

Iceland 
Liechtenstein **Active**
Norway **citizens fund**

SÆVAR FINNBOGASON, ALDA - ASSOCIATION FOR SUSTAINABLE DEMOCRACY

PL **TRANSPARENTNOŚĆ, KODEKSY ETYCZNE ORAZ RELACJE
POMIĘDZY ORGANIZACJAMI POZARZĄDOWYMI A BIZNESEM
RAPORT Z WARSZTATÓW**

ENG **TRANSPARENCY, CODES OF ETHICS AND THE RELATIONSHIP
BETWEEN NGOS AND BUSINESS
REPORT ON THE RESULTS OF THE WORKSHOPS**

RU **ПРОЗРАЧНОСТЬ, КОДЕКСЫ ЭТИКИ И ОТНОШЕНИЯ МЕЖДУ
НЕПРАВИТЕЛЬСТВЕННЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ И БИЗНЕСОМ
ДОКЛАД ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СЕМИНАРОВ**

REYKJAVÍK, 29.06 & 21.09.2022



LIDER PROJEKTU:



Polski Instytut
Praw Człowieka
i Biznesu

PARTNERZY PROJEKTU:



alda

FÉLAG UM SJÁLFBÆRNI
OG LÝÐRÆÐI



UMBOÐSMAÐUR
BARNA

Niniejszy raport prezentuje efekty warsztatów zorganizowanych i przeprowadzonych przez Stowarzyszenie na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju i Demokracji Alda w dniach 29 czerwca i 21 września 2022 r. w Reykjavíku w ramach projektu *Latarnicy – Sieć Współpracy na rzecz Praw Człowieka w Biznesie (Lighthouse-keepers: Business and Human Rights Cooperation Network)* realizowanego przez Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu (PIHRB) we współpracy z Narodowym Uniwersytetem Prawa im. Jarosława Mądrego w Charkowie (Ukraina), Stowarzyszeniem na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju i Demokracji Alda (Islandia) oraz Rzecznikiem Praw Dziecka (Islandia).

Projekt jest finansowany przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię z Funduszy EOG w ramach programu Aktywni Obywatele – Fundusz Regionalny.

Redakcja Beata Faracik, Aleksandra Wardak, Wiesław Paszkowski

Tłumaczenie na język polski Karolina Więckowska

Tłumaczenie na język rosyjski Olena Uvarova

Korekta Wiesław Paszkowski

Redakcja techniczna Wiesław Paszkowski

© Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu, 2022

Wydawca

Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu

ul. Mireckiego 25/36

42–200 Częstochowa, Polska

www.pihrb.org

ISBN 978-83-940221-6-7



Niniejsza publikacja jest dostępna na warunkach licencji Creative Commons – Uznanie autorstwa – Użycie niekomercyjne 4.0 – Na tych samych warunkach. Oznacza to, że będzie można dowolnie wykorzystać te utwory, w tym je kopiować, dystrybuować, wyświetlać i używać, pod warunkiem podania autora utworu.

Więcej informacji o licencji znajduje się na stronie: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pl>

Publikacja jest dostępna bezpłatnie w wersji elektronicznej na stronie www.pihrb.org

Reykjavík/Częstochowa 2022

SPIS TREŚCI

PL

Wprowadzenie	4
1. Warsztat główny	6
2. Kontynuacja	11
3. Wnioski	13
Załącznik 1	16
Załącznik 2	17

ENG

Introduction	20
1. Main Workshop	22
2. Follow up workshop	26
3. Conclusions	28
Appendix no. 1	31
Appendix no. 2	32

RU

Введение	35
1. Основной семинар	37
2. Последующий семинар	42
3. Выводы	44
Приложение 1	47
Приложение 2	48

WPROWADZENIE

W ramach projektu *Latarnicy – Sieć Współpracy na rzecz Praw Człowieka w Biznesie* (dalej *Latarnicy*) Stowarzyszenie Alda¹ (Islandia) przeprowadziło warsztat zatytułowany *Transparentność, kodeksy etyczne oraz relacje pomiędzy organizacjami pozarządowymi a biznesem*, który odbył się pod koniec czerwca 2022 roku. Wspomniany warsztat został zrealizowany w związku z wizytą studyjną w Reykjavíku, w ramach projektu *Latarnicy*, mającą na celu umożliwienie przedstawicielom Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu² (Polska) oraz Narodowego Uniwersytetu Prawa im. Jarosława Mądrego³ (Ukraina) udziału w dyskusjach poprzedzających warsztat, a także uczestnictwa w nim samym.

Warsztat oraz spotkania w ramach wizyty studyjnej odbyły się w budynku Veröld – Dom Vidis na Uniwersytecie Islandzkim. Wydarzenie było prowadzone w języku angielskim z transmisją online na platformie Zoom, a uczestniczyli w nim przedstawiciele i przedstawicielki co najmniej 12 różnych organizacji pozarządowych. Jednym z tematów poruszanych podczas czerwcowego warsztatu, który wywołał najżywszą dyskusję, była rola oraz korzyści i wady posiadania skodyfikowanych reguł etycznego postępowania oraz przejrzystości (Kodeks Etyczny, w skrócie KE) przez organizacje pozarządowe. To zaowocowało realizacją kolejnego warsztatu, we współpracy z Almannaheill – stowarzyszeniem organizacji trzeciego sektora w Islandii⁴, przy udziale Instytutu Etyki⁵, a także przedstawicieli VR⁶, największego związku zawodowego w Islandii oraz stowarzyszenia Alda. Warsztat ów został przeprowadzony w języku islandzkim, z myślą o jego większej efektywności.

Warsztaty zorganizował i poprowadził Sævar Arii Finnbogason⁷, członek zarządu stowarzyszenia Alda. Program warsztatu głównego (przeprowadzonego w czerwcu) znajduje się w załączniku 1 niniejszego raportu. Głównym celem tego wydarzenia było omówienie i zebranie doświadczeń islandzkich oraz sformułowanie wskazówek dotyczących kształtowania relacji pomiędzy organizacjami pozarządowymi a biznesem, które następnie miały być rozpatrzone z perspektywy realiów panujących w Polsce i Ukrainie. By zrealizować tak postawiony cel, organizatorzy zaprosili przedstawicieli trzeciego sektora w Islandii do dyskusji i podzielenia się swoją opinią na temat istniejących ram oraz zasad wspierających przejrzystość i etyczne postępowanie w kontekście wyzwań, jakie napotykają organizacje pozarządowe w procesie komunikacji oraz współpracy z biznesem,

1 Oficjalny serwis internetowy stowarzyszenia Alda: <https://en.alda.is>.

2 Oficjalny serwis internetowy Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu: www.pihrb.org.

3 Oficjalny serwis internetowy Narodowego Uniwersytetu Prawa im. Jarosława Mądrego: <https://nlu.edu.ua/en/home>.

4 Oficjalny serwis internetowy Almannaheill: <https://almannaheill.is>.

5 Oficjalny serwis internetowy Instytutu Etyki przy Uniwersytecie Islandzkim: <https://sidfraedi.hi.is/is>.

6 Oficjalny serwis internetowy VR (związek zawodowy pracowników sklepów i pracowników biurowych): <https://www.vr.is/pl>.

7 Sævar Arii Finnbogason jest członkiem zarządu Alda – Stowarzyszenia na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju i Demokracji, doktorantem Uniwersytetu Islandzkiego na Wydziale Nauk Humanistycznych oraz wykładowcą Uniwersytetu w Bifröst. Specjalizuje się w zagadnieniach z zakresu filozofii politycznej, demokracji, teorii demokracji, demokracji deliberatywnej, demokracji uczestniczącej, etyki politycznej i krytycznego myślenia.

a także z instytucjami państwowymi i politykami/partiami politycznymi. Podczas dyskusji pojawiły się następujące wątki:

- Czy organizacje pozarządowe, a w szczególności organizacje prawnoczułowiecze, powinny przyjmować darowizny od korporacji, które w przeszłości naruszały prawa człowieka lub dopuszczały się nielegalnych praktyk lub oszustw w sferze wynagrodzeń?
- Czy finansowanie organizacji pozarządowych jest przejrzyste, czy łatwo prześledzić od kogo otrzymują darowizny i jak je wydatkują?
- Co decyduje, że organizacja jest transparentna i jest jako taka postrzegana?
- Jaką rolę pełni kodeks etycznego postępowania i jaki jest jego cel?
- Jak daleko powinniśmy się posunąć w kodyfikowaniu zasad postępowania?
- Czy kodeksy etyki powinny zawierać przepisy dotyczące postępowania w przypadku naruszeń (KE jako narzędzie dyscyplinarne), czy raczej służyć jako *kompas*, pomagający pracownikom organizacji pozarządowych odnaleźć się w labiryncie dylematów moralnych?

Warsztat rozpoczął się od uwag wstępnych wygłoszonych przez Sævara Finnbogasona, prof. Salvör Nordal⁸, filozofkę i Rzecznikę Praw Dziecka w Islandii oraz Beatę Faracik, współzałożycielkę i prezeskę Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu, mających na celu wprowadzenie do dyskusji szerszego kontekstu projektu i jego celów. Następnie uczestnicy wysłuchali prezentacji Henry’ego Alexandra Henryssona⁹ zatytułowanej *Przejrzystość i/lub zaufanie? Cel istnienia kodeksu postępowania* oraz dr Oleny Uwarowej¹⁰, *Associate Profesora* na Narodowym Uniwersytecie Prawa im. Jarosława Mądrego (Ukraina), zatytułowanej *Współpraca pomiędzy biznesem a organizacjami pozarządowymi w Ukrainie. Perspektywa sprzed wojny oraz z czasu wojny*.

Niniejszy raport jest omówieniem kwestii poruszonych podczas dyskusji z udziałem uczestników oraz w prezentacjach podczas obu warsztatów. Zawiera także wstępne konkluzje na temat sytuacji w Islandii, które wyłoniły się z dyskusji, a także pewne ogólne wnioski, jakie można sformułować na podstawie tych warsztatów.

8 Prof. Salvör Nordal, doktor filozofii, jest Rzeczniką Praw dziecka w Islandii od 2017 roku. Pracuje również jako adiunktka na Uniwersytecie Islandzkim, a dawniej kierowała Centrum Etyki na tej samej uczelni. Była członkinią Grupy Roboczej ds. Etyki w ramach Specjalnej Komisji Śledczej islandzkiego parlamentu w latach 2009–2010, kiedy to zaangażowana była w badanie sprawy upadłości Banku Islandii. W 2010 roku została wybrana do Zgromadzenia Konstytucyjnego, a w 2011 roku została przewodniczącą Rady Konstytucyjnej. Obecnie zasiada w Nordyckim Komitecie ds. Bioetyki. Do kręgu głównych zainteresowań naukowych profesor Nordal należą bioetyka oraz filozofia polityczna z naciskiem na demokrację i udział społeczeństwa w procesie podejmowania decyzji. Opublikowała szereg artykułów na temat etyki i zasad zarządzania. Była współautorką raportu na temat etyki i ładu zarządczego w świetle krachu islandzkiego system finansowego.

9 Dr Henry Alexander Henrysson wykłada etykę na Uniwersytecie w Bifröst i jest członkiem kilku komisji ds. etyki. Wcześniej pracował w Islandzkim Instytucie Etyki (Siðfræðistofnun).

10 Dr Olena Uwarowa, doktor prawa, jest związana jako Associate Professor of Law oraz Head of International Lab on Business and Human Rights z Narodowym Uniwersytetem Prawa im. Jarosława Mądrego w Charkowie w Ukrainie.

1. WARSZTAT GŁÓWNY

Podstawowym celem tego wydarzenia było omówienie i zebranie islandzkich doświadczeń oraz sformułowanie wskazówek odnośnie do kształtowania relacji pomiędzy organizacjami pozarządowymi a biznesem, które następnie miały być rozpatrzone z perspektywy realiów panujących w Polsce i Ukrainie. By osiągnąć ten cel, zorganizowano dyskusję z przedstawicielami islandzkich organizacji pozarządowych, aby poznać ich punkt widzenia na temat ram wspierających przejrzystość i etyczne postępowanie. Do kwestii, które zostały poruszone podczas warsztatów, należały wyzwania, z jakimi borykają się organizacje pozarządowe, chcąc zapewnić sobie niezależność i zachować zaufanie i wiarygodność w oczach społeczeństwa, jednocześnie utrzymując relacje i współpracując z biznesem, a także z instytucjami państwowymi i politykami/partiami politycznymi.

W swoim wystąpieniu wprowadzającym profesor Salvör Nordal zauważyła, że postęp, jaki nastąpił po kryzysie finansowym w 2008 roku, kiedy to doszło do zapaści islandzkiego systemu finansowego, jest szczególnie interesujący dla tej dyskusji, ponieważ dotyczy Islandii¹¹. Po krachu wiele instytucji, stowarzyszeń i przedsiębiorstw podjęło decyzję o sformułowaniu i wdrożeniu własnych kodeksów etycznych (w skrócie KE). Niewydolność systemu o tak ogromnej skali, jaka miała miejsce w Islandii, może pozostawić głębokie piętno na społeczeństwie. To, co się wydarzyło, zostało odebrane, przynajmniej częściowo, jako problem etyczny dotyczący sfery polityki i systemu finansowego. Pojawiło się poczucie, że instytucje, zarówno publiczne, jak i prywatne, w jakimś stopniu zawiodły, ponieważ nie stanęły na straży interesu publicznego powodowane specyficzną mieszanką chciwości, nepotyzmu, kumoterstwa i nieodpowiedzialnego podejścia do ryzyka. Należy także wziąć pod uwagę fakt, iż Islandia liczy sobie zaledwie 370 000 ludności. Przy tak niewielkiej populacji prawdopodobieństwo wystąpienia kumoterstwa i konfliktu interesów jest znacząco wyższe. Być może wszystkie te czynniki ułatwiły rozpoczęcie procesu kodyfikacji zasad rządzących relacjami pomiędzy organizacjami pozarządowymi a biznesem, jako odpowiedzi na potrzebę odbudowy zaufania utraconego podczas kryzysu finansowego.

W kwestii standardów w sferze najlepszych praktyk i przejrzystości, jak wskazała profesor Nordal, często zapominamy, że organizacje pozarządowe to ogromny i bardzo zróżnicowany sektor. Niektóre z nich zajmują się pomocą humanitarną i wspieraniem potrzebujących; zbierają fundusze od swoich członków i podmiotów społeczeństwa obywatelskiego, które chcą wspomóc ich dzieło. Tymczasem inne organizacje, na przykład kluby sportowe i rekreacyjne, działają na rzecz swoich członków. Jednak z punktu widzenia naszej dyskusji bardziej interesujące wydały się związki zawodowe, finansowane ze składek członków. Związki zawodowe to duże organizacje, które odgrywają ogromną rolę w dbaniu o przestrzeganie praw, prowadzeniu negocjacji i wspieraniu zrzeszonych w nich osób, kiedy pojawiają się problemy. Po trzecie, mamy też organizacje pozarządowe promujące cały szereg innych idei, od ochrony środowiska po prawa człowieka. Chociaż te organizacje pozarządowe bardzo się różnią i realizują różne cele, mają jedną cechę wspólną – do skutecznego działania potrzebują zaufania opinii publicznej. Dlatego też ich przejrzystość w relacjach z otoczeniem jest jedną z najważniejszych kwestii.

