

# ابلاغ سیاست‌های کلی

## اصل ۴۴ قانون اساسی

### و نقش مدیران منابع انسانی

احمد گودرزی، محمد بخشی \*

#### چکیده:

به عقیده بسیاری از صاحب‌نظران اقتصادی ابلاغ سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی نقطه عطفی در اقتصاد ایران بوده و می‌تواند تحولی در روند رشد اقتصادی کشور ایجاد نماید. لذا از این جهت که ممکن است بسیاری از سازمان‌ها به نحوی تحت تاثیر این تحول قرار گیرند، لازم است مدیران منابع انسانی در حد امکان پیش‌بینی‌های لازم را به عمل آورند. در این رابطه مقاله ذیل که بیشتر با هدف طرح مسئله تهیه شده است به دو بخش اصلی می‌پردازد، بخش اول مربوط به آشنایی با اصل ۴۴ قانون اساسی است و بخش دوم شامل مواردی است که به نظر می‌رسد مدیران منابع انسانی در ایفای وظایف و نقش‌های نوین خود بایستی پیش‌بینی‌های لازم را در رویارویی با تغییر و تحولی که ممکن است ناشی از ابلاغیه مذکور باشد، داشته باشد، در خاتمه نیز نتیجه‌گیری ارائه می‌گردد.

#### بخش اول: ابلاغیه اصل ۴۴

##### قانون اساسی جمهوری اسلامی

خصوصی سازی در یک تفرانس وسیعی از واگذاری سهام تا اجرای خدمات یا فعالیت‌ها توسط شرکت‌های خصوصی یا دیگر نهادهای غیر دولتی معنی شده است. دیدگاه اصلی در مورد بکارگیری ظرفیتهای بخش خصوصی این است که یک شرکت خصوصی می‌تواند خدمات مشخصی را با اثر بخشی و کارایی مناسب و هزینه کمتر از نهادهای دولتی و خدمات عمومی انجام دهد. همچنین بدلیل ریسک پذیری در بکارگیری سرمایه‌های خصوصی، این نهادها سعی بالاتری در جهت ارائه خدمات با کیفیت بالاتر و هزینه کمتر انجام می‌دهند. در نهایت خصوصی سازی می‌تواند افزایش رقابت و کاهش هزینه‌ها را در برداشته باشد.

متولی اصلی خصوصی سازی در کشور، سازمان خصوصی سازی است که البته بعد از تنظیم سیاست‌های کلی نظام توسط مجمع تشخیص مصلحت نظام بعد اجرایی را به عهده دارد، این سازمان به موجب ماده ۱۵ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۹ با تغییر اساسنامه سازمان مالی گسترش مالکیت واحدهای تولیدی سابق تشکیل گردید. اساسنامه آن در تاریخ ۸۰/۷/۲۹ توسط هیات

#### واژگان کلیدی: اصل ۴۴ قانون اساسی،

#### خصوصی سازی، نقش‌های مدیران منابع انسانی،

#### تغییر و تحول.

#### مقدمه:

خصوصی سازی امروزه به رویکردی مقدس گونه در اقتصادهای در حال توسعه تبدیل شده است و حداقل در شعار آن را علم برنامه‌های اقتصادی و توسعه قرار داده اند.

خصوصی سازی همواره یک ابزار است. ابزاری بودن آن نیز نیازمند شرایطی است که بتواند به طور کامل نقش آفرینی کند. تجربه کشورهای توسعه یافته نشان می‌دهد که جهت استفاده کارآمد از منابع، افزایش بهره‌وری، جلب مشارکت مردم، کوچک سازی دولت، ایجاد اشتغال و... استفاده مناسب از ابزار خصوصی سازی می‌تواند راه گشا باشد.

ناگفته نماند که فرهنگ هر کشور و سازمان و اهداف آنها تعیین کننده چگونگی خصوصی سازی است.

در همین راستا بررسی اجمالی ابلاغیه اصل ۴۴ قانون اساسی در بخش اول مقاله و در بخش دوم مواردی که به صورت پیشنهادی می‌تواند با وظایف مدیران منابع انسانی شرکتها ارتباط داشته باشند ارائه گردیده است.



