



Микроэкономика

Елена КРАВЧЕНКО

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НОВЕЙШИХ ФОРМ
ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА
ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ЗАНЯТОСТИ
В УКРАИНЕ**

Резюме

Осуществлено исследование комплекса вопросов, связанных со смежной форм организации труда, обусловленные масштабным внедрением информационно-коммуникационных технологий. Установлены тенденции развития телеработы и определены наиболее актуальные проблемы в этой сфере. Подчеркнуто значение телезанятости на рынках труда зарубежных стран и рассмотрены возможности использования их опыта в Украине. Проанализированы последствия использования удаленной работы с учетом их влияния на различные сферы экономической деятельности страны.

Ключевые слова

Гибкая занятость, телезанятость, телеработа, инновации.

Классификация по JEL: J01, J21.

© Елена Кравченко, 2007.

Кравченко Елена, аспирант Научно-исследовательского экономического института Министерства экономики Украины, г. Киев, Украина.

Постановка проблемы

Сфера занятости подвергается значительным изменениям под влиянием новейших, в частности информационных и телекоммуникационных технологий. Благодаря им развиваются новые формы взаимодействия на рынке труда, появляются и динамически модифицируются инновационные виды занятости, происходят качественные изменения методов труда, географии и способов ее выполнения. Такое бурное развитие информационных технологий вызвало появление новых форм гибкой занятости.

Внедрение новых форм занятости там, где они действительно учитывают реальные социальные потребности работников, заметно повышает эффективность производства. В тех отраслях, где технология допускает реорганизацию трудового процесса, отмечается более эффективное использование оборудования, повышение качества продукции. Заметно уменьшаются затраты на производство, обеспечивается возможность привлечения новых работников и получение выигрыша от повышения квалификации работников, а также от уменьшения штата низового управления (на 30–50%).

Актуальность исследования по данной тематике подчеркивается и тем, что развитые страны мира уже широко внедряют новейшие формы занятости на своих рынках труда и применение их опыта может способствовать решению ряда социально-экономических проблем в Украине, в частности безработицы, оптимизации использования рабочей силы и др.

Анализ исследований и публикаций по проблеме

Исследованию новых форм занятости посвятили свои работы такие зарубежные ученые, как Н. Т. Вишневецкая, Г. М. Костюнина, А. А. Шлихтер. Основательные исследования по данной проблематике выполнены в рамках международных организаций, в частности Международной ассоциации и совета по вопросам телеработы (International Telework Association Council), Европейской инициативы по развитию телеработы (European Telework Development Initiative) и т. д. В украинской литературе новым формам занятости уделяется недостаточно внимания, однако следует отметить, что отдельные проблемы гибкой занятости рассмотрены в работах А. Е. Ачкасова, В. С. Васильченко, Л. С. Лисогора.

Целью статьи является выявление возможностей использования новейших форм занятости на рынке труда Украины с учетом опыта других стран и анализ их влияния на социально-экономическое развитие страны.

Изложение основного материала

Чаще новейшие формы занятости внедряются в конторских и кредитно-финансовых учреждениях, но также распространяются и на промышленных предприятиях. Согласно имеющимся данным, по такой системе работают около 17% работников и служащих Германии, около 33% в Швейцарии, более миллиона – в Великобритании и Франции [1]. В соответствии с программами гибкого рабочего времени, рабочий день делится на две части: основное время, когда все работники должны быть на своих рабочих местах, и периоды, когда они могут самостоятельно определять начало и окончание работы при условии отработки необходимого количества времени. Система гибкой занятости дает работникам и служащим возможность более эффективно планировать рабочий день и осуществлять необходимые служебные контакты. По результатам исследований, внедрение гибкой занятости на техническом центре «General Foods» (американской компании по производству пищевых продуктов) привело к повышению эффективности труда $\frac{3}{4}$ служащих. Успешные результаты эксперимента подтвердились и тем, что 95% работников были им удовлетворены, 99% высказались за дальнейшее развитие такой системы, 92% управленцев компании также дали положительную оценку эксперименту [1]. Во многих корпорациях США распространен другой вариант инновации в этой отрасли – 4-дневная рабочая неделя с девятичасовым рабочим днем, что предоставило предпринимателям значительные выгоды.

