گزارش خبر
NEWSREPORT

کد خبر: ۵۳۶۵۸۸
چهارشنبه ۴ آذر ۱۴۰۵ ۳:۵۳

میدری در مجلس: بی‌ثباتی مدیریتی در تاپیکو و شستا ساختاری است&#۴۷; هر ۱۱ ماه یک مدیر تغییر کرده

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی با بیان اینکه بی‌ثباتی مدیریتی در شرکت‌های زیرمجموعه این وزارتخانه و صندوق‌های بازنشستگی مسئله‌ای ساختاری و تکرارشونده است، از پیگیری اصلاح برنامه هفتم توسعه برای فراهم شدن امکان واگذاری مدیریت این شرکت‌ها به بخش خصوصی خبر داد و اعلام کرد: سامانه رصد و پایش تغییرات مدیریتی نیز برای افزایش شفافیت و نظارت بر عملکرد این مجموعه‌ها راه‌اندازی شده است.

به گزارش شبکه خبری صنعت و معدن، احمد میدری، وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، در جلسه علنی مجلس شورای اسلامی، در پاسخ به پرسش فاطمه قیصری، نماینده مردم تهران، ری، شمیرانات و اسلامشهر، درباره وضعیت مدیریت شرکت‌های وابسته به این وزارتخانه و عملکرد آن در اجرای سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی، به تشریح ریشه‌های بی‌ثباتی مدیریتی در این شرکت‌ها، اقدامات انجام‌شده برای افزایش ثبات مدیریت و برنامه‌های وزارتخانه برای اصلاح ساختار اداره بنگاه‌ها پرداخت.

میدری در آغاز سخنان خود، هفته بسیج را به ملت ایران تبریک گفت و با اشاره به این که بسیج نهادی است که به ابتکار امام خمینی(ره) بنیان‌گذاری شده است، بسیج را از دستاوردهای بزرگ انقلاب اسلامی دانست. او همچنین به روح همه شهدا، به‌ویژه شهدای جنگ تحمیلی، رهبر شهید و رزمندگانی که برای حفظ کیان ایران از جان خود گذشتند، درود فرستاد.

بی‌ثباتی مدیریتی؛ مسئله‌ای فراتر از عملکرد یک دوره

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی در پاسخ به پرسش نماینده تهران درباره بی‌ثباتی مدیریت شرکت‌های زیرمجموعه این وزارتخانه گفت: این مسئله باید با عدد و رقم بررسی شود. تا پیش از این، سامانه‌ای برای سنجش ثبات مدیریتی در مجموعه شرکت‌های تابعه وجود نداشت و قضاوت‌ها درباره عملکرد وزارتخانه، عمدتاً بر اساس شواهد پراکنده و صرفاً به دلیل ارتباط این شرکت‌ها با وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی صورت می‌گرفت.

او برای روشن شدن ابعاد این مسئله به آمار تغییر مدیران در شرکت‌های تابعه اشاره کرد و گفت: تاپیکو یکی از شرکت‌های سرمایه‌گذاری مهم وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است. از زمان تأسیس وزارت رفاه تا امروز، ۱۵ مدیر در این مجموعه تغییر کرده‌اند و متوسط دوره مدیریت هر مدیر ۱۱ ماه بوده است. بنابراین بی‌ثباتی مدیریت در تاپیکو مسئله‌ای است که همواره وجود داشته و نمی‌توان آن را انکار کرد.

میدری افزود: در شرکت بالادستی این مجموعه، یعنی شستا، نیز طی ۱۴ سال گذشته ۱۳ مدیر تغییر کرده‌اند و متوسط دوره مدیریت هر مدیر ۱۱ ماه بوده است. این آمار نشان می‌دهد که با یک مسئله ساختاری روبه‌رو هستیم.

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی با طرح این پرسش که آیا در دولت چهاردهم و دوره مسئولیت او اقدامی برای تقویت ثبات مدیریتی انجام شده است یا خیر، توضیح داد: بخشی از عوامل بی‌ثباتی به عملکرد یک وزیر مربوط می‌شود، اما وقتی مسئله‌ای در دوره‌های مختلف ریاست‌جمهوری تکرار شده است، باید دلایل ساختاری آن را شناسایی کرد. یکی از دلایل اصلی این وضعیت، وابستگی شرکت‌ها به وزارتخانه‌هاست.

او با اشاره به اینکه در اصلاح ساختار شرکت‌ها، خروج بنگاه‌ها از وابستگی مستقیم به وزارتخانه‌ها به‌عنوان یک اصل پذیرفته شده است، گفت: در برنامه هفتم توسعه پیش‌بینی شده است که این شرکت‌ها واگذار شوند و سهم دولت به کمتر از ۲۰ درصد کاهش یابد. ما نیز مجموعه‌ای از اقدامات را انجام دادیم تا بررسی کنیم که آیا واگذاری این شرکت‌ها به شکل پیش‌بینی‌شده امکان‌پذیر است یا خیر.

