

# کار از راه دور؛ شیوه جدیدی از کار و زندگی

## ● قسمت اول

مترجم: هانی رستمی

که مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته، به سه مفهوم اساسی یعنی سازماندهی، محل انجام کار و تکنولوژی اشاره شده است. در بیش از ۶۰ درصد این تعاریف دو مفهوم از سه مفهوم فوق وجود دارد. با توجه به اینکه کار از راه دور و دستیابی به تکنولوژیهای جدید مستلزم ایجاد تغییرات سازمانی است، بهتر است این عنوان را شامل هر نوع کاری بدانیم که در محلی دور از دفاتر یا کارگاههای مرکزی انجام می شود و کارگر شخصاً تماسی با همکارانش ندارد، اما می تواند با استفاده از تکنولوژیهای جدید با آنها ارتباط برقرار نماید. با ارائه تعریف کلی، می توان چنین نتیجه گرفت که این کار ممکن است از طریق ارتباط مستقیم یا غیرمستقیم کامپیوتری صورت گیرد، بطور فردی یا گروهی سازماندهی گردد و بصورت تمام وقت یا پاره وقت توسط کارگران خوداشتغال یا مزدبگیران انجام شود.

## ● مزایای کار از راه دور

### انعطاف پذیری و کاهش هزینه ها:

علی رغم هزینه نسبتاً بالای وسایل و تجهیزات الکترونیکی و مسایل ناشی از مدیریت و نظارت روزانه، مؤسسات به دلیل انعطاف پذیر بودن این نوع کار در امر سازماندهی و تولید، بیش از پیش به آن روی می آورند. شرکتهایی مانند «یواس وست» و «پاسیفیک بل» در آمریکا و گروه «فی» در انگلستان که در زمینه معرفی و بازاریابی برای نرم افزارها و سیستمهای ارتباطی فعالیت دارند،

## ● مفهوم کار از راه دور

کار از راه دور یا "کار غیرمتمرکز" به چند صورت مختلف انجام می شود: کار اطلاع رسانی از راه دور: این نوع بسیار رایج کار از راه دور به کمک تکنولوژیهای جدید اطلاع رسانی و وسایل ارتباطی در خانه انجام می شود و در مقایسه با کار خانگی سنتی، مجموعه ای کاملاً متفاوت از مهارتهای شغلی، روشهای سازماندهی کار و روشهای برقراری ارتباط با مرکز کارفرما را در بر می گیرد. مراکز اقماری: این مراکز شامل واحدهای مجزای یک مؤسسه است که از لحاظ جغرافیایی دور از مرکز مؤسسه قرار دارند و بوسیله ارتباط مستقیم تلفنی با مرکز در تماس هستند. مراکز محلی: مراکز اطلاعاتی هستند که در آنجا تعدادی از افراد که به مؤسسات یا کارفرمایان مستقل تعلق دارند، مشترکاً با هم کار می کنند. این مراکز در نزدیکی محل سکونت کارگران قرار دارد و برای مقاصد دیگر از جمله: آموزش از راه دور، خرید از راه دور یا فعالیتهای فوق برنامه نیز مورد استفاده قرار می گیرند.

