



Miesięcznik Pracodawców RP

Czerwiec 2025



PRACODAWCY RP

WWW.PRACODAWCYRP.PL



Maciej Klóska

dyrektor generalny Pracodawcy RP



Dziękujemy, że byliście z nami

Z dumą i wdzięcznością spoglądamy na miniony Polski Kongres Gospodarczy, który odbył się 21 maja 2025 r. w Warszawie. Było to wydarzenie wyjątkowe – zarówno pod względem merytorycznym, jak i symbolicznym. Dla Pracodawców RP to potwierdzenie, że głos przedsiębiorców, ekspertów, instytucji i środowisk opiniotwórczych może wybrzmieć wspólnie, silnie i konstruktywnie.

W imieniu Pracodawców RP pragnę serdecznie podziękować wszystkim uczestnikom, prelegentom oraz partnerom, bez których to wydarzenie nie mogłoby się odbyć.

Szczególne podziękowania kierujemy do naszych Partnerów Złotych, którzy uwierzyli w ideę Kongresu i wsparli nas w jego realizacji na najwyższym poziomie.

Są nimi:

- ORLEN
- Philip Morris Polska
- BGK – Bank Gospodarstwa Krajowego
- InPost

Dziękujemy również wszystkim Partnerom wydarzenia, którzy dołożyli swoją cegiełkę do sukcesu PKG. To dzięki Państwa zaufaniu i zaangażowaniu mogliśmy stworzyć przestrzeń do realnej debaty o przyszłości gospodarki i roli biznesu w Polsce i Europie. Wśród naszych Partnerów znalazły się takie firmy jak:

Krajowy Rejestr Długów, Huawei, Żabka, Paged Plywood, TDJ, ADN, Grupa American Heart of Poland (AHP), Strabag, Angelini Pharma, Dassault Systèmes, Boehringer Ingelheim, Deloitte, Gemini Polska, Medicover oraz BetaMed Centrum Medyczne.

Organizacja wydarzenia na taką skalę to zawsze wspólne dzieło. Dziękuję wszystkim pracownikom Pracodawców RP, ekspertom, koordynatorom i partnerom merytorycznym – za Wasz profesjonalizm, zaangażowanie i gotowość do działania pod presją czasu.

Wierzę, że PKG 2025 to dopiero początek nowego rozdziału w debacie o polskiej gospodarce – rozdziału, który będziemy pisać wspólnie.



PRACODAWCY RP

WWW.PRACODAWCYRP.PL



Fundacja GAIA na Polskim Kongresie Gospodarczym: Razem budujemy ekosystem dla scale-upów

Z dumą informujemy, że Fundacja GAIA wzięła aktywny udział w Polskim Kongresie Gospodarczym – jednym z najważniejszych wydarzeń biznesowych w kraju, które po niemal dekadzie powróciło jako strategiczna platforma debaty o przyszłości polskiej gospodarki i jej roli w Europie.

Podczas Kongresu, Fundacja GAIA – reprezentowana przez Prezesa Damiana Ciachorowskiego – podpisała list intencyjny wspólnie ze **Stowarzyszeniem Pracodawcy RP** (reprezentowanym przez Dyrektora Generalnego Macieja Klóskę) oraz **Stowarzyszeniem Inicjatywa Firm Rodzinnych** (reprezentowanym przez Wiceprezesa Rafała Kunaszyka).

Wspólny cel: budowa ekosystemu ekspertów

Podpisany list intencyjny dotyczy strategicznego partnerstwa na rzecz **budowy ekosystemu ekspertów wspierającego skalowanie polskich scale-upów**, ze szczególnym uwzględnieniem ekspansji na rynek amerykański – w tym do Doliny Krzemowej.

To już drugie porozumienie w ramach tej inicjatywy – pierwsze zostało podpisane w Krakowie, podczas wydarzenia GAIA Impact Summit. Więcej informacji na ten temat można znaleźć tutaj: [AI Impact Ecosystem Officially Launched](#)

Kongres pod hasłem "Horyzonty"

Hasło przewodnie Kongresu – „**Horyzonty**” – doskonale wpisuje się w misję Fundacji GAIA, która koncentruje się na długofalowym rozwoju, innowacjach i zrównoważonym wpływie technologicznym. Wydarzenie zgromadziło liderów gospodarki, polityki i nauki, którzy wspólnie analizowali najważniejsze wyzwania i szanse stojące przed Polską oraz Europą.

W ramach Kongresu odbyły się liczne sesje tematyczne dotyczące m.in. przemysłu zbrojeniowego, transformacji energetycznej, opieki zdrowotnej, sektora ubezpieczeniowego, a także **roli sztucznej inteligencji i innowacji w biznesie** – obszarów kluczowych dla działalności Fundacji GAIA.



Działamy dla przyszłości

Fundacja GAIA konsekwentnie realizuje swoją misję tworzenia mostów między światem nowych technologii, biznesu i wartości społecznych. Partnerstwo z Pracodawcami RP oraz IFR to kolejny krok w kierunku budowania realnych możliwości ekspansji i innowacyjnego rozwoju polskich przedsiębiorstw na arenie międzynarodowej.

Razem kształtujemy przyszłość – nie tylko dla innowacyjnych firm, ale i dla całego polskiego ekosystemu technologicznego.



PRACODAWCY RP

WWW.PRACODAWCYRP.PL





Partnerzy Złoci:



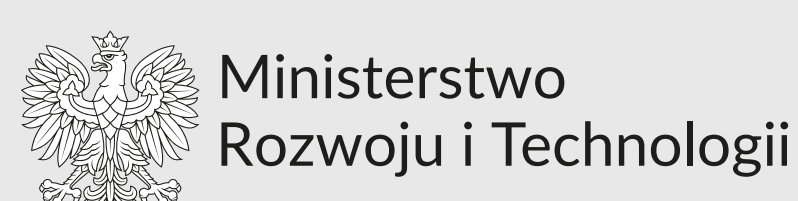
Partnerzy:



Partnerzy Medialni:



Partnerzy Instytucjonalni:





Innowacyjność, konkurencyjność i zdrowie gwarancją bezpieczeństwa dla Unii Europejskiej

W dobie dzisiejszych wyzwań geopolitycznych, zagrożeń transgranicznych oraz wyzwań demograficznych współpraca i koordynacja działań w zakresie innowacji, konkurencyjności, zdrowia publicznego, organizacji ochrony zdrowia, nigdy nie były tak potrzebne jak teraz. Polska i Europa może być silna i bezpieczna dzięki własnemu wysiłkowi. Należy zatem wzmocnić wspólnotowy wysiłek w opracowaniu regulacji dotyczących implementowania nowych technologii, rozwoju konkurencyjności, stabilnych ram ochrony intelektualnej a także rozwoju działań wspierających walkę z nierównym dostępem do opieki zdrowotnej w Europie, z chorobami przewlekłymi a także rozwoju opieki profilaktycznej, w tym zdrowia psychicznego.

Za nami panel dyskusyjny Innowacyjność, konkurencyjność i zdrowie gwarancją bezpieczeństwa dla Unii Europejskiej, który odbył się 29 kwietnia 2025 w siedzibie NCBiR w Brukseli. Serdeczne podziękowania dla Pana Waldemara Dubaniowskiego, Dyrektora NCBR w Brukseli za współorganizację tego wydarzenia, jak również bardzo dziękujemy Pani Senator Agnieszce Gorgoń-Komor, Panu Adamowi Jarubasowi, Posłowi do Parlamentu Europejskiego, Przewodniczącemu Komisji Zdrowia Publicznego Parlamentu Europejskiego, Pani Katarzynie Piotrowskiej-Radziejewicz, Dyrektorki Departamentu Polityki Lekowej i Farmacji w Ministerstwie Zdrowia, Panu Konradowi Korbińskiemu, Dyrektorowi Departamentu Opieki Koordynowanej w Ministerstwie Zdrowia, Panu Dr Jarosławowi Waligórze, Zastępcy Dyrektora jednostki w dziale Bezpieczeństwa Zdrowotnego, Dyrekcja Generalna ds. Zdrowia i Bezpieczeństwa Żywności (DG SANTE) Komisji Europejskiej, Pani Valerii Rozzitti, Przewodnicząca SGI Europe a także wszystkim pozostałym ekspertom i przedstawicielom Pracodawców RP.

Celem debaty była próba odpowiedzi na pytanie, **co można zrobić aby innowacyjność, konkurencyjność i zdrowie dawały gwarancję bezpieczeństwa dla Unii Europejskiej**. Obszary, które były dyskutowane to:

01 Wzmocnienie konkurencyjności Europy:

Dyskutowano o potrzebie budowania odporności systemów ochrony zdrowia państw członkowskich UE oraz o znaczeniu inwestowania w zapobieganie, wczesną diagnozę i leczenie chorób. Podkreślono, że obciążenie chorobami niezakaźnymi (NCD) w UE jest znaczne i rośnie, co wpływa na długość i jakość życia oraz generuje wysokie koszty dla systemów zdrowotnych i społeczeństw.

02 Unijny Plan dla zdrowia sercowo-naczyniowego:

Omówiono konieczność szybkiego wdrożenia tego planu, który powinien otrzymać również solidne wsparcie finansowe. Plan powinien uwzględniać też zespół CRM, metabolizm i narastające zagrożenie chorobą otyłością.

03 Strategia UE dotycząca Układu Oddechowego:

Podkreślono znaczenie strategii profilaktycznych dla chorób układu oddechowego, zwłaszcza w kontekście pandemii COVID-19. Przewlekłe choroby układu oddechowego są w czołówce najczęstszych przyczyn zgonów w Europie.

04 Efektywna profilaktyka zdrowotna:

Podkreślono, że profilaktyka jest kluczowa dla odporności systemów opieki zdrowotnej i wzrostu w UE. Każde euro zainwestowane w profilaktykę przynosi znaczny zwrot z inwestycji. Znaczne rozbieżności w wydatkach na profilaktykę w państwach członkowskich prowadzą do pogłębienia nierówności zdrowotnych.

05 Budowanie odporności systemów ochrony zdrowia UE:

Omówiono potrzebę zwiększenia nakładów na profilaktykę zdrowotną, szczególnie w kontekście starzenia się społeczeństwa.

06 Dbłość o zdrowie:

Niewystarczająca aktywność fizyczna, zwłaszcza wśród dzieci i osób starszych; otyłość; brak koordynowanej opieki nad osobami będącymi w grupie ryzyka zaostrzenia chorób przewlekłych; brak efektywnych metod prowadzenia populacyjnych badań przesiewowych; zdrowie psychiczne.



07 Konkurencyjność Europy:

Czasy się zmieniają – musimy zapewnić konkurencyjność Europy. Potrzebne jest budowanie odporności systemów ochrony zdrowia państw członkowskich UE.

08 Inwestowanie w zdrowie:

Inwestowanie w zapobieganie, wczesną diagnozę i leczenie chorób przynosi znaczne korzyści zdrowotne i społeczne w krótkim i długim okresie, wspierając rozwój gospodarczy i wykazując znaczący zwrot z inwestycji.

09 Profilaktyka zdrowotna:

Komisja europejska powinna promować najlepsze praktyki dotyczące nakładów na profilaktykę w państwach członkowskich. Warto przy tym zauważyć, że profilaktyka chorób została jednym z priorytetów zdrowotnych polskiej prezydencji w Radzie Unii Europejskiej, która rozpoczęła się 1 stycznia 2025 roku. Jak zaznaczono w programie prezydencji, istnieje potrzeba przeprowadzenia analizy rzeczywistych efektów programów i narzędzi profilaktyki chorób. Dlatego polska prezydencja chce podejmować temat skuteczności wdrażanych w państwach Unii Europejskiej strategii i programów profilaktycznych oraz promujących zachowania prozdrowotne. Ponadto ma zostać przygotowany a katalog dobrych praktyk i rozwiązań oraz propozycji działań na poziomie krajowym, jak i unijnym. Liczymy na to, że będzie to dobra podstawa do dalszych działań Komisji Europejskiej w profilaktyce.

Deбата podkreśliła znaczenie innowacyjności, konkurencyjności i zdrowia jako kluczowych elementów bezpieczeństwa dla Unii Europejskiej. Wskazano na konieczność zwiększenia nakładów na profilaktykę zdrowotną oraz szybkiego wdrożenia unijnych planów zdrowotnych, aby sprostać wyzwaniom demograficznym i epidemiologicznym. Jako Pracodawcy RP wierzymy, że nasza współpraca przyniesie korzyści w obszarze budowania odporności systemów ochrony zdrowia Unii Europejskiej



Beata
Rorant

Dyrektor Departamentu Zdrowia
Pracodawcy RP



Marcin
Rynkowski

po. Przewodniczącego Platformy
Farmaceutycznej, Pracodawcy RP



Paweł
Łangowski

Przewodniczący Platformy Medycyny
Stylu Życia, Pracodawcy RP





PRACODAWCY RP

Raport Europejski

Monitor polityczno-regulacyjny UE

Zapraszamy do lektury raportu

KLIKNIJ TUTAJ

mais

x



PRACODAWCY RP

- Unia Europejska z planem działania na rzecz zakończenia importu energii z Rosji
- Europa z przystępnymi cenowo
- Unijna strategia kwantowa
- Pakiet dla unijnych sieci
- Europejski akt ws. biotechnologii
- Strategia jednolitego rynku UE
- Uproszczenia wspólnej polityki rolnej





Paweł Łopatka

wiceprzewodniczący Platformy Nowych Technologii Pracodawców RP,
dyrektor zarządzający Experis Poland – ManpowerGroup

Nowe technologie w sektorze obronnym – perspektywy Polski i Europy

Współczesny świat stawia przed branżą zbrojeniową wyzwania, które wymagają szybkiej adaptacji i wdrażania innowacji. Polska i Europa inwestują w nowe technologie, by wzmocnić zdolności obronne, zapewnić niezależność technologiczną oraz zwiększyć konkurencyjność na arenie międzynarodowej. Kluczową rolę odgrywają globalni liderzy, polskie firmy oraz inicjatywy biznesowe, takie jak Platforma Nowych Technologii Pracodawców RP.

