



Conflict of Interest in the Public Sector and the Rule Against Bias in Administrative Law

Zohreh Naeimifard 

Ph.D Student, Public Law, Allameh
Tabataba'i University, Tehran, Iran

Mahdi Hadavand * 

Faculty Member, Department of Public
International Law, Allameh Tabataba'i
University, Tehran, Iran

1. Introduction

In administrative law, the rule against bias is one branch of the principle of procedural fairness. One situation that may give rise to a violation of this rule is a conflict of interest. Despite the importance of conflict of interest in the public sector—particularly in relation to the rule against bias in administrative law—this issue has received relatively limited attention. Existing discussions have focused mainly on the relationship between corruption and conflict of interest.

* Corresponding Author: z_naeimifard@atu.ac.ir

How to Cite: Naeimifard, Z & Hadavand, M, “Conflict of Interest in the Public Sector and the Rule Against Bias in Administrative Law”, *The Quarterly Journal of Public Law Research*, Vol. 28, No. 91, (2026), 71 – 116. Doi: [10.22054/QJPL.2025.80178.3007](https://doi.org/10.22054/QJPL.2025.80178.3007)

Considering the connection between conflict of interest and the rule against bias, the present study aimed to examine the nature, elements, application, criticisms, and challenges of conflict of interest management, in a way that it could lead to enhanced transparency and public trust in government.

2. Literature Review

Several important works have been published on the subject. For example, a few Persian-language monographs have dealt with the topic. These include *Legislative Framework for Combating Administrative Corruption in the Legal System of the Islamic Republic of Iran* (Rostami & Abdoli, 2021) and *Conflict of Interest in the Public Sector* (Morattab et al., 2020). Moreover, in his doctoral dissertation titled *The Optimal Legal System for Conflict of Interest Management in the Public Sector in the Islamic Republic of Iran*, Bakshloo (2026) focused on the optimal system for the conflict of interest management. The article titled “A Comparative Study on Prevention and Management of Conflict of Interest in Judicial System” (Vakilian & Derakhshan, 2020) also examined the practical methods and strategies for the conflict of interest management.

Most existing research has focused on the relationship between corruption and conflict of interest, as well as on the legislative framework for managing conflicts of interest, without adequately addressing its connection to the rule against bias in administrative law as one of the grounds for judicial review of administrative actions and decisions. The literature specifically dealing with this aspect remains very limited, if not rare. Therefore, the present article is novel, particularly in its analytical examination of the relationship between these two concepts and in its emphasis on the criticisms and challenges involved in managing conflicts of interest.

3. Materials and Methods

This study adopted a descriptive–analytical method. The data was collected through library research.

4. Results and Discussion

Conflict of interest and the rule against bias in administrative law are closely related yet conceptually distinct. Although both concepts pursue the common objective of ensuring impartiality and integrity in administrative decision-making, the rule against bias has a broader conceptual scope, while conflict of interest constitutes one of the most significant grounds for its violation or impairment. The existence of competing interests may affect the objectivity and impartiality of administrative processes and, consequently, undermine public trust in the legitimacy of administrative decisions.

Best practices for managing conflicts of interest emphasize transparency through comprehensive disclosure requirements, as well as the establishment of clear procedures for withdrawal from potentially biased decision-making. Ethical considerations should remain central to the decision-making process, particularly for managers and public officials who may encounter conflicts of interest in the course of their duties. To effectively mitigate conflicts of interest within administrative bodies, it is necessary to implement robust mechanisms for the early detection of potential conflicts. Regular training programs should also be provided for employees in order to highlight the importance of promptly recognizing and disclosing such conflicts. Managing conflicts of interest also requires the adoption of measures such as recusal, through which individuals withdraw from decision-making processes in order to avoid any actual or apparent bias.

It is also essential to establish oversight committees or independent bodies responsible for investigating potential conflicts and ensuring compliance with conflict of interest regulations.

Conflicts of interest may contravene the principles of impartiality, transparency, and equality, and may undermine the fundamental tenet of neutrality. They create situations in which an individual's private interests or obligations may unduly influence professional judgment or decision-making. Such circumstances threaten the integrity of neutrality and objectivity, which are cornerstones of sound decision-making processes. If not properly managed, conflicts of interest can undermine the credibility and reliability of research, clinical practice, and other professional activities, leading to inaccurate, unfair, or inequitable outcomes. It is therefore essential to manage conflicts of interest effectively by identifying, avoiding, or appropriately disclosing them, thereby preserving the integrity and objectivity of decision-making processes.

Managers often face significant challenges in addressing conflicts of interest because of their complex and multifaceted nature. In particular, concealed or indirect conflicts can be difficult to identify, as they may not be immediately apparent but may nevertheless influence decision-making. Moreover, managers may be subject to external pressures from stakeholders with competing or conflicting interests. In light of these challenges, the continuous development, refinement, and improvement of conflict of interest regulations remain essential for promoting transparency, public trust, and impartiality in decision-making processes. By incorporating international best practices and standards, jurisdictions can strengthen their strategies for effectively addressing conflicts of interest.

The persistent challenges associated with conflict of interest management in the public sector require sustained commitment, innovation, and ongoing collaboration. Strengthening compliance and

accountability in this area calls for a comprehensive approach that includes policy reform, capacity-building, regulatory mechanisms, and the active participation of stakeholders.

5. Conclusion

Conflict of interest in administrative law is a significant issue that requires careful examination and effective management. Clear definitions and robust legal frameworks are essential for properly addressing situations involving conflicts of interest. Although the laws and regulations governing such conflicts vary across jurisdictions, they generally include provisions requiring the disclosure of potential conflicts and imposing an obligation on individuals to recuse themselves from decision-making processes where appropriate. The primary purpose of these regulations is to promote transparency and maintain public trust in governmental institutions.

The mechanisms such as disclosure of interests, recusal, and disqualification not only help manage situations involving conflicts of interest but also play an important role in safeguarding compliance with the rule against bias. At the same time, ambiguity in identifying certain instances of conflict of interest, as well as the difficulty of detecting indirect or concealed conflicts, remains among the most significant challenges in this area of administrative law. Accordingly, conflict of interest and the rule against bias may be regarded as complementary mechanisms aimed at protecting impartiality, fairness, and legitimacy in administrative decision-making.

It appears that bias and conflict of interest are closely related in their potential to influence decision-making, undermine impartiality and fairness, and affect the validity of administrative decisions and actions. The most important requirements for preventing bias in situations involving conflicts of interest are recusal and

disqualification. Continuous development and improvement of conflict of interest regulations are necessary to prevent not only actual bias but also any appearance of bias.

Keywords: Rule against Bias, Conflict of Interest, Disclosure, Recusal, Disqualificatio



تعارض منافع در بخش عمومی با نگاهی به قاعده منع جانبداری در حقوق اداری

زهرة نعیمی فرد*  دانشجوی دکتری حقوق عمومی دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

مهدی هداوند  عضو هیئت علمی گروه حقوق عمومی و بین الملل، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

چکیده

در حقوق اداری، «قاعده منع جانبداری» از فروعات اصول «انصاف رویه‌ای» و مکمل نظریه «حکمرانی خوب» است. یکی از وضعیت‌هایی که ممکن است منجر به نقض قاعده مذکور شود، وضعیت «تعارض منافع» است. علی‌رغم اهمیت بحث تعارض منافع در بخش عمومی با در نظر گرفتن نسبت آن با قاعده منع جانبداری در حقوق اداری به‌عنوان یکی از جهات بازنگری قضایی اقدامات و تصمیمات اداری، کمتر به این موضوع پرداخته شده و عمده مباحث مطروحه معطوف به ارتباط بین فساد و تعارض منافع است. با توجه به اهمیت بازشناسی و تحلیل موقعیت‌های تعارض منافع در بخش عمومی و بررسی نسبت این مفهوم با قاعده منع جانبداری در حقوق اداری، این نوشتار با استفاده از روش تحلیلی-توصیفی، درصدد بررسی ماهیت، عناصر، کاربرد، انتقادات و چالش‌های پیش‌روی مدیریت تعارض منافع در راستای افزایش هرچه بیشتر شفافیت، کارآمدی، پاسخگویی و اعتماد عمومی به دولت است. به نظر می‌رسد جانبداری و تعارض منافع هر دو در پتانسیل تأثیرگذاری بر تصمیم‌گیری، به خطر افتادن بی‌طرفی و انصاف و نیز تأثیر بر اعتبار تصمیمات و اقدامات اداری به هم مرتبط هستند. از مهمترین الزامات منع جانبداری در موقعیت تعارض منافع، امتناع و سلب صلاحیت است. در مواجهه با چالش‌هایی که مدیران در مدیریت موقعیت‌های تعارض منافع با آن روبرو هستند بهبود، اصلاح و به‌روزرسانی مستمر مقررات تعارض منافع برای تضمین شفافیت، اعتماد عمومی، فرآیندهای تصمیم‌گیری بی‌طرفانه و پرهیز از هرگونه بروز و نمود جانبداری ضروری است.

واژگان کلیدی: قاعده منع جانبداری، تعارض منافع، آشکارسازی، امتناع، سلب صلاحیت.

مقدمه

در عصر حاضر، توسعه و تحول حقوق اداری موجب طرح مفاهیم نو در این عرصه گردیده است. از جمله این مفاهیم جدید می‌توان به نظریه «اداره خوب»^۱ اشاره کرد که به عنوان یک حق شهروندی در قوانین و مقررات بسیاری از نظام‌های حقوقی به صراحت و یا به طور ضمنی مورد شناسایی قرار گرفته است. دکترین اداره خوب به آیین‌های اداری و چگونگی به کارگیری صلاحیت‌های اختیاری در فرآیند تصمیم‌گیری از سوی مقامات اداری مربوط می‌شود.^۲ اداره خوب به عنوان یک چهارچوب مفهومی، مجموعه‌ای از حقوق، قواعد و اصول راهنمای رویه‌های اداری است که به منظور تضمین «انصاف رویه‌ای»^۳، پابندی اداره عمومی به حاکمیت قانون و توسعه آن ارائه شده است.^۴ تضمینات رویه‌ای بایستی ضمن تمهید اطلاعات لازم و ضروری برای مقامات تصمیم‌گیر، امکان قضاوت و داوری بی طرفانه نسبت به حقایق پرونده را فراهم سازد. به عبارتی نه تنها این فرصت را برای افراد به وجود آورد که بتوانند در تصمیماتی که حقوق و منافع آن‌ها را متأثر می‌سازد، مشارکت و نظرها و تقاضاهای خود را بیان کنند بلکه تا حد امکان، احتمال بروز و ظهور جانبداری‌ها را برطرف سازند.

جانبداری، غرض‌ورزی و پیش‌داوری به لحاظ وابستگی‌های سازمانی، قرابت‌های نسبی یا سببی یا دوستی‌ها یا نفع مالی یا گرایش خاص سیاسی یا جناحی^۵ و به طور کلی هرگونه رفتار تبعیض‌آمیز و ترجیح منافع شخصی بر منافع عمومی در انجام وظایف قانونی ممنوع است. چنانچه کارگزاران عمومی با وضعیت‌هایی مواجه شوند که این اصل را مخدوش سازد، باید به گونه‌ای رفتار کنند که انگیزه‌ها و منافع شخصی آن‌ها بر منافع عمومی مرجح

1. Good Administration.

۲. مهدی هداوند، *حقوق اداری تطبیقی (جلد دوم)*، چاپ ششم (تهران: انتشارات سمت، ۱۳۹۶) ص ۴۸۶.

3. Procedural Fairness.

۴. زهره رحمانی، «مطالعه تطبیقی حق اداره خوب در کد اروپایی رفتار خوب اداری و نظام حقوقی ایران با تأکید بر دو

اصل قانونی بودن و تناسب»، پژوهش‌های نوین حقوق اداری، سال ۲، شماره ۳، (۱۳۹۹)، ص ۱۷۴.

۵. مهدی هداوند، «نظارت قضایی: تحلیل مفهومی تحولات اساسی؛ طرحی برای توسعه حقوق اداری و ارتقای نظارت قضایی»، فصلنامه حقوق اساسی، سال ۷، شماره ۹، (۱۳۸۷)، ص ۲۹.

دانسته نشود یا بر آن تأثیر نگذارد. یکی از وضعیت‌هایی که اصل مذکور را مخدوش می‌سازد، وضعیت «تعارض منافع»^۱ است. در موقعیت تعارض منافع، وجود یک منفعت شخصی یا مالی به‌طور منطقی، عاملی تأثیرگذار بر توانایی مقام اداری برای تصمیم‌گیری بی‌طرفانه تلقی می‌شود. هرچند همواره این احتمال وجود دارد که اشخاص مواجه با تعارض منافع، منافع شخصی خود را بر منافع عمومی ترجیح ندهند، شواهد نشان می‌دهد در برخی وضعیت‌های تعارض منافع، حتی اگر منافع شخصی بر عمومی ترجیح داده نشود، افکار عمومی در صحت عملکرد کارگزار عمومی تردید می‌کند و در نتیجه، اعتماد به دولت آسیب می‌بیند. از این‌رو در کشورهای مختلف با شدت و ضعف متفاوت، تلاش شده است تا با وضع قوانین و اتخاذ تدابیر لازم، ابتدا حوزه‌های قطعی یا احتمالی تعارض منافع، شناسایی و سپس با اتخاذ تدابیر متناسب، از بروز تعارض منافع پیشگیری و یا آثار تعارضات پیش‌آمده مدیریت شود.^۲

در حوزه حقوق اداری، اولاً؛ همه موقعیت‌های تعارض منافع به شکل تعارض یک منفعت شخصی با یک منفعت عمومی نیست بلکه گاهی چندین منفعت عمومی وجود دارد که ممکن است نسبت به انتخاب یکی از آن‌ها سوگیری رخ دهد. ثانیاً؛ در هر موقعیتی امکان تشخیص و تفکیک منافع عمومی و خصوصی کار آسانی نیست. با این حال آنچه وجه مشترک تمام موقعیت‌های تعارض منافع است، به خطرات دادن شفافیت در تصمیم‌های عمومی است.

