

تاریخ :

شماره :

پیوست :



به نام خدا

نگرشی بر ساختار بازار کار فصلی زعفران در ایران

اقتصاد ایران در ماههای اخیر در نقطه تلاقی دو روند متضاد اما بهم پیوسته قرار گرفته است. از یکسو تشدید تنش های ژئوپلتیک و نا اطمینانی های اقتصادی، بسیاری از واحدهای تولیدی، خدماتی و کارگاهی را با کاهش فعالیت و تعدیل نیرو مواجه ساخته و بر جمعیت بیکاران و کم کاران شهری افزوده است و از سوی دیگر، شرایط مطلوب اقلیمی و بارش های مناسب سال جاری نوید یکی از پربارترین فصل های تولید زعفران در سالهای اخیر را میدهد.

در نگاه نخست این دو پدیده هیچ ارتباطی با یکدیگر ندارند اما از منظر اقتصاد نهادی، دقیقا در همین نقطه است که فرصت های بزرگ سیاستی شکل میگیرند. کشوری که در یک سوی آن هزاران نیروی کار آماده فعالیت اما فاقد شغل قرار دارند و در سوی دیگر محصولی صادراتی و ارزآور بدلیل کمبود نیروی کار در معرض مواجهه شدن با میزان ضایعات بالای ۳۵ درصد قرار میگیرد در واقع با یک شکست هماهنگی در بازار کار مواجه است نه صرفا با کمبود منابع.

زعفران ایران هر ساله در یک بازه زمانی بسیار کوتاه (حدود ۵۰ تا ۶۰ روز) به حجم عظیمی از نیروی انسانی برای برداشت گل و جداسازی کلاله نیاز دارد. این نیاز فشرده و ناگهانی در شرایطی رخ میدهد که مهاجرت گسترده روستاییان به شهرها طی دو دهه اخیر بدلائل مختلف، ظرفیت سنتی تامین نیروی کار را بشدت تضعیف کرده است؛ نتیجه این ناترازی آن است که بخشی از گل های زعفران هر ساله دیر برداشت می شوند و بخشی از کیفیت خود را از دست میدهند و بخشی دیگر هرگز به محصول نهایی تبدیل نمیشوند.

تاریخ :

شماره :

پیوست :



در علم اقتصاد گاهی بحرانها به تنهایی رخ نمیدهند، بلکه در منطقه ای به یکدیگر میرسند و ساختارهای موجود را به چالش میکشند. محدودیت های تجاری، اختلال در زنجیره های تامین، افزایش هزینه مبادلات و کاهش دسترسی بنگاهها به نهاده های تولید موجب شده بسیاری از واحدهای کوچک و متوسط صنعتی و خدماتی با ظرفیت کمتر از حد معمول فعالیت کنند. پیامد طبیعی این وضعیت کاهش تقاضا برای نیروی کار و افزایش بیکاری پنهان و آشکار در مناطق شهری است، از سوی دیگر تورم که طی سالهای اخیر در محدوده های بسیار بالا نوسان داشته، قدرت خرید خانوار را کاهش داده و بسیاری از خانواده ها را به جستجوی منابع درآمدی مکمل سوق داده است. در چنین شرایطی هر فرصت اشتغال کوتاه مدت میتواند نقش یک مکمل و ضربه گیر معیشتی را برای خانوارها ایفا کند. اما در همان زمان که بخش های شهری با رکود و تعدیل نیرو مواجه اند بخش کشاورزی با رویدادی کاملاً متفاوت روبرو شده است. بارش های مناسب و مطلوب نزولات آسمانی در سال جاری شرایط کم نظیری را برای تولید زعفران فراهم کرده است. زعفران که سالهاست بعنوان مقاوم ترین محصول صادراتی ایران در برابر محدودیت های منابع آبی شناخته می شود به بارش های بهاری واکنش مثبت نشان داده و در چنین سالهایی پیش بینی میشود ظرفیت تولید آن بطور محسوسی افزایش یابد. هرچند که وضعیت هوایی بخصوص در میزان گرما در ماههای تیر و مرداد قابل پیش بینی نیست ولی ادامه روند کنونی هوا و بارش ها پتانسیل تولید را در مزارع پویا ارتقاء داده و با احتساب سطح زیر کشت ۱۳۳ هزار هکتار فعلی کشور پیش بینی ها و برآوردهای اولیه حاکی از برداشت بالغ بر ۵۰۰ تن زعفران در سال جاری است.

