

PODLASKI

www.iph.bialystok.pl · www.podlaskiecam.pl

MANAGER

IPH

DWUMIESIĘCZNIK INFORMACYJNY
IZBY PRZEMYSŁOWO-HANDLOWEJ
W BIAŁYMSTOKU

NUMER 210

LIPIEC - SIERPIEŃ 2022

A professional portrait of Magdalena Burzyńska, a woman with shoulder-length brown hair, smiling. She is wearing a dark blue blazer over a white top. The background is a plain, light grey.

MAGDALENA BURZYŃSKA

DYREKTOR ZARZĄDZAJĄCA AYMING POLSKA

STR. 4

III OGÓLNOPOLSKI DZIEŃ PRZEDSIĘBIORCY

STR. 7

MENTAL HEALTH, CZYLI NASZ ŚWIAT CODZIENNY

STR. 21

SEMINARIUM PRAWNE DLA BIZNESU

STR. 24

SĄD ARBITRAŻOWY PRZY KRAJOWEJ IZBIE GOSPODARCZEJ — CO MUSISZ O NIM WIEDZIEĆ

STR. 27

Dla tej niezwykłej idei otwierają się serca i portfele



Ponad 50 tysięcy złotych – tyle udało się zebrać na rzecz budowy hospicjów w Radomiu i w podlaskiej Makówce podczas XVI Dorocznego Koncertu IP-H w Białymstoku.

Makówka. Mała miejscowość w województwie podlaskim, której nazwa raczej nie kojarzyła się nikomu z niczym niezwykłym. Do 30 czerwca 2022 roku. Tego właśnie dnia zostało tutaj otwarte pierwsze skrzydło stacjonarnego hospicjum. To wydarzenie nie miałoby miejsca, gdyby nie ogromna determinacja ludzi, którzy postanowili powołać do życia ów ośrodek niosący pomoc i poczucie godności wymagającym opieki paliatywnej pacjentom mieszkającym na tych terenach. Swoją pasją i profesjonalizmem przekonali setki darczyńców – w tym przedsiębiorców skupionych w Izbie Przemysłowo – Handlowej w Białymstoku – że warto wesprzeć finansowo ich pomysł i stworzyć unikalny w Polsce model opieki nad nieuleczalnie chorymi. Dzięki otwartym sercom i umysłom wielu ludzi niemożliwe stało się możliwym.

Inicjatorem powstania stacjonarnego hospicjum wiejskiego był doktor Paweł Grabowski, krakowianin z pochodzenia, przez lata warszawiak, a w końcu Podlasiainin, którego przywiodła do naszego regionu idea pomocy pacjentom tam, gdzie o nią najtrudniej i to w sytuacjach ekstremalnych – chorób nieuleczalnych. Otworzył hospicjum domowe i skupił wokół siebie zespół osób w równej mierze jak on profesjonalnych i pełnych pasji. Głównym źródłem finansowania ośrodka były fundusze z założonej w tym celu Fundacji Hospicjum Proroka Eliasza.

Od 2011 roku, jeżdżąc po okolicznych wsiach, zespół hospicjum niósł pomoc pacjentom wymagającym opieki paliatywnej, mieszkającym w okolicznych wsiach. Bardzo często samotnym, umierającym z dala od sąsiadów, ale też od ośrodków zdrowia, opieki społecznej czy nawet sklepów i aptek.

Cicha samotna śmierć? Tak nie może być!

Pięknie przyrodniczo tereny województwa podlaskiego są atrakcyjne turystycznie przez swoją dzikość i niedostępność. Niestety ta izolacja społeczna i komunikacyjna jest przekleństwem osób, które w takich okolicznościach dochodzą do kresu życia. Śmiertelna choroba odbiera im aktywność, pozbawia samodzielności, często przykuwa do łóżka, a ich najbliżsi albo mieszkają daleko, albo są – choćby z racji wieku – niezdolni do pomocy mimo najszczęśliwszych chęci.

Trzeba dodać, że zespół doktora Grabowskiego niesie pomoc nie tylko umierającym na raka, ale też wszystkim innym, którym nieuleczalne choroby odbierały życie i – co ważne – godność. - Prowadząc hospicjum domowe, rozmawiając z pacjentami, obserwując to ich ciche i samotne umieranie gdzieś na marginesie publicznego systemu służby zdrowia, doszliśmy szybko do wniosku,

że nasi pacjenci potrzebują ośrodka, który zapewni im sprzęt i opiekę, jakiej w domach nie znajdują, a jednocześnie da im ciepło i poczucie bezpieczeństwa, jakie kojarzy się z domem – podkreślał wielokrotnie dr Grabowski.

Powstał projekt hospicjum stacjonarnego, który obejmował nie tylko oczywiste kwestie zapewnienia pacjentom wysokiej jakości sprzętu i opieki lekarskiej, ale też dbałość o ich stan psychiczny i poczucie komfortu. Przewidziano także pomieszczenia, gdzie goście chorych mogą się z nimi spotkać czy zjeść posiłek w kameralnej atmosferze, z poszanowaniem ich prywatności. Czas realizacji? Trzy lata od narodzin pomysłu. Szanse? No właśnie jakie, skoro na wsparcie finansami publicznymi szans nie było...

Cud zbiorowej woli i... hojności. Także w Białymstoku

Nie było wyjścia – Paweł Grabowski, prezes Fundacji Hospicjum Proroka Eliasza stał się twarzą akcji promującej budowę stacjonarnego hospicjum w Makówce na wszelkich możliwych forach. Łączył pracę lekarza z zabieganiem o każdy grosz – w firmach, u osób prywatnych, w różnych organizacjach, gdzie tylko można. Swoją pasją oraz wizją innego niż do tej pory dotarcia z opieką medyczną do pacjentów zapomnianych przez system poruszał ludzi i instytucje. Na konto fundacji trafiały dziesiątki złotych od drobnych darczyńców, setki od kolejnych, tysiące od następnych. Emeryci i wielkie firmy dokładali się do kwoty budującej krok za krokiem nowoczesny w formie i idei ośrodek w małej podlaskiej miejscowości. W Internecie zachęcali do wsparcia budowy artyści, sportowcy, partnerem strategicznym inicjatywy została Fundacja Biedronki wchodząc do akcji z kwotą 7,6 mln zł.

O hospicjum pamiętała także Izba Przemysłowo- Handlowa w Białymstoku podczas XVI Dorocznego Koncertu połączonego w tym roku z ogólnopolskimi obchodami Dnia Przedsiębiorcy. 25 czerwca, podczas wieczerznych uroczystości w Operze i Filharmonii Podlaskiej została przeprowadzona aukcja charytatywna – podczas licytacji 30 obrazów przekazanych na ten cel przez IPH i Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców zebrano 50 500 zł. Fundusz ten został przekazany na rzecz budowy Hospicjum Królowej Apostołów w Radomiu i Hospicjum Proroka Eliasza w Makówce.

- *Przedsiębiorcy nie są obojętni na los ludzi będących w tak trudnej sytuacji. Podzielili się po prostu tym, co mają* – komentuje ten gest Witold Karczewski, Prezes Izby Przemysłowo – Handlowej w Białymstoku.

Otwarcie pierwszego skrzydła podlaskiego hospicjum w małej Makówce nastąpiło 30 czerwca 2022 roku. Stało się to możliwe dzięki kwocie blisko 18 milionów złotych zebranej w ciągu zaledwie trzech lat. Czy można się więc dziwić, że podczas przecinania wstęgi doktor Grabowski nazwał to wydarzenie cudem?

Więcej informacji na temat tej niezwykłej inicjatywy i inwestycji na

www.hospicjumeliasz.pl

Pomoc nadal potrzebna

Wciąż brakuje około 1 mln zł na wykończenie i wyposażenie pozostałych skrzydeł, części administracyjnej budynku, stworzenie ogrodu, wykończenie kaplicy/pomieszczenia ciszy. Wszystkich chętnych zapraszamy serdecznie do pomocy.

Numer konta budowy Hospicjum Stacjonarnego w Makówce:

81 1050 1953 1000 0090 3150 6141, ING Bank Śląski, oddział w Białymstoku.

Wpłaty online:

www.hospicjumeliasz.pl/pomagam

Szanowni Państwo,

Mam przyjemność zaprezentować Państwu najnowsze wydanie naszego dwumiesięcznika. W tym numerze Podlaskiego Managera, zamieszczamy relację z obchodów Dnia Przedsiębiorcy - wydarzenia cyklicznego, organizowanego już po raz trzeci przez Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców, pana Adama Abramowicza. Do Białegostoku przyjechali przedsiębiorcy z całej Polski, by w dniach 25-26 czerwca 2022, wspólnie świętować oraz skorzystać z możliwości wymiany doświadczeń i nawiązania nowych kontaktów. Współgospodarzem wydarzenia, była Izba Przemysłowo – Handlowa w Białymstoku. Organizacja tak dużego wydarzenia nie byłaby możliwa bez udziału partnerów i sponsorów, którzy finansowo i merytorycznie wsparli organizatorów, za co osobiście im dziękuję. Warto wspomnieć, że podobnie jak we wcześniej organizowanych koncertach IPH, tak i tym razem również zrealizowaliśmy cele społeczne. Poprzez licytację obrazów, wsparliśmy finansowo dwa hospicja, a wylicytowane dzieła trafiły do koleżanek i kolegów w różne zakątki kraju.

Jak zawsze, zapraszam do przeczytania ciekawych wywiadów z naszymi rozmówcami na kolejnych stronach magazynu. Oprócz relacji z Dnia Przedsiębiorcy i Koncertu zamieściliśmy wiele ciekawych informacji z zakresu możliwości wsparcia biznesu, prawa i finansów. Od bieżącego numeru rozpoczynamy cykl artykułów poświęconych Sądowi Arbitrażowemu pod wspólnym tytułem: „Sąd Arbitrażowy przy Krajowej Izbie Gospodarczej – co musisz o nim wiedzieć”. Chcemy przybliżyć czytelnikom, zasady działania oraz możliwości jakie stwarza Sąd Arbitrażowy. Dodatkowo dodam, iż Izba Przemysłowo – Handlowa w Białymstoku, wspólnie z Izbą Przemysłowo – Handlową z Sofii w tym roku rozpoczęła realizację międzynarodowego projektu w ramach programu ERASMUS +, który został poświęcony tej tematyce.

Zapraszam śledzenia aktualności na naszej stronie internetowej: www.iph.bialystok.pl oraz mediach społecznościowych oraz do udziału w spotkaniach, konferencjach i wydarzeniach organizowanych przez Izbę Przemysłowo – Handlową w Białymstoku, które będą organizowane w tym roku.



WITOLD KARCZEWSKI
PREZES IZBY PRZEMYSŁOWO-HANDLOWEJ
W BIAŁYMSTOKU

W TYM NUMERZE

PODLASKI MANAGER

Wywiad - Magdalena Burzyńska – Dyrektor Zarządzająca Ayming Polska.....4-6

WYDARZENIA W BIZNESIE

Ogólnopolski Dzień Przedsiębiorcy – Kształcenie Dualne.....7-8
Ogólnopolski Dzień Przedsiębiorcy – Koncert z okazji obchodów Dnia Przedsiębiorcy.....9-12
Rola sektora Nowoczesnych Usług Biznesowych w Gospodarce 4.0.....13-15

WSPARCIE BIZNESU

Wciąż możesz skorzystać z oferty doradczo-szkoleniowej „Kompetencje dla sektorów”.....15-16
Polubowne rozstrzygnięcie sporów międzynarodowych – nowy projekt.....17
Ponad 5,5 miliarda PLN pomocy dla polskich firm w ramach Tymczasowych Ram Prawnych.....18-20

ZDROWIE

Mental Health, czyli nasz świat codzienny - wywiad z prof. dr hab. n. med. Napoleonem Waszkiewiczem.....21-23

PRAWO/FINANSE

Seminaria Prawne dla Biznesu - sprawozdanie z działalności.....24-26
Sąd Arbitrażowy przy Krajowej Izbie Gospodarczej – co musisz o nim wiedzieć?.....27

WYDAWCA:

Izba Przemysłowo - Handlowa
w Białymstoku
ul. Antoniukowska 7,
15-740 Białystok,
tel. 085 652 56 45,
biuro@iph.bialystok.pl

Nakład: 2000 sztuk
ISSN: 2449-8084
Dwumiesięcznik bezpłatny.

Redaktor Naczelny
Janusz Baczewski





Magdalena Burzyńska – z Ayming (dawniej Alma Consulting Group) związana od ponad 15 lat. Pierwsze 7 lat spędziła we Francji, gdzie zajmowała się wdrażaniem nowych usług konsultingowych na rynkach międzynarodowych. Pracowała między innymi z Hiszpanią, Włochami, Wielką Brytanią, Belgią i Niemcami, pozostawiając po sobie dobrze zakorzoną kulturę innowacji i kilka dodatkowych usług do tej pory znajdujących się w portfolio firmy. Od 2011 roku nadaje strategiczny kierunek Ayming Polska. Studiowała prawo na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie oraz zarządzanie na Université Paris Dauphine. Jest również absolwentką Harvard Business School w Bostonie (USA), gdzie ukończyła General Management Program.

Magdalena BURZYŃSKA

Dyrektor Zarządzająca Ayming Polska

Ayming mówi o sobie, że pomaga przedsiębiorcom uzyskiwać lepsze wyniki finansowe i budować przyszłość. Co to oznacza w praktyce?

Magdalena Burzyńska: W Polsce wspieramy klientów w trzech obszarach: finansowania innowacji, podatków lokalnych oraz kosztów pracy. Jako pierwsi wprowadziliśmy na polski rynek usługi weryfikacji podatku od nieruchomości i składki wypadkowej. Dodatkowo mieliśmy wpływ na kształt obowiązującej od 2016 roku ulgi na badania i rozwój (ulga B+R), a następnie na jej znaczne uatrakcyjnienie i wzrost poziomu odliczeń. Choć działamy przede wszystkim na gruncie podatków, nie chodzi nam wyłącznie o wsparcie przedsiębiorców w ich prawidłowym rozliczaniu. To tylko środek, bo pozwala wygenerować oszczędności na inne projekty, dzięki czemu firmy mogą rozwinąć swój potencjał.

