

**ЭТИКА**

**БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ**

МАТЕРИАЛЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ПОЛЛЕЖЕНДЕР  
МАРИЯ ЧЕРТОК  
ВАЛЕРИЙ НЕЧАЕВ

**Charities Aid Foundation**

РОССИЙСКОЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО

**ПРОЕКТ "ЭТИКА БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ"**

---

---

**ЭТИКА  
БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ**

ПОЛ ЛЕЖЕНДР, МАРИЯ ЧЕРТОК, ВАЛЕРИЙ НЕЧАЕВ



РОССИЙСКОЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО

1998

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	4
ОБЩЕЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О ДИСКРИМИНАЦИИ .....	8
РОЛЬ НЕКОММЕРЧЕСКОГО СЕКТОРА .....	17
ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ .....	22
РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СРЕДСТВ ВНУТРИНКО .....	33
РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТОВ И ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ	
С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ЭТИКИ .....	37
КОНКРЕТНЫЕ СИТУАЦИИ .....	41
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	42

Проект “Этика благотворительности”  
Финансируется Know How Fund

Этика благотворительности. - М.:  
САФ, Российское представительство, 1997/98

## ВВЕДЕНИЕ

Этика... Это слово немного пугает, когда думаешь, как много за ним стоит. Для каждого человека оно означает что-то свое или, по крайней мере, может не совпадать со словарным определением. Значение и использование этого слова также в большой мере зависит от контекста и сферы, о которой идет речь. Этика в медицине или этика в бизнесе, хотя и предполагают общие принципы, имеют дело с совершенно различными аспектами. Подобно этому, и для некоммерческого сектора слово этика имеет свое особое, очень конкретное приращение и по мере развития некоммерческой организации могут возникнуть многочисленные вопросы этического плана.

- ◆ Какую роль призван играть некоммерческий сектор?
- ◆ На достижение каких целей направлена наша работа?
- ◆ Какого рода взаимоотношения нам следует поддерживать с клиентами? Мы просто им помогаем или создаем условия, чтобы они в результате могли сами себе помочь?
- ◆ Какую роль должна играть наша организация в предотвращении дискриминации и продвижении политики равных возможностей?
- ◆ Какое финансирование нам следует принимать? Например, этично ли пользоваться деньгами, полученными заведомо "грязным" путем, если мы собираемся употребить их на доброе дело?
- ◆ Как должна оплачиваться наша работа?
- ◆ Кому и как мы отчитываемся за свою деятельность?
- ◆ Какие шаги мы должны предпринимать в оценке собственной работы, чтоб обеспечить этичность нашей деятельности?

Ответы на эти и многие другие вопросы часто нелегки и зависят от конкретной организации. Во многих случаях нет четкого разграничения между правильными(этичными) или неправильными(неэтичными) ответами. Различные подходы могут быть использованы при разрешении одной и той же нравственной дилеммы.

Определенно лишь, что данные вопросы являются чрезвычайно важными, и их нельзя откладывать в сторону как второстепенные по сравнению с ежедневными насущными проблемами организации. Ответы на них часто определяют, как существование некоммерческих

организаций воспринимается обществом, насколько эффективна может быть их работа, насколько они могут (смогут) работать с другими подобными организациями в условиях более тесного сотрудничества в третьем секторе. Игнорирование этих вопросов или несерьезное к ним отношение может значительно осложнить будущие перспективы для всего сектора.

За последние 10 лет активно развивалось множество некоммерческих организаций. Проведение тренингов, семинаров, мастерских, финансируемых почти исключительно зарубежными фондами, внесло вклад в растущий уровень компетентности этих организаций. Большинство организаций в крупных городах хотя бы однажды за период своего существования прошли тренинг по управлению, планированию, фандрайзингу, бухгалтерскому учету. Однако, к сожалению, такой предмет, как этика благотворительности, бесспорно, очень важный для обеспечения стабильности некоммерческого сектора, пока не получил должного развития. По крайней мере такого, какого он заслуживает.

Данная публикация представляет собой часть проекта, посвященного этике благотворительности, финансируемого британским фондом "Ноу Хау" (Know How Fund). Проект, включающий три публикации, два фильма, а также проведение серии семинаров в четырех городах, является попыткой обращения к понятию этики применительно к некоммерческим организациям. Необходимость в таком проекте очевидна, не только потому, что он призван разрешить многие этические дилеммы, с которыми сталкиваются некоммерческие организации - решение проблем придет лишь постепенно - но хотя бы и потому, что он призван поставить эти дилеммы на первый план и предложить возможность некоммерческим организациям начать серьезный разговор о проблемах этики.

Исследование проводилось в февраль-марте 1997 г. с привлечением участников семинара в четырех городах: Москве, Санкт-Петербурге, Нижнем Новгороде и Самаре - городах, где по сравнению с остальными регионами страны некоммерческий сектор является особенно развитым. Мы не претендовали на включение всех без исключения аспектов этики благотворительности в исследование. На основе опыта САФ в работы со многими организациями по всей Рос-

сии в последние пять лет мы выбрали такие аспекты деятельности организаций, при рассмотрении которых этические дилеммы возникали наиболее часто.

Исследование проводил Валерий Нечаев из социологической службы "Мониторинг". В нем приняло участие 105 представителей некоммерческих организаций. Ниже приведена более детальная информация об экспертах и их организациях.

## СОСТАВ РЕСПОНДЕНТОВ

Региональное распределение некоммерческих организаций, %	
Москва	41
Сант-Петербург	27
Самара	19
Нижний Новгород	13
Должность, занимаемая в организации, %	
Директор	51
Зам. директора	33
Сотрудник	14
Пол эксперта	
Мужской	34
Женский	66
Возрастная группа, %	
Менее 30 лет	16
31-45 лет	45
45-60 лет	31
Свыше 61 года	6
Численность сотрудников организации, %	
5 и менее	42
6-10	14
11-20	9
Более 20	9

Хотелось бы выразить особую признательность Ольге Алексеевой за помощь в определении тем для анкеты и за консультации на различных этапах реализации проекта. Также я бы хотел выразить благодарность Марии Черток за внимание, которое она уделила проекту, поделившись своими знаниями по социологии и написав комментарий к вопросам. И, наконец, я очень признателен экспертам, которые, несмотря на свой обычный скепсис при заполнении "еще одной" анкеты от САФ Россия, нашли время и представили бесценную информацию об отношении к этическим вопросам в своих организациях. Поскольку исследование было несколько ограничено по объему, я надеюсь, что эта публикация станет не столько выражением мнения экспертов, но и послужит стимулом для читателей поднять эти вопросы и серьезно задуматься об этическом здоровье своей организации.

**Пол Лежендр**

Менеджер проекта "Этика Благоговорительности"

## ОБЩЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О ДИСКРИМИНАЦИИ

Основанный на принципах демократии и равных возможностей сектор должен добиваться осуществления этих принципов на практике. Некоторые некоммерческие организации (НКО) действительно декларируют принципы равенства, гарантированные Конституцией, другие отстаивают права отдельной социальной группы и в целом многие организации выполняют работу, объединяющую людей различного социального и национального происхождения. Тем не менее, существующие стереотипы представления о различных социальных и этнических группах (гомосексуалисты, "лица кавказской национальности", евреи, бывшие заключенные и т.п.) продолжают доминировать в обществе. Некоммерческий сектор - не исключение из общего правила. В ходе работы с сотнями, если не тысячами, различных НКО России САФ Россия имел возможность наблюдать многочисленные примеры проявлений дискриминации в деятельности организаций. Еще большее беспокойство вызывает факт, что эти НКО не всегда осознают, что то, что их представления и даже действия порой носят дискриминационный характер.

Например, организация для инвалидов может отказаться работать с добровольцем, который не скрывает гомосексуальных наклонностей, а организация геев и лесбиянок может оказаться откровенно националистической в своих политических взглядах. Отношение к евреям также является вопросом, который часто вызывает разногласия. Роли мужчин и женщин в организациях являются не равными. Более того, многие даже не видят необходимости перемен. А когда дело доходит до найма сотрудников, не всякая организация захочет принять на работу кого-нибудь столь "проблематичного", например мать-одиночку с детьми-инвалидами, даже если она является экспертом в своей области и может принести большую пользу организации.

