

Biuletyn Informacyjny





Konsorcjum: Enterprise Europe Network—Central Poland

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

Łukasiewicz-WIT - Sieć Badawcza Łukasiewicz - Warszawski Instytut Technologiczny (Warszawa)

DELab UW - Digital Economy Lab Uniwersytet Warszawski (Warszawa)

FRP - Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości im. Prof. Jerzego Dietla (Łódź)

TARR SA - Toruńska Agencja Rozwoju Regionalnego SA (Toruń)

SWP - Stowarzyszenie „Wolna Przedsiębiorczość” (Gdańsk)

Redaktor prowadząca: dr Ewa Sadowska-Kowalska

Zespół: dr Małgorzata Kurzyniec-Sikorska (MKS)
Małgorzata Bujacz (MB)
Łukasz Kielan (ŁK)
Krzysztof Kucharski (KK)
Natalia Ogrodniczak-Kowalska (NOK)

Skład: Katarzyna Ciach

Zdjęcia: Materiały własne FRP

Okładka: Fotel Jaracza - Pomnik Stefana Jaracza,
obok kamienicy przy ul. Piotrkowskiej 152
w Łodzi.
Fot. Jacek Marek Kowalski

Ośrodek Enterprise Europe Network
Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości
im. Prof. Jerzego Dietla
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
im. Prof. Jerzego Dietla
90-103 Łódź, ul. Piotrkowska 86

Biuletyn Informacyjny jest wydawany przez Ośrodek Enterprise Europe Network przy Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości im. Prof. Jerzego Dietla w Łodzi i współfinansowany przez Komisję Europejską ze środków programu Single Market Programme (SMP COSME) na lata 2022 – 2028 oraz ze środków budżetu państwa (Ministerstwo Rozwoju i Technologii) w ramach rządowego programu wieloletniego pn. *Udział Polski w części COSME Programu na rzecz rynku wewnętrznego, konkurencyjności przedsiębiorstw, w tym małych i średnich przedsiębiorstw, dziedziny roślin, zwierząt, żywności i paszy oraz statystyk europejskich (Program na rzecz jednolitego rynku) w latach 2022 – 2028.*



Ministerstwo
Rozwoju i Technologii

Czy działania wellbeingowe dla pracowników mogą być sposobem łagodzenia niekorzystnych następstw przemian demograficznych w zakładach pracy? **4**

Eliza Goszczyńska, Alicja Petrykowska,
Krzysztof Puchalski

Wstąpienie spadkobierców do spółki z o.o. **8**
Marcin Kozłowski

DLA PRZEDSIĘBIORCÓW **10**

Nowy wizerunek sektora odzieżowo-tekstylnego i perspektywy zawodowe
Dofinansowanie gospodarki obiegu zamkniętego

Złota Setka największych przedsiębiorstw regionu łódzkiego

NASZE PROJEKTY **14**

Inicjatyw@ 60 plus – aktywizacja cyfrowa na półmetku

Psychologia w procesie włączenia cyfrowego

ENTERPRISE EUROPE NETWORK

Spotkanie Konsorcjum
Enterprise Europe Network – Central Poland
Spotkania kooperacyjne szansą na znalezienie partnera zagranicznego

BEZPIECZEŃSTWO I ZDROWIE W PRACY **18**

O bezpieczeństwie pracy w świecie cyfrowym zdaniem ekspertów

OFERTY KOOPERACJI **21**

OKIEM STATYSTYKA **22**

Gospodarka mieszkaniowa w województwie łódzkim w 2022 r.

BIULETYN DOSTĘPNY ON-LINE

www.frp.lodz.pl/biuletyn-ee

CZY DZIAŁANIA WELLBEINGOWE DLA PRACOWNIKÓW MOGĄ BYĆ SPOSOBEM ŁAGODZENIA NIEKORZYSTNYCH NASTĘPSTW PRZEMIAN DEMOGRAFICZNYCH W ZAKŁADACH PRACY?

Eliza Goszczyńska, Alicja Petrykowska, Krzysztof Puchalski



INSTYTUT
MEDYCYNY PRACY
IM. PROF. J. NOFERA

W obliczu wyzwań związanych ze starzeniem i kurczeniem się zasobów pracy, które wg prognoz coraz silniej będą doświadczane w zakładach pracy w Polsce, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi realizuje bezpłatne wsparcie dla pracodawców, specjalistów HR, PR, EB, CSR, BHP i służby medycyny pracy w zakresie zarządzania zdrowiem różnych grup wiekowych personelu. Badania naukowe dowodzą bowiem, że działania *wellbeingowe* odpowiadające na potrzeby i oczekiwania zdrowotne pracowników w różnym wieku mogą być skutecznym narzędziem radzenia sobie przez firmy z konsekwencjami procesu starzenia się ludności.

Jak aktualne przemiany demograficzne mogą wpływać na rynek pracy?

Obserwowany od lat w Polsce proces starzenia się ludności wynika głównie z dwóch kwestii. Po pierwsze, z globalnego trendu wydłużania się oczekiwanego czasu życia (w latach 2020–2021 został on zaburzony epidemią COVID-19). Po drugie, z niskiej dzietności (w XXI wieku trwale pozostajemy w gronie państw o najniższym współczynniku dzietności w Europie i na świecie). Wprawdzie wspomniana epidemia oraz wojna na Ukrainie wymuszająca procesy emigracyjne ludności sprawiły, że przeciętny czas życia, liczba i struktura ludności, dzietność oraz migracje, a w następstwie również ich skutki dla rynku pracy i konkurencyjności gospodarki znacznie różnią się od wcześniejszych prognoz dla naszego kraju, to jednak należy pamiętać, że są to zjawiska krótkookresowe. W związku z tym demografowie szacują, że w dłuższej perspektywie nie ma alternatywy dla trendu starzenia się ludności Polski [1].

Dla rynku pracy oznacza to kurczenie i starzenie się zasobów pracy. Pierwsze z tych zjawisk dobrze oddaje obserwowany w Polsce od 2010 r. systematyczny spadek odsetka osób w wieku produkcyjnym (18-59/64 lata). Aktualnie wynosi on 58,7% ludności ogółem w stosunku do 64,4% w 2010 r. Tylko w ciągu roku (licząc od końca 2021 r.) ubyło w Polsce ok. 220 tys. osób w wieku produkcyjnym. Starzenie się zasobów pracy najlepiej obrazuje spadek populacji w wieku produkcyjnym mobilnym, tj. 18-44 lata (w latach 2010-2022 z 15,4 mln do 13,6 mln osób) przy rosnącej grupie osób w wieku produkcyjnym niemobilnym, tj. 45-59/64 lata (tylko w latach 2020-2022 o 83 tys.) [2].

Jakie wyzwania rodzi to dla pracodawców? To zwłaszcza spadek liczby kandydatów do pracy, co powoduje trudności w rekrutacji (szczególnie osób o odpowiednich kompetencjach) i rosnącą liczbę wakatów. Niedobór młodych i duża skala przechodzenia na emeryturę osób o wieloletnim stażu w danym zakładzie wiążą się z utratą wiedzy organizacyjnej, a także problemem w przekazywaniu stanowisk w ramach sukcesji. Znaczny wzrost udziału starszych pracowników w firmach powoduje konieczność odpowiednich modyfikacji w środowisku pracy (np. dostosowania metodyki szkoleń czy ergonomii stanowisk pracy do zmieniających się z wiekiem psychofizycznych i poznawczych możliwości pracowników). Prawdopodobny jest spadek produktywności wraz z pogarszaniem się zdrowia starzejącego się personelu – słaba kondycja zdrowotna przekłada się na rosnącą absencję w pracy lub prezentyzm (tj. stawianie się do pracy pomimo złego stanu zdrowia).

Jak promocja zdrowia personelu może wspomóc firmy w ograniczaniu następstw starzenia i kurczenia się zasobów pracy?

Promocja zdrowia to strategia działania, którą opisuje hasło „zdrowy pracownik w zdrowej organizacji”. Jej celem jest utrzymanie, a nawet wzmocnienie zdrowia personelu (by rzadziej i krócej chorował, był sprawny fizycznie, radził sobie ze stresem itp.). Osiąga to poprzez prozdrowotne przekształcenia materialnego środowiska i organizacji pracy, w tym kultury organizacyjnej, dostarczanie usług w zakresie opieki medycznej oraz wspieranie prozdrowotnych stylów życia personelu. Nie jest to tylko aktywność wymagana od pracodawcy na mocy prawa, ale głównie działania, które wykraczają poza obligacje do ochrony zdrowia w miejscu pracy.

Obszerny przegląd piśmiennictwa międzynarodowego (obejmujący głównie systematyczne przeglądy literatury i metaanalizy, a więc opracowania podsumowujące wyniki szeregu pojedynczych badań naukowych) przeprowadzony w Instytucie Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera pokazuje, że działania *wellbeingowe* organizowane w zakładzie pracy mogą skutecznie wzmacniać zdrowie personelu i przeciwdziałać problemom zdrowotnym. Wśród obszarów pozytywnego wpływu firmowych przedsięwzięć prozdrowotnych można wymienić m.in. kształtowanie prozdrowotnego stylu życia (m.in. odnośnie aktywności fizycznej czy diety), redukcję czynników ryzyka chorób (m.in. nadmiernego poziomu BMI, masy ciała, lipidów we krwi czy tłuszczu w organizmie), profilaktykę chorób przewlekłych (np. cukrzycy, chorób układu ruchu), wzmacnianie zdrowia psychicznego (m.in. redukcję poziomu stresu, profilaktykę lub redukcję depresji czy zaburzeń lękowych). Tymczasem dobra kondycja zdrowotna zmniejsza kurczenie się zasobów pracy – wzmacnia indywidualną zdolność do pracy oraz podtrzymuje aktywność zawo-

dową (przeciwdziała przedwczesnemu opuszczaniu rynku pracy, sprzyja też kontynuowaniu pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego). Ogranicza również wzrost absencji i prezytyzmu starzejącego się personelu. Tymczasem szeroko rozumiane problemy zdrowotne mają działanie odwrotne. Pokazane tu zależności ukazują potencjał promocji zdrowia do wzmacniania indywidualnej zdolności do pracy pracowników, zmniejszania strat ich produktywności spowodowanych prezytyzmem czy znacznej redukcji absencji chorobowej. Zgromadzono już liczne dowody, że tego typu programy mogą dać pracodawcom znaczący zwrot z inwestycji (ROI) [3, 4].

