



Miesięcznik Pracodawców RP

Wrzesień 2025



PRACODAWCY RP

WWW.PRACODAWCYRP.PL



Joanna Makowiecka-Gatza

prezes zarządu Pracodawcy RP



Szanowni Państwo,

z ogromnym entuzjazmem otwieram wrześniowe wydanie naszego Miesięcznika – numer, w którym wyjątkowo mocno akcentujemy nasze działania o zasięgu międzynarodowym. To czas, gdy nasza organizacja wychodzi poza granice kraju, by budować wartościowe relacje i wspierać rozwój polskiego biznesu na arenie globalnej.

Jednym z kluczowych wydarzeń będzie misja gospodarcza do Nigerii, podczas której podpiszemy umowę o współpracy z największym zrzeszeniem biznesu w tym kraju (Lagos Chamber of Commerce), a obecne z nami polskie firmy będą miały okazję zaprezentować swoją ofertę oraz nawiązać kontakt z lokalnymi partnerami z Lagos. To potężny, dynamiczny rynek afrykański, korzystający z transformacji w branżach takich jak technologie rolne, energetyka, zielone innowacje i infrastruktura. Nasz udział w tego typu misjach to dowód na to, że Pracodawcy RP aktywnie uczestniczą w otwieraniu nowych kierunków eksportu i współpracy biznesowej.

Równolegle, nasza obecność na Impact Bucharest 2025 to kolejny ważny krok w kierunku zwiększenia wpływu Pracodawców RP w regionie Europy Środkowo-Wschodniej. Wydarzenie, na którym spotykają się przedstawiciele świata biznesu, innowacji i polityki, zgromadziło przedstawicieli setek firm i globalnych ekspertów, otwierając przestrzeń dla nowych inicjatyw i współpracy transgranicznej. Także i w tym przypadku skorzystamy z okazji do zacieśniania relacji z lokalnymi partnerami (UNPR – National Union of Romanian Employers).

Te wydarzenia pokazują, że nasze działania międzynarodowe nie są jedynie wzmocnieniem wizerunku – to konkretne okazje do wymiany doświadczeń, tworzenia partnerstw oraz realnego wpływu na rozwój gospodarki. Dzięki nim nasi członkowie zyskują dostęp do nowych rynków, inspiracji i możliwości wzrostu. Zapraszam Państwa do lektury wrześniowego numeru, który będzie dla nas wszystkich źródłem wiedzy, inspiracji i otwartych dróg na przyszłość.



PRACODAWCY RP

WWW.PRACODAWCYRP.PL



SAVE THE DATE!

WEKTORY 2025



PRACODAWCY RP

WWW.PRACODAWCYRP.PL



Letnie spotkanie lidererek

z okazji premiery przewodnika „Women on Boards w praktyce”

W siedzibie Pracodawców RP odbyło się wyjątkowe **letnie spotkanie lidererek firm członkowskich**, ekspertek, polityczek i kobiet zarządzających – poświęcone roli kobiet w strukturach władzy oraz wpływowi dyrektywy Women on Boards na realne zmiany w świecie biznesu i polityki.

Okazją do spotkania była **premiera przewodnika „Women on Boards w praktyce – przewodnik transformacyjny”**, który pokazuje, jak skutecznie i racjonalnie budować silniejszą obecność kobiet w zarządach spółek – bez sztuczności, ale z głębokim zrozumieniem procesów zarządczych i nadzorczych.

„Jeśli różnorodność nie zmienia stylu zarządzania – zostaje tylko na papierze.”

– Iwona Szmitkowska, Przewodnicząca Platformy HR Pracodawcy RP

Przestrzeń dla realnych rozmów

Spotkanie otworzyła Joanna Makowiecka-Gatza, Prezes Zarządu Pracodawców RP, a kluczowe wnioski z przewodnika przedstawiła **Iwona Szmitkowska**, inicjatorka publikacji i przewodnicząca Platformy HR Pracodawców RP.

Współautorami przewodnika są wybitni przedstawiciele środowisk biznesowych, prawniczych i eksperckich:

- Izabella Żyglicka
- Lucy Szaszkiewicz
- dr Marcin Wojewódka
- Aneta Michalewska
- Joanna Liksza
- Katarzyna Oksińska
- Izabela Olszewska
- Beata Jarosz
- Maciej Herman



Ich wspólna praca zaowocowała praktycznym kompendium, które – jak podkreślił **wiceprezes Pracodawców RP Piotr Kamiński** – jest „testem dojrzałości społecznej” i **szansą na zmianę postrzegania różnorodności jako kluczowego czynnika budowania wartości w długim okresie:**

„To kompendium wspierające zrozumienie właścicieli, że różnorodność optyki w procesie zarządczym i nadzorczym jest niezbędna dla zrównoważonego rozwoju. To szansa na zmianę postrzegania tematu z „nieuprawnionego wymuszania” na „istotny czynnik budowania wartości”.”

Liderki z głosem i wpływem

Gościńiami specjalnymi spotkania były **Joanna Senyszyn** i **Magdalena Biejał** – kobiety, które miały odwagę ubiegać się o najwyższe stanowiska w państwie. Ich obecność była symbolem determinacji, sprawczości i odwagi kobiet w życiu publicznym, a rozmowa z nimi otworzyła przestrzeń do głębszej refleksji nad przywództwem kobiecym.

Spotkanie poprowadziła **Grażyna Wolszczak** – aktorka, przedsiębiorczyni i współwłaścicielka Teatru Garnizon Sztuki – która zadbała o atmosferę otwartości i dialogu bez masek i tytułów.

O czym rozmawialiśmy?

- Co realnie zmienia dyrektywa Women on Boards – a co pozostaje wyłącznie deklaratywne?
- Jakie bariery napotykają kobiety w drodze do zarządów i rad nadzorczych?
- Jak kobiety mogą wzmacniać swoją pozycję tu i teraz – bez czekania na zmiany systemowe?

Zobacz galerię zdjęć



Zeskanuj
kod QR i pobierz
przewodnik





Beata Rorant

Dyrektor Departamentu Zdrowia Pracodawcy RP

Rekomendacje Pracodawców RP dla nowej Minister Zdrowia

Pracodawcy RP od lat wspierają działania mające na celu budowanie efektywnego systemu ochrony zdrowia.

Mamy zatem nadzieję, że wysiłki nowej Pani Minister Zdrowia przyczynią się do budowania efektywnego systemu ochrony zdrowia skoncentrowanego na potrzebach pacjenta, na wynikach leczenia, na jakości opieki medycznej i dynamicznie rozwijających się innowacjach oraz technologiach telemedycznych.

Liczymy także na budowanie dialogu ze stroną społeczną – Pracodawcy RP w obszarze ochrony zdrowia są istotnym źródłem wiedzy, a także katalizatorem rozwiązań i innowacji. Ze swojej strony – jako zespół ekspertów posiadających olbrzymie doświadczenie – deklarujemy wsparcie działań oraz inicjatyw Pani Minister, które przyczynią się poprawy zdrowia społeczeństwa. Mamy nadzieję na wprowadzenie przez resort zdrowia efektywnego, dostępnego i nowoczesnego systemu opartego na profilaktyce, edukacji i zrównoważonym rozwoju z udziałem pacjenta jako świadomego uczestnika systemu na każdym jego etapie.

W naszej ocenie należy wzmocnić wysiłek w opracowaniu regulacji dotyczących implementowania nowych technologii, rozwoju konkurencyjności, a także działań wspierających walkę z nierównym dostępem do opieki zdrowotnej, z chorobami przewlekłymi, jak również rozwój opieki profilaktycznej, w tym zdrowia psychicznego.

Główne kierunki działań, które Pracodawcy RP rekomendują Minister Zdrowia, to:

01 Zdrowie publiczne i profilaktyka

Wsparcie dzieci, młodzieży i dorosłych, promocja aktywności fizycznej i zdrowego odżywiania; rozszerzenie programów badań przesiewowych (programy profilaktyczne w szkołach i zakładach pracy, karta ryzyka zdrowotnego, karta indywidualnych zaleceń profilaktycznych w ramach programu „Moje Zdrowie”); prewencja chorób cywilizacyjnych; rozbudowa systemu szczepień dorosłych oraz skuteczne wdrażanie do aptek wystandaryzowanych usług z zakresu opieki farmaceutycznej; wykorzystanie potencjału medycyny pracy; zachęty finansowe dla obywateli za udział w badaniach; ulgi podatkowe dla firm wspierających sport i profilaktykę.



02 System ochrony zdrowia

Skrócenie kolejek do specjalistów i diagnostyki; rozwój opieki koordynowanej i POZ; rozwój sieci szpitali i opieki długoterminowej (Narodowy Program Opieki Geriatrycznej – sieć ośrodków geriatrycznych i domów dziennego pobytu, rozwój usług opiekuńczych); zdrowie psychiczne (Strategia Zdrowia Psychicznego 2025–2035 – rozwój psychiatrii środowiskowej, sieci centrów zdrowia psychicznego, szkoły z psychologiem i pedagogiem, kampanie społeczne zwalczające stygmatyzację); wprowadzenie standardów jakości leczenia i monitoringu efektywności; weryfikacja efektywności wejścia pacjenta do systemu, dodefiniowanie zakresu samoopieki i samoleczenia pacjenta w systemie opieki zdrowotnej.

03 Kadry i infrastruktura

Zwiększenie liczby lekarzy i pielęgniarek (zwiększenie limitów miejsc na studiach medycznych, wsparcie dla zawodów medycznych); wsparcie kształcenia ustawicznego; rozwój i wykorzystanie kompetencji pielęgniarek, położnych, ratowników medycznych, opiekunów medycznych, farmaceutów; modernizacja placówek medycznych – inwestycje w sprzęt i technologie. Systemowe zaangażowanie wszystkich zawodów medycznych w edukację zdrowotną pacjenta.

04 Cyfryzacja i innowacja

Rozwój e-zdrowia (e-recepta, e-skierowanie, e-dokumentacja); systemy AI do wspomagania diagnostyki i zarządzania zdrowiem populacyjnym; zwiększenie dostępności telemedycyny – rozwój telemedycyny i zdalnego monitoringu zdrowia dla pacjentów z chorobami przewlekłymi; centralna platforma danych medycznych (rozszerzenie funkcji Internetowego Konta Pacjenta); wspieranie rozwoju AI w diagnostyce obrazowej, analizie danych klinicznych i systemach zarządzania szpitalem; zmniejszenie kolejek: lepsze zarządzanie ruchem pacjenta i cyfrowe rejestry dostępności; poprawa dostępu do nowoczesnych technologii lekowych i nielekowych.

05 Finansowanie

Zwiększenie nakładów publicznych na zdrowie do 7% PKB; reforma finansowania – wprowadzenie modelu mieszanego (jakość + efektywność); lepsze wykorzystanie funduszy UE i środków z NFZ; partnerstwo publiczno-prywatne dla modernizacji infrastruktury.

06 Legislacja

Dbanie o jakość przepisów prawa, transparentność, przewidywalność i stabilność systemu, w tym liberalizacja regulacji aptecznych poprzez – w pierwszej kolejności – zniesienie niekonstytucyjnych przepisów, a następnie rzetelną oraz poprzedzoną szerokimi konsultacjami dyskusją na temat przyszłego, docelowego modelu funkcjonowania rynku aptecznego.





Maciej Legutko

dyrektor Departamentu Współpracy Międzynarodowej

Ekspansja na Bliski Wschód

Wspieranie internacjonalizacji polskiego biznesu to priorytet Departamentu Współpracy Międzynarodowej Pracodawców RP. Oferujemy kontakty i wiedzę ułatwiające naszym firmom członkowskim wejście na dany rynek.

