

مقدمه

هم‌اکنون مجلس شورای اسلامی بررسی و تصویب طرح استخدام مهندسين ناظر توليدات کشاورزی را در دستور کار خود قرار داده است. البته عنوان طرح اولیه که در این زمینه ارائه شده بود، «طرح استخدام مهندسين ناظر مزارع گندم کشور» بود که در کمیسیون اصلی خود دچار تغییراتی شد. به موجب مواد (۱) و (۲) مصوبه نهایی کمیسیون اجتماعی، دولت موظف می‌شود، مهندسين ناظر کشاورزی کشور که دارای مدرک کارشناسی مرتبط کشاورزی و بالاتر هستند و از طریق سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی، به مدت سه سال به صورت مستمر یا غیرمستمر در سازمان‌های جهاد کشاورزی استان و یا مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان و یا مراکز خدمات جهاد کشاورزی روستایی به‌کار گرفته شده‌اند را با رعایت ماده (۴۶) قانون مدیریت خدمات کشوری و شرایط عمومی استخدام کشور، استخدام کند. تبصره «۱» ماده (۲) نیز اولویت را به مهندسان کشاورزی دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر و افراد با سابقه بیش از سه سال سابقه کاری مرتبط و مستمر و دارای سوابق ایثارگری داده است. همچنین تبصره «۲» همین ماده، تأکید کرده است که افراد دارای بیش از سه سال سابقه کار مرتبط و مستمر، نیازی به شرکت آزمون استخدامی ندارند. ماده (۳) این مصوبه نیز سازمان‌های جهاد کشاورزی استان را موظف کرده است که افراد مذکور را در مشاغل حاکمیتی و نظارتی و فقط در مدیریت‌های جهاد کشاورزی شهرستان و مراکز خدمت جهاد کشاورزی روستایی به‌کار گیرند. همچنین اشتغال این افراد حداقل تا ده سال در ستاد سازمان‌های جهاد کشاورزی استان ممنوع شده است.

به‌طور کلی به‌نظر می‌رسد این طرح در راستای تحقق کشاورزی دانش‌بنیان از طریق استخدام دانش‌آموختگان کشاورزی و ایجاد فرصت شغلی برای مهندسين جوان، دارای آثار مثبتی باشد، هرچند در این رابطه به چند نکته، از جمله سابقه و فلسفه پیدایش طرح مهندسين ناظر باید توجه کرد.

سابقه طرح مهندسين ناظر کشاورزی کشور

طرح مهندسين ناظر کشاورزی کشور به‌منظور دستیابی به اهدافی همچون «واگذاری امور به بخش خصوصی براساس الزامات قانونی مصوب، ارتقای سطح مدیریت مزرعه و افزایش بهره‌وری عوامل تولید، افزایش سطح دانش و مهارت تولیدکنندگان در راستای تولید اقتصادی و تجاری، جلب مشارکت متخصصین موضوعی و فارغ‌التحصیلان کشاورزی در انجام بخشی از خدمات مشاوره فنی، ترویجی و...» آغاز شد. در واقع این طرح، یکی از گام‌های نظام کشاورزی، در راستای خصوصی‌سازی ترویج به‌شمار می‌رفت که در راستای رفع چالش‌های ترویج دولتی ذیل پدیدار شد (وزارت جهاد کشاورزی):

۱. خدمات ترویجی ناهماهنگ و غیرمشارکتی و سطح بالای بوروکراسی در بخش دولتی،
 ۲. شکست روش‌های سنتی در به‌دست آوردن بهره‌وری بیشتر، برخلاف مداخله هزینه دولتی،
 ۳. پاسخگویی کم نظام‌های ترویج دولتی به نیازهای کشاورزان و عدم پاسخگویی مالی عملکردی و...،
- مستندات قانونی این طرح نیز نشان‌دهنده سوگیری طرح به سمت خصوصی‌سازی است.

