

یک دهه با بخشنامه تعارض منافع

ارزیابی اثرات بخشنامه تعارض منافع بر عملکرد

سازمان های نظام مهندسی ساختمان



عباس صنیع زاده
دکترای شهرسازی





۳- تعریف تعارض منافع

در لغت‌نامه‌های فارسی و انگلیسی تعاریف مختلفی برای هر یک از لغات تعارض (conflict) و منافع (interests) ارائه گردیده که مجالی برای ذکر آن‌ها در این مقاله نیست. از سوی دیگر واژه ترکیبی تعارض منافع (conflict of interests) خود یک مفهوم اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و قانونی است که پیوسته در حال تحول و تکامل است. به همین دلیل شاید نتوان به یک مفهوم جامع و مورد توافق جمعی برای آن رسید. با این حال از میان تعاریف مطرح شده، تعریف زیر با اهداف مورد نظر این مقاله هماهنگی و سنخیت بیشتری دارد.

تعارض منافع یعنی قرارگرفتن فرد یا گروهی در جایگاهی از تصمیم‌گیری که در آن به صورت همزمان منافع شخصی و منافع سازمانی وجود داشته و این منافع با هم در تضاد و تعارض هستند. از آنجا که معمولاً در این چنین مواردی خطر تمایل به تأمین منافع شخصی و به ضرر منافع سازمانی بیشتر است، باید ساختارهای تشکیلاتی سازمان‌ها حتی‌الامکان با هدف جلوگیری از تصدی مسئولیت‌های متعارض سازماندهی گردد. لازم به ذکر است که بعضاً واژه تعارض منافع (conflict of interests) با واژه تضاد منافع (conflicting interests) به صورت مترادف به کار گرفته می‌شوند که صحیح نبوده و این دو واژه معانی نزدیک ولی متفاوتی دارند.

۴- تاریخچه

قانون نظام‌مهندسی و کنترل ساختمان در سال ۱۳۷۴ با هدف تنسیق امور مهندسان و ارتقاء کیفیت ساخت و ساز به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید و برای اجرا ابلاغ گردید. متعاقب آن در سال ۱۳۷۵ آئین‌نامه اجرایی قانون توسط وزارت راه و شهرسازی تهیه و توسط هیئت وزیران



کنترل ساختمان در زمینه تعارض منافع، اثرات مخرب پرداخت حقوق غیرمعارف به برخی ارکان سازمان‌های نظام‌مهندسی ساختمان مطرح و در پایان نیز چند پیشنهاد در راستای کاهش هرچه بیشتر بهره‌گیری رانت در موقعیت تعارض منافع ارائه گردیده است.