W tym roku szczególnym obszarem naszego zainteresowania są rynki krajów Zatoki Perskiej, zwłaszcza tych zrzeszonych w GCC (Gulf Cooperation Council): Bahrajn, Kuwejt, Oman, Katar, Arabia Saudyjska oraz Zjednoczone Emiraty Arabskie. Centrum światowej gospodarki niechybnie przesunę się z Zachodu właśnie w tę część świata. Tamtejsze rynki rozszerzyły swoją specjalizację poza eksport surowców energetycznych. GCC to dziś gigantyczny hub transportowy, miejsce wielkich wydarzeń targowo-konferencyjnych, centrum światowego sportu i rozrywki. Na wyobraźnię działają pieniądze, jakimi dysponują państwowe fundusze majątkowe krajów Zatoki Perskiej. Aktywa trzech największych z nich (Saudi Public Investment Fund, Abu Dhabi Investment Authority, Kuwait Investment Authority) wynoszą łącznie ponad 3 biliony dolarów, a do końca dekady mają wzrosnąć do 7 bilionów dolarów. Bliskowschodni kapitał jest już obecny nad Wisłą w przemyśle, rolnictwie czy turystyce. Teraz Katarczycy (współ z Belgami) będą realizować jedną ze strategicznych inwestycji polskiego przemysłu – terminal kontenerowy w Świnoujściu.

O katarskie, saudyjskie czy emirackie inwestycje oraz o zaistnienie na tamtejszym rynku zabiegają wszystkie największe państwa. Z pozoru warunki wejścia są dla Polski bardzo trudne. Ale jako dwudziesta gospodarka świata powinniśmy odrzucić kompleksy i walczyć o awans do pierwszej ligi partnerów gospodarczych dla GCC. Zwłaszcza że polski biznes ma już sukcesy na tamtejszych rynkach.

W ostatnich miesiącach w Pracodawcach RP zorganizowaliśmy trzy spotkania przybliżające specyfikę bliskowschodnich rynków:

- 27 lutego – „Możliwości ekspansji polskiego biznesu na rynek Zjednoczonych Emiratów Arabskich”
- 7 lipca – „Polsko-omańskie partnerstwo biznesowe”
- 12 sierpnia – „Polska-Katar: szanse i wyzwania dla rozwoju współpracy gospodarczej”



Gościliśmy na nich renomowanych ekspertów: byłego ambasadora Polski w ZEA Jakuba Sławka, ambasador Omanu w Niemczech (akredytowaną także w Polsce) Maithę Saif Almahrouqi oraz ambasadora Polski w Katarze Tomasza Sadzińskiego.

Na każdym ze spotkań można było poznać ekosystem instytucji gospodarczych, najważniejsze wydarzenia targowo-konferencyjne (stanowiące idealną okazję do rozeznania rynku), najbardziej obiecujące sektory pod kątem inwestycji oraz cenne spostrzeżenia ekspertów dotyczące impulsów rozwojowych, które w przyszłości będą oddziaływać na te rynki. Na wydarzenia zapraszaliśmy zarówno firmy zainteresowane ekspansją, jak i przedsiębiorców, którzy już tam działają i odnoszą sukcesy.

Każdy z rynków ma swoją specyfikę, ale z wypowiedzi ekspertów płyną wspólne rekomendacje dla biznesu:

- w krajach Zatoki Perskiej, jak zresztą w całym świecie arabskim, preferowany jest model biznesowy oparty na nawiązywaniu osobistych relacji,
- niezbędne jest dobre rozeznanie rynku, najlepiej z udziałem zarówno polskich, jak i lokalnych instytucji otoczenia biznesu – dzięki temu, pomimo ogromnej konkurencji, można znaleźć niszę dla własnej działalności,
- choć mowa o najbogatszych krajach świata, także i w Zatoce Perskiej trzeba liczyć się z problemem zatorów płatniczych; należy też uważać na biznesy powołujące się na znajomości z rodzinami królewskimi – te liczą po kilka tysięcy bliskich i dalekich krewnych o różnej reputacji.

Najważniejszy wniosek na koniec – warto próbować! Polska ma dobrą pozycję startową. Jesteśmy postrzegani jako kraj sukcesu, który stał się zamożny dzięki przedsiębiorczości i pracowitości. Dodatkowo cieszymy się opinią bardzo bezpiecznego państwa. Unia Europejska jest z kolei odbierana jako rynek gwarantujący najwyższą jakość produktów i wiarygodność biznesu. Ważną rolę w budowaniu polskiej renomy odgrywają turyści z krajów Zatoki Perskiej. Dzięki rozbudowanej siatce połączeń lotniczych staliśmy się popularnym celem ich wizyt – szczególną popularnością cieszą się Kraków i Zakopane.

Jako Pracodawcy RP dołożymy wszelkich starań, by łączyć polski biznes z międzynarodowym. W tym roku planujemy spotkania poświęcone Arabii Saudyjskiej oraz Egiptowi. Jesteśmy w trakcie negocjacji nad zawarciem umowy o partnerstwie z jednym z największych zrzeszeń biznesowych w Zatoce Perskiej. Zapraszamy więc do wspólnych starań o ekspansję na Bliski Wschód.



23 października spotkamy się na Kongresie MŚP

Ponad 500 uczestników, 6 paneli dyskusyjnych, 3 prelekcje, inspirujący networking oraz strefa EXPO i nagrody specjalne dla przedsiębiorców – to wszystko czeka na uczestników Kongresu MŚP. 23 września ruszają zapisy na wydarzenie, a udział jest bezpłatny.

To będzie największe wydarzenie integrujące mikro, małych i średnich przedsiębiorców na Dolnym Śląsku. Na Kongresie MŚP nie pojawią się jednak wyłącznie dolnośląscy przedsiębiorcy. Będzie to miejsce dialogu między nimi a przedstawicielami lokalnego i regionalnego samorządu oraz administracji państwowej. Swoich przedstawicieli będą miały także duże korporacje, instytucje otoczenia biznesu, jak również organizacje branżowe.

Kongres MŚP odbędzie się 23 października w Q Hotel Plus Bielany Wrocławskie. Pracodawcy RP są Partnerem Strategicznym wydarzenia.

– Mikro, małe i średnie firmy to przedsiębiorczy krwiobieg Polski. Ich siła tkwi w innowacyjności, odwadze i codziennej ciężkiej pracy. Kongres MŚP to przestrzeń, w której możemy połączyć ze sobą doświadczenie, pomysły i energię przedsiębiorców – po to, by razem budować konkurencyjną i odporną gospodarkę – mówi Prezes Pracodawców RP, Joanna Makowiecka-Gatza.

W agendzie znalazło się miejsce dla 6 paneli dyskusyjnych i 3 prelekcji poświęconych obszarom kluczowym dla działalności MŚP:

- Deregulacja
- Finansowanie i rozwój
- Rozwój e-commerce
- Zarządzanie finansami
- AI i automatyzacja
- Budowa marki
- Turystyka i kultura



– Mikro, mali i średni przedsiębiorcy to największa siła rozwoju gospodarczego Dolnego Śląska. Kongres MŚP jest właśnie dla nich. 23 października zaprezentujemy ich sukcesy, opowiemy historie, które za nimi stoją. Stworzymy kolejną unikatową przestrzeń dialogu przedsiębiorców z samorządem – zapowiada Paweł Gancarz, Marszałek Województwa Dolnośląskiego.

Marszałek Województwa Dolnośląskiego objął patronat nad 4 nagrodami specjalnymi dla najbardziej wyróżniających się przedsiębiorców, których wskaże kapituła tworzona przez organizatorów.

- Lider Innowacji Cyfrowych
- Sukces na Rynkach Zagranicznych
- Zrównoważony Rozwój i Ekologia
- Turystyka i Nowoczesne Doświadczenia

– Naszym celem jest wspieranie sektora MŚP. Na Dolnym Śląsku działa około 180 tys. firm z sektora MŚP, dlatego chcemy wychodzić naprzeciw ich potrzebom i stwarzać możliwości współpracy oraz rozwoju. Małe i średnie firmy budują naszą regionalną gospodarkę. Kongres MŚP ma być przestrzenią do spotkania, wymiany doświadczeń i uhonorowania ich roli – podkreśla Michał Rado, Wicemarszałek Województwa Dolnośląskiego.

Organizatorem kongresu jest Dolnośląski Fundusz Rozwoju. Spółka samorządowa zajmuje się wsparciem zrównoważonego rozwoju i reinwestuje środki w przyszłość Dolnego Śląska. DFR oferuje instrumenty finansowe, napędzające rozwój sektora mikro, małych i średnich przedsiębiorstw. To pozwala wzmacniać konkurencyjność i innowacyjność dolnośląskiej gospodarki.

Partnerami strategicznymi Kongresu MŚP są **Pracodawcy RP i Dolny Śląsk**.



Zatrudnianie cudzoziemców: wyzwania pracodawców po wejściu w życie nowych przepisów

Marek Jarocki

Partner EY Polska, Lider Zespołu People Advisory Services

Rafał Rogala

Senior Manager w Zespole Imigracyjnym w EY Polska



1 czerwca 2025 r. weszły w życie ważne zmiany w zasadach dotyczących zatrudniania cudzoziemców, które z jednej strony mają na celu dostosowanie polskiego rynku pracy do rosnącej liczby obcokrajowców poszukujących zatrudnienia oraz zapewnienie lepszej ochrony praw pracowników, a z drugiej zapobieżenie przypadkom nieuprawnionego wykorzystywania procedur imigracyjnych do niezgodnych z ich celem działań. Choć zmiany obowiązują już od kilku miesięcy, to ich stosowanie w praktyce rodzi często wątpliwości wśród pracodawców, jak i samych cudzoziemców.

Zatrudnianie cudzoziemców – kluczowe zmiany

Punktem wyjścia dla nowego pakietu przepisów prawa imigracyjnego jest Strategia Migracyjna opublikowana przez polski rząd w październiku 2024 r. Określa ona kierunki, cele, priorytety i potrzeby państwa oraz identyfikuje ryzyka związane z migracją. Na podstawie Strategii przygotowano pakiet ustaw, które w większości obowiązują od 1 czerwca 2025 r. Są to:

- **ustawa o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP**, która wprowadziła:

- nowe obowiązki dla pracodawców: elektroniczne zgłaszanie umów, tłumaczenia przysięgłe umów zawieranych w języku obcym, krótsze terminy informacyjne;
- elektroniczną procedurę postępowania o wydanie zezwolenia na pracę;
- zaostrzenie zasad odmowy wydania zezwoleń;
- nowe zasady priorytetowego rozpoznawania wniosków pracodawców;
- likwidację testu rynku pracy i nowe listy zawodów chronionych;
- zmiany w legalizacji pracy pracowników delegowanych;
- zaostrzenie kar za wykroczenia związane z pracą cudzoziemców.
- dodatkowe wymogi informacyjne dla pracodawców oraz zwiększenie kompetencji kontrolnych Inspekcji Pracy i Straży Granicznej.

Subskrybuj Newsletter Immigration EY Polska

Otrzymuj najważniejsze informacje związane z zatrudnianiem cudzoziemców w Polsce.

Subskrybuj

- **ustawa o zmianie niektórych ustaw w celu wyeliminowania nieprawidłowości w systemie wizowym**, która wprowadziła:

- nowy katalog dokumentów pobytowych uprawniających do wykonywania pracy w Polsce
- ograniczenia w dalszej legalizacji pobytu ze względu na posiadane przez cudzoziemców dokumenty
- nowe zasady wjazdu, pobytu i pracy studentów

- **ustawa o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw**, która wprowadziła:

- nowe zasady przyznawania Niebieskiej Karty UE – większa elastyczność i mobilność dla wykwalifikowanych pracowników

Zakres zmian jest bardzo szeroki i wymaga od pracodawców dostosowania się do nowych wymogów, co niejednokrotnie wiąże się z dodatkowymi obowiązkami administracyjnymi, a w niektórych przypadkach z problemami praktycznymi w stosowaniu tych regulacji.

”

Z jednej strony mnogość aktów prawnych, które dotyczą spraw związanych z cudzoziemcami w praktyce powoduje wiele problemów w dochowaniu spójności przepisów. Z drugiej jednak próba zawarcia wszystkich przepisów regulujących aspekty przebywania obcokrajowców w jednym akcie prawnym mogłaby okazać się problematyczna dla każdego podmiotu, który zostałby nimi objęty.

