

RAPORT

SEKTOR USŁUG BIZNESOWYCH W KATOWICACH



KATOWICE
dla odmiany



ABSL



Raport przygotowany dla Urzędu Miasta Katowice przez Związek Liderów Sektora Usług Biznesowych (ABSŁ) we współpracy z Colliers, Mercer, Randstad i Randstad Enterprise



Zespół ABSŁ Business Intelligence:

research@absl.pl

Dariusz Kubacki

Vice President ABSŁ
(Project Sponsor)

dr hab. Tomasz Brodzicki

Chief Economist, ABSŁ

dr hab. Stanisław Umiński

ABSŁ Senior Analyst

dr Paweł Szudra

Business Intelligence
Coordinator, ABSŁ

Współpraca z ABSŁ:

Paweł Panczyj

Strategy & Business Development Director, ABSŁ

pawel.panczyj@absl.pl

Obsługa inwestorów w Katowicach:

Wydział Obsługi Inwestorów

Urząd Miasta Katowice

Rynek 1, 40-003 Katowice

+48 32 25 93 826

oi@katowice.eu

www.invest.katowice.eu

Zdjęcie na okładce: Cavatina

Projekt graficzny i skład DTP:



dobryraport.pl



SPIS TREŚCI

Przedmowa	5
Wstęp	6
Dlaczego centra?	6
Charakter i znaczenie usług biznesowych	6
Logika i geneza outsourcingu usług biznesowych do centrów	7
Rodzaje centrów	8
1. Katowice i GZM – kluczowe fakty	10
Polska – kluczowe dane	19
2. Rozwój sektora usług biznesowych	20
Kategorie obsługiwanych procesów	23
Zaawansowanie procesów biznesowych	26
Zasięg geograficzny, zmiana zakresu świadczonych usług	26
Macierz Ansoffa, macierz ekspansji produktów / rynku	29
3. Zatrudnienie w centrach usług biznesowych	30
4. Prognoza zatrudnienia w centrach usług w Katowicach i GZM	40
5. Lokalizacja centrów	42
6. Inwestorzy o sobie	49
7. Rynek pracy	54
8. Rynek biurowy	62
9. Determinanty atrakcyjności lokalizacyjnej	64
10. Pozycja Katowic i GZM w rankingu atrakcyjności lokalizacyjnej ABSL	66
Klasyfikacja miast i obszarów metropolitalnych według ABSL	67
11. Podsumowanie, przewagi komparatywne Katowic i GZM	72
12. Jakość życia	76
Najważniejsze projekty infrastrukturalne w Katowicach	78
Wsparcie biznesowe	80
Literatura	84



Związek Liderów Sektora Usług Biznesowych (ABSŁ) jest wiodącą organizacją reprezentującą sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce. ABSŁ zrzesza około 300 największych firm i wyznacza standardy i kierunki rozwoju sektora, w której zatrudnionych jest już ponad 488 000 osób.

W Katowicach działa ABSŁ Silesia Regional Chapter – to lokalna grupa działania złożona z inwestorów, działających wspólnie w województwie śląskim i opolskim. Do priorytetów śląskiego oddziału ABSŁ należy wspieranie członków Związku w ich działalności, wymiana wiedzy i najlepszych praktyk służących budowaniu przyjaznego klimatu inwestycyjnego, integracja pomiędzy lokalnymi aktywnymi grupami zawodowymi oraz podejmowanie inicjatyw służących promowaniu sektora nowoczesnych usług dla biznesu. Uczestnikami periodycznych spotkań, lokalnych wydarzeń, inicjatyw społecznych w ramach ABSŁ Silesia Regional Chapter są przedstawiciele

centrów usług, firm współpracujących z sektorem, jak również zaproszeni goście reprezentujący administrację publiczną oraz władze uczelni.

ABSŁ aktywnie działa w ramach czterech klubów, których celem jest stworzenie środowiska zachęcającego do zaangażowania i otwartej współpracy pomiędzy firmami, przyczyniającego się do rozwoju sektora. **Klub Digital, Technology, Transformation** to przestrzeń dla ekspertów technologicznych i kadry zarządzającej, gdzie omawiane są kluczowe trendy i wyzwania związane z technologiami, transformacją organizacji oraz zarządzaniem zmianą. **Klub Talentowy** skupia liderów HR i menedżerów centrów usług, koncentrując się na rozwoju talentów, przywództwie, nowych technologiach w HR oraz strategiach DE&I i employer branding. **Klub BFSI** stanowi platformę wymiany wiedzy i networkingu dla firm z sektora bankowości, usług finansowych i ubezpieczeń, gdzie dyskutowane są bariery regulacyjne, wyzwania rekrutacyjne, trendy rozwojowe oraz bezpieczeństwo operacji. **Klub ESG** łączy ekspertów i kadrę menedżerską zainteresowaną rozwijaniem kompetencji w obszarze ESG, dzieleniem się najlepszymi praktykami, zrozumieniem wymogów raportowania oraz promowaniem najwyższych standardów etycznych w sektorze.

PRZEDMOWA



Rok 2025 to okres dynamicznych przemian technologicznych, gospodarczych i społecznych, które kształtują nową rzeczywistość globalnego rynku pracy. Pomimo wyzwań związanych m.in. z transformacją cyfrową, zmianami demograficznymi i ewolucją modeli biznesowych, sektor usług biznesowych pozostaje jednym z najważniejszych filarów polskiej gospodarki oraz kluczowym motorem rozwoju miast i regionów. Dane prezentowane w raporcie ABSL jasno potwierdzają stabilność i zdolność do wzrostu tej branży. Polska nie tylko utrzymuje swoją pozycję lidera w regionie Europy Środkowo-Wschodniej, ale konsekwentnie ją wzmacnia dzięki inwestycjom w innowacje, talenty i infrastrukturę.

Katowice są doskonałym przykładem miasta, które potrafi wykorzystać potencjał sektora nowoczesnych usług biznesowych jako narzędzia transformacji społecznej i gospodarczej. Dziś mówimy nie tylko o liczbach, ale przede wszystkim o jakości miejsc pracy, kulturze organizacyjnej, odpowiedzialności biznesu oraz długofalowym wpływie na rynek pracy, edukację i jakość życia w mieście.

Silną stroną Katowic jest kapitał ludzki. Od wielu lat rozwijamy ekosystem współpracy między edukacją, samorządem i biznesem. Projekty realizowane z udziałem szkół, uczelni i przedsiębiorców pozwalają młodym ludziom wchodzić na rynek pracy szybciej, pewniej i z unikalnymi kompetencjami. To ogromna przewaga konkurencyjna Katowic w skali całego kraju.

W mieście konsekwentnie inwestujemy w technologie przyszłości. Dzielnica Nowych Technologii – Katowicki Hub Gamingowo-Technologiczny – rośnie jako symbol transformacji terenów poprzemysłowych w nowoczesne przestrzenie do pracy, nauki i innowacji. W tym obszarze koncentrujemy firmy z branż kreatywnych, gamingowych oraz wysokich technologii, łącząc potencjał biznesu z aktywnością badawczą i talentami. To strategiczny projekt, którego celem jest tworzenie miejsc pracy odpornych na zmiany gospodarcze i dobrze wpisujących się w trendy przyszłości – od AI i automatyzacji po ekonomię kreatywną.

Sektor nowoczesnych usług biznesowych to nie tylko gospodarka i zatrudnienie, ale także standardy pracy, które stopniowo wyznaczają kierunki rozwoju całego otoczenia biznesowego. Mówimy o kulturze różnorodności, inkluzywności, elastyczności, o budowaniu środowiska pracy przyjaznego dla rodzin i wspierającego rozwój osobisty. W Katowicach te wartości są nam wyjątkowo bliskie, ponieważ od lat realizujemy polityki miejskie zgodne z założeniami 17 celów zrównoważonego rozwoju ONZ. Nasza długofalowa strategia stawia w centrum człowieka – mieszkańca, pracownika, przedsiębiorcę, studenta.

Wierzimy, że nowoczesne miasto to miasto zrównoważone, odporne na zmiany i przyjazne wszystkim. Wspieramy projekty, które wykorzystują technologie do poprawy jakości usług publicznych, komunikacji, mobilności, oraz kreowania atrakcyjnej i funkcjonalnej przestrzeni miejskiej. Budujemy miasto, w którym gospodarka innowacji łączy się z troską o środowisko i dobrostan mieszkańców.

Dziękuję wszystkim partnerom, inwestorom, przedsiębiorcom i specjalistom, którzy współtworzą markę Katowic jako jednego z najbardziej dynamicznych ośrodków sektora nowoczesnych usług biznesowych w Polsce i Europie. Razem budujemy przyszłość – otwartą, konkurencyjną i odpowiedzialną.

Witajcie w Katowicach!

Marcin Krupa

Prezydent Miasta Katowice

WSTĘP

Poniższy raport przedstawia rezultaty analiz poświęconych pozycji Katowic i GZM¹ jako lokalizacji oraz prowadzenia działalności przez centra usług biznesowych. Sektor centrów usług biznesowych w Polsce w ostatnich latach podlega dynamicznym zmianom, determinowanym przez szereg czynników makroekonomicznych oraz geopolitycznych. Świat, w którym funkcjonuje globalny biznes, w tym usługi biznesowe, staje się coraz bardziej złożony. Zmiany oraz uwarunkowania w obszarze talentu, technologii oraz transformacji kształtują także rozwój centrów w Katowicach i GZM, które są ważnym ośrodkiem oferującym tego rodzaju usługi dla zagranicznych ale też krajowych klientów. Prezentowane wyniki badań, poza kwestiami dotyczącymi stricte zatrudnienia, obejmują także szereg aspektów o charakterze jakościowym – sektor usług biznesowych, którego centra są częścią, zmienia się bowiem bardzo poważnie pod względem zaawansowania obsługiwanych procesów, produktywności, innowacyjności oraz tworzenia wartości. Centra funkcjonujące w Katowicach i GZM są silnie osadzone w szerszym kontekście europejskiego wysiłku w kierunku budowy innowacyjnej i konkurencyjnej gospodarki, odpornej na kryzysy i zdolnej do transformacji.

Badania zrealizowane zostały w oparciu o bazę ABSL, która zawiera szereg informacji dotyczących centrów, profilu ich działalności, zatrudnienia, obsługiwanych procesów itp., a także w oparciu o wyniki badań ankietowych zrealizowanych przez ABSL w pierwszym kwartale 2025 roku. Raport opiera się także na analizach wykonanych przez partnerów ABSL: Colliers, Mercer, Randstad, Randstad Enterprise oraz odwołuje do innych publikacji przygotowanych przez zespół Business Intelligence ABSL.

¹ Metropolia GZM (Górnośląsko-Zagłębiowska Metropolia) obejmuje blisko jedną trzecią powierzchni całego województwa śląskiego, a w granicach tego obszaru mieszka połowa wszystkich mieszkańców województwa. W skład związku metropolitalnego wchodzi 41 miast i gmin: Będzin, Bieruń, Bobrowniki, Bojszowy, Bytom, Chełm Śląski, Chorzów, Czeladź, Dąbrowa Górnicza, Gierałtówice, Gliwice, Imielin, Katowice, Knurów, Kobiór, Łędziny, Łaziska Górne, Mierzęcice, Mikołów, Mysłowice, Ożarówice, Piekary Śląskie, Pilchowice, Psary, Pyskowice, Radzionków, Ruda Śląska, Rudziniec, Siemianowice Śląskie, Siewierz, Sławków, Sosnowiec, Sośnicowice, Świerklaniec, Świętochłowice, Tarnowskie Góry, Tychy, Wojkowice, Wry, Zabrze, Zbrostawice.

DLACZEGO CENTRA?

Charakter i znaczenie usług biznesowych

Usługi biznesowe obejmują szeroki zakres wyspecjalizowanych funkcji i procesów, których organizacje potrzebują i wykorzystują w bieżącej działalności, aby prowadzić i ulepszać swoje operacje, zwiększać wydajność i skuteczność oraz stymulować wzrost. Usługi te zazwyczaj obejmują procesy związane z technologiami informacyjnymi, finansami, zasobami ludzkimi, marketingiem, logistyką i obsługą klienta.

Usługi biznesowe charakteryzują się tym, że opierają się na zaawansowanej technologii, analityce danych i automatyzacji. Zostały one zaprojektowane tak, aby sprostać dynamicznym potrzebom współczesnych firm w wysoce konkurencyjnym, szybkim, zmiennym i niepewnym środowisku biznesowym.

Wykonywane procesy mogą mieć charakter transakcyjny (proste, powtarzalne i rutynowe zadania) lub bardziej złożony, wymagający dużej wiedzy – oparty na wiedzy – wiążący się z wykorzystaniem bardziej rozbudowanych umiejętności. Procesy oparte na wiedzy, według definicji ABSL, wymagają co najmniej sześciomiesięcznego wdrożenia i szkolenia pracownika, tak aby osiągnął on wymagany poziom efektywności. Procesy oparte na wiedzy to złożone przepływy pracy i zadań, które w dużym stopniu polegają na specjalistycznej wiedzy, doświadczeniu i umiejętnościach poznawczych pracowników i zespołów. Obejmują one zazwyczaj podejmowanie istotnych decyzji, rozwiązywanie

problemów i wykorzystanie głębokiej wiedzy tożsamej dla konkretnego obszaru specjalizacji, co odróżnia je od rutynowych lub zautomatyzowanych działań. Jednocześnie bardzo różnią się one od typowych zadań dedykowanych pracownikom *blue-collar*.

Przykłady procesów biznesowych opartych na wiedzy obejmują:

Badania i rozwój (R&D)

Działania związane z tworzeniem nowych produktów, usług i technologii

Usługi konsultingowe

Profesjonalne usługi, które zapewniają fachowe doradztwo strategiczne dla firm

Zarządzanie sprawami prawnymi, i zgodność z przepisami (*compliance*)

Zastosowanie wiedzy prawniczej do zarządzania i rozwiązywania spraw prawnych i procesów związanych z interakcjami z organami regulacyjnymi

Analizę finansową i planowanie

Szczegółową analizę i planowanie strategiczne w oparciu o wiedzę finansową i znajomość rynku

Zarządzanie łańcuchem dostaw

Integrację analiz jakościowych, implementację algorytmów optymalizacyjnych w zarządzaniu zapasami oraz korektę procesów biznesowych w czasie rzeczywistym, dzięki ciągłej analizie danych i analizie predykcyjnej

Logika i geneza outsourcingu usług biznesowych do centrów

Tradycyjnie, procesy były realizowane wewnętrznie w firmach o różnej wielkości i strukturze, z różną efektywnością. Z biegiem czasu wiele procesów zostało ustandaryzowanych i scentralizowanych w dedykowanych/wyspecjalizowanych centrach, aby mogły być realizowane wydajniej, szybciej i przy niższych kosztach (optymalizacja kosztów), lub zostały zlecone zewnętrznym dostawcom usług biznesowych.

Outsourcing procesów biznesowych (BPO – *Business Process Outsourcing*) polega na zlecaniu określonych zadań lub procesów biznesowych zewnętrznemu dostawcy usług. Zadania te mogą obejmować zarówno proste funkcje administracyjne, jak i funkcje bardziej złożone, wymagające specjalistycznych umiejętności. BPO pozwala firmom skupić się na ich kluczowych kompetencjach, jednocześnie korzystając z wiedzy i wydajności wyspecjalizowanych dostawców usług.

Procesy mogą być zlecane w kraju lub za granicą (*offshoring*). *Offshoring* odnosi się do przenoszenia procesów biznesowych lub produkcji do innego kraju, zazwyczaj w celu wykorzystania przewagi kosztowej, uzyskania dostępu do nowych rynków oraz wykorzystania specjalistycznych umiejętności i siły roboczej. *Offshoring* może obejmować zarówno relokację wewnętrzną (założenie spółki zależnej w innym kraju), jak i outsourcing zewnętrzny (zawarcie umowy z zewnętrznym usługodawcą zagranicznym). W przeciwieństwie do tradycyjnego outsourcingu, w którym zadania są zlecane dostawcom zewnętrznym, outsourcing wewnętrzny (określany mianem *captive* lub *in-house*), to strategia biznesowa, w której firma zakłada swoją filię lub oddział w innym kraju w celu wykonywania określonych procesów biznesowych lub usług. Outsourcing typu *captive* utrzymuje te funkcje pod kontrolą firmy. Pozwala to jej czerpać korzyści z internalizacji oraz z *offshoringu*. *Offshoring* może być przeprowadzany do odległych lokalizacji (perspektywa globalna) lub krajów znajdujących się w bliskim sąsiedztwie, aby efektywnie wykorzystać nakładanie się stref czasowych, a także bliskość kulturową (np. *nearshoring*).

Rodzaje centrów

Centrum Usług Wspólnych (SSC – Shared Services Center)

to scentralizowana jednostka organizacyjna, która świadczy określone usługi administracyjne i pomocnicze dla wielu jednostek biznesowych w firmie (wewnętrznie, in-house). Poprzez konsolidację i standaryzację wspólnych funkcji i procesów, głównym celem SSC jest usprawnienie operacji, redukcja kosztów i poprawa wydajności.

Centrum Outsourcingu Procesów Biznesowych (BPO)

to wyspecjalizowana jednostka, w której zewnętrznymi dostawcami usług wykonują określone funkcje biznesowe. Centra te obsługują szereg zadań, od operacji administracyjnych i procesów typu back-office, po działania związane z obsługą klienta. Centra BPO umożliwiają firmom outsourcing procesów niezwiązanych z podstawową działalnością, umożliwiając im skupienie się na kluczowych kompetencjach i celach strategicznych.

Centra Informatyczne (IT)

dostarczają rozwiązania informatyczne (np. utrzymanie systemów, aplikacji lub infrastruktury, wsparcie techniczne) oraz rozwijają i sprzedają (wdrażają) oprogramowanie dla klientów zewnętrznych (*software development*).

Global Business Services (GBS)

to zaawansowany model operacyjny, który integruje i konsoliduje różne funkcje wsparcia biznesowego w jednolitą strukturę organizacyjną. GBS jest ewolucją modelu usług wspólnych. Jego celem jest dostarczanie standaryzowanych, wydajnych i wysokiej jakości usług w wielu jednostkach biznesowych i regionach geograficznych. Wykorzystuje usługi wspólne, outsourcing i centra doskonałości w celu optymalizacji procesów, obniżania kosztów i zwiększania możliwości strategicznych. GBS to wielofunkcyjna jednostka biznesowa, która łączy funkcjonalne usługi wspólne w jedną strukturę organizacyjną.

Centra Badawczo-Rozwojowe (R&D)

skupiają ekspertów z różnych dziedzin w celu współpracy przy projektach badawczo-rozwojowych. Koncentrują się na innowacjach i tworzeniu unikalnych produktów lub usług lub ulepszaniu tego, co już istnieje. Mogą to być wewnętrzne działy w ramach większej organizacji lub zlecone wyspecjalizowanemu zespołom.

KATOWICE

A photograph of the Katowice skyline reflected in a glass structure. The word "KATOWICE" is written in large, blue, outlined letters at the top. Below it, a dark, angular structure frames a glass wall that reflects the city skyline. A blurred foreground element, possibly a railing or part of a building, is visible in the lower right.



KATOWICE I GZM – KLUCZOWE FAKTY



**Ważny ośrodek gospodarczy,
akademicki i kulturalny w Polsce**



**Wysoko oceniana pozycja
w wielu aspektach atrakcyjności
inwestycyjnej**



**Konsekwentnie realizowana
strategia zrównoważonego
rozwoju i transformacji w stronę
nowoczesnego przemysłu
i usług biznesowych**



**Siła wynikająca z metropolii,
która określa dostępną pulę
talentów oraz pozycję w zakresie
tzw. klasy kreatywnej oraz
środowiska dla innowacji**



**Dobra dostępność logistyczna,
położenie na skrzyżowaniu
europejskich szlaków drogowych**



**Ugruntowana pozycja na mapie
usług biznesowych, z wyraźną
specjalizacją IT**

RYCINA 1.1

Podstawowe informacje o rozwoju Katowic

**278,9** tys.

Liczba ludności (Katowice, GUS 06.2025)

**128,2** tys.

Przeciętne zatrudnienie (czerwiec 2025)

**1,5%**

Stopa bezrobocia (wrzesień 2025)

**9 640,75** PLN

Przeciętne wynagrodzenie (wrzesień 2025)

**1 269**

Mieszkania oddane (styczeń-czerwiec 2025)

**57 618**

Podmioty gospodarcze zarejestrowane w REGON (stan na wrzesień 2025)

**25**

Liczba szkół wyższych (rok akademicki 2024/25, Katowice i GZM)

**94,5** tys.

Liczba studentów (rok akademicki 2024/25, Katowice i GZM)

**1 693** osóbLudność na 1 km²**13,2%**

Udział Katowic w ogólnej liczbie 2,1 mln ludności GZM

**Katowice wyróżnione w rankingu „Top 10 Large European Cities of the Future 2024 – fDi Strategy”**

obszarem wyróżnionym jest strategia Miasta przyciągania bezpośrednich inwestycji zagranicznych

**Srebrny medal w kategorii Projekt Technologii i Rozwiązań za Inteligentny System Transportowy w Katowicach: Poprawa Mobilności Miejskiej i Zrównoważonego Rozwoju.** W konkursie The International Awards for Liveable Communities 2024 Technology and Solution Project**2. miejsce w rankingu Miast Przyjaznych dla Biznesu** miesięcznika „Forbes” w kategorii miast i gmin od 150–299 tys. mieszkańców**2. miejsce wśród miast powyżej 100 tys. mieszkańców w rankingu „Perły Samorządu”,** organizowanego przez redakcję Dziennika Gazety Prawnej**Wyróżnienie w konkursie Pro Tiger 2025** organizowanym przez ProProgressio w kategorii Najlepsza Lokalizacja

RYCINA 1.2

Loty z Katowic i Krakowa – lista destynacji międzynarodowych i krajowych w lotach regularnych i czarterowych



Źródło: Urząd Miasta Katowice



O lotnisku

Katowice Airport należy do grona największych lotnisk regionalnych w Polsce. W 2024 roku z jego siatki połączeń skorzystało rekordowe 6,39 mln pasażerów. Prognoza na 2025 rok zakłada obsłużenie ponad 7 mln podróżnych, co będzie najlepszym wynikiem w historii. Port lotniczy im. Wojciecha Korfanteo jest krajowym liderem w segmencie ruchu czarterowego i jednym z największych lotnisk cargo w Polsce.

Lotnisko oknem na świat dla regionu

Lotnisko pełni kluczową rolę w rozwoju miast i regionu, wpływając na wiele aspektów ich funkcjonowania. Lotnisko otwiera drzwi do świata, przyciągając turystów z różnych zakątków globu. Nowe połączenia lotnicze podnoszą znaczenie miasta jako destynacji turystycznej.

Korzyści płynące z obecności lotniska:

Zwiększenie liczby turystów: nowe połączenia lotnicze przyciągają podróżnych, którzy mogą odkryć lokalne atrakcje.

Rozwój infrastruktury: wzrost zapotrzebowania na transport, hotele i restauracje sprawia, że region staje się bardziej przystępny dla odwiedzających.

Główni operatorzy cargo na lotnisku
Katowice: DHL Express, UPS, FedEx, Lufthansa Cargo, Central Airlines (Chiny)

Tworzenie miejsc pracy: lotnisko stanowi źródło zatrudnienia zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio w branżach związanych z obsługą turystów.

Promocja lokalnej kultury: wzrost ruchu turystycznego sprzyja promocji rzemiosła, sztuki i tradycji regionalnych.

Połączenia

Katowice Airport we współpracy z liniami lotniczymi oraz biurami podróży oferuje łącznie ponad 150 połączeń lotniczych. W roku 2025 w siatce połączeń regularnych możemy wyróżnić kilka nowości takich jak: Madryt, Bruksela, Piza, Porto, Faro, Maastricht, Braszów, Billund, Brindisi, Lamezia Terme. Jednocześnie Katowice Airport wzmacnia pozostałe kierunki w szczególności te, które swoją popularnością odzwierciedlają różne cele podróży pasażerów m.in. Dortmund, Londyn-Luton, Londyn-Stansted, Mediolan-Bergamo oraz Malta.

Loty czarterowe

Katowice Airport od wielu lat jest liderem w gronie 14 polskich portów w segmencie połączeń realizowanych na zlecenie biur podróży. W roku 2025 siatka połączeń czarterowych obejmuje aż 86 połączeń w tym 23 dalekodystansowych. Nowe połączenia czarterowe w sezonie 2025/2026 to: Akaba, Kartagena, Kayseri, Wlora, Valos, Konstanca. W tym segmencie ruchu najchętniej pasażerowie latają z Katowice Airport do i z: Antalya, Marsa Alam, Hurghada, Dżerba oraz Sharm El Sheikh.

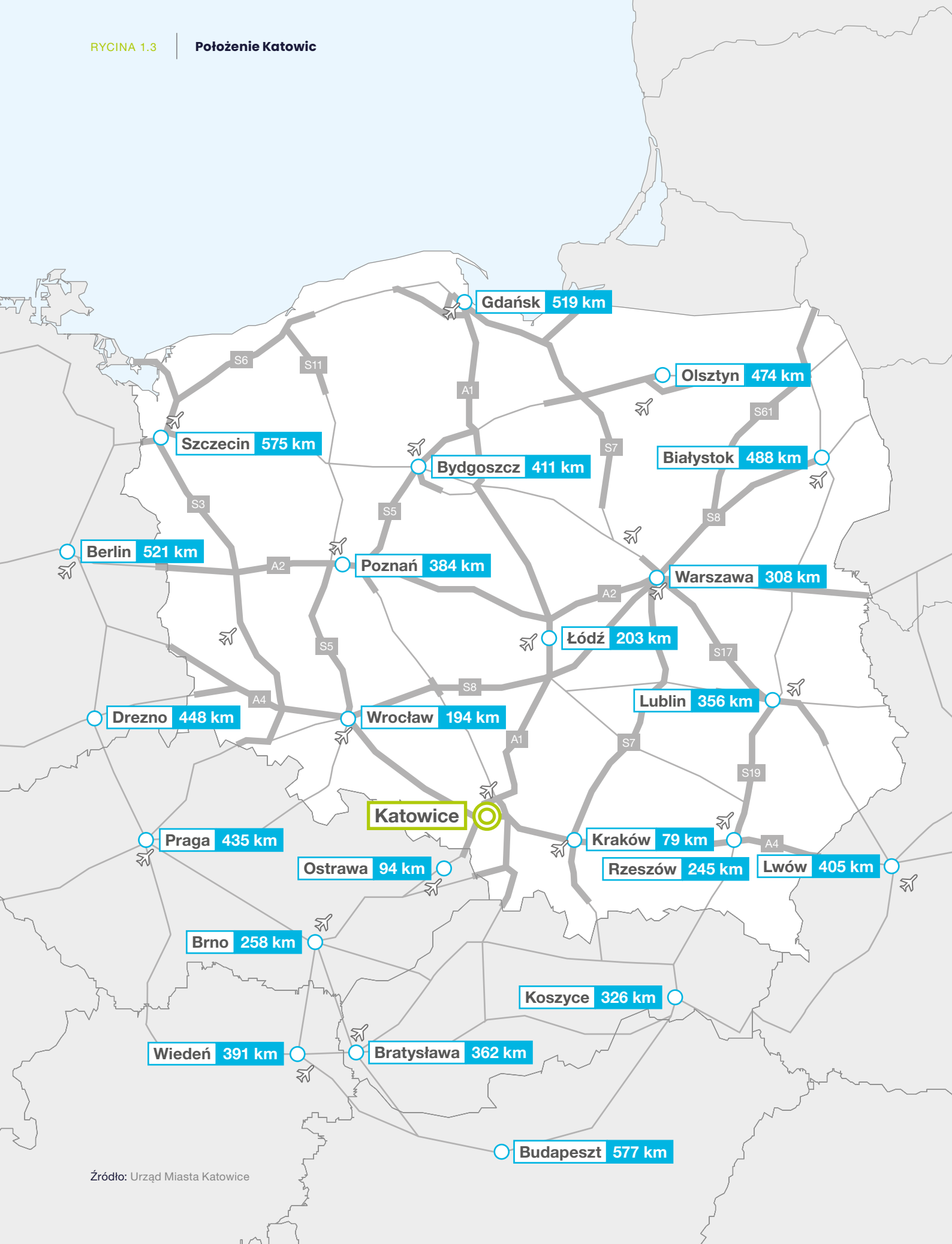
TABELA 1.1 **Odległości i przewidywany czas podróży do wybranych miast**

	Odległość w km	Samochodem	Pociągkiem	Samolotem
Warszawa	308	3 godz. 17 min	2 godz. 34 min	50 min
Wiedeń	391	4 godz. 11 min	4 godz. 51 min	2 godz. 50 min*
Berlin	521	5 godz. 29 min	5 godz. 51 min	2 godz. 50 min*

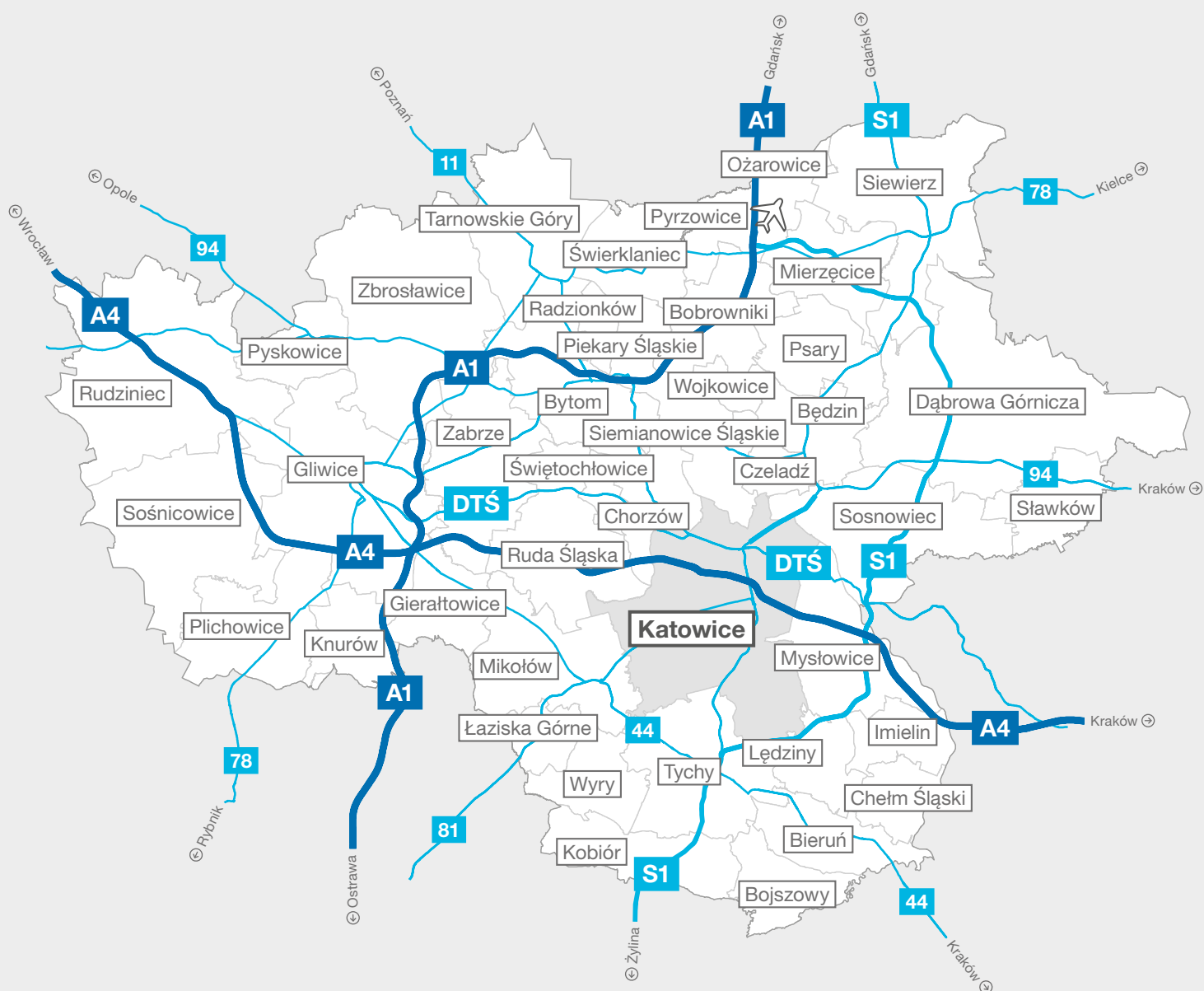
* jedna przesiadka.
Źródło: Urząd Miasta Katowice