Dane literaturowe wskazują również, że tego rodzaju pozytywne efekty można osiągać w zakładach pracy pod pewnymi warunkami. Kluczowa jest realizacja długofalowych przedsięwzięć opartych na szerokiej diagnozie sytuacji zdrowotnej w firmie, dostosowanych do obiektywnych potrzeb i oczekiwań personelu, skoordynowanych ze sobą i innymi politykami firmy.

Przy organizacji działań prozdrowotnych (tj. doborze ich rodzajów i sposobów realizacji) niezbędne jest uwzględnianie odmiennych potrzeb i możliwości różnych grup załogi, w tym m.in. wyróżnionych ze względu na wiek. Przykładowo, badania wskazują, że w firmach organizujących aktywność fizyczną starsi pracownicy częściej będą oczekiwać mniej intensywnych, spokojniejszych jej form, podczas gdy młodszy chętniej sięgną po te cięższe, bardziej dynamiczne. Starsi będą bardziej skłonni wybierać te formy aktywności fizycznej, które nie wiążą się z pokazywaniem publicznie swojego ciała (jak np. pobyty na basenie, siłowni), podczas gdy młodszym zdecydowanie rzadziej to przeszkadza. Różna może być również motywacja do ćwiczeń. Pierwsi częściej podejmują je w celu redukcji stresu i dolegliwości bólowych (np. wynikających ze schorzeń układu ruchu), podczas gdy drudzy w celu poprawy wyglądu (np. budowania masy mięśniowej, kształtowania sylwetki). Odmienność różnych grup wiekowych może także przejawiać się w używaniu aplikacji mobilnych motywujących do aktywności fizycznej, uczących, jak to robić, monitorujących postępy. Chętniej sięgną po nie młodszy pracownicy. Starsi w związku z gorszymi kompetencjami w zakresie nowych technologii częściej będą unikali oferty *wellbeingowej* zawierającej takie elementy.

Badania Krajowego Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy pokazały, że niewiele średnich i dużych firm w Polsce prowadzi ocenę potrzeb i oczekiwań zdrowotnych personelu. Zaledwie 8% osób zatrudnionych w takich organizacjach potwierdziło, że zakład pracy dowiadywał się od nich, czego oczekują w sprawach zdrowia (podczas gdy blisko 3 na 5 miało takie oczekiwania). Tylko ok. 40% pracowników uważało, że działania prozdrowotne firmy trafiały w ich potrzeby. Blisko co trzeci respondent twierdził, że były one dostosowane tylko do potrzeb entuzjastów zdrowego stylu życia, a tylko częściej niż co piąty, że były „skrojone na miarę” potrzeb starszych osób.

Jakie zagrożenia wiążą się z wdrażaniem przedsięwzięć prozdrowotnych nieadekwatnych do stanu zdrowia, a także potrzeb i oczekiwań różnych grup personelu? Taka oferta może spotykać się z małym zainteresowaniem pracowników, nie sprzyjać ich identyfikacji z zakładem pracy, pogarszać klimat społeczny w organizacji, a nawet przeszkadzać w osiąganiu pozytywnych zmian w stanie zdrowia i tym samym być mało efektywna w łagodzeniu skutków procesu starzenia się załogi.

Jakiego rodzaju wsparcie mogą otrzymać firmy od ekspertów Instytutu Medycyny Pracy?

Aby wspomóc zakłady pracy w realizacji działań *wellbeingowych* w sposób, który znacząco zwiększa szansę na ograniczenie i przeciwdziałanie negatywnych następstw starzenia i kurczenia się zasobów pracy, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera uruchomił projekt „Edukacja w zakresie zarządzania zdrowiem starzejących się pracowników oraz opracowanie i upowszechnienie instrumentów promujących zdrowie i zachowania prozdrowotne w środowisku pracy”. Jest on realizowany ze środków Narodowego Programu Zdrowia na lata 2021-2025, finansowany przez Ministra Zdrowia. Jednym z jego celów jest zwiększenie kompetencji pracodawców i menedżerów do realizacji zakładowych programów zarządzania zdrowiem starzejących się pracowników. Wszystkie rodzaje wsparcia organizowanego w projekcie są bezpłatne dla zainteresowanych firm.

Jedną z kluczowych form pomocy są konsultacje dotyczące organizacji działań prozdrowotnych dla personelu. W ich trakcie pracodawcy i menedżerowie mogą przedyskutować z ekspertami Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera m.in. różne kwestie dotyczące diagnozowania sytuacji zdrowotnej załogi i planowania na tej podstawie oferty *wellbeingowej*, tj.:

- jakie kwestie dotyczące zdrowia w pracy warto rozpoznać wśród personelu i dlaczego?
- gdzie znaleźć w zakładzie pracy dane ważne z punktu widzenia diagnozy sytuacji zdrowotnej pracowników (które z nich są dostępne w istniejących w firmie dokumentach, a które należy dodatkowo pozyskać)?
- w jakich sytuacjach warto posłużyć się ankietą do zadawania pytań o kwestie zdrowia personelu, a kiedy skorzystać z innych, tzw. miękkich metod?
- jak przygotować dobrą ankietę dotyczącą zdrowia w zakładzie pracy, w jaki sposób formułować pytania dostarczające wartościowych danych?
- jak minimalizować ewentualną niechęć i obawy pracowników związane z ujawnieniem danych o zdrowiu i jak zadbać o bezpieczeństwo tych danych?
- kogo warto pytać o sprawy dotyczące zdrowia i czy wszystkich pytać w taki sam sposób (np. młodszych i starszych pracowników)?
- w jaki sposób analizować, interpretować i wykorzystać zebrane dane w planowaniu i ewaluacji działań prozdrowotnych (także w kontekście różnych grup personelu)?
- jak komunikować zarządowi i załodze ustalenia o sytuacji zdrowotnej w firmie?

Szczegółowy wykaz tematów konsultacji, zasady ich udzielania, a także formularz rejestracyjny dostępne są na stronie internetowej projektu.



Aby wspomóc zakłady pracy w diagnozowaniu sytuacji zdrowotnej personelu, w projekcie opracowano również dwa kwestionariusze ankiety:

- Kwestionariusz subiektywnej oceny zdrowia pracowników,
- Kwestionariusz do oceny zachowań i postaw personelu wobec zdrowia i zdrowego stylu życia.

Przeprowadzenie sondaży z ich użyciem pomoże w przygotowaniu profilu zdrowia załogi, a następnie w opracowaniu i komunikowaniu firmowej oferty prozdrowotnej oraz w ewaluacji efektów wdrożonych działań. Co ważne, udostępnione na stronie internetowej projektu opracowania zawierają (poza samymi narzędziami) rekomendacje dotyczące sposobu gromadzenia, interpretacji i wykorzystania zgromadzonych danych, a także opisy rekomendowanej metodyki wykorzystania kwestionariuszy w organizacji. W ramach Centrum Konsultacyjnego eksperci Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera mogą wspomóc firmy na każdym etapie badań z wykorzystaniem kwestionariuszy (od dostosowania treści ankiety do specyfiki danego zakładu pracy i doboru adekwatnych form jego dystrybucji, przez interpretowanie zgromadzonych danych w kontekście planowania i ewaluacji działań *wellbeingowych*, po komunikowanie o badaniu i wdrażanych na jego podstawie przedsięwzięciach prozdrowotnych).



Wsparciem dla pracodawców i menadżerów jest również zestawienie ogólnodostępnych materiałów edukacyjnych (artykułów, raportów, poradników, broszur, ulotek) dotyczących zarządzania zdrowiem pracowników (opracowanych poza omawianym projektem, w tym przez zespoły eksperckie spoza Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera). Idea, jaka przyświecała stworzeniu takiego zestawienia, to potrzeba zgromadzenia w jednym miejscu pakietu wartościowych treści edukacyjnych na użytek zakładów pracy. Dla wygody użytkowników podzielono go na siedem następujących obszarów tematycznych:

- zdrowe odżywianie,
- aktywność fizyczna,
- organizacja pracy i ergonomia,
- zdrowie psychiczne i dobre samopoczucie,
- regeneracji po pracy,
- atmosfery w pracy,
- palenie papierosów i spożywanie alkoholu.



Warto śledzić stronę internetową <https://www.pracanzdrowie.pl>, gdzie na bieżąco publikowane są wszystkie produkty projektu, w tym zaproszenia na wydarzenia edukacyjne (webinaria, konferencje) adresowane do pracodawców i menadżerów (w każdym roku realizacji projektu organizowane jest jedno takie spotkanie).

Bibliografia:

1. Strzelecki P., Godyń K. i Kluza S., *Demografia. Migracje. Rynek pracy w Polsce. Perspektywy po pandemii COVID-19 i wojnie w Ukrainie*, Fundacja Przyjazny Kraj, Warszawa 2022.
2. Główny Urząd Statystyczny, *Sytuacja społeczno-gospodarcza kraju w 2022 r. Analizy statystyczne 12/2022*, Warszawa 2023.

3. Goszczyńska E., *Promocja zdrowia w miejscu pracy jako narzędzie ograniczania skutków starzenia się populacji pracujących*, Medycyna Pracy 2019;70(5):617–631.
4. Goszczyńska E., *Korzyści dla firm i instytucji wynikające z promocji zdrowia, zdrowego odżywiania się i aktywności fizycznej personelu*, [w:] Puchalski K., Korzeniowska E. (red.), *Promocja zdrowia w zakładzie pracy: wsparcie dla zdrowego odżywiania się i aktywności fizycznej pracowników*, Instytut Medycyny Pracy, Łódź 2019.

*Dr Eliza Goszczyńska, mgr Alicja Petrykowska, dr Krzysztof Puchalski
Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy,
Zakład Środowiskowych i Zawodowych Zagrożeń Zdrowia,
Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi*

Zadanie realizowane ze środków Narodowego Programu Zdrowia na lata 2021-2025, finansowane przez Ministra Zdrowia



Ministerstwo
Zdrowia



PORADY PRAWNE I OBYWATELSKIE



Pro bono

Dyżury adwokatów w Fundacji!



Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości im. Prof. Jerzego Dietla
zaprasza do korzystania z bezpłatnych porad prawnych i obywatelskich.

W każdą środę, w godzinach 14-16 w siedzibie Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości pełnią dyżury
adwokaci Okręgowej Rady Adwokackiej w Łodzi. Osoby zainteresowane uzyskaniem bezpłatnych porad
prosimy o zgłaszanie się telefonicznie (42 630 36 67) lub mailem na adres fundacja@frp.lodz.pl

WSTĄPIENIE SPADKOBIERCÓW DO SPÓŁKI Z O.O.

Marcin Kozłowski

W skład masy spadkowej mogą wchodzić m.in. udziały w spółce z o.o. (lub akcje w spółce akcyjnej) należące do spadkodawcy. W przypadku śmierci wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością jego udziały będą podlegały dziedziczeniu, chyba że spółka i jej wspólnicy postanowią inaczej, i wprowadzą inne rozwiązania prawne.

Dziedziczenie udziałów w spółce z o.o.

Zgodnie z art. 922 §1 ustawy z 23 kwietnia 1974 r. kodeks cywilny (zwana dalej k.c.) [4] prawa i obowiązki majątkowe zmarłego przechodzą z chwilą jego śmierci na jedną lub kilka osób (spadkobierców). Takimi prawami mogą być udziały w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością. Udziały w spółce z o.o. mogą przejść na spadkobierców i w takiej sytuacji to oni stają się nowymi wspólnikami spółki.

W doktrynie podkreśla się, że wstąpienie w prawa i obowiązki wspólnika (spadkodawcy) następuje z mocy prawa. W przypadku wstąpienia w prawa i obowiązki wspólnika spadkobierca staje się wspólnikiem spółki. Co ważne, spadkobierca nie musi składać żadnych oświadczeń o przystąpieniu do spółki, ponieważ uzyskuje on status wspólnika z chwilą objęcia spadku, a wobec spółki – z chwilą zawiadomienia spółki o nabyciu spadku ([1], komentarz do art. 183, uwaga nr 1). W takiej sytuacji mamy do czynienia z nowym wspólnikiem w spółce z o.o. Jedyne co musi przedstawić taki wspólnik, to postanowienie o stwierdzeniu nabycia spadku.

Wyłączenie lub ograniczenie dziedziczenia udziałów w spółce z o.o.

Zakładając spółkę z o.o. wspólnicy podejmują decyzję, że chcą wspólnie zawiązać spółkę, obierają pewien cel i dążą do jego osiągnięcia. Bardzo ważną kwestią jest to z kim dane osoby chcą zawiązać spółkę i dalej w niej trwać oraz współpracować. Wspólnicy muszą (powinni) sobie nawzajem ufać. W przypadku gdy nagle umiera jeden ze wspólników, a w jego miejsce wchodzi kilku jego spadkobierców, którzy nie mają żadnego doświadczenia w branży, w której działa spółka, wszystko może się skomplikować. Wspólnicy mają prawo ograniczyć takie sytuacji do minimum.

Na wypadek takich sytuacji należy się odpowiedni zabezpieczyć. Jednym z takich rozwiązań jest wyłączenie lub ograniczenie prawa dziedziczenia udziałów w spółce z o.o. przez spadkobierców wspólników.

Zgodnie z art. 183 §1 ustawy z 15 września 2000 r. kodeks spółek handlowych (zwana dalej k.s.h.) [3] *Umowa spółki może ograniczyć lub wyłączyć wstąpienie do spółki spadkobierców na miejsce zmarłego wspólnika. W tym przypadku umowa spółki powinna określać warunki spłaty spadkobierców niewstępujących do spółki, pod rygorem bezskuteczności ograniczenia lub wyłączenia*, w związku z czym jeżeli wspólnicy będą chcieli zablokować lub ograniczyć wstąpienie spadkobierców do spółki muszą takie postanowienia zawrzeć w umowie spółki.

W doktrynie zaznacza się, że *Wyłączenie wstąpienia spadkobierców dotyczy spadkobierców zarówno testamentowych, jak i ustawowych oraz musi być całkowite, tj. odnosić się do wszystkich spadkobierców* ([1], komentarz do art. 183, uwaga nr 1). Oznacza to, że nie można wyłączyć w umowie spółki dziedziczenia udziałów w stosunku tylko np. do jednego konkretnego spadkobiercy. Gdyby takie postanowienie znalazło się w umowie spółki byłoby traktowane nie jako wyłączenie dziedziczenia, ale jako ograniczenie dziedziczenia udziałów. Nie ma przeszkód, żeby w umowie spółki wyłączyć lub ograniczyć dziedziczenie udziałów przez spadkobierców tylko jednego ze wspólników (jeżeli oczywiście taki wspólnik wyrazi na to zgodę).

Ograniczenie dziedziczenia udziałów polega na tym, że nie wyłącza się całkowicie dziedziczenia udziałów, ale ustala się pewne warunki ich dziedziczenia. Ograniczenie może mieć charakter pozytywny lub negatywny. Przykładowo, w umowie spółki można postanowić, że uprawnionymi do objęcia udziałów będą jedynie spadkobiercy ([1], komentarz do art. 183, uwaga nr 1):

- o określonych cechach zawodowych,
- posiadający określony zawód lub wykształcenie,
- którzy mają określoną płć,
- którzy uzyskali jednomyślną akceptację ze strony wszystkich pozostałych wspólników,
- mający określony wiek lub stan zamożności

Po postanowienia ograniczające lub zakazujące dziedziczenia udziałów powinny znaleźć się w umowie spółki już na etapie jej tworzenia, a jeżeli ich nie ma to konieczne będzie podjęcie uchwały o zmianie umowy spółki i ich wprowadzenie. Nawet jeżeli, któreś z postanowień może wydawać się kontrowersyjne, należy pamiętać, że to wspólnicy decydują o zasadach swojej współpracy i do nich należy decyzyja.

Spłata niewstępujących wspólników do spółki

Z przywołanego wyżej przepisy art. 183 §1 k.s.h. wynika, że umowa spółki powinna określać warunki spłaty spadkobierców niewstępujących do spółki, pod rygorem bezskuteczności ograniczenia lub wyłączenia dziedziczenia udziałów. Również orzecznictwo potwierdza, że brak

wyłączeń lub zasad ograniczeń dziedziczenia udziałów zawartych w umowie spółki powoduje, że udziały podlegają dziedziczeniu według prawa spadkowego (wyrok z 1 lutego 2018 r. Sądu Apelacyjnego w Białymstoku, sygn. akt I AGa 23/18, opublikowany w LEX nr 2453703). Gdyby takich warunków spłaty nie było w umowie spółki, udziały byłyby dziedziczone na zasadach wynikających z przepisów kodeksu cywilnego dotyczących spadkobrania.

W umowie spółki należy określić na jakich zasadach zostaną spłaćeni niewstępujący wspólnicy. Spłata takich wspólników może polegać na wypłacie np. kwot równoważnych na przykład wartości księgowej udziałów albo przez wypłatę co najmniej wartości bilansowej udziału, jeżeli podlega on przymusowemu umorzeniu ([1], komentarz do art. 183, uwaga nr 1).

Bez wątpienia, spadkobierca niewstępujący do spółki powinien być spłacony według godziwej wartości udziałów spadkodawcy oraz w rozsądnym terminie. Gdyby postanowienia umowy spółki z o.o. przewidywałyby np. rażąco późny termin spłaty albo spłatę po wartości rażąco niższej od aktualnej wartości rynkowej bądź przynajmniej księgowej udziałów (np. spłata miałaby nastąpić po wartości nominalnej udziałów) takie postanowienia należałoby uznać za nieważne jako stanowiące obejście prawa ([2], komentarz do art. 183, uwaga nr 3). Należy zgodzić się z takim stanowiskiem, ponieważ spółka z o.o. może posiadać wartościowe urządzenia, pojazdy, nieruchomości, a jej kapitał zakładowy będzie wynosił jedynie 50.000,00 zł. Gdyby zmarły wspólnik miał w takiej spółce udziały o łącznej wartości 10.000,00 zł, to jego spadkobierca otrzymałby jedynie 10.000,00 zł w przypadku gdyby spłata miała nastąpić po wartości nominalnej udziałów.

Podsumowanie

Niewątpliwie, postanowienia dotyczące ograniczenia lub wyłączenia dziedziczenia udziałów w spółce z o.o. są jednymi z ważniejszych postanowień, które powinny znaleźć się w takiej umowie. Wspólnicy muszą dobrze przemyśleć na jakich warunkach nastąpi ograniczenie lub wyłączenie, a w szczególności jakie będą zasady spłaty niewstępujących spadkobierców.

Bibliografia

1. Dumkiewicz M., Kidyba A. (red.), *Komentarz. Kodeks spółek handlowych*, wydany i opublikowany przez Wolters Kluwer Polska w LEX, 31.03.2023 r.
2. Rodzynkiewicz M. (red), *Komentarz. Kodeks spółek handlowych*, wydany i opublikowany przez Wolters Kluwer Polska w LEX, 31.03.2023 r.
3. Ustawa z 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych, Dz. U. z 2022 r. poz. 1467.
4. Ustawa z 23 kwietnia 1974 r. Kodeks cywilny, Dz. U. z 2022 r. poz. 1360.
5. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 1 lutego 2018 r., opublikowany w LEX nr 2453703.

r. pr. Marcin Kozłowski
EWS Legal



KONSULTACJE PRAWNE



Konsultacje radcy prawnego dla przedsiębiorców

Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości im. Prof. Jerzego Dietla w Łodzi
zaprasza przedsiębiorców do korzystania z konsultacji radcy prawnego w siedzibie Fundacji.