Rafał Rogala, Senior Manager w Zespole Imigracyjnym w EY Polska



Zatrudnianie cudzoziemców – najczęstsze problemy praktyczne

1. Elektronizacja postępowań a realia wydawania zezwoleń na pracę

Jednym z głównych założeń zmian w przepisach dotyczących powierzania pracy cudzoziemcom była elektronizacja postępowań, która miała znacząco przyspieszyć i usprawnić proces wydawania zezwoleń na pracę. Dzięki cyfryzacji wnioski miały być rozpatrywane szybciej, sprawniej i w sposób bardziej przewidywalny.

W praktyce jednak zakładany efekt jest w dużej mierze niwelowany przez wymogi stawiane przez urzędników. Brak jest kompleksowego wykazu dokumentów określonego w przepisach wykonawczych, co umożliwiłoby organom żądanie wyłącznie materiałów niezbędnych do potwierdzenia spełnienia ustawowych przesłanek uzyskania zezwolenia. Taki brak standaryzacji prowadzi do rozbieżności w praktyce urzędów, a w wielu przypadkach – do formułowania oczekiwań i żądań wykraczających poza ustawowy obowiązek.

Zgodnie z przepisami organy powinny samodzielnie pozyskiwać informacje od innych instytucji publicznych. Jednak brak systemowych rozwiązań technicznych i organizacyjnych sprawia, że odpowiedzialność za zebranie i dostarczenie tych danych jest w praktyce przerzucana na przedsiębiorcę.

Dodatkowo, zaostrenie przesłanek odmowy udzielenia zezwolenia – przy jednoczesnym braku odpowiednich narzędzi prawnych i informatycznych – doprowadziło do sytuacji, w której to na podmiocie wnioskującym spoczywa ciężar udowodnienia, że żadna z przesłanek odmowy nie zachodzi. W praktyce oznacza to konieczność przygotowywania rozbudowanej dokumentacji i pozyskiwania informacji, które organy mogłyby uzyskać samodzielnie.

Więcej o elektronizacji postępowań, ale również o innych wyzwaniach związanych z nowymi przepisami, w tym:

- braku nowych rozporządzeń wykonawczych
- oczekiwaniu na nowe rozporządzenia i dlaczego ma to kluczowe znaczenie dla przedsiębiorców
- niejasnym obowiązku informowania o prawie wstąpienia do związku zawodowego
- wykazie przedsiębiorców o strategicznym znaczeniu dla polskiej gospodarki
- skomplikowanych procedurach delegowania pracowników
- nowych przepisach a rzeczywistości procedur pobytowych
- oraz kontrolach PIP i zaostrzonych sankcjach

Przeczytaj w pełnej wersji artykułu na stronie:





Na nowe obowiązki związane z zatrudnianiem cudzoziemców warto także spojrzeć przez pryzmat wzmożonych kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, która wykrywa coraz więcej nieprawidłowości w obszarze zatrudniania cudzoziemców. Kontrole mogą oznaczać surowe sankcje, również finansowe. Dlatego warto już od samego początku podjęcia zatrudnienia przez cudzoziemca zadbać o to, aby spełniało one wszystkie wymogi przewidziane w prawie. Pomocne w tym zakresie mogą okazać się szkolenia zarówno dla działów HR czy rekruterów, jak i dla samych cudzoziemców.

Marek Jarocki, Partner EY Polska, Lider Zespołu People Advisory Services

Poznaj Portal Prawa Imigracyjnego EY.

Kompendium wiedzy na temat zatrudniania cudzoziemców w Polsce

Subskrybuj

Celem działalności EY jest budowanie lepiej funkcjonującego świata poprzez wspieranie klientów, pracowników, społeczeństwa i planety w tworzeniu trwałych wartości oraz budowanie zaufania na rynkach kapitałowych.

Korzystając z danych, sztucznej inteligencji oraz zaawansowanych technologii zespoły EY pomagają klientom odważnie kształtować przyszłość i znajdować odpowiedzi na obecne i przyszłe wyzwania. EY świadczy kompleksowe usługi w zakresie audytu, doradztwa, podatków, strategii i transakcji. Dzięki wiedzy sektorowej, globalnie połączonym, multidyscyplinarnym zespołom i różnorodnym partnerstwom EY może świadczyć usługi w ponad 150 krajach.

EY w Polsce to prawie 4000 specjalistów pracujących w 8 miastach: w Warszawie, Gdańsku, Katowicach, Krakowie, Łodzi, Poznaniu, Wrocławiu i Rzeszowie. Działając na polskim rynku co roku EY doradza tysiącom firm, zarówno małym i średnim przedsiębiorstwom, jak i największym korporacjom. Tworzy unikatowe analizy, dzieli się wiedzą, integruje środowisko przedsiębiorców oraz angażuje się społecznie. Wszystko po to, aby z odwagą kształtować przyszłość.

Dowiedz się więcej

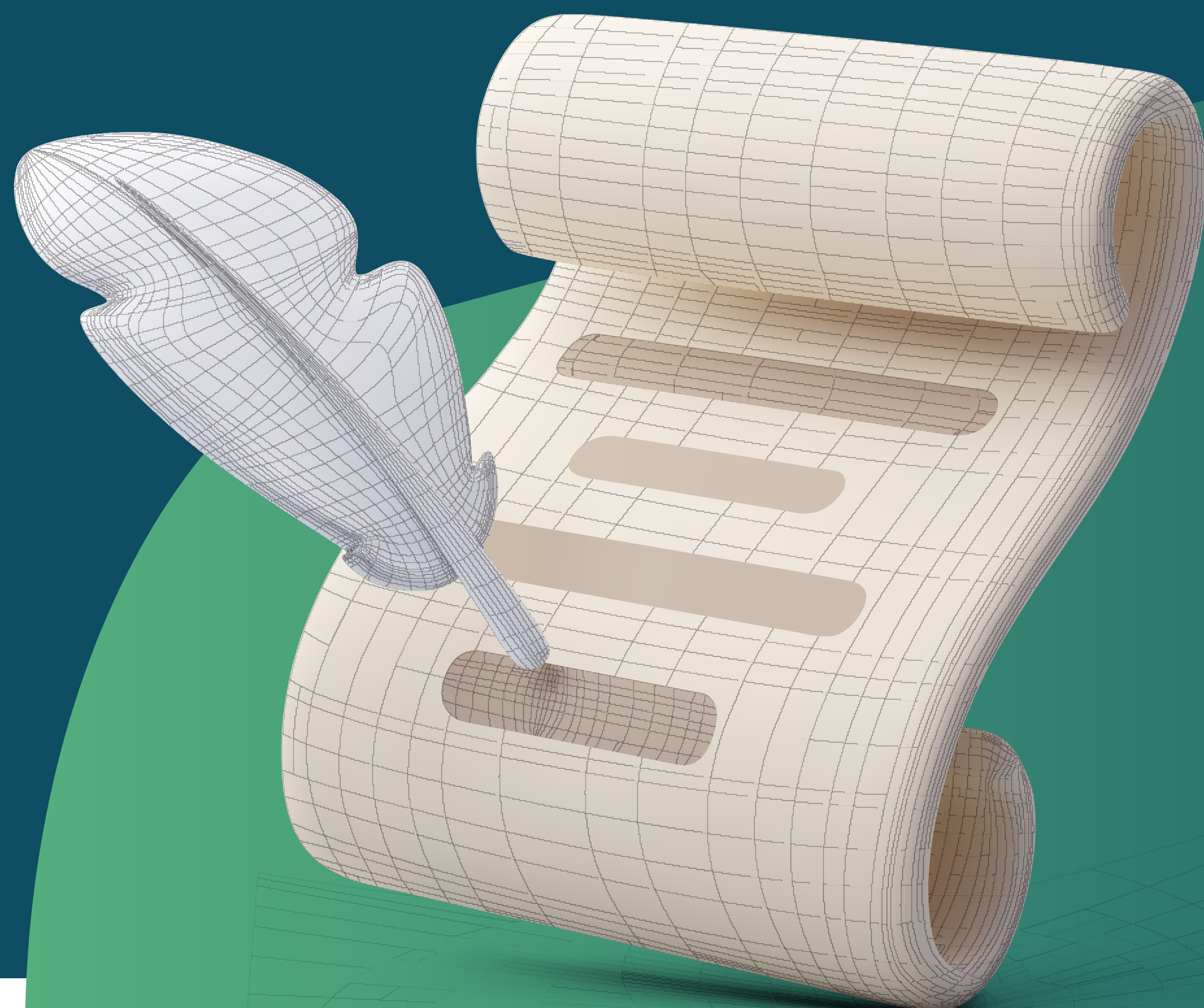


TRWA NABÓR DO UDZIAŁU W PROJEKCIE

„AKADEMII STANOWIENIA I MONITOROWANIA PRAWA PRACODAWCÓW RP”!

Zachęcamy do udziału w Projekcie pn. „Akademia stanowienia i monitorowania prawa Pracodawców RP” wszystkie zainteresowane Organizacje członkowskie Pracodawców RP, którzy zgłoszą swoich Przedstawicieli.

Pracodawcy RP prowadzą nabór Uczestników. Rekrutacja prowadzona będzie cyklicznie, przewidywana jest co najmniej jedna runda naboru w III i IV kwartale 2025 r.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Do kogo skierowany jest projekt?

Grupa docelowa obejmuje Przedstawicieli Pracodawców RP oraz Organizacji partnerów społecznych z obszaru całej Polski (regionalnych lub branżowych), zrzeszonych w strukturach Pracodawców RP, zaangażowanych w ramach struktur Pracodawców RP w proces oddziaływania i monitorowania stanowienia prawa w Polsce.

Co oferujemy?

Głównym celem Projektu jest zwiększanie kompetencji dotyczących procesu legislacyjnego w Polsce w zakresie sporządzania, prezentowania i upowszechniania w różnych formach opinii projektów aktów prawnych, zasad i celów oceny skutków regulacji [OSR], warunków wpływu na regulacje prawne, możliwości ochrony interesów różnych grup odbiorców, niezbędnych do efektywnego udziału tych organizacji w procesie stanowienia oraz monitorowania prawa/polityk publicznych.

W ramach Projektu przewidziano darmowe szkolenia z zakresu stanowienia i monitorowania prawa, kompetencji analitycznych i „miękkich”, niezbędnych do aktywnego udziału w procesie legislacyjnym na różnych jego etapach.

Zakres tematyczny:

- **WYSTĄPIENIA MEDIALNE** (32 godz.) – m.in. formy wypowiedzi pisemne i ustne dla mediów, ćwiczenia przed kamerą, mikrofonem.
- **KOMPETENCJE MIĘKKIE** (16 godz.) – m.in. techniki negocjacyjne, radzenie sobie ze stresem, organizacja pracy.
- **ZASADY TWORZENIA PRAWA, PROCEDURY PRAWODAWCZE, DOSTĘP DO INFORMACJI** (32 godz.) – m.in. elementarz tworzenia prawa, procedury, identyfikacja etapów, w których partnerzy społeczni mogą wpływać na procedurę, formalne warunki wpływu na poszczególnych etapach.
- **JAK DBAĆ O INTERES PRZEDSIĘBIORCY W PROCESIE PRAWODAWCZYM** (32 godz.) – m.in. weryfikacja projektów aktów prawnych pod kątem elementów istotnych dla danej grupy przedsiębiorców, inicjowanie zmian przepisów, formułowanie i konkluzyjność uwag do projektów, dokumenty towarzyszące projektom – OSR, raport z konsultacji.
- **WPROWADZENIE DO PROCEDUR PRAWODAWCZYCH: WARSZTAT Z GRĄ SYMULACYJNĄ** (16 godz.) – w trakcie gry uczestnicy będą wcielać się w określone role i realizując zadania czy case study, które postawi przed nimi gra, będą dążyć do osiągnięcia określonego celu gry. W trakcie rozgrywki drużyny będą zdobywać określone zasoby (punkty), które wykorzystają do budowania potencjału drużyny.

