



جایگاه شرکتهای توزیع در صنعت برق ایران

تقی عمادی

شرکت برق منطقه‌ای اصفهان

چکیده:

واگذاری فعالیتهای اقتصادی به بخش خصوصی و کناره‌گیری دولت در این زمینه اخیراً به عنوان یکی از راههای حل بحران اقتصادی و افزایش رشد اقتصادی در ایران عنوان شده است و این حرکت که در واقع در جهت بازگرداندن فعالیتهای دولتی شده به بخش خصوصی صورت میپذیرد میتواند تحولاتی بنیادی در نحوه و ماهیت حرکتهای اقتصادی بوجود آورد. در این مقاله ضمن تحلیل سیاست محدود کردن حوزه فعالیت بخش دولتی و بررسی موانع موجود در راه واگذاری فعالیتهای اقتصادی به بخش خصوصی بطور عموم، الزام در خصوصی کردن شرکتهای توزیع نیروی برق و انتظارات ناشی از اجراء این برنامه مورد بحث قرار گرفته و عوامل مؤثر در اجرای موفق این برنامه و نیز رابطه شرکتهای مادر و شرکتهای توزیع مطرح میگردد.

شرح مقاله:

قبل از وارد شدن به بحث خصوصی‌سازی شرکتهای توزیع شمای در مورد تاریخچه و علل خصوصی‌سازی در سیستمهای اقتصاد و تجربیات کشورهای دیگر در این زمینه و عوامل موفقیت و عدم موفقیت آنها و علل این موضوع را مورد بحث قرار میدهم. سیاست واگذاری فعالیتهای اقتصادی به بخش خصوصی و محدود کردن حوزه فعالیت

دولت و بخش دولتی در دهه اخیر در جهان رواج بی‌سابقه یافته و امروز کم و بیش در کلیه کشورها چه پیشرفته و چه در حال توسعه در ابعاد گسترده به مرحله اجراء درآمده است که تحولات اروپای شرقی بنوبه خود زمینه مساعدی را برای تاکید بیشتر بر واگذاری فعالیتهای اقتصادی به بخش خصوصی فراهم ساخته است.

واگذاری فعالیتهای اقتصادی به بخش خصوصی و کناره‌گیری دولت در این زمینه به تازگی به عنوان یکی از راههای حل بحران اقتصادی و افزایش رشد در ایران عنوان شده است و این حرکت که در واقع در جهت بازگردانیدن فعالیتهای دولتی شده به بخش خصوصی صورت می‌پذیرد می‌تواند تحولاتی بنیادی در نحوه و ماهیت حرکت‌های اقتصادی بوجود آورد. در صورتیکه واگذاری بدون توجه به وضعیت کلی اقتصاد انجام پذیرد یا اقدامات لازم دیگر به دست فراموشی سپرده شود، حاصل کار وضعی به مراتب بدتر از وضعیت کنونی خواهد بود. از این دیدگاه است که واگذاری فعالیتهای اقتصادی ماهیت ویژه قابل تعمقی می‌یابد و برنامه‌ریزان را بر آن میدارد تا این پرسش را مطرح کنند که چگونه باید بتدریج نقش بخش دولتی را در فعالیتهای اقتصادی محدود سازند.

تجربه کشورهای دیگر نشان میدهد که فرآیند خصوصی کردن آنچنان که ما می‌خواهیم ساده و سریع قابل انجام نیست، پیچیدگیهای قانون در اینمورد بسیار زیاد است و مخصوصاً "تجربه کشورهای اروپای شرقی، آمریکای لاتین و بریتانیا نشان داده است که شاید برای رسیدن به وضعیت مطلوب مورد قبول دولت و سرمایه‌گذاران سالها وقت نیاز باشد و موانع بسیاری را باید برطرف کرد و این نیاز به زمان دارد و ممکن است مجبور شویم هزینه‌های زیادی را به شکل قیمتهای بالا و درآمد از دست رفته در کوتاه‌مدت تحمل کنیم، ولی نفعی که در بلندمدت از بازار آزاد بدست می‌آید خیلی بیش از این ضررها خواهد بود بهمین جهت لازمست افکار عمومی برای تغییر ساختاری آماده شود.