Nowe technologie w obszarze obronności

01 Technologie kosmiczne i satelitarne

Polska rozwija wojskowe projekty kosmiczne, szczególnie satelity SAR, które umożliwiają wysokorozdzielcze obrazowanie niezależnie od pogody. Liderem jest ICEYE – posiadająca największą na świecie konstelację satelitów SAR, współpracująca z Ministerstwem Obrony.

02 Technologie rakietowe, artyleryjskie i systemy bezzałogowe

Polska Grupa Zbrojeniowa (PGZ) oraz Huta Stalowa Wola (HSW) rozwijają nowoczesne systemy artyleryjskie i rakietowe, jak armatohaubice Krab. Firmy te skupiają się na zwiększaniu zasięgu i precyzji efektorów oraz integracji sztucznej inteligencji i sensorów obserwacyjnych, niezbędnych do skutecznych operacji wojskowych.

03 Cyfryzacja, sztuczna inteligencja i cyberbezpieczeństwo

Unia Europejska wspiera rozwój AI i cyberbezpieczeństwa w programach „Horyzont Europa” i „Cyfrowa Europa”. W Polsce doświadczenie w tym zakresie zdobywa Experis Poland, będąca częścią ManpowerGroup, która dostarcza specjalistów IT i ekspertów ds. cyberbezpieczeństwa do projektów związanych z obronnością oraz współpracuje z firmami takimi jak Cyber Habit. Rozwój technologii cyfrowych i cyberbezpieczeństwa pozwala na skuteczną ochronę infrastruktury krytycznej oraz danych wojskowych przed atakami cybernetycznymi.





Współpraca międzynarodowa i globalni liderzy

Kluczowymi partnerami Polski są Thales (systemy dla marynarki), Kongsberg (systemy rakietowe i obronne) oraz Dassault Systèmes (platformy cyfrowe do projektowania i symulacji). Współpraca ta umożliwia transfer wiedzy i technologii.



Perspektywy rozwoju i trendy

Kluczowymi partnerami Polski są Thales (systemy dla marynarki), Kongsberg (systemy rakietowe i obronne) oraz Dassault Systèmes (platformy cyfrowe do projektowania i symulacji). Współpraca ta umożliwia transfer wiedzy i technologii.

Platformy Pracodawców RP

Platforma Nowych Technologii Pracodawców RP, prowadzona przez Michała Żukowskiego i Pawła Łopatkę, ma na celu wspieranie rozwoju innowacyjnych projektów, optymalizacja procesów biznesowych oraz tworzenie korzystnych regulacji dla przedsiębiorstw działających w Polsce.



Dzięki wymianie wiedzy, wsparciu legislacyjnemu i dostępowi do sieci partnerów, członkowie Platformy mogą realizować ambitne cele i wspólnie wdrażać nowe technologie, innowacje oraz raporty sektorowe, które mają wpływ na rozwój całej gospodarki. W ramach Platformy Nowych Technologii podejmowane są działania na rzecz automatyzacji, robotyzacji i cyfryzacji przemysłu, co przekłada się na wzrost konkurencyjności polskich firm zbrojeniowych. Aktywnie promowane są innowacje, digitalizacja i współpraca międzysektorowa, co umożliwia skuteczne wdrażanie nowych technologii w obszarze defence.

Tomasz Zakrzewski, przewodniczący Platformy Bezpieczeństwa i Obronności wraz z Małgorzatą Sokołowską skupiają się na zagadnieniach związanych z bezpieczeństwem narodowym, współpracą międzysektorową oraz wsparciem dla firm z branży zbrojeniowej, a ich działania mają na celu wzmocnienie pozycji polskiego przemysłu obronnego na arenie międzynarodowej oraz promowanie nowoczesnych rozwiązań technologicznych dostarczanych przez polskich przedsiębiorców.

Kluczowe firmy i ich wkład w rozwój technologii defence:

- ICEYE – satelity SAR, monitoring, wywiad
- Thales – systemy obronne, marynarka, cyberbezpieczeństwo.
- Polska Grupa Zbrojeniowa (PGZ) – produkcja uzbrojenia, elektronika.
- Kongsberg – systemy rakietowe i obrony morskiej.
- Dassault Systèmes – cyfrowa inżynieria, symulacje.
- Teldat – wojskowe technologie ICT, systemy dowodzenia i łączności.
- APS (Advanced Protection Systems) – systemy radarowe i antydronowe.
- GISS (Global Integrated Security Systems) – integracja systemów bezpieczeństwa i obrony.
- Experis Poland – rekrutacja, IT, cyberbezpieczeństwo

Przykłady innowacyjnych technologii w sektorze obronnym

- Satelitarne systemy rozpoznania (SAR)
- Drony systemy bezzałogowe i systemy antydronowe
- Sztuczna inteligencja i automatyzacja
- Zaawansowane systemy obrony powietrznej
- Technologie dual-use
- Zaawansowana produkcja rakiet i amunicji



Wyzwania i bariery

- Brak wykwalifikowanych kadr w IT, cyberbezpieczeństwie i inżynierii.
- Długi proces certyfikacji.
- Ochrona własności intelektualnej.
- Rosnące zagrożenia cybernetyczne.
- Finansowanie innowacji.

Branża i administracja pokonują te bariery przez programy edukacyjne, fundusze UE, partnerstwa publiczno-prywatne i współpracę z nauką.

Wpływ technologii na bezpieczeństwo

- Lepsze zdolności rozpoznawcze i monitoring.
- Większa precyzja i skuteczność działań wojskowych.
- Wzmocnione cyberbezpieczeństwo.
- Intensyfikacja współpracy międzynarodowej.

Znaczenie ESG

Coraz częściej w przemyśle obronnym pojawia się temat odpowiedzialności środowiskowej, społecznej i ładu korporacyjnego (ESG). Nowe technologie mogą wspierać zrównoważony rozwój poprzez redukcję śladu węglowego, recykling materiałów oraz etyczne wykorzystanie sztucznej inteligencji. Firmy, które uwzględniają aspekty ESG, zyskują przewagę konkurencyjną i lepszy dostęp do międzynarodowych rynków.

Najważniejsze wydarzenia i targi

- Zamówienia na system Patriot
- Budowa Centrum Elektroniki Militarnej w Gdyni
- Centrum NATO-Ukraina w Bydgoszczy
- MSPO, BALTEXPO, Defence24 Days, Polski Kongres Gospodarczy i inne



Eksport i programy międzynarodowe

Polskie firmy korzystają z Europejskiego Funduszu Obronnego, NATO DIANA, EDIDP oraz współpracy z globalnymi partnerami, co zwiększa ich konkurencyjność.

Organizatorzy i partnerzy

MON, PGZ, Sieć Badawcza Łukasiewicz, Targi Kielce, Pracodawcy RP, NCBR, samorządy, NATO i UE oraz liczne firmy i instytuty badawcze.

01. Poznaj branżę i jej specyfikę

Sektor obronny jest silnie regulowany, wymaga spełnienia wysokich norm jakości, bezpieczeństwa i zgodności z przepisami krajowymi oraz międzynarodowymi. Warto śledzić aktualne trendy, wydarzenia branżowe (np. MSPO, Defence24 Days, BALTEXPO) i publikacje specjalistyczne.

02. Zarejestruj się w oficjalnej bazie przedsiębiorców sektora obronnego

Baza Przedsiębiorców Sektora Obronnego: <https://polishdefenceindustry.gov.pl/baza-przedsiębiorcow/>

03. Nawiąż współpracę z doświadczonymi podmiotami

Rozważ udział w klastrach przemysłowych, izbach gospodarczych (np. Polska Izba Producentów na Rzecz Obronności Kraju), platformach technologicznych oraz programach wsparcia innowacji. Szukaj partnerów do wspólnych projektów badawczo-rozwojowych (B+R).

04. Zadbaj o certyfikacje i zgodność z normami

Uzyskaj certyfikaty ISO, AQAP i inne wymagane w przemyśle obronnym. Przygotuj się na audyty i kontrole jakości.

05. Śledź przetargi i programy wsparcia

Monitoruj zamówienia publiczne oraz przetargi ogłaszane przez MON, PGZ, NCBR i inne instytucje. Korzystaj z programów wsparcia dla innowacyjnych firm, np. Europejski Fundusz Obronny (EDF).

06. Buduj relacje i markę na wydarzeniach branżowych

Uczestnicz w targach, konferencjach i forach branżowych, prezentuj swoje rozwiązania i nawiązuj kontakty z potencjalnymi klientami oraz partnerami.



Baza przedsiębiorców sektora obronnego

Oficjalna baza firm defense w Polsce:

<https://polishdefenceindustry.gov.pl/baza-przedsiębiorcow/>

- Aktualnie (maj 2025) w bazie znajduje się 172 przedsiębiorców z różnych sektorów: lądowego, morskiego, powietrznego, elektronicznego i innych.
- Baza umożliwia łatwe wyszukiwanie firm według specjalizacji, regionu czy wielkości.
- Możesz zgłosić swoją firmę do bazy, co ułatwi nawiązywanie kontaktów i zwiększy szanse na udział w przetargach i projektach międzynarodowych.

Podsumowanie

Nowe technologie są fundamentem bezpieczeństwa Polski i Europy. Inwestycje w satelity, AI, drony i cyberbezpieczeństwo wzmacniają obronność i konkurencyjność. Platformy Pracodawców RP wspierają rozwój innowacji i współpracę branżową, co pozwala skutecznie odpowiadać na wyzwania współczesnego świata.



Jak globalna sytuacja obnaża słabości procesów zarządzania

Jakub Klat

Specjalista ds. współpracy międzynarodowej

Departament Współpracy Międzynarodowej



Przez ostatnie lata geopolityczna sytuacja coraz mocniej uwypuklała słabości przedsiębiorstw. Pandemia, wojna w Ukrainie, dynamiczne zmiany cen energii, przerwane łańcuchy dostaw, inflacja i rosnąca niepewność geopolityczna pokazały, iż wiele przedsiębiorstw nie jest przygotowanych do działania w realiach chronicznego kryzysu. Kryzysy te nie tylko wykazały słabości struktur rynkowych, ale przede wszystkim zademonstrowały niedostatki w zarządzaniu procesami operacyjnymi w samych przedsiębiorstwach, nawet tych dużych i od dawna obecnych na rynku.

Wiele przedsiębiorstw doświadczyło w ostatnich latach sytuacji, gdy schematyczne i lokalnie wyuczone zarządzanie w warunkach globalnej niestabilności było niewystarczające. W związku z opóźnieniami w łańcuchach dostaw, czy dynamicznie zmieniającego się prawa unijnego, przedsiębiorstwo powinno mieć procesy, które pozwalają szybko podejmować decyzje i przedstawiać modele działania. W praktyce jednak w wielu organizacjach wciąż działa się na „wyczucie”, a procesy bywają uzależnione od jednostek czy lokalnych zespołów, co utrudnia sprawne reagowanie w skali globalnej.

Brak standaryzacji, mierników efektywności czy cyfrowych systemów wsparcia staje się szczególnie groźny, gdy przedsiębiorstwo działa na wielu rynkach jednocześnie. Napięcia międzynarodowe, zmieniające się cła, zakłócenia w handlu czy sankcje to czynniki, które wymuszają elastyczne, skalowalne i zautomatyzowane podejście do zarządzania. Tymczasem wiele firm wykorzystuje przestarzałe lub niezsynchronizowane między krajami systemy planowania produkcji, zarządzania zasobami.

Wyraźnie pokazują to także doświadczenia międzynarodowych korporacji, które mimo ogromnych budżetów nie uchroniły się przed problemami. Wielokrotnie okazywało się, że brakuje im rzeczywistych planów ciągłości działania (business continuity plans), a reakcje na kryzysowe sytuacje były improwizowane. Z kolei firmy, które wcześniej zainwestowały w lean management, cyfrową transformację, wieloźródłowe strategie zakupowe i zarządzanie ryzykiem transgranicznym, okazały się bardziej odporne i elastyczne na zagrożenia zewnętrzne. Firmy te szybciej zmieniały dostawców, lokalizowały produkcję bliżej rynków zbytu (nearshoring) czy integrowały dane w czasie rzeczywistym między kontynentami.



To doświadczenie powinno być sygnałem ostrzegawczym dla każdej firmy, która działa lub zamierza działać na rynku międzynarodowym. Nawet jeśli nie można przeprowadzić pełnej transformacji procesowej, już samo mapowanie procesów krytycznych, analiza ryzyk geopolitycznych, wdrożenie mierników KPI czy uproszczenie procedur między oddziałami w różnych krajach może znacząco zwiększyć odporność operacyjną.

Jako Pracodawcy RP doskonale rozumiemy skalę wyzwań, przed którymi stoją dziś firmy. Globalne zawirowania wystawiają na próbę nie tylko odporność rynków, ale też jakość zarządzania operacyjnego. Dlatego aktywnie wspieramy naszych członków w analizie i usprawnianiu procesów biznesowych — zarówno poprzez doradztwo eksperckie, jak i raporty branżowe oraz współpracę z administracją.

Wierzymy, że przewaga konkurencyjna zależy również od sprawności zarządzania procesowego. Przedsiębiorstwo, które potrafi działać płynnie niezależnie od sytuacji geopolitycznej, zyskuje realną odporność i to ona staje się dziś najcenniejszym aktywem.