بر این اساس، بازشناسی و تحلیل مفهوم تعارض منافع در بخش عمومی و نسبت آن با قاعده منع جانبداری^۳ در حقوق اداری، چگونگی مدیریت آن و انتقادات و چالش‌های پیش‌رو در راستای افزایش هرچه بیشتر شفافیت، کارآمدی، پاسخگویی و اعتماد عمومی به دولت، ضروری می‌نماید که البته به نظر می‌رسد تاکنون به‌عنوان یک پژوهش مستقل و جامع، مورد کنکاش و تأمل قرار نگرفته است.

1. Conflict of Interest (COI).

۲. باقر انصاری، «مدیریت تعارض منافع در بخش عمومی»، فصلنامه مطالعات حقوق عمومی، دوره ۵۲، شماره ۱، (۱۴۰۱)، ص ۲۹۸.

3. Rule against Bias.

مسئله اصلی در این پژوهش الزامات منع جانبداری در موقعیت تعارض منافع است. فرضیه مقاله آن است که آشکارسازی، اعلام منافع و اعمال محدودیت‌ها و ممنوعیت‌ها از مهمترین راهبردهای مدیریت تعارض منافع است. لکن، برای اجتناب از هرگونه ظهور و نمود جانبداری در موقعیت تعارض منافع، از مقام اداری سلب صلاحیت شده و وی نمی‌تواند شخصاً در خصوص موضوع تصمیمی بگیرد یا در فرآیند تصمیم‌گیری مشارکت داشته باشد و یا از موقعیت خود برای تأثیرگذاری بر یک تصمیم اداری استفاده کند.

از حیث پیشینه پژوهش، کتاب «چهارچوب قانون‌گذاری مبارزه با فساد اداری در منظومه حقوقی جمهوری اسلامی ایران (با تکیه بر مدیریت تعارض منافع)» نوشته ولی رستمی و امیرعباس عبدلی، کتاب «تعارض منافع در بخش عمومی» تألیف یحیی مرتب و همکاران، رساله دکتری رضا بکشلو با عنوان «نظام حقوقی مطلوب مدیریت تعارض منافع در بخش عمومی در جمهوری اسلامی ایران» با راهنمایی هادی طحان نظیف در دانشگاه امام صادق (ع)، مقاله «راهکارهای پیشگیری و مدیریت تعارض منافع در نظام قضایی با رویکرد تطبیقی» نوشته حسن و کیلیان و داور درخشان و نیز پژوهش‌های ارزشمند دیگری به رشته تحریر درآمده است، لکن بیشتر تقریرات به‌عمل‌آمده ناظر بر ارتباط بین فساد و تعارض منافع و چارچوب تقنینی مدیریت تعارض منافع بدون نسبت‌سنجی آن با قاعده منع جانبداری در حقوق اداری به‌عنوان یکی از جهات بازنگری قضایی اقدامات و تصمیمات اداری است و ادبیات موجود در این خصوص بسیار اندک و حتی نایاب است. لذا این مقاله به‌ویژه از لحاظ نسبت‌سنجی دو مفهوم فوق و نیز تمرکز بر انتقادات و چالش‌های نحوه مدیریت تعارض منافع بدیع می‌باشد.

در این مقاله ابتدا مفاهیم مرتبط با تعارض منافع در بخش عمومی بیان می‌شود. متعاقباً، نسبت میان تعارض منافع در بخش عمومی با قاعده منع جانبداری تبیین و در انتها، به چالش‌ها و انتقادات پیش‌روی مدیریت تعارض منافع پرداخته می‌شود. روش تحقیق در این مقاله، توصیفی-تحلیلی می‌باشد و روش جمع‌آوری اطلاعات نیز کتابخانه‌ای است.

۱. تعارض منافع در بخش عمومی

۱-۱. مفهوم تعارض منافع

از حیث نظری، مایکل دیویس تعارض منافع را موقعیتی می‌داند که در آن فردی که نمایندگی منافع دیگری را به عهده داشته و ملزم به قضاوت و تصمیم‌گیری است به لحاظ وجود نفع شخصی، از قضاوت صحیح و درست در خصوص موضوع باز می‌ماند.^۱ از نظر توماس کرسون در موقعیت تعارض منافع، منفعت فرد مانع از انجام صحیح وظایف عمومی وی نسبت به جایگاه خاص او می‌شود.^۲

آن پترز و لوکاس هندشین معتقدند منافع و مصالحی که فرد باید بر اساس آن عمل کند تا منافع و مصالح جامعه تأمین شود، نفع به‌جا و منفعی که به‌طور نادرست در تصمیم‌گیری وارد شده و تصمیم‌گیری را با مشکل مواجه می‌سازند، منافع نابجا نامیده می‌شوند.^۳

فریدبرگ تعارض منافع را موقعیتی می‌داند که شخص از جایگاه و پست خود سود و منفعت می‌برد و ریسک قضاوت غلط یا نابجا، در ساختاری همانند ساختار اصیل - وکیل، ریسک فرصت‌طلبی بالا و شدیدی باشد.^۴

مک‌لین می‌گوید تعارض منافع به موقعیتی واقعی یا ادراک‌شده اشاره دارد که فرد منفعت شخصی داشته و این منفعت بر انجام بی‌طرفانه وظایف کاری او مثلاً به‌عنوان یک مقام اداری، یک کارمند یا یک متخصص اثر بگذارد. در چنین شرایطی فرد متعهد به پیشبرد منفعتی خاص است، اما به‌جای آن در جهت سودآوری شخصی منفعتی متعارض را دنبال می‌کند.^۵

1. Michael Davis, Conflict of Interest, *Encyclopedia of Applied Ethics*, Second Edi, Vol. 1 (Cambridge: Academic Press, 2012).

۲. یحیی مرتب و همکاران، تعارض منافع در بخش عمومی، چاپ دوم (تهران: انتشارات شفافیت و پیشرفت، ۱۴۰۰) ص ۵۵.

3. Anne Peters & Lukas Handschin, *Conflict of Interest in Global, Public and Corporate Governance* (Cambridge: Cambridge University Press, 2012) at 39-53.

4. Ibid.

5. Cindy McLean, Anne Assaly, "The Professional Practice Handbook for Dietitians in Alberta", Edmonton: College of Dietitians of Alberta, (2013), at 1-11.

از حیث عملیاتی، سازمان توسعه و همکاری اقتصادی تعارض منافع را حالتی می‌داند که در آن میان وظایف رسمی و منافع شخصی مستخدمین عمومی تضاد ایجاد می‌شود، به‌طوری که این منافع بتواند وظایف آن‌ها را به صورت ناصحیح تحت تاثیر قرار دهد.^۱ سازمان شفافیت بین‌الملل هم، تعارض منافع را شرایطی می‌داند که در آن افراد یا نهادها بر سر دوراهی انتخاب بین وظایف رسمی محول‌شده و منافع شخصی‌شان مواجه شوند.^۲ سازمان امنیت و همکاری اروپا، تعارض منافع را موقعیتی می‌داند که در آن یک فرد در جایگاه کارمند یا مقام بخش دولتی در هنگام عمل به وظیفه شغلی خود تحت تأثیر ملاحظات شخصی قرار بگیرد. در چنین مواردی تصمیمات با اتکا به دلایل نادرست اتخاذ می‌شوند.^۳

بانک جهانی با ارائه تعریفی مختصر، تعارض منافع را موقعیتی می‌داند که هرگونه منفعی موجب تداخل در ارزیابی بی‌طرفانه بوده یا در ظاهر با اجرای این وظیفه تداخل داشته باشد.^۴

از نظر اتحادیه اروپا، تعارض منافع اشاره به شرایطی دارد که در آن یک فرد در موقعیت سوءاستفاده از یک ظرفیت رسمی برای کسب سود شخصی قرار دارد، اما هنوز اقدام به سوءاستفاده از موقعیت نکرده است. وجود موقعیت تعارض به معنای وقوع عمل نادرست نیست، بلکه زنگ خطری برای وقوع آن است.^۵

در ایران، قانون بالادستی کارآمد و مستحکمی در مورد مدیریت تعارض منافع وجود ندارد. اما طبق تعریف مندرج در بخشنامه تعارض منافع معاونت حقوقی ریاست جمهوری

1. The Organisation for Economic Co-operation and Development (OCDE), "Recommendation of the Council on Guidelines for Managing Conflict of Interest in the Public Service", (2003).

2. Transparency International Organisation. See: <https://www.transparency.org/en/corruptionary/conflict-of-interests>.

3. The Organization for Security and Co-operation in Europe (OSCE), High Inspectorate of Declaration and Audit of Assets (HIDAA), "Explanatory and Training Manual for Preventing Conflict of Interest", (2007).

4. World Bank, "Guidelines to Manage Conflicts of Interest in Independent Evaluation", (2014), at 4.

۵. یحیی مرتب و همکاران، همان، ص ۵۹.

به شماره ۵۷۰۷۱ مورخ ۱۳۹۷/۵/۳، موقعیت تعارض منافع عبارت از وضعیتی است که رعایت یا تأمین منفعت عمومی در بررسی، تصمیم‌گیری، مشاوره یا اقدام هر یک از همکاران، به دلیل وجود منفعت (مالی یا معنوی) یا احتمال آن برای خود یا یکی از بستگان نسبی یا سببی وی در تعارض با منافع همکار قرار بگیرد.

بر اساس مصوبه «مدیریت تعارض منافع در شهرداری تهران» مصوب ۱۳۹۷/۷/۱۰ شورای شهر تهران، تعارض منافع عبارت است از تعارض منافع شخصی مشمولان این مصوبه با انجام بی‌طرفانه و بدون تبعیض وظایف حرفه‌ای و اختیارات قانونی آن‌ها در مجموعه مدیریت شهری تهران.

همچنین در پیوست «نظام‌نامه تضاد منافع شخصی کارکنان اداره بازرسی فنی» مصوب ۱۳۹۷ دفتر فنی سازمان غذا و دارو با عنوان اظهارنامه عدم تعارض منافع شخصی با امور کارشناسی، هرگونه منافعی که در زمینه‌های مرتبط با دارو توسط بازرس اداره بازرسی فنی اظهار می‌شود و می‌تواند روی نتیجه یا کیفیت کار او اثر بگذارد، تعارض منافع تعریف شده است.

مطابق لایحه «نحوه مدیریت تعارض منافع در انجام وظایف قانونی و ارائه خدمات عمومی» مصوب ۱۳۹۸/۸/۱۹ هیأت محترم وزیران، تعارض منافع موقعیتی است که منفعت شخصی مشمولان این قانون در مقام انجام وظایف یا اعمال اختیارات قانونی آنان در تعارض با منافع عمومی قرار می‌گیرد و می‌تواند انجام بی‌طرفانه و بدون تبعیض وظایف مذکور را مانع شود.

لذا در یک تعریف کلی و عام، منظور از تعارض منافع، قرارگیری در موقعیت انتخاب بین دو نفع است: نفع به‌جا یا نفع اولیه و نفع نابه‌جا یا ثانویه. منظور از نفع به‌جا نفعی است که از منظر قانونی، اخلاقی یا عرفی از فرد، گروه یا سازمان انتظار می‌رود در یک موقعیت خاص به دنبال تحقق آن نفع باشد. بدیهی است هر نفعی به جز نفع به‌جا در زمره منافع نابه‌جا قرار می‌گیرد که هر اقدامی بر اساس آن، موجب خدشه به اعتماد عمومی و سوءاستفاده از اختیار تلقی و منافع عمومی را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد.

همچنین گفته می‌شود تعارض منافع موقعیتی است که اعمال و تصمیمات حرفه‌ای مبتنی بر منافع اولیه، تحت تأثیر ناروای منافع ثانویه قرار می‌گیرد. منظور از منافع اولیه، منافع عمومی مانند حمایت از رفاه عمومی و وظایف حرفه‌ای و نهادی مقام عمومی است و منافع ثانویه، اغلب دربردارنده منافع شخصی مانند منافع مالی است، اما محدود به منافع مالی نمی‌شود.^۱

خروجی موقعیت‌های تعارض منافع در هر عرصه‌ای متفاوت است. یکی از عرصه‌های مهم، حوزه حکمرانی است. جایی که حکومت نماینده و مدافع حقوق عمومی جامعه است و انتظار می‌رود در تحقق منافع به‌جا و خیر جمعی کوشا باشد. در این حوزه شایسته‌سالاری، عدم تضییع حقوق مراجعه‌کنندگان، انجام وظیفه قانونی و اخلاقی، انجام بی‌طرفانه مسئولیت محول‌شده، نظارت واقعی و منصفانه و ارزیابی دقیق و به دور از پیش‌داوری، از مصادیق منافع به‌جا و در مقابل، خویشاوندسالاری، سودجویی شخصی، استفاده از اطلاعات قبلی، عدم نظارت کافی و ارزیابی جهت‌دار از مصادیق منافع نابه‌جا محسوب می‌شود. در تعارض منافع در بخش عمومی، یک مستخدم یا گروه یا سازمان عمومی در نقش‌های سازمانی خود و مرتبط با وظیفه کاری محول‌شده در موقعیت تعارض منافع قرار می‌گیرد.

۲-۱. پیش‌زمینه تاریخی

وقایع تاریخی مربوط به تعارض منافع در بخش عمومی به‌عنوان نمونه‌هایی از اینکه چگونه چنین تعارضاتی می‌تواند سلامت و اعتبار نهادهای دولتی را تضعیف کند، عمل می‌کند. از جمله وقایع تاریخی در ابعاد بین‌المللی و قابل توجه می‌توان از رسوایی تیپات دم^۲ (۱۹۲۲-۱۹۲۱) در ایالات متحده آمریکا نام برد. در این رسوایی، مقامات دولتی در ازای واگذاری حقوق انحصاری ذخایر نفتی بدون هرگونه مزایده رقابتی و با قیمتی کم، از شرکت‌های نفتی خصوصی رشوه دریافت کردند که یکی از بزرگترین و حساس‌ترین رسوایی‌های

۱. فاطمه افشاری و داور درخشان، «مدیریت تعارض منافع بورس اوراق بهادار در آینه هنجارهای تقنینی»، فصلنامه علمی پژوهش‌های نوین حقوق اداری، سال ۲، شماره ۵، (۱۳۹۹)، ص ۱۶۸.

2. Teapot Dome Scandal.

تاریخ سیاسی آمریکا قلمداد و تأثیر منافع خصوصی بر تصمیم‌گیری‌های عمومی را برجسته کرد.

