



Miesięcznik Pracodawców RP

Maj 2025



PRACODAWCY RP

WWW.PRACODAWCYRP.PL



Maciej Klóska

dyrektor generalny Pracodawcy RP



Z satysfakcją pragniemy podzielić się z Państwem naszymi wrażeniami z niedawnej, intensywnej obecności Pracodawców RP na Europejskim Kongresie Gospodarczym (EKG) w Katowicach. Byliśmy tam, w samym sercu gospodarczych debat, aktywnie uczestnicząc w kluczowych dyskusjach, które wyznaczają kierunki rozwoju naszej gospodarki i całej Europy. Nasi eksperci z pasją i zaangażowaniem dzielili się swoją wiedzą oraz unikalnym spojrzeniem na tak palące kwestie jak transformacja energetyczna, niezbędna deregulacja, budowanie innowacyjności oraz złożone wyzwania współczesnego rynku pracy. Jesteśmy przekonani, że śledząc nasze relacje na LinkedIn, mogliście Państwo na bieżąco doświadczać naszego aktywnego wkładu w te niezwykle ważne rozmowy.

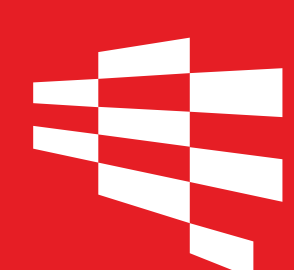
Teraz, z energią i wnioskami płynącymi z EKG, koncentrujemy się na naszym kluczowym wydarzeniu – Polskim Kongresie Gospodarczym (PKG). Przygotowania idą pełną parą, o czym również informujemy Państwa na naszym profilu LinkedIn.

PKG to dla nas priorytet, platforma, która gromadzi liderów polskiego biznesu, ekspertów i przedstawicieli rządu, aby wspólnie dyskutować o przyszłości i rozwoju naszej gospodarki.

Program PKG, który z pieczołowitością przygotowujemy, obejmuje szerokie spektrum tematów, od makroekonomii po specyficzne wyzwania sektorowe. Wierzymy, że będzie to niezwykle wartościowe forum wymiany myśli, nawiązania strategicznych kontaktów i wypracowania wspólnych rozwiązań dla polskiego biznesu.

Jeśli zależy Państwu na aktywnym udziale w kształtowaniu przyszłości polskiej gospodarki, na zdobyciu unikalnej wiedzy i nawiązaniu cennych relacji, serdecznie zachęcam do rejestracji. Wszystkie niezbędne informacje znajdą Państwo na naszym profilu LinkedIn i na stronie www.kongresgospodarczy.pl

Czekamy na Państwa!



PRACODAWCY RP

WWW.PRACODAWCYRP.PL





POLSKI KONGRES
GOSPODARCZY



POLSKI KONGRES
GOSPODARCZY WRACA
W MOMENCIE, W KTÓRYM
POLSKA GOSPODARKA
**POTRZEBUJE TAKIEJ
PLATFORMY JAK NIGDY
DOTĄD.**

Towarzyszy temu zmiana jego charakteru – tegoroczna edycja stanie się przestrzenią pogłębionego dialogu o roli Polski w europejskim układzie sił, o wyzwaniach geopolitycznych oraz o przyszłości przedsiębiorczości.

Rafał Dutkiewicz
Prezes Zarządu Pracodawcy RP



PRACODAWCY RP





ZAREJESTRUJ SIĘ!



PRACODAWCY RP

WWW.PRACODAWCYRP.PL



Pracodawcy RP na Europejskim Kongresie Gospodarczym 2025

Pracodawcy RP byli partnerem Europejskiego Kongresu Gospodarczego 2025. Serdecznie dziękujemy wszystkim, którzy odwiedzili nasze stoisko – mieliśmy okazję do wielu inspirujących rozmów, nawiązywania nowych kontaktów i wymiany doświadczeń.

Podczas Kongresu nasi eksperci aktywnie uczestniczyli w kluczowych panelach dyskusyjnych:

Praworządność i system sprawiedliwości

Piotr Kamiński, wiceprezes Pracodawców RP, mówił o kondycji polskiego wymiaru sprawiedliwości, wpływie przewlekłości postępowań na przedsiębiorczość oraz o potrzebie reform i uproszczenia procedur.

Przemysł obronny w Europie

Tomasz Zakrzewski, przewodniczący Platformy Bezpieczeństwa i Obronności Pracodawców RP, omawiał zmiany w strukturze produkcji w kontekście zagrożeń militarnych oraz potrzebę wspierania europejskiego przemysłu obronnego.

Polityka lekowa

Marcin Rynkowski, p. o. Przewodniczącego Platformy Farmaceutycznej Pracodawców RP, poruszył temat bezpieczeństwa lekowego Europy, roli Polski w formowaniu polityki zdrowotnej UE oraz wsparcia sektora farmaceutycznego.

Zdrowie publiczne i choroby cywilizacyjne

Paweł Łangowski, ekspert ds. ochrony zdrowia i przewodniczący Platformy Medycyny Stylu Życia Pracodawców RP, zwrócił uwagę na skalę chorób cywilizacyjnych, znaczenie profilaktyki i roli lokalnych społeczności w promocji zdrowia.

Prawo, gospodarka, przedsiębiorczość

Szymon Witkowski, główny legislator Pracodawców RP, omówił wyzwania związane z niestabilnością otoczenia prawnego oraz potrzebę zwiększenia bezpieczeństwa prowadzenia działalności gospodarczej.

Deregulacja w Polsce

Piotr Kamiński, wiceprezes Pracodawców RP, wskazywał na konieczność uproszczenia prawa gospodarczego, systemu podatkowego i administracji, aby tworzyć przyjazne otoczenie dla inwestycji i przedsiębiorczości.

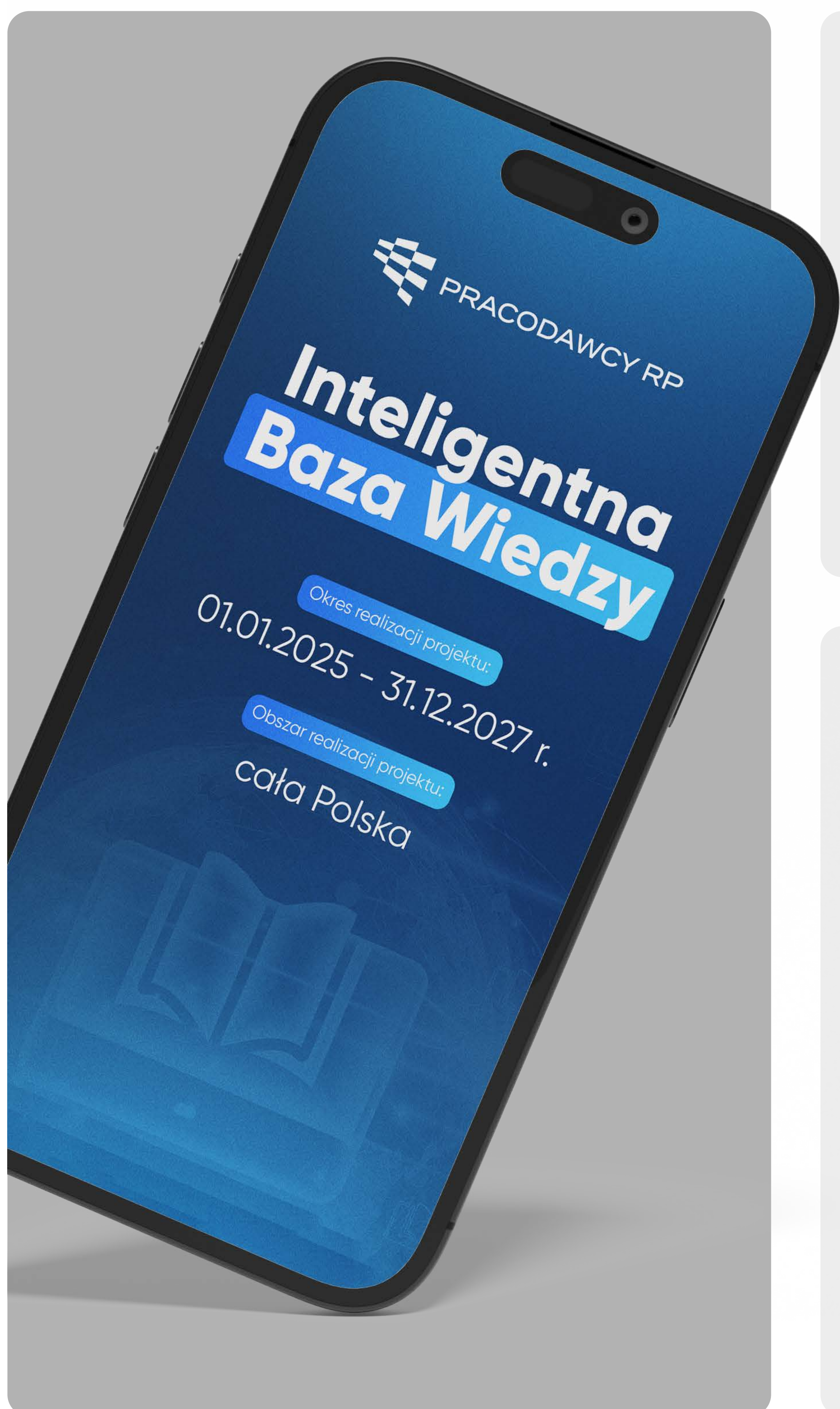
Europejski Kongres Gospodarczy 2025 był dla nas intensywnym czasem debat, licznych spotkań i networkingu. Cieszymy się, że mogliśmy być częścią tego ważnego wydarzenia i reprezentować interesy naszych członków w dyskusjach o kluczowych wyzwaniach dla polskiej i europejskiej gospodarki.



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.

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



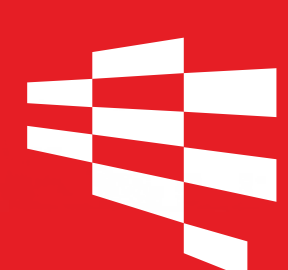
DO KOGO SKIEROWANY JEST PROJEKT?

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).



DLACZEGO WARTO?

Inteligentna Baza Wiedzy umożliwi m.in.:

- gromadzenie, przechowywanie i przetwarzanie w jednym systemie raportów, stanowisk i innych dokumentów (uporządkowanie dokumentacji, łatwość odszukania pożądanych dokumentów m.in. poprzez identyfikację słów kluczowych, inteligentne wyszukiwanie),
- automatyczne klasyfikowanie dokumentów, np. poprzez dodawanie hashtagów,
- dodawanie informacji np. o autorze dokumentów (możliwość tworzenia statystyk, zestawień),
- sporządzanie podsumowań w języku polskim (lub ang.) z danego dokumentu (przydatne m.in. w przypadku tworzenia postów na media społecznościowe, raportów),
- korzystanie z inteligentnego chatu.

Realizowany Projekt przyczyni się do:

- intensyfikacji i zwiększenia jakości aktywności Uczestników Projektu w monitorowaniu procesu legislacyjnego,
- wzrostu skuteczności i efektywności podejmowanych 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 Pracodawców RP.

Dokumenty należy przestać 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).

Więcej informacji o procesie rekrutacji można znaleźć w Regulaminie Rekrutacji.

Projekt „Inteligentna Baza Wiedzy – wsparcie Pracodawców RP w procesie monitorowania prawa” jest realizowany przez Pracodawców RP przy współfinansowaniu ze środków Unii Europejskiej, w ramach programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021–2027 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus.



POLSKI KONGRES
GOSPODARCZY



Premier
Jerzy Buzek
otworzy Polski
Kongres Gospodarczy



PRACODAWCY RP



RADA POLSKICH
PRZEDSIĘBIORCÓW





Pracodawcy RP i Fundacja im. Lesława A. Pagi: Partnerstwo dla przyszłych liderów

Pracodawcy RP – największa organizacja zrzeszająca pracodawców w Polsce oraz Fundacja im. Lesława A. Pagi, wspierająca od ponad 20 lat rozwój młodych talentów, połączyły siły, by wspólnie kształtować przyszłych liderów biznesu. Celem partnerstwa jest przede wszystkim rozwój kompetencji młodych ludzi a także budowanie silnej, nowoczesnej gospodarki opartej na wymianie wiedzy, doświadczeń i promowaniu dobrych praktyk – zgodnie z najwyższymi standardami etyki i kultury biznesowej.

Jakie możliwości dla młodych liderów i polskiego biznesu otwiera to strategiczne porozumienie?

KLUCZOWE OBSZARY WSPÓŁPRACY

Porozumienie podpisane 2 kwietnia 2025 roku to coś więcej niż formalna deklaracja. To długofalowa inicjatywa oparta na dziesięciu jasno określonych obszarach współpracy, obejmujących m.in. programy mentoringowe, warsztaty i webinary, wspólne działania CSR, promocję etyki biznesowej oraz zrównoważonego rozwoju.

Szczególne znaczenie ma bezpośredni kontakt młodych liderów z doświadczonymi przedstawicielami świata biznesu – mentorami i ekspertami z różnych branż. To właśnie w tej przestrzeni wiedza akademicka zyskuje realny wymiar, a innowacyjne pomysły młodego pokolenia spotykają się z praktycznym spojrzeniem i rynkowym know-how.





Zależy nam, by młodzi ludzie nie tylko zdobywali wiedzę, ale rozumieli, jak ją wykorzystać w praktyce i odpowiedzialnie kształtowali otaczającą rzeczywistość. Dzięki tej współpracy możemy jeszcze skuteczniej realizować naszą misję wspierania liderów jutra. Z kolei dla rynku to szansa na świeżą energię i innowacyjne spojrzenie młodego pokolenia. Przed nami wspólne inicjatywy, takie jak leadership meetings, panele dyskusyjne i wydarzenia konferencyjne – a więc świetlana przyszłość naszej współpracy.

– **mówi Marta Płowiec**, Prezeska Fundacji im. Lesława A. Pagi

Z entuzjazmem o współpracy mówi także **Ewa Paga**, Założycielka Fundacji im. Lesława A. Pagi i Przewodnicząca Rady Fundacji:



Gdy Fundacja rozpoczęła swoją działalność ponad dwadzieścia lat temu, Pracodawcy RP również byli naszym Partnerem. Nasza współpraca została wtedy uhonorowana Wektorem, który otrzymałam w 2013 roku. Dziś, w czasie zmian – zarówno pokoleniowych, jak i na poziomie zarządczym – jestem dumna, że ta relacja będzie kontynuowana. Wierzę, że będzie równie owocna, jak dotychczas, a może nawet jeszcze bardziej inspirująca.

Inwestycja w przyszłość polskiego biznesu i liderów

W obliczu wyzwań, jakie stawia współczesny rynek – od cyfryzacji po zrównoważony rozwój – odpowiedzialne kształcenie młodych liderów staje się kluczowe dla rozwoju zarówno firm, jak i całej gospodarki. Partnerstwo Pracodawców RP z Fundacją im. Lesława A. Pagi to odpowiedź na te potrzeby. Wspólnie stworzymy przestrzeń dla rozwoju młodych talentów, które w przyszłości będą kształtowały innowacyjne i etyczne rozwiązania biznesowe.



