

بررسی راهکارهای اشتغال انعطاف‌پذیر در هزاره سوم غلامعلی طبرسا* و نرگس آهنگر**

امروزه نرخ بازگشت سرمایه تابعی از منابع انسانی است، در حالی که در گذشته تابعی از سایر منابع فیزیکی بود. جهانی شدن و گسترش رقابت‌های بین‌المللی فشار شدیدی را به مدیران برای افزایش بهره‌وری و کاهش هزینه‌ها و دستمزد کارگران وارد کرده است. آنچه برای این تغییرات مناسب است بازنگری در مسیری است که ما بدان اشتغال داریم یا ارزیابی دوباره در ادراکات و انتظارات ما از مفهوم آنچه است که آن را مسیر شغلی می‌نامیم. استفاده از الگوی کار انعطاف‌پذیر در مقابل مزایایی مانند کاهش هزینه‌ها، ایجاد کار برای زنانی که قادر به کار تمام وقت نیستند و استفاده از افراد بازنشسته که تجربه‌های زیادی دارند دارای اشکالاتی نظیر نبود امنیت شغلی، ساعات کار پراکنده، حقوق کم و نظایر آن است. به همین دلیل در این مقاله ضمن بیان ویژگیهای مشاغل عصر حاضر و دلایل استفاده از این مشاغل، انواع مدل‌های انعطاف‌پذیر و آمار استفاده از آنها در بعضی از کشورها بیان شده است. در ادامه وضع اشتغال در کشور ایران مورد بررسی قرار می‌گیرد. در بخش پایانی نیز پیشنهادهای برای طراحی و استقرار مشاغل انعطاف‌پذیر به عنوان یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر مطرح می‌شود.

واژه‌های کلیدی: اشتغال انعطاف‌پذیر، نیروی کار انعطاف‌پذیر، الگوهای کاری، دونات معکوس^۱، سازمانهای شبدری و فدرال^۲.

۱. مقدمه

افراد، سرمایه‌های بی‌بدیلی هستند که بیش از هر منبع دیگری برای سازمان اهمیت دارند و فقط این ذخیره بی‌مانند است که می‌تواند مزیت نسبی برای سازمان ایجاد کند. دو دیدگاه در حوزه مدیریت منابع انسانی وجود دارد که از آنها به عنوان دیدگاههای خشک و منعطف یاد می‌شود. در نگرش خشک، به کارکنان به عنوان منبعی مانند منابع دیگر می‌نگرند، بنابراین مانند هر منبع دیگر باید ارزان و قابل اداره کردن باشند و برای افزایش کارایی و بهره‌وری با سایر منابع سازمان هماهنگ باشند.

* دکتری مدیریت، عضو هیئت علمی دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه شهید بهشتی

** کارشناس ارشد مدیریت

در دیدگاه منعطف، کلمه افراد به جای کارکنان به کار می‌رود و بر به کارگیری فزونی مانند ساعات کاری انعطاف‌پذیر تأکید می‌شود^۱. دنیای امروز نیازمند نیروی کاری است که از مهارت کافی برای تجزیه و تحلیل، تفسیر و نتیجه‌گیری از داده‌ها، تصاویر، واژه‌ها، ارقام و نظایر آنها برخوردار باشد. با افزایش صلاحیتها به عنوان مثال کارگران خانگی قادر خواهند بود بلندپروازی و افقهای دید خود را گسترش دهند. اما شواهد نشان می‌دهد که بیشتر افراد تمایلی به داشتن تحصیلات دانشگاهی نداشته و ترجیح می‌دهند وارد بازار کار شده و سرمایه بیاندوزند. در مقابل، افراد تحصیل کرده نیز از مهارت کافی برخوردار نیستند. امروزه بیشتر سازمانها به جای صادرات کالاهایشان و داشتن تولید انبوه، سعی در صدور کارخانه به کشورهایی دارند که در آنها هزینه مواد اولیه و کارگر کمتر است^۲، زیرا جهانی‌شدن و گسترش رقابتهای بین‌المللی فشار شدیدی را به مدیران برای افزایش بهره‌وری، کاهش هزینه‌ها و دستمزد کارگران وارد کرده است. آنچه برای این تغییرات مناسب است، بازنگری در راهی است که ما کار می‌کنیم، یا ارزیابی مجدد در ادراکات و انتظارات ما از مفهوم آنچه است که ما آن را مسیر شغلی می‌نامیم.

نبود نیروی کار ماهر در بسیاری از کشورها موجب استفاده گسترده از الگوهای کار انعطاف‌پذیر شده است. استفاده از الگوی کار شناور امکان استفاده کارا از هزینه نیروی کار را از طریق کاهش هزینه کارگران و انطباق هرچه بیشتر مقررات کاری با نیازهای کار را فراهم می‌کند. همچنین الگوی کار انعطاف‌پذیر راه‌حلی برای حفظ رابطه کاری کارگران، کارمندان مسن (که دارای مهارتهای کافی هستند) و زنان که قادر به کار تمام وقت نیستند، محسوب می‌شود.