Konsultacje bezpłatne po wcześniejszym zgłoszeniu telefonicznie 42 630 36 67
lub mailem na adres fundacja@frp.lodz.pl

DLA PRZEDSIĘBIORCÓW



Sektorowa Rada
ds. Kompetencji
Moda i Innowacyjne Tekstylnia



Nowy wizerunek sektora odzieżowo-tekstylnego i perspektywy zawodowe

Sektorowa Rada ds. Kompetencji Moda i Innowacyjne Tekstylnia (SRK PMIT) na zakończenie swojej 7-letniej działalności opublikowała szereg materiałów edukacyjno-informacyjnych o sektorze odzieżowo-tekstylnym opracowanych w celu promocji sektora i wzmocnienia potencjału kadrowego przedsiębiorstw. Opracowania dotyczą m. in. rekomendacji strategicznych dla sektora do roku 2027, programu rekomendowanych szkoleń w zakresie wdrażania gospodarki obiegu zamkniętego, identyfikacji potrzeby sektora dla zmian sektorowej ramy kwalifikacji. Wydano także dwa zaktualizowane poradniki dla doradców zawodowych oraz instruktorów i nauczycieli sektora odzieżowego, tekstylnego i skórzanego. Wszystkie opracowania są dostępne na stronie <https://www.modakompetencje.pl>

Współczesny sektor TCLF (ang. Textile, Clothing, Leather and Footwear) jest bardzo interdyscyplinarny i innowacyjny i może być postrzegany jako atrakcyjny wybór zawodowy. Przyszłość włókiennictwa związana jest z wykorzystaniem nowoczesnych technologii oraz synergicznego połączenia tego, co tradycyjne, z tym co innowacyjne. Dynamicznie rozwijają się segmenty: innowacyjnych surowców (włókna) i struktur tekstylnych oraz wysoko funkcjonalnej odzieży (np. wyroby balistyczne, odzież ochronna), zaawansowanej inżynierii materiałowej (np. nanotechnologie), specjalistycznej obróbki chemicznej (np. wysokofunkcjonalne apretury, obróbka enzymatyczna tekstyliów), produkcji wyrobów będących integralnym połączeniem tekstyliów i elektroniki (tekstronika) oraz najnowocześniejszych technologii służących projektowaniu (np. w 3D), produkcji (np. technologie laserowe, druk 3D), sprzedaży (np. wirtualna rzeczywistość) i przetworzeniu (recycling i upcycling) oraz utylizacji tekstyliów (np. pełna biodegradacja).

Prognozowane kierunki rozwoju sektora do 2027 roku (1) to:

- interdyscyplinarne, nowe specjalizacje zawodowe, ale i powrót do tradycji;
- dynamicznie rozwijające się „czyste” technologie;
- nowe zastosowania i innowacyjne funkcjonalności odzieży i tekstyliów;
- bardziej ekologiczne źródła surowców włókienniczych;
- wprowadzanie technik i technologii obróbki wyrobów włókienniczych i produkcji odzieży, wpisanych w ideę zrównoważonego rozwoju.

Postuluje się produkcję wyrobów włókienniczych, w tym odzieży, których główną cechą jest wysoka funkcjonalność oraz jakość, a nie ilość i taniłość. Rozwój w tym kierunku możliwy będzie po zaistnieniu następujących warunków:

1. właściwe postrzeganie branży (wewnątrz i na zewnątrz), uwzględniające jej pełną strukturę, interdyscyplinarność i potencjał rozwojowy oraz wykorzystanie tekstyliów w innych obszarach (medycyna, motoryzacja, lotnictwo, rolnictwo, ochrona środowiska, elektronika i in.)
2. zachowanie potencjału produkcyjnego poprzez rozwój bazy wytwórczej oraz profesjonalnych kadr, utrzymanie wysokiego poziomu merytorycznego specjalistów (wiedza, umiejętności, kompetencje), zadbanie o następstwo pokoleniowe;
3. utrzymanie pełnej struktury sektora: od placówek edukacyjnych skrojonych na potrzeby rzeczywistych oczekiwań pracodawców, poprzez komercyjne ośrodki badawczo-rozwojowe, a na części wytwórczej skończywszy; w przemyśle natomiast od obróbki surowca po wytwarzanie innowacyjnych wyrobów włókienniczych;
4. rozwój potencjału edukacyjnego zwłaszcza w obszarze kształcenia kadr techniczno-technologicznych na wszystkich poziomach (od szkół branżowych po uczelnie wyższe) oraz upowszechnienie szerokiego obrazu profesjonalnych specjalności i ścieżek rozwoju indywidualnej kariery w sektorze;
5. podjęcie optymalnych działań na rzecz rozwoju branży w oparciu o wiedzę, pozwalającą na innowacyjność, lokalną produkcję i „domykanie” cykli wytwórczych oraz zadbanie o racjonalne przetwarzanie i utylizację wyrobów, które utraciły swoją użyteczność;
6. budowanie pozytywnego wizerunku branży jako przyszłościowej, innowacyjnej oraz pewnego i atrakcyjnego pracodawcy;
7. zerwanie z obrazem sektora, kojarzącym się z modelem *fast textiles & fashion*, postawienie na wyroby funkcjonalne, o wysokiej jakości i długiej przydatności użytkowej;
8. podjęcie zintegrowanych działań na rzecz wykreowania specyfiki polskiej branży tekstylnej i mody, czerpanie z historii i tradycji z aplikacyjnym składnikiem innowacyjnym oraz uwolnienie się od roli naśladowcy zagranicznych trendów;
9. wykorzystanie w rozwoju sektora potencjału innych branż krajowej gospodarki oraz polskich innowacji (np. drukarki 3D, nanotechnologia, elektronika);

10. zdefiniowanie branży jako jednej z podstawowych gałęzi gospodarki narodowej oraz podjęcie aktywnej dyplomacji gospodarczej służącej wsparciu branży – praca na rzecz marki Polska Moda, Polskie Tekstyli, Made in Poland.

Określono zawody przyszłości, zgodne z prognozowanymi kierunkami rozwoju sektora, mogące być inspiracją do planowania ścieżek kariery młodych ludzi:

- technik mody personalizowanej (krawiec – stylistą),
- tekstronik
- Projektant wirtualnej odzieży i tekstyliów,
- Technik/projektant/technolog innowacyjnych tekstyliów i zrównoważonej produkcji.

Dla tego ostatniego zawodu podano poniższy komentarz/charakterystykę.

„Przyszłość gospodarki, a więc i branży, upatrywana jest w modelu cyrkularnym, który pozwala na optymalne wykorzystywanie zasobów oraz radzenie sobie z problemami środowiskowymi i społecznymi. Potrzeba fachowej wiedzy i umiejętności, żeby projektować, produkować i sprzedawać odpowiedzialnie, reagując na rzeczywiste potrzeby rynku oraz zmieniać (zerwanie z modelem *fast fashion*), postawy konsumencie (konsumpcja a nie konsumeryzm, jakość nie ilość) oraz wzorce estetyczne (powrót do piękna produktów integralnie połączonego z ich funkcją oraz długim czasem użytkowania). Dodatkowo należy już na etapie projektowym przewidzieć cały cykl „życia” wyrobów, z możliwością końcowego przetworzenia i utylizacji” [2].

Szersza charakterystyka wybranych zawodów znajduje się w materiale źródłowym [2].

SRK MIT została powołana w 2016 roku przez Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii. Projekt był zarządzany przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) i finansowany z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (POWER) Oś priorytetowa II Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.12 Zwiększenie wiedzy o potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych. Wiodącym uczestnikiem rady był Związek Pracodawców Przemysłu Odzieżowego i Tekstylnego (PIOT). Przedstawiciel Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości został powołany do Rady w 2018 roku.

Źródła:

1. Praca zbiorowa „Opracowanie rekomendacji strategicznych Rady Sektorowej z prognozą dla sektora do roku 2027”.
2. Praca zbiorowa. „Materiał edukacyjno-informacyjny o sektorze odzieżowo-tekstylnym 2023 Nowy wizerunek sektora i perspektywy zawodowe zgodne z koncepcją rozwoju branży w XXI wieku”, sierpień 2023.

<https://www.modakompetencje.pl>

KK



Zapraszamy na targi w Łodzi 2023

Data	Tytuł	Miejsce	Organizator/kontakt
7-8.10	Łódzkie Targi Nieruchomości i Budowa Domu	Hala EXPO	Expo Property BIS S. c. https://www.lodzkietargi.pl
14-15.10	Salon Bielizny	Hala EXPO	MB-PRC Sp. z o. o., https://salon-bielizny.com
15.10	Targi rodzinne MAMYTARG	Hala EXPO	domidiaArt, http://mamytarg.pl
18-19.10	Smart City Expo Poland	Hala EXPO	SCEP Sp. z o. o., https://www.smartcityexpo.pl
27-29.10	Międzynarodowe Targi Żywności Ekologicznej i Naturalnej „natura FOOD” oraz Targi Ekologicznego Stylu Życia „beECO”	Hala EXPO	MAKiS https://naturafood.pl
4-5.11	Targi kolekcjonerskie – XL. Giełda rzeczy dawnych i osobiowości	Hala EXPO	Moto Weteran Bazar https://www.gieldakolekcjonerska.com.pl
10 – 11.11	DEVCONF 2023 Konferencja dla profesjonalnych programistów	Hala EXPO	Grzegorz Duda Developers World https://devconf.pl
11-12.11	XXXIX Festiwal Zdrowia i Niezwykłości	Hala EXPO	Marvel-Media, facebook.com/MarvelMediaLodz/
21-22.02 2024	Targi Mody fashionweare	Hala EXPO	Rynek Mody https://www.fashionweare.com/

Fundusze Europejskie
dla ŁódzkiegoRzeczpospolita
PolskaDofinansowane przez
Unię Europejskąwojewództwo
łódzkie

Dofinansowanie gospodarki obiegu zamkniętego

Zarząd Województwa Łódzkiego ogłosił konkurs na dofinansowanie projektów dotyczących planowania i wdrażania rozwiązań w obszarze gospodarki obiegu zamkniętego. Konkurs ogłoszony został z programu regionalnego Fundusze Europejskie dla Łódzkiego 2021-2027, Działanie FELD.02.13 Gospodarka o obiegu zamkniętym.

O dofinansowanie mogą ubiegać się przedsiębiorcy, jednostki naukowe, jednostki organizacyjne działające w imieniu jednostek samorządu terytorialnego, organizacje pozarządowe, przedsiębiorstwa gospodarujące odpadami, uczelnie, wspólnoty, spółdzielnie mieszkaniowe.

Podmiot ubiegający się o dofinansowanie powinien posiadać niezbędny potencjał kadrowy, ekonomiczny i techniczny oraz doświadczenie w zakresie udzielania wsparcia w postaci pomocy de minimis dla przedsiębiorców.

