

Biuletyn Informacyjny





Konsorcjum: Enterprise Europe Network – Central Poland

PARP - Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (Warszawa - koordynator konsorcjum)

IMBiGS - Instytut Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego (Warszawa)

UW - Uniwersytet Warszawski, DELab (Warszawa)

FRP - Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości (Łódź)

TARR S.A. - Toruńska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. (Toruń)

SWP - Stowarzyszenie „Wolna Przedsiębiorczość” (Gdańsk)

Redaktor naczelna: dr Ewa Sadowska-Kowalska

Zespół: dr Małgorzata Kurzyniec-Sikorska (MKS)
Małgorzata Bujacz (MB)
Łukasz Kielan (ŁK)
Krzysztof Kucharski (KK)
Alina Krukouskaya (AK)
Natalia Ogrodniczak-Kowalska (NOK)
Grażyna Zagorzelska (GZ)

Skład: Katarzyna Ciach

Zdjęcia: Pixabay

Okładka: **Enterprise Europe Network**
z misją zrównoważonego rozwoju
Natura wokół nas w obiektywie
Jaromira Młynarskiego.
Sady koło Łowicza.

Jaromir Młynarski, z zawodu lekarz weterynarii, wykonujący aktywnie swój fach - chirurga zwierząt. Prywatnie fascynat fotografii, podróżnik.



Ośrodek Enterprise Europe Network
Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości

90-103 Łódź, ul. Piotrkowska 86
tel. 42 630-36-67 / faks 42 632-90-89
e-mail: fundacja@frp.lodz.pl

Wszystkie teksty zawarte w Biuletynie Informacyjnym mogą być przedrukowane wyłącznie po uzyskaniu zgody redakcji.

Redakcja nie zwraca materiałów niezamówionych oraz zastrzega sobie prawo do ich zmiany i redagowania.

Wydawca: Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości
90-103 Łódź, ul. Piotrkowska 86

Biuletyn Informacyjny jest wydawany przez Ośrodek Enterprise Europe Network przy Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości w Łodzi i współfinansowany przez Komisję Europejską ze środków z programu COSME na lata 2014-2020 oraz ze środków budżetu państwa w ramach programu pn. „Udział Polski w programie na rzecz konkurencyjności przedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw (COSME) oraz w instrumentach finansowych programów UE wspierających konkurencyjność przedsiębiorstw w latach 2015-2021.”



MINISTERSTWO
ROZWOJU

5 (178) 2020

Druk: ISSN 2544-0675 Online: ISSN 2544-0683

Sukcesja w firmie rodzinnej **4**

Łukasz Kielan

W ŚWIECIE PRZEPISÓW **7**

Rozwiązania prawne dla przedsiębiorców w związku z zagrożeniem COVID-19
Część I. Formy wsparcia finansowego

DLA PRZEDSIĘBIORCÓW **10**

Informacja dla pożyczkobiorców korzystających z inicjatywy JEREMIE o możliwości renegotjacji umów pożyczkowych

Preferencyjne pożyczki dla przedsiębiorstw z regionu łódzkiego

Łódzki Fundusz Poręczeń Kredytowych – oferta dla łódzkich przedsiębiorców

BEZPIECZEŃSTWO I ZDROWIE W PRACY **12**

INFORMACJE DOTYCZĄCE PROGRAMÓW BADAWCZYCH/RAMOWYCH **14**

OKIEM STATYSTYKA **16**

Ochrona zdrowia w województwie łódzkim w 2018 roku

OFERTY KOOPERACJI **18**

BIULETYN DOSTĘPNY ON-LINE

www.frp.lodz.pl/biuletyn-eeen

SUKCESJA W FIRMIE RODZINNEJ

Łukasz Kielan

Sukcesja jest cechą charakterystyczną, wyróżniającą firmy rodzinne od przedsiębiorstw nierodzinnych, dla niektórych badaczy, głównie amerykańskich, jest jednym z kryteriów pozwalających na uznanie podmiotu gospodarczego za firmę rodzinną. Skuteczna sukcesja jest warunkiem do utrzymania długoterminowego charakteru przez firmę rodzinną. S. R. Carlock i J. L. Ward wskazali trzy wyzwania, przed którymi stoją firmy rodzinne w XXI wieku: przekazanie władzy i własności, zrozumienie przez rodzinę, że jej zaangażowanie w firmę stanowi kluczowy element w procesie budowania przewagi konkurencyjnej oraz znalezienie równowagi, która pozwoli jak najbardziej efektywnie wykorzystać aktywa materialne i finansowe oraz kapitał ludzki¹. Pierwsze z wymienionych wyzwań to proces sukcesji. W Polsce dynamiczny rozwój przedsiębiorczości, w tym przedsiębiorczości rodzinnej nastąpił po 1989 r. Biorąc pod uwagę krótki okres funkcjonowania polskiej gospodarki wolnorynkowej, znaczny odsetek firm rodzinnych jest w rękach pierwszego pokolenia i stoi przed wyzwaniem przekazania władzy i własności w ręce następnego pokolenia. Jak trudny jest to proces mogą świadczyć statystyki światowe. Przyjmuje się, że ok. 30% firm rodzinnych przechodzi w ręce następnego pokolenia, a jedynie 15% w ręce trzeciej generacji².

A. Marjański i Ł. Sułkowski definiują sukcesję jako zmianę międzygeneracyjną, która jest szczególnym i jednym z najbardziej złożonych problemów przedsiębiorstw rodzinnych. Obejmuje strategię firmy, strategię personalną, ale również kulturę organizacyjną i strukturę własności³. Inna definicja mówi, że sukcesja polega na przekazaniu kierowania firmą przez założyciela – właściciela następcy, którym może być albo członek rodziny lub ktoś spoza rodziny (zawodowy menedżer). Proces sukcesji wiąże się z przekazaniem wiedzy, władzy oraz własności, a etapy te nie mogą występować równocześnie⁴. Sukcesja to wieloletni i wieloetapowy proces współpracy między generacją poprzedników (nestora) a młodszym pokoleniem (sukcesorów), który wiąże się ze stopniowym przekazywaniem kontroli zarządczej oraz w trakcie którego władza przekazywana jest stopniowo⁵. Zdaniem 40% właścicieli firm rodzinnych i 62% sukcesorów cały proces sukcesji powinien się zamknąć w ciągu roku, 22% uważa, że powinien zająć dłużej niż 5 lat, natomiast jedynie niecałe 4% oceniło czas niezbędny do prawidłowego przeprowadzenia sukcesji na dłużej niż 10 lat⁶.

Sukcesja wymaga podejścia interdyscyplinarnego. Obejmuje zagadnienia z dziedziny socjologii, psychologii, prawa, finansów czy zarządzania. A. Lewandowska definiuje sukcesję jako dynamiczny proces zachodzący między dwoma generacjami, którego celem jest transfer do młodszego pokolenia wiedzy, władzy i własności z zachowaniem indywidualnych dla danego biznesu i rodziny wartości, ważnych dla obydwu stron procesu⁷.

Sukcesja według modelu 4W pozwala na odpowiednie przygotowanie następców do przejścia firmy rodzinnej. Jednocześnie proces ten wymaga czasu i odpowiedniego planowania, żeby uwzględnić wszystkie te etapy. Nestorzy przekazujący firmę powinni skupić się na przekazaniu:

1. wiedzy – oprócz typowej wiedzy branżowej, sukcesor powinien poznać historię firmy rodzinnej, jej najważniejsze momenty, projekty, najważniejszych klientów i kontrahentów,
2. władzy – rekomenduje się przekazywanie władzy stopniowo, tak, żeby sukcesor miał okazję się sprawdzić w nowej roli a nestor miał możliwość oceny następcy i przekazania mu swojego doświadczenia,
3. własności – przejmując część majątku, sukcesor bierze na siebie odpowiedzialność, nie tylko za firmę ale również byt całej rodziny⁸,
4. wartości – zespół przekonań, postaw i kryteriów, na podstawie których rodzina funkcjonuje i które prezentuje w relacjach wewnątrz rodziny i na zewnątrz. Wartości odgrywają kluczową rolę w zrozumieniu uniwersalnych zasad, dzięki którym kierownictwo firmy może skutecznie się komunikować z otoczeniem oraz zapewnia długookresową efektywność organizacji⁹.

