

Siła miast



Atrakcyjność miasta, rynek biurowy, trendy HR

I poł. 2025

Kondycja sektora biurowego oraz potencjał inwestycyjny miasta i rynek pracy

knightfrank.com.pl/research



Katowice

Opracowane
we współpracy z



KATOWICE
dla odmiany

Michael Page

Katowice



Powierzchnia miasta

164,7 km²



Populacja

278 900

(Katowice, GUS 06.2025)

2 128 034

(GZM, InfoGZM 2023)



Prognoza populacji

261 050 (2030)



Stopa bezrobocia

1,2%

(02.2025, GUS)



Wzrost PKB

18,0%



PKB per capita

85 131 PLN



Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto)

11 207,23 PLN

(w sektorze przedsiębiorstw, 06.2025, GUS)

Atrakcyjność inwestycyjna

Rankingi

9

MIEJSCE

w rankingu „**Top 10 Large European Cities of the Future 2025 – fDi Strategy**” - przyciąganie inwestycji zagranicznych (fDi Intelligence).

2

MIEJSCE

w rankingu **Miast Przyjaznych dla Biznesu** miesięcznika „Forbes” - miasta i gminy 150 000-299 000 mieszkańców

3

MIEJSCE

w rankingu „**Polskie Miasta Przyszłości 2050**” – w podrankingu biurowym, mieszkalnym i „po godzinach” oraz **1. miejsce w kategorii szkoły**

TYTUŁ:

Katowice „Europejskim Miastem Nauki” 2024 przyznany przez Stowarzyszenie EuroScience

CERTYFIKAT:

„Standardy Obsługi Inwestora w Samorządzie”

Zachęty inwestycyjne

Wydział Obsługi Inwestorów to jednostka Urzędu Miasta Katowice, która zapewnia kompleksową obsługę: od wspierania inwestorów tworzących centra usług biznesowych, deweloperów mieszkaniowych, hotelarskich i biurowych, po wspieranie rozwoju ekosystemu dla start-upów i przyjaznego środowiska dla sektora MMiSP.

Zapewnienie wsparcia dla inwestora w oparciu o indywidualne oczekiwania i wymagania: tworzenie analiz rynku, przygotowywanie informacji o lokalizacji inwestycji, pomoc w zakresie budowania wizerunku, organizowanie wizyt inwestorskich, koordynowanie współpracy z uczelniami, etc.

Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna – najlepsza w Europie i jedna z najlepszych na świecie (fDi Intelligence), oferująca zwolnienia z podatku dochodowego.

Ustrukturyzowane projekty edukacyjne wspierające rozwój talentów w mieście od etapu szkół średnich po studia wyższe: FUJITSU-Tech, KYNDRYL Future Achievers, Corporate Readiness Certificate (CRC).

Inwestowanie w mieście realizującym od lat politykę zrównoważonego rozwoju w oparciu o Agendę 2030, ONZ.

Katowice

I POŁ. 2025



Zasoby powierzchni biurowej

↓ **761 000 m²**



Powierzchnia biurowa w budowie

● **34 000 m²**



Wskaźnik pustostanów

↑ **22,7%**



Nowa podaż

● **0 m²**



Popyt

↑ **23 000 m²**

Operatorzy coworkingowi w Katowicach

City Space | Regus
Własne B. | Cluster Offices

Standardowe warunki najmu w nowych budynkach



Opłata eksploatacyjna
PLN/m²/miesiąc

14,00-26,00



Okres bezczynszowy

1-1,5 miesiąca na rok obowiązywania umowy



Budżet na fit-out
EUR/m²

350,00-500,00

► Całkowite zasoby powierzchni biurowej w Katowicach wynoszą 761 000 m², co stanowi około 6% wszystkich zasobów biurowych w Polsce. W pierwszej połowie 2025 roku popyt na wynajem powierzchni osłabił i wyniósł 23 000 m², co przyczyniło się również do wzrostu wskaźnika pustostanów do poziomu 22,7%. Wywoławcze stawki czynszu pozostały stabilne, mieszcząc się zwykle w przedziale 10-14,5 EUR/m²/miesiąc.

