

فرهنگیختگان به گواه تعصب‌ر عملی و پژوهش‌های صورت گرفته، بسیاری از مفاسد و ناکارآمدی‌های پرتکرار در عرصه حکمرانی ریشه در پدیده تعارض منافع دارد. پدیده‌ای که از سویی ظرفیت اجرایی حاکمیت را مستهلک می‌کند و از سویی دیگر به تولید نابرابر و تبعیض و البته بی‌اعتمادی در جامعه منجر می‌شود. گزارش پیش‌رودر راستای توسعه و ترویج ادبیات نظری و تجارب عملی مدیریت تعارض منافع، مجموعه‌ای از تجارب جهانی در این زمینه را گردآوری کرده که تامل در آنها می‌تواند راهکارهایی عملیاتی پیش‌روی سیاست‌گذاران و مسئولان دستگاه‌های اجرایی برای مقابله با موقعیت‌های تعارض منافع ارائه کند.

به‌طور کلی راهکارهای اصلی پیشگیری و مدیریت تعارض منافع که عمده کشورهای پیشرو آنها را به‌صورت جدی در دستورکار قرار داده‌اند، در سه دسته کلی قابل بررسی است.

۱. اعلام منافع مالی

شفافیت‌ر می‌توان یکی از مهم‌ترین ارکان پیشگیری از تعارض منافع دانست. پدیده‌ای که می‌تواند به‌عنوان ابزاری مناسب برای کنترل رفتار حاکمان کمک شایان توجهی به به‌موجب این قانون همچنین ادار ا‌ه‌ای تحت‌عنوان اصول اخلاقی در آمریکا تلاش شد؛ با تصویب قانون «اصول اخلاقی در دولت» سلسله اقداماتی برای بازایی اعتماد عمومی به دولت اجرایی شود. قانون اصول اخلاقی زمینه شفاف‌سازی اجباری سابقه استخدامی و مالی مقامات دولتی و بستگان نزدیک‌شان را فراهم آورد و همچنین برای فعالیت‌های مقامات دولتی در دوره‌های پس از پایان مسئولیت محدودیت ایجاد کرد. به‌موجب این قانون همچنین ادار ا‌ه‌ای تحت‌عنوان اصول اخلاقی

نقش آفرینی مردم در پیشگیری از مفاسد بکند. ازاین‌رو ابزار شفافیت درآمد‌ها، دارایی‌ها و هدایا از جمله متداول‌ترین راهکارهایی است که برای پیشگیری از تعارض منافع بین کشور‌های مختلف نظیر اسپانیا، آلمان، پرتغال، ایتالیا، مجارستان، لهستان و لتونی مورد استفاده قرار می‌گیرد.

۲. اقرار به وجود تعارض منافع

یکی دیگر از راهکارهای پرکاربرد پیشگیری از تعارض

بررسی تجربیات جهانی در مدیریت تعارض منافع

سازمان‌های شیشه‌ای

راهکارهای اصلی مدیریت تعارض منافع در دنیا

منافع در دنیا اقرار به وجود تعارض منافع و وجود منفعت در قرارداد‌ها یا تصمیم‌گیری‌ها و مشاوره‌هاست. این سازوکار، اعمال محدودیت برای مشارکت در تصمیم‌گیری در شرایط تعارض منافع را هدفمندتر و عملیاتی‌تر می‌کند و می‌تواند تا حد زیادی از آسیب‌های تعارض منافع پیشگیری کند، به‌ویژه در شرایطی که برای مخفی کردن این موضوع جرم‌انگاری و مجازات‌های قابل قبولی به عمل آمده باشد.

۳. اعمال محدودیت

اعمال محدودیت‌های قانونی در طیف وسیعی از فعالیت‌ها نظیر اشتغال (اشتغال همزمان یا اشتغال در بخش

منافع در دنیا اقرار به وجود تعارض منافع و وجود منفعت در قرارداد‌ها یا تصمیم‌گیری‌ها و مشاوره‌هاست. این سازوکار، اعمال محدودیت برای مشارکت در تصمیم‌گیری در شرایط تعارض منافع را هدفمندتر و عملیاتی‌تر می‌کند و می‌تواند تا حد زیادی از آسیب‌های تعارض منافع پیشگیری کند، به‌ویژه در شرایطی که برای مخفی کردن این موضوع جرم‌انگاری و مجازات‌های قابل قبولی به عمل آمده باشد.

