

# کار از راه دور

مأخذ: نشریه بین‌المللی کار (۱۹۹۳)

## قسمت دوم

در بخش نخست این مقاله، ابتدا مطالبی در زمینه مفهوم، مزایا و ماهیت و گستردگی کار از راه دور ارائه گردید و سپس در قسمت شرایط کار به بررسی مزد و سایر مزایای جنبی این نوع کار پرداخته شد. اینک در ادامه، دنباله مطالب مربوط به مزد، ساعات کار و تنظیم زمان کار از راه دور، ایمنی و بهداشت کار، وضعیت حقوقی

کار از راه دور هرگاه امکان تنظیم ساعات کار را به دلخواه 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 آنان نیز زیان‌آور باشد.

## کارگران از راه دور، موضع سازمانهای کارگری و کارفرمایی و اقدام دولتها در این زمینه، از نظر خوانندگان ارجمند خواهد گذشت.

اختلاف در زمینه شرایط مزد بسیار زیاد است. تحقیقاتی که در سال ۱۹۸۳ در انگلستان توسط دفتر مطالعاتی مزدها انجام شده، نشان می‌دهد که متخصصان کامپیوتر که کار از راه دور انجام می‌دهند ۱۹ تا ۲۹ درصد کمتر از سایر همکارانشان که به همان کار اشتغال دارند مزد دریافت می‌کنند. ضمناً هیچ ساعات اضافه کاری برای این کارگران در نظر گرفته نمی‌شود.

دلیل اصلی محرومیت این قبیل کارگران از بعضی مزایای این است که آنها بعنوان کارگران خوداشتغال یا مقاطعه کاران جزء شناخته می‌شوند و مزدشان براساس قرارداد یا به صورت کارمزدی پرداخت می‌گردد. هنگامی که مؤسسات به منظور کاهش هزینه‌های کار، بویژه در مورد پردازش داده‌های کامپیوتری یا واژه‌پردازی، به کار از راه دور متوسل می‌شوند، ممکن است مزد کمی به کارگران بدهند و حتی آنها را از بعضی از مزایای جنبی مانند مرخصی با استفاده از حقوق، غرامتهای بیماری و تأمین اجتماعی محروم سازند.

ظاهراً کارگرانی که در مراکز اقماری خارج از کشور کار می‌کنند، مزدشان بسیار پائین است. بعنوان مثال، شرکتی که مرکزش در آمریکا است، کار داده‌پردازی خود را با پرداخت حداقل مزد به کارکنان محلی جامائیکایی ارجاع می‌دهد. در آمریکا مزد مربوط به این کار ۱۲ برابر بیشتر از مزدی است که در جامائیکا می‌پردازند.

گاهی نیز شرکتی که می‌خواهد هزینه‌های خود را با نوسان تقاضاها منطبق سازد می‌تواند برای شرایط کار کارگران از راه دور تفاوت قائل شود، برخی را بعنوان کارگران معمولی و برخی را به صورت کارگران موقت یا پاره‌وقت استخدام نماید.

تهیه ابزار و وسائل موردنیاز نیز یکی دیگر از مسائل مهمی است که بر درآمد کارگران از راه دور تأثیر می‌گذارد بعضی مؤسسات ابزار و وسائل موردنیاز کارگران را فراهم می‌آورند در صورتی که در برخی مؤسسات دیگر کارگران، بویژه اگر خوداشتغال نیز باشند، ناچارند این وسائل را بخردند یا کرایه کنند.

**ساعات کار و تنظیم زمان کار: معمولاً کارگران از راه دور، ساعات کاری مشخصی ندارند و در مورد انتخاب زمان شروع و خاتمه**

## کار از راه دور شیوه مدیریتی را ایجاب می‌سازد که بر نتایج کار نظارت می‌کند و نه بر مواردی از قبیل روشهای کار کردن، ساعات کار و غیره.

کار، آزاد هستند. طبق تحقیقی که از چهل و شش کارگر از راه دور (شامل کارگران حرفه‌ای، مدیران و کارمندان دفتری) در آمریکا صورت گرفته، همه آنها از اینکه می‌توانستند زمان کار خود را به دلخواه انتخاب کنند، اظهار رضایت کرده‌اند. از این تعداد ۴۰ درصد آنان روز کاری خود را بین ساعات ۷ تا ۹ صبح شروع می‌کردند، و بیش از نیمی از آنان در شب کار می‌کردند. برنامه‌نویسان کامپیوتر اغلب ترجیح می‌دهند شب هنگام که خطوط تماس با کامپیوتر مرکزی کمتر اشغال است، کار کنند.

اجرای قوانین و مقررات مربوط به ساعات کار، برای کارگران از راه دور که هدفشان برقراری هماهنگی بین زندگی کاری و زندگی خانوادگی می‌باشد، بسیار دشوار است. اینها می‌توانند کار خود را در پایان هفته یا طی دوره‌های طولانی در شب انجام دهند. معمولاً از کارگران از راه دور خواسته می‌شود در مواقعی که تقاضای کار بالاست برای کار کردن به محل کار بروند، با توجه به اینکه فقط برای ساعتی که بطور منظم کار کرده‌اند به آنها مزد پرداخت خواهد شد.

کار پاره‌وقت که بخش عمده‌ای از کار از راه دور نیز به این صورت انجام می‌گیرد، می‌تواند با نیازهای برخی گروههای ویژه کارگران از راه دور، بخصوص زنانی که فرزندان تحت تکفل دارند، مرتبط باشد. تحقیقی در این زمینه که براساس آمارگیری نمونه در سال ۱۹۸۳ در انگلستان انجام شد، نشان داد که میانگین ساعات کار هفتگی برای کار از راه دور ۲۲ ساعت و ۴۰ دقیقه بوده است. کار پاره‌وقت اغلب درآمدهای ناشی از افزایش بهره‌وری را به همراه دارد، بنابراین می‌تواند تا اندازه‌ای نشان دهنده افزایش بهره‌وری در ارتباط با کار از راه دور باشد.