PODAŻ

Na koniec czerwca 2025 roku zasoby biurowe w Katowicach wyniosły 761 000 m², zachowując pozycję czwartego największego miasta regionalnego. Od początku roku nie dostarczono na rynek żadnego budynku biurowego, zaś w budowie znajduje się niemal 34 000 m². Jeśli deweloperzy dotrzymają terminów, do końca 2025 roku cała ta powierzchnia zostanie oddana do użytkowania. Największe realizowane projekty to kompleks Eco City Katowice, o łącznej powierzchni 18 000 m², realizowany przez Górnośląski Park Przemysłowy oraz budynek Cross Office A o powierzchni niemal 9 000 m² realizowany przez Grupę Opal.

POPYT

W I poł. 2025 roku popyt na wynajem powierzchni biurowej w Katowicach wyniósł niemal 23 000 m², jednak w samym II kwartale odnotowano zaledwie 4 000 m² wynajętej powierzchni, co jest jednym z najniższych kwartalnych wyników w historii rynku.

W I poł. 2025 roku nowe umowy wciąż dominowały na katowickim rynku, odpowiadając za 71% wolumenu wynajętej powierzchni. Renegocjacje dalej odgrywają istotną rolę odpowiadając za 24% wolumenu, a pozostałe 5% stanowiły ekspansje.

PUSTOSTANY

Oslabiony popyt w II kw. 2025 roku przyczynił się do wzrostu wskaźnika pustostanów w Katowicach do 22,7%. Oznacza to wzrost o 1,6 pp. względem poprzedniego kwartału oraz 1,9 pp. w porównaniu z analogicznym okresem poprzedniego roku. Katowice są rynkiem z najwyższym poziomem wolnej powierzchni w Polsce. Ze względu na stosunkowo niewielką liczbę powierzchni biurowej w budowie, w dłuższej perspektywie przewidujemy stopniowy spadek wskaźnika pustostanów.

CZYNsze

Na koniec II kwartału 2025 roku czynsze wywoławcze w Katowicach pozostały stabilne, mieszcząc się zazwyczaj w przedziale od 10,00 do 14,50 EUR/m²/miesiąc. Z kolei opłaty eksploatacyjne kształtowały się na poziomie od 14,00 do 26,00 PLN/m²/miesiąc.

Rynek biurowy w Polsce

I POŁ. 2025



SZCZECIN

187 000 m²
7,3%
10-14,5 EUR

POZNAŃ

678 000 m²
14,8%
11,5-16 EUR

WROCŁAW

1,36 mln m²
20,5%
11-16 EUR

KATOWICE

761 000 m²
22,7%
10-14,5 EUR

TRÓJMIASTO

1,07 mln m²
12,7%
11-16 EUR

WARSZAWA

6,33 mln m²
10,8%
10-28 EUR

ŁÓDŹ

643 000 m²
21,6%
9-15 EUR

LUBLIN

221 000 m²
10,4%
9-13 EUR

KRAKÓW

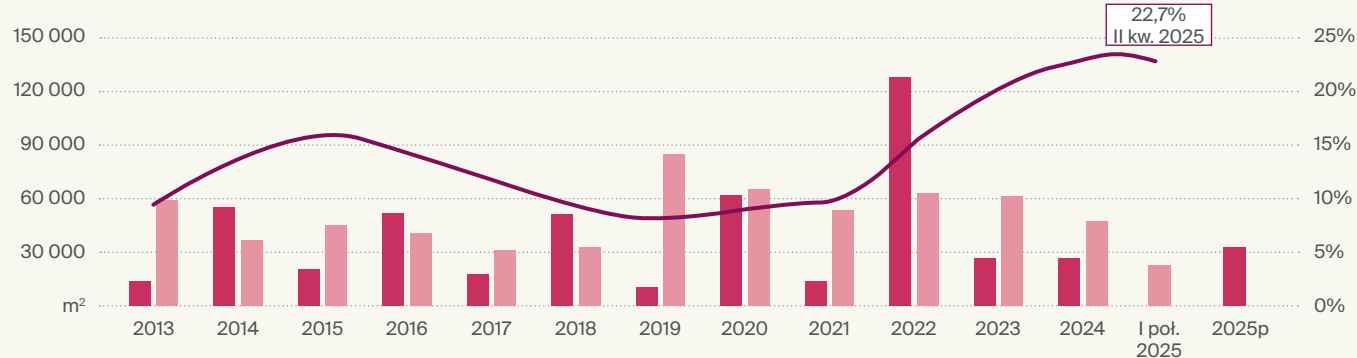
1,83 mln m²
17,3%
10-18 EUR

- całkowite zasoby - współczynnik pustostanów
 - wywoławcze stawki czynszu (m²/miesiąc)

