

شرکت‌های دانش بنیان: طرح‌های حمایتی برای کارفرما، سنگ اندازی برای کارکنان

حمایت‌های قانونی از شرکت‌های دانش بنیان

قانون حمایت از شرکت‌ها و موسسات دانش بنیان و تجاری سازی نوآوری‌ها و اختراعات در سال ۱۳۸۹ توسط مجلس شورای اسلامی تصویب شد. از آن زمان تاکنون ۵۸۴۹ شرکت دانش بنیان در چهار دسته‌ی نوپای نوع ۱، نوپای نوع ۲، تولیدی نوع ۱ و تولیدی نوع ۲ ثبت شده‌اند.^۱ پیشرفت روزافزون در زمینه‌ی فناوری اطلاعات، بازار وسوسه‌کننده‌ای را برای سرمایه‌گذاران ایجاد کرده است. طبق سخنان خیاطیان رییس مرکز شرکت‌ها و موسسات دانش بنیان، «حوزه‌ی فناوری اطلاعات و ارتباطات و نرم‌افزارهای رایانه‌ای دارای بیشترین حضور شرکت‌های دانش بنیان است و پس از آن برق، الکترونیک و فوتونیک، مخابرات و...». او این چنین ادامه می‌دهد که شرکت‌های دانش بنیان «در سال ۹۷، ۸۰ هزار میلیارد تومان، ۹۸، ۱۲۰ هزار میلیارد تومان و پیش‌بینی می‌شود در سال ۹۹، ۱۵۰ هزار میلیارد تومان درآمد داشته باشند». طبق مصاحبه‌ای در اسفند ماه سال ۹۹، علی وحدت، رییس صندوق نوآوری و شکوفایی کشور، میزان تسهیلات اعطا شده به شرکت‌های دانش بنیان طی دو سال اخیر را بیش از ۱۰ هزار میلیارد تومان عنوان می‌کند.

بر اساس کتابچه‌ی "صد و ده حمایت از شرکت‌ها و موسسات دانش بنیان" که توسط مرکز شرکت‌ها و موسسات دانش بنیان تدوین شده است، موارد زیر از جمله حمایت‌هایی است که به شرکت‌های مشمول اعطا می‌شود:

(۱) معافیت از پرداخت حق بیمه‌ی قراردادهای

مطابق با این قانون حمایتی، قراردادهای منعقد شده توسط شرکت‌های دانش بنیان در زمینه‌ی تولید کالاها و خدمات دانش بنیان، از پرداخت حق بیمه‌ی قراردادهای به تامین اجتماعی معاف خواهند بود. در حالی که بر اساس مقررات پیشین، شرکت‌ها رقمی معادل ۱۶/۶۷ درصد از ارزش قرارداد را تحت عنوان حق بیمه‌ی قراردادهای به سازمان تامین اجتماعی پرداخت می‌کردند. این بخش‌نامه در سال ۹۷، در راستای کاهش هزینه‌های شرکت‌های دانش بنیان وضع شد.

(۲) بخشودگی جرایم بیمه‌ی تامین اجتماعی

بر اساس قانون حداکثر استفاده از توان تولیدی و خدماتی در تامین نیازهای کشور، سازمان تامین اجتماعی می‌تواند بنابر فاکتورهای تقاضای این شرکت‌ها را برای بخشودگی جرایم در دستور کار قرار دهد.^۲

(۳) ارائه‌ی مشاوره‌ی بیمه‌ی تامین اجتماعی

^۱ برای کسب اطلاعات بیشتر درباره‌ی نحوه‌ی ارزیابی شرکت‌ها دانش بنیان می‌توانید به این آدرس مراجعه کنید: <http://daneshbonyan.isti.ir>

^۲ حمایتی چون بخشودگی جرایم بیمه نیز در کنار حمایت‌های پیشین به کام کارفرمایان و به ضرر کارکنان فعلی و بازنشستگان آینده خواهد بود. بخشودگی بدهی کارفرمایان به تامین اجتماعی، خود از عواملی است که کمبود نقدینگی تامین اجتماعی را در پی خواهد داشت. کمبود نقدینگی نیز معضلاتی چون عدم پرداخت مطالبات بازنشستگان را به همراه دارد.

