



Miesięcznik Pracodawców RP

Marzec 2026



PRACODAWCY RP

WWW.PRACODAWCYRP.PL



Joanna Makowiecka-Gatza

prezes zarządu Pracodawcy RP



Szanowni Państwo,

oddajemy w Państwa ręce rekordowy pod względem objętości numer miesięcznika Pracodawców RP. To wydanie pokazuje, jak szerokie i jednocześnie jak pilne są dziś tematy, którymi żyje polska gospodarka. To numer gęsty od treści, różnorodny i wielowątkowy, dosłownie każdy znajdzie w nim coś dla siebie.

Nieprzypadkowo szczególne miejsce zajmuje w nim SAFE. To dziś jeden z najważniejszych tematów gospodarczych, bo dotyczy nie tylko bezpieczeństwa i obronności, ale również finansów publicznych, polityki przemysłowej, zdolności inwestycyjnych państwa i przyszłości polskich firm uczestniczących w strategicznych łańcuchach dostaw. W tym numerze pokazujemy SAFE z kilku perspektyw. Z jednej strony jako zagadnienie osadzone w szerszym kontekście warunkowości rynków i polskiego długu publicznego, z drugiej jako historyczną szansę rozwojową dla krajowego przemysłu obronnego. To temat, który wymaga dziś nie emocji, lecz powagi, sprawczości i dobrego przygotowania instytucjonalnego.

Drugim ważnym akcentem tego wydania jest relacja z Polskiego Kongresu Gospodarczego – Zdrowie. Była to duża, ważna konferencja, która zgromadziła przedstawicieli administracji, biznesu, środowiska eksperckiego i ochrony zdrowia wokół pytań o bezpieczeństwo zdrowotne państwa.

Zależało nam, by ten kongres nie był wyłącznie miejscem diagnozowania problemów, ale przestrzenią do rozmowy o konkretnych rozwiązaniach: lepszej organizacji systemu, profilaktyce, efektywności, kadrach, cyfryzacji i długofalowym myśleniu o zdrowiu jako jednym z fundamentów nowoczesnej gospodarki. Dlatego zaprezentowaliśmy na nim Strategię dla systemu ochrony zdrowia na lata 2026–2036.

W numerze opisujemy również ważne wydarzenia z życia naszej organizacji. Poszerzenie składu Rady Pracodawców RP o sześciu nowych członków to istotny sygnał, że do współpracy przyłączają się kolejne osoby o silnej pozycji, dużym doświadczeniu i realnym wpływie na rozwój polskiego biznesu. To wzmacnia naszą reprezentację i poszerza perspektywę, z jaką patrzymy na najważniejsze wyzwania przedsiębiorców.

Podobne znaczenie ma inauguracja Platformy Sportowej Pracodawców RP. Ta inicjatywa to ważny wyraz szerszego myślenia o roli sportu w nowoczesnym państwie i gospodarce. Sport coraz wyraźniej łączy dziś kwestie zdrowia, edukacji, aktywności społecznej, promocji i współpracy z biznesem. Dlatego chcemy traktować go nie jako temat poboczny, lecz jako jeden z obszarów, w których warto budować trwały dialog i wspólne projekty.

Zapraszam Państwa do lektury tego wydania; obszernego, wielowątkowego i, mam nadzieję, naprawdę inspirującego.



Nowi członkowie Rady Pracodawców RP

Rada Pracodawców RP została poszerzona o sześciu nowych członków – wybitnych przedsiębiorców i menedżerów reprezentujących kluczowe sektory polskiej gospodarki. Wzmocnienie składu Rady wpisuje się w działania Pracodawców RP na rzecz budowy silnego głosu biznesu w debacie publicznej oraz tworzenia rozwiązań sprzyjających inwestycjom, konkurencyjności i rozwojowi firm w Polsce i na rynkach zagranicznych.

Do Rady Pracodawców RP dołączają (w kolejności alfabetycznej):

- **Dariusz Gałęzewski** – Współzałożyciel, udziałowiec oraz Executive Chairman Grupy OSHEE
- **Agnieszka Hipś** – Prezes Zarządu CLIP Group S.A.
- **Martin Kaczmarzki** – Prezes Zarządu Kaczmarzki Group
- **Adam Leszkiewicz** – Prezes Zarządu Polskiej Grupy Zbrojeniowej S.A., Przewodniczący Rady Nadzorczej Grupy Azoty
- **Bartosz Skwarczek** – Założyciel i Przewodniczący Rady Nadzorczej Grupy Kapitałowej G2A
- **Michał Sołowow** – Przedsiębiorca, MS Galleon Group.

*Do Rady dołączają ludzie, którzy zrobili duże rzeczy w biznesie, zarówno w Polsce, jak i za granicą. To dla nas duże wzmocnienie. Liczę na ich praktyczne spojrzenie i energię do pracy nad rozwiązaniami, które ułatwią firmom inwestowanie. Bardzo się cieszę na tę współpracę – mówi **Joanna Makowiecka-Gatza**, Prezes Zarządu Pracodawców RP.*



*Przystępuję do Rady Pracodawców RP z przekonaniem, że w Polsce czas zacząć mówić o przedsiębiorcach językiem sukcesu, a nie zawiści czy uprzedzeń. Konkurencyjność nie dzieje się sama, tworzą ją konkretni ludzie i zależy mi na mówieniu o nich. Chcę współtworzyć środowisko, w którym przedsiębiorczość jest powodem do dumy, a państwo staje się partnerem rozwoju, nie przeszkodą – mówi **Dariusz Gałęzewski Executive Chairman Grupy OSHEE.***

*Do Rady Pracodawców RP wchodzę z nastawieniem na pragmatykę: mniej deklaracji, więcej rozwiązań. Firmy potrzebują stabilności, prostych zasad i sprawnych instytucji. Tylko wtedy można planować w horyzoncie lat, a nie kolejnej nowelizacji – mówi **Agnieszka Hipś – Prezes Zarządu CLIP Group S.A.***

*Na co dzień wspieramy ponad 200 tys. działających w Polsce firm – od mikroprzedsiębiorców, poprzez MŚP, po duże, także międzynarodowe podmioty. Z doświadczenia wiem, jak ważne dla nich jest ograniczanie ryzyka biznesowego i tworzenie warunków do niezakłóconego rozwoju. Do Rady Pracodawców RP wnoszę wiedzę, praktykę i energię, które chciałbym przełożyć na rozwiązania systemowe, które wzmocnią sprawczość i konkurencyjność polskich przedsiębiorców – mówi **Martin Kaczmarowski, Właściciel Kaczmarowski Group.***

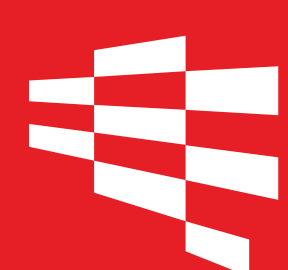


*Polska Grupa Zbrojeniowa przywiązuje ogromną wagę do współpracy biznesowej z partnerami z sektora prywatnego. Przypominam, że przy produkcji jednego Borsuka współpracujemy z 250-ma kooperantami. Status członka Rady największej polskiej organizacji pracodawców – Pracodawców RP – i w gronie niezwykle kreatywnych przedsiębiorców, którzy podobnie jak my, działają na szerszych rynkach, daje nie tylko nowe możliwości wymiany doświadczeń, ale też budowania efektywnych relacji biznesowych. Aktywność na forum tej organizacji wpisujemy w nasz model doskonalenia partnerskiej współpracy z biznesem. Jako PGZ, chcąc się zmieniać i rozwijać biznesowe kompetencje, musimy korzystać z doświadczeń rynku prywatnego. Przemysł obronny staje się coraz większą lokomotywą rozwojową w polskiej gospodarce. Aktywność PGZ w tym gronie przedsiębiorców, pozwoli nam wzmacniać przekonanie o potrzebie inwestowania w polskie bezpieczeństwo i pozyskiwać biznesowe wzorce organizacyjne i sprzedażowe. Poprzez obecność w gronie Pracodawców RP umacniamy pozycję polskiego lidera i integratora przemysłu obronnego. Pamiętajmy też, że Polska staje się jedną z 20 największych gospodarek świata. Na nas, polskich przedsiębiorcach, spoczywa obowiązek dalszego stabilizowania tej pozycji przez wspólne projekty i synergie – mówi **Adam Leszkiewicz, Prezes Polskiej Grupy Zbrojeniowej***

*Przystąpienie do Rady Pracodawców to dla mnie zarówno zaszczyt jak i odpowiedzialność – możliwość realnego wpływu na usprawnianie warunków działania dla małych, średnich i dużych firm w naszym kraju, budowy silnego i konkurencyjnego otoczenia dla polskiego biznesu – mówi **Bartosz Skwarczek – Założyciel i Przewodniczący Rady Nadzorczej Grupy Kapitałowej G2A.***

*Przez lata obserwowałem, jak polscy przedsiębiorcy budują wspaniałe firmy pomimo barier systemowych. Teraz przyszedł czas na zbudowanie brandu przedsiębiorcy. Bez niego decydenci polityczni nie zrozumieją, że konkurencyjność jest fundamentalnym warunkiem sukcesu naszego społeczeństwa. Konkurencyjność budują prywatni przedsiębiorcy, prywatny kapitał. To właśnie silny brand przedsiębiorcy pozwala wpływać na otoczenie regulacyjne, inwestycyjne i edukacyjne, a w konsekwencji – na konkurencyjność całej gospodarki – mówi **Michał Sołowow, Przedsiębiorca MS Galleon Group.***

Pracodawcy RP konsekwentnie rozwijają platformy współpracy z biznesem, wzmacniając reprezentację przedsiębiorców w procesach konsultacyjnych i legislacyjnych. Poszerzenie składu Rady ma na celu dalsze zwiększanie efektywności dialogu z administracją publiczną oraz wspieranie inicjatyw na rzecz stabilnych warunków inwestowania i budowania przewag konkurencyjnych polskich firm.





Beata Rorant

dyrektor Departamentu Zdrowia Pracodawcy RP

Relacja z Polskiego Kongresu Gospodarczego – Zdrowie

Polski Kongres Gospodarczy – Zdrowie, który odbył się 25 lutego 2026 r., to nie tylko przestrzeń do merytorycznej rozmowy, wymiany doświadczeń, ale to przede wszystkim miejsce do budowania partnerstw, które mamy nadzieję, przełożą się na konkretne rozwiązania dla pacjentów, pracowników systemu i całej gospodarki. W programie Kongresu zaplanowano 11 wydarzeń obejmujących debaty, prezentację strategii, warsztaty, panele eksperckie oraz networking, a centralnym punktem była prezentacja 10-letniej strategii Pracodawców RP dla systemu ochrony zdrowia na lata 2026–2036.

Dyskusje toczone podczas paneli i wystąpień eksperckich przyniosły wiele inspiracji i rekomendacji, które mamy nadzieję przekuć w praktykę, wśród nich znalazły się między innymi kwestie: koncentracji opieki na pacjencie; poprawie zdrowia publicznego i jakości życia – wzmocnienie profilaktyki i promocji zdrowia; zwiększenie dostępności, efektywności i koordynacji opieki; redefinicja ścieżek pacjenta w systemie opieki zdrowotnej wraz ze wzmocnieniem współodpowiedzialności pacjenta za efekty leczenia i racjonalne korzystanie z systemu opieki zdrowotnej; lepsze wykorzystanie potencjału kadr i infrastruktury oraz rozwój kadr medycznych i infrastruktury w oparciu o nowoczesne modele pracy; transformacji cyfrowa systemu umożliwiającą inteligentne zarządzanie zdrowiem populacji; innowacji w ochronie zdrowia oraz zrównoważonym finansowaniu systemu ochrony zdrowia opartym na wynikach zdrowotnych i jakości.

Partnerami Kongresu byli m.in.:

Platynowi partnerzy – Medcover, GSK, MSD, Pracodawcy Medycyny Prywatnej

Złoci partnerzy – American Heart Of Poland, Scanmed, Boehringer Ingelheim

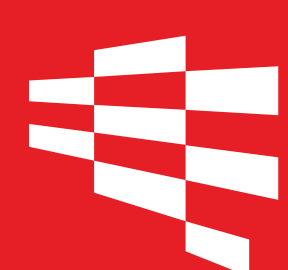
Partnerzy – Angelini Pharma, DIAGNOSTYKA S.A., INFARMA, Medikar, Sanofi, USP Zdrowie, Ziko Apteka, a także Ogólnopolski Związek Pracodawców Szpitali Powiatowych, GEMINI POLSKA

W panelach i sesjach wzięli udział przedstawiciele administracji publicznej, biznesu medycznego, organizacji branżowych oraz eksperci z obszaru ochrony zdrowia.

Kongres otworzyła Prezes Joanna Makowiecka-Gatza wraz z dr Jolantą Sobierańską-Grenda – Minister Zdrowia, Michałem Jarosem – Ministrem Rozwoju i Technologii, dr n. med. Tomaszem Maciejewskim – Podsekretarzem Stanu w Ministerstwie Zdrowia oraz Filipem Nowakiem – Prezesem Narodowego Funduszu Zdrowia.

Poza tym mieliśmy zaszczyt gościć: prof. dr hab. n. med. Piotra Czauderne – Doradcę Społecznego Prezydenta RP, dr n. med. Pawła Grzesiowskiego – Głównego Inspektora Sanitarnego, dr n. med. Agnieszkę Gorgoń-Komor – Senator RP, dr Piotra Winciunasa – Koordynatora ds. naukowych i współpracy ze środowiskiem medycznym w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, Marka Augustyna – Zastępcę Prezesa Narodowego Funduszu Zdrowia, Jakuba Szulca – Zastępcę Prezesa Narodowego Funduszu Zdrowia, Konrada Korbińskiego – Dyrektora Generalnego w Ministerstwie Zdrowia, Mariusza Klęckiego – Dyrektora Departamentu Rozwoju Kadr Medycznych Ministerstwa Zdrowia, Pamelę Krzypkowską – Dyrektora Departamentu Badań i Innowacji w Ministerstwie Cyfryzacji, Wojciecha Stecia – architekta IT, specjalistę w zakresie wykorzystania sztucznej inteligencji w obszarze ochrony zdrowia, Centrum e-Zdrowia, dr n. med. Andrzeja Rysia – Członka Rady Agencji Badań Medycznych w Polsce, założyciela i pierwszego dyrektora Centrum Innowacji, Transferu Technologii i Rozwoju Uniwersytetu (CITTRU) Uniwersytetu Jagiellońskiego, dr hab. n. med. Piotra Szymańskiego – kardiologa, profesora i doradcę w obszarach klinicznych, regulacyjnych oraz zdrowia cyfrowego, dr n. med. Sebastiana Dzierżęckiego – Wicedyrektora Centrum Gamma Knife Warszawa, prof. dr hab. n. med. Jolantę Walusiak-Skorupę – Dyrektora Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi, dr n. ekon. Małgorzatę Gałązkę-Sobotkę – Dziekan Centrum Kształcenia Podyplomowego Uczelni Łazarskiego, Dyrektora Instytutu Zarządzania w Ochronie Zdrowia Uczelni Łazarskiego, dr hab. prof. SGH Monikę Raulinajtys-Grzybek – Kierowniczkę Katedry Rachunkowości Menedżerskiej w SGH, prof. dr hab. n. med. Jarosława Pinkasa – Profesora Centrum Medycznego Kształcenia Podyplomowego, Joannę Przetakiewicz – aktywistkę, Prezeskę Zarządu Fundacji „Era Nowych Kobiet”, prof. dr hab. n. med. Piotra Gałęckiego – Konsultanta Krajowego w dziedzinie psychiatrii, dr hab. n. med. Annę Mosiołek – psychiatrę, psychoterapeutkę, specjalistkę terapii środowiskowej, Jacka Walkiewicza – psychologa, mówcę motywacyjnego, trenera i mentora, dr hab. n. med., prof. NIO-PIB Pawła Koczkodaja – Kierownika Pracowni Prewencji Pierwotnej i Polityki Zdrowotnej, Zakład Epidemiologii i Prewencji Pierwotnej Nowotworów, Narodowy Instytut Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowy Instytut Badawczy, prof. dr hab. n. med. Tomasza Targowskiego – Konsultanta krajowego w dziedzinie geriatry, prof. dr hab. n. med. Teresę Jackowską – Prezes Polskiego Towarzystwa Pediatrycznego oraz Marka Kustosza – Prezesa Zarządu Fundacji „TO SIĘ LECZY”.

➔ Zapraszamy do lektury strategii







PRACODAWCY RP

WWW.PRACODAWCYRP.PL







Nowa inicjatywa na styku biznesu, sportu i polityk publicznych

Pracodawcy RP powołali Platformę Sportową – nową inicjatywę ekspercką, której celem jest uporządkowanie i wzmocnienie systemowej roli sportu w rozwoju gospodarczym, zdrowotnym i społecznym Polski. Platforma ma stać się miejscem stałego dialogu między biznesem, środowiskiem sportowym oraz administracją publiczną, a także zapleczem analitycznym i regulacyjnym dla rozwiązań wspierających rozwój poszczególnych dyscyplin sportowych. Przewodniczącą Platformy Sportowej Pracodawców RP została Ewa Chodakowska – trenerka, przedsiębiorczyni i promotorka aktywnego stylu życia, od lat zaangażowana w działania na rzecz zdrowia i aktywizacji społecznej. Wiceprzewodniczącymi Platformy zostali Mateusz Kusznerewicz – mistrz olimpijski z Atlanty, przedsiębiorca, od lat zaangażowany w inicjatywy łączące sport, biznes i edukację oraz Sebastian Świdorski – Srebrny medalista mistrzostw świata w 2006 r., prezes Polskiego Związku Piłki Siatkowej.

