

Siła miast



Atrakcyjność miasta, rynek biurowy, trendy HR

III kw. 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
223



Sektor BSS
– liczba zatrudnionych
40 500

Trójmiasto

III KW. 2025



Zasoby powierzchni biurowej

● **1,07 mln m²**



Powierzchnia biurowa w budowie

↓ **26 000 m²**



Wskaźnik pustostanów

↓ **11,9%**



Nowa podaż

● **0 m²**



Popyt

↑ **72 000 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 należy do grona czterech największych rynków biurowych w Polsce, obok Warszawy, Krakowa i Wrocławia, gdzie całkowite zasoby przekraczają milion m². Stabilny popyt oraz brak nowej podaży spowodowały spadek poziomu pustostanów do najniższego poziomu od czterech lat i jednocześnie do najniższego wskaźnika spośród głównych miast regionalnych.

PODAŻ

Całkowite zasoby powierzchni biurowej 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. Gdynia skupia około 22% całkowitych zasobów biurowych, natomiast pozostałe 3% przypada na Sopot.

Aktywność deweloperska w Trójmieście pozostaje ograniczona. Na koniec września 2025 roku nie oddano do użytkowania żadnego budynku, a w budowie znajduje się ponad 26 000 m² powierzchni biurowej, z czego niemal 3 000 m² planowane jest do oddania jeszcze w 2025 roku. Największym projektem w budowie jest Punkt o powierzchni niemal 13 000 m² realizowany przez Torus.

POPYT

Popyt na wynajem powierzchni biurowej w Trójmieście pozostaje na stabilnym poziomie, wynosząc na koniec września 2025 roku niemal 72 000 m². Największym zainteresowaniem wśród najemców cieszył się Gdańsk, gdzie wynajęto 63 000 m², a największy popyt obserwowaliśmy ze strony sektora logistycznego, który odpowiadał za 35% całkowitej wynajętej powierzchni.

Największy udział w strukturze najmu w Trójmieście wciąż przypada renowacjom, które w okresie I-III kw. 2025 stanowiły 48% całkowitego wolumenu, co podkreśla, jak dużą rolę dla najemców odgrywają koszty związane m.in. z relokacją czy adaptacją powierzchni. Jednak istotną część wynajętej powierzchni stanowiły również nowe umowy, mające 45% udział w całkowitej wynajętej powierzchni. Wciąż niewielu najemców decyduje się na ekspansję, które stanowiły zaledwie 3% całkowitego wolumenu. Pozostałą część wolumenu stanowiły umowy na potrzeby własne.

PUSTOSTANY

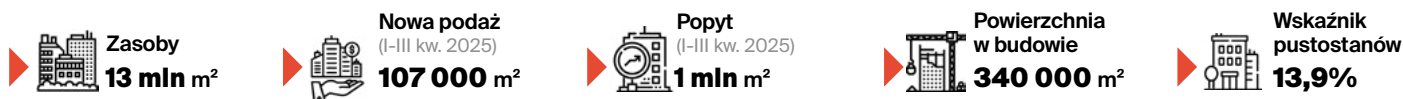
W III kw. 2025 roku wskaźnik pustostanów w Trójmieście wyniósł 11,9%, co jest najniższym wynikiem od 4 lat. Oznacza to spadek o 0,8 pp. względem poprzedniego kwartału oraz o 0,8 pp. względem analogicznego okresu poprzedniego roku. Najniższy poziom pustostanów odnotowano w Gdańsku - 8,7%, natomiast w Gdyni i Sopocie wyniósł odpowiednio 22,3% i 17,2%.

CZYNsze

Czynsze wywoławcze w Trójmieście na koniec III kw. 2025 roku pozostały stabilne i zazwyczaj wahały się od 11,00 do 16,00 EUR/m²/miesiąc. W przypadku najwyższej klasy powierzchni w nowopowstających budynkach stawki te mogą jednak przekraczać ten poziom. Stawki opłat eksploatacyjnych ustabilizowały się na poziomie wynoszącym zwykle od 18,00 do 31,00 PLN/m²/miesiąc.

Rynek biurowy w Polsce

III KW. 2025



SZCZECIN

190 000 m²
6,8%
10-14,5 EUR

POZNAŃ

675 000 m²
13,6%
11,5-16 EUR

WROCŁAW

1,34 mln m²
21,8%
11-16 EUR

KATOWICE

742 000 m²
23,4%
10-14,5 EUR

TRÓJMIASTO

1,07 mln m²
11,9%
11-16 EUR

WARSZAWA

6,25 mln m²
9,7%
12-32 EUR

ŁÓDŹ

643 000 m²
19,7%
9-15 EUR

LUBLIN

225 000 m²
10,3%
9-13 EUR

KRAKÓW

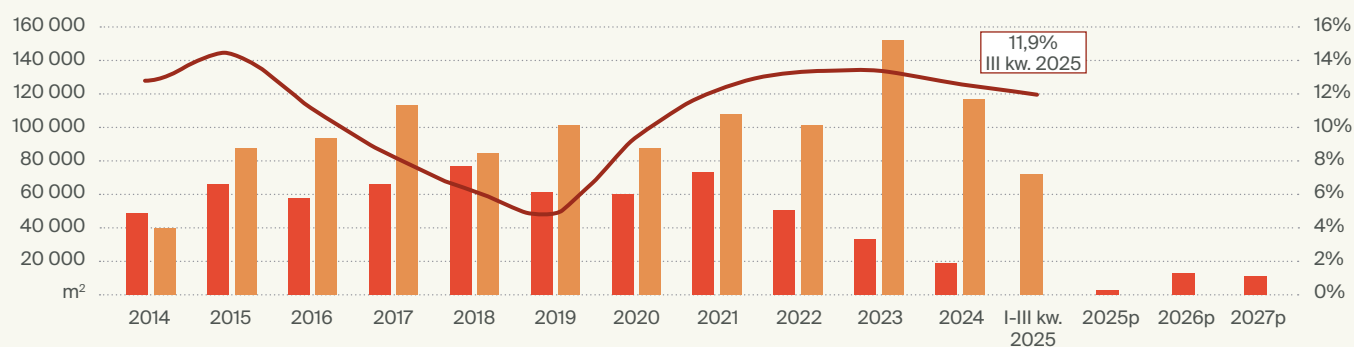
1,85 mln m²
18,6%
10-18 EUR

- 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

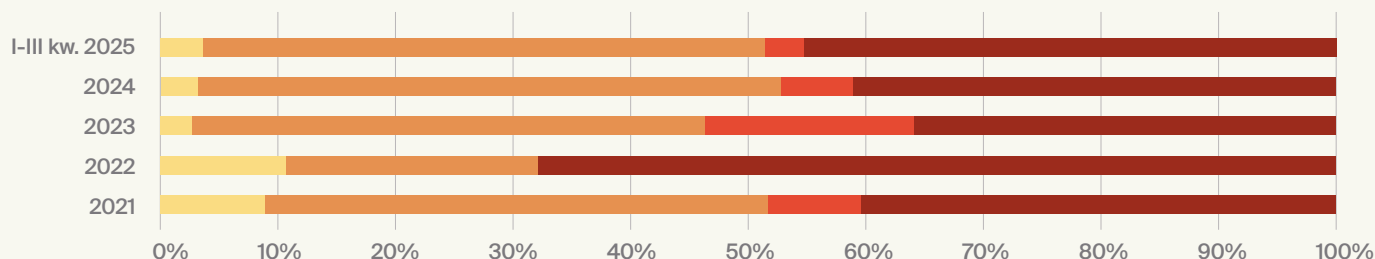


p-prognoza na podstawie projektów w budowie

Źródło: Knight Frank

Struktura popytu w Trójmieście

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



Źródło: Knight Frank

Michael Page Przegląd Wynagrodzeń i Trendów na Rynku Pracy 2026:

Wynagrodzenia pod lupą – rynek pracy w dobie stabilizacji

► Na polski rynek pracy wróciła stabilizacja, jednak wzrosła także ostrożność pracowników i przedsiębiorstw. Dwucyfrowe podwyżki przy zmianie pracodawcy stają się rzadkością, a wzrost wynagrodzeń zależy głównie od roli i sytuacji rynkowej. Z raportu Michael Page Talent Trends 2025 wynika, że aktywnie pracy szuka jedynie 34% specjalistów. W deficytowych specjalizacjach, takich jak finanse i IT, zwłaszcza w obszarach restrukturyzacji, optymalizacji procesów, cyberbezpieczeństwa i analityki big data, przewagę nadal mają kandydaci. W większości branż rynek wyraźnie sprzyja jednak pracodawcom.

Po okresie zmian i nieprzewidywalności polski rynek pracy wszedł w fazę swoistej stabilizacji. Firmy, działając w warunkach gospodarczej i geopolitycznej niepewności oraz niższej inflacji, ostrożniej kształtują politykę wynagrodzeń. Dlatego, zdaniem ekspertów Michael Page nie powinniśmy spodziewać powrotu do dwucyfrowych podwyżek wynikających wyłącznie ze zmiany pracodawcy. Częstsze będą raczej korekty płac powiązane z daną rolą i realiami rynkowymi. W deficytowych specjalizacjach nadal to kandydaci mają silniejszą pozycję, jednak w większości branż coraz częściej mamy do czynienia z rynkiem pracodawcy.

Zmiana ta wyraźnie widoczna jest w procesach rekrutacyjnych. Kandydaci, którzy w ostatnich latach przywykli do napędzanych inflacją podwyżek rzędu 20–30%, dziś rzadko zmieniają pracę tylko ze względu na niewielki, 5–10% wzrost wynagrodzenia. Podczas, gdy podwyżka na poziomie 30% nadal stanowi silną motywację. Ten trend potwierdzają także dane z raportu Michael Page Talent Trends 2025, według których jedynie 34%

specjalistów aktywnie poszukuje nowej pracy. Z drugiej strony, procesy rekrutacyjne znacząco się wydłużyły, z około 50 dni do 80, a w niektórych przypadkach nawet 100 dni. Pracodawcy podejmują decyzje ostrożniej, wprowadzając dodatkowe etapy weryfikacji kandydatów.

- Rynek wszedł obecnie w fazę, którą określam mianem „taktycznej cierpliwości”, ponieważ zarówno kandydaci, jak i pracodawcy są ostrożni. Obserwujemy pewien spadek dynamiki, który objawia się wydłużeniem procesów rekrutacyjnych oraz ostrożniejszą polityką wynagrodzeń. W rolach deficytowych przewagę nadal mają kandydaci. Dotyczy to na przykład stanowisk związanych z cyberbezpieczeństwem, którego rola znacząco wzrosła. W większości sektorów rynek coraz wyraźniej przesuwają się jednak w stronę pracodawcy. Jednocześnie, podejmując decyzję o zmianie miejsca zatrudnienia warto zwrócić też uwagę na perspektywy związane z nową rolą, które mogą napędzić naszą karierę w kolejnych latach – komentuje Radosław Szafranski, dyrektor zarządzający i członek zarządu Michael Page.

NAJBARDZIEJ POSZUKIWANI SPECJALIŚCI – NA JAKIE ZAROBKI MOGĄ LICZYĆ?

Do najbardziej poszukiwanych specjalistów należą obecnie eksperci z obszaru finansów, zwłaszcza w dziedzinach związanych z restrukturyzacją, optymalizacją biznesu oraz digitalizacją procesów i sprzedaży. Księgowi mogą liczyć średnio na około 10 tys. zł brutto miesięcznie, a na stanowisku samodzielnego księgowego wynagrodzenie wzrasta do 11–14 tys. zł brutto. Dyrektor działu księgowości zarabia od 29 do 35 tys. zł brutto. W przypadku analityków finansowych najczęściej oferowane pensje mieszczą się w przedziale 11,5–14 tys. zł, a dyrektorzy finansowi mogą liczyć na około 35 tys. zł brutto.

Drugim sektorem oferującym znaczące możliwości jest IT, zwłaszcza w obszarach cyberbezpieczeństwa oraz analityki big data. Przy zatrudnieniu na umowę o pracę security analyst zarabia od 18 do 22 tys. zł brutto, IT security officer od 20 do 25 tys., a Chief Info Sec Officer (CISO) od 35 do 50 tys. zł brutto. W przypadku

analityków big data, data analyst może liczyć na wynagrodzenie od 12 do 18 tys. zł brutto, a data architect od 20 do 30 tys. zł brutto.

Z drugiej strony branże takie jak automotive czy przemysł wysokoenergochłonny prowadzą rekrutację bardziej ostrożnie. Ciekawy trend obserwujemy także w sektorze centrów usług wspólnych, w którym rośnie popyt na stanowiska o wyższej wartości biznesowej, takich jak: analitycy procesów, kontrolerzy finansowi oraz specjaliści ds. automatyzacji.

– Obecnie największe zapotrzebowanie obserwujemy w sektorach finansów i IT, m.in. w obszarach cyberbezpieczeństwa, analityki big data czy restrukturyzacji procesów. Widać, że największą wartość dla biznesu generują specjaliści

potrafiący usprawniać procesy i wprowadzać optymalizacje. Kluczową kompetencją przyszłości będą liderzy charakteryzujący się adaptacyjnością – zdolni szybko reagować na zmiany, elastycznie dostosowywać strategie i przewidywać trendy. To te cechy pozwalają utrzymać przewagę konkurencyjną w erze permanentnych zmian i rosnącego znaczenia sztucznej inteligencji – tłumaczy Szafranski.

NOWE OCZEKIWANIE KANDYDATÓW I PRACODAWCÓW

W dojrzałym i bardziej ostrożnym rynku pracy zmieniają się wzajemne oczekiwania pracodawców i kandydatów. Firmy coraz częściej poszukują osób, które mają mierzalny wpływ na wyniki organizacji, potrafią działać w złożonym otoczeniu i są

odporne na zmiany. Kandydaci z kolei zwracają uwagę na transparentność wynagrodzeń, sensowny model pracy hybrydowej, możliwość rozwoju zawodowego oraz zaufanie w relacjach z przełożonymi. W tym kontekście, istotną zmianą jest wprowadzenie obowiązku publikowania widełek płacowych, który może wpłynąć na oczekiwania kandydatów. Z drugiej strony, będzie on także sprzyjać lepszemu dopasowaniu oraz ograniczy ryzyko rozczarowań. Jak podkreśla ekspert Michael Page - *Przewagę zyskają te firmy, które osiągną równowagę między strategią biznesową a ludzkim wymiarem pracy.* W obliczu niżu demograficznego, w wyniku którego według danych Eurostatu rynek pracy opuszcza około 136 tysięcy osób, taki balans będzie w przyszłości kluczowy w konkurencji o najlepsze talenty.



Autorem komentarza jest Piotr Sulerzycki, director w Michael Page

Rynek pracy w nieruchomościach nadal pozostaje rynkiem kandydata. Pracodawcom trudno znaleźć doświadczonych specjalistów, szczególnie w obszarach technicznych i menedżerskich.

Wśród najbardziej poszukiwanych kompetencji coraz ważniejszą rolę odgrywają umiejętności miękkie, takie jak samodzielność, kreatywność, zdolność rozwiązywania złożonych problemów i budowania relacji. Coraz większe znaczenie mają też kompetencje cyfrowe, szczególnie w marketingu i sprzedaży, gdzie nowe narzędzia technologiczne zyskują na znaczeniu. W projektowaniu i zarządzaniu nieruchomościami pojawiają się pierwsze zastosowania sztucznej inteligencji, choć branża dopiero wchodzi w etap adaptacji technologicznej.

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:

Piotr Sulerzycki
Director, Property & ESG
piotrsulerzycki@michaelpage.pl

Paweł Tysiąc
Associate Manager, Property & Construction
paweltysiac@michaelpage.pl

www.michaelpage.pl