البته تا قبل از سال ۱۹۷۹ خصوصی‌سازی مفهومی ناشناخته بود لکن طی ۷ سال خصوصی‌سازی انقلابی‌ترین نوآوری در تاریخ اخیر سیاست‌های اقتصادی تلقی شده است. (کتابی که بوسیله Rothshild تحت عنوان خصوصی‌سازی در جهان به رشته تحریر درآمد روشی را در اختیار دولتها قرار میدهد که از طریق آن شرکتهای تحت مالکیت دولت را به بخش خصوصی واگذار نماید.)

انتخاب روشهای خصوصی‌سازی و سیاست‌های مختلف واگذاری به سه مفهوم آزادسازی در ادبیات توسعه اقتصادی بکار گرفته شده است.

۱- مفهوم اول :

فرآیند انتقال مالکیت از دولت به بخش خصوصی مربوط می‌شود که به آن خصوصی کردن Privatization گفته شده است. در این فرآیند مالکیت از دولت نه بخش خصوصی منتقل می‌شود و استنباط کلی این است که چون مالکیت عمومی سودآوری و حداکثر کردن آنرا به عنوان محور فعالیت‌های خود قرار ندهد لذا مؤسسات تحت مالکیت عمومی با عدم کارآئی روبرو هستند ، به این ترتیب انتقال مالکیت به بخش خصوصی به عنوان حل مشکل کارآئی شناخته شده است. خصوصی کردن با چندین روش امکان پذیر است. میتوان سهام شرکتهای دولتی را در بازار سهام به مردم واگذار کرد و یا یکجا واحد تولیدی را به فرد یا افرادی خاص فروخت . فروش داراییهای تولیدی بطور جداگانه و فروش سهام واحدهای اقتصادی به کارکنان از روشهای دیگر خصوصی کردن است که بعضاً " در کشورهای در حال توسعه مورد استفاده قرار گرفته است. در کشورهای در حال توسعه به واسطه فقدان بازارهای توسعه یافته پولی و مالی فروش سهام در بازار بورس با محدودیتهایی روبرو است و معمولاً از روشهای دیگر برای مالکیت استفاده میشود.

۲- مفهوم دوم :

کاهش مقررات دولت و اعمال آزادی بیشتر برای بخش خصوصی است. این مفهوم liberalization و در این مورد خاص بمقررات زدائی deregulation موسوم شده است . در این روش سعی میشود که تخمینی منابع بیشتر به مکانیسم بازار و نظام قیمتها سپرده شود و دولت در این زمینه بعنوان واسطه و میانجی عمل کند و سیاست آزادسازی در این مورد سعی در کاهش مقررات دولت دارد لذا انواع محدودیتهای که توسط دولت در اقتصاد وضع شده است از بین میرود و یا کاهش مییابد.

۳- مفهوم سوم :

آزادسازی - واگذاری فعالیت‌های دولت از طریق تنظیم قراردادهای پیمانکاری، اجاره دادن اموال دولتی به بخش خصوصی برای مدت زمان نسبتاً طولانی و واگذاری عرضه کالاهای عمومی به بخش خصوصی با حفظ کنترل دولت بر می‌گردد. در دهه پیش از جنگ جهانی دوم و بطور عمده پس از جنگ تا اواسط دهه ۱۹۷۰ در فرآیند توسعه اقتصادی کشورهای در حال توسعه تلاش قابل توجهی برای

