

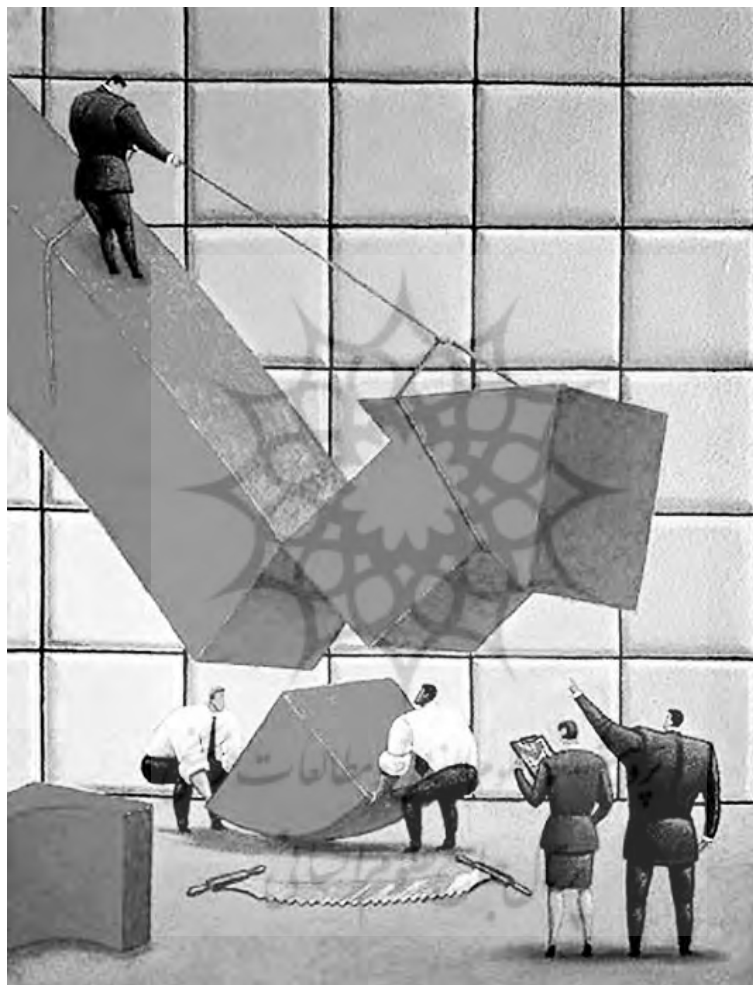
## خصوصی سازی یا خصوصی شدن، مساله این است...

• میثم گلکار

مدیر مهندسی سیستم و روش

شرکت مهندسی و ساخت تاسیسات دریایی ایران

قسمت اول



چکیده

خصوصی سازی یکی از واژه‌هایی است که چند سالی است در کشور ما بر سر زبان‌ها افتاده است و به عنوان ترجیح‌بند بسیاری از امور، اقدامات و تصمیمات دولتی و حاکمیتی از آن استفاده یا به عبارت دقیق‌تر سوء استفاده می‌شود و در مقدمه بسیاری از طرح‌ها، پروژه‌ها و... از آن به عنوان هدف غایی یا یکی از علل اصلی شروع آن کار عنوان می‌گردد. در چند سال گذشته تقریباً موردی یافت نمی‌شود که بخواهد به عنوان تغییری اساسی در نظام اقتصادی کشور عنوان شود و اسمی از خصوصی سازی در آن برده نشود، خواه اصولاً به موضوع مرتبط باشد یا نباشد! از سویی با توجه به دامنه وسیع فعالیت‌های اقتصادی و ارتباط تنگاتنگ آن با دیگر حوزه‌های اجتماعی، سیاسی و... به تدریج این موج در حال گسترش به آنها هم بوده و بعضاً طرح‌های اجتماعی نیز با دلایل توجیهی مطرح می‌شود که خصوصی سازی یکی از پایه‌های ثابت و اصلی آن است و مستند قانونی فرادست موجود آن هم ابلاغ سیاست‌های اصل ۴۴ قانون اساسی است.



کافی است با نگاهی دقیق‌تر و موشکافانه‌تر در مصاحبه‌ها، مقالات، گزارش‌ها، مقدمه طرح‌های توجیهی و... (در نهادهایی مانند مجلس، دولت و شورای شهر) به ارتباط جملات "در راستای خصوصی‌سازی" و "با توجه به منویات مقام معظم رهبری در راستای اصل ۴۴" و جملاتی از این دست دریابیم که واقعا چه ارتباطی با اصل موضوعات طرح شده دارند و در جهت کمک به خصوصی‌سازی حرکت می‌کنند یا برعکس؛ یا اساسا ارتباطی ندارند!

برخی از صاحب‌نظران و منتقدان بر این باورند که خصوصی‌سازی در بعضی از حوزه‌های اقتصادی به سمت اختصاصی‌سازی پیش رفته است، ولی صرف نظر از نتایج حاصله از اجرای خصوصی‌سازی این موضوع مطرح است که خود کلمه خصوصی‌سازی از ابتدا با یک بار لغوی منفی و حالتی جبری همراه بود که این "معنی" در ادامه روند انجام کار به طور ضمنی و تلویحی تسری پیدا کرد. بدین عبارت که قاعدتا منظور اصلی از خصوصی‌سازی، خصوصی شدن است و هدف نهایی آن افزایش سهم مردم و بخش خصوصی در اقتصاد کشور آن هم به طور طبیعی و به گونه‌ای که ماحصل طی شدن یک فرآیند منطقی و طبیعی باشد؛ نه اینکه در اثر یک روند اجباری و تحکمی و بدون بسترسازی‌های مناسب و متناسب.

