

مقاله پژوهشی

سیاست گذاری دولت کانادا در حوزه تعارض منافع؛

مطالعه موردی بازه زمانی ۲۰۲۳-۲۰۱۶

در دولت جاستین ترودو

فرحناز آجری^۱، سید اسمعیل حسینی گلی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۰۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۲۲

چکیده: تضاد منافع تضاد بین وظایف و مسئولیت‌های یک شخص در رابطه با فرآیند بررسی و منافع خصوصی، حرفه‌ای، تجاری یا عمومی آن شخص است. مدیریت تعارض منافع یکی از روش‌های پیشگیری از فساد افزایش شفافیت کارآمدی، پاسخ‌گویی و اعتماد عمومی به دولت است. تعارض بین منافع شخصی و منافع عمومی، امری است که عموم کارگزاران دولتی با آن مواجه می‌شوند؛ از این رو، باید به درستی مدیریت شود، وگرنه می‌تواند زمینه‌ساز فساد باشد. هدف از انجام این پژوهش بررسی سیاست‌گذاری دولت کانادا در حوزه تعارض منافع است که در بازه زمانی سال‌های ۲۰۱۶-۲۰۲۳ در دولت جاستین ترودو مورد مطالعه قرار گرفته است. این تحقیق از نظر روش پژوهش از نوع تحقیقات توصیفی-تحلیلی است و از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و مبتنی بر تحقیقات کتابخانه‌ای و بررسی اسناد و سوابق است. بررسی روندهای ارائه شده در گزارش‌های سالیانه تعارض منافع نشان داد، با توجه به سیاست‌های اتخاذ شده دولت جاستین ترودو در سال ۲۰۱۵ کدها و شاخص‌های ارائه شده در بازه زمانی مورد مطالعه، کاهش تعارض منافع در بخش‌های متعددی از جمله هنجارهای اخلاقی، اجتماعی و ارزشی را نشان داده است که عملکرد این ساختار در نوع عملکرد صاحب منصبان دولتی به خوبی عینیت یافته است. در واقع در بازه زمانی مورد مطالعه دولت کانادا، علت بروز تعارض را درمان کرده است و مجازات متخلفان این سیاست در مرحله‌ی بعدی قرار داده و بیشترین سرمایه‌گذاری را صرف پیشگیری از بروز تعارض منافع کرده است.

واژگان کلیدی: سیاست‌گذاری، تعارض منافع، دولت کانادا، جاستین ترودو.

۱. کارشناسی ارشد علوم سیاسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاداسلامی، تهران، ایران.

۲. استادیار گروه علوم سیاسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاداسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

۱. مقدمه

در اکثر کشورها، نهادهای مختلفی مانند کمیسیون‌های اخلاقی مختلف، بازرسی‌های اخلاقی، کمیسران اخلاق، افسران صداقت، بخش‌های منابع انسانی، نهادهای حسابرسی و بازرس، مسئول نظارت بر سیاست‌های اخلاقی و حقوقی هستند. اما هماهنگی و هم‌پوشانی میان فعالیت و عملکرد این نهادها برای چارچوب پذیری مبتنی بر انطباق برای رهایی از محدودیت‌های قانونی و رویکردهای سنتی، حائز اهمیت است. بررسی مطالعات نشان داده است، چشم‌اندازهای نظارتی به شدت پراکنده هستند و نسخه تلفیقی از همه قوانین در دسترس بسیاری از کشورها قرار ندارد. کشور کانادا به عنوان الگوی بارز پیاده‌سازی فرآیندهای تضاد منافع، می‌تواند الگویی مشخص و قابل مطمئن برای تدوین یک نسخه تلفیقی از تمامی سیاست‌ها و قوانین بازدارنده باشد.

بنابراین، ضمن طراحی قوانین، سیاست‌ها و رویکردهای جدید، مشارکت متخصصان رشته‌های مختلف باید در مراحل اولیه تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری مورد توجه قرار گیرد (دبیر ICS، ۲۰۲۳). در کشور کانادا، ابزاری که مستقیماً به تعارض منافع می‌پردازد، قانون تعارض منافع است. صاحب منصب دولتی زمانی در تعارض منافع قرار می‌گیرد که از یک قدرت، وظیفه یا عملکرد رسمی استفاده می‌کند که فرصتی برای پیشبرد منافع خصوصی خود یا بستگان یا دوستانش یا پیشبرد نادرست منافع خصوصی شخص دیگر فراهم می‌کند این فرآیند فقط مستلزم آن است که اعمال یک قدرت رسمی، فرصتی برای پیشبرد یک منفعت خصوصی فراهم کند، که به طور موثر موقعیت‌های درگیری احتمالی را پوشش دهد. همچنین مقررات واقعی مبتنی بر قاعده است که مقامات دولتی را از تصمیم‌گیری یا مشارکت در تصمیم‌گیری در جایی که می‌دانند یا به طور منطقی باید بدانند منع می‌کند که در انجام این کار در تعارض منافع قرار می‌گیرند. منع مداخله اصحاب قدرت در معاملات دولتی و عمومی، مقابله کیفری با فساد ناشی از رابطه قدرت و ثروت و همچنین محدودیت استفاده از امکانات مالی در انتخابات در کانادا در ساختار تعارض منافع کانادا قرار دارد (کنراد^۳، ۲۰۲۳). همچنین چارچوب نظارتی و اجرای چندبعدی نیز برای مدیریت تعارض منافع در کانادا وجود دارد که در آن مجموعه‌ای از دستگاه‌های نظارتی به لحاظ قانون ملزم هستند تا عملکردهای تحت اختیار خود را مورد بازرسی قرار داده و گزارش آن را به صورت علنی به مجلس یا یکی از وزرا ارائه دهد. همچنین آن‌ها موظف هستند گزارش سالانه درباره حوزه‌های مسئولیت فرد تهیه کنند. از دیگر

ارگان‌های نظارتی، کانادا اداره ارزش‌ها و اخلاقیات است که در سال ۱۹۹۹ در دبیرخانه خزانهداری^۴ تأسیس شد. اداره حسابرسی کل کانادا^۵ نیز پاسخ‌گویی و انجام بهترین عملکرد را در فعالیت‌های حکومتی تشویق می‌کند این سازمان به صورت کاملاً مستقل به بازرسی و حسابرسی از فعالیت‌های حکومت اقدام می‌کند. اداره سرپرست نهادهای مالی^۶ نیز دستگاه تنظیم‌کننده نهادهای مالی فدرال و طرح‌های مستمری بگیران و حقوق بازنشستگان است. همچنین اداره رقابت^۷ مسئول رسیدگی به قانون رقابت کانادا است که تابع اصول شفافیت انصاف و عدالت اغتنام فرصت و پیش‌بینی پذیری است (استدمان^۸، ۲۰۲۰). مطالعات نشان داده است تعارض منافع قدمتی دیرینه داشته و به روش‌های مختلف سنتی و تجربی در جوامع بشری مورد استفاده قرار گرفته است اما بررسی آن در ساختار پژوهش‌های آکادمیک در سال‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است.

یکی از مهم‌ترین دلایل به روز فسادهای مالی تعارض منافعی است که درون ساختار یا در ارتباط با نهادهای مختلف به وجود می‌آید، در واقع مسئله آن است که فرد یا نهاد تصمیم‌گیرنده حق انتخاب بین منفعت شخصی و نفع عمومی را پیدا می‌کند. عدم توجه به فرآیندها و الزامات تعارض منافع می‌تواند فساد و نابرابری شغلی را در سطح جامعه گسترش دهد و به عنوان یک فرهنگ نادرست در سازمانی دولتی و غیردولتی در چرخش باشد.

تعارض منافع و ارتباط آن با فساد بیان‌کننده اهمیت موضوع می‌باشد حتی می‌توان گفت تعارض منافع منشا همه مفاسد خواهد بود. زیرا عواملی مانند اشتغال هم‌زمان، دریافت هدیه، ارتباطات خویشاوندی، ارتباطات پسا شغلی، عدم وجود ناظر و یکی بودن ناظر و منظور، می‌تواند موقعیت‌های تعارض منافع را در یک مجموعه ایجاد کند. لذا آسیب‌های منجر از تعارض منافع در اقتصاد یک کشور نقش مهمی در شکل‌گیری فساد سیستماتیک در ساختار حکمرانی اقتصادی کشور دارد. مفهوم تعارض منافع مفهومی است که همواره در زیست اجتماعی مطرح بوده و دولت کانادا تا حدودی زیادی در این زمینه موفق عمل کرده و سازوکارها و قوانین مربوط به کنترل فساد و افزایش سلامت اداری در این کشور می‌تواند الگویی مناسب برای سایر کشورها باشد. لذا سوال اصلی پژوهش این است که سیاست‌گذاری دولت کانادا در عرصه تعارض منافع بر چه اصولی متمرکز است؟ لذا مسئله

4. Treasury Board Secretaria
5. The Office of the Auditor General
6. The Office of the Superintendent of Financial Institution
7. Competition Bureau
8. Stedman

پژوهش عدم شناخت دقیق و کتابخانه‌ای سیاست‌گذاری در حوزه تعارض منافع در کشور کانادا است که می‌تواند به عنوان یک الگو در سایر کشورها (به ویژه کشورهای در حال توسعه از جمله ایران) مورد بهره‌برداری قرار گیرد.

۲. پیشینه مطالعات انجام شده

استددام^۹ (۲۰۲۰) در پژوهش خود بیان داشت، با توجه به گزارش‌های سالیانه در رابطه با کدهای تعارض منفع، شفافیت در ارزیابی عملکرد مقامات دولتی از حساسیت بالایی برخوردار است و دسترسی به اطلاعات و بررسی‌های عمومی در چارچوب رژیم اخلاقی پارلمانی کانادا در متن توجهات قرار گرفته است. زیرا نقض ساختار تعارض منافع (در بخش اخلاقی) که در چند مرحله توسط تروود انجام شده است، برای اولین بار عینیت یافته است و تکرار این تعارضات نشان می‌دهد، عملکرد پیشگیرانه گزارشات نیاز به بازنگری دارد. پایبندی به اصول اخلاقی و گسترش فرهنگ‌سازی در خصوص توجه به چارچوب رژیم اخلاقی پارلمانی کانادا در طول زمان تکامل یافته است و رژیم تضاد منافع کانادا به وضوح نشان داده است که از سوی جامعه مورد استقبال قرار گرفته است و بعد از ارائه هر گزارش در پایان سال، دیدگاه‌های مختلفی در خصوص رفتار دولت‌مردان مطرح می‌شود که می‌تواند به عنوان یک روند تحلیل و ارزیابی در ساختار گزارش ثبت شود لذا این گزارش‌ها می‌تواند به خوبی سازگاری خود را با شرایط کنونی نشان دهد و سیاست‌گذاری‌های انجام شده در این زمینه می‌تواند رژیم پارلمانی کانادا را در تمامی جهات به عنوان الگو مطرح نماید.

آنامراد نژاد و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهش خود با عنوان ضرورت قانون‌گذاری در مدیریت موقعیت‌های تعارض منافع بیان داشتند، موقعیت‌های تعارض منافع زمینه‌های بروز شخص‌محور و ساختارمحور دارد. زمینه‌های شخص‌محور عمدتاً مشابه با یکدیگر بوده که با تصویب قوانین کلی و جامع می‌توان به کنترل این بخش از تعارض منافع کمک کرد. از طرفی زمینه‌های ساختارمحور تعارض منافع به علت تفاوت ساختاری هر نهاد با یکدیگر، نیازمند توجه خاص و تصویب قوانین موردی و اختصاصی است. تصویب لایحه‌ی «نحوه‌ی مدیریت تعارض منافع در انجام وظایف قانونی و ارایه‌ی خدمات عمومی» می‌تواند تا حد زیادی پوشش‌دهنده‌ی زمینه‌های شخص‌محور تعارض منافع باشد که در کنار تصویب قوانین و مقررات اختصاصی، به ضرورت مقابله و مدیریت

9. Stedman

موقعیت‌های تعارض منافع در ایران پاسخ دهد.