Nasz sposób działania jest bardzo transparentny. Zawsze najpierw dogłębnie badamy potrzeby klienta i jego aktualną sytuację. Następnie przedstawiamy wachlarz możliwych rozwiązań, dostosowując je do oczekiwań drugiej strony i aktualnych przepisów prawnych. Mam to szczęście, że pracuję z naprawdę ambitnym i kompetentnym zespołem specjalistów, który

świetnie rozumie różnorodne wyzwania biznesowe. Nasz dział innowacji, ulg i dotacji składa się niemal wyłącznie z inżynierów, którzy potrafią przeanalizować procesy techniczne i technologicznie po stronie przedsiębiorstwa, dzięki czemu skutecznie identyfikują i mapują działania badawczo-rozwojowe. Z kolei za ekspertami z obszarów kosztów pracy i podatku od nieruchomości stoi wieloletnie doświadczenie w kontaktach z ZUS oraz organami samorządowymi.

Tym, co klienci bardzo sobie cenią we współpracy z nami, jest fakt, że realizujemy projekt nie tylko do momentu uzyskania realnych korzyści finansowych, ale również wspieramy ich po zakończeniu projektu, np. podczas ewentualnych czynności sprawdzających czy kontroli skarbowych. To dla nas po prostu kwestia etyki i utrzymania dobrych relacji biznesowych.

Proszę przybliżyć, czym jest wspomniana ulga B+R i kto może się o nią ubiegać?

Ulga B+R jest najbardziej przystępną formą uzyskania dodatkowego finansowania na projekty innowacyjne przez przedsiębiorców w Polsce. Może z niej skorzystać każdy, kto – po pierwsze – prowadzi działalność B+R, a po drugie, odprowadza podatek dochodowy. Działalność

badawczo-rozwojowa jest tu rozumiana dość szeroko. Jej innowacyjność jest oceniana na poziomie danego przedsiębiorstwa, a nie np. w skali kraju czy Europy, jak często ma to miejsce w przypadku dotacji. Jeśli firma pracuje nad nowymi lub ulepszonymi produktami, usługami czy procesami, to prowadzi działalność B+R.

Wówczas ma możliwość odliczenia od podstawy opodatkowania dodatkowo do 200 proc. kosztów osobowych oraz 100 proc. pozostałych kosztów kwalifikowanych. Co ważne, uzyskanie ulgi nie jest obwarowane dodatkowymi kryteriami. Od podatnika wymaga się jedynie ewidencjonowania kosztów kwalifikowanych i prowadzenia dokumentacji projektów B+R. Ulga badawczo-rozwojowa przysługuje każdemu podmiotowi prowadzącemu działalność B+R bez względu na jego wielkość czy branżę.

Bycie bardziej innowacyjnym to cel od lat pojawiający się w strategiach wielu firm. Czy w Polsce są jeszcze inne sposoby na zdobycie dofinansowania na innowacje?

Na tę chwilę głównym źródłem wsparcia finansowego działalności innowacyjnej – poza własnymi budżetami firm – są dotacje krajowe i unijne. Z naszego badania, przeprowadzonego w 2021 roku wśród firm prowadzących działalność badawczo-rozwojową, wynika, że 43 proc. przedsiębiorców finansuje projekty innowacyjne, wykorzystując dotacje unijne, a 24 proc. sięga po dotacje krajowe. Ponadto innowatorzy mogą korzystać z szerokiego wachlarza ulg podatkowych. Oprócz wspomnianej ulgi B+R będzie to ulga dla twórców, IP Box oraz nowe ulgi proinnowacyjne wprowadzone w styczniu 2022 roku na mocy Polskiego Ładu: ulga na zatrudnienie innowacyjnych pracowników, na robotyzację oraz na prototyp.

Dużą bolączką systemu finansowania innowacji w Polsce jest fakt, że wielu podatników nie słyszało o dostępnych mechanizmach. Wyniki naszego badania wskazują, że aż 48 proc. firm, które prowadzą projekty innowacyjne, w ogóle nie było świadomych istnienia ulgi B+R. Oprócz nieznamości preferencji podatkowych, innym problemem jest podejście samych przedsiębiorców, którzy albo nie chcą z nich korzystać, albo myślą je z dotacjami. Tymczasem konkursy dotacyjne wymagają wysokiego stopnia innowacyjności oraz spełnienia wielu warunków szczegółowych. Dodatkowo szansa na sukces jest często znikoma. Natomiast obowiązujące ulgi innowacyjne są dużo bardziej demokratyczne i dostępne. Premiują nawet projekty, które wciąż trwają albo które zakończyły się porażką.

A jak wygląda kwestia rozliczenia ulgi B+R od strony podatkowej? Może cały proces jest zbyt skomplikowany i dlatego zniechęca przedsiębiorców?

Na tle innych europejskich krajów samo skorzystanie z ulgi badawczo-rozwojowej jest w Polsce stosunkowo proste. Wystarczy złożyć deklarację podatkową wraz z załącznikiem CIT-BR lub PIT-BR. Nie podlega ona ocenie przez żadną komisję, a podatnik nie musi posiadać dodatkowych zaświadczeń, na przykład certyfikatu poświadczającego prowadzenie działalności badawczo-rozwojowej (taki wymóg jest np. we Włoszech i Niemczech). Należy jednak zadbać o przygotowanie odpowiedniej dokumentacji wewnętrznej, która zawiera opisy projektów badawczo-rozwojowych, oraz stworzyć ewidencję księgową kosztów kwalifikowanych. Przedsiębiorcy mogą również przejść kontrolę skarbową za okres pięciu ostatnich lat rozliczeniowych.

Wprowadzanie innowacji często obarczone jest dużym ryzykiem i niepewnością. Jakie rady miałyby Pani dla przedsiębiorców?

Punktem wyjścia do prowadzenia działalności innowacyjnej jest przede wszystkim akceptacja ryzyka i przyzwolenie na popełnianie błędów. Należy pamiętać, że tylko niewielka część projektów B+R kończy się komercjalizacją. Moim zdaniem prawdziwym ryzykiem biznesowym jest brak działań badawczo-rozwojowych czy szerzej – innowacyjnego podejścia do swojego biznesu – bo można po prostu z niego wypaść. Gdy otoczenie biznesowe jest zmienne i niepewne – a z taką sytuacją mamy do czynienia obecnie – należy zmienić optykę i podjąć ryzyko, aby biznes przetrwał i dalej się rozwijał.

Dziś o sukcesie przedsiębiorstwa w dużym stopniu decyduje umiejętność elastycznej adaptacji do pojawiających się trendów – czy to konsumenckich, czy technologicznych. Jeśli przyjrzymy się największym i najlepiej rozpoznawalnym markom na świecie, to zobaczymy, że swoją pozycję osiągnęły właśnie dzięki innowacyjnemu podejściu. Moim ulubionym przykładem jest platforma streamingowa Netflix, która swoją działalność biznesową rozpoczęła w 1998 roku jako firma wypożyczająca płyty DVD za pośrednictwem poczty. Pierwszą innowację wdrożono już po roku, wprowadzając rewolucyjny model subskrypcyjny. W 2007 roku zdecydowano się zmodyfikować model biznesowy i umożliwić oglądanie filmów także online. Zmiana ta była wynikiem obserwacji trendów oraz wprowadzenia wysokiej przepustowości łączy internetowych. Dziś trudno sobie wyobrazić, że jeszcze 10 lat temu film Netflix'a przyszedłby do nas pocztą w czerwonej kopercie.

Wspomniała Pani o zmiennym i niepewnym otoczeniu biznesowym. Obecnie firmy mierzą się z wieloma wyzwaniem: wojna w Ukrainie, galopująca inflacja, dramatycznie rosnące ceny ropy, energii i gazu, drożące raty kredytu. Jak Ayming wspiera przedsiębiorców w tym zakresie?

Obecna sytuacja jest bardzo trudna i wymaga odważnych działań, dlatego zachęcamy, aby nie odwlekać decyzji o optymalizacji kosztów czy wykorzystaniu ulg dla innowatorów. Płatnicy daniny lokalnej mogą skorzystać z możliwości wygenerowania oszczędności dzięki weryfikacji prawidłowości rozliczeń z gminą. Z analiz Ayming wynika, że 44 proc. firm nadpłaci podatek od nieruchomości, co wynika z częstych zmian przepisów prawno-podatkowych i niewłaściwego określenia kategorii podatkowych. W przypadku największych podmiotów – tj. płacących więcej niż 3 mln zł podatku rocznie – odsetek ten wynosi aż 71 proc. Zgodnie z przepisami ordynacji podatkowej, przedsiębiorcy mają prawo złożyć korektę deklaracji do pięciu lat wstecz. Powinna ona zawierać aktualne dane odnośnie posiadanego majątku (grunty, budowle i budynki). Aby przygotować prawidłowy dokument, niezbędne są pomiary powierzchni użytkowych i inwentaryzacja majątku podatnika. Ayming posiada największe na polskim rynku doświadczenie w weryfikacji poprawności wyliczenia daniny lokalnej, w tym dla firm działających w wielu lokalizacjach.

A jakie rozwiązania proponują Państwo w zakresie minimalizacji kosztów pracy? Polski Ład wprowadził zmiany w rozliczaniu składki zdrowotnej, co powoduje wzrost obciążeń finansowych dla pracodawców. Dodatkowo mamy do czynienia z presją płacową ze strony pracowników.

Niewiele firm szuka oszczędności w obszarze składki wypadkowej. Weryfikacja poprawności jej wyliczenia może przynieść zwrot nadpłat do pięciu lat wstecz w wysokości nawet 3 proc. rocznej masy wynagrodzeń. Składka wypadkowa jest jedyną składką w polskim systemie ubezpieczeń społecznych, która jest zależna od wielu czynników i ruchoma. Wysokość stopy procentowej składki wypadkowej zależy m.in. od liczby zatrudnionych w warunkach zagrożenia i poszkodowanych w wypadkach przy pracy oraz charakteru działalności przedsiębiorstwa i związanej z nią kategorii ryzyka.

Największy wpływ na wysokość składki mają panujące w zakładzie pracy warunki zagrożenia (np. hałas, pyły, mikroklimat zimny lub gorący). Prawidłowa aktualna ocena środowiska pracy oraz zminimalizowanie warunków zagrożenia wpłyną na zmniejszenie obciążeń finansowych w przyszłości. Co ważne, nie wystarczy raz ustalić wysokość składki – trzeba ją weryfikować co roku i to pod kątem wielu czynników.

W tym roku uruchomiliśmy także naszą innowacyjną platformę acciline+, która wspiera zespoły HR i BHP w zarządzaniu wypadkowością w firmie. Jej wielką zaletą jest to, że przyspiesza tworzenie prawidłowej dokumentacji, która jest zdigitalizowana i dostępna online wielu użytkownikom. Ponadto umożliwia lepsze

zarządzanie zaistniałą wypadkowością i planowanie działań prewencyjnych, a także usprawnia przepływ informacji w firmie. W przypadku specjalistów ds. BHP pozwala zaoszczędzić czas i ułatwia codzienną pracę. Natomiast Dyrektorom HR pomoże zwiększyć efektywność oraz zminimalizować koszty pracy. A te w przypadku wystąpienia wypadku przy pracy potrafią być naprawdę wysokie. Z naszych analiz wynika, że koszt ciężkiego wypadku wynosi średnio 1,2 mln zł, a niekiedy wielokrotność tej kwoty.

KONTAKT Z NAMI

Jeśli chcieliby Państwo przeanalizować możliwe oszczędności w zakresie ulg proinnowacyjnych, podatku od nieruchomości czy kosztów pracy, prosimy o kontakt z przedstawicielką Ayming Polska.

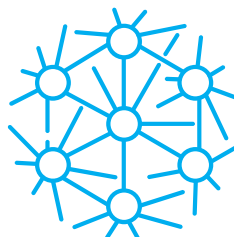


Izabela Diana Jaszczołt

Dyrektor ds. Rozwoju Biznesu

✉ ijaszczolt@ayming.com

☎ 662 298 435



ayming

Ayming to międzynarodowa grupa doradcza działająca w 15 krajach na świecie. Od 2004 r. Ayming Polska wspiera przedsiębiorstwa w uzyskiwaniu oszczędności i zwiększaniu wyników finansowych, oferując kompleksowe doradztwo operacyjne w zakresie: podatków i opłat, ubezpieczeń społecznych i środowiska pracy oraz dotacji i ulgi B+R. Ayming Polska przewodniczy Zespołowi ds. ulg innowacyjnych w Radzie Podatkowej Konfederacji Lewiatan. W ciągu roku Grupa realizuje globalnie ponad 15 000 projektów z zakresu pozyskiwania dotacji unijnych i ulgi na działalność B+R.

Więcej: www.ayming.pl

KONTAKT Z MEDIAMI



Marta Pikora

Kierownik projektów PR i marketingowych

✉ 662 298 426

☎ mpikora@ayming.com



Ogólnopolski Dzień Przedsiębiorcy „Kształcenie Dualne” XXXII Posiedzenie Rady Przedsiębiorców przy Rzeczniku Małych i Średnich Przedsiębiorców

Na XXXII posiedzeniu Rady Przedsiębiorców przy Rzeczniku Małych i Średnich Przedsiębiorców w kompleksowy i szeroki sposób omówiono problematykę kształcenia dualnego, m. in.: perspektywy takiego kształcenia, propozycje zmian w systemie kształcenia zawodowego, możliwe zmiany przepisów w zakresie ww. kształcenia, czy też kierunki zmian systemu edukacji z uwzględnieniem roli kształcenia zawodowego. Ireneusz Jabłoński, Przewodniczący Zespołu Roboczego ds. Kształcenia Zawodowego w Radzie Przedsiębiorców przy Rzeczniku MŚP jako główne przyczyny problemów obecnego kształcenia zawodowego wskazał rozbięcie szkolnictwa zawodowego przez reformę szkolnictwa z 1999 r., niezrozumienie roli gospodarki realnej w strukturze państwa przez osoby decyzyjne, deindustrializację gospodarki w pierwszej fazie przemian ustrojowych oraz niewłaściwe planowanie i finansowanie szkolnictwa zawodowego.

Optymalnym rozwiązaniem jego zdaniem byłoby zorganizowanie kształcenia zawodowego na wzór systemów z powodzeniem funkcjonujących w krajach zachodnich, jak chociażby w Niemczech, Szwecji lub Danii; wymagałoby ono jednak harmonijnej współpracy szeregu podmiotów, w tym nowo powołanych, takich jak: zespołów szkół zawodowych kształcących uczniów w zawodach zgodnych z bieżącymi i przyszłymi potrzebami regionalnego rynku pracy, uczelni wyższych – wyższych szkół zawodowych tworzących warunki do uzupełnienia kwalifikacji zawodowych nauczycieli, jak i wspierających proces nauczania, centrum kształcenia zawodowego stanowiącego merytoryczną bazę zarówno dla nauczycieli, jak i dla uczniów oraz przedsiębiorców, którzy w tego rodzaju systemie powinni odpowiadać za stworzenie możliwości przeprowadzania praktyk i staży.

