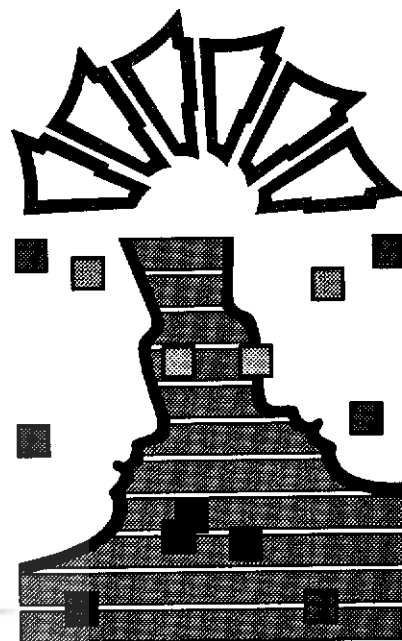


بحث و نظر



مسأله اشتغال و قانون کار

(یک نظریه کارشناسی)

منحصر به قانون کار نیست، بلکه قوانین دیگری نیز در روابط کارگر و کارفرما و در میزان سطح اشتغال و بهره‌وری تأثیر گذارند.

اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران، برحسب وظیفه قانونی خود، همواره به موضوع بالا نگاه داشتن سطح اشتغال - و در صورت امکان، تاحد اشتغال کامل - حساسیتی بیش از اندازه داشته است و بارها و بارها با ارائه راه حل‌های بلند مدت، کوتاه مدت و حتی راه حل‌های فوری، مانع تعطیل واحدهای تولیدی در حال تعطیل شده است. به طور اصولی، بخشی - و بخش عمده‌ای - از فعالیت روزمره اتاق ایران را رسیدگی به مسایل کارخانه‌ها و واحدهای تولیدی و نیازمندی‌های آنها تشکیل می‌دهد. متأسفانه گاه

واقع شد، به طوری که عده‌ای فقط به بحث قانون کار و لزوم جلوگیری از هر نوع تجدیدنظر اساسی و ضروری در آن پرداختند و فراموش کردند که قانون کار را باید با توجه به مصداق خارجی آن، یعنی «وضع اشتغال در جامعه» نگرینست تا روشن شود که این قانون تا چه حد کاربرد عملی در توسعه اشتغال و گسترش عدالت اجتماعی و توسعه اقتصادی و اجتماعی جامعه دارد و در کجا دارای نقایصی است که باید اصلاح شود.

گاه حتی این نکته فراموش شد که قانون کار، همه مسأله اشتغال یا بیکاری نیست و فقط یک مورد از آن است که به روابط قانونی کارگر و کارفرما در قبال یکدیگر و در قبال جامعه نظارت دارد. این امر،

در ماه‌های اخیر، خاصه پس از سخنان ریاست جمهوری محترم در مورد طرح ساماندهی اقتصادی کشور، مباحث گوناگونی از طرف شخصیت‌های اقتصادی و رسانه‌های گروهی مطرح شد که نوعاً می‌تواند در پیشبرد اهداف توسعه و عدالت اجتماعی مفید واقع شود. در آن میان به دلیل اهمیت و فوریت مسأله اشتغال و کاستن از حجم بیکاری و جلوگیری از به تعطیل کشیده شدن واحدهای تولیدی، بحث اشتغال از حساسیت بیشتری برخوردار بود. طبیعتاً بحث اشتغال، مسأله قانون کار را نیز مطرح می‌سازد. متأسفانه در مباحث مطرح شده، گاه اصل مسأله که توسعه اشتغال مفید و افزایش بهره‌وری باشد، تحت‌الشعاع مسأله منشعب از آن، یعنی «قانون کار»

افرادی که قادر به پیش عمیق، آینده‌نگر و فراگیر نیستند، عنوان کرده‌اند که این اقدامات برای حمایت از سرمایه‌داران صورت می‌گیرد، حال آنکه اقدامات اتاق براساس قانون، «به منظور کمک به فراهم آوردن موجبات رشد و توسعه اقتصادی کشور، و تبادل افکار و بیان آراء و عقاید مدیران صنعتی، معدنی، کشاورزی و بازرگانی» صورت می‌گیرد. طبعاً چنین سازمان مشورتی و کارشناسی قانونی که همه فعالان اقتصادی کشور - اعم از دولتی و غیر دولتی - در آن عضویت دارند و همه جامعه از نظریات و پیشنهادهای آن برخوردار می‌شود، در موقعیتی به مراتب فراتر از حمایت از منافع فرد یا گروه خاص قرار دارد. اتاق ایران یک سازمان کلان نگر است و برکل اقتصاد جامعه نظر دارد، شاید هنوز هستند کسانی که