پژوهش اثربخشی سیاست‌های تعارض منافع در بین کشورهای عضو اتحادیه اروپا (۲۰۲۰)، به بررسی اثربخشی قوانین، سیاست‌ها و عملکرد کشورهای عضو اتحادیه اروپا در خصوص تعارض منافع برای مقامات ارشد سیاسی پرداخته است و در واقع نوعی ارزیابی از اجرای سیاست‌های مدیریت تعارض منافع در سطح ۱۷ کشور توسعه یافته و یا در حال توسعه است. با توجه به پراکندگی شرایط، صلاح‌دیدها و همچنین موقعیت‌های فرهنگی و اجتماعی در سطح کشورهای مورد مطالعه، نتایج نشان داد ابزارهای رایج در زمینه مدیریت تعارض منافع را می‌توان در وضع قوانین مرتبط، طراحی قواعد اخلاقی و رفتاری مرتبط، به کارگیری روش‌های امتناع، واگذاری و آشکارسازی در فرآیند تصمیم‌گیری برای ذی‌نفعان، استفاده از سیاست‌های شفافیت، نظارت و آموزش دسته‌بندی نمود.

لاپونت و وال^{۱۰} (۲۰۲۰)، در پژوهش خود بیان داشتند، نظم نوین سیاست‌گذاری‌های عمومی مبتنی بر همکاری، شبکه‌سازی و ارتباطات، تمرکز بر نتیجه‌گرایی، کنترل‌پذیری فرآیندها و خودمختاری در عملکردها ترسیم شده است. اما چشم‌پوشی از انگاره‌های تضادی و پارادوکس می‌تواند منجر به تضاد در منافع عمومی، خصوصی و مالکیتی شود که از چارچوب معکوس شدن منطق حاکمیت، تضاد منافع در حال ظهور به دلیل افزایش تعامل، تضادهای در حال ظهور به دلیل تعامل بین منافع، تمایز بین ارائه خدمات عمومی توسط بخش دولتی و ارائه خدمات عمومی توسط بازیگران (نیمه) خصوصی، تمایز بین زندگی حرفه‌ای و خصوصی، تمایز بین مدیریت متمرکز و یکپارچه و مدیریت مشارکتی، تمایز بین استخدام همگن و استخدام ضد تبعیض، تمایز بین ارزش‌های سنتی و ارزش‌های نوظهور و همچنین تمرکز بر کارایی و خودمختاری در مقابل انصاف، برابری، کیفیت قابل بررسی است. لذا می‌توان گفت، سیستم‌های مبتنی بر حکمرانی خوب سطوح تحمل کمتری برای رفتار غیراخلاقی دارند. در مقابل کشورهایی که رتبه پایین‌تری در دموکراسی، حاکمیت قانون و یکپارچگی دارند نیز سطوح بالاتری از پذیرش فساد دارند. لذا تمرکز بر سیاست‌های حکمرانی خوب و توسعه مدل‌های یکپارچگی سازمانی با در نظر گرفتن مفاهیم عدالت و انصاف سازمانی حائز اهمیت است. کاستا^{۱۱} (۲۰۲۳)، در پژوهش خود بیان داشت، مدیریت تضاد منافع بیان می‌کند، هرچه قوانین و

10. Lapuente & Walle

11. Costa

سیاست‌های بیشتری پیشنهاد و اتخاذ شود، قوانین و سیاست‌های بیشتری می‌تواند نقض شود و درک بی‌اعتمادی افزایش باید لذا مدیریت صحیح هنگامی می‌تواند اثر بخش باشد که به جای ایجاد قوانین جدید، قوانین گذشته را بازمهندسی و پالایش نماید.

در واقع به دلیل تأثیرات محدود رویکردهای مبتنی بر انطباق سنتی و رویکردهای مبتنی بر ارزش، نامنی فزاینده‌ای در مورد ترکیب درست نظارتی، نقش خودتنظیمی، اثربخشی مکانیسم‌های بازدارنده و محدودیت‌ها و همچنین کیفیت مقررات در ابزارهای سیاسی، رفتاری و اقتصادی و نیاز به سایر رویکردها وجود دارد. تجربه نشان می‌دهد که سیستم‌هایی بهترین عملکرد را دارند که نه غیرسیاسی و نه خود تنظیم شوند، بلکه توسط نهادهای مستقل و قابل اعتماد اجرا شوند. نتایج بررسی نشان داد، در صورتی که سیاست‌های تضاد منافع با سیاست‌های اخلاقی در سایر سیاست‌ها در منطق‌های حکمرانی تجمیع نشود، اثر محدودی بر جای خواهد گذاشت. در واقع شکاف اثرات سیاست‌های اخلاقی و منطق‌های اخلاقی باید با دیگر منطق‌های سازمانی و سیستمی ادغام شود تا تضاد منافع تنها در چالش‌های اخلاقی محدود نشده و تمامی جنبه‌های چالش برانگیز در کاهش سطح تمایلات اجتماعی به نهادهای دولتی، ترغیب به همکاری تعامل با نهادهای دولتی، استمرار داشتن شفافیت اطلاعات به عنوان چارچوب نظارتی پیشگیرانه و همچنین به حاشیه رانده شدن تضاد منافع مصلحتی با موفقیت پیاده‌سازی شود.

۳. مبانی نظری

تعارض منافع وضعیتی است که در آن یک شخص منافع شخصی خود را با منفعی که مسئول آن‌هاست در تعارض می‌بیند؛ این موقعیت‌ها در حوزه‌های مختلف روابط حقوقی وجود داشته و عدم‌مدیریت آن‌ها موجب بروز توالی فاسد خواهد شد؛ لذا حاکم جامعه موظف است این موقعیت‌ها را شناسایی نموده و برای مدیریت آن‌ها در راستای پرهیز از فساد یا جبران آن‌ها مقرر گذاری نماید (سیاه بیدی، ۱۴۰۱). تعارض منافع واژه‌ای نام آشنا اما تقریباً جدید در عرصه حکمرانی است. این مفهوم از سال ۱۹۸۰ به طور گسترده‌تری در ادبیات حکمرانی و اداره امور عمومی مورد استفاده قرار گرفت و به تدریج در علوم اجتماعی و به طور خاص در خط‌مشی‌گذاری عمومی مطرح شد.

تعارض منافع به حالت یا موقعیتی دوسویه اطلاق می‌شود که بازیگر عرصه حکمرانی (اعم از فرد، گروه یا سازمان) از یک طرف در مقام مسئولیت مورد اعتماد دیگران و از طرف دیگر دارای منافع شخصی یا سازمانی مؤثر بر تصمیمات ناظر به منافع ذی‌نفعان قرار می‌گیرد. به بیانی دیگر بازیگر به

صورت خواسته یا ناخواسته در شرایطی قرار می‌گیرد که میان منافع شخصی و حرفه‌ای او تضاد ایجاد می‌شود (وائقی بادی و بنی اسد دشتابی، ۱۴۰۱). اگرچه تعارض منافع، الزاماً به معنای بروز فساد نیست اما به معنای فراهم آوردن شرایط فساد هست، ضمن این که فرد یا سازمان ممکن است آگاهانه و یا ناآگاهانه به تعارض منافع گرفتار شوند. تعارض منافع در عرصه سیاست، به دلیل لغزش زیادی که می‌تواند ایجاد کند، از اهمیت فراوانی برخوردار است.

بنابراین هر پدیده‌ای که موجب ترجیح منافع شخصی و یا گروهی به منافع ملی در اتخاذ تصمیم در هر رده‌ای از مسئولیت‌های اداری بشود، زمینه ایجاد تعارض منافع می‌باشد. تعارض منافع ممکن است ناشی از عوامل فردی یا نهادی باشد (پریمی و همکاران، ۱۴۰۰). تعارض منافع، تعارض علائق، تضاد منافع و مناقشه منافع از دیگر واژه‌های هم‌سان برای این کلمه است. در کل به معنای در عرض هم قرار گرفتن منافع مختلف است به نحوی که نتوان یکی را بر دیگری ترجیح داد. تعارض منافع ساختاری به موقعیتی گفته می‌شود که اصلی‌ترین عامل ایجاد زمینه بروز تعارض منافع، ساختار سازمانی است. در این ساختارها در صورت تغییر افراد زمینه مستعد تعارض منافع هم‌چنان ابقا خواهد ماند.

اصلی‌ترین و مهم‌ترین معایب تعارض منافع میدانی و بازاری امکان بروز تعارض منافع بازیگران در اخذ رانت اطلاعاتی جهت کسب سود بیشتر است. در این الگو به دلیل عدم وجود مرکزیت، تعیین مرز پاسخ‌گویی و ارائه تعریفی مشخص از مسئولیت وظایف دشوار است. امکان وسوسه، فشار و تهدید بازیگران توسط ذی‌نفعان خارج از شبکه و زمینه تحقق بالفعل تعارض منافع و بروز فساد در شبکه جهت کسب منفعت بیشتر به دلیل نبود نظارت مستقیم و عدم وجود مرز پاسخ‌گویی مشخص تقویت می‌بخشد (حمزه سیاه بیل و همکاران، ۱۴۰۰). مفهوم تضاد منافع به این خطر اشاره دارد که برخی از بسیاری از منافع فردی ممکن است با وظایف عمومی و حرفه‌ای در تضاد باشد. لذا مدیریت تضاد منافع مستلزم همکاری میان‌رشته‌ای است زیرا مفهومی مرزی در تلاقی حقوق، سیاست، اقتصاد، جامعه‌شناسی، رفتار سازمانی و اخلاق است.

این وضعیت هم‌چنین محدودیت‌های قانون و رویکردهای سستی مبتنی بر انطباق را تحت‌تاثیر قرار می‌دهد. بنابراین، ضمن طراحی قوانین، سیاست‌ها و رویکردهای جدید، مشارکت زودهنگام متخصصان رشته‌های مختلف باید در مراحل اولیه تصمیم‌گیری سیاسی مورد توجه قرار

گیرد (زاجمو^{۱۲}، ۲۰۲۳). در اکثر کشورها، نهادهای مختلفی مانند کمیسیون‌های اخلاقی مختلف، بازرسی‌های اخلاقی، کمیسران اخلاق، افسران صداقت، بخش‌های منابع انسانی، نهادهای حسابرسی و بازرس، مسئول نظارت بر سیاست‌های اخلاقی و حقوق هستند. اما هماهنگی و هم‌پوشانی میان فعالیت و عملکرد این نهادها برای چارچوب‌پذیری مبتنی بر انطباق برای رهایی از محدودیت‌های قانونی و رویکردهای سنتی، حائز اهمیت است.

بررسی مطالعات نشان داده است، چشم‌اندازهای نظارتی به شدت پراکنده هستند و نسخه تلفیقی از همه قوانین در دسترس بسیاری از کشورها قرار ندارد. کشور کانادا به عنوان الگوی بارز پیاده‌سازی فرآیندهای تضاد منافع، می‌تواند الگویی مشخص و قابل مطمئن برای تدوین یک نسخه تلفیقی از تمامی سیاست‌ها و قوانین بازدارنده باشد. بنابراین، ضمن طراحی قوانین، سیاست‌ها و رویکردهای جدید، مشارکت متخصصان رشته‌های مختلف باید در مراحل اولیه تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری مورد توجه قرار گیرد (دیبر ICS، ۲۰۲۳). وقتی صحبت از تضاد منافع می‌شود، ظاهر به اندازه واقعیت مهم است. به همین دلیل است که افشای تضاد منافع مهم است. افشا معمولاً فرآیندی رسمی‌تر و مستندتر است که اغلب سازمان‌ها در سیاست‌گذاری برای رسیدگی به تضاد منافع اتخاذ کرده‌اند. هدف از فرآیند افشا برای کمک به فرآیندهای اجتماعی و مدنی برای شفافیت و پاسخ‌گویی (توضیح یا توجیه) اقدامات و تصمیماتشان است. افشای تضاد منافع بالقوه آن را به یک تعارض واقعی تبدیل نمی‌کند، اما ممکن است به حذف این ادراک کمک کند. از سوی دیگر، افشای یک تضاد منافع واقعی، تضاد را از بین نمی‌برد، بلکه کمک می‌کند تا به درستی به آن رسیدگی شود. مهم است که هم تضاد منافع بالقوه و هم واقعی را افشا کنید تا به دیگران اجازه دهید موضوع را ارزیابی کرده و تصمیم بگیرند، نه اینکه آن را برای خود نگه دارید و سپس یک موقعیت اخلاقی یا قانونی ایجاد کنید. فرد نمی‌تواند در مورد تعارض بودن یا نبودن آن تصمیم‌گیری کند زیرا دیدگاه مستقل یا عینی ندارد (دمک^{۱۳} و همکاران، ۲۰۲۱).