هندی تقریباً دو دهه قبل از سازمانهای شبدری و فدرال نام می‌برد. سازمان شبدری، سازمانی است که مانند شبدر از سه برگ چسبیده به هم تشکیل شده است. نخستین برگ آن را هسته متخصص می‌نامند که از افراد صاحب صلاحیت، متخصصان یا تکنسین‌ها و مدیران تشکیل می‌شود. این افراد زیاد و سخت کار می‌کنند و در عوض، نه تنها انتظار دارند که بلافاصله پاداش مناسبی دریافت کنند، بلکه نوعی تضمین برای آینده را نیز طلب می‌کنند. برگ دوم شبدر را پیمانکارانی تشکیل می‌دهند که با سازمان قرارداد می‌بندند. در این سازمانها تمامی فعالیتهایی که در زنجیره اقدامات راهبردی سازمان قرار ندارد یعنی کارهایی که دیگران هم قادر به انجام آنها هستند، از طریق عقد قرارداد به کسانی واگذار می‌شود که در آن به نوعی تخصص دست‌یافته و از نظر عملی بتوانند آن را بهتر و با هزینه‌های کمتر انجام دهند. سومین برگ شبدر، نیروی کار انعطاف‌پذیر یا تمام کارگران پاره‌وقت و موقتی هستند که رشدیابنده‌ترین بخش عرصه اشتغال را تشکیل می‌دهند. این رشد تا اندازه‌ای تابع بخش خدمات است زیرا این سازمانها مانند سازمانهای تولیدی قادر به انبار

۱. پاول اس. کرک براید، ۱۳۸۳، ص ۹۵.

۲. چارلز هندی، ۱۳۷۸، صص ۶۰-۵۷.

۱۰۵ بررسی راهکارهای اشتغال انعطاف‌پذیر ...

کردن محصولات خود نیستند. وقتی ساعات کار برای این سازمانها افزایش می‌یابد، یا باید از کارکنان تمام وقت درخواست اضافه‌کاری شود، یا تعداد کارکنان تمام‌وقت به اندازه‌ای باشد که بتوانند پاسخگوی اوج دوره کاری باشند و در بقیه ساعات بیکار بمانند. در سالهای گذشته از هر دو روش استفاده شده است زیرا نیروی کار را راحت‌تر و مدیریت آن را آسان‌تر می‌کرد اما امروزه با توجه به حقوق رو به افزایش و شرایط ممتازی که هسته اصلی تمام وقت دارد، هزینه‌های این کار سرسام‌آور است. استفاده از نیروی کار فصلی و پاره‌وقت برای پر کردن ساعات اضافی یا رفع نیاز در دورانه‌های اوج، پردردستر اما به مراتب ارزان‌تر است. این نیروها مهارتهایی دارند که می‌تواند افزایش یابد، آنها می‌توانند به کار تعهد داشته باشند و قابلیت‌ها و تواناییهایی دارند که اگر از آنها درخواست شود قادر به ارائه آن هستند.

۲. فدرالیسم و تمرکززدایی

از نظر سیاسی، فدرالیسم به این مفهوم است که تعدادی گروه، زیر پرچمی واحد جمع شوند و تا اندازه‌ای هویت مشترک داشته باشند. فدرالیسم سعی می‌کند ضمن کوچک نگاه داشتن یا دست کم مستقل نگاه داشتن خود در عین حال بزرگ بوده و خودمختاری و همکاری را با هم ترکیب کند. فدرالیسم با تمرکززدایی تفاوت دارد. تمرکززدایی به این مفهوم است که مرکز انجام کارها یا وظایف به بخشهای دور افتاده واگذار شود در حالی که کنترل کلی را در دست دارد. مرکز سازمان در یک سازمان غیرمتمرکز، کاری را انجام نمی‌دهد بلکه اطمینان حاصل می‌کند که از نحوه انجام کارها آگاهی دارد. اما مرکز سازمان در فدرالیسم، قدرت خود را از گروههای دوردست می‌گیرد و نوعی نمایندگی معکوس وجود دارد. بنابراین مرکز، بیشتر به هماهنگی، مشاوره، اعمال نفوذ و پیشنهاد می‌پردازد تا آنکه به هدایت یا کنترل مستقیم اقدام کند. سازمانهای فدرال، سازمانهای اعتماد معکوسند. ابتکارات، انگیزه‌ها و انرژی اغلب از مرکز سرچشمه می‌گیرد و مراکز فقط یک نیروی اثرگذارند که توجه چندانی را جلب نمی‌کنند. در بحث فدرالیسم، تفویض اختیار و دونات معکوس از مفاهیم اساسی است که به اختصار توضیح داده می‌شود:

الف - تفویض اختیار: به معنای واگذار کردن قدرت است. هیچ کس در سازمان این کار را با اشتیاق انجام نمی‌دهد، اما سازمان فدرال در صورتی کار خواهد کرد که افراد شاغل در مرکز نه تنها مجبور شوند بخشی از قدرت خود را واگذار کنند، بلکه خواهان انجام این کار نیز هستند زیرا فقط در این صورت است که می‌توانند به تصمیم‌گیرندگان جدید برای اخذ تصمیم‌های صحیح اعتماد کنند و فقط در این صورت است که آنها قادر خواهند بود کار کنند. بنابراین باید به این کار اعتقاد داشته و آن را خوب و ضروری به حساب آورند.

ب- دونات معکوس: منظور از دونات نوعی شیرینی است که گرد و وسط آن سوراخ است. آنچه که مورد نظر است یک دونات آمریکایی معکوس است، به این معنا که سوراخ وسط پر و فضای خالی در اطراف آن وجود دارد. ارزش این قیاس وقتی آشکار می‌شود که با شغل مقایسه شود. بخشی از این شغل که باید به روشنی تعریف شود، همان کانون دونات است. در هر شغل، انتظار از صاحب آن شغل این است که نه تنها همه کارهایی که از او خواسته شده انجام دهد بلکه به نوعی سطح کار را نیز ارتقاء داده و به سمت فضای خالی دونات حرکت کرده و شروع به پر کردن آن کند. سازمانهای بزرگ به دوناتهای بزرگ، خواه گروهی، خواه منفرد نیاز دارند. از سوی دیگر امروزه مفهومی به اسم شغل‌زدایی در مطالعات و تحقیقات مربوط به کار وارد شده است، به این معنا که کار فرد آنقدر شناور شده که دیگر لازم نیست افراد زیر یک سقف جمع شده و کار انجام دهند. بنابراین مفهوم مشاغل مجموعه‌ای در نظریه‌های مدیریت وارد شده که منظور از آن سبدهای از مشاغل در سازمانهای مختلف است.