POLSKI KONGRES
GOSPODARCZY



Adam Bodnar wystąpi na Polskim Kongresie Gospodarczym

„Sprawny wymiar sprawiedliwości – silna gospodarka”



PRACODAWCY RP



RADA POLSKICH
PRZEDSIĘBIORCÓW





Biznes Mikser

– networking w najlepszym wydaniu

10 kwietnia w siedzibie Pracodawców RP odbyła się pierwsza edycja Biznes Miksera – wydarzenia stworzonego z myślą o budowaniu wartościowych relacji pomiędzy członkami naszej organizacji. Celem spotkania był intensywny networking w nowoczesnym formacie i przyjaznej atmosferze.

Czym jest Biznes Mikser?

To przede wszystkim przestrzeń do poznania nowych partnerów biznesowych, potencjalnych klientów, wymiany wiedzy i doświadczeń z liderami różnych branż oraz promocji swoich usług. Uczestnicy wydarzenia mieli możliwość nawiązać cenne kontakty i wzajemnie się inspirować.

W spotkaniu wzięło udział 56 osób reprezentujących ponad 50 firm. Tak duże zainteresowanie potwierdza, że potrzeba bezpośredniego kontaktu, wymiany doświadczeń i budowania relacji biznesowych jest ogromna. Wśród obecnych znaleźli się przedstawiciele wielu sektorów gospodarki – od ochrony zdrowia i farmacji, przez IT, prawo, logistykę, media i reklamę, nieruchomości, edukację, doradztwo i audyt, aż po handel detaliczny i hurtowy. Taka różnorodność nadała spotkaniu ogromną wartość – każda rozmowa wносиła nową perspektywę, a uczestnicy tętnili pozytywną energią i zaangażowaniem.

Jak to przebiegało?

Uczestnicy zasiedli przy 8 stołach według przygotowanego wcześniej rozkładu rotacji. Każdy otrzymał indywidualną ścieżkę rotacji i dzięki temu podczas 6 rund miał możliwość zmiany miejsca i przy każdym stole mógł porozmawiać z przedstawicielami różnych firm. Każda runda trwała 16 minut, a uczestnicy mieli po 2 minuty na wypowiedź i prezentację swojej firmy przy każdym stole. Po zakończeniu wszystkich rund osoby uczestniczące w spotkaniu kontynuowały rozmowy przy kawie już bez czasowych ograniczeń.



Pozytywny odbiór i kolejne edycje przed nami

Odzew po wydarzeniu był niezwykle entuzjastyczny. Otrzymaliśmy wiele pozytywnych opinii i zapytań o kolejną edycję. To dla nas najlepszy dowód na to, że warto tworzyć przestrzeń do realnych spotkań i wartościowego networkingu.

Dziękujemy wszystkim uczestnikom za tak pozytywny odbiór wydarzenia i zaangażowanie podczas spotkania. To właśnie dzięki Wam udało nam się stworzyć wyjątkową atmosferę, a pozytywny odbiór pierwszego Biznes Miksera motywuje nas do zorganizowania serii tego typu spotkań. Kolejny Biznes Mikser już 25 czerwca. I to w jeszcze lepszym wydaniu!





Beata Rorant

Dyrektor Departamentu Zdrowia Pracodawcy RP

Wyzwania opieki długoterminowej i polityki senioralnej

Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej nie mogą przejść obojętnie obok postępującego starzenia się społeczeństwa, a także malejącej liczby osób czynnych zawodowo oraz prognoz demograficznych, które stawiają przed polskim systemem ochrony zdrowia i opieki długoterminowej nowe wyzwania. Liczba osób, które nie są w stanie żyć samodzielnie i potrzebują wsparcia środowiskowego, stale rośnie w naszym kraju. Niestety, często dostęp do usług opiekuńczych jest niemożliwy z powodu szeregu barier.

Z uwagi na to Pracodawcy RP, w ramach działalności Platformy Opieki Długoterminowej i Polityki Senioralnej pod przewodnictwem Michała Boniego, podjęli się wypracowania rekomendacji, które – mam olbrzymią nadzieję – zostaną wykorzystane w działaniach resortów odpowiedzialnych za tworzenie tych polityk.

Uwaga naszych ekspertów koncentruje się wokół integracji systemu świadczeń opieki zdrowotnej z zakresu opieki długoterminowej oraz usług opiekuńczych, w tym zarówno opieki domowej, jak i stacjonarnej, a także potrzeby określenia standardów organizacji usług opiekuńczych oraz opieki długoterminowej.

Niezwykle ważną kwestią jest zapewnienie wsparcia rozwoju nowoczesnych technologii medycznych, które mogą mieć zastosowanie w opiece długoterminowej, jak również koordynacja i współpraca różnych podmiotów oraz systemów świadczących opiekę długoterminową i usługi opiekuńcze. Konieczne jest również zapewnienie kształcenia kadr do świadczenia usług w opiece nad pacjentem oraz zapewnienie odpowiedniego, stabilnego systemu ich finansowania.

Pracodawcy RP liczą na pozytywne rezultaty i oczywiście wspierają przygotowywanie rozwiązań legislacyjnych dotyczących bonu senioralnego. Rozwój stabilnego systemu finansowania usług opiekuńczych oraz utrzymanie aktywności zawodowej rodzin osób niesamodzielnych to jedno z najważniejszych zadań, które stoją obecnie przed Polską, ale też i każdym krajem członkowskim Unii Europejskiej.





Obecna i przyszła rzeczywistość wymaga nowych rozwiązań, które muszą wykraczać poza te obecnie praktykowane, gdyż skuteczność i wydolność opieki długoterminowej w jej dzisiejszej formie jest znacznie ograniczona. Warto pamiętać, że wykonane inwestycje w zakresie opieki długoterminowej oraz usług opiekuńczych przyniosą w przyszłości szereg wymiernych korzyści. Oprócz zapewnienia godnego życia i zabezpieczenia komfortu osobom niesamodzielnym, działania obliczone na rozwój opieki długoterminowej, w tym zastosowania nowych technologii, pozwolą zatrzymać, a nawet przyciągnąć personel do sektora usług opiekuńczych i utworzyć nowe miejsca pracy, a dzięki temu wesprzeć inne sektory poprzez odciążenie rodzin i uwolnienie dodatkowego potencjału na rynku zawodowym.

Wdrożenie konkretnych rozwiązań w dziedzinie opieki wymagać będzie wielu lat intensywnej pracy, odpowiednio zaplanowanych działań, współpracy i koordynacji w obszarze opieki zdrowotnej oraz pomocy społecznej.

Pracodawcom RP zależy bardzo na promowaniu dobrych praktyk i wspólnym wypracowaniu możliwych, najbardziej efektywnych kierunków działania oraz rozwiązań, dlatego też podczas Polskiego Kongresu Gospodarczego będziemy dyskutować o wyzwaniach, a także potrzebach polityki senioralnej.



Nigeria

największa gospodarka Afryki szansą dla polskich przedsiębiorstw

Jakub Klat

Specjalista ds. współpracy międzynarodowej

Departament Współpracy Międzynarodowej

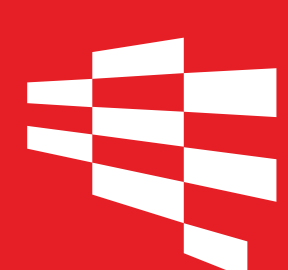


Nigeria od ponad dekady jest nie tylko najbardziej gospodarczo rozwiniętym krajem Afryki, ale i jednym z najbardziej perspektywicznych dla ekspansji zagranicznej polskich firm. Ten dynamicznie rozwijający się kraj, liczący ponad 220 milionów mieszkańców, stanowi bramę do całej Afryki Subsaharyjskiej. Mimo wyzwań jakie niesie lokalne otoczenie biznesowe, potencjał gospodarczy Nigerii jest nie do przecenienia – zarówno pod względem demograficznym, jak i ekonomicznym.

Od końca 2020 roku gospodarka Nigerii nieustannie rozwija się i według prognoz długoterminowych możliwy jest dalszy wzrost oparty na dywersyfikacji źródeł przychodu (obok sektora naftowego rozwijają się m.in.: rolnictwo, telekomunikacja, technologie informacyjne, infrastruktura czy sektor usług). Dodatkowy atut kraju stanowi młode społeczeństwo, co wiąże się z wysoką chłonnością nowych technologii. Nigeria od lat przyciąga uwagę międzynarodowych inwestorów dzięki rozbudowie infrastruktury, dostępowi do surowców i rozwijającym się rozwiązaniom fintechowym. Wartym uwagi jest fakt, że miasto Lagos, obok stolicy kraju, jest jednym z najważniejszych ośrodków biznesowych w całej Afryce. To właśnie tam skupiony jest sektor technologiczny czy bankowy.

Niemniej trzeba mieć świadomość, że Nigeria to rynek wymagający. Problemy infrastrukturalne, biurokracja czy niestabilność waluty to czynniki, z którymi mierzą się lokalni i zagraniczni przedsiębiorcy. Kluczem do odniesienia sukcesu w Nigerii jest fizyczna obecność w tym kraju, aby móc pozyskać lokalnych partnerów biznesowych. To właśnie znajomość realiów, lokalnych partnerów i uwarunkowań kulturowych staje się katalizatorem sukcesu. Zdając sobie sprawę z ogromnego potencjału Nigerii oraz faktu, że tylko fizyczna obecność pozwoli osiągnąć biznesowy sukces, Pracodawcy RP organizują misję gospodarczą w Nigerii.

Misja ta jest otwarta dla wszystkich członków Pracodawców RP i stanowi wyjątkową okazję do pogłębienia wiedzy o realiach gospodarczych Nigerii. W programie znajdują się spotkania z lokalnymi przedsiębiorcami, izbami handlowymi oraz przedstawicielami władz centralnych i lokalnych. To szansa na bezpośrednie nawiązanie relacji, poznanie oczekiwań nigeryjskich partnerów oraz zaprezentowanie oferty polskich firm w sektorach takich jak: budownictwo, infrastruktura, IT, rolnictwo, ochrona zdrowia, przetwórstwo żywności czy nowoczesne technologie.



PRACODAWCY RP

WWW.PRACODAWCYRP.PL



godz. 9:15



POLSKI KONGRES
GOSPODARCZY

Sesja plenarna



Władysław
Kosiniak-Kamysz



Tomasz
Siemoniak



Jacek
Siewiera



Rafał
Brzoska



PRACODAWCY RP



RADA POLSKICH
PRZEDSIĘBIORCÓW

WWW.PRACODAWCYRP.PL





PRACODAWCY RP

Raport Europejski

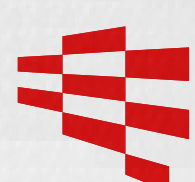
Monitor polityczno-regulacyjny UE

Zapraszamy do lektury raportu

KLIKNIJ TUTAJ

mais

x



PRACODAWCY RP

- Unijny plan działania na rzecz AI
- Porozumienie ws. redukcji emisji w żegludze
- Plan wdrażania ekoprojektu 2025–2030
- Przedłużenie przepisów dot. magazynowania gazu
- Rewizja systemu ETS I i funduszy klimatycznych
- Nowe przepisy dot. bezpieczeństwa ruchu drogowego
- Konferencja polskiej prezydencji „Bezpieczeństwo energetyczne a transformacja regionu” – wydarzenie zorganizowane podczas EKG w Katowicach





**Energia
Pracodawców RP**
Powered by Elena

Pomagamy w przygotowaniu
do inwestycji poprawiających
efektywność energetyczną!

**Sfinansujemy 90% kosztów
technicznej dokumentacji
inwestycyjnej.**



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



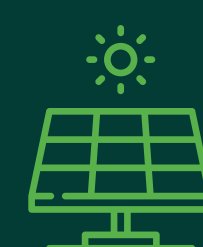
Termomodernizacja
budynków produkcyjnych
lub usługowych



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 w projekcie.



**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:

MŚP: przedsiębiorstwa, które zatrudniają mniej niż 250 pracowników i których roczny obrót nie przekracza 50 milionów euro, a/lub całkowity bilans roczny nie przekracza 43 milionów EUR.

Mikro przedsiębiorstwo: przedsiębiorstwo zatrudniające mniej niż 10 pracowników i którego roczny obrót i/lub całkowity bilans roczny nie przekracza 2 milionów EUR.

Małe przedsiębiorstwo: przedsiębiorstwo zatrudniające mniej niż 50 pracowników, którego roczny obrót oraz/lub całkowity bilans roczny nie przekracza 10 milionów EUR.

Średnie przedsiębiorstwo: przedsiębiorstwo zatrudniające mniej niż 250 osób, którego obroty roczne nie przekraczają 50 mln EUR i/lub roczna suma bilansowa nie przekracza 43 mln EUR. Ważne dla zaliczenia firmy do MŚP – powiązania kapitałowe i osobowe.

Firmy small mid-cap: małe spółki o średniej kapitalizacji: podmioty zatrudniające nie więcej niż 499 pracowników, niebędące MŚP.

Firmy mid-cap: spółki o średniej kapitalizacji: podmioty zatrudniające nie więcej niż 3 000 pracowników, niebędące MŚP ani małymi spółkami o średniej kapitalizacji.

**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.



e-Doręczenia:

cyfrowa alternatywa dla tradycyjnych listów poleconych

Paweł Wojtaszyk

kierownik produktu e-Doręczenia w Asseco Data Systems S.A.

System e-Doręczeń umożliwia cyfrowe, prawnie wiążące potwierdzenie nadania i odbioru dokumentów. Jest to bezpieczna i wygodna alternatywa dla tradycyjnego listu poleconego. Posiadanie adresu e-Doręczeń od 1 kwietnia br. stało się obowiązkowe m.in. dla firm wpisanych do KRS. Asseco Data Systems jest dostawcą tego rozwiązania. Warto sprawdzić, jakie funkcje oferuje i świadomie wybrać ofertę najlepiej dopasowaną do potrzeb firmy.

e-Doręczenia to listy polecone w formie elektronicznej, które zapewniają użytkownikom m.in. pełną identyfikację nadawcy i odbiorcy, wgląd w dowody nadania i odbioru oraz historię przesyłki. Ponadto są szyfrowane, co powoduje, że informacje nie mogą zostać przechwycone przez nieuprawnione osoby, a także oznaczone znacznikiem czasu, który informuje o dokładnej dacie i godzinie powstania danej czynności.

RÓŻNORODNOŚĆ I ELASTYCZNOŚĆ USŁUG E-DORĘCZEŃ

Każda usługa musi spełniać określone standardy i wytyczne, które obowiązują wszystkich dostawców. Warto jednak zwrócić uwagę na aspekty, w których usługa e-Doręczeń może się różnić. W Polsce dostępne są trzy typy e-Doręczeń: publiczne, kwalifikowane i hybrydowe. Usługa publiczna obsługuje wyłącznie komunikację z administracją i jest obowiązkowa dla urzędów. Przedsiębiorcy mogą jednak wybrać kwalifikowaną usługę, jak ta oferowana przez Asseco – znacznie szerszą, umożliwiającą komunikację także z firmami, zawodami zaufania publicznego, np. adwokatami czy osobami fizycznymi.