اتاق‌های بازرگانی کشور را با تجارخانه‌ها اشتباه می‌گیرند و چنین می‌پندارند که در اتاق‌های بازرگانی به تجارت و داد و ستد پرداخته می‌شود، در حالیکه به موجب ماده ۲ قانون اتاق بازرگانی و صنایع و معادن جمهوری اسلامی ایران، «اتاق ایران (و اتاق‌های شهرستان‌ها) مؤسسه‌ای غیرانتفاعی است که دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی می‌باشد». اتاق‌های بازرگانی به هیچ وجه دیناری از خزانه دولت دریافت نمی‌کنند و آنچه هم از اعضا و بازرگانان می‌گیرند، براساس قانون است. این توضیح از آنجا ضروری دانسته شد که پندارهای نادرست درباره اتاق از میان برود. در این صورت، بهتر می‌توانیم با مردم سخن گوئیم و مشکل اقتصادی و اجتماعی بیکاری را مورد بحث قرار دهیم و راه‌های عملی برای بالابردن سطح اشتغال و بهبود زندگی کارگران و خانواده‌های آنها و تعمیم عدالت اجتماعی را پیشنهاد کنیم. کلمه پیشنهاد را از آن جهت به کار بردم که خاطر نشان ساخته باشم اتاق، یک سازمان هماهنگ کننده و برقرار کننده همکاری بین بازرگانان، صاحبان صنایع و معادن و کشاورزی در اجرای قوانین مربوط و «آرایه دهنده نظر مشورتی در مسایل اقتصادی کشور - اعم از بازرگانی، صنعتی، معدنی و مانند آن - به قوای سه‌گانه» می‌باشد.

در سال‌های اخیر که مشکل کهن بیکاری در ایران به شکل حادثتری جلوه‌گر شده و در عین حال، مقامات عالیه کشور با فرض دانستن عدالت اجتماعی فراگیر نسبت به آن حساسیت بیشتری نشان داده‌اند، اتاق ایران در فرصت‌های مختلف برای غلبه بر این دشواری راه حل‌هایی را پیشنهاد کرده است. در

جلسات هفتگی هیأت ریسه اتاق، در جلسات ماهانه هیأت نمایندگان اتاق، در کنفرانس‌های ادواری اتاق‌های بازرگانی سراسر کشور، در سخنرانی‌های مختلف که از طرف اینجانب و همکارانم در مجامع مختلف ایراد می‌شود، در مصاحبه‌های مطبوعاتی و رادیو تلویزیونی، در کمیسیون‌های تخصصی مجلس شورای اسلامی، در کمیته‌ها و جلساتی که با حضور ریاست جمهوری تشکیل می‌شود و از اتاق برای حضور در آنها دعوت می‌شود، در جلساتی که رییس یا

نماینده اتاق قانوناً حضور دارند، و نیز طی گزارش‌های خاص به روسای سه قوه و در صورت لزوم، عرض گزارش به مقام معظم رهبری، همه جا و در هر فرصت مناسب، توجه به امر اشتغال و لزوم افزایش سطح اشتغال و کاستن از حجم بیکاری، مورد تأکید قرار می‌گیرد. به این صورت، اتاق ایران موضوع توسعه اشتغال را در راس مسایل جامعه می‌داند.

مشکل بیکاری یکی از دغدغه‌های اصولی جامعه ما را تشکیل می‌دهد، و به راه حل‌های عملی نیاز دارد و از فوریت خاصی هم برخوردار است، اما متأسفانه هر وقت مسأله اشتغال یا عدم اشتغال یا کار و بیکاری مطرح شده است، فقط یکی از عوامل کار، یعنی نیروی انسانی - آن هم در سطح کارگری - و عمدتاً کارگر کارخانه‌ها و واحدهای صنعتی، مورد بحث قرار گرفته است، در حالیکه هدف از اشتغال، همانا تولید کالا و خدمات مورد نیاز جامعه یا قابل صدور - یعنی مورد نیاز جامعه جهانی - است. در واقع، بدون تولید، اشتغال معنی نخواهد داشت و برای تولید هم فقط نیروی انسانی آماده به کار کافی نیست، بلکه همه عوامل تولید باید مورد توجه قرار گیرند. زمین، سرمایه، نیروی انسانی و مدیریت چهار عامل جدایی ناپذیر تولید به حساب می‌آیند که به اشکال مختلف و با نسبت‌های متناسب با خصلت هر فعالیت تولیدی، در تولید کالا و خدمات مشارکت جدایی ناپذیر دارند.