Złożoność tego procesu wymaga od rodziny właścicielskiej rozłożenia go w czasie. Zdaniem ekspertów „planowanie sukcesji jest złożonym procesem opracowywania i realizacji strategicznego planu przekazania własności i władzy przez aktualnego właściciela (lub właścicieli) firmy rodzinnej wybranemu następcy, który będzie w stanie zapewnić kontynuację i rozwój rodzinnego przedsięwzięcia zgodnie z ustaloną strategią”¹⁰. Ł. Sułkowski i A. Marjański¹¹ dzielą proces sukcesji na następujące etapy:

- podjęcie planowania sukcesji,
- zaplanowanie etapów przeprowadzenia sukcesji,
- wybór sukcesora oraz rozważenie alternatywnych scenariuszy,

¹ R. Zajkowski, *Transfery władzy, własności i wartości w przedsiębiorstwach rodzinnych. Efekt drugiego pokolenia*, Wydawnictwo C.H.Beck, Warszawa 2018, s. 9-10.

² Tamże, s. 49.

³ Ł. Sułkowski, A. Marjański, *Firmy rodzinne. Jak osiągnąć sukces w sztafecie pokoleń*, Wydawnictwo Poltext, Warszawa 2009, s.37.

⁴ A. Surdej, K. Wach, *Przedsiębiorstwa rodzinne wobec wyzwań sukcesji*, Wydawnictwo DIFIN, Warszawa 2010, s. 54.

⁵ R. Zajkowski, op. cit., s. 46.

⁶ A. Lewandowska, *Diagnoza sytuacji sukcesyjnej w przedsiębiorstwach rodzinnych w Polsce. Raport z badań przeprowadzonych w latach 2012-2013 w ramach projektu „Kody wartości – efektywna sukcesja w polskich firmach rodzinnych”*, Instytut Biznesu Rodzinnego, Poznań 2013.

⁷ A. Lewandowska, *Kody wartości, czyli jak skutecznie przejść sukcesję w firmie rodzinnej*, Lewandowska i Partnerzy, Poznań 2015, s. 82.

⁸ P. May, A. Lewandowska, *Stawka większa niż biznes. Droga rozwoju firmy rodzinnej i rodziny biznesowej*, Wydawnictwo PWN, Warszawa 2019, s. 116.

⁹ A. Lewandowska, J. Lipiec, *Konstytucje firm rodzinnych. W kierunku długowieczności*, Wolters Kluwer SA, Warszawa 2015, s. 80-86.

¹⁰ J. Jeżak, A. Winnicka-Popczyk, W. Popczyk, *Przedsiębiorstwo rodzinne. Funkcjonowanie i rozwój*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2004, s. 59.

¹¹ Ł. Sułkowski, A. Marjański, *Firmy rodzinne. Jak osiągnąć sukces w sztafecie pokoleń*, Wydawnictwo Poltext, Warszawa 2009, s. 39.

- wybór czasu sukcesji,
- wychowanie i wykształcenie następcy,
- transfer władzy i własności.

Sukcesja to warunek konieczny do zachowania długowieczności firmy rodzinnej oraz szansa na efektywne wykorzystanie zgromadzonego przez lata majątku rodzinnego. Młode pokolenie, dzięki nowym umiejętnościom, chociażby w dziedzinie wykorzystania cyfrowych rozwiązań, znajomości języków obcych, większej otwartości na innowacje technologiczne może przyczynić się do rozwoju firmy, wzrostu jej konkurencyjności na rynku. Brak planowania sukcesji jest jedną z głównych przyczyn upadku firm rodzinnych. Po pierwsze, właściciele firm rodzinnych w zaawansowanym wieku mogą nie być w stanie lub może im się nie chceć podejmować ryzykownych decyzji i firma stanie u progu stagnacji. Po drugie, wstrzymywanie decyzji o sukcesji może prowadzić do konfliktów międzygeneracyjnych, sukcesor w pewnym momencie może popaść w frustrację z powodu odwlekania decyzji o przekazaniu mu władzy i w konsekwencji zaniechać kontynuacji kariery zawodowej w firmie rodzinnej. Po trzecie, nieuregulowanie kwestii sukcesji może prowadzić do poważnych konfliktów o majątek lub do upadku firmy w przypadku nagłej śmierci lub choroby właściciela¹².

Niestety, badania prowadzone wśród firm rodzinnych nie napawają optymizmem. Badania na próbie reprezentatywnej prowadzone przez zespół pod kierunkiem J. Jeżaka wykazały, że zdecydowana większość firm rodzinnych (84,1%) znajduje się w rękach pierwszego pokolenia i ponad 2/3 badanych firm nie posiada sprecyzowanych planów dotyczących sukcesji. Jedynie w 5,5% firmach następne pokolenie jest przygotowane do przejęcia odpowiedzialności za przedsiębiorstwo i uczestniczy w zarządzaniu¹³. Mimo, że zarówno odchodzący właściciele jak i sukcesorzy są świadomi ważności planowania sukcesji to wciąż ponad 70% nestorów prowadzących firmy rodzinne jest na etapie myślenia o sukcesji, a tylko 17% deklaruje, że jest na etapie przekazywania firmy¹⁴. Jest to bardzo niepokojące i stanowi duże zagrożenie dla budowania firmy wielopokoleniowej. Zważywszy na fakt, że zdaniem ekspertów, pierwsza sukcesja jest najtrudniejsza, później w momencie przekazania firmy z drugiego pokolenia do trzeciego rodziny posiadają już większe doświadczenie w tym procesie¹⁵.

Kluczowe pytanie brzmi: jak przeprowadzić proces sukcesji bez uszczerbku dla firmy i jedności rodziny. Plan sukcesji powinien określić następujące kwestie:

- rolę każdego pokolenia w planie rozwoju przedsiębiorstwa,
- sposoby i formy przekazania władzy i własności,
- czas przekazania firmy w ręce następnego pokolenia,
- plan przeniesienia majątku z uwzględnieniem optymalizacji podatkowej.

A. Marjański podzielił sukcesję na siedem etapów:

- I. faza przedbiznesowa – ma miejsce w okresie, kiedy sukcesor jest jeszcze dzieckiem i spotyka się z osobami zaangażowanymi w przedsiębiorstwie,
- II. faza wprowadzająca w biznes – sukcesor zdobywa coraz więcej informacji o firmie, o związkach między firmą i rodziną, poznaje pracowników,
- III. faza wprowadzająca funkcjonalna - jest to etap, w którym sukcesor podejmuje czasowe zatrudnienie w firmie rodzinnej, zdobywa wykształcenie kierunkowe, doświadczenie w innych miejscach pracy, utrzymuje szersze kontakty z pracownikami, zwiększa się jego świadomość związków rodziny z firmą,
- IV. faza funkcjonalna – sukcesor rozpoczyna pracę na pełen etat w firmie rodzinnej, zdobywa doświadczenie na niższych stanowiskach,
- V. faza zaawansowana funkcjonalna – sukcesor otrzymuje coraz bardziej odpowiedzialne zadania, jest przygotowywany do przejęcia pełnej władzy w firmie,
- VI. faza wczesnej sukcesji – sukcesor otrzymuje pełnię władzy nad firmą rodzinną a jego praca podlega kontroli przez odchodzącego właściciela, radę nadzorczą lub radę rodziny,
- VII. faza dojrzałej sukcesji – ostatni etap, w którym sukcesor jest już na tyle doświadczony, że może przejąć pełną odpowiedzialność za firmę rodzinną¹⁶.

Transfer władzy i własności to dwa najbardziej newralgiczne elementy procesu sukcesji, które powinny uwzględniać zagadnienia takie jak: rozwiązanie kwestii podatkowych, zabezpieczenie finansowo-emerytalne odchodzącego właściciela czy określenie jego roli w firmie rodzinnej po przejęciu jej przez nowe pokolenie. W procesie przekazania zarządu możemy się spotkać z czterema etapami:

- inicjacji – okres dzieciństwa, kiedy dzieci poznają firmę,
- selekcji – ocena i selekcja potencjalnych następców pod kątem predyspozycji do przejęcia firmy,
- edukacji – umożliwienie następcom rozwijania kompetencji,
- sukcesji – przekazanie władzy i obowiązków.

Proces ten powinien być zintegrowany z przekazaniem własności¹⁷.

¹² Dobra sukcesja. Nowoczesne podejście do zarządzania sukcesją i majątkiem w firmach rodzinnych, Raport THINKTANK, Warszawa 2012, <https://www.yumpu.com/xx/document/read/38042577/dobra-sukcesja-inicjatywa-firm-rodzinnych>, [dostęp: 20.03.2020].