علاوه‌بر این، بررسی‌ها حاکی از آن است که اسناد فرادستی نظام و نیز مستندات قانونی طرح استخدام مهندسين ناظر، بر کوچک‌سازی دولت تأکید دارند. در واقع، موضوع احکام قانونی که این طرح برای اجرای آنها ارائه شده است، تعیین محدودیت برای دستگاه‌های دولتی در استخدام بوده و با ماهیت این طرح سنخیت ندارند. یکی از قوانینی که طرح مذکور به آن مستند شده است، مربوط به برنامه چهارم توسعه است که در حال حاضر با تصویب برنامه پنجم، دیگر موضوعیتی ندارد، ولی به هر حال، اصولاً هدف ماده (۱۴۵) قانون برنامه چهارم توسعه، کاهش حجم تصدی‌ها و افزایش مشارکت مردم در اداره امور کشور و کوچک‌سازی دولت قید شده است.

همچنین بند «ج» ماده (۲۴) قانون مدیریت خدمات کشوری، در رابطه با استخدام جدید، انقباضی‌تر و سختگیرانه‌تر عمل کرده و سقف استخدامی دستگاه‌های اجرایی را از حداکثر یک‌دوم به حداکثر یک‌سوم رسانیده است. طبق این بند دولت موظف شده است حداکثر معادل یک‌سوم کارمندان که به روش‌های بازنشستگی، بازرخیدی، استعفا و سایر موارد از خدمت دستگاه‌های اجرایی خارج می‌شوند استخدام نماید. بنابراین موضوع این قوانین که ارائه طرح استخدام مهندسين ناظر مستند به آنهاست، استخدام نیروی انسانی در وزارت جهاد کشاورزی نیست، بلکه کوچک‌سازی بدنه دولت و واگذاری وظایف تصدیگری است. به بیان دیگر، ماهیت مستندات قانونی طرح، سلبی است، درحالی که ماهیت خود طرح، ایجابی می‌باشد.

بررسی مواد برنامه پنجم توسعه نیز حاکی از سوگیری آن به سمت کوچک‌سازی بدنه دولت و واگذاری وظایف تصدیگری است. برای نمونه، هدف ماده (۶۵) قانون برنامه پنجم، ساماندهی و کاهش نیروی انسانی و کوچک‌سازی دولت ذکر شده است. بند «ج» ماده (۶۵) برنامه پنجم، بر کاهش سالیانه حداقل ۲ درصدی تعداد کل کارکنان هر دستگاه در تصدی‌های قابل واگذاری اعم از رسمی، پیمانی، قراردادی، کارمعی و مشخص، ساعتی و عناوین مشابه (به‌استثنای اعضای هیئت علمی و سایر مواردی که همه‌ساله در قانون بودجه همان سال باید تعیین شود) تأکید کرده است. همچنین هرچند تبصره «۲» ماده (۵۱) برنامه پنجم، مواردی از قبیل مشاغل حاکمیتی، بند «ج» ماده (۲۴) قانون مدیریت خدمات کشوری، مناطق کمتر توسعه‌یافته و... را مستثنا کرده است، ولی تأکید کلی ماده مذکور بر منع هرگونه به‌کارگیری نیروی انسانی رسمی و پیمانی در دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری بوده است.

مهمتر از همه، مغایرت طرح پیشنهادی با بند «ه» ماده (۱۴۳) برنامه پنجم توسعه است که بر برون‌سپاری فعالیت‌های غیرحاکمیتی وزارت جهاد کشاورزی از طریق استفاده از توان مهندسان ناظر و مشاوران فنی مزارع، تأکید دارد.

همچنین این طرح، با قانون افزایش بهره‌وری بخش کشاورزی و منابع طبیعی که بر استفاده از امکانات بخش‌های غیردولتی و توانمندسازی آنها و واگذاری وظایف به بخش خصوصی تأکید دارد، همسو نیست. علاوه بر این، همان‌طور که گفته شد، هدف اساسی طرح مهندسين ناظر کشاورزی کشور، واگذاری تصدیگری‌های وزارت جهاد کشاورزی بوده است، درحالی که طرح استخدام مهندسين ناظر، درصدد استخدام دولتی مهندسين ناظر، بدون تعریف وظیفه عملیاتی برای آنان است. البته مصوبه نهایی کمیسیون اجتماعی، برخلاف طرح اولیه، دولت را ملزم به استفاده از مستخدمین جدید در مشاغل حاکمیتی و نظارتی کرده است. هرچند این اقدام در نوع خود مثبت است، ولی هنوز مشخص نشده است که استخدام مهندسين ناظر، دقیقاً در چارچوب تحقق کدام مأموریت نظارتی یا حاکمیتی وزارت جهاد کشاورزی باید صورت پذیرد؟ و آیا مهندسان ناظر (با توجه به اهداف، سابقه کاری و برنامه‌های مصرح در قانون تشکیل خود)، شایسته‌ترین افراد برای تصدی مشاغل حاکمیتی و نظارتی هستند؟ به بیان دیگر، آیا سابقه کاری مهندسان ناظر کشاورزی که در بهترین و خوشبینانه‌ترین حالت، غالباً از نوع آموزش، ترویج و ارائه نهاده‌ها بوده است، توانسته است که آنها را به افراد توانمند برای نقش‌آفرینی حاکمیتی و نظارتی تبدیل کند؟

