

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

**DIPLOMSKO DELO
TELEDELO V EVROPSKI UNIJI**

Ljubljana, november 2001

KATJA PETRIČ

KAZALO

UVOD.....	3
1. TELEDELO V KONTEKSTU NOVIH ZAPOSLOTVENIH MOŽNOSTI	4
1.1. Teledelo v okviru politike zaposlovanja v EU.....	4
1.2. Štirje stebri, na katerih sloni proces zaposlovanja v EU	5
2. STATISTIKA TELEDELA V DRŽAVAH EU	6
2.1. Problemi pri primerjavi podatkov o številu teledelavcev v državah EU.....	7
2.1.1. Metodologija zbiranja statističnih podatkov.....	7
2.1.2. Proučevane oblike teledela	8
2.2. Razširjenost teledelavcev v državah EU	9
2.2.1. Ocena absolutnega števila teledelavcev po državah.....	10
2.2.2. Ocena deleža teledelavcev po državah	11
2.3. Značilnosti teledelavcev v državah EU	11
3. ZANIMANJE ZAPOSLENIH IN PODJETIJ ZA TELEDELO	13
3.1. Velike razlike med povpraševanjem in ponudbo po teledelu.....	13
3.2. Ovire, ki jih vidijo podjetja pri uvajanju teledela	15
3.3. Dobra in slaba praksa uvajanja teledela	16
4. PREGLED ZNAČILNOSTI POSAMEZNIH DRŽAV EU	18
4.1. Splošne smernice, ki definirajo razvoj teledela	18
4.2. Posebnosti posameznih držav pri razvoju teledela	19
5. UVAJANJE TELEDELA V EVROPSKI KOMISIJI	33
5.2. Najpomembnejši dosežki projekta	34
5.3. Struktura poskusnega projekta.....	35
5.3.1. Struktura projekta v Generalnem direktoratu za zaposlovanje in socialne zadeve	35
5.3.2. Struktura projekta v Generalnem direktoratu za informacijsko družbo	36
5.4. Tehnična priprava	36
5.5. Rezultati o uspešnosti izvedbe projekta	36
5.6. Predpisi in nerešena vprašanja	37
5.7. Zaključek in predlogi	38
6. TELEDELO V SLOVENIJI.....	38
SKLEP	42
VIRI.....	43

UVOD

Predmet diplomskega dela je teledelo, ki ga poznamo tudi pod izrazom delo na daljavo. Teledelo zajema vse dejavnosti, ki se s pomočjo informacijske in komunikacijske tehnologije izvajajo na krajevno oddaljenem delovnem mestu. Je nova oblika organizacije dela, ki jo omogoča sodobna tehnologija in po svetu ji posvečajo veliko pozornosti. Najbolj je razširjeno v ZDA in EU jim želi slediti, ker vidi v razvoju tega področja nove konkurenčne prednosti. To je bil razlog, da sem v diplomskem delu analizirala razvoj teledela v EU, s poudarkom na posameznih državah. Pri postopku analize podatkov so se pojavile težave, ker ni objavljenih statističnih podatkov za daljše časovno obdobje, ki bi bili mednarodno primerljivi. Tudi za leto 2000 ni dosegljivih podatkov. Kljub temu je podatkov dovolj za leto 1999, da je mogoče narediti nekatere analize in priti do zaključkov, ki so predmet diplomskega dela.

Glavni namen diplomskega dela je predstaviti odnos EU do teledela, ugotoviti razširjenost in značilnosti teledelavcev v EU, kakšna je praksa uvajanja teledela v organizacijah, kako uspešen je razvoj teledela v posameznih državah EU, kako je Slovenija naklonjena novim oblikam dela in podati predlog za pospeševanje uvajanja teledela v Sloveniji. Razvoj teledela je tesno povezan s koristmi in stroški zaposlenih in organizacij, s problemi okolja in z razvojem tehnologije, zato je obravnavan tudi v kontekstu omenjenih dejavnikov.

Diplomsko delo je vsebinsko razdeljeno na šest poglavij. V prvem poglavju je omenjeno, kako EU obravnava teledelo in kakšna je njegova vloga v politiki zaposlovanja. Pojasnjeno je, zakaj EU zaostaja pri uvajanju teledela za ZDA in kateri so štirje stebri, ki bodo prispevali k uspešnejši politiki na trgu dela. Drugo poglavje je v celoti namenjeno obravnavi statističnih podatkov o razširjenosti teledela in značilnosti zaposlenih, ki se odločajo za teledelo v EU. Opisani so tudi problemi mednarodne primerljivosti statističnih podatkov o teledelavcih. Zadnji del poglavja poda socio-demografske značilnosti teledelavcev in ugotovitev, ali se te značilnosti med državami kaj razlikujejo. Tretje poglavje obravnava zanimanje za teledelo s strani zaposlenih in podjetij ter nakaže nove možnosti za nadaljnji razvoj teledela. Navedeni so primeri dobre in slabe prakse, s katero so se soočile nekatere organizacije. Prvi del četrtega poglavja nakazuje nekaj smernic, ki vplivajo na razvoj teledela in so prisotne v vseh državah EU, drugi del pa obravnava posebnosti v razvoju teledela v vsaki posamezni državi. Peto poglavje opisuje projekt uvajanja teledela v Evropski komisiji. Na konkretnem primeru je opisano, kaj je bistvo takega projekta, kakšen pristop se uporablja pri takem projektu in kako se ocenjuje njegovo uspešnost. Šesto poglavje opisuje zametke teledela v Sloveniji, kaj je bilo do sedaj narejenega na tem področju in kje obstajajo potencialne možnosti za razvoj teledela v Sloveniji.

1. TELEDELO V KONTEKSTU NOVIH ZAPOSLOTVENIH MOŽNOSTI

Zametki teledela (dela na daljavo) segajo že 25 let nazaj, ko je ameriški akademik Jack Nilles leta 1973 v času naftne krize iskal rešitev, kako bi lahko ljudje delo opravljali od doma. V ZDA so takrat napovedovali izjemen in hiter napredek na tem področju, nakar pa se je izkazalo, da tudi tovrstne spremembe potrebujejo daljši čas, da jih ljudje sprejmejo in se na njih navadijo. Vedno večje možnosti za izvajanje teledela omogoča komunikacijska in informacijska tehnologija, in to v obdobju, ko postaja časovna dimenzija uvajanja novih tehnologij vedno krajša. Po raziskavah v ZDA je radio potreboval 38 let, da je dosegel 50 milijonov poslušalcev, televizija je za isto število gledalcev potrebovala 13 let, internet pa samo 4 leta (Rogina, 1999, str. 52).

Teledelavci so ljudje, ki delajo doma ali na drugih lokacijah izven podjetja in pri tem uporabljajo različno informacijsko telekomunikacijsko tehnologijo (Boreham, 2000, str. 19). Teledelo je zanimivo predvsem za tiste, ki želijo biti fleksibilni pri izbiri časa in kraja dela. Povečana prilagodljivost okolju še veliko bolj izpostavlja njihovo delo različnim družbenim dejavnikom, zato je pomembno, da poznajo poleg vseh prednosti, ki jih ta način dela prinaša, tudi nevarnosti. Teledelavci, ki delajo na domu, morajo znati postaviti mejo med delom in počitkom, poslovnimi in družinskimi obveznostmi ter zasebnostjo in poklicem. Zaposleni se odločajo za teledelo predvsem zato, ker vidijo v tem možnost za izboljšanje kvalitete življenja. Podjetja pa so ugotovila, da obstajajo velike možnosti za povečanje produktivnosti in kvalitete dela, če zaposleni postanejo teledelavci. Za Evropo predstavlja teledelo nov izziv z vidika novih delovnih mest in z vidika optimalnega delovnega okolja (Boreham, 2000, str. 20).

Izhodišča EU so zelo naklonjena uvajanju teledela kot enemu izmed dejavnikov za doseganje konkurenčnosti v svetu. V Sloveniji je že narejen Predlog strategije razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006 (Vlada RS, 2001, str. 12), za katerega se pričakuje, da bo sprejet novembra letos. Naklonjen je bolj fleksibilnim oblikam zaposlitve ter predvideva razvoj ustrezne podporne institucije, ki bo pospeševala in podpirala delo na domu, delo na daljavo in samozaposlovanje na podeželju. Pri razvoju projektov za večjo konkurenčnost celotnega evropskega prostora je pomemben prispevek vsake posamezne države. Danes so pomembni prispevki držav članic EU, po vstopu Slovenije v članstvo pa bo naš razvoj na področju informacijske družbe pridobil večjo težo. Teledelo prinaša tako priložnosti za ustvarjanje novih delovnih mest z bistveno manjšimi vložki, kot tudi priložnost za prebivalstvo na podeželju, saj postaja obetavna oblika zaposlovanja in verjetno osnovna oblika dela v informacijski družbi.

1.1. Teledelo v okviru politike zaposlovanja v EU

EU se zaveda prednosti, ki jih prinašajo nove oblike dela in nova delovna mesta z uvajanjem novih tehnologij in moderniziranjem načina dela v organizacijah, zato vedno več pozornosti namenja spodbujanju teledela. Evropska komisija, ki je izvršilni organ EU in skrbi za izvajanje sprejete zakonodaje ter oblikuje predloge direktiv, je že leta 1989 prvič pokazala zanimanje za teledelo v okviru politike zaposlovanja, ker bi vpliv naprednih komunikacij na podeželje in na odročne kraje prinesel veliko prednosti. Podrobna analiza, ki je potrdila ugotovitve, da lahko teledelo prispeva k večjemu zaposlovanju na podeželju, je spodbudila Evropsko komisijo, da je

začela pripravljati programe za podporo pri zaposlovanju v lokalnih in podeželskih krajih in to so bili hkrati tudi prvi raziskovalni projekti o teledelu. Povečano naraščanje brezposelnosti v EU leta 1993 je še dodatno povečalo potrebo po večji fleksibilnosti pri zaposlovanju, zato je že naslednje leto Evropska komisija začela z načrtovanimi akcijami in raziskavami v tej smeri (Status Report on New Ways to Work in the Information Society, 2000, str. 11).

Načelo politike zaposlovanja v EU je več delovnih mest in boljše zaposlitve ter zagotavljanje enakovrednih možnosti za dostop do teh zaposlitev. Za EU je politika zaposlovanja ključnega pomena, saj zaostaja za ZDA v deležu zaposlenega aktivnega prebivalstva in v odstotku zaposlenih v sektorju storitev. Povečevanje števila ljudi, prisotnih na trgu dela, je velik izziv, ki ne bo smel vplivati na zmanjšanje pravic in ugodnosti v socialnem sistemu. Ta zastavljeni cilj bo možno doseči z zagotavljanjem stabilnega makroekonomskega okolja, ki omogoča stabilno podlago za ekonomski razvoj in z ustrežno evropsko strategijo zaposlovanja, ki jo bo potrebno stalno prilagajati novim spremembam in potrebam (Status Report on European Telework, 1999, str. 111).

1.2. Štirje stebri, na katerih sloni proces zaposlovanja v EU

Proces zaposlovanja v EU sloni na štirih stebrih, ki poudarjajo tiste ključne točke, ki se jim v preteklosti ni namenjalo dovolj pozornosti. Steber zaposlovanja podpira doživljenjsko učenje in izobraževanje, steber podjetništva zagovarja odpiranje novih delovnih mest, steber prilagodljivosti dela spodbuja predstavitev novih tehnologij in novih načinov dela podjetjem in zaposlenim, steber enakih možnosti pa podpira enako zaposlovanje obeh spolov. Cilj teh stebrov, ki jih je postavila Evropska komisija, je zagotavljanje uspešne politike na trgu dela, ki bo prispevala k večji uspešnosti gospodarstva EU. Tretji steber obravnava nove načine dela in teledelo, vendar je za njegovo razumevanje potrebno poznati vse stebre in kontekst, v katerem je obravnavan.

Omenjeni stebri so (Status Report on European Telework, 1999, str. 112):

1) Steber zaposlovanja

Ta steber podpira aktivno politiko, ki naj preprečuje brezposlenost, in to še posebno dolgoročno brezposelnost, ter omogoča lažji dostop in vrnitev na trg dela za tiste, ki imajo težave z vključevanjem ali vnovičnim vključevanjem vanj. Ker je na trgu dela veliko večje povpraševanje po vedno bolj izobraženih kadrih, ta steber zagovarja doživljenjsko učenje in izobraževanje.

2) Steber podjetništva

Razvita gospodarstva selijo proizvodnjo v gospodarstva z nižjimi stroški dela, sama pa vedno bolj temeljijo na storitvah. Če pogledamo evropsko strukturo gospodarstva in dela, ugotovimo, da v Evropi 30 do 35% gospodarstva temelji na storitvenih dejavnostih. V primerjavi z ZDA, kjer temelji na storitvenih dejavnostih že 60% gospodarstva, ostaja Evropa v zaostanku, zato spodbuja podjetništvo, ki pozitivno vpliva na razvoj sektorja storitev s poudarkom na kakovosti zaposlitev ter na ustvarjanje novih delovnih mest v mestih in na podeželju.

3) Steber prilagodljivosti dela

Ta steber poudarja prilagajanje dela novim tehnologijam in novim potrebam ter željam na trgu dela. Prilagodljivosti dela se z zakonskimi predpisi ne da urediti, vendar imajo podjetja in zaposleni največ koristi, če se prilagajajo novostim pri zaposlovanju in organiziranju dela. Rezultati prilagajanja na spremembe v okviru politike zaposlovanja se odražajo v novih načinih in oblikah dela. V zadnjih 30 letih so bile v Evropi tri krize (leta 1975, 1981 in 1993), ki so pripeljale do izgube delovnih mest, vendar se je število le teh po določenem obdobju zopet obnovilo. Stopnja zaposlenosti v industriji je bila pretežno negativna v primerjavi z večinoma pozitivno v storitvenem sektorju. To kaže, da se nova delovna mesta odpirajo predvsem v sektorju storitev, ki je tudi najbolj primeren sektor za razvoj teledela.

Teledelo se je kot nov način dela razvilo zaradi novih priložnosti in potreb na trgu dela. Širjenje teledela je kljub velikemu navdušenju in prednostim, ki jih prinaša, naletelo na nekatere ovire, ki ga omejujejo. Usposobiti ljudi za teledelo je ena najtežjih nalog. Veliko ljudi se zelo težko spoprime z novimi spremembami in novim načinom dela. Pri uvajanju teledela se pojavita dva bistvena problema:

- a) veliko zaposlenih ima težave z uporabljanjem novih tehnologij,
- b) teledelo predstavlja neke vrste nevarnost za management v podjetjih in organizacijah, ker imajo vodilni kadri občutek, da ne bodo mogli več kontrolirati teledelavcev in zato kažejo odpor do uvajanja teledela v svojih podjetjih.

4.) Steber enakih možnosti za oba spola

Naraščanje prisotnosti žensk na trgu dela je tolikšno, da lahko od leta 2010 do 2015 pričakujemo izenačenost stopnje zaposlenosti žensk s stopnjo zaposlenosti moških, zato je pomembno zagotoviti obema spoloma enake možnosti pri zaposlovanju. Steber se navezuje predvsem na vsklajevanje družinskega in poklicnega življenja, ki ga omogoča razvoj prožnejših in uspešnejših oblik organizacije dela in podpornih storitev, pomaga pa tudi tistim, ki so zapustili trg dela in se ponovno vključujejo vanj.

2. STATISTIKA TELEDELA V DRŽAVAH EU

V zadnjih letih dobiva teledelo v svetu in tudi v državah EU vedno večji pomen in za nekatere že postaja običajen način dela. Svobodna izbira časa in kraja dela lahko vpliva pozitivno tako na gospodarstvo in družbo, kot tudi na poslovno in privatno življenje teledelavcev. Nove možnosti, ki jih prinaša tak način dela, zagotavljajo večjo produktivnost, hkrati pa omogočajo izboljšanje kvalitete delovnih pogojev in življenja. To pojasnjuje vedno večje zanimanje zaposlenih in podjetij za teledelo v EU. Uprava EU namenja raziskavam o razširjenosti teledela dokaj veliko pozornost in že nekaj let spremlja razvoj teledela v državah članicah.

2.1. Problemi pri primerjavi podatkov o številu teledelavcev v državah EU

Skoraj v vseh evropskih državah objavljajo razna poročila in podatke o številu teledelavcev, vendar pa je te študije težko primerjati zaradi različnih definicij, zajetih vzorcev in uporabljenih projekcijskih metod. Kot je zapisal Quortrup (1998, str. 21), je štetje teledelavcev "kot merjenje elastike". Rezultati so odvisni od tega, koliko raztegneš definicijo. Ti problemi bodo odpravljeni, ko se bo začel uporabljati enoten način pri zbiranju podatkov o teledelavcih in šele takrat bodo postali uradno objavljeni podatki v posameznih državah mednarodno primerljivi.