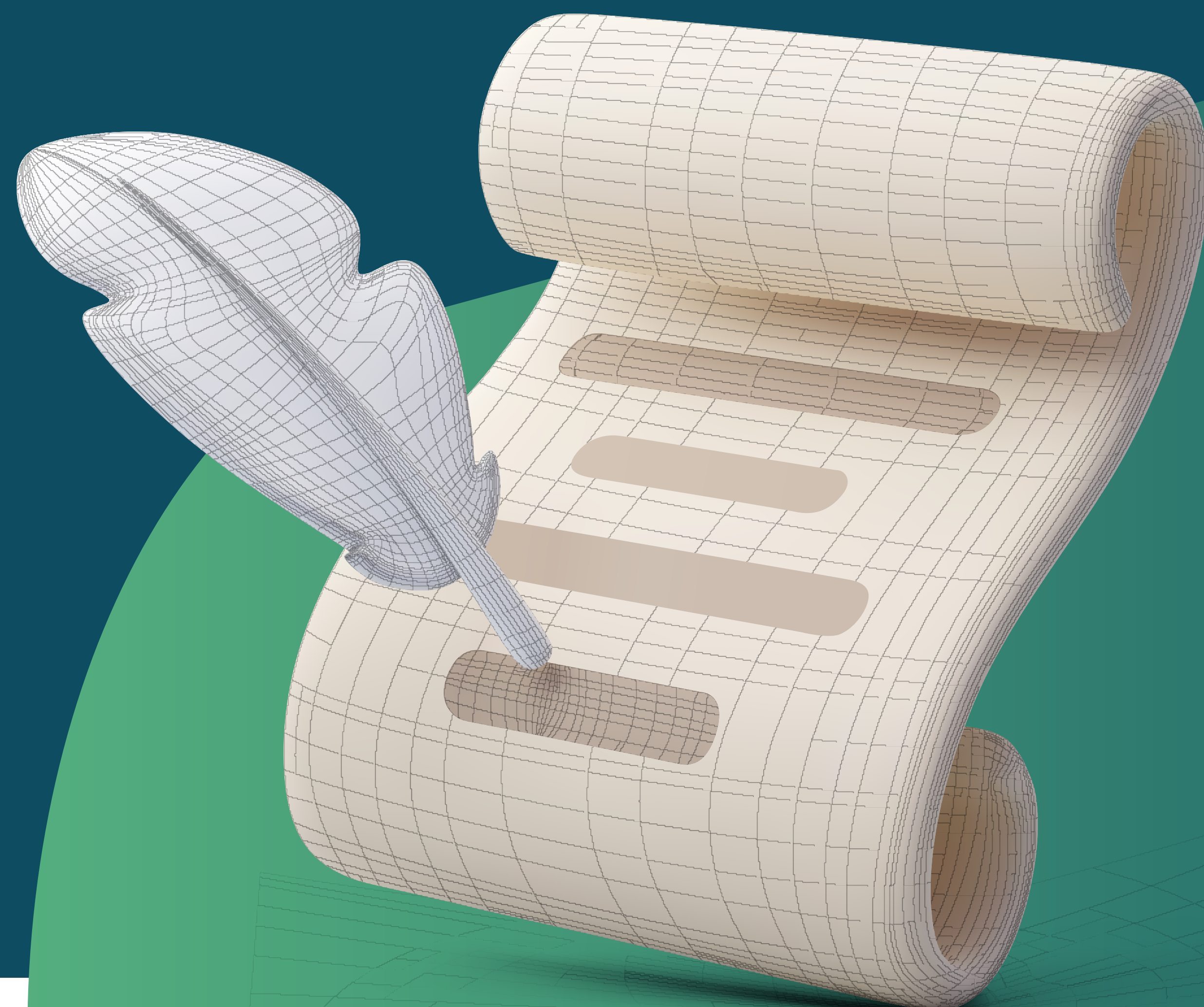


RUSZYŁ NABÓR DO UDZIAŁU W PROJEKCIE

„AKADEMII STANOWIENIA I MONITOROWANIA PRAWA PRACODAWCÓW RP”!

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

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



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Do kogo skierowany jest projekt?

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

Co oferujemy?

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

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

Zakres tematyczny:

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

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

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

Dlaczego warto?

Realizowany Projekt przyczyni się do:

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

Jak aplikować?

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

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

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

Firmy rodzinne stawiają na profesjonalizację i zrównoważony rozwój, co trzecia deklaruje, że osiąga wysokie wyniki finansowe

Rodzinne przedsiębiorstwa, które wprowadzają formalne struktury zarządcze, angażują się w działania ESG i strategicznie podchodzą do sukcesu znacznie częściej osiągają ponadprzeciętne wyniki. Jak wynika z raportu KPMG „Global family business report 2025”, 32% firm rodzinnych na świecie deklaruje, że osiąga wysokie wyniki finansowe, a wśród nich dominują te, które wdrożyły rady nadzorcze i zarządy. W ciągu ostatnich trzech lat niemal 1 na 5 firm rodzinnych dokonała przejęcia – z czego ponad 60% dotyczyło innych firm rodzinnych. Jednocześnie 80% najlepiej prosperujących firm rodzinnych wykazuje średni lub wysoki poziom efektywności w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Wśród firm o wysokich wynikach 66% posiada formalną radę nadzorczą lub zarząd (dla porównania – średnia dla całej próby to 56%). W Europie ten odsetek sięga nawet 72%. Dodatkowo 80% najlepiej prosperujących firm rodzinnych wykazuje średni lub wysoki poziom efektywności w zakresie zrównoważonego rozwoju, co potwierdza, że działania ESG stanowią dziś realną przewagę konkurencyjną.

Ważnym czynnikiem sukcesu w firmach rodzinnych jest przedsiębiorczość między-pokoleniowa – organizacje, które potrafią angażować różne generacje w proces podejmowania decyzji strategicznych, mają o ponad 40% większe szanse na osiągnięcie ponadprzeciętnych wyników.

W kontekście wyzwań związanych z sukcesą i długoterminowym rozwojem, jedynie 21% badanych liderów zadeklarowało zadowolenie z jakości komunikacji wewnątrz rodziny, podczas gdy 40% wskazało na potrzebę jej poprawy. Jednocześnie 37% respondentów wskazało, że posiada jasno określone role i obowiązki w ramach działalności firmy.

”

Jednym z kluczowych sposobów, w jaki firmy rodzinne redefiniują pojęcie sukcesu, jest przejście od modelu firmy prowadzonej przez założyciela, przez rodzinny model zarządzania, aż po model własnościowy, w którym rodzina pozostaje właścicielem, ale niekoniecznie zarządza operacyjnie. Każdy z tych etapów odzwierciedla zmieniające się relacje pomiędzy rodziną a przedsiębiorstwem.



Transformację tę często określa się mianem przejścia od „rodziny w biznesie” do „biznesowej rodziny”. Typowa biznesowa rodzina przyjmuje bardziej uporządkowany i sprofesjonalizowany model funkcjonowania, kładąc nacisk na struktury zarządcze i ład korporacyjny, a także na rozwój odrębnych rad, służących zarządzaniu sprawami rodzinnymi. W niektórych przypadkach skala działalności rodziny jest już na tyle duża, że udział i reprezentacja w radzie rodzinnej podlegają sformalizowanym zasadom i procedurom. W praktyce biznesowa rodzina to taka, która potrafi świadomie wycofać się z codziennego zarządzania i zaufać kompetencjom zewnętrznych menedżerów, pozwalając im w ten sposób skuteczniej zwiększać wartość majątku rodzinnego

– mówi Andrzej Bernatek, Partner w Dziale Doradztwa Podatkowego, Lider doradztwa dla firm prywatnych, KPMG w Polsce.

Z badania KPMG wynika również coraz większa rola fuzji i przejęć. W ciągu ostatnich trzech lat niemal 1 na 5 firm rodzinnych dokonała przejęcia – z czego ponad 60% dotyczyło innych firm rodzinnych. Dane te pokazują, że przedsiębiorstwa rodzinne coraz częściej traktują M&A jako narzędzie do skalowania działalności i dywersyfikacji ryzyka.

Istotną rolę w strukturze firm rodzinnych aktywnie uczestniczących w procesach M&A odgrywa przedsiębiorczość międzypokoleniowa – około 40% przedsiębiorstw angażujących się w te transakcje wykazywało wysokie zróżnicowanie pokoleń na różnych poziomach działalności biznesowej.



Wzrost firm rodzinnych wymaga nie tylko odwagi strategicznej, lecz także umiejętnego zarządzania ich unikalnym kapitałem – relacjami, wartościami oraz długoterminową perspektywą. W procesie dywersyfikacji źródeł przychodów i ekspansji na nowe rynki nie można pominąć jednej z kluczowych przewag firm rodzinnych: autentycznej tożsamości marki, budowanej na wieloletniej historii i wartościach. To właśnie ona stanowi fundament trwałej lojalności klientów i powinna wyznaczać kierunek dalszych działań strategicznych. Równolegle profesjonalizacja zarządzania – poprzez zatrudnianie menedżerów spoza rodziny oraz współpracę z zewnętrznymi doradcami – poszerza kompetencje organizacyjne i otwiera firmę na innowacyjne modele działania. Z kolei inwestowanie w rozwój talentów, szczególnie w przygotowanie młodego pokolenia do roli sukcesorów, stanowi gwarancję ciągłości i stabilności. Zatem wzrost w firmie rodzinnej to złożony proces, który znacznie wykracza poza same wyniki finansowe – odzwierciedla zdolność do ciągłego uczenia się, dzielenia odpowiedzialnością oraz budowania i pielęgnowania relacji, zarówno wewnątrz organizacji, jak i w jej otoczeniu. To efekt równowagi między tradycją a nowoczesnym zarządzaniem

– komentuje Krzysztof Szwaia, Partner, Dział Doradztwa Podatkowego, KPMG w Polsce.



Więcej informacji oraz pełna treść raportu dostępna jest na stronie:

Firmy rodzinne 2025: trendy i wnioski z raportu KPMG – KPMG Poland

O KPMG:

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

O raporcie:

Global family business report 2025 to wspólna publikacja KPMG Private Enterprise oraz konsorcjum STEP Project Global Consortium, analizująca wyzwania, cele i modele rozwoju firm rodzinnych na całym świecie. Raport powstał na podstawie odpowiedzi 2 683 prezesów firm rodzinnych z 80 krajów i regionów, w tym z Polski. Respondenci reprezentowali przedsiębiorstwa o średnim stażu 42 lat. Publikacja zawiera dane, analizy i rekomendacje dotyczące m.in. sukcesji, ładu korporacyjnego, zrównoważonego rozwoju oraz strategii wzrostu, w tym fuzji i przejęć. Raport pokazuje, w jaki sposób firmy rodzinne mogą budować trwałą przewagę konkurencyjną w kontekście zmieniających się wartości rodzinnych i realiów gospodarczych.





Katarzyna Stradowska

Zastępca Naczelnika Wydziału Ubezpieczeń
i Składek w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych

Umowa o dzieło na tle kontroli ZUS

OBOWIĄZKI PŁATNIKA WZGLĘDEM ZUS

W poprzednim miesiącu szczegółowo opisałam przesłanki, według których oceniamy, czy umowa cywilno-prawna posiada cechy umowy o dzieło. Podałam również przykłady orzeczeń sądowych w sprawach, w których sąd uznał, że nawiązana umowa o dzieło w rzeczywistości jest pracą starannego działania i powinna być traktowana dla celów ubezpieczeń jak umowa o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia.

Warto przypomnieć o pozostałych obowiązkach płatników wobec ZUS w związku z nawiązanymi umowami o dzieło:

Należy zgłaszać do ZUS umowy o dzieło zawarte począwszy od 1 stycznia 2021 r. Płatnika obowiązuje 7 dniowy termin na wysłanie formularza RUD do ZUS liczony od dnia zawarcia umowy o dzieło.

Najczęściej popełniane błędy i nieprawidłowości w dokumentach RUD:

- dokument RUD wysłany do ZUS po upływie 7 dni od nawiązania umowy o dzieło,
- błędna data zawarcia umowy (niezgodna z datą zawarcia umowy o dzieło),
- błędny okres lub brak informacji o okresie, na który umowa o dzieło została zawarta (data rozpoczęcia i data zakończenia wykonywania dzieła),
- niewłaściwie określony przedmiot umowy – w tym polu powinien znaleźć się przedmiot umowy lub rezultat wykonywanych czynności, który jest możliwy do sprawdzenia pod względem usterek czy błędów.



Ponadto często wysyłane do ZUS są formularze RUD informujące o nawiązanej umowie o dzieło z własnym pracownikiem. Przepisy nie zabraniają nawiązania umowy o dzieło z własnym pracownikiem, jednak w takim przypadku nie istnieje obowiązek zgłaszania informacji o zawartej umowie do ZUS. W tym przypadku przychód z umowy o dzieło zawartej z własnym pracodawcą należy doliczyć do przychodu pracownika z tytułu umowy o pracę. Suma tych przychodów z obu umów stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne zatrudnionego. Pracownik podlega obowiązkowo wszystkim ubezpieczeniom społecznym zarówno z umowy o pracę, jak i umowy o dzieło w tym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu oraz ubezpieczeniu zdrowotnemu. Dodatkowo za taką osobę obowiązkowe są też składki na FP i FGŚP. Analogicznie traktujemy umowy, które są wykonywane na rzecz własnego pracodawcy, ale są zawarte z innym podmiotem niż własny pracodawca.

Powyższa zasada nie ma zastosowania do własnego pracownika, z którym płatnik nawiązuje umowę o dzieło ale przypada ona na okres urlopu bezpłatnego, urlopu macierzyńskiego lub urlopu wychowawczego:

- w czasie urlopu bezpłatnego – umowa o dzieło z własnym pracownikiem, który przebywa na urlopie bezpłatnym nie powoduje powstania obowiązku ubezpieczeń społecznych ani ubezpieczenia zdrowotnego. Jest to bowiem okres, w którym umowa o pracę trwa nadal, natomiast obowiązek świadczenia pracy i wypłata wynagrodzenia ulegają zawieszeniu. Tym samym ulega zawieszeniu stosunek pracy, a zatem i obowiązek ubezpieczeń społecznych. W takiej sytuacji należy wysłać informację o zawartej umowie o dzieło do ZUS.
- w czasie przebywania na urlopie macierzyńskim lub urlopie wychowawczym – umowa o dzieło nawiązana z własnym pracodawcą, nie rodzi obowiązku ubezpieczeń społecznych ani ubezpieczenia zdrowotnego. Powyższe wynika z faktu, iż przebywanie na urlopie wychowawczym i pobieranie zasiłku macierzyńskiego stanowią zupełnie odrębne od umowy o pracę tytuły do ubezpieczeń. Również w tym przypadku należy informować ZUS o nawiązanych umowach o dzieło na formularzu RUD.