بسیاری از کارگران از راه دور در واقع دارای مشاغل تمام وقتی هستند که بخشی را در خانه انجام می‌دهند و بخشی را در محل کار، تنظیم ساعات کار به این صورت مزایای زیادی را برای آنان دارد و از منزوی شدن، ابتلا به استرس و عدم انگیزش که ممکن است کار از راه دور تمام وقت ایجاد نماید، جلوگیری می‌کند. به این جهت است که می‌توان گستردگی کار از راه دور را در آینده به خوبی پیش‌بینی کرد. براساس تحقیقی که در جمهوری فدرال آلمان در باره

تعداد دفعات و زمان رفت و آمد به محل کار این نوع کارگران بعمل آمده است، مشخص شده که ۱۹ درصد از آنها هرماه چند مرتبه این کار را انجام می‌دادند، در صورتی که ۱۹ و ۲۴ درصد به ترتیب در هفته یک یا چندین بار اقدام به این کار کرده‌اند. اکثریت قریب به اتفاق (۸۹ درصد) هر بار بیش از یک ساعت از وقت خود را صرف این کار می‌کنند. آنچه اصولاً جالب است فرصتی است که از این طریق در اختیار کارگران از راه دور قرار می‌گیرد و آنها می‌توانند بین زمان کار، استراحت و اوقات فراغت خود هماهنگی ایجاد نمایند و در زمان رفت و آمد به محل کار صرفه‌جویی کنند. یک چهارم کارگران جامعه اروپا روزانه بیش از یک ساعت از وقت خود را در مسیر رفت و آمد به محل کار از دست می‌دهند. طبق تحقیقات انجام شده برآورد کرده‌اند که ۳۵ تا ۴۵ درصد از ساکنان حومه لندن که هر روز برای کار کردن به مرکز لندن رفت و آمد می‌کنند می‌توانند این مشاغل را به صورت کار از راه دور انجام دهند.

## کارگران از راه دور معمولاً ساعات کاری مشخص ندارند و در مورد انتخاب زمان شروع و خاتمه کار آزاد هستند.

**ایمنی و بهداشت کار:** کار از راه دور ممکن است اثرات بسیار زیان بخشی بر سلامت جسمی و روانی کارگران داشته باشد. از آنجا که چنین کاری موجب می‌شود کارگران از همکاران خود دور بمانند، در واقع احساس انزوا و گوشه‌نشینی به آنان دست می‌دهد و به فشارهای روانی که روحیه آنها را تضعیف می‌کند مبتلا می‌شوند. تحقیقی که در سال ۱۹۸۳ در انگلستان انجام شده نشان داده است که ۶۰ درصد کارگران احساس تنهایی را اصلی‌ترین عیب کار از راه دور دانسته‌اند. ۲۲ درصد نیز اعلام کرده‌اند که به خاطر اینکه از تنهایی رنج نبرند، ترجیح داده‌اند در دفاتر اقماری یا مراکز محلی کار کنند. در سال ۱۹۸۷، شرکت "هودسن بی" (۱) در آمریکا در باره فواید و زیانهای ناشی از کار از راه دور دست

به تحقیقات وسیعی زد و ثابت کرد که اکثر افرادی که مورد پرسش قرار گرفته بودند، اظهار داشته‌اند که احساس تبادل افکار و نظرات با همکاران خود را از دست داده‌اند. فقدان روابط متقابل روزانه نیز ممکن است بتدریج باعث انزوای کارگران از راه دور از محیط کاری و اجتماعی‌شان شود و پیشرفت شغلی آنها را تحت تأثیر قرار دهد.

مؤسسات راههای متعددی را برای برطرف ساختن انزوا و برقراری مجدد تماسهای شغلی با کارگران پیدا کرده‌اند. بعنوان مثال در انگلستان، شرکت "رنک زیراکس" (۲) سعی می‌کند این روابط را براساس طرحهای سازمانی شنبه‌های و براساس فهرست انتشارات اسناد و مدارک حفظ کند؛ کارگران به گردهمایی، شرکت در اجلاس توجیهی و آموزشی و نیز مراسمی که از طرف بخش برگزار می‌گردد دعوت می‌شوند و این موارد در دفتر شرکت ثبت و ضبط نیز می‌گردد.

مراکز محلی و دفاتر اقماری وسیله دیگری هستند برای کاهش احساس تنهایی کارگران از راه دور اما تعداد این مراکز علی‌رغم شایستگی‌شان کم است، در صورتی که تعداد دفاتر اقماری در نزدیک منازل کارگران از راه دور رو به افزایش است.

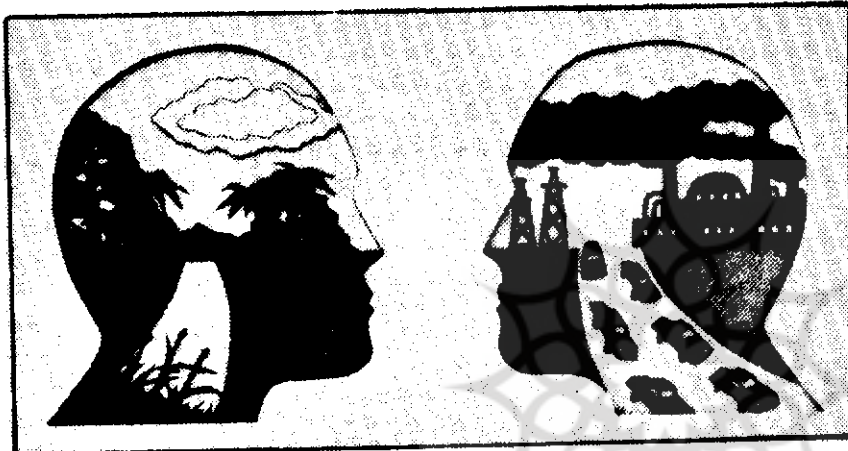
ترکیب کار از راه دور و کار در محل کار مرکزی نیز می‌تواند راه‌حلی برای مشکلات تنهایی کارگران باشد، زیرا کارگران به این ترتیب می‌توانند به تبادل تجربیات بپردازند، با شرکت خود در تماس باشند و نسبت به محیط کار خود شناخت بیشتری پیدا کنند.

کار از راه دور معمولاً شامل کار بر روی دستگاههای نمایش بصری نیز می‌شود. این دستگاهها همانند تکنولوژیهای جدید بحثهای پرحرارتی را راجع به عوارض آن بر سلامت کارگران برانگیخته است. معدود کشورهای قوانین و مقرراتی را در این زمینه وضع کرده‌اند، اما بسیاری از کشورها دستورالعمل‌هایی را برای استفاده کنندگان از این دستگاهها تدوین نموده‌اند. در این قوانین موضوعاتی از قبیل: اطلاعات لازم قبل از استفاده از این نوع تجهیزات، مشاوره با کارگران و مذاکره با نمایندگان آنان، مسائل آموزشی، تعیین محل‌های کار و امنیت آنها، دوره‌های استراحت، حداکثر ساعات استفاده از دستگاه، مراقبت در دوران بارداری، معاینه چشم، بیان ویژگیهای فنی دستگاهها و نوع کارها مورد بررسی قرار می‌گیرد.

با این همه، مشکل بازرسیها ممکن است

تلاشها و اقدامات حفاظتی را خنثی سازد. اختیاراتی که مقامات دولتی برای بازرسی از خانه‌ها دارند، هر چند که اقدامات ویژه‌ای به این منظور در قراردادهای پیش‌بینی شود، اغلب محدودیت قانونی دارد. بعنوان مثال در قراردادی که شرکت "کنت دولس آنجلس" (۳) با کارگران از راه دور منعقد می‌سازد، مقرر شده است که فاصله در نظر گرفته شده برای کار از راه دور باید کاملاً تحت شرایط بی‌خطر حفظ شود بطوری که خطراتی برای کاربر کامپیوتر و دستگاهش پیش نیاید و برای اطمینان از رعایت این شرایط امکان بازرسی نیز فراهم گردد.