Dofinansowanie zostanie przeznaczone na:

- inwestycje w zakresie selektywnego zbierania (w połączeniu z edukacją lokalnej społeczności objętej projektem w tym także promowanie ponownego użycia), instalacji do przetwarzania bioodpadów, instalacji do doczyszczania selektywnie zebranych odpadów lub recyklingu odpadów,
- inwestycje mające na celu zapobieganie powstawaniu odpadów lub promujące ponowne użycie,
- wsparcie GOZ w przedsiębiorstwach,
- edukacja lub doradztwo w zakresie GOZ, przygotowanie dokumentów planistycznych dotyczących GOZ.

Przedsiębiorcy, w tym również duże firmy mogą pozyskać dofinansowanie na:

- budowę, przebudowę, zakup, modernizację infrastruktury w zakresie selektywnego zbierania odpadów (np. punkty selektywnego zbierania odpadów, pojemniki na odpady zbierane selektywnie zarówno naziemne jak i podziemne),
- budowę, przebudowę, modernizację instalacji do przetwarzania bioodpadów, instalacji do doczyszczania selektywnie zebranych odpadów lub recyklingu odpadów,
- działania przedinwestycyjne w zakresie GOZ (np. prace koncepcyjne związane z etapem ekoprojektowania produktów i opakowań oraz niezbędnych zmian w procesach produkcyjnych lub usługowych, zakup usług doradczo-szkoleniowych, opracowanie audytów środowiskowych, analiz technicznych i ekonomicznych).

Wnioski można składać do 23 października 2023 r. wyłącznie w wersji elektronicznej za pośrednictwem aplikacji WOD2021.

Maksymalny poziom dofinansowania w projekcie wynosi 85%.

Złożone wnioski będą podlegały kilkustopniowej ocenie, oprócz obowiązkowych kryteriów formalnych i kryteriów dostępu o miejscu na liście rankingowej decydujące są punkty uzyskane na etapie oceny merytorycznej.

Najwięcej punktów można uzyskać za spełnienie m.in. poniższych warunków:

- przygotowanie projektu infrastrukturalnego,
- wpływ planowanej do realizacji inwestycji na cele związane ze zmianami klimatu,
- zastosowanie zielonych zamówień,
- realizacja projektu na terenie gminy o niskim poziomie zamożności,
- liczba frakcji odpadów zbieranych w wyniku realizacji projektu (np. szkło, papier, metal, tworzywa sztuczne itp.),
- współpraca z przedszkolami lub szkołami w zakresie edukacji dzieci i młodzieży – w obszarze dotyczącym GOZ.

Zapraszamy przedsiębiorców zainteresowanych wdrożeniem rozwiązań w obszarze GOZ do ośrodka Enterprise Europe Network przy Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości im. Prof. Jerzego Dietla. Oferujemy bezpłatne doradztwo oraz pomagamy znaleźć źródło finansowania projektu.

Źródło:

Ogłoszenie o konkursie, Regulamin konkursu, Kryteria wyboru projektów dla programu regionalnego Fundusze Europejskie dla Łódzkiego 2021-2027 (EFRR)

<https://rpo.lodzkie.pl/skorzystaj-z-programu/zobacz-ogloszenia-i-wyniki-naborow-wnioskow/item/6020-dzialanie-feld-02-13-gospodarka-o-obiegu-zamknietym> (dostęp: 17.10.2023)

Złota Setka największych przedsiębiorstw regionu łódzkiego

Dziennik Łódzki opublikował zestawienie stu największych przedsiębiorstw województwa łódzkiego. Partnerem merytorycznym i honorowym patronem Złotej Setki Województwa Łódzkiego jest Ministerstwo Rozwoju i Technologii.

12 października 2023 r. w Filharmonii Łódzkiej odbyła się gala wręczenia wyróżnień w rankingu połączona z dyskusją podsumowującą 2022 r. w gospodarce regionalnej.

Ranking obejmuje zestawienie firm o największych przychodach w minionym roku, wykaz firm, które zatrudniają najwięcej pracowników, listę przedsiębiorstw o najwyższej dynamice przychodów i rentowności oraz firmy, które w poprzednim roku zainwestowały najwięcej.

Publikacja „Złotej Setki” to okazja do prezentacji potencjału gospodarczego regionu oraz różnorodności podmiotów gospodarczych, które generowały najwyższe przychody. W zestawieniu są firmy z kapitałem zagranicznym, z kapitałem polskim, reprezentujący branże wysoce innowacyjne oraz tradycyjne.

W kategorii „przedsiębiorstwo o największych przychodach netto ze sprzedaży w 2022 roku” pierwsza dziesiątka wygląda następująco:

1. PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna SA - Bełchatów, wytwarzanie energii elektrycznej,
2. JTI Polska Sp. z o.o. - Stary Gostków, produkcja wyrobów tytoniowych,
3. Rossmann Supermarkety Drogerijne Polska Sp. z o.o. - Łódź, sprzedaż detaliczna kosmetyków i artykułów toaletowych prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach,
4. Whirlpool Company Polska Sp. z o.o. - Łódź, produkcja elektrycznego sprzętu gospodarstwa domowego,
5. Polska Grupa Farmaceutyczna S.A. - Łódź, sprzedaż hurtowa wyrobów farmaceutycznych i medycznych,
6. De Heus Sp. z o.o. - Łęczyca, produkcja gotowej paszy dla zwierząt gospodarskich,
7. Lek S.A. - Stryków, produkcja leków i pozostałych wyrobów farmaceutycznych,
8. Rainbow Tours S.A. - Łódź, działalność organizatorów turystyki,
9. Mirbud S.A. - Skierniewice, roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieszkalnych,
10. Okręgowa Spółdzielnia Mleczarska w Łowiczu - Łowicz, przetwórstwo mleka i wyrób serów.

Pełną listę 100 firm można znaleźć w specjalnym dodatku „Złota Setka Łódzkiego” do Dziennika Łódzkiego z 13 października 2023 r.



Ośrodek Enterprise Europe Network przy Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości im Prof. Jerzego Dietla jest organizacją wspierającą 13 edycję Europejskiego Kongresu Małych i Średnich Przedsiębiorstw, który odbędzie się w Katowicach od 25 do 27 października 2023 r. Patronat nad wydarzeniem objął Parlament Europejski. Organizatorem #EKMSP jest Regionalna Izba Gospodarcza w Katowicach.

Tegoroczna, trzynasta edycja kongresu obraca się wokół pytania: „Ready for Change?”. W świecie nieustających zmian gospodarczych, społecznych i technologicznych przedsiębiorcy muszą być gotowi na adaptację i innowacje. Podczas panelu omówione zostaną strategie zarządzania firmą w niestabilnych warunkach gospodarczych, wyzwania związane z transformacją energetyczną oraz globalizacją.

Na Kongresie będą poruszane kwestie dotyczące: prawa i podatków, finansowania, inwestowania, HR, trendów technologicznych, marketingu i sprzedaży, inteligentnych miast dla biznesu oraz współpracy międzynarodowej, czyli wchodzenie na rynki zagraniczne. Oprócz paneli, wystąpień i warsztatów zaplanowano międzynarodowe spotkania B2B, Targi Biznes Expo oraz targi pracy *Work for All*, na których będzie można znaleźć pracownika i pracodawcę.

Bezpłatna rejestracja i program na stronie <https://www.ekmsp.eu>.

Jako ośrodek Enterprise Europe Network wspieramy firmy w znalezieniu partnerów biznesowych za granicą, pomagamy wdrożyć innowacje, w tym w obszarze cyfryzacji i zrównoważonego rozwoju.

Szczegółowa oferta sieci i ośrodka przy Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości im. Prof. Jerzego Dietla dostępna na stronie:

<https://www.frp.lodz.pl/en/>

NASZE PROJEKTY

Inicjatyw@ 60 plus – aktywizacja cyfrowa na półmetku

W lipcu 2023 r. Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości im. Prof. Jerzego Dietla rozpoczęła realizację projektu *Inicjatyw@ 60 plus – aktywizacja cyfrowa* dofinansowanego przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej ze środków rządowego programu wieloletniego na rzecz Osób Starszych „Aktywni+” na lata 2021–2025.

Głównym działaniem w projekcie było przeprowadzenie dwóch edycji warsztatów z zakresu wykorzystania komputera i Internetu w życiu codziennym.

Seniorzy z Łodzi uzyskali wiedzę i umiejętności związane z:

- obsługą komputera i smartfona,
- wykorzystaniem Internetu w życiu codziennym,
- zakładaniem i korzystaniem z profilu w mediach społecznościowych,
- wykorzystaniem arkusza kalkulacyjnego MS Excel w życiu codziennym,
- spędzaniem czasu wolnego w sieci.

Każdy warsztat to 5 spotkań po 3 godziny prowadzony przez ekspertów z Łódzkiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego. Zajęcia miały formę praktyczną, odbywały się w sali komputerowej wyposażonej w nowoczesny sprzęt i oprogramowanie, m.in. uczestnicy otrzymali dostęp do pakietu MS Office.

Mimo okresu letniego, warsztaty cieszyły się dużym zainteresowaniem, wzięło w nich udział 65 seniorów, niektórzy ukończyli wszystkie tematy, inni wybrali te, które były najbardziej interesujące i przydatne w ich życiu.

Warsztaty zostały wysoko ocenione przez uczestników, w szczególności dobór tematyki warsztatów, sposób przekazywania wiedzy przez trenerów, komunikacja z uczestnikami, dbanie o przyjazną atmosferę oraz sfera organizacyjna.



Następny etap realizacji projektu obejmuje dwa seminaria:

- Psychologia w procesie włączenia cyfrowego – 18.10.2023, godz. 13.30,
- Zdrowie a nowe technologie, 26.10.2023, godz. 13.00.

Seminaria odbędą się w naszej siedzibie przy ul. Piotrkowskiej 86 w Łodzi.

W listopadzie są zaplanowane dwie wycieczki do:

- Warszawskiego Muzeum Komputerów i Gier - 8.11.2023,
- Centrum Komiksu i Narracji Interaktywnej w EC1 w Łodzi - 14.11.2023.

Rezultatem projektu będzie opracowana broszura „10 zasad bezpieczeństwa w sieci”, która będzie dystrybuowana wśród łódzkich seniorów.