PODSUMOWANIE

Reasumując, zawierając umowę o dzieło, zlecający powinien zadbać, aby w treści umowy znalazł się rezultat wykonywanych czynności. O określeniu rezultatu właściwego umowie o dzieło decyduje wymaganie, by dzieło miało charakter samoistny względem twórcy tzn., by pozostawało niezależne od dalszego działania twórcy oraz by stało się wartością autonomiczną w obrocie, przy czym rezultatem nieucieleśnionym nie może być czynność, a jedynie jej wynik w postaci postrzegalnej, pozwalającej nie tylko odróżnić je od innych przedmiotów, ale i uchwycić istotę osiągniętego rezultatu.

Rzetelnie wypełniony formularz RUD informujący o nawiązanej umowie o dzieło płatnik wysyła do ZUS w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy.

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





Energia
Pracodawców RP
Powered by Elena

Pomagamy w przygotowaniu
do inwestycji poprawiających
efektywność energetyczną!

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



INVESTEU



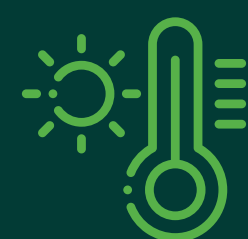
Finansujemy przygotowanie analiz i dokumentacji technicznej,
które są niezbędne do rozpoczęcia inwestycji takich jak:



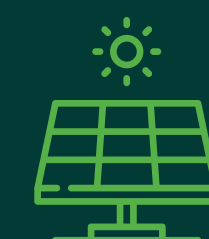
Termomodernizacja
budynków produkcyjnych
lub usługowych



Wymiana
oświetlenia



Modernizacja
systemów ciepłych
i chłodniczych



Budowa instalacji
odnawialnych
źródeł energii (OZE)



Modernizacja
procesów produkcyjnych
lub technologicznych

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

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



**Dokumenty, których przygotowanie
może być sfinansowane z grantu ELENA:**

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

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

Z grantu mogą skorzystać:

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

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

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

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

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

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

**Główne, potencjalne źródła
finansowania Kwalifikowalnych
inwestycji:**

Instrumenty ogólnokrajowego programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki 2021-2027 (program FENG):

- kredyt ekologiczny FENG – oferta dla MŚP,
- gwarancja Ekomax FENG – oferta dla MŚP i firm mid-caps.

Pożyczki i pożyczki połączone z dotacjami dostępne w 16 programach regionalnych edycji 2021-2027 – oferta dla MŚP.



Ważne dane od 15 kwietnia do 7 maja 2025 r.

01

Wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych w marcu 2025 r.

Ceny towarów i usług konsumpcyjnych w marcu 2025 r. wzrosły o 4,9% w porównaniu z analogicznym miesiącem ub. roku (przy wzroście cen usług o 6,4% i towarów o 4,4%). W stosunku do poprzedniego miesiąca ceny towarów i usług wzrosły o 0,2% (w tym towarów – również o 0,2%, a usług – o 0,1%).

02

Dynamika produkcji usług w styczniu 2025 r.

Według danych wstępnych w styczniu 2025 r. produkcja usług była o 7,7% wyższa niż przed rokiem (wówczas odnotowano jej wzrost o 3,5%), a w porównaniu z grudniem 2024 r. spadła o 13,3%.

03

Indeks kosztów zatrudnienia w kwartałach 2024 r.

W 4 kwartale 2024 r. indeks kosztów zatrudnienia wzrósł o 9,4% względem 1 kwartału tego samego roku, a w stosunku do 3 kwartału 2024 r. zwiększył się o 4,4%. W 2024 r. w Polsce wzrosły koszty pracy i nieznacznie zmniejszyła się liczba przepracowanych godzin. W 4 kwartale 2024 r. liczba godzin przepracowanych była o 0,9% niższa niż w 4 kwartale 2023 r., a koszty pracy wzrosły w tym czasie o 12,3%. Pomiedzy 1 a 4 kwartałem 2024 r. indeks kosztów zatrudnienia zwiększył się o 9,4%. Najniższą jego wartość IKZ odnotowano w 1 kwartale 2024 r., natomiast w 2 i 3 kwartale 2024 r. był on odpowiednio o 3,4% oraz 4,7% wyższy niż w 1 kwartale.





04

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

W marcu 2025 r. przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 6444,0 tys. etatów i było o 0,9% niższe niż przed rokiem. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w marcu 2025 r. wyniosło 9055,92 zł, tj. wzrosło nominalnie o 7,7% w porównaniu z marcem ub. roku.

05

Budownictwo mieszkaniowe w okresie styczeń–marzec 2025 r.

W okresie styczeń–marzec 2025 r. oddano do użytkowania o 4,6% mniej mieszkań niż w analogicznym okresie ub. roku. Spadła również liczba mieszkań, na których budowę wydano pozwolenia lub dokonano zgłoszenia z projektem budowlanym (o 11,6%) oraz liczba mieszkań, których budowę rozpoczęto (o 7,3%). Według wstępnych danych w okresie styczeń–marzec 2025 r. oddano do użytkowania 46,1 tys. mieszkań, tj. o 4,6% mniej niż w analogicznym okresie 2024 r. Deweloperzy przekazali do eksploatacji 27,7 tys. mieszkań – o 4,7% mniej niż przed rokiem, natomiast inwestorzy indywidualni 17,1 tys. mieszkań, tj. o 5,7% mniej. W ramach tych dwóch form budownictwa oddano 97,2% ogółu nowych mieszkań. W pozostałych formach przekazano do użytkowania łącznie 1,3 tys. mieszkań. Powierzchnia użytkowa nowo wybudowanych mieszkań wyniosła 4,2 mln m², czyli o 4,1% mniej niż przed rokiem. Przeciętna wielkość dla 1 mieszkania

06

Dynamika sprzedaży detalicznej w marcu 2025 r.

Sprzedaż detaliczna w cenach stałych w marcu 2025 r. była niższa niż przed rokiem o 0,3% (wobec wzrostu o 6,1% w marcu 2024 r.). W porównaniu z lutym 2025 r. notowano wzrost sprzedaży detalicznej o 14,3%. W okresie styczeń–marzec 2025 r. sprzedaż wzrosła r/r o 1,4% (wobec wzrostu o 5,0% w analogicznym okresie 2024 r.). W marcu 2025 r. spadek sprzedaży detalicznej (w cenach stałych) w porównaniu z analogicznym okresem 2024 r. spośród prezentowanych kategorii towarów odnotowano w grupach o wysokim udziale w sprzedaży detalicznej „ogółem”: „pozostałe” (o 12,2%), „żywność, napoje i wyroby tytoniowe” (o 9,4%), „paliwa stałe, ciekłe i gazowe” (o 0,1%). Wzrost sprzedaży obserwowano natomiast w grupach: „pojazdy samochodowe, motocykle, części” (o 18,4%), „meble, rtv, agd” (o 12,9%), „tekstylia, odzież, obuwie” (o 6,7%), „farmaceutyki, kosmetyki, sprzęt ortopedyczny” (o 5,0%) oraz „prasa, książki, pozostała sprzedaż w wyspecjalizowanych sklepach” (o 1,0%).

07

Szybki szacunek wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych w kwietniu 2025 r.

Ceny towarów i usług konsumpcyjnych według szybkiego szacunku w kwietniu 2025 r. wzrosły o 4,2% (wskaźnik cen 104,2) w porównaniu z analogicznym miesiącem ub. roku, a w stosunku do poprzedniego miesiąca wzrosły o 0,4% (wskaźnik cen 100,4).

08

Cudzoziemcy wykonujący pracę w Polsce w listopadzie 2024 r.

Na koniec listopada 2024 r. udział cudzoziemców w ogólnej liczbie wykonujących pracę wyniósł 6,9%. Na koniec listopada 2024 r. pracę w Polsce wykonywało 1069,4 tys. cudzoziemców. Wśród nich 418,0 tys. osób realizowało wyłącznie umowy zlecenia i pokrewne.

09

Rozkład wynagrodzeń w gospodarce narodowej w listopadzie 2024 r.

W listopadzie 2024 r. mediana wynagrodzeń miesięcznych brutto w gospodarce narodowej była niższa o 18,3% od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w tym miesiącu. Mediana wynagrodzeń w gospodarce narodowej w listopadzie 2024 r. wyniosła 6842,00 zł. Oznacza to, że połowie zatrudnionych zostało wypłacone wynagrodzenie nie wyższe niż ta kwota, a druga połowa otrzymała wynagrodzenie nie niższe. Wartość mediany wynagrodzeń różniła się w zależności od płci – w przypadku mężczyzn wyniosła 7077,60 zł i była o 462,14 zł wyższa niż dla kobiet. Biorąc pod uwagę wiek zatrudnionych, najwyższą wartość mediany wynagrodzeń odnotowano w grupie wieku 35–44 lata – wyniosła ona 7119,00 zł. Z kolei według wielkości podmiotu, najwyższą wartość mediany wynagrodzeń notowano w podmiotach o liczbie pracujących 1000 i więcej osób – 8132,27 zł.



**Piotr Bieliński**

Prezes Action S.A.

ACTION S.A.**01****Jakie są kluczowe wyzwania stojące przed Państwa branżą w najbliższym czasie?**

Największym dziś wyzwaniem dla branży e-commerce jest osiągnięcie poziomu skutecznej obsługi klientów w warunkach rosnących oczekiwań i malejących marż. Klienci są wymagający względem czasu przesyłki, personalizacji i wysokiej jakości obsługi i zakupów, podczas gdy koszty operacyjne prowadzenia działalności rosną. Kluczowe staje się więc podnoszenie efektywności – poprzez inwestycje w nowe technologie, automatyzację procesów i rozwój operacyjny – by utrzymać konkurencyjność i rentowność.

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

W zeszłym roku kontynuowaliśmy inwestycje w modernizację infrastruktury IT, przygotowując organizację do implementacji systemu ERP Microsoft Dynamics 365. Wdrażaliśmy również rozwiązania wspierane sztuczną inteligencją w wielu procesach wewnątrz organizacji, tj. planowanie, analityka, obieg dokumentów, przepływ informacji. Rozpoczęliśmy też proces wprowadzania zmiany w dziale logistyki, gdzie trwają prace nad kontrolą kompletacji z użyciem sztucznej inteligencji do rozpoznawania obrazów.

03**Jakie są Państwa przewidywania dotyczące przyszłości rynku pracy w Polsce?**

Przyszłość rynku pracy w Polsce będą kształtować trzy główne czynniki. Po pierwsze, starzejące się społeczeństwo i malejąca liczba osób w wieku produkcyjnym. Po drugie, to dynamiczny rozwój AI i automatyzacja, które już dziś rewolucjonizują rynek pracy. Z czasem, wiele stanowisk zastąpią roboty, gdyż będą bardziej wydajne i ekonomiczne od człowieka. Ostatnim czynnikiem są nieustanne zmiany legislacyjne – również wpływają one na strategię zatrudnienia. Biorąc pod uwagę te trzy aspekty na rynku pracy kluczowe będą: rozwój kompetencji cyfrowych i ciągłego adaptowania do zmian, jakie będą następować wraz z rozwojem AI i robotyki.

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

Członkostwo w Pracodawcach RP otwiera przed nami nowe perspektywy współpracy, wymiany wiedzy i kształtowania korzystnych warunków dla biznesu. Organizacja skutecznie reprezentuje interesy przedsiębiorców, co pozwala nam uczestniczyć w kształtowaniu otoczenia prawnego i gospodarczego. Pracodawcy RP wspierają rozwój gospodarki, promują innowacyjność oraz budują mosty między biznesem a administracją publiczną, co przekłada się na wzmocnienia roli polskich pracodawców i przedsiębiorców, którzy dzięki temu mogą oferować stabilne miejsca pracy.





Katarzyna Jowita Góralczyk

Vice President Air BP Aramco Poland

Air BP Aramco Poland

Zrównoważony rozwój i wyzwania legislacyjne – kluczowe kierunki dla branży lotniczej

Branża lotnicza stoi dziś przed potrzebą dekarbonizacji. Kluczową rolę w tym procesie odgrywa SAF (Sustainable Aviation Fuel), czyli zrównoważone paliwo lotnicze, które pozwala obniżyć emisje CO₂ nawet o 80%. SAF stanowi jeden z fundamentów unijnej strategii klimatycznej „Fit for 55”, której celem jest redukcja emisji gazów cieplarnianych. Choć jego potencjał jest ogromny, wdrożenie na szeroką skalę napotyka liczne bariery.

Od 2025 r., na mocy rozporządzenia ReFuelEU Aviation oraz unijnej dyrektywy RED II (2018/2001/EU, art. 29), przewoźnicy muszą zapewniać stosowanie SAF w ilości minimum 2% masy paliwa podczas wszystkich lotów z terytorium UE. Wskaźnik ten ma rosnąć aż do 70% w 2050 r. Problem polega na tym, że Polska do tej pory nie wprowadziła lokalnych regulacji wspierających wdrażanie SAF.

Zgodnie z przepisami ReFuelEU, to nie producenci paliw, lecz dostawcy paliwa do statków powietrznych (fueling operators) odpowiadają za spełnienie wymogu udziału SAF. Polscy producenci paliw nie są więc objęci tym obowiązkiem, a brak krajowych mechanizmów wsparcia oznacza, że w 2025 r. SAF dostępny w Polsce będzie pochodził głównie z importu – co zwiększa diametralnie koszty i ryzyka logistyczne.

Air BP Aramco Poland posiada certyfikację ISCC (International Sustainability and Carbon Certification), która potwierdza zgodność naszych działań z międzynarodowymi standardami zrównoważonego rozwoju. ISCC zapewnia identyfikowalność surowców i gwarantuje, że paliwo SAF dostarczane przez nas spełnia wymagania RED II w zakresie redukcji emisji.