البته هدف اولیه این طرح، تداوم خودکفایی گندم از طریق استخدام مهندسين ناظر گندم و تداوم بخشیدن به فعالیت‌های آموزشی - ترویجی آنها بوده است. هرچند این هدف و روش دستیابی به آن، خود محل بحث بود، ولی انتظار متناسب‌تری از این مهندسين ناظر داشت. حال مصوبه جدید کمیسیون اجتماعی هدف استخدام مهندسين ناظر را تغییر داده و تقویت نقش حاکمیتی وزارت جهاد کشاورزی را از آنان انتظار دارد. این درحالی است که متناسب با این تغییر در هدف طرح، جامعه‌ای که باید افراد صلاحیت‌دار برای تحقق هدف جدید از بین آنها انتخاب شوند، تغییر نیافته و لذا نوعی ناهمگونی بین منابع انسانی و نقش سازمانی تعریف شده برای آنان وجود دارد.

همچنین مطمئناً افراد صلاحیت‌دار دیگری نیز در میان گروه‌های دیگر کارشناسان مانند دانش‌آموختگان کشاورزی فعال در مراکز تحقیقاتی وزارتخانه، کارشناسان تعاونی‌های تولید، سربازان سازندگی و... برای انجام فعالیت‌های حاکمیتی وجود دارند. بنابراین الزام دولت به استخدام همه مهندسان ناظر کشاورزی (چه محدود به ۱ یا ۲ محصول و چه شامل کلیه محصولات) صرفاً با اعمال شرایط محدودی از قبیل سه سال سابقه فعالیت و شرایط عمومی مندرج در ماده (۴۶) قانون مدیریت خدمات کشوری، می‌تواند مشکل‌ساز باشد، زیرا از یک‌سو همه این جمع چند هزار نفری، صلاحیت فنی تصدی مشاغل حاکمیتی و نظارتی وزارت جهاد کشاورزی را ندارند و از سوی دیگر، خارج از این جمع، احتمالاً افراد شایسته‌تری وجود داشته باشند که با تصویب طرح، استخدام آنها در حاشیه قرار گیرد. بنابراین به‌طور کلی می‌توان گفت، جامعه هدفی که این مصوبه برای استخدام در نظر گرفته است، از جامعیت و مانعیت لازم برخوردار نیست.

سؤال اساسی دیگری که مطرح است، عبارت از آن است که آیا وزارت جهاد کشاورزی با ساختار کنونی خود، برای انجام وظایف حاکمیتی و نظارتی خود، واقعاً نیازمند استخدام چند هزار نفری مهندسان ناظر است؟ آیا استخدام این‌گونه مهندسان ناظر تولیدات کشاورزی و تغییر قالب استفاده از توانمندی این مهندسان و افزودن آنان به ساختار ناکارآمد کنونی وزارت جهاد کشاورزی، می‌تواند اثربخشی این مهندسان کشاورزی را در پی داشته باشد یا منجر به عدم استفاده بهینه از آنان می‌گردد؟ گفتنی است که درحال حاضر، نظام اداری بخش کشاورزی کشور دچار چالش‌های عدیده‌ای از قبیل

شهری بودن ساختار و چیدمان وزارت جهاد کشاورزی، پایین بودن ساعت کار مفید، بی‌انگیزگی و رکود ساختار اداری و... است که بدون رفع آنها، استخدام نیروهای جدید و تزریق آنها در این ساختار نابسامان، سبب عدم کارایی و افزایش هزینه‌های عمومی دولت خواهد شد.