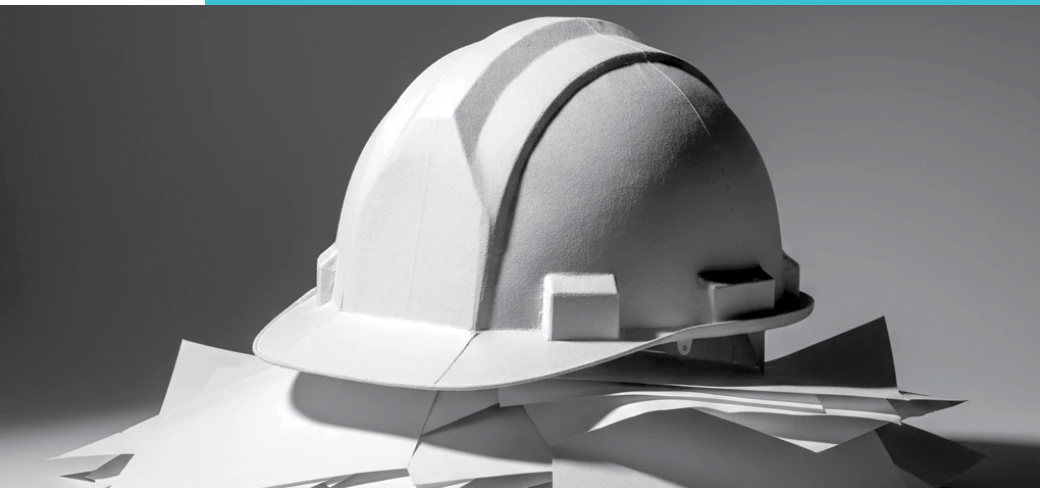
۲- اهمیت تعارض منافع

واژه تعارض منافع مقوله بسیار مهمی است که بی توجهی به آن می‌تواند زمینه‌ساز رانت و فساد به خصوص در عرصه‌های تصمیم‌گیری و حکمرانی بشود. از سوی دیگر تعارض منافع موضوع بسیار پیچیده‌ای است که بعضاً قرارگیری افراد یا گروه‌ها در موقعیت آن اجتناب‌ناپذیر بوده و لذا مدیریت بر آن درایت و هوشمندی خاصی را می‌طلبد تا نتایج مطلوب حاصل گردد. این موضوع مشخصاً در کشورهای جهان سوم که در قوانین آن‌ها زمینه‌های بیشتری برای شکل‌گیری موقعیت تعارض منافع وجود دارد، نمود بیشتری داشته و حساسیت زیادی‌تری را می‌طلبد.

۱- مقدمه

حدود یک دهه قبل بخشنامه یا دستورالعمل مشهور به «تعارض منافع» توسط وزیر راه مسکن و شهرسازی به سازمان‌های نظام‌مهندسی ساختمان استان‌ها ابلاغ گردید که هدف اصلی آن جلوگیری از شکل‌گیری موقعیت تعارض منافع در تصمیم‌گیری‌های اعضای هیئت مدیره و دیگر ارکان سازمان‌های نظام‌مهندسی ساختمان استان‌ها بود. ابلاغ این بخشنامه طی یک دهه گذشته اثرات متفاوتی در حوزه‌های مختلف سازمان‌های نظام‌مهندسی ساختمان داشته است. هدف از مقاله حاضر ارزیابی اجمالی عملکرد این بخشنامه طی یک دهه گذشته است. در همین ارتباط موضوعاتی همچون اهمیت و تعریف مقوله تعارض منافع، سابقه شکل‌گیری موضوع تعارض منافع در آئین‌نامه اجرایی قانون نظام‌مهندسی و کنترل ساختمان، بخشنامه یا دستورالعمل مشهور به تعارض منافع، تأثیرگذاری بخشنامه در بخش‌های مختلف سازمان‌های نظام‌مهندسی ساختمان، اشکالات و نواقص قانون نظام‌مهندسی و

بعضاً واژه تعارض منافع (conflict of interests) با واژه تضاد منافع (conflicting interests) به صورت مترادف به کار گرفته می‌شوند که صحیح نبوده و این دو واژه معانی نزدیک ولی متفاوتی دارند.



تصویب و ابلاغ شد. شروع بحث تعارض منافع در آئین‌نامه اجرایی قانون به اسفند ماه سال ۱۳۹۴ باز می‌گردد. در این تاریخ اصلاحیه آئین‌نامه اجرایی قانون نظام مهندسی و کنترل ساختمان از سوی مدیرکل وزارت به معاون وقت مسکن و ساختمان وزارت راه و شهرسازی ابلاغ گردید. از جمله مهم‌ترین این اصلاحات، الحاق ماده ۲ مکرر به آئین‌نامه اجرایی بود که در آن پنج بند و دو تبصره با هدف رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای در ارائه خدمات مهندسی تدوین یافته است. در چهار بند اول به ترتیب بر رجحان منافع عمومی بر منافع خصوصی، ارائه خدمات به صورت کاملاً حرفه‌ای، رفتار شرافتمندانه توأم با امانتداری و احتراز از رفتارهای نامناسب تأکید شده و مشخصاً در بند پنجم آن چنین آمده است: «اجتناب از تکفل همزمان اموری که زمینه و موجبات نمایندگی یا قبول منافع متعارض را فراهم آورد»، همچنین در ادامه همین بند تهیه و ابلاغ نظام‌نامه رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای در حوزه مهندسی ساختمان به منظور تشخیص مصادیق رعایت و یا عدم رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای ضروری تشخیص داده شده است.