¹³ J. Jeżak, J. Kornecki, A. Krajenta-Kopeć, *Skala i ekonomiczne znaczenie przedsiębiorstw rodzinnych w Polsce (raport z badań empirycznych)*, [w:] J. Jeżak (red.), „Przedsiębiorstwa rodzinne w Polsce. Znaczenie ekonomiczne oraz strategiczne problemy rozwoju”, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014, s. 48-49.

¹⁴ A. Lewandowska, op. cit.

¹⁵ A. Lewandowska, E. Więcek-Janka, A. Hadryś-Nowak, M. Wojewoda, Ł. Tylczyński, *Firma rodzinna to marka. Raport z badania przeprowadzonego w ramach projektu „Statystyka firm rodzinnych”*, Instytut Biznesu Rodzinnego, Poznań 2016, s.27.

¹⁶ A. Marjański, *Jak z sukcesem przeprowadzić sukcesję*, Rzeczpospolita, Raport prawny, 20 września 2018 r.

¹⁷ J. Jeżak, A. Winnicka-Popczyk, W. Popczyk, s. 60.

Przekazanie części udziałów następcy w trakcie przekazywania władzy może stanowić czynnik mobilizujący dla sukcesora, który będzie bardziej związany z firmą, nie tylko poprzez udział we własności ale również emocjonalnie, poprzez ponoszenie odpowiedzialności za jej funkcjonowanie i byt rodziny właścicielskiej.

Planując sukcesję, warto odpowiedzieć sobie na pytanie czym, jest skuteczna sukcesja i za pomocą jakich kryteriów można oceniać skuteczność. Dobra sukcesja, to taka, która została przeprowadzona niezauważalnie dla otoczenia. Podstawowymi czynnikami warunkującymi skuteczność przekazania firmy w ręce następnego pokolenia musi być chęć przekazania firmy przez obecnego właściciela i z drugiej strony chęć przejęcia firmy przez wyznaczonego następcę¹⁸. Bez tych dwóch elementów nie uda się przeprowadzić sukcesji. Z wywiadów przeprowadzonych z greckimi firmami rodzinnymi wynika, że żaden z następców nie czuł na sobie presji przejęcia firmy od rodziców. Rozmówcy podkreślali, że mimo braku formalnego planowania sukcesji, sukcesywnie byli wprowadzani w firmę i wynikało to z ich własnych chęci oraz zainteresowania¹⁹. Dobrze wiemy, że „z niewolnika nie ma pracownika”, więc chęć przejęcia firmy i odpowiedzialności za rodzinę musi pochodzić od potencjalnego następcy. Co zrobić, jeśli wśród członków rodziny nie ma odpowiedniej osoby do przejęcia firmy? Wtedy można rozważyć zatrudnienie profesjonalnych menedżerów do zarządzania przedsiębiorstwem, a rodzina skupia się na funkcjach kontrolnych. Może to być rozwiązanie tymczasowe, aż potencjalni następcy będą gotowi do przejęcia odpowiedzialności za firmę lub na stałe.

Oprócz woli przekazania firmy przez nestora i chęci jej przejęcia przez następcę, na efektywność i zadowolenie z przebiegu procesu sukcesji wpływają:

- pozytywne relacje w rodzinie właścicielskiej, w szczególności na linii właściciel – sukcesor,
- sporządzony plan sukcesji z odpowiednim wyprzedzeniem, w którego prace byli zaangażowani członkowie rodziny oraz zewnętrzni doradcy,
- przygotowanie sukcesora, czyli jego wiedza, kompetencje, umiejętności i doświadczenie²⁰.

Podsumowując, im wcześniej przedsiębiorcy zaczną myśleć o przekazaniu firmy w ręce następnego pokolenia, tym większa szansa na przeprowadzenie tego procesu z powodzeniem. W 2018 r. weszła w życie ustawa o zarządzie sukcesyjnym osoby fizycznej, która umożliwia przetrwanie firmy na wypadek śmierci właściciela czy niezdolności do prowadzenia działalności gospodarczej²¹. Oprócz wprowadzonych instrumentów prawnych w postaci możliwości powołania zarządcy sukcesyjnego, ustawa ma ukryty cel, którym jest uświadomienie właścicielom, że życie przemija i jeśli chcą zbudować firmę wielopokoleniową powinni zadbać o przygotowanie następcy do przejęcia firmy. Jest to szczególnie ważne, jeśli weźmiemy pod uwagę, że przedsiębiorcy prowadzący działalność w formie osoby fizycznej dominują w polskiej strukturze przedsiębiorstw (stanowią 85,5% wszystkich firm rodzinnych)²².

Bibliografia:

1. *Dobra sukcesja. Nowoczesne podejście do zarządzania sukcesją i majątkiem w firmach rodzinnych*, Raport THINKTANK, Warszawa 2012, <https://www.yumpu.com/xx/document/read/38042577/dobra-sukcesja-inicjatywa-firm-rodzinnych> [dostęp: 20.03.2020].
2. Jeżak J. (red.), *Przedsiębiorstwa rodzinne w Polsce. Znaczenie ekonomiczne oraz strategiczne problemy rozwoju*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014.
3. Jeżak J., Winnicka-Popczyk A., Popczyk W., *Przedsiębiorstwo rodzinne. Funkcjonowanie i rozwój*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2004.
4. Lewandowska A., Więcek-Janka E., Hadryś-Nowak A., Wojewoda M., Tylczyński Ł., *Firma rodzinna to marka. Raport z badania przeprowadzonego w ramach projektu „Statystyka firm rodzinnych”*, Instytut Biznesu Rodzinnego, Poznań 2016.
5. Lewandowska A., *Diagnoza sytuacji sukcesyjnej w przedsiębiorstwach rodzinnych w Polsce. Raport z badań przeprowadzonych o latach 2012-2013 w ramach projektu „Kody wartości – efektywna sukcesja w polskich firmach rodzinnych”*, Poznań 2013.
6. Lewandowska A., *Kody wartości, czyli jak skutecznie przejść sukcesję w firmie rodzinnej*, Lewandowska i Partnerzy, Poznań 2015.
7. Lewandowska A., Lipiec J., *Konstytucje firm rodzinnych. W kierunku długowieczności*, Wolters Kluwer SA, Warszawa 2015.
8. Marjański A., *Jak z sukcesem przeprowadzić sukcesję*, Rzeczpospolita, Raport prawny, 20 września 2018 r.
9. May P., Lewandowska A., *Stawka większa niż biznes. Droga rozwoju firmy rodzinnej i rodziny biznesowej*, Wydawnictwo PWN, Warszawa 2019.
10. Ustawa o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej (Dz.U. 2018 poz. 1629).
11. Sułkowski Ł., Marjański A., *Firmy rodzinne. Jak osiągnąć sukces w sztafecie pokoleń*, Wydawnictwo Poltext, Warszawa 2009.
12. Surdej A., Wach K., *Przedsiębiorstwa rodzinne wobec wyzwań sukcesji*, Wydawnictwo DIFIN, Warszawa 2010.
13. Zajkowski R., *Transfery władzy, własności i wartości w przedsiębiorstwach rodzinnych. Efekt drugiego pokolenia*, Wydawnictwo C.H.Beck, Warszawa 2018.

Autor: Łukasz Kielan

Konsultant ośrodka Enterprise Europe Network przy Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości,
uczestnik programu „Doktorat wdrożeniowy” finansowanego ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

¹⁸ J. Jeżak (red.), *Przedsiębiorstwa rodzinne w Polsce. Znaczenie ekonomiczne oraz strategiczne problemy rozwoju*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014, s. 210-211.

¹⁹ Wywiady dotyczące przebiegu procesu sukcesji w greckich firmach rodzinnych przeprowadzono w dniach 17-21 lutego 2020 r. w trakcie udziału w warsztatach w projekcie „Promocja Modelu obiegu zamkniętego w łańcuchu dostaw żywności”, którego partnerem jest Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości.

²⁰ Tamże.

²¹ Ustawa o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej (Dz.U. 2018 poz. 1629).

²² J. Jeżak, J. Kornecki, A. Krajenta-Kopeć, op. cit. s. 31.