Na zakończenie zapraszamy na spotkanie integracyjne połączone z wykładem motywacyjnym i podsumowaniem projektu, które odbędzie się w naszej siedzibie 14 grudnia 2023 r.

Projekt spotkał się z dużym zainteresowaniem, co potwierdza słuszność realizacji podobnych projektów w przyszłości.

LK

Projekt Inicjatyw@ 60+ - aktywizacja cyfrowa dofinansowany ze środków rządowego programu wieloletniego na rzecz Osób Starszych „Aktywni+” na lata 2021–2025

Psychologia w procesie włączenia cyfrowego

18 października 2023 r. Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości im. Prof. Jerzego Dietla zorganizowała seminarium pt. *Psychologia w procesie włączenia cyfrowego*, które było kolejnym działaniem zaplanowanym w projekcie *Inicjatyw@ 60 plus – aktywizacja cyfrowa*.

Technologie cyfrowe w ostatnich latach znalazły zastosowanie w niemal wszystkich obszarach ludzkiej aktywności. Posiadanie kompetencji cyfrowych na odpowiednim poziomie umożliwia dostęp do usług publicznych, życia społecznego, opieki zdrowotnej, edukacji i rozrywki. Seniorzy są największą grupą społeczną narażoną na wykluczenie cyfrowe, stąd ważne są działania ukierunkowane na przeciwdziałanie temu zjawisku. Z drugiej strony, nieumiejętne korzystanie z nowych technologii cyfrowych może być dużym zagrożeniem dla osób starszych, stąd powszechna obawa i lęk przed pełnym korzystaniem ze smartfona i Internetu.

Pani Danuta Jacoń-Chmielecka, psycholog z ponad 15-letnim doświadczeniem, coach i trener przybliżyła uczestnikom korzyści i zagrożenia wynikające ze stosowania nowych technologii oraz sposoby zapobiegania *technofobii*, *technostresowi* i wykluczeniu cyfrowemu.

Oprócz zagadnień wymienionych powyżej program seminarium obejmował:

Cyfrowi juniorzy, seniorzy i cyfrowi nerdzi - jak z nimi żyć?

- *Nomofobia* a *technofobia*, FOMO a JOMO - jak reagujemy na świat nowych technologii?,
- *Technofobia* - lęk przed technologią i cyfryzacją, zakres i rozumienie zjawiska,
- *Technostres* - definicja, zakres i oddziaływanie,
- Skutki *technofobii* i *technostresu*.

Po zakończeniu wykładu seniorzy mieli okazję wymienić się spostrzeżeniami przy kawie i poczęstunku.

Dla tych, którzy nie mogli wziąć udziału mamy dobrą wiadomość, seminarium zostało zarejestrowane i będzie dostępne na stronie internetowej FRP.

Szczegółowe informacje dostępne pod linkiem: <https://www.frp.lodz.pl/inicjatyw-60-plus-aktywizacja-cyfrowa/>.

ŁK



Projekt Inicjatyw@ 60+ - aktywizacja cyfrowa dofinansowany ze środków rządowego programu wieloletniego na rzecz Osób Starszych „Aktywni+” na lata 2021–2025



Spotkanie Konsorcjum Enterprise Europe Network – Central Poland

W dniach 12-13 października 2023 r. odbyło się spotkanie konsorcjum Polska Centralna sieci Enterprise Europe Network zatytułowane „Podróż pełna zwrotów akcji i kosztów”. W dwudniowym wydarzeniu wzięło udział 18 osób, przedstawicieli instytucji tworzących konsorcjum. Fundację Rozwoju Przedsiębiorczości reprezentowała grupa 5 konsultantów. Spotkanie zorganizował Digital Economy Lab przy Uniwersytecie Warszawskim, partner konsorcjum, w Bibliotece UW.

Pierwszym punktem programu była relacja koordynatora konsorcjum Łukasza Nikitina z Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) ze spotkania SAG (Steering Advisory Group) przy agencji wykonawczej EISMEA, zarządzającej siecią EEN z ramienia Komisji Europejskiej. Informacje dotyczyły m. in. zapowiedzi nowych programów wsparcia europejskich przedsiębiorstw oraz dorocznej konferencji sieci, która organizowana jest przez hiszpańskich partnerów w Bilbao. W drugim punkcie koordynator omówił wytyczne do raportowania, zasady rozliczania projektu w zakresie kwalifikowalności wydatków. Trzeci punkt programu dotyczył zasad komunikacji i planu działania na kolejny okres. Przedstawiono m. in. nowe wytyczne wizualizacji. W sesji popołudniowej gospodarz spotkania Dominik Jankowski (DeLab UW) poprowadził szkolenie nt. obsługi klienta zgodnie z modelem *client journey* ze szczególnym uwzględnieniem zasad tworzenia i wdrażania planu działania.

Drugi dzień przeznaczony był na dyskusję na temat *Hubs & Spokes*, modelu współpracy partnerów w obsłudze klientów. Rozważano, jak lepiej wykorzystywać kompetencje konsultantów w instytucjach wchodzących w skład sieci. Dzieleno się doświadczeniem z wykonanych usług specjalistycznych w zakresie cyfryzacji i wdrażania przez MŚP zasady zrównoważonego rozwoju. Przedstawiciele Warszawskiego Instytutu Technologicznego – Sieć Badawcza Łukasiewicz zaprezentowali ofertę usług specjalistycznych w zakresie zrównoważonego rozwoju i efektywności energetycznej. W programie znalazły się również prezentacje dotyczące projektów tematycznych EEN2EIC (doradztwo ośrodków EEN nt. projektów EIC (Europejskiej Rady ds. Innowacji) np. EIC Accelerator), EDIH (European Digital Innovation Hubs) i Business Bridge (projekt z programu „Ukraine Ready 4 EU”, wspierający firmy ukraińskie w nawiązywaniu kontaktów z firmami europejskimi). Ostatnim tematem spotkania była propozycja wspólnego systemu kontroli jakości i monitoringu ryzyka przedstawiona przez dyrektora Departamentu Wsparcia Przedsiębiorczości PARP dra Michała Polańskiego, krajowego koordynatora sieci EEN.

Było to kolejne bezpośrednie spotkanie partnerów w nowym projekcie, który będzie realizowany do 30 czerwca 2025 r. i doskonała okazja do wymiany doświadczeń, zwłaszcza w sposobie współpracy z przedsiębiorstwami.

KK





Spotkania kooperacyjne szansą na znalezienie partnera zagranicznego

Regionalny Ośrodek Enterprise Europe Network przy Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości jest partnerem/współorganizatorem międzynarodowych spotkań kooperacyjnych wymienionych w poniższej tabeli. Zapraszamy do udziału w organizowanych przez Enterprise Europe Network imprezach. Przy rejestracji (bezpłatna) prosimy wskazać w formularzu FRP jako ośrodek wspierający (LSO – Local Support Office). Podmiotom z regionu łódzkiego pomagamy w przygotowaniu profilu kooperacyjnego. Do wirtualnych spotkań uczestnicy wybierają potencjalnych partnerów. Osoba kontaktowa: Krzysztof Kucharski, tel. 42 630 36 67.

L.p.	Data	Nazwa	Strona internetowa
1.	16-30.10.2023	Virtual Brokerage Event @ Innovation Village 2023, Neapol, Włochy (online)	https://innovation-village-2023.b2match.io
2.	24-27.10.2023	KITA X Smart Biz EXPO 2023, Seul, Korea (online)	https://url.kr/n64pek
3.	26-27.10.2023	Chem-Match: Corporates meet Startups 2023 „Green & Digital”, Frankfurt, Niemcy (hybrydowe)	https://chem-match.2023.b2match.io
4.	26-27.10.2023	Meet in Italy for Life Sciences (MIT4LS), Mediolan, Włochy (online)	http://brokerage2023.mit4ls.b2match.io
5.	30-31.10.2023	EU-Taiwan Circular Textile and Plastics Online B2B Matchmaking, Tajpej, Tajwan (online)	https://eutw-circular-economy.b2match.io
6.	1-30.11.2023	B2B MEDICA 2023, Düsseldorf, Niemcy (hybrydowe)	https://medica-b2b-2023.b2match.io
7.	14-16.11.2023	Subcontractor Connect 2023, Hybrid Matchmaking Event, Jönköping, Szwecja (hybrydowe)	https://elmia-subcontractor-connect-2023.elmia.b2match.io
8.	20-24.11.2023	DEICy 2023 Digital Economy, Internet of Things, Cybersecurity (Virtual edition), Warszawa	https://deicy2023.b2match.io
9.	20-22.01.2024	INNATEX International Trade Fair for Sustainable Textiles, Hofheim/Wallau, Niemcy (stacjonarne)	https://innatex.de

BEZPIECZEŃSTWO I ZDROWIE W PRACY



Inauguracja nowej kampanii *Zdrowe i bezpieczne miejsca pracy*



Kampania *Zdrowe i bezpieczne miejsca pracy 2023-2025 - Bezpieczeństwo w świecie cyfrowym* dotyczy zarządzania technologiami cyfrowymi z jak najszerszym uwzględnieniem potrzeb pracowników oraz zapewnieniem skutecznych środków zapobiegających zagrożeniom i ryzyku dla zdrowia i bezpieczeństwa, wynikającym z szerokiego zastosowania rozwiązań cyfrowych.

Ponad 80% przedsiębiorstw w UE korzysta z komputerów osobistych, laptopów, tabletów, smartfonów i innych urządzeń mobilnych

93% pracowników dużych przedsiębiorstw i 85% pracowników mikroprzedsiębiorstw korzysta z urządzeń cyfrowych.

Pracownicy UE w pracy używają laptopów, tabletów, smartfonów (73%), urządzeń do noszenia na ciele (11%), maszyn lub robotów wykorzystujących sztuczną inteligencję (5%), robotów kontaktujących się z pracownikiem (3%).