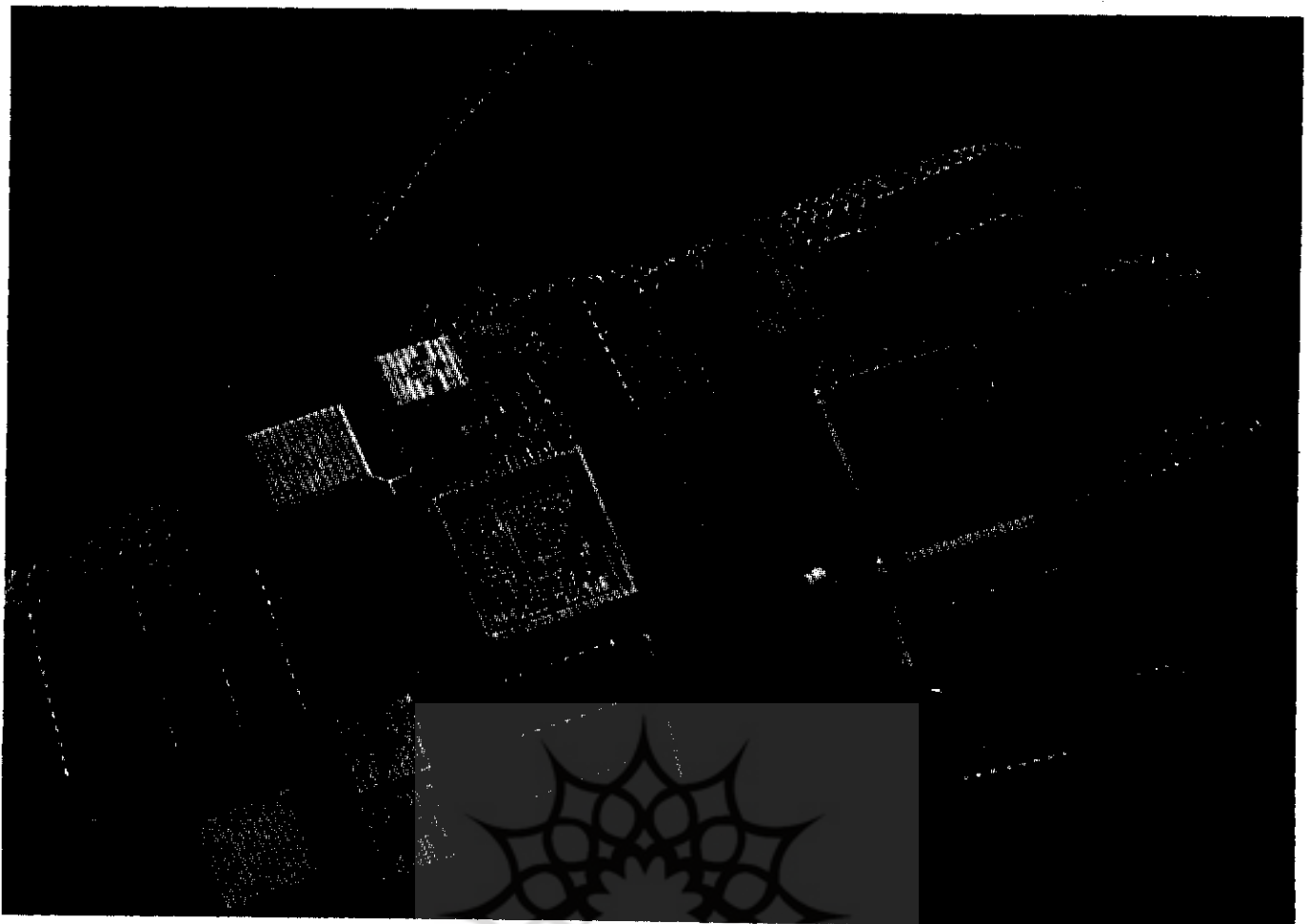
کار متحرک: کارکنان متخصص و ماهر نیز که شرایط کارشان ایجاب می سازد از محلی به محل دیگر نقل مکان کنند، به این ترتیب می توانند با استفاده از تکنولوژیهای ارتباطی با مرکز اصلی ارتباط برقرار سازند، از طریق پست الکترونیکی پیام خود را دریافت دارند و با بانکهای اطلاعاتی مشاوره نمایند.

از بین پنجاه تعریف مربوط به کار از راه دور

هر چند که کار از راه دور سابقه ای ده ساله دارد، اما این مدت زمان کوتاه می تواند بیانگر موفقیت آن در جهت تعیین مجدد مرزهای جغرافیایی و سازمانی مؤسسات متمرکز سنتی باشد. کار از راه دور ترکیبی است از کاربرد تکنولوژیهای اطلاعاتی و ارتباطی که انعطاف پذیری، تمرکززدایی، افزایش استقلال و ایجاد تحرک و انگیزه در کارگران از مشخصه های آن است؛ عواملی که منجر به افزایش بهره وری، بهبود تنظیم زمان کار و ایجاد فرصتهای شغلی جدید برای گروههای مختلف شغلی بدون توجه به مرزهای جغرافیایی می گردد.

این شیوه کاری جدید صرفنظر از اثرات منفی که بر کارگران دارد از قبیل: انزوا، حاشیه نشینی، ابتلاء به فشارهای روانی و بهره کشی، می تواند روشهای کار و زندگی را نیز بطور ریشه ای بهبود بخشد. از طرف دیگر برگسترش نابرابریهای بازار کار و حتی بر شرایط کار و امنیت شغلی بعضی از گروههای شغلی یا اجتماعی نیز تأثیر می گذارد.