از سوی دیگر، با وجود اینکه هدف غایی این طرح، در واقع، افزایش بهره‌وری بخش کشاورزی و تحقق حکمرانی خوب کشاورزی است، ولی طرح مذکور، شاخص‌های مشخص و سازوکار مناسبی را برای احراز صلاحیت نظری و عملی متقاضیان استخدام، در راستای نقش حاکمیتی و نظارتی که باید ایفا کنند، تعریف و طراحی نکرده است. این درحالی است که ماده (۲۱) قانون برنامه پنجم توسعه کشور، بر گسترش شایستگی حرفه‌ای نیروی کار با نگرش به انجام کار واقعی در محیط تأکید کرده است که یکی از لوازم تحقق این هدف کلی، استخدام افراد دارای صلاحیت حرفه‌ای مورد نیاز است. البته طرح پیشنهادی، استخدام مهندسين ناظر را منوط به رعایت ماده (۴۶) قانون مدیریت خدمات کشوری و شرایط عمومی استخدامی کشور کرده است. در این رابطه دو نکته مطرح است:

اولاً شاخص‌ها و شرایطی که در ماده (۴۶) ذکر شده است، مربوط به احراز صلاحیت مستخدمین در رابطه با رسمی کردن آنان است و ارتباطی به احراز صلاحیت آنان در موقع استخدام (آنچنان که در این طرح ذکر شده است) ندارد. درحالی که برای احراز شایستگی مهارتی متقاضیان، باید بر مبنای اهداف طرح، سازوکار و شاخص‌های مناسب و جامعی تدوین و اجرا شود تا از همان ابتدا افراد شایسته‌ای وارد تشکیلات اداری کشاورزی گردند. ثانیاً شرایط ذکر شده در ماده (۴۶)، از قبیل لیاقت (علمی، اعتقادی و اخلاقی)، کاردانی، علاقه به کار، خلاقیت، نوآوری، کلی بوده و سازوکار مشخصی برای اندازه‌گیری آنها مشخص نشده است. از سوی دیگر، تمامی قوانین استخدامی که برای بخش‌های اقتصادی مختلف کشور وضع می‌شوند، موظف به رعایت این شرایط کلی هستند و نیازی به تأکید مجدد طرح استخدام مهندسين ناظر، بر رعایت شرایط کلی مذکور وجود ندارد، بلکه رسالت طرح مذکور (با عنایت به اینکه طرح مذکور یک طرح عملیاتی و بخشی است)، تدوین شاخص‌های جزئی‌تر، فنی‌تر و عملیاتی‌تری برای تعیین احراز صلاحیت متقاضیان استخدام است، به طوری که مانع از برخوردهای سلیقه‌ای در استخدام شود.

لازم به ذکر است که در این رابطه، ماده (۵۷) قانون برنامه پنجم توسعه کشور نیز، در راستای استخدام مهارت‌محور و رقابتی و عادلانه کردن فضا، «جذب نیروی انسانی به صورت رسمی و پیمانی را مشروط به برگزاری آزمون عمومی» کرده است. این درحالی است که طبق تبصره «۲» ماده (۲) مصوبه نهایی کمیسیون اجتماعی، نیازی به برگزاری آزمون از مهندسينی که دارای بیش از سه سال سابقه کاری مستمر و مرتبط وجود ندارد. این امر مخالف ماده (۵۷) قانون برنامه پنجم توسعه است.