تضاد منافع به عنوان تمایل به جانبداری در مخالفت با سوگیری و اتخاذ تصمیم مغرضانه توصیف شده است. لازم است تمایل به جانبداری را در نتیجه یک تعارض منافع از موقعیت‌هایی که از فقدان بی‌طرفی، عینیت یا استقلال ناشی می‌شود، متمایز کرد. تعریف تضاد منافع در نظام‌های حقوقی باید

12. Zajmu

13. Demmke

شامل شرط خطرپذیری بر دو اصل قابل توجه و قابل توجه باشد. اصل قابل توجه بودن را در ساختار مدیریت پیامدهای منفی تعارض منافع به عنوان مدیریت مصلحتی و اصل قابل توجه بودن را می توان متناسب با سطح هنجارهای تعریف شده در جامعه، نوع قوانین وضع شده، میزان پایداری به ارزش ها و همراهی و خواست نهادهای مردمی در شفافیت اطلاعات در نظر گرفت. پارامتر شفافیت، هنگام برخورد با تضاد منافع واقعی و بالقوه ادراک شده اهمیت می یابد. ادراک زمانی اتفاق می افتد که فرد چیزی (رفتار یا فعالیت) را مشاهده کند و به نتیجه برسد. درک تضاد منافع آن را به تعارض منافع تبدیل نمی کند. آزمون واقعی برای تأیید اینکه آیا یک موضوع فقط یک تعارض منافع بالقوه درک شده است یا یک تضاد منافع واقعی، افشا است (فالتینسن^{۱۴} و همکاران، ۲۰۲۳). دوگانگی گرایش به سوگیری، میان تضاد منافع واقعی و بالقوه قرار می دهد.

تضاد منافع واقعی نشان دهنده تصمیماتی در گذشته عملکرد یک فرد تلقی می شود که قبلاً با تصمیمی مواجه شده است که دارای تضاد منافع است و باید متناسب با فرهنگ و ساختار اجتماعی مورد بررسی قرار گیرد. در مقابل تضاد منافع بالقوه احتمال مشخصی وجود دارد که ممکن است در آن چنین وضعیتی رخ دهد. با این حال، این تمایز تا حد زیادی تصنعی بوده و پیاده سازی آن به ندرت انجام می شود که نیازمند تحلیل ریسک های متعدد در محیط های غیرقطعی با عدم اطمینان است. هم چنین تضاد منافع ظاهری، به طور عینی وضعیتی است که از نظر یک ناظر بی طرف، به نظر می رسد که یک مقام دولتی دارای تضاد منافع است در حالی که واقعاً چنین نیست. در خصوص تضاد منافع بالفعل و بالقوه می توان نتیجه گرفت، تضاد منافع اثر سازشکارانه دارد و از قبل باید برای پایداری و یا نقض آن اقداماتی انجام شود. در بررسی تضاد منافع ظاهری، ممکن است چالش بی اعتمادی و کاهش سرمایه اجتماعی بخشی از ساختار دولتی مورد تهدید قرار گیرد زیرا توجه به منافع عمومی در چارچوب شفافیت اطلاعات و عملکردهای مشاهده انجام می شود. لذا تقویت اعتماد عمومی به اعمال صحیح اقتدار دولتی و اجتناب از جانبداری از مقامات دولتی در مواجهه با گرایش های ناعادلانه وابسته است با این حال، در زمینه تضاد ظاهری منافع باید یک مقام دولتی اطلاعات کافی را برای رد این ظاهر به ارزیابان ارائه کند (چاندرانگارا و کاهیاتی^{۱۵}، ۲۰۲۳).

اگرچه مقررات وضع شده می تواند برای محافظت از مقامات دولتی در برابر تعارض منافع، جانبدارانه

14. Faltinsen

15. Chandranegara & Cahyawati

باشد، اما پیاده‌سازی عادلانه آن می‌تواند به عنوان ابزاری مشروع برای دستیابی اهداف تعاملات اجتماعی و سیاست‌گذاری بهینه در ارتقای سرمایه اجتماعی و دستیابی به یک جامعه و حکمرانی مطلوب باشد. تضاد منافع بخشی مشترک از زندگی مقامات دولتی است که همیشه از مرزهای غیرقانونی، بی‌نظمی اجتماعی یا غیراخلاقی عبور نمی‌کند. لذا چگونگی برخورد با تضاد منافع و انگیزه نهایی برای تصمیم‌گیری فردی، اهمیت دوچندانی دارد. اگر چه مدیریت تضاد منافع مانعی برای اعمال نامحدود یا خودسرانه قدرت است اما باید در نظر داشت که همه موقعیت‌های تضاد منافع به طور موثر قابل حل نیستند. این امر به ویژه در شرایطی که تضاد منافع ناشی از دخالت افراد نزدیک منصوب به مقامات دولتی باشد مشکل‌ساز خواهد بود. در چنین مواردی، نمی‌توان منافع شخصی را از طرف یک مقام دولتی حذف و بستگان و دارایی‌های آن‌ها را محدود نمود. لذا مدیریت در این زمینه ایجاب می‌کند در وهله اول، قوانین اتخاذ شده در اسرع وقت افشای فرآیندها را در دستورکار قرار دهد.

در واقع چنانچه افشای اطلاعات از سوی نهادهای ارزیاب دولتی زودتر از نهادهای مدنی خصوصی و مردم نهاد انجام شود، نقش تنظیم‌کنندگی قوانین، با تأثیرگذاری بالاتری نمایان می‌شود و می‌توان مدیریت تضاد منافع را از مقام‌های دولتی به وابستگی‌های خانوادگی نیز توسعه داد (هانسبرگر و لارسن^{۱۶}، ۲۰۲۰). حذف یک منفعت شخصی در بخشی از یک مقام دولتی، می‌تواند با تصمیم داوطلبانه یک مقام دولتی و هم بر اساس وظیفه ای که به موجب قانون (در قالب ممنوعیت) تعیین می‌شود، قابل انجام باشد. با این حال، انتخاب قانون‌گذار که آیا روش حل و فصل را به یک مقام دولتی واگذار و یا آن را از طریق قانون پیگیری نماید، به میزان خطر ایجاد شده از سوی تعارض منافع برای منافع عمومی حمایت شده، نوع محرومیت از مناصب دولتی، سطح و میزان پیامدهای منفی اقتصادی، ماهیت منافع شخصی، کیفیت فرهنگ سیاسی و سطح استانداردهای اخلاقی در اجرای کارکردهای سیاسی، بستگی دارد. کاربرد اطلاعات مربوط به تضاد منافع می‌تواند به عنوان متغیری مهم در تصمیم‌گیری تلقی شود. زیرا در موقعیت‌هایی که تصمیم‌ها به صورت انحصاری اتخاذ می‌شوند، افشای تضاد منافع، ممکن است به فعال‌سازی مکانیسم‌های مدیریت تضاد منافع منجر شود (حذف شخص مورد نظر از فرآیند تصمیم‌گیری و جایگزینی وی با فردی عاری از تضاد منافع). یکی دیگر از راه‌های مقابله با موقعیت‌های تضاد منافع، مدیریت پیامدها و خطرات منفی آن است که

منافع شخصی یک مقام دولتی را به طور کامل از بین نمی‌برد، فقط خطر سوءاستفاده یا شدت تأثیر تضاد منافع را برای یک موقعیت خاص که حذف آن ضروری به نظر نمی‌رسد، کاهش می‌دهد (شین و دارن^{۱۷}، ۲۰۲۲). ملاحظات قانون‌گذار به طور خاص منعکس‌کننده زمینه خاص تاریخی، اجتماعی و سیاسی دولت معین خواهد بود. ولی انتخاب راه‌حل باید به خطر ناشی از تضاد منافع و حوزه تصمیم‌گیری آن، میزان تأثیرگذاری بر فرآیند تصمیم‌گیری و سطح مقبولیت در جامعه بستگی داشته باشد. در برخی موارد نیز چنانچه برخی از تصمیمات اتخاذ شده در اجرای فرآیند تضاد منافع به صورت جمعی باشد و انحصاری تلقی نشود و هم‌چنین میزان تجربه و آگاهی افراد دولتی محرز شود، مصلحت‌های مدیریت تضاد منافع رخ می‌دهد که ممکن است، وضعیتی به مراتب دشوارتر ایجاد نماید. به طور کلی مدیریت تضاد منافع بر اساس مصلحت‌های حکومتی؛ آسیب‌پذیری به سرمایه اجتماعی ساختار دولت را به طرز چشم‌گیری افزایش می‌دهد.

۴. تعارض منافع در دولت کانادا

تاریخچه قوانین اخلاق پارلمانی در کانادا با اجرای کدهای رفتاری توسط نخست‌وزیر آغاز شده است که برای وزیران کابینه اعمال شده است. در دهه ۱۹۷۰ که برای اولین بار رژیم جامع تعارض منافع در کانادا مورد بحث واقع شد، لوایح ارائه‌شده بر تعارضات ناشی از پذیرش منابع درآمد دولتی از جمله سایر انتصابات دولتی در کابینه یا قراردادهای فدرال تأکید می‌کردند و تنها در سال ۲۰۰۴ اعضای پارلمان مشمول قوانین تعارض منافع با منشأ منافع شخصی شدند. با توجه به اینکه وزیران توسط نخست‌وزیر منصوب شده‌اند، حفظ و کنترل بر اجرای قوانین رژیم اخلاقی پارلمانی کانادا، برای شخص نخست‌وزیر مهم است و این امر باعث افزایش فشار عمومی بر نخست‌وزیر شده است تا نشان دهد تصمیم‌گیری اخلاقی ضعیف از سوی افرادی که بالاترین مناصب دولتی را اشغال می‌کنند با مجازات مواجه خواهد شد.

با این حال نخست‌وزیران تمایلی به برآورده کردن این خواسته مردم نداشتند و بنابراین مردم در عوض اصرار داشتند که فردی مستقل مسئول نظارت بر قوانین اخلاقی نمایندگان مجلس شود. این در نهایت منجر به انتصاب اولین کمیسر اخلاق کانادا در سال ۲۰۰۴ شد. کمیسر شاپیرو^{۱۸} به عنوان

17. Sheean & Darren

18. Shapiro

یکی از اولین مسئولین در این طرح، اجرای دو مجموعه مستقل از قوانین اخلاقی را برای اعضای پارلمان و هم‌چنین و صاحبان مناصب عمومی را بر عهده داشت. فرآیندهای در نظر گرفته شده در این دو مجموعه به صورت کدهای گزارش شده تعریف و الزامات قانون‌پذیری آن در مرحله بعد مورد توجه بوده است. این فرآیندها تضمین نمود که قوانینی که برای دولت‌مردان اعمال می‌شد تحت کنترل نخست‌وزیر باقی بماند و قوانینی که برای نمایندگان مجلس اعمال می‌شد، به عنوان بخشی از ساختار و گزارش عملکرد مجلس عوام تحت کنترل نمایندگان مجلس باقی بماند به این ترتیب اگر کمیسر، مسئول اداره این دو مجموعه از قوانین بوده باشد، می‌توان آن‌ها را به راحتی توسط نخست‌وزیر و یا پارلمان اصلاح نمود و دولت کنترل واقعی و عملی بر قوانینی وضع شده برای همه اعضا را بر عهده داشته است.

در سال ۲۰۰۶ رژیم پارلمانی کانادا، قانون تضاد منافع را تصویب کرد که به صورت ویژه برای دارندگان مناصب دولتی اعمال می‌شد و برای اولین بار، نخست‌وزیر به طور کامل از کنترل قوانین رفتار اخلاقی که در مورد اعضای کابینه اعمال می‌شد، دست برداشت (داوسن، ۲۰۱۶، ۱۹). قانون تعارض منافع، که توسط کمیسیون تضاد منافع و اخلاق اداره می‌شود، به دنبال جلوگیری از تضاد بین منافع خصوصی و وظایف عمومی مقامات دولتی منصوب شده به نام «صاحبان مناصب دولتی» است. دارندگان مناصب دولتی زمانی در تضاد منافع قرار می‌گیرند که از یک قدرت، وظیفه یا عملکرد رسمی استفاده می‌کنند که فرصتی برای پیشبرد منافع خصوصی خود یا خویشاوندان یا دوستانشان یا پیشبرد نادرست منافع خصوصی شخص دیگر فراهم می‌کند.