Особенное значение приобретает изменение форм организации труда, связанное с внедрением информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). Одной из наиболее социально значимых инноваций в этой сфере является работа на расстоянии с использованием новейших технологий. Этот вид работы известен под разными названиями – виртуальные офисы, виртуальные сети. В США распространен термин «телекомьютинг» (telecommuting job), в Европе – «телеработа» (telework).

Сегодня в мире существует немало определений телеработы, однако их предлагают, преимущественно, зарубежные авторы. Впервые этот термин ввел в научный оборот в 1972 г. Джек Ниллес, который сыграл ключевую роль в популяризации этой концепции в США. Позже, в 1987 г., феномен телеработы исследовал футурист Френсис Кинсман в книге «Телекомпьютеры» (The Telecommuters).

Одной из крупнейших организаций в сфере исследования телеработы является Европейская инициатива по развитию телеработы (European

Telework Development Initiative), отмечающая, что телеработа возникает тогда, когда информационные и коммуникационные технологии (ИКТ) используются для выполнения работы на расстоянии от места, где необходимы результаты этой работы, или от места, где она обычно выполняется [12].

Телеработа включает:

- 1) телеработу дома, когда постоянные или временные работники работают дома, вместо того чтобы ездить в помещение работодателя. Тех, кто работает дома, условно можно отнести к одной из 4 групп:
 - наемные телеработники (телекомьютеры) – когда трудовой контракт определяет дом как место постоянной работы вместе с (или вместо) офисом работодателя;
 - самозанятые или фрилансеры – те работники, которые отдают предпочтение работе дома, но если возникает необходимость, работают в офисе;
 - неформальные, или нелегальные телеработники – работают тогда, когда менеджеры нанимают телеработников без согласия, или даже несмотря на запрет высшего руководства компании. Так, например, согласно исследованиям Европейской инициативы по развитию телеработы, в Великобритании неформальная телеработа более популярна, чем формальные программы [12];
 - телезанятые предприниматели – предприниматели, работающие дома и только начинающие свой бизнес, при этом пытающиеся избежать затрат, связанных с содержанием помещения. В данное время все больше предпринимателей отклоняют практику формального офиса и развивают свой бизнес с помощью электронных сетей и работников, работающих в наиболее удобное для них время.
- 2) мобильную телеработу, когда руководители, эксперты или обслуживающий персонал используют ИКТ для установления продолжительного контакта с заказчиком и предоставления заказчику немедленно («по пути») тех услуг, которые раньше требовали обязательного присутствия исполнителей в офисе или посещения офиса заказчиком. Как разновидность мобильной телеработы, в последнее время получила распространение идея так называемых «горячих столов». Она заключается в том, что работник, вместо того чтобы работать лишь на своем «собственном» рабочем месте, занимает свободное рабочее место в то время, когда ему удобно. Каждое рабочее место оборудовано стандартной офисной системой – ПК и телефоном. Учитывая, что большинство рабочих мест в традиционных офисах занято лишь на 20% рабочего дня, экономия на

офисных расходах может быть значительной. Так, например, один из офисов IBM в Нью-Йорке имеет лишь 200 рабочих мест для 800 работников.

- 3) телецентры, предоставляющие возможность работникам пользоваться офисом, который размещен недалеко от места их проживания для того, чтобы избежать затрат на проезд и других неудобств. Это означает отход от практики, когда все бизнес-функции размещены в одном офисе. Современные ИКТ позволяют размещать разные функциональные отделы одной компании в разных городах или странах. Работник работает в том офисе, до которого удобнее всего добираться. Компания может иметь свои собственные телецентры или арендовать помещения в крупных корпоративных телецентрах.
- 4) телекоттеджи, обеспечивающие работников возможностями повышения квалификации, высокоэффективными ИКТ и электронной сетью, а также возможностями общения, которых не хватает работнику, который работает дома. Телекоттеджи являются одними из разновидностей телецентров; они возникли в Швеции как средство внедрения технологий и необходимых навыков для работников, работающих в сельской местности. Позже они получили распространение в Великобритании, где существовало около 200 телекоттеджей, Франции и Ирландии. Телекоттеджи сыграют важную роль в системе возрождения сел и решения проблем занятости, и, в частности, в Украине могут использоваться для помощи сельским жителям в поиске телеработы и работы, как в местных компаниях, так и в других регионах. Идея телекоттеджей получила дальнейшее распространения в Исландии, Уэльсе, США, где были созданы теледеревни – населенные пункты, в которых все дома имеют электронную связь друг с другом благодаря подключению к единой локальной телесети.
- 5) функциональное перемещение, когда бизнес-функции, которые были расположены недалеко от заказчика, концентрируются и предоставляются на расстоянии. Примером этого может быть создание «главного» и «вспомогательного» офисов. «Вспомогательный офис» – доступ к выполнению работы не только в центральном офисе, но и где-либо в мире с помощью систем отдаленного доступа. Также существует и обратный процесс, например, компания Dell перенесла офисы по обслуживанию клиентов с разных европейских стран в несколько больших центров в Ирландии и Великобритании.