W Asseco dostępne są różne warianty skrzynek, które można dostosować do indywidualnych potrzeb – różnią się one pojemnością, liczbą użytkowników, okresem archiwizacji oraz sposobem powiadomień. Przedsiębiorcy korzystają z usługi poprzez serwis www i zyskują stały dostęp do przesyłek przez przeglądarkę i urządzenia mobilne. Klienci mają także możliwość wyboru usługi z opcją integracji z firmowymi systemami za pomocą API, co ułatwia zarządzanie dokumentacją i korespondencją. Istnieje możliwość nadawania przesyłek w różnych trybach, pobierania dokumentów wraz z załącznikami, jak również korzystania z narzędzi do organizowania korespondencji, takich jak foldery, etykiety czy baza kontaktów

– mówi Paweł Wojtaszyk, kierownik produktu e-Doręczenia w Asseco Data Systems S.A.

WIADOMOŚĆ ZA MNIEJ NIŻ 2 ZŁ

e-Doręczenia to dla firmy również duże oszczędności. Cyfrowa forma komunikacji eliminuje koszty obsługi papierowej korespondencji. Nadawanie i odbieranie przesyłek w komunikacji z administracją publiczną jest bezpłatne, natomiast koszt przesyłki komercyjnej, czyli do firm czy osób fizycznych jest o wiele niższy niż w przypadku przesyłek papierowych. Sam koszt nadania tradycyjnego listu poleconego to kilkanaście złotych. W przypadku e-Doręczeń cena jest znacznie niższa. Przykładowo w Asseco koszt wysyłki jednego poleconego do firmy to mniej niż 1,80 zł.

KORZYŚCI Z E-DORĘCZEŃ

Korzystanie z e-Doręczeń przynosi wiele korzyści zarówno dla użytkowników, jak i dla instytucji. Przede wszystkim e-doręczenia zapewniają szybszy i bardziej efektywny sposób komunikacji, eliminując potrzebę fizycznego dostarczania dokumentów. Dzięki temu procesy administracyjne stają się bardziej płynne i mniej czasochłonne. Dodatkowo korzystanie z e-Doręczeń od Asseco pozwala na spełnienie obowiązku ustawowego dotyczącego posiadania adresu do e-Doręczeń dla firm, co zapewnia zgodność z obowiązującymi regulacjami.

Dowiedz się więcej na: www.certum.pl/e-doreczenia

Trzeci odczyt

#IndeksDekarbonizacji

#CarbonFootprint

#Dekarbonizacja

Indeksu Dekarbonizacji Polskiej Gospodarki

Indeks Dekarbonizacji
Polskiej Gospodarki



Odczyt indeksu dla II półrocza 2024 roku
- wzrost o 1 punkt w stosunku do odczytu
za I półrocze 2024 roku

62

Interpretacja

W drugim półroczu 2024 roku wzrosło znaczenie
dekarbonizacji i ochrony środowiska
w działalności przedsiębiorstw.

Znaczenie tych czynników
wzrosło bardziej w porównaniu
z I półroczem 2024 roku, ale
nie jest to istotna różnica.

#CarbonFootprint

#Dekarbonizacja



- + Znacząco i systematycznie, choć jednostajnie, wzrasta znaczenie dekarbonizacji i ochrony środowiska dla polskich przedsiębiorstw.
- + Wciąż istotnie wzrasta regulacyjna i rynkowa presja na dekarbonizację. Presja ze strony rynku jest nawet mocniej odczuwana przez przedsiębiorstwa.
- + Najbardziej zauważalny jest wzrost w zakresie wdrażania rozwiązań na rzecz dekarbonizacji. Może to oznaczać, że podjęte wcześniej decyzje przedsiębiorstw o dekarbonizacji działalności właśnie zaczynają być realizowane oraz że presja ze strony otoczenia staje się skuteczna.
- + Coraz więcej firm oblicza swój ślad węglowy. Zdecydowanie częściej robią to jednak większe przedsiębiorstwa, które posiadają do tego odpowiednie zasoby, bywają bardziej emisyjne oraz bardziej odczuwają presję na dekarbonizację ze strony regulacji oraz otoczenia biznesowego.

- Firmy zauważają dalszy wzrost problemu greenwashingu (pozorowania działań na rzecz klimatu) w najbliższym otoczeniu biznesowym, choć jest on mniej intensywny.
- Przedsiębiorstwa nie odczuwają znaczącego wzrostu wsparcia ze strony instytucji publicznych.
- Mniejsze przedsiębiorstwa pozostają w większości obojętne wobec dekarbonizacji.
- Większość przedsiębiorstw, zwłaszcza tych większych, liczy na deregulację w zakresie obowiązków dotyczących dekarbonizacji i ochrony środowiska. Niemniej jednak, preferują raczej niewielkie niż znaczące zmniejszenie regulacji w tym obszarze.

W ankiecie
wzięło udział
157 przedsiębiorstw.



#CarbonFootprint

#Dekarbonizacja

Główne wnioski

- 01

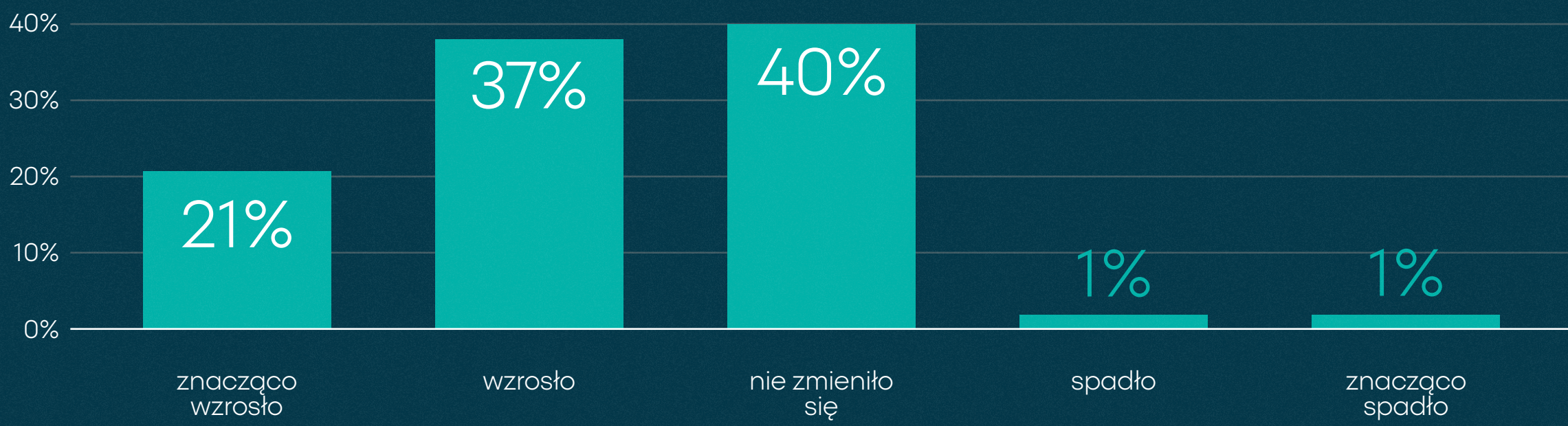
Wciąż rośnie deklarowane zaangażowanie firm w dekarbonizację i ochronę środowiska.
- 02

W trendzie rosnącym utrzymują się również korporacyjne wydatki na dekarbonizację i ochronę środowiska.
- 03

Zaangażowanie w dekarbonizację i ochronę środowiska jest jednak większe w firmach średnich i dużych niż w przedsiębiorstwach mikro i małych.

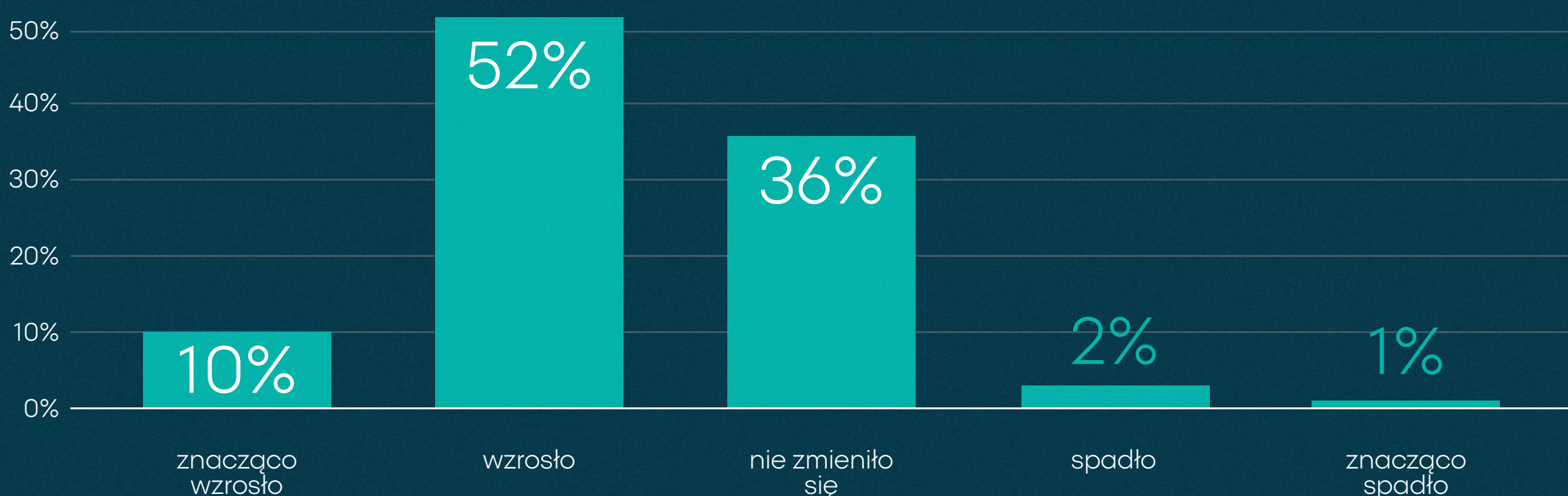
01 Znaczenie dekarbonizacji w strategii biznesowej

W II półroczu 2024 r. w porównaniu do I półroczu 2023 r. nacisk na dekarbonizację i ochronę środowiska w strategii biznesowej w Pana/Pani organizacji:



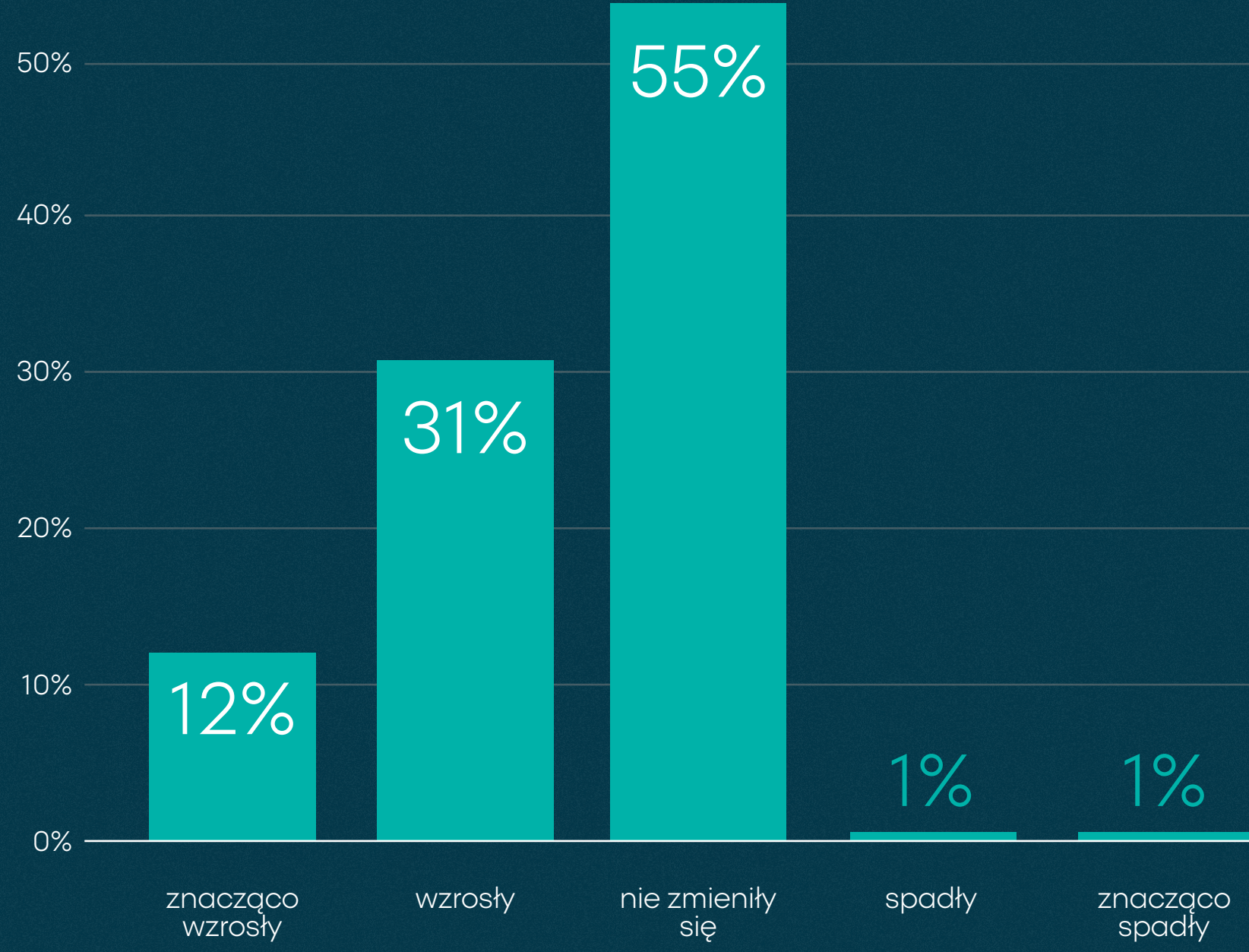
02 Zaangażowanie pracowników

W II półroczu 2024 r. w porównaniu do I półroczu 2024 r. zaangażowanie pracowników w działania związane z dekarbonizacją i ochroną środowiska w Pana/Pani organizacji:



03 Nakłady inwestycyjne

W II półroczu 2024 r. w porównaniu do I półroczu 2024 r. nakłady inwestycyjne przeznaczone na dekarbonizację i ochronę środowiska w Pana/Pani organizacji:



- 04

Dla większości przedsiębiorstw II półrocze 2024 roku nie wiązało się z nowymi wymogami regulacyjnymi w zakresie dekarbonizacji i ochrony środowiska.
- 05

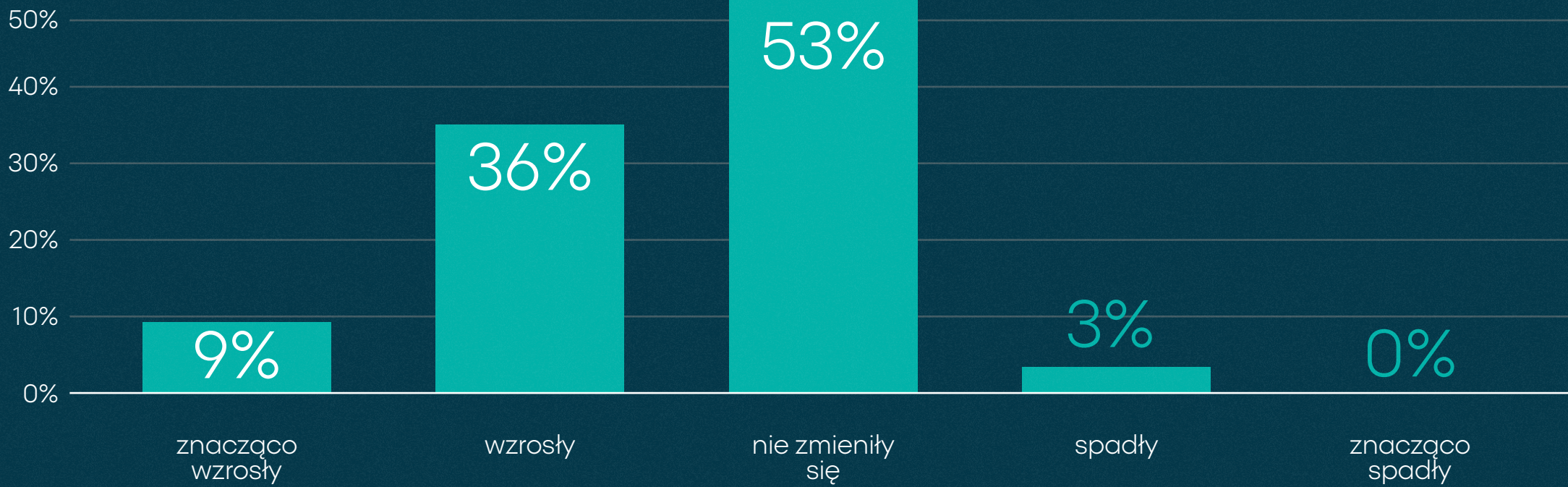
Presja na dekarbonizację i ochronę środowiska jest nawet wyraźniej odczuwalna ze strony otoczenia biznesowego niż regulacyjnego.