۵- بخشنامه یا دستورالعمل مشهور به تعارض منافع

نظام‌نامه رفتار حرفه‌ای اخلاقی در مهندسی ساختمان در سال ۱۳۹۵ توسط وزارت راه و شهرسازی تهیه و ابلاغ شد. در بند ۲-۱-۶ این نظام‌نامه چنین آمده است «اجتناب از تصدی همزمان مسئولیت در دو مرجع که یکی بر دیگری وظیفه نظارتی دارد و خوداظهاری در مواردی که احتمال تعارض منافع وجود دارد (...»، همچنین در بند ۲-۶-۲ ذکر شده «خودداری از ارائه خدمات یا مشارکت در ارائه خدمات مهندسی طراحی، محاسبه، اجرا در پروژه‌ای که کارفرما یا

همچنان ملاک عمل سازمان‌های نظام مهندسی ساختمان استان قرار دارد. در واقع می‌توان گفت مهم‌ترین هدف محدودیت‌های ذکر شده در این بخشنامه جلوگیری از قرار گرفتن اعضای ارکان سازمان‌ها در موقعیت تعارض منافع است تا بدین‌وسیله جلوی سوء استفاده‌های احتمالی در راستای ارجح یافتن منافع شخصی بر منافع سازمانی گرفته شود.

۶- تأثیرات بخشنامه تعارض منافع بر عملکرد ارکان سازمان‌های نظام مهندسی ساختمان

با بررسی حوزه‌های مختلف می‌توان گفت ابلاغ بخشنامه تعارض منافع دارای تأثیرات متفاوتی در حوزه‌های مختلف سازمان‌ها بوده که ذیلاً و به اختصار در این بخش به تعدادی از این موارد پرداخته می‌شود.

۶-۱- حوزه ارجاع خدمات مهندسی

عدم ارجاع مستقیم پروژه‌های ساختمانی به اعضای هیئت مدیره، بازرسان و اعضای شورای

استخدام‌کننده خود مسئول بررسی، کنترل، بازرسی، تأیید یا تصویب است (...»، متعاقب ابلاغ نظام‌نامه فوق، عباس آخوندی وزیر وقت راه و شهرسازی بخشنامه‌ای را با عنوان «دستورالعمل اجرایی منع پذیرش همزمان اموری که زمینه و موجبات نمایندگی و یا قبول منافع متعارض را فراهم نماید» ابلاغ نمود که این بخشنامه به عنوان بخشنامه تعارض منافع مشهور بوده و بدون تردید مهم‌ترین و پرحاشیه‌ترین بخشنامه در حوزه مهندسی ساختمان طی یک دهه اخیر می‌باشد. در این بخشنامه که در چهار بند تنظیم شده، تأکید گردیده که مهندسان شاغل در یازده نهاد دولتی و عمومی تا زمانی که شاغل در این نهادها هستند نمی‌توانند از پروانه اشتغال به کار خود استفاده نمایند و همچنین اعضای هیئت مدیره‌ها و دیگر ارکان سازمان‌های استان‌ها نباید در دوره تصدی جایگاه‌های مربوطه به فعالیت‌های حرفه‌ای بپردازند. البته بخش‌هایی از این بخشنامه بعداً با مداخله دیوان عدالت اداری حذف گردید ولی هنوز و پس از فراز و نشیب‌های فراوان این بخشنامه اعتبار خود را حفظ کرده و

ابلاغ بخشنامه تعارض منافع دارای تأثیرات متفاوتی در حوزه‌های مختلف سازمان‌ها بوده است.