محترم وزیران تصویب و در تاریخ ۸۰/۲/۱۲ ابلاغ شد. سازمان خصوصی سازی یک شرکت سهامی دولتی وابسته به وزارت امور اقتصادی و دارایی شخصیت حقوقی و استقلال مالی است. و رئیس هیات عامل و مدیر عامل آن معاون وزیر امور اقتصادی و دارایی می باشد. سازمان خصوصی سازی علاوه بر وظایفی که برای آن تعریف شده است، مسئولیت تعیین و پیشنهاد قیمت سهام عدالت به هیات عالی و گذاری را نیز عهده دار است.<sup>۲</sup>

با توجه به بررسی های به عمل آمده حدود ۲۳ دستور العمل، بخشنامه و آیین نامه مربوط به خصوصی سازی در سال های اخیر در کشور تهیه و تدوین شده است.<sup>۳</sup> که یا اصلاً اجرا نشدند و یا اینکه به صورت کامل اجرا نشدند.

پیرو اقدامات غیر اثربخش قبلی و جهت سرعت بخشیدن به خصوصی سازی سیاست های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی ابلاغ گردید. با عنایت به اصل مذکور که عنوان می دارد:

نظام اقتصادی جمهوری اسلامی ایران بر پایه سه بخش دولتی، تعاونی و خصوصی با برنامه ریزی منظم و صحیح استوار است.<sup>۴</sup> بخش دولتی شامل کلیه صنایع بزرگ، معادن، بانکداری، بیمه، تامین نیرو، سدها، هواپیمایی، کشتیرانی، راه و راه آهن و... بخش تعاون شامل شرکتها و موسسات تعاونی تولید و توزیع است که در شهر و روستا بر طبق ضوابط اسلامی تشکیل می شود. بخش خصوصی شامل آن قسمت از کشاورزی، دامداری، صنعت تجارت و خدمات می شود که مکمل فعالیت های اقتصادی، دولتی و تعاون است.

رهبر معظم انقلاب اسلامی طی دو مرحله یکی در تاریخ ۸۴/۳/۱ (بندهای الف، ب، و، ه) و دیگری در تاریخ ۸۵/۴/۱۲ (بند ج) سیاست های کلی اصل ۴۴ را مطابق بند ۱ اصل ۱۱۰ قانون اساسی ابلاغ نمودند.

بند الف دو بخش است، بخش یک، ناظر به فعالیت های اقتصادی خارج از مواد صدر اصل ۴۴ است که طبق این بخش دولت حق فعالیت جدید را ندارد (مگر با تصویب مجلس)، در بخش دو آزاد سازی بخش عظیمی از فعالیت مالی اقتصادی صدر اصل ۴۴ مورد توجه قرار گرفته و به بنگاه ها و نهادها و نهادهای عمومی غیر دولتی و بخش های تعاونی و خصوصی اجازه داده شده است که در آن موارد سرمایه گذاری و مالکیت و مدیریت داشته باشند.

بند ب به نحوه توسعه مفهومی تعاونی ها و ارتقا سهم آنها از فعالیت های اقتصادی اشاره دارد.

بند ج به واگذاری فعالیت ها و بنگاه ها بویژه بنگاه های مشمول

صدر اصل ۴۴ به بخش های غیر دولتی و بندهای (د) و (ه) به الزامات و گذاری ها مصارف و درآمدهای حاصل و چگونگی تداوم حاکمیت دولت و پرهیز از اعضای بخش دولتی اشاره دارد که خلاصه موارد مورد نظر به شرح ذیل است.

■ با توجه به ذیل اصل ۴۴ قانون اساسی و مفاد اصل ۴۳ و به منظور شتاب بخشیدن به رشد اقتصاد ملی، گسترش مالکیت در سطح عمومی مردم به منظور تأمین عدالت اجتماعی، ارتقا کارایی بنگاه های اقتصادی و بهره وری منابع مادی، انسانی و فن آوری، افزایش رقابت پذیری، افزایش سهم بخشهای خصوص و تعاونی، کاستن از بازار مالی و مدیریتی دولت در تصدی فعالیت های اقتصادی، افزایش سطح عمومی اشتغال، تشویق اقشار مردم به پس انداز و سرمایه گذاری و بهبود درآمد خانواده ها مقرر می گردد:

■ دولت حق فعالیت جدید خارج از مواد صدر اصل ۴۴ را ندارد و موظف است هرگونه فعالیت (شامل تداوم فعالیت های قبلی و بهره برداری از آن) را که مشمول عنوان صدر اصل ۴۴ نباشد، حداکثر تا پایان برنامه پنج ساله چهارم (سالانه ۲۰٪ کاهش فعالیت) به بخش های تعاونی و خصوصی و عمومی غیر دولتی واگذار کند.

■ سرمایه گذاری، مالکیت و مدیریت در زمینه های مورد نظر در صدر اصل ۴۴ به شرح ذیل توسط بنگاه ها و نهادهای عمومی غیر دولتی و بخش های تعاونی و خصوصی مجاز است.