RYCINA 1.3

Położenie Katowic

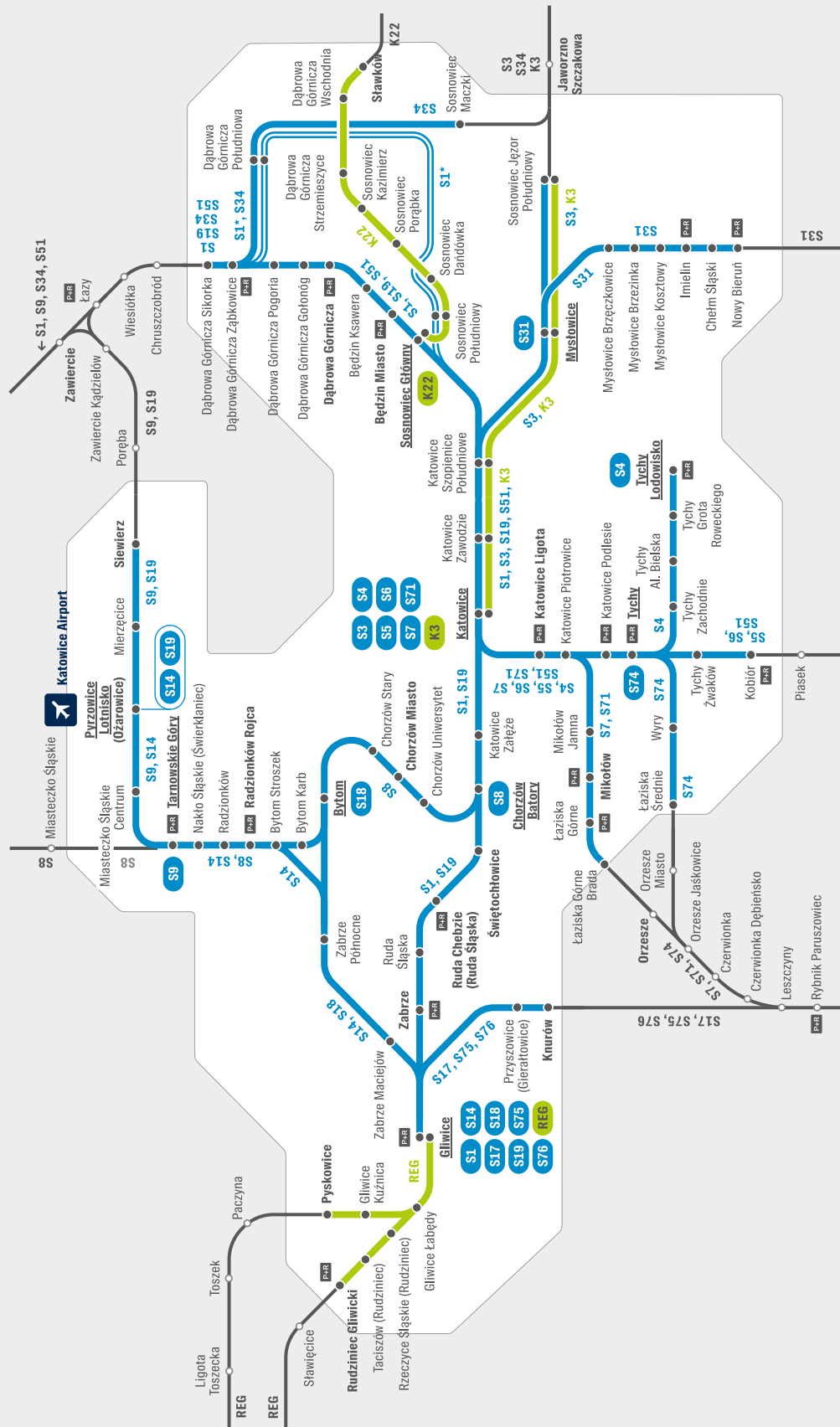


RYCINA 1.4 | Katowice i GZM – sieć dróg ekspresowych i autostrad

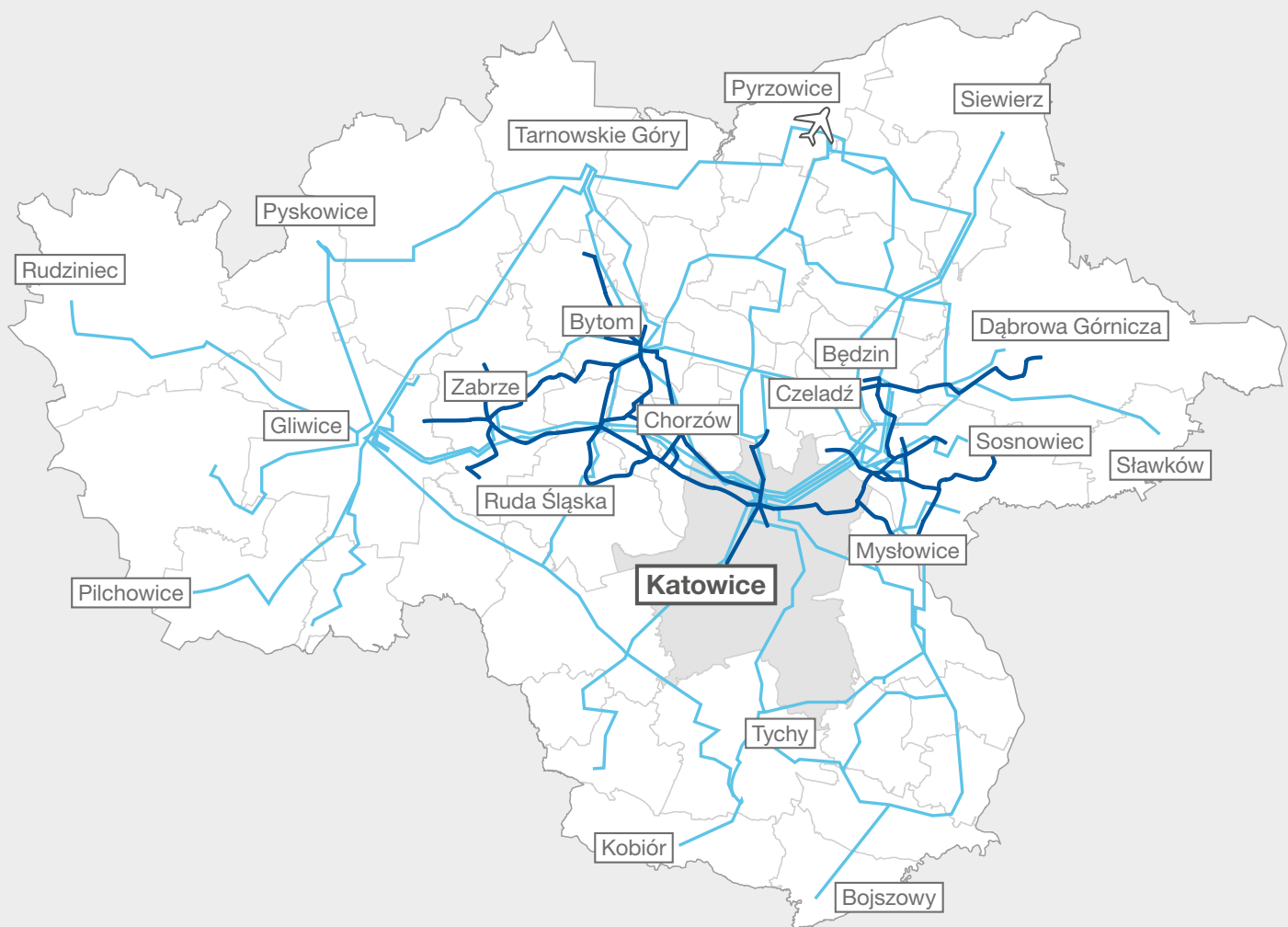


RYCINA 1.5

Katowice i GZM – sieć połączeń kolejowych



RYCINA 1.6 | **Katowice i GZM – transport publiczny**



— Linie autobusowe
— Linie tramwajowe

RYCINA 1.7

Polska – kluczowe dane

840,1 mld EUR

PKB w cenach nominalnych w 2024 r.
(6. największa gospodarka UE, EUROSTAT)

+2,9%

Realny wzrost PKB w 2024 r. (GUS)

36,620 mln

Populacja Polski w 2024 r. (GUS)

79%

PKB na mieszkańca w standardzie
siły nabywczej w 2024 r. w odniesieniu
do średniej UE-27 (EUROSTAT)

104,1

Wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych
(WCTUK) – czerwiec 2025 r. (r/r, GUS)

22 410 EUR

Nominalny PKB na mieszkańca
w 2024 r. (EUROSTAT)

16 440 EUR

Realny PKB na mieszkańca w 2024 r. (EUROSTAT)

5,6%

Stopa bezrobocia (wrzesień 2025, GUS)

36. miejsce

W światowym rankingu talentów 2024
(IMD World Competitiveness Center),
44. miejsce w 2023 r., awans o 8 miejsc

37. miejsce

W rankingu globalnej konkurencyjności
talentów (Global Talent Competitiveness
Index) 2023 (INSEAD), 2 miejsca w górę

41. miejsce

W światowym rankingu konkurencyjności
(IMD World Competitiveness Center),
43. miejsce w 2023 r., 2 miejsca w górę

345,2 mld USD

Wartość zasobu napływających bezpośrednich
inwestycji zagranicznych (FDI inward stock)
w Polsce na koniec 2024 r. (UNCTAD,
World Investment Report 2025)

12,7 mld USD

Napływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych
w 2024 r. (UNCTAD, World Investment Report 2025)

4,2559 PLN

Kurs EUR (październik 2025 NBP)

3,6481 PLN

Kurs USD (październik 2025 NBP)

Polska w organizacjach międzynarodowych:
UE (2004), NATO (1999), OECD (1996),
WTO (1995), UN (1945)



ROZWÓJ SEKTORA USŁUG BIZNESOWYCH

RYCINA 2.1

Kluczowe informacje dotyczące sektora usług biznesowych w Katowicach i GZM

**36 800**

Liczba pracowników zatrudnionych w centrach usług BPO, SSC/GBS, IT oraz R&D w Katowicach oraz GZM (I kw. 2025 r.). Stanowi to 7,5% ogółu zatrudnienia w sektorze w Polsce

**156**

Liczba centrów usług BPO, SSC/GBS, IT oraz R&D (I kw. 2025 r.) w Katowicach i GZM. Do podmiotów zagranicznych należy 119 centrów (76,3% ogółu)

**22**

Liczba państw, w których mają siedziby firmy posiadające centra usług biznesowych w Katowicach i GZM. Wśród podmiotów zagranicznych największy udział mają firmy z: USA, Niemiec, Francji, Wielkiej Brytanii, Niderlandów oraz Szwajcarii (łącznie 74% ogółu liczby centrów podmiotów zagranicznych)

**33,8%**

Wzrost zatrudnienia w centrach usług w Katowicach i GZM w latach 2020-2025 (9,3 tys. osób, z czego 8,7 tys. w centrach podmiotów zagranicznych)

**IT**

Dominujący typ centrum w Katowicach i GZM to IT. Na centra te przypada 42% zatrudnienia w sektorze

**36**

Liczba centrów usług powstałych w Katowicach i GZM od początku 2020 r. Inwestycje te przyczyniły się do utworzenia prawie 6,2 tys. miejsc pracy

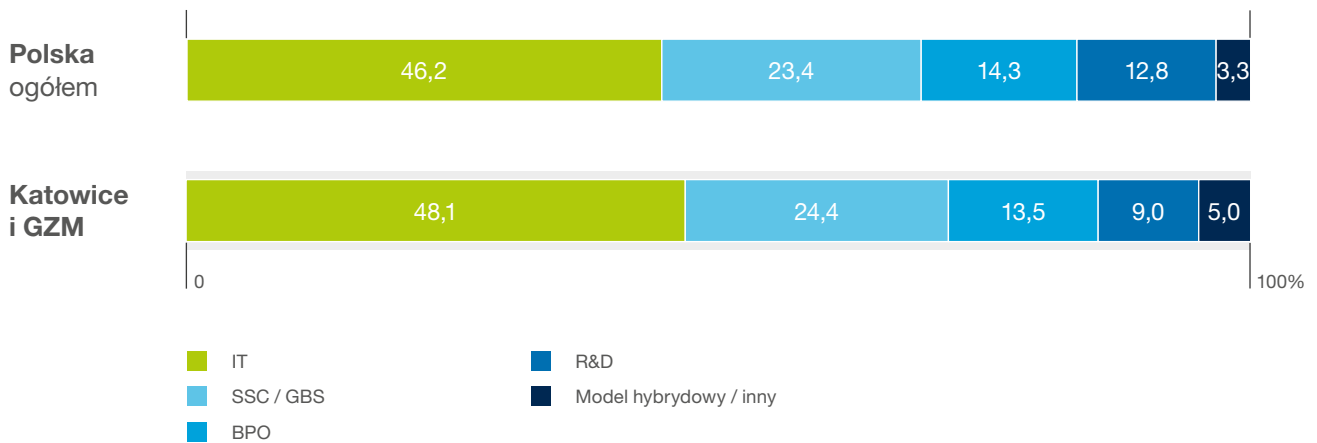
**13**

Liczba centrów w Katowicach i GZM należących do inwestorów z listy Fortune 500

Katowice i GZM należą do pięciu najważniejszych lokalizacji centrów usług biznesowych w Polsce pod względem zatrudnienia. W 156 centrach pracuje 36,8 tys. osób. 119 centrów jest własnością inwestorów zagranicznych, 37 – inwestorów polskich. Cechą

charakterystyczną Katowic i GZM, na tle Polski ogółem, jest wyższy udział centrów typu IT (wg liczby centrów). W samych Katowicach funkcjonują 123 centra, zatrudniając one 31,1 tys. osób. 16 centrów działa w Gliwicach (zatrudnienie wynosi 3,3 tys. osób).

RYCINA 2.2

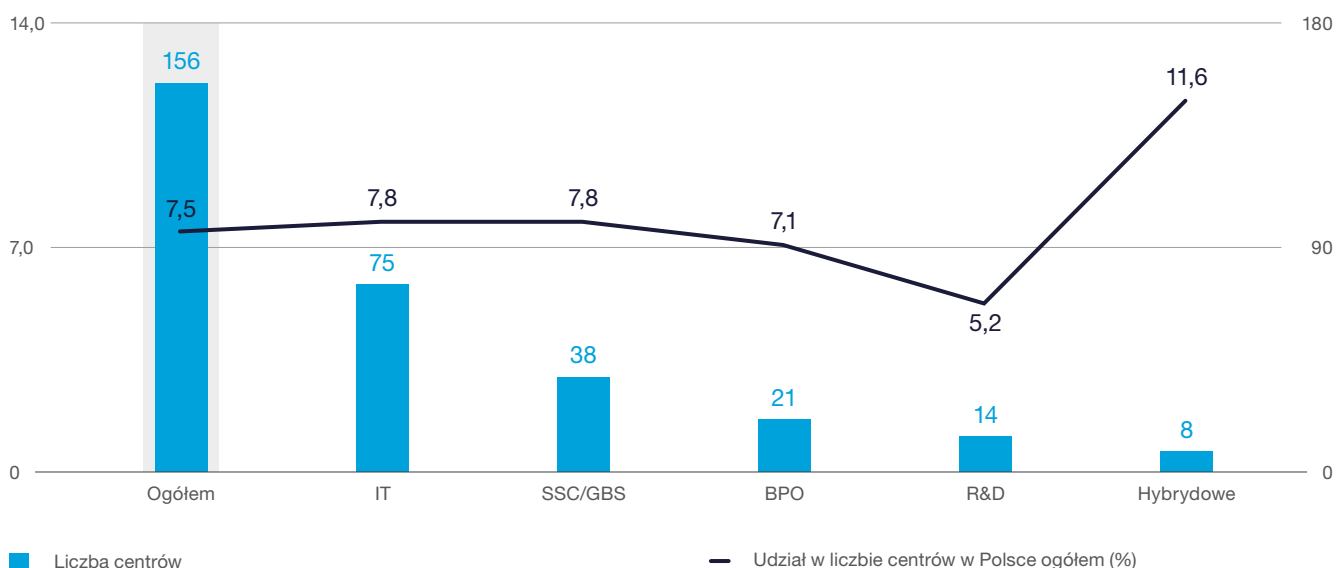
Struktura liczby centrów wg typu (2025, w %)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ABSL

RYCINA 2.3

Lokalizacje centrów usług biznesowych w Katowicach i GZM (liczba centrów)

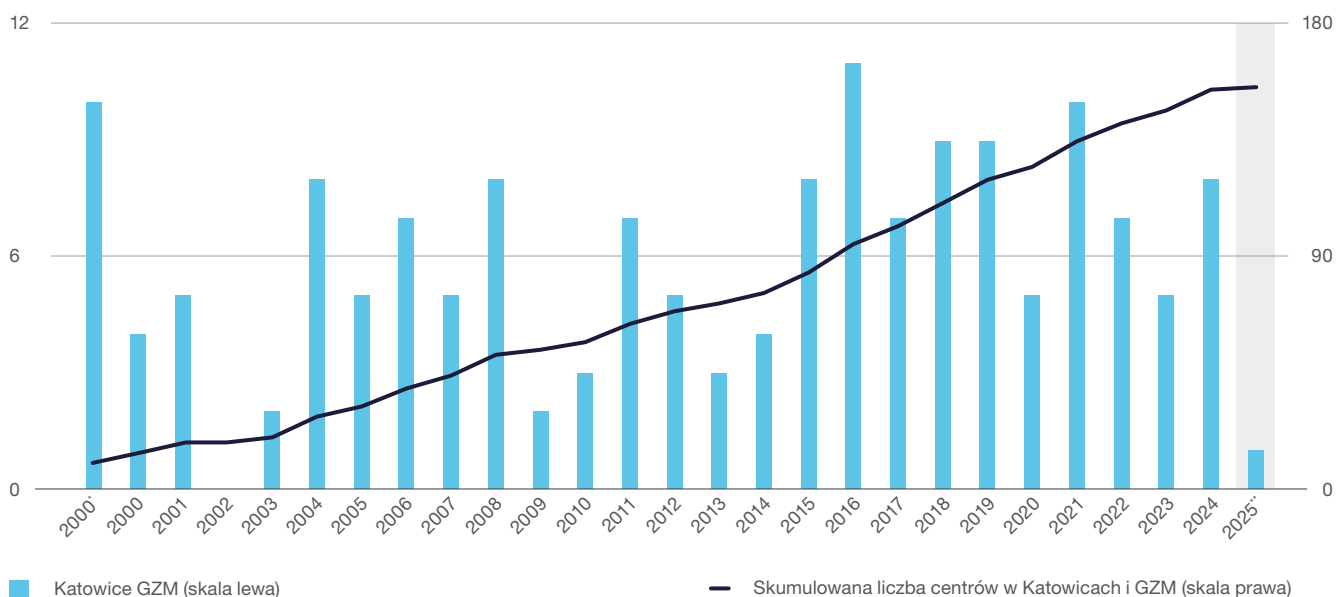
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ABSL

RYCINA 2.4 | Liczba centrów oraz udział Katowic i GZM w liczbie centrów w Polsce według typu (2025, w %)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ABSL

Od wejścia Polski do UE w roku 2004, liczba centrów wzrosła ponad pięciokrotnie (5,6 razy). Najwięcej centrów powstało od roku 2015 (osiemdziesiąt). Wraz z pojawieniem się pandemii Covid-19, liczba nowo otwieranych centrów w poszczególnych latach

uległa nieznacznemu obniżeniu, co odzwierciedla wzrost globalnej niepewności i ryzyka, zmienności oraz spadek dynamiki zagranicznych inwestycji bezpośrednich (ABSL 2023, 2025; UNCTAD, 2025).

RYCINA 2.5 | Liczba nowych centrów otwieranych w Katowicach i GZM według lat

* przed 2000

** dane dla roku 2025 obejmują liczbę centrów wg stanu na I kw. 2025

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ABSL

Kategorie obsługiwanych procesów

Centra usług biznesowych w Katowicach i GZM obsługują szeroki asortyment procesów, pełniąc także rolę globalnych centrów operacyjnych. Najczęściej deklarowane przez respondentów procesy dotyczą finansów i księgowości (General Ledger, Collections, Intercompany Accounting, External Reporting, Customer Billing, Accounts Payable) oraz obszaru HR (lista płac, obsługa kadr, raportowanie oraz rekrutacja). Zakres procesów obsługiwanych przez centra odzwierciedla solidną pozycję Katowic i GZM na mapie usług biznesowych Polski.

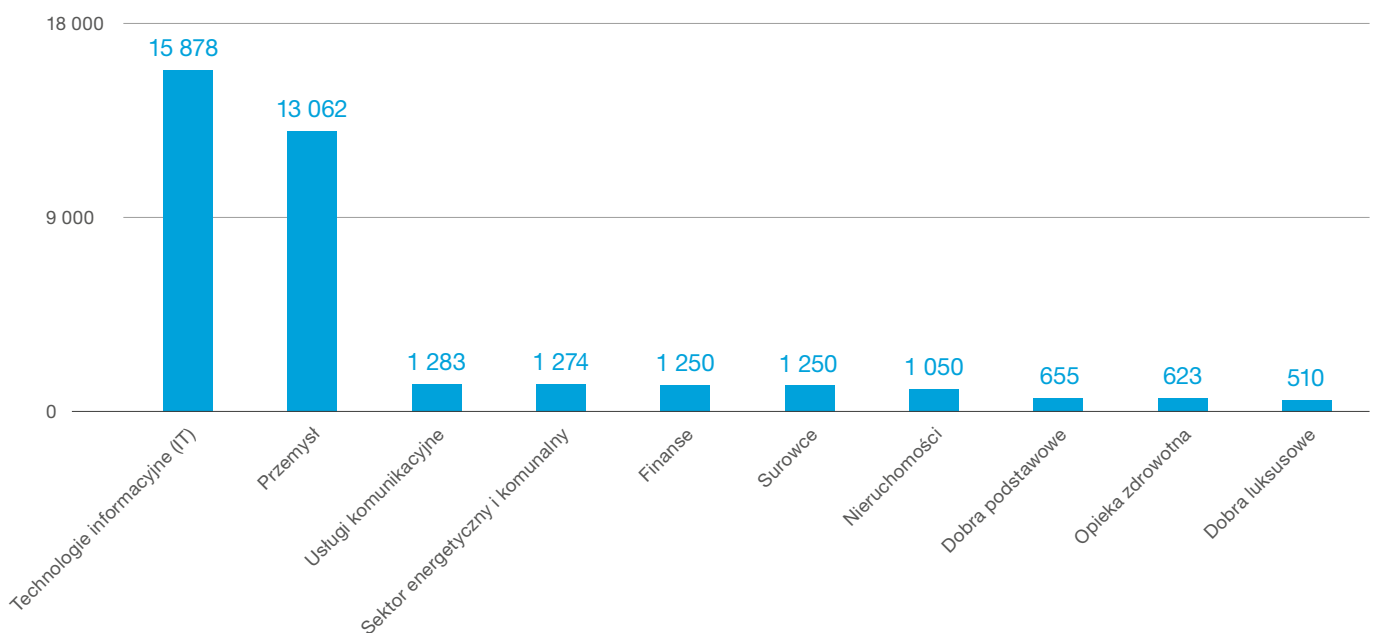
W raporcie rocznym ABSL (2025a, s. 48) prezentowane są profile specjalizacji dla poszczególnych miast, opracowane w oparciu o główne sektory obsługiwane przez centra. W Katowicach i GZM dominuje sektor IT. W centrach zatrudnionych jest 15,9 tys. osób, których specjalistyczna praca koncentruje się na IT. Oprócz IT, wysoki poziom zatrudnienia dotyczy też centrów obsługujących przemysł. Widoczna jest wyraźna specjalizacja (IT i przemysł), bowiem zatrudnienie tożsame z pozostałymi obsługiwanymi sektorami jest niskie.



Fot. Łukasz Borkowski

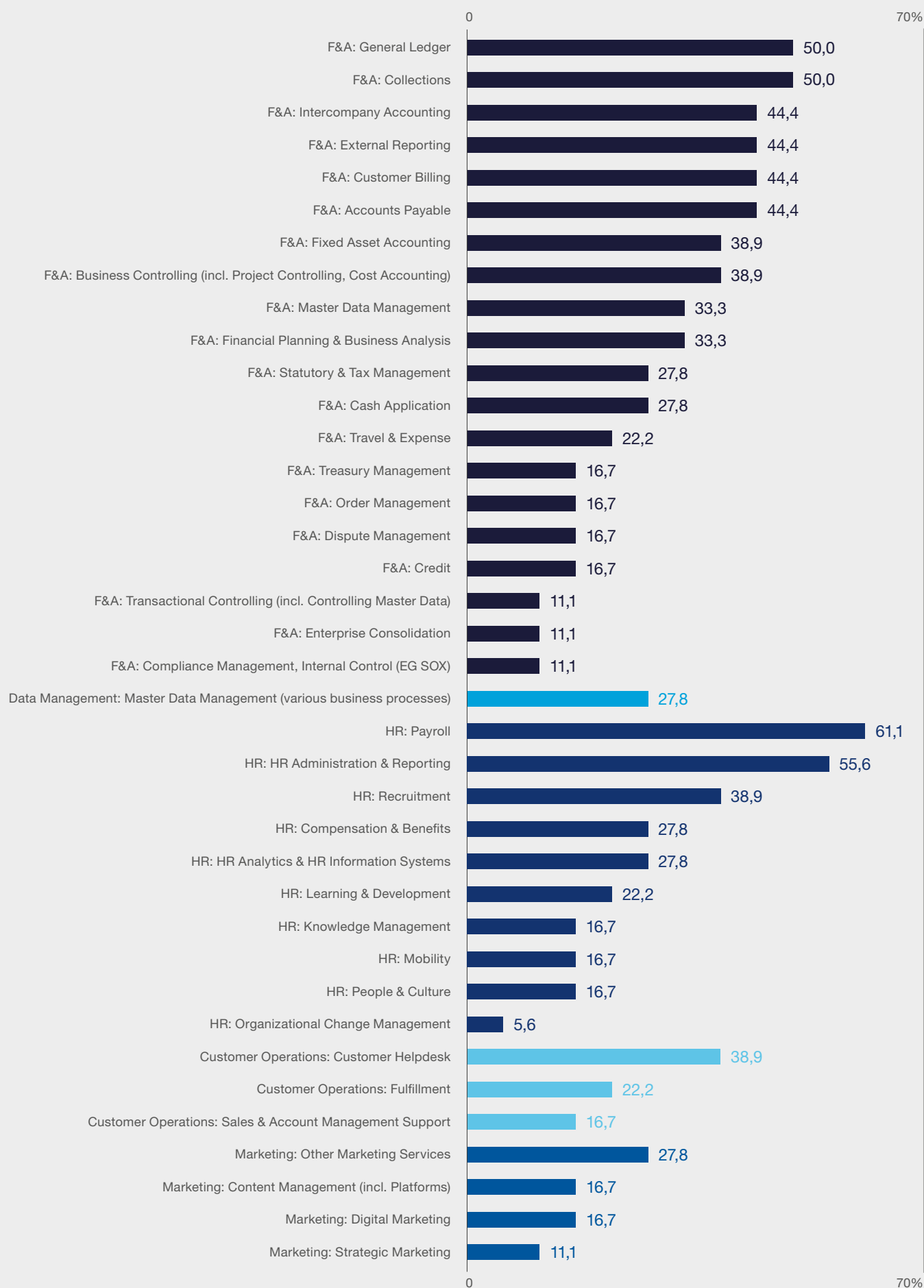
RYCINA 2.6

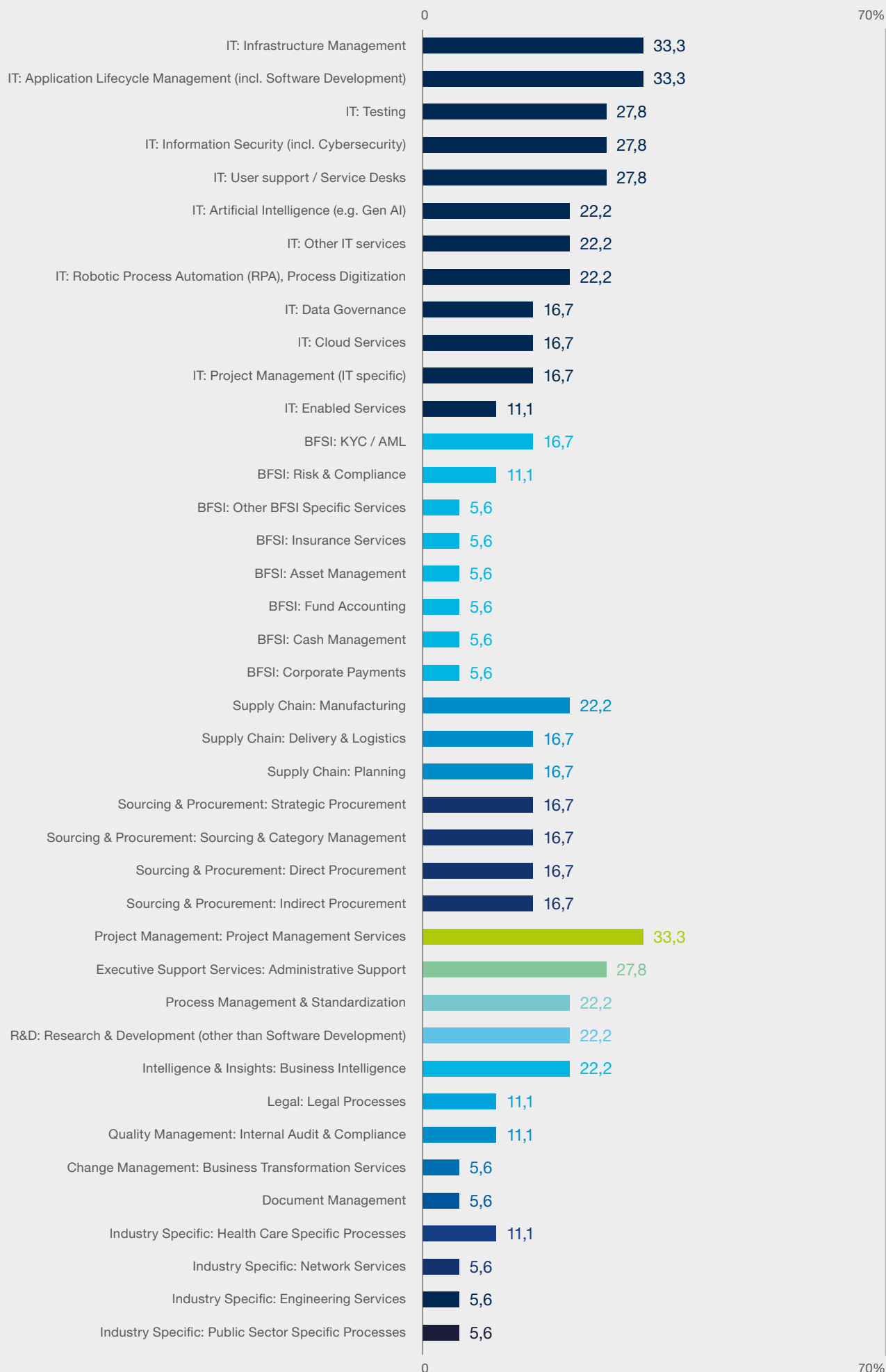
Zatrudnienie w centrach w Katowicach i GZM według głównego obsługiwanego sektora



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ABSL

RYCINA 2.7

Kategorie procesów obsługiwanych przez centra usług w Katowicach i GZM (% respondentów)



Zaawansowanie procesów biznesowych

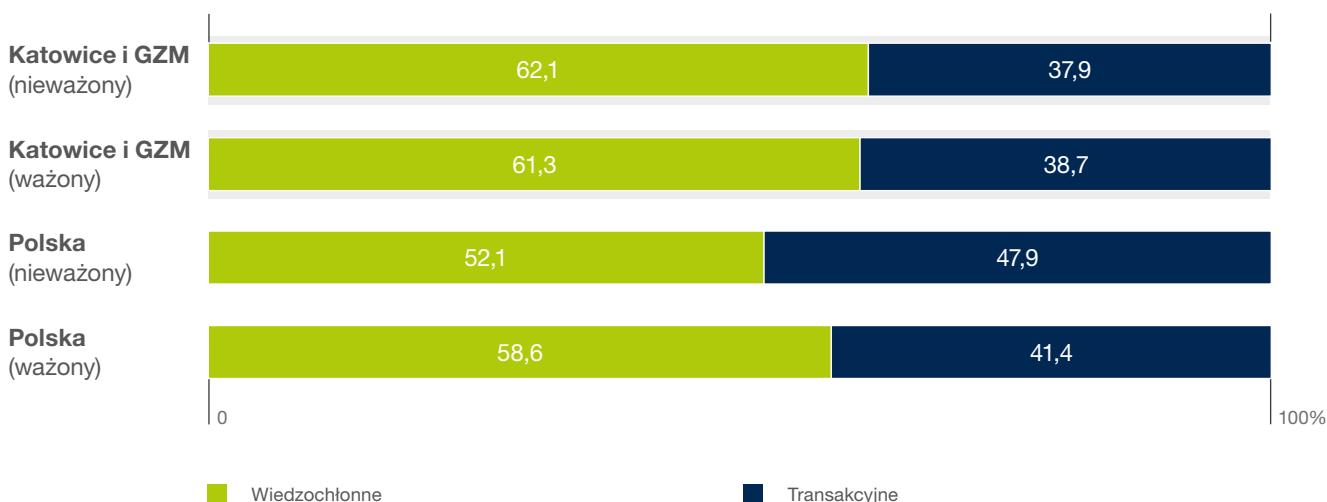
Sektor usług biznesowych w Polsce podlega zmianom w stronę większego zaawansowania obsługiwanych procesów i świadczonych usług. W ankiecie ABSL respondenci proszeni są o określenie stosunku procesów o charakterze transakcyjnym, do wiedzochłonnych. Jako transakcyjne klasyfikowane

są te zadania, które wymagają mniej niż pół roku szkolenia, dla osiągnięcia docelowej wydajności.

