

بحران نیروی کار و کمبود نیروی انسانی

بحران نیروی کار و کمبود نیروی انسانی روزه‌روز در حال جدی‌تر شدن است. سازمان‌های بسیاری را می‌بینیم که این روزها به دلیل اینکه نیروی انسانی مناسب خود را در زمان مناسب و شرایط مناسب پیدا نکرده‌اند، در حال فروپاشی هستند. البته مسئله «نبود نیروی کار» را در ایران، اگر تنها به دلیل مهاجرت نیروی متخصص نسبت دهیم، با معمایی جدی‌تر روبه‌رو می‌شویم و آن این است که: «کمبود نیروی انسانی، در تمام دنیا وجود دارد و منوط به یک کشور خاص نمی‌شود.» در واقع اگر این بحران در ایران، تنها مهاجرت بود و نیروهای کار، در حال مهاجرت کردن به کشورهای خاص بودند، باید قسمتی از دنیا با کمبود نیروی کار مواجه می‌شد، نه تمام دنیا. امروزه شکایت شرکت‌ها از بحران نیروی انسانی، از مایکروسافت گرفته تا مک دونالد، به گوش می‌رسد اما در این مقاله بحران نیروی کار در [سیمپل اچ آر](#) قصد داریم به بررسی علت آن از نگاه فریلنسری بپردازیم. پس پیش از شروع این مقاله، پیشنهاد می‌شود تا مقاله [فریلنسری چیست](#) را مطالعه کنید تا با اطلاعات بیشتری به مطالعه این قسمت بپردازید.

چرا بحران نیروی کار وجود دارد؟

شاید بتوان قسمتی از پازل «بحران نیروی کار» را اینگونه حل کرد: مردم امروزه در تلاش هستند نوع جدیدی از کار را تجربه کنند؛ یعنی کار کردن به‌عنوان «فریلنسر». کار کردن به‌عنوان شخصی مستقل، بدون اینکه به جایی وابستگی و تعهدی داشته باشند، تنها تعهدی که دارند تحویل کاری مشخص و در زمانی مشخص به کارفرما است و دیگر تعهد حضور در سازمان و ساعات کاری مشخص را از خود باز می‌کنند. اگر این افراد فریلنسر را به‌عنوان «شرکت» در نظر بگیریم، در واقع می‌توان گفت که افرادی بیشتری در حال راه‌اندازی کسب و کار خودشان هستند. حال این کسب و کار می‌تواند کسب و کاری «یک نفره» باشد که هدف آن «اختیار بیشتر» برای فرد است که این، خود از عوامل بحران نیروی انسانی به‌شمار می‌رود.

رفته‌رفته با زیاد شدن این شرکت‌های یک نفره یا همان فریلنسرها، شرکت‌ها نیز در تلاش هستند که بتوانند با کسانی که «استخدام» خودشان نیستند، سازوکاری مناسب برای همکاری ایجاد کنند. در سال‌های گذشته می‌دیدیم که فریلنسرها عموماً افرادی هستند که در زمینه‌ای خاص، تخصص بسیار بالایی دارند؛ اما امروزه می‌بینیم فضا برای شغل‌های عمومی‌تر و با تخصص پایین‌تر نیز فراهم شده است. برای مثال، شاید در سال‌های گذشته، عموماً برنامه‌نویسان با تخصص در استک‌هایی خاص می‌توانستند فریلنسری کار کنند؛ ولی امروزه می‌بینیم که تخصص‌هایی شبیه تولید محتوا، تایپ، گویندگی، تدریس، سئو و... به صورت فریلنسری کار می‌کنند که شاید اصلاً تجربه کار استخدامی را نیز در جایی نداشته باشند، در سال‌های آغازین دوره کاری خود باشند و از ابتدا به همین صورت، مشغول به کار هستند و همین عامل نیز باعث ایجاد بحران نیروی کار می‌شود.

بحران نیروی کار؛ رو به افزایش یا کاهش؟

سؤالی که پیش می‌آید این است که بحران نیروی کار رو به افزایش است یا کاهش؟ شرایط اقتصادی ایران و دنیا برای زندگی به صورت «استخدامی» طراحی شده است. بانک‌های برروی فیش حقوقی وام می‌دهند، شرکت‌های بیمه خدمات «خوب» خود را برای سازمان‌ها ارائه می‌کنند، پکیج‌های حمایتی مثل کارانه و عیدی و سنوات به پرسنل استخدامی تعلق می‌گیرد، بیمه و مالیات بیشتری به افرادی که خودشان کار می‌کنند، تعلق می‌گیرد و خبری از حقوق و مزایای بازنشستگی نیست. در این دو کفه ترازو، یعنی کار به صورت فریلنسری یا به صورت استخدامی، کفه ترازو استخدامی به صورت کلی سنگین‌تر است. اما در شرایط اقتصاد جهانی که با آن روبه‌رو هستیم که متلاطم است، شرایط ایران که متلاطم‌تر است، شاید ریسک فریلنسری روزبه‌روز در حال افزایش بوده و شیب رشد آن رو به کاهش است (ما در سال ۲۰۲۳ درباره این موضوع صحبت می‌کنیم و در سال‌های آینده، شرایط قطعاً متفاوت خواهد بود).