■ صنایع بزرگ، صنایع مادر (از جمله صنایع بزرگ پایین دستی نفت و گاز) معادن بزرگ (به استثنای نفت و گاز)

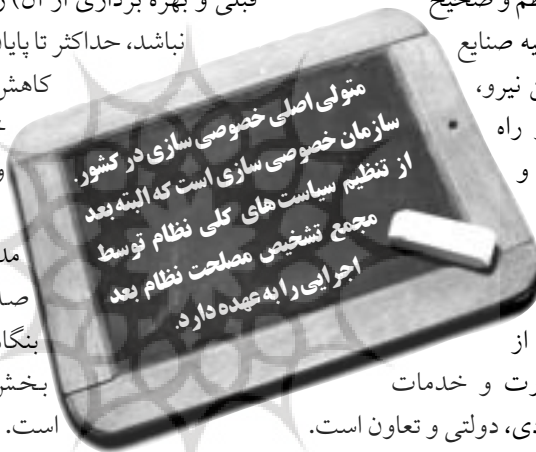
■ فعالیت بازرگانی خارجی در چارچوب سیاستهای تجاری و ارزی کشور.

■ بیمه، راه و راه آهن، هواپیمایی (حمل و نقل) و کشتیرانی (حمل و نقل دریایی) و...

■ افزایش سهم بخش تعاونی در اقتصاد کشور به ۲۵٪ تا آخر برنامه پنج ساله پنجم و تأسیس تعاونی های فراگیر ملی برای تحت پوشش قرار دادن سه دهک اول جامعه به منظور فقر زدایی.

■ توسعه سرمایه انسانی، دانش، پایه و متخصص

■ در راستای بند ج سیاست های کلی اصل ۴۴ نیز جهت گیری خصوصی سازی در راستای افزایش کارایی و رقابت پذیری و گسترش مالکیت عمومی مدنظر است که دولت بایستی نقش جدید خود را تدوین و اجرا نماید.



■ اجرای این سیاست مستلزم تصویب قوانین جدید و بعضاً تغییراتی در قوانین موجود است که لازم است دولت و مجلس محترم در این زمینه با یکدیگر همکاری نمایند.

■ نظارت مجمع تشخیص مصلحت نظام بر حسن اجرای این سیاست‌ها با اتخاذ تدابیر لازم و همکاری دستگاه‌های مسئول و ارائه گزارش‌های نظارتی هر سال در وقت معین مورد تاکید است.<sup>۵</sup>

پس از تصویب لوایح توسط مجلس و شورای نگهبان، مواد قانونی برای اجرا، بایستی به دولت ارجاع شود که به نظر می‌رسد نیاز به شتاب، سرعت، همکاری و همدلی بیشتری در این زمینه می‌باشد.

### بخش دوم: وظایف مدیران منابع انسانی در خصوص ابلاغ اصل ۴۴ قانون اساسی

از آنجایی که هدف مدیریت منابع انسانی در هر سازمان کمک به عملکرد بهتر در سازمان برای نیل به اهداف سازمانی است. لذا پیش بینی عوامل تأثیرگذار محیطی می‌تواند به عملکرد بهتر منجر شود.

مدیران منابع انسانی در نقش پیشرو و متولی تغییر و در جهت دستیابی به اهداف سازمانی، بایستی به طور مستمر در تکاپوی اشاعه مأموریت‌های اصلی سازمان، آینده نگری و طرح برنامه‌های اجرایی آنها باشند.

مدیران منابع انسانی به عنوان مشاور و راهنما، همچنین معمار فرهنگ سازمان و نمایندگان نگرش نوین سازمانی، نقش‌های مهمی بر عهده دارند.<sup>۶</sup>

در این نقش‌ها با هماهنگی مدیران ارشد و اجرائی سازمان سعی در بستر سازی محورهای جدید از تفکر نوین مدیریتی می‌نمایند. این محورها در پی مطرح کردن و شناختی جدید از واقعیات دنیا امروز می‌باشند، تا در رویارویی با چالشهای محیط، نقشها و شایستگی‌های نوینی راه، که برای سازمانشان تمایز ایجاد می‌کند بپذیرند و برای اجرا برنامه‌ریزی نمایند.

مدیران منابع انسانی باید تقاضاهای سرمایه‌گذاران را تأمین کنند. آنها باید آگاه باشند چه کسانی سرمایه‌گذاران شرکت هستند، انتظاراتشان چیست و چگونه عوامل ناملموس مهم را به آنها گزارش دهند.