### ایجاد تغییرات در سازماندهی کار و



شیوه مدیریت: هر مؤسسه‌ای که تصمیم می‌گیرد به کار از راه دور متوسل شود بایستی راه‌حلهایی را نیز برای مسائل جدید سازمانی از قبیل: نظارت بر جریان کار، همکاری و ایجاد انگیزه در نیروی کار متفرق و پراکنده، تجدیدنظر در سلسله مراتب سنتی و اصول رایج و متداول، کاهش نقش مدیران میانی، مسائل ارتباطی، مسائل مربوط به اطلاعات برگشتی و وفاداری به مؤسسه، پیدا کند.

از نظر شرکت "رنک زیراکس" در انگلستان، سازماندهی کار از راه دور بایستی پاسخگوی حداقل ۶ ضرورت از ضرورت‌های زیر باشد: سازگاری و انعطاف‌پذیری؛ صرفه‌جویی بالا در مورد هزینه‌های عمومی؛ فراهم آوردن زمینه ابتکارات شخصی؛ بالا بردن نیروی ابتکار و خلاقیت کارگران؛ وابستگی به مجموعه‌ای سازمان یافته؛ تضمین مشارکت کارکنان و تشویق کارگران به ارائه کار برخوردار از کیفیت بالا.

ایجاد تغییرات زیادی در روشهای سنتی مدیریت ضروری تشخیص داده شده‌است، از جمله: گذار از "تدوین پیش شرط" به "ارزیابی براساس تجربه"، گذار از نگرش "اول اندیشه سپس اقدام" به نگرش "اندیشه در حین اقدام" و

گذار از "کنترل خارجی" مبتنی بر مجموعه‌ای از فرایندها و اقدامات به "کنترل داخلی" از طریق قراردادن کلیه وسائل و امکانات لازم در اختیار کارگران از راه دور برای تحقق کارشان. به عبارت دیگر، کار از راه دور شیوه مدیریتی را ایجاب می‌سازد که بر نتایج کار نظارت می‌کند و نه بر مواردی از قبیل روشهای کار کردن، ساعات کار و غیره. ضمناً، عدم تمرکز و تعهد افراد، جایگزین تمرکز و نظارت می‌شود. تکنولوژیهای جدید ممکن است نقش اساسی را در این زمینه بازی کنند. با استفاده از اینها و از طریق سیستم خودکار محاسبه اشتباهات می‌توان کنترل و آهنگ کار را بالا برد و انسجام، سرعت، مراحل و مهلت‌های

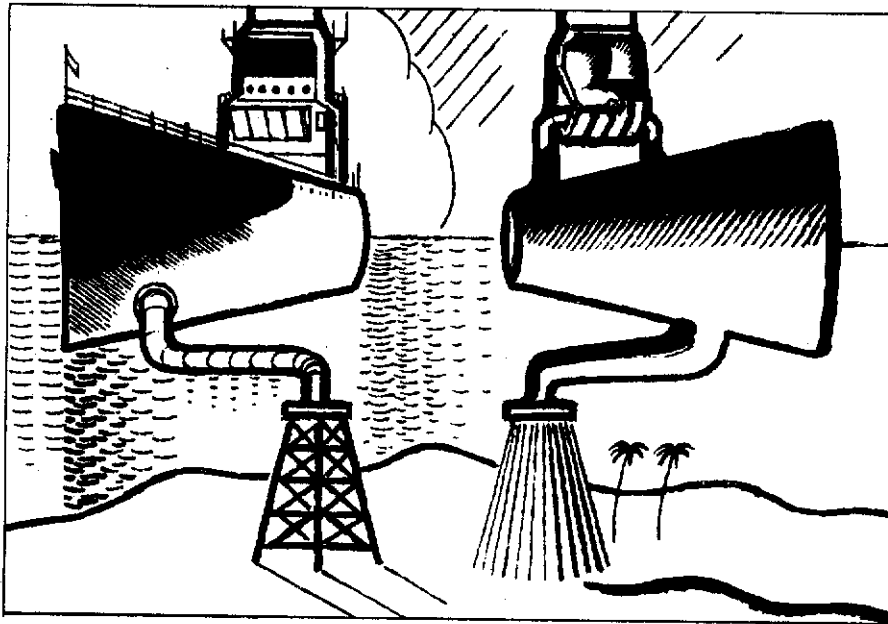
تحويل کار را از طریق این تکنولوژیها امکان‌پذیر ساخت. با وجود این، ارتباطات مستقیم که اینک ضروری به نظر می‌رسند، ممکن است در زمینه مطمئن بودن داده‌های پردازش شده مشکلاتی ایجاد نمایند.

تکنولوژیهای جدید همچنین می‌توانند زمینه تمرکززدایی بین ارتباط و گفتگو با کارگران از راه دور را فراهم آورند و میزان اعتماد، وفاداری و احساس مسؤلیت کارکنان را افزایش دهند. در حالی که انتخاب در این زمینه متفاوت است و سازماندهی مطلوب به خط مشی‌های مؤسسه و مدیرانش بستگی خواهد داشت.

### ● وضعیت حقوقی کارگران از راه دور

اصولاً هدف از برقراری رابطه بین کارگران از راه دور و کارفرمایانشان تعیین شرایط کار است. آیا کارگر از راه دور به منزله کارگر مزدگیر است یا کارگر خوداشتغال؟ آیا قوانین مرتبط با کار از راه دور، شامل کار از راه دور که در خانه انجام می‌شود نیز می‌گردد؟

بررسی حقوق کار کشورهایی که در آنها کار از راه دور انجام می‌شود، نشان می‌دهد که این



کشورها هیچ وضعیت حقوقی مشخص یا قوانین و مقرراتی را که درباره کار از راه دور باشد، در نظر نگرفته‌اند. با این همه، وضعیت حقوقی این کار مورد بحث است و موارد زیادی از رویه‌های قضایی اخیراً موجب روشن شدن این مسأله شده است.