این مشاوره از سوی مرکز "شرکت‌ها و موسسات دانش‌بنیان" در زمینه‌های قانون کار و تامین اجتماعی، تهیه و تنظیم لایحه‌ی دفاعیه جهت ارائه به سازمان تامین اجتماعی و حضور در جلسه‌ی هیئت‌های حل اختلاف به عنوان نماینده، به شرکت‌های دانش‌بنیان داده خواهد شد.

(۴) امتیاز ارتقای مرتبه‌ی اعضای هیئت علمی

بر طبق جداول موجود برای نحوه‌ی امتیازدهی به فعالیت‌های اعضای هیئت علمی، یکی از این موارد عبارت است از:

اختراع، اکتشاف و تولید محصولات پژوهشی کاربردی ثبت شده و فناورانه که در چارچوب پژوهش‌های کاربردی، پایان‌نامه‌ها و رساله‌های دکتری با رعایت مالکیت فکری در قالب شرکت‌های دانش‌بنیان یا شرکت‌های دانشگاهی مراحل تجاری‌سازی آن با تایید مراجع مربوطه به انجام رسیده باشد.

(۵) ارائه‌ی تسهیلات اشتغال پایدار به شرکت‌های دانش‌بنیان

شرکت‌های دانش‌بنیانی که بتوانند نیروهای متخصص را استخدام نمایند، از تسهیلات "صندوق نوآوری و شکوفایی" برخوردار خواهند شد، این تسهیلات شامل پرداخت ۳۰ میلیون تومان به ازای هر نفر افزایش نیروی انسانی و تا سقف ۴۵۰ میلیون تومان در سال (در صورت افزایش ۱۵ نفر به لیست بیمه‌ی شرکت) را شامل می‌شود که کارمزدی ۲ درصدی و بازپرداختی ۳ ساله دارد.

باید اشاره داشت که افزون بر این، شرکت‌های دانش‌بنیان امکان دریافت وام به عناوین گوناگونی از جمله کسب فناوری، نمونه‌سازی، ثبت اختراع و ظرفیت‌سازی برای ورود محصول به بازار از ۱۶ بانک و همچنین انواع ضمانت‌نامه‌های شرکت در مناقصه و مزایده، حسن انجام کار، پیش‌پرداخت و گمرکی از ۱۱ بانک را دارا می‌باشند. نرخ سود تسهیلات اعطایی به این شرکت‌ها بسته به سیر روند ساخت محصول از ۵ درصد در زمان تاسیس شرکت تا ۱۵ درصد در مرحله‌ی افزایش تولید و توسعه‌ی صنعتی محصول است.

(۶) معافیت‌های مالیاتی و گمرکی

شرکت‌های دانش‌بنیان به مدت ۱۵ سال از پرداخت مالیات برای درآمدهایی که ناشی از قراردادهای فعالیت‌های تحقیق و توسعه، تجاری‌سازی و تولید محصول و خدمات دانش‌بنیان است، معاف‌اند. همچنین برای صادرات کالا و واردات کالاهای غیر تجاری که در راستای انجام فعالیت‌های دانش‌بنیان است، شرکت‌ها از پرداخت هزینه‌های عوارض و حقوق گمرکی معاف‌اند.

این موارد تنها بخشی از قوانین حمایتی از شرکت‌های دانش‌بنیان در کنار حمایت‌های دیگر از جمله مشاوره‌های رایگان، استقرار در اماکن مسکونی، اسکان با هزینه‌ی پایین در پارک‌های فناوری، دانشگاه‌ها و شهرک‌های صنعتی، فروش اقساطی و لیزینگ محصولات دانش‌بنیان، سهمیه برای سرباز امریه و ... است. ذکر این نکته خالی از لطف نیست که تسهیلات و حمایت‌های گسترده از شرکت‌های دانش‌بنیان، بازاری از رشوه‌ها و زدوبندها را برای قرارگیری شرکت‌ها در فهرست شرکت‌های دانش‌بنیان ایجاد کرده است و چه بسا بسیاری از این شرکت‌های دانش‌بنیان طبق تعاریف از شرایط لازم اولیه برای دانش‌بنیان بودن برخوردار نیستند.