Mikołaj J. Kruczyński, Koordynator Rady Przedsiębiorców przy Rzeczniku MŚP zaznaczył z kolei, iż w celu poprawy obecnego systemu kształcenia zawodowego, należałoby wprowadzić obowiązkowe Rady Szkół, których celem byłoby zapewnienie młodzieży miejsc pracy w pobliżu miejsca zamieszkania, jak również wysokiej klasy fachowców na lokalnym rynku pracy. W skład takich rad wchodziłoby przedstawicieli organu prowadzącego szkołę, przedstawicieli szkoły oraz przedstawicieli organizacji przedsiębiorców. Do kompetencji ww. rad należałoby wiążące opiniowanie kierunków kształcenia, wiążące opiniowanie kandydatów na dyrektorów szkół, opiniowanie organizacji pracy szkoły, zatwierdzanie planu finansowego szkoły, czy wiążące opiniowanie ponadbudżetowych zobowiązań zaciąganych przez szkoły.

Dr Marek Woch, Dyrektor Generalny Biura Rzecznika MŚP istotny nacisk położył na możliwe zmiany przepisów prawa, które dostosowałyby legislacyjne podstawy kształcenia zawodowego do obecnych wyzwań. Zaproponował zatem m.in. możliwość udziału Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców w pracach Krajowej Rady Oświatowej, zmiany w składzie Rad Szkół lub placówek oświatowych, które również byłyby obligatoryjnie powoływane w technikach i szkołach branżowych I stopnia oraz które posiadałyby znacznie szersze kompetencje, zmiany w podziale środków z subwencji oświatowej, sukcesywne dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianego pracownika, uproszczenie wymogów dot. organizacji eksperymentów pedagogicznych, czy zwiększenie wagi subwencji uzupełniającej dla klas wielozawodowych. Olga Semeniuk, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju i Technologii, Pełnomocnik Rządu ds. Małych i Średnich Przedsiębiorstw podkreśliła istotne

znaczenie kształcenia zawodowego dla rozwoju przedsiębiorczości. Podczas posiedzenia zwrócono więc uwagę na konieczność zwiększenia wpływu pracodawców na kształcenie zawodowe. Wpływ ten odbywałby się dwutorowo – na poziomie krajowym, poprzez wypracowywanie porozumienia z Ministerstwem Edukacji i Nauki przez organizacje pracodawców oraz na poziomie szkół, poprzez opracowywanie programów nauczania zawodów oraz oferowanie stażów uczniowskich. W celu zachęcenia pracodawców do aktywnego udziału w tego rodzaju programie, mogliby oni liczyć na preferencje podatkowe w związku z darowiznami przekazywanymi szkołom prowadzącym kształcenie zawodowe.

Tadeusz Truskolaski, Prezydent Miasta Białegostoku omówił sukces miasta Białystok w zakresie kształcenia dualnego z perspektywy organu prowadzącego, gdzie wskazał przyjęte modele kształcenia młodzieży, znaczenie infrastruktury szkół w tym zakresie oraz współpracy międzynarodowej.

Podsumowując XXXII Posiedzenie Rady Przedsiębiorców Adam Abramowicz, Rzecznik MŚP wskazał pięć kluczowych postulatów w kwestii sanacji kształcenia dualnego, które można określić mianem „Piątki Rzecznika MŚP”. Pierwszym postulatem było prze-

modelowanie formuły Rady Szkoły w taki sposób, który zwiększyłby jej kompetencje oraz poszerzył skład osobowy, w szczególności o przedstawicieli organizacji przedsiębiorców. Drugim postulatem było wprowadzenie obowiązku przekazania 90% kwoty oświatowej subwencji ogólnej przez jednostki samorządu terytorialnego bezpośrednio do szkół, zgodnie z podziałem przewidzianym właściwym rozporządzeniem Ministra Edukacji i Nauki. Trzecim punktem „Piątki Rzecznika MŚP” w zakresie sanacji kształcenia dualnego było stworzenie nowego systemu wypłacania dofinansowania kosztów kształcenia pracownika młodocianego, który miałby polegać na sukcesywnym wypłacaniu w transzach ww. środków przez cały okres trwania procesu kształcenia. Czwartym postulatem było ułatwienie stosowania eksperymentu pedagogicznego w celu wypracowania lepszych metod i kierunków kształcenia do aktualnych potrzeb gospodarki. Ostatnim zaś postulatem było zwiększenie wagi subwencji uzupełniającej dla klas wielozawodowych, co najmniej do wartości 0,22 zamiast obecnej 0,08, co wynika z faktu, iż klasy wielozawodowe mają istotne znaczenie dla kształcenia zawodowego w mniejszych ośrodkach, gdyż pozwalają na kształcenie fachowców w różnych zawodach, tym samym dostosowując się elastycznie do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy.



Sejm Rzeczypospolitej Polskiej ustanowił w drodze uchwały Dzień Przedsiębiorcy, który obchodzony jest począwszy od 2016 roku w dniu 21 czerwca. Zesłoroczne obchody Dnia Przedsiębiorcy odbyły się w Licheniu Starym, a rok wcześniej w Częstochowie. W tym roku Rzecznik Małych i Średnich przedsiębiorców już po raz trzeci stworzył płaszczyznę do wymiany spostrzeżeń i nawiązania kontaktów przedsiębiorcom z całego kraju. Tegoroczne dwudniowe obchody Dnia Przedsiębiorcy współorganizowała Izba Przemysłowo-Handlowa w Białymstoku. W dniu 25 czerwca 2022 odbyła się Konferencja/Posiedzenie Rady Przedsiębiorców przy Rzeczniku MŚP. Wydarzenie było wspierane przez: Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości, Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego oraz Platformę Przemysłu Przyszłości.

Ogólnopolski Dzień Przedsiębiorcy KONCERT Z OKAZJI OBCHODÓW DNIA PRZEDSIĘBIORCY

W dniach 25-26 czerwca 2022 roku w Białymstoku odbyły się obchody Dnia Przedsiębiorcy. Jednym z wydarzeń była uroczysta gala i koncert w Operze i Filharmonii Podlaskiej, w której uczestniczyło około 900 osób. Wydarzenie to zostało objęte Patronatem Honorowym Prezydenta RP Andrzeja Dudy. W czasie tej uroczystości Pan Minister Andrzej Dera, wręczył przedsiębiorcom najwyższe odznaczenia państwowe. Na wniosek Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców Prezydent RP Andrzej Duda uhonorował Krzyżami Zasługi i Orderami Odrodzenia Polski osiemnastu przedstawicieli świata biznesu.

W kolejnej części Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców przyznał nagrody Rzecznika MŚP - Filary Przedsiębiorczości. Pierwszą Nagrodę Specjalną wręczyła Pani Minister Finansów Magdalena Rzeczkowska.

Za najkorzystniejszą dla sektora MŚP zmianę prawa w 2021 roku nagrodę otrzymała Pani Marlena Małąg, Minister Rodziny i Polityki Społecznej.

Nagrody w kategorii najaktywniejsza organizacja w Radzie Przedsiębiorców w 2021 roku, otrzymali:

- 3 miejsce - Stowarzyszenie Forum Recyklingu Samochodów**
- 2 miejsce - Konfederacja Lewiatan**
- 1 miejsce - Business Centre Club**



Wręczono również Statuetki Izby Przemysłowo - Handlowej w Białymstoku, firmom i osobom, które miały szczególnie istotny wkład dla biznesu, kultury i promocji regionu.

W bieżącym roku Rada Izby przyznała 10 Statuetek, którymi wyróżniono:

- **Malow Sp. z o.o.** - za zaangażowanie podlaskich firm do udziału w projekcie modernizacji bazy produkcyjnej Malow Sp. z o.o.
- **Instytut Innowacji i Technologii Politechniki Białostockiej Sp. z o.o.** - za współpracę Instytutu Innowacji i Technologii Politechniki Białostockiej Sp. z o.o. w modernizacji bazy produkcyjnej Malow Sp. z o.o.
- **Jazon Sp. o.o.** - za współpracę Jazon Sp. z o.o. w modernizacji bazy produkcyjnej Malow Sp. z o.o.
- **ZAPROM Sp. z o.o.** - za współpracę ZAPROM Sp. z o.o. w modernizacji bazy produkcyjnej Malow Sp. z o.o.
- **EM Automatic Jerzy Bołtruczuk** - za współpracę EM Automatic w modernizacji bazy produkcyjnej Malow Sp. z o.o.
- **RBC-TECH sp. z o.o.** - za współpracę RBC-TECH sp. z o.o. w modernizacji bazy produkcyjnej Malow Sp. z o.o.
- **PKO Bank Polski** - za zaangażowanie w rozwój podlaskiego biznesu oraz kultury i sztuki w regionie
- **East Design Days** - za przedsięwzięcie promujące współczesną sztukę i wzornictwo w północno-wschodniej Polsce
- **Uniwersytet w Białymstoku** - za współpracę z podlaskim biznesem Wydziału Ekonomii i Finansów oraz Wydziału Prawa Uniwersytetu w Białymstoku,
- **Elwira Horosz** - za promocję przedsiębiorczości i kreowanie wizerunku przedsiębiorcy.



Koncerty Izby zawsze mają wymiar społeczny. Tradycją od I edycji, jest niesienie pomocy dzieciom poszkodowanym przez los. W **2014** roku Rada Izby zapoczątkowała inicjatywę fundowania stypendiów dla uzdolnionych dzieci z Młodzieżowego Domu Kultury w Białymstoku. Aktualnie już na kolejny rok stypendia dla uzdolnionej młodzieży **wspólnie fundują** Izba Przemysłowo-Handlowa w Białymstoku oraz warszawska firma doradcza CRIDO Sp. z o.o.

Nie obyło się także i tym razem bez uroczystego powitania nowych członków, którzy przystąpili do Izby Przemysłowo - Handlowej w Białymstoku. Od października 2021 do czerwca 2022 do IPH, przystąpiło 13 nowych przedsiębiorców:

- SKLEJKA TRADE W. Gromek I. Gromek T. Dondziło Spółka jawna
- Grupa Goldwing Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
- Senter Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
- Tandly Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
- Agencja Ochrony Premium Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością

- Karol Michalski
- WiZ Consulting
- HOLLYWOOD SMILE DENTAL CLINIC Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
- Ayming Polska Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
- Tomrol Agro Karol Wroceński
- Little Britain Szkoła Języków Obcych Ewa Kaczan - Freino
- CPTI Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
- GAMA GROUP SZEPIETOWSCY Spółka jawna



W części artystycznej mieliśmy możliwość zobaczyć i wysłuchać program artystyczny Zespołu Pieśni i Tańca „Grajewianie” oraz „Broadway Dance Club”. To już prawie jest tradycją, że staramy się wspierać nasze regionalne zespoły, które mają możliwość zaprezentowania się na scenie Opery i Filharmonii Podlaskiej w Białymstoku.



Obchody Dnia Przedsiębiorcy, to również doskonała okazja do podzielenia się z potrzebującymi. W tym roku Izba Przemysłowo - Handlowa w Białymstoku wspólnie z Rzecznikiem Małych i Średnich Przedsiębiorców postanowili wesprzeć budowę i działalność dwóch hospicjów: w Makówce k. Hajnówki (woj. Podlaskie) i w Radomiu (woj. Mazowieckie). W tym celu została przeprowadzona licytacja 30 obrazów przekazanych przez hojnego darczyńcę Jana Rakowskiego. Licytacja spotkała się z ogromnym zainteresowaniem przedsiębiorców a zebrane w ten sposób środki zostały przekazane w/w organizacjom.



Zakończenie obchodów Dni Przedsiębiorcy miało miejsce w Sanktuarium Matki Boskiej Bolesnej w Świętej Wodzie. W niedzielę uczestnicy wzięli udział w uroczystej Mszy Św. sprawowanej pod przewodnictwem Arcybiskupa dr Józefa Guzka, Metropolity Białostockiego. Na pamiątkę wydarzenia został odsłonięty kamień pamiątkowy oraz zasadzony „Dąb Przedsiębiorcy” w alei dębów.



Dzięki hojności naszych partnerów i sponsorów mogliśmy wspólnie spędzić ten czas, a jednocześnie zaprezentować uroki Białegostoku i okolic wszystkim gościom z przybyłym z Polski.



III DZIEŃ PRZEDSIĘBIORCY

PARTNER STRATEGICZNY



SPONSOR GENERALNY



PARTNERZY GŁÓWNI



PARTNERZY



SPONSORZY WSPIERAJĄCY



Rola sektora Nowoczesnych Usług Biznesowych w Gospodarce 4.0 – szanse dla Podlasia w kontekście współpracy z SRKNUB przy wykorzystaniu funduszy unijnych w nadchodzącej perspektywie 2021-2027

W dniu 21.06.2021 w Białymstoku odbyła się konferencja pt. „Wyzwania w dobie cyfrowej transformacji: nowoczesne usługi biznesowe szansą dla Podlasia” organizowana przez Sektorową Radę ds. Kompetencji Nowoczesnych Usług Biznesowych (SRKNUB) oraz Podlaską Fundację Rozwoju Regionalnego. Poniżej prezentujemy główne tezy oraz wnioski, pokazujące jak bardzo ten właśnie sektor jest istotny we współczesnej i przyszłej gospodarce.

Czasy VUCA

Żyjemy w dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości (pandemia Covid-19, wojna w Ukrainie). Od kilku lat coraz większą popularność zyskuje pojęcie VUCA jako termin obejmujący różne wymiary naszej rzeczywistości, określanej mianem „niekontrolowanego środowiska”. Jest to akronim od słów: volatility (zmienność), uncertainty (niepewność), complexity (złożoność) oraz ambiguity (niejednoznaczność) wymyślony przez strategów amerykańskiej armii w celu opisanego specyfiki rzeczywistości podczas wojny. Żołnierze bowiem mają precyzyjnie wyznaczony cel, jednak w teatrze działań wojennych nie są w stanie planować w długim okresie. Nie mogą przewidzieć, co się wydarzy. Do wyznaczonego celu ma ich doprowadzić wnikliwa obserwacja bieżącej sytuacji i umiejętność reagowania na nią. Wymusza to zmiany modelu postrzegania rzeczywistości na bardziej zwinny/adaptacyjny. Analogicznie zmiany technologiczne, transformacja cyfrowa obecne są w każdym sektorze gospodarki, także w gospodarce Podlasia. Mają one szczególne znaczenie w inteligentnych specjalizacjach Podlasia, czyli: przemyśle rolno-spożywczym; przemyśle metalowo-maszynowym, szkodniczym; sektorze medycznym, nauki o życiu oraz ekoinnowacjach i nauce o środowisku.