### قوانین و مقررات در زمینه کار خانگی و

کار از راه دور: بسیاری از کشورها قوانین و مقررات حمایتی از کارگران خانگی را معمولاً تنها شامل کارگران پیدی می‌دانند و نه کارگران از راه دور، اما کشور آلمان قانون مربوط به کار خانگی را شامل کلیه کارگرانی می‌داند که در خانه کار می‌کنند. حقوق‌دانان معمولاً موافق تشبیه کار از راه دور به هر نوع کار صنعتی هستند و آن هم وقتی که این نوع کار به صورت انجام کارهای نسبتاً ساده باشد. کارگران از راه دور همانند سایر کارگران خانگی، سازماندهی کار را خودشان انجام می‌دهند و ساعات کارشان را نیز به دلخواه انتخاب می‌کنند. اینها بعنوان کارگران خوداشتغال شناخته نمی‌شوند، زیرا در ضرر و زیان تولیدات شریک نیستند و مستقیماً برای مشتری کار نمی‌کنند بلکه برای کارفرما کار می‌کنند.

در ژاپن، قانون مربوط به کار خانگی تنها شامل کارهای داده‌پردازی می‌شود، مگر در موارد خاص (مثلاً هنگامی که کاربر کامپیوتر "سخت‌افزار" را به صورت فلاپی دیسک دریافت می‌کند). اما دولت این کشور، در گزارش اخیر خود، پیشنهاد کرده که برای اینکه کارگران از راه دور از دستورالعمل‌های حفاظتی مندرج در قانون مذکور اطلاع یابند، آموزشهایی به آنان داده شود.

در حال حاضر، تنها دولت سوئیس در نظر دارد که قانون مربوط به کار خانگی را در مورد کارگران از راه دور نیز تسری دهد. در صورتی که بسیاری از حقوق‌دانان اروپای غربی در حال بررسی احتمال چنین اقدامی هستند. بسیاری از دولتها معتقدند هر چند که کار از راه دور از بعضی جهات با کار خانگی قابل مقایسه است (مثلاً قرار داشتن محل کار در خارج از مؤسسه، احساس تنهایی کارگران و نظارت بر قوانین و مقررات)، اما از بسیاری جهات با یکدیگر تفاوت دارند. کارگر از راه دور برخلاف کارگر خانگی با کارفرمایش ارتباط مستقیم دارد. سایر کارگران خانگی قبل از شروع به کار آموزش می‌بینند و کار آنها هنگام تحویل دادن کالا تحت بازرسی و کنترل قرار می‌گیرد، اما در حین انجام کار هیچ کنترل مستقیمی بر کارشان صورت نمی‌گیرد. البته این حالت همیشه در مورد کارگران از راه

دور صدق نمی‌کند. کار از راه دور اشکال بسیار متنوعی دارد، بنابراین نمی‌توان به آسانی آن را شکل جدیدی از کار خانگی معرفی کرد. دانستن اینکه آیا قوانین و مقررات قابل اجرا در مورد کار خانگی شامل کار از راه دور هم می‌شود یا خیر، موضوعی است که به نوع کار بستگی خواهد داشت، بویژه اگر کار به صورت خط پیوسته (با نظارت مستقیم) یا به صورت مستقل انجام شود. (مثلاً کار داده‌پردازی در خانه).

### کار از راه دور و وابستگی کارگر به

کارفرما: رابطه بین کارگر از راه دور و کارفرما ممکن است دو جانبه باشد. این رابطه از بعضی جهات به رابطه یک پیمانکار مستقل شباهت دارد، زیرا کار در خارج از مؤسسه و کم و بیش به صورت مستقل انجام می‌گیرد. به عبارت دیگر، کارگران از راه دور کاملاً وابسته به کاری هستند که کارفرما به آنها ارجاع داده است. ضمناً کارفرما بر کمیت و کیفیت تولیدات آنان نیز نظارت می‌کند. چنانچه کارگران از راه دور را بعنوان کارگران مزدبگیر بدانیم، آنها باید از شرایط کار و مزایای تأمین اجتماعی همانند سایر کارگران بهره‌مند شوند و قوانین و مقررات مربوط به اخراج، بیمه بیماری، بیمه بیکاری، مرخصیهای با استفاده از حقوق، حداقل مزد و غیره نیز باید در مورد آنها اجرا گردد.

در آمریکا، دادگاهها برای ارزیابی میزان وابستگی در روابط کار، معیارهایی را مشخص کرده‌اند از جمله: کارگر از راه دور برای اینکه بعنوان پیمانکار مستقل شناخته شود، آیا قدرت تصمیم‌گیری درخصوص بخش نسبتاً مهمی از کارش را دارد یا خیر؟ آیا حق تصمیم‌گیری درباره

تنظیم ساعات کار نشانه برخورداری از قدرت تصمیم‌گیری و شناخته شدن وی بعنوان کارگر خوداشتغال نیست؟ آیا ممکن است که کارگر از راه دور سرمایه خود را از دست بدهد؟ آیا وی هزینه تجهیزات، خدمات صنعتی، بیمه، کرایه و هزینه‌های استقرار محل کار را می‌پردازد یا کارفرما؟ آیا کارگر از راه دور در صورتی که بخواهد می‌تواند رابطه خود را با کارفرما قطع و به کارفرمای دیگر مراجعه کند؟ پیدا کردن کار به عهده چه کسی است؟ آیا کار یکنواخت نیازمند مهارت و کارایی نشانه استقلال و عدم وابستگی نیست؟ به طور کلی، معیار اصلی عدم وابستگی، بهره‌مندی از توانایی ابتکار یا قدرت تصمیم‌گیری در زمینه تبلیغات و تعیین قیمتها با انتخاب مشتریان است. در عین حال، هنگام اجرای این اصول کلی تعیین عامل وابستگی دشوار است.

در ژاپن، به استثنای مراکز اقماری که به صورت خط پیوسته (یا نظارت مستقیم) کار می‌کنند و نیز در مواردی که کارگران از راه دور بعنوان کارگران خانگی شناخته می‌شوند اما انجام رابطه کاری خود با مؤسسه را همچنان حفظ می‌کنند، اکثر آنان هنوز وضعیت مشخصی ندارند. در سال ۱۹۸۵، کمیته‌ای از کارشناسان مسؤول رسیدگی به اجرای قوانین مربوط به استانداردهای کار، گزارشی را به وزارت کار این کشور ارائه داد، در این گزارش ضمن بیان مسائل مربوط به اجرای قانون، انواع جدید روابط شغلی نیز مورد بررسی قرار گرفته بود. کمیته مذکور در گزارش خود اهمیت عامل وابستگی (کنترل و نظارت بر کار، پاداش بهره‌وری کار و ...) و سایر عوامل وابسته به آن را خاطر نشان ساخت.