W ŚWIECIE PRZEPISÓW

Rozwiązania prawne dla przedsiębiorców w związku z zagrożeniem COVID-19*

Część I. Formy wsparcia finansowego

W związku z coraz większym rozprzestrzenianiem się zakażeń wirusem SARS-CoV-2 i wywołaną nim chorobą COVID-19, ustawodawca wprowadził szczególne rozwiązania prawne, umożliwiające podejmowanie działań minimalizujących zagrożenie dla zdrowia publicznego. Rozwiązania te stanowią uzupełnienie podstawowych regulacji zawartych w ustawie z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi. Nowe regulacje wprowadzone zostały ustawą o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, która weszła w życie dnia 8 marca 2020 r. (zwaną dalej: „*specustawą*”). Ten akt prawny koncentrował się jednak pierwotnie głównie na ogólnych regulacjach z zakresu zapobiegania oraz zwalczania zakażenia i rozprzestrzeniania się choroby wywołanej wirusem SARS-CoV-2.

Podejmowane przez władze publiczne działania prewencyjne, minimalizujące rozprzestrzenianie się COVID-19, przykładowo kwarantanna osób mających kontakt z zakażonymi, zamykanie placówek handlowych i usługowych, czy też odwoływanie wydarzeń i imprez masowych, nie pozostają bez wpływu na działalność przedsiębiorstw. Mogą prowadzić do wstrzymania produkcji czy świadczenia usług przez poszczególnych przedsiębiorców, a w efekcie powodować trudności finansowe. Nie tylko działania prewencyjne podejmowane przez władze publiczne, ale również sam fakt rozprzestrzeniania się zakażeń wirusem SARS-CoV-2 wpływa na zachowania konsumentów, a także innych odbiorców usług i towarów. Nowa sytuacja, która zaistniała na rynku gospodarczym, spowodowała, że dnia 31 marca 2020 r. *znowelizowano specustawę* oraz inne akty prawne, dodając między innymi szczegółowe rozwiązania prawne mające poprawić sytuację polskich przedsiębiorców dotkniętych skutkami rozprzestrzeniania się wirusa, umożliwić im utrzymanie płynności finansowej oraz utrzymanie miejsc pracy, a także zminimalizować inne negatywne skutki epidemii. Nowe rozwiązania wprowadzono ustawą z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (zwaną dalej „*ustawą antykryzysową*”).

* Niniejszy artykuł rozpoczyna serię prezentującą czytelnikom, na jakie rozwiązania prawne mogą liczyć polscy przedsiębiorcy. Część I dotyczy wybranych form wsparcia finansowego. Autorka zastrzega, że opracowanie obejmuje stan prawny na dzień 16 kwietnia 2020 r. Wymaga to szczególnego podkreślenia z uwagi na dynamiczny proces legislacyjny w zakresie wprowadzania rozwiązań prawnych związanych z COVID-19.

PORADY PRAWNE I OBYWATELSKIE



Pro bono

Konsultacje adwokatów w Fundacji!



Adwokaci Okręgowej Rady Adwokackiej w Łodzi
udzielają bezpłatnych porad prawnych i obywatelskich w Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości.
Osoby zainteresowane prosimy o zgłaszanie się telefonicznie (42 630 36 67)
lub mailem na adres fundacja@frp.lodz.pl

Świadczenie postojowe (art. 15zq – art. 15zza specustawy)

Do szczególnie zagrożonych przedsiębiorców należą osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą. Osoby te są narażone na niestabilność, a nawet całkowitą utratę przychodów z powodu pandemii COVID-19, ze względu na brak zleceń lub zamówień, czy rezygnację z realizowanych lub zawieranych umów.

Świadczenie postojowe to jednorazowa wypłata pieniężna dla takich podmiotów. Świadczenie to przysługuje w wysokości 80% minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w 2020 r. Nie podlega ono oskładkowaniu i opodatkowaniu ze względu na jego socjalny charakter. Wymaga podkreślenia, że może być ono wypłacone tylko, gdy uprawnione podmioty nie posiadają innego tytułu do ubezpieczeń społecznych. Prawo do świadczenia przysługuje osobie prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą, w sytuacji, gdy doszło do przestoju ekonomicznego (w następstwie wystąpienia COVID-19). Ważna jest również wysokość przychodu osiąganego przez tę osobę. Świadczenie przysługuje bowiem, jeżeli przychód z prowadzenia działalności w miesiącu poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku o świadczenie postojowe był o co najmniej 15% niższy od przychodu uzyskanego w miesiącu poprzedzającym ten miesiąc i nie był wyższy od 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020 r. Ponadto, świadczenie przysługuje tylko osobom, które rozpoczęły prowadzenie działalności przed dniem 1 lutego 2020 r.

Świadczenie postojowe przysługuje nie tylko osobom prowadzącym pozarolniczą działalność gospodarczą, ale również osobom wykonującym umowę agencyjną, umowę zlecenia, inną umowę o świadczenie usług czy umowę o dzieło. Takim osobom należy się świadczenie w sytuacji, gdy doszło do przestoju ekonomicznego (w następstwie wystąpienia COVID-19), a przychód z umowy w miesiącu poprzedzającym miesiąc ubiegania się o świadczenie postojowe nie był wyższy od 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020 r. Świadczenie przysługuje, o ile osoby te zawarły umowę przed dniem 1 lutego 2020 r.

Świadczenie postojowe wypłacane jest przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (dalej „ZUS”) na podstawie wniosku zainteresowanego.

Świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy - dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników (art. 15g specustawy)

O świadczenie to mogą występować przedsiębiorcy, u których nastąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-10. Przez spadek obrotów rozumie się zmniejszenie sprzedaży towarów lub usług w ujęciu ilościowym lub wartościowym:

1. nie mniej niż o 15%, obliczone jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o wypłatę świadczenia, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego lub
2. nie mniej niż o 25% obliczone jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o wypłatę świadczenia w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego.

Dofinansowanie dotyczy wyłącznie wynagrodzeń pracowników, którzy objęci są przestojem ekonomicznym lub którym obniżono wymiar czasu pracy. Przedsiębiorca musi zawrzeć porozumienie z odpowiednią organizacją reprezentującą interesy pracowników lub przedstawicielami pracowników, na podstawie którego to porozumienia ustalony zostanie tryb i warunki wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy. Porozumienie takie stanowi jeden z załączników do wniosku o wypłatę dofinansowań, a jego kopia powinna być przekazania okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

Odnosząc się do kwoty dofinansowania, w przypadku pracowników którzy objęci są przestojem ekonomicznym dofinansowanie wynosi 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy danego pracownika. W odniesieniu do pracowników, którym obniżono wymiar czasu pracy (przy czym wynagrodzenie na skutek obniżenia wymiaru czasu pracy nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy), dofinansowanie przysługuje w wysokości do połowy wynagrodzenia przysługującego pracownikowi po obniżeniu wymiaru czasu pracy, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Dodatkowo, w przypadku przyznania dofinansowania do wynagrodzeń określonych pracowników, pracodawcy przysługują środki na opłacanie należnych od pracodawcy składek na ubezpieczenia społeczne tych pracowników.

Świadczenia przysługują przez łączny okres 3 miesięcy od daty złożenia wniosku. Świadczenie wypłacane jest przez odpowiedni Wojewódzki Urząd Pracy na podstawie wniosku zainteresowanego.

Pożyczka ze środków Funduszu Pracy na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej (art. 15 zzd specustawy)

Ustawodawca wprowadził wsparcie przedsiębiorców także w formie niskooprocentowanej pożyczki. Pożyczka ta ma umożliwić mikroprzedsiębiorcom, którzy prowadzili działalność gospodarczą przed dniem 1 marca 2020 r., pokrycie bieżących kosztów prowadzenia tej działalności. Pożyczka wypłacana jest ze środków Funduszu Pracy do wysokości 5.000,00 złotych na okres nie dłuższy niż 12 miesięcy, zaś jej oprocentowanie będzie stałe i będzie wynosiło w skali roku 0,05 stopy redyskonta weksli przyjmowanych przez Narodowy Bank Polski. Rozpoczęcie spłaty pożyczki będzie następowało po trzymiesięcznym okresie karencji. Pożyczka wraz z odsetkami będzie podlegała umorzeniu pod warunkiem, że mikroprzedsiębiorca przez okres 3 miesięcy od dnia jej udzielenia nie zmniejszy stanu zatrudnienia w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy w stosunku do stanu zatrudnienia na dzień 29 lutego 2020 r.