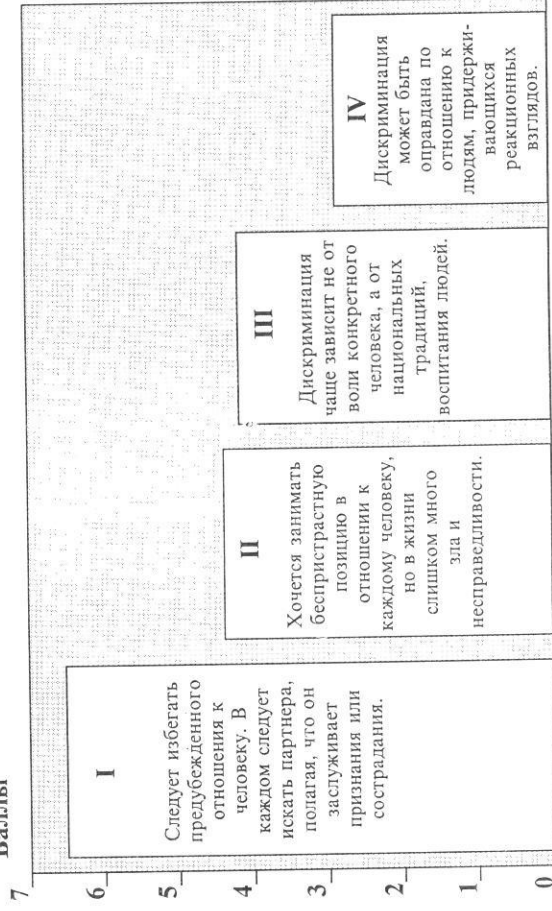
Необходимость наличия положений политики равных возможностей, сформулированных и изложенных в письменной форме, либо другого подобного этического руководства, пока является чуждой российским организациям. На самом деле, слово "policy" (политика) нелегко перевести на русский язык, и многие неправительственные организации полагают, что излишние инструкции и руководства только ус-

ложняют их путь к эффективности деятельности и творчеству. Документы, в которых утверждается принятая политика, могли бы регулировать отношения между сотрудниками, процессом найма работников, либо процедуру справедливого обслуживания клиентов. К сожалению, понятие равных возможностей и антидискриминации часто отходит на второй план миссии организации (помощь бездомным детям, инвалидам и т.д.), и поэтому, по мнению некоторых, может просто отнимать время от основной деятельности.

Первые четыре вопроса анкеты были разработаны, в первую очередь, для выяснения понимания ими термина "дискриминация", что бы установить каким образом и до какой степени они определяют различные уровни дискриминации на рабочем месте. Следующие три вопроса ставились для определения понимания экспертами различий между социальными группами, национальностями и ролью женщин (мужчин) в обществе.

Ответы на первый вопрос: "Какое из перечисленных суждений (I-IV) Вы разделяете?" - распределились следующим образом. Степень согласия выражена в баллах. Высший балл - 7.

### Баллы



Интересно, что первое, наиболее абстрактное суждение, получило практически единодушную поддержку. Ценность терпимости и необходимость предубежденного отношения к человеку у опрошенных экспертов не вызывает сомнений. В то же время степень согласия с остальными суждениями, в которых делается попытка «списать» часть ответственности за существование дискриминации на внешние обстоятельства существенно ниже: «в жизни много зла и несправедливости», «зависит от традиций и воспитания», «реакционные ценности». Это показывает, что в основном сотрудники некоммерческих организаций расценивают дискриминацию как абсолютное понятие, и не готовы принять никаких оправданий ее существования.

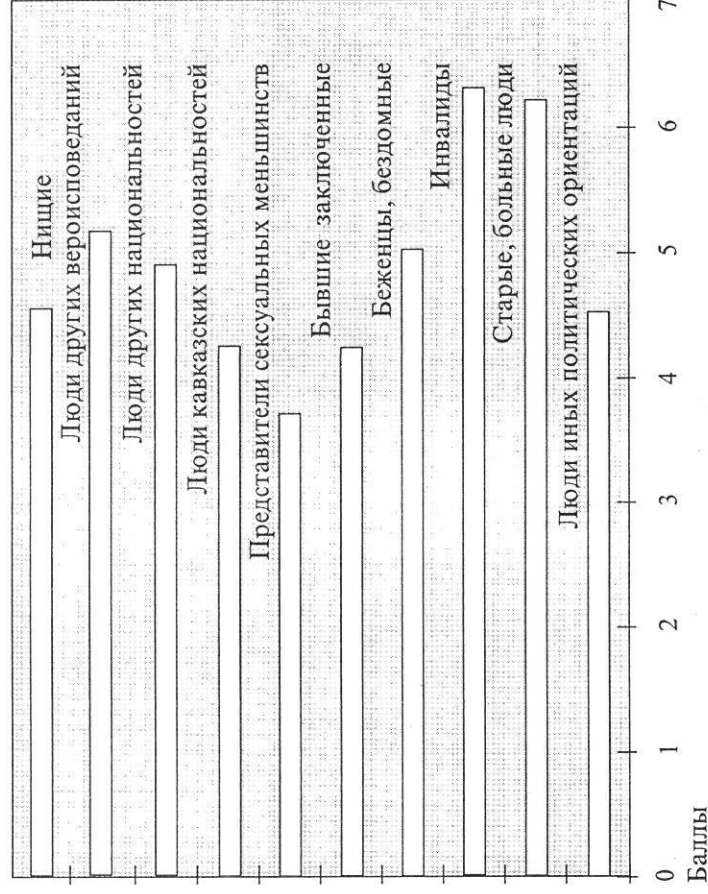
Мнение отдельных групп экспертов достаточно сильно отличается от среднего по выборке. Так, с третьим и четвертым суждением, оправдывающими существование дискриминации традициями, воспитанием, а также взглядами человека, согласно большее количество экспертов, возраст которых не превышает 30 лет (отклонение на полбалла). Эксперты старше 61 года также склонны придавать существенно большее значение факторам, оправдывающим дискриминацию.

Мнение рядовых сотрудников по второму вопросу отличается от мнения руководителей организаций (их оценка на 1,4 балла выше, чем руководителей). По-видимому, это может быть связано с тем, что рядовые сотрудники организаций больше сталкиваются непосредственно с клиентами организаций, и видят больше «зла и несправедливости», так что их терпимость подвергается серьезному испытанию.

Видимо, сотрудники крупных организаций ощущают себя более стабильно, их вера в свои силы больше, а значит и восприятие жизни как полной «зла и несправедливости» у них не столь остро.

Интересны также региональные различия. Так, сотрудники московских организаций в среднем более терпимы, чем нижегородцы (различие от 0,3 до 1, 4 баллов).

Результаты ответов на второй вопрос: «Кому из обратившихся к Вам за помощью Вы оказали бы поддержку, проявили участие, понимание или устранились бы от участия, отказали бы в помощи?» – представлены ниже. Отношение выражено в баллах. Максимальное внимание - 7 баллов.



Как видно, наибольшее участие вызывают люди с ограниченными физическими возможностями - инвалиды, старики, больные. Наименьшее сочувствие распространяется на вызывают представителей сексуальных меньшинств (3,7 балла). Отношение к представителям этой группы не имеет в России достаточно глубоких культурных корней, тогда как сочувствие к слабым всегда было традиционным. Тем не менее всеяет оптимизм то, что ко всем указанным категориям лиц отношение тяготеет к положительной оценке.

Разброс мнений в зависимости от возраста экспертов достаточно показателен. Так, люди до 30 лет гораздо меньше сочувствуют нищим, старикам, больным, беженцам и бездомным, тогда как эксперты стар-

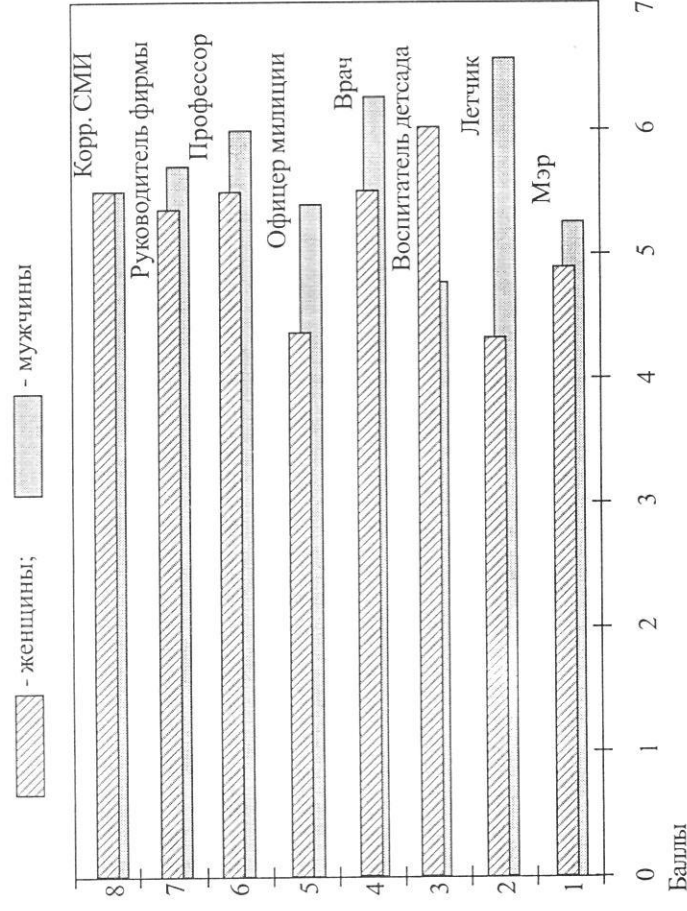
ше 61 года не склонны проявлять сочувствие беженцам, бездомным, бывшим заключенным, представителям сексуальных меньшинств, людям кавказских народностей. Такой разброс легко объяснить, поскольку молодым, видимо, трудно поставить себя на место представителей этих неблагоприятных социальных групп, а пожилым людям трудно избавиться от предрассудков по отношению к “чужим” и “потенциально опасным” с их точки зрения людям.