شرایط کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان

طبق کتابچه‌ی "صد و ده قانون حمایتی"، تعداد کارکنان شاغل در این شرکت‌ها تا تاریخ دی ماه ۱۳۹۸ برابر با ۱۵۵۰۰۰ نفر بوده است. این آمار با احتمال بسیار زیاد شامل کارکنانی خواهد شد که اسامی آنها در لیست بیمه‌ی شرکت‌ها ثبت شده است و باید بر

این آمار، شمار بسیاری از دانشجویانی را افزود که طی دوره‌ی تحصیل خود به کار پاره‌وقت در این شرکت‌ها مشغول‌اند و اسامی آنها در لیست بیمه‌ی شرکت وجود ندارد. بخش زیادی از کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان را دانشجویان تازه فارغ‌التحصیل شده‌ای تشکیل می‌دهند که از کم‌ترین تجربه‌ی کاری برخوردارند و در نتیجه این کم‌تجربگی برای‌شان پیامدهای ناخوشایندی را در محیط کاری رقم می‌زند. علاوه بر این، بخشی از کارکنان را سربازان امریه‌ای تشکیل می‌دهند که تقریباً به صورت رایگان مشغول به کاراند. ویژگی‌های بارزی که قابل تعمیم دادن به اکثر این افراد است، عبارت است از:

- عدم آشنایی با قوانین کار

کم‌تجربگی این افراد عاملی است که دست کارفرما را برای حذف مواردی که جزو حقوق قانونی این کارکنان است باز می‌گذارد. شاید قریب به اتفاق این افراد اطلاعی از میزان عیدی و سنوات، چگونگی محاسبه‌ی اضافه‌کاری، تعداد روزهای مرخصی استحقاقی و استعلاجی نداشته باشند. کارفرما در چنین وضعیتی، با تکیه بر عدم آگاهی کارکنان خود، به حذف مزایای قانونی آن‌ها می‌پردازد.

- عدم آشنایی با قوانین حمایتی از شرکت‌های دانش‌بنیان

همراستا با عدم آشنایی اغلب کارکنان با قوانین کار که قرار است حامی حقوق آنان باشد، نسبت به قوانین حمایتی که پشتیبان این شرکت‌هاست نیز آگاهی وجود ندارد. کارکنان از تسهیلات بی‌شماری که شرکت‌ها به‌واسطه‌ی استخدام همین افراد از آنان برخوردار می‌شوند، مطلع نیستند.

- اعتماد به نفس پایین در برخورد با کارفرما

تجربه‌ی پایین تازه فارغ‌التحصیلان در کنار تاکید مدیران شرکت بر این مسئله، کارکنان را در موضع ضعفی نسبت به کارفرما قرار می‌دهد؛ گویی این که کارفرما به این افراد کم‌تجربه اعتماد کرده است و کاری را به دست آن‌ها سپرده است، لطفی است که در حق آنان مبذول داشته است. از این مسئله چشم‌پوشی می‌شود که با هر میزان از تجربه، کارکن در نهایت پاسخگوی وظیفه‌ای است که کارفرما به او سپرده است و در محیط کار اوقات خود را به بطلت نمی‌گذرانند. در شرکت‌های دانش‌بنیان همواره مرحله‌ای به تحقیق و توسعه بر روی محصول احتمالی تخصیص می‌یابد. این زمان تخصیص داده شده به کار تحقیقاتی، خود بخشی از روند تولید است که کارفرما حاضر به سرمایه‌گذاری بر روی آن شده است. دفعات بسیاری پیش خواهد آمد که زمان دو ماهه و یا حتی بیشتری که کارکنی صرف تحقیق بر انجام یک کار می‌کند، به شکست بیانجامد و ثمره‌ای نداشته باشد. تمامی این‌ها جزئی از خصلت این نوع کار است، درحالی که اعتماد به نفس پایین ناشی از کم‌تجربگی در کارکن در کنار تاکید مجموعه بر زمان از دست‌رفته، به این منجر خواهد شد که آن را ناشی از عملکرد ضعیف خود ببینند و برای خود جایگاه متزلزلی را در محیط متصور شود.

