн и возможностей широкого использования электронных информационных средств и ресурсов может положительно повлиять на удержание существующих человеческих ресурсов. Соответствующая подготовка работы при помощи ИКТ онлайн, особенно дальнейшее развитие виртуальной работы в команде в обучающих учреждениях без сомнений может повлиять на приток новых человеческих ресурсов.

Высвобождение работника в среду, находящуюся за пределами обычной организации вместе с организационной гибкостью и обязательными мерами в области организационной структуры ведут и к необходимым мерам в традиционном составе управления. Например, появляются вопросы о необходимости так называемого среднего менеджмента. С другой стороны, меньшие возможности или малая необходимость прямого контроля исполняемой работы сигнализирует об обязательности достаточной подготовки и целенаправленного развития навыков сотрудников данным способом работать. Факт отсутствия ежедневного личного контакта указывает на необходимость соответствующих непреложных правил в области трудовых отношений [8].

Удалённая работа подразумевает также и необходимость поиска адекватной стратегии формирования организационной структуры. Так как могло бы стать опасностью ослабление идентификации сотрудников с организацией и потенциальное ослабление лояльности сотрудника к организации. Целенаправленное усиление ответственности работников, осознание относительной автономии, создание доверительного климата, таким образом, непосредственно связаны именно с характером образовательной деятельности и основных парадигм [16].

Наряду с опасениями по поводу активности людей при работе на расстоянии, однако, существуют и оптимистические рассуждения о том, что телеработа может означать повышение производительности труда в организации.

Несмотря на то, что одновременно с начальными расходами на снабжение средствами связи, на оснащение персонала необходимым программным и системным обеспечением, на защиту данных организации и т. д., нужно также считаться с расходами на обучение менее компьютерно-грамотных сотрудников, а с увеличением расходов на инновацию образовательной и обучающей деятельности, как, например, виртуальная работа в команде, неформальное обучение, сторителлинг (storytelling) и т. д., можно предполагать, что ожидание оценки начальных инвестиций не будет длиться долго. Экономии средств можно ожидать, прежде всего, в области снижения требований на обеспечение и оборудование рабочего места. Телеработа, однако, не всемогуща. Это, на вид ничего не говорящее утверждение, указывает на факт, что данная форма работы имеет, и, вероятно, всегда будет иметь лишь ограниченное применение. Факти-

чески мы говорим о том, что телеработа подходит не для всех организаций и не для всех видов рабочих операций [9].

Применение телеработы в организациях имеет ряд воздействий и на сотрудников. Обеспечение мирной и приятной обстановки часто ведёт к более высокой концентрации внимания сотрудников в выполнении рабочих задач. Это обуславливает исключение вмешательства других сотрудников или телефонирования, обработки звонков. Некоторые рабочие места могут представлять собой как телецентры или теледеревни, так и интерьеры собственных домов, цветущие луга, песчаные пляжи и т. д. Развитие и распространение телеработы может положительно повлиять на работника и ограничить необходимость его переездов вслед за работой. Этот факт может стать своего рода тормозом, препятствующим опустению областей, где присутствует высокий уровень безработицы, и которые являются непривлекательными для предпринимательских замыслов.

С другой стороны, существует целый ряд вопросов, на которые нет ответа. Проблематичной является в отношении к сотруднику правовая охрана и безопасность труда. Традиционные трудовые отношения ослаблены. Проблематичной представляется, например, квалификация рабочих травм и т. д. Решение, содержащееся, например, в заключении разовых соглашений с целью выполнения конкретных задач, видится одним из возможных вариантов, как справиться с новыми условиями. Следствием упомянутого решения, однако, может быть увеличение работы, в которой нельзя быть уверенным [7].

И напротив, приобретение знаний и навыков работы с/посредством ПК способствует росту квалификации имеющегося персонала, а также потенциальному расширению возможности обеспечения большей трудовой занятости. Это приводит к снижению риска потери работы и снижению необходимости передвижения семьи за трудоустройством.

