



Powiatowy Urząd Pracy
w Chodzieży



**IDENTYFIKACJA PRZYCZYŃ PROBLEMÓW
ZJAWISK KRYZYSOWYCH (W TYM GŁÓWNIEM BEZROBOCIA)
W CHODZIEŻY I W POWIECIE CHODZIESKIM**

Grudzień 2023

❖ **STRUKTURA BEZROBOTNYCH W GMINIE MIEJSKIEJ CHODZIEŻ NA TLE POWIATU CHODZIESKIEGO wg. danych statystycznych Powiatowego Urzędu Pracy w Chodzieży – stan na 30.11.2023 r.:**

Wyszczególnienie	Miasto Chodzież	% do ogółu	Powiat chodzieski	% do ogółu
Zarejestrowani bezrobotni:	440	x	1378	x
- w tym kobiety	259	58,86%	862	62,55%
- z prawem do zasiłku	71	16,14%	175	12,70%
- cudzoziemcy	10	2,27%	17	1,23%
- bez kwalifikacji zawodowych	83	18,86%	282	20,46%
- bez doświadczenia zawodowego	63	14,32%	202	14,66%
- kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka	56	12,73%	207	15,02%
Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy:	339	77,05%	1148	83,31%
- w tym do 30 roku życia	103	23,41%	375	27,21%
- długotrwale bezrobotne	173	39,32%	652	47,31%
- powyżej 50 roku życia	123	27,95%	373	27,07%
- niepełnosprawni	32	7,27%	97	7,04%

BEZROBOCIE W OBSZARZE REWITALIZACJI:

Lp.	Wykaz ulic w Chodzieży dla poszczególnych jednostek:	Liczba osób bezrobotnych
JA8-ZOM	Warsztatów Jazzowych, Strzelecka, Władysława Jagiełły, Tadeusza Kościuszki, Stefana Żeromskiego, Juliusza Słowackiego, Ignacego Daszyńskiego, Jana Matejki, Jana Kilińskiego, Karola Marcinkowskiego, Jagiellońska	71
JA9-ZOM	Krótką, Kościelną, Rynek, Józefa Raczkowskiego, Henryka Sienkiewicza, Rzeźnicką, Stanisława Staszica, Zenona Goślińskiego, Małą, Plac Mikołaja Kopernika, Piekary, Harcerską, Zamkową, Kozia, Boczna, Garncarską, Gołębia, Zieloną, Ślusarską, Bosą, Górną	30
w/w dane dotyczą stanu na dzień:		30.11.2023 r.

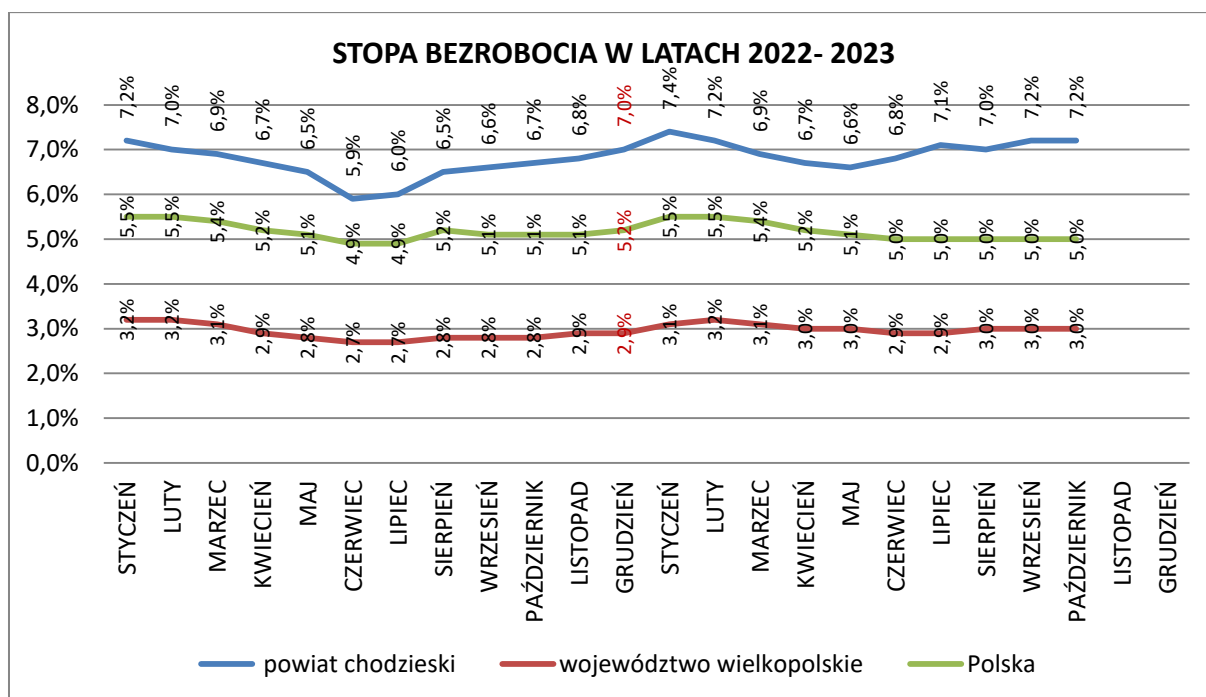
❖ **STOPA BEZROBOCIA W POWIECIE CHODZIESKIM, WOJEWÓDZTWIE WIELKOPOLSKIM I W KRAJU - wg stanu na 31 października 2023 r.**