راهبردهای مهار تعارض منافع در آمریکا

اخلاقی دولت نیز نظارت بر برنامه‌های دولت‌فدرال برای جلوگیری و حل مساله تعارض منافع در دولت بود. در ادامه در سال ۱۹۸۹ یوش پدر با ابلاغ دستور اجرایی ۱۲۶۴۷ اصول ۱۴ گانه‌ای را به دستگاه‌های اجرایی دولتی ابلاغ کرد که به‌موجب آن الزاماتی برای خدمات دولتی درنظر گرفته شد؛ از جمله: -عدم مالکیت منافع مالی که با انجام درست وظایف دولتی در

دولت تاسیس شد که در حقیقت وظیفه پایش سلامت مقامات و سازمان‌های دولتی را برعهده داشت. این اولین زیرساخت مقابله با تعارض منافع در حاکمیت آمریکا بود. در قانون اصول اخلاقی دولت به‌مواردی چون مقررات افشای مالی برای پرسنل دولت، افراد مشمول پرکردن گزارش‌های مالی، اطلاعاتی که در گزارش باید آورده شود، الزامات پرکردن گزارش، محرمانه‌بودن و دسترسی عمومی به گزارش‌ها و... اشاره شده است. ماموریت اداره اصول

مبارزه با تعارض منافع پز شکان

در استفاده از محصولات دارویی

بعد از تصویب لایحه حفاظت از بیمار و مراقبت مقرون به‌صرفه (اوپاما کر) برنامه‌ای تحت‌عنوان پرداخت باز (Open Payment) در دولت فدرال در دستورکار قرار گرفت که براساس آن تقریباً همه مرادات مالی پزشکان با شرکت‌های دارویی باید شفاف شود. طبق این قانون علاوه‌بر افشای پرداختی‌های بیش از ۱۰ دلار به پزشکان از سوی شرکت‌های دارویی، اطلاعات مربوط به پرداختی‌های شرکت‌های داروسازی و تجهیزات پزشکی به‌پزشکان و بیمه‌رستان‌های آموزشی در قالب‌هزینه‌های مسافرتی، تحقیقاتی، هدایا، هزینه‌سخنرانی و وعده‌های غذایی نیز جمع‌آوری می‌شود. همچنین سهامداری پزشکان و افراد نزدیک به آنها در شرکت‌های مرتبط با حوزه سلامت نیز الزامی شود که اطلاعات جمع‌آوری شده نیز در سایت https://openpaymentsdata.cms.gov/ در معرض دید عموم مردم قرار می‌گیرد.

مقابله با تعارض منافع قضات دادگاه فدرال

یکی از راهکارهای ثابت پیشگیری از تعارض منافع در میان حاکمان، به‌طوری طبیعی شفافیت اموال و دارایی‌های آنهاست. قضات دادگاه استیناف آمریکا در همین راستا مشمول قانون افشای مالی شده‌اند. براین‌اساس این قضات موظفند حساب‌های بانکی، سرمایه‌گذاری، هدایا، درآمد‌های بیرونی، درآمد همسر، پست‌های بیرونی نظیر عضویت در هیات‌علمی و عضویت در هیات‌مدیره موسسات خیریه و بدهی‌های خود را افشا کنند. همچنین به‌منظور آگاهی مراجعه‌کنندگان به دادگاه‌و در راستای افزایش نظارت مردمی و پیشگیری از تعارض منافع با استفاده از فرم‌های افشای مالی درگاه آنلاین تحت‌عنوان «قاضی شما مالک چه چیزی است» راه‌اندازی شده است که در آن می‌توان بررسی کرد هریک از قضات دادگاه استیناف دارای چه حساب‌های بانکی یا ارزشی هستند؟ سهام چه هلدینگ‌هایی را در اختیار دارند؟ میزان درآمد آنها از مشاغل بیرونی چقدر است؟ به‌جز قضاوت چه پست‌های دیگری دارند؟ هدایای دریافتی، درآمد همسر، میزان بدهی و بانک طرف قرارداد و میزان بازپرداخت تسهیلات آنها به چه‌صورت است. به‌علاوه می‌توان بررسی کرد که مجموعه چه قضاتی در یک موسسه خاص سرمایه‌گذاری کرده‌اند.

