

مزایای کار از راه دور

در دنیای مدیریت، پیوسته روش‌ها و تکنیک‌های جدیدی به منظور ارتقای ابعاد مختلف سازمان‌ها ابداع می‌گردد. سازمان‌ها نیز به تبع پیش‌ران‌ها و شرایط محیطی و وضعیت داخلی خود، نسبت به انتخاب و به‌کارگیری این تکنیک‌ها و روش‌ها مبادرت می‌ورزند. مسلماً سازمان‌های دولتی ایران نیز از این امر مستثنی نیستند. یکی از روش‌هایی که می‌تواند به‌طور قابل‌توجهی به ارتقای ابعاد مختلف سازمان‌های دولتی منجر شود، کار از راه دور (Telework) می‌باشد.

کار از راه دور عموماً به شیوه‌ای از انجام کار گفته می‌شود که فرد شاغل به‌جای کار در سازمان، در خانه یا محل کار ثانویه خود به ارائه خدمات به سازمان می‌پردازد. این شیوه کاری در دهه ۷۰ میلادی در پی مطالعات و تحقیقات Jack Niles ظهور نمود. امروزه دورکاری (Teleworking) شیوه کاری رایج در بسیاری از کشورهای توسعه یافته دنیا محسوب می‌گردد. دورکاری برای طیف گسترده‌ای از ذی‌نفعان از جمله دولت، جامعه، سازمان و کارکنان مزایای بسیاری را به همراه دارد. برخی از مزایای این روش کاری عبارت است از: ایجاد توازن بین کار و زندگی، انعطاف روز کاری، استقلال بیشتر کارکنان، کاهش نیاز به فضای اداری، کاهش ترافیک، کاهش آلودگی هوا، کاهش سفرهای درون و برون شهری، افزایش تعهد و وفاداری به سازمان، افزایش رضایت شغلی، افزایش بهره‌وری و ارتقای خدمت‌رسانی به ارباب رجوع.

در سال ۲۰۰۳ حدود ۱۳۷ میلیون نفر در سراسر دنیا به دورکاری اشتغال داشتند. به عنوان مثال در هند ۱۴ هزار نفر، در کانادا ۱ میلیون نفر، در فرانسه ۳۰۰ هزار نفر، در ایتالیا ۱۰۰ هزار نفر، در ایتالیا ۳۶ هزار نفر، در لهستان ۱۵۰ هزار نفر، در رومانی ۳ هزار نفر و در بلغارستان ۲۰۴ هزار نفر در بین سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۰۵ به دورکاری مشغول بوده‌اند. همان‌طور که مشاهده می‌شود تجربیات زیادی در سطح بین‌الملل در زمینه این روش کاری هم در کشورهای توسعه یافته و هم در کشورهای در حال توسعه وجود دارد. آمار کشور لیتوانی که یکی از کشورهای در حال توسعه محسوب می‌گردد، در جدول مقابل آمده است.

با اینکه کشورهای در حال توسعه نظیر لیتوانی شیوه کاری دورکاری را پذیرفته و مورد استفاده قرار می‌دهند، تاکنون این روش کاری در کشور ما، به‌ویژه در مجموعه سازمان‌های دولتی کشور، هیچ‌گونه سابقه‌ای ندارد. این روش با ایجاد تحول در شیوه انجام کار می‌تواند مزایای زیادی را برای مجموعه سازمان‌های دولتی کشور به همراه داشته باشد. دورکاری یک شیوه کار اختیاری است که در آن، دورکار در هر زمان که بخواهد می‌تواند با توافق مدیر خود، دورکاری خود را به اتمام رساند و کار خود را همانند کارکنان عادی ادامه دهد. دورکاری مشخصات دیگری نیز دارد که به شرح زیر می‌باشد:

- دورکاران غالباً نمی‌توانند بیش از ۴ روز در هفته و کمتر از ۲ روز در هفته را به انجام کار در خارج از سازمان اختصاص دهند. در واقع دورکاری بر خلاف تصور اکثریت، به معنی کار کردن در خارج از سازمان در تمام روزهای هفته نمی‌باشد.
- هر سه گروه کارمندان رسمی، پیمانی و قراردادی در صورت احراز شرایط می‌توانند از طرح کار از راه دور استفاده نمایند.

- مواردی نظیر حقوق پایه، شرح شغل، طبقه و رده شغلی، تسهیلات، مرخصی و بیمه کارمندان در زمان دورکاری مانند حالت کار عادی آنان خواهد بود.
- همه کارمندان و همه انواع کارها برای کار از راه دور مناسب نیستند. مدیران از بین متقاضیان، افراد واجد شرایط را برای کار از راه دور انتخاب می‌نمایند. ◀





کار از راه دور عموماً به شیوه‌ای از انجام کار گفته می‌شود که فرد شاغل به‌جای کار در سازمان، در خانه یا محل کار ثانویه خود به ارائه خدمات به سازمان می‌پردازد. این شیوه کاری در دهه ۷۰ میلادی در پی مطالعات و تحقیقات Jack Niles ظهور نمود. ...

می‌باشد که کارکنان یک سازمان می‌توانند بر اساس آن از شیوه کار از راه دور برای انجام وظایف و مسوولیت‌های خود استفاده نمایند.