زمین، تنها سرمایه‌ای است که استهلاک پذیر نیست، اما تخریب پذیر است و به وضع عادی بازگرداندن زمینی که بایر یا تخریب شده است، هزینه‌بردار است. سرمایه، که به صورت تأسیسات و ماشین‌آلات و

تجهیزات دفتری و مواد خود را نشان می‌دهد، با توانایی مدیریت در فراهم ساختن آن گره خورده است.

نیروی انسانی، نه فقط قدرت محرکه، بلکه همچنین - خاصه در مدیریت کیفیت امروری - به عنوان قدرت کار خلاقه و جهت دهنده به تولید محسوب می‌شود. این نیرو، متشکل از کارگران ماهر و غیر ماهر است که مستقیماً با امر تولید سروکار دارند و آن دسته از نیروی انسانی هم که مستقیماً در خط

● اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران، به عنوان یک تشکل قانونی مشورتی و کارشناسی، و با عضویت همه فعالان اقتصادی کشور - اعم از دولتی و غیردولتی - در موقعیتی به مراتب فراتر از حمایت از منافع فرد یا گروه خاص قرار دارد.

تولید قرار ندارد، به عنوان نیروی یاری رسان به تولید شناخته می‌شود، و سرانجام، مدیریت به عنوان عامل سازماندهی و هماهنگ کردن فعالیت‌ها و استفاده بهینه از مجموع عوامل تولید، خود را نشان می‌دهد. فرض تولید بدون مدیریت فقط می‌تواند آشفتگی، اتلاف منابع و فروپاشی را به ذهن متبادر کند. به عبارت دیگر، وجود تناسب منطقی بین عوامل چهارگانه تولید، عامل بهره‌برداری مطلوب از همه امکانات واحد تولیدی است. در سطح کلان نیز این امر مصداق دارد.

به این ترتیب، ملاحظه می‌کنید که اگر ما در مباحث خود برای مدیریت، نیروی انسانی، سرمایه و منابع ارزش قایل هستیم، می‌باید چنین باشیم، لیکن به ضرورت زمان و مکان و موضوعات مطروحه گاه بریکی از این عوامل و گاه بر عامل دیگر، بیشتر تأکید می‌شود. این تأکید موضعی که ناشی از اقتضای زمان است، نفی کننده دیگر عوامل نیست؛ تناسب منطقی و مطلوب مورد نظر ما می‌باشد.

اینک، می‌رسیم به تجزیه و تحلیل اقتصادی عوامل تولید در کشور؛ اولین نکته‌ای که در تحلیل وضع تولید - اعم از صنعتی، کشاورزی، معدنی و خدماتی - به چشم می‌خورد، این است که هر یک از عوامل تولید، با رشته‌ای عملاً نامحدود از قوانین، مقررات، آیین‌نامه‌ها، بخشنامه‌ها، دستورالعمل‌های اجرایی و سلیقه‌ها و حتی تعبیر و تفسیرهای شخصی کارکنان اجرایی دولت، روبرو می‌شود. بنابراین، بحث از مسأله مقررات قانونی مطلقاً مربوط به قانون کار نمی‌شود، بلکه مربوط به همه قوانین و مقرراتی می‌شود که بر نظام تولید و توزیع اثرگذار هستند. در

این موضوع، فرضاً یک تعبیر شخصی یک کارمند یا صدور یک بخشنامه که کاری را تسهیل میکند یا جلوی آن را می‌گیرد، ممکن است همانقدر اثرگذار باشد که یک منع قانونی.

