یادداشت

دلایل واگذاری سهام شرکت‌های تابعه تأمین اجتماعی

سیدحسین میرافضلی
کارشناس انرژی

چنانچه شرکت‌های زیرمجموعه سازمان تأمین اجتماعی در شرکت‌های پروژه‌های توسعه‌ای، زیربنایی و تولیدی سرمایه‌گذاری کنند و پس از به بهره‌برداری رسیدن پروژه‌های تولیدی نسبت به فروش سهام از طریق بورس به مردم و سرمایه‌گذاران اقدام کنند، از محل درآمد حاصل از فروش سهام شرکت پروژه‌های به تولید رسیده قادر خواهند بود پروژه‌های بزرگ دیگری را سرمایه‌گذاری کنند و با این روند، سازمان تأمین اجتماعی طی چند سال به موتور محرک و پیشران اقتصاد و توسعه کشور تبدیل خواهد شد. فرض کنیم تأمین اجتماعی به‌طور غیرمستقیم در شرکتی ۳۴ درصد سهام مدیریتی دارد (به این ترتیب که تأمین اجتماعی ۸۵ درصد سهام شستا را دارد و شستا ۸۰ درصد سهام یکی از هلدینگ‌های بورسی را و آن هلدینگ ۵۱ درصد سهام یک شرکت تولیدی را)؛ حال چنانچه شرکتی در یک پروژه تولیدی اشتغال‌زا سرمایه‌گذاری کند، سهم تأمین اجتماعی در تأمین منابع مالی پروژه ۳۴ درصد می‌شود که البته ۷۰ درصد آن نیز وام‌های بلندمدت ارزی و ریالی خواهد بود. یعنی عملا حدود ۱۰ درصد منابع مالی تأمین اجتماعی درگیر پروژه می‌شود. مثلا چنانچه پروژه ۲۰ هزار میلیارد تومانی با اشتغال‌زایی دو هزار نفری حین اجرا تعریف شود، سهم آورده تأمین اجتماعی دو هزار میلیارد تومان می‌شود که در حین اجرای طرح و قبل از بهره‌برداری بازگشت می‌شود. نظر به تجربیات جهانی پیشنهاد می‌شود:

۱- سازمان تأمین اجتماعی تمامی هلدینگ‌ها و شرکت‌های زیرمجموعه را تشویق به سرمایه‌گذاری در پروژه‌های سودده و اشتغال‌زا کند.

۲- تمرکز سرمایه‌گذاری بر پروژه‌های ملی، زیربنایی و اشتغال‌زا باشد.

۳- سازمان تأمین اجتماعی هلدینگ‌های سرمایه‌گذاری و شرکت‌های تحت پوشش را تشویق به ایجاد کنسرسیوم با سایر شرکت‌های سرمایه‌گذاری جهت اجرای استراتژی ذکرشده کند.

۴- شرکت‌های سرمایه‌گذاری مکلف باشند سهام شرکت پروژه‌های تولیدی را حداکثر ظرف مدت شش ماه پس از بهره‌برداری از طریق بورس و سایر روش‌ها به فروش برسانند و منابع حاصله را صرف سرمایه‌گذاری‌های جدید کنند.

۵- جهت تأمین منابع مورد نیاز در سال نخست سرمایه‌گذاری نسبت به فروش سهام شرکت‌های کم‌بازده اقدام شود.

۶- از منابع بانکی ارزان‌قیمت و مشارکت‌های مردمی جهت سرمایه‌گذاری‌ها استفاده شود.

۷- در شرکت‌هایی که تأمین اجتماعی به‌صورت غیرمستقیم حتی صاحب یک صندلی هیئت‌مدیره است، آن عضو باید قوی‌ترین و مؤثرترین عضو هیئت‌مدیره باشد.

۸- یکی از مهم‌ترین وظایف اعضای هیئت‌مدیره در شرکت‌هایی که تأمین اجتماعی نقش مدیریتی ندارد، این است که مدیریت شرکت‌ها را متقاعد به سرمایه‌گذاری‌های سودده اشتغال‌زا کنند تا از این طریق، ضمن افزایش اشتغال، درآمدهای پایدار تأمین اجتماعی افزایش یابد بدون اینکه تأمین اجتماعی نقش درخور توجهی در سرمایه‌گذاری‌ها داشته باشد.