در این مقاله، تصویر نسبتاً کاملی از وضعیت کارگران از راه دور در دنیای امروز ارائه می گردد تا به این وسیله دولتمردان، مدیران و کارگران به نیروی بالقوه عظیم آن پی ببرند و از عواقب و خطرهای آن در صورت عدم بکار بستن تدابیر قانونی، فنی و سازمانی مناسب، آگاه شوند. قبل از هر چیز مفهوم کار از راه دور، چگونگی انجام آن، علل گرایش به آن و فرصتهای شغلی که از این راه برای معلولین و کارگران مناطق دور افتاده روستایی ایجاد می شود، سپس وضعیت حقوقی کارگران از راه دور و شرایط کار آنها مورد بررسی قرار می گیرد. پس از آن موضع بعضی سازمانهای کارگری و کار فرمایی و نیز ابتکار عمل دولتها برای گسترش و ارتقای این کار بیان می شود. در پایان به این نکته که کار از راه دور تحت چه شرایطی و چگونه می تواند موجب بهبود شرایط کار و زندگی کارگران، افزایش بهره وری و کارایی سازمانها و مؤسسات گردد، اشاره می گردد. نقش احتمالی دفتر بین المللی کار نیز در این خصوص بطور مختصر بررسی می شود.



براساس اولین نتایج بدست آمده از یک طرح مربوط به کار از راه دور که در سال ۱۹۸۸ در ایالت کالیفرنیا به اجرا گذاشته شد، ثابت شد که کارمندانی که کار خانگی انجام می‌دادند، کارآیی‌شان به میزان ۳ تا ۵ درصد افزایش یافته بود. یعنی معادل ۹ تا ۱۷ ساعت کار روزانه در دفتر محل کار. در انگلستان گروه "فی" برآورده کرده است که بهره‌وری کارگران از راه دور ۳۰ درصد بیشتر از بهره‌وری کارگران مزدبگیر بوده است. شرکت کامپیوتری بین‌المللی با مسؤلیت محدود (ICL) نیز اظهار داشته است که ۲۵ ساعت کار خانگی با ۴۰ ساعت کار در محل کار برابر است.

### سهولت استخدام و حفظ و نگهداری

نیروی کار ماهر: عامل دیگر تشویق کارفرمایان به استفاده از کار از راه دور، سهولت استخدام کارگران ماهر و امکان نگهداری آنهاست. این حالت بیشتر در مورد زنانی که می‌خواهند پس از سپری شدن مرخصی دوران بارداری دست از کار بکشند و یا کارگران سالمندی که زمان بازنشستگی آنها نزدیک است، صدق می‌کند. این

بویژه در شهرهای بزرگ مانند لندن و توکیو که هزینه تهیه دفاتر بسیار بالاست، صورت می‌گیرد. به محل کار، حاصل می‌شود.

طرح آزمایشی در زمینه کار از راه دور که به مدت دو سال توسط ۲۴ مدیر شرکت "نیویورک

**کار از راه دور هر گاه امکان تنظیم ساعات کار به دلخواه را فراهم آورد و استقلال شخص را افزایش دهد، می‌تواند بسیار مثبت باشد؛ از طرف دیگر ممکن است منجر به کاهش مزد و مزایای اجتماعی کارگران گردد و برای سلامت آنها نیز زیان‌آور باشد.**

تلفن" در آمریکا به اجرا درآمد، نشان داده است که سودهای بهره‌وری برای هر کارگر به طور متوسط ۴۳ درصد سود سرانه بوده است. کارگران از راه دور مؤسسه "کنترل داده‌ها" در آمریکا افزایش بهره‌وری را به میزان ۱۲ تا ۲۰ درصد داشته‌اند.

بسیار علاقمندند در این زمینه پیشنهاد باشند. در عین حال می‌کوشند تا با تصور بهتری نسبت به این نوع کار، انعطاف و کارآیی سازمان خود را بالا ببرند و استفاده از آن را به دیگران نیز توصیه کنند. شرکت‌های دیگر مانند "چمبرلینز" و "رانک ایکسروس" در انگلستان که مدتی شیوه‌های جدید سازماندهی کار از طریق شبکه‌های بسیار غیر متمرکز را تجربه کرده‌اند، برای تقویت این نوع تمرکززدایی، کار از راه دور انتخاب کرده‌اند.

تعدادی از مؤسسات توانسته‌اند با استخدام کارگران از راه دور براساس قراردادهای مختلف، انعطاف‌پذیری خود را افزایش دهند، به این ترتیب که بعضی از کارگران دارای قراردادهای معمولی از مزایای جنبی برخوردار می‌شوند، در صورتی که برخی دیگر وضعیت کارگران خوداشتغال را دارند و یا دارای قراردادهای موقت هستند و برای دوره‌هایی که تقاضای کار بالاست و یا برای انجام کارها و اجرای طرح‌های مخصوص به کار گرفته می‌شوند. هزینه‌های تکمیلی در زمینه تهیه تجهیزات و مدیریت این نوع کار، معمولاً از طریق صرفه‌جویی در هزینه‌های عمومی جبران می‌گردد. این اقدام

## این شیوه کاری جدید صرفنظر از اثرات منفی که بر کارگران دارد از قبیل: انزوا، حاشیه‌نشینی، ابتلاء به فشارهای روانی و بهره‌کشی، می‌تواند روشهای کار و زندگی را نیز بطور ریشه‌ای بهبود بخشد.