مدیران منابع انسانی با توجه به اهمیت ابلاغ اصل ۴۴ قانون اساسی و تأثیراتی که اجرای صحیح آن به عنوان عوامل محیطی بر سازمانها خواهد داشت، می‌توانند یک سری اقدامات را پیش بینی کنند (از این بابت به دو صورت، ممکن است تأثیر پذیر شوند). الف) سازمانهایی که به صورت غیر مستقیم تحت تأثیر قرار می‌گیرند. (یا بخش خصوصی اند و یا اینکه مشمول اصل ۴۴ قانون اساسی نمی‌شوند)



وضعیت فعلی روند ابلاغ اصل ۴۴ برای اجرا تا این تاریخ:

## نمایه نقش‌های مدیران منابع انسانی در مواجهه با سیاست‌های کلی اصل ۴۴



### نتیجه‌گیری

ابلاغ اصل ۴۴ قانون اساسی و اجرای صحیح آن می‌تواند تحولی در اقتصاد کشور ایجاد نماید، تحولی که ممکن است به عنوان عوامل محیطی و یا بعضاً مدیریتی و درونی، تغییراتی را در روند فعلی سازمانها باعث شود. با عنایت به نقشهایی که از آن به عنوان نقش‌های نوین مدیران منابع انسانی یاد شده است از جمله، شرکای استراتژی سازمان، پیشرو و متولی تغییر، مشاور و راهنمای مدیران، کمک به معماری فرهنگ سازمان و نمایندگان نگرش نوین سازمانی، انتظار می‌رود با پیش‌بینی‌ها و برنامه‌های مناسبی همچون، اجرای دوره‌های آموزشی، تشکیل تیم‌های کاری بررسی و تجزیه و تحلیل روند تغییرات و تدوین استراتژی‌های مناسب به منظور تبدیل تهدیدها به فرصت، به استقبال تغییر و تحول احتمالی برویم. ■

### منابع و ماخذ

- ۱- رضایی، محسن، مجموعه آثار (۱)، انتشارات اندیکا ۱۳۸۴-۱۳۸۳
  - ۲- منصوری، جهانگیر، قانون اساسی، نشر دیدار، چاپ بیست و سوم ۱۳۸۳
- پی‌نوشت‌ها:
- ۱- در بررسی‌های سیر تحول اقتصادی و اندیشه‌های اقتصادی به این نکته می‌رسیم که تمامی اقتصادهای پیشرفته از نقطه عطفی به نام خصوصی‌سازی گذشته‌اند.
  - ۲- احمدی، علی، سیاست‌های کلی اصل ۴۴، مرکز اسناد انقلاب اسلامی ۱۳۸۴-۳ همان ۲۷
  - ۴- قراباغی، علیرضا، تحلیلی بر قانون برنامه چهارم، انتشارات آموزش عالی صنعت آب و برق ۱۳۸۴
  - ۵- هاشمی، ذبیح‌اله، نقش‌های نوین مدیران منابع انسانی، جزوه آموزشی، ۱۳۸۳

\*امور اداری و منابع انسانی شرکت هپکو

■ مطالعه، بررسی، تحقیق و بروز نگهداری اطلاعات، بمنظور اینکه در جریان تغییرات و تصمیمات قرار گیرند.

■ اطلاع‌رسانی از طریق نشریات داخلی، اینترنات و چاپ مقالات برای آگاهی مدیران و کارکنان.

■ کمک به کسب آگاهی مستمر از وضعیت رقبا، شرکا، مشتریان و بازار کسب و کار.

ب) سازمانهایی که مستقیماً تحت تأثیر قرار گرفتند و جزو لیست واگذاری به بخش خصوصی از طریق فروش و یا عرضه سهام هستند. علاوه بر موارد فوق، اقدامات ذیل برای آنها متصور می‌شود:

■ برنامه ریزی و برگزاری کلاسهای آموزشی، سمینارها، همایش‌ها و جلسات پرسش و پاسخ با حضور صاحبان نظران.

■ تشکیل کار گروه یا تیم بررسی تغییرات احتمالی (تیم تحول) و پیش‌بینی و آینده‌نگری، همچنین تجزیه و تحلیل فرصت‌ها و تهدیدها.

■ انجام مشاوره با صاحبان نظران و اساتید.

■ کمک به شفاف‌سازی قوانین، مقررات و ضوابط - جمع‌آوری و ارائه پیشنهادات ممکن و نقطه نظرات کارکنان برای ارائه به دست‌اندرکاران

■ برنامه ریزی نیروهای انسانی با توجه به پیش‌بینی‌های انجام شده.

■ برنامه ریزی به منظور مشارکت افراد، جهت کاهش مقاومت در برابر تغییرات احتمالی.