۳. ویژگیهای مشاغل در عصر حاضر

از گذشته‌های دور همواره نسبت متقاضیان مشاغل دولتی از مشاغل خصوصی بیشتر بوده است. دلایل مختلفی برای آن وجود دارد که می‌توان به وجود امنیت شغلی، حقوق دائمی، مزایایی مانند بیمه، امکانات رفاهی و نظایر آن اشاره کرد. اما معرفی مدیریت دولتی نوین باعث به وجود آمدن این تفکر شد که دولت نیازمند داشتن انعطاف‌پذیری بیشتر در محاسبه حقوق و دستمزد و شرایط اشتغال است.

نخستین ویژگی مشاغل دنیای امروز، دانش محور بودن آنهاست. در گذشته بیشتر کشورها دست به تولید انبوه می‌زدند در حالی که امروزه بیشتر سازمانها به سمت وابسته کردن سازمانهای دیگر به خود رفته و مشاغلی مانند مشاوره، شرکتهای بیمه و نظایر آن را برگزیده‌اند. از سویی فرآورده‌ها نیز به سوی مشتری‌محوری حرکت می‌کنند. به این معنی که خدمات عرضه شده آنقدر انعطاف‌پذیرند که مشتری به راحتی می‌تواند نوع کاربری آنها را مشخص کند. در نتیجه این مشاغل نیازمند افرادی است که هوش، ذکاوت و مهارت کافی داشته و همچنین به یادگیری دائمی علاقمند باشند.

دومین ویژگی، جهانی شدن مشاغل است. امروزه به کمک فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات، فرد در هر کشوری که باشد به راحتی قادر به ایجاد ارتباط با افراد دیگر است و این به معنای آن است که افراد می‌توانند در سطح جهانی فعالیت کنند، در حالی که در گذشته بیشتر مشاغل، بومی، محلی و ملی بود.

۱۰۷ بررسی راهکارهای اشتغال انعطاف‌پذیر ...

به دلیل تغییرات ناگهانی و ناپیوسته، همچنین وجود رقابتهای شدید بین‌المللی، مشاغل بسیار ناپایدارند و بیشتر افراد در عمر خود چندین بار شغل عوض می‌کنند، بنابراین بیشتر سازمانها ساختارهای تخت و مسطح را برای خود برگزیده، سلسله مراتب سازمانی خود را از بین برده و به صورت گروهی کار می‌کنند.

همه این موارد باعث شده که انتخاب افراد توسط بازاریابی شبکه‌ای نیروی کار و بر اساس شایستگی باشد، در حالی که استفاده در گذشته توسط یک واحد متمرکز در سازمان و بیشتر بر اساس روابط بود تا ضوابط. امروزه منابع انسانی در سازمانها از اهمیت بیشتری نسبت به دیگر منابع برخوردارند و کار برای افراد لذت‌بخش‌تر و محیط‌های کاری انسانی‌تر است. این امر باعث کاهش نقش حمایت‌گرایانه دولت و اتحادیه‌های کارگری و نظایر آن شده است. مشاغل آنقدر متنوع شده‌اند که دیگر ترسی از بیکاری برای افراد وجود ندارد، به عنوان مثال افراد می‌توانند در خانه یا در محیط‌های کوچک به جای کار در سازمانهای بزرگ با تعداد زیادی از کارکنان فعالیت کنند.

۴. دلایل استفاده از مشاغل انعطاف‌پذیر

هندی^۱ و آتکینسون^۲ توجه مردم را به افزایش حرکت از یک مسیر شغلی دائمی به مسیرهای شغلی موقت جلب کردند. مدل‌های جدید کار نیمه‌وقت و قراردادهای کوتاه‌مدت، تردیدهایی حول و حوش الگوهای آینده کار ایجاد کرده است^۳ و توجه سازمانها را به این نکته جلب کرد که آنها نیازمند بازنگری روشهای مدیریت ادراک افراد راجع به مسیرهای شغلی هستند. پیشرفتهای فن‌آورانه نیز موجب انقلاب در مفهوم کار شده است. تغییرات فن‌آوری ارتباطات، توانایی ایجاد ارتباط مستقیم با مشتری و همکاران را از مسیرهای دور فراهم کرده است. تغییرات ایجاد شده در بازارها و رقابت موجب عکس‌العمل‌های متفاوتی نظیر کوچک‌سازی، استخدام مجدد، ساختارهای تخت‌تر (سلسله مراتب کمتر) و خدمات متفاوت شده است^۴. همه این تغییرات به ساختاردهی دوباره استخدام و محیط کاری منتهی شده است. ساعات کاری از تمام وقت به نیمه وقت و کار دائمی به کار موقتی تبدیل شده است^۵. امروزه دولتها بر اساس اصول مدیریت دولتی نوین سعی در کاهش حجم خود دارند و هم اکنون بسیاری از آنها به دولتهای سایه‌ای تبدیل شده‌اند. این به معنی آن است که آنها به سمت استفاده از قراردادهای برون‌سپاری پیش می‌روند. این مسئله باعث کاهش کار دائمی برای بیشتر افراد شده است. تغییر شرایط اقتصادی نیز باعث شده که سازمانها برای کاهش

۱. هندی، ۱۹۸۹، صص ۶۰-۲۰.