اعضای سازمان‌ها، برخی اعضای هیئت مدیره‌ها بیشتر با انگیزه مادی در انتخابات هیئت مدیره شرکت می‌کنند. لذا به همین دلیل اعضا نسبت به سازمان‌های حرفه‌ای خود بی‌تفاوت و بی‌انگیزه شده‌اند که حاصل آن کاهش چشمگیر مشارکت اعضا در انتخابات هیئت مدیره‌ها و عدم حضور در مجامع عمومی سازمان‌ها و غیره بوده است.

۴-۶- حوزه اشراف به فعالیت‌های حرفه‌ای

محدودیت ایجاد شده برای اعضای هیئت مدیره‌ها در حوزه فعالیت‌های حرفه‌ای در زمان تصدی جایگاه هیئت مدیره موجب گردیده تا اعضای هیئت مدیره‌ها حداقل برای یک دوره سه ساله تا حدودی از جریان امور در حرفه دور مانده و از مسائل و مشکلات فعالیت‌های حرفه‌ای بی‌اطلاع بمانند. در این صورت آن‌ها نخواهند توانست شرایط را به درستی تحلیل و برای رفع مشکلات حرفه‌ای چاره‌اندیشی کنند. البته بروز این نقیصه با این فرض است که اعضای هیئت مدیره به محدودیت‌های مندرج در بخشنامه تعارض منافع به درستی پایبند بوده و محدودیت‌ها را رعایت نمایند. برای جلوگیری از سوءاستفاده‌های احتمالی اعضای هیئت مدیره‌ها باید مکانیزم‌های دیگری در نظر گرفته شود تا بتوانند در دوره تصدی هیئت مدیره به فعالیت‌های حرفه‌ای بدون برخورداری از هرگونه رانت و تبعیض - بپردازند و در جریان مسائل و مشکلات حرفه‌ای قرار گیرند.

۷- مصادیق وجود زمینه‌های تعارض منافع در قانون نظام مهندسی و کنترل ساختمان

علی‌رغم ابلاغ بخشنامه یا دستورالعمل مشهور به تعارض منافع برای جلوگیری از سوء استفاده احتمالی از جایگاه هیئت مدیره و سایر ارکان سازمان‌های استان‌ها، متأسفانه مواردی در قانون نظام مهندسی و کنترل ساختمان



بیشتر می‌آمدند تا با استفاده از تجربیات حرفه‌ای خود، راهنمای مهندسان جوان باشند. اما با ابلاغ بخشنامه تعارض منافع و در برخی موارد پرداخت حقوق ماهیانه غیرمتعارف به اعضای هیئت مدیره‌ها، ترکیب و ساختار هیئت مدیره‌ها تغییر یافته و قرارگیری در اینچنین جایگاهی برای برخی، جایگزین حضور متعهدانه برای ارتقاء جایگاه مهندس و مهندسی شده است. در ادامه این مقاله عوارض و تبعات ناشی از پرداخت‌های غیرمتعارف به برخی اعضای هیئت مدیره‌ها مورد بحث قرار خواهد گرفت.

۳-۶- حوزه نگرش اعضا به سازمان حرفه‌ای

واقعیت این است که در برخی موارد با تغییر نگرش به جایگاه هیئت مدیره از یک جایگاه معنوی و حرفه‌ای به یک جایگاه با حقوق بعضاً غیرمتعارف، نگرش اعضای سازمان‌ها هم نسبت به نیت و عملکرد هیئت مدیره‌های سازمان‌ها تغییر یافته و تا حدودی اعتماد اعضا به اهداف و نیت هیئت مدیره‌ها از بین رفته است. از نظر بخشی از

انتظامی سازمان‌ها این شبهه را برطرف نموده که آن‌ها بتوانند پروژه‌های بهتر و بزرگتر را در جهت تأمین منافع شخصی در اختیار بگیرند. ولی از سوی دیگر باید توجه داشت که ضمانت‌های اجرایی برای حصول اطمینان از رعایت محدودیت‌های تعیین شده وجود ندارد و گریزگاه‌هایی وجود دارد که قابل اعمال نفوذ است. برای مثال تعدادی از اعضای هیئت مدیره‌ها دارای دفاتر مهندسی شخصی هستند و می‌توانند پروژه‌های مورد نظر را با نام دیگر همکاران خود در اختیار بگیرند و به صورت غیرمستقیم در کسب درآمدهای آن‌ها سهمیم باشند. این‌ها گریزگاه‌هایی است که امکان تحقق آن‌ها وجود دارد و بعضاً مورد گله و شکایت اعضای سازمان‌ها قرار دارد.