طرحهایی از این نوع نیز در چند کشور در حال توسعه از جمله: بنین، هندوستان، اندونزی، نیجریه، پاپواگینه‌نو، جمهوری متحد تانزانیا، سریلانکا و بسیاری از کشورهای آمریکای لاتین در دست بررسی و مطالعه قرار دارد.

**صرفه‌جویی در زمان رفت و برگشت به محل کار:** این امر اغلب یکی از عمده‌ترین مزایای کار از راه دور محسوب می‌شود، بعنوان مثال شرکت آمریکایی (لوکنت دولس آنجلس) کار از راه دور را یکی از راههای کاهش ترافیک و جلوگیری از آلودگی هوا ذکر می‌کند. آزمایشهای انجام شده در ژاپن نیز نشان می‌دهد که مراکز آقماری برای کاهش ترافیک توکیو ایجاد شده

کاهش فاصله‌های اجتماعی و اقتصادی موجود بین شهرها و روستاها، بین مناطق مرکزی و مناطق خارج از مرکز و سازماندهی یا ایجاد بازار جدید را از مزایای این شیوه جدید کاری می‌داند. نخستین اقدامی که با استفاده از تکنولوژیهای آموزشی جدید و ارتباط از راه دور برای توسعه و عمران روستایی صورت گرفت، عبارت بود از ایجاد مراکز اطلاع‌رسانی از راه دور. در این مراکز تکنولوژیهای اطلاعاتی به منظور آموزش برای

نوع کار همچنین امکان مشارکت بیشتر کارگرانی را که خواستار کار کردن در بیرون از خانه هستند یا در مناطق محروم اقتصادی به سر می‌برند فراهم می‌آورد، بویژه هنگامی که موضوع دستیابی به پستهایی وجود دارد که نیازمند افراد ماهر و متخصص است. در عین حال برای کارگرانی که در جستجوی محل اقامت مناسب هستند و می‌خواهند بین زندگی خانوادگی، استراحت و کار خود هماهنگی ایجاد کنند، مناسب می‌باشد.

**ایجاد اشتغال برای معلولین:** کار از راه دور برای اشتغال معلولین نیز بسیار سودمند است. طرح آزمایشی در مورد این افراد که توسط مؤسسه "آمریکن اکسپرس" در آمریکا به اجرا درآمده، نتایج جالبی را در این زمینه بدست داده است. (LIFT) سازمان غیرانتفاعی آمریکا، که عهده‌دار آموزش خانگی معلولین، در چارچوب

توافق بعمل آمده با کارفرمایان آینده آنها می‌باشد، به موفقیت ۱۰۰ درصد معلولین پس از طی دوره آموزشی، اشاره دارد. گاهی دولتها با اقداماتی که به نفع اشتغال معلولین انجام می‌دهند، علاقمندی مؤسسات به این کار را دو چندان می‌سازند.

علی‌رغم توانایی بالقوه این نوع کار و حمایت‌های دولتی از آن، سازماندهی آن برای معلولین همیشه با موفقیت توأم نیست. تکنولوژیهای جدید بایستی اغلب براساس نیاز معلولین در اختیار آنان قرار گیرد. لازم است تقریباً همیشه به موازات تغییرات تکنولوژیکی، برنامه‌های آموزشی و دوره‌های بازآموزی برای آنان در نظر گرفته شود.



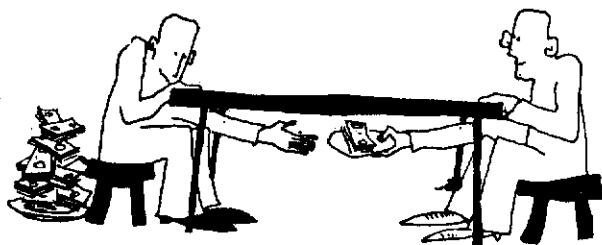
است. در هلند نیز چنین هدفی در کار بوده است.

**تنظیم رفاه کار:** گسترش کار از راه دور قطعاً به وضعیت کارگران از راه دور بستگی دارد. در نظر بسیاری از آنان، انعطاف‌پذیری این نوع کار که یکی از مزایای اساسی آن محسوب می‌شود، بین مسؤولیتهای خانوادگی و شیوه زندگی با ضرورت تأمین نوعی درآمد هماهنگی ایجاد می‌کند. غالباً کاهش مدت زمان ایاب و ذهاب روزانه به محل کار نیز به آن افزوده می‌شود.

