**Sygnalista – gwarant kredytu zaufania społecznego**

**25 września 2025 r. przypada pierwsza rocznica wejścia w życie ustawy o ochronie sygnalistów. Dlaczego ta ustawa jest tak potrzebna? Jakie są jej dotychczasowe efekty? Co jeszcze powinno się zmienić, aby Polacy nie bali się alarmować o nieprawidłowościach? – System zaczyna powoli działać, ale wciąż brakuje zmiany kultury organizacyjnej i wsparcia psychologicznego dla sygnalistów – ocenia Inga Kowalewska, psycholożka biznesu z Uniwersytetu SWPS, specjalistka ds. zarządzania sytuacjami kryzysowymi w firmach.**

Od roku polskie prawo wskutek implementowania tzw. Dyrektywy o Sygnalistach[[1]](#footnote-0), gwarantuje ochronę prawną osobom ujawniającym nieprawidłowości w przedsiębiorstwach czy instytucjach, o których dowiedziały się w związku z pracą. Firmy zatrudniające co najmniej 50 pracowników oraz wszystkie jednostki sektora publicznego musiały pod groźbą kar finansowych opracować i wdrożyć wewnętrzne procedury zgłaszania naruszeń. Mniejsze mogły to zrobić dobrowolnie.

Zgłoszenia od sygnalistów od grudnia 2024 r. przyjmuje także Rzecznik Praw Obywatelskich. Do czerwca 2025 r. wpłynęło do niego 412 spraw, w tym 144 spełniające kryteria wynikające z ustawy o ochronie sygnalistów. Przyjął również 89 zgłoszeń dokonanych przez sygnalistów anonimowo, a 42 z nich przekazał do właściwych organów. Oprócz tego RPO udzielił 139 porad dotyczących ochrony sygnalistów.

– System zaczyna powoli działać, ale wciąż czegoś brakuje. W krajach zachodnich sygnaliści bywają wręcz bohaterami – od Daniela Ellsberga ujawniającego *Pentagon Papers* po Frances Haugen, która nagłośniła praktyki Facebooka. W Polsce ten status jest chwiejny: balansujemy między historycznym wizerunkiem „donosiciela” a nowoczesnym „sygnalistą” – mówi Inga Kowalewska, psycholożka biznesu z Uniwersytetu SWPS, specjalistka ds. zarządzania sytuacjami kryzysowymi w firmach.

**Sygnalista może zapobiec katastrofie**

Ekspertka obrazowo pokazuje, jak ważną i odpowiedzialną rolę może spełnić osoba, która zaalarmuje odpowiednio wcześnie właściwe organy i opinię publiczną o nieprawidłowościach czy nadużyciach.

– Codziennie, wchodząc do jakiegokolwiek budynku, dajemy zupełnie obcym ludziom kredyt zaufania. Zakładamy, że architekci nie ściągali podczas egzaminów na studiach i dobrze wyliczyli nośność stropów, a budowniczowie nie użyli tańszych materiałów niż te zawarte w projekcie budynku. Gdy wsiadamy do samochodu, liczymy na to, że pozostali kierowcy są trzeźwi, a ich samochody faktycznie przeszły pozytywnie przeglądy techniczne. A jednak co jakiś czas zdarzają się katastrofy budowlane spowodowane błędem w projekcie budynku (np. katastrofa budowlana hali MTK w 2006 r., podczas budowy której wykorzystano tańszą stal) czy wypadki będące wynikiem złego stanu technicznego pojazdu (np. wypadek w Bolechowie w 2020 r., gdy ciężarówka, która wjechała pod pociąg, miała niesprawne hamulce, a ostatni przegląd techniczny przeszła w 2016 r.). Po takim wydarzeniu jesteśmy wszyscy oburzeni. Ktoś przecież wiedział, a jeśli wiedział, to powinien powiedzieć – mówi Inga Kowalewska.