Конечно, телеработа не может быть приемлемой для работников всех профессий в Украине. Телевокерскими являются как «новые» профессии: веб-дизайнеры, программисты, так и «старые»: журналисты, переводчики, бухгалтера. В системе телеработы могут работать компании, предоставляющие финансовые, страховые, юридические, консалтинговые ус-

луги, транспортные компании и т. д. Работа вне офиса корпорации дает возможность уменьшить затраты и сэкономить время, затраченное на проезд в офис; обеспечивает эффективное использование тех временных интервалов, когда сотрудник работает наиболее продуктивно.

Телеработа получила наибольшее распространение в Европе и США, но стремительно развивается в Канаде, Новой Зеландии и других странах. Оценить количество телеработников в мире достаточно сложно из-за значительной теневизации телезанятости. Также трудности в анализе обусловлены и тем, что в отчетах европейских и американских компаний для определения количества телеработников используют несколько подходов, а именно: 1) вычисляют количество тех, кто работает хотя бы один день в неделю дома (по определению IVC они называются телекомпьютеры) [5]; 2) тех, кто работает по меньшей мере один день в месяц дома; 3) тех, кто работает не менее 20% рабочего времени ни дома, ни в офисе (мобильные работники); 4) тех, кто работает полную рабочую неделю дома.

Однако, несмотря на отмеченные проблемы, сравнение многочисленных исследований в этой сфере позволяет определить основные тенденции развития рынка телеработы. Gartner Inc. – компания, занимающаяся исследованиями развития технологий, сообщает, что количество занятых, работающих по меньшей мере 1 день в месяц дома, составляла 82,5 млн на конец 2005 г., что было в два раза больше чем в 2000 г. [2]. По оценкам европейских экспертов, сегодня в Западной Европе насчитывается свыше 60 млн. людей, работающих удаленно, что составляет около 8,2% всех занятых. По прогнозам, до 2010 г. в Европейском Союзе будет почти 100 млн телеработников [10]. Среди европейских стран наибольшее количество телезанятых – в Великобритании, в 1997 г. оно составляло 921 тыс. (4% занятых), в 2006 – уже 4 млн (15%). Из них 62% составляют самозанятые [6]. В США в 2003 г., по подсчетам Бюро переписи, 4,9 млн работали дома. В 2006 г. дома работало уже 12 млн американцев, что на 41% больше 2003 г. Из них около 2,5 млн получили налоговые льготы за работу дома [9]. Международная ассоциация и совет по вопросам телеработы – ИТАС, определила, что 23,5 млн занятых американцев работали дома по меньшей мере один день в месяц и прогнозирует больше 40 млн до 2010 г. [5]. Более 50% американских компаний имеют программы по развитию телеработы, а больше 75% планируют ее расширить. В Канаде количество работников, которые выполняют телеработу хотя бы один день в месяц, в 2005 г. составляло 1,39 млн, по сравнению с 1998 г. – 0,77 млн.

Как отмечалось выше, различные подходы к определению и подсчету телезанятых в разных странах вызвали трудности в их сравнении. Одним из научных учреждений, предпринявших попытку провести такой анализ, является Немецкий институт экономики, который сравнил количество телеворкеров и их долю среди занятого населения в европейских странах, США и Канаде (табл. 1).

Таблица 1

Доля телезанятых среди занятого населения

Место	Страна	Количество телезанятых, млн чел.	Доля среди занятого населения, %
1.	Великобритания	4	15
2.	Финляндия	0,3	13,6
3.	Норвегия	0,05	11,4
4.	Швеция	0,4	10,3
5.	США	11	8,5
6.	Канада	1	7,1
7.	Ирландия	0,04	2,9
8.	Германия	0,8	2,4
9.	Франция	0,3	1,3

Источник: www.ivc.ca/studies/European.html.