۹- سرمایه‌گذاری در پروژه‌های زیربنایی ازجمله توسعه زیربناهای ریلی، احداث نیروگاه‌های پربازده و سرمایه‌گذاری در واحدهای تولیدی با اشتغال‌زایی پایدار مناسب و سوددهی بالا، به‌عنوان استراتژی سازمان به شرکت‌های تحت پوشش ابلاغ شود.

در پایان باید گفت ادامه سهامداری تأمین اجتماعی در شرکت‌های تولیدی به بهره‌برداری رسیده، به مفهوم راکدکردن سرمایه‌هایی است که می‌توانند ده‌ها واحد تولیدی جدید با ده‌ها هزار اشتغال جدید ایجاد کنند. شرکت‌های زیرمجموعه تأمین اجتماعی باید مکلف شوند حداکثر شش ماه تا یک سال پس از راه‌اندازی و تولید، سهام خود را در آن شرکت‌های تولیدی واگذار و منابع حاصله را صرف سرمایه‌گذاری‌های تولیدی جدید یا طرح‌های زیربنایی اشتغال‌زا کنند. مطمئن‌ترین منبع اصلی درآمد سازمان تأمین اجتماعی از اشتغال‌های جدید است. واحدی که به بهره‌برداری رسیده از آن پس ده‌ها سال ماهانه ۳۰ درصد حقوق و مزایای کارکنان را به حساب تأمین اجتماعی واریز می‌کند و یک درآمد قابل اتکا و پایدار است. سازمان تأمین اجتماعی باید از طریق شرکت‌های تحت پوشش خود، تعداد واحدهای تولیدی و شرکت‌های دارای اشتغال پایدار را افزون کند تا از این طریق مطمئن‌ترین و پایدارترین نوع درآمد برای سازمان تأمین اجتماعی ایجاد شود. تأمین اجتماعی از این طریق می‌تواند میلیون‌ها شغل جدید ایجاد کند و ماهانه بیش از ۱۰ همت درآمد پایدار مستمر داشته باشد. توسعه اشتغال منجر به کاهش هزینه‌های سازمان بابت بیمه بی‌کاری و سایر هزینه‌ها می‌شود و ضمن درآمدزایی، بار سنگینی از دوش دولت برداشته خواهد شد. با طرح فوق، سازمان تأمین اجتماعی از تصدی‌گری خارج و به موتور محرک اقتصاد کشور تبدیل می‌شود. با واگذاری شرکت‌ها به بخش خصوصی، دولت از تصدی‌گری‌های بسیار پرهزینه نجات خواهد یافت؛ بنابراین ضرورت دارد تمامی زیرساخت‌های مدیریتی و اجرائی لازم جهت تحقق این طرح ملی توسط دولت و ساختارهای حاکمیت فراهم شود.

چگونه می‌توان مدیریت ناکارآمد را در ساختار رانتی رفع کرد؟

مهار ناکارآمدی

علی حاجی‌قاسمی

به نظر می‌رسد که مشکل ناکارآمدی در ساختار مدیریتی، به‌ویژه در بخش عمومی و سیاست‌گذاری ایران، برای زمامداران کشور آشکار شده و توافقی ضمنی برای مواجهه با این چالش در میان دست‌اندرکاران نظام یا دست‌کم بخش‌های کلیدی قدرت انجام شده باشد. بسیاری روی‌کارآمدن دولت پزشکیان را نتیجه آمادگی نظام برای مهار این چالش مخرب در ساختار مدیریتی کشور می‌دانند. اگر این تصور واقعی باشد و رویکرد حکومت در این زمینه واقعا تغییر کرده و صرفا در حد اعتراف تلویحی به وجود کاستی‌ها محدود نمانده باشد، الزامی است که اراده کافی برای ریشه‌یابی ناکارآمدی سیستم مدیریتی و یافتن راهکارهای اساسی برای مواجهه با آن شکل بگیرد. صرف‌نظر از جدیت حکومت در این زمینه، پرداختن به این معضل و ارائه راهکارهای پایه‌ای برای مقابله با آن، از سوی کنشگرانی که در پی تحولات سازنده و تغییرات تدریجی ولی پایه‌ای هستند، اجتناب‌ناپذیر است.