Platforma Sportowa przy Pracodawcach RP będzie koncentrować się na tworzeniu systemowych rozwiązań wspierających rozwój sportu poprzez aktywne zaangażowanie przedsiębiorców. Jej głównym celem jest przenieść postrzeganie aktywności sportowej z kategorii „hobby” do zakładki „inwestycja zdrowotna”. Szczegółowymi priorytetami Platformy są m.in. działania na rzecz bezpieczeństwa prawnego sponsoringu sportowego, wypracowanie ulg podatkowych dla przedsiębiorców i inwestorów finansujących sport zawodowy, stworzenie spójnego systemu zachęt – także pozapodatkowych – dla pracodawców wspierających sport oraz zwiększenie – dzięki lepszemu wykorzystaniu istniejących budżetów zdrowotnych firm – aktywności fizycznej dla dzieci i młodzieży.

Istotnym elementem jej działalności będzie także promocja najlepszych praktyk współpracy biznesu i sportu, budowanie pozytywnego wizerunku Polski poprzez sport oraz stworzenie trwałej przestrzeni do dialogu, konsultacji i wymiany doświadczeń pomiędzy środowiskiem gospodarczym a sportowym.



– Sport nie jest wyłącznie obszarem emocji i rywalizacji. To realny element polityki zdrowotnej, kapitału społecznego i biznesu. Bez systemowej zmiany, bez profesjonalizacji działań, bez zaangażowania się sponsorów, którzy będą mieć warunki i będą widzieć wartość we wsparciu sportowców, nie poprawimy stanu zdrowia społeczeństwa, a na końcu naszego dorobku medalowego. Widzimy to dobrze na odbywających się właśnie Igrzyskach Olimpijskich – mówi **Joanna Makowiecka-Gatza, prezes Pracodawców RP**.

Obecnie państwo reguluje sport fragmentarycznie, bez spójnej wizji zdrowotnej i gospodarczej. Takie podejście utrudnia zaangażowanie się biznesu w sponsoring sportowy. Rodzi niepotrzebne ryzyka prawne i podatkowe. Dodatkowo brak jest powszechnej wiedzy jak mierzyć ROI ze sponsoringu sportowego, co wywołuje ryzyka reputacyjne dla firm.

– Chcemy porządkować otoczenie regulacyjne sportu i sponsoringu, wspierać przedsiębiorców w odpowiedzialnym angażowaniu się w sport oraz budować rozwiązania, które zwiększą dostępność aktywności fizycznej, zwłaszcza dla dzieci i młodzieży. To inwestycja, która zwraca się całemu społeczeństwu. – mówi **Jacek Cieplak, wiceprezes Pracodawców RP**.

Platforma Sportowa Pracodawców RP będzie prowadzić działania w trzech głównych obszarach:

- edukacyjnym – skierowanym do przedsiębiorców, środowiska sportowego i społeczeństwa,
- legislacyjnym i regulacyjnym – obejmującym analizy, raporty i rekomendacje zmian prawa,
- współpracy i integracji – łączącym biznes, sport i administrację wokół wspólnych projektów.

Działania Platformy realizowane będą w ramach struktur Pracodawców RP, w oparciu o zespoły eksperckie, dialog z administracją publiczną oraz współpracę z partnerami rynku sportowego. Na samym stracie inicjatywy do platformy dołączyły już czołowe związki sportowe oraz Stowarzyszenie Bukmacherzy Razem. W działania platformy planują się zaangażować również największe firmy związane ze sportem działające w naszym kraju. Pracodawcy RP zapraszają do prac w Platformie Sportowej wszystkich, którzy chcą działać na rzecz profesjonalizacji sportu w Polsce.





Kamil Sobolewski

Główny Ekonomista Pracodawców RP

Warunkowość rynków, czyli o polskim długu publicznym i SAFE

„Warunkowość UE potrwa 5 lat, a dostaniemy 40 lat spokoju, braku konieczności spłaty pożyczki SAFE. Finansowanie własne obligacjami 5-letnimi, które zaproponowano w debacie publicznej, to nie jest suwerenność, brak warunkowości. To uzależnienie od rynków finansowych, konieczność 8-krotnego pozyskania tych samych środków na niepewnych warunkach dyktowanych przez finansistów. Te warunki będą zależeć nie głównie od Polski, ale od globalnego kontekstu, tarć, kryzysów lub np.: działań Rosji. To ryzyko refinansowania, od którego Polska przez 20 lat konsekwentnie uciekała, którego nie wolno zignorować w turbulentnych czasach.”

Program SAFE dla Polski wywołał dyskusję na temat sposobu pokrywania potrzeb pożyczkowych Polski. Dyskusja na ten temat przez lat była zamknięta, ograniczała się do urzędników i polityków w Ministerstwie Finansów oraz największych inwestorów. Jako osoba przez kilka lat reprezentująca największego inwestora na rynku obligacji Skarbu Państwa, poznawszy sposób myślenia i działania wielu rodzajów inwestorów i sposób zarządzania długiem publicznym także w wielu innych krajach, czuję się wywołany do wypowiedzi.

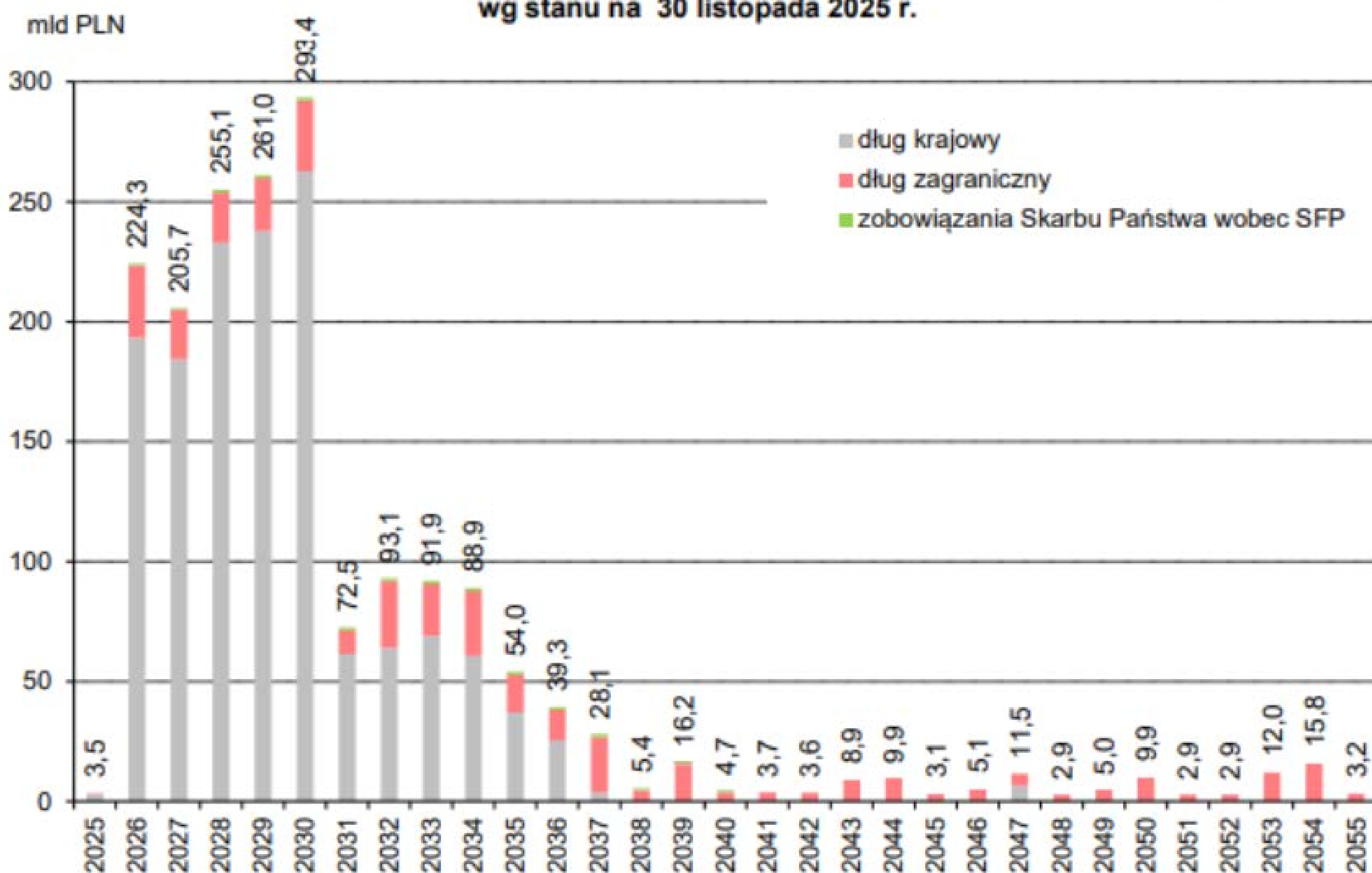
Zależność od rynków finansowych może być istotnym zagrożeniem dla krajów w kryzysie. Aby ryzyko zmniejszyć trzeba unikać kryzysów i budować reputację bezpiecznej przystani. Wobec zagrożenia ze strony Rosji stało się jasne to, co fachowcy wpisali do strategii zarządzania długiem publicznym już ponad dwie dekady temu: warto zmniejszać i rozpraszać ryzyko refinansowania.

Potrzeby pożyczkowe polskiego sektora finansów publicznych przekroczą w 2026 roku kwotę 500 mld zł. Dla porównania, cały dług publiczny to ok. 2400 mld zł. Na potrzeby pożyczkowe brutto składa się zarówno konieczność pokrycia tegorocznego deficytu, jak i konieczność tzw. rolowania, czyli spłaty starych długów, które Skarb Państwa zobowiązał się spłacić w 2026 roku.

Sytuacja jest permanentna: sektor finansów publicznych właściwie co roku mają zarówno bieżący deficyt, jak i stare długi do spłacenia. W 2026 roku obok 272 mld zł deficytu budżetu do pokrycia będzie deficyt funduszy celowych w BGK czy samorządów. Według najnowszych informacji do spłaty będzie też 225 mld zł starych długów samego Skarbu Państwa.



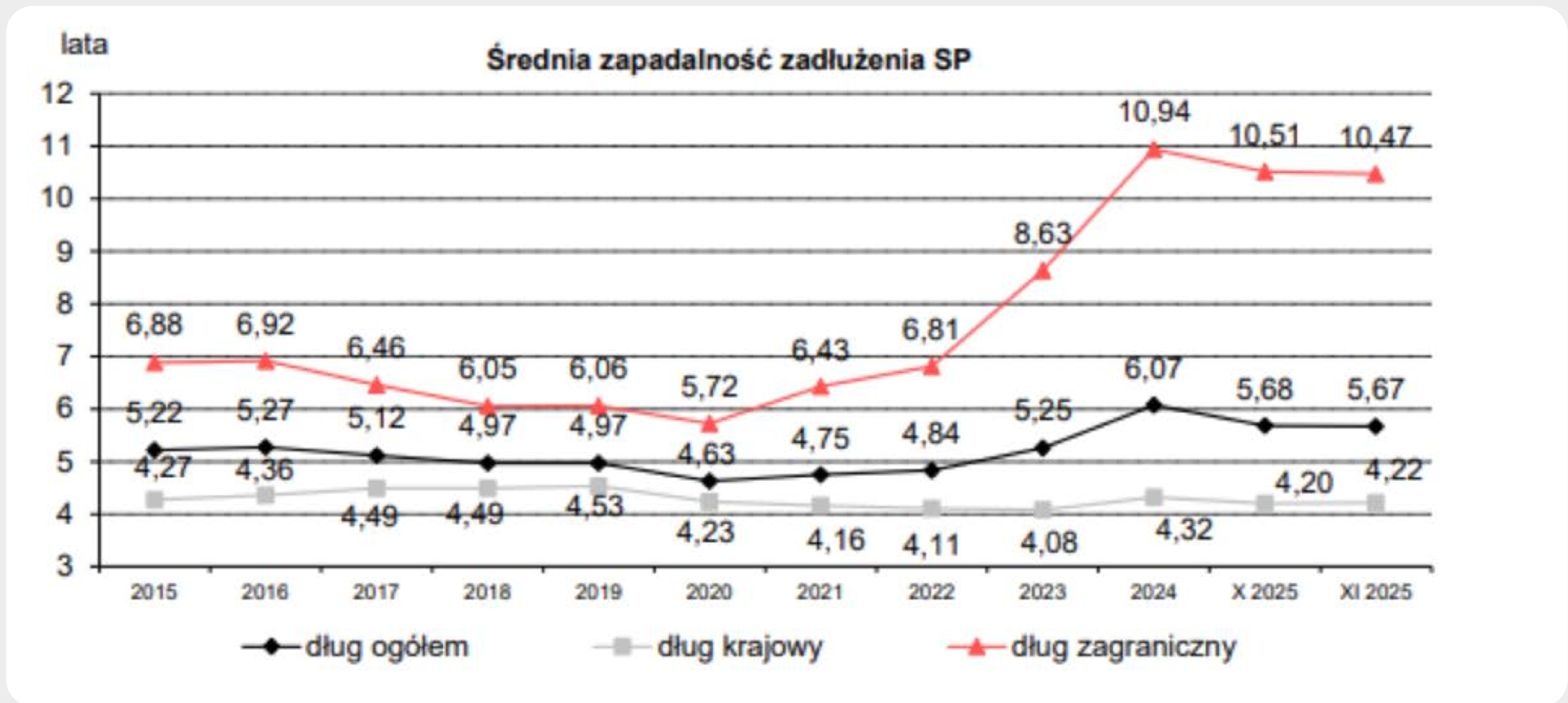
Zapadalność zadłużenia Skarbu Państwa (skarbowe papiery wartościowe i kredyty) wg stanu na 30 listopada 2025 r.



Źródło: Ministerstwo Finansów

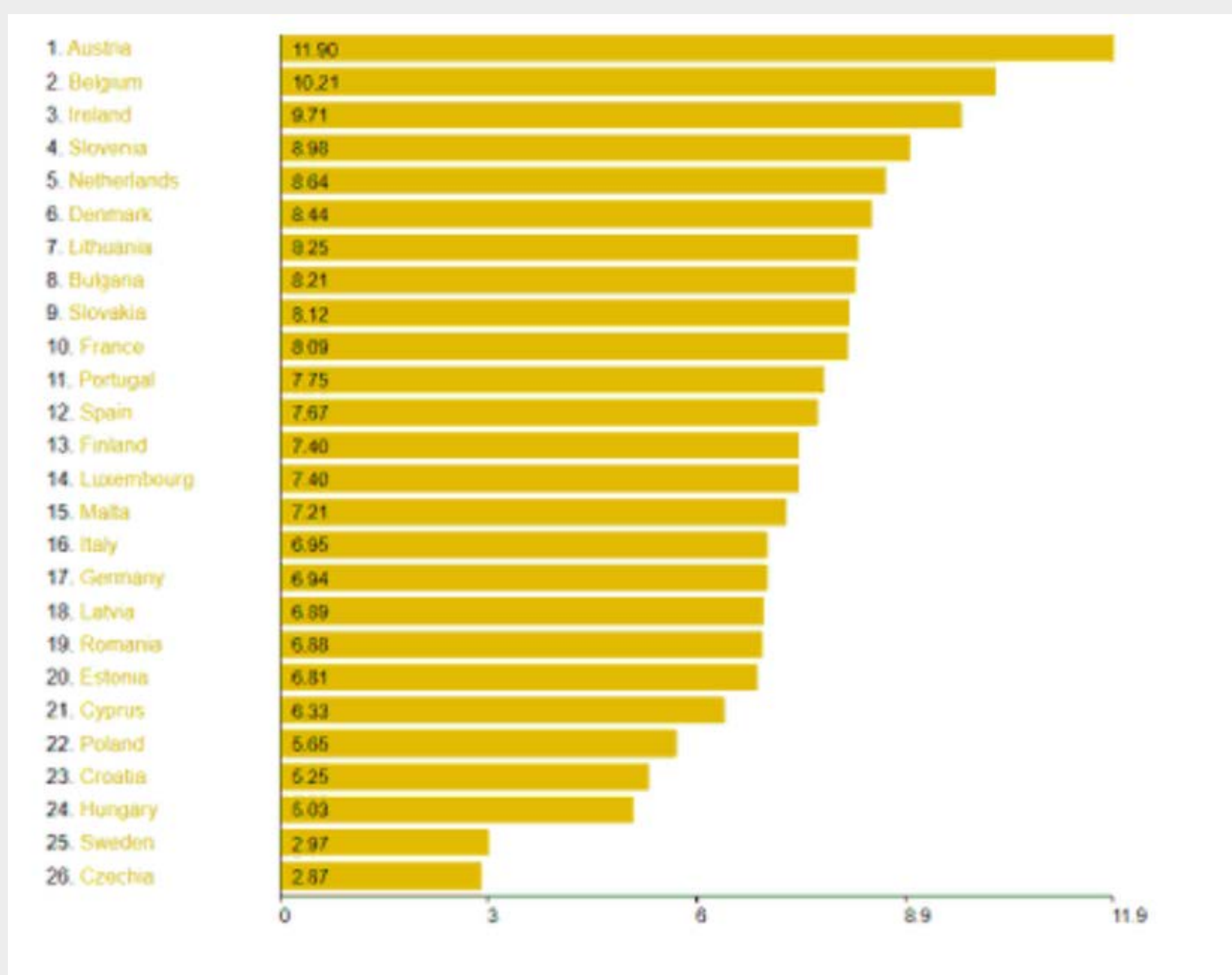
Wysokość tych starych długów, np.: na rok 2027 czy 2030, rośnie do ostatniej chwili, bo Polska ciągle emituje nowe obligacje, bony skarbowe lub zaciąga pożyczki. Wysokość słupków na wykresie dla roku 2027 i następnych to zatem tylko zdjęcie na koniec listopada 2025, a słupki jeszcze „urosną” tym bardziej, im więcej długów wyemituje Skarb Państwa.

