

راهکار افزایش بهره‌وری در صنعت برق با استفاده از نظریه انتخاب عمومی

حمیدرضا بهرمن؛ دانشجوی کارشناسی اقتصاد دانشگاه امام صادق علیه‌السلام؛ hr.bahreman@yahoo.com

چکیده

شواهد تجربی در کشورهای مختلف حاکی از آن است که بهره‌وری در بخش دولتی معمولاً کمتر از بخش خصوصی است و صنعت برق در ایران نیز از این قاعده مستثنا نیست. مطابق با رویکرد انتخاب عمومی به نظر می‌رسد علت بهره‌وری پایین در بخش برق همسو نبودن انگیزه‌های مدیران و کارمندان باهدف کلی سیستم یعنی تولید کالای عمومی با کمترین هزینه و بالاترین کیفیت است. راه حل پیشنهادی رویکرد انتخاب عمومی بازتعریف نظام انگیزشی، اصلاح قراردادهای نیروی کار و حل مسئله‌ی کارگزار-کارفرما به صورتی است که منافع شخصی کارکنان در جهت هدف کلی سیستم قرار بگیرد. در جهت رسیدن به این اهداف، ایجاد شفافیت در قراردادها، ثبت سوابق کاری و بهره‌گیری از سازوکار خودنظارتی و... پیشنهاد می‌شود.

کلمات کلیدی: نظریه انتخاب عمومی، صنعت برق، قراردادهای نیروی کار، بهره‌وری، تنظیم‌گری

مقدمه: مقایسه بهره‌وری در بخش خصوصی و دولتی

بخش خصوصی معمولاً بهینه‌تر از بخش دولتی تولید می‌کند. واضح است که در تولید کالاهای خصوصی، تولید توسط بخش خصوصی بسیار کاراتر انجام می‌شود، اما در مورد کالاهای عمومی نتایج تحقیقات ضد و نقیض است. برخی تحقیقات کارایی تولید خصوصی و برخی کارایی تولید دولتی را کاراتر می‌دانند. مولر نتایج ۷۱ مطالعه در مورد مقایسه عملکرد شرکت‌های دولتی و خصوصی را لیست می‌کند که از بین آن‌ها فقط ۵ مطالعه ادعا می‌کنند عملکرد شرکت‌های دولتی کاراتر بوده است، ۵۶ مطالعه نشان می‌دهند عملکرد شرکت‌های خصوصی کاراتر بوده است و در ۱۰ مطالعه عملکرد، یکسان بوده است. (Muller, ۲۰۰۳)

بهره‌وری بخش دولتی در ایران نیز به طور قابل ملاحظه‌ای پایین‌تر از بهره‌وری کارکنان بخش خصوصی گزارش شده است. به عنوان مثال بهره‌وری کارمندان بانک‌های بخش خصوصی بیش از سه برابر بهره‌وری کارمندان بانک‌های دولتی برآورد شده است. (پوزش شیرازی و ایزدخواه، ۱۳۹۰)

چرا بهره‌وری بخش دولتی پایین‌تر است؟

چه تفاوتی بین شرکت‌های دولتی و خصوصی، باعث شده بهره‌وری و کارایی بخش خصوصی بیشتر باشد؟ عامل اصلی که تولید خصوصی را کاراتر از تولید دولتی می‌کند، نظام انگیزشی منسجم و سازگارتر است (Gruber, ۲۰۱۲). انگیزه‌ی کسب سود صاحبان بنگاه را به استخدام بهینه‌ی عوامل تولید در جهت حداکثر سازی سود می‌کشاند اما در بخش دولتی چنین نیست. گروبر معتقد است فقدان مدیریت سودمحور عامل اصلی بهره‌وری پایین شرکت‌های دولتی است (Gruber, ۲۰۱۲).