W stosunku do średniej krajowej, w centrach w Katowicach i GZM udział procesów wiedzochłonnych jest wyższy. Udział ten w ostatnich latach wzrastał, co jest rezultatem konsekwentnie realizowanych inwestycji w kompetencje pracowników, a także podejmowania zadań wymagających większej wiedzy oraz dłuższego szkolenia pracowników. Centra przechodzą transformację w kierunku funkcji o większej wartości, zmniejszając tym samym udział procesów o charakterze transakcyjnym.

RYCINA 2.8

Szacunek stosunku procesów o charakterze wiedzochłonnym do transakcyjnych w centrach w Katowicach i GZM (udział w %)



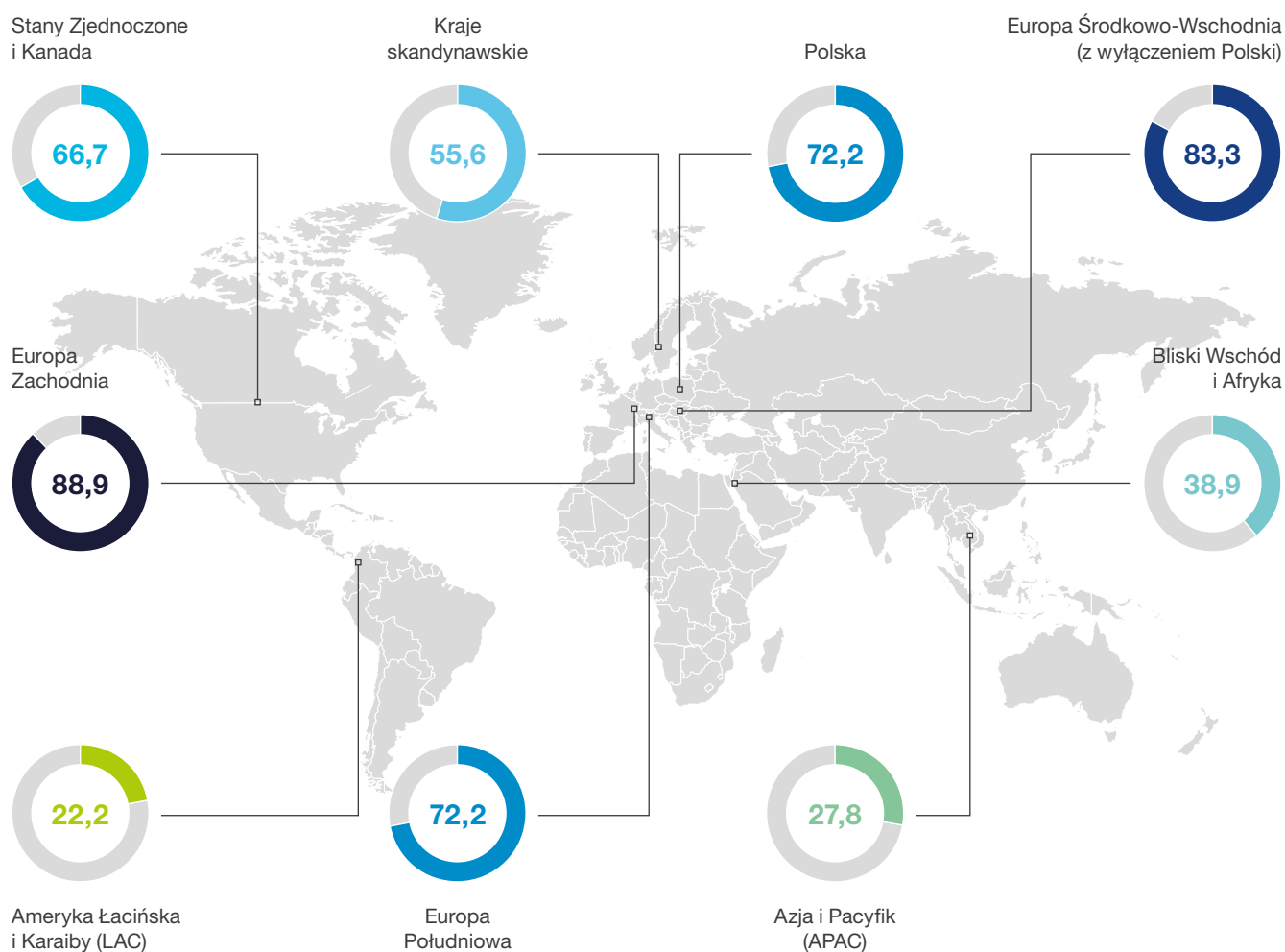
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ABSL

Zasięg geograficzny, zmiana zakresu świadczonych usług

Głównym obszarem obsługiwany przez centra z Katowic i GZM jest Europa Zachodnia (88,9% respondentów). Na kolejnych pozycjach uplasowały się kraje Europy Środkowej i Wschodniej (poza Polską) (83,2%), a także Europa Południowa i Polska (po 72,2%). Poza Europą, wiodącym rynkiem, na którym swą ofertę

koncentrują centra, jest Ameryka Północna. Zasięg geograficzny świadczonych usług wskazuje na silną integrację z krajami europejskimi, co odzwierciedla naturalną tendencję do współpracy z partnerami bliskimi geograficznie oraz kulturowo i potwierdza prawo grawitacji, będące współcześnie podstawą modelowania relacji handlowych i inwestycyjnych w ekonomii międzynarodowej. Wysoka pozycja Ameryki Północnej wynika przede wszystkim z tego, że USA są najważniejszym inwestorem w sektorze. Na podmioty z USA przypada 22,2% całości zatrudnienia w centrach w Katowicach i GZM. W centrach będących własnością amerykańskich inwestorów pracuje 8,2 tys. osób.

RYCINA 2.9

Zasięg geograficzny usług świadczonych przez centra w Katowicach i GZM (% respondentów)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ABSL

Najważniejszym odbiorcą usług świadczonych przez centra w Katowicach i GZM są Niemcy (61,1% wskazań respondentów), następnie Niderlandy (44,4%) oraz Wielka Brytania (38,9%). Ważnym rynkiem jest także Polska (33,3%), co wynika z wysokiego wewnętrznego popytu na usługi biznesowe w rozwijającej się gospodarce.

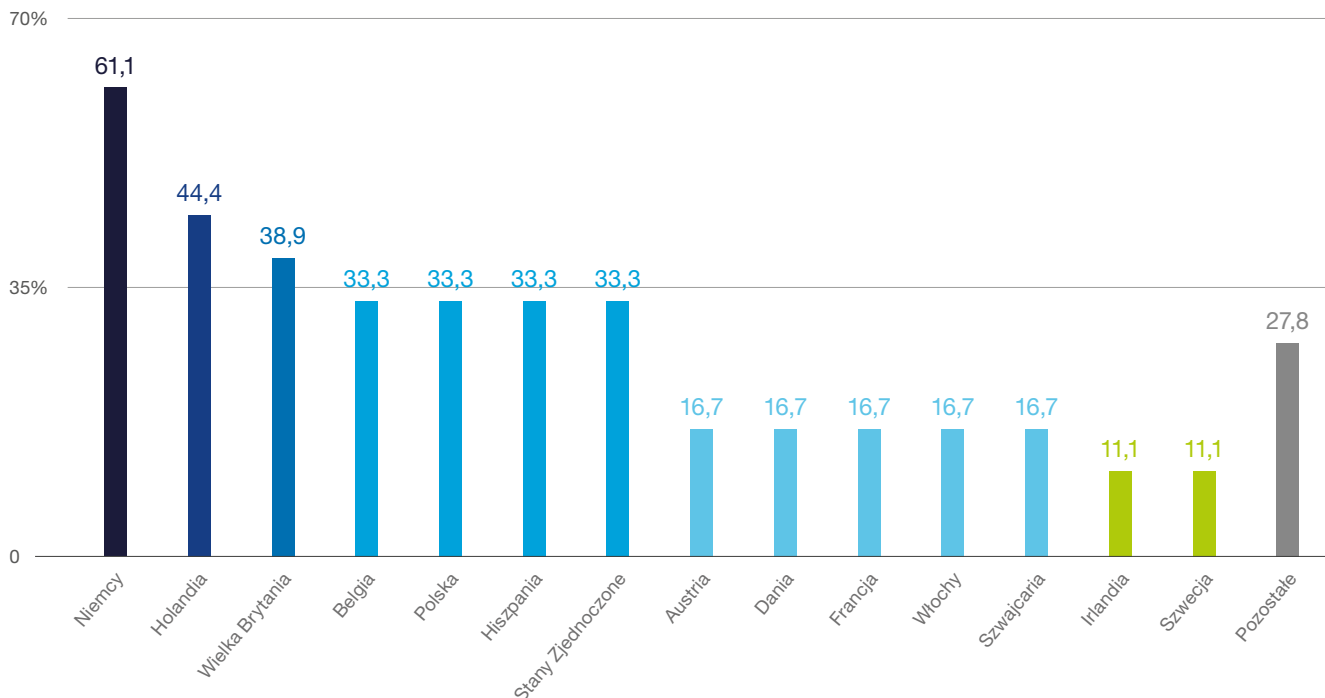
Na strukturę geograficznej dystrybucji usług można spojrzeć także z perspektywy stref czasowych. Koncentracja na krajach europejskich ma strategiczny sens, bowiem Polska działa w strefie czasu środkoeuropejskiego (CET),

co jest podstawą komfortowej współpracy biznesowej w czasie rzeczywistym. Współpraca z partnerami z USA, zwłaszcza ze stanów zachodnich tego kraju, jest już nieco większym wyzwaniem, i wiąże się z dłuższymi zmianami oraz większym zakresem asynchronicznych przepływów zadań.

W 2004 roku, w stosunku do roku poprzedniego, 53% zadeklarowało wzrost lub znaczny wzrost zakresu świadczonych usług. Są to nieco niższe wskazania, niż dla Polski ogółem.

RYCINA 2.10

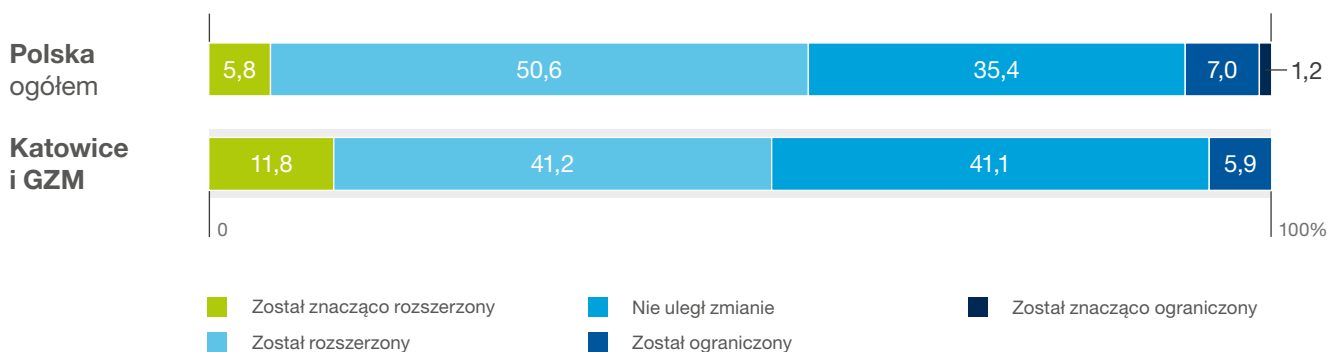
Najważniejsze kraje, dla których centra z Katowic i GZM świadczą usługi biznesowe
(% wskazań respondentów)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ABSL

RYCINA 2.11

Zmiana zakresu usług świadczonych w 2024 roku w stosunku do roku poprzedniego przez centra w Katowicach i GZM (% respondentów)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ABSL

Macierz Ansoffa, macierz ekspansji produktów / rynku

Warto przyrzeć się planom centrów, jeżeli chodzi o charakter strategii biznesowych na 2025 rok. Macierz Ansoffa jest narzędziem zarządzania strategicznego, stosowanym w analizie i planowaniu strategii rozwoju firm. Jest ona także znana jako macierz ekspansji produktów/ryнку. W jej obrębie identyfikowane są cztery strategie:

Cztery strategie, które pojawiają się w macierzy Ansoffa to:

Penetracja rynku:

skupienie się na zwiększeniu sprzedaży istniejących produktów na istniejącym rynku.

Rozwój produktu:

skupienie się na wprowadzaniu nowych produktów na istniejący rynek.

Rozwój rynku:

skupienie się na wejściu na nowy rynek przy użyciu istniejących produktów.

Dywersyfikacja:

skupienie się na wejściu na nowy rynek poprzez wprowadzenie nowych produktów.

RYCINA 2.12

Macierz Ansoffa – plany centrów na 2025 rok (w %)

		Produkty	
		Dotychczasowy	Nowy
Rynki	Dotychczasowy	Katowice i GZM 33,3 Polska 25,1 Penetracja rynku Nie, nie planujemy zmiany geograficznego i produktowego zakresu naszej działalności	Katowice i GZM 33,3 Polska 42,3 Rozwój produktu Tak, pod względem nowych (dodatkowych) ofert usług na istniejących rynkach
	Nowy	Katowice i GZM 11,2 Polska 6,3 Rozwój rynku Tak, pod względem geograficznym	Katowice i GZM 22,2 Polska 26,3 Dywersyfikacja Tak, zarówno pod względem geograficznym, jak i oferty usług

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ABSL

Penetracja rynku jest najmniej ryzykowną strategią, najtrudniejszą natomiast jest dywersyfikacja. Wyraźna jest koncentracja centrów z Katowic i GZM na mniej ryzykownych strategiach. Firmy preferują budowanie

potencjału oraz ulepszanie usług, niż agresywny wzrost geograficzny. Jedna trzecia respondentów wskazała na realizację strategii penetracji rynku. Także na rozwój produktu przypada jedna trzecia wskazań.



ZATRUDNIENIE W CENTRACH USŁUG BIZNESOWYCH

Katowice i GZM należą do pięciu głównych lokalizacji centrów usług biznesowych w Polsce, zatrudniając 7,5% pracujących w sektorze ogółem. Udział ten w ostatnich latach jest stabilny, z tendencją do nieznacznego wzrostu w ostatnich latach. W Katowicach i GZM działa 156 centrów, zatrudniając one 36,8 tys. osób. W samych Katowicach liczba centrów wynosi 123 (zatrudnienie równe jest 31,1 tys. osób). Z pozostałych miast metropolii, warto wymienić Gliwice (16 centrów, 3,3 tys. osób).

Większość miejsc pracy (81,3%; 29,9 tys. osób) powstało w centrach będących własnością podmiotów zagranicznych. W latach 2020-2025 zatrudnienie w centrach wzrosło o 33,8%. Dla porównania, w tym samym okresie zatrudnienie w centrach w Polsce ogółem wzrosło o 40%. W analizowanym okresie zatrudnienie w centrach w Katowicach i GZM wzrosło o 9,3 tys. osób, co stanowiło 6,7% wzrostu zatrudnienia w sektorze w Polsce.

Skumulowany roczny wskaźnik wzrostu (*Compound Annual Growth Rate, CAGR*) zatrudnienia w sektorze w latach 2020-2025 dla Katowic i GZM kształtował się na poziomie 6,9%. Z 156 centrów funkcjonujących w Katowicach i GZM, 43 są to tzw. centra „pierwsze w Polsce”. Zatrudniają one 10 tys. osób (27,3% zatrudnienia ogółem w 2025 roku). Na 21 największych centrów, z których w każdym pracuje 500 bądź więcej osób, przypada 53% całkowitego zatrudnienia w sektorze w Katowicach i GZM.

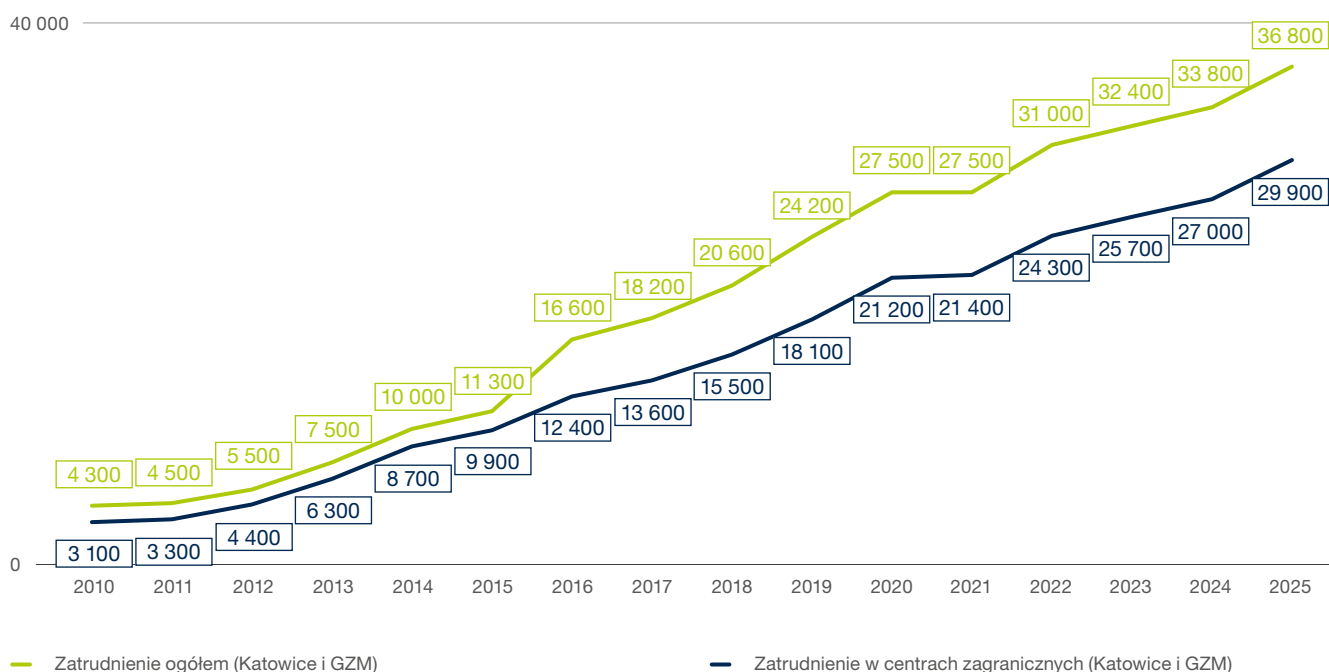
Największy udział w strukturze zatrudnienia mają centra będące własnością inwestorów z USA (22,2%), następnie z Polski (19,0%) oraz Francji (15,9%).

W strukturze zatrudnienia w sektorze w Katowicach i GZM największy udział mają centra typu IT (42,0%), następnie SSC/GBS (25,8%) oraz BPO (21,4%).

W porównaniu ze strukturą zatrudnienia w sektorze w Polsce ogółem, wyraźny jest większy (9,7 pkt. proc.) udział centrów typu IT oraz mniejszy udział centrów SSC/GBS (-9,5 pkt. %). Od 2015 roku struktura rodzajów centrów w zatrudnieniu uległa zmianom. Przede wszystkim widoczny jest wzrost udziału centrów typu IT (6,2 pkt. proc) oraz BPO (5,9 pkt. proc) oraz spadek udziału centrów typu SSC/GBS (-6 pkt. proc).

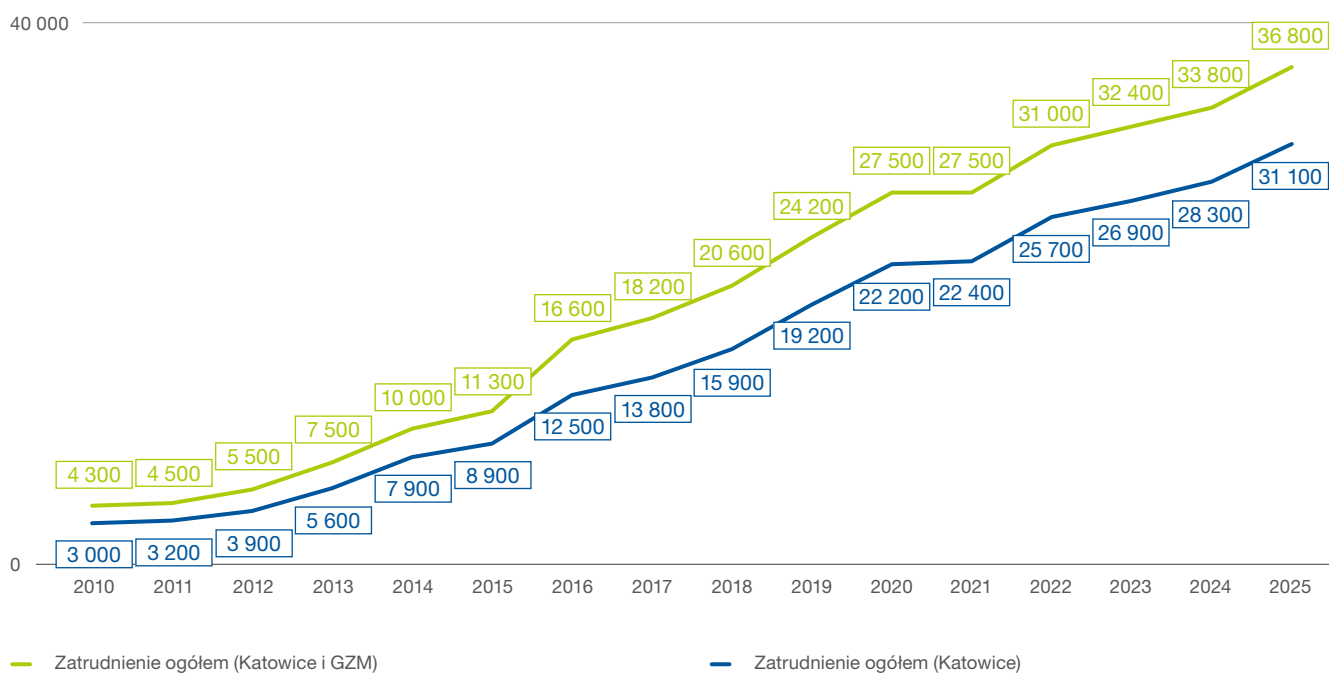
Przeciętne zatrudnienie w centrach funkcjonujących w Katowicach i GZM wynosi 236 osób, i jest podobne do Polski ogółem. Zwrócić należy uwagę na wyższy poziom przeciętnego zatrudnienia w centrach będących własnością inwestorów zagranicznych (251), niż polskich (189). Wyższe przeciętne zatrudnienie w centrach inwestorów zagranicznych niż polskich odzwierciedla prawidłowość występującą w całej gospodarce, nie tylko w sektorze usług (i nie tylko w Polsce). Podmioty z udziałem kapitału zagranicznego są większe, bardziej produktywnie, cechuje je wyższy poziom internacjonalizacji.

RYCINA 3.1 | Zatrudnienie w centrach w Katowicach i GZM w latach 2010–2025 (według formy własności)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ABSL

RYCINA 3.2 | Zatrudnienie w sektorze w Katowicach oraz GZM ogółem w latach 2010–2025



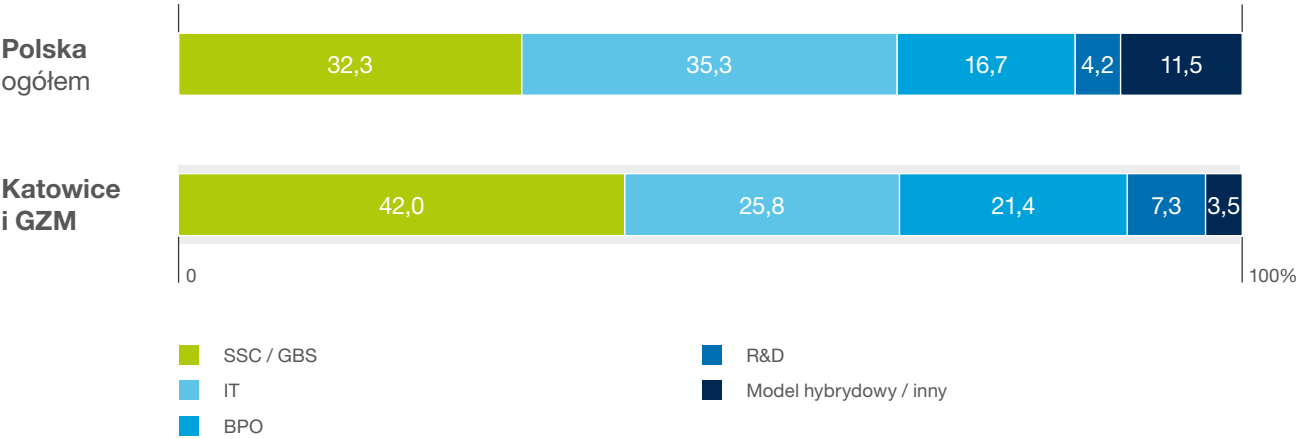
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ABSL

TABELA 3.1 **Przeciętne zatrudnienie (średnia arytmetyczna) w centrach w Katowicach i GZM oraz w Polsce (2025, liczba osób)**

	Katowice i GZM	Polska
Centra z kapitałem polskim	189	128
Centra z kapitałem zagranicznym	251	278
Centra ogółem	236	235

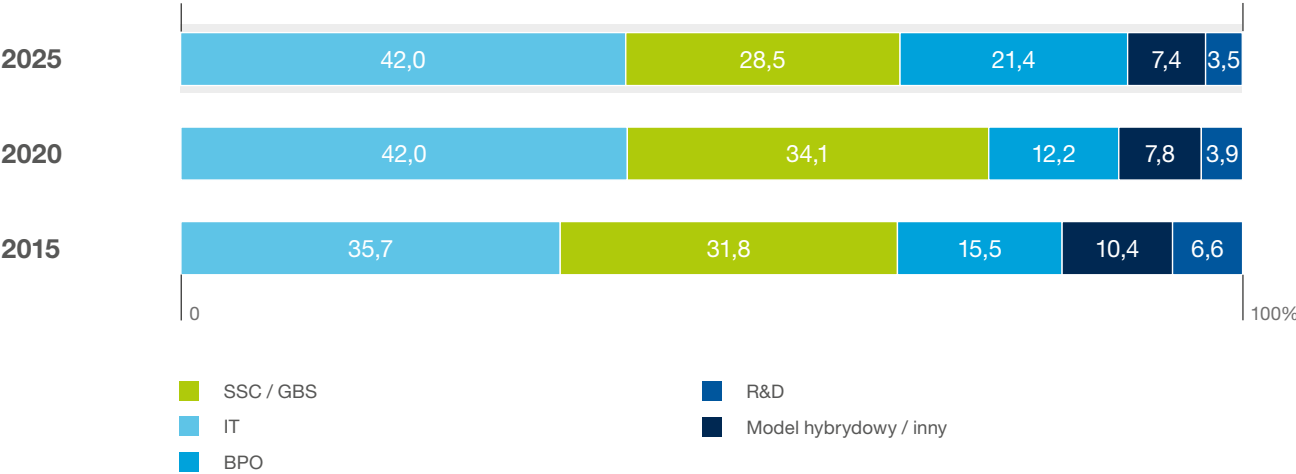
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ABSL

RYCINA 3.3 **Struktura zatrudnienia według typu centrum (2025, w %)**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ABSL

RYCINA 3.4 **Struktura zatrudnienia według typu centrum w Katowicach i GZM (2015, 2020, 2025, w %)**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ABSL

TABELA 3.2 | Zatrudnienie w centrach w Katowicach i GZM oraz liczba centrów według kraju pochodzenia*

Kraj pochodzenia	Zatrudnienie	Udział w ogólnym zatrudnieniu (%)	Liczba centrów	Udział w liczbie centrów (%)
USA	8 188	22,2	30	19,2
Polska	6 985	19,0	37	23,7
Francja	5 856	15,9	14	9,0
Wielka Brytania	2 995	8,1	11	7,1
Holandia	2 973	8,1	9	5,8
Niemcy	2 749	7,5	19	12,2
Irlandia	2 200	6,0	4	2,6
Szwajcaria	900	2,4	5	3,2
Japonia	750	2,0	4	2,6
Luksemburg	710	1,9	1	0,6
Belgia	609	1,7	4	2,6
Włochy	550	1,5	4	2,6
Szwecja	520	1,4	3	1,9
Inne kraje**	850	2,3	11	7,1
Ogółem	36 835	100,0	156	100,0

* kraj siedziby centrali

** Finlandia, Ukraina, Chiny, Izrael, Czechy, Węgry, Kanada, Litwa, Norwegia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ABSL

Różnorodność oraz inkluzywność odgrywają ważną rolę w rozwoju sektora. Cechą charakterystyczną sektora jest wielokulturowość. Zróżnicowana kadra to istotny czynnik konkurencyjności centrów. Liczba zatrudnionych cudzoziemców będzie się prawdopodobnie zwiększać, ze względu na rosnący popyt na specjalistów, z których znaczna część funkcjonuje już w ramach globalnego

ryнку talentów, zwłaszcza w branży IT, silnie obecnej w Katowicach i GZM. Udział cudzoziemców w ogólnym zatrudnieniu w centrach w Polsce szacowany jest na 19,6%. W Katowicach i GZM jest on znacznie wyższy, i wynosi 37%². Najczęściej deklarowane kraje, z których pochodzą zagraniczni pracownicy to Ukraina (24,1%) oraz Indie i Hiszpania (7,4%).