۲-۶- حوزه ترکیب هیئت مدیره‌ها

در دوره‌های اولیه، کاندیداهای عضویت در هیئت مدیره‌ها بیشتر به صورت فردی و مشخصاً از جمع پیشکسوتان بودند که کمتر به مزایای مالی عضویت در هیئت مدیره توجه داشتند و

عدم تشکیل کارگروه‌های پایش و رصد رعایت اصول اخلاق مهندسی در سازمان‌های استان‌ها موضوع بند ۵ ماده ۲ مکرر آیین‌نامه اجرائی قانون نیز هدف قانونگذار را برای پایش مستمر اخلاق مهندسی در حوزه فعالیت‌های حرفه‌ای معطل نگه داشته است.



آئین‌نامه اجرایی آن وجود دارد که می‌توان آن‌ها را مصادیق آشکار برای ایجاد موقعیت تعارض منافع بالقوه دانست. در ادامه به چند مورد از آن‌ها اشاره می‌گردد.

۷-۱- انتخاب بازرسان سازمان‌ها توسط هیئت مدیره‌ها

اصولاً وجود بازرسی یا بازرسان مستقل و بی‌طرف برای کنترل و رصد فعالیت‌ها در هر نهاد یا سازمانی کاملاً ضروری است. به استناد مفاد قانون نظام مهندسی و کنترل ساختمان و آئین‌نامه اجرایی آن انتخاب بازرسان در دو مرحله صورت می‌پذیرد. ابتدا اعضای هیئت مدیره افرادی را به تعداد دو برابر مورد نیاز برای تصدی جایگاه بازرسان سازمان انتخاب و معرفی می‌نمایند و سپس اعضای سازمان‌ها در مجامع عمومی از بین آن‌ها بازرسان اصلی و علی‌البدل را گزینش نهایی می‌نمایند. اما در برخی موارد اعضای هیئت مدیره افراد مورد وثوق خود را انتخاب می‌کنند تا بر عملکردشان نظارت داشته باشند. حاصل چنین انتخابی در اکثر یا همه مواقع، بازرسانی است که نمی‌توانند نقش جدی، مؤثر و بی‌طرفانه در مسئولیت خود بین اعضای سازمان و انتخاب‌کنندگان داشته باشند.

۷-۲- انتخاب اعضای شورای انتظامی توسط هیئت مدیره‌ها

یکی دیگر از مواردی که زمینه‌ساز ایجاد تعارض منافع در قانون نظام مهندسی و کنترل ساختمان و آئین‌نامه اجرایی آن است، انتخاب اعضای شورای انتظامی سازمان‌های استان‌ها توسط اعضای هیئت مدیره‌ها است. طبق ضوابط قانونی چهار نفر از پنج عضو این شوراها توسط هیئت مدیره سازمان استان انتخاب می‌شوند و فقط یکی از اعضای آن با سمت قاضی توسط رئیس

ادبیات مربوط به تعارض منافع اصطلاحاً «اتحاد قاعده‌گذار و ذی‌نفع» گفته می‌شود. معمولاً در بانک‌ها، مؤسسات بیمه و سایر نهادهایی که به اعضای خود حقوق‌های بالا پرداخت می‌کنند اینچنین سازوکارهایی برای تصمیم‌گیری درباره میزان پرداخت حقوق و دستمزد وجود دارد. البته در این رابطه می‌توان به موارد دیگری هم اشاره نمود که زمینه‌ساز ایجاد شرایط تعارض منافع است که ورود به آن‌ها موجب اطاله کلام می‌گردد.