(برای تقریب بیشتر ذهن، جهانی‌سازی و جهانی شدن را به خاطر بیابورید که از اولی به عنوان فرآیندی برنامه‌ریزی شده از سوی غرب و به ویژه ایالات متحده آمریکا از انتقال مفاهیم مورد پذیرش خود به دنیا برداشت می‌شود و از دومی (جهانی شده) فرآیندی طبیعی که در طول زمان همه کشورهای جهان را دربرمی‌گیرد.)

در هر حال وضعیت موجود را چه خصوصی‌سازی بنامیم و چه خصوصی شدن بدانیم، یک تغییر اساسی و بنیادین در اقتصاد ما ایجاد خواهد کرد (و البته بدون شک در دیگر حوزه‌های سیاسی، اجتماعی و فرهنگی و...) که مستلزم ایجاد تغییراتی در نگرش‌ها، رویکردها، قوانین و مقررات، فرهنگ و آداب و... است که در کل شامل طیف بسیار وسیع و متنوعی از تغییرات است که صد البته در عین تکثر و تنوع باید در نهایت به هدفی واحد منتهی شوند و در راستای رسیدن به آن تنظیم و یکپارچه گردند.

البته باید اذعان داشت که نگرش‌ها به تدریج در حال تغییر است و قوانین و مقررات به هرحال و جبرا در حال به‌روز شدن و تناسب با این موضوع هستند؛ علی‌رغم اینکه که سرعت این تغییرات در بسیاری از موارد متناسب نبوده و همواره با اختلاف فاز زمانی همراه است.

اما شاید بتوان گفت در این میان به "منابع انسانی"

این تغییرات بزرگ توجه کمتری شده است. منظور، مجریان و ذی‌نفعان این تغییرات در سطح شرکت‌ها و موسسات می‌باشند که در گذار از یک اقتصاد دولتی به خصوصی تعداد قابل توجهی را شامل می‌گردند. اعم از طیف وسیعی از مدیران در سطوح مختلف و کارمندان و پرسنل در لایه‌های مختلف شرکت‌ها و موسساتی که دیگر قرار نیست به صورت دولتی اداره شوند و تغییر بزرگ مورد انتظار ما (یعنی خصوصی‌سازی) باید از آنها آغاز گردد. هم اکنون نیز همین روند در حال انجام است و روزی یا هفته‌ای نیست که خبری نشنومیم از تبدیل وضعیت یک شرکت یا موسسه بزرگ و کوچک دولتی به خصوصی از طریق انتقال مالکیت آن از طریق بورس و سایر موارد دیگر.

و این تازه اول ماجراست که یک سازمان، شرکت یا موسسه که تا دیروز دولتی بوده است؛ از امروز باید به صورت خصوصی اداره شود (ذکر این نکته ضروری است که مشابه این مشکل حتی در شرکت‌های خصوصی بزرگ هم رخ می‌دهد، زمانی که فاصله سهامداران و مجمع عمومی با لایه‌های پایین شرکت زیاد شود و شرکت به لحاظ ابعاد مختلف به قدری بزرگ شود که تدریجا مشابه سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی اداره شود.)

واقعیت این است که پس از خصوصی‌سازی مالکیت انتقال می‌یابد، قوانین و مقررات از حالت دولتی و بعضا قوانین خاص دولتی به قانون تجارت تغییر یافته و شاخص‌ها و معیارهای اندازه‌گیری و سنجش شرکت متناسب با اقتضات سهامداران عوض شده‌اند. ولی نکته اینجاست که در این میان همه مدیران و پرسنل نیز تغییر یافته‌اند؟ حتی با فرض تغییرات عمده در مدیریت، چه کسانی قرار است مدیریت کنند؟ مدیران

قوی در بخش خصوصی (که تعدادشان کمتر از حد مورد نیاز و انتظار است) یا مدیران و کارمندان دیگری که آنها هم در همان فرهنگ و آداب و قوانین و مقررات دولتی رشد و تکامل یافته‌اند و گوشت و پوست و استخوان آنها عجین با نگرش‌ها، سیستم‌ها، فرآیندها و رویه‌های دولتی است؟

به نظر می‌رسد در همین جاست که تفاوت خصوصی‌سازی و خصوصی شدن بروز می‌کند و مشکلات از همین جا آغاز می‌شود، با توجه به اینکه موضوع اصلی این گفتار پیرامون برخی از این مسایل است سعی بر این است به برخی از موارد مهم‌تر آن که به طور عمده مربوط به حوزه منابع انسانی است، اشاره شود:

(با تاکید بر این مطلب که این موارد عام هستند و مربوط به مدیران و پرسنل سازمان یا شرکت خاصی نمی‌باشند.)

۱- کپی‌برداری‌های نامتناسب از بخش دولتی (شامل ساختار سازمانی، سیستم‌ها، فرآیندها، رویه‌ها و روش‌ها، مقررات، آیین‌نامه‌ها، دستورالعمل‌ها و...)

۲- عدم آشنایی با چارچوب‌های جدید (مانند فلسفه وجودی بخش خصوصی، قانون تجارت و دیگر قوانین، مقررات و رویه‌های ممیزه بخش دولتی و خصوصی و...)

۳- حساسیت پایین نسبت به شاخص‌های مالی و اقتصادی (در سطوح و زمینه‌های مختلف شرکت‌ها از صاحبان سهام تا مدیران و پرسنل و عدم توجه به مسایل حیاتی مانند قیمت تمام شده، ارزش افزوده، بهره‌وری و...)

در بخش بعدی به تفصیل و با ذکر مثال‌های واقعی به هر کدام پرداخته خواهد شد. ■