INDYWIDUALNE KONSULTACJE POSZKOLENIOWE – celem konsultacji będzie rozwój i utrwalenie praktycznych umiejętności stosowania konkretnych rozwiązań w kontekście opiniowania projektów aktów normatywnych.

W trakcie konsultacji uczestnicy Projektu uzyskają profesjonalną pomoc m.in. w zakresie formułowania konkretnej opinii do projektu aktu normatywnego, sporządzania OSR, weryfikowania prawidłowości OSR, identyfikacji możliwości wpływu na procedurę prawodawczą, analizy projektów aktów pod kątem elementów istotnych dla danej grupy przedsiębiorców.

Dlaczego warto?

Realizowany Projekt przyczyni się do:

- intensyfikacji i zwiększenia jakości aktywności Uczestników Projektu w monitorowaniu procesu legislacyjnego,
- wzrostu skuteczności i efektywności podejmowanych przez Pracodawców RP oraz partnerów społecznych statutowych działań statutowych działań, takich jak zajmowanie stanowisk i prezentowanie opinii w sprawach związanych z gospodarką, stosunkiem pracy, warunkami działań pracodawców, promowaniem i inicjowaniem działań w zakresie zatrudnienia i umiejętności w odpowiedzi na wyzwania demograficzne wpływające na rynek pracy, a także zadań (formułowanie i publiczne prezentowanie opinii i stanowisk zgodnych z interesami pracodawców, oddziaływanie na polityki społeczno-gospodarczej, identyfikowanie zagrożeń i proponowanie rozwiązań na rzecz wyzwań związanych ze zmianami na rynku pracy).

Jak aplikować?

Dokumenty zgłoszeniowe oraz dodatkowe informacje dotyczące realizowanego Projektu są dostępne [na stronie Projektu](#).

Dokumenty należy przesłać na adres e-mail: dfe@pracodawcyrp.pl lub dostarczyć pocztą/kurierem/osobiście do Biura Projektu.

Należy pamiętać o ich podpisaniu i ostemplowaniu w miejscach do tego przewidzianych – w przypadku dokumentów składanych w postaci papierowej) lub podpisaniu kwalifikowanym podpisem elektronicznym (w przypadku dokumentów składanych w postaci elektronicznej) przez osoby upoważnione do reprezentowania Organizacji członkowskiej PRP (zgodnie z CEIDG lub KRS).

Zmiany dla przedsiębiorców dotyczące kontroli prowadzonych przez Zakład Ubezpieczeń społecznych w kontekście ustawy deregulacyjnej.

Z dniem 13 lipca 2025 r. weszła w życie ustawa z dnia 21 maja 2025 r. o zmianie niektórych ustaw w celu deregulacji prawa gospodarczego i administracyjnego, oraz doskonalenia zasad opracowywania prawa gospodarczego (Dz. U. poz. 769), dalej: ustawa deregulacyjna, która wprowadziła m. in. zmiany do ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236, z późn. zm.) dotyczące zasad kontroli prowadzonych między innymi przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Najistotniejsze zmiany dotyczące kontroli przedsiębiorców dotyczą:

1/ Zawiadomienia o zamiarze wszczęcia kontroli.

Zgodnie z art. 48 ust. 3 pkt 4a ustawy Prawo przedsiębiorców od 13 lipca 2025 r. zawiadomienie o zamiarze wszczęcia kontroli, zawierać musi obok dotychczas wskazane w przepisie elementy, tj. oznaczenie organu, datę i miejsce wystawienia, oznaczenie przedsiębiorcy, wskazanie zakresu przedmiotowego kontroli, imię, nazwisko oraz podpis osoby upoważnionej do zawiadomienia z podaniem zajmowanego stanowiska lub funkcji – **wstępną listę dokumentów i informacji związanych z zakresem przedmiotowym kontroli, której udostępnienia oczekuje organ kontroli w trakcie kontroli.**

Podkreślenia wymaga fakt, że inspektorzy kontroli Zakładu w trakcie prowadzonych czynności kontrolnych mają prawo żądać udostępnienia dokumentów i informacji związanych z zakresem przedmiotowym kontroli innych niż te, które zostały określone w zawiadomieniu o zamiarze wszczęcie kontroli.

2/ Czasu trwania kontroli u płatnika składek będącego mikroprzedsiębiorcą.

Mikroprzedsiębiorcą jest przedsiębiorca który, w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełnił łącznie następujące warunki: zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 2 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 2 milionów euro.

Ustawodawca skrócił czas trwania kontroli w przypadku mikroprzedsiębiorców z 12 na 6 dni roboczych.

Jednocześnie w art. 55 ust. 6a ustawy Prawo przedsiębiorców Ustawodawca skracając czas trwania kontroli z 12 do 6 dni roboczych, wskazał na możliwości przedłużenia czasu trwania kontroli, jeżeli po zakończeniu przeprowadzania czynności kontrolnych w siedzibie przedsiębiorcy lub miejscu wykonywania działalności gospodarczej pozostały do przeprowadzenia jedynie czynności kontrolne związane z gromadzeniem i analizą dokumentów związanych z przedmiotem kontroli oraz sporządzenie protokołu kontroli. Czynności te, mogą być przeprowadzane w siedzibie organu kontroli lub w sposób zdalny, o którym mowa w art. 51 ust. 3a ustawy – Prawo przedsiębiorców, bez zgody przedsiębiorcy. Oznacza to, że w ramach dodatkowych dni roboczych na kontrolę nie będzie możliwe np. żądanie udzielania wyjaśnień, przesłuchiwanie świadków. Przedłużenie to nie może spowodować przekroczenia dwukrotności czasu określonego w art. 55 ust. 1 pkt 1, tj. łącznie 12 dni roboczych.

3/ Dopuszczenia wniesienia sprzeciwu wobec czynności kontrolnych, niewstrzymującego czynności kontrolnych, w przypadku, gdy organ przeprowadzając kontrolę w sposób nieuprawniony powołuje się na wyłączenie ograniczeń kontroli.

Od 13 lipca 2025 r. płatnicy składek mają prawo do wniesienia sprzeciwu w przypadku kontroli prowadzonej w trybie przeciwdziałania popełnieniu przestępstwa, wykroczenia lub zabezpieczenia dowodów jego popełnienia. W przypadku wniesienia przez przedsiębiorcę sprzeciwu, gdy organ prowadzi czynności kontrolne w wyżej wymienionym trybie, inspektor kontroli Zakładu będzie kontynuował czynności kontrolne (nie będą one wstrzymane) do czasu wydania postanowienia o kontynuowaniu czynności kontrolnych lub odstąpieniu od czynności kontrolnych.

W związku z powyższym, Zakład zobowiązany jest do wykazania zasadności zastosowania przesłanek na podstawie których podjął decyzję o prowadzeniu kontroli w trybie przeciwdziałania popełnieniu przestępstwa, wykroczenia lub zabezpieczenia dowodów jego popełnienia.

4/ Zmian, które wejdą w życie z dniem 1 stycznia 2026 r.

Ustawa deregulacyjna wprowadza także zmiany, które będą miały zastosowanie do kontroli prowadzonych przez Zakład. Zmiany wejdą w życie z dniem 1 stycznia 2026 r.

Regulacja określa dostosowanie częstotliwości przeprowadzania kontroli, które przeprowadzane będą zgodnie z okresowym planem kontroli po uprzednim dokonaniu okresowej analizy prawdopodobieństwa naruszenia prawa w ramach wykonywania działalności gospodarczej (kontrola planowa). Analiza obejmie identyfikację obszarów podmiotowych i przedmiotowych, w których ryzyko naruszenia przepisów jest największe.



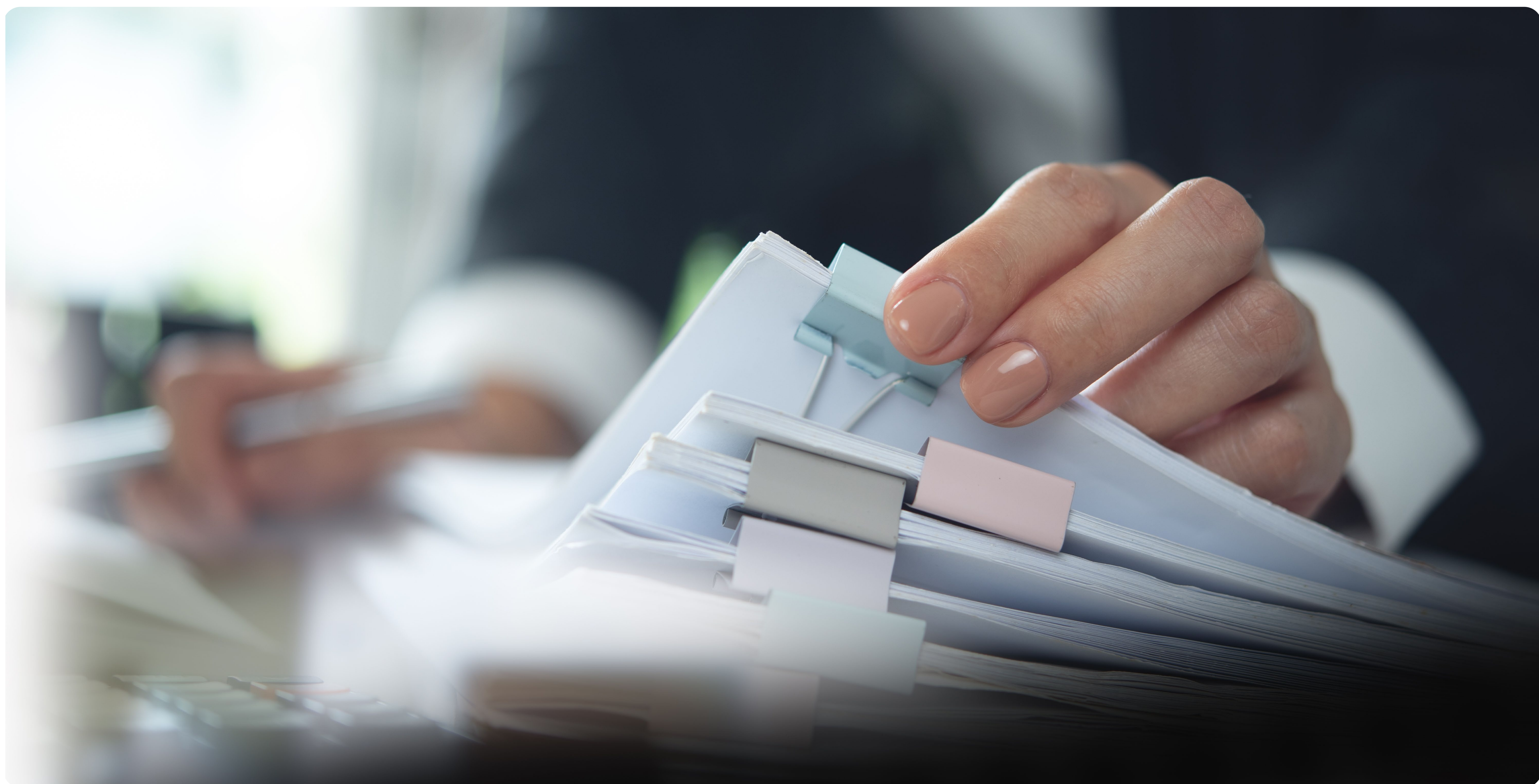
W oparciu o wyniki analizy określone zostaną zasady umożliwiające przypisanie przedsiębiorców do jednej z następujących kategorii ryzyka: niskie, średnie, wysokie. To do jakiej kategorii ryzyka (niskiego, średniego, wysokiego) zostanie przypisany przedsiębiorca, będą decydowały wyniki analizy przeprowadzane przez organ kontroli lub organ nadrzędny.

Kontrole w przypadku określenia niskiego ryzyka będą przeprowadzane nie częściej niż raz na 5 lat, kontrole w przypadku określenia średniego ryzyka będą przeprowadzane nie częściej niż raz na 3 lata, natomiast kontrole z określonym wysokim ryzykiem będą przeprowadzane tak często jak to jest konieczne, dla zapewnienia skutecznego stosowania odpowiednich przepisów prawnych z uwzględnieniem wysokiego ryzyka wystąpienia.

