



Miesięcznik Pracodawców RP

Październik 2025



PRACODAWCY RP

WWW.PRACODAWCYRP.PL



Joanna Makowiecka-Gatza

prezes zarządu Pracodawcy RP



Szanowni Państwo,

minione tygodnie pokazały, jak wiele dzieje się w polskiej gospodarce i jak ważny jest aktywny głos przedsiębiorców. Pracodawcy RP byli obecni zarówno na Międzynarodowym Salonie Przemysłu Obronnego w Kielcach, jak i podczas Forum Ekonomicznego w Karpaczu. Te wydarzenia pokazały, że bezpieczeństwo, innowacje i odporność gospodarki są dziś ze sobą nierozdzielnie związane.

Równolegle rozpoczęliśmy prace Komitetu Podatkowego, który ma być forum dialogu i współpracy ekspertów nad stabilnym i przewidywalnym systemem podatkowym. To ważny krok w kierunku lepszego otoczenia prawnego dla biznesu.

Stawiamy na integrację naszego środowiska – temu służą Ogrody Przedsiębiorczości, które stają się miejscem inspirujących rozmów i wspólnego budowania wizji przyszłości.

Silnie rozwijamy również działalność międzynarodową, w ramach której uczestniczyliśmy w Impact Bucharest, gdzie odbyło się wiele rozmów z przedstawicielkami biznesu i polityki Rumunii, co pozwoliło zacieśnić relacje gospodarcze i wzmocnić współpracę regionalną.

Sukcesem zakończyła się także misja pracodawców do Nigerii, która otworzyła przed naszymi członkami nowe możliwości rozszerzenia działalności na tamtejszy rynek i nawiązania strategicznych partnerstw.

To wszystko dowodzi, że jako organizacja chcemy nie tylko reprezentować pracodawców, lecz także realnie współtworzyć rozwiązania i tworzyć przestrzeń do rozwoju. Zapraszam Państwa do lektury tego numeru i do aktywnego uczestnictwa w naszych inicjatywach.



PRACODAWCY RP

WWW.PRACODAWCYRP.PL



SAVE THE DATE!

WEKTORY 2025





Podsumowanie

misji gospodarczej Pracodawców RP
do Nigerii (10 - 12 IX 2025)



Działania Pracodawców RP podczas misji:

- Udział prezes Joanny Makowieckiej-Gatzy w panelu otwierającym *Polish-Nigerian Economic Forum*
- Podpisanie umowy o współpracy między Pracodawcami RP, a Lagos Chamber of Commerce & Industry (LCCI) oraz spotkanie z zarządem LCCI na temat dalszych kroków współpracy.
- Spotkanie z przedstawicielami Nigeria Investment Promotion Commission
- Spotkanie B2B z firmami zainteresowanymi współpracą z Polską (m.in. nigeryjski potentat naftowy NNPC oraz Dangote Group- największy przemysłowy konglomerat Afryki Zachodniej)

Wnioski:

Misja Pracodawców RP do Nigerii potwierdziła ogromne możliwości czekające na tym rynku na polskich przedsiębiorców. Firmy, które uczestniczyły w misji pod szyldem Pracodawców RP, odbyły dużą ilość rozmów z potencjalnymi partnerami biznesowymi i odkryły szerokie możliwości do inwestycji oraz sprzedaży swoich produktów.

To rynek wymagający regularnych wizyt na miejscu i znalezienia wiarygodnego partnera. Podczas misji do Nigerii priorytetem dla Pracodawców RP było zbudowanie sieci kontaktów z godnymi zaufania partnerami. Nawiązaliśmy kontakty z wieloma firmami, najważniejszą instytucją otoczenia biznesu (Nigeria Investment Promotion Commission) oraz podpisaliśmy umowę o współpracy z Lagos Chamber of Commerce and Industry (LCCI). Najstarsze w Nigerii zrzeszenie pracodawców (około 5 tysięcy członków) zadeklarowało pełne wsparcie dla Pracodawców RP i naszych firm członkowskich w przygotowaniach do ekspansji na rynek nigeryjski.

Szczególnie perspektywiczne sektory przemysłu rynku nigeryjskim:

- sektor rolny
- przemysł stoczniowy
- sektor medyczny
- sektor obronny i bezpieczeństwa
- sektor petrochemiczny
- usługi morskie
- sektor wydobywczy
- sektor bankowy

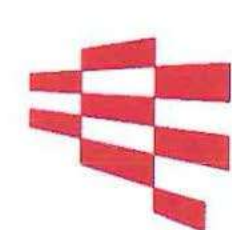
Oferta dalszych działań ze strony Pracodawców RP:

Zainteresowanych prosimy o kontakt z dyrektorem departamentu współpracy międzynarodowej Maciejem Legutko (m.legutko@pracodawcyrp.pl), który brał udział w misji.

Dla chętnych zorganizujemy webinar z Lagos Chamber of Commerce and Industry, na którym odpowiemy na pytania dotyczące wejścia na nigeryjski rynek.



Stanowisko do projektu ustawy budżetowej na 2026 rok



PRACODAWCY RP

Warszawa, dnia 24 września 2025 r.

DAiL/0600/09.25/PR

Pan
Andrzej Domański
Minister Finansów i Gospodarki

Na podstawie art. 18 ust. 4 ustawy z dnia 24 lipca 2015 roku o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, Pracodawcy RP przedstawiają swoje stanowisko do projektu ustawy budżetowej na 2026 rok.

1. Fakty

W projekcie budżetu państwa na rok 2026 zaplanowano:

- dochody budżetu państwa w wysokości 647,2 mld zł, tj. o 14,4 mld zł (2,3%) więcej niż w ustawie budżetowej na 2025 r.

- wydatki budżetu państwa w wysokości 918,9 mld zł, tj. o 2,7 mld zł (0,3%) mniej niż w ustawie budżetowej na 2025 r.

- deficyt budżetu państwa na kwotę nie większą niż 271,7 mld zł, tj. o 17 mld zł (6%) mniej niż w ustawie budżetowej na 2025 r.

Na wielkość deficytu budżetowego istotny wpływ mają w szczególności:

- wydatki obronne, realizowane z budżetu państwa oraz Funduszu Wsparcia Sił Zbrojnych, na łączną kwotę 200,1 mld zł, tj. 4,81% PKB, o 13,5 mld zł (7,2%) więcej niż wydatki przewidywane w 2025 roku,

- rozliczenia z UE, w szczególności związane z absorpcją środków w ramach Krajowego Planu Odbudowy: deficyt budżetu środków europejskich ma wynieść 36,2 mld zł, tj. o 8,2 mld zł (29%) więcej niż w ustawie budżetowej na 2025 r.

Budżet oparto na następujących założeniach makroekonomicznych: realny wzrost PKB o 3,5%, średnioroczny wzrost cen towarów i usług konsumpcyjnych o 3,0%, a także wzrost wynagrodzeń, przeciętnego rocznego funduszu wynagrodzeń w gospodarce narodowej oraz spożycia prywatnego w ujęciu nominalnym każdorazowo o 6,4%.

Zgodnie z uzasadnieniem do ustawy budżetowej deficyt sektora finansów publicznych wg ESA2010 przez 3 kolejne lata w okresie 2024-2026 przekroczy 6% PKB. Dług sektora finansów publicznych wg ESA2010 ma osiągnąć 66,8% PKB na koniec 2026 roku. Państwowy dług publiczny ma wynieść 53,8% PKB na koniec 2026 roku. Różnica między długiem publicznym wg ESA2010 a państwowym długiem

Pracodawcy RP
03-976 Warszawa
ul. Berneńska 8
www.pracodawcyrp.pl

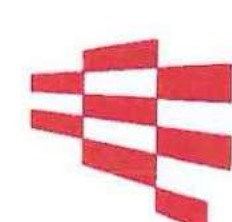


PRACODAWCY RP

WWW.PRACODAWCYRP.PL



Stanowisko do projektu ustawy budżetowej na 2026 rok



PRACODAWCY RP

publicznym ma narastać z 11% PKB na koniec roku 2024 i 11,5% PKB na koniec roku 2025 do 13% PKB na koniec roku 2026.

Potrzeby pożyczkowe netto budżetu państwa wynieść mają w 2026 roku 422,9 mld zł. Planuje się ich pokrycie w kwocie ok. 240 mld zł na rynku krajowym i ok. 182 mld zł na rynkach zagranicznych. Art. 5 planowanej ustawy budżetowej na 2026 rok przewiduje limit przyrostu zadłużenia w wysokości 510 mld zł względem 460 mld zł w roku 2025.

Przychody Funduszu Ubezpieczeń Społecznych ze składek na ubezpieczenia społeczne zaplanowano w kwocie 403,4 mld zł, co oznacza wzrost o 31,6 mld zł (8,5%) w stosunku do planu na rok 2025.

2. Opinia

a. Kontekst obronny

W szczególnym kontekście zagrożenia ze strony Rosji polskie państwo musi sprostać dwóm krytycznym wyzwaniom.

Po pierwsze, realizować zadania obronne. Pracodawcy RP wyrażają pełne poparcie dla wzrostu nakładów obronnych do 5% PKB w roku 2026 i w kolejnych latach. Jednocześnie podkreślamy, że krytyczna jest efektywność wydatkowania tych środków, zmierzająca do niezwłocznego zapewnienia zdolności obronnych wobec wszelkiego rodzaju zagrożeń zewnętrznych. W tej sytuacji niepokoi krytyczna ocena NIK w zakresie funkcjonowania Funduszu Wsparcia Sił Zbrojnych.¹

Po drugie, podtrzymać wysoki wzrost gospodarczy. Silna, rozpędzona gospodarka jest źródłem siły finansowej państwa, zdolności finansowania potrzeb pożyczkowych brutto, pozycji negocjacyjnej w relacjach międzynarodowych, satysfakcji społecznej i bezpieczeństwa wewnętrznego. Zaprezentowane założenie realnego wzrostu gospodarki o średniorocznie ponad 3% w latach 2026-2029 wydaje się nader optymistyczne. Wyrażamy obawę, że polski wzrost gospodarczy znacząco spowolni w kolejnych latach z uwagi na kryzys demograficzny, postęp technologiczny w reszcie świata oraz coraz bardziej utrudnioną nisko-kosztową imitację najlepszych praktyk produktowych i procesowych w związku z zaawansowaniem procesu konwergencji.

Państwo polskie powinno aktywnie przeciwdziałać tej tendencji co najmniej na trzech polach:

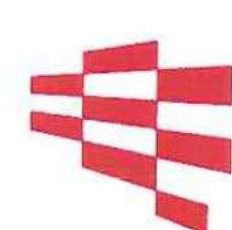
- zwalczać kryzys demograficzny poprzez program zwiększania dzietności, imigrację z integracją oraz zwiększanie aktywności zawodowej, m.in. przez zdrowie publiczne, profilaktykę, badania przesiewowe, dłuższy efektywny wiek emerytalny, asystencję osobistą,
- promować innowacyjność polskiej gospodarki,
- zapewnić warunki do wzrostu inwestycji prywatnych i innowacyjności. Na ten temat Pracodawcy RP w październiku opublikują raport z diagnozą wyzwań i konkretnymi rekomendacjami dla polityki gospodarczej. Liczymy na konstruktywny dialog i praktyczne wykorzystanie naszych rekomendacji.