۸- عوارض ناشی از پرداخت حقوق بالا به اعضای هیئت مدیره‌ها

با توجه به ممنوعیت انجام فعالیت‌های حرفه‌ای در دوره تصدی اعضای هیئت مدیره‌های سازمان‌های استان‌ها، پرداخت حقوق ماهیانه به اعضای هیئت مدیره‌ها از دوره نهم در دستور کار قرار گرفت و شورای مرکزی سازمان دستورالعملی را با هدف ایجاد وحدت رویه به سازمان‌های استان‌ها ابلاغ نمود که ضرایب آن می‌تواند در استان‌های مختلف بستگی به شرایط و با تصویب

دادگستری استان تعیین و معرفی می‌شود. از سوی دیگر تصمیمات این شوراها صرفاً با تأیید سه نفر از جمع پنج نفره اعضای شورای انتظامی رسمیت می‌یابد. لذا این ساختار کاملاً مستعد ایجاد زمینه تعارض منافع است.

۷-۳- تصمیمات شورای مرکزی در خصوص هیئت مدیره‌ها

اعضای شورای مرکزی سازمان نظام مهندسی ساختمان را تعدادی از اعضای هیئت مدیره‌های سازمان‌های استان‌ها تشکیل می‌دهند. لذا تصمیمات این شورا به خصوص در موضوعات مالی و از جمله در تدوین و تنظیم مبنای پرداخت حقوق برای اعضای هیئت مدیره‌های استان‌ها می‌تواند اعضای این شورا را کاملاً در موقعیت تعارض منافع قرار دهد زیرا خودشان از حاصل این تصمیم‌گیری ممکن است منتفع باشند و لذا احتمال دارد در اخذ این تصمیم کمتر به مصلحت‌های عمومی اعضای سازمان‌های استان‌ها توجه داشته باشند. به چنین شرایطی در

عدم ارجاع مستقیم پروژه‌های ساختمانی به اعضای هیئت مدیره، بازرسان و اعضای شورای انتظامی سازمان‌ها این شبهه را برطرف نموده که آن‌ها بتوانند پروژه‌های بهتر و بزرگتر را در جهت تأمین منافع شخصی در اختیار بگیرند.



فراهم ساخته تا بعضی دیگر از ارکان سازمان‌های نظام مهندسی ساختمان در موقعیت تعارض منافع قرار گیرند. عدم تشکیل کارگروه‌های پایش و رصد رعایت اصول اخلاق مهندسی در سازمان‌های استان‌ها موضوع بند ۵ ماده ۲ مکرر آئین‌نامه اجرائی قانون نیز هدف قانونگذار را برای پایش مستمر اخلاق مهندسی در حوزه فعالیت‌های حرفه‌ای معطل نگه داشته است و همه توجه‌ها کم و بیش به همان بخشنامه تعارض منافع محدود گشته است. بازنگری اصولی در متن بخشنامه مذکور در جهت افزایش کارایی، قابلیت اجرایی و اثرگذاری بیشتر آن، انجام اصلاحات مورد نیاز در قانون و آئین‌نامه اجرایی آن و شکل‌گیری و فعال‌سازی کارگروه‌های پایش و رصد رعایت اخلاق مهندسی در انجام وظایف حرفه‌ای از پیشنهادات مشخص این مکتوب برای حرکت روبه‌جلو در ادامه اقدامات قبلی در موضوع بسیار مهم، پیچیده و اثرگذار «تعارض منافع» در روند فعالیت‌های سازمان‌های نظام مهندسی ساختمان است.