Informacja o kategorii ryzyka do której przypisany został przedsiębiorca, będzie zawarta w zawiadomieniu o zamiarze wszczęcia kontroli.

Dodatkowo od 1 stycznia 2026 r. Organ kontroli będzie zamieszczać w Biuletynie Informacji Publicznej (na stronie podmiotowej urzędu obsługującego ten organ), informację o zasadach umożliwiających przypisanie przedsiębiorców do właściwej dla nich kategorii ryzyka na podstawie dotychczasowej okresowej analizy, w terminie 3 miesięcy od dnia przyjęcia kolejnej okresowej analizy zastępującej dotychczasową okresową analizę, z wyjątkiem informacji niejawnych oraz innych informacji stanowiących tajemnicę prawnie chronioną.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych obowiązków, o którym mowa powyżej będzie realizował w terminie 6 miesięcy od dnia przyjęcia kolejnej analizy, zastępując dotychczasową analizę.



Raport Europejski

Monitor polityczno-regulacyjny UE

Zapraszamy do lektury raportu

KLIKNIJ TUTAJ

mais x  PRACODAWCY RP

- Redukcja emisji gazów cieplarnianych o 90% do 2040 r.
- Duńska prezydencja w Radzie Unii Europejskiej
- UE przyszłym liderem w obszarze nauk biologicznych
- Europejska strategia kwantowa zaprezentowana
- Pierwsze konkrety w kontekście Wieloletnich Ram Finansowych na lata 2028-2034
- Kolejny pakiet środków w celu uproszczenia unijnego prawodawstwa
- Unijny plan działania na rzecz przemysłu chemicznego
- Kolejny krok w kierunku unii gotowości



Nabór do projektu

Solidarnie na rzecz BHP

Pracodawcy RP, we współpracy z Polskim Towarzystwem Zdrowia Publicznego, zapraszają do udziału w ogólnopolskim projekcie „Solidarnie na rzecz BHP”, którego celem jest podniesienie kompetencji osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo w miejscu pracy oraz wzmocnienie roli przedstawicieli pracowników w tworzeniu zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Dzięki projektowi uczestnicy zdobędą praktyczne narzędzia do identyfikowania i ograniczania ryzyka zawodowego, poznają sprawdzone standardy i dobre praktyki BHP, a organizacje zwiększą gotowość do skutecznego reagowania na zagrożenia i sytuacje nadzwyczajne. Szkolenia będą realizowane w poszczególnych województwach zgodnie z harmonogramem.

Liczba miejsc jest ograniczona – decyduje kolejność zgłoszeń.

Kto może wziąć udział?

Członkowie organizacji zrzeszonych w Pracodawcach RP – kadra kierownicza, specjaliści ds. BHP oraz inne osoby odpowiedzialne za bezpieczeństwo i higienę pracy. Udział jest możliwy bez względu na wiek, wykształcenie czy stopień niepełnosprawności – liczy się zaangażowanie.

Co oferujemy?

- Bezpłatne szkolenia stacjonarne i webinary tematyczne.
- Dostęp do platformy edukacyjnej z bazą wiedzy BHP i modułem badania kompetencji.
- Materiały szkoleniowe w wersji papierowej i elektronicznej.
- Noclegi, wyżywienie i catering podczas szkoleń.
- Zaświadczenie potwierdzające zdobyte kwalifikacje.



Dlaczego warto?

Udział w projekcie pozwoli m.in.:

- skuteczniej rozpoznawać i eliminować zagrożenia – od stresu i wypalenia po czynniki rakotwórcze,
- przygotować się na sytuacje kryzysowe (np. pandemia, awarie technologiczne),
- efektywniej współpracować z pracodawcą w obszarze BHP,
- wdrażać dobre praktyki i nowoczesne rozwiązania wynikające z cyfryzacji i automatyzacji,
- wzmocnić rolę przedstawicieli pracowników w działaniach na rzecz bezpieczeństwa,
- poznać aktualne trendy w obszarze bezpieczeństwa i zdrowia pracy.

Jak aplikować?

Dokumenty zgłoszeniowe oraz szczegóły projektu znajdują się na stronie Projektu. Wypełnione formularze prosimy przysyłać na adres: dfe@pracodawcyrp.pl lub dostarczyć pocztą, kurierem bądź osobiście do Biura Projektu. Dokumenty papierowe należy podpisać i opieczetować w miejscach do tego przeznaczonych, a elektroniczne – podpisać kwalifikowanym podpisem elektronicznym przez osoby upoważnione do reprezentowania organizacji (zgodnie z CEIDG lub KRS).

Trwa nabór do udziału w projekcie „Inteligentna Baza Wiedzy”

Zachęcamy do udziału w Projekcie pn. „Inteligentna Baza Wiedzy – wsparcie Pracodawców RP w procesie monitorowania prawa” wszystkie zainteresowane Organizacje członkowskie Pracodawców RP, którzy zgłoszą swoich Przedstawicieli.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Pracodawcy RP uruchomili kolejną rundę naboru Uczestników. Rekrutacja prowadzona będzie cyklicznie, docelowo do końca 2025 r. Pracodawcy RP przewidują przeprowadzenie co najmniej jednej rundy w III i IV kwartale 2025 r.

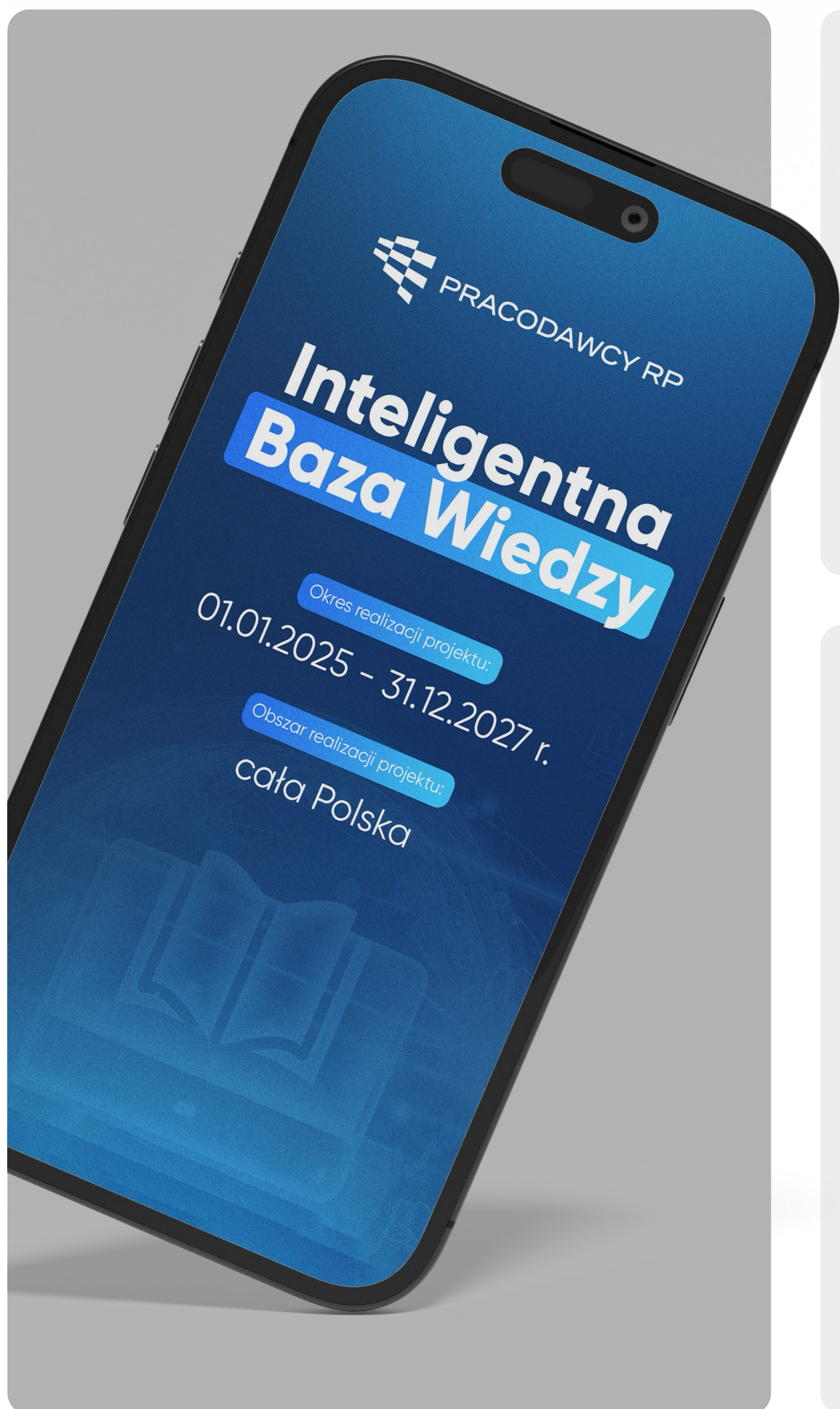
DO KOGO SKIEROWANY JEST PROJEKT?

Grupa docelowa obejmuje Przedstawicieli Pracodawców RP oraz Organizacji partnerów społecznych z obszaru całej Polski (regionalnych lub branżowych), zrzeszonych w strukturach Pracodawców RP, zaangażowanych w ramach struktur Pracodawców RP w proces oddziaływania i monitorowania stanowienia prawa w Polsce.

CO OFERUJEMY?

W ramach Projektu zostanie wdrożona, przetestowana i przystosowana do potrzeb Uczestników „Inteligentna Baza Wiedzy” – narzędzie, które posłuży do usprawnienia udziału w stanowieniu i monitorowaniu prawa/polityk publicznych.

Przedstawiciele zgłoszeni do udziału w Projekcie uzyskają loginy i dostęp do narzędzia, zostaną przeszkoleni oraz nabędą umiejętności jego obsługi w zakresie pozyskiwania, przetwarzania, analizy danych i formułowania wniosków w procesie konsultacji aktów prawnych.



PRACODAWCY RP

WWW.PRACODAWCYRP.PL



Projekt zakłada:

- 01** przygotowanie i przeprowadzenie dla Uczestników Projektu szkoleń wstępnych z funkcjonalności, wykorzystania IBW i ChatGPT:
 - po 4 h na grupę, zdalnie,
- 02** przygotowanie i przeprowadzenie szkoleń cyklicznych z nowych funkcjonalności, obszarów problemowych:
 - 2 szkolenia po 2 h na grupę, zdalnie,
- 03** przygotowanie i udostępnienie Uczestnikom Projektu materiałów szkoleniowych podręcznik użytkownika w formacie pdf, aktualizowany w przypadku dodania nowych funkcjonalności).



JAK APLKOWAĆ?

Dokumenty należy przestać na adres e-mail: dfe@pracodawcyrp.pl lub dostarczyć pocztą/kurierem/osobiście do Biura Projektu. Należy pamiętać o ich podpisaniu i ostatecznym w miejscach do tego przewidzianych – w przypadku dokumentów składanych w postaci papierowej lub podpisaniu kwalifikowanym podpisem elektronicznym (w przypadku dokumentów składanych w postaci elektronicznej) przez osoby upoważnione do reprezentowania Organizacji członkowskiej PRP (zgodnie z CEIDG lub KRS).

Więcej informacji o procesie rekrutacji można znaleźć na [stronie Projektu](#).





**Energia
Pracodawców RP**
Powered by Elena

Planujesz inwestycję poprawiającą efektywność energetyczną?

Sfinansujemy 90% kosztów dokumentacji technicznej.