Из таблицы видно, что наибольшее количество телеработников в той стране, которая имеет наиболее гибкий рынок труда, – Великобритании, а, наименее – в Германии и Франции – странах с высокой степенью государственного регулирования.

Кроме роста количества телеработников, необходимо отметить и увеличение численности организаций, предлагающих своим работникам различные виды гибкой занятости. Об этом свидетельствуют данные табл. 2.

Необходимо отметить, что уровень развития телекоммуникаций, наличие виртуальных офисов и телезанятых направления связаны с уровнем жизни. Так, перечень стран, имеющих наивысший уровень жизни населения, почти полностью совпадает со списком стран-лидеров в сфере коммуникаций. Это Австралия, Бельгия, Великобритания, Канада, Нидерланды, Новая Зеландия, Скандинавские страны, Франция, Япония, США.

В Украине сложно объективно оценить ситуацию через почти полную тенизацию телеработы. Если в США, Канаде, ЕС почти ежегодно проводятся масштабные исследования телеработы и ее влияния на экономику стран, как на государственном, так и на негосударственном уровне, то в Украине они отсутствуют. Приблизительное количество телеворкеров, которое называют сейчас эксперты, балансирует в пределах 0,5–0,8% всех занятых украинцев [10]. Для развития телеработы в Украине необходима поддержка как со стороны государства, так и со стороны работодателей, однако сегодня она остается незначительной. В течение последнего времени начались изменения в обеспечении работников социальным пакетом, в который входят социальное и пенсионное страхование, оплата отпуска, больничного и декрета и еще ряда условий, – однако все это лишь для штатных работников. Кроме того, штатные

работники имеют более стабильную и часто более высокую заработную плату, премиальные, тогда как внештатные преимущественно получают гонорары в соответствии с выполненной работой. На самом же деле эффективность труда удаленных сотрудников может быть значительно выше, конечно, если их обеспечить соответствующими правами и условиями работы. Свободные работники являются наиболее незащищенными из всех трудоустроенных, а специалисты считают телеработу «зоной правового вакуума» [11] при почти полном отсутствии государственного регулирования в этой сфере, ведь государство считает большинство из них безработными и не обеспечивает достойной защиты в случае утраты работы из-за увольнения или болезни.

На самом же деле, как показывает опыт других стран, избегать признания телеработы как полноправной части бизнес-жизни невыгодно, и, прежде всего, для самого государства. Ведь потенциально телеработниками могут быть люди из областей с высоким уровнем безработицы: благодаря Интернету они имеют возможность получить доступ к работе в более развитых регионах страны или даже за границей. Также таким образом государство может обеспечить работой наиболее социально чувствительные слои населения – людей с ограниченными возможностями (инвалидов); одиноких матерей, которые не могут оставить детей; тех, кто ухаживает за пожилыми или больными родственниками. Все это – категории, которым выплачивают низкие пенсии, и их занятость способствовала бы развитию экономики в целом и повышению уровня жизни каждого из них.

Таблица 2

Динамика роста количества компаний с гибкой занятостью

Компании, которые предлагают:	1996 % от общего количества	2006 % от общего количества
Гибкое время	32	71
Телекомпьютинг	9	50
Сжатую рабочую неделю	16	44
Частичную занятость (менее 1000 часов на год)	50	86
Оплату больничных	42	54
Предоставление льгот и страхования для работников и их семей, официальных и гражданских	6	35
Компенсацию оплаты за обучение		88
Услуги по поиску работы и направлению на работу		55

Источник: www.ivc.ca/studies/usa.html.

Для полноценного использования телезанятых в работе необходимым является законодательное обеспечение их деятельности, социальные гарантии. Одной из проблем в этой сфере является защита авторства телеработников. Поскольку они должны сдавать отчет о своей работе так же, как и штатные работники, подтверждением их авторства, а следовательно, и ответственности за ошибки, должна быть личная подпись. В ЕС уже приняты законы, которые облегчают эти формальности для всех. В частности нормировано понятие «электронная подпись» – специальный закодированный файл, заключающий всю необходимую и достоверную информацию об авторе. Для того чтобы электронная подпись была полностью достоверна и не вызывала сомнений, она подлежит сертификации.