وجود ناکارآمدی در نظام مدیریتی در حکومت‌ها پدیده‌ای ناشناخته نیست که نیاز به آسیب‌شناسی ویژه داشته باشد، هرچند شرایط خاص و ویژگی‌های هر نظام سیاسی انجام پژوهش‌های موردی را برای شناسایی ابعاد و ویژگی‌های محلی ناکارآمدی در آن نظام خاص ضروری می‌کند. اجماع موجود در میان پژوهشگران علوم اجتماعی این است که مهم‌ترین و تعیین‌کننده‌ترین عامل ناکارآمدی، به‌ویژه در نظام‌های اقتدارگرا را می‌توان در وجود فساد سیستماتیک در آن نظام جست‌وجو کرد که منجر به فقدان شفافیت، پاسخ‌گو نبودن سیستم‌های مدیریتی و بالاخره ناپویایی و انجماد نظام بوروکراتیک می‌شود. مهم‌ترین شاخصه فساد سیستماتیک این است که ساختار قدرت با گماردن وفاداران خود در سمت‌ها و رده‌های مختلف اداری، دستگاه بوروکراسی را به اهرمی برای کنترل جامعه و ایجاد پایگاه اجتماعی وفادار به خود درمی‌آورد. کنترل دستگاه اداری به دلیل برخورداری آن از منابع ثروت و امکانات، از جذابیت زیادی در میان اهالی قدرت برخوردار است و به‌همین‌دلیل نهادهای قدرت بر آن داشته می‌شوند تا این دستگاه را از ارگان خدمتگزار به جامعه، به نهادی در خدمت خود درآورند. در پژوهش گیلرمو اودانل که در کتاب «اقتدارگرایی بوروکراتیک»[1] به بررسی فساد سیستماتیک در دیکتاتوری نظامی آرژانتین، تا پیش از گذار آن کشور به دموکراسی، می‌پردازد، به تفصیل کارکرد فساد سیستماتیک در دیکتاتوری‌های آمریکای لاتین تشریح می‌شود. اینکه چگونه آن دیکتاتوری‌های نظامی با تمرکز قدرت و تضمین کنترل دستگاه بوروکراتیک می‌توانستند از طریق تضمین منافع اقتصادی بازیگران اصلی جامعه در ارتش و سازمان‌های پلیسی، سرمایه‌داران بخش خصوصی و دیگر بازیگران بانفوذ اجتماعی، آنها را به سیستم حکومتی وابسته و وفاداری آنها به خود را تضمین کنند. البته میزان فساد ممکن است در همه دوایر دولتی (عمومی) یا در همه رده‌های اداری یکسان نباشد. اما آنچه کلیدی است، این است که چنانچه نظام سیاسی در مسیر جلب وفاداری از طریق ارائه امکانات عمومی برآید، فساد سیستماتیک را در دستگاه اداری پایه‌گذاری و آن را به‌سرعت به دیگر دوایر بخش عمومی تسری می‌دهد. آن‌گاه که ملاک به‌کارگیری نیروی کار در این دوایر از شایسته‌سالاری به وفاداری به نظام تقلیل می‌یابد، و افراد نالایق در مصدر امور قرار می‌گیرند، پیامد اجتناب‌ناپذیر این روند کاهش شدید بازدهی سیستم اداری خواهد بود. مکانیسمی که برای پوشاندن این کاهش بازدهی در سیستم اداری به کار گرفته می‌شود و تداوم آن را میسر می‌کند، فقدان شفافیت است که در چنین سیستم‌هایی برای جلوگیری از فشارهای اجتماعی علیه ناکارایی بخش عمومی اعمال می‌شود. اصولا همین فقدان شفافیت است که حفظ سیستم مبتنی بر فساد سیستماتیک را ممکن می‌کند. سیستم نباید از بیرون بررسی و نقد شود و به‌همین‌دلیل آمار و ارقام در استفاده از امکانات و عملکرد کارگزاران سیستم و مکانیسم گزینش نیروی انسانی در سیستم اداری نباید در معرض داوری افکار عمومی قرار گیرد. برای تحقق این رویه است که دستگاه اداری و مدیریت بخش عمومی نباید در برابر افکار عمومی پاسخ‌گو باشد. آن‌گاه که یک سیستم اداری در چنین مکانیسم و روندی که مایکل جانستون آن را «سندروم فساد»[2] سیستماتیک می‌نامد، گرفتار شود، ناپویایی، انحطاط و انجماد در نظام اداری و مدیریتی اجتناب‌ناپذیر می‌شود.