Wyszczególnienie	Stan na 31.12.2022 r.	Stan na 31.10.2023 r.
Powiat chodzieski	7,0 %	7,2 %
Województwo wielkopolskie	2,9 %	3,0 %
Polska	5,2 %	5,0 %

(ogłoszone przez GUS 24.11.2023)

Stopa bezrobocia w powiecie chodzieskim w październiku 2023 roku wyniosła 7,2 %, co oznacza, że w porównaniu do końca 2022 roku wzrosła o 0,2 pkt.%.

Stopa bezrobocia w poszczególnych miesiącach na przełomie 2022 i 2023 roku w powiecie chodzieskim, województwie wielkopolskim oraz w kraju

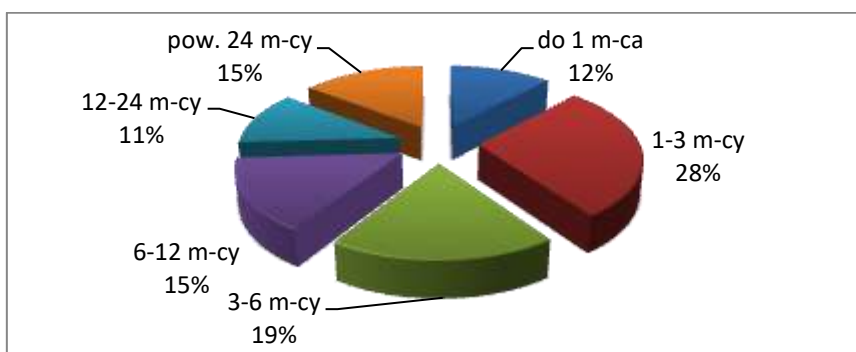


❖ **STRUKTURA BEZROBOTNYCH W GMINIE MIEJSKIEJ CHODZIEŻ WEDŁUG WYBRANYCH KATEGORII – stan na 30.11.2023 r.**

1. Podział bezrobotnych według czasu pozostawiania bez pracy

Istotnym czynnikiem charakteryzującym kondycję lokalnego rynku pracy jest czas pozostawiania przez osoby bezrobotne bez zatrudnienia.