Strategia zarządzania długiem publicznym określa miarę ryzyka refinansowania, tj. średnią zapadalność długu Skarbu Państwa oraz nakłada na nią limity. Średnia zapadalność długu krajowego ma przekraczać 4,5 roku i trudno ją osiągnąć, od lat wynosi 4,2. Średnia zapadalność całego polskiego długu musi przekraczać 5 lat, zgodnie ze strategią ma być wydłużana, dziś wynosi 5,6 roku. Udało się ją podnieść ponad wymagane 5 lat w 2023 roku, dzięki powrotowi na rynki zagraniczne i wydłużeniu średniej zapadalności długu zagranicznego do ponad 10 lat.



Źródło: Ministerstwo Finansów

Mimo to średnia zapadalność polskiego długu pozostaje ponad 2 lata niższa niż unijna średnia.



Źródło: Theglobaleconomy.com

Ryzyko refinansowania to poważna sprawa. Jeśli zdarzy się kryzys jak w 2008 roku, pozyskanie środków na spłatę starych długów i pokrycie bieżącego deficytu może być trudne i drogie. Przekonali się o tym Rumuni czy Włosi i dziś pilnują długiej średniej zapadalności płacąc za to sówicie.

Kraj, który nie dostaje pieniędzy z nowych obligacji musi nie tylko zredukować deficyt do zera, ale także o kwotę wymaganych starych długów. W sytuacji kryzysowej to raczej niemożliwe albo bardzo bolesne społecznie. Przekonały się o tym Argentyna, Grecja, Ukraina.

Pożyczka SAFE na 7% polskiego długu ze średnią zapadalnością 27 lat (spłata kapitału następuje stopniowo między 10 a 45 rokiem życia pożyczki) wydłużyłaby średnią zapadalność polskiego długu do ponad 7 lat, plasując nas w europejskiej średniej i poprawiając najgorszy parametr polskiego zadłużenia. Budowałaby status Polski, bezpiecznej przystani.

Strategia zarządzania długiem publicznym niezależnie od rządu zakłada ograniczanie udziału zadłużenia w walutach obcych do 25 procent. Obecny udział to około 20%, pożyczka z SAFE nie zwiększy zadłużenia walutowego powyżej ustalonego progu.

Strategia stawia też inny cel i bierze pod uwagę inne ryzyka. Cel to minimalizacja kosztów obsługi długu, a zasady bezpieczeństwa to m.in. wspomniane wcześniej wydłużenie średniego okresu zapadalności zobowiązań oraz dywersyfikacja źródeł finansowania. Dywersyfikacja polega na zwiększaniu udziału długu zaciąganego poza rynkiem – czyli właśnie takiego, jak pożyczka z UE. Obecnie ten udział jest w okolicy 22 proc. Do tego poziomu rósł za czasów rządu PiS, z niecałych 12%. Chodzi o to, żeby zmniejszyć tę część długu, której refinansowanie zależy od nastrojów na rynku.

Zupełnie nie rozumiem, jak można się obawiać tego, że SAFE podkopuje naszą suwerenność, uzależnia nas od UE, a nie widzieć zagrożenia w uzależnieniu od koniunktury na rynkach. Szczególnie, że warunkowość UE zniknie w ciągu 5 lat, gdy już pozyskamy środki. A warunkowość rynków właśnie wtedy się zacznie i potrwa jeszcze 40 lat.

W debacie publicznej pojawił się argument, że zamiast SAFE Polska mogłaby emitować obligacje 5-letnie. To nieporozumienie. Portfel obligacji 5-letnich ma średnią zapadalność 2,5 roku, takie finansowanie 7% długu byłoby niezgodne ze strategią i naruszałoby limity nałożone na ryzyko refinansowania ponad podziałami politycznymi. Nie można też porównywać oprocentowania pięcioletnich obligacji i 45-letniej pożyczki. To pierwsze może być w danym momencie niższe, ale co pięć lat obligacje będzie trzeba zrolować. Tę operację trzeba będzie powtórzyć jeszcze osiem razy na warunkach dyktowanych przez rynek. Nikt nie wie dziś, jakie te warunki będą. Emisje obligacji 10-letnich i dłuższych wystawiałyby rząd na to ryzyko rządziej, ale ich koszt wzrastałby przy samodzielnym finansowaniu znacznie szybciej. W styczniowej emisji 5-latek oprocentowane były na niecałe 3%, oprocentowanie 10-latek sięgało 3,7 proc. Obligacje 30-letnie na rynku kosztowałyby co najmniej 4,5 proc. Rząd musi więc wybierać między długim okresem spokoju, bez konieczności rolowania obligacji, a niskim kosztem. Przewaga SAFE polega właśnie na tym, że zapewnia spokój i niski koszt jednocześnie.

Finansowanie SAFE zostanie z nami nawet w czasach kryzysu, a UE jako jeden z najbardziej wiarygodnych dłużników w Europie będzie mieć niskie koszty finansowania. Wyemitowane przez Polskę w styczniu 10-latek były o 0,7 punktu procentowego droższe niż takie same papiery UE. W kryzysie ta różnica może przekroczyć 3%.



Na pożyczkach z SAFE Komisja Europejska nie będzie zarabiała, czyli ich oprocentowanie będzie takie, jak oprocentowanie unijnych obligacji. Ile będzie wynosiło, oczywiście nie wiadomo, bo to będzie też zależało od tego, jakimi obligacjami ten program będzie finansowany. Fundusz Odbudowy i Rozwoju (Next Generation UE) był finansowany instrumentami o średniej zapadalności na poziomie kilkunastu lat. Przy czym oprocentowanie unijnych obligacji nie zmienia się tak wyraźnie w zależności od terminu zapadalności, jak oprocentowanie obligacji polskich. To oznacza, że w przypadku papierów, dajmy na to, 30-letnich, będzie podobne jak w przypadku 10-letnich. Dlatego im dłuższy okres pożyczki, tym większa różnica w koszcie, jaki poniesie UE w porównaniu do Polski.

Z SAFE nie korzystają Niemcy czy Szwecja, a przeciwnicy SAFE upatrują w tym pułapki zastawionej na Polskę. Tymczasem sprawa jest oczywista: z pożyczki siłą rzeczy chętniej korzystają kraje, które nie mogą same zadłużać się tak tanio, jak UE. Kraje o najwyższej wiarygodności kredytowej, takie jak właśnie Niemcy i Szwecja, mogą pożyczać na rynku na warunkach takich samych a czasem nawet lepszych niż UE. Z perspektywy Rumunii, której 10-letnie obligacje w euro mają rentowność na poziomie 4,8 proc., o 2 pkt proc. Więcej niż takie same obligacje Niemiec, SAFE jest bardzo tani. Z polskiej perspektywy również jest atrakcyjny. Podobnie dla Francji, Włoch czy nawet Portugalii. Po problemach z kredytami frankowymi Polacy wiedzą, że dla Kowalskiego kredyt w walucie obcej jest ryzykowny. Ale rząd nie jest gospodarstwem domowym i nie obowiązują go w tym przypadku te same zasady. Ogólnie, zobowiązania w euro nie są ryzykowne, o ile po drugiej stronie są aktywa w tej samej walucie. A rząd pozyskane z długu waluty wymienia w NBP, w wyniku czego powstają rezerwy walutowe. NBP jest instytucją niezależną, ale 95 proc. jego zysku trafia do budżetu państwa. W ten sposób aktywa w NBP zabezpieczają ryzyko walutowe rządu. To działa w ten sposób, że jeśli złoty się umocni, to rząd zyska, bo będzie mógł taniej kupić walutę na spłatę zobowiązań w przyszłości. Jeśli złoty się osłabi, to odkup walut stanie się droższy, ale 95% tej straty wróci do rządu w formie zysku NBP. To przełożenie na zysk NBP nie musi być natychmiastowe. Jako kraj nie ponosimy ryzyka walutowego SAFE, a rząd płaci oprocentowanie w EUR takie samo jak otrzymuje NBP, niezależnie od tego, ile ono wynosi.

To dobrze, że duża część pieniędzy z SAFE zostanie wydana w Polsce. Rząd mówi, że aż 80 proc. trafi do polskich firm, ale nawet gdyby to było efektywnie 60 proc., to i tak byłby to duży postęp. Takie zakupy będą pobudzały polską gospodarkę, co na dłuższą metę będzie obniżało ciężar zobowiązań. Jeśli zaś chodzi o zakupy zagraniczne, to lepsze z naszej perspektywy gospodarczej są te realizowane w Niemczech niż w USA czy w Korei Płd., bo na ożywieniu w niemieckiej gospodarce bardziej skorzystamy. Zresztą, amerykańskie i koreańskie uzbrojenie możemy kupować, o ile będzie produkowane u nas, albo z innych środków: na obronność wydajemy 200 mld zł rocznie, a SAFE to 184 mld zł na 5 lat. W Polsce też część produkcji będzie się odbywała w fabrykach zagranicznych koncernów, bo nie wszystko potrafimy wyprodukować sami. Ale to i tak lepsze niż import gotowego uzbrojenia zza granicy. Chodzi nie tylko o efekty mnożnikowe w gospodarce, pracę, podatki, składki, konsumpcję, PKB. Chodzi też o logistyczną niezawodność źródeł dostaw broni i amunicji w razie zamrożenia kanałów transportowych.





Maciej Legutko

dyrektor Departamentu Współpracy Międzynarodowej

Dyplomacja ekonomiczna na nowo

Program misji gospodarczych Pracodawców RP na rok 2026 otworzyliśmy mocnym akcentem- wizytą w Arabii Saudyjskiej i podpisaniem MoU z Federation of Saudi Chambers.

W dniach 7-9 lutego 2026 delegacja Pracodawców RP- wiceprezes Jacek Cieplak i dyrektor wykonawczy ds. rozwoju Michał Spoczyński- uczestniczyła w największej w historii misji gospodarczej polskiego biznesu do Arabii Saudyjskiej. Jej znaczenie podkreśla nie tylko liczba firm (około 70), ale także ranga wydarzenia. Na czele stał minister gospodarki Andrzej Domański, któremu towarzyszył wiceminister rozwoju i technologii Michał Baranowski, posłowie oraz prezesi i wiceprezesi PFR, PAIH, BGK i KUKE.

Misja do Arabii Saudyjskiej to początek nowego modelu dyplomacji ekonomicznej, który zamierza rozwijać polski rząd. Wzorem wielu zachodnich gospodarek, biznes ma teraz wchodzić na zagraniczne rynki ze wsparciem rządowym oraz Team Poland- wspólnej marki i inicjatywy sześciu instytucji z grupy PFR.

Pracodawcy RP mają do odegrania ważną rolę w tym systemie, angażując w misje podmioty z naszych szeregów oraz nawiązując relacje ze zrzeszeniami biznesów z innych krajów. Podczas misji do Arabii Saudyjskiej podpisaliśmy MoU z Federation of Saudi Chambers.

Na mocy podpisanego dokumentu obie organizacje zobowiązały się do aktywnego wspierania kontaktów między przedsiębiorcami zrzeszonymi w swoich strukturach, stymulowania wymiany handlowej oraz promowania wzajemnych inwestycji. Strony będą regularnie wymieniać informacje dotyczące możliwości gospodarczych i inwestycyjnych w obu krajach.



Memorandum przewiduje także wspieranie różnorodnych form współpracy biznesowej, w tym joint ventures, współpracy produkcyjnej oraz innych modeli partnerstw. Organizacje zadeklarowały współpracę przy organizacji forów gospodarczych, seminariów i misji handlowych, a także wzajemną promocję udziału firm w targach i wystawach branżowych w Polsce i Arabii Saudyjskiej.

Najważniejszy ma być jednak wymiar praktyczny. Członkowie Pracodawców RP zainteresowani saudyjskim rynkiem zyskują dostęp do kontaktów mogących zwiększyć szanse skutecznej ekspansji na Bliski Wschód- tam, gdzie nieuchronnie przesuwają się centrum globalnej gospodarki.

Zapraszamy do kontaktu i śledzenia ogłoszeń o kolejnych misjach gospodarczych i spotkaniach networkingowych w międzynarodowym gronie realizowanych przez Pracodawców RP.





Małgorzata Sokołowska

Radca prawny, Sekretarz Platformy Bezpieczeństwa i Obronności

Instrument SAFE jako historyczna szansa rozwojowa dla polskiego przemysłu obronnego

Uruchomienie przez Unię Europejską instrumentu SAFE (Security Action for Europe) oznacza jakościową zmianę w podejściu do finansowania bezpieczeństwa oraz polityki przemysłowej w sektorze obronnym. Po raz pierwszy w historii integracji europejskiej powstał mechanizm umożliwiający finansowanie zakupów uzbrojenia i rozwoju zdolności produkcyjnych na tak dużą skalę z wykorzystaniem wspólnego długu Unii. SAFE, przewidujący do 150 mld euro preferencyjnych pożyczek dla państw członkowskich, jest odpowiedzią na trwałe pogorszenie środowiska bezpieczeństwa w Europie oraz rosnącą świadomość, że zdolności obronne nie mogą być budowane wyłącznie poprzez import uzbrojenia spoza kontynentu. W praktyce instrument ten jest jednocześnie narzędziem bezpieczeństwa i polityki przemysłowej – a dla Polski może stać się największym impulsem rozwojowym sektora zbrojeniowego od momentu przystąpienia do NATO.

Skala potencjalnych środków dostępnych dla Polski czyni SAFE instrumentem o znaczeniu strategicznym. Szacuje się, że Polska może uzyskać nawet około 40–45 mld euro preferencyjnego finansowania, co oznacza możliwość realizacji inwestycji przekraczających możliwości budżetu krajowego bez gwałtownego zwiększania kosztów obsługi długu publicznego. Jest to szczególnie istotne w sytuacji, gdy Polska już dziś przeznaczająca na obronność ponad 4 procent PKB, należąc do liderów wydatków wojskowych w NATO. SAFE nie zastępuje wydatków krajowych, lecz umożliwia ich przyspieszenie i zwiększenie efektywności poprzez dostęp do tańszego kapitału oraz możliwość realizacji wspólnych projektów z partnerami europejskimi.

Znaczenie SAFE dla Polski nie wynika jednak wyłącznie z wielkości dostępnych środków finansowych. Istotą programu jest preferencja dla produkcji europejskiej oraz rozwijania zdolności przemysłowych w państwach członkowskich. Oznacza to, że instrument może w większym stopniu niż wcześniejsze programy modernizacyjne przyczyniać się do budowy krajowego potencjału przemysłowego. W przeciwieństwie do wielu dotychczasowych zakupów uzbrojenia, które w znacznym stopniu opierały się na imporcie gotowych systemów, SAFE tworzy warunki do realizacji inwestycji produkcyjnych i technologicznych w Polsce. Jeśli środki zostaną wykorzystane w sposób strategiczny, możliwe będzie przejście od modelu modernizacji opartego na zakupach do modelu opartego na rozwoju własnych zdolności przemysłowych.



Najbardziej oczywistym obszarem potencjalnego wzrostu pozostaje produkcja sprzętu wojsk lądowych. Polska posiada w tym zakresie relatywnie rozwiniętą bazę przemysłową obejmującą produkcję pojazdów opancerzonych, artylerii czy systemów wsparcia logistycznego. W warunkach rosnącego zapotrzebowania w Europie Środkowo-Wschodniej Polska może stać się naturalnym centrum produkcji sprzętu dla państw regionu, szczególnie jeśli inwestycje SAFE zostaną powiązane z eksportem i współpracą regionalną. Rozwój produkcji bojowych wozów piechoty, systemów artyleryjskich czy pojazdów specjalistycznych może w dłuższej perspektywie doprowadzić do trwałego zakorzenienia Polski w europejskich łańcuchach dostaw przemysłu obronnego.