عامل زمین را در نظر بگیرید؛ در یک تولید صنعتی، کشاورزی، معدنی یا انجام یک خدمت، آنچه انجام می‌شود، به قطعه زمینی برای سامان دادن و تولید کردن نیاز دارد. هر روز بر مقررات استفاده از زمین افزوده می‌شود. زمین محدود است و فعالیت‌های تولیدی بشر پیوسته رویه گسترش است. روابط انسان و زمین به طور دائم پیچیده‌تر می‌شود و از مرزهای ملی نیز فراتر می‌رود. امروز دیگر فقط مسأله کوچک بودن یا بزرگ بودن فضای آزاد یا تأسیسات سرپوشیده یک کارخانه و مقررات و نظامات ملی حاکم بر آن مطرح نیست، بلکه قوانین جهانی زیست‌محیطی هم بر آن حاکم است، بر تولید کارخانه هم این قوانین حاکم است. ممکن است گفته شود که در اجرای آن‌ها اجباری نداریم، من می‌گویم اجبار داریم و اجباری به مراتب فراتر از قانون هم داریم. حفظ و حراست بازارها در گرو رعایت این قوانین و مقررات است. اگر می‌خواهیم در بازار باشیم، باید این قوانین و مقررات را رعایت کنیم، و بهتر از دیگران هم رعایت کنیم، والا جلوی محصول ما را می‌گیرند و اجازه ورود به آن را نمی‌دهند، یا مصرف‌کننده تمایلی به خرید کالای ما نشان نمی‌دهد. باید در تولید فرآورده‌های خود ثابت کنیم که از مواد آلاینده استفاده نکرده‌ایم و قوانین زیست‌محیطی را رعایت کرده‌ایم. امروز تولید بر مبنای «خطای صفر» بر اندیشه انسان‌ها حاکم شده است. این دیدگاه حکم می‌کند که «هرکار را از ابتدا درست انجام بده تا مجبور به دوباره کاری نشوی» بدیهی است که خریدار کالاهای حساس، تأسیسات صنعتی و اراضی کارخانه و محیط آن را کنترل می‌کند. کشور خریدار هم قوانین و مقررات خود را - که هر روز جنبه جهان شمول بیشتری به خود می‌گیرد - دیکته می‌کند. پس، اگر می‌خواهیم محصولات ما در کشور خریدار قابل فروش باشد، مجبوریم آن مقررات را رعایت کنیم. مقررات زیست‌محیطی در سراسر جریان تولید و در تمام جریان حمل و صدور باید رعایت شود. می‌بینید که مسأله بسیار فراتر از قانون کار است و همه عوامل تولید، حتی نحوه استفاده از زمین و فضا، صلابت‌ها را نیز در بر می‌گیرد. قوانین زیست‌محیطی به زیرزمین هم نفوذ می‌کند و تا لایه‌ها و زون نیز بالا می‌رود. بهتر است چشم

خود را بر روی حقایق و واقعیت‌ها نیندیم. اینک، به دومین عامل تولید، یعنی سرمایه، می‌رسیم. سرمایه ابتدا پول داخلی یا ارز است و با بکار انداختن آن، به شکل همه آن چیزی در می‌آید که در تولید مؤثر است. زمین و تأسیسات و ابزار کار و هر آنچه در شکل دهی تولید نقش مستقیم دارد و در جریان تولید از بین نمی‌رود و برای تولیدات بعدی برجای می‌ماند، سرمایه است.

صنایع و گاه حتی در سطح ادامه کار صنایع، ایجاد اشکال می‌کند. در این مورد هم ملاحظه می‌کنید که امر تولید به قانون کار محدود نمیشود و از قانون اساسی تا بخشنامه‌های بانک مرکزی هر یک به نحوی در آن اثرگذار است. حال، می‌رسیم به نیروی انسانی. مسایل نیروی انسانی در تولید، یا موضوع کار و کارگری به قانون کار محدود نمی‌شود. نیروی انسانی یک مسأله

● تولید بر مبنای خطای صفر بدین معنی است که هر کار را از ابتدا درست انجام بده تا مجبور به دوباره کاری نشوی.

