

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



Trójmiasto

Opracowane
we współpracy z



Michael Page

Trójmiasto



Powierzchnia
aglomeracji
5 316 km²



Populacja aglomeracji
~1,6 mln (2021)



Prognoza populacji
dla aglomeracji
~1,58 mln (2030)



Saldo migracji
(+) 790
(Trójmiasto)



Stopa bezrobocia
2,5%
(średnia dla 3 miast,
03.2025, GUS)



Wzrost PKB
9,7%



PKB per capita
89 995 PLN



Przeciętne miesięczne
wynagrodzenie (brutto)
11 152,69 PLN (Gdańsk)
(w sektorze przedsiębiorstw,
03.2025, GUS)

Atrakcyjność inwestycyjna

Rankingi

1 MIEJSCE

w rankingu European Business Services Association
w kategorii **Most Dynamically Developing City in
Poland 2025**

3 MIEJSCE

w rankingu Mid-Sized European Regions of the Future 2025
w kategorii **FDI Strategy**

3 MIEJSCE

w rankingu Mid-Sized European Regions of the Future 2025
w kategorii **Business Friendliness**

|||||

Europejski Region Przedsiębiorczości 2020

|||||

W ubiegłorocznej edycji fDi **European Cities and Regions
of the Future 2024** Pomorze utrzymało wysokie 5. miejsce
za skuteczną strategię pozyskiwania bezpośrednich inwestycji
zagranicznych (BIZ) w kategorii regionów średniej wielkości.
Ponadto region doceniono 7. lokatą w klasyfikacji dotyczącej
kreowania przyjaznych warunków do rozwoju biznesu.

Zachęty inwestycyjne

INVEST IN POMERANIA

Regionalna inicjatywa wspierająca zagranicznych oraz krajowych inwestorów w lokowaniu biznesu na Pomorzu. Oferuje kompleksowe wsparcie: od pośrednictwa w kontakcie z lokalną administracją i partnerami biznesowymi, przez organizowanie wizyt referencyjnych po przygotowywanie raportów ekonomicznych. Wszystkie usługi świadczone są nieodpłatnie, bowiem głównym celem Invest in Pomerania jest rozwój gospodarczy województwa pomorskiego.

Strefy ekonomiczne

Grant na zatrudnienie i grant na inwestycje w postaci zwolnień z podatku CIT.

Wsparcie rządowe

Grant pieniężny na zatrudnienie i grant pieniężny na inwestycje.

Live more. Pomerania

Dedykowana kampania informacyjna województwa pomorskiego, realizowana przez inicjatywę Invest in Pomerania. Celem jest przyciągnięcie potencjalnych pracowników, zarówno spoza regionu, jak i z zagranicy, którzy aktywnie poszukują możliwości zatrudnienia lub rozważają zmianę kariery.

Jakość życia w mieście

Rankingi

1 MIEJSCE

dla Gdyni w konkursie LivCom Awards 2023 za SDG za **poprawę krajobrazów i przestrzeni publicznych**

3 MIEJSCE

dla Gdańska w kategorii **Jakość życia**, Emerging Europe Awards, 2020

2 MIEJSCE

dla Gdańska pod względem wzrostu jakości życia w ciągu ostatnich 5 lat – **Report on the Quality of life in European cities**

66 MIEJSCE

w Europie – **Quality of Life** Index by Numbeo

4 MIEJSCE

w ogólnym rankingu satysfakcji z życia (po Zurychu, Kopenhadze oraz Groningen) w badaniu przeprowadzonym przez **ThinkLodz 2023**

145 MIEJSCE

na świecie – **Quality of Life** Index by Numbeo

Jakość życia w liczbach

- Gdańsk systematycznie (co 2 lata) monitoruje jakość życia i zadowolenie mieszkańców Gdańska.
- Według raportu „Jakość życia w miastach europejskich” z 2020 roku, mieszkańcy Gdańska deklarują zadowolenie z życia w mieście na poziomie 97%.
- Brązowy medal – Gdynia jako przykład czystej jakości życia według The International Awards for Liveable Communities 2021.
- Gdynia posiada dedykowanego Wiceprezydenta ds. jakości życia, który odpowiada za edukację, zdrowie oraz szeroko pojęte działania z obszaru inteligentnego miasta (tzw. smart city).
- W 2021 roku Gdynia dołączyła do grona pięciu miast na świecie otrzymujących certyfikat ISO 37122, wyróżnienie przeznaczone dla miast, które skutecznie tworzą i wdrażają strategię zrównoważonego rozwoju z wykorzystaniem dostępnych technologii.
- Program ochrony powietrza dla Gminy Miasta Gdańsk.
- Rozwój systemu monitoringu wód podziemnych na obszarze Gdańska, Sopotu i gminy Pruszcz.
- 664 tys hektarów lasów do biegania.