² Średnia ważona zatrudnieniem.



Pracownicy centrach Katowic i GZM pochodzą z 24 krajów



Wszystkie centra objęte badaniem zatrudniają cudzoziemców



W przypadku 61% centrów udział pracowników zagranicznych wynosi ponad 10%

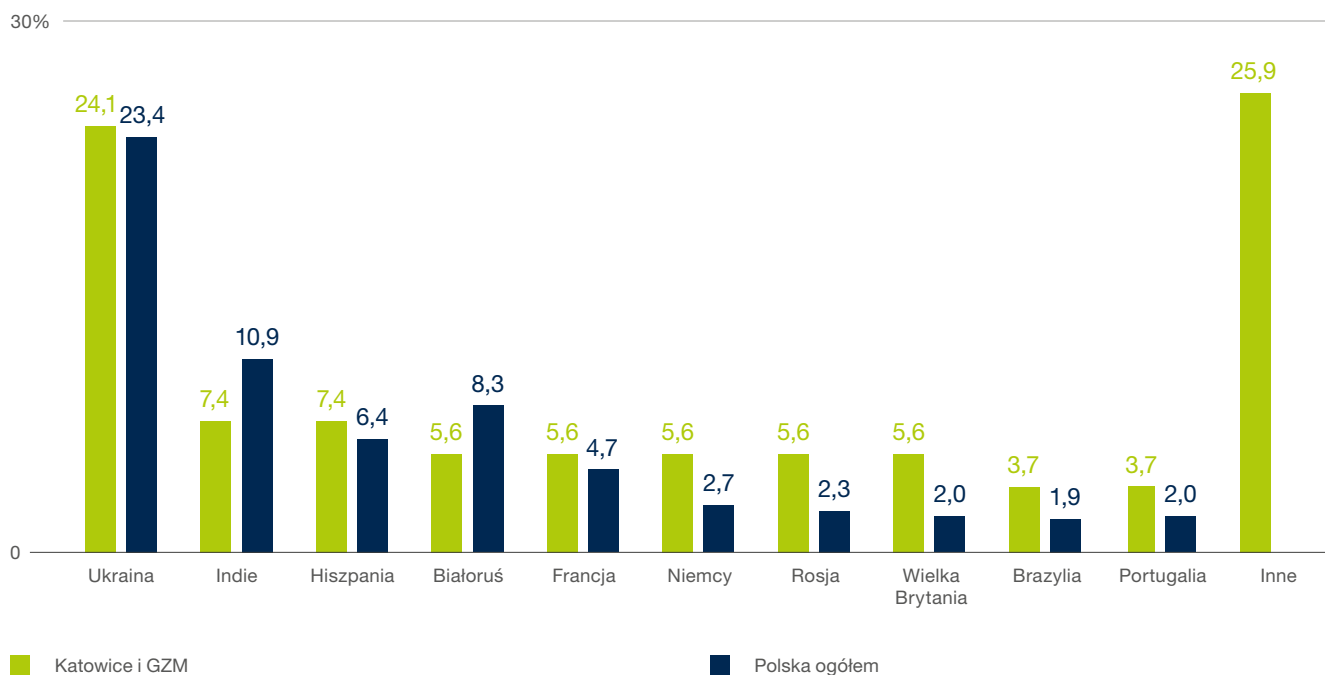
Jednym z aspektów analizy sytuacji w ankiecie skierowanej do przedstawicieli sektora jest udział kobiet w zatrudnieniu. Prezentowane wyniki uwzględniają wagi, według wielkości zatrudnienia w poszczególnych firmach. Udział kobiet w zatrudnieniu ogółem w centrach w Katowicach i GZM kształtuje się na poziomie 54,8%, i jest wyższy niż w centrach ogółem w Polsce.

Udział kobiet w zatrudnieniu na wyższych stanowiskach kierowniczych wynosi 36,9%. Sytuacja pod tym względem jest podobna do Polski ogółem. W raporcie rocznym ABSL wskazujemy na występowanie zjawiska tzw. nieszczelnego rurociągu. Awans kobiet spowalnia na wyższych poziomach, mimo sprawiedliwych wskaźników awansu. Niższy odsetek kobiet aplikujących na stanowiska może dowodzić braku pewności siebie, występowania barier strukturalnych lub niedopasowania do dostępnych ról. Kwestie te powinny być przedmiotem większej troski w centrach, aby wspierać trwałą i zrównoważony rozwój karier.



RYCINA 3.5

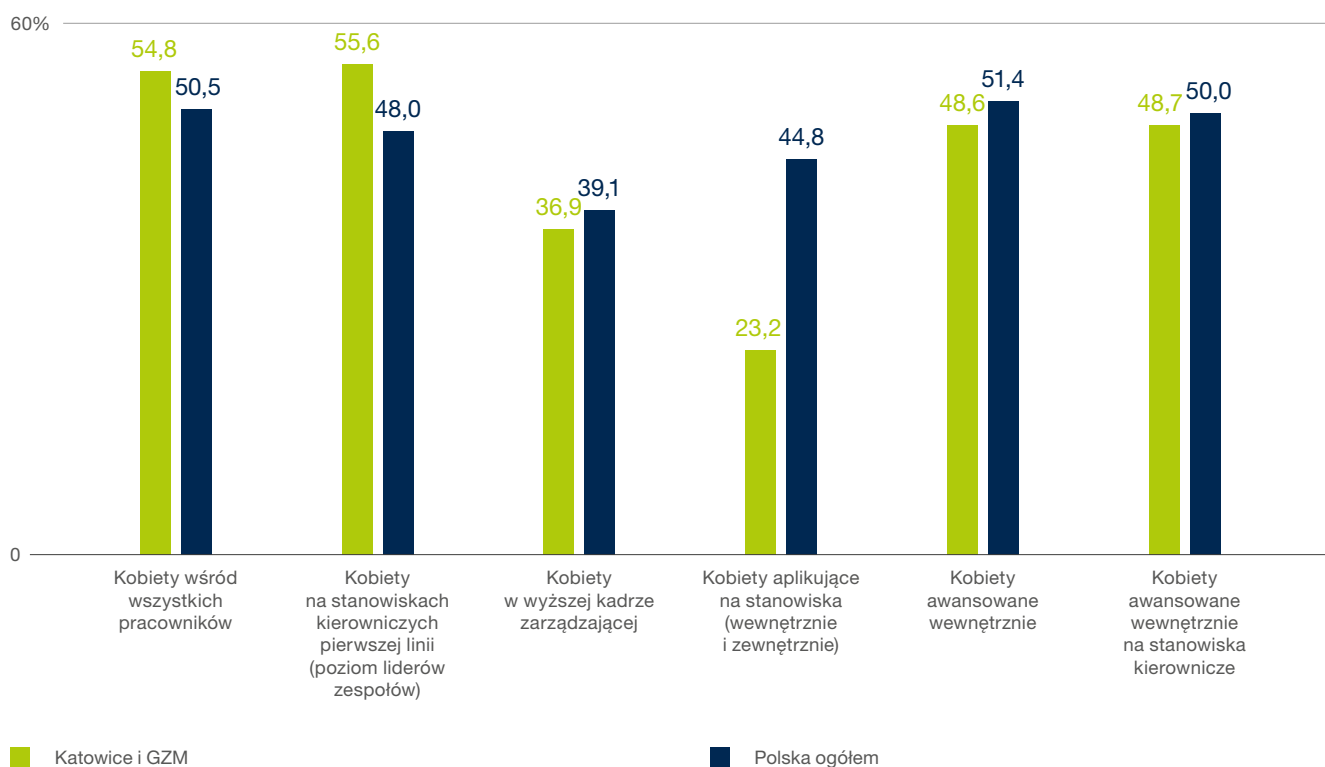
Kraje najczęściej wskazywane jako te, z których pochodzą cudzoziemcy zatrudnieni w centrach usług w Katowicach i GZM (2025, % wskazań)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ABSL

RYCINA 3.6

Udział kobiet w zatrudnieniu w centrach w Katowicach i GZM (2025, %)



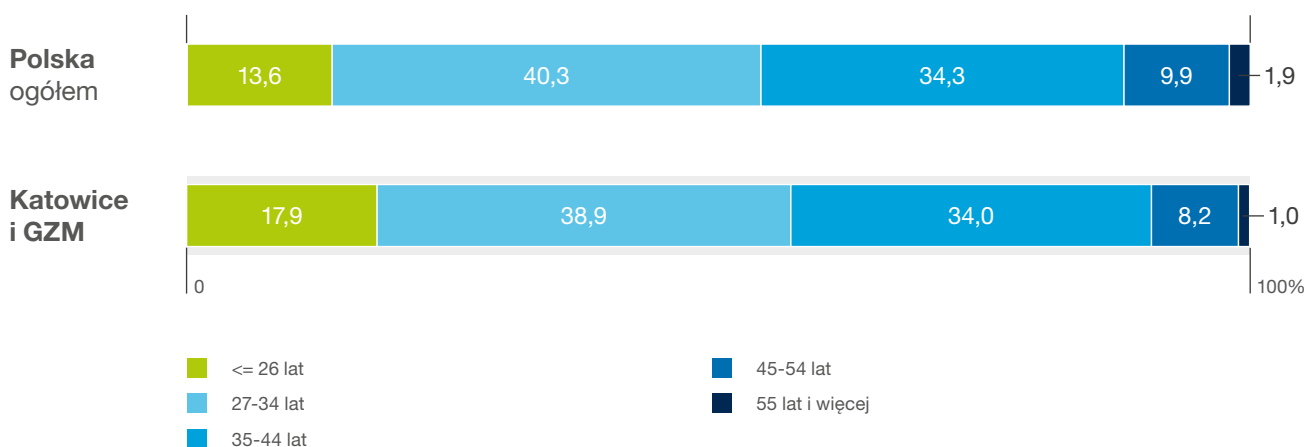
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ABSL. Wyniki ważone udziałem w zatrudnieniu

Centra w Katowicach i GZM wpisują się w trend obserwowany w całej Polsce, jakim jest rosnący udział pracowników w wieku 35+. W 2021 r. udział tych pracowników, według odpowiedzi deklarowanych przez respondentów w badaniu zatrudnienia w Katowicach i GZM, wynosił 31,8%. Do roku 2025 wzrósł do 43,2%. Odzwierciedla to zmiany demograficzne zachodzące w Polsce, dojrzewanie organizacji oraz podejście do zarządzania niedoborem talentów.

Sektor zmienia się i wchodzi w dojrzałą fazę. Rosnącemu udziałowi osób 35+ towarzyszy wzrost udziału stanowisk specjalistycznych w strukturze zatrudnienia centrów. Odsetek młodszych pracowników spada. W kwestionariuszu badania w 2025 r. zapytaliśmy o strukturę pracowników centrum pod względem kategorii stanowisk. Dla centrów Katowic i GZM charakterystyczny jest wyższy niż w Polsce ogółem udział stanowisk specjalistycznych. Przypada na nie 60,1% zatrudnienia.

RYCINA 3.7

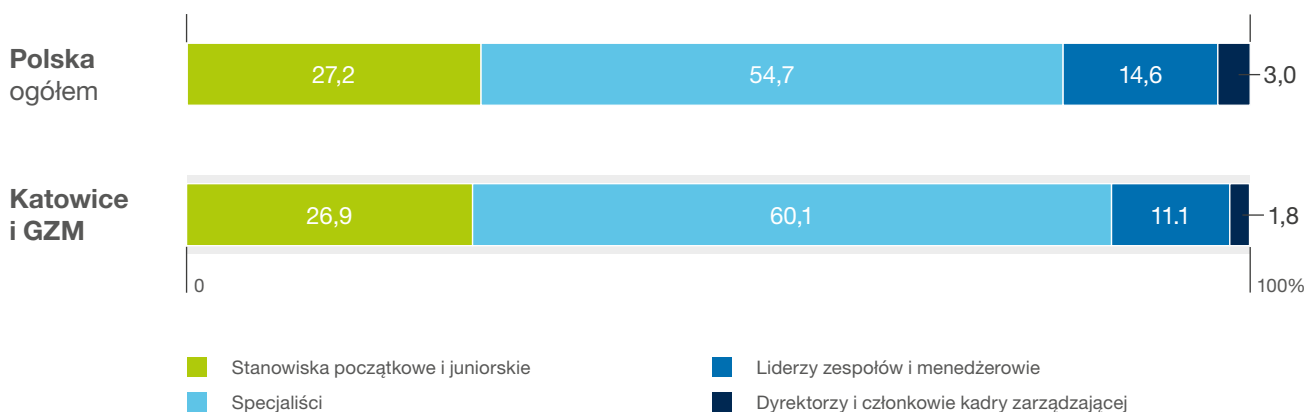
Struktura zatrudnienia centrów usług w Katowicach i GZM w podziale na wiek pracowników
(średni udział w strukturze zatrudnienia w %, 2025)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ABSL. Wyniki ważone udziałem w zatrudnieniu

RYCINA 3.8

Struktura zatrudnienia centrów usług w Katowicach i GZM w podziale na kategorie stanowisk
(średni udział w strukturze zatrudnienia w %, 2025)

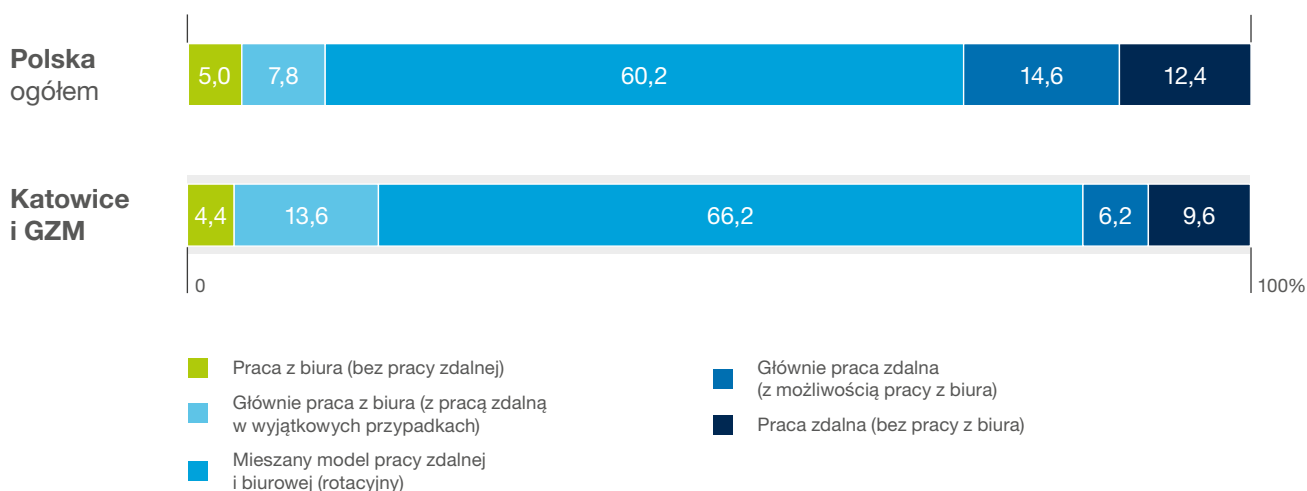


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ABSL. Wyniki ważone udziałem w zatrudnieniu

Pandemia Covid-19 zmieniła modele pracy, przesuwając je w stronę łączenia pracy z biura i z domu. 66,2% respondentów z Katowic i GZM deklaruje łączenie pracy z domu i z biura. Jest to wyższy odsetek wskazań, niż w Polsce ogółem, co wynika ze specyfiki pracy IT, będącej specjalizacją centrów z Katowic i GZM. W porównaniu z centrami ogółem

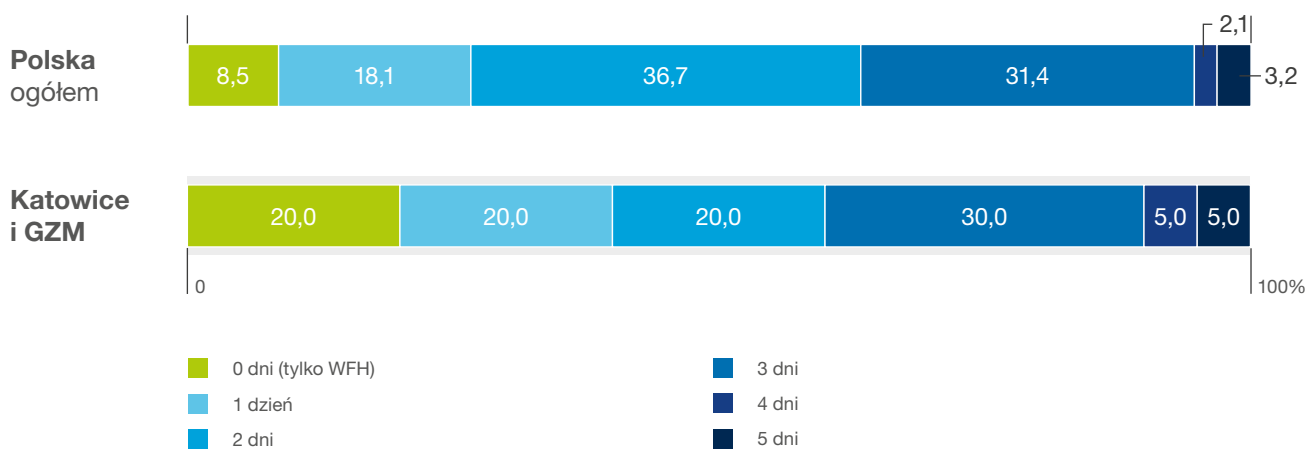
w Polsce, widać także inny schemat najczęściej deklarowanej liczby dni przepracowanych w biurze. Dla centrów z Katowic i GZM charakterystyczny jest wyraźnie wyższy odsetek wskazań „praca tylko z domu” oraz niższy wskazań „2 dni z biura”, co także jest skutkiem specyfiki pracy w IT.

RYCINA 3.9

Modele pracy (w %)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ABSL. Wyniki ważone udziałem w zatrudnieniu

RYCINA 3.10

Najczęściej deklarowana liczba dni przepracowanych w biurze (I kw. 2025, liczba dni w %)

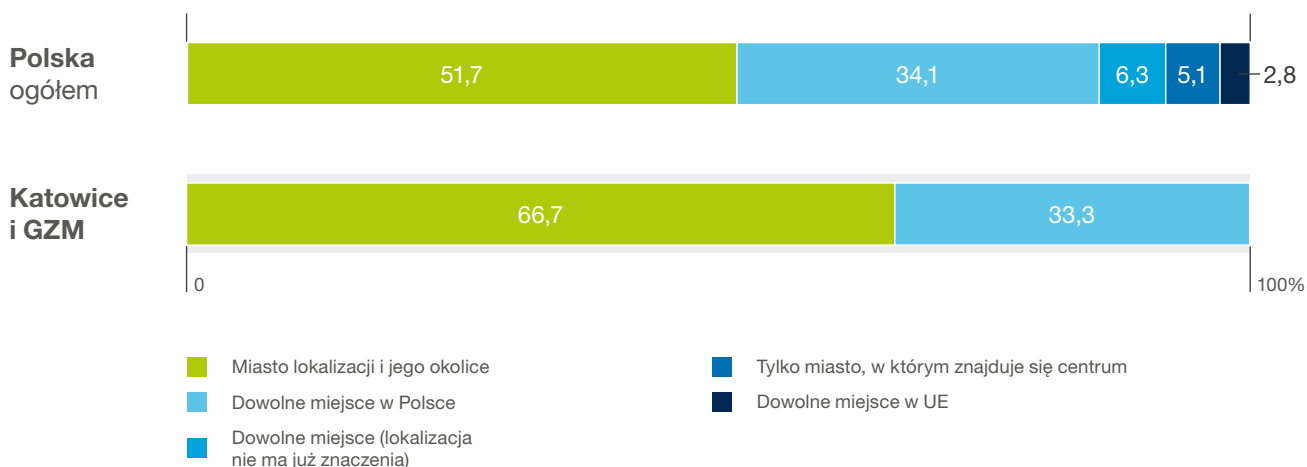
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ABSL. Wyniki ważone udziałem w zatrudnieniu

Główną strategią rekrutacyjną (66,7%) jest pozyskiwanie pracowników z Katowic i GZM oraz pobliskich miejscowości. Z drugiej strony, rosnące zapotrzebowanie na pracowników wykwalifikowanych i ich niedobór sprawiają, że organizacje pozyskują pracowników także z innych miejsc, stąd wskazania dotyczące „skądkolwiek w Polsce” (33,3%).

Porównanie wskazań dotyczących deklarowanej liczby dni przepracowanych w biurze z odpowiedziami odnośnie strategii zatrudniania pracowników wskazuje na pewien paradoks. Z jednej strony, widzimy większy (niż w centrach w Polsce ogółem) odsetek wskazań „tylko praca

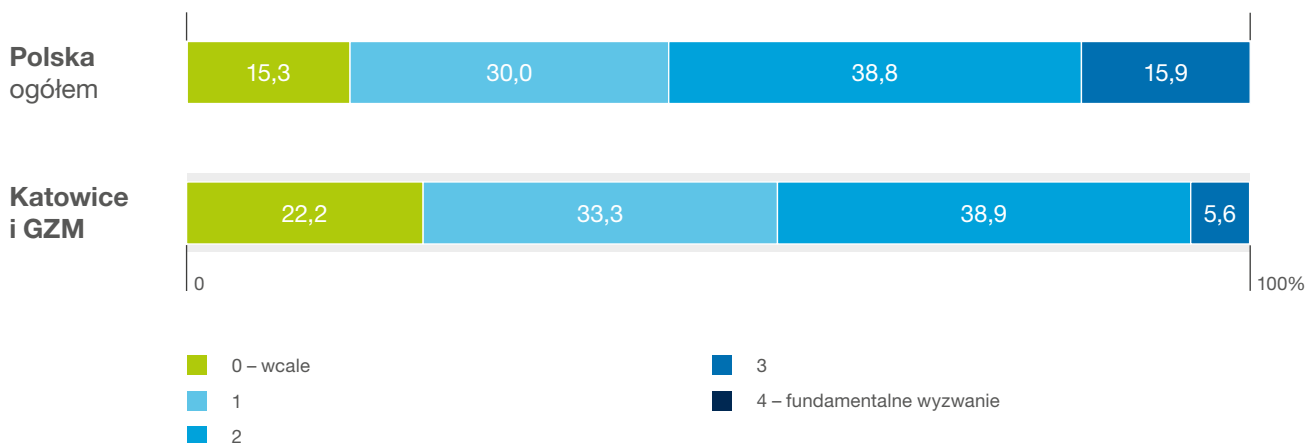
z domu”, oraz niższy wskazań „2 dni z biura”. Z drugiej strony jednak, respondenci rekrutują pracowników głównie z GZM i okolic. Wskazany paradoks wynikać może z planowanego „powrotu do biura”, jako modelu docelowego. Stąd ważne, aby pracownicy byli „blisko”. Z punktu widzenia pracodawców istotne może być też to, że nawet jeśli pracownicy przebywają w biurze tylko przez niewielką liczbę dni, bądź wcale, to w momentach istotnych dla rozwoju konkretnych projektów bądź w sytuacji gdy niezbędne jest spotkanie zespołu dla wypracowania nowych, kreatywnych rozwiązań – pracownicy mogą szybko i sprawnie pojawić się w biurze (mieszkając w Katowicach/GZM lub w pobliżu).

RYCINA 3.11 | **Jaka jest główna strategia rekrutacji pracowników? (w %)**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ABSL

RYCINA 3.12 | **W jakim stopniu dostępność puli talentów w Polsce jest wyzwaniem dla działania i rozwoju? (w %)**



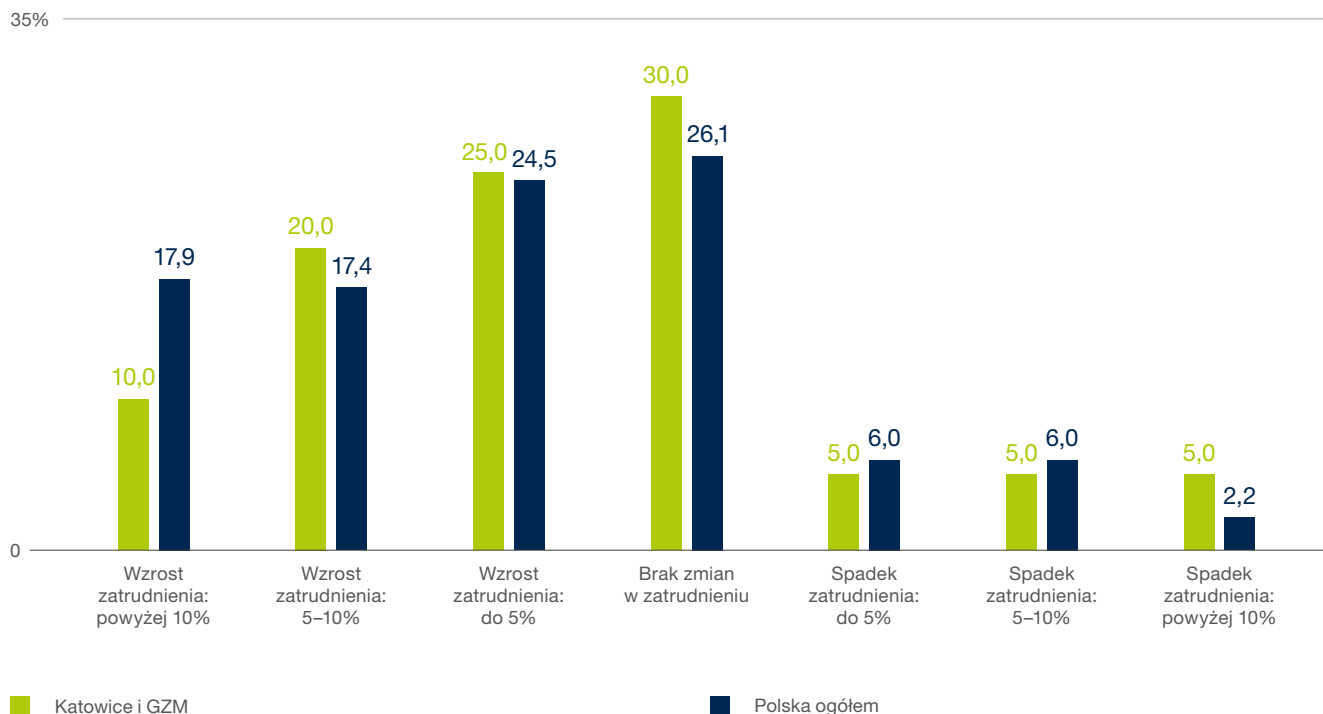
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ABSL

Podstawą atrakcyjności Polski dla działalności centrów pozostaje dostępność talentów. Na przestrzeni lat obserwujemy, że niedobór talentów jako bariera dla operacji i wzrostu zmniejsza się. Wynika to z działań dostosowawczych podjętych przez centra, rosnącego udziału starszych pracowników z większym doświadczeniem, zatrudniania pracowników zagranicznych, stosowania modeli pracy zdalnej oraz hybrydowej. Niedobór pracowników łagodzony jest też przez automatyzację procesów i wdrażanie rozwiązań AI. W 2025 roku żaden z respondentów nie wskazał dostępności puli talentów jako „zasadniczego wyzwania”. Organizacje inwestują w wewnętrzne i zewnętrzne szkolenia, co także zmniejsza dotkliwość niedoboru talentów. Na tle wskazań dla Polski ogółem, dla respondentów z Katowic i GZM dostępność puli talentów jest nieco mniejszym problemem.

Ostatnie lata konfrontują sektor z wyjątkowo licznymi i poważnymi wyzwaniami, które bez wątpienia wpisują się w narrację określoną przez pojęcie VUCA. Środowisko biznesowe jest zmienne, niepewne, złożone oraz niejednoznaczne. Podstawę długookresowego rozwoju centrów stanowi zdolność adaptacji do wstrząsów, takich jak pandemia Covid-19, przyjęcie modelu pracy zdalnej, inwazja Rosji na Ukrainę, niestabilność geopolityczna czy też przyspieszenie rozwoju AI. Powyższe czynniki wpływają na plany dotyczące zatrudnienia w centrach funkcjonujących w Polsce, które – jak wynika z corocznych badań ABSL – podlegają zmianom i dostosowaniom do aktualnej sytuacji na globalnym rynku. Plany centrów usług w Katowicach i GZM dotyczące zmian zatrudnienia w perspektywie I kwartału 2026 roku są zbliżone do centrów w Polsce ogółem. Odsetek deklaracji respondentów planujących wzrost zatrudnienia (55,0%) jest nieznacznie, o 4,7 pkt. proc. niższy, niż centrów w Polsce ogółem (59,8%).