در دسامبر ۱۹۸۵، مسؤولان یک شرکت



بیمه آمریکایی، در مورد قضیه‌ای که آثار حقوقی کار از راه دور و عوامل مشخص‌کننده وضعیت کارگران مزدبگیر را روشن می‌ساخت، به دادگاههای کالیفرنیا احضار شدند. جریان از این قرار بود که شرکت مذکور امکان کارکردن در خانه را برای بعضی از کارمندان زن که مسؤلیت رسیدگی به پرونده‌های پرداخت غرامت را برعهده داشتند، فراهم آورد. تعدادی از آنان به منظور عقد قرارداد اجاره خدمات با شرکت از مقام خود استعفا کردند و از طریق پایانه کامپیوتری که از شرکت اجاره کرده بودند به درخواست غرامت کارگران رسیدگی می‌کردند. شرکت مذکور نیز با استفاده از دستگاه کامپیوتر و خط تلفن مستقیماً بر کار آنها نظارت می‌کرد و حق فسخ قرارداد را در صورت بروز اختلاف، برای خود محفوظ می‌داشت. دادگاه بایستی تصمیم می‌گرفت که آیا این کارمندان می‌توانستند هنوز بعنوان کارگر عادی باقی بمانند یا خیر؟ شرکت مذکور ادعا کرد که آنها به موجب قرارداد اجاره خدمات کار می‌کردند و پرداخت حق بیمه به تأمین اجتماعی را به عهده خود آنها می‌دانست. برعکس، کارمندان ادعا داشتند که کار آنها کار مزدبگیری بوده و شرکت مذکور باید حق بیمه‌ها را بپردازد. در ژانویه سال ۱۹۸۸، شرکت از توسل به این شیوه کاری صرف‌نظر کرد و در ماه مه همان سال طرفین دوستانه به توافق رسیدند.

هنگامی که بخواهند قوانین و مقررات حمایتی از کارگران یک شرکت را به سایر کارگران نیز تعمیم دهند، ممکن است مسائل و مشکلات اجرایی بوجود آید. بعنوان مثال، چنانچه قوانین و مقررات مربوط به ساعات کار شامل کار از راه دور مستقل شود، برقراری سیستم ویژه کنترل ساعات کار ضروری بنظر می‌رسد. اما چنانچه کار به صورت ارتباطی و خط پیوسته انجام شود مسأله‌ای پیش نخواهد آمد، زیرا ممکن است ارتباط با کامپیوتر مرکزی در زمان استراحت یا در پایان ساعات قانونی کار، قطع گردد. از نقطه نظر ایمنی و بهداشت کار، مشاهده شده که کارگر از راه دور، بمنظور دفاع از زندگی خصوصی و مصونیت مسکن خود، از دسترسی بازرسان کار به محل کار و کامپیوترش جلوگیری کرده است.

تحقیقات نشان داده که پیمانهای دسته‌جمعی که انعطاف‌پذیرتر از مقررات قانونی هستند بیشتر بر شرایط کار کارگران تأثیر می‌گذارند. در سال ۱۹۸۴ بیمارستان و درمانگاههای دانشگاه "ویسکانسین" قراردادی را با فدراسیون آمریکایی نمایندگان دولتی منعقد ساختند که براساس آن به



مساعدی دارند، اینها بیشتر در مورد اشکال جمعی کار از راه دور مانند مراکز اقماری یا تقسیم زمان کار بین خانه و محل کار، اشتراک نظر دارند. سندیکاها این موارد را وسیله‌ای می‌دانند که کارگران از راه دور با آن می‌توانند موقعیت کارگر عادی بودن خود را نیز حفظ کنند و در نتیجه از پاداش و مزایای جنبی متعلق به کارگران عادی بهره‌مند شوند، در حالی که کارفرمایان این موارد را موجب به حداقل رسیدن مشکلات مربوط به نظارت و اطمینان از داده‌ها می‌دانند.

**کارفرمایان:** به جای موضعگیریهای اصولی مناسب یا نامناسب درباره کار از راه دور، گروههای کارفرمایی ترجیح می‌دهند اثراتی را که

## در کار از راه دور، عدم تمرکز و مسئولیت افراد جایگزین تمرکز و نظارت می‌شود.

کار از راه دور می‌تواند برای خودشان، کارگران و کل جامعه داشته باشد، بطور مفصل بررسی کنند. این بررسی آنها را تشویق به اظهار نظر مناسب در این باره می‌کند. تجربیات بدست آمده، تاکنون نشان داده است که این کار برای آنها منافی بدنبال دارد. علی‌رغم هزینه نسبتاً بالای ارتباطات از راه دور، کارفرمایان می‌توانند با متوسل شدن به کار از راه دور شاهد افزایش بهره‌وری، ایجاد انعطاف بیشتر سازماندهی کار، حفظ و نگهداری کارگران ماهور، کاهش غیبت از کار کارگران، صرفه‌جویی در هزینه ایجاد محل کار، و در بعضی موارد، کاهش مزد و حذف پرداخت حق بیمه‌های اجتماعی از طرف کارگران باشند.

کنفدراسیون صنایع انگلستان کوشیده است تا فواید ناشی از کار از راه دور برای کارفرمایان را مشخص سازد. این کنفدراسیون بویژه به کاهش هزینه‌های ثابت مانند ایجاد فضای باز در دفاتر مرکزی و صرفه‌جویی در هزینه‌های پرسنلی در صورتی که قراردادهای اجاره خدمات جایگزین قراردادهای کار گردد، اشاره می‌کند. از این طریق دستمزدها نیز کاهش می‌یابد، زیرا کارکنان هزینه کمتری را برای ایاب و ذهاب به محل کار می‌پردازند. براساس این ارزیابی‌ها، کاهش وقفه در کار، افزایش دقت، انگیزه، رضایت از کار، و نیز انعطاف‌پذیری در کار از راه دور بایستی موجب افزایش بهره‌وری به میزان ۳۰ تا ۱۰۰ درصد گردد. همینطور امکان تأمین نیروی کار فراوان را فراهم می‌آورد زیرا از وجود

تعدادی از آنها امکان می‌داد کاربردش داده‌ها را در خانه انجام دهند. این قرارداد تمام جنبه‌های کار از راه دور را در بر می‌گرفت، بویژه فراهم آوردن شرایط مناسب برای انجام کار از راه دور، وضع استانداردهایی درخصوص بازده کار، شناختن حق بازرسی از اعضا برای سندیکاها و نیز مشخص کردن جزئیاتی که کارگران براساس آن می‌توانند کار خانگی را انتخاب کنند. با توجه به اینکه کارگران از راه دور اغلب در عضویت سندیکاها قرار ندارند و بدلیل سکوت بعضی از سندیکاها نسبت به کار از راه دور، هنوز تعداد این نوع پیمانهای دسته‌جمعی به حد قابل ملاحظه‌ای نرسیده است.

در استرالیا که شرایط کار معمولاً براساس آراء برخوردار از ضمانت اجرایی محاکم داور تعیین می‌شود، کارگران نقشی در این کار ندارند. برای اینکه چنین آرای شامل کارگران از راه دور نیز بشود، لازم است که سندیکا از دادگاه صلاحیتدار کار بخواهد درباره تسری این قانون یا صدور حکم دیگری تصمیم‌گیری کند، اقدامی که در حال حاضر غیرممکن بنظر می‌رسد.

