

در تعطیلات و بویژه تعطیلات طولانی در شغل موقت دیگری مشغول به کار شوند؛ مهم‌ترین مصداق آن انتخاب رانندگی به عنوان شغل موقتی و گاه به گاهی دوم است. در هر دو صورت مذکور، معنای پیش‌بینی شده برای تعطیلات از دست می‌رود و حتی در تقابل با آن قرار می‌گیرد. بنابراین در این فضای فرهنگی اقتصادی، تعطیلات کارکرد دگرگونه‌ای می‌گیرد.

در کنار این روایت تاریخی و ویژگی‌های خاص آن، می‌توان جنبه‌های دیگری از نسبت میان فرهنگ کار و تعطیلات را نیز بیان کرد و آن، تمایزات بنیادین میان اصناف مختلف در مواجهه با تعطیلات عمومی است. برای نمونه در حالی که برخی مشاغل و اصناف در ایام تعطیلات عمومی، کاملاً دست از کار می‌شویند، برخی دیگر در ایام مذکور، روزهایی پر مشغله‌تر را تجربه می‌کنند. این گروه‌ها در مقایسه با عموم مردم، فهم کاملاً متفاوتی از تعطیلات دارند. کافی است کارکنان فنادی یا گلفروشی را در نظر بگیرید که حتی در واپسین لحظات تحویل سال نو نیز در کارگاه یا مغازه خود مشغول به کار هستند. مصداق دیگر این موضوع، پلیس راهنمایی و پلیس راهور است که در همه ایام تعطیل در حالت آماده‌باش کامل قرار می‌گیرند و روزهای دشوار و پرمشغله‌ای را سپری می‌کنند. برخی از این پلیس‌های وظیفه‌شناس هیچگاه نمی‌توانند در ایام تعطیل در کنار خانواده باشند. اگر کمی به اطرافمان بنگریم

از همین رو تابعی که بر این متغیر استوار نباشد، نمی‌تواند فراز و فرود رفاه کارکنان و کارگران را توضیح دهد. یکی از مصادیق بارز این تقابل، موقتی‌سازی نیروی کار است که ممکن است به نفع صاحبان سرمایه باشد و قید و بندهای حمایت و تأمین اجتماعی و قانون کار را از دست و پای آنان بگسلد اما به طور حتم به کاهش رفاه نیروی کار و دشواری زندگی آنان منتهی می‌شود؛ به عبارتی گسستن از زنجیر قانون کار از دارندگان ابزار تولید به، در زنجیر کردن نیروی کار منتهی شده است.

در رابطه با موضوع این جستار نیز می‌توان این بحث را تصریح کرد که موقتی‌سازی نیروی کار به دگرگونی مفهومی تعطیلات در حیات اجتماعی و اقتصادی کارگران منجر شده است؛ به نحوی که کارگران مذکور، به دلیل پیامدهای آن حتی نمی‌توانند از تعطیلات استقبال کنند؛ و از همین رو علی‌رغم نیاز آنان (بویژه کارگران یدی) به تعطیلات بیشتر اما در قراردادهای ساعتی، تعطیلات به معنای گسستگی از اشتغال و کار تلقی می‌شود و دستمزدی در روزهای تعطیل به آنان تعلق نمی‌گیرد.

در چنین شرایطی تعطیلی بخشی از فرآیند اشتغال نیست که به معنای تجدید نیرو کردن برای ادامه مشارکت در تولید باشد، بلکه رابطه مالی میان «کارگر» و «کارگاه» به صورت موقت قطع می‌شود. بنابراین در چنین فضایی



عکس: imagebank

نسبت میان فرهنگ کار و تعطیلات از دیدگاه سیاستگذاری اجتماعی

چقدر «تعطیلات» داشته باشیم «کارایی بهتری» خواهیم داشت؟

دکتر یاسر باقری

پژوهشگر سیاستگذاری اجتماعی و هیأت علمی مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی

بررسی نسبت «فرهنگ کار» و «تعطیلات» در رویکردی تاریخی- اجتماعی حاکی از تغییرات اساسی در رابطه میان این دو مفهوم است. در برخی رویکردهای سنتی شواهد بسیاری از تقابل و دایکوتومی کار- فراغت (یا تعطیلات) قابل بیان است. با وجود محدودیت دسترسی به داده‌های متقن درباره زندگی اجتماعی گذشتگان، بقایای زندگی سنتی در برخی روستاها یا تمثیل‌ها و حکایات باقی‌مانده از دوران کهن تأییدگر تقابل ذاتی «کار» و «تعطیلات» در رویکرد سنتی است.