ما با کمبود سرمایه - اعم از داخلی یا خارجی، روبرو هستیم و یک ضرب‌المثل ساده فارسی نیز از ایام کهن برجای مانده است که «بی‌مایه، فطیر است»، یعنی کار بدون سرمایه‌گذاری به نتیجه مطلوب نمی‌رسد و گاه اصلاً به نتیجه نمی‌رسد. در جمع‌آوری سرمایه داخلی و خارجی یا مشکلات عدیده روبرو هستیم. اولین مشکل، همان روحیه پنهان کاری ملی است. جامعه ما هنوز برداشت غلط از این روایت دارد که: «استرژیک و ذهابک و مذهبک» (یعنی پول و راه و مذهب خود را از مردم پنهان نگاهدار). یک معضل مهم ما این است که نمی‌دانیم سرمایه‌های ملی ما کجاست و چگونه میتوان به آنها دست یافت، از پول‌های سرگردان در دست مردم گرفته تا منابع معدنی و دیگر منابع قابل دسترسی. ما نسبت به توانایی‌های خود شناخت نداریم. از نظر دسترسی به شرکای خارجی و جلب سرمایه‌های خارجی نیز با مشکلات و ابهامات خاصی روبرو هستیم که بارزترین آن‌ها ابهام موجود در اصل هشاد و یکم قانون اساسی است که می‌گوید: «دادن امتیاز تشکیل شرکت‌ها و مؤسسات در امور تجاری و صنعتی و کشاورزی و معادن و خدمات به خارجیان مطلقاً ممنوع است». می‌دانیم که در عرف و لغت، امتیاز به معنای اجازه‌ای است که دولت برای تأسیس شرکت یا مؤسسه یا تشریه‌ای می‌دهد و هم به معنی امتیاز انحصاری است. اما قانون اساسی ما دادن هر نوع اجازه تشکیل مؤسسات اقتصادی را به خارجیان مطلقاً ممنوع کرده است.

تصمیمات دائم تغییر یابنده در نظام بانکی که به صورت بخشنامه به بانک‌ها فرستاده می‌شود و در یک سال تعداد آنها از ۴۰۰ فقره تجاوز کرد، از دیگر مواردی است که در جمع‌آوری سرمایه مورد نیاز

اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی است و از تمام این عوامل متأثر می‌شود و بر تمام این عوامل اثرگذار است. بخش بسیار مهم و اساسی جامعه، بخش مولد است. نیاز نیروی انسانی تولید هم به منطقه خاصی محدود نمی‌شود، در کشاورزی، صنعت، معدن و خدمات، در شهر و روستا و در همه جا نیروی انسانی حضور دارد و با تمام هستی خود حضور دارد، به آن معنی که هر تأثیری که از محیط دریافت دارد، خواه ناخواه در نتیجه کار او اثرگذار است.

طبیعی است که کارگر هنگامی کارگر است که شاغل باشد. فردی که متصدی شغلی نباشد، بیکار یا به عبارتی پوشیده‌تر «در جستجوی کار» نامیده می‌شود. قانون کار ناظر به افرادی است که دارای کار هستند و اگر این قانون درباره ایام بیکاری و بازنشستگی و از کارافتادگی آنها نیز نقشی را به عهده دارد، به اعتبار زمانی است که آنها صاحب شغلی بوده‌اند و در کسوت مقدس کارگری، به کار اشتغال داشته‌اند. بدیهی است که این مراقبت بعد از ترک کارگاه، گذشته از جنبه انسانی، در عین حال به کارگران شاغل این اطمینان را می‌دهد که موقعیت آنها در جامعه مورد نظر است و پس از گسستن رابطه کاری آنها با کارخانه یا محل کار دیگر، یکبار به بی‌مهری جامعه قرار نخواهند گرفت، که به جای خود بسیار هم منطقی است.

در بحث از نیروی کار، مسأله آموزش این نیرو، تأمین رفاه، فراهم کردن وسیله کار، استفاده منطقی و برنامه‌ریزی شده از نیروی کار، ایجاد توازن بین تولید و تعداد نیروی انسانی، ایجاد تعادل بین دستمزد و ارزش افزوده یا حداقل بین دستمزد و تولید، جایگزینی ضروری نیروها و مسایل دیگری از این دست نیز مطرح است. متأسفانه قانون کار مورد عمل

در کشور ما به این مسایل که در چارچوب اقتصاد تولید یا تولید اقتصادی مورد بحث قرار می‌گیرد، توجهی می‌ذول نداشته است.