این جهش تولیدی که رابطه مستقیم با میزان گلدهی مزارع دارد تقاضای فشرده و شدیدی برای نیروی کار فصلی در قطب های اصلی تولید (استانهای خراسان رضوی و خراسان جنوبی و دیگر استانهایی که سطح زیر کشت بالغ بر ۳۰۰۰ هکتار دارند منجمله خراسان شمالی، اصفهان و ...) ایجاد میکند. طول عمر فیزیکی گل زعفران تنها ۳ تا ۴ روز است و تاخیر در برداشت بموقع، کلاله را در معرض آفتاب شدید، باد و کاهش مواد موثره (عطر و رنگ) و

تاریخ :

شماره :

پیوست :

انتقال گرده گل به کلاله قرار داده و ارزش صادراتی آن را کاهش میدهد. از سوی دیگر انتقال سنتی گل‌های پاک نشده به حاشیه شهرها بدلیل نبود کارگر در روستا به شکستن کلاله ها و افت کیفی و در نهایت ضایعات بالای ۳۰ درصد گل منجر میشود؛ بنابراین ناترازی شدید میان عرضه فیزیکی نیروی کار در روستاها و تقاضای بیولوژیک مزارع شکل میگیرد.

زعفران محصولی که کارگر میخواهد اما کارگر در کنار آن نیست

با وجود همه مزیت های اقتصادی زعفران، این محصول یک ویژگی منحصر بفرد دارد که آن را از بسیاری محصولات کشاورزی متمایز میسازد و آن وابستگی شدید به نیروی انسانی است.

اگر چه در بسیاری از محصولات کشاورزی فرآیند برداشت بتدریج مکانیزه شده است اما زعفران بدلیل ماهیت فیزیکی همچنان محصولی است که بخش عمده ارزش افزوده آن بر دوش نیروی انسانی قرار دارد. گل زعفران عمر بسیار کوتاهی دارد، تنها چند روز. در این مدت محدود باید برداشت شود و به سرعت به محل فرآوری منتقل شده و کلاله آن با دقت جداسازی شود.

مشکل از همینجا آغاز میشود، طی دو دهه گذشته مهاجرت گسترده جمعیت روستایی به شهرها و افزایش سطح زیر کشت سالیانه، ذخیره سنتی نیروی کار برداشت زعفران را بشدت کاهش داده است؛ امروزه در بسیاری از روستاهای تولیدکننده زعفران، زمین و در نهایت گل وجود دارد اما کارگر کافی وجود ندارد. طنز تلخ ماجرا آنجاست که در همان زمان در کمتر از ۱۰۰ تا ۱۵۰ کیلومتر دورتر، هزاران نیروی کار شهری بدنبال حتی چند روز کار موقت هستند. به بیان دیگر اقتصاد ایران نه با کمبود نیروی کار مواجه است و نه با کمبود فرصت کار، بلکه با فقدان سازوکار اتصال این دو به یکدیگر روبروست. نتیجه این نا هماهنگی نهادی، سالانه بشکل کاهش کیفیت، افت راندمان برداشت و از دست رفتن بخشی از محصول ملی ظاهر میشود. در بسیاری از موارد گل زعفران دیر برداشت میشود و فرآوری آن با تاخیر صورت میپذیرد، تاخیری که مستقیماً بر میزان رنگ، عطر و

تاریخ :

شماره :

پیوست :

شورای ملی زعفران ایران
Iran Saffron National Council



ترکیبات موثره محصول اثر گذاشته و ارزش صادراتی آن را کاهش میدهد. از این منظر مسئله زعفران صرفاً یک چالش کشاورزی نیست بلکه نمونه ای کلاسیک از شکست هماهنگی در بازار کار و زنجیره ارزش است، شکستی که رفع آن میتواند همزمان به اشتغال، صادرات، درآمد ارزی و توسعه روستایی کمک کند.

اقتصاددانان معمولاً میگویند منابع کمیاب اند اما در ماجرای زعفران ایران مشکل اصلی کمیابی نیست، مشکل آن است که کارگر در شهر در انتظار کار ایستاده، گل در روستا شکوفه داده ولی هیچ پلی میان این دو ساخته نشده است.

در نگاه نخست، مسئله کمبود نیروی کار در فصل برداشت زعفران و شاید صرفاً یک نا هماهنگی ساده میان عرضه و تقاضا بنظر برسد اما واقعیت آن است که این پدیده را نمیتوان با ابزارهای متعارف اقتصاد خرد و بازار کار توضیح داد. اگر قرار بود بازارها همواره به شکل خودکار به تعادل برسند امروز نایبستی همزمان شاهد وجود هزاران نیروی کار فاقد شغل در شهرها و کمبود شدید نیروی کار در مزارع زعفران و دیگر محصولات کشاورزی کارگر بر باشیم.