11 Więcej informacji na ten temat: J. Ólafsson, S. Nordal, *Islandzki proces konstytucyjny w latach 2010–2020*, PIHRB RS 1/2021, Częstochowa: Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu (PIHRB).

Czy wiadomo, jak są finansowane, od kogo otrzymują wpływy i jak wykorzystywane są te środki? W przypadku organizacji pozarządowych świadczących pomoc najmniej uprzywilejowanym/najsłabszym grupom i osobom szczególnie zasadne jest pytanie o sposób wydatkowania funduszy. Tymczasem w przypadku organizacji zajmujących się aktywizmem kluczowe będzie dociekanie źródeł finansowania. Czy organizacja broniąca praw człowieka powinna przyjmować darowizny od korporacji, które w przeszłości naruszały prawa człowieka i dopuszczały się nielegalnych praktyk w sferze wynagrodzeń?

To wywołało wśród uczestników warsztatu niezwykle ciekawą dyskusję o islandzkich organizacjach pozarządowych i ich podejściu do przejrzystości. Czy obecnie mają jakieś reguły przejrzystego działania? Czy kodeksy etyczne powinny w ogóle odnosić się do przejrzystości? Z dyskusji wyłoniło się przeświadczenie, że chociaż niektóre KE zawierają zapisy dotyczące finansowania lub przejrzystości, to większość organizacji pozarządowych nie posiada specjalnych kodeksów regulujących kwestie przejrzystości ani wytycznych na temat podejmowania decyzji, od kogo można przyjmować darowizny.

Kwestie te są zwykle regulowane (o ile w ogóle poświęca się im uwagę) w regulaminach wewnętrznych organizacji. Zdaniem niektórych uczestników warsztatu jest to zrozumiałe, a nawet wskazane, zważywszy na kontekst i charakter KE w Islandii. Można powiedzieć, że jeżeli organizacja poważnie traktuje te problemy, to wspomniane normy wręcz powinny być częścią jej statutu (oryg.: *organization's constitution* – konstytucji organizacji).

Tymczasem kodeksy etyczne są często formułowane w sposób szerszy, nie mają takiej samej wagi i – jak się przekonamy – czasem trudno określić ich status. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że Almannaeill, stowarzyszenie trzeciego sektora w Islandii, posiada KE, który dotyczy wielu organizacji pozarządowych realizujących rozmaite zadania na rzecz społeczeństwa i jest to pozytywny przykład takiego kodeksu. W artykule 4 poświęconym kwestiom finansowym czytamy, że „informacje dotyczące finansów i działalności muszą być transparentne, a także przedstawione w sposób prosty i zrozumiały” oraz „stowarzyszenia członkowskie dbają o to, by nie wiązać się z podmiotami działającymi wbrew ich dążeniom i celom.”¹² Chociaż niniejszy artykuł nie wskazuje jasno, iż stowarzyszenia członkowskie nie powinny przyjmować środków od przedsiębiorstw, o których wiadomo, że dopuściły się nieetycznych działań, albo że powinny były wdrożyć konkretne środki zapobiegawcze, to taki właśnie jest jego zamysł. Jest to przykład dość typowego zapisu z kodeksu etycznego i w przypadku stowarzyszenia Almannaeill, które jest organizacją „parasolową”, tj. zrzesza inne organizacje, trudno byłoby sformułować tę myśl bardziej konkretnie.

Jak zauważyła w swoim wystąpieniu dr Olena Uwarowa, te dokumenty (czy kodeksy) można postrzegać jako organizacyjną samoregulację. Do pewnego stopnia załamanie zaufania po kryzysie finansowym w Islandii można przyrównać do sytuacji w Ukrainie, a także w innych byłych republikach sowieckich. W sytuacji niskiego poziomu zaufania społecznego taka wyraźna samoregulacja ze strony sektora pozarządowego może i powinna sygnalizować społeczeństwu uczciwe zamiary tych organizacji. Jak zaznaczyła, te zobowiązania czy kodeksy mogą mieć różny charakter. Z jednej strony bywają kodeksy postępowania stworzone z myślą o osobach wewnątrz organizacji, z drugiej zaś strony możemy zaobserwować zaangażowanie organizacji w ochronę pewnych wartości, jak na przykład prawa człowieka czy środowisko naturalne. W tym drugim przypadku cała organizacja zobowiązuje się do ochrony tych wartości. Można więc mówić o zobowiązaniach zewnętrznych i wewnętrznych. Jednak zdaniem dr Uwarowej problem polega na tym, że podmioty niepaństwowe – przedsiębiorstwa

12 Kodeks postępowania organizacji Almannaeill: <https://almannaheill.is/almannaheill/sidareglur>.

i organizacje pozarządowe – nie zdają sobie sprawy z istnienia opcji samoregulacji. A być może nie dostrzegają korzyści z tej opcji i trwają w oczekiwaniu na interwencję państwa na poziomie ustawodawstwa. Kolejnym problemem jest brak kultury takiego rodzaju samoregulacji. Nawet jeśli organizacje mają kodeksy postępowania czy polityk w sferze praw człowieka, ponieważ tego wymagają od nich partnerzy zagraniczni, w dużej mierze zdają się je lekceważyć. Wojna w Ukrainie wywarła ogromny wpływ na ukraińskie społeczeństwo, ale niekiedy zapomina się też o jej skutkach ekonomicznych spowodowanych przez wycofanie się wielu firm (na przykład Ubera) z tego rynku, co mocno utrudnia codzienne życie zarówno obywatelom, jak i organizacjom pozarządowym z powodu mniejszej ilości dostępnych środków finansowych. Jednak jak dr Uwarowa także podkreśla, wytworzyła się atmosfera solidarności i krajowe firmy wzięły na siebie większą część odpowiedzialności, ale na tym etapie jest za wcześnie, by jednoznacznie ocenić, jak to wpłynie na trzeci sektor, w tym na jego zdolność do zachowania możliwości wyboru w tak trudnych okolicznościach.

Ze względu na sowiecką przeszłość tego regionu organizacje pozarządowe najczęściej angażują się w działalność polityczną lub prawnoczułowieczą. Przed warsztatem dr Uwarowa nawiązała kontakt z szeregiem organizacji pozarządowych zarówno w Ukrainie, jak i w szerszym regionie, by ustalić, czy posiadają one jakiegokolwiek polityki w sferze współpracy z biznesem oraz czy istnieje w tym zakresie standard tego, co można zaakceptować. Organizacje te jednogłośnie odpowiedziały, że nie posiadają takich regulacji ani standardu. Jedna z osób stwierdziła: „Dlaczego mielibyśmy tworzyć takie zasady, skoro nikt inny tego nie robi?” Nie oznacza to, że organizacje trzeciego sektora w tym regionie w ogóle nie dbają o zasady współpracy z biznesem, jednak ich decyzje o takiej współpracy lub jej braku podejmowane są każdorazowo na podstawie wewnętrznych dyskusji. W ten oto sposób dochodzi czasem do nietrafionych wyborów, kiedy to przedsiębiorstwa wspierają finansowo organizacje pozarządowe z czysto wizerunkowych pobudek. Dla takich właśnie praktyk, mających na celu powiązanie danej marki z jakąś szlachetną inicjatywą, ukuto określenia *greenwashing* czy nawet *white-washing* (wybielanie wizerunku w kwestiach praw człowieka). Problem polega na tym, że to zjawisko może zemścić się na organizacjach pozarządowych, ponieważ istnieją przypadki wspierania ich przez firmy, którym później udowodniono korupcję, naruszanie praw człowieka lub ekstremalne zanieczyszczenie środowiska.

Tego typu samoregulacja ma się nieco inaczej w przypadku organizacji pozarządowych w Islandii. Jak wynika z dyskusji podczas warsztatu, może to być związane z powszechnością kodeksów etycznych w tym kraju. Duża część dyskusji, poprzedzonej wystąpieniem *Przejrzystość i/lub zaufanie? Cel istnienia kodeksu postępowania* Henry’ego Alexandra Henryssona, dotyczyła właśnie pytania postawionego w tytule. Jaki jest sens posiadania kodeksu etycznego i jak daleko powinniśmy się posuwać w naszych próbach skodyfikowania postępowania w ogóle? Jak wyjaśniła prof. Salvör Nordal w swoim wystąpieniu otwierającym warsztat, wymiar moralny miał ogromne znaczenie w debacie, jaka miała miejsce w Islandii. Zdaniem Henryssona, jeżeli cele kodeksów etycznych rozpatrujemy przez pryzmat moralności, to powinny one „informować nas, co mamy robić (nasze obowiązki mogą niekiedy nawet stać w sprzeczności ze sobą) i pomagać rozstrzygać dylematy moralne/etyczne. Mogą też określać pewne obowiązki, jakie organizacja i pracujący w niej ludzie mają wobec swoich współpracowników, klientów lub szeroko pojętego społeczeństwa.”

To zaś ujawnia pewien problem, którego przywołanie może wydawać się oznaką pedantyzmu, lecz który wiele mówi o charakterze kodeksów etycznych i zjawiska samoregulacji w Islandii. Po islandzku określa się to mianem *siðareglur*, co jest typowym dla tego języka połączeniem dwóch słów: *etyka* i *zasady*. Wyrażenie *kodeks postępowania* niekoniecznie kładzie tak silny nacisk na moralność jak bardziej trafne tłumaczenie – *kodeks etyczny*.

Staje się to oczywiste, gdy analizujemy kodeks etyczny największego islandzkiego związku zawodowego, VR. Kodeks ten zawiera siedem artykułów, które odnoszą się do siedmiu wartości etycznych. Oto one: szacunek, dawanie przykładu, uczciwość, odpowiedzialność, przejrzystość, obiektywizm i sprawiedliwość.¹³ Kiedy przyjrzymy się angielskiemu tłumaczeniu artykułu na temat uczciwości, zobaczymy, że ma bardzo etyczny wydźwięk: „Pracujemy lojalnie i uczciwie. Mając na uwadze dobro organizacji, zgłaszamy wszelkie względy osobiste, które mogą niekorzystnie wpływać na naszą pracę.” Kodeks nie zawiera wskazówek odnośnie do jego stosowania, nie mówi też, co należy robić, jeśli ludzie go nie przestrzegają. Wskazuje natomiast, i to chyba jest jego głównym celem, etyczne wytyczne, które są prezentowane jako podstawowe wartości, którymi ludzie powinni się kierować w swojej pracy dla VR. Jak stwierdzili uczestnicy dyskusji, jest to dość powszechna praktyka. Jednak istnieją warte uwagi wyjątki. Dobrym tego przykładem jest Kodeks etyczny stowarzyszenia Almannaheill.

Zarząd Almannaheill otrzymuje skargi dotyczące naruszeń tych zasad postępowania (kodeksu postępowania) i rozpatruje je. Każdorazowo Zarząd decyduje, czy doszło do naruszenia i czy zgłaszana skarga jest zasadna. W rozpatrywaniu zgłoszeń należy przestrzegać zasad poufności, proporcjonalności oraz prawa sprzeciwu. Jeżeli członek Almannaheill naruszy niniejsze zasady postępowania, zobowiązany jest – w porozumieniu z zarządem Almannaheill – do zadośćuczynienia za naruszenie, dążenia do pojednania oraz opublikowania lub poprawienia istotnych informacji lub dokonania innych niezbędnych korekt.¹⁴

Zdaniem Henry’ego Henryssona, najważniejszym elementem kodyfikacji postępowania w danym środowisku (w miejscu pracy), w tym w relacjach z podmiotami zewnętrznymi, jest wartość edukacyjna i możliwość podnoszenia świadomości. Możemy tutaj osiągnąć trzy ważne korzyści. Po pierwsze, kodeksy etyczne pomagają ludziom identyfikować problemy/dylematy etyczne i – miejmy nadzieję – ułatwiają rozstrzygnięcie sporów. Po drugie, zapewniają kryterium, które można zastosować w przypadku pojawienia się problemu, i pogłębiają zrozumienie odpowiedzialności spoczywającej na ludziach z tytułu pracy dla danej organizacji. Na koniec, kodeks etyczny pomaga nowym osobom w organizacji zrozumieć, czego się od nich oczekuje.

Jednak istnieje też szereg wątpliwości co do przydatności tak skodyfikowanych zasad. Henry Henrysson twierdzi, że powinny one mieć charakter prewencyjny, a nie reaktywny. Oznacza to, że mają wskazywać drogę, a nie służyć jako narzędzie dyscyplinujące. Istnieje bowiem obawa, że reaktywne KE mogłyby zostać użyte przeciwko pracownikom w przeróżnych sporach. Innym potencjalnym problemem jest ich całkowite popadnięcie w zapomnienie, jeżeli będą czymś w rodzaju „kolejnego e-maila, który regularnie przychodzi z przypomnieniem, żeby zapoznać się z jakąś treścią w serwisie internetowym organizacji.” Aby kodeks etyczny skutecznie spełniał swoją rolę drogowskazu, musi być wspólnym dziełem wszystkich mających go przestrzegać osób. Oznacza to, że proces jego powstawania powinien być demokratyczny. Kodeks ten musi wyłonić się jako owoc dyskusji wszystkich, których ma obowiązywać, a nie zostać narzucony z góry przez władze organizacji. A to dopiero początek. Jeżeli ma na trwałe utrzymać swoją rolę pewnego rodzaju kompasu etycznego, musi być poddawany dyskusji, na bieżąco oceniany i aktualizowany przy udziale całej organizacji.

Pojawiają się także pytania, na ile bardziej reaktywny kodeks etyczny miałby zastosowanie w kontekście Islandii, zważywszy na spore zaawansowanie islandzkiego ustawodawstwa w sferach praw

13 Kodeks postępowania związku zawodowego VR: <https://www.vr.is/um-vr/skipulag-og-stjorn-vr/stjorn-vr/sidareglur-vr>. Tłumaczenie na język angielski w załączniku 2.

14 Kodeks postępowania organizacji Almannaheill: <https://almannaheill.is/almannaheill/sidareglur>.

człowieka i szeroko pojętej równości. I być może to właśnie, chociażby w pewnej mierze, wyjaśnia, dlaczego dyskusja na temat kodeksów postępowania przechodzi w rozważania o kodeksach etycznych i moralnych. Podczas rozmów w ramach warsztatu wyłoniły się dwie kategorie zagadnień. Z jednej strony mamy kwestie związane z przejrzystością organizacji, a z drugiej – pytania o rolę kodeksów etycznych.