- اسیری در مفهوم تیم

کارفرما با برگزاری جلسات هفتگی یا ماهیانه برای تازه کردن دیدار با اعضای شرکت، در پی ایجاد روحیه‌ای است که به‌واسطه‌ی آن، کارکنان، شرکت و اعضای آن را به‌عنوان خانواده‌ی خود بپذیرند؛ خانواده‌ای که مدیران شرکت، والدین و سکان‌داران آنند و کارکنان آن، فرزندان‌شان. سرمایه‌گذاری که به دید خود حاضر به سرمایه‌گذاری پرریسک برای تولید محصولات مبتنی بر دانش و فناوری شده است و در نتیجه‌ی آن برای این تازه فارغ‌التحصیلان شغلی را ایجاد کرده است، از این گویا فرزندان‌ش، توقع دارد که یاری‌گر پدر خانواده باشند و از هر آنچه در توان دارند مضایقه نکنند. کارفرما با برگزاری جشن تولد کارکنان و اقداماتی دیگر سعی در تثبیت این

خانواده در اذهان کارکنان خود دارد و کارکنان نیز ناخواسته خود را در باتلاقی می‌یابند که هر گونه اعتراض یا خواسته‌ای، ترس از فرزند ناخلفی برای خانواده‌ی خود بودن را برایشان به همراه دارد. فرزندی که نمک (کیک تولد) را می‌خورد و نمکدان می‌شکند. در این هنگام است که ارائه‌ی باصلابت مطالبات و خواسته‌ها جای خود را به نق و غره‌های فرزندان خانواده به پدر و مادرشان خواهد داد.

شرکت‌های دانش‌بنیان در روند استخدام نیروی کار خود، غالباً از مزیت‌های بسیاری سخن می‌رانند که کار کردن در محیطی دانش‌بنیان برای نیروی کار به ارمغان می‌آورد؛ این مزیت‌ها بر این پایه‌اند: افزایش مهارت و دانش نیروی کار، امکان طرح پروژه برای شرکت، پویایی فضا، همکاری با اساتید و الامقامی که به عنوان بنیان مجموعه در آن حضور دارند، دوره‌های آموزشی رایگان با هزینه‌های بالا.

از آنجایی که زمینه‌های کاری این شرکت‌ها، اغلب زمینه‌های کم‌تر شناخته‌شده در کشورند و چنین فناوری‌هایی در ابتدای راه محسوب می‌شوند، رقیب به‌نامی در داخل کشور ندارند و رقبای آن‌ها شرکت‌هایی خارجی محسوب می‌شوند. این شرکت‌ها که اغلب به دنبال بومی‌سازی فناوری‌های نوین به شیوه‌ی مهندسی معکوس‌اند، به واقع دوره‌ی آموزشی قابل ارائه‌ای نیز به نیروی کار نخواهند داشت. نیروی تازه‌نفس، درگیر اسنادی از تحقیقاتی خواهد شد که دیگر اعضای شرکت تاکنون زمانی را بر آن گذرانده‌اند، تا خودش به خودآموزی مشغول شود. نیروی تازه استخدام‌شده پس از چندی با این حقیقت روبرو خواهد شد که آموزش رایگان دوره‌هایی با هزینه‌های بالا، چیزی جز وعده‌ی سر خرمن نبوده است^۳. وعده‌ای که وسوسه‌ی وجودش، میل به چانه‌زنی بر سر میزان دستمزد را به هنگام مصاحبه‌ی استخدامی در او سرکوب کرده بود. افزون بر آن، تعهد خدمتی است که به پشتوانه‌ی این وعده‌ها از او گرفته شد و در صورتی که کارکن پس از سرآمدن قرارداد موقت‌اش، قصد به ترک کار کند، کارفرما به واسطه‌ی آن او را تهدید خواهد کرد؛ به واسطه‌ی تعهد خدمتی که با توجه به قراردادهای کوتاه‌مدت از وجاهتی قانونی برخوردار نیست و عدم آگاهی کارکن، به سوءاستفاده‌ی کارفرما در این مورد می‌انجامد.