عملکرد واقعی اقتصادها نه فقط به منابع و سرمایه، بلکه به کیفیت نهادهایی وابسته است که فرآیند مبادله را تسهیل میکنند. از این منظر، مسئله اصلی زعفران کمبود نیروی کار نیست، بلکه نبود نهادهایی است که بتواند کارگر و کارفرما را با هزینه های پایین به یکدیگر متصل کنند. بازار کار فصلی و بعضی دیگر از محصولات کشاورزی مملو از هزینه های مبادله است، هزینه هایی که اغلب دیده نمی شوند اما اثر آنها از بسیاری از هزینه های تولید بیشتر است. کشاورز باید بداند کارگر مناسب را از کجا پیدا کند، کارگر باید از وجود فرصت شغلی مطلع شود، طرفین باید درباره دستمزد به توافق برسند و در نهایت اطمینان حاصل شود که کار برداشت و جداسازی کلاله با کیفیت مطلوب و کمترین ضایعات انجام میشود. این فرآیند ظاهراً ساده در عمل دارای سه بخش اساسی است: ۱. جستجو و اطلاعات ۲. مذاکره و توافق ۳. نظارت، کنترل و تضمین کیفیت

تاریخ :

شماره :

پیوست :



در بسیاری از مناطق زعفران خیز، نبود نهادهای واسطه رسمی موجب شده است هزینه یافتن نیروی انسانی مناسب گاهی با هزینه خود نیروی کار برابری نماید؛ در چنین شرایطی بازار نه بدلیل کمبود منابع، بلکه بعلت سنگینی هزینه های مبادله دچار نوعی قفل شدگی نهادی شود. به بیان ساده، مشکل آن نیست که کارگر وجود ندارد، مشکل آن است که پیدا کردن او از برداشت بخشی از محصول دشوارتر است.

بخش عمده فرآیند جذب نیروی کار در بسیاری از مناطق تولید زعفران از طریق شبکه های سنتی خویشاوندی، روابط محلی و ارتباطات غیر رسمی انجام میشود. این ساز و کارها اگر چه در مقیاس محدود روستایی کارآمد هستند، اما در شرایطی که هزاران کارگر بالقوه در شهرها حضور دارند و دوره برداشت و جداسازی کلالة ۶۰ تا ۷۰ طول میکشد توان پردازش حجم عظیم اطلاعات را نیاز ندارد. نتیجه آن است که همزمان دو پدیده متناقض شکل میگیرد، کشاورزان بدنبال کارگر هستند و کارگران بدنبال کار، اقتصاددانان این وضعیت را شکست تطابق مینامند؛ وضعیتی که در آن هر دو طرف ناراضی اند اما هیچکدام به دیگری دسترسی موثر ندارند.

علاوه بر آنچه رفت یک عامل مهم دیگر باقی مانده آن هم ذهن انسان. اقتصاد رفتاری نشان داده است که تصمیمات افراد همواره بر مبنای عقلایی و ریاضی اتخاذ نمیشود. بسیاری از انتخاب های اقتصادی تحت تاثیر ادراکات ذهنی، جهت گیری های شناختی و قضاوت های اجتماعی قرار دارند و بخش قابل توجهی از نیروی کار شهری که در سالهای اخیر از واحدهای خدماتی و کارگاهی تعدیل شده اند در برابر اشتغال فصلی در بخش کشاورزی نوعی مقاومت روانی از خود نشان میدهند.

افراد معمولاً هزینه ای قطعی و فوری را بیش از منافع احتمالی آینده وزن دهی میکنند. کارگر شهری، هزینه رفت و آمد، اسکان موقت، دوری از خانواده و ریسک های ناشناخته محیط روستایی را بصورت ملموس و فوری در ذهن خود ثبت میکند، اما درآمد بالقوه حاصل از فعالیت در زنجیره زعفران را کمتر از ارزش واقعی آن می بیند؛ در نتیجه سطح دستمزدی که حاضر است برای پذیرش این کار مطالبه کند از سطح اقتصادی متعارف بالاتر میرود.

تاریخ :

شماره :

پیوست :



بزبان ساده، ذهن انسان گاهی بیش از بازار دچار تورم میشود، بگونه ایکه هزینه های کوچک را بزرگ و فرصت های بزرگ را کوچک میبیند.