Kapitał ludzki ma pierwszeństwo

Sprawą niebudzącą wątpliwości jest to, że kluczem do rozwoju Podlasia jest kapitał intelektualny mieszkańców. W oparciu o ten kapitał Podlasie może konkurować z innymi regionami Polski i Europy w kontekście tworzenia innowacji zarówno gospodarczych, jak i społecznych.

Z jednej strony należy zintensyfikować działania dotyczące rozwoju kapitału intelektualnego regionu, a z drugiej podejmować działania zmierzające do utrzymania wysokiego poziomu życia zgodnego z zasadami zrównoważonego rozwoju, które także coraz częściej jest brane pod uwagę w kontekście przyciągania zaawansowanych technologicznie inwestycji. Zatem rozwój kapitału społecznego będzie podstawową osią rozwojową Podlasia w najbliższych latach.

Sektor nowoczesnych usług biznesowych (NUB)

Sektor nowoczesnych usług dla biznesu od wielu lat dynamicznie rozwija się w Polsce, jest inkubatorem innowacji, postępu technologicznego (m.in. dolina Krzemowa jest siedzibą

firm, które także lokują swoje oddziały w Polsce). **Sektor NUB uznawany jest jako ważny element rozwoju lokalnego (wysoka wartość dodana, nowoczesne technologie, powiązania kooperacyjne)**. W sektorze nowoczesnych usług dla biznesu na co dzień wykorzystywane są algorytmy sztucznej inteligencji, rozwiązania chmurowe czy analityka bigdata. Są to technologie, które także mają zastosowanie w gałęziach gospodarki, stanowiącej podstawy rozwojowe Podlasia. Aby dokonać przyśpieszenia rozwoju gospodarczego Podlasia warto budować sojusze z wieloma interesariuszami, jednym z nich jest Sektorowa Rada ds. Kompetencji Nowoczesnych Usług Biznesowych (SRKNUB).

Sektorowa Rada ds. Kompetencji Nowoczesnych Usług Biznesowych (SRKNUB), działa przy Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) na podstawie art. 4c i 4 e Ustawy z dnia 9 listopada 2009 r. o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (Dz. U. Dz.U. 2019 poz. 310). Celem SRKNUB jest m.in. wspieranie działań zmierzających do tworzenia poliwektorowych ścieżek kształcenia, wzmacnianie kompetencji przekwalifikowalności i mobilności wśród kandydatów i pracowników sektora Nowoczesnych Usług Biznesowych (NUB), identyfikacja luk kompetencyjnych i ograniczenie ich oddziaływania na sektor NUB, wspieranie kadr nauczycielskich na uczelniach wyższych i szkołach średnich we wdrażaniu innowacyjnych metod nauczania na zajęciach, rozwijaniu kompetencji przetwarzania danych, w tym obsługi specjalistycznego oprogramowania np. z segmentu systemów ERP, bigdata czy sztucznej inteligencji, tworzenie uwarunkowań formalno-organizacyjnych, ułatwiających wsparcie osób z niskimi kwalifikacjami lub bez doświadczenia zawodowego, które mogą zostać efektywnie przeszkolone do pracy w sektorze NUB oraz takich, dla których proces wdrożenia do pracy wymaga wysokich nakładów na infrastrukturę.

Do sektora nowoczesnych usług biznesowych (NUB) zalicza się działalność centrów outsourcingu procesów biznesowych (Business Process Outsourcing, BPO), centrów usług wspólnych (Shared Service Centers, SSC), centrów globalnych usług dla biznesu (Global Business Services, GBS), centrów IT (Information Technology, IT) oraz centrów badawczo-rozwojowych (Research and Development, R&D). NUB (Business Service Sector, BSS) jest branżą, w której inteligentne rozwiązania kognitywne są szczególnie istotne. W Polsce sektor ten rozwija się dynamicznie już od kilkunastu lat. W I kwartale 2022 roku w Polsce funkcjonowało ponad 1,6 tysiąca centrów NUB (polskich i zagranicznych), zatrudniających łącznie 370 tysięcy osób.

Fundusze unijne w nowej perspektywie finansowej UE – szansą rozwoju

Sektorowe Rady mają szczególne znaczenia w kontekście wdrażania funduszy unijnych oraz dzielenia się doświadczeniem w zakresie wdrażania innowacyjnych

ekosystemów edukacyjnych. W dokumentach programowych definiujących architekturę wdrażania funduszy Radom Sektorowym powierzono zadania:

- wspierania dostosowania pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian, wspierania aktywnego i zdrowego starzenia się oraz zdrowego i dobrze dostosowanego środowiska pracy, które uwzględni zagrożenia dla zdrowia,
- realizowania działań związanych ze wsparciem przedsiębiorców w zakresie wynikającym z rekomendacji rad sektorowych dotyczących obszarów kluczowych dla rozwoju społeczno-gospodarczego kraju,
- wspierania procesu uczenia się przez całe życie, w szczególności, elastycznych możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji dla wszystkich, z uwzględnieniem umiejętności w zakresie przedsiębiorczości i kompetencji cyfrowych,
- uczestniczenia w procesie przewidywania zmian i zapotrzebowania na nowe umiejętności na podstawie potrzeb rynku pracy,
- aktywnego wspierania samorządu w realizacji polityk publicznych (czyli m.in. wymienionych powyżej).

Kwalifikacje rynkowe ZSK jako odpowiedź na zmiany na rynku pracy

SRKNUB w sposób aktywny włączyła się w promocję krótkich form kształcenia. Wynika to z wieloletniego doświadczenia zebranego ze współpracy z instytucjami edukacyjnymi oraz przedsiębiorcami.

Jednym z narzędzi uczenia się przez całe życie jest Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK), czyli państwowy system oparty na ramach kwalifikacji, opisujący i porządkujący wszystkie kwalifikacje nadawane w Polsce. Został on wprowadzony Ustawą o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji z 22 grudnia 2015 roku, a rozwój i prace nad systemem koordynuje Ministerstwo Edukacji Narodowej i Nauki. Nowością systemu jest utworzenie nowej kategorii kwalifikacji zwanych rynkowymi. Są to kwalifikacje dotąd nieuregulowane przepisami prawa, nadawane przez podmioty gospodarcze, w tym stowarzyszenia branżowe, izby gospodarcze, fundacje, instytucje otoczenia biznesu. Bezpośredni styk tej kategorii kwalifikacji z rynkiem ma zapewnić ich aktualność, nową jakość wydawanych certyfikatów, a także odzwierciedlać rzeczywiste zapotrzebowanie ze strony pracodawców w konkretnych sektorach.

Kwalifikacje rynkowe są doskonałym narzędziem uzupełniania wykształcenia formalnego o te kompetencje, które pojawiają się szybko na rynku w wyniku zmian technologicznych czy zapotrzebowania pracodawców. W systemie ZSK dostępnych jest obecnie ponad 100 kwalifikacji tego rodzaju, a kolejne są sukcesywnie dodawane. Wśród tych, które cieszą się największą popularnością oraz są dedykowane dla sektora NUB znajdują się takie kwalifikacje jak: *Programowanie i obsługiwanie procesu druku 3D*, *Wdrażanie i koordynowanie procesów biznesowych (Lean Office)* czy *Rozwiązywanie konfliktów w organizacji*. SRK NUB we współpracy z sektorem opisała i złożyła do ZSK wnioski o włączenie kwalifikacji *Projektowanie automatyzacji procesów biznesowych*.

Dobre praktyki w oświacie i szkolnictwie wyższym

Krótkie formy kształcenia, a w szczególności kwalifikacje rynkowe włączone do ZSK mogą być wykorzystywane jako

uzupełnienie programów kształcenia w szkołach średnich czy wyższych i dopasowywania absolwentów do wymagań pracodawców. Doskonałym tego przykładem jest modyfikacja programu nauczania w zawodzie technik ekonomista z uwzględnieniem kwalifikacji „Zarządzanie relacjami z klientem z wykorzystaniem systemu CRM” wdrożona przez Technikum nr 4 w Zespole Szkół Ekonomiczno-Usługowych w Zabrze oraz projekty, w ramach których studenci uczelni takich jak Wyższa Szkoła Kadr Menedżerskich w Koninie, Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku, Wyższa Szkoła Turystyki i Ekologii w Suchoj Beskidzkiej, byli przygotowani w ramach zmodyfikowanych programów studiów do egzaminu nadającego kwalifikacje rynkowe z obszarów takich jak druk 3D, obsługa inwestora, CRM, obsługa biura, doradztwo w zakresie działalności gospodarczej. Ci studenci, którzy pozytywnie przeszli proces egzaminu otrzymali certyfikat oznaczony poziomem Polskiej i Europejskiej Ramy Kwalifikacji, który oznacza formalne potwierdzenie kwalifikacji i umożliwia ich porównywanie na rynku europejskim.



Podsumowanie

Jednym z najważniejszych obecnie wyzwań cywilizacyjnych jest konieczność stałego doskonalenia się, zdobywania nowych kompetencji i kwalifikacji, po to, aby móc odnaleźć się w świecie zmieniających się technologii, złożoności procesów ekonomicznych, społecznych i kulturowych. Sama edukacja formalna, realizowana w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego jest niewystarczająca, by nadążyć za ciągłą zmianą, która staje się wyznacznikiem współczesności. Tworzenie szerokich platform współpracy obejmujących współdziałanie instytucji edukacyjnych (w tym szkół, uczelni wyższych), pracodawców, instytucji rynku pracy, jednostki samorządu terytorialnego, samorządu województwa leży u podstaw kierunków działań, które należy podejmować, by zbliżyć kompetencje osób wchodzących na rynek pracy do oczekiwań pracodawców oraz wyzwań Gospodarki 4.0.

ZAPRASZAMY SAMORZĄD, A W SZCZEGÓLNOŚCI ORGANY PROWADZĄCE SZKOLNICTWO ZAWODOWE ([797 029 194](tel:797029194), PROJEKTY@SRKNUB.PL) ORAZ UCZELNIE WYŻSZE ([TEL. 797 597 909](tel:797597909), B.SOBOTKA@SRKNUB.PL) DO NIEODPŁATNEJ (W RAMACH DZIAŁALNOŚCI STATUTOWEJ) WSPÓŁPRACY Z SEKTOROWĄ RADĄ DS. KOMPETENCJI NOWOCZESNE USŁUGI BIZNESOWE.



KOMPETENCJE DLA SEKTORÓW

oferta doradczo-szkoleniowa
dla przedsiębiorców



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



WCIAŻ MOŻESZ SKORZYSTAĆ Z OFERTY DORADCZO-SZKOLENIOWEJ „KOMPETENCJE DLA SEKTORÓW”

Jeszcze przez ponad rok przedsiębiorcy będą mogli wziąć udział w programie szkoleniowo-doradczym „Kompetencje dla sektorów” i „Kompetencje dla sektorów 2”. Konkurs finansowany jest z Funduszy Europejskich, w ramach środków z Programu Wiedza Edukacja Rozwój (POWER), organizowany przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP).

Celem działania „Kompetencje dla sektorów” oraz „Kompetencje dla sektorów 2” jest dofinansowanie – za pośrednictwem Operatorów wybranych w konkursie – wsparcia dla mikro, małych, średnich i dużych przedsiębiorstw w obszarze szkoleń, doradztwa i studiów podyplomowych. Wsparcie ma przyczynić się do wzrostu kompetencji pracowników przedsiębiorstw objętych działaniami.

Tematyka usług objętych wsparciem wynika ściśle z rekomendacji wydanych przez Sektorowe Rady ds. Kompetencji, działające w różnych branżach. Na podstawie rekomendacji przygotowanych przez Rady, PARP sukcesywnie uruchamia działania szkoleniowo-doradcze. Rady są platformą współpracy na linii biznes-edukacja-administracja. Ich głównym zadaniem jest wyznaczanie kierunków zmian oraz wskazywanie luk kompetencyjnych w sektorach.

– Rozwój kompetencji to bardzo ważny aspekt dla wielu przedsiębiorców. Dla większości polskich firm trudności w pozyskiwaniu pracowników o odpowiednich kompetencjach są barierą w ich działalności. 33% przedsiębiorstw uważa, że mają one duże lub bardzo duże znaczenie dla funkcjonowania firmy, 29% ocenia je jako średnie, a 38% – jako małe lub bardzo małe – komentuje Dariusz Budrowski, prezes Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, powołując się na dane w raporcie Polskiego Instytutu Ekonomicznego i dodaje – Program „Kompetencje dla sektorów” umożliwi bieżące reagowanie na potrzeby firm i edukację. Stale monitorujemy sytuację na rynku pracy i pojawiające się zapotrzebowanie na nowe umiejętności, które zmieniają się zarówno wraz z rozwojem technologicznym oraz sposobem zarządzania organizacjami, jak i zmianą pokoleniową. Dlatego zachęcam przedsiębiorców do skorzystania ze szkoleń, które prowadzą specjaliści z poszczególnych branż.

Oferta szkoleniowo – doradcza kierowana jest do przedsiębiorstw działających w branżach:

- mody i innowacyjnych tekstyliów handlu,
- żywności wysokiej jakości,
- odzysku materiałowego surowców,
- komunikacji marketingowej,
- finansów,
- handlu,
- telekomunikacji,

- turystyki,
- budownictwa,
- usług rozwojowych,
- chemii,
- nowoczesnych usług biznesowych,
- lotniczo-kosmicznej,
- motoryzacji,
- gospodarki wodno-ściekowej i rekultywacji,
- opieki zdrowotnej i pomocy społecznej.

Każdy z sektorów ma szczegółowo opracowany plan tematyczny szkoleń, dostępny na stronie PARP i u Operatorów.

Jak podkreśla Anna Juszcak z Funduszu Regionu Wałbrzyskiego, reprezentująca jednego z operatorów odpowiedzialnych za sektor budowlany – Przedsiębiorcy sektora budowlanego zgłaszają liczne trudności w rekrutacji wykwalifikowanej kadry oraz w utrzymaniu stanu zatrudnienia – zarówno w budownictwie mieszkaniowym, przemysłowym, jak i drogowym. Tylko uzupełnienie kadry i uzyskanie przez pracowników nowych uprawnień zawodowych, pozwoli firmom budowlanym na przetrwanie w czasach prognozowanego kryzysu branży. Uczestnictwo w projekcie Kompetentni Pracownicy Sektora Budowlanego, daje nowe możliwości podniesienia kwalifikacji pracowników, a tym samym zwiększa konkurencyjność przedsiębiorstwa. Projekt jest ogólnopolski. Przedsiębiorcy mogą zyskać blisko 24 tysiące złotych na dofinansowanie szkoleń swoich pracowników.