علاوه بر این، در مصوبه نهایی کمیسیون اجتماعی مجلس، از مراکز تحت عنوان مراکز خدمات جهاد کشاورزی روستایی نام برده شده است. درحالی که چنین مراکزی وجود خارجی نداشته و عنوان کنونی آنها، مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی است. همچنین همان‌طور که گفته شد، طرح استخدام مهندسين ناظر در ابتدا محدود به محصول گندم بود که این قید در مصوبات نهایی کمیسیون اجتماعی و کشاورزی برداشته شد. ولی با وجود این، در پیشنهادات چاپی برخی از نمایندگان محترم، دیدگاه محصول‌محور کماکان دیده می‌شود، برای نمونه پیشنهاد شده است که مهندسين ناظر محصول برنج نیز به مهندسين گندم افزوده شود. در این رابطه باید اظهار داشت که محدود کردن جامعه هدف استخدام، به مهندسان ناظر گندم و برنج توجیه علمی و قانونی چندانی ندارد، زیرا شرایط رقابتی که بتوان از آن طریق، بهترین دانش‌آموختگان را استخدام کرد، ایجاد نمی‌شود. به بیان دیگر، ممکن است خارج از این طرح ناظر گندم و در بین طرح‌های دیگر مهندسين ناظر، از قبیل مهندسين ناظر محصولات باغی (باغبانی)، مهندسين ناظر شیلات و آبریان، مهندسين ناظر امور دام، مهندسين ناظر آب و خاک و... و حتی خارج از این طرح‌ها، دانش‌آموختگان شایسته فراوانی برای استخدام وجود داشته باشند. علاوه بر این، وزارتخانه ساختار لازم برای استخدام محصول‌محور را ندارد. همان‌طور که در طول اجرای طرح مهندسين ناظر گندم، از ناظران خواسته می‌شد تا در زمینه محصولات دیگر از قبیل گلزا و... نیز فعالیت کنند.

نتیجه‌گیری

همان‌طور که گفته شد این طرح با بند «ج» ماده (۲۴) قانون مدیریت خدمات کشوری و نیز بند «و» ماده (۱۴۵) قانون برنامه چهارم توسعه، ماهیت قانون افزایش بهره‌وری بخش کشاورزی و منابع طبیعی و نیز خود طرح مهندسين ناظر کشاورزی، که بر خصوصی‌سازی و کوچک‌سازی بدنه دولت تأکید دارند، مغایر است. مستندات قانونی طرح، وظیفه‌ای را برعهده دولت نگذاشته است که این طرح بخواهد آن را اجرا کند، بلکه تنها، محدودیت و سقف استخدامی وضع کرده‌اند. بررسی مواد برنامه پنجم توسعه نیز حاکی از سوگیری به سمت کوچک‌سازی بدنه دولت و واگذاری وظایف تصدیگری است. از جمله می‌توان به مواد (۵۱) و (۶۵) و بند «ه» ماده (۱۴۳) قانون برنامه پنجم اشاره کرد که به تفصیل و با ذکر استثنائات، در صفحات قبلی مورد بحث قرار گرفتند. چنین امری شایسته و پذیرفتنی نیست که نظام اداری روزی به دنبال خصوصی‌سازی باشد و چند سال بعد، بدون ارزشیابی نتایج اقدامات پیشین و بدون ترسیم چشم‌انداز، راهبرد و هدف نهایی و نیز بدون در نظر گرفته شاخص‌های لازم و جامع، به دنبال استخدام افراد جدید باشد. آیا از نیروهای کنونی وزارتخانه استفاده مطلوبی می‌شود که حال به دنبال استفاده از نیروهای جدید باشیم؟ میزان ساعت کار مفید در حلقه‌های مختلف وزارت جهاد کشاورزی از سطوح ستادی تا مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی، در چه حدی است؟

هرچند نباید در خصوصی سازی به صورت افراطی عمل کرده و از آنجایی که بخش عمده کشاورزان ایران خرده‌پا و فقیر هستند، باید جانب احتیاط را نیز نگه داشت تا عدالت اجتماعی نیز خدشه‌دار نشود. همچنین با وجود مغایرت ماهیت قوانین مذکور با طرح پیشنهادی، دولت می‌تواند طبق قوانین استخدامی کشور، برای انجام مأموریت‌های خود دست به استخدام بزند. در واقع، اشتغال‌زایی برای انبوهی از دانش‌آموختگان کشاورزی که فاقد امنیت شغلی بوده و در عین حال دارای تجربه عملی نسبی هستند، می‌تواند دارای آثار اجتماعی مثبت باشد. ولی همان‌طور که گفته شد، دارای ایراداتی است که عدم توجه به آنها، توفیق این طرح را با مشکلات جدی مواجه می‌سازد.