جمع بندی نظری:

بنابر آنچه رفت بحران نیروی کار فصلی را نمیتوان صرفاً یک مسئله کمبود کارگر دانست. این پدیده در واقع حاصل همزمان سه شکست ساختاری است. شکست نهادی در کاهش هزینه های مبادله، شکست تطابق در بازار کار و شکست رفتاری در ادراک فرصت های اقتصادی.

از این رو، هر راه حل پایدار نیز باید بطور همزمان هر سه سطح را هدف قرار دهد، یعنی نهادهای واسط جدید ایجاد کند، سازو کارهای تطابق را هوشمند سازد و هزینه های روانی و ادراکی ورود نیروی کار شهری به زنجیره ارزش زعفران را کاهش دهد. تنها در اینصورت است که میتوان فاصله میان گل درمزرعه و کارگر در شهر را به یک مزیت رقابتی ملی تبدیل کرد.

چگونگی حل مسئله کمبود کارگر کشاورزی در دیگر کشورها:

یکی از خطاهای رایج در سیاستگذاری کشاورزی در ایران تصور یکتا بودن مسائل داخلی است. گویی هر چالش پیش روی بخش کشاورزی ایران، پدیده ای کاملاً منحصر بفرد و بی سابقه است، در حالیکه تجربه جهانی نشان میدهد بسیاری از کشورها از اقتصاد نوظهور گرفته تا کشورهای توسعه یافته در مقاطع مختلف با مسئله ناترازی میان عرضه و تقاضای نیروی کار فصلی مواجه بوده اند. در واقع هر جا کشاورزی فشرده، دوره برداشت کوتاه و مهاجرت روستاییان به شهرها وجود داشته باشد و یا امکان بهره گیری در تمام مراحل تولید و فرآوری محصول با استفاده از ماشین الات و تجهیزات میسر نباشد، مسئله کمبود نیروی کار فصلی ظهور می کند. تفاوت کشورها نه در وجود مشکل، بلکه در کیفیت نهادهایی است که برای حل آن ایجاد کرده اند. بررسی میدانی تجربه کشورهای

تاریخ :

شماره :

پیوست :



دیگر نشان میدهد موفق ترین الگوها بر کاهش هزینه های مبادله، تسهیل جابجایی نیروی کار و ایجاد ساز و کارهای واسطه کارآمد متمرکز بوده اند که باختصار به تجربه تعدادی از این کشورها پرداخته میشود.

الف: ترکیه

بخش کشاورزی ترکیه بویژه در تولید محصولاتی مانند فندق، پنبه و مرکبات سالهاست که به نیروی کار فصلی مهاجر وابسته است. دولت ترکیه بجای حذف واسطه های سنتی تلاش کرده آنها را در قالبی رسمی تر ساماندهی کند. در این کشور افراد موسوم به دایی باشی یا ائلچی حلقه اتصال میان کارگران و بهره برداران کشاورزی هستند. آنها کارگران را از مناطق کم برخوردار جمع آوری کرده، فرآیند حمل و نقل، اسکان و توزیع نیروی کار را مدیریت می کنند و نوعی بازار تطابق غیر رسمی را شکل میدهند. از منظر اقتصاد، دایی باشی ها در واقع بخشی از هزینه های مبادله را کاهش میدهند، آنها اطلاعات را جمع آوری میکنند، ریسک عدم حضور کارگر را کاهش میدهند و فرآیند مذاکره را تسهیل میکنند. دولت ترکیه بمنظور جلوگیری از رانت های واسطه ای، دریافت کارمزد نامتعارف، ضعف نظارت بر شرایط کار و حتی بهره کشی از نیروی کار تلاش مینماید این واسطه ها را در قالب سامانه های رسمی ثبت و تحت نظارت قرار دهد. درس مهم تجربه ترکیه برای ایران این است که بازار کار فصلی بدون واسطه کارآمد عمل نمیکند و واسطه بدون نظارت نیز می تواند به یک مسئله جدید تبدیل شود.