¹ Źródło: <https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/fundusz-wsparcia-sil-zbrojnych.html>

Pracodawcy RP
03-976 Warszawa
ul. Berneńska 8
www.pracodawcyrp.pl



Stanowisko do projektu ustawy budżetowej na 2026 rok



PRACODAWCY RP

Szczególnym zadaniem jest ukierunkowanie strumienia wydatków publicznych, w tym zwiększonych nakładów na obronność, na wzrost krajowych mocy wytwórczych, co służy zarówno zdolnościom obronnym, jak i sile gospodarki. W naszym raporcie pokażemy m.in., jak podnieść moce wytwórcze gospodarki nawet bez wzrostu wydatków publicznych, a jedynie poprzez ich umiejętne strumieniowanie.

b. Potrzeba rankingowania dochodów i wydatków państwa według kluczowych kryteriów społecznych i gospodarczych

Konieczność ponoszenia wydatków na obronność państwa nie jest jedynym źródłem wysokiego deficytu i rosnącej ścieżki długu publicznego. W polityce państwa dostrzegamy brak należytej dyskusji o priorytetach dochodowych i wydatkowych, które powinny uwzględniać szczególnie:

- pomoc grupom najsłabszym,
- wpływ zwiększenia lub zmniejszenia wydatków lub dochodów na kondycję finansów publicznych w rachunku ciążonym, oraz
- wpływ wydatków lub dochodów na tempo rozwoju gospodarczego.

Dla przykładu asystencja osobista, na którą zabrakło finansowania budżetowego, z jednej strony zapewniłaby wsparcie osób najbardziej potrzebujących i bezradnych, z drugiej strony osobom potrzebującym wsparcia lub ich opiekunom umożliwiłaby powrót do aktywności zawodowej z pozytywnym wpływem na podaż pracy i produkt w gospodarce oraz na finanse publiczne. W obu przypadkach trudno uzasadnić, dlaczego pierwszeństwo w dostępie do publicznych wydatków uzyskała renta wdowia, która ani nie jest celowana do najsłabszych, ani nie podnosi aktywności zawodowej, ani nie zwiększa podaży w gospodarce w inny sposób, oddziałuje jedynie na zagregowany popyt wpływa podobnie jak każdy inny wydatek publiczny.

Rekomendujemy:

- przegląd i rankingowanie wydatków o charakterze społecznym i socjalnym pod kątem kryteriów pomocy najsłabszym, wpływu na budżet i aktywność gospodarczą. Przegląd i stworzenie rankingu powinny poprzedzać konieczną racjonalizację wydatków i dochodów publicznych.
- strumieniowanie wydatków państwa w sposób stymulujący rozwój podaży w gospodarce (inwestycje) a nie tylko popytu.

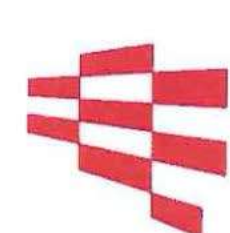
c. Nadmierny dług publiczny i wzrost gospodarczy jako najlepsze remedium

Przedstawiona w uzasadnieniu ustawy budżetowej symulacja wpływu wzrostu gospodarczego niższego o 1 punkt procentowy na deficyt i dług sektora finansów publicznych implikuje dług sektora na poziomie o 8% PKB wyższym po okresie 5-cio letnim. Materializacja scenariusza krótkotrwałej recesji, która nawiedza gospodarkę z zaskakującą regularnością, lub obniżenia średniego tempa wzrostu gospodarki, może oznaczać wymknięcie się długu spod kontroli i zacieśniania deficytu w fatalnym momencie cyklicznym. Dlatego uznajemy, że kwestii podtrzymania silnego tempa wzrostu należy podporządkować politykę gospodarczą państwa.

Pracodawcy RP
03-976 Warszawa
ul. Bernerńska 8
www.pracodawcyrp.pl



Stanowisko do projektu ustawy budżetowej na 2026 rok



PRACODAWCY RP

Po przekroczeniu przez dług sektora finansów publicznych wg ESA2010 progu 60% prawdopodobnie jeszcze w 2025 roku, deficyt sektora ma przekroczyć 66% PKB na koniec roku 2026. Państwowy dług publiczny przekroczy wówczas 53% PKB. Nawet optymistycznie zakładając przez kolejne 2 lata przyrost nominalnego PKB o 11%, deficyt ponad 6% PKB rocznie spowoduje osiągnięcie progu 60% PKB przez państwowy dług publiczny. W perspektywie roku 2028 lub 2029, bliskość limitu konstytucyjnego:

1. Uniemożliwi konsolidację finansów publicznych (spadek różnicy między PDP a długiem wg ESA2010). Z niepokojem obserwujemy narastanie różnicy między PDP a długiem wg ESA2010.
2. W kolejnej kadencji parlamentarno-rządowej zmusi do gwałtownego ograniczania deficytu, ze skokowym, negatywnym wpływem na popyt zagregowany.

Grozi to załamaniem tempa wzrostu gospodarczego, jeśli ograniczenie deficytu będzie miało wynikać ze wzrostu podatków lub redukcji wydatków. Jedyną możliwością ograniczenia poziomu deficytu sektora finansów publicznych i długu publicznego jest niezwłoczne podjęcie wyprzedzających działań ukierunkowanych na wzrost poziomu inwestycji w 2026 roku. Niestety, wg. przedstawionych założeń makroekonomicznych wzrost inwestycji ma pozostać w przedziale 18-19% PKB. Podzielamy niechęć do hurraoptymistycznych prognoz, ale powinniśmy celować we wzrost inwestycji do poziomu 25%. Ta zmiana powinna wynikać ze wzrostu inwestycji prywatnych. Ich wsparcie wymaga aktywnej polityki państwa.

- d. Postulat promocji najlepszych standardów w kategorii poręczeń i gwarancji

Ustawa budżetowa ściśle ogranicza możliwości wydatkowania środków publicznych w szczegółowo określonych, drobiazgowych kwestiach, np.: w art. 15, 16 czy 20 Ustawy posługując się kwotami liczonymi w dziesiątkach czy setkach milionów złotych, podczas gdy pozostawia znaczną, nie wyjaśnioną w uzasadnieniu przestrzeń wydatkową w kategoriach bardzo ogólnych. W szczególności, art. 6 planowanej ustawy budżetowej nadal umożliwia udzielanie przez Skarb Państwa poręczeń i gwarancji do kwoty 200 miliardów złotych. Oceniamy, że ta możliwość powinna być ograniczona jasno zdefiniowanymi warunkami i ramami postępowania, bo historycznie, mimo Ustawy o poręczeniach i gwarancjach udzielanych przez Skarb Państwa, była źródłem wzrostu zobowiązań finansów publicznych na kwotę przekraczającą obecnie 11% PKB.

- e. Kwestia przychodów Funduszu Ubezpieczeń Społecznych

Prosimy o rewizję lub uzasadnienie tempa wzrostu składek do FUS przekraczającego o ponad 2 punkty procentowe tempo wzrostu płac i funduszu płac. Implikowana różnica to aż 7,8 mld zł. Błąd w tym szacunku może oznaczać konieczność zwiększenia finansowania FUS z budżetu państwa.

Prezes Zarządu
Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

Joanna Makowiecka-Gatza

Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
ul. Berneńska 8, 03-976 Warszawa
NIP 526-16-78-181, REGON 006219811
EKD 9133

Pracodawcy RP
03-976 Warszawa
ul. Berneńska 8
www.pracodawcyrp.pl



PRACODAWCY RP

WWW.PRACODAWCYRP.PL





Beata Rorant

Dyrektor Departamentu Zdrowia Pracodawcy RP

Wsparcie zdrowia i aktywności zawodowej pracowników

Pracodawcy RP od blisko 5 lat współpracują z Instytutem Medycyny Pracy im. prof. Jerzego Nofera w zakresie wsparcia zdrowia i aktywności zawodowej starzejących się pracowników.

Opracowania oraz informacje o oferowanym wsparciu i prowadzonej aktywności, w tym o konsultacjach, konferencjach i szkoleniach, które Instytut Medycyny Pracy realizuje w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2021–2025 finansowanego przez Ministra Zdrowia, można znaleźć na stronie [Praca na zdrowie](#)

Prowadzone działania mają na celu:

- Zwiększenie kompetencji pracodawców w zakresie realizacji programów prozdrowotnych ograniczających konsekwencje starzenia się personelu oraz podtrzymujących i przedłużających zdolność do pracy
- Podniesienie świadomości i wiedzy pracowników w zakresie budowania własnego kapitału zdrowia
- Poprawę wiedzy profesjonalistów służby medycyny pracy w zakresie zwiększania szansy na wydłużenie okresu aktywności zawodowej pracowników

Zapraszamy do bezpłatnego skorzystania z:

01 Materiałów edukacyjnych, w tym m.in.

- Zasady opieki profilaktycznej nad starszym pracownikiem – materiały dla pracodawców

Opieka profilaktyczna nad starzejącym się pracownikiem – broszura dla pracowników

Opieka profilaktyczna nad starzejącym się pracownikiem – broszura dla służby

- medycyny pracy

Wyzwania i zarządzanie ryzykiem związane z nowymi zagrożeniami dla zdrowia w pracy i w życiu codziennym – materiały edukacyjne dla pracodawców, menedżerów i kierowników odpowiedzialnych za działania na rzecz zdrowia starzejących się pracowników



- Nowe czynniki szkodliwe i zagrożenia dla zdrowia w pracy i w życiu codziennym. Jak zapobiegać ich działaniu? – materiały edukacyjne dla pracowników
- Zachowania prozdrowotne związane ze stylem życia w kontekście ekspozycji zawodowej – materiały dla pracowników



02 Opracowań na temat najważniejszych wyzwań dotyczących zdrowia i dobrostanu pracowników oraz bezpieczeństwa i higieny pracy



03 Narzędzi gotowych do zaimplementowania w zakładach pracy

- Kwestionariusz subiektywnej oceny zdrowia pracowników
- Kwestionariusz do diagnozy zachowań i postaw pracowników wobec zdrowia
- Kwestionariusz do badania kultury zdrowia w zakładzie pracy
- Kwestionariusz do ewaluacji jakości wdrożenia promocji zdrowia w organizacji
- Kwestionariusz do oceny wdrożenia działań prozdrowotnych w zakładzie pracy
- Wspieranie dobrostanu, zdrowia i aktywności zawodowej pracowników – pakiet rozwiązań dla zakładów pracy
- Promowanie integracji społecznej oraz wsparcie zdolności do pracy osób z chorobami przewlekłymi – poradnik dla menedżerów



04 Szkoleń i webinarów

– skierowanych m.in. do kadry HR, specjalistów ds. BHP i osób zarządzających zdrowiem w organizacjach a także profesjonalistów służby medycyny pracy



- Nagrania ze zrealizowanych webinarów dostępne na kanale YouTube Pracana Zdrowie