Leta 1999 je nastal projekt pod naslovom "Electronic Commerce and Telework Trends in Europe"(ECaTT)¹, ki je delno rešil zgoraj opisane težave z ocenami števila teledelavcev, primerljivimi med desetimi državami EU. Njegov glavni namen je zagotavljanje zanesljive statistične osnove za ocenjevanje teledela, novih načinov dela in elektronskega poslovanja za deset držav EU (Nemčije, Velike Britanije, Irske, Švedske, Nizozemske, Finske, Italije, Francije, Španije in Danske), ki so sodelovale pri tem projektu. Projekt je vodila ena izmed vodilnih ustanov za spodbujanje dela na daljavo, Beratungsinstitut Empirica iz Bonna, v sodelovanju s številnimi partnerji iz izbranih evropskih držav in s finančno pomočjo, ki jo je dobila od Evropske komisije. Statistični podatki v tem poglavju izvirajo iz rezultatov ECaTT projekta, zajeti so po enotni definiciji, obdelani po enaki metodologiji in medsebojno primerljivi. Večinoma so podatki na voljo le za 10 (in ne 15) držav članic EU, torej za tiste, za katere je bila Evropska komisija dovolj zainteresirana, da jih je vključila v ta prvi projekt (Status Report on New Ways to Work in the Information Society, 2000, str. 24).

2.1.1. Metodologija zbiranja statističnih podatkov

Posamezniki in podjetja imajo različne poglede na teledelo in druge nove načine dela, ker eni ponavadi predstavljajo ponudbo, drugi povpraševanje. Zato je raziskava ločeno obravnavala ti dve vrsti subjektov, ker so predvideli, da se bodo odgovori med njima bistveno razlikovali zaradi različnih stališč in znanj o razširjenosti teledela. Verjetno kar veliko podjetij ve samo za tisto delo na daljavo, ki temelji na formalnih sporazumih med delodajalci in zaposlenimi, ne ve pa, koliko je dejansko razširjeno med posamezniki.

Empirični del raziskave je temeljil na slučajnem vzorcu prebivalstva (izbirali so posameznike iz privatnih gospodinjstev, starejše od 15 let) in na slučajnem vzorcu podjetij, ki so jih razdelili po velikosti (številu zaposlenih) in po industrijskem sektorju, v katerem delujejo. V vseh desetih državah je bilo tako skupaj izbranih približno 7.700 posameznikov iz gospodinjstev, ki so odgovarjali na vprašalnike s 100 vprašanji, in 4.158 podjetij, v katerih so vodilni kadri odgovarjali na 70 vprašanj. V obeh primerih so intervjuji potekali preko telefona, v pomoč pa jim je bila tudi računalniška podpora (Status Report on New Ways to Work in the Information Society, 2000, str. 28).

¹ Cilj projekta ECaTT je podajanje poročil o teledelu v letnih ali dvoletnih intervalih, s čimer bodo proučevani podatki dobili dinamično dimenzijo. Prva ocena števila teledelavcev v okviru tega projekta je bila narejena za leto 1999 in ti podatki so hkrati tudi najnovejše, saj podatki za leto 2000 ali 2001 še niso objavljeni.

2.1.2. Proučevane oblike teledela

Pri teledelu je potrebno najprej določiti aktivnosti, ki bi jih lahko na tak način izvajali, in nato obliko teledela, ki bi bila za to najprimernejša. Oblike teledela lahko proučujemo z različnih vidikov, med katerimi so najpomembnejši: krajevni, organizacijski, tehnološki in časovni. Teledelo je lahko organizirano za posameznika ali skupino sodelavcev v okviru ene ali več funkcijskih enot v podjetju. Lahko se opravlja v dislocirani organizacijski enoti enega podjetja, v skupnem telecentru več podjetij ali na domu posameznika. S tehnološkega vidika poteka izmenjava delovnih rezultatov preko telekomunikacijskih mrež. Obdelava delovnih nalog lahko poteka kot sproten dialog ali pa sta obdelava in izmenjava podatkov ločeni. Po časovnem vidiku pa se lahko teledelo opravlja stalno ali občasno (Jereb, Gričar, 1996, str. 494).

Obstaja veliko oblik teledela in njihovih kombinacij. Nekatere se med seboj močno ločijo, med nekaterimi pa so komaj opazne razlike. Podrobne značilnosti posameznih oblik teledela so nazorno opisane v diplomskem delu Nataše Šalaja (1996, str. 30-35), jaz pa se bom osredotočila na tiste, za katere obstajajo znani statistični podatki in so bile predmet proučevanja v projektu ECaTT (Electronic Commerce and Telework Trends in Europe).

Najbolj groba delitev teledelavcev je na redne (regular) in občasne (supplementary). Ta delitev daje pomembne podatke o tem, koliko delovnega časa na teden zaposleni dejansko delajo na daljavo in s tem poudarja časovni vidik. Nadaljnja delitev rednih teledelavcev pa se osredotoča predvsem na način in kraj, kjer se delo na daljavo izvaja, zato vanjo uvrščamo tri najbolj zastopane skupine teledelavcev: tiste, ki delajo doma (home-based), mobilne (mobile) teledelavce in samozaposlene (self-employed) teledelavce v pisarnah na domu (Small Office Home Office) (Status Report on New Ways to Work in the Information Society, 2000, str. 26).

Tabela 1: Proučevane skupine teledelavcev in njihova opredelitev

	Proučevane skupine teledelavcev	Opredelitev
REDNI	teledelavci, ki delajo na domu	<ul style="list-style-type: none"> – delajo od doma vsaj en delovni dan na teden; – uporabljajo osebni računalnik pri opravljanju svojega dela; – uporabljajo telekomunikacije (telefon, faks, elektronsko pošto) za sporazumevanje s sodelavci in nadrejenimi; – njihovo uradno delovno mesto je v organizaciji, za katero delajo;
	mobilni teledelavci	<ul style="list-style-type: none"> – vsaj 10 ur na teden ne delajo niti na domu niti v podjetju, kjer je njihovo delovno mesto. Sem štejemo poslovna potovanja, delo na terenu, opravljanje dela v prostorih strank; – uporabljajo računalniško povezavo pri svojem delu;
	teledelavci s statusom samozaposlenega, ki delajo v pisarnah na domu (home-office)	<ul style="list-style-type: none"> – imajo status samozaposlenega in so pri svojem delu samostojni; – imajo prevladujoče delovno mesto doma; – uporabljajo napredno informacijsko in komunikacijsko tehnologijo, ki jim pomaga komunicirati s strankami in drugimi poslovnimi partnerji;
OBČASNI	občasni teledelavci	<ul style="list-style-type: none"> – za njih velja enaka opredelitev kot za teledelavce, ki delajo na domu z razliko, da delajo manj kot en delovni dan na teden od doma.

Vir: Status Report on New Ways to Work in the Information Society, 2000, str. 26.

2.2. Razširjenost teledelavcev v državah EU

Leta 1999 je bilo ocenjeno število teledelavcev v EU 9 milijonov. Ta podatek je zajel vse vrste teledelavcev, ne samo rednih, ki delajo en ali več dni na teden izven uradnega delovnega mesta (6 milijonov), ampak tudi občasne, ki to počnejo bolj redko (3 milijone). Ti teledelavci skupaj

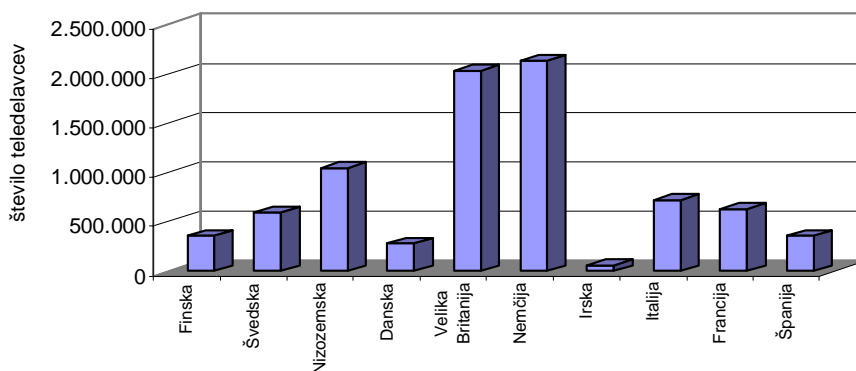
predstavljajo v povprečju 6% delovne sile, ob tem pa ne smemo pozabiti, da obstajajo med državami zelo velike razlike.

Po napovedih bo število teledelavcev, izraženo v odstotku delovne sile, do leta 2005 doseglo 11%. Ta napoved, ki kaže, da se bo število teledelavcev podvojilo v obdobju od 1999 do 2005, je bila predstavljena na letni konferenci "eBusiness & eWork" v Madridu oktobra 2000. Napovedujejo tudi, da se bo samo manjšina teledelavcev odločila za teledelo zato, da bi s tem prihranila čas za vožnjo na delo in bodo najbolj pomembne oblike teledela postale mobilno teledelo in teledelo, ki ga opravljajo samozaposleni v pisarnah na domu. Kljub splošnemu naraščajočemu trendu v deležu teledelavcev v EU so opazne razlike v hitrosti širjenja teledela med posameznimi državami. Skandinavske države skupaj z Nizozemsko vodijo z nadpovprečno stopnjo širitve teledela na domu in vsega teledela skupaj. Na Finskem bo po napovedih kar tretjina delovne sile delala na daljavo do leta 2005, kar pa bo znašalo v Veliki največ 12%, v Nemčiji 13%, južna Evropa vključno s Francijo in Irsko pa bo opazno zaostajala (Gareis, [URL:<http://www.ecatt.com/ecatt/statistics/madrid-pm1e.html>]).

2.2.1. Ocena absolutnega števila teledelavcev po državah

Ocenjeno število teledelavcev v 10 izbranih državah članicah EU je leta 1999 preseglo 8 milijonov. Od tega ima Nemčija po ocenah omenjene študije ECaTT za proučevano leto največje število teledelavcev, in to je bilo kar 2.132.000. Takoj za njo ji sledijo Velika Britanija, prav tako z več kot dvema milijonoma, nato pa še Nizozemska s približno enim milijonom. Države z najmanjšim ocenjenim številom teledelavcev v tej raziskavi so Danska, Finska, Španija in v nobeni to število ni preseglo 355.000. Zanimivo pa je, da prav v teh treh državah pokaže število teledelavcev v % delovne sile popolnoma drugačno sliko.

Slika 1: Število teledelavcev po državah



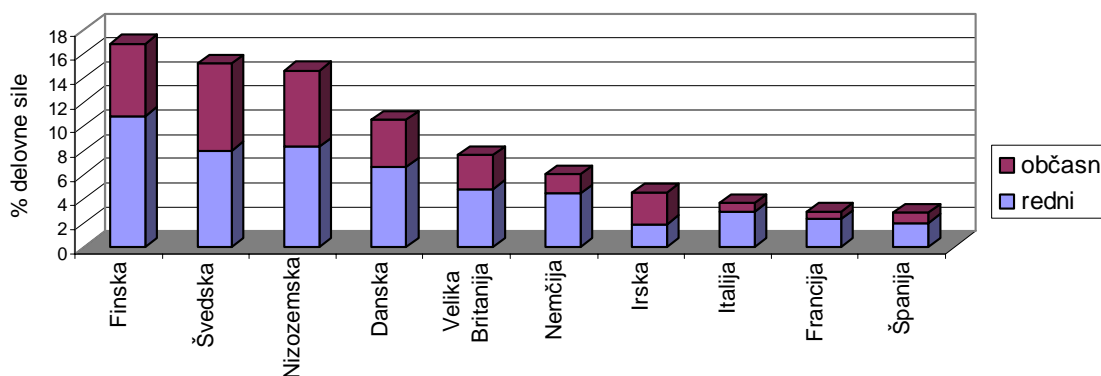
Vir: New Ways of Working. General Population Survey.

[http://www.ecatt.com/ecatt/statistics/tgps/gps_data_report2.pdf]

2.2.2. Ocena deleža teledelavcev po državah

Razširjenost teledela v odstotku delovne sile se po posameznih državah zelo razlikuje. Tako je Španija leta 1999 na dnu lestvice z 2,8% zaposlenih, ki delajo kot teledelavci, Nemčija je s 6% na sredini in se enači z evropskim povprečjem (od tega je 4,4% rednih in 1,6% občasni teledelavcev). Med najvišje uvrščene države po odstotku delovne sile, ki dela na daljavo, pa se uvrščajo Nizozemska s 14,5%, Švedska s 15,2% in najvišje Finska, kjer je že 16,8% zaposlenih izkoriščalo prednosti nove tehnologije pri teledelu.

Slika 2: Redni in občasni teledelavci v % delovne sile po državah



Vir: New Ways of Working. General Population Survey.

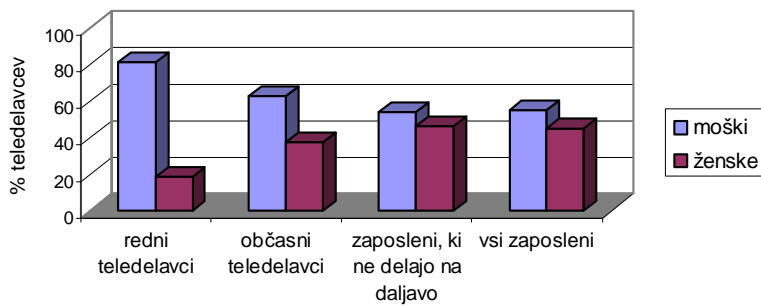
[http://www.ecatt.com/ecatt/statistics/tgps/gps_data_report2.pdf]

2.3. Značilnosti teledelavcev v državah EU

Na podlagi analize teledelavcev v 10 državah EU, ki so sodelovale v projektu ECaTT, so rezultati za leto 1999 pokazali naslednje ugotovitve:

- Presenetljivo je, da je kar 75% teledelavcev moškega spola in samo 25% ženskega spola. To ostro nasprotuje razširjenemu mnenju, da je teledelo predvsem žensko področje. Podoba ženske, ki ji teledelo omogoča, da najde pravo kombinacijo med delom in družino in ji to daje še posebno zadovoljstvo, je prisotna predvsem v medijih, v realnosti pa predstavlja samo manjšino vseh teledelavcev.

Slika 3: Opredelitev teledelavcev po spolu

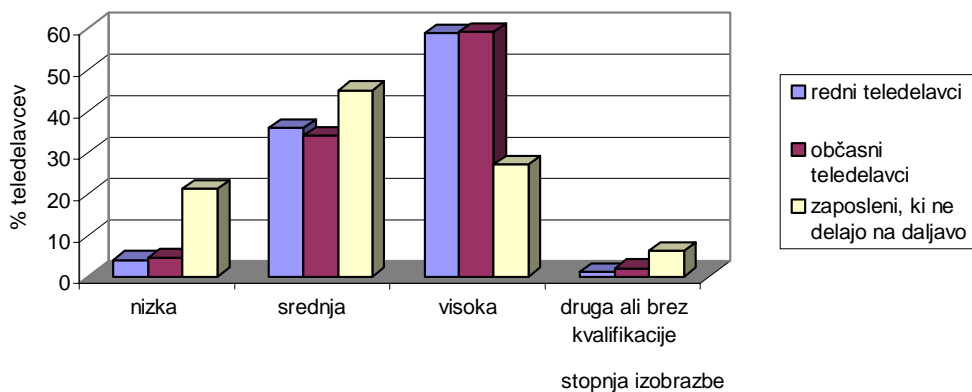


Vir: New Ways of Working. General Population Survey.

[http://www.ecatt.com/ecatt/statistics/tgps/gps_data_report2.pdf]

- V nasprotju s splošnim prepričanjem predstavljajo teledelavci predvsem visoko kvalificirane delavce, ki so strokovno usposobljeni in imajo upravljalne sposobnosti.

Slika 4: Opredelitev stopnje izobrazbe med teledelavci

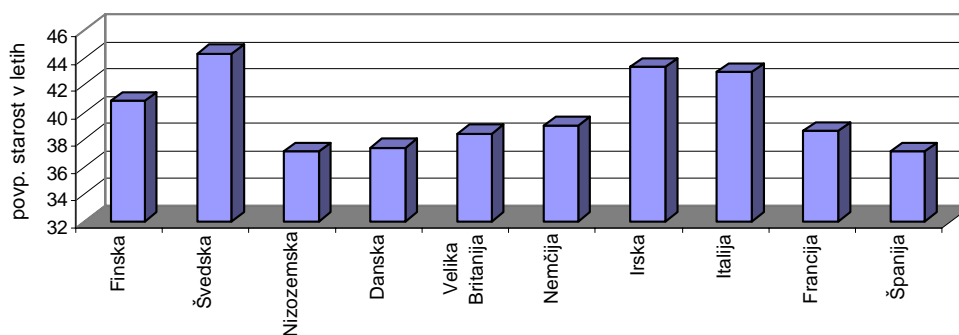


Vir: New Ways of Working. General Population Survey.

[http://www.ecatt.com/ecatt/statistics/tgps/gps_data_report2.pdf]

- Večina teledelavcev (63%) je starih od 30 do 49 let. Povprečna starost vseh teledelavcev pa znaša približno 39 let.

Slika 5: Povprečna starost teledelavcev po državah



Vir: New Ways of Working. General Population Survey.

[http://www.ecatt.com/ecatt/statistics/tgps/gps_data_report2.pdf]

- Kar 80% vseh teledelavcev dela več ur na teden, kot je po pogodbi določeno, za primerjavo pa znaša ta podatek za tiste, ki ne opravljajo teledela 50%. Še vedno ostaja odprto vprašanje, ali postanejo bolj pogosto teledelavci tisti, ki so deloholiki, ali pa je posledica teledela dodatna obremenitev z delom.