تحریم و دشواری در تامین برخی کالاها در کشور، زمینه‌ای را برای شرکت‌های دانش‌بنیان ایجاد کرده است تا با رفتن به سمت تولید این کالاها و یا ارائه‌ی خدماتی وابسته به فناوری‌های نوین که تا پیش از این توسط شرکت‌های خارجی به ذی‌نفعان داخلی (اداره‌جات دولتی، اپراتورهای مخابراتی و ارتباطی و ...) داده می‌شد، در زمینه‌هایی خاص صاحب امتیاز شوند و سود هنگفتی به دست آورند؛ انحصاری مبتنی بر دستیابی به تکنولوژی‌های نوین که می‌تواند به نرخ سودی بیشتر از نرخ سود میانگین در جامعه‌ی ایران بیانجامد. فرآیند بومی‌سازی تجهیزات و فناوری‌های نوین در حقیقت در راستای رشد و توسعه‌ی سرمایه‌داری داخلی عمل می‌کند. با چنین چشم‌اندازی است که دولت از این موسسات حمایت می‌کند. هرچه توان داخلی در تولید محصولات نوین افزایش یابد، توان رقابت در وهله‌ی نخست در بازار منطقه‌ای و در گام‌های پسین در بازار جهانی برای سرمایه‌داری داخلی افزایش می‌یابد و این چنین به کاهش واردات و افزایش صادرات منجر خواهد شد.

^۳ در این مورد توجه به بخشی از یک پرسش مطرح شده در وبسایت‌های پاسخگویی رایگان به مسائل حقوقی خالی از لطف نیست: هنگام استخدام "یک برگه هم مبنی بر اینکه هزینه آموزش‌های داده شده به بنده معادل مبلغ ده میلیون تومان می‌شود و در صورت ترک کار یا آموزش ندادن آموخته‌های خود به نفر بعد باید این مبلغ را بپردازم [به من داده شد] با این وجود نه دوره آموزشی برای من برگزار شد و نه اینکه نفر قبل از من به من آموزش داد، بلکه سیستم در اختیار من قرار داده شد و با کنکاش در سیستم خودم کار را یاد گرفتم و حتی بر اساس آموخته‌های خود برای شرکت دستورالعمل تهیه کردم".

با توجه به پیش‌بینی درآمد ۱۵۰ هزار میلیارد تومان در سال ۹۹ برای شرکت‌های دانش‌بنیان، با فرض در نظر گرفتن ۵۰۰۰ شرکت دانش‌بنیان فعال، این درآمد نزدیک به ۳۰ میلیارد تومان در سال ۹۹ به ازای هر شرکت بوده است. معافیت‌های مالیاتی بر درآمد حاصل از کالاها و خدمات دانش‌بنیان را نیز نباید به فراموشی سپرد. در برابر تمامی این درآمدها و تسهیلات داده شده آنچه که به کارکن تازه‌کار با تخصص به عنوان دستمزد پرداخت می‌شود مبلغ بسیار ناچیزی خواهد بود که البته بخشی از آن هم از طریق تسهیلات اشتغال پایدار تامین شده است. شرط تخصص این نیرو، خود زمینه‌ساز بهره‌مندی شرکت از وام‌های کم‌بهره‌ای شده است که امکان دستیابی به آنها برای همگان وجود ندارد.

تازه‌فارغ‌التحصیلان که اغلب نخستین تجربه‌ی کاری خود را از سر می‌گذرانند، با دلخوشی به وعده‌های داده‌شده و کسب تجربه، به دستمزدهای پایین برای ورود به بازار کار تن می‌دهند. جمله‌ی پرتکراری که کارفرمایان در مواجهه با این افراد بر زبان می‌آورند: «درسته حقوقش کمه، ولی برات رزومه میشه». این کارکنان پس از آشنایی با محیط، مشاهده‌ی قراردادهای کلان شرکت و دستمزدهای بالاتر به ازای جایگاه شغلی متناظر با جایگاه آن‌ها در شرکت‌های دیگر است که اغلب درخواست افزایش دستمزد خواهند داشت و همین مسئله به عدم توافق آن‌ها با شرکت و جدایی‌شان ختم خواهد شد. شرکت‌های دانش‌بنیان در مسیر رفت و آمد کارکنان قرار دارد.