- Otwarte, bezpłatne szkolenia dla pracodawców, kadry HR, specjalistów ds. BHP, profesjonalistów służby medycyny pracy:
 - Rozwiązania w zakresie wsparcia pracownika i pracodawcy w jak najdłuższej aktywności zawodowej
 - Starzejący się pracownik w systemie opieki profilaktycznej – czy wykorzystujemy wszystkie możliwości wsparcia?
 - Wspieranie dobrostanu, zdrowia i aktywności zawodowej pracowników
 - Rozwiązania w zakresie wsparcia pracownika i pracodawcy w jak najdłuższej aktywności zawodowej – edycja II – szkolenie I
 - Rozwiązania w zakresie wsparcia pracownika i pracodawcy w jak najdłuższej aktywności zawodowej – edycja II – szkolenie II



- Indywidualnych i grupowych konsultacji eksperckich, oferowanych bezpłatnie – skierowanych do pracodawców, kadry HR, specjalistów ds. BHP, profesjonalistów służby medycyny pracy oraz wszystkich osób odpowiedzialnych za zdrowie i dobrostan pracowników. Oferujemy wsparcie w zakresie:
 - Przeciwdziałania wczesnemu wykluczeniu z rynku pracy poprzez poradnictwo i wczesne interwencje
 - Podniesienia produktywności i ograniczenie absencji przez wpływ na styl życia pracowników
 - Diagnozy potrzeb zdrowotnych personelu
 - Zwiększenia skuteczności benefitów prozdrowotnych
 - Planowania i wdrażania strategii promocji zdrowia
 - Przeciwdziałania spadkowi sprawności fizycznej
 - Zapobiegania negatywnym skutkom pracy zmianowej
 - Oceny ryzyka zawodowego dla czynników chemicznych i biologicznych
 - Oceny psychospołecznych warunków pracy



05 W trzecim kwartale 2025 roku Instytut Medycyny Pracy planuje:

- Kurs online dla pracodawców – prezentujący wszystkie wypracowane w projekcie narzędzia do zaimplementowania w zakładach pracy
- Kurs online dla pracowników – interaktywny kurs edukacyjny prezentujący kluczowe zagadnienia projektu – w tym sposoby na utrzymanie aktywności zawodowej mimo upływu czasu i pogarszającego się zdrowia.
- Konferencję podsumowującą realizację projektu – dwudniowa, stacjonarna konferencja w Ministerstwie Zdrowia planowana w dniach 11-12 grudnia 2025 roku skierowana do pracodawców, specjalistów ds. promocji zdrowia w miejscu pracy oraz profesjonalistów służby medycyny pracy.

Zachęcamy do nawiązania współpracy z Instytutem Medycyny Pracy w zakresie wsparcia zdrowia pracowników oraz utrzymania i przedłużenia zdolności do pracy – kontakt: pracanazdrowie@imp.lodz.pl





Michał Kowalczyk

Młodszy specjalista ds. legislacji wspólnotowej Departament Analiz i Legislacji

Areszt tymczasowy, czy „wydobywczy”? Wyzwania w stosowaniu środka zapobiegawczego

„Areszt wydobywczy” to potoczne określenie na nadużywaną w polskim systemie prawnym instytucję aresztu tymczasowego, która jest jednocześnie najsurowszym środkiem zapobiegawczym, mającym swoją podstawę prawną w Kodeksie postępowania karnego. W teorii, zastosowanie aresztu tymczasowego w sprawie ma zabezpieczyć prawidłowe przeprowadzenie postępowania. W praktyce jednak, instytucja ta często jest stosowana w sposób, który nie odpowiada podstawowym standardom ochrony praw człowieka, na co niejednokrotnie uwagę zwracał Europejski Trybunał Praw Człowieka.

Choć tymczasowe aresztowanie stosuje się wobec osób, którym nie udowodniono jeszcze winy, to pozbawienie wolności i izolacja często w tym przypadku odznacza się znacznie surowszymi warunkami niż te, które obowiązują przy wykonywaniu kary pozbawienia wolności. Relacjonowane w mediach doprowadzenia podejrzanych do aresztów śledczych, a później przetrzymywanie ich w izolacji, często wydłużając okres spędzany przez nich w areszcie, rodzi pytania o skuteczność organów państwowych w wypełnianiu ich roli ochrony jednostki objętej zasadą domniemania niewinności.

Skalę problemu pokazują statystyki zawarte w sprawozdaniach statystycznych z działalności powszechnych jednostek organizacyjnych w sprawach karnych za kolejne lata. Od 2020 roku, co roku do sądów wnoszono średnio ok. 22 000 wniosków o tymczasowe aresztowanie. Co jednak bardziej zatrważające – w przypadku ok. 90% wniosków, sądy decydowały się na zastosowanie środka zapobiegawczego¹.

Co wpływa na tak wysoki odsetek uznawania wniosków prokuratury przez sądy? W dużym stopniu przyczynia się do tego 24-godzinny termin, w którym sąd musi rozpoznać złożony wniosek i wydać decyzję. Najczęściej niemożliwe jest po prostu dokładne zapoznanie się z aktami sprawy w postępowaniu przygotowawczym, przez co wykształciła się praktyka zakładania przez sądy zasadności składanych przez prokuraturę wniosków.

¹ Prokuratura Krajowa, Sprawozdania statystyczne za lata 2020 – 2024, <https://www.gov.pl/web/prokuratura-krajowa/sprawozdania-i-statystyki> (dostęp: 24.09.2025).

Kolejną kwestią wpływającą na postrzeganie instytucji aresztu tymczasowego jako godzącej w podstawowe prawa człowieka jest nadużywanie przez organy państwowe możliwości przedłużania aresztu tymczasowego. To zjawisko jest widoczne zwłaszcza w przypadku spraw karnych gospodarczych, ze względu na objętość materiałów dowodowych, które w postępowaniu przygotowawczym gromadzi prokuratura, a także stawiania zarzutów brania udziału w zorganizowanej grupie przestępczej kolejnym członkom organizacji, której działalność jest podejmowana w sprawie. Biorąc również pod uwagę, że średni okres całkowitego tymczasowego aresztowania w Polsce wynosi 10,8 miesiąca (dane za 2023 rok)², nie może dziwić powszechne używanie w mediach sformułowania „areszt wydobywczy” w kontekście środka aresztu tymczasowego. Przedstawione warunki towarzyszące stosowaniu instytucji aresztu tymczasowego stwarzają środowisko szkodliwe dla zdrowia psychicznego podejrzanych, co wpływa na stopień prawidłowości prowadzonych postępowań. W przypadku spraw karno-gospodarczych materiały gromadzone są przez prokuraturę na długo przed wnoszeniem wniosków o areszt tymczasowy podejrzanych, co dodatkowo rodzi pytania o zasadność stosowania tego środka zapobiegawczego.

Europejski Trybunał Praw Człowieka już wielokrotnie odnosił się do tego systemowego problemu w polskim porządku prawnym. Najczęściej w sprawach przeciwko Polsce stwierdzano naruszenie art. 5 ust. 3 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka (dalej: EKPC), mówiącym o obowiązku niezwłocznego postawienia aresztowanego przed sądem (m.in. Komitet Ministrów w Rezolucji (2007)75)³ oraz art. 6 EKPC – prawo do rzetelnego procesu sądowego (m.in. sprawa Kauczor v. Polska). Pomimo podnoszenia występowania tego problemu przez Trybunał, instytucja aresztu tymczasowego dalej jest wykorzystywana w Polsce w sposób godzący w prawa i wolności sformułowane w Europejskiej Konwencji Praw Człowieka.

Problem ten nabiera szczególnego znaczenia dla środowiska biznesowego. Przedłużający się areszt tymczasowy w sprawach gospodarczych, stanowi poważne zagrożenie dla ciągłości i stabilności przedsiębiorstw. Stosowanie długotrwałego aresztu tymczasowego wobec kluczowych w strukturach organizacji osób, uniemożliwia bieżące zarządzanie, co może prowadzić do paraliżu procesu decyzyjnego. Co więcej, sam fakt zastosowania takiego środka zapobiegawczego wobec przedsiębiorcy odciska piętno na jego renomie i wiarygodności w kręgach biznesowych. Grozi to często niemożliwymi do odwrócenia w przypadku uniewinnienia konsekwencjami wizerunkowymi. Dlatego też, z perspektywy przedsiębiorców, zmiana w sposobie wykorzystywania instytucji aresztu tymczasowego jest kluczowa dla ochrony praw jednostki, a także dla zapewnienia stabilnego środowiska do prowadzenia biznesu w Polsce.

² Stowarzyszenie Demagog, Ile trwa średni pobyt w areszcie w Polsce? Sprawdzamy, <https://demagog.org.pl/wypowiedzi/ile-trwa-sredni-pobyt-w-areszcie-w-polsce-sprawdzamy/> (dostęp: 24.09.2025).

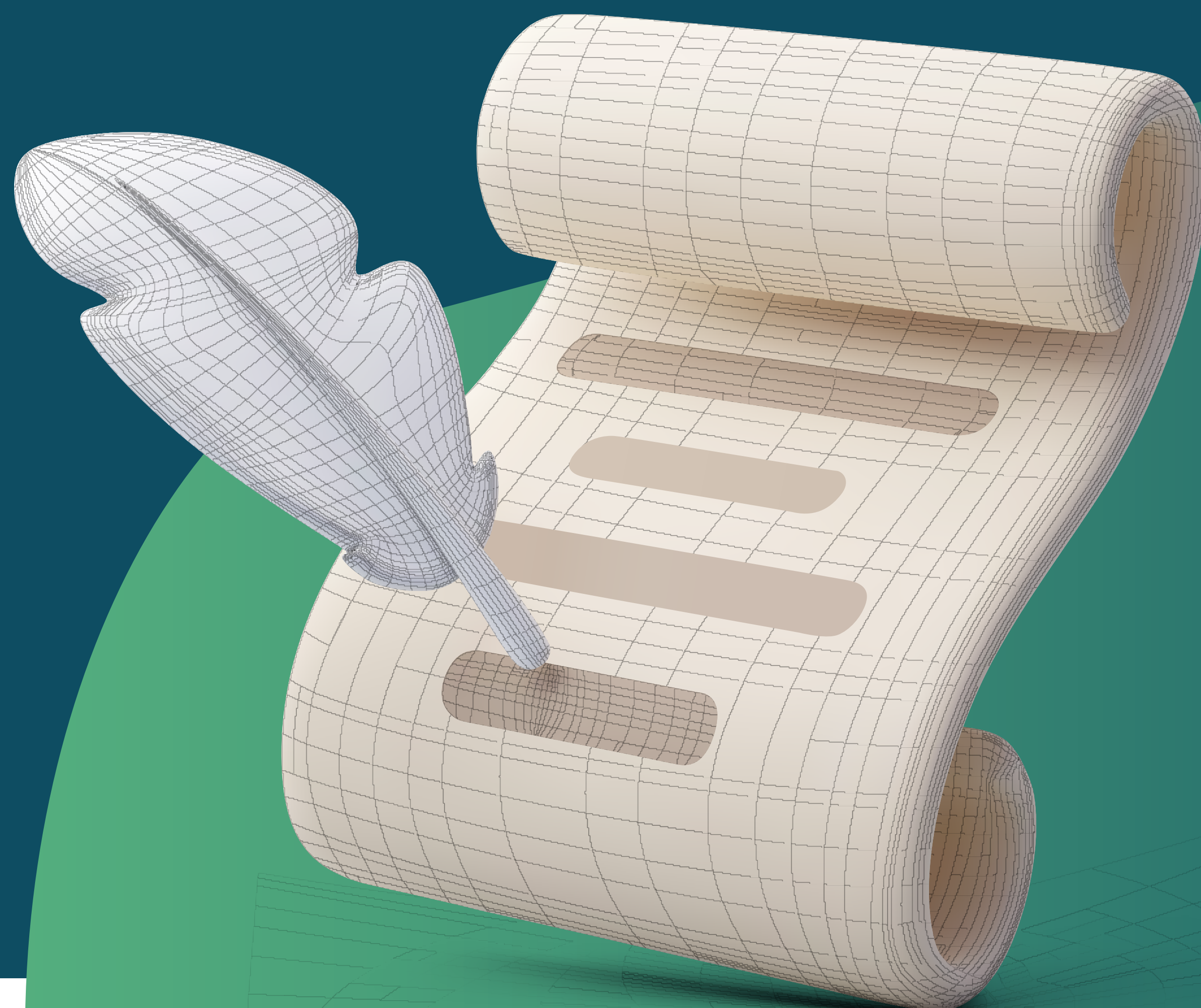
³ Komitet Ministrów Rady Europy, Tymczasowa Rezolucja KM/ResDH (2007)75, przyjęta przez Komitet Ministrów w dniu 6 czerwca 2007 r. podczas 997 posiedzenia Komitetu Zastępców Ministrów.