فعالتهای حرفه‌ای یا فعالیتهای مافوق برنامه در اختیار مردم محلی قرار می‌گیرد. علاوه بر این، با استفاده از کامپیوتر اصلی در این مراکز، تعدادی از مشاغل کوچک که می‌توان آنها را در خانه یا با همکاران در مرکز انجام داد، ایجاد می‌شود. این مراکز خدمات خود را در اختیار شرکتهای کوچک یا بزرگ منطقه‌ای نیز قرار می‌دهند.

دولت سوئد در چارچوب اقداماتش درخصوص توسعه اقتصادی روستاها، ایجاد مرکزی از این نوع را در اولویت قرار داده است.

**توسعه و عمران روستایی:** این تصور اندک زمانی پس از آنکه ثابت شد کار از راه دور می‌تواند در ایجاد اشتغال در روستاهای دور افتاده سودمند باشد و به کاهش بی‌نظمیهای منطقه‌ای کمک کند، بوجود آمد. در واقع منشاء این نظریه ابتکار عمل‌هایی است که از طرف مقامات دولتی به منظور ارائه برخی خدمات برای روستاهایی صورت گرفته که تا آن زمان از این خدمات بی‌بهره بودند. کمیسیون جامعه اروپا



خلاصه اینکه کار از راه دور نوعی استقلال نسبی و امکان تمرکز بیشتر بر روی کار و افزایش بهره‌وری را در اختیار آنها قرار می‌دهد. عده‌ای از کارگران پذیرفتن کار از راه دور را انتخابی از بین چندین انتخاب دیگر می‌دانند در حالی که تعدادی دیگر، آن را تنها راه گذران زندگی می‌شناسند. هنگامی کار از راه دور انتخابی است که مزایای کمتری را نسبت به انجام همان کار در شرایط عادی فراهم آورد، قطعاً این انتخاب فقط به نیاز اقتصادی بستگی دارد.

## از بین پنجاه تعریف مربوط به کار از راه دور که مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته، به سه مفهوم اساسی یعنی سازماندهی، محل انجام کار و تکنولوژی اشاره شده است.

آنجا ناشی می‌شود که کاهش هزینه تجهیزات الکترونیکی منجر به کاهش تعرفه‌های ارتباطات از راه دور نشده است، بنابراین مانعی در راه گسترش این نوع کار به حساب می‌آید. بطور کلی شبکه‌های مختلف همیشه با یکدیگر تناسب ندارند و ادغام و یکپارچگی آنها دشوار است.

با این همه، ظاهراً عوامل سازمانی و فرهنگی از موانع اصلی در مسیر گسترش سریع کار از راه دور به حساب می‌آیند. مدیران مؤسسات اغلب به علت نبودن این پدیده و مسایل مدیریتی و نظارتی ناشی از آن از اظهار

نظر در این باره خودداری می‌کنند، سندیکاها هنگام موضعگیری نسبت به آن نظر قاطعی ارائه نمی‌دهند و کارگران نیز نگران آن هستند که چارچوب شغلی را که به آن عادت کرده‌اند از دست بدهند و مجبور باشند خود را با اصلاحات اجتماعی و افراد جدید هماهنگ سازند.

برخی بررسیها افزایش علاقمندی کارگران به این نوع کار را نشان می‌دهد. تحقیقی که در سال ۱۹۸۴ درباره ۱۰ هزار کارگر از راه دور در جمهوری فدرال آلمان، فرانسه، ایتالیا و انگلستان انجام شده است، نشان می‌دهد که از یک جمعیت فعال ۹۰ میلیون نفری، ۱۳ میلیون نفر خواهان انجام کار از راه دور هستند. براساس تحقیقی نیز که در سال ۱۹۸۷ توسط شرکت تلفن انگلستان "بریتیش تله کوم" بعمل آمده، یک چهارم کارگرانی که می‌خواهند کار از راه دور انجام دهند به آن دست خواهند یافت و آسانه خواهند شد تا در خانه خود به صورت تمام وقت کار کنند و نیمی از آنها نیز این کار را به صورت پاره‌وقت انجام خواهند داد.