3. ZANIMANJE ZAPOSLENIH IN PODJETIJ ZA TELEDELO

Teledelo je mlad pojav v več državah EU. Če pogledamo, koliko časa podjetja že uvajajo teledelo, vidimo, da so to začela komaj pred nekaj leti. V Nemčiji je v zadnjih letih močno narastel odstotek podjetij, ki so začela izvajati teledelo. Drugače je bilo z uvajanjem teledela v Franciji in Veliki Britaniji, kjer so bili projekti za teledelo načrtovani že veliko prej, ali pa na Finskem, kjer je več kot 50% projektov za teledelo starih že 5 let (Status Report on New Ways to Work in the Information Society, 2000, str. 33).

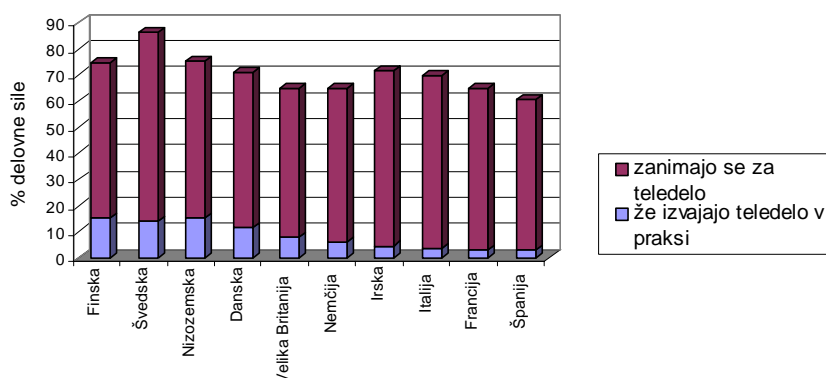
3.1. Velike razlike med povpraševanjem in ponudbo po teledelu

Zanimanje za teledelo s strani zaposlenih se je v zadnjih letih močno povečalo. Zaposleni se navdušujejo, da bi delali od doma v kakršnikoli obliki, ali stalno ali občasno. Vsaka vrsta dela ni primerna za opravljanje na daljavo. Obstaja pa cela vrsta za to primernih del na vseh hierarhičnih nivojih organizacije, kot so na primer (Jereb, 1998, str. 595):

- strokovnjaki: računalniški programerji, sistemski analitiki, managerji, oblikovalci, prevajalci, računovodje, finančni analitiki, borzni posredniki in podobni strokovnjaki
- uradniki: tajnice, prodajalci po telefonu, vnašalci podatkov, obdelovalci besedil in podobni poklici
- drugi profili: trgovski potniki, novinarji, servisni inženirji, raziskovalci in podobno.

Odstopanja glede odstotka zaposlenih, ki se navdušujejo nad teledelom, so med državami majhna. V večini držav je zanimanje prisotno pri 60% do 70% delovne sile, na Švedskem pa celo do 90% .

Slika 6: Zanimanje in izvajanje teledela v % delovne sile

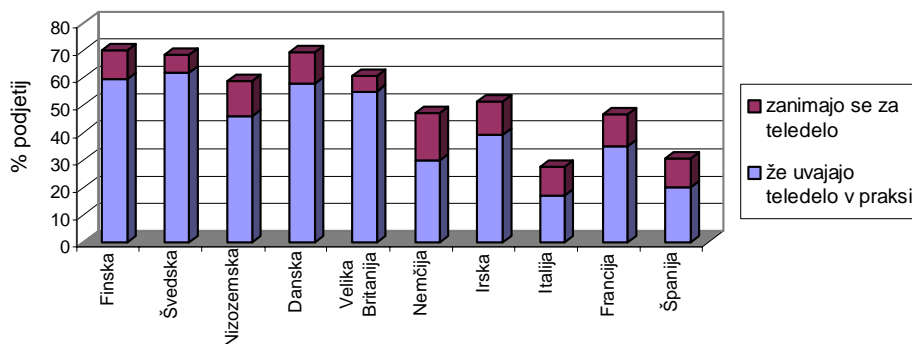


Vir: New Ways of Working. General Population Survey.

[http://www.ecatt.com/ecatt/statistics/tgps/gps_data_report2.pdf]

Situacija s stališča podjetij ni tako jasna in enotna, kot je pri zaposlenih. Marsikatero podjetje, ki je uvedlo teledelo, ni navdušeno nad njegovim širjenjem in nekatera podjetja celo ne željo več nadaljevati te prakse. Tudi med podjetji, ki še niso začela z uvajanjem teledela, je zanimanje dokaj nizko. V Nemčiji želi sicer uvesti teledelo kar 17% vseh podjetij, ki te prakse še ne poznajo, vendar je evropsko povprečje le 11%. Večje zanimanje v Nemčiji je posledica nižjega deleža podjetij, ki so se že kdaj srečala s prakso teledela, v primerjavi s skandinavskimi državami.

Slika 7: Zanimanje in izvajanje teledela v % podjetij

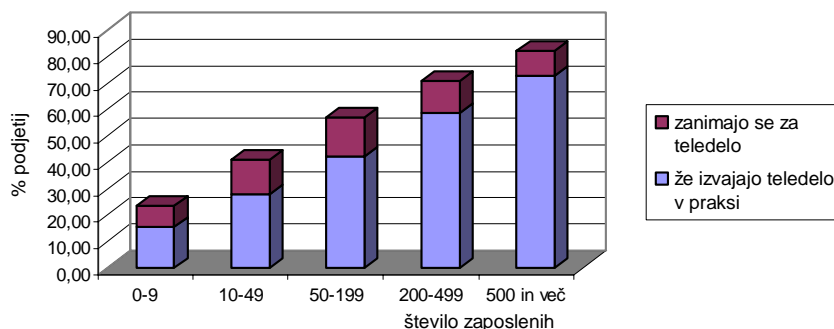


Vir: New Ways of Working. Decision Maker Survey.

[URL:http://www.ecatt.com/ecatt/statistics/tdms/dms_data_report.pdf]

Nezanemarljivo je tudi ugotavljanje zanimanja za teledelo glede velikosti podjetja. Dejstvo je, da večja podjetja v večjem obsegu izvajajo teledelo in so zanj tudi bolj zainteresirana. Več kot 2/3 podjetij z več kot 500 zaposlenimi že uvaja kakšno od oblik teledela.

Slika 8: Zanimanje in izvajanje teledela glede na velikost podjetja



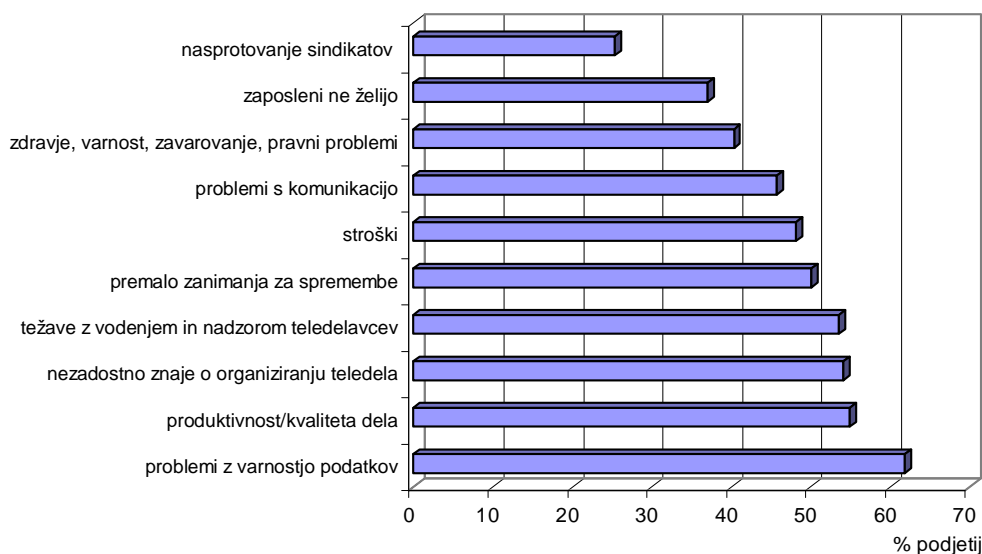
Vir: New Ways of Working. Decision Maker Survey.

[URL:http://www.ecatt.com/ecatt/statistics/tdms/dms_data_report.pdf]

3.2. Ovire, ki jih vidijo podjetja pri uvajanju teledela

Evropski podjetniki še vedno vidijo ovire pri nadaljnjem širjenju teledela. Večina jih meni, da je zaščita in varnost podatkov najpomembnejša ovira in problem. Sledijo pa še drugi dejavniki, ki povzročajo skrbi delodajalcem: zaskrbljenost glede produktivnosti in kvalitete dela, nezadostno znanje o načrtovanju in organiziranju teledela, vodenje in nadzorovanje teledelavcev, pomanjkanje pritiska za spremembe, stroški, problem organiziranja komunikacije, zdravje, varnost, zavarovanje, pravni problemi, nezanimanje zaposlenih ter odsotnost sindikatov.

Slika 9 : Ovire za teledelo (v % podjetij)



Vir: New Ways of Working. Decision Maker Survey.

[URL:http://www.ecatt.com/ecatt/statistics/tdms/dms_data_report.pdf]

3.3. Dobra in slaba praksa uvajanja teledela

V Evropi in v svetu obstaja veliko primerov dobre prakse povezane s teledelom. Kot primer lahko navedem dve zavarovalni družbi (Status Report on New Ways to Work in the Information Society, 2000, str. 40-41). Ena je LVM Versicherungen iz Nemčije s 500 zaposlenimi, druga pa Interpolis iz Nizozemske s 600 zaposlenimi. Želja mnogih zaposlenih po novih oblikah organizacije dela in večji časovni fleksibilnosti je leta 1995 spodbudila podjetje LVM k uvajanju teledela. V LVM so zaznali porast produktivnosti med teledelavci za 10%. To je bilo povezano z dogovorom med teledelavci in delavskim svetom, da bodo teledelavci opravili 10% dodatno naloženega dela brezplačno vsak dan, ko bodo delali od doma. Teledelo, za katerega se je odločilo veliko zaposlenih, je podjetju tudi omogočilo, da ni bilo potrebno zgraditi novih prostorov zaradi prostorske stiske na stari lokaciji in s tem je prihranilo približno 50 milijonov evrov. Bistvo projekta teledela v LVM je v tem, da je podjetje iz bolj konzervativnega gospodarskega sektorja postalo vodilno na področju teledela po številu zaposlenih, ki so se odločili za teledelo. Podjetje je zelo zadovoljno z izvedbo projekta, za katerega je dobilo številne pohvale, hkrati pa ne načrtuje nobenih omejitev glede števila teledelavcev v prihodnosti.

V Interpolisu so se v veliki meri prilagodili različnim oblikam fleksibilnega dela z namenom, da bi s tem motivirali zaposlene. Interpolis ima vodilno mesto na Nizozemskem pri vpeljevanju fleksibilnosti v delovne procese in projekt, na katerega so se začeli pripravljati že leta 1994, je napovedal, da bo v dveh letih 25% zaposlenih delalo na daljavo. Včasih je v podjetju vladala zelo birokratična kultura in zaposleni so bili usmerjeni k proizvodni namesto k strankam. Ker so si želeli spremeniti kulturo podjetja, so si zastavili kot enega glavnih načrtov, s katerim bodo to dosegli, prav izvajanje teledela. Načrt izvajanja teledela, ki je omogočil doseči željeni cilj, je dobil veliko podpore od vodstva in zaposleni so postali bolj odločni, motivirani, sproščeni in dovezetni za timsko delo.

Vsa podjetja pa nimajo samo dobrih izkušenj z uvajanjem teledela. Napake za neuspešno teledelo lahko nastanejo na strani podjetij, teledelavcev ali obojih. Najpogostejše napake, ki povzročijo slabo prakso, so (Status Report on New Ways to Work in the Information Society, 2000, str. 43):

a) teledelavci so prepuščeni sami sebi

Vodenje teledelavcev predstavlja enega glavnih problemov. V veliko organizacijah so teledelavci prepuščeni sami sebi, ko začnejo izvajati teledelo. Ne dobijo zadostne podpore od sodelavcev, še manj pa od nadrejenih. V nekaterih primerih se pojavijo težave tudi zato, ker osebne in druge značilnosti teledelavcev ne ustrezajo takemu načinu dela. Podjetja na primer ne naredijo zaposleni ženski nobene usluge, če ji dovolijo opravljati teledelo, pri tem pa ona nima preskrbljenega varstva za otroka med delovnim časom.

b) izbira neustreznih in nekvalificiranih zaposlenih za teledelo

Obstajajo primeri, ko so podjetja dovolila delati na daljavo neustreznim in nekvalificiranim zaposlenim kljub opozorilom in pritožbam odgovornih oseb. Glavni razlog za neuspešne poskuse teledela je bil predvsem v nezmožnosti novih teledelavcev, da bi ustrezno komunicirali s sodelavci, kar je povzročilo poslabšanje kvalitete dela.

c) nezadostno izobraževanje nadrejenih

Nekatere organizacije, preden začnejo uvajati teledelo, ponudijo posebno prilagojeno izobraževanje perspektivnim teledelavcem. Vendar pa ni zadostnega ali pa sploh nobenega izobraževanja za odgovorne nadrejene, ki nimajo potrebnega znanja, da bi vodili, nadzirali in usmerjali teledelavce. Namesto da bi sprejeli pravilne odločitve o usposabljanju nadrejenih in odgovornih, se krivdo ponavadi prevladi na "neuspešnost" teledelavcev. V nekaterih primerih so takšne napačne odločitve pripeljale do ukinitve vseh nadaljnjih možnosti za teledelo v posamezni organizaciji. Problem nastane zato, ker večina vodij ni sposobnih opravljati svoje funkcije neosebno, kar je nujno potrebno pri teledelu. To povzroči, da ne zaupajo teledelavcem, dokler ne vidijo njihovega dela in na podlagi tega potem presojujejo njihovo učinkovitost.

d) pomanjkljiva sodobna tehnična oprema

Včasih v organizacijah mislijo, da bodo prihranili denar, če bodo priskrbeli manj sodobno tehnično opremo svojim teledelavcem. Nezadostna informacijska tehnologija, ki je na voljo teledelavcem, povzroči nižjo stopnjo produktivnosti in nezadovoljstvo tako teledelavcev kot tudi njihovih nadrejenih. Ignoriranje potrebe po sodobni tehnični opremi v času dela na daljavo vpliva na počasnejše opravljanje nalog in ima druge negativne posledice, kot so slabši odnosi s strankami in manjša učinkovitost dela. Organizacije bi se morale zavedati dejstva, da teledelo ponuja optimizacijo delovnih procesov in bi morale znati to izkoristiti.

e) slaba komunikacija

Pri teledelu je ustrezna komunikacija med vsemi udeleženci odločilnega pomena. To se nanaša na različne vrste formalne in neformalne komunikacije. Priporočljivo je, da bi imela organizacija za zagotavljanje boljše stopnje komunikacije s teledelavci "e-mail kulturo". Nezadostna komunikacija med teledelavci in ostalimi zaposlenimi pa bi lahko povzročila, da bi začeli delati drug proti drugemu, namesto da bi sodelovali.

f) premajhen delež teledelavcev v posameznih organizacijah ima negativne posledice

Veliko organizacij dela napako, da dovoli opravljati teledelo samo zelo majhnemu številu zaposlenih v posamezni enoti (oddelku). V takih primerih, kjer je delež teledelavcev v posameznih enotah premajhen, ostanejo le-ti izolirani in jih drugi obravnavajo kot neke posebneže z vsemi negativnimi vplivi na delovne rezultate.

g) slaba zaščita podatkov

Zaščito podatkov pri teledelu je potrebno jemati resno. Veliko organizacij to zanika, kar izraža njihovo psihologijo in strategijo o zaščiti poslovnih podatkov. To poglavje le redko pride na vrstni red, ko se v organizacijah začnejo pogovarjati o teledelu.

Pogoji za uspešno teledelo, od katerega bodo imeli koristi zaposleni in delodajalci, so: prostovoljna odločitev, zaupanje, obojestranska komunikacija, ustrezni ljudje in jasno določena pravila, ki jih morata upoštevati obe strani. K uspehu največ prispevajo pravi ljudje za teledelo. Niso vsi, ki se zanimajo za to idejo, primerni za opravljanje dela na daljavo. Da bi se organizacije in zaposleni izognili nepotrebnim napakam in stroškom, je potrebno podrobno proučiti kandidate in njihove osebne lastnosti, nato pa narediti izbor le tistih, katerim bodo zaupali tak način dela. Ni nujno, da so ljudje, ki so zelo primerni za teledelo, najboljše opravljali delo v podjetju. Nekateri so pogosto izkoristili bolniško, ker so zboleli zaradi pretiranega stresa na delovnem mestu. Ko so začeli delati na daljavo, se take težave niso več pojavljale. Redne prekinitve dela, do katerih

neizogibno prihaja na delovnem mestu, negativno vplivajo na delo ljudi, ki potrebujejo več koncentracije. Z delom na daljavo se take prekinitve zmanjšajo in produktivnost ter kvaliteta dela se povečata (Moorcroft, 1995, str. 42).