یکی از عوامل مهم ناکارآمدی مدیریتی، تمرکز تصمیم‌گیری‌ها در میان گروه‌ها و محافلی محدود در گرداگرد سیستم حکومتی است که نه از صلاحیت و پیچیدگی کافی برای حل مشکلات روزمره مردم برخوردارند و نه حتی اشراف کافی به دغدغه‌ها، نیازها و حتی فرهنگ گروه‌های مختلف و پراکنده اجتماعی دارند. آن‌چنان که دارون عجم‌اوغلو و جیمز رابینسون، برندگان جایزه نوبل در اقتصاد، در کتاب «چرا ملت‌ها سقوط می‌کنند؟»[3] تأکید می‌کنند معضل بزرگ الگوی مدیریتی در نظام‌های اقتدارگرا علاوه بر پایین‌بودن چشمگیر بازدهی در استفاده از منابع عمومی، همچنین ناتوانی آنها در نوآوری و یافتن الگوی توسعه پایدار و تصمیم‌گیری‌های سریع و به‌موقع برای تغییر مسیر و تعیین جهت‌گیری‌های جدید در روند شتابان توسعه صنعتی بوده است. بوروکراسی‌های فاسد در نظام‌های اقتدارگرا غالبا جلوی شکوفایی بخش خصوصی را می‌گیرند و خود نیز کُند عمل می‌کنند و به‌اصطلاح از قافله پیشرفت و حتی برآورده‌ساختن توقعات عمومی جامعه‌ای که بر آنها حکومت می‌کنند، باز می‌مانند.

دستگاه اداری و نهادهای مدیریتی در چنین نظام‌های اقتدارگرا اگرچه در کوتاه‌مدت به استقرار و پایداری نظام سیاسی خود کمک می‌کنند، چون پایگاهی اجتماعی از وفاداران به آن نظام را در سازمان‌هایی منسجم گرد هم می‌آورند و از پشتوانه حمایتی آنها برخوردار می‌شوند اما به دلیل ناکارآمدی ناشی از فقدان شایستگی که با تبعیض‌های آشکار بین خودی‌ها و غیرخودی‌ها همراه می‌شود، زمینه گسترش نارضایتی عمومی را فراهم می‌آورند که نتیجه آن ناپایداری اجتماعی و قطبی‌شدن جامعه می‌شود. به همین علت است که پژوهشگران اجتماعی، نظیر هیوود[4] ارتباطی تنگاتنگ را بین نارضایتی عمومی و آشوب‌های اجتماعی دهه‌های اخیر با نظام‌هایی که از فساد اداری رنج می‌برند، پیدا کرده‌اند.

اگر فساد سیستماتیک و پیامدهای ناشی از آن را به‌عنوان عامل تعیین‌کننده در ناکارآمدی نظام مدیریتی جوامع بدانیم و بر این مبنا به بررسی معضل ناکارآمدی در نظام اداری ایران بپردازیم، با دقیق‌شدن در شاخص‌های فساد در سیستم اداری کشور درمی‌یابیم که در مقیاس جهانی، حتی با کشورهای همسایه، میزان فساد در سیستم اداری ایران بسیار چشمگیر است. آمار سازمان شفافیت بین‌الملل[5] نشان می‌دهد که ایران از نظر وجود فساد در سیستم اداری در رده ۱۵۴ (از میان ۱۸۰ کشور جهان) قرار دارد. در جدول ذیل که درباره میزان فساد در کشورهای خاورمیانه تهیه شده و در آن صفر نشان‌دهنده فساد بسیار زیاد و صد نشان‌دهنده کمترین میزان فساد است، سازمان‌های بخش عمومی ایران با کسب تنها ۲۴ امتیاز از نقطه‌نظر میزان بالای فساد در وضعیتی بحرانی قرار دارند. در میان همسایگان البته عراق، ترکمنستان و افغانستان در رده‌های پایین‌تر از ایران قرار دارند، اما در میان همسایگانی که به لحاظ موقعیت ژئوپلیتیک و اقتصادی، با ایران قابل مقایسه هستند، عربستان سعودی جایگاه به مراتب مطلوب‌تری را به خود اختصاص می‌دهد. حتی ترکیه نیز که خود از فساد اداری رنج می‌برد، رتبه بهتری از ایران دارد. پیامدهای مخرب فساد در سیستم اداری که به تاراج منابع ملی، شکل‌گیری مناسبات رانتی، سوءاستفاده از منابع عمومی و گسترش بی‌عدالتی می‌انجامد و در نتیجه بی‌اعتباری و نبود مشروعیت نظام اداری کشور را در پی دارد، موجب شده است تا در دموکراسی‌ها مبارزه با آن در اولویت ساختار سیاسی قرار گیرد. برخی از مهم‌ترین راهکارهایی که در این روند استفاده می‌شوند، از این قرار هستند:

به‌کارگیری سازوکارهای شفاف در گزینش مدیران و شاغلان در نظام اداری: برای جلوگیری از اعمال نفوذ نهادهای نیرومندی که آشکار و پنهان در پی بهره‌گیری از امکانات عمومی هستند، ساختار اداری ملزم به ایجاد سیستم و فرایندی است که در آن گزینش مدیران و کارکنان بخش عمومی بر پایه شایستگی و تخصص حرفه‌ای که از سوی نهادهای بی‌طرف علمی تأیید شده باشد، صورت گیرد. تمرکز بر حرفه‌ای‌گری در بخش عمومی در دموکراسی‌های پایدار مانند آلمان، بریتانیا و سوئد موجب شده است تا نفوذ نهادهای سیاسی در بخش عمومی به حداقل ممکن کاهش یابد. ایجاد ارگان‌های مبارزه با فساد و نهادهای بازرسی: برای مقابله با فساد ضروری است نهادهای مستقل و غیروابسته به مراکز قدرت ایجاد شوند که بتوانند بر روند گزینش‌ها نظارت کامل داشته باشند. در این راستا همچنین وجود نهادهای فسادناپذیر بازرسی که بتوانند تخلفات را بدون کمترین تأمل و ترس از پیگرد به مراجع قانونی گزارش دهند، بسیار تعیین‌کننده هستند. در نظام‌ها و تجارب موفق بین‌المللی وجود این دو نهاد در خشک‌کردن ریشه فساد اداری نقشی تعیین‌کننده داشته‌اند. نظارت شهروندان و رسانه‌ها: برخورداری شهروندان و سازمان‌های مستقل غیردولتی و نیز رسانه‌های مستقل از آزادی عمل در دسترسی به اطلاعات و حق بازتاب آزادانه و بدون پیگرد موارد فساد در گزینش‌ها از مؤثرترین عوامل بازدارنده فساد اداری بوده‌اند. برخورداری از این حق به کارکنان اداری امکان می‌دهد که مانع از سوءاستفاده مدیران از جایگاه خود در عزل و نصب‌های اداری شوند. در این زمینه سنت روزنامه‌نگاری پژوهشی در افشای شبکه‌های فساد، دستاوردهای بزرگی را در نهادینه‌کردن شایسته‌سالاری در نظام‌های اداری در دموکراسی‌ها ایفا کرده‌اند. ایجاد محدودیت زمانی برای داشتن سمت‌های مدیریتی: نظام‌های دموکراتیک با چرخشی‌کردن دوره و مدت‌زمان مدیریت بر سازمان‌های بخش عمومی، موانع قانونی محکمی در برابر افراد و نهادهایی قرار می‌دهند که میل به تمرکز قدرت و حفظ آن را دارند. در دموکراسی‌های پایدار، این سنت به طور نوشته (در متن قانون) یا نانوشته (به‌عنوان هنجاری مسلم) در نهادهای سیاسی و سازمان‌های بخش عمومی اجرا می‌شوند.