این قانون برای حدود ۲۲۰۰ صاحب منصب دولتی اعمال می‌شود. بیش از نیمی از اعضای پاره وقت هیئت‌ها، کمیسیون‌ها و دادگاه‌های فدرال یا کارکنان نیمه‌وقت وزارتخانه هستند و فقط مشمول مجموعه اصلی قانون تضاد منافع و قوانین پس از استخدام هستند. سایر صاحبان مناصب دولتی گزارشگر در نظر گرفته می‌شوند و شامل وزرا، دبیران پارلمان و اکثر کارکنان وزارتخانه و هم‌چنین فرمانداران منصوب شده در شورا مانند معاونان وزیران، روسای شرکت‌های سلطنتی و اعضای تمام وقت هیئت‌های فدرال می‌شوند. دارندگان مناصب دولتی گزارش‌دهنده نه تنها مشمول قوانین کلی این برنامه هستند، بلکه مشمول مقررات گزارش‌دهی و افشای عمومی آن و هم‌چنین ممنوعیت‌های فعالیت‌های خارجی و نگهداری دارایی‌های کنترل‌شده هستند. لذا وزرا و دبیران مجلس وظایف

بیشتری دارند. همه صاحبان مناصب دولتی موظفند امور خصوصی خود را برای جلوگیری از تضاد منافع تنظیم، از اتخاذ یا شرکت در تصمیماتی که آن‌ها را در تضاد منافع قرار می‌دهد خودداری و از انجام هر گونه اقدامی که به منظور دور زدن قانون باشد، بیگانه باشند.

از مهم‌ترین فعالیت‌های ممنوعه‌ای که در ساختار مدیریت تعارض منافع بر آن تاکید شده است می‌توان به موارد زیر اشاره نمود (دیون، ۲۰۱۸، ۲۰):

۱. ارائه رفتار ترجیحی بر اساس هویت سازمانی و محدودیت بهره‌مندی از امکانات و زیرساخت‌های دولتی.
۲. استفاده از اطلاعات غیر قابل انتشار برای پیشبرد منافع خصوصی.
۳. استفاده از موقعیت خود برای تأثیرگذاری بر تصمیم برای پیشبرد منافع خصوصی.
۴. تحت تأثیر قرار گرفتن در انجام وظایف خود از پیشنهادها یا شغلی خارج از مجموعه.
۵. پذیرش هرگونه هدیه یا امتیاز به منظور تأثیرگذاری بر وظایف رسمی.
۶. انعقاد قرارداد یا رابطه کاری در اجرای وظایف رسمی با بستگان و خویشاوندان.
۷. ممنوعیت پذیرش سفر با ناوگان غیرتجاری و خصوصی برای وزرا و دبیران مجلس، اعضای خانواده آن‌ها، مشاوران وزیر و کارمندان وزارتخانه.
۸. واگذار نمودن دارایی‌های کنترل شده پس از انتصاب.

کارمندان عمومی مسئول نشان دادن عینیت و بی‌طرفی در اجرای وظایف و تصمیم‌گیری خود هستند، خواه مربوط به کارکنان، جوایز مالی یا جریمه‌های اشخاص خارجی، پرداخت‌های انتقالی، عملیات برنامه یا هر نوع اعمال مسئولیت دیگری باشد. دارندگان مناصب عمومی گزارش‌دهنده جدید باید ظرف ۶۰ روز پس از انتصاب خود، گزارش محرمانه‌ای که دارایی‌ها، بدهی‌ها، درآمد و فعالیت‌های خاص خود را شرح می‌دهد، به کمیسر ارائه کنند. هم‌چنین آن‌ها ۱۲۰ روز از زمان انتصاب خود فرصت دارند تا اقدامات لازم برای انطباق را برای اطمینان از انجام تعهدات خود طبق قانون انجام دهند و کلیه دارایی‌هایی را که نه کنترل شده و نه معاف هستند، به صورت عمومی اعلام کنند. در ضمن دارندگان مناصب دولتی گزارش‌دهنده، علاوه بر افشای محرمانه خود، موظف به اعلام عمومی برخی از اطلاعات هستند. کمیسیونر یک ثبت عمومی از اطلاعات قابل اعلام عمومی تحت این قانون نگهداری می‌کند. این شامل بیانیه‌های خلاصه بر اساس گزارش‌دهی گزارش‌های محرمانه

صاحبان مناصب دولتی، و اعلامیه‌های هدایا، اخراج‌ها و فعالیت‌های خارجی است. کمیسر ممکن است به صاحب منصب عمومی دستور دهد که هر اقدامی را که کمیسیونر تشخیص دهد ضروری است انجام دهد. از طرفی کمیسیونر می‌تواند به درخواست یکی از اعضای مجلس سنا یا مجلس عوام یا به ابتکار خود کمیسیونر در صورتی که دلیلی وجود داشته باشد که معتقد است آن شخص بخش خاصی از قانون را نقض کرده است، از هر صاحب منصب دولتی یا صاحب منصب دولتی سابق تحقیق کند. برای وزرای سابق دو سال و برای سایر صاحبان مناصب دولتی گزارشگر یک سال وجود دارد که در طی آن نمی‌توانند برای نهادی کار کنند و یا با آن قرارداد ببندند (دیون، ۲۰۲۱).

پیش‌بینی هر موقعیتی که می‌تواند منجر به تضاد منافع واقعی، ظاهری یا بالقوه شود، غیرممکن است. در صورت شک، کارمندان عمومی باید به الزامات موجود در قوانین ارزش‌ها و اخلاقیات بخش عمومی و آیین‌نامه‌های رفتار سازمان خود برای راهنمایی اقدام مناسب مراجعه کنند یکی دیگر از جنبه‌های تضاد منافع که به ویژه در سیستم‌های بسیار فنی و پیچیده حکومتی امروز مطرح شده است، پدیده درهای گردان^{۲۱} است. این وضعیتی را توصیف می‌کند که در آن یک مقام دولتی دولت را ترک می‌کند و متعاقباً استخدام خصوصی در بخشی می‌شود که ممکن است در مقام خود به عنوان یک مقام دولتی بر آن نظارت داشته باشد یا اطلاعات ممتازی در مورد آن داشته باشد. نگرانی‌های متعددی در این زمینه مطرح می‌شود، اگرچه دو مورد به ویژه قابل توجه است:

۱. نگرانی‌های اخلاقی وجود دارد که دارندگان مناصب دولتی ممکن است فرصت‌های سودآور بخش خصوصی را در ازای اعطای مزایای به کارفرمای بخش خصوصی دریافت کنند. چنین مبادله‌ای نمونه مشخصی از سوءاستفاده از منصب دولتی برای منافع خصوصی است. این تکنیک مورد علاقه یکی از برجسته‌ترین و بدنام‌ترین لابی‌های ایالات متحده، جک آبراموف بود. بنابراین، چشم‌انداز به دست آوردن شغل بسیار پردرآمد در بخش خصوصی در آینده ممکن است تصمیم‌گیری صاحب منصب را به گونه‌ای مخدوش کند که به منافع عمومی آسیب برساند.
۲. نگرانی‌های اخلاقی وجود دارد که دارندگان مناصب دولتی سابق ممکن است اطلاعات داخلی مربوط به عملکرد داخلی دولت را پس از تصدی خود در اختیار شرکت‌های خصوصی قرار دهند. یک نگرانی مرتبط این است که دارندگان مناصب دولتی سابق ممکن

است از دانش خود در مورد اطلاعات حساس دولتی که در دوران تصدی وی به دست آورده‌اند به نفع خود در بخش خصوصی استفاده کنند.

استارک^{۲۲} (۲۰۲۰)، بیان داشته است که پارلمان کانادا به وضع قوانین در خصوص تعارضات منافع منشأ عمومی در مقابل تعارضات منافع با خصوصی گرایش دارد. در قوانین مدیریت تعارضات منافع اعضای کنگره، توجه زیادی به حذف تعارضات مرتبط با منشأ عمومی شده، اما به حذف تعارضات مرتبط با قوه مجریه و وزرا که منشأ خصوصی دارند توجه کمی شده است. به علاوه در اساس نامه تعارضات منافع کانادا برخلاف قوانین آمریکا بسیاری از موقعیت‌هایی که مقامات دولتی می‌توانند از موقعیت خود برای تأثیرگذاری بر منافع یک دستگاه خصوصی به طور غیرمستقیم و با واسطه تأثیر بگذارد مجاز شمرده می‌شود. لذا سیطره نخست‌وزیر کانادا بر قوه مجریه، بر وضع قوانین مدیریت تعارضات منافع تأثیرگذارده و موجب شده کمتر به سوءاستفاده مقامات دولتی از مناصب خود توجه شود و از سوی دیگر سبب می‌شود تمام تلاش‌ها برای رفع تعارضاتی که دارای دو منشأ خصوصی و عمومی‌اند ناکام شود و در عمل موقعیت‌های تعارضات منافع شخص محور در بسیاری موارد رسوایی‌هایی برای مقامات این کشور به بار می‌آورد.

همان‌طور که هر کشوری ساختار دولتی منحصر به فرد خود را دارد، هر دولت نیز ساختار منحصر به فرد خود را برای نظارت و جلوگیری از تعارضات منافع دارد. در طول ده سال گذشته، اکثر ایالت‌ها رشد قابل توجهی در تعداد مقررات قانونی، سیاست‌ها، کمیسیون‌ها، کمیته‌ها و دفاتر مربوط به تعارضات منافع در مناصب دولتی داشته‌اند. در واقع، نهادهای قانون‌گذاری کانادا بیش از ۳۲۰۰ کارمند اخلاقی تنها در شاخه اجرایی وجود دارند و هر سازمان فدرال منشور اخلاقی خاص خود را با مقررات منحصر به فرد، قوه مجریه و مقننه و همچنین مقامات ارشد دولتی، چه در سمت‌های کابینه و چه در بالاترین سطوح خدمات، دارد.

۵. پیشگیری از تضاد منافع

یک کارمند دولتی با جلوگیری و اجتناب از موقعیت‌هایی که می‌تواند ظاهر تضاد منافع، منجر به احتمال تضاد منافع یا منجر به تضاد منافع واقعی شود، اعتماد عمومی را به عینیت خدمات عمومی حفظ می‌کند. تضاد منافع منحصراً به موضوعات مربوط به معاملات مالی و انتقال منافع اقتصادی

مربوط نمی‌شود. در حالی که فعالیت مالی مهم است، تضاد منافع در هر حوزه‌ای از فعالیت می‌تواند تأثیر منفی بر عینیت درک شده خدمات عمومی داشته باشد. با ماهیت دائمی و فراگیر فناوری اطلاعات، کارمندان دولتی باید نسبت به تضاد منافع واقعی، آشکار یا بالقوه که ممکن است از پیام‌ها و اطلاعات منتقل شده از طریق اینترنت و سایر رسانه‌ها ناشی شود، حساس باشند.