مبارزه با عقب ماندگی اقتصادی - اجتماعی در جریان بود که در آن دولتها به عنوان مهمترین عامل مطرح بودند در این دوران دولت به عنوان مهمترین کارگزار توسعه وارد تحولات اقتصادی شده و بسیاری از متغیرهای اقتصادی را در کنترل خود قرار داد. تحولات توسعه اقتصادی در غالب کشورهای در حال توسعه تادده ۱۹۷۰ گویای روندی مشابه است . نتایج توسعه اقتصادی با تکیه بر دولتی کردن اقتصادی و هدایت اقتصاد تحت رهبری شدید دولت ، نتایج متناقضی به همراه داشت. در بعضی از کشورهای مورد مطالعه نرخ رشد تولید قابل قبولی مشاهده شد و تولید ملی سرانه در اکثر این کشورها افزایش یافت ، کشورهایی که در دهه ۷۰ دارای منابع نفتی بودند به رشد قابل توجهی دست یافتند. گذشته از آن تغییرات ساختاری و گسترش صنعت و کاهش تولید و اشتغال در بخش کشاورزی در بسیاری از کشورهای در حال توسعه انجام پذیرفت و علی رغم بعضی نتایج مثبت ، تحولات اقتصادی تحت هدایت دولت و عمومی کردن فعالیتهای اقتصادی نهایتاً " همراه با مشکلات فراوانی بود. صنعت در اغلب کشورهای در حال توسعه قادر به رقابت در صحنه بین المللی نبود. نرخهای بالای تعرفه گمرکی به مدت زمان نسبتاً طولانی قدرت رقابت بین المللی را از آنها سلب کرده بود. بسیاری از صنایع تازه پا به واسطه عدم کارآئی در ارتباط با تفکیک تولید و قیمت هیچگاه رشد نکردند ، در بسیاری از کشورها حرکت منابع از کشاورزی به سوی صنعت و مخصوصاً خدمات بوده و در بیشتر کشورهای در حال توسعه رشد نامطلوب بخش کشاورزی تجربه شده است . مؤسسات تحت مالکیت دولت گذشته از اهداف چندگانه خود که شانس تأمین نهادهای ارزان برای صنایع و ایجاد شغل برای نیروی کار در حال رشد بود ، دارای انگیزه سودآوری قابل توجهی نبودند و مدیران این صنایع نیز انگیزه‌ای برای کاهش هزینه‌ها نداشتند .

در هر صورت مشکلات ناشی از مداخله دولت در اقتصاد و عدم توفیق برنامه‌های تدوین شده بعضاً " از نوع برنامه‌ریزی دستوری و عدم رشد کشورهای سوسیالیستی به عنوان الگوی نمونه کشورهای در حال توسعه موجب تعدیل در سیاستها و نظرات اقتصادی در اواخر دهه ۱۹۷۰ و اول دهه ۱۹۸۰ شد.

توفیق کشورهای سنگاپور ، تایوان ، هنگ کنگ و کره جنوبی که غالباً " از بخش خصوصی نیرومندی کمک گرفته بودند و به موفقیت‌های شایان توجهی دست یافتند به این گرایش دامن زد. انتقال مالکیت بنگاههای دولتی به بخش خصوصی سبب رقابت فزاینده و بهبود کارآئی از طریق قرار گرفتن در معرض قواعد بازار

میگردد و رکن اصلی بازار رقابت است. دولت باید زمینه‌های رقابتی را با قدرت، تشویق و تسهیل کند و مصرف‌کنندگان از طریق دریافت کالاهای بهتر و ارزانتر از این اقدام منتفع شوند چون لازمه رفاه رقابت است. تمایل به کسب منفعت بیشتر منجر به ارائه خدمتی بهتر از دیگران میشود. رقابت است که تاجر موفق را باز هم به فعالیت شدید برمی‌انگیزد، رقابت با بوجود آوردن امکانات انتخاب برای مصرف‌کنندگان استاندارد در زندگی را افزایش میدهد

تنگناها و موانع خصوصی سازی :

خصوصی سازی دشمنان بسیار دارد، کارکنان شرکتها مخالف واگذاری هستند چون میترسند شغل خود را از دست بدهند مقامات دولتی ممکن است با آن مخالفت ورزند زیرا قدرت اداری آنها محدودتر میشود و گروههای روشنفکری ممکن است با آن مخالفت کنند زیرا تصور میشود که خصوصی سازی به نفع شروتمندان و گروههای درآمدی بالا تمام میشود. سازمان یافته‌ترین و مؤثرترین مقاومت اغلب از جانب کارکنان انجام شده است، این مقاومت دولتها را مجبور کرده است تا با روشهای مختلفی مسائل مدیریتی مربوط به کارکنان مؤسسات را حل کنند. دولت مالزی طرح پرسنلی استاندارد را تهیه نموده است که برای انطباق خصوصی سازی طراحی شده است که بر اساس آن کارکنان شاغل در شرکتهای واگذار شده نمیتوانند تا پنج سال بعد از واگذاری اخراج شوند و کسانی که شخما" تمایل به استعفاء دارند پاداش خوبی دریافت میدارند. بقیه کشورها نیز تخمین‌هایی را در این زمینه ایجاد کرده‌اند ولی مشکلات به همین جا ختم نمیشود و سایر تنگناها و موانع به صورت زیر باقیست :