Jeszcze większe znaczenie strategiczne może mieć rozwój zdolności produkcji amunicji i materiałów bojowych. Doświadczenia wojny rosyjsko-ukraińskiej pokazały, że zdolność do długotrwałej produkcji amunicji stała się jednym z kluczowych czynników bezpieczeństwa państw europejskich. W wielu krajach UE zdolności te zostały po zakończeniu zimnej wojny ograniczone lub całkowicie zlikwidowane. Polska, posiadająca tradycje produkcji amunicji oraz relatywnie dużą bazę przemysłową w tym zakresie, może wykorzystać SAFE do osiągnięcia pozycji jednego z głównych producentów amunicji w Europie. Rozbudowa zakładów, automatyzacja produkcji oraz inwestycje w nowe technologie mogą zapewnić Polsce trwałą przewagę konkurencyjną w segmencie, który będzie miał kluczowe znaczenie przez kolejne dekady.

Instrument SAFE stwarza również możliwości rozwoju technologicznego, szczególnie w obszarach takich jak systemy bezzałogowe, elektronika wojskowa czy oprogramowanie. Polska dysponuje dynamicznie rozwijającym się sektorem prywatnym w dziedzinach technologii cyfrowych i automatyki, który może zostać włączony w projekty obronne finansowane z SAFE. Włączenie firm technologicznych do sektora obronnego mogłoby znacząco zwiększyć innowacyjność polskiej zbrojeniówki, tradycyjnie zdominowanej przez duże przedsiębiorstwa państwowe. Rozwój technologii podwójnego zastosowania, szczególnie w obszarach autonomicznych systemów bojowych, sztucznej inteligencji czy cyberbezpieczeństwa, może przynieść efekty wykraczające daleko poza sektor obronny.

SAFE może również wywołać istotne skutki makroekonomiczne. Stabilny i wieloletni strumień zamówień umożliwia przedsiębiorstwom podejmowanie inwestycji o horyzoncie przekraczającym cykl budżetowy państwa. Przemysł obronny należy do sektorów o wysokiej intensywności kapitałowej i technologicznej, a jego rozwój generuje popyt w wielu innych gałęziach gospodarki – od przemysłu metalowego i chemicznego po elektronikę i usługi informatyczne. W efekcie SAFE może działać jako silny impuls inwestycyjny o szerokim oddziaływaniu gospodarczym, szczególnie w regionach o silnej koncentracji przemysłu ciężkiego.

Znaczenie SAFE polega także na jego potencjale integracyjnym. Instrument zakłada wspólne zakupy i projekty realizowane przez kilka państw członkowskich, co sprzyja powstawaniu ponadnarodowych konsorcjów przemysłowych.

Dla Polski oznacza to możliwość wejścia do europejskiego „rdzenia przemysłowego” sektora obronnego, który dotychczas był zdominowany przez największe gospodarki Europy Zachodniej. Włączenie polskich przedsiębiorstw w duże projekty europejskie mogłoby prowadzić do transferu technologii i trwałego zwiększenia kompetencji przemysłowych.

Jednocześnie SAFE nie gwarantuje automatycznego sukcesu polskiego przemysłu obronnego. Instrument ma charakter pożyczkowy, co oznacza konieczność racjonalnego planowania inwestycji oraz zapewnienia ich ekonomicznej efektywności. Środki SAFE będą w praktyce zwiększać zadłużenie państwa, dlatego ich wykorzystanie powinno prowadzić do budowy zdolności produkcyjnych i eksportowych, a nie jedynie finansowania zakupów zagranicznego uzbrojenia. W przeciwnym razie SAFE może okazać się jedynie narzędziem umożliwiającym przyspieszenie importu sprzętu wojskowego bez trwałego efektu przemysłowego.

Poważnym wyzwaniem pozostaje także konkurencja ze strony największych koncernów europejskich. Francja, Niemcy czy Włochy dysponują znacznie bardziej rozwiniętymi sektorami obronnymi oraz większym doświadczeniem w realizacji projektów międzynarodowych. Istnieje ryzyko, że znaczna część środków SAFE zostanie przechwycona przez największe przedsiębiorstwa zachodnioeuropejskie, a rola Polski ograniczy się do funkcji podwykonawcy lub odbiorcy gotowego sprzętu. Ograniczenie tego ryzyka wymaga aktywnej polityki przemysłowej państwa oraz precyzyjnego określenia priorytetów technologicznych.

Ostatecznie znaczenie SAFE dla Polski będzie zależeć od zdolności do strategicznego wykorzystania dostępnych środków. Jeśli finansowanie zostanie skoncentrowane na budowie zdolności produkcyjnych i technologicznych, Polska może w ciągu najbliższej dekady stać się jednym z głównych ośrodków przemysłu obronnego w Europie. W takim scenariuszu SAFE mógłby odegrać rolę podobną do tej, jaką fundusze strukturalne odegrały w modernizacji infrastruktury po 2004 roku. Jeśli jednak środki zostaną wykorzystane głównie na zakupy zagranicznego uzbrojenia, historyczna szansa na trwałe wzmocnienie polskiej zbrojeniówki może zostać w dużej mierze zaprzepaszczona.

Instrument SAFE jest więc nie tylko programem finansowania obronności, lecz także testem zdolności państwa do prowadzenia długofalowej polityki przemysłowej. Od sposobu jego wykorzystania zależeć będzie, czy Polska pozostanie przede wszystkim importerem technologii wojskowych, czy też stanie się jednym z filarów europejskiej bazy przemysłowo-obronnej. W tym sensie SAFE może okazać się jednym z najważniejszych projektów gospodarczych i strategicznych w historii współczesnej Polski.



N!EWYPALENI – Era Nowych Kobiet

Polacy są wykształceni, ambitni, sprawczy.
Polacy są też przepracowani, zniechęceni, zmęczeni.

N!EWYPALENI

Wypalenie zawodowe dotyczy aż 64% z nas.
CZAS TO ZMIENIĆ.

Wypalenie zawodowe to nie problem jednostki, a systemu. Fundacja Era Nowych Kobiet i organizacja Pracodawcy RP w listopadzie ubiegłego roku ogłosiły ogólnopolską akcję społeczną „N!EWYPALENI”, by odbudować relacje i wspólnotę.

Wypalenie stało się jednym z najpoważniejszych wyzwań współczesnego życia – chorobą cywilizacyjną wynikającą z przebodźcowania, stresu, samotności i zaniku prawdziwych relacji. Chorobą cywilizacyjną, która osłabia ludzi, firmy i całą gospodarkę. Dotyka milionów Polaków, zarówno pracowników, jak i przedsiębiorców, którzy – jedni i drudzy – pracują ponad siły, często bez szansy na odpoczynek. Globalne analizy pokazują, że koszt rotacji, obniżonej produktywności i absencji spowodowanej wypaleniem liczony jest w setkach miliardów dolarów rocznie, a w Polsce chroniczne zmęczenie deklaruje nawet dwóch na trzech aktywnych zawodowo. Ta diagnoza niesie również szansę. Jednym ze źródeł problemu jest samotność, dlatego rozwiązanie powinno opierać się na odbudowie relacji, które są najskuteczniejszą tarczą ochronną zdrowia psychicznego.



PRACODAWCY RP

WWW.PRACODAWCYRP.PL



Właśnie z taką misją Fundacja Era Nowych Kobiet Joanny Przetakiewicz, we współpracy z Pracodawcami RP oraz przy wsparciu Ministerstwa Zdrowia, Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej uruchomiła ogólnopolską kampanię społeczną „NIE!WYPALENI”. Wybitni eksperci, prof. Piotr Gałęcki – konsultant krajowy w dziedzinie psychiatrii – i Jacek Walkiewicz – psycholog i mówca motywacyjny, współtworzyli rozwiązania, które nie tylko trafnie diagnozują przyczyny kryzysu, ale przede wszystkim pokazują, jak mu skutecznie przeciwdziałać. Kampania stawia na sprawczość każdego z nas i daje wszystkim, bez wyjątku, bezpłatne, gotowe do wdrożenia narzędzia, dzięki którym możemy zadbać o siebie, i o siebie nawzajem, już dziś.

Po powodzeniu kampanii „Koalicja przeciwko samotności”, w której Fundacja Era Nowych Kobiet, zrzeszająca prawo milion kobiet, zwróciła uwagę na skalę problemu kryzysu mentalnego i samotności dorosłych Polaków i rozpoczęła ogólnopolską rozmowę na ten temat, Joanna Przetakiewicz-Rooijens postanowiła zrobić krok dalej – znaleźć realne rozwiązanie, które pomoże ludziom odbudować relacje i odzyskać sprawczość. Wypalenie zawodowe nie pojawiło się nagle. Psychologowie opisują je od kilkudziesięciu lat, ale dopiero ostatnie lata, w tym pandemia, izolacja społeczna, praca hybrydowa i cyfryzacja relacji, sprawiły, że stało się jednym z najpoważniejszych wyzwań zdrowotnych oraz gospodarczych współczesności. Jego korzeniem jest samotność i utrata autentycznych, ludzkich więzi. Pozostaje pytanie – gdzie możemy budować relacje? Praca staje się idealnym miejscem do tej zmiany, bo to tam dorośli spędzają największą część życia i to tam najłatwiej odbudować wspólnotę.

Tak powstała pierwsza inicjatywa, która nie obwinia jednej strony rynku pracy i nie dzieli ludzi na „tych, którzy wymagają”, i „tych, którzy nie wytrzymują presji”. We współpracy z wybitnymi polskimi ekspertami z zakresu psychiatrii i psychologii powstał program i kampania edukacyjna „NIE!WYPALENI” – dostępne na www.niewypaleniwpracy.pl.

– Wypalenie zawodowe nie jest słabością jednostki, lecz efektem przeciążenia relacji i chronicznego stresu. Dotyka zarówno pracowników, jak i przedsiębiorców. Najskuteczniejszą ochroną przed wypaleniem są bliskie, wspierające więzi w pracy i w domu oraz umiejętność dbania o siebie – o równowagę między obowiązkami a przyjemnością. Dlatego w naszym programie skupiamy się na odbudowie relacji i wzmacnianiu więzi – bo to one dają siłę, satysfakcję i odporność potrzebną do życia osobistego i zawodowego – zaznacza prof. Piotr Gałęcki, konsultant krajowy w dziedzinie psychiatrii.

Rozwiązywanie problemu zaczniemy od miejsca pracy

Kampania „NIE!WYPALENI” skupia się na pracy, ponieważ to dziś największa platforma łącząca ludzi, miejsce, w którym wspólnota może działać najszybciej i najszerzej. Nie dlatego, że wypalenie bierze się wyłącznie z pracy, ale dlatego, że to tam możemy realnie wpłynąć na codzienne relacje.



Najnowsze badania pokazują bowiem, że fundamentem dobrostanu w organizacjach nie są benefity, coachingi ani narzędzia, choć mogą wspierać proces. Dla 55% pracowników w Polsce atmosfera w pracy jest jedną z najważniejszych wartości zawodowych. To ona decyduje o tym, czy codzienność buduje nasze poczucie sensu czy odbiera siły. Aż 88% pracowników, którzy mają dobre więzi z zespołem, deklaruje wyższą satysfakcję z pracy i większe zaangażowanie, a 48% badanych wskazuje właśnie dobre relacje jako powód pozostania w firmie.

– W pracy jesteśmy razem, a jak pokazują badania, bliskie relacje są największym czynnikiem szczęścia i predyktorem długowieczności. Pracownicy potrzebują pracodawców, pracodawcy pracowników. Razem możemy sobie nawzajem pomóc i zbudować lepsze miejsce pracy. Bo wypalenie nie zaczyna się od pracy ani domu, a od samotności. Dotyczy wszystkich i tylko razem możemy mu się przeciwstawić – podkreśla Joanna Przetakiewicz, inicjatorka kampanii „NIE!WYPALENI” i założycielka Fundacji Era Nowych Kobiet.

Pamiętam dobrze, jak prowadząc swoją pierwszą firmę, miałam świetny zespół i dobrze działający biznes, a mimo to podjeżdżając pod klinikę, nie byłam w stanie wysiąść z samochodu. To było absolutne wypalenie. Dlatego po sukcesie „Koalicji przeciwko samotności”, w której połączyliśmy siły prawie miliona kobiet w całej Polsce, chciałam iść o krok dalej, dać ludziom nie tylko diagnozę, ale konkretne rozwiązanie – dodaje.

Stary problem, który urósł do rangi nowego kryzysu gospodarczego

Kryzys wypalenia zawodowego ma bardzo wymierny wymiar ekonomiczny. Według raportu ZUS za 2024 rok, zaburzenia psychiczne były najdroższą kategorią wydatków związanych z niezdolnością do pracy – kosztowały gospodarkę 10,2 mld zł, co stanowi 17,7% wszystkich wydatków. To pieniądze, które firmy i państwo tracą przez zwolnienia, absencję i nieaktywność zawodową osób przeciążonych stresem. A problem stale narasta, ponieważ aż 78% aktywnych zawodowo Polaków odczuwa przynajmniej jeden objaw wypalenia.

Z perspektywy przedsiębiorstw konsekwencje są jeszcze szersze: rosnąca rotacja, spadek produktywności, zanik zaangażowania i innowacyjności, a często także kompletny rozpad zespołowego morale. W Polsce 65% pracowników aktywnie rozważało odejście z pracy z powodu nadmiernego stresu i przeciążenia. Wypalenie nie jest więc „prywatną słabością jednostek”, ale strukturalnym zagrożeniem dla konkurencyjności gospodarki.

Relacje jako antidotum

Kampania „NIE!WYPALENI” opiera się na fundamentalnym odkryciu współczesnej neurobiologii i psychiatrii: rozmowa jest naturalnym antydepresantem. Podczas dobrej, wspierającej rozmowy obniża się poziom kortyzolu (hormonu stresu), a podnosi poziom oksytocyny. Rozmowa reguluje emocje i buduje odporność psychiczną. Tworzy więzi, niweluje napięcia, sprzyja rozwijaniu empatii i uważności. Działa jak szczepionka przeciwko samotności – prawdziwej chorobie naszych czasów.



– Każda rzecz, z której korzystamy, powstaje dzięki współpracy ludzi, od pomysłu po realizację. To nie tylko jednostki, ale całe zespoły wnoszą swoją pracę, czas i zaangażowanie. W pracy spędzamy znaczną część życia, dlatego to tam możemy budować relacje, wspólnotę i poczucie przynależności – mówi Jacek Walkiewicz, psycholog, mówca motywacyjny i inspiracyjny, trener i mentor i dodaje – Poczucie przynależności do wspólnoty, bliskość, życzliwość i serdeczność innych osób zdecydowanie najlepiej pomagają w radzeniu sobie ze stresem i wypaleniem. Skuteczni, odpowiedzialni, pomysłowi, odważni, wytrwali – tacy już jesteśmy. Teraz czas na bycie uśmiechniętym i radosnym. Radość to wybór. Bycie radosnym w pracy na pewno pomoże nam również w życiu osobistym i odwrotnie.

Właśnie ten mechanizm stanowi podstawę kampanii „NIE!WYPALENI”. Jej ideą jest zmiana kultury relacji wszędzie tam, gdzie żyją ludzie, począwszy od pracy, która daje największy zasięg i realny wpływ. Kampania nie obiecuje cudów, nie zrzuca odpowiedzialności na pracodawców lub pracowników, nie każe „znaleźć balansu po godzinach”. Zamiast tego daje konkretne narzędzia, opracowane przez prof. Piotra Gałęckiego i Jacka Walkiewicza, do odbudowy wspólnoty, rozmowy, wsparcia i uważności w zespołach. A co najważniejsze – wskazuje, że zmiana zaczyna się od nas samych i zachęca do podjęcia pierwszego kroku.

Program edukacyjno-warsztatowy jest dostępny bezpłatnie online dla wszystkich. Łączy on dwa poziomy wsparcia: indywidualny i zespołowy. Z jednej strony oferuje pracownikom zestaw wskazówek i technik pozwalających lepiej radzić sobie z napięciem i przeciążeniem, z drugiej daje organizacjom gotowe scenariusze spotkań i rozmów, dzięki którym można odbudować komunikację, zaufanie i poczucie przynależności w zespołach.

Sprawczość – nie czekajmy, działajmy

„NIE!WYPALENI” to zaproszenie do działania od dziś. Do pobrania bezpłatnych materiałów, do rozmowy w zespole, do zmiany, którą każdy może wesprzeć, niezależnie od pozycji, branży czy wielkości firmy. Nie czekamy na ratunek z zewnątrz. Nie koncentrujemy się na narzekaniu na system czy punktowaniu, co powinno lepiej robić państwo, szkoła czy pracodawcy. Podchodzimy do tematu konstruktywnie. Odpowiedzialność – czy też nadzieja na to, że możemy polepszyć swój komfort – leży po stronie każdego z nas. I w naszych rękach.