Źródła:

Bezpieczeństwo i higiena w miejscach pracy po pandemii, EU-OSHA, Puls BHP, 2022

Trzecie europejskie badanie przedsiębiorstw na temat nowych i pojawiających się zagrożeń, EU-OSHA, ESENER 3, 2019

Nicolas Schmit, europejski komisarz do spraw pracy i praw socjalnych, podczas inauguracyjnej konferencji prasowej powiedział: *W ostatnich latach świat pracy przeszedł ogromną transformację wraz z rozwojem technologii cyfrowych, zarządzania algorytmicznego i pracy zdalnej. Konieczne jest znalezienie właściwej równowagi: czerpiąc korzyści z ery cyfrowej, musimy również upewnić się, że nie idziemy na kompromis w kwestii podejścia skoncentrowanego na człowieku. Kampania EU-OSHA na rzecz zdrowych i bezpiecznych miejsc pracy – „Bezpieczeństwo pracy w świecie cyfrowym” – pomoże pracodawcom w Unii Europejskiej zapewnić godne warunki pracy i wysokiej jakości miejsca pracy.*

Inauguracja kampanii miała miejsce 25 października 2023 r. podczas Europejskiego Tygodnia Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (23- 27 października 2023 r.).

W kampanii wskazano 5 obszarów priorytetowych. Każdy z nich niesie ze sobą potencjalne możliwości i korzyści dla pracowników i firm, ale także może stanowić zagrożenia i wyzwania.

Praca za pośrednictwem platform internetowych

Możliwości i korzyści: autonomia pracownika, elastyczny czas pracy, lepszy dostęp do rynku pracy dla pracowników znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji.

Zagrożenia i wyzwania: izolacja zawodowa, długie lub nieregularne godziny pracy, cyfrowe monitorowania pracy, ograniczone przepisy bhp.

Automatyzacja zadań

Możliwości i korzyści: automatyzacja zadań wysokiego ryzyka lub powtarzających się, więcej czasu na uczenie się i rozwój kreatywności pracowników, zmniejszone narażenie na niebezpieczne środowisko.

Zagrożenia i wyzwania: utrata orientacji sytuacyjnej człowieka, nadmierne poleganie na systemach, możliwa utrata konkretnych umiejętności pracowników.

Praca zdalna i hybrydowa

Możliwości i korzyści: większa autonomia i elastyczność, lepsze godzenie życia rodzinnego i zawodowego, zwiększona motywacja i wydajność, skrócony czas dojazdu do pracy.

Zagrożenia i wyzwania: izolacja i samotna praca, intensyfikacja pracy, długie lub nieregularne godziny pracy, konflikty między życiem prywatnym a zawodowym, praca z wykorzystaniem nieodpowiedniego sprzętu.

Zarządzania pracownikami za pośrednictwem sztucznej inteligencji

Możliwości i korzyści: ulepszone planowanie i przydzielanie zadań, lepsza organizacja pracy, informacje umożliwiające identyfikację problemów związanych z bhp.

Zagrożenia i wyzwania: ograniczona autonomia pracowników, większa presja na szybszą pracę, naruszenie prywatności.

Inteligentne systemy cyfrowe

Możliwości i korzyści: minimalizowanie szkód dla pracowników i zapobieganie im, poprawa zgodności z zasadami bhp, świadome podejmowanie decyzji, większe możliwości szkoleniowe w środowisku wirtualnym.

Zagrożenia i wyzwania: nieścisłości lub błędna interpretacja danych, nadmierne poleganie na technologii, utrata kontroli nad zadaniami zawodowymi.

Więcej informacji: <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu> – Materiały kampanii



Europejski Tydzień Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy

Tegoroczny Europejski Tydzień Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy przypada w dniach 23-27 października. Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) organizuje tę inicjatywę co roku, w 43. tygodniu kalendarzowym.

Regionalny ośrodek Enterprise Europe Network przy Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości im. Prof. Jerzego Dietla, ambasador EU-OSHA, włącza się w obchody Tygodnia BHP, organizując **Dni Otwarte BHP**

- spotkania i rozmowy z konsultantami,
- materiały informacyjno-promocyjne z dziedziny bhp, w tym związane z najnowszą kampanią *Bezpieczeństwo w świecie cyfrowym*, z którymi można zapoznać się na miejscu lub zabrać dla pracowników.



Międzynarodowe Targi Ochrony Indywidualnej, Bezpieczeństwa i Higieny Pracy A+A



A+A to wiodąca międzynarodowa impreza dotycząca bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym roku organizowana po raz 38. w dniach 24-27 października w Düsseldorfie (Niemcy). Obejmuje targi, prezentacje, pokazy oraz kongres, podczas których prezentowane są m.in. cyfrowe produkty, rozwiązania i koncepcje z dziedziny bhp, z uwzględnieniem zrównoważonego rozwoju. Stanowi pomost pomiędzy innowacyjnymi produktami i usługami, doświadczeniem ekspertów przedsiębiorstw, odkryciami naukowymi i najlepszymi praktykami. Motyw przewodni tegorocznego wydarzenia to *Impulsy dla lepszego świata pracy (Impulses for a better working world)*.

Wśród wystawców jest 31 firm z Polski, w tym dwie z regionu łódzkiego: Oxyline Sp. z o.o. z Pabianic – producent półmasek filtrujących oraz Protekt Grzegorz Łaskiewicz Sp. z o.o. z Łodzi – producent systemów zapewniających bezpieczeństwo przy pracy na wysokości. Obie firmy są od kilku lat klientami ośrodka Enterprise Europe Network przy FRP.

Więcej informacji: <https://www.aplus-online.com>

<https://osha.europa.eu/en/oshevents/aa-2023-trade-fair>



O bezpieczeństwie pracy w świecie cyfrowym zdaniem ekspertów

Ośrodek Enterprise Europe Network przy Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości im. Prof. Jerzego Dietla we współpracy z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – Państwowym Instytutem Badawczym i Fundacją na rzecz Bezpieczeństwa Pracy zorganizowali 19 października 2023 r. seminarium pt. *Praca w świecie cyfrowym. Bezpieczeństwo – szanse i wyzwania*.

Seminarium było zorganizowane w ramach przygotowań do europejskiej kampanii informacyjnej pn. „Bezpieczeństwo pracy w świecie cyfrowym” koordynowanej przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, realizowanej w latach 2023-2025 we wszystkich państwach Unii Europejskiej.

Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości im. Prof. Jerzego Dietla została wybrana przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) do pełnienia funkcji ambasadora w Polsce, którego rolą jest wspieranie Agencji w rozpowszechnianiu informacji i promowaniu bezpieczeństwa i zdrowia w pracy wśród przedsiębiorstw swojego kraju.

W seminarium wzięło udział blisko 40 osób, przedstawiciele służ BHP w przedsiębiorstwach i instytucjach z całej Polski.

Podczas seminarium eksperci z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego oraz instytucji specjalizujących się kształtowaniu kompetencji cyfrowych wygłosili prelekcje na temat:

- Zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w przedsiębiorstwach wdrażających technologie Przemysłu 4.0
- Roli człowieka w przemyśle przyszłości
- Kompetencji potrzebnych pracownikom w cyfrowym środowisku pracy
- Przywództwa w dobie cyfryzacji
- Inteligentnych środków ochrony indywidualnej i cyfrowych narzędzi zapewniających wsparcie informacyjne.

Prezentacje były bardzo interesujące, potwierdzone prezentacją wyników badań oraz praktycznych przykładów rozwiązań, które znalazły zastosowanie w przemyśle.

W dniach 23-27 października 2023 r. obchodzony jest Europejski Tydzień Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, w związku z jego obchodami zapraszamy do Fundacji po odbiór materiałów promujących zdrowe i bezpieczne miejsce pracy oraz na konsultacje specjalistyczne w tym obszarze.

Więcej informacji na temat kampanii: <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/pl>.

LK



OFERTY KOOPERACJI



Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości — ośrodek Enterprise Europe Network świadczy m.in. usługi w poszukiwaniu partnerów handlowych i technologicznych. Wyszukiwarka ofert z kooperacyjnej bazy sieci dostępna jest na <https://www.frp.lodz.pl/kojarzenie-partnerow-miedzynarodowych/>.

W przypadku zainteresowania ofertą prosimy o kontakt i podanie numeru referencyjnego.

Jednocześnie zachęcamy do zgłaszania własnych ofert do bazy – pomożemy w przygotowaniu zgodnie z wymogami sieci.

Lp.	Nr Ref	Opis oferty
1.	BRKR20230308013	Koreańska firma biotechnologiczna opracowała nową technologię terapeutyczną leku na reumatoidalne zapalenie stawów (RZS), łagodzącego stany zapalne stawów poprzez celowanie w nowe rekombinowane białko. Lek pomaga pacjentom z RZS w regeneracji uszkodzonych stawów i przyspieszeniu ich gojenia. Celem firmy jest przeprowadzenie badań klinicznych i uzyskanie zgód IND (Investigational New Drug) w USA. Firma poszukuje partnerów biotechnologicznych do pozyskania nowego leku na RZS na podstawie umowy licencyjnej.
2.	BRCA20230202014	Kanadyjska firma skoncentrowana na dostarczaniu czystych technologii dla procesów przemysłowych poszukuje europejskich inwestorów. Firma produkuje biodegradowalną celulozę przy użyciu zastrzeżonego, przyjaznego dla środowiska procesu technologicznego. Forma współpracy to umowa inwestycyjna.
3.	BRGB20230306019	Brytyjska firma ma 11-letnie doświadczenie w oferowaniu metalowych odkuwek okrągłych i płaskich oraz arkuszy ze specjalnych materiałów. Firma poszukuje partnerów wśród kuźni, używających materiałów o różnej wadze i kształcie, którym oferuje usługi agencji handlowej na rynku brytyjskim.
4.	BRCZ20230316004	Czeska firma inwestycyjna zapewniająca kapitał załączkowy/wczesny wzrost firmom rozpoczynającym działalność, posiadającym rozwiązania o istotnym wpływie społecznym lub środowiskowym, szuka nowych możliwości w regionie Europy Środkowo-Wschodniej. Start-upy koncentrujące się na klimacie, zdrowiu i/lub dobrym samopoczuciu, edukacji i integracji społecznej są mile widziane. Rozwiązania powinny mieć wstępną zdolność rynkową lub co najmniej weryfikację koncepcji.
5.	BRAT20230328027	Austriacki klient będący firmą handlową działającą głównie w branży e-commerce (B2C) poszukuje producentów grzebieni do włosów (z szerokim rozstawem do włosów kręconych). Rozmiar grzebieni powinien wynosić od 15 cm (długość) do 6 cm (szerokość) i być opatrzony wygrawerowanym logo firmy.
6.	BRRO20230331013	Rumuńska firma handlowa poszukuje do długoterminowej współpracy producentów i pośredników handlowych w zakresie produktów dla piekarnictwa, cukiernictwa i gastronomii takich jak nabiał, bakalie, konfitury, przyprawy, słodycze i dekoracje czekoladowe. Jest zainteresowana generowaniem sprzedaży eksportowej poprzez fabryki, agencje handlowe lub umowy dystrybucyjne.
7.	BRGB20230424015	Brytyjskie małe i średnie przedsiębiorstwo opracowało nadającą się do recyklingu, jednorazową higieniczną matę wykonaną z biodegradowalnego i nieprzepuszczalnego papieru, która eliminuje rozprzestrzenianie się bakterii i zarazków znajdujących się na wspólnych powierzchniach do spożywania posiłków. MŚP chciałoby skierować produkt do szkół, szpitali, restauracji i firm lotniczych i szuka wsparcia u agentów marketingu i sprzedaży w ramach umowy o świadczenie usług handlowych.
8.	BRRO20230420002	Rumuńska firma z ponad 25-letnim doświadczeniem rynkowym specjalizuje się w dostarczaniu rozwiązań w zakresie pokryć podłogowych dla obszarów komercyjnych i mieszkaniowych. Oferowane produkty to płytki dywanowe, chodniki, maty oraz podłogi winylowe. Dążąc do rozszerzenia swojej oferty produktów i sieci partnerów, rumuńska firma poszukuje nowych międzynarodowych partnerów biznesowych, którzy będą w stanie dostarczać rozwiązania w zakresie podłóg winylowych dla obszarów o średnim natężeniu ruchu. Współpraca będzie oparta na umowach z dostawcami.