مهار ناکارآمدی بخش عمومی چالشی حیاتی برای هر نظام سیاسی است. بخش مهمی از تولید ناخالص داخلی کشورها در این بخش مصرف می‌شود. در دموکراسی‌های پایدار هزینه‌های بخش عمومی نزدیک به نیمی از تولید ناخالص داخلی کشورها را تشکیل می‌دهد و از آنجایی که بخش اعظم این هزینه‌ها از طریق مالیات‌هایی تأمین می‌شوند که از مردم و شرکت‌ها اخذ می‌شوند، کنترل عمومی بر عملکرد بخش عمومی امری حیاتی است که از طریق راهکارهایی که عنوان شد، اعمال می‌شود. به بیانی دیگر، دولت‌ها و بخش عمومی به معنای واقعی کلمه خدمتگزار جامعه هستند. اما در خاورمیانه وضعیت متفاوت بوده است. هرچند بزرگی بخش عمومی در کشورهای خاورمیانه در سطح کشورهای اروپایی نیست و این به دلیل عدم گستردگی سیستم رفاهی و محدودبودن امکانات خدمات عمومی است، اما به دلیل کنترل دولت‌ها بر درآمدهای نفت و گاز، منابع مالی گسترده‌ای در اختیار دولت‌های خاورمیانه قرار داشته است. دولت‌ها بدون نظارت مردم از این منابع به طور گسترده در ایجاد نظام رانتی بهره برده‌اند که یکی از شاخصه‌های آن برقراری سیستمی از عزل و نصب در دستگاه اداری بوده که بر پایه وفاداری به سیستم سیاسی صورت می‌گرفته است. ایران هم از این قاعده مستثنا نبوده است. البته طی سال‌های اخیر تحریم‌های گسترده‌ای که بر کشور اعمال شده و کاهش شدید درآمدهای نفتی را در پی داشته و موجب شده تا دولت‌ها در ایران برای تأمین منابع بودجه فشار مالیاتی را بر جامعه افزایش دهند، حساسیت عمومی به عملکرد سیستم دولتی و اداری افزایش پیدا کرده است. مردمی که زیر فشار مالیاتی قرار می‌گیرند، نسبت به عملکرد سیستم اداری و بی‌عدالتی‌هایی که در عزل و نصب‌های اداری و در کل مدیریت جامعه و سیستم اداری صورت می‌گیرد، حساسیت و دقت بیشتری به خرج می‌دهند. به‌همین‌علت موضوع کارآمدی بخش عمومی، سیاست‌ها و رویه‌های استخدامی، چه در سطح مدیریتی یا دیگر رده‌های پرسنلی، در معرض چالشی جدی قرار خواهد گرفت. به نظر می‌رسد در سال‌های آتی شاهد فشار گسترده افکار عمومی برای پاسخ‌گوکردن بخش عمومی باشیم و این چالش زمینه تغییرات گسترده‌ای را در ساختار و مناسبات بخش عمومی و شیوه زمامداری حکومت در پی داشته باشد.

خبر

امکان سفر عموم به بوموسی

مدیرکل بنادر و دریانوردی استان هرمزگان از افزایش تردد شناورهای مسافری بین بندر عباس و جزیره بوموسی خبر داد و گفت: درحال‌حاضر دو روز در هفته تردد دریایی در خط بندر عباس - بندر بوموسی و برعکس انجام می‌شود و به‌زودی این تردد با دو شناور مسافری به چهار روز در هفته افزایش پیدا می‌کند.

حسین عباس‌نژاد، مدیرکل بنادر و دریانوردی استان هرمزگان در گفت‌وگو با ایلنا از افزایش تردد شناورهای مسافری بین بندر عباس و جزیره بوموسی خبر داد و گفت: تردد دریایی منظم بین بندر عباس و بوموسی اقدام جدیدی نیست و تقریبا از یک سال گذشته خط دریایی بندر عباس به بندر بوموسی با یک فروند شناور مسافری مناسب و ایمن راه‌اندازی شده است.

او ادامه داد: درحال‌حاضر دو روز در هفته تردد دریایی در خط بندر عباس - بندر بوموسی و برعکس انجام می‌شود. فاصله این دو بندر بالای ۱۳۰ مایل دریایی است و زمان تردد در این خط دریایی به چهار تا پنج ساعت می‌رسد.

مدیرکل بنادر و دریانوردی استان هرمزگان درباره برنامه‌های در نظر گرفته شده برای افزایش این تردد دریایی تأکید کرد: طبق برنامه‌ریزی‌های انجام‌شده، به‌زودی تردد دریایی بین بندر عباس و بندر بوموسی افزایش پیدا می‌کند، به طوری که چهار روز در هفته این تردد برقرار خواهد شد. درحال‌حاضر یک فروند این سفر و تردد دریایی را انجام می‌دهد اما به‌زودی دو فروند شناور به این خط اختصاص می‌دهیم تا به تقاضا برای سفر به بوموسی و ترددها در این مسیر پاسخ مناسبی ارائه دهیم.