Kompas Europejski

Monitor polityczno-regulacyjny UE

Zapraszamy do lektury

KLIKNIJ TUTAJ

- Nowe horyzonty BHP – priorytety w pracach Komisji Europejskiej
- Omnibus I – implementacja przepisów do porządku krajowego
- Omnibus Cyfrowy – konsolidacja przepisów jako impuls dla przedsiębiorców
- Rewizja ETS – szansa na uratowanie europejskiego przemysłu
- UE w liczbach
- Na horyzoncie





Aleksandra Borecka

specjalistka ds. legislacji

Przyszłość aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami – standaryzacja zatrudnienia wspomaganego

Zatrudnienie wspomagane to forma wsparcia aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami – zarówno w znalezieniu, jak i utrzymaniu zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Wsparcie dedykowane jest osobom, które napotykają szczególne trudności w tym obszarze. Do grupy tej zaliczyć można m.in. osoby z niepełnosprawnością sprzężoną, intelektualną lub psychiczną. Kluczowym aspektem procesu jest zachowanie pełnej decyzyjności osób objętych wsparciem. Metoda ta uwzględnia osobiste cele, aspiracje oraz możliwości, przy jednoczesnym uwzględnieniu realiów rynkowych i zapotrzebowania kadrowego pracodawców. Fundamentalną składową tego modelu jest bowiem aktywizacja zawodowa na otwartym rynku pracy – a nie w miejscach tzw. zatrudnienia chronionego.

W Polsce funkcjonują co prawda podmioty oferujące zatrudnienie wspomagane. Brakuje jednak jednolitych i systemowych ram, pozwalających na rozszerzenie oferowanego wsparcia. Nie dysponujemy definicją legalną tego typu usługi ani ujednoliconym dla całego kraju standardem. W efekcie dostępność usługi pozostaje zróżnicowana w zależności od regionu kraju. Na początku 2025 roku zainicjowano jednak projekt, który może istotnie zmienić ten stan rzeczy. Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych wraz z partnerami – Polską Federacją Zatrudnienia Wspomaganego oraz Polską Unią Zatrudnienia Wspomaganego, zapoczątkowało prace nad projektem pt. „Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego”. Celem tej inicjatywy jest wypracowanie standardu procedur, które pozwolą na trwałą i skuteczną adaptację modelu do polskiej rzeczywistości.

Kluczowym elementem projektu są agencje zatrudnienia wspomaganego, czyli podmioty wyspecjalizowane mające – z zachowaniem opracowywanych standardów i wymogów organizacyjno-merytorycznych – oferować wsparcie w procesie aktywizacji. Przewiduje się także stworzenie obowiązku certyfikacji agencji. W ich ramach działać mają trenerzy pracy, odpowiedzialni za wsparcie osoby korzystającej z usługi zatrudnienia wspomaganego. Trenerzy mają zarówno szkolić, edukować, jak i wspierać adaptację w miejscu pracy. Będą obecni przez cały okres aktywizacji – także przy wykonywaniu zadań w samym miejscu pracy.



Zwieńczeniem projektu ma być opracowanie projektu aktu normatywnego mającego wdrażać do systemu prawnego usługę zatrudnienia wspomaganego. Regulacja ma docelowo obejmować m.in. warunki dostępu, zasady finansowania, nadzór oraz mechanizmy wsparcia dla pracodawców.

W październiku 2025 r. utworzono Radę Interesariuszy projektu. Stanowi ona forum współpracy ekspertów, instytucji i organizacji społecznych, w tym strony pracodawców. W jej skład weszła także reprezentacja Pracodawców RP. Aktywność ta wpisuje się w szerokie działania Pracodawców RP w zakresie wsparcia aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami, tj. m.in. aktywność na rzecz likwidacji pułapki rentowej, opiniowanie projektu ustawy o asystencji osobistej, czy udział w partnerstwie Inclu(vi)sion. Niezmiennie podkreślamy bowiem, że problematyka aktywizacji chętnych do pracy osób z niepełnosprawnościami jest kluczowa zarówno dla ich osobistego dobrostanu psychofizycznego, jak i w obliczu nieprzychylnych prognoz demograficznych. Ustandaryzowanie modelu zatrudnienia wspomaganego jest krokiem w kierunku systemowego wsparcia tej grupy na rynku pracy, który może przełożyć się na ich realną i stałą aktywizację zawodową. Model ten ma bowiem dwa kluczowe elementy. Skupia się na indywidualnej sytuacji i predyspozycjach osoby korzystającej z usługi oraz jednocześnie wsparcie to nie ogranicza się wyłącznie do kwestii teoretycznych, ale jest kontynuowane w samym miejscu wykonywania pracy.





Hanna Gehrke-Gut

dyrektor ds. Public Relations w GutPR

Po co firmie przemysłowej agencja PR?

W sektorze przemysłowym o przewadze rynkowej firmy decydują nie tylko kompetencje, ale także wiarygodność oraz zaufanie do firmy jako stabilnego partnera biznesowego. W tym kontekście public relations nie jest dodatkiem czy działaniem wizerunkowym „na pokaz” – staje się niezbędnym narzędziem zarządzania reputacją, budującym nie tylko świadomość parametrów technicznych, ale i odpowiednią narrację wokół nich. A aktualnie brak PR-u oznacza oddanie tej narracji konkurencji.

Współczesny rynek przemysłowy pokazuje jednoznacznie: przewagę budują nie tylko parametry techniczne, ale również narracja wokół nich. Komunikacja w firmie przemysłowej nie może być przypadkowa ani reaktywna. Musi porządkować sposób mówienia o technologii, kompetencjach i wartości biznesowej – zarówno na zewnątrz, jak i wewnątrz organizacji. Rola agencji PR polega więc nie tylko na „upiększaniu” przekazu, lecz na strategicznym zarządzaniu informacją, które wzmacnia pozycję firmy w relacjach handlowych, partnerskich i pracowniczych.

Jak wskazuje Hanna Gehrke-Gut, Dyrektor ds. Public Relations w GutPR, firma produkcyjna powinna koncentrować się na tym, co stanowi istotę jej działalności – technologii, jakości i efektywności operacyjnej. A budowanie marki, wiarygodności i rozpoznawalności warto powierzyć specjalistom.

– Brak działań PR nie oznacza neutralności. Oznacza oddanie przestrzeni komunikacyjnej konkurencji, która chętnie ją zagospodaruje. Dlatego w przemyśle to nie koszt. To inwestycja w stabilny, przewidywalny wzrost.

Widoczność i wiarygodność jako realny kapitał biznesowy

W przemyśle klient B2B nie kupuje obietnicy, lecz pewność. Zadaniem profesjonalnej agencji PR jest zbudowanie i konsekwentne komunikowanie tej pewności w sposób zrozumiały dla rynku.

- *Poprzez eksperckie treści, case studies, publikacje branżowe i obecność w wyspecjalizowanych mediach, firma przemysłowa przestaje być anonimowym producentem, a zaczyna funkcjonować jako podmiot o jasno zdefiniowanym know-how. To właśnie ta widoczność kompetencji sprawia, że w procesach ofertowych wygrywają dostawcy, którzy są postrzegani jako najbardziej wiarygodni organizacyjnie* – mówi **Hanna Gehrke-Gut, Dyrektor ds. Public Relations w Agencji GutPR.**

Nie bez znaczenia w tym aspekcie są media branżowe – portale, magazyny i tytuły czytane przez decydentów technicznych i zakupowych. Profesjonalne media relations to długofalowe relacje z redakcjami, regularna obecność ekspercka i konsekwentne budowanie widoczności w odpowiednim kontekście.

- *Obecność w mediach branżowych, komunikacja nowych technologii, wdrożeń i inwestycji, a także systematyczne budowanie pozycji eksperta sprawiają, że rozmowa handlowa zaczyna się z zupełnie innego poziomu. Sprawia to, że firma zaczyna być postrzegana nie jako dostawca, lecz jako lider technologiczny i partner merytoryczny. Potencjalny klient nie pyta, co to za firma. Pyta, kiedy i na jakich warunkach można rozpocząć współpracę. Z perspektywy sprzedaży to różnica fundamentalna* – komentuje **Dyrektor ds. Public Relations z GutPR.**

Employer branding w przemyśle

Branża przemysłowa od lat mierzy się z deficytem wykwalifikowanych pracowników technicznych, inżynierów i operatorów. Rosnąca konkurencja o kadry sprawia, że samo stabilne zatrudnienie przestaje być argumentem wystarczającym. Kandydaci oczekują jasnej informacji o technologii, kulturze pracy, bezpieczeństwie i perspektywach rozwoju.

- *Dobrze prowadzony PR pozwala pokazać firmę produkcyjną jako nowoczesnego i odpowiedzialnego pracodawcę. To nie tylko poprawia jakość aplikacji, ale w praktyce skraca procesy rekrutacyjne i obniża ich koszty. Employer branding w przemyśle nie jest dziś działaniem wizerunkowym – jest elementem zarządzania ryzykiem operacyjnym* – wyjaśnia **Hanna Gehrke-Gut z Agencji GutPR.**

Targi i eventy jako kulminacja działań komunikacyjnych

Dla wielu firm przemysłowych targi branżowe pozostają najważniejszym momentem w roku. To tam zapadają decyzje, rozpoczynają się rozmowy i budują relacje.

- *Skuteczny PR obejmuje nie tylko obecność na stoisku, lecz również komunikację przed wydarzeniem, w jego trakcie i po zakończeniu. To właśnie wtedy widoczność może zostać realnie zwielokrotniona* – wskazuje **Dyrektor ds. Public Relations w Agencji GutPR.**



Jak znaleźć odpowiednią agencję PR?

Wybór agencji PR dla firmy przemysłowej powinien być rozpatrywany w kategoriach decyzji strategicznej, porównywalnej z doбором partnera technologicznego lub doradczego. Kluczowe znaczenie ma nie cena, lecz realne kompetencje, doświadczenie w pracy z biznesem produkcyjnym oraz umiejętność zrozumienia specyfiki procesów, produktów i rynku.

*- Przed podjęciem współpracy warto precyzyjnie określić cele komunikacyjne – czy priorytetem jest wzmocnienie widoczności marki, wsparcie sprzedaży B2B, budowa wizerunku pracodawcy czy uporządkowanie komunikacji w sytuacjach wymagających szczególnej kontroli. Równie istotne jest doświadczenie agencji potwierdzone konkretnymi realizacjami, jakością publikowanych treści i referencjami, a także sposób prowadzenia współpracy: transparentność działań, regularne raportowanie i zdolność do przełożenia języka technologii na zrozumiały przekaz rynkowy. Największą wartość przynosi jednak partnerstwo z agencją, która myśli strategicznie, działa proaktywnie i doradza, zamiast ograniczać się do biernej realizacji pojedynczych zadań – podsumowuje **Hanna Gehrke-Gut, Dyrektor ds. Public Relations w Agencji GutPR.***

GutPR to kreatywna agencja public relations działająca od 14 lat w służbie dobrego PR. GutPR skupia profesjonalistów, posiadających doświadczenie na rynku budowlanym, wewnętrznym, finansowym, informatycznym, farmaceutycznym i FMCG.

Agencja GutPR to dobry wybór dla firm, którym zależy na długotrwałym i skutecznym budowaniu pozytywnego wizerunku.



92% dużych i średnich firm planuje w 2026 roku inwestycje, kwalifikujące się do wsparcia publicznego

Płynność operacyjna pozostaje jednym z kluczowych obszarów uwagi dyrektorów finansowych, a 2026 rok zapowiada się jako czas istotnych zmian w strategiach finansowych firm. Z drugiego raportu KPMG w Polsce z cyklu CFO Pulse pt. „Płynność i strategia finansowa w 2026 roku” wynika, że jedynie 5% CFO uznaje obecną strukturę finansowania za optymalną, podczas gdy zdecydowana większość planuje zmiany w odpowiedzi na presję kosztową oraz ryzyka gospodarcze i podatkowe. Spośród zmian regulacyjnych największy wpływ na funkcję finansową będą miały przepisy dotyczące cen transferowych oraz zmiany w CIT. Równolegle aż 84% średnich i dużych firm korzystało w ostatnich trzech latach ze wsparcia publicznego. W 2026 roku firmy planują przede wszystkim inwestycje w digitalizację i automatyzację, projekty badawczo-rozwojowe oraz rozwój kompetencji pracowników i szkolenia.

Drugi raport KPMG w Polsce z cyklu CFO Pulse wskazuje, że prognozowany wzrost PKB Polski w 2026 roku na poziomie ok. 3,5% r/r oraz spadek inflacji do 2,9% tworzą warunki sprzyjające planowaniu rozwoju. Jednocześnie działania konsolidacyjne w polityce fiskalnej oraz rosnące wymogi regulacyjne istotnie wpływają na sposób zarządzania finansami przedsiębiorstw. Wyniki badania pokazują wyraźny obraz priorytetów funkcji finansowej. Kluczowymi wyzwaniami dla CFO pozostają presja dostawców na skracanie terminów płatności, nadmierny poziom zapasów i zatory płatnicze. Regulacje podatkowe – szczególnie w obszarze cen transferowych, w tym dokumentacji raportowania Country-by-Country, zmiany w CIT oraz raportowania JPK – są postrzegane jako czynnik zwiększający złożoność operacyjną i ryzyko. Natomiast ulgi, dotacje i wsparcie publiczne przestały być rozwiązaniem okazjonalnym i stały się istotnym elementem strategii finansowania rozwoju, choć nadal pozostają obciążone barierami proceduralnymi i organizacyjnymi – mówi Kiejstut Żagun, Partner w Dziale Doradztwa Podatkowego, Szef Zespołu ds. Innowacji, Ulg i Dotacji w KPMG w Polsce.

Presja dostawców na skracanie terminów płatności i zamrożenie kapitału w zapasach to główne zagrożenia dla płynności operacyjnej firm.

Kluczowym zagrożeniem dla płynności operacyjnej firm pozostaje presja dostawców na skracanie terminów płatności – wskazało ją 36% ankietowanych dyrektorów finansowych. W praktyce oznacza to przenoszenie ryzyka płynnościowego w dół łańcucha dostaw oraz większe obciążenie finansowe po stronie przedsiębiorstw.

*Płynność operacyjna pozostaje jednym z najważniejszych obszarów uwagi CFO. Presja dostawców na skracanie terminów płatności, nadmierne zamrożenie kapitału w zapasach oraz wydłużające się terminy płatności od klientów tworzą zestaw wyzwań, który wymaga aktywnego i świadomego zarządzania kapitałem obrotowym. Jednocześnie jedynie niewielka część dyrektorów finansowych uznaje obecną strukturę finansowania za optymalną, co oznacza, że rok 2026 będzie czasem przeglądu i redefinicji źródeł finansowania działalności – mówi **Agnieszka Jarosz, Dyrektor zarządzająca ACCA w Europie Wschodniej i Północnej.***

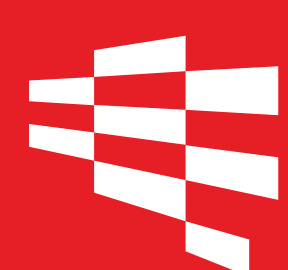
Duże zainteresowanie pozyskiwaniem dotacji ze strony średnich i dużych przedsiębiorstw

Aż 84% firm deklaruje, że w ciągu ostatnich trzech lat skorzystało ze wsparcia publicznego. Tak wysoki odsetek wynika ze specyfiki analizowanego okresu, w którym firmy mogły korzystać zarówno z klasycznych programów dotacyjnych (w tym funduszy UE), jak i z szeroko dostępnych instrumentów wsparcia związanych z odbudową po pandemii oraz transformacją energetyczną. Jedynie 12% przedsiębiorstw, które aplikowały o środki, nie uzyskało finansowania, co świadczy o dużej efektywności procesu aplikacyjnego.

Aktywność w zakresie dotacji w ciągu ostatnich trzech lat



Źródło: Raport KPMG w Polsce i ACCA pt. „Płynność i strategia finansowa w 2026 roku”



Oprócz klasycznych dotacji firmy coraz częściej sięgają po ulgi CIT jako formę wsparcia inwestycji w innowacje. Jak wskazuje raport OECD, w 2023 roku Polska miała drugą najwyższą stawkę ulgi na działalność badawczo-rozwojową wśród krajów OECD, a wartość uzyskanych odliczeń, wyrażona jako odsetek PKB, podwoiła się w latach 2017-2023 i sięgnęła 0,26% PKB. Ulgi mogą sięgać nawet 200% kosztów inwestycji B+R. Jednocześnie polskie przedsiębiorstwa wypadają wyraźnie poniżej średniej unijnej pod względem wysokości tego rodzaju inwestycji, osiągając nieco ponad 70% przeciętnego poziomu dla UE, a w obszarze wdrażania innowacji produktowych i procesowych – odpowiednio jedynie 29% i 51% – komentuje Kiejstut Żagun, Partner w Dziale Doradztwa Podatkowego, Szef Zespołu ds. Innowacji, Ulg i Dotacji w KPMG w Polsce.

