



## جایگاه پدیده افشاگری در نظام سلامت ایران

### هادی احمدی

کارشناس ارشد حقوق کیفری و جرم‌شناسی دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (ره) قزوین

(نویسنده مسئول)

hadiahmadi1374.h.a@gmail.com

### کیمیاریضایی

کارشناس ارشد حقوق کیفری و جرم‌شناسی دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (ره) قزوین

rezaeikimiiia.1376@gmail.com

### رضاقادری

دانشجوی دکتری حقوق کیفری و جرم‌شناسی، واحد مراغه، دانشگاه آزاد اسلامی، مراغه، ایران

rezaghaderi62@yahoo.com

### چکیده

افشاگری همواره یکی از طرق کشف فساد در سازمان‌ها و نهادهای حاکمیتی و ادارات به شمار می‌رفته است که بعضاً ممکن است در ابتدا از حیث اخلاقی بدعت‌آمیز به نظر برسد اما در سطح کلان و به خصوص هنگامی که موضوع جان و سلامت انسان‌ها به میان آید موجب پیشگیری از فساد بالقوه و کشف عناصر نامطلوب در سازمان‌های متصدی امر سلامت است. نظام سلامت و بهداشت و درمان یکی از حوزه‌های معد برای عاملان فساد و سوءاستفاده متصدیان آن است به ویژه هنگامی که بحرانی در سطح وسیع همانند یک بیماری اپیدمیک همانند بیماری کووید ۱۹ که اخیراً نظام سلامت جهانی را تحت مخاطره قرار داد، رخ می‌دهد شرایط فساد در حوزه‌های مختلف سلامت از جمله خرید و فروش و تولید دارو و فرآورده‌های دارویی، خدمات رسانی، شناسایی عوامل بیماری و تولید واکسن و توزیع آن و ... بیش از شرایط عادی مهیا می‌شود بدین ترتیب اهمیت پدیده افشاگری در چنین شرایطی نمایان می‌شود همچنین از جمله سوالاتی که ذهن پژوهشگران را مشغول کرده این است که آیا افشاگری خیانت به سازمان است یا خدمت به جامعه؟ پژوهش حاضر با روش توصیفی-تحلیلی به بررسی امکان‌سنجی پدیده افشاگری در نظام سلامت می‌پردازد و موانع و طرق آن را مورد بررسی قرار می‌دهد یافته‌ها حاکی از آن است که در نظام سلامت حمایت‌های قانونی از افشاگران چندان موثر نبوده و همین امر موجب عدم تشویق آن‌ها بر افشاگری فساد در حوزه سلامت و مکتوم ماندن فساد می‌شود بنابراین لازم است تا این حمایت‌ها به صورت روشن و موثر صورت پذیرد تا در صورت مواجه شدن با فساد، شخص افشاگر از مخاطرات بعدی مصون شده و در نتیجه عاملی جهت پیشگیری از فساد در نظام سلامت باشد.

**کلیدواژه‌ها:** امکان‌سنجی، افشاگری، نظام سلامت، بهداشت و درمان



## مقدمه

مطالعه تاریخ تمدن‌های باستان، بیانگر این است که فساد در جوامع بشری قدمتی به اندازه تمدن داشته و اکنون نیز یکی از مسائل مهم و اساسی در میان کشورهای جهان می‌باشد. فساد نابسامانی‌های بسیاری برای جوامع بشری به دنبال داشته و جنگ‌های پی‌درپی، خشونت‌ها و قیام علیه تمدن‌های حاکم، از بین رفتن سازمان‌ها و در هم ریختن جوامع، همیشه ناشی از فساد بوده است. در مجموع، فساد در کنار سایر عوامل، از عوامل مهم فروپاشی تمدن‌ها بوده است، به گونه‌ای که ابن‌خلدون در رابطه با عوامل ظهور و سقوط تمدن‌ها معتقد است: عامل اصلی فروپاشی و زوال حکومت‌ها اسراف، تبذیر و فساد در دستگاه حکومتی از جانب دولت‌مردان و حاکمان می‌باشد. در طی قرون و اعصار، همواره رابطه معکوسی بین استفاده درست و بجا از قدرت و قلمرو گسترش فساد وجود داشته است. زمانی که از قدرت به طور مطلوب استفاده می‌شد، میزان فساد کاهش می‌یافته است (قادری، ۱۳۸۸: ۷).

یکی از حوزه‌های مستعد فساد در جوامع نظام سلامت و بهداشت و درمان است. طبق مطالعات صورت گرفته هر چه فساد در حوزه‌های درمانی بیشتر شود نارضایتی عمومی افزایش می‌یابد (Habibov, 2016: 19) و از آنجایی که این حوزه با سلامت و جان انسان‌ها لازم و ملزوم است فساد نیز در این حوزه اهمیت بسزایی دارد. خطر بروز فساد در نظام سلامت تحت تاثیر عوامل متعددی است و به خصوص در میان کارگزاران نظام سلامت بسیار است مطابق نظریه اقتصاد کارکنان هزینه و منافع فساد را با هزینه‌ها و منافع طبیعی مقایسه می‌کنند و عملی را انتخاب می‌کنند که بیشتر برایشان منفعت دارد (جودکی و رشیدیان، ۱۳۸۹: ۸۸-۸۷). راه‌های بسیاری برای مقابله با فساد در نظام سلامت وجود دارد. یکی از مهمترین مسائل در این خصوص کشف زودهنگام فساد است. در وضعیت کنونی که شفافیت به صورت فراگیر و به اصطلاح «داده باز» وجود ندارد مقابله با فساد نیز به دلیل عدم شفافیت کاهش می‌یابد و تا هنگامی که دستیابی به شفافیت به گونه‌ای که به بازدهی کامل برسد به ابزاری دیگر نیاز است که این ابزار گزارش افشاگران یا «Whistleblowers» است (رستمی و قاسمی، ۱۳۹۷: ۶۴۰). اما مسئله مورد اهمیت بررسی این موضوع است که آیا در فضای فساد موجود در نظام سلامت افشاگری امکان‌پذیر است و به چه صورت و با چه تدابیری امکان‌پذیر است؟ و چه موانعی برای افشاگری وجود دارد.

پژوهش‌های انجام گرفته در ایران عبارت است از:

انصاری و همکاران (۱۴۰۰) با ارائه اصول مفهومی بلوغ عوامل موثر بر سوت‌زنی شامل چهارسطح آغازین، زیرساختی، یکپارچه و مدیریت در قالب پنج بعد اصلی سوت‌زن، دریافت‌کننده گزارش، متخلف، تخلف و سازمان نموده‌اند. عاقلی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی نشان دادند که رهبری تحول‌آفرین بر رهبری سازمانی، رهبری تعادل‌گرا بر رهبری سازمانی رهبری سازمانی نیز بر تمایل به سوت زنی تاثیر مثبت و معنی‌داری دارند. صفری شاد و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی نشان دادند که اخلاق اسلامی کاربردی تمایل به افشاگری تاثیر مثبت و معنی‌دار دارد.

جلیوند و همکاران (۱۳۹۶) با بررسی عوامل انگیزشی تعیین‌کننده سوت‌زنی در سازمان‌های دولتی ایران جهت‌گیری فرهنگی، ویژگی‌های شخصیتی و موضع اخلاقی را به عنوان اصلی‌ترین عامل تاثیرگذار در این حوزه معرفی نمودند. در پژوهش حاضر به رویکردی نوآورانه به پدیده افشاگری سعی بر بررسی امکان افشاگری در نظام سلامت، بهداشت و درمان و طرق و موانع آن و رویکرد نظام حقوقی پزشکی در این خصوص است.



## روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف جزء تحقیقات و پژوهش‌های نظری و از نظر ماهیت و روش تحلیل اطلاعات، جنبه‌ی توصیفی و تحلیلی دارد. با استناد به منابع معتبر اعم از کتاب‌ها و انواع مقاله‌های داخلی، خارجی، سایت‌ها و خبرگزاری‌های معتبر به نتایج رسیدیم که بیان خواهد شد. روش گردآوری اطلاعات از نوع روش کتابخانه‌ای بوده و در نهایت با استفاده از اطلاعات منابع مذکور پژوهش حاضر بصورت استنباطی و استدلالی مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

## یافته‌ها

در پژوهش حاضر عوامل موثر در موفقیت بر سوت زنی و موانع و مشوق‌ها بررسی شدند از موارد عامل موثر در سوت زنی می‌توان به ویژگی‌های مثبت سازمان مجری نظیر فرهنگ سازمانی حامی، دیدگاه اخلاقی کارکنان و ابعاد و قلمرو سازمانی مناسب و همچنین پیش‌بینی و تامین منابع و امکانات لازم برای تهیه پاداش، ارتقای شفافیت سازمانی، توسعه فرهنگ افشاگری و حمایت از سوت زنان اشاره کرد. حفظ محرمانگی و هویت سوت زنان و حمایت درون سازمانی از آنها می‌تواند به بهبود و پیشرفت این نوع سازوکار جهت اعلام تخلفات و فساد در نظام سلامت کمک کند. عدم کنترل بر اقدامات غیرقانونی فقدان آزادی بیان عدم حمایت مدیران و مقامات، وظیفه حفظ اسرار و رازداری، ترس از انتقام‌جویی همگی از موانع پدیده افشاگری هستند که نمی‌گذارند سوت‌زن با خاطری آسوده در اعلام فساد در سازمان مرتبط ایفای نقش کند. که به تفصیل در متن مقاله مشروح آنها آمده است. در مورد اینکه آیا افشاگری خیانت به سازمان است یا وفاداری به جامعه با بررسی در حد مقاله حاضر به نظر می‌رسد نه تنها خیانت به سازمان نمی‌باشد بلکه باید با تصریح قانون این امر یک وظیفه کاری باشد و عدم اطاعت از امر آمر غیرقانونی به صورت مستقیم در قانون آمده باشد.

## مفهوم و ویژگی‌های پدیده افشاگری

تعاریف متعددی از افشاگری توسط سازمان‌های گوناگون ارائه شده است که به برخی از آنها می‌پردازیم. صندوق جهانی پول افشاگری را «مسیری که توسط یک شهرونده وظیفه شناس عمدتاً با انگیزه منافع عمومی برای گزارش و افشای فساد در یک سازمان شامل افشای آشکار در مورد تخلفات قابل توجهی انجام شده است» (Chang Z, Rusu V & Kohler JC, 2021: 17).

همچنین در مقاله دیگری در خصوص تعریف صندوق جهانی پول از افشاگری بیان شده است که به معنای هشدار دادن به شخص ثالث مبنی بر این است که شخص یا نهادی اشتباهی را انجام داده یا در حال انجام آن است. به عبارت دیگر به این معنی است که یک طرف، با حسن نیت، نگرانی، مدعی می‌شود که یک عمل ممنوعه در صندوق جهانی یا در یک عملیات تامین مالی شده توسط صندوق جهانی اتفاق افتاده یا رخ داده است، منتقل یا مخابره می‌کند (The Global Fund, 2019: 1).

تعریف اتحادیه اروپا از افشاگر بدین ترتیب است که: افشاگران، یعنی افرادی که گزارش (در سازمان مربوطه یا به یک مقام خارجی) یا افشای اطلاعات برای عموم مربوط به تخلفی که در زمینه کار بوجود آمده است را برای جلوگیری از مکتوم ماندن آسیب و شناسایی تهدید یا آسیب به منافع عمومی ارائه می‌کنند (European Commission, 2018).

همچنین تعریف سازمان بهداشت جهانی از افشاگران به این ترتیب است که: افشاگران افرادی هستند که تخلفات مشکوک را که خطر قابل توجهی برای سازمان دارد یعنی برای منافع، شهرت، عملیات یا حکومت آن مخاطره‌آمیز است گزارش می‌کنند (World Health Protection, 2015: 5).

در خصوص اینکه چه اشخاصی می‌توانند افشاگری کنند باید بیان داشت که اغلب خط مشی‌ها و دستورالعمل‌ها این موضوع را





مشخص می کنند. از جمله کارکنان، کارمندان سابق، و سایر افرادی که از تخلفات مشکوک یا واقعی در زمینه کاری اطلاع دارند سایر افشاگران ممکن است افرادی باشند که برای استخدام شغلی مصاحبه می کنند، تامین کنندگان یا فروشندگان و داوطلبان و... از «مصرف کنندگان» نیز به عنوان افشاگران بالقوه می توان نام برد. به عنوان مثال، یک وب سایت که توسط یک گروه شهروند در هند ایجاد شده است به عنوان مکانی است که مصرف کنندگان و کارمندان می توانند مسائل را مطرح کنند در برخی موارد نیز به طور مستقیم از بیماران به عنوان افشاگر نام برده می شود (Vian, Agnew & McInnes, 2022: 5).

در خصوص ویژگی اطلاعاتی که می توانند افشا کردن و وجه تمایز آن ها از اطلاعات محرمانه باید بیان داشت که: رویه قضایی دادگاه اروپایی حقوق بشر شش معیار را تعیین کرده است که چنین افشاگری برای بهره مندی از حمایت ماده ۱۰ کنوانسیون اروپایی حقوق بشر ۱۹۵۳ باید دارای آن ها باشد. اولاً، افشاء باید با منافع عمومی شدیداً مطابقت داشته باشد؛ دوماً هیچ ابزار مؤثر دیگری برای جبران تخلفی که کارمند قصد کشف آن را دارد نباید وجود داشته باشد سوماً علاقه ای که عموم ممکن است به آن اطلاعات خاص داشته باشند باید بسیار زیاد باشد تا بر یک وظیفه اعتماد قانونی تحمیل شده غلبه کند چهارماً در صورت ورود خسارت ناشی از افشای اطلاعات، نباید از منافع عمومی که در خطر است پیشی بگیرد دیگر آن که افشای اطلاعات نباید با انگیزه عداوت یا خصومت شخصی یا انتظار منفعت شخصی، از جمله سود مالی باشد. در نهایت اینکه در افشای اطلاعات، افشاگر باید با حسن نیت و با اعتقاد به صحت اطلاعات و افشای آن به نفع عموم عمل کند (Guja v. Moldova n, 2017: 1).

### پیشینه پدیده افشاگری

در خصوص پیشینه پدیده افشاگری نظرات متعددی وجود دارند اما به نظر می رسد اولین قانون مدون در این خصوص مرتبط با انگلستان قرون وسطی باشد در سال ۶۹۵ میلادی، قانون کوی تام با حمایت از افشاگری و برای ایجاد انگیزه و تشویق در افشاگران آنها را در نیمی از سود حاصل شریک می دانست. ایالات متحده آمریکا نیز در سال های اولیه استقلال قوانینی جهت حمایت از افشاگران به تصویب رساند. بنجامین فرانکلین در سال ۱۷۷۳ با افشای نامه های محرمانه ای که نشان می داد فرماندار ماساچوست که به عنوان سلطنتی منصوب شده بود، عمداً پارلمان را گمراه کرده بود و بدین ترتیب می توان گفت از اولین افشاگران آمریکایی است. برای سالیان طولانی تنها قانون کارآمد افشاگر ایالات متحده آمریکا تقریباً به طور انحصاری علیه پیمانکاران اعمال می شد اما در اواسط دهه ۱۹۹۰ بودجه دولت فدرال به طور افزایشی برای صرف هزینه های امور مرتبط به بهداشت و درمان در اختیار متصدیان آن قرار گرفت و وزارت دادگستری را وادار کرد تا کلاهبرداری ها و فسادهایی را که در این امور ارتکاب می یافتند گزارش کرده و مورد تعقیب قرار دهد در شکایت فرانکلین علیه پارک دیویس که در سال ۱۹۹۶ مطرح شد، اولین باری بود که قانون ادعاهای کذب برای پیگرد قانونی شرکت های خصوصی که صورت حساب های درمانی را که هرگز توسط FDA تأیید نشد ارائه می کردند، مورد استفاده قرار گرفت از آن زمان، این قانون برای هدف قرار دادن انواع کلاهبرداری های مرتبط با مراقبت های بهداشتی به طور مثال در گران فروشی داروها، پرداخت رشوه و تبلیغات غیرقانونی داروهایی مورد استفاده قرار گرفته است. از سال ۱۹۸۷ در آمریکا بیش از نیمی از بازایی های افشاگران مربوط به صنعت مراقبت های بهداشتی و درمانی بوده است (The Whistleblower International) اگر بخواهیم به پیشینه افشاگری در حقوق ایران اشاره نماییم باید بیان داریم که در ایران تاکنون قانونی که در خصوص افشاگری و حمایت از افشاگران باشد به تصویب نرسیده است البته لازم به ذکر است که سامانه هایی جهت گزارش مردمی از جمله سامانه «گزارشگری فساد»، «سامانه سوت زنی» (که از طریق وزارت اقتصاد و دارایی راه اندازی شد) و سامانه دریافت سوت زنی های خبرگزاری فارس در سال ۱۳۹۹ و امثالهم ایجاد شده است. اما



هر چند این اقدامات بسیار موثر بوده اند اما تا هنگامی که مبنای قانونی نسبت به آنها وجود نداشته باشد نمی توان گفت که مورد توجه یک دولت قرار گرفته اند (رنجبر، الوانی و مهرمنش، ۱۴۰۱: ۱۶۲-۱۶۱).

### عوامل موثر بر افشاگری در نظام سلامت

پدیده افشاگری و اینکه یک شخص به صورت داوطلبانه حاضر به افشای فساد و جرائم موجود در سازمان متصدی امر سلامت شود به عوامل گوناگونی بستگی دارد به گونه ای که در سیاست گذاری هایی که دولت ها در حوزه حقوق پزشکی و نظام سلامت اتخاذ می کنند باید به این عوامل توجه نموده به گونه ای که افشاگران بالقوه حاضر شوند موقعیت خود را به خطر انداخته و حقایق را در خصوص یک سازمان یا یک شخص حقیقی یا حقوقی برملا و گزارش کنند. در ادامه به این عوامل می پردازیم:

#### پاداش ها و مشوق ها

سیاست های زیادی در خصوص تشویق مالی افشاگران وجود ندارد. سازوکارهای مالی جهانی احتمالاً به دلیل اینکه افشاگری را یک تعهد برای کارکنان می دانند، سیاست هایی برای پاداش دادن به آن ها اتخاذ نمی کنند با این حال چندین مشوق مالی در ایالات متحده، هند، چین و جمهوری کره وجود دارد. به طور مثال یک سیستم افشاگری در هند در سال ۲۰۱۰ توسط وزارت بهداشت و رفاه اجتماعی و سازمان مرکزی کنترل استاندارد مواد مخدر برای مبارزه با محصولات پزشکی بی کیفیت و تقلبی اجرا شد. این سیستم شامل یک طرح پاداش معادل ۲۰ درصد از ارزش محموله توقیف شده داروهای تقلبی، تا حداکثر ارزش ۲۵ روپیه (۵۴۷۵۰ دلار آمریکا) بود. پاداش ها برای هر یک از مقامات دولتی در طول دوران کاری متصدی در حد ۵ روپیه (۱۰۹۵۰ دلار) برای هر محموله و حداکثر ۳۰ روپیه (۶۵۷۰۰ دلار) بود. در خصوص ایران نیز با وجود آن که قانون خاصی در خصوص افشاگری در نظام سلامت وجود ندارد اما قانونگذار در قانون ارتقاء سلامت اداری و مبارزه با فساد مصوب ۱۳۹۰ که سازمان نظام پزشکی نیز شامل این قانون می شود؛ در بند الف از ماده ۲۶ بیان داشت که: « الف - مدیران، سرپرستان، کارکنان و یا اشخاصی که موفق به شناسایی، کشف و معرفی افراد متخلف مذکور در این قانون گردند، مشروط بر آن که تخلف یا جرم در مراجع صالح اثبات شود» و در ماده ۳ از آیین نامه اجرایی ماده مذکور تشویق ها به شرح زیر هستند:

الف - اعطای تقدیرنامه توسط بالاترین مقام اجرایی یا سایر مسئولین ذی ربط شخص حقوقی؛

ب - اعطای یک گروه تشویقی یا طبقه و مانند آن؛

پ - حق تقدم در انتصاب به مشاغل مدیریتی و یا بالاتر در شرایط مساوی؛

ت - پرداخت وجه نقدی معادل دو ماه حقوق فرد در زمان پرداخت که میزان تعیین شده در این بند متناسب با نوع، میزان و اثرات جرم یا تخلف (فساد) تا شش ماه تحت شرایطی قابل افزایش است.

#### حفظ محرمانگی هویت افشاگران

حفظ محرمانگی افشاگری یکی از عواملی است که شخص با خیال آسوده به افشای فساد می تواند اقدام کند. با آن مواجه یا مطلع شده می پردازد اما حقیقت این است که در جایی که یک سیستم اجازه افشاگری به صورت ناشناس را می دهد، نمی توان از افشاگر در برابر انتقام جویی محافظت کرد چرا که سیستم نمی داند چه شخصی و با چه هویتی افشاگری کرده است تا در صورت وجود تهدیدی علیه او در اثر شک و ظنی که حتی با احتمال کمی نیز نسبت به او ایجاد می شود بتواند از این شخص محافظت کند. به هر طیف در هند، پورتال افشاگری برای پزشکان متخصص و عموم مردم ایجاد شد که فقط برای شکایات ناشناس بود. کسانی که پورتال را مدیریت می کردند نمی خواستند بدانند چه شخصی در مورد چه کسی گزارش می دهد، زیرا هدف این پورتال بهبود سیستم ها و نه شناسایی برای پیگرد قانونی بود. همچنین پاداش دادن به افشاگران بدون نام آن ها امکان پذیر نیست به طور



مثال یک برنامه پاداش برای افشاگران بخش دارویی در هند ابتدائاً از محرمانه و ناشناس بودن افراد محافظت می‌کرد، اما آن‌ها برای ارائه پاداش به نام افشاگر نیاز داشتند، بنابراین در واقع افشاگری به صورت ناشناس در این برنامه ممکن نبود. سازمان بهداشت جهانی مدعی است که از هویت یک افشاگر که تخلفی را گزارش می‌کند محافظت می‌شود و این محرمانگی تنها با رضایت شخص آن هم در صورتی که ضرری برای شخص یا دیگران نداشته باشد لغو می‌شود (Office of Compliance, Risk Management and Ethics, 2015: 8) ولی حقیقت این است که چگونه می‌توان از افشاگران بی‌نام یا دارای نام مستعار در برابر انتقام‌جویی‌ها محافظت کرد.

### بافت فرهنگی

شواهد نشان دهنده این است که بافت فرهنگی یک جامعه نیز بر تمایل اشخاص بر افشاگری اثرگذار است به طور مثال فساد بومی موجود در هند باعث می‌شود مردم تمایل کمتری به افشاگری داشته باشند. تعدادی از حملات خشونت‌آمیز به افشاگران هندی و موارد شدید انتقام جویانه به وقوع پیوسته، مانند دو افسر پزشکی از اوتار پرادش که پس از گزارش فساد در مراقبت‌های بهداشتی به قتل رسیدند. علاوه بر این، پزشکان متخصص توسط مقامات مورد آزار و اذیت قرار گرفته و از مشاغل اخراج شده اند. این وضعیت ممکن است در منطقه خاورمیانه و شمال آفریقا نیز مشابه باشد، چنانچه سازمان شفافیت بین‌الملل (خاطرنشان کرده است که افشاگری تقریباً به صورت کامل ناشناخته است و هیچ کشوری از حمایت کافی برخوردار نیست).

زمینه فرهنگی نیز می‌تواند مانعی برای افشاگری باشد. در برخی فرهنگ‌ها، افشاگر به صورت منفی و کلیشه‌ای به عنوان یک کارمند ناراضی یا کارگر فاقد وفاداری تلقی می‌شود. به طور مثال در چین، روابط شخصی، ترس از انتقام‌جویی و پوشش رسانه‌ای ممکن است از افشاگری جلوگیری کنند. گوانشی<sup>۱</sup> به روابط غیررسمی موجود یا بالقوه بر اساس تعهد متقابل در محیط کار و اجتماعی اشاره دارد. اگر شخصی با همکار خود رابطه شخصی یا گوانشی خوبی داشته باشد، ممکن است تمایلی به افشاگری نداشته باشد و خطر آسیب رساندن به آن رابطه یا عدم انجام تعهدات وفاداری و اعتمادی را که بر عهده می‌گیرد، نپذیرد. همچنین ممکن است ترس از پوشش رسانه‌ای وجود داشته باشد زیرا می‌تواند بر آن گوانشی تأثیر بگذارد (Vian, Agnew & McInnes, 2022: 9).

### حفاظت از افشاگران

پس از افشاگری در نظام سلامت اغلب ممکن است که افشاگران با انتقام‌جویی مواجه می‌شوند. انتقام‌جویی شامل خاتمه کار، تعلیق یا تنزل رتبه، کار اجباری، خودداری غیرمنطقی از تایید یا ارائه مزایا، به حاشیه راندن، عدم تخصیص کار یا ارباب برای افشاگری افشاگران است (International labour organization, 15). سازمان ملل انتقام‌جویی را اینگونه تعریف می‌کند: «هرگونه اقدام زبانبار مستقیم یا غیرمستقیم که بر شرایط شغلی یا کاری یک فرد تأثیر نامطلوب می‌گذارد، در صورتی که چنین اقدامی به منظور تنبیه، ارباب یا آسیب رساندن به یک فرد توصیه، تهدید یا انجام شده باشد در نتیجه اینکه فرد تخلفی را گزارش کرده است. دفتر راهنمایی سازمان ملل در مورد مواد مخدر و جرایم سازمان ملل اذعان می‌کند که «اگر پرسنل مطمئن نباشند که اقدامات حفاظتی برای به حداقل رساندن مخاطراتی که متقبل می‌شوند نیستند، وارد عمل نمی‌شوند». حفاظت در برابر انتقام‌جویی باید شامل شاهدان تخلف، همکاران و خانواده افشاگر و کسانی که به تسهیل گزارش دهی کمک کردند، بسط یابد. اقدامات ممکن شامل:

<sup>1</sup> - Transparency International

<sup>2</sup> - Guanxi: اصطلاح چینی برای روابط غیررسمی





تضمین محرمانه بودن؛ مجازات مقاماتی که هویت افشاکننده را فاش می کنند؛  
انتصاب مجدد یا بازگرداندن به مقام سابق شخص افشاگر هویت در صورت لزوم؛  
ایجاد مکانیسم هایی برای گزارش، تحقیق و تحریم انتقام جویی؛  
ارائه حمایت از افشاگران (مشاوره، مشاوره، حمایت مالی) می شود.

سازمان جهانی بهداشت دسترسی به خط «توصیه های اخلاقی» و فرآیندی را برای گزارش انتقام جویی و بررسی ادعاهای تلافی جویانه فراهم می کند. دستورالعمل اتحادیه اروپا در مورد افشاگری بیان می کند که افشاگران باید در صورتی که دلایل منطقی برای باور صحت ادعاهایشان داشته باشند، محافظت شوند. از آنجا که افشاگران ممکن است وفاداری یا محرمانگی را برای به اشتراک گذاشتن این اطلاعات نقض کرده باشند، ممکن است شغل خود را از دست بدهند درحالیکه شهروندان عادی با آن عدم تعادل مواجه نیستند. وضعیت اقتصادی-اجتماعی پایین کارگران ممکن است آنها را به ویژه در معرض انتقام جویی برای گزارش کلاهبرداری قرار دهد. هند قانون حمایت از افشاگران را تصویب کرد که در سال ۲۰۱۴ به قانون لازم الاجرا تبدیل شد. این قانون مقرراتی برای مجازات مقامات دولتی که محرمانه بودن افشاگر را نقض می کنند تا سه سال زندان و جریمه ۵۰۰۰۰ روپیه (۸۰۵ دلار آمریکا) تعیین کرد با این حال، قانون حمایتی برای انتقام جویی در محل کار خصوصی ارائه نمی کند و جزئیات اجرایی را ارائه نمی کند (Vian, Agnew & McInnes, ibid: 7).

### موانع افشاگری در نظام سلامت

مطالعات نشان می دهند که عوامل روانی اجتماعی مختلفی وجود دارند که می توانند افشاگر را از به انجام رسانیدن افشاگری بازدارند. این عوامل بازدارنده در اجرای موفقیت آمیز عملیات افشاگر موجب عقب نشینی او می شوند. در واقع این موانع باید حذف شده تا افشاگران به سیاست ها و تدابیری که برای حفاظت از آنها اتخاذ می شود اعتماد کنند. ما در ادامه به این موانع می پردازیم:

#### ترس از انتقام جویی

مهم ترین مانع برای افشاگری ترس از انتقام جویی قلمداد شده است. انتقام جویی می تواند بین آزار و اذیت جزئی در محل کار تا عواقب شدیدتر متغیر و هریک از این اقدامات ممکن است منجر به سکوت شخص افشاگر شوند. افشاگران امکان روبرویی با خصومت ها و عداوت ها را محتمل می بینند از این رو از اتفاقاتی که ممکن است بعد از برملا کردن موضوعی برایشان رخ دهد وحشت دارند در واقع برای مثال درخصوص کارمندان حس بی اعتمادی نسبت به همکاران از این حیث که ممکن است در موضع انتقام جویی قرار بگیرند؛ فراوان است. از این رو ترس از انتقام جویی باعث کاهش اعتماد افشاگر بالقوه می شود که حتی با وجود سیاست هایی که می گویند از او محافظت می کند نمی تواند بدون ترس موضوعی را افشا کند (Nyoni, 2020: 3).

#### وظیفه حفظ اسرار و رازداری

این مانع اغلب در افشاگری درون سازمانی و مابین همکاران یک سازمان یا نهاد در حوزه سلامت مانند بیمارستان، پزشکی قانونی و... مصداق پیدا می کند. وظیفه وفاداری و رازداری می تواند تا حد زیادی توسط کارفرمایان برای ساکت نگه داشتن کارکنان در محل کار استفاده شود. یک مانع سنتی در بسیاری از کشورها مبتنی بر وظیفه وفاداری و فداکاری به مدیر یا مافوق است و به همین دلیل می تواند مانع از ابراز نظر صادقانه و مفید توسط زیردستان شود اما حقیقت این است که یک شخص حقوقی هیچ وضعیت اخلاقی ندارد مگر از نظر اعضای فردی که آن را تشکیل می دهند و این بدان معنی است که استدلال وفاداری نمی تواند به عنوان مانعی برای افشاگری استفاده شود (Nyoni, 2020: 3). به گونه ای که در بسیاری از قوانین سرپیچی از اوامر غیرقانونی



آمر جرم قلمداد نمی‌شوند و حتی در صورت عمل به آنها شخص مورد مجازات قرار خواهد گرفت پس اگرچه وفاداری یکی از موانع ذهنی برای افشاگری است اما باید با اتخاذ تدابیری از جمله تصریح این مسئله که حتی اگر یک مترونی از وظایف خود تخطی کرد یک کمک پرستار یا بهیار نباید به دلیل حفظ اسرار و وفاداری سکوت کند و به نظر می‌رسد در مسائل کلان برقراری مجازات‌های انتظامی و امثالهم علیه شخص مطلعی که گزارش تخلف نکرده است بتواند این مانع را از میان ببرد.

#### عدم حمایت مدیران و مقامات

یکی از موانع افشاگری عدم حمایت مدیران و مقامات است چراکه برخی از مردم ممکن است از افشاکردن بترسند زیرا گمان می‌کنند که مقامات سطح بالاتری که به آنها گزارش می‌دهند نیز ممکن است فاسد باشند (Zouanat S, 2019). تغییرات فرهنگی و حمایت از بالا به پایین باید با قوانین حمایت از افشاگران همراه باشد تا چنین مانعی برطرف شود. جالب این است که حتی برخی از مدیران، افشاگری را به عنوان یک مزاحمت در عملیات شرکت تلقی می‌کنند و ممکن است از این عمل حمایت‌های لازم را انجام ندهند (Nyoni, 2020: 4). بدین ترتیب انتصاب اشخاص کارآمد و متخصص توأم با وجدان کاری می‌تواند حس اعتماد مردم و کارکنان را نسبت به مدیران برانگیزد تا اگر فساد در بخشی از نظام سلامت اتفاق افتاد بدانند که آن مقام و مدیر که به او گزارش می‌کنند به بهترین نحو از آن‌ها استقبال می‌کند.

#### فقدان آزادی بیان

کارکنان باید این حق را داشته باشند که شرایط مذموم در کسب و کار را گزارش کنند. آنها همیشه باید بتوانند شرایط را به صورت داخلی، به مقامات نظارتی و یا سایر مقامات دولتی گزارش کنند (The Norwegian Labour inspection authority, 2021). آزادی بیان به عنوان یک حق مسلم بشریت تعریف می‌شود که می‌تواند از آن برای افشای تخلفات یک نهاد یا سازمان یا یک شخص حقیقی به هر شکلی استفاده کنند. آزادی بیان شامل بیان آزادانه عقاید، خطوط فکری، دیدگاه یا عقاید فرد است. در بسیاری از سازمان‌ها، کارکنان از چنین حق قانونی محروم هستند. در بسیاری از کشورها موانع قانونی قابل توجهی برای افشای غیرمجاز اطلاعات وجود دارد که شامل مفاهیم سنتی مسئولیت در قبال کارفرمایان و مدیران و قوانین دیگر می‌شود (Nyoni, 2020:4).

#### عدم کنترل بر اقدامات غیراخلاقی

عدم تمایل سهامداران در تجارت برای جلوگیری از فساد و اقدامات غیراخلاقی تا حد زیادی مقصر شکست افشاگری در بسیاری از موارد است. اعمال غیراخلاقی مانند کلاهبرداری و فساد مانند غده سرطانی عمل می‌کنند زیرا به محض ورود به یک سیستم نمی‌توان به راحتی درمان کرد و در چنین فضایی افشاگری مشکل می‌شود (Masaka, 2007, 36). کنترل و نظارت بر واردات و صادرات و خروجی‌ها و ورودی‌های موجود در دفاتر تجاری سازمان‌های متصدی توزیع دارو و فرآورده‌های دارویی و همچنین ابزار و وسایل پزشکی به علاوه شفافیت در بودجه‌های مشخص شده برای بیمارستان‌ها و مراکز بهداشتی و همچنین بازرسی مناسب و مستمر طبق اصول و قواعد قانونی می‌تواند از این امر جلوگیری نماید.

#### پیامدهای افشاگری در نظام سلامت

اگر بخواهیم طی یک جمع بندی در خصوص افشاگری پیامدهای آن را بررسی نماییم باید بگوییم که افشاگری دارای پیامدهای مثبت و منفی است که در صورت تقویت پیامدهای مثبت آن و کاهش پیامدهای منفی توسط سیاست‌گذاران حوزه بهداشت و

<sup>۱</sup> - سرپرستار کل پرستاران و ماماهاای بیمارستان





درمان، افشاگر می‌تواند به بهبود نظام سلامت و کاهش فساد در این نظام به عنوان یکی از ساختارهای مهم از نظام اجتماعی مساعدت شایان توجهی بنماید در ادامه به طور کلی به پیامدهای مثبت و منفی این پدیده اشاره خواهیم کرد.

### پیامدهای منفی

پیش‌تر بیان داشتیم که در بسیاری از موارد سازمان‌ها یا اشخاص حقیقی علیه افشاگران انتقام جویی می‌کنند. افشاگران شغل و معیشت خود را به مخاطره قرار می‌دهند و ممکن است عواقب مالی، سلامتی، شخصی و علیه شهرت شخص را متحمل شوند و گفتیم که این اقدامات انتقام جویانه شامل آزار و اذیت در محل کار، از دست دادن شغل، محدودیت در محل کار و کاهش مسئولیت‌ها و... است. به طور مثال در هند کارکنان بهداشتی که تخلفات خود را گزارش کردند مورد انتقام جویی شدید رسمی از جمله تنزل مقام، توبیخ و ارجاع برای روانپزشکی قرار گرفتند. آنها همچنین مورد تهدید قرار گرفتند یا با آنها به عنوان "خائن" رفتار شد یا تحت فشار قرار گرفتند تا استعفا دهند، یا در پیشرفت مسیر شغلی متوقف شدند. برخی از آنها با اتهامات نادرست جنایی روبرو شدند. در موارد شدیدتر نیز، افشاگران آسیب جسمی یا مرگ متحمل شده‌اند. اقدامات زیادی برای سرکوب افشاگران در نظرسنجی از متخصصان مبارزه با کلاهبرداری در ۵۸ کشور ثبت شد. محققان گزارش دادند که در ۴۶ درصد از کشورهایی که نمایندگی داشتند، افشاگران سرکوب شده بودند این بدان معنا است که در این کشورها موانع افشاگری همچنان وجود داشته و نتوانسته‌اند از محرمانگی اطلاعات و هویت محافظت نموده و یا امنیت افشاگران را تامین کنند.

### پیامدهای مثبت

دستورالعمل ۲۰۱۹ اتحادیه اروپا در مورد حمایت از افرادی که نقض قوانین اتحادیه را گزارش می‌کنند، توضیح می‌دهد که چگونه افشاگری می‌تواند ایمنی مواد غذایی و پیشگیری از انتقال بیماری را از طریق کشف تقلب و فساد و متعاقب آن اجرا و پیگرد قانونی افزایش دهد. با این حال، گزارش‌هایی برای مستندسازی نتایج واقعی در دسترس نیستند. اما به طور مثال معرفی مکانیسم افشاگری در مبارزات انتخاباتی مالوای منجر به افزایش دستگیری‌ها، جریمه‌ها و پیگرد قانونی شد، هرچند اطلاعات بیشتری در دسترس نیست.

در مراکش، شکایت یک افشاگر درباره پرداخت‌های زیر میزبانی منجر به آغاز عملیات پلیسی شد. یک مامور مخفی به پرستاری که توسط یک افشاگر شناسایی شده بود، پیشنهاد پرداخت غیررسمی داد. پس از قبول پرداخت غیررسمی، پرستار دستگیر و تحت تعقیب قرار گرفت و به دو ماه حبس محکوم و به بیمار مراقبت‌های لازم داده شد.

با این حال، اگرچه ممکن است این یک استراتژی بازدارنده خوب در کوتاه مدت باشد، از این گزارش برای شناسایی عوامل این نوع فساد یا شناسایی راه‌حل‌های پایدار استفاده نشده است. استراتژی‌های طولانی‌مدت ضد فساد پایدار باید از اطلاعات افشاگران برای رسیدگی به علل ریشه‌ای عمل پرداخت غیررسمی، مانند دستمزدهای پایین و کمبود دارو استفاده کنند.

اما هیچ یک از منابع مورد بررسی شواهدی ارائه نکردند که نشان دهد چگونه سازمان‌ها ممکن است از اطلاعات به دست آمده از افشاگران برای تعیین عوامل فساد یا تقویت سیستم‌های بهداشتی استفاده کرده باشند (Vian, Agnew & McInnes, 2022: 9).

### بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش تلاش شد ضمن بیان مسئله مبنی بر اینکه امروزه نظام سلامت درگیر فسادهای درون سازمانی بوده و بررسی پیشینه افشاگری و بیان مفهوم افشاگری و تشریح برخی عوامل مانع از افشاگری و با شمردن عوامل موثر بر افشاگری که تحت عنوان مشوق‌ها و حفظ محرمانگی هویت افشاگران بافت فرهنگی همچنین بایان موانع افشاگری که مهم‌ترین آنها عبارت بود



از حفظ اسرار و رازداری که در این رابطه از جمله سوالات پژوهش این بود آیا افشاگری خیانت به سازمان است یا خدمت به جامعه که پاسخ سوال نیز بدین توضیح است در حد مطالعاتی که در رابطه با این مقاله صورت گرفت نتیجه گرفتیم افشاگری نه تنها خیانت به سازمان مربوطه نمی باشد بلکه باید با تصریح قانونی وظیفه تلقی شده تا افشاگر بدون ترس از موقعیت خود به آسانی بتواند از امر غیرقانونی اطاعت نکرده و حتی در مواردی که مقام عالی یاهر شخص مرتبط با سازمان مرتکب عمل خلاف قانون می شود را گزارش داده و فساد را فاش کند. از جمله پیامدهای منفی افشاگری انتقام جویی از افشاگر از جمله آزار و اذیت در محل کار، ازدست دادن شغل، محدودیت در محل کار و کاهش مسولیت ها است. همچنین با بررسی پیشینه و یافته های دیگر پژوهشگران اولا تمایز موضوع مقاله با دیگر مقالات حوزه سلامت در بحث افشاگری مشخص شد بدین توضیح که موضوع ما جزئی و بررسی صرف نظام سلامت و افشاگری درون سازمانی آن بود در حالی که یافته های دیگر پژوهشگران که در پیشینه نیز آورده ایم و از تکرار آن پرهیز می کنیم بصورت کلی و ساختاری بوده و بیشتر در زمینه فرهنگی و ویژگی های شخصیتی افشاگر بحث شده بود و تا به حال امکان سنجی افشاگری حوزه سلامت بشکلی که ما ارائه نمودیم، بحث و کار نشده است.

#### پیشنهادات

- ۱- تدوین قانون حمایت از افشاگران نه تنها در حوزه سلامت و درمان و پزشکی بلکه در تمامی زمینه های مهم و سرنوشت ساز.
- ۲- توجه خاص به گزارش دهندگان فساد به علت درخطر بودن منافع شغلی و احتمال اخراج آنان از شغلشان یا تنزل درجه.
- ۳- قراردادن پاداش برای افشاگران و ایجاد حاشیه امن و اطمینان خاطر برای آنها. درهنگام وضع قانون.

#### منابع و مآخذ

- ۱- توانگر رنجبر، محمد، الوانی، سیدمهدی و مهرمنش، حسن (۱۴۰۱)، فهم پدیده سوت زنی با رویکرد فراترکیب، *فصلنامه مطالعات راهبردی*، ۲۵(۹۷).
- ۲- رستمی، ولی، قاسمی، محمدرضا (۱۳۹۷)، ساز و کارهای حقوقی فعال سازی ظرفیت گزارش دهندگان مردمی فساد با مطالعه تطبیقی ایران و آمریکا، *مطالعات حقوق تطبیقی*، ۹(۲): ۶۵۹-۶۳۹.
- ۳- قادری، مهدی (۱۳۸۸)، فساد اداری در ایران تحلیلی جامعه شناختی، *ماهنامه علمی ترویجی معرفت*، (۱۳۸).
- 4- Chang, Zhihao, Rusu, Violet, C. Kohler, Jillian (2021), The Global Fund: Why anti-corruption, transparency and accountability matter, *Global health*.
- 5- Chiyangwa, Simbrisio, Mutongi, Chipso, Nyoni, Thabani, Nyoni, Smartson.P.C (2020), Barriers to successful implement of whistleblower's protection frameworks, *European Journal of humanities and educational advancement*, 1(2).
- 6- Council of Europe: Guja V Moldova Case (2017), Whistleblowers and their freedom to impart information platform to promote the protection of journalism and safety of journalists.
- 7- European Commission (2018), Protection for Whistleblowers European Commission Initiatives on the protection of persons reporting on breaches of Union Law.
- 8- International Labour Organization, Bill on protection of Whistleblowers, Chapter 6.
- 9- Masaka, Dennis (2007), Whistleblowing in the context of Zimbabwe's economic crisis, *Electronic Journal of business ethics and organization studies*, 12(2).
- 10- Nazim, Habidov (2016), Effect of corruption on healthcare satisfaction in post- soviet nations: A cross-county instrumental variable analysis of twelve countries, *Social Science and medicine*, 152: 119- 124.
- 11- The Global Fund (2019), Whistle blowing policy and procedures for the fund to fight AIDS, Tuberculosis and Malaria, office of the inspector general.
- 12- The law firm of piacentile (2022), Whistleblowing history overview, Available at: <https://www.whistleblowersinternational.com/what-is-whistleblowing/history/>.
- 13- The Norwegian labour inspection authority (2021), Available at: <https://www.altinn.no/en/start-run-business/working-conditions/employment/freedom-of-speech-whistleblowing-right-and-duty-of-loyalty/>.



- 14- Vian, Taryn, Agnew, Brianna, McInnes, Keith (2022), Whistleblowing as an anti-corruption strategy in health and pharmaceutical organizations in low and middle income countries: a scoping review, *Global health action*, 15.
- 15- World Health Organization (2015), WHO Whistleblowing and protection against retaliation policy and procedures office of compliance, Risk management and Ethics.
- 16- Zouanat, Sanaa (2019), Exposing Corruption in Morocco's hospitals, Available at: <https://www.transparency.org/en/blog/exposing-corruption-in-moroccos-hospitals>.





## The Position of Whistleblowing Phenomenon in Iran's Health System

**Hadi Ahmadi**

Master's Degree of Criminal Law & Criminology of Imam Khomeini International University of Qazvin  
(Corresponding Author)  
hadiahmadi1374.h.a@gmail.com

**Kimiia Rezaei**

Master's Degree of Criminal Law & Criminology of Imam Khomeini International University of Qazvin  
rezaekimiia.1376@gmail.com

**Reza ghaderi**

Ph.D Student in Criminal Law & Criminology, Maragheh Branch, Islamic Azad University, Maragheh, Iran  
rezaghaderi62@yahoo.com

### Abstract

Whistleblowing has always been considered as one of the ways to discover corruption in organizations and governing institutions and offices, which sometimes may seem morally heretical at first, but at the macro level, especially when the issue of human life and health is at stake. It helps to prevent potential corruption and discover undesirable elements in health care organizations. The health and healthcare system is one of the breeding grounds for corruption and abuse by its operators, especially when a crisis occurs on a large scale, such as an epidemic disease such as the Covid-19 disease, which recently threatened the global health system. Corruption in various areas of health, such as buying and selling and producing drugs and pharmaceutical products, providing services, identifying disease agents and vaccine production and distribution. It is prepared more than normal conditions, thus the importance of the phenomenon of disclosure in such conditions is revealed. Also, among the questions that have occupied the minds of researchers is whether disclosure is a betrayal of the organization or a service to the society? The present study investigates the feasibility of whistleblowing in the health system with a descriptive-analytical method and examines its obstacles and methods. The findings indicate that legal protections for whistleblowers are not very effective in the health system and this is the reason. It causes them to not be encouraged to disclose corruption in the field of health and to keep corruption hidden, so it is necessary to provide these supports in a clear and effective manner so that in case of encountering corruption, the whistleblower is protected from further risks and as a result, an agent, to prevent corruption in the health system.

**Keywords:** Feasibility Assessment, Whistleblowing, Health System, Healthcare & Treatment