4. PREGLED ZNAČILNOSTI POSAMEZNIH DRŽAV EU

4.1. Splošne smernice, ki definirajo razvoj teledela

Tri splošne značilnosti, ki pozitivno vplivajo na razvoj teledela v zadnjih nekaj letih, so (Status Report on European Telework, 1999, str. 28):

- Povečana liberalizacija telekomunikacij in novosti na tehničnem in tržnem področju zmanjšujejo ceno in povečujejo kvaliteto ter dostopnost do novih tehnologij, potrebnih za izvajanje teledela.
- Vedno več sporazumov med delodajalci in delavskimi sindikati, ki pospešujejo teledelo in omogočajo teledelavcem, da pridobijo enake ali podobne ugodnosti, kot jih imajo tradicionalni delavci.
- Razširjena uporaba sodobne tehnologije na delovnem mestu in v poslovnem življenju temeljito spreminja vse vidike dela in konkurenčnosti organizacije.

Poleg teh jasnih in spodbudnih trendov pa obstaja na tem področju še nekaj šibkih točk kot na primer:

- Velike gospodarske in tehnološke razlike v Evropi (tako sever – jug, kot vzhod – zahod) bodo postale še bolj opazne ob širitvi EU na vzhod. Take spremembe niso tako zanemarljive v kontekstu širitve teledela, ki je močno povezano in odvisno od drugih dejavnikov. Med te dejavnike spadajo investicije v informacijsko komunikacijsko tehnologijo, število računalnikov, število mobilnih telefonov, število internet strežnikov, uporaba interneta glede na posameznika, gospodinjstva in podjetja. Vsi ti dejavniki prispevajo k razvoju teledela.
- Nekatera gospodarska in geografska področja še nimajo urejene tehnične infrastrukture, ker ta ni ustrezna glede na razpoložljivost, kakovost, ceno ali pa ni zagotovljenih minimalnih fizičnih pogojev za opravljanje teledela. V Veliki Britaniji je veliko stanovanj, ki so pramajhna, da bi omogočala razvoj majhnih pisarn na domu. V nekaterih južneevropskih državah pa imajo na podeželju ali v odmaknjenih krajih probleme z dostopom do hitrih mrežnih povezav.
- Na področju zaposlovanja je še vedno neustrezna zakonodaja, prav tako so tudi neustrezni predpisi. Kljub velikemu napredku v zadnjih petih letih bo potrebno še veliko narediti na področju prihodnje usmerjenosti informacijske družbe, istočasno pa bo treba poskrbeti tudi za zaščito delavcev proti izkoriščanju.
- Omejeno razumevanje teledela pri vodilnih kadrih v podjetju je dokaj splošen pojav na vseh ravneh in področjih gospodarskih dejavnosti, ki postane najbolj problematično v fazi, ko je potrebno teledelo uvesti v prakso.

Danes je ceneje in lažje prenašati informacije in s tem pisarniško delo tja, kjer so ljudje - kot obratno. Potrebna tehnologija je že na voljo. Zaposleni v pisarnah predstavljajo več kot polovico vseh zaposlenih v velikih mestih, vendar razvoj kaže, da se bo pisarniški del poslovanja selil iz mestnih središč. S selitvijo pisarniškega dela iz velikih mest bo nastal problem zaposlovanja nešolanih ljudi, ki jih bo veliko ostalo v mestnih četrtih. Tako lahko nastopi možnost, da bodo sociološke posledice informatiziranja morda celo večje od tehnoloških. Vse več pisarniških delavcev se bo odločilo za pogodbeno ali začasno delo, kar bo zmanjševalo število stalno zaposlenih. Dejavniki, ki bodo spodbujali zaposlene k odločitvam za teledelo, pa bodo: vse težje in časovno zamudno prihajanje na delovno mesto vsak delovnik, ljudje že imajo prve izkušnje z rezultati teledela, želje po prilagodljivem delovniku, delu doma ali vsaj blizu doma in po sproščenih delovnih razmerah. Organizacije pa bo k temu sililo spoznanje, da je težko pridobiti in obdržati dobre sodelavce, delovni prostori so vse dražji, pomembno je povečati produktivnost in vse manj je tehnoloških ovir (Gričar, 1991, str. 325).

4.2. Posebnosti posameznih držav pri razvoju teledela

Vsaka posamezna država EU je v kratkem prispevku, ki se nanaša na nove oblike dela v informacijski družbi, poudarila predvsem: katere so njene značilnosti v razvoju teledela, kako hitro se širi uporaba novih tehnologij na lokalni ravni in katere aktivnosti se odvijajo za pospeševanje informacijske družbe in teledela v njej. Ti prispevki so bili objavljeni v poročilu Evropske komisije (Status Report on New Ways to Work in the Information Society, 2000, str. 47-111), od koder sem povzemala podatke za posamezne države.

Avstrija

Ekonomska in tehnološka razvitost Avstrije predstavlja velik potencial za teledelo, čeprav je bil odstotek teledelavcev v letu 1999 ocenjen le na 2,4% vseh zaposlenih (86.000 teledelavcev). Razlog za tako majhen odziv na nove oblike dela je predvsem v tem, da je premalo gospodarskih in političnih vzpodbud, ki bi poudarjale koristi in prednosti teledela. Avstrija ima že tradicijo, da zelo previdno obravnava socialne in gospodarske vplive novih oblik dela in drugih inovacij, kar še bolj upočasnjuje prilagajanje novim načinom dela. Kljub temu da je elektronsko delo prisotno že v skoraj vseh gospodarskih sektorjih, je teledelo slabo razširjeno.

V tehnološkem razvoju Avstrija hitro napreduje, saj razširjenost informacijske in komunikacijske tehnologije konstantno narašča, kar velja tudi za ostale države EU. Po liberalizaciji sektorja telekomunikacij ponuja telefonske storitve v stacionarnem omrežju kar 50 podjetij, poleg tega pa so prisotni na trgu še 4 operaterji mobilne telefonije. Faksi in mobilni telefoni so zelo razširjeni in tudi dostop do interneta se je močno povečal z uporabo elektronske pošte in drugih komunikacijskih orodij.

Posebna značilnost Avstrije so majhna podjetja, ki predstavljajo večino vseh podjetij v državi. Čeprav so avstrijska podjetja med najbolj inovativnimi v EU in poslujejo v okolju zelo stabilnega trga dela, počasnih organizacijskih sprememb, hitrega napredovanja tehnologij in povečane uporabe elektronskega dela, je treba priznati, da se še vedno majhno število ljudi odloči za teledelo.

Vlada pripravlja nacionalne programe pospeševanja elektronskega poslovanja in raziskave na temo "podjetje prihodnosti". Aktivnosti in projekti, ki jih v Avstriji izvajajo za promocijo teledela, vključujejo: reportaže o novostih v svetu dela, konference po različnih krajih države, publikacije Ministrstva za delo in socialne zadeve, poročilo o stanju teledela, dve ministrstvi (Ministrstvo za izobraževanje, znanost in kulturo in Ministrstvo za promet, inovacije in tehnologijo) pa celo vodita projekte teledela, katerih cilj je omogočiti zaposlenim uporabo teledela kot standardne oblike dela v državni administraciji. Aktivnosti na nacionalni ravni, ki potekajo z namenom osveščanja prebivalcev in zaposlenih o novih možnostih izvajanja dela v informacijski družbi, niso sprejete s takim navdušenjem kot bi lahko pričakovali, saj se nov koncept dela verjetno ne ujema najbolj z organizacijsko kulturo majhnih, inovativnih podjetij in s tradicionalnimi navadami prebivalstva.

Belgija

Belgija je majhna, gosto poseljena država s široko prepletenim cestnim in železniškim omrežjem. Vsa pomembna podjetja in pisarne so skoncentrirani v velikih mestih ali njihovi okolici, zato belgijske oblasti strmiyo k potencialnim možnostim za teledelo, ki bi pomagalo reševati probleme, povezane z gnečo na cestah, in visoko stopnjo nezaposlenosti v starih industrijskih območjih. V Belgiji je zbiranje podatkov o številu teledelavcev dokaj pomanjkljivo, vendar so na podlagi podatkov pridobljenih od državne uprave, industrijskega sektorja, sindikatov in posameznikov ocenili, da je okrog 10% zaposlenih povezano s kakšno od oblik teledela. Za države Beneluksa je značilen višji odstotek tistih teledelavcev, ki ne delajo od doma (predvsem mobilnih teledelavcev). Čeprav obstajajo med Belgijo in Nizozemsko velike razlike, je ta trend prisoten v obeh. Razlog, da so majhne severno evropske države bolj fleksibilne in prevzemajo več tveganja pri spodbujanju inovativnih oblik dela, je uspešno uravnavanje trga dela in gospodarske politike, ki daje posameznikom in podjetjem večjo sigurnost in varnost (Status Report on European Telework, 1999, str. 27).

Novosti na tehničnem področju predstavljajo:

- kabelski ponudniki interneta;
- tako imenovano Isabel omrežje, ki oskrbuje 45.000 podjetij s finančnimi in poslovnimi storitvami; te med drugim zajemajo tudi elektronsko bančništvo in digitalno verifikacijo podpisov;
- izdajanje elektronskih računov.

Internetne povezave skokovito naraščajo, prav tako mobilna telefonija in širjenje elektronskega dela pri vseh subjektih na trgu.

V Belgiji je od leta 1994 zelo aktivno nacionalno društvo za teledelo, ki redno sodeluje s 60 podjetji - člani tega društva (vseh članov skupaj je okrog 100). To društvo vodi tudi seminarje, tiskovne konference in objavlja članke ter intervjuje, kar dobro vpliva na promocijo teledela (<http://www.bta.be/EN/en.html>). Kot veliko evropskih držav tudi oni nimajo zakona o teledelu, imajo pa zakon o delu na domu iz leta 1997, ki je nastal kot posledica naraščanja tovrstnega dela.

Danska

Danska spada v skupino skandinavskih držav, ki vodijo Evropo in pogosto svet, če imamo v mislih prevzemanje informacijsko komunikacijske tehnologije in novih oblik dela, vključno s teledelom. To se odraža v veliki gospodarski rasti in v vedno večjih koristih, ki ob tem nastajajo. Država ima dobro zastavljene vladne cilje na področju trga dela in razvoja ter uporabe novih tehnologij, kar v pogojih visoke konjunktore, nizke brezposelnosti in visoke konkurenčnosti ni težko. Usmerjena je na prihodnjo hitro rast in spremembe, saj informacijsko komunikacijska tehnologija postaja vsakodnevno orodje, ne samo pri delu, ampak tudi v vsakodnevnem življenju prebivalcev. Danci so sprejeli informacijsko tehnologijo z odprtimi rokami. Več kot polovica gospodinjstev ima računalnik in uporaba interneta je zelo razširjena. Vlada je leta 1998 podprla strategijo, ki se osredotoča na uporabo nove informacijske tehnologije. Ker se Danska zaveda, da se tehnologija hitro razvija po vsem svetu, je njihova strategija napadalna z namenom, da bi Danski pomagala zagotoviti prihodnji razvoj na področjih, kjer imajo še močnejše konkurenčne prednosti pred drugimi državami (<http://www.detdigitedanmark.dk/english/english3.html#1.1>).

Sindikati od leta 1997 dalje navdušeno podpirajo teledelo. Danska je usmerjena k razvoju in izvrševanju dogovorov, ki zaposlenim teledelavcem zagotavljajo, da ne delajo v slabših delovnih pogojih ali z manjšimi ugodnostmi kot tisti sodelavci, ki se niso odločili za teledelo. Zanimanje za teledelo je približno enako veliko na strani zaposlenih in delodajalcev. Dansko gospodarstvo je relativno napredno v reorganiziranju dela z uvajanjem novih tehnologij, kar ugodno vpliva na razvoj teledela. V pogledu liberalizacije Danska prehiteva EU za približno dve leti in ima najbolj dinamičen in konkurenčen trg informacijsko komunikacijskih tehnologij. Najhitrejši napredek je zaznati v dostopnosti interneta, mobilni telefoniji in WAP tehnologijah. Ker je na trgu veliko ponudnikov, so cene nizke, kakovost storitev pa visoka.

Na Danskem se je pojavil trend preoblikovanja delovnega prostora, da organizacije prihranijo nepotrebne stroške in naredijo za zaposlene bolj privlačno okolje. Tak trend pa je skladen tudi z vedno bolj uveljavljenimi fleksibilnimi oblikami dela. Kar nekaj ljudi se je odločilo, da bo delalo v call-centrih² in takšna oblika dela na daljavo je dokaj dobro poznana v razvitih evropskih državah. Ker delo v call centrih pogosto zahteva sodelovanje z mednarodnimi strankami, je primerno za zaposlene z zelo dobrim znanjem tujih jezikov in z odličnim poznavanje komunikacijskih tehnologij. Teledelo se širi tudi v javnem sektorju in zanimivo postaja za samostojne delavce ali samostojne agente, ki jim strokovno znanje omogoča, da delajo na različnih projektih. Velik odstotek visoko izobražene delovne sile, veliko strokovnjakov in dobro splošno znanje tujih jezikov že samo po sebi ustvarja okolje, v katerem bo odnos do teledela pozitiven. V letu 1999 je bilo na Danskem manj aktivnosti za promocijo teledela, ker so nove metode dela postale že dokaj poznane in skladne s prihodnjim gospodarskim razvojem. Isto leto so gostili tudi srečanje "European Telework and New Ways of Working", s čimer je postala Danska še bolj poznana kot država, kjer se teledelo uspešno uvaja.

² Call centri so locirani izven mestnih središč, na podeželju, vendar v okolju, kjer je ustrezna delovna sila, nižji stroški in dobre telekomunikacijske povezave. Delo je centralizirano na enem mestu, telefonski klici lokalnih storitvenih centrov pa se avtomatično preusmerijo v centre, ki pokrivajo večje regije.

Finska

Finska igra pomembno vlogo v razvoju informacijske družbe v Evropi in globalno. Na to najbolj vpliva pozitiven odnos do telekomunikacijske in informacijske tehnologije v mestih in na podeželju, uspešna industrija visoke tehnologije ter okolje (velike razdalje, redko poseljeno prebivalstvo), ki teži k razvoju novih oblik dela. Splošna razširjenost poklicne tekmovalnosti in želja izobraženih po čim bolj neodvisnem delu sta še dodatna elementa, ki motivirata zaposlene za teledelo. Večina dogovorov o teledelu je neuradnih in predvsem teledelavci so vedno tisti, ki dajejo pobude zanje. Vodilni sicer gledajo na teledelo kot na alternativni način za zmanjševanje brezposelnosti (s povečanim številom samozaposlenih oziroma podjetnikov, ker status samozaposlenega pri njih ni uraden), ampak do sedaj delodajalci še niso pokazali navdušenja, da bi nove ljudi uradno zaposlovali kot teledelavce. V finskih kolektivnih pogodbah ni nobenega posebnega poglavja namenjenega teledelu, zato so prevzela pomembno vlogo lokalna pogajanja in sporazumi med posameznimi subjekti na trgu dela. Finska vlada se trudi, da bi s svojo aktivno politiko pozitivno vplivala na razvoj informacijske družbe in novih načinov dela, pri tem pa tesno sodeluje z delavskimi organizacijami in združenji delodajalcev.

Finska podjetja obravnavajo razvoj na področju dela kot del običajnih sprememb v poslovanju. Delo je v večji meri odvisno od podatkovnih mrež, preko katerih komunicirajo zaposleni med seboj, s strankami ali z drugimi ciljnim skupinami. Poslovanje preko mrež je povezano z intenzivno uporabo intelektualnega kapitala, hkrati pa je sodobna računalniška oprema postala nepogrešljiv del pri opravljanju dela in omogoča koristno izrabo časa in prostora. Velika uporaba računalnikov, stacionarne in mobilne telefonije ter internetnih povezav je značilna za aktivno prebivalstvo in večinoma se samo tisti, ki so stari več kot 60 let, izogibajo uporabi računalnika in podatkovnih mrež. Tehnologije za pretok podatkov so dobro razvite in možnosti za opravljanje mobilnega dela na več lokacijah se povečujejo s širjenjem mobilnih podatkovnih povezav. Po nekaterih študijah je ugotovljeno, da je v organizacijah, ki poslujejo v storitvenem sektorju, kar tretjina vsega dela narejenega na različnih lokacijah izven prostorov podjetja (vendar v to ni vključeno teledelo na domu).

Francija

V Franciji se uporaba novih tehnologij hitreje širi v novonastalih podjetjih, ki so se odločila za elektronsko poslovanje, kot pa v podjetjih, kjer uvajajo nove oblike dela na daljavo. Tudi dokaj običajne oblike dela na daljavo (kot začasno delo doma ali v telecentrih) so še vedno zelo redke in komaj kdaj iskane, kar kaže na težave pri prepoznavanju novih oblik dela. Na nacionalni ravni ni nobenega sistema, ki bi opazoval razvoj in število teledelavcev. Kljub temu je spodbudno dejstvo to, da sta se dve največji francoski podjetji (Francoski Telecom in Electricite de France – Gaz de France) odločili, da predstavita teledelo vsem zaposlenim kot običajen način dela in jim omogočita, da se prostovoljno odločijo zanj. Taka odločitev lahko vzpodbudi še druga velika, srednja in majhna podjetja k prevzemanju novih metod dela.