Tłumaczenie streszczeń ofert dokonywane jest przez wybranych konsultantów
i koordynowane przez ośrodek EEN przy Stowarzyszeniu „Wolna Przedsiębiorczość” w Gdańsku

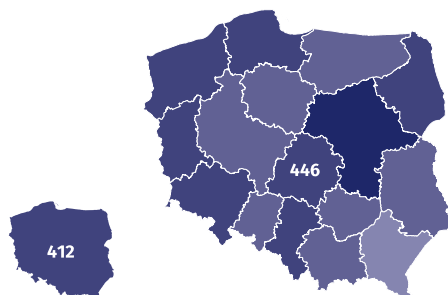
OKIEM STATYSTYKA

GOSPODARKA MIESZKANIOWA W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM W 2022 R.

Liczba mieszkań na 1000 ludności

Stan w dniu 31 grudnia

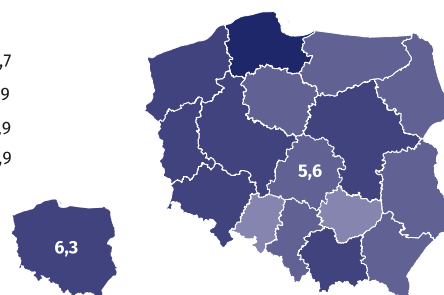
- 450 – 451
- 400 – 449
- 350 – 399
- 343 – 349



Mieszkania oddane do użytkowania na 1000 ludności

W ciągu roku

- 8,0 – 8,7
- 6,0 – 7,9
- 4,0 – 5,9
- 3,5 – 3,9

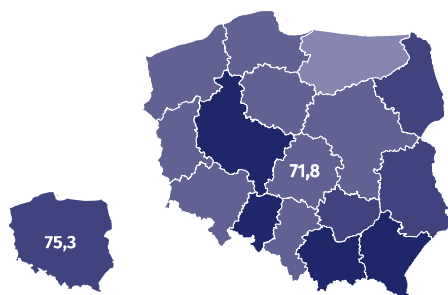


Przeciętna powierzchnia użytkowa 1 mieszkania w zasobach mieszkaniowych

Stan w dniu 31 grudnia

W m²:

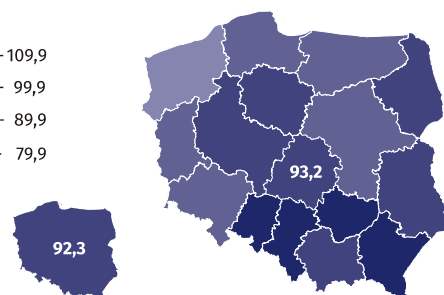
- 80,0 – 84,5
- 75,0 – 79,9
- 70,0 – 74,9
- 69,6 – 69,9



Przeciętna powierzchnia użytkowa 1 mieszkania oddanego do użytkowania

W m²:

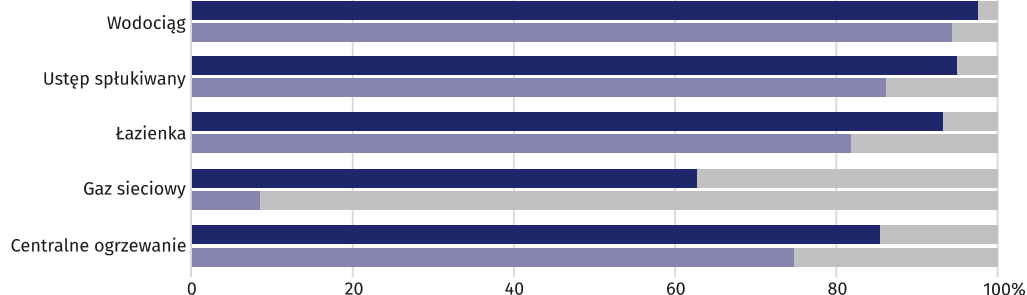
- 100,0 – 109,9
- 90,0 – 99,9
- 80,0 – 89,9
- 78,7 – 79,9



Mieszkania wyposażone w instalacje - w % ogółu mieszkań

Stan w dniu 31 grudnia

- Miasto
- Wieś



Urząd Statystyczny w Łodzi

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

@UrządStatystycznywLodzi



Urząd Statystyczny
w Łodzi



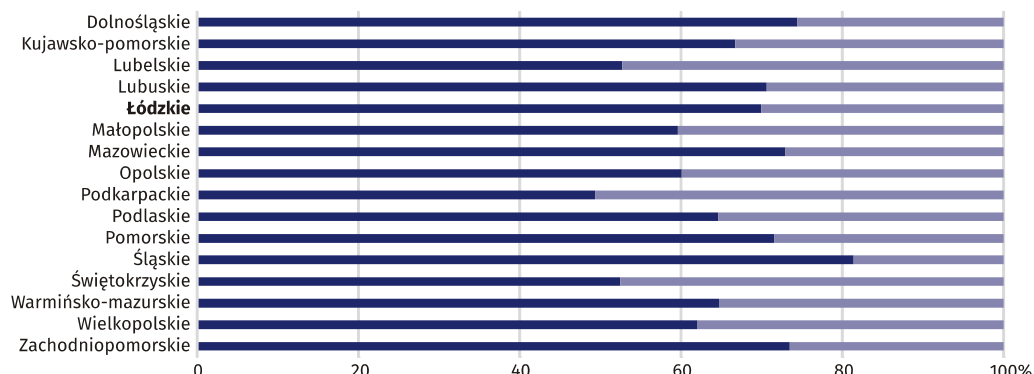
Łódzki Ośrodek Badań Regionalnych

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

Mieszkania według lokalizacji

Stan w dniu 31 grudnia

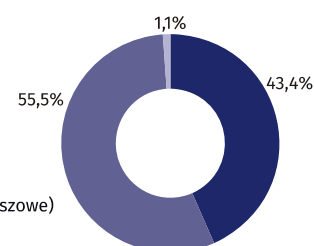
- Miasto
- Wieś



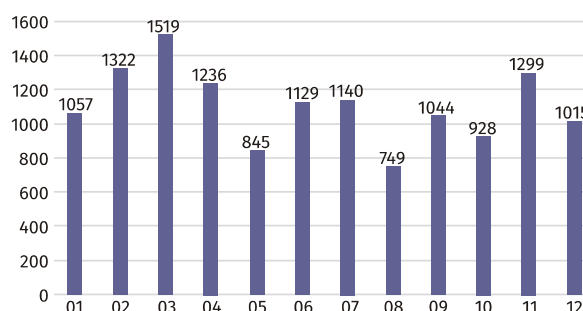
Mieszkania oddane do użytkowania

Ogółem: **13283**

- Indywidualne
- Przeznaczone na sprzedaż lub wynajem
- Pozostałe (spółdzielcze, komunalne, społeczne czynszowe)



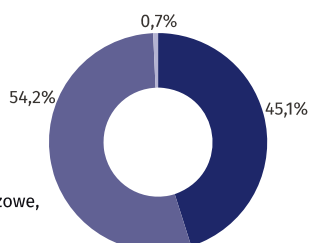
Mieszkania oddane do użytkowania Według miesiący



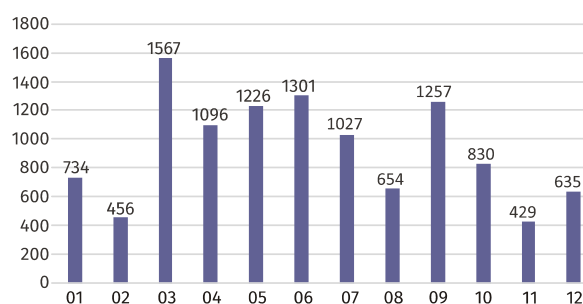
Mieszkania, których budowę rozpoczęto

Ogółem: **11212**

- Indywidualne
- Przeznaczone na sprzedaż lub wynajem
- Pozostałe (spółdzielcze, komunalne, społeczne czynszowe, zakładowe)



Mieszkania, których budowę rozpoczęto Według miesiący



Urząd Statystyczny w Łodzi

ul. Suwalska 29, 93-176 Łódź
tel. 42 683 91 00, 683 91 01

lodz.stat.gov.pl

@Lodz_STAT

@UrządStatystycznywLodzi



Urząd Statystyczny
w Łodzi



Łódzki Ośrodek Badań Regionalnych

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



*Fundacja
Rozwoju
Przedsiębiorczości
im. Prof. Jerzego Dietla*