شاید گفته شود که توجه به این نکات، در رسالت قانون کار نیست، بسیار خوب، لاقابل باید قوانین هم‌تراز دیگر به این نکات و به هزاران نکته ظریف در امر تولید توجه کنند تا سطح اشتغال مولد با صرفه اقتصادی بالا رود، والا سطح بیکاری بالا خواهد رفت. مطلقاً فکر نمی‌کنیم که قانون کار به آن منظور تدوین و تصویب شده و به مرحله اجرا گذاشته شده است که سطح بیکاری در جامعه افزایش یابد.

قبل از اینکه وارد جزئیات قانون کار، مصوب ۲۹ آبانماه ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام بشویم، بهتر است به عامل چهارم تولید، یعنی مدیریت نیز نگاهی داشته باشیم؛ متأسفانه هنوز در جامعه ما نسبت به مدیریت یک‌نوع خصومت آشکار و پنهان وجود دارد، همچنانکه نسبت به سرمایه‌گذار و گاه نسبت به اصل سرمایه. اگر خواهان رشد و توسعه و افزایش سطح اشتغال و از بین بردن بیکاری و نهایتاً گسترش عدالت اجتماعی هستیم، باید بین عوامل تولید سازگاری و همسویی مطلوب برقرار کنیم. طبعاً در این امر حقوق قانونی و حرمت هر گروه و فرد باید

● قانون کار باید با این نقطه نظر مورد بررسی قرار گیرد که کارفرما، استثمارگر نیست و کارگر هم بنده و زر خرید کار فرما به حساب نمی‌آید.

اگر تولید اقتصادی نباشد و بین هزینه استفاده از عوامل تعادل برقرار نباشد، تولید کننده در درجه اول سعی می‌کند که ترکیب عوامل تولید را به نوعی دگرگون کند که صرفه اقتصادی حفظ شود. برای مثال، حساسیت کار نسبت به کارگر را به حساسیت کار نسبت به ماشین‌آلات تغییر دهد و از ماشین‌آلات خودکار بیشتر و کارگران کمتر استفاده کند که البته این امر به ضرر اشتغال است. یا اینکه اصولاً کار تولیدی را رها کند که این امر هم سطح اشتغال جامعه را پایین می‌آورد. در چنین صورتی، زمینه برای مداخلات جبرانی دولت بیشتر می‌شود که یا به صورت پرداخت کمک هزینه بیکاری است یا ایجاد و گسترش واحدهای تولیدی تحت نظر دولت که «هزینه‌زا» است و بازده اقتصادی مطلوب ندارد و در بلند مدت چنین واحدهایی سربار دولت می‌شوند، تا آنجا که دولت حتی نمی‌تواند آنها را بفروشد و به بخش خصوصی واگذار کند، واحد زیان‌دهنده با ساختار اقتصادی ناصحیح، که قابلیت جابه‌جایی عوامل را هم ندارد، مورد پسند هیچ خریداری نخواهد بود و همچنان روی دست دولت و جامعه می‌ماند و هر روز بر بار آن به خزانه مملکت افزوده می‌شود.

بحث این است که قانون، در زمینه حساسی مثل نیروی انسانی، باید به مثابه ابزار روغنکاری چرخ‌های یک ماشین، و ابزار شفاف کردن روابط بکار رود تا در گردش چرخ‌های اقتصادی کشور تسریع نماید و ارزش افزوده بیشتری را ایجاد کند و جامعه توانمندتر شود. آنگاه باید قوانین مالیاتی و تأمین اجتماعی به کمک پشتیبانان تا عدالت اجتماعی فراگیر استقرار یابد.