Francija še ne izkorišča v zadostni meri hitrega internetnega razvoja in verjetno vse več ljudi razmišlja, kako se bo njihovo delo spremenilo, ko bodo enkrat znali uporabljati elektronsko pošto in tehnike poslovanja na daljavo. Leta 1998 je samo 50,9% vseh zaposlenih uporabljalo informacijsko in komunikacijsko tehnologijo. Ko bo večina prebivalstva znala uporabljati internet

in mobilne telefone, se bo njihovo razmišljanje spremenilo in bodo postali bolj dovtetni tudi za nove oblike dela. V letu 1999 je imelo 23% gospodinjstev računalnik, 28% mobilni telefon in 7% gospodinjstev je imelo doma dostop do interneta (Status Report on European Telework, 1999, str. 51). Še ena pomembna novica je bila odločitev predsednika vlade Jospina julija 2000, da bodo v naslednjih treh letih namenili 4 milijarde FRF za boljšo pripravljenost Francije na informacijsko družbo. S to finančno podporo bodo izboljšali izobraževalne programe in omogočili osvojiti čim večjemu številu prebivalstva potrebno znanje za uporabljanje novih tehnologij, del denarja pa bodo namenili strokovnemu usposabljanju in raziskavam.

Izdana je bila francoska verzija priročnika za teledelo, ki je doživel pričakovan uspeh in sledila mu bo še ena knjiga, ki bo obravnavala "management na daljavo". Priročnik za teledelo je bil napisan s pomočjo francoskega Telekom, pri pripravi nove knjige pa bo sodelovalo podjetje Electricite de France – Gaz de France. Francosko združenje za teledelo uspešno sodeluje pri aktivnostih na področju teledela in je pomagalo pri usmerjanju ter vodenju prvih telecentrov v Franciji. Na žalost je zelo malo telecentrov uspešnih, in sicer zato, ker ponavadi dobijo na začetku državno finančno pomoč in z leti pozabijo, da morajo profitno poslovati in preživeti.

Glede na to, da situacija pri zaposlovanju ni ugodna za tveganje, se večina ljudi izogiba prošnjam za možnosti dela na daljavo, ker bi to lahko ogrozilo njihovo zaposlitev. S stališča podjetij je še vedno premalo razumevanja za prednosti, ki jih lahko prinese teledelo, poleg tega imajo podjetja veliko skrbi z uvajanjem 35-urnega delavnika in se ne želijo ukvarjati še z novimi načini dela. Dodatni razlogi za počasne spremembe v podjetjih so bolj tehnične narave in pomanjkanje varnosti pri prenosu podatkov.

Nemčija

Teledelo v Nemčiji doživlja razcvet. Veliko organizacij je spoznalo, da prinaša teledelo prednosti in koristi vsem, ki so pri tem udeleženi (zaposlenim in delodajalcem), zato so ga začele izvajati v praksi. Enako velja za posameznike, ki vidijo v teledelu priložnost, da vstopijo na trg dela kot samostojni zaposleni, ki bi lahko delali kar v svojih pisarnah na domu. V Nemčiji so zaznali najvišje stopnje rasti teledela v Evropi v zadnjih petih letih. Povprečno letno povečanje števila teledelavcev je bilo 34% v primerjavi z evropskim povprečjem, ki je bilo 17%. Nemčija je postala država z največjim številom teledelavcev (več kot 2 milijona). Večina teh delavcev je rednih teledelavcev, samo četrtina jih je občasnih.

V večini programov za teledelo je le-to urejeno na dva načina: ali interno v podjetju ali pa javno v okviru sporazumov med delodajalci in delavskimi sveti ali sindikati. V zadnjem času je nastalo veliko takih sporazumov in največ jih posnema kolektivni sporazum, ki so ga razvili pri Deutsche Telekom in pri Deutsche Postgewerkschaft, ali pa interni sporazum, ki so ga razvili pri IBM in LVM v sodelovanju z delavskim svetom. Tovrstni sporazumi so zelo olajšali delo mnogim drugim podjetjem, ki se zanimajo za uvajanje teledela in za podobno ureditev tega področja. Vse to je pozitivno prispevalo k dejstvu, da teledela že dolgo ne obravnavajo kot nekaj eksotičnega in njegovo uvajanje ne daje več vtisa preveč kompleksne in prezahtevne naloge. Podjetja v Nemčiji si sedaj upajo začeti z uvajanjem teledela tudi sama, brez zunanje pomoči in brez podpore različnih strokovnjakov.

Liberalizacija telekomunikacijskega sektorja je v Nemčiji pripeljala do drastičnega znižanja cen, kar je olajševalna okoliščina za teledelo - tako za organizacije kot za posameznike. Nadaljnji olajševalni faktorji so popusti pri telekomunikacijskih in omrežnih ponudnikih, ki jih dajo uporabnikom za določen namen ali večjim poslovnim strankam. Tudi nizke cene uporabe interneta počasi prodirajo na nemški trg. Nekatera podjetja uporabljajo računalniške mreže pri svojih projektih teledela. To se je izkazalo za bolj stroškovno učinkovito alternativo pri uporabi računalnikov za teledelo. Hkrati je tudi vzdrževanje in posodabljanje računalnikov ter računalniških programov dokaj enostavno, saj se odvija centralizirano. Razvoj področja računalniških mrež naredi teledelo še bolj privlačno za večje organizacije, ki imajo nekaj sto delovnih mest primernih za teledelo.

Na državni ravni sta Ministrstvo za delo in socialne zadeve in Ministrstvo za gospodarstvo in tehnologijo leta 1996 začela s pobudami za teledelo. Za večjo osveščenost o možnostih za teledelo so napisali in izdali brošuro ter ji dodali še splošen vodič o izvrševanju teledela. Leta 1997 sta isti ministrstvi predstavili pobude za teledelo v srednjih in malih podjetjih, da bi jih motivirali za uvajanje teledela, pri tem pa bi jih na začetku podprli s finančno pomočjo. Približno 500 takih podjetij je prejelo podporo in uspešno uvedlo teledelo.

Nemčija je leta 1997 razmišljala, da bi v program za izboljšanje regionalnega gospodarstva vključila bolj intenzivno podporo za promocijo teledela. Tako so zaradi podpore regionalnemu razvoju postale investicije v delovna mesta, ki bi omogočala delo na daljavo, zelo zaželjene, njihova učinkovitost pa bi bila dosežena, če bi bila podjetja in teledelavci dejansko locirani na območjih, ki to podporo potrebujejo (Official Journal of the European Communities, L271). Pobude na državni ravni za promocijo teledela so se zmanjšale v letu 2000 in za leto 2001 ni predvidenih nobenih več. Zdi se, da je vlada na vseh ravneh prišla do zaključka, da so dovolj investirali v promocijo teledela in stvari se bodo morale v prihodnje odvijati same.

Grčija

Grčija je država EU z najvišjo stopnjo zaposlenih v kmetijstvu, z drugim najnižjim GDP per capita (za Portugalsko) in najnižjo stopnjo zaposlenih v informacijski družbi. Nizka stopnja zaposlenih v storitvenem sektorju ni preveč naklonjena teledelu, čeprav bi teledelo na mednarodni ravni, povezano s teletrgovanjem in teleposlovanjem, predstavljalo odlično priložnost za Grčijo, da razširi svoje mednarodno trgovanje.

V Grčiji je zelo nizka raven investicij v informacijsko komunikacijsko tehnologijo, vendar je bilo v zadnjih letih veliko narejenega za povečanje uporabe računalnikov in interneta, kar bi pripomoglo k širjenju ideje o teledelu, osveščanju javnosti o novih načinih dela in širjenju znanja o informacijski tehnologiji. Konec leta 1999 je uporabljalo internet približno 3,8% prebivalcev in takrat se je pričakovalo, da bo ta odstotek dosegel raven od 7 do 10 % v naslednjem letu. Vendar je uporaba interneta povezana z uporabo računalnikov, ki pa jih je na začetku leta 1999 imelo 5% gospodinjstev, kar je zelo malo, saj je isti kazalec znašal za Španijo 6,5%, za Portugalsko 7%, za EU pa 15%. Grčija se sooča z novim obdobjem liberalizacije telekomunikacij in pozitivnimi učinki sodelovanja v gospodarski in denarni uniji. Obstoječa zakonodaja omogoča trdne temelje,

ki podpirajo gospodarski razvoj in v prihodnje se bodo verjetno odprle še nove, dodatne možnosti na področju teledela.

Irska

Irska vlada je leta 1998 ustanovila Nacionalni svetovalni odbor za teledelo. Namen Odbora je postaviti jasno vizijo nacionalnih ciljev in strategij za doseganje koristi v informacijski dobi. Gospodarska rast je bila v zadnjih letih višja kot v večini držav EU, vendar sta se rast in razvoj skoncentrirala na glavno mesto Dublin. To je povzročilo velike infrastrukturne probleme v glavnem mestu, po drugi strani pa je bila brezposelnost na podeželju še vedno dvakrat ali trikrat nad evropskim povprečjem. V teledelu vidijo alternativno rešitev za nastale probleme.

Na Irskem je 4,4% teledelavcev, ta kazalec je v EU 6%, v ZDA pa je ocenjen na 20%. Večina vseh teledelavcev na Irskem je strokovnjakov in delajo na področju finančnih in poslovnih storitev, v distribuciji, transportu in v sektorju komunikacij. Več kot polovica teledelavcev je bila zaposlena v Dublinu ali njegovi okolici in večina jih je potrdila, da so zadovoljni z opravljanjem teledela.

Od ustanovitve leta 1993 se je združenje za teledelo Telework Ireland zavzemalo za (<http://www.telework.ie>):

- promocijo koncepta teledela,
- olajšave pri uvajanju politike teledela v organizacijah,
- zastopanje interesov teledelavcev in podjetij, ki podpirajo teledelo po različnih krajih na otoku,
- razvoj vrste proizvodov in storitev, ki bi olajšale razvoj teledelu prijaznega okolja.

Nekateri statistični podatki:

- več kot 60% finančnih in računalniških podjetij v Dublinu pravi, da ne nasprotujejo uvajanju teledela;
- zanimanje za delo v telecentrih je majhno;
- več kot polovica prebivalcev je zainteresiranih za teledelo doma;
- večji del teledelavcev v Dublinu ima status samozaposlenega;
- več kot polovica podjetij ima ustrezno tehnologijo, kot sta elektronska pošta in ISDN linije;
- velikost podjetja ni najpomembnejši dejavnik pri odločitvi za teledelo, čeprav je res, da imajo podjetja z več kot 200 zaposlenimi pogosteje teledelavce;
- skoraj četrtina podjetij dovoljuje od 1 do 10 % zaposlenim izvrševanje teledela vsaj enkrat na mesec;
- več kot tri četrtine podjetij ne vidi nobenega potenciala v naraščanju teledela; večina jih misli, da je njihovo poslovanje neustrezno za tako obliko dela in ne zaupajo svojim zaposlenim, da bodo uspešno delali brez nadzora.

Zgoraj navedeni podatki si dokaj nasprotujejo. Veliko je bilo že narejenega za širjenje teledela, vendar se problem pojavi pri navadah delodajalcev in njihovem nezaupanju, ki ni naklonjeno teledelu. Priložnosti za razvoj podeželja, ki jih teledelo prinaša, vzbujajo navdušenje, vendar je usposabljanje za nove projekte teledela pomanjkljivo, ker je poznavanje informacijske tehnologije

slabo. Na Irskem bodo morali bolj pospeševati aktivnosti, potrebne za uspešne projekte, da bodo podjetja postala bolj zaupljiva do novih načinov dela.

Italija

Teledelo se širi predvsem kot posledica večje uporabe informacijsko telekomunikacijske tehnologije in zakonodaje, ki je naklonjena teledelu ter njegovemu širjenju v javni administraciji. Ekstremne razlike v napredku in zaposlenosti med severom in jugom države predstavljajo že dolgo nacionalni problem. Teledelo in teletrgovanje bi lahko prispevalo k njegovi rešitvi, če bi oba, industrijski in javni sektor začela investirati v nove tehnologije (Status Report on European Telework, 1999, str. 68). Uporaba tehnologije v Italiji še ni na stopnji, da bi jo ljudje z lahkoto sprejemali in bili dovzetni za tehnološke novosti. Pomanjkanje aktivnosti na ravni podjetja in ukrepov, ki bi zahtevali uporabo novih delovnih orodij, povzroči, da se zaposleni izogibajo uporabi novih tehnologij. Zelo nizka uporaba računalnikov in interneta še posebno v krajih, ki so oddaljeni od industrijskih regij, predstavlja glavno oviro za širjenje teledela.

Ker že več kot polovica prebivalcev uporablja mobilne telefone, so naredili raziskavo, v kakšne namene jih ljudje uporabljajo. Veliko presenečenje in razočaranje so pokazale številke, da samo 19,3% naročnikov uporablja svoj mobilni telefon za poslovne namene in ta odstotek je pri ženskah komaj 7,1%.

V Italiji se je v zadnjih sedmih letih zmanjševalo število delovnih mest s polnim delovnim časom v zameno za bolj fleksibilne delovne pogodbe, ki so leta 1999 vključevale kar 26% vseh zaposlenih. Te se največkrat pojavljajo pri službah za določen čas, pri samozaposlenih delavcih in začasnih službah.

Luksemburg

Luksemburg je deležen zdravega gospodarskega razvoja z nizko stopnjo brezposelnosti in nizko stopnjo inflacije. Država razvija prednosti v naslednjih sektorjih: finance, mediji, komunikacije, industrija. Vsi načrti v omenjenih sektorjih so povezani z inovativnimi informacijskimi in komunikacijskimi tehnologijami in utirajo pot uporabi elektronskega poslovanja. Za varen gospodarski razvoj v prihodnosti daje vlada velik poudarek ustvarjanju novih delovnih mest, izboljšavam v izobraževanju, strokovnemu usposabljanju in mednarodnemu poslovnemu povezovanju ter sodelovanju. Gospodarska rast je v povprečju znašala 5% v preteklih letih in 2,7% brezposelnost je najnižja v EU. Nova delovna mesta pozitivno vplivajo na gospodarsko ekspanzijo, vendar je razviti trg dela močno odvisen od zaposlenih, ki prihajajo iz sosednjih držav in iščejo zaposlitev v Luksemburgu. Nobenih zanesljivih podatkov ne obstaja o številu teledelavcev. Ocene razširjenosti računalnikov kažejo, da ima 40 % gospodinjstev računalnik, od tega jih ima 16% dostop do interneta.

Pozitivni dejavniki, ki vplivalo na razvoj elektronskega dela:

- povečevanje dostopov do interneta,
- porast elektronskega dela in poslovanja v podjetjih,
- vpliv novih standardov pri urejanju in shranjevanju dokumentov,

- potrebe po novih storitvah v procesih poslovnega sodelovanja,
- korist od zblíževanja interneta in mobilnih telefonov (WAP).

Negativni dejavniki:

- začetni investicijski stroški,
- pomanjkanje organizacijskih modelov za elektronsko delo.

Nizozemska

Nizozemska ima zelo uspešno gospodarstvo z mednarodno menjavo, ki je dvakrat večja kot na primer v Nemčiji, Franciji in Veliki Britaniji. Ima tudi največji delež zaposlenih v storitvenem sektorju od vseh držav EU. Z veliko uporabo informacijsko komunikacijske tehnologije, z napredno politiko na trgu dela in z dobrim splošnim znanjem tujih jezikov ji je uspelo izkoristiti prednosti, ki jih ponuja globalno mrežno gospodarstvo. To ne preseneča, da je Nizozemska ena od držav EU, kjer je teledelo najbolj razširjeno. Pomanjkljivosti, ki jih želijo še odpraviti, so slaba opremljenost šol in manjših podjetij z informacijsko komunikacijsko tehnologijo, v službah na področju visoke tehnologije pa jim primanjkuje kadrov s potrebnimi strokovnimi znanji. Nizozemski vladni kabinet je oblikoval naloge, s katerimi bodo rešili nastale probleme. Med drugim se zavzemajo tudi za večjo povezanost študija z delom in za večjo prisotnost žensk v industriji informacijske tehnologije. Več kot polovica gospodinjstev je imela leta 1999 računalnik, od teh ena tretjina dostop do interneta. Pet operaterjev mobilne tehnologije je povzročilo, da so cene padle in tretjina prebivalcev je že leta 1999 imela mobilni telefon.

Vodilni faktorji, ki pozitivno vplivajo na širjenje teledela:

- Ministrstvo za transport že dolgo podpira zanimanje za teledelo zato, ker bi na ta način deloma rešili problem gneče na cestah. Nizozemska ima najbolj razširjeno cestno omrežje glede na velikost države. Poleg socialnih in gospodarskih stroškov gneče in preobremenjenosti cest so prebivalci tudi zaskrbljeni zaradi onesnaževanja okolja.
- Nekajletno spremljanje napredka posameznikov in nizozemskega foruma za teledelo je usmerilo politično in poslovno pozornost na teledelo.
- Pomanjkanje dobrih uslužbencev postaja problem v nekaterih podjetjih, zato ponujajo teledelo kot alternativo, da bi s tem obdržali dobre delavce.
- Po raziskavi sindikata je med zaposlenimi, ki delajo z informacijsko komunikacijsko tehnologijo, 66% takih, ki cenijo teledelo.
- V javnosti objavljajo različne internet naslove in spodbujajo večjo uporabo interneta.
- Nov davčni predpis dovoljuje plačilo omejenega neobdavčenega zneska, s čimer bi se teledelavcem poravnali stroški teledela na domu do 400 evrov na leto.
- Oblike fleksibilnega dela so dobro uveljavljene in poznane.
- 6 let izdajajo revijo Teledelo.
- Nizozemska postaja zelo konkurenčna v uporabi informacijsko komunikacijske tehnologije in v uvajanju teledela.