در سالهای اخیر کار از راه دور به خارج از مرزها نیز راه پیدا کرده است. توسعه و گسترش این نوع کار به عوامل زیادی از جمله: وجود تکنولوژیهای اطلاعاتی مناسب؛ توان رقابتی سخت‌افزارها و نرم‌افزارهای کامپیوتری؛ حضور نیروی کار انعطاف‌پذیر اغلب جوان و آشنا با تکنولوژیهای جدید؛ هزینه‌های رو به افزایش در

سرعت، اهمیت کار از راه دور را طی دهه اخیر دو چندان کرده است. در کار از راه دور از کامپیوتر (اغلب برای واژه‌پردازی) و سیستم‌های جدید ارتباط از راه دور که می‌توان آنها را با مجموعه‌ای از شبکه‌ها و سیستم‌ها مرتبط ساخت، استفاده می‌شود. برخی از این سیستم‌ها، مانند تلکس، فاکس و پست الکترونیکی قبلاً وارد صحنه شده‌اند. تجهیزات دیگری مانند کنفرانس ویدئویی از راه دور بطور وسیعی در آینده مورد استفاده قرار خواهد گرفت. با گسترش شبکه‌های دیجیتال برای ادغام و یکپارچگی خدمات، بزودی می‌توان اطلاعات را از طریق تلفن و براساس روش دودویی کاربردی

## مفهوم کار از راه دور یا "کار غیر متمرکز" به چند صورت مختلف انجام می‌شود: ۱- کار اطلاع‌رسانی از راه دور ۲- مراکز اقماری ۳- مراکز محلی ۴- کار متحرک

در کامپیوتر، انتقال داد. فیبرهای نوری و ارتباط ماهواره‌ای نیز کمیت، کیفیت و سرعت کار خانگی را بهبود خواهند بخشید. زمان مشخص برای این نوآوریها را به آسانی نمی‌توان پیش‌بینی کرد این نوآوریها قبل از هر چیزی نیازمند ایجاد شبکه‌های وسیع شهری یا منطقه‌ای، شبکه‌های محدودتر و شاید روزی، شبکه‌های خانگی خواهد بود.

علی‌رغم این امکانات، کار از راه دور در آن مدت زمان کوتاهی که پیش‌بینی شده بود، گسترش نیافت این امر تا حدی ناشی از محدودیتهای تکنولوژیکی است و تا حدی نیز از

دور ارائه نشده است و تجزیه و تحلیلها نیز اغلب بر مبنی تعاریف مختلف صورت می‌گیرد. ضمناً اصطلاح گسترش کار از راه دور به عوامل متعدد و گاه متناقض بستگی دارد.

نوآوریهای تکنولوژیکی یقیناً عامل اساسی گسترش این نوع کار است. با ظهور تکنولوژیهای جدید در طول نیمه دوم سالهای دهه هفتاد، کار از راه دور نیز در دوره‌ای که مشخصه آن بحران نفتی و افزایش هزینه ایاب و ذهاب به محل کار بود، بعنوان آلترناتیو مناسبی ظاهر شد. کاهش تدریجی هزینه تجهیزات الکترونیکی و برتری تکنولوژی در زمینه قدرت، قابل اعتماد بودن و

کشورهای مبدأ و امکان دستیابی آسان به نیروی کار ارزان در کشورهای دیگر؛ امکان انجام کار شبانه‌روزی با توجه به اختلاف زمانی مناطق مختلف و توجه به این واقعیت که انجام چنین اقداماتی سرمایه‌گذاری اندکی را می‌طلبد، بستگی دارد. پیشرفتهای آینده در زمینه

و هم در بخش خصوصی در جریان است. در فرانسه وزارت پست و مخابرات، از اوایل سالهای دهه هشتاد، چندین طرح را در مورد کار از راه دور به اجرا گذاشته است. در کشور آلمان مسأله کار از راه دور بسیار بحث برانگیز شده است و طرحهای زیادی نیز در این خصوص در دست بررسی قرار دارد ولی هنوز به مورد اجرا گذاشته نشده است.

پذیرفته‌اند و نزدیک به دو برابر این تعداد نیز برای استفاده از این روش اعلام آمادگی کرده‌اند. در دهه اخیر در کشور هلند چندین مؤسسه فواید کار از راه دور را بررسی کرده‌اند، در حال حاضر وزارت ترافیک و حمل و نقل این کشور به منظور تشخیص اینکه کار از راه دور تا چه اندازه می‌تواند مشکل ترافیک در ساعتهای پُر رفت و آمد روز را حل کند به اقدامات وسیعی در این خصوص دست زده است. اقداماتی از این نوع در سوئیس نیز انجام شده تا به این ترتیب برخی کمبودها در زمینه نیروی کار را جبران و رشد اقتصادی مناطق کوهستانی را بالا ببرند. در کشورهای اسکانديناوی، کار از راه دور بویژه از طریق مراکز اقماری و اخیراً از طریق



علی‌رغم هزینه نسبتاً بالای وسایل و تجهیزات الکترونیکی و مسایل ناشی از مدیریت و نظارت روزانه، مؤسسات به دلیل انعطاف‌پذیر بودن این نوع کار در امر سازماندهی و تولید، بیش از پیش به آن روی می‌آورند.