Presja na
dekarbonizację
i ochronę środowiska

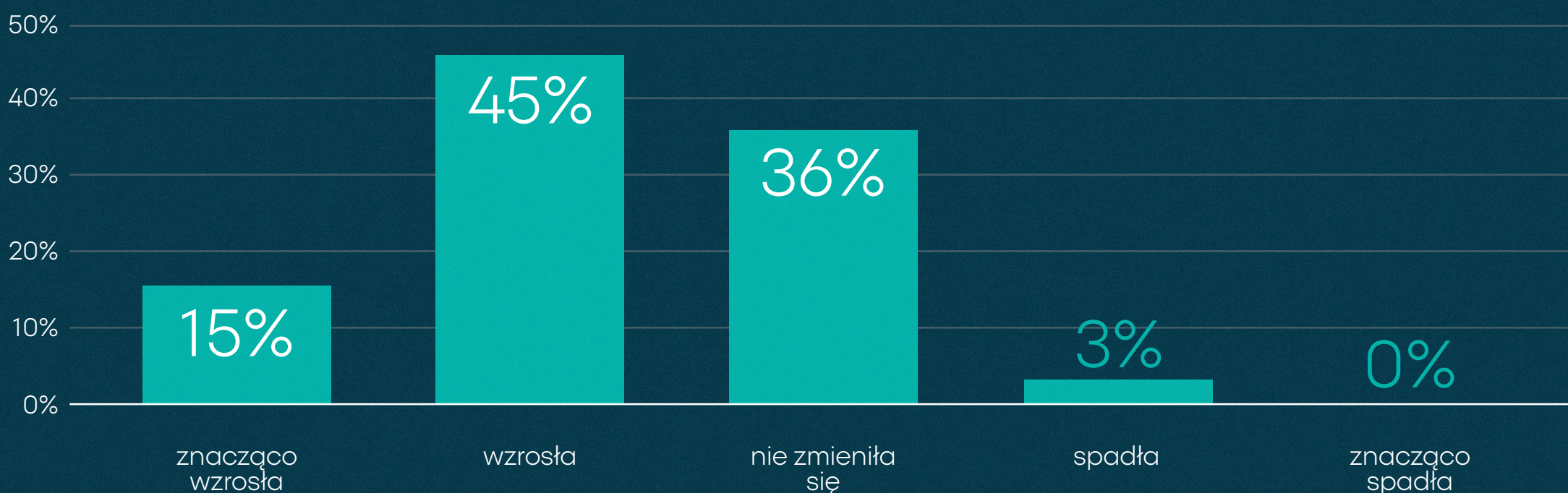
04 Wymogi regulacyjne

W II półroczu 2024 r. w porównaniu do I półroczu 2024 r. wynikające z przepisów prawa wymogi i standardy regulacyjne dotyczące dekarbonizacji i ochrony środowiska wobec Pana/Pani organizacji:



05 Presja otoczenia biznesowego

W II półroczu 2024 r. w porównaniu do I półroczu 2024 r. znaczenie działań na rzecz dekarbonizacji i ochrony środowiska dla relacji z interesariuszami (klientami, dostawcami, pracownikami, akcjonariuszami, itp.) w Pana/Pani organizacji:



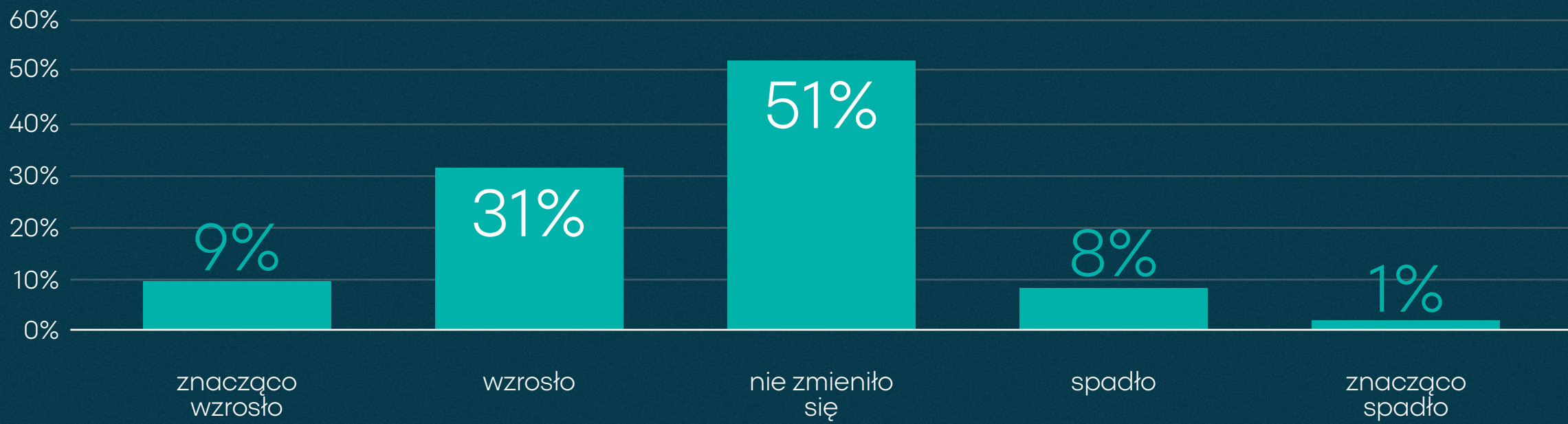
- 06

Dla znaczącego odsetka firm ponownie zwiększyła się częstotliwość występowania przypadków greenwashingu w ich otoczeniu, choć wzrost ten jest mniejszy niż w poprzednim półroczu.
- 07

Nie zmienił się odczuwalny poziom wsparcia, jakie firmy otrzymują od instytucji publicznych w zakresie dekarbonizacji i ochrony środowiska.

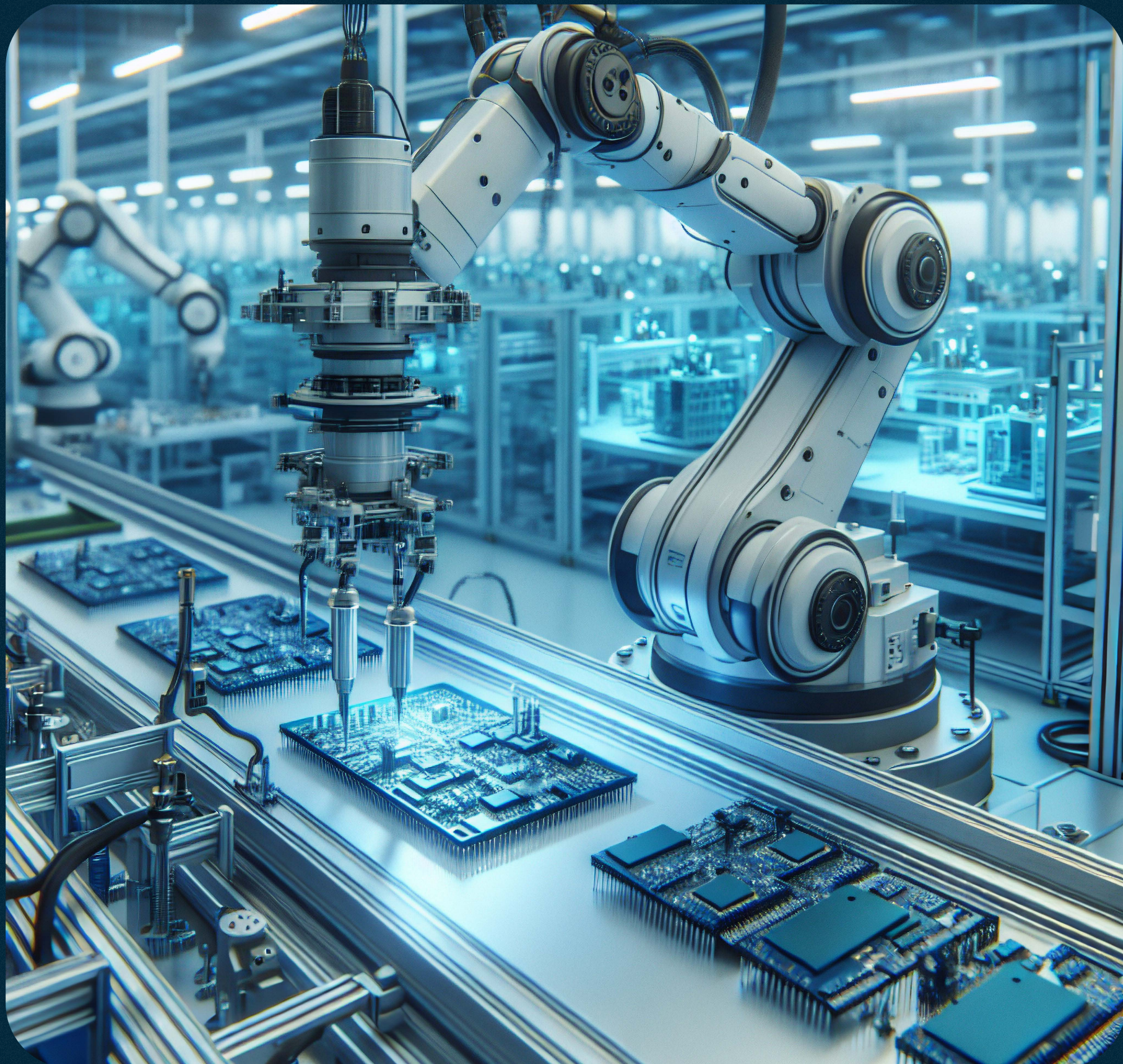
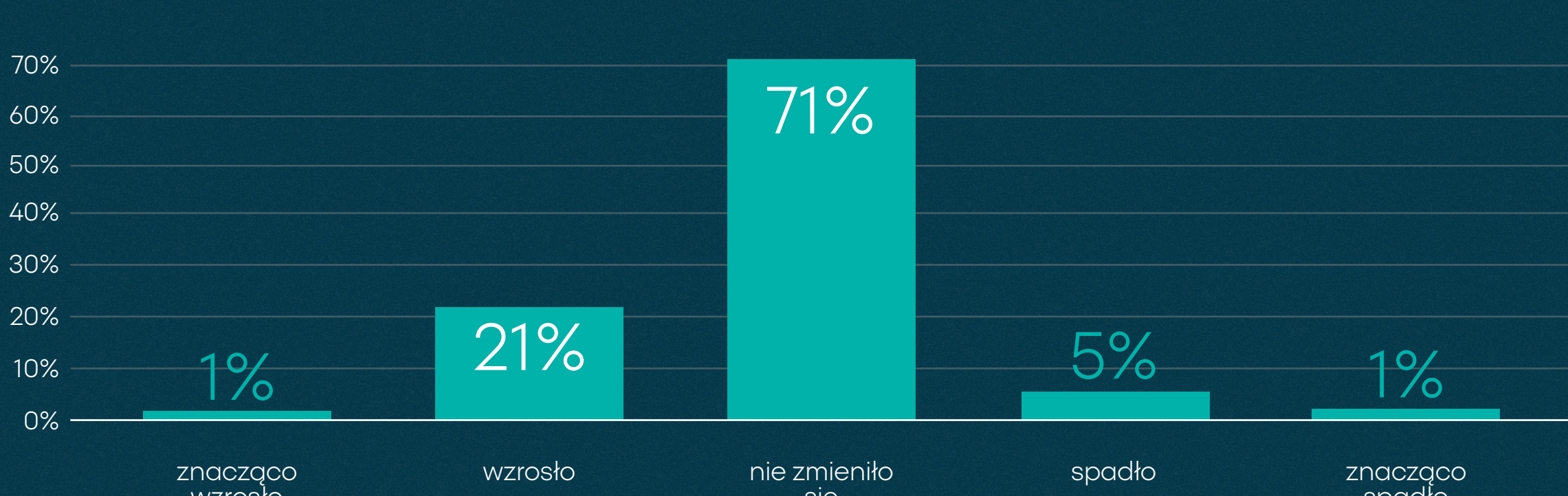
06 Zjawisko greenwashingu

W II półroczu 2024 r. w porównaniu do I półroczu 2024 r. zjawisko greenwashingu (pozorowanie działań na rzecz klimatu) w otoczeniu biznesowym (tj. wśród konkurentów, dostawców, odbiorców) Pana/Pani organizacji:



07 Wsparcie od instytucji publicznych

W II półroczu 2024 r. w porównaniu do I półroczu 2024 r. wsparcie instytucji publicznych (rząd, urzędy, samorządy) dla działań na rzecz dekarbonizacji i ochrony środowiska w Pana/Pani organizacji:



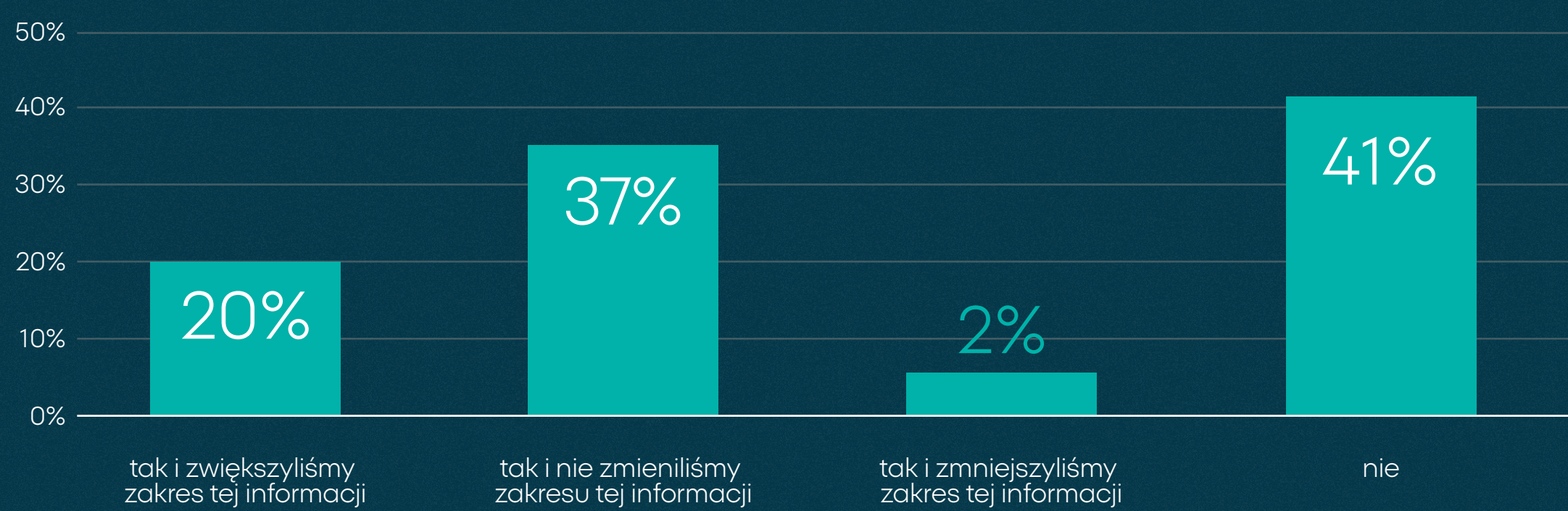
08 Coraz więcej firm, zwłaszcza większych, oblicza swój ślad węglowy.