Ovire, ki omejujejo razvoj teledela :

- velike investicije v informacijsko komunikacijsko tehnologijo, čeprav je predvsem v vladi in majhnih podjetjih ne uporabljajo v zadostni meri,
- zakonodaja in predpisi večinoma temeljijo na tradicionalnem delu na domu in so v nekaterih pogledih neustrezni za moderne teledelavce,
- vodenje temelji na starem načinu " vodenje s prisotnostjo" ter se v nezadostni meri prilagaja novim potrebam, kot so na primer postavljanje novih ciljev in posvečanje več pozornosti doseženim končnim rezultatom.

Aktivnosti za promocijo teledela na Nizozemskem:

- forum teledela je podprl več kot 150 seminarjev, katerih namen je bil osveščanje javnosti o novih načinih dela in pomagati z nasveti,
- Ministrstvo za ekonomske zadeve je objavilo brošure o teledelu in drugih prednostih informacijske družbe,
- Ministrstvo za transport je vodilo programe za promocijo teledela med zaposlenimi, da bi s tem zmanjšalo vsakodnevno uporabo avtomobilov za vožnjo na delo in prometne zastoje,
- sindikati so izdali brošuro o teledelu in organizirali seminarje na to temo,
- v vsebini kolektivnih delavskih pogodb so omenili področje teledela,
- forum teledela je razvil splošno podatkovno bazo, kjer je mogoče najti veliko informacij o teledelu.

Nizozemska vlada se zavzema za razvoj informacijske družbe in nadaljnja pozitivna dejanja lahko prinesejo velik napredek. Za razvoj teledela so prisotne vse možnosti: pritisk s strani prometne gneče, fleksibilna delovna sila, pomanjkanje strokovnjakov in splošna visoka stopnja uporabe informacijsko komunikacijske tehnologije. Nadaljnja promocija, informiranje in politična podpora lahko veliko prispevajo k novim priložnostim za teledelo.

Portugalska

Ocenjeno število teledelavcev na Portugalskem je bilo 100.000, kar povečuje pomembnost teledela in elektronskega dela. Portugalska je v preteklosti zelo malo investirala v informacijsko komunikacijsko tehnologijo, vendar so aktivnosti od leta 1997 uspele pritegniti pozornost velikega števila potencialnih teledelavcev. Vloga medijev (časopisi, revije, TV) je bila strateško pomembna, ker je vplivala na širšo javnost, ki jo je zanimalo, kaj je teledelo, kakšne koristi prinaša nov način dela in kako vpliva na izboljšanje kvalitete življenja. To je vodilo do močnega razvoja teledela na Portugalskem, ki je potencialno povezano z več kot 200 milijoni portugalsko govorečih ljudi po svetu.

V letu 2000 sta na tem področju dobro sodelovali portugalska in brazilska vlada, predvsem njuni Ministrstvi za znanost in tehnologijo, ki sta organizirali vrsto dogodkov v Riu de Janeiru. To je en način, s katerim bo portugalsko teledelo prestopilo kontinentalne meje, da bi s tem pridobilo strateško pozicijo in potrdilo univerzalnost portugalske kulture in jezika.

Značilnosti Portugalske:

- Portugalska ima nizek GDP na prebivalca in nizke investicije v informacijsko komunikacijsko tehnologijo v odstotku GDP. Po razširjenosti računalnikov spada na zadnje mesto med državami EU, po številu internetnih uporabnikov pa je na predzadnjem mestu.
- Nizka brezposelnost (5%), še posebno v primerjavi s Španijo (15%), je pod povprečjem EU, vendar je v storitvah zaposlen relativno nizek delež delovne sile.
- Geografske in demografske značilnosti so pomembne pri opredeljevanju strategije informacijske družbe. Portugalska leži na robu Evrope z dolgimi cestnimi in železniškimi povezavami, vendar je kulturno v centru potencialne po svetu prepredene mreže portugalsko govorečih ljudi.

Portugalska je dokaj aktivna na področju teledela. Portugalsko društvo za teledelo je sodelovalo na več kot 30 seminarjih, kjer je bila glavna tema teledelo. Glavni časopisi so napisali več kot 40 člankov direktno povezanih s teledelom, ki večinoma govorijo o osnovnih konceptih teledela, a še vedno pritegnejo pozornost velikega števila ljudi. Več kot 200 majhnih podjetij je že prevzelo teledelo kot organizacijsko strategijo, da bi povečali svojo učinkovitost in področje delovanja. Na univerzah proučujejo študenti teze o različnih vidikih teledela in Portugalsko društvo za teledelo je začelo vsklajevati njihove dosežke z namenom, da bi omogočilo boljše in širše znanje o obravnavani temi.

Da bi teledelo res doživelo uspeh v večjih podjetjih in državni administraciji, se morajo spremeniti njihovi organizacijski postopki. Na Portugalskem so spremembe pogosto potrebne od zgoraj, potem jim sledijo od vodstva navzdol. V tem kontekstu bi morala vlada prevzeti vodstvo in spodbude ter izvesti svoj glavni cilj, to je ustvarjanje informacijske družbe za vse. Nova generacija managerjev, ki prihaja, je že prevzela te strukturne spremembe in predvsem industrija informacijsko komunikacijske tehnologije vodi v tem procesu. Pričakujejo lahko, da bo v prihodnjih letih prišlo do večjih sprememb v gospodarstvu, ki bodo usmerjene v nove organizacijske modele in nove načine dela.

Španija

Čeprav teledelo kot koncept pritegne zanimanje brezposlenih, mladih ljudi in akademski svet, se ne zdi, da bi bila v to smer usmerjena industrijska družba v Španiji. En razlog je lahko ta, da teledelo ne rešuje problemov pomanjkljive zakonodaje, ki področje dela ureja z definiranjem rutinskih delovnih mestih v industrijskem gospodarstvu in ni naklonjena novim oblikam dela. Zdi se, da teledelo celo poraja nov problem za tradicionalni management, ki mora kontrolirati opravljanje dela na daljavo - in to v sistemu, kjer je merilo porabljeni čas in ne učinek.

Dodatna ovira pri razvoju teledela je še vedno nizka stopnja uporabe telematike med majhnimi podjetji, vendar pa tudi nižje cene, ki so se pojavile po liberalizaciji telekomunikacij, niso bistveno pripomogle k širjenju teledela. Telematika je izraz za povezavo računalnikov in telekomunikacij, vedno bolj pa narašča njen pomen v svetovnem gospodarstvu. Ima vrsto pomembnih posledic in ena izmed njih je povečana možnost trgovanja z informacijsko intenzivnimi storitvami, kot so storitve bank, zavarovalnic, trženja, turizma in svetovanja (Gričar, 1990, str. 203).

Javna uprava je plačala veliko za uvajanje storitev nove tehnologije, ampak malo naredila, da bi bile dostopne vsem, tudi šolam in povprečnim državljanom. Napovedi za prihodnost kažejo na zaostajanje tako v uporabi novih tehnologij kot v razvoju fleksibilnih delovnih mest na nacionalni ravni in na premajhno zanimanje vlade za ta problem. Kljub temu pa bi lahko bila naraščajoča uporaba elektronske pošte med velikimi in srednjimi podjetji spodbuda za večje število neformalnih sporazumov o teledelu in za njegovo dejansko izvrševanje v praksi.

Aktivnosti

Špansko združenje za teledelo je veliko prispevalo k boljšemu razumevanju koncepta teledela, pa tudi k razpravam na to temo in celo k uvajanju v prakso. Na mednarodni ravni poteka izmenjava izkušenj ter informacij med člani ETD (European Telework Development), kamor je vključena tudi Španija, in rezultat tega je bila objava več kot 100 člankov, intervjujev, konferenc in pogovorov, da bi postal koncept teledela bolj poznan na nacionalni ravni. Potrebne tečaje za usposabljanje teledelavcev so organizirale nekatere univerze in druge institucije kot tudi javna administracija.

Za pomočijo novih načinov dela, fleksibilnega dela in dela na daljavo je potrebno, da srednja in majhna podjetja, ki predstavljajo več kot 80% delovnih mest, začnejo uporabljati informacijsko in komunikacijsko tehnologijo in se začnejo zavedati prednosti teledela v najširšem smislu. Ker polovica majhnih in srednjih podjetij komaj uporablja računalnik, večina jih pa nima internetne povezave, so potencialne možnosti za razvoj novih načinov dela in novih karier zelo omejene. Čeprav so španske institucije in podjetja aktivni člani v vseh programih EU, vključno v razvoju informacijske družbe, potrebujejo jasno nacionalno vizijo, kako lahko z delom, trgovino in sodelovanjem na daljavo vplivajo na stopnjo zaposlenosti in gospodarsko rast.

Španija je znana po tem, da so Španci zelo komunikativni, španski jezik je razširjen po vsem svetu in dežela je priljubljena turistična destinacija. Zato je nujno potrebno, da si Španija zagotovi razvoj na področju teledela, teletrgovanja in teleposlovanja z načrtovanim pristopom, ki bo še okrepil prednosti španskega gospodarstva.

Švedska

Industrija za informacijsko in komunikacijsko tehnologijo je na Švedskem zelo dobro razvita. 20% vseh delovnih mest je bilo v obdobju od 1993 do 1999 ustvarjenih prav v tej industriji, ki zajema tudi majhna rastoča podjetja na področju informacijskih storitev, interneta in telekomunikacijskih storitev. Na splošno se zdi, da je Švedska vodilna po številu prebivalstva, ki uporablja informacijsko komunikacijsko tehnologijo, še posebno v uporabi računalnikov na domu, mobilnih telefonov in interneta. Visoka stopnja znanja o novih tehnologijah med prebivalstvom, napredna telekomunikacijska infrastruktura, približno 40 telekomunikacijskih ponudnikov v državi, uspešne raziskave na področju novih komunikacijskih tehnologij in nova podjetja, ki delajo z WAP tehnologijami, privabljajo sedaj tudi tuje investicije v državo.

Ekonomska rast in poslovanje, ki temelji na strokovnem znanju, globalizacija in razširjena uporaba naprednih tehnologij, omogočajo izjemno ugodno okolje za delo, podprto z informacijsko

komunikacijsko tehnologijo in za mednarodno elektronsko delo. Elektronsko delo v domačih in tujih podjetjih hitro narašča in občasno delo na daljavo poteka nemoteno. Ljudje so sprejeli nove metode dela kot normalno in logično priložnost, ki jo ponuja uporaba nove tehnologije. Več kot 62% vprašanih je odgovorilo, da tudi v času poletnih dopustov ostanejo v stiku s svojimi delodajalci po faksu, telefonu ali elektronski pošti.

Ukrepi za povečevanje uporabe informacijsko komunikacijske tehnologije:

- cene telefonskih impulzov so neodvisne od razdalje po državi; to pozitivno vpliva na nižje stroške teledela v oddaljenih krajih;
- švedski parlament se je odločil za prilagoditev zakonodaje na področju delovnih razmerij, da bi s tem ustrezno zaščitili delovna mesta za delavce na domu;
- švedska vlada je sprejela odločitev, da naredi informacijsko družbo dostopno vsakomur, zato bo investirala v razširjeno nacionalno telekomunikacijsko infrastrukturo;
- vladna agencija, ki skrbi za ustrezne informacije tujim investitorjem, je prevzela call centre za ciljno področje svojih aktivnosti in s tem prispevala k njihovem večjemu številu; na Švedskem dela približno 33.000 zaposlenih v takih centrih, polovica od teh v oddaljenih podeželskih krajih.

Organizacije v javnem sektorju so pogosto deležne očitkov, da niso dovolj aktivne pri prevzemanju novih načinov dela in predstavljanju elektronskega dela svojim zaposlenim, čeprav je bilo tudi na tem področju že veliko narejenega. Nekateri ministri že dalj časa uporabljajo napredne telekomunikacije, ki jim olajšajo delo na različnih krajih in vsi člani švedskega parlamenta imajo dostop do prenosnih računalnikov in ISDN, ki jim omogoča delo od doma. Veliko organizacij na regionalni in lokalni ravni je prevzelo elektronsko delo kot učinkovit, človeku prijazen in okolju neškodljiv način dela.

Dejavniki razvoja novih načinov dela na Švedskem:

- svoboden stil vodenja v večini organizacij in delovno okolje, ki dopušča individualne pobude in rešitve,
- predpisi, ki temeljijo bolj na sporazumih kot na zakonodaji,
- številni uspešni primeri uvajanja novih načinov dela, ki so pritegnili veliko medijske pozornosti,
- dobro razvita infrastruktura, visok tehnološki standard in splošen pozitiven odnos do novih tehnologij.

Velika Britanija

Vlada je v Veliki Britaniji sprejela vrsto ukrepov v preteklih letih, ki so neposredno ali posredno vplivali na razvoj teledela. V vlogi delodajalca je vrsto let držala podporo delu na daljavo, vendar je posameznim ministrstvom in lokalnemu managementu prepustila, da so sami sprejemali vse odločitve, povezane s tem področjem. Podjetja se nagibajo bolj k neformalnemu pogledu na teledelo, zato vedno več ljudi dela na daljavo v okviru neformalnih dogovorov med managerji in zaposlenimi, kot pa v okviru formalnih. Neformalno teledelo se je izkazalo za uspešno, še posebno, če so se zanj odločili strokovnjaki.

Vsklajevanje dela in privatnega življenja je imelo pomembno vlogo v razvoju politike zaposlovanja v preteklih letih. Ministrstvo za izobraževanje in zaposlovanje je ustanovilo komisijo, ki je proučila to področje in izdala poročilo Družini prijazna zaposlitev. Namen poročila je bilo analiziranje družini prijaznih ukrepov v majhnih podjetjih, ki omogočajo teledelo in so vplivali na koristi v obliki zmanjšane odsotnosti zaradi občasnih bolezni, izboljšane koncentracije, produktivnosti, razpoložnja in manjših težav s prevzemanjem novih obveznosti.

Podjetja v Veliki Britaniji, tako kot v vseh najbolj razvitih evropskih državah, hitro sledijo novim telekomunikacijam in alternativam, ki jih prinašajo. Tako je nastalo veliko število call centrov po vsej državi in veliko podjetij se je že odločilo, da ponudi svoje storitve preko interneta. Neposreden vpliv na teledelo imajo davčne olajšave za delodajalce pri nakupu računalnikov za zaposlene in pri tem je dovoljena amortizacija eno leto. Britanska vlada je skupaj z Evropsko komisijo in z britanskim Telekomom sponzorirala Teledelo 2000, to je letna evropska konferenca o teledelu.

Povzetek ugotovitev

Med državami EU so velike razlike v razvitosti in razširjenosti teledela. Na boljšo razvitost teledela v severnih državah EU, kot so Finska, Švedska, Danska in Nizozemska, bistveno vpliva industrija visoke tehnologije, liberalen in konkurenčen trg informacijsko komunikacijske tehnologije, velik delež visoko izobražene delovne sile in večja motiviranost zaposlenih za teledelo. Južne države EU (Grčija, Italija, Španija, Portugalska) se srečujejo s problemi nizkih investicij v informacijsko komunikacijsko tehnologijo, počasne liberalizacije trga telekomunikacij, nizke uporabe računalnikov in interneta med prebivalci. Ljudje se še vedno izogibajo uporabi novih tehnologij tudi na delovnem mestu in ti dejavniki povzročajo počasnejši razvoj teledela.

V vseh državah so prisotne aktivnosti za razvoj in pospeševanje teledela. Na državni ravni se vlade zavzemajo za ustvarjanje informacijske družbe, v kateri se kot nov način dela pojavlja teledelo. Največ lahko prispevajo k širjenju teledela s programi in strategijami na področju zaposlovanja, ki pokrivajo tudi razvoj teledela. Pri tem so ponekod (Nemčija, Nizozemska) še posebej dejavna ministrstva, ki so pristojna za področja dela, družine, prometa, tehnologije. Pomembno vlogo imajo tudi društva za teledelo ali organizacije, ki se ukvarjajo s pospeševanjem teledela in pomagajo podjetjem ter zaposlenim pri uvajanju teledela. Pri svojem delu so zelo uspešna in trudijo se za boljšo splošno osveščenost prebivalcev o novih načinih dela.

Velikost države ne vpliva na razvoj teledela. V državah, kot so Luksemburg, Belgija, Nizozemska in Danska, je teledelo dobro razvito. V velikih državah, npr: v Nemčiji, razvoj teledela hitro napreduje, v Franciji in Italiji pa zaostaja. Na podlagi ugotovitev ni mogoče pojasniti, katere države se lažje in hitreje prilagajajo na nove načine dela glede na svojo velikost.

5. UVAJANJE TELEDELA V EVROPSKI KOMISIJI

Teledelo zahteva uporabo nove komunikacijske in informacijske tehnologije za večjo fleksibilnost pri času in pri kraju opravljanja dela. V Evropi se hitro razvija in Evropska komisija (Komisija) ga podpira z raziskavami in tehnološkim razvojem ter s pobudami v politiki zaposlovanja. Julija 1997 je Komisija sprejela sklep, da bo pospeševala fleksibilno delo v svojih službah, vključno s teledelom.