Zwolnienie ze składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne (art. 31 zo – art. 31 zy specustawy)

Prawo zwolnienia ze składek na ubezpieczenia społecznie i zdrowotne przysługuje dwóm rodzajom podmiotów: płatnikowi składek, który na dzień 29 lutego 2020 r. zgłosił do ubezpieczeń społecznych mniej niż 10 ubezpieczonych oraz płatnikowi składek, będącemu osobą prowadzącą pozarolniczą działalność, opłacającemu składki wyłącznie na własne ubezpieczenia. Zwolnienie przysługuje z następujących rodzajów składek: na ubezpieczenia społeczne, na ubezpieczenie zdrowotne, na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Emerytur Pomostowych, należne za okres od dnia 1 marca 2020 r. do dnia 31 maja 2020 r., wykazanych w deklaracjach rozliczeniowych złożonych za ten okres, jeżeli podmiot był zgłoszony jako płatnik składek przed dniem 1 lutego 2020 r. (w przypadku płatnika opłacającego składki za inne osoby) oraz składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz wypadkowe, dobrowolne ubezpieczenie chorobowe, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy, należne za okres od dnia 1 marca 2020 r. do dnia 31 maja 2020 r., jeżeli podmiot prowadził działalność przed 1 lutego 2020 r. i przychód z tej działalności w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych uzyskany w pierwszym miesiącu, za który jest składany wniosek o zwolnienie z opłacania składek, nie był wyższy niż 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020 r. (w przypadku płatnika opłacającego składki wyłącznie za siebie).

Wniosek o zwolnienie z należnych składek należy złożyć do ZUS nie później niż do dnia 30 czerwca 2020 r. Istotne jest również, iż zwolnienie dotyczy składek nieopłaconych, natomiast przepisy nie przewidują możliwości domagania się zwrotu już uiszczonych składek.

Przeprowadzana analiza z pewnością nie wyczerpuje wszystkich zagadnień prawnych związanych ze skutkami stanu epidemii dla polskich przedsiębiorców. Pokazuje ona jednak, że ustawa antykryzysowa wprowadziła wiele istotnych zmian dla poprawienia sytuacji polskich przedsiębiorców. Procedowane są również dalsze rozwiązania, które mają pomóc przedsiębiorcom przetrwać ten trudny czas i zminimalizować negatywne skutki trwającej epidemii.

Bibliografia

1. Ustawa z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, t. j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1239, ze zm.
2. Ustawa z dnia 8 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, t. j. Dz.U. z 2020 r. poz. 374, ze zm.
3. Ustawa z 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2020 r. poz. 568.
4. Rządowy projekt ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, Druk 265, <http://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/PrzebiegProc.xsp?nr=265>.
5. Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw, Druk 299, <http://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/PrzebiegProc.xsp?nr=299>.

*r.pr. Natalia Ogrodniczak-Kowalska
konsultant w Ośrodku Enterprise Europe Network*

KONSULTACJE PRAWNE**Konsultacje radcy prawnego dla przedsiębiorców**

Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości w Łodzi zaprasza przedsiębiorców do korzystania z konsultacji radcy prawnego

Konsultacje bezpłatne po wcześniejszym zgłoszeniu telefonicznie **42 630 36 67**

lub mailem na adres fundacja@frp.lodz.pl

DLA PRZEDSIĘBIORCÓW

Informacja dla pożyczkobiorców korzystających z inicjatywy JEREMIE o możliwości renegotiacji umów pożyczkowych



Bank Gospodarstwa Krajowego – instytucja odpowiedzialna za dystrybucję środków finansowych w ramach instrumentu JEREMIE i JEREMIE 2 podjął decyzję o wprowadzeniu zmian ułatwiających przedsiębiorcom spłatę zobowiązań wynikających z zaciągniętych pożyczek. Przedsiębiorcy, którzy skorzystali z pożyczek w ramach instrumentu JEREMIE i JEREMIE 2 i znajdują się w trudnej sytuacji w związku z pandemią, będą mogli wnioskować o wydłużenie okresu spłaty pożyczki (dodatkowy okres karencji w spłacie kapitału do 6 miesięcy), zawieszenie spłaty na okres 4 miesięcy lub negocjować z instytucją pożyczkową obniżenie oprocentowania. Przedsiębiorcy nie zostaną obciążeni podwyższonymi odsetkami od niezapłaconych rat w związku z pandemią koronawirusa. Działania windykacyjne zostaną wstrzymane aż do momentu wprowadzenia do umowy korzystnych zmian dla przedsiębiorcy. O skorzystanie z tych możliwości mogą ubiegać się również przedsiębiorcy, którzy spodziewają się wystąpienia trudności w prowadzeniu działalności gospodarczej w najbliższym czasie. Warunkiem skorzystania z tych możliwości jest złożenie odpowiedniego wniosku do instytucji, która udzieliła przedsiębiorcy pożyczki.

W województwie łódzkim pożyczek w ramach instrumentu JEREMIE i JEREMIE 2 udziela m.in. Łódzka Agencja Rozwoju Regionalnego oraz Fundacja Rozwoju Gminy Żelów. Pełną listę pośredników finansowych z danymi kontaktowymi można znaleźć pod linkiem: <https://pożyczkiunijne.bgk.pl/instytucje-finansujace/województwo-lodzkie/>.

Przedsiębiorców poszukujących pomocy finansowej oraz dotarcia do nowych klientów zapraszamy do ośrodka Enterprise Europe Network przy Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości w Łodzi. **Pełna oferta usług dostępna pod poniższym linkiem: <https://www.een.org.pl/een/o-nas>.**

Źródło: <https://www.bgk.pl/pakietpomocy/wsparcie-z-wykorzystaniem-funduszy-unijnych/pozyczki-unijne/> (dostęp: 20.04.2020)

ŁK



Preferencyjne pożyczki dla przedsiębiorstw z regionu łódzkiego



Do mikro, małych i średnich przedsiębiorców z województwa łódzkiego trafi kolejna pula środków na złagodzenie skutków kryzysu gospodarczego, w tym przede wszystkim zachowanie płynności finansowej. Środki w ramach instrumentu JEREMIE2 pochodzą z Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Łódzkiego i są adresowane do przedsiębiorców, którzy wykażą, że sytuacja związana z epidemią koronawirusa spowodowała wystąpienie problemów z płynnością w przedsiębiorstwie.

Pożyczkę można przeznaczyć na wydatki bieżące, obrotowe lub inwestycyjne, pod warunkiem, że zobowiązanie powstało nie wcześniej, niż 1 lutego 2020 r., w tym, np.:

- a) wynagrodzenia pracowników (w tym także składowe należne ZUS i Urzędowi Skarbowemu) oraz koszty personelu pracującego na terenie firmy, ale formalnie na liście płac podwykonawców;
 - b) zobowiązania publiczno-prawne;
 - c) spłatę zobowiązań handlowych, pokrycie kosztów użytkowania infrastruktury itp.;
 - d) zakup towarów, półproduktów itp.;
 - e) wydatki niezbędne do zapewnienia ciągłości działania firmy, których poniesienie niezbędne było po dniu 31 stycznia 2020 r.
- Pożyczka może finansować 100% kosztów kwalifikowanych.

Pożyczki do 200 000 zł, udzielane na zasadach pomocy *de minimis* z okresem spłaty do 12 miesięcy są oprocentowane 0,1% w skali roku. W przypadku wyższej kwoty oraz dłuższego okresu spłaty oprocentowanie wynosi 0,99% w skali roku.

Pierwszą ratę przedsiębiorca będzie mógł zapłacić po 6 miesiącach od zaciągnięcia zobowiązania, dodatkowo, raz w roku przez pierwsze dwa lata spłaty pożyczki będzie mógł skorzystać z dwumiesięcznych wakacji kredytowych. Pożyczkę należy spłacić w ciągu 6 lat.

Maksymalna kwota pożyczki wynosi 1 mln zł, przedsiębiorca może wnioskować o kilka pożyczek, jednak nie mogą one łącznie przekroczyć tej kwoty. Kwota pożyczki jaką może otrzymać przedsiębiorca nie może przekraczać:

- a) dwukrotności rocznych kosztów wynagrodzeń wypłaconych przez Przedsiębiorcę, oraz kosztów personelu pracującego na terenie jego przedsiębiorstwa, ale otrzymującego wynagrodzenie od podwykonawców, za rok 2019 lub za ostatni rok, za który dostępne są dane, albo
- b) 25% łącznego obrotu przedsiębiorcy w 2019 r.

We wniosku o pożyczkę przedsiębiorca powinien określić harmonogram działań mających na celu utrzymanie płynności i utrzymanie prowadzonej działalności gospodarczej.