بخشی دیگری از نیروی کار حاضر در این شرکت‌ها را سربازانی تشکیل می‌دهند که برای گذراندن خدمت سربازی اجباری به این واحدها مراجعه می‌کنند و حقوقی را دریافت می‌کنند که طبق قوانین نظام‌وظیفه نباید بیشتر از حقوق مصوب ۵۴۶ هزار تومان در سال ۹۹ باشد. خرمی حاصل از عدم گذراندن خدمت سربازی درون‌پادگان‌ها، سربازان امریه را به سکوت در برابر شرایط نامطلوب محیط کار وامی‌دارد تا مبادا موقعیت استثنایی نصیب‌شده به خطر افتد. کارفرما نیز با وقوف بر این امر بر شدت کار و مدت زمان آن بی‌اندازه می‌افزاید.

افزون بر این دو گروه، نباید دانشجویانی را از قلم انداخت که طی دوران تحصیل خود به واسطه‌ی اساتید، تشویق به کار در مجتمع‌های فناوری درون دانشگاه‌ها (مکان استقرار برخی از شرکت‌های دانش‌بنیان) خواهند شد و با دستمزد ناچیز در روند تولید کالا و ارائه‌ی خدمتی بر پایه‌ی فناوری‌های نوینی سهیم‌اند که به ارتقای علمی اساتید آنها با چنبره زدن بر تولیدات دیگران می‌انجامد^۴. به‌ویژه برخی از اساتید دانشگاه‌های برتر کشور که به واسطه‌ی جایگاه خود در این شرکت‌های دانش‌بنیان، از رانت‌های بسیاری در راستای افزایش سود خود بهره می‌جویند.

عدم همبستگی کارکنان در برابر کارفرما که می‌تواند حاصل از شرایط خاص آن کارکن (سرباز امریه بودن)، تجربه‌ی کم در زمینه‌ی مناسبات محیط کار و به طور کلی تاثیر فردگرایی غالب در جامعه بر روحیه افراد باشد، به لابی‌های تک نفره با سرمایه‌دار منجر خواهد شد که حاصلی در تغییر وضعیت کارکن ندارد. چیزی که یا به جدایی ختم می‌شود یا پذیرش شرایط به جهت ترس از دست دادن آب باریکه‌ی فعلی. این مسئله در دوران شیوع کرونا و رایج شدن دورکاری‌ها در برخی شرکت‌ها تشدید شده است؛ در واقع

^۴ آن‌گونه که در ماده‌ی ۱۶ از برنامه‌ی پنجم توسعه آمده است به قصد پیوند صنعت و دانشگاه‌ها، در روند ارتقای اعضای هیئت‌علمی تغییراتی رخ داده است تا امتیازات پژوهشی اعضای هیئت‌علمی معطوف به رفع مشکلات کشور باشد. که البته این بار همچون ساز و کار حاکم بر هر واحد اقتصادی دیگری، بر دوش کارکنان حاضر در شرکت‌های دانش‌بنیان خواهد بود که هیچ سهمی از سود حاصل از این رونق نخواهند برد.

علاوه بر اینکه دورکاری‌ها منجر به کاهش بخشی از هزینه‌های روزمره‌ی کارفرما می‌شود، گسستی را میان کارکنان ایجاد خواهد کرد که پیگیری همبسته‌ی مطالبات را ناممکن می‌کند.

آن گونه که در ماده‌ی ۱ "قانون حمایت از شرکت‌ها و مؤسسات دانش‌بنیان و تجاری‌سازی نوآوری‌ها و اختراعات" آمده است: شرکت‌ها و مؤسسات دانش‌بنیان «شرکت یا مؤسسه خصوصی یا تعاونی است که به منظور هم‌افزایی علم و ثروت، توسعه اقتصاد دانش محور، تحقق اهداف علمی و اقتصادی (شامل گسترش و کاربرد اختراع و نوآوری) و تجاری‌سازی نتایج تحقیق و توسعه (شامل طراحی و تولید کالا و خدمات) در حوزه فناوری‌های برتر و با ارزش افزوده فراوان به ویژه در تولید نرم‌افزارهای مربوط تشکیل می‌شود».