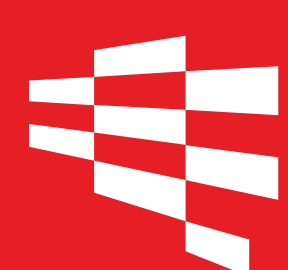
Inwestycje firm w 2026 roku – najczęściej wybierane obszary wsparcia

Dotacje pozostają jednym z kluczowych źródeł finansowania inwestycji – aż 92% średnich i dużych firm planuje w 2026 roku realizować projekty potencjalnie kwalifikujące się do wsparcia dotacyjnego, a wśród przedsiębiorstw o przychodach powyżej 100 mln zł odsetek ten wynosi 96%. Najbardziej po dotacje zamierzają sięgać firmy z sektora finansowego (18%) i motoryzacyjnego (14%) – w pozostałych sektorach brak takich planów zadeklarowało maksymalnie po 9% firm. W przypadku sektora finansowego wynika to prawdopodobnie ze struktury dostępnych programów – większość wsparcia dla branży finansowej koncentruje się na segmencie fintech i jest kierowana głównie do start-upów, podczas gdy duże instytucje finansowe rzadziej znajdują dedykowane programy dotacyjne odpowiadające ich profilowi działalności.

Najczęściej wybierane obszary wsparcia dotacyjnego



Źródło: Raport KPMG w Polsce i ACCA pt. „Płynność i strategia finansowa w 2026 roku”



Utrudnienia w pozyskiwaniu dotacji

Z badania wynika, że główne bariery w pozyskiwaniu dotacji i wsparcia publicznego mają przede wszystkim charakter operacyjny i proceduralny. Najczęściej wskazywaną barierą jest skomplikowany proces aplikacyjny oraz towarzysząca temu rozbudowana dokumentacja (34%), co pokazuje, że formalna złożoność programów wsparcia pozostaje istotnym wyzwaniem nawet dla średnich i dużych organizacji. Kolejną barierą są trudności w spełnieniu wymogów formalnych i kryteriów kwalifikowalności (28%), które szczególnie odczuwane są przez firmy z sektorów: motoryzacji (41%), a także budownictwa i nieruchomości, life sciences oraz transportu, spedycji i logistyki (po 36% każdy).

Analiza wyników badania prowadzi do wniosku, że dostęp do środków publicznych w największym stopniu ogranicza nie pojedyncza bariera, a kumulacja obciążeń proceduralnych i organizacyjnych. Istotne w tym kontekście jest takie włączenie procesu aplikacyjnego w realia operacyjne, aby nie konkutował on z podstawową działalnością i innymi priorytetami inwestycyjnymi – mówi Marcin Mańkowski, Dyrektor w Dziale Doradztwa Podatkowego, Zespół ds. Innowacji, Ulg i Dotacji w KPMG w Polsce.

[➔ Pełny raport „Płynność i strategia finansowa w 2026 roku”](#)

O raporcie:

Raport „Płynność i strategia finansowa w 2026 roku” to druga publikacja z serii „CFO Pulse” – cyklu ukazującego punkt widzenia osób zarządzających finansami w firmach działających w Polsce. Został opracowany przez KPMG w Polsce na podstawie wyników ankiety przeprowadzonej metodą CATI w listopadzie 2025 roku. W badaniu uczestniczyło 213 respondentów, którzy w swoich organizacjach odpowiadają za funkcję finansową. W grupie dużych firm wszyscy uczestnicy badania pełnili funkcję dyrektora finansowego, natomiast wśród średnich firm dyrektorzy finansowi stanowili 38% respondentów, a główni księgowi 62%. Z próby wyłączono małe przedsiębiorstwa i podmioty zatrudniające mniej niż 10 pracowników.

O KPMG:

KPMG jest globalną organizacją niezależnych firm świadczących usługi profesjonalne z zakresu audytu, doradztwa podatkowego i doradztwa gospodarczego. KPMG działa w 138 krajach i zatrudnia ponad 276 000 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.: +48 508 047 582

Patrycja Kowalczyk, e-mail: patryciakowalczyk@kpmg.pl, tel.: +48 664 718 676

Aleksandra Felczak-Lulińska, e-mail: afelczak-lulinska@kpmg.pl, tel.: +48 788 584 879





Arianna Aglietti

Sales&Business Development Manager MK Business Link Sp. z o.o.

Afryka – nowe horyzonty biznesu. Maroko jako brama do kontynentu

Maroko jest dziś jednym z najbardziej konsekwentnych przykładów transformacji gospodarczej w Afryce. W ciągu dwóch dekad kraj przeszedł drogę od gospodarki opartej głównie na rolnictwie i surowcach do zdywersyfikowanego hubu przemysłowo-eksportowego. Motoryzacja, lotnictwo, nawozy, logistyka i nowoczesne usługi stały się filarami wzrostu, a państwo ugruntowało pozycję jednego z kluczowych partnerów handlowych Europy w regionie.

To jednak tylko fragment szerszej zmiany. XXI wiek coraz częściej określany jest mianem wieku Afryki. Kontynent jest najmłodszy demograficznie na świecie, a do 2050 roku co czwarty mieszkaniec globu będzie Afrykańczykiem. Dynamiczna urbanizacja, rosnąca klasa średnia oraz silne zapotrzebowanie na technologie sprawiają, że Afryka staje się przestrzenią intensywnej transformacji cyfrowej i przemysłowej.

Największy potencjał dla polskich firm dotyczy sektorów technologii, energetyki, infrastruktury, budownictwa, przemysłu przetwórczego, rozwiązań dla smart cities oraz cyfryzacji administracji i usług publicznych. Istotne możliwości otwierają się również przed firmami z obszaru OZE, gospodarki wodno-ściekowej, automatyki przemysłowej czy technologii dla sektora rolno-spożywczego. W wielu krajach Afryki trwa dziś etap budowy podstawowej infrastruktury oraz równoległego przeskoku technologicznego, co sprzyja wdrażaniu nowoczesnych, skalowalnych rozwiązań.

W tym kontekście strategiczną rolę odgrywają targi GITEX Africa w Maroku, odbywające się od 7 do 9 kwietnia. GITEX to największa platforma technologiczna na kontynencie, zainicjowana przez Zjednoczone Emiraty Arabskie jako pomost między globalnymi ekosystemami innowacji a rynkami afrykańskimi. To nie tylko targi, lecz narzędzie wejścia na rynek, budowania partnerstw i weryfikacji projektów w bezpośrednim kontakcie z decydentami.

GITEX to nie tylko Afryka, dziś globalna platforma obejmująca ponad 10 miast na trzech kontynentach. W 2026 roku wydarzenia GITEX odbędą się w takich krajach jak: Nigeria, Zjednoczone Emiraty Arabskie, Singapur, Kenia, Kazachstan, Niemcy, Turcja oraz Wietnam.



Ekspansję wspierają również konkretne instrumenty finansowe. Bank Gospodarstwa Krajowego przeznaczy 4 mld PLN na finansowanie projektów realizowanych na rynkach afrykańskich, obejmujące m.in. kredyty eksportowe, finansowanie inwestycji oraz wsparcie infrastrukturalne. Uzupełnieniem tego instrumentarium jest rola KUKE, która oferuje ubezpieczenia należności, gwarancje i ochronę przed ryzykiem politycznym oraz handlowym, kluczowe przy wejściu na rynki wschodzące. Wspólnie Bank Gospodarstwa Krajowego i KUKE tworzą kompleksowy ekosystem wsparcia, który znacząco obniża barierę wejścia dla polskich przedsiębiorstw i pozwala prowadzić ekspansję do Afryki. W praktyce oznacza to możliwość realizacji większych kontraktów przy ograniczonym ryzyku finansowym.

Afryka przestaje być kierunkiem peryferyjnym. Staje się realnym, policzalnym kierunkiem wzrostu a Maroko jedną z najbardziej przewidywalnych i strategicznych bram do tego rynku.

Kontakt w sprawie udziału w GITEX Africa 2026 oraz innych wydarzeniach:

Arianna Aglietti: a.aglietti@mkbl.eu | +48 451 657 761

MK Business Link od 11 lat jest wyłącznym przedstawicielem ponad 45 targów na Bliskim Wschodzie i w Afryce w sektorach IT, energetyka, obronność, żywność i inne. 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.





Michał Kania

Dyrektor Public Affairs SHEIN Polska

SHEIN rozwija centrum logistyczne w Polsce i zaprasza lokalnych sprzedawców

SHEIN, globalny sprzedawca odzieży online, niedawno otworzył nowe centrum logistyczne e-commerce w powiecie wrocławskim. Nowe obiekty są jednymi z najbardziej zaawansowanych tego typu w Europie i stały się głównym centrum logistycznym SHEIN w Europie, umożliwiając szybszą i bardziej wydajną dostawę do ponad 100 milionów klientów platformy na całym kontynencie.

Nowoczesne centrum zwiększy liczbę miejsc pracy stworzonych przez firmę na Dolnym Śląsku do 5000, co czyni SHEIN jednym z największych pracodawców w regionie. Jest to część długoterminowego zaangażowania SHEIN w Polsce, gdzie firma rozpoczęła działalność logistyczną w 2022 roku i stworzyła już ponad 3000 miejsc pracy.

„Jesteśmy dumni z oficjalnego otwarcia naszego nowego centrum w Polsce. Od 2022 roku Wrocław jest strategiczną bazą dla naszej europejskiej logistyki” – mówi Leonard Lin, prezes SHEIN EMEA. Dodaje: „Wzmacnia to nasze długoterminowe zaangażowanie w regionie, a jednocześnie pomaga nam lepiej obsługiwać naszych klientów w całej Europie, oferując szybsze i bardziej niezawodne dostawy. Dzięki zaawansowanym magazynom, solidnej infrastrukturze, dogodnym połączeniom transportowym z kluczowymi krajami europejskimi oraz dużej puli wykwalifikowanych pracowników, Wrocław i jego okolice stanowią bardzo atrakcyjne centrum dla branży logistycznej. Spodziewamy się stworzenia nowych miejsc pracy i poprawy jakości obsługi naszych klientów”.

Nowoczesny hub jest wyposażony w systemy robotyczne i zautomatyzowane linie sortujące, które umożliwią szybszy przepływ towarów i wydajność operacyjną przy zachowaniu najwyższej jakości, wyznaczając nowy standard logistyki e-commerce w Europie. Obiekty są jednymi z najbardziej zaawansowanych technologicznie magazynów e-commerce w Europie i zajmują łącznie powierzchnię 740 000 metrów kwadratowych.

W ramach swojego zaangażowania w rozwój Dolnego Śląska, SHEIN współpracuje z ponad 170 lokalnymi małymi i średnimi przedsiębiorstwami z branży transportowej, opakowaniowej i usług profesjonalnych.



PRACODAWCY RP

WWW.PRACODAWCYRP.PL



Nowe centrum logistyczne będzie również wspierać polskie i europejskie marki oraz sprzedawców na platformie SHEIN, zapewniając im lepszy dostęp do dużej bazy konsumentów oraz wysokiej jakości usług logistycznych i realizacji zamówień po jednych z najbardziej konkurencyjnych stawek w branży.

Polska spółka grupy SHEIN, Northern Light Service Sp. z o.o., jest członkiem Pracodawców RP. Mogą Państwo nawiązać współpracę z SHEIN w Europie w ramach dwóch modeli współpracy: konsygnacji lub marketplace. Aby omówić, który model najlepiej pasuje do Państwa działalności, zachęcamy do kontaktu z Patrycją Kłos, dyrektorką ds. rozwoju biznesowego w Polsce, e-mail: patrycja.klosagria@sheingroup.com





Michał Wysłocki

Senior Manager EY Polska

Kolejne zmiany dla pracodawców zatrudniających obywateli Ukrainy w Polsce

19 lutego 2026 roku prezydent podpisał ustawę z dnia 23 stycznia 2026 roku o wygaszeniu rozwiązań wynikających z ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz o zmianie niektórych innych ustaw. Zgodnie z ustawą tylko niektóre znane dzisiaj rozwiązania zostaną zachowane lub przeniesione do innych ustaw, co rodzić będzie zmiany w zasadach pobytu i pracy obywateli Ukrainy w Polsce, na które pracodawcy muszą się przygotować. Większość kluczowych przepisów wejdzie w życie 5 marca 2026 roku.

Z dniem 5 marca 2026 roku ochrona czasowa dla obywateli Ukrainy zostanie włączona do ustawy o udzielaniu cudzoziemcom ochrony i zgodnie z decyzją Rady Unii Europejskiej obowiązywać będzie do 4 marca 2027 roku.

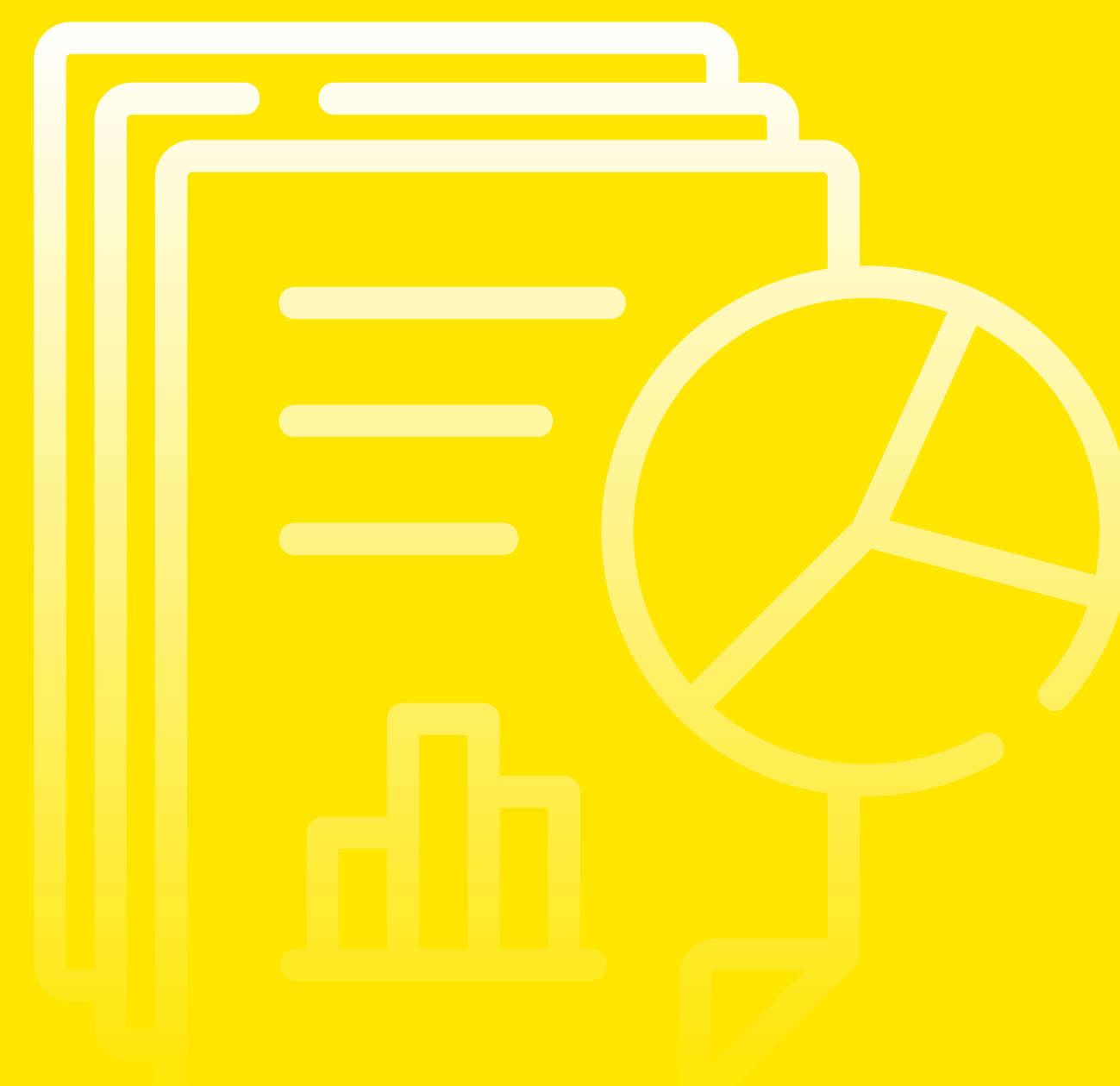
Przedłużenie obywatelom Ukrainy ważności ich wiz, zezwoleń na pobyt oraz prawa do pobytu w ramach ruchu bezwizowego w Polsce, których ważność upływała w okresie od 24 lutego 2022 roku, kontynuowane będzie do 4 marca 2027 roku.

Obywatele Ukrainy wjeżdżający do Polski po 5 marca 2026 roku by zostać beneficjentem ochrony czasowej będą mieli obowiązek uzyskać PESEL ze statusem UKR w terminie 30 dni od przekroczenia granicy RP. Niespełnienie tego obowiązku skutkować będzie nieobjęciem ob. Ukrainy ochroną czasową. Osoby posiadające PESEL UKR przed 5 marca 2026 roku nie będą musiały go odnawiać.

Przewodniki podatkowe i prawne EY 2026

Prezentujemy wyjątkowy pakiet praktycznej wiedzy podatkowo-prawnej:

- Przewodnik Prawno-Podatkowy EY: **ESG 2026**
- Przewodnik Podatkowy EY: **Bezpieczny Podatnik 2026**
- Przewodnik Podatkowy EY: **Bezpieczny Pracownik i Pracodawca 2026**
- Przewodnik Prawny EY Law: **Praktycznie o prawie 2026**
- Przewodnik Podatkowy EY: **VAT 2026**
- Przewodnik Podatkowy EY: **Global Trade – akcyza, cło 2026**



Przewodniki EY powstały dzięki zaangażowaniu szerokiego zespołu ekspertów EY Polska, którzy na co dzień wspierają przedsiębiorców w podejmowaniu decyzji biznesowych.