Исследование показало также существенное отклонение от среднего по выборке в отношении рядовых сотрудников некоммерческих организаций к людям других национальностей, других вероисповеданий и сторонникам иных политических ориентаций. Эти группы не являются неблагоприятными и поэтому не требуют особого сочувствия, однако они представляют “чужих”, предрассудки по отношению к которым имеют достаточно устойчивый характер.

Что касается различий в ответах экспертов из разных городов, то москвичи и жители Самары оказались существенно терпимее, чем нижегородцы и петербуржцы. В Петербурге особенно не любят представителей сексуальных меньшинств, а в Нижнем Новгороде в основном сочувствуют инвалидам, представителям сексуальных меньшинств и людям других вероисповеданий. Москвичи по сравнению с жителями других городов отдают предпочтение бывшим заключенным и людям кавказских народностей, тогда как жители Самары наиболее терпимы к сторонникам иных политических ориентаций. Интересно, что при бурном экономическом развитии Нижний Новгород демонстрирует достаточно серьезную социальную напряженность и нетерпимость, тогда как Москва, не уступающая Нижнему в темпах экономических преобразований, напротив, выглядит терпимее и спокойнее.

Третий вопрос анкеты был направлен на выявление стереотипов в отношении экспертов к роли мужчин и женщин в обществе на примере традиционно “мужских” и “женских” профессий.

Ответы на вопрос: “Кому (мужчине или женщине), из перечисленных профессий Вы оказываете большее доверие?” - разделились следующим образом:



Таким образом, наиболее “мужской” профессиональной эксперты считают летчика, а наиболее “женской” - воспитателя детского сада. Доверие к руководителям-мужчинам (мэр, руководитель фирмы), а также к мужчинам, о которых зависит жизнь и безопасность (врач, офицер милиции, летчик) выше, чем к женщинам. Кроме уже упомянутого воспитателя, абсолютно традиционно женской профессии, нет ни одного рода занятий из предложенных, где бы эксперты отдали предпочтение женщине. При этом весьма интересно, что профессия корреспондента СМИ, в настоящее время одна из самых опасных и требующих серьезного профессионализма, одинаково подходит, с точки зрения экспертов, и мужчинам, и женщинам. Это достижение можно отнести, скорее, на счет женщин-журналистов, которые демонстрируют независимость и высокое качество работы. В остальном же, сте-



рептии восприятия “мужских” и “женских” профессиональностей весьма сильны. Утешает, что, абсолютные цифры свидетельствуют о достаточно высоком доверии к женщинам-профессионалам.

Особенности ответов на этот вопрос экспертов различных возрастных групп достаточно характерны. Так, представители возрастной группы до 30 лет с большим удовольствием доверяли бы мужчине-воспитателю детского сада, тогда как эксперты старше 61 года, напротив, не склонны доверять мужчине, занимающемуся этим “не мужским” делом. Они также не питают особого доверия к женщинам-врачам, офицерам милиции и руководителям фирм, тогда как женщины-мэру и пилоту гражданской авиации они доверяют больше, чем представители других возрастных групп. В целом относительный консерватизм этого поколения (старше 61 года) понятен. Но в ответах есть и еще одна особенность. Показатели, характеризующие доверие молодежи к мужчинам и женщинам, занятым любой из перечисленных профессий, выше, чем в среднем по выборке, тогда как доверие экспертов 46-60 лет к мужчинам и женщинам практически вне зависимости от их профессии ниже, чем в среднем по выборке. Различия во взглядах экспертов нескольких возрастных групп свидетельствуют о склонности к доверию к профессионалам в принципе, безотносительно к их полу.

В вопросе: “Какие чувства вы испытываете к людям следующих национальностей? Какие характеристики им ближе?” - Характеристики представлены полярными качествами (например: “трудолюбивые - ленивые”). Качества оценены в баллах. Высший балл 7 полностью соответствует положительному полюсу; низший балл отрицательному полюсу; другие значения (от 2 до 6) - промежуточные.

Результаты ответов приведены в таблице, где указан средний балл оценок всех опрошенных экспертов.

Национальные группы	Качества характера				Средний балл по национальной группе
	Открытые, простые	Трудолюбивые	Миротлюбивые	Заносчивые, агрессивные	
Русские	5,4	4,3	5,2	4,9	4,9
Китайцы	4,1	5,3	4,5	4,6	4,6
Африканцы	4,5	4,1	4,5	4,4	4,4
Евреи	3,9	4,9	4,6	4,5	4,5
Кавказцы	4,2	4,1	4,1	4,1	4,1
Японцы	4,0	5,5	4,6	4,7	4,7
Американцы	4,6	4,9	4,6	4,7	4,7
Средний балл по выделенному качеству	4,4	4,7	4,6	4,6	4,6

Заметно, что “своих” мы любим больше, чем “чужих”. Интересно, что результаты по этому вопросу достаточно точно совпадают с ответами на второй вопрос, где выяснялось отношение к людям других национальностей и отдельно - представителям кавказских народов. Из ответов видно, что отношение к этой группе действительно хуже, чем к другим народам, которые воспринимаются экспертами достаточно точно.

Если посмотреть ответы экспертов на вопросы данной группы в целом, становится очевидно, что сотрудники некоммерческого сектора знакомы с проблемой дискриминации, по крайней мере, на уровне принципов. Люди знают о важности терпимости, принятия каждого человека независимо от его пола, национальности, принадлежности к чуждой социальной группе и пр. Но важно не только знать, но и поступать соответственно. Как видно из приведенных данных, отношение к людям, представляющим "чужие" для экспертов социальные группы, неоднозначно и нередко носит дискриминационный оттенок. Отношение к "традиционным" неблагополучным социальным группам: старики, больные, даже бывшие заключенные - гораздо теплее, чем к тем, кто недавно стал объектом общественного внимания (наиболее яркий пример - представители сексуальных меньшинств, кавказских народов). Здесь важным является в первую очередь образ этих групп, который создается средствами массовой информации, а также ощущение опасности, которое сопровождает этот образ (СПИД, война, терроризм и пр.). Таким образом, происходит перенос негативного отношения к этим группам вообще на их отдельных представителей. Что касается представления о роли мужчин и женщин в обществе, предрассудки достаточно сильны. Женщину как профессионала эксперты предпочитают видеть занятой воспитанием детей, мужчину - за штурвалом самолета. В профессиях, кажущихся более нейтральными, соотношение снова не в пользу женщин. Интересно, что мнения по этому вопросу мужчин и женщин не расходятся.

Согласно результатам исследования, проблема устранения дискриминационных отношений характерна для третьего сектора также, как и для российского общества в целом. Переход от принципов к действиям, проявление терпимости в повседневной жизни и работе некоммерческих организаций является актуальной задачей.

## РОЛЬ НЕКОММЕРЧЕСКОГО СЕКТОРА

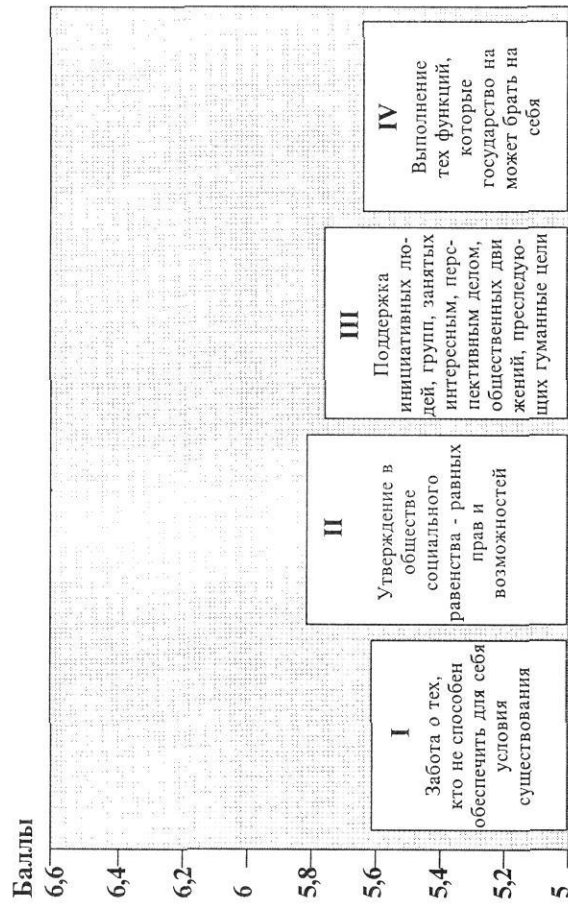
Некоммерческий сектор в России - относительно молодое явление и, несмотря на феноменальный рост за последние 10 лет, он все еще меньше по сравнению с двумя другими секторами российского общества - бизнесом и госструктурами. Тем не менее, в некоммерческом секторе работает немало людей с интересными идеями. Он зарекомендовал себя способным затрагивать определенные социальные аспекты и приходить к уникальным решениям новых и сложным проблем. Во многих областях, как например, права человека, почти все инициативы исходят от некоммерческих организаций.