Obowiązkowym zabezpieczeniem każdej pożyczki jest podpisany przez przedsiębiorcę weksel *in blanco*. Formy zabezpieczenia będą uzgadniane indywidualnie z przedsiębiorcą, w zależności od kwoty pożyczki.

Pozyskane środki w ramach pożyczki powinny być wydatkowane w ciągu 180 dni oraz dokładnie udokumentowane. Pożyczek udziela Łódzka Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. z siedzibą w Łodzi przy ul. Narutowicza 34. Wniosek o udzielenie pożyczki, inne wymagane dokumenty oraz kontakt do konsultantów można pobrać ze strony: <https://larr.pl/pozyczka-plynnosciowa-jeremie-lodzkie>.

Źródło: <https://larr.pl/pozyczka-plynnosciowa-jeremie-lodzkie>

ŁK

Łódzki Fundusz Poręczeń Kredytowych – oferta dla łódzkich przedsiębiorców



Przy łódzkim Bionanoparku od grudnia 2017 r. działa fundusz gwarancyjny wspierający rozwój łódzkich firm. Fundusz udziela poręczeń przedsiębiorstwom, w szczególności mikro, małym i średnim, posiadającym na terenie Łodzi:

- siedzibę lub oddział - zgodnie z wpisem do rejestru przedsiębiorców w Krajowym Rejestrze Sądowym albo
- stałe lub dodatkowe stałe miejsce prowadzenia działalności gospodarczej - zgodnie z wpisem do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG) albo
- adres zamieszkania lub adres do doręczeń, w przypadku, gdy przedsiębiorca nie posiada ujawnionego w CEIDG stałego lub dodatkowego stałego miejsca wykonywania działalności gospodarczej - zgodnie z wpisem do CEIDG.

Dlaczego warto skorzystać z oferty Łódzkiego Funduszu Poręczeń Kredytowych?

Poręczenie to najlepsze zabezpieczenie dla firm z krótką historią kredytową i dla firm w fazie dynamicznego rozwoju. Poręczenie umożliwia uzyskanie dodatkowego finansowania w postaci kredytu lub pożyczki. Poręczenie jest wiarygodne dla banków i instytucji pożyczkowych, dlatego przedsiębiorca musi jedynie przedłożyć uzupełnienia zabezpieczenia kredytu/pożyczki. Prosta procedura uzyskania poręczenia – przebiega w oparciu o dokumentację kredytową/pożyczkową uzupełnioną o jeden prosty wniosek o udzielenie poręczenia. Poręczenie się opłaca – korzystniejsze warunki w porównaniu z innymi rodzajami zabezpieczeń.

Fundusz może udzielić poręczenia na okres krótszy niż okres kredytowania tzn. może udzielić poręczenia pomostowego na czas ustanowienia zabezpieczenia. Poręczenie pomostowe udzielane jest na okres nie dłuższy niż 12 miesięcy.

Więcej szczegółowych informacji na <http://bionanopark.pl/>

Łódzki Fundusz Poręczeń Kredytowych Sp. z o.o.
93-465 Łódź, Dubois 114/116, bud. A, parter, pok. A0.09
tel. +48 539 335 502
email: lfpk@lfpk.lodz.pl

Źródło: <http://lfpk.lodz.pl/index.html>

KK

BEZPIECZEŃSTWO I ZDROWIE W PRACY

OŚRODEK ENTERPRISE EUROPE NETWORK
PRZY FUNDACJI ROZWOJU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

AMBASADOR BEZPIECZEŃSTWA I ZDROWIA W PRACY W POLSCE



////////////////// <http://osha.europa.eu/pl> //////////////////

Koronawirus COVID-19 - powrót do pracy w bezpiecznych i zdrowych warunkach

Kryzys spowodowany przez COVID-19 wywiera presję na pracodawców i pracowników. Gdy podejmowane środki dystansujące i zapobiegawcze powodują zmniejszenie transmisji zakażeń, krajowe administracje krajowe stopniowo zezwalają na wznowienie działalności.

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) przygotowała materiał na temat dostosowania miejsc pracy i ochrony pracowników w związku z pandemią: *COVID-19: Back to the workplace - Adapting workplaces and protecting workers*:

https://oshwiki.eu/wiki/COVID-19:_Back_to_the_workplace_-_Adapting_workplaces_and_protecting_workers



Komunikaty CIOP-PIB związane z pandemią koronawirusa



Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy publikuje na swojej stronie internetowej (<https://www.ciop.pl>) komunikaty dotyczące zapewnienia bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w czasie epidemii, np. dopasowania środków ochrony osobistej, postępowania z instalacjami wentylacyjnymi, stosowania promieniowania ultrafioletowego i ozonowania.

Nowe filmy z Napo

Konsorcjum Napo przygotowało kolejne filmy animowane.

Stop pandemii

Pandemia koronawirusa niesie ze sobą poważne konsekwencje dla środowiska pracy, pracowników i firm. Ponieważ w krótkim filmie trudno przedstawić wszystkie sposoby zapobiegania wirusowi COVID-19, Konsorcjum Napo prezentuje podstawowy czynnik ryzyka - brudne ręce, drogi rozprzestrzenienia się zanieczyszczeń i metody ograniczenia ich negatywnego wpływu na nasze zdrowie.

Film do obejrzenia i pobrania ze strony: <https://www.napofilm.net/en/napos-films/napo-stop-pandemic>



Napo o ... pracy na wysokości

Film o niebezpiecznych sytuacjach związanych z pracą na wysokości składa się z dziesięciu odcinków:

Wprowadzenie

Praca na dachach

O krok za daleko

Mycie okien w chmurach

Bezpieczne rusztowanie

Ostatnia deska ratunku

Stop – ani kroku dalej

Wiosenne przycinanie

Wystarczy dron

Wszystkiego najlepszego z okazji urodzin

Film do obejrzenia i pobrania ze strony:

<https://www.napofilm.net/pl/napos-films/napo-work-height>



Europejski Tydzień Walki z Rakiem – 25 – 31 maja

Europejski Tydzień Walki z Rakiem to kampania, prowadzona pod przewodnictwem Stowarzyszenia Europejskich Lig Walki z Rakiem (Association of European Cancer Leagues). Ma na celu zwiększenie świadomości na temat profilaktyki chorób nowotworowych, dostępu do leczenia i wsparcia dla chorych. Podsumowaniem obchodów jest Dzień bez papierosa (31 maja).

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) EU-OSHA przedstawiła plan *Badania pracowników na temat czynników ryzyka narażenia na nowotwory w Europie*. Zebrane dane wypełnią lukę informacyjną na temat jednego z najpoważniejszych w Europie problemów zdrowotnych związanych z pracą. Zaprezentują czynniki ryzyka i będą podstawą do działań profilaktycznych. Pierwsze rezultaty będą opublikowane w 2023 r.

Więcej informacji:

<https://www.europeancancerleagues.org/>

<https://www.europeancancerleagues.org/european-week-against-cancer-european-week-against-cancer/>

<https://osha.europa.eu/pl/highlights/exposure-cancer-risk-factors-work-new-survey-europe>



Źródła:

<https://osha.europa.eu>, <https://oshwiki.eu>, <https://www.napofilm.net>, <https://www.europeancancerleagues.org>

MKS

INFORMACJE DOTYCZĄCE PROGRAMÓW BADAWCZYCH/RAMOWYCH



NARODOWE CENTRUM NAUKI

Najbliższe konkursy Narodowego Centrum Nauki

OPUS 19

Konkurs na projekty badawcze dla naukowców na wszystkich etapach kariery. Dotyczy projektów dwustronnej lub wielostronnej współpracy międzynarodowej oraz przedsięwzięć realizowanych przez polskie zespoły przy wykorzystaniu wielkich międzynarodowych urządzeń badawczych.

Termin składania wniosków: 16 czerwca 2020 r.

Więcej informacji: <http://ncn.gov.pl/ogloszenia/konkursy/opus19>

PRELUDIUM 19

Konkurs na projekty badawcze dla naukowców nieposiadających stopnia naukowego doktora. Zespół w projekcie może liczyć co najwyżej trzy osoby, w tym kierownik projektu i opiekun naukowy.

Termin składania wniosków: 16 czerwca 2020 r.

Więcej informacji: <http://ncn.gov.pl/ogloszenia/konkursy/preludium19>



POLS – konkurs dla naukowców przyjeżdżających z zagranicy



Konkurs POLS wspiera mobilność naukowców. O finansowanie projektów mogą ubiegać się naukowcy z zagranicy zamierzający prowadzić badania w Polsce. Warunkiem jest, aby kierownik projektu posiadał co najmniej stopień naukowy doktora oraz co najmniej dwa lata przed zamknięciem konkursu nie mieszkał, nie pracował, nie studiował ani nie kierował projektem badawczym w Polsce.