همچنین رسوایی واترگیت^۱ (۱۹۷۲-۱۹۷۵) در ایالات متحده آمریکا که شامل یک سری فعالیت‌های غیرقانونی توسط دولت نیکسون از جمله استفاده از منابع دولتی برای مقاصد سیاسی و تلاش برای سرپوش گذاشتن بر پاره‌ای تخلفات بود که منجر به تعقیب قانونی وی به اتهام سوءاستفاده از قدرت، کارشکنی در امر اجرای عدالت و اهانت به کنگره و نهایتاً استعفای رئیس جمهور نیکسون شد.^۲

در رسوایی وجه نقد در ازای سؤال^۳ (۱۹۹۴) در انگلستان، مشخص شد که بعضی از اعضای پارلمان در ازای طرح سؤال در مجلس عوام، پرداخت‌های نقدی را پذیرفته‌اند. در واقع یک لابی‌گر برجسته به دو نماینده محافظه‌کار پارلمان رشوه داده بود تا از طرف یک تاجر مصری سؤالاتی بپرسند و وظایفی را انجام دهند که این امر پتانسیل تعارض منافع در میان مقامات منتخب را آشکار می‌کند.

رسوایی انجمن مسکن آدرش^۴ (۲۰۱۰) در هند نیز شامل تخصیص املاک و مستغلات در نظر گرفته شده برای جانبازان جنگ و خانواده‌های آن‌ها به سیاستمداران، بوروکرات‌ها و مقامات نظامی با نرخ‌های پایین‌تر از بازار بود. این کلاهبرداری خشم گسترده‌ای را در هند به همراه داشت و منجر به تحقیقات علیه مقاماتی شد که از قدرت و نفوذ خود برای تأمین منافع شخصی سوءاستفاده کرده بودند.

همچنین در رسوایی فساد فیفا^۵ (۲۰۱۰) مشخص شد مقامات فدراسیون بین‌المللی (فیفا) در یک فساد گسترده شامل رشوه و خرید رأی در اعطای حق میزبانی جام جهانی ۲۰۱۰ دست داشتند که مصداق بارز سوءاستفاده از قدرت یا موقعیت برای منافع شخصی بود.

1. Watergate Scandal.

۲. سیدعباس پرهیزکاری و ابوالفضل رزقی، «تعارض منافع؛ دسته‌بندی و مفهوم‌شناسی»، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، دفتر مطالعات اقتصاد بخش عمومی (گروه مالیه عمومی)، (۱۳۹۶)، ص ۱۷.

3. Cash-for-Questions Affair.

4. Adarsh Housing Society Scandal.

5. FIFA Corruption Scandal.

این وقایع تاریخی بر اهمیت شناسایی، پیشگیری و رسیدگی به تعارض منافع در بخش عمومی برای حمایت از شفافیت و پاسخگویی در مدیریت امور عمومی تأکید می‌کند. نمونه‌های مذکور همچنین منجر به اصلاحات، افزایش نظارت و اجرای مقررات سختگیرانه برای جلوگیری از سوءاستفاده‌های مشابه در آینده شده‌اند.

۳-۱. اشکال تعارض منافع

تعارض منافع می‌تواند در اشکال مختلفی ظهور و بروز عینی داشته باشد. برخی از انواع رایج موقعیت‌های تعارض منافع عبارتند از:

پذیرش هدیه

این امر زمانی اتفاق می‌افتد که یک فرد هدیه یا مزایایی دریافت می‌کند که می‌تواند بر تصمیم‌گیری او تأثیر بگذارد. گاهی صرف پذیرش هدایا از سوی افراد یا سازمان‌های خاص می‌تواند تصویری از طرفداری یا رفتار ترجیحی ایجاد کرده و بی‌طرفی گیرنده هدیه را تضعیف کند و منجر به از دست دادن اعتماد و اطمینان در توانایی‌های تصمیم‌گیری وی شود. در واقع پذیرش هدایا از سوی افراد یا سازمان‌های خاص می‌تواند ظاهری ناشایست ایجاد کند، حتی اگر تعارض منافع واقعی وجود نداشته باشد. همچنین پذیرش هدایا می‌تواند باعث ایجاد تعهد متقابل و نهایتاً تعارض منافع شود.

ذکر این نکته ضروری است که پذیرش هدیه و رشوه دارای تفاوت‌های کلیدی هستند. تفاوت اصلی بین پذیرش هدیه و رشوه، قصد پرداخت است. هدایا معمولاً به قصد ایجاد رابطه یا ابراز قدردانی داده می‌شود، در حالی که رشوه به قصد تأثیرگذاری بر تصمیم‌گیری یا کسب مزیت می‌باشد. درک قوانین و سیاست‌های خاص حاکم بر پذیرش هدیه در هر سازمان یا نهادی ضروری است تا از هرگونه تعارض منافع یا فساد و مسائل قانونی احتمالی جلوگیری شود. به‌طور کلی رشوه، مصداق فساد و هدیه مصداق تعارض منافع است.^۱ هرچند در اغلب موارد رشوه با عنوان هدیه، رد و بدل می‌شود. ابهام مفهومی بین رشوه و

۱. یحیی مرتب و همکاران، همان، ص ۱۰۹.

هدیه، به دشواری وضع قوانین و مقررات و مدیریت موقعیت‌های پیشنهاد/پذیرش هدیه منجر شده است. از جمله در ماده ۹۱ قانون مدیریت خدمات کشوری که تفاوتی بین رشوه و هدیه قائل نشده و استفاده از هرگونه امتیاز، تسهیلات، حق مشاوره، هدیه و موارد مشابه در مقابل انجام وظایف اداری و وظایف مرتبط با شغل توسط کارمندان دستگاه‌های اجرایی در تمام سطوح از افراد حقیقی و حقوقی به‌جز دستگاه ذیربط خود را تخلف محسوب کرده است.

اشتغال ثانویه^۱

این موقعیت، زمانی اتفاق می‌افتد که یک فرد چندین موقعیت شغلی داشته باشد که می‌تواند با وظایف شغلی اولیه وی در تضاد باشد. اگر اشتغال ثانویه شامل وظایفی باشد که مشابه یا مرتبط با شغل اصلی فرد در بخش دولتی باشد، می‌تواند منجر به بروز موقعیت تعارض منافع شود. اشتغال ثانویه همچنین می‌تواند تعارض وظیفه با وظیفه ایجاد کند، جایی که وفاداری فرد به کارفرمای ثانویه خود با وفاداری وی به کارفرمای اصلی خود در بخش دولتی در تضاد باشد و یا اینکه می‌تواند تعارض منافع زمانی ایجاد کند به نحوی که تعهدات زمانی فرد به کارفرمای ثانویه خود در وظایف و مسئولیت‌های وی در شغل اصلی‌اش در بخش دولتی باعث بروز تداخل شود. گاهی نیز استفاده افراد از منابع عمومی مانند تجهیزات، امکانات یا پرسنل برای اشتغال ثانویه می‌تواند با وظایف و مسئولیت‌های شغل اصلی وی در بخش دولتی در تضاد باشد.

در ایران در اصول ۳۱، ۳۲، ۴۳، ۶۸ و ۸۵ متمم قانون اساسی مشروطه مصوب ۱۲۸۶، ماده ۷ قانون ثبت اسناد مصوب ۱۲۹۰، اصل ۱۴۱ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل مصوب ۱۳۷۳، مواد مختلفی از قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶، قانون اجرای سیاست‌های کلی اصل ۴۴ مصوب ۱۳۸۶، قانون نظارت بر رفتار قضات مصوب ۱۳۹۰ و نیز در قوانین متعدد دیگری، اشتغال همزمان مستخدمین و مقامات عمومی منع شده است.

1. Secondary Employment.

درب گردان^۱

این موقعیت زمانی اتفاق می‌افتد که یک فرد بین یک پست دولتی و یک سمت در بخش خصوصی در گردش و جابجایی است و به دلیل دانش و ارتباطات ناشی از سمت دولتی خود، تعارض منافع ایجاد می‌کند. در واقع درب گردان، تعارض منافی است در بخش عمومی و زمانی ایجاد می‌شود که افراد بین پست‌های دولتی و مناصب در بخش خصوصی جابجا شوند. این افراد به اطلاعات و ارتباطات محرمانه ناشی از سمت‌های دولتی خود دسترسی داشته و ممکن است از آن‌ها برای بهره‌مندی در بخش خصوصی محل اشتغال فعلی خود استفاده کنند. تعارض منافع درب‌های گردان (اشتغال پسادولتی) می‌تواند منجر به کاهش اعتماد عمومی به فرآیندهای تصمیم‌گیری دولت و همچنین کاهش اعتماد عمومی به عدالت و بی‌طرفی مقامات دولتی شود.

در جعبه ابزار منتشر شده از سوی سازمان همکاری و توسعه اقتصادی نیز بر اهمیت حصول اطمینان از اینکه افرادی که بین پست‌های دولتی و بخش خصوصی جابجا می‌شوند، مشمول محدودیت‌ها و تعهدات مناسب هستند و افراد در تصمیم‌هایی که مستقیماً به نفع کارفرمایان یا مشتریان سابق‌شان است، دخیل نیستند، تاکید شده است.^۲

به‌عنوان نمونه در ایران تبصره ۴ ماده ۶ قانون کیفیت اخذ پروانه و کالت دادگستری مصوب ۱۳۷۶ برای جلوگیری از آثار منفی اشتغال پسادولتی مقرر می‌دارد: «کسانی که دارای رتبه قضایی بوده‌اند، به مدت ۳ سال در آخرین محل خدمت خود حق وکالت نخواهند داشت».

تابعیت مضاعف^۳

در بخش عمومی، تابعیت دو یا چندگانه می‌تواند به دلیل احتمال وفاداری‌های متعدد و تعهدات متضاد، تعارض منافع ایجاد کند. یک مقام اداری با تابعیت‌های متعدد ممکن است

1. Revolving Door.

2. The Organisation for Economic Co-operation and Development (OCDE), Managing Conflict of Interest in the Public Sector: A Toolkit, Paris: OECD Publishing, 2005, <https://doi.org/10.1787/9789264018242-en>.

3. Multiply/Dual Nationality.

وظایف و تعهدات رقابتی در قبال کشورهای مختلف و یا منافع شخصی یا مالی در کشور دیگری داشته باشد که با وظایف وی در قبال کشور خود در تضاد باشد. همچنین یک مقام عمومی با تابعیت‌های متعدد ممکن است مشمول نظام‌های حقوقی متفاوتی باشد که می‌تواند در خصوص وظایف و تعهدات وی تعارض منافع ایجاد کند. از همه مهمتر، یک مقام دولتی با ملیت‌های متعدد ممکن است ارزش‌های فرهنگی، سیاسی یا اجتماعی متفاوتی داشته باشد که با ارزش‌ها و اولویت‌های کشور خود در تضاد باشد. این موضوع می‌تواند چالش‌هایی را در ایجاد تعادل بین وظایف و تعهدات وی در قبال کشور خود با باورها و ارزش‌های شخصی او ایجاد کند. موقعیت و نقش مسئول دولتی، میزان تخصص افراد، میزان اقامت و حضور در کشور دوم یا سوم در مقیاس سالانه، میزان و نوع حقوق و تکالیف شهروندی، میزان مراودات مالی و کاری فرد و رابطه سیاسی و اقتصادی دو کشور، از جمله مؤلفه‌های اثرگذار بر شدت ریسک این شکل از تعارض منافع است.^۱

اتحاد قاعده‌گذار و مجری

این موقعیت زمانی اتفاق می‌افتد که فرد، هم قدرت وضع قوانین و هم قدرت اجرای آن‌ها را داشته باشد و به دلیل نقش دوگانه‌ای که دارد تعارض منافع ایجاد می‌کند. در واقع مفهوم اتحاد قاعده‌گذار و مجری در حقوق اداری یا خودتنظیم‌گری^۲ به وضعیتی اطلاق می‌شود که یک نهاد واحد، هم مسئولیت تصویب و هم اجرای قوانین، مقررات یا سیاست‌ها را بر عهده دارد. لذا ذینفعان موضوع، در مقام تصمیم‌گیری در مورد منافع جمعی خود قرار می‌گیرند.

یکی از موقعیت‌هایی که خودتنظیم‌گری می‌تواند منجر به تعارض منافع شود، ایجاد تسخیر نظارتی یا تسخیر تنظیم‌گری^۳ است. تسخیر نظارتی زمانی اتفاق می‌افتد که نهاد تنظیم‌شده نفوذ نامناسبی بر فرآیند تنظیم‌گری به‌دست می‌آورد که منجر به نتایجی می‌شود

۱. یحیی مرتب و همکاران، همان، صص ۱۶۴-۱۶۲.

2. Self-Regulation.

3. Regulatory Capture.

که بیشتر به نفع منافع نهاد تنظیم شده است تا منافع عمومی. در این موقعیت، تنظیم گران از طریق روابط شخصی یا مالی به نهادهایی که قرار است مقررات ناظر بر آنها را تنظیم کنند، بسیار نزدیک می شوند. وقتی سیستم های تنظیم گری پیچیده و غیرشفاف هستند، برای نهادهای تنظیم شده راحت تر است که بدون اینکه گرفتار شوند، به جای تأمین منافع عمومی در پی تأمین منافع خصوصی خود باشند. این موضوع ممکن است منجر به شکست های نظارتی شود که به منافع عمومی آسیب می رساند مانند بحران مالی سال ۲۰۰۸ ایالات متحده آمریکا که تا حدی ناشی از سیستم های تنظیم گری و نظارتی پیچیده و غیرشفاف بود که نتوانستند از اقدامات مخاطره آمیز مؤسسات مالی جلوگیری کنند.^۱

اگرچه این رویکرد ممکن است کارآمد، منعطف، مقبول و مقرون به صرفه به نظر برسد، اما می تواند منجر به تعارض منافع، تضعیف اصول حکمرانی خوب، جانبداری، عدم شفافیت، فرار از پاسخگویی و عدم استقلال و بی طرفی در تصمیم گیری شود. از طرفی تعارض منافع ذاتی موجود در اتحاد قاعده گذار و مجری می تواند منجر به عدم ثبات و پیش بینی پذیری در تصمیم گیری شود. در واقع اتحاد قاعده گذار و مجری دعوت به سوء-استفاده از موقعیت و قدرت است.