W idealnej sytuacji organizacje mogłyby mieć dostępny dla wszystkich dokument szczegółowo opisujący politykę organizacji dotyczącą finansowania oraz wydatków. Osoby prywatne i przedsiębiorstwa rozważające wsparcie danej organizacji mogłyby łatwo zorientować się, jak jest ona finansowana, jak zamierza wykorzystać przekazane jej fundusze oraz w jaki sposób można to monitorować.

Pytanie o rolę kodeksów etycznych, a dokładniej o to, czy powinny one zawierać klauzule o charakterze reaktywnym, wskazujące, jakie działania należy podjąć w sytuacji zaistniałych naruszeń, czy raczej działać jak kompas w pojawiających się dylematach i pomagać pracownikom organizacji pozarządowym odnaleźć się w labiryncie dylematów moralnych, pozostaje bez odpowiedzi. Niektórzy spośród uczestników warsztatu mieli poczucie, że kodeksy etyczne bez zapisów reaktywnych są nieskuteczne i łatwo można je ignorować. Tymczasem według innych idea kodeksu pełniącego rolę drogowskazu jest jak najbardziej przydatna i pomaga uniknąć pewnych problemów wynikających z zapisów reaktywnych, jak na przykład ryzyka, że kodeks stanie się narzędziem dyscyplinarnym dla liderów organizacji lub zostanie użyty jako narzędzie walki w ewentualnych sporach.

2. KONTYNUACJA

W obliczu rozbieżnych poglądów na temat roli kodeksów etycznych, wyrażonych podczas pierwszego warsztatu, zdecydowano o realizacji warsztatu kontynuacyjnego poświęconego właśnie temu zagadnieniu. Drugi warsztat został przeprowadzony w języku islandzkim i nosił tytuł: *Kodeksy etyczne: drogowskazy czy narzędzia dyscyplinarne* (isl. *Síðareglur: Leiðarljós eða refsivöndur*). W warsztacie udział wzięli Jónas Guðmundsson, prezes Almannaheill, który niedawno dokonał aktualizacji kodeksu etycznego tego stowarzyszenia, Páll Rafnar Pálsson z Instytutu Etyki, Þorvarður Bergmann z VR, największego islandzkiego związku zawodowego, a także Sævar Finnbogason reprezentujący stowarzyszenie Alda. Zależało nam na kontynuacji rozpoczętej dyskusji, szczególnie z udziałem Almannaheill, nie tylko dlatego, że organizacja ta dopiero co zaktualizowała swój KE, lecz także dlatego, że jest to organizacja parasolowa zrzeszająca wiele największych islandzkich organizacji pozarządowych, co oznacza, że aktualizacja KE dotyczy wielu podmiotów z trzeciego sektora oraz osób w nich pracujących. Kodeks etyczny Almannaheill jest dla wielu organizacji źródłem wiedzy o dobrych praktykach. Co ciekawe, stowarzyszenie Almannaheill zastosowało inne podejście niż to, za którym opowiadał się Henry Alexander Henrysson. Jak można wnioskować z przytoczonego powyżej fragmentu kodeksu etycznego Almannaheill, wybrano tu podejście bardziej reaktywne. Porównując kodeksy związku zawodowego VR i stowarzyszenia Almannaheill dochodzimy także do wniosku, że ten drugi jest znacznie bardziej szczegółowy.

Zdaniem Jónasa Guðmundssona jednym z powodów utworzenia kodeksu etycznego był brak, nadal aktualny, jasnego ustawodawstwa regulującego konflikty interesów w Islandii. Kodeks etyczny Almannaheill został opracowany w 2010 roku i nie był zmieniany do 2022 roku, kiedy to zakończono prace nad jego rewizją. Trwający trzy lata proces rewizji kodeksu przeprowadziło pierwotnie trzech ekspertów. Stowarzyszenie Almannaheill zwróciło się także z prośbą o komentarze do swoich członków i otrzymało dwie czy trzy uwagi, z których jedna sugerowała utworzenie Komisji ds. Etyki mającej orzekać o naruszeniach i sankcjach. Propozycja ta została odrzucona. Wprowadzono niewielkie poprawki do kilku artykułów, a kilka innych zostało jaśniej sformułowanych, zwłaszcza artykuł dotyczący finansowania i przejrzystości oraz zapisy o profesjonalnej postawie i odpowiedzialności. Jednak zważywszy na to, że te zasady miały 12 lat, można uznać, że wprowadzone zmiany były niewielkie, a żadna z nich nie była radykalna. Najbardziej znaczącą poprawką i dodatkiem jest artykuł na temat przejrzystości i finansów (wcześniej już przytoczony): „Informacje dotyczące finansów i działalności muszą być przejrzyste, a także przedstawione w sposób prosty i zrozumiały” oraz „Stowarzyszenia członkowskie dbają o to, by nie wiązać się z podmiotami działającymi wbrew ich dążeniom i celom.”¹⁵

Autor niniejszego raportu zakładał, że na kodeks etyczny Almannaheill powoływano się wielokrotnie na przestrzeni lat, zważywszy na fakt, iż dotyczy on tysięcy ludzi. W myśl tego dokumentu zgłoszenia przypadków naruszenia jego zapisów mają być przekazywane do Almannaheill, by następnie zarząd stowarzyszenia rozstrzygał o ich zasadności i ewentualnych interwencjach. Jednak takich zgłoszeń było

¹⁵ Kodeks postępowania organizacji Almannaheill: <https://almannaheill.is/almannaheill/sidareglur>.
<https://almannaheill.is/almannaheill/sidareglur>

zaledwie kilka (mniej niż 5), a tylko dwa wiązały się z interwencją. W takiej sytuacji to rolę Prezesa Almannaheill jest zbadanie okoliczności i zdarzenia, a w obu wspomnianych przypadkach obie strony były w stanie dojść do porozumienia i pojednania.

Pozostaje niejasne, jakie wnioski – o ile jakiegokolwiek – można wyciągnąć z faktu, iż istnienie kodeksu etycznego nie zaowocowało większą liczbą interwencji ani wytycznych dla organizacji członkowskich. Być może kodeks etyczny stowarzyszenia Almannaheill wcale nie jest znany pracownikom organizacji członkowskich. Jednak zapisy tego kodeksu obowiązują od dawna i – jak widzimy – ich przegląd z udziałem ekspertów oraz zarządu trwał trzy lata. Możemy jedynie zgadywać (ponieważ nie dysponujemy żadnymi danymi ani badaniami, które pozwoliłyby to stwierdzić), czy pracownicy organizacji zrzeszonych w Almannaheill znają kodeks i faktycznie go przeczytali.

3. WNIOSKI

Spośród dwóch zaprezentowanych podejść filozofia kodeksu etycznego jako drogowskazu, dokumentu powstającego w toku demokratycznej debaty z udziałem osób, które kodeks ten ma obowiązywać, przynajmniej angażuje je w cały proces, a co za tym idzie – gwarantuje świadomość i znajomość treści tego kodeksu. W ten sposób istnieje większe prawdopodobieństwo, że pracownicy organizacji będą rzeczywiście się nim wspomagać w swojej pracy, ponieważ są współtwórcami jego treści i późniejszych modyfikacji. Kodeksy etyczne, o których istnieniu nikt nie wie, raczej nie doprowadzą do pozytywnych zmian i pozostaną po prostu dokumentami zamieszczonymi na stronach internetowych organizacji, na których czytanie nikt nie znajduje czasu.

Zdaje się, że wśród przedstawicieli organizacji pozarządowych nie ma zgody odnośnie do tego, czy kodeksy etyczne powinny zawierać zapisy reaktywne, czyli regulujące procedury postępowania w przypadku naruszeń oraz określające, kto powinien je rozstrzygać, czy może powinny być zbiorem wytycznych dla pracowników organizacji. Bardziej reaktywne podejście może okazać się problematyczne, ponieważ zakres prawny, w którym reguły etycznego postępowania będą egzekwowalne, jest bardzo ograniczony. Istnieje także niebezpieczeństwo, że takie zapisy zostaną odebrane jako narzędzie dyscyplinarne wykorzystywane przez władze organizacji przeciwko pracownikom. Kodeks etyczny stowarzyszenia Almannahellil zawiera wprawdzie elementy o charakterze reaktywnym, ale dotychczas (o czym przekonano się zaledwie dwa razy), przez 12 lat obowiązywania sprawdzał się dobrze. Almannahellil to organizacja parasolowa i jej kodeks etyczny obowiązuje wszystkie organizacje członkowskie. W procesie przeglądu kodeksu członkowie złożyli 3 czy 4 komentarze, co jest niewielką liczbą, zważywszy na to, jak wielu ludzi on dotyczy. Nasuwa się zatem pytanie, czy ludzie ci w ogóle zdają sobie sprawę z jego istnienia i czy go po prostu nie lekceważą. Upowszechnienie kodeksów etycznych w Islandii, nie tylko w przypadku organizacji pozarządowych, lecz także w firmach, instytucjach i wielu innych podmiotach, jest czymś dość niezwykłym i być może, o czym wspomniano w niniejszym raporcie, wynika z czynników historycznych. Jednak nie sposób stwierdzić z pewnością, czy miały duży wpływ. Najzwyczajniej nie istnieją dane pozwalające ocenić, czy pracownicy wszystkich tych organizacji w ogóle są świadomi obowiązujących ich treści i mających zastosowanie zasad etycznych. Zdecydowanie dobrze byłoby przeprowadzić ankietę na ten temat.

Bardziej obiecującym podejściem do kodeksów etycznych wydaje się coś, co nazwano „konceptcją drogowskazu”. Zgodnie z nią kodeksy etyczne to zbiór wskazówek, przewodnik po kwestiach etycznych, które można napotkać w działaniach na rzecz organizacji i w procesie komunikacji z innymi ludźmi w organizacji. Z tej perspektywy celem kodeksu etycznego jest raczej wskazywanie drogi i objaśnianie niż regulowanie. Co ważniejsze, to podejście stawia na włączanie ludzi, których kodeks ma obowiązywać, do pracy nad nim i jego aktualizacjami, co niesie ze sobą oczywistą korzyść, polegającą na lepszej znajomości jego zapisów i częstszym korzystaniu z niego.

Przy założeniu, że kodeks etyczny pełni rolę drogowskazu, możemy określić, jakiego rodzaju finansowanie oraz od jakich darczyńców jest moralnie dopuszczalne, bez wchodzenia w szczegółowe instrukcje. Ponadto, zarówno z przeprowadzonej dyskusji, jak i z przedstawionych prezentacji wynika, że kodeks etyczny nie jest właściwym miejscem do szczegółowego opisywania kwestii przejrzystości

finansowania oraz wydatkowania środków przez organizację pozarządową. Najlepiej byłoby, gdyby organizacje stworzyły inny, publicznie dostępny dokument opisujący politykę organizacji w zakresie finansowania i wydatków. Publiczne udostępnianie takich dokumentów może zwiększyć zaufanie. Osoby prywatne i przedsiębiorstwa rozważające wsparcie danej organizacji mogą wtedy łatwo zorientować się, jak jest ona finansowana, jak zamierza wykorzystać przekazane jej fundusze oraz w jaki sposób można to monitorować.

PODSUMOWUJĄC:

- Organizacje pozarządowe to ogromny i bardzo zróżnicowany sektor, ale wszystkie polegają na zaufaniu publicznym, bez którego nie mogą prawidłowo funkcjonować.
- Zaufania nie sposób zbudować na samym posiadaniu przez organizacje kodeksów etycznych, bo fakt, że „wiszą one zapomniane na stronach NGOs”, niczego nie zmienia. Zaufanie można zdobyć przez tworzenie i pielęgnowanie kultury przejrzystości w organizacji. Metoda drogowskazu to jeden ze sposobów tworzenia i utrzymania takiej kultury.
- By kodeks etyczny cieszył się poważaniem i skutecznie pełnił swoją rolę, powinien powstawać w procesie demokratycznej partycypacji oraz dyskusji z udziałem osób, których ma dotyczyć, a nie zostać narzucony z góry przez władze organizacji.
- Tworzenie KE nie jest jednorazowym wysiłkiem, wymaga regularnej oceny i przeglądu, aby był aktualny i skuteczny.
- Kodeksy mogą mieć różny charakter:
 - kodeks postępowania dla pracowników wewnątrz organizacji (zobowiązania wewnętrzne),
 - zobowiązania do przestrzegania takich wartości, jak prawa człowieka czy ochrona środowiska naturalnego (zobowiązania zewnętrzne).
- KE ma wartość edukacyjną i jest okazją do podnoszenia świadomości. Istnieją tutaj trzy ważne korzyści:
 - Pomaga ludziom identyfikować problemy/dylematy etyczne i – miejmy nadzieję – ułatwia rozwiązywanie sporów.
 - Zapewnia kryteria, które należy zastosować w pierwszej kolejności, gdy pojawiają się problemy, i pogłębia zrozumienie odpowiedzialności i bycia pociągniętym do odpowiedzialności ludzi z tytułu pracy dla organizacji.
 - Pomaga nowym osobom w organizacji zrozumieć, czego się od nich oczekuje.
- Kodeksy etyczne powinny mieć charakter prewencyjny, a nie reaktywny.
 - KE jest bardziej przydatny jako zbiór wytycznych aniżeli jako narzędzie dyscypliny.
- Reaktywny KE mógłby zostać użyty przeciwko pracownikom w przeróżnych sporach.
 - Reaktywne kodeksy etyczne mogą łatwo ulec zapomnieniu.
- Kodeks etyczny jest szczególnie ważny w obliczu braku jasnego ustawodawstwa regulującego konflikty interesów pomiędzy różnymi grupami, organizacjami i instytucjami.
- KE jest formą samoregulacji. Tymczasem w krajach byłego bloku sowieckiego:
 - Podmioty niepaństwowe zwykle nie stosują samoregulacji, po części z braku wyraźnej zachęty, a po części z powodu oczekiwania, że do państwa należy interweniowanie i regulowanie poprzez ustawy.

- Nawet jeżeli niektóre organizacje z tego regionu posiadają kodeksy postępowania czy polityki w sferze praw człowieka, zapewne wynika to z wymagań zagranicznych partnerów. Jednak w praktyce zasady te nie są znane pracownikom i/lub są ignorowane.
- Bardziej obiecującym podejściem do kodeksów etycznych wydaje się coś, co nazwano „konceptcją drogowskazu”. Zgodnie z nią kodeksy etyczne to przewodnik dotyczący kwestii etycznych.
- Najlepiej byłoby, gdyby organizacje posiadały dostępny dla wszystkich dokument szczegółowo opisujący polityki organizacji w zakresie finansowania i wydatków (na jakich zasadach dana organizacja jest finansowana, jak zamierza wykorzystać fundusze oraz w jaki sposób można to monitorować).
 - Warto także sformułować wytyczne w sferze pozyskiwania funduszy, szczegółowo opisujące na przykład, jak i od jakiego rodzaju przedsiębiorstw organizacja pozarządowa będzie (albo nie) przyjmować darowizny.