در چنین رویکردی عموماً فراغت و تعطیلات با نوعی بیکاری و بی‌عاری هم‌وزن تلقی می‌شد؛ البته روشن است که در حیات اجتماعی مورد بحث، حدی از فراغت در نظر و عمل مورد تأیید قرار می‌گرفت اما این اقدام عموماً به بند

مفهوم کشیده نمی‌شد و بخشی از امور مرسوم زندگی تلقی می‌شد.

برآمدن «رویکرد مدیریت علمی» و غلبه «تایلوریسم» در عصر جدید، اما به تغییر در رویکرد پیشین منتهی شد. ژرفای این تغییرات تا بدانجاست که در تایلوریسم می‌توان تعطیلات و فراغت را به مثابه بخشی از زمان اشتغال و در خدمت کار دانست. در این رویکرد، کوشش شده تا کار و تعطیلات به جای تقابل تاریخی، در کنار یکدیگر و البته در خدمت کار قرار گیرند و مفید بودن یا نبودن آنها با یک مقیاس مشترک «کارایی» سنجیده شود.

«کارایی اقتصاد» بنیان فعالیت‌های اقتصادی عصری را شکل می‌دهد که به تولید انبوه و سرعت بالا معطوف است و این دورا به مثابه ارزش‌های اساسی تولید ثروت تلقی می‌کند. در این راستا و با این گشتار تاریخی، انتخاب میان کار بیشتر یا تعطیلات بیشتر، نه به‌صورت پیشینی و محتوم، بلکه در محک با این پرسش مشخص می‌شود که «با چه میزانی از هر

کدام (کار یا تعطیلات) می‌توان بهبودی در کارایی پدید آورد؟»

این تغییر رویکرد، بزنگاهی تاریخی و مهم تلقی می‌شود که به جای تقابل ظاهراً ذاتی کوشش- فراغت، به همنشینی آنان حکم داد و نظام حاکم بر این تغییر که همنشینی عناصر متضاد را در عامل مهم‌تر «کارایی» ممکن کرد، تولید انبوه و صرفه اقتصادی و انباشت ثروت را برای دنیای جدید به ارمغان آورد.

ذیل همین رویکرد است که باورمندان متأخر تایلوریسم به ۵ روز کار در هفته (به جای ۶ روز کار مرسوم) توصیه کردند و رفته‌رفته این میزان از کار و تعطیلات در تمام جهان گسترش یافت. همچنین با توسل به همین معیار است که برخی بر این باورند که تعداد روزهای تعطیل در هفته بار دیگر باید افزایش یابد و به ۳ روز در هفته (در برابر ۴ روز کار) برسد. این موضوع، اگرچه همچنان محل جدال است اما نکته مهم در این است که در این مجادلات، «کارایی اقتصادی» مهم‌ترین

و گاه یگانه معیار، تلقی می‌شود. به همین اعتبار، اگر زمانی شواهد متعددی حاکی از افزایش کارایی اقتصادی در ازای تعطیلات بیشتر باشد، دست‌کم در جهان توسعه‌یافته به احتمال زیاد شاهد چنین امری خواهیم بود و همین‌طور عکس آن نیز صادق خواهد بود. با این حال، آیا می‌توان از منظر «رفاه اجتماعی» از

چنین رویکردی حمایت کرد؟

پاسخ به این پرسش بسیار دشوار است. چرا که کاهش و افزایش میزان تعطیلات اگرچه می‌تواند «کارایی اقتصادی» را برای صاحبان ابزار تولید تضمین کند اما لزوماً نمی‌تواند رفاه نیروی کار را بهبود بخشد. متأسفانه رفاه نیروی کار لزوماً ارتباطی به کارایی ندارد و



که عرصه خصوصی در ساعاتی از روز، برای انجام فعالیت‌های حرفه‌ای و شغلی به عرصه عمومی، بدل می‌شود. این به معنی یک مرزبندی تازه در زمان و مکان است. طبیعتاً این مرزبندی تازه، آشنایی، مهارت، توافق و نظم تازه‌ای را طلب می‌کند که از قضا می‌تواند لذت‌بخش هم باشد. بنابراین یک نوع خلط و امتزاج را می‌توان در تجربه کار و فراغت به شکلی توأمان دید، غیر از اینکه در عرصه خصوصی و عمومی خلط و به هم تنیدگی رقم می‌خورد در حوزه کار و فراغت هم اینچنین است. مدیریت کردن و توازن برقرار کردن آن می‌تواند یک چالش باشد.