09 Więcej firm wdraża lub planuje wdrażać rozwiązania obniżające wpływ danego przedsiębiorstwa na środowisko.

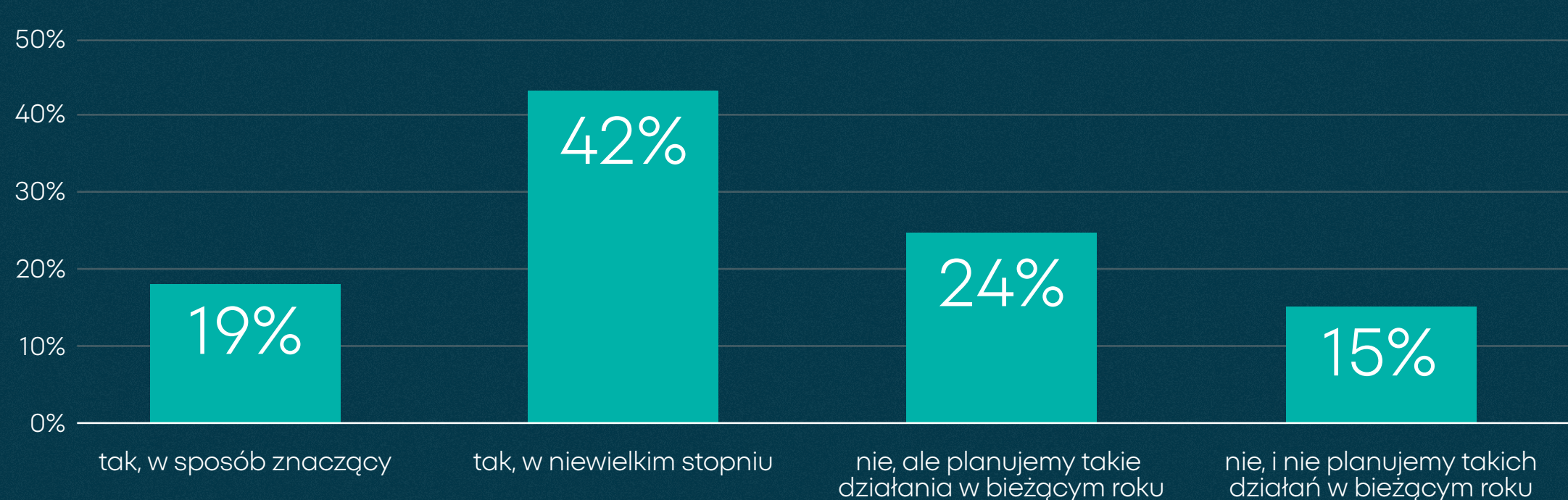


Działania na rzecz dekarbonizacji i ochrony środowiska

08 Ślad węglowy Czy w II półroczu 2024 r. Pana/Pani organizacja obliczała swój ślad węglowy?



09 Rozwiązania na rzecz dekarbonizacji Czy w II półroczu 2024 r. w Pana/Pani organizacji wprowadzono rozwiązania, które przyczyniły się do redukcji śladu węglowego?

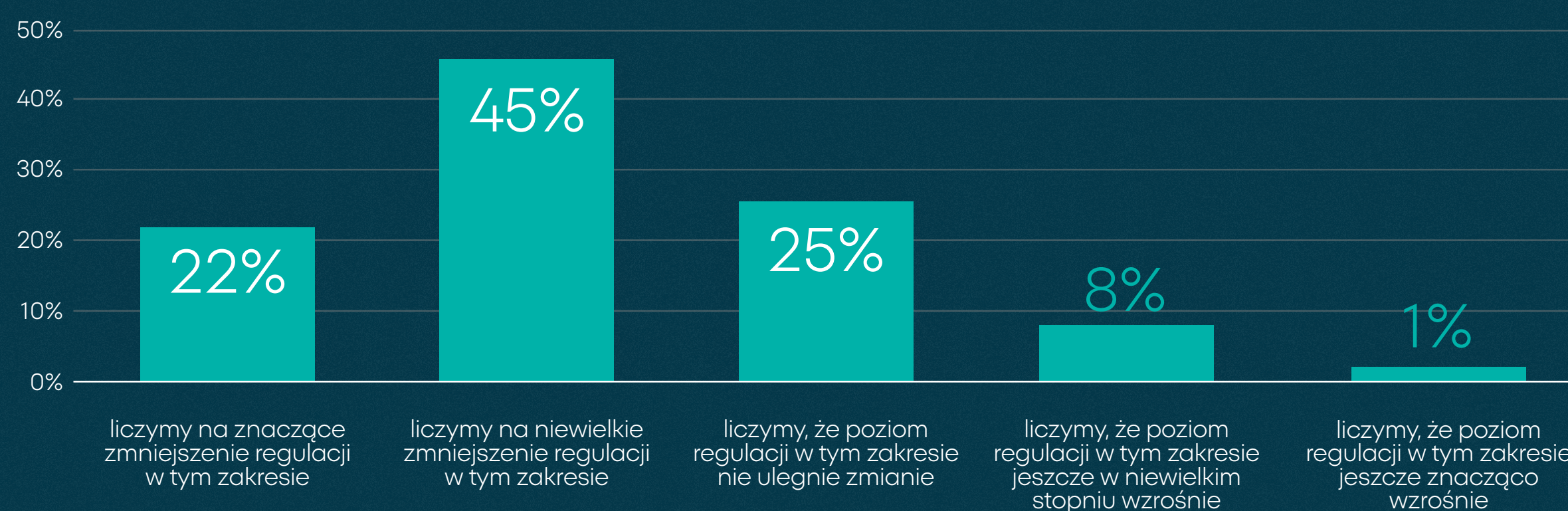


Chociaż większość firm oczekuje deregulacji w obszarze obowiązków dotyczących dekarbonizacji i ochrony środowiska, to liczą one raczej na niewielkie niż znaczące zmiany w tym kierunku. Ponadto jest to oczekiwanie formułowane częściej przez duże i średnie firmy. Mikro i małe podmioty w większości spodziewają się, że obecny poziom regulacji nie ulegnie zmianie lub zostanie obniżony w niewielkim stopniu. Nie wydają się więc obecnie przytłoczone wymogami w zakresie dekarbonizacji.



Jak respondenci postrzegają debatę o regulacji?

10 Deregulacja Czy w związku z zapowiadaną na poziomie UE oraz w Polsce deregulacją gospodarki Pana/Pani organizacja liczy na zmiany w zakresie obowiązków dotyczących dekarbonizacji i ochrony środowiska, w szczególności raportowania niefinansowego?



Ankieta została przeprowadzona w dniach od 3 do 31 marca 2025 r. Adresatami ankiety byli członkowie organizacji Pracodawcy RP. Ankieta została rozesłana także do członków Polskiej Izby Przemysłu Chemicznego, Stowarzyszenia Producentów Cementu oraz Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Ankiety wypełniło 157 przedsiębiorstw.

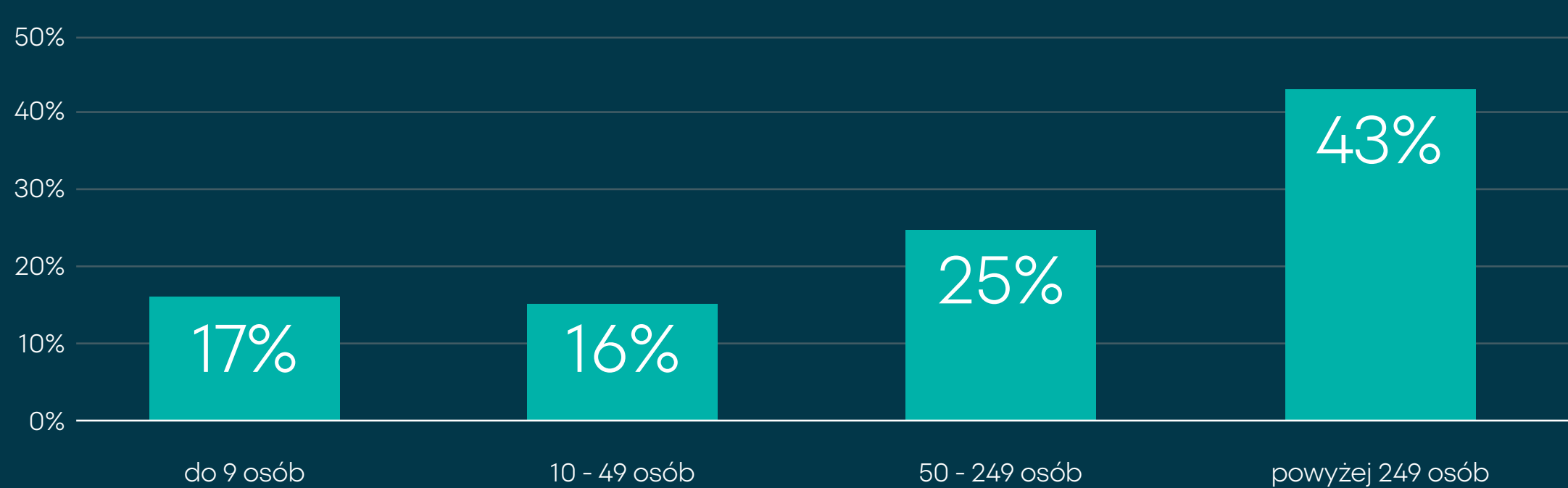
Najwięcej, bo prawie połowa ankiet, wpłynęła od dużych przedsiębiorstw, pod względem reprezentowanych branż dominują natomiast przedstawiciele sektora usług.

Ze szczegółami dotyczącymi treści ankiety, metody obliczania Indeksu oraz kryteriów odrzucania ankiet można zapoznać się [tutaj](#).