W tym kontekście rola dostawców paliw lotniczych nabiera strategicznego znaczenia. Członkostwo w organizacji Pracodawcy RP wspiera nas w aktywnym udziale w procesie legislacyjnym oraz w budowaniu warunków dla rozwoju rynku SAF w Polsce.





Ireneusz Borowski

Managing Director Poland, Dassault Systèmes

Dassault Systèmes

Wraz ze zmieniającymi się oczekiwaniami klientów oraz zakłóceniami gospodarczymi i geopolitycznymi ostatnich lat, firmy coraz bardziej zdają sobie sprawę z konieczności usprawnienia swoich działań, metod zarządzania i relacji z otoczeniem. Firmy z sektora produkcyjnego przyspieszają procesy transformacji cyfrowej, ale wiele z nich nadal nie dysponuje odpowiednią technologią, pozwalającą wprowadzić rzeczywistą zmianę, a ich systemy zarządzania często opierają się na krótkoterminowej perspektywie. Badanie przeprowadzone przez PMR na zlecenie Dassault Systèmes pokazało, że wiele firm w Polsce postrzega cyfryzację jako „jednorazowy skok”, podczas gdy w rzeczywistości transformacja cyfrowa jest ciągłym procesem, który wymaga stałego doskonalenia działań produkcyjnych. Tylko takie podejście zapewni firmom odpowiedni poziom innowacyjności i odporności biznesowej oraz umożliwi im konkurowanie na wymagającym rynku.

Dassault Systèmes pomaga producentom sprostać nowym wyzwaniom, wzbogacając swoją platformę 3DEXPERIENCE o sztuczną inteligencję. Nasza firma wprowadziła niedawno 3DUNIV+RSES, platformę cyfrową nowej generacji, która integruje modelowanie, symulację, dane rzeczywiste i treści generowane przez sztuczną inteligencję, przy zachowaniu ścisłej ochrony własności intelektualnej. Sercem tej innowacji są wirtualni asystenci – zaawansowani asystenci AI, zaprojektowani tak, aby wykraczać poza rutynowe wsparcie zadań. Zapewniają proaktywne wsparcie, pomagają w analizie danych oraz optymalizują łańcuchy dostaw i sieci partnerów. W rezultacie firmy odnotowują wymierną poprawę innowacyjności, zwiększenie kreatywności i większą wydajność operacyjną.

Członkostwo w Stowarzyszeniu Pracodawców RP umożliwia firmie Dassault Systèmes dzielenie się wiedzą i ścisłą współpracę z przedsiębiorcami. Aspekt edukacyjny jest dla nas szczególnie ważny. Jako członek stowarzyszenia nie tylko promujemy świadomość najnowszych technologii cyfrowych i wartość transformacji cyfrowej, ale także zdobywamy cenne informacje, słuchając potrzeb i wyzwań stojących przed społecznością biznesową.



**Andrzej Oślizło**

Prezes Develia

Develia

01

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

Główne wyzwania branży nieruchomości mieszkaniowych to wysokie stopy procentowe, złożone i długotrwałe procedury administracyjne oraz ograniczona dostępność atrakcyjnych gruntów. Choć koszt kredytu hipotecznego w Polsce pozostaje jednym z najwyższych w Europie, majowa obniżka stóp procentowych to pierwsza pozytywna zmiana, która już poprawiła zdolność kredytową klientów o ok. 10%. Spadek kosztów finansowania powinien w najbliższych kwartałach skłonić nabywców do podejmowania decyzji o zakupie mieszkania i ożywić rynek. Kolejna kwestia to rosnące ceny i ograniczona podaż gruntów – duże miasta rozwijają się niezależnie od demografii, rośnie liczba gospodarstw domowych, a co za tym idzie – potrzeba nowych mieszkań. Mimo tych wyzwań, długoterminowe perspektywy dla rynku pozostają optymistyczne dzięki rosnącej urbanizacji oraz znaczeniu zrównoważonych rozwiązań.

02

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

Ostatni rok to dla Develii czas intensywnego rozwoju. Z sukcesem zrealizowaliśmy integrację przejętych w 2023 r. polskich spółek Nexity, co przyniosło synergie m.in. w obszarach nabywania gruntów oraz rozwoju generalnego wykonawstwa w ramach grupy – obecnie Develia Construction realizuje 20–25% naszych inwestycji. W kwietniu podpisaliśmy przedwstępną umowę na zakup Bouygues Immobilier Polska, co pozwoli nam dodatkowo zwiększyć skalę działalności i otworzy nowe możliwości, w szczególności w Warszawie. W ciągu ostatniego roku pracowaliśmy także nad zwiększaniem skali zastosowania proekologicznych i niskoemisyjnych rozwiązań na naszych osiedlach. Zobowiązaniem do tego jest opublikowana w lutym br. „Strategia zrównoważonego rozwoju Grupy Develia na lata 2025–2030”, która obejmuje m.in. cele dotyczące energooszczędności budynków, redukcji emisji i odpowiedzialnego zarządzania zasobami.

03

Jakie są Państwa przewidywania dotyczące przyszłości rynku pracy w Polsce?

Polska utrzymuje się w czołówce krajów z najniższą stopą bezrobocia. Spodziewam się, że sytuacja na rynku pracy pozostanie w kolejnych kwartałach stabilna z utrzymującą się presją na płace. W przypadku branży nieruchomości będzie przekładało się to m.in. na stopniowy wzrost kosztów wykonawstwa.

04

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

Członkostwo w Pracodawcach RP to dla Develii szansa na aktywny udział w kształtowaniu otoczenia biznesowego i legislacyjnego, co wpłynie na poprawę warunków rozwoju branży nieruchomości w Polsce i zwiększenie dostępności mieszkań.

**PRACODAWCY RP**WWW.PRACODAWCYRP.PL

**Tomasz Walenczak**

dyrektor generalny ManpowerGroup w Polsce

Manpower Group

Rynek pracy stoi dziś przed wieloma wyzwaniami, które kształtują sposób funkcjonowania organizacji. Według raportu ManpowerGroup „Niedobór Talentów”, aż 59% pracodawców w Polsce deklaruje trudności w pozyskaniu kandydatów o pożądanych umiejętnościach, gdzie kluczowym wyzwaniem pozostaje niedopasowanie kompetencji do aktualnych potrzeb pracodawców. Z drugiej strony obserwujemy jedno z najniższych poziomów bezrobocia. Automatyzacja i cyfryzacja przyspieszają, ale tempo rozwoju umiejętności nie nadąża za tempem zmian technologicznych. Szczególnie dotyczy to sektorów takich jak IT, inżynieria, przemysł czy logistyka, gdzie zapotrzebowanie na talenty jest najwyższe. Pracownicy oczekują dziś także rozwoju, równowagi między pracą a życiem prywatnym i sensu w tym, co robią. To wymaga nowego podejścia do zarządzania ludźmi – bardziej empatycznego, transparentnego i zorientowanego na człowieka. W nadchodzących latach kluczowe będzie inwestowanie w reskilling i upskilling pracowników, tworzenie kultury ciągłego uczenia się oraz umiejętne łączenie technologii z człowiekiem. Organizacje, które stawiają na rozwój kompetencji, są bardziej odporne na kryzysy i przyciągają talenty. To nie tylko strategia HR, ale element przewagi konkurencyjnej.

Z dużą satysfakcją dołączamy do grona Pracodawców RP – jednej z najważniejszych organizacji reprezentujących głos przedsiębiorców w Polsce. Cenimy zaangażowanie Pracodawców RP w dialog społeczny, promowanie etyki biznesu oraz wspieranie rozwoju przedsiębiorczości w Polsce. Jako lider rozwiązań HR i partner biznesowy tysięcy firm na rynku pracy, chcemy dzielić się naszym doświadczeniem, wiedzą i danymi, które pozwalają trafnie diagnozować potrzeby rynku i skutecznie na nie odpowiadać. Wnosimy unikalną perspektywę – opartą na codziennym kontakcie z pracodawcami i kandydatami – która może wspierać działania legislacyjne, inicjatywy edukacyjne oraz strategie rozwoju kompetencji przyszłości. Wierzimy, że nasza praktyczna ekspertyza będzie wartościowym wkładem w debatę o przyszłości rynku pracy w Polsce.





MK Business Link

Edyta Bobek

Manager ds. Sprzedaży i Obsługi Klienta

Skuteczna ekspansja dla branży energetycznej

Obserwując rozwój sektora energetycznego w ostatnich latach, jedno jest pewne – to branża, w której relacje mają kluczowe znaczenie. Długoterminowa współpraca, zaufanie, kontakt osobisty i strategiczne partnerstwa – to wszystko decyduje dziś o skutecznej ekspansji na rynkach międzynarodowych. Targi branżowe pozostają niezmiennie jednym z najefektywniejszych narzędzi budowania tych relacji. To nie tylko miejsce prezentacji produktów, ale przede wszystkim platforma rozmów o przyszłości, wspólnych celach i konkretnych projektach.

Poniżej przedstawiamy najważniejsze targi energetyczne na świecie w perspektywie najbliższych miesięcy. Dla firm planujących rozwój zagraniczny, to doskonały punkt wyjścia do świadomego wyboru kierunku ekspansji.

Oman Sustainability Week (OSW)

11 – 15 maja 2025

Maskat, Oman

Promuje zaangażowanie Omanu w zrównoważony rozwój zgodnie z wizją Oman Vision 2040 i celem osiągnięcia neutralności emisyjnej do 2050 roku, prezentując kraj jako nowy model odpowiedzialnej transformacji. Doskonałe miejsce, by zaistnieć w regionie, który właśnie się otwiera na nowoczesną energetykę.

Ponad 30 000 uczestników z 10 krajów.

OPES – Oman Petroleum & Energy Show

12 – 14 maja 2025

Maskat, Oman

Targi pod auspicjami Ministerstwa Energii – to wydarzenie przyciąga liderów sektora naftowego i energetycznego, by wspólnie debatować o przyszłości branży.

Ponad 20 000 uczestników z 26 krajów.

Gastech

9 – 12 września 2025

Mediolan, Włochy

Największe targi gazu ziemnego, LNG, wodoru i technologii klimatycznych. Spotkanie liderów decydujących o przyszłości energetyki nisko-emisyjnej. Co roku wydarzenie organizowane jest w innej lokalizacji na świecie.

Ponad 50 000 uczestników z 150 krajów.

Global Energy Show Canada

10 – 12 czerwca 2025

Calgary, Kanada

Blisko sześć dekad tradycji i wciąż na szczycie. Jako wiodące wydarzenie energetyczne w Ameryce Północnej, Global Energy Show Canada łączy globalną społeczność branżową, oferując wyjątkową platformę do prezentacji innowacji, nawiązywania kontaktów z decydentami oraz budowania trwałych partnerstw. To doskonała okazja, by zaprezentować, jak Twoja firma kształtuje przyszłość energetyki.

Ponad 30 000 uczestników, 350 prelegentów.



WETEX

30 września – 2 października 2025
Dubaj, ZEA

Targi są centrum innowacji w obszarze wody, energii, środowiska i OZE. Dla firm działających na styku zrównoważonego rozwoju i technologii – pozycja obowiązkowa.

Ponad 47 000 uczestników z 55 krajów.

World Advanced Manufacturing & Logistics Summit

24 – 26 listopada 2025
Rijad, Arabia Saudyjska

Arabia Saudyjska inwestuje miliardy w AI, automatyzację i nowe technologie. To wydarzenie pokazuje, jak sektor petrochemiczny przekształca się w inteligentny przemysł 4.0.

Ponad 20 000 uczestników z 45 krajów.

ADIPEC

3 – 6 listopada 2025
Abu Dhabi, ZEA

Marzenie wielu firm – i nie bez powodu. ADIPEC to jedno z najbardziej prestiżowych wydarzeń w globalnym sektorze energetycznym. Ograniczona powierzchnia wystawiennicza i wysoka konkurencja sprawiają, że udział wymaga strategicznego planowania – wielu wystawców rezerwuje miejsce z rocznym wyprzedzeniem. Edycja 2025 skoncentruje się na konkretnych działaniach na rzecz dekarbonizacji i transformacji energetycznej. Na miejscu spotkają się przedstawiciele wszystkich segmentów branży – z każdego zakątka świata.

Ponad 250 000 uczestników z 172 krajów.

EGYPS – Egypt Petroleum Show

30 marca – 1 kwietnia 2026
Kair, Egipt

Egipt staje się liderem MENA w sektorze energii – ropa, gaz, OZE. EGYPS to okazja, by wejść na rynek dynamicznie rozwijający się w obu kierunkach: tradycyjnym i odnawialnym.

Ponad 50 000 uczestników, 500 wystawców.

MK Business Link to firma wspierająca międzynarodowe relacje biznesowe. Jako oficjalny przedstawiciel wymienionych wydarzeń, oferujemy kompleksową obsługę udziału w targach i misjach gospodarczych. Zapraszamy do kontaktu – pomożemy dobrać wydarzenia najlepiej dopasowane do Państwa celów biznesowych.

Zacznij planować już dziś. W energetyce wygrywa ten, kto działa z wyprzedzeniem.





Stanisław Pawłowski

Właściciel

Pawtrans Holding Sp. z o.o.

Pawtrans Holding sp. z o.o. to rodzinna firma z ponad 40 – letnim doświadczeniem, ze 100% udziałem kapitału polskiego, zatrudniająca ponad 420 pracowników i współpracowników. Specjalizuje się w transporcie płynnych produktów spożywczych głównie na terenie całej Europy, ale i poza UE. Dysponując nowoczesną flotą ponad 230 ciągników siodłowych, 330 cystern oraz 130 tank-kontenerów, firma zapewnia bezpieczny i terminowy przewóz takich produktów jak soki, oleje jadalne, czekolada czy mleko, zgodny z normami bezpieczeństwa żywności ISO, HACCP.