2. J. Atkinson, 1985, pp. 9-26.

3. P.Morgan, 1990, P. 2.

4. Maureen Woodd, 2000, p. 99.

۵. چارلز هندی، ۱۳۷۸، صص ۶۰-۵۰.

هزینه‌های خود نیروی کارشان را مورد بازنگری و ارزیابی قرار داده و سعی در کاهش آنها داشته باشند. در بعضی از کشورها که تعداد استخدام رسمی اندک است، سازمانها از نیروی کار اقتضایی یا جنبی استفاده می‌کنند. از سوی دیگر با توجه به افزایش سطح سواد زنان آنها به عنوان یک نیروی تازه، نیازمند شغل هستند، هرچند در مقابل، مسئولیت خانه‌داری و نگهداری از کودکان را نیز بر عهده دارند، این کار باعث می‌شود که نتوانند ساعات طولانی در خارج از منزل اشتغال داشته باشند. هندی در همان کتاب، سن اول را سن آموزش، سن دوم را سن کار و سن سوم را سن مبادله دانش و مهارت می‌داند. در گذشته سن سوم ارزش زیستن نداشت، در حالی که امروزه به دلیل پیشرفتهای پزشکی و بهداشتی عمر افراد افزایش یافته است. آمارها نشان می‌دهد که در بعضی از کشورهای صنعتی دنیا از هر پنج نفر یک نفر مستمری‌بگیر است. این کهنسالان چون سالم و زنده‌اند، قادر به کار کردن هستند. کاهش تعداد افراد صاحب صلاحیت، کارفرمایان را به استخدام بازنشستگان و زنان ترغیب می‌کند. کارمندان بازنشسته جزو سرمایه‌های دست نیافتنی سازمانها هستند پس بر مدیران واجب است که به نحوی این سرمایه را به کار بگیرند.

جهانی شدن که در پی پیشرفت فن‌آوری ارتباطات و اطلاعات به وجود آمده است نیز فشار زیادی به دولتها برای کاهش هزینه‌ها و افزایش کارایی و بهره‌وری وارد کرده است. استفاده از الگوهای کار انعطاف‌پذیر باعث کاهش چشم‌گیر هزینه‌ها شده است. استفاده از این روشها در واقع پاسخی مثبت به تقاضاهای متنوع مشتریان است.

حال با این توضیحات در ادامه الگوهای مشاغل انعطاف‌پذیر از نظر ماهیت، محتوا و کارکرد به اختصار مطرح می‌شود.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

۵. نمونه‌های مختلف روشهای کاری انعطاف‌پذیر

الف- تسهیم کار: این الگو بیشتر برای مشاغلی به کار می‌رود که به شدت به هم وابسته هستند، مانند تایپ کامپیوتری، انجام کارهای کپی و مانند آن. در این صورت به طور مثال دو نفر می‌توانند یک کار تمام وقت را با هم تقسیم کنند. آنها در سازمان یک پست دارند و هر دو برای ارتقاء و پیشرفت به عنوان یک نفر دیده می‌شوند. این روش هم برای افراد و هم برای سازمان مناسب است، برای افراد از این نظر که به عنوان مثال مادران کارمند می‌توانند کار خود را از صبح زود یا عصر هنگامی که کودکان در مدرسه است، شروع کنند. از مزایای آن برای سازمان، توانایی انتخاب از میان کارمندان با کیفیت، آنهایی که در مواقع دیگر در دسترس نیستند و ایجاد یک حفاظ برای رفع کمبود کارمند در تعطیلات و مرخصیهاست. اما برای کارهایی که نیازمند فعالیت‌های هماهنگ و تمرکز فکری است، این روش اثربخش نیست.

۱۰۹ بررسی راهکارهای اشتغال انعطاف‌پذیر ...

ب- کار از راه دور: پیشرفتهای فن آوران به فرد اجازه انجام این کار را می‌دهد. در این روش افراد دفتر کار ندارند و در خانه مشغول به کار هستند. میز کار، کامپیوتر، فاکس و نظایر آن وسایل کار آنها را تشکیل می‌دهد. در بیشتر موارد این افراد فارغ از انواع مشکلات زمانی و مکانی به کار خود می‌پردازند و بسیاری از کارکنان به این ترتیب می‌توانند با داشتن مهارت‌های کافی در چند شغل فعالیت کنند.

ج- کار فردی: بعضی از افراد ترجیح می‌دهند در طی زندگی خود به استخدام سازمان خاصی در نیامده و برای خودشان کار کنند. این افراد در اصطلاح کارمند و رئیس خودشان هستند. بیشتر مغازه‌ها و فروشگاهها با این شیوه اداره می‌شوند. در صورتی که کار آنها خدماتی باشد بهتر است دائم خود را با تغییرات محیطی تطبیق دهند. بیشتر شرکتهای موفق دنیا از همین روش کسب و کارهای خصوصی کار خود را شروع کرده‌اند.

د- ساعات کاری منعطف: این روش قدیمی‌ترین و شاید عادی‌ترین الگوی کاری مورد استفاده است که در آن فرد قادر خواهد بود ساعات روز کاری خود را برای شروع و خاتمه کار یا مسافرت تغییر دهد. اما روش معمول این است که به عنوان مثال یکی از حالات ارائه شده را برای ساعات کاری خود انتخاب کند، از ۸ صبح تا ۵ بعد از ظهر، از ۷ صبح تا ۲ بعد از ظهر یا از ۹ صبح تا ۴ بعد از ظهر. این روش مورد استقبال کارمندان قرار گرفته، زیرا ابزاری مفید برای کنترل روز کاری و کیفیت زندگی کاری است.