RYCINA 3.13

Plany zmian zatrudnienia w centrach usług w Katowicach i GZM do I kwartału 2026 roku (udział centrów w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ABSL



PROGNOZA ZATRUDNIENIA W CENTRACH USŁUG W KATOWICACH I GZM

W nawiązaniu do kluczowych prognoz gospodarczych, i uwzględniając dyskusje prowadzone w gronie ekspertów, formułujemy trzy scenariusze dotyczące krótkookresowego rozwoju zatrudnienia w centrach w Katowicach i GZM: bazowy (najbardziej prawdopodobny), optymistyczny (prawdopodobny) i najmniej korzystny (najmniej prawdopodobny). Scenariusz bazowy oznacza umiarkowany wzrost zatrudnienia, w tempie zbliżonym do sektora w Polsce ogółem. Katowice i GZM pozostaje atrakcyjną lokalizacją. Dla nowych inwestorów ważnym aspektem atrakcyjności inwestycyjnej jest obecność blisko 160 funkcjonujących już centrów, oraz dostępna pula talentów, która jest solidną podstawą dla dalszego rozwoju. Nie bez znaczenia jest duża liczba ludności metropolii GZM. To aglomeracje bowiem ogniskują potencjał innowacyjny, kapitał ludzki, oraz kapitał wiedzy, będącymi kluczowymi determinantami lokalizacji działalności offshorowej w epoce post Covid-19. Oferta świadczonych usług ewoluuje. Podobnie jak w sektorze Polsce ogółem, przesuwa się w kierunku wyższej wartości dodanej,

realizowane są inwestycje we wdrożenie AI, co przekłada się na rosnący popyt na specjalistów. Udział Katowic i GZM w zatrudnieniu w sektorze utrzymuje się na podobnym poziomie jak obecnie. W roku 2027 w scenariuszu bazowym, liczba zatrudnionych w sektorze w Katowicach i GZM wynosi 38,8 tys. osób.

W scenariuszu optymistycznym, rośnie popyt na usługi oferowane przez centra z Katowic i GZM, co wynika głównie z tzw. fali *nearshoringu*, indukowanej rosnącym ryzykiem geopolitycznym. Centra bazują na ugruntowanej pozycji jako dostawcy usług głównie dla IT i przemysłu, ale też na dobrej pozycji Polski na globalnej mapie usług biznesowych – kraju członkowskiego UE, przyciągającego zaawansowane operacje usługowe, takie jak analityka, B+R, rozwój AI oraz rozwiązania chmurowe. Dla realizacji scenariusza optymistycznego istotne będą takie czynniki, jak stabilne otoczenie gospodarcze Polski, napływ unijnych funduszy (wpływający między innymi na rozwój infrastruktury i jakości życia), a także wzmocnienie

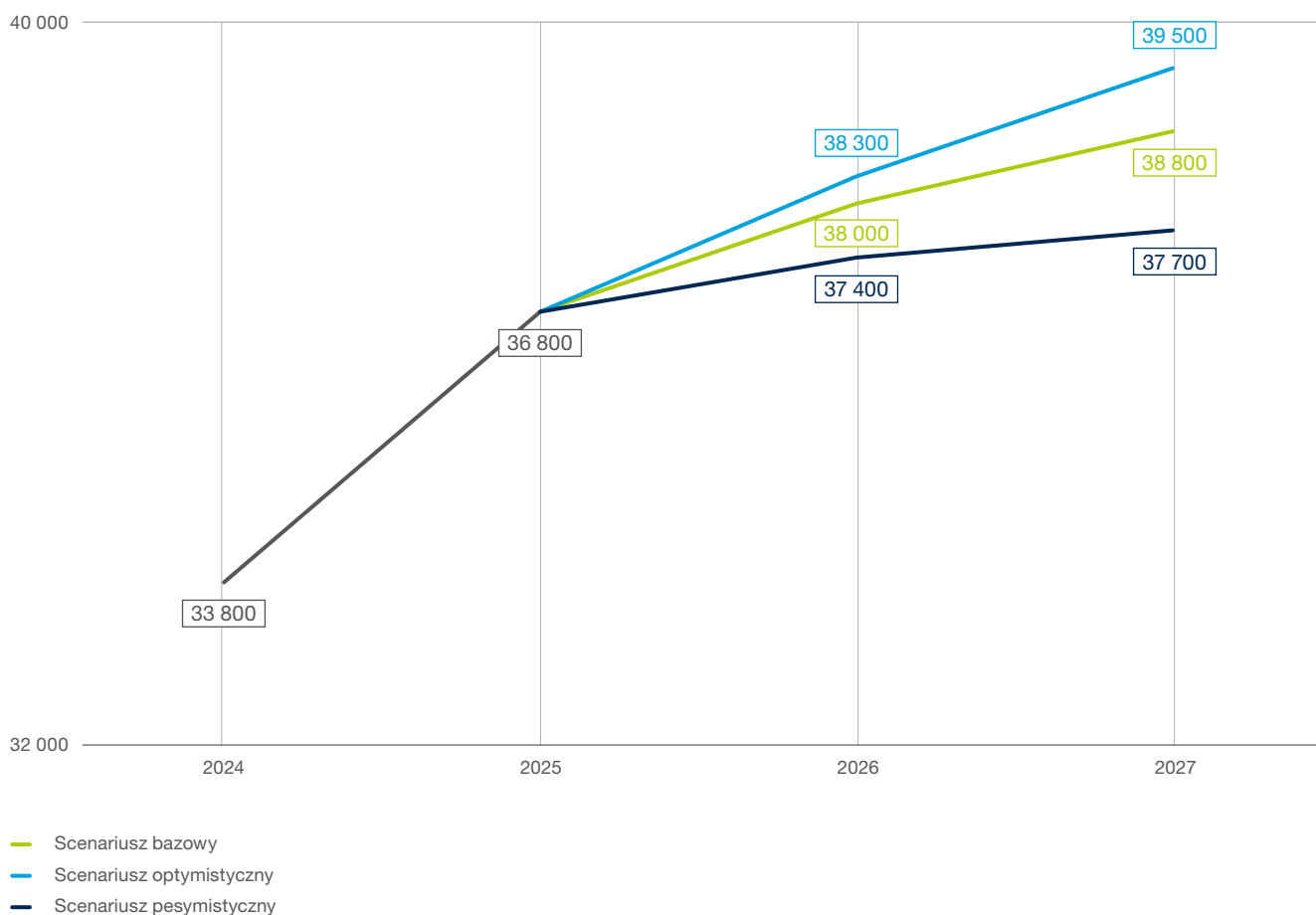
infrastruktury chmurowej oraz AI. Dla Katowic (i GZM), ważnym elementem atrakcyjności jest jakość życia, na którą pozytywny wpływ ma konsekwentnie realizowana transformacja w stronę „zielonej gospodarki”. W scenariuszu tym, zatrudnienie w 2027 roku kształtuje się na poziomie 39,5 tys. osób.

Scenariusz trzeci jest pesymistyczny, prognozowane zatrudnienie w 2027 roku to 37,7 tys. osób. Jego realizacji sprzyjać mogą globalna stagnacja gospodarcza i inwestycyjna wynikająca z wysokiego i rosnącego zakresu niepewności oraz z zaburzeń/barier w handlu międzynarodowym. Ograniczenia w zakresie budżetów korporacji ponadnarodowych mogą doprowadzić do przenoszenia inwestycji do tanich lokalizacji (Indie,

Wietnam czy też Ameryka Łacińska). Budżety te będą się zmniejszać zwłaszcza na projekty IT, w których centra z Katowic i GZM się specjalizują. W scenariuszu tym, na dynamikę sektora w Katowicach i GZM negatywnie oddziaływać będzie też pogarszający się dostęp do specjalistów, zwłaszcza jeśli poszukiwani będą oni na lokalnym rynku talentów. O ich dostępność na globalnym rynku pracy będzie coraz trudniej. Scenariusz pesymistyczny przewiduje też spadek atrakcyjności Polski i Katowic/GZM dla specjalistów z zagranicy ze względu na rosnącą niechęć do cudzoziemców oraz rosnącą niepewność i niestabilność systemu prawa w Polsce, która zacznie negatywnie oddziaływać na warunki prowadzenia biznesu.

RYCINA 4.1

Prognoza zatrudnienia w sektorze w Katowicach i GZM do 2027 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ABSL



LOKALIZACJA CENTRÓW

TABELA 5.1

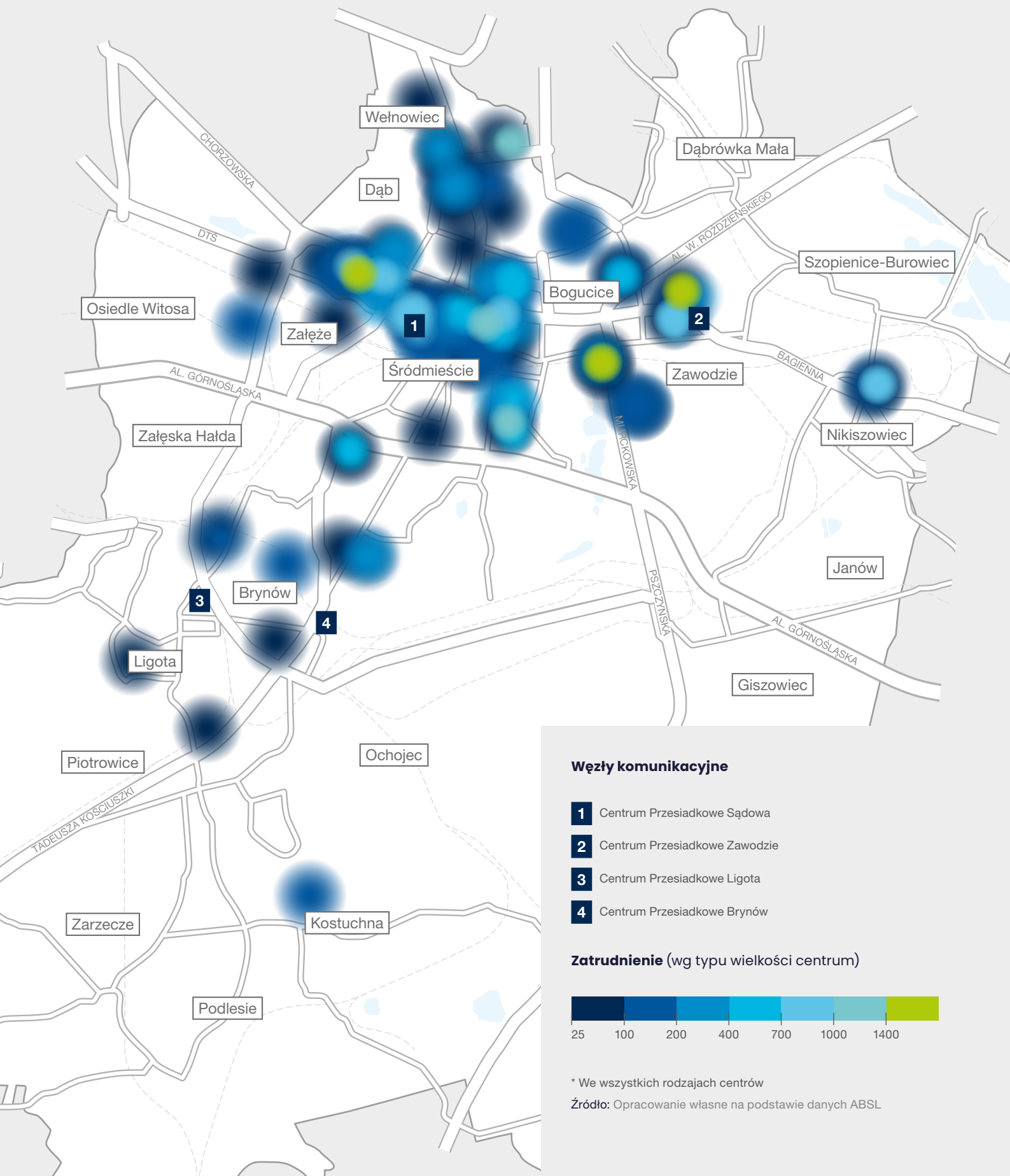
Najwięksi inwestorzy pod względem zatrudnienia w centrach usług biznesowych w Katowicach i GZM (2025)

Inwestor	Lokalizacja centrali firmy macierzystej	Liczba pracowników w centrach w Katowicach i GZM	Inwestor	Lokalizacja centrali firmy macierzystej	Liczba pracowników w centrach w Katowicach i GZM
Capgemini	Francja	>2500	Synnex	Stany Zjednoczone	500-1 000
PwC	Wielka Brytania	1 500-1 800	Kamsoft	Polska	500-1 000
Keywords Studios	Irlandia	1 000-1 500	WASKO	Polska	500-1 000
Kyndryl	Stany Zjednoczone	1 000-1 500	Arteria	Polska	500-1 000
ING Hubs Poland	Holandia	1 000-1 500	Fujitsu Technology Solutions	Japonia	500-1 000
Sopra Steria	Francja	1 000-1 500	Teleperformance	Francja	500-1 000
Ista International GmbH	Niemcy	1 000-1 500	Sii	Francja	500-1 000
TMF Group	Holandia	500-1 000	Rockwell Automation	Stany Zjednoczone	500-1 000
Vialto Partners	Stany Zjednoczone	500-1 000	EUVIC	Polska	500-1 000
Future Processing	Polska	500-1 000	HireRight	Stany Zjednoczone	500-1 000
Genpact	Stany Zjednoczone	500-1 000	Oasis Group	Irlandia	500-1 000
Tauron	Polska	500-1 000			
Arcelor Mittal	Luksemburg	500-1 000			

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ABSL

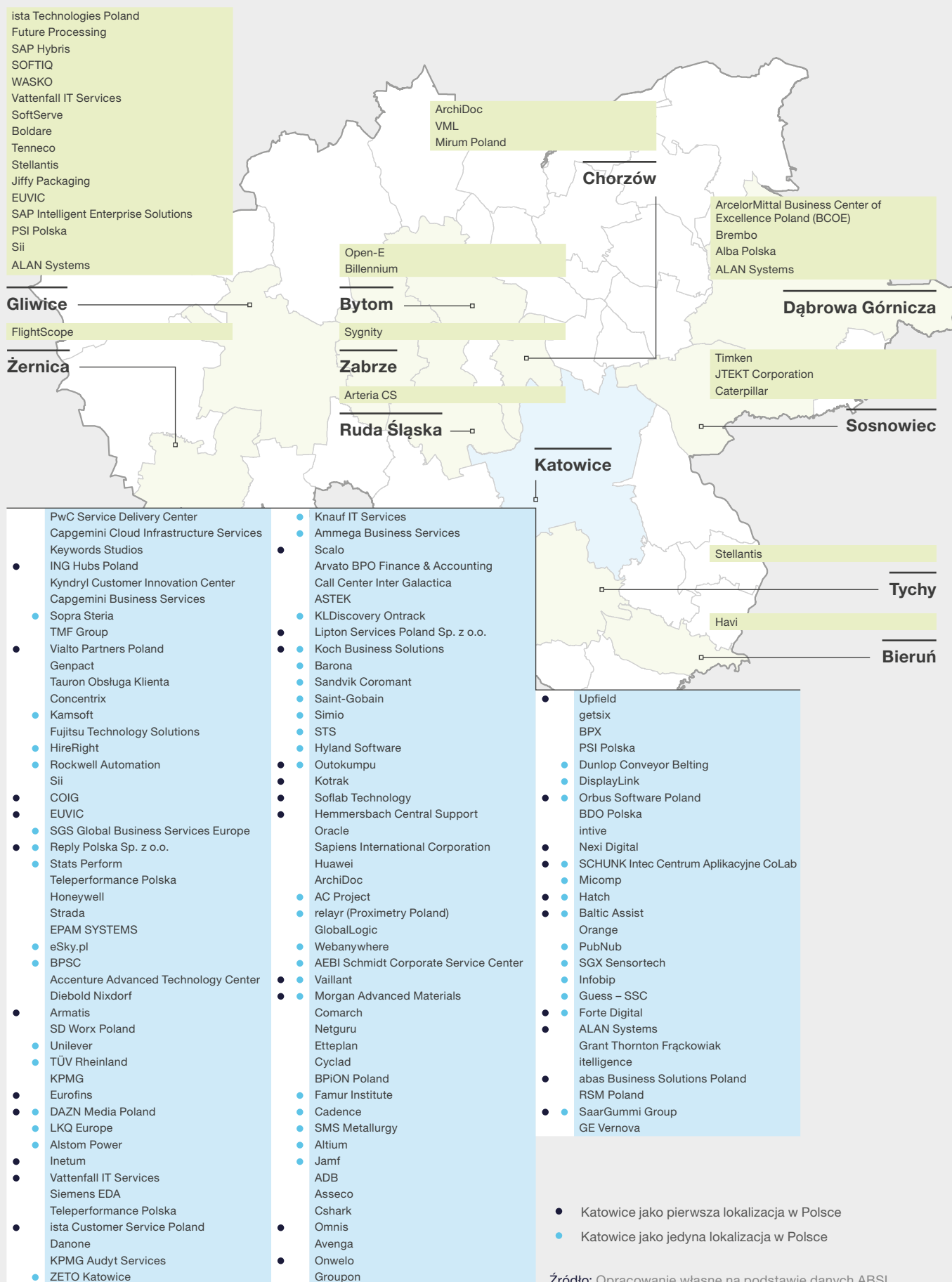
RYCINA 5.1

Zatrudnienie w centrach usług biznesowych zlokalizowanych w Katowicach*



RYCINA 5.2

Wybrane centra usług biznesowych zlokalizowane w Katowicach i GZM



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ABSL

TABELA 5.2 | Przykłady centrów działających w Katowicach

Inwestor	Nazwa centrum	Kraj centrali	Typ centrum	Rok założenia	Zatrudnienie
PwC	PwC Service Delivery Center		SSC/GBS	2009	>5000
Capgemini	Capgemini Cloud Infrastructure Services		IT	2006	2000-2500
Keywords Studios	Keywords Studios		IT	2018	2000-2500
ING Group	ING Hubs Poland		IT	2003	2000-2500
Kyndryl	Kyndryl Customer Innovation Center		Hybrid/Other model	2013	1500-2000
Capgemini	Capgemini Business Services		BPO	2006	1500-2000
Sopra Steria	Sopra Steria		IT	2007	1500-2000
TMF Group	TMF Group		BPO	2000	500-999
Vialto Partners	Vialto Partners Poland		BPO	2022	500-999
Genpact	Genpact		BPO	2021	500-999
Tauron	Tauron Obsługa Klienta		SSC/GBS	2011	500-999
Synnex	Concentrix		BPO	2023	500-999
Kamsoft	Kamsoft		IT	1987	500-999
Fujitsu	Fujitsu Technology Solutions		IT	2018	500-999
HireRight	HireRight		BPO	2004	500-999
Rockwell Automation	Rockwell Automation		SSC/GBS	2006	500-999
sii	Sii		IT	2014	300-499
WASKO	COIG		IT	1976	300-499
EUVIC	EUVIC		IT	2004	300-499
SGS	SGS Global Business Services Europe		SSC/GBS	2014	300-499
Reply S.p.A.	Reply Polska Sp. z o.o.		IT	2011	300-499
Teleperformance	Teleperformance Polska		BPO	2014	300-499
Honeywell	Honeywell		SSC/GBS	2019	300-499
Stats Perform	Stats Perform		IT	2011	300-499
Alight Solutions	Strada		BPO	2007	300-499

Inwestor	Nazwa centrum	Kraj centrali	Typ centrum	Rok założenia	Zatrudnienie
EPAM Systems	EPAM SYSTEMS		IT	2016	300-499
eSky.pl	eSky.pl		Hybrid/Other model	2004	300-499
Diebold Nixdorf	Diebold Nixdorf		IT	2011	300-499
Accenture	Accenture Advanced Technology Center		IT	2017	300-499
Armatis	Armatis		BPO	2021	300-499
BPSC	BPSC		IT	1988	300-499
SD Worx	SD Worx Poland		Hybrid/Other model	2021	200-299
Unilever	Unilever		SSC/GBS	2008	200-299
Henry Meds	Henry Meds		SSC/GBS	2023	200-299
TÜV Rheinland	TÜV Rheinland		SSC/GBS	2018	200-299
KPMG International Limited	KPMG		Hybrid/Other model	2010	200-299
Eurofins	Eurofins		SSC/GBS	2016	200-299
DAZN Media	DAZN Media Poland		Hybrid/Other model	2011	200-299
Teleperformance	Teleperformance Polska		BPO	2018	200-299
Siemens	Siemens EDA		SSC/GBS	2017	200-299
LKQ Europe	LKQ Europe		SSC/GBS	2021	200-299
Inetum	Inetum		IT	2005	200-299
Vattenfall	Vattenfall IT Services		IT	2011	200-299
Alstom	Alstom Power		R&D	2021	200-299
Ista International GmbH	ista Customer Service Poland		SSC/GBS	2006	100-199
Danone	Danone		SSC/GBS	2024	100-199
KPMG International Limited	KPMG Audyt Services		Hybrid/Other model	2016	100-199
ZETO Katowice	ZETO Katowice		IT	1965	100-199
Knauf	Knauf IT Services		IT	2017	100-199
Bertelsmann	Arvato BPO Finance & Accounting		BPO	2018	100-199

Inwestor	Nazwa centrum	Kraj centrali	Typ centrum	Rok założenia	Zatrudnienie
Ammega Group	Ammega Business Services		SSC/GBS	2021	100-199
Call Center Inter Galactica	Call Center Inter Galactica		BPO	2019	100-199
Scalo	Scalo		IT	2004	100-199
ASTEK	ASTEK		IT	2016	100-199
KLDiscovery	KLDiscovery Ontrack		Hybrid/Other model	2001	100-199
Lipton Teas and Infusions	Lipton Services Poland Sp. z o.o.		SSC/GBS	2021	100-199
Koch Industries	Koch Business Solutions		SSC/GBS	2017	100-199
Barona	Barona		IT	2012	100-199
Sandvik Coromant	Sandvik Coromant		SSC/GBS	2020	100-199
Saint-Gobain	Saint-Gobain		SSC/GBS	2008	100-199
Huawei	Huawei		IT	2019	100-199
Oracle	Oracle		IT	2012	100-199
Oasis Group	ArchiDoc		BPO	2021	100-199
Soflab	Soflab Technology		IT	2008	100-199
STS	STS		SSC/GBS	2018	100-199
Outokumpu Oyj	Outokumpu		IT	2024	100-199
Hyland Software	Hyland Software		R&D	2020	100-199
Hemmersbach	Hemmersbach Central Support		IT	2010	100-199
Simio	Simio		BPO	2012	100-199
Kotrak	Kotrak		IT	1990	100-199
Sapiens International Corporation	Sapiens International Corporation		IT	2016	100-199

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ABSL

TABELA 5.3 **Przykłady centrów działających w GZM, poza Katowicami**

Inwestor	Nazwa centrum	Kraj centrali	Typ centrum	Rok założenia	Zatrudnienie
Ista International GmbH	ista Technologies Poland		SSC/GBS	2006	500-1000
Future Processing	Future Processing		IT	2000	500-1000
Arcelor Mittal	ArcelorMittal Business Center of Excellence Poland (BCOE)		SSC/GBS	2008	500-1000
Arteria	Arteria CS		BPO	1999	500-1000
Oasis Group	ArchiDoc		BPO	1994	200-499
SAP	SAP Hybris		R&D	2007	200-499
SOFTIQ	SOFTIQ		IT	2015	200-499
WASKO	WASKO		IT	1988	200-499
Vattenfall	Vattenfall IT Services		IT	2011	200-499
SoftServe	SoftServe		IT	2017	100-199
Boldare	Boldare		IT	2004	100-199
Sygnity	Sygnity		IT	1992	100-199
Tenneco	Tenneco		R&D	2001	100-199
Stellantis	Stellantis		SSC/GBS	2007	100-199

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ABSL



INWESTORZY O SOBIE



L3HARRIS

L3Harris Technologies to globalna firma technologiczna z sektora lotniczego i obronnego – Trusted Disruptor – dostarczająca kompleksowe rozwiązania w domenach powietrznej, lądowej, morskiej, kosmicznej oraz cyber. Firma stawia na innowacyjność, szybkość działania i najwyższą jakość, wspierając klientów w realizacji ich najbardziej krytycznych misji.

L3Harris przykłada szczególną wagę do pozyskiwania i rozwijania wysokowydajnych talentów, dla których praca jest prawdziwą pasją. Pracownicy są zjednoczeni wspólną misją – wsparciem klientów – oraz dążeniem do rozwoju zawodowego.

L3Harris zapewnia inkluzywne, angażujące środowisko pracy, sprzyjające samorealizacji i równowadze między życiem zawodowym a prywatnym. Fundamentem naszej kultury jest niezachwiane przywiązanie do wartości, zaangażowanie w życie społeczności oraz dążenie do doskonałości we wszystkim, co robimy. L3Harris Technologies jest Trusted Disruptor w branży obronnej. Mając zawsze na uwadze krytyczne potrzeby naszych klientów, nasi pracownicy dostarczają kompleksowe rozwiązania technologiczne łączące domeny kosmiczną, powietrzną, lądową, morską i cyber w interesie bezpieczeństwa narodowego.

Dlaczego Katowice?

Katowice to jeden z najbardziej dynamicznych ośrodków biznesowych i przemysłowych w Europie Środkowej – miasto, które z powodzeniem łączy silne dziedzictwo przemysłowe z nowoczesnym rozwojem technologicznym. Centralne położenie, doskonała dostępność transportowa,

dostęp do wysokiej klasy inżynierów oraz zaawansowana infrastruktura sprawiają, że jest to idealne miejsce do rozwijania zaawansowanej produkcji i działalności badawczo-rozwojowej. Dla L3Harris Katowice oferują doskonałe warunki do wzmocnienia naszej obecności w Europie oraz współpracy z wysoko wykwalifikowaną lokalną kadrą, wspierającą innowacyjność i efektywność.



Sebastian Nowak

Dyrektor Zarządzający, L3Harris
Technologies Poland

Nasza historia w Katowicach

Utworzenie naszego nowego zakładu produkcyjnego i centrum inżynieryjnego w Katowicach to ważny kamień milowy dla L3Harris w Polsce. Ta inwestycja pozwala nam rozszerzyć lokalną obecność, wzmocnić współpracę z polskimi partnerami oraz wykorzystać wyjątkowy potencjał techniczny dostępny w regionie. Katowice oferują idealne warunki do rozwijania zaawansowanych technologii, które wspierają zarówno naszych klientów w Polsce, jak i operacje L3Harris w całej Europie.

L3Harris rozwija możliwości swoich klientów w Polsce, zwiększając skalę działalności produkcyjnej oraz obecność w obszarze obsługi klienta. Firma rozpoczęła produkcję elektrooptycznych/IR (EO/IR) systemów sensorowych w nowym zakładzie o powierzchni 2 000 m² w Katowicach. Inwestycja ta pozwala na osiągnięcie efektów synergii pomiędzy obszarami badań i rozwoju, inżynierią, montażem i administracją, tak aby nasi klienci pozostawali w pełnej gotowości operacyjnej. Nowe obiekty obsługujące Polskę, Europę i inne rynki.

Jako Trusted Disruptor nieustannie wprowadzamy innowacje i dostarczamy rozwiązania z taką szybkością, determinacją i zaangażowaniem, jakich oczekują nasi klienci, realizując najbardziej wymagające misje. L3Harris oferuje kompleksowe rozwiązania służące przeciwdziałaniu zagrożeniom na lądzie, morzu i w powietrzu. Dzięki wieloletniemu doświadczeniu skutecznie odpowiadamy na rosnącą skalę wykorzystania technologii komercyjnych w atakach z użyciem dronów. Nasze sprawdzone systemy przeciwdziałania bezzałogowym statkom powietrznym zapewniają opłacalną, niezawodną i elastyczną obronę przed ewoluującymi zagrożeniami.



LIPTON

Teas and Infusions

LIPTON Teas and Infusions z pasją rozwija swoją wiedzę i doświadczenie w sztuce komponowania herbat na całym świecie nieprzerwanie od 1871 roku. Łączymy siły, by oferować wyjątkowe i wyróżniające się korzyści miliardom miłośników herbaty na całym świecie. Jesteśmy największym producentem herbaty, oferującym szerokie portfolio marek, działając globalnie z naciskiem na zrównoważony rozwój. Firma LIPTON Teas and Infusions, z siedzibą w Amsterdamie, powstała jako niezależna spółka po wydzieleniu ze struktur Unilever, a od 2022 r. należy do funduszu CVC Capital Partners.

Dlaczego Katowice?

Inwestycja w Katowicach nie jest kwestią przypadku. To miasto zostało wybrane przez nas ze względu na swoje strategiczne położenie w centrum Europy, doskonałą infrastrukturę logistyczną oraz dostęp do wykwalifikowanej kadry. Region oferuje dynamicznie rozwijające się środowisko biznesowe, które sprzyja

innowacjom i ekspansji międzynarodowej. Dodatkowym atutem jest obecność nowoczesnych powierzchni biurowych oraz bliskość jednej z naszych największych fabryk herbaty, zlokalizowanej w Katowicach-Szopienicach, która w przyszłym roku będzie obchodziła swoje 30-lecie działalności. Lipton tętni życiem w Katowicach, a Katowice pulsują energią Liptona.



Łukasz Siwec

Global Logistics Head

Nasza historia w Katowicach

Globalny HUB LIPTON Teas and Infusions w Katowicach to strategiczne serce łańcucha dostaw firmy, napędzające innowacje, efektywność i współpracę w ponad 100 krajach. Naszą podróż w Katowicach rozpoczęliśmy w 2021 roku jako zespół 7 pionierów, a dziś – w 2025 roku – tworzymy społeczność 185 pracowników. Ten dynamiczny wzrost odzwierciedla nasze zaangażowanie w budowanie światowej klasy centrum wspierającego biznes. W sierpniu 2025 przeprowadziliśmy się do nowej siedziby w kompleksie Global Office Park, co było dla nas ważnym krokiem w naszej historii, potwierdzającym nasze ambicje, zdolności oraz zaufanie otrzymane od interesariuszy. To właśnie z Katowic wspieramy kluczowe obszary działalności organizacji poprzez prężnie działające i ambitne zespoły, wśród których najważniejsze i największe to:

- » **Center of Logistics Excellence** – rozwijający i wspierający wdrażanie najlepszych praktyk biznesowych, innowacji i szerzeniu wiedzy eksperckiej w zarządzaniu łańcuchem dostaw i procesami logistycznymi,

- » **Order to Cash** – zapewniający kompleksową współpracę z klientami i obsługę zamówień,
- » **Supply Chain Strategies** – pracujący nad optymalnym planowaniem produkcji i wykorzystaniem najbardziej optymalnych scenariuszy w procesie od krzewu herbacianego do filiżanki z herbatą na stole konsumenta,
- » **Procurement and Planning** – koordynujący zaopatrzenie i planowanie produkcji w odpowiedzi na globalne potrzeby,
- » **Masterdata** – odpowiadający za poprawność podstawowych danych.