ZAŁĄCZNIK 1

GAGNSÆI, SIÐAREGLUR OG TENGL FÉLAGSAMTAKA VIÐ VIÐSKIPTALÍFIÐ

TRANSPARENTNOŚĆ, KODEKSY ETYCZNE ORAZ RELACJE POMIĘDZY ORGANIZACJAMI POZARZĄDOWYMI A BIZNESEM

29 CZERWCA 2022, 14.00–16.00

VERÖLD – HÚS VIGDÍSAR (VHV-201 HEIMASVÆÐI TUNGUMÁLA) REYKJAVIK, ISLANDIA



**ORGANIZACJA I PROWADZENIE WARSZTATU:
ALDA - STOWARZYSZENIE NA RZECZ
ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU I DEMOKRACJI**

13.30–14.00 30 min.	Powitalny poczęstunek	Spotkanie przed warsztatem
14.00–14.05 5 min.	Otwarcie warsztatu	Sævar Finnbogason, członek zarządu Stowarzyszenia Alda
14.05–14.15 10-min.	Wprowadzenie	Salvör Nordal, adiunktka na Uniwersytecie Islandzkim
14.15–14.35 20 min.	Przejrzystość i/lub zaufanie? Cel istnienia kodeksu postępowania	dr Henry Alexander Henrysson
14.35–15.00 25 min.	Dyskusja grupowa	Wszyscy paneliści i uczestnicy
15.00–15.20 20 min.	Współpraca pomiędzy biznesem a organizacjami pozarządowymi w Ukrainie. Perspektywa sprzed wojny oraz z czasu wojny	dr Olena Uwarowa, profesorka na Narodowym Uniwersytecie Prawa im. Jarosława Mądrego (Ukraina) – połączenie przez platformę Zoom
15.20–15.45 25 min.	Dyskusja grupowa	Wszyscy paneliści i uczestnicy
15.45.16.00 10 min.	Podsumowanie i zamknięcie warsztatu	

Warsztat (oraz wizyta studyjna) zrealizowany przez Alda – Stowarzyszenie na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju i Demokracji odbył się w ramach projektu *Latarnicy – Sieć Współpracy na rzecz Praw Człowieka w Biznesie* realizowanego przez Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu (PIHRB) jako lidera, we współpracy z Narodowym Uniwersytetem Prawa im. Jarosława Mądrego w Charkowie (Ukraina) oraz partnerami z Islandii – Stowarzyszeniem Alda i Rzecznikiem Praw Dziecka. Projekt finansowany przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię z Funduszy EOG w ramach Programu Aktywni Obywatele – Fundusz Regionalny.

ZAŁĄCZNIK 2

KODEKS ETYCZNY VR (2010)¹⁶

ARTYKUŁ 1. SZACUNEK

W swojej pracy kierujemy się interesem członków związku zawodowego VR i dbamy o dobre imię naszej organizacji.

ARTYKUŁ 2. DAWANIE PRZYKŁADU

Zobowiązujemy się do promowania przedstawionych tu wartości i do dawania przykładu w ich wcielaniu w życie.

ARTYKUŁ 3. UCZCIWOŚĆ

Pracujemy lojalnie i uczciwie. Mając na uwadze dobro organizacji, zgłaszamy wszelkie względy osobiste, które mogą niekorzystnie wpływać na naszą pracę.

ARTYKUŁ 4. ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Swoją pracę wykonujemy rzetelnie i zawsze jesteśmy gotowi brać odpowiedzialność za własne działania. Jeśli staniemy się przedmiotem publicznego dochodzenia, kiedy to interes organizacji może być narażony na szwank, ustąpimy ze stanowiska do czasu wyjaśnienia sprawy.

ARTYKUŁ 5. PRZEJRZYSTOŚĆ

Przestrzegamy podstawowych zasad ładu zarządczego. Musimy zawsze być w stanie uzasadnić nasze decyzje i kierować się słusznymi i istotnymi względami.

ARTYKUŁ 6. OBIEKTYWIZM

Dbamy o zachowanie obiektywizmu, a przy podejmowaniu decyzji kierujemy się względami merytorycznymi, między innymi w wystąpieniach publicznych, przy zawieraniu umów czy zajmując stanowisko w jakiejś sprawie. Nigdy nie pozwalamy, by pokrewieństwo, zależność, przyjaźnie czy interes własny narzucały decyzje w pracy dla VR.

ARTYKUŁ 7. SPRAWIEDLIWOŚĆ

Kierujemy się zasadą równości, działamy przeciw uprzedzeniom i dyskryminacji, między innymi ze względu na płeć, narodowość, wyznawaną religię, wiek, seks, poglądy, rasę, kolor skóry, status ekonomiczny, pochodzenie czy z jakiegokolwiek innego powodu.

¹⁶ Tłumaczenie na język angielski Kodeksu etyki organizacji VR zostało wykonane przez autora niniejszego raportu, a wersja oryginalna (w jęz. Islandzkim) dostępna jest tutaj: <https://www.vr.is/um-vr/skipulag-og-stjorn-vr/stjorn-vr/sidareglur-vr>.



POLSKI INSTYTUT PRAW CZŁOWIEKA I BIZNESU
WORKING PAPER SERIES 1/2022

Iceland 
Liechtenstein **Active**
Norway **citizens fund**

SÆVAR FINNBOGASON, ALDA - ASSOCIATION FOR SUSTAINABLE DEMOCRACY

TRANSPARENCY, CODES OF ETHICS AND THE RELATIONSHIP BETWEEN NGOS AND BUSINESS

REPORT ON THE RESULTS OF THE WORKSHOPS

REYKJAVÍK, 29 JUNE & 21 SEPTEMBER 2022



This report presents the outcomes of the workshops organized and led by ALDA - The Association for Sustainable Democracy on June 29th and September 21st, 2022, as part of the project *Lighthouse-keepers: Business and Human Rights Cooperation Network* led by the Polish Institute for Human Rights and Business (PIHRB) in partnership with the Yaroslav Mudryi National Law University in Kharkiv (Ukraine) and Alda – The Association for Sustainable Democracy (Iceland) and the Ombudsman for Children (Iceland).

The project benefits from a grant under the Active Citizens – Regional Fund from Iceland, Liechtenstein, and Norway, through the EEA Grants.

Editors Beata Faracik, Aleksandra Wardak, Wiesław Paszkowski
Proofreading and editing Guy Torr (English), Wiesław Paszkowski
Layout editor and typesetting Wiesław Paszkowski

© Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu (The Polish Institute for Human Rights and Business), 2022

Publisher
Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu
ul. Mireckiego 25/36
42–200 Częstochowa, Poland
www.pihrb.org
ISBN 978-83-940221-6-7



This publication is licensed under a Creative Commons – Attribution – NonCommercial-ShareAlike 4.0. International licence (CC BY-NC-SA 4.0). You are free to use the material as you like, including copy it, redistribute, display and use, provided that the author is given appropriate credit, the material is not used for commercial purposes and any material built upon it is available under the same licence as the original.

For more information about the license see: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

This publication is available online free of charge at www.pihrb.org.

Reykjavik/Częstochowa 2022

INTRODUCTION

As part of the Lighthouse keeper's project a workshop titled *Transparency, codes of ethics, and the relationship between NGOs and business* was organized by Alda – The Association for Sustainable Democracy¹ (Iceland) in late June 2022. The workshop was held in conjunction with the Lighthouse Keepers Project's Study Visit to Reykjavik to enable the participation of representatives from the Polish Institute for Human Rights and Business² (Poland) and the Yaroslav Mudryi National Law University³ (Ukraine) in pre-workshop discussions as well as the workshop itself.

The workshop and study meetings were held at Veröld – Hús Vigdísar at the University of Iceland. The workshop was conducted in English. Representatives from at least 12 different non-governmental organisations attended the workshop, which was also streamed live online via Zoom. One of the topics during the June workshop that sparked the most debate was the question as to the role, and of the benefits and drawbacks for non-governmental organisations of having codified rules of ethics/conduct (Code of Ethics/Code of conduct, CoE) and transparency in place. This prompted organizers to carry out a follow-up workshop with Almannaheill – samtök þriðja geirans (the public good, the association of the third sector in Iceland),⁴ with participation from the Institute of Ethics⁵ and a representative from VR,⁶ the biggest labour union in Iceland, and Alda. The follow-up workshop was conducted in Icelandic to enhance the discussion.

The workshops were organized and chaired on behalf of Alda by Sævar Arii Finnbogason,⁷ Alda's Board Member. The complete programme of the main workshop (in June) is available as Appendix No. 1 to this report. The workshop's main goal was to explore and collect the Icelandic experience and draw conclusions for shaping relations between NGOs and businesses that would later be examined through the lens of reality ramifications in Poland and Ukraine. To achieve this goal, organizers invited representatives from Icelandic NGOs to discuss and share their perspectives on frameworks for transparency and ethics in the context of the challenges that NGOs face in terms of communication and collaboration with business, as well as the state and politicians/political parties. In the course of the discussions the following issues were raised:

- Should a non-governmental organization, in particular a human rights organization accept donations from corporations that have a history of rights abuse or wage fraud?
- Is it transparent how NGOs are funded, from whom they receive donations and how those funds are used?

1 The official website of Alda – The Association for Sustainable Democracy: <https://en.alda.is/>.

2 The official website of the Polish Institute for Human Rights and Business: www.pihrb.org.

3 The official website of the Yaroslav Mudryi National Law University: <https://nlu.edu.ua/en/home/>.

4 The official website of Almannaheill: <https://almannaheill.is>.

5 The official website of the Institute of Ethics; University of Iceland: <https://sidfraedi.hi.is/is/>.

6 The official website of VR (the Store and Office Workers' Union): <https://www.vr.is/pl>.

7 Sævar Arii Finnbogason is a Board Member of Alda – Association for Sustainable Democracy, PhD Student at the University of Iceland, Faculty of Humanities and a lecturer at Bifröst University. He specializes in issues from the field of political philosophy, democracy, democratic theory, deliberative democracy, participatory democracy, political ethics and critical thinking.

- What decides whether an organization is transparent and is perceived as such?
- What is the role and purpose of a code of conduct?
- How far should we go in terms of codifying conduct in general?
- Should CoEs contain reactive provisions to deal with infringements (CoE as a disciplinary tool) or rather serve as a kind of *guiding light*, helping people to navigate the moral maze of working for a NGO?

The workshop started with opening remarks by Sævar Finnbogason, Prof. Salvör Nordal⁸, a philosopher and the Ombudsperson for Children in Iceland and Beata Faracik, Co-founder and President of the Board at the Polish Institute for Human Rights and Business with the aim to set the following discussion within the broader project and goal context. They were followed by presentations by Henry Alexander Henrysson⁹ on *Transparency and/or Trust? The Purpose of a Code of Conduct* and Dr Olena Uvarova,¹⁰ Associate Professor at the Yaroslav Mudryi National Law University (Ukraine) on *Collaboration between business and NGOs in Ukraine. The pre-war and wartime perspective*.

This report will highlight themes from the participants' discussions and presentations during both workshops, and it will draw some preliminary conclusions as to the state of these issues in Iceland based on this discussion, as well as considering some more general lessons which may be drawn from these workshops.

8 Prof. Salvör Nordal, PhD in philosophy, is the Ombudsman for Children in Iceland since 2017. Assistant professor in philosophy at the University of Iceland, former director of the Centre for Ethics at the University of Iceland. She was a Member of a Working Group on Ethics as part of a Special Investigation Commission of the Icelandic Parliament, 2009–2010, investigating the fall of the Icelandic Bank, and was elected to the constitutional Assembly in 2010 and chaired the Constitutional Council in 2011. Currently she is a member of the Nordic Committee on Bioethics. Dr Nordal main research areas are in bioethics and political philosophy with emphasis on democracy and public participation in decision-making. She has published articles on ethics and governance and was one of the authors of the report on ethics and governance in relation to the Icelandic financial system's collapse.

9 Dr Henry Alexander Henrysson teaches ethics at the University of Bifröst and sits as a specialist on several boards of ethics. He previously worked for the Icelandic Institute of Ethics (Siðfræðistofnun).

10 Dr Olena Uvarova, PhD is an Associate Professor of Law and the Head of the International Lab on Business and Human Rights at the Yaroslav Mudryi National Law University in Kharkiv, Ukraine.

1. MAIN WORKSHOP

The workshop's main goal was to explore and collect the Icelandic experience and draw conclusions for shaping relations between NGOs and businesses that would later be examined through the lens of reality ramifications in Poland and Ukraine. To achieve this goal organizers facilitated discussion with the representatives of Icelandic NGOs to learn of their perspectives on frameworks for transparency and ethics. The workshop's questions revolved around the challenges that NGOs face in terms of ensuring independence and keeping the trust and credibility of society while communicating and collaborating with business, as well as the state and politicians/political parties.

In her opening remarks, Salvör Nordal noted that the developments following the financial crisis in 2008, when the Icelandic financial system collapsed, are of particular interest for this discussion as it relates to Iceland.¹¹ In the wake of the collapse, a variety of institutions, associations, and businesses made the decision to develop and adopt their organisations' codes of ethics (CoE). A systemic failure of the size that happened in Iceland can leave deep impressions on society. To at least some extent this failure was seen as an ethical issue, in politics and the financial system. The sentiment was that public and private institutions had failed in various ways in safeguarding the public interest due to a combination of greed, nepotism, or cronyism and irresponsible risk-taking. The fact that Iceland has a population of only about 370,000 people must also be considered; with such a small population, the likelihood of cronyism and conflicts of interest is probably greatly increased. All of these elements might have in some way facilitated the codification of the rules of contact in organisations like NGOs and businesses, as a response to rebuild the trust that had collapsed during the financial crisis.

When it comes to standards of best practices and transparency, as Salvör pointed out, we often forget that NGOs are a huge and highly diversified sector. Some are active in humanitarian issues and give assistance to the needy, they raise funds from members and actors in civil society that are willing to help their cause. There are also NGOs that provide services to their members, such as sports and recreational clubs, but what is probably of more interest to our discussion here are that labour unions are funded by donations from their members. Labour unions are big organizations which play a very important role when it comes to rights, bargaining and assisting their members when something goes wrong. Thirdly we have our activist NGOs promoting many different causes ranging from environmental issues to human rights. Even though these NGOs are very different and have different goals they still have one thing in common, they all rely on public trust to be able to flourish. Therefore, one of the key questions is about transparency. Is it transparent how they are funded, from whom they receive donations and how those funds are used? The question regarding how funds are used is particularly important in the case of NGOs that provide a service for their members or the disadvantaged/vulnerable either as groups or individuals. While the source of the funding might be of more concern in the case of activist NGOs. Should a human rights organization accept donations from corporations that have history of rights abuse or wage fraud?