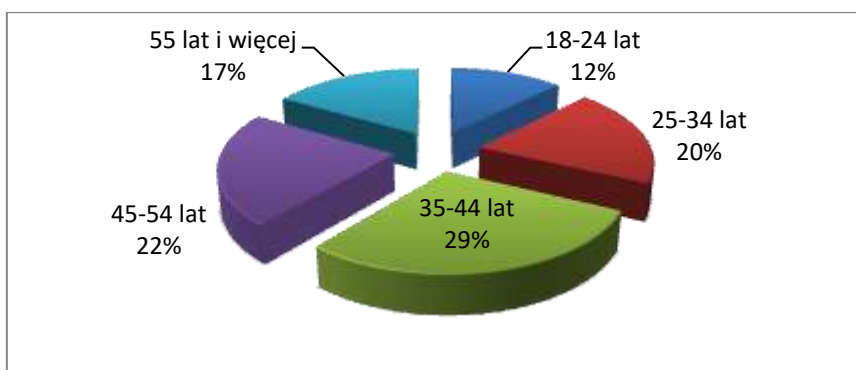
Wśród osób bezrobotnych, zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w listopadzie 2023 roku, największą grupę stanowiły osoby pozostające bez pracy około 1 roku, (w tym najwięcej, bo 28% to grupa 1-3 miesięcy), natomiast mniej liczną grupę stanowią osoby zarejestrowane powyżej 12 miesięcy – łącznie ok. 26% ogółu.



Należy zauważyć, że im dłużej osoby pozostają bez pracy, tym mają mniejsze szanse na jej ponowne uzyskanie, ponieważ zdobyte wcześniej wiadomości i doświadczenia często ulegają dezaktualizacji. Bezrobocie nie jest tylko efektem złej sytuacji gospodarczej, ale ma również przyczyny strukturalne. Część bezrobotnych to osoby, których kwalifikacje nie odpowiadają potrzebom pracodawców. W miarę wydłużania się czasu pozostawania bez pracy zanikają aktywne postawy poszukiwania pracy.

2. Podział bezrobotnych według wieku

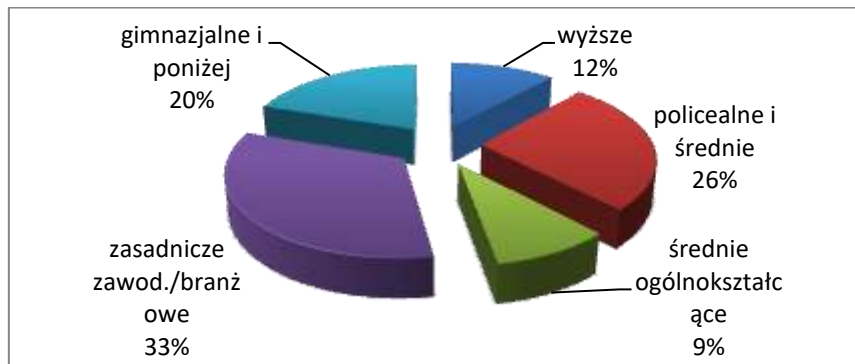
Wiek bezrobotnych jest jednym z czynników determinujących stan bezrobocia. Rozpatrując podział osób bezrobotnych miasta Chodzież, zarejestrowanych w PUP Chodzież na koniec listopada 2023 roku, zauważyć można, że najliczniejszą grupę stanowiły osoby w przedziale wiekowym od 35 do 44 lat (29% ogółu), najmniejszą natomiast osoby w przedziale wiekowym od 18 do 24 lat (12%).



3. Podział bezrobotnych według wykształcenia

Istotną cechą określającą szansę bezrobotnych na pozyskanie pracy jest wykształcenie, które w znaczny sposób określa status bezrobotnego na

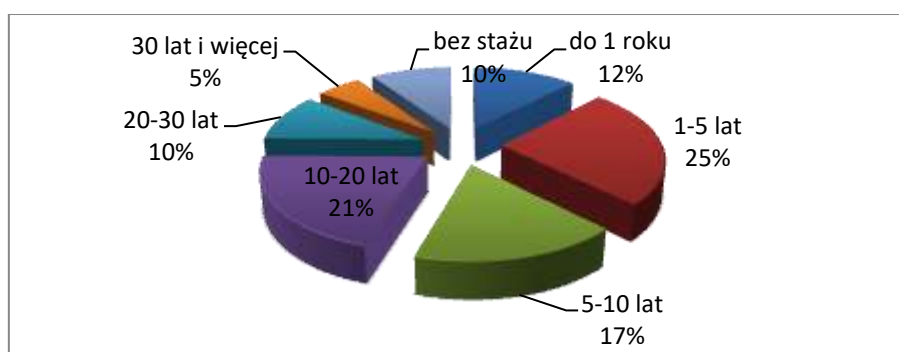
lokalnym rynku pracy oraz jego zdolności do szybkiego reagowania na zmieniające się potrzeby rynku. Wśród osób bezrobotnych 53% nie posiada wykształcenia średniego, natomiast wykształcenie wyższe posiada 12% osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Chodzieży.