در نظریه‌های متعارف علم اقتصادی فرض می‌شود که انسان‌ها برای منفعت شخصی خود تقلا می‌کنند و با حداکثر سازی سود یا مطلوبیت یا به اصطلاح رفتار عقلایی نفع شخصی خود را می‌جویند اما در کنار آن، خواسته یا ناخواسته به دیگران نیز نفع می‌رسانند. (ون دن برگ و همکاران، ۱۳۹۱) این وضعیت اصطلاحاً به دست نامرئی معروف است که نخستین بار آدام اسمیت آن را مطرح کرده است. (Smith, ۱۷۷۶)

در ادامه‌ی کار اقتصاددانان به موارد شکست بازار برخوردند. تفاهم بر سر ضرورت مداخله دولت در اقتصاد، منجر به گسترش اقتصاد بخش عمومی گشت. در رویکرد مالیه سنتی و اقتصاد بخش عمومی قدیم باور عمومی این بود که دولت، قدرت خیرخواه و آگاهی است که می‌تواند شکست‌های بازار، از جمله عرضه

ناکارآمد کالاهای عمومی را به‌خوبی شناسایی و اصلاح کند، اما حقیقتی که مکتب انتخاب عمومی و اقتصاد نهادگرایی به آن توجه دارد این است که دولت با اطلاعات ناقص، قدرت و ثروت محدود و انگیزه نفع شخصی کارکنان روبروست لذا گاهی بعد از شکست بازار با شکست دولت نیز روبرو خواهیم بود. (گانینگ، ۱۳۸۵)

ویلیامسون برنده جایزه نوبل اقتصاد در سال ۲۰۰۹ معتقد است انگیزه‌ی انسان‌ها چیزی افزون تر از نفع شخصی اسمیتی است، چرا که ممکن است شخص تلاش کند با ضرر رساندن به دیگران، منافع خود را دنبال کند. در واقعیت ما با انسان‌های خودخواهی مواجهیم که با فرض دولت خیرخواه تضاد آشکاری دارد! (گانینگ، ۱۳۸۵) این یکی از عوامل مهم شکست دولت است که در ایران نیز با آن مواجه هستیم.

مسئله‌ی دیگر این است که در بخش خصوصی معمولاً اثرات کار افراد به سرعت دیده می‌شود. اما در بخش دولتی نتیجه کار هر بخش بسیار گسترده است و به سختی می‌توان تأثیر یک فرد بر این نتیجه‌ی عظیم و غیرملموس را مشاهده و اندازه‌گیری کرد (دانایی فرد و هراتی، ۱۳۹۲) لذا عده‌ای معتقدند هرچند به کارایی انگیزه نفع طلبی شخصی در بخش خصوصی قائل باشیم در بخش عمومی نمی‌توانیم به راحتی از نفع طلبی عمومی سخن بگوییم. این مطلب در شرایطی درست است که اندازه‌گیری اثرات کار افراد در بخش عمومی به کلی امکان پذیر نباشد. حتی اگر سنجش نتیجه فعل کارکنان در بخش عمومی امکان پذیر نباشد دو چیز قابل محاسبه است و می‌تواند مبنای تصمیم‌گیری در مورد میزان دستمزد ها باشد: ۱- نتیجه‌ی کار سازمان و نه فرد ۲- میزان تلاش افراد و نه نتیجه‌ی کار آن‌ها

نظام حقوق و مزایا در شرکت‌های دولتی در ایران به‌گونه‌ای طراحی نشده که فرد بتواند نتیجه‌ی تلاش بیشتر و کار باکیفیت خود را در فیش حقوقی ماهانه خود مشاهده کند. کار با کیفیت تر همواره به دستمزد بالاتر ختم نمی‌شود و لذا تنها کسانی که انگیزه‌های غیرمادی داشته باشند به کار با کیفیت روی می‌آورند. "کم‌کاری" و "کار خود را به دوش دیگران انداختن" از دستمزد و همچنین حسن شهرت و اعتبار فرد، کم نمی‌کند و در موارد زیادی به دلیل قراردادهای نیروی کار نامناسب و بلندمدت تهدیدی برای اخراج و از دست دادن موقعیت نیز وجود ندارد.