Napisz do nas:

energia@pracodawcyrp.pl

Więcej informacji na stronie Projektu:

energia.pracodawcyrp.pl



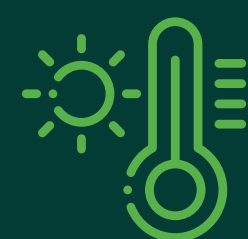
Finansujemy przygotowanie analiz i dokumentacji technicznej, które są niezbędne do rozpoczęcia inwestycji takich jak:



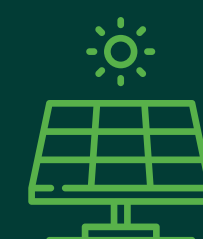
Termomodernizacja
budynków produkcyjnych
lub usługowych



Wymiana
oświetlenia



Modernizacja
systemów ciepłych
i chłodniczych



Budowa instalacji
odnawialnych
źródeł energii (OZE)



Modernizacja
procesów produkcyjnych
lub technologicznych

Planowana inwestycja powinna przynieść efekt ekologiczny w postaci zmniejszenia zużycia energii pierwotnej o co najmniej **30%**.

Efekt ekologiczny musi być potwierdzony w audycie energetycznym, który możesz sfinansować z projektu.



Dokumenty, których przygotowanie może być sfinansowane z grantu ELENA:

- audyt energetyczny ex ante,
- wniosek o środki publiczne, w tym dotację lub pożyczkę.
- studium wykonalności.
- świadectwo efektywności energetycznej budynku.
- inne dokumenty niezbędne dla uzyskania finansowania Kwalifikowalnej inwestycji.

Przedsiębiorcy muszą wybrać wykonawcę dokumentacji z listy stworzonej przez Pracodawcy RP.

Z grantu mogą skorzystać:

mikro, małe, średnie przedsiębiorstwa i firmy small mid-cap i mid-cap (zatrudniające do 3000 pracowników)

Główne, potencjalne źródła finansowania Kwalifikowalnych inwestycji:

- Instrumenty ogólnokrajowego programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki 2021-2027 (program FENG):
 - kredyt ekologiczny FENG – oferta dla MŚP,
 - gwarancja Ekomax FENG – oferta dla MŚP i firm mid-caps.
- Pożyczki i pożyczki połączone z dotacjami dostępne w 16 programach regionalnych edycji 2021-2027 – oferta dla MŚP.

Partner Strategiczny:



Partner:



7 na 10 Polaków korzysta z AI regularnie, przeważnie bez żadnego przeszkolenia i często bez wiedzy pracodawcy

Polacy korzystają ze sztucznej inteligencji częściej niż Amerykanie czy Niemcy – 69% deklaruje regularne użytkowanie, co plasuje nas powyżej średniej światowej. Jednocześnie aż 90% nie zna obowiązujących przepisów dotyczących AI, a ponad połowa pracowników wykorzystujących narzędzia oparte na sztucznej inteligencji w miejscu pracy ukrywa ten fakt przed pracodawcą – wynika z raportu KPMG pt. „Sztuczna inteligencja w Polsce. Krajobraz pełen paradoksów”, który analizuje percepcję, wykorzystanie i zaufanie do AI w Polsce i na świecie. W badaniu wzięło udział 48 tys. respondentów z 47 krajów, w tym 1 082 z Polski.

Sztuczna inteligencja zagościła na stałe w życiu prywatnym i zawodowym Polaków – aż 76% użytkowników zauważyło poprawę wydajności i dostępności zasobów dzięki automatyzacji powtarzalnych zadań. Wśród pracujących Polaków 54% korzysta z AI intencjonalnie i co najmniej raz na kilka miesięcy, a niemal 90% użytkowników wykorzystuje w tym celu publicznie dostępne narzędzia, z czego 77% sięga po rozwiązania bezpłatne.

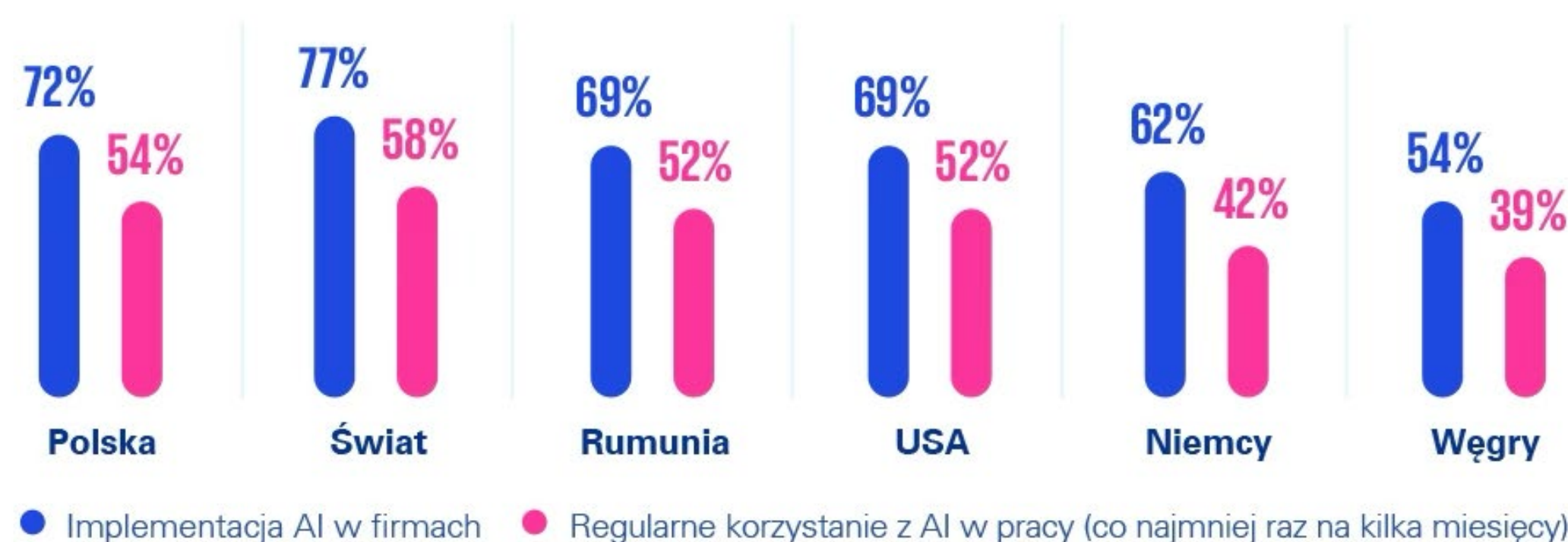
Z raportu KPMG wynika że w praktyce narzędzia AI wykorzystywane są często bez nadzoru i bez wiedzy pracodawcy – 55% pracowników korzystających z AI w Polsce nie ujawnia, że używa AI, prezentując jej wyniki jako własne. Choć AI zwiększa efektywność pracy u większości jej użytkowników w Polsce (64%), to w co trzecim przypadku prowadzi także do wzrostu obciążenia obowiązkami.

Wykorzystanie AI w Polsce w porównaniu do średniej światowej



Źródło: Raport KPMG w Polsce pt. „Sztuczna inteligencja w Polsce. Krajobraz pełen paradoksów”

Wykorzystanie i wdrażanie AI w pracy w wybranych krajach



Źródło: Raport KPMG w Polsce pt. „Sztuczna inteligencja w Polsce. Krajobraz pełen paradoksów”

Częstotliwość korzystania z AI w pracy



Źródło: Raport KPMG w Polsce pt. „Sztuczna inteligencja w Polsce. Krajobraz pełen paradoksów”

”

Poziom wdrożeń AI w polskich organizacjach dorównuje, a nawet przewyższa ten obserwowany w USA czy Niemczech. Jednak inną kwestią jest rzeczywiste wykorzystywanie sztucznej inteligencji w codziennej pracy. Różnica między firmami, które formalnie wdrożyły AI, a rzeczywistym wykorzystaniem przez pracowników, wynika z wielu przyczyn – jedną z nich jest po prostu to, że dostęp do tych narzędzi ma tylko wybrana część zespołu. Z drugiej strony zdarzają się sytuacje, gdzie teoretycznie dostęp do AI jest szeroki, ale brakuje odpowiednich szkoleń i motywacji ze strony pracodawców. W efekcie nawet jeśli technologia jest dostępna, to w praktyce niewiele osób z niej rzeczywiście korzysta. W związku z tym niezwykle ważne jest zadbanie o popularyzację wiedzy o narzędziach sztucznej inteligencji, dostosowanej do specyfiki każdego stanowiska. Konieczne jest pokazanie pracownikom, dlaczego to właśnie ich zadania staną się łatwiejsze dzięki AI

– mówi **Andrzej Gałkowski**, Partner, Lider doradztwa dla sektora bankowego, Head of AI w KPMG w Polsce i Europie Środkowo-Wschodniej.

”

Wysoki stopień wdrożenia AI nie oznacza, że wykorzystywany jest jej pełny potencjał. Jak pokazują wyniki badania, pracownicy w Polsce najchętniej i częściej niż pracownicy innych krajów sięgają po narzędzia, które są najbardziej przystępne i nie wymagają szkolenia przed rozpoczęciem użytkowania. Takie rozwiązania mają swoje zalety – są tańsze, ich integracja z infrastrukturą firmy jest prosta, a ich wysoka elastyczność umożliwia dopasowanie do specyfiki i kontekstu pracy. W rezultacie przyczyniają się do usprawnienia realizacji codziennych, drobnych zadań oraz sprzyjają rozwojowi innowacyjnych postaw i inicjatyw pracowniczych. Jednocześnie jednak niska specjalizacja takich narzędzi zwiększa ryzyko błędów kontekstualnych, a ich otwarty charakter – ryzyko niedozwolonych zastosowań, związanych z przetwarzaniem danych firmowych poza regulowanym środowiskiem

– komentuje **Leszek Ortyński**, Dyrektor, Lider ds. AI i Data Science w KPMG w Polsce.



Zaufanie do AI rośnie wolniej niż jej popularność

Tylko 41% Polaków deklaruje zaufanie do sztucznej inteligencji – to mniej niż średnia światowa (46%). Mimo to poziom akceptacji dla obecności AI w pracy jest jednym z najwyższych – aż 77% respondentów z Polski akceptuje jej wdrażanie w miejscu zatrudnienia.



Stosunkowo wysoki poziom akceptacji w Polsce może świadczyć o otwartości społeczeństwa na nowe technologie oraz rosnącym zaufaniu do ich praktycznych zastosowań. Jednocześnie pokazuje to, że postawy wobec AI nie są determinowane wyłącznie poziomem rozwoju gospodarczego, lecz także lokalnym kontekstem – w tym dostępnością narzędzi, sposobem ich wdrażania oraz obecnością debaty publicznej wokół sztucznej inteligencji. Nie można lekceważyć wpływu presji na korzystanie z narzędzi AI – prawie połowa (48%) pracowników obawia się, że pozostaną w tyle, jeśli nie będą korzystać ze sztucznej inteligencji

– zauważa **Leszek Ortyński**, Dyrektor, Lider ds. AI i Data Science, KPMG w Polsce.

Kompetencje użytkowników – samoocena przewyższa deklarowany poziom wiedzy

Choć 60% badanych z Polski twierdzi, że potrafi efektywnie posługiwać się AI, a 70% uważa, że potrafi rozpoznać wygenerowane przez nią treści, jedynie 29% przeszło jakiekolwiek szkolenie w tym zakresie – o 10 punktów procentowych mniej niż światowa średnia. Co więcej, 46% uczestników badania określa swoją wiedzę i umiejętności potrzebne do świadomego korzystania z AI jako niskie.



Wiele osób deklaruje umiejętność korzystania z AI i wskazuje, że potrafi wskazać obszar zastosowania dla sztucznej inteligencji, ale jednocześnie często towarzyszy im niska ocena własnych kompetencji oraz niepewność dotycząca poziomu posiadanej wiedzy. Może to wynikać z tego, że użytkownicy korzystają z AI głównie w oparciu o własną intuicję i podstawową znajomość technologii, bez głębszego zrozumienia jej zasad działania czy ograniczeń. Mimo że sztuczna inteligencja jest coraz powszechniej wykorzystywana, rzeczywisty poziom kompetencji użytkowników wciąż pozostaje zróżnicowany – zarówno w Polsce, jak i w skali światowej. To wyraźny sygnał dla pracodawców, instytucji edukacyjnych i regulatorów o potrzebie inwestowania w edukację cyfrową

– wskazuje **Andrzej Gałkowski**, artner, Lider doradztwa dla sektora bankowego, Head of AI w KPMG w Polsce i Europie Środkowo-Wschodniej.