۶. سیاست‌گذاری تعارض منافع

سیاست‌های تعارض منافع، مکانیسمی برای جلوگیری و مدیریت نفوذ ناروا در مقابل واکنش به درگیری‌هایی است که ممکن است، مانع از تلاش‌های مشترک شود و با هدف متعادل نمودن ارزش‌ها و منافع متضاد و تعارضی تدوین و ارائه می‌شود. در حوزه سیاست‌گذاری، مفهوم تعارض منافع را می‌توان یک چالش در نظر گرفت زیرا به نظر می‌رسد، رفتار نادرست قبل از آن رخ داده است و در هنگام تحقق سیاست‌گذاری بر این مفهوم، درگیری‌های واقعی، درگیری‌های احتمالی و درگیری‌های درک شده با هم ترکیب شده است. یکی از نتایج سیاست‌های تعارض منافع مؤثر، ایجاد روابط مولد در عین حفظ اعتماد به سیستم است. تنها زمانی که یک رابطه فاش شود می‌توان آن را ارزیابی و مدیریت کرد. لو مشاهده کرد که سیاست‌های تضاد منافع، روابط مشترکی را شناسایی می‌کنند که ممکن است نگرانی‌های قابل توجهی را در مورد نفوذ و سوگیری بی‌رویه ایجاد کند. در این بین، بسیاری از گروه‌های مختلف بر سیاست‌گذاری که مسئول اجرای سیاست‌های تضاد منافع هستند، از جمله رسانه‌ها، انجمن‌های حرفه‌ای و گروه‌های مدافع تأثیر می‌گذارند (دمک^{۲۳} و همکاران، ۲۰۲۱). هنگام توسعه سیاست‌ها و رویه‌های سازمانی در مورد تضاد منافع، مؤسسات باید نقش‌ها و توزیع مسئولیت‌ها را روشن کنند و پتانسیل مرتبط با تعارض را روشن کنند. این وضوح باید احتمال سردرگمی نقش‌ها را کاهش دهد یا از بین ببرد که در نهایت ممکن است به تعهدات متضاد منجر شود. لذا در حالت ایده‌آل، سیاست‌های سازمانی نقش‌ها، مسئولیت‌ها، خطوط گزارش‌دهی و مسئولیت‌پذیری‌ها را سازماندهی می‌کنند تا تضاد منافع را از بین ببرند، به حداقل برسانند یا به طور دیگری مدیریت کنند (پارلمان اروپا^{۲۴}، ۲۰۲۰).

23. Demmke

24. European Parliament

۷. مدل‌های سیاست‌گذاری در تعارض منافع

تعارض منافع نهادی شامل تعارض بین حداقل دو تعهد نهادی اساسی است که بدون به خطر انداختن یک یا هر دو تعهد نمی‌توان به اندازه کافی انجام داد. هم‌چنین تعارض منافع سازمانی ممکن است وظایف وفاداری را به خطر بیندازد و منجر به قضاوت‌های جانبدارانه شود. تضادها هم‌چنین ممکن است اعتماد عمومی را نسبت به توانایی مؤسسه برای انجام مأموریت‌ها، عملیات و مسئولیت‌های اخلاقی خود در تحقیقات تضعیف کند. یکی از مدل‌های سیاست‌گذاری موثر بر تعارض منافع، مدل فرآیندی است که در آن تعیین مسأله، ارائه راه‌حل‌های مختلف، مشروعیت‌بخشی به یک راه‌حل، اجرا و هم‌چنین ارزیابی می‌تواند به طور موثر تعارض منافع را بررسی و مدیریت نماید. در واقع تعارض منافع فرآیندی، زمینه‌های موثری برای انجام مطالعات عینی و تجربی در مورد عملکرد مسئولان و متولیان ایجاد می‌کند. هم‌چنین تعارض منافع گروهی، تعارض منافع بی‌نظمی سازمان‌یافته، تعارض منافع سیستمی، بیان می‌کند تقاضاها و حمایت‌هایی وارد شده از سوی جامعه به سیستم، مجموعه تصمیمات و سیاست‌های عمومی ناشی از عملکرد سیستم و شرایط خارج از مرزهای سیستم بر محیط تاثیرگذار است.

تعارض منافع مبتنی بر شواهد نشان می‌دهد، در کنار تجربه‌ها، تخصص‌ها و قضاوت‌ها، از شواهد حاصل از پژوهش نظام‌مند نیز برای سیاست‌گذاری استفاده شود. تعارض منافع تلفیقی به دنبال یافتن راه‌حل‌های کوتاه‌مدت برای مسائل از طریق استفاده توأم از رهیافته‌های تدریج‌گرایی و عقلانی فراگیر است. تعارض منافع اقتضایی نیز یکی از مدل‌های سیاست‌گذاری مطلوب تلقی می‌شود که در آن بخش رهبری، بخش حکومتی و بخش کارشناسی، هرکدام از شیوه‌ای خاص برای تصمیم‌گیری بهره می‌برند و خط‌مشی‌ها حاصل کاربرد مجموعه این شیوه‌ها می‌باشد. تعارض منافع انتخابی نیز با نظرخواهی از مدیران و کارشناسان، مسائل عمده و اساسی شناسایی و سپس با تحلیل این مسائل، اسناد راهبردی مورد بازبینی قرار گرفته و در قالب شبکه اهداف ترسیم می‌شود (لو و ماریلین^{۲۵} و همکاران، ۲۰۰۹).

۸. بررسی گزارش سالیانه تضاد منافع

دفتر کمیساریای اخلاق، در حمایت از مأموریت خود برای اطمینان از انطباق کامل با رژیم‌های تضاد

منافعی تعریف شده در قانون، منابع و بانک اطلاعاتی خود را در اختیار روند گزارش سالیانه در رابطه با تضاد منافع^{۲۶} قرار داده است. حفظ فرهنگ قوی صداقت در تصمیم‌گیری‌های دولتی برای حفظ منافع عمومی و تقویت اعتماد و اعتماد عمومی به دموکراسی ضروری است. فرهنگ یکپارچگی با هدف ایجاد محیطی که در آن همه تشویق می‌شوند تا با اتخاذ مکانیسم‌های مناسب برای رسیدگی به آن‌ها و حل معضلات اخلاقی، به طور فعال تضاد منافع را شناسایی کرده و از آن اجتناب کنند. همچنین اشتراک‌گذاری اطلاعات در داخل شبکه، جمع‌آوری و انتشار اطلاعات و مطالب به دست آمده در حوزه‌های قضایی مختلف کانادا را هماهنگ و به منظور ایجاد درک مستقیمی از رژیم‌های تضاد منافع فدرال کانادا ترسیم‌نمایی کلی از نقش و مأموریت کمیساریا، ارائه کند.

این دفتر با مدیریت اجزای کلیدی سیستم پیشگیری و مدیریت تضاد منافع فدرال کانادا به دستیابی به این هدف کمک می‌کند و رویکردهای پیشگیرانه متعددی برای تضمین انطباق به عنوان یک حوزه کلیدی در برنامه‌های استراتژیک خود شناسایی نموده است که شامل ارائه رهنمودهای فعالانه، از جمله جهت‌گیری در مورد مسائل مربوط به تضاد منافع واقعی یا بالقوه است و با ارائه آموزش‌های سالانه برای وزرا، دبیران پارلمانی و صاحبان مناصب دولتی در مناصب منتخب پرخطر است تا توانایی آن‌ها در شناسایی تضاد منافع احتمالی تقویت شود. همچنین دفتر به عنوان بخشی از این رویکرد، ابزارهای جدیدی را برای کمک به شناسایی مسائل بالقوه انطباق، فعالیت‌های در معرض خطر و مناطقی که می‌تواند نگرانی‌هایی را ایجاد کند، شناسایی خواهد کرد. کارمندان در بخش مشاوره و انطباق، دارندگان مناصب دولتی را از طریق فرآیندهای انطباق تحت قانون تضاد منافع راهنمایی و به آن‌ها راهنمایی و مشاوره محرمانه می‌دهند که در صورت لزوم با نظرات حقوقی در مورد پرونده‌های فردی تهیه شده توسط بخش تحقیقات و خدمات حقوقی پشتیبانی می‌شود. برای برآورد الزامات قانون در زمینه شفافیت، آن‌ها اطلاعات قابل اعلام عمومی دارندگان مناصب دولتی را در ثبت عمومی ارسال می‌کنند.

از آنجایی که اداره گزارش‌دهی دارندگان مناصب عمومی را از طریق فرآیند انطباق اولیه راهنمایی می‌کند، اقدامات انطباق توافق شده شامل ایجاد غربال تضاد منافع و واگذاری داری‌های کنترل شده است. دارندگان مناصب دولتی گزارشگر نمی‌توانند داری‌های کنترل شده را در طول دوره مسئولیت خود داشته باشند و یا به دست آورند. اگر کمیسیونر بر اساس دلایل معقول معتقد باشد که یک

دارنده مناصب عمومی از الزامات گزارش‌دهی قانون تخطی کرده است، ممکن است اختطاریه نقض صادر کند که در آن مجازات پیشنهادی تعیین شده است. تنظیم‌کننده ۳۰ روز فرصت دارد تا جریمه را پرداخت و یا اظهارات کتبی ارائه کند. در صورت دریافت نمایندگی، کمیسیونر با توازن احتمالات تصمیم خواهد گرفت که آیا تخلفی انجام شده است یا خیر و آیا شرایط تخفیف وجود داشته است یا خیر.

۹. بررسی و تحلیل مطالعات و روندها

۹-۱. بررسی و ارزیابی تضاد منافع در دولت ترودو

بر طبق قوانین اخلاقی که نخست‌وزیر کانادا از سال ۲۰۱۵ به منظور جلوگیری از تضاد منافع وزرای دولت و دیگر مقامات دولتی اعمال کرد، بدون دریافت اجازه از کمیساریای عالی نمی‌تواند از مفاد دستورالعمل سرپیچی نماید. لذا به درخواست نمایندگان پارلمان، تحقیق در مورد نقض قوانین اتخاذ شده مورد توجه قرار می‌گیرد. قوانین اخلاقی تعریف شده از سه اصل مهم تشکیل شده است که در ادامه به تشریح آن پرداخته می‌شود.

اصل ۱؛ ایجاد استانداردهای رفتاری خاص، منسجم و عملیاتی را برای مقامات دولتی

این استانداردها باید توصیف روشن و واقع بینانه‌ای از شرایط و روابطی که می‌تواند منجر به یک موقعیت تضاد منافع شود ارائه دهد. این استانداردها باید درک و تعهد مقامات دولتی را بیشتر ارتقا بخشد و با در نظر گرفتن خدمات عمومی، جلوگیری از هر گونه نفوذ ناروا از منافع خصوصی که می‌تواند تصمیمات رسمی را که در آن شرکت می‌کنند به خطر بیندازد و یا رفتار مصالح‌کننده مشاهده شود.

اصل ۲: نیاز به استانداردهای رفتاری بیشتر برای مقامات دولتی شاغل در مناطق پرخطر و مستعد این استانداردها باید منعکس‌کننده ماهیت خاص موقعیت‌ها، قرار گرفتن در معرض خطرات تضاد منافع و انتظارات عمومی باشد.

اصل ۳: ایجاد ابزارهای روشن و صریح برای توسعه، اجرا و به‌روزرسانی سیاست‌های تضاد منافع در بخش عمومی

اجرا، اثربخشی و ارتباط سیاست‌های تضاد منافع باید به طور دوره‌ای با استفاده از رویکرد مبتنی بر شواهد بازنگری شود. هم‌چنین در هنگام توسعه و بازنگری سیاست‌های تضاد منافع، مشورت با ذی‌نفعان مربوطه، از جمله بخش خصوصی و جامعه مدنی در نظر گرفته شود که در این بین می‌توان

به تعیین یک یا چند نهاد ویژه برای نظارت بر سیستم‌های پیشگیری و مدیریت تضاد منافع توجه کرد.

۹-۲. کارکردهای مشاوره برای ارزش‌های عمومی

مطابق کارکردهای مشاوره برای ارزش‌های عمومی، مقام ارشد باید از ارزش‌ها و اخلاقیات خدمت در معاونت حمایت نماید تا اطمینان حاصل شود، سازمان ارزش‌های خدمات عمومی را در تمام سطوح سازمان پیاده‌سازی و ارزیابی می‌نماید. این مقام ارشد آگاهی، درک و ظرفیت به کارگیری کد را در بین کارکنان ارتقا می‌دهد و اطمینان می‌دهد که شیوه‌های مدیریت برای حمایت از رهبری مبتنی بر ارزش‌ها وجود دارد.

۹-۳. افسران دپارتمان ۲۷ برای تضاد منافع و اقدامات پس از استخدام

افسران دپارتمان برای پیشگیری از تعارض منافع و پس از استخدام متخصصان در سازمان مربوطه آموزش‌های خود را در چارچوب مشاوره‌های حرفه‌ای و برپایه کدهای ارزشی که در بردارنده شاخص‌های خودسنجی و مدیریت سنجی است، ارائه می‌دهند. لذا کارکنان تازه استخدام شده موظف به پیاده‌سازی مشاوره‌ها و بازخوردگیری از روند فعالیت‌های خود در یک بازه زمانی مشخص (با توجه نوع ماموریت و سطح تخصص) هستند که در کد ارزش‌ها و اخلاقیات برای بخش عمومی مشخص شده‌اند.