Źródło: Knight Frank

Nowa podaż, popyt i współczynnik pustostanów w Katowicach

nowa podaż popyt współczynnik pustostanów

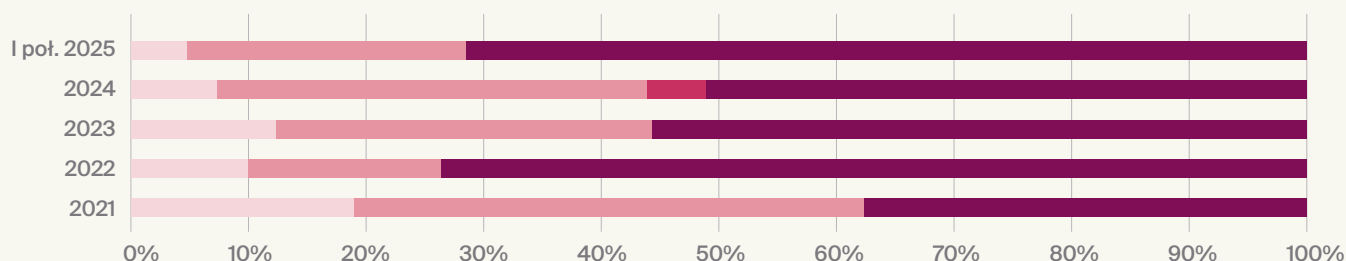


p-prognoza na podstawie projektów w budowie

Źródło: Knight Frank

Struktura popytu w Katowicach

rozszerzenia odnowienia wynajem na potrzeby własne nowe umowy (łącznie z transakcjami przednajmu)



Transparentność wynagrodzeń: realia i wyzwania rynku pracy

► Transparentność wynagrodzeń miała być przełomem na rynku pracy – narzędziem do budowania zaufania, równości i nowoczesnego employer brandingu. Zgodnie z unijną dyrektywą, polskie firmy już od grudnia 2025 roku będą zobowiązane do ujawniania wysokości wynagrodzeń lub widełek płacowych w ogłoszeniach rekrutacyjnych, a także do raportowania luki płacowej i zapewnienia pracownikom prawa do informacji o wynagrodzeniach na porównywalnych stanowiskach.

ZDERZENIE IDEI Z PRAKTYKĄ

Sposób, w jaki zaplanowano wdrożenie dyrektywy w Polsce, nie implementuje w pełni wszystkich zapisów dyrektywy, pozostawiając luki interpretacyjne i niejasności co do zakresu obowiązków pracodawców oraz sposobu egzekwowania przepisów. Przy czym, publikowanie widełek płacowych to dopiero początek, kluczowe będzie wartościowanie stanowisk, spójność polityki płacowej i gotowość na trudne

pytania od pracowników. W praktyce, część firm, jak to miało miejsce przy wcześniejszych dyrektywach, nie planuje aktywnego wdrażania nowych rozwiązań. Zamiast inwestować w systemy raportowania i przejrzyste struktury płacowe, niektóre wolą zaryzykować zapłacenia kar, jeśli zostaną nałożone. Wynika to z przekonania, że ryzyko kontroli i sankcji jest relatywnie niskie, a koszty wdrożenia transparentności przewyższają potencjalne konsekwencje finansowe.

OCZEKIWANIA KONTRA WYZWANIA

Jak wynika z raportu Michael Page Talent Trends 2025, dla kandydatów kluczowe są jasne zasady

wynagradzania, elastyczność i wartości organizacji. Transparentność płacowa jest postrzegana jako standard przez młodsze pokolenia, a firmy, które ją wdrażają, zyskują przewagę w przyciąganiu talentów. Jednocześnie niemal 4 na 10 kobiet uważa, że w ich firmie wciąż istnieją różnice w wynagrodzeniach na podobnych stanowiskach, a blisko co trzecia nie jest zadowolona z działań pracodawcy w tym zakresie¹. Niedoskonałe wdrożenie przepisów może prowadzić do rozczarowania – zarówno wśród kandydatów, jak i obecnych pracowników – oraz do pogłębienia frustracji związanej z brakiem realnej równości i przejrzystości.