Przedsiębiorstwo może otrzymać na dofinansowanie usług rozwojowych do 80% wartości tych usług, co oznacza, że pozostałe 20% powinno ono zapewnić w ramach wkładu własnego.

Usługi rozwojowe, z których może skorzystać przedsiębiorstwo, to takie, które zawarte zostały w rekomendacjach Sektorowych Rad ds. Kompetencji. Szkolenia, z których finalnie będą mogli skorzystać przedsiębiorcy, będą wybierane z Bazy Usług Rozwojowych, serwisu z ofertami administrowanym przez PARP.

Więcej informacji o konkursie „Kompetencje dla sektorów” i „Kompetencje dla sektorów 2”.

Linki:

<https://www.parp.gov.pl/component/grants/grants/kompetencje-dla-sektorow>

<https://www.parp.gov.pl/component/grants/grants/kompetencje-dla-sektorow-2>

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/>

PROJEKT: POLUBOWNE ROZSTRZYGANIE SPORÓW MIĘDZYNARODOWYCH

Projekt pod nazwą: „Polubowne rozstrzygnięcie sporów międzynarodowych, podniesienie kompetencji osób dorosłych – kadry zarządzającej MŚP oraz wymiana doświadczeń instytucji partnerskich” jest realizowany ramach Programu ERASMUS +. Liderem projektu jest Izba Przemysłowo – Handlowa w Białymstoku a partnerem Izba Gospodarcza działająca w Bułgarii z siedzibą w Sofii. Obie organizacje podejmują swoje działania non profit. Mimo tego aktywnie działają na rzecz przedsiębiorstw. Organizują spotkania z różnych dziedzin, na których poruszane są różne aspekty, problemy dotyczące bliższego i dalszego otoczenia biznesowego przedsiębiorstw. Ponadto przy obu organizacjach działa Sąd Arbitrażowy. Przedstawiciele zrzeszonych w obu izbach przedsiębiorstw zgłaszają potrzebę doskonalenia zawodowego w obszarze kształcenia zawodowego w dziedzinie arbitrażu i mediacji zarówno krajowego jak międzynarodowego. W szczególności firmom z sektora MSP zdobycie umiejętności jest niezbędne, gdyż nie zawsze stać ich finansowo na zespół prawniczy, a ponadto w sądach sprawy ciągną się długo, a arbitraż/mediacje szybciej kończą zaistniały spór.

Projekt podejmie bardzo ważny temat jakim jest polubowne rozstrzygnięcie sporów pomiędzy przedsiębiorcami ze szczególnym uwzględnieniem ich międzynarodowego charakteru. Z tym problemem borykają się wszystkie firmy, a wynika on z codziennej ich działalności zarówno na tle finansowym, majątkowym jak i prawnym. Partnerzy projektu zgodnie stwierdzili, iż firmy zarówno w Polsce jak i w Bułgarii funkcjonują w podobnej rzeczywistości.

Celem projektu jest wymiana doświadczeń pomiędzy stroną polską i bułgarską na temat rozstrzygnięcia sporów na drodze polubownej przy zaangażowaniu mniejszych środków finansowych i czasowych oraz podjęcie adekwatnych działań innowacyjnych. Cel ten zostanie wypełniony przez obie organizacje, które zrealizują działania w postaci organizacji spotkań, szkoleń, warsztatów w ramach Akademii Arbitrażu. Jest to idea odnosząca się do zaangażowania obu organizacji na rzecz kształcenia osób dorosłych (przedstawicieli firm zrzeszo-

nych w obu organizacjach) w celu podniesienia ich kompetencji w obszarze poszerzenia umiejętności i zdobycia nowej wiedzy w dziedzinie arbitrażu.

Grupę docelową stanowią właściciele, członkowie zarządu i rad nadzorczych zrzeszonych firm, menagerzy oraz pracownicy pracujący na stanowiskach kierowniczych, merytorycznych w tym w działach prawnych. Szczególna uwaga zostanie zwrócona na dostępność do projektu dla grupy uczestników o mniejszych szansach – mikro i małych przedsiębiorców. Osoby prowadzące działalność jednoosobową (samozatrudnieni) i mikro przedsiębiorcy (zatrudniający poniżej 10 pracowników), nie posiadają takich możliwości jak przedstawiciele dużych firm. Dla nich skutki sporów i konfliktów są bardziej dotkliwe, więc powinny otrzymać wsparcie w tym zakresie podnosząc swojej kwalifikacje i zdobywając dodatkowa wiedzę.

Zaplanowane w ramach projektu działania będą przeprowadzone w 2 połowie 2022 rok oraz w pierwszym kwartale 2023.

Więcej informacji o możliwości uczestnictwa w projekcie można uzyskać u Koordynatora Projektu: Izbie Przemysłowo-Handlowej w Białymstoku.

Izba Przemysłowo – Handlowa w Białymstoku jest regionalną organizacją samorządu gospodarczego działającą na terenie województwa podlaskiego w Polsce.

powstała w 1991 roku, na mocy ustawy o izbach gospodarczych. Izba działa nieprzerwanie, a do jej struktur powoływane są kolejne przedsiębiorstwa. W chwili obecnej Izba zrzesza około 180 przedsiębiorstw i uznawana jest za jedną z większych i najprężniej działających organizacji zrzeszających podmioty gospodarcze z terenu północno – wschodniej Polski. Członkami IPH są przedstawiciele firm z różnych branż (handlowych, produkcyjnych, usługowych), a ich siedziby rozproszone są po całym województwie podlaskim. Izba wspiera przedstawicieli zrzeszonych przedsiębiorstw (osoby dorosłe – managerów firm, pracowników,) jak i podmioty działające w ich otoczeniu. Izba podejmuje różnorodne działania

mające na celu zaspokojenie zgłaszanych potrzeb przedsiębiorstw. Działa tu Centrum Arbitrażu i Mediacji, które zostało utworzone w 2014 roku. Ponadto w dniu 30 czerwca 2015 roku Przy Izbie Przemysłowo – Handlowej w Białymstoku został powołany Wschodni Sąd Arbitrażowy, którego misją jest wspieranie i pomoc przedsiębiorcom w rozwiązywaniu sporów z wykorzystaniem arbitrażu.

Bułgarska Izba Przemysłowo-Handlowa (założona w 1895 r.) Jest niezależną, pozarządową organizacją zajmującą się pomocą, promocją, reprezentacją i ochroną interesów biznesowych swoich członków, która przyczynia się do rozwoju międzynarodowej współpracy gospodarczej i pomaga Integracja europejska i międzynarodowa Republiki Bułgarii.

Działalność Izby opiera się na zasadach dobrowolnego członkostwa, autonomii i samofinansowania. BCCI dąży do ustanowienia bezpośrednich i etycznych relacji między kręgami biznesowymi.

Izba Gospodarcza w Bułgarii działa na analogicznych zasadach jak Izba Przemysłowo-Handlowa w Polsce. Tym samym podejmuje działania na rzecz swoich członków jakimi są przedsiębiorstwa. Przy Bułgarskiej Izbie Przemysłowo-Handlowej został utworzony Sąd Arbitrażowy. Sąd rozstrzyga spory majątkowe, a także spory o interpretację lub uzupełnienie braków w umowach lub ich dostosowanie do nowo powstałych okoliczności pomiędzy stronami umowy. Organ ten funkcjonuje w oparciu o zasady przyjęte przez Zarząd Bułgarskiej Izby Przemysłowo-Handlowej 1990 roku. Przez ostatnie 20 lat tylko Sąd Arbitrażowy rozstrzygnął około 5600 spraw z udziałem 40 krajów świata, które były stronami postępowania.

Przygotował: Janusz Baczewski



Dofinansowane przez
Unię Europejską

IPH

IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA
W BIAŁYMSTOKU

Ponad 5,5 miliarda PLN pomocy dla polskich firm w ramach Tymczasowych Ram Prawnych

Wielu przedsiębiorców zwłaszcza w dobie obecnej niepewnej sytuacji na rynkach poszukuje zewnętrznych środków, które pozwolą ich firmom się rozwijać, i budować przewagę nad konkurencją. Wciąż czekamy na uruchomienie funduszy z Krajowego Planu Odbudowy, ale na szczęście przedsiębiorcy mogą już teraz ubiegać się o pomoc z coraz liczniejszych programów wsparcia. Jeden z nich zostanie omówiony w niniejszym artykule. Ponadto w dalszej części tego roku spodziewamy się uruchamiania kolejnych środków pomocowych.

23 marca 2022 r. Komisja Europejska przyjęła Tymczasowe Ramy Prawne - Temporary Crisis Framework (TCF) - aby umożliwić państwom członkowskim UE otrzymanie pomocy w celu wsparcia gospodarki i złagodzenia ekonomicznych skutków wojny w związku z inwazją Rosji na Ukrainę.

TCF stanowi uzupełnienie aktualnie dostępnych instrumentów pomocy publicznej, których rozwiązania będą dostępne również dla firm, które kwalifikują się jako przedsiębiorstwa będące w trudnej sytuacji.

Przewidziano trzy możliwe rodzaje wsparcia:

1. Kwoty pomocy

Państwa członkowskie będą mogły ustanowić programy przyznawania dotacji do 35 000 EUR dla przedsiębiorstw dotkniętych kryzysem działających w sektorach rolnictwa, rybołówstwa i akwakultury oraz do 400 000 EUR na przedsiębiorstwo dotknięte kryzysem działające we wszystkich innych sektorach. Wsparcie to może być udzielane w dowolnej formie, w tym w formie dotacji bezpośrednich.

2. Wsparcie płynności w formie gwarancji państwowych i pożyczek dotowanych

Państwa członkowskie będą mogły udzielać:

- dotowanych gwarancji państwo-

wych, aby zapewnić możliwość udzielania przez banki pożyczek, wszystkim przedsiębiorstwom dotkniętym obecnym kryzysem oraz

- pożyczek publicznych i prywatnych z dotowanymi stopami procentowymi. Państwa członkowskie mogą udzielać gwarancji państwowych lub tworzyć systemy gwarancji wspierające pożyczki bankowe zaciągane przez przedsiębiorstwa.

Pożyczki te będą musiały być udzielane z oprocentowaniem, które jest co najmniej równe stopie bazowej wolnej od ryzyka powiększonej o określone premie z tytułu ryzyka kredytowego mające zastosowanie odpowiednio do MŚP i innych podmiotów. W przypadku

ubiegania się o oba rodzaje wsparcia, maksymalnej kwoty kredytu będzie ograniczona i opierała się, się na potrzebach operacyjnych firmy, z uwzględnieniem jej obrotów, kosztów energii, czy określonych potrzeb płynnościowych. Pożyczki mogą dotyczyć zarówno potrzeb inwestycyjnych, jak i kapitału obrotowego.

3. Pomoc na zrekompensowanie wysokich cen energii

Państwa członkowskie będą mogły częściowo zrekompensować przedsiębiorstwom, w szczególności intensywnym użytkownikom energii, dodatkowe koszty wynikające z podwyżek cen gazu i energii elektrycznej. Wsparcie to będzie udzielane w dowolnej formie, w tym w formie dotacji bezpośrednich. Całkowita pomoc na beneficjenta nie może przekroczyć 30% kosztów kwalifikowalnych, maksymalnie do 2 mln EUR w dowolnym momencie. W przypadku poniesienia strat operacyjnych, niezbędne może się okazać uzyskanie dalszej pomocy w celu zapewnienia kontynuacji działalności gospodarczej. W tym celu państwa członkowskie mogą przyznać pomoc przekraczającą te pułapy:

- do 25 mln EUR dla odbiorców energochłonnych i
- do 50 mln EUR dla przedsiębiorstw działających w określonych sektorach, takich jak produkcja aluminium i innych metali, włókien szklanych, pulpy, nawozów lub wódór i wiele podstawowych chemikaliów.

Część z wymienionych wyżej form wsparcia **została już uruchomiona** i jest dostępna dla polskich przedsiębiorców.

Komisja Europejska 30 czerwca 2022 r. zatwierdziła polski program o wartości ponad 5,5 miliarda złotych, którego celem jest pomoc przedsiębiorcom, których działalność ucierpiła na skutek inwazji Rosji na Ukrainę.

Na chwilę obecną (15 lipca 2022 r.) opublikowano decyzje o trzech formach wsparcia. Dwa kolejne

programy zostały przesłane przez polski rząd do Komisji Europejskiej i czekają na zatwierdzenie. Obejmują one m.in. gwarancje leasingowe, ale również dotacje i preferencyjne pożyczki z programów operacyjnych z lat 2014-2020.

Bank Gospodarstwa Krajowego

Operatorem dwóch ogłoszonych 30 czerwca gwarancji jest Bank Gospodarstwa Krajowego. Procedura wyłonienia operatora bądź operatorów preferencyjnych pożyczek dla firm z województw Podkarpackiego, Świętokrzyskiego i Podlaskiego jest obecnie w toku.

Już można składać wnioski

Wsparcie będzie udzielane od **1 lipca do 31 grudnia 2022 roku**. Co ważne, wsparcie to dostępne będzie dla zdecydowanej większości sektorów (z wyjątkiem sektora finansowego).

Gwarancje dla pożyczek dla firm - 4,5 mld PLN

Większość dostępnych środków przeznaczona będzie na gwarancje spłaty kredytu udzielanego na zapewnienie płynności finansowej i finansowanie inwestycji dla średnich i dużych przedsiębiorstw.

Firma zainteresowana otrzymaniem gwarancji poza wnioskiem o kredyt powinna złożyć w jednym z 5 wybranych banków wniosek o udzielenie przez BGK gwarancji spłaty kredytu w ramach gwarancji. W przypadku przyznania pożyczki, umowa zawierana z bankiem uwzględnia już jako zabezpieczenie pożyczki gwarancje przyznane przez BGK.

Maksymalna kwota kredytu objętego gwarancją dla jednego beneficjenta nie może przekroczyć 250 milionów złotych, **wysokość samej gwarancji nie może przekroczyć 200 milionów PLN**. Gwarancje nie mogą być również większe niż 15% średnich rocznych obrotów firmy z ostatnich 3 zamkniętych okresów rozliczeniowych oraz nie mogą przekroczyć 50% kosztów energii za okres 12 miesięcy poprzedza-

jących miesiąc złożenia wniosku o wsparcie.

Gwarancje będą mogły pokryć do 80% pozostałej do spłaty kwoty kapitału, bez odsetek i innych kosztów.