تعارض درآمد و وظیفه

موقعیت تعارض درآمد و وظیفه، زمانی به وجود می آید که منافع شخصی یا منافع مالی یک مقام دولتی با وظایف و مسئولیت های رسمی وی در تضاد باشد. این تضاد می تواند منجر به نقض اعتماد، نقض اصول حکمرانی خوب و عدم شفافیت و پاسخگویی در تصمیم گیری شود. در واقع، تعارض میان درآمد و وظیفه، ناظر بر ضرورت برقراری تعادل میان منافع متعارض و رقیب است. از یک سو، مقامات دولتی موظفند در راستای منافع عمومی عمل و از اصول حکمرانی خوب مانند شفافیت، پاسخگویی و بی طرفی حمایت کنند. از سوی دیگر، آنها ممکن است منافع شخصی یا منافع مالی نیز داشته باشند که می تواند با این وظایف در تضاد باشد.

1. George. J. Stigler, "The Theory of Economic Regulation", The Bell Journal of Economics and Management Science, Vol. 2, No. 1, (1971), at 3-21.

برای رسیدگی به تضاد در آمد و وظیفه، بسیاری از مراجع مقررات و ضوابط رفتاری را برای جلوگیری یا کاهش این تعارض‌ها تنظیم کرده‌اند. مثلاً الزام به افشای منافع و محدودیت در برخی فعالیت‌ها. به عنوان مثال یک آیین‌نامه رفتار اداری ممکن است مقامات دولتی را ملزم به افشای هرگونه منافع مالی خود در شرکت‌ها یا مؤسساتی کند که توسط اداره متبوع آن‌ها تحت نظارت است. این موضوع می‌تواند کمک کند تا اطمینان حاصل شود که تصمیمات به شیوه‌ای شفاف و بی‌طرفانه اخذ می‌شوند و منافع شخصی بر روند تصمیم‌گیری تأثیر نابه‌جا نمی‌گذارد و مقامات اداری در موقعیتی قرار نمی‌گیرند که مصالح شخصی یا منافع مالی آن‌ها با وظایف و مسئولیت‌های رسمی‌شان در تضاد باشد.^۱

اتحاد ناظر و منظور

گاهی یک عامل یا موجودیت، هم نهاد نظارتی (ناظر) و هم نهاد تحت نظارت (منظور) است. این موقعیت می‌تواند تعارض منافع ایجاد کند، زیرا منافع شخصی یا مالی افراد در صنعت مذکور با وظایف نظارتی آن‌ها در آن صنعت و مآلاً با منافع عمومی در تضاد است. مقام اداری ممکن است منافع شخصی یا مالی خود را بر منافع عموم ترجیح داده یا ممکن است از موقعیت نظارتی خویش برای به دست آوردن مزیتی ناعادلانه برای خود یا اطرافیان خود استفاده کند.

در چنین موقعیت‌هایی، اصلاح ساختار روابط نظارتی بایستی به گونه‌ای طراحی شود که احتمال تعارض منافع را به حداقل برساند. تفکیک عملکردهای نظارتی و اجرایی، ایجاد یک نهاد نظارتی مستقل برای نظارت بر فعالیت‌های نهاد نظارتی و نهاد تحت نظارت، جلوگیری از نفوذ ناروا یا رفتار ترجیحی، ایجاد خطوط روشن بین اختیارات و مسئولیت‌ها، تنظیم یک آیین‌نامه رفتاری برای ترسیم استانداردهای مورد انتظار، اطمینان از شفافیت در تمام تعاملات بین نهاد نظارتی و نهاد تحت نظارت، اطمینان از اینکه فرآیندهای تصمیم‌گیری بر اساس معیارهای عینی و عاری از اقدامات خودسرانه و غیرقابل پیش‌بینی

1. Victorian Public Sector Commission, "Code of Conduct for the Victorian Public Sector Employees", (2022).

است و نیز بررسی و ارزیابی مستمر فرایندها، می‌تواند در مدیریت این تعارضات مؤثر باشد.

ماده ۲۷ لایحه قانونی انتخابات شوراهای شهر و طریقه اداره آن مصوب ۱۳۵۸ شورای انقلاب، ماده ۱۲ قانون تشکیلات شوراهای اسلامی مصوب ۱۳۶۵، ماده ۲۹ قانون انتخابات مجلس شورای اسلامی مصوب ۱۳۷۸، ماده ۱۴۷ لایحه اصلاح قسمتی از قانون تجارت مصوب ۱۳۴۷، ماده ۶۹ قانون پولی و بانکی مصوب ۱۳۳۹، ماده ۱۳ قانون تأسیس بانک ساختمانی و اساسنامه آن مصوب ۱۳۳۴ از جمله مصادیق منع اتحاد ناظر و منظور است. همچنین در قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد مصوب ۱۳۸۷، قانون راجع به منع مداخله وزرا و نمایندگان مجلسین و کارمندان در معاملات دولتی و کشوری مصوب ۱۳۳۷ و قانون بازار اوراق بهادار مصوب ۱۳۸۴، مصادیق متعددی از اتحاد ناظر و منظور منع شده است که به جهت اختصار از تفصیل آن‌ها پرهیز می‌شود.

۴-۱. پیامدهای تعارض منافع

تعارض منافع در بخش دولتی می‌تواند پیامدهای فردی قابل توجهی برای کارمندان داشته باشد. این پیامدها فقط به احتمال سوء استفاده از قدرت محدود نمی‌شود، بلکه به اثرات روحی و روانی نیز گسترش می‌یابد. یکی از رایج‌ترین پیامدهای روانی تعارض منافع، استرس و فشار روانی است. وقتی فردی در موقعیتی قرار می‌گیرد که منافع شخصی او با وظایف حرفه‌ای وی در تعارض است، احساس تنش، ناراحتی و استرس ایجاد می‌شود که می‌تواند اثرات منفی بر سلامت جسمی و روانی کارمند داشته باشد.

یکی دیگر از پیامدهای فردی تعارض منافع، کاهش تمرکز و انگیزه کارکنان است. هنگامی که فردی با منافع متعارض روبرو می‌شود، حفظ تمرکز و انگیزه در وظایف حرفه‌ای می‌تواند دشوار باشد. به این دلیل که فرد ممکن است با افکار مربوط به منافع شخصی خود منحرف شود یا ممکن است در مورد پیگیری این علایق به بهای مسئولیت‌های حرفه‌ای خود احساس گناه کند. کارکنان ممکن است در تصمیم‌گیری یا

اقدام به دلیل نگرانی در مورد تعارض منافع احتمالی مردد باشند. این تردید و عدم تمرکز می‌تواند منجر به کاهش رضایت شغلی شود.

همچنین تعارض منافع در بخش دولتی می‌تواند پیامدهای سازمانی مهمی داشته باشد، از جمله طفره‌روی اجتماعی.^۱ طفره‌روی اجتماعی به پدیده‌ای اطلاق می‌شود که در آن افراد در یک محیط گروهی تلاش کمتری نسبت به زمانی که به تنهایی کار می‌کنند انجام می‌دهند. این پدیده زمانی اتفاق می‌افتد که افراد تصور کنند که مشارکت‌های فردی آن‌ها تأثیر قابل توجهی بر نتیجه کلی نخواهد داشت.

تعارض منافع می‌تواند در بین کارکنان احساس نابرابری ایجاد کرده و انگیزه را در بین آن‌ها کاهش دهد. اگر فردی درگیر تعارض باشد، ممکن است بین علایق شخصی و وظایف حرفه‌ای خود دچار دوگانگی شود که منجر به عدم تمرکز شده، کاهش بهره‌وری و رضایت شغلی را به همراه خواهد داشت. مقامات و کارمندان به دلیل تعارض منافع، از اعمال و اجرای قانون ناتوانند و خود به این موضوع اذعان دارند که در مقام تصمیم‌گیری، متوقف مانده‌اند.^۲

تعارض منافع، اعتماد عمومی به سازمان را نیز از بین می‌برد. اگر عموم مردم احساس کنند که مسئولان به جای خدمت به منافع عمومی در راستای منافع شخصی خود عمل می‌کنند، اعتماد به یکپارچگی و اثربخشی سازمان از بین خواهد رفت. ضمن اینکه تعارض منافع می‌تواند با ایجاد شکاف و تنش در سازمان، تضاد سازمانی را افزایش دهد.

از طرفی، تعارض منافع در بخش عمومی پیامدهای اجتماعی قابل توجهی نیز دارد. زیرا می‌تواند اعتماد عمومی به نهادهای عمومی را از بین برده و مشروعیت فرآیندهای تصمیم‌گیری را تضعیف کند. تعارض منافع می‌تواند منجر به سوگیری، عدم پاسخگویی، کاهش مسئولیت‌پذیری، افزایش نابرابری، کاهش رفاه اجتماعی، عدم شفافیت و انصاف در فرآیندهای تصمیم‌گیری، کاهش کیفیت ارائه خدمات و افزایش هزینه‌های عمومی و از همه مهمتر افزایش فساد شود. علاوه بر این، از دست دادن اطمینان عمومی می‌تواند

1. Social Loafing.

۲. باقر انصاری، همان، ص ۳۰۷.

پیامدهای اقتصادی نیز داشته باشد. هنگامی که مردم احساس کنند تصمیمات عمومی بر اساس منافع شخصی گرفته می‌شود تا منافع عمومی، به نتایج بازار تردید بیشتری داشته و تمایل کمتری برای شرکت در فعالیتهای اقتصادی خواهند داشت که کاهش سرمایه-گذاری، تجارت و رشد اقتصادی را به همراه دارد. چراکه مردم نسبت به عادلانه بودن تصمیمات و قابل پیش‌بینی بودن بازار اطمینان کمتری پیدا می‌کنند.

۵-۱. راهبردهای مدیریت تعارض منافع

اولین گام در مدیریت تعارض منافع، ایجاد یک خط‌مشی روشن است که انواع تعارضات ممنوعه، رویه‌های شناسایی و گزارش تعارضات و اقداماتی را که برای مدیریت آنها برداشته خواهد شد، مشخص می‌کند. این خط‌مشی باید به همه کارکنان و ذینفعان ابلاغ و مرتباً بررسی و به‌روزرسانی شود.

شفافیت یک جنبه حیاتی در مدیریت تعارض منافع است که شامل باز و صادق بودن در مورد هرگونه درگیری احتمالی و برداشتن گام‌هایی برای رسیدگی به موقع آنها است. دو روش کلیدی برای اجرای شفافیت در مدیریت تعارض منافع عبارتند از: «آشکارسازی»^۱ (افشا) و «اعلام منافع»^۲.

آشکارسازی به فرآیند در دسترس قرار دادن اطلاعات مربوط به خود برای عموم اشاره دارد. این اطلاعات می‌تواند شامل منافع مالی، روابط شخصی، فعالیت‌های حرفه‌ای، عضویت‌های افتخاری یا سایر عواملی باشد که در بدو ورود به خدمت دولتی و نیز در طول خدمت به صورت دوره‌ای اظهار می‌شود. افشا معمولاً به صورت مداوم ضرورت دارد. اطلاعات افشاشده ممکن است از طریق کانال‌های مختلفی مانند گزارش‌های سالانه، پایگاه‌های اطلاعاتی آنلاین یا ثبت‌های عمومی در دسترس باشد. افشای اطلاعات باید واضح، دقیق، رسمی، مکتوب و جامع بوده و به‌طور مرتب بررسی شود تا از دقیق و به‌روز بودن آن اطمینان حاصل گردد.

1. Disclosure of Interests.

2. Declaration of Interests.

اعلام منافع به فرآیندی اطلاق می‌شود که طی آن افراد به‌طور رسمی منافع خود را در رابطه با یک تصمیم یا پیشنهاد خاص اعلام می‌کنند. این کار می‌تواند به صورت شفاهی یا کتبی انجام شود و باید در ابتدای فرآیند تصمیم‌گیری انجام شود. اعلامیه منافع باید به صورت شفاف و مستند تهیه و توسط یک نهاد مستقل بررسی شود تا از صحت و کامل بودن آن اطمینان حاصل شود. این اعلامیه همچنین بایستی در دسترس عموم قرار گیرد، مگر اینکه دلایل قانع‌کننده‌ای برای محرمانه بودن آن وجود داشته باشد. هدف از اعلامیه منافع این است که اطمینان حاصل شود که همه طرف‌های ذیربط از هرگونه تعارض منافع احتمالی آگاه هستند و می‌توانند اقدامات مناسبی را برای مدیریت مؤثر آن‌ها انجام دهند. هر دو راهکار آشکارسازی و اعلام منافع، با در دسترس قرار دادن اطلاعات در مورد تعارض منافع احتمالی، شفافیت را ارتقا می‌دهند. هر دو با ترویج شفافیت به جلوگیری از فساد کمک می‌کنند. همچنین در بسیاری از موارد، هم آشکارسازی و هم اعلام منافع توسط قانون یا سیاست مدیریت تعارض منافع، به‌ویژه در بخش عمومی الزامی است. لکن آشکارسازی یک فرآیند مداوم است که در ابتدای استخدام و معمولاً به صورت سالانه تکرار می‌شود، در حالی که اعلام منافع یک فرآیند یک‌باره است که در ابتدای روند تصمیم‌گیری و در همان زمان بروز موقعیت تعارض منافع انجام می‌شود. آشکارسازی معمولاً طیف وسیع‌تری از اطلاعات از جمله منافع مالی، روابط شخصی و سایر عواملی که می‌تواند بر تصمیم‌گیری تأثیر بگذارد را پوشش می‌دهد، در حالی که اعلام منافع معمولاً بر بیان اطلاعات جزئی‌تر در رابطه با یک تصمیم خاص متمرکز است.^۱

اعمال محدودیت‌ها و ممنوعیت‌ها نیز اقداماتی هستند که به منظور جلوگیری از سوءاستفاده افراد از موقعیت یا نفوذ خود در جهت تأمین منفعت شخصی و اطمینان از اتخاذ تصمیمات در راستای منافع عمومی طراحی شده‌اند. این اقدامات می‌توانند به صورت محدود (جزئی) یا کلی، مقام اداری را از فعالیت یا اقدام در خصوص موضوعی خاص

1. Mentor Isufaj, "Prevention of Conflict of Interest Situations in Public Administration", Interdisciplinary Journal of Research and Development, Vol. 9, No. 4 S 2 p. 86, Albania: UAMD University, (2022).