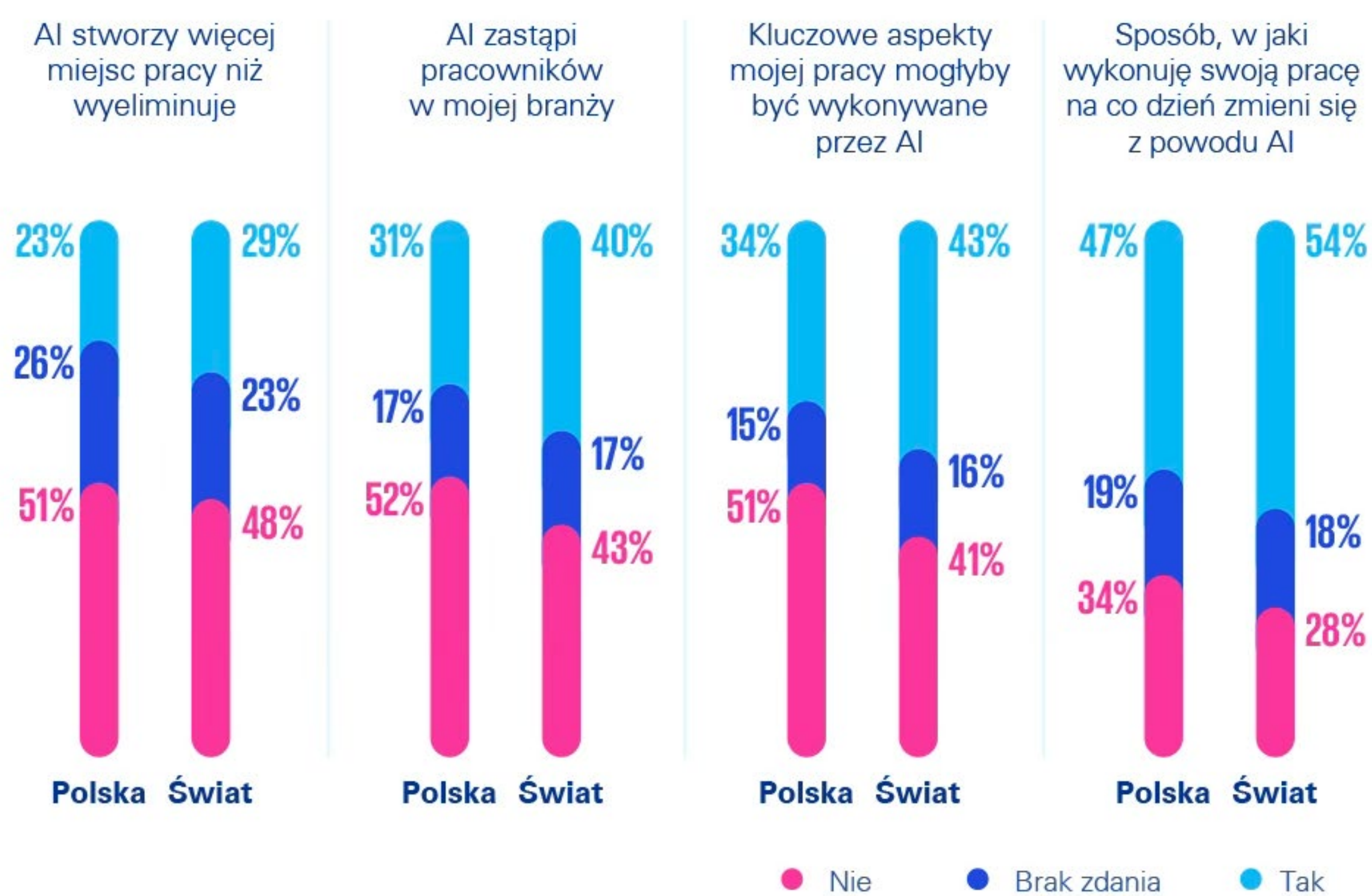


Cyberzagrożenia, dezinformacja i przyszłość pracy – obawy w cieniu technoentuzjazmu

Coraz częściej wykorzystywana sztuczna inteligencja jednocześnie budzi wśród Polaków powszechne obawy. Aż 89% respondentów obawia się cyberzagrożeń związanych z tą technologią, a 44% twierdzi, że osobiście doświadczyło ich skutków. 54% badanych zetknęło się z dezinformacją wygenerowaną przez AI, a 48% wskazuje na negatywne skutki automatyzacji – przede wszystkim utratę kontaktu z człowiekiem.

Nastroje dotyczące ryzyka zastąpienia przez sztuczną inteligencję w pracy pozostają umiarkowane. Połowa badanych pracowników z Polski nie dostrzega zagrożenia dla kluczowych funkcji swojej pracy ani całej branży, jednak co trzeci (34%) przewiduje, że sztuczna inteligencja może przejąć ważne zadania, a podobny odsetek spodziewa się redukcji etatów w swoim sektorze. Polacy wykazują też mniejszy sceptycyzm niż przeciętny pracownik na świecie – 31% obawia się zastąpienia przez AI, podczas gdy średnia światowa wynosi 40%.

Opinie na temat wpływu AI na środowisko pracy



Źródło: Raport KPMG w Polsce pt. „Sztuczna inteligencja w Polsce. Krajobraz pełen paradoksów”

Ograniczona wiara w regulacje

Pomimo powszechnego oczekiwania na regulacje (zarówno krajowe, jak i międzynarodowe), aż 90% polskich respondentów nie ma świadomości istnienia obecnych przepisów dotyczących AI. Z kolei co trzecia osoba wykorzystująca AI w pracy przyznaje się do regularnego podejmowania działań nieostrożnych lub wręcz sprzecznych z polityką firmy. Dane te pokazują wyraźną lukę między regulacyjnymi intencjami a praktyką.



W porównaniu do średniej światowej, Polacy częściej korzystają z AI, rzadziej jednak uczestniczą w formalnych szkoleniach. Z jednej strony można dostrzec szybką adopcję i percepcję rosnących korzyści z wdrażania sztucznej inteligencji, ale z drugiej zwraca uwagę ograniczone zaufanie i brak ugruntowanych kompetencji do posługiwania się AI. Ta mieszanka sprzeczności stanowi punkt wyjścia do pogłębionej debaty o odpowiedzialnym wdrażaniu sztucznej inteligencji w życiu społecznym, gospodarczym i regulacyjnym.

Więcej informacji oraz pełny raport dostępny jest na stronie: kpmg.pl

O raporcie:

Badanie „Trust, Attitudes and Use of Artificial Intelligence: A Global Study 2025” zostało przeprowadzone przez zespół naukowców z University of Melbourne we współpracy z KPMG. Jest to jedno z najbardziej kompleksowych badań dotyczących zaufania społecznego, postaw i wykorzystania sztucznej inteligencji na świecie, obejmujące ponad 48 000 respondentów z 47 krajów, w tym 1082 respondentów z Polski. W każdym z krajów dane zbierano z wykorzystaniem reprezentatywnych paneli badawczych. Respondenci zostali zaproszeni do udziału w ankiecie online, a zbieranie danych trwało od listopada 2024 do połowy stycznia 2025 roku.

O KPMG:

KPMG jest globalną organizacją niezależnych firm świadczących usługi profesjonalne z zakresu audytu, doradztwa podatkowego i doradztwa gospodarczego. KPMG działa w 142 krajach i zatrudnia ponad 275 000 pracowników w firmach członkowskich na całym świecie. Każda z firm KPMG jest odrębnym podmiotem prawa. KPMG International Limited jest prywatną spółką angielską z odpowiedzialnością ograniczoną do wysokości gwarancji. KPMG International Limited i podmioty z nią powiązane nie świadczą usług na rzecz klientów. W Polsce KPMG działa od 1990 roku. Obecnie zatrudnia ponad 2300 osób w Warszawie, Krakowie, Poznaniu, Wrocławiu, Gdańsku, Katowicach i Łodzi. Więcej na stronie kpmg.pl.

Kontakt dla mediów:

Krzysztof Krzyżanowski

e-mail: kkrzyzanowski@kpmg.pl, tel.: 508 047 582

Patrycja Kowalczyk

e-mail: patrycjakowalczyk@kpmg.pl, tel.: 664 718 676

Aleksandra Felczak-Lulińska

e-mail: afelczak-lulinska@kpmg.pl, tel.: 788 584 879

W sierpniu do Pracodawcy RP dołączyli:



Aci Proxima

ACI PROXIMA 8 to spółka powołana z myślą o tworzeniu innowacyjnych rozwiązań w obszarze gospodarki odpadami. Jej celem jest opracowywanie nowych produktów powstających z surowców wtórnych, wspierających rozwój technologii zrównoważonych i ideę gospodarki o obiegu zamkniętym. Spółka koncentruje się na poszukiwaniu alternatyw, które pozwalają ograniczać emisję dwutlenku węgla – szczególnie w obszarach związanych z tradycyjnymi metodami zagospodarowania odpadów, takimi jak składowanie, kompostowanie czy spalanie. Dzięki innowacyjnemu podejściu ACI PROXIMA 8 aktywnie przyczynia się do budowania bardziej ekologicznej i odpowiedzialnej przyszłości.



Wierzimy, że silny biznes potrzebuje solidnych fundamentów – dlatego oferujemy kompleksowe wsparcie w kluczowych obszarach działalności firm.

- Audyt finansowy – zapewniamy rzetelną ocenę sytuacji finansowej, zgodność z przepisami i wskazówki do dalszego rozwoju,
- Doradztwo prawne i ekonomiczne – pomagamy w podejmowaniu świadomych decyzji biznesowych, minimalizujemy ryzyka prawne i wspieramy strategię firmy,
- Obsługę księgową – prowadzimy księgi rachunkowe, kadry i płace, gwarantując terminowość i zgodność z przepisami,
- Wsparcie biznesowe – jesteśmy z naszymi klientami na każdym etapie – od start-upów po rozwinięte organizacje, oferując rozwiązania szyte na miarę.



PRACODAWCY RP

WWW.PRACODAWCYRP.PL





Orange Polska jest jednym z wiodących dostawcą usług telekomunikacyjnych w kraju. Dzięki nowoczesnej infrastrukturze oferuje usługi w najnowszych technologiach m.in. internet światłowodowy o prędkości nawet do 8 Gb/s oraz usługi mobilne w technologii 5G. Jest dostawcą kompleksowych rozwiązań dla biznesu, oferuje usługi z zakresu IoT, ICT i cyberbezpieczeństwa. Orange Polska należy do najbardziej zaangażowanych społecznie firm w kraju. Poprzez programy Fundacji Orange wspiera edukację cyfrową, ucząc mądrego, bezpiecznego i twórczego korzystania z nowoczesnych technologii.



PGE Projekt Warszawa to profesjonalny klub siatkarski występujący w najwyższej polskiej klasie rozgrywkowej – PlusLidze oraz europejskiej CEV Lidze Mistrzów. W sezonach 2023/2024 oraz 2024/2025 stołeczny zespół sięgał po brązowe medale stając się tym samym trzecią najlepszą drużyną kraju, a w sezonie 2023/2024 zdobył prestiżowy CEV Challenge Cup. Barwy klubu reprezentuje wielu uznanych zawodników takich jak między innymi reprezentanci Polski – Jakub Kochanowski, Karol Kłos, Jan Firlej, Damian Wojtaszek czy aktualny mistrz olimpijski Kevin Tillie.