Brak kwalifikacji lub niewystarczające kwalifikacje często uniemożliwiają zdobycie pracy. Należy jednak zauważyć, iż bezrobocie dotyka również osoby posiadające wykształcenie wyższe. Pracodawcy przed zatrudnieniem pracownika zwracają uwagę nie tylko na jego kwalifikacje, doświadczenie ale także na posiadane przez niego dodatkowe atuty/umiejętności, takie jak: znajomość języków obcych, umiejętność obsługi sprzętu komputerowego, posiadanie prawa jazdy itp.

4. Podział bezrobotnych według stażu pracy

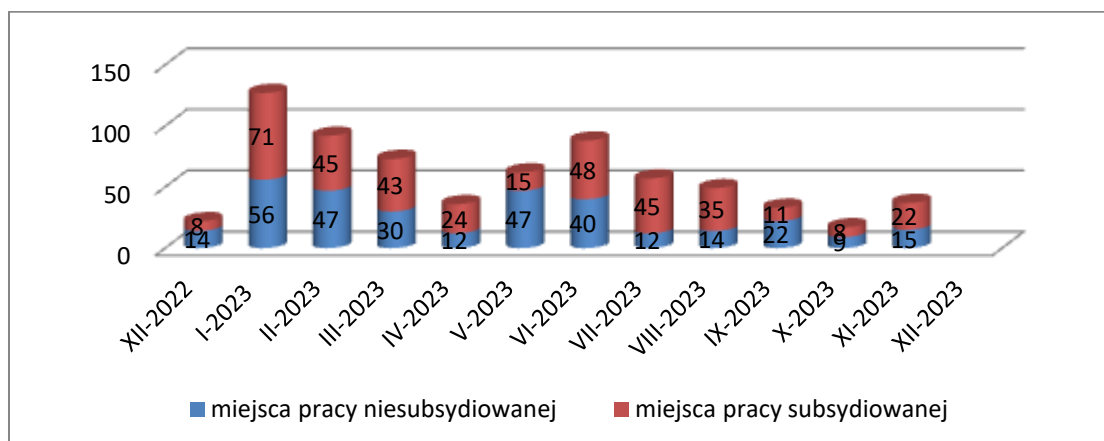
Kolejnym wskaźnikiem, według którego bada się zjawisko bezrobocia jest długość stażu pracy zarejestrowanych bezrobotnych. W listopadzie 2023 odnotowano w ewidencji 54 osoby nieposiadające stażu pracy, co stanowi 10% ogółu bezrobotnych (w tym 36 kobiet). Najliczniejszą grupę (25%) stanowili bezrobotni z 1-5 letnim stażem pracy, a najmniej liczną - 30 lat i więcej (5%).



❖ WOLNE MIEJSCA PRACY W POWIECIE CHODZIESKIM

Powiatowy Urząd Pracy w Chodzieży, w roku 2023, w ramach pośrednictwa pracy pozyskał ogółem **671** miejsc pracy, w tym 367 miejsc dotyczyło pracy subsydiowanej. Wydano 557 skierowań na oferty pracy (również subsydiowane) i 323 skierowania na staż. W ramach usług doradczych EURES dla bezrobotnych i poszukujących pracy udzielono 293 informacje o możliwościach zatrudnienia za granicą w państwach UE/EOG.

Zgłoszone miejsca pracy w powiecie chodzieskim – stan na koniec grudnia 2022 roku oraz w kolejno następujących miesiącach w 2023 roku.



Analizując stopień trudności w zagospodarowaniu ofert pracy przez pośredników pracy, w PUP Chodzież, zauważalny jest aktualnie problem w zrealizowaniu zapotrzebowania na kierowców samochodów ciężarowych (z pełnym pakietem uprawnień), wykwalifikowanych pracowników w branży ogólnobudowlanej (zarówno wysokie jak i niższe kwalifikacje zawodowe), pomocników przy zbiorach (b. duże zapotrzebowanie – brak chętnych), magazynierów (z uprawnieniami na wózki widłowe), automatyków przemysłowych. Brakuje wychowawców w WWK OHP, psychologów, nauczycieli (pedagogika specjalna), kierowców autobusu, mechaników maszyn (z doświadczeniem), spawaczy, doradców rolniczych, samodzielnych kucharzy.

