

# Rynek pracy IT w 2022 roku

Wynagrodzenia, specjalizacje i wymagania w ogłoszeniach o pracy

[czytaj więcej na →](#)

[nofluffjobs.com](https://nofluffjobs.com)

# Spis treści

<b>01.</b>	METODYKA ANALIZY	03	<b>05.</b>	NAJCZĘŚCIEJ SPOTYKANE TECHNOLOGIE W OGŁOSZENIACH	38
	DOSTĘPNOŚĆ STANOWISK DLA SPECJALISTÓW(-EK) IT/ICT	06		NAJPOPULARNIEJSZE TECHNOLOGIE W OGŁOSZENIACH	39
<b>02.</b>	LICZBA OGŁOSZEŃ O PRACY	07	<b>06.</b>	NAJCZĘSTSZE WYMAGANIA	40
	NAJPOPULARNIEJSZE KATEGORIE OGŁOSZEŃ	09		LOKALIZACJA W OGŁOSZENIACH	43
	RYNEK PRACY IT W EUROPIE ŚRODKOWO-WSCHODNIEJ	11		LOKALIZACJE W OGŁOSZENIACH W POSZCZEGÓLNYCH KRAJACH	45
	POLSKA	12	<b>07.</b>	NAJCZĘŚCIEJ PODAWANE LOKALIZACJE PRACY STACJONARNEJ	46
	UKRAINA	14		BENEFITY I UDOGODNIENIA	49
	CZECHY	16		NAJPOPULARNIEJSZE BENEFITY W OGŁOSZENIACH	50
	WĘGRY	18		NAJPOPULARNIEJSZE UDOGODNIENIA W OGŁOSZENIACH	51
<b>03.</b>	SŁOWACJA	20		SPRZĘT DO PRACY	52
	HOLANDIA	21		TWÓRCY I TWÓRCZYNI	53
	OFEROWANE WYNAGRODZENIA W TOPOWYCH KATEGORIACH IT	23			
	BACKEND	24			
	FRONTEND	25			
	FULLSTACK	27			
<b>04.</b>	TESTING/QA	28			
	OFEROWANE WYNAGRODZENIA W POZOSTAŁYCH KATEGORIACH IT	30			
	DEVOPS	31			
	PROJECT MANAGEMENT	31			
	MOBILE	32			
	SUPPORT	32			
	IT ADMINISTRATOR	33			
	BUSINESS ANALYSIS	33			
	BIG DATA	34			
	AI	34			
	AGILE/SCRUM	35			
	EMBEDDED	35			
	SECURITY	36			
	DESIGN/UX	36			
	BUSINESS INTELLIGENCE	37			
	PRODUCT MANAGEMENT	37			

# Metodyka analizy

To już **5. edycja** raportu rocznego No Fluff Jobs o rynku pracy IT – najpopularniejszej i najbardziej konkretnej publikacji o wynagrodzeniach w sektorze technologicznym, cieszącej się niestąbnym uznaniem mediów.

Publikacja powstaje na bazie zawartości serwisu [nofluffjobs.com](https://nofluffjobs.com) – **największego portalu ogłoszeniowego IT** z widełkami wynagrodzenia w Polsce. Analiza została oparta o ogłoszenia o pracy opublikowane między 1 stycznia a 31 grudnia 2022.

Dzięki konstrukcji serwisu, który wymaga od pracodawców(-czyń) publikacji **pełnowartościowych ogłoszeń**, mamy możliwość zebrania i porównania danych dotyczących proponowanych zarobków, wymagań technologicznych, lokalizacji zatrudnienia, benefitów i innych elementów.

## Partner raportu



---

Dla przyjemniejszej lektury, zachęcamy do zapoznania się z objaśnieniem słownictwa, które pojawia się w raporcie najczęściej.

### 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 minimalnych i medianę maksymalnych widełek.

### DLACZEGO POKAZUJEMY MEDIANY, A NIE ŚREDNIA?

Mediany dużo lepiej obrazują rzeczywisty rozkład wynagrodzeń niż średnia. Pokazując zarówno medianę dolnych widełek wynagrodzenia, jak i górnych, możemy zarysować realistyczny przedział, w jakim zazwyczaj mieści się oferowane wynagrodzenie.

### KIM JEST SPECJALISTA IT?

Za każdym razem, gdy w raporcie pada określenie „specjalist(k)a IT”, mamy na myśli pracownika(-czkę) branży (lub kandydata[-tkę] do pracy w niej) bez względu na poziom doświadczenia, umiejętności czy staż pracy.

### CZYM JEST TECHNOLOGIA?

Dla łatwiejszego uporządkowania informacji o wymaganiach w ogłoszeniu o pracy, gdy pada określenie „technologia”, mamy na myśli wymaganie pracodawcy(-czyni) dotyczące konkretnej umiejętności np. języka programowania, biblioteki, frameworka lub narzędzia.

NO FLUFF JOBS COO

## Magdalena Gawłowska-Bujok

NO FLUFF JOBS CEO

## Tomasz Bujok



Miniony rok upłynął pod znakiem wyzwań. Bez wątpienia był to trudny czas zarówno dla pracujących, jak i zatrudniających w IT.

Inwazja Rosji na Ukrainę, raczkujący kryzys gospodarczy, wstrzymanie zatrudnień na Zachodzie i nieustające zmiany legislacyjne. Sporo tego, a mówimy tylko o jednym roku i branży, która do tej pory była bardzo odporna na kryzysy. Dość powiedzieć, że na starcie pandemii koronawirusa w marcu 2020 roku, gdy cały sektor też się „zatrzymał”, mówiliśmy tylko o stagnacji na okres jednego kwartału. Teraz stagflacja na dobre zawitała także do branży tech, choć jesteśmy optymistami i wierzymy, że to chwilowe „turbulencje”.

Wierzymy, że w trudnych czasach wiele zależy od naszego podejścia. Często zapominamy o rzeczach ważnych, istotnych, ale to powrót do podstaw jest zwykle możliwością ustawienia ponownie optymalnego kursu. W No Fluff Jobs nie zapominamy o tym, co nas ukształtowało.

Nasza misja zmiany standardów rekrutacyjnych na bardziej transparentne, uczciwe i pełne szacunku, dostarczanie naszym Klient(k)om jakościowych aplikacji oraz tworzenie miejsca pracy, gdzie ludzie czują się dobrze i wierzą, że nasze wewnętrzne wartości mogą stać się powszechne na rynku pracy, od zawsze stanowiły fundament naszego działania. Kampanią „Szanuj siebie” wróciliśmy do korzeni, by pokazać światu, że istniejemy nie bez powodu i że nasza walka o transparentność na europejskim rynku ma sens i jest konieczna. Z dumą możemy powiedzieć, że słowa „Szanuj siebie” stały się dla wielu kandydatów(-ek) hasłem przewodnim w ich poszukiwaniach pracy, uświadamiając im, jak powinni(-y) być traktowani(-e) przez potencjalnych(-e) pracodawców(-czynie) .

Dodatkowo iskierkę nadziei rozpalila decyzja Komisji Europejskiej, zbliżająca nas do obowiązku publikowania ogłoszeń o pracy z jawnymi zarobkami, czyli tego, o co walczyliśmy od ponad 8 lat jako jedyny job board IT w Polsce z widełkami wynagrodzenia w każdej ofercie pracy.

Rok 2022 pokazał nam, że w dzisiejszych czasach trudno jest przewidzieć, co wydarzy się jutro, nie mówiąc już o paru miesiącach naprzód. Pewne rzeczy pozostają niezmiennie, dla nas jest to podążanie za naszymi wartościami: widzimy, że ma to sens i przynosi realną zmianę na rynku. Wierzymy, że jesteśmy w punkcie zwrotnym dla naznaczenia kilku nowych trendów dla całego sektora IT, a ich podwaliny widać już było w 2022 roku. Czego dotyczą? O tym napisaliśmy w niniejszym raporcie, do którego lektury serdecznie zapraszamy.

ROCKWOOL HEAD OF ROCKWOOL GBS

## Ewelina Płocieniczak



Wraz z rozwojem Grupy ROCKWOOL rośnie również centrum ROCKWOOL GBS, które poza rozbudowanym działem IT, rozszerza swoją działalność o nowe funkcje operacyjne i technologiczne, takie jak inżynieria i zakupy oraz badania i rozwój (R&D). W 2022 roku zwiększyliśmy zatrudnienie o 50 osób, co stanowi ponad 18% wzrost zatrudnienia. Rosła nie tylko liczba zatrudnionych specjalistów(-ek), ale także obszary kompetencji, które rozwijamy w Poznaniu i naszej nowej lokalizacji w Warszawie.

Do zespołów IT szukaliśmy specjalistów(-ek) od technologii i systemów używanych w naszej organizacji – różnych modułów SAP, CRM, Cloud, Linux, baz danych czy web developerów tworzących i utrzymujących rozwiązania do sprzedaży produktów. Nasz globalny zasięg daje możliwość pracy z rozwiązaniami o dużej skali, co, ze względu na ich kompleksowość, pozwala nam zdobywać szersze doświadczenie. Ale 2022 rok to rok rozwoju nie tylko dla samej naszej organizacji, lecz także naszych pracowników(-czek): 15% z nich awansowało w ramach swoich zespołów, a kolejne 7% znalazło możliwości rozwoju w innych obszarach naszej organizacji.

Działamy na bardzo konkurencyjnym rynku. Zależy nam na tym, by dotrzeć do kandydatów(-ek) z kompetencjami, których potrzebujemy, ale też jesteśmy otwarci na osoby z potencjałami. Zdajemy sobie sprawę, że musimy konkurować nie tylko wynagrodzeniem czy benefitami, ale też kulturą organizacyjną, systemami, na których pracujemy, czy możliwościami rozwoju. Dla generacji Z bardzo ważne jest by to, do czego „dokłada się” ich praca, miało sens i znaczenie. Celem ROCKWOOL jest dążenie do zwiększenia pozytywnego wpływu na ludzi i społeczeństwo. Produkty ROCKWOOL mają im służyć, jednocześnie minimalizując wpływ naszej działalności na środowisko – to element, który przemawia zarówno do nas samych, jak i do obecnego pokolenia.

# Dostępność stanowisk dla specjalistów(-ek) IT/ICT

Ile ogłoszeń o pracę  
opublikowano w 2022 roku?

LICZBA OGŁOSZEŃ O PRACY	07
NAJPOPULARNIEJSZE KATEGORIE OGŁOSZEŃ	09

# Liczba ogłoszeń o pracy

W 2022 roku na No Fluff Jobs opublikowano o **8,2%** więcej ogłoszeń o pracy niż rok wcześniej.

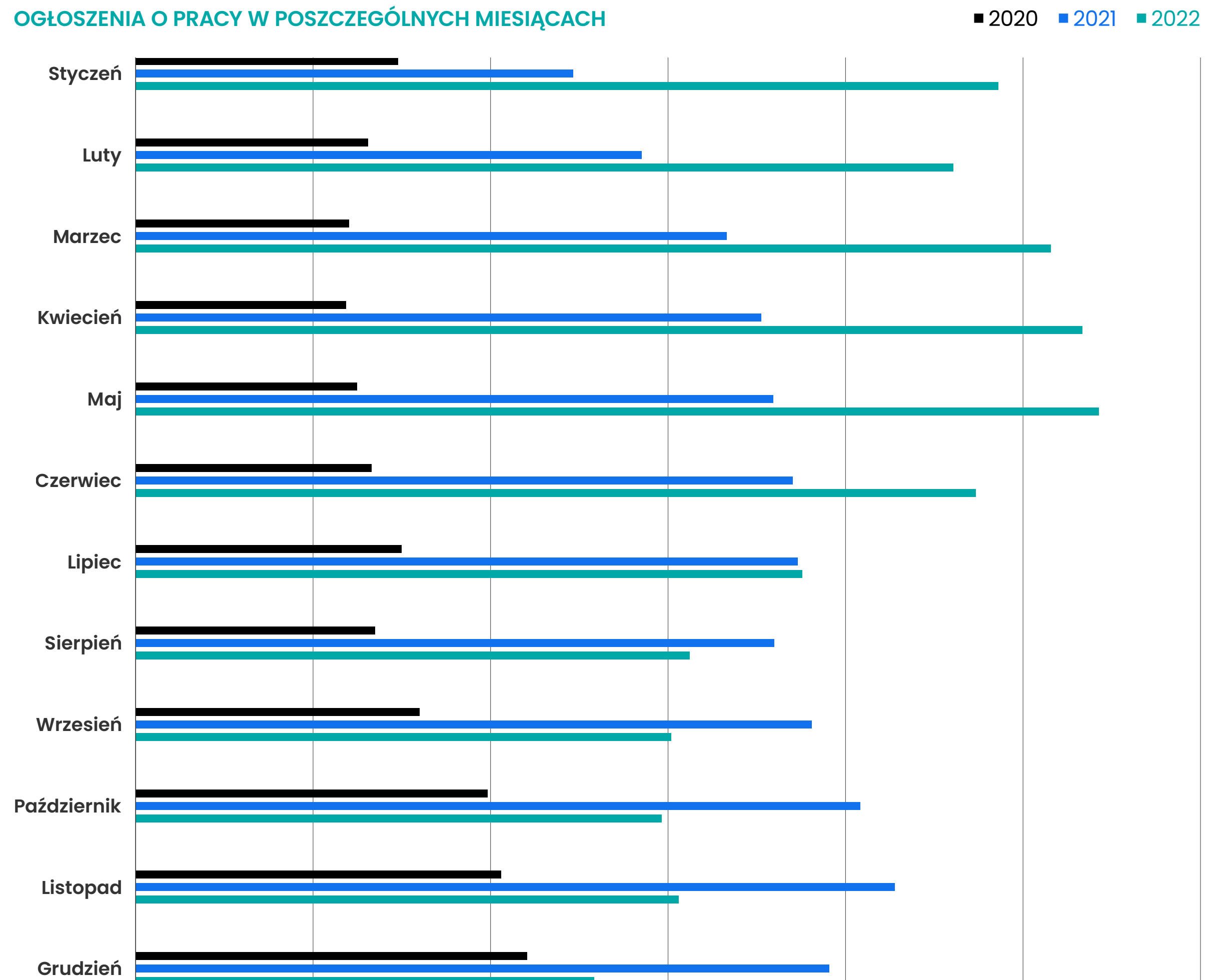
Po bardzo obiecującej pierwszej połowie roku, pracodawcy(-czynie) zaczęli reagować na sytuację ekonomiczną i doniesienia z Zachodu o hiring freeze.

To znalazło odbicie w mniejszym przyroście nowych ofert w Q3 i Q4, gdzie historycznie aktywność zatrudniających była w tym okresie wyższa niż w poprzednich kwartałach.

## A PRZEPRASZAM, Z JAKIEJ PAN(I) BRANŻY?

Wśród zatrudniających na nofluffjobs.com dominują przedstawiciele dwóch gałęzi: Information Technology & Services (27,4% ogłoszeń) oraz Software House (26,6%). W czołowej „trójce” najważniejszych branż reprezentowanych przez pracodawców(-czynie) są firmy pracujące nad własnym produktem (17,7%), a poza tym swoistym podium znalazły się Agencje HR (7,8%).

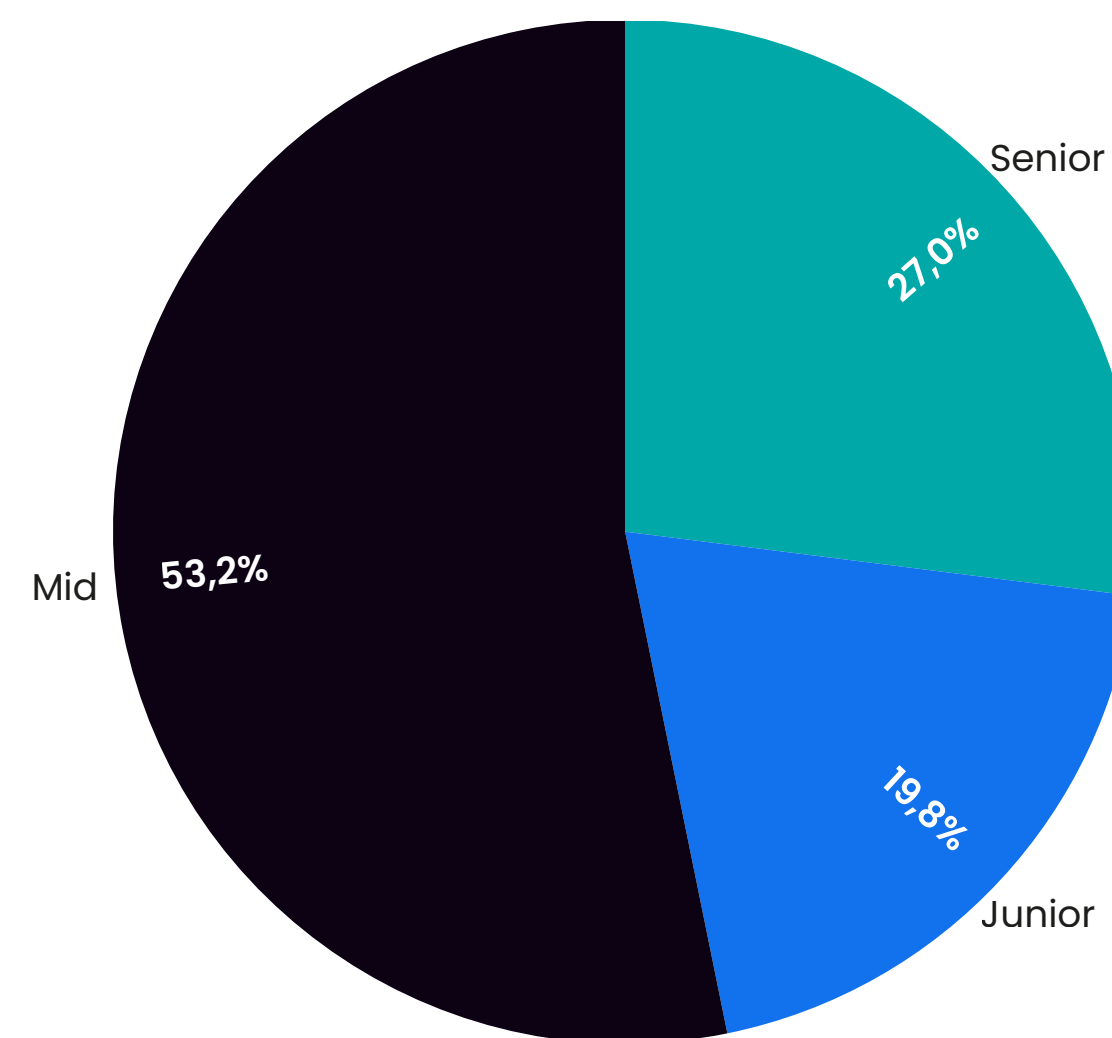
## OGŁOSZENIA O PRACY W POSZCZEGÓLNYCH MIESIĄCACH



# Liczba ogłoszeń o pracy

Wzrosty i spadki w liczbach ofert uzależnione są oczywiście od otaczającej nas koniunktury. Wykresy ukazujące, jak wyglądały nowe ogłoszenia o pracy miesiąc po miesiącu, mogą nam wiele powiedzieć.

LICZBA OFERT PRACY ZE WZGLĘDU NA SENIORITY



Po świetnym początku roku, gdzie bardzo zarysowany był trend zwiększonego zapotrzebowania na specjalistów(-tki) IT z końcówki 2021, **branża złapała lekką zadyszkę jeszcze przed latem**. Rosnąca niepewność co do gospodarczej przyszłości i skutki toczącego się konfliktu na terytorium Ukrainy znalazły niestety ujście w słabnącej aktywności pracodawców(-czyń), którzy (-re) postawili(-ły) na nowo zreflektować się nad swoimi priorytetami.

Sytuacji rynkowej ma także wpływ na kwestię poziomów doświadczenia, najczęściej znajdujących się w ofertach. Tutaj na kryterium ilościowe wpływa nie tylko aktywność pracodawców i ich potrzeba zatrudnień w danym okresie, lecz także kampanie sprzedażowe i marketingowe job boardów.

Nasze wzmocnione działania na większe pozyskiwanie ofert dla stawiających pierwsze kroki sprawiły, że **ogólny udział ofert juniorskich** oscylował aż na poziomie **blisko 20%** (to 12 punktów procentowych więcej niż rok temu).

Lwią część ofert stanowią niezmiennie te dla **midów** (tutaj udział % skurczył się względem właśnie ofert juniorskich, ale to wciąż ponad połowa wszystkich ogłoszeń) oraz te dla seniorów (mały spadek – 2 p.p.).



BACKEND

FRONTEND

FULLSTACK

TESTING

DEVOPS

MOBILE

SUPPORT

BUSINESS ANALYSIS

BIG DATA

PROJECT MANAGEMENT

OTHER

# Najpopularniejsze kategorie ogłoszeń

## Kiedy mowa o kategoriach...

Tradycyjnie, trzy główne kategorie związane z programowaniem (Backend, Frontend i Fullstack) stanowią ok. **połowę wszystkich ogłoszeń o pracy** na rynku IT. Backend w całej Europie Środkowo-Wschodniej to mocna kategoria – specjalistów(-ek) z tego zakresu jest najwięcej w każdym z analizowanych krajów, a w 2022 roku ogłoszenia z tego obszaru stanowiły **27,7%** wszystkich publikacji.

W minionym roku największe wzrosty w liczbie ogłoszeń spośród głównych kategorii IT odnotowano w **Supportcie** (58% więcej), **Big Data** (39% wzrostu) i **Business Analysis** (17% na plusie). Zwłaszcza zapotrzebowanie na te dwie ostatnie specjalizacje rośnie sukcesywnie od lat.

Nie należy zapominać, że firmy technologiczne tworzone są dziś przez osoby z bardzo wielu dziedzin, także tych, które nie są pokrewne do „twardego” IT. Nie powinno więc zaskakiwać, że 2022 rok był rokiem dużych wzrostów w takich obszarach jak **HR**, **Sales**, **Marketing** czy **Back Office**. Ta tendencja będzie jeszcze wyraźniejsza w kolejnych latach.



*Specjaliści IT w Europie Środkowo-Wschodniej, 2021, No Fluff Jobs*

RINGIER AXEL SPRINGER TECH HEAD OF ENGINEERING AREA AD & DATA

## Błażej Pytloch

W rok 2023 wchodzimy w atmosferze rosnącej niepewności ekonomicznej, co wymusi zmiany paradygmatów, w jakich operują firmy. Z jednej strony będzie to oznaczało dalszą ewolucję modeli pracy i ciągłe dostosowywanie do zmieniających się realiów. Z drugiej kwestionowanie ponoszonych inwestycji w obszarze technologii.

Priorytetowo będą traktowane projekty związane ze sztuczną inteligencją. Wykorzystanie AI rozwiąże kwestie tłumaczenia. Nie będziemy w stanie odróżnić treści tworzonych przez ludzi od treści tworzonych przez sztuczną inteligencję – w treściach pisanych, wideo, sztuce i nie tylko. Nowa generacja chatbotów, takich jak ChatGPT jest tego doskonałym przykładem. Należy się spodziewać, że ich użycie i zastosowanie będzie dynamicznie rosło.

Na popularności będą zyskiwać też integracje gotowych rozwiązań, w tym migracje do chmury publicznej. W świetle wyzwań makroekonomicznych zmniejszenie złożoności technologicznej np. poprzez oparcie swojej działalności na modelach managed service będzie przesądzało o efektywności danej organizacji.



# Rynek pracy IT w Europie Środkowo- Wschodniej

Co wpłynęło na sytuację  
w branży tech w 2022 roku?

POLSKA	12
UKRAINA	14
CZECHY	16
WĘGRY	18
SŁOWACJA	20
HOLANDIA	21



## Polska



*Ilu specjalistów IT brakuje w Polsce?, 2022, Polski Instytut Ekonomiczny*

W Polsce nie słabnie zapotrzebowanie na specjalistów(-tki) do pracy w sektorze IT. Polski Instytut Ekonomiczny szacuje, że **luka kadrowa wynosi blisko 150 tys. osób**, jeśli przyjmiemy, że chcemy uzyskać taki sam udział zatrudnionych w IT jak w Unii Europejskiej (4,5% wszystkich pracujących).

Co ciekawe, różnica ta nie zmienia się, mimo tego, że w ostatniej dekadzie liczba specjalistów(-ek) IT w Polsce wzrosła aż o 192 tys. osób. Przy szacunkach unijnych, że do 2030 roku ogólne zatrudnienie w sektorze IT/ICT ma wzrosnąć z obecnych 9 mln osób do 20 mln, będzie co nadganiać.

Pewnym rozwiązaniem problemu może być przychylniejsze spojrzenie na juniorów(-ki) i osoby, które przebranżawiają się na IT. Według badania Enterthecode.pl z ubiegłego roku, o przejściu do sektora tech myśli nawet 60% Polek i Polaków. Ale do spełnienia zapotrzebowania na bardziej doświadczone osoby droga jeszcze daleka.

W samych rozważaniach o planie rekrutacji na kolejny rok nie pomagają także niekończące się zmiany legislacyjne. Ustawodawca wprowadził nowe prawo na początku 2022 roku, które następnie było kilkakrotnie zmieniane i do dziś budzi konsternację w działach kadr i płac.

Niepewność to nie jest najlepszy stan do prowadzenia biznesu, a co dopiero do myślenia o zatrudnieniach. Wygląda na to, że wszyscy będziemy musieli się zmierzyć z tym wyzwaniem także w nowym roku.

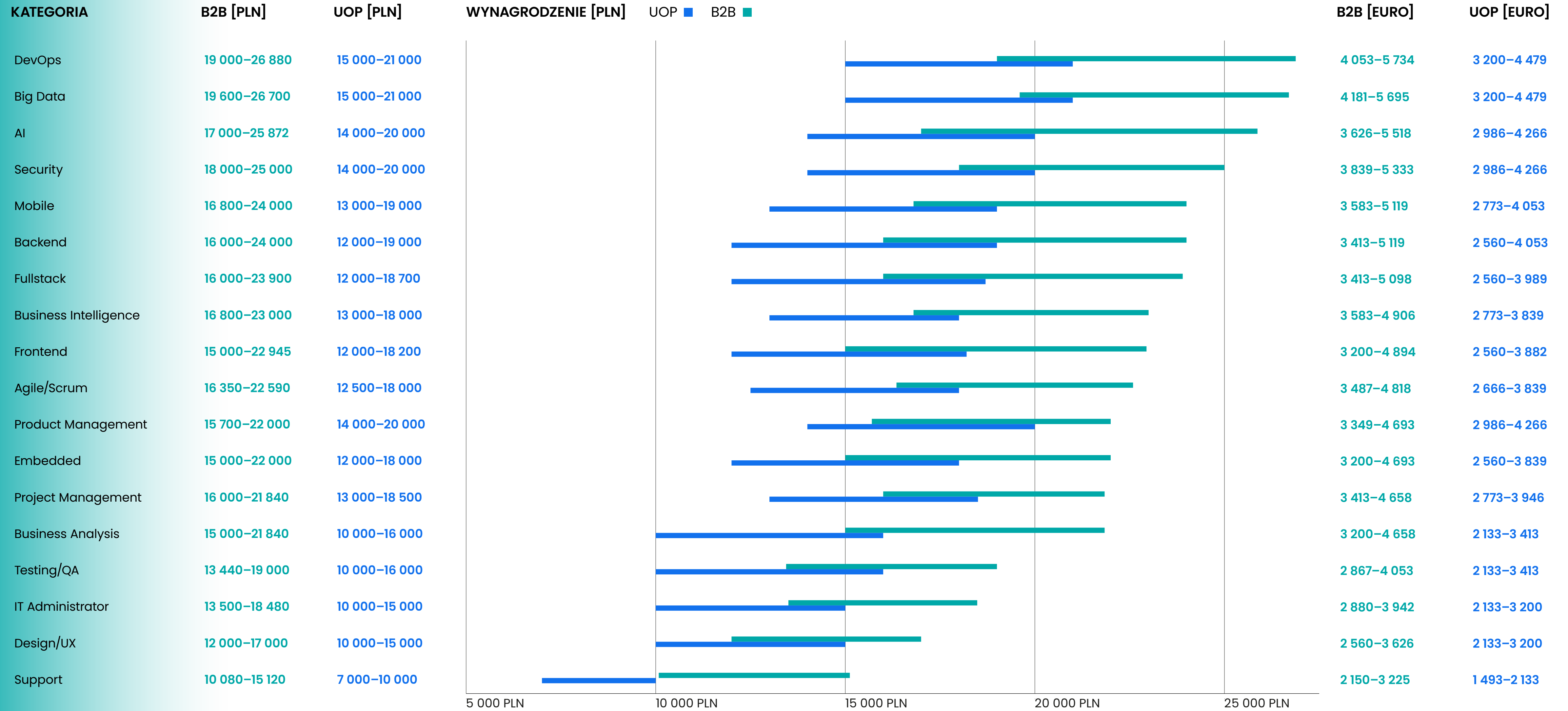


*Przebranżowienie do IT, 2022, Enter the Code*

[czytaj ↗](#)



# Wynagrodzenia per kategoria – Polska



Wynagrodzenia na B2B w kwotach PLN netto (+VAT), wynagrodzenia na Umowie o pracę w kwotach PLN brutto. Wynagrodzenia w euro według kursów uśrednionych z 2022 roku (NBP, stan na 29.12.2022)



## Ukraina

Niepewność: to słowo chyba najlepiej opisujące dramatyczną sytuację w Ukrainie w minionym roku. Niestety, od 24 lutego niewiele się zmieniło – wciąż praca odbywa się tu w warunkach wojennych, firmy nie są pewne, skąd pracować, kandydaci(-tki) i pracownicy(-czki) myślą raczej o tym, czy jest przyszłość, a nie o niej samej.

W tym wszystkim zaskakujące są dane, które mogliśmy przeanalizować w regionie ukraińskim. Doskonale wiedzieliśmy, że rosyjska inwazja nie powstrzyma ducha Ukrainy, lecz interesująco wyglądała sytuacja na rynku pracy. Aktywność pracodawców(-czyń) słabła od marca, a **jednocześnie przybywało znacząco aplikacji od kandydatów(-ek)**. Na początku drugiego kwartału liczba aplikacji ustabilizowała się na równym poziomie, a nowych ogłoszeń zaczęło ponownie przybywać w czerwcu.

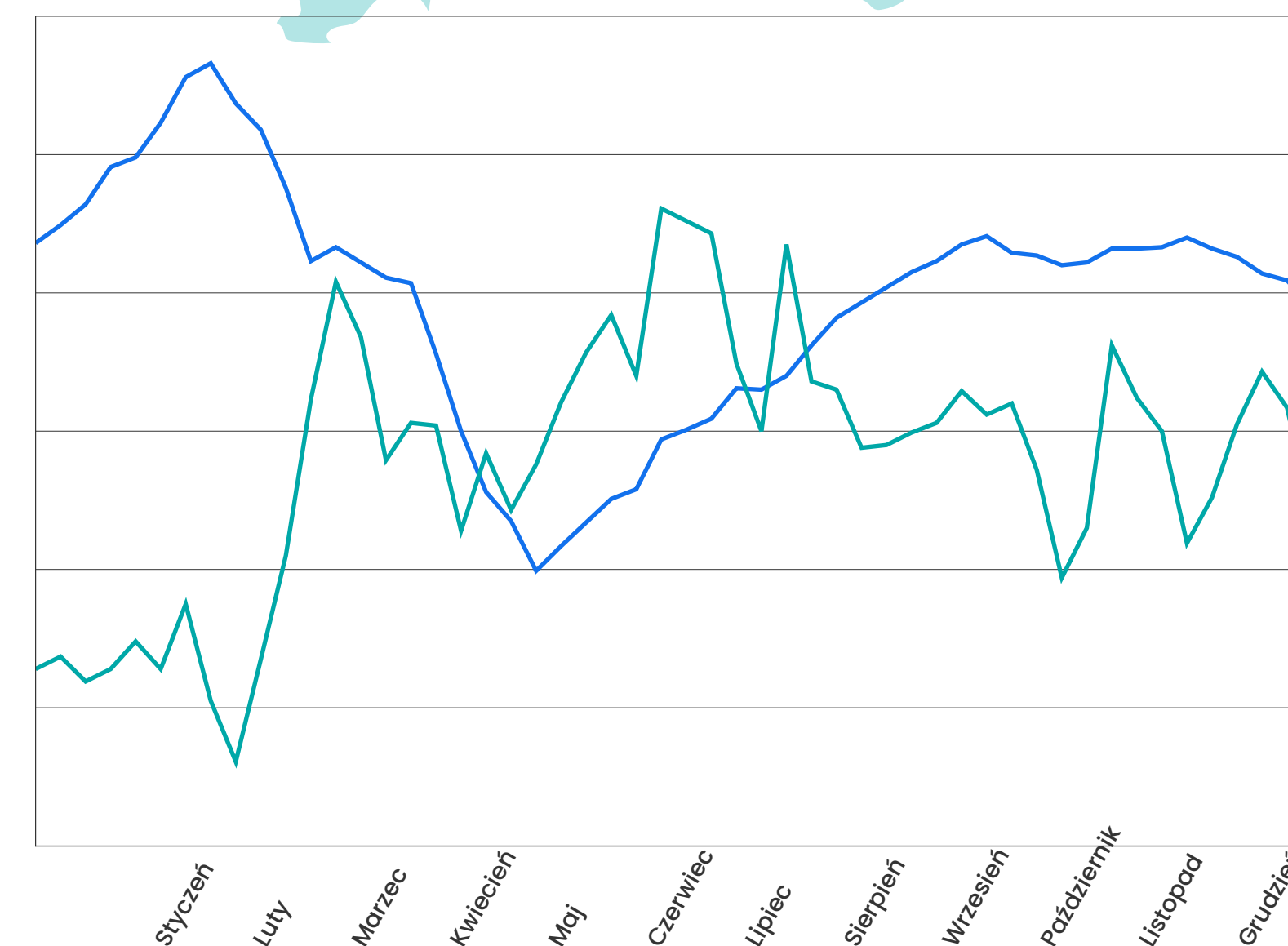
Daje nam to trochę nadziei, że możemy mieć namiastkę normalności, gdy sytuacja wcale do normalnych nie należy.

Wygląda na to, że kluczowa w utrzymaniu stabilności rynku pracy będzie **dalsza adaptacja do szybko zmieniających się warunków**. Tę Ukraincy i Ukrainki posiadli(-adły) bardzo szybko: dość tylko wspomnieć o relokacjach pracowników(-czek), przenoszeniu biur na zachód kraju czy rozwiązywaniu banalnych zawać by się mogło problemów z dostępnością prądu czy internetu.

Nie brakuje jednak wyzwań. Kraj dotknęła wielka emigracja, a część firm zagranicznych wstrzymała planowane inwestycje w Ukrainie. Czas pokaże, czy odbije się to także na rynku pracy.

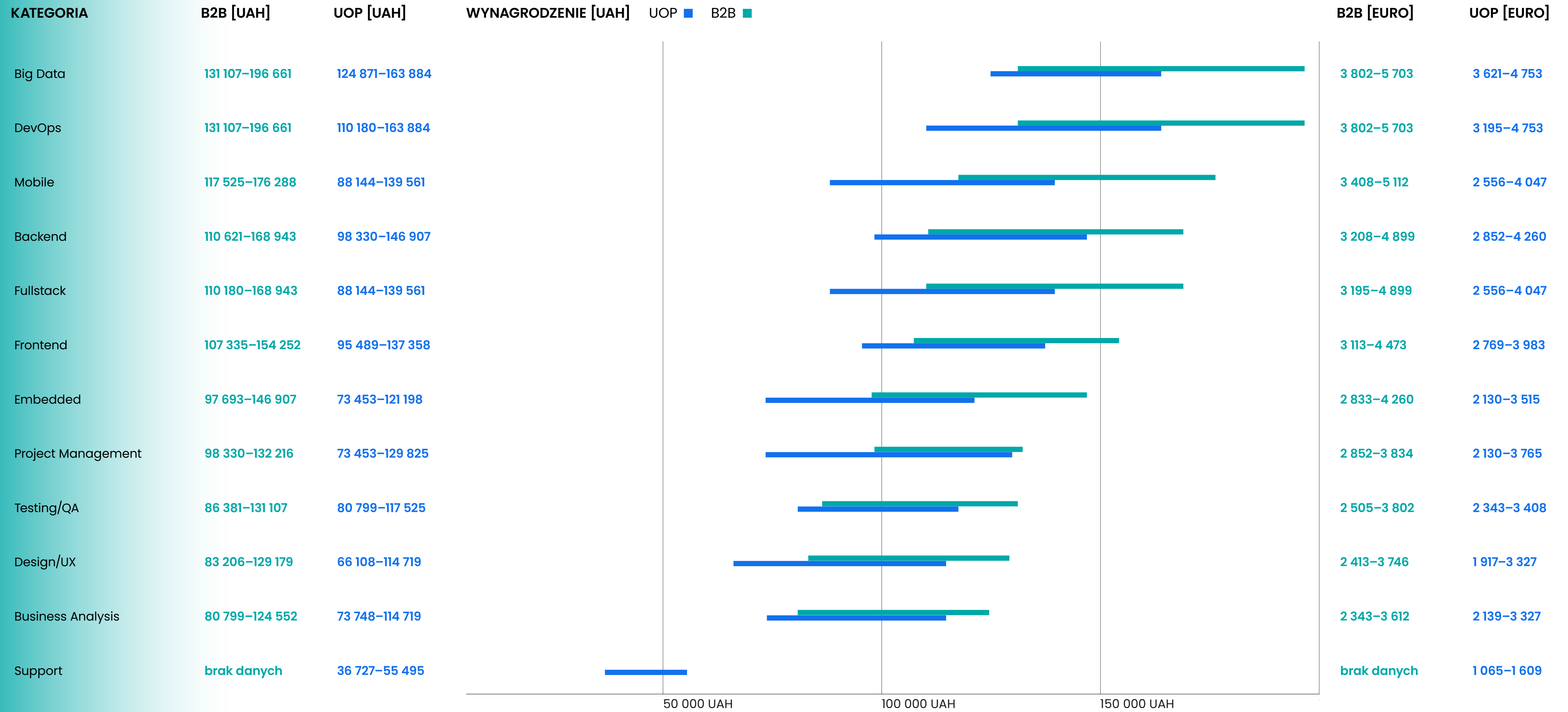
### AKTYWNE OFERTY PRACY I APLIKACJE KANDYDUJĄCYCH W REGIONIE UKRAINY W 2022 ROKU

Ogłoszenia ■ Aplikacje ■





# Wynagrodzenia per kategoria – Ukraina



Wynagrodzenia na B2B w kwotach UAH netto (+VAT), wynagrodzenia na Umowie o pracę w kwotach UAH brutto. Wynagrodzenia w euro według kursów uśrednionych z 2022 roku (NBP, stan na 29.12.2022)



## Czechy

W ciągu minionego roku na rynku czeskim mogliśmy obserwować **zmiennosc nastrojów**. Wydawało się, że już po pandemicznym okresie, który mocno dotknął Czechów, biznes wróci do stanu wzrostu, jaki odnotowaliśmy od początku naszej obecności w regionie (lipiec 2020).

Gdy wszystko było już bliskie powrotu na właściwe tory, odczuwalne zaczęło być spowolnienie w tempie zatrudnień w drugiej połowie 2022 roku. Mimo wszystko możemy mówić o udanych 12 miesiącach z perspektywy rozwoju czeskiego oddziału.

Pracodawcy(-czynie) z Czech, doceniając rozwój No Fluff Jobs w Europie Środkowo-Wschodniej, widzą w nas **dobry sposób na dotarcie do szerszego grona talentów** i dywersyfikację źródeł pozyskania kandydatów(-ek).

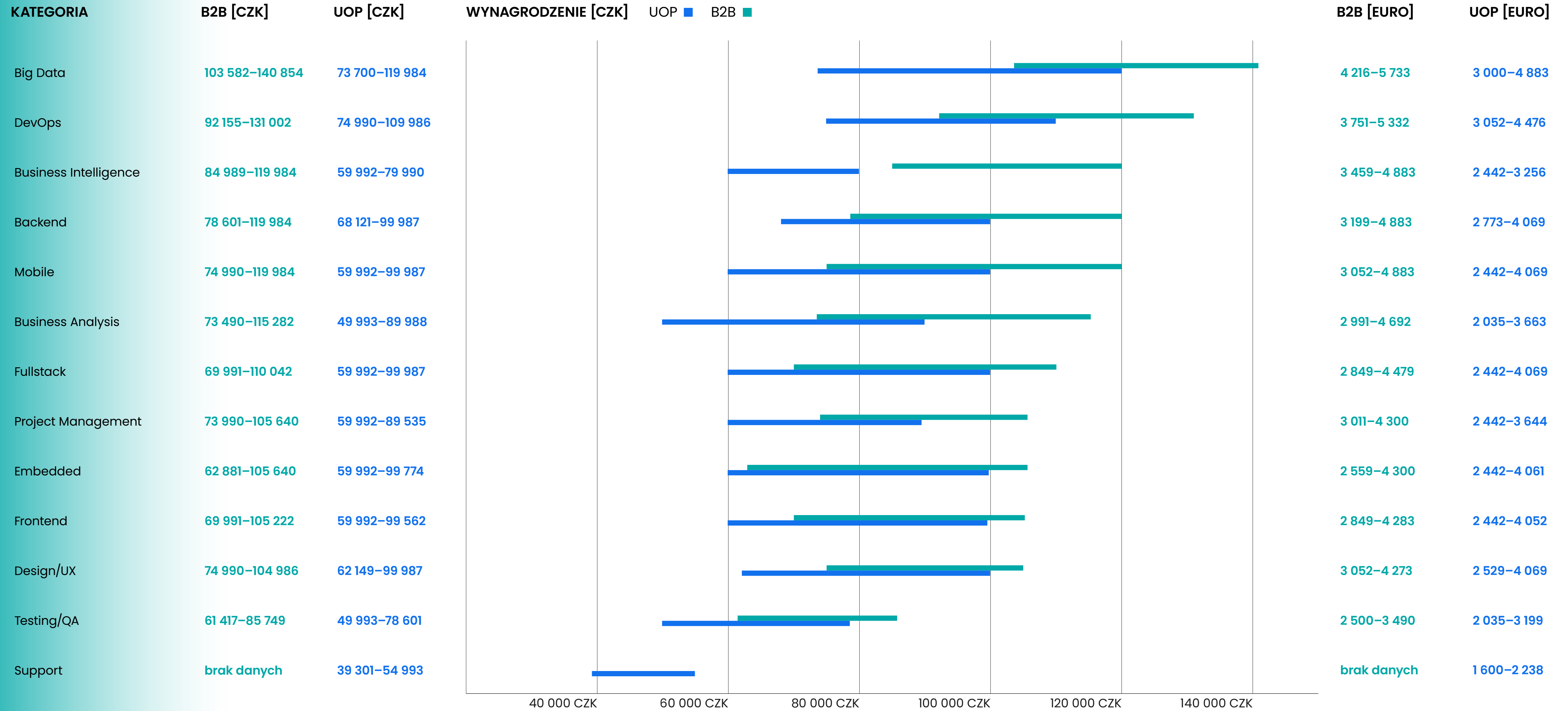
Zwłaszcza więzy ze Słowacją są wciąż mocne i dla firm z siedzibą w Pradze, Brnie czy Ostrawie to kandydujący z tego kraju cieszą się dobrym wzięciem z powodu podobnego języka.

Zresztą, kwestie komunikacyjne wysuwają się na pierwszy plan bardzo często. Czechy to kraj przywiązany do tradycji, ceniący swoje lokalne wartości. **Znajomość języka czeskiego lub słowackiego jest tu bardzo ważna** dla pracodawców(-czyń) i nie straciła na znaczeniu nawet w czasach wszechobecnej pracy zdalnej. Tym samym, niektórzy mogliby uznać rynek czeski za hermetyczny i niedostępny, choć dla nas jest to kolejny region, w którym adaptacja do miejscowych wymagań musi po prostu zająć dłuższą chwilę.





# Wynagrodzenia per kategoria – Czechy



Wynagrodzenia na B2B w kwotach CZK netto (+VAT), wynagrodzenia na Umowie o pracę w kwotach CZK brutto. Wynagrodzenia w euro według kursów uśrednionych z 2022 roku (NBP, stan na 29.12.2022)



## Węgry

To był niezwykle gorący rok na węgierskim rynku pracy. Wpłynęła na niego tak sytuacja wewnętrzna (inflacja, zmiany w prawie), jak i wojna w Ukrainie. Wszystkie te czynniki sprawiły, że firmy raczej niechętnie patrzyły na inwestycję w nowe stanowiska pracy, a co najmniej spowolniły z planem zatrudnień.

Wiosną 2022 roku zauważalne były dwie tendencje. Firmy z Ukrainy otworzyły swoje biura na Węgrzech, aby nadal obsługiwać wysokie zapotrzebowanie na wykwalifikowanych(-e) specjalistów(-tki) IT.

Jednocześnie w kraju inflacja zaczęła wymykać się spod kontroli, co jeszcze bardziej **utrudniło rekrutacje**. Osoby zmieniające pracę oczekiwały wynagrodzeń wyższych o ok. 20-25% od tych, które otrzymywały osoby zatrudnione do tej pory. Ogólnie, oczekiwane zarobki wzrastały o od 5% do nawet 40%(!) z kwartału na kwartał, a niektóre firmy wprowadziły podwyżki co 3 do 6 miesięcy, aby **zrekompensować koszty życia u swoich pracowników(-czek)**, w tym rachunki za media dla osób pracujących w domu.

Co ciekawe, zmiany w prawie dotyczącym samozatrudnienia (tzw. KATA), które w pewnym momencie zszokowały pracujących(-e) na Węgrzech, w mniejszym stopniu wpłynęły na rynek pracy. Wynika to z faktu, że specjaliści(-tki) IT najczęściej korzystali(-ły) z tej formy współpracy do projektów pobocznych.

Nadal najbardziej poszukiwane na rynku węgierskim są osoby ze średnim lub dużym doświadczeniem (mid/senior/ekspert), choć pojawia się coraz więcej juniorów(-ek), którzy(-e) w obecnych realiach będą mieć problem ze znalezieniem pracy dla siebie.

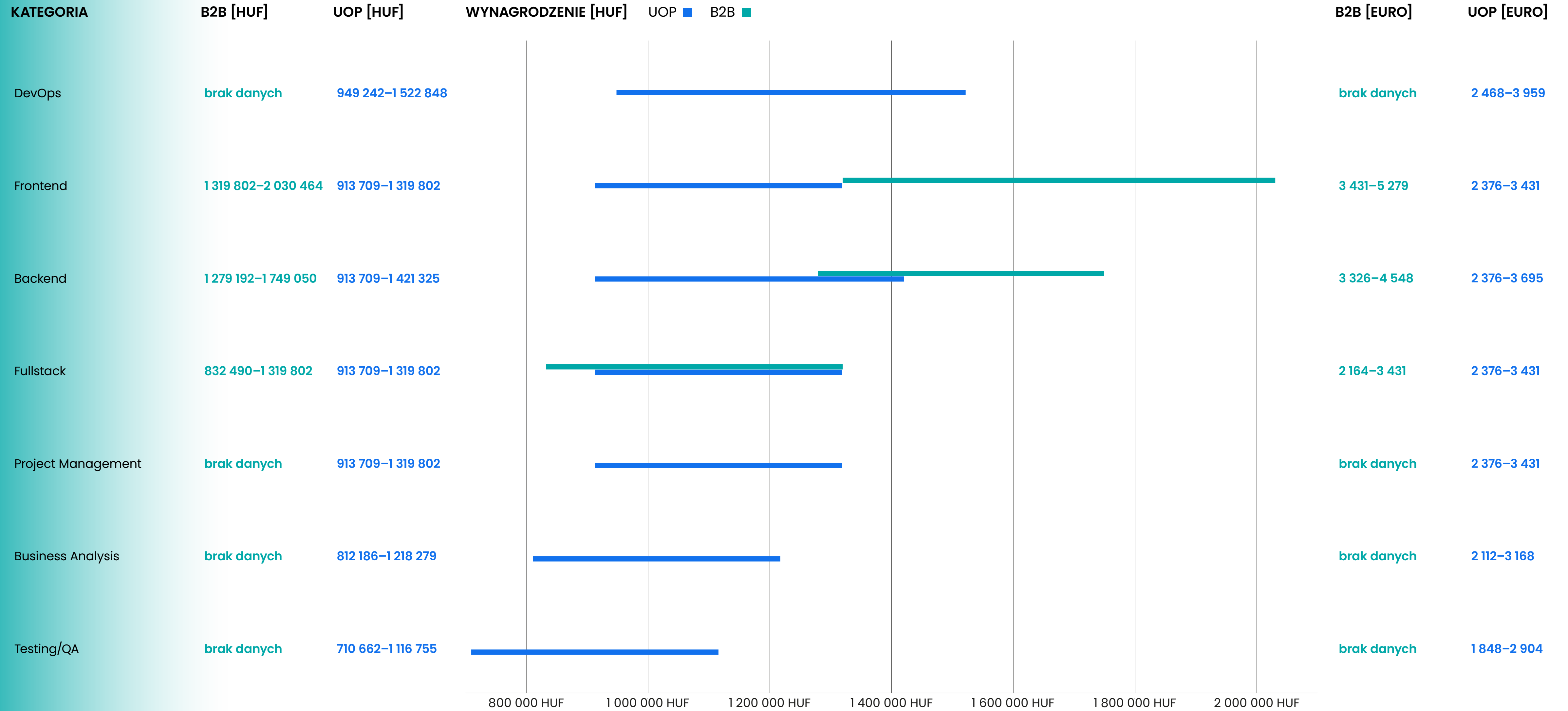


*Busy bees in IT.  
B2B contractors and other freelancers,  
2022, No Fluff Jobs*

[czytaj ↗](#)



# Wynagrodzenia per kategoria – Węgry



Wynagrodzenia na B2B w kwotach HUF netto (+VAT), wynagrodzenia na Umowie o pracę w kwotach HUF brutto. Wynagrodzenia w euro według kursów uśrednionych z 2022 roku (NBP, stan na 29.12.2022)



## Słowacja **NOWY REGION OD CZERWCA 2022**

### Ahoj Slovensko, czyli brakujący element układanki w Europie Środkowo-Wschodniej

Może się wydawać naturalną kolejną rzeczą, że po wcześniejszym wejściu na rynki węgierski i czeski, Słowacja gdzieś majaczyła na horyzoncie jako nasza kolejna destynacja. Ale pojawienie się No Fluff Jobs w krainie Tatr to nie tylko uzupełnienie „układanki” o brakujący element w Europie Środkowo-Wschodniej czy wypełnienie kolejnego konturu na mapie naszym kolorem.

Słowacja to **modelowy przykład, jeśli chodzi o podejście do transparentności wynagrodzeń**. Prawo wymagające od firm publikowania zarobków już w ogłoszeniu istnieje tu od 2018 roku. Jak można się domyślać, to wiele ułatwia w zakresie przekonywania pracodawców(-czyń) do transparentnej rekrutacji. :)

Pomocne w zakresie naszej globalnej ekspansji jest także to, że Słowacja jest częścią strefy euro. To ułatwia starania dotyczące pozyskania kolejnych klientów, zwłaszcza spoza Europy, którzy łatwiej mogą zorientować się w stawkach obowiązujących w tym regionie.

Nasza krótka obecność na Słowacji pokazała już potencjał tego rynku. Feedback od lokalnych firm jest bardzo dobry, a pracodawcy(-czynie) **wysoko oceniają** jakość aplikacji, które otrzymują przez słowacką wersję nofluffjobs.com. Pomagają też w tym wciąż mocne więzy z Czechami, które dysponują większą pulą talentów w IT. W przypadku ewentualnej pracy za granicą, czescy(-kie) specjaliści(-tki) z sektora tech przyjaźniejszym okiem patrzą w pierwszej kolejności na pracę w firmie wschodniej sąsiadki.

AHOJ



## Holandia **NOWY REGION OD PAŹDZIERNIKA 2022**

### Hallo Nederland, czyli dlaczego zdecydowaliśmy się wejść na rynek Europy Zachodniej?

Dla nas minione 12 miesięcy było czasem dalszej ekspansji, bo po wejściu na rynek słowacki w połowie roku, w 4. kwartale No Fluff Jobs pojawił się też (dla niektórych może niespodziewanie) w Holandii.

Wejście oficjalne na pierwszy z rynków Europy Zachodniej to dowód, że strategię globalnego rozwoju nie mamy tylko wypisaną na sztandarach, a robimy wszystko, by ją zrealizować zgodnie z planem. Holandia otwiera nowe perspektywy, rozszerzając naszą obecność do 6 krajów Starego Kontynentu.

Dlaczego Holandia? Zwyczajnie – to rynek, który ma wszystko, by móc mówić o nim jako idealny punkt startowy międzynarodowej ekspansji. To kraj dwa razy mniejszy od Polski, a jednocześnie charakteryzujący się większą liczbą specjalistów(-ek) IT/ICT (620 tys. vs. 585 tys.).



*Employed ICT specialists,  
Eurostat, dostęp: 13.01.2023*

To także kraj, przed którym stoi wyzwanie, bo potrzeby rekrutacyjne są tu nie mniejsze niż w innych częściach kontynentu. Holandia w 2021 roku odnotowała najwyższy w Europie wskaźnik „trudnych do obsadzenia” stanowisk w sektorze tech. Ponad połowa wakatów pozostawała bez obsady po 60 dniach od publikacji ogłoszenia.

Takie wyzwanie daje nam jednak unikalną możliwość zaadresowania oczekiwań pracodawców(-czyń) z tego innowacyjnego rynku. Dostęp do puli blisko 1,5 miliona talentów z branży w regionie Europy Środkowo-Wschodniej to znakomita baza, by pomóc holenderskim partnerom biznesowym w realizacji ich planów rekrutacyjnych.



*State of European Tech 2021,  
Atomico*

DIGITAL ROCKWOOL GBS PEOPLE & SITE MANAGER

## Elżbieta Drozdowska

W Grupie ROCKWOOL wierzymy, że nasz sukces zależy od zaangażowania i umiejętności pracy zespołowej. Od naszych pracowników(-czek) i współpracowników(-czek) oczekujemy nie tylko wiedzy i umiejętności zgodnych z wymaganiami roli, ale również konkretnej postawy.

Szukamy ludzi ambitnych, uczciwych, odpowiedzialnych i efektywnych. Rekrutując, w pierwszej kolejności stawiamy na osoby posiadające oczekiwane przez nas kompetencje i doświadczenie. Z drugiej strony różnorodność jest dla nas bardzo ważna, ale to nie geografia, płeć, religia czy stan zdrowia, a umiejętności wpływają na nasze rekrutacyjne decyzje i wybory.

Zespół Digital posiada globalną strukturę, jesteśmy zlokalizowani w wielu krajach. Największa część zespołu znajduje się w Polsce, ale nawet tutaj mamy kolegów i koleżanki z różnych krajów, którzy po prostu mieszkają w Polsce. Z założenia jesteśmy wielokulturowi i międzynarodowi, więc na pewno będziemy dobrym i przyjaznym środowiskiem pracy dla wszystkich, w tym dla specjalistów(-ek) IT z Europy Środkowo-Wschodniej.



# Oferowane wynagrodzenia w topowych kategoriach IT

Ile zarabia się w najpopularniejszych  
specjalizacjach?

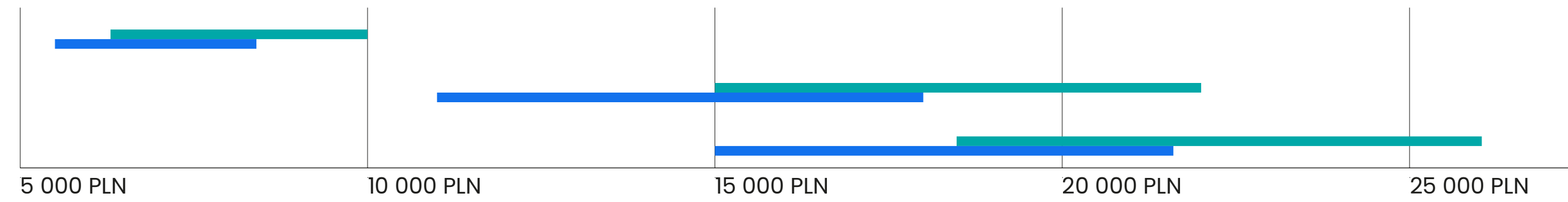
BACKEND	24
FRONTEND	25
FULLSTACK	27
TESTING/QA	28

# Backend

## Polska

	B2B [PLN]	UOP [PLN]
Junior	6 300–10 000	5 500–8 400
Mid	15 000–22 000	11 000–18 000
Senior	18 480–26 040	15 000–21 600

### WYNAGRODZENIE [PLN] UOP ■ B2B ■



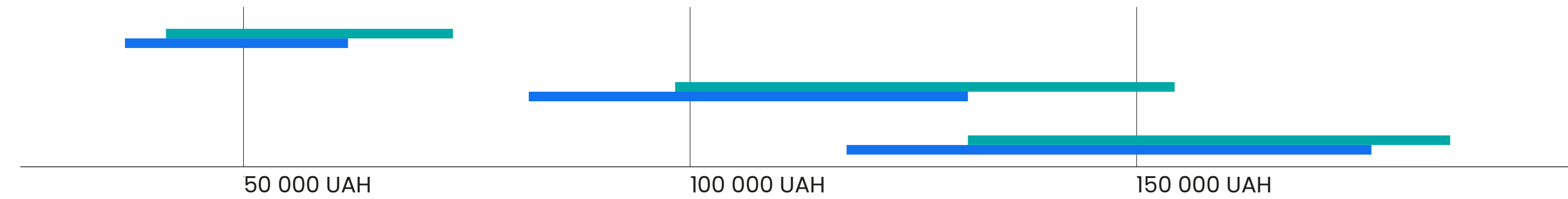
### B2B [EURO] UOP [EURO]

Junior	1 344–2 133	1 173–1 792
Mid	3 200–4 693	2 346–3 839
Senior	3 942–5 554	3 200–4 607

## Ukraina

	B2B [UAH]	UOP [UAH]
Junior	41 324–73 453	36 727–61 701
Mid	98 330–154 252	81 942–131 107
Senior	131 107–185 102	117 525–176 288

### WYNAGRODZENIE [UAH] UOP ■ B2B ■



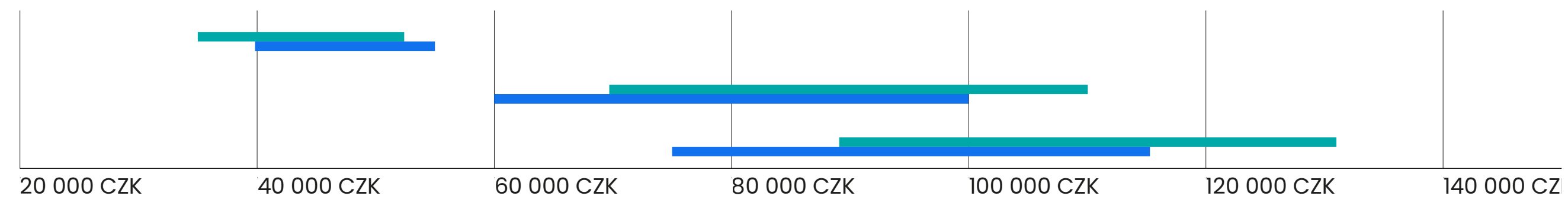
### B2B [EURO] UOP [EURO]

Junior	1 198–2 130	1 065–1 789
Mid	2 852–4 473	2 376–3 802
Senior	3 802–5 368	3 408–5 112

## Czechy

	B2B [CZK]	UOP [CZK]
Junior	34 995–52 401	39 825–54 993
Mid	69 693–110 042	59 992–99 987
Senior	89 082–131 002	74 990–115 282

### WYNAGRODZENIE [CZK] UOP ■ B2B ■



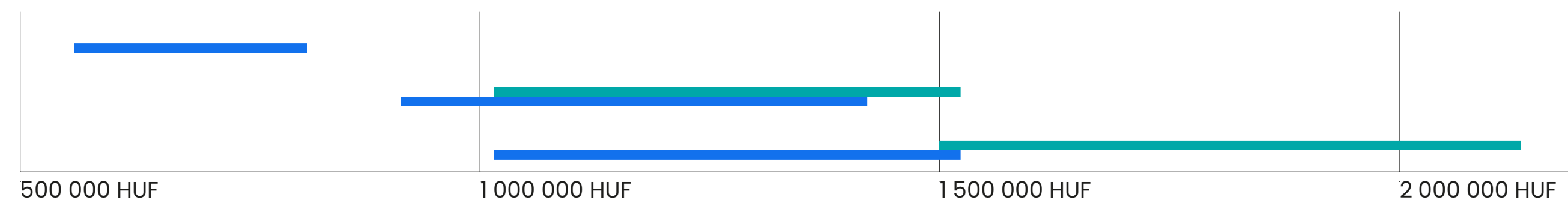
### B2B [EURO] UOP [EURO]

Junior	1 424–2 133	1 621–2 238
Mid	2 837–4 479	2 442–4 069
Senior	3 626–5 332	3 052–4 692

## Węgry

	B2B [HUF]	UOP [HUF]
Junior	brak danych	558 378–812 186
Mid	1 015 232–1 522 848	913 709–1 421 325
Senior	1 499 185–2 131 987	1 015 232–1 522 848

### WYNAGRODZENIE [HUF] UOP ■ B2B ■



### B2B [EURO] UOP [EURO]

Junior	brak danych	1 452–2 112
Mid	2 640–3 959	2 376–3 695
Senior	3 898–5 543	2 640–3 959

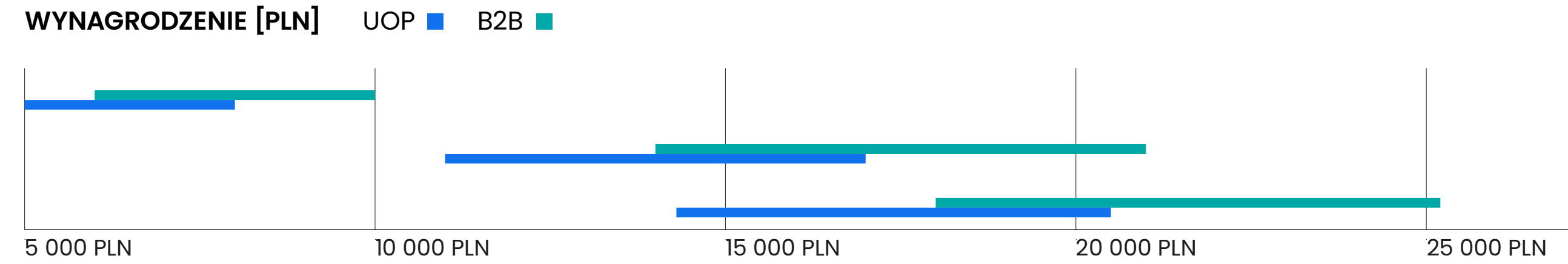
Wynagrodzenia na B2B w kwotach netto (+VAT), wynagrodzenia na Umowie o pracę w kwotach brutto w lokalnych walutach. Wynagrodzenia w euro według kursów uśrednionych z 2022 roku (NBP, stan na 29.12.2022)



# Frontend

## Polska

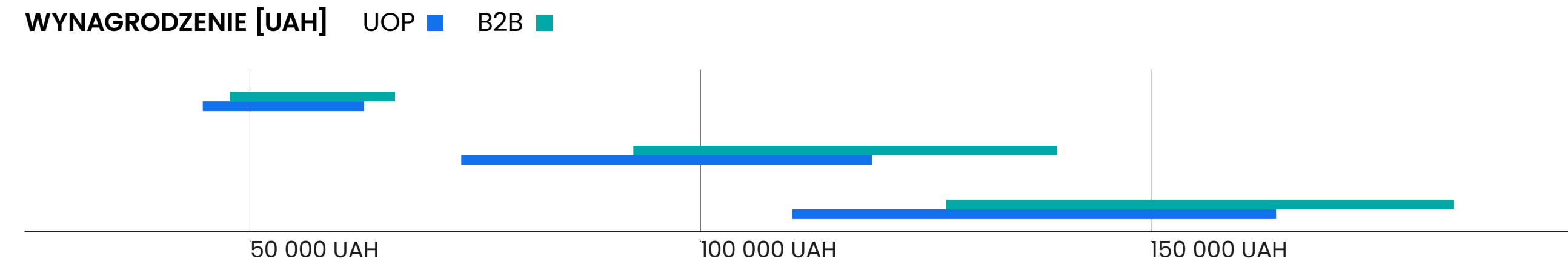
	B2B [PLN]	UOP [PLN]
Junior	6 000–10 000	5 000–8 000
Mid	14 000–21 000	11 000–17 000
Senior	18 000–25 200	14 300–20 500



	B2B [EURO]	UOP [EURO]
Junior	1 280–2 133	1 067–1 706
Mid	2 986–4 479	2 346–3 626
Senior	3 839–5 375	3 050–4 373

## Ukraina

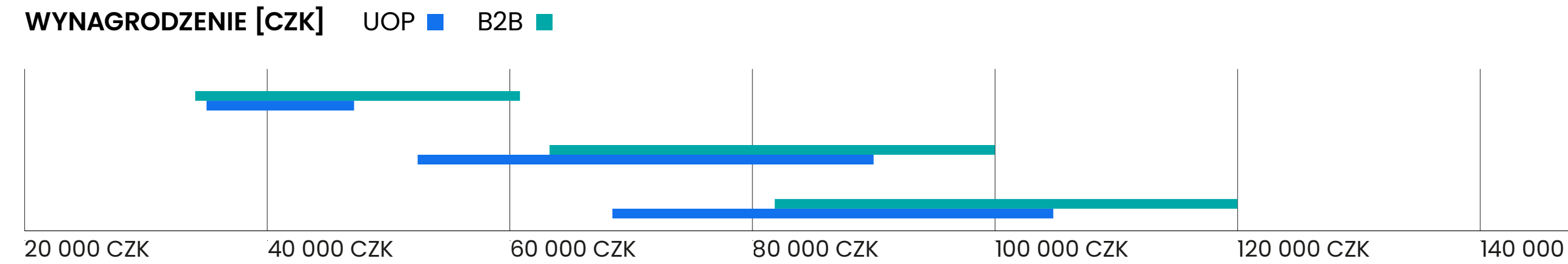
	B2B [UAH]	UOP [UAH]
Junior	47 745–66 108	44 768–62 675
Mid	92 551–139 561	73 453–119 027
Senior	127 274–183 633	110 180–163 884



	B2B [EURO]	UOP [EURO]
Junior	1 385–1 917	1 298–1 818
Mid	2 684–4 047	2 130–3 452
Senior	3 691–5 325	3 195–4 753

## Czechy

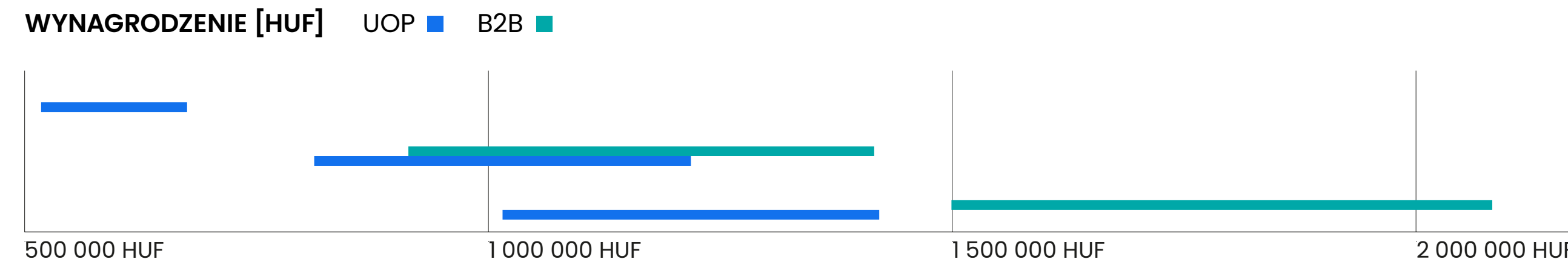
	B2B [CZK]	UOP [CZK]
Junior	34 061–60 837	34 995–47 161
Mid	63 274–99 987	52 401–89 988
Senior	81 839–119 984	68 454–104 802



	B2B [EURO]	UOP [EURO]
Junior	1 386–2 476	1 424–1 919
Mid	2 575–4 069	2 133–3 663
Senior	3 331–4 883	2 786–4 265

## Węgry

	B2B [HUF]	UOP [HUF]
Junior	brak danych	517 768–675 129
Mid	913 709–1 415 897	812 186–1 218 279
Senior	1 499 185–2 082 202	1 015 232–1 421 325



	B2B [EURO]	UOP [EURO]
Junior	brak danych	1 346–1 755
Mid	2 376–3 681	2 112–3 168
Senior	3 898–5 414	2 640–3 695

Wynagrodzenia na B2B w kwotach netto (+VAT), wynagrodzenia na Umowie o pracę w kwotach brutto w lokalnych walutach. Wynagrodzenia w euro według kursów uśrednionych z 2022 roku (NBP, stan na 29.12.2022)

# Psst...

## Pozwól, że zrobimy małą przerwę.

Wiemy, że liczby są bardzo ważne, ale są jeszcze ważniejsze sprawy.

Jesteśmy firmą z wartościami i w ubiegłym roku wystartowaliśmy z kampanią społeczną **Szanuj siebie**, by zwrócić uwagę na procesy rekrutacyjne nieprzystające do współczesnych czasów. Wierzymy, że każdy i każda z nas – osób uczestniczących w rynku pracy, ma coś do powiedzenia w tym temacie, dlatego stworzyliśmy ku temu odpowiednie warunki. Pojawiliśmy się z billboardami i transparentami w miastach, a w przestrzeni online przeprowadziliśmy wielokanałową akcję.

Kampania okazała się wielkim sukcesem. Wspomniano o niej ponad 400 razy w mediach, zebraliśmy ponad 13 tysięcy podpisów pod listem otwartym za jawnymi wynagrodzeniami, a zasięg akcji przekroczył 3 miliony osób. To tylko utwierdziło nas w przekonaniu, że tematy przez nas podnoszone są ważne, a kandydaci(-tki) chcą być traktowani(-e) z szacunkiem.



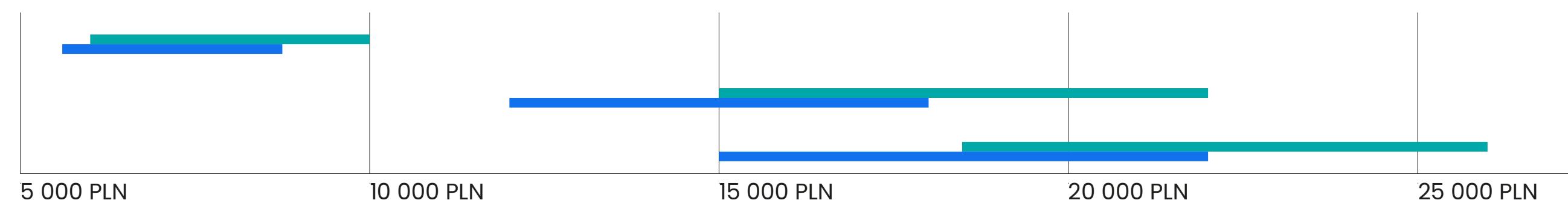
Jeśli i Tobie bliskie są idee stojące za akcją, wejdź na stronę [szanujsiebie.com](https://szanujsiebie.com), by zainspirować się od tych, którzy już dokonali zmiany.

# Fullstack

## Polska

	B2B [PLN]	UOP [PLN]
Junior	6 000–10 000	5 600–8 750
Mid	15 000–22 000	12 000–18 000
Senior	18 480–26 000	15 000–22 000

### WYNAGRODZENIE [PLN] UOP ■ B2B ■



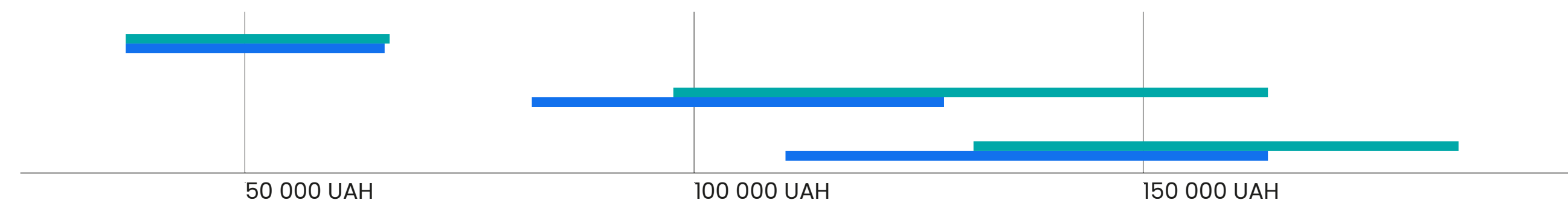
### B2B [EURO] UOP [EURO]

	B2B [EURO]	UOP [EURO]
Junior	1 280–2 133	1 194–1 866
Mid	3 200–4 693	2 560–3 839
Senior	3 942–5 546	3 200–4 693

## Ukraina

	B2B [UAH]	UOP [UAH]
Junior	36 727–66 108	36 727–65 554
Mid	97 693–163 884	81 942–127 829
Senior	131 107–185 102	110 180–163 884

### WYNAGRODZENIE [UAH] UOP ■ B2B ■



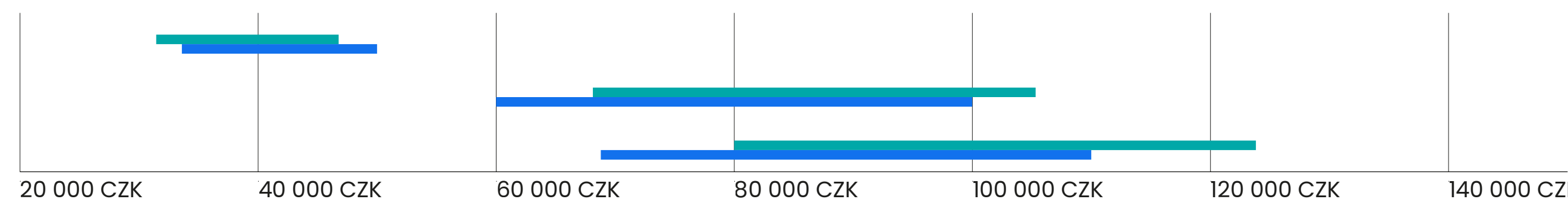
### B2B [EURO] UOP [EURO]

	B2B [EURO]	UOP [EURO]
Junior	1 065–1 917	1 065–1 901
Mid	2 833–4 753	2 376–3 707
Senior	3 802–5 368	3 195–4 753

## Czechy

	B2B [CZK]	UOP [CZK]
Junior	31 441–46 765	33 596–49 993
Mid	68 121–105 313	59 992–99 987
Senior	79 990–123 817	68 787–109 986

### WYNAGRODZENIE [CZK] UOP ■ B2B ■



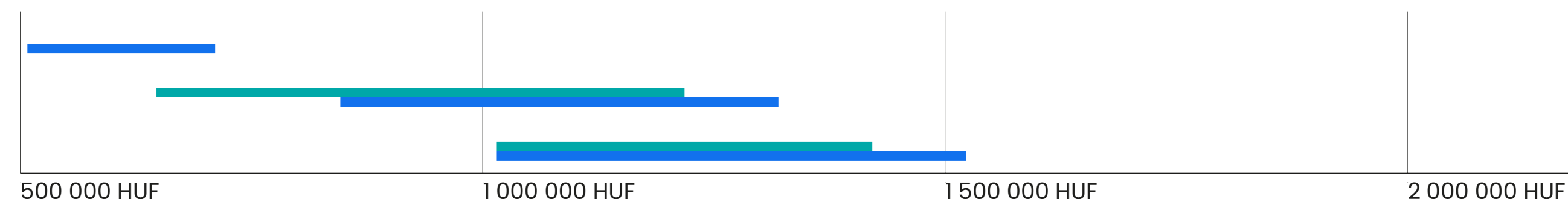
### B2B [EURO] UOP [EURO]

	B2B [EURO]	UOP [EURO]
Junior	1 280–1 903	1 367–2 035
Mid	2 773–4 286	2 442–4 069
Senior	3 256–5 039	2 800–4 476

## Węgry

	B2B [HUF]	UOP [HUF]
Junior	brak danych	507 616–710 662
Mid	647 210–1 218 279	846 026–1 319 802
Senior	1 015 232–1 421 325	1 015 232–1 522 848

### WYNAGRODZENIE [HUF] UOP ■ B2B ■



### B2B [EURO] UOP [EURO]

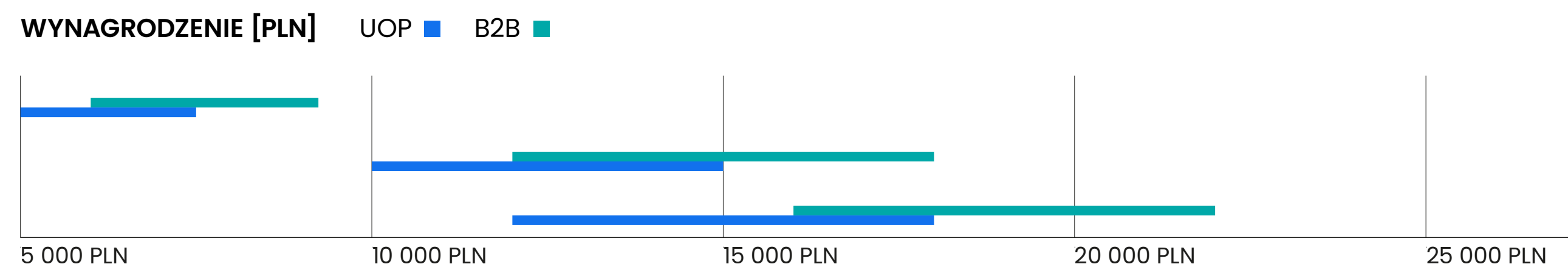
	B2B [EURO]	UOP [EURO]
Junior	brak danych	1 320–1 848
Mid	1 683–3 168	2 200–3 431
Senior	2 640–3 695	2 640–3 959

Wynagrodzenia na B2B w kwotach netto (+VAT), wynagrodzenia na Umowie o pracę w kwotach brutto w lokalnych walutach. Wynagrodzenia w euro według kursów uśrednionych z 2022 roku (NBP, stan na 29.12.2022)

# Testing/QA

## Polska

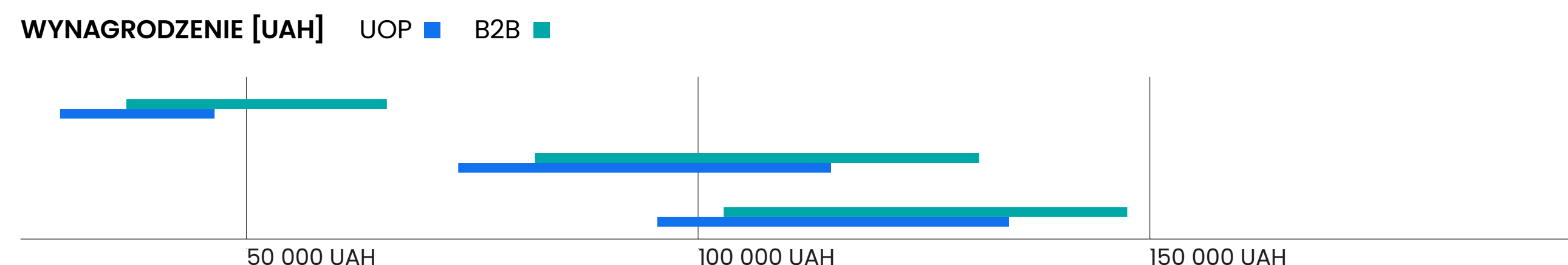
	B2B [PLN]	UOP [PLN]
Junior	6 000–9 240	5 000–7 500
Mid	12 000–18 000	10 000–15 000
Senior	16 000–22 000	12 000–18 000



	B2B [EURO]	UOP [EURO]
Junior	1 280–1 971	1 067–1 600
Mid	2 560–3 839	2 133–3 200
Senior	3 413–4 693	2 560–3 839

## Ukraina

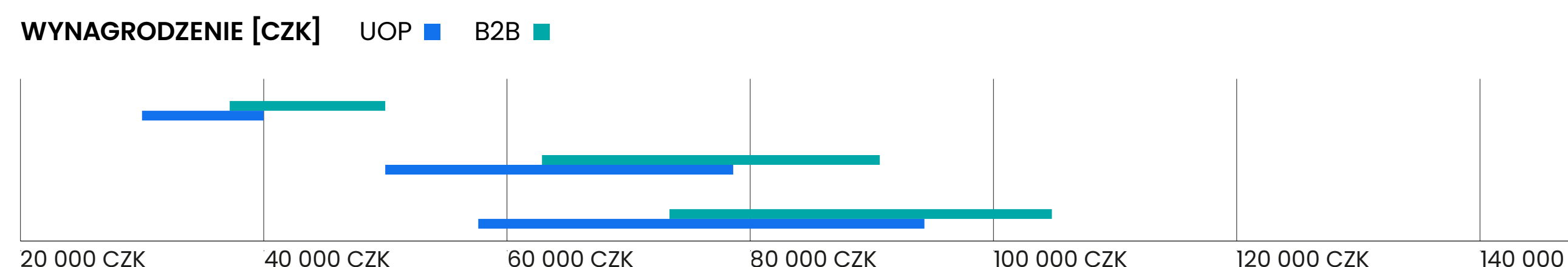
	B2B [UAH]	UOP [UAH]
Junior	36 727–65 554	29 381–46 489
Mid	81 942–131 107	73 453–114 719
Senior	102 835–147 495	95 489–134 419



	B2B [EURO]	UOP [EURO]
Junior	1 065–1 901	8 852–1 348
Mid	2 376–3 802	2 130–3 327
Senior	2 982–4 277	2 769–3 898

## Czechy

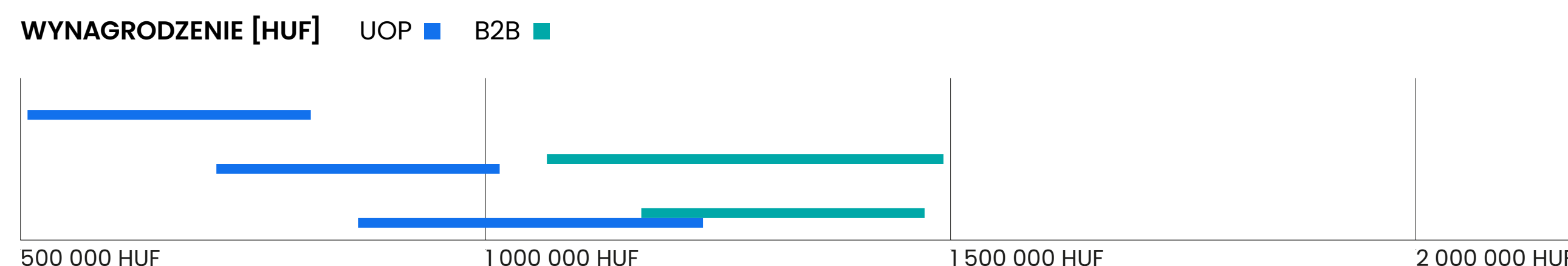
	B2B [CZK]	UOP [CZK]
Junior	37 205–49 993	29 996–39 995
Mid	62 881–90 654	49 993–78 601
Senior	73 361–104 802	57 641–94 322



	B2B [EURO]	UOP [EURO]
Junior	1 514–2 035	1 221–1 628
Mid	2 559–3 690	2 035–3 199
Senior	2 986–4 265	2 346–3 839

## Węgry

	B2B [HUF]	UOP [HUF]
Junior	brak danych	507 616–812 186
Mid	1 065 994–1 492 391	710 662–1 015 232
Senior	1 167 517–1 472 087	862 947–1 233 800



	B2B [EURO]	UOP [EURO]
Junior	brak danych	1 320–2 112
Mid	2 772–3 880	1 848–2 640
Senior	3 036–3 827	2 244–3 208

Wynagrodzenia na B2B w kwotach netto (+VAT), wynagrodzenia na Umowie o pracę w kwotach brutto w lokalnych walutach. Wynagrodzenia w euro według kursów uśrednionych z 2022 roku (NBP, stan na 29.12.2022)

DYNATRACE LAB LEAD

Michał Bojo



W dobie elastycznych modeli pracy i rozproszonych geograficznie zespołów, szukanie talentów na kilku rynkach jednocześnie to dzisiaj naturalna strategia działania w sektorze IT. Niezależnie od posiadanej specjalizacji, zewnętrzn(-e) eksperci(-tki) potrafią wnieść zupełnie nową i świeżą perspektywę np. w pracach lokalnego zespołu produktowego. Siła biznesu tkwi dziś w różnorodności, a uwzględnienie wielu, często bardzo odmiennych spojrzeń z różnych rynków, daje szansę na to, że dane rozwiązanie będzie lepsze, jeszcze bardziej przemyślane i dopasowane do potrzeb klienta(-ki).

Taki model działania może przynieść ogromne korzyści, jednak decydując się na jego wdrożenie, warto także przyjrzeć się aktualnie posiadanym zasobom. Żyjemy w czasach pełnej automatyzacji oraz reskillingu i upskillingu. Procesy te wymagają od pracowników(-czek) odejścia od typowo zadaniowego charakteru pracy na rzecz szerokiego, zagadnieniowego myślenia, maksymalnie skoncentrowanego na wartości końcowej produktu. Odpowiednio przeorientowani w tym kierunku ludzie, wyposażeni w narzędzia pozwalające im działać na styku biznesu, technologii i relacji z klientem(-ką), mogą się okazać tym, czego potrzebowaliśmy, a nie mogliśmy dotychczas znaleźć na rynku.

# Oferowane wynagrodzenia w pozostałych kategoriach IT

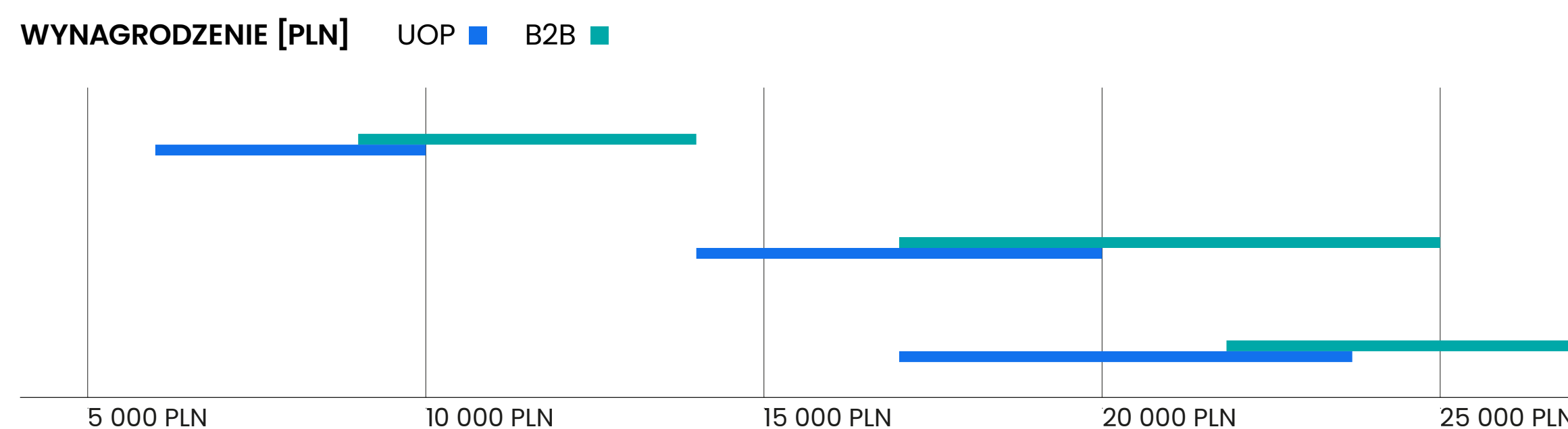
Ile zarabia się w innych  
specjalizacjach?

DEVOPS	31
PROJECT MANAGEMENT	31
MOBILE	32
SUPPORT	32
IT ADMINISTRATOR	33
BUSINESS ANALYSIS	33
BIG DATA	34
AI	34
AGILE/SCRUM	35
EMBEDDED	35
SECURITY	36
DESIGN/UX	36
BUSINESS INTELLIGENCE	37
PRODUCT MANAGEMENT	37

# DevOps

 Polska

	B2B [PLN]	UOP [PLN]
Junior	9 000–14 000	6 000–10 000
Mid	17 000–25 000	14 000–20 000
Senior	21 840–29 000	17 000–23 700

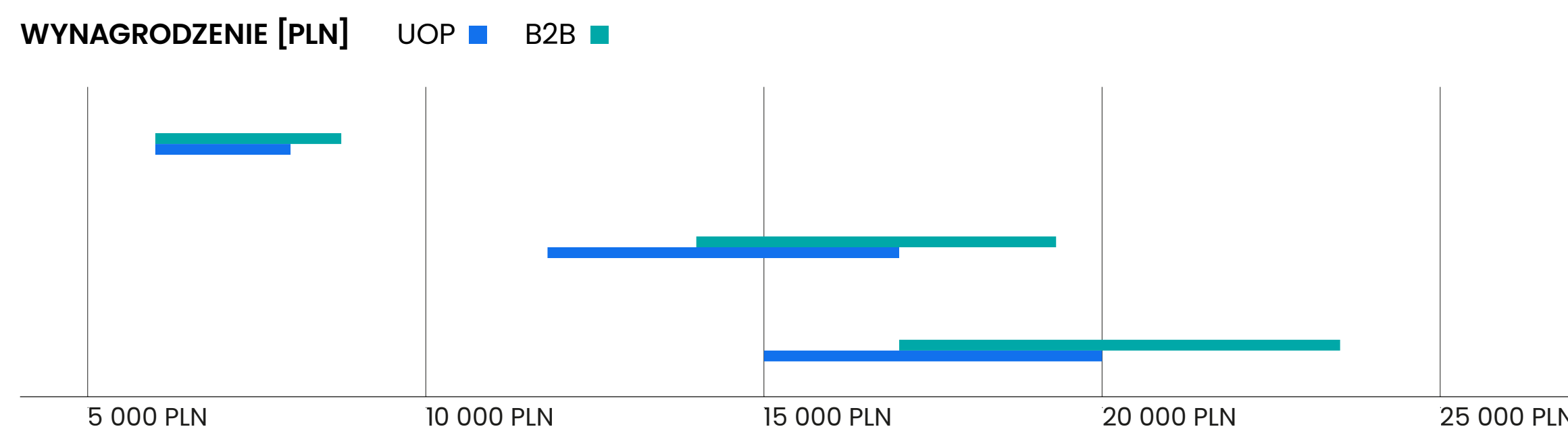


B2B [EURO]	UOP [EURO]
1 920–2 986	1 280–2 133
3 626–5 333	2 986–4 266
4 658–6 186	3 626–5 055

# Project Management

 Polska

	B2B [PLN]	UOP [PLN]
Junior	6 000–8 750	6 000–8 000
Mid	14 000–19 320	11 800–17 000
Senior	17 000–23 520	15 000–20 000



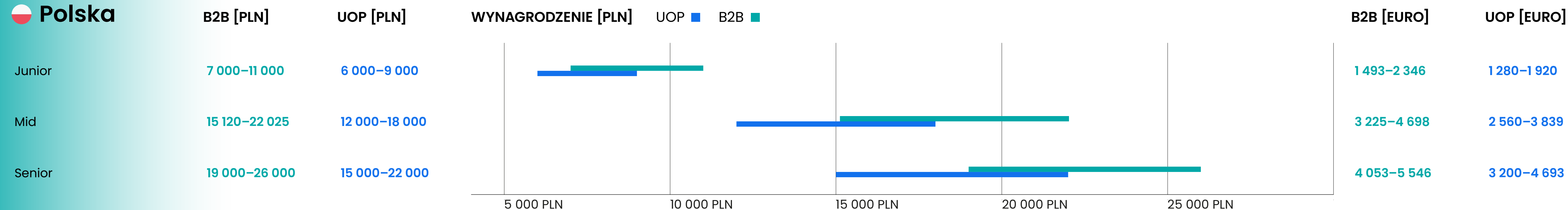
B2B [EURO]	UOP [EURO]
1 280–1 866	1 280–1 706
2 986–4 121	2 517–3 626
3 626–5 017	3 200–4 266

Wynagrodzenia na B2B w kwotach PLN netto (+VAT), wynagrodzenia na Umowie o pracę w kwotach PLN brutto.

Prezentowane tu wynagrodzenia pochodzą z regionu polskiego – w pozostałych nie zawsze znajdziemy odpowiednią liczbę ogłoszeń, z której można wyciągnąć reprezentatywną próbę. Dla zorientowania się w stawkach i porównania ich z innymi głównymi kategoriami z innych krajów przedstawiamy także przeliczenia na kwoty w euro.

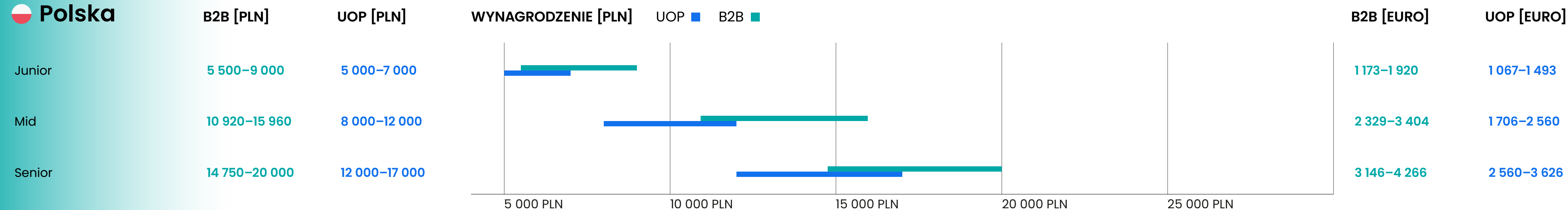
# Mobile

 **Polska**



# Support

 **Polska**

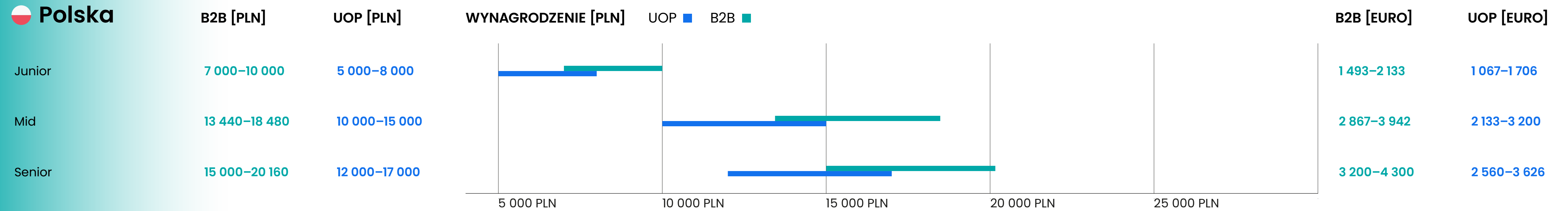


Wynagrodzenia na B2B w kwotach PLN netto (+VAT), wynagrodzenia na Umowie o pracę w kwotach PLN brutto.

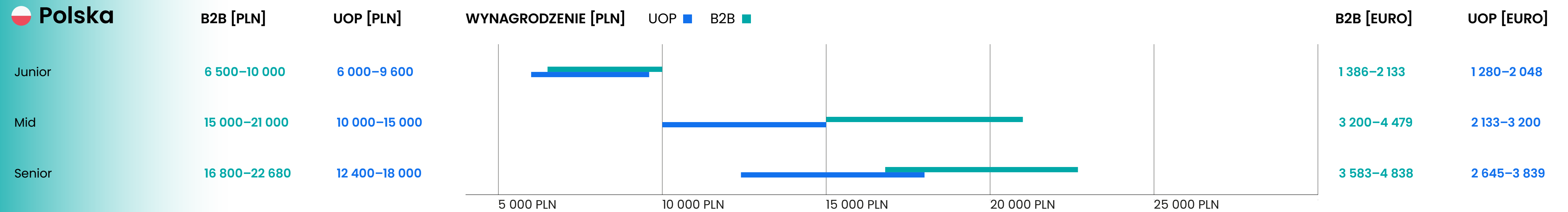
Prezentowane tu wynagrodzenia pochodzą z regionu polskiego – w pozostałych nie zawsze znajdziemy odpowiednią liczbę ogłoszeń, z której można wyciągnąć reprezentatywną próbę. Dla zorientowania się w stawkach i porównania ich z innymi głównymi kategoriami z innych krajów przedstawiamy także przeliczenia na kwoty w euro.



# IT Administrator



# Business Analysis

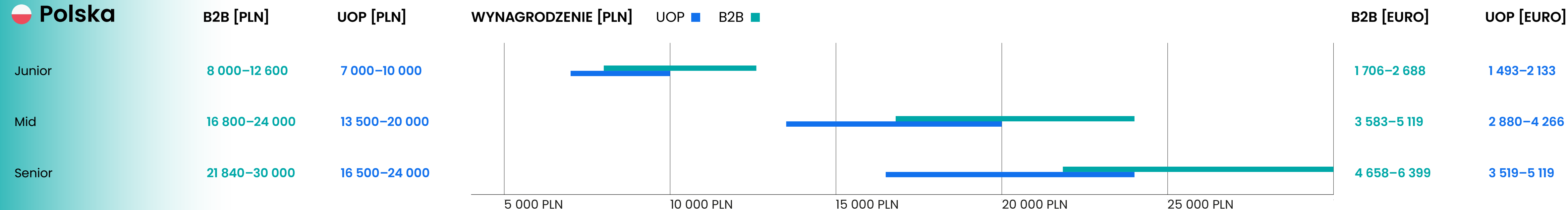


Wynagrodzenia na B2B w kwotach PLN netto (+VAT), wynagrodzenia na Umowie o pracę w kwotach PLN brutto.

Prezentowane tu wynagrodzenia pochodzą z regionu polskiego – w pozostałych nie zawsze znajdziemy odpowiednią liczbę ogłoszeń, z której można wyciągnąć reprezentatywną próbę. Dla zorientowania się w stawkach i porównania ich z innymi głównymi kategoriami z innych krajów przedstawiamy także przeliczenia na kwoty w euro.

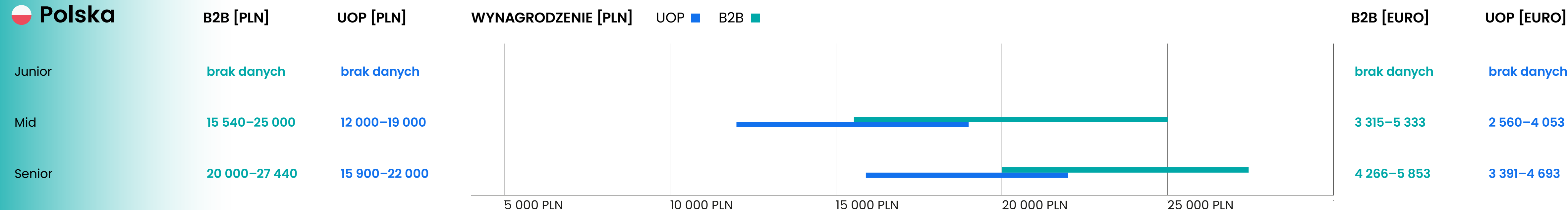
# Big Data

 Polska



# AI

 Polska



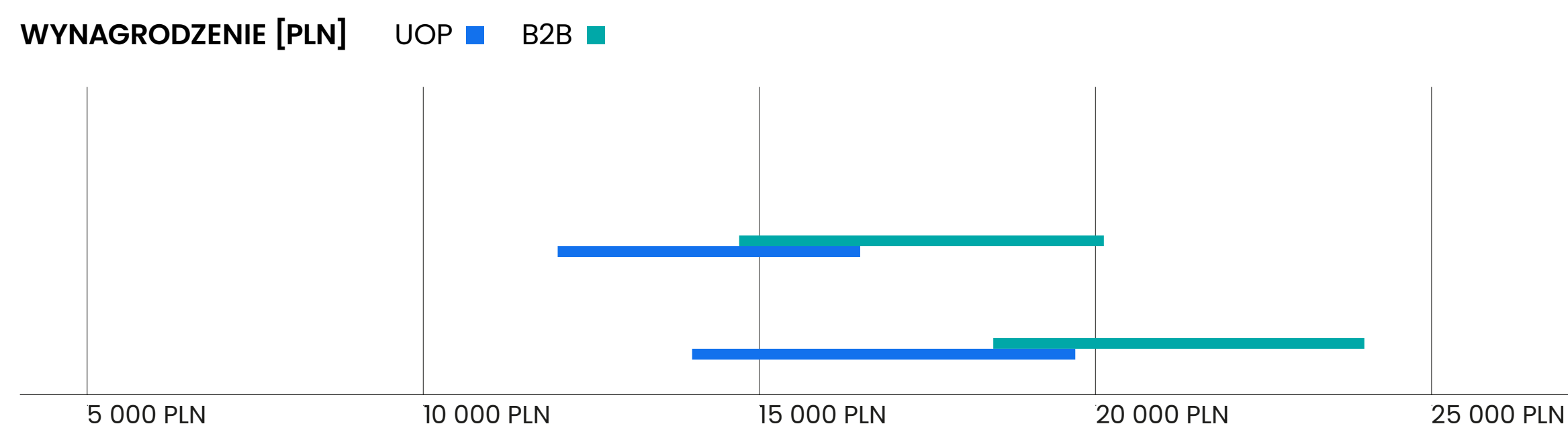
Wynagrodzenia na B2B w kwotach PLN netto (+VAT), wynagrodzenia na Umowie o pracę w kwotach PLN brutto.

Prezentowane tu wynagrodzenia pochodzą z regionu polskiego – w pozostałych nie zawsze znajdziemy odpowiednią liczbę ogłoszeń, z której można wyciągnąć reprezentatywną próbę. Dla zorientowania się w stawkach i porównania ich z innymi głównymi kategoriami z innych krajów przedstawiamy także przeliczenia na kwoty w euro.

# Agile/Scrum

 Polska

	B2B [PLN]	UOP [PLN]
Junior	brak danych	brak danych
Mid	14 700–20 125	12 000–16 500
Senior	18 480–24 000	14 000–19 700

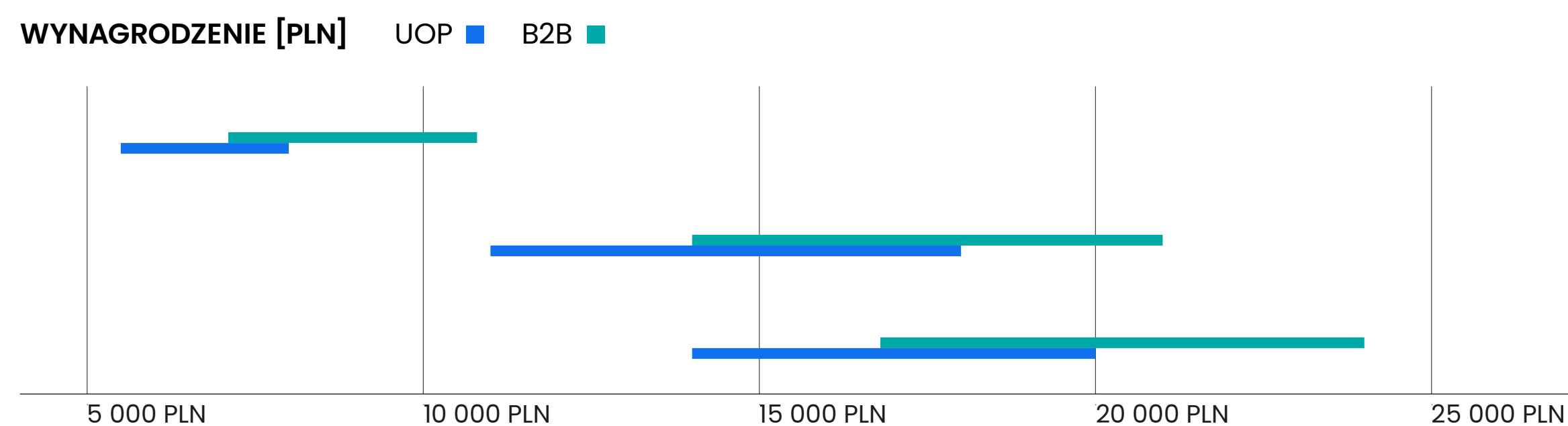


	B2B [EURO]	UOP [EURO]
Junior	brak danych	brak danych
Mid	3 136–4 293	2 560–3 519
Senior	3 942–5 119	2 986–4 202

# Embedded

 Polska

	B2B [PLN]	UOP [PLN]
Junior	7 100–10 800	5 500–8 000
Mid	14 000–21 000	11 000–18 000
Senior	16 800–24 000	14 000–20 000



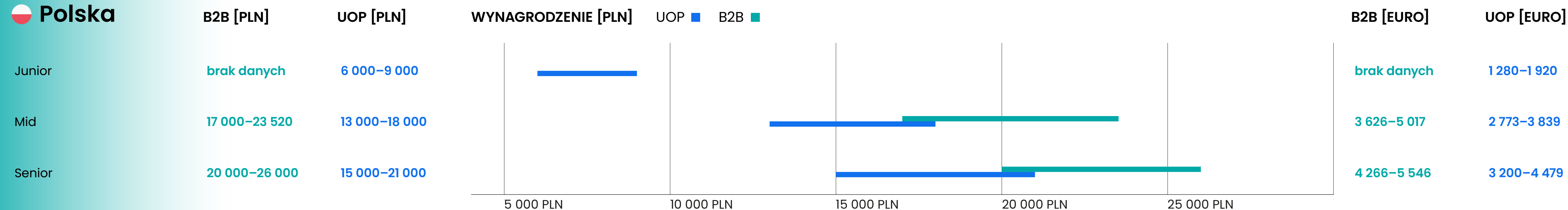
	B2B [EURO]	UOP [EURO]
Junior	1 514–2 304	1 173–1 706
Mid	2 986–4 479	2 346–3 839
Senior	3 583–5 119	2 986–4 266

Wynagrodzenia na B2B w kwotach PLN netto (+VAT), wynagrodzenia na Umowie o pracę w kwotach PLN brutto.

Prezentowane tu wynagrodzenia pochodzą z regionu polskiego – w pozostałych nie zawsze znajdziemy odpowiednią liczbę ogłoszeń, z której można wyciągnąć reprezentatywną próbę. Dla zorientowania się w stawkach i porównania ich z innymi głównymi kategoriami z innych krajów przedstawiamy także przeliczenia na kwoty w euro.

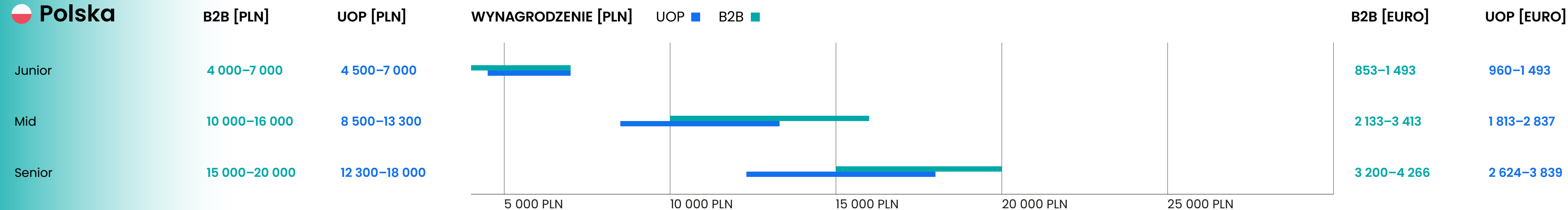
# Security

 **Polska**



# Design/UX

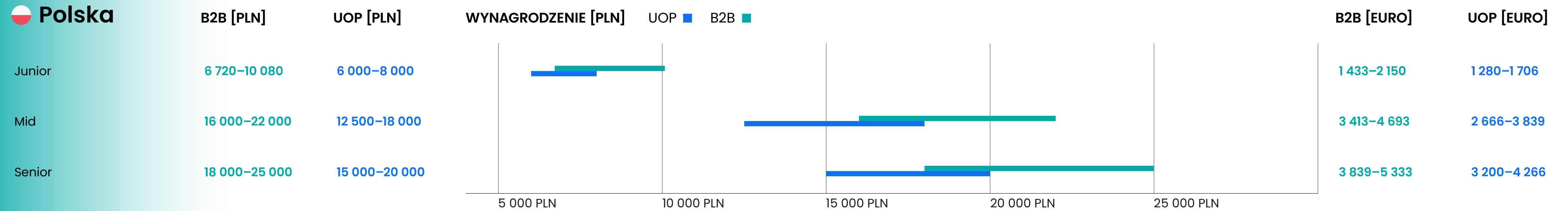
 **Polska**



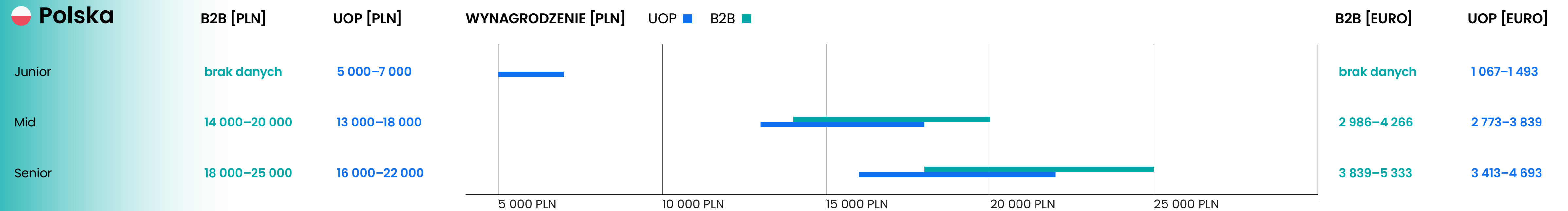
Wynagrodzenia na B2B w kwotach PLN netto (+VAT), wynagrodzenia na Umowie o pracę w kwotach PLN brutto.

Prezentowane tu wynagrodzenia pochodzą z regionu polskiego – w pozostałych nie zawsze znajdziemy odpowiednią liczbę ogłoszeń, z której można wyciągnąć reprezentatywną próbę. Dla zorientowania się w stawkach i porównania ich z innymi głównymi kategoriami z innych krajów przedstawiamy także przeliczenia na kwoty w euro.

# Business Intelligence



# Product Management



Wynagrodzenia na B2B w kwotach PLN netto (+VAT), wynagrodzenia na Umowie o pracę w kwotach PLN brutto.

Prezentowane tu wynagrodzenia pochodzą z regionu polskiego – w pozostałych nie zawsze znajdziemy odpowiednią liczbę ogłoszeń, z której można wyciągnąć reprezentatywną próbę. Dla zorientowania się w stawkach i porównania ich z innymi głównymi kategoriami z innych krajów przedstawiamy także przeliczenia na kwoty w euro.

# Najczęściej spotykane technologie w ogłoszeniach

Czego głównie wymagają pracodawcy(-czynie)?

---

NAJPOPULARNIEJSZE TECHNOLOGIE W OGŁOSZENIACH

39

---

NAJCZĘSTSZE WYMAGANIA

40

# Najpopularniejsze technologie w ogłoszeniach

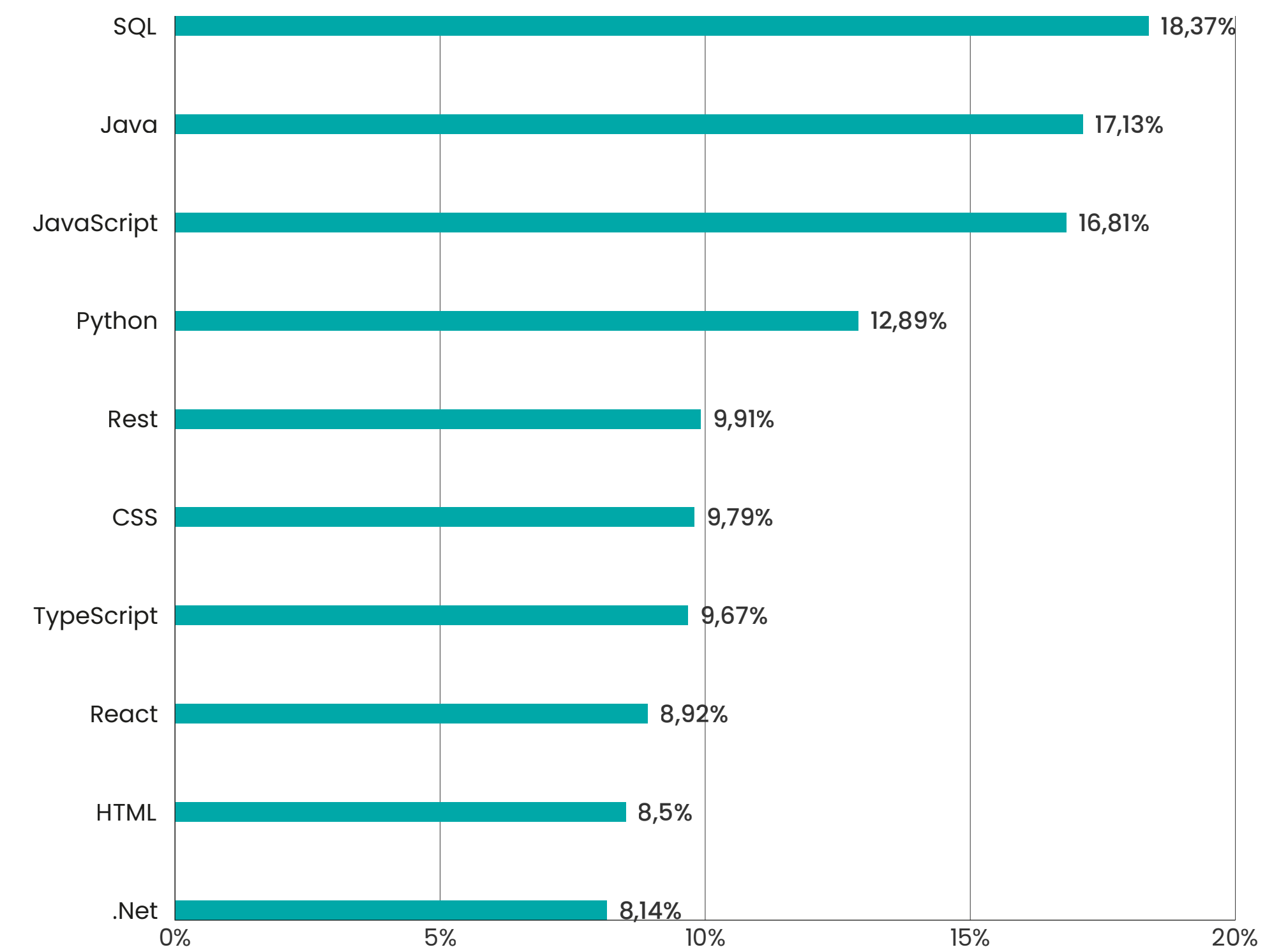
Na liście najpopularniejszych wymagań spotykanych w ogłoszeniach o pracy od lat za wiele się nie zmienia. W topie są uniwersalnie umiejętności szeroko wykorzystywane w kilku kategoriach i specjalizacjach.

Pierwsze miejsce w 2022 roku należało do **SQL-a**, który pojawił się w **18,4%** ogłoszeń. Tuż za nim znalazły się **Java** (17,1%) i **JavaScript** (16,8%). Czwarte miejsce w tym zestawieniu zajął **Python**, który z roku na rok zyskuje na popularności (w 2022 pojawił się w 4% ogłoszeń więcej).

Nie powinno dziwić, że to właśnie te technologie królują w rankingu najpopularniejszych wymagań. Ich wykorzystanie w rozwoju produktów i usług technologicznych jest powszechne. Zainteresowanie samym Pythonem **rośnie w niezwykłym tempie** od 2018 roku i dziś jest to najpopularniejszy język programowania według rankingu TIOBE.

Porównując wykres z ogólnodostępnymi danymi, możemy też uświadomić sobie, że oczekiwania pracodawców(-czyń) z regionu Europy Środkowo-Wschodniej **idą w parze** z popularnością tych technologii w ujęciu globalnym. Znajomość poszczególnych języków programowania jest niezależna terytorialnie, w czołówce wymagań powtarzają się te same technologie, zmieniają się tylko proporcje.

NAJPOPULARNIEJSZE TECHNOLOGIE W OGŁOSZENIACH O PRACY



Większość ogłoszeń (zwłaszcza na wyższych poziomach doświadczenia) zawiera wymaganie znajomości 2 lub nawet 3 technologii. Przedstawione wymagania to te, których znajomość na danym stanowisku jest obowiązkowa, by aplikacja kandydata(-ki) została rozpatrzona.



TIOBE Index,  
Grudzień 2022, dostęp: 4.01.2023



