

## Моральная проблема сигнализаторства

Евченко Ольга Сергеевна

*Тольяттинский государственный университет, доцент кафедры философии,  
кандидат философских наук, Россия*

---

**Аннотация.** В данной работе исследуется такое явление, как «сигнализаторство» – разоблачительные заявления сотрудников. Сигнализаторство (информирование) – это одна из форм противостояния нарушениям моральных и правовых норм, одна из возможных форм защиты интересов человека и общества, достоинства человека. В западных странах сигнализаторство приобрело форму узаконенной формализованной процедуры, со своими правилами и законами. В статье анализируется вопрос о моральном статусе информирования.

**Ключевые слова:** корпорация, корпоративная этика, моральные проблемы корпораций, сигнализаторство (информирование).

---

### Введение

В данной работе исследуется такое явление, как «сигнализаторство» – разоблачительные заявления сотрудников. Сигнализаторство [1, с. 405-438] (информирование) как проблема получает широкое обсуждение в 80-е годы 20 века в США. Сигнализаторство в буквальном переводе получило название «свистеть в свисток», а в переносном – «оповещать об опасности» (при положительном отношении к такой практике). Таким образом, понималось, что определенная ответственность компании зависит от тех сотрудников, которые готовы высказаться, если они подозревают, что в компании совершаются незаконные, опасные или непозволительные в моральном отношении действия. Но стоит отметить, что существует и отрицательное отношение к практике сигнализаторства («донос», «доносить»).

### Результаты исследования

В процессе работы над данной моральной проблемой были проанализированы корпоративные кодексы ведущих мировых компаний. В результате мы видим, что в кодексах некоторых корпораций можно встретить открытые обращения к сотрудникам информировать о нарушениях, например, «если Вы столкнулись с поведением, которое вызывает у Вас сомнение, или, которое, по Вашему мнению, является нарушением, необходимо сообщить об этом или Локальному менеджеру по вопросам этики, или руководству, или оставить сообщение на сайте EthicsLine, или позвонить по бесплатному телефону. Любое преследование в адрес сотрудника, сообщившего о нарушениях, является нарушением Кодекса» [2].

Например, корпорация «Oracle» призывает своих сотрудников добровольно докладывать о действиях, которые повлекли за собой случайное или намеренное нарушение свода правил компании. В кодексе корпорации мы встречаем, что «компания «Oracle» поощряет взаимодействие работников компании и менеджеров в составлении докладов и вдобавок обеспечивает право работников сразу направлять доклад доступному инспектору по ведению дел компании. Ни один работник не пострадает от ответных мер при добровольно сделанном докладе» [3].

Директор корпорации «General Dynamics» Кент Друивистейн в докладе, обращенном к работникам компании, говорит: «Мы требуем, чтобы наши служащие сообщали о тех, кто фактически нарушает нормы и правила поведения или подозревается в неэтичном поведении. Мы обещаем, что ответные меры (против информатора) не будут приняты...» [4].

Кодексом корпорации «Procter & Gamble» прямо побуждается информировать о нарушителях дисциплины, при этом отмечается, что не информирование будет наказано: «Если Вы считаете, что какой-либо сотрудник Компании нарушает закон или принципы деятельности «P&G», Вы обязаны довести это до сведения Вашего руководства» [5].

В кодексе корпорации «P&G» прямо говорится, что не информирование о каком-либо факте, создающем опасную ситуацию для корпорации, может привести к штрафу, понижению в должности или увольнению. Стоит отметить, что такими действиями компании не только не создают структуры для поддержания диалога (о которых говорил, например, Ю. Хабермас, – структур, которые активизируют моральное творчество, происходит отчуждение свободы выбора от морального субъекта [6]), но опираются в своем управлении на административную нормативизацию, бюрократизацию, ограничение и свертывание свободы индивидуального морального решения, а, значит, и моральной ответственности.

Несмотря на то, что в последние годы информирование стало все более пониматься как акт проявления ответственности перед организацией, оно по-прежнему связано с некоторым риском, прежде всего, с риском потерять работу или попасть «под суд» коллег. Растет число уголовных и административных дел относительно тех, кто, извещая о незаконном или безнравственном бизнесе, был уволен с работы. Так как, некоторые менеджеры считают информирование недостойным занятием, они препятствуют активности данного сотрудника или стремятся уволить его. Стоит отметить, что после нескольких судебных разбирательств, связанных с тем, что корпорации увольняли информаторов, Верховный суд США взял их под свою защиту, постановив, что «подобные действия являются вполне законными, согласуются с интересами общества и не могут быть наказуемыми в какой-либо форме» [7].

Но и многие крупные корпорации в связи с данными проблемами ищут пути защиты информаторов. Так как при отсутствии способов защиты информаторы страдают, а в компании могут продолжаться противозаконные

или безнравственные действия. Чтобы поддержать информаторов, организации разрабатывают особые процедуры для защиты информаторов. Например, их не понижают в должности и не увольняют по этическим основаниям. В компании РУСАЛ, например, любое притеснение сотрудника, информировавшего о проблемах, расценивается как отдельное несоблюдение принципов и правил Кодекса корпоративной этики [8].