Некоммерческий сектор возник отчасти для того, чтобы позволить реализовать желание групп людей объединиться в организации, а также и из-за растущей неспособности государства сохранять контроль и влияние над всеми сферами жизни. Дорога была открыта для появления новой силы - некоммерческого сектора - для сотрудничества и вызова государству с целью улучшить существующие структуры либо создать новые. Немногие будут оспаривать факт, что после распада СССР, государство утратило определенную часть власти, которая должна распределиться между правительством, бизнесом и некоммерческим сектором. Будет ли некоммерческий сектор лишь временным явлением, либо он имеет шансы стать важной и стабильной частью российского общества - во многом зависит от самих некоммерческих организаций. Многие представители НКО высказывают мнение, что некоммерческий сектор выполняет лишь временную роль до тех пор, пока государство не восстановит силы, поскольку в конце концов, государство призвано играть решающую роль в обществе. Другие представители НКО занимают противоположную позицию и полагают, что некоммерческий сектор представляет интересы людей и является механизмом, призванным помочь им активизировать свои инициативы и способным предложить систему проверки и контроля за деятельностью правительства и бизнес-сообщества. Помимо этого, они также полагают, что этот сектор является составной частью демократического процесса.

В свете этих различных мнений вопросы 5 и 6 анкеты предполагают выяснить мнение экспертов о роли некоммерческого сектора, о том,

каким образом влияние НКО можно сравнить с влиянием на общество других его социальных институтов.

Ответы на пятый вопрос (I-IV) - об отношении экспертов к роли некоммерческого сектора в обществе - распределены следующим образом:



На первое место эксперты поставили то, что, по-видимому, важно в некоммерческом секторе для них самих - возможность реализации инициативы, достижение интересных и гуманных целей. На втором месте - выполнение функций, которые не может брать на себя государство. Такой выбор достаточно оправдан - не секрет, что пока наше государство не способно выполнять, а также финансировать многое из того, что является его прямой обязанностью. Кроме того, во всем мире организации третьего сектора действительно дополняют деятельность государства, выполняя его функции, подчас более эффективно. Хотя такой выбор также означает, что эксперты в некоторой степени воспринимают деятельность некоммерческих организаций как нечто временное, пока государство окрепнет и станет способно делать больше для своих граждан. Утверждение в обществе социального равенства - не самая главная, по мнению экспертов, задача некоммерческо-

го сектора, но и она получила почти шесть баллов из семи, как и четвертая предложенная категория - забота о тех, кто не способен обеспечить для себя условия существования. При высокой оценке значимости всех предложенных категорий все же видно, что для опрошенных экспертов важна личностная самореализация, утверждение значимости сектора по сравнению с другими (государством как наиболее сильным субъектом).

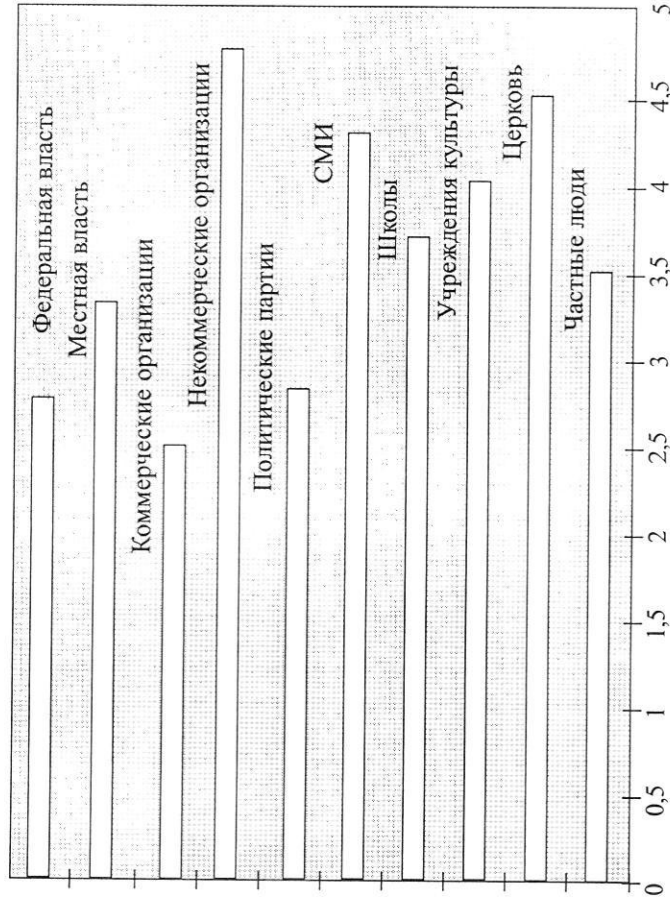
Интересны различия в ответах на этот вопрос экспертов разных возрастных групп. Эксперты старше 61 года на первое место поставили утверждение в обществе социального равенства, на второе - поддержку инициативных людей, а также выполнение функций государства, на третье - заботу о тех, кто не способен обеспечить для себя условия существования (но все же больше, чем в среднем по выборке).

Разница в ответах на вопрос о роли некоммерческого сектора рядовых сотрудников по сравнению с мнением руководящего состава организаций также велика. Первые считают, что на втором месте по важности стоит забота о тех, кто не способен обеспечить для себя условия существования, тогда как для руководителей эта задача - на последнем месте.

Значительны и региональные расхождения в ответах на этот вопрос анкеты. Москвичи ставят проблему утверждения социального равенства на последнее место, и все их оценки несколько ниже, чем в среднем по выборке. Вопрос о роли некоммерческого сектора занимает их меньше, чем остальных - видимо, в Москве эта тема достаточно много обсуждалась в последние несколько лет и не является столь животрепещущей. Для Петербурга вопрос о роли некоммерческого сектора является актуальным - заинтересованность демонстрируется более высокими оценками по всем вопросам, чем в среднем по выборке. При этом выполнение функций государства - наименее значимая задача для организаций Петербурга. Самара в этом вопросе схожа с Петербургом. Наименее важной задачей её жители считают заботу о тех, кто не способен обеспечить для себя условия существования, остальные категории получили равное количество баллов. Нижний Новгород демонстрирует наименьшую заинтересованность в помощи тем, кто не способен обеспечить для себя условия существования - видимо, полагая, что в условиях бурного экономического роста каждый должен заботиться о себе сам. Остальные категории получили оцен-

ку, наиболее близкую к средней по выборке.

Шестой вопрос позволил выяснить, кого эксперты считают субъектом утверждения социального равенства в обществе. Результаты ответа на вопросы: **“Кто в Вашем регионе реально осуществляет заботу об утверждении в обществе социального равенства - равных прав и возможностей?”** - представлены ниже.



Прежде всего необходимо отметить, что при максимальном балле 7 оценки экспертов не превышают пяти баллов. Это говорит о том, что субъекта, занимающегося утверждением социального равенства целенаправленно, по-видимому, не существует. Какую-то заботу об этом, по мнению экспертов, проявляют сами НКО, церковь, СМИ, учреждения культуры, школа (более 3,5 баллов). Не озабочены социальным равенством коммерческие организации, федеральная и местная власть, политические партии (менее 3,5 баллов). Учитывая, что ответы на предыдущий вопрос не продемонстрировали особой (по сравнению с другими задачами некоммерческого сектора) заинтересо-

ванности некоммерческих организаций в утверждении принципа равных прав и возможностей, а этот вопрос не выявил других, более заинтересованных в нем субъектов, будущее социального равенства в России представляется весьма туманным.

Возрастные различия экспертов в ответе на этот вопрос играют немалую роль. Эксперты до 30 лет отводят большую роль в этом процессе органам местной власти, СМИ и учреждениям культуры, тогда как эксперты старше 61 года склонны преуменьшать роль некоммерческих организаций, СМИ и учреждений культуры. Лидером, с их точки зрения, является церковь. Интересно, что если сравнивать возрастные группы, то эксперты в возрасте от 46 до 60 лет дали меньшие оценки всем (за исключением частных лиц) субъектам, чем средние по выборке, что характеризует их пессимизм по отношению к перспективам утверждения принципа равных прав и возможностей.

Что касается региональных особенностей, следует отметить Нижний Новгород. Нижегородцы больше предпочитают отдавать НКО и СМИ, что закономерно, поскольку третий сектор и СМИ достаточно сильны в этом городе.

В целом ответы на эти два вопроса анкеты показывают, что сотрудники некоммерческих организаций имеют сформированное мнение о месте третьего сектора в обществе, а также о роли других субъектов. Отрадно, что некоммерческие организации наиболее активны в утверждении принципа равных прав и возможностей, хотя для них самих эта задача не является первоочередной. Важно также, что сотрудники некоммерческих организаций указывают, что третий сектор дает возможность реализации инициативы, поддержки перспективных дел, поскольку это говорит об их сильной личной заинтересованности в работе именно в некоммерческом секторе.

## ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ

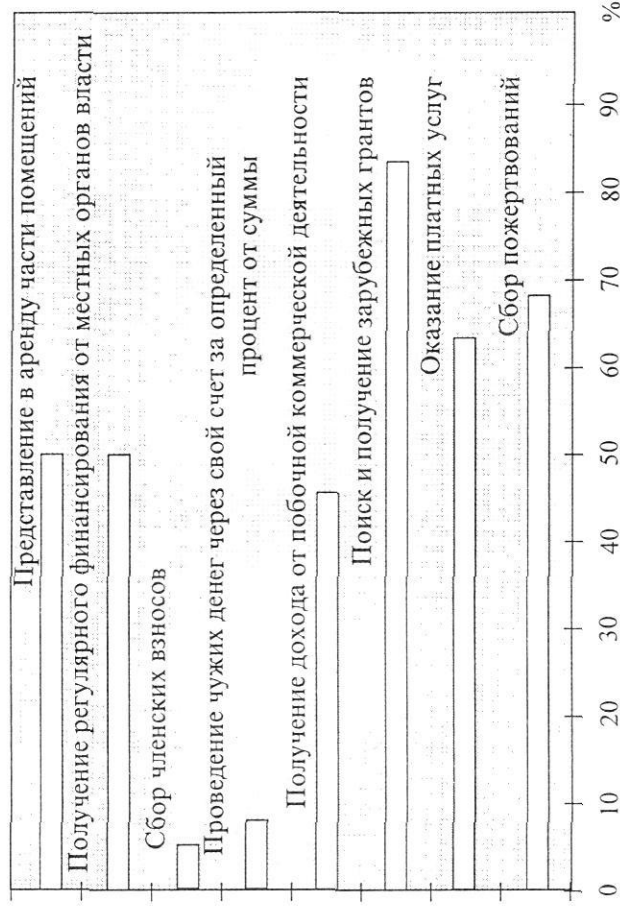
Не секрет, что стабильное финансирование является одним из ключевых факторов, обеспечивающих успех некоммерческого сектора. Имеются разнообразные источники: пожертвования от бизнеса, государственные социальные заказы, иностранные гранты, доход от ведения коммерческой деятельности, доход от предоставления платных услуг, личные пожертвования, доходы от процентов по вкладам, членские взносы и т.п. Естественно, не все организации способны обеспечить поступление средств из всех вышеуказанных источников. Большинство НКО на самом деле получают свое финансирование из одного либо двух источников. Расширению базы финансирования препятствует различие общепринятых представлений организаций об “этичности” поиска финансирования в определенных кругах.

Нередко приходится слышать мнение, что деньги, полученные от бизнес-сообщества, являются “грязными”, а работа с бюрократами из правительства имеет элемент противоречия, так как часто именно чиновники создают проблемы, которые НКО призваны ликвидировать своей деятельностью, а иностранные фонды “слишком любят контролировать деятельность организации и хотят сделать из России подобие Запада”, что ведение коммерческой деятельности не является этичным для некоммерческих организаций, что предоставление платных услуг противоречит общепринятым представлениям о бесplatной благотворительности. Вопрос седьмой призван дать ответ, какие источники финансирования НКО считают этически приемлемыми.

Предыдущие исследования, проведенные САФ Россия показали, что спонсорская поддержка бизнеса и средства, выделяемые местными органами власти, являются двумя основными источниками финансирования НКО, составляя около 75% (а в отдельных регионах больше) в общем доходе сектора. С учетом, этого следующие вопросы ставят целью выяснить, что представляют из себя предполагаемые “обязательства”, которые берут на себя бизнес-сообщество и местные органы власти в работе с некоммерческим сектором и в какой форме должны реализовываться эти обязательства.

Седьмой вопрос анкеты был направлен на выяснение отношения экспертов к тем или иным возможным источникам финансирования с точки зрения их приемлемости для организации.

Седьмой вопрос: “Какие возможности получения денег Вы считаете приемлемыми для своей организации?”



Абсолютным лидером среди ответов стали гранты зарубежных фондов, сбор пожертвований и оказание платных услуг. Последнее особенно отрадно, поскольку успешное использование этого источника получения средств является гарантией финансовой независимости организации, а также хорошим индикатором эффективности работы. Самыми непопулярными являются проведение чужих денежных масс через свой счет за определенный процент от суммы и сбор высоких членских взносов. Ответы на данный вопрос демонстрируют высокую щепетильность некоммерческих организаций в выборе источников финансирования и при этом - реалистичность.

В ответе на этот вопрос заметную роль играют различия в отношении мужчин и женщин. Так, на приемлемость получения дохода от побочной коммерческой деятельности настаивает большее число муж-

чин, тогда как регулярное финансирование от местной власти принимают только около трети мужчин и более половины женщин. Видно, что мужчины больше склонны к рискованному самостоятельному действиям, а женщины, напротив, - к сотрудничеству, предпочитаемая более стабильные источники дохода.

Возраст экспертов также играет заметную роль. Эксперты до 30 лет высоко оценивают получение доходов от коммерческой деятельности, люди же более старшего поколения относятся к этому с меньшей симпатией. Оказание платных услуг поддерживают эксперты в возрасте от 31 до 45 лет, тогда как их коллеги в возрасте от 46 до 60 лет, а тем более старше 61 года относятся к этому источнику более отрицательно. При этом эксперты старше 61 года отдают наибольшее предпочтение регулярному финансированию от местных органов власти. Все эти различия легко объяснимы: молодежь склонна к самостоятельности и риску, легче принимает новые формы работы, тогда как представители старшего поколения предпочитают иметь гарантии, а также не заниматься тем, что кажется им сомнительным, не всем "чистым" и достойным для благотворительной организации. В этом смысле показательно, что проведение чужих средств через свой счет и сбор высоких членских взносов (наименее популярные источники финансирования) не одобрил ни один эксперт этой возрастной группы.

Что касается региональной специфики, то Москва, а особенно Самара, более консервативны и осторожны, тогда как Петербург и особенно Нижний Новгород ориентированы на риск и самостоятельность.

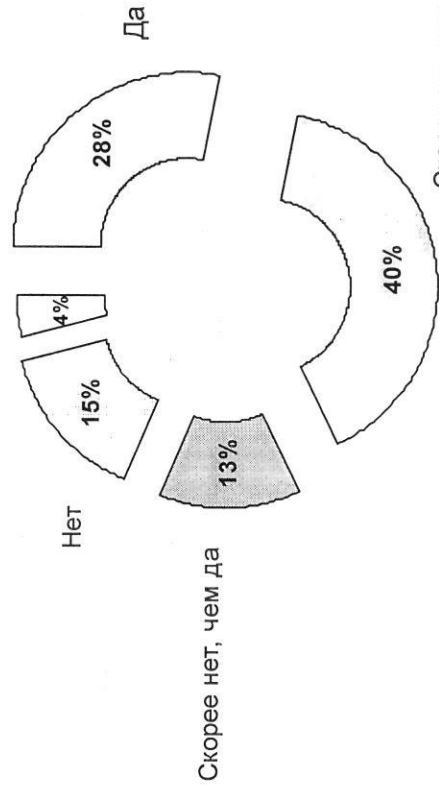
Существенной оказалась и численность организации, которую представляет эксперт. Наиболее консервативными и зависимыми проявили себя эксперты организации со штатом более 20 человек. Можно предположить, что в эту категорию попали прежде всего старые крупные организации, которые сохранили свою зависимость от власти. Наиболее зависимы от зарубежных грантов организации численностью 6-10 человек, нестабильность их существования заставляет рассчитывать на этот наиболее легкий способ получения финансирования. Пожалуй, наиболее благополучными и реалистичными выглядят организации с численностью от 11 до 20 сотрудников. Они рассчитывают на собственные силы, в том числе - в коммерческой дея-

тельности, и относительно независимы от зарубежного финансирования и властей. Их приоритеты - платные услуги и пожертвования, что говорит о полезности их деятельности для клиентов и уверенности в своих силах.

Ответы на вопрос о приемлемых источниках финансирования, как видно из приведенных данных, зависят не только от личностных характеристик экспертов (пол, возраст и пр.) и регионы, как это было с предыдущими вопросами, но и от той организации, в которой они работают. Выбор приемлемого финансирования обусловлен не только личными воззрениями экспертов, но и в значительной степени теми условиями, в которых приходится действовать организации, ее возможностями, связями и пр. Поэтому трудно говорить о "чистой" этике, не принимая во внимание всего комплекса этих обстоятельств.

Отношение экспертов к финансовой поддержке некоммерческих организаций со стороны бизнесменов неоднозначно. Так распределились ответы на вопрос: **"Обязаны ли бизнесмены оказывать финансовую поддержку общественным организациям?"**

Запутаются в ответе



Скорее да, чем нет

Шестьдесят восемь процентов экспертов считают, что бизнесмены должны (или скорее должны, чем нет) оказывать финансовую помощь НКО, 28% экспертов отрицают это.

Мужчины менее категоричны, чем женщины в навязывании бизнесу подобных обязательств. Видимо, мужчинам пока еще легче пред- ставить, что им никто не должен.

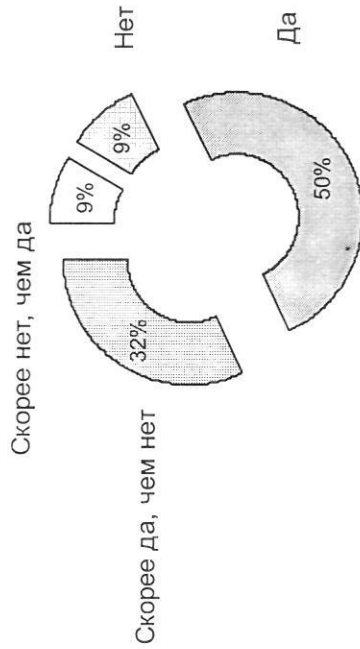
Более половины экспертов старше 61 года не сомневаются, что бизнесмены обязаны помогать НКО (ни один из них не выбрал более мягкую форму ответа "Скорее да, чем нет"). Идея гарантий и соци- ального обеспечения (пусть и в такой странной форме) соотносится с их прошлым опытом.