۹-۴. شبکه تضاد منافع کانادا

شبکه تضاد منافع کانادا^{۲۸} که در سال ۱۹۹۲ برای رسمی کردن و تقویت تماس بین کمیسیون‌های مختلف تضاد منافع کانادا تأسیس شد، از سال ۲۰۱۶ تقویت و چارچوب‌های نظارتی و چشم‌اندازهای پیشگیرانه‌ای برای آن در نظر گرفت شد. کمیسیون‌های هر یک از ده استان، سه منطقه و دو نفر از دولت فدرال به نمایندگی از اعضای پارلمان و سنا هر ساله برای انتشار سیاست‌ها و مواد مرتبط، تبادل بهترین تجربیات، بحث در مورد قابلیت اجرا سیاست‌ها و ایده‌ها در مورد مسائل

27. Department officers

28. Canadian Conflict of Interest Network

اخلاقی گرد هم می آیند.

۹-۵. شبکه بین بخشی ارزش ها و متخصصان اخلاق

شبکه بین بخشی ارزش ها و اخلاقیات کانادا^{۲۹}، جامعه‌ای است متشکل از پزشکان دپارتمان که مسئول اطلاع‌رسانی، پیشگیری و مشاوره کارکنان و مدیریت ارشد درباره ارزش ها و نگرانی های اخلاقی هستند. پزشکان موارد تضاد منافع را در جلسه ماهانه به منظور دریافت اطلاعات، راهنمایی و هدایت همکاران خود مطرح می کنند. علاوه بر این، اعضای این شبکه در یک سایت محرمانه مبتنی بر وب همکاری می کنند و بهترین شیوه ها و منابع را به اشتراک می گذارند. این شبکه نیز از سال ۲۰۱۵ به منظور سیاست های پیشگیرانه نخست وزیر کانادا موقعیت های متعددی را ارزیابی و با توجه به داده های دریافت شده در ساختار بانک اطلاعاتی شبکه چشم انداز هایی برای کاهش حداکثری تضاد منافع ترسیم و به صورت مستمر پیاده سازی شده است.

۹-۶. آیین نامه رفتار برای تدارکات

دولت کانادا مسئول حفظ اعتماد جامعه فروشندهگان و عموم مردم کانادا به سیستم تدارکات می باشد که از سال ۲۰۰۶ و با توجه به گزارشات سالیانه رژیم اخلاقی پارلمان، موقعیت های متعددی را پیش بینی نموده است. آیین نامه رفتار برای تدارکات^{۳۰} با انجام تدارکات به شیوه ای پاسخگو، اخلاقی و شفاف است و به دولت کمک می کند تا تعهد خود را برای اصلاح تدارکات، تضمین شفافیت بیشتر، پاسخ گویی و بالاترین استانداردهای رفتار اخلاقی انجام دهد. این کد الزامات قانونی، مقرراتی و سیاستی موجود دولت را در بیانیه ای مختصر و شفاف از انتظاراتی که دولت از کارمندان و تامین کنندگان خود دارد، ادغام می کند.

این قانون که بر اساس اصول تنظیم شده در قانون مدیریت مالی و قانون پاسخگویی فدرال تنظیم شده است، اقدامات دولت فدرال در مورد تضاد منافع، اقدامات پس از استخدام و مبارزه با فساد و همچنین سایر الزامات قانونی و سیاستی مربوط به تدارکات را ادغام می کند. این آیین نامه نیز در سال ۲۰۱۶ و برای توجه به رفتارهای پیشگیرانه برای عدم کاهش اعتماد جامعه فروشندهگان، توانست با

29. Canadian Values and Ethics Intersectoral Network

30. Code of conduct for procurement

سالم‌سازی چرخه تولید، روندهای عرضه و تقاضا را هماهنگ نموده و سطح تلاطم را در نو سانات سیاست‌گذاری مالی مدیریت و کنترل نماید. آئین‌نامه رفتار برای تدارکات به همه کسانی که در فرآیند تدارکات دخیل هستند - کارمندان عمومی و فروشندگان - بیانیه واضحی از انتظارات متقابل برای اطمینان از یک پایه مشترک ارائه می‌دهد.

دولت کانادا در سال ۲۰۱۶ با روزآمد نمودن آئین‌نامه رفتار برای تدارکات، مسئول حفظ اعتماد جامعه فروشندگان و عموم مردم کانادا به سیستم تدارکات از طریق انجام تدارکات به شیوه‌ای پاسخگو، اخلاقی و شفاف است. آئین‌نامه رفتار برای تدارکات به دولت کمک می‌کند تا تعهد خود را برای اصلاح تدارکات، تضمین شفافیت بیشتر، پاسخ‌گویی و بالاترین استانداردهای رفتار اخلاقی انجام دهد. این کد الزامات قانونی، مقرراتی و سیاستی موجود دولت را در بیانیه‌ای مختصر و شفاف از انتظاراتی که دولت از کارمندان و تامین‌کنندگان خود دارد، ادغام می‌کند.

این قانون که بر اساس اصول تعیین شده در قانون مدیریت مالی و قانون پاسخ‌گویی فدرال تنظیم شده است، اقدامات دولت فدرال در مورد تضاد منافع، اقدامات پس از استخدام، و مبارزه با فساد و هم‌چنین سایر الزامات قانونی و سیاستی مربوط به تدارکات را ادغام می‌کند. آئین‌نامه رفتار برای تدارکات به همه کسانی که در فرآیند تدارکات دخیل هستند - کارمندان عمومی و فروشندگان - بیانیه واضحی از انتظارات متقابل ارائه می‌دهد تا از درک اساسی مشترک بین همه شرکت‌کنندگان در تدارکات اطمینان حاصل شود. به این ترتیب، این کد به عنوان یک نقطه مرجع برای مسئولیت‌ها و تعهدات کلیدی برای خادمان عمومی و فروشندگان عمل می‌کند. علاوه بر این، شکایات فرو شده و تدابیر رویه‌ای را تشریح می‌کند.

دولت انتظار دارد که تمام کسانی که در پروسه تدارکات دخیل هستند، مفاد این کد را رعایت کنند. عواقب عدم انطباق با این آئین‌نامه، مجازات‌ها و مجازات‌های مندرج در قانون یا خط‌مشی قابل اجرا است. علاوه بر این عواقب، اگر تأمین‌کننده یا هر یک از شرکت‌های وابسته به آنها به روشی نادرست به افسران، تقلب در مناقصه یا هر جرم دیگری که بر اساس خط‌مشی عدم صلاحیت و تعلیق رژیم یکپارچگی اعمال می‌شود، محکوم شود، ممکن است تأمین‌کننده فاقد صلاحیت اعلام شود یا از انجام آن تجارت با دولت تعلیق شود. این کد به عنوان یک نقطه مرجع برای مسئولیت‌ها و تعهدات کلیدی برای خادمان عمومی و فروشندگان عمل می‌کند. علاوه بر این، شکایات فرو شده و تدابیر رویه‌ای را تشریح می‌کند. دولت انتظار دارد، همه کسانی که در فرآیند تدارکات دخیل هستند از مفاد

این قانون پیروی کنند. عواقب عدم انطباق با این قانون، اتخاذ مجازات های مندرج در سیاست گذاری های قابل اجرا است.

۲-۹. پیش فرض کردن اعلام تعارض منافع

بینش رفتاری نشان می دهد، افراد تمایل دارند در تصمیم گیری های مهم خود به پیش فرض های ارائه شده در چشم اندازهای موفقیت پایبند باشند. بسیاری از مقامات دولتی ممکن است وسوسه شوند که اظهارنامه ای ارائه نکنند یا حتی تمایلی از خود نشان نمی دهند که بدانند در مجموعه آن ها تضاد منافع به وجود آمده است. اعلام اجباری منظم تعارض منافع می تواند با این پیش فرض مقابله کند. در دولت کانادا و با توجه به رویکرد نخست وزیر، هر مقام دولتی حداقل سالی یک بار پس از آن، علاوه بر اعلام تضاد های منافع، باید گزارش های خود را در خصوص شرح فعالیت مجموعه در حذف و پیشگیری از تضاد منافع تخصصی و عمومی ارسال نمایند. به عنوان مثال، کارمندان دفتر حسابرسی کل کانادا، سالانه اعلامیه تعارض منافع می دهند. برای اطمینان از این که این به یک روال چک کردن تبدیل نمی شود، به اظهارکنندگان یک مسابقه آزمون داده می شود تا درک آن ها از تضاد منافع را تأیید کنند.

چنین فرآیندی مقامات دولتی را وادار می کند تا در مورد وضعیت خود فکر کنند و دانش خود را در مورد تضاد منافع تجدید کنند. موضوعی که در مورد توجه قرار نگرفته یا برای گزارش فعالانه تضاد منافع بسیار بی اهمیت به نظر می رسد، در یک اعلامیه سالانه تضاد منافع مطرح می شود و می تواند به عنوان یک ساختار نو روندهای پیشگیرانه ای را در ارزیابی های آینده ایجاد نماید.

یکی دیگر از کارکردهای مهم در دوران نخست وزیر ترودو، ادغام اقدامات پس از استخدام دولتی در قانون تضاد منافع و هم چنین در سیاست تضاد منافع بوده است که بسیاری از هم پوشانی ها و موازی کاری های ممکن را حذف نموده است. هم چنین در سال ۲۰۱۶ قانون لابی گری^{۳۱} با رویکرد جدیدی در ساختار دولت تعریف و ارائه شد که به موجب آن، دارندگان مناصب دولتی سابق، به مدت ۵ سال از انجام بیشتر فعالیت های لابی منع می شود. البته با تاییدات و تمهیدات انجام شده دولت ترودو، کمیسیونر لابی در صورتی که انجام این کار مغایر با اهداف قانون لابی گری نباشد؛ می تواند به اعطای معافیت اقدام نماید. یکی دیگر از روش های ساختار یافته که از سال ۲۰۱۶ اعمال

گردید، چارچوب پذیر نمودن استانداردها برای اعمال صلاح‌دید از کدهای انصاف و یکپارچگی در فرآیند می‌باشد.

در کانادا، افسران دپارتمان برای تضاد منافع و اقدامات پس از استخدام، متخصصانی در سازمان مربوطه خود هستند که به کارکنان در مورد تضاد منافع و اقدامات پس از استخدام در راستای ارزش‌ها و قوانین اخلاقی مشاوره می‌دهند. در این خصوص جوایز رهبری به مقامات دولتی اعطا می‌شود که رفتاری مبتنی بر صداقت و صراحت را نشان می‌دهند که این جوایز نیز از سال ۲۰۱۶ تغییرات عمده‌ای داشته و با هدف کاهش تعارض منافع در راستای پیشگیری از تخلفات مورد توجه قرار گرفته است. به این ترتیب، ارزش‌های خدمات عمومی قابل مشاهده می‌شود و سیگنال قوی مبنی بر ارزش‌گذاری رفتار اخلاقی ارسال می‌شود. هم‌چنین در کانادا، افشای اعضای پارلمان شامل اطلاعاتی در مورد هر اعتمادی است که نماینده می‌تواند در حال حاضر یا در آینده به طور مستقیم یا غیرمستقیم از آن سود-درآمد کسب کند.