ه- مرخصی طولانی‌مدت: در این روش اجازه ترک خدمت به افراد با حفظ مزایا و سمت قبلی داده می‌شود که البته این روش برای افرادی که از مرخصی یا حقوق برخوردار نیستند، مناسب نیست.

و- کار نیمه وقت: موقعیتی است که در آن افراد می‌توانند برای بیش از یک سازمان کار کنند. این مورد شامل مشاغلی است که ساعات کاری آنها از حد استاندارد کمتر است. طبیعی است که در این روش حقوق و مزایای کمتری نیز به افراد داده می‌شود، اما راهکاری مناسب برای افرادی است که می‌خواهند تجربه‌های متفاوت کاری داشته باشند. همچنین شرکتهای کوچک که توان مالی کمی دارند هم می‌توانند با این روش دو تا سه روز در هفته از متخصصان و کارکنان با تجربه استفاده کنند.

ز- کار داوطلبانه: در این روش به فرد اجازه داده می‌شود که برای کارآموزی، کسب تجربه یا حتی تفریح به کار اشتغال داشته باشد و در بعضی از موارد حتی حقوق نیز دریافت کند. البته ممکن است چنین فردی در آینده به استخدام همین سازمان یا سازمانهای مشابه درآید.

ح- برنامه زمانی منعطف: این روش بیشتر مناسب مادران تازه بچه‌دار شده و افرادی است که دوره نقاهت خود را طی می‌کنند. فرد می‌تواند برای مدتی به طور مثال یک سال، ساعات کاری

خود را به نحوی تنظیم کند که در بعضی از ماهها بیشتر و در بعضی از ماهها کمتر کار کند. در نتیجه در زمانهایی که بیشتر کار کرده حقوق بیشتر و در زمانهایی که کمتر کار کرده است حقوق کمتر دریافت می‌کند.

۶. تحقیقات انجام شده در خصوص مشاغل

در حالی که تصور عمومی بر آن است که تنوع بیش از اندازه مشاغل عصر اطلاعات، ترس از بیکاری یا افزایش تعداد بیکاران را از میان برده و باعث افزایش دامنه انتخاب مدیران در به کارگیری افراد، تجهیزات و فن آوری می‌شود و نیروی کار را نیز قادر خواهد کرد با استفاده از انواع روشها و سازمانهای انعطاف‌پذیر نوعی آشتی بین زندگی حرفه‌ای و خانوادگی به وجود آورد، اما در فهرست‌بندی آسیبهای جانبی بیکاری، بی‌ثباتی گوناگون شرایط کار (کار موقت، قراردادهای محدود، انواع کارورزی) یک معضل بدیهی و دیر آشنا به نظر می‌رسد. البته لازم به یادآوری است که مشاغل موقت را نمی‌توان با ناپایداری شغلی یکی دانست، هرچند این همسان‌انگاری به طور کلی موجه به نظر می‌رسد.

وقتی نگاهها روی تمام کسانی متمرکز می‌شود که می‌خواهند کمتر کار کنند (که شمارشان هم بالاست)، مردان و زنانی که تمایل دارند بیشتر کار کنند و نیازمند حقوق کار تمام وقت هستند، به دست فراموشی سپرده می‌شوند. امروزه در بسیاری از کشورها شاهد آن هستیم که بسیاری از افراد ماهر نیازمند کار تمام وقت، چیزی جز کار پاره‌وقت پیدا نمی‌کنند و به ناچار داشتن یک شغل چندساعته را به بیکاری ترجیح می‌دهند و این مشاغل را که حقوق آنها بسیار کم و ساعات کاری آنها فوق‌العاده پراکنده است، انتخاب می‌کنند. کاهش دستمزدها نیز ارتباط تنگاتنگی با مشاغل پاره‌وقت دارد. لوموند دیپلماتیک^۱ چاپ فرانسه، این افراد را یک گروه حاشیه‌ای از حقوق‌بگیران فقیری می‌داند که نه بیکارند، نه مطرود و نه از دولت کمکی دریافت می‌کنند، بلکه شغل دارند ولی باز نمی‌توانند امرار معاش کنند.

کارگرانی که در این نوع کارها اشتغال دارند احساس امنیت نمی‌کنند زیرا قادر به استفاده از تمام مزایای مادی و معنوی سازمان نیستند. با وجود اینکه بعضی از آنها مجبورند ساعاتی متمادی و متفاوت در هفته به کار بپردازند، سازمانها نیز این کارکنان را در موفقیت‌های خود شریک نمی‌دانند زیرا که اصولاً آنها را کارکنان واقعی خود به حساب نمی‌آورند و تمام امکانات سازمان متعلق به کارمندان دائمی است. به نظر این افراد استفاده از این روش ممکن است به سود کارفرمایان باشد اما به نفع آنها نیست.

هم‌اکنون در فرانسه $4/3$ میلیون نفر برای دستمزدی کمتر از حداقل حقوق ماهانه کار می‌کنند که ۸۰ درصد این افراد را زنان تشکیل می‌دهند. آمارها نشان می‌دهد که نسبت آنها از حدود پنج درصد در سال ۱۹۸۳ به ۴ درصد در سال ۲۰۰۱ رسیده است^۱. البته تبعیض جنسی برای استخدام در مشاغل هنوز در بسیاری از کشورها وجود دارد. به عنوان مثال در مدل شبدری که پیشتر ذکر شد به نظر می‌رسد احتمال زیادی برای استخدام مردان در هسته اصلی وجود دارد، در حالی که مخلوطی از جنسیت، مشاغل حاشیه‌ای را تشکیل می‌دهند. از سوی دیگر واگذاری کار به کارگران هسته مرکزی و تقسیم سود نیز در بین آنها بیشتر ترجیح داده می‌شود.