Z projektu można sfinansować m.in. wynagrodzenia zespołu badawczego, amortyzację lub zakup aparatury, materiałów i usług, koszty wyjazdów. Wysokość grantu wynosi od 100 do 200 tys. euro.

POLS jest jednym z konkursów programu *Badania* finansowanego z funduszy norweskich i funduszy EOG na lata 2014-2021. Narodowe Centrum Nauki jest operatorem części programu dotyczącego badań podstawowych.

Termin składania wniosków: 16 czerwca 2020 r.

Więcej informacji: <https://ncn.gov.pl/ogloszenia/konkursy/pols?language=en>

Więcej informacji o konkursach NCN: <https://www.ncn.gov.pl/finansowanie-nauki/konkursy>



Ankieta nt. zażywania leków w czasie ciąży i karmienia

Blisko 90% kobiet w ciąży przyjmuje co najmniej jeden lek, nie zdając sobie sprawy z konsekwencji. Projekt Conception ma na celu opracowanie i rozpowszechnianie rzetelnych informacji na temat wpływu leków stosowanych podczas ciąży i karmienia piersią na zdrowie kobiet i ich dzieci. Zostanie to osiągnięte poprzez zbieranie i analizowanie danych z różnych źródeł, w tym m.in. wyników badań bezpieczeństwa farmakologicznego, analiz próbek krwi ciężarnych kobiet i mleka matek, badań *in vitro* i *in vivo*, informacji z mediów społecznościowych i badań ankietowych.

Zespół projektu Conception zaprasza kobiety i pracowników ochrony zdrowia do udzielenia odpowiedzi w ankiecie on-line:

<https://www.imi-conception.eu/respond/>

Więcej informacji o projekcie: <https://www.imi-conception.eu/>

Nowe terminy składania wniosków w konkursach H2020



Medycyna i opieka, wzrost ekonomiczny i zrównoważone systemy zdrowia (Health and care, economic growth and sustainable health systems 2020)	4 czerwca 2020 r.
Cyfrowa transformacja w medycynie i opiece (Digital transformation in Health and Care 2020)	18 czerwca 2020 r.
Cyberbezpieczeństwo w medycynie i opiece (Cybersecurity in Health and Care 2020)	18 czerwca 2020 r.
Europejska Współpraca w nauce i technologii (COST 2020 (OC-2020-1))	29 października 2020
Bezpieczne społeczeństwa (Secure societies)	27 sierpnia 2020

Więcej informacji:

<https://www.kpk.gov.pl/otwarte-konkursy-w-programie-horyzont-2020>

<https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal>

53 mld euro dla Polski z programu H2020

Krajowy Punkt Kontaktowy Programów Badawczych UE przygotował kolejny raport na temat udziału Polski w Programie Horyzont 2020.

W 743 konkursach programu Horyzont 2020 rozdysponowano 53,4 mld euro. Z tej kwoty 772 polskie instytucje uzyskały 564,2 mln euro dofinansowanie na realizację 1.534 projektów i 236 koordynacji.

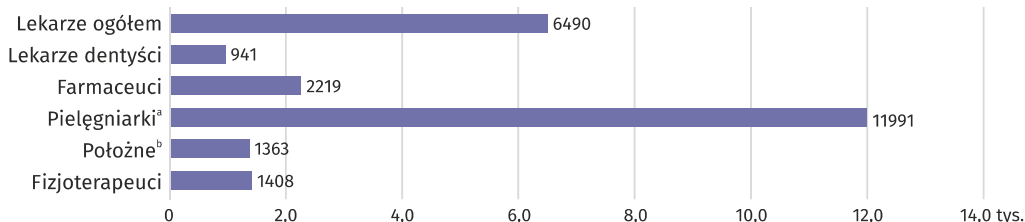
Więcej informacji: <https://www.kpk.gov.pl/analizy-i-statystyki>

Źródła: <http://ec.europa.eu>, <http://www.kpk.gov.pl>, <https://ncn.gpv.pl>, <https://www.imi-conception.eu>

OKIEM STATYSTYKA

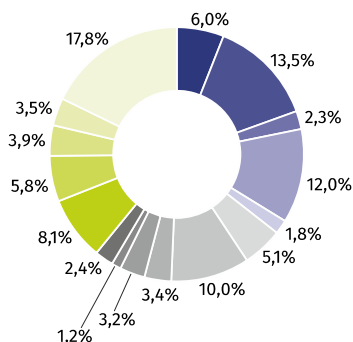
OCHRONA ZDROWIA W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM W 2018 R.

Pracownicy medyczni Stan w dniu 31 XII



a-b W tym magistrzy: a – pielęgniarstwa – 1614, b – położnictwa – 231.

Lekarze specjaliści Stan w dniu 31 XII

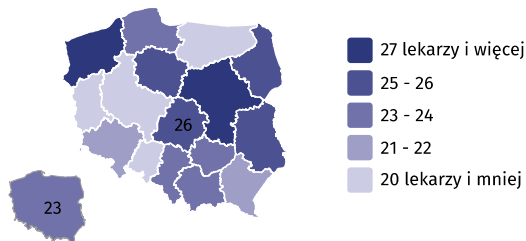


Lekarze specjaliści ogółem: **43311**
w tym specjaliści w zakresie:

- anestezjologii i intensywnej terapii
- chirurgii^{ab}
- chorób płuc
- chorób wewnętrznych
- dermatologii^b i wenerologii
- kardiologii^b
- medycyny rodzinnej
- neurologii^{bc}
- okulistyki
- onkologii^d
- otolaryngologii^{be}
- pediatrii
- położnictwa i ginekologii
- psychiatrii^b
- radiodiagnostyki^f
- pozostali lekarze specjaliści

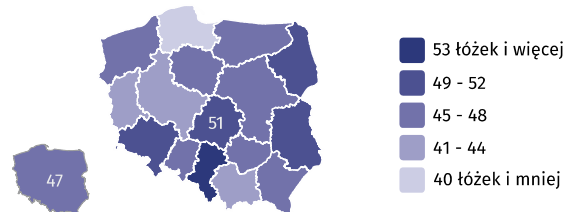
a Chirurgii ogólnej, dziecięcej, klatki piersiowej, ortopedii i traumatologii, neurochirurgii i neurotraumatologii, chirurgii onkologicznej, plastycznej, szczękowo-twarzowej, kardiochirurgii oraz chirurgii naczyniowej i urologii. b łącznie ze specjalistami dziecięcymi. c–d Także: c – neuropatologii, d – patologii onkologicznej oraz onkologii i hematologii dziecięcej. e–f Także: e – otorynolaryngologii, f – radioterapii onkologicznej i radiologii dziecięcej.

Lekarze^a na 10 tys. ludności Stan w dniu 31 XII



a Według podstawowego miejsca pracy.

Łóżka^b w szpitalach ogólnych na 10 tys. ludności



a Bez podmiotów prowadzących wyłącznie działalność dzienną. b łącznie z łózkami i inkubatorami dla noworodków.