01

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

Rynek transportowy stoi przed wieloma wyzwaniami, które będą kształtować jego przyszłość w nadchodzącym czasie. Wzrost kosztów związanych z emisjami np. opłaty ETS to czynniki, które zdecydowanie odmienią rynek transportowy. Koszt paliw i dostępność energii m.in. w związku ze znacznym zapotrzebowaniem na energię elektryczną, przy niewydajnej infrastrukturze, przyczyni się dalszych wahań na rynku TSL. Stabilność i przewidywalność w zakresie paliw i energii jest jednym z kluczowych czynników warunkujących efektywność i skuteczność firm transportowych.

Drugim aspektem, z którym ciągle boryka się nasza branża jest stały, pogłębiający się niedobór kierowców. Negatywne współczynniki demograficzne oraz starzejące się społeczeństwo, przy jednoczesnym braku nowych pracowników w branży, jest coraz większym wyzwaniem dla firmy w dalszym rozwoju czy utrzymaniu wysokiej jakości usług.

Kwestia dotycząca stabilności przepisów oraz norm, które obowiązują w Europie, wymaga pilnej interwencji władz. Ilość procedur, przepisów i ograniczeń administracyjnych wzrosła w ostatnich latach lawinowo. Bez rozsądnych przepisów deregulacyjnych, wykonanie transportu międzynarodowego będzie bardzo trudne i obwarowane mnóstwem dodatkowych barier administracyjnych.

02

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

Pawtrans od wielu lat inwestuje w rozwój systemów bezpieczeństwa dla pojazdów, narzędzia usprawniające pracę, energię odnawialną, zaawansowane rozwiązania technologiczne poprawiające efektywność.

W ostatnim czasie rozwój sztucznej inteligencji oraz automatyzacja procesów pozwoliła firmie na wprowadzenie dynamicznego planowania tras w oparciu o dane rzeczywiste, przewidywanie opóźnień, a analizowane stylu jazdy kierowcy online, poprawiło bezpieczeństwo i zoptymalizowało zużycie paliwa. Klient z kolei zyskał dostęp do platformy online, gdzie może śledzić ładunek, zamawiać transport i otrzymywać powiadomienia o statusie dostawy.

Pawtrans w ostatnim roku rozwinął swoje usługi transportu intermodalnego w tank-kontenerach. Dzięki inwestycji w tym segmencie, firma poszerzyła swoje rynki oraz realnie wdrożyła cele zrównoważonego rozwoju. Nowa usługa magazynowania produktu w tank kontenerach wraz z cross-dockingiem, oraz monitorowaniem temperatury produktu online, jest innowacyjną usługą, która zdecydowanie poprawiła elastyczność klienta w planowaniu produkcji.

Nowoczesny transport to także innowacje organizacyjne. Praca hybrydowa, elastyczne modele zatrudnienia kierowców, cyfrowy obieg dokumentów – to realne procesy, które w Pawtrans skracają czas realizacji zleceń i poprawiają płynność działania firmy.



PRACODAWCY RP

WWW.PRACODAWCYRP.PL



03

Jakie są Państwa przewidywania dotyczące przyszłości rynku pracy w Polsce?

Przyszłość rynku pracy w Polsce do 2030 roku rysuje się jako okres dynamicznych przemian, napędzanych przez postęp technologiczny, zmiany demograficzne, rosnące znaczenie kompetencji cyfrowych i miękkich.

Polska stoi w obliczu pogłębiającej się luki demograficznej, co przekłada się na zmniejszającą się liczbę osób w wieku produkcyjnym. To zjawisko stanowi poważne wyzwanie dla systemu emerytalnego oraz dostępności siły roboczej. W naszej branży ma to kluczowe znaczenie, gdyż kierowca jest w stanie obsłużyć tylko jeden pojazd, a jego kompetencje i doświadczenie mają kluczowy wpływ na bezpieczeństwo na drogach. Dlatego powinniśmy promować pracę kierowcy zawodowego, dbać o poprawę warunków pracy oraz infrastruktury drogowej. Starzejące się społeczeństwo wymaga także zmian w polityce zatrudnienia, aby móc efektywnie wykorzystać potencjał starszych pracowników.

04

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

Jedną z najważniejszych korzyści wynikających z przynależności do Pracodawców RP jest możliwość realnego wpływania na kształt prawa i polityki gospodarczej. Organizacja aktywnie uczestniczy w konsultacjach legislacyjnych, opiniuje projekty ustaw i reprezentuje interesy swoich członków na forum rządu, parlamentu oraz instytucji unijnych. Dzięki temu nasza firma nie jest biernym odbiorcą przepisów, lecz współtwórcami otoczenia prawnego, w którym funkcjonuje.

Organizacja skupia firmy z różnych sektorów i regionów kraju, tworząc przestrzeń do nawiązywania nowych kontaktów i partnerstw. Jako członek Pracodawców RP możemy uczestniczyć w licznych konferencjach, panelach dyskusyjnych i wydarzeniach branżowych, które sprzyjają wymianie doświadczeń oraz poszukiwaniu wspólnych rozwiązań dla wyzwań biznesowych.

**PRACODAWCY RP**WWW.PRACODAWCYRP.PL



Krzysztof Kabaj

Wiceprezydent Polskiej Federacji Rynku Nieruchomości

Polska Federacja Rynku Nieruchomości

Deregulacja niejedno ma imię

Kiedy w roku 2014 zawód pośrednika w obrocie nieruchomościami oraz zarządcy nieruchomości został deregulowany, nieznane były jeszcze przyszłościowe skutki takich rozwiązań. Otwarcie swobodnego dostępu do dwóch wymienionych wyżej zawodów, gdzie w obrocie znajdują się majątki warte minimum setki tysięcy złotych, z perspektywy czasu należy ocenić negatywnie. Po przeszło dekadzie od tamtych wydarzeń, głównym problemem branży wydają się być m.in. – brak obowiązku ustawicznego kształcenia, brak narzędzi służących weryfikacji specjalisty oraz zbyt niskie kwoty obowiązkowego ubezpieczenia OC. Dlatego dzisiaj największym problemem pośredników w obrocie nieruchomościami i zarządców nieruchomości nie jest sytuacja na rynku mieszkaniowym, trudno dostępne i drogie kredyty hipoteczne czy bardzo duża konkurencja – największym problemem są osoby, które bez najmniejszego doświadczenia i elementarnej wiedzy – poprzez swoje nieprofesjonalne działania (lub zaniechania) – rzutują na obraz całego środowiska. Organizacje zawodowe – w tym PFRN jako ta najstarsza i największa w Polsce – wzięły na swoje barki próby zapobiegnięcia całkowitemu chaosowi na rynku – między innymi przez prowadzone kursy i nadawanie licencji zawodowych – jednak nie są one w żadnym stopniu obligatoryjne.

Wychodząc naprzeciw tym wyzwaniom, Polska Federacja Rynku Nieruchomości przygotowała projekt nowelizacji Ustawy o gospodarce nieruchomościami w zakresie obejmującym pośredników i zarządców nieruchomości. Główną i najważniejszą zmianą jest rejestr osób wykonujących te czynności, a wpis do niego byłby obligatoryjny dla możliwości wykonywania zawodu. Modyfikacji uległaby również definicja pośrednika i zarządcy nieruchomości – zamiast dotychczasowego określenia ich jako przedsiębiorców wykonujących czynności danego rodzaju, według założenia projektu została by poszerzona do wszystkich osób fizycznych. W nowelizacji przewidziane są też inne zmiany – podniesienie wysokości minimalnej obowiązkowego ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej, wprowadzenie definicji umowy na wyłączność, definicja osoby wykonującej czynności pomocnicze oraz inne niezbędne dla branży zmiany.

Mamy świadomość, że w dobie wszechobecnych rozmów i działań związanych z kolejnymi deregulacjami, próby uregulowania pewnych kwestii związanych z zawodem pośrednika i zarządcy mogą nie być zbyt popularne. Jednak przepisy obowiązujące od roku 2014 są przykładem tego, że nie zawsze pełen – niczym niekontrolowany – dostęp do zawodu wywołuje pozytywne skutki rynkowe i gospodarcze. Dlatego przygotowana przez PFRN nowelizacja zakłada, że prowadzeniem rejestrów i ustaleniem minimalnych wymagań jakie powinny spełniać osoby wykonujące opisane wyżej czynności, zajmą się organizacje zawodowe – w drodze rozporządzenia wydanego przez odpowiedniego ministra. To rozwiązanie optymalne – pozwalające uniknąć zbędnej ingerencji państwa, a jednocześnie nie wywołujące skutków budżetowych. Aktualnie projekt znajduje się na etapie opiniowania wśród specjalistów branży i wprowadzania niezbędnych poprawek. Jednocześnie – przy wsparciu Pracodawców RP – prowadzone są rozmowy ze stroną rządową nad możliwością i ostatecznym kształtem takich rozwiązań.





od lewej **Damian Porębski** współwłaściciel i Szef Transportu

od prawej **Janusz Nawala** dyrektor zarządzający

Porębski Transport & Logistics

01

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

Branża transportowa w obecnych czasach stoi przed wieloma wyzwaniami, możemy do nich zaliczyć:

- wyzwania ekonomiczne związane min. z wprowadzeniem pakietu mobilności, a więc rosnącymi kosztami wypłacanych wynagrodzeń
- duża konkurencja szczególnie z Państw UE, które wprowadziły pakiet mobilności w zawężonym zakresie, a więc ponoszą dużo mniejsze koszty utrzymania pracowników
- konkurencja spoza EU, a więc dotyczy firm z Ukrainy
- niedobór kierowców
- sytuacja geopolityczna, zmniejszenie światowej produkcji oraz wyhamowywanie gospodarki niemieckiej, od której nasz transport jest mocno uzależniony
- zmiany w przepisach UE i presja ekologiczna oraz klimatyczna
- zbyt słaba reprezentacja potrzeb Polskich transportowców w UE

02

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

Optymalizacja transportu, który ma na celu zwiększenie efektywności i rentowności operacji transportowych z równoczesną minimalizacją kosztów operacyjnych.

Możemy do tego zaliczyć sięganie po nowoczesne elektroniczne systemy zarządzania transportem w tym specjalne programy dedykowane do transportu

03

Jakie są Państwa przewidywania dotyczące przyszłości rynku pracy w Polsce?

- Rynek pracy się kurczy, a społeczeństwo się starzeje, przewidujemy jeszcze większą potrzebę korzystania z pracowników zagranicznych, w tym z bliskiego i dalekiego wschodu i potrzebne są tu regulacje ułatwiające sprowadzanie, szkolenie i zatrudnianie takich pracowników
- ostatecznością jest tworzenie oddziałów firm lub przenoszenie głównych siedzib, do krajów ościennych w celu optymalizacji kosztów zatrudnienia
- zwiększenie wykorzystania sztucznej inteligencji w zarządzaniu operacjami transportowymi



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

Pomimo wielu Zrzeszeń Firm Transportowych działających w Polsce wciąż mamy odczucie, że brak jest mocnego i rzetelnego Głosu oraz Przedstawicielstwa Transportowców w Polsce. Problemy firm transportowych, pomimo tak wielkiego wpływu na PKB są pomijane, wyciszane. Szczególnie martwi brak mocnego wsparcia w UE w tym podczas tworzenia nowych przepisów, regulacji znacznie obciążających Polskiego transportowca. Trudna sytuacja finansowa dotyka coraz większej liczby przewoźników, wiele firm upada lub znajduje się w restrukturyzacji.

Niestety świadczy to o braku dostatecznego wsparcia ze strony Państwa oraz pomijania tak poważnych problemów w branży. To czego oczekujemy od Pracodawców RP, to aby pomogli branży w przekazie do strony rządowej w jak trudnej sytuacji obecnie się znajdujemy, że potrzebujemy zmian prawnych, strukturalnych oraz mocnej reprezentacji w UE w obliczu już przygotowanych regulacji prawnych dodatkowo obciążających nie tylko branżę, ale również i budżet Państwa (chodzi o docelowy temat płacenia składek ZUS w Państwie w którym wykonuje się operacje transportowe, a nie w Państwie z którego pochodzi przedsiębiorstwo)



STALEXPORT AUTOSTRADA MAŁOPOLSKA S.A.

Duży ruch na drogach to dobry sygnał dla gospodarki

Natężenie ruchu na autostradach to jeden z widocznych wskaźników gospodarczych. A to od czasów pandemii, kiedy logistyka na całym świecie odnotowała przestój, rośnie dynamicznie z roku na rok. Trasa A4 była, jest, będzie strategicznym łącznikiem pomiędzy zachodnią a wschodnią Europą.

Od trzech lat to właśnie trasą A4 Katowice – Kraków przekazywane jest wsparcie dla Ukrainy, walczącej z rosyjskim agresorem. To będzie również ważna trasa po wojnie, kiedy rozpocznie się odbudowa naszego wschodniego sąsiada.

Już dziś wiele tras w Polsce wymaga zagwarantowania szybkiego dostępu do autostrady dla wojska. Kluczowe kroki to dostosowanie infrastruktury do standardów NATO, co obejmuje wzmacnianie mostów, rozbudowę zjazdów i przepustowości, aby umożliwić szybki transport ciężkiego sprzętu wojskowego. Trzeba podkreślić, że brak przepustowości infrastruktury drogowej i wiążące się z tym zatory stanowią istotne zagrożenie dla bezpieczeństwa Państwa i obywateli, a w czasie pokoju to po prostu koszt i czas.

Dlatego Grupa Stalexport Autostrady apeluje do decydentów, aby przyspieszyć decyzje związane z rozbudową A4 Katowice–Kraków o trzeci pas w każdym kierunku. Inaczej, już po marcu 2027 roku – czyli po zniesieniu opłat dla samochodów osobowych, pojawią się spore problemy z płynnością ruchu na tym odcinku.