Sporteum to warszawska dynamiczna strefa aktywności. Od 2000 roku inspirują dzieci, młodzież i dorosłych do ruchu, rywalizacji i pokonywania własnych barier – od kortu tenisowego po narciarski stok. To ośrodek tenisowy z 6 kortami tenisowymi, 2 kortami do padla oraz 2 basenami z podgrzewaną wodą. Organizują treningi tenisowe, półkolonie oraz obozy sportowe. W warszawskim środowisku sportowym są znani jako organizator rodzinnych wyjazdów narciarskich w Alpy Włoskie i Austriackie. Na wyjazdy narciarskie, campy i zgrupowania wyjechało z nimi łącznie ponad 20.000 uczestników. W Klubie Sporteum dzieci rozwijają się w ruchu, a dorośli odnajdują młodzieńczą energię.

KASTELL®





Katarzyna Jowita Góralczyk

Vice President Air BP Aramco Poland

Air BP Aramco Poland

SAF ląduje w Warszawie. A prawo wciąż w chmurach

Polski rynek lotniczy rośnie szybciej niż unijny – w I kwartale 2025 roku liczba pasażerów wzrosła o ponad 15% rok do roku (przy 4% w UE). To ogromny potencjał.

Jednocześnie zaczęła obowiązywać unijna dyrektywa ReFuelEU Aviation, nakładająca na sektor lotniczy obowiązek użycia minimum 2% zrównoważonych paliw lotniczych (Sustainable Aviation Fuel, SAF) w całkowitym rocznym zużyciu. Polska wciąż jednak nie wdrożyła krajowej legislacji, co utrudnia rynkowi planowanie i raportowanie.

Mimo to rynek działa: **Air BP Aramco Poland jako pierwszy dostawca w Polsce, już w czerwcu sprowadził SAF na Lotnisko Chopina w Warszawie**, uruchamiając realny łańcuch dostaw i procesy zgodne z wymogami Unii Europejskiej. Inwestycje objęły nie tylko logistykę, ale i dostosowanie struktur w obszarze zrównoważonego rozwoju (Environmental, Social, Governance – ESG) oraz zgodności z regulacjami.

W tym samym czasie firmy zmagają się z dodatkowymi regulacjami – między innymi dyrektywą w sprawie odnawialnych źródeł energii (Renewable Energy Directive III – RED III), rozporządzeniem o sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju (Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD) – co skutkuje koniecznością zatrudniania ekspertów i rosnącymi kosztami wynagrodzeń. Co prawda, przez pakiet przepisów Omnibus, Komisja Europejska proponuje znaczące ograniczenie obowiązków związanych z raportowaniem ESG, m.in. poprzez podniesienie progów zatrudnienia i obrotu, jednak nawet jeśli te propozycje zostaną przyjęte, w Polsce lokalne regulacje mogą równolegle wymagać dodatkowych zmian i nadal pozostaniemy bez spójnej legislacji – co tylko pogłębi lukę między realiami rynku a prawem obowiązującym.

W tym kontekście wierzymy, że współpraca w ramach Pracodawców RP daje nam przestrzeń do wymiany doświadczeń i wspólnego działania na rzecz lepszego otoczenia prawnego i gospodarczego, a także umożliwia budowanie realnej platformy dialogu między biznesem a państwem.





GITEX – globalna scena technologii, na której nie może Cię zabraknąć

GITEX to jedno z największych wydarzeń technologicznych na świecie. Od ponad 40 lat przyciąga liderów innowacji, startupy, inwestorów, przedstawicieli rządów oraz globalnych gigantów branży IT. Dziś GITEX to już nie tylko Dubaj – to międzynarodowa sieć wydarzeń odbywających się w Europie, Azji i Afryce, które wyznaczają kierunki rozwoju technologii przyszłości: sztucznej inteligencji, cyberbezpieczeństwa, IoT, chmury obliczeniowej czy zrównoważonego rozwoju.

Podczas targów prezentowane są przełomowe rozwiązania technologiczne, a firmy z całego świata spotykają się z potencjalnymi partnerami, klientami i inwestorami. To unikalna przestrzeń dla biznesu, innowacji i inspiracji – miejsce, w którym rodzą się nowe rynki i startują międzynarodowe projekty.

Tegoroczna, pierwsza edycja GITEX Europe w Berlinie była historycznym momentem dla polskiej branży technologicznej. Polska, z ponad 50 firmami obecnymi na miejscu, wystawiła drugą najliczniejszą delegację narodową – zaraz po Niemczech. To mocny sygnał, że polska technologia jest dziś silna, ambitna i gotowa do globalnej ekspansji.

GITEX to dziś globalna platforma obejmująca ponad 10 miast na trzech kontynentach. W 2025 i 2026 roku wydarzenia GITEX odbędą się w takich krajach jak: Nigeria, Tajlandia, Zjednoczone Emiraty Arabskie, Maroko, Singapur, Kenia, Kazachstan, Niemcy oraz Wietnam. Polska technologia już tam jest. Czas, byś i Ty był częścią tej rewolucji.

Znając skalę i potencjał wydarzenia GITEX, Pracodawcy RP rozważają zorganizowanie wspólnego stoiska dla swoich członków podczas przyszłorocznej edycji GITEX Global. Serdecznie zachęcamy do udziału – to doskonała okazja, by zaprezentować swoją firmę na jednej z najważniejszych scen technologicznych na świecie.

Zainteresowanych prosimy o kontakt – szczegółowych informacji udziela **Jakub Klat**, specjalista ds. współpracy międzynarodowej.

T (22) 518 87 68

M 512 335 538

E j.klat@pracodawcyrp.pl

MK Business Link od 8 lat jest wyłącznym przedstawicielem targów GITEX w Polsce. Specjalizujemy się w organizacji udziału w targach, misji gospodarczych oraz spotkań B2B. Bierzemy na siebie cały proces tak, abyście mogli się skupić na tym co najważniejsze: na biznesie.

Mariusz Chrapieński

Business Development Executive

Nabór firm do programu stażowego Mapy Karier

Futureship: inwestycja we wspólną przyszłość i integrację!

Od eskalacji wojny w Ukrainie minęły już ponad trzy lata. Skutki kryzysu dla milionów młodych ludzi nadal są codziennością. Wielu z nich musiało opuścić swój kraj, zostawić edukację i plany zawodowe, tracąc przy tym poczucie stabilizacji i bezpieczeństwa. Dziś, mieszkając w Polsce, próbują odbudowywać swoje życie, często mierząc się z brakiem realnych szans na rozwój.

Projekt Futureship – Staże dla Przyszłości jest zaprojektowany tak, aby oferować młodym ludziom z doświadczeniem uchodźczym, przestrzeń do zdobycia doświadczenia, poznania polskiego rynku pracy, odbudowania pewności siebie i zaplanowania kolejnych kroków zawodowych przy wsparciu mentorów. Kompetencje, które zdobędą będą dla nich przydatne również na ukraińskim rynku pracy, a w przyszłości mogą przyczynić się do odbudowy Ukrainy.

To nie jest program pomocowy – to inwestycja w rozwój, integrację i wspólną przyszłość. Wojna to tragedia, która dotyka szerszej społeczności, nawet jeśli jesteśmy daleko od frontu. W takiej sytuacji kluczowe jest, by być razem i wzajemnie się wspierać.

Kto tworzy Futureship?

Organizatorzy: projekt realizuje Fundacja Katalyst Education we współpracy z Biurem UNICEF ds. Reagowania na Potrzeby Uchodźców w Polsce www.mapakarier.org/futureship/

Świadomi pracodawcy: firmy, dla których ważny jest mierzalny wpływ społeczny

Stażysci: osoby w wieku 18–24 lata, zmotywowane do działania i rozwoju, a także dysponujące adekwatnymi kompetencjami językowymi, pozwalającymi odbyć staż w polskiej firmie

Partnerzy: organizacje wspierające praktyczną i skuteczną edukację, a także ceniące inwestowanie w dzieci i młodzież jako przyszłość.



PRACODAWCY RP

WWW.PRACODAWCYRP.PL



Futureship – Kompetencje, które otwierają drzwi

Obok swojej głównej misji, projekt **Futureship** został stworzony z myślą o szerokim kontekście społecznym. To program rozwijający kompetencje cenione na rynku pracy w wielu obszarach i sytuacjach. Otwartość, umiejętność dobrej komunikacji czy dostrzegania wartości w różnicach – to zdolności, które pozwalają rozwijać się zarówno w biznesie, w zespole, jak i w całym społeczeństwie.

Korzyści dla uczestniczących w stażach

- Udział w programie to coś więcej niż praca, ponieważ stażysta uczy się pod okiem mentora i otrzymuje wsparcie ekspertów współpracujących z Fundacją Katalyst Education
- Młodzi ludzie mają szansę w bezpiecznym, rozwojowym środowisku poznać polski rynek pracy, zdobyć nowe kompetencje, przyczynić się do rozwoju firmy i odzyskiwać poczucie stabilizacji
- To droga do odbudowania pewności siebie, uzyskania niezależności finansowej i zaplanowania kolejnych kroków w karierze

Korzyści dla pracodawców

- To nie tylko działania CSR i ESG. To także strategiczna decyzja biznesowa, która może długofalowo wzbogacić zespół.
- Udział w programie jest prosty i mało angażujący organizacyjnie dla uczestniczących firm – Fundacja Katalyst Education zajmuje się rekrutacją oraz dopasowaniem kandydatów do potrzeb firmy. Model współpracy jest elastyczny i oparty na zasadzie win-win – zapewniając korzyści zarówno dla firmy, jak i stażysty.
- Współpraca ze zmotywowanymi uczestnikami programu – młodymi ludźmi, gotowymi uczyć się, rozwijać i wносить świeżą perspektywę do organizacji. Zwiększenie różnorodności w miejscu pracy ma na celu pozytywny wpływ na innowacyjność.
- Firma dołącza do ogólnopolskiej inicjatywy wspieranej przez Biuro UNICEF ds. Reagowania na Potrzeby Uchodźców w Polsce, stając się widocznym liderem społecznej zmiany. Współpraca gwarantuje rozpoznawalność wśród młodych odbiorców, rodziców, szkół i partnerów instytucjonalnych.
- Po zakończeniu stażu firma ma możliwość wystawienia referencji i opublikowania case study wspólnie z Fundacją Katalyst Education.

Korzyści dla polskiego społeczeństwa

- Program Futureship jest ważnym krokiem w kierunku budowania społeczeństwa opartego na wzajemnym szacunku i współpracy.
- Program pokazuje, że współpraca może przynieść obopólne korzyści.
- Zapewnienie legalnej i godnej pracy to fundament, na którym buduje się zaufanie i wzmacnia społeczną spójność.
- Poprzez monitorowanie i ewaluację programu, zbieramy dobre praktyki, które mogą służyć jako wzór dla innych inicjatyw integracyjnych.

Futureship, czyli lepsza przyszłość! Dołącz do nas!

Kryzys spowodowany wojną zmienił życie milionów młodych ludzi, stawiając przed nimi wiele wyzwań. Nasz projekt – jako katalizator pozytywnych przemian – jest odpowiedzią na potrzebę zapewnienia im lepszego startu w życiu. Ponieważ każdy na to zasługuje. Wspierając osoby, które odbudowują swoje życie w nowej rzeczywistości, tworzymy bezpieczniejszy, bardziej przyjazny i pełen możliwości świat – dla nich i dla nas wszystkich.

Zapraszamy do współtworzenia z nami tego wyjątkowego programu:

<https://mapakarier.org/futureship/>

Kontakt:

Kamila Sanders

– Strategic Partnership Coordinator

Kamila.sanders@katalysteducation.org

Tel. 798 693 555

Współpraca z UNICEF Polska

Dodatkowo dla naszych partnerów, którzy chcą realnie wpływać na losy dzieci dotkniętych kryzysami humanitarnymi, przygotowaliśmy propozycję współpracy „UNICEF Champion for Children” – <https://unicef.pl/wspolpraca-z-firmami/cfc>

Dołączenie do programu to coś więcej niż wsparcie finansowe. To strategiczne partnerstwo oparte na zaufaniu, wartościach i wspólnej odpowiedzialności. Regularne wsparcie firm-partnerów pozwala UNICEF działać natychmiast – wtedy, gdy liczy się każda godzina.

Kontakt:

Mariusz Chrapieński

– Business Development Executive

mchrapinski@unicef.pl

Tel. 500 393 267