## ● موضع سازمانهای کارگری و کارفرمایی در این زمینه

سازمانهای کارفرمایی و سندیکایی نسبت به اشکال مختلف کار از راه دور موضع کاملاً متفاوتی دارند. به طور کلی، سندیکاها نسبت به کار از راه دور که در خانه انجام شود بدبین هستند، در صورتی که کارفرمایان نسبت به آن نظر

افراد معلول یا مادرانی که کودکان خردسال دارند نیز می‌شود برای این نوع کار استفاده کرد.

با این همه، چنانچه کار از راه دور فاقد مزایایی باشد که به آنها اشاره شد، این امر تا حدی به دلیل عدم قاطعیت برخی از کارفرمایانی است که نتوانسته یا نخواسته‌اند شیوه‌های جدید مدیریتی و روشهای نظارت را بپذیرند. علت دیگر سکوت آنها در این زمینه به حفاظت اطلاعات مربوط می‌شود. نیروی زمینی آمریکا، علی‌رغم نتایج بسیار مثبتی که از یک طرح آزمایشی در مورد کار از راه دور بدست آورد، به علت احتمال تقلب و یا سوء استفاده، از ادامه کار بر روی این طرح صرفنظر کرد.

**سندیکاها.** همزمان با توسعه و گسترش کار از راه دور در اوایل سالهای دهه هشتاد، سازمانهای کارگری ابتدا در این باره موضع محتاطانه‌ای اتخاذ کردند. آنها کار از راه دور را شکل جدیدی از کار صنعتی خانگی معرفی می‌کردند و دستمزد پایین و شرایط کاری پایین‌تر از استاندارد را نشانه آن می‌دانستند. آنها همچنین از تجزیه نیروی کار و انزوای کارگران از راه دور که آنها را آسیب‌پذیرتر می‌ساخت، ابراز نگرانی می‌کردند. به هر حال، این نگرانیها باعث موضعگیری منفی آنها نسبت به کار از راه دور شد، بعضی سندیکاها نیز خواهان ممنوعیت این نوع کار شده‌اند.

از ایسن روی، در سال ۱۹۸۶، کنگره کنفدراسیون سندیکاهای آلمان قطعنامه‌ای را به تصویب رساند و در آن خواستار تصویب قانونی درباره ممنوعیت کار خانگی با وسایل الکترونیکی شده بود. با توجه به اینکه این نوع کار میزان حمایت از حقوق کارگران را کاهش و مشارکت آنها در کارها را محدود می‌سازد، در قطعنامه از کنفدراسیون مذکور دعوت شده بود تا همه توان و امکانات خود را برای حمایت و دفاع از کارگران در برابر آثار منفی این نوع کاره‌بکار ببرد.

در سال ۱۹۸۳، کنفدراسیون بزرگ سندیکاهای غیر آمریکایی، از وزارت کار این کشور درخواست کرد تا کار بر روی کامپیوتر در خانه را به منظور حمایت از کارگرانی که می‌خواستند این کار را انجام دهند و تعدادشان نیز زیاد بود صریحاً ممنوع سازد. کنفدراسیون مذکور تأکید کرد که کار خانگی بر رفاه، مزد، ساعات کار و سایر شرایط کار این کارگران تأثیر منفی می‌گذارد. علاوه بر این، مطلقاً نظارت بر رعایت اجرای مقررات قانونی در زمینه مزد،

**علی‌رغم هزینه نسبتاً بالای ارتباطات از راه دور، کارفرمایان می‌توانند با متوسل شدن به کار از راه دور شاهد افزایش بهره‌وری، ایجاد انعطاف بیشتر سازماندهی کار، حفظ و نگهداری کارگران ماهر، کاهش غیبت از کار کارگران، صرفه‌جویی در هزینه ایجاد محل کار و در بعضی موارد کاهش مزد و حذف پرداخت حق بیمه‌های اجتماعی از طرف کارگران، باشند.**

و نگهداری ابزار و تجهیزات مورد استفاده در خانه وی را تقبل نماید، جبران خسارات وارده بر مؤسسه یا شخص ثالث را به عهده بگیرد و نهایتاً اینکه، نماینده ایمنی باید حق بازرسی از محلی را که کار خانگی در آنجا انجام می‌شود، داشته باشد.

گاهی نیز از سندیکاها برای مشاوره در مورد برنامه‌ریزیها و یا مشارکت در تصمیم‌گیریهای مربوط به استفاده از تکنولوژیهای جدید بطور عام و کار از راه دور بطور خاص دعوت بعمل می‌آید. دبیر کل کنگره سندیکاهای انگلستان، طی نطقی که در سال ۱۹۸۸ ایراد کرد، به این موضوع اشاره نمود که سازمان وی ابتدا با پذیرش تکنولوژیهای جدید و کار از راه دور مخالف بود، اما اکنون می‌خواهد مورد مشورت قرار گیرد و راجع به تصمیم‌گیری در این زمینه‌ها نظر بدهد. کنگره مذکور همچنین ضمن تشریح آثار منفی کار از راه دور از قبیل: مشخص نبودن وضعیت آن، مزد کم، ساعات طولانی کار و احساس تنهایی کارگران، به اشتغال‌زا بودن آن بویژه در حومه شهرها و روستاهای دورافتاده و حتی در صنایع الکترونیک اشاره کرد.

اگر سندیکاها صریحاً نمی‌توانند نظر خود را درباره کار از راه دور اعلام کنند، به دلیل آن است که این کار دقیقاً با مسائل مهم دیگر مانند: بکارگیری تکنولوژیهای جدید، تجدید ساختار صنعتی، انعطاف‌پذیری، بیکاری، نگهداری از کودکان، کار پاره‌وقت، اشتغال زنان و تساوی فرصتهای شغلی در ارتباط است.

## ● اقدامات دولتها در خصوص کار

### از راه دور

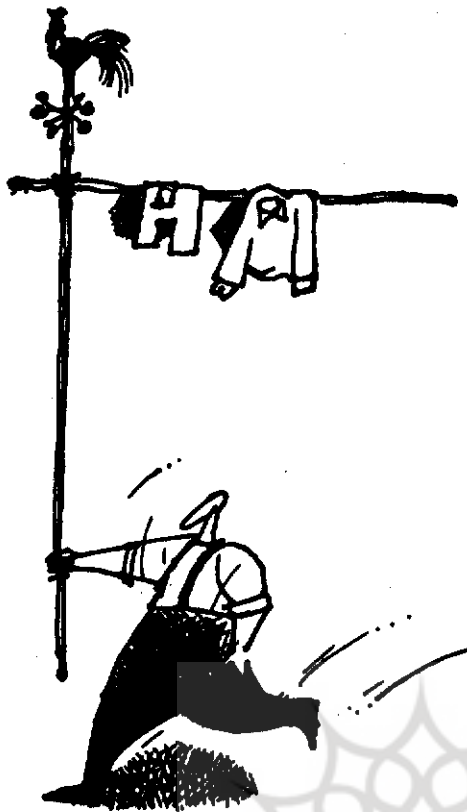
اقدام مقامات دولتی در این زمینه در سطح ملی، ایالتی یا محلی مبتنی است بر بررسی و مطالعه پیرامون این کار بمنظور ارائه سیاستی در مورد پذیرش نسبی کار از راه دور در ارگانها و سازمانهای دولتی.

