



## حق بر سلامت در سنجه تعارض منافع

عباس ثوابی جدیدی

دانشجوی دکتری تخصصی، رشته حقوق کیفری و جرم‌شناسی، واحد مراغه، دانشگاه آزاد اسلامی، مراغه، ایران  
nazaninabbas34@gmail.com

فاطمه احدی

استادیار، گروه حقوق جزا و جرم‌شناسی، واحد مراغه، دانشگاه آزاد اسلامی، مراغه، ایران (نویسنده مسئول)  
Fatemeh.ahadi1394@gmail.com

جمال بیگی

دانشیار، گروه حقوق جزا و جرم‌شناسی، واحد مراغه، دانشگاه آزاد اسلامی، مراغه، ایران  
Jamalbeigi@iau-maragheh.ac.ir

### چکیده

**زمینه و هدف:** حق بر سلامت، یک حق ذاتی و جزئی از حقوق اساسی شهروندان در هر جامعه سیاسی است. هر فرد صرفاً به واسطه وجود رابطه شهروندی، دارای حق و استحقاق لازم جهت بهره‌مندی از این حق می‌باشند و این حق تمام خدمات پزشکی، بهداشت عمومی، غذای کافی، مسکن مناسب، محیط کار سالم و محیط زیست تمیز را در برمی‌گیرد. دولتمردان نیز در ارتباط با تأمین و تضمین این حق دارای مسئولیت‌های معینی می‌باشند و بایستی امکاناتی را فراهم آورند که در آن سلامتی افراد مورد حمایت قرار گیرد و برای تأمین این ملزومات، ملزم به اتخاذ تصمیمات اساسی هستند که ایران نیز با تصویب قوانین و مقررات در زمینه سلامت در قانون اساسی این حق را به رسمیت شناخته است. اما در بسیاری از موارد وضعیتی پیش می‌آید که موجب ایجاد چالش‌هایی در این حوزه می‌شود از جمله آنها می‌توان تعارض منافع در نظام سلامت را نام برد. که ظهور و بروز آن سبب ایجاد چالشی آسیب‌زننده‌ای در عرصه سلامت می‌شود.

**روش تحقیق:** روش تحقیق استفاده شده در این تحقیق از نوع توصیفی - تحلیلی است و ابزار گردآوری داده‌ها و اطلاعات مبتنی بر روش کتابخانه‌ای می‌باشد، چگونگی انجام پژوهش کیفی است.

**یافته‌ها:** برای رفع تعارض منافع در نظام سلامت ایران، ابتدا باید موضوع تعارض منافع در متن لایحه به قانون تبدیل شده و مصادیق تخلف همراه مقررات لازم جهت پیشگیری و مدیریت اقسام تعارض منافع در گستره‌ی سلامت تدوین شود.

**نتیجه‌گیری:** یافته‌های پژوهش حاکی از این است که حق بر سلامت در ایران تحت تاثیر شدید تعارض منافع قرار گرفته و عدم تعجیل در اعمال مقررات ممکن است اعتماد عمومی به نظام سلامت ملی را مخدوش نموده و عواقب جبران‌ناپذیری بر سلامت عمومی و حتی تمامیت سیاسی کشور وارد آورد.

**واژگان کلیدی:** حق بر سلامت، سلامت، تعارض منافع، حقوق ایران



## مقدمه

سلامتی در لغت فقدان بیماری مستمر و عافیت و تندرستی یا کارکرد عادی و بهینه یک ارگانیزم در حالتی بدون بیماری یا ناهنجاری است. (عباسی و رضایی، ۱۳۸۲) سلامتی "وضعیت خوب و عالی بدن، فکر و روح و به خصوص عاری بودن از درد یا بیماری جسمی معنی شده است" (سید موسوی، ۱۳۹۳) سلامتی عبارت است از رفاه یا آسایش کامل جسمانی، روانی و اجتماعی و نه صرفاً نبودن بیماری (هاشمی، ۱۳۸۲) حق بر سلامتی دربرگیرنده ی شرایطی است که دولت ها برای تأمین امکان یک زندگی سالم، متعهد به فراهم کردن آن می باشند. حق بر سلامت به منزله یکی از حقوق بنیادین بشری در اسناد ملی جایگاه ویژه دارد. (اصغر نیا، ۱۳۹۷) در بسیاری از موارد جهت تحقق این حق وضعیتی پیش می آید که موجب ایجاد چالش هایی در این حوزه می شود از جمله آنها می توان تعارض منافع در نظام سلامت را نام برد. که ظهور و بروز آن سبب ایجاد چالشی آسیب زننده ای در عرصه سلامت می شود. واژه ی تعارض در فرهنگ لغت فارسی به معنی خلاف یکدیگر آمدن، متعارض و مزاحم یکدیگر شدن، با هم مخالفت کردن و اختلاف داشتن تفسیر شده است. (دهخدا، ۱۳۷۳ : ۵۹۴۸) به قرار گرفتن فرد در شرایطی که میان تعهدات و منافع شخصی او تضاد ایجاد شود، در علم مدیریت "تعارض منافع" گفته می شود. (میلانی فر و دیگران، ۱۳۹۰:۱) بشر در طول زندگی خود همواره دچار تعارضات مختلفی می شوند. یکی از این موارد تعارض که در زندگی روزمره بشریت رخ می دهد تعارض بین منافع خصوصی فرد و منافع عمومی است. از آثار منفی فساد در ادارات می توان به تقدم منافع فردی بر منافع سازمانی اشاره کرد. تعارض منافع شامل تعارض بین وظیفه عمومی و منافع خصوصی مقامات رسمی است. " تعارض منافع عبارت است از تضاد بین وظیفه عمومی و نفع شخصی مقام دولتی که در آن نفع شخصی مقام مسئول بر عملکرد و پاسخگویی وی تأثیر ناروا دارد" (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۰۵) طبق یک تعریف فراگیر تعارض منافع را مجموعه ای از شرایط می نامند که موجب می گردد تا تصمیمات و اقدامات حرفه ای، تحت تأثیر یک منفعت ثانویه قرار گیرد. (Demmke C, Bovenes M, et, 2007) به موجب بند ۴ ماده ۷ کنوانسیون مبارزه با فساد سازمان ملل، کشورها باید بر اساس قانون داخلی خود شفافیت و منع تعارض منافع را ترویج دهند. قانون منع تعارض عمومی تضمین می نماید که مقامات عمومی هنگام تصمیم گیری در مورد سیاستهای عمومی، منافع شخصی آنها در قضاوت و ارزیابی آنها مبنا قرار نگیرد و بهترین تصمیم را در راستای منافع عمومی اتخاذ نمایند. مدیریت تعارض یعنی مدیریتی که بتواند در شرایط تعارض به بهترین شکل سازمان را اداره کرده و بین کارکنان و سازمان تعادل ایجاد کند و تعارض ایجاد شده را از بین ببرد. در سال ۱۹۸۸، دادگاه انتاریو در کانادا موقعیت تعارض "ارتباط منافع شخصی افراد با وظیفه ی حرفه ای آنانکه سبب ایجاد نگرانی معقولی از تحت تأثیر قرار گرفتن اقدامات حرفه ای باشد تعریف کرد. در بیشتر مواقع فساد و تعارض منافع با یکدیگر همراه هستند به همین دلیل برای مبارزه با فساد، باید تعارض منافع را شناسایی کرد؛ چراکه سیاستهای تعارض منافع ابزار مهمی در جهت ارتقای دموکراسی و بالا بردن انسجام اداری محسوب می شوند. در این راستا کارکنان عمومی باید قبل از انتخاب یا انتصاب خود، منافع خود را به اداره اعلام نمایند. این اعلام به دلیل قدرت تصمیم گیری، وظایف مدیریتی و فساد بالقوه در میان مدیران و مقامات عمومی است که ساز و کار متفاوتی برای اعلام منافع آنان در نظر گرفته می شود. بطور کلی مدیریت تعارض فرآیند تشخیص نقش مناسب تعارض در بین گروهها و استفاده مناسب از فنون مربوطه برای برطرف کردن یا تحرک آنها برای اثربخشی سازمانی است. قرار گرفتن در موقعیت تعارض منافع الزاماً به منزله ارتکاب جرم یا فساد نیست اما به لحاظ ماهیت تعارض منافع، معمولاً موقعیتهای مذکور بر فرآیند تصمیم گیری و اجرایی افراد تأثیر می گذارد. به عبارت دیگر، صرف قرارگیری در موقعیت تعارض منافع موجبات اثرگذاری بر ساختار تصمیم گیری را فراهم می نماید. از این رو، می توان بستر و علت العلل وقوع جرائم، مفاسد و ناکارآمدیها را بهره برداری از موقعیتهای تعارض منافع فردی و سازمانی دانست. فارغ از اهمیت و نقش ویژه مدیریت تعارض منافع در سطح کلان نظام اجتماعی، در سطح بخشی، مهمترین گام و پیش شرط توفیق در مدیریت بهینه تعارض منافع، شناسایی دقیق و نظاممند مصادیق تعارض منافع در بخشهای مختلف (از بخش صنعت و تجارت گرفته تا نهاد قضائی و نظام سلامت)