Pieniądze na logistykę

Kluczową kwestią w Polsce jest przyjęcie strategii budowy oraz rozbudowy dróg zakładającej udział partnerów prywatnych w tych przedsięwzięciach. Jako kraj mamy duże doświadczenie związane z Partnerstwem Publiczno–Prywatnym, które powinniśmy wykorzystać. Tym bardziej, że nasi sąsiedzi dopiero wkraczają na tę ścieżkę. Wymaga to jednak odwagi po stronie kluczowych interesariuszy do podejmowania decyzji niepopulistycznych. W innym wypadku pędzimy w kierunku przepaści bez dużych inwestycji w infrastrukturę publiczną, co może wydarzyć się po 2027 roku czyli już w nowej perspektywie unijnej. Polska nie będzie wtedy otrzymywać takich środków na rozwój, jak obecnie. Aby utrzymać jakość infrastruktury konieczne będzie wypracowanie modelu finansowego dzięki któremu możliwe będzie kontynuowanie inwestycji rozwojowych i modernizacyjnych na strategicznych trasach w Polsce.

Pieniądze na logistykę

Rozbudowa infrastruktury dróg, w tym autostrad, jest kluczowym elementem rozwoju gospodarczego i społecznego w Europie. Trend wzrostu w niektórych krajach pokazuje, że inwestycje w autostrady są kluczowym elementem strategii rozwoju. Dla porównania: w Polsce, na koniec 2023 r. długość sieci autostrad wyniosła ok. 1,9 tys. km, Hiszpania, europejski lider pod tym względem, może się pochwalić prawie 16 tys. km autostrad.





Wasko S.A.

Marek Woszczyzna

Dyrektor Pionu Systemów Telekomunikacyjnych w WASKO S.A.

W obliczu NIS2: jak zautomatyzować cyberbezpieczeństwo?

Dyrektywa UE NIS2 (akt dotyczący zharmonizowania przepisów krajów członkowskich w zakresie zarządzania cyberbezpieczeństwem) nakłada obowiązek ciągłego monitorowania cyberzagrożeń, zarządzania podatnościami oraz raportowania poważnych incydentów na organizacje uznane za krytyczne (na podstawie Dyrektywy CER), kluczowe oraz ważne dla funkcjonowania społeczeństwa. Ręczna obsługa tysięcy alarmów, prowadzenie aktualnej inwentaryzacji zasobów i terminowe reagowanie na incydenty stają się niezwykle trudne do wykonania bez dedykowanych narzędzi. Organizacje potrzebują automatyzacji, która skutecznie odciąży zespoły Security Operations Center i zapewni zgodność z rygorystycznymi wymaganiami NIS2, które muszą zostać zaimplementowane do systemu prawnego kraju członkowskiego (w Polsce będzie to Ustawa o zmianie ustawy o krajowym systemie cyberbezpieczeństwa).

Dla wielu organizacji jest to wyzwanie znacznie poważniejsze niż wdrożenie rozporządzenia o ochronie danych osobowych, zwłaszcza wobec wielotysięcznego niedoboru specjalistów ds. cyberbezpieczeństwa oraz wykładniczego wzrostu liczby incydentów, w porównaniu do poprzednich lat.

W tej sytuacji kluczowym pytaniem nie jest już „czy automatyzować?“, ale przede wszystkim „jak skutecznie wdrożyć automatyzację?“, by zmieścić się w ramach ograniczonych zasobów i terminów regulacyjnych.

Nowe obowiązki NIS2: monitorowanie, inwentaryzacja i raportowanie incydentów

Dyrektywa NIS2 znacząco rozszerza zakres wymagań cyberbezpieczeństwa względem poprzedniej dyrektywy NIS. Obejmuje ona aż 18 sektorów gospodarki klasyfikując podmioty jako kluczowe lub ważne, a także krytyczne. Dodatkowo zgodnie z art. 21 ust 5, 17 października 2024 roku zostało wydane rozporządzenie wykonawcze UE w obszarze doprecyzowania wymagań dla środków technicznych i organizacyjnych, które dotyczy sporej grupy dostawców usług ICT.

Dyrektywa NIS2 nakłada na kraje członkowskie wdrożenie przepisów, które nakładają na organizacje obowiązki, m.in:

- ciągłe zarządzanie ryzykiem
- monitoring bezpieczeństwa w trybie ciągłym (wymóg wskazany w projekcie nowelizacji ustawy o zmianie ustawy o krajowym systemie cyberbezpieczeństwa), obejmujący zapobieganie, wykrywanie i reakcję na incydenty
- regularne zarządzania systemami i aplikacjami wspierającymi usługę kluczową (w tym zarządzanie podatnościami i kontrolę dostępu);
- zgłaszanie każdego poważnego incydentu do odpowiedniego CSIRT w trzech krokach: wstępne powiadomienie w 24 godziny, raport szczegółowy w 72 godziny.



Niedobór specjalistów i lawina alertów

Zapewnienie ciągłego monitoringu i szybkiej reakcji na incydenty staje się coraz trudniejsze ze względu na rosnący deficyt specjalistów ds. cyberbezpieczeństwa oraz ilość i złożoność posiadanych przez organizacje systemów i aplikacji. Niedobór analityków powoduje przeciążenie i przemęczenie zespołów co zwiększa ryzyko przeoczenia istotnych zagrożeń.

Problem pogłębia lawina alarmów generowanych codziennie przez systemy bezpieczeństwa takie jak zapory sieciowe, systemy klasy EDR, XDR, NDR, DLP czy programy antywirusowe. Przeciętny zespół SOC otrzymuje nawet od kilkunastu tysięcy do kilkuset tysięcy powiadomień dziennie, podczas gdy analityk jest w stanie ręcznie zweryfikować zaledwie kilkadziesiąt z nich. Większość alarmów pozostaje więc bez właściwej weryfikacji, stwarzając ryzyko przeoczenia poważnych incydentów. Konsekwencją są wydłużone czasy detekcji, liczone często w dniach, co może skutkować zmaterializowaniem się incydentu bezpieczeństwa, powodując zatrzymanie usługi i przynieść nawet wielomilionowe straty finansowe dla organizacji.

Jak zatem robić więcej mniejszym nakładem? Rozwiązaniem jest automatyzacja i inteligentna priorytetyzacja działań.

Maksimum efektów dzięki priorytetyzacji, automatyzacji oraz AI

Automatyzacja odcina większość powtarzalnych czynności: sama klasyfikuje alarmy, uruchamia badanie podatności odpowiednimi wzorcami i zbiera dane do raportów, dzięki czemu analitycy skupiają się wyłącznie na podejmowaniu decyzji wymagających ich wiedzy. Właśnie na tych założeniach opiera się NEDAPS SEC Automation Center – autorskie rozwiązanie WASKO, które łączy monitorowanie, korelację i reakcję w jednym, stale rozwijanym ekosystemie.

Integralną część platformy stanowi NEDAPS SEC AI Assistant – zaawansowany moduł analityczny oparty na mechanizmach sztucznej inteligencji z wykorzystaniem własnych modeli LLM. Wykorzystując dane z systemów informatycznych oraz modele AI, w tym technologię NVIDIA, asystent umożliwia szybkie wykrywanie anomalii oraz rekomendowanie dedykowanych działań naprawczych. Automatyzacja tych zadań odciąża zespoły cyberbezpieczeństwa, pozwalając im skoncentrować się na zadaniach strategicznych i doskonaleniu strategii związanej z ochroną informacji. Tym samym NEDAPS Automation Center staje się nie tylko narzędziem operacyjnym, ale strategicznym wsparciem w budowaniu bezpiecznej, zgodnej i nowocześnie zarządzanej infrastruktury IT.

NEDAPS SEC Automation Center – gotowa odpowiedź na NIS2

NEDAPS SEC Automation Center to platforma, która powstała z myślą o firmach działających w branżach podlegających regulacjom prawnym, takim jak dyrektywa NIS2 oraz standard ISO/IEC 27001 (międzynarodowa norma bezpieczeństwa informacji). Na podstawie wyników skanowania generowane są szczegółowe raporty, które mogą być automatycznie przesyłane do zespołów odpowiedzialnych zespołów CSIRT, wspierając szybkie i zgodne z regulacjami raportowanie incydentów.



Rozwiązanie łączy w jednym miejscu monitorowanie systemów, wykrywanie zagrożeń, analizę zdarzeń i reakcję na incydenty, zapewniając stały nadzór nad bezpieczeństwem ICT. Dzięki rozbudowanej orkiestracji platforma integruje funkcje wykrywania, zarządzania zdarzeniami oraz automatycznej reakcji, realizując funkcje rozwiązań klasy SOAR (ang. Security Orchestration, Automation and Response). Współpracuje z zewnętrznymi systemami klasy SIEM (ang. Security Information and Event Management), zapewniając ciągły monitoring infrastruktury, a także automatycznie zakłada zgłoszenia w systemach helpdesk lub ITSM, proponując odpowiednie procedury naprawcze na podstawie historii incydentów.

NEDAPS Automation Center stanowi techniczne zaplecze dla usługi Security Operations Center oferowanej przez Grupę Kapitałową WASKO. Gromadzi dane o zdarzeniach z różnych systemów, aplikacji, baz danych, itp., prezentuje analitykom pełen kontekst i automatycznie podpowiada sprawdzone scenariusze działania. Dzięki temu zespoły SOC mogą szybciej podejmować trafne decyzje, a klienci zyskują pewność, że reakcje na incydenty są przemyślane, skuteczne i udokumentowane.

Platforma obejmuje pełen cykl zarządzania podatnościami – od wykrywania zasobów i luk w zabezpieczeniach, przez ocenę ryzyka i wdrażanie poprawek, aż po ich automatyczną weryfikację. Każda podatność otrzymuje priorytet na podstawie bazy CVE (Common Vulnerabilities and Exposures) – globalnego katalogu znanych podatności opracowywanych przez organizację MITRE w systemach ICT – wraz z konkretnym planem działania. Wszystkie informacje prezentowane są w przejrzystym panelu, który ułatwia przygotowanie do audytów zgodności z międzynarodowymi standardami.

Gotowi na nowelizację ustawy KSC – co dalej?

Wejście w życie nowelizacji ustawy o zmianie ustawy o krajowym systemie cyberbezpieczeństwa oznaczać będzie dla wielu firm konieczność przyspieszenia działań w obszarze bezpieczeństwa cyfrowego. NEDAPS SEC Automation Center jest jednym z przykładów rozwiązania, które integruje te funkcje w spójny ekosystem, zapewniając jednocześnie zgodność z częścią wymogów opisanych w art. 21 ust 2 Dyrektywy NIS 2 oraz także w projekcie zmiany ustawy o krajowym systemie cyberbezpieczeństwa.

Korzyści z takiego podejścia są wielowymiarowe: od znacznego skrócenia czasu detekcji i reakcji, poprzez odciążenie ekspertów i umożliwienie im pracy nad strategicznymi projektami, aż po pewność spełnienia wymagań regulacyjnych.

Wdrożenie platformy automatyzującej bezpieczeństwo staje się dziś inwestycją nie tylko w technologię, ale i w spokój ducha zarządu – który może wykazać, że organizacja zrobiła wszystko, by zminimalizować ryzyko zaistnienia incydentu bezpieczeństwa. Firmy zainteresowane bliższym poznaniem możliwości platformy mają możliwość umówienia się na indywidualną demonstrację, podczas której specjaliści przedstawią kluczowe funkcjonalności systemu oraz scenariusze zastosowań dopasowane do potrzeb danej branży.



Nowe centrum logistyczne Żabki w Kątach Wrocławskich – duży impuls dla lokalnego rynku pracy

Sprawną logistyką wpływa na płynność operacyjną, rentowność i doświadczenie klienta, co sprawia, że jest fundamentem sukcesu każdej firmy handlowej. Zdają sobie z tego sprawę liderzy sektora spożywczego, tacy jak Żabka Polska, która uruchamia ponad 1000 sklepów rocznie. Pod koniec kwietnia br. firma otworzyła nowoczesne centrum logistyczne w Kątach Wrocławskich – swój drugi największy obiekt tego typu w Polsce. Magazyn na początek zaopatrzy w towary ok. 1,5 tys. sklepów w rejonie wrocławskim, a zatrudnienie w nim znajdzie ok. 600 osób.

Efektywne zarządzanie magazynowaniem i przepływem towarów ma szczególne znaczenie w przypadku sklepów spożywczych, gdzie produkty często mają krótki termin przydatności, wymagają odpowiednich warunków przechowywania oraz regularnego uzupełniania zapasów.

Adam Manikowski, wiceprezes zarządu, dyrektor zarządzający Żabka Polska podkreślił, że sprawna logistyka jest jak „mechanizm precyzyjnego zegarka, w którym każdy najmniejszy element musi spełniać swoją rolę i składać się na dobrze działającą całość”. – Nasze starania owocują coraz większą współpracą z rodzimymi przedsiębiorcami, mają ogromne znaczenie dla rozwoju biznesów naszych franczyzobiorców, a przede wszystkim przynoszą korzyści naszym klientom, którzy każdego dnia na półkach sklepów Żabka znajdują świeże produkty najwyższej jakości – zaznaczył.

Blisko 600 miejsc pracy w nowym magazynie Żabki

Centrum logistyczne w Kątach Wrocławskich, o powierzchni 35 tys. m kw., jest największym w Polsce magazynem Żabki, zaraz po tym w Małopoli k. Warszawy. Docelowo będzie mógł on być rozbudowany o kolejne 6,5 tys. m kw. Podstawą jego funkcjonowania są trzy nowoczesne strefy: zautomatyzowana chłodnia (o powierzchni 5 tys. m kw.), mroźnia (o powierzchni 1,5 tys. m kw.) oraz strefa sucha (o powierzchni 17 tys. m kw.). Na początek centrum będzie zaopatrywać ok. 1,5 tys. sklepów w regionie wrocławskim.

Nowy obiekt jest magazynem półautomatycznym, łączącym nowoczesne technologie z pracą wykwalifikowanych specjalistów. Docelowo w centrum pracować będzie blisko 600 osób – zarówno tych zatrudnionych bezpośrednio przez Żabkę, jak i przez współpracujące z nią firmy. Istotną część pracowników stanowić będą osoby z centrum logistycznego w Tyńcu Małym, które po planowanym pięcioletnim funkcjonowaniu zakończy swoją działalność. Z myślą o pracownikach dojeżdżających z Wrocławia uruchomiony został transport, który umożliwia wygodny i sprawny dojazd do centrum logistycznego. Żabka nadal poszukuje m.in. operatorów wózków widłowych, magazynierów, czy specjalistów ds. logistyki.