Urząd Statystyczny w Łodzi

ul. Suwalska 29, 93-176 Łódź
tel. 42 683 91 00, 683 91 01
lodz.stat.gov.pl
@Lodz_STAT



Urząd Statystyczny
w Łodzi



Łódzki Ośrodek Badań Regionalnych

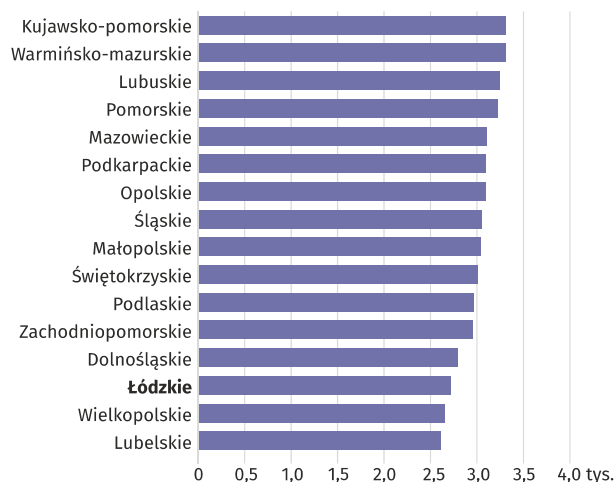
tel. 42 683 90 19
OBR_lodz@stat.gov.pl
lodz.stat.gov.pl/osrodki/obr/

Apteki ogólnodostępne i punkty apteczne^a

Apteki: **906**

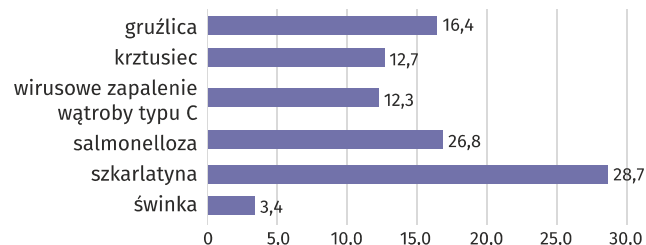
Punkty apteczne: **94**

Liczba ludności przypadająca na 1 aptekę ogólnodostępną według województw



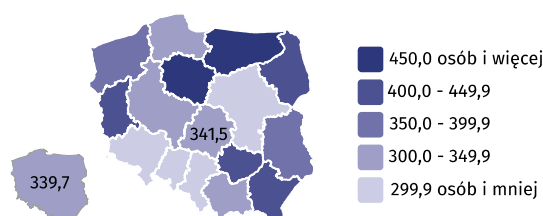
a Bez aptek w stacjonarnych zakładach opieki zdrowotnej, np. w szpitalach.

Zachorowania na niektóre choroby zakaźne na 100 tys. ludności



Świadczenia pomocy społecznej

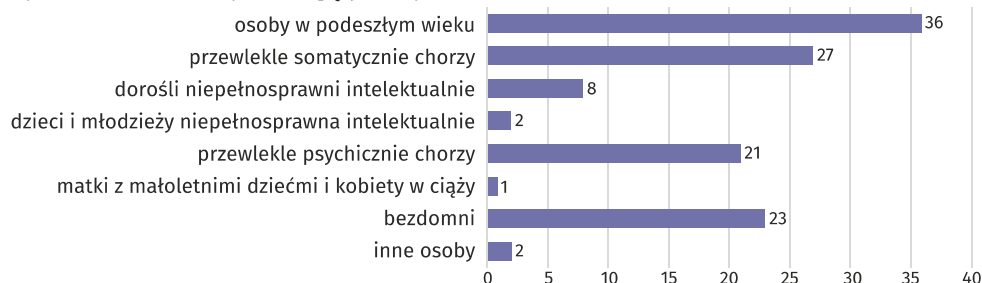
Osoby, którym decyzją przyznano świadczenia pomocy społecznej na 10 tys. ludności według województw



Pomoc społeczna stacjonarna^a Stan w dniu 31 XII

Domy i zakłady ogółem: **113**

Domy i zakłady (bez filii), w których mogą przebywać^b:



a Łącznie ze środowiskowym domem samopomocy. b W podziale placówki mogą być wykazane kilkakrotnie, gdyż jedna placówka może być przeznaczona dla kilku grup mieszkańców.

Urząd Statystyczny w Łodzi

ul. Suwalska 29, 93-176 Łódź
tel. 42 683 91 00, 683 91 01
lodz.stat.gov.pl
@Lodz_STAT



Urząd Statystyczny
w Łodzi



Łódzki Ośrodek Badań Regionalnych

tel. 42 683 90 19
OBR_lodz@stat.gov.pl
lodz.stat.gov.pl/osrodki/obr/

OFERTY KOOPERACJI

Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości — ośrodek Enterprise Europe Network świadczy m.in. usługi w poszukiwaniu partnerów handlowych i technologicznych. W przypadku zainteresowania ofertą prosimy o kontakt i podanie numeru referencyjnego. Jednocześnie zachęcamy do zgłaszania własnych ofert. Formularz jest dostępny na stronie internetowej FRP w dziale projektu EEN w zakładce *Wyszukiwarka ofert współpracy i wydarzeń*.

Lp.	Nr Ref	Opis oferty
1.	BRDK20190520001	Duńska firma jest globalną marką dekoracyjnych i architektonicznych produktów oświetleniowych do wnętrz i oświetlenia zewnętrznego, założoną przez znanych duńskich projektantów. Obecnie optymalizuje swój łańcuch dostaw i poszukuje strategicznego, długoterminowego partnera produkcyjnego w Europie Wschodniej. Partner odpowiedzialny byłby za rozwój, produkcję i montaż produktów oświetleniowych LED zaprojektowanych przez duńską firmę i sprzedawanych na całym świecie.
2.	BOBG20190510001	Bułgarska firma, specjalizująca się w projektowaniu, produkcji i serwisowaniu urządzeń i komponentów sieci telekomunikacyjnych, oferuje własne rozwiązania z zakresu systemów i urządzeń do mierzenia parametrów i utrzymywania sieci telewizji kablowej. Firma oferuje usługi produkcyjne, outsourcing i podwykonawstwo oraz poszukuje dystrybutorów.
3.	BOSI20190527003	Słoweńskie MŚP, specjalizujące się w produkcji i instalacji przemysłowych urządzeń wentylacyjnych do filtracji powietrza w przemyśle i innych urządzeniach technologicznych dla przemysłu drzewnego, odlewniczego i innych, oferuje umowy na produkcję i podwykonawstwo.
4.	BOHR20190531002	Chorwackie MŚP zaprojektowało profesjonalne na wysokim poziomie oprogramowanie e-learningowe, aby uczynić e-learning bardziej interesującym i wydajnym. MŚP łączy metodologię e-learningu z klasycznym podejściem szkoleniowym, opracowuje i dostarcza szkolenia na zamówienie oraz zapewnia pomoc w ich realizacji. MŚP poszukuje partnerów na podstawie umowy outsourcingowej, a także podwykonawstwa.
5.	BOHU20190529001	Winiarnia znajduje się w północno-węgierskim regionie Tokaju. Jej historia zaczęła się ponad 40 lat temu od produkcji win (słodkich, półsłodkich i wytrawnych) ze świeżymi aromatami owoców, które zdobyły wiele nagród w krajowych i międzynarodowych konkursach. Firma szuka zainteresowanej agencji handlowej lub umów o świadczenie usług dystrybucyjnych.
6.	BOUA20190530004	Ukraińska firma z Odessy zajmująca się produkcją urządzeń i łączników do stali zbrojeniowej o różnych średnicach nominalnych, które są wykorzystywane do naprawy i rozwoju konstrukcji betonowych w sektorze budowlanym, poszukuje umowy na usługi dystrybucyjne.
7.	BORO20190522001	Rumuńska firma specjalizuje się w produkcji jedwabnych szalików dla kobiet. Wszystkie produkty wykonane są z tkaniny z naturalnego jedwabiu i ręcznie malowane. Firma jest zainteresowana rozszerzeniem swojego rynku na arenie międzynarodowej poprzez identyfikację międzynarodowych partnerów biznesowych zainteresowanych dystrybucją swoich produktów w ramach umów dystrybucyjnych.
8.	BOUS20190409001	Firma technologiczna z branży medycznej wynalazła wchłaniający się chirurgiczny element do tzw. zapięcia mankieta w zabiegu histerektomii. Zlokalizowana w Filadelfii (USA) firma poszukuje partnerów w Europie do przeprowadzenia testów klinicznych, uzyskania certyfikatu CE oraz rynku technologicznego w Europie. Firma poszukuje finansowania, umowy joint-venture lub licencyjnej w krajach UE.
9.	BOGE20190524001	Gruzińska firma z branży doradztwa inwestycyjnego oferuje kompletną usługę konsultingu biznesowo-inwestycyjnego dla zagranicznych firm zainteresowanych rynkiem inwestycyjnym w Gruzji. Firma jest zainteresowana umową podwykonawstwa lub zlecenia wykonania usług na zewnątrz.

Tłumaczenie streszczeń ofert dokonywane jest przez wybranych konsultantów w całym kraju i koordynowane przez ośrodek EEN przy Stowarzyszeniu Wolna Przedsiębiorczość w Sopocie



Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości

organizacja pożytku publicznego

KRS: 0000057880



WSPIERAJ ŁÓDZKĄ PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ

Bank PEKAO S.A. I O/Łódź

Nr konta: 51 1240 3015 1111 0000 3412 3658

Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości
90-103 Łódź, ul. Piotrkowska 86
tel. 42 630 36 67 tel./fax 42 632 90 89, e-mail: fundacja@frp.lodz.pl



Autor: Adam Jaeschke