Co zawierają Przewodniki EY?

- Przejrzyste omówienia zmian regulacyjnych
- Analizy i prognozy dotyczące przyszłych zmian i trendów rynkowych
- Narzędzia i rozwiązania wspierające sięganie po innowacje i efektywność.

Mamy nadzieję, że przedstawione opracowania dostarczą wszystkim czytelnikom wartościowych wskazówek i staną się realnym wsparciem w efektywnym zarządzaniu organizacją.

➔ [Pobierz przewodnik EY Polska](#)

- Obywatele Ukrainy, którzy od 24 lutego 2022 roku otrzymali PESEL UKR na podstawie oświadczenia, tj. bez okazania paszportu, zobowiązani będą do potwierdzenia swojej tożsamości w dowolnym organie gminy na podstawie ważnego dokumentu podróży do dnia 31 sierpnia 2026 r. Po tej dacie status UKR zostanie zmieniony na status NUE i osoba ta będzie musiała uzyskać nową podstawą pobytu w Polsce.
- Beneficjentom ochrony czasowej nie będzie wydawane papierowe zaświadczenie o korzystaniu z ochrony – dokumentem potwierdzającym ochronę pozostanie aplikacja Diia.pl, która w dalszym ciągu będzie dokumentem pobytowym umożliwiającym wielokrotne przekraczanie granic Schengen i legalny pobyt w Polsce w ramach ochrony czasowej.
- Status beneficjenta ochrony czasowej ob. Ukrainy utraci w przypadku pobytu poza Polską przez ponad 30 dni, uzyskania ochrony w innym kraju UE lub uzyskanie innego tytułu pobytowego – np. zezwolenia na pobyt czasowy.
- Beneficjent ochrony czasowej w dalszym ciągu będzie mógł ubiegać się o zezwolenie na pobyt czasowy w Polsce w celu wykonywania pracy, wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji, prowadzenia działalności gospodarczej, łączenia rodzin oraz pobytu z obywatelem RP. Po wejściu w życie systemu MOS 2.0 będzie mógł także ubiegać się o zezwolenie pobytowe CUKR na uproszczonych zasadach, o ile spełni określone warunki.
- Spodziewana data uruchomienia MOS 2.0 to pierwsza połowa kwietnia 2026 a składanie wniosków o kartę pobytu CUKR ma być możliwe w drugiej połowie kwietnia 2026.



- Kontynuacja pracy na powiadomieniu złożonym do 4 marca 2026:
 - Powiadomienie złożone przed dniem wejścia w życie ustawy (potencjalnie do 4 marca 2026 r. włącznie) umożliwia dalsze powierzanie pracy po tej dacie, na warunkach wskazanych w powiadomieniu, każdemu legalnie przebywającemu w Polsce ob. Ukrainy, nie tylko beneficjentowi ochrony czasowej)
- Zatrudnianie osób bez ochrony czasowej od 5 marca 2026:
 - Obywatele Ukrainy legalnie przebywający w Polsce, którzy nie korzystają z ochrony czasowej, będą mogli podejmować pracę na podstawie powiadomień jeszcze przez 3 lata od wejścia w życie ustawy.
 - Regulacje dotyczące tego mechanizmu zostaną przeniesione ze specustawy ukraińskiej do ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom.
- Zatrudnianie beneficjentów ochrony czasowej od 5 marca 2026:
 - Beneficjenci zatrudniani od 5 marca 2026 będą mogli korzystać z powiadomień do 4 marca 2027, a następnie do 4 marca 2029 – jako osoby niebędące już beneficjentami, o ile ich pobyt będzie legalny.
- Sankcje za brak powiadomienia:

Za niedopełnienie obowiązku złożenia powiadomienia grozić ma grzywna od 1000 zł do 3000 zł. Wykroczenie to nie będzie traktowane jako powierzenie nielegalnej pracy cudzoziemcowi.
- Prawo do zakładania i prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej od 5 marca 2026 roku będą mieli wyłącznie beneficjenci ochrony czasowej, a nie, jak dotychczas, wszyscy legalnie przebywający w Polsce obywatele Ukrainy posiadający PESEL.
- Działalność gospodarcza założona i prowadzona przez obywateli Ukrainy przed 5 marca 2026 roku może być legalnie kontynuowana po tej dacie w poszanowaniu praw nabytych.
- Spoczywanie (zawieszenie) terminów załatwiania przez wojewodów spraw pobytowych wszystkich cudzoziemców zostanie przedłużone do 4 marca 2027 roku. Dotyczy to postępowań w sprawach udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy, pobyt stały, pobyt rezydenta długoterminowego UE, zmiany zezwolenia na pobyt czasowy i pracę lub zmiany zezwolenia pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji, a także cofnięcia zezwolenia pobytowego.

Kongres Prawny EY Law 2026

Zapraszamy na piątą edycję Kongresu Prawnego EY Law, który odbędzie się 25 marca 2026 r. W trakcie wydarzenia prawnicy Kancelarii EY Law podzielą się swoją wiedzą na temat najważniejszych wyzwań prawnych, które będą miały wpływ na działalność firm w nadchodzących miesiącach. W agendzie m.in.:

- Bezpieczeństwo regulacyjne organizacji, w tym przejrzystość wynagrodzeń i B2B
- Bezpieczeństwo procesów, danych i technologii, w tym nieautoryzowane transakcje płatnicze
- Bezpieczeństwo sektorowe i ekspansja, w tym ESG oraz grupy kapitałowe

Kongres odbędzie się w formule on-line i jest bezpłatny.

➔ Zapisy

EY Polska

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





dr Marcin Wojewódka

doradca prezesa zarządu Pracodawcy RP

radca prawny w „Wojewódka i Wspólnicy”

Kasa zapomogowo-pożyczkowa u pracodawcy – czy to relikty PRL-u?

Nie ulega wątpliwości, że dla wielu dzisiejszych 20 czy 30 latków hasło kasa zapomogowo pożyczkowa siłą rzeczy nasuwa skojarzenie z czasami historycznie słusznie minionymi, gdzie w dużych zakładach pracy prężnie działały pracownicze kasy zapomogowo pożyczkowe. Ale jak się okazuje, to wcale nie jest relikty PRL-u tylko instytucja z powodzeniem działająca obecnie w latach 20-tych XXI wieku w wielu firmach w Polsce. I to na podstawie ustawy z 2021 roku. Wedle danych GUS na dzień wdrożenia tej nowej ustawy, która zastąpiła przepisy wcześniej obowiązujące działało w naszym kraju ponad 1000 kas zapomogowo pożyczkowych. Warto więc się przyjrzeć tej instytucji.

Podstawa prawna

Tak jak wskazano powyżej dzisiaj podstawą prawną do tworzenia oraz funkcjonowania kas zapomogowo pożyczkowych, bo obecna nomenklatura wykreśliła sformułowanie „pracownicza”, jest ustawa z dnia 11 sierpnia 2021 roku o kasach zapomogowo-pożyczkowych. Przepisy tej ustawy określają tak zasady tworzenia, organizowania oraz działania u pracodawców kas zapomogowo pożyczkowych, a także zasady ich likwidacji. Z powyższego wynika więc jednoznacznie, że kasy zapomogowo pożyczkowe mogą działać wyłącznie u pracodawców. A ich celem działania przyjętym przez ustawodawcę jest udzielanie członkom kas zapomogowo pożyczkowych pomocy materialnej w formie nieoprocentowanych pożyczek, a w miarę posiadanych środków także zapomóg. Kasa zapomogowo pożyczkowa posiada swoją nazwę, własny numer REGON oraz siedzibę i adres ze wskazaniem pracodawcy u którego została utworzona.

Kontrola nad kasą zapomogowo pożyczkową

Rola pracodawcy jest kluczowa dla istnienia i funkcjonowania kasy, ale równie istotne jest to, że kontrolę nad kasą sprawują działające u pracodawcy zakładowe organizacje związkowe, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, kontrolę nad kasą sprawuje rada pracowników, o której mowa w ustawie o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Jest to pierwszy przepis rozszerzający systemowo uprawnienia rady pracowników poza te wynikające ze wskazanej ustawy o informowaniu pracowników. W praktyce część pracodawców zdaje się nie wiedzieć o tym przepisie.



Obowiązki pracodawcy w stosunku do kasy zapomogowo pożyczkowej

Polski ustawodawca w związku z kasami zapomogowo pożyczkowymi nałożył na pracodawców szereg obowiązków, które muszą oni realizować jeśli taka kasa w danej firmie powstanie. I tak obowiązkiem pracodawcy jest pomoc kasie zapomogowo pożyczkowej przede wszystkim w postaci udostępniania kasie pomieszczeń biurowych oraz odpowiednio zabezpieczonego miejsca na przechowywanie gotówki (czyli sejf), zapewnienia transportu gotówki do banku i z banku, jeśli pracodawca prowadzi obrót gotówkowy a także prowadzenia rachunkowości, obsługi kasowej i prawnej kasy. Obowiązkiem pracodawcy jest także udzielanie kasie informacji niezbędnych do weryfikacji uprawnień pracowników, a także dokonywanie na rzecz kasy potrąceń wpisowego, miesięcznych wkładów członkowskich oraz rat pożyczek. Innymi słowy pracodawca zobowiązany jest z mocy prawa wykonywać całą administracyjną pracę związaną z funkcjonowaniem kasy, a nawet jego obowiązkiem jest pomoc w zakresie przekazywania przez zarząd kasy jej członkom informacji o stanie ich wkładów członkowskich i zadłużenia. Przedmiotowe zasady pomocy ze strony pracodawcy powinna określać umowa zawarta między pracodawcą a kasą. Co ciekawe kasa nie ma obowiązku przedkładać pracodawcy jakichkolwiek dokumentów czy sprawozdań ze swojej aktywności, a zobowiązana jest robić to w stosunku do podmiotu sprawującego nad nią kontrolę (np. związków zawodowych czy rady pracowników).

Utworzenie kasy zapomogowo pożyczkowej

Podobnie jak w przypadku założenia związku zawodowego, do utworzenia kasy zapomogowo pożyczkowej u danego pracodawcy wystarczy 10 osób wykonujących u danego pracodawcy pracę zarobkową. Grupa tych osób, tworzy kasę poprzez uchwalenie statutu kasy, złożenie pod nim swoich podpisów oraz dokonanie wyboru organów kasy wskazanych w tym statucie. Zasadą jest, iż u jednego pracodawcy może działać tylko jedna kasa. Kasy mogą być również tworzone jako międzyzakładowe, wtedy obejmują swoim działaniem więcej niż jednego pracodawcę. W takim przypadku pracodawcy, których zakresem swojego działania obejmuje międzyzakładowa kasa muszą między sobą zawrzeć umowę określającą szczegółowe warunki świadczonej przez nich kasie pomocy.

Uprawnienia kasy zapomogowo pożyczkowej

Zgodnie z przepisami kasa zapomogowo pożyczkowa posiada zdolność prawną. To jest w zakresie niezbędnym do realizacji jej celów statutowych, może ona nabywać prawa i zaciągać zobowiązania, a także pozywać i być pozywana. Jednakże należy pamiętać, że kasa zapomogowo pożyczkowa nie może prowadzić działalności gospodarczej.



Członkostwo w kasie oraz obowiązki członka kasy zapomogowo pożyczkowej

Członkami danej kasy mogą być wyłącznie osoby wykonujące pracę u danego pracodawcy, a także emeryci czy renciści z danego zakładu pracy. Również osoby skierowane do pracodawcy w celu odbycia służby zastępczej mogą stać się członkami kasy. Możliwe jest również tworzenie kas zapomogowo pożyczkowych w jednostkach służb mundurowych. Samo przyjęcie w poczet członków kasy następuje na podstawie deklaracji złożonej przez daną osobę zatrudnioną oraz podjętej przez zarząd kasy uchwały. Z chwilą podjęcia tej uchwały nałożone zostają na członka kasy pewne obowiązki. W szczególności jest to obowiązek wpłaty wpisowego oraz wpłat miesięcznych wkładów członkowskich do kasy, które potrącane są z wynagrodzenia za pracę tej osoby. Członkowi kasy przysługują również pewne uprawnienia, z których za najważniejsze wydają się możliwość zaciągania w kasie pożyczek oraz ubiegania się o zapomogi finansowe ze środków kasy. W razie ustania uczestnictwa w kasie, a także w przypadku śmierci członka kasy, przysługuje zwrot wkładu członkowskiego, który jeśli jest wypłacany osobie uprawnionej to nie wchodzi do spadku po członku kasy.

Organizacja wewnętrzna kasy

Każda kasa zapomogowo pożyczkowa działa na podstawie swojego statutu, który określa strukturę jej organów ich uprawnienia i zadania oraz wszelkie kwestie merytoryczne (np. rodzaje udzielanych pożyczek) oraz praktyczne (np. zasady poręczania spłaty zadłużenia). Organami kasy są walne zebranie członków, zarząd oraz komisja rewizyjna. W przypadku dużych kas, liczących powyżej 100 członków, zamiast walnego zebrania członków możliwe jest istnienie tzw. walnego zebrania delegatów. Tak co najmniej 3 osobowy zarząd jak też komisja rewizyjna są ciałami pochodzącymi z wyboru, a ich kadencja trwa 4 lata. Pełnienie funkcji w organach kasy jest działalnością społeczną, a z tytułu wykonywanych czynności członkowie organów kasy nie otrzymują wynagrodzenia.

Finanse kasy zapomogowo pożyczkowej

Członkowie kasy wpłacają do niej wpisowe, miesięczne wkłady członkowskie i raty pożyczek. Zasadą jest potrącanie tych kwot z wynagrodzenia członka kasy. Zgodnie z przepisami w ramach kasy działają co najmniej trzy fundusze: oszczędnościowo-pożyczkowy, rezerwowy oraz zapomogowy. Inne fundusze może przewidywać statut kasy. Najważniejszym funduszem jest ten oszczędnościowo-pożyczkowy, który powstaje z wkładów członkowskich i jest przeznaczony na udzielanie pożyczek. Fundusz rezerwowy powstaje co do zasady z wpłat wpisowego, odsetek od lokat, darowizn i spadków oraz tym podobnych zasileń. Jego celem jest głównie pokrycie szkód i strat ewentualnie powstałych w ramach działania kasy oraz finansowanie kosztów jej działalności nie pokrytych przez pracodawcę.



Natomiast fundusz zapomogowy powstaje z odpisów funduszu rezerwowego oraz z dobrowolnych wpłat członków kasy i innych wpływów określonych w statucie. Jest on przeznaczony na udzielanie zapomóg członkom kasy w razie szczególnych zdarzeń losowych.

Pożyczki z kasy zapomogowo pożyczkowej

Podstawową formą działania kasy jest udzielanie pożyczek jej członkom. Taka pożyczka udzielana jest na wniosek danego członka. Przepisy nie przewidują szczególnych wymogów wobec tej osoby, ale w przypadku gdy suma pożyczki przekracza wysokość zgromadzonego przez danego członka wkładu członkowskiego, to warunkiem udzielenia takiej pożyczki jest poręczenie jej przez co najmniej dwie osoby. Poręczyciele muszą spełniać określone wymagania np. staż pracy u pracodawcy co najmniej 6 miesięcy, odpowiednia umowa o pracę, niepozostawanie w okresie wypowiedzenia oraz brak powiązań rodzinnych z pożyczkobiorcą. Udzielając poręczenia poręczyciel wyraża zgodę na potrącanie z przysługującego mu od pracodawcy wynagrodzenia lub zasiłku zobowiązań z tytułu pożyczki udzielonej członkowi kasy.

Praktyczny problem z byłymi pracownikami

W związku z faktem, że w razie skreślenia z listy członków kasy członka posiadającego zadłużenie musi on się rozliczyć z kasą to powstają pewne problemy praktyczne. W pierwszej kolejności takie zadłużenie podlega potrąceniu z wkładu członkowskiego wniesionego przez byłego członka kasy. Ale w razie braku pełnego pokrycia na spłatę zadłużenia z wkładu członkowskiego resztę zadłużenia członek kasy spłaca w ratach na zasadach ustalonych w umowie pożyczki lub w statucie. W niektórych przypadkach, a także w razie braku odpowiednich uregulowań w statucie kasy spłata zadłużenia może być w całości natychmiast wymagalna. Powyższe, oznacza konieczność natychmiastowego zwrotu do kasy całej pożyczki. Sytuacja taka powoduje liczne problemy w praktyce, angażując czasami także poręczycieli, a w niektórych przypadkach także pracodawców.

Pracodawcy nie powinni bagatelizować swoich obowiązków związanych z kasami pożyczkowo zapomogowymi

Historie, o których możemy przeczytać w prasie codziennej pokazują, że pracodawcy nie powinni ignorować czy bagatelizować kwestii funkcjonowania u nich kas zapomogowo-pożyczkowych, a w szczególności powinni oni prawidłowo wypełniać nałożone na nich przepisami powszechnie obowiązującymi obowiązki w zakresie wsparcia administracyjnego funkcjonowania kasy. Jak widać bowiem kasy zapomogowo pożyczkowe nie są reliktem PRL-u jak się niektórym mogłoby wydawać.