Prośrodowiskowe i wygodne innowacje

W nowym centrum logistycznym zastosowano szereg innowacyjnych i prośrodowiskowych rozwiązań jak m.in. instalacja fotowoltaiczna, ładowarki do samochodów elektrycznych, czy instalacja chłodniczo-mroźnicza wykorzystująca ciepło powstałe przy produkcji chłodu do ogrzewania posadzki w mroźni i na potrzeby przygotowania ciepłej wody użytkowej w budynku biura głównego. Ponadto na terenie centrum logistycznego w Kątach Wrocławskich, podobnie jak w innych magazynach Żabki, ulokowana została Żabka Nano, w której pracownicy mogą zaopatrywać się w produkty spożywcze przez całą dobę.

Sieć logistyczna Żabki liczy obecnie dwa własne terminale przeładunkowe i osiem centrów logistycznych, z których produkty trafiają do ok. 11,4 tys. sklepów w całej Polsce.



W maju do Pracodawcy RP dołączyli:



Firma ACTION S.A. działa na rynku od 1991 r. Specjalizuje się w zakresie handlu internetowego do klientów biznesowych i końcowych. W ofercie firmy są produkty z kilkudziesięciu kategorii: od enterprise, IT i RTV/AGD przez produkty do domu i biura, ogrodu, dla dzieci i seniorów, artykuły medyczne i militarne, kończąc na produktach dla zwierząt, które sprzedaje swoim klientom B2B w Polsce i zagranicą poprzez platformę handlową i-serwis. W segmencie B2C ACTION S.A. posiada sklepy: 1.pl, sferis.pl, krakvet.pl, bron.pl, pomocdlaseniora.pl.

Firma jest też producentem komputerów gamingowych ACTINA i produktów do domu i biura Activejet.

AIR BP ARAMCO POLAND Sp. z o.o.

Air BP Aramco Poland to spółka joint venture dwóch międzynarodowych koncernów paliwowych – Air BP i Aramco. Łącząc specjalistyczną wiedzę, globalne zasoby i doświadczenie obu partnerów, koncentruje się na dostarczaniu paliw lotniczych najwyższej jakości. Obsługuje sześć lotnisk w Polsce, w tym główne porty komunikacyjne w Warszawie, Gdańsku i Katowicach, prowadzi także sprzedaż hurtową.

Priorytetem Air BP Aramco Poland jest niezawodność, bezpieczeństwo i jakość, zgodnie z międzynarodowymi standardami (JIG) i wymogami środowiskowymi. Firma posiada certyfikat ISCC, oferuje zrównoważone paliwo lotnicze (SAF) zgodne z regulacjami UE.



COMARCH

Comarch S.A. został założony w 1993 roku w Krakowie. To jedna z największych firm informatycznych w Europie, realizująca projekty dla czołowych marek z Polski i zagranicy w kluczowych sektorach gospodarki, takich jak: telekomunikacja, finanse, bankowość i ubezpieczenia, handel i usługi, infrastruktura IT, administracja publiczna, przemysł, ochrona zdrowia oraz sektor małych i średnich przedsiębiorstw.

Z usług Comarch skorzystało kilkadziesiąt tysięcy światowych marek w ponad 100 krajach na 6 kontynentach. Corocznie Comarch inwestuje środki o wartości ok. 15 proc. przychodów w projekty innowacyjne. Obecnie zatrudnia 6500 ekspertów, w 79 biurach w 32 krajach od Australii i Japonii przez Bliski Wschód oraz Europę aż po obie Ameryki.



Dassault Systèmes Sp. z o.o. jest katalizatorem ludzkiego postępu. Od 1981 roku firma jest pionierem w zakresie wirtualnych środowisk współpracy, które poprawiają jakość życia konsumentów, pacjentów i obywateli. Dzięki platformie 3DEXPERIENCE firmy Dassault Systèmes, 370 000 klientów różnej wielkości, we wszystkich branżach, może współpracować, definiować i tworzyć zrównoważone innowacje. Z rozwiązań Dassault Systèmes korzystają m.in. branże związane z produkcją, transportem, mobilnością, lotnictwem, obronnością, Life Science i ochroną zdrowia oraz infrastrukturą i rozwojem miast.



Forvis Mazars Sp. z o.o. – globalna sieć specjalizująca się w usługach audytorskich, podatkowych oraz doradczych, działająca jako zintegrowane partnerstwo międzynarodowe w ponad 100 krajach i terytoriach. Korzystając z doświadczenia ponad 40 000 specjalistów, firma łączy globalne doświadczenie z lokalnym podejściem, co pozwala na zapewnienie kompleksowych i dostosowanych do potrzeb klienta rozwiązań.





Firma GISS Sp. z o.o. działa na rynku polskim i zagranicznym od 2012 roku rozwijając, wdrażając i integrując pionierskie rozwiązania w dziedzinie łączności satelitarnej, telekomunikacji, a także bezpieczeństwa ruchu lotniczego i balistyce.

Stawiamy na ciągły rozwój i innowacje, co pozwala nam dostarczać nowoczesne produkty dopasowane do dynamicznie zmieniających się warunków i wymagań rynku. Potwierdzeniem zaangażowania wykwalifikowanego zespołu jest uzyskanie nagrody Defender na XXXII targach MSPO w Kielcach za innowacyjny modułowy terminal satelitarny SatPack Cobalt.



Grupa Transportowa Sp. z o.o. – jeden z liderów branży TSL w Polsce oferujący kompleksowe rozwiązania w formacie 4PL. Pod swoimi skrzydłami skupia spółki świadczące usługi transportu krajowego oraz międzynarodowego – zarówno drogowego, lotniczego, morskiego jak również kolejowego, magazynowania, obsługi celnej, ubezpieczania oraz windykacji. Wypracowana w ciągu 25 lat znajomość potrzeb klientów pozwala obecnie szyć rozwiązania na miarę potrzeb nawet najbardziej wymagającego przedsiębiorcy.



Firma HLB M2, której misją jest budowanie zaufania w biznesie poprzez niezależną weryfikację danych ekonomicznych i wymianę wiedzy, z zachowaniem partnerskich relacji z klientami oraz wewnątrz organizacji. Choć audyt pozostaje główną specjalizacją HLB M2, w ramach trzech podmiotów wchodzących w skład grupy oferowane jest wsparcie we wszystkich zagadnieniach związanych z finansami przedsiębiorstwa, takich jak doradztwo podatkowe, corporate finance, księgowość, kadry i płace. HLB M2 wspiera klientów polskich i zagranicznych działających w różnych sektorach gospodarki.





ManpowerGroup Polska działa poprzez trzy komplementarne marki, które wspólnie odpowiadają na pełne spektrum wyzwań rynku pracy. Manpower to globalny lider w obszarze pracy tymczasowej i rekrutacji stałej, wspierający organizacje w szybkim i skutecznym pozyskiwaniu talentów. Experis koncentruje się na wyspecjalizowanych usługach rekrutacyjnych w sektorze IT, dostarczając ekspertów o kluczowych, poszukiwanych kompetencjach technologicznych. Z kolei Talent Solutions zapewnia outsourcing procesów rekrutacyjnych, dostarcza narzędzia strategicznego zarządzania procesami zakupowymi i rekrutacyjnymi, wspiera klientów w zarządzaniu karierą i talentami.



Natanek Logistics Sp. z o. o. – firma transportowa założona w 1992 roku, specjalizująca się w spedycji, organizacji transportu i logistyce, działająca zarówno w kraju, jak i za granicą. Dzięki wieloletniemu doświadczeniu oraz nowoczesnym rozwiązaniom, firma utrzymuje stabilną pozycję na rynku usług TSL i dąży do budowania długotrwałych relacji z klientami. Natanek kładzie duży nacisk na wysoką jakość usług i dostosowywanie się do potrzeb kontrahentów.

PAWTRANS[®]



Pawtrans Holding Sp. z o.o. – rodzinną firmę z ponad 40 – letnim doświadczeniem, ze 100% udziałem kapitału polskiego, zatrudniającą ponad 420 pracowników i współpracowników. Pawtrans Holding sp. z o.o. specjalizuje się w transporcie płynnych produktów spożywczych głównie na terenie całej Europy, ale i poza UE. Dysponując nowoczesną flotą ponad 230 ciągników siodłowych, 330 cystern oraz 130 tank-kontenerów, firma zapewnia bezpieczny i terminowy przewóz takich produktów jak soki, oleje jadalne, czekolada czy mleko, zgodny z normami bezpieczeństwa żywności ISO, HACCP. Dodatkowo, Pawtrans prowadzi sieć nowoczesnych certyfikowanych przez EFTCO myjni cystern w Poniatowej, Grójcu i Trnavie, spełniających najwyższe standardy higieny i jakości. Firma oferuje również szeroki zakres usług serwisowych dla naczip i cystern, posiada autoryzację producenta G. Magyar, co czyni ją kompleksowym partnerem logistycznym głównie dla branży spożywczej, ale nie tylko. Z siedzibą główną w Warszawie i operacyjnymi centrami logistycznymi w Poniatowej i Grójcu (niebawemna Śląsku). Pawtrans łączy innowacyjność z rodzinnymi wartościami, budując trwałe relacje z klientami i partnerami biznesowymi.



PRACODAWCY RP

WWW.PRACODAWCYRP.PL





Grupa Porębski – firma specjalizująca się w drogowym transporcie ładunków na trasach krajowych i międzynarodowych. Przedsiębiorstwo realizuje kompleksowe zlecenia transportowo-spedycyjne na terenie Polski, Europy, Wielkiej Brytanii oraz krajów skandynawskich. Oferuje zarówno przewozy pełnopojazdowe, jak i częściowe. Dzięki posiadaniu specjalistycznych zestawów niskopodwoziowych Grupa Porębski umożliwia również transport ładunków gabarytowych, pojazdów osobowych, maszyn oraz ciągników siodłowych.

DATAmundi.ai

Firma Summa Linguae Technologies S.A. – spółka dominująca Grupy Kapitałowej Datamundi.

Summa Linguae Technologies świadczy usługi w kluczowych obszarach:

- Data services – adnotacja, gromadzenie i strukturyzacja danych
- Usługi lokalizacyjne – tłumaczenia, internacjonalizacja i transkrypcja

Spółka działa globalnie, rozwijając swoją obecność poprzez spółki zależne w USA, Kanadzie, Indiach, Szwecji i Belgii. Koncentruje się na współpracy z globalnymi markami z sektorów IT/ITES, e-commerce/retail, e-learning oraz life science.

TELDAT

Spółka TELDAT – jedyna polska firma z zakresu wojskowego ICT (w tym kompleksowych, zintegrowanych, mobilnych oraz rozległe działających zautomatyzowanych systemów zarządzania walką i działaniami kryzysowymi) blisko 30 lat dynamicznie i efektywnie funkcjonująca w obszarach szeroko pojętego bezpieczeństwa i obronności narodowej oraz sojuszniczej, która posiada w tej dziedzinie: największy narodowy i liczący się w świecie wysoko wyspecjalizowany potencjał (także inżynierski), szerokie kompetencje i zdolności oraz kompleksowe, w dużym zakresie (programowo i sprzętowo) zunifikowane i w pełni wzajemnie spójne, w niektórych płaszczyznach unikalne i referencyjne, cenione w kraju oraz za granicą rozwiązania sprzętowe i programowe.

IMPERIUM TRUCK

Matysek.pl

Imperium Truck Matysek Sp. z o.o. – przedsiębiorstwo z ponad 30-letnim doświadczeniem w sprzedaży samochodów ciężarowych, budowlanych oraz naczep. Imperium Truck Matysek to rodzinna firma, założona na początku lat dziewięćdziesiątych przez Martę i Romana Matysek w odpowiedzi na dynamiczny rozwój branży transportowej i rosnącą pozycję Polski jako lidera rynku w Europie Środkowej i na całym kontynencie. Pasję do motoryzacji i transportu z powodzeniem przekazali swoim synom – Mateuszowi i Jakubowi – którzy od najmłodszych lat zaangażowani byli w działalność firmy, a obecnie pełnią w niej rolę partnerów.



Maciej Klóska

dyrektor generalny Pracodawcy RP



Maj pełen energii, spotkań i wspólnej pracy

Za nami intensywny miesiąc, który pokazał, jak wiele można osiągnąć dzięki współpracy, otwartemu dialogowi i zaangażowaniu całego środowiska pracodawców, ekspertów i partnerów.

W maju braliśmy także udział w licznych konsultacjach i posiedzeniach zespołów dialogu społecznego – wszędzie tam, gdzie głos przedsiębiorców powinien wybrzmiewać jasno i konstruktywnie. Angażowaliśmy się w rozmowy o reformach zawartych w Krajowym Planie Odbudowy, przyszłości rynku pracy oraz rozwoju usług zdrowotnych i cyfrowych.

Serdecznie dziękujemy wszystkim, którzy byli z nami w tym czasie – osobiście, zdalnie, jako uczestnicy, partnerzy i współtwórcy wspólnych inicjatyw. To Wy jesteście siłą Pracodawców RP.

Już teraz zapraszamy na jedno z najważniejszych wydarzeń czerwca: konferencję „Audyt dla bezpiecznego rozwoju biznesu”, która odbędzie się 9 czerwca na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Spotkają się tu eksperci, liderzy biznesu, przedstawiciele administracji i instytucji nadzorczych. Audyt dla bezpiecznego rozwoju biznesu

Działamy dalej – bo wierzymy, że silna gospodarka opiera się na dialogu, partnerstwie i profesjonalizmie najbliższe miesiące będą równie intensywne i inspirujące.

Zachęcamy do śledzenia naszych kanałów społecznościowych, gdzie na bieżąco relacjonujemy wydarzenia, publikujemy opinie ekspertów i zapowiadamy kolejne działania:

LinkedIn Pracodawcy RP



PRACODAWCY RP

WWW.PRACODAWCYRP.PL