Подавляющее число экспертов из Нижнего Новгорода считает, что бизнесмены должны помогать НКО. Это объясняется высоким разви- тием бизнес-сектора в этом городе и в связи с этим - повышенными требованиями к нему со стороны НКО.

Ответы на данный вопрос сильно колеблются и в зависимости от должности эксперта в организации. В частности, все рядовые сотруд-ники и только около половины руководителей считают, что бизнес-мены обязаны помогать НКО.

В зависимости от сферы деятельности организации различаются следующим образом: почти все эксперты, работающие в НКО район- ного масштаба, полагают, что бизнесмены обязаны им помогать, и только некоторые так не считают. В то же время сотрудники НКО регионального уровня разделились на две равные группы: сторонни- ки и противники этого утверждения. Небольшие организации, финан- совая устойчивость которых невелика, ждут помощи от других, в том числе - от бизнеса, организации же федерального охвата достаточно устойчивы, чтобы не требовать денег от кого бы то ни было, да и те средства, которые может предложить бизнес, их, наверное, уже не ус- траивают.

На вопрос анкеты: "Обязаны ли местные власти оказывать фи- нансовую поддержку общественным организациям?", получены такие ответы экспертов.



Восемьдесят два процента экспертов (больше, чем при ответе на предыдущий вопрос) в той или иной степени считают обязанностью местных властей поддерживать общественные организации и только 18% - с этим не согласны. Таким образом, требования к местным вла- стям со стороны представителей НКО очень высоки.

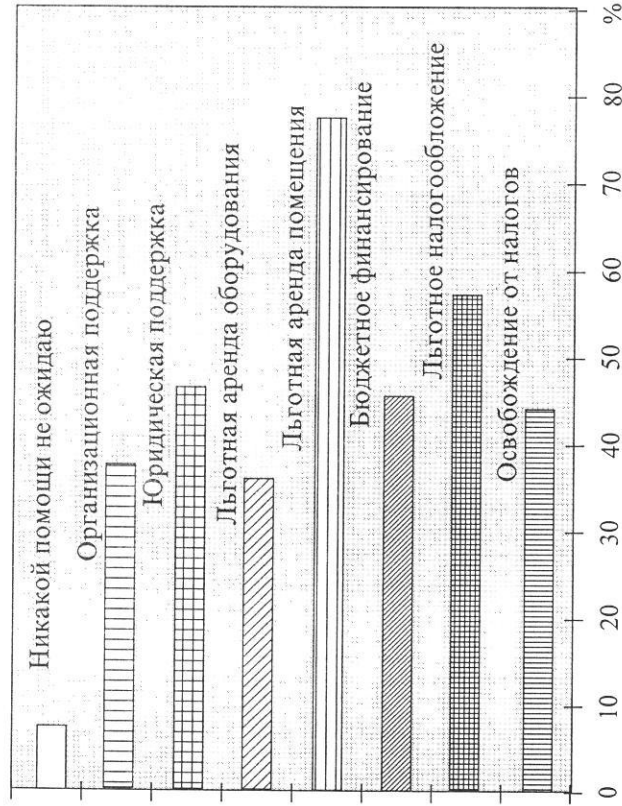
Как и в ответах на предыдущий вопрос, мужчины менее катего- ричны, чем женщины, а молодые люди, чем пожилые.

Ответы экспертов различаются и в зависимости от занимаемой ими должности в организации. В частности, рядовые сотрудники в подав- ляющем большинстве случаев указывают, что они в той или иной мере разделяют это мнение об обязанности местных властей (подобная кар- тина - и в ответах этой категории экспертов на предыдущий вопрос). По-видимому, неуверенность и потребность в поддержке более харак- терны для рядовых сотрудников, нежели для руководителей органи- заций.

Ответы сотрудников крупных организаций (свыше 20 человек) отличаются от остальных: все они категорически утверждают, что местные власти обязаны помогать НКО.

Ощущима разница в ответах и в зависимости от сферы деятельно- сти организации. Сотрудники районных и региональных НКО требу- ют поддержки от местной власти более настойчиво, чем работники общероссийских.

Аналогичный вопрос был задан экспертам, чтобы выяснить, на какие формы поддержки они рассчитывают со стороны местных властей?



Среди ответов лидируют льготная аренда помещений и льготное налогообложение. А на что еще можно рассчитывать от местных властей, как ни на льготы? Остальные предложенные варианты ответов набрали примерно одинаковое число сторонников.

В отличие от мужчин более скептически относятся к возможности освобождения от налогов и к юридической поддержке. Они чаще, чем женщины, не ждут от властей помощи.

Эксперты старше 61 года хотят от местной власти серьезных шагов: освобождения от налогов, бюджетного финансирования и льготной аренды помещений. Такие мелочи, как льготное налогообложение, их не интересуют (ни одного ответа). Эксперты в возрасте от 46 до 60 лет уповают на включение НКО в работу комитетов и комиссий, а молодежь, наоборот, на это не рассчитывает, также как и на бюджетное финансирование.

В зависимости от численности штата в НКО выделяются ответы экспертов, работающих в организациях, состоящих из 6-10 человек.

Они предпочитают льготное налогообложение освобождению от налогов и бюджетному финансированию. Также эти НКО очень заинтересованы в льготной аренде помещений. Они не приемлют бюджетное финансирование и организации с штатом численностью от 11 до 20 человек, которые также не ждут и организационной поддержки. Организации со штатом свыше 20 человек, напротив, хотели бы получить бюджетное финансирование, но меньше рассчитывают на льготную аренду помещений. При этом они более других заинтересованы в льготной аренде оборудования, юридической и организационной поддержке.

Организации, обслуживающие менее 100 человек, больше других ожидают от властей юридической поддержки, обслуживающие 101-500 человек - льгот в налогообложении и аренде. Следующая категория организаций (от 501 до 1000 клиентов) рассчитывает получить льготное налогообложение, но не надеется или не нуждается в освобождении от налогов, да и их заинтересованность в льготной аренде меньше, чем у других. НКО с клиентурой от 1001 до 5000 человек хотели бы иметь бюджетное финансирование и льготную аренду. Любопытно, что НКО с самым обширным кругом клиентов - свыше 5000 человек - в принципе меньше других заинтересованы и рассчитывают на помощь от органов государственной и местной власти.

Петербуржцы в отличие от жителей других городов придают сравнительно большее значение льготной аренде оборудования и юридической поддержке. Жители Самары вообще настроены более скептически относительно государственной помощи, они сомневаются в возможности добиться льготного налогообложения и особенно - организационной поддержки. Нижегородцы отдают предпочтение освобождению от налогов и льготной аренде помещений, тогда как остальные возможности интересуют их меньше. Москвичи же выглядят наиболее "средними", не отклоняющимися в ответах от средних по выборке.

Приведенные выше ответы еще раз продемонстрировали жесткую зависимость этических воззрений экспертов (в данном случае - по поводу финансирования) от ситуации, в которой находится организация. Это относится и к формам взаимодействия с властями и бизнесом, а также к тому, какие обязательства НКО на них возлагают. В



идеальном случае представителям НКО вообще-то не к лицу считать, что им кто-то должен. С другой стороны, на основе опыта взаимодействия с бизнесом и органами власти они могут иметь достаточно четкую картину того, что можно ждать от тех и других. Судя по достаточно высоким показателям, это взаимодействие складывается довольно успешно, и неприятия контактов с бизнесом или властями у НКО нет.

## РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СРЕДСТВ ВНУТРИ НКО

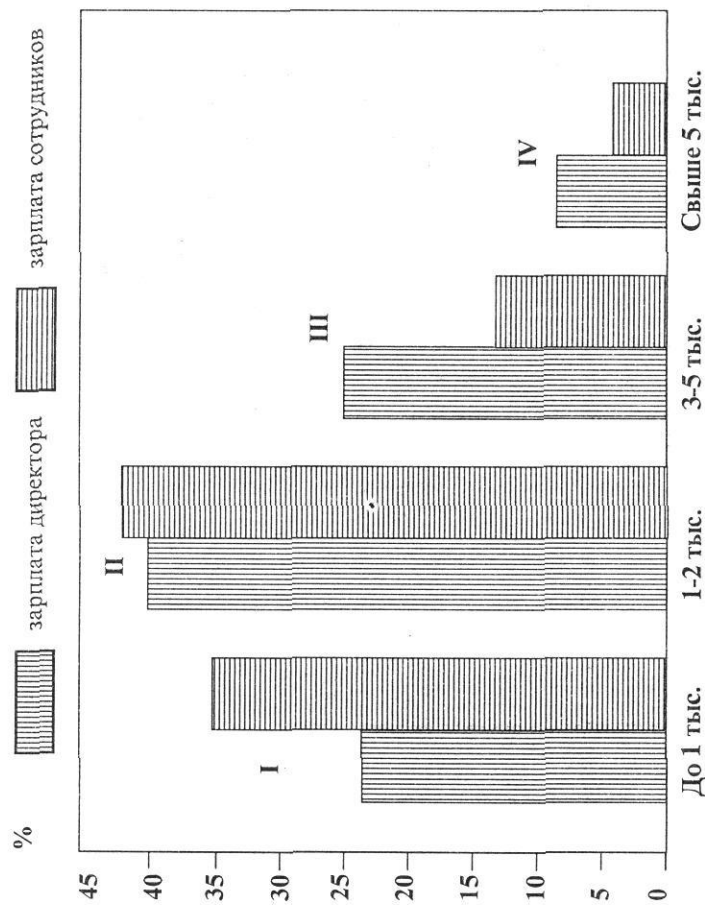
Определение “этичных” источников финансирования организации - это лишь одна сторона проблемы в области финансирования. Другая состоит в распределении и расходовании полученных средств внутри организации. Конечно, для благотворительных организаций основы их финансовой деятельности определяются федеральным законом “О благотворительной деятельности и благотворительных организациях”, однако у организаций имеется определенная степень свободы.