۱- جدید بودن این پدیده

۲- ضعف بازارهای سرمایه

۳- ناتوانی بخش خصوصی و مشکلات ناشی از ارزیابی

تازگی پدیده عمدتاً " دولتها را وارد فضایی ناشناخته میکند که پاسخهای آزمایش شده اندک است و ابزاری وجود ندارد، متخمین اغلب نگرش نسبت به خصوصی سازی را نوعی تکنیک غیرسیاسی و مدیریتی میدانند و دولتها اغلب فاقد کارکنان مجرب در زمینه برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌های خصوصی سازی هستند و

اغلب مقامات دولتی با برخوردها و موانع شدیدی مواجه میشوند. بازارهای سرمایه ناقص در بسیاری از کشورهای جهان سوم همراه با اعمال محدودیت بر خریداران بالقوه، روشهای اجرایی خصوصی سازی در کشورهای در حال توسعه را محدود میسازد. البته در کشورهای توسعه یافته هم این مشکلات وجود دارد بطور مثال دولت محافظه کار مارگارت تاچر در عرض دوازده سال فقط توانست مالکیت حدود دوازده شرکت را تغییر دهد. ولی با همه مشکلات خصوصی کردن بعنوان یک اصل پذیرفتنی در جوامع مختلف امروز مطرح است، چون دولت را آزاد میکند تا به فعالیتهای اساسی خود نظیر بهداشت، رفع فقر، آموزش و پرورش و برنامه ریزی برای ساختارهای زیربنایی و بقیه مسائل اجتماعی بپردازد. با بازکردن عملی اعتماد میتوانیم خود را در بازارهای جهانی مطرح کنیم. واقعیت این است که نجات کشورهای در حال توسعه در شرایط موجود در گرو سرمایه گذاری بخش خصوصی است، قبل از اینکه خیلی دیر شود باید حرکتها را شروع کنیم وگرنه از قافله توسعه خیلی عقب میمانیم.

از تجربه کشورهای دیگر که تا حدی بحث خصوصی سازی شرکتها یا به تعبیری آزادسازی اعتماد ارائه گردید، روشن شد که دولتها برای رهایی از بار سنگین هزینه های زائد و افزایش کارآیی و نجات از کاعذبازی اداری و مقررات دست و پاگیر و نهایتاً "جهش بسوی سودآوری به طرف خصوصی سازی روی آورده اند، که در بعضی از کشورها این فعالیت، اعتماد کشور را نجات داده و در بعضی دیگر روند این حرکت کندتر بوده است که علت این موضوع بیشتر کیفیت بازار سرمایه و اطمینان سرمایه گذاران از سرمایه گذاری در رشته های مختلف داخلی بوده است. عده ای نیز توانسته اند سرمایه گذاران را جلب کرده و در سطح جهانی به رقابت بپردازند و تولیدات داخلی را از حالت انحصار دولتی با کیفیت نامرغوب رها کرده و به سطح کیفیت استاندارد جهانی برسانند.

روشهای مختلف خصوصی سازی بستگی به ساختار اقتصادی، فرهنگ، سنتها و عوامل اجتماعی جامعه دارد که هر کدام قوانین و آئین نامه خاص خود را میطلبد. الگوبرداری از اجرای این برنامه در کشوری نمیتواند برای کشور دیگر قابل اجرا باشد بلکه باید هر کشوری جداگانه برای خود راه و روش مشخصی پیدا کند و همین مسئله باعث میشود که بسیاری از سؤالات درباره خصوصی سازی بی جواب بماند و باید در حین اجرا و عمل، روشهای اجرایی و آئین نامه و قوانین مربوطه تدوین گردد. اگر فکر کنیم که میتوان همه مسائل را از قبل پیش بینی کرد اشتباه است،

بلکه باید روشهای مختلف را پیش‌بینی نمود و با توجه به موقعیت و وضعیت هر جامعه‌ای از آن روشها استفاده کرد.