تکنولوژی احتمالاً ضرورت انجام بعضی از این امور بویژه کارهای بسیار ابتدایی را در خارج از کشوراز بین خواهد برد.

**توزیع جغرافیایی کار از راه دور: توزیع جغرافیایی کار از راه دور تا حد زیادی به توزیع تکنولوژیهای ارتباطی بستگی دارد.** آمریکا در صدر کشورهای قرار دارد که در آنجا مؤسسات زیادی هم‌اکنون کار از راه دور را مورد آزمایش قرار داده‌اند، بخش دولتی این کشور علاقه زیادی به این امر نشان می‌دهد. در کشور انگلستان نیز اقدامات زیادی در این زمینه هم در بخش دولتی

در استرالیا و کانادا کار از راه دور در مراحل اولیه شکل‌گیری قرار دارد، اما در کانادا تا حدودی گسترش یافته است. تحقیقی که از ۲۵۰ شرکت عمده کانادایی در این باره بعمل آمد، نشان داد که از ۵۴ شرکتی که پاسخ داده‌اند، با وجود استفاده دو سوم آنها از تکنولوژیهای بسیار پیشرفته، تنها ۲۱ درصد شیوه کار از راه دور را

مراکز محلی گسترش پیدا کرده است. در سوئد کار از راه دور دارای مفهومی وسیعتر از سایر

کشورهایست، بطوری که در فاصله سالهای ۸۷-۱۹۸۶ حدود ۴۵ هزار کارگر به این کار اشتغال داشتند. در فنلاند اولین "مرکز کار از راه دور" اخیراً دایر شده است. ژاپن نیز برای حل مشکل ترافیک، اقدام به ایجاد دفاتر اقماری کار از راه دور نموده‌اند.

بهرتر است به نمونه‌هایی از کار از راه دور برون مرزی نیز اشاره گردد. بعنوان مثال مؤسسات آمریکایی برای پردازش داده‌های اطلاعاتی و بعضی امور اداری خود، کارگران کشورهای چین، سنگاپور، کره جنوبی، بسیاریاوس، هندوستان، ایرلند، جامائیکا و مکزیک را با استفاده از شبکه‌های ارتباط از راه دور به کار می‌گیرند. در استرالیا نیز وضع به همین منوال است و مؤسسات کارپردازش داده‌ها را به کارگران سنگاپوری و فیلیپینی به مقاطعه می‌دهند.

### توزیع کارگران از راه دور برحسب

**شغل و جنس:** مشاغل مرتبط با کار از راه دور و اصولاً مشاغلی که به میزان زیادی وابسته به تکنولوژیهای اطلاعاتی هستند، به دو گروه اصلی تقسیم می‌شوند: یک گروه شامل کارمندان دفتری و منشیها، گروه دیگر شامل تکنسینها، مدیران و کارگران حرفه‌ای. این تقسیم‌بندی مهم است زیرا این دو رسته شغلی معمولاً مشخصه‌های متفاوتی با هم دارند. اولین گروه را اغلب زنان و معمولاً کارکنان نیمه ماهر تشکیل می‌دهند و در دومین گروه افراد دارای مهارتهای بالا بویژه مردان قرار دارند. قدرت مذاکره و شرایط کار و اشتغال هر گروه نیز ممکن است بکلی متفاوت باشد. در داخل این دو رسته عمده شغلی، گروههای حرفه‌ای وجود دارند که به کار از راه دور اشتغال دارند، این گروهها در آمریکا عبارتند از:

نمایندگان مسافرتی، نویسندگان، فروشندگان (یا مأموران ثبت سفارشات و مسؤولان رزرو)، حسابداران، برنامه‌نویسان کامپیوتر، حقوقدانان، مأموران خرید، کارمندان ارزیابی، منشی‌ها، کارمندان دفتری، مأموران بیمه، دلالان اوراق بهادار، تحلیلگران سیستمهای کامپیوتری، مهندسان، مشاوران تحصیلی و شغلی، مسؤولان کاریابی و مدیران امور پرسنلی، کاربران کامپیوتر، معماران، واژه‌پردازان کامپیوتر، سوپروایزرها، مدیران تجاری و سایر مدیران.