فارغ از اثرات تغییر ماهیت کار، از کار فیزیکی و حضوری به مجازی، وضعیت دسترسی به خدمات آنلاین و مهارت استفاده از آن نیز باید محل توجه باشد. واقعیت این

است که نه تنها در ایران بلکه در تمام دنیا، خدمات آنلاین توزیع عادلانه‌ای ندارد. بسیاری هنوز به کوشی‌های هوشمند دسترسی ندارند یا توانایی خرید نرم‌افزارها و سخت‌افزارهای لازم را برای آن ندارند یا اساساً کیفیت دسترسی‌شان به خدمات آنلاین به خاطر جغرافیایی که در آن هستند، وضعیت نامناسبی دارد. بنابراین، شکاف‌های دیجیتال می‌تواند بسیار دست و پاگیر باشد و بی‌شک بخشی از بدنه جامعه از آن متضرر شود.

چگونگی تقسیم کار، نظارت و ارزشیابی از دیگر مسائلی است که به‌دنبال تغییر ماهیت کار از حالت فیزیکی به مجازی برجسته شده است، برخی گاه ناچارند بیش از ساعت کاری، زمان بگذارند و فشار و استرس بیشتری را تحمل شوند. دسته‌ای هم ممکن است خیلی آزادی عمل داشته باشند و

که فرهنگ کار خاص خود را به همراه دارد، تعطیلات بیشتر به شکل تهدید نمودار می‌شود تا آرامش‌بخش. به همین دلیل برخی از کارگران می‌کوشند تا در ایام تعطیل نیز به کار روی آورند و از دستمزد مازاد تعطیلات بهره‌مند شوند و در مشاغلی که چنین حضوری امکان‌پذیر نیست، کوشش می‌کنند تا

گروه‌های متعدد دیگری را می‌یابیم که تعطیلات عمومی برایشان به معنای کار بیشتر است؛ کارکنان راهداری، اورژانس، آتش‌نشانی و... بنابراین فرهنگ کار در اصناف مختلف، نسبت متمایزی با تعطیلات عمومی دارد و این مفهوم در برخی از اصناف تداعی‌گر مشغله بیشتر و برای برخی فراغت کامل است.

پاندمی کرونا، به این زودی دست از سر ما برنمی‌دارد و همچنان سایه نامبارکش مستدام است. این وضعیت، روی فهم ما از خود کار، محیط کار، زمان کار و همکار اثرگذار بوده است. ماهیت کار، از کار فیزیکی و حضوری به کار مجازی تغییر کرده است و به‌دنبال آن چگونگی تقسیم کار، نظارت و ارزشیابی کار نیز برجسته شده است؛ برخی گاه ناچارند بیش از ساعت کاری، زمان بگذارند و فشار و استرس بیشتری را متحمل شوند، دسته‌ای هم ممکن است خیلی آزادی عمل داشته باشند و پاسخگو نباشند؛ چرا که داده‌های سیستماتیک در زمینه چگونگی تقسیم کار، نظارت و ارزشیابی در ماهیت کار مجازی نداریم.

پاسخگو نباشند. این هم معضلی است که باید در خصوص آن مطالعه کرد چرا که داده‌های سیستماتیک در زمینه چگونگی تقسیم کار، نظارت و ارزشیابی در ماهیت کار مجازی نداریم. کاملاً واضح و قاطع می‌توان گفت طی یکسال اخیر گروه‌های حاشیه‌ای و محروم و فرودست جامعه بیشترین آسیب را از پاندمی کرونا، متحمل شدند. وضعیتی که این بخش از بدنه جامعه با آن مواجه است تنها تغییر ماهیت کار، از حالت فیزیکی به مجازی نیست بلکه مسأله بر سر بودن و نبودن، بقا و ناامنی است؛ خود کار دیگر در دسترس نیست، فراخوانی برای کار نیست، نیازی برای خدمات‌شان وجود ندارد یا قضا و موقعیتی که قبلاً بود دیگر وجود ندارد.

