

دورکاری از نظر تا عمل

حس مساعدی است که در خانه گرم و نرم خود بنشینیم و وظایف محل کار را در همان محیط منزل انجام دهیم. در چنین شرایطی، هم در وقت و هزینه خود صرفه جویی کرده ایم ...



نگاه #171؛ جام جم آنلاین؛ به ناگفته‌های کار در خانه "دورکاری" از نظر تا عمل

جام جم آنلاین: حس مساعدی است که در خانه گرم و نرم خود بنشینیم و وظایف محل کار را در همان محیط منزل انجام دهیم. در چنین شرایطی، هم در وقت و هزینه خود صرفه جویی کرده ایم و هم از ترافیک سنگین خیابان‌ها رها شده ایم. مفهوم "دورکاری" گرچه از نوع نگاه مدرن به وظایف کارمندان ادارات و سازمان‌ها حکایت دارد اما نکته مبهم ماجرا این جاست که باید با خودمان صادق باشیم و بپرسیم که تا چه میزان این ایده متمدنانه به اهداف عملیاتی خود در کشور ما نزدیک شده است. بی شک اولین گام برای تحقق اهداف دورکاری، فرهنگ سازی و بستر سازی در جامعه است. یعنی باید ابتدا قبل از انجام هر کاری، به آگاه سازی عمومی در قبال موضوع کار در خانه پرداخت و در واقع کوشید تا در نخستین قدم، کارمند یک اداره را از مزایا و معایب احتمالی این نوع خاص از اشتغال آگاه ساخت.

هنوز نظرسنجی قابل اتکایی در دست نداریم که بدانیم کارمندان ایرانی تا چه میزان دقیقی نسبت به پدیده دورکاری یا همان "tele working" خوشبین یا بدبین هستند اما به راحتی می‌توان از دغدغه‌های کارکنانی سخن گفت که نداشتن حضور فیزیکی در اداره‌ها را به مثابه تهدیدی برای امنیت شغلی خود به حساب می‌آورند.

گویی این ترس واقعی یا غیر واقعی در وجود یک کارمند همواره موج می‌زند که مبادا با "دور کار شدن" شرایطی برای او رقم بخورد که از حقوق و مزایای کمتری نسبت به سایر کارمندان برخوردار شود.

البته این تنها یک دغدغه پوشالی نیست بلکه روایت‌ها حاکی از آن است که مثلاً در سازمان میراث فرهنگی و گردشگری، بخشی از کارمندان را به صورت اجباری و با حقوقی کمتر از سایر کارکنان به دور کاری موظف کرده‌اند.

علاوه بر آن، دغدغه بعدی که این نوع کارکردن به همراه می‌آورد، خطر حذف از سازمان در طی روند "تعدیل نیرو" است. یعنی یک کارمند دورکار با خود می‌اندیشد مبادا در صورتی که مدیران سازمان به کاهش تعداد نیروهای خود روی بیاورند، اولین گزینه پیش رویشان، حذف کارمندان دورکار باشد.

تمامی چالش‌های نامبرده نشان می‌دهد که برای ثمربخش بودن ایده دورکاری و رفع نگرانی‌های کارمندان شاغل در خارج از اداره، باید در همان گام اول به شفاف سازی و روشنگری روی آورد تا کارمند با چشم باز این مسیر تازه تاسیس را طی کند.

در وهله دوم نیز مدیران ادارات باید نسبت به تعهداتی که به کارمندان دورکار خود می‌دهند متعهد باشند و در حقیقت، همان گونه که در مقام سخن می‌گویند، در مقام عمل نیز حضور یا عدم حضور فیزیکی در ادارات را ملاک پرداخت دستمزدها قرار ندهند.

محمدرضا کاویانی، رئیس مرکز نوسازی و تحول اداری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در گفتگو با خبرنگار #171؛ جام جم آنلاین؛ معتقد است که جا افتادن سیستم دورکاری در ایران، نیاز به کسب تجربه در این خصوص دارد.

"بحث دورکاری، نوعی تحول اداری محسوب می‌شود و هر تحول اداری هم برای این که به نتیجه مطلوب برسد، نیاز به گذشت زمان و کسب تجربه دارد. گمان می‌کنم که بحث دورکاری، معایب و نقاط منفی ندارد بلکه تنها باید برخی از نقاط آن را اصلاح کرد."