Очень спорным является вопрос большего количества времени на личные дела. Этот факт очень тесно связан с необходимостью эффективной организации личного времени, а часто и вовсе с переоценкой до сих пор существовавшего отношения к исполняемой работе. Высвобождение работника в так называемую «out office» среду даёт возможность предположить большую автономию и независимость [11].

Проявлением большей автономии и независимости наряду с отношениями в организации являются и внутрисемейные отношения. Можно предполагать, что телеработа может при определённых обстоятельствах способствовать более интенсивному воздействию в семье. По причине преобладающего количества времени, проведённого в семейной обстановке, становится правдоподобным большее участие в воспитании детей и решении текущих домашних вопросов.

Следует отметить необходимость обращения внимания на умение организовать личное время. Прогрессивным феноменом является гибкий рабочий график, возможность разбиения работы на несколько единиц времени в соответствии с собственной производительностью (биоритмами).

Относительно частые замечания в отношении темпов развития и внедрения телеработы указывают на возможные негативные аспекты, связанные с отсутствием прямого общения, а следовательно, и отсутствием невербальной коммуникации. С другой стороны, динамичное развитие и внедрение ИКТ предлагает уже сегодня целый ряд инструментов, делающих всё более и более возможной виртуальную онлайн коммуникацию. Например, видео конференции ICQ, Skype, Yahoo Messenger и т. д. В дополнение к упомянутым инструментам следует добавить и мобильные телефоны, смартфоны, планшетные компьютеры и т. п.

Наблюдаемую неоднозначность результатов внедрения телеработы и трансформации существующих форм работы с тенденцией укрепления телеработы можно продемонстрировать в следующем изложении в соответствии с Международной организацией труда [11].

<b>Два рабочих сценария</b>		
<b>Диапазон значения</b>	Пессимистический сценарий	Оптимистический сценарий
<b>Трудовые возможности</b>	ИКТ уничтожает рабочие места (автоматизация, дигитализация)	ИКТ создаёт рабочие места (новые рынки, человеческий капитал)
<b>Трудовые отношения</b>	ИКТ изолирует работника и увеличивает стресс (работа в разное время, вне источника информации), происходит нарушение традиционных связей между сотрудниками и работодателями, ИКТ предоставляют новые возможности для работодателей, что ведёт к дополнительным рискам	ИКТ связывает и стимулирует индивидуумов, нарушение традиционных связей между работниками и работодателями расширяет возможности получения нового опыта, поддерживает развитие сотрудников
<b>Умения</b>	ИКТ снижают способности и навыки до выполнения простых механических задач	ИКТ повышают умения и навыки, поддерживают креативность
<b>Оплата труда</b>	ИКТ уменьшают зарплату, ухудшают цены, растёт количество частичной занятости (part time job)	ИКТ расширяет предложение для дефицитных навыков
<b>Карьера</b>	ИКТ создают рабочие места без перспектив, контроль и угроза аутсорсинга, трудоустройство с неполной занятостью	ИКТ увеличивают возможности для карьерного роста (networking, командные сети и т. д.)
<b>Дискриминация</b>	ИКТ дисквалифицируют работников старшего возраста и женщин с рынка труда	ИКТ открывают новые возможности для групп риска
<b>Безопасность и охрана труда. Коллективное согласование</b>	ИКТ ведут к фрагментации и подрыву системы традиционной защиты, коллективного согласования и регулирования	ИКТ размывают границы между сотрудниками и работодателями, уменьшают требования труда. Необходимость новых правил
<b>Власть и автономия</b>	ИКТ ведут к разделению общества (централизация власти, контроль)	ИКТ ведут к большей индивидуальной гибкости, свободе выбора
<b>Интенсивность труда</b>	ИКТ ведут к интенсификации труда	ИКТ ведут к сокращению рабочего времени и трудовых усилий
<b>Здоровье</b>	ИКТ ведут к накоплению последствий количества часов у ПК	ИКТ снижают рабочую нагрузку
<b>Работа и свободное время</b>	Рабочее время сливается с остальным временем (давление работать всегда и везде)	Рабочее время интегрируется в повседневную индивидуальную жизнь, работа приспосабливается к требованиям семьи

Таб. 1. Два рабочих сценария Источник: [11]

Несмотря на целый диапазон критических, а часто и справедливых замечаний, по-прежнему неоспоримым является растущее влияние и важность использования ИКТ, и их внедрение особенно в области трансформационных процессов внутри, а также вне организации.