TRWA NABÓR DO UDZIAŁU W PROJEKCIE

„AKADEMII STANOWIENIA I MONITOROWANIA PRAWA PRACODAWCÓW RP”!

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

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



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Do kogo skierowany jest projekt?

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

Co oferujemy?

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

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

Zakres tematyczny:

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

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

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

Dlaczego warto?

Realizowany Projekt przyczyni się do:

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

Jak aplikować?

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

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

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

Trwa nabór do udziału w projekcie „Inteligentna Baza Wiedzy”

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



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



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

DO KOGO SKIEROWANY JEST PROJEKT?

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

CO OFERUJEMY?

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

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



PRACODAWCY RP

WWW.PRACODAWCYRP.PL



Projekt zakłada:

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



JAK APLKOWAĆ?

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

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



Ryzyko geopolityczne w sektorze bankowym. Jak sankcje i konflikty zmieniają globalne przepływy kapitału.

Jakub Klat

Specjalista ds. współpracy międzynarodowej

Departament Współpracy Międzynarodowej



Międzynarodowy system finansowy od dekad opierał się na przewidywalności i zaufaniu. Banki pełniły rolę neutralnych pośredników, jednak ostatnie lata pokazały, że geopolityka coraz mocniej wpływa na finanse – a przepływy kapitału stały się jednym z głównych narzędzi nacisku w polityce międzynarodowej.

Po agresji Rosji na Ukrainę państwa zachodnie zamroziły aktywa rosyjskiego banku centralnego o wartości przekraczającej 300 mld dolarów. Odcinanie rosyjskich banków od systemu SWIFT i ograniczanie możliwości rozliczeń walutowych uderzyło w Moskwę równie mocno jak sankcje gospodarcze. Był to sygnał, że system finansowy może zostać użyty jako narzędzie polityczne. Dla banków i przedsiębiorstw oznacza to konieczność uważniejszego śledzenia ryzyk geopolitycznych i potencjalnych restrykcji wobec partnerów handlowych.

Jeszcze wcześniej przykładem była sytuacja Iranu, który od lat pozostaje objęty sankcjami finansowymi. Ograniczony dostęp do dolarów i europejskich instytucji bankowych zmusił Teheran do rozwoju alternatywnych mechanizmów płatniczych, często o charakterze nieformalnym. Dla firm próbujących prowadzić handel z Iranem oznacza to skomplikowane procedury i wysokie ryzyko wtórnych sankcji. Banki, w obawie przed konsekwencjami prawnymi, zazwyczaj wolą unikać jakiegokolwiek współpracy, nawet gdyby była ona formalnie dopuszczalna.

Coraz większe znaczenie w geopolityce finansowej mają Chiny. Choć juan wciąż stanowi niewielki odsetek globalnych rozliczeń, Pekin konsekwentnie rozwija własny system płatniczy CIPS jako alternatywę dla SWIFT. W relacjach z państwami objętymi sankcjami, Chiny stają się kluczowym partnerem, oferując rozliczenia w juanach i mechanizmy obchodzenia restrykcji. To wyraźny sygnał, że globalny system finansowy może się stopniowo multipolaryzować, a dolar przestaje być jedynym bezdyskusyjnym punktem odniesienia.



Konflikty i sankcje powodują przesunięcia w międzynarodowych przepływach kapitału. Kraje Globalnego Południa, jak Indie, Turcja czy państwa Zatoki Perskiej, coraz częściej pełnią rolę pośredników w handlu i rozliczeniach, korzystając z okazji do wzmocnienia własnej pozycji. Banki w Singapurze czy Dubaju przyciągają kapitał, który wcześniej lokowany był w Europie czy USA. Dla polskich przedsiębiorstw oznacza to zarówno nowe możliwości ekspansji, jak i konieczność ostrożnej oceny wiarygodności partnerów.

Geopolityka na trwałe weszła do świata finansów. Firmy muszą liczyć się z ryzykiem nagłych zmian w dostępie do rynków i walut, a banki z koniecznością wzmacniania procedur compliance. W tej rzeczywistości kluczowe staje się dywersyfikowanie kierunków handlu, budowanie relacji z bankami działającymi w różnych jurysdykcjach i monitorowanie globalnych trendów regulacyjnych.

Świadomość ryzyka geopolitycznego i zmian w przepływach kapitału jest dziś niezbędna dla przedsiębiorców. Dlatego Pracodawcy RP rozwijają własne bazy wiedzy, analizy oraz narzędzia wsparcia, które pomagają firmom na bieżąco śledzić sankcje, regulacje i trendy w międzynarodowych finansach. Dzięki współpracy z ekspertami i instytucjami partnerskimi możemy dostarczać naszym członkom aktualnych informacji i praktycznych wskazówek, jak bezpiecznie prowadzić działalność w coraz bardziej niestabilnym otoczeniu.





MARLENA LIKOS

RADCA PRAWNY

Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Do wypłaty zasiłku z tytułu urodzenia martwego dziecka wystarczy zaświadczenie lekarza

6 sierpnia 2025 roku weszły w życie przepisy umożliwiające otrzymanie zasiłku macierzyńskiego na podstawie zaświadczenia o urodzeniu martwego dziecka. Dotychczas, jeżeli nie został sporządzony akt urodzenia dziecka z adnotacją, że dziecko urodziło się martwe, ubezpieczone nie mogły skorzystać z prawa do zasiłku za okres urlopu macierzyńskiego.

Zmiany umożliwiają uzyskanie zasiłku wyłącznie na podstawie zaświadczenia. Z jednej strony jest to zmiana korzystna dla pracowników, które były pozbawione możliwości skorzystania ze świadczenia. Z drugiej strony oznacza nowe zasady dla pracodawców – zwłaszcza tych, którzy są płatnikami świadczeń. Pracodawcy muszą bowiem uwzględniać te dokumenty przy wypłacie zasiłku macierzyńskiego. Podobnie Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Należy więc pamiętać nie tylko o samej zmianie przepisów, ale także o weryfikacji przedstawianych dokumentów. Jeśli pracodawca wypłaci zasiłek niezgodnie z przepisami prawa i rozliczy go w ciężar składek, będzie musiał złożone dokumenty skorygować, a to z kolei może oznaczać niedopłatę składek i konieczność ich uiszczenia wraz z odsetkami.

Zasiłek macierzyński

Jeżeli dziecko urodzi się martwe, matce dziecka – pod warunkiem posiadania ubezpieczenia chorobowego w dniu porodu – przysługuje zasiłek macierzyński. Świadczenie przysługuje za okres urlopu macierzyńskiego w wymiarze 8 tygodni po porodzie, jednak nie krócej niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Jeżeli przy jednym porodzie urodziło się więcej niż jedno dziecko, urlop macierzyński przysługuje w wymiarze przysługującym w stosunku do liczby dzieci pozostałych przy życiu. Za okres tego urlopu wypłacany jest zasiłek macierzyński w wysokości 100% podstawy wymiaru.

W sytuacji, gdy dziecko urodzi się martwe, co do zasady nie sporządza się aktu zgonu. Sporządza się wyłącznie akt urodzenia z adnotacją, że dziecko urodziło się martwe. Jest on sporządzany na podstawie karty martwego urodzenia. Nie dotyczy to jednak sytuacji, gdy nie jest możliwe ustalenie płci dziecka.

Zatem jeśli martwe urodzenie nastąpi w momencie, w którym możliwe jest określenie płci dziecka, co zostanie stwierdzone w karcie martwego urodzenia, a następnie w akcie urodzenia, wówczas pracownica ma prawo do urlopu macierzyńskiego we wskazanym wyżej wymiarze oraz do zasiłku macierzyńskiego w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku.



Natomiast do zmiany przepisów inaczej było, gdy płci nie dało się określić. Wówczas – z uwagi na brak możliwości sporządzenia aktu urodzenia dziecka z adnotacją o martwym urodzeniu – nie było podstawy do przyznania i wypłaty zasiłku macierzyńskiego.

Jak pracodawca powinien zweryfikować zaświadczenie

Zaświadczenie o martwym urodzeniu powinno być wystawione na podstawie dokumentacji medycznej.

Prawo wydania zaświadczenia posiadają następujące osoby:

- lekarz, który ma tytuł specjalisty w dziedzinie położnictwa i ginekologii;
- lekarz w trakcie odbywania specjalizacji w dziedzinie położnictwa i ginekologii;
- położna.

Zaświadczenie jest podstawą do wypłacenia zasiłku macierzyńskiego tylko w przypadku, gdy nie został sporządzony akt urodzenia dziecka z adnotacją o martwym urodzeniu. Jeżeli natomiast taki akt został sporządzony, to właśnie on jest nadal podstawą do wypłaty świadczenia – tak samo jak odbywało się to przed zmianą przepisów.

Weryfikacja powyższego jest o tyle istotna, że wypłata świadczenia z ubezpieczenia chorobowego może być uznana za prawidłową wyłącznie, gdy zostanie dokonana zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Zaświadczenie o martwym urodzeniu może zostać wydane bez względu na czas trwania ciąży. Do świadczenia uprawnia także kopia zaświadczenia, potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo ZUS. Nowe uregulowania mają zastosowanie do zasiłku macierzyńskiego z tytułu martwego urodzenia (bez względu na czas trwania ciąży), które nastąpiło od dnia wejścia w życie tych przepisów.