Zespoły te nie mogłyby funkcjonować bez funkcji wspierających takich jak HR, Admin, IT czy SHE. Nasz Globalny HUB stanowi fundament światowych operacji firmy LIPTON Teas and Infusions i jest symbolem nowoczesnego podejścia do zarządzania łańcuchem dostaw.



Outokumpu Corporation jest globalnym liderem w obszarze zrównoważonej stali nierdzewnej, zatrudniającym około 8 700 specjalistów w blisko 30 krajach. Dzięki nowej strategii EVOLVE, Outokumpu koncentruje się na maksymalizacji wartości w obszarze zrównoważonej stali nierdzewnej, rentownym wzroście w zaawansowanych materiałach i stopach, a także w innowacyjnych materiałach i technologiach. Wizją Outokumpu jest wyznaczanie kierunków w dziedzinie materiałów i technologii, które napędzają przyszłość.

Dlaczego Katowice?

Katowice to szybko rozwijające się miasto o silnych przemysłowych korzeniach i jasno określonej wizji przyszłości. Dziś są jednym z najbardziej dynamicznych ośrodków technologicznych i biznesowych w Polsce,

oferując dostęp do wysoko wykwalifikowanych specjalistów, znakomitych uczelni oraz silnego ekosystemu IT. Strategiczne położenie miasta w sercu Europy, dobrze rozwinięta infrastruktura oraz sprzyjające, partnerskie środowisko biznesowe sprawiają, że jest to idealne miejsce dla globalnych operacji IT Outokumpu.



Minna Bhati

Head of Sales and Supply Chain Solutions

Nasza historia w Katowicach

W 2024 roku Outokumpu, światowy lider w obszarze zrównoważonej stali nierdzewnej, podjął decyzję o insourcingu znaczącej liczby kluczowych ról IT. Równolegle z rozbudową istniejących zespołów, firma utworzyła nowe Centrum IT w Katowicach, zlokalizowane w pobliżu Coil Service Center Outokumpu w Dąbrowie Górniczej. W zaledwie 12 miesięcy firma zatrudniła w Katowicach 40 specjalistów IT, tworząc wysoko wykwalifikowany i zmotywowany zespół wspierający działalność Outokumpu w blisko 30 krajach.

Nowy zespół w Polsce dysponuje praktyczną wiedzą dotyczącą wielu aplikacji, m.in. Azure, Commerce, Power BI, ServiceNow oraz wielu innych rozwiązań wykorzystywanych w produkcji Outokumpu.

Aby odpowiedzieć na rosnące potrzeby IT, Outokumpu rozpoczął działania rekrutacyjne ukierunkowane na województwo śląskie – region znany z silnego zaplecza edukacji technicznej, przemysłowego dziedzictwa oraz rozwijającej się puli talentów

technologicznych. Dodatkowo zbudowaliśmy partnerstwa z lokalnymi uczelniami, oferując programy stażowe oraz absolwenckie, wspierające działania employer brandingowe i przyszłe potrzeby rekrutacyjne. Decyzja o insourcingu została podjęta w celu wzmocnienia i rozwoju wewnętrznych kompetencji IT Outokumpu, a także uzyskania znaczących oszczędności kosztowych od 2025 roku i w kolejnych latach. Korzyści z programu insourcingowego są już widoczne: nasze wskaźniki satysfakcji z usług IT uległy poprawie, a otrzymywane opinie są bardzo pozytywne i motywujące, co potwierdza, że obraliśmy właściwy kierunek.

Zespół w Katowicach udowodnił, że ma znakomite podejście – jest wysoko zmotywowany i chętny, by coraz lepiej poznawać branżę stali nierdzewnej. Idealnie wpisuje się w wartości i zachowania Outokumpu, nasze ABC: Ambition beyond the obvious (Ambicja wykraczająca poza oczywistości), Better together (Razem lepiej) oraz Customer success (Sukces klienta). Katowice stały się jedną z kluczowych, strategicznych lokalizacji IT Outokumpu.



Grupa Danone obecna jest na rynku od ponad 100 lat w ponad 120 krajach, będąc jednym z największych graczy w branży żywności i napojów. Firma koncentruje się na dostarczaniu zdrowej i zrównoważonej żywności, rozwijając jednocześnie innowacyjne technologie w zakresie produkcji i logistyki.

Dlaczego Katowice?

Katowice to miejsce, które łączy nowoczesną infrastrukturę biznesową, silne zaplecze akademickie

i dostęp do specjalistów w dziedzinie planowania, analizy danych i technologii. Dzięki temu miasto stało się naturalnym wyborem dla lokalizacji europejskiego centrum planistycznego DANONE.



Roman Pokorski

Dyrektor DANONE Planning Center Katowice

Nasza historia w Katowicach

DANONE Planning Center to specjalistyczne europejskie centrum planistyczne DANONE zlokalizowane w Katowicach. Wspecjalizowany zespół ekspertów odpowiada za planowanie w łańcuchu dostaw świeżych produktów mlecznych i pochodzenia roślinnego oraz żywności specjalistycznej, w tym żywności dla niemowląt i małych dzieci, a także żywności specjalnego przeznaczenia medycznego. Planowanie prowadzone jest w pełnym horyzoncie czasowym – od planowania strategicznego, sięgającego nawet 5 lat wprzód, przez taktyczne obejmujące kilka, kilkanaście miesięcy, po planowanie na liniach produkcyjnych. Docelowo zakresem działania Centrum obejmie wszystkie kraje Europy, w których DANONE prowadzi działalność. Łącznie 26 fabryk na 9 rynkach.

Powstanie DANONE Planning Center Katowice w 2024 roku było ważnym krokiem na drodze do stworzenia elastycznej, zintegrowanej organizacji, której działalność jest oparta na analizie danych oraz zaawansowanych systemach technologicznych. Koszt wdrożenia niezbędnej dla działania Centrum technologii wyniósł ponad 100 mln zł. Wprowadzany model działania pozwoli ujednolicić systemy, zwiększyć sprawność, wydajność i spójność procesów, a także w pełni wykorzystywać nowe technologie (AI, uczenie maszynowe i masowe zarządzanie danymi). Budowa Centrum to również krok w stronę zapewnienia pracownikom rozwoju

w ramach kompetencji przyszłości, w różnorodnym i międzynarodowym środowisku. W nowoczesnym biurze zlokalizowanym w centrum Katowic zatrudnienie znalazło około 180 specjalistów. DANONE Planning Center wspiera także zespół ponad 60 osób z firmy Genpact.

Otwarcie DANONE Planning Center Katowice to kolejny krok w umacnianiu obecności DANONE zarówno w Polsce, jak i w regionie. W województwie śląskim działają już bowiem fabryka serków i jogurtów Danone (Bieruń) oraz zakłady rozlewnicze Żywiec Zdrój (Radziechowy-Wieprz i Jeleśnia).

DANONE Planning Center Katowice to część grupy spółek DANONE należącej do Danone – globalnego przedsiębiorstwa z branży spożywczej. W Polsce grupa spółek DANONE działa w 3 obszarach istotnych dla prawidłowego żywienia: produkty mleczne oraz pochodzenia roślinnego (Danone), woda i napoje (Żywiec Zdrój), żywienie specjalistyczne, obejmujące żywność dla niemowląt i małych dzieci oraz żywność specjalnego przeznaczenia medycznego (Nutricia, Nutrimed, Promedica). W 9 lokalizacjach w kraju zatrudnienie znajduje ponad 3 600 osób. Pracownicy mogą rozwijać swoje kompetencje i zdobywać doświadczenie w zakładach produkcyjnych oraz różnorodnych zespołach działających w warszawskim biurze, a także w centrach kompetencji, które dostarczają rozwiązania do europejskich krajów, w których DANONE prowadzi swoją działalność.

RYNEK PRACY

RYCINA 7.1

Liczba studentów, absolwentów oraz uniwersytetów w Katowicach i GZM



94 487

Liczba studentów



23 337

Liczba absolwentów



1 517

Liczba doktorantów



25

Liczba szkół wyższych

RYCINA 7.2

Liczba absolwentów oraz studentów na wybranych kierunkach w szkołach wyższych w Katowicach i GZM

Studenci

Absolwenci

15 183

3 966

biznes i administracja

9 237

1 741

technologie teleinformacyjne

8 566

2 061

inżynieryjno-techniczne

4 112

1 078

językowe

Źródło: Opracowanie ABSL na podstawie danych otrzymanych z Ośrodka Przetwarzania Informacji – Państwowego Instytutu Badawczego

Źródło: Opracowanie ABSL na podstawie danych otrzymanych z Ośrodka Przetwarzania Informacji – Państwowego Instytutu Badawczego



Randstad Polska i Randstad Enterprise

Randstad Polska jest częścią Randstad N.V. – największej na świecie firmy zajmującej się talentami. Jesteśmy zaufanym partnerem biznesowym zarówno dla klientów, jak i pracowników, zapewniając równe szanse zatrudnienia oraz wsparcie w dynamicznie zmieniającym się środowisku pracy. Randstad wspiera organizacje z różnych branż, które potrzebują specjalistycznych umiejętności, w budowaniu wysokiej klasy, różnorodnej i dopasowanej siły roboczej, aby realizować swoje potrzeby operacyjne i zawodowe oraz ambicje rozwojowe.

Randstad Enterprise Randstad Enterprise jest wiodącym globalnym dostawcą rozwiązań z zakresu zarządzania talentami, umożliwiającym firmom tworzenie trwałej wartości biznesowej i zwinności poprzez stawianie ludzi w centrum ich organizacji. Jako część Randstad N.V. – światowego lidera branży usług HR – łączymy niezrównane dane o talentach i wiedzę rynkową z inteligentnymi technologiami i głęboką ekspertyzą w zakresie ludzi. W ramach Randstad Enterprise dostarczamy rozwiązania z zakresu pozyskiwania talentów (RPO, MSP, usługi zakupowe/SOW oraz talent BPO) poprzez Randstad Sourceright, a także rozwiązania dotyczące rozwoju i przejścia zawodowego (mobilność talentów, coaching i outplacement) poprzez Randstad RiseSmart.

TABELA 7.1

Wynagrodzenia brutto w centrach BPO, SSC / GBS, IT, R&D w Katowicach i GZM

Banking	Min.	Maks.
AML/KYC Junior Analyst (do 1 roku doświadczenia)	6 000	8 000
AML/KYC Analyst (1-3 lat doświadczenia)	8 000	10 000
AML/KYC Senior Analyst (3-5 lat doświadczenia)	10 000	12 500
Team Leader (zespół 5-15 osób)	13 500	16 000
Manager (zespół ponad 50 osób)	17 000	26 000
Customer Service	Min.	Maks.
Junior Specialist (bez doświadczenia)	5 500	6 800
Specialist (ponad rok doświadczenia)	7 000	8 500
HR	Min.	Maks.
HR Administrator (1-3 lat doświadczenia)	6 500	9 500
Payroll Specialist (1-3 lat doświadczenia)	8 000	11 000
Procurement	Min.	Maks.
Junior Specialist (do 1 roku doświadczenia)	6 000	7 000
Specialist (1-3 lat doświadczenia)	7 000	9 000
Team Leader (zespół 5-15 osób)	13 000	18 000
Supply Chain	Min.	Maks.
Junior Specialist (do 1 roku doświadczenia)	6 500	7 500
Specialist (1-3 lat doświadczenia)	8 000	10 500
Finance & Accounting	Min.	Maks.
AP Specialist (1-3 lat doświadczenia)	6 500	9 000
AR Specialist (1-3 lat doświadczenia)	7 000	9 500
GL Specialist (1-3 lat doświadczenia)	9 500	12 500
AP/AR Team Leader (zespół 5-15 osób)	13 500	15 500
GL Team Leader (zespół 5-15 osób)	15 000	18 500
AP/AR Manager (zespół ponad 50 osób)	18 000	20 000
GL Manager (zespół ponad 50 osób)	19 000	25 000
Financial Analyst (1-3 lat doświadczenia)	8 500	12 000
Master Data Specialist (1-3 lat doświadczenia)	8 500	11 500
Manager (zespół ponad 50 osób)	17 000	26 000
IT	Min.	Maks.
Application Architect	19 000	27 000
Business Analyst	13 000	17 000
System Analyst	16 000	23 000
Junior Java Developer	9 000	12 000
Developer Java	11 000	20 000
Senior Java Developer	24 000	28 000
Junior .Net Developer	8 000	11 000
Developer .Net	12 000	19 000
Senior .Net Developer	20 000	26 000
Junior Frontend Developer	8 000	11 000
Developer Frontend	11 000	17 000
Senior Frontend Developer	18 000	26 000
Junior QA Manual	5 500	9 000
QA Manual	9 000	12 000
Senior QA Manual	14 000	17 000
Junior QA Automated	7 000	12 000
QA Automated	13 000	18 000

IT	Min.	Maks.
Senior QA Automated	18 000	24 000
SAP SD Consultant	15 000	27 000
SAP MM Consultant	15 000	27 000
SAP FI/CO Consultant	18 000	28 000
SAP PP/QM Consultant	18 000	28 000
SAP Project Manager	17 000	25 000
Project Manager	14 000	22 000
CIO / CTO	25 000	35 000
Data Center Director	25 000	32 000
Chief Information Security Officer	27 000	35 000
Information Security Architect	27 000	35 000
Security Engineer	17 000	25 000
Security Manager	21 000	30 000
IT Admin Linux	10 000	17 000
Network Admin	11 000	17 000
Network Architect	18 000	24 000
Cloud Architect	22 000	31 000
Cloud Developer	22 000	27 000
Junior PHP Developer	7 000	10 000
PHP Developer	11 000	15 000
Senior PHP Developer	16 000	21 000
Devops Engineer	20 000	27 000
Senior Devops Engineer	25 000	31 000
BI Consultant	13 000	18 000
BI Analyst	13 000	17 000
Administrator Windows	10 000	18 000
Help Desk (I line support)	6 500	9 000
Help Desk (II line support)	8 000	12 000
Help Desk (III line support)	11 000	15 000
Product Owner	17 000	24 000
Scrum Master	12 000	20 000
Fullstack Dev	19 000	29 000
Mobile Developer (iOS / Android)	13 000	27 000
UX/UI	8 000	16 000
Junior Python Developer	10 000	13 000
Python Developer	12 000	18 000
Senior Python Developer	18 000	26 000
Junior C# Developer	8 000	12 000
C# Developer	11 000	18 000
Senior C# Developer	18 000	26 000
Junior C / C++ Developer	8 000	12 000
C / C++ Developer	13 000	18 000
Senior C / C++ Developer	19 000	29 000
Embedded Software Engineer	12 000	26 000
Data Engineer	15 000	27 000
Data Architect	25 000	33 000
Data Analyst	12 000	21 000

Źródło: Dane Randstad i Randstad Enterprise

RYCINA 7.3

Miesięczne bonusy językowe brutto w Katowicach i GZM (PLN)

Norweski	Duński	Szwedzki	Holenderski	Hebrajski	Francuski
					
1 500-2 500	1 500-2 500	1 500-2 500	1 500-2 500	1 200-2 000	1 000-2 000
Niemiecki	Arabski	Turecki	Rumuński	Słowacki	Czeski
					
1 000-2 000	1 000-2 000	1 000-1 800	1 000-1 800	1 000-1 800	1 000-1 800
Hiszpański	Włoski	Rosyjski			
					
800-1 300	800-1 300	600-1 200			

Źródło: Dane Randstad i Randstad Enterprise

RYCINA 7.4

Populacja dorosłych w mediach społecznościowych – użytkownicy języka codziennego (w promieniu 40 km od Katowic) oraz profesjonalni użytkownicy sieci ze znajomością języka (w promieniu 40 km od Katowic)

Polski	Angielski	Rosyjski	Turecki	Niemiecki	Włoski
					
2 100 000	481 700	62 500	6 400	5 300	3 900
300 000	33 000	1 700	125	2 400	650
Hiszpański	Francuski	Arabski	Czeski	Rumuński	Hebrajski
					
3 100	2 800	2 600	460	450	250
850	1 200	130	980	130	10
Holenderski	Norweski	Szwedzki	Słowacki	Duński	Razem
					
200	200	170	170	110	2 300 000
280	220	410	270	140	360 000

20 Populacja dorosłych w mediach społecznościowych – użytkownicy języka codziennego (w promieniu 40 km)

20 Profesjonalni użytkownicy sieci ze znajomością języka (w promieniu 40 km)

Źródło: Dane Randstad i Randstad Enterprise

TABELA 7.2 **Wskaźnik JVR* w Katowicach**

Area	Function	JVR (%)
Katowice	Research	4,5
Katowice	Engineering	3,5
Katowice	Accounting	3,1
Katowice	Blue-collar	2,7
Katowice	Finance	2,6
Katowice	IT	2,6
Katowice	Sales	1,9
Katowice	Procurement	1,8
Katowice	QA	1,8
Katowice	HR	1,8
Katowice	Customer Service	1,7
Katowice	Management	1,3
Katowice	Marketing	1,2
Katowice	Legal	0,8
Katowice	Consulting	0,7
Katowice	Administration	0,7
Katowice	Art/Design	0,5
Katowice	Business Development	0,2

* JVR (współczynnik wolnych miejsc pracy) – [(liczba wolnych miejsc pracy / (liczba obsadzonych stanowisk + liczba wolnych miejsc pracy)]. Wyższy wskaźnik JVR wskazuje na bardziej konkurencyjną lokalizację. Podstawowa interpretacja wskaźnika JVR: 0-1% – niska konkurencja; 2-3% – umiarkowana konkurencja; 4-10% – wysoka konkurencja, >10% – ekstremalna konkurencja.

Źródło: Dane Randstad i Randstad Enterprise

Największa konkurencja utrzymuje się w obszarach takich jak Engineering, Research, Finance i Accounting. Obszary takie jak Legal, Consulting, Administration i Business Development charakteryzują się obecnie niskim poziomem konkurencyjności.

ABSL wraz z firmami członkowskimi współtworzył nowy kierunek studiów magisterskich Global Business Services na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach, zaprojektowany bezpośrednio przez przedstawicieli biznesu tak, aby odpowiadał rzeczywistym potrzebom pracodawców. Kierunek rusza w roku akademickim 2025/2026 i oferuje dwie specjalizacje – Customer Service Manager oraz Product Development Manager – z zajęciami prowadzonymi w języku polskim oraz wybranymi kursami w języku angielskim, tworząc jasną ścieżkę kariery dla przyszłych specjalistów sektora GBS.

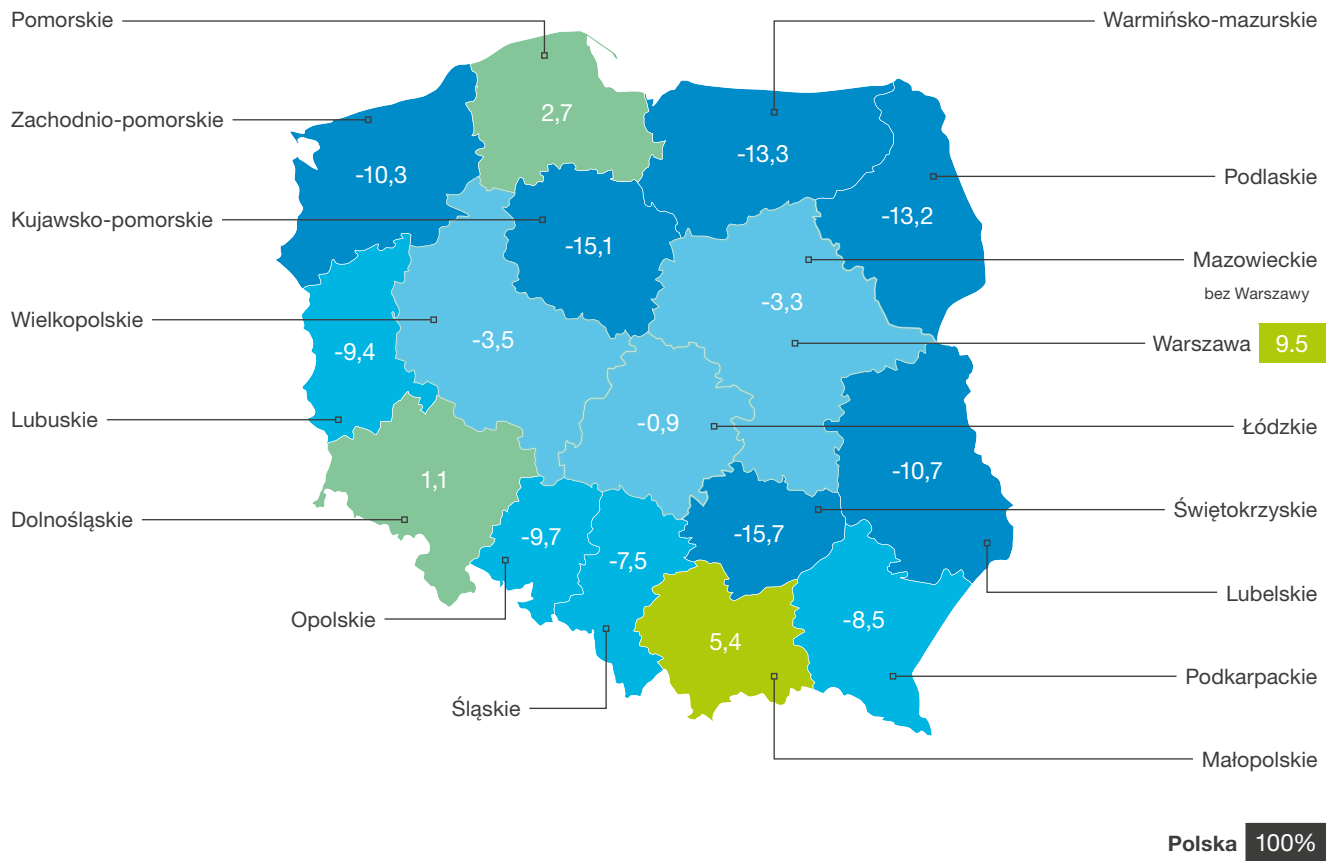


Fot. T. Smogulski Skyvision

RYCINA 7.6

Różnice regionalne płacy zasadniczej w Polsce (w %)

Porównanie rocznych płac zasadniczych w regionach w Polsce, gdzie średnia ogólnopolska równa jest 100%. Tabela przygotowana została w oparciu o rzeczywiste wynagrodzenia pracowników w Polsce w 2024 roku.



Poziomy wynagrodzeń w Polsce są zróżnicowane, a największych płac można spodziewać się w Warszawie.

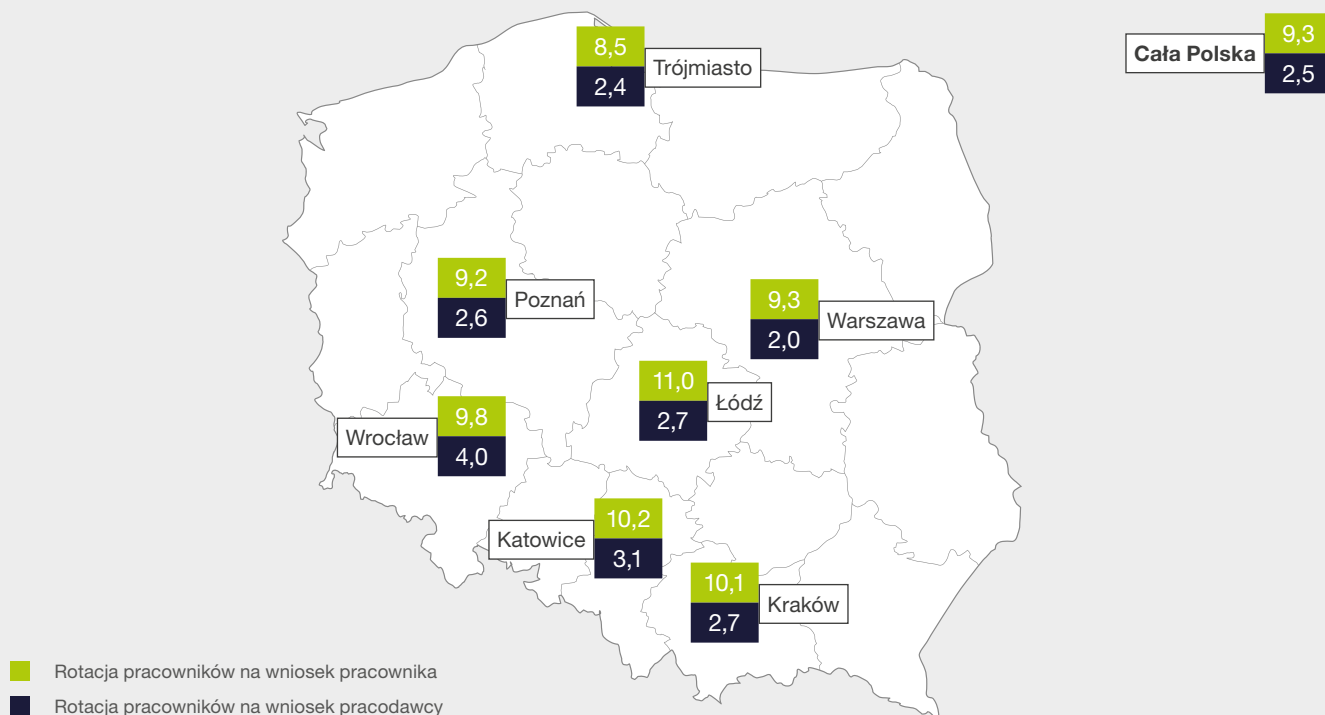
Źródło: Badania płacowe Mercer 2024



Opracowanie treści rozdziału: Mercer Polska

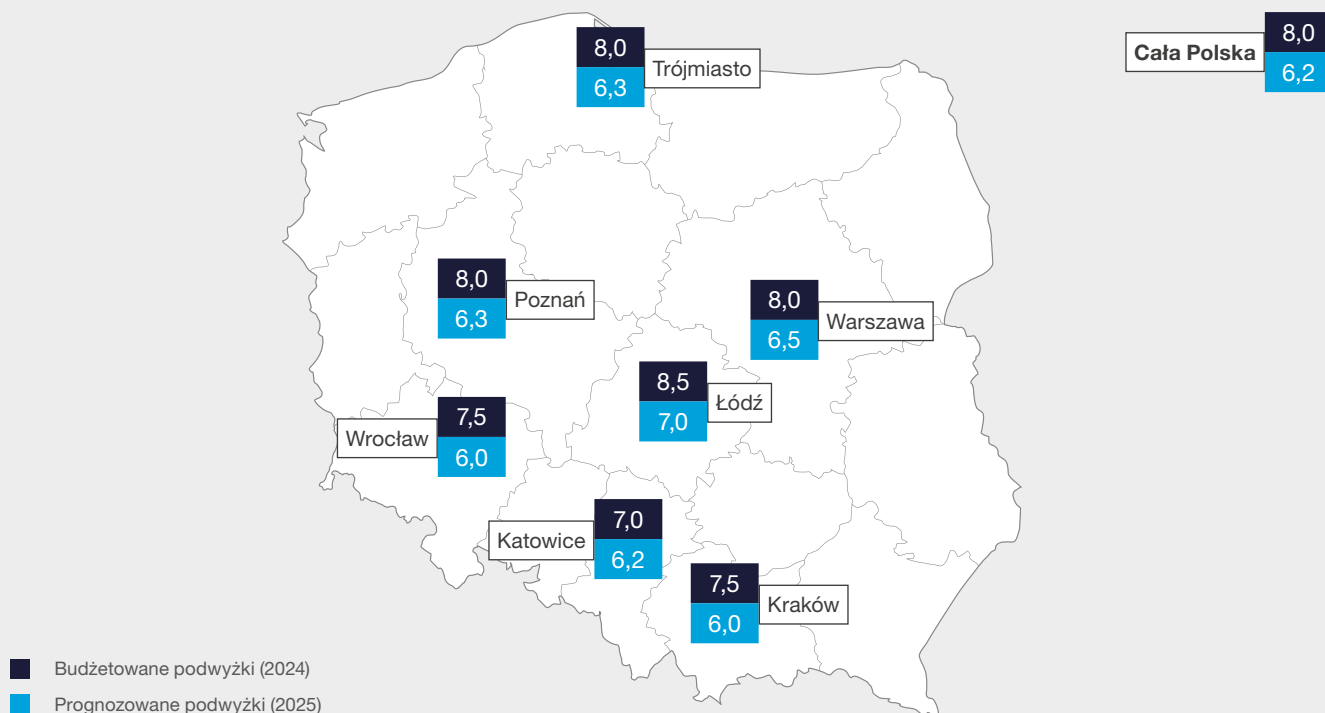
Mercer jest globalnym liderem w zakresie usług doradztwa HR, w szczególności w obszarze wynagrodzeń i świadczeń pozapłacowych. Mercer jest jedną z trzech największych firm pośrednictwa ubezpieczeniowego w dziedzinie świadczeń związanych z ryzykiem, ubezpieczeń osobistych i opieki zdrowotnej oraz największą firmą doradczą w obszarze doradztwa emerytalnego. Mercer zatrudnia ponad 21 000 osób w ponad 170 krajach, w tym ponad 700 osób na terenie Polski. Więcej informacji na: www.mercer.com.pl.

RYCINA 7.7

Rotacja pracowników w sektorze BPO / SSC / IT / R&D w Polsce w ciągu 12 miesięcy (okres 1 listopad 2023–31 październik 2024 r., mediana) (%)


Źródło: Mercer PL Shared Services Spot Poll – Grudzień 2024

RYCINA 7.8

Podwyżki płacowe w sektorze BPO / SSC / IT / R&D w Polsce budżetowane na 2024 r. i przewidywane na 2025 r. (%)


Źródło: Mercer PL Shared Services Spot Poll – Grudzień 2024

TABELA 7.3 Rzeczywiste miesięczne płace zasadnicze brutto w sektorze BPO / SSC / IT / R&D w Polsce, w PLN

Tabela przygotowana została w oparciu o rzeczywiste wynagrodzenia ponad 94 tys. pracowników 247 organizacji w sektorze SSC w Polsce w 2024 r. Szczegółowe dane dla miast zostały przygotowane w oparciu o różnice regionalne.