11 More information about this can be found in: Ólafsson, J., Nordal, S. (2021). *The Icelandic Constitutional Process, 2010–2020*, PHIRB RS 1/2021, Częstochowa: Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu (PIHRB).

This sparked a fascinating discussion among the attendees about how Icelandic NGOs generally handle these issues of transparency. Do they currently have codified transparency regulations in place, or should the CoE address transparency? What became clear from this discussion is that while some codes of ethics contain articles about funding or transparency, the majority of NGOs do not have readily available special codes on transparency or guidelines on how decisions about whom they accept donations from should be made.

These issues are usually addressed (if they are addressed at all) in the internal rules and (by-)laws of these organizations. According to some of the participants, this is arguably understandable and even preferable given the context and nature of CoE in Iceland. It can be argued that these rules ought to be a part of an organization's constitution if it is to take these issues seriously.

A CoE is usually worded more broadly and does not have the same weight, and as we will see, sometimes it is hard to tell what its status is. It is worth noting here that *Almannaheill*, the association of the third sector in Iceland, has a CoE that applies to a great number of NGOs which provide various public services and constitutes a good example of this. Article 4 about finances states that „Information about finances and operations must be transparent and presented in a simple and clear manner” and also „Member associations are careful not to associate with entities that act contrary with their purposes and goals.”¹² While the article does not specifically state that member associations should not accept money from businesses that have been found to operate unethically or which measures should be in place to prevent that from happening, that is the underlying intent. This is a fairly typical formulation in a CoE and in the case of *Almannaheill*, which is an umbrella organisation, it would be difficult to be more specific.

As Dr Olena Uvarova noted in her talk, these documents (or codes) can be seen as organisational self-regulation. To some limited extent the lack of trust following the financial crisis in Iceland might be compared to the situation in Ukraine and other former Soviet republics. In conditions of low public trust such visible self-regulation by non-state actors can and should signal good intention to the public. As she pointed out these commitments or codes can be of different kinds. On the one hand we might be talking about codes of conduct for those who operate within an organization, and on the other hand we might be talking about commitments to values such as Human Rights or Environmental Protection. In these cases, it is the organization itself that pledges to uphold these values. In this sense we could say that we are talking about external commitments and internal commitments. But the problem according to Uvarova is that non-state actors such as businesses and NGOs do not realize that there is this space for self-regulation, perhaps they do not always see a clear incentive and therefore collectively wait for the state to intervene and regulate through legislation. A further problem is that there is a lack of culture for self-regulation of this kind. Even though organizations might have codes of conduct or human rights policies in place, simply because they are required to do so by their international partners, they seem to simply ignore them to a large extent. The war in Ukraine has had a huge impact on Ukrainian society, but what sometimes gets missed is the economic effects, with many international companies (for example Uber) pulling out of Ukraine, making normal life difficult for people and also for NGOs with less money simply being available. But as Uvarova points out, there is also an atmosphere of solidarity and domestic businesses have to some extent stepped up and taken increased responsibility but it is too early to say conclusively how this will impact NGOs, and here equally as far as the ability to choose/to be selective in such a difficult context is concerned.

¹² *Almannaheilla's Code of Conduct*: <https://almannaheill.is/almannaheill/sidareglur>.

As a result of the region's post-Soviet history, NGOs are most frequently engaged in political or human rights-related activities. Uvarova contacted a number of NGOs in Ukraine and the region in advance of the workshop to find out if they had any policies in place for working with businesses and if there was anything that could be considered a standard for what might be acceptable. These NGOs unanimously replied that they did not have such rules in place, nor did they have a standard in place. As one of her contacts replied, „Why should we have such rules in place when nobody else does?” This does not mean that NGOs in the region do not care about these issues, but rather that they decide on collaboration with businesses on a case-by-case basis after discussions within those organizations. Thus, there are some instances of unfortunate cooperation, when businesses donate money to NGOs for purely promotional purposes, a practise known as „greenwashing” or even „white-washing” (human rights washing), to associate their brand with a good cause. The problem is that this could come back to bite NGOs, as there are cases where businesses supported NGOs were later discovered to be involved in corruption or human rights abuses or excessive pollution.

Things are a little bit different with NGOs in Iceland when it comes to self-regulation of this kind. This may, according to the discussion during the workshop, have something to do with how common codes of ethics, or conduct are in Iceland. Much of the discussion following Henry Alexander Henrysson's presentation on *Transparency and/or Trust? The Purpose of a Code of Conduct* turned out to revolve around the question he poses in the title of his talk: transparency and/or trust? What exactly is the purpose of having a code of conduct and furthermore how far should we go in terms of codifying conduct in general? As Salvör Nordal explained in her opening remarks, the moral dimension has tended to be very important in the discussion in Iceland. Seen through the lens of morality, according to Henrysson, the main goals of the codes of conduct are „to inform us about what to do (our obligations can even contradict each other) and assist in dealing with moral/ethical issues. They may specify some duties that the organization and people working on behalf of an organization might have towards their colleagues, clients, or society in general.”

But this reveals a problem that may seem rather pedantic but is actually quite telling when it comes to the nature of these codes or self-regulation in Iceland. The word that we use in Icelandic is „siðar-egglur” which, typically of Icelandic words, is really two words combined and those two words literally translate into *ethics* and *rules*. The phrase, *Code of conduct*, does not necessarily put as strong an emphasis on morality as the more correct translation, *code of ethics*.

This is evident when examining the code of ethics of the largest trade union in Iceland, VR. The code is seven articles long, each of which sets out seven ethical values. Its values are: Respect, Precedent, Honesty, Responsibility, Transparency, Objectivity and Justice.¹³ If we look at an English translation of the article about honesty we can see that it has a very ethical undertone, „We carry out our work with loyalty and honesty. We report all personal interests that may have an undue influence on our work, for the benefit of the organisation.” The code does not contain directions about how it should be applied nor what should be done if people do not adhere to the code. What it does, and that seem to be its sole purpose, is to set out ethical guidelines that are presented as primary virtues that people should adhere to in their work for VR. This is fairly common according to the workshop participants; although there are notable exceptions to this. A good example of this being the Almannaheill code to ethics.

¹³ VR's *Code of Conduct*: <https://www.vr.is/um-vr/skipulag-og-stjorn-vr/stjorn-vr/sidareglur-vr>. For an English translation please see Appendix no. 2 .

The board of Almannaheill receives complaints about violations of these codes of conduct and responds to them. The board decides in each case whether there is a violation, and if it deems it appropriate to consider the complaint. When dealing with cases, confidentiality, proportionality, and the right to objection must be observed.

If a member of Almannaheill violates these rules of conduct, he must, in consultation with Almannaheilla's board, compensate for the infraction as is possible, seek reconciliation and publish or correct relevant information or make any other necessary corrections.¹⁴

According to Henry's view, the most important part of codifying ways of how to conduct oneself in a particular environment (workplace), including in relations with the external stakeholders, is the educational value and the opportunity to raise awareness. On this view there are three important benefits to be had: they help people to identify ethical issues/dilemmas and hopefully, make it easier to resolve disagreement. They provide a criterion to use in first response when issues arise and deepen the understanding of responsibility and accountability people have by virtue of working for the organisation. Lastly, a CoE helps new people understand what is expected of them.

But there are also concerns about the usefulness of such codified rules. According to Henry's view they should be pre-emptive rather than reactive. That is to say, provide guidance rather than be a disciplinary device. The concern here is that reactive a CoE can be „weaponized” in disagreements between co-workers. Another potential problem is that they may simply fall into obscurity if they become „just another one of those emails that regularly pops up reminding you to check out a page on the organisations website.” In order for a CoE to have the desired effect as a tool to provide guidance it has to be common to those who need to work in accordance with it This means that it must be the result of democratic codification. It should emerge from the discussion of the people who are going to have to work in accordance with the code, rather than being handed down by the board of the organization. And that is only the start. if it is not to lose its position as a guiding light it must be discussed, evaluated updated on a regular basis by the whole organization.

There are also questions as to what extent a more reactive code of ethics is necessary in the Icelandic context, given that Icelandic legislation is rather advanced when it comes to issues of human rights and equality in general. And perhaps that explains to some extent at least why the discussion about codes of conduct turns into a discussion about a code of ethics or morality. What evolved from the workshop discussions is that there seem to be two kinds of questions that emerge. On the one hand there are questions about transparency and there are also questions about the role of codes of ethics.

Ideally organizations could have a separate publicly accessible document detailing the organization's policy about funding and spending. People and businesses considering donating to the organization can then see exactly how the organization is funded and how it intends to use the funds and how they can monitor how the funds are used.

The question as to the role of a CoE or more specifically whether they should contain retroactive provisions to deal with infringements or serve as a kind of guiding light, helping people to navigate the moral maze of working for a NGO, is unresolved. Some participants felt that a CoE that doesn't have any retroactive provisions is ineffectual and can all too easily be ignored while others felt that the idea of a code of ethics as a guiding light is useful and circumnavigates some of the problems that arise from having retroactive provisions, such as the danger of the code becoming one more disciplinary tool for the leadership or that it could be „weaponized”.

¹⁴ *Almannaheilla's Code of Conduct*: <https://almannaheill.is/almannaheill/sidareglur>.

2. FOLLOW UP WORKSHOP

Given these diverging views it was decided to follow up with a workshop specifically addressing this question. The follow-up workshop was conducted in Icelandic under the title „Siðareglur: Leiðarljós eða refsivöndur” (Codes of Ethics: A guiding light or a disciplinary tool). It was attended by Jónas Guðmundsson, the chairman of Almannaheill, who have just recently updated their code of ethics, and Páll Rafnar Pálsson from the Institute of Ethics and Þorvarður Bergmann from VR, the biggest labour union in Iceland, and Sævar Finnbogason on behalf of Alda. The reason why we wanted to follow up on this discussion with Almannaheill in particular was not simply because they had just updated their CoE, but also due to the fact that they constitute an umbrella organization for many of the biggest NGOs in Iceland, which means this update effects a large number of NGOs and people working therein. Almannaheill’s CoE is therefore something that other organizations look to for examples of good practice. Interestingly, Almannaheill have taken a rather different approach from the one Henry Alexander seems to argue for. As the reader can see from the quote from the Almannaheill CoE above, it has taken a more reactive approach. When comparing the CoE of VR and Almannaheill we can see that the latter is much more detailed.

According to Jónas one of the reasons for setting a code of ethics was that there wasn’t, and in fact still is not in place, a very clear legislation on conflicts of interest in Iceland. The code of ethics was originally set in 2010 and remained unchanged until the re-evaluation was complete in 2022. The re-evaluation process took three years. The re-evaluation was primarily carried out by three experts. Almannaheill had asked for comments from its members and received two or three comments, one of which was that the rules would establish an Ethics Committee that would be responsible for enforcing infringements. This proposal was rejected. A few articles were amended slightly, and others clarified; in particular the article about finance and transparency and the provisions about professionalism and responsibility. But given that these rules were 12 years old these changes were rather minor and none of those changes were radical. The most significant change and addition that emerged out of this revision process is the article about transparency and finance (already quoted above): „Information about finances and operations must be transparent and presented in a simple and clear manner” and also „Member associations are careful not to associate with entities that act contrary to their purposes and goals.”¹⁵

Beforehand, the author of this report had expected the Almannaheills CoE to have been tested many times over the years given that it in effect it applies to thousands of people. As the code stipulates complaints about the infringement of these rules should be reported to Almannaheill and the board decides about whether or not the report merits an intervention. There have only, however, been a few complaints (fewer than 5), out of which only two have involved an intervention. In such a case it is the chairman of Almannaheill who would enquire into the circumstances and the events and in both cases both parties were able to come to an understanding and reconciliation.

¹⁵ *Almannaheilla’s Code of Conduct*: <https://almannaheill.is/almannaheill/sidareglur>.

It is unclear which, if any, conclusions can be drawn from the fact that these CoEs have not resulted in more instances where the board has had to intervene or advise its member organizations. It may simply be the case that the Almannaheills CoE is for the most part unfamiliar to the people who work within the organizations that belong to it. They have been in place for a long time and as we see the re-evaluation of these rules was conducted over the span of three years by the board and its experts. But this is just an educated guess as we do not have any data or research that tells us if people actually know about these rules or have read them.

3. CONCLUSIONS

Among the two approaches, the guiding light approach, where the CoEs emerge out of a democratic discussion of the people who will be subject to the CoEs, at least involves the people in the procedure and by doing so makes sure that they are aware of the code and their content. They are presumably also more likely to consult the CoEs because they may feel a degree of ownership as a result of taking part in the revision procedure. Codes of ethics that nobody knows about hardly make much difference one way or the other, they will simply become one more document on the organization's website that no one finds the time to read.

There does not seem to be an agreement amongst the representatives of NGOs on whether or not a CoE should include reactive measures, such as provisions on how to deal with infringements of these rules and who should sit in judgement, or if they should simply be a guiding light for those who work for an organization. The more reactive approach might be problematic in the sense that there is only a very limited legal scope to set rules about ethical behaviour that are enforceable on employees. There is also the danger that search reactive rules might be seen as a divisive disciplinary tool for a leadership two wheeled over those on the ground. Although Almannaheill's code of ethics has reactive elements so far (this has only been tested twice) in the 12 years the code has been in place this has worked out successfully. Almannaheill is an umbrella organization and its code of ethics applies to all NGOs that join Almannaheill. The revision process that they engaged in was to elicit 3 or 4 comments from members which does not seem a lot given that in effect the process applies to a large number of people. This begs the question as to whether those that are subject to it are aware of these rules or simply ignore them for the most part. The proliferation of codes of ethics in Iceland, not only for NGOs, but also for companies, institutions, businesses and many more, is somewhat remarkable and might have, as we have discussed in this report, been due to certain historical reasons. It is however very difficult to say anything with certainty about whether or not they have had much effect. There is simply no available data that might tell us whether or not people are even aware of the content of the various ethical rules that might apply. It would certainly be useful if a poll on this issue were to be carried out by someone.

The more promising approach to codes of ethics seems to be what I have called here the 'Guiding Light' approach. On this view Codes of ethics are seen as a guide to navigate the ethical questions that one might come up against in one's activities for an organization and in communication with other people in the organization. From this perspective, the purpose of a code is to guide and clarify, rather than to regulate. More importantly this approach highlights the importance of involving those who are subject to the code in making it and reviewing it, which has the obvious benefit of ensuring that people know of the code and are more likely to refer to it.