امری ضروری شناخته شود و رعایت گردد. باید توجه کنیم که لزوماً مدیر به معنای سرمایه‌دار و سرمایه‌گذار نیست. از آنجا که در گذشته افرادی که صاحب سرمایه کم یا زیاد بودند، اغلب اوقات شخصاً فعالیت‌هایی را راه‌اندازی و اداره می‌کردند، در نتیجه، عملاً سرمایه‌گذار و مدیر، فرد یا گروه واحدی می‌بود، اما امروزه، از طریق تشکیل شرکت‌های سهامی عام، مدیریت عملاً از سرمایه جدا شده است. مدیر لزوماً صاحب سرمایه نیست، اما جمع کننده سرمایه و به کاراندازنده آن می‌باشد. نظام بانکی بزرگترین سازمان کمک رسان به مدیران در جمع‌آوری سرمایه است. در حقیقت، واحدهای تولیدی که از وام و اعتبار بانکی استفاده می‌کنند، به‌طور غیر مستقیم با سپرده‌گذاران بانک‌ها، یعنی با مردم عادی، مشارکت دارند، زیرا نظام بانکی اسلامی ما، مشتریان بانک‌ها را به منزله شرکای بانک‌ها تلقی می‌کند و سود پرداختی به سپرده‌های آنها را جزو سود فعالیت‌های شرکتی تلقی می‌نماید. بنابراین، خصومت نسبت به سرمایه و سرمایه‌گذار محل منطقی ندارد و بدون مدیر نیز هیچ فعالیت مفید و سازنده‌ای صورت نمی‌گیرد. امروز در دنیا شرکت‌های عظیم خدمات مشاوره‌ای تشکیل شده است که کارشان در سراسر جهان عرضه می‌شود. نظام فراگیر مدیریت کیفیت که براساس استانداردهای سری ای‌یزو ۹۰۰۰ برقرار شده (به خصوص استاندارد ای‌یزو ۹۰۰۴) در حقیقت، اصول و حداقل اصول مدیریت را در سطح جهانی استاندارد می‌کند. برای ورود به عرصه جهانی - آن هم در سطح مؤثر - چاره‌ای نداریم جز آنکه به مدیریت کارآمد و

الزامات آن روی آوریم. با رویروی هم قراردادادن مدیر و کارگر، فقط می‌توان بر مشکلات افزود. امروز در دنیا، در واحدهای مهم و اساسی، کمیته‌های کاری و مشورتی نبض تولید را در دست دارند که یر آنها نیز روحیه توجه به خواست و انتظارات مشتری حکمفرما است.

می‌بینید که همه عوامل تولید می‌باید در راستای خواست و رضایت مشتری، یعنی مصرف کننده سازمان داده شود. نظام تولید امروز هیچگونه ناهماهنگی را نمی‌پذیرد و اختلاف انداختن و ظاهراً کار را پیش بردن مشکل گشای هیچ امری نیست. بررسی قانون کار هم باید با این نقطه نظر انجام شود که نه کارگر بنده و زر خرید کارفرما تلقی شود، و نه کارفرما، یا سرمایه‌گذار، یا مدیر، استثمارگر شناخته شود. اصولاً قانون به منزله ضابطه استاندارد رفتاری، به همین منظور تنظیم، تصویب و اجرا می‌شود که تلقی‌ها و رفتارهای ناصحیح را اصلاح نماید.

اینک، می‌رسیم به ورود در قانون کار کشورمان؛ بدوای باید بگوییم که قانون، در کلیت قانون بودن خود، یعنی در فرض رعایت الزامات قانونگذاری برای تنظیم و تصویب و به مرحله اجرا گذاشته شدن، مقدس است و مادام که هر قانون، ارزش قانونی خود را حفظ کرده است، رعایت آن بر همه افراد - اعم از موافق یا مخالف - فرض است. هیچکس نمی‌تواند بگوید چون من با این یا آن ماده قانونی، یا با کل آن قانون مخالف هستم، از آن تبعیت نمی‌کنم. قانون، همینکه به مرحله اجرایی رسید، برای همه الزام آور می‌شود. در همین حال، مردم می‌توانند همزمان با اطاعت تامه از قانون، درباره آن نظریات موافق و مخالف خود را ابراز دارند تا با رعایت قوانین مربوط و از طریق مراجع قانونی، نکات مطرح شده مورد بحث قرار گیرد و اگر ضرورت باشد، قانون اصلاح شود. هر قانونی، با رعایت مراحل قانونی قابل اصلاح شدن و بهتر شدن است. در نظر داشته باشید که در مدیریت خرد و کلان گفته می‌شود: همواره امکان بهتر شدن هر امر، نسبت به آنچه اکنون انجام می‌شود، وجود دارد. بنابراین، اینکه ما قانون کار را وحی منزل بدانیم و هرگونه بحث اصلاحی بی‌ارمون مفاد آنرا تحریم نماییم، محمل منطقی و اساسی ندارد. در جاییکه قانونی اساسی را به موجب اصل یکصد و هفتاد و هفتم، می‌توان مورد بازنگری قرار داد، بازنگری در قوانین دیگر - از جمله آنچه از طریق مجمع تشخیص مصلحت نظام اعتبار قانونی یافته باشد - امری