Miasto	Polska	
Dopasowanie do regionu		
Miesięczne płace zasadnicze brutto	Średnia	Mediana
Head of Center	51 371	50 473
Manager	22 930	22 789
Team Leader	16 627	16 251
Senior Specialist	13 589	13 210
Specialist	10 038	9 870
Junior Specialist	7 896	7 700

Manager	zespół do 50 osób (manager liderów zespołów)
Team Leader	zespół 5-15 osób
Senior Specialist	powyżej 4 lat doświadczenia
Specialist	2-4 lata doświadczenia
Junior Specialist	do 2 lat doświadczenia, pierwsze stanowisko

Miasto	Warszawa		Kraków		Wrocław			
Dopasowanie do regionu	Warszawa		Małopolskie		Dolnośląskie			
Miesięczne płace zasadnicze brutto	Średnia	Mediana	Średnia	Mediana	Średnia	Mediana		
Head of Center	56 258	55 275	54 125	53 179	51 922	51 014		
Manager	25 111	24 957	24 159	24 011	23 176	23 033		
Team Leader	18 209	17 797	17 519	17 122	16 805	16 425		
Senior Specialist	14 882	14 467	14 318	13 918	13 735	13 352		
Specialist	10 993	10 809	10 576	10 399	10 146	9 976		
Junior Specialist	8 647	8 433	8 319	8 113	7 981	7 783		
Miasto	Trójmiasto		Łódź		Katowice		Poznań	
Dopasowanie do regionu	Pomorskie		Łódzkie		Śląskie		Wielkopolskie	
Miesięczne płace zasadnicze brutto	Średnia	Mediana	Średnia	Mediana	Średnia	Mediana	Średnia	Mediana
Head of Center	52 779	51 856	50 918	50 028	47 504	46 674	49 563	48 696
Manager	23 558	23 414	22 728	22 588	21 215	20 928	22 123	21 987
Team Leader	17 083	16 696	16 480	16 108	15 376	15 028	16 042	15 679
Senior Specialist	13 961	13 572	13 469	13 094	12 566	12 216	13 111	12 745
Specialist	10 313	10 141	9 949	9 783	9 282	9 127	9 685	9 523
Junior Specialist	8 112	7 911	7 826	7 632	7 302	7 120	7 618	7 429

Źródło: Mercer 2024 Poland SSC Survey



RYNEK BIUROWY

Podaż

Dostępność nowoczesnej powierzchni biurowej odgrywa kluczową rolę w przyciąganiu nowych inwestorów i przedsiębiorców do danego miasta, a poprzez tworzenie miejsc pracy wpływa również na rozwój lokalnych społeczności. W ostatnich latach Katowice stały się jednym z ważniejszych ośrodków nowoczesnych usług dla biznesu, systematycznie umacniając swoją pozycję w tym sektorze.

Podaż w Katowicach podlega wyraźnym cyklom – po okresach intensywnej realizacji projektów deweloperzy zazwyczaj ograniczają nową aktywność, by umożliwić absorpcję świeżo oddanej powierzchni. W ostatnich latach inwestorzy przyspieszyli realizację projektów, odpowiadając na rosnące potrzeby najemców i zainteresowanie rynkiem katowickim.

Nowoczesna powierzchnia biurowa w Katowicach na koniec I połowy 2025 roku wyniosła 761 000 m². Projekty ukończone w ciągu ostatnich pięciu lat stanowią 32% istniejącej podaży. Istniejące budynki biurowe są skoncentrowane wzdłuż głównych arterii komunikacyjnych, takich jak ulice Chorzowska, Korfantego i Murckowska oraz aleje Górnośląska i Roździeńskiego.

W 2025 roku nie oddano do użytku żadnego nowego projektu, a wybudowane już biurowce przesuwają terminy otwarcia utrzymując status „w budowie” w oczekiwaniu na najemców. Na początku drugiej połowy 2025 roku na finalnym etapie budowy były

4 projekty o powierzchni około 33 000 m² powierzchni biurowej, z trudnym do oszacowania terminem ukończenia. Równocześnie deweloperzy znacznie ograniczyli liczbę planowanych projektów ze względu na istniejącą nadpodaż wolnej powierzchni biurowej na rynku. W odpowiedzi na tę sytuację wielu inwestorów zdecydowało się na zmianę przeznaczenia inwestycji, koncentrując się na funkcjach mieszkaniowych.

W fazie planowania na najbliższe cztery lata znajdują się zaledwie dwa projekty biurowe, których terminy oddania do użytku nie są jeszcze znane, lecz zgodnie z dostępnymi prognozami mogą nastąpić nie wcześniej niż po 2028 roku.

W perspektywie najbliższych 2–3 lat rynek biurowy w Katowicach będzie się stopniowo stabilizował – dostępne powierzchnie w nowoczesnych projektach zostaną wchłonięte, a starsze budynki niespełniające obecnych standardów będą wycofywane z użytkowania. Nowe inwestycje powstają w trudniejszych warunkach ekonomicznych, co przekłada się na wyższe koszty realizacji i w konsekwencji wzrost czynszów w przyszłości. To sprawia, że obecny moment jest szczególnie korzystny dla firm planujących relokację i negocjowanie umów najmu – aktualna sytuacja daje możliwość zabezpieczenia atrakcyjnych warunków przed dalszym wzrostem kosztów, przy jednoczesnym wzroście selektywności nowych projektów.

Taka dynamika rynku wskazuje na stabilizację podaży i większą selektywność inwestycji, co stanowi istotny sygnał dla wszystkich uczestników rynku nieruchomości biurowych w Katowicach.

Opracowanie treści rozdziału: **Colliers**



Colliers jest wiodącą firmą oferującą szeroki wachlarz usług najwyższej jakości na rynku nieruchomości oraz zarządzanie inwestycyjne. Działając w 68 krajach, ponad 19 000 specjalistów współpracuje w celu maksymalizacji wartości nieruchomości dla najemców, właścicieli i inwestorów. Dowiedz się więcej na: colliers.com

Popyt

W I połowie 2025 roku aktywność najemców w Katowicach podsumowano na 23 000 m², co oznacza poziom porównywalny do tego odnotowanego w I poł. 2024. Największy udział w strukturze najmu miały nowe umowy — 71%. Renegocjacje stanowiły 24%, a ekspansje 5% całkowitego wolumenu transakcji. Średnia wielkość transakcji wyniosła 820 m² i wykazuje trend rosnący.

Wśród największych transakcji zawartych w 2025 roku wyróżniają się nowe umowy najmu podpisane przez Sopra Steria Polska w Grundmanna Office Park A (4 000 m²) oraz przedłużenie umowy przez Shiji w Silesia Business Park B (2 100 m²). W analizowanym okresie nie odnotowano żadnej transakcji powyżej 4 000 m².

Wśród sektorów aktywnych na rynku biurowym Katowic w I połowie 2025 roku wyróżnia się branża IT, która odpowiada za około 37% wygenerowanego popytu. Obserwowane toczące się transakcje wskazują na nowy trend – rosnące zainteresowanie nowoczesnymi powierzchniami biurowymi ze strony sektora publicznego. Coraz więcej instytucji publicznych rozważa zmianę swojej siedziby, motywowaną potrzebą podniesienia atrakcyjności miejsca pracy, zwłaszcza dla młodego pokolenia pracowników. Katowice, jako wschodzące centrum technologiczne, przyciągają coraz większą liczbę firm z sektora BPO/SSC, co zwiększa zapotrzebowanie na nowoczesne biura, dostosowane do elastycznych i hybrydowych modeli pracy.

Podaż elastycznych powierzchni biurowych w Katowicach dynamicznie rośnie. Na rynku funkcjonuje około 23 000 m² przestrzeni coworkingowej, oferowanej zarówno przez zagranicznych, jak i polskich operatorów, takich jak City Space, DL Space, Loftmill, Regus oraz Quickwork.

Wskaźnik pustostanów na koniec I połowy 2025 roku wzrósł do 22,7%. Na rynku dostępnych do wynajęcia jest około 173 000 m² powierzchni biurowej. Wzrost poziomu pustostanów wynika z ograniczonej liczby aktywnych najemców i wejść nowych firm na rynek oraz wysokiej podaży nowej powierzchni w ostatnich latach.

Czynsze w najlepszych budynkach w centrum miasta kształtują się w przedziale od 13,00 do 16,95 EUR / m² / miesiąc, natomiast w lokalizacjach poza centrum od 10,00 do 12,80 EUR / m² / miesiąc.

RYCINA 8.1

Rynek biurowy – wskaźniki Q2, 2025

I poł. 2025

Prognoza
na 12 miesięcyIstniejąca powierzchnia (m²)**761 000**Nowo oddana powierzchnia (m²)**0**

Stopa pustostanów

22,7%Popyt (m²)**23 000**Podaż powierzchni flex (m²)**23 000**Powierzchnia biurowa
w budowie (m²)**33 000**Czynsze wywoławcze
dla najlepszych budynków
(EUR / m² / miesiąc)**13,00–16,95**

Źródło: Colliers



DETERMINANTY ATRAKCYJNOŚCI LOKALIZACYJNEJ

Atrakcyjność inwestycyjna zarówno krajów, jak też poszczególnych lokalizacji, mierzona może być na wiele sposobów i jest przedmiotem licznych badań empirycznych, a także rozważań teoretycznych (OECD 2022, 2023). Ocena atrakcyjności konkretnej lokalizacji jest warunkowana preferencjami inwestora, charakterem prowadzonej działalności oraz motywami, jakimi kieruje się organizacja. Przegląd literatury wskazuje, że wyróżnić można dwie główne kategorie atrakcyjności. Atrakcyjność **potencjalna** odnosi się przede wszystkim do percepcji atrakcyjności/jakości poszczególnych miejsc, jako możliwej lokalizacji działalności przez inwestorów. Dotyczy ona zatem raczej wstępnych etapów procesu decyzyjnego (Musolino, Meester, Pellenbarg, 2020). Atrakcyjność potencjalna zatem nie przekłada się bezpośrednio na konkretne, zrealizowane projekty inwestycyjne. Rekomendowane jest zatem konfrontowanie atrakcyjności potencjalnej z **rzeczywistą lub ujawnioną** (*revealed attractiveness*) (Musolino, Kotosz, 2024), która mierzona jest skalą realnie prowadzonej już działalności, lub dynamiką powstawania nowych inwestycji.

Rankingi atrakcyjności inwestycyjnej można obrazowo porównać do konkursów piękności. Są one swoistym lustrem, w którym kraje bądź ich regiony i miasta chcą i mogą przejrzeć się oraz porównać swą pozycję z konkurentami. Rankingi te stanowią część szerszej dyskusji odnoszącej się do konkurencyjności i konkurencji oraz relacji i sprzężeń zwrotnych między miastami i inwestorami. Miasta konkurują o inwestorów;

działalność inwestorów przyczynia się do poprawy konkurencyjności tychże miast (Kola-Bezka, Kuzel, 2023). Kwestię atrakcyjności inwestycyjnej postrzegać warto w szerszym, globalnym kontekście, w którym od wielu lat spada dynamika zagranicznych inwestycji bezpośrednich (*FDI flows*), co oznacza, że konkurowanie o zagranicznych inwestorów, którzy odgrywają kluczową rolę w sektorze centrów usług biznesowych w Polsce, staje się trudniejsze (UNCTAD 2025).

Lokalizacja centrów zależy od szeregu determinant. Mają ona charakter zarówno subiektywny jak i obiektywny. Przegląd literatury, obejmujący zarówno warstwę teoretyczną jak i (przede wszystkim) empiryczną, oraz dyskusje w gronie ekspertów pozwalają na identyfikację następujących faktów stylizowanych:

- » aktywność gospodarcza jako taka, podlega procesom koncentracji/aglomeracji. Centra usług biznesowych cechuje wyższy poziom koncentracji przestrzennej, niż innych usług biznesowych,
- » preferowane są lokalizacje miejskie, w tym zwłaszcza główne miasta zgodnie z układem hierarchicznym, a zwłaszcza miasta stołeczne (Deza, López, 2014). Dla inwestorów istotne są bowiem tzw. zewnętrzne efekty urbanizacji, w tym korzyści wynikające z kolokalizacji, czyli lokowania się inwestorów w bezpośredniej bliskości (Muller, Doloreux, 2009). Dotyczą one na przykład przepływu wiedzy, pracowników, a także

- wspólnego lobbowania na rzecz interesów sektora oraz rozwiązywania jego problemów,
- » efekt aglomeracji wzmacnia swoisty efekt naśladownictwa; decyzje lokalizacyjne podmiotów są wysoce skorelowane z decyzjami lokalizacyjnymi liderów (Kumar, 2001),
 - » bycie blisko konkurentów pozwala na ich obserwowanie. Można zatem mówić o swoistej przewadze monitorowania, która ułatwia transfer ukrytej wiedzy (*tacit knowledge*) za pośrednictwem bezpośrednich interakcji (sąsiedztwo central innych korporacji),
 - » istotny jest dostęp do zróżnicowanego i głębokiego rynku usług umożliwiającego szybsze i tańsze dotarcie do potrzebnych specjalistów i ich kompetencji w ramach tzw. klastrów kreatywnych (Davis, Henderson, 2008; Mariotti, Pacchi, Di Vita, 2018),
 - » realokacja kluczowego centrum danej korporacji do mniejszego ośrodka miejskiego jest mało prawdopodobna; bardziej prawdopodobna jest w przypadku podmiotu optymalizującego koszty zatrudnienia, zwłaszcza realizującego najprostsze procesy biznesowe,
 - » na znaczeniu zyskuje szeroko rozumiana jakość życia. Jej wysoki poziom przyciąga i zatrzymuje talenty oraz inwestorów (OECD 2022, 2023). Preferowane są lokalizacje umożliwiające wykorzystanie korzyści urbanizacji (Romão, Kourtiti, Neuts, Nijkamp, 2018), wynikających między innymi z bogatego zaplecza restauracyjnego i życia nocnego. Duże znaczenie odgrywają czynniki prestiżu lokalizacji budujące renomę centrum, jak i ogólny wizerunek konkretnej dzielnicy (Yamamura, Goto, 2018),
 - » kluczowe znaczenia mają koszty wynagrodzeń, dostępność puli osób z wykształceniem wyższym oraz możliwość najmu powierzchni biurowej o odpowiednim standardzie (Falk, 2012), aczkolwiek w okresie post Covid-19 przestrzeni biurowej potrzeba mniej,
 - » występuje efekt bliskości geograficznej; zgodnie z prawem grawitacji preferowane są lokalizacje blisko granicy z krajem, z którego pochodzą główni inwestorzy. Ważna jest nie tylko bliskość geograficzna czy też bezpośrednie sąsiedztwo, ale także wspólnota kulturowa, prawna, instytucjonalna i językowa,
 - » ogólny potencjał wiedzy reprezentowany przez zasoby kapitału ludzkiego (*talent pool*) regionu ma duże znaczenie i predestynuje zwłaszcza silne ośrodki akademickie. To one ogniskują potencjał innowacyjny, kapitał ludzki, zdolności do transformacji oraz kapitał wiedzy, będącymi kluczowymi determinantami lokalizacji działalności offshorowej w epoce post Covid-19 (Andy, Idris, Ayavoo, 2024),
 - » ogromne znaczenie dla wyboru lokalizacji ma bliskość dużego lotniska, hubu o międzynarodowym znaczeniu, z gęstą siecią powiązań lotniczych, w tym transkontynentalnych do głównych globalnych węzłów lotniczych (Vives, Strauss-Kahn, 2009),
 - » obok tradycyjnej infrastruktury transportowej i komunikacyjnej, na znaczeniu zyskuje dostęp do infrastruktury cyfrowej, mającej podstawowe znaczenie dla partycypacji centrów usług biznesowych w globalnych przepływach danych i informacji (Castellani, Lavoratori, Perri, Scalera, 2022; Luo 2021) oraz w obliczu wzrostu znaczenia pracy zdalnej w erze post Covid-19 (Althoff, Eckert, Ganapati, Walsh, 2022).



10



POZYCJA KATOWIC I GZM W RANKINGU ATRAKCYJNOŚCI LOKALIZACYJNEJ ABSL

Ocena atrakcyjności inwestycyjnej lokalizacji stanowi stały element corocznego badania ABSL. Przeprowadzają ją przedstawiciele centrów uczestniczących w badaniu ankietowym. W przypadku inwestorów posiadających więcej niż jedno centrum w Polsce, ocenie podlegają trzy najważniejsze lokalizacje, w których centra zatrudniają największą liczbę osób. W rankingu 2025 uzyskaliśmy informacje dotyczące dwudziestu miast. Podobnie jak w latach ubiegłych, biorąc pod uwagę potrzebę przeanalizowania wystarczająco dużej liczby odpowiedzi, ostatecznie uwzględniliśmy siedem miast³, dla których uzyskaliśmy najwięcej informacji (244 odpowiedzi, w tym 24 dla Katowic i GZM). Zastosowana została skala Likerta, która umożliwia przedstawienie kompleksowej oceny poszczególnych miast:

+2 bardzo zadowoleni,

+1 zadowoleni,

0 ocena neutralna,

-1 niezadowoleni,

-2 bardzo niezadowoleni.

³ Warszawa, Kraków, Wrocław, Katowice i GZM, Poznań, Trójmiasto i Łódź.

Całkowita zmienność ocen zawiera się w przedziale od -2 do +2. Wartości wskaźnika dla konkretnej lokalizacji wyliczono na podstawie średniej arytmetycznej, przyznając jednakową wagę do oceny każdego menedżera. Nie zastosowano tym samym ważenia wielkością zatrudnienia, co faworyzowałoby odpowiedzi menedżerów największych podmiotów.

Klasyfikacja miast i obszarów metropolitalnych według ABSL

Poziom (Tier) 1

Kraków, Warszawa, Wrocław

Poziom (Tier) 2

Katowice i GZM, Łódź, Poznań, Trójmiasto

Poziom (Tier) 3

Bydgoszcz, Lublin, Rzeszów, Szczecin

Poziom (Tier) 4

Białystok, Elbląg, Kielce, Olsztyn, Opole, Płock, Radom, Tarnów i inne

Respondenci dokonali ogólnej oceny danej lokalizacji jako miejsca do prowadzenia działalności gospodarczej; nie było to wynikiem obliczeń ani wag wprowadzonych przez zespół BI ABSL. W ocenie na rok 2025 wprowadzono dwie nowe kategorie: jakość i bezpieczeństwo infrastruktury telekomunikacyjnej oraz bliskość innych firm sektorowych.

Podobnie jak w ubiegłorocznej edycji rankingu, przedstawiono dodatkową ocenę ogólną obliczoną przez ABSL jako średnia wyników dla miast, z wyjątkiem „ogólnej pozycji w rankingu menedżerów”. Takie alternatywne podejście eliminuje przypadki, w których dane miasto zajmuje niską pozycję w większości

kategorii oceny atrakcyjności, jednocześnie uzyskując wysokie wyniki w swej pozycji ogólnej (bądź odwrotnie). Przedmiotem oceny pozycji Katowic i GZM jako miejsca prowadzenia działalności przez centra jest siedemnaście kategorii częściowych oraz ocena całościowa.

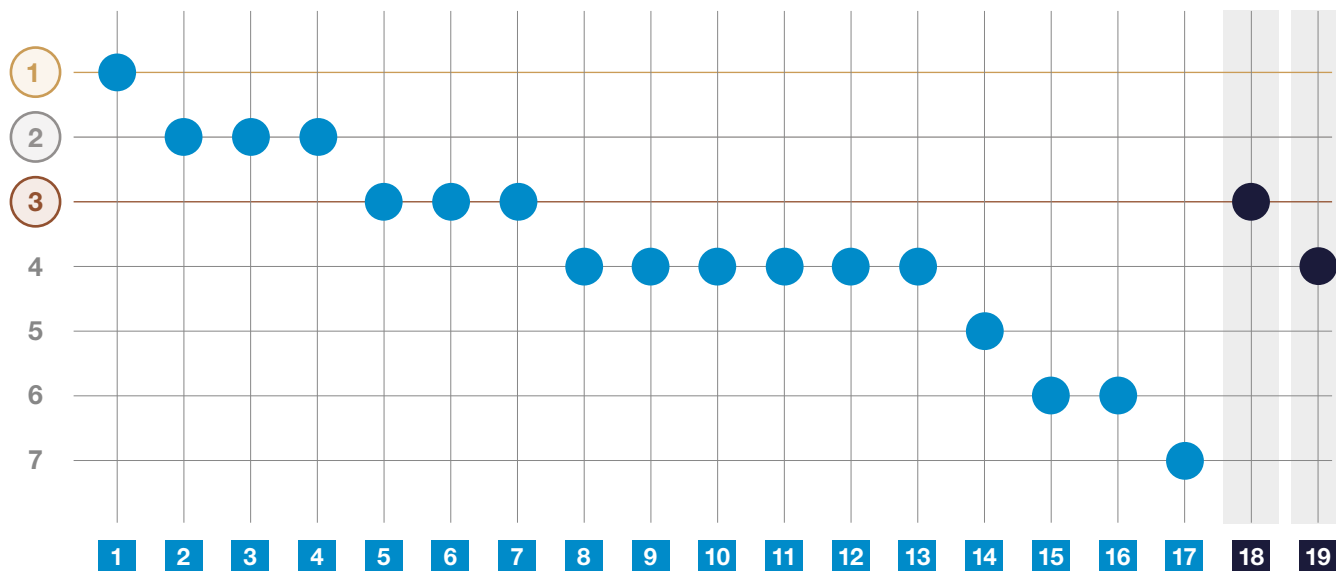
W jednej subkategorii, Katowice i GZM zajęły pierwszą pozycję. Jest to jakość i bezpieczeństwo infrastruktury telekomunikacyjnej. Wysokie (drugie i trzecie) pozycje w rankingu dotyczą także dostępności miasta drogą lądową, dostępność puli wykwalifikowanych pracowników, lokalizacji biura względem centrum miasta, dostępność nowoczesnej powierzchni biurowej, jakości lokalnego środowiska naturalnego oraz współpracy z lokalnymi uniwersytetami. Z drugiej strony, Katowice i GZM ocenione zostały na 7. pozycji pod względem jakości lokalnych uniwersytetów. Także w zakresie dostępności miasta pociągami oraz dostępności elastycznej/coworkingowej powierzchni biurowej, pozycja Katowic i GZM jest relatywnie niska (szósta).

Jak wynika z ocen sformułowanych przez respondentów w ankiecie rocznej ABSL, Katowice i GZM zajęły **trzecie miejsce pod względem ogólnej satysfakcji jako miejsca dla prowadzenia biznesu**. Jak już wspomniano, obok ogólnej pozycji w subiektywnym rankingu menedżerów, ABSL prezentuje także dodatkową ocenę, która liczona jest jako średnia wyników dla miast⁴. Pozwala to na korektę sytuacji, w której dane miasto zajmuje niską pozycję w większości kategorii oceny atrakcyjności, jednocześnie uzyskując wysokie wyniki w swej pozycji ogólnej (bądź odwrotnie). Pod tym względem, Katowice i GZM w rankingu plasują się na pozycji czwartej.

Różnica między obiema pozycjami nie jest duża; można jednakże zadać pytanie o jej przyczyny. Przede wszystkim może ona wynikać ze specyficznych preferencji poszczególnych inwestorów/respondentów. Mogą oni na przykład zwracać szczególną uwagę na jakość i bezpieczeństwo infrastruktury telekomunikacyjnej oraz dostępność kwalifikowanych pracowników w mieście bądź jego sąsiedztwie (co ma duże znaczenie dla sfery IT, będącej silną specjalizacją Katowic i GZM). Nawet jeśli konkretna lokalizacja uzyskuje niższe notowania w pozostałych subkategoriach, ale z punktu widzenia dostępności puli talentów oraz jakości i bezpieczeństwa infrastruktury zajmuje wysokie pozycje, a menedżerowie przywiązują do nich dużą wagę, to ich ocena ogólna pozostaje pod silnym pozytywnym wpływem tych właśnie czynników, i jest relatywnie wyższa.

⁴ Z wyjątkiem „ogólnej pozycji w rankingu menedżerów”.

RYCINA 10.1

Pozycja Katowic i GZM w poszczególnych kategoriach oceny lokalizacji jako miejsca prowadzenia działalności (2025)

1 Jakość i bezpieczeństwo infrastruktury telekomunikacyjnej

2 Dostępność miasta drogą lądową

3 Dostępność puli pracowników wykwalifikowanych / wysoko wykwalifikowanych

4 Lokalizacja biura względem centrum miasta (atrakcyjna lokalizacja w centrum miasta)

5 Dostępność nowoczesnej powierzchni biurowej

6 Jakość lokalnego środowiska naturalnego

7 Współpraca z lokalnymi uniwersytetami

8 Dostępność miasta przez lotnisko

9 Jakość transportu publicznego

10 Koszt wynajmu powierzchni biurowej

11 Postrzeganie ogólnej jakości życia

12 Poziom wynagrodzeń

13 Współpraca z lokalnym biurem obsługi inwestora

14 Bliskość innych firm sektorowych

15 Dostępność elastycznej / coworkingowej przestrzeni biurowej

16 Dostępność miasta pociągiem

17 Jakość lokalnych uniwersytetów

18 Ogólna pozycja w subiektywnym rankingu menedżerów

19 Ogólna pozycja w rankingu (obliczona przez ABSL)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ABSL

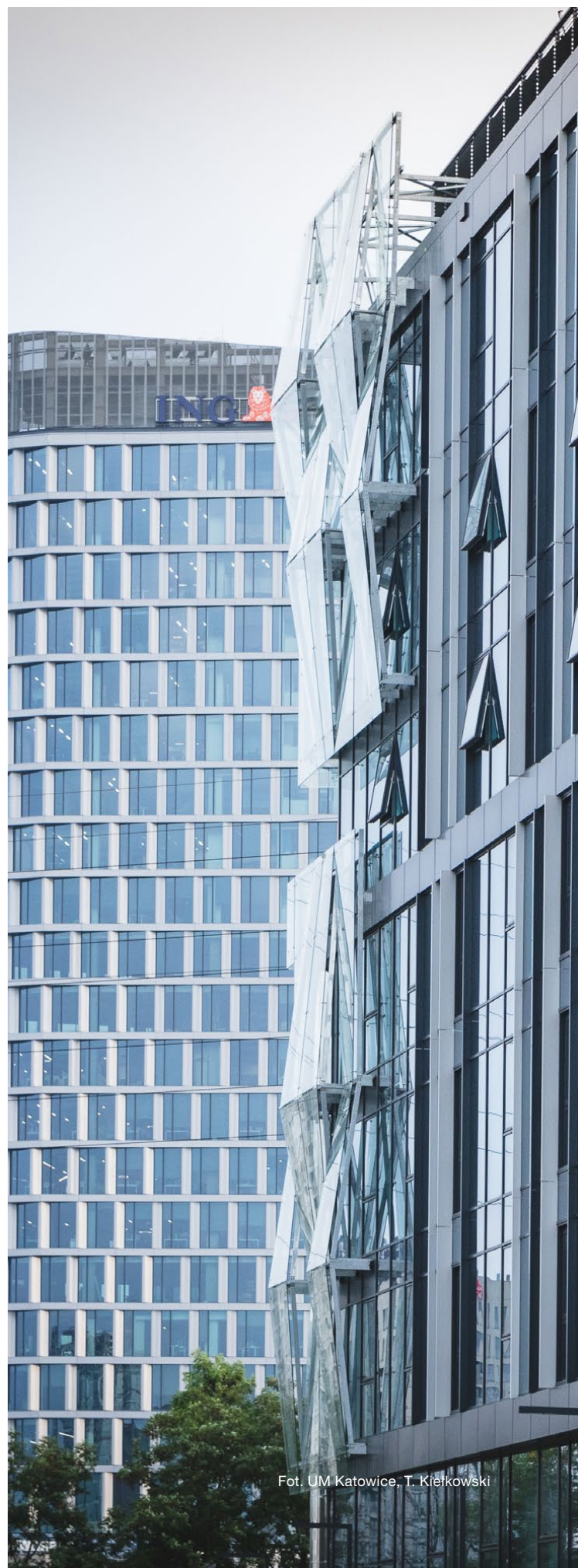
Przedstawione informacje odzwierciedlają opinie przedstawicieli centrów i mają charakter subiektywny, wynikający z wielu czynników, takich jak rodzaj prowadzonej działalności, preferencje firmy macierzystej oraz postrzeganie znaczenia „korzyści aglomeracyjnych”. Warto zatem podkreślić, że pozycja w rankingu niekoniecznie odzwierciedla faktyczną sytuację w analizowanej kwestii. Dodatkowo, na wyniki może mieć również wpływ „pochodzenie” inwestorów⁵ i wynikająca z tego specyficzna struktura preferencji.

Na wykresie radarowym prezentowana jest ocena (średnia ze wskazań) Katowic i GZM w poszczególnych kategoriach rankingu w porównaniu z miastami poziomu Tier 2 oraz ze wskazaniami ogółem dla Polski.

Katowice i GZM wypadają korzystnie na tle zarówno średniej ogólnopolskiej, jak też na tle miast Tier 2 w kategoriach: dostępność komunikacyjna drogowa, dostępność nowoczesnej przestrzeni biurowej, atrakcyjna lokalizacja biura względem centrum miasta oraz jakość i bezpieczeństwo infrastruktury telekomunikacyjnej.

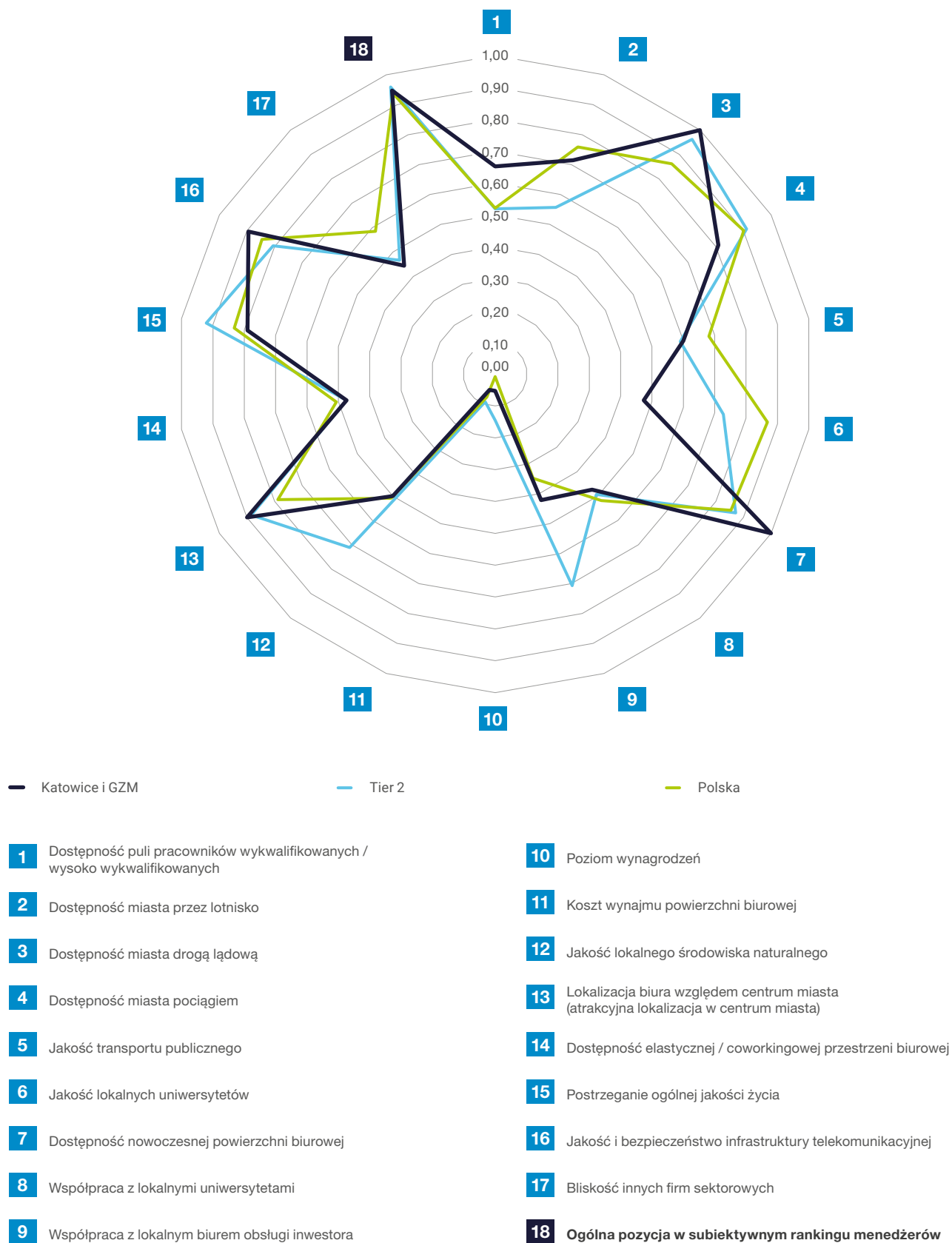
Interpretując pozycje Katowic i GZM w rankingu atrakcyjności prezentowane na rycinie 10.1 oraz 10.2 pamiętać należy, że na przykład wysoka pozycja na tle średniej dla Polski ogółem, czy też miast Tier 2 w kategorii „dostępność nowoczesnej powierzchni biurowej” nie oznacza, że jest to pozycja pierwsza. Średnia z ocen menadżerów w tej subkategorii dla Katowic i GZM wynosi 1,0 – natomiast na przykład dla Krakowa jest to 1,05.

