


روابط کار در بخش کشاورزی

دکتر ابوالفضل صادق پور



در شماره‌های پیشین، فصلهای اول و دوم از پژوهش همکار دانشمند ما آقای دکتر ابوالفضل صادق پور در زمینه روابط کار در بخش کشاورزی به نظرتان رسید. در این شماره، فصل نتیجه‌گیری این پژوهش که به تنهایی در برگیرنده یافته‌های مهمی است چاپ می‌شود. مطالعه متن کامل این پژوهش در دفتر فصلنامه امکانپذیر است.

(ف.ا.ک.ت)

نتیجه‌گیری

ویژگی اصلی جامعه مدنی قانونمند بودن است و قانون مرز رفتاری افراد یک جامعه را مشخص و رعایت آن را به شیوه‌های مختلف الزام آور می‌کند. در مفهوم عام خود قانون می‌تواند به صورت عرف نیز تجلی یابد. جامعه انگلستان از این جهت مثال بارزی است. شاید سخت‌ترین

شرایط اجتماع وقتی است که مرز رفتاری افراد یک جامعه نامشخص باشد و این ابهام به اخلاق در روابط می‌انجامد. در گذشته بسیاری از جوامع، مرز رفتاری نامشخص بود. فقط زور عامل تعیین مرز می‌گردید. سلاطین و امرا به علت داشتن قدرت، مرزی در روابط خود با مردم قائل نبودند. املاک قسمتی از سرزمین خود یا حتی تمامی آن را ملک خویش می‌نامیدند و مردم رعایا محسوب می‌شدند. به تاریخ سیاسی گذشته ایران که مراجعه کنیم، ملاحظه خواهیم کرد که بسیاری از رجال صاحب قدرت ما در مدتی کوتاه به ثروقی عظیم دست یافته‌اند که جز از طریق تجاوز به حقوق دیگران تجمع یک چنین ثروقی امکانپذیر نبوده است.^۱

مذاهب در طول تاریخ گذشته با ارائه و اشاعه اصول اخلاقی و قانونی خود پایه‌گذار اصلی جامعه مدنی بوده‌اند و همیشه عاملی در تعدیل تجاوزات زورمندان به ضعیف‌ها به شمار رفته‌اند. یکی از مهمترین اسناد سیاسی تاریخی غیر مذهبی که پایه‌گذار جامعه مدنی شمرده می‌شود فرمان کبیر^۲ است که از سوی جان^۳ پادشاه انگلستان در پانزدهم ژوئن ۱۲۱۵ میلادی صادر شد. در این فرمان حدود مرز رفتار فئودالها و رعایا مشخص گردید.

توجه به قانونمندی در دوران بعد از انقلاب از حساسیت ویژه‌ای برخوردار است. زیرا با تحقیقاتی که دانشمندان علوم اجتماعی کرده‌اند، چنین بیان شده است که اعتقاد به گزینه‌های انقلابی توده اشتباه بزرگی است. زیرا رفتار جمعی حالت ارتجاعی یا برگشت دارد یعنی که فرد در میان جمعیت به نوعی الگوی رفتاری بشر ابتدایی باز می‌گردد و در مقام عضوی از یک گروه از مسئولیتهای فردی مبرا می‌شود.^۴

نکته دیگر که باید به آن توجه داشت این است که در بعضی از شرایط اجتماعی ممکن است مرزهای رفتاری در قوانین مشخص شده باشد ولی در عمل به علت مقتضیات استثنایی تعهد به رعایت قوانین معلق شده باشد. به طور معمول در اوایل واقعه انقلاب این چنین است.

۱. عبدالرفیع حقیقت، وزیران ایرانی، از بزرگمهر تا امیرکبیر، انتشارات کومش ۱۳۷۴

2. Magna Charta

3. King John

۴. پیتر کالورت، انقلاب، ترجمه ابوالفضل صادق‌پور، از انتشارات دانشگاه تهران چاپ دوم ۱۳۵۸

روابط کار در بخش کشاورزی

قوانین حاکم بر روابط اجتماعی در بخش کشاورزی که روابط کار را نیز در بر می‌گیرد در دوران بعد از انقلاب هم تعلق یافته و هم در بسیاری موارد مبهم و نامعین است. برای توجیه این مفهوم در این مطالعه از یک مورد به نسبت استثنایی استفاده می‌کنیم.