در صنعت برق ایران انگیزه مدیران تا حدی همسو باهدف کارایی است. مدیران می‌خواهند به دستمزد، عنوان‌های شغلی و مناصب عالی تر دست یابند. لذا مایلند با نشان دادن عملکرد مثبت از اداره‌ی تحت فرمانشان به رؤسای خود توانایی و کارآمدی خود را نشان دهند و از هر کاری که شهرت آن‌ها نزد مدیران بالاتر را به خطر بیندازد می‌پرهیزد. اما به دلایل مختلف احتمال فریب نیز وجود دارد.

در کارمندان رده های پایین تر که امید به تغییر موقعیت زیادی ندارند این مسئله بسیار نگران کننده است. کارمندی که زحمت زیادی می کشد و حقوق ثابتی دریافت می کند با مشاهده ی کارمندان دیگری که از زیر کار شانه خالی کرده و وظایف خود را به دوش دیگران می اندازند، سرد و بی انگیزه شده و ترجیح می دهد کاری که در حقوق آخر ماه او تأثیری ندارد را انجام ندهد و به سواری مجانی روی بیاورد.

علت دیگر کاهش بهره‌وری وجود فساد به‌خصوص در قراردادهای بین بخش خصوصی و دولت می‌باشد. قانون ارتقاء سلامت نظام اداری و مقابله با فساد، فساد را این‌گونه تعریف می‌کند: «هرگونه فعل یا ترک فعلی است که توسط هر شخص حقیقی یا حقوقی به‌صورت فردی، جمعی یا سازمانی که عمداً و باهدف کسب هرگونه منفعت یا امتیاز مستقیم یا غیرمستقیم برای خود یا دیگری، با نقض قوانین و مقررات کشوری انجام پذیرد یا ضرر و زبانی را به اموال، منافع، منابع یا سلامت و امنیت عمومی و یا جمعی از مردم وارد نماید نظیر رشاء، ارتشاء، اختلاس، تبانی، سوءاستفاده از مقام یا موقعیت اداری، سیاسی، امکانات یا اطلاعات، دریافت و پرداخت‌های غیرقانونی از منابع عمومی و انحراف از این منابع به سمت تخصیص‌های غیرقانونی، جعل، تخریب یا اختفاء اسناد و سوابق اداری و مالی.» سازمان شفافیت بین‌المللی نیز فساد را این‌گونه تعریف می‌کند: «سوءاستفاده از قدرت در بخش خصوصی یا دولتی، در جهت منافع شخصی.» (همدمی، ۱۳۸۷)

فساد انواع مختلفی دارد و روش مبارزه با آن در هر نوع، متفاوت است. عبدالملکی انواع فساد را این‌گونه می‌شمارد:

«مفاسد بانکی شامل اخذ وام‌های کلان و با بهره‌ی اندک و بدون وثیقه کافی

مفاسد ارزی شامل دریافت ارز دولتی برای واردات کالاهای ضروری و مصرف در سایر موارد

مفاسد گمرکی مانند قاچاق

مفاسد مالیاتی مانند فرار مالیاتی و فشار برای تنبیه مالیاتی رقبا

مفاسد بودجه‌ای شامل اختلاس، قراردادهای همراه با رشوه و حقوق نامتعارف در بخش دولتی

ویژه خواری از طریق امتیازها و مجوزهای خاص، استفاده شخصی از اموال دولتی، فساد استخدامی و

خویشاوند سالاری.»

راهکار مبارزه با فساد در هریک از موارد فوق منحصر به فرد است اما قاعده‌ی کلی مبارزه با فساد، افزایش هزینه و ریسک عمل مفسدانه برای دو طرف عرضه‌کننده‌ی فساد (کارمندان و سیاستمداران) و تقاضاکننده‌ی آن (گروه‌های ذی‌نفع و بنگاه‌های اقتصادی و عموم مردم) می‌باشد.

از آنجاکه کشف فساد به راحتی صورت نمی‌گیرد نمی‌توان در مورد وجود یا عدم وجود آن در صنعت برق ایران نظر قطعی داد اما بنا به گزارش فعالان این حوزه حداقل می‌توان گفت شاخص ادراک فساد در صنعت برق ایران همانند سایر بخش‌ها بسیار بالاست.