بسیاری از دولتها مطالعاتی را در جهت تعیین ابعاد، ماهیت و آثار این نوع کار انجام داده‌اند. در سال ۱۹۸۵، وزارت کار ژاپن پیرامون

ساعات کارو ایمنی غیرممکن بود. اخیراً گسترش نسبتاً کند کار از راه دور و در نظر گرفتن این موضوع که بسیاری از گروههای شغلی (از کارگران دارای مهارت و دستمزد بالا گرفته تا کارگران متخصص دارای دستمزد متوسط) این شیوه کاری را پذیرفته‌اند، موجب شده که سندیکاها در این باره موضع انفعالی داشته باشند. در چند سال اخیر، اقدام سندیکاها بیشتر محدود بوده به تهیه گزارش و اسناد و مدارک مربوط به کار جهت بررسی ماهیت و گستردگی کار از راه دور و نیز توجه به آثار مثبت و منفی آن.

در دستورالعمل‌هایی که کنفدراسیون عمومی کار-کارگری فرانسه در سال ۱۹۸۷ منتشر ساخت خاطر نشان کرد که نتایج کار از راه دور هنوز به درستی شناخته نشده است و در این مرحله فقط می‌توان مزایا و زیانهای کنونی آن را مشخص کرد. به نظر کنفدراسیون مذکور مزایای اصلی این کار که از جمله: صرفه‌جویی در زمان رفت و برگشت روزانه به محل کار، ایجاد فضای مناسب جهت تشکیل گروههای کاری کوچک و وابستگی به سلسله مراتب معتدل‌تر، آثار منفی آن را که عبارت است از: تنهایی، تجزیه کار، تضعیف اجتماع کاری و مشکل در برقراری ارتباط با نمایندگان سندیکاها، تعدیل می‌سازد. به هر صورت، پیگیری و تجزیه و تحلیل این نوع کار جهت اتخاذ موضع مناسب برای آینده ضروری است.

در سوئد نیز سازمان مرکزی کارگران در سال ۱۹۸۷ گزارشی را تهیه کرد که در آن آثار مثبت و منفی کار از راه دور را مورد بررسی اجمالی قرار داده بود. همچنین در این گزارش به شرایطی که انجام چنین کاری را مناسب می‌سازد یعنی انجام آن فقط در بخشی از زمان کاری، انتخاب آزادانه آن توسط کارگران و تأیید آن از طرف سندیکا، اشاره شده است و عنوان گردیده که کارگر باید بتواند زمان کاری را که در خانه انجام می‌دهد، تنظیم و کنترل نماید. در عین حال، قرارداد کار، فرصتهای شغلی و مزد وی باید برابر با سایر کارگران باشد؛ کارفرما باید پرداخت هزینه نصب



## ترکیب کار از راه دور و کار در محل کار مرکزی نیز می تواند راه حلی برای مشکلات تنهایی کارگران باشد.

کارمندانی که در خانه کار می کردند به اجرا گذاشت. تقریباً در همان زمان، وزارت ترافیک و حمل و نقل هلند نیز اقدام به اجرای طرح آزمایشی نه ماهه ای درباره کار از راه دور نمود. هدف از آن، تداوم این نوع کار بود که می توانست از میزان ترافیک در ساعات پررفت و آمد روز بکاهد.

در چند مورد، مقامات دولتی از مرحله تحقیق و تجربه فراتر رفته اند و مستقیماً برنامه هایی را درباره کار از راه دور تدوین کرده اند. در سال ۱۹۸۹، شرکت "کنتودولس آنجلس" در کالیفرنیا دست به چنین اقدامی زد و ضمن مفید خواندن تحقیقات و تجربیات انجام شده در این زمینه، تأیید کرد که کار از راه دور هم برای کارکنان، هم برای مدیران و بطور کلی برای کل واحدی که این شیوه کاری را انتخاب کرده سودمند است.

### نتیجه گیری

کار از راه دور می تواند شیوه کار و زندگی میلیونها انسان شاغل در صنعت انفورماتیک را عمیقاً دگرگون سازد. افزایش انعطاف،

شورای این کشورها تأمین بودجه اتحادیه ای از این نوع مراکز را که طی سالهای ۸۶-۱۹۸۵ ایجاد شد، بعهده دارد. در سال ۱۹۸۹، دولت سوئد هزینه ایجاد چهار و یک مرکز اقماری را برای کمک به مناطق کم جمعیت تقبل کرد تا بتواند با بازارهای جدیدی که زاینده تکنولوژیهای اطلاعاتی هستند به رقابت پردازد.

بسیاری از سازمانها و خدمات دولتی نیز تصمیم گرفته اند اغلب به صورت آزمایشی به کار از راه دور متوسل شوند. مقامات ایالت "کالیفرنیا" در سال ۱۹۸۵، طرح آزمایشی پنج ساله ای را در مورد کار از راه دور که به کارمندان امکان کار کردن در خانه یا بعضی مراکز اقماری را می داد، به اجرا درآورد. اولین گزارش درباره ارزیابی این طرح نشان می دهد که چنانچه آموزش مناسب و نظارت دقیق صورت گیرد، این نوع کار مزایایی از قبیل افزایش بهره وری و صرفه جویی در تأسیس محل کار و پارکینگ را به دنبال دارد و این موارد در واقع مشوقی برای باقی ماندن کارکنان ماهر در محل کار و کاهش غیبت از کار آنها خواهد بود.

دولت فدرال آمریکا نیز در ژوئیه ۱۹۹۰، طرح آزمایشی یکساله ای را برای افزایش تعداد

ابزار مورد استفاده، نوع کار انجام شده و نیز شرایط کار، جنس و میزان مزد کارگران از راه دور تحقیقی را انجام داد و به این نتیجه رسید که کار از راه دور اصولاً به کارهای دفتری محدود می شود که به صورت پاره وقت توسط زنان انجام می گیرد.