در شعاع تقریبی ۱۵۰ کیلومتری تهران روستایی قرار دارد که به سبب عوامل آب و هوا و زمین شرایط بسیار مطلوبی جهت تولیدات کشاورزی دارد. این روستا که خالصه بود به استناد فرمان احمدشاه قاجار و تصویب مجلس شورای ملی وقت در سال ۱۳۲۶ هجری قمری به پاس خدمات یکی از روحانیون معروف به وارثان او واگذار می‌شود. اراضی این روستا که به علت حفر چاههای عمیق توسعه بسیار یافته در حدود ۱۳۰۰ هکتار است که بین ۵۲ نفر از وارثان مالک اولیه تقسیم گردیده است. اسناد مشروعیت مالکیت وارثان یاد شده مورد تأیید آیات عظام از جمله مرحوم آیت‌الله... حائری یزدی و بسیاری دیگر قرار گرفته است و طبق تحقیقات قضایی تاکنون دلیل و مدرکی مبنی بر ظلم و ستم از سوی مالکان کنونی به کشاورزان و روستاییان به دست نیامده است و همچنین براساس تحقیقات هیچ نوع تخلف و وقوع خلاف شرع از طرف مالکان کنونی مشاهده نشده است. با توجه به این شرایط چنانچه بین مالک و زارع اختلاف پدید آید طبق نظر مراجع قضایی جهت جلوگیری از ایجاد درگیری مالک حق اخراج زارع را بدون جلب رضایت او ندارد. (تفصیل موضوع در دادنامه شماره ۶۲۰ - ۷۵/۸/۲۰ - کلاسه پرونده ۳۴۸/۷۴ مندرج است).

با مطالعات و معاینات محلی در روستای یاد شده به علت شرایط ابهام در قوانین نتیجه این شده است که مالکان مقام خود را به عنوان مدیر و هماهنگ‌کننده فعالیتها از دست داده‌اند و ناهماهنگیها و اختلافهای بین کشاورزان به حدی تشدید شده است که دیگر همکاری در یک واحد تولیدی وجود ندارد و بن بست اختلافها با تقسیم اراضی به قطعات کوچک حل شده است، به طور مثال قطعه زمین ۶۵ هکتاری به ۲۷ قطعه تقسیم گردیده است. اکثر قطعات بین یک تا سه هکتار است. برای مثال یکی از کشاورزان می‌باید برای آبیاری یکی از قطعات زمین، ۲۸۰۰ متر در نهر غیر سیانی آب را جاری کند و در بعضی شرایط بیش از $\frac{2}{3}$ سهم آب آن کشاورز در

مسیر نهر فرو می‌رود. این شرایط سبب شده است که تولید غله در این روستا به کمتر از $\frac{۱}{۶}$ ظرفیت خود تقلیل یابد.

مشکل با این مورد تمام نمی‌شود زیرا وزارت نیرو در نزدیکی این روستا سدی ساخته است و با ایجاد شبکه آبرسانی مقدمات استفاده از آب سد را به جای چاههای عمیق که ذخایر آن رو به اتمام است فراهم کرده است ولی به علت خرد شدن زمین به قطعات کوچک مشکلات به حدی است که امکان استفاده از آب سد را به تقریب غیر ممکن کرده است.

البته ممکن است این مورد از مستثنیات باشد ولی وجود روابط منطقی و قانونی و الزام به رعایت آن در هر شرایط ضروری است. حتی اگر در زمانی طولانی تجاوز از مرز و حدود آن قانون اتفاق نیفتد. به عبارت دیگر قوانین باید طوری عام و فراگیر باشد که استثنا در برابر آن نباشد.

مشکلات روابط کار به همین نوع ختم نمی‌شود. مزارع بسیاری را می‌توان یافت که مالکان به جای کارگران حرفه‌ای دائم از کارگران موقت غیر ماهر استفاده می‌کنند و ظرفیت تولید خود را به حداقل رسانیده‌اند. مهمتر اینکه نیاز به سرمایه‌گذاری در این بخش بیش از هر زمانی ضرورت خود را آشکار کرده و ابهام و نابسامانی در روابط کار تبدیل به یکی از موانع سرمایه‌گذاری در این بخش شده است.