Zmiana także w zasiłku pogrzebowym

Nowe przepisy dotyczą również zasiłku pogrzebowego. W sytuacji gdy dziecko urodzi się martwe, ale nie zostanie sporządzony akt urodzenia dziecka z odpowiednią adnotacją (o urodzeniu martwego dziecka) dokumentem, który wystarczy do tego, by ubiegać się o świadczenie, będzie karta zgonu lub zaświadczenie lekarza bądź położnej (wystawione zgodnie z opisanymi powyżej zasadami). Kwestia wypłaty zasiłku pogrzebowego jest kompetencją wyłącznie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, zatem to ZUS będzie w tym przypadku zobowiązany do weryfikacji zaświadczenia i wypłaty na jego podstawie należnego zasiłku pogrzebowego.

Podstawa prawna:

- rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 lipca 2025 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie postępowania o świadczenia emerytalno-rentowe (Dz.U. poz. 968);
- rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 lipca 2025 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków (Dz.U. poz. 969).

Za kulisami sportu — jak zarządzać pasją, bezpieczeństwem i relacją na przykładzie Klubu Sporteum.

Branża sportowej edukacji dziecięcej stoi dziś przed wyzwaniami, które wymagają szybkiej reakcji i elastyczności. W Klubie Tenisowym Sporteum obserwujemy rosnące oczekiwania rodziców dotyczące jakości zajęć, bezpieczeństwa oraz indywidualnego podejścia do dziecka. Dodatkowo tempo życia, nieregularne grafiki pracy i zajęć rodziców i coraz większa konkurencja wymagają od nas nieustannego podnoszenia standardów, dopasowania do wytycznych i znajdowania korzystnych rozwiązań dla pracujących rodziców i ich dzieci.

Naszym flagowym programem są treningi tenisowe dla dzieci, prowadzone w małych grupach, z uwzględnieniem wieku, poziomu zaawansowania i temperamentu uczestników. Stawiamy na metodę „play & learn”, dzięki której dzieci uczą się techniki przez zabawę i ruch, a nie przez sztywne schematy. Instruktorzy Sporteum to nie tylko trenerzy — to przewodnicy, którzy budują z dziećmi relacje oparte na zaufaniu i radości z aktywności.

W ostatnim roku Klub Sporteum wdrożył szereg innowacji, by ułatwić organizację rodzicom: rozbudowaliśmy system rezerwacji online, który umożliwia szybkie zapisy, płatności i komunikację z trenerem. Rodzice mogą śledzić postępy dziecka, zmieniać terminy zajęć i otrzymywać powiadomienia — wszystko w jednym miejscu. To rozwiązanie znacząco usprawniło organizację i zwiększyło komfort użytkowników.

Ponad to, w czerwcu tego roku oddaliśmy do użytkowania dwa nowoczesne korty do padla, stworzone wspólnie z partnerską Agencją Eventową Power pod nazwą Sporteum Power Padel. To odpowiedź na rosnącą popularność tej dyscypliny — dynamicznej, dostępnej i idealnej dla rodzin. Korty są dostępne zarówno dla członków klubu, jak i gości z zewnątrz, co pozwala nam budować społeczność wokół sportu. Aktywni rodzice wysportowanych dzieci tworzą zdrowe i szczęśliwe rodziny i ten trend postrzegamy jako naszą sportową misję.

Rynek pracy w Polsce będzie wymagał coraz większej specjalizacji i kompetencji miękkich. W Klubie Sporteum stawiamy na trenerów, którzy nie tylko uczą, ale też inspirują, wspierają i budują z dziećmi nić zaufania.

Członkostwo w Pracodawcach RP daje nam dostęp do aktualnych analiz prawnych, inspiracji w innowacyjnych programach oraz platformy wymiany doświadczeń. Dzięki temu możemy dokładniej poznać rynkowe trendy i skuteczniej realizujemy naszą misję: rozwijamy dzieci i naszą lokalną społeczność przez sport, w atmosferze zaufania, radości i profesjonalizmu.



Comarch S.A.

Przyszłość analityki jest teraz.

Nadchodzi III edycja Data & Analytics
Comarch Meetup

Agenci AI i RAG, LLMy, Power Apps, SQL czy cyberbezpieczeństwo – ich rola w analityce danych zmienia się już nie z każdym rokiem, ale nawet miesiącem czy tygodniem. Dlatego to właśnie im poświęcona będzie trzecia już konferencja Data & Analytics Comarch Meetup 16–17 października 2025 roku (online). Zapisy ruszają już wkrótce.

Jakie tematy zdominują dyskusję podczas DACM 2025?

Podczas konferencji prelegenci skoncentrują się na zagadnieniach, które dziś realnie wyznaczają kierunki pracy z danymi i sztuczną inteligencją. Uczestnicy będą mieli okazję zanurzyć się w świat analizy dużych zbiorów informacji, poznając nowoczesne metody ich przetwarzania, interpretacji i wizualizacji – z wykorzystaniem narzędzi takich jak Power BI czy Power Query.

Równolegle poruszane będą zagadnienia bezpieczeństwa danych – szczególnie istotne w kontekście rosnącej automatyzacji i coraz szerszego wykorzystania AI. W centrum uwagi znajdą się również agenci AI oraz technika RAG (Retrieval-Augmented Generation), które redefiniują sposób wyszukiwania i pracy z informacją.

Ważnym wyróżnikiem wydarzenia będzie również praktyczne spojrzenie na LLM-y w języku polskim – od tworzenia skutecznych promptów po ich integrację z narzędziami takimi jak Power Apps, Power Automate czy SQL (Oracle i PostgreSQL).

Zarejestruj się na Data & Analytics Comarch Meetup 2025 w ofercie Early Bird, zanim ceny pójną w górę.

Komu dedykowana jest III edycja DACM?

Kolejna odsłona konferencji adresowana jest do wszystkich osób, które szukają praktycznej, aktualnej wiedzy, możliwej do zastosowania w swojej obecnej pracy lub na potrzeby dalszego rozwoju. Data & Analytics Comarch Meetup odpowie na pytania „Jak to działa w praktyce?” i „Co ja mogę z tym zrobić?”.



Na uczestnictwie skorzystają szczególnie:

- Specjaliści ds. Danych i Analitycy (Data Analysts, Business Analysts, BI Developers, Data Scientists).
- Profesjonaliści z branży IT i Cyberbezpieczeństwa (IT Managers, System/Database Administrators, Security Specialists).
- Managerowie i Liderzy Zespołów (Team Leaders, Project Managers, Department Heads, CTOs, CIOs).
- Deweloperzy i entuzjaści nowych technologii (szczególnie AI).
- Osoby, które chcą wykorzystywać dane, pracując z narzędziami no-code/low-code.

Jak będzie wyglądał przebieg konferencji?

Wzorem poprzednich edycji, DACM 2025 obejmie dwa intensywne dni wypełnione solidną dawką wiedzy – zarówno w ujęciu teoretycznym, jak i praktycznym.

Pierwszy dzień to blok prelekcji podzielonych na trzy ścieżki tematyczne. Drugi dzień wydarzenia wypełnią warsztaty – zaplanowane w dwóch sesjach praktycznych. Cała konferencja odbędzie się – znów jak w zeszłym roku – w formule online.

Dlaczego warto wziąć udział w wydarzeniu?

Dzięki uczestnictwu w Data & Analytics Comarch Meetup 2025 można:

- zdobyć kompetencje, które są dziś kluczowe na rynku pracy – umiejętność analizy dużych zbiorów danych, pracy z AI i automatyzacji procesów, to obecnie jedne z najbardziej pożądanych umiejętności w wielu branżach;
- poznać praktyczne zastosowania sztucznej inteligencji – uczestnicy zyskują wiedzę o LLM-ach, promptach, czy agentach AI (RAG), przedstawioną na konkretnych przykładach i z uwzględnieniem aspektów bezpieczeństwa;
- zobaczyć, jak nowoczesne technologie wspierają codzienną pracę – zrozumieć, jak zintegrować GPT, Power BI, Power Apps, czy SQL z realnymi procesami analitycznymi i biznesowymi;
- uzyskać praktyczną wiedzę, gotową do wdrożenia – konferencja koncentruje się na realnych scenariuszach, problemach i rozwiązaniach, z jakimi mierzą się specjaliści w pracy z danymi;



- nauczyć się chronić dane w kontekście AI i automatyzacji – poruszone zostaną kwestie cyberbezpieczeństwa, zgodności i najlepszych praktyk zabezpieczania informacji;
- dopasować ścieżkę rozwoju do własnych potrzeb i poziomu zaawansowania – program konferencji umożliwia wybór tematów zarówno dla początkujących, jak i zaawansowanych użytkowników;
- zaznajomić się z narzędziami no-code/low-code, które ułatwiają automatyzację procesów i zwiększają efektywność pracy – nawet bez znajomości programowania.

Kto organizuje konferencję?

Organizatorem wydarzenia jest Centrum Szkoleniowe przy firmie Comarch – polskiej marce technologicznej z ponad 30-letnim doświadczeniem, specjalizującej się w tworzeniu i wdrażaniu innowacyjnych rozwiązań IT dla biznesu. Wśród jej produktów znajdują się systemy wspierające automatyczną analizę, wymianę i przechowywanie danych.

Dzięki wykorzystaniu nowoczesnych technologii, takich jak sztuczna inteligencja, uczenie maszynowe czy blockchain, Comarch pomaga przedsiębiorstwom usprawniać procesy związane z danymi i obniżać koszty ich obsługi.

Sprawdź szczegóły na stronie konferencji DACM 2025 i zarejestruj się już teraz.



Na czym polega outsourcing i kiedy się opłaca?

Michał Wiącek

Partner, Dział Doradztwa Podatkowego EY Polska

Kacper Kosowicz

Dyrektor, Dział Doradztwa Podatkowego, EY Polska



Coraz więcej polskich firm, wpisując się w ogólnoświatowe trendy, decyduje się na outsourcing m.in. procesów księgowych i kadrowo-płacowych, aby skupić się na podstawowej działalności biznesowej. To nie tylko sposób na dostęp do specjalistycznej wiedzy i nowoczesnych narzędzi – to także realna szansa na zmniejszenie ryzyka podatkowego, w tym odpowiedzialności karnej skarbowej członków zarządu. Outsourcing przynosi korzyści nie tylko operacyjne – takie jak ciągłość działania, elastyczność i bezpieczeństwo – ale również wymierne oszczędności finansowe.

Outsourcing – co to znaczy?

Outsourcing to strategia zarządzania polegająca na powierzeniu określonych procesów lub funkcji zewnętrznemu dostawcy usług, zamiast realizowania ich wewnątrz firmy. Termin pochodzi od angielskiego „outside resource using” – czyli korzystania z zasobów zewnętrznych.

W praktyce oznacza to, że firma decyduje się zlecić na zewnątrz np. prowadzenie księgowości, obsługę kadr i płac, rozliczenia podatkowe, IT, logistykę czy call center – zamiast budować i utrzymywać własne działy odpowiedzialne za te obszary.

Na czym polega outsourcing?

Outsourcing to nie tylko „przeniesienie obowiązków” – to świadoma decyzja biznesowa, która ma na celu:

- zwiększenie efektywności operacyjnej,
- redukcję kosztów stałych,
- dostęp do specjalistycznej wiedzy i technologii,
- poprawę jakości i zgodności z przepisami,
- skoncentrowanie się na kluczowych obszarach działalności (core business).