Maksymalny okres udzielenia gwarancji uzależniony jest od jej przeznaczenia i wynosi

- 39 miesięcy dla kredytów obrotowych,
- dla kredytów inwestycyjnych nie dłużej niż 72 miesiące.

Prowizja z tytułu przyznanej gwarancji dla średnich firm wynosi od 0,25% w pierwszym roku, do 1% w szóstym roku umowy gwarancyjnej, prowizja dla firm dużych wynosi odpowiednio od 0,5% do 2%.

Gwarancje na produkty faktoringowe - 1 mld PLN

Miliard złotych został przeznaczony na gwarancje na produkty faktoringowe. W tym wypadku wsparcie dostępne będzie zarówno dla sektora MŚP, jak i dla dużych firm.

Gwarancje limitu faktoringowego pozwolą firmom na poprawę ich płynności finansowej. Gwarancje obejmują spłatę niespłaconych zobowiązań z tytułu umowy faktoringowej, nie obejmują one jednak odsetek i innych kosztów.

Maksymalny okres gwarancji limitu faktoringowego to 27 miesięcy może ona objąć maksymalnie 80% kwoty faktoringu. BGK współpracuje w ramach tej gwarancji z sześcioma faktorami.

Prowizja z tytułu udzielonego wsparcia dla firm z sektora MŚP wynosi od 0,25% w pierwszym roku do 0,5% w drugim roku obowiązywania limitu. Dla firm dużych to odpowiednio 0,5% w pierwszym i 1% w drugim roku umowy.

Większe wsparcie dla: Podlaskiego, Świętokrzyskiego, Podkarpackiego

Ostatnią z planowanych form wsparcia są preferencyjne pożyczki dla firmy z trzech województw (Podlaskiego, Świętokrzyskiego

i Podkarpackiego). Na realizację tej formy wsparcia zarezerwowano 45 milionów złotych.

Pożyczki oferowane będą przez wybranych operatorów, planowane jest uruchomienie dwóch rodzajów pożyczek: inwestycyjnych i obrotowych.

Pożyczki oprocentowane będą poniżej średniej rynkowej. Wsparcie skierowane będzie do firm z sektora MŚP, jak również dla dużych firm.

Szczegółowe informacje na temat warunków wsparcia powinny zostać opublikowane w najbliższym czasie przez Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej będące administratorem tych środków.

Tymczasowe ramy kryzysowe obowiązywać będą do dnia 31 grudnia 2022 r.

W celu zapewnienia pewności prawa Komisja oceni przed tą datą, czy należy je przedłużyć.

Możliwe są jednak modyfikacje dostosowujące ramy prawne do obecnej sytuacji.

11 lipca 2022 r. Komisja Europejska przekazała państwom członkowskim do konsultacji projekt zmian które pozwolą uwzględnić w tymczasowych ramach kryzysowych postanowienia planu REPowerEU (zmniejszenie uzależnienia UE od paliw kopalnych).

Proponowane zmiany dotyczą dostosowania maksymalnych pułapów pomocy ustanowionych w przepisach dotyczących ograniczonych kwot pomocy, ułatwień w zakresie inwestycji w Odnawialne Źródła Energii i wprowadzenie dodatkowych działań które przyspieszą proces dywersyfikacji dostaw energii.

Dalsze kroki

Zespół PwC będzie monitorować postępy legislacyjne w sprawie pozostałych planowanych form wsparcia tj. „Programu

gwarancji transakcji leasingowych udzielanych w związku ze skutkami konfliktu zbrojnego na terytorium Ukrainy” SA.103174(2022/N) oraz „Dotacji lub pożyczek ze środków programów operacyjnych na lata 2014–2020 w celu wspierania polskiej gospodarki w związku z agresją Federacji Rosyjskiej na Ukrainę” SA.103175(2022/PN) informacje na temat kolejnych decyzjach Komisji Europejskiej w tej sprawie znajdą Państwo na naszej stronie internetowej pod adresem:

www.studio.pwc.pl

Tymczasem przedsiębiorców zainteresowanych wsparciem w ramach opisanych mechanizmów zachęcamy do kontaktu z Zespołem Pomocy Publicznej PwC.



pwc

AUTORZY



Grzegorz Kuś

PwC | Director | Radca prawny | Doradca podatkowy
Mobile: +48 519 507 208
E-mail: grzegorz.kus@pwc.com



Marcin Idczak

PwC | Manager | Tax | State Aid
Mobile: +48 519 507 801
E-mail: marcin.idczak@pwc.com



Bartłomiej Martys

PwC | Associate | Tax | State Aid
Mobile: +48 519 505 977
E-mail: bartlomiej.martys@pwc.com

Mental Health

CZYLI NASZ ŚWIAT CODZIENNY



Z panem prof. dr hab. n. med. Napoleonem Waszkiewiczem. Kierownikiem Kliniki Psychiatrii Uniwersytetu Medycznego w Białymstoku rozmawia **Adam Walicki, prezes Instytutu Kronenberga.**

Adam Walicki - **Panie Profesorze, pandemia, praca zdalna i kryzys gospodarczy są bez wątpienia źródłem wzrostu zainteresowania tematyką zdrowia psychicznego. Trudności emocjonalne dotyczą ludzi na całym świecie. Zaburzenia psychiczne, depresja, stany lękowe są udziałem milionów ludzi. Czy rozmowa o zdrowiu psychicznym staje się swoistym *signum temporis* obecnej rzeczywistości? Jak dziś powinniśmy definiować zdrowie psychiczne?**

Napoleon Waszkiewicz - Z punktu widzenia współczesnej nauki rozmowa o zdrowiu psychicznym jest rozumieniem fenomenów przeżyć psychicznych, a więc jest bardziej świadomym „przeżywaniem” życia. Zdrowie psychiczne staje się obecnie tematem codziennym a troska o psychiczny dobrostan człowieka jest jego naturalnym obowiązkiem. Każdy z nas doznaje wielu różnych emocji - złości, radości, smutku itd. Od ich wyrażania zależy nasz spokój, wspomniany wcześniej dobrostan, a więc i nasze zdrowie psychiczne. Jeżeli psychiczne to także i nasze zdrowie fizyczne. Pamiętajmy, że nasz mózg steruje wszystkimi narządami. Jeśli nadmiernie to robi albo w niedoborze to one po prostu się psują. Pandemia dorzuciła garść zainteresowania zdrowiem psychicznym, ponieważ spowodowała pogorszenie tego dobrostanu. Sam stres i smutek wywołuje zapalenie, a wtedy czujemy się tak, jak w czasie małej infekcji: izolujemy się, nie mamy energii, brakuje nam koncentracji, mamy też problemy ze snaniem. Stąd trudności pandemiczne nasilają zaburzenia psychiczne, a stan zapalny samej infekcji znacznie nasila trudności psychiczne. Faktem jest, że dzięki pandemii pojęcie „zdrowia psychicznego” uzyskało nowy, akceptowalny społecznie wymiar.

A.W. - **Badania naukowe, raporty WHO wskazują na niepokojące zjawisko wzrostu zaburzeń psychicznych. Zaburzenia o różnym nasileniu występują już u 20 proc. światowej populacji, a ok. 10-15 % populacji ma objawy depresji. Zasadne jest więc postawienie pytania o kondycję człowieka a nawet o kondycję cywilizacji? W jakim kierunku podąża Świat?**

N.W. - Kiedyś Świat zmieniał kierunki swojego rozwoju - raz był w lepszej, a raz w gorszej kondycji. Teraz, w sytuacji, gdy cywilizacja dąży do nasileń stresu to de facto sama pogarsza dobrostan każdego człowieka. Zjawisko to dotyczy w różnym stopniu większości krajów, także Polski. Obecnie zaburzenia psychiczne dotyczą ponad siedmiu milionów Polek i Polaków. Od 30% do 40% populacji ma trudności psychiczne. Podobnie jak w całej populacji, jest także na Podlasiu. Należy zakładać, że do roku 2030 koszty związane z zaburzeniami psychicznymi

mogą się zwiększyć nawet dwukrotnie. Nie chodzi tu bynajmniej jedynie o koszty medyczne, lecz także o koszty ekonomiczne i społeczne. Z tego też względu już wkrótce konieczne będą zmiany w firmach i instytucjach, które w większym stopniu będą musiały inaczej dostrzegać problemy kondycji psychicznej swoich pracowników. Jeżeli tak się nie stanie wiele organizacji może przestać dobrze funkcjonować a nawet przestać istnieć.

A.W. - **Zdrowie psychiczne przez wiele, wiele lat było dla części z nas tematem tabu. Jakie są najczęstsze przyczyny zaburzeń psychicznych? Życie w stresie, nadmiar pracy, wysokie tempo życia, zbyt duża ilość bodźców, kryzysy ekonomiczne i ekologiczne, niestabilna sytuacja polityczna w różnych regionach świata, konflikty zbrojne, katastrofy naturalne? Czego możemy się spodziewać? Jaka jest wytrzymałość współczesnego człowieka?**

N.W. Dość duża jest wytrzymałość ludzkiej psychiki. Zależy ona od radzenia sobie ze stresem. To stres prowadzi do eskalacji jeszcze większych problemów psychicznych. Wszystkie trudności codzienne mogą wiązać się nawet z maksymalnym stresem, jeżeli się im nie przyjrzymy i będziemy ich rozwiązanie odraczać w czasie. Raporty renomowanych ośrodków naukowych potwierdzają fakt, że lista przyczyn zaburzeń psychicznych stale się powiększa. Zwracam uwagę na wagę zaburzeń nerwicowych, które dotyczą wszystkich narządów, ponieważ są związane ze stresem. Następnie jest depresja, zaburzenia snu, używanie substancji psychoaktywnych (nikotyny, alkoholu, marihuany itd.). Cywilizacja przyspiesza. Niestety nie tylko w dobrym kierunku a zaburzeń psychicznych będzie coraz więcej.

A.W. Prawie nikt z nas nie jest wolny od stresu, czy też złego samopoczucia. Skuteczna profilaktyka i edukacja na pomoc nam wszystkim jak mamy radzić sobie z życiem pod presją różnych bodźców. To dziś wielkie wyzwanie dla lekarzy, terapeutów i menedżerów, którzy zawodowo mają kontakty z osobami dotkniętymi zaburzeniami psychicznymi lub przejściowym kryzysem mentalnym. Czy jesteśmy przygotowani do sprośnięcia nowym zagrożeniom?

N.W. - Nie ukrywajmy, że potrzeby w sferze profilaktyki i terapii zaburzeń psychicznych stale rosną. Ważne jest, abyśmy dostrzegali sytuacje, w których występuje ryzyko wadliwych zawodowo i społecznie zachowań pracowników. Zmiany nastroju u pracownika, brak koncentracji, zjawiska apatii lub agresji nie zawsze oznaczają wystąpienie zaburzenia psychicznego lub choroby. Stąd też potrzeba działań wzmacniających kulturę organizacyjną w firmach i instytucjach. Działania wewnętrzne w organizacji powinny być jednak powiązane właśnie z systemem profilaktyki i edukacji nt. tworzenia warunków dobrostanu psychicznego pracowników. Aby tak się stało należy dostosowywać zasoby i system opieki zdrowotnej do stale wzrastających potrzeb.



Budynek Nowej Kliniki Psychiatrii Uniwersytetu Medycznego w Białymstoku

A.W. - Panie Profesorze, dramatycznie wzrasta skala absencji chorobowych związanych z zaburzeniami psychicznymi. Czy to jest już powód do alarmu? Jakie są główne przyczyny tego typu absencji? Stres i zaburzenia adaptacyjne? Epizody depresyjne? Zaburzenia lękowe?

N.W. - Najczęstszą przyczyną obniżonej sprawności w pracy, a więc i absencji jest depresja u kobiet i nadużywanie/uzależnienie od alkoholu u mężczyzn. Generalnie w społeczeństwie prawie 40% kosztów trudności psychicznych to koszty pośrednie, które wynikają z absencji z pracy. Trend nieprawidłowego „samoleczenia” alkoholem nieco się zmienia, ponieważ coraz więcej kobiet sięga po alkohol, aby zredukować u siebie napięcie związane ze stresem. Niestety alkohol z czasem wszystkie te dolegliwości nasili z powodu których jest pity, a więc lęk, zaburzenia snu oraz depresja. Stres dereguluje działanie wszystkich naszych narządów - serca, płuc, przewodu pokarmowego, układu moczowego, hormonalnego. Zobaczmy, że do powikłań kardiologicznych dochodzi często właśnie w czasie stresu. Mamy stres, czasami mamy biegunkę, nagłą potrzebę skorzystania z toalety, pocimy się bardziej, a więc nawet nasza skóra nam się „buntuje”.

A.W. - Coraz częściej mówimy o powszechnym zjawisku wypalenia zawodowego. Czy planowane na rok 2022 przez WHO nowe rozwiązania zmienią perspektywę postrzegania tego problemu? Czy uznanie wypalenia zawodowego za zjawisko chorobowe jest dobrym rozwiązaniem?

N.W. - Prawidłowe działanie przedsiębiorstwa w tej kwestii polega nie tylko na obserwacji i identyfikowaniu zachowań pracowników, ale także na przygotowaniu wewnątrzorganizacyjnego systemu wsparcia zatrudnionej kadry. Warto zaznaczyć, że nowa klasyfikacja chorób WHO (2022) wprowadza zapisy pozwalające lekarzom diagnozować wypalenie zawodowe rozumiane jako poczucie obniżenia energii, zmniejszenia efektywności, czy też odczuwania negatywnych emocji związanych z pracą. Za wypaleniem zawodowym stoi wiele różnych trudności, które obecnie należą do zaburzeń adaptacyjnych i na nie też są wystawiane zwolnienia. Moim zdaniem całość zagadnienia wymaga jednak spokojnego doprecyzowania.

A.W. - Jak można przetłumaczyć na język polski coraz bardziej popularne angielskie pojęcie Mental Health? Czy to pojęcie jest tożsame ze zdrowiem psychicznym, a może jest to pojęcie równoznaczne z dobrostanem psychicznym?

N.W. - Mental jest bardziej lakonicznym ujęciem psychiki, ponieważ psychika to też całościowe spojrzenie na nasze funkcjonowanie. Mental Health promują badacze, którzy są zwolennikami docenienia roli zdrowia psychicznego jako komponentu funkcjonowania organizacji biznesowej. Trend ten jest doceniany na całym świecie bo zdrowie psychiczne pracowników jest swoistą wartością gospodarczą. Mental Health ma bezpośredni związek z poglądami Generation X, czyli z ideą „work – life balance”. WLB jest tu kryterium stanowienia harmonii i zadowolenia pracowników z życia prywatnego i zawodowego. Kategoria Mental Health przenika coraz szybciej do świata wartości zarówno pracowników, jak też do świata organizacji. Mental Health to forma sprzyjająca profilaktyce zdrowia psychicznego w miejscu pracy poprzez tworzenie środowiska przyjaznego pracownikowi i poprzez działania regulujące poziom stresu i obciążeń zadaniami.