۱۰- مراجع

- [۱] قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران
- [۲] قانون نظام مهندسی و کنترل ساختمان مصوب سال ۱۳۷۴
- [۳] آئین‌نامه اجرایی قانون نظام مهندسی و کنترل ساختمان مصوب سال ۱۳۷۵
- [۴] اندیشکده شفافیت برای ایران، «مدیریت تعارض منافع»، ماهنامه فنی و مهندسی شمس، شورای مرکزی سازمان نظام مهندسی ساختمان، شماره ۱۲۳، آذر ۱۴۰۰
- [۵] یحیی مرتب و همکاران، تعارض منافع در بخش عمومی، نشر شفافیت و پیشرفت، چاپ اول، تهران، ۱۳۹۹
- [۶] پرونده (بدون نام)، «تعارض متناقض» ماهنامه فنی و مهندسی شمس، ارگان شورای مرکزی سازمان نظام مهندسی ساختمان، شماره ۱۲۳، آذر ۱۴۰۰



و سمت‌های دیگری را در سازمان‌ها بر عهده می‌گیرند و برای انجام آن‌ها حق‌الزحمه‌های علیحده دریافت می‌نمایند که کاملاً غیر مجاز و خلاف قانون می‌باشد.

۹- جمع‌بندی

بدون تردید ورود به بحث مربوط رفع زمینه‌های تعارض منافع در روند فعالیت هیئت‌مدیره‌ها و دیگر ارکان سازمان‌های نظام مهندسی ساختمان استان‌ها را که یک دهه قبل توسط وزیر وقت راه و شهرسازی با ابلاغ بخشنامه مشهور به «تعارض منافع» صورت گرفت، می‌توان اقدامی فی‌نفسه مثبت و مفید دانست. اگرچه این ورود می‌توانست زودتر، جامع‌تر و اثرگذارتر باشد. ارزیابی انجام شده مؤید این است که بخشنامه یادستورالعمل مذکور در بعضی از حوزه‌ها تا حدودی اثرگذار بوده، ولی متأسفانه از قابلیت اجرایی کافی جهت تحقق اهداف مورد نظر برخوردار نیست. ممنوعیت اشتغال به فعالیت‌های حرفه‌ای در دوره تصدی اعضای هیئت‌مدیره‌ها ضمن آنکه از ضمانت اجرایی لازم برخوردار نمی‌باشد در برخی استان‌ها موجب تحمیل هزینه‌های سنگین به سازمان‌های استان‌ها بابت پرداخت حقوق ماهیانه غیرمتعارف به برخی اعضای هیئت‌مدیره گردیده است. از سوی دیگر اشکالات موجود در قانون نظام مهندسی و کنترل ساختمان و آئین‌نامه اجرایی آن همچنان زمینه‌هایی را

مجامع عمومی سازمان‌ها تغییر نماید. باید توجه داشت که پرداخت حقوق ماهیانه غیرمتعارف به اعضای هیئت‌مدیره‌ها آن هم برای ساعات بسیار محدود حضور در جلسات هفتگی هیئت‌مدیره قطعاً دارای عوارض و تبعات منفی زیادی است که ذیلاً به تعدادی از آن‌ها اشاره می‌گردد.

۱. نارضایتی اعضای سازمان‌ها از پرداخت حقوق‌های غیرمتعارف بالا به اعضای هیئت‌مدیره‌ها
 ۲. بی‌اعتمادی اعضا نسبت به حسن نیت اعضای هیئت‌مدیره‌ها برای تصدی این جایگاه
 ۳. عدم تناسب میزان حقوق با میزان فعالیت اعضای هیئت‌مدیره‌ها
 ۴. عدم تناسب حقوق‌های پرداختی با ضوابط پرداخت حقوق در بخش‌های دولتی، عمومی و حتی خصوصی
 ۵. تقلیل جایگاه هیئت‌مدیره از یک جایگاه معنوی و حرفه‌ای به یک جایگاه صرفاً با حقوق بالا
 ۶. ایجاد رقابت‌های ناسالم برای کسب این جایگاه در انتخابات‌های آتی و تنزل اعتبار و شایستگی جایگاه هیئت‌مدیره‌ها
 ۷. اختصاص بخش قابل توجهی از بودجه سازمان‌ها به پرداخت حقوق ماهیانه به اعضای هیئت‌مدیره و کاهش چشمگیر بودجه در حوزه‌های مربوط به آموزش اعضا، تأمین خدمات رفاهی و غیره
- افزون بر این، بعضاً اعضای هیئت‌مدیره‌ها مصادر