Как показывают результаты исследования Чешского статистического управления (ЧСУ), например, в Чешской республике в 2008 году 18 % компаний сделало возможной своим сотрудникам работу на дому. Следует отметить, однако, всё ещё относительно большие различия в использовании работы на дому в зависимости от вида отрасли и размеров предприятия. Наиболее распространённое предоставление работы на расстоянии можно наблюдать у предприятий, которые предлагают услуги в области ИКТ. Их доля в 2008 году составила почти 61 % от всех предприятий. В зависимости от размера компании, телеработу допускают большие компании с количеством сотрудников более 250 человек – их доля 45 %. Среди малых предприятий с количеством сотрудников до 50 человек в 2008 году, по данным ЧСУ, использовали работы на дому всего 14,3 % компаний. [19]

Все ещё перевешивает тенденция предпочтения работы сотрудников на дому со стороны именно предпринимателей. Кроме того, частота применения коммуникационных средств ясно показывает более широкое использование электронной почты и интернета в США, чем в Европе. Под вопросом, конечно, остаётся причина столь неполного использования телеработы в традиционных организациях [11].

Для полноты и сравнения уместно здесь привести и порядок так называемых основных тенденций в меняющемся трудовом мире, как их представляет Европейское агентство по безопасности и гигиене труда:

- внедряются новые технологии: более широко используются ИКТ;
- растёт сектор услуг, появляется больше специфических рисков (эргономические, личные контакты, стресс, опасность);
- возникают новые формы труда, телеработа, самостоятельное предпринимательство, срочные трудовые договора, разовое трудоустройство;
- усиливается процесс интеграции и глобализации;
- стареет рабочая сила;
- растёт трудоустройство благодаря новым профессиям, растёт интерес к автономной работе;
- меняются структуры управления – организации имеют более горизонтальную структуру, появляется всё большее число меньших и обучающих организаций;
- растёт участие женщин на рынке труда;
- увеличивается количество малых и средних предприятий, в которых зачастую существует недостаточная осведомлённость об охране здоровья и работе с ресурсами;
- увеличивается рабочий темп и трудовая нагрузка [22].

Примечательным является однозначно первое место, которое занимает ИКТ в списке характеристик. При более подробном анализе можно обнаружить значительное влияние ИКТ и в других упоминаемых областях.

Как говорится в докладе Европейского агентства по безопасности и гигиене труда, меняющиеся формы организации труда являются, наравне с другими факторами, результатом усилий менеджмента организаций во всём мире гибко реагировать на современные требования в области производства товаров и услуг. Основной задачей является создание стройных и гибких организационных форм для основных видов деятельности современного общества. Многие из специфических операций, которые не являются составной частью ключевой продукции данной компании и о привлечении которых заданное предприятие даже не рассуждало, сегодня часто попадают под аутсорсинг, и их выполнение обеспечивают другие внешние контрактные субъекты.

Всё большее число малых и средних предприятий именно таким образом предоставляют экспертные услуги или продукцию вспомогательного характера первичному сектору. Зарегистрирован рост консультационных и консалтинговых услуг.

Факт остаётся фактом, в большей мере всё ещё преобладают традиционные формы трудовых отношений. С другой стороны, новые формы так называемых гибких контрактов воспринимаются как опасность особенно с точки зрения охраны здоровья и без-



опасности труда. В конце концов, и статистические данные Европейского союза указывают на связь между трудовым статусом и охраной здоровья и безопасностью труда [22].