Jednak do 2024 r. nie było żadnej ochrony dla osoby, która by zgłosiła, że firma budowlana zmieniła projekt budynku, a ciężarówka jeździ od lat bez przeglądu technicznego. Co spotkałoby taką osobę, gdyby ujawniła te nieprawidłowości? Ostracyzm, etykietowanie, oskarżenia o brak lojalności zawodowej, o działanie na szkodę firmy, o ujawnianie tajemnicy przedsiębiorstwa, presja psychiczna, może nawet utrata pracy.

**Odczarować nazwę**

Inga Kowalewska zauważa też, że – zanim Fundacja Batorego wypromowała słowo „sygnalista” – w języku polskim nie było ani jednego pozytywnego określenia osoby, która zgłasza nieprawidłowości. Jeszcze niedawno nazwano by ją kapusiem, donosicielem czy innym niemiłym epitetem. Nawet słowo „informator” ma silne negatywne skojarzenia z prześladowaniami w czasach komunizmu i PRL.

– To wiele mówi o naszym podejściu do osób, które mają odwagę głośno powiedzieć, że coś działa nie tak, jak powinno. Trudno nam uwierzyć w dobrą wolę takiej osoby, zwykle podejrzewamy, że coś chce na tym zyskać. Jest to więc dla nas zachowanie wysoce niepożądane, gdy oskarżenia dotyczą nas lub kogoś z naszego otoczenia. Z drugiej strony, oczekujemy takiego zachowania od innych, gdy nam lub naszym bliskim coś mogłoby zagrażać, bo przecież nie chcemy, aby jakiś budynek zawalił nam się na głowę, a niesprawne samochody firmowe powodowały wypadki – wyjaśnia psycholożka z Uniwersytetu SWPS.

W psychologii takie zjawisko nazywa się błędem atrybucyjnym aktor-obserwator. Własne zachowanie tłumaczymy okolicznościami (np. czytam SMS-a, prowadząc samochód, bo to może być coś ważnego albo działam na granicy prawa w swojej firmie, bo ZUS jest za wysoki – zwykła zaradność), ale już zachowanie innych robiących dokładnie to samo, oceniamy w kategoriach ich wewnętrznych cech (robi tak, bo jest nieodpowiedzialny, głupi, niemoralny). Perspektywa wszystko zmienia. Osoba wskazująca problem będzie dobra lub zła zależnie od naszego miejsca w sytuacji, a nie od samej sytuacji czy najlepszej nawet intencji zgłaszającego.

– Aby odróżnić osoby, które widzą rzeczy takimi, jakie są i chcą im przeciwdziałać dla dobra ogółu, a nie dla własnej korzyści, powstało zupełnie nowe słowo: sygnalista. Jest to odpowiednik angielskiego *whistleblower* – „dmuchający w gwizdek”. Nie tylko my stworzyliśmy nowe słowo, aby wyraźnie oddzielić historię od współczesności. We Francji powstał *lanceur d'alerte* (dosłownie: rzucający alarmem), w Hiszpanii – *alertador* (alarmujący), a we Włoszech – *segnalatore* (sygnalizator) – mówi Inga Kowalewska.

**Konieczna zmiana kultury organizacyjnej**

Aby sygnaliści mogli być postrzegani pozytywnie, potrzebujemy jednak nie tylko ustaw, procedur i neutralnej nazwy, ale przede wszystkim zmiany kultury organizacyjnej i świadomości, że zgłoszenie problemu nie jest zdradą, lecz aktem odpowiedzialności. Jak ocenia ekspertka, bez dobrej kampanii społecznej będzie to trudne. Wciąż niewiele osób rozumie, że firmy i organizacje budujące systemy zgłaszania informacji przez sygnalistów chronią własne interesy. Często są to systemy zmiany, zachęcające do zgłaszania nie tylko problemów czy nieprawidłowości, ale także propozycji zmian i innowacji.

– Ustawa gwarantuje sygnaliście ochronę prawną, ale nie zapewnia żadnej ochrony psychologicznej czy systemu wsparcia. Decyzja o zasygnalizowaniu problemu zawsze jest ryzykowna, wiąże się z dużą presją psychiczną i stresem. Zupełnie o tym zapomniano. Prawo nie wymusza też zmian kulturowych w firmie, choćby poprzez obowiązkowe szkolenia (np. online), które mogłyby być prowadzone przez jedną z instytucji państwowych – wskazuje Inga Kowalewska.