چگونه می‌توان بهره‌وری بخش دولتی را افزایش داد؟

برای افزایش بهره‌وری در شرکت‌های دولتی لازم است عوامل افزایش‌دهنده بهره‌وری در بخش خصوصی را در شرکت‌های دولتی به کار گرفت. از آنجاکه تولید در بخش خصوصی بهینه‌تر انجام می‌شود عده‌ای واگذاری تولید کالاهای عمومی از جمله تولید و توزیع برق به بخش خصوصی را تجویز می‌کنند در حالی که خصوصی‌سازی در مواردی ناممکن یا بحران‌آفرین است و در شرایطی که کارایی شرکت‌های دولتی قابل ارتقا می‌باشد، راه حل، خصوصی‌سازی شرکت‌های دولتی با هدف افزایش کارایی در تولید کالاهای عمومی نیست.

راه حل خصوصی‌سازی در چنین مواردی نه تنها مشکل را حل نمی‌کند بلکه در برخی موارد مشکلات دیگری نیز می‌آفریند. در تولید کالاهای عمومی معمولاً صرفه به مقیاس فزاینده، هزینه غرق شده (Sunk cost) و انحصارات طبیعی وجود دارد، لذا واگذاری به بخش خصوصی منجر به شکل‌گیری یک قدرت انحصارگر خواهد شد که می‌تواند هر قیمتی را به مردم تحمیل کند. روترن و چنگ معتقدند برای رشد اقتصادی مسئله رقابت مهم‌تر از مالکیت است. (Rowthorn and Chang, ۱۹۹۳) هر چند وجود محیط رقابتی و شفافیت در سیاست‌گذاری‌ها، تأثیری مهم‌تر از خصوصی‌سازی است (مشیری، ۱۳۸۹) اما خصوصی‌سازی بر بهبودی بهره‌وری نیروی کار و سودآوری شرکت تأثیر قابل ملاحظه‌ای دارد. (مصلح و قائدشرف، ۱۳۹۰)

در شرایطی که حفظ مالکیت دولتی ضروری است راه حل پیشنهادی، افزایش بهره‌وری و استفاده از عوامل رشد بخش خصوصی در شرکت‌های دولتی است. عامل اصلی که تولید خصوصی را کاراتر از تولید دولتی می‌کند، نظام انگیزشی منسجم و سازگارتر است (Gruber, ۲۰۱۲) که در ادامه به بررسی آن خواهیم پرداخت. بنابراین راه حل افزایش بهره‌وری بخش دولتی این است که سازوکاری طراحی شود تا بهره‌وری بخش دولتی به بخش خصوصی نزدیک شود. به عبارت دیگر می‌بایست انگیزه‌هایی که سودآوری در بخش خصوصی را به ارمغان می‌آورد در بخش دولتی نیز به کار گرفته شود. مدیریت سودمحور یکی از تفاوت‌های

اصلی و عامل کارایی شرکت‌های خصوصی است که در این تحقیق امکان به‌کارگیری آن در بخش دولتی بررسی می‌شود.

برای شکل‌گیری رقابت و جلوگیری از انحصار در بخش دولتی راهکارهایی در ادبیات اقتصاد نهادگرایی و نظریه انتخاب عمومی مطرح می‌شود: رقابت برای بازار، دستمزد متغیر، سیستم ثبت سوابق کاری و استخدام غیردائمی و گردش موقعیت‌ها راهکارهایی است که در ادامه به بیان آن‌ها خواهیم پرداخت.