گفتنی است که حرکت‌ها و تصمیمات پراکنده در زمینه اشتغال کشاورزی، با برنامه‌ریزی منسجم و راهبردی وزارتخانه در رابطه با توسعه و مدیریت منابع انسانی، مغایرت دارد. طرح استخدام مهندسين ناظر، مشخص نکرده است که دقیقاً استخدام مهندسين ناظر، در چارچوب تحقق کدام مأموریت نظارتی یا حاکمیتی وزارت جهاد کشاورزی باید صورت پذیرد؟ هرگونه استخدامی در وزارت جهاد کشاورزی، باید مبتنی بر نیاز واقعی آن باشد و تخصص‌ها و صلاحیت‌های متقاضیان استخدام نیز باید بر این مبنا تعیین شوند. نمی‌توان برای افرادی که سابقه کاری آنان، فعالیت‌های آموزش - تصدیگری بوده است، نقش حاکمیتی در استخدام تعریف کرد. مطمئناً افراد صلاحیت‌دار دیگری نیز در میان گروه‌های دیگر کارشناسان مانند دانش‌آموختگان کشاورزی فعال در مراکز تحقیقاتی وزارتخانه، کارشناسان تعاونی‌های تولید، سربازان سازندگی و... برای انجام فعالیت‌های حاکمیتی وجود دارند. بنابراین الزام دولت به استخدام همه مهندسان ناظر کشاورزی صرفاً با اعمال شرایط محدودی از قبیل سه سال سابقه فعالیت و شرایط عمومی مندرج در ماده (۶۶) قانون مدیریت خدمات کشوری، می‌تواند مشکل‌ساز باشد، زیرا از یک‌سو همه این جمع چند هزار نفری، صلاحیت فنی تصدی مشاغل حاکمیتی و نظارتی وزارت جهاد کشاورزی را ندارند و از سوی دیگر، خارج از این جمع، احتمالاً افراد شایسته‌تری وجود داشته باشند که با تصویب طرح، استخدام آنها در حاشیه قرار گیرد. بنابراین به‌طور کلی می‌توان گفت، جامعه هدفی که این مصوبه برای استخدام در نظر گرفته است، از جامعیت و مانعیت لازم برخوردار نیست.

در واقع، اصول مدیریت منابع انسانی در نحوه استخدام مغفول مانده است، زیرا بین جامعه هدف استخدام (مهندسين ناظر کشاورزی) و نقش و کارکرد شغلی مورد انتظار از آنان (تقویت کارکرد حاکمیتی و نظارتی وزارت جهاد کشاورزی) سنخیت و همخوانی وجود نداشته و نیز سازوکار و نحوه احراز صلاحیت متقاضیان و ارزشیابی آنان در طول استخدامشان مشخص نشده است. با عنایت به اینکه طرح مذکور یک طرح غیرکلی، فنی و عملیاتی است، عدم تعیین سازوکار مناسب احراز صلاحیت متقاضیان استخدام، به‌گونه‌ای که واقعاً تنها ورود افراد صلاحیت‌دار را در راستای تقویت نقش حاکمیتی وزارت جهاد کشاورزی تضمین کند، از دیگر ایرادات اصلی طرح است. علاوه بر این، خود نقش حاکمیتی و نظارتی نیز به‌طور مشخص تعریف نشده است که تهدیدی برای استفاده کارآمد از این نیروهاست. به‌ویژه با توجه به اینکه در حال حاضر، نظام اداری بخش کشاورزی کشور دچار چالش‌های عدیده‌ای از قبیل شهری بودن ساختار و چیدمان وزارت جهاد کشاورزی، پایین بودن ساعت کار مفید، بی‌انگیزگی و رکود ساختار اداری و... است که بدون رفع آنها، استخدام نیروهای جدید و تزریق آنها در این ساختار نابسامان، سبب عدم کارایی و افزایش هزینه‌های عمومی دولت خواهد شد.

همچنین تبصره «۲» ماده (۲) مصوبه نهایی کمیسیون اجتماعی، مخالف ماده (۵۷) قانون برنامه پنجم توسعه است که بر برگزاری آزمون عمومی برای جذب نیروی انسانی به‌صورت رسمی و پیمانی تأکید کرده است. از سوی دیگر، در مصوبه مذکور، از مراکز تحت عنوان مراکز خدمات جهاد کشاورزی روستایی نام برده شده است. در حالی که چنین مراکز و وجود خارجی نداشته و عنوان کنونی آنها، مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی است.