چشم انداز نیروی کار در آینده

اما مسئله‌ای که در رابطه با بحران نیروی کار جای بحث دارد، این است که چشم‌انداز نیروی کار در آینده چگونه خواهد بود؟ اقتصاد پیوسته در حال تغییر است. شاید بتوان این موضوع را کمی از جنبه تاریخی نیز بررسی کرد. ما از ۵۰۰ سال پیش تاکنون در شیوه

کارکردنمان چند تغییر اساسی روی داده است. در ابتدا و بعد از انقلاب کشاورزی، که به این معنی بود که انسان‌های کمتری نیاز بود در زمین کار کنند و باید برای کار، به شهرها مهاجرت می‌کردند، سپس انقلاب صنعتی روی داد که به صورت اساسی مدل کار کردن افراد را تغییر داد، تا قبل از آن، مردم عموماً کشاورز بودند یا مهارت‌هایی خاص در کشاورزی داشتند. آن‌ها در خانه خودشان یا نزدیک خانه خودشان کار می‌کردند، زمان کارشان را خودشان تعیین می‌کردند و اختیار زیادی در شیوه انجام کارشان داشتند. اما خواسته انقلاب صنعتی از مردم این بود که تعداد زیادی از آنان، در زمان مشخص و در جای مشخصی حاضر شوند و کاری که رئیس‌شان به آنان می‌گوید را انجام دهند. در ابتدا این تغییر بسیار سخت بود، تغییر فرهنگ افرادی که به صورت تکی و خودمختار کار می‌کردند، به اینکه باید در جایی حاضر باشند و از شخصی که هیچ ارتباطی با آن ندارند، حرف‌شنوی داشته باشند.

کارخانه‌ها تمایل داشتند که خانم‌ها و بچه‌ها را **جذب و استخدام** کنند؛ زیرا حرف‌شنوی بیشتری داشتند. بیش از صد سال طول کشید که در بین مردم، علی‌الخصوص آقایان، فرهنگی ایجاد شود که آنان را مناسب محیط کار کنند و روابط آنان با کارفرما تنظیم شود. رفته‌رفته این نیاز اقتصاد با اتوماسیون کارخانه‌ها کم‌رنگ شد، ماشین‌آلات صنعتی جای انسان‌ها را در کارخانه‌ها گرفتند و نیاز جامعه بیشتر به سمت کارهای «خدماتی» حرکت کرد که بیشتر به انسان‌ها نیاز داشت. با پیشرفت تکنولوژی و گسترش اینترنت، این امکان برای فعالان حوزه تکنولوژی فراهم شد که به صورت شیوه نیاکان ما، که در خانه خود و در هر میزانی که می‌خواستند و با هر شیوه‌ای که می‌خواستند کار می‌کردند، بتوانند در خانه خود کار کنند. این همان شیوه‌ای است که بشر، بیشتر عمر خود را کار کرده است. این شیوه کار کردن به معنی تن‌پروری نیست؛ بلکه بشر با انتخاب این شیوه کار کردن، زمان بیشتری را برای خانواده و فرزندان خود اختصاص می‌دهد و تعادل بین زندگی و کار خود را بهتر ایجاد می‌کند. بنابراین می‌توان گفت که تمایل انسان‌ها به صورت کار کردن به صورت فریلنسری، چیزی است که در درون ژن‌های ما نهفته است و دیر یا زود، ما به این شیوه کار کردن بازخواهیم گشت و شاید بحران نیروی کار را اینگونه بتوان توجیه کرد.

رفع بحران نیروی کار

رفع بحران نیروی کار، شاید معمای خیلی پیچیده‌ای نباشد. از طرفی می‌دانیم که افراد علاقه دارند که به صورت فریلنسری کار کنند، روی پروژه‌ای که دوست دارند، به اندازه‌ای که دوست دارند، در زمان و مکانی که دوست دارند کار کنند. از طرفی دیگر می‌دانیم که مزایایی که در حال حاضر به نیروی‌های استخدامی شرکت می‌دهیم، دلیلی است که اجازه نمی‌دهد آنان نیز فریلنسر شوند. پس شاید بتوان نتیجه گرفت که اگر سازمان‌ها مزایایی که به پرسنل استخدامی خود می‌دهند، به پرسنل فریلنسر خود نیز بدهند و **ساختار سازمانی** را برای حضور این افراد در مجموعه بهتر کنند، می‌توانند بهتر از پس این بحران نیروی انسانی بریبایند. کار به صورت فریلنسری، مزایا به صورت استخدامی، شاید خواسته نیروی کار جدید برای سازمان‌ها باشد.

به سادگی، با بحران نیروی کار کنار بیایید

ما در این مقاله بحران نیروی کار سیمپل اچ آر، تنها یکی از جنبه‌های بحران نیروی انسانی را بررسی کرده‌ایم و آن هم روی آوردن نیروی کار به کارهای فریلنسری و آماده نبودن سازمان‌های بسیاری برای شکل دادن همکاری با فریلنسرها است و نتیجه آن، کم شدن نیروی کاری که آماده است تا به صورت استخدامی کار کند. صدالبته که دلایل دیگری نیز بر روی میز «نیروی کار» که در حال حاضر «کار» برای او هست، وجود دارد. شاید یکی از گزینه‌هایی که **نسل زد** بر روی میز دارند، «کار نکردن» باشد. نسلی که همانند نسل‌هایی قبلی، «کار نکردن» را عار نمی‌دانند. نسلی که به هر قیمت، کار کردن را درست نمی‌دانند. نسلی که استانداردهای زندگی خود را ارتقا داده است اما همانند دوره‌های گذرای قبلی که در تاریخ داشته‌ایم، این دوره نیز در حال گذر است و به نظر می‌رسد که نهایتاً ما انسان‌ها به شیوه‌ای که صدها سال کار کرده‌ایم، یعنی فریلنسری، کار خواهیم کرد و رفع بحران نیروی کار برای سازمان‌ها، آماده کردن ساختار خود برای پذیرش آن‌ها است.