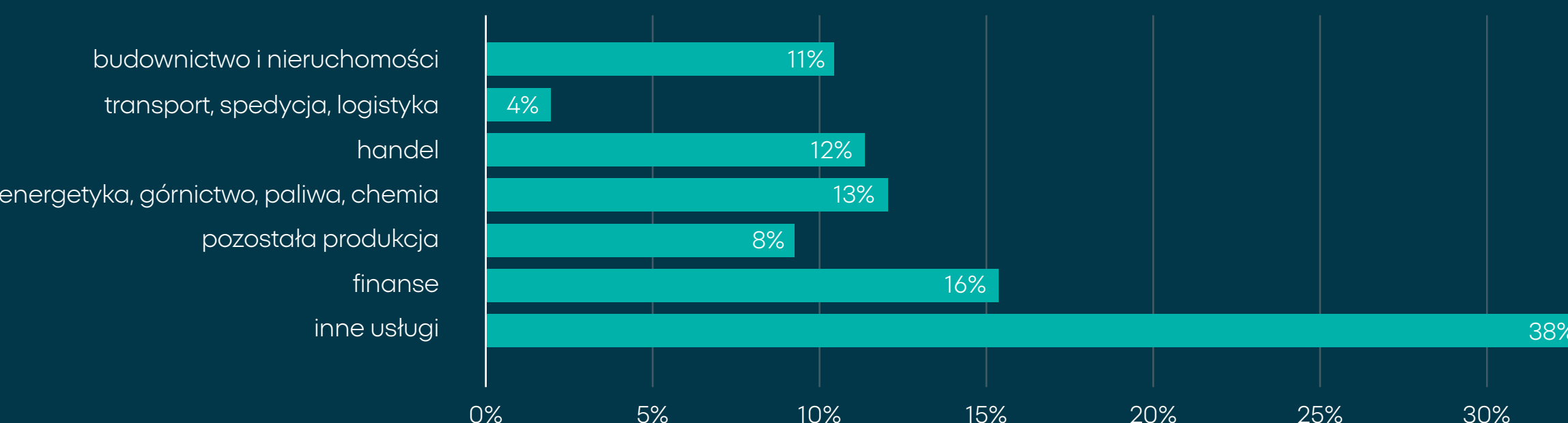


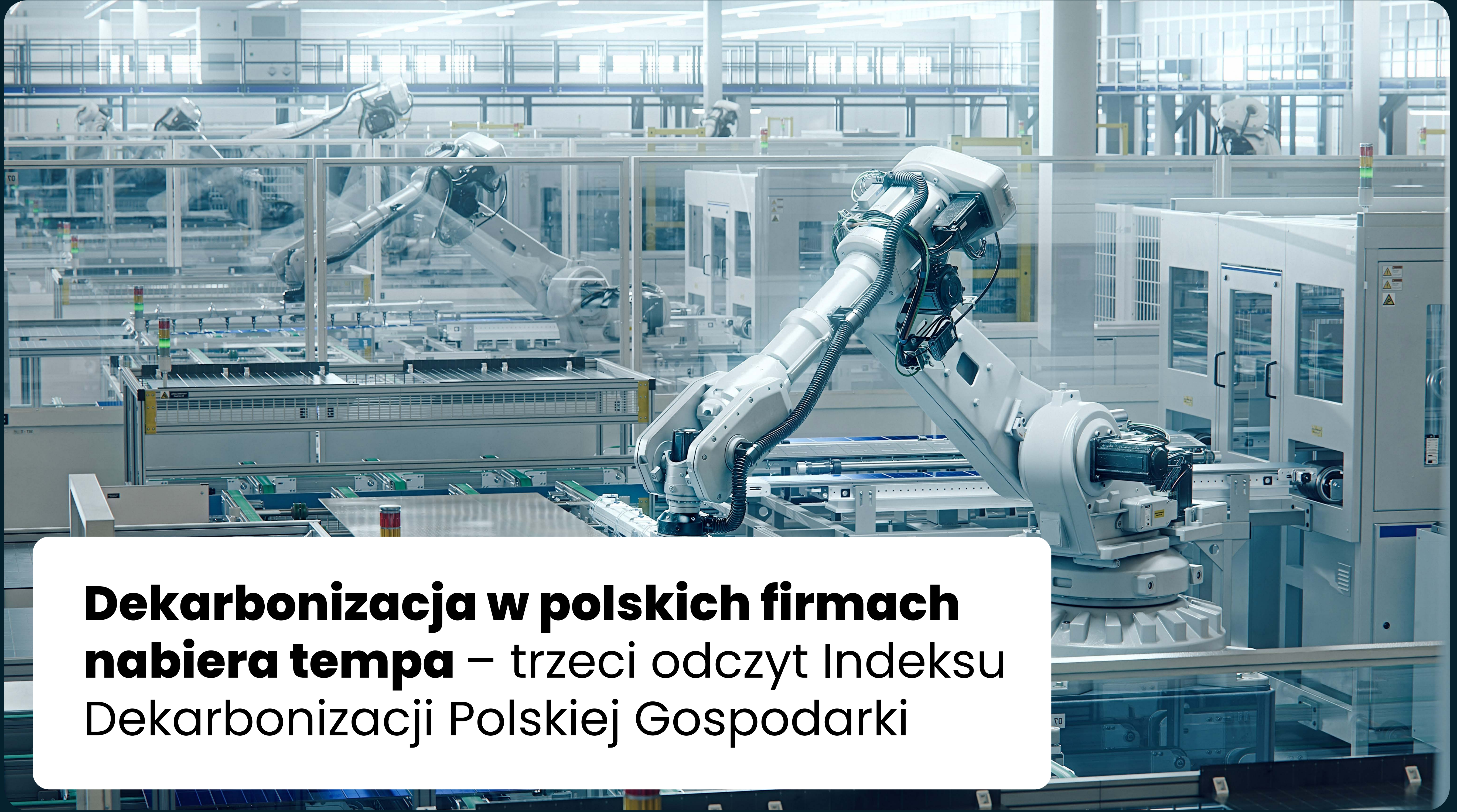
Metodyka indeksu

11 Struktura ankietowanych firm według liczby pracowników



12 Struktura ankietowanych firm według branży





Dekarbonizacja w polskich firmach nabiera tempa – trzeci odczyt Indeksu Dekarbonizacji Polskiej Gospodarki

Znaczenie dekarbonizacji i ochrony środowiska w działalności polskich przedsiębiorstw nadal rośnie – tak wynika z trzeciego odczytu Indeksu Dekarbonizacji Polskiej Gospodarki (IDPG) za II półrocze 2024 roku. Wartość indeksu wyniosła 62 punkty, co oznacza wzrost o 1 punkt względem pierwszego półrocza 2024 roku. W kolejnej odsłonie Indeksu wzięto pod uwagę odpowiedzi udzielone przez 157 polskich firm.

Trzeci odczyt IDPG potwierdza, że znaczenie dekarbonizacji i ochrony środowiska dla polskich przedsiębiorstw systematycznie wzrasta. Zmiana o 1 punkt w stosunku do poprzedniego odczytu wskazuje, że w drugim półroczu 2024 roku wzrost był nieznacznie bardziej dynamiczny, jednak ogólny trend utrzymuje się na stabilnej ścieżce wzrostowej, a kwestie klimatyczne coraz silniej wpisują się w działalność firm. Szczególnie dotyczy to dużych i średnich przedsiębiorstw, które nie tylko deklarują zaangażowanie w działania proekologiczne, ale coraz częściej wdrażają konkretne rozwiązania dekarbonizacyjne i obliczają swój ślad węglowy.

Najważniejsze dane z raportu:

01

Wciąż bardziej odczuwalnie wzrasta presja na dekarbonizację firm ze strony otoczenia biznesowego niż regulacyjnego. Badane przedsiębiorstwa deklarują również wzrost zaangażowania w obliczanie i redukcję śladu węglowego.



02

59% ankietowanych przedsiębiorstw deklaruje, że oblicza swój ślad węglowy, podczas gdy w pierwszym półroczu 2024 r. tylko 47% uczestników badania odpowiedziało twierdząco na to pytanie. To zauważalny wzrost, aż o 12 punktów procentowych, jeden z największych w historii odczytów. Jednak to wciąż duże przedsiębiorstwa przodują w obliczaniu śladu węglowego.

03

Aż 85% respondentów przyznało, że wprowadziło lub planuje wprowadzić rozwiązania mające na celu redukcję śladu węglowego. To zauważalny wzrost w porównaniu z 67% przedsiębiorstw, które odpowiedziały w ten sposób w poprzednim odczycie.

04

Po raz pierwszy zadano polskim firmom pytanie o ich sentyment wobec szeroko ostatnio dyskutowanej deregulacji, ale w kontekście obowiązków związanych z dekarbonizacją. 67% ankietowanych liczy na zmniejszenie regulacji w tym zakresie, ale oczekuje raczej niewielkich niż znaczących zmian – za taką opcją opowiedziało się 45% respondentów.



Trwająca dyskusja o obowiązkach regulacyjnych jest potrzebna, ale niech nie znika nam sprzed oczu kluczowy wniosek płynący z tego badania. Z jednej strony firmy oczekują zmniejszenia obowiązków, ale z drugiej przyznają, że wsparcie państwa jest za niskie i oczekują większego. Rząd musi zatem nie tylko wycofywać się, ale też umiejętnie pomagać

– podkreśla Michał Hetmański, Prezes Zarządu Fundacji InStrat.

W stosunku do poprzednich odczytów, niezmienny pozostaje profil przedsiębiorstw zaangażowanych w dekarbonizację – w takich działaniach wciąż najaktywniejsze pozostają średnie i duże firmy.



Indeks pokazuje, że postępuje powolna, ale konsekwentna transformacja. Z jednej strony firmy czują rosnącą presję ze strony rynku i regulacji, a z drugiej – zaczynają realnie wdrażać działania, które jeszcze niedawno pozostawały tylko w sferze planów. W trzecim odczycie do naszego badania dołączyło kolejne kilkadziesiąt podmiotów, dla których dekarbonizacja to realny plan energetyczny i biznesowy. Naszym wspólnym zadaniem pozostaje dostarczenie wiedzy i zasobów małym i średnim przedsiębiorstwom, aby również podjęły aktywne działania w tym zakresie

- mówi Kamil Sobolewski, główny ekonomista Pracodawców RP.

Badane firmy zauważają dalszy wzrost problemu greenwashingu (pozorowania działań na rzecz klimatu) w najbliższym otoczeniu biznesowym, choć jest on mniej intensywny niż w poprzednim półroczu (40% spółek twierdzi, że zjawisko to przybrało na sile, 9% mówi o jego osłabieniu, a 51% firm nie widzi różnicy w intensywności jego występowania). Przedsiębiorstwa nie odczuwają także znaczącego wzrostu wsparcia ze strony instytucji publicznych w zakresie dekarbonizacji i ochrony środowiska. Jedynie 22% respondentów ocenia, że wsparcie to rośnie lub znacząco rośnie.



Bieżący odczyt IDPG dowodzi, że spółki nie poprzestają na deklaracjach, ale wprowadzają także realne działania służące transformacji energetycznej. Za tym idą oczekiwania dotyczące regulacji, które są formułowane częściej przez duże i średnie firmy. Wsparcie decydentów w tym zakresie jest kluczowe – nasze prawo powinno chronić europejskie spółki, które chcą odejść od węgla, ale zachować przy tym zdolność do biznesowego rozwoju. Tylko w ten sposób przemysł na naszym kontynencie zachowa konkurencyjność. Przy okazji tego odczytu warto również odnotować, że Indeks Dekarbonizacji Polskiej Gospodarki staje się platformą służącą dyskusji na temat obecnych i przyszłych wyzwań w tym zakresie

- mówi Piotr Szlagowski-Budacz, Dyrektor Strategii w Qemetice.

Za merytoryczne przygotowanie Indeksu Dekarbonizacji i późniejsze opracowywanie wyników badania odpowiada Fundacja InStrat. Ankieta zbierająca dane do Indeksu Dekarbonizacji Polskiej Gospodarki została przeprowadzona w dniach od 3 do 31 marca 2025 roku, a jej adresatami były przedsiębiorstwa członkowskie Pracodawców RP. Ankieta została również udostępniona firmom zrzeszonym w Polskiej Izbie Przemysłu Chemicznego i w Stowarzyszeniu Producentów Cementu oraz przedsiębiorstwom działającym w ramach Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Ankietę wypełniło 157 przedsiębiorstw, struktura badanych firm co do wielkości i branży jest zróżnicowana.

Ze szczegółami dotyczącymi treści ankiety Indeksu Dekarbonizacji Polskiej Gospodarki oraz metodami obliczania Indeksu można zapoznać się na stronie Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej.

Przedsiębiorstwa, które chcą dołączyć do cyklicznego badania, proszone są o kontakt z Departamentem Relacji Pracodawców RP: departament.relacji@pracodawcyrp.pl





Ważne dane

od 20 marca do 14 kwietnia 2025 r.

01

Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2025 r.

W lutym 2025 r. przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 6451,5 tys. etatów i było o 0,9% niższe niż przed rokiem. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2025 r. wyniosło 8613,14 zł, tj. wzrosło nominalnie o 7,9% w porównaniu z lutym ub. roku.

02

Dynamika produkcji sprzedanej przemysłu w lutym 2025 r.

W lutym br. produkcja sprzedana przemysłu była o 2,0% niższa niż przed rokiem (kiedy notowano wzrost o 3,3%), a w porównaniu ze styczniem br. spadła o 0,4%. W okresie styczeń–luty br. produkcja sprzedana przemysłu była o 0,9% niższa niż w analogicznym okresie 2024 r. (wówczas notowano wzrost o 2,7%). Po wyeliminowaniu wpływu czynników o charakterze sezonowym, w lutym br. produkcja sprzedana przemysłu ukształtowała się na poziomie o 0,1% wyższym niż w analogicznym miesiącu ub. roku i o 0,2% niższym niż w styczniu br.

03

Dynamika produkcji budowlano-montażowej w lutym 2025 r.

Według danych wstępnych produkcja budowlano-montażowa (w cenach stałych) zrealizowana w lutym 2025 r. na terenie kraju przez przedsiębiorstwa budowlane o liczbie pracujących powyżej 9 osób utrzymała się na poziomie sprzed roku (w lutym 2024 r. notowano spadek o 4,8%) oraz była o 7,5% wyższa niż w styczniu br. Po wyeliminowaniu wpływu czynników o charakterze sezonowym produkcja budowlano-montażowa w lutym br. była o 0,8% wyższa niż w analogicznym miesiącu ub. roku oraz o 2,3% niższa niż w styczniu br.



04

Koniunktura gospodarcza – marzec 2025 r.

W marcu br. wskaźniki dla większości sektorów (tak wyrównane, jak i niewyrównane sezonowo) wskazują na poprawę lub stabilizację koniunktury w gospodarce. W porównaniu z poprzednim miesiącem największa poprawa koniunktury wystąpiła w zakwaterowaniu i gastronomii, budownictwie oraz przetwórstwie przemysłowym. W większości badanych obszarów sygnalizowany jest brak zmian lub pogorszenie składowych „diagnostycznych”, natomiast w przypadku „prognostycznych” zgłaszana jest poprawa. Jednostki z sekcji działalność finansowa i ubezpieczeniowa (plus 23,2) oceniają koniunkturę najbardziej korzystnie[1], choć wartość wskaźnika kształtuje się poniżej średniej długookresowej (plus 25,4). Najbardziej pesymistyczne oceny formułują podmioty z sekcji przetwórstwo przemysłowe (minus 6,3), a wartość wskaźnika jest poniżej średniej długookresowej (plus 0,7).

05

Wyniki finansowe przedsiębiorstw niefinansowych w 2024 r.

W 2024 r. wyniki finansowe badanych przedsiębiorstw niefinansowych były znacznie niższe od uzyskanych rok wcześniej. Pogorszeniu uległy wskaźniki ekonomiczno-finansowe. Nakłady inwestycyjne były o 7,8% niższe niż w 2023 r. (kiedy notowano wzrost o 10,2%). Przychody ogółem były niższe o 3,0% od osiągniętych rok wcześniej, a koszty ich uzyskania spadły o 1,8%. Pogorszył się wskaźnik poziomu kosztów z 94,6% przed rokiem do 95,7%. Przychody netto ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów spadły o 2,9%, a koszty tej działalności – o 1,8%.

06

Dynamika sprzedaży detalicznej w lutym 2025 r.

Sprzedaż detaliczna w cenach stałych w lutym 2025 r. była niższa niż przed rokiem o 0,5% (wobec wzrostu o 6,1% w lutym 2024 r.). W porównaniu ze styczniem 2025 r. notowano spadek sprzedaży detalicznej o 6,0%. W okresie styczeń-luty 2025 r. sprzedaż wzrosła r/r o 2,0% (wobec wzrostu o 4,6% w analogicznym okresie 2024 r.)

07

Działalność przedsiębiorstw posiadających jednostki zagraniczne w 2023 r.

Na koniec 2023 r. 1 978 przedsiębiorstw z siedzibą w Polsce (o 0,4% więcej niż w 2022 r.) wykazało zaangażowanie w 4 608 jednostkach za granicą w postaci udziałów, oddziałów lub w innej formie (wzrost o 2,3% w porównaniu z 2022 r.). Najwięcej jednostek zagranicznych miało swoje siedziby w Niemczech, Czechach, Stanach Zjednoczonych oraz Ukrainie.



08

Rozkład wynagrodzeń w gospodarce narodowej w październiku 2024 r.

W październiku 2024 r. mediana wynagrodzeń miesięcznych brutto w gospodarce narodowej była niższa o 18,0% od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto. Mediana wynagrodzeń w gospodarce narodowej w październiku 2024 r. wyniosła 6856,75 zł. Oznacza to, że połowie zatrudnionych zostało wypłacone wynagrodzenie nie wyższe niż ta kwota, a druga połowa otrzymała wynagrodzenie nie niższe. Wartość mediany wynagrodzeń wskazywała na różnice ze względu na płeć – dla mężczyzn wyniosła 7028,98 zł i była o 328,64 zł wyższa niż dla kobiet. Biorąc pod uwagę wiek zatrudnionych, można zauważyć, że najwyższa wartość mediany wynagrodzeń wystąpiła w grupie wieku 35–44 lata i wyniosła 7160,00 zł. Według wielkości podmiotu najwyższą wartość mediany wynagrodzeń notowano w podmiotach o liczbie pracujących 1000 i więcej i wyniosła 8203,24 zł.

09

Wyniki finansowe banków w 2024 r.