Ścieżki rowerowe
i pasy wydzielone
293,7 km



Tereny
zielone
123 km²

Fakty i liczby



Studenci
86 400



Absolwenci
19 521



Liczba uczelni
24



Lotnisko – odległość
od centrum miasta
15 km



Lotnisko – liczba
obsłużonych pasażerów
6 714 149 (2024)



Sektor BSS
– liczba centrów
219



Sektor BSS
– liczba zatrudnionych
40 500

Trójmiasto

I POŁ. 2025



Zasoby powierzchni biurowej

● **1,07 mln m²**



Powierzchnia biurowa w budowie

↓ **28 000 m²**



Wskaźnik pustostanów

↑ **12,7%**



Nowa podaż

● **0 m²**



Popyt

↑ **53 000 m²**

Operatorzy coworkingowi w Trójmieście

Spaces | Regus | Chilliflex | O4 | Collab

Standardowe warunki najmu w nowych budynkach



Opłata eksploatacyjna
PLN/m²/miesiąc

18,00-31,00



Okres bezczynszowy

1-1,5 miesiąca na rok obowiązywania umowy



Budżet na fit-out
EUR/m²

100,00-300,00

Trójmiasto jest czwartym największym rynkiem biurowym w Polsce i jednocześnie jedną z czterech aglomeracji, w których zasoby nowoczesnej powierzchni biurowej przekraczają milion m². Popyt na powierzchnie biurowe utrzymuje się na stabilnym poziomie, osiągając w I poł. 2025 roku 53 000 m², co odpowiada 14% całkowitego wolumenu najmu w miastach regionalnych. Wskaźnik pustostanów w Trójmieście wyniósł 12,7%, co plasuje go wśród miast regionalnych o najniższym poziomie niewynajętej powierzchni. Taki rezultat jest efektem ograniczonej nowej podaży w ostatnich kwartałach oraz utrzymującego się, stabilnego popytu.

PODAŻ

Całkowite zasoby biurowe w Trójmieście wynoszą 1,07 mln m², z czego zdecydowana większość (75%) zlokalizowana jest w Gdańsku, głównie wzdłuż Alei Grunwaldzkiej oraz w rejonie historycznego centrum miasta. Około 22% powierzchni biurowej znajduje się w Gdyni, a pozostałe 3% w Sopocie.

Aktywność deweloperska w Trójmieście utrzymuje się na niskim poziomie. W I poł. 2025 roku nie oddano do użytkowania żadnego budynku, a w budowie znajduje się ponad 28 000 m² powierzchni biurowej, z czego około 3 000 m² planowane jest do oddania jeszcze w 2025 roku. Największym projektem w budowie pozostaje Palio Office Park C o powierzchni 13 000 m², realizowany przez Cavatina Holding.

POPYT

W pierwszej połowie 2025 roku wolumen wynajętej powierzchni biurowej w Trójmieście utrzymał się na stabilnym poziomie, przekraczając 53 000 m². Jest to wzrost o 5% względem analogicznego okresu roku poprzedniego. Gdańsk wciąż dominuje trójmiejski rynek, odnotowując na koniec czerwca niemal 51 000 m² całkowitego wolumenu, a największy popyt obserwowany był ze strony sektora logistycznego, który odpowiadał za 32% całkowitej wynajętej powierzchni.

Największy udział w strukturze najmu przypadł renowacjom (55%), co pokazuje, jak istotne dla najemców pozostają koszty związane m.in. z przeprowadzką czy adaptacją powierzchni do swoich potrzeb. Znaczną część wynajętej powierzchni stanowiły również nowe umowy, odpowiadające za 41% całkowitego wolumenu. Wciąż niewielu najemców decyduje się na ekspansję, które stanowiły zaledwie 0,4% całkowitego wolumenu. Pozostałą część wolumenu stanowiły umowy na potrzeby własne.

PUSTOSTANY

Wskaźnik pustostanów w II kw. 2025 roku pozostał na stabilnym poziomie, wynosząc 12,7%, co oznacza wzrost o 0,1 pp. względem poprzedniego kwartału oraz o 0,4 pp. w porównaniu z analogicznym okresem poprzedniego roku. Jednocześnie był to trzeci najniższy współczynnik wśród miast regionalnych, ustępując jedynie Szczecinowi i Lublinowi.

Najniższy poziom pustostanów odnotowano w Gdańsku – 9,2%, natomiast w Gdyni i Sopocie wyniósł odpowiednio 23,6% i 18,4%. Stabilny popyt oraz spadek tempa przyrostu nowej powierzchni biurowej mogą spowodować obniżanie się wskaźnika pustostanów w następnych kwartałach.