Возникает вопрос о заработной плате. Безусловно, многие организации работают на добровольной основе и из-за небольшого размера бюджета зарплаты являются первым пунктом расходов, который вычеркивается, чтобы выделить больше средств на непосредственную реализацию проекта. Для многих факт, что в бюджете нет средств на зарплату, не является существенным. Даже если бы в бюджете и были деньги на заработную плату, они бы все равно установили себе мизерные оклады, дабы не противоречить вековому представлению о том, что “тот, кто служит бедным, должен быть беден сам”, что деньги портят, и что увеличение зарплаты привлечет в организацию людей в поисках заработка, а не помощи обществу. Бытует мнение, что финансово стабильная и “здоровая” организация является нездоровой с этической точки зрения. Эти и подобные представления нередки в российском некоммерческом секторе.

С другой стороны, некоторые представители НКО полагают, что ключом к будущему успеху некоммерческого сектора является подъем его профессионального уровня и предоставление разумной заработной платы привлечет в сектор больше профессионалов. Но здесь возникает вопрос, что считать приличной зарплатой в сегодняшней России, если оклад профессора университета равен 100\$, англоговорящие секретари в бизнесе получают \$1000, а юристы, бухгалтеры и компьютерные программисты могут иметь ежегодный доход, выражающийся шестизначными суммами в долларах США. И как определить этот средний уровень, если каждый имеет заработок на стороне, чтобы увеличить свой доход. В любом случае, определение средней зарплаты - нелегкая задача.

Но даже если НКО установила об уровне базовой зарплаты своих сотрудников, возникает проблема иерархии зарплат в зависимости от должностей, занимаемых в организации. Этично ли для директору организации зарабатывать в 2-3 раза больше сотрудников, даже если этот человек отвечает за принятие решений большинства вопросов и осуществляет руководство проектом? И должны ли сотрудники НКО иметь материальное стимулирование для более эффективной работы, когда успешность деятельности (например с детьми-инвалидами) неясная, а ее результаты станут заметны не скоро.

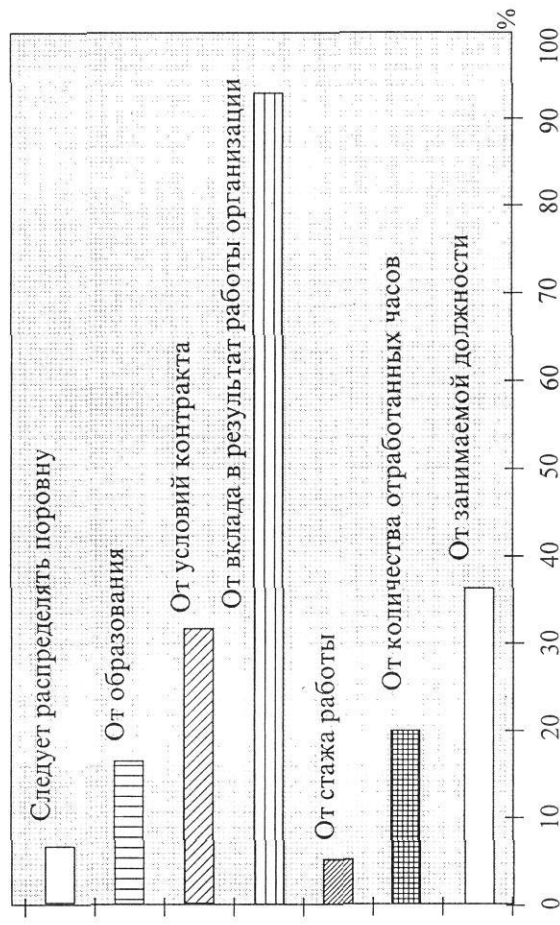
Ответы на следующий вопрос позволили выяснить этически приемлемый размер заработной платы сотрудников и директора некоммерческой организации.



В первую очередь стоит отметить, что большинство экспертов настаивают на зарплате любых работников НКО в пределах 5 тыс. рублей. В то же время, всего около трети экспертов считают приемлемой сравнительно небольшую зарплату до 1 тыс. рублей. Это свиде-

тельствует о том, что большинство экспертов считают, что работа в некоммерческом секторе должна достойно оплачиваться, но в то же время и не рассчитывают на большие доходы. Такой здравый подход не может не радовать. Интересно также, что эксперты в некоторой степени признают, что директор должен получать больше рядовых сотрудников, хотя разница в зарплате между этими позициями и не слишком велика.

Мнение о более высоком уровне оплаты труда руководителя час-тично подтверждается ответами на следующий вопрос: "От чего дол-жна зависеть зарплата сотрудников некоммерческой организации?"



Основной фактор, от которого, по мнению экспертов, должна зави-сеть зарплата - вклад в результаты работы организации. Все осталь-ные варианты ответов не набрали и половины голосов.

Москвичи и петербуржцы придают меньшее значение должностям, а жители Самары и нижегородцы, напротив, считают это важным.

Рядовые сотрудники выбрали фактор занимаемой должности все-го в нескольких случаях, вклад в результат работы организации для них менее важен, чем среднее значение по выборке.

Для организаций со штатом численностью 11-20 человек относи-

тельно большое значение имеют сразу несколько факторов. Видимо, эти НКО достигли достаточно высокого уровня организационного развития и действительно учитывают несколько факторов при назначении заработной платы.

В целом анализ ответов на вопросы этого раздела дает повод для оптимизма. Отсутствие предрассудков в связи с размером заработной платы, а также почти единодушное согласие экспертов с тем, что размер зарплаты должен зависеть от вклада в результат работы свидетельствуют о реализме в отношении оплаты труда.

## РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТОВ И ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

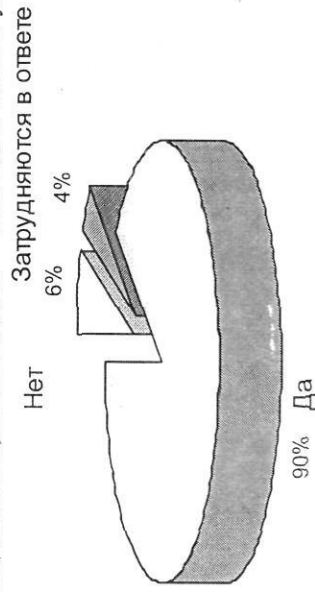
### С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ЭТИКИ

Даже в организациях, состоящих из единомышленников, объемившихся для решения какой-либо проблемы (например, борьба с нарушениями прав человека, работа с бездомными детьми и т.п.), неизбежны конфликты по поводу этических вопросов, описанных выше. Возникновение конфликтов не является признаком слабости организации. Многие скажут, что возможность оспаривать друг друга в результате укрепляет организацию. Определяющим фактором силы организации является ее способность эффективно и продуктивно разрешать конфликт. Одно дело - распределить, кто за что отвечает, и совсем другое - с честью разрешить конфликт, затрагивающий этические ценности.

Большинство организаций решают конфликты по мере их возникновения, другие предпринимают шаги для их предотвращения. Некоторые из НКО разработали этические нормы того или иного типа. Указанные нормы изложены в письменном виде, либо просто признаны всеми работающими. Другие проводят оценку не только эффективности реализации проекта, но и этического здоровья организации.

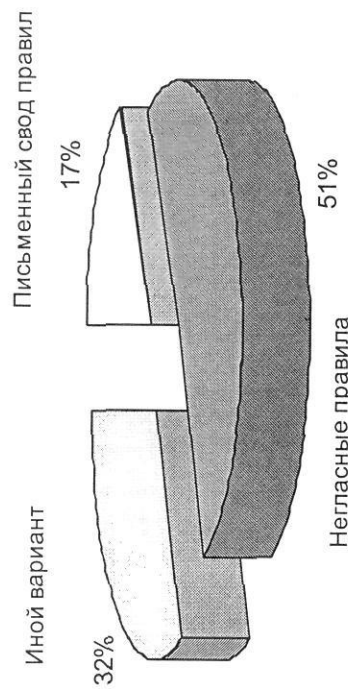
Ряд вопросов был включен в анкету с целью определить, как респонденты справляются с конфликтами и используют ли они метод оценки как источник сохранения этического здоровья коллектива.