خصوصی سازی شرکتهای توزیع :

بحثی که امروز در جامعه صنعت برق مطرح است بحث خصوصی‌سازی در شرکتهای توزیع و تولید میباشد که در اینجا وارد بحث توزیع شده و ابتدا به طرح دو سؤال میپردازیم.

۱- چه الزامی در خصوصی کردن شرکتهای توزیع داشته‌ایم ؟ - مسلماً " نمیتوان به آنچه در دنیا میگذرد بی‌تفاوت بود. با توجه به دلایل خصوصی سازی شرکتهای دولتی در سطح جهان و پذیرفته شدن این سیاست به عنوان یک روش بنیادی در توسعه اقتصادی از سوی جوامع مختلف ، لازمست که حرکت در این جهت مورد مطالعه و توجه قرار گیرد.

۲- چه انتظاری از اجرای چنین برنامه‌ای داریم ؟ - انتظاری که از خصوصی‌سازی شرکتهای توزیع می‌رود افزایش کارآئی ، بالا بردن راندمان و سودآوری ، ارائه خدمات بهتر برای مشترکین ، بالا بردن کیفیت و استاندارد خدمات و... میباشد. برای رسیدن به چنین هدفهایی روشهای اجرائی کار را باید تعیین کرد. به نظر می‌رسد خصوصی‌سازی این شرکتها با دیدگاههایی که در این رابطه وجود دارد نتواند بطور کامل انجام شود چون در هر صورت سپردن بخشهای استراتژیک اقتصاد آنهم برق که مادر صنعت میباشد و همه صنایع به آن وابستگی دارند به بخش خصوصی که هنوز آمادگی اداره چنین تشکیلاتی را ندارد مشکل است البته همه اینها در کوتاه‌مدت بعید است ولی خصوصی‌سازی بصورت مرحله‌ای شاید این جهت را تکمیل کند.

آنچه که از دیدگاههای مسئولین استنباط شده این است که شرکتها در هر استانی استقلال پیدا میکنند و تقویت میشوند. با توجه به اساسنامه بخش خصوصی اینگونه شرکتها شاید روزی زیر پوشش مراکز خدماتی که در هر استانی تشکیل میگردد قرار گیرند. فعلاً" در مراحل اولیه حرکت مقررات دست و پاگیر دولتی کاهش یافته ، انگیزشهای مادی افزایش مییابد ، هزینه‌های زائد حذف میگردد و سودآوری اینگونه شرکتها افزایش مییابد. البته برای رسیدن به چنین اهدافی

مشکلات بسیاری سر راه می‌باشد که باید با همت و کوشش دست اندرکاران صنعت برق کشور برطرف گردد. عوامل مؤثر در موفقیت اجرای این برنامه عبارتند از :

۱- انتخاب هیئت مدیره :