محروم کنند. بسته به ماهیت تعارض منافع، محدودیت‌ها و ممنوعیت‌ها می‌توانند اشکال مختلفی داشته باشند.

به عنوان مثال «واگذاری»^۱ شامل الزام به فروش یک دارایی یا واگذاری منافع مالی به منظور از بین بردن تعارض منافع است و اغلب زمانی استفاده می‌شود که منافع مالی یک فرد تعارض منفعی را ایجاد کند که به طور بالقوه می‌تواند بر تصمیم‌گیری وی در مقام رسمی تأثیر بگذارد. در این موقعیت، ممکن است از مقام دولتی خواسته شود اموال خود را که در منطقه‌ای قرار دارد که تحت مدیریت وی است بفروشد. واگذاری، پتانسیل وجود سود مالی شخصی را برای تأثیرگذاری بر تصمیم‌گیری از بین می‌برد.

همچنین «تراست (توکیل) کور»^۲، نوعی محدودیت در جهت مدیریت تعارض منافع در بخش عمومی است که در آن دارایی‌های یک مقام عمومی در تراستی قرار می‌گیرد که توسط شخص ثالث مستقل مدیریت می‌شود و فرد از نحوه مدیریت دارایی‌های خاص نگهداری شده در تراست اطلاعی ندارد. نظام تراست کور، باید واقعاً مستقل از تأثیر مقامات عمومی در واقع و در ظاهر باشد و مهم است که هم مقام عمومی و هم سازمان متبوع وی بتوانند به طور علنی نشان دهند که منافع آن مقام در واقع با تصمیمات و اقدامات اداری که در آن دخالت داشته، فاصله دارد تا اعتماد عمومی به خطر نیفتد.^۳

دوره‌های خنک‌سازی^۴ نیز شامل منع شرکت در یک فرآیند تصمیم‌گیری برای مدت زمان مشخصی پس از ترک سمت یا پایان کار است. در واقع این دوره عبارت است از تعلیق موقت مقام اداری سابق از شرکت در فعالیت‌های خاص به منظور از بین بردن تعارض منافع.

1. Divestiture.

2. Blind Trust.

۳. هاوارد ویتن، جعبه ابزار مدیریت تعارض منافع در بخش دولتی، ترجمه محمد آزادی احمدآبادی و مهدی یخچالی (تهران: شرکت چاپ و نشر بازگانی، ۱۳۹۹) ص ۲۴.

4. Cooling-Off Periods.

ممکن است مقامات اداری از پذیرش هدایا، تصدی چند سمت و یا شرکت در فعالیت‌های سیاسی در حین تصدی مسئولیت یا برای مدت معینی پس از ترک سمت ممنوع باشند.

در برخی موارد ممکن است نیاز به بررسی یا مشاوره مستقل باشد تا اطمینان حاصل شود که تعارض منافع به‌طور مؤثر مدیریت می‌شود. مثلاً بکارگیری مشاور حقوقی یا مالی به‌عنوان یک متخصص مستقل برای بررسی یک موضوع که باید به صورت شفاف و مستند انجام شده و نتایج آن به همه طرف‌های مربوطه اطلاع داده شود.

روش مهم دیگر برای مدیریت تعارض منافع، تفکیک وظایف یا مسئولیت‌ها در صورت امکان است. این امر می‌تواند شامل ایجاد نقش‌ها یا عملکردهای مجزا در یک سازمان باشد یا اینکه اطمینان حاصل شود که تصمیمات توسط افراد متعدد با دیدگاه‌ها و علایق متفاوت و به شیوه‌ای منصفانه و بی‌طرفانه و بدون تأثیر ناروا از یک فرد یا گروه اتخاذ می‌شود. ایده اصلی پشت تفکیک وظایف این است که با تقسیم وظایف و مسئولیت‌ها بین افراد متعدد، سوءاستفاده از موقعیت یا عمل به گونه‌ای که به نفع منافع خود و به ضرر عموم باشد، برای هر فرد دشوارتر می‌شود.

تغییر قواعد نیز یک رویکرد پیشگیرانه برای مدیریت تعارض منافع است که شامل اصلاح ساختار، قوانین و مقررات، سیاست‌ها و رویه‌های موجود و فرآیندهای تصمیم‌گیری برای حذف یا کاهش تعارضات بالقوه است. این راهبرد تشخیص می‌دهد که برخی از تعارضات ریشه در موقعیت‌ها یا ساختارهای خاص داشته و تغییر قواعد و ساختار می‌تواند به حذف یا به حداقل رساندن این تعارضات کمک کند.

از مهمترین الزامات منع جانبداری در موقعیت تعارض منافع، امتناع^۱ و سلب صلاحیت^۲ است. امتناع یا کناره‌گیری عبارت است از پرهیز از شرکت در فرآیند تصمیم‌گیری در جایی که تعارض منافع وجود دارد. کناره‌گیری شامل حذف داوطلبانه خود از شرکت در تصمیم‌گیری یا انجام فعالیتی است که در آن تعارض منافع دیده می‌شود. از سوی دیگر،

1. Recusal.

2. Disqualification.

سلب صلاحیت اعمال ممنوعیت رسمی از شرکت در یک تصمیم یا فعالیت به دلیل تعارض منافع است که معمولاً توسط یک مقام مستقل مثلاً سرپرست مربوطه انجام می‌شود تا اطمینان حاصل شود که فرآیند تصمیم‌گیری منصفانه و بی‌طرفانه است.^۱ با سلب صلاحیت یا امتناع از شرکت در تصمیم‌گیری‌هایی که در آن تعارض منافع وجود دارد، ضمن حمایت از استانداردهای اخلاقی، از هرگونه جانبداری یا ظهور جانبداری اجتناب می‌شود. به طور کلی، فرض بر این است که تصمیم‌گیرندگان اداری صادق هستند و با حسن نیت و بی‌طرف عمل می‌کنند. همچنین مقاماتی که در مقام مرجع شبه‌قضایی عمل می‌کنند، بی‌طرف فرض می‌شوند. اما این فرض را می‌توان با نشان‌دادن برخی دلایل متضاد قابل توجه برای اثبات اینکه تصمیم‌گیرنده در واقع مغرضانه عمل نموده است، رد کرد. گاهی اوقات، در صورت دریافت مدارک و شواهد به شیوه نادرست، یک مقام اداری رد صلاحیت می‌شود. در چنین مواردی، رد صلاحیت با توجه به واقعیات و شرایط هر پرونده تعیین می‌شود. همین‌طور یک مقام اداری می‌تواند از قضاوت در پرونده‌ای که در آن مأمور تحقیق یا تعقیب بوده است، محروم شود. مقام اداری در صورتی که منفعت شخصی یا مالی در رسیدگی داشته باشد سلب صلاحیت می‌شود. همچنین در مواردی که وی با شخص ذی‌نفع، ارتباط نزدیک داشته باشد می‌تواند رد صلاحیت شود. به همین ترتیب، اگر یک مقام اداری به سوءاستفاده شخصی از یک طرف درگیر متهم شود، سلب صلاحیت خواهد شد. بنابراین، بدیهی است که یک مقام اداری در شرایط مختلفی سلب صلاحیت می‌شود که او را از انجام عمل اداری محروم می‌کند.^۲

توجه به این نکته مهم است که امتناع و کناره‌گیری ممکن است همیشه یک راه‌حل عملی نباشد، به‌ویژه در شرایطی که تعارض ناشی از وابستگی‌های خانوادگی، قومی یا مذهبی است. در چنین مواردی ممکن است کناره‌گیری داوطلبانه از انجام وظایف اداری مورد استقبال واقع نشود. بعلاوه اگر تعارض منافع مشابه به‌طور مکرر اتفاق بیفتد، امتناع ممکن است راه‌حل کارآمدی نباشد.

۱. یحیی مرتب و همکاران، همان، صص ۳۳۰-۳۲۴.

2. US Legal Home, "Grounds for Disqualification of Members or Officers", available at: <https://administrativelaw.uslegal.com>.

علاوه بر این، اثربخشی نهادهای امتناع و سلب صلاحیت به‌عنوان یک استراتژی مدیریت تعارض منافع به وجود رویه‌های اداری خوب و شهرت قوی در صداقت سازمان و مقامات اداری بستگی دارد. اگر این عوامل وجود نداشته باشند، سلب صلاحیت یا امتناع ممکن است به‌عنوان یک ژست صرف ظاهر شود و در نظر عموم فاقد اعتبار باشد. بنابراین، مدیریت تعارض منافع مستلزم یک رویکرد جامع و فعال است که شفافیت، پاسخگویی و مرزهای روشن بین نقش‌های عمومی و خصوصی یک مقام اداری را در اولویت قرار دهد.^۱

۲. نسبت‌سنجی مدیریت تعارض منافع در بخش عمومی با قاعده منع جانبداری

۲-۱. مفهوم جانبداری

جانبداری در معنای موسع آن یعنی تمایل و گرایش و پیش‌فرض داشتن نسبت به یک طرف در مقایسه با طرف دیگر.^۲ در لغت‌نامه دهخدا، جانبداری به معنای طرفداری، بستگی، تعصب، غرض، علاقه شدید به چیزی، میل، برگزیدگی، رجحان و تمایل قبلی معنی شده و در فرهنگ لغت آکسفورد، واژه “Bias”، به معنی یک احساس قوی به نفع یا علیه یک گروه از مردم یا یک طرف در بحث که اغلب بر اساس قضاوت منصفانه نیست، آمده است.

از نظر گراهام تیلور، جانبداری، تمایلی برای تصمیم‌گیری درباره یک علت یا موضوع به روشی خاص است که ذهن فرد را به درستی برای متقاعد کردن باز نمی‌گذارد.^۳ به این ترتیب جانبداری رفتار مناسب مورد انتظار یک تصمیم‌گیرنده را تضعیف می‌کند.

قاعده منع جانبداری یک اصل اساسی در حقوق اداری است که به‌عنوان سنگ‌بنای تضمین انصاف، بی‌طرفی و شفافیت در فرآیندهای تصمیم‌گیری عمل می‌کند. قاعده

۱. هاوارد ویتن، همان، ص ۲۵.

۲. علی محمد فلاح‌زاده، حقوق اداری تطبیقی؛ عدالت رویه‌ای (تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های حقوقی شهر دانش، ۱۳۹۴) ص ۲۵۳.

3. Graham D.S Taylor, *Judicial Review: A New Zealand Perspective*, 3rd Ed (LexisNexis: Wellington, 2014) at 461.

یادشده به دنبال حذف خودسری در تصمیم‌گیری، از طریق الزام افرادی که بی‌طرف نیستند یا ممکن است جانبدار به نظر برسند، به امتناع و کناره‌گیری از رسیدگی است. قاعده مذکور انصاف و بی‌طرفی را در فرآیندهای تصمیم‌گیری تضمین، افراد درگیر در تصمیم‌گیری‌های اداری را از هرگونه سوگیری، منع و اعتماد عمومی به درستی و مشروعیت تصمیمات اداری را حفظ می‌کند. این قاعده تصمیم‌گیرندگان را ملزم می‌کند که بی‌طرفانه، منصفانه و بدون هیچ‌گونه تأثیر یا انگیزه نادرست از هر منبعی از جمله منافع مالی، روابط شخصی، وابستگی‌های سیاسی و سایر عوامل بیرونی عمل کنند. هدف اعمال قاعده مذکور، جلوگیری از هرگونه بروز، نمود و ظهور سوءگیری در فرآیندهای تصمیم‌گیری و اطمینان از اینکه تصمیمات بر اساس معیارها و شواهد عینی اتخاذ می‌شود، می‌باشد.

از نظر پیامدهای عملی برای مدیریت امور عمومی، رعایت این قاعده برای حفظ اعتماد و اطمینان عمومی به فرآیند تصمیم‌گیری ضروری است. این قاعده همچنین به جلوگیری از تعارض منافع کمک و تضمین می‌کند که تصمیمات بر اساس شایستگی و حقایق پرونده گرفته می‌شود، نه عوامل شخصی یا بیرونی غیرمرتبط با موضوع. چنانچه اختیارات مقام اداری بر مبنای منفعت فردی یا عوامل غیرمرتبط با پرونده اعمال شود، ماهیت صلاحیت اختیاری به سمت و سوی خودسری و تصمیمات جانبدارانه منحرف می‌شود. اساساً یکی از معیارهای منصفانه و عادلانه تلقی شدن تصمیمات اداری، پرهیز از جانبداری است. به عبارتی عدالت به مثابه توجه به عوامل مرتبط در نظر گرفته می‌شود.^۱ قاعده منع جانبداری، تصمیم‌گیرندگان را ملزم می‌کند که هرگونه موقعیت تعارض منافی را که ممکن است بر بی‌طرفی آن‌ها تأثیر بگذارد، اعلام و از هرگونه ظهور و نمود جانبداری اجتناب کنند، حتی اگر جانبداری در واقع وجود نداشته باشد.

۱. مهدی هداوند، علی مشهدی، اصول حقوق اداری (در پرتو آراء دیوان عدالت اداری)، چاپ اول (تهران: خرسندی،

در عمل، قاعده منع جانبداری از طریق مکانیسم‌های مختلفی از جمله اقدامات انضباطی، آیین‌های شکایت^۱ و بازنگری قضایی^۲، اعمال و تضمین می‌شود. تصمیم‌گیرندگان که این قاعده را نقض می‌کنند، ممکن است مشمول اقدامات قانونی و همچنین اقدامات انضباطی توسط نهادها و سازمان‌های متبوع خود شوند. اما راه‌حل اصلی برای جبران نقض قاعده منع جانبداری، بازنگری قضایی است.