Wynik finansowy netto sektora bankowego w 2024 r. wyniósł 42,0 mld zł, wobec 27,6 mld zł w poprzednim roku. Suma bilansowa banków na koniec 2024 r. była wyższa niż rok wcześniej o 10,8% i wyniosła 3 317,3 mld zł. Wartość kredytów sektora niefinansowego zwiększyła się o 4,1% do kwoty 1 194,0 mld zł, a wartość depozytów sektora niefinansowego wzrosła o 7,8% do 1 943,2 mld zł. Na wynik finansowy netto sektora bankowego w 2024 r. w wysokości 42,0 mld zł złożyły się zyski netto na kwotę 47,2 mld zł wypracowane przez 543 banki (55 komercyjnych i 488 spółdzielczych) oraz straty netto o wartości 5,2 mld zł poniesione przez 8 banków (7 komercyjnych, w tym 3 oddziały instytucji kredytowych oraz jeden bank spółdzielczy). Poprawa wyników finansowych sektora bankowego nastąpiła głównie dzięki wyższemu wynikowi z tytułu odsetek (o 11,5 mld zł) oraz niższym stratom poniesionym z tytułu pozostałych przychodów i kosztów operacyjnych (o 11,2 mld zł).

10

Wyniki finansowe zakładów ubezpieczeń w 2024 r.

Wynik finansowy netto zakładów ubezpieczeń w 2024 r. wyniósł 10,0 mld zł i był wyższy niż rok wcześniej (9,4 mld zł w 2023 r.). Wpływ na to miały przede wszystkim lepsze wyniki uzyskane przez zakłady ubezpieczeń na życie (dział I), które wzrosły o 17,1% w stosunku do roku poprzedniego. W strukturze przychodów dominującą pozycję stanowiły składki. W 2024 r. składki przypisane brutto ogółem wyniosły 85 676,3 mln zł (wzrost o 8,6% w porównaniu z 2023 r.), z czego 23 601,6 mln zł stanowiła składka działu II, a 62 074,8 mln zł składka działu I.

11

Wyniki finansowe zakładów ubezpieczeń w 2024 r.

W 2024 r. przychody ogółem badanych przedsiębiorstw wyniosły 6 032,4 mld zł, a koszty ich uzyskania 5 755,7 mld zł. Wynik finansowy netto ukształtował się na poziomie 223,5 mld zł. Podstawowe dane o badanych przedsiębiorstwach prowadzących księgi rachunkowe o liczbie pracujących 10 i więcej osób w 2024 r.



12

Obroty towarowe handlu zagranicznego ogółem i według krajów w styczniu – lutym 2025 r.

Obroty towarowe handlu zagranicznego w styczniu – lutym 2025 r. wyniosły w cenach bieżących 240,7 mld PLN w eksporcie oraz 245,7 mld PLN w imporcie. Ujemne saldo ukształtowało się na poziomie 5,0 mld PLN. W porównaniu z analogicznym okresem 2024 r. eksport spadł o 5,0%, a import wzrósł o 1,1%. Eksport wyrażony w dolarach USA w styczniu – lutym 2025 r. wyniósł 59,2 mld USD, a import 60,5 mld USD (spadek w skali roku w eksporcie o 6,8%, a w imporcie o 0,9%). Ujemne saldo ukształtowało się na poziomie 1,2 mld USD (w analogicznym okresie 2024 r. było dodatnie i wyniosło 2,6 mld USD).



Sztuczna inteligencja redefiniuje handel detaliczny – 42% firm wykorzystuje AI w celu poprawy jakości obsługi klienta

Handel detaliczny wchodzi w nową erę dzięki sztucznej inteligencji (AI), która automatyzuje kluczowe procesy i usprawnia zarządzanie łańcuchem dostaw. Przekłada się to na wyższą efektywność i lepsze wyniki finansowe. Firmy, które skutecznie wdrażają te technologie, osiągają wyższy zwrot z inwestycji i zwiększają swoją konkurencyjność. 56% firm z sektora handlu detalicznego korzysta z AI od ponad 3 lat, co wskazuje na większe doświadczenie w porównaniu z innymi sektorami – wynika z raportu KPMG International pt. „Intelligent retail. A blueprint for creating value through AI-driven transformation”, w którym przedstawiono między innymi przykłady wykorzystania AI w branży. Największym wyzwaniem związanym z wdrażaniem AI w handlu detalicznym są obawy o bezpieczeństwo danych i prywatność, wskazywane przez 38% firm.



AI WSPIERA ROZWÓJ HANDLU DETALICZNEGO

Sztuczna inteligencja rewolucjonizuje handel detaliczny, wprowadzając innowacje w personalizacji oferty, dynamicznym ustalaniu cen i precyzyjnym prognozowaniu popytu. Dzięki automatyzacji obsługi klienta oraz analizie danych w czasie rzeczywistym firmy mogą zwiększać efektywność operacyjną i poprawiać doświadczenia konsumentów.



Sektor handlu detalicznego stoi przed wyzwaniem dostosowania się do rosnącej roli sztucznej inteligencji. Firmy, które już wdrożyły AI, dostrzegają jej realny wpływ na optymalizację kosztów i poprawę jakości obsługi klientów. W obliczu presji inflacyjnej i zmieniających się preferencji konsumentów, narzędzia AI pozwalają szybciej reagować na trendy rynkowe oraz efektywniej zarządzać stanami magazynowymi i polityką cenową. Warto zwrócić uwagę, że aż 47% detalistów uznaje AI za kluczową dla ich działalności, co pokazuje, że technologie te przestały być jedynie eksperymentem, a stały się standardem w branży

– **mówi Piotr Grauer**, Partner Associate w Zespole Fuzji i Przejęć w Dziale Deal Advisory, Lider doradztwa dla sektora dóbr konsumpcyjnych w KPMG w Polsce.

SZTUCZNA INTELIGENCJA NAPĘDZA TRANSFORMACJĘ BIZNESOWĄ

– PRIORYTETY ORGANIZACJI

Firmy na całym świecie coraz częściej sięgają po sztuczną inteligencję, aby realizować strategiczne cele i zwiększać swoją konkurencyjność. Jak wynika z raportu KPMG International pt. „Intelligent Retail. A Blueprint for Creating Value Through AI-Driven Transformation”, organizacje najczęściej wykorzystują AI do poprawy jakości obsługi klienta oraz usprawnienia procesu podejmowania decyzji – na te obszary wskazało po 42% respondentów.



Polski e-commerce rozwija się dynamicznie. Siła tego rozwoju nie tkwi wyłącznie w skali, ale także w inteligencji działania. Podobnie jak na całym świecie, coraz więcej firm wdraża rozwiązania wykorzystujące sztuczną inteligencję nie po to by eksperymentować, lecz by budować realną przewagę. AI wspiera podejmowanie decyzji, umożliwia szybszą reakcję na zmiany popytu oraz pozwala efektywniej dotrzeć do klientów poprzez personalizację zakupów. Wspiera również optymalizację procesów operacyjnych. Zgodnie z badaniem KPMG, 67% firm odnotowało poprawę efektywności, a ponad 70% spodziewa się wyraźnego wzrostu ROI w ciągu najbliższego roku dzięki wdrożeniu rozwiązań opartych na AI. AI nie tylko staje się narzędziem wykorzystywanym punktowo, ale w praktyce umożliwia zupełnie nowe podejście do klienta i operacji, np. inteligentne chatboty obsługujące 24/7, dynamiczne systemy cenowe, wirtualne przymierzalnie czy AI analizujące dane sprzedażowe w czasie rzeczywistym. Firmy, które potrafią połączyć te technologie z konkretnym modelem biznesowym, zyskują nie tylko lojalność klientów, ale także elastyczność w działaniu. Zmiany już zachodzą, a firmy, które potraktują AI strategicznie, mają szansę nie tylko nadążyć, ale i wyprzedzić konkurencję – zarówno w Polsce, jak i za granicą

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

BARIERY ZWIĄZANE Z AI Z PERSPEKTYWY DETALISTÓW

Największym wyzwaniem we wdrażaniu AI w handlu detalicznym pozostają obawy o bezpieczeństwo danych i prywatność, na które wskazuje 38% firm. Kolejne bariery to braki kompetencyjne w zakresie AI (27%) oraz niska jakość danych (27%), co pokazuje, że przeszkody technologiczne i organizacyjne wciąż hamują rozwój sztucznej inteligencji. Istotnym problemem jest również fragmentacja danych (26%) oraz brak wsparcia ze strony kadry zarządzającej (25%), co może utrudniać skuteczną implementację nowych rozwiązań. Firmy zwracają także uwagę na ograniczenia budżetowe (25%), opór pracowników przed zmianą (23%) oraz złożoność regulacji prawnych (21%), w tym wymogi związane z RODO.

Cele, które chcą osiągnąć organizacje przy pomocy sztucznej inteligencji



Źródło: Raport KPMG International "Intelligent retail. A blueprint for creating value through AI-driven transformation"



Pełny raport KPMG dostępny jest na stronie:

Inteligentne rozwiązania w handlu detalicznym – KPMG Poland.

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.

O raporcie:

Raport KPMG International „Intelligent retail. A blueprint for creating value through AI-driven transformation” powstał na podstawie wniosków z badania ankietowego przeprowadzonego wśród 1 390 liderów rynku, w tym 163 z sektora handlu detalicznego. Uzupełniono je wywiadami z ekspertami oraz 18-miesięczną analizą wpływu generatywnej AI na biznes.



**Damian Stawikowski**

Prezes Kolei Dolnośląskich S.A.

Koleje Dolnośląskie

01

Jakie są kluczowe wyzwania stojące przed Państwa branżą w najbliższym czasie?

Koleje Dolnośląskie to dynamicznie rozwijający się przewoźnik regionalny, który każdego dnia przewozi dziesiątki tysięcy pasażerów na Dolnym Śląsku i poza jego granicami. Obecnie jednym z kluczowych wyzwań stojących przed branżą kolejową jest konieczność sprostania rosnącym oczekiwaniom podróżnych w zakresie dostępności połączeń oraz ich zwielokrotnienia. W związku z tym, prowadzimy szeroko zakrojony nabór wykwalifikowanej kadry, niezbędnej do sprawnego funkcjonowania Spółki we wszystkich wymiarach, jak również intensyfikujemy wysiłki w celu zakupu kolejnych pojazdów. Dążymy także do przeprowadzenia elektryfikacji linii bez trakcji elektrycznej, co umożliwi sprawniejszą obsługę podróżnych bardziej pojemnym i szybszym taborom elektrycznym.

02

Jakie innowacje lub zmiany wprowadziliście Państwo w swojej firmie w ciągu ostatniego roku?

W minionym roku wdrożyliśmy szereg innowacji – m.in. przeprowadziliśmy pierwsze przeglądy wysokiego rzędu we własnej hali serwisowej, zainwestowaliśmy w rozwój systemów informatycznych, ułatwiających zarządzanie ruchem i obsługą pasażerów, w tym sprzedaży biletów.

03

Jakie są Państwa przewidywania dotyczące przyszłości rynku pracy w Polsce?

Rynek pracy w Polsce w najbliższych latach będzie wymagał większej elastyczności – zarówno po stronie pracodawców, jak i pracowników. Rosnące znaczenie kompetencji cyfrowych, automatyzacja procesów oraz konieczność dostosowywania się do szybkich zmian technologicznych sprawią, że inwestycje w rozwój pracowników staną się kluczowe. W sektorze kolejowym jest to aż nadto widoczne.

04

W jaki sposób członkostwo w Pracodawcach RP może pomóc Państwa firmie w realizacji jej celów?

Wstąpienie do Pracodawców RP to dla Kolei Dolnośląskich szansa na aktywny udział w kształtowaniu otoczenia legislacyjnego i gospodarczego. Członkostwo pozwoli nam nawiązać wartościowe kontakty, wymieniać się doświadczeniami z innymi firmami oraz wspólnie zabiegać o lepsze warunki dla rozwoju branży zbiorowego transportu publicznego w Polsce.





Katarzyna Milewska

Managing Director Ework Group Poland & Slovakia

Ework Group Poland & Slovakia

01

Jakie są kluczowe wyzwania stojące przed Państwa branżą w najbliższym czasie?

Branża IT znajduje się dziś w momencie intensywnej transformacji. Zmieniają się technologie, modele pracy, regulacje prawne, a także oczekiwania klientów. Z perspektywy firmy konsultingowej działającej na styku technologii i biznesu obserwujemy, że kluczowym wyzwaniem nadchodzących miesięcy nie będzie już „co wdrażać”, ale „kto to wdroży, jaką wartość to przyniesie i jak zadbać o trwałość efektów”.

Na pierwszy plan wysuwa się bez wątpienia rozwój sztucznej inteligencji. AI rewolucjonizuje sposób projektowania i wdrażania rozwiązań – zarówno w back-office, jak i w obszarach kontaktu z klientem. Widzimy, że AI automatyzuje procesy, które jeszcze niedawno wymagały zespołów specjalistów. To wymusza głęboką zmianę profili kompetencyjnych, a także redefiniuje role w organizacjach IT. Szczególnie narażeni na wypchnięcie z rynku są specjaliści w obszarach powtarzalnych zadań – jak testerzy manualni czy początkujący developerzy.

Równocześnie obserwujemy gwałtowny wzrost zagrożeń cybernetycznych. Skala i zaawansowanie ataków – często wspieranych właśnie przez AI – zmusza organizacje do inwestowania w nowe modele ochrony i kompetencje z zakresu bezpieczeństwa IT. Cyberbezpieczeństwo staje się nie dodatkiem, lecz warunkiem zaufania i stabilności biznesu.

W tle tych zjawisk rozgrywa się głęboka zmiana na rynku pracy. Już nie każda techniczna kompetencja wystarczy, by odnaleźć się w branży. Klienci coraz częściej oczekują nie tylko specjalisty IT, ale partnera – osoby, która rozumie cele biznesowe, potrafi zaproponować wartość i poprowadzić zmianę. To właśnie w tym kontekście pojawia się kluczowe pojęcie: Digital Talents.

Trend „Digital Talents” to nie tylko poszukiwanie programistów czy analityków. To potrzeba wyłonienia ludzi, którzy łączą wiedzę technologiczną z inteligencją emocjonalną, zdolnością budowania relacji i rozumieniem kontekstu biznesowego. To specjaliści, którzy potrafią działać interdyscyplinarnie, pracować w rozproszonych środowiskach i dynamicznie się rozwijać. Tacy ludzie są dziś decydującym czynnikiem przewagi konkurencyjnej. Ich niedobór to realne zagrożenie – zarówno dla firm technologicznych, jak i ich klientów.

Dla firm konsultingowych oznacza to konieczność radykalnej zmiany podejścia. Naszym celem nie jest już tylko „dostarczenie zasobu IT”, ale budowanie partnerskich, długoterminowych relacji z klientami – opartych na wspólnym rozumieniu celu, transparentności i elastyczności. Współczesny klient oczekuje nie tylko know-how, ale także poczucia, że ma po drugiej stronie zespół, który rozumie jego sytuację, myśli proaktywnie i bierze odpowiedzialność za wynik.

Nie bez znaczenia pozostają również nowe regulacje – jak unijny Akt o AI czy przepisy o danych osobowych – które będą miały bezpośredni wpływ na projekty IT w 2025 roku. Wreszcie, model pracy hybrydowej wciąż wymaga udoskonalenia – zwłaszcza w zakresie dbania o dobrostan zespołów, ich motywację i poczucie przynależności.

Podsumowując – przyszłość IT to nie tylko zaawansowane narzędzia, ale przede wszystkim odpowiedni ludzie. To ci, którzy potrafią łączyć technologię z empatią, odpowiedzialnością i wizją. Firmy, które potrafią przyciągać, rozwijać i angażować Digital Talents, będą nie tylko nadążać za zmianą – one będą ją współtworzyć.