В результате организационных изменений и требований гибкого производства товаров и услуг меняется и традиционный распорядок рабочего дня. Всё чаще, таким образом, оказываются менеджеры современных организаций перед задачей приспособить время, проведённое на работе, к новым условиям. Ненормированный рабочий день, проникновение рабочих обязанностей в семейную жизнь и т. п. – это заметные феномены, которые необходимо должным образом принять и отреагировать на них.

Работа с частичной занятостью становится обычной практикой и часто вносит свой вклад в процесс сокращения численности организации. Ночные работы и сменная трудовая деятельность, так же, как и работа в выходные дни, являются для ряда организаций вследствие трансформационных процессов неизбежными. Рабочее время, следовательно, становится нерегулярным и непредсказуемым. В результате мы имеем факт меньшей возможности прямого контроля соблюдения и использования рабочего времени [18].

ИКТ в настоящее время становятся важным инструментом, необходимым для производства товаров, также как и для предоставления услуг. Употребление ИКТ в экономической практике сделало возможным относительно широкий диапазон рабочего пространства, которое достижимо в одной конкретной организации. Новые виды деятельности, основанные на применении ИКТ, например, информационные центры, телецентры, системы бронирования и т. п. находятся в сельской местности или в местах парадоксально удалённых от густонаселённых областей и всех удобств. Тенденции глобализации в трудовой жизни находятся под влиянием распространения ИКТ.

Бесспорным фактом сегодняшней Европы является старение рабочей силы. Как следует из статистических данных Европейского союза (ЕС), доля трудоспособного населения в Европе с каждым годом уменьшается. В отличие от этой тенденции, количество работающих женщин всё увеличивается. Во время экономического спада в девяностых годах 20-го века молодым людям, особенно менее образованным, было тяжело найти себе применение на рынке труда. По данным Европейского агентства по безопасности и гигиене труда, прогноз будущих тенденций в области проблем занятости молодого поколения содержит, в частности, расширение предложения новых форм труда и заключение гибких трудовых договорных отношений. Несмотря на широкий спектр инновационных мер, политика занятости многих стран ЕС в связи с рабочим временем непрерывно ведёт и к гендерной сегрегации [18].

Очень важной представляется задача привлекать и грамотно развивать формы сотрудничества, которые соответствуют как актуальным, так и перспективным потребностям. Как указывают прогрессивные глобализационные и цифровые тенденции, необходимо укреплять мультикультурные формы сотрудничества, не обращая внимания на границы организации и границы государственные. Поэтому в центре внимания должна быть, в соответствии с уже существующими возможностями в области ИКТ, целенаправленная подготовка имеющихся и потенциальных сотрудников трансформирующихся организаций.

## **5. Заключительное слово**

По прогнозам компании Booz & Co., до 2014 года половина рабочего населения будет работать гибко во времени и/ или пространстве [21].

Такой прогноз поддерживают падающие цены технологий, доступность высокоскоростного интернета, доступ в интернет посредством мобильных технологий, давление на энергосбережение, охрану окружающей среды и т. п. [3].

С другой стороны, как показали проведённые исследования, хотя использование телеработы расширяется и усиливается, во многих отношениях высокие ожидания пока не оправдались [20]. Причин всё ещё богатое множество. Среди них можно назвать малую осведомлённость о возможностях и преимуществах, пробелы в законодательстве, консервативность, неравномерную доступность соответствующей инфраструктуры и т. п.

Телеработа, таким образом, остаётся по-прежнему очень актуальной темой или открытым вызовом. Подходящий подбор и использование возможностей телеработы

может поспособствовать желанным преобразованиям существующих организаций в направлении оптимизации и рационализации их настоящей деятельности.