عباس‌نژاد با بیان اینکه در طول یک سال گذشته نیز این ترددهای دریایی به طور منظم انجام می‌شد، افزود: در این مدت بومیان منطقه و افراد دارای مجوز از این خط دریایی استفاده می‌کردند و همچنین سفرهای اداری و کاری هم برقرار بود. البته باید توجه داشت که در طول یک سال گذشته سفر به بوموسی بسیار راحت‌تر از گذشته انجام می‌شود و موانع سنگینی برای تردد وجود نداشت و درحال‌حاضر هم سفر به بوموسی نیازی به اخذ مجوز ندارد. او با اشاره به استقبال مردم از سفر به بوموسی گفت: بوموسی جزیره بسیار زیبایی است و جذابیت‌های بسیار زیادی برای صنعت گردشگری کشور دارد، هرچند زیرساخت‌هایی باید در این جزیره ایجاد کنیم اما کشش جذب گردشگر را دارد. اگر برنامه مشخصی ارائه شود به‌ویژه در ایام پیک و نوروز امسال تقاضا برای سفر به بوموسی افزایش پیدا خواهد کرد و این تقاضا به‌تدریج افزایش پیدا می‌کند.

مدیرکل بنادر و دریانوردی استان هرمزگان با بیان اینکه امکان سفر دوساعته به بوموسی از بندر لنگه هم وجود دارد، اظهار داشت: تردد از اسکله شهید حقانی در بندر عباس تا بندر بوموسی حدود چهار ساعت زمان می‌برد اما اگر تقاضای سفر به بوموسی افزایش پیدا کند این خط دریایی از بندر لنگه هم دایر خواهد بود که مدت زمان سفر در این خط حدود دو ساعت است.

نوبت اول

آگهی مناقصه

شرکت ملی حفاری ایران
شرکت ملی نفت ایران

مشخصات مناقصه :

نام مناقصه گزار	شماره تقاضا/ مناقصه	شرح تقاضا	شماره فراخوان	مبلغ برآورد (ریال/ارز)	مبلغ تضمین
شرکت ملی حفاری ایران	۰۳۰۷۵۴۸۰۳۳	SAN STORAGE UNITY 480XT	۲۰۰۳۰۹۳۹۸۵۰۰۰۸۸۸	۱۲۰.۰۰۰.۰۰۰.۰۰۰	۶.۰۰۰.۰۰۰.۰۰۰

روش ارزیابی : بر اساس کسب حداقل امتیاز مربوط به معیارهای موجود در استعلام های ارزیابی کیفی که توسط متقاضیان شرکت در مناقصه تکمیل می شود، انجام می گردد.(حداقل امتیاز ۵۰) توضیحات: در صورت نیاز گواهینامه های مورد و ... نیاز درج گردد.

تاریخ شروع دریافت : توزیع اسناد از یک روز پس از چاپ آگهی نوبت دوم آغاز شده و تا ۱۰ روز پس از آن ادامه خواهد داشت . تاریخ شروع : (از ۱۴۰۳/۰۹/۱۹ لغایت ۱۴۰۳/۰۹/۲۸) تحویل اسناد : (۱۴۰۳/۱۰/۱۲)
محل دریافت : سامانه تدارکات الکترونیکی دولت (ستاد) به نشانی www.setadiran.ir آخرین مهلت : ۱۴ روز پس از آخرین روز دریافت اسناد

انواع تضامین قابل قبول : ضمانتنامه بانکی و یا ضمانتنامه های صادره از سوی موسسات اعتباری غیر بانکی دارای مجوز فعالیت از بانک مرکزی اصل فیش واریز وجه نقد به حساب شماره ۴۰۰۱۱۱۴۰۰۶۳۷۶۶۳۶ نزد بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران تحت عنوان تمرکز وجوه سپرده شرکت ملی حفاری ایران (شماره شبا) IR350100004001114006376636 و سایر تضمین های معتبر در آیین نامه تضمین معاملات دولتی به شماره ۵۰۶۵۹ ت / ۱۲۳۴۰۲ مورخ ۹۴/۰۹/۲۲ مورد قبول و پذیرش می باشد. مدت اعتبار پیشنهاد/ تضمین : ۹۰ روز (برای یک بار در سقف مدت اعتبار اولیه قابل تمدید باشد)