این مقام مسوول با بیان این که قرار نیست در همه پست‌ها و ادارات، دورکاری وجود داشته باشد، تأکید کرد: اصلاً نباید در همه پست‌های سازمانی بحث دورکاری وجود داشته باشد و این که گمان کنیم باید برای هر کارمندی، دورکاری را تعریف کنیم، بحث غلطی است. مثلاً باید تعداد کارمندان دورکار در ادارات ستادی، چندین برابر کارمندان دورکار در ادارات اجرایی باشد.

"ما برای پست‌های خدماتی، مسوول دفتر، کارمندان دبیرخانه و پست‌های اداری، دورکاری را تعریف نکرده ایم و با همین نوع نگاه نیز هم اکنون شاهد هستیم که بالغ بر 44 درصد از کارکنان وزارت خانه ما با سیستم دورکاری مشغول انجام وظایفشان هستند که اتفاقاً نزدیک به 60 درصد از آن‌ها نیز در زمره کارمندان خانم هستند."

"اتفاقا من فکر مي کنم که دورکاري، علاوه بر اين که نبايد يك تهديد شغلي به حساب آيد، بلکه بايد به آن به عنوان يك امتياز ويژه نگاه کرد که حتي اين امتياز بايد به کارمنداني با ارزش کار بالا تعلق بگيرد."

کاوياني، در ادامه به تشریح خطرات احتمالي دورکاري در ادارات پرداخت و عنوان کرد: اگر دورکاري در ادارات، زيادتر از حد معمول باشد، در نتیجه اين خطر وجود دارد که کارمند با سيستم اداري سازمانش به عنوان يك فرد غريبه و بيگانه برخورد کند. به همين خاطر ما تلاش مي کنيم که حداکثر دورکاري کارمندان، سه روز در هفته و حداقل اين زمان نيز يك روز در هفته باشد.

"عدالت در بحث دورکاري بسيار مهم است، مثلاً بايد همواره کليه کارمنداني که قابليت دورکار بودن دارند، به صورت گردشي و چرخشي، جايشان را با يکديگر عوض کنند."

وي در پايان با اشاره به دورنما و آينده مبحث دورکاري در ايران اظهار داشت: نمي توان با قاطعيت گفت که وضعيت دورکاري در آينده به چه سمتي پيش مي رود اما معتقدم بيشتر از اين که به مقوله کميت در دورکاري توجه کنيم، بايد بر روي مباحث کيفي آن تمرکز کنيم. البته واضح است که سياست کلي هر سازماني، شرايط و وضعيت آينده دورکاري در آن مجموعه را دستخوش تغيير قرار مي دهد.

"به طور کلي مي توانم بگويم اگر در مسير اجرايي فرآيند دورکاري، تبعيضي بين کارکنان به وجود نيايد، انگيزه هاي کارمندان براي دورکاري افزايش مي يابد."

در هر حال، با وجود تمام مزايائي که در خصوص دورکاري وجود دارد اما مي توان بايد با قاطعيت عنوان کرد که هنوز زيرساخت هاي کشور براي تحقق کامل اهداف اين نوع از انجام کار مهيا نيست.

به طور مثال، يکي از الزامات اوليه و ضروري براي دورکاري، دسترسي سهل و سريع به شبکه جهاني اينترنت است اما متاسفانه سرعت اينترنت در کشور ما در زمره کندترين کشورهاي جهان است.

همچنين درحالي که اغلب کارمندان ايراني زير خط فقر هستند و در خانه هايي با متراژ بسيار پايين زندگي مي کنند، دورکاري مي تواند به طور مستقيم، مشکلات و دغدغه هاي کاري را به درون منزل بکشاند و ناخودآگاه موجب تنش هاي خانوادگي شود.

از سوي ديگر، بسياري از کارکنان ادارات همچنان خاطره خوبي از تله ورکينگ ندارند و خيلي از آن ها دورکاري را مقدمه اي بر بيکاري مي دانند.

با توجه به جميع جهات مي توان عنوان کرد که هنوز فاصله زيادي داريم تا به مرحله اي نايل شويم که در آن، کارمند ايراني همچون کارمندان ساير کشورهاي توسعه يافته، براي دورکار شدن با ساير همکاران رقابت کند و ديگر به موضوع اشتغال در خانه به ديد يك "ضد ارزش" نگاه نشود.

امين جلالوند خبرنگار جام جم آنلاين