Using the guiding light approach, we can articulate what type of funding and from what kind of donors it is morally acceptable to take a donation, without venturing into detailed instructions. Moreover, taken together the discussions in the workshop and the presentations suggest that when it comes to the transparency of funding and how money is spent by NGOs, the code of ethics is not a document where you should outline in detail the practicalities of achieving these goals. Ideally organizations could, and

perhaps should, have a separate publicly accessible document detailing the organization's policy on funding and spending. Having such documents publicly available can increase trust. People and businesses considering donating to the organization can then see exactly how the organization is funded and how it intends to use the funds and how they can monitor how the funds are used.

TO SUM UP:

- NGOs are a huge and highly diversified sector but they all rely on public trust to be able to flourish.
- It is not enough to build trust based on the fact that organizations have the codes in place (as the fact that it „lives in obscurity on the NOG's website" does not change anything) but fostering a culture of transparency within the organization can build trust and make it more trustworthy. Using a 'Guiding light' approach is one way of creating and maintaining such a culture.
- A CoE, in order to enjoy legitimacy and be effective, should emerge from the democratic participation and active discussion of the people who are going to have to work in accordance with the code (or people who will be subject to the CoEs), rather than being handed down by the board of the organization.
- The development of a CoE is not a one-time effort but requires regular evaluation and review, something necessary for them to remain relevant and effective.
- The commitments or codes can be of different kinds:
 - codes of conduct for those who operate within an organization (internal commitments),
 - commitments to values such as Human Rights or Environmental Protection (external commitments).
- A CoE has educational value and is an opportunity to raise awareness. There are three important benefits:
 - It helps people to identify ethical issues / dilemmas and hopefully, makes it easier to resolve disagreement.
 - It provides a criteria to use in first response when issues come up and deepen the understanding of the responsibility and accountability people have by virtue of working for the organisation.
 - It helps new people understand what is expected of them.
- A CoE should be pre-emptive rather than reactive.
 - A CoE is most useful as guidance than as a disciplinary device.
- A reactive CoE can be „weaponized" in disagreements between co-workers.
 - A reactive CoE may fall into obscurity.
- A CoE is important when there is no clear legislation on conflicts of interest between different groups, organizations, and institutions.
- A CoE is a form of organisational self-regulation. And yet in the former Soviet bloc:
 - non-state actors do not usually use self-regulation, partially due to a lack of clear incentive and partially because of the expectation that it is the role of the state to intervene and regulate through legislation.
 - Even if an organization from that region happens to have a code of conduct or human rights policy in place, it is most likely due to being required to have such a document by their international partners. However, in practice they remain rather unknown to their members and/or ignored.

- The more promising approach to codes of ethics seems to be the ‘Guiding Light’ approach. Codes of ethics are seen as a guide to navigate the ethical questions.
- Ideally organizations should have a separate publicly accessible document detailing the organization’s policy about funding and spending (how the organization is funded and how it intends to use the funds and how they can monitor how the funds are used).
 - As well as guidelines about fundraising, detailing for example how, and from what type of businesses the NGO will (or will not) seek donations.

APPENDIX NO. 1

GAGNSÆI, SIÐAREGLUR OG TENGLS FÉLAGASAMTAKA VIÐ VIÐSKIPTALÍFIÐ

TRANSPARENCY, CODES OF ETHICS AND THE RELATIONSHIP BETWEEN NGOS AND BUSINESS

JUNE 29TH 2022, 14.00–16.00

VERÖLD – HÚS VIGDÍSSAR (VHV-201 HEIMASVÆÐI TUNGUMÁLA) REYKJAVÍK, ICELAND



**WORKSHOP LED BY: ALDA – ASSOCIATION
FOR SUSTAINABLE DEMOCRACY**

13.30–14.00 30 min.	Welcome Reception	Pre-workshop networking
14.00–14.05 5 min.	Workshop opening.	Sævar Finnbogason, Board Member, Alda – Association for Sustainable Democracy
14.05–14.15 10-min.	Opening remarks	Salvör Nordal, Assistant Professor, University of Iceland (Iceland)
14.15–14.35 20 min.	„Transparency and/or Trust? The Purpose of a Code of Conduct”	Dr. Henry Alexander Henrysson
14.35–15.00 25 min.	Problem-based group discussion	All speakers and participants
15.00–15.20 20 min.	„Collaboration between business and NGOs in Ukraine. Pre-war and wartime perspective”	Olena Uvarova, Associate Professor, Yaroslav Mudryi National Law University (Ukraine) Via Zoom
15.20–15.45 25 min.	Problem-based group discussion	All speakers and participants
15.45.16.00 10 min.	Closing remarks of the workshop	

The workshop (and the study visit) led by the Alda – Association for Sustainable Democracy is a part of the project *Lighthouse-keepers: Business and Human Rights Cooperation Network* led by the PIHRB, who is joined by partners from Ukraine: the Yaroslav Mudryi National Law University in Kharkiv and from Iceland: Alda – Association for Sustainable Democracy and the Ombudsman for Children.

The project benefits from a grant under the Active Citizens Fund – Regional from Iceland, Liechtenstein and Norway, through the EEA Grants.

APPENDIX NO. 2

VR CODE OF ETHICS (2010)¹⁶

ARTICLE 1. RESPECT

We conduct our work with the interests of VR members as our guiding light and protect the company's honour.

ARTICLE 2. PRECEDENT

We pledge to promote these principles and support them by leading by example

ARTICLE 3. HONESTY

We carry out our work with loyalty and honesty. We report all personal interests that may have an undue influence on our work for the benefit of the organisation.

ARTICLE 4. RESPONSIBILITY

We do our work conscientiously and are always ready to take responsibility for our work. If we are subject to a public investigation that may harm the company's interests, we will step down until the matter is resolved.

ARTICLE 5. TRANSPARENCY

We respect the basic principles of good governance in our work. We should always be able to justify our decisions and let legitimate and relevant considerations prevail.

ARTICLE 6. OBJECTIVITY

We take care to be objective and make decisions based on merit, including when we make public appearances, enter into agreements, or take a stand on individual issues. We never let kinship, relationship, personal friendship, or self-interest dictate our decision in work for VR.

ARTICLE 7. JUSTICE

We are guided by equality and work against prejudice and discrimination, e.g. because of sex, nationality, religion, age, sex, opinion, race, colour, economic status, ancestry or status in any other respect.

¹⁶ English translation made by author of this report of the VR's *Codes of Ethics*. It is available in its original version (Icelandic) on: <https://www.vr.is/um-vr/skipulag-og-stjorn-vr/stjorn-vr/sidareglur-vr>.

Iceland 
Liechtenstein **Active**
Norway **citizens fund**

СЕВАР ФИННБОГАСОН (SÆVAR FINNBOGASON),
ALDA – АССОЦИАЦИЯ ЗА УСТОЙЧИВУЮ ДЕМОКРАТИЮ (ASSOCIATION FOR SUSTAINABLE DEMOCRACY)

ПРОЗРАЧНОСТЬ, КОДЕКСЫ ЭТИКИ И ОТНОШЕНИЯ МЕЖДУ НЕПРАВИТЕЛЬСТВЕННЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ И БИЗНЕСОМ

ДОКЛАД ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СЕМИНАРОВ

РЕЙКЬЯВИК, 29 ИЮНЯ 2022 И ПОСЛЕДУЮЩИЙ СЕМИНАР
21 СЕНТЯБРЯ 2022



Семинар был организован и проведен Alda — Ассоциацией за устойчивую демократию в рамках проекта «Хранители маяков: сеть сотрудничества по вопросам бизнеса и прав человека», который реализует Польский институт прав человека и бизнеса (PIHRB) в партнерстве с Национальным юридическим университетом имени Ярослава Мудрого в Харькове (Украина) и Alda – Ассоциацией за устойчивую демократию (Исландия) и Омбудсменом по делам детей (Исландия).

Проект стал возможен благодаря гранту Регионального фонда «Активные граждане» Исландии, Лихтенштейна и Норвегии через гранты ЕЕА.

Редактирование Беата Фарачик (Beata Faracik), Александра Вардак (Aleksandra Wardak)

Перевод Елена Уварова (Olena Uvarova)

Корректурa Веслав Пашковски (Wiesław Paszkowski)

Графический дизайн Веслав Пашковски (Wiesław Paszkowski)

© Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu (Польский институт прав человека и бизнеса), 2022

Издатель

Польский институт прав человека и бизнеса (Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu)

ул. Мирецкого (ul. Mireckiego) 25/36

42–200 Ченстохова, Польша (Częstochowa, Polska)

www.pihrb.org

ISBN 978-83-940221-6-7



Эта публикация доступна под лицензией Creative Commons — Attribution — NonCommercial 4.0 — Share Alike License. Это означает, что вы можете свободно использовать этот текст, включая его копирование, распространение, демонстрацию и использование, при условии указания автора текста.

Подробнее о лицензии можно узнать на сайте: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pl>

Издание доступно бесплатно в электронной версии на сайте www.pihrb.org

Рейкьявик/ Ченстохова 2022

ВВЕДЕНИЕ

В рамках проекта «Хранители маяка» в конце июня 2022 года Alda – Ассоциация за устойчивую демократию¹ (Исландия) организовала семинар на тему «Прозрачность, кодексы этики и отношения между НПО и бизнесом». Семинар был проведен в связи с ознакомительным визитом в рамках проекта «Хранители маяка» в Рейкьявик для участия представителей Польского института прав человека и бизнеса² (Польша) и Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого³ (Украина) в обсуждениях перед семинаром, а также в самом семинаре.

Семинар и учебные встречи проводились в Верёльд-Хус Вигдис (Veröld-Hús Vigdísar), Университете Исландии. Семинар проводился на английском языке. В семинаре приняли участие представители не менее 12 различных неправительственных организаций. Семинар также транслировался в прямом эфире через Zoom. Одной из тем июньского семинара, вызвавшей наибольшее количество дискуссий, был вопрос о роли, а также о преимуществах и недостатках кодифицированных правил этики/поведения для неправительственных организаций (Кодекс этики/Кодекс поведения) и прозрачности. Это побудило организаторов провести последующий семинар с Альманнахейл (Almannaveill) – организацией третьего сектора с участием Института этики⁴ и представителя VR⁵, крупнейшего профсоюза в Исландии, и Альды. Последующий семинар был проведен на исландском языке, чтобы сделать обсуждение более эффективным.

Семинары были организованы и проведены от имени Alda Севаром Арии Финнбогасоном⁶, членом правления Alda. Полная программа основного семинара (июнь) доступна в Приложении 1 к данному отчету. Основная цель семинара состояла в том, чтобы изучить и собрать опыт Исландии и сделать выводы по поводу формирования отношений между НПО и бизнесом, которые в последующем рассмотрены сквозь линзу разветвления реальности в Польше и Украине. Для достижения этой цели организаторы пригласили представителей исландских НПО обсудить и поделиться своими взглядами на рамки прозрачности и этики в контексте проблем, с которыми НПО сталкиваются в плане коммуникации и сотрудничества с бизнесом, а также государством и политиками/политическими партиями. В ходе обсуждения были подняты следующие вопросы:

- Должна ли неправительственная организация, в частности правозащитная организация, принимать пожертвования от корпораций, которые имеют историю нарушений прав или мошенничества с заработной платой?

1 Официальный сайт Альды (Alda – The Association for Sustainable Democracy): <https://en.alda.is/>.

2 Официальный сайт Польского института прав человека и бизнеса (Polish Institute for Human Rights and Business): www.pihrb.org.

3 Официальный сайт Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого (Yaroslav Mudryi National Law University): <https://nlu.edu.ua/en/home/>.

4 Официальный сайт Института этики, Университета Исландии: <https://sidfraedi.hi.is/is>.

5 Официальный сайт VR (Профсоюз работников магазинов и офисов): <https://www.vr.is/pl>.

6 Севар Арии Финнбогасон является членом правления Alda – Association for Sustainable Democracy, аспирантом факультета гуманитарных наук Университета Исландии и лектором в Университете Бифрест. Он специализируется на вопросах политической философии, демократии, теории демократии, совещательной демократии, демократии участия, политической этике и критическом мышлении.

- Прозрачно ли финансирование НПО, от кого они получают пожертвования и как эти средства используются?
- От чего зависит, является ли организация прозрачной и воспринимается ли она как таковая?
- Какова роль и цель кодекса поведения?
- Как далеко мы должны зайти в плане кодификации поведения в целом?
- Должны ли Кодексы этики содержать реактивные положения для борьбы с нарушениями (Кодекс этики в качестве дисциплинарного инструмента) или, скорее, служить своего рода *путеводной звездой*, помогая людям ориентироваться в моральном лабиринте работы в НПО?

Семинар начался со вступительного слова Севара Финнбогасона, проф. Сальвор Нордал⁷, философа и Омбудсмена по делам детей в Исландии, и Беаты Фарачик, соучредителя и председателя Правления Польского института прав человека и бизнеса, что дало основание для последующего обсуждения проекта и его целей в более широком контексте. За ними последовали презентации Генри Александра Хенриссона⁸ на тему *Прозрачность и/или доверие? Цель Кодекса поведения* и д-ра Елены Уваровой⁹, доцентки Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого (Украина) *Сотрудничество бизнеса и НПО в Украине. Довоенная и военная перспектива*.

В этом отчете будут освещены темы дискуссий участников и презентаций на обоих семинарах, а также сделаны некоторые предварительные выводы о состоянии этих вопросов в Исландии на основе данного обсуждения, а также рассмотрены некоторые более общие уроки, которые можно извлечь из этих семинаров.

-
- 7 Профессор Сальвор Нордал (Salvör Nordal), доктор философии, является Омбудсменом по делам детей в Исландии с 2017 года. Доцентка кафедры философии Исландского университета, бывший директор Центра этики Исландского университета. Она была членом Рабочей группы по этике в составе Специальной комиссии по расследованию Исландского парламента в 2009–2010 годах, расследовавшей падение Исландского банка, и была избрана в Конституционное собрание в 2010 году и председательствовала в Конституционном совете в 2011 году. В настоящее время она является членом Комитета по биоэтике (Nordic Committee on Bioethics). Основными направлениями исследований доктора Нордал являются биоэтика и политическая философия с акцентом на демократию и участие общественности в принятии решений. Она опубликовала статьи об этике и управлении и была одним из авторов отчета об этике и управлении в связи с крахом финансовой системы Исландии.
- 8 Доктор Генри Александр Генрисон (Henry Alexander Henryson) преподает этику в Университете Бифреста и является специалистом в нескольких советах по этике. Ранее он работал в Исландском институте этики (Síðfræðistofnun).
- 9 Доктор Елена Уварова, кандидат юридических наук, доцент права и Руководитель Международной лаборатории бизнеса и прав человека в Национальном юридическом университете имени Ярослава Мудрого в Харькове, Украина.