پیشگیری از تعارض منافع

در موسسات مشاوره‌ای و پیمانکاری

بنا به قانونی که برای حل تعارض منافع در حوزه پیمانکاری و خدمات مشاوره‌ای تدوین شده، تعارض منافع هنگامی رخ می‌دهد که به‌دلیل سایر روابط یا موقعیت‌ها، پیمانکار به‌صورت بالقوه نمی‌تواند مشاوره یا کمک بکند سوءگیری به‌دولت ارائه دهد. لذا بی طرف بودن پیمانکار در اجرای قرارداد دچار مشکل شده و پیمانکار مزیت رقابتی غیرعادلانه پیدای می‌کند. طبق مقررات، مامور پیمانکاری تدارکات دولت باید تعارض منافع سازمانی بالقوه را در فرایند تملک ارزیابی کرده و پیش از عقد قرارداد، این تعارض منافع را رفع کند. همچنین پیمانکار موظف است تضمین دهد که اطلاعات نا گفته دیگری وجود ندارد که تعارض منافع سازمانی را ایجاد کند و آن را به‌دولت گزارش نکرده باشد. علاوه بر آن پیمانکار باید هرگونه تعارض منافع احتمالی به‌علاوه اقدامات خود برای رفع این تعارضات را نیز به‌صورت مکتوب به مامور پیمانکاری دولت گزارش کند. براین‌اساس اگر پیمانکار تعارض منافع موجود یا بالقوه خود را افشا نکند یا اطلاعات نادرست به مامور پیمانکاری دولت بدهد، دولت می‌تواند قرارداد را فسخ کرده و پیمانکار را از پیمانکاری دولت منع کند یا به جریمه‌هایی تن دهد که در قانون ذکر شده یا در متن قرارداد مورد تصریح قرار گرفته است.

مدیریت تعارض منافع در کره جنوبی

هیچ‌یک از مقامات دولتی نباید با استفاده از اطلاعات کسب‌شده به‌واسطه وظیفه خود در پست دولتی، در معاملات اوراق بهادار دارای بازار، املاک و سایر ابزارهای مالی شرکت کند. مضاف بر این‌ها یک مقام دولتی نباید از کسی که با وظیفه‌اش مرتبط است تحت‌عنوان هدیه یا هر‌عنوان دیگری پول، ملک و یا کالای با ارزشی دریافت کند.

اعلام دارایی شخصی مقامات دولتی راهکار دیگری است که قانونگذاران کره‌ای آن را برای اعمال شفافیت و از بین بردن زمینه‌های فساد برگزیده‌اند. براین‌اساس قانون اصول اخلاقی خدمات دولتی، ثبت دارایی‌های مقامات دولتی رتبه سه و چهار و بالاتر الزام کرده است. در این قانون سیستم معرفی شده که در آن افشای دارایی‌های ثبت‌شده مقامات رتبه یک یا بالاتر، روسای دولت‌های محلی، اعضای شوراهای محلی و همسران و فرزندان و پدران‌شان اجباری است. در حال حاضر مقامات ارشد دولتی کره که دارای رتبه چهار یا بالاتر هستند، موظف به ثبت دارایی‌ها و درآمد‌هایشان در پایان سالند. مضاف بر آن مقامات سیاسی اجرایی مانند رئیس جمهور و سایر مقامات دارای رتبه یک باید دارایی و درآمد‌هایشان را در روزنامه رسمی دولت نیز افشا کنند. این سیستم تاکنون نقش بسزایی را در جلوگیری از فساد در بخش خدمات دولتی کره جنوبی ایفا کرده است. محدودیت‌های شغلی برای مقامات کره‌ای فرادوره مسئولیت آنها را در زمینه گیرد و دامنه بخش‌هایی از این محدودیت‌ها به سال‌های بعد از مسئولیت نیز کشیده می‌شود. در حقیقت محدودیت‌های پسا‌اشتغالی به این دلیل درنظر گرفته شده‌اند تا ماموران دولتی با هدف اشتغال در یک شرکت خصوصی پس از پایان فعالیت در بخش دولتی، در اعمال قوانین برای آن شرکت، تساهل و تسامح به خرج ندهند. این محدودیت‌ها البته عمدتاً در مواردی خاص از مشاغل دولتی اعمال می‌شوند و همه کارمندان دولت را در بر نمی‌گیرند. طبیعی است که بسط دادن این قیبل محدودیت‌ها به کلیه مشاغل دولتی با حتی آزادی انتخاب شغل در تناقض خواهند بود.