### Библиографический список

1. Blanpain R. The Legal and Contractual Situation of Teleworkers in the European Union, Consolidated Report, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. – Dublin, 1997.
2. Buttazzoni M., Rossi A. From workplace to anyplace: Assessing the global opportunities to reduce greenhouse gas emissions with virtual meetings and telecommuting. WWF Švédsko, 2009. [online]. [15. 2. 2012] in. URL: <http://www.worldwildlife.org/who/media/press/2009/WWFBinaryitem11939.pdf>
3. Duřová D. Dopady finanční krízy na využívanie teleworku ako flexibilnej formy práce, 2012, Diploma theses, University of Economics in Prague
4. Evropský sociální fond v ČR. Teleworking – podpora práce z domova s využitím informačních technologií. – Praha, 2008. In. URL: <http://esfdb.esfcr.cz/teleworking-podpora-prace-z-domova-s-vyuzitim-informacnich-online> 3. 2. 2011
5. Commission of the European Communities: Commission Staff Working Paper: Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework. – Brusel, 2008. in: URL: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SEC:2008:0404:FIN:EN:PDFonline> 3..5. 2011. str. 34.
6. HR Banker, 2006 in URL: <http://bankhr.net/> 8. 2. 2006
7. International Labour Office: Conditions of Work Digest on Telework, – Vol. 9. – 1. – 1990. – Geneva: ILO, 1990.
8. International Labour Office: “Report of the Symposium on Multimedia Convergence”. Geneva, January 27–29, 1997, GB.270/STM/1, 270th session. – Geneva. – November, 1997.
9. International Labour Office: Contract Labour, Report VI(1), 1997.
10. International Labour Office: Meeting of Experts on Workers in Situations Needing Protection – The Employment Relationship: Scope. – Geneva, May 15–19, 2000.
11. International Labour Office: World Employment Report 2001: Life at Work in the Information Economy. – Geneva, 2001.
12. International Telework Association and Council (ITAC), Telework America Online Curriculum in URL: [http://www.telecommute.org/twa/1999\\_research\\_results.shtml](http://www.telecommute.org/twa/1999_research_results.shtml)
13. Teleworking and industrial relations in Europe in [http://www.acturban.org/biennial/case\\_studies/doc\\_teleworking/teleworking\\_industrial\\_relations.htm](http://www.acturban.org/biennial/case_studies/doc_teleworking/teleworking_industrial_relations.htm) online 15. 8. 2008
14. Kařparová E. Analýza možností a konkrétních forem vzdělávání prostřednictvím ICT-online jako předpokladu rozvoje virtuální týmové práce v organizacích. Praha, 31.8.2008 [12.3.2012]. Dizertační práce. Katedra psychologie a sociologie řízení. – Praha: Vysoká škola ekonomická.
15. Kinsman F. The Telecommuters Published 1987 by Wiley In 2009
16. Martino di, V. The High Road to Telework, Geneva, 2001 in URL: <http://ncsi-net.ncsi.iisc.ernet.in/cyberspace/societal-issues/186/186.pdf> online 4. 2. 2007.
17. Nielles J. In URL: <http://www.jala.com/jnmbio.php> online 6. 7. 2008
18. Organisations and strategies, 2007 in URL: <http://riskobservatory.osha.europa.eu/> online 7. 11. 2007.
19. Odbor statistik rozvoje společnosti, český statistický úřad, Informační a komunikační technologie v podnikatelském sektoru za rok 2008. – Praha, 2009 in: URL: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/9702-08> online 1. 2. 2012
20. Perspectives on Successful Telework Initiatives, 2000 in: URL: <http://www.wsdot.wa.gov/research/reports/fullreports/485.1.pdf> online 11. 2. 2012
21. Plantronics. Studie: Home Office in Deutschland. 29.7.2009.in: URL: [http://issuu.com/plantronics/docs/plantronics\\_home\\_office\\_studie](http://issuu.com/plantronics/docs/plantronics_home_office_studie) online 20.5..2012.
22. Safety in the Workplace, 2005 in EASHW. URL: <http://www.acronymfinder.com/European-Agency-for-Safety-and-Health-at-Work-%28EASHW%29.html> online 7. 10. 2005
23. The Telework Advisory, 2007 in URL: <http://www.workingfromanywhere.org/> online 7. 1. 2009
24. TUC, Economic and Social Affairs Department, New Information and Communications Technologies at Work, January, 1998.