В Украине сегодня также внедряются аналогичные решения – Законы «Об электронном документообращении» и «Об электронной цифровой подписи». Они не идентичны европейским модельным законам, хотя и имеют немало общего. Кроме того, для рассмотрения парламентом подготовлено еще два важных законопроекта – «О деятельности в сфере информатизации» (вводящий такие фундаментальные понятия, как «информационный ресурс», «владелец информационного ресурса», «администратор информационного ресурса») и «О защите персональных данных».

Для определения дальнейших перспектив распространения телеработы, как организационной инновации в системе занятости Украины целесообразно проанализировать последствия использования отдаленной работы, которые, с учетом их влияния на различные сферы экономической деятельности страны, можно разделить на экономические, социальные и экологические.

К экономическим относятся:

- экономия на затратах, связанных с арендой помещения, офисного оборудования, компьютерной и другой техники, уход за помещением, ведь офис необходим только для руководителей компании и не требует значительных затрат. Так, отделения IBM в США путем перехода на телеработу сократили арендованную площадь с 44 тыс. кв. футов до 15 тыс. Экономия на аренде составляла 400 тыс. дол. в год [4];
- изменение производительности труда. По подсчетам американских специалистов, переход на работу в домашнем офисе положительно влияет на производительность труда, которая возрастает на 15% и удерживается на этом уровне в течение трех месяцев, потом в течение еще трех месяцев она снижается на 5%, и еще через такой же период – еще на 2%. К концу года – сохраняется на начальном уровне или увеличивается на 5%. Если сочетать работу дома и в офисе в пропорции 30:70, то производительность труда будет удерживаться на уровне 110% [5]. Для США распространенным является вариант, когда сотрудник ра-

ботает дома 1–3 раза на неделю. Однако, учитывая украинский менталитет, возможны варианты, когда производительность телеработника будет ниже производительности офисного служащего из-за отсутствия постоянного контроля со стороны руководства, неспособности спланировать свой рабочий день самостоятельно;

- экономия времени за счет сохранения времени, затраченного на дорогу. Утрата времени на дорогу из дома в офис в США составляет от 180 до 360 часов в год, поэтому еще в 1994 г. была начата программа «Flexiplace» (гибкое рабочее место), по которой вначале 1000 федеральных служащих переводились на работу через электронную сеть [4];
- получение дополнительных средств от продолжения во времени обслуживания клиентов (то есть не ограничиваться 8-часовым рабочим днем), внедряя гибкий график телеработы, дающий возможность подстроиться к тому времени, которое наиболее соответствует его производительному труду;
- широкие возможности для сезонной работы. Для видов деятельности с переменной активностью телеработа дает возможность достаточно быстро увеличивать или уменьшать штат, в зависимости от необходимого уровня активности.

К социальным:

- уменьшение социальной напряженности в регионах с высоким уровнем безработицы, а также возможность более равномерно задействовать ресурсы разных регионов. Например, за одну и ту же работу в Киеве платят намного больше, чем на Ивано-Франковщине. Телеработа позволит включить в действие ресурсы отдаленных регионов, что даст положительные результаты как для работодателей, которые смогут существенно сэкономить на оплате труда, так и для работников – получение больших доходов или даже работы безработными.

К экологическим:

- уменьшение загрязнения окружающей среды. Согласно результатам исследования, проведенного Гаагской консультационной группой (Hague Consulting Group) совместно с рядом других организаций (The Home Office Partnership, Cambridgeshire Country Council), широкое внедрение телеработы, по меньшей мере среди тех профессий, где она возможна, позволит сократить время, проведенное в дороге на работу, на 40–75 тыс. час в год, уменьшить выбросы в атмосферу до 26,2 тыс. кг CO и 323 тыс. кг CO₂ [12];

- смягчение проблемы эффективного использования земли, особенно в таких больших городах, как Киев, Харьков, Днепропетровск, Донецк, где значительную часть земли используют для автостоянок.

Конечно, телеработа, положительно влияя на экономику страны, имеет и свои отрицательные стороны, осуществляя различное влияние на наемных работников и работодателей. Попытка определить все потенциальные преимущества и недостатки телеработы предпринята в табл. 3.