۲-۲. اصول کلیدی مرتبط با قاعده منع جانبداری

۲-۲-۱. اصل بی‌طرفی^۳

اصل بی‌طرفی مستلزم این است که تصمیم‌گیرندگان با دیدی باز و بدون هرگونه تصور از پیش تعیین‌شده^۴، برنامه‌ریزی قبلی^۵ یا تعصب^۶ به تصمیم‌گیری بپردازند. بی‌طرفی به این مفهوم اشاره دارد که تصمیمات باید بدون هیچ‌گونه تأثیر ناروا، سوگیری یا جانبداری اتخاذ شوند. اصل مذکور به‌ویژه از حیث استقلال قاضی از مهمترین ابزارهای حاکمیت قانون است. طرفین پرونده انتظار دارند که مقام تصمیم‌گیرنده بی‌طرف بوده و از هیچ‌کدام طرفداری نکند. همچنین اصل بی‌طرفی اقتضا می‌کند کسی که قبلاً در خصوص موضوعی بررسی و اظهارنظر کرده است، مجدداً در مرحله بعدی تصمیم‌گیری مداخله‌ای نداشته باشد.^۷ بی‌طرفی به معنی رسیدگی بدون جانبداری و پیش‌داوری بوده و مشتمل بر دو اصل یا جنبه مهم است: بی‌طرفی ذهنی یا درونی که عبارت است از: ضرورتِ پاکی و بی‌طرفی ذهن قاضی که به موجب آن قاضی باید بدون هیچ‌اعمال نظر یا سلیقه شخصی به بررسی ماهوی پرونده بپردازد و بی‌طرفی بیرونی یا عینی که حکایت از جانبداری یا طرفداری از

-
1. Complaints Procedures.
 2. Judicial Review.
 3. Impartiality.
 4. Preconceived Notion.
 5. Predetermination.
 6. Prejudice.

۷. مهدی هداوند، همان، ۱۳۹۶، ص ۵۸۰.

یک طرف دعوا در شکل عینی و ملموس دارد مانند اینکه یکی از اصحاب دعوی با قاضی رسیدگی کننده نسبتی داشته باشد.^۱

در رابطه با اصل بی طرفی اداره، توصیه نامه ۱۱ مارس ۱۹۸۰ مصوب سیصد و شانزدهمین جلسه کمیته وزیران شورای اروپا، تصریح کرده است؛ در اعمال صلاحیت های اختیاری مقام اداری بایستی بی نظری و بی طرفی را رعایت و تنها عوامل مرتبط با همان موضوع را مورد توجه قرار دهند و عناصر نامناسب و غیرمرتبط نبایستی در تصمیم گیری مداخله داده شوند. همچنین ماده (۴) توصیه نامه ۲۰۰۷ کمیته وزیران اتحادیه اروپا اعلام داشته است؛ مقامات عمومی بایستی بر مبنای اصل بی طرفی اقدام نمایند و بی طرفانه فقط ملاحظات مرتبط با پرونده را مورد توجه قرار دهند و به دور از هرگونه جانبداری عمل کنند و دولت ها نیز بایستی تضمین دهند که مقامات عمومی آن ها تکالیف خود را بی طرفانه و بدون در نظر گرفتن منفعت و عقیده شخصی خود انجام دهند.^۲ چنانچه اختیارات مقام اداری بر مبنای منفعت فردی یا عوامل غیرمرتبط با پرونده اعمال شود، ماهیت صلاحیت اختیاری به سمت و سوی خودسری و تصمیمات جانبدارانه منحرف می شود. اساساً یکی از معیارهای منصفانه و عادلانه تلقی شدن تصمیمات اداری، بی طرفی و پرهیز از جانبداری است. به عبارتی عدالت به مثابه توجه به عوامل مرتبط در نظر گرفته می شود.^۳

۲-۲-۲. اصل شفافیت^۴

شفافیت مستلزم آن است که تصمیم گیرندگان نسبت به تصمیمات خود صریح و پاسخگو باشند و دلایل روشن و کافی برای اقدامات خود ارائه دهند تا طرفین بتوانند تصمیم و مبنایی که تصمیم بر اساس آن گرفته شده است را درک کنند، به گونه ای که هیچ نمود و ظهوری از سوگیری در تصمیم اخذ شده ملاحظه نشود. شفافیت، ناظر بر توانمندساختن

۱. محمدرضا ویژه و محمدرضا محمدی کشکولی، «اصول بنیادین ناظر بر تضمین اصل بی طرفی قضایی در نظام بین الملل و حقوق ایران»، فصلنامه دیدگاه های حقوق قضایی، دوره ۲۳، شماره ۸۴، (۱۳۹۷)، ص ۳۰۰.

۲. مهدی هداوند و علی مشهدی، همان، ص ۱۱۷.

۳. همان، ص ۱۱۷.

4. Transparency.

عموم برای به دست آوردن اطلاعات در مورد عملیات و ساختارهای یک نهاد است. شفافیت در بیشتر موارد با "علنی بودن"^۱ و "افشاگری"^۲ مترادف در نظر گرفته می شود.^۳ شفافیت در تصمیم گیری اداری به ذینفعان امکان می دهد بفهمند تصمیمات چگونه و چرا اتخاذ شده اند. همچنین شفافیت می تواند به ارتقای اعتماد در روند اداری و کاهش اختلافات و چالش ها کمک کند. شفافیت شامل فرآیندهای تصمیم گیری باز و قابل دسترس برای عموم است. این اصل، مسئولیت پذیری را ارتقا داده و تضمین می کند که تصمیمات در معرض بررسی و بازنگری قرار می گیرند. در کد رفتاری اداره خوب مصوب ۲۰۰۱ پارلمان اروپا^۴، اصل شفافیت در کنار اصول منصفانه بودن، بی طرفی، استقلال و دسترسی به اطلاعات به عنوان الزامات حق بر اداره خوب مورد تصریح قرار گرفته است.^۵ حصول اطمینان از اینکه تصمیمات به طور شفاف، منصفانه و عادلانه اخذ می شود، ارتباط نزدیکی با اصل بی طرفی دارد. در عمل، این اصول از طریق مکانیسم های مختلفی مانند تمهید تصمیم گیرندگان مستقل، رویه های منصفانه و دسترسی آزاد به اطلاعات اعمال می شوند. به عنوان مثال دیوان های اداری در انگلستان اساساً برای حصول اطمینان از اتخاذ تصمیمات توسط تصمیم گیرندگان مستقل و بی طرف ایجاد شده اند. آیین های منصفانه مانند اخطار، استماع و حق وکالت نیز برای اطمینان از اینکه همه طرف ها فرصتی برای ارائه حقایق پرونده خود دارند، ارائه می شود. دسترسی به اطلاعات نیز از طریق قوانین و مقررات آزادی اطلاعات فراهم می گردد که ذینفعان را قادر می سازد به اطلاعات مرتبط در مورد فرآیندها و تصمیمات اداری دسترسی داشته باشند.

1. Openness.

2. Disclosure.

۳. مهدی هداوند و جواد یحیی زاده، «شفافیت اداره و مبانی و منابع موجه ساز تحدید آن؛ مطالعه موردی قانون دولت زیر نور خورشید ایالت متحده امریکا»، فصلنامه علمی پژوهش های نوین حقوق اداری، سال ۴، شماره ۱۱، (۱۴۰۱)، ص ۱۷۲.

4. The European Code of Good Administrative Behavior, 2001.

۵. مهدی هداوند و همکاران، آیین های تصمیم گیری در حقوق اداری؛ مطالعه تطبیقی (تهران: خرسندی، ۱۳۹۱) ص ۴۳.

۳-۲-۲. اصل برابری^۱

نتیجه طبیعی رعایت اصل بی‌طرفی، برابری و منع تبعیض است. ژان ژاک روسو اصل برابری را غایت قانونگذاری می‌داند، چرا که بدون این اصل هیچ آزادی تحقق نمی‌یابد. در عین حال این اصل آزادی‌های دیگر را نیز به ارمغان می‌آورد و براساس همین تفسیر می‌توان برابری را بنیان آزادی‌ها محسوب نمود. این مفهوم یکی از مبانی حقوق عمومی و یکی از مبانی مهم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و غایت حمایت از حقوق شهروندان به شمار می‌رود.^۲

مفهوم برابری در حقوق ابعاد گسترده‌ای را در بر می‌گیرد، اما هنگام بررسی روابط بین شهروندان و اداره، اصل برابری به‌ویژه به سه شکل کلیدی در قوانین اداری کشورهای مختلف آشکار می‌شود. اول، اصل برابری در پرداخت هزینه‌های عمومی که به موجب آن همه شهروندان باید به‌طور عادلانه در تأمین هزینه‌های عمومی مشارکت کنند، به‌ویژه از طریق مالیات. دوم، اصل برابری در دسترسی به خدمات عمومی که تأکید می‌کند همه افراد باید از فرصت‌های برابر برای استفاده از خدمات عمومی برخوردار باشند. سوم، اصل برابری در رفتار که لزوم برخورد بی‌طرفانه، منصفانه و بدور از جانبداری با شهروندان توسط مقامات عمومی را برجسته می‌سازد.^۳ جنبه‌های دوم و سوم این اصل به‌ویژه در زمینه حقوق اداری بسیار قابل توجه است. از مقامات اداری انتظار می‌رود ضمن ارائه بی‌طرفانه خدمات عمومی، اطمینان حاصل کنند که اقدامات و تصمیمات آن‌ها به نفع یا ضرر هیچ فرد یا گروهی نسبت به دیگری نیست. برای تصمیمی که توسط اداره اخذ و بر حقوق و منافع افراد تأثیر می‌گذارد، هرگونه نقض اصل بی‌طرفی می‌تواند تصمیم را بی‌اعتبار کند. بر اساس این اصل، مقامات اداری موظفند نقش خود را با بی‌طرفی کامل و بدون اعمال سلايق و نظرات شخصی انجام دهند. بدیهی است هرگونه اعمال نفوذ و یا جانبداری ناروا

1. Equality.

۲. محمدرضا ویژه، «مفهوم اصل برابری در حقوق عمومی نوین»، نشریه حقوق اساسی، سال ۲، شماره ۲، (۱۳۸۱)، ص ۲۳۱.

۳. مهدی هداوند و داود کاظمی، «تأملی بر اصول مدرن حقوق اداری در قانون مدیریت خدمات کشوری (تحلیل ماده ۹۰ قانون مدیریت خدمات کشوری)»، فصلنامه راهبرد، سال ۲۲، شماره ۶۷، (۱۳۹۲)، ص ۷۷.

در اجرای وظایف اداری، نقض قوانین و موازین اخلاقی تلقی می‌شود. اصول برابری و بی‌طرفی به‌ویژه در بند ۹ ذیل اصل ۳ و اصل ۱۹ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، مواد ۲۷ و ۹۰ و ۱۱۴ قانون مدیریت خدمات کشوری و نیز بند ۷ ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری مورد تصریح قرار گرفته‌اند.

۲-۳. ارتباط تعارض منافع با جانبداری

تعارض منافع در نظام حکمرانی؛ وضعیتی است که در آن ظرفیت بالقوه جانبداری و نقض بی‌طرفی در تصمیم‌گیری یا اقدام کارگزار عمومی وجود دارد. از سوی دیگر، تعارض منافع یک پدیده موقعیت‌محور است و بایستی بین وضعیت‌های مختلف تعارض منافع از حیث ایجاد خطر بالفعل، بالقوه یا ظاهری سوگیری و میزان اثر سوء آن بر فرآیند تصمیم‌گیری اداری قائل به تفکیک شد.

در یک مطالعه تطبیقی ملاحظه می‌شود که در بعضی از کشورها از جمله در حقوق اداری ایتالیا، تصمیم‌آخذ شده در موقعیت تعارض منافع همواره غیرقانونی محسوب شده و نسخ می‌شود. چرا که حتی اگر ایراد جانبداری مطرح نشده باشد، وجود یک منفعت خارجی موجب سلب صلاحیت از مقام اداری شده و در صورت انجام اقدام اداری، به نقض در مشروعیت نهاد منتهی می‌شود.^۱ حال آنکه در قانون آیین‌های اداری کشور دانمارک، استثنائاتی بر قاعده اصلی پیش‌بینی شده است. به عنوان مثال چنانچه تصمیم به خاطر ماهیت مسئله یا میزان منفعت شخص، تحت تأثیر ملاحظات بیرونی و بی‌ربط قرار نگیرد، شخص جانبدار تلقی نمی‌شود.^۲ این در حالی است که در حقوق اداری ایران، اساساً به لحاظ خلأ قانونگذاری منسجم و جامع در خصوص آیین‌های تصمیم‌گیری اداری و نیز در خصوص تعارض منافع و همچنین به دلیل دادرسی منفعل دیوان عدالت اداری، سازوکار و رویه مشخصی برای تضمین قاعده منع جانبداری در موقعیت‌های تعارض منافع ملاحظه نمی‌شود.

۱. مهدی هداوند و همکاران، همان، ۱۳۹۱، ص ۳۸۴.

۲. همان، ص ۴۵۷.

مدیریت تعارض منافع و قاعده منع جانبداری دو مفهوم حقوقی مهم هستند که هدف هر دو؛ تضمین انصاف، بی طرفی و شفافیت در فرآیندهای تصمیم گیری است. در حالی که تعارض منافع به وضعیتی اشاره دارد که در آن منافع خصوصی یک فرد با وظایف رسمی وی در تضاد است، قاعده منع جانبداری اصل گسترده تری است که هر گونه انگیزه، تعصب یا سوگیری نادرست در تصمیم گیری را ممنوع می کند. سوگیری های شخصی، شناختی، سازمانی - نهادی، مشارکت و مداخله قبلی، نظرات از پیش تعیین شده، پیش داوری و تمایل قبلی، از مهمترین زمینه های جانبداری بوده و می توانند بر فرآیندهای تصمیم گیری تأثیرگذار باشد. مهمترین الزامات قاعده منع جانبداری شامل افشای منافع، کناره گیری، سلب صلاحیت و نهایتاً حق بازنگری قضایی است. این امر به ذینفعان اجازه می دهد ارزیابی کنند که آیا با توجه به پیشینه یا شرایط شخصی تصمیم گیرنده، خطر بالفعل، فرض یا ظن معقول جانبداری وجود دارد و آیا باید بر این اساس تصمیم را به چالش بکشند؟

دو مفهوم مدیریت تعارض منافع و قاعده منع جانبداری مرتبط اما متمایز در تحقیق و تصمیم گیری هستند. در حالی که هر دو می توانند منجر به نتایج نادرست یا ناعادلانه شوند، دلایل زمینه ای متفاوتی دارند. جانبداری به یک خطای سیستماتیک در قضاوت یا تفسیر اشاره دارد که حقیقت را تحریف می کند یا منجر به نتیجه گیری نادرست می شود. جانبداری می تواند توسط عوامل مختلفی مانند باورهای شخصی، ارزش ها، احساسات یا تعصبات ایجاد شود. به عنوان مثال یک محقق ممکن است ترجیح زیادی برای اثبات یک فرضیه یا اخذ نتیجه خاص داشته باشد که منجر به تفسیر انتخابی داده ها یا نادیده گرفتن شواهد متناقض می شود. جانبداری همچنین می تواند ناشی از عوامل خارجی باشد مانند هنجارهای اجتماعی، ارزش های فرهنگی یا فشارهای سیاسی. از سوی دیگر، تعارض منافع به وضعیتی اطلاق می شود که در آن منافع یا تعهدات خصوصی یک فرد با تعهدات یا مسئولیت های حرفه ای او در تضاد است.