با توجه به اینکه در بحث خصوصی‌سازی مهمترین عامل ارائه دیدگاههای اقتصادی است باید عواملی که بتوانند در این نگرشها مؤثر باشند را شناسایی نمود ، راهها و روشهای اجرایی را با حفظ کیفیت و استانداردهای لازم از کوتاهترین و کم هزینه‌ترین مسیر بررسی نمود ، که ارائه این طرز تفکر نیاز به افرادی کارآمد ، علاقمند ، نوجو و پرتوان و مسلح به بینشهای اقتصادی دارد که در اینجا انتخاب افراد مشاغل مختلف و مدیریتهای مختلف از حساسیت ویژه‌ای برخوردار است . مهمترین رکن مدیریت انتخاب هیئت مدیره این شرکتهاست که در این مرحله باید دقت بسیار نمود که از وجود افرادی استفاده شود که اولاً معتقد به اجرای این سیستم باشند و ثانیاً افرادی علاقمند و پرتحرک باشند . مسلماً مدیران دولتی که سالهای سال در همان فضای دولتی و سیستم ادارات دولتی زیست کرده‌اند ، پرورش یافته‌اند یکباره نمیتوانند تغییر موضع و جهت دهند ولی در میان مجموعه مدیران شرکتهای عملکرد آنها نشاندهنده طرز تفکر و فعالیت آنها میباشد که باید بهترینها را در این مجموعه انتخاب کرد. آیا مدیران عامل این شرکتهای خستگان راهی که روزهای آخر بازنشستگی خود را طی میکنند خواهند بود یا افرادی با ملاکها و معیارهای بخش خصوصی ؟ در هر صورت ترکیب این هیئت مدیره را از نوع تخصصهای مختلف باید انتخاب کرد. در مجموع هیئت مدیره‌ها آنچه شاهد بوده‌ایم سه نفر اعضای اصلی از مهندسين و افراد فنی بوده‌اند ولیکن این اعتقاد باید وجود داشته باشد که بحث خصوصی‌سازی بیشتر از هر جهت بحثهای اقتصادی و مالی و تعیین بهره اقتصادی را می‌طلبد و اجرای هر حرکتی نیاز به اطلاعات و دانش اقتصادی دارد. لازمست در هیئت مدیره از وجود کارشناسان و خبرگان اقتصادی - مالی هم استفاده گردد. اگر جهت حرکت خصوصی‌سازی باشد اما از وجود افراد صاحب نظر در این زمینه بهره گرفته نشود موفقیت بسیار کم و ناچیز خواهد بود.

۲- پرسنل :

واقعیت قضیه این است که کارکنانی که در استاندارد بخش خصوصی جایی

ندارند. به کجا خواهند رفت؟ چون معتقدیم که در این سیستم بهترین‌ها ادامه حیات خواهند یافت. در تجربه کشورهای دیگر جهان دریافتیم که کسانی که بیشتر از همه از خصوصی‌سازی وحشت دارند کارکنان هستند. چون ترس از آینده و عدم اطمینان نسبت به تامین شغلی کارکنان از مهمترین مسائل است، باید قبل از هر موضوعی کارکنان از بلاتکلیفی درآیند و تکلیف هر یک از پرسنل در جایگاه ارزشی خود مشخص شود و تضمین‌های لازم به آنها داده شود. متأسفانه پرسنل در این مورد توجیه نشده‌اند و سؤالات متعدد در بسیاری از مواقع بی‌جواب مانده است و این خود در سردرگمی پرسنل اثر دارد که زیانبار است. بنظر میرسد با تشکیل جلسات توجیهی لازمست پرسنل توجیه شوند و از کم و کیف مسائل آگاه شوند. در هر صورت این یک واقعیت است که بار سنگین هزینه‌های دولتی بدلیل استخدامهای بی‌رویه افزایش یافته است و باید این هزینه‌ها کاهش یابد ولیکن با در نظر گرفتن مسائل اجتماعی و انسانی لازمست افرادی که مدت کوتاهی به دوران بازنشستگی آنها باقی مانده بازنشست شوند، که این خود میتواند در کاهش هزینه‌های پرسنلی مؤثر باشد و بدیهی است که نیاز به قانون دارد.

در مرحله بعد پرسنلی که باقی میمانند باید احساس کنند که ماندنشان در شرکت با توجه به کارآئی و ارائه خدمت است، در واقع تضمین ماندن آنها در شرکت بمورتنی طراحی شود که پرسنل احساس کنند بایستی کار کنند و در ازاء کار بهتر و با کیفیت بالاتر مورد توجه قرار خواهند گرفت. احساس کنند درمدي از سود حاصل از کاری که انجام میدهند به خود آنها باز میگردد و اگر از کار شانه خالی کرده و یا اینکه ارائه خدمت نکنند با آنها برخورد خواهد شد. در اینصورت راندمان کار بالا خواهد رفت. و نهایتاً اگر هر فردی بدلیل تواناییها و کارآئیاش ارتقاء پیدا کند آنوقت خواهیم دید که کارکنانی که نتوانند خود را با حرکت‌های پویا و سازنده همگام کنند خودبخود احساس میکنند که جایگاهی ندارند. در بسیاری از موارد شاهد هستیم برای اجرای یک کار ساده چه در رشته‌های فنی و چه رشته‌های مالی و اداری افراد بسیاری سیاهی‌لشکرند و کار را فقط تعدادی معدود انجام میدهند.