نیسکانن در سال ۱۹۷۱ متذکر می‌شود که بروکرات‌ها به‌اندازه تولید نهایی‌شان دستمزد نمی‌گیرند. در بخش خصوصی بین دستمزد فرد و نقشی که در سودآوری و کارایی بنگاه دارد رابطه وثیقی وجود دارد اما در بخش عمومی دستمزد به میزان خدماتی که سازمان ارائه می‌کند فارغ از کارایی آن پرداخت می‌شود. لذا بروکرات‌ها تمایل دارند دایره سازمان خود را وسیع کنند. آن‌ها وظایف بیشتری برای خود تعریف می‌کنند تا بودجه‌ی بیشتری بگیرند و اداره‌ی تحت نفوذشان را گسترش دهند. در چنین شرایطی لازم است محدودیت‌هایی برای اندازه‌ی دولت و ادارات و زیر بخش‌های آن وضع شود. بدیهی است که افراد درون هر سازمان میل به وضع چنین محدودیت‌هایی ندارند لذا ضروری است این امر در سطوح عالی مدیریتی شرکت‌ها و وزارتخانه‌ها و حتی از خارج از دولت یعنی مجلس شورای اسلامی بر بخش‌های مختلف شرکت‌های دولتی اجبار شود.

قیمت‌گذاری بخش برق نیز باید بر مبنای قیمت‌های جهانی و با در نظر گرفتن هزینه‌های تولید در سایر کشورها باشد. متأسفانه امروزه بسیاری از قیمت‌ها بر اساس هزینه تمام‌شده است، یعنی هزینه‌های شرکت تماماً توسط دولت پرداخت می‌شود لذا شرکت‌ها انگیزه‌ای برای کاهش هزینه ندارند. در صورتی که قیمت‌گذاری بر اساس قیمت‌های جهانی باشد شرکت‌ها ملزم می‌شوند با ارتقای سطح فناوری و حذف هزینه‌های زائد، هزینه‌ی تمام‌شده تولید و توزیع برق را کاهش دهند.

مسئله‌ی دیگری که در بودجه‌ریزی هزینه آفرین است این است که در صورتی که سازمانی بودجه‌ی اختصاص‌یافته به خود را به‌صورت کامل به مصرف نرساند، این امر نشانه‌ی عدم نیاز به بودجه تلقی شده و در سال‌های بعد بودجه کمتری به آن سازمان تعلق می‌گیرد. در برخی موارد عدم استفاده از تمام بودجه اختصاص‌یافته به معنای ناکارآمدی سازمان تلقی می‌شود لذا به هر نحو ممکن هزینه‌ای برای صرف بودجه می‌یابند. این مسئله می‌تواند به‌وسیله‌ی تأسیس صندوق‌های سرمایه‌گذاری مخصوص هر سازمان حل شود. به این صورت که هر سازمان با نظارت و تأیید مراجع قانونی صندوق‌هایی برای استفاده از بودجه در سال‌های آتی ایجاد شود.

سیستم ثبت سوابق کارکنان، راه حل دیگری است که باعث بهبود عملکرد کارکنان در بخش های دولتی می شود. ضروری است میزان رضایت همکاران، مدیران و ارباب رجوع از هر فرد سنجش شود و در سامانه ای ثبت شود تا مبنای تصمیم گیری در مورد دستمزد و ارتقای فرد در سازمان باشد. پس از چند سال استفاده از این سامانه می توان قوانینی در جهت محدود کردن دستیابی به مناسب عالی مدیریتی وضع کرد. به عنوان مثال شرط لازم برای تصدی مدیریت یک شرکت سابقه ی کار موفق ده ساله در شرکت قرار داده شود.

مشکل دیگری که در بخش قبل اشاره شد عدم امکان اخراج در بعضی قراردادهاست که باعث می شود کارمندی بی دغدغه و ناکارآمد به وجود بیایند. کارمندی که ثبات شغلی بسیار بالایی دارد تصور می کند با هر نوع رفتاری حقوق و مزایای او تا انتهای بازنشستگی قطع نخواهد شد. اولین قدم حل مسئله این است که تابوی اخراج کارمند دولتی در بین اذهان عمومی شکسته شود. این کار نیازمند همکاری رسانه های رسمی و غیررسمی است. محیط رقابتی شرط لازم و ضروری برای عملکرد بهینه عوامل است و همان طور که اشاره شد در صورت عدم امکان ایجاد رقابت در بازار لازم است رقابت برای بازار از طریق امکان ورود و خروج به مشاغل فراهم شود. لذا لازم است امکان استخدام دولتی برای جمعیت متقاضی کار فراهم شده و از طرف دیگر امکان از دست دادن شغل نیز وجود داشته باشد تا عوامل در محیط شبه رقابتی یا غیررقابتی، عملکرد رقابتی از خود به نمایش بگذارند.