آنچه که در چند سال اخیر در تبلیغاتی گسترده در بوق و کرنا می‌شود، حمایت از اقتصاد دانش محور، توسعه‌ی شرکت‌های دانش‌بنیان و اهمیت دانش و نیروی انسانی به عنوان سرمایه‌ی اصلی این شرکت‌هاست. "هم‌افزایی علم و ثروت" در توصیف فعالیت‌های مبتنی بر فناوری‌های نوین به گونه‌ای عنوان می‌شود که گویی پیش از این علم در تولید نقشی ایفا نکرده است و شرکت‌های دانش‌بنیان نقشی متفاوت از واحدهای اقتصادی دیگر در ساختار تولید دارند. آنچه که حضور شرکت‌های دانش‌بنیان را ضرورت می‌بخشد، امکانی است که این شرکت‌ها برای سرمایه‌گذاری کم‌خطر بر روی فناوری‌های نوین فراهم می‌کنند. همان‌طور که پیشتر گفته شد، روند تحقیقات لزوماً به سرانجامی نخواهد رسید و گاه با شکست روبرو خواهد شد. در نتیجه حضور شرکت‌هایی در ابعاد کوچک که در راستای رفع نیازهای تحقیق و توسعه‌ی واحدهای اقتصادی دیگر گام برمی‌دارند، ضرورت می‌یابد. استفاده از ظرفیت محیط‌های دانشگاهی در راستای کاهش هزینه‌های ناشی از شکست احتمالی پروژه‌ها عمل خواهد کرد چرا که از نیروی متخصص ارزان بهره می‌برد. تبلیغاتی که حول ایجاد اشتغال برای دانشجویان متخصص و فارغ‌التحصیلان جویای کار و اهمیت نیروی انسانی به عنوان سرمایه‌ی اصلی می‌شود، در واقعیت چیزی جز قرارگیری این افراد در همان روند بهره‌کشی از نیروی کار نیست. بدین گونه هزینه‌های هنگفت ارتقای فناوری با تکیه بر متخصصان تازه‌کار سرشکن خواهد شد.

تاکید مسئولان، رسانه‌ها و کارفرمایان بر تمایز شرکت‌های دانش‌بنیان با شرکت‌های دیگر به تمایز برخورد با کارکنان این بخش‌ها از بخش‌های دیگر منجر شده است تا بدان جا که شکایت کارکنان از کارفرما به اداری‌کار به تنهایی کفایت نمی‌کند چراکه در راستای حمایت‌های صورت گرفته از شرکت‌ها و با توسل به اینکه این شرکت‌ها مشمول قانون صنایع و تجارت آزاد می‌شوند، مرجع رسیدگی به این شکایات شوراهای حل اختلافی خواهند بود که زیر نظر وزارت علوم و در پردیس‌های فناوری فعالیت می‌کنند. آن گونه که در قانون حمایتی سوم در این متن آمده است، این شرکت‌ها از حمایت‌های مرکز شرکت‌های دانش‌بنیان و وکلای مجرب در شوراهای حل اختلاف برخوردار خواهند شد و در نتیجه مسیر شکایت برای کارکنان دشوار خواهد بود. همان گونه که مشهود است، دولت با ارائه‌ی طرح‌های حمایتی و تسهیلات به کارفرمایان و سنگ‌اندازی بر سر راه کارکنان، سمت و سوی خود را مشخص می‌کند و خط بطلانی بر فرضیه‌ی دولت بر فراز جامعه و حافظ منافع یکایک افراد جامعه خواهد کشید.

شرکت‌های دانش‌بنیان که به گسترش توهم نبوغ ثروت‌زا و افسانه‌ی استیو جابز و بیل گیتس دامن می‌زنند، در واقعیت در پی قاپیدن شیادانه و بهره‌کشان‌ی فرصت‌هایی به سود کارفرمایان و به ضرر کارکنان‌اند. تبلیغات حاکم بر جامعه‌ی سرمایه‌داری و تمایلات برخاسته از پایگاه طبقاتی از عواملی است که روحیه‌ی تافته‌ای جدا بافته بودن را در این کارکنان تقویت می‌کند، هر چند همچون کارگران

واحدهای صنعتی، کارکنان این بخش نیز از سوی سرمایه‌دار اسشمار می‌شوند. کارکنان این واحدها برای دستیابی به مطالبات خود چاره‌ای جز پیوند با کارگران واحدهای صنعتی نخواهند داشت.