باید در شرایط جدید و دیدگاههای جدید سیاهی‌لشکرها تکلیف خود را بدانند و آنهایی هم که سالهای سال چه در سیستم دولتی و چه در بخش خصوصی بار سنگین کار بر دوش آنها بوده ارزش واقعی خود را پیدا کرده و هر فردی با توجه به روحیاتش در جایگاه ارزشی خود از نظر علمی و فنی قرار گیرد.

۳- ساختار شرکتهای توزیع :

آنچه که در سیستم دولتی به آن توجه کافی نشده چارتهای سازمانی است که بر اساس نیاز واقعی تهیه نشده و هدف بیشتر گسترده‌گی چارت و ایجاد باکس برای پرسنل در مشاغل مختلف بوده و در اینکار میدان رقابت نیز بوده است و هر شرکتی بدنبال استخدام بیشتر و در بعضی مواقع ناخواسته بوده است که خودبخود موجب توسعه چارتهای سازمانی شده است. در بخش خصوصی نیاز به ساختار جدید می‌باشد. میبایست پستهای زائد حذف گردد و چارتهای سازمانی کوچک شود و فعالیت افراد و کارآئی آنها ملاک افزایش رتبه قرار گیرد و ارزشیابی‌ها باید براساس کارآئی و راندمان و اعتقاد و علاقمندی فرد به کارش باشد. در این صورت کسی تلاش نمیکند که فقط در رده‌های مدیریتی برای خودش دنبال شغلی بگردد بلکه برای افزایش رتبه و ارتقاء شغلی بکار می‌پردازد.

۴- هزینه‌ها :

کاهش هزینه‌ها یکی از عمده مسائل شرکتهای توزیع خواهد بود. چه مکانیسم‌هایی بکار گرفته شود که بتوان از بسیاری از هزینه‌های زائد جلوگیری نمود؟ مسلماً " بسیاری از هزینه‌ها اجتناب ناپذیر است از جمله هزینه‌های حقوق و تعمیر و نگهداری. ولی اساس کار باید بر این محور باشد که رابطه‌ای بین هزینه‌ها و افزایش کارآئی بصورت منطقی و اصولی پیاده شود شاید برای ایجاد انگیزشهای لازم مجبور شویم در بعضی از مواقع حتی هزینه‌هایی را اضافه بر سازمان بپردازیم ولی باید در مقابل انتظار افزایش کارآئی و راندمان را هم داشته باشیم. بعد از هزینه‌های حقوق هزینه نگهداری شبکه از عوامل مهم هزینه‌زا می‌باشد. باید توجه داشت که اگر شبکه‌های توزیع به گسترده‌گی تمامی محیط زندگی در هر کجا جلوی دیدگان ماست میتوان با تعمیرات اساسی و برنامه‌ای بطور مرتب آنها را سرویس نمود. در این صورت هرگز شاهد از بین رفتن آنها بطور ناگهانی و ایجاد هزینه‌های سرسام‌آور آن نخواهیم بود. در هر حال یکی از عوامل هزینه شبکه‌هایی است که در بسیاری از موارد عمر مفید خود را کرده‌اند و احتیاج به بازسازی دارند به عنوان مثال در برق اصفهان حدود ۲۵ هزار کیلومتر شبکه وجود دارد که برای حفظ وضعیت موجود سالیانه تنها حدود ۵٪ این شبکه‌ها نیاز به تعمیر دارد که برای انجام این تعمیرات سالیانه هزینه هنگفتی را باید متحمل شد. فراموش نکنیم که شبکه‌ها سمبل فعالیت و کار پرسنل شرکتهای توزیع می‌باشد

و قضاوتها بر اساس همین عوامل است.

در یک شرکت خصوصی می‌طلبید که روی تک تک عوامل هزینه حساسیت نشان داده شود. البته باید این احساس را در پرسنل بوجود آورد. که همه اموال شرکت متعلق به خود آنهاست و سود و زیانش به خودشان بر میگردد. سهم کردن افراد در سود یا زیان ، خود یکی از روشهای ایجاد انگیزش جهت کارآیی خواهد بود.