⁵ Na przykład inwestorzy, których firma macierzysta jest w USA, mogą zwracać szczególną uwagę na „jakość i bezpieczeństwo infrastruktury telekomunikacyjnej”, natomiast inwestorzy z Francji na „poziom wynagrodzeń”.



RYCINA 10.2

Oceny menedżerów* w poszczególnych kategoriach rankingu atrakcyjności lokalizacyjnej ABSL 2025. Porównanie Katowic i GZM do polski ogółem oraz miast Tier 2







PODSUMOWANIE, PRZEWAGI KOMPARATYWNE KATOWIC I GZM

Katowice i GZM należą do grona pięciu najważniejszych lokalizacji centrów usług biznesowych w Polsce pod względem zatrudnienia. W 156 centrach pracuje 36,8 tys. osób. W samych Katowicach funkcjonują 123 centra, które zatrudniają 31,1 tys. osób. Zatrudnienie to wciąż wzrasta, w tempie podobnym do sektora ogółem, co sprawia, że od wielu lat udział Katowic i GZM w zatrudnieniu w sektorze w Polsce utrzymuje się na poziomie około 7,5%. Centra w Katowicach i GZM przechodzą ewolucję od zorientowanej na efektywności kosztowej funkcji transakcyjnej, w stronę opartej na wiedzy i produktywności wyższej wartości dodanej. Centra zmieniają się i rozwijają w warunkach globalnego otoczenia biznesowego, które jest zmienne, niepewne i kształtowane przez skutki pandemii Covid-19, rewolucję AI, geopolityczną fragmentację łańcuchów wartości, napięcia polityczne oraz agresję militarną Rosji na Ukrainę. Sektor w Polsce cechuje wysoka odporność, która jest także domeną centrów w Katowicach i GZM.

Katowice są liderem w aglomeracji GZM. Świadczy o tym zarówno liczba centrów, jak i zatrudnienie. Zgodnie z logiką rozwoju regionalnego, procesy aglomeracyjne mają jednoznacznie pozytywny wpływ na atrakcyjność miasta. Wpływa ona na przykład na dostępność pracowników wykwalifikowanych, lecz wywołuje także szereg innych pozytywnych

efektów wynikających z interakcji wielu osób o różnych doświadczeniach i kompetencjach w obrębie aglomeracji. Współpraca miast w ramach GZM jest bardzo ważnym czynnikiem atrakcyjności inwestycyjnej.

Wśród kluczowych determinant atrakcyjności Katowic i GZM, które jednocześnie są podstawą rozwoju sektora, wymienić należy:

wielkość obszaru metropolitalnego mierzoną populacją, która określa dostępną pulę talentów oraz pozycję w zakresie tzw. klasy kreatywnej,

konsekwentnie realizowaną strategię transformacji, od górnictwa i przemysłu ciężkiego, w stronę nowoczesnego przemysłu oraz usług biznesowych,

status ważnego ośrodka akademickiego na południu Polski,

wysoko ocenianą jakość oraz bezpieczeństwo infrastruktury telekomunikacyjnej,

wysoko ocenianą dostępność komunikacyjną drogową oraz atrakcyjną lokalizację biur w centrum miasta,

konsekwentnie realizowaną strategię poprawy jakości środowiska naturalnego, która przynosi pozytywne skutki i jest wzorcem dla innych regionów.

Analizy konkurencyjności prowadzone mogą zasadniczo być w oparciu o dwie koncepcje, przewagę absolutną oraz komparatywną. W literaturze fachowej trwa dyskusja, która z nich jest bardziej adekwatna dla regionalnych badań konkurencyjności. W ujęciu absolutnym, obok Łodzi, Poznania i Trójmiasta, Katowice i GZM zaliczane są do miast poziomu Tier 2, na który przypada 141 tys. osób, czyli 28,9% zatrudnienia w sektorze ogółem. Województwo Śląskie klasyfikowane jest na 37. pozycji regionów (NUTS 2), klasyfikowanych przez ABSL jako europejscy liderzy szeroko rozumianego sektora usług biznesowych (ABSL 2025b, s. 16, 17, 41). Można stwierdzić, że region ma ugruntowaną pozycję na mapie usług biznesowych nie tylko w Polsce, ale też w szerszym kontekście europejskim, gdzie konkuruje z Bukaresztem, Budapesztem, Pragą, czy Wiedniem. Liderem na mapie usług biznesowych w województwie są Katowice. Dominującym rodzajem centrów w Katowicach i GZM są centra IT.

LQ=

zatrudnienie w centrach usług biznesowych w danej lokalizacji

zatrudnienie w danej lokalizacji

łącznie zatrudnienie w centrach usług biznesowych we wszystkich analizowanych lokalizacjach

zatrudnienie we wszystkich analizowanych obszarach

Jedną z miar przewagi komparatywnej jest współczynnik LQ, który porównuje udział zatrudnienia w sektorze w danej lokalizacji do średniego udziału we wszystkich polskich miastach, w których zlokalizowane są centra usług biznesowych (na podstawie danych ABSL na koniec I kw. 2025 roku). Wartość współczynnika LQ powyżej 1,0 wskazuje na nadreprezentację usług biznesowych w zatrudnieniu, natomiast wartości powyżej 1,25 są ogólnie uważane za dowód silnej specjalizacji lokalnej⁶.

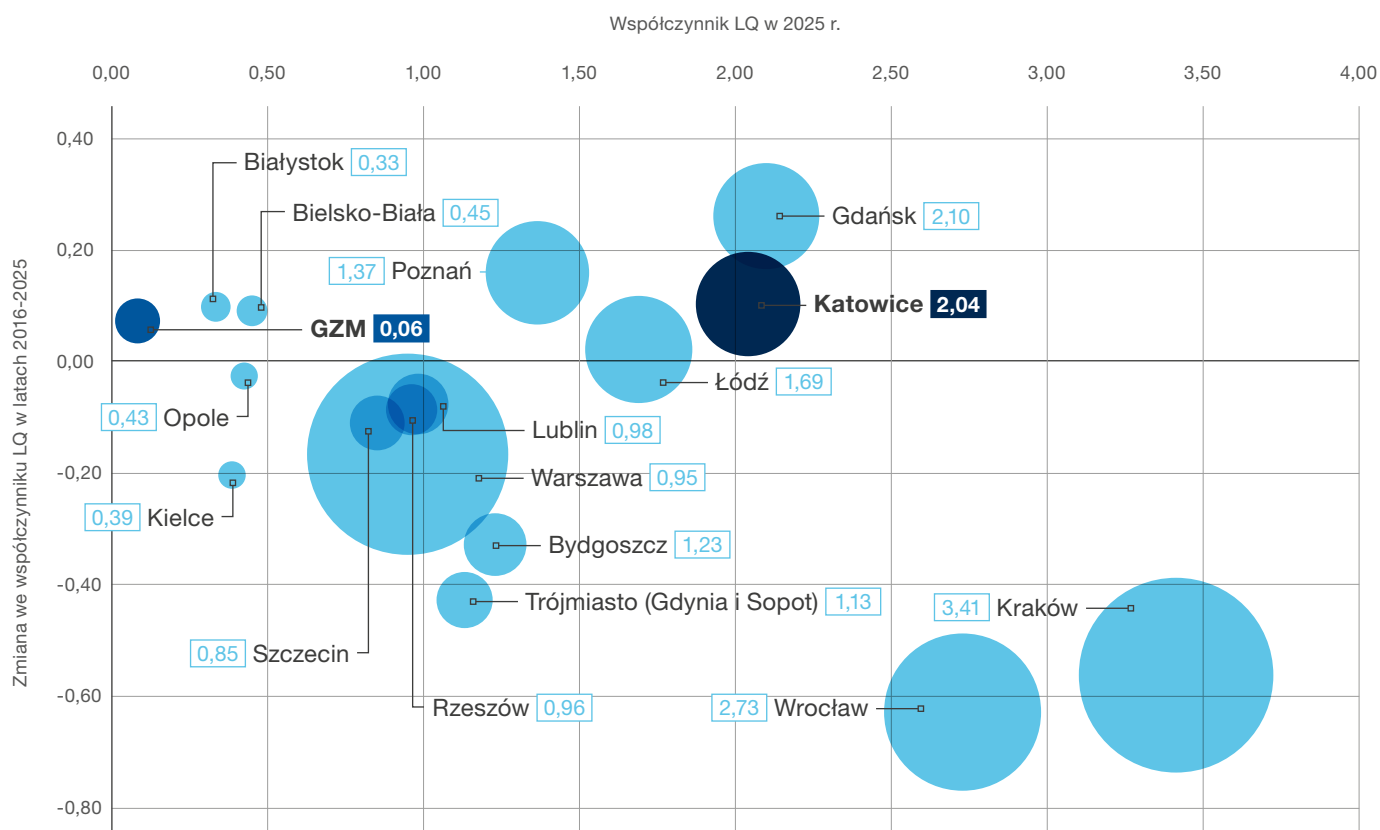
Dla Katowic charakterystyczny jest współczynnik LQ równy 2,04, czyli znacznie powyżej jedności. Wskazuje to, że usługi biznesowe świadczone poprzez centra, są silną specjalizacją lokalną, w porównaniu z innymi miastami Polski. W obrębie metropolii występuje duże zróżnicowanie LQ, który dla Katowic i GZM (łącznie) wynosi 0,39, natomiast dla GZM z wyłączeniem Katowic kształtuje się na poziomie 0,06. Pozycja Katowic i GZM na tle pozostałych lokalizacji pod względem zarówno wartości współczynnika LQ jak też jego zmian prezentowana jest na rycinie. Katowice znajdują się w prawej, górnej ćwiartce wykresu. Wysokiej wartości LQ towarzyszy dodatnia dynamika jego zmiany, co pozwala z optymizmem oczekiwać dalszego rozwoju sektora w Katowicach.

⁶ Szczegóły metodyczne obliczania LQ opisane są w ABSL 2025a, s. 66.



Fot. UM Katowice R. Kaźmierczak

RYCINA 11.1

Sektor jako specjalizacja lokalna. Porównanie Katowic i GZM do innych miast oraz obszarów metropolitalnych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ABSL

Funkcjonowanie centrów w warunkach zmiennego otoczenia globalnego, niepewności politycznej i napięć handlowych jest wyzwaniem. Wymaga ono elastyczności, zwinności biznesowej ale też wizji dalszego rozwoju. Analizy ABSL wskazują, że centra funkcjonujące w obrębie Katowic i GZM wpisują się w kluczowe trendy zachodzące w sektorze, takie jak przeorientowanie w kierunku procesów opartych na wiedzy i tzw. *mid-office*, transformacja od funkcji kosztów, w kierunku produktywności i wartości oraz

innowacyjności (ABSL 2023, 2025a). Poważniejszym wyzwaniem jest natomiast transformacja w kierunku procesów coraz bardziej zorientowanych na AI, zwłaszcza na styku AI oraz IT. Będzie ona wiązać się z dalszą automatyzacją prostszych zadań, ich przeniesieniem do krajów, których przewagą konkurencyjną są niskie wynagrodzenia. Z drugiej strony, wzrośnie popyt na specjalistów potrafiących poruszać się w środowisku coraz bardziej nasyconym AI.



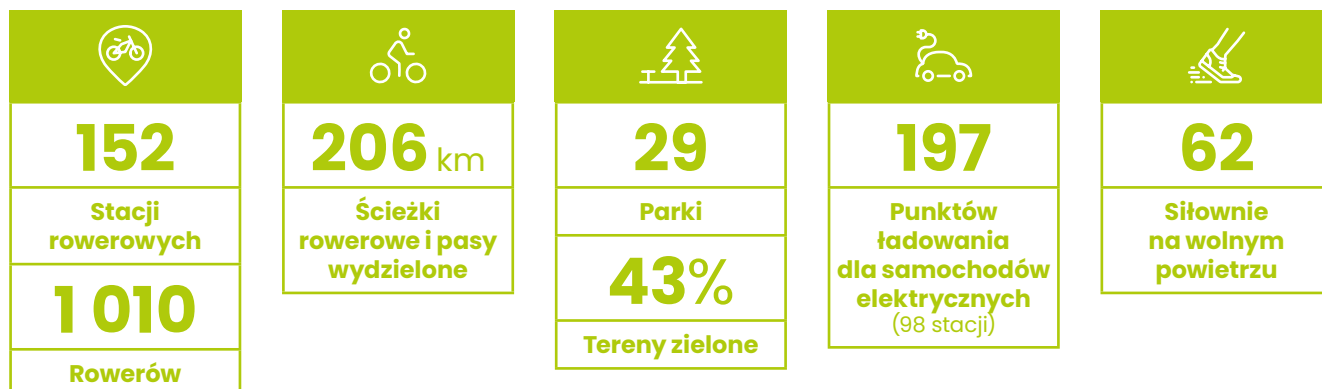


JAKOŚĆ ŻYCIA

RYCINA 12.1

Wybrane informacje na temat ścieżek rowerowych, terenów zielonych, instytucji kultury oraz bazy hotelowej i konferencyjnej w Katowicach



**1.**

Miejsce w rankingu w kategorii na Najlepsze miasto do życia w Polsce wg Business Insider



Róża Regionów 2024 za najlepsze projekty promujące polskie produkty turystyczne – aplikacja mobilna City break Katowice



Katowice Polską Stolicą Kultury 2027 wg Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego



Katowice realizują 17 celów zrównoważonego rozwoju ONZ



Laureat Konkursu „Samorządowy Lider Edukacji”, organizowanego przez Fundację Rozwoju Edukacji i Szkolnictwa Wyższego



Intel Extreme Masters od 2013 r. w Katowicach



Katowice Europejskim Miastem Nauki 2024



Finały ESL Pro League w Counter-Strike'a od 2026 r.

Najważniejsze inwestycje – zgodnie z projektem budżetu na 2026 r. oraz WPF na lata 2026–2050:

Zrównoważona mobilność miejska i zrównoważony transport

Rozbudowa układu drogowego wraz z budową linii tramwajowej od Pętli Brynów do planowanej Pętli Kostuchna + Katowicki System Zintegrowanych Węzłów Przesiadkowych – węzeł „Kostuchna” (łączna szacunkowa wartość: 212,3 mln zł)

Katowicka Infrastruktura Rowerowa (Wspieranie zrównoważonej multimodalnej mobilności miejskiej, system велоstrad oraz Regionalne Trasy Rowerowe) (łączna szacunkowa wartość: 104,1 mln zł)

Modernizacja infrastruktury na terenie Lotniska Muchowiec (łączna szacunkowa wartość: 33,6 mln zł)

Atrakcyjne spędzanie czasu wolnego

Stadion Miejski w Katowicach (trwa wyposażanie obiektu; łączna szacunkowa wartość: 370,4 mln zł)

Nowoczesny, wielofunkcyjny kompleks sportowo-eventowy, w atrakcyjnej lokalizacji, wpisujący się w budowanie sportowej marki miasta Katowice. Obiekt oferuje ponad 15 000 miejsc siedzących na stadionie, boiska szkoleniowe, halę sportową mieszczącą ponad 3000 widzów oraz atrakcyjne zaplecze konferencyjne. Stadion spełnia wszystkie wymogi FIFA i UEFA, co umożliwia organizację wydarzeń najwyższej rangi, w tym: mecze piłkarskie, kongresy biznesowe, targi, koncerty międzynarodowych gwiazd.

Centrum Himalaizmu im. Jerzego Kukuczki (łączna szacunkowa wartość: 88,8 mln zł)

Jeden z kluczowych projektów rewitalizacyjnych w mieście Katowice. Dotyczy utworzenia w dzielnicy Bogucice, sąsiadującej z ikoniczną Strefą Kultury, przy skrzyżowaniu ulic Markiefki i Katowickiej, Centrum Himalaizmu im. Jerzego Kukuczki. Inwestycja zakłada realizację trzech części kompleksu budynków o różnych funkcjach: części muzealno-wystawienniczej, strefy aktywności oraz części biurowo-administracyjnej. Centrum z jednej strony ma upamiętniać wybitnego himalaistę Jerzego Kukuczkę, a z drugiej strony stać się miejscem spotkań miłośników gór. Planowana data zakończenia projektu to rok 2027.

Katowickie Centrum Edukacji Muzycznej „Dom Kilara” (łączna szacunkowa wartość wraz z wystawą stałą: 21,1 mln zł)

Centrum Edukacji Muzycznej „Dom Kilara” to unikatowe miejsce w Katowicach, które będzie upamiętniać sylwetkę wybitnego kompozytora. Będzie pełnić równocześnie rolę muzeum, wykorzystując potencjał domu, w którym mieszkał i tworzył Wojciech Kilar oraz centrum edukacyjnego poświęconego muzyce i śląskiej szkole kompozytorów. Przestrzeń zostanie wyposażona w interaktywne narzędzia oraz stanowiska multimedialne.

Rewitalizacja terenów przemysłowych

Dzielnica nowych technologii – Katowicki HUB gamingowo-technologiczny (łączna szacunkowa wartość: 888,5 mln zł)

Projekt strategiczny w skali miasta i regionu, dotyczący przekształcenia terenów przemysłowych i nadania im nowych funkcji stanowiących o dalszym rozwoju dzielnicy, miasta i regionu. Na terenach dawnej kopalni „Wieczorek” powstaje inwestycja – Dzielnica Nowych Technologii – Katowicki Hub Gamingowo-Technologiczny, który ma być miejscem pracy, innowacji i rozwoju nowoczesnych branż. Pierwszy etap prac obejmie rewitalizację i adaptację historycznych zabudowań zespołu obiektów szybu Pułaski, w ramach których powstaną przestrzenie dla firm z sektora gamingu, e-sportu, sztucznej inteligencji i cyfrowych technologii. Planowana jest również budowa pasażu podziemnego integrującego zabudowania oraz stworzenie ogólnodostępnej przestrzeni parkowej z ogrodami tematycznymi.

2.

Miejsce w rankingu „Europolis” Fundacji Schumana na najbardziej ekologiczne polskie miasta.

3.

Miejsce w rankingu Polityka Insight i Fundacji Promocji Pojazdów Elektrycznych rankingu miast zrównoważonej mobilności w kategorii „Czyste powietrze – świadomość problemu”.



Ekolaury Polskiej Izby Ekologii, dla MPGK za budowę farmy fotowoltaicznej produkującej ekologiczną energię.

WSPARCIE BIZNESOWE

Wydział Obsługi Inwestorów powstał w Urzędzie Miasta Katowice z myślą o kompleksowym wsparciu inwestorów, ale także z uwagi na poszukiwanie i wdrażanie najbardziej efektywnych form współpracy z biznesem i instytucjami otoczenia biznesu.

Czym w praktyce zajmuje się Wydział Obsługi Inwestorów UM Katowice?



Zapewnia opiekę Project Managera od pierwszego kontaktu z Wydziałem i wsparcie zaprojektowane na bazie indywidualnych oczekiwań i wymagań. Może to być tworzenie analiz rynku (dostępność kadr i talentów, poziomu kosztów prowadzenia działalności gospodarczej), przygotowywanie informacji o lokalizacji inwestycji, pomoc w zakresie budowania wizerunku, a także organizowanie wizyt inwestorskich, koordynowanie współpracy z uczelniami, etc.



Zabezpiecza długookresowe wsparcie dla inwestorów tworzących centra usług biznesowych, deweloperów mieszkaniowych, hotelarskich i biurowych i w przypadku innych kubaturowych projektów.



Realizuje działania mające na celu budowanie ekosystemu dla start-upów i przyjaznego środowiska dla sektora MŚP.



Dostarcza informację oraz wsparcie w przypadku chęci skorzystania ze zwolnień od podatku od nieruchomości.



Zapewnia asystę w uzyskaniu zwolnienia od podatku CIT – ułatwiając kontakt z **Katowicką Specjalną Strefą Ekonomiczną (KSSE)**.

KSSE – Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna Nr 1 w Europie Przemysłowa Strefa Roku (2015–2017, 2019, 2021–2025) Najbardziej Zrównoważona Strefa. Strefa wspiera podmioty gospodarcze, które chcą skorzystać z pomocy publicznej w formie ulg w podatku PIT/CIT.

Ulgi w podatku dochodowym mogą być naliczane wg jednego z poniższych sposobów:

zwolnienie podatkowe naliczane w oparciu o koszty inwestycyjne – dla dużych przedsiębiorstw łączna kwota ulgi może wynieść 40% poniesionych kosztów inwestycyjnych, w przypadku średnich i małych przedsiębiorstw ulga jest powiększana odpowiednio o 10 (do 50%) i 20 pkt. proc. (do 60%);

zwolnienie podatkowe naliczane w oparciu o kreację nowych miejsc pracy – dla dużych przedsiębiorstw może wynieść 40% dwuletnich kosztów zatrudnienia związanych z nowo utworzonymi miejscami pracy, w przypadku średnich i małych ulga jest powiększana odpowiednio o 10 (do 50%) i 20 pkt. proc. (do 60%).



Pomaga w nawiązaniu współpracy z **Polską Agencją Inwestycji i Handlu (PAIH)**.

PAIH wspiera ekspansję międzynarodową polskich przedsiębiorców, pozyskuje i obsługuje inwestorów zagranicznych, wspiera inwestycje polskie w kraju oraz promuje i rozwija innowacyjność. Zapewnia także dostęp do instrumentów finansowych, w tym ubezpieczeń oferowanych przez instytucje zrzeszone w Grupie Polskiego Funduszu Rozwoju.

Inwestor, w zależności od jego statusu (mały/średni/duży) i maksymalnej wysokości limitu pomocy publicznej w danym regionie, może liczyć na wsparcie w wysokości od 5% do 25% z tytułu kosztów inwestycji.

PAIH działa nie tylko w Polsce ale poprzez Zagraniczne Biura Handlowe (ZBH) wykonuje swoje zadania za granicami kraju.

W 2023 r. PAIH otworzył w Katowicach pierwsze z krajowych biur przeznaczonych dla polskich przedsiębiorców – Regionalne Biuro Handlowe. Celem tego biura jest wzmocnienie lokalnego

wsparcia dla polskich firm chcących rozwijać działalność na rynkach zagranicznych.

PAIH obsługuje inwestorów, którzy chcą aplikować o **granty rządowe** przyznawane na podstawie Programu wspierania inwestycji o istotnym znaczeniu dla gospodarki polskiej na lata 2011-2030:

wsparcie z tytułu kosztów tworzenia nowych miejsc pracy (grant na zatrudnienie) – realizacja inwestycji w: Centrum Usług Biznesowych oraz Centrum Usług Badawczo-Rozwojowych;

wsparcie z tytułu kosztów inwestycji (grant inwestycyjny) – realizacja inwestycji: strategicznej; innowacyjnej; w Centrum Usług Badawczo-Rozwojowych;

zwiększenie wsparcia w związku ze szkoleniami pracowników – wysokość wsparcia z tytułu kosztów tworzenia nowych miejsc pracy lub kosztów inwestycji może być zwiększona w wypadku oferowania przez przedsiębiorcę pracownikom szkoleń.



Koordynuje współpracę z **Centrum Obsługi Podatkowej Inwestora (COPI)**.

COPI funkcjonuje w strukturach Ministerstwa Finansów i dedykowane jest w pierwszej kolejności wsparciu kluczowych inwestorów, tj. takich, którzy rozpoczęli bądź planują rozpocząć inwestycje o wartości co najmniej 50 mln zł.

COPI w ramach swoich obowiązków:

oferuje wsparcie informacyjne w zakresie prawa podatkowego oraz ulg i zachęt podatkowych,

prowadzi postępowania z zakresu zawarcia porozumienia inwestycyjnego.

Co ważne, COPI udziela informacji na temat systemu podatkowego również mniejszym inwestorom, oraz

podmiotom zagranicznym, którzy są zainteresowani inwestycją w Polsce, a także o korzyściach płynących z inwestycji na konkretnym obszarze np. w Katowicach. W przypadku gdy Inwestor zainteresowany jest wiążącą wykładnią przepisów podatkowych związanych z inwestycją rozpoczętą bądź planowaną, może złożyć wnioszek o zawarcie porozumienia inwestycyjnego. Jest to umowa z ministrem Finansów, która może obejmować odpowiedniki różnych instrumentów, takich jak: uprzednie porozumienie cenowe, opinia zabezpieczająca, opinia w sprawie opodatkowania wyrównawczego, wiążąca informacja akcyzowa, wiążąca informacja stawkowa czy interpretacja indywidualna.



Pomaga nawiązać współpracę ze [Śląskim Centrum Obsługi Inwestora i Eksportera](#), [Górnośląsko-Zagłębiowską Metropolią](#), zagranicznymi [izbami przemysłowo-handlowymi](#), firmami doradczymi oraz innymi instytucjami pośredniczącymi w obsłudze inwestorów w zakresie przyciągania inwestorów do Katowic.



Współpracuje z organizacjami, takimi jak: [Regionalna Izba Gospodarcza w Katowicach \(RIG\)](#), [ABSL](#), [Polsko Amerykańska Rada Współpracy](#), [Powiatowy Urząd Pracy](#), przedstawicielami sektora nowoczesnych usług biznesowych a także z najważniejszymi śląskimi uczelniami wyższymi – [Uniwersytetem Śląskim w Katowicach](#), [Politechniką Śląską](#) i [Uniwersytetem Ekonomicznym w Katowicach](#).



Wspiera w działaniach związanych z projektami w ramach [CSR](#).



Umożliwia dostęp i uczestnictwo w strukturalnych projektach edukacyjnych wspomagających rozwój talentów w mieście takich jak np.: P-TECH, Corporate Readiness Certificate (CRC), Katowice Miastem Fachowców.



KATOWICE
dla odmiany

Wydział Obsługi Inwestorów Urzędu Miasta Katowice



Rynek 1
40-003 Katowice



+48 32 25 93 826



oi@katowice.eu



www.linkedin.com/company/invest-in-katowice
www.invest.katowice.eu

Invest in Katowice



Linkedin







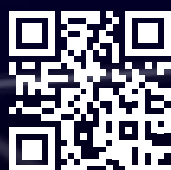
LITERATURA

1. ABSL (2023) Strategic foresight in the business services sector 2023, Warszawa, 1-86
2. ABSL (2025a) Sektor usług biznesowych w Polsce 2025, Warszawa, 1-188
3. ABSL (2025b) Business services industry in Europe 2025, Warszawa, 1-170
4. Althoff L., Eckert F., Ganapati S., Walsh C., (2022) The Geography of Remote Work. *Regional Science and Urban Economics*, 93, 1-21
5. Andy A., Idris A., Ayavoo R., (2024) Location Attractiveness in the New Norm: A Systematic Review. *Literature Review*, 1-21
6. Castellani D., Lavoratori K., Perri A., & Scalera V. G. (2022) International connectivity and the location of multinational enterprises' knowledge-intensive activities: Evidence from US metropolitan areas. *Global Strategy Journal*, 12(1), 82-107
7. Davis J. C., Henderson J. V. (2008) The agglomeration of headquarters. *Regional Science and Urban Economics*, 38(5), 445-460
8. Falk M. (2012) Factors influencing the FDI location choice for knowledge intensive services and headquarters within the EU and Austria (No. 2012/13-02). *FIW Research Reports*, 1-36
9. Deza X. V., López M. G. (2014) Regional concentration of knowledge-intensive business services in Europe. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 32(6), 1036-1058
10. Kola-Bezka M., Kuzel M. (2023) Global Cities and Multinational Enterprises: integrating the existing concepts for future research studies. *Bulletin of Geography. Socio-economic Series*, 60(60): 101-125
11. Kumar N. (2001) Determinants of location of overseas R&D activity of multinational enterprises: the case of US and Japanese corporations. *Research Policy*, 30(1), 159-174
12. Luo Y., (2021) New OLI advantages in digital globalization. *International Business Review*, 30(2), 1-8
13. Mariotti I., Pacchi C., Di Vita S., (2018) Co-working Spaces in Milan: Location Patterns and Urban Effects, w: Armondi S., Di Vita S., eds., *New Urban Geographies of the Creative and Knowledge Economies*, 1st Edition, Routledge
14. Muller E., Doloreux D. (2009) What we should know about knowledge-intensive business services. *Technology in Society*, 31(1), 64-72
15. Musolino D., Kotosz B., (2024) A new territorial attractiveness index at the international scale: design, application and patterns in Italy. *The Annals of Regional Science*, 72:1159-1187
16. Musolino D., Meester W., Pellenbarg P., (2020) Stated locational preferences of Italian entrepreneurs: The underlying location factors. *Regional Science Policy & Practice. Special Issue: Night Lights, Big Data and Urban and Regional Development*, 14(4), p. 1005-1021, DOI: 10.1111/rsp3.12498
17. OECD (2022) Measuring the attractiveness of regions. *OECD Regional Development Papers*, 36, 1-49
18. OECD (2023) Rethinking Regional Attractiveness in the New Global Environment. *OECD Regional Development Studies*, 1-149
19. Romão J., Kourtiti K., Neuts B., Nijkamp P., (2018) The smart city as a common place for tourists and residents: A structural analysis of the determinants of urban attractiveness. *Cities*, 78, 67-75
20. Strauss-Kahn V., Vives X. (2009) Why and where do headquarters move? *Regional Science and Urban Economics*, 39(2), 168-186
21. UNCTAD (2025) World Investment Report. International investment in the digital economy, Geneva, 1-262
22. Yamamura S., Goto H. (2018) Location patterns and determinants of knowledge-intensive industries in the Tokyo Metropolitan Area. *Japan Architectural Review*, 1(4), 443-456



[illegible]





absl.net