با وجود این مشکلات، سازمانها در اروپا به سمت انعطاف‌پذیری پیش می‌روند. از بین روشهای انعطاف‌پذیر، از روش کار در خانه کمتر استقبال شده است. در این روش فرد به دلیل ملاقات نکردن همکاران، مشتریان، کارفرما و اینکه کار با زندگی شخصی او کاملاً آمیخته شده است، کم‌کم دچار نوعی معضل اجتماعی می‌شود و خود را عضو آن سازمان به حساب نمی‌آورد^۲.

سرشماری انجام گرفته در آمریکا نیز نشان می‌دهد که در این کشور، تعداد $1/9$ میلیون نفر در بخش اداری، $1/5$ میلیون نفر در بخش نظامی، ۸۵۰ هزار نفر در بخش خدماتی هستند که در کل $4/3$ میلیون نفر تا سال ۱۹۹۶ به صورت تمام وقت اشتغال داشته‌اند. در این کشور، سیاستمداران به دلیل بهبود عملکرد دولت، کاهش هزینه‌ها، حمایت از مشاغل کوچک و نظایر آن، تمایل دارند کارکنان را در بخش سایه‌ای به کار بگیرند. منظور از دولت سایه‌ای، دولتی است که بخشهایی از کار خود را از طریق برون‌سپاری، مؤسسه‌های غیرانتفاعی، محلی و ایالتی اداره می‌کند. دولت سایه‌ای در آمریکا به میزان ۱۵ درصد بین سالهای ۱۹۸۴ تا ۱۹۹۶ رشد داشته است^۳. این مسئله نشان‌دهنده آن است که این کشور نیز مانند اروپا به سوی انعطاف‌پذیری بیشتر حرکت می‌کند.

در کشور ما نیز اطلاعات مرکز آمار که در اردیبهشت ۱۳۸۵ نمونه‌گیری شده است نشان می‌دهد حدود ۴۸ درصد از بیکاران در گروه سنی ۲۰ تا ۲۹ سال، پس از یک تا چهار سال تلاش برای یافتن شغل هنوز نتوانسته‌اند شاغل شوند و این گروه سنی بیشترین زمان معطلی بیکاری را در میان گروههای دیگر تجربه کرده‌اند. حال همین گروه سنی در سالهای ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۰ چه وضعی خواهند داشت؟ در سال ۱۳۷۵، معادل ۲۹ درصد از کل عرضه کار یعنی $4/7$ میلیون نفر مربوط به گروه سنی ۲۰ تا ۲۹ سال بوده است و در این گروه ۵۶۱ هزار نفر با نرخ بیکاری $11/9$ درصد بیکار بوده‌اند. با ادامه وضع موجود، در سال ۱۳۸۵ عرضه نیروی کار در این گروه به $8/2$ میلیون نفر می‌رسد که با توانایی فعلی ایجاد اشتغال، تعداد بیکاران این گروه به $1/6$ میلیون نفر و نرخ بیکاری

۱. همان

۲. شمس‌السادات زاهدی و عباس اورنگ، ۱۳۸۱، ص ۴۳.

به ۱۹/۵ درصد افزایش می‌یابد. بر همین اساس در سال ۱۳۹۰ این گروه با ۹/۲ میلیون نفر، ۱/۹ میلیون نفر نیروی بیکار خواهد داشت که نرخ بیکاری در این گروه را به ۲۱ درصد افزایش خواهد داد.^۱ یادآوری می‌شود از دهه ۱۳۴۰ و آغاز برنامه دوم رژیم گذشته به بازار کار توجه شده و موضوع بازار کار و تراز عرضه و تقاضای کار مطرح شده است ولی به دلیل اینکه نرخ بیکاری اقتصاد همواره نزدیک به نرخ طبیعی آن بوده است این امر، از نظر جامعه قابل تحمل بوده و به آن توجه چندانی نمی‌شده است. اما پس از انقلاب با توجه به تغییرات بسیار شدیدی که در برنامه‌های تنظیم خانواده و موضوع جمعیت و نرخ رشد آن به وجود آمد، جامعه به‌طور ناگهانی با یک مسئله جدید از نظر جمعیتی روبرو شد که آثار آن پس از ۱۵ تا ۲۰ سال در بازار کار، (در حال حاضر) قابل مشاهده است.

بر این اساس و به منظور رفع مشکلات نظام اداری کشور در حوزه‌های سازمان‌دهی، مدیریت منابع انسانی، فن‌آوری و فرآیندهای انجام کار و قوانین و مقررات، هفت برنامه تحت عنوان «تحول در نظام اداری کشور» توسط سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی در تاریخ ۱۳۸۱/۱/۱۸ ارائه و به تصویب هیئت وزیران رسید و در تمامی دستگاهها لازم‌الاجرا شد. یکی از این برنامه‌ها، برنامه تحول در نظامهای استخدامی است. اهم سیاستهای اجرایی دولت در این زمینه، تجدیدنظر در مقررات استخدامی بر اساس انتخاب بهتر، محدود کردن مقررات استخدامی به دو نوع موقت و دائم، کاهش استخدام دائمی، برقراری حقوق و مزایا و جبران خدمات مکفی برای کارمندان دولت و الزامی بودن احراز حداقلهای علمی و تخصصی برای استخدام در بخش دولتی است. اصولاً هدف از تحول در نظام اداری، هماهنگی با آخرین تحولات فن‌آورانه و نیروی کار، ضربه‌های (شوکه‌های) اقتصادی، اجتماعی و در نهایت پدیده نوین جهانی شدن است. بنابراین تغییر و تحولات سریع محیطی، تحول و بهبود را در موقعیتهای مختلف اجتناب‌ناپذیر می‌کند.