Na tle tych wyzwań warto zwrócić uwagę na sektory, w których

"Niemał 4 na 10 kobiet uważa, że w ich firmie wciąż istnieją różnice w wynagrodzeniach na podobnych stanowiskach."

"53% aktywnych agentów nieruchomości to kobiety."

kobiety od lat odgrywają istotną rolę. Dobrym przykładem może być branża nieruchomości, która w Polsce wyróżnia się wysokim udziałem kobiet wśród pośredników. Jak wynika z danych portalu Otodom, aż 53% aktywnych agentów nieruchomości to kobiety². Ich dominacja w tym zawodzie utrzymuje się od ponad 20 lat, co wynika m.in. z ceniejnych umiejętności miękkich i dopasowania do oczekiwań klientów. Według

¹ Talent Trends 2025, Michael Page, 26.06.2024, <https://www.michaelpage.pl/talent-trends>, dostęp 14 lipca 2025.





"Od grudnia 2025 roku unijna dyrektywa nakłada obowiązek ujawniania wysokości wynagrodzeń lub widełek płacowych w ogłoszeniach rekrutacyjnych."

najnowszych analiz, sektor obsługi rynku nieruchomości cechuje się również wyższym poziomem równości płac niż wiele innych branż. Różnice w zarobkach kobiet i mężczyzn są tu minimalne, głównie dzięki transparentnym zasadom wynagradzania i systemowi prowizyjnemu. Rosnąca świadomość branży oraz inicjatywy mentoringowe, szkoleniowe i networkingowe sprawiają, że otrzymują one coraz większe wsparcie w rozwoju kariery, dzięki czemu coraz częściej awansują. Choć w segmencie nieruchomości komercyjnych nadal dominują mężczyźni, to odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych i menedżerskich sukcesywnie rośnie.

Jednocześnie, w skali całego rynku pracy różnice są bardziej wyraźne, co potwierdza wskaźnik zatrudnienia, który w 2023 roku wśród kobiet pozostawał o niemal 15 punktów procentowych niższy niż u mężczyzn.

Wyzwaniem wciąż są także luka płacowa i różnice w dostępie do awansów, które transparentność wynagrodzeń miała pomóc rozwiązać. Jednak niepełne wdrożenie przepisów może ograniczyć ten efekt.

NIŻ DEMOGRAFICZNY – CORAZ TRUDNIEJSZE POZYSKANIE PRACOWNIKÓW

Polski rynek pracy stoi dziś przed bezprecedensowym wyzwaniem demograficznym, ponieważ według prognoz do 2035 roku liczba pracowników w Polsce spadnie aż o 2,1 mln, czyli o ponad 12% względem obecnej liczby aktywnych zawodowo³. W tej sytuacji kluczowe staje się nie tylko pozyskiwanie nowych talentów, ale także skuteczna aktywizacja kobiet na rynku pracy. Największe

"Według prognoz do 2035 roku liczba pracowników w Polsce spadnie o ponad 12% względem obecnej liczby aktywnych zawodowo."

deficity już teraz obserwowane są w kluczowych specjalizacjach, a niska dzietność i starzenie się społeczeństwa będą jeszcze pogłębiać ten problem. Oznacza to rosnącą konkurencję o

talenty, a także konieczność inwestycji w employer branding oraz nowoczesne strategie rekrutacyjne.

Dyrektywa o transparentności wynagrodzeń może zrewolucjonizować polski rynek pracy. Jej pełny potencjał zależy jednak od skutecznego i konsekwentnego wdrożenia, a to wciąż napotyka bariery – od niedoskonałych przepisów, po niechęć części firm do realnych zmian. Te wyzwania nie omijają również branży nieruchomości, która mimo wysokiego udziału kobiet, podobnie jak pozostałe sektory musi zmierzyć się z wyzwaniami demograficznymi i rosnącą presją na budowanie autentycznej kultury zaufania i równości. Przyszłość należy do organizacji, które potraktują transparentność nie jako obowiązek, lecz jako szansę na rozwój i przewagę konkurencyjną.

² Dane Otodom, Otodom, 05.02.2021, <https://www.otodom.pl/wiadomosci/profesjonalisci/posrednicy/kim-sa-polscy-posrednicy-nieruchomosci-poznaj-dane>, dostęp 14 lipca 2025.

