

چرخ دورکاری کند می‌چرخد

مسئولان می‌گویند تا پایان امسال، کارمندان 20 درصد از مشاغل که قابلیت دورکاری را دارد، دورکار می‌شوند، اما نه کارمندان و کارفرماها اشتیاقی نسبت به این طرح نشان می‌دهند و نه کارشناسان از عملی شدنش مطمئن هستند.



گزارشی به مناسبت روز کارمند

چرخ دورکاری کند می‌چرخد

مسئولان می‌گویند تا پایان امسال، کارمندان 20 درصد از مشاغل که قابلیت دورکاری را دارد، دورکار می‌شوند، اما نه کارمندان و کارفرماها اشتیاقی نسبت به این طرح نشان می‌دهند و نه کارشناسان از عملی شدنش مطمئن هستند.

دورکاری، شیوه‌ای مدرن برای کار کردن است که در آن کارمندان می‌توانند بدون آن که در اداره حضور داشته باشند و به دور از کارفرما و مشتری، وظایفشان را با کمک گرفتن از فناوری‌های اطلاعاتی انجام دهند.

این طرح ابداع ایرانی‌ها نیست و از حدود چهار دهه پیش که امکانات استفاده از فضای مجازی در اختیار عموم مردم قرار گرفت، از سوی کارشناسان فناوری اطلاعات در کشورهای توسعه یافته مطرح شد.

به این ترتیب سال‌هاست بسیاری از کشورها، دورکاری را برای برخی مشاغل به نیروی انسانی‌شان پیشنهاد می‌کنند، چرا که این شیوه، باعث کاهش مصرف انرژی، وقت و سفرهای درون‌شهری می‌شود، خرد مدیریتی کارمندان را افزایش می‌دهد، باعث می‌شود آنها در ساعاتی که بهره‌وری بیشتری دارند سراغ انجام وظایفشان بروند، پول بیشتری پس‌انداز کنند و کیفیت زندگی‌شان ارتقا پیدا کند.

حتی برخی مدیران باور دارند که اجرای طرح دورکاری، به‌واسطه قطع ارتباط مستقیم کارمند با کارفرما و ارباب رجوع، از فساد اداری کم می‌کند.

سرعت دورکاری کند است

دورکاری در ایران اما بلافاصله پس از آشنایی مردم با دنیای مجازی ابداع نشد و آیین‌نامه آن در پایان خرداد 89 به تصویب رئیس‌جمهور رسید. از آن زمان تاکنون اقداماتی برای اجرایی شدنش انجام شده است. برای مثال جدیدترین اقدام دولت برای نهادینه کردن دورکاری در کشور، موافقت با دورکاری زنان شاغل دارای فرزند کمتر از هفت‌سال یا دبستانی در روزهای پنجشنبه است.

اما با وجود همه این اقدامات، شواهد گویای این است که طرح دورکاری در ایران هنوز تا اجرایی شدن کامل فاصله دارد و آن‌گونه که مسئولان انتظار دارند از آن استقبال نشده است.

عبدالعلی تاجی، معاون حقوقی امور مجلس و استان‌های معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور همان مسئولی است که درباره دورکار شدن کارمندان 20 درصد از مشاغل با قابلیت دورکاری وعده داده است.

او منکر روال کند دورکار شدن مشاغل در ایران است و تأکید دارد که این روند «به قوت سال‌های گذشته» ادامه دارد. با این حال کمتر کسی می‌تواند بیش از پنج نفر از دوستان و آشنایانش را نام ببرد که مدتی است دورکار شده و به همین شیوه کار خود را ادامه داده‌اند و این یعنی طرح دور کاری به آن قوتی که معاون حقوقی رئیس‌جمهور تعریف می‌کند، پیش نمی‌رود.

اینترنت لاک‌پشتی

جزء تفکیک‌ناپذیر دورکاری، فناوری‌های اطلاعاتی است. برای مثال اگر ارتباط الکترونیک بین کارمند و کارفرما برقرار نشود یا ضعیف باشد، دورکاری محال می‌شود.

بر اساس ماده 46 قانون برنامه پنجم توسعه، وزارت ارتباطات و فناوری موظف شده است پهنای باند را افزایش دهد و مشکلات کنونی استفاده از اینترنت بویژه مساله سرعت پایین آن را در کشور حل کند، با این حال هنوز هم کارمندان دورکار از پایین بودن سرعت اینترنت گله دارند.

دکتر علی انتظاری، مدیر گروه جامعه‌شناسی دانشگاه علامه طباطبایی درباره فراهم نبودن زیرساخت‌های ارتباط الکترونیک در ایران به جام‌جم می‌گوید: سرعت کم اینترنت، مانعی زیرساختی برای نهادینه کردن دورکاری در کشور به حساب می‌آید. هرچه ارتباطات الکترونیک تقویت شود، کارمندان بیشتر متمایل به دورکاری می‌شوند.