پاندمی کرونا، به این زودی دست از سر ما برنمی‌دارد و همچنان سایه نامبارکش مستدام است. این وضعیت، روی فهم ما از خود کار، محیط کار، زمان کار و همکار اثرگذار بوده و قابل بررسی و مطالعه است؛ اینکه دورنما و چشم‌انداز تغییر ماهیت کار در آینده چه خواهد بود، به شیوه مدیریت فردی، سازمانی یا نهادی و در سطح کلان به ساختارها و تمهیدات و ابتکارها و سیاست‌های کلان کارگزاران و دولت برمی‌گردد.

اثرات پاندمی کرونا بر فهم ما از ماهیت کار

آشتی با نظم جدید

دکتر محمدسعید ذکایی

استاد جامعه‌شناسی دانشگاه علامه طباطبائی

هم عادت و هم نیاز بشراست و شناسنامه انسان مدرن و پیشامدرن نیز محسوب می‌شود. به‌طور مشخص با استقرار و توسعه شهرها و رشد صنعت، مشاغلی متناسب با صنعت مدرن در شهرهای بزرگ ایجاد شد و با تغییر شکلی که به‌خاطر تفکیک اجتماعی و توسعه اجتماعی رقم خورد، عملاً نظم تازه‌ای در کار برقرار شد که ما با تأخیر آن را تجربه کردیم.

در اواخر دوره قاجار و اوایل پهلوی اول، بندریج با برقراری مراودات بیشتر اقتصادی و تجاری با غرب و رفت و آمد و تماس‌های افراد وابسته به دربار صاحب‌نفوذ، نهادهایی که پیش از آن، زمینه، مجال و نیازی برای استقرارشان در کشور نبود، با نگاه متفاوتی به کار شکل گرفتند. معیشتی که در روستا بود، با کارگری بیشتر پیوند می‌خورد و چندان در شهرها هم وضعیت مشاغل خیلی متفاوت نبود. با اینکه مشاغل به‌صورت صنوف و حرفه‌های تقریباً فنی و صنعتی مستقر بودند اما حالت نیمه‌خانوادگی داشتند و فاصله زیادی بین محل کار و منزل نبود. بنابراین، بازار، صنایع به معنای سُنْک و محدود آن و حتی

صنعتگران بودند. خدماتی هم عرضه می‌شد اما به هر حال در صورت زندگی تفکیکی بین کار و غیر کار، خانه و غیر خانه و حوزه خصوصی و حوزه عمومی برجسته نبود.

اتفاقاتی که تقریباً از دوره پهلوی اول و بیشتر پهلوی دوم رقم خورد و متأثر از آن در غرب هم با فاصله کمی دورتر اتفاق افتاده بود، منجر به تغییر ماهیت کار شد؛ امروز ما جامعه‌ای هستیم که در آن نسبت کشاورزی، روستاشینیی و شهرنشینی عوض شده است و حجم زیادی از جمعیت مشغول خدمات و کارهای دفتری و اداری هستند، در شرکت‌های خصوصی، بخش‌های دولتی و عمومی اشتغال دارند، در این فضا، قاعدتاً نگاه و ارتباط افراد با هم نیز عوض شده است. اما در نتیجه پاندمی کرونا، در سطوحی از کار و برخی از تجربیات کارفرما، پرسنل و کارکنان چه در بخش خصوصی و چه در بخش دولتی عملاً تغییراتی رخ داد؛ البته مقصود آن سطوحی از کار و مشاغل است که بیشتر به یک رکود یا افول نزدیک شده‌اند.

واقعیت این است که کرونا، یک شیفت و تغییر محسوسی را در آهنگ و ریتم زندگی حرفه‌ای ایجاد کرد و طی آن، بعضی از فعالیت‌ها مدتی، شاید چند هفته یا چند ماه به حالت رکود کامل رسید، این وضعیت، در برخی از خدمات مثل آموزش و فعالیت‌های اداری خیلی محسوس بود. عملاً کلاس درس از فضای دانشکده و مؤسسات آموزش عالی به منازل کشیده شده و صفحه کامپیوتر شخصی عملاً به