تضارب المصالح في العمل

يظهر تضارب المصالح حين تؤثر مصلحة شخصية في عمل الشخص، تأثيرا غير سليم، أو يبدو أنها تؤثر. ووجود هذا التضارب ليس خطأ بحد ذاته، فلكل إنسان علاقاته ومصالحه. وقد يحدث ذلك لأي شخص، في أي دور أو قطاع. وتبدأ المشكلة حين يخفى التضارب أو يتجاهل، لأن الثقة بالقرارات قد تضيع. وتقدم منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية إرشادات لإدارة التضارب، كتبت للخدمة العامة، وتستخدمها مؤسسات كثيرة. وفي هذا الفيديو أربع خطوات: التعرف، ثم الإفصاح، ثم الإدارة، ثم الوقاية.

1. التعرف

الخطوة الأولى هي التعرف على تضارب المصالح. وقد يكون فعليا، حين يقع التضارب بين المصلحة والواجب الآن. أو محتملا، حين قد ينشأ في المستقبل. أو ظاهريا، حين يبدو أن المصلحة قد تؤثر في واجبنا بغير وجه حق، مع أنها في الواقع لا تؤثر. ومن المصادر المعتادة: المال، والأسرة، والأصدقاء المقربون، والوظائف الخارجية، والهدايا، والضيافة. ومن الاختبارات المفيدة أن نسأل: كيف سيبدو الموقف لشخص من الخارج يعرف كل الحقائق؟ والأدوار التي تؤثر في المال أو التوظيف أو العقود تحمل خطرا أعلى.

مثال: يطلب من معلم تصحيح مقال، كتبه أحد أقاربه المقربين. وحين يتعرف على التضارب، يرى أن صلة القرابة قد تؤثر في عدالة التصحيح، أو تبدو كذلك على الأقل.

في العمل: ترى ياسمين، وهي موظفة مشتريات، أن أحد المتنافسين على عقد خدمات يملكه زوج أختها. وبالتعرف على التضارب، تدرك أن دورها في التقييم قد يثير الأسئلة.

2. الإفصاح

الخطوة الثانية هي الإفصاح عن التضارب مبكرا. ينبغي أن يخبر الناس مديرهم، أو جهة الاتصال للأخلاقيات، قبل أن يشاركوا في القرار، وكتابة إن أمكن. والإفصاح علامة على حسن التقدير، لا على الذنب. والإفصاح المبكر يمنح المؤسسة وقتا لاختيار أفضل طريقة للتعامل مع الموقف. والصمت أخطر الخيارات، لأن تضاربا يكتشفه الآخرون لاحقا قد يبدو إخفاء.

مثال: قبل التصحيح، يخبر المعلم رئيس القسم بصلة القرابة. وبالإفصاح المبكر، يمنح المدرسة وقتا لإيجاد مصحح آخر.

في العمل: تخطر ياسمين مديرها وجهة الاتصال للأخلاقيات كتابة، قبل بدء التقييم. وبالإفصاح المبكر، تمنح الشركة وقتا لتنظيم التقييم بإنصاف.

حقوق الطبع والنشر محمية © - أكاديمية أساسيات (شركة أساسيات للخدمات الاستشارية)

3. الإدارة

الخطوة الثالثة هي إدارة التضارب. تقرر المؤسسة ردا متناسبا، مثل إبعاد الشخص عن القرار، أو تقييد وصوله إلى المعلومات، أو تغيير مهامه، أو مطالبته بالتخلي عن المصلحة في بعض الحالات. ويعتمد الرد المناسب على حجم الخطر، وعلى مدى تأثير الشخص في القرار. وينبغي تسجيل القرار وأسبابه. والهدف حماية عدالة القرار، وحماية الشخص المعني.

مثال: يصحح معلم آخر المقال، ويدون رئيس القسم هذا الترتيب. وبإدارة التضارب، تحمي المدرسة الطالب والمعلم معا.

في العمل: تبعد الشركة ياسمين عن لجنة التقييم، وتمنع وصول وثائق العروض إليها. وبإدارة التضارب، تسجل الشركة أيضا من قرر ولماذا.

4. الوقاية

الخطوة الرابعة هي الوقاية من المشكلات قبل ظهورها. وتساعد السياسات الواضحة وسجل المصالح والإقرارات المنتظمة والتدريب القصير الناس على معرفة ما يجب الإبلاغ عنه. ويضع القادة النبرة، حين يفصحون عن مصالحهم، ويردون بهدوء على الأسئلة. ومراجعة النظام بانتظام تبقي القواعد مفيدة. وثقافة يشعر فيها الناس بالأمان للسؤال، تهم بقدر الاستمارات.

مثال: تطلب المدرسة من كل العاملين ذكر صلات القرابة بالطلاب، في بداية كل عام. وبالوقاية من التضارب، تدرب العاملين أيضا على السؤال عند الشك.

في العمل: تضيف شركة ياسمين نموذج إقرار سنويا، وتدريبا قصيرا لكل موظفي المشتريات. وبالوقاية من التضارب، تجعل طلب المشورة أمرا معتادا.

الخاتمة

وخلاصة القول، تضارب المصالح مصلحة شخصية، قد تؤثر في قرارات العمل بغير وجه حق، أو تبدو كذلك. وهو ليس مخالفة بحد ذاته، لكن إخفاءه خطر. فنتعرف عليه، ونفصح عنه مبكرا، ونديره بتناسب، ونتقيه بقواعد واضحة وثقافة منفتحة. ويفيد سؤال بسيط: كيف سيبدو هذا لشخص من الخارج، يعرف كل الحقائق؟

المصادر

• منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (2003): توصية المجلس بشأن إرشادات المنظمة لإدارة تضارب المصالح في الخدمة العامة (OECD/LEGAL/0316) – https://legalinstruments.oecd.org/public/doc/130/130.en.pdf
• الصكوك القانونية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية: إرشادات إدارة تضارب المصالح في الخدمة العامة (السجل الرسمي) – https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0316
• الإرشادات مكتوبة للخدمة العامة، وهذا الفيديو يكيف أفكارها لأماكن العمل اليومية بكلماتنا الخاصة.

حقوق الطبع والنشر محمية © - أكاديمية أساسيات (شركة أساسيات للخدمات الاستشارية)