1. ОСНОВНОЙ СЕМИНАР

Основная цель семинара состояла в том, чтобы изучить и собрать опыт Исландии и сделать выводы в отношении формирования отношений между НПО и бизнесом, которые впоследствии были рассмотрены через призму разветвлений реальности в Польше и Украине. Для достижения этой цели организаторы организовали дискуссию с представителями исландских НПО, чтобы узнать об их взглядах на принципы прозрачности и этики. Вопросы семинара вращались вокруг проблем, с которыми сталкиваются НПО в плане обеспечения независимости и сохранения доверия и авторитета в глазах общества при общении и сотрудничестве с бизнесом, а также государством и политиками/политическими партиями.

В своем вступительном слове Сальвор Нордал отметила, что события, последовавшие за финансовым кризисом 2008 года, когда рухнула финансовая система Исландии, представляют особый интерес для данного обсуждения, поскольку оно касается Исландии.¹⁰ После краха различные учреждения, ассоциации и предприятия приняли решение разработать и принять кодексы этики (CoE) своих организаций. Системный сбой такого масштаба, как в Исландии, может оставить глубокие следы в обществе. По крайней мере, в какой-то степени эта неудача рассматривалась как этическая проблема в политике и финансовой системе. Считалось, что государственные и частные учреждения по-разному не смогли защитить общественные интересы из-за сочетания жадности, кумовства или кумовства и безответственного принятия риска. Следует также учитывать тот факт, что население Исландии составляет всего около 370 000 человек; при таком небольшом населении вероятность кумовства и конфликта интересов, вероятно, сильно возрастает. Все эти элементы могли каким-то образом облегчить кодификацию правил контактов в таких организациях, как НПО и предприятия, в ответ на восстановление доверия, которое рухнуло во время финансового кризиса.

Когда дело доходит до стандартов передовой практики и прозрачности, как отметил Сальвор, мы часто забываем, что НПО представляют собой огромный и очень диверсифицированный сектор. Некоторые активно занимаются гуманитарными вопросами и оказывают помощь нуждающимся. Они собирают средства от членов и акторов гражданского общества, которые готовы помочь их делу. Есть также НПО, которые предоставляют услуги своим членам, такие как клубы спорта и отдыха, но что, вероятно, представляет больший интерес для нашего обсуждения здесь, наши профсоюзы финансировались за счет пожертвований их членов. Профсоюзы — это крупные организации, которые играют очень важную роль, когда речь идет о правах, они ведут переговоры и помогают своим членам, когда что-то идет не так. В-третьих, у нас есть активистские неправительственные организации, которые продвигают множество различных идей, начиная от экологических проблем и заканчивая правами человека. Несмотря на то, что эти НПО очень разные и преследуют разные цели, у них есть одна общая черта: все они полагаются на общественное доверие, чтобы процветать. Поэтому один из ключевых вопросов

10 For more information see: Ólafsson, J., Nordal, S. (2021). *The Icelandic Constitutional Process, 2010–2020*, PHIRB RS 1/2021, Częstochowa: Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu (PIHRB).

касается прозрачности. Прозрачно ли то, как они финансируются, от кого они получают пожертвования и как эти средства используются? Вопрос о том, как используются средства, особенно важен в случае с НПО, которые предоставляют услуги своим членам или обездоленным/уязвимым группам или отдельным лицам. В то время как источник финансирования может вызывать больше беспокойства в случае активистских НПО. Должна ли правозащитная организация принимать пожертвования от корпораций, имеющих историю нарушений прав или мошенничества с заработной платой?

Это вызвало увлекательную дискуссию среди участников о том, как исландские неправительственные организации обычно решают эти вопросы прозрачности. Имеются ли в настоящее время кодифицированные правила прозрачности, или Совету Европы следует заняться вопросами прозрачности? Из этого обсуждения стало ясно, что, хотя некоторые кодексы этики содержат статьи о финансировании или прозрачности, у большинства НПО нет доступных специальных кодексов прозрачности или руководств о том, как должны приниматься решения о том, от кого они принимают пожертвования.

Эти вопросы обычно решаются (если вообще решаются) во внутренних правилах и уставах этих организаций. По мнению некоторых участников, это вполне понятно и даже предпочтительно, учитывая контекст и характер Кодексов этики в Исландии. Можно утверждать, что эти правила должны быть частью устава организации, если она серьезно относится к этим вопросам.

Кодекс этики обычно формулируется более широко и не имеет такого же веса, и, как мы увидим, иногда трудно сказать, каков его статус. Здесь стоит отметить, что *Almannaheill*, ассоциация третьего сектора в Исландии, имеет сертификат соответствия, который применяется к большому количеству НПО, которые предоставляют различные общественные услуги, и является хорошим примером этого. В статье 4 о финансах говорится, что «информация о финансах и операциях должна быть прозрачной и представляться в простой и ясной форме», а также «ассоциации-члены стараются не связываться с организациями, которые действуют вразрез с их целями и задачами».¹¹ Хотя в статье конкретно не указывается, что ассоциации-члены не должны принимать деньги от предприятий, деятельность которых была признана неэтичной, или какие меры должны быть приняты для предотвращения этого, но это является основным намерением. Это довольно типичная формулировка для Кодекса этики, и в случае *Almannaheill*, которая является зонтичной организацией, было бы трудно дать более конкретную формулировку.

Как отметила в своем выступлении д-р Елена Уварова, такие документы (или кодексы) можно рассматривать как организационное саморегулирование. В некоторой степени отсутствие доверия после финансового кризиса в Исландии можно сравнить с ситуацией в Украине и в других бывших советских республиках. В условиях низкого общественного доверия такое видимое саморегулирование со стороны негосударственных акторов может и должно сигнализировать обществу о благих намерениях. Как она указала, эти обязательства или кодексы могут быть разных видов. С одной стороны, мы можем говорить о кодексах поведения для тех, кто работает в организации, а с другой стороны, мы можем говорить о приверженности таким ценностям, как права человека или защита окружающей среды. В этих случаях сама организация обязуется поддерживать эти ценности. В этом смысле можно сказать, что речь идет о внешних обязательствах и внутренних обязательствах. Но проблема, по словам Уваровой, заключается в том, что негосударственные субъекты, такие как предприятия и НПО, не осознают, что есть пространство для

¹¹ Кодекс этики *Almannaheilla*: <https://almannaheill.is/almannaheill/sidareglur>.

саморегулирования, возможно, они не всегда видят четкий стимул и поэтому коллективно ждут, пока государство вмешается и урегулирует все вопросы посредством законодательства.

Еще одна проблема заключается в отсутствии культуры саморегулирования такого рода. Несмотря на то, что у организаций могут быть кодексы поведения или политика в области прав человека, просто потому, что этого требуют их международные партнеры, они, похоже, в значительной степени их просто игнорируют. Война в Украине оказала огромное влияние на украинское общество, но иногда упускают из виду экономические последствия, когда многие международные компании (например, Uber) уходят из Украины, что затрудняет нормальную жизнь людей, а также для НПО с меньшими деньгами. Но, как указывает Уварова, есть и атмосфера солидарности, и отечественный бизнес в какой-то степени активизировался и взял на себя повышенную ответственность, но пока рано говорить однозначно, как это повлияет на НПО, в том числе и на возможность выбирать в таком сложном контексте.

В результате постсоветской истории региона НПО чаще всего занимаются политической деятельностью или деятельностью, связанной с правами человека. Перед семинаром Уварова связалась с рядом НПО в Украине и регионе, чтобы узнать, есть ли у них какие-либо правила работы с бизнесом и есть ли что-то, что можно было бы считать приемлемым стандартом. Эти НПО единогласно ответили, что у них нет ни таких правил, ни стандарта. Как ответил один из ее контактов, «почему у нас должны быть такие правила, когда никто другой не делает?». Это не означает, что НПО в регионе не заботятся об этих вопросах. Они принимают решение о сотрудничестве с бизнесом в каждом конкретном случае после обсуждения внутри этих организаций. Таким образом, есть несколько случаев неудачного сотрудничества, когда предприятия жертвуют деньги НПО исключительно в рекламных целях, практика, известная как «зеленый отмыв» или даже «отбеливание» (отмывание прав человека), чтобы связать свой бренд с хорошим делом. Проблема в том, что это может обернуться против НПО, поскольку бывают случаи, когда предприятия, поддерживающие НПО, позже обнаруживали причастность к коррупции, нарушениям прав человека или чрезмерному загрязнению окружающей среды.

Немного иначе обстоят дела с НПО в Исландии, когда речь идет о саморегулировании такого рода. Согласно обсуждению на семинаре, это может иметь какое-то отношение к общепринятым кодексам этики или поведения в Исландии. Большая часть дискуссии, последовавшей за презентацией Генри Александра Хенриссона на тему «Прозрачность и/или доверие? Цель кодекса поведения», вращалась вокруг вопроса, который он ставит в заголовке своего доклада о прозрачности и/или доверии? Какова цель кодекса поведения и, более того, как далеко мы должны зайти в плане кодификации поведения в целом? Как объяснила Сальвор Нордал в своем вступительном слове, моральный аспект, как правило, является очень важным в дискуссии в Исландии. Согласно Хенриссону, через призму морали главные цели кодексов поведения заключаются в том, чтобы «информировать нас о том, что делать (наши обязательства могут даже противоречить друг другу) и помогать в решении морально-этических вопросов. В них могут быть указаны некоторые обязанности, которые организация и люди, работающие от имени организации, могут иметь по отношению к своим коллегам, клиентам или обществу в целом».

Но это выявляет проблему, которая может показаться довольно педантичной, но на самом деле весьма показательной, когда речь идет о природе этих кодексов или саморегулирования в Исландии. Исландское слово, которое мы используем, это «*síðareglur*», что типично для исландских слов, поскольку на самом деле это два объединенных слова, и эти два слова буквально

переводятся как «этика» и «правила». Фраза «Кодекс поведения» не обязательно делает такой сильный акцент на морали, как в более правильном переводе «Кодекс этики».

Это становится очевидным при изучении Кодекса этики крупнейшего профсоюза Исландии, VR. Кодекс состоит из семи статей, каждая из которых устанавливает семь этических ценностей. Его ценности: Уважение, Служение примером, Честность, Ответственность, Прозрачность, Объективность и Справедливость. Если мы посмотрим на английский перевод статьи о честности, то увидим, что она имеет очень этический подтекст: «Мы выполняем свою работу честно и лояльно. Мы сообщаем обо всех личных интересах, которые могут оказать ненадлежащее влияние на нашу работу в интересах организации». Кодекс не содержит указаний о том, как его следует применять, и что следует делать, если люди не соблюдают кодекс. То, что он делает, и это, кажется, его единственная цель, заключается в том, чтобы излагать этические принципы, которые представлены как основные добродетели, которых люди должны придерживаться в своей работе. По словам участников семинаров, это довольно распространенное явление. Хотя есть и заметные исключения. Хорошим примером этого является кодекс этики Альманнахеилля.

Правление *Almannaheill* получает жалобы на нарушения этих кодексов поведения и отвечает на них. Правление в каждом случае решает, имеет ли место нарушение, и считает ли оно целесообразным рассмотреть жалобу. При рассмотрении дел должны соблюдаться конфиденциальность, соразмерность и право на возражение.

Если член *Almannaheill* нарушает эти правила поведения, он должен, по согласованию с правлением *Almannaheilla*, компенсировать нарушение, насколько это возможно, добиваться примирения и опубликовать или исправить соответствующую информацию или внести другие необходимые исправления.¹²

По мнению Генри, наиболее важной частью кодификации способов поведения в конкретной среде (рабочем месте), в том числе в отношениях с внешними заинтересованными сторонами, является воспитательная ценность и возможность повышения осведомленности. С этой точки зрения есть три важных преимущества: они помогают людям выявлять этические проблемы/дилеммы и, как можно надеяться, облегчают разрешение разногласий. Они обеспечивают критерий для использования в качестве первого ответа, когда возникают проблемы, и углубляют понимание ответственности и подотчетности людей в силу работы в организации. Наконец, Кодексы этики помогают новым людям понять, что от них ожидается.

Но есть и опасения по поводу полезности таких кодифицированных правил. По мнению Генри, они должны быть упреждающими, а не реактивными. То есть направлять, а не использоваться как дисциплинарное средство. Беспокойство здесь заключается в том, что реактивный Кодекс этики может быть «оружием» в разногласиях между коллегами. Другая потенциальная проблема заключается в том, что они могут просто кануть в безвестность, если станут «просто еще одним из тех электронных писем, которые регулярно всплывают, напоминая вам проверить страницу на веб-сайте организации». Для того, чтобы Кодекс этики как инструмент предоставления руководства имел желаемый эффект, он должен быть общим для тех, кому необходимо работать в соответствии с ним. Это означает, что он должен быть результатом демократической кодификации. Он должен появиться в результате обсуждения людей, которым придется работать в соответствии с кодексом, а не утверждаться правлением организации. И это только

¹² Кодекс поведения *Almannaheilla*: <https://almannaheill.is/almannaheill/sidareglur>.

начало: чтобы не потерять свою позицию путеводной звезды, его необходимо обсуждать, оценивать и обновлять на регулярной основе всей организацией.

Есть также вопросы о том, насколько более реактивный Кодекс этики необходим в исландском контексте, учитывая, что исландское законодательство довольно развито, когда речь идет о вопросах прав человека и равенства в целом. И, возможно, это в какой-то степени объясняет, почему дискуссия о Кодексах поведения в значительной степени превращается в дискуссию о кодексе этики или морали.

В идеале организации могли бы иметь отдельный общедоступный документ, подробно описывающий политику организации в отношении финансирования и расходов. Люди и предприятия, рассматривающие возможность предоставления средств организации, смогут увидеть, как именно организация финансируется и как она намерена использовать средства, а также как они могут отслеживать, как используются средства.

Вопрос о роли Кодекса этики, в частности, должны ли они содержать реактивные положения для борьбы с нарушениями или служить своего рода путеводной звездой, помогая людям ориентироваться в моральном лабиринте работы в НПО, остается нерешенным. Некоторые участники считали, что Кодекс этики, не имеющий реактивной силы, неэффективен и может быть легко проигнорирован, в то время как другие считали, что идея Кодекса этики как путеводной звезды полезна и позволяет обойти некоторые проблемы, возникающие в связи с наличием реактивной силы, такие как опасность того, что кодекс станет еще одним дисциплинарным инструментом для руководства или что он может быть «оружием».