در هر دو، موضوع کلیدی احتمال قضاوت یا تصمیم گیری تحریف شده به دلیل عوامل خارجی است که بر دیدگاه یا رفتار فرد تأثیر می گذارد. در حالی که جانبداری بیشتر منعکس کننده یک فرآیند شناختی درونی است که بر نحوه تفسیر و ارزیابی افراد از

اطلاعات تأثیر می‌گذارد، تعارض منافع منعکس‌کننده یک موقعیتی بیرونی است که بر نحوه ایجاد تعادل بین منافع افراد و اولویت‌های رقیب تأثیر می‌گذارد.

هدف هر دو مفهوم مدیریت تعارض منافع و قاعده منع جانبداری؛ جلوگیری از بی‌عدالتی، سوگیری و فساد در فرآیندهای تصمیم‌گیری است. هر دوی این مفاهیم از تصمیم‌گیرندگان می‌خواهند که بی‌طرفانه، منصفانه و بدون هیچ‌گونه تأثیر یا انگیزه نادرستی عمل کنند. هر دو مفهوم همچنین حکایت از این دارند که انگیزه‌های نامناسب می‌تواند از منابع مختلفی از جمله منافع مالی، روابط شخصی، وابستگی‌های سیاسی و سایر عوامل بیرونی ناشی شود.

شباهت دیگر بین این مفاهیم این است که هر دو، تکالیفی را بر تصمیم‌گیرندگان تحمیل می‌کنند تا تعارض منافع احتمالی یا انگیزه‌های نامناسب را افشا کنند و اقدامات مناسب را برای مدیریت یا اجتناب از آن‌ها انجام دهند. تصمیم‌گیرندگان باید منافع خود را اعلام کنند، در صورت لزوم خود را از فرآیندهای تصمیم‌گیری کنار بگذارند و اطمینان حاصل کنند که تصمیمات آن‌ها بر اساس معیارها و شواهد عینی است. جانبداری و تعارض منافع هر دو در پتانسیل تأثیرگذاری بر تصمیم‌گیری، به خطر افتادن بی‌طرفی و انصاف و نیز تأثیر بر اعتبار تصمیمات و اقدامات اداری به هم مرتبط هستند. اما در حالی که تعارض منافع و جانبداری شباهت‌هایی با یکدیگر دارند، تفاوت‌هایی نیز دارند.

هر گونه نمود، بروز و ظهور جانبداری اعتبار تصمیم متخذه را زیر سوال می‌برد، حتی اگر سوگیری واقعی اتفاق نیفتاده باشد. اما هیچ مشکلی ذاتاً در تعارض منافع وجود ندارد. همه مأمورین دولتی منافع خارجی از نقش‌های عمومی خود دارند و تقریباً اجتناب‌ناپذیر است که در مقطعی از ایام، اشتغال یک مستخدم عمومی تعارض منافع ایجاد شود. برای بسیاری از مأمورین دولتی، تعارض منافع یک موضوع دائمی خواهد بود. لذا، صرف وجود تعارض منافع غیراخلاقی نیست. اما در جایی که تعارض منافع شناسایی، افشا و مدیریت نمی‌شود، تشریفات صحیح رسیدگی به خطر می‌افتد و این نگرانی وجود دارد که جامعه اعتماد خود را نسبت به صلاحیت و شایستگی مقام اداری و همچنین عملکرد بی‌طرفانه

اداره عمومی از دست بدهد. در بدترین حالت، تعارض منافع که شناسایی نشده، آشکار نشده و مدیریت نشده باقی می ماند، می تواند این ظن را ایجاد کند که رفتار فاسد رخ داده، در حال وقوع است یا ممکن است اتفاق بیفتد.^۱

قاعده منع جانبداری نه تنها در مورد تعارض منافع بلکه در مورد سایر اشکال نفوذ یا انگیزه نامناسب نیز کاربرد دارد. شرایطی وجود دارد که سوگیری مقام عمومی نسبت به یک طرف پرونده ممکن است نقض قاعده منع جانبداری باشد، حتی اگر در رده تعارض منافع قرار نگیرد. به عنوان مثال یک مقام اداری را تصور کنید که دوستی شخصی دیرینه ای با یکی از اشخاص ذینفع پرونده دارد. این دوستی به طور بالقوه می تواند بر بی طرفی و عینی بودن مقام مذکور تأثیر بگذارد و نمود، بروز و ظهور جانبداری ایجاد کند. حتی اگر هیچ منفعت مالی یا غیرمالی محسوسی برای وی وجود نداشته باشد، صرف این واقعیت که او رابطه شخصی نزدیک با طرف پرونده دارد، می تواند نگرانی هایی را در مورد توانایی وی در تصمیم گیری منصفانه و بی طرفانه ایجاد کند. در چنین مواردی ممکن است از مقام اداری خواسته شود که خود را از پرونده کنار بگذارد یا اقدامات دیگری انجام دهد تا اطمینان حاصل شود که روابط شخصی وی بر تصمیمات وی تأثیر ندارد. به این دلیل که قاعده منع جانبداری مقامات عمومی را ملزم می کند که بی طرفانه عمل کرده و از هر شرطی که به طور منطقی می تواند باعث شک در بی طرفی یا استقلال آن ها شود، اجتناب کنند. لذا در حالی که تعارض منافع نوع خاصی از سوگیری است، قاعده گسترده تر منع جانبداری، اجتناب از تأثیر یا انگیزه نادرست در مورد سایر اشکال سوگیری را نیز در بر می گیرد.

پیامدهای حقوقی تعارض منافع و نقض قاعده منع جانبداری در حقوق اداری نیز قابل توجه است. هر دو مفهوم تحت چارچوب های قانونی مختلف در سطوح ملی و بین المللی قرار می گیرند. در بسیاری از حوزه های قضایی، قوانین و آیین نامه های رفتاری خاصی وجود دارد که تعارض منافع و جانبداری در مدیریت دولتی را تنظیم می کند. این قوانین

1. Independent Commissioner Against Corruption (ICAC), "Identify, Disclose and Manage: Conflicts of Interest in Public Administration", South Australia, (2021), at 5.

و کدها راهنمایی در مورد چگونگی شناسایی موقعیت‌های نادرست و نحوه مدیریت یا اجتناب از آنها ارائه می‌نمایند. علاوه بر چارچوب‌های قانونی داخلی، استانداردهای بین‌المللی مانند کنوانسیون سازمان ملل متحد علیه فساد (UNCAC) و اصول حاکمیت شرکتی سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) نیز وجود دارد که به مدیریت تعارض منافع و قاعده منع جانبداری می‌پردازد. در مدیریت دولتی، این استانداردها اصول راهنمایی را در مورد چگونگی جلوگیری از فساد، ترویج شفافیت، پاسخگویی و صداقت در فرآیندهای تصمیم‌گیری و اطمینان از اینکه مقامات دولتی در جهت منافع عموم عمل می‌کنند، ارائه می‌دهند.

۴-۲. الزامات مشترک

کاربردهای عملی مدیریت تعارض منافع و قاعده منع جانبداری در حقوق اداری متنوع است. در بسیاری از حوزه‌های قضایی، شعب و بازپرسی وجود دارند که به شکایات مربوط به تعارض منافع یا نقض قاعده منع جانبداری رسیدگی می‌کنند. این نهادها اختیار بررسی اتهامات مربوط به تخلف، اعمال مجازات برای نقض قانون یا آیین‌نامه رفتاری و ارائه راه‌حل برای طرف‌های متضرر را دارند. آن‌ها همچنین راهنمایی‌هایی را در مورد چگونگی مدیریت تعارض منافع یا ترمیم تصمیمات قابل ابطال ارائه می‌دهند. علاوه بر نظارت نهادهای تخصصی، اقدامات مختلفی نیز وجود دارد که می‌توان برای جلوگیری از تعارض منافع یا نقض قاعده منع جانبداری انجام داد. این اقدامات مشترک عبارتند از:

الزامات افشا برای تصمیم‌گیرندگان، کدهای رفتاری برای مقامات اداری، برنامه‌های آموزشی برای تصمیم‌گیرندگان، مکانیسم‌های بررسی مستقل فرآیندهای تصمیم‌گیری، مکانیسم‌های حفاظت از افشاگران و گزارشگران تخلفات، مجازات برای نقض مقررات یا منشورهای رفتاری، الزامات شفاف‌سازی فرآیندهای تصمیم‌گیری، مکانیسم‌های پاسخگویی برای اطمینان از اینکه تصمیمات مطابق با معیارها و شواهد عینی اتخاذ می‌شوند، تضمین استقلال تصمیم‌گیرندگان، تفکیک و تمایز سازمانی تصمیم‌گیرندگان،

الزامات چرخش برای تصمیم گیرندگان، محدودیت دوره تصدی برخی تصمیم گیرندگان، الزامات حسابرسی برای نظارت بر انطباق اعمال اداری با قانون و مقررات و آیین نامه های رفتار و الزامات گزارش دهی برای به روزرسانی های منظم عملکردها در انطباق با قوانین و مقررات ذیربط.

۳. چالش ها و انتقادات پیش روی مدیریت تعارض منافع

سیاست گذاری برای مدیریت تعارض منافع یک فرآیند پیچیده و چالش برانگیز است. یکی از مهم ترین چالش ها، تعریف تعارض منافع است. این مفهوم مورد توافق جهانی نیست و سازمان ها و کشورهای مختلف تعاریف متفاوتی از آن دارند. این عدم وضوح می تواند منجر به سردرگمی و ناهماهنگی در اجرای سیاست های مدیریت تعارض منافع شود.

از طرفی، موقعیت های تعارض منافع اغلب شامل منافع رقیب مانند منافع شخصی در مقابل منافع عمومی یا منافع خصوصی در برابر منافع سازمانی است. سیاست گذاران باید راهی بیابند تا بین این منافع رقیب به شیوه ای عادلانه و منصفانه تعادل برقرار کنند و در عین حال شفافیت، پاسخگویی و بی طرفی را نیز ارتقا دهند. همچنین سیاست مدیریت تعارض منافع باید بین حقوق فردی و نیاز به جلوگیری از فساد و ارتقای اعتماد مردم به نهادهای عمومی تعادل ایجاد کند. باید اطمینان وجود داشته باشد که افراد به دلیل فعالیت های مشروع یا روابطی که منجر به تعارض منافع واقعی نمی شود، به طور غیرمنصفانه مجازات نمی شوند.

چالش دیگر، شناسایی تعارضات منافع بالقوه است، زیرا ممکن است همیشه آشکار یا ساده نباشند. سیاست گذاران باید درک کاملی از عوامل مختلفی داشته باشند که می تواند منجر به تعارض منافع شود.

همچنین اجرای سیاست های مدیریت تعارض منافع به دلیل مسائلی مانند کمبود منابع، فشار سیاسی و هنجارهای فرهنگی می تواند چالش برانگیز باشد. سیاست گذاران باید اطمینان حاصل کنند که مکانیسم های کافی برای نظارت بر رعایت سیاست ها و اعمال مجازات برای تخلفات وجود دارد.

هنجارهای فرهنگی نیز می‌توانند چالش مهمی برای سیاست مدیریت تعارض منافع ایجاد کنند، زیرا ممکن است رفتارها یا اعمال خاصی را ترویج کنند که در برخی زمینه‌ها قابل قبول یا حتی مطلوب تلقی می‌شوند، اما می‌توانند منجر به تعارض منافع نیز شوند. از سوی دیگر، ارزیابی اثربخشی سیاست مدیریت تعارض منافع یک چالش بزرگ است، زیرا تعیین کمیت تأثیر سیاست بر پیشگیری از فساد و ارتقای اعتماد عمومی به نهادها می‌تواند دشوار باشد. چرا که اول، تعریف اثربخشی، پیچیده و چندوجهی است. دوم، جمع‌آوری داده‌های دقیق و قابل اعتماد در مورد تعارض منافع دشوار بوده و به منابع قابل توجهی نیاز دارد. سوم، مقایسه نتایج در طول زمان به دلیل تغییرات در زمینه و عوامل متعددی که در نتایج مؤثر هستند، چالش‌برانگیز است. چهارم، ارزیابی جنبه‌های مختلف اثربخشی سیاست ضروری است، زیرا یک سیاست بسیار مؤثر در زمینه مدیریت تعارض منافع ممکن است بر سایر جنبه‌های عملکرد سازمانی نهاد عمومی تأثیر منفی بگذارد. در نهایت، انطباق سیاست‌های مدیریت تعارض منافع در پاسخ به شرایط در حال تغییر یا چالش‌های جدید بسیار مهم است، زیرا سیاست‌هایی که در گذشته مؤثر بوده‌اند، ممکن است به دلیل تغییر در فناوری، فرهنگ یا سایر عوامل دیگر اکنون یا در آینده مؤثر نباشند.^۱

نتیجه‌گیری

تعارض منافع در حقوق اداری موضوعی حیاتی است که نیازمند تحلیل جامع و مدیریت مؤثر است. داشتن تعاریف روشن و چارچوب‌های قانونی برای رسیدگی مناسب به موقعیت‌های تعارض منافع ضروری است. قوانین و مقررات حاکم بر تعارض منافع در حوزه‌های قضایی مختلف متفاوت است، اما به‌طور کلی شامل دستورالعمل‌هایی برای افشای تعارضات احتمالی و کنار گذاشتن خود از فرآیندهای تصمیم‌گیری در صورت لزوم می‌شود. هدف تدوین چنین مقرراتی، تضمین شفافیت و حفظ اعتماد عمومی به نهادهای عمومی است.