راهکار جلوگیری از فساد، گسترش شفافیت و فراهم کردن امکان نظارت مردمی است. تمامی قراردادها می بایست در سامانه اینترنتی به صورت شفاف در معرض نظارت مردم، رسانه ها و شرکت ها قرار داده شود. گزارش عملکرد سه ماهه شرکت ها در این سامانه قرار داده شود و در صورت عدم پایبندی به تعهدات، شرکت متخلف در این سامانه معرفی شود. سابقه ی شرکت ها در سامانه قابل مشاهده باشد و عملکرد آن ها در زمینه های مختلف امتیازبندی و رتبه بندی شود و از شرکت های برتر تقدیرهای سالانه صورت پذیرد. به عنوان مثال جشنواره تقدیر از برگزیدگان صنعت برق کشور در حوزه های مختلف مربوط به برق برگزار شود همان گونه که جشنواره نوآوری های توزیع برق برگزار شد. در صورت ایجاد شفافیت به نحو ذکر شده، شرکت ها برای حفظ وجهه و اعتبار خود تلاش می کند و این امر یک التزام نرم برای اجرای قراردادها خواهد بود. البته تضمین های سخت مثل اخذ وثایق قانونی و تعهدات بازدارنده نیز در جای خود ضروری و قابل استفاده است.

برای جلب مشارکت مردمی در جهت شناسایی مجاری فساد نیز لازم است تشویق هایی برای گزارش فساد برای افراد در نظر گرفته شود. از آنجاکه کارمندان در مسئله ی فساد ممکن است ذی نفع باشند لازم است

شخص ثالثی که در مسئله‌ی فساد ذی‌نفع نیست به‌عنوان ناظر انتخاب شود و گسترش نظارت به‌صورت عمومی یکی از راه‌های ممکن است که همه شروط ذکرشده را دارد.

خود نظارتی (self regulation) روش دیگری است که برای جلوگیری از قراردادهای فاسد می‌توان به کار گرفت. در صورتی که کم‌کاری یا فساد یک عضو، ضررِ همه‌ی اعضا را در پی داشته باشد خود نظارتی در گروه به وجود می‌آید. در مسئله‌ی حاضر اگر ضرر عقد قرارداد فاسد به همه‌ی افراد یک مجموعه برسد، همه‌ی افراد آن مجموعه به‌عنوان ناظرانی برای جلوگیری از فساد عمل می‌کنند و بدون نیاز به ناظر بیرونی، نظارت درونی شکل می‌گیرد.

از نمونه‌های موفق خودنظارتی، اصناف مختلف، بانک‌های کره و روستاهای گردشگری را می‌توان نام برد. در روستاهای گردشگری، برای حفظ وجهه‌ی روستا در میان گردشگران عده‌ای از افراد ذی‌نفع درون روستا به نظارت بر قیمت‌ها و کیفیت خدمات گردشگری نظارت می‌کنند و از سودآوری یک فرد به قیمت کاهش مقبولیت روستا بین گردشگران جلوگیری می‌کنند. نمونه دیگر خود نظارتی کانون کارگزاران بورس است که بدون دخالت سازمان بورس به قاعده گذاری و نظارت بر شرکت‌های کارگزاری می‌پردازند. در صورتی که دولت بخواهد بر یک صنف خاص نظارت کند علاوه بر هزینه‌های سنگین، فقدان تخصص کافی و اطلاع از جزئیات و مسائل فنی و تخصصی امکان فریب ناظران را فراهم می‌کند، اما در روش خودنظارتی به دلیل نظارت متخصصین بر یکدیگر، این مشکل حل می‌شود.