В кодексе корпорации «Microsoft» указывает, что компания «не допустит никакого наказания или возмездия, предпринятого против какого-либо служащего, который, добросовестно искал совета или сообщил о возможном нарушении» [9].

Корпорация «Oracle» в своде норм и правил компании сообщает, что «не будет применять меры воздействия на любого работника, который добросовестно пожаловался или коснулся проблемной темы» [3].

Компания «Coca-Cola» в своем кодексе заявляет, что обеспечивает защиту всех своих сотрудников, сообщающих о нарушениях, кроме того, в кодексе компании читаем: «Компания ценит помощь своих сотрудников, сообщающих Компании о потенциальных проблемах, на которые Компании необходимо обратить внимание. Любое преследование в адрес сотрудника, честно сообщившего Компании о возможных нарушениях, является нарушением Кодекса. Тот факт, что сотрудник честно обратился с сообщением или принял участие в расследовании, не может служить основанием для любых негативных последствий для его трудовой деятельности, включая увольнение, понижение в должности, временное отстранение от должности, утрату льгот, угрозы, притеснение или дискриминацию» [2].

Подчеркнем, что также корпорации сталкиваются и с проблемой ложных обвинений. «Мы тратим много времени, – подчеркивает К. Друивистейн, – чтобы проверить, что данные обвинения не являются ложными (так как часто, с помощью ложного обвинения пытаются добиться увольнения какого-либо сотрудника, чтобы занять его должность). Чтобы не распространять слухи и инсинуации и из-за опасности злоупотребления необходимо проводить расследование на основе фактов» [4]. Проблемы ложных обвинений рассматриваются и в этическом кодексе корпорации «Coca-Cola»: «умышленно ложное обвинение – это нарушение Кодекса. Подавая жалобу, Вы должны быть уверены, что Ваша информация правдива» [2]. В Стандартах делового поведения корпорации компании «Microsoft» указывается, что «если служащий сделает сознательно ложное заявление о нарушении ради нанесения вреда другому сотруднику, то этот служащий будет подвергнут дисциплинарным мерам» [9].

Стоит отметить, что информатора не только могут ожидать проблемы с коллегами или с руководством компании. Информирование может сопровождаться и внутриличностным конфликтом. С одной стороны, сотрудник сигнализирует, так как он заинтересован в экономической эффективности и стабильности корпорации. С другой, так как данный человек является частью и других социальных групп (за пределами той организации, в которой

работает), он берет на себя определенное обязательство – следовать моральным нормам, запрещающим аморальное поведение. Таким образом, формируется двойной стандарт поведения – внутри корпорации и вне ее. Возникает серьезная дилемма: информировать общество о той или иной опасности, вытекающей из погони корпорации за прибылью, или молчать и получать свои дивиденды... Здесь важно отметить, что сигнализаторство – это всегда вынужденная, чрезвычайная и редко безболезненная мера. Существуют и другие методы, в моральном отношении более оправданные.

Но во всех ли случаях сигнализаторство является моральным? Отметим, что большинство работников и некоторые менеджеры корпораций считают неприемлемым такое действие как сигнализаторство. Информатора считают предателем, который не только нанес ущерб организации, в которой он работает, но и оскорбил своих коллег. Ведущий специалист по вопросам деловой этики Де Джордж пишет: «Весьма редко коллеги по работе видят в сигнализаторах героев. Одно из возможных тому объяснений заключается в том, что своим поступком сигнализатор подразумевает, будто его коллеги, не просигнализовавшие об известном факте, тем самым виновны в аморальности, в соучастии в злоупотреблениях компании или в трусости. Сигнализатор сделал то, что обязаны были сделать и другие, но не сделали. Его присутствие в коллективе служит, таким образом, напоминанием об их моральной несостоятельности» [1, с. 405-438]. Такая позиция строится на соображениях лояльности к корпорации и к коллективу. То есть, приступая к работе в данной компании, человек принимает на себя ряд обязательств, которые касаются не только ответственного выполнения работы, то также и определенного (позитивного) отношения как к самой компании, так и к сотрудникам данной компании. Следовательно, если сотрудник сигнализирует о недолжных действиях своего работодателя, он поступает как нелояльный сотрудник компании, что позволяет усомниться в благородстве его поступка. Де Джордж отмечает: «Признание того, что сигнализаторство часто представляет собой пример неповиновения корпорации и что, по крайней мере, иногда одной стороне (т.е. корпорации) обязаны повиноваться, приводит нас к заключению, что, по крайней мере, иногда сигнализаторство морально недопустимо» [1, с. 405-438]. Р. Де Джордж в своей работе дает три оценки сигнализаторства, в зависимости от обстоятельств: 1) в некоторых случаях сигнализаторство является морально недопустимым; 2) в других ситуациях – морально дозволено; 3) в ряде случаев – морально обязательно [1, с. 405-438].