Marlena Likos

radca prawny w II Oddziale ZUS w Warszawie

Kluczowe zmiany w kontroli zwolnień lekarskich

Ustawą z 18 grudnia 2025 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (opublikowaną w Dz.U. 12 stycznia 2026 r., poz. 26) zmienione zostały zasady orzecznictwa lekarskiego ZUS i kontroli zwolnień lekarskich.

Zmiany wprowadzone tą ustawą wchodzi w życie etapami. Część obowiązuje od 27 stycznia 2026 r. Największy i najistotniejszy z punktu widzenia pracodawcy ich zakres to data 13 kwietnia 2026 r. Pozostałe – najbardziej rewolucyjne – wejdą w życie dopiero od 1 stycznia 2027 r.

Zmiany są istotne zarówno z punktu widzenia ZUS, ubezpieczonych, jak i pracodawców. Pracodawcy powinni szczególną uwagę zwrócić na kwestię kontroli zwolnień lekarskich, w tym trybu ich przeprowadzania. Nowelizacja wprowadza w tym zakresie nowe pojęcia – „podejmowanie aktywności niezgodnej z celem zwolnienia” oraz wykonywanie „czynności incydentalnych” w trakcie zwolnienia.

Nowelizacja obowiązująca od 27 stycznia 2026 r.

W ramach tego etapu zmian wprowadzono nowe uregulowania odnośnie rejestru upoważnionych do wystawiania zwolnień lekarskich. ZUS przejął od lekarzy orzeczników kompetencję żądania dokumentacji medycznej osób badanych, w tym członków rodzin, a za brak jej udostępnienia wprowadzono rygor dla lekarzy – cofnięcie upoważnienia do wystawiania zaświadczeń na okres do 3 miesięcy.

Szczegółowo obowiązujące już zmiany objęły:

1. w zakresie rejestru osób uprawnionych do wystawiania zaświadczeń:

- a) ZUS prowadząc rejestr lekarzy, którzy zgłosili wniosek w sprawie upoważnienia do wystawiania zwolnień lekarskich, będzie ewidencjonował informację o posiadaniu takiego upoważnienia, a nie jak dotychczas – o jego cofnięciu;
- b) uregulowano kwestie udostępniania przez Zakład informacji na potrzeby postępowania w przedmiocie odpowiedzialności zawodowej lekarza i lekarza dentysty oraz udostępniania danych systemowi informacji w ochronie zdrowia;

c) wprowadzono podstawę prawną uprawniającą ZUS do korzystania z informacji zgromadzonych w Centralnym Rejestrze Lekarzy i Lekarzy Dentystów Rzeczypospolitej Polskiej, Centralnym Rejestrze Felczerów prowadzonym przez Naczelną Radę Lekarską oraz rejestrach lekarzy prowadzonych przez okręgowe rady lekarskie;

2. w zakresie kontroli prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do pracy:

a) uregulowano uprawnienie do badania zasadności wystawienia zwolnień lekarskich na opiekę nad członkiem rodziny;

b) wprowadzono jako alternatywę – obok możliwości skierowania przez ZUS w celu kontroli na badanie przez lekarza orzecznika ZUS, badanie przez lekarza konsultanta. Przy czym zarówno lekarz orzecznik, jak i konsultant mogą badanie przeprowadzić zarówno w wyznaczonym miejscu, jak i w miejscu pobytu badanego, a badany ma obowiązek udostępnić każdemu z podmiotów, który przeprowadza badanie – posiadającą dokumentację medyczną;

c) jako odrębną możliwość wprowadzono skierowanie przez ZUS (nie jak dotychczas przez lekarza orzecznika) na badania pomocnicze (badania te nie są już powiązane z badaniem przez lekarza konsultanta jak to było w poprzednim stanie prawnym);

d) wprowadzono uprawnienie ZUS do uzyskania od lekarza wystawiającego zaświadczenie lekarskie lub od podmiotu udzielającego świadczeń zdrowotnych, w którym wystawiono zaświadczenie lekarskie, dokumentacji medycznej. Dotyczy to zarówno ubezpieczonego, jaki i chorego członka rodziny. Tym samym ZUS uzyskał podstawę prawną do uzyskania dokumentacji stanowiącej podstawę wydania zaświadczenia lekarskiego. Uzyskał także podstawę do uzyskania wyjaśnień i informacji w sprawie. W stosunku do poprzedniej regulacji zmieniono więc podmiot uprawniony do wskazanego żądania – poprzednio był to lekarz orzecznik, a aktualnie jest to ZUS. Poza tym rozszerzono krąg podmiotów o możliwość pozyskania dokumentacji medycznej także odnośnie chorego członka rodziny. Jest to szczególnie ważna informacja dla podmiotów medycznych, które od wejścia w życie zmiany przepisów są zobowiązane do udostępniania wskazanej dokumentacji i wyjaśnień. Uregulowano także skutki zaniechania wskazanych obowiązków, czyniąc z nich kolejną podstawę cofnięcia lekarzowi upoważnienia do wystawiania zwolnień lekarskich na okres do 3 miesięcy;

e) zmieniono zasady odwołań od decyzji ZUS w przedmiocie cofnięcia upoważnienia do wystawiania zwolnień lekarskich – aktualnie lekarz ma możliwość złożenia wniosku do Prezesa ZUS o ponowne rozpatrzenie sprawy;

f) ZUS zyskał wprost wyartykułowane uprawnienie do żądania od ubezpieczonego wyjaśnień i informacji w sprawie dotyczącej kontroli zwolnienia lekarskiego;

Zmiany od 13 kwietnia 2026 r.

W tym etapie zmian kluczowe jest przedefiniowanie przesłanek utraty prawa do świadczeń i zmiana art. 17 ustawy zasiłkowej (ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa). Zmieniona została definicja „wykorzystywania niezgodnie” na „podejmowanie aktywności niezgodnej”. Jest to istotne przesunięcie ciężaru dowodowego na ubezpieczonego. Wprowadzono także pojęcie i dopuszczalność – pod pewnymi warunkami – czynności incydentalnych. Oznacza to, że nie każda aktywność zawodowa w trakcie zwolnienia lekarskiego będzie powodowała utratę zasiłku. Szczegółowo zmiany od 13 kwietnia 2026 r. obejmują:

1. w zakresie przesłanek utraty prawa do zasiłku chorobowego

a) zmieniono brzmienie art. 17 ustawy zasiłkowej – zgodnie z nowym brzmieniem – ubezpieczony utraci prawo do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia od pracy, w przypadku, gdy w okresie orzeczonej niezdolności do pracy:

- będzie wykonywał pracę zarobkową lub
- podejmie aktywność niezgodną z celem tego zwolnienia (obecnie jest to wykorzystanie zwolnienia od pracy w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia);

b) zdefiniowano pojęcie pracy zarobkowej – jako każdą czynność mającą charakter zarobkowy, niezależnie od stosunku prawnego będącego podstawą jej wykonania. Jednak – co istotne – z wyłączeniem czynności incydentalnych, których podjęcia w okresie zwolnienia od pracy wymagają istotne okoliczności. Istotną okolicznością nie może być polecenie pracodawcy. Tym samym, co jest nowością w prawie ubezpieczeń społecznych, dopuszczono wykonywanie określonych czynności zawodowych w trakcie zwolnienia lekarskiego. Jednak muszą one spełniać przesłankę incydentalności związanej z istotnymi okolicznościami. Za takie ustawa nie uznaje polecenia służbowego pracodawcy. W tym zakresie warto podkreślić, że ryzyko utraty zasiłku w całości obciąża w takim przypadku pracownika, nawet jeśli wykonał on np. "tylko jeden telefon" na prośbę pracodawcy;

c) zdefiniowano pojęcie aktywności niezgodnej z celem zwolnienia – jako wszelkie działania utrudniające lub wydłużające proces leczenia lub rekonwalescencję, z wyłączeniem zwykłych czynności dnia codziennego lub czynności incydentalnych, których podjęcia w okresie zwolnienia od pracy wymagają istotne okoliczności;



d) doprecyzowano, że w przypadku spełniania warunków podlegania ubezpieczeniom społecznym z co najmniej dwóch tytułów, niezdolność do pracy z powodu choroby dotyczy każdego z tych tytułów, dla których odrębnie wystawia się zwolnienie od pracy (wyjątkiem od tego uregulowania będzie wchodząca w życie od 1 stycznia 2027 r. możliwość korzystania ze zwolnienia lekarskiego tylko z jednego tytułu);

e) wprost określono, że zasady te mają zastosowanie odpowiednio do osoby uprawnionej do zasiłku chorobowego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego;

2. w zakresie kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy

a) wyartykułowano wprost, że ZUS jest w każdym przypadku uprawniony do przeprowadzania kontroli prawidłowości wykorzystania zwolnień lekarskich od pracy zgodnie z ich celem – niezależnie od tego czy ZUS jest płatnikiem zasiłków czy rolę taką pełni płatnik składek;

b) utrzymano uprawnienie do kontroli prawidłowości wykorzystania zwolnień lekarskich od pracy zgodnie z ich celem dla płatników, którzy wypłacają zasiłki. Jednak wprowadzono wprost możliwość zawnioskowania przez taki podmiot do ZUS o przeprowadzenie kontroli. ZUS może także taką kontrolę, zgodnie ze zmienionymi przepisami przeprowadzić z urzędu;

c) kontrola będzie obejmowała także ubezpieczonych oraz osoby po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, które nie mogą wykonywać pracy w wyniku decyzji wydanej przez właściwy organ albo uprawniony podmiot na podstawie przepisów o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi albo wskutek poddania się obowiązkowi kwarantanny, izolacji w warunkach domowych albo izolacji, o której mowa w przepisach o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi;

d) zapisano zasadę zgodnie z którą pracodawcy są uprawnieni do przeprowadzania kontroli co do prawidłowości wykorzystywania zwolnień od pracy zgodnie z ich celem dla celów wypłaty wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, o którym mowa w art. 92 ustawy Kodeks pracy;

e) wątpliwości czy zwolnienie od pracy było wykorzystywane niezgodnie z jego celem, rozstrzyga właściwa jednostka organizacyjna Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, uzyskując w miarę potrzeby opinię lekarza, który wystawił zwolnienie lekarskie, lub lekarza orzecznika;

f) uchylono art. 68 ust. 2 ustawy zasiłkowej, co powoduje utratę mocy obowiązującej przez rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 lipca 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy oraz formalnej kontroli zaświadczeń lekarskich (Dz. U. nr 65, poz. 743);

g) zmienił się art. 68a ustawy zasiłkowej – zakres kontroli – kontrola prawidłowości wykorzystania zwolnień obejmuje zwolnienia z powodu niezdolności do pracy, za które przysługuje zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne albo wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, o którym mowa w art. 92 ustawy – Kodeks pracy oraz zwolnienia z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki, za które przysługuje zasiłek opiekuńczy;

h) uregulowano tryb przeprowadzania kontroli.

Zmiany od 1 stycznia 2027 r.

Zmiany w tym etapie są zmianami najbardziej zasadniczymi. Wprowadzona została zasada jednego okresu zasiłkowego, niezależnie od liczby tytułów ubezpieczenia oraz możliwość wyłączenia konkretnego tytułu ubezpieczenia z reżimu zwolnienia na żądanie ubezpieczonego w sytuacji gdy charakter pracy pozwala na jej kontynuowanie. Zwrócić należy uwagę, że pracodawca może stanąć przed sytuacją, w której pracownik legitymuje się zwolnieniem lekarskim u innego płatnika, jednocześnie zachowując zdolność do świadczenia pracy u pracodawcy (ze względu na odmienny charakter stanowiska). Wymagać to będzie precyzyjnego obiegu informacji o okresach zasiłkowych i może wiązać się z koniecznością weryfikacji zapisów w przepisach wewnętrznych dotyczących np. zakazu świadczenia pracy w trakcie zwolnień lekarskich. Jeżeli bowiem praca zarobkowa w ramach określonego tytułu może być wykonywana z uwagi na rodzaj tej pracy w okresie zwolnienia lekarskiego, na żądanie ubezpieczonego można będzie nie wystawić zwolnienia od pracy z tego tytułu. Wówczas ubezpieczony będzie zobowiązany poinformować swojego płatnika składek, który wypłaca mu świadczenia, o okresie, na który zostało mu wystawione zwolnienie od pracy z innego tytułu;

Podstawa prawna:

ustawa z dnia 18 grudnia 2025 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U.2026.26).



Ostatnio do Pracodawców RP dołączyli:



Witamy Grupę PLAY w gronie firm członkowskich Pracodawców RP!

Grupa PLAY jest jednym z kluczowych podmiotów na rynku telekomunikacyjnym w Polsce, świadczącym zintegrowane usługi mobilne, stacjonarne, internetowe oraz telewizyjne dla sektora B2C i B2B. Jako organizacja o ugruntowanej pozycji rynkowej, PLAY koncentruje się na rozwoju infrastruktury cyfrowej, innowacjach technologicznych oraz budowaniu długoterminowych relacji z klientami i partnerami instytucjonalnymi. PLAY jest częścią francuskiej Iliad Group Ltd – piątej największej grupy telekomunikacyjnej w Europie.

Dołączenie Grupy PLAY do Pracodawców RP to ważny krok w kierunku współpracy na rzecz nowoczesnego rynku pracy, dialogu między biznesem a administracją oraz tworzenia sprzyjających warunków dla rozwoju przedsiębiorczości i innowacji w Polsce. Witamy na pokładzie!



Nasze grono członków powiększyło się o Swixx BioPharma, która działa w Polsce od 2018 r.

Firma jest częścią globalnej marki Swixx BioPharma, będącej kompleksową platformą komercyjną, pomagającą międzynarodowym firmom farmaceutycznym dotrzeć z ich innowacyjnymi produktami do pacjentów w Europie Środkowo-Wschodniej, Eurazji, na Bliskim Wschodzie i w Ameryce Łacińskiej. Polska pozostaje jednym z wiodących rynków w strategii Swixx.

Wspólnie będziemy działać na rzecz wzmacniania nowoczesnej i odpowiedzialnej gospodarki, w szczególności w sektorze ochrony zdrowia, gdzie rozwój rynku farmaceutycznego oraz dostęp pacjentów do nowoczesnych terapii mają kluczowe znaczenie dla dobrostanu społeczeństwa.





Witamy Screen Network w gronie członków Pracodawców RP!

Screen Network to lider polskiego rynku Digital Out of Home – właściciel ponad 20 000 ekranów reklamowych w kluczowych lokalizacjach w całej Polsce: w centrach największych miast, przy ruchliwych arteriach, na dworcach kolejowych, w galeriach handlowych oraz klubach fitness. Spółka łączy szeroki zasięg z technologią data-driven, oferując markom nowoczesne, elastyczne i mierzalne kampanie na ekranach Digital OOH. To przykład firmy, która skutecznie integruje media, dane i technologię, odpowiadając na dynamiczne potrzeby rynku reklamowego.

Cieszymy się, że Screen Network dołącza do naszej społeczności i będzie współtworzyć przestrzeń do rozmów o przyszłości mediów, cyfryzacji oraz innowacyjnych rozwiązaniach w komunikacji.



VeloBank dołącza do grona członków Pracodawców RP!

VeloBank to jeden z dziesięciu największych banków w Polsce, oferujący nowoczesne rozwiązania dla klientów indywidualnych. Strategia banku opiera się na technologii i innowacjach – w tym rozwiązaniach GenAI – które wspierają wygodę klientów oraz efektywność pracy zespołów. Usługi banku dostępne są w bankowości internetowej, mobilnej oraz w placówkach na terenie całej Polski, łącząc cyfrową dostępność z szeroką obecnością offline. Cieszymy się, że w naszym gronie jest firma, która konsekwentnie rozwija nowoczesną bankowość i wyznacza kierunki transformacji technologicznej sektora finansowego.

Wspólnie będziemy wymieniać doświadczenia w obszarze innowacji i cyfryzacji, wspierając rozwój nowoczesnych usług finansowych oraz budując silne i odpowiedzialne środowisko biznesowe.



Z przyjemnością witamy w gronie członków Pracodawców RP Enea – jeden z największych koncernów energetycznych w Polsce, współodpowiedzialny za bezpieczeństwo energetyczne kraju.

Enea dostarcza energię do około 2,8 mln klientów i jest wiceliderem polskiego rynku elektroenergetycznego w zakresie produkcji energii elektrycznej. Zarządza pełnym łańcuchem wartości – od paliwa, poprzez wytwarzanie, dystrybucję i sprzedaż energii, aż po kompleksową obsługę klienta. To zintegrowany model działalności, który wzmacnia stabilność systemu i bezpieczeństwo dostaw. Współpraca w ramach Pracodawców RP będzie przestrzenią do wymiany doświadczeń, inicjowania projektów wspierających transformację energetyczną oraz budowania dialogu między biznesem a administracją.

Wspólnie działamy na rzecz konkurencyjnej i nowoczesnej gospodarki.