ب: برزیل:

برزیل یکی از موفق ترین نمونه های مدیریت بازار کار کشاورزی در میان اقتصادهای نوظهور بشمار میرود. این کشور بجای اتکای صرف به استخدامهای مقطعی، ساختار حقوقی جدیدی را برای سازماندهی نیروی کار فصلی ایجاد کرده است. در قالب کنسرسیومهای کارفرمایی یا مجموعه ای کشاورزی، گروهی از بهره برداران کشاورزی بصورت مشترک اقدام به استخدام نیروی کار میکنند. کارگران در طول سال میان فعالیتهای مختلف کشاورزی جابجا میشوند؛ از برداشت قهوه گرفته تا نیشکر، سویا و محصولات باغی. این ساز و کار دو مزیت مهم ایجاد کرده

تاریخ :

شماره :

پیوست :



است. نخست کارگر از درآمدی نسبتاً پایدار برخوردار میشود و وابستگی او به یک فصل کوتاه کاهش می یابد. دوم کشاورزان دیگر مجبور نیستند هر سال فرآیند پر هزینه جذب و آموزش نیروی کار جدید را داشته باشند. به بیان دیگر برزیل موفق شده است نیروی کار فصلی را به سرمایه انسانی دائمی تبدیل کند؛ سرمایه ای که هر سال تجربه بیشتر و بهره وری بالاتری نیز ایجاد میکند.

ج: اندونزی:

اندونزی بدلیل ساختار جغرافیایی پراکنده خود با چالش متفاوتی روبرو بوده است. در این کشور مشکل اصلی توزیع نامتوازن نیروی کار میان جزایر مختلف است. دولت با استفاده از ظرفیت نهادهای ملی و همکاری سازمانهای بین المللی فرآیند جابجایی برنامه ریزی شده نیروی کار را به بخشی از سیاست توسعه کشاورزی تبدیل کرده است. نکته قابل توجه آن است که در این الگو تمرکز صرفاً بر انتقال افراد نیست، بلکه انتقال اطلاعات، برنامه ریزی حمل و نقل، اسکان و مدیریت ریسک نیز همزمان انجام میشود. به بیان دیگر دولت بجای اینکه منتظر بماند کارگر و کارفرما یکدیگر را پیدا کنند زیرساختی ایجاد کرده که آنها را به یکدیگر برساند. برای زعفران ایران نیز شاید مهمترین نکته همین باشد که مشکل اصلی کمبود دست نیست کمبود شبکه ای است که دست ها را بموقع به گلها برساند.

د: کره جنوبی و ژاپن:

کاهش نرخ زاد و ولد و سالخوردگی جمعیت در این کشورها موجب شده بسیاری از مناطق روستایی با کمبود مزمن نیروی کار مواجه شوند. در این کشورها تعاونی های کشاورزی محلی با همکاری شهرداری ها برنامه هایی طراحی کرده اند تا کارکنان نیمه وقت شهری و بازنشستگان برای دوره های کوتاه مدت به مناطق کشاورزی اعزام شوند و در مقابل مشوقهایی نظیر اقامت رایگان، خدمات گردشگری و حمایت های رفاهی دریافت کنند.

تاریخ :

شماره :

پیوست :



راه حل پیشنهادی:

مرور تجربه کشورهای مختلف نشان می‌دهد هیچ یک از آنها مسئله کمبود نیروی کار کشاورزی را صرفاً با افزایش دستمزد حل نکرده اند، هر چند که باید پذیرفت که در شرایط تورمی جذابیت بسیاری از فعالیت‌ها هنوز بیش از هر چیز، به رقم درج شده روی پاکت دستمزد وابسته است. راه‌های موفق عمده‌تر بر چهار محور استوار بوده اند:

۱- ایجاد نهادهای واسط برای کاهش هزینه‌های مبادله.

۲- توسعه سامانه‌های اطلاعاتی و تطابق هوشمند نیروی کار.

۳- سازماندهی لجستیک حمل و نقل و اسکان.

۴- ایجاد ساختار حقوقی پایدار برای مدیریت نیروی کار فصلی.

در واقع موفق‌ترین کشورها دریافته‌اند که بازار کار کشاورزی بیش از آنکه به نیروی انسانی نیاز داشته باشد به معماری نهادی نیاز دارد. زعفران نیز از این قاعده مستثنی نیست، مسئله اصلی آن نیست که کارگر وجود ندارد، مسئله آن است که هنوز نهادی کارآمد برای رساندن کارگر به مزرعه و رساندن ارزش افزوده به کشاورز و کارگر طراحی نشده است.