02

Jakie innowacje lub zmiany wprowadziliście Państwo w swojej firmie w ciągu ostatniego roku?

W ostatnim roku skupiliśmy się na usprawnieniu procesów operacyjnych oraz bardziej efektywnym pozyskiwaniu kompetencji. Wdrożyliśmy narzędzia, które automatyzują pracę z CV i ułatwiają dopasowanie kandydatów do projektów, co skróciło czas reakcji i zwiększyło trafność selekcji. Równolegle rozwijamy podejście do budowania zespołów o profilach digital talent, łączących kompetencje techniczne z biznesowym zrozumieniem.

03

Jakie są Państwa przewidywania dotyczące przyszłości rynku pracy w Polsce?

W najbliższych latach rynek pracy w Polsce będzie ewoluował pod wpływem silnych trendów technologicznych i społecznych. Postępująca automatyzacja oraz rozwój sztucznej inteligencji z jednej strony zastąpią niektóre powtarzalne role, z drugiej – stworzą nowe obszary zatrudnienia, zwłaszcza w IT, analizie danych czy zarządzaniu projektami cyfrowymi.

Widzimy też rosnące znaczenie kompetencji miękkich i umiejętności adaptacji, które stają się równie ważne jak wiedza techniczna. Pracownicy będą musieli stale się rozwijać, a pracodawcy – inwestować w szkolenia i elastyczne modele pracy.

Dodatkowo, zmiany regulacyjne – takie jak dyrektywa UE dotycząca transparentności wynagrodzeń – zwiększą presję na przejrzystość i sprawiedliwość w polityce płacowej, co może pozytywnie wpłynąć na zaufanie i zaangażowanie pracowników.

Podsumowując, przyszłość rynku pracy będzie należeć do tych organizacji i osób, które potrafią elastycznie reagować na zmiany, rozwijać kompetencje cyfrowe i budować środowisko pracy oparte na zaufaniu i współpracy.

03

W jaki sposób członkostwo w Pracodawcach RP może pomóc Państwa firmie w realizacji jej celów?

Członkostwo w Pracodawcach RP może realnie wspierać naszą firmę w realizacji kluczowych celów – zarówno na poziomie strategicznym, jak i operacyjnym. Zyskujemy dostęp do sieci firm z różnych branż, co sprzyja wymianie doświadczeń, nawiązywaniu partnerstw i poszukiwaniu wspólnych inicjatyw biznesowych. Ważna jest także możliwość wpływania – poprzez organizację – na kształt przepisów prawa oraz politykę gospodarczą, co dla firm działających w dynamicznie regulowanym środowisku, takim jak usługi IT i HR, ma duże znaczenie.

Dodatkowym atutem są działania w obszarze standardów zatrudnienia, dialogu społecznego i promocji dobrych praktyk – to wspiera nas w budowaniu wiarygodnej marki i odpowiedzialnej kultury organizacyjnej. Członkostwo traktujemy jako przestrzeń do współpracy, wymiany wiedzy i wspólnego wzmacniania pozycji pracodawców w Polsce.



Katarzyna Stradowska

Zastępca Naczelnika Wydziału Ubezpieczeń
i Składek w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych

Umowa o dzieło na tle kontroli ZUS

Z licznych publikacji i nagrań zamieszczonych na portalach społecznościowych można się przekonać jak wiele wątpliwości budzi temat umowy o dzieło, zwłaszcza na tle kontroli prowadzonych przez ZUS. Tym bardziej, że od czasu wprowadzenia obowiązku informowania ZUS o zawartych umowach każdego roku sukcesywnie zmniejsza się ich ilość na rzecz umów – zleceń. W 2024 roku do ZUS zostało przekazanych 1,1 mln formularzy RUD, na których zgłoszono blisko 1,4 mln umów o dzieło. Jest to najmniejsza liczba formularzy oraz umów o dzieło zgłoszonych do ZUS od początku funkcjonowania rejestru umów o dzieło.

Od 1 stycznia 2021 r. umowy o dzieło muszą zostać zgłoszone do ZUS na formularzu RUD. Obowiązek ten nie wiąże się z obowiązkiem opłacania składek od takiego kontraktu. Obowiązek zgłoszenia umowy o dzieło spoczywa na płatniku składek lub osobie fizycznej zlecającej dzieło.

Różnice między umową o dzieło a zleceniem bardzo często spędzają sen z powiek przedsiębiorców. W praktyce często zdarza się, że zawierana jest umowa o dzieło tam, gdzie powinna zostać zawarta umowa zlecenia. Pracodawcy, modyfikując klasyczne cechy umowy o dzieło, starają się osiągnąć ten sam cel społeczno-gospodarczy bez ponoszenia dodatkowych kosztów (finansowych i społecznych) z nim związanych.

Przyjrzyjmy się bliżej charakterystycznym cechom dzieła, by właściwie określić rodzaj nawiązywanej umowy na realizację zamówienia.

CECHY UMOWY O DZIEŁO

Definicja umowy o dzieło została zawarta przez ustawodawcę w Kodeksie cywilnym. Przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia (art. 627 K.c.).





Zatem przyjrzyjmy się bliżej przesłankom odróżniającym umowę o dzieło od innych umów:

Rezultat – przedmiotem umowy o dzieło muszą być czynności materialne lub niematerialne dające konkretny, mierzalny rezultat. Przez pryzmat konkretnego, indywidualnie oznaczonego rezultatu, który powinien być osiągalny, weryfikowalny, jednorazowy i określony przez strony w chwili zawarcia umowy. Rezultat powinien być określony umową, mieć samoistny byt oraz być obiektywnie osiągalny i pewny. Dzieło musi istnieć w postaci postrzegalnej, pozwalającej nie tylko odróżnić je od innych przedmiotów ale i uchwycić istotę osiągniętego rezultatu, co oznacza możliwość jego dalszego funkcjonowania w oderwaniu od twórcy.

Harmonogram wykonania dzieła – w przypadku, gdy przedmiot umowy to wieloetapowa realizacja zamówienia określonego umową, zwykle według harmonogramu określa się postęp zaplanowanych prac. Jednak brak harmonogramu nie dyskwalifikuje umowy o dzieło, gdy brak jest podstaw aby dzielić realizację zamówienia na etapy. Wówczas umowa najczęściej określa termin odbioru dzieła. Czas jaki wykonawca ma poświęcić na jego realizację jest zależny wyłącznie od wykonawcy. Oznacza to, że ilość czasu jaką wykonawca musi poświęcić na realizację zamówienia nie powinna być zależna od zamawiającego. Wykonawcę obowiązuje jedynie termin odbioru dzieła określony umową. Wynagrodzenie jest za efekt (rezultat) a nie za poświęcony czas.

Brak nadzoru oraz nieosobiste wykonanie dzieła – co do zasady wykonawca ma prawo osiągnąć przedmiot określony umową korzystając z usług podwykonawców, chyba że umowa przewiduje osobiste wykonanie dzieła. Umowa o dzieło wyklucza również nadzór. W przeciwnym wypadku praca nosiłaby znamiona umowy o pracę.

Postanowienia w zakresie usunięcia wad – charakterystycznym aspektem umowy o dzieło jest możliwość poddania dzieła sprawdzianowi na istnienie wad fizycznych. Rękojmia jest elementem charakterystycznym dla tego typu umowy. Skoro strony dokładnie określiły parametry dzieła w umowie, to zachowanie tych warunków powinno być poddane kontroli w celu stwierdzenia, iż zostało ono wykonane niewadliwie, a w konsekwencji – wykonawcy należy się zapłata za osiągnięty rezultat prac.

Postanowienia w zakresie kar umownych – stosowanie przepisów w zakresie rękojmi za wady fizyczne rzeczy, zamawiającemu przysługuje prawo do: żądania obniżenia ceny, naprawy dzieła, wymiany na nowy (bądź ponownego wykonania dzieła), a nawet – w przypadku istotnych wad – odstąpienia od umowy.

**ORZECZENIA SĄDOWE**

Przedmiotem umowy o dzieło nie może być wykonywanie określonych czynności. Aby przekonać się, jakie umowy kwestionuje ZUS, przyjrzyjmy się ukształtowanej linii orzeczniczej na przykładzie kilku orzeczeń sądowych w tym zakresie.

Wygłoszenie wykładu – można zakwalifikować jako dzieło, o ile wykładowi można przypisać cechy utworu, a ten warunek spełnia tylko wykład naukowy o charakterze niestandardowym, niepowtarzalnym, wypełniający kryteria twórczego i indywidualnego dzieła naukowego (zob. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 17 maja 2022 r., sygn. II GSK 67/19).

Tłumaczenie tekstu – w przypadku tłumaczenia typowych, powszechnych w obrocie dokumentów, nie sposób przyjąć, że za każdym przekładem dokumentu, powstaje oryginalne, niepowtarzalne dzieło (zob. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 11 maja 2022 r., sygn. III AUa 759/20).

Wykonanie rekonstrukcji gzymsów i sztukaterii w obiekcie zabytkowym – przedmiot umów był określany czynnościowo (chodziło o pewne czynności, prace do wykonania), a nie jako pewien zindywidualizowany rezultat do osiągnięcia. Stanowiło to podstawę do przyjęcia, że przedmiotem umów nie było uzgodnione wcześniej z zamawiającym dzieło, poddające się sprawdzianowi na istnienie wad fizycznych z uwzględnieniem cech wyróżniających, lecz wykonanie określonych czynności, a nie ich efekt (rezultat). Brak tego rodzaju cech oznacza możliwość wykonania dzieła przez każdego, kto dysponuje określoną wiedzą z danej dziedziny, doświadczeniem zawodowym, a więc typowymi (powtarzalnymi) właściwościami, wykluczającymi a priori istotne elementy typowe dla umowy o dzieło” (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 2 września 2020 roku I Uk 238/19);

Przygotowanie dokumentów do zniszczenia – przegląd i przygotowanie dokumentów do niszczenia zostało uznane za pracę starannego działania. W tym przypadku wynagrodzenie było wypłacane miesięcznie w określonej kwocie. To wskazuje na zapłatę za działanie rozłożone w czasie. Ukształtowanie obowiązków wykonawcy umowy spowodowało, że jego praca stała się ciągłym, starannym świadczeniem usługi. Mogłoby to potwierdzać, że przedmiotem spornych umów była powtarzalna praca za wynagrodzeniem ustalonym miesięcznie, a w konsekwencji, że oczekiwania towarzyszące stronom przy zawieraniu i wykonywaniu umów nazwanych przez nie umowami o dzieło mogły się realizować wyłącznie jako elementy umów starannego działania (zob. wyrok Sąd Apelacyjny z 2 października 2018 roku III AUa);



Malowanie pomieszczeń – pomalowanie gabinetów z aranżacją wnętrza – jako czynność polegająca na starannym działaniu została uznana przez Sąd jako umowa zlecenia. Nie prowadziła do wytworzenia konkretnego, zindywidualizowanego dzieła. O świadczeniu usług w charakterze zlecenia świadczyło wykonywanie powtarzających się czynności przy wykorzystaniu sprzętu i materiałów dostarczonych przez zamawiającego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2013 roku II UK 39/13).

Porządkowanie i archiwizacja dokumentacji osobowej – w ocenie Sądu pierwszej instancji sporne umowy nie były umowami o dzieło, skoro odwołujący się nie złożył u zainteresowanego zamówienia na konkretne dzieło, ale na wykonanie określonych prac, czynności, skutkujących rezultatem w postaci uporządkowania dokumentów. Zbiór uporządkowanych dokumentów nie jest dziełem, gdyż nie może zostać poddany sprawdzianowi na istnienie wad fizycznych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 18 października 2018 roku III UK 157/17).

Analiza przydatności do dalszego użytkowania narzędzi i materiałów, odśnieżanie wyznaczonego terenu, uszycie firan, przegląd techniczny urządzeń, segregacja złomu narzędziowego. Takie ujęcie przedmiotu umowy nie budzi wątpliwości, że zlecający był w zainteresowany wykonywaniem określonych czynności faktycznych. Rezultat jaki reprezentują niektóre z nich, nie wpisuje się w art. 627 k.c. (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 20 lipca 2016 r., sygn. akt III AUa 969/15).

Wyżej przedstawione przykłady to przypadki nieskończonego katalogu przedmiotu świadczonych usług w oparciu o umowę o dzieło, które w rzeczywistości były umowami zlecenia.

Podsumowanie

Reasumując, zawierając umowę o dzieło, zlecający powinien zadbać, aby w treści umowy znalazł się rezultat wykonywanych czynności, który jest możliwy do sprawdzenia pod względem usterek czy błędów, oraz czy dana umowa nie spełnia kryteriów starannego działania, gdzie efekt w postaci rezultatu nie jest możliwy do ustalenia na etapie podpisywania umowy. Dzieło powstałe w wyniku prac wykonawcy powinno mieć zindywidualizowany charakter, być czymś niepowtarzalnym i autorskim.

Kierowanie się wyżej opisanymi uwagami, wnikliwa analiza przesłanek zawartej umowy oraz przestrzeganie przepisów prawa w tym zakresie, z pewnością pozwoli uniknąć sytuacji, w których ZUS zakwestionuje zawartą umowę o dzieło.



W marcu do Pracodawcy RP dołączyła firma

Koloryt – usługi porządkowe

Koloryt Sp. z o.o. to ogólnopolska firma porządkowa, która od 1991 roku stawia na budowanie trwałych relacji z klientami i dostarczanie spersonalizowanych usług. Oferujemy szeroki zakres usług, dbając o czystość w różnorodnych obiektach, od handlowych po przemysłowe. Koloryt angażuje się w zrównoważony rozwój, stosując ekologiczne rozwiązania i praktyki ESG.



PRACODAWCY RP

WWW.PRACODAWCYRP.PL



Maciej Klóska

dyrektor generalny Pracodawcy RP



Szanowni Państwo,

Zamykając lekturę kolejnego wydania "Miesięcznika" Pracodawców RP, mam nadzieję, że przedstawione analizy, opinie ekspertów i porady okazały się dla Państwa cennym źródłem wiedzy i inspiracji.

Już teraz pracujemy nad kolejnym "Miesięcznikiem", który już w przyszłym miesiącu trafi w Państwa ręce. Pragniemy również zachęcić Państwa do aktywnego współtworzenia naszego pisma. Jeśli posiadacie Państwo unikalną wiedzę, ciekawe doświadczenia lub analizy, którymi chcielibyście się podzielić z szerokim gronem liderów biznesu, serdecznie zapraszamy do nadsyłania swoich propozycji tekstów na adresy: k.kwiatkowska@pracodawcyrp.pl oraz i.olewniczak@pracodawcyrp.pl.

Jeśli cenicie Państwo rzetelne informacje, pogłębione analizy i praktyczne wskazówki, serdecznie zachęcamy do wypatrywania kolejnego wydania "Miesięcznika" Pracodawców RP. Bądźcie Państwo z nami, aby nie przegapić kluczowych trendów i perspektyw, które pomogą Państwu rozwijać swoje przedsiębiorstwa i budować silną polską gospodarkę.

Z wyrazami szacunku,

Maciej Klóska

dyrektor generalny Pracodawcy RP



PRACODAWCY RP

WWW.PRACODAWCYRP.PL