CZYNsze

Na koniec pierwszej połowy 2025 roku czynsze wywoławcze w Trójmieście pozostały stabilne, mieszcząc się zazwyczaj w przedziale od 11,00 do 16,00 EUR/m²/miesiąc. W przypadku najlepszych lokalizacji stawki mogą jednak przekraczać ten poziom. Stawki opłat eksploatacyjnych ustabilizowały się natomiast na poziomie wynoszącym zwykle od 18,00 do 31,00 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

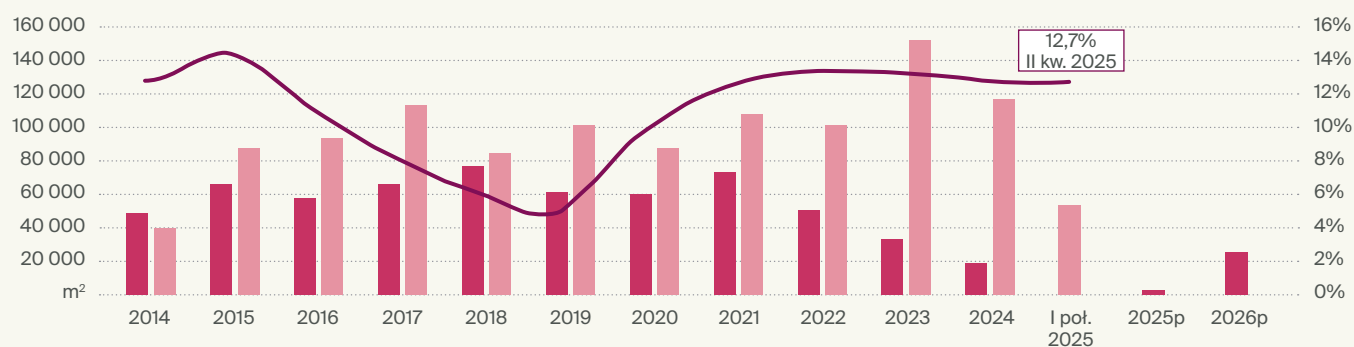
1,83 mln m²
17,3%
10-18 EUR

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

Źródło: Knight Frank

Nowa podaż, popyt i współczynnik pustostanów w Trójmieście

nowa podaż popyt współczynnik pustostanów

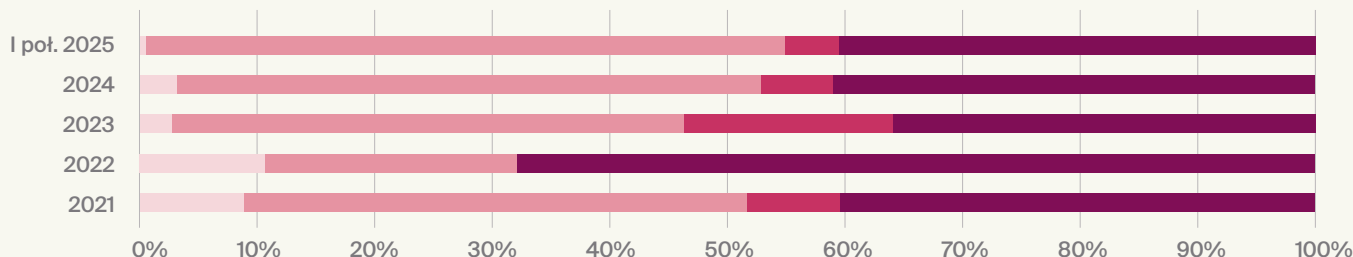


p-prognoza na podstawie projektów w budowie

Źródło: Knight Frank

Struktura popytu w Trójmieście

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



Źródło: Knight Frank

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.

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.

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

OCZEKIWANIA KONTRA WYZWANIA

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

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

"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 cenionych 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 zawodowo². 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 - TRÓJMIASTO
Joanna Gomułkiewicz
joanna.gomulkiewicz@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:



KONTAKT DO INVEST IN POMERANIA:

Al. Grunwaldzka 472 D
Olivia Business Centre - Olivia Six
80-309 Gdańsk

+48 (58) 32 33 256
office@investinpomerania.pl

Invest in Pomerania jest regionalną inicjatywą non-profit, zrzeszającą instytucje odpowiedzialne za rozwój gospodarczy Pomorza. Wspiera inwestorów zagranicznych w realizacji projektów inwestycyjnych na Pomorzu, udzielając wsparcia na każdym etapie procesu inwestycyjnego i nabudowując atrakcyjność inwestycyjną regionu.

Michael Page

KONTAKT:

+48 (22) 319 30 00
contact@michaelpage.pl

www.michaelpage.pl