۱. یحیی مرتب و همکاران، همان، ص ۳۱۱.

بهترین شیوه برای مدیریت تعارضات شامل ایجاد شفافیت از طریق الزامات جامع افشا و ایجاد دستورالعمل‌های روشن برای رویه‌های کناره‌گیری است. ملاحظات اخلاقی نیز باید در خط مقدم ذهن مدیران هنگام تصمیم‌گیری‌هایی باشد که به طور بالقوه می‌تواند منجر به تعارض منافع شود.

مدیریت تعارضات مستلزم اجرای راهبردهایی مانند کناره‌گیری است که در آن افراد داوطلبانه خود را از فرآیندهای تصمیم‌گیری حذف می‌کنند تا از هرگونه سوگیری جلوگیری کنند. رویکرد دیگر، ایجاد کمیته‌های نظارتی یا نهادهای مستقلی است که مسئول بررسی تعارضات احتمالی و اطمینان از رعایت مقررات تعارض منافع هستند.

تعارض منافع وضعیتی است که می‌تواند قاعده منع جانبداری را نقض و اصول بی‌طرفی، شفافیت و برابری را مخدوش کند، زیرا شرایطی را ایجاد می‌کند که منافع یا تعهدات خصوصی فرد ممکن است بر قضاوت حرفه‌ای یا تصمیم‌گیری وی تأثیر بگذارد. این امر می‌تواند منجر به نقض بی‌طرفی و فقدان عینیت شود که از اصول اساسی در فرآیند تصمیم‌گیری است. هنگامی که تعارض منافع به درستی مدیریت نمی‌شود، یکپارچگی و اعتبار تحقیقات، عملکرد بالینی یا سایر فعالیت‌های حرفه‌ای را به خطر انداخته و به طور بالقوه منجر به نتایج نادرست یا ناعادلانه می‌شود. بنابراین، مدیریت مؤثر تعارض منافع با شناسایی آن‌ها، اجتناب یا افشای مناسب آن‌ها و اطمینان از اینکه یکپارچگی و عینیت تحقیق یا فرآیند تصمیم‌گیری به خطر نمی‌افتد، بسیار مهم است.

مدیران اغلب در برخورد با تعارضات به دلیل ماهیت پیچیده آن‌ها با چالش‌هایی مواجه می‌شوند. شناسایی به‌ویژه تعارضات پنهان یا غیرمستقیم می‌تواند دشوار باشد، زیرا ممکن است بلافاصله آشکار نشوند اما همچنان می‌توانند بر فرآیندهای تصمیم‌گیری تأثیر بگذارند. علاوه بر این، مدیران ممکن است با فشار ذینفعان خارجی که دارای منافع متعارض هستند، مواجه شوند.

علی‌رغم چالش‌هایی که مدیران در مواجهه با موقعیت‌های تعارض منافع با آن مواجه هستند، بهبود، اصلاح و به‌روزرسانی مستمر مقررات تعارض منافع برای تضمین شفافیت، اعتماد عمومی و فرآیندهای تصمیم‌گیری بی‌طرفانه ضروری است. با اتخاذ بهترین شیوه‌ها

و استانداردهای بین‌المللی، حوزه‌های قضایی مختلف می‌توانند رویکردهای خود را برای رسیدگی موثر به تعارض منافع تقویت کنند.

چالش‌های مدیریت تعارض منافع در بخش عمومی همچنان ادامه دارد و پرداختن به این چالش‌ها نیازمند تعهد، نوآوری و همکاری مداوم است. افزایش انطباق و پاسخگویی در مدیریت تعارض منافع در بخش عمومی نیازمند یک رویکرد چندوجهی است که شامل اصلاح سیاست‌ها، ظرفیت‌سازی، مکانیسم‌های نظارتی و مشارکت ذینفعان است.

تعارض منافع

تعارض منافع وجود ندارد.

ORCID

Zohreh Naeimifard



<https://orcid.org/0000-0002-7659-8024>

Mahdi Hadavand



<https://orcid.org/0009-0002-8372-8541>

منابع

کتاب‌ها

- فلاح‌زاده، علی محمد، *حقوق اداری تطبیقی؛ عدالت رویه‌ای* (تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های حقوقی شهر دانش، ۱۳۹۴).
- مرتب، یحیی و همکاران، *تعارض منافع در بخش عمومی*، چاپ دوم (تهران: انتشارات شفافیت و پیشرفت، ۱۴۰۰).
- ویتن، هاوارد، *جعبه ابزار مدیریت تعارض منافع در بخش دولتی*، ترجمه محمد آزادی احمدآبادی و مهدی یخچالی (تهران: شرکت چاپ و نشر بازگانی، ۱۳۹۹).
- هداوند، مهدی، *حقوق اداری تطبیقی (جلد دوم)*، چاپ ششم (تهران: انتشارات سمت، ۱۳۹۶).
- هداوند، مهدی و مشهدی، علی، *اصول حقوق اداری (در پرتو آراء دیوان عدالت اداری)*، چاپ اول (تهران: انتشارات خرسندی، ۱۳۸۸).

- هداوند، مهدی و همکاران، *آیین‌های تصمیم‌گیری در حقوق اداری؛ مطالعه تطبیقی* (تهران: انتشارات خرسندی، ۱۳۹۱).

مقاله‌ها

- افشاری، فاطمه، درخشان، داور، «مدیریت تعارض منافع بورس اوراق بهادار در آیین هنجارهای تقنینی»، فصلنامه علمی پژوهش‌های نوین حقوق اداری، سال ۲، شماره ۵، (۱۳۹۹).
- انصاری، باقر، «مدیریت تعارض منافع در بخش عمومی»، فصلنامه مطالعات حقوق عمومی، دوره ۵۲، شماره ۱، (۱۴۰۱).
- پرهیزکاری، سیدعباس و رزقی، ابوالفضل، «تعارض منافع؛ دسته‌بندی و مفهوم‌شناسی»، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، دفتر مطالعات اقتصاد بخش عمومی (گروه مالیه عمومی)، دوره ۲۵، شماره ۴، (۱۳۹۶).
- رحمانی، زهره، «مطالعه تطبیقی حق اداره خوب در کد اروپایی رفتار خوب اداری و نظام حقوقی ایران با تأکید بر دو اصل قانونی بودن و تناسب»، پژوهش‌های نوین حقوق اداری، سال ۲، شماره ۳، (۱۳۹۹).
- ویژه، محمدرضا، محمدی کشکولی، محمدرضا، «اصول بنیادین ناظر بر تضمین اصل بی‌طرفی قضایی در نظام بین‌الملل و حقوق ایران»، فصلنامه دیدگاه‌های حقوق قضایی، دوره ۲۳، شماره ۸۴، (۱۳۹۷).
- ویژه، محمدرضا، «مفهوم اصل برابری در حقوق عمومی نوین»، نشریه حقوق اساسی، دوره ۱، شماره ۲، (۱۳۸۱).
- هداوند، مهدی و کاظمی، داود، «تأملی بر اصول مدرن حقوق اداری در قانون مدیریت خدمات کشوری (تحلیل ماده ۹۰ قانون مدیریت خدمات کشوری)»، فصلنامه راهبرد، سال ۲۲، شماره ۶۷، (۱۳۹۲).
- هداوند، مهدی، «نظارت قضایی: تحلیل مفهومی تحولات اساسی؛ طرحی برای توسعه حقوق اداری و ارتقاء نظارت قضایی»، فصلنامه حقوق اساسی، سال ۷، شماره ۹، (۱۳۸۷).

References

Books

- Davis, Michael, *Encyclopedia of Applied Ethics: Conflict of Interest*, Second Edi, Vol. 1 (Cambridge: Academic Press, 2012).
- Peters, Anne, Handschin, Lukas, *Conflict of Interest in Global, Public and Corporate Governance*, (Cambridge: Cambridge University Press, 2012).
- Taylor, Graham D.S, *Judicial Review: A New Zealand Perspective*, 3rd Edition (LexisNexis: Wellington, 2014).
- The Organisation for Economic Co-operation and Development (OCDE), *Recommendation of the Council on Quidelines for Managing Conflict of Interest in the Public Service* (Paris: OECD Publishing, 2003).

Articles

- Administrative Law Review, “The Union of Rule-Giver and Executor: A Conflict of Interest in the Public Sector”, (2018).
- Independent Commissioner Against Corruption (ICAC), “Identify, Disclose and Manage: Conflicts of Interest in Public Administration”, South Australia, (2021).
- Isufaj, Mentor, “Prevention of Conflict of Interest Situations in Public Administration”, *Interdisciplinary Journal of Research and Development*, Vol. 9, N. 4 S 2. P.86, Albania: UAMD University, (2022).
- McLean, Cindy & Assaly, Anne, “The Professional Practice Handbook for Dietitians in Alberta”, Edmonton: College of Dietitians of Alberta, (2013).
- Stigler, George, “The Theory of Economic Regulation”, *The Bell Journal of Economics and Management Science*, Vol. 2, No. 1, (1971).

- The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *Managing Conflict of Interest in the Public Sector: A Toolkit*, Paris: OECD Publishing, 2005, [https:// doi.org/ 10.1787/ 9789264018242-en](https://doi.org/10.1787/9789264018242-en).
- High Inspectorate of Declaration and Audit of Assets (HIDAA), “Explanatory and Training Manual for Preventing Conflict of Interest”, Tirana: The Organization for Security and Co-operation in Europe (OSCE), (2007).
- US Legal Home, “Grounds for Disqualification of Members or Officers”, available at: [https:// administrativelaw.uslegal.com](https://administrativelaw.uslegal.com).
- Victorian Public Sector Commission, “Code of Conduct for the Victorian Public Sector Employees”, Melbourne: Issuing Body, (2015).
- World Bank, “Guidelines to Manage Conflicts of Interest in Independent Evaluation”, (2014), available at: [https:// ieg. worldbankgroup. org/sites/default/files/Data/More-on-IEG/ieg_coi_8_15_14_0.pdf](https://ieg.worldbankgroup.org/sites/default/files/Data/More-on-IEG/ieg_coi_8_15_14_0.pdf).

In Persian

Books

- Fallahzadeh, Alimohamad, *Comparative Administrative Law; Procedural Justice* (Tehran: Shahre Danesh Institute of Law Research and Study, 2015). [In Persian]
- Hadavand, Mahdi et al., *Administrative Procedures in Administrative Law (Comparative Study)* (Tehran: Khorsandi Publications, 2011). [In Persian]
- Hadavand, Mahdi, *Comparative Administrative Law (Volume II)*, 6th Edition (Tehran: Samt Publications, 2016). [In Persian]
- Hadavand, Mahdi & Mashhadi, Ali, *Principles of Administrative Law (in the Light of the Decisions of the Administrative Justice Court)*, First Edition (Tehran: Khorsandi Publications, 2008). [In Persian]

- Morattab, Yahya et al., *Conflict of Interest in the Public Sector* (Tehran: Transparency and Progress Publications, 2022). [In Persian]
- Whitton, Howard, *Managing Conflict of Interest in the Public Sector – A Toolkit*, Translated by Azadi Ahmadabadi, Mohammad & Yakhchali, Mahdi (Tehran: The Commerce Printing and Publishing Company, 2019). [In Persian]

Articles

- Afshari, Fatemeh & Derakhshan, Davar, “Managing the Conflict of Interests the Stock Market in the Mirror of Legislative Norms”, *Journal of Modern Research on Administrative Law*, Vol. 2, No. 5, (2020), DOI: 10.22034/ MRAL. 2021.141601.1082. [In Persian]
- Ansari, Bagher, “Managing Conflicts of Interest in the Public Sector”, *Public Law Studies Quarterly*, Vol. 52, No. 1, (2022), DOI: 10.22059/ jpls. 2020. 292517.2235. [In Persian]
- Hadavand, Mahdi, “Judicial Review: Conceptual Analysis of Basic Developments; A Plan for the Development of Administrative Laws and the Promotion of Judicial Review”, *Fundamental Rights Journal*, Vol. 7, No. 9, (2008), (2017). [In Persian]
- Hadavand, Mahdi & Kazemi, Davood, “Reflection on the Modern Principles of Administrative Law in the Civil Service Management Law (Analysis of Article 90 of the Civil Service Management Law)”, *Strategy Quarterly*, Vol. 22, No. 67, (2013). [In Persian]
- Parhizkari, Seyed Abbas & Rezghi, Abolfazl, “Conflict of Interests; Classification and Conceptology”, *Islamic Parliament Research Center, Public Sector Economic Studies Office (Public Finance Group)*, Vol. 25, No. 4, (2017). [In Persian]
- Rahmani, Zohreh, “A Comparative Study of the Right to Good Administration in the European Code of Good Administrative Behavior and the Iranian Legal System, by Emphasizing the Two Principles of Lawfulness and Proportionality”,

Journal of Modern Research on Administrative Law, Vol. 2, No. 3, (2019), DOI: 10.22034/mral. 2021.141601.1082. [In Persian]

- Vijeh, Mohamadreza & Mohammadi Kashkouli, Mohamadreza, "Fundamental Principles Regarding the Guarantee of the Principle of Judicial Impartiality in the International System and the Law of Iranian Law", Judicial Law Views Quarterly, Vol. 23, No. 84, (2019). [In Persian]
- Vijeh, Mohamadreza, "The Concept of the Principle of Equality in Modern Public Law", Fundamental Rights Journal, Vol. 1, No. 2, (2003). [In Persian]

استناد به این مقاله: نعیمی فرد، زهره و هداوند، مهدی، «تعارض منافع در بخش عمومی با نگاهی به قاعده منع جانبداری در حقوق اداری»، پژوهش حقوق عمومی، دوره ۲۸، شماره ۹۱، (۱۴۰۵)، ۷۱-۱۱۶.

Doi: 10.22054/QJPL.2025.80178.3007



The Quarterly Journal of Public Law Research is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License