همان‌طور که بیان شد، آمار بیکاری در کشور ما بالاست و روز به روز نیز بر میزان آن افزوده می‌شود، بنابراین دولت باید امکان اشتغال برای این افراد را فراهم آورد. ولی استخدام در بخش دولتی برای تمام افراد بیکار، به ویژه کسانی که دارای مهارتهای علمی و تخصصی نیستند، امکان‌پذیر نیست و در صورت امکان نیز نتیجه‌ای جز گسترش حجم دولت، افزایش هزینه‌ها و نظایر آن در بر ندارد، پس بر دولت واجب است که با کمکهای مالی به کارفرمایان، کاستن از مالیاتها، سرمایه‌گذاری در زیرساختهای کشور و واگذاری امور به بخش خصوصی، زمینه را برای گسترش فرصتهای شغلی به ویژه مشاغل پاره‌وقت فراهم آورد.

نظام آموزشی کشور نیز از دبستان تا پایان دانشگاه افراد را تشویق به استخدام در بخش دولتی می‌کند زیرا استخدام در کار دولتی به نوعی مساوی با امنیت شغلی و حقوق و مزایای دائمی است.

به طور کلی مردم ما مشاغل موقت را با ویژگیهایی مانند ناامنی شغلی، حقوق و مزایای پایین، ساعات کاری پراکنده و نظایر آن می‌شناسند و آن را بیشتر مناسب زنان و کارگران فصلی می‌دانند، بنابراین قراردادهای موقت کار از معضلات مهم جامعه کارگری و نظام تولیدی - اقتصادی کشور است و افزایش بیکاری یا نامتوازن بودن میزان عرضه و تقاضای نیروی کار موجب سوء استفاده از این قراردادها می‌شود. باید برای رفع این مشکل، تدابیر گوناگونی در دوره‌های زمانی مختلف اندیشید تا افراد از طریق نظامهای استخدامی دیگر تمایل خود را به استخدام در بخش دولتی کاهش دهند و مهم‌ترین وظیفه دولت محدود به اعمال نظارت، اجرای عدالت و برنامه‌ریزی شود.

عبدالله مختاری، رییس اتحادیه کارگران شهرداری تهران، در زمینه نارساییهای قراردادهای موقت کارگران می‌گوید: «در شرکتها و سازمانها، بین حقوق کارگر رسمی با کارگر غیررسمی تفاوت زیادی مشاهده می‌شود. در برخی موارد نیز دیده می‌شود حتی کارگران بیمه می‌شوند اما حقوق آنها از آنچه وزارت کار تعیین کرده، کمتر است». به اعتقاد وی: «قراردادهای موقت با از بین بردن امنیت شغلی کارگران موجب می‌شوند تا نخست، فرهنگ پینه‌دوزی در جامعه گسترش یابد. دوم، افسردگی، در میان نیروهای مولد رخنه کرده و ماندگار شود و سوم اینکه کارگران مجبور شوند علاوه بر کار اصلی خود به اشتغال در کارهای مختلف روی آورند و در نتیجه آن، کیفیت کار کاهش یابد. دیگر اینکه با چنین شرایطی اختلافات خانوادگی، جرمها و آسیبهای اجتماعی رو به افزایش می‌گذارد».

لازم است یادآوری شود که امنیت شغلی از الزامات توسعه اقتصادی پایدار و متوازن است و نابسامانی در نظام استخدامی و معیشتی نیروی کار از موانع توسعه اقتصادی است. در این صورت برای تحقق اهداف برنامه چهارم توسعه و چشم‌انداز ۲۰ ساله کشور، باید توسعه منابع انسانی به عنوان عامل مولد سایر منابع تولیدی و اقتصادی سازمان‌دهی شود، زیرا اصلی‌ترین عامل افزایش بهره‌وری در میان عواملی مانند زمین، سرمایه و نظایر آن، نیروی انسانی است. با افزایش کیفیت منابع انسانی، خود به خود کیفیت و بهره‌وری افزایش یافته و از این طریق در توسعه عوامل دیگر نیز مؤثر می‌باشد.

از سوی دیگر حذف قراردادهای موقت این مشکل عمده را دارد که فرصتهای جزئی را از جوانانی که به کار حداقل رضایت دارند می‌گیرد و باعث می‌شود که کارفرما، در فعالیتهایی که مستمر نیست، نیروی کار را به صورت دائم به خدمت بگیرد و در نتیجه این شرایط، هزینه‌های آنها بالا برود. در حالی که با سعی در کاهش هزینه‌ها، عملاً درآمد افزایش یافته و همین مسئله باعث افزایش نرخ سرمایه‌گذاری در بلندمدت خواهد شد که نتیجه نهایی آن امکان اشتغال بیشتر است.

صاحب‌نظران اقتصاد کار، شرط اصلی افزایش اشتغال را در چنین شرایطی یک سیاست انعطاف‌پذیر و مؤثر بازار کار می‌دانند، سیاستی که بتواند نیروی کار را بازآموزی کند و امکان انتقال آنها را به سایر بخشها یا رشته‌ها و صنایع مختلف فراهم کند. بنابراین شرط اصلی جلوگیری از افزایش بیکاری، وجود بازار کار فعال، مؤسسه‌ها و نظام منعطف بازآموزی، بازپروری و کاریابی نیروی کار است. برای اینکه نرخ معینی از رشد اقتصادی به افزایش اشتغال کمک کند، باید شرایط گوناگونی فراهم باشد. به بیان دیگر رشد اقتصادی باید در صنایع و رشته‌های مختلف به وقوع بپیوندد و همزمان، با سیاست و سازوکار بازار کار ترکیب شود.

نکته مهم دیگری که باید مورد توجه قرار گیرد آن است که بخشی عظیمی از نظام اداری ما برگرفته از نظام اداری فرانسه و بلژیک آن هم در حدود ۶۰ سال قبل است. امروزه این کشورها نظام اداری خود را تغییر داده‌اند، در حالی که ما هنوز به آن اتکا داریم. به منظور رفع این مشکلات و اجرای برنامه تحول اداری، دولت می‌تواند در این زمینه از تجربه کشورهای موفق استفاده کرده و سعی در تربیت مدیران کارآفرین و رهبران توانمند کند، زیرا کارآمدی نظام اداری یک کشور تا حد زیادی بستگی به کارآمدی نیروی انسانی آن دارد. باید جذب نیروی انسانی متخصص به معنای واقعی در جامعه به صورت یک فرهنگ درآید و بر کیفیت نظام آموزشی نیز افزوده شود زیرا که اصولاً یکی از مشکلات نظام اداری در ایران پایین بودن هرم تحصیلی کارکنان دولت است.

۷. نتیجه‌گیری

اشتغال انعطاف‌پذیر به عنوان پدیده نوین دنیای امروز به صورت روزافزون در حال گسترش است. شاید تا چند سال قبل به کارگیری این روشها یک موضوع اختیاری تلقی می‌شد اما اکنون دولتها ناگزیر از به کارگیری آن هستند. از آنجا که همواره دوره‌های آموزشی و دانشگاهی هزینه و زمان‌بر است و فرد نیز بعد از فارغ‌التحصیلی ممکن است سواد کاری چندانی نداشته باشد، با اشتغال در این مشاغل می‌توان همراه با کار به تحصیل نیز پرداخت. این مسئله باعث افزایش توانایی فرد شده و تا حدودی هزینه‌های او را جبران می‌کند، در ضمن تأثیر معدل دانشگاهی در استخدامها کم‌رنگ شده و ساز و کار مدرک‌گرایی برچیده خواهد شد. با توجه به حجم زیاد نیروی جوان بیکار در کشور ما و بالا بودن هزینه‌های دولت، با استفاده از روشهای انعطاف‌پذیر، هم اشتغال این افراد امکان‌پذیر شده و هم از هزینه‌های دولت تا حد زیادی کاسته می‌شود.

منابع

الف) فارسی

- «اشتغال انعطاف پذیر قانون جنگل است»، (۱۳۸۴)، *روزنامه ایران*، شماره ۳۳۰۲، دوشنبه، ۱۶ آبان.
- الوانی، دکتر سیدمهدی (۱۳۸۲)، *چالشهای مدیریت در عصر جهانی شدن*، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- براید، پاول. اس. کرک (۱۳۸۳)، *مدیریت منابع انسانی در اروپا*، ترجمه دکتر غلامعلی طبرسا، تهران: خانه کتاب.
- پرهیزگار، کمال (۱۳۷۳)، *مدیریت منابع انسانی و اداره اموراستخدامی*، تهران: نشر دیدار.
- پورآمن، بهزاد (۱۳۷۹)، *مبانی نظری جذب نیروی انسانی در سازمانها*، مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران.
- «توسعه منابع انسانی در خدمات عمومی در راستای تعدیل و اصلاحات ساختاری» (۱۳۷۸)، گزارشی بر مباحثات گروههایی مشترک سازمان بین المللی کار_ برنامه فعالیتهای بخشی، ترجمه سیامک نطق: تهران، سازمان ملی بهره‌وری ایران.
- روزنامه حیات نو (۱۳۷۸)، «زنان شاغل و معادله چند مجهولی زندگی»، شماره ۱۰۳۵، یکشنبه، ۱۶ مهر.
- زاهدی، شمس السادات و عباس اورنگ (۱۳۸۱)، *سازمانهای مجازی*، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- صفدری، علی (۱۳۸۴)، «ارزیابی برنامه‌های تحول اداری در ایران با رویکرد مدیریت دولتی نوین»، تهران: مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، مباحثات اقتصادی و مدیریتی، سال دوم، شماره ۴.
- ماهنامه اجتماعی، اقتصادی و علمی گزارش (۱۳۸۵)، «اشتغال»، شماره ۱۷۸، شهریور.
- هندی، چارلز (۱۳۷۸)، *عصر سنت‌گریزی، مدیریت و سازمان در قرن بیست و یکم*، ترجمه عباس مخبر، تهران: انتشارات طرح‌نو.

ب) انگلیسی

- Atkinson, J. (1985), "Flexibility: Planning for the Uncertain Future", *Manpower Policy and Practice*, Vol. 1, pp. 26-90.
- Baines, Anna (1995), *Flexible Employment-evil or Opportunity?*, MCB University Press, pp. 14-15.
- Beardwell, L. and Peter Holden (1994), *Human Resource Management: A Contemporary Perspective*, Pitman, London .
- Corporation, Caliper (2005), "Solutions for Peak Performance: The Qualities That Distinguish Woman Leader", *506camegie Center Suite 300 Princeton NJ08540609.524.1200*, pp. 1-8 .
- Emerald Group Publishing Limited (2005), "Human Resource Management International Digest Has a Healthy Interest in Getting the Best from its employers", *Flexible Working Boosts Recruitment in An Area of Tight Employment*, Vol. 13, No. 5, pp. 11-17 .
- Handy, C. (1985), *The Future of Work*, Blackwell, Oxford .
- Light, C. Paul (1999), "The Real Size of Government", *Douglas Dillon Institution*.
- Morgan, P. (1990), "The Collapse of the Conventional Career", *Nursing Times*, Vol. 90, No. 16 .