A.W. - Coraz częściej słychać głosy, że skala zaburzeń psychicznych pracowników, ale także menedżerów wymaga nowej interpretacji. Jak kondycja psychiczna pracowników wpływa na funkcjonowanie i realizację celów biznesowych firm i instytucji?

N.W. - Myślę, że tak naprawdę to nie jest dla menedżerów całkiem nowe wyzwanie. Dysfunkcje emocjonalne, stres przejawiający się w wadliwych zachowaniach w organizacjach występowały zawsze i wszędzie. Pamiętajmy, że kryzysy w organizacjach mijają, a nasilenie problemów psychicznych wraca do stanów wyjściowych adekwatnie do wymogów społecznych, a teraz coraz bardziej gospodarczych. Każdemu z nas można przypisać trudności psychiczne. Wystarczy wyznaczyć takiej osobie nieadekwatne obciążenie. Jeśli pracownik lub zespół ma wykształcone zdrowe sposoby radzenia sobie ze stresem lub z dysfunkcjami to taką informację prędzej czy później otrzymamy. W przypadku braku reakcji przełożonego np. pracownik odejdzie z pracy. Osoba, która nic z tym nie zrobi i będzie brała takie nadmierne obciążenie na siebie będzie cierpiała i jak trafi do psychologa, psychiatry, czy psychoterapeuty to sama powinna zauważyć potrzebę zmiany. Dbanie o pracowników i ich dobrostan zmniejsza także dynamikę zmian kadrowych. Niezależnie od branży czy wielkości przedsiębiorstwa takie sytuacje zawsze będą wyzwaniem dla właścicieli i zarządów firm.

A.W. - Jest wielce prawdopodobne, że połowa populacji doświadczy w ciągu swojego życia poważnego kryzysu psychicznego, coraz częściej związanego z pracą. Czy ta prognoza tworzy konieczność doskonalenia rozwiązań w obszarze zdrowia psychicznego w organizacji biznesowej?

N.W. - Jak już wcześniej wspominałem, nowe kryzysy indukują nowe trudności psychiczne, ale które z czasem mogą ulec zmniejszeniu. Często odpowiadam na pytanie o stygmatyzację zaburzeń psychicznych, że prawie 40% z nas doświadcza trudności psychicznych w jednym roku, a w czasie całego życia większość z nas będzie odczuwała takie trudności. Z tego wynikałoby, że stygmatyzowalibyśmy samych siebie, a to jest bez sensu. Jeśli prowadzimy firmę i wiemy, że zaopiekowanie się psychiką pracowników to czysty zysk firmy, to czy trzeba szukać legislacyjnych rozwiązań? Zobaczmy, czy nie wystarczy codzienna profilaktyka uczuciowa...

A.W. - Czy menedżer może identyfikować u pracownika dysfunkcje takie jak zaburzenia uwagi, pamięci, spostrzegania, myślenia, nastroju, emocji, aktywności, czy też świadomości? Co w takiej sytuacji może zrobić dział HR, a co może zrobić menedżer?

N.W. - Świadomość o powodach trudności psychicznych pracownika jest najważniejsza. Wtedy możemy zapytać pracownika o powód takiego zachowania i czy możemy pomóc. Należy dostrzegać sytuacje, w których pracownik się izoluje, gdy jest smutny, zmęczony, czy też jest drażliwy. Symptodem problemów psychicznych jest powtarzająca się absencja w pracy oraz nasilone stosowanie używek (papierosy, alkohol, narkotyki). Jeśli w firmie byłaby umowa ze świadczeniodawcą zdrowia psychicznego to byłoby miło. Warto w umiejętny, wyważony sposób obserwować stany emocjonalne pracowników. Może to robić zakładowy psycholog, który ukończył szkolenie terapeutyczne. Zastosowanie w organizacji np. narzędzia „Skala Odczuwanego Stresu” (PSS-10) jest wielce zasadne. Pracodawca może także zapytać pracownika „jak się czujesz?”, co też może być zachętą do skorzystania z rozmowy z fachowcem od emocji. Jeżeli zapytamy pracownika „jak się masz?” to nie naruszamy standardów, a wykażemy troskę. Część z nas na tak postawione pytanie już opowie nam o trudnościach. Możemy też zauważyć błędy i zapytać z czym ta osoba je wiąże. Pamiętajmy, że na pewnych etapach życia, wszyscy mamy trudności psychiczne. Wystarczy, że gorzej śpimy, to też jest trudność. Pracownik oprócz obciążenia pracą, może być akurat niewydolny, ponieważ ma inne trudności np. ktoś w rodzinie choruje - martwi się, ma pod opieką kogoś chorego, ma trudności finansowe, ma trudności w związku z dziećmi, psem itd. Ta kumulacja najbardziej szkodzi, bo np. z jedną trudnością by sobie poradził.

A.W. - Jak wg. Pana Profesora na dobrostan psychiczny pracowników wpływa atmosfera w pracy i godziwe warunki płacowe? Czy to wystarcza, by minimalizować

lub kontrolować ilość stresu, depresji i innych zaburzeń psychicznych w firmie?

N.W. - To oczywiste. Jak mamy zabezpieczone podstawowe obszary w życiu, czyli też i finansowy, możemy wówczas skupić się na altruizmie, zauważaniu czegoś więcej, większym zaangażowaniu w pracę. Dane ZUS pokazują, że jeszcze przedpandemicznie nastąpił wzrost ilości dni absencji chorobowej spowodowanej zaburzeniami psychicznymi o prawie 40%. Firmy, które zdecydowały się wprowadzić programy mające na celu profilaktykę zdrowia psychicznego i radzenia sobie ze stresem odnotowują korzyści na poziomie: pięciokrotnego zwrotu inwestycji, 50% redukcji błędów oraz 70% mniejszej liczby formalnych roszczeń, a dzięki zapewnieniu pracownikom wsparcia psychologicznego oraz szkoleniu kierowników w rozpoznawaniu oznak trudności psychicznych, odnotowano znaczne oszczędności, przy prawie dwukrotnym wzroście satysfakcji pracowników z pracy.

A.W. - Pracodawcy - co jest naturalnym zachowaniem - reagują na gorszą kondycję psychiczną swoich pracowników. W jakim stopniu dysfunkcje psychiczne dotyczą pracodawców, menedżerów, właścicieli firm? Jak oni jako liderzy powinni reagować na swoje złe samopoczucie psychiczne?

N.W. - Menedżerowie to osoby, które poddawane są w życiu zawodowym szczególnemu obciążeniu stresem. Zdiagnozowanie np. zjawisk depresyjnych w tej grupie zawodowej nie zawsze jest proste. Lider zawsze chce być liderem i rzadko ujawnia swoje problemy. Nie zawsze jest świadomy, że potrzebuje np. konsultacji u psychologa lub u psychiatry. Czasami trzeba być też przekonany, że nawet najlepszy coach nie zastąpi w trudnych sytuacjach psychiatry. Fajnie, gdyby ktoś czasami zapytał menedżera o jego samopoczucie. Według badań menedżerowie są bardzo obciążeni stresem i to oni są poważną grupą ryzyka trudności psychicznych, zwłaszcza w sytuacjach kryzysach. Trzeba pamiętać, że świadomość trudności psychicznych zależy od posiadanej przez nich wiedzy o emocjach i o stresie.

A.W. - Wojna, pandemia i kryzys zaprosiły do świata biznesu psychiatrów i psychoterapeutów. Czy psychiatrzy są przygotowani na kontakty z gospodarką, z przedsiębiorstwami, czy z instytucjami? Jak do tych wyzwań jest przygotowana ciągle niedoinwestowana polska psychiatria?

N.W. - Pandemia zaskoczyła cały świat, zaskoczyła polski system ochrony zdrowia. Zaskoczyła także środowisko lekarzy-psychiatrów. Musieliśmy się do tej sytuacji dostosować. Wielu z nas psychiatrów i psychoterapeutów miało także swoje trudności adaptacyjne. W kontakcie z gospodarką, z przedsiębiorcami także będziemy zadawać te same pytania o emocje sytuacyjne. Jesteśmy gotowi na współpracę z biznesem. Psychiatrów i psychoterapeutów jest oczywiście za mało, ale rozwój psychiatrii trwa. Stopniowo zmieniamy także sprawy niedoinwestowania.



Napoleon Waszkiewicz, prof. dr hab. n. med., Kierownik Kliniki Psychiatrii Uniwersytetu Medycznego w Białymstoku. Jest absolwentem Uniwersytetu Medycznego w Białymstoku, specjalistą z zakresu psychiatrii. Aktualnie pełni funkcję kierownika Kliniki Psychiatrii Uniwersytetu Medycznego w Białymstoku, prezesa Oddziału Podlaskiego Polskiego Towarzystwa Psychiatrycznego. Jest autorem kilku książek i kilkuset publikacji naukowych, redaktorem kilku polskich i zagranicznych czasopism naukowych. Twórca immunosezonowej teorii zaburzeń psychicznych. Współpracuje z kilkudziesięcioma polskimi i zagranicznymi instytucjami naukowymi. Zainteresowania naukowe obejmują m.in. badanie wpływu substancji psychoaktywnych na organizm oraz poszukiwanie biomarkerów zaburzeń psychicznych i uzależnień, a także badanie schorzeń psychicznych w aspekcie zmian biochemicznych, w neuroobrazowaniu, neurofizjologicznych, neuropsychologicznych, genetycznych, oraz wpływu diety na te schorzenia.



Seminaria Prawne dla Biznesu

sprawozdanie z działalności
z roku akademickiego 2021/2022

Seminaria Prawne dla Biznesu to inicjatywa naukowa Wydziału Prawa Uniwersytetu w Białymstoku polegająca na wyjątkowym połączeniu środowiska naukowego ze światem biznesu, gdzie poruszana jest tematyka, która ze względu na swoją specyfikę stanowi albo zagadnienia nowe, albo skomplikowane. Wyzwania przed jakimi w takich sytuacjach stają przedsiębiorcy są niejednokrotnie bardzo problematyczne. Rodzą wiele problemów interpretacyjnych i rozbieżności w stosowanej praktyce. Często zmieniające się przepisy prawa w wielu obszarach wprowadzają niepokój i szereg pytań dotyczących interpretacji poszczególnych rozwiązań. Dlatego nasze „holistyczne” podejście, gdzie poszczególne zagadnienia prawne są poddawane analizie przez przedstawicieli świata nauki i zestawiane z praktyką doświadczonych ekspertów-sędziów, radców prawnych, adwokatów, urzędników administracji publicznej, a nawet samych przedsiębiorców spotyka się z ogromną aprobatą i stale rosnącym zainteresowaniem różnych grup odbiorców.

Ten rok akademicki zamykamy bilansem 4 zorganizowanych spotkań. Każde z nich zostało poświęcone innej problematyce.

Październik 2021r. zainaugurowaliśmy spotkaniem poświęconym **Zatrudnianiu cudzoziemców** rozpatrywanym przez pryzmat **najczęściej spotykanych w tym zakresie problemów prawnych i praktycznych.**

Zagadnienie zatrudniania cudzoziemców w Polsce stanowi bardzo ważny i niejednokrotnie skomplikowany problem funkcjonowania wielu przedsiębiorców. Lokalizacja naszego województwa sprawa, że wielu pracodawców korzysta z możliwości zatrudniania osób zza

wschodniej granicy. Częste zmiany w przepisach prawnych w tym zakresie, trwająca w tamtym roku pandemia i przyjęte na ten czas przepisy szczególne sprawiają, że przedsiębiorcy borykają się w wieloma problemami.

Większość obowiązków z tytułu zatrudnienia cudzoziemców spoczywa na pracodawcy. Przede wszystkim musi on dopełnić wielu formalności związanych z wyborem ścieżki zatrudnienia, np. uzyskanie zezwolenie wojewody lub złożenia oświadczenia lub możliwości podjęcia pracy bez wymienionych tych procedur. Innym problemem jest delegowanie pracowników do Polski przez przedsiębiorców zza granicy w ramach świadczenia usług. Pracodawca, który zatrud-

nia cudzoziemców musi się liczyć z ewentualnymi kontrolami.

Wśród najczęstszych błędów popełnianych przez pracodawców jest lekceważenie terminów ważności dokumentów pobytowych, czy zatrudnianie pracowników bez wymaganych zezwoleń lub oświadczeń. Istotnym problemem jest również niezwracanie uwagi na rodzaj naklejki wizowej. A to od podanego na niej kodu zależy, czy wykonywanie pracy na terenie Polski będzie w ogóle prawnie dopuszczalne.

Podczas październikowego Seminarium eksperci skupili się przede wszystkim na zasadach legalizacji pracy i pobytu w Polsce, zasadach

dostępu do polskiego rynku pracy i pobytu w Polsce oraz systemie kontroli prawa pracy w związku z zatrudnianiem cudzoziemców. **Podczas spotkania omówiono następujące zagadnienia:**

- zmiany na rynku pracy, nowe wyzwania i możliwości w zakresie zatrudniania cudzoziemców,
- legalizacja pobytu, legalizacja pracy, obowiązki pracodawców zatrudniających cudzoziemców (zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, rozliczanie zaliczek na podatek dochodowy),
- zatrudnianie cudzoziemców w ramach swobody przepływu pracowników – wymagane zezwolenia na pracę, oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy, praca bez zezwolenia, zawieranie umów o pracę, a wykonywanie pracy zarobkowej, mobilność pracowników celem wykonywania pracy w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa,
- delegowanie pracowników w ramach swobody świadczenia usług – delegowanie a migracje pracowników, regulacje pracownicze w państwach przyjmujących, koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego.
- szczególne rozwiązania w związku z COVID-19 – zagadnienia związane z legalnością pobytu cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej po ogłoszeniu stanu zagrożenia epidemicznego oraz w zakresie ważności zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy,
- warunki pracy i płacy jakie trzeba zapewnić pracownikowi i pracownikowi delegowanemu, dokumenty jakie należy przechowywać w okresie zatrudnienia lub delegowania, obowiązki zgłoszeniowe i rejestracyjne na terenie Polski - gdzie zgłosić cudzoziem-

ca i w jakim terminie, dokumenty, jakie należy wydać cudzoziemcowi,

- zasady przekraczania granicy RP, będącej granicą zewnętrzną UE, zasady przekraczania granicy RP, będącej granicą wewnętrzną UE (w Strefie Schengen), zasady przekraczania granicy przez osoby, które uzyskały w Polsce kartę pobytu,
- pozwolenia na pracę typ A, legalizacja pobytu- zezwolenia na pobyt i pracę, elementy wspólne postępowania (strony postępowania, wymagane dokumenty, najczęstsze problemy związane z postępowaniem.