همان‌طور که در پیوست ۲ اشاره شد، از طریق کمیته استانداردهای زندگی عمومی^{۳۲}، دولت کانادا با تبعیت از دیگر کشورهای توسعه‌یافته و با در نظر گرفت ساختار و موقعیت‌های فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و مدنی اصول هفت‌گانه‌ای را به عنوان مبنایی برای چارچوب استانداردهای اخلاقی برای کسانی که هم در بخش خصوصی و هم در بخش عمومی فعالیت می‌کنند، در نظر گرفته است. سیاست‌گذاری تضاد منافع بیان می‌کند، منافع شخصی یک کارمند ممکن است با منافع مجموعه‌ای که در آن کار می‌کند در تضاد باشد. این یک شرایط ناخواسته است زیرا ممکن است پیامدهای سنگینی بر قضاوت و تعهد کارکنان به شرکت و در نتیجه تحقق اهداف آن داشته باشد. بهترین رویکرد برای جلوگیری از تضاد منافع در مرحله پیشگیری نهفته است. به جای این‌که منتظر بمانید تا مشکلی پیش بیاید و به طور واکنشی با آن برخورد کنید، باید از همان ابتدا یک سیاست تضاد منافع را در نظر بگیرید. برای رسیدگی به تضاد منافع احتمالی، شرکت شما باید سیاستی ایجاد کند که بر شرایطی حاکم باشد که در آن کارمندان یا سایرینی که از طرف شرکت شما عمل می‌کنند، شخصاً از اقداماتی که در تضاد با بهترین منافع شرکت است سود می‌برند.

۸-۹. الزامات جلوگیری از تضاد منافع در محیط شغلی

همه کارمندان دولتی مسئولیت دارند که احتمال تضاد منافع واقعی، ظاهری یا بالقوه بین آخرین مسئولیت‌های خود در خدمات عمومی فدرال و استخدام بعدی آن‌ها در خارج از خدمات عمومی را به حداقل برسانند. این فرآیند اگرچه از همان ابتدا در ساختار تضاد منافع دولت کانادا در سال ۲۰۰۴ مد نظر گرفته بود. اما روزآمدسازی و حذف موانعی نظارتی که نمی‌توانست روندهای پیشگیرانه‌ای را قبل از ترک خدمت و قبل از استخدام انجام دهد در دستورکار دولت ترودو قرار گرفت. این الزامات بیان داشته است، قبل از ترک شغل خود در خدمات دولتی، همه کارمندان دولتی باید مقاصد خود را در مورد هر گونه شغل یا فعالیت‌های خارج از آینده که ممکن است خطر تضاد منافع واقعی، ظاهری یا بالقوه با مسئولیت‌های فعلی آن‌ها را ایجاد کند، افشا کنند و در مورد تضادهای احتمالی با مدیر یا مدیر خود صحبت کنند.

جنبه پیشگیرانه این افشا سطح اهمیت و جایگاه شغلی یک کارمند را در شغل گذشته و کنونی آن مشخص می‌کند. کارمندان دولت در این سمت‌های تعیین شده پس از پایان خدمت مشمول یک دوره محدودیت یک ساله می‌شوند. این کارمندان دولتی باید قبل از ترک سمت و در طول این دوره محدودیت یک ساله، کلیه پیشنهادات استخدامی شرکت یا فعالیت‌های پیشنهادی خارج از خدمات دولتی را که می‌تواند آن‌ها را در تضاد منافع واقعی، ظاهری یا بالقوه با آن‌ها قرار دهد، به معاون خود گزارش دهند. استخدام خدمات دولتی آن‌ها هم‌چنین باید فوراً پذیرش چنین پیشنهادی را افشا کنند. ضمناً این کارمندان دولتی نمی‌توانند در طول این دوره یک ساله بدون مجوز معاون خود، فعالیتی را آغاز نمایند که با توجه به اطلاعات کنونی بتوانند در روند سایر مشاغل و تخصص‌ها اختلالی ایجاد نمایند و از اطلاعات شغل گذشته خود برداشت‌ها و نتایج منفی کسب نمایند.

۱۰. بررسی کدهای تعارض منافع در گزارش سالیانه

متناسب با قلمرو زمانی تحقیق، گزارش سالانه در خصوص کد تضاد منافع برای اعضای مجلس عوام، دفتر کمیسیون تضاد منافع و اخلاق با توجه به رویکردهای جدید اتخاذ شده در دولت ترودو مورد توجه قرار گرفته است که در ادامه کدهای ارائه شده در بازه‌های زمانی ۲۰۱۷-۲۰۱۶ تا ۲۰۲۳-۲۰۲۲ به صورت روندهای مرتبط با ساختار تضاد منافع تشریح و چگونگی بهره‌برداری از آن بررسی شده است. از مهم‌ترین کدهای ارائه شده در گزارش سالانه تضاد منافع که می‌تواند روند بررسی را در بازه زمانی ۷ ساله نمایش دهد، می‌توان به محتوای اعلامیه‌های عمومی ارائه شده، درخواست‌های مشاوره و راهنمایی، واگذاری دارایی‌های کنترل‌شده، آموزش و اطلاع‌رسانی به نهادهای نظارتی،

فعالیت‌های ممنوعه اشاره شده در قانون تضاد منافع، پرونده‌های تضاد منافع در جریان، ثبت فرآیندهای انطباق، بیانیه‌های خلاصه ارسال شده در ثبت عمومی رسانه‌ها و عموم مردم، درخواست اطلاعات و مصاحبه از رسانه‌ها، الزامات گزارش‌دهی در طول دوره مسئولیت، ماهیت نگرانی‌های مطرح شده، دریافت هدایا و مزایای بیرونی، ثبت دارای‌ها، تعهدات پس از استخدام، تعهدات عمومی، اتخاذ جریمه‌های مالی، منبع نگرانی‌های مطرح شده و همچنین افراد مطرح‌کننده موضوعات چالش‌برانگیز و مستعد تضاد منافع، اشاره نمود. در ادامه هر یک از کدهای ارائه شده با توجه گزارش‌های سالیانه تضاد منافع از سال ۲۰۱۶ تا سال ۲۰۲۳ مورد بررسی و ارزیابی مقایسه‌ای قرار گرفته است.

۱. اعلامیه‌های عمومی ارائه شده توسط دفتر کمیساریا؛ در بازه زمانی ۲۰۱۸-۲۰۱۶ روند نزولی داشته است (۹/۵ درصد) اما این روند از ۲۰۲۳-۲۰۱۹ رشد چشم‌گیری داشته است (بیش از ۳۵ درصد) که عمدتاً نشان داده است که گزارش‌دهندگان چارچوب‌های نظارتی را به خوبی رعایت نموده‌اند.

۲. درخواست‌های مشاوره و راهنمایی؛ در بازه زمانی ۲۰۲۳-۲۰۱۶ به صورت پیوسته روند روبه‌رشدی داشته است که با توجه به میانگین ۷ ساله آن ۱۵/۵ درصد برآورد شده است.

۳. واگذاری دارایی‌های کنترل‌شده؛ در بازه زمانی ۲۰۱۹-۲۰۱۶ رشد داشته است که نشان می‌دهد شفاف‌سازی در گزارش سالیانه تضاد منافع توانسته است نمایندگان و صاحب‌مسئله‌ها را در استرداد دارایی‌های کنترل‌شده، ترغیب نماید که این روند از سال ۲۰۲۳-۲۰۲۰ رشد نزولی خود را حفظ نموده است.

۴. آموزش و اطلاع‌رسانی به نهادهای نظارتی؛ به صورت پیوسته از بازه زمانی ۲۰۲۳-۲۰۱۶ رشد داشته است که با توجه به میانگین ۷ ساله ۱۶/۲۳ درصد برآورده شده است. نکته حائز اهمیت در این زمینه این است که روند آموزش و اطلاع‌رسانی در بازه زمانی ۲۰۲۳-۲۰۲۰ نسبت به بازه زمانی ۲۰۱۹-۲۰۱۶ رشد چشم‌گیرتری داشته است که نشان می‌دهد از سال ۲۰۲۰ این آموزش‌ها با توجه ظهور بیماری کووید ۱۹ و همچنین بررسی دقیق‌تر گزارشات توسط دفتر کمیساریا تاثیرگذاری بهتری داشته است.

۵. فعالیت‌های ممنوعه اشاره شده در قانون تضاد منافع؛ در بازه زمانی ۲۰۱۸-۲۰۱۶ فعالیت‌های گزارش شده ۳ درصد رشد را نشان داده است اما در بازه زمانی ۲۰۲۳-۲۰۱۹ این روند

- سیر نزولی داشته که نشان می‌دهد فعالیت‌های ممنوعه کاهش یافته است.
۶. پرونده‌های تضاد منافع در جریان؛ در بازه زمانی ۲۰۱۶-۲۰۲۰ به صورت میانگین ۲ درصد رشد داشته است اما این روند در بازه زمانی ۲۰۲۳-۲۰۲۱ تقریباً صفر بوده است نشان‌دهنده توجه به گزارشات تضاد منافع توسط صاحب‌مسندان دولتی است.
۷. ثبت فرآیندهای انطباق، در بازه زمانی مورد مطالعه روند صعودی داشته است که در میانگین هفت ساله ۱۵ درصد برآورد شده است.
۸. بیانیه‌های خلاصه ارسال شده در ثبت عمومی رسانه‌ها و عموم مردم؛ از دو منظر قابل بررسی است. در بعد افشا نمودن عملکرد صاحب‌مسندان، این روند سیر نزولی داشته است که به صورت میانگین ۵ درصد برآورد شده است. اما از منظر پوشش و اطلاع‌رسانی به عموم مردم فرآیندهای گزارش تضاد منافع محبوبیت عینی داشته است که در بازه زمانی هفت ساله ۲۱/۵ درصد برآورد شده است.
۹. درخواست اطلاعات و مصاحبه از رسانه‌ها؛ در بازه زمانی ۲۰۲۳-۲۰۱۶ روند صعودی داشته است که نشان می‌دهد با توجه به کاهش سطح تخلفات، کاهش فعالیت‌های ممنوع و همچنین واگذاری دارایی‌های کنترل شده، اطلاعات به صورت شفاف‌تر در اختیار رسانه و عموم قرار گرفته است.
۱۰. الزامات گزارش‌دهی در طول دوره مسئولیت؛ در بازه زمانی ۲۰۱۸-۲۰۱۶ روند نزولی داشته و الزامات مشخصی در نظر گرفته نشده بود اما در بازه زمانی ۲۰۲۳-۲۰۱۹ این الزامات رشد چشم‌گیرتری داشته و می‌توان گفت تعدد گزارش‌های ارائه شده به دفتر(با رشد ۳۲ درصد) نشان می‌دهد صاحب‌مسندان از نوع عملکرد خود اطمینان کافی داشته‌اند و اقدامات پیشگیرانه به خوبی اجرایی شده است.
۱۱. دریافت هدایا و مزایای بیرونی؛ در بازه زمانی ۲۰۱۶-۲۰۱۹ روند تقریباً ثابتی داشته است و در بازه زمانی ۲۰۲۳-۲۰۲۰ این روند نزولی بوده است که نشان می‌دهد دریافت هدایا و مزایای تخصصی صرفاً از طریق ساختار دولتی ارائه شده است.
۱۲. تعهدات پس از استخدام؛ در بازه زمانی ۲۰۲۳-۲۰۱۶ به صورت مستمر و با میانگین ۱۴ درصد شده داشته است که نشان می‌دهد سطح تعهدات پس از استخدام مبتنی بر ساختارهای تضاد منافع پیشگیرانه موثر بوده است.

۱۳. اتخاذ جریمه‌های مالی، در بازه زمانی ۲۰۱۶-۲۰۱۹ با توجه به سطح تخلفات و دیرکردهای انجام شده در خصوص ارائه گزارشات عمومی برای شفاف‌سازی روند رو به رشدی داشته است اما در باز زمانی ۲۰۲۰-۲۰۲۳ این روند به صورت مستمر کاهش نشان داده است و به صورت میانگین کمتر از ۳ درصد برآورد شده است.

۱۴. منبع نگرانی‌های مطرح شده؛ در بازه زمانی ۲۰۲۱-۲۰۱۶ این منابع با توجه به سطح دغدغه‌ها، فرهنگ‌سازی در خصوص روند پیشگیرانه بودن اقدامات و هم‌چنین ظهور کرونا رشد ۷/۵ درصدی داشته است که در بازه زمانی ۲۰۲۳-۲۰۲۲ این روند کاهش محسوسی داشته است.