چرا واگذاری شرکت‌ها به سادگی امکان‌پذیر نیست؟

میدری در ادامه به موضوع واگذاری پتروشیمی آبادان اشاره کرد و گفت: این شرکت یکی از مواردی است که خانم قیصری به دلیل سابقه فعالیت در آن مجموعه، نسبت به آن حساسیت دارند. واگذاری پتروشیمی آبادان مدت‌ها زمان برد تا قیمت‌گذاری شود. اگر قرار بود صرفاً بر مبنای قیمت سهام آن اقدام کنیم، سهم ما از این واگذاری حدود ۲ هزارمیلیاردتومان می‌شد؛ اما ما شرکت را بر مبنای قیمت جایگزینی محاسبه کردیم و حتی حاضر شدیم آن را به دو برابر این قیمت واگذار کنیم.

او ادامه داد: با این حال، به دلیل مخالفت کارگران، خانم قیصری و دیگر مخالفان، واگذاری با مانع روبه‌رو شد. نکته‌ای که مخالفان مطرح می‌کردند، این بود که هرچند قیمت جایگزینی شرکت ۱۵ همت برآورد می‌شود، اما باید پرسید آیا گازی که این شرکت از پالایشگاه دریافت می‌کند، قابل جایگزینی است؟ آیا دسترسی آن به آب و مواد اولیه را می‌توان در جای دیگری تکرار کرد؟ این شرکت‌ها از موقعیت‌های خاص و انحصاری برخوردارند و نگرانی مخالفان این است که چنین دارایی‌هایی ارزان واگذار شوند.

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی با بیان اینکه همین مسئله در تلاش برای واگذاری رایتل و هواپیمایی آسمان نیز وجود داشته است، گفت: هر شرکتی را که برای واگذاری آن اقدام کردیم، نهادهای نظارتی و کارگران این نگرانی را مطرح کردند که شرکت ارزان فروخته می‌شود. بنابراین، گزینه فروش که در برنامه هفتم توسعه پیش‌بینی شده، در عمل به‌ندرت قابل اجراست.

میدری با اشاره به اینکه دولت نیز در دوره‌های گذشته هنگام واگذاری شرکت‌ها، بخشی از آنها را به صندوق‌های بازنشستگی و سازمان تأمین اجتماعی واگذار کرده است، افزود: این روند باعث شده است که امروز وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با بحران تصدی‌گری مواجه باشد. همان‌طور که بارها گفته‌ام، ما باید از شرکت شیر پگاه تا هواپیمایی آسمان و مجموعه‌ای از شرکت‌های پتروشیمی را مدیریت کنیم؛ در حالی که راه‌حل صحیح این است که مدیریت این شرکت‌ها به بخش خصوصی واگذار شود.

پیگیری اصلاح برنامه هفتم برای واگذاری مدیریت به بخش خصوصی

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی با اشاره به پیگیری‌های انجام‌شده برای اصلاح برنامه هفتم توسعه گفت: ما حدود دو سال است که در تلاشیم این موضوع را پیش ببریم، اما به دلیل جنگ با مشکلاتی مواجه شدیم. پیشنهاد ما این است که برنامه هفتم اصلاح شود و امکان واگذاری مدیریت شرکت‌ها به بخش خصوصی فراهم شود؛ زیرا در این صورت دیگر وزیر در مجلس برای انتخاب این یا آن مدیر پاسخ‌گو نخواهد بود و اداره شرکت‌ها از مداخلات مستقیم وزارتخانه فاصله می‌گیرد.

او افزود: در این زمینه با کمیسیون اجتماعی و تعدادی از نمایندگان مذاکراتی داشته‌ایم و موضوع اکنون در میان سران قوا مطرح است. یک بار نیز خدمت آقای دکتر قالیباف رسیدیم و ایشان هم تأیید کردند که واگذاری مدیریت، در کشور تجربه‌های مثبت و موفقی داشته است.

میدری با اشاره به تجربه واگذاری بخشی از فعالیت‌ها به بخش خصوصی در دستگاه‌های مختلف گفت: در سازمان بنادر، وزارت صنعت، معدن و تجارت و وزارت نفت، هرجا نگهداری و اجرا را به بخش خصوصی واگذار کردیم، توانستیم کار را پیش ببریم.

او در پاسخ به این پرسش که چرا مدیریت شرکت‌هایی مانند تاپیکو با تغییرات مکرر روبه‌رو می‌شود، گفت: تا زمانی که سیاست بر این شرکت‌ها حاکم باشد، مسئله فقط نگاه سیاسی نیست؛ مداخلاتی که از سوی نهادهای سیاسی و عمومی در این شرکت‌ها صورت می‌گیرد، فضای مدیریت را چنان متشنج می‌کند که گاهی مدیران دیگر حاضر به ادامه فعالیت نیستند.

سامانه رصد و پایش؛ ابزار شفافیت و نظارت بر تحولات مدیریتی

میدری در تشریح اقدامات دولت چهاردهم برای تقویت ثبات مدیریتی در شرکت‌های وابسته گفت: در این دوره چند اقدام انجام داده‌ایم که برای ایجاد ثبات در مدیریت این مجموعه‌ها مؤثر و مهم است. یکی از این اقدامات، راه‌اندازی سامانه رصد و پایش است.