Стоит отметить, что наиболее опасным для корпорации является внешнее сигнализаторство (в СМИ, в государственные органы и пр.). Когда информатор обращается со своим сообщением к широкой общественности, он тем самым выражает надежду, что его действие повлияет на корпорацию и она изменит свою деятельность (внесет изменения в качество продукции и т.п.). То есть, что компания исправит то, что, по мнению сигнализатора, причиняет вред. Однако чаще всего такая информация наносит вред прежде все-

го самой корпорации, так как приводит к неблагоприятной для компании огласке фактов, расследованию и прочее. Оправдывая вынужденное сигнализаторство, Де Джордж предлагает оценивать его с утилитаристской позиции. По мнению философа, сигнализаторство тогда является морально дозволенным (а иногда и морально обязательным), когда польза от внешнего информирования превышает ущерб, который несет в связи с этим корпорация. Де Джордж считает, что для того чтобы исключить у сотрудников необходимость прибегать к внешнему сигнализаторству, необходимо создавать систему внутреннего информирования в корпорации. Таким образом, сигнализаторство рассматривается как способ реализации сотрудников своего права, своей моральной ответственности. И поэтому корпорации должны создавать соответствующие институты, в которых будут предусмотрены процедуры для поступления «сигналов» снизу.

## Выводы

Можно отметить, что сегодня данная этическая проблема не имеет однозначного решения. Например, авторитетные исследователи в области деловой и корпоративной этики к проблеме сигнализаторства относятся неоднозначно, частично его рекомендуют, частично допускают, частично осуждают. Отметим, что этические кодексы некоторых ведущих мировых корпораций, например, таких, как «The Coca-cola Company», «Oracle», «Procter & Gamble», «McDonald's» и многих других, прямо его предписывают. Автор данной работы подчеркивает, что не только в современной России, но и на Западе, неоднозначное, даже скорее негативное, отношение к практике информирования. Но, соглашаясь с Р. Де Джорджем, можно сделать вывод, что сигнализаторство является морально оправданным в тех ситуациях, когда оно может побудить корпорацию действовать нравственно. «Сигнализаторство призвано побудить корпорации делать то, что можно и что должно, если они хотят быть нравственными и уважаемыми. Когда корпоративные структуры предотвращают необходимость сигнализаторства, они защищают и права работников и благо населения», пишет Де Джордж [1, с. 405-438].

## Перечень использованных источников

1. Де Джордж Р. Деловая этика : учеб. курс для колледжей и университетов / Р. Де Джордж ; [пер. с англ.]. – Москва : РИПОЛ КЛАССИК, 2003. – 733 с.
2. EthicsLine [Electronic resource] : reporting service offered by The Coca-Cola. – Available from: <https://koethics.alertline.com/gcs/welcome>. – Viewed 08.02.2016. – Title from screen.
3. Oracle [Electronic resource] : [site organization]. – Available from: [www.oracle.com](http://www.oracle.com). – Viewed 08.02.2016. – Title from screen.
4. White T. How America's corporations are institutionalizing moral values [Electronic resource] // ResearchGate. – Available from: <https://goo.gl/Yrwh3D>. – Viewed 10.12.2009. – Title from screen.

5. P&G [Электронный ресурс] : сайт компании Procter&Gamble. – Режим доступа: [http://www.pg.com/ru\\_RU](http://www.pg.com/ru_RU). – По состоянию на 08.02.2016. – Загл. с экрана.
6. Хабермас Ю. Моральное сознание и коммуникативное действие / Ю. Хабермас ; пер. с нем. – Санкт-Петербург : Наука, 2000. – 377 с.
7. Шихарев П. Этика корпораций / П. Шихарев // Кадры. – 1996. – № 3. – с. 5.
8. Кодекс корпоративной этики RUSAL [Электронный ресурс] : документ // РУСАЛ : сайт организации. – Режим доступа: <http://goo.gl/dteKQ9>. – По состоянию на 08.02.2016. – Загл. с экрана.
9. Microsoft [Electronic resource] : [site organization]. – Available from: <https://www.microsoft.com/en-us>. – Viewed 08.02.2016. – Title from screen.

© О. С. Евченко

## The moral problem of whistle blowing

Evchenko Olga

*Togliatti State University, Associate Professor of Department of Philosophy,  
PhD in Philosophy Science, Russia*

---

**Abstract.** In this paper we investigate the phenomenon of "signalizatorstvo" – incriminating statements by employees. Signalizatorstvo (information) – is a form of opposition to violations of moral and legal norms, one of the possible forms of protection for the interests of the individual and society, human dignity. In Western countries signalizatorstvo took the form of institutionalized formal procedure, with its own rules and laws. The article examines the question of the moral status information.

**Keywords:** corporation, corporate ethics, moral problems of corporations, whistle blowing (informing).

---

© О. Evchenko