


Кодекс поведения как механизм саморегулирования в третьем секторе



**Международный Центр
Некоммерческого Права (ICNL)**
Наталья Боржелли

- 
- Кодекс поведения– это соглашение между несколькими организациями относительно определенных принципов и/или стандартов, которые обязательны для каждой из этих организаций.




Механизмы саморегулирования

- Внутренние правила, которые организация принимает сама для себя (Internal Policy Manual) и которые направлены на усовершенствование деятельности внутри организации
- Организации, осуществляющие мониторинг (Watchdog Organizations) за деятельностью других организаций
- Соглашение между НПО и государством (Compacts), в результате которого НПО и государство декларируют свои намерения и обязательства друг перед другом и перед общественностью.



Какая польза от кодекса?

1. Следование стандартам в Кодексе помогает организациям усовершенствовать отчетность, прозрачность, структуру и реализацию внутреннего управления и ведет к созданию более сильных, эффективных и стабильных организаций.
3. Кодекс может помочь устранить или, по крайней мере, упорядочить, многочисленные стандарты, которых требуют от организаций доноры и государство.
4. Добросовестные организации могут быть вознаграждены улучшением имиджа и отношений с донорами и общественностью, и часто, их возросшей поддержкой.
5. Создание сильной коалиции.



Что делает кодекс эффективным?


Наличие «КРИТИЧЕСКОЙ МАССЫ»:

- Внешние факторы (обычно связанное с имиджем и финансами)
- Внутренние факторы (вера у группы организаций в разрешение проблемы путем принятия кодекса)



Основные принципы кодекса

- Добровольности
- Сотрудничества
- Согласия и веры в идею



“Не смотря на то, что текст и содержание этих документов (кодексов поведения) важны, еще более ценным является процесс общественного участия, через который проходит каждая группа организаций, в течении которого достигается договоренность по этому тексту и содержанию ...это ни с чем не сравнимый процесс, который помогает группе самоопределиться, когда организации совместно пытаются определить свои цели, методы, стандарты и ценности. Этот процесс может быть исключительно вдохновляющим.”

Tatsuro Kunugi and Martha Schweitz, Codes of Conduct for Partnership in Governance: Texts and Commentaries (Tokyo: the United Nations University, 1999) p. xv



Виды кодексов

- Декларация (самая «мягкая» форма)
- Рекомендации (предлагает или рекомендует поведение)
- Стандарты (конкретные, ясные и подлежащие измерению положения)



Элементы эффективного кодекса

1. Определение организационных ценностей
2. Этические стандарты
3. Механизм обеспечения исполнения положений



1. Определение организационных ценностей:

- Ценности, которые важны для НПО
- Определение вида кодекса
- Примеры подходов:
 - Филиппины: Кодекс этики для организаций в социальной сфере
 - Кодекс поведения для НПО в Эфиопии
 - Ассоциация неприбыльных организаций Мериленда «Стандарты отличного качества»



Филиппины: Кодекс этики для организаций в социальной сфере

- « Преданность созданию общества, основанного на правосудии и равенстве, работающего через механизмы общественного участия и демократии и основанного на вере в то, что свобода и развитие могут быть достигнуты только в атмосфере мира».



Кодекс поведения для НПО в Эфиопии

- «НПО в Эфиопии преданы делу продвижения и усовершенствования качества жизни людей, в особенности тех, чьи возможности ограничены, и в этой роли НПО являются важным партнером нации в развитии.»



Ассоциация НПО Мериленда: «Стандарты отличного качества»

- «Направлены на то, чтобы описать, как должна и действует на практике организация, когда она отлично управляется.»




2. Рекомендации и стандарты

- Миссия и цели организации; Пути достижения целей (программа, ее развитие, отчетность по ее результатам);
- Управление (преданность работников и управляющих миссии и организации, компетенция и мониторинг за деятельностью организации, отчетность по работе организации, финансовое планирование, работа руководства);
- Организационная интеграция (прозрачность, конфликт интересов, сделки в свою пользу за счет организации, конфиденциальность, справедливые внутренние правила, этичность деятельности);
- Человеческие ресурсы (четкие правила, справедливое отношение, отсутствие дискриминации, возможности для профессионального развития, волонтеры);
- Финансовая и юридическая отчетность (финансовое управление, соответствие законодательству, практика по фандрейзингу).



3. Механизм обеспечения исполнения положений

- Соглашение между членами
например, Кодекс Колумбийской Конфедерации НПО
- Сертификация равных
например, Ассоциация Мериленда
- Само-сертификация
например, Канадский совет по международной кооперации (Interaction)
- Квази-юридический порядок
например, Кодекс поведения Эфиопии




1. Основные вопросы на стадии подготовки кодекса

- Есть ли «критическая масса» и группа единомышленников?
- Кто будет писать кодекс?
- Инвестировать в образование группы?
- Убедиться, что все участники имеют одинаковое понимание важности процесса и целей кодекса
- Обеспечить участие всех членов группы в разработке (обеспечивает последующее выполнение кодекса)
- Обеспечить прозрачность и открытость процесса
- Четко сформулировать и объявить цели, ожидания, и основные правила участия



2. Основные вопросы на стадии подготовки кодекса

- На каждой стадии убеждаться, что каждый участник принимает участие в подготовке
- Постараться создать поток информации во время процесса
- Создать консенсус в отношении вида кодекса и его основных компонентов (будет ли кодекс устанавливать принципы, давать рекомендации, или устанавливать стандарты, каким образом будет обеспечиваться соответствие организаций стандартам кодекса)
- Дать возможность другим группам создать конкурирующие кодексы (стандарты)
- Определить, каким образом доноры могут участвовать в процессе



Характерные черты для успешного кодекса

- Преданность лидеров в секторе
 - Понимание и принятие кодекса должностными лицами и членами НПО
 - Установление четких целей, ожиданий, обязательств и правил
 - Открытое, прозрачное развитие и применение кодекса
 - Постоянный обмен информацией
 - Значимые льготы для участников
 - Негативные последствия для нарушителей
 - Эффективная, прозрачная система разрешения споров
- (Voluntary Codes: A Guide for Their Development and Use, Industry Canada)



Заключение

- Кодекс-один из механизмов саморегулирования, не универсальное лекарство
- Наличие «критической массы» необходимо для создания эффективного кодекса
- Основные принципы кодекса: добровольность, сотрудничество и вера в идею
- Основные элементы эффективного кодекса: определение организационных ценностей, этические стандарты, и механизм обеспечения выполнения
- Кодекс может быть эффективным механизмом разрешения проблем сектора

Наталья Боржелли

ICNL ©All Rights Reserved. 2006