2. ПОСЛЕДУЮЩИЙ СЕМИНАР

Учитывая эти расхождения во взглядах, было решено провести семинар, специально посвященный этому вопросу. Название последующего семинара, проведенного на исландском языке, звучало так: *Síðareglur: Leiðarljós eða refsivöndur* (Этические кодексы: путеводная звезда или дисциплинарное средство). На нем присутствовали Йонас Гудмундссон, председатель *Almannaheill*, которая недавно обновила свой Кодекс этики, и Палл Рафнар Палссон из Института этики, и Торвардур Бергманн из VR, крупнейшего профсоюза Исландии, и Севар Финнбогасон от имени Альда. Причина, по которой мы хотели продолжить эту дискуссию с *Almannaheill*, заключается не только в том, что они только что обновили свой Кодекс этики, но и в том, что они являются зонтичной организацией многих крупнейших неправительственных организаций в Исландии, а это означает, что это обновление влияет на большое количество НПО и людей, работающих в них. Таким образом, Кодекс этики *Almannaheill* — это то, к чему другие организации обращаются за примерами передового опыта. Интересно, что Альманнахейл придерживается совершенно иного подхода, чем тот, за который, как представляется, выступает Генри Александер. Как читатель может видеть из приведенной выше цитаты из Кодекса этики *Almannaheill*, организация выбрала более реактивный подход. Сравнивая Кодексы этики VR и *Almannaheill*, мы видим, что последний гораздо более детализирован.

По словам Йонаса, одной из причин принятия Кодекса этики было то, что в Исландии не было и фактически до сих пор нет очень четкого законодательства о конфликте интересов. Кодекс этики был первоначально принят в 2010 году и оставался неизменным до завершения пересмотра в 2022 году. Процесс пересмотра занял три года. Пересмотр в основном проводили три эксперта. Организация *Almannaheill* запросила комментарии у своих членов и получила два или три комментария, один из которых заключался в том, что в соответствии с правилами будет создан Комитет по этике, который будет нести ответственность за обеспечение соблюдения правил. Это предложение было отклонено. Некоторые статьи были немного изменены, а другие уточнены. В частности статья о финансах и прозрачности и положения о профессионализме и ответственности. Но учитывая, что этим правилам было 12 лет, эти изменения были довольно незначительными, и ни одно из этих изменений не было радикальным. Наиболее значительным изменением и дополнением, возникшим в результате этого процесса пересмотра, является статья о прозрачности и финансах (уже цитированная выше): «Информация о финансах и операциях должна быть прозрачной и представляться в простой и ясной форме», а также «Ассоциации-члены должны проявлять осторожность, чтобы не связываться с субъектами, которые действуют вопреки их целям и задачам».¹³

Заранее автор этого отчета ожидал, что Кодекс этики *Almannaheill* будет тестироваться много раз на протяжении многих лет, учитывая, что он фактически применим к тысячам людей. Кодекс предусматривает, что о жалобах на нарушение этих правил следует сообщать в *Almannaheill*, и правление принимает решение о том, заслуживает ли ситуация вмешательства. Однако было

¹³ Кодекс поведения *Almannaheilla*: <https://almannaheill.is/almannaheill/sidareglur>.

всего несколько жалоб (менее 5), из которых только две потребовали вмешательства. В таком случае именно председатель Almannáheill расследовал обстоятельства и события, и в обоих случаях обе стороны смогли прийти к пониманию и примирению.

Неясно, какие выводы можно сделать, если таковые имеются, из того факта, что Кодекс этики не привел к большому количеству случаев, когда правлению приходилось вмешиваться или давать советы своим организациям-членам. Возможно, просто дело в том, что люди, работающие в принадлежащих Almannáheill организациях, по большей части не знакомы с Кодексом этики организации. Он был в силе в течение длительного времени, и, как мы видим, пересмотр этих правил проводился правлением и его экспертами в течение трех лет. Но это всего лишь обоснованное предположение, потому что у нас нет никаких данных или исследований, которые говорили бы нам, действительно ли люди знают об этих правилах или читали их.

3. ВЫВОДЫ

Среди этих двух подходов подход «путеводной звезды», при котором Кодекс этики возникает в результате демократического обсуждения людей, которые будут подчиняться Кодексу этики, во всяком случае, вовлекает людей в процедуру и тем самым обеспечивает их осведомленность с Кодексом и его содержанием. Предположительно, они также с большей вероятностью будут консультироваться с Кодексом этики, потому что они могут чувствовать определенную причастность, так как принимали участие в процедуре пересмотра. Кодексы этики, о которых никто не знает, вряд ли будут иметь большое значение, так или иначе, они просто станут еще одним документом на сайте организации, который никто не находит времени читать.

Похоже, что среди представителей НПО нет согласия относительно того, должны ли Кодексы этики включать меры реагирования, такие как положения о том, как бороться с нарушениями этих правил и кто должен выносить решения, или же они должны быть просто «путеводным светом» для тех, кто работает в организации. Более реактивный подход может быть проблематичным в том смысле, что существует очень ограниченная юридическая сфера для установления правил этического поведения, которые могут быть применены к сотрудникам. Существует также опасность того, что поиск правил, реагирующих на нарушение, могут быть восприняты как раздельный дисциплинарный инструмент для двухколесного руководства со стороны тех, кто находится в правлении организации. Но в Кодексе этики Альманнахеилла (Almannaheill) есть реактивные элементы, но пока (это было проверено только дважды) за 12 лет существования Кодекс успешно работал. Almannaheill – это зонтичная организация, и ее Кодекс этики распространяется на все НПО, вступающие в Almannaheill. Процесс пересмотра, в котором они участвовали, вызвал 3 или 4 комментария от участников, что кажется не так уж и много, учитывая, что на самом деле это относится к большому количеству людей. Возникает вопрос, знают ли об этих правилах те, кто подпадает под его действие, или просто игнорируют их по большей части. Распространение Кодексов этики в Исландии, причем не только для НПО, но и для компаний, учреждений, предприятий и многих других, примечательно и могло иметь место, как мы обсуждали, по определенным историческим причинам. Однако очень трудно сказать что-либо с уверенностью о том, оказали ли они большой эффект. Просто нет доступных данных, которые могли бы сказать нам, осведомлены ли люди о содержании различных этических правил, которые могут применяться. Было бы, конечно, полезно, если бы опрос по этому вопросу был проведен.

Более многообещающим подходом к Кодексам этики представляется то, что я назвал здесь подходом «путеводного света». С этой точки зрения Кодексы этики рассматриваются как руководство по решению этических вопросов, с которыми можно столкнуться при выполнении тех или иных действий для организации и при общении с другими людьми в организации. С этой точки зрения цель Кодекса состоит в том, чтобы направлять и разъяснять, а не регулировать. Что еще более важно, этот подход подчеркивает важность вовлечения тех, кто работает с Кодексом, к его созданию и пересмотру, что имеет очевидное преимущество, заключающееся в том, что люди знают о Кодексе и с большей вероятностью будут ссылаться на него.

Используя подход путеводной звезды, мы можем сформулировать, какой тип финансирования и от каких доноров морально приемлемо принимать, не углубляясь в подробные инструкции. Более того, в целом обсуждения на семинаре и презентации показывают, что когда речь идет о прозрачности финансирования и о том, как деньги расходуются НПО, Кодекс этики не является документом, в котором вы должны подробно излагать практические аспекты достижения этих целей. В идеале организации могли бы и, возможно, должны были бы иметь отдельный общедоступный документ, подробно описывающий политику организации в отношении финансирования и расходов. Наличие таких документов в открытом доступе может повысить доверие. Люди и предприятия, рассматривающие возможность предоставления средств организации, смогут увидеть, как именно организация финансируется и как она намерена использовать средства, а также как они могут отслеживать, как средства используются.

ПОДВОДЯ ИТОГ:

- НПО представляют собой огромный и очень диверсифицированный сектор, но все они полагаются на общественное доверие, чтобы иметь возможность процветать.
- Для построения доверия недостаточно того факта, что в организациях действуют кодексы (поскольку тот факт, что они «живут в неизвестности на веб-сайте организации» ничего не меняет), но воспитание культуры прозрачности внутри организации может способствовать укреплению доверия. Использование подхода «путеводного света» — один из способов создания и поддержания такой культуры.
- Кодекс этики, чтобы пользоваться легитимностью и быть эффективным, должен возникать в результате демократического участия и активного обсуждения людей, которые должны будут работать в соответствии с Кодексом (или людей, которые будут подчиняться Кодексу), а не просто утверждаться правлением организации.
- Разработка Кодекса этики не является единовременной мерой, а требует регулярной оценки и пересмотра, что необходимо для того, чтобы он оставался актуальным и эффективным.
- Обязательства или Кодексы могут быть разных видов:
 - кодексы поведения для тех, кто работает в организации (внутренние обязательства),
 - приверженность таким ценностям, как права человека или защита окружающей среды (внешние обязательства).
- Кодекс этики имеет образовательную ценность и дает возможность повысить осведомленность. Есть три важных преимущества:
 - Это помогает людям выявлять этические вопросы/дилеммы и, как можно надеяться, облегчает разрешение разногласий.
 - Он предоставляет критерии для использования при первом реагировании на возникающие проблемы и углубляет понимание ответственности и подотчетности, которые люди несут в силу работы в организации.
 - Это помогает новым людям понять, что от них ожидается.

- Кодекс этики должен быть упреждающим, а не реактивным.
 - Кодекс этики более полезен как руководство, чем дисциплинарное средство.
- Реактивный Кодекс этики может быть «оружием» в разногласиях между коллегами.
 - Реактивный Кодекс этики может уйти в небытие.
- Кодекс этики важен, когда нет четкого законодательства о конфликте интересов между различными группами, организациями и учреждениями.
- Кодекс этики – это форма организационного саморегулирования. И все же в бывших советских республиках:
 - негосударственные субъекты обычно не используют саморегулирование, частично из-за отсутствия четкого стимула и частично из-за ожидания того, что государство должно вмешиваться и регулировать посредством законодательства.
 - Даже если у организации из этого региона есть кодекс поведения или политика в области прав человека, это, скорее всего, связано с тем, что их международные партнеры требуют иметь такой документ. Однако на практике они остаются малоизвестными для своих членов и/или игнорируются.
- Более многообещающим подходом к Кодексам этики представляется подход «путеводного света». Кодексы этики рассматриваются как руководство для решения этических вопросов.
- В идеале у организаций должен быть отдельный общедоступный документ, подробно описывающий политику организации в отношении финансирования и расходов (как организация финансируется и как она намерена использовать средства, и как может контролироваться использование средств).
 - А также рекомендации по сбору средств с подробным описанием, например, как и от какого типа бизнеса НПО будет (или не будет) принимать средства.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

GAGNSÆI, SIÐAREGLUR OG TENGLS FÉLAGASAMTAKA VIÐ VIÐSKIPTALÍFIÐ

TRANSPARENCY, CODES OF ETHICS AND THE RELATIONSHIP BETWEEN NGOS AND BUSINESS

ПРОЗРАЧНОСТЬ, КОДЕКСЫ ЭТИКИ И ОТНОШЕНИЯ МЕЖДУ НПО И БИЗНЕСОМ

29 ИЮНЯ 2022, 14.00–16.00

VERÖLD – HÚS VIGDÍÐSAR (VHV-201 HEIMASVÆÐI TUNGUMÁLA) РЕЙКЬЯВИК, ИСЛАНДИЯ



СЕМИНАР ПРОВОДИТСЯ АЛДА ALDA
– ASSOCIATION FOR SUSTAINABLE DEMOCRACY

13.30–14.00 30 мин.	Приветственный прием	Нетворкинг перед семинаром
14.00–14.05 5 мин.	Открытие семинара	Севар Финнбогасон, член правления, Альда-Ассоциация за устойчивую демократию
14.05–14.15 10 мин.	Вступительное слово	Сальвор Нордал, доцентка Исландского университета (Исландия)
14.15–14.35 20 мин.	«Прозрачность и/или доверие? Цель кодекса поведения»	Доктор Генри Александр Хенриссон
14.35–15.00 25 мин.	Основанная на анализе проблемы групповая дискуссия	Все спикеры и участники
15.00–15.20 20 мин.	«Сотрудничество бизнеса и общественных организаций в Украине. Довоенная и военная перспектива»	Елена Уварова, доцент Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого (Украина) через Zoom
15.20–15.45 25 мин.	Основанная на анализе проблемы групповая дискуссия	Все спикеры и участники
15.45.16.00 10 мин.	Заключительные комментарии	

Семинар (и ознакомительная поездка) под руководством Alda – Ассоциации за устойчивую демократию является частью проекта «Хранители маяков: Сеть сотрудничества бизнеса и прав человека» (*Lighthouse-keepers: Business and Human Rights Cooperation Network*), который реализуется Польским институтом прав человека и бизнеса в партнерстве с Национальным юридическим университетом имени Ярослава Мудрого из Харькова (Украина) Alda – Ассоциацией за устойчивую демократию и Омбудсменом по делам детей (Исландия).

Проект реализуется в рамках гранта Фонда активных граждан – Региональный фонд Исландии, Лихтенштейна и Норвегии через гранты ЕЕА.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

VR КОДЕКС ЭТИКИ [2010]¹⁴

СТАТЬЯ 1. УВАЖЕНИЕ

Мы ведем нашу работу, ориентируясь на интересы членов VR и защищая честь компании.

СТАТЬЯ 2. ПРИМЕР

Мы обязуемся продвигать эти принципы и поддерживать их личным примером

СТАТЬЯ 3. ЧЕСТНОСТЬ

Мы выполняем свою работу с лояльностью и честностью. Мы сообщаем обо всех личных интересах, которые могут оказать ненадлежащее влияние на нашу работу в интересах организации.

СТАТЬЯ 4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Мы делаем свою работу добросовестно и всегда готовы взять на себя ответственность за свою работу. Если в отношении нас будет проводиться публичное расследование, которое может нанести ущерб интересам компании, мы уйдем в отставку до тех пор, пока вопрос не будет решен.

СТАТЬЯ 5. ПРОЗРАЧНОСТЬ

В своей работе мы соблюдаем основные принципы надлежащего управления. Мы всегда должны быть способны обосновать наши решения и обеспечить преобладание правомерных и уместных соображений.

СТАТЬЯ 6. ОБЪЕКТИВНОСТЬ

Мы стараемся быть объективными и принимаем решения на основе заслуг, в том числе когда выступаем публично, заключаем соглашения или занимаем позицию по отдельным вопросам. Мы никогда не позволяем родственным связям, отношениям, личной дружбе или личным интересам влиять на наше решение по работе.

СТАТЬЯ 7. СПРАВЕДЛИВОСТЬ

Мы руководствуемся принципами равенства и действуем против предубеждений и дискриминации, в том числе на основании пола, национальности, религии, возраста, пола, мнения, расы, цвета кожи, экономического положения, происхождения или статуса в любом другом отношении.

¹⁴ Оригинальная версия Кодекса этики приведена на исландском по ссылке: <https://www.vr.is/um-vr/skipulag-og-stjorn-vr/stjorn-vr/sidareglur-vr>.



Polski Instytut
Praw Człowieka
i Biznesu