او البته تأکید می‌کند: گرچه کمبود امکانات را نمی‌شود کتمان کرد، این نکته را هم باید در نظر گرفت که برخی کارمندان به دلیل نبود آموزش‌های لازم از امکانات فعلی نیز بهره‌چندانی نمی‌برند.

از دل برود هر آن که از دیده برفت؟

آیا برطرف شدن مشکلات اینترنت برای مشتاق کردن کارمندان به دورکاری کافی است؟ پاسخ مدیر گروه جامعه‌شناسی دانشگاه علامه طباطبایی به این پرسش منفی است.

به گفته انتظاری، هرچند یکی از نتایج دورکاری، ارتقای کیفیت زندگی و صرفه‌جویی بیشتر کارمندان در هزینه‌های روزانه‌شان است، بسیاری از آنها از ترس متهم شدن به کم‌کاری و ناامن شدن موقعیت شغلی‌شان از دورکاری واهمه دارند.

او یکی از کارشناسانی است که اعتقاد دارد هنوز در بسیاری از سازمان‌ها و ادارات، مناسبات و وظایف کاری بدرستی تعریف نشده است و مشخص نیست که دقیقاً حجم وظایف هر کس در هر شغل چقدر است و بنابراین کارمندان حق دارند نگران باشند که به واسطه دورکاری، از دیدگاه کارفرما، غیرفعال به نظر برسند.

این پژوهشگر تأکید می‌کند: اگر مشخص شود حجم فعالیت هر کارمند در روز دقیقاً باید چقدر باشد، فرقی نمی‌کند که او در منزل مسئولیت‌هایش را انجام دهد یا در اداره، مساله مهم برای ارزشگذاری درباره یک نیرو، صرفاً کیفیت عمل کردن او به وظایف تعیین شده‌اش است.

در شرایط مطلوبی که انتظاری توصیف می‌کند دیگر موقعیتی برای فرار کارمندان از وظایفشان، در شرایط دورتر از محیط اداری پیش نمی‌آید، نه تنها مجموع وظایف برخی کارمندان ادارات هنوز بدرستی روشن نیست که شیوه نظارت کارفرما بر عملکرد نیروهایش نیز در کشور ما هنوز منطقی نیست و به همین دلیل گاهی قضاوت درباره عملکرد افراد، بر اساس دیده‌های روسا از چگونه کارکردن کارمندان صورت می‌گیرد.

انتظاری با تأیید این موضوع تأکید می‌کند: هنوز شاخص لازم برای ارزیابی فعالیت کارمندان در ادارات وجود ندارد و به همین علت ارزیابی‌ها غیرمنطقی شده است و ارزیابی از طریق ارتباط رو در رو صورت می‌گیرد که حضور فیزیکی افراد را در محل کار می‌طلبد.

او نتیجه می‌گیرد که برای افزایش استقبال عمومی از دورکاری، باید سازوکار ارزشیابی کارمندان در ادارات متحول شود.

ماجرای خانوادگی

آخرین نکته‌ای که استاد دانشگاه علامه طباطبایی آن را به عنوان مانعی در برابر دورکاری معرفی می‌کند، آماده نبودن خانواده‌ها برای پذیرش کار کردن اعضایشان در محیط خانه است.

پذیرش دورکاری مساله‌ای فردی نیست که صرفاً به موافقت کارمند نیاز داشته باشد، بلکه مساله‌ای خانوادگی است و باید همه اعضای خانواده برای آن آماده باشند.

از دیدگاه انتظاری، اعضای خانواده باید باور کنند نیروی کاری که قرار است از منزل وظایف اداری‌اش را انجام بدهد باید در شرایط مطلوبی باشد و حتی مکانی برای کار کردنش در خانه در نظر گرفته شود و اگر این امکان وجود ندارد باید پایگاه‌هایی در هر محله تعبیه شود که کارمندان بتوانند در فاصله‌ای نزدیک به خانه، ارتباط الکترونیکی با محل کارشان داشته باشند.

اول فرهنگ‌سازی، بعد امکانات

تا پایان برنامه پنجم توسعه سه سال باقی مانده است. در بخش‌هایی از این برنامه بر دورکار شدن کارمندانی که حضور فیزیکی‌شان در محل کار الزامی نیست، تأکید شده است.

با این حال هنوز زیرساخت‌های لازم برای دورکاری در کشورمان فراهم نیست. این زیرساخت‌ها بر خلاف باور عمومی فقط محدودیت دامنه فناوری‌های ارتباطی نیست، بلکه مهم‌ترین جزء آن توجیه کارمندان و کارفرماها و آموزش آنها درباره این شیوه جدید کار کردن است.

مریم یوشی‌زاده / گروه جامعه