Tako je leta 1999 nastal projekt teledela, s katerim so začeli teledelo poskusno uvajati v Generalnem direktoratu za zaposlovanje in socialne zadeve in v Generalnem direktoratu za informacijsko družbo. Naj omenim, da za Komisijo dela več kot 10.000 uradnikov, ki so notranje organizirani v 19 področno razdeljenih generalnih direktoratih, ter generalni sekretariat, pravna služba, informativna služba, statistični urad in tako naprej; vendar so se odločili, da vključijo v poskusni projekt le dva izbrana direktorata.

Rezultate projekta, ki še vedno poteka, opazujejo v določenih časovnih intervalih in tako spremljajo njegovo uspešnost. Zadnji objavljeni rezultati tega projekta so bili narejeni septembra 2000, ko je projekt deloval že 18 mesecev. V tem obdobju je bil dosežen opazen napredek. Informacijska tehnologija in telekomunikacije so se izboljšale in število vseh sodelujočih se je povečalo. Projekt je pokrival tri možne oblike teledela: izmenično delo v običajni pisarni in pisarni na domu, mobilno delo v času službenega potovanja in občasno delo v drugih poslovnih prostorih Komisije (Sherwin, 2000, str. 5).

Uspešnost projekta so analizirali s pomočjo odgovorov na tri različne vprašalnike. Na ene so odgovarjali teledelavci, na druge njihovi sodelavci, na tretje pa njihovi neposredno nadrejeni ali direktorji. Med teledelavci je prevladovalo veliko zadovoljstvo s poskusnim uvajanjem teledela, med direktorji pa malo manjše. Izboljšave so nastale v kvaliteti in kvantiteti dela, pa tudi koristi teledelavcev so se povečale z možnostjo prilagajanja delovnega časa in z manjšim porabljenim časom za vožnjo na delo.

Analiza je tudi pokazala, katerim področjem bi bilo potrebno posvetiti več pozornosti, da bi se teledelo hitreje širilo. Potrebno bi bilo torej določiti bolj splošen pogajalski okvir, v katerem bo možnost za teledelo lažje dosegljiva zaposlenim v Komisiji, ker bo to koristilo organizaciji in njenim zaposlenim. Komisija bi morala še naprej financirati telekomunikacijsko in informacijsko podporo za teledelo, saj bi se jim ti stroški povrnili s povečano produktivnostjo, večjo kvaliteto dela in s prihranki pri poslovnih prostorih. Nenazadnje pa bi bile zaželjene tudi izboljšave na področju managementa, ocenjevanja uspešnosti kadrov in komunikacije med zaposlenimi, ki bodo dopuščale bolj decentralizirano vodenje in boljše sodelovanje med posameznimi skupinami znotraj Evropske komisije.

5.1. Cilj poskusnega projekta

Projekt je imel štiri glavne cilje (Sherwin, 2000, str. 8):

- a) povečati učinkovitost Komisije s čim bolj učinkovito izrabo časa in sposobnosti zaposlenih;
- b) povečati zadovoljstvo zaposlenih tako, da jim nudi podporo pri usklajevanju dela in privatnega življenja, zmanjša porabljeni čas za potovanje na delo in stres; to lahko v prihodnje koristi Komisiji, ker ji bo pomagalo zaposliti, obdržati in motivirati visoko kvalificirane kadre;
- c) potrditi dobro prakso uvajanja teledela v javni administraciji; z uspešnim izvajanjem teledela lahko postane Komisija dober zgled za druge administracije;
- d) prispevati k varovanju okolja; z manjšim številom zaposlenih, ki se ob prometnih konicah vozijo na delo z avtom, bi lahko Komisija prispevala k zmanjšanju prometne gneče, onesnaženju, prometnim nesrečam in porabi goriva.

5.2. Najpomembnejši dosežki projekta

Dokaj veliko število članov med zaposlenimi v obeh direkcijah je prostovoljno sodelovalo in imelo pri tem podporo svojih nadrejenih in direktorjev. Delo posameznikov je bilo po stopnjah zahtevnosti in odgovornosti dela zelo različno organizirano, kljub temu pa je bila splošna ocena koristi in učinkov projekta narejena v dogovorjenih rokih in po vnaprej predvidenem načrtu.

Projekt je zagotavljal spremljanje vplivov teledela na uspešnost zaposlenih. Pri teledelavcih so bile opazne izboljšave tako v kvaliteti kot v kvantiteti opravljenega dela in v zmožnosti boljšega in lažjega urejanja privatnega življenja. Managerji so priznali povečano delovno produktivnost zaposlenih, vendar so nekateri izrazili skrb glede vpliva teledela na komuniciranje zaposlenih znotraj njihove enote (oddelka). Projekt je bil vezan na seznam aktivnosti v Komisiji, za katere je bilo ugotovljeno, da so posebno primerne za razmere teledela, saj imajo zaposleni na delovnih mestih, kjer opravljajo take aktivnosti, več možnosti, da bodo lahko delali na daljavo. V to kategorijo spadajo naloge, kjer je pomembna možnost za nemoteno opravljanje dela, kot na primer sestavljanje osnutkov poročil, priprava na delegacije (misije), analitično delo, pošiljanje in odgovarjanje na elektronsko pošto in strokovno branje. Glavne naloge, ki pa niso ustrezne za teledelo, so tiste, kjer je potrebno sodelovati na sestankih, ker to zahteva osebne stike s sodelavci (Sherwin, 2000, str. 10).

Ta projekt je pritegnil veliko zanimanja še drugih direktoratsv Komisije in različnih evropskih institucij, zato so začeli objavljati članke in organizirati konference, da bi od njihove izkušnje imeli koristi tudi drugi.

Nobenih konkretnih števil o dejansko prihranjenih stroških in pridobljenih koristih s teledelom še ni poznanih in se o njih ne bo dalo govoriti, dokler teledelo ne bo uveljavljeno v večjem obsegu. Ocene kažejo, da stroški izvrševanja ustreznega elementa teledela v okolju, kot je Komisija, niso previsoki, vendar pa bi se lahko zgodilo, da bi bili dodatni stroški opreme, komunikacij, podpore in nadzora lahko potencialno višji od nadomestila v vrednosti povečane produktivnosti in kvalitete dela.

5.3. Struktura poskusnega projekta

S projektom so istočasno začeli v dveh direktoratih, v obeh je bil usklajen s splošnimi pogoji in z ocenjevalnimi postopki, edina razlika je bila samo ta, da so posamezne skupine poročale svojim odgovornim v vodstveni hierarhiji. V vsakem direktoratu je vodja projekta sodeloval z osebo na enakem položaju v drugem direktoratu, kar je zagotavljalo učinkovito usklajevanje. Skupne stike so vzdrževali tudi z ostalimi službami Komisije, vključno z Direktoratom za administracijo in kadre, z Odborom za zdravje in varnost ter s predstavniki zaposlenih, ki so jih obveščali o napredku. Kjer je bilo potrebno, so razpravljali o doseženih rezultatih in njihovih posledicah.

V obeh direktoratih so potrebovali čim več informacij o dosežkih projekta, ki so jih dobivali preko:

- periodičnih vprašalnikov za teledelavce, njihove managerje in sodelavce,
- periodičnih sestankov, na katere so prišli vsi teledelavci,
- neformalnih sestankov med vodjem projekta in posameznimi teledelavci.

V obeh direktoratih so bili vsi teledelavci prostovoljci in njihovo udeležbo je odobraval njihovo vodstvo. Vsi so podpisali sporazum s svojim managerjem in direktorjem, v katerem so bili poudarjeni tisti parametri, ki zajemajo njihovo individualno teledelo.

5.3.1. Struktura projekta v Generalnem direktoratu za zaposlovanje in socialne zadeve

V projektu, izvedenem v tem direktoratu, je redno sodelovalo 32 teledelavcev, medtem ko je 14 posameznikov zapustilo projekt kmalu po njegovem začetku. Od teh, ki so projekt zapustili, sta 2 ugotovila, da teledelo ne ustreza njunemu delu in osebnim okoliščinam; ena oseba je odnehala, ker je začela delati s polovičnim (skrajšanim) delovnim časom, ena je napredovala v vodjo oddelka, 10 pa jih je zapustilo projekt, ker se je njihovo delovno mesto preselilo iz omenjenega direktorata. V programu je nato sodelovalo 16 moških in 16 žensk. Ena teledelavka je začela s porodniško, vendar so ji dovolili obdržati opremo, potrebno za teledelo, da bo lahko ostala v kontaktu s Komisijo v času odsotnosti.

Teledelavci so pokrivali zelo različne delovne funkcije: 11 administratorjev, 5 zaposlenih za administrativno pomoč, 4 odgovorni za načrtovanje, 5 managerjev, 4 zaposleni za pomoč v informatiki in 3 revizorji. Sodelujoči so v povprečju 19% svojega delovnega časa delali od doma, maksimum pa je bil 40% (2 dneva na teden). Razen teledela na domu se zaposleni niso odločili za nobeno drugo obliko teledela. Kdaj bo zaposleni delal na daljavo, je lahko določeno za fiksne ali variabilne dni v tednu: za cele dneve, pol dneva ali celo samo za nekaj ur (to omogoči teledelavcu, da se izogne vožnji v času prometnih konic).

5.3.2. Struktura projekta v Generalnem direktoratu za informacijsko družbo

V Generalnem direktoratu za informacijsko družbo je sodelovalo v projektu 90 teledelavcev. V prvem letu je projekt zapustilo 10 teledelavcev, 50 novih prostovoljcev pa se je pridružilo projektu v drugem letu (februarja 2000). Od tistih, ki so zapustili projekt, je eden ugotovil, da mu teledelo ne ustreza, 9 pa jih je odšlo, ker se je njihova služba preselila iz tega direktorata. V omenjenem direktoratu so preučevali tri modele teledela: nekateri teledelavci delajo od doma v okviru skrajšanega delovnega časa, drugi so opremljeni tako, da lahko delajo kjerkoli (tudi v tujini). Posebna pozornost je namenjena mobilnem vidiku teledela zaradi povezanosti tega direktorata z razvojem mobilne telefonije. Tretja možnost pa omogoča delo v direktoratih Komisije, vendar izven običajnega delovnega prostora. Ta možnost se je do sedaj bolj malo uporabljala. Teledelo zajema v povprečju okrog 18% vsega delovnega časa zaposlenih v tem direktoratu, vendar je to zelo odvisno od posamezne vrste teledela in od želje posameznika.

5.4. Tehnična priprava

V obeh direktoratih se je maksimalno uporabljala obstoječa informacijska infrastruktura in storitve, še posebno elektronska pošta in telefonski sistem, ki sta omogočala normalno uporabo delovnih orodij izven pisarne. Vrsta teledela je neizogibno vplivala na izbiro različnih tehničnih rešitev pri izmeničnem delu v normalni pisarni in pisarni na domu, ki so bile premišljeno izbrane v vsakem direktoratu. V obeh direktoratih so teledelavci podpisali pogodbo, ki jih zavezuje, da upoštevajo dogovor o uporabi in varovanju tehnične opreme.

Teledelavci so bili priskrbljeni z ustrežno informacijsko in telekomunikacijsko podporo, ki jim je omogočala delo od doma. Ta podpora se je postopno izboljševala in je vsebovala (Sherwin, 2000, str. 15):

- a) prenosni računalnik;
- b) dodatke za tiste, ki so jih zahtevali (printerji, večji zasloni, miške...);
- c) dostop do osrednjih podatkovnih storitev Komisije, preko ISDN linije, ki je priključena na stroške Komisije; tako teledelavcem omogoča popoln in varen dostop do:
 1. interne mreže elektronske pošte znotraj Komisije,
 2. podatkov, ki so dostopni vsem v direktoratu,
 3. interneta in intraneta,
 4. uporabe dela mečine (software) posameznega direktorata, vendar ne vsega;
- d) posebno telefonsko linijo, ki teledelavcem omogoča, da opravljajo poslovne pogovore na stroške Komisije, ne da bi se pri tem povezali preko računalnika ali preko privatne linije;
- e) avtomatični telefonski sistem prevezovanja, ki omogoča, da so klici avtomatično preusmerjeni iz pisarne teledelavca na njegov dom v času, ko izvaja teledelo.

5.5. Rezultati o uspešnosti izvedbe projekta

Vprašalniki so bili razdeljeni v aprilu 2000 vsem teledelavcem, njihovim managerjem in izbranim sodelavcem v obeh direktoratih. Teledelavce v Direktoratu za zaposlovanje in socialne zadeve so tudi prosili, da predložijo urnik dela, v katerem bo razvidno, kdaj so izvrševali teledelo, glavne

vrste aktivnosti, ki so jih opravljali, in težave, na katere so naleteli. Raven udeležbe pri tem ocenjevanju je bila zelo visoka: vsi aktivni teledelavci v obeh direktoratih so izpolnili vprašalnike in s tem ocenili svoje delo; okrog 100 sodelavcev je odgovorilo na vprašalnike. Sodelovanje managerjev je bilo manj obetavno, saj jih je le polovica ocenila vpliv projekta.

Glavni rezultati projekta so sledeči (Sherwin, 2000, str. 18):

1. Večina teledelavcev in njihovih sodelavcev poroča o opaznih koristih in skoraj nobenih negativnih vplivih. Vendar so nekateri managerji še vedno zaskrbljeni zaradi pomanjkljive komunikacije med teledelavci in managerji ter med teledelavci in njihovimi sodelavci. V enem letu se je čas, ki so ga zaposleni namenjali za teledelo, opazno podaljševal, kar kaže, da je več izkušenj s teledelom vplivalo na večje znanje o tem, kako čim boljše izkoristiti možnosti, ki jih teledelo ponuja.
2. Projekt je predvidel individualne dogovore glede teledela med vsakim teledelavcem in njegovim neposredno nadrejenim ter odgovornim direktorjem. Vendar pa bo širjenje teledela na večje število zaposlenih zahtevalo opredelitev področja teledela v pravilniku za zaposlene, kjer bodo jasno razvidne pravice in obveznosti zaposlenih teledelavcev in organizacije.
3. Medtem ko tehnična infrastruktura podpira teledelo na domu, obstajajo še možnosti za izboljšanje ISDN komunikacijskih storitev, omejenih možnosti printerjev, sistema za varnost podatkov in za odpravo sistemskih motenj ter prekinitvev računalniških povezav zaradi raznih popravil.
4. Teledelavci uživajo v teledelu in jim to prinaša osebne koristi. Največje prednosti prinaša zmanjšanje časa vožnje na delo, manj stresa, boljše vsklajevanje med delom in družinskim življenjem in boljši delovni pogoji. Ti faktorji tudi koristijo Komisiji zaradi motivacije zaposlenih in njihove zmožnosti, da delajo dalj časa kot sicer ter možnosti, da obdržijo izkušene zaposlene, ki jim tak način dela ustreza.
5. Projekt je uspešen pri svojem cilju, ker daje zaposlenim praktične izkušnje s teledelom.

5.6. Predpisi in nerešena vprašanja

Zaradi omejenega obsega podobnih projektov do sedaj je bilo mogoče izvrševati teledelo tudi brez potrebe po popravljanju in dopolnjevanju pravilnika za zaposlene. Če se bo teledelo izvajalo v večjem obsegu, potem bo potrebno v Direktoratu za administracijo in kadre urediti predpise, ki se nanašajo na to področje.

Predpisi o teledelu bodo morali biti bolj podrobno določeni in pojasniti bodo morali tudi sledeče okoliščine (Sherwin, 2000, str. 20):

- Pogoje, pod katerimi se lahko zaposleni odločijo za teledelo. Medtem ko še vedno velja načelo prostovoljnosti pri uvajanju novih delovnih navad, nekateri direktorji in vodje oddelkov ne dovoljujejo zaposlenim večje fleksibilnosti. Ali naj bo teledelo priložnost za vse zaposlene in pod katerimi pogoji bi lahko managerji zavrnilo prošnjo za teledelo? Ali bi bile možnosti za teledelo omejene samo na določena delovna mesta?
- Izkušnje potrjujejo, da je glavna prednost teledela fleksibilnost za zaposlene, ker lahko delajo izven normalnega delovnega časa, ko jim najboljše ustreza. Potrebna so pravila o urah, ko

morajo biti teledelavci na voljo, da se lahko z njimi kontaktira, ter o delu v popoldanskih, nočnih urah in za konec tedna.

- Vprašanje je tudi pod kakšnimi pogoji bi lahko teledelavci delali v drugih državah, tudi če niso na službenem potovanju. Ali bi bilo na primer sprejemljivo za enega uslužbenca, da preživi en teden v drugi državi in od tam dela?
- Ali bi se od teledelavcev, ki ne bi mogli priti na delo zaradi zdravstvenih razlogov, pričakovalo, da bodo delali doma ali da bodo vzeli bolniško?
- Ali bi lahko od teledelavcev, ki preživijo več kot dva dni na teden zunaj običajne pisarne, zahtevali, da imajo redno delovno mesto v manjšem prostoru ali da si pisarno delijo z drugimi zaposlenimi?
- Kako določiti, katere stroške teledela krije Komisija in katere teledelavec? Komisija se bo morala odločiti, koliko bo investirala v opremo za teledelo, infrastrukturo in izobraževanje ter ugotoviti, koliko stroškov bi povrnili prihranki pri poslovnem prostoru in povečana učinkovitost.
- Zavarovanje v primeru nesreče zunaj običajnega kraja in časa dela.
- Ali se delo s krajšim delovnim časom lahko navezuje na teledelo?