Ответы на вопрос: "Существует ли в организации определенная своя система ценностей, свой кодекс?" - выглядят весьма убедительно.



Такой расклад ответов не удивляет - некоммерческие организации, в отличие от остальных, обычно объединяют людей с общими ценностями, которые так или иначе становятся ценностями и организации в целом.

Следующий вопрос: **“В каком виде существует внутренний кодекс организации?”**

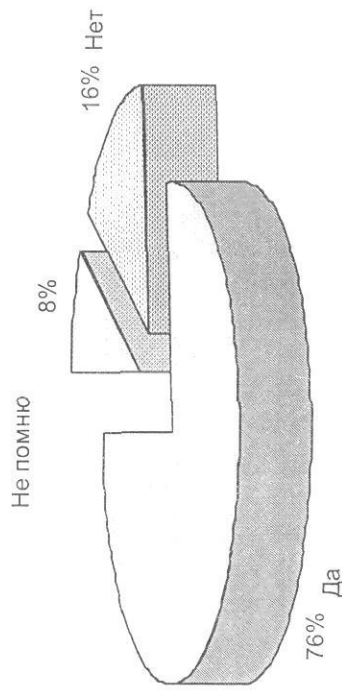


Тот факт, что более половины организаций основывают свою деятельность на негласном своде правил и принципов, показывает, что степень доверия внутри НКО довольно высока, а формализация не сильно их коснулась. Интересно было бы узнать, что за “иной вариант” практикуется в НКО.

Организации со штатом от 11 до 20 человек имеют письменный свод правил в половине случаев, демонстрируя большую степень внутренней формализации.

Московские организации чаще опираются на негласные правила, чем петербургские и самарские.

На вопрос: **“Приходилось ли обращаться к внутреннему кодексу организации?”** - ответы распределились следующим образом:



Мужчины чаще, чем женщины отмечают, что к кодексу приходилось обращаться.

Руководители и заместители руководителей организаций обращались к кодексу чаще, чем рядовые сотрудники. Не мудрено - руководителям чаще приходится заниматься разрешением конфликтов и принятием неоднозначных решений, а именно в этих ситуациях и приходится апеллировать к этическим принципам (закрепленным в кодексе).

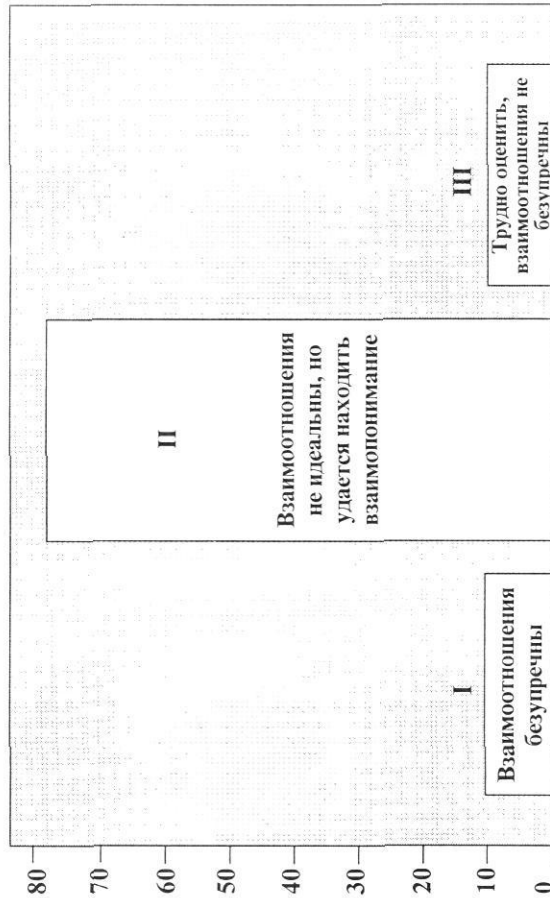
В организациях со штатом от 6 до 10 человек к кодексу обращались чаще, чем в более многочисленных, а со штатом более 20 человек еще чаще.

В московских и петербургских организациях к кодексу обращаются чаще, чем в самарских и нижегородских.

Просматривается тенденция более частого обращения к кодексу в организациях с большим числом обслуживаемых клиентов.

Следующий вопрос анкеты касался оценки морально-психологического климата в организациях, которые представляли эксперты.

В ответах на вопрос: "Какой вариант (I-III) оценки деятельности Вашей организации с точки зрения морально-психологического климата Вы считаете наиболее подходящим?" – указаны проценты согласных с выделенным суждением (I-III).



Подавляющее большинство экспертов дали положительный и взвешенный ответ. Вряд ли отношения в любой организации действительно могут быть идеальными, но то что в большинстве НКО сотрудники находят взаимопонимание, внушает оптимизм.

Эксперты до 30 лет либо более скептически оценивают моральный климат в своих организациях, либо более реалистично смотрят на ситуацию. Процент выбравших второй вариант ответа в ущерб первому в этой возрастной группе существенно выше, чем в остальных. В организациях со штатом более 20 человек отношения несколько хуже, чем в более малочисленных (это же относится к организациям с числом обслуживаемых клиентов, превышающим 5000). НКО с числом клиентов от 1001 до 5000 наиболее благополучны в морально-психологическом плане.

## КОНКРЕТНЫЕ СИТУАЦИИ

Во многих случаях, анкеты позволяют получить теоретическую информацию, в то время как на практике многое зависит от непосредственной ситуации. Поэтому опрашиваемым было предложено оценить пять конкретных ситуаций, которые могут реально случиться.

Оценка представлена в баллах. Высший балл - 7 оценивает поступки как вполне этические, низший балл - 1 оценивает - как неэтичные.

Как видно, наиболее сомнительными с этической точки зрения выглядят вторая и четвертая ситуации, наиболее приемлемой - третья.

Ситуация	Средний балл
1. НКО получает пожертвование от частного бизнеса, но не подозревает, что деньги заработаны "не чистыми" способами. Однако все равно ими пользуются на благотворительные цели.	3,6
2. Экологическая организация получает пожертвование от частного бизнеса, который наносит вред окружающей среде. Эти деньги используются на образовательную программу, посвященную опасности загрязнения окружающей среды.	2,8
3. Директор НКО получает зарплату в три раза больше, чем остальные сотрудники, однако часто приходится работать по вечерам и выходным дням. В значительной мере благодаря его усилиям достигается успех в работе его организации.	4,8
4. Организация успешно, с интересными результатами заканчивает работу по гранту, но в ходе работ пришлось перерасходовать некоторые статьи бюджета и не дорасходовать другие, полагая, что фонд не будет тщательно рассматривать финансовый отчет, организация меняет данные статей расхода.	2,9
5. Сотрудники одной из коммерческих организаций узнают, что их коллеги из другой организации, которые ведут известные и вполне успешные программы для детей-сирот, пользуются частью этих пожертвований, распределяя их среди руководителей проекта. Сотрудники первой организации передают эту информацию в СМИ.	3,3

Тя, которая, в отличие от всех остальных, описывает чисто внутренние дела организации и отношения между сотрудниками, и не касаясь взаимоотношений с другими субъектами.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

**Н**екоммерческий сектор в России вырос и охватывает в настоящее время более 150 тыс. организаций, которые работают по постоянно расширяющимся направлениям. НКО уже достигли уровня своего развития, когда они больше не могут работать, не обращая внимания на вопросы этики, с которыми они сталкиваются, и не разрабатывая путей преодоления проблем, возникающих в сфере этических отношений.

Этические дилеммы влияют не только на НКО со значительным финансированием или организации с большим штатом, либо на НКО с опытом длительной работы. Однако часто приходится слышать высказывания типа: “У нас не хватает средств, чтобы думать об этике. У нас нет такого штата, чтобы думать о равных правах, мы все работаем бесплатно - зачем нам справедливое разделение зарплат? Мы работаем на небольшом уровне - зачем нам такая оценка? Перед кем мы должны отчитываться?”

Результаты данного исследования представляют мнения респондентов только 105 НКО современной России. Однако их мнение - это обращение ко всему сектору - организациям с большим и значительным опытом работы, крупным и малым, с постоянным финансированием и чисто добровольческим. И главный вывод: о многих вопросах этики сотрудники НКО судят неоднозначно. И в этой части общая картина отношений в коллективе кажется не очень здоровой. Это особенно касается проблем дискриминации, отношения к будущей роли НКО в российском обществе и необходимости периодической продуманной оценки этического здоровья организации.

В предыдущих исследованиях САФ Россия большинство НКО отметили в числе проблем своей деятельности недостаток финансирования, недоверие со стороны местных органов власти, несовершенное законодательство и т.д.. Этические проблемы редко включаются в список самых главных проблем. Они носят более абстрактный характер, являясь менее осязаемыми, и часто оставляют много вопросов. По этой причине, они должны стать объектом повышенного внимания в будущем. Это необходимо ещё и потому, что они составляют основу некоммерческого сектора и будут продолжать влиять на развитие как отдельных организаций, так и самого сектора в целом.