همانطوریکه در صفحات گذشته نیز اشاره شد، تورم طی سالهای اخیر در محدوده بسیار بالا نوسان کرده و قدرت خرید خانوارها را به میزان قابل توجهی کاهش داده است. بسیاری از خانواده‌ها منجمله بازنشستگان دارای توانایی کار و کارکنان نیمه وقت و حتی خانمهای خانه دار را به جستجوی منابع درآمدی مکمل و موقت سوق داده است. برای برقراری یک رابطه تا زمان تشکیل نهادهای واسط و نظام مند، بمنظور رفع مشکل برداشت و جداسازی کلاله در کوتاه مدت پیشنهاد می‌گردد:

- لغو ممنوعیت اشتغال بکار بازنشستگان سازمان تامین اجتماعی در بخشهای تولید کشاورزی (مزارع و

باغات)

تاریخ :

شماره :

پیوست :



- اعطای تسهیلات ارزان قیمت و معافیت های مالیاتی به سرمایه گذاران ایجاد نهاد واسط بین نیروی کار موقت و مزارع.

- سازمان تعاون روستایی یا اتحادیه تعاونی های روستایی و تشکلهای کشاورزی در مناطق کشت زعفران با همکاری اداره کشاورزی محل و فرمانداری یا بخشداری ضمن اطلاع رسانی عمومی در منطقه پایگاههایی جهت ثبت نام از داوطلبان گل جمع کنی و داوطلبان جداسازی کلاله (گل پرکنی) ایجاد و ثبت نام بعمل آورند.

توصیه ۱: آموزش گل جمع کن ها و گل پرکن ها توسط مروجین کشاورزی و با همکاری و آموزش رایگان مروجین توسط شورای ملی زعفران ایران صورت پذیرد.

توصیه ۲: بمنظور انجام عملیات جداسازی کلاله سالن هایی در داخل شهر یا حاشیه شهر انتخاب، تا داوطلبان این بخش که بنظر میرسد عمدتاً خانمها باشند امکان حضور حتی دو یا سه ساعت را نیز در اوقات فراغت داشته باشند.

توصیه ۳: دستمزد گل جمع کن براساس توافق با کشاورزان و براساس کیلوگرم گل جمع آوری شده و دستمزد گل پر کن نیز براساس میزان و نوع کلاله جمع شده مشخص و در مراکز ثبت نام درج گردد.

- سازمان تعاون روستایی یا اتحادیه تعاونی های روستایی با استفاده از منابع در اختیار و حمایت و همکاری بانک کشاورزی ایران در پایان هر روز دستمزد داوطلب را پرداخت و زعفران های خشک تولیدی را که توسط کشاورز یا نماینده او پلمپ شده باشد بصورت زیر کلید تا زمان پرداخت هزینه های مورد اشاره در انبار نگهداری مینمایند.

تاریخ :

شماره :

پیوست :



همانطوریکه اشاره شد این روش در کوتاه مدت و تا زمان تشکیل نهادهایی که بتوانند ارتباط بین کشاورزان و جویندگان کار موقت را در قالب چارچوب مشخص شکل دهند میتواند از ضایعات گل و کاهش کیفیت زعفران تولیدی جلوگیری نماید.

چالش بازار کار فصلی را نمیتوان با نسخه های تکراری نظیر تزریق منابع مالی یا قیمت گذاری دستوری حل کرد؛ این راهکارها شاید در کوتاه مدت بخشی از مشکلات را بصورت موقت حل یا پنهان کنند، اما قادر به رفع ریشه های نهادی آن نیستند. آنچه زنجیره ارزش زعفران نیاز دارد فقط پول بیشتر نیست، بلکه طراحی بهتر است. طراحی نهادی که بتواند نیروی کار مازاد و یا دارای ساعات فراغت بیشتر، ظرفیت های لجستیکی، منابع مالی بخش خصوصی و مزیت رقابتی زعفران ایران را بصورت منسجم به یکدیگر متصل کند. اگر ایجاد چنین نهادهایی شکل بگیرد، برنده بازی تنها کارگر یا کشاورز نخواهد بود، بلکه کل اقتصاد ملی از کاهش ضایعات، افزایش صادرات، بهبود کیفیت، افزایش اشتغال و ارتقاء بهره وری بهره مند خواهند شد. شاید بتوان گفت در اقتصاد زعفران همانقدر که بارشهای زمستانی و بهاری اهمیت دارد، طراحی هوشمند این نهادها نیز اهمیت دارد؛ زیرا بارشها گل را می رویند اما نهادها ارزش افزوده آن را خلق می کنند.

در پایان از صاحب نظران ارجمندی که با ارائه رهنمودها و اطلاعات این شورا را در تهیه این گزارش یاری نموده اند صمیمانه قدردانی و سپاسگذاری مینماید.