در سال ۱۹۸۳، کمیته تساوی فرصتهای شغلی در انگلستان سعی کرد اطلاعاتی را درباره

فعالتهای حرفه‌ای جدید از قبیل نوع کار انجام شده در خانه، میزان مزد و سایر شرایط کار گردآوری نماید. از پاسنهای بدست آمده چنین بر می‌آید که سه چهارم افرادی که مورد پرسش قرار گرفته بودند در خانه بر روی کامپیوتر کار می‌کردند. اکثر آنان (۶۳ درصد) برنامه‌نویسان یا تحلیلگران کامپیوتر بودند، تقریباً (۱۰ درصد) را مشاوران و کارمندان دفتری و حدود (۵ درصد) را مسؤولان اجرای طرحها، مترجمان، نویسندگان و کارشناسان روابط عمومی تشکیل می‌دادند.

توزیع کار از راه دور برحسب حرفه غالباً موضعگیری نامناسب کارگران زن را بدنال دارد. زنان در کسارهای دفتری و منشیگری دارای اکثریت هستند؛ ضمناً حدود ۹۰ درصد مشاغل پاره وقت را در دست دارند، آموزش کودکان و مراقبت‌های خانوادگی نیز به عهده آنهاست. بنابراین تعجب‌آور نیست اگر بسیاری از آنها به

کار از راه دور اشتغال دارند. تحقیقات انجام شده در این زمینه نشان می‌دهد که بسیاری از زنان جوان مجرد نیز که می‌خواهند برای ادامه تحصیل درآمد کافی داشته باشند یا می‌خواهند در کارهای مولد شرکت کنند، کار از راه دور را انتخاب می‌کنند.

همچنین از مصاحبه‌هایی که در سال ۱۹۸۸ در استرالیا انجام شده، این چنین استنباط می‌شود که تعداد زیادی از زنان به منظور اینکه بتوانند به امور خانه و نگهداری کودکان بپردازند در واقع کار از راه دور را انتخاب کرده‌اند. اما انگیزه بسیاری دیگر از انتخاب این روش عبارت بوده است از: آزادی، راحتی، انعطاف‌پذیری و نیز انگیزه‌ای که این نوع کار در اختیار آنان قرار می‌دهد.

گاهی کار از راه دور به عنوان راه حلی برای ایجاد هماهنگی بین کار و تربیت فرزندان شناخته شده است، در حالی که مؤسساتی مانند شرکت "پاسیفیک بل" و شرکت بیمه "تراولرز" در آمریکا شدیداً به این طرز تلقی در مورد کار از راه دور اعتراض دارند. موضعگیری مقامات دولتی نیز در این زمینه دارای اهمیت است زیرا اگر قرار باشد کار از راه دور گسترش پیدا کند، بیم آن می‌رود که

به موضوعی اساسی تبدیل شود و دولت‌ها مجبور باشند هزینه مراکز نگهداری از کودکان را بپردازند.

### ● شرایط کار و سازماندهی کار از راه دور

با توجه به متنوع بودن بخشها، حرفه‌ها و کشورهای که روش کار از راه دور را پذیرفته‌اند، بعید نیست که میزان مزد و سایر شرایط کار تا اندازه‌ای متفاوت باشد. این موارد تا حد زیادی به سطح و نوع کار انجام شده، دلیل و انگیزه شرکت برای توسل به آن و نیز به وضعیت حقوقی این شیوه کاری بستگی دارد. نقش تکنولوژیهای جدید در این زمینه را نیز نباید دست کم گرفت. کار از راه دور هر گاه امکان تنظیم ساعات کار به دلخواه را فراهم آورد و استقلال شخص را افزایش دهد، می‌تواند بسیار مثبت باشد؛ از طرف دیگر ممکن است منجر به کاهش مزد و

مزایای اجتماعی کارگران گردد و برای سلامت آنها نیز زیان‌آور باشد. استفاده کارگران از راه دور از این نوع کار به سرعت عمل و کارایی آنها بستگی دارد.

### دستمزد و مزایای جنسی: دستمزد و

مزایای کار کارگران از راه دور با نوع قرارداد کار و همچنین نوع کاری که انجام می‌دهند در ارتباط است. در مؤسسات بزرگ اطلاعاتی و ارتباط از راه دور و نیز در اداراتی که کار از راه دور بسیار رواج یافته، کارگران از راه دور معمولاً وضعیت مشابه کارگران عادی را دارند و از مزد و مزایایی مشابه آنچه که همکارانشان در ادارات مرکزی دریافت می‌کنند، برخوردارند. همچنین می‌توان دستمزد آنها را براساس نرخهای رایج در بازار محلی برای انجام کاری از همان نوع پرداخت کرد. در مواردی نیز که به مهارت آنان نیاز میرم می‌باشد، مانند کارشناسان امور مالی، می‌توانند درخصوص دستمزد و مزایا مذاکره نمایند.

مأخذ: کار در جهان (B.I.T) ۱۹۹۳

ادامه دارد