مطابق با قانون «اصول اخلاقی خدمات دولتی»، ماموران دولتی دارای رتبه چهار یا بالاتر پس از ترک شغل دولتی به مدت دو سال از استخدام در شرکت‌های خصوصی انتفاعی که با حوزه خدماتی شغل دولتی آنها در ارتباط باشند، محروم خواهند بود. این محدودیت بیش از هر چیز مانع از شکل‌گیری پدیده در‌های چرخان می‌شود. پدیده‌ای فسادزا که در آن مسئولان دولتی بلافاصله پس از اتمام مسئولیت خود به‌بخش خصوصی مرتبط با حوزه مسئولیت کوچ می‌کنند و به‌واسطه حضور در موقعیت جدید شغلی، از اطلاعات و ارتباطات پیشین خود، در جهت منافع سازمان و شرکت متبوع خود بهره می‌برند.

علاوه بر این‌ها در قوانین ضد فساد کره جنوبی این‌طور قید شده است که اگر مقام دولتی به‌خاطر دست داشتن در فساد از کار برکنار شده باشد، با محدودیت پنج س‌اله برای استخدام در سازمان‌های دولتی و همچنین شرکت‌های خصوصی مرتبط با حوزه شغلی اش قبل از برکناری، مواجه خواهد بود.

نمونه‌ای از مدیریت تعارض منافع در کانادا

سیاسی مشارکت کنند. در این صورت کارمند باید در انجام وظایفش، رفتار سیاسی بی طرفانه‌ای داشته باشد.

۳. جرائم و اتهامات

اگر یک کارمند به نقض قانون یا مقررات محکوم و یا متهم شود و این مساله بر توانایی شغلی اش تاثیر بگذارد، او باید سریع‌ا موضوع را به سرپرست خود اطلاع دهد.

۴. هدایا و دریافتی‌ها

هرگونه هدیه‌ای که به کارکنان داده می‌شود باید ماهیتی اتفاقی و تصادفی داشته باشد و به اندازه عرف، مناسب و عادی باشد. چنین هدایا و مزایایی که به‌خاطر اشتغال در شورای ملی انرژی به فرد تعلق می‌گیرد تنها در صورتی قابل پذیرش است که پیشنهاد در شکلی عادی باشد، ارزش آن کمتر از ۲۰ هزار دلار باشد و اطمینان حاصل شود که این هدیه بر نحوه کار کارمند تاثیر ندارد. اگر هدایا و مزایای بی ارتباط با شغل کارمند باشد و یا به همسر و اعضای خانواده داده شود، قابل قبول است؛ اما اگر کارمند روی یک پروژه‌ای کاری کند که شرکت یا افرادی درگیر آن هستند و آنان به او هدایا و مزایایی دهند، پیشنهاد را نباید پذیرفت.

۵. اعضای خانواده

اگر کارکنان سازمان در یک فرآیند داوری قرار گیرند که یکی از اعضای نزدیک خانواده نظیر همسر، والدین، فرزند، خواهر و برادر، پدر یا مادر همسر، داماد یا عروس، همسر خواهر و برادر و هرکسی را که در محل اقامت کارمند زندگی کند، جزئی از طرفین روند داوری باشند، باید این موضوع را به اطلاع سرپرست و معاون برسانند. در چنین شرایطی معاون تصمیم می‌گیرد که کارمند به روند داوری ادامه بدهد یا آن را به کارمندی دیگر واگذار کند.

۶. پیشنهاد‌های دیگر برای اشتغال

کارمندان نباید اجازه دهند که کارشان تحت تاثیر پیشنهاد‌های اشتغال خارج از سازمان باشد. اگر کارمندی یک پیشنهاد کاری دریافت کند که منجر به تعارض منافع واقعی، آشکار و یا احتمالی با وظایف سازمان شود، باید فوراً موضوع را به سرپرست خود و یا معاون اطلاع دهد.

۷. ارتباطات پسا شغلی

یک سال بعد از ترک سازمان کارمند سابق نباید به‌عنوان نماینده شرکت یا فردی که قبلاً در سازمان بوده، حاضر شود. همچنین تعهدات کارمندان نسبت به بخش محرمانگی اطلاعاتی که در دسترس عموم نیست، حتی پس از اشتغال بعدی ادامه می‌یابد.