۱۵. هم‌چنین افراد مطرح کننده یکی از موضوعات چالش‌برانگیز و مستعد تضاد منافع است؛ با در نظر گرفتن سال ۲۰۱۶ به عنوان مبنایی برای تعداد افراد مطرح کننده موضوعات چالش‌برانگیز، بررسی‌ها نشان داد تا سال ۲۰۲۰ این روند رشد ۷ درصدی داشته است اما از سال ۲۰۲۰ تا سال ۲۰۲۳ این روند سیر نزولی به خود گرفته است که نشان می‌دهد آموزش‌های ارائه شد، آگاه بودن عموم جامعه، عملکرد دفتر کمیساریا و هم‌چنین عملکرد دولت ترودو روند پیشگیرانه‌ای را اتخاذ نموده و برای کاهش کلی کدهای تضاد منافع اقدامات موثری انجام شده است.

نتیجه‌گیری

سازمان‌ها مکانیسم‌های مناسبی برای کمک به کارمندان عمومی برای گزارش و مدیریت مؤثر موقعیت‌های واقعی، آشکار یا بالقوه تضاد منافع در هنگام انجام وظایف خود و پس از استخدام دارند و کارمندان دولتی برای اجتناب، کاهش یا مدیریت موقعیت‌های تضاد منافع واقعی، بالقوه یا ظاهری در انجام وظایف خود و پس از استخدام در خدمات عمومی اقدامات مقتضی را انجام می‌دهند. کارمندان دولتی از طریق حمایت وفادارانه، بی‌طرفانه و غیرحزبی که از دولت منتخب ارائه می‌کنند و از طریق خدماتی که به کانادایی‌ها ارائه می‌کنند، به شکلی اساسی به دولت خوب، دموکراسی و جامعه کانادا کمک می‌کنند. آن‌ها به عنوان متخصصان متعهد، در خدمت منافع عمومی هستند و از اعتماد عمومی حمایت می‌کنند.

دولت کانادا در سال ۲۰۰۳ میلادی سندی را به تصویب رساند که در آن به راهنمایی کارمندان و مستخدمین دولتی می‌پردازد و آن را راهنمایی می‌کند که چگونه در شرایط تعارض منافع دچار فساد

نشده و منافع شخصی را بر منافع عمومی ترجیح ندهد. هم‌چنین در کانادا سیستم‌های نظارتی‌ای وجود دارد و قوانینی وضع شده که بر اساس این قوانین تمام دستگاه‌های دولتی موظف هستند سیستم‌های نظارتی‌ای را طراحی کنند و افراد تحت استخدام خود را مدیریت کرده و گزارش‌های سالیانه در مورد تعارض منافع منتشر سازند. دفتر تعارض منافع و کمیسر اخلاق کانادا نشان‌دهنده تمرکز بسیار قوی قدرت با توجه به پیشگیری از تعارض منافع، نظارت بر پیشگیری از تعارض منافع در قوه مقننه، قوه مجریه و پست‌های ارشد در خدمات عمومی است. این امر کارکردهای بی‌شمار این دفتر را، که شامل نقش مشاوره و آموزشی، نقش اداری، اختیارات تحقیق و قضاوت، جمع‌آوری افشای مالی، و توانایی اعمال مجازات‌های مالی برای تخلفات است، نشان می‌دهد.

کار کمیسیون توسط کمیته دائمی رویه‌ها و امور مجلس عوام و هم‌چنین کمیته دائمی دسترسی به اطلاعات، حریم خصوصی و اخلاقیات نظارت می‌شود. به این ترتیب، گزارش‌های تحقیقی و سالیانه پس از تکمیل به این کمیته‌ها ارائه می‌شود. در قوانین کشور کانادا مقرراتی وجود دارد که برای هر بخش از کارکنان دستورالعمل‌های متفاوتی وجود دارد و به نسبت حساسیت منصب مقام دولتی که منظور از نخست‌وزیر تا یک کارمند ساده است این دستورالعمل‌ها مقررات سخت‌گیرانه‌تر اعمال می‌کنند. در دولت ترودو سیاست مقابله با تعارض منافع در ۲۷ نوامبر ۲۰۱۵ صادر شد. اگر چه این دستورالعمل به صورت مستقیم به محور تعارض منافع نمی‌پردازد اما با توجه به نوع کارکرد و روش اجرای آن می‌تواند ساختارهای پیشگیرانه‌ای برای رعایت هنجارهای اخلاقی، اجتماعی و فرهنگی اعمال نماید. در دولت کانادا به ویژه دوران جاستین ترودو، در سیاست‌گذاری‌های مرتبط با تعارض منافع، بیشتر روی عواملی که باعث پیشگیری می‌شود تمرکز شده است و سازوکارها و قوانین مربوط به مجازات مفسدین از درجات بعدی اهمیت برخوردار است و البته این به این معنا نیست که این دولت به چنین مقوله‌ای اهمیت نمی‌دهد و نقض‌کنندگان حوزه تعارض منافع را مجازات نمی‌کند بلکه سعی این دولت بر آن است که از همان ابتدا با ایجاد سیستم‌های نظارتی و آموزش کارکنان از بروز تعارض منافع و مفسد آن جلوگیری به عمل آورد. سازوکارها و قوانین مربوط به کنترل فساد و افزایش سلامت اداری در این کشور می‌تواند الگویی مناسب برای سایر کشورها باشد.

در این پژوهش پس از بررسی مطالعات کتابخانه‌ای، گزارشات سالیانه تعارض منافع در بازه زمانی ۲۰۱۶-۲۰۲۳ در دوران نخست‌وزیری ترودو بررسی شد. نتایج نشان داد کدهای تضاد تعارض منافع با گذشت زمان روند اثرگذارتری را نشان داده است به گونه‌ای که می‌توان ادعا نمود عملکرد

صاحب‌منصبان دولتی در دوران نخست‌وزیری ترودو تعارضات کمتری با تعارض منافع داشته است. هرچند در این بازه زمانی در چند مرحله اتهاماتی مبنی بر عدم رعایت این تعارضات بر نخست‌وزیر تیفهم شد که پس از بررسی‌های به عمل آمده، ترودو از این اتهامات مبری شد. اما به نظر می‌رسد روند عملکرد دولت‌مردان وابسته به ترودو در تحلیل گزارش‌های سالیانه تعارض منافع، اذعان عمومی سیاست‌های پیشگیرانه دولت را در جهت بهبود پایداری به تعارض منافع، تأیید نموده‌اند.

منابع

۱. انصاری، باقر. (۱۴۰۱). مدیریت تعارض منافع در بخش عمومی، مطالعات حقوق عمومی (حقوق)، ۱(۵۲): ۲۹۷-۳۲۱.
۲. آنامرادنژاد، داود؛ محمدی، سام و مقدم، سید حسن حسینی (۱۴۰۰). ضرورت قانون‌گذاری در مدیریت موقعیت‌های تعارض منافع، مطالعات حقوقی، ۴(۱۳): ۱-۲۴.
۳. سیاه‌بیدی، سعید. (۱۴۰۱). مبانی فقهی مدیریت تعارض منافع، فصلنامه فقه و اصول، انتشار آنلاین.
۴. واثقی بادی، محمد و بنی‌اسد دشتابی، صالح. (۱۴۰۱). جایگاه مفهوم تعارض منافع در حکمرانی و خط‌مشی‌گذاری عمومی، فصلنامه تخصصی حکمرانی متعالی، ۱(۳): ۱۵۹-۱۹۰.
۵. پریمی ابوالفضل، ذاکریان مهدی، عربیان اصغر. نقش تعارض منافع در شکل‌گیری آسیب‌های سیاست‌های سلامت اداری. حقوق اداری. ۱۴۰۰؛ ۹(۲۹): ۵۵-۲۷.
۶. حمزه سیاه‌بیل، علیرضا، معظ‌هی، مجتبی، کاوسی اسمعیل و زعفرانی، رشید ذالفقاری. (۱۴۰۰). بنیان‌های تعارض منافع در سیاست‌گذاری و ساختار آموزش عالی ایران پس از انقلاب اسلامی، مطالعات سیاسی، ۱۳(۵۲): ۲۱۳-۲۲۷.
۷. تعارض منافع و عرصه دولتی، چشم‌اندازهای چندملتی، (۱۳۹۹). ترجمه تیم مترجمان مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه.

8. European Parliament (2020). The Effectiveness of Conflict of Interest Policies in the EU- Member States.
9. Demmke, C., Aulini, M. & Aationiemi, J. (2021). The Effectiveness of Conflict of Interest Policies in the EU Member States, European Union, Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs, European Parliament.

10. Costa, J. (2023). Conflict of interest legislation in Brazil, South Korea and the European Union: International case studies, Basel Institute on Governance, A Usaid Intergritas Project Publication, PP1-47.
11. [Kaprás, J.\(2023\).The Concept of Conflict of Interest as a Decision-Making Problem and Ways of its Resolution, Charles University in Prague Faculty of Law Research Paper,7\(1\),PP1-14](#)
12. ICS Secretary. (2023). Managing Conflicts of Interest (including Gifts & Hospitality) Policy, Policy Owner: Senior Governance Advisor, NHS, South West London, PP 1-24.
13. Zhang, Y.(2022).Research on the Identification Model of Interest Conflict Influencing Factors in Projects Construction of Smart City, [Alexandria Engineering Journal](#),61(12),PP 12689-12698.
14. Lo, B., Marilyn, J. (2009). Conflict of Interest in Medical Research Education and Practice, The National Academic Press, Washington.
15. Dawson, M. (2016). Annual Report 2015-2016 in Respect of the Conflict of Interest Code for Members of The House of Commons, Office of the Conflict of Interest and Ethice Commissioner.
16. Dawson, M. (2017). Annual Report 2016-2017 in Respect of the Conflict of Interest Code for Members of The House of Commons, Office of the Conflict of Interest and Ethice Commissioner.
17. Dion, M. (2018). Annual Report 2017-2018 in Respect of the Conflict of Interest Code for Members of The House of Commons, Office of the Conflict of Interest and Ethice Commissioner.
18. Dion, M. (2019). Annual Report 2018-2019 in Respect of the Conflict of Interest Code for Members of The House of Commons, Office of the Conflict of Interest and Ethice Commissioner.
19. Dion, M. (2020). Annual Report 2019-2020 in Respect of the Conflict of Interest Code for Members of The House of Commons, Office of the Conflict of Interest and Ethice Commissioner.
20. Dion, M. (2021). Annual Report 2020-2021 in Respect of the Conflict of Interest Code for Members of The House of Commons, Office of the Conflict of Interest and Ethice Commissioner.
21. Dion, M. (2022). Annual Report 2021-2022 in Respect of the Conflict of Interest Code for Members of The House of Commons, Office of the Conflict of Interest and Ethice Commissioner.
22. Konrad, H. (2023). Annual Report 2022-2023 Respect of the Conflict of Interest Code for Members of The House of Commons, Office of the Conflict of Interest and Ethice Commissioner.
23. Zajmu, S. (2023). Comparative Study on Conflict of Interest, available on <<https://korupce.cz/wp->

- content/uploads/2023/02/Komparativni_studie_SZ_grafika_finalni.pdf>; cited 02/02/2023
24. Stedman, K. N. (2020). Resisting Obsolescence: A Comprehensive Study of Canada's Conflict of Interest and Ethics Commissioner and the Office's Efforts to Innovate While Str ate While Strategically Asser ategically Asserting Gr ting Greater Independence, Osgoode Hall Law School of York University, Toroto, Canada.
 25. Hunsberger, C.&Larsen, R.K. (2021). The spatial politics of energy conflicts: How competing constructions of scale shape pipeline and shale gas struggles in Canada, [Energy Research & Social Science](#),77(19),PP49-513.
 26. Faltinsen, E. Todorovac, A., Boutron, I.& Stewart, L.A. (2023). A structured approach to information retrieval improved identification of funding and researchers' conflicts of interest in trials included in Cochrane reviews, [Journal of Clinical Epidemiology](#),161(35),PP104-115.
 27. Chandranegara, I.S.& Cahyawati, D.P. (2023). Conflict of interest prevention clause in the constitution: The study of the Indonesian Constitution, [Journal of Heliyon](#),9(3),49-62.
 28. Shean, A.J.& Darren, S.A(2022). Conflict of Interest, [Operative Techniques in Orthopaedics](#),32(4),PP189-203
 29. Lapuente, V.&Walle, S. (2020), The effects of new public management on the quality of public services, [Governance](#), 33(3), pp. 461-475.