Barierą zwykle są wysokie wymagania pracodawców, dotyczące uprawnień zawodowych i doświadczenia potencjalnych kandydatów, brak chęci poświęcenia czasu i przyuczenia do zawodu, oferowane niskie wynagrodzenia. Wśród potencjalnych kandydatów do pracy zarejestrowanych w PUP Chodzież, spełniających warunki pracodawców, często zdarzają się przeciwwskazania zdrowotne (zwolnienia lekarskie), brak chęci do pracy w wyuczonym zawodzie (wynikający z braku predyspozycji lub umiejętności - błędnie wybrany zawód), brak możliwości dojazdu, niechęć do pracy 3 zmianowej, lub w delegacjach, brak opieki nad dziećmi.

❖ ZAWODY DEFICYTOWE W PODZIALE NA BRANŻE - Problemy z rekrutacją odpowiednich pracowników

BRANŻA BUDOWLANA: cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, monterzy instalacji budowlanych, murarze i tynkarze, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie, robotnicy budowlani.

- w przypadku cieśli i stolarzy budowlanych, dekarzy oraz monterów instalacji budowlanej – problemy z rekrutacją wynikają głównie z braku wystarczającej liczby kandydatów (eksperci od lat zauważają, że w tych profesjach nie ma zastępowalności pokoleń – starsi pracownicy, ze względu na przeciwwskazania zdrowotne, kończą aktywność zawodową, natomiast młodzi nie są zainteresowani kształceniem),

- w przypadku operatorów i mechaników sprzętu do robót ziemnych - z braku odpowiednich uprawnień, umożliwiających obsługę specjalistycznych maszyn wykorzystywanych na budowie, m.in. koparek, spycharek, czy maszyn drogowych,

- w przypadku robotników budowlanych - z trudnych warunków pracy, które zniechęcają do podejmowania zatrudnienia (w niskich/wysokich temperaturach, w zapyleniu, hałasie), ale także z niesatysfakcjonujących zarobków.

BRANŻA PRODUKCYJNA: elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy, operatorzy obrabiarek skrawających, spawacze, ślusarze.

Podjęcie zatrudnienia w branży produkcyjnej warunkowane jest w wielu zawodach posiadaniem odpowiednich kwalifikacji: np. w przypadku elektryków są to uprawnienia SEP, a w przypadku spawaczy certyfikaty potwierdzające znajomość takich technik spawalniczych, jak MIG/ MAG, TIG.

Osoby posiadające odpowiednie kwalifikacje nie powinny narzekać na brak ofert pracy. W trudniejszej sytuacji znajdują się kandydaci wymagający doszkolenia. Ze względu na rosnące koszty działalności (branża produkcyjna należy do najbardziej energochłonnych, a od stycznia zwiększą się także koszty pracy ze względu na podniesienie płacy minimalnej) przewiduje się, że część firm wstrzyma planowane rekrutacje, a w obliczu szczególnie trudnej sytuacji, może nawet ograniczać zatrudnienie.

BRANŻA TSL (TRANSPORT, SPEDYCJA, LOGISTYKA) oraz SAMOCHODOWA: kierowcy autobusów, kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, magazynierzy, mechanicy pojazdów samochodowych.

Nowe powierzchnie magazynowe oraz niesłabnący popyt na usługi transportowe, potęgują zapotrzebowanie na kadry. Deficyt powodowany jest przez szereg czynników, m.in. rozwój branży, czy trudne warunki pracy (w delegacji), jednak za główny powód uznaje się brak odpowiednich kwalifikacji. Do podjęcia pracy kierowcy (ciężarówki lub autobusu) konieczne jest posiadanie stosownych uprawnień, znajomość podstaw mechaniki pojazdów, a na trasach międzynarodowych także języka obcego.