Таблица 3

Потенциальные преимущества и недостатки телеработы

	Преимущества телеработы	Недостатки телеработы
для теле-занятых	<ul style="list-style-type: none"> • уменьшение стресса путем улучшения морального состояния, удовлетворение от работы и мотивации; • повышение производительности труда; • экономия денег (на еду, одежду, транспорт, парковку, топливо); • экономия времени (не затрачивая 1 час на дорогу ежедневно, работник может сэкономить 6 полных рабочих недель в год); • отсутствие потребностей в переезде на новое место проживания в связи со сменой места работы; • получение работы безработными с отдаленных регионов; • обеспечение баланса между работой и семьей; • обеспечение большего комфорта во время работы; • возможность улучшить взаимоотношения между руководителем и подчиненным; • уменьшение влияния «политики офиса»; • уменьшение количества ДТП; • предоставление инвалидам возможности работать. 	<ul style="list-style-type: none"> • уменьшение общения, что может привести к социальной и профессиональной изоляции; • отсутствие организационной культуры; • уменьшение возможности продвижения по службе и карьерного роста; • сложность надзора за выполнением; • потенциал для увеличения рабочего времени; • уменьшение уровня IT-поддержки; • уменьшение доступа к ресурсам, которые имеются только в офисе; • возможность отвлечения внимания во время работы дома; • «фактор холодильника».

	Преимущества телеработы	Недостатки телеработы
для работодателя	<ul style="list-style-type: none"> • экономия на офисном помещении и площади для парковки (в США до 2000 дол. в год на 1 работника); • повышение производительности труда (по разным оценкам в среднем на 20%); • уменьшение перерывов в работе, связанных со здоровьем работников и другими факторами, делающими невозможным присутствие работника в офисе; • уменьшение необходимости сокращать штат из-за значительной экономии; • возможность привлечь к работе высококвалифицированных работников, имеющих проблемы со здоровьем или инвалидность; • облегчение процедуры найма и содержания ключевых работников; • потенциал для налоговых льгот и других стимулов. 	<ul style="list-style-type: none"> • затраты, связанные с переходом на телеработу; • традиционный скептицизм менеджеров и управленцев; • затраты, связанные с приобретением и содержанием IT-оборудования; • безопасность информации; • возможность подрыва командной работы и организационной культуры; • сложность для некоторых руководителей осуществлять контроль персонала на расстоянии.
для общества в целом	<ul style="list-style-type: none"> • повышение экономического развития устойчивого роста; • уменьшение транспортных проблем; • уменьшение использования топлива и загрязнения окружающей среды; • возможности для экономического роста отдаленных регионов и сельской местности; • уменьшение «оттока умов». 	<ul style="list-style-type: none"> • проблемы, связанные с социальной изоляцией работников.

Выводы

Распространение новейших технологий открывает большие возможности для расширения самостоятельной и гибкой занятости. Одной из наиболее социально значимых инноваций в этой сфере является работа на расстоянии с использованием новейших технологий – телеработа. Опыт зарубежных стран показывает, что в обществе с распространением теле-

занятости решается ряд социально-экономических, экологических и других проблем. Украине необходимо признать телезанятость как полноправную часть социально-экономической жизни страны, создать соответствующий механизм ее регулирования, в частности законодательное обеспечение, социальные гарантии телеработникам. Развитие телезанятости потенциально возможно в областях с высоким уровнем безработицы; способной обеспечить работой наиболее социально чувствительные слои населения – людей с ограниченными возможностями (инвалидов); одиноких матерей, которые не могут оставить детей; тех, кто ухаживает за пожилыми или больными родственниками, таким образом смягчая социальное напряжение в стране.

Литература

1. Вишневская Н. Т. Нестандартные формы занятости в странах с развитой рыночной и переходной экономикой // Труд за рубежом. – 2004. – № 4. – С. 45–76.
2. Костів О. Фрілансерство: форма роботи чи стиль життя? <http://www.mipmagazine.com.ua/index.php?material=168>.
3. Офіційна веб-сторінка Європейської комісії <http://ec.europa.eu>.
4. Сухарев М. Руки протянутые за океан. <http://geoserv.krc.karelia.ru>.
5. Leonard Wiener. It can be quite a job just figuring IRS rules governing home offices. <http://www.boston.com>.
6. New technologies drive growth in teleworking labour market trends. National Statistics. <http://www.egovmonitor.com/node/2987>.
7. <http://www.scnm.gov.ua>.
8. <http://www.ivc.ca>.
9. <http://www.businessrecord.com>.
10. <http://www.rol.org.ua/article.cfm?deid=53>.
11. <http://www.flexibility.co.uk>.
12. <http://www.eto.org.uk>.

Статья поступила в редакцию 5 июля 2007 г.