تذکر : تحویل اسناد به شرکت: کلیه پیشنهادات در سامانه تدارکات الکترونیکی دولت (ستاد) به نشانی www.setadiran.ir بارگزاری گردد و اصل ضمانت نامه به آدرس اهواز- بلوار پاسداران بالاتر از میدان فرودگاه- شرکت ملی حفاری ایران- ساختمان پایگاه عملیاتی – طبقه اول پارت B – اتاق ۱۰۷- دبیرخانه کمیسیون مناقصات- شماره تماس ۳۴۱۴۸۵۶۹ – ۳۴۱۴۸۵۸۰-۰۶۱ تحویل گردد.

کانال های اطلاع رسانی شرکت ملی حفاری ایران
www.nidc.ir http://sapp.ir/nidc_pr

شناسه اگهی : ۱۸۳۵۲۶۱ نوبت اول : ۱۴۰۳/۰۹/۱۷ نوبت دوم : ۱۴۰۳/۰۹/۱۸
۸۰۵۹

نوبت اول

تجدید آگهی مناقصه (ارزیابی کیفی) (شماره فراخوان : ۲۰۰۳۰۹۲۴۰۹۰۰۰۱۱۵)

شرکت ملی گاز ایران
شرکت گاز خراسان رضوی

۱)مناقصه گزار: شرکت گاز استان خراسان رضوی
۲)موضوع مناقصه: خدمات نگهبانی ساختمانها ، اموال و تأسیسات شرکت گاز استان خراسان رضوی
۳)شرایط اولیه متقاضیان:
الف- دارا بودن تأییدیه صلاحیت مرتبط و متناسب از وزارت تعاون ، کار و رفاه اجتماعی
ب- دارا بودن تأییدیه صلاحیت ازسازمان حراست وزارت نفت
ج- دارابودن ظرفیت خالی ارجاع کار
ه- ثبت نام در سایت www.setadiran.ir و دریافت گواهی امضای الکترونیکی
۴)دریافت کاربرگهای استعلام ارزیابی کیفی : از سایت مذکور از ساعت ۰۸:۰۰ مورخ ۱۴۰۳/۰۹/۱۷ تا مورخ ۱۴۰۳/۰۹/۲۳ اعلام شده در سامانه ستاد
۵)بارگذاری اسناد استعلام ارزیابی کیفی به همراه مستندات مربوطه مطابق مندرجات آن : تا مورخ ۱۴۰۳/۱۰/۰۷ اعلام شده در سامانه ستاد
۶)نوع و مبلغ تضمین شرکت در فرآیند ارجاع کار : مطابق مصوبهٔ شماره ۱۲۳۴۰۲/ت۵۰۶۵۹هـ هیأت محترم وزیران و اصلاحیه های بعدی آن می باشد.
تبصره: مطابق ماده مربوطه در آیین نامه اجرایی قانون حمایت از شرکتها و موسسات دانش بنیان و اصلاحات بعدی آن، شرکتها و موسسات دانش بنیان دارای صلاحیت مورد نیاز و در صورت شمول ماده مذکور، شامل تخفیف ۵۰ درصدی در مبلغ سپرده تضمین شرکت در فرآیند ارجاع کار می باشند.
۷)یادآور می گردد کلیه مراحل مناقصه از طریق درگاه سامانه تدارکات الکترونیکی دولت(ستاد) به آدرس www.setadiran.ir انجام خواهد شد.
۸)رعایت قانون حداکثر استفاده از توان تولیدی و خدماتی کشور و حمایت از کالای ایرانی الزامی است و صرفا موسسات و شرکتهای ایرانی ثبت شده در فهرست توانمندی های مندرج در سامانه توانیران مجاز می باشد.
شایان ذکر است دسترسی به متن این آگهی، در سایت www.nigc-khrz.ir امکان پذیربوده و در صورت نیاز به کسب اطلاعات بیشتر با تلفن: ۳۷۰۷۲۲۱۲-۰۵۱ تماس بگیرید.

شناسه اگهی : ۱۸۳۹۵۷۵ نوبت اول : ۱۴۰۳/۰۹/۱۷ نوبت دوم : ۱۴۰۳/۰۹/۱۸

روابط عمومی شرکت گاز خراسان رضوی
۸۰۵۷