BRANŻA EDUKACYJNA: nauczyciele praktycznej nauki zawodu, nauczyciele przedmiotów zawodowych, nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących, nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych.

Trudna sytuacja w sektorze edukacji obserwowana dotychczas w szkolnictwie branżowym rozszerzyła się także na szkoły ogólnokształcące i specjalne. Braki kadrowe wynikają głównie z niewystarczającej liczby kandydatów do pracy i to mimo powszechnego kształcenia w zawodzie. Nieatrakcyjne wynagrodzenia oraz pogorszenie wizerunku pracy nauczyciela zniechęcają jednak potencjalnych kandydatów. Luki niejednokrotnie będą minimalizowane poprzez przedłużanie zatrudnienia osób w wieku emerytalnym oraz oferowanie nauczycielom dodatkowych etatów. Nie zmienia to jednak faktu, że wiele miejsc pracy pozostaje nieobsadzonych.

BRANŻA FINANSOWA: samodzielni księgowi, pracownicy ds. rachunkowości i księgowości. Brak pracowników posiadających odpowiednie kwalifikacje i kompetencje.

W przypadku samodzielnych księgowych są to: kierunkowe wykształcenie, znajomość aktualnych przepisów, doświadczenie zawodowe, sumienność, odpowiedzialność, gotowość do ciągłego dokształcania w obliczu szybko zmieniających się regulacji prawnych.

W przypadku pracowników ds. rachunkowości i księgowości szczególnie poszukiwane będą osoby łączące wiedzę z zakresu kadr i płac.

BRANŻA GASTRONOMICZNA: kucharze

Deficyty w dużej mierze są nadal pokłosiem ograniczeń w funkcjonowaniu branży wprowadzonych w związku z pandemią COVID-19. Pracownicy, którzy w wyniku czasowego zamknięcia lokali znaleźli zatrudnienie w innych branżach, w dużej mierze nie wrócili do gastronomii, głównie ze względu na funkcjonujące tam warunki pracy: nieatrakcyjne wynagrodzenia, konieczność pracy w weekendy i święta oraz w godzinach nocnych.

Z analogicznych względów pracy w zawodzie nie podejmują młodzi absolwenci szkół branżowych.

Lukę na rynku do pewnego stopnia wypełnić mogą pracownicy z zagranicy, w tym z Ukrainy, aczkolwiek oprócz chęci do pracy musieliby spełnić także inne wymagania pracodawców, tj.: znajomość różnych technik gotowania, dyspozycyjność, odporność na stres, umiejętność pracy w zespole, podstawowa znajomość języka, w którym komunikuje się zespół.

BRANŻA MEDYCZNO-OPIEKUŃCZA: fizjoterapeuci i masażyści, lekarze, opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej, pielęgniarki i położne, psychologowie i psychoterapeuci.

Sytuacja branży medyczno-opiekuńczej od lat pozostaje trudna. Obecnie w całym kraju odczuwane są braki pracowników, wynikające z szeregu nakładających się problemów. Niemniej za główną przyczynę należy uznać brak wystarczającej liczby kandydatów. Zdobycie niezbędnych kwalifikacji wiąże się z długotrwałym i kosztownym kształceniem, a możliwość zatrudniania osób z zagranicy (ze względu na znajomość języka i konieczność nostryfikacji dyplomu) jest mocno ograniczona. Do tego cały czas wielu polskich specjalistów decyduje się na migracje w poszukiwaniu wyższych wynagrodzeń i lepszych warunków pracy, a doświadczeni pracownicy przechodzą na emeryturę.

W przypadku psychologów i psychoterapeutów deficyt pogłębiają dodatkowo zmiany w oświacie, które od 1 września 2022 roku wprowadziły wymóg zatrudniania w szkołach i przedszkolach nauczycieli specjalistów, w tym psychologów.

Opiekunowie osoby starszej i niepełnosprawnej także są powszechnie poszukiwani, jednak tutaj braki kadrowe wynikają głównie z trudnych warunków pracy, tj. nieatrakcyjnych wynagrodzeń, przeciążenia fizycznego i psychicznego obowiązkami.