۵- درآمدها :

همیشه بخش توزیع به عنوان رگ حیاتی صنعت برق بوده و خواهد بود ، اگر در دریافت بدهی مشترکین و وصول به موقع فروش برق و انشعاب آن کوچکترین تعللی کنیم مسلماً " نه تنها به شرکت بلکه به صنعت برق لطمه زده ایم. در اینجا هم باید مکانیسمها و روشهای اجرایی جدیدی فراخور شرکت خصوصی ایجاد شده ، انگیزشهای لازم بوجود آید و کنترلها افزایش یابد. افزایش درآمدها را صرفاً افزایش نرخ برق و تحمیل آن به مردم ندانیم بلکه کنکاش کنیم در همین روشها ، روشهای ابداعی بوجود آوریم که بتواند افزایش درآمدها را بدنبال داشته باشد.

۶- رابطه شرکتهای توزیع با ارگانهای محلی :

رابطه شرکت توزیع به عنوان واحد خصوصی بطور مثال با جهاد سازندگی که در هر استان دستگاه اجرایی برق روستائی است چه میباشد ؟ آیا اگر دیدگاه اقتصادی مطرح است و بحث سودآوری ، نگهداری بعضی از شبکه‌ها که در دورترین نقاط کشیده میشود و از نظر بازدهی اقتصادی هم زیان‌آور است ولی از نظر اجتماعی و سیاسی شاید یک ضرورت باشد و بهره‌برداری آن به شرکت توزیع داده میشود، چه میشود ؟ از طرفی توقعاتی که دیگر ارگانها در سطح استان دارند چه میشود ؟ وقتی قرار است ساختار شرکتهای توزیع اصلاح گردد لازمت بعضی از نواحی و بخشها که بر اساس نیاز واقعی ایجاد نگردیده حذف گردد. ولی شاهد بوده‌ایم که مخالفتها از ارگانهای محلی و نمایندگان مجلس شروع گردیده و مشکلات بسیار در این مورد وجود دارد که این موضوعات با اصل خصوصی‌سازی و استقلال شرکتهای توزیع مغایرت دارد. خلاصه حد و مرز شرکت خصوصی در ارائه خدمات اساسی به مردم و بحث اقتصادی بودن و سودآور نمودن فعالیتها احتیاج به قانون مؤثر و راهگشا و مجری کارآمد دارد.

۲- رابطه شرکتهای مادر و شرکتهای توزیع :

طبیعی است که جدا شدن چنین شرکتهایی از شرکت مادر تنشهایی را بدنبال دارد ولی همه اینها در کوتاهمدت است و به قولی این شرکتهای مانند فرزندان هستند که از مادر جدا میشوند و واقعا " باید روابط مادر و فرزندی برقرار باشد و در اینجا روابط و خط و ربطهای با شرکت مادر و واحدهای ستادی وزارت نیرو بایستی مشخص باشد. نظارت بر فعالیتهای شرکت توزیع از طرفی با شرکت مادر است و از طرفی هم بیشتر ارتباطات در هر زمینه‌ای با وزارت نیرو است. در هر حال اگر بخواهیم شرکتهای توزیع روی پای خود بایستند باید وظایفشان بطور روشن تعریف شده باشد ، مسئولیتهایشان واضح ، امکاناتشان مشخص و جهت حرکت آنها از قبل تعیین شود.

نتیجه :

در پایان خصوصی کردن شرکتهای توزیع این هدف را بدنبال داشته که با ایجاد قانونمندی ، بکاربردن خلاقیتهای فردی ، قوه ابتکار و نوآوری در جهت خدمت به مردم و حفظ شرایط اقتصادی سالم بازدهی مناسب داشته باشد. فراموش نکنیم یک طرف شرکت توزیع مردم و مشترکین هستند و اگر چه دیدگاههای اقتصادی ملاک عمل است ولیکن این دیدگاهها باید نهایت منافعی تواما " به پرسنل و مشترکین برسد.

منابع :

- ۱- مروری بر ابعاد خصوصی سازی - انتشارات سازمان برنامه و بودجه
- ۲- مجله اطلاعات سیاسی اقتصادی