Systemy przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych wymagane są jedynie w firmach powyżej 50 pracowników, czyli w zaledwie 1 proc. wszystkich podmiotów (dane GUS za 2024 r.), wyłączając rzeszę firm liczącą prawie 2,8 mln podmiotów, w których pracuje około 50 proc. osób zatrudnionych w Polsce. Muszą oni skorzystać ze zgłoszenia zewnętrznego, czyli Rzecznika Praw Obywatelskich, co jest o wiele trudniejsze i zniechęcające. Badania empiryczne wykazują, że większość sygnalistów dokonuje zgłoszeń wewnętrznych w ramach organizacji, w której pracują (EUR-Lex). O ile oczywiście firma jest tym zainteresowana i zbuduje system zgłoszeń wewnętrznych dla sygnalistów nawet mimo braku obowiązku wynikającego z ustawy.

– Sygnalistami kieruje wewnętrzna motywacja, potrzeba, aby świat funkcjonował według ustalonych norm, a ludzie (klienci, pacjenci, pracownicy itd.) byli bezpieczni. Satysfakcja z pozytywnej informacji zwrotnej to jedyna rzecz, która może sygnaliście zrekompensować podjęte ryzyko. Sygnaliści nie mają spektakularnych statystyk, które pokazałyby, ilu ludziom uratowali życie. Oni działają, zanim to życie zostanie narażone na niebezpieczeństwo. Reagują, zanim zawali się budynek, zanim ciężarówka wjedzie pod pociąg. Warto mieć takich ludzi wokół siebie – podsumowuje psycholożka biznesu.

**\*\*\*\***

**Uniwersytet SWPS** to nowoczesna uczelnia oparta na trwałych wartościach. Silną pozycję zawdzięcza połączeniu wysokiej jakości dydaktyki z badaniami naukowymi prowadzonymi na najwyższym poziomie. Uczelnia kształci blisko 17 tysięcy studentek i studentów – w tym ponad tysiąc z zagranicy oraz ponad 4 tys. słuchaczek i słuchaczy studiów podyplomowych na blisko 50 kierunkach studiów stacjonarnych i niestacjonarnych i ok. 200 kierunkach studiów podyplomowych. Uniwersytet oferuje programy studiów z psychologii, prawa, zarządzania, dziennikarstwa, filologii, kulturoznawstwa, nowych technologii oraz grafiki i wzornictwa, a także edukację w postaci szkoleń i krótkich kursów akademickich. Uczelnia dba o wysoką wartość akademicką naszych programów oraz ich dostosowanie do wymagań zmieniającego się rynku pracy. Kampusy Uniwersytetu SWPS znajdują się w sześciu miastach: Warszawie (siedziba), Wrocławiu, Sopocie, Poznaniu, Katowicach i w Krakowie.

Uczelnia posiada uprawnienia do nadawania stopnia doktora oraz doktora habilitowanego w siedmiu dyscyplinach: psychologia, nauki o kulturze i religii, literaturoznawstwo, nauki prawne, nauki socjologiczne, nauki o polityce i administracji, sztuki plastyczne i konserwacja dzieł sztuki. Na Uniwersytecie SWPS funkcjonuje pięć instytutów naukowych, które zajmują się organizacją i koordynacją działalności naukowej pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych uczelni w poszczególnych dyscyplinach: Instytut Psychologii, Instytut Nauk Humanistycznych, Instytut Nauk Społecznych, Instytut Prawa oraz Instytut Projektowania. W uczelni działa blisko 30 centrów badawczych oraz ponad 120 kół naukowych.

Uniwersytet SWPS należy do sojuszu European Reform University Alliance (ERUA). Jest to sojusz uczelni zawarty w ramach Inicjatywy Uniwersytetów Europejskich, powołanej i finansowanej przez Komisję Europejską.

1. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii [↑](#footnote-ref-0)