❖ REJESTRACJA CUDZOZIEMCÓW Z ZAMIAREM ZATRUDNIENIA NA TERYTORIUM RZECZPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Braki kadrowe pracodawcy starają się zrekompensować zatrudniając cudzoziemców, zarówno specjalistów z uprawnieniami, jak i nie wykwalifikowaną siłę roboczą. Jednak w obliczu wojny rosyjsko-ukraińskiej zmienia się struktura i charakter migracji, a co za tym idzie, podaż potencjalnych pracowników. Po pierwsze w przypadku obywateli Ukrainy są

to obecnie częściej kobiety niż mężczyźni. Po drugie, coraz większą grupę stanowią migranci z krajów bliskiego i dalekiego wschodu.

W okresie 01.01.2023 – 30.11.2023 roku do Powiatowego Urzędu Pracy w Chodzieży wpłynęło **88** wniosków o wydanie zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemców, **122** oświadczenia pracodawców o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi oraz **240** powiadomień o powierzeniu pracy obywatelowi Ukrainy.

Zatrudniano głównie na stanowiskach w produkcji rolnej przy zbiorach warzyw i owoców, w transporcie jako kierowców samochodów ciężarowych oraz w branży produkcyjno-przemysłowej, budowlanej, drzewnej i metalowej.

❖ **ZWOLNIENIA GRUPOWE**

Wskutek zwolnień grupowych na przełomie lat 2019-2020, w Polskich Fabrykach Porcelany „Ćmielów” i „Chodzież” S.A. z siedzibą w Ćmielowie, w Chodzieskich Zakładach Porcelany pracę straciło łącznie 335 osób. Zdecydowaną większość tej grupy stanowiły kobiety ok. 40 rż.. Część osób nabyło uprawnienia do świadczenia przedemerytalnego lub emerytury pomostowej, pozostałych objął pomocą Powiatowy Urząd Pracy w Chodzieży, który pozyskał dodatkowe fundusze ze środków Rezerwy Ministra, na aktywizację zawodową i wsparcie zatrudnienia dla tych osób. Z czasem lokalny rynek „wchłonał” doświadczone pracownice, przywykłe do pracy zmianowej i zespołowej, lecz skutkiem ubocznym tej sytuacji była utrata pracy innych pracowników na lokalnym rynku, poprzez nie przedłużenie umowy o pracę osobom mniej doświadczonym, matkom małych dzieci, osobom po zwolnieniach lekarskich i opiekuńczych, ogólnie pracownikom mniej dyspozycyjnym i mniej elastycznym.

W powiecie chodzieskim powstał deficyt miejsc pracy odpowiedniej dla kobiet i w ostatnim czasie nie powstały w zamian inne większe zakłady pracy, które by tą lukę wypełniły.

W ostatnich latach zwolnienia grupowe sygnalizowała też: Poczta Polska S.A., Orange Polska S.A., Bank Polski PKO – w skali kraju, ale obejmując też nasz powiat, oraz Zakłady Przemysłu Drzewnego ROMA sp.z o.o. z siedzibą firmy w Gołańczy, ale zakładach pracy również w naszym powiecie.

❖ **KOBIETY NA RYNKU PRACY**

Sytuacja kobiet na rynku pracy w powiecie chodzieskim jest wciąż różna od sytuacji zawodowej mężczyzn. Na koniec listopada 2023 bezrobotne kobiety stanowiły 62,55% ogółu osób bezrobotnych w powiecie, natomiast w mieście Chodzież 58,86%.

Największy problem mają kobiety zamieszkałe na wsi (64,93% w skali powiatu), dla których największym problemem w podjęciu zatrudnienia jest brak lub słaba mobilność, brak pomocy w opiece nad dziećmi, czy też niewystarczająca ilość miejsc w miejscowych żłobkach i przedszkolach.

Do przyczyn bezrobocia wśród kobiet zalicza się też niskie lub nieodpowiednie do wymagań pracodawców kwalifikacje zawodowe, brak wystarczającej liczby ofert pracy, niedogodne godziny pracy (praca zmianowa), brak dojazdu - lokalna komunikacja publiczna niedostępna w wieczornych i nocnych godzinach, niskie zarobki, fakt posiadania dzieci, bariera wieku. Pracodawcy uważają kobiety za bardziej kłopotliwych pracowników z powodu np. prawnej ochrony macierzyństwa.