یکی از عوامل بهره‌وری در بخش کشاورزی تداوم استفاده از کارگران حرفه‌ای و نیمه ماهر است، زیرا از آنجا که مشخصات خاک و آب و در محدوده وسیعتر هوا در مزارع مختلف یکسان، تجربیات سالهای اولیه کشاورزان در یک واحد تولیدی بسیار مؤثر و ارزشمند است و عامل مهمی در افزایش تولید خواهد بود.

یکی از عوامل مهم در نتیجه‌گیری از هر تحقیق، استفاده از مبانی تفکر سیستمی است. بدین صورت که بر مبنای جزئی از یک سیستم نتیجه کار به کل سیستم تعمیم داده نشود. اگر غیر از این بود به سادگی این امکان وجود داشت که کاملترین الگوی روابط کار یک کشور پیشرفته را ملاک کار قرارداد و نیازی به تحقیق و بررسی نبود.

روابط کار در بخش کشاورزی

با توجه به یافته‌های این تحقیق و دیگر مطالعات انجام شده به وسیله نگارنده، بزرگترین مشکل و مانع در برابر روابط کار منطق سطح فرهنگ جامعه از لحاظ پذیرش تفکر علمی در تولید و استفاده از آن است. روابط کار در الگوی جدید خود در کشورهای صنعتی اروپا و امریکا زمانی شکل گرفت که نفوذ تفکر علمی در مدیریت باعث افزایش بهره‌وری بسیار گردید. بسیاری از برخوردها که بین کارگر و کارفرما بروز می‌کند ناشی از نگرانی‌هایی است که در صورت اخراج کارگر و یا ناتوانی او به وجود می‌آید. به منظور رفع این نگرانی در کشورهای پیشرفته صنعت بیمه و به طور کلی تأمین اجتماعی گسترش یافته است. توسعه تأمین اجتماعی و زیرپوشش قرار دادن کارگران بخش کشاورزی کار مشکلی نیست ولی تأمین هزینه‌های آن بسیار مشکل است. هزینه تأمین اجتماعی کشاورزان نمی‌تواند از ذخایر زیرزمینی و یا صنایع تأمین شود. در این وضعیت از منابع بخش کشاورزی نیز به هیچ وجه نمی‌توان هزینه‌های مربوط به تأمین اجتماعی را که کرد. تنها با افزایش تولید و یا بهره‌وری این بخش باید منابع لازم را جهت هزینه پیشگفته تأمین کرد.

بهره‌وری در بخش کشاورزی نه تنها باید به حدی افزایش یابد که به راحتی هزینه‌های تأمین اجتماعی را جابگو باشد بلکه لازم است نیاز به سرمایه‌گذارهای اضافی در بخش را نیز تأمین کند. حتی در بعضی مواقع کشاورزی باید برای توسعه صنعت نیز سرمایه‌گذاری کند. در ضمن به این نکته نیز آگاهیم که سیستم در بعضی شرایط گرفتار چرخه معیوب، دور باطل یا انحراف تصاعدی می‌شود. منظور از انحراف تصاعدی این است که صادره یک سیستم باعث تشدید مشکل می‌گردد.

موضوع را عیناً می‌توان در روابط کار در بخش کشاورزی تصور کرد. روابط کار نامناسب و غیرمنطقی باعث پایین آمدن سطح تولید می‌شود و پایین بودن سطح تولید مشکلات روابط کار را تشدید می‌کند. به همین علت هر دو روی یکدیگر اثر انحرافی تصاعدی دارند. نتیجه اینکه تغییر و بهبود در روابط کار باید هماهنگ با تغییر و بهبود در الگوی تولید باشد. تغییر در الگوی تولید به منظور افزایش بهره‌وری باید مبتنی بر تحقیق، آموزش و ترویج

باشد. زمینه تحقیق آموزش و ترویج وقتی فراهم است که سیاستهای مالی و پولی و توسعه صنایع و گسترش بازرگانی مانع سوددهی بخش کشاورزی نباشد. این شرایط وقتی آماده می شود که استراتژیهای ملی بر اساس مبانی هماهنگ تعیین شده باشد.