Kolejne seminarium zostało zorganizowane w styczniu 2022 r i tym razem dyskutowano o **najczęstszych problemach praktycznych i prawnych w przypadku niewypłacalności i śmierci przedsiębiorcy.**

Ekspertzy postawili tezę, że bez względu na rozmiar prowadzonej działalności gospodarczej warto zawczasu pomyśleć o tym jak zabezpieczyć prowadzony przez nas biznes na wypadek naszej śmierci, czy poważnych problemów finansowych.

Podkreślano, że w każdym biznesie bardzo ważna jest bieżąca analiza sytuacji finansowej firmy, która, w razie pojawienia się kłopotów, pozwala na podjęcie odpowiednich kroków zaradczych. W przypadku spółek konieczne może okazać się złożenie wniosku o otwarcie restrukturyzacji lub nawet o ogłoszenie upadłości.

W przypadku jednoosobowej działalności gospodarczej, w sytuacji śmierci właściciela, istnieje możliwość powołania zarządcy sukcesyjnego. Jego ustanowienie gwarantuje kontynuację zarządzania przedsiębiorstwem po jego śmierci. Podczas Seminarium dyskutowano również na temat ciekawej

instytucji, jaką jest fundacja rodzinna. W założeniach ma ona na celu umożliwienie kumulowania rodzinnego majątku i pozwala na zatrzymanie kapitału na wiele pokoleń oraz zwiększenie potencjału krajowych inwestycji. Fundacja rodzinna ma działać jak skarbiec rodzinny oraz z myślą o zapewnieniu rodzinie środków finansowych, realizując wizję fundatora oraz dbając o wartości przyjęte przez niego w biznesie. Może być atrakcyjnym rozwiązaniem przede wszystkim dla właścicieli polskich firm o charakterze rodzinnym. Dzięki fundacji rodzinnej możliwe jest zaplanowanie działalności biznesowej w perspektywie kilku pokoleń, bez obaw o trudności związane z dziedziczeniem majątku.

- **Kolejne Seminarium Prawne dla Biznesu odbyło się w kwietniu 2022 r. i zostało poświęcone sytuacji prawnej polskich przedsiębiorców w obliczu konfliktu zbrojnego na Ukrainie.** Tym razem nasza uwaga skupiła się wokół trzech najważniejszych zagadnień. Były to:
 - **szczególne regulacje prawne w zakresie prawa pracy**, m. in. legalizacja pobytu, prawo do wykonywania pracy oraz obowiązki pracodawcy przy zatrudnianiu obywateli Ukrainy,
 - **wpływ wojny na stosunki zobowiązaniowe**, m.in. nadzwyczajna zmiana stosunków zobowiązaniowych powstała wskutek konfliktu zbrojnego, trudności w spełnieniu świadczeń wynikających z zaciągniętych zobowiązań, nieprzewidzenie przez strony przy zawieraniu umowy wpływu zmiany stosunków na wykonanie zobowiązania oraz
 - **kwalifikacje prawne pomocy udzielanej obywatelom Ukrainy**, m.in. zasady zaliczania darowizny do kosztów uzyskania przychodu, zasady odliczenia od dochodu kwo-

ty dokonanej darowizny, warunki zapłaty należnego podatku VAT w przypadku nieodpłatnego przekazania towarów, udostępniania firmowych samochodów, czy nieruchomości na cele niezwiązane z działalnością gospodarczą podatnika.

Podczas spotkania podkreślano, że wielu polskich przedsiębiorstw odczuwa negatywne skutki rosyjskiej agresji militarnej na Ukrainę. Rzeczywistość, w jakiej funkcjonują obecnie polscy przedsiębiorcy jest bardzo trudna. Zaistniała sytuacja wymusza podejmowanie szybkich i zdecydowanych działań i niejednokrotnie bardzo trudnych decyzji biznesowych. Z informacji Krajowej Izby Gospodarczej Polska jest obecnie jednym z największych inwestorów na Ukrainie. Natomiast zdaniem ekspertów Polskiego Instytutu Ekonomicznego, na podstawie przeprowadzonych badań, polskie firmy „od początku wojny borykają się z konkretnymi problemami wynikającymi z zerwanych łańcuchów dostaw, czy braku pracowników”. Wojna w Ukrainie przełożyła się też na dużą niepewność przedsiębiorstw co do sytuacji gospodarczej - trzy czwarte uważa, że jest to silnie oddziałująca bariera dla prowadzenia biznesu w dzisiejszych czasach. Najbardziej niepewną sytuację gospodarczą mają firmy budowlane (84 proc.), transportowe (74 proc.) i usługowe (73 proc.).

Prowadzenie przedsiębiorstwa w obliczu działań wojennych nie jest kwestią oczywistą i łatwą, bo wpływ wojny na stosunki zobowiązaniowe znacząco destabilizuje, a w niektórych przypadkach kończy zawarte wcześniej relacje. W obliczu zaistniałej sytuacji polski ustawodawca musiał szybko reagować i dopasować obowiązujące przepisy prawne do nowej rzeczywistości, w której funkcjonujemy od 24 lutego 2022 r. Dlatego też dużą część czasu w dyskusji poświęcono szczególnym rozwiązaniom prawnym, które zostały przyjęte 12 marca 2022 r. ustawą o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa.

Czwarte i zarazem ostatnie Seminarium Prawne dla Biznesu w mijającym roku akademickim zostało zorganizowane w czerwcu 2022 r. Tematem tego spotkania było: **skuteczne rozwiązanie stosunku pracy. Jak unikać podstawowych błędów.** Z informacji uzyskanych od przedsiębiorców wynika, że chcąc rozwiązać stosunek pracy z pracownikiem pracodawca niejednokrotnie stoi przed dylematem jaki środek prawny zastosować, by jego działania były zgodne z prawem i skuteczne. Czy zastosować

rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, za wypowiedzeniem, bez wypowiedzenia, czy może tzw. zwolnienie dyscyplinarne. Przed dokonaniem wyboru formy rozwiązania stosunku pracy pracodawca powinien mieć świadomość jakie są przesłanki dla rozwiązania stosunku pracy w konkretnych przypadkach.

Wszystkie Seminarium były zorganizowane w formie hybrydowej z możliwością osobistego uczestnictwa oraz udziału w formie zdalnej. Zapraszam do obejrzenia całości wydarzeń, które są dostępne na stronie internetowej: www.prawo.uwb.edu.pl/seminaria-prawne-dla-biznesu

Jednocześnie chciałabym złożyć serdecznie podziękowania współorganizatorom Seminarium Prawnych dla Biznesu-Izbie Przemysłowo-Handlowej w Białymstoku oraz Podlaskiemu Klubowi Biznesu za zaangażowanie i wsparcie przy organizacji poszczególnych wydarzeń. Słowa uznania kieruję również do Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców, który objął nasze Seminarium patronatem honorowym i zawsze wspiera nas merytorycznie podczas każdego spotkania.

Plany organizacji Seminarium na nadchodzący rok akademicki 2022/2023 zostały już rozpoczęte. Z wielką radością już teraz zapraszam Państwa na najbliższe Seminarium Prawne dla Biznesu, które odbędzie się 22 listopada 2022 r. i zostanie poświęcone tematyce arbitrażu jako alternatywnej formy rozwiązywania sporów między przedsiębiorcami. Wszystkie bieżące informacje dotyczące kolejnych Seminarium będą na bieżąco zamieszczane na stronie internetowej Wydziału Prawa oraz na Facebooku.



dr Magdalena Kun - Buczko

Adiunkt w Zakładzie Prawa Europejskiego
Pełnomocnik Dziekana ds. otoczenia
społeczno-gospodarczego
Wydział Prawa Uniwersytetu w Białymstoku



Sąd Arbitrażowy przy Krajowej Izbie Gospodarczej – co musisz o nim wiedzieć?

Członek Podlaskiego Komitetu Arbitrażowego
r.pr. Karolina Łupińska-Koc

Zapewne wiesz, że sądownictwo arbitrażowe istniało od zawsze. Prawdopodobnie jeszcze przed powstaniem państw i sądów państwowych rozstrzygano spory polubownie.

Sąd Arbitrażowy przy Krajowej Izbie Gospodarczej w Warszawie powołany został 1 stycznia 1950 roku i funkcjonował pod nazwą Kolegium Arbitrów przy Polskiej Izbie Handlu Zagranicznego, jako niezależna jednostka powołana do rozstrzygania sporów wynikających z międzynarodowych stosunków handlowych. Od 1990 roku Sąd Arbitrażowy kontynuuje swoją działalność w ramach Krajowej Izby Gospodarczej w Warszawie.

W dniu 13 stycznia br. Rada Arbitrażowa Sądu Arbitrażowego przy Krajowej Izbie Gospodarczej w Warszawie powołała Podlaski Komitet Arbitrażowy. Powołanie Komitetu jest dla Sądu możliwością pojawienia się bliżej klientów, a dla osób chcących rozstrzygać spór przed tymże Sądem – szansą na postępowanie przed warszawską, doświadczoną instytucją w Białymstoku.

Dlaczego warto pomyśleć o poddaniu sporu pod rozstrzygnięcie Sądu Arbitrażowego przy Krajowej Izbie Gospodarczej:

1. jest najbardziej uznanym i renomowanym stałym sądem polubownym w Polsce i ciągle rośnie jego popularność w tej części Europy;
2. Sąd Arbitrażowy przy Krajowej Izbie Gospodarczej to niemal 70 lat tradycji;
3. ma doświadczenie w sprawach o charakterze

międzynarodowym: prawie 20% spraw ma charakter międzynarodowy, możesz więc być pewien, że Twój spór z kontrahentem zagranicznym będzie profesjonalnie rozpatrzony;

4. na liście arbitrów, którzy mogą rozstrzygać także twoją sprawę, prócz najlepszych polskich prawników i ekspertów branżowych figurują nazwiska zagranicznych specjalistów od arbitrażu;
5. strony mają wpływ na wiele elementów postępowania, same też wybierają arbitrów z listy, na której znajduje się blisko 200 specjalistów; strony mają swobodę w zakresie wskazywania na arbitrów również osób spoza listy; w przeciwieństwie do procedur sądowych, ta duża swoboda stron przy kształtowaniu zasad postępowania, pozwoliła arbitrażowi na szybkie przystosowanie się do nowych realiów np. w czasach pandemii;
6. strony w trakcie rozprawy siedzą wygodnie i składają wyjaśnienia na siedząco, a miejscem rozprawy jest Białystok;
7. istnieje praktyka dopuszczania dowodu z opinii prywatnych biegłych powołanych przez same strony (arbitrzy nie są związani sądowymi listami biegłych), a także możliwość konfrontacji biegłych.

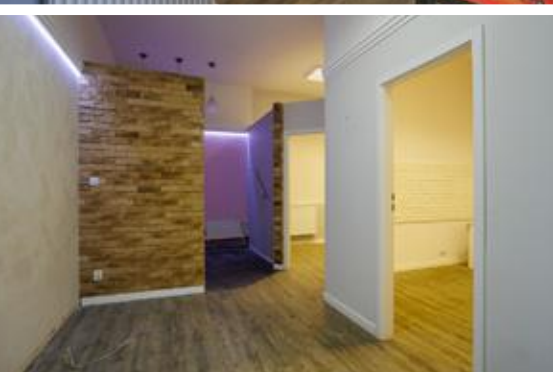
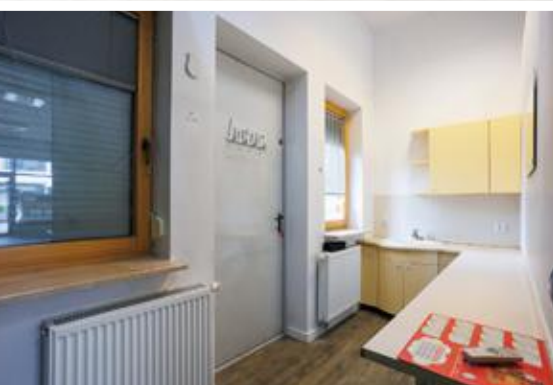
MUSISZ WIEDZIEĆ

Średni czas ostatecznego rozpoznania sporu w SA KIG wynosi 9 miesięcy – warto podkreślić, iż w arbitrażu wyrok kończący postępowanie jest prawomocny – nie czekamy już na rozstrzygnięcie sądu drugiej instancji, aby go wykonać należy nadać mu w sądzie powszechnym klauzulę wykonalności.

Dla przykładu w 2020 roku średni czas rozpoznawania sprawy gospodarczej (w I instancji) przez sądy powszechne wynosił ponad 12,8 miesiąca (za: biznes.gov.pl).

Poniżej podaję wzór klauzuli jaka może być zastosowana w umowie:

„Wszelkie spory wynikające z tej umowy lub pozostające w związku z nią będą rozstrzygane ostatecznie na podstawie Regulaminu Arbitrażowego Sądu Arbitrażowego przy Krajowej Izbie Gospodarczej w Warszawie z miejscem arbitrażu w Białymstoku obowiązującego w dniu wszczęcia postępowania, przez arbitra lub arbitrów powołanych zgodnie z tym Regulaminem.”



SPRZEDAM WYNAJMĘ POŻYCZKA POD ZASTAW



Lokal użytkowy 83m²
usługowy / handlowy / biurowy
Waszyngtona 32 lok. 7U

601 264 246
Artur Radecki



Lokale do wynajęcia

Białystok, Antoniukowska 7 - to dobry adres na Twoje biuro.



Powierzchnia od 20 do 30 m²



Oferujemy lokale wykończone w wysokim standardzie do wynajęcia z przeznaczeniem na biuro. Izba Przemysłowo – Handlowej w Białymstoku zaprasza do siebie. Dostępne różne powierzchnie lokali: 20,9 m² oraz 26,3 m²

Zalety:

- pokoje w wysokim standardzie,
- częściowo lub całkowicie umeblowane,
- dostęp do sali konferencyjnej na 60 osób,
- duży ogrodzony parking,
- dogodna lokalizacja w centrum Białegostoku, 5 minut od dworca PKP i PKS.

Więcej informacji w biurze Izby Przemysłowo-Handlowej lub pod tel. 85 652 56 45.

IPH
IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA
W BIAŁYMSTOKU