او افزود: با همکاری وزارت امور اقتصادی و دارایی و در چارچوب قانون برنامه هفتم توسعه، آیین‌نامه‌ای را به دولت ارائه کردیم که بر اساس آن، نمایندگان مجلس و همه نهادهای نظارتی اکنون ابزار لازم را برای مشاهده و بررسی تحولات مدیریتی شرکت‌های ما در اختیار دارند. به تعبیر من، اکنون لنز و میکروسکوپ در اختیار شما نمایندگان و نهادهای نظارتی است تا بتوانید تغییرات مدیریتی را در این شرکت‌ها رصد کنید.

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی در ادامه به بخش دیگری از پرسش مطرح‌شده درباره سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی پرداخت و گفت: درباره این سیاست‌ها، کتابی تهیه شده و در جلساتی که با مجمع تشخیص مصلحت نظام و کمیسیون مربوطه داشتیم، اقدامات وزارتخانه تشریح شده است. آقای مظفر، رئیس کمیسیون مربوط در مجمع تشخیص مصلحت نظام، در نامه‌ای از مشارکت فعال و اقدامات انجام‌شده قدردانی کردند. مضمون نامه ایشان این بود که کاش همه دستگاه‌ها به همین شکل، برنامه زمان‌بندی‌شده‌ای برای تحقق سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی تهیه می‌کردند.

میدری با اشاره به این ارزیابی گفت: برخلاف آنچه مطرح شده که سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی کنار گذاشته شده‌اند، واقعیت این نیست. برنامه هفتم توسعه بر اساس همین سیاست‌ها به تصویب مجلس رسیده است. همچنین معاون نظارتی مجلس شورای اسلامی در رتبه‌بندی اجرای برنامه هفتم توسعه، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی را در شمار سه دستگاه برتر قرار داده است. وزارت امور خارجه، وزارت نفت و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی سه دستگاه برتر در اجرای برنامه هفتم توسعه شناخته شده‌اند.

او تأکید کرد: بنابراین، نهادهای نظارتی عملکرد ما را بررسی و ارزیابی کرده‌اند و گزارش مکتوب این ارزیابی نیز وجود دارد. این‌گونه نیست که وزارتخانه در اجرای سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی کوتاهی کرده باشد. ما از وضعیت اقتصادی جامعه و مشکلاتی که با آنها روبه‌رو هستیم آگاهیم و می‌دانیم مسئله صندوق‌های بازنشستگی چه ابعادی دارد. اصلاحات مختلفی در این حوزه انجام شده و اصلاحات دیگری نیز در حال انجام است.

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی با اشاره به اینکه ارزیابی عملکرد وزارتخانه در اجرای برنامه هفتم از سوی دستگاه‌های نظارتی و با مشارکت نمایندگان مجلس انجام شده است، گفت: پیشنهاد ما این بود که فرصت داشته باشیم آخرین توضیحات را ارائه کنیم و درباره نکات مطرح‌شده پاسخ دهیم تا حقیقت موضوع روشن شود.

شفافیت اطلاعات شرکت‌ها؛ فرصتی برای نظارت دقیق‌تر

میدری در بخش دیگری از سخنان خود، در پاسخ به نکات مطرح‌شده درباره املاک شرکت‌ها گفت: درخواست من این است که شفاف‌سازی‌ای که انجام می‌دهیم، نباید به ابزاری علیه دستگاه‌های اجرایی تبدیل شود. ما همه شرکت‌ها را در اختیار دیوان محاسبات و سازمان بازرسی کل کشور قرار داده‌ایم. همچنین بازرسی ریاست‌جمهوری در نامه‌ای خطاب به رئیس‌جمهور اعلام کرده است که اقدام وزارت تعاون در این زمینه باید درباره همه شرکت‌های دولتی نیز انجام شود.

او افزود: امروز نهادهای نظارتی می‌توانند بررسی کنند که چه تعداد از مدیران را تغییر داده‌ایم و این تغییرات در چه دوره‌ای اتفاق افتاده است. هنگامی که خانم قیصری در پاییز سال گذشته این پرسش را مطرح کردند، در طول یک سال ۲۴۷ مدیر در مجموعه وزارتخانه تغییر کرده بودند؛ در حالی که در دوره قبل، این تعداد به هزار مدیر می‌رسید.

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی در پایان برای روشن شدن ابعاد تغییرات مدیریتی در دوره‌های مختلف گفت: شاید بیان این موضوع خوشایند نباشد، اما برای روشن شدن حقیقت آن را مطرح می‌کنم؛ از اردیبهشت تا مردادماه، در دوره انتقال دولت، تغییرات در هیئت‌مدیره‌ها و مدیران شرکت‌های وابسته به صندوق‌های بازنشستگی چهار برابر دوره‌ای بود که ما تغییر دادیم. هنگامی که خلأ قدرت ایجاد می‌شود، شرکت‌های زیرمجموعه و هلدینگ‌ها نیز شروع به تغییر مدیران می‌کنند.