یکی دیگر از بخش‌های مهم پروژه به بررسی عوامل موثر بر پیاده‌سازی کار از راه دور از سه دیدگاه (کارکنان، سازمان و جامعه) می‌پردازد. این عوامل از سطح کارمند به سطح سازمانی و از سطح سازمانی به سطح اجتماعی پیچیده‌تر می‌شود. در سطح کارکنان، عامل کلیدی توجه به زمان اجرای کار از راه دور است. در حرکت به سمت دیدگاه سازمانی، پیشنهاد مطرح شده برای اجرای کار از راه دور پیچیده‌تر می‌گردد. بدیهی است که تصمیمات سازمان در زمینه انتخاب کار از راه دور، خط‌مشی‌های سازمان و مدیریت گروه‌های مجازی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در سطح اجتماعی، پیاده‌سازی کار از راه دور، از طریق سیاست‌های عمومی، قوانین و مشوق‌ها به شدت پیچیده است و در نتیجه تغییر سیاست‌ها اغلب مهم است. یادآوری این نکته به ویژه در سطوح اجتماعی و سازمانی مهم است که پیاده‌سازی سیاست‌های کار از راه دور باید به طور مستمر برای سنجش تأثیرات آن تحت نظارت قرار گیرد. بر مبنای چنین اندازه‌گیری‌هایی، بازخوردهای مداومی را می‌توان برای اتخاذ سیاست‌های جاری و آتی پیاده‌سازی کار از راه دور مورد استفاده قرار داد.

بخش انتهایی پروژه نیز به کار از راه دور در واحد پایلوت اختصاص یافته است. در این بخش ابتدا برخی از ادارات بنا به نظر کارشناسان و مشاوران دستگاه، به عنوان واحد پایلوت انتخاب شد. سپس فرم‌های انتخاب کارکنان بین کارمندان واحد پایلوت توزیع گردید. نتایج فرم‌های انتخاب کارکنان نشان می‌دهد که ۲۰ درصد از کارمندان پایلوت واجد شرایط دورکاری می‌باشند که ۵۰ درصد آنان زن و ۳۵ درصد مرد هستند. نهایتاً نیمی از واجدین شرایط دورکاری با صلاحدید مدیران مربوطه دورکاری را آغاز نمودند. پس از این مرحله با تحلیل وقایع رخ داده در پایلوت، راهبردها و پیشنهادهای به منظور تعمیم و پیاده‌سازی کار از راه دور در دستگاه ارائه شده است. برای این منظور تحلیل نقاط ضعف و قوت و شناسایی فرصت‌ها و تهدیدها در رابطه با کار از راه دور در واحد پایلوت به انجام رسید و سپس عوامل کلیدی موفقیت کار از راه دور در دستگاه بررسی شد. در حال حاضر کار از راه دور با تلاش مدیران، در حال تعمیم و پیاده‌سازی در کل دستگاه (وزارت کار و امور اجتماعی) می‌باشد. /

• دورکاران بر اساس متناسب بودن شغل آنها برای دورکاری، ویژگی‌های فردی و دارا بودن قابلیت‌های فردی در راستای انجام کار از راه دور انتخاب می‌شوند. تشخیص این ویژگی‌ها بر اساس اطلاعات فرم‌های انتخاب دورکاران و نظرات مدیر صورت می‌پذیرد.

• کلیه قوانین، مقررات و آیین‌نامه‌های استخدامی و رفاهی حاکم بر دستگاه برای دورکاران قابل اجرا می‌باشد.

• کارمندان متقاضی دورکاری بایستی پس از مطالعه سند سیاست کار از راه دور دستگاه، فرم‌های انتخاب دورکاران را تکمیل نمایند و در صورت احراز شرایط دورکاری، نسبت به انعقاد توافقنامه مربوطه با مدیر خود اقدام نمایند.

در حال حاضر اولین پروژه کار از راه دور در وزارت کار و امور اجتماعی در حال اجرا می‌باشد. به دلیل آنکه متولی امور کار در کشور، وزارت کار و امور اجتماعی است، از این رو این پروژه در این وزارت تعریف گردیده تا بتواند به عنوان یک نقطه شروع، پرچم دار کار از راه دور در سازمان‌های دولتی بوده و نیز به فرهنگ‌سازی این شیوه کار در مجموعه سازمان‌های دولتی بپردازد. از این رو این پروژه با رویکرد کار از راه دور (و نه کار خانگی) تعریف و به انجام رسید. همانطور که ذکر شد تأکید و رویکرد این پروژه بر کار از راه دور است و نه کار خانگی. این دو شیوه کار هر چند از برخی جهات ویژگی‌های مشترکی دارند، اما تفاوت‌های اساسی بین آنها وجود دارد. غالباً کار خانگی آن چیزی است که بیشتر با عنوان کسب‌وکار خانگی شناخته شده و بر اشتغال افراد از طریق راه‌اندازی و اداره کسب‌وکار در محل زندگی تأکید دارد. حال آنکه کار از راه دور مبنای کسب‌وکار فردی را نداشته بلکه افرادی که در این شیوه کاری مشغول به کار هستند وابسته به یک سازمان مرکزی بوده و برای آن سازمان به ارائه خدمات می‌پردازند. از طرفی به دلیل آنکه این پروژه بر سازمان‌های دولتی متمرکز است، کار از راه دور کاملاً از ویژگی‌های کسب‌وکار خارج شده و مفهوم ضمنی خدمات دولتی را با خود به همراه دارد.

در این پروژه کار از راه دور از دیدگاه‌های مختلف شامل دیدگاه نیروی انسانی، سازمانی، اجتماعی، قانونی و تکنولوژیکی مورد بررسی قرار گرفته است. در کنار بررسی‌های انجام شده، وضعیت کار از راه دور در کشورهای در حال توسعه نیز مورد بررسی قرار گرفته است. برنامه کار از راه دور شامل مجموعه‌ای از سیاست‌ها، فرم‌های انتخاب کار و انتخاب دورکاران، توافقنامه و همچنین مراحل، راهکارها و ملاحظات پیاده‌سازی کار از راه دور