ارزیابی کارآمدی و پیامدهای راهکارهای ارائه‌شده

برای ارزیابی کارآمدی راهکار ابتدا باید دریابیم که کارکنان، چه منافعی را در نظر می‌گیرند (چه چیزهایی برای مدیران و کارمندان مهم است) در صورتی که پیگیری این انگیزه‌ها، افزایش بازدهی شرکت، و کاهش هزینه‌ها را در پی داشته باشد، سیستم به‌خوبی طراحی شده است. به‌عنوان مثال اگر مدیران، انگیزه‌ی گسترش بی‌رویه کارمندان زیردست خود را داشتند و توانستیم قالب فعالیت مدیران را به مسیری هدایت کنیم که فقط از طریق کاهش هزینه‌های استهلاک و... بتوانند افراد زیردست خود را افزایش دهند، راهکار ارائه‌شده کارآمد است.

علاوه بر این راهکار ارائه شده باید به گونه ای باشد که رقابت مخرب و تلاش برای حذف و ضربه زدن به رقیب شکل نگیرد. این امر با قوانین بازدارنده و معین کننده ی محدوده ی رقابت محقق می شود. و نیازمند بازطراحی دائمی سیستم بعد از عملیاتی کردن آن است.

به کارگیری خودنظارتی منجر به کاهش هزینه های دولت گشته و مزایای زیادی دارد اما در مواردی منجر به شکل گیری قدرت های انحصاری مثل کانون وکلا و ... شده است لذا لازم است قبل از به کارگیری این روش همه ی جوانب موضوع سنجیده شود. به عنوان مثال راه های نفوذ گروه های ذی نفع و امکان فساد و رشوه در ارگان نظارتی مسدود شود و شفافیت و پاسخگویی به مقامات قضایی و همکاری با دولت تضمین شود.

منابع

- پوزش شیرازی، حسین و ایزدخواه، محمد مهدی، مقایسه عملکرد بانک های دولتی و خصوصی در اقتصاد رانتی، نامه سیاست علم و فناوری، سال ۱، شماره ۱، بهار ۱۳۹۰، ۱۳۰-۱۲۱
- دانائی فرد، حسن و هراتی، حمیدرضا، سازوکارهای ارتقاء بهره وری بخش دولتی ایران، فصلنامه مدیریت سازمان های دولتی، دوره ۲، شماره ۳، تابستان ۱۳۹۳، صفحه ۷-۲۴
- گانینگ، جیمز پاتریک، ۱۳۸۴، درک دموکراسی؛ رویکردی بر انتخاب عمومی (تحلیل اقتصادی نهادهای سیاسی)، چاپ اول، تهران، سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور
- مشیری، سعید، ۱۳۸۹، خصوصی سازی و رشد اقتصادی یک مطالعه ی بین کشوری، تحقیقات اقتصادی، دوره ۴۵، شماره ۱، بهار ۱۳۸۹، ۱۵۸-۱۴۱
- مصلح شیرازی، علی نقی و قائدشرف، مرجان، انتظار بهبود عملکرد صنایع دولتی واگذار شده به بخش خصوصی: حقیقت یا افسانه؟، فصلنامه علوم مدیریت ایران، بهار ۱۳۹۰، دوره ۶، شماره ۲۱، ۱۴۱-۱۷۱
- ون دن برگ، آنت و اسپیتهوون، آنتون و گروینوگن، جان، ۱۳۹۱، مقدمه ای بر اقتصاد نهادگرا، چاپ اول، تهران، مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی
- همدمی خطبه سرا، ابوالفضل، ۱۳۸۷، فساد مالی: علل، زمینه ها و راهبردهای مبارزه با آن، چاپ دوم، تهران، پژوهشکده مطالعات راهبردی

Gruber, Jonathan. (۲۰۱۲). Public Finance and Public Policy, fourth edition, New York, Worth Publishers, A Macmillan Higher Education Company

Mueller, D. C. (۲۰۰۳). Public choice III. Public Choice III.

<https://doi.org/10.1017/CBO9780511813771>

Rowthorn, B., & Chang, ha J. (۱۹۹۲). The Political Economy of Privatisation. The Economic and Labour Relations Review.

<https://doi.org/10.1177/103530469200300201>

Smith, A. (۱۷۷۶). An Inquiryn Into The Wealth of Nations. Book.

<https://doi.org/10.7208/chicago/9780226763750.001.0001>