³ Konsekwencje zmian demograficznych dla podaży pracy w Polsce, Polski Instytut Ekonomiczny, 14.10.2024, <https://pie.net.pl/przy-obecnym-trendach-demograficznych-do-2035-r-zatrudnienie-w-polsce-moze-spsc-o-ponad-12-proc/>, dostęp 14 lipca 2025.

Kontakty

w Polsce

+48 22 596 50 50
www.KnightFrank.com.pl

RESEARCH
Dorota Lachowska
dorota.lachowska@pl.knightfrank.com

COMMERCIAL AGENCY - KATOWICE
Iwona Kalaga
iwona.kalaga@pl.knightfrank.com

CAPITAL MARKETS
Krzysztof Cipiur
krzysztof.cipiur@pl.knightfrank.com

VALUATION & ADVISORY
Małgorzata Krzystek
malgorzata.krzystek@pl.knightfrank.com

STRATEGIC CONSULTING EMEA
Marta Sobieszczak
marta.sobieszczak@pl.knightfrank.com

INDUSTRIAL AGENCY
Natalia Mika
natalia.mika@pl.knightfrank.com

Jako jeden z największych i najbardziej doświadczonych zespołów monitorujących rynek nieruchomości w Polsce, świadczymy usługi doradcze, opracowujemy prognozy oraz diagnozujemy wszystkie sektory rynku nieruchomości. Naszym klientom, do których należą m.in. deweloperzy, fundusze inwestycyjne, instytucje finansowe, przedsiębiorstwa oraz inwestorzy indywidualni, oferujemy:

- ▶ doradztwo strategiczne,
- ▶ niezależne prognozy i analizy dostosowane do specyficznych wymogów klientów,
- ▶ prezentacje na indywidualne zapotrzebowanie/zamówienie.

Prowadzimy kwartalnie aktualizowane bazy danych, obejmujące wszystkie sektory rynku nieruchomości komercyjnych (biurowy, handlowy, magazynowy, hotelowy) w głównych miastach i regionach Polski (Warszawa, Kraków, Łódź, Poznań, Śląsk, Trójmiasto, Wrocław, Lublin, Szczecin) oraz sektor PRS w całej Polsce. Dzięki naszym oddziałom w głównych miastach, posiadamy wiedzę o lokalnych rynkach, którą wykorzystujemy w przygotowywaniu raportów.

Raporty Knight Frank
dostępne są:



© KNIGHT FRANK SP. z o.o. 2025

Knight Frank nie ponosi odpowiedzialności za ewentualne szkody poniesione na skutek działań podjętych na podstawie zawartości niniejszego raportu. Pomimo przeprowadzenia szczegółowych badań i zachowania należytej staranności Knight Frank nie gwarantuje ani nie zapewnia, że informacje zawarte w raporcie są prawdziwe lub że nie uległy dezaktualizacji. Powielanie części lub całości opracowania tylko za zgodą Knight Frank.

Opracowanie merytoryczne: Michał Kusy, Dorota Lachowska / Research / Knight Frank

Opracowanie graficzne: Karolina Chodak-Brzozowska / Art Director / PR & Marketing / Knight Frank

PARTNERZY PUBLIKACJI:



WYDZIAŁ OBSŁUGI INWESTORÓW

www.invest.katowice.eu
[linkedin.com/company/invest-in-katowice](https://www.linkedin.com/company/invest-in-katowice)

Wydział Obsługi Inwestorów (WOI) to dedykowana jednostka Urzędu Miasta Katowice, która zapewnia kompleksową obsługę: od wspierania inwestorów usług biznesowych, deweloperów mieszkaniowych i biurowych, po tworzenie ekosystemu dla start-upów i przyjaznego środowiska dla sektora MŚP. WOI skupia się na dostarczaniu rozwiązań dostosowanych do potrzeb projektów inwestycyjnych. Dzięki szerokiej gamie innowacyjnych produktów doświadczony zespół ekspertów wspiera inwestorów w realizacji celów biznesowych w Katowicach oraz w uzyskaniu i utrzymaniu przewagi konkurencyjnej.

Michael Page

KONTAKT:

Marlena Szafron - Lejman
+48 669 577 677
marlenaszafron@michaelpage.pl

www.michaelpage.pl