ولی با توجه به تمام شرایط، پیشفرض ما این است که تمام عوامل مذکور به نحو مطلوب شکل گرفته است. باید مقتضیات وضع موجود را شناسایی کرد و روابط کار معقول و منطقی تنظیم نمود. مطالعه مشکلات، ما را به این نکته هدایت می کند که در رسیدن به هدفهای مورد نظر، این اصول می باید رعایت شود:

۱. در قانون کار مصوب آبان ماه ۱۳۶۹ که در حال حاضر بر روابط کار حاکم است حداقل مواد مربوط به بخش کشاورزی آن باید تغییراتی پیدا کند. حتی می توان گفت که در مورد کشاورزی نیاز به تجدید نظر اساسی دارد. به بیان دیگر بخش کشاورزی فاقد مبانی قانونی روابط کار است.

اگرچه اظهار نظر شده است که قانون کار در بخش صنعت نیز کمبودهای اساسی دارد و این قانون یکی از عوامل تورم و موانع توسعه صنعت است، ولی از آنجا که نویسنده، در این باب تحقیق نکرده است از اظهار نظر علمی خودداری می کند. در تجدید نظر قانون باید با تفکر سیستمی سود ملی ملحوظ شود نه سود گروه یا طبقه مانند طبقه کارگر و یا کارفرما.

۲. مقررات مربوط به روابط کار در بخش کشاورزی می باید جزئی از مجموعه مقررات کار در بخش صنعت باشد. از آنجا که صنعت و فن آوری وارد بخش کشاورزی شده است و این روند شتاب بیشتری می گیرد. مقررات می باید به صورت یکجا در نظر گرفته شود. منظور این است که تفکیک قانون روابط کار کشاورزی و صنعت مانند آنچه در قانون کار کشاورزی شهریور ۱۳۶۶ انجام گرفته منطقی و مناسب نیست.

۳. در مقررات روابط کار و ویژگیهای خاص کشاورزی را باید در نظر گرفت. برای مثال بیشترین سهم گروههای کاری در بخش کشاورزی مربوط به کارگران بدون مزد است مانند افراد یک خانواده که در امر تولید فعالیت دارند. این گروه در تمام قسوانین کار از بسیاری از

محدودیت‌های قانون مستثنی شده‌اند.

۴. کارگران فصلی و مهاجر سهم مهمی از نیروی کار را در این بخش تشکیل می‌دهند که ضوابط خاصی را می‌طلبد. این ضوابط با معیارهایی که برای کارگران صنایع به کار برده می‌شود برابر نیست.

۵. فرهنگ مسئولیت‌پذیری و انجام تعهدات باید در روابط کار تقویت شود. در مقررات روابط کار می‌توان وظایفی را برای مراکز خدمات کشاورزی در نظر گرفت که مسئولیت‌های طرفین قرارداد (کارگر و کارفرما) از طرف مسئولان خدمات برای آنها بیان و نسبت به پیامدهای بی‌توجهی به وظایف هر یک هشدار داده شود و پیشینه‌های حسن شهرت و رفتار و یا سوء شهرت و رفتار طرفین قرارداد در آن واحد نگهداری شود. این عمل زمینه مناسبی جهت کاهش مشکلات روابط کار فراهم می‌کند.

۶. ضوابط و معیارهای قانونی روابط کار باید طوری تنظیم شود که پیشینه‌های لازم را درباره آثار آشکار و پنهان تحولات داخلی و خارجی داشته باشد. نمونه‌ای از این تحولات پذیرش ایران در بعضی از اتحادیه‌های اقتصادی منطقه‌ای و جهانی مانند گات است.

۷. رشد جمعیت و افزایش نیروی کار از مسائل اساسی آینده کشور است. روابط کار را باید طوری تنظیم کرد که تسهیلات لازم جهت به کارگیری خیل عظیم نیروی کار آینده را فراهم کند. این چنین بیان شده است که در بخش صنعت از نیروی کار موجود خود با پرداخت اضافه کار بیش از حد استفاده می‌شود، زیرا به علت مشکلات قانونی روابط کار از استخدام نیروی جدید خودداری می‌شود. آثار و مشکلات پدید آمده از بیکاری نسل جوان برکسی پوشیده نیست.

۸. طبیعت کار کشاورزی ایجاب می‌کند که اختلاف‌های میان کارگر و کارفرما به ساده‌ترین و سریع‌ترین شکل حل و فصل شود. این موضوع باید در قوانین آینده در نظر گرفته شود.