Na lokalnym rynku pracy najbardziej rozwinięty jest sektor przemysłowy, który dominuje w zatrudnieniu i nakładach w inwestycje, gdzie do strategicznych branż w powiecie można zaliczyć produkcję wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych, branżę motoryzacyjną oraz meblarską. Zdecydowana większość tworzonych stanowisk pracy sprzyja zatrudnianiu mężczyzn. Kobiety zatrudniane są tu głównie jako szwaczki, robotnice przy lżejszych pracach produkcyjnych, lub jako pracownicy biurowi. Pozostałe sektory takie jak budownictwo czy transport również zdominowane są przez mężczyzn. Jedynie w handlu dostrzegalna jest przewaga liczby pracujących kobiet, lecz jest to zazwyczaj praca nisko wynagradzana, lub zmianowa. Kobiety wysoko wykształcone mogą znaleźć pracę w szkołach, biurach i urzędach, gdzie dostrzegalny jest jednak niski poziom rotacji etatów.

Z analizy zgłaszanych do PUP ofert pracy również wynika, że zdecydowana większość oferowanych stanowisk dotyczy zawodów zdominowanych przez mężczyzn, lub stanowisk na które preferowani są mężczyźni.

❖ **CZYNNIKI WPLYWAJĄCE NA SYTUACJĘ GOSPODARCZĄ W POWIECIE CHODZIESKIM**

Obecnie najważniejsze problemy w zasadzie nie ulegają zmianom, determinuje je ogólna, sytuacja gospodarcza, brak stabilizacji na rynku, brak bodźców rozwojowych dla firm (zwłaszcza małych i średnich, a takich w powiecie chodzieskim jest najwięcej). Te czynniki determinują też

niekorzystne zjawiska na rynku pracy – niewystarczająca liczba ofert pracy, niemiarkowość planowania rozwoju zatrudnienia i rozwoju przedsiębiorstwa, w niektórych branżach szara strefa.

W 2023 roku odczuwalna dla przedsiębiorców była:

- **niestabilna sytuacja geopolityczna**, powodowana przede wszystkim przez rosyjską inwazję na Ukrainę i niepewność co do jej dalszego przebiegu.
- **inflacja**, w tym szczególnie wzrost cen surowców, skutkujący wzrostem kosztów produkcji,
- **mniejszy popyt na towary i usługi z krajów strefy euro**, szczególnie z Niemiec,
- **zastój w inwestycjach prywatnych**, z uwagi na niepewność sytuacji, wzrastające koszty ich realizacji oraz utrudniony dostęp do źródeł finansowania,
- **zwiększenie inwestycji publicznych na obronność**, równocześnie z opóźnianiem się inwestycji finansowanych ze środków europejskich (Krajowego Planu Odbudowy),
- **pogorszenie koniunktury w budownictwie** ze względu na wzrost kosztów działalności (cen materiałów budowlanych, paliw i wynagrodzeń), a przede wszystkim stóp procentowych, powodujących mniejszą aktywność w sektorze mieszkaniowym.

Istotne i odczuwalne dla powiatu chodzieskiego są również:

- brak w powiecie zakładów pracy chronionej dla osób niepełnosprawnych,
- brak dużej fabryki z pracą dla osób z niskimi kwalifikacjami, lub pracą lżejszą odpowiednią dla kobiet,
- skutki po pandemiczne szeroko rozumiane, oraz niekorzystny wpływ hipermarketów w branży handlowej; np. zauważalny jest krótszy czas pracy małych sklepików – handel przeniósł się do sieci internetowej tzw. Live performing i nieopłacalne stało się zatrudnianie dodatkowo pracowników,
- lokalna komunikacja publiczna niedostępna w wieczornych i nocnych godzinach; potrzebna dojeżdżającym pracownikom zakładów ze zmianowym systemem pracy, lub kończącym pracę w niestandardowych godzinach. Poszkodowane są osoby głównie zamieszkałe w małych miejscowościach, bez usług i stacji PKP, oraz ograniczonym ruchem PKS i JANBUSA (nieopłacalność skutkiem pandemi).