در سال ۱۹۹۰، کمیته ای در کشور فنلاند، نتایج دو سال تحقیق در باره وضعیت کنونی و آینده قابل پیش بینی کار خانگی و کار از راه دور را منتشر ساخت و پیش بینی نمود که کار از راه دور طی سالهای آینده گسترش زیادی نخواهد داشت. تغییری که به احتمال زیاد ایجاد می شود این است که انجام چنین کاری دیگر بر مبنای ساعات اضافه کاری نیست بلکه بر اساس ساعات عادی خواهد بود. این احتمال فقط در مورد بعضی از گروههای کارگری صادق است، بویژه مدیران مافوق و مدیران میانی، کارشناسان فنی، طراحان و کلیه کسانی که در کار خود از تکنولوژیهای اطلاعاتی استفاده می کنند. کار از راه دور نباید روشهای کاری جدیدی را ارائه دهد و یا موجب افزایش فرصتهای شغلی در آینده نزدیک گردد. در بعضی موارد، دولتها طرحهای عملی را در برنامه های تحقیقاتی خود گنجانیده اند. در سال ۱۹۸۴، ایالت "بادن - وورتمبرگ" در آلمان، بررسی دوساله ای را درباره طرح آزمایشی که عبارت بود از ایجاد محلهای کار غیرمتمرکز در بعضی مراکز، در دفاتر محلی و در شعبه ها، با همکاری مؤسسات خصوصی و سازمانهای دولتی به اجرا درآورد. در این طرح کارگران از راه دور را اصولاً مادران خانواده و معلولین تشکیل می دادند. در پایان نتیجه گیری شد که احتمال اینکه پردازش داده ها به صورت کار از راه دور در آینده نزدیک تعمیم پیدا کنند، به دلیل محدودیتهای فنی و هزینه های ناشی از آن، بسیار کم است.

تجربه وزارت صنایع و بازرگانی انگلستان به منظور پی بردن به این امر که آیا ایجاد واحدهای کار از راه دور برای اشتغال معلولینی که نمی توانند از خانه خارج شوند امکان پذیر است یا خیر، نشان داد که در پیدا کردن کارفرمای مورد نیاز برای این کار با مشکل مواجه شده است، اما این نوع کار در عین حال فرصتهای شغلی جدیدی را برای معلولین فراهم می آورد و ادامه فعالیتهای شغلی برای افرادی را که به علت بیماری یا حادثه موقتاً قادر به کار کردن نیستند، ممکن می سازد.

کشورهای اسکاندیناوی با کار از راه دور در بعضی مراکز اقماری بسار موافقتند، بطوری که



- این نوع کار فرصتهای شغلی جدیدی را برای معلولین فراهم می آورد و ادامه فعالیتهای شغلی را برای افرادی که بعلت بیماری یا حادثه، موقتاً قادر به کار کردن نیستند، ممکن می سازد.

مسئولیت، بهره‌وری و نیز آثار منفی ناشی از این نوع کار از مشخصه‌های اصلی این دگرگونی است. بنابراین، لازم است که برای ایجاد تعادل بین تمرکز و عدم تمرکز کار، حمایت از کارگران و ایجاد اشتغال، کاهش ترافیک و آلودگی هوا، صرفه‌جویی در هزینه و مصرف انرژی، امکان ایجاد هماهنگی بین کار، خانواده و اوقات فراغت، ایجاد مشاغل جدید برای زنان و معلولین و نیز آثار منفی آن از جمله حاشیه‌نشینی بعضی گروههای شغلی، هرچه سریعتر توجهی نشان داده شود. دولت‌ها قادرند از طریق اجرای سیاست فعال عمران روستایی و ایجاد اشتغال و نیز انجام اقدامات ویژه برای مهار کردن افزایش بهای ارتباطات از راه دور، روند توسعه و گسترش این نوع کار را سرعت بخشند. کارگران و کارفرمایان نیز به سهم خود باید انتخابهایی را که کار از راه دور در اختیار آنها قرار می‌دهد دقیقاً ارزیابی کنند. مدیران هنوز هم هنگام مقایسه مزایای این کار نسبت به آثار منفی آن از قبیل مشکل کنترل و نظارت بر کار و آثار منفی ناشی

از راه دور می‌تواند بر شرایط اشتغال و سازماندهی محلهای کار داشته باشد، ضروری است. در این میان سازمان بین‌المللی کار با بررسی و مطالعه به منظور تعیین راههای گسترش این کار به گونه‌ای که به نفع کارگر و کارفرما باشد نقش مهمی را ایفا می‌کند. علاوه بر آن، از طریق تدوین قوانین و مقررات اجرایی و دستورالعمل‌های بین‌المللی می‌توان آزادی عمل لازم را برای مدیران و کارگران و حمایت قانونی و اجتماعی کافی را در این خصوص برای کارگران تضمین نمود.

از جابجایی روزافزون کارکنان ابراز شک و تردید می‌کنند و سندی‌کاها نیز از عوارض آن بر امنیت شغلی و گسترش بی‌ثباتی کار نگران هستند.

ظاهر آکار از راه دور در آینده نزدیک گسترش نخواهد یافت. هنوز فرصت اندیشیدن به طرق مؤثرتر درباره سازماندهی و توسعه آن وجود دارد. یکی از بهترین راه‌حل‌ها شاید ترکیب کار خانگی و کار در محل کار یا دفاتر اقماری باشد.

این اقدام برای کارگران از راه دور امکان برقراری ارتباط با سایر همکارانشان را فراهم می‌آورد، تنهایی آنها را محدود می‌کند و از حقوق و مزایایی یکسان با سایر کارگران برخوردار می‌سازد.

طی دهه جاری و قبل از اینکه دیر شود، اندیشیدن درباره اثراتی که توسعه روزافزون کار

- 1- Hudson Bay
- 2- Rank Xerox
- 3- Comté de Los Angeles

## فرم اشتراک ماهنامه کار و جامعه

ایشان:

نام خانوادگی: ..... سن: .....  
 نام محل کار (در صورت لزوم): .....  
 نشانی: .....  
 صندوق پستی: ..... تلفن: .....  
 فیش بانکی شماره: ..... به مبلغ: ..... ریال را بابت حق اشتراک یکسال مجله کار و جامعه ارسال می‌دارد.

توضیح:

- ۱- حق اشتراک را به حساب شماره ۱۲۴۶ بانک ملت شعبه آرژانتین (قابل پرداخت در کلیه شعب بانک ملت واریز نموده و اصل فیش را همراه با فرم تکمیل شده به نشانی تهران - خیابان خالد اسلامبولی - پلاک ۸۰ - دفتر مجله ارسال نمایید (کپی فیش را تا دریافت اولین شماره نزد خود نگاه دارید)
- ۲- حق اشتراک سالانه با پست عادی ۶۰۰۰ ریال برای ده شماره و با پست سفارشی ۱۰۰۰۰ ریال است.
- ۳- ارسال چک از طریق پست مالی به دفتر مجله بلامانع است ولی از فرستادن وجه نقد خودداری فرمائید.
- ۴- لطفاً در صورت تغییر نشانی، سریعاً به دفتر مجله اطلاع دهید.