W kontekście finansów i administracji, outsourcing może obejmować zarówno pełne przejęcie procesów (np. kompleksowa obsługa księgowa), jak i wsparcie wybranych zadań (np. tylko rozliczenia VAT lub naliczanie wynagrodzeń).

Kalkulator outsourcingu kadr i płac

Ten kalkulator koncentruje się na procesach związanych z:

- naliczaniem wynagrodzeń,
- prowadzeniem dokumentacji pracowniczej,
- rozliczeniami z ZUS i US,
- obsługą benefitów i PPK,
- zapewnieniem zgodności z przepisami.

Po wprowadzeniu danych dotyczących liczby pracowników, typów umów, obecnych kosztów i zakresu obsługi, narzędzie pokazuje potencjalne korzyści finansowe oraz operacyjne wynikające z outsourcingu.

Sprawdź kalkulator bezpłatnie i bez zobowiązań

Kiedy warto rozważyć outsourcing?

Decyzja o outsourcingu powinna wynikać z konkretnych potrzeb operacyjnych i strategicznych. Warto rozważyć outsourcing, m.in. gdy:

- Firma dynamicznie się rozwija i wewnętrzne zasoby nie nadążają za tempem wzrostu.
- Brakuje specjalistów – np. do obsługi podatków, kadr czy raportowania.
- Koszty utrzymania działu finansowego lub HR są zbyt wysokie w stosunku do wartości, jaką generuje.
- Złożoność regulacyjna rośnie, a firma nie ma pewności, czy działa zgodnie z przepisami.
- Zespół zarządzający chce się skupić na core business, a nie na zadaniach administracyjnych.
- Występują problemy z jakością danych, terminowością lub zgodnością w obszarze finansów i kadr.
- Planowana jest ekspansja zagraniczna, a firma potrzebuje wsparcia w zakresie lokalnych przepisów.
- Outsourcing może być także rozwiązaniem tymczasowym – np. w okresie transformacji, restrukturyzacji lub wdrażania nowego systemu ERP.



Zalety i wady outsourcingu

Outsourcing pozwala na skupienie się na kluczowych kompetencjach, redukcję kosztów, dostęp do specjalistycznej wiedzy i technologii, zwiększenie elastyczności i skalowalności, poprawę jakości i efektywności oraz redukcję ryzyka. Dzięki outsourcingowi firma może skoncentrować się na rozwijaniu swoich głównych obszarów działalności. Outsourcing może pomóc w obniżeniu kosztów operacyjnych związanych z zatrudnieniem, szkoleniami czy infrastrukturą. Jest również ważnym elementem strategicznej transformacji operacyjnej firm. Outsourcing może przynieść firmie wiele korzyści, ale – jak każda decyzja strategiczna – wiąże się również z pewnymi wyzwaniami. Poniższa tabela przedstawia najczęściej wskazywane zalety i potencjalne wady, które warto wziąć pod uwagę przy rozważaniu współpracy z zewnętrznym dostawcą usług księgowych, podatkowych, kadrowych i płacowych.

Zalety outsourcingu

- Redukcja kosztów operacyjnych (wynagrodzenia, szkolenia, systemy)
- Dostęp do specjalistycznej wiedzy i aktualnych interpretacji przepisów
- Skalowalność usług – elastyczne dopasowanie do zmieniających się potrzeb firmy
- Zwiększenie zgodności z przepisami i bezpieczeństwa danych
- Odciążenie zespołu wewnętrznego i koncentracja na kluczowych celach biznesowych
- Możliwość korzystania z nowoczesnych technologii i narzędzi bez konieczności ich samodzielnego wdrażania

Wady outsourcingu

- Konieczność przekazania odpowiedzialności za część procesów zewnętrznemu partnerowi
- Ryzyko wyboru partnera, który nie spełni oczekiwań jakościowych lub komunikacyjnych
- Potrzeba zapewnienia sprawnej integracji systemów i przepływu informacji
- Możliwość wystąpienia opóźnień w przypadku nieprecyzyjnie zdefiniowanych procesów
- Konieczność zaangażowania czasu na etapie wdrożenia i przekazania wiedzy
- Potrzeba zbudowania zaufania i długofalowej współpracy z partnerem zewnętrznym

Outsourcing to rozwiązanie, które może znacząco zwiększyć efektywność i bezpieczeństwo operacyjne firmy – pod warunkiem, że zostanie dobrze zaplanowane i wdrożone z odpowiednim partnerem. Kluczem do sukcesu jest świadoma analiza potrzeb, ryzyk i oczekiwanych korzyści – w czym pomocne mogą być m.in. kalkulatory oszczędności EY.



Kalkulator outsourcingu księgowo-podatkowego

o narzędzie pozwala oszacować potencjalne oszczędności wynikające z przekazania na zewnątrz takich procesów jak:

- prowadzenie ksiąg rachunkowych,
- sporządzanie deklaracji podatkowych,
- raportowanie finansowe,
- obsługa compliance – czyli zapewnienie zgodności z obowiązującymi przepisami podatkowymi, rachunkowymi i sprawozdawczymi.

Sprawdź kalkulator bezpłatnie i bez zobowiązań

https://info.ey.com/Kalkulator-outsourcingu-ksiegowo-podatkowego.html?WT.mc_id=9801050&AA.tsrc=print

Więcej o outsourcingu, w tym:

- Rodzaje outsourcingu – jakie usługi można zlecić na zewnątrz?
- Dla kogo jest outsourcing?
- Jak przygotować firmę do wdrożenia outsourcingu?
- Praktyczne przykłady outsourcingu

**Przeczytaj w pełnej wersji
artykułu na stronie:**

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

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

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

Wszystko po to, aby z odwagą kształtować przyszłość.

Dowiedz się więcej https://www.ey.com/pl_pl?WT.mc_id=14001603&AA.tsrc=pr



KSeF 2026: Rewolucja w fakturowaniu i wyzwania dla przedsiębiorców

Prezydent podpisał nowelizację ustawy o VAT, która wprowadza obowiązkowy Krajowy System e-Faktur (KSeF). Od 1 lutego 2026 r. wystawianie i otrzymywanie faktur ustrukturyzowanych za pośrednictwem KSeF stanie się normą. Zmiana ta zwiastuje istotne przekształcenia w wewnętrznych procesach podatników oraz w sposobie komunikacji z kontrahentami.

Głównym celem KSeF jest usprawnienie procesu fakturowania oraz zwiększenie transparentności transakcji, co ma pomóc w walce z oszustwami podatkowymi. Dzięki KSeF faktury będą automatycznie trafiać do urzędu skarbowego, a przedsiębiorcy uzyskają stały dostęp do nich w jednym, bezpiecznym miejscu. Ma to przyspieszyć zwroty VAT i ułatwić zarządzanie dokumentacją.

Wdrożenie KSeF to jednak duże wyzwanie, szczególnie dla małych i średnich przedsiębiorstw. Niezbędne jest dostosowanie procesów biznesowych i technicznych, a w wielu przypadkach również wybór odpowiedniego oprogramowania. Kluczowym elementem jest system ERP (Enterprise Resource Planning), który będzie w pełni zintegrowany z KSeF.

Systemy ERP odgrywają newralgiczną rolę w automatyzacji i zarządzaniu procesami w firmie. W kontekście KSeF, wysokiej jakości system ERP powinien nie tylko sprawnie obsługiwać wystawianie i odbieranie faktur ustrukturyzowanych, ale także gwarantować:

- bezpieczeństwo i archiwizację danych,
- automatyczną weryfikację poprawności danych,
- szybką integrację z systemem KSeF,
- automatyzację procesów biznesowych, księgowych i podatkowych.

Wybór odpowiedniego dostawcy systemu ERP jest priorytetem. Renomowani dostawcy, tacy jak Comarch, oferują kompleksowe rozwiązania, które są na bieżąco dostosowywane do zmieniających się przepisów. Warto zwrócić uwagę na doświadczenie dostawcy, zakres oferowanych usług, wsparcie techniczne oraz możliwość personalizacji systemu, co jest niezwykle ważne dla efektywnej implementacji.

Nowe regulacje dotyczące KSeF to nie tylko obowiązek, ale również szansa na optymalizację procesów w firmie. Wykorzystanie nowoczesnych narzędzi, takich jak zintegrowany z KSeF system ERP, pozwoli przedsiębiorcom na płynne przejście do nowej ery fakturowania, zminimalizowanie ryzyka błędów i oszczędność cennego czasu. Niewątpliwie, rok 2026 będzie rokiem transformacji, która na zawsze zmieni oblicze polskiego biznesu.

Kredyt ekologiczny dla firmy z dotacją – PKO Bank Polski

Zwrot od 15 do 80% kosztów kwalifikowanych może otrzymać przedsiębiorca, który skorzystał z kredytu ekologicznego. Podpowiadamy jakie warunki należy spełnić oraz jak zwiększyć szanse na uzyskanie dotacji.

Czym jest kredyt ekologiczny?

Kredyt ekologiczny to kredyt na inwestycje w przedsiębiorstwie, których efektem będzie zmniejszenie zużycia energii pierwotnej (z zasobów naturalnych odnawialnych i nieodnawialnych). Kredytu może udzielić bank, który podpisał umowę z Bankiem Gospodarstwa Krajowego (BGK). Takim bankiem jest m.in. PKO Bank Polski.

Na jaki cel może być przeznaczony kredyt?

Na każde przedsięwzięcie, które może się przyczynić do zmniejszenia zużycia energii elektrycznej lub ciepłej w przedsiębiorstwie. Wśród popularnych inwestycji znajdują się ocieplenie budynków, zakup maszyn i urządzeń, które zużywają mniej energii w procesie produkcyjnym, instalacje fotowoltaiczne, pompy ciepła, klimatyzacje, czy wymiana źródeł ciepła i instalacji grzewczych (pod warunkiem, że nastąpi odejście od paliw kopalnych). Mogą to być inwestycje składające się z kilku elementów np. ocieplenie budynku połączone z wymianą instalacji ciepłej i montażem fotowoltaiki.

Jakie warunki musi spełnić przedsiębiorca?

Podstawowym warunkiem udzielenia kredytu ekologicznego jest zdolność kredytowa przedsiębiorcy, która pozwala na realizację inwestycji bez dotacji. Przykładowo – jeśli przedsiębiorca stara się o kredyt na 2 mln zł, z czego 40% stanowić miałaby dotacja to mimo wszystko jego zdolność kredytowa musi wynosić minimum 2 mln zł. Zdolność kredytową weryfikuje bank przed wydaniem promesy kredytowej.

Drugi warunek dotyczy przedmiotu inwestycji. W wyniku przedsięwzięcia przedsiębiorca musi zmniejszyć zużycie energii pierwotnej o 30%, ale tylko w tym obszarze, który był objęty kredytem ekologicznym. Jeśli przedsiębiorca ma 3 maszyny, a w ramach kredytu ekologicznego wymienia jedną z nich, to nowa maszyna musi zużywać minimum 30% mniej energii niż stara, która w przedsiębiorstwie nie będzie już wykorzystywana – wyjaśnia Mateusz Szulc z Banku Gospodarstwa Krajowego.

