



Rynek pracy IT w Polsce w 2021 roku

Wynagrodzenia, specjalizacje i wymagania w ofertach pracy

Spis treści

01.

OFERTY PRACY I WYNAGRODZENIA

METODOLOGIA 03

NAJWAŻNIEJSZE TRENDY 06

LICZBA OFERT PRACY 08

WYNAGRODZENIA OGÓŁEM 09

KATEGORIE OFERT 10

TECHNOLOGIE W OFERTACH 14

LOKALIZACJE W OFERTACH 17

TYPY UMÓW W OFERTACH 21

POZIOM DOŚWIADCZENIA W OFERTACH 23

02.

NAJPOPULARNIEJSZE KATEGORIE OFERT

BACKEND 27

FRONTEND 31

FULLSTACK 35

TESTING 39

DEVOPS 43

PROJECT MANAGER 43

MOBILE 44

SUPPORT 44

IT ADMINISTRATOR 45

BUSINESS ANALYSIS 45

BIG DATA 46

AI 46

03.

BENEFITY I UDOGODNIENIA

BENEFITY 48

UDOGODNIENIA 49

SPRZĘT DO PRACY 50

Metodologia i wprowadzenie do analizy

- 📄 **Raport roczny to flagowa publikacja No Fluff Jobs, która powstaje na bazie ofert pracy publikowanych na nofluffjobs.com – największym portalu ogłoszeniowym IT w Polsce. Analiza została oparta o 90 994 oferty pracy opublikowane między 1 stycznia a 31 grudnia 2021.**

To czwarty taki raport z rzędu, dzięki czemu możemy porównać, jak tendencje w zatrudnieniu, zarobkach czy wymaganiach kształtowały się na przestrzeni lat. Jako jedyny job board IT w kraju, który publikuje **100% ofert z widełkami wynagrodzenia**, mamy niezbędne dane, by przekazać precyzyjne informacje o tym, jakich specjalistów poszukują pracodawcy z sektora technologicznego.

Analiza, którą znajdziesz na łamach tego raportu, porusza rozmaite obszary zatrudnienia: od oferowanych zarobków przez proponowane typy umów i stawiane wymagania aż do benefitów, udogodnień i lokalizacji, w jakich miałyby być wykonywana praca. Dla przyjemniejszej lektury zachęcamy do zapoznania się z objaśnieniem słownictwa, które pojawia się w raporcie najczęściej.

Partner raportu:

Hyland™

- 💰 **CZYM JEST MEDIANA WIDEŁEK WYNAGRODZEŃ?**
Mediana to środkowa wartość danego zbioru np. dla zestawu liczb: 1, 1, 3, 5, 10 medianą będzie: 3. Ponieważ na nofluffjobs.com publikowane są widełki wynagrodzenia (przedział od minimalnych do maksymalnych), zarobki prezentowane w raporcie podajemy zawsze jako medianę dolnych i medianę górnych widełek.
- 📄 **KIM JEST SPECJALISTA IT?**
Za każdym razem, gdy w raporcie pada określenie „specjalista IT”, mamy na myśli pracownika branży (lub kandydata do pracy w niej) bez względu na poziom doświadczenia, umiejętności czy staż pracy.
- 🔧 **CZYM JEST TECHNOLOGIA?**
Dla łatwiejszego uporządkowania informacji o wymaganiach w ofercie pracy, gdy pada określenie „technologia”, mamy na myśli wymaganie pracodawcy dotyczące języka programowania, biblioteki, frameworka lub narzędzia.

NO FLUFF JOBS COO

Magdalena Gawłowska-Bujok

NO FLUFF JOBS CEO

Tomasz Bujok



Praca zdalna, braki kadrowe, wypalenie zawodowe, przyspieszona transformacja cyfrowa – rok 2021 był prawdziwym rollercoasterem, a interesującymi wydarzeniami kształtującymi na nowo sektor technologiczny można by zapełnić wstępniaki raportów na dobre kilka lat.

Pracodawcy(-czynie) (nie tylko z IT) przeszli(-ły) w 2021 roku coś na kształt przyspieszonego kursu prowadzenia organizacji w rozproszonym zespole i musieli(-ały) szybko odnaleźć się w nowej rzeczywistości, w której „digital” zaczął na dobre dominować nad światem realnym. Ta transformacja zaszła (i wciąż zachodzi) tak w kontekście nabywania nowych kompetencji i/lub rekrutacji nowych członków(-iń) zespołu, jak i w kontekście organizacyjnym, choćby przez zamianę przestrzeni biurowych na przytulne przestrzenie domowe.

Zmiany są nieodłączną częścią biznesowej rzeczywistości, a świat IT podlega im w sposób szczególnie dynamiczny. Jako lider wśród portali ogłoszeniowych dla branży IT już od ponad trzech lat śledzimy dla Was główne trendy i uwarunkowania nią kierujące i dzielimy się z Wami tą wiedzą w formie cyklicznych raportów.

Dzisiaj z dumą i radością oddajemy w Wasze ręce raport roczny: „Rynek pracy IT w Polsce w 2021 roku” i wierzymy, że znajdziecie w nim mnóstwo przydatnych danych i inspiracji na nowy rok. Zapraszamy do lektury.



HYLAND POLAND COUNTRY MANAGER

Jeremy Nass

Truizmem jest stwierdzenie, że trwająca pandemia zmieniła świat. Zaledwie kilka tygodni przed jej europejskim wybuchem otworzyliśmy swoje pierwsze biuro w Polsce, a więc praktycznie wszyscy obecni pracownicy zostali zrekrutowani już w nowej, covidowej rzeczywistości.

Jednym z efektów pandemii jest upowszechnienie się pracy zdalnej. Na rynku od zawsze część firm świadomie decydowała się nie zatrudniać pracowników zdalnych, ale teraz nie mają innego wyboru, a beneficjentami tej zmiany są sami specjaliści IT. Praca zdalna „zmniejszyła” odległości między miastami, dzięki czemu więcej potencjalnych pracodawców jest w zasięgu pracowników. Dla pracodawców oznacza to rywalizowanie o specjalistów, których „od zawsze” brakuje, nie tylko z firmami z tego samego miasta czy regionu, ale również z drugiego końca Polski.

Z perspektywy czasu i setki zatrudnionych specjalistów oceniamy, że nie miały wpływ na powodzenie procesu rekrutacyjnego w Hyland miały dwa zasadnicze elementy. Pierwszym z nich było skrócenie samego procesu, ponieważ każdy dzień zwłoki to większe ryzyko bezpowrotnego utracenia obiecującego kandydata. Drugim niebagatelnym czynnikiem było skoncentrowanie rekrutacji na osobach polecanych.

Najważniejsze trendy na rynku pracy IT

✦ **Transformacja cyfrowa przedsiębiorstw, której świadkami byliśmy w 2021 roku, sprawiła, że wzrosło zapotrzebowanie na specjalistów IT. Podobnie jak rok wcześniej, znów pracodawcy szukali przede wszystkim doświadczonych pracowników (midów i seniorów), by jak najszybciej dołączyć ze swoją firmą do świata „digital”.**

Miało to odbicie w **ofertach pracy** – ich wzrost w ciągu roku był bardzo zauważalny (każdy miesiąc 2021 to 2-3 razy więcej ofert niż w analogicznym okresie w 2020) i owocowało także **zwiększoną liczbą wymagań** w stosunku do kandydatów.

Na niekorzyść pracodawców przemawiało to, że wielu specjalistów IT w czasie pandemii przewartościowało swoje podejście do życia i reagowało często spontanicznymi **odejściami z pracy**. To sprawiło, że znów trzeba było rozpocząć rekrutację i starać się przyciągnąć nowego pracownika nie tylko

wyższym wynagrodzeniem, lecz także kulturą organizacyjną, benefitami czy lokalizacją albo postawić na **poszukiwanie kandydatów poza granicami kraju**.

Nic nie wskazuje na to, by pierwsza połowa 2022 roku była w stanie odmienić którykolwiek ze wskazanych powyżej trendów, co będzie wymagało dużych pokładów cierpliwości ze strony zatrudniających, a niekiedy też będzie oznaczać znaczące zmiany w strategiach rekrutacyjnych.

Top trendy 2021

„WIELKA REZYGNACJA” WYPALENIE ZAWODOWE
WZROST ZNACZENIA KANDYDATÓW NIETECHNICZNYCH WZROST WYNAGRODZEŃ
REKRUTACJE W EUROPIE ŚRODKOWO-WSCHODNIEJ WZROST WYMAGAŃ W OFERTACH PRACY



01. Oferty pracy i wynagrodzenia

LICZBA OFERT PRACY	08
WYNAGRODZENIA OGÓŁEM	09
KATEGORIE OFERT	10
TECHNOLOGIE W OFERTACH	14
LOKALIZACJE W OFERTACH	17
TYPY UMÓW W OFERTACH	21
POZIOM DOŚWIADCZENIA W OFERTACH	23

Liczba ofert pracy

90 994 opublikowanych ofert pracy w 2021.

Wzrost o 236%

Liczba odsoń: 30,3 mln (+125,6%)

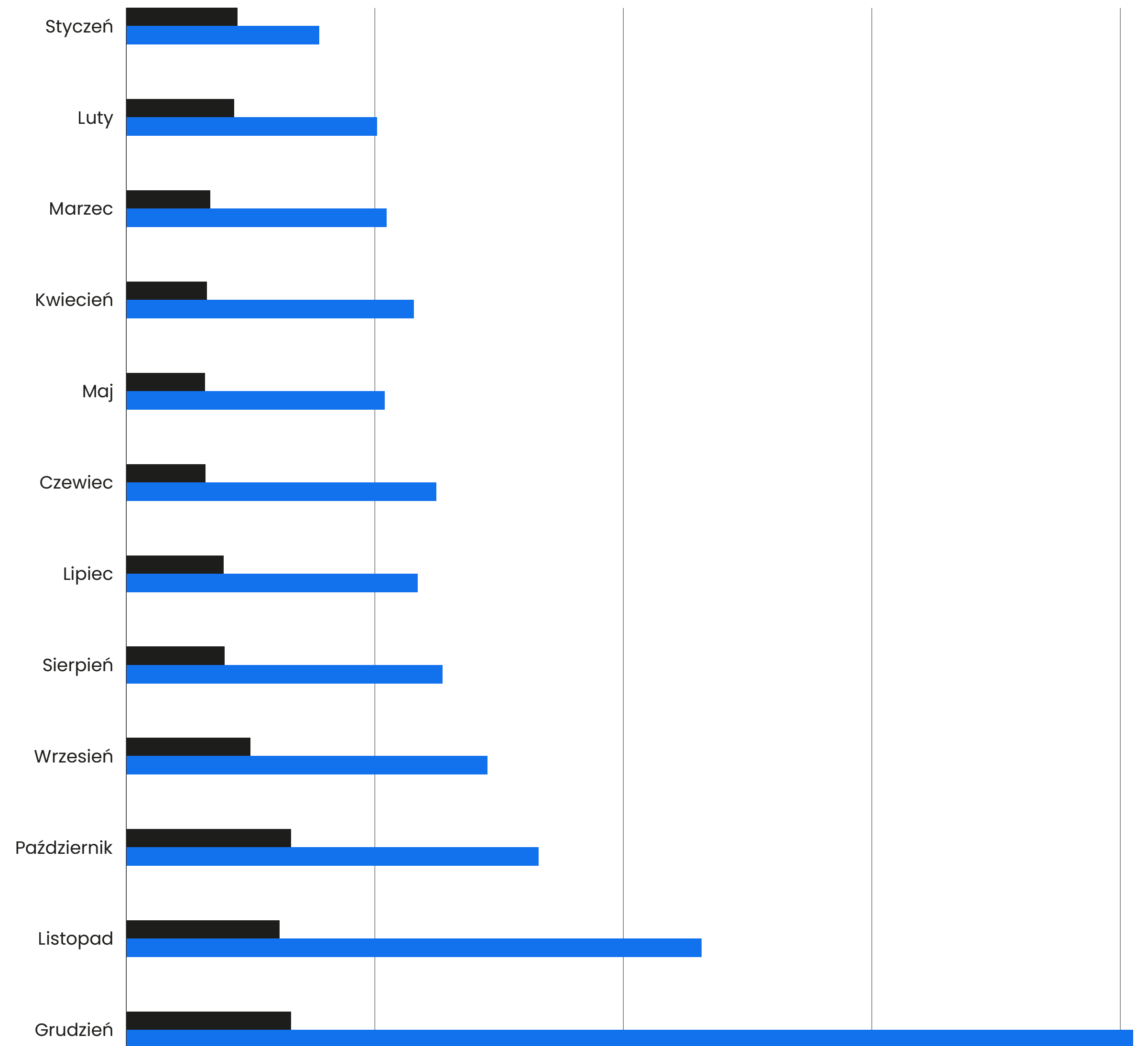
Liczba użytkowników: 2,9 mln (+153%)

Główne branże reprezentowane przez pracodawców:

- INFORMATION TECHNOLOGY & SERVICES (31,3%)
- SOFTWARE HOUSE (11,23%)
- OUTSOURCING (4,93%) | RECRUITING (4,54%)
- FINTECH (3,46%) | E-COMMERCE (2,84%)

LICZBA OFERT PRACY NA NOFLUFFJOBS.COM

2020 2021



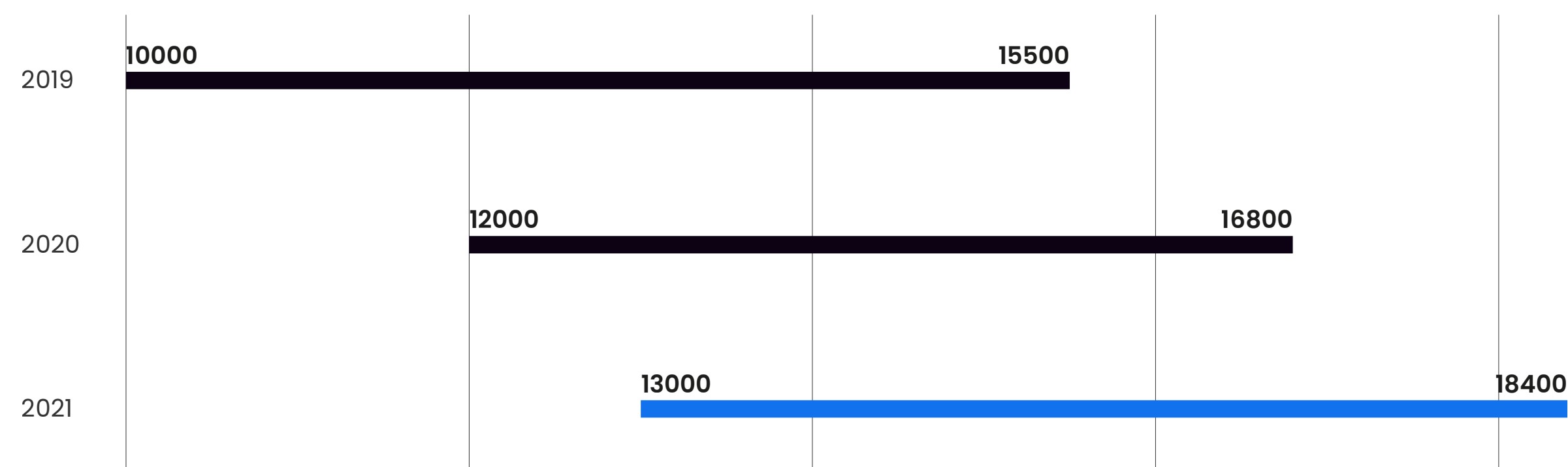
Wynagrodzenia ogółem

- 📈 **Za nami kolejny rok wzrostów w zakresie wynagrodzeń w IT, choć już nie tak spektakularnych jak w poprzednich latach.**

Mediana minimalnych widełek proponowanych przez pracodawców na No Fluff Jobs w 2021 roku wzrosła o **8,33%** w stosunku do wcześniejszego roku i wyniosła **13 tys. PLN netto**. Możemy tu mówić o nieco spowolnionym wzroście, bo w 2020 ten wskaźnik wyniósł aż 20% (w stosunku do 2019).

Mediana maksymalnych widełek w 2021 wyniosła z kolei **18,4 tys. PLN netto**, co oznacza, że wzrosła o **9,5%** w stosunku do 2020 roku. Był to większy wzrost niż w okresie 2019-2020 (8,33%), a spowodowany był zwłaszcza zwiększoną potrzebą zatrudnienia bardziej doświadczonych specjalistów IT.

WIDEŁKI WYNAGRODZEŃ W IT



Kwoty netto PLN ogółem.

Wskazane kwoty to mediany dolnych i górnych widełek wynagrodzeń podawanych w ofertach pracy.

BACKEND

FRONTEND

FULLSTACK

TESTING

DEVOPS

MOBILE

POZOSTAŁE

Kategorie ofert

Tradycyjnie, IT kodem pisanym stoi, więc nie dziwne, że oferty pracy w branży publikowane są głównie w kategoriach developerskich: **Backend, Frontend i Fullstack** (całościowo odpowiadają za 54,58% wszystkich ofert). W tej trójce to backendowych ofert jest też najwięcej ogółem (ponad 2x więcej niż dwóch pozostałych kategorii razem wziętych), co nie powinno dziwić, bo w całym regionie Europy Środkowo-Wschodniej mamy duży odsetek specjalistów w tej dziedzinie, a pracodawcy dla utrzymania architektury coraz bardziej rozbudowywanych systemów potrzebują w tym zakresie coraz więcej „rąk do pracy”.

Patrząc na wzrosty i spadki w porównaniu z rokiem 2020, z łatwością dostrzeżemy, że najwięcej na plus zadziało się w tych kategoriach, które nie wymagają stricte znajomości kodu. Prym wiodły tu takie kategorie, jak kolejno: **Product Management** (wzrost liczby ofert o 315%), **UX/Design** (243%) czy **Business Analysis** (159%). Znaczące wzrosty zanotowały także **Security** (366%) i **AI** (356%), czyli kategorie dużo bardziej związane z „twardym” IT – popyt na specjalistów z tych dziedzin będzie z roku na rok jeszcze rosł.



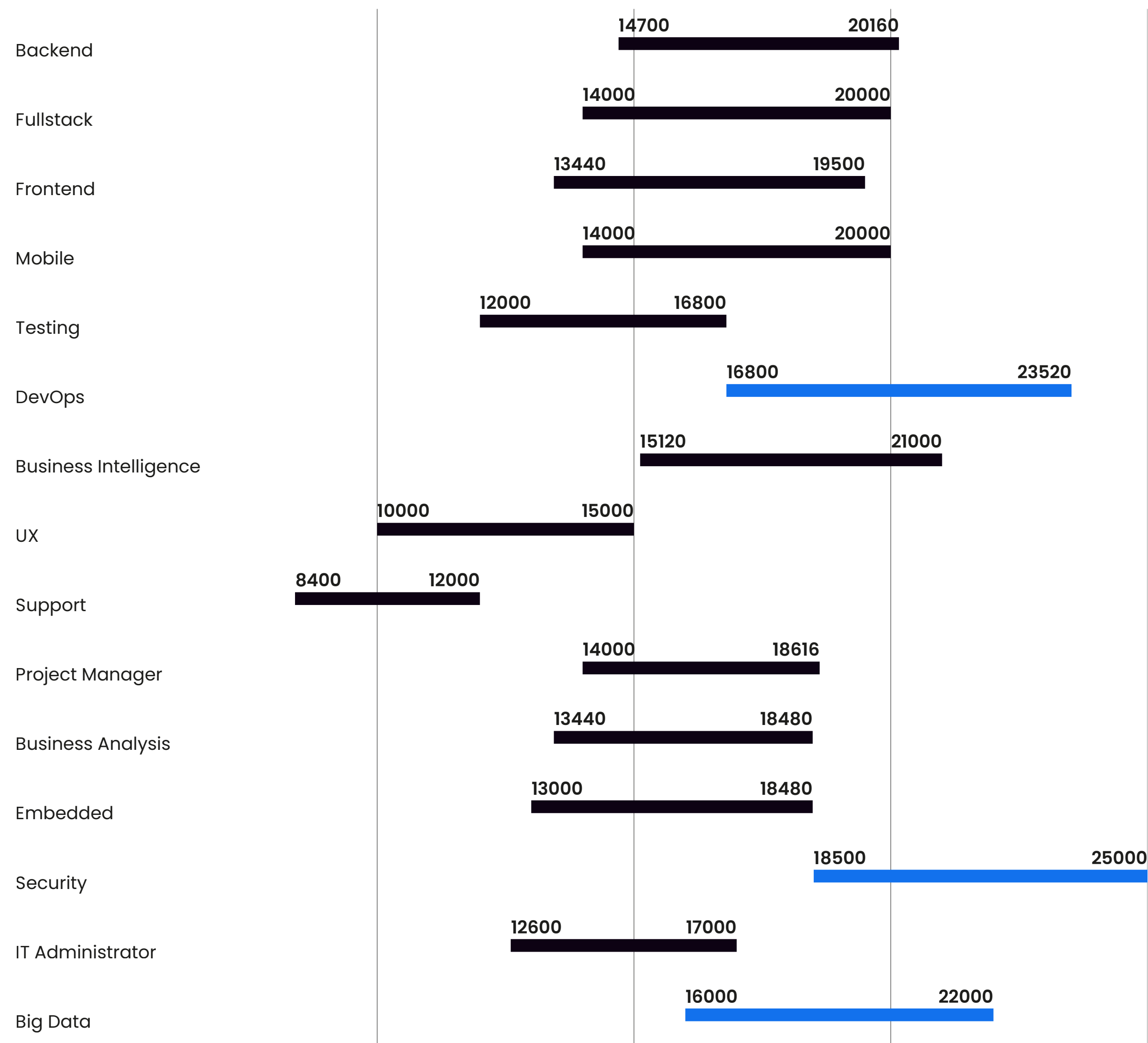
Raport „Specjaliści IT w Europie Środkowo-Wschodniej”, No Fluff Jobs

Kategorie ofert – poziom wynagrodzeń B2B

Analizując wynagrodzenia per kategoria na umowie B2B, w 2021 roku najwyższe zarobki oferowano specjalizującym się w **Security, DevOps, Big Data** oraz **Business Intelligence**. To tylko potwierdza, że IT ciągle ewoluuje w stronę specjalizacji niewymagających pisania rozbudowanego kodu (lub w ogóle: niepisania kodu), które wynagradzane są często podobnie lub nawet lepiej niż specjalizacje developerskie.

Pracujący w branży w kategorii Security mogli liczyć na pensje w przedziale **18,5–25 tys. PLN netto (+VAT)**, specjalistom DevOps oferowano **16,8–23,5 tys. PLN netto (+VAT)**, w Big Data zarobki oscylowały w granicach **16–22 tys. PLN netto (+VAT)**, a fachowcy z Business Intelligence otrzymywali między **15,1 a 21 tys. PLN netto (+VAT)**.

Największy skok w wynagrodzeniu na B2B zanotowali przedstawiciele **UX** (25% wzrostu zarówno dolnych, jak i górnych widełek) oraz **Project Management** (wzrost dolnych widełek o ponad 27%, górnych o ponad 20%).



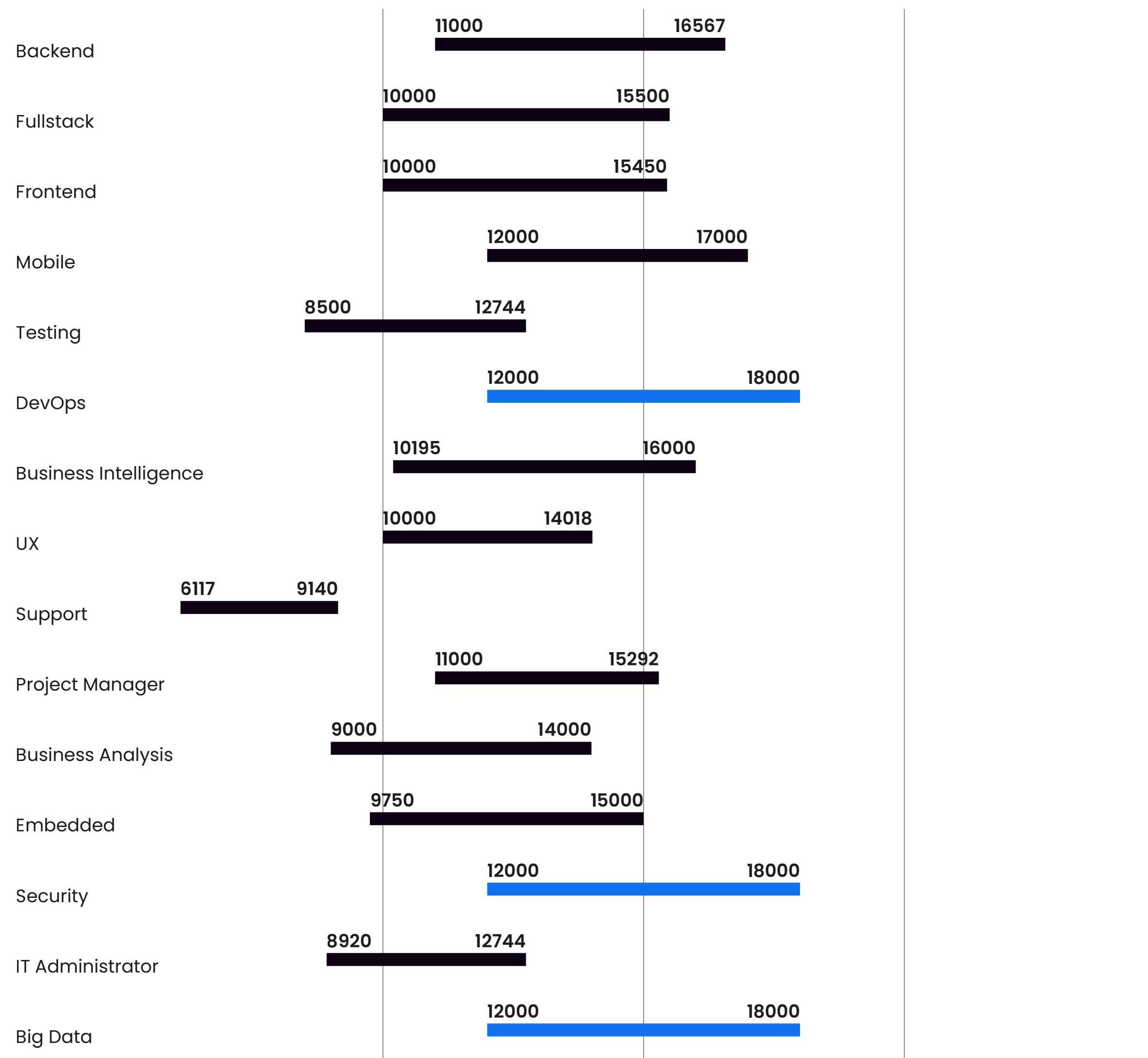
Kwoty PLN netto na fakturze.

Wskazane kwoty to mediany dolnych i górnych widełek wynagrodzeń podawanych w ofertach pracy.

Kategorie ofert – poziom wynagrodzeń UOP

Na Umowie o pracę nie widać aż takich różnic na korzyść to-
powych kategorii niedeveloperskich. Mediany górnych widełek
dla Backendu, Frontendu czy Fullstacka są porównywalne do
najlepiej opłacanych specjalizacji. Tu znów na szczycie mamy
Security, DevOps i Big Data – w każdej z tych kategorii widełki
oscylują w granicach **12-18 tys. PLN brutto**, podczas gdy me-
diana widełek w **Backendzie** to **11-16,6 tys. PLN brutto**.

Najlepiej opłacane kategorie na UoP zanotowały kolejny istot-
ny wzrost w porównaniu z rokiem 2020 (poza Security, DevOps
i Big Data rzecz dotyczy także UX) – zwłaszcza w kontekście
górných widełek mamy do czynienia z kilkunastoprocento-
wym wzrostem. Na uwagę zasługuje jednak głównie katego-
ria **Mobile**. To tutaj dolne widełki urosły w ciągu roku aż o **33%**,
a górne o **13,3%**.



Kwoty PLN brutto.

Wskazane kwoty to mediany dolnych i górnych widełek wynagrodzeń podawanych w ofertach pracy.

NETGURU HEAD OF TALENT ACQUISITION

Katarzyna Rój



Branża IT stale poszukuje nowych pracowników, zarówno na pozycje developerskie, jak i wspierające – product managerów, designerów, analityków biznesowych, marketerów etc. W momencie kiedy w organizacji wzrasta zapotrzebowanie na programistów (które wynika również z przyspieszonej cyfryzacji branż), proporcjonalnie rozwijają się też inne działy. Najbliższym przykładem jest Netguru, gdzie ponad 47% wszystkich ofert pracy to te niezwiązane z programowaniem.

Tworzenie oprogramowania jest skomplikowane. Żeby powstał wartościowy produkt cyfrowy, potrzebujemy również ekspertów skupiających się na projektowaniu rozwiązań, zarządzaniu procesem czy holistycznym patrzeniem na produkt – co nie łączy się bezpośrednio z pisaniem kodu.

Jednocześnie zespoły developerów są wymagające, stale rosną i potrzebują zaplecza, które podniosłoby ich produktywność. Firmy stały się bardziej świadome tego, jak powinny funkcjonować działy HR, marketingu, sprzedaży czy employer branding i jaką wartość przynoszą.

Kolejnym aspektem jest rozwijający się nurt rozwiązań no-code i low-code. Dzięki nim również specjaliści nieznający kodu są w stanie w coraz bardziej niezależny sposób dostarczać gotowe rozwiązania.

JAVA
PYTHON
.NET
JAVASCRIPT
PHP
REACT
ANGULAR
ANDROID
NODE.JS
C++
IOS
POZOSTAŁE

Technologie w ofertach

📌 Najczęściej pojawiającymi się wymaganiami (technicznymi) w ofertach pracy w 2021 roku były: **Java, Python, .NET** oraz **JavaScript**. Sumarycznie, oferty pracy, w których te technologie pojawiły się w wymaganiach, stanowiły **49,86%** wszystkich ogłoszeń.

📌 Developer Survey 2021

[czytaj ↗](#)

Oczekiwanie znajomości tych języków przez pracodawców nie powinno dziwić, skoro od lat są to najpopularniejsze technologie, szeroko używane przez specjalistów z różnych kategorii: backendowców, frontendowców, testerów, ale także choćby analityków.

📌 Ranking Tiobe, Grudzień 2021

[czytaj ↗](#)

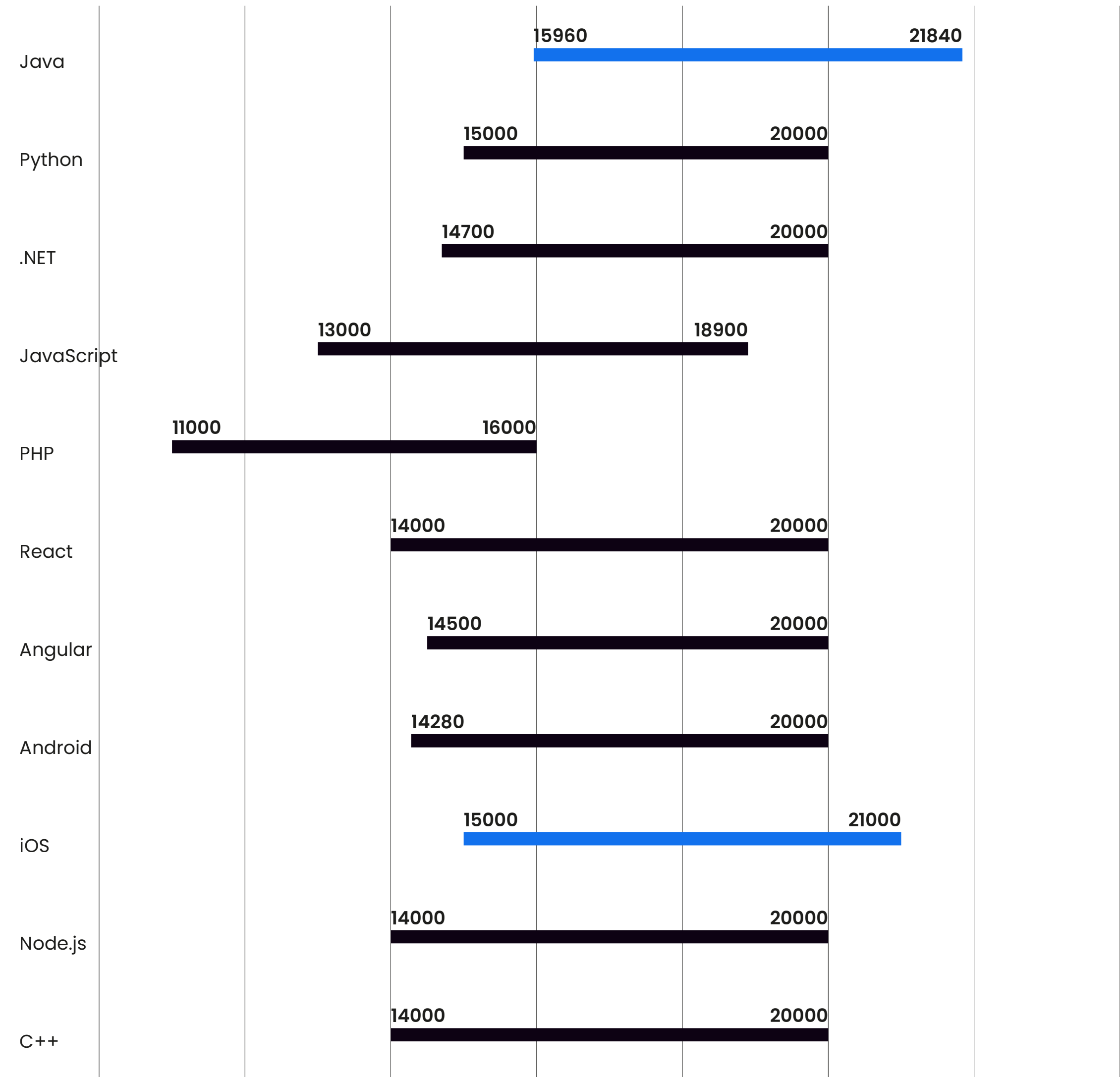
Badanie StackOverflow Developer Survey 2021 potwierdza powszechną znajomość tych języków, a ranking Tiobe dodatkowo udowadnia, że od lat na popularności zyskuje zwłaszcza **Python**. W ubiegłym roku na No Fluff Jobs wymaganie znajomości Pythona pojawiło się w **82%** więcej ofert pracy, a równie spektakularny wzrost zanotował także **JavaScript (71%)**.

Technologie w ofertach – poziom wynagrodzeń B2B

Patrząc przez pryzmat topowych technologii, na największe zarobki w 2021 roku w przypadku umów B2B mogli liczyć znający **Jawę**, **Pythona** i **iOS-a**. W każdym z tych przypadków mediany dolnych widełek wynagrodzeń oscylowały wokół lub przekraczały **15 tys. PLN netto (+VAT)**, a górne to kwoty powyżej 20 tysięcy – w przypadku liderującej w tym zestawieniu Jawy mówimy nawet o **21,8 tys. PLN netto (+VAT)**.

Największe wzrosty w oferowanych wynagrodzeniach rok do roku odnotowano w ogłoszeniach z **Reactem** (skok 40% w medianie dolnych i 33,3% w medianie górnych widełek). Znający tę technologię mogli liczyć na zarobki w przedziale **14–20 tys. PLN netto (+VAT)**.

Duże wzrosty w porównaniu z 2020 rokiem zaobserwowano także w ofertach z **PHP** (mediana dolnych widełek w górę o 29,4%, górnych o 23,1%) oraz **Pythonem** (odpowiednio: 25% i 19%).



Kwoty PLN netto na fakturze.

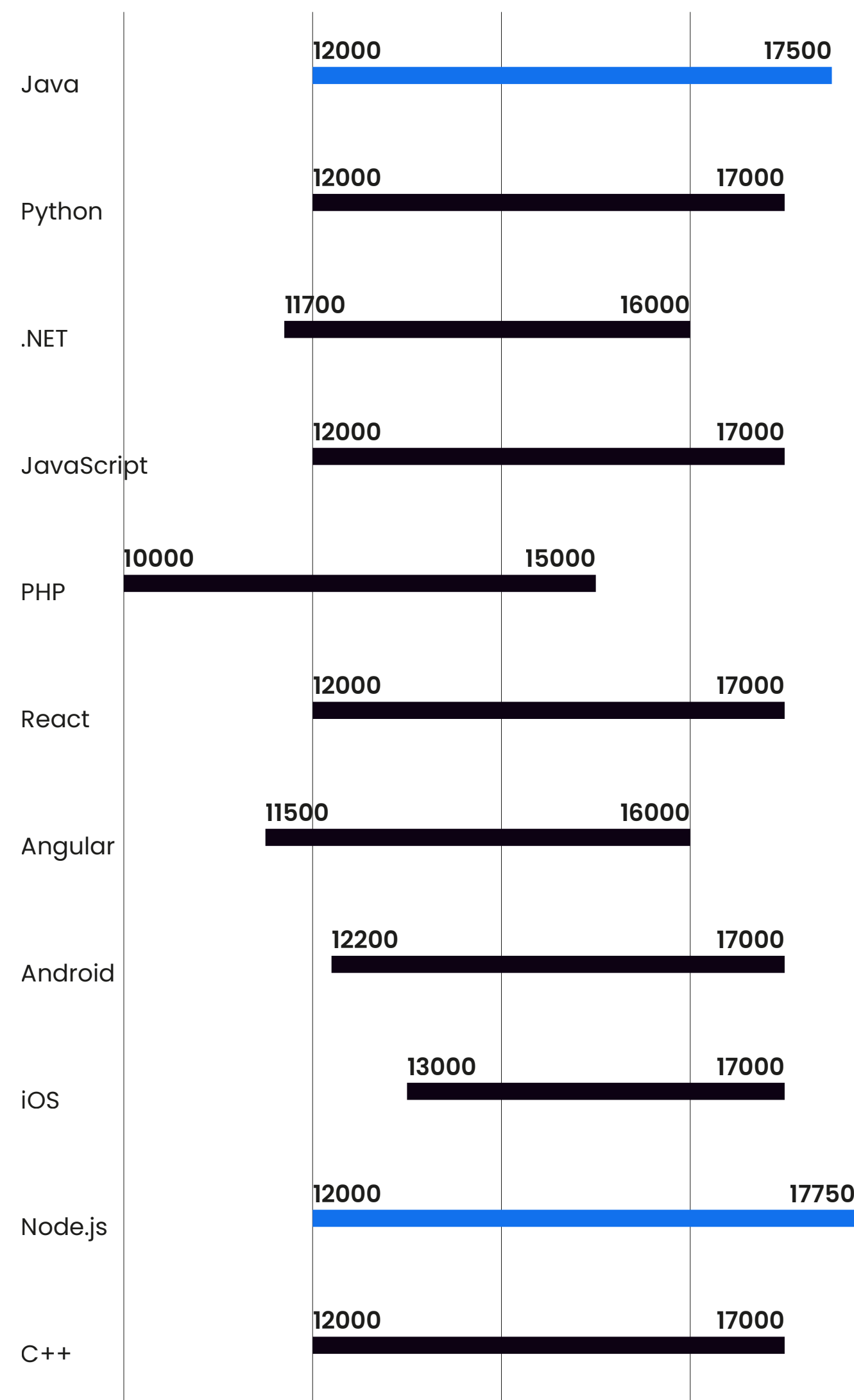
Wskazane kwoty to mediany dolnych i górnych widełek wynagrodzeń podawanych w ofertach pracy.

Technologie w ofertach – poziom wynagrodzeń UOP

Wśród ogłoszeń, w których oferowano Umowę o pracę, mamy bardzo wyrównaną sytuację, gdy mowa o stawkach wynagrodzenia. Praktycznie w większości topowych technologii możemy mówić o identycznych lub porównywalnych widełkach z przedziału **12–17 tys. PLN brutto**.

Jeśli możemy w ogóle mówić o tym, że któraś technologia się wyróżnia, to należałoby wskazać **iOS** (najwyższa wartość mediany dolnych widełek w zestawieniu – 13 tys. PLN brutto) czy **Node.js** (analogicznie dla górnych widełek – 17,8 tys. PLN brutto).

Dużo ciekawiej robi się, gdy popatrzymy na wzrosty wynagrodzeń rok do roku. Tutaj kilka technologii notowało wzrosty dwudziesto- i trzydziestoprocentowe! Przykładowo, tak duże skoki zanotowały **PHP** (mediana dolnych widełek w górę o 33,3%, górnych o 30,4%), **React** (37,9% i 13,3%), **C++** (33,3% i 21,4%) oraz **Node.js** (29,9% i 22,3%).



Kwoty PLN brutto.

Wskazane kwoty to mediany dolnych i górnych widełek wynagrodzeń podawanych w ofertach pracy.

Lokalizacje w ofertach

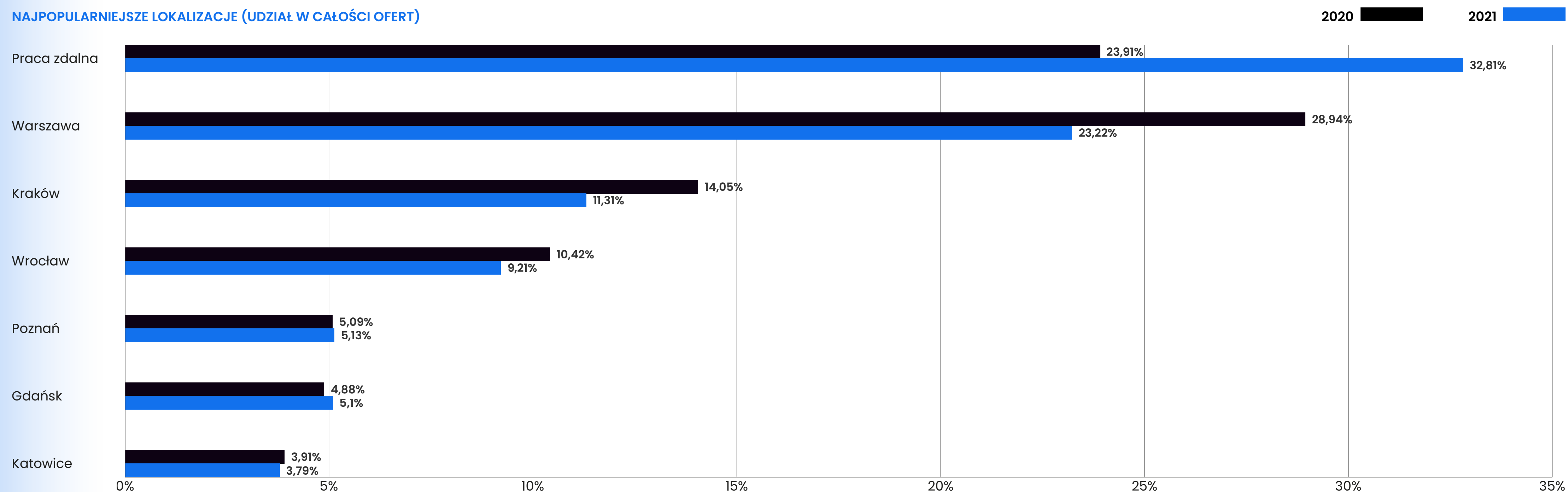
- To był rok **pracy zdalnej**, która po raz pierwszy w 7-letniej historii No Fluff Jobs trafiła na szczyt w zestawieniu: lokalizacje w ofertach pracy. Nic dziwnego, bo ogłoszeń z oznaczeniem „Remote” było aż 260% więcej niż w 2020 roku.

Oferty pracy zdalnej w 2021 roku stanowiły już niemal **1/3 wszystkich ogłoszeń** i znacznie wyprzedziły drugą w klasyfikacji **Warszawę** (23,2% udziału). W ubiegłym roku kolejność była odwrotna (stolica 28,9% w porównaniu z 23,9% dla pracy zdalnej).

Trzecie i czwarte miejsce za 2021 przypadły bez zmian kolejno **Krakowowi** i **Wrocławowi**, które od lat uchodzą za miasta, gdzie ogniskują się huby technologiczne.

Na uwagę zasługują także miasta z mniejszym udziałem w całości ofert pracy, ale notujące lekkie wzrosty w tym udziale. Mowa o **Poznaniu** i **Gdańsku**, które zanotowały minimalne skoki, dając nadzieję dla tego rankingu w przyszłości, że praca zdalna nie stanie się wkrótce opcją, która zdominuje resztę dostępnych lokalizacji.

NAJPOPULARNIEJSZE LOKALIZACJE (UDZIAŁ W CAŁOŚCI OFERT)



Lokalizacje w ofertach – poziom wynagrodzeń B2B

W analizie wynagrodzeń na umowę B2B per lokalizacja z roku na rok można zauważyć coraz większe „wypłaszczanie się” wynagrodzeń. Różnic między topowymi miastami już praktycznie nie ma.

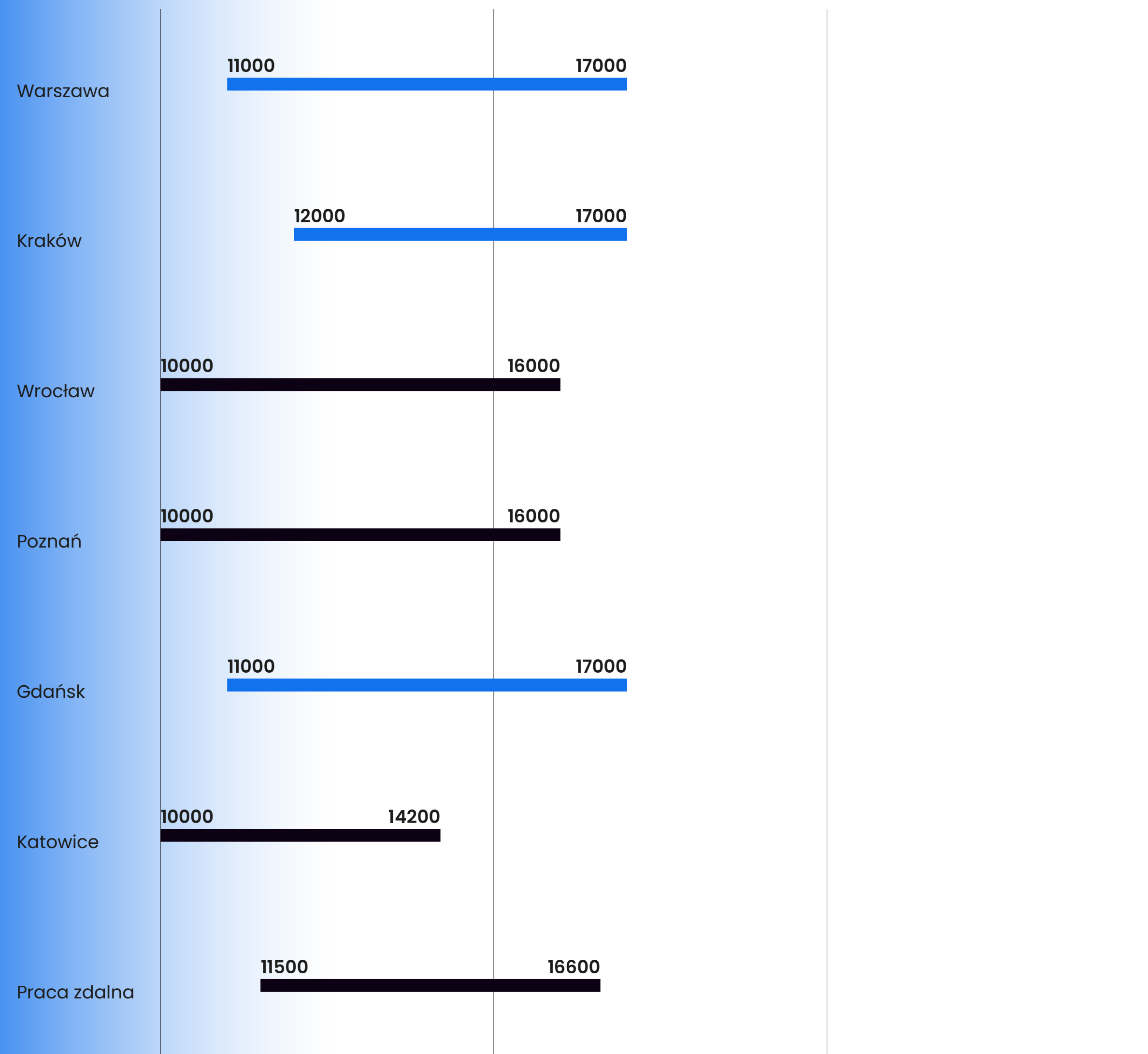
Widelki w Warszawie, Krakowie, Wrocławiu czy Trójmieście są do siebie zbliżone i oscylują w granicach **14-20 tys. PLN netto (+VAT)**. Co ciekawe, w dobie pandemii, **praca zdalna** pozwala niekiedy na lepsze uposażenie – mediana górnych widełek dla opcji Remote to już **21 tys. PLN netto (+VAT)**.

Spośród głównych lokalizacji najwyższy wzrost widełek wynagrodzeń na B2B w ciągu roku zanotowano w **Poznaniu** (mediana dolnych widełek w górę o 34,4%, górnych o 29,8%).



Kwoty PLN netto na fakturze.

Wskazane kwoty to mediany dolnych i górnych widełek wynagrodzeń podawanych w ofertach pracy.



Lokalizacje w ofertach – poziom wynagrodzeń UOP

W przypadku Umów o pracę per lokalizacja drugi rok z rzędu na szczycie listy znajduje się **Kraków**. Tutaj widełki wynagrodzeń to **12-17 tys. PLN brutto**.

Porównywalne zarobki oferowano specjalistom IT w **Warszawie** i w **Gdańsku** (w obu przypadkach 11-17 tys. PLN brutto) oraz na **pracy zdalnej** (11,5-16,6 tys. PLN brutto).

Jeśli mowa o wzrostach, w poszczególnych lokalizacjach wyniosły one w granicach kilkunastu procent. Na uwagę zasługuje **Gdańsk**, gdzie dolne widełki „poszły” w górę o 22,2%, a górne o 21,4%.

Kwoty PLN brutto.

Wskazane kwoty to mediany dolnych i górnych widełek wynagrodzeń podawanych w ofertach pracy.

DYNATRACE DEVELOPMENT GDAŃSK LAB LEAD

Adam Jakubowski

Czy w dobie pracy zdalnej i hybrydowej biuro jest jeszcze kartą przetargową? Zdecydowanie tak. Po pierwsze bez biura pracownik wykonuje pracę za pracodawcę. Nowy sprzęt? Trzeba na niego poczekać. Stół, krzesło, klimatyzacja? To też musimy sobie kupić lub zorganizować samodzielnie. Tak nie działa dobry pracodawca. Nie zostawia pracownika samemu sobie.

Po drugie jest jeszcze coś, co dla nas w Dynatarce jest kluczowe. Przestrzeń, która zapewnia miejsce do współpracy, komfort, bezpieczeństwo i dodatkowo efekt wow, jest miejscem, gdzie rodzi się innowacja. Bardzo ciężko taką dynamikę kontaktów uzyskać poprzez wideokonferencję. Zaprojektowaliśmy na nowo biuro Dynatarce w Gdańsku, tak aby pracownicy mieli jak najwięcej możliwości nawiązania kontaktu, wymiany spostrzeżeń, podzielenia się tym, nad czym pracują.

Dodatkowo ostatnio pojawia się coraz więcej analiz sugerujących, że co prawda, w pracy zdalnej pojedynczy pracownik jest bardziej efektywny, w sensie wykonanych zadań. Niestety nie pociąga to za sobą efektywności pracy w całej firmie, czyli firma dostarcza mniej wartości dla swoich klientów, wykonując więcej pracy. W Dynatarce dobrze wiemy, że sukces firmy i możliwość rozwiązywania problemów klientów są kluczowymi czynnikami motywującymi pracownika.



Typy umów w ofertach – udział

Można by przypuszczać, że w pandemicznym roku, który dla wielu wiązał się z brakiem stabilizacji, pracodawcy częściej będą oferować Umowę o pracę. Ta powszechnie uważana jest przecież za bardziej bezpieczną formę współpracy.

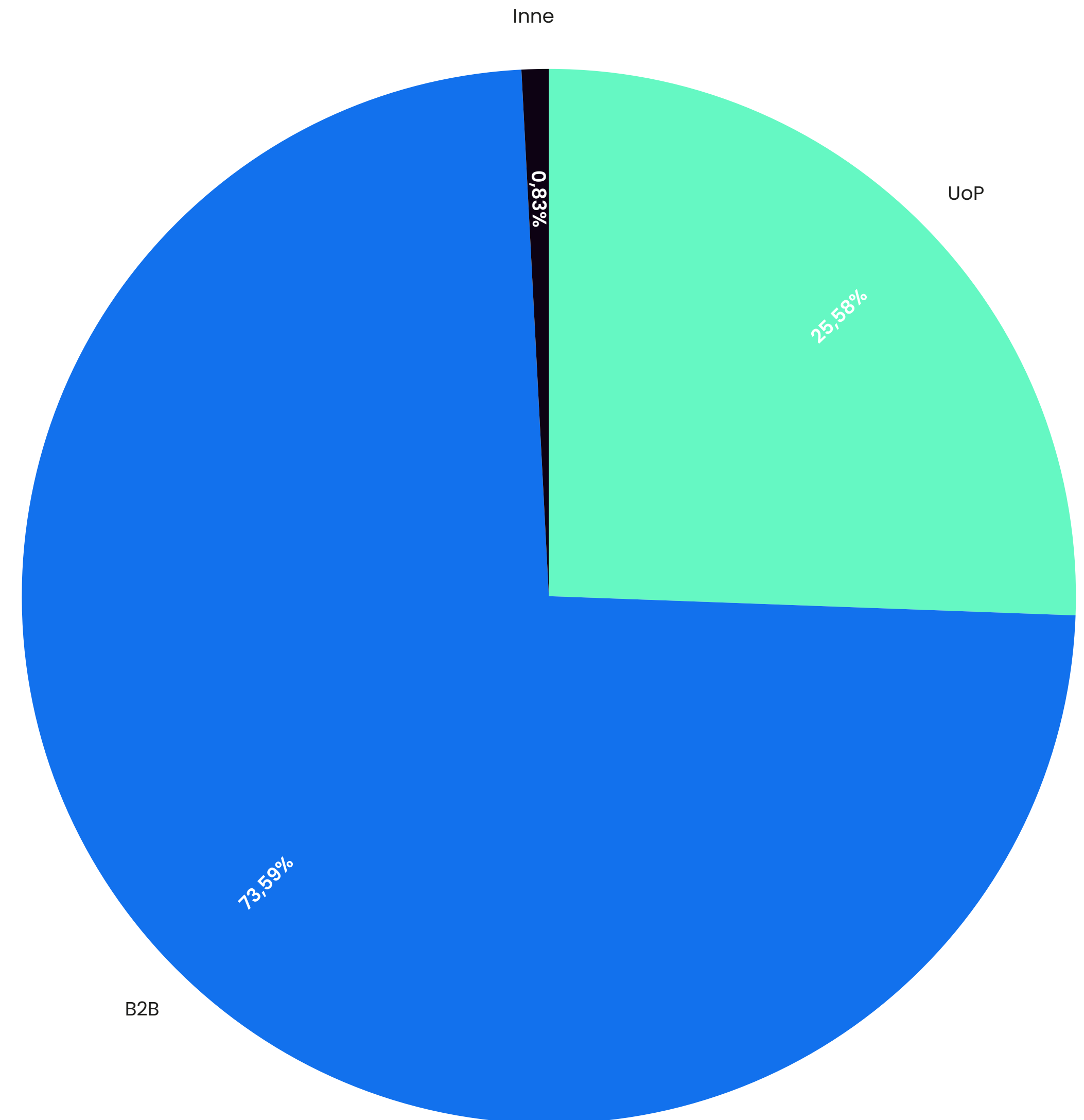
Tymczasem w 2021 roku mieliśmy do czynienia ze zwiększonym udziałem **umów B2B** w ofertach pracy. Tę formę współpracy mogliśmy znaleźć w niemal **3/4 ogłoszeń**, podczas gdy UoP odpowiadała jedynie za co czwartą ofertę. Ponadto Umowy: zlecenie i o dzieło praktycznie przestały być proponowane, choć jeszcze w 2020 roku pojawiły się w 17% ofert kierowanych do juniorów i 4,3% ofert do midów.

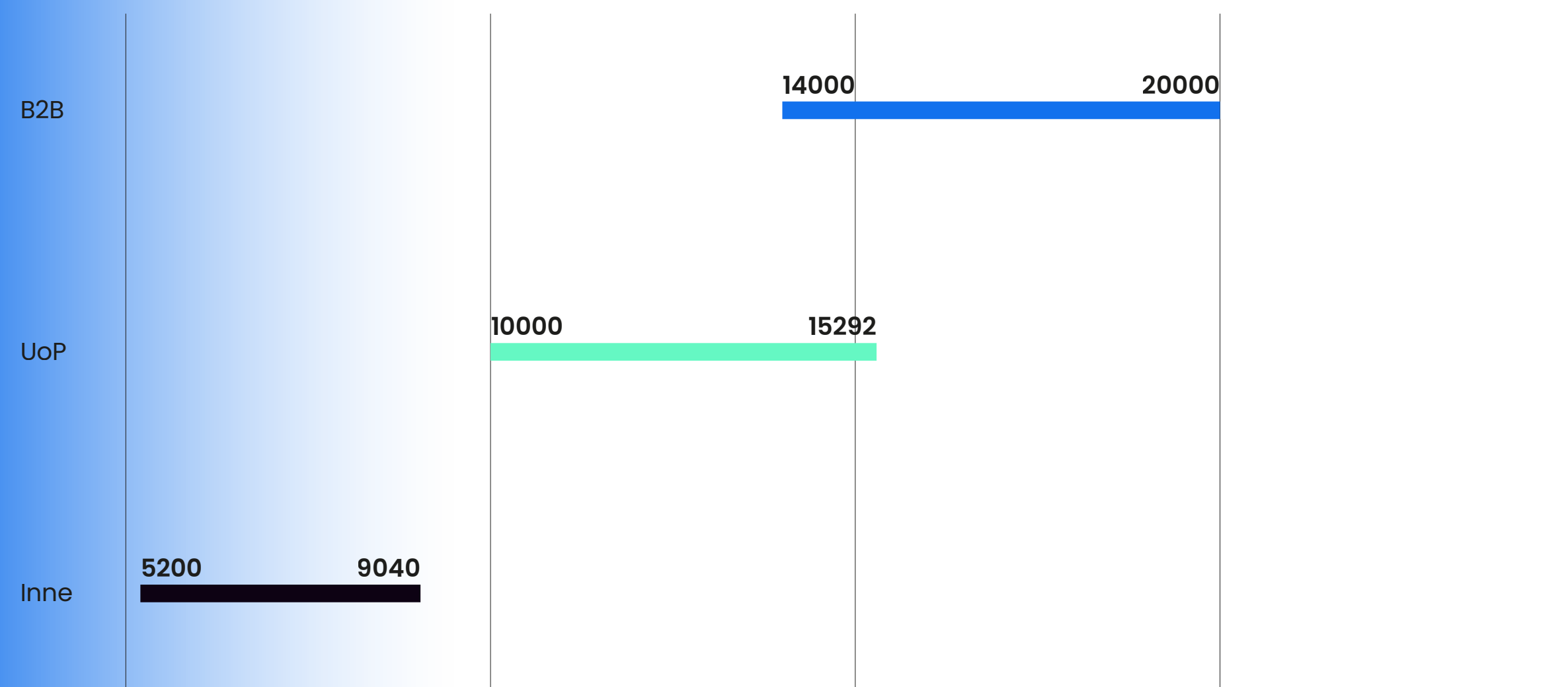
W kontekście Umowy o pracę warto dodać, że w Europie Środkowo-Wschodniej to **najpowszechniejsza forma umowy**, w oparciu o którą pracują specjaliści IT. W Polsce jest to ponad 57,7% specjalistów, a np. na Węgrzech aż 87,5%. W przypadku prowadzenia rekrutacji warto zwrócić uwagę na te niuanse i spróbować zaproponować możliwość wyboru dogodnej dla kandydata formy współpracy.



Raport „Specjaliści IT w Europie Środkowo-Wschodniej”, No Fluff Jobs

[czytaj ↗](#)





Na UoP i przy innych typach umów podano kwoty PLN brutto, a na B2B kwota PLN netto na fakturze.

Typy umów w ofertach - wynagrodzenia

Na umowie B2B oferowano **14–20 tys. PLN netto (+VAT)**, co oznacza, że mediana dolnych widełek przy tej formie współpracy wzrosła w ciągu roku o 7,7%, a górnych o 11,1%.

W przypadku Umowy o pracę też mamy do czynienia ze wzrostami, choć nieco mniejszymi. Mediana dolnych widełek w 2021 roku wzrosła o 5,3% do poziomu **10 tys. PLN brutto**, a górnych o 9,2% do **15,3 tys. PLN brutto**.

Najniżej wynagradzani byli zatrudnieni o umowy cywilnoprawne (zlecenie i o dzieło). Tutaj oferowane widełki wynagrodzeń wyniosły **5,2–9 tys. PLN brutto** (wzrosty w medianach: dolnych widełek o 4%, górnych o 13%).

Poziom doświadczenia w ofertach – udział

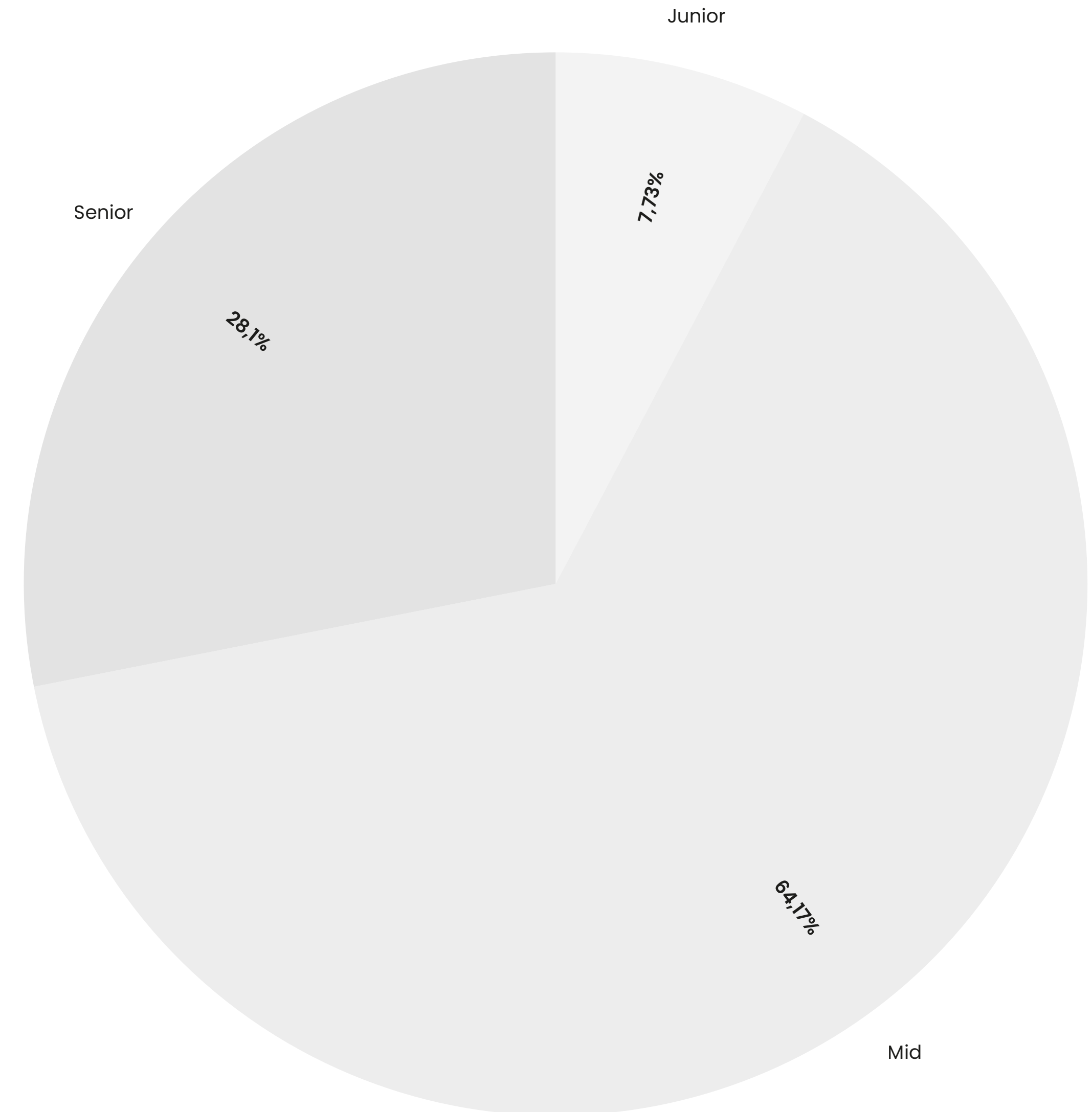
Patrząc na rynek pracy IT przez pryzmat doświadczenia, jakiego dotyczą oferty, dominują ogłoszenia kierowane do średnio zaawansowanych specjalistów tzw. **midów** (lub regularów). Oferty na tym poziomie to **64,17%** całego rynku i w porównaniu do ubiegłego roku jest to wzrost o niemal 18 punktów procentowych.

W 2020 pozycję lidera (choć minimalnie przed midem) zajmowały oferty **seniorskie** (48,9% wszystkich ofert), co wiązało się z postępującą pandemią Covid-19 i wstrzymanymi ówczesną wiosną rekrutacjami na stanowiska juniorskie.

W 2021 oferty dla początkujących zanotowały lekkie odbicie (wzrost udziału o 2,8 p.p.), choć wciąż daleko im do stanu jeszcze z 2019, gdy stanowiły 12% całości ofert. Juniorzy muszą uzbroić się w cierpliwość, ale nie powinni tracić nadziei, bo przy rosnącym zapotrzebowaniu na pracowników w branży, stawiający swoje pierwsze kroki na rynku IT będą w kolejnych latach mile widziani przez pracodawców.

Report: „Koronawirus. Rynek pracy IT w czasie pandemii”, No Fluff Jobs, 2020

[czytaj ↗](#)

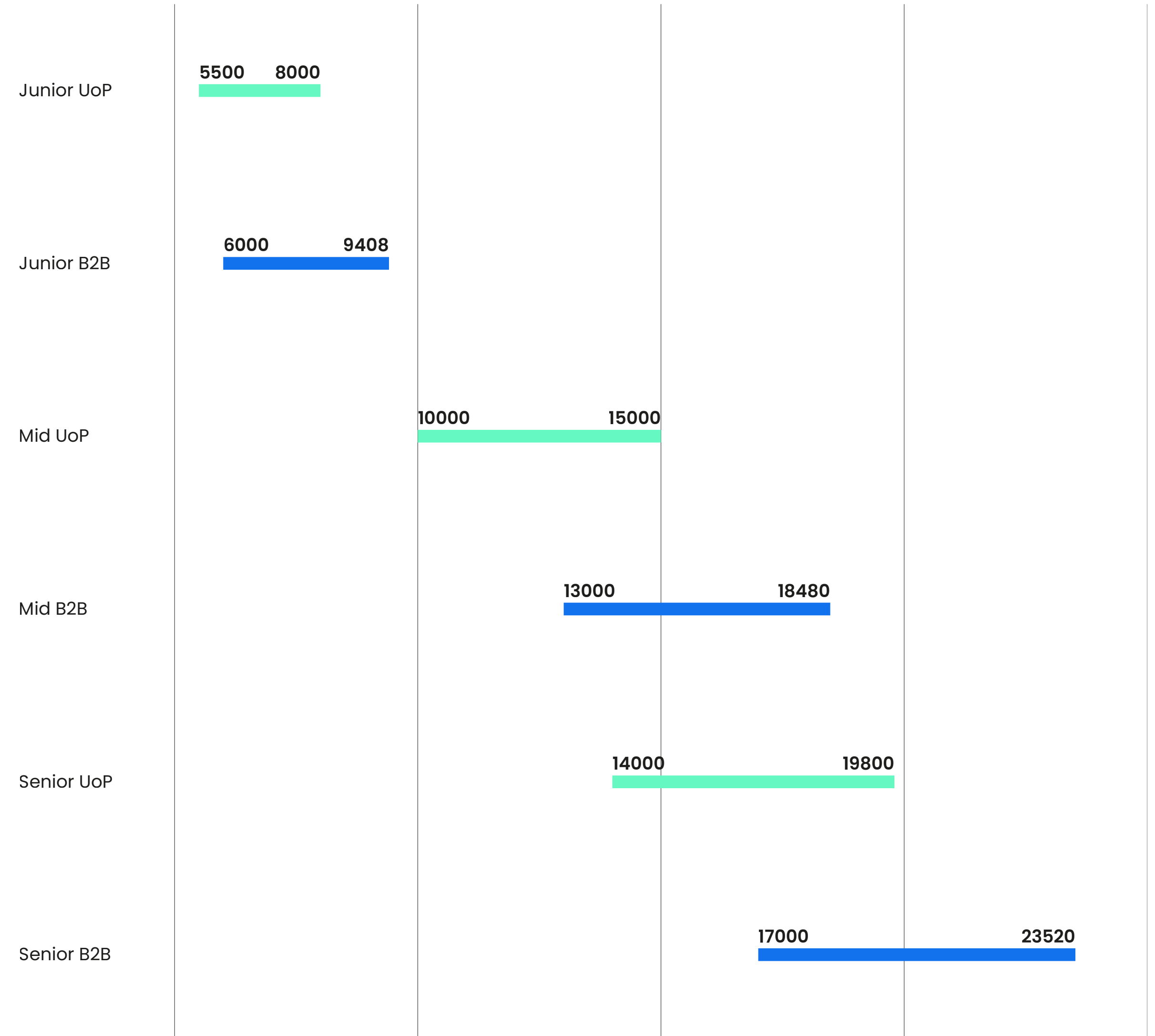


Poziom doświadczenia w ofertach - wynagrodzenia

Rok 2021, jak wspomnieliśmy parę stron wcześniej, znów oznaczał podwyżki wynagrodzeń. Patrząc przez pryzmat doświadczenia, największy procentowy wzrost odnotowano w **zarobkach juniorskich**. Tutaj mediany dolnych i górnych widełek wzrosły w porównaniu z 2020 rokiem o **kilkanaście procent** w przypadku umów B2B (odpowiednio o: 14,3% i 17,6%), a w przypadku Umów o pracę o 10% i 6,7%.

Około **10-procentowy** wzrost miał miejsce także w medianie dolnych widełek u midów na B2B, a także w dolnych i górnych widełkach na tym samym poziomie na UoP oraz u seniorów na B2B.

Wzrosty u najbardziej doświadczonych, którzy byli zatrudnieni na Umowie o pracę, to odpowiednio **6,7%** w przypadku mediany dolnych widełek i **16,7%** w przypadku górnych widełek.



Na UoP podano kwoty PLN brutto, a na B2B kwoty PLN netto na fakturze.

Wskazane kwoty to mediany dolnych i górnych widełek wynagrodzeń podawanych w ofertach pracy.



HYLAND POLAND HR PARTNER

Daria Hernas-Kasprowicz

Niedobór specjalistów to stały element krajobrazu rynku IT, a pandemia dodatkowo pogłębiła ten problem. Wydaje się, że w krótkiej perspektywie czasu nie ma na niego prostego panaceum i tylko dobra, pełna strategia w podejściu do zatrudniania i współpracy może pomóc firmom radzić sobie w tych warunkach.

Zacząć trzeba od zapewnienia jak najlepszych doświadczeń podczas rekrutacji i onboardingu oraz wdrażania innowacyjnych rozwiązań w tych obszarach odpowiadających na potrzeby rynku. Istotne jest także budowanie relacji na zewnątrz – z uczelniami (staże, praktyki, współpraca badawcza) czy firmami edukującymi początkujących w IT. Nie bez powodu także większość dobrze prosperujących firm ma wdrożone programy poleceń wewnętrznych.

Z drugiej strony, aby z trudem pozyskani specjaliści zostali w organizacji, ta musi postawić na kulturę promującą ciągłe uczenie i pomagać realizować plany rozwojowe pracowników. Nie można także pominąć czynnika finansowego, który ciągle jest jednym z głównych powodów zmiany pracodawcy. Nie mniej pracowników mówi także o potrzebie elastycznego podejścia do pracy oraz relacjach z przełożonymi i współpracownikami.

Powyższe jest absolutnym minimum, które pracodawcy muszą brać pod uwagę w trudnej sytuacji, w jakiej znajduje się rynek IT.



02. Najpopularniejsze kategorie ofert

BACKEND	27
FRONTEND	31
FULLSTACK	35
TESTING	39
DEVOPS	43
PROJECT MANAGER	43
MOBILE	44
SUPPORT	44
IT ADMINISTRATOR	45
BUSINESS ANALYSIS	45
BIG DATA	46
AI	46

Backend

Liczba ofert i najważniejsze wymagania

W 2021 roku opublikowano o **162%** więcej ofert w kategorii Backend niż rok wcześniej. To ogromne wzrosty, tym bardziej imponujące, że to główna kategoria stricte developerska, w której historycznie publikowanych jest najwięcej ofert.

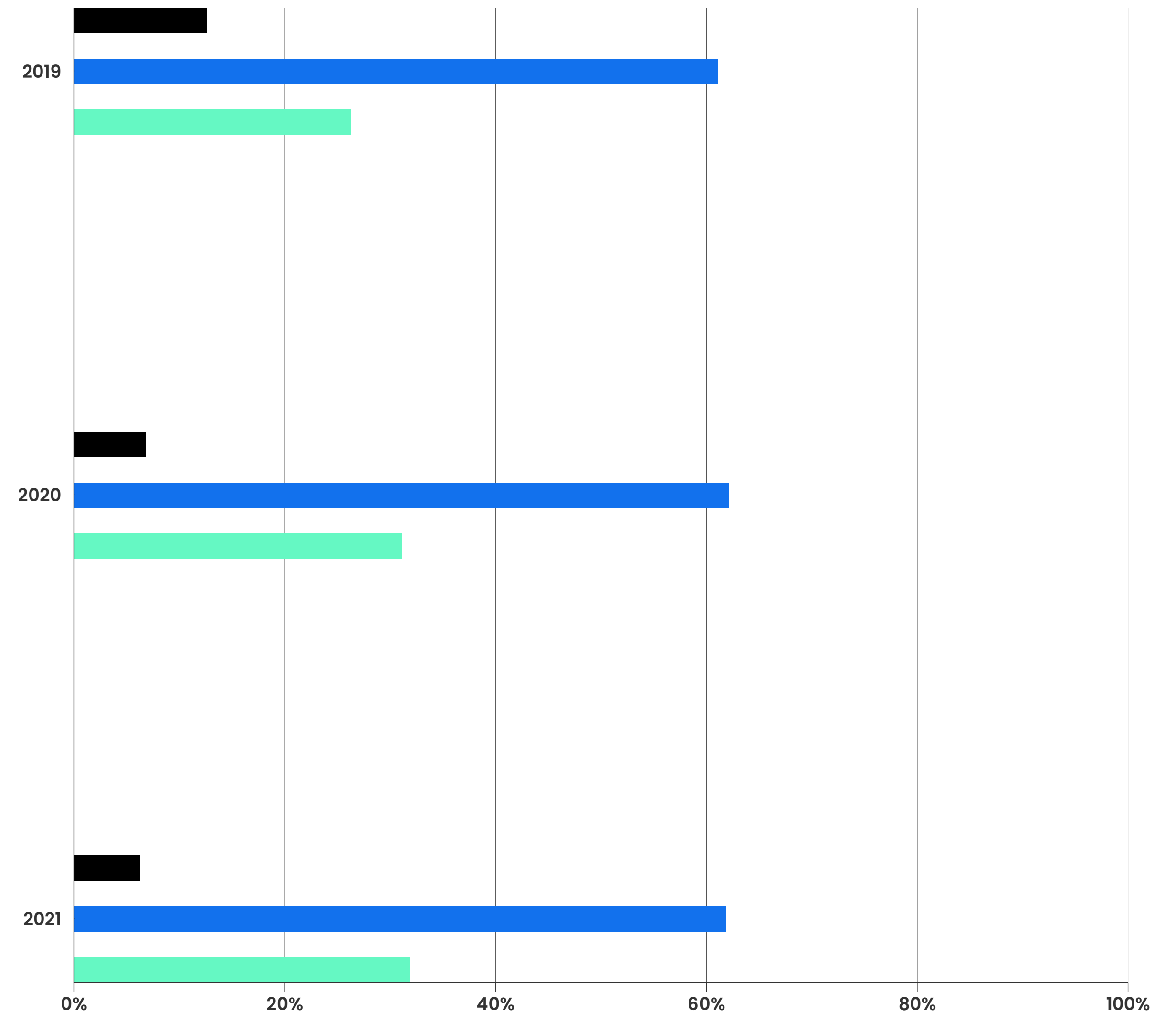
Udział ofert praktycznie nie zmienił się z roku na rok. Oferty juniorskie w Backendzie w 2021 stanowiły **6,25%** wszystkich ogłoszeń, te kierowane do midów to **61,87%** całości, a do seniorów - **31,89%**.

Must have:

JAVA GIT REST SQL SPRING PYTHON

OFERTY PRACY W KATEGORII BACKEND

JUNIOR MID SENIOR



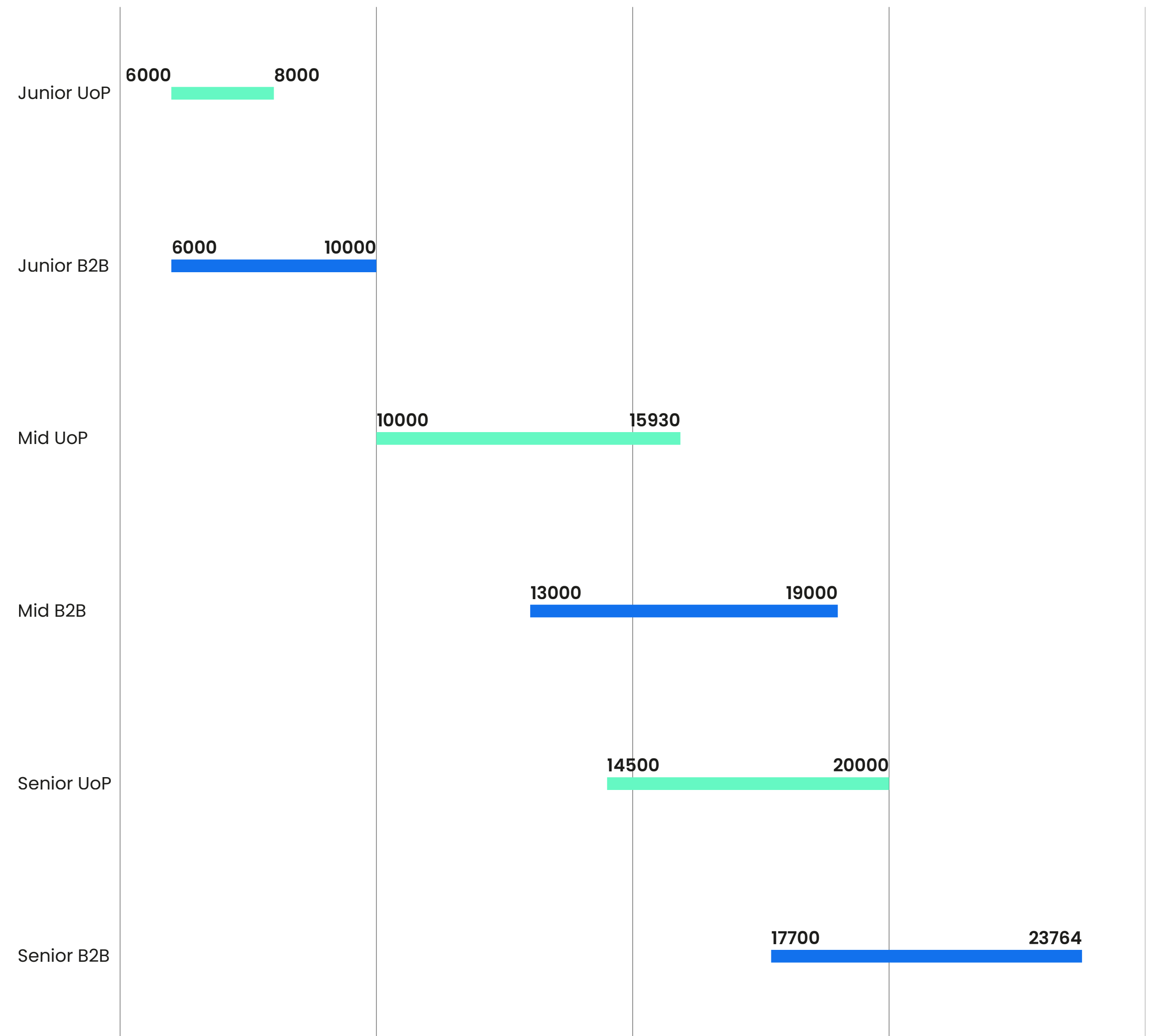
Backend

Wynagrodzenie w podziale na doświadczenie

W 2021 juniorom w kategorii Backend oferowano **6–8 tys. PLN brutto** na Umowie o pracę lub **6–10 tys. PLN netto (+VAT)** na B2B.

Przejście na poziom mida to już znaczący skok w zarobkach (dolne widełki wzrastają na UoP o 66,7%, a na B2B o 116,7%). Pracujący na Umowie o pracę mogli liczyć na **10–15,9 tys. PLN brutto**, a kontraktorzy B2B na **13–19 tys. PLN netto (+VAT)**.

Stanowisko seniorskie to oczywiście kolejne wzrosty. Najbardziej doświadczeni, współpracując w oparciu o UoP, mogli liczyć na **14,5–20 tys. PLN brutto**, a na B2B mediany widełek wyniosły **17,7–23,7 tys. PLN netto (+VAT)**.



Na UoP podano kwoty PLN brutto, a na B2B kwoty PLN netto na fakturze.

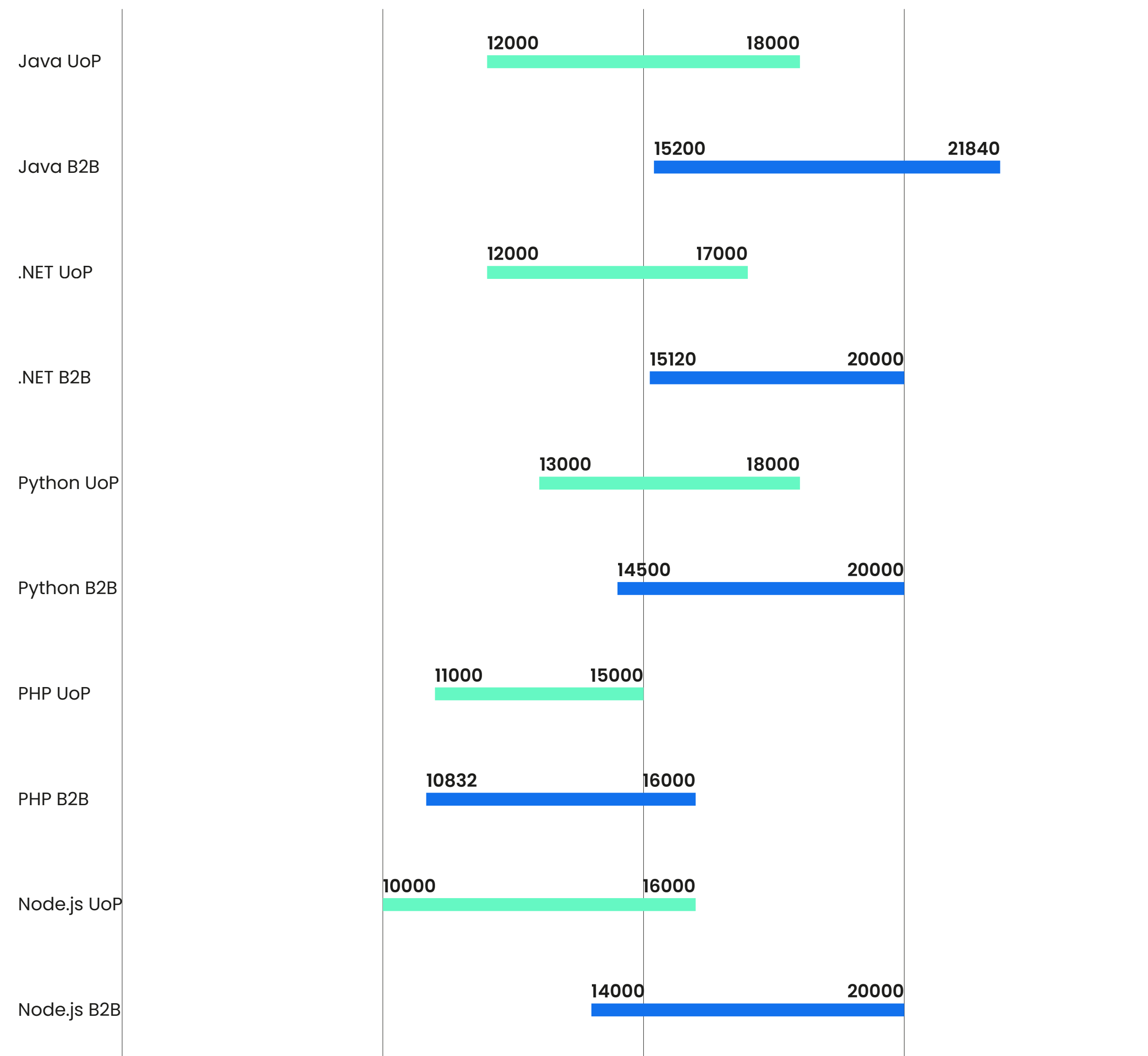
Wskazane kwoty to mediany dolnych i górnych widełek wynagrodzeń podawanych w ofertach pracy.

Backend

Wynagrodzenie w podziale na technologie

Patrząc po najpopularniejszych technologiach, wśród backendowców wciąż najlepiej wyceniani są ci, którzy znają Javę. Tu widełki wynagrodzeń w 2021 roku osiągnęły poziomy **15,2–21,8 tys. PLN netto (+VAT)** na B2B i **12–18 tys. PLN brutto** na UoP.

Do topu doskoczył w ostatnim roku **Python**. Tutaj górne widełki na UoP wyglądały identycznie jak u specjalistów Java, a dolne były nawet wyższe (13 tys. PLN brutto). W przypadku umów B2B Pythonowcy otrzymywali oferty rzędu **14,5–20 tys. PLN netto (+VAT)**, czyli porównywalne do tych, które proponowano znającym .NET czy Node.js.



Na UoP podano kwoty PLN brutto, a na B2B kwoty PLN netto na fakturze.

Wskazane kwoty to mediany dolnych i górnych widełek wynagrodzeń podawanych w ofertach pracy.



EUVIC TECHNICAL TEAM LEADER

Marcin Rzepiel

Trend w świecie backendowym, na płaszczyźnie programistycznej, na przestrzeni kilku minionych lat niewiele się zmienił i w nowym roku bez wątpienia rewolucji nie będzie. Wybór narzędzia dalej będzie padał na tych samych dużych graczy. W zależności od wielu czynników, branych pod uwagę przy wyborze technologii do projektu, walczyć będą .NET (Core), Java (Spring Boot), Node (Express, Nest), Go (Gin), Python (Django) czy dalej „konające w męczarniach” PHP (Laravel).

Zmiany trendów, których należy się spodziewać, będą na dwóch innych płaszczyznach: związanej z bazami danych oraz z osadzaniem aplikacji w infrastrukturze. Dalej będą wybierane tradycyjne silniki baz danych: PostgreSQL, MSSQL czy Oracle, ale nierzadko nie będą uruchamiane na tradycyjnych serwerach zarządzanych przez stereotypowego informatyka, a na serwerach w utrzymywanych przez wiodących dostawców chmurowych (AWS RDS).

Rozwiązania NoSQL, takie jak MongoDB czy AWS DynamoDB także będą się częściej pojawiać. Podobnie jak bazy danych, aplikacje przestaną być uruchamiane na tradycyjnych serwerach – podejście serverless zostanie bardziej docenione (AWS Lambda), a trend skonteneryzowania wszystkiego, co się da, zostanie utrzymany.

Frontend

Liczba ofert i najważniejsze wymagania

W kategorii Frontend w 2021 opublikowano o **146%** więcej ogłoszeń niż rok wcześniej, ale podział ofert ze względu na doświadczenie zmienił się tylko minimalnie (różnice na każdym poziomie poniżej 1 punktu procentowego).

2/3 ofert frontendowych kierowano do średnio zaawansowanych specjalistów IT (**midów**). Ogłoszenia dla juniorów stanowiły 5,8% wszystkich ofert, natomiast oferty seniorskie odpowiadały za 29,2% udziału.

Must have:

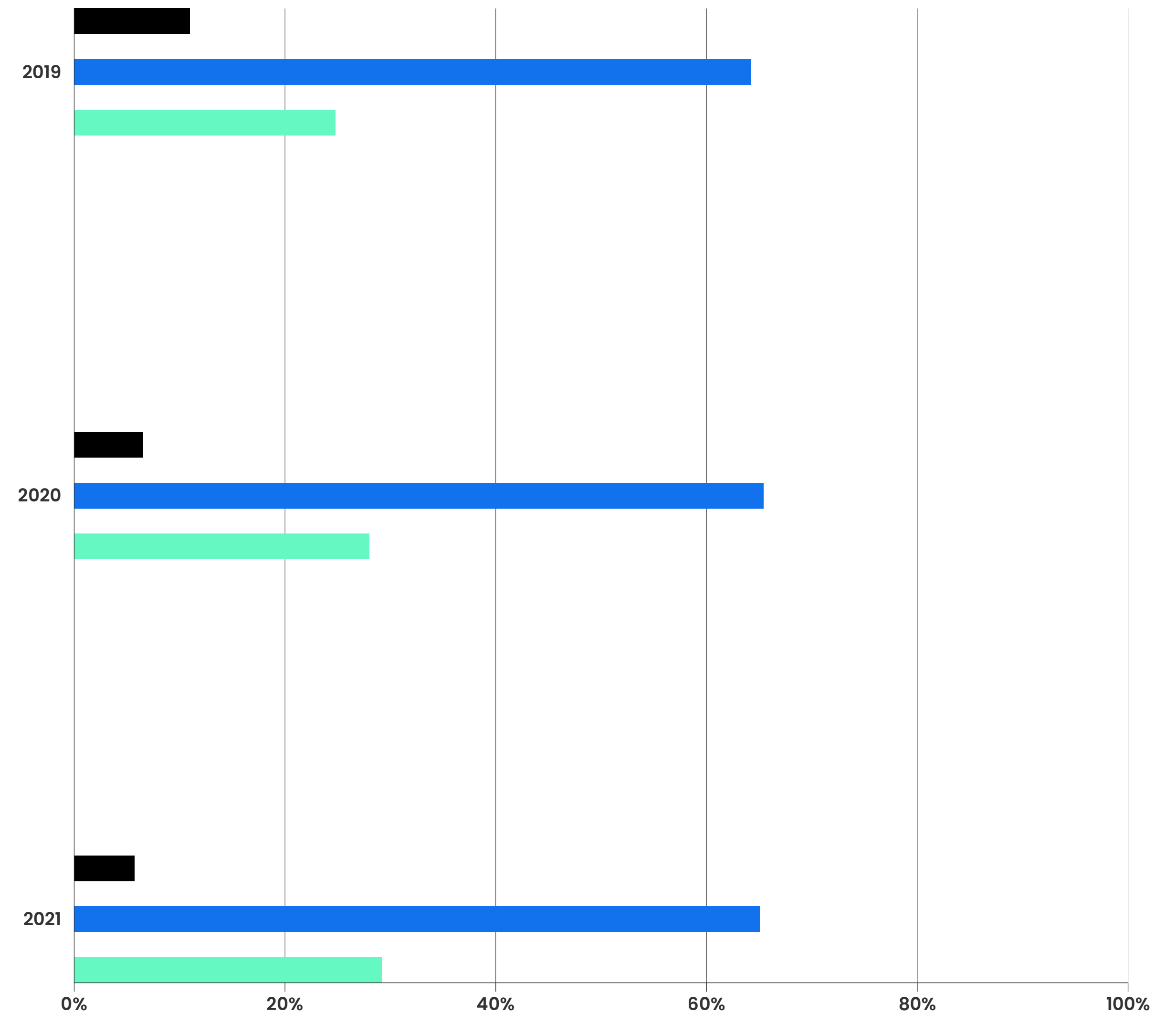
JAVASCRIPT CSS REACT HTML TYPESCRIPT ANGULAR GIT

OFERTY PRACY W KATEGORII FRONTEND

JUNIOR

MID

SENIOR

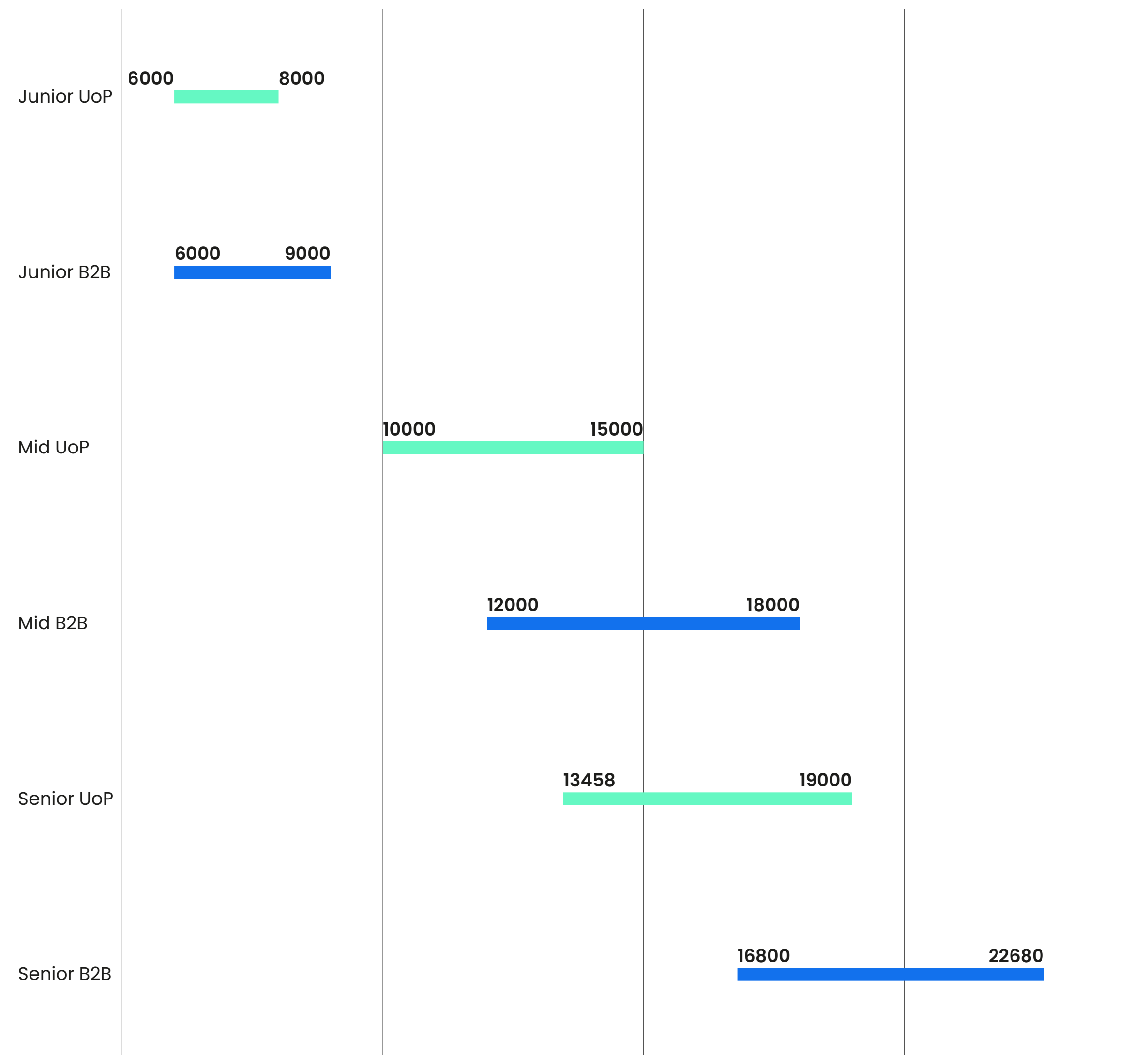


Frontend

Wynagrodzenie w podziale na doświadczenie

Frontend to bardzo ciekawa kategoria w kontekście wynagrodzenia, bo w porównaniu z 2020 rokiem zarobki znacząco wzrosły u **pracujących na B2B** (kilkunastoprocentowy skok w medianie dolnych i górnych widełek), a praktycznie nie drgnęły u pracujących na UoP (tylko 3% wzrostu mediany górnych widełek).

Początkujący w 2021 mogli liczyć na oferty w przedziale **6–8 tys. PLN brutto** na UoP i **6–9 tys. PLN netto (+VAT)** na B2B. Analogicznie, dla midów były to widełki w zakresie **10–15 tys. PLN brutto** i **12–18 tys. PLN netto (+VAT)**. Seniorzy to kolejny skok (34,5% różnicy w medianie dolnych widełek na UoP i 40% na B2B w porównaniu z midami) i oferty rzędu **13,5–19 tys. PLN brutto** na Umowie o pracę oraz **16,8–22,7 tys. PLN netto (+VAT)** na kontrakcie B2B.



Na UoP podano kwoty PLN brutto, a na B2B kwoty PLN netto na fakturze.

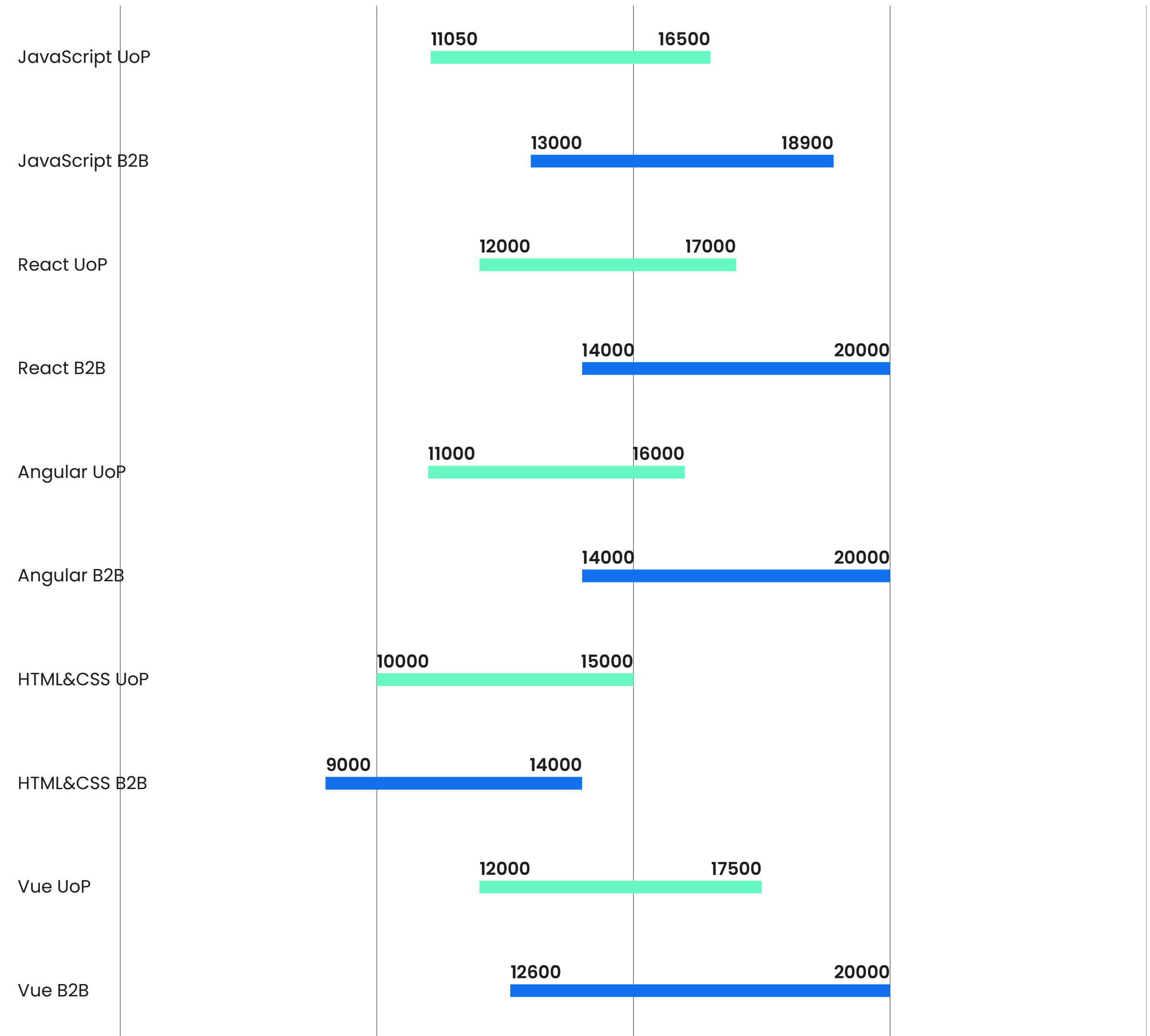
Wskazane kwoty to mediany dolnych i górnych widełek wynagrodzeń podawanych w ofertach pracy.

Frontend

Wynagrodzenie w podziale na technologie

JavaScript to kluczowa umiejętność wśród frontendowców i częste wymaganie w ofertach pracy z tej kategorii. Powszechna znajomość tej technologii przez programistów nie wpływa negatywnie na zarobki - fachowcy w tej dziedzinie mogli w 2021 roku liczyć na zarobki rzędu **13–18,9 tys. PLN netto (+VAT)** na B2B lub **11,1–16,5 tys. PLN brutto na UoP**.

Porównywalne do znających JS-a zarobki na UoP proponowano też specjalistom **Angulara**. W przypadku B2B zarówno Angular, jak i **React** trafiły na szczyt. Tu widełki osiągnęły poziom **14–20 tys. PLN netto (+VAT)**. Górną granicę tych widełek znaleźliśmy także w ofertach dla specjalistów **Vue** - technologii, która liderowała w zestawieniu na UoP z widełkami w granicach **12–17,5 tys. PLN brutto**.

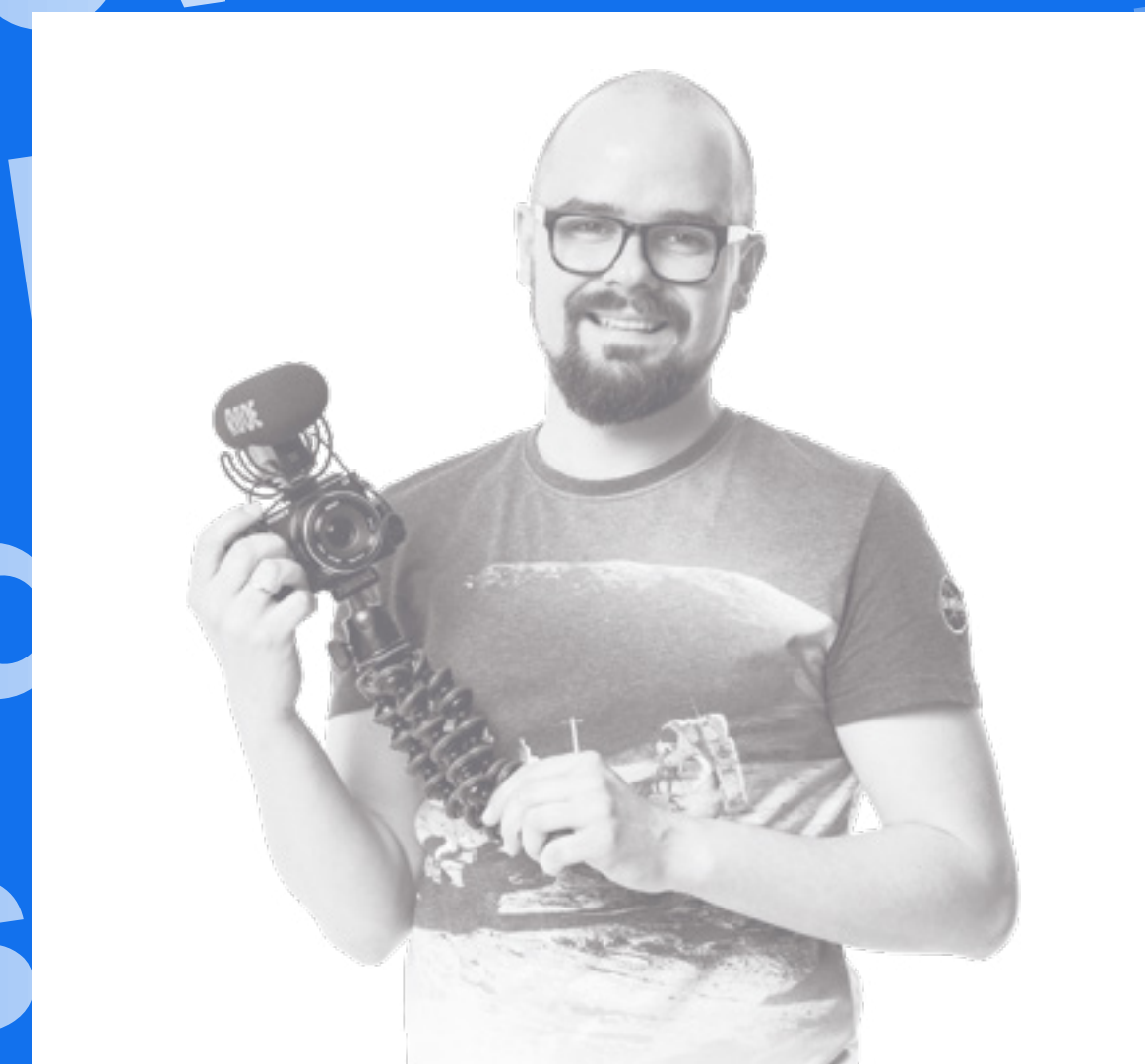


Na UoP podano kwoty PLN brutto, a na B2B kwoty PLN netto na fakturze. Wskazane kwoty to mediany dolnych i górnych widełek wynagrodzeń podawanych w ofertach pracy.

TWÓRCA KANAŁU HELLO ROMAN

HOTJAR TEAM LEADER & FRONTEND ENGINEER

Adam Romański



Po burzliwych latach wielkich zmian w krajobrazie frontendowym sytuacja trochę się ustabilizowała – frameworki wykorzystywane dziś prawdopodobnie zostaną z nami jeszcze na jakiś czas. Gdy słyszę pytanie o to, czego powinni się uczyć frontendowcy, by być konkurencyjni, zawsze odpowiadam – wystarczy być dobrym. I choć wydaje się to banalem, to dla każdego będzie to oznaczać coś innego – chodzi o świadomość swojego potencjału i rozwijanie tych umiejętności, w których czujemy się najlepiej, przy okazji dbając też o stan naszej wiedzy ogólnej związanej z frontendem.

Moje doświadczenie pokazało mi, że umiejętności „miękkie” związane z leadershipem i kontaktem z klientami to coś, co powinienem pielęgnować, a dla kogoś innego mogą to być accessibility, testowanie, CI/CD. Frontend z pewnością jest jedną z najbardziej interdyscyplinarnych dziedzin programowania, w której każdy znajdzie coś dla siebie – głęboka specjalizacja w paru aspektach i bycie na czasie z całą resztą w zupełności wystarczą, aby przykuć uwagę dobrych pracodawców.

Fullstack

Liczba ofert i najważniejsze wymagania

Ofert pracy dla Fullstacków przybyło o **143%** w porównaniu z 2020 rokiem. Zauważalny był lekki spadek w ofertach kierowanych do juniorów (niemal 2 punkty procentowe mniej niż w 2020 roku).

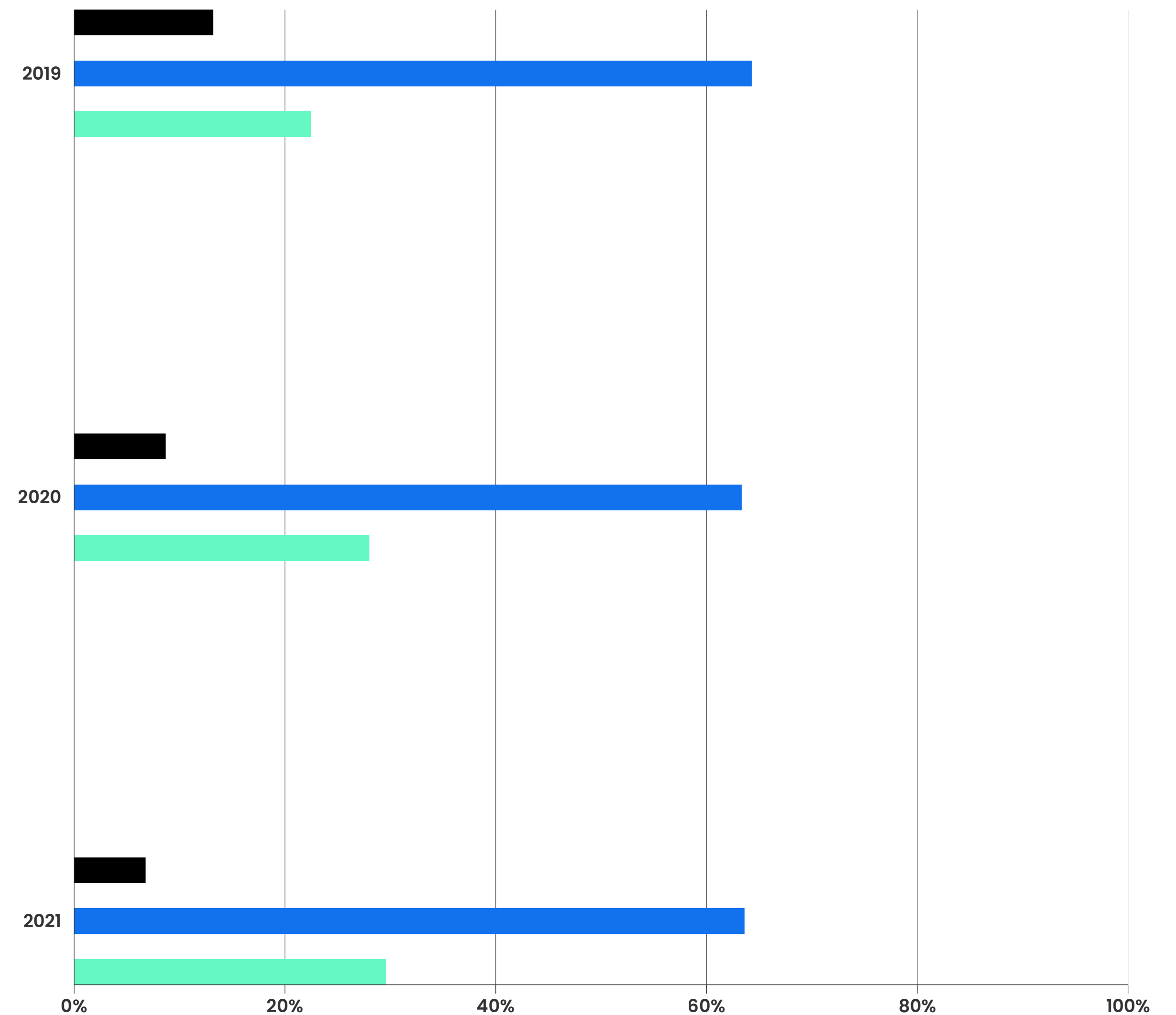
Zyskały za to oferty na innych poziomach, zwłaszcza **seniorskim** (1,6 p.p. w górę), które odpowiadały już za niemal **30%** wszystkich ogłoszeń w kategorii.

Must have:

JAVASCRIPT JAVA REACT .NET TYPESCRIPT ANGULAR GIT

OFERTY PRACY W KATEGORII FULLSTACK

JUNIOR MID SENIOR

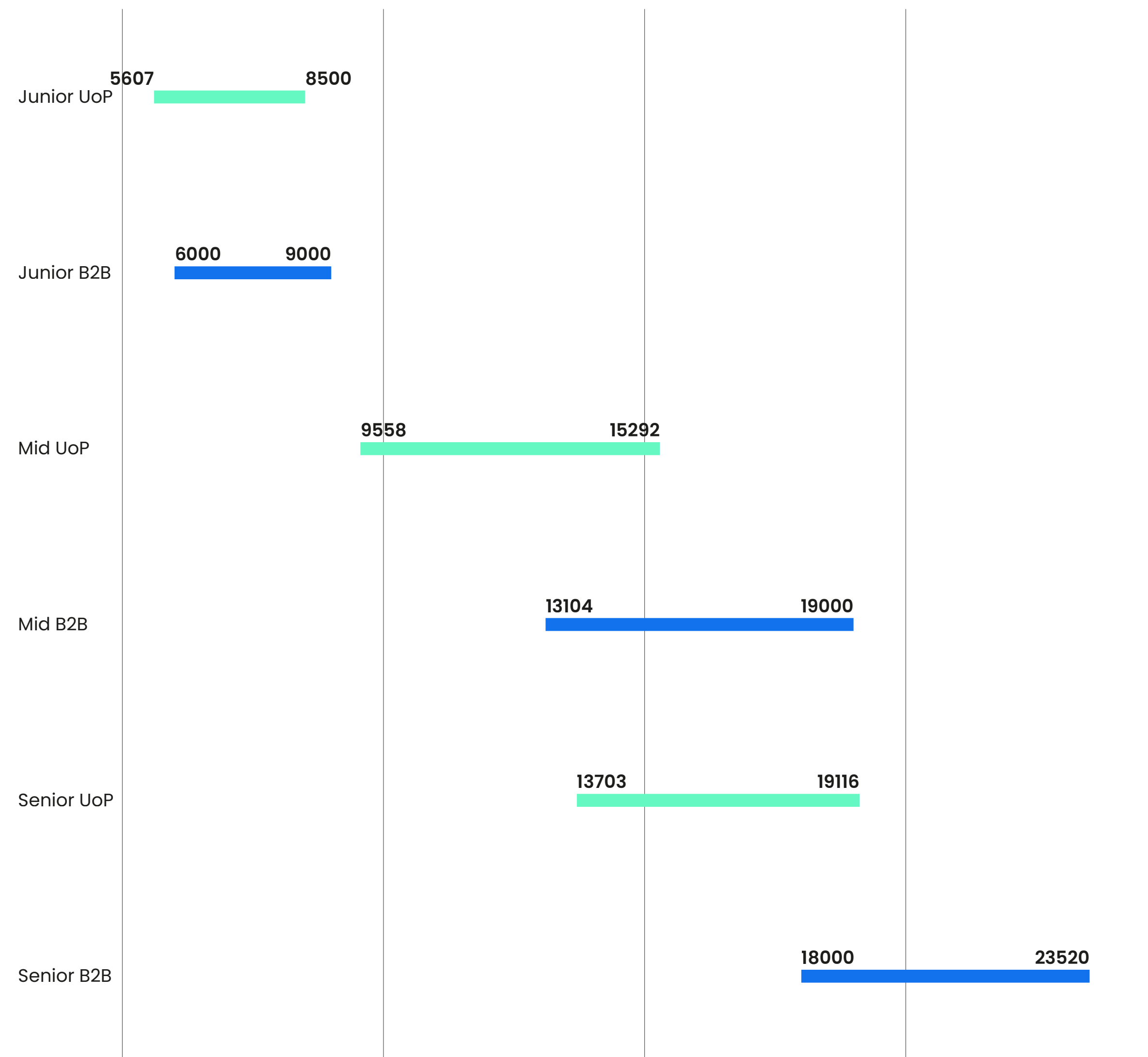


Fullstack

Wynagrodzenie w podziale na doświadczenie

Zarobki oferowane specjalistom Fullstack w 2021 roku wzrosły ogółem o **kilka procent** w przypadku umów B2B (7,7% w medianie dolnych i 11,1% w medianie górnych widełek), ale, podobnie jak we Frontendzie, nie zmieniły się znacząco dla pracujących na UoP (3,3% w medianie górnych widełek).

Juniorzy mogli liczyć na **5,6–8,5 tys. PLN brutto** na UoP i **6–9 tys. PLN netto (+VAT)** na B2B. Wynagrodzenie oferowane midom mieściło się w przedziałach **9,6–15,3 tys. PLN brutto** na UoP i **13,1–19 tys. PLN netto (+VAT)** na B2B. Najbardziej zaawansowani najczęściej natrafiali w ofertach na kwoty rzędu **13,7–19,1 tys. PLN brutto** na UoP i **18–23,5 tys. PLN netto (+VAT)** na B2B.



Na UoP podano kwoty PLN brutto, a na B2B kwoty PLN netto na fakturze.

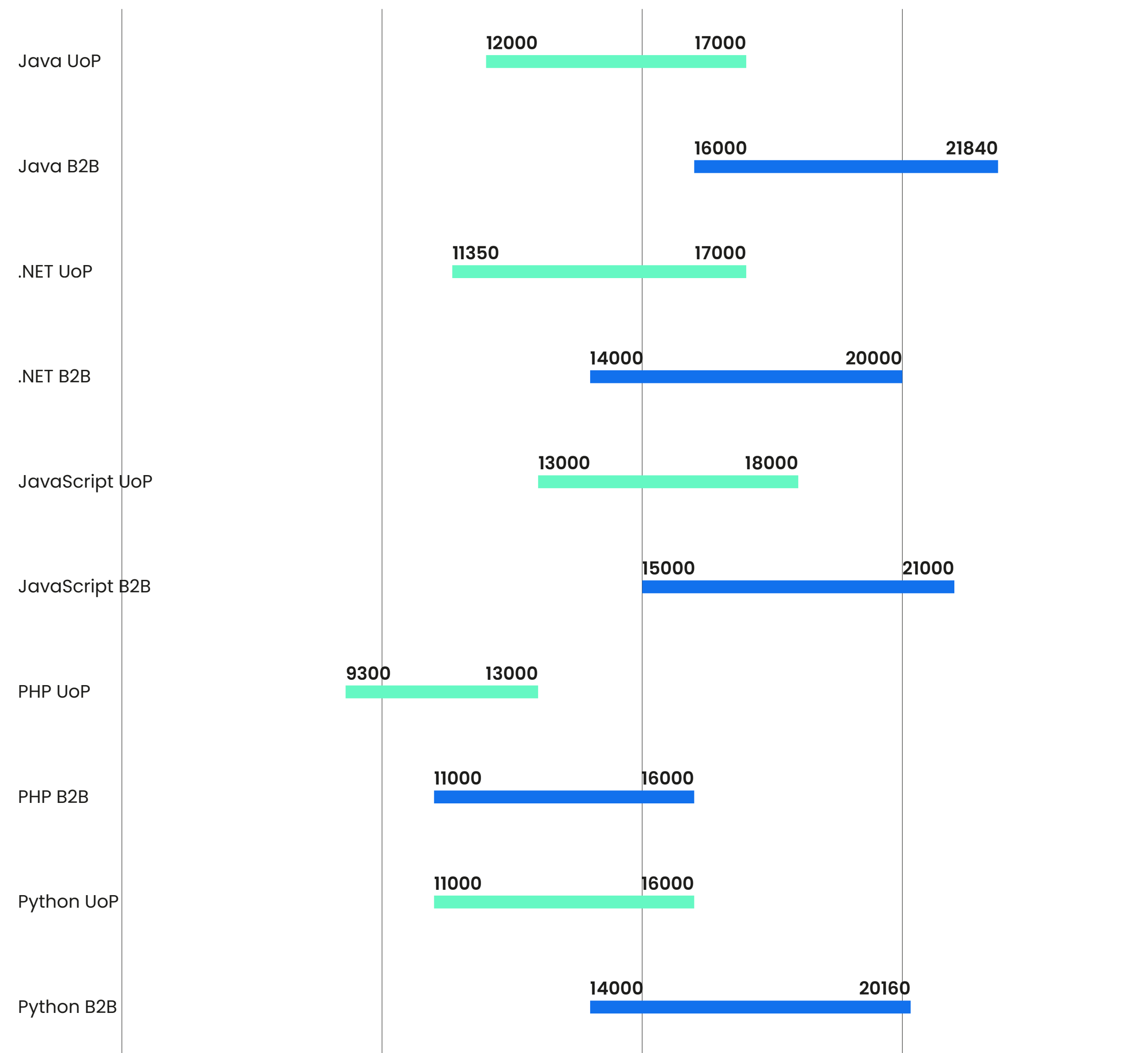
Wskazane kwoty to mediany dolnych i górnych widełek wynagrodzeń podawanych w ofertach pracy.

Fullstack

Wynagrodzenie w podziale na technologie

W kategorii Fullstack mamy do czynienia z dwiema kluczowymi technologiami, których znajomość oznacza wyższe zarobki. Mowa o **Javie** i **JavaScriptcie**, bo to specjalistom od tych języków oferowane są mediany widełek przekraczające **21 tys. PLN netto (+VAT)** na umowie B2B, a dolne to kwoty rzędu **15–16 tys. PLN netto (+VAT)**. JavaScript lideruje także w przypadku Umowy o pracę – tutaj mediany widełek wynagrodzeń w 2021 roku wyniosły **13–18 tys. PLN brutto**.

Nieco niższe zarobki oferowano w ubiegłym roku specjalistom Fullstack znającym **.NET** lub **Pythona**. Tu widełki wynagrodzeń oscylowały w przedziałach **14–20 tys. PLN netto (+VAT)** na B2B i **11–17 tys. PLN brutto** na UoP.



Na UoP podano kwoty PLN brutto, a na B2B kwoty PLN netto na fakturze. Wskazane kwoty to mediany dolnych i górnych widełek wynagrodzeń podawanych w ofertach pracy.

TECHNICAL LEADER

STX NEXT SENIOR FULLSTACK DEVELOPER

Kamil Mówiński



Myśląc o specjalistach Fullstack, znajdziemy kilka niezwykle pożądanych cech. Pierwszą z nich jest umiejętność pracy zdalnej, samoorganizacji pracy i dyscypliny w dostarczaniu rozwiązań. Niestety okazuje się, że jest to temat wciąż nie do końca wyćwiczony i wymagający, zarówno od pracowników, jak i pracodawców, ciągłego doskonalenia.

Drugą cechą jest umiejętność trenowania nowych programistów. Celowo nie użyłem tutaj stwierdzenia „przekazywać wiedzę”, ponieważ samo przekazywanie wiedzy to już za mało. Ostatni rok pokazał rosnące zapotrzebowanie branży na nowych programistów. Zauważam w związku z tym procesem znaczne obniżenie progu wejścia dla juniorów, głównie w korporacjach, i przez to właśnie od developerów, szczególnie seniorów, zaczyna oczekiwać się, że taką osobę wezmą pod swoje skrzydła i przygotują do pracy.

I po trzecie umiejętność szybkiego wdrożenia się w nową technologię i przygotowania w niej prototypu. Otwartość na nowe rozwiązania i umiejętność oceny ich przydatności dla realizowanych projektów oraz sprawne komunikowanie tych rozwiązań współpracownikom i klientom to cechy, które dla specjalistów Fullstack mogą okazać się niezbędne.

Testing

Liczba ofert i najważniejsze wymagania

Testing/QA to ta z czterech głównych kategorii, w której odsetek ofert kierowanych do juniorów jest największy. Ogłoszenia dla początkujących stanowiły w 2021 roku **8,8%** całkowitej liczby ofert w kategorii.

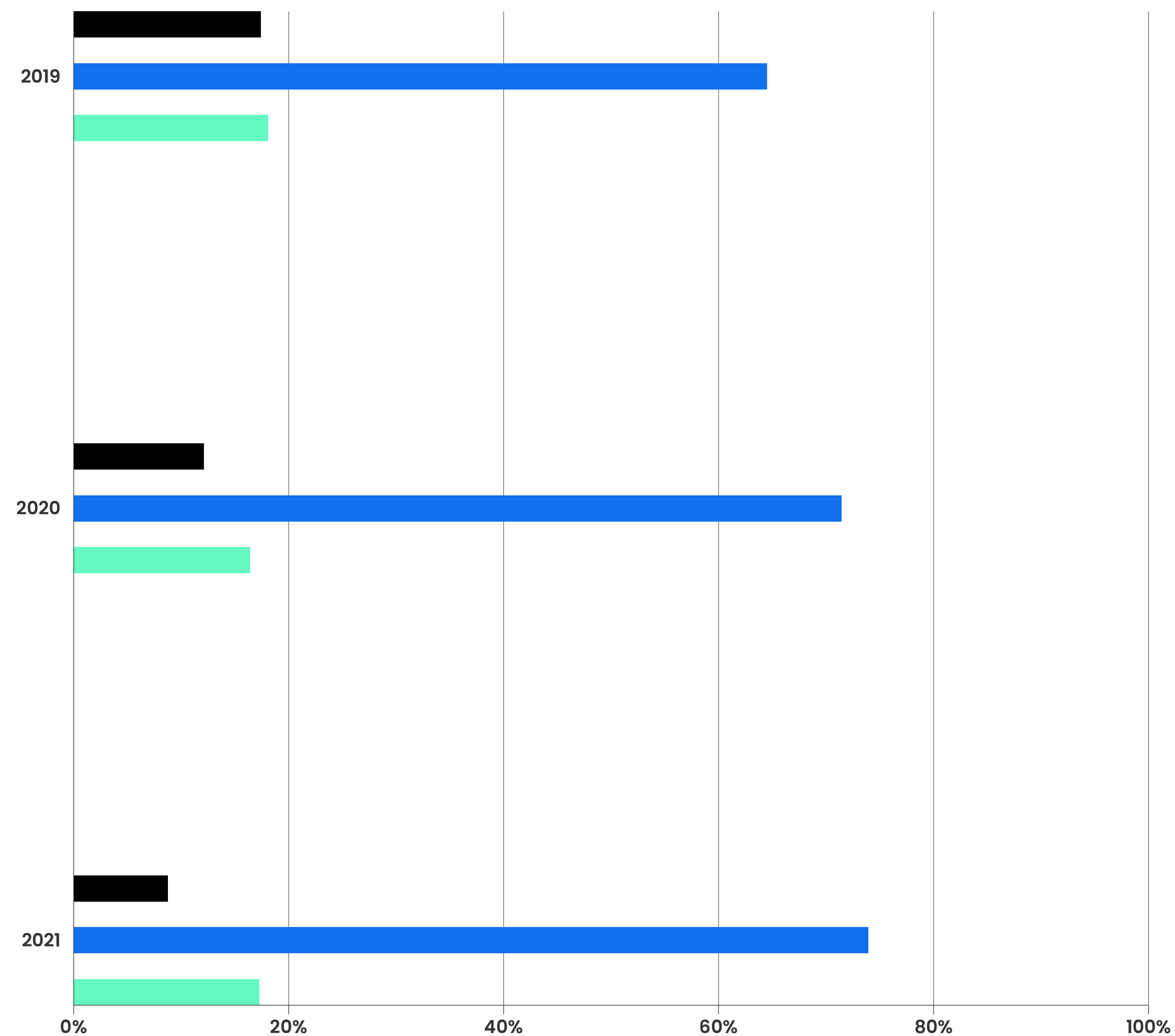
Wszystkich ogłoszeń w Testingu opublikowano o **158%** więcej niż w 2020, a przybyło ich zwłaszcza na poziomie mid (skok o prawie 3 p.p. w porównaniu z rokiem wcześniejszym).

Must have:

SELENIUM JIRA JAVA SQL PYTHON REST

OFERTY PRACY W KATEGORII TESTING

JUNIOR MID SENIOR

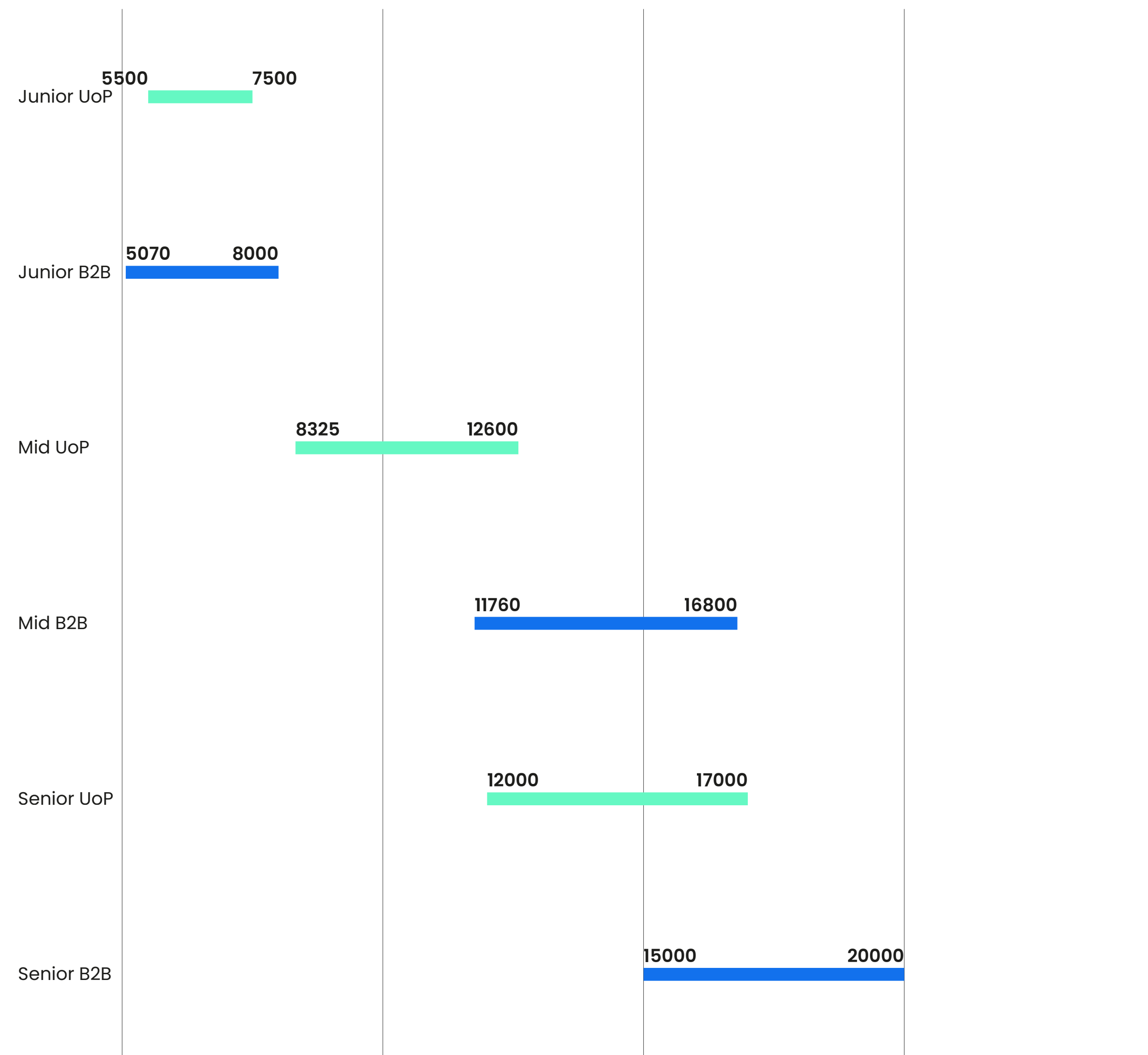


Testing

Wynagrodzenie w podziale na doświadczenie

Pracujący w działach Testingu/QA mogli w 2021 liczyć na podwyżki. Porównując do wcześniejszego roku, oferowane wynagrodzenia wzrosły w przypadku umów B2B o **9,1%** (mediana dolnych widełek) i **5%** (mediana górnych widełek). W kontekście Umów o pracę wzrosty wyniosły odpowiednio **6,3%** i **6,2%**.

Początkującym w Testingu oferowano **5,5–7,5 tys. PLN brutto** na UoP lub **5,1–8 tys. PLN netto (+VAT)** na B2B. Midzi mogli liczyć na **8,3–12,6 tys. PLN brutto** na UoP lub **11,8–16,8 tys. PLN netto (+VAT)** na B2B. Seniorom na Umowie o pracę oferowano z kolei **12–17 tys. PLN brutto**,



Na UoP podano kwoty PLN brutto, a na B2B kwoty PLN netto na fakturze.

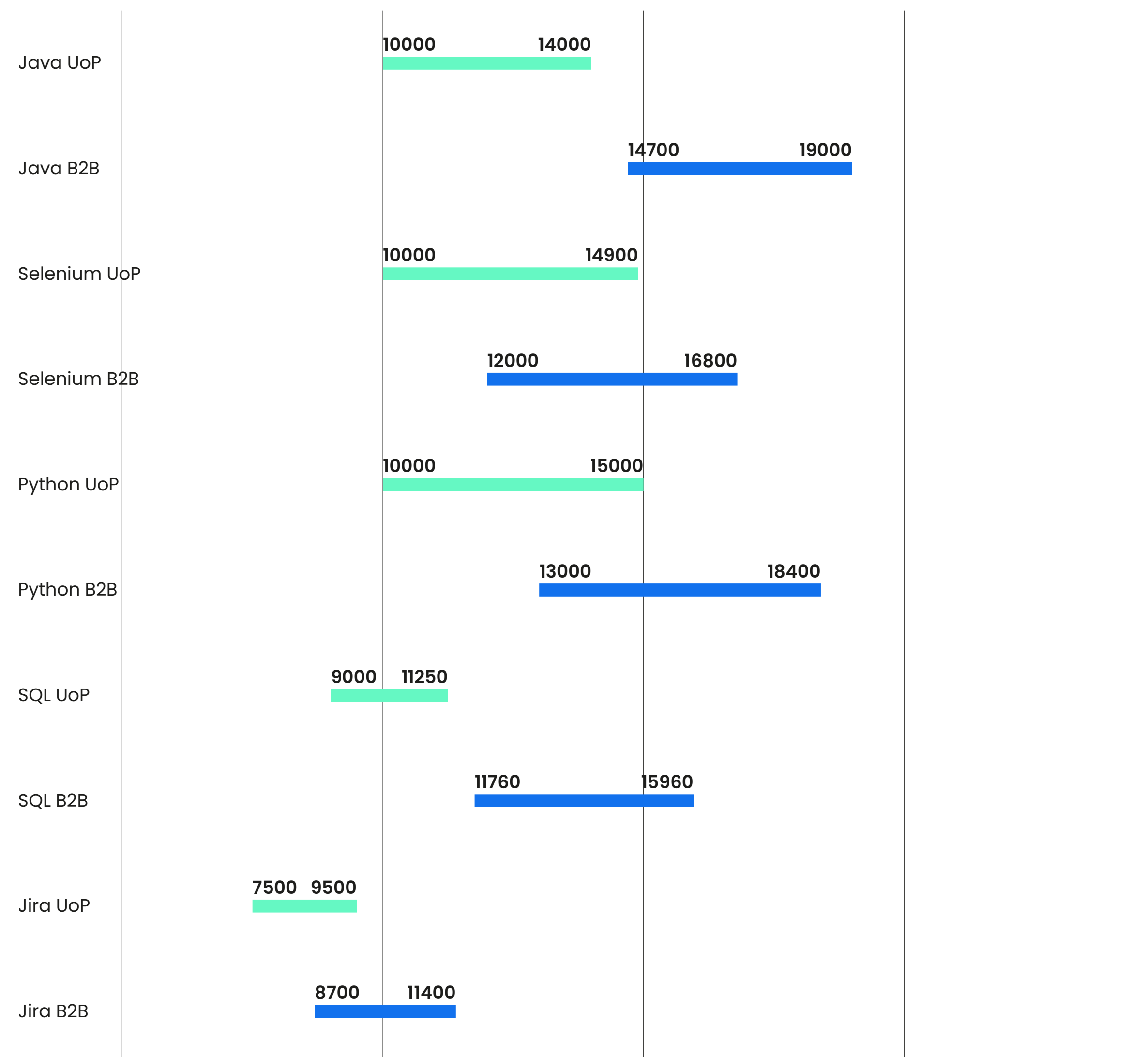
Wskazane kwoty to mediany dolnych i górnych widełek wynagrodzeń podawanych w ofertach pracy.

Testing

Wynagrodzenie w podziale na technologie

U testerów w 2021 było podobnie jak w przypadku Backendu i Fullstacka - na najwyższe wynagrodzenia mogli liczyć znający **Javę** lub **Pythona**. Tym pierwszym oferowano **14,7–19 tys. PLN netto (+VAT)** lub **10–14 tys. PLN brutto** na UoP, tym drugim - **13–18,4 tys. PLN netto (+VAT)** lub **10–15 tys. PLN brutto** na UoP.

Tuż za liderami znaleźli się specjaliści QA ze znajomością **Selenium**, którym oferowano **12–16,8 tys. PLN netto (+VAT)** na B2B lub **10–14,9 tys. PLN brutto** na UoP.



Na UoP podano kwoty PLN brutto, a na B2B kwoty PLN netto na fakturze.

Wskazane kwoty to mediany dolnych i górnych widełek wynagrodzeń podawanych w ofertach pracy.



SYNCRON SENIOR QUALITY ENGINEER

Paulina Bielecka

Postępująca cyfryzacja firm jeszcze zwiększy popyt na testerów oprogramowania. Wykrycie defektu we wczesnym etapie powstawania oprogramowania lub konkretnej funkcjonalności zdecydowanie ułatwia i zmniejsza koszty jego usunięcia. Współpraca z testerami pozwala także na dostarczenie użytkownikowi końcowemu aplikacji o wyższej jakości.

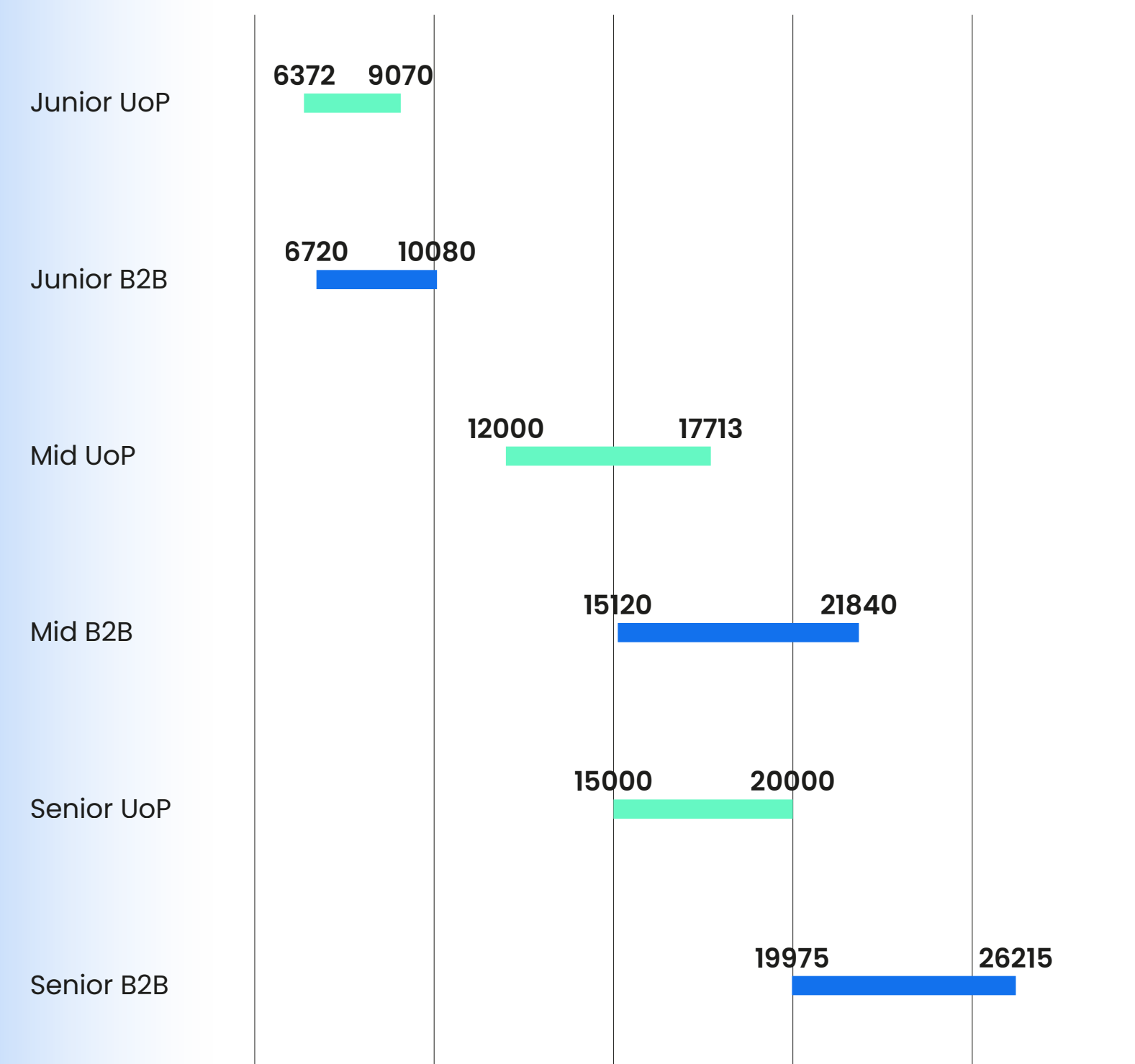
Przedsiębiorstwa mające tego świadomość będą powiększać obecne i tworzyć nowe zespoły testowe. Zasadniczo sytuacja wywołana przez pandemię udowodniła już, że jest to naturalny kierunek rozwoju w tym obszarze.

Od 2020 roku nie tylko cyfryzacja znacząco przyspieszyła, lecz także zwiększyło się znaczenie rynku e-commerce. Poskutkowało to istotnym wzrostem zapotrzebowania na testerów oprogramowania.

Dziś nie brakuje ofert pracy zarówno dla testerów manualnych, jak i automatyzujących. Wzrost popytu na specjalistów z tej branży ma wpływ także na wysokość wynagrodzeń, które również idą w górę.

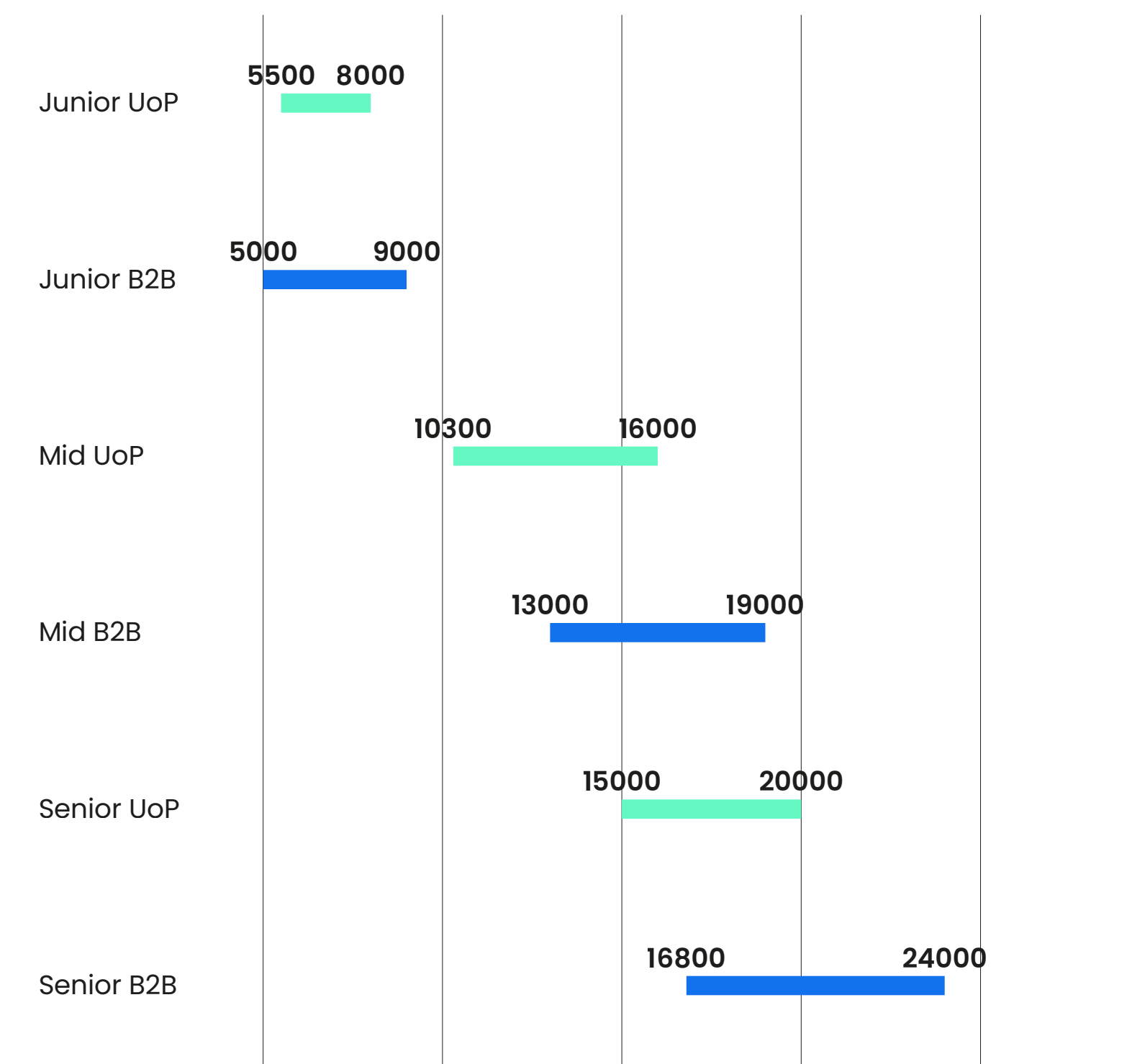
DevOps

DevOps to od lat jedna z najlepiej opłacanych kategorii w IT. Seniorzy mogą liczyć na zarobki sięgające ponad **26 tys. PLN netto (+VAT)** na umowie B2B i równe **20 tys. PLN brutto** na UoP.



Project Management

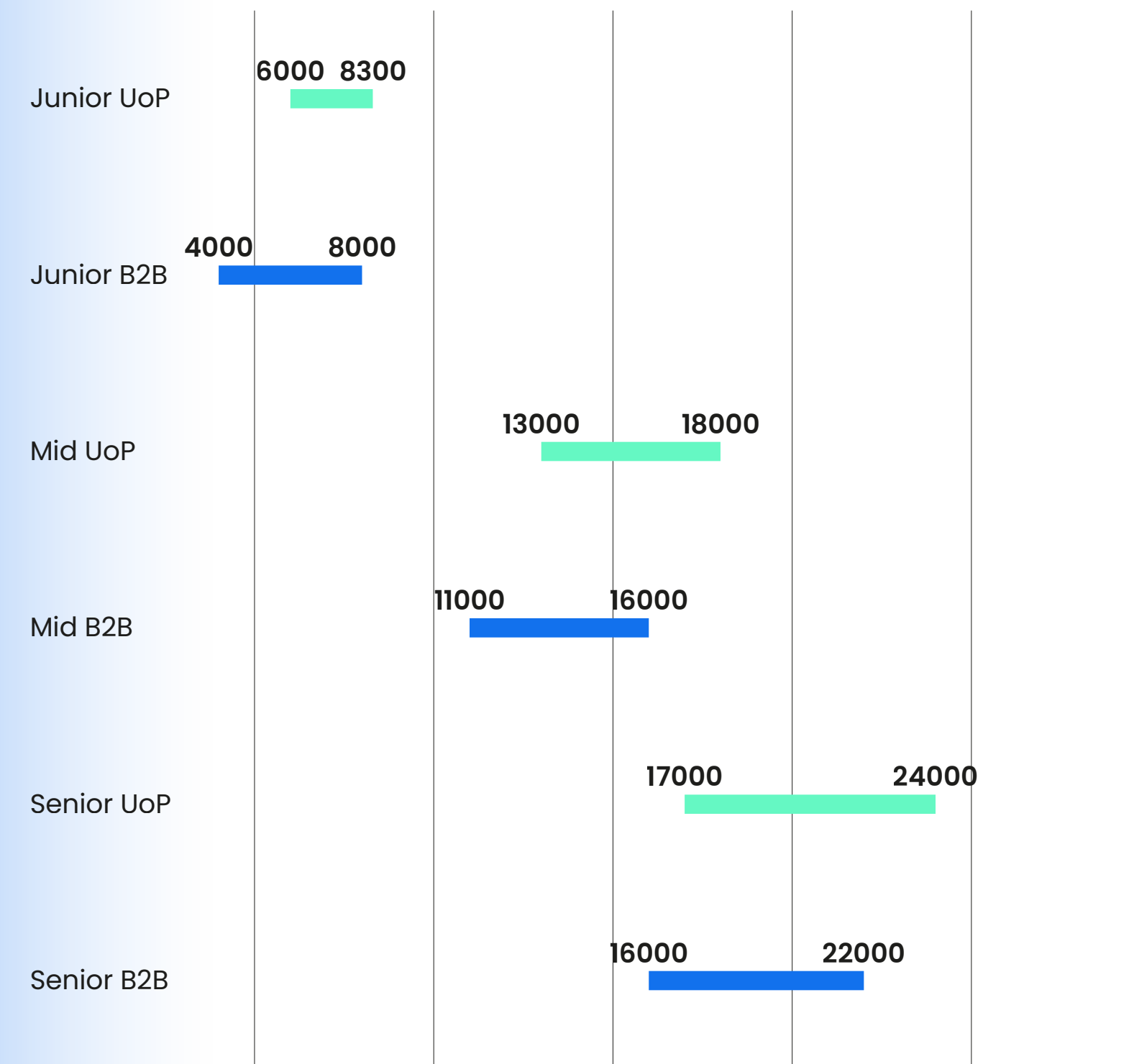
Project Management to kategoria, która w ciągu roku zanotowała jedno z najwyższych wzrostów w medianach dolnych (**27,3%**) i górnych (**20,1%**) widełek wynagrodzeń na umowie B2B.



Na UoP podano kwoty PLN brutto, a na B2B kwoty PLN netto na fakturze. Wskazane kwoty to mediany dolnych i górnych widełek wynagrodzeń podawanych w ofertach pracy.

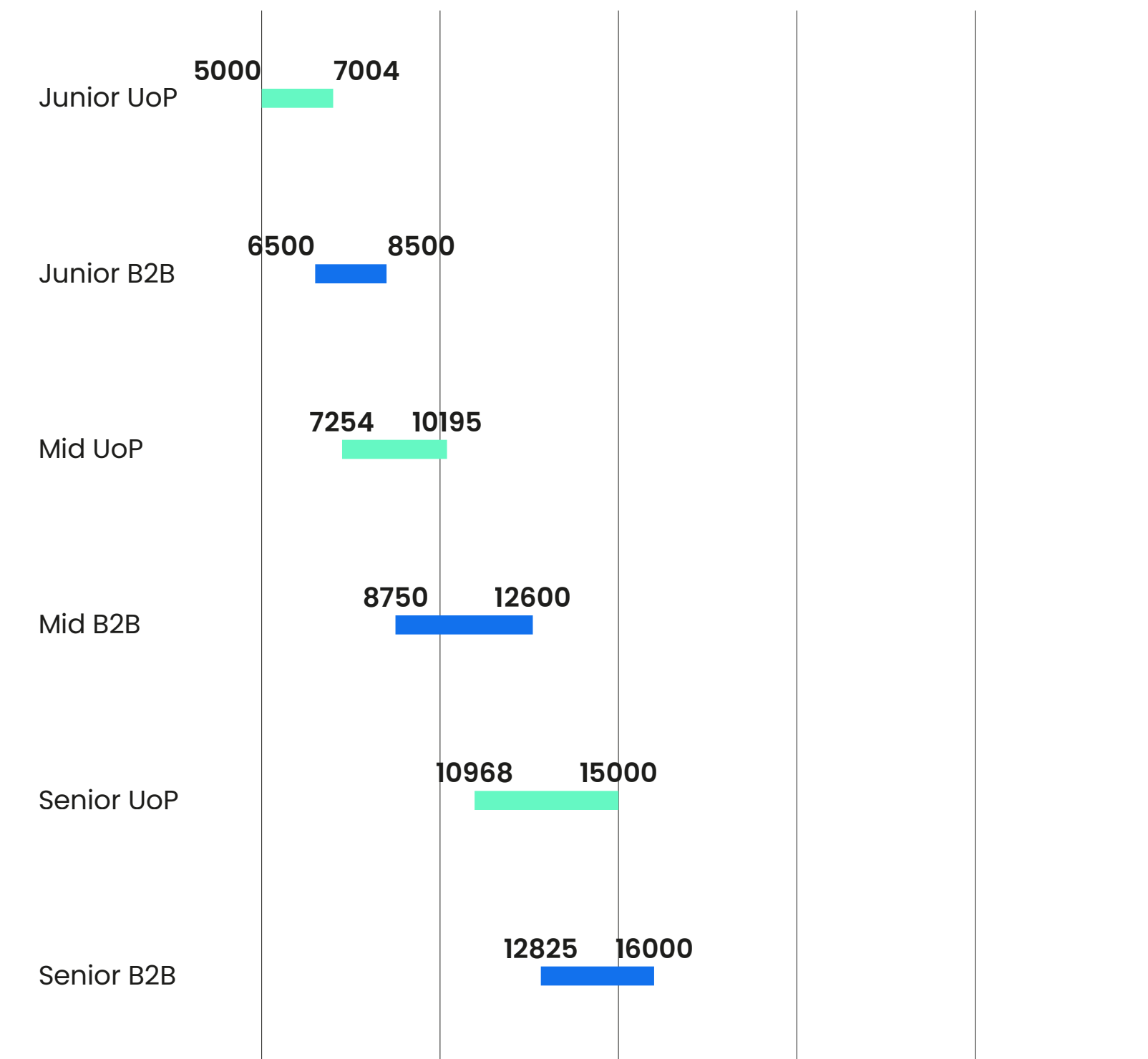
Mobile

Mobile to kategoria, która zanotowała **najwyższe wzrosty wynagrodzeń** oferowanych na Umowie o pracę (**33%** w medianie górnych i **13,3%** w medianie dolnych widełek).



Support

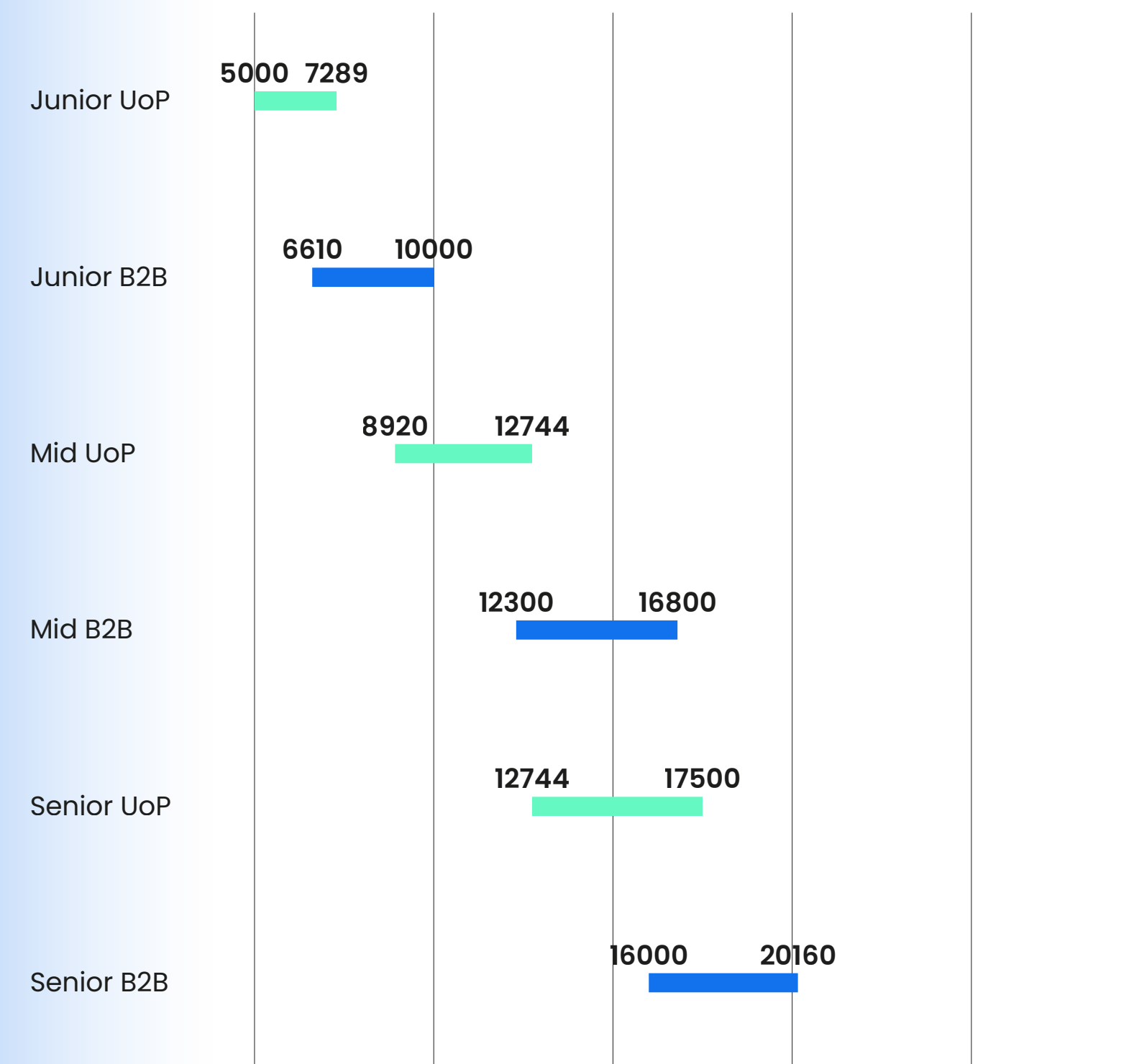
Specjaliści Supportu to **najmniej opłacani** wśród przedstawicieli najpopularniejszych kategorii IT. Widełki proponowane seniorom (10,9–15 tys. PLN brutto na UoP/12,8–16 tys. PLN netto [+VAT] na B2B) są porównywalne lub nawet **nizsze** niż widełki dla midów w kilku innych kategoriach.



Na UoP podano kwoty PLN brutto, a na B2B kwoty PLN netto na fakturze. Wskazane kwoty to mediany dolnych i górnych widełek wynagrodzeń podawanych w ofertach pracy.

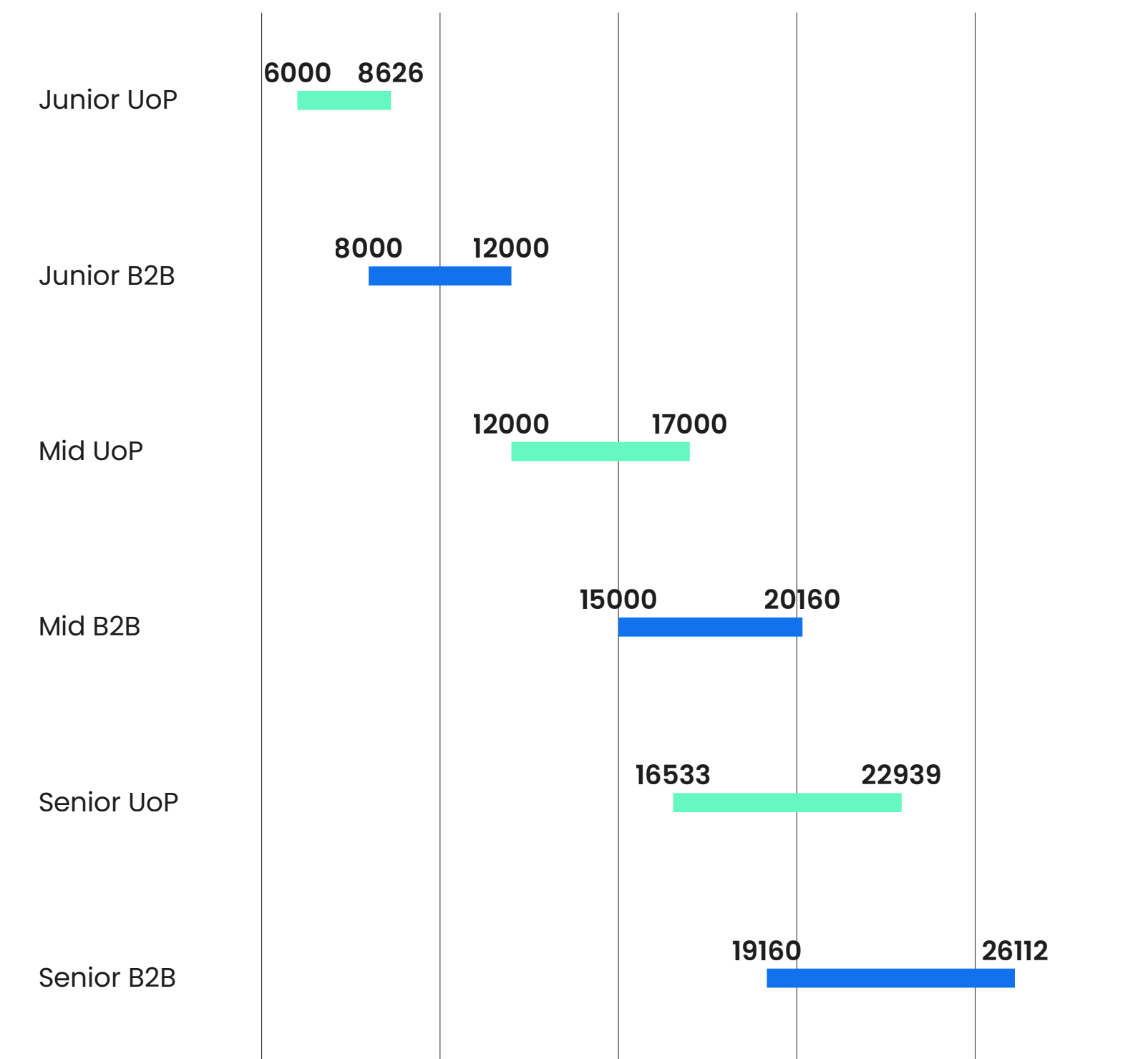
IT Administrator

Administrator to jedyna kategoria, w której w 2021 zanotowano albo **minimalne spadki** w oferowanych zarobkach, albo co najwyżej lekkie wzrosty. Dolne widełki wynagrodzeń proponowanych na B2B spadły o **3,1%**, a górne wzrosły ledwie o **1,2%**. Na UoP te różnice to analogicznie **-0,9%** i **+2,8%**.



Business Analysis

W kategorii Business Analysis zyskali przede wszystkim pracujący na **Umowie o pracę**. Tu w 2021 odnotowano wzrosty **12,5%** w medianie dolnych i **7,7%** w medianie górnych widełek wynagrodzenia.



Na UoP podano kwoty PLN brutto, a na B2B kwoty PLN netto na fakturze. Wskazane kwoty to mediany dolnych i górnych widełek wynagrodzeń podawanych w ofertach pracy.

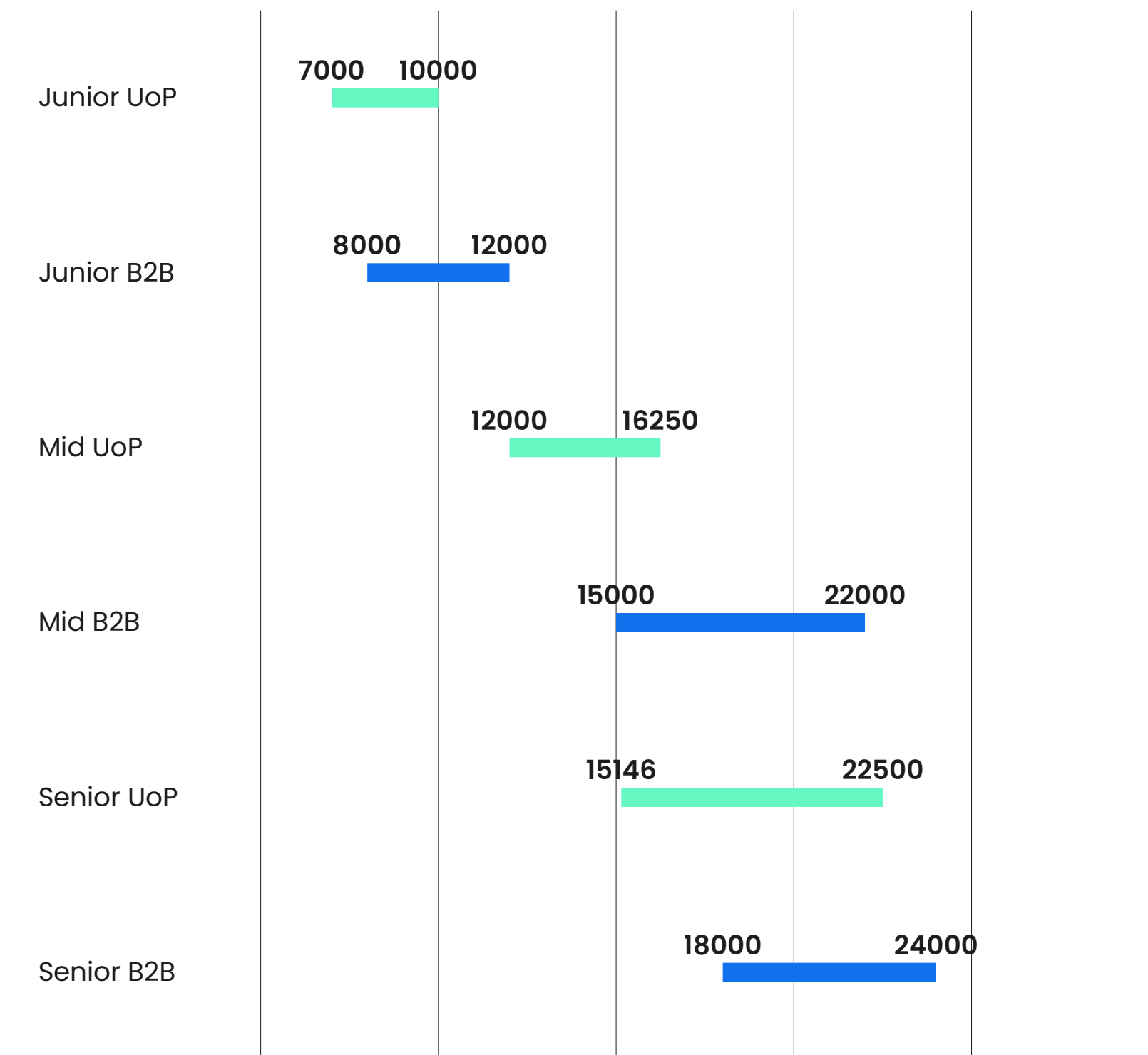
Big Data

Specjaliści Big Data nie mogą narzekać na proponowane wynagrodzenia. Najbardziej doświadczonym oferuje się do **22,9 tys. PLN brutto** na Umowie o pracę lub **26,1 tys. PLN netto (+VAT)** na B2B.



AI

Praca w kategorii AI to intratne zajęcie już dla **juniorów**, którzy mogą liczyć na zarobki rzędu **7–10 tys. PLN brutto** na UoP lub **8–12 tys. PLN netto (+VAT)** na B2B. To wynagrodzenia porównywalne ze specjalistami Supportu na poziomie mid.



Na UoP podano kwoty PLN brutto, a na B2B kwoty PLN netto na fakturze. Wskazane kwoty to mediany dolnych i górnych widełek wynagrodzeń podawanych w ofertach pracy.



03. Benefits i udogodnienia

BENEFITY	48
UDOGODNIENIA	49
SPRZĘT DO PRACY	50

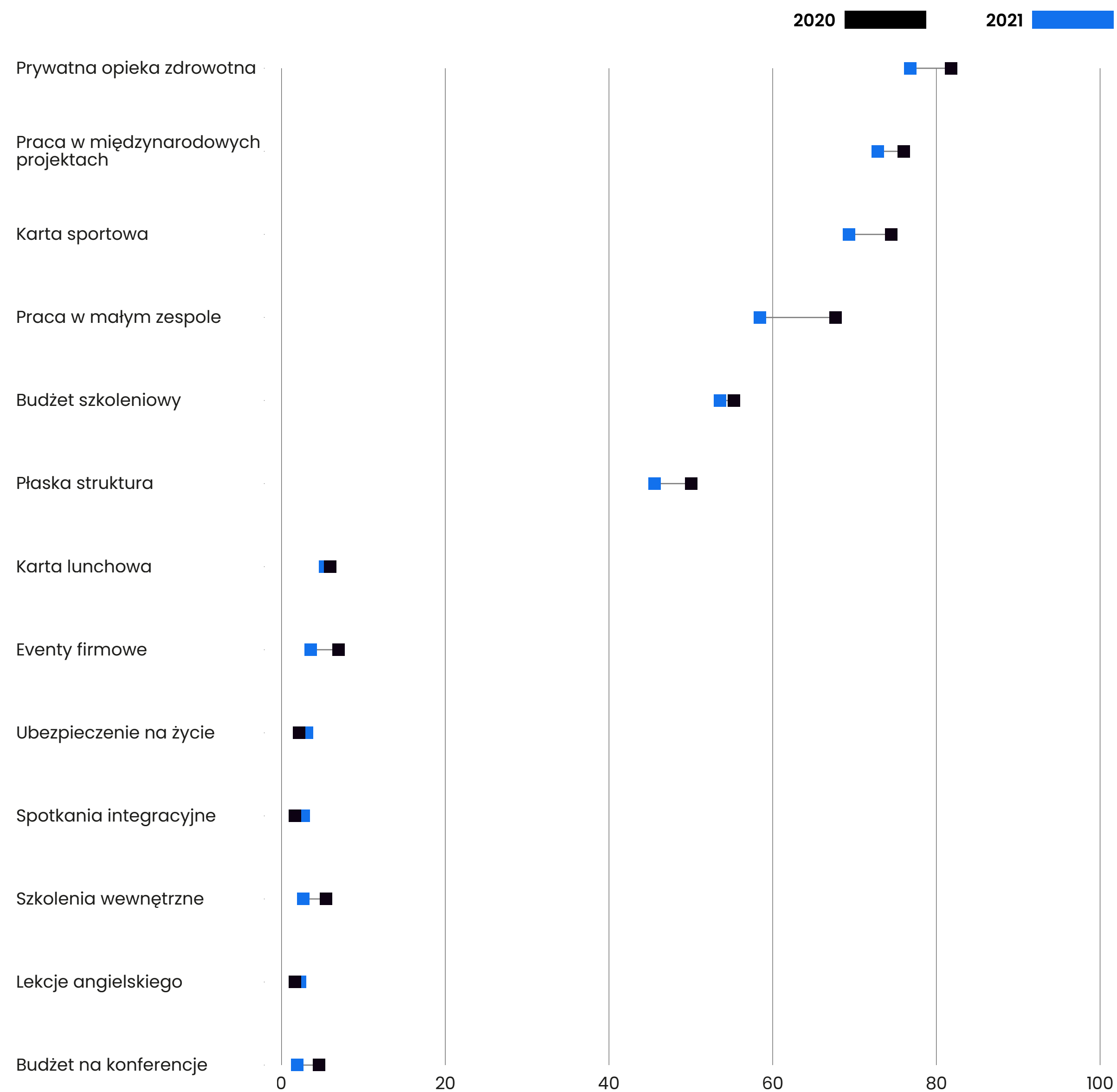
Najpopularniejsze benefity w ofertach pracy

Benefity ostro w dół. Patrząc przez pryzmat drugiego pandemicznego roku, mamy do czynienia z oszczędnościami w przywilejach biurowych.

Prywatna opieka zdrowotna – 5 punktów procentowych w dół.
Karta sportowa – 5 punktów w dół. Praca w międzynarodowych projektach – 3,2 p.p. w dół.

Największy spadek w tej klasyfikacji mogliśmy zaobserwować w kontekście **pracy w małym zespole** (58,46% w 2021 w porównaniu do 67,67% rok wcześniej). Pracodawcy rzadziej wpisywali taki benefit w ogłoszeniach, skoro i tak większość działań przenieśliśmy do sfery online, więc fizyczny aspekt pracy małego teamu nie był aż tak odczuwalny.

Na uwagę zasługują też te elementy ofert pracodawców, które nie zmieniły swojego udziału lub nawet go poprawiły. **Budżety szkoleniowe** zanotowały mały spadek, podobnie jak **karta lunchowa**. Więcej było za to informacji o **spotkaniach integracyjnych**, które w ostatnich miesiącach stanowiły niepodważalne zastępstwo dla odwoływanych eventów firmowych i wyjazdów na konferencje.

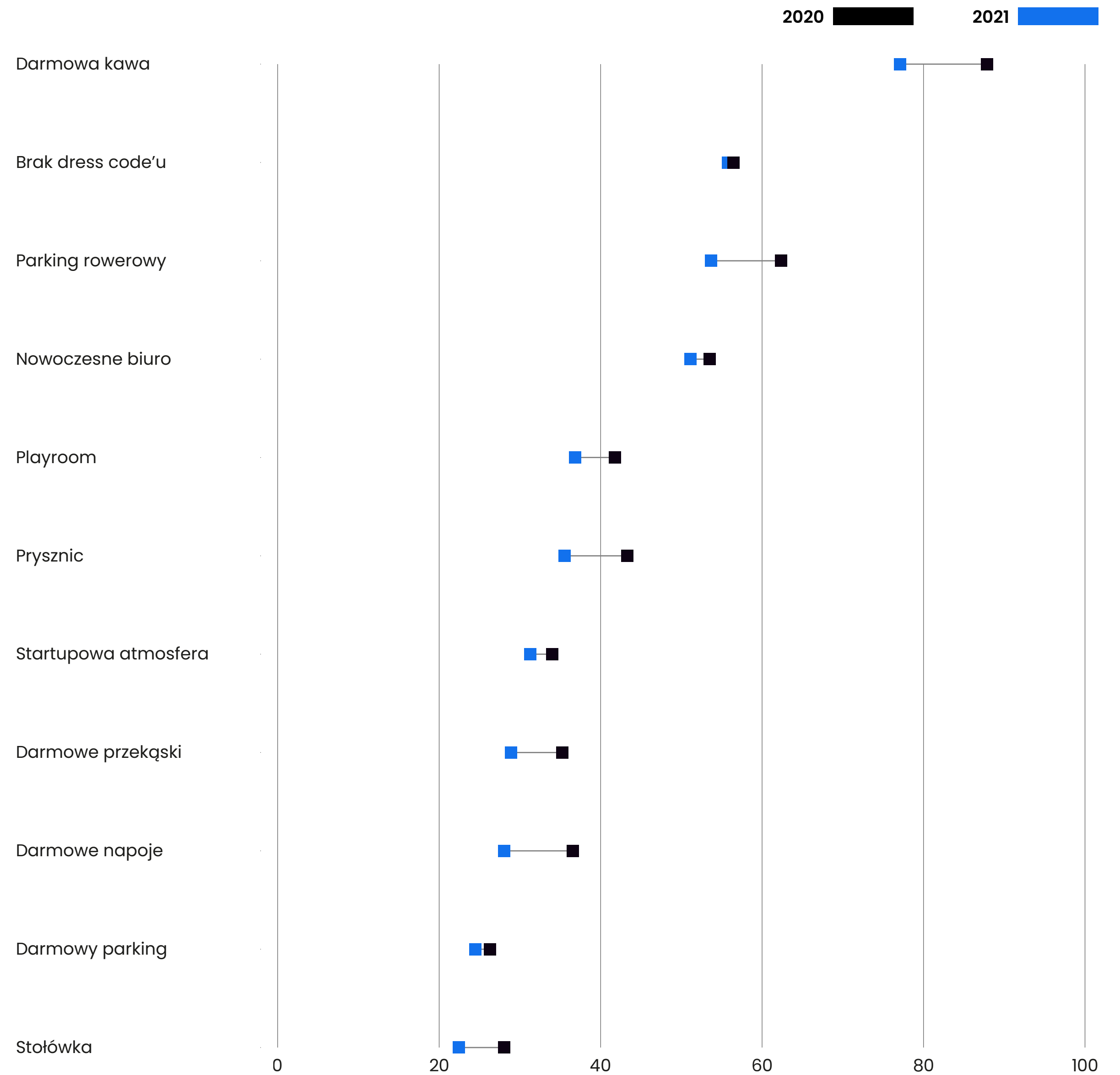


W ofertach pracy podaje się zazwyczaj kilka benefitów, więc tabela pokazuje % występowania pojedynczego benefitu w ofertach pracy.

Najpopularniejsze udogodnienia w ofertach pracy

Darmowa kawa jako podstawowe udogodnienie w biurze nie zniknęło nawet w czasie pandemii. Wciąż pracodawcy lubią o tym wspominać w ofertach pracy (77,11% ogłoszeń zawierało tę informację), choć w 2021 roku robili to trochę rzadziej (rok wcześniej - 87,9%).

W roku wyprawdzek z biur na pracę zdalną można by przypuszczać, że udogodnienia związane z przestrzenią pracowniczą znacząco spadną. Tak było w rzeczywistości, choć niektóre z tzw. „perków” zanotowały tylko mały spadek. **Playroom**, **stołówka** czy **darmowy parking** - w każdym z tych przypadków mieliśmy do czynienia z kilkoma punktami procentowymi na minusie. Trudno się dziwić, to „zachęty” biurowe, które można oferować zawsze, gdy tylko biuro jest do dyspozycji pracowników, więc lekkie spadki mogły być związane z przeprowadzką firm w inne miejsca, gdzie podobnej infrastruktury brakuje.

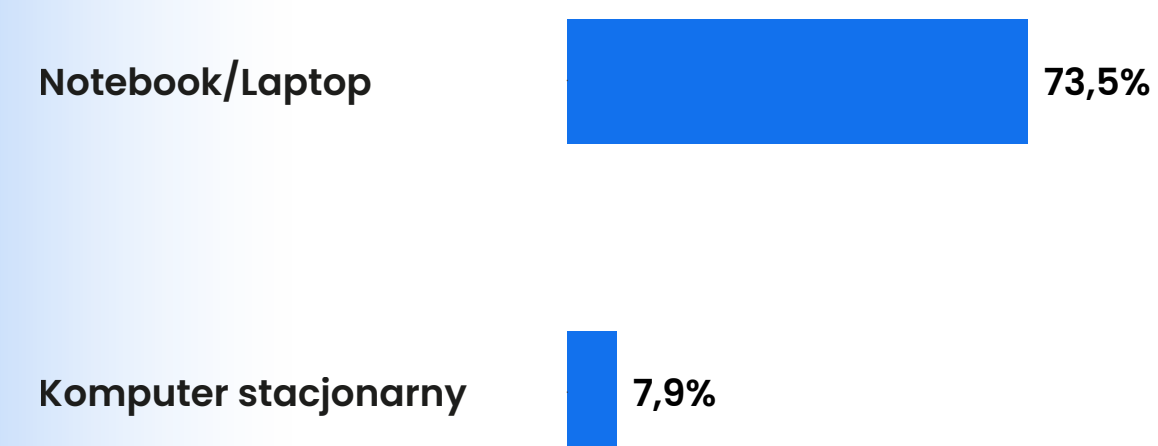


W ofertach pracy podaje się zazwyczaj kilka benefitów, więc tabela pokazuje % występowania pojedynczego benefitu w ofertach pracy.

Sprzęt do pracy

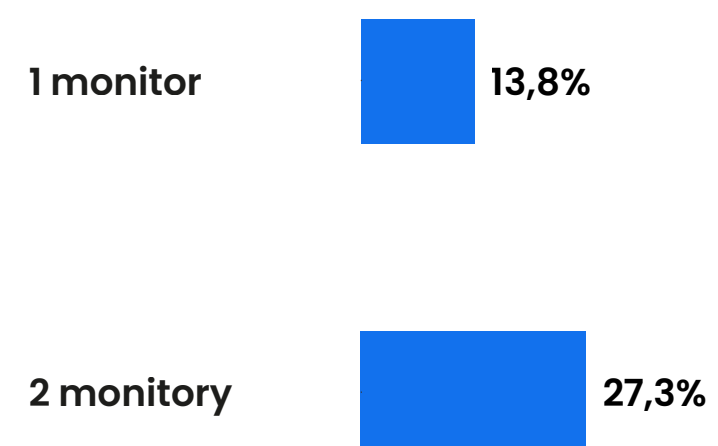
Dominacja laptopów

Jeśli chodzi o jednostkę do pracy, w 2021 ponad 9x częściej w ogłoszeniach wspomniano o komputerze przenośnym niż stacjonarnym.



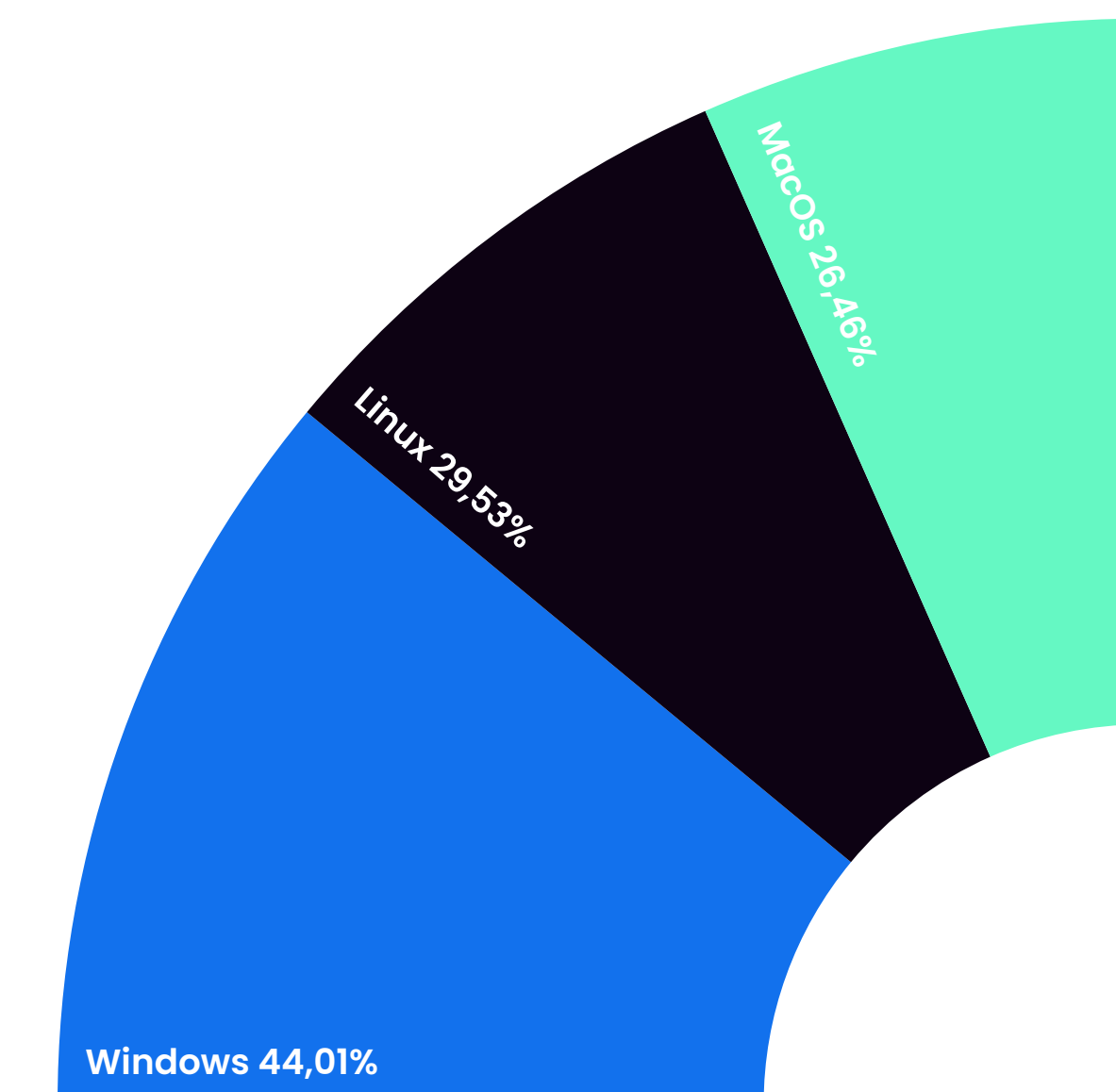
Fana dwóch monitorów zatrudnię

Wygodna praca na co najmniej dwóch ekranach często jest już standardem. Także w kontekście tego, co oferują pracodawcy - tutaj informacja o przydzieleniu dwóch monitorów pojawiała się 2x częściej niż ta o pojedynczym ekranie.



„Okienka” górą!

Flagowy produkt Microsoftu wygrał w 2021 roku klasyfikację systemów operacyjnych. To właśnie Windows pojawiał się najczęściej w ogłoszeniach jako OS, na którym miałyby być wykonywana praca.



Well-being w branży IT jest od kilku lat odmieniany przez wszystkie przypadki i oczywiście spory udział w tym ma trwająca pandemia. Kolejne firmy konkurują ze sobą, co rusz oferując między innymi nowe benefity, a owocowe czwartki już od dawna nie robią na nikim żadnego wrażenia. W naszej opinii nie to jest teraz najważniejsze dla pracowników.

HYLAND POLSKA R&D MANAGER

Lucjan Giza



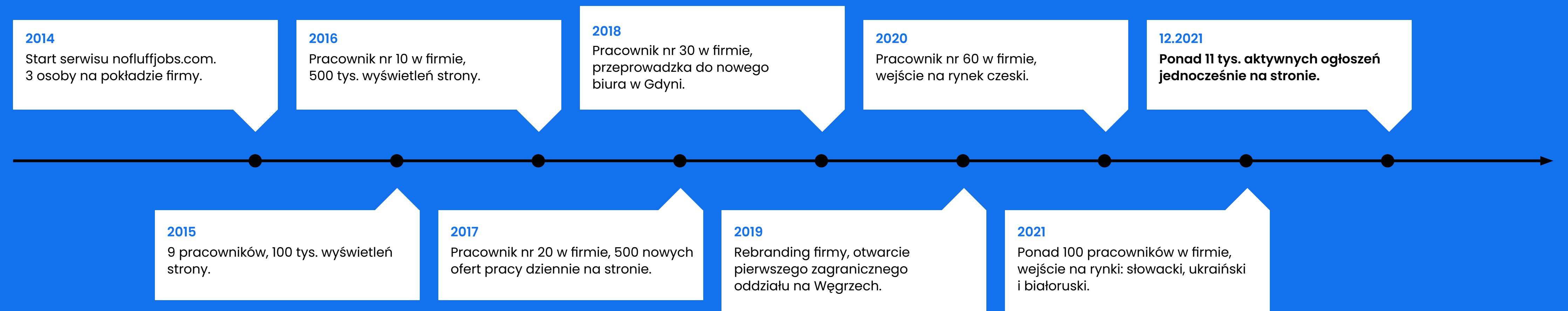
Praca zdalna pozwoliła odzyskać nam znaczącą ilość czasu, którą dotychczas poświęcaliśmy na codzienne dojazdy do biura. Odzyskaliśmy czas i szybko poszliśmy krok dalej – chcieliśmy większej elastyczności, możliwości dostosowania harmonogramu dnia, tak by to już nie praca była tym głównym elementem, wokół którego planujemy cały dzień.

W Hyland szybko odpowiedzieliśmy na tę potrzebę – elastycznie podchodzimy do czasu pracy, dzięki czemu pracownicy mogą wykorzystać swój czas bardzo efektywnie. Ponadto firma oferuje kilka dodatkowych dni płatnego urlopu w trakcie roku.

Praca zdalna to również utrudniony kontakt, dlatego tak ważne jest zadbanie o bardzo dobry proces onboardingu oraz wsluchania się w potrzeby pracowników, w czym pomocni stają się empatyczni i zaangażowani liderzy. Warto też, w ramach możliwości, nie zapomnieć o „staroświeckich” spotkaniach offline.

No Fluff Jobs - 100% ofert z widełkami wynagrodzeń.

Niezmiennie od 2014 roku.



No Fluff Jobs – jedyny portal z ogłoszeniami IT dostępny w 6 krajach i 8 wersjach językowych



6 KRAJÓW

PL CZ SK HU UA BY

8 JĘZYKÓW

PL EN CZ SK HU UA BY RU

Wydawca:



No Fluff Jobs sp. z o.o., Gdynia

DOŁĄCZ DO NAJWIĘKSZYCH SPOŁECZNOŚCI
WŚRÓD POLSKICH JOB BOARDÓW IT:



+25 000



+63 000



+3 100



+4 500

Partner raportu:

Hyland™

Partner medialny:

ringier
axel springer

Publikacja powstała przy udziale następujących osób:

Nadzór i opracowanie treści

Marek Jarząbek

Zarządzanie danymi

Weronika Żelazek

Ekstrakcja danych

Szymon Kowalewski

Analiza danych

Katarzyna Brycka

Współpraca z partnerami

Izabela Sękowska

Korekta tekstów

Ania Żbikowska

Opracowanie graficzne:

Projekt i skład

Michał Rogoziński

Ilustracje

Natalia Albecka-Eikmann

Karolina Pałka

Michał Rogoziński

🗨 Masz pytanie lub pomysł na współpracę?

[napisz do nas!](#)

marketing@nofluffjobs.com

NO TM
FLUFF
JOBS

nofluffjobs.com