5.7. Zaključek in predlogi

Zaključek po 18-ih mesecih projekta je, da bi teledelo lahko dragoceno prispevalo k učinkovitosti Komisije in k boljši kvaliteti delovnega življenja zaposlenih. Pozornost je zato potrebno usmeriti v strategijo bolj splošnih možnosti za teledelo za večino zaposlenih v Komisiji in za nadaljnje dogovore za tovrstne projekte ob nenehnem izboljševanju informacijske in telekomunikacijske tehnologije.

Razmisliti bo potrebno še o :

- predpisih in administrativnih zadevah glede pogojev, pod katerimi bi teledelavci lahko delali, ter pravicah in odgovornostih zaposlenih in Komisije;
- boljši tehnološki podpori; višji stroški za boljše telekomunikacije in sodobno informacijsko tehnologijo pri teledelu bodo od večine zaposlenih zahtevali izboljšano produktivnost in kvaliteto dela ter prihranke z delovnimi prostori;
- bolj decentraliziranem vodenju.

6. TELEDELO V SLOVENIJI

Pri nas podatkov o teledelu do leta 1997 še ni bilo objavljenih. Tudi poročil o raziskavah, ki bi proučevale fenomen teledela, zlasti pa za Slovenijo specifične dejavnike, ki lahko vzpodbudno ali zaviralno vplivajo na njegovo uvajanje v naše organizacije, nismo zasledili. Statistični urad v Sloveniji sicer zbira podatke o delu na domu z vsakoletno anketo o delovni sili, vendar ti podatki zajemajo predvsem obrtne dejavnosti, ki jih posamezniki opravljajo na domu in nimajo nobene zveze z delom na daljavo.

Glede na to, da zlasti sodobna informacijska tehnologija odpira teledelu veliko novih možnosti, in ob predpostavki, da se njegovemu uvajanju tudi naše organizacije ne bodo mogle izogniti zaradi vse večje konkurence, je bila leta 1997 na Fakulteti za organizacijske vede v Kranju, narejena raziskava o pogojih in možnostih za teledelo v Sloveniji. Namen te raziskave je bil poiskati specifične dejavnike, ki vplivajo na razvoj teledela v Sloveniji in vzpodbuditi ljudi, da bi se začeli ukvarjati s teledelom in sodelovati na mednarodnih projektih, povezanih z njim. Najprej so ugotovili, da tehnologija, potrebna za izvajanje teledela, ni osnovni omejitveni dejavnik pri uvajanju teledela v slovenske organizacije, saj je večina le-teh opremljenih z osebnimi računalniki in drugo za teledelo potrebno tehnično opremo. Poleg tega imajo ustrezno programsko in telekomunikacijsko opremo. Tudi investicije organizacij, potrebne za opremo delovnih mest na domu, niso ovira za uvajanje teledela, ker večina potencialnih teledelavcev razpolaga z lastno, za teledelo potrebno tehnologijo. To pomeni, da tehnologija ni problem pri uvajanju teledela v slovenske organizacije, ampak je glavna ovira pomanjkanje strokovnega znanja in finančnih virov. Kljub temu da je Slovenija majhna država in zaposlenim ni potrebno premagovati daljših razdalj, da dosežejo na delo, in ni velikih mestnih središč, kjer bi se nahajale drage pisarne, je raziskava pokazala, da se tako delodajalci kot delojemalci tudi pri nas zanimajo za tak način dela (Jereb, 1998, str. 608).

Za raziskavo so podatke zbirali z anketiranjem managerjev in zaposlenih v različnih slovenskih organizacijah. Pri tem so si pomagali s podobnim vprašalnikom, kot ga je za take ankete uporabljalo podjetje Empirica. Nadaljnje pomembne ugotovitve raziskave v Sloveniji so bile (Jereb, 1998a, str. 549):

1. Delež opravljenega dela na daljavo je odvisen od vrste dela. Pri nas največ dela od doma opravijo računalniški programerji in ljudje, ki se ukvarjajo z izobraževanjem, sledijo pa jim vodje in delavci na terenu.
2. Zaposleni menijo, da bi z uvedbo teledela lahko znižali stroške, kot so prevozní stroški, stroški za obleko in kozmetiko.
3. Zanimanje za teledelo so pokazali tako managerji kot zaposleni.
4. Velik vpliv na teledelo naj bi imeli številni psihološki in sociološki dejavniki. Delavci, ki se jim zdi ideja teledela zanimiva, imajo večje potrebe po prilagodljivem delovnem času, manj jih skrbi napredovanje in kariera in osebnim stikom pripisujejo manjši pomen. Poleg tega se za teledelo bolj zanimajo delavci, ki imajo majhne otroke in večje težave pri prevozu na delo.
5. Velika večina managerjev se zaveda, da bo uvajanje teledela vsaj deloma spremenilo način kontrole in vodenja.
6. Večina managerjev meni, da bi bilo potrebno za teledelavce pravno posebej opredeliti njihove delovne pogoje in pogodba o zaposlitvi bi morala opredeliti dodatne odgovornosti in pravice delodajalca in delojemalca v primeru teledela.
7. Ženske se zanimajo za teledelo v enaki meri kot moški.
8. Mlade skrbi, da bi teledelo zmanjšalo njihove možnosti napredovanja; starejši, debelejši in invalidi pa se počutijo enakovredne ostalim, ker v primeru teledela njihov izgled ni tako pomemben.
9. Moški so bolj zaskrbljeni, da bi teledelo zmanjšalo možnosti njihovega napredovanja kot ženske.
10. Velikost podjetja ne vpliva na zanimanje za teledelo.

Na strani slovenskega delodajalca so ugotovili šest osnovnih vzrokov za uvedbo teledela: porast produktivnosti, znižanje transportnih stroškov, nižji stroški pisarniških najemnin, prilagodljiv delovni čas, zaposlovanje invalidov in zadrževanje kvalificiranih delavcev. Managerji navedenim vzrokom pripisujejo večji pomen kot managerji v drugih evropskih podjetjih, ker sta pri nas razpad večjih podjetij in privatizacija povzročila, da managerji razmišljajo, kako teledelo čim bolje izkoristiti, da bi pridobili čim večjo konkurenčno prednost. Managerji slovenskih podjetij vidijo kot najpomembnejši vzrok za uvedbo teledela porast produktivnosti, medtem ko managerji drugih evropskih držav vidijo najpomembnejši vzrok zadržanje kvalificiranih delavcev, kar je pri nas na zadnjem mestu (Jereb, 1998a, str. 551).

V Sloveniji so bili postavljeni temelji za razvoj novih oblik dela leta 2000, ko je bil sprejet Operativni program uvajanja dela na domu in dela na daljavo. Program je razpisal Pospeševalni center za malo gospodarstvo v okviru vladnega Akcijskega programa zaposlovanja za leto 2000/2001, izvaja pa ga šest slovenskih podjetij, ki so jih izbrali na javnem razpisu. Program je sestavljen iz treh delov:

1. uvajanje dela na domu,
2. uvajanje dela na daljavo,
3. razvoj dinamičnega učenja za poklice na področju informacijskih tehnologij.

Namen programa je sistematičen pristop države k pospeševanju novih oblik poslovnih priložnosti, zaposlitev in samozaposlitev. Delo na domu in na daljavo sta družini bolj prijazni obliki zaposlitve in omogočata večjo fleksibilnost in samoiniciativnost posameznika. Predstavljata osnovo za razvoj družinskih podjetij, pa tudi pomemben vir dodatnega dohodka za ljudi na podeželju in s tem prispevata k razvoju in ohranjanju podeželja. S tem programom je naša država vendarle pokazala, da razume smernice na področju dela in zaposlovanja.

European Information Technology Observatory je letno poročilo, ki sledi dogajanju na področju razvoja informacijsko komunikacijske tehnologije ter služi za mednarodno primerjavo kazalcev, ki pokrivajo to področje. V poglavjih, ki geografsko zajemajo vzhodno in centralno Evropo, najdemo objavljene kazalce tudi za Slovenijo. Ti kazalci so zelo pomembni pri proučevanju razvoja elektronskega dela (e-dela). Ker tudi delo na daljavo spada med elektronsko delo, se jih pogosto obravnava v kontekstu možnosti za razvoj dela na daljavo. V okviru Programa uvajanja dela na domu in dela na daljavo poteka pri nas tudi projekt e-Delo. e-Delo kot nov način dela in bivanja pomeni priložnost za Slovenijo, da se pridruži evropski ideji e-Evropske. Strateški cilj e-Evropske je ustvariti novo dinamično, konkurenčno gospodarstvo znanja, ki bo zmožno doseči trajno rast, hkrati pa povečati in izboljšati možnosti zaposlovanja ter zagotoviti večjo socialno varnost (Rogina, 2001, str. 8).

Slovenija bi lahko pri uvajanju teledela izkoristila svojo majhnost, saj se je lažje prilagajati spremembam in novostim v majhni državi kot v veliki. Prednost Slovenije je tudi dokaj izobrazena družba in dobro razširjena uporaba računalnikov. Ovire predstavljajo zapleteni in dolgotrajni administrativni postopki (na primer pri ustanavljanju podjetij in tudi drugje) in premalo poguma za tveganje. Tudi velika brezposelnost ima vpliv na razvoj teledela. Njen negativni vpliv je ta, da so ljudje manj dovzetni za novosti in z njimi povezana tveganja zato, ker

se bojijo, da bodo izgubili službo. Pozitivni vidik pa je v še prostih zmogljivostih, ljudje so pripravljeni opravljati tudi drugačno delo in želijo se še česa naučiti. Moje mnenje je, da v Sloveniji obstajajo potencialne možnosti za razvoj teledela in smernice, ki so prisotne v EU bodo vplivale tudi na razvoj pri nas.

V Sloveniji bi bilo smiselno povzemati nekatere aktivnosti drugih evropskih držav na področju teledela. V državah EU vlada spodbuja razvoj informacijske družbe in sodeluje pri pripravi programov za pospeševanje teledela, ker želi na ta način narediti informacijsko družbo in nove načine dela vsem enako dostopne. V Sloveniji bi lahko vlada z ustreznimi programi in strategijami pomembno prispevala k večji osveščenosti prebivalstva o teledelu. V začetni fazi razvoja bi bilo smiselno investirati več v projekte, ki vključujejo uvajanje teledela in bi lahko potekali tako v privatnem kot v državnem sektorju. Tovrstni projekti bi morali predstaviti, kako teledelo uvesti v organizacijo, kakšne težave se lahko pri tem pojavijo in kako jih rešiti. Izkušnje, ki bi pri tem nastale v slovenskih organizacijah, bi pozitivno vplivale na nadaljnje širjenje teledela. V kasnejši fazi razvoja, ko bi bilo že nekaj projektov uspešno izvedenih in bi se podjetja zainteresirala, da tudi sama uvedejo možnost teledela svojim zaposlenim, pa bi predlagala, da bi podporna institucija za delo na daljavo nudila pomoč podjetjem pri urejanju področja teledela s sporazumi med zaposlenimi in podjetji.

SKLEP

Razvoj tehnologije je postal izredno hiter, delovne navade se spreminjajo, nekatera delovna mesta izginjajo, druga se pojavljajo. Teledelo je najprej zaživel v ZDA, sedaj pa se je začelo pospešeno širiti v Evropi. Prednosti, ki jih prinaša, so zelo privlačne, zato se veliko število ljudi zanima za izvajanje dela na daljavo.

Ugotovila sem, da EU računa, da bo s širjenjem teledela pridobila velike konkurenčne prednosti, zato podpira promocijo teledela in financira projekte, s katerimi se uvaja teledelo v prakso. Čeprav je v EU objavljenih veliko člankov na temo teledela in o novih načinih zaposlovanja, jih večina pojasnjuje, kaj je to, manj pa je takih, ki bi pojasnjevali, kakšni so rezultati teledela v praksi ali pa to ponazorili celo s številkami. Čeprav je ideja o teledelu že stara, je njegov razvoj v večini držav EU dokaj mlad pojav, star le nekaj let, zato so podatki o njem še pomanjkljivi. Na primer s stroškovnega vidika ni poznanih še nobenih zanesljivih podatkov in razprave se pojavljajo na temo, ali bodo stroški uvajanja teledela res manjši od koristi, ki bodo s tem nastale.

Pregled statističnih podatkov je pokazal, da je delež teledelavcev večji v severnoevropskih državah, ki so bolj razvite, in manjši v južnoevropskih državah. To ugotovitev je potrdil tudi pregled posameznih značilnosti držav, kjer sem opazila, da je uporaba informacijsko komunikacijske tehnologije večja v severnih državah. Prav tako so tam ljudje bolj osveščeni in dovzetni za nove fleksibilne oblike dela. V razvitejših državah EU je tudi višja izobrazbena struktura in zaposleni imajo več znanja o novih tehnologijah, kar še dodatno vpliva na razlike v razširjenosti teledela med severnimi in južnimi državami EU.

Zanimalo me je, kako se Slovenija odziva na nove načine dela. Čeprav je pri nas teledelo nerazvito, so že postavljeni prvi temelji. Prva raziskava, ki je iskala specifične dejavnike, ki bi lahko vplivali na razvoj teledela pri nas, je bila narejena pred štirimi leti. Lansko leto sprejet program za uvajanje dela na daljavo pri nas pa bo sigurno odprl pot tudi nadaljnjim podobnim programom, še posebno, če bodo njegovi rezultati spodbudni. Čeprav se značilnosti Slovenije in okolje, ki bo vplivalo na razvoj teledela, dokaj razlikujejo od tistih v državah EU, obstaja še vedno dovolj možnosti in razlogov, da se bo teledelo pri nas razvilo. Če poskusi za promocijo in uvajanje teledela ne bodo uspešni prej, pa bo ta način dela sigurno postal pomemben po vključitvi Slovenije v EU, ker bo takrat EU zainteresirana, da se teledelo širi tudi pri nas.

LITERATURA

1. Boreham N.C.: The Need for Competence Due to the increasing Use of Information and Communication Tehnologies. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2000. 61 str.
2. Gričar Jože: Teledelo. Organizacija in kadri, Kranj, 23(1990), 3 / 4, str. 202-212.
3. Gričar Jože: Telekomunikacije in njihov vpliv na delo na daljavo – teledelo. Rast, Novo mesto, 2(1991), 3, str. 322-326.
4. Jereb Eva, Gadišar Miro: Ekonomski vidik teledela. Slovenska ekonomska revija, Ljubljana, 49(1998), 1-2, str. 595-613.
5. Jereb Eva, Gradišar Miro: Oblike teledela. Organizacija, Kranj, 29(1996), 8, str. 493-497.
6. Jereb Eva, Gradišar Miro: Teledelo v Sloveniji. Organizacija, Kranj, 32(1998a), 10, str. 548-553.
7. Moorcroft Shiela, Bennett Valerie: European Guide to Teleworking: A Framework for Action. European Fundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg, 1995. 115 str.
8. Qvortrup L.: From Teleworking to Networking. Jackson P.J., Van der Wielen J.M., eds., Teleworking: International Perspectives. London: Routledge, 1998, str. 21-39.
9. Rogina Davorin: Delo na daljavo – priložnost in izziv. Podjetnik, Ljubljana, XV(1999), 9, str. 52-53.
10. Rogina Davorin: eDelo – akcijski načrt. Izziv, Velenje, II(2001), 2, str. 8-10.
11. Šalaja Nataša: Delo na domu kot nova možnost zaposlovanja. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakultete, 1996. 54 str.

VIRI

1. Belgian Teleworking Association. [URL:<http://www.bta.be/EN/en.html>], 8.6.2001.
2. Digital Denmark – Conversion to the Network Society. [URL:<http://www.detdigitedanmark.dk/english/english3.html#1.1>], 8.6.2001.
3. Gareis Karsten, Kordey Norbert: The Spread of Telework in 2005. [URL:<http://www.ecatt.com/ecatt/statistics/madrid-pm1e.html>], Empirica GmbH, 20.5.2001.
4. New Ways of Working. General Population Survey. [URL:http://www.ecatt.com/ecatt/statistics/tgps/gps_data_report2.pdf], 28.6.2001.
5. New Ways of Working. Decision Maker Survey. [URL:http://www.ecatt.com/ecatt/statistics/tdms/dms_data_report.pdf], 28.6.2001.
6. Official Journal of the European Communities L271, 21.10.1999, str. 0025-0027 .
7. Predlog strategije razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006 – tretja obravnava. Ljubljana: Vlada RS, 2001. 20 str.
8. Sherwin John et al.: Interat Evaluation of the Telework Pilot in the Information Society and Employment Directorates General of the European Commission. [http://europa.eu.int/information_society/programmes/evaluation/pdf/reportteleworkinternal_en.pdf], september 2000.

9. Status Report on European Telework – New Methods of Work. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1999. 136 str.
10. Status Report on New Ways to Work in the Information Society – eWork. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2000. 208 str.
11. Telework Ireleand. [http://www.telework.ie/newsite/About_TWI/About_TWI.html], 19.6.2001.