Trzecim istotnym warunkiem jest okres karencji dotacji, tzn. czas, w którym nie może się zmienić zakres wykorzystania przedmiotu kredytowania. Co to oznacza w praktyce? Jeśli kredyt ekologiczny był wzięty np. na ocieplenie budynku produkcyjnego, wówczas przez 3 lata (dot. MSP) lub 5 lat (dot. większych przedsiębiorstw) ten budynek nie może zostać sprzedany lub wynajęty.

Kiedy kredyt ekologiczny może być najbardziej korzystny dla przedsiębiorcy?

Z biznesowego punktu widzenia – kredyt ekologiczny może być szczególnie atrakcyjny dla przedsiębiorcy, gdy uzyskane oszczędności związane z mniejszym zużyciem energii pozwolą na pokrycie kosztów całej inwestycji. W praktyce może to oznaczać, że przedsiębiorca dzięki zrealizowanej inwestycji i związanej z nią tarczą podatkową oraz mniejszym rachunkom za prąd uzyska środki pieniężne umożliwiające spłatę zaciągniętego kredytu. Warto też plan inwestycji skonsultować z doradcą podatkowym, który może zwrócić uwagę na inne aspekty przynoszące korzyści dla przedsiębiorcy.

Jak zwiększyć szanse na otrzymanie dotacji?

Dotacje są przyznawane w konkursie. Największe szanse na uzyskanie dofinansowania mają projekty, w których relacja oszczędności energii do nakładów finansowych jest najkorzystniejsza. Ta relacja jest wyrażana w jednostkach fizycznych, np. ile MWh oszczędności wygenerowało każde 100 zł inwestycji.

Jak wygląda proces?

Terminy i kwoty

23 września br. został ogłoszony IV nabór wniosków o premię ekologiczną, który potrwa od 24 października 2025 r. do 8 stycznia 2026 r.

Więcej szczegółów dotyczących kredytu ekologicznego z dotacją znajduje się na stronach bgk.pl oraz pkobp.pl

GRANT ELENA

W ramach strategicznej współpracy pomiędzy PKO Bank Polski z organizacją Pracodawcy RP w projekcie „Energia dla Pracodawców RP” finansowanym z programu ELENA przedsiębiorcy, którzy planują realizację inwestycji finansowanej Kredytem Ekologicznym, mogą ubiegać się o dofinansowanie na przygotowanie analiz i dokumentacji technicznej niezbędnych do rozpoczęcia inwestycji.



Co zyskujesz?

pokrycie 90% kosztów technicznej dokumentacji inwestycyjnej z grantu ELENA.

Jaka dokumentacja może być dofinansowana w ramach 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 kwalifikowanej inwestycji.

Powyższa treść ma charakter informacyjny, reklamowy i nie stanowi oferty w rozumieniu art. 66 Kodeksu cywilnego, usługi doradztwa inwestycyjnego oraz udzielania rekomendacji dotyczących instrumentów finansowych lub ich emitentów w rozumieniu ustawy o obrocie instrumentami finansowymi, a także nie są formą świadczenia usług doradztwa podatkowego ani pomocy prawnej.





**Energia
Pracodawców RP**
Powered by Elena

Planujesz inwestycję poprawiającą efektywność energetyczną?

Sfinansujemy 90% kosztów dokumentacji technicznej.

Napisz do nas:

energia@pracodawcyrp.pl

Więcej informacji na stronie Projektu:

energia.pracodawcyrp.pl



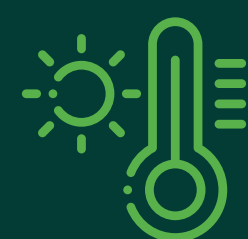
Finansujemy przygotowanie analiz i dokumentacji technicznej, które są niezbędne do rozpoczęcia inwestycji takich jak:



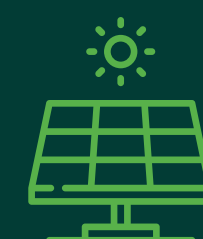
Termomodernizacja
budynków produkcyjnych
lub usługowych



Wymiana
oświetlenia



Modernizacja
systemów ciepłych
i chłodniczych



Budowa instalacji
odnawialnych
źródeł energii (OZE)



Modernizacja
procesów produkcyjnych
lub technologicznych

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

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



Dokumenty, których przygotowanie może być sfinansowane z grantu ELENA:

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

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

Z grantu mogą skorzystać:

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

Główne, potencjalne źródła finansowania Kwalifikowalnych inwestycji:

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

Partner Strategiczny:



Partner:



Mapa dobrych praktyk

przy Projekcie Energia Pracodawców RP

* Regulamin dostępny jest na stronie www.energia.pracodawcyrp.pl



1. Porozmawiaj z doradcą Współpracujemy z bankami:



2. Skontaktuj się z potencjalnym wykonawcą dokumentacji technicznej (z listy kwalifikowanych wykonawców)

Skonsultuj swój pomysł na inwestycję, dowiedz się jakich dokumentów będziesz potrzebował. Oszacuj, czy planowana inwestycja zmniejszy min. o 30% zużycie energii pierwotnej.



3. Złóż wniosek o dofinansowanie dokumentacji technicznej (DT)

Inwestor składa do Zespołu ELENA Wniosek o Finansowanie na adres energia@pracodawcyrp.pl w formacie PDF, podpisany elektronicznie przez osoby uprawnione do reprezentacji.

We Wniosku o Finansowanie Inwestor wskazuje cel inwestycji i jej zakres, planowane koszty (capex), źródła finansowania inwestycji i etap rozmów z Instytucją Finansową, planowany termin rozpoczęcia i zakończenia inwestycji oraz zakres potrzebnej dokumentacji. Wzór Wniosku o Finansowanie stanowi Załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu*.



6. Podpisz umowę z wykonawcą DT

Inwestor, Pracodawcy PR oraz Wykonawca podpisują Umowę Wykonawczą. Zespół ELENA udostępnia wzór Umowy Wykonawczej: Wykonawcy – po podpisaniu Umowy Współpracy oraz Inwestorowi – po zaakceptowaniu Wniosku o Finansowanie.



4. Rozpocznij proces wyboru wykonawcy DT

Po uzyskaniu informacji od Zespołu ELENA o wstępnej pozytywnej weryfikacji Wniosku o Finansowanie, Inwestor wysyła do co najmniej 3 Wykonawców zapytanie o wycenę usługi przygotowania dokumentów lub analiz niezbędnych do realizacji Kwalifikowalnej Inwestycji. W zapytaniu Inwestor wskazuje kryteria, jakimi będzie się kierował wybierając najkorzystniejszą ofertę oraz termin na przesłanie oferty. Wzór zapytania Inwestora o wycenę dokumentu lub analizy stanowi Załącznik nr 2 do Regulaminu. Wzór oferty Wykonawcy stanowi Załącznik nr 3 do Regulaminu.

Wyjątek: jeżeli szacowana wartość dokumentacji wynosi poniżej 80 tys zł netto nie ma konieczności zbierania ofert od Wykonawców z Listy.



7. Odbierz dokumentację techniczną

Po zrealizowaniu przez Wykonawcę Umowy Wykonawczej, w szczególności dokumentu lub analizy określonej w Zakresie Przedmiotu Zlecenia, Inwestor dokonuje odbioru wykonanego Przedmiotu Zlecenia, co potwierdza podpisem na protokole odbioru. Wzór protokołu odbioru stanowi Załącznik nr 7 do Regulaminu.



5. Wybierz wykonawcę DT

Po dokonaniu wyboru Inwestor uzgadnia z wybranym Wykonawcą treść Zakresu Przedmiotu Zlecenia i przesyła go do Zespołu ELENA do akceptacji. Wzór Zakresu Przedmiotu Zlecenia stanowi Załącznik nr 4 do Regulaminu.



8. Zapłać tylko 10% kosztów DT

Pracodawcy RP w terminie 7 dni od przekazania dokumentów, o których mowa w pkt. 3, wystawiają fakturę na rzecz Inwestora obejmującą 10% wartości brutto ujętej na fakturze VAT.

9. Zwróć się do banku, z którym współpracujemy

Złóż wniosek o dofinansowanie:

- Kredytu Ekologicznego FENG,
- Kredytu z Gwarancją Ekamax
- Kredytu z Dotacją UE na cele ESG
- Kredytu z linii EBI na cele ESG
- lub innego instrumentu

10. Otrzymaj dofinansowanie inwestycji z banku

11. Realizuj inwestycję

Klient zobowiązany jest do kwartalnego raportowania do Pracodawców RP

12. Zrealizuj inwestycję

Klient zobowiązany jest do wysłania raportu końcowego do Pracodawców RP po zakończeniu inwestycji



DATAmundi

IWONA KLIMA

Sales Director - Europe

DATAmundi stawia na usługi data

Sztuczna inteligencja (AI) to największe wyzwanie, z jakim obecnie mierzy się branża usług językowych. W przeszłości mieliśmy już do czynienia z innymi istotnymi innowacjami, takimi jak narzędzia CAT i pamięci tłumaczeniowe czy algorytmy tłumaczenia maszynowego. Żadna z tych zmian nie była jednak tak przełomowa jak ta, którą obserwujemy w związku z rozwojem sztucznej inteligencji. To prawdziwa rewolucja. Firmy, które nie potrafią dostosować się do nowych realiów i znaleźć miejsca w krajobrazie AI, będą miały ogromne trudności w zachowaniu swojej pozycji w globalnej gospodarce.

Utrzymanie konkurencyjności wymaga od firm językowych zarówno poszerzenia zakresu usług o data services, jak i pokazania dotychczasowym klientom lokalizacyjnym wartości ich wielojęzycznych treści, które mogą być wykorzystywane m.in. do trenowania lub dostrajania systemów AI i asystentów. Łączenie wiedzy lingwistów z umiejętnościami ekspertów z zakresu data science jest niezwykle ważne w świetle potrzeb związanych z trenowaniem dużych modeli językowych (LLM), które stanowią najważniejszą grupę systemów AI.

Aplikacje AI muszą działać w języku użytkowników — w trosce o ich komfort, zgodność z przepisami i skuteczność. Dlatego uważamy, że dogłębna wiedza lingwistyczna połączona z danymi staje się coraz bardziej kluczowa. Ekspert językowy z kompetencjami w obszarze danych potrafi rozpoznać wzorce i niuanse lingwistyczne oraz nauczyć modele AI lepszego działania. Niedawno zakończyliśmy pełny rebranding Summa Linguae na DATAmundi.ai. Zmiana nazwy i identyfikacji wizualnej była od dawna potrzebna. Już wcześniej przewidzieliśmy zmiany technologiczne i włączyliśmy AI do głównego obszaru działalności dzięki strategicznym przejęciom firm, które poszerzyły nasz zakres kompetencji.

W DATAmundi skupiamy się na rozwiązywaniu jednego z największych problemów związanych z AI, z jakim mierzą się nasi klienci: kwestii uprzedzeń i halucynacji, które mogą poważnie zaszkodzić reputacji firmy. Problemy te pojawiają się wówczas, gdy LLM jest trenowany na danych, które nie zostały przygotowane w wystarczającym stopniu.