است از سوی دیگر، از آنجا که کارآمدی سیاست گذاری و اجرا در حوزه سلامت اثرات سازنده و مفید برای نظام اجتماعی و افزایش سطح زندگی عموم مردم دارد و همچنین نظر به مسائل مطروحه در سالهای اخیر پیرامون تعارض منافع حوزه سلامت در این مطالعه درصدد این هستیم که برآمد موقعیت های تعارض منافع در حوزه سلامت را مورد تحلیل و بررسی قرار داده تا با بهره برداری از آن و تلاش جهت شناسایی دقیق و سپس مدیریت آن، شاهد ارتقاء توانمندی و کارآمدی حوزه سلامت باشیم. بنابراین، در این تحقیق تلاش خواهیم کرد تا از منظر ادبیات تعارض منافع اقدام به شناسایی مصادیق تعارض منافع در حوزه سلامت نموده و حتی المقدور راهکارهایی را برای بهبود فرآیندها و اصلاح سازوکارها ارائه نمایم. به صورت کلی جامعه انتظار دارد که همه پزشکان و سیاست گذران حوزه سلامت، مانند اکثریت غالب آنها هیچ انگیزه‌های جز سلامت بیماران را سرلوحه اقدام خود قرار ندهند. خدمات صادقانه پزشکان و کادر درمانی و محققان این حوزه در دوره درگیری جامعه با بیماری کرونا علیرغم کمبود امکانات، جلوه ای باشکوه از این نوع رفتار ایثارگرانه است با این وجود باید توجه داشت بروز پدیده تعارض منافع و آثار ناشی از آن ممکن است به اعتماد جامعه نسبت به پزشکان، خدمات آنها، پژوهش های پزشکی و به طور کلی نظام سلامت کشور لطمه وارد کند. به بیان دیگر، بخش قابل توجهی از پزشکان و سیاستگذاران حوزه بهداشت و درمان بر این باورند که عملکرد سوء و بهره برداری شخصی از موقعیت های تعارض منافع توسط درصد بسیار کوچکی از جامعه پزشکان انجام می پذیرد اما همین امر می تواند موجبات کاهش اعتماد عمومی به این قشر گردد. لذا، جهت پیشگیری از این مسئله اولویت اصلی می بایست مدیریت تعارض منافع، تمرکز بر ابعاد کلان تعارض منافع در حوزه های سیاستگذاری، تصمیم گیری و عملیات نظام سلامت باشد. این مطالعه بر این باور است که مدیریت بهینه تعارض منافع در حوزه سلامت باعث تحول ساختاری در تصمیم گیریها و اجرای سیاستهای بهداشتی، درمانی، آموزشی و تحقیقاتی حوزه سلامت می شود و کارآمدی نظام سلامت را در پی خواهد داشت.

**۱- مرور منابع و مبانی نظری حق بر سلامت و تعارض منافع در نظام سلامت**

حق بر سلامت، یکی از حقوق شخصی است. مقصود از حقوق شخصی، حقوقی است که به هر انسانی قطع نظر از وابستگی او به گروه اجتماعی خاص تعلق دارد. حقوقی که بیشتر از شخص انسان حمایت می کند تا منافع مادی شخص (عباسی، رضایی، دهقانی ۱۳۹۳) حق های بشری، حق های بنیادی هستند که برای همگان محفوظ است. این حقوق، مقوم ذات انسانی اند و غیرقابل سلب می باشند. اما حقوق شهروندی متفاوت از حقوق بشر، ناظر به حقوقی هستند که افراد جامعه به خاطر وفاداری به سعادت جمعی شهروندان که در قالب حمایت از حاکمیتی مشروع می باشد، از آنها بهره می برند و مبتنی بر تضییع و توسعه ی حق های بشری می باشد. حقوق شهروندی در یک تعریف بی آلیش، مجموعه حقوقی است که قانون اساسی و قوانین مدون و موضوعه برای شهروندان ایرانی مطرح و مشخص کرده است. (مردنی و عزیز، ۱۳۸۹)

بررسی حوزه سلامت کشور حکایت از وجود انواع گوناگون تعارض منافع در حوزه مذکور دارد. به طور مشخص تعارض منافع در نظام پرداخت کارانه، تعیین تعرفه بخش خصوصی و رسیدگی به شکایت از پزشکان توسط نظام پزشکی، فعالیت مدیران ارشد وزارت بهداشت و سازمان تأمین اجتماعی در بخش خصوصی، سهامداری مدیران دولتی در بیمارستانها و شرکتهای دارویی و تجهیزات پزشکی از جمله مهمترین مصادیق و موقعیتهای تعارض منافع در نظام سلامت کشور به حساب می آیند. شایان ذکر است که قرار گرفتن در موقعیت تعارض منافع، به منزله ارتکاب فساد نیست، بلکه آنچه مسلم است، تأثیرپذیری و تصمیم گیری غیربهبینه اشخاص (حقوقی و حقیقی) قرار گرفته در آن موقعیت است. وجود پدیده تعارض منافع در حوزه سلامت را می توان به عنوان یکی از دلایل اصلی عدم اجرای کامل برنامه های اصلاحی در نظام سلامت از جمله پزشک خانواده و نظام «ارجاع»، پرونده الکترونیک سلامت معرفی کرد. بنابراین، مدیریت تعارض منافع نه تنها منافع ملی کشور و رضایت عمومی را تأمین خواهد کرد بلکه به بهبود فرایندها، افزایش بهره وری و ارتقای مدیریت نظام سلامت منجر خواهد شد.



یکی از موضوعاتی که فکر بسیاری از مدیران را به خود مشغول نموده، تعارض است. مدیران معمولاً نسبت به تعارض نگرش منفی دارند و از آن هراسان و گریزانند. (کر واتگینز، ص ۲۶) علت اساسی این ترس، بی اطلاعی آنها از ماهیت و ویژگی های تعارض است. تعارض به علل مختلف در سازمان رخ می دهد. عدم درک یکسان، استعدادها و نیازهای متفاوت، برخورد منافع، مشکلات فردی، گروهی، اقتصادی، اجتماعی و سیاسی، عدم برابری و بی عدالتی و بسیاری از عوامل دیگر می تواند سبب بروز تعارض گردند. از تعارض تعاریف مختلفی شده است که به چند مورد اشاره می شود. "تعارض وجود عدم توافق بین دو یا چند گروه می باشد." (رابرت ان لوسیر، ۱۹۹۰، ص ۲۴۴)

توماس (۱۹۷۳) در تعریف خود، تعارض را شرایطی می داند که در آن مسائل مورد توجه دو طرف، ناسازگاری و ناهماهنگی به نظر برسد. "تعارض فرایندی ادراک و یا احساس هرگونه ناسازگاری در درون و یا بین افراد گروه ها و یا سازمان ها است که منتهی به رفتار پنهان و یا آشکارای متعارض در دو طرف گردد. (میرکمالی، ۱۳۶۴، ص ۶۱) مدیریت تعارض یعنی مدیریتی که بتواند در شرایطی که تعارض وجود دارد به بهترین شکل سازمان را اداره کند. در مدیریت تعارض عقیده بر این است که تعارض منبع با ارزشی از انرژی های آزاد شده انسانی است که مدیر می تواند برای اصلاح جو و محیط سازمان، و در جهت رشد کسانی که با آن کار می کنند، و بلاخره دست یافتن به اهداف سازمان، از آن استفاده کند. مدیریت تعارض ترس از جلوگیری و یا سرکوب تعارض نیست بلکه برخورد درست و بهره گیری مناسب از آن در جهت تامین نیازها، ایجاد خلاقیت، و شکوفایی استعدادهاست. (میرکمالی، ۱۳۶۴، ص ۶۲) تعارض منافع در حقوق، به حالتی گفته می شود که یک شخص بین منافع شخصی و عمومی حیران است یا طرفین یک قرارداد با مسئولیت خود، منافع اشخاص ثالث را زیر پا می گذراند (فرهنگ حقوقی بلک) شکل ساختار مالی موجود در نظام سلامت و به دنبال آن شیوه دسترسی به خدمات موجب ایجاد چالش هایی در این حوزه شده است که از جمله آنها می توان تعارض منافع در نظام سلامت را نام برد. ظهور و بروز روابط مختلف اقتصادی به دنبال ساختار نظام مالی موجود در سیستم سلامت سبب جلب توجه برخی از ذینفعان موجود در این نظام می گردد، تمایل آنها به کسب منافع و درآمدی بیشتر، خارج از چارچوب های حرف های و شغلی، را افزایش می دهد و در نتیجه سبب ایجاد چالشی آسیب زننده ای با عنوان "تعارض منافع" خواهد شد. نظام سلامت، با توجه به جایگاه خاص و ویژه ای که دارد، همواره در معرض بروز مشکلات و مسائل پیچیده ای است که البته این مشکلات و چالش ها در تمامی نظام های سلامت دنیا به شکل های مختلف ظهور و بروز دارد؛ زیرا نظام سلامت با مهمترین دارایی افراد یعنی سلامتی در ارتباط است و حساسیت بالایی دارد. نظام سلامت یکی از پیچیده ترین و پرهزینه ترین شبکه های سازمانی است که به دلیل ارتباط با جان افراد به عنوان حیاتی ترین نظام قلمداد می شود. (درگاهی، ۲۰۰۸: ۲) وجود بستر تعارض منافع در هر سازمانی مذموم بوده و زمینه ساز فساد است؛ اما در بخش سلامت به دلیل تاثیر مستقیم آن بر جان انسان ها و تاثیرات فاجعه باری که ممکن است پدید آورد، دارای اهمیت بیشتری است.

## ۱-۲. بستریهای زمینه ساز تعارض منافع در نظام سلامت

### ۱-۲-۱. بستر سیستم پرداختی و مالی

اصلی ترین نظام پرداخت در حوزه سلامت ما روش پرداخت به ازای خدمت است. (حاجی محمودی و زاهدی، ۱۳۹۲) در واقع، درصد بزرگی از هزینه های سلامت را مردم پرداخت کنند. در کشورهای دیگر، اگرچه ممکن است درصد پرداخت مردم زیاد باشد ولی درصد زیادی از این مقدار پرداختی به صورت حق بیمه داده شده و پرداخت مستقیم در هنگام دریافت خدمت حدود ۱۰ تا ۲۰ درصد است؛ ولی در کشور ما ۴۰ تا ۵۰ درصد هزینه ها را مردم پرداخت می کنند که بخش عمده آن بصورت پرداخت مستقیم هنگام دریافت خدمت صورت می گیرد. همین شیوه نظام مالی سبب ایجاد هزینه های کمرشکن



برای مردم در حین خرید خدمات می شود و به دنبال آن، امکان مدیریت صحیح هزینه ها فراهم نمی شود. چنانچه مدیریت صحیحی بر هزینه ها وجود نداشته باشد و نظام تعرفه گذاری مشخصی تبیین نشده باشد، ممکن است زمینه ایجاد چالش هایی در بستر نظام سلامت ایجاد شود. تعارض منافع فردی و گروهی با تعهدات کاری و حرف های یکی از اصل یترین بسترهای ایجاد فساد در حوزه های مدیریتی کشور است. (رجایی، ۱۳۹۰)

### ۱-۲-۲. دوشغله بودن و پسا شغلی

یکی از مهمترین معضلات موجود در نظام سلامت دوشغله بودن اعضای خدمات رسان در نظام سلامت است زمانی که کارکنان این حوزه هم در بخش دولتی و هم در بخش خصوصی فعالیت می کنند، زمینه ایجاد چالش تعارض منافع در حوزه سلامت فراهم می شود و به عنوان کارگزار، در بخش دولتی با هزینه های کارفرما، که همان بیمارستان های دولتی هستند، اهداف موجود در بخش خصوصی خود را دنبال می کنند بیماران را به مطب خصوصی خود هدایت می نمایند که خود از مصادق عینی تعارض منافع در نظام سلامت است.

### ۱-۲-۲-۱. عدم وجود تداوم مراقبت

یکی از اصلی ترین معضلات نظام سلامت وجود نداشتن نظام یکپارچه اطلاعات است. مشکلی که اکنون در نظام سلامت وجود دارد، عبارت است از اینکه نظام سلامت ما به لحاظ مدیریتی یک نظام یکپارچه نیست و فاقد تداوم مراقبت است. در نظام کنونی ما، بیمار ظاهر شود، خدمتی را دریافت می کند، سپس محومی شود و مجددا در جای دیگر ظاهر می شود و خدمتی دیگر رادریافت می کند و هیچگونه پایش و نظارت بر روند اجرای کار، خدمات ارائه شده و هزینه های پرداخت نشده وجود ندارد این عدم وجود یکپارچگی آسیب های فراوانی را به دنبال دارد. یکی از مهمترین آسیبهای ایجاد شده عدم کنترل مراکز خدمات رسان و دریافت کننده خدمات، از لحاظ هزینه ها و منابع، است که می تواند سبب اتلاف زیادی از منابع شود و همچنین زمینه سوءاستفاده در ارائه انواع خدمات را فراهم آورد. پس، ممکن است به دلیل عدم پایش از سوی مراکز کنترل لگر، بیمار، علیرغم نیاز نداشتن، مجبور به انجام آزمایشها و دریافت خدماتی شود که بارها انجام داده است؛ تا بدین منظور اهداف اقتصادی و تجاری برخی از کارکنان و ذینفعان در این حوزه را تأمین کند و سبب کند شدن روند تشخیص و درمان شود.

### ۱-۲-۲-۱. فقدان شفافیت سازی

در بند ۱۰ سیاستهای ابلاغی از جانب مقام معظم رهبری، بر شفاف سازی قانونمند درآمدها، هزینه ها و فعالیت ها تأکید شده است (سایت رهبری، ۱۳۹۳).

### ۱-۲-۲-۱. عدم افشاگری

عدم وجود افشاگری تعارض منافع توسط خود و دیگران و عدم حمایت قانون از سوت زنان بخاطر اتهام نشر اکادیت و افترا

## ۲- راهکارهای تعارض منافع و انواع آن بر اساس الگوی سازمان همکاری و توسعه اقتصادی ۲۰۰۳

تعارض منافع، به خودی خود، برابر با فساد نیست اما تجربیات نشان داده که درگیری فردی یا گروهی میان منافع شخصی و منافع حرف های می تواند زمینه ساز بروز فساد و خروج از چارچوبهای اخلاق حرف های شود. یقینا التزام به قانون تمام



واحدهای مدیریتی و قانونگذار در این حوزه یکی از اصلی ترین راهکارهای مقابله با تعارض منافع است؛ اما می توان با کاربست ساختارهایی منطبق بر انتفاع عمومی، اخلاق و آداب حرف های و مطابق با شیوه های نوین مدیریتی در جهت بهبود این چالش تلاش کرد. برخی از راهکارها عبارتند از:

۲-۱. افشاء

افشاء می تواند توسط خود فرد یا دیگران صورت گیرد.

۲-۱-۱. افشاء توسط خود فرد

یکی از ساده ترین راه حل ها برای مدیریت تعارض منافع افشاء توسط خود فرد است. معمولاً در بسیاری از کشورها فرد در هنگام تعارض منافع و بنا به مواد قانونی مربوطه اعلام می دارد که دچار تعارض منافع است. اگرچه این سازوکار برای مدیریت تعارض منافع لازم است اما به هیچ عنوان کافی نیست. مطابق مواد ۴۵ و ۱۲ لایحه مدیریت تضاد منافع ایران، اشخاص مشمول این قانون در صورت وجود تعارض منافع، باید موضوع را فوراً به واحد مدیریت تضاد منافع گزارش دهد. ماده ۱۲ اشعار می دارد که: " اشخاص مشمول این قانون در صورت وجود تعارض منافع باید موضوع را فوراً به واحد مدیریت تعارض منافع گزارش دهند. هر شخص دیگری نیز می تواند تعارض منافع اشخاص مشمول این قانون را به واحد مدیریت تعارض منافع مربوط گزارش کند." و همچنین ماده ۴۵ همین لایحه اذعان می دارد که " چنانچه کارمندی مسئول مشاوره در امری شده باشد که خود یا یکی از بستگان یا شرکای او در خصوص آن امر، تعارض منافع دارد باید این تعارض را به مقام مافوق یا واحد مدیریت تعارض منافع ذی ربط اعلام کرده و از ارائه مشاوره خودداری کند. در صورتی که مقام مافوق نیز با تعارض منافع مواجه باشد و واحد دیگری برای ارائه خدمت وجود نداشته باشد، بر مبنای تصمیم مقام مافوق عمل خواهد شد و سوابق امر، در واحد مدیریت تعارض منافع ثبت و نگهداری شده و مشمول قانون انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات مصوب ۱۳۸۷ خواهد بود."

۲-۱-۲. افشاء توسط دیگران

راه حل دیگر برای مدیریت تعارض منافع افشاء آن توسط دیگران است. به عبارتی هر فرد اعم از حقوقی یا حقیقی می تواند تعارض منافع فردی را افشاء کند. بنابراین، هر شخص یا نهادی اعم از عامه مردم، سازمانهای مردم نهاد و بخش خصوصی می تواند تعارض منافع مقام دولتی را افشاء کند. مسئله اساسی و جدی در خصوص این روش حمایت از افشاء کنندگان است. باید قوانینی و نهادهایی باشند که از افشاء کنندگان حمایت کنند و حتی شخص افشاء گر دارای مقام دولتی می تواند درخواست انتقال برای قربانی نشدن بدهد (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۰۵) در ایران مطابق ماده ۷۱، ۷۲ و ۷۳ لایحه این امر پیش بینی شده است. بطوریکه ماده ۷۱ مقرر می دارد: "کلیه اشخاص مشمول این قانون موظفانند در صورت اطلاع از موارد نقض این قانون در دستگاه متبوع خود، مراتب را به مسئول بالاتر خود یا هیئت رسیدگی به تخلفات اداری گزارش نمایند. در غیر این صورت، متخلف محسوب و به تخلف آنها در هیئت رسیدگی به تخلفات اداری رسیدگی و اتخاذ تصمیم خواهد شد. هیئت می تواند حسب اهمیت موضوع نسبت به اعمال یکی از مجازاتهای بندهای (الف) و (ب) و (ج) ماده (۹) قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲ اقدام نمایند. و مضافاً ماده ۷۲ همین قانون اشعار می دارد که "چنانچه شخص مشمول این قانون علم داشته باشد که دستور مقام مافوق بر اساس منافع شخصی و مغایر انجام بی طرفانه و وظایف اداری است مکلف است مراتب را کتباً به او اعلام کند. در صورت دستور کتبی مافوق، مکلف به اطاعت از این دستور بوده و باید موضوع را به واحد مدیریت تعارض منافع ذی ربط گزارش دهد." و همچنین این امر در ماده ۷۳ نیز چنین پیش بینی شده است: "بازرسان، کارشناسان رسمی، حسابرسان و حسابداران، ممیزین، ذی حسابها، ناظران و سایر اشخاصی که مسئول ثبت یا رسیدگی به اسناد، دفاتر و فعالیت های اشخاص



دانشگاه آزاد اسلامی، مراغه با همکاری گروه های پژوهشی حقوق شهروندی و حقوق بین الملل سلامت مرکز تحقیقات حقوق

کنفرانس ملی ارتقای سلامت شهری حقوقی پزشکی فراروی

NATIONAL CONFERENCE ON HEALTH PROMOTION & IT'S LEGAL & MEDICAL CHALLENGES



مشمول این قانون می باشند موظفانند در صورت مشاهده هرگونه تخلف از احکام این قانون، چنانچه ترتیبی در قوانین دیگر نباشد، مراتب را به مرجع نظارتی یا قضائی ذیصلاح اعلام نمایند. متخلفان به سه سال انفصال از خدمت در دستگاه های مشمول این قانون و یا جزای نقدی به میزان دو تا ده برابر مبلغ معاملات بزرگ مذکور در قانون برگزاری مناقصات مصوب ۱۳۸۳ با اصلاحات بعدی و نیز لغو عضویت در انجمن ها، مؤسسات و اتحادیه های صنفی و حرفه ای و یا هر دو مجازات محکوم می شوند.

## ۲-۲. فرهنگ سازی

فعال سازی ارزش های اجتماعی، یکی از راه حل های مدیریت تعارض منافع است. به عبارتی، مسئله نفع شخصی نمی تواند مهم باشد اگر قضاوت ارزشی و اخلاقی در خصوص موارد و مسائل فعال شده باشد. زمانی که قضاوت عدالت و ارزش های اخلاقی فعال شده باشند، محاسبه نفع شخصی اهمیت شان در شکل دهی رفتار کاهش می یابد. بنابراین، تصمیم در خصوص چطور رفتار کردن مبتنی بر تصمیم اخلاقی و عادلانه محور شکل می گیرد و دخالت نفع شخصی در تصمیمات کاهش می یابد. فعال سازی ارزش های اجتماعی به دو دلیل اهمیت دارد. نخست، می توان انتظار داشت زمانی که ارزشهای اجتماعی شخص فعال شوند، احترام به قوانین نیز بیشتر شود. دوم، زمانی که ارزشهای اجتماعی فعال شوند، در نظر آوری نفع شخصی در تصمیمات کاهش می یابد. در پایان باید گفت، فعال سازی ارزشهای اجتماعی یک استراتژی برای مدیریت تعارض منافع است اما هنوز نفع شخصی است که رفتار فرد را شکل می دهد (تایلر، ۲۰۰۵). اگر بپذیریم هر شخص دارای چارچوب اخلاقی برای اقدامات خود است، می توان آن چارچوب را با فرهنگ سازی گسترش داد. در رابطه با فرهنگ سازی، ماده ۴ لایحه پیشنهادی ایران صرفاً بطور گذار اشاره گردیده است.

## ۲-۳. اعلام منافع

اعلام منافع، نیز یکی از اقدامات مؤثر برای مدیریت تعارض منافع است. برای مقامات دولتی ضروری است قبل از شروع به فعالیت فرمی تحت عنوان اعلام منافع را به واحد مربوطه ارائه دهند. (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۰۳) تفاوت اعلام اموال و اعلام منافع در این است که فرد در ابتدای دوره خود باید بیان کند که دارایی هایی اعم از منقول و غیرمنقول دارد اما در خصوص اعلام منافع وی باید بیان کند که در چه شرکتها، موقعیت ها و شرایطی وی منافع دارد. در لایحه مدیریت تعارض منافع ایران در مواد ۱۲ و ۴۵ پیش بینی شده است. ولی در این مواد اعلام اموال مطرح نگردیده بلکه اعلام اموال و دارائی ها در در قانون رسیدگی به دارایی مقامات، مسئولان و کارگزاران جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۹۱ مطرح گردیده است.

## ۲-۴. اعتماد کور

یکی دیگر از سازوکارهای مدیریت تعارض منافع، نظام معتمد مجهول الهویه یا اعتماد کور است. فرد زمانی که تصدی یک پست دولتی را می پذیرد مجبور است یا دارایی هایش را بفروشد یا اینکه به نظام مجهول الهویه درآورد (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۰۵). این نظام معمولاً در خصوص سهام و دارایی های نقدی فرد صورت می پذیرد، بدین صورت که نمی داند پول خود در کجا سرمایه گذاری می شود. راجع به این بند لایحه قانون مدیریت تعارض منافع ایران به صورت نظام معتمد کور ساکت است ولی در ماده ۳۳ زیاده بر پنج درصد کل سهام بایستی به فروش برسد و این ماده مقرر می دارد " اشخاص مشمول این قانون تنها در صورتی می توانند سهامدار یا شریک در شرکت های تجاری باشند که موضوع فعالیت آن خارج از حوزه خدمت آنها بوده و سهام با نام یا بی نام یا آورده یا سهم الشرکه آنها بیشتر از پنج درصد کل سهام، آورده یا سهم الشرکه شرکت نباشد. زیاده بر این میزان، باید ظرف ۳ ماه پس از استخدام یا انتصاب به عنوان مقام یا مسئول، به شخص دیگری غیر از بستگان واگذار شود و مشخصات منتقل الیه به واحد مدیریت تعارض منافع ذی ربط اعلام شود."

آدرس دبیرخانه همایش: آذربایجان شرقی، مراغه، بلوار شهید درخشانی، مجتمع اداری و آموزشی

دانشگاه آزاد اسلامی مراغه، ساختمان اداری اندیشه شهید سلیمانی، طبقه دوم

تلفن تماس: ۰۴۱۳۷۲۵۵۸۸۳ - ۰۴۱۳۷۲۵۲۵۰۶ داخلی ۳۳۶ و ۳۳۳



## ۲-۵. کناره گیری و منع اختیار شرکت در جلسه و تصمیم گیری (عقب نشینی)

یکی دیگر از روش های مدیریت تعارض منافع ، کناره گیری است. مقام دولتی بایستی از حضور در جلسات و تصمیمات ممانعت بعمل آورد زیرا دارای منافع شخصی است. (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۰۵) لایحه مدیریت تعارض منافع ایران در مواد ۱۱، ۱۶ و ۱۷ افراد را از شرکت در جلسه و تصمیم گیری منع نموده است. به طوری که ماده ۱۶ مقرر می دارد: " اعضای هر یک از نهادهای زیر در صورت مواجه بودن با یکی موارد تعارض منافع مذکور در ماده ۱۵ باید حسب مورد از شرکت در جلسه یا رأی گیری یا هر دو، امتناع کنند. ...." و مضافا ماده ۱۷ نیز اشعار می دارد که: " چنانچه شرکت سایر اشخاص مشمول این قانون در جلسه یا تصمیم گیری به دلیل تعارض منافع، مجاز نباشد باید حسب مورد از شرکت در جلسه یا تصمیم گیری امتناع کنند. در این صورت دلیل عدم شرکت باید در صورت جلسه مربوط قید شود.

## ۲-۶. منع اشتغال دوم (ثانویه)

کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، قوانین جدی در خصوص فعالیت مقامات دولتی در بخش خصوصی دارند. یکی از این قوانین، قانون در خصوص اشتغال ثانویه است که به خصوص برای کسانی است که در بدنه های مدیریتی شرکت های تجاری فعالیت می کنند. البته هر کدام از کشورها قوانین متفاوتی برای فعالیت در بخش خصوصی و تجاری دارند (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۰۳) در مواد ۲۷، ۲۸، ۲۹ و ۳۴ لایحه تعارض منافع ایران، تصدی همزمان دو یا چند شغل، پست و سمت منع یا تحدید شده است. ماده ۲۷ مقرر می دارد " تصدی همزمان دو یا چند شغل یا پست یا سمت دولتی، مطابق قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل مصوب ۱۳۷۳/۱۰/۱۱ و سایر قوانین و مقررات مربوط، ممنوع است. در موارد استثنایی که تعدد تصدی به موجب قانون مجاز است، چنانچه بین تصمیم یا اقدام در یک شغل یا پست یا سمت، با تصمیم یا اقدام در شغل یا پست یا سمت دیگر تعارض منافع وجود داشته باشد، موضوع باید به موجب این قانون، به واحد مدیریت تعارض منافع ذی ربط گزارش شود. عدم گزارش، تخلف محسوب شده و متخلف به مجازات مقرر در قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲ محکوم خواهد شد." و ماده ۲۸ نیز اشعار می دارد که " تصدی همزمان اشخاص مشمول این قانون به مشاغل خصوصی در موضوعات داخل در حوزه خدمت آنها ممنوع است. اشخاصی که مشمول این ممنوعیت می باشند باید ظرف سه ماه از تاریخ تصویب این قانون نسبت به استعفا از شغل دولتی یا واگذاری فعالیت خصوصی مغایر به غیر و یا توقف فعالیت مغایر اقدام کرده و موضوع را به واحد مدیریت تعارض منافع ذی ربط گزارش دهند.

## ۲-۷. منع اشتغال درب گردانی

یکی دیگر از راهکارهای مدیریت تعارض منافع ، منع اشتغال درب گردانی است. این ممنوعیت برای کسانی است که می خواهند پس از خاتمه خدمت در بخش خصوصی فعالیت کنند. (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۰۳) ممنوعیت افراد پس از خاتمه خدمت به این دلیل است که برخی از آنها قبل از اتمام خدمت، اقداماتی به نفع یک شرکت خصوصی انجام می دهند و پس از خاتمه خدمت در آن شرکت مشغول به فعالیت می شوند. در نظام سلامت ایران چنین ممنوعیتی مشاهده نگردیده است.

## ۲-۸. منع اخذ هدیه

مقام دولتی باید هرگونه هدیه قابل توجهی را که از دوستان، بخش خصوصی، بخش دولتی دریافت می کند را گزارش کند و حتی در مواقعی باید هدیه داده شده را به اعطا کننده عودت دهد (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۰۵). بعضی مواقع افراد اعم از حقوقی و حقیقی به مقام دولتی هدیه شخصی می دهند و آنها را به عناوین و القاب خاص در می آورند. در حقوق ایران ، راجع





به این مورد مطابق مواد ۵۲ الی ۵۹ ممنوعیت و محدودیت هدیه دادن و گرفتن بطور مفصل بیان گردیده است تا از طریق عناوینی همچون هدیه ، فساد گسترش نیابد. بطوریکه ماده ۵۲ مقرر می دارد "اشخاص مشمول این قانون مجاز به پذیرش هدیه از ارباب رجوع و هر شخصی که فرایند اقدام یا تصمیم اداری در مورد وی در جریان است یا از بستگان یا شرکای آنها، نیستند. منظور از هدیه در این قانون، اعطای هرگونه تسهیلات، مال، نفع، هرگونه ابراء، تخفیف و مزیت خاص، امتیاز یا حق مالی یا غیرمالی است که به افزایش دارایی دریافت کننده هدیه یا بستگان یا شرکای او منجر می شود یا از کاهش دارایی آنها جلوگیری کند و ..... " و مضافاً در ماده ۵۳ نیز نحوه اقدام در صورت تخلف از ماده فوق تعیین تکلیف شده است. و در ماده ۵۹ نیز مصداق روشو بر آن تعلق می گیرد.

### ۲-۹. حذف تعارض منافع

بهترین و مثرمترین اقدام برای مدیریت تعارض منافع، حذف تعارض است تا اینکه بخواهد برای فرد قابل دیدن و ندیدن باشد، (چاف و سایرین، ۲۰۰۵) به عبارتی دیگر، این سازوکار یک اقدام پیشگیرانه برای موقعیت تعارض منافع است. وقتی که این شرایط، زمانی قبل از تعارض منافع دیده شده باشند، مقامات به صورت نظامند در چنین وضعی قرار نخواهند گرفت. در لایحه پیشنهادی ایران در مواد ۱۴ و ۱۵ تحت عنوان الزامات مدیریت تعارض منافع، مقامات دولتی را الزام به حذف تعارض منافع نموده و مصادیق آن را بیان نموده است. ماده ۱۴ مقرر می دارد که " اشخاص مشمول این قانون نباید از موقعیت، امکانات اداری و هرگونه صلاحیتی که به موجب قوانین و مقررات برای انجام وظایف قانونی به آنها اعطا شده است برای منافع شخصی خود یا بستگان یا شرکاء خویش، استفاده کنند یا به نحوی اقدام کنند که نوعاً نقض اصل بی طرفی قلمداد شود یا در واقع، به نقض اصل مذکور منجر شود." و در ماده ۱۵ نیز به طور مفصل مصادیق تعارض منافع را توضیح داده است. و تعاقباً در بخش دوم همین لایحه الزامات خاص مدیریت تعارض منافع را در مواد ۱۶ لغایت ۷۳ بطور تفصیلی بیان نموده است. و در ماده ۶۹ وام و سایر تسهیلات را نیز جزو منافع محسوب نموده است. و در نظام سلامت ایجاد چارچوب های کنترلی از طریق ایجاد بخشنامه در وزارت بهداشت، اجرای پرونده الکترونیک سلامت و طراحی سامانه ملی نظام سلامت است. یکی از مهمترین اقدامات وزارت بهداشت برای کنترل هزینه ها و مقابله با فسادهای احتمالی، ایجاد پرونده الکترونیک سلامت است.

### ۲-۱۰. آموزش تعارض منافع

علاوه بر قوانین و دستورالعمل، برنامه های آموزشی، آگاهی کارکنان دولتی درباره اشکال تعارض و منافع شخصی شان را افزایش می دهد، و این برنامه های آموزشی به مقامات در خصوص موقعیت و وضعیت های تعارض منافع کمک خواهد نمود و حتی می تواند ارزشهای اخلاقی را تقویت نماید و بینش گسترده تری را به آنها اعطا کند. (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی ۲۰۰۳) در کشور ایران مطابق ماده ۴ وظایف کمیسیون نظارت بر تعارض منافع و ساختار آن تشریح و بطور گذرا نسبت به فرهنگسازی در زمینه آموزش و نحوه مدیریت اشاره شده است. این ماده مقرر می دارد: به منظور نظارت بر حسن اجرای این قانون، تدوین دستورالعمل ها و شیوه نامه های اجرایی، پاسخ به استعلام های واحدهای تعارض منافع دستگاه ها، رفع اختلافات در چگونگی اجرای این قانون، سیاست گذاری و فرهنگ سازی در زمینه آموزش و نحوه مدیریت تعارض منافع موضوع این قانون، کمیسیونی زیر نظر رئیس جمهور و متشکل از اعضای زیر تشکیل می شود.

### ۲-۱۱. مجازات

کارکنان بخش دولتی، مسئول و پاسخگو در قبال خودداری و مدیریت هرگونه تعارض منافع هستند. در هر کشوری مجازات کیفی متفاوتی از قبیل مالی، اداری و مدنی برای افرادی که تعارض منابع خود را افشاء یا اعلام نکرده اند، در نظر گرفته اند.



(سازمان همکاری و توسعه اقتصادی ۲۰۰۳) در ایران نیز مطابق مواد ۷۱ و ۷۳ با ناقضین مدیریت تضاد منافع برخورد می شود. طوریکه ماده ۷۱ مقرر می دارد " کلیه اشخاص مشمول این قانون موظفاند در صورت اطلاع از موارد نقض این قانون در دستگاه متبوع خود، مراتب را به مسئول بالاتر خود یا هیئت رسیدگی به تخلفات اداری گزارش نمایند. در غیر این صورت، متخلف محسوب و به تخلف آنها در هیئت رسیدگی به تخلفات اداری رسیدگی و اتخاذ تصمیم خواهد شد. هیئت می تواند حسب اهمیت موضوع نسبت به اعمال یکی از مجازات‌های بندهای (الف) و (ب) و (ج) ماده (۹) قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲ اقدام نمایند." مضافاً ماده ۷۳ نیز برخی از مقامات مسئول در این امر را که نسبت به گزارش متخلفین اقدام ننمایند مجازات نموده و این ماده اشعار می دارد که: "بزرگان، کارشناسان رسمی، حسابرسان و حسابداران، ممیزین، ذی حسابها، ناظران و سایر اشخاصی که مسئول ثبت یا رسیدگی به اسناد، دفاتر و فعالیت‌های اشخاص مشمول این قانون می‌باشند موظفاند در صورت مشاهده هرگونه تخلف از احکام این قانون، چنانچه ترتیبی در قوانین دیگر نباشد، مراتب را به مرجع نظارتی یا قضائی ذی صلاح اعلام نمایند. متخلفان به سه سال انفصال از خدمت در دستگاه‌های مشمول این قانون و یا جزای نقدی به میزان دو تا ده برابر مبلغ معاملات بزرگ مذکور در قانون برگزاری مناقصات مصوب ۱۳۸۳ با اصلاحات بعدی و نیز لغو عضویت در انجمن‌ها، مؤسسات و اتحادیه‌های صنفی و حرفه‌ای و یا هر دو مجازات محکوم می‌شوند."

#### ۲-۱۲. نهادها و مقامات مستقل مدیریت تضاد منافع

برای مدیریت تعارض منافع نیاز به کنترل بیرونی و داخلی است. کنترل بیرونی توسط بخش خصوصی، سازمانهای مردم نهاد و عامه مردم صورت می پذیرد و عنصر اساسی آن حمایت از افشاء کننده گان بود و کنترل درونی نیز بایستی از طریق نهاد مستقل صورت گیرد. (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۰۳) به عبارتی، منظور از مستقل بودن یعنی اینکه شخص در تصمیم مربوطه ذینفع نباشد. اگر شخص ذینفع باشد نمیتواند تصمیمی مستقل اتخاذ کند. واحد مدیریت تعارض منافع و کمیسیون تعارض منافع نیاز به استقلال دارند؛ هم استقلال در اعضا و هم استقلال در نهادی که رسیدگی کننده مدیریت تعارض منافع است، باید باشد. در مواردی اعضاء کمیسیون تعارض منافع مستقل هستند اما نهادی که در آن فعالیت می کنند مستقل نیست. برعکس، در مواردی نهاد مستقل است اما اعضاء آن مستقل نیستند. بنابراین نیاز به نهاد و اعضا مستقل است. در ایران مطابق ماده ۴ اعضاء کمیسیون نظارت بر تعارض منافع مشخص شده است که از نهادهای مردم نهاد و بیرون از سازمانهای دولتی خبری نیست. این ماده مقرر می دارد که " به منظور نظارت بر حسن اجرای این قانون، تدوین دستورالعمل‌ها و شیوه‌نامه‌های اجرایی، پاسخ به استعلام‌های واحدهای تعارض منافع دستگاه‌ها، رفع اختلافات در چگونگی اجرای این قانون، سیاست‌گذاری و فرهنگ‌سازی در زمینه آموزش و نحوه مدیریت تعارض منافع موضوع این قانون، کمیسیونی زیر نظر رئیس جمهور و متشکل از اعضای..... تشکیل می‌شود.

#### ۲-۱۳. بررسی مواد الزام آور دیگر

ماده ۱۴ لایحه مدیریت تضاد منافع ایران، مقامات دولتی را از استفاده از موقعیت و امکانات به نفع خود و سایرین منع نموده و این ماده مقرر می دارد " اشخاص مشمول این قانون نباید از موقعیت، امکانات اداری و هرگونه صلاحیتی که به موجب قوانین و مقررات برای انجام وظایف قانونی به آنها اعطا شده است برای منافع شخصی خود یا بستگان یا شرکاء خویش، استفاده کنند یا به نحوی اقدام کنند که نوعاً نقض اصل بی طرفی قلمداد شود یا در واقع، به نقض اصل مذکور منجر شود." و در مواد ۱-۱۴ لغایت ۴-۱۴ قانون کانادا نیز به طور گسترده عقد قرارداد با اقوام ممنوع اعلام گردیده، طوریکه ماده ۱-۱۴ مقرر می دارد " هیچ مقام دولتی نباید اقدام به عقد قرارداد یا استخدام با همسر، شریک زندگی، فرزند، خواهر، یا والدین خود بنماید." ماده ۳۱ لایحه ایران اشخاص مشمول این قانون را از فعالیت در شرکت های تجاری و موسسات غیر تجاری انتفاعی منع نموده است.



## نتیجه گیری

در ایران، قانون اساسی و بسیاری از اسناد بالادستی، حق بر سلامتی را به عنوان یک حق بنیادین به رسمیت شناخته اند، در این راستا دولت مؤظف است یک برنامه جامع یا سیاست ملی برای تحقق آن در نظر بگیرد و در جهت ایجاد شرایط مناسب برای دسترسی همه افراد ملت به بالاترین استاندارد قابل حصول سلامتی تلاش کرده و با سیاست گذاری و برنامه ریزی مناسب به حمایت از این حقوق بپردازد و پرداختن به حق بر سلامت در سیاست کلی نظام و برنامه ریزی و سیاست گذاری و قانون گذاری های دولتی و مقابله با آفت جدی نظام سلامت، یعنی تضاد منافع با استفاده از مدیریت تعارض منافع و استفاده از راهکارهای جامع آن بلاخص شفافیت هر چه بیشتر اطلاعات و اقدامات انجام شده در نظام سلامت می تواند زمینه ارتقاء این حق و جلب اعتماد عمومی را افزایش دهد.

## پیشنهادات

- الف) در ساختار کمیسیون تعارض منافع وزارت بهداشت و درمان، مشارکت اعضاء هر سه قوه کشور و نمایندگان جامعه مدنی و بخش خصوصی لازم و حیاتی است و تعداد اعضاء وابسته دولت باعث سلب استقلال آنان می شود.
- ب) حمایت قانونی از افشاء گران و صوت زنان، همانند ماده ۱۷ قانون ارتقاء سلامت نظام اداری و مقابله با فساد در این سازمان نیز بعمل آید.
- ج) احیاء سازو کار سیاسی و مدیریتی مستقل در کنار سازوکار حقوقی
- د) الحاق ماده جدید مصادیق تعارض بر اثر گذر زمان
- ذ) تشکیل واحدهای مدیریت تعارض منافع مستقل و بدون وابسته در ادارات
- ر) آموزش همگانی جهت تشویق و ترغیب مردم به پیروی از قانون همانند مقنن کانادا به جای تنبیه ناقضین آن
- ز) اطلاع رسانی عمومی مستمر از طریق پایگاه اطلاع رسانی
- ه) ایجاد راهکارهای مشوقی بجای تنبیهی و مجازاتی

## منابع

۱. لایحه مدیریت تعارض منافع در خدمات عمومی
۲. میرکمالی، میر محمد، "مدیریت تضاد" فصلنامه دانش مدیریت، دوره ۱۹، ش ۱۰۰، ۱۲۶، زمستان ۱۳۶۴
۳. حاجی محمودی، حنان و فرزانه زاهدی. ۱۳۹۲. "عدالت در نظام سلامت" مروری بر نظام دریافت و پرداخت در خدمات سلامت در ایران. «اخلاق و تاریخ پزشکی». سال. ۶. شماره ۳ مرداد ص ۱-۱۶
۴. دهخدا ع ا. لغت نامه، چاپ اول از دوره جدید. ۱۳۷۳، جلد ۴، ص ۵۹
۵. درگاهی حسین، عراقیه فراهانی سمانه. بررسی مدیریت تعارض از دیدگاه مدیران حوزه معاونت سلامت دانشگاه علوم پزشکی تهران، پایان نامه برای اخذ مدرک کارشناسی رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی
۶. سیدموسوی، میر سجاد، حق برخورداری از سلامت، تبریز: انتشارات شروین، چاپ دوم، ۱۳۹۶
۷. عباسی محمود، رضایی راحله، دهقانی غزاله. مفهوم و جایگاه حق بر سلامت در نظام حقوقی ایران. مجله علمی پژوهشی حقوق پزشکی. ۱۳۹۳؛ ۸
۸. فریدون عزیز، سید علیرضا مرندی "سلامت در جمهوری اسلامی ایران ۱۳۹۳



۹. میلانی فر، علیرضا و دیگران.. ۱۳۹۰ "ارزیابی حقوقی تعارض منافع در حقوق نظام سلامت ایران". اخلاق و تاریخ پزشکی

10. Demmke C., Bovens M., Henökl T., Van Lierop K., Moilanen T., Pikker G., et al. (2007). Regulating Conflicts of Interest for Holders of Public Office in the European Union [Accessed: 1396/08/02]. Retrieved from:
11. Fisher, D. & Atkinson-Grosjean, J. (2002). "Brokers on the boundary: Academy-industry liaison in Canadian universities" *Higher Education* 44(3-4) pp. 449-46
12. Gregory Moorhead and Ricky W. Griffin (1989). *Organizational Behavior* .3<sup>rd</sup> ed. England: penguin Books, p250
13. Kare Watkins, when co-workers clash, *Training and development Journal*. (april1986) p.26.
14. Resnik, D.B. & Shamoo, A.E. (2002). "Conflict of interest and the university" *Accountability in Research* 9(1) pp. 45-64
15. Robert N. Lussier. Human Relations in Organizations. (Homewood):IRWIN.19900, p.244
16. Majone, G. (1993a): 'The European Community between Social Regulation and Social Policy', *Journal of Common Market Studies* Vol.31, No.2, pp.153-170.
17. Tyler, T. R. (2005). *Managing conflicts of interest within organizations*: Does activating social values change the impact of self-interest on behavior. Conflicts of interest: Challenges and solutions in business, law, medicine, and public policy, pp. 13-35.



## The Right to Health in the Scale of Conflict of Interest

**Abbas savabi jadedi**

Ph.D Student in Criminal Law & Criminology, Maragheh Branch, Islamic Azad University, Maragheh, Iran  
Nazaninabbas34@gmail.com

**Fatemeh Ahadi**

Associate Professor, Department of Criminal Law & Criminology, Maragheh Branch, Islamic Azad University, Maragheh, Iran (Corresponding Author)  
Fatemeh.ahadi1394@gmail.com

**Jamal Beigi**

Associate Professor, Department of Criminal Law & Criminology, Maragheh Branch, Islamic Azad University, Maragheh, Iran  
Jamal.beigi@yahoo.com

### Abstract

**Background and purpose:** The right to health is an inherent right and part of the basic rights of citizens in any political society. Every person has the right and entitlement to benefit from this right simply because of the existence of citizenship relationship, and this right includes all medical services, public health, adequate food, suitable housing, healthy work environment and clean environment. The statesmen also have certain responsibilities in relation to securing and guaranteeing this right and they must provide facilities in which people's health is protected and in order to ensure these requirements, they are required to take basic decisions which Iran also by passing laws and The provisions in the field of health in the constitution have recognized this right. But in many cases, there is a situation that causes challenges in this field, among them, we can mention the conflict of interests in the health system. The emergence of which causes a harmful challenge in the field of health.

**Research method:** The research method used in this research is descriptive-analytical, and the means of collecting data and information is based on the library method, the way to conduct qualitative research.

**Findings:** In order to resolve the conflict of interest in Iran's health system, first the issue of conflict of interest in the text of the bill should be turned into a law, and the examples of violation along with the necessary regulations to prevent and manage the types of conflict of interest in the field of health should be compiled.

**Conclusion:** The findings of the research indicate that the right to health in Iran is severely affected by the conflict of interests, and the lack of urgency in applying the regulations may distort public trust in the national health system and have irreparable consequences on public health and even integrity. The politician of the country brought.

**Key Words:** Right to Health, Health, Conflict of Interest, Iran's Rights