

تکنه

چرا باید افزایش حقوق کارگران تورم را باشد؟

دبیر اجرایی خانه کارگر قم با بیان اینکه دستمزد کارگران فقط سه تا پنج درصد از هزینه‌های یک کارفرما را تشکیل می‌دهد و نمی‌تواند عامل تورم باشد، گفت: «تورم را افکار پلید به وجود می‌آورد؛ نه افزایش حقوق کارگر».

علی اکبر شوکت تأکید کرد: «دولت‌ها باید ارز و واردات مواد اولیه کارفرمایان را مدیریت کنند؛ اما دولت‌هایی که تا پیش از این بر سر کار بودند، حتی این توانایی را نداشتند سامانه‌ای جامع راه‌اندازی کنند تا اطلاعات کاملی از کارفرمایان کشور در رشته‌ها مختلف را ثبت کنند.»

وی با بیان اینکه نیاز به ارز و واردات مواد اولیه نیازهای اصلی کارفرمایان است تا به صورت مستقیم به دست خودشان برسند و دست دلالت کوتاه شود، اظهار کرد: «برخی مدعی هستند که تأمین اجتماعی و دستمزد کارگران از معضلات کارفرمایان است، در حالی که مشکلات کارفرمایان، تأمین مواد اولیه و نزول‌های بانکی است. اگر کارفرمایان به وام با سود کمتر از چهار درصد دسترسی داشته باشند و مواد اولیه‌شان تأمین شود ۷۰ درصد از مشکلات‌شان حل می‌شود.» شوکت با اشاره به اینکه اگر دستمزد کارگران به نسبت تورم هم اضافه شود، تازه کارگر به قدرت خرید سال گذشته می‌رسد، ادامه داد: «وقتی دستمزد کارگران کفاف زندگی عادی‌شان را نمی‌دهد، چگونه باعث تورم می‌شود؟»

وی با بیان اینکه ثروت صاحبان نفوذ باعث ایجاد تورم می‌شود، نه مزد کارگری که فقط کفاف ۱۵ روز از زندگی‌اش را می‌دهد، افزود: «تورم مضاعف نتیجه افزایش نقدینگی موجود در جامعه است. زمانی افزایش نقدینگی رخ می‌دهد که پول اضافی به جای اینکه وارد بورس، صنعت و... شود، در جامعه صرف‌امور دلالتی می‌شود.»

دبیر اجرایی خانه کارگر قم بیان کرد: «وقتی صاحبخانه‌ها بیش از ۵۰ درصد اجاره خانه را افزایش می‌دهند چگونه ۱۰ درصد به حقوق کارگر اضافه می‌کنند؟ با این مقدار افزایش دستمزد جامعه باید برای جبران این کمبود مخارج زندگی‌اش را بیش از گذشته کاهش دهد.»

وی با اشاره به اینکه هیچ‌وقت مناسب با تورم به دستمزدها اضافه نشده است؛ به همین دلیل کارگران هر سال فقیرتر شده‌اند، افزود: «سبد معیشت نسبت به سال گذشته از حدود ۶ میلیون به ۱۰ میلیون رسیده و برای جبران این تورم اضافه کردن ۲ میلیون به حقوق کارگران کافی نیست بلکه باید ۲ میلیون به پایه حقوق افزود شود. به سبد خواروبار و حق مسکن نیز باید مبالغی جداگانه اضافه شود.»

دبیر اجرایی خانه کارگر قم در خصوص قراردادهای سفید امضا و دستمزدهای پرداختی کمتر از حقوق کار بیان کرد: «این اجحاف در حق بانوان بیشتر است و همه از این امر سوءاستفاده می‌کنند. برخی برای توجیه آن به اصل توافق در شرح اسلام استناد می‌کنند، در حالی که حقیقت رانیمه می‌گویند که از دروغ گفتن هم بدتر است؛ زیرا حضرت علی (ع) فرمودند کسی که کارگری را به کار می‌گیرد، باید همه موارد زندگی او را مهیا کند.»



## آیا دور کاری در دوران کرونا توانست جای حضور فیزیکی را بگیرد؟ باید‌ها و نبایدهای کار غیر حضوری

گزارش

طبق آمار منتشر شده از سوی شرکت انگلیسی (IWG) که در حوزه فضای کار اشتراکی فعالیت دارد (و بیش از ۲/۵ میلیون نفر در سراسر دنیا از فضای کار اشتراکی آنها استفاده می‌کنند) حدود ۷۰ درصد نیروهای کاری، حداقل یک روز در هفته دور کاری می‌کنند. همچنین مطالعات (Citrix)، فراهم کننده فضای کار دیجیتال با بیش از ۱۰۰ میلیون کاربر در ۴۰۰ هزار سازمان، درباره آمار دور کاری نشان می‌دهد که ۵۰ درصد نیروهای کار در سال ۲۰۲۰ دور کار شده‌اند و این آمار در انتهای سال جاری میلادی به رقم ۶۰ درصد افزایش خواهد یافت. «آتی‌نو» در گفت‌وگوهای متعدد با بسیاری از کارکنان بخش دولتی و خصوصی به این نکته دست یافت که مزایا و معایب دور کاری از نظر مردم و دور کاران دارای وجوه مشترک و شباهت‌های بسیاری است. مصاحبه‌شوندگان در شرکت‌های خصوصی و ارگان‌های دولتی در رابطه با وضعیت انجام امور اداری در زمان کرونا معتقدند با وجود اینکه با آغاز همه‌گیری تأکید زیادی بر انجام دور کاری می‌شد، اما بعضاً در نبود زیرساخت‌ها و فرهنگ دور کاری، ادارات و مردم نتوانستند از این اتفاق به درستی بهره‌مند شوند.



مهین داوری

روژنامه‌نگار

میان رفتن کارمندان به محل کار، در سخت و بدتر شدن شرایط انتقال بیماری بی‌تأثیر نبوده است، گفت: «چنین روشی ممکن است فردی که در اداره به کرونا مبتلا می‌شود با رفتن به منزل باعث شود تا اعضای خانواده‌اش نیز درگیر این بیماری شوند.» این کارمند باسابقه بخش دولتی تصریح کرد: «ناگفته نماند، دور کاری بسیاری از کارمندان را نیز بدعت کرده و شرایطی به وجود آورده که برخی از پرسنل حتی امور موظفی خود را به درستی انجام نمی‌دهند و یا با تعلیق کاری را به انجام می‌رسانند.» وی تأکید

### دور کاری از زبان دور کاران و مراجعان

یکی از کارمندان امور اداری سازمان مسکن و شهرسازی در گفت‌وگو با «آتی‌نو» گفت: «برخی از واحدهای اداری فرایند انجام امور اداری آنها در تعامل با دیگر همکاران تکمیل می‌شود و با دور کاری تعلیق در کار پیش می‌آید و در این صورت روند انجام کارها طولانی‌تر می‌شود و این مسأله بعضاً به واکنش مدیران و بروز ناراضی‌های ارباب‌رجوعان دامن می‌زند.» وی که نخواست نام‌اش فاش شود، با اشاره به اینکه دور کاری به شیوه کنونی (۵۰ درصدی و یک روز در

کرد: «اگرچه بی‌مسئولیتی و از زیر کار در رفتن با شیوع کرونا در نظام اداری کشور از پیش از کرونا وجود داشت اما همه‌گیری بیماری به نوعی به آن شدت و رسمیت بیشتری داد، اما نباید از این مسأله غفلت کرد که حتی کارمندان متعهد نیز در شرایط دور کاری به شیوه حاضر چون احساس می‌کنند دیده و ارزیابی نمی‌شوند، به نوعی به بی‌انگیزگی و دلزدگی از کار گرفتار شده‌اند.»

### مزایا و معایب فردی و سازمانی

محمد رسولی، دانشجوی دکترای منابع انسانی در گفت‌وگو با «آتی‌نو» با مروری بر مزایا و معایب فردی و سازمانی دور کاری گفت: «کاهش هزینه‌ها، انعطاف‌پذیری بین ساعات کاری و امور منزل، امکان بیشتر برای ادامه تحصیل و کاهش صدمات احتمالی محیطی از مهمترین مزایای فردی دور کاری است. دور کاری در سطح سازمانی بر ارتقاء بهره‌وری، کاهش ورود و خروج کارکنان، تردد کمتر سرویس‌های اداری، تسهیل در ارائه خدمات، انعطاف‌پذیری بیشتر سازمانی و کاهش ازدحام و شلوغی در محیط کار، تأثیر چشمگیری دارد.» وی در خصوص معایب فردی و سازمانی دور کاری عنوان کرد: «عدم وجود امکانات مناسب در منزل، کاهش ارتباطات اجتماعی و حذف بستر شکل‌گیری گروه‌های غیررسمی سازمانی، تقلیل ارتباط شغلی، نگرانی برآمده از زمینه ارزیابی و ارتقاء شغلی، مشکلات ناشی از نداشتن مهارت‌های کافی برای انجام کار، جمعیت زیاد و فضای کوچک در منزل، برخی از معایب دور کاری در سطح فردی است.»

این دانشجوی دکترای منابع انسانی، گام نخست در جهت رفع چالش ارزیابی عملکرد افراد در دوران دور کاری شاخص‌بندی دقیق رده‌های مختلف مشاغل در هر سازمان خواند و افزود: «با توجه به اینکه دشواری ارزیابی عملکرد افراد یکی از اشکالات عمده دور کاری است، بنابراین باید برای هر پست سازمانی شاخص‌هایی متناسب با آن شغل تعریف شود. مثلاً شاخص‌های ارزیابی عملکرد یک خبرنگار باید متخص به این شغل و متفاوت از شاخص‌های دیگر پست‌های سازمانی باشد. اگر تفاوت‌ها و تمایز مشاغل و شاخص‌های متناسب با آنها به درستی تعریف شود، قابلیت بررسی و ارزیابی دقیق عملکرد افراد در درون سازمان امکان‌پذیر می‌شود.» رسولی، ریسک درز اسناد و به خطر افتادن امنیت اطلاعاتی را یکی از مهمترین معایب سازمانی دور کاری دانست و افزود: «در شرایط دور کاری با خروج اطلاعات توسط افراد امکان به خطر افتادن امنیت اطلاعات بیشتر می‌شود. هزینه‌های بالا به منظور پیاده‌سازی بسترهای سخت‌افزاری در منزل، ارزیابی عملکرد، شناسایی افراد مناسب برای دور کاری و تعلیق در برقراری ارتباط مدیریت با نیروها از جمله دغدغه‌های جدی مدیران سازمانی است که بعضاً این مسائل آنها را به مقاومت و پرهیز از اجرای دور کاری ترغیب می‌کند.»

### دور کاری و ضرورت انعطاف‌پذیری سازمانی

این دانشجوی دکترای منابع انسانی، انعطاف‌پذیری فرهنگ سازمانی را در پیاده‌سازی اصولی دور کاری مؤثر دانست و افزود: «فرهنگ سازمانی در کشور ما با رویکردی کاملاً سنتی به این شیوه عمل می‌کند که افراد در بیشتر ساختارهای اداری و سلسله مراتب سازمانی رأس ساعت مشخص در محل کار حضور داشته باشند، اما امروزه این شکل از سازمان‌ها در دنیا در حال کمرنگ شدن است. دنیا در مسیر تحول به سمت سازمان‌های مجازی است و شرکت‌ها در یک نقطه دارای یک هسته مرکزی هستند و از سوی دیگر امور آنها توسط کارکنان‌شان حتی در دیگر نقاط مختلف دنیا پیگیری و به انجام می‌رسد.»

وی با اشاره به جمله معروفی از «پیتر دراکر» نظریه پرداز حوزه مدیریت تصریح کرد: «در دنیا، کشورها یا توسعه‌یافته‌اند یا کشورهایی که مدیریت ندارند.» او نمی‌گوید کشور‌های توسعه‌نیافته و یاد حال توسعه. دراکر بر این اعتقاد است کشوری که مدیریت داشته باشد قطعاً توسعه می‌یابد.

حال اگر بخواهیم این مسأله را به سطح سازمانی تعمیم دهیم، می‌توان چنین مدلی ارائه کرد که اگر مدیران سازمان‌ها در راستای حاکمیت مدیریت نظام‌مند خود با تکیه بر بازمهندسی، بررسی دقیق رزومه افراد و شرح وظایف تمام کارکنان نسبت به تطبیق متناسب فرد و جایگاه حقوقی پرسنل خود اقدام کنند یقیناً در این صورت کارمندان در هر شرایط کاری (حضور و دور کاری) به درستی امور موظفی و محوله را به انجام می‌رسانند و در نهایت نیز در چنین بستری به موازات افزایش سطح رضایتمندی شغلی، مجموعه تحت مدیریت آنها با رشد روزافزون بهره‌وری، مسیر توسعه و رونق سازمانی را با موفقیت طی خواهد کرد.»

### دور کاری خوب است؛ اگر

دور کاری می‌تواند به روشی عالی و همچنین کارآمد در بخش‌های خصوصی و دولتی تبدیل شود؛ البته به شرطی که به خوبی مدیریت و رهبری شود. اگر مدیران، کارفرمایان و رهبران کسب‌وکارها در حوزه‌های مختلف با تعریف دقیق و مشخص اهداف‌شان در خصوص دور کاری (به عنوان روشی برای کاهش زمان رفت‌وآمد کارمندان و در نتیجه افزایش کارایی آنها و ده‌ها و صدها آیای دیگر...) نسبت به پیاده‌سازی روش‌هایی در جهت انطباق مدیریت و کارمندان با روش جدید اقدام کنند، نه تنها تغییر در فرهنگ سازمانی متناسب با شرایط دور کاری به صورت علمی و اصولی اتفاق می‌افتد بلکه به مرور افراد در جایگاه‌های متفاوت شغلی با احساس مسئولیت بیشتر و انگیزه بالاتری در جهت پیشبرد اهداف سازمان‌ها تلاش می‌کنند.

شاغلان در آن رده‌های شغلی می‌توانند در طول یک بیماری همه‌گیر مانند کرونا در خانه کار کنند. به عنوان مثال، شاغلان بخش‌های مانند (ICT)، خدمات حرفه‌ای، امور مالی، بیمه و مدیریت دولتی در حالی که مشاغل تولیدی و کشاورزی توانایی کمتری در استقرار کارکنان خود به عنوان کارگران و کارمندان دور کار دارند.» وی در پاسخ به فاکتورهای ضروری در طراحی و پیاده‌سازی یک نظام مدیریت منابع انسانی ویژه دور کاران تأکید کرد: «از آنجایی که بیماری همه‌گیر کرونا به زودی ریشه‌کن نخواهد شد و از طرف دیگر نتایج تحقیقات نیز نشان داده که کار از راه دور به‌رغم معایبی که داشته از مزایای خوبی نیز برخوردار بوده، لازم است تاسیساتگذاران مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها به طراحی و پیاده‌سازی شیوه‌های جدید مدیریتی بپردازند. در این برهه از زمان بر اساس نتایج تحقیقات پژوهشگران پیشنهاد می‌شود مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها به تأمین رفاه کارمندان و ادامه بهره‌وری هنگام دور کاری، تمرکز بر زمان کار و سازماندهی کار، تمرکز بر مدیریت عملکرد، تمرکز بر دیجیتال سازی به عنوان یک فرایند تکاملی اجتماعی در سطوح فردی، سازمانی، تمرکز بر ارتباطات الکترونیکی منظم برای تقویت همکاری، اعتماد و شفافیت روابط، تمرکز بر ایمنی و بهداشت شغلی، تمرکز بر پیامدهای حقوقی و قراردادی، تمرکز بر روی ایجاد تعادل بین کار و زندگی، توجه به بعد جنسیتی دور کاری در برقراری تعادل زندگی شغلی زنان و مردان و تغییر فرهنگ سازمانی تمرکز داشته باشند. بنابراین گذار از مدیریت منابع انسانی به روش سنتی به مدیریت با رویکردهای جدید لازمه نهادینه شدن دور کاری در سازمان‌ها است.»

## یک کارشناس منابع انسانی مطرح کرد دورکاری یک نوآوری سبز

گزارش

پیک‌های بیماری کرونا در کشور نه تنها سازمان‌های دولتی بلکه سازمان‌های خصوصی را نیز مجبور به پیاده‌سازی دور کاری کرد و به همین سبب در حال حاضر مراقبت از زندگی و سلامت کارکنان و آسیب نرسیدن به اقتصاد سازمان به عمده ترین چالش سیاستگذاران، مدیران و رؤسای دستگاه‌های دولتی و خصوصی تبدیل شده است.

هستند و از طرف دیگر نیز وارد نشدن آسیب به اقتصاد سازمان به چالش جدی تبدیل شده است.» جعفریان افزود: «در هر حال با توجه به پیک‌های موجود این بیماری در کشور نه تنها سازمان‌های دولتی بلکه سازمان‌های خصوصی نیز مجبور به پیاده‌سازی این سبک کاری شدند. امروز پس از گذشت یک سال و نیم از اجرای گسترده این شیوه کار، نتایج مطالعات پژوهشگران و کارشناسان در حوزه مدیریت منابع انسانی نشان می‌دهد که دور کاری برای سیاستگذاران، مدیران اجرایی و کارکنان مزایا و معایبی به همراه داشته است.»

### مزایای دور کاری

وی با بیان اینکه دور کاری از جنبه‌های فردی، اجتماعی و سازمانی برای یک سازمان مزیت است، افزود: «قدرت سازمان‌ها در انتخاب بهینه نیروی کار افزایش می‌یابد. در پی آن، شلوغی بیش از حد محل‌های کار نیز کاهش می‌یابد و نیازی به ساختمان‌های بزرگ و ادارات عریض و طویل نیست. همچنین غیبت کارکنان کاهش می‌یابد و سازمان‌ها قدرت بیشتری برای پاسخگویی به نیازهای فوری و

یک کارشناس منابع انسانی، کار از راه دور را یک نوآوری سبز خواند و اظهار کرد: «تاریخچه دور کاری به اولین بحران بین‌المللی در صنعت نفت در سال ۱۹۷۴ بازمی‌گردد. در ایران نیز از خردادماه سال ۱۳۸۹ پس از تصویب آیین‌نامه دور کاری توسط هیأت‌دولت بعضی از سازمان‌های دولتی توجه خود را به پیاده‌سازی این روش کار در سازمان معطوف کردند. آیین‌نامه دور کاری باهدف افزایش بهره‌وری، انعطاف کاری و کاهش حجم رفت‌وآمد کارکنان دولت و به تبع آن کاهش آلودگی هوادر شهرهای بزرگ کشور به تصویب رسید.» صدیقه جعفریان افزود: «دور کاری به عنوان یک روش و سبک انجام کار در ایران قدمت بسیار کمی دارد. دور کاری ترکیبی از استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات با مفهوم محیط کار قابل انعطاف است.» این دکترای توسعه منابع انسانی از دانشگاه پوئرتا مالوزی ادامه داد: «دور کاری از نگاه بسیاری از کارشناسان مدیریت منابع انسانی از نقاط قوت (مزایا) و ضعف (معایب) برخوردار است. به‌ویژه اینکه اکنون پیاده‌سازی این سبک و شیوه کارنوپا با غیرمعمول ترین دوره (شرایط بیماری کرونا) همزمان شده و از طرفی سیاستگذاران سازمان دغدغه‌مند مراقبت از زندگی و سلامت کارکنان خود