Z ostrożnym optymizmem patrzymy na rynek pracy w Polsce. Dla tych kandydatów, którzy są otwarci na wykorzystywanie AI jako narzędzia, praca z pewnością się znajdzie. Sztuczna inteligencja została w końcu stworzona przez ludzi i dla ludzi — nie po to, aby ich zastąpić. Członkostwo w Pracodawcach RP wspiera nasze cele, umożliwiając nam pokazanie innym, jak przystosowaliśmy się do nowego paradygmatu biznesowego, przechodząc ścieżkę od dostawcy usług językowych do uznanego dostawcy usług data, ze szczególnym naciskiem na dane wielojęzyczne.





Grupa Transportowa

TOMASZ MACHEROWSKI

Prezes Grupa Transportowa

Polski transport drogowy pod presją

Przez lata polski transport drogowy był jednym z filarów naszej gospodarki – odpowiada dziś za 7% PKB i ponad 6% zatrudnienia. Mamy najwyższy udział w przewozach międzynarodowych w całej Unii Europejskiej. Jednak ta przewaga szybko topnieje. Rosnące koszty, nowe regulacje i brak wsparcia systemowego sprawiają, że branża znalazła się w najtrudniejszej sytuacji od dekad.

Pakiet Mobilności – rosnące obciążenia

Od 2022 roku przedsiębiorcy transportowi muszą mierzyć się z Pakietem Mobilności. W praktyce oznacza to wyższe koszty płac, skomplikowaną biurokrację i ograniczenia w kabożu. Do tego dochodzą obowiązkowe zgłoszenia kierowców do lokalnych systemów i konieczność tłumaczenia dokumentów. W efekcie koszty pracy wzrosły nawet o kilkadziesiąt procent, a konkurencja spoza UE, nieobjęta tymi samymi wymogami, przejmuje coraz więcej zleceń.

Dekarbonizacja – ambitne cele, brak realnych możliwości

Nowe unijne regulacje nakładają na sektor transportowy obowiązek ograniczenia emisji CO₂ aż o 90% do 2040 roku. Problem w tym, że w Polsce tylko 1% ciężarówek ma napęd elektryczny, podczas gdy we Francji już 8%. Brakuje infrastruktury do ładowania, stacji LNG czy wodoru, a ceny pojazdów zeroemisyjnych są zaporowe dla większości firm. Bez wsparcia finansowego transformacja w tym tempie jest po prostu nierealna.

Branża na krawędzi

Od połowy 2023 roku ponad połowa firm notuje spadek przychodów. W 2024 roku liczba upadłości wzrosła o ponad 50%, a działalność zamknęło blisko 3 tysiące przedsiębiorstw transportowych. Ponad 60% przewoźników planuje redukcję floty i zatrudnienia. Wzrost cen paliwa, wyższe opłaty drogowe, drogie leasingi i ubezpieczenia, a przy tym spadające stawki frachtowe – to mieszanka, która sprawia, że coraz więcej firm balansuje na granicy rentowności.

Brakuje kierowców

Deficyt kierowców zawodowych w Polsce sięga już 120 tysięcy. Młodzi nie wybierają tej drogi zawodowej – koszty szkoleń są wysokie, a prestiż zawodu niski. Mniej jest także kierowców zza wschodniej granicy. Luka kadrowa staje się jednym z największych ograniczeń rozwojowych sektora.



Polska zostaje w tyle w cyfryzacji

Podczas gdy zachodnie gospodarki inwestują w inteligentne systemy zarządzania flotą, w Polsce cyfryzacja transportu rozwija się powoli i głównie wśród największych firm. Brakuje programów wsparcia dla małych i średnich przewoźników, którzy nie mają środków na nowoczesne rozwiązania technologiczne.

Potrzebne systemowe wsparcie

Widać wyraźną dysproporcję w traktowaniu różnych sektorów gospodarki. Rolnictwo otrzymuje co roku 9,5 mld euro dopłat z UE, energetyka i budownictwo korzystają z miliardów z KPO i funduszy unijnych. Transport drogowy – mimo że odpowiada za największy udział w przewozach międzynarodowych w UE – nie ma dostępu do dedykowanego systemu wsparcia.

Co dalej?

Aby zachować konkurencyjność polskiego transportu drogowego, konieczne są:

- realne instrumenty finansowe – na zakup nowoczesnych pojazdów, budowę infrastruktury i cyfryzację procesów,
- rozsądny harmonogram dekarbonizacji, dostosowany do naszych możliwości,
- programy szkoleniowe dla kierowców z dofinansowaniem kwalifikacji i promocją zawodu,
- dialog z regulatorami w sprawie uproszczenia biurokracji i ujednolicenia przepisów.

Bez takich działań grozi nam szybka utrata przewagi budowanej przez lata. Transport drogowy to nie tylko branża – to strategiczny sektor gospodarki. Dlatego potrzebuje on dziś nie doraźnych rozwiązań, lecz długofalowej polityki i realnego wsparcia, które pozwoli mu sprostać wyzwaniom przyszłości.



ORLEN z certyfikatem CIPS – światowe standardy zakupowe potwierdzone

ORLEN dołączył do prestiżowego grona przedsiębiorstw, które spełniają najwyższe międzynarodowe standardy w obszarze zakupów i zarządzania łańcuchem dostaw. Spółka uzyskała certyfikat Chartered Institute of Procurement and Supply (CIPS), najbardziej renomowanej organizacji zakupowej na świecie. CIPS to globalny punkt odniesienia w dziedzinie etyki, transparentności i profesjonalizmu zakupowego. Jego certyfikaty uznawane są za gwarancję najwyższej jakości procesów oraz świadectwo dojrzałości organizacyjnej firm. Obecnie w Polsce jedynie dwie spółki posiadają to wyróżnienie.

– Skala naszej działalności w obszarze zakupów jest ogromna i będzie rosła. W ciągu dekady przeznaczymy nawet 380 mld zł na rozwój i inwestycje w bezpieczeństwo energetyczne Polski oraz regionu, a to wiąże się z tysiącami postępowań zakupowych rocznie. Prestiżowy certyfikat, którym zostaliśmy wyróżnieni przez CIPS, ma dla nas ogromne znaczenie. Potwierdza, że skutecznie odbudowaliśmy łańcuch korporacyjny, oparty na przejrzystych zasadach i najlepszych standardach – podkreśla Ireneusz Fąfara, Prezes Zarządu ORLEN.

Spółka rocznie realizuje blisko 5 tysięcy postępowań zakupowych, w tym tysiąc o wartości przekraczającej milion złotych, obejmujących ponad 300 kategorii – od inwestycji, przez produkcję, po dystrybucję. Certyfikat CIPS potwierdza, że procesy te przebiegają w zgodzie z międzynarodowymi standardami, z poszanowaniem zasad etyki, odpowiedzialności społecznej oraz bezpieczeństwa transakcji.

– Po raz pierwszy otrzymaliśmy certyfikat CIPS w 2015 roku. Teraz, dzięki konsekwentnie wprowadzanym zmianom, powróciliśmy do międzynarodowego grona organizacji, które spełniają najwyższe wymagania w zakresie zarządzania zakupami i łańcuchem dostaw – mówi Roman Kowszewicz, Dyrektor Wykonawczy ds. Zakupów w ORLEN.

Proces certyfikacyjny obejmował ocenę zgodności strategii zakupowej z celami biznesowymi spółki, przejrzystość i efektywność procesów, zarządzanie relacjami z dostawcami, standardy etyczne i odpowiedzialność społeczną, a także rozwój kompetencji zespołu zakupowego. CIPS (Chartered Institute of Procurement and Supply) działa od 1932 roku, a od 1992 roku posiada status królewski (Royal Charter), przyznany przez królową Elżbietę II. Organizacja zrzesza ponad 200 tys. członków w ponad 150 krajach i od lat kształtuje globalne standardy w zakresie zarządzania zakupami i łańcuchem dostaw.

Przyznanie ORLEN certyfikatu na kolejne dwa lata jest dowodem nie tylko na wysoki poziom profesjonalizmu w obszarze zakupów, ale także na strategiczne podejście spółki do transparentności, efektywności i zrównoważonego rozwoju.

We wrześniu do Pracodawcy RP dołączyli:



JP Media jest dynamicznie rozwijającą się prywatną polską spółką, która w swojej działalności skupia się na świadczeniu usług medycznych poprzez swoją sieć partnerską na terenie całej Polski. W ofercie spółki znajdują się konsultacje z lekarzami 30-tu specjalizacji, badania laboratoryjne i obrazowe, zabiegi ambulatoryjne oraz usługi stomatologiczne. Spółka w odróżnieniu od konkurencji, w swoich działaniach nie koncentruje się wyłącznie na dużych miastach, lecz przede wszystkim na mniejszych miejscowościach, w których dostęp do wysokiej jakości usług prywatnej opieki zdrowotnej często jest ograniczony. "Charakteryzuje nas to, że staramy się dostarczyć ambulatoryjną opiekę medyczną blisko i tanio" – mówił Andrzej Reterski, przewodniczący rady nadzorczej i współwłaściciel JP Medica sp. z o.o



Teleyard sp z o. o.

Konstrukcje stalowe to ich specjalność!

Od ponad 50 lat przetwarzają wysokowytrzymałe stale konstrukcyjne, dostarczając elementy dla branży budowlanej, motoryzacyjnej i offshore – m.in. do podnośników, platform wydobywczych czy nadwozi samochodów dostawczych.

W zakładach **Telemond Holding** w Kostrzynie, Szczecinie i Przemysłu realizują kompleksowe prace: spawalnicze, cięcia, obróbki mechanicznej, lakierowania, montażu i kontroli jakości. Zatrudniają i szkolą spawaczy, monterów, operatorów maszyn i inżynierów. Prowadzą także własną Szkołę Spawalniczą.

Motto firmy „**We produce the future**” odzwierciedla wizję, w której liczy się nie tylko sukces ekonomiczny, ale też rozwój ludzi i odpowiedzialność społeczna.



We wrześniu do Pracodawcy RP dołączyli:



UNIFEQ EUROPE to polska firma rodzinna o zasięgu międzynarodowym, która od 2011 roku projektuje, produkuje i dostarcza zaawansowane produkty dla wojska i służb mundurowych w całej Europie (m.in. w Polsce, Szwecji, Szwajcarii, Norwegii, Finlandii, Danii, Francji czy UK). Ubiera i wyposaża żołnierzy od stóp do głów. Dzięki lokalnej produkcji (większość komponentów powstaje w polskich zakładach przemysłowych), rozwiązania spółki w zakresie bezpieczeństwa łańcucha dostaw, pozwalają jej sprostać oczekiwaniom nawet najbardziej wymagających klientów. Inwestycje i ciągły rozwój firmy przekładają się na wzrost zatrudnienia i tworzenie nowych miejsc pracy. UNIFEQ jest sprawdzonym oferentem w publicznych przetargach krajowych i zagranicznych, a także uczestnikiem największych targów branżowych. Obroty roczne przekraczają 240 mln zł. Zaangażowany społecznie laureat Diamentów Forbesa 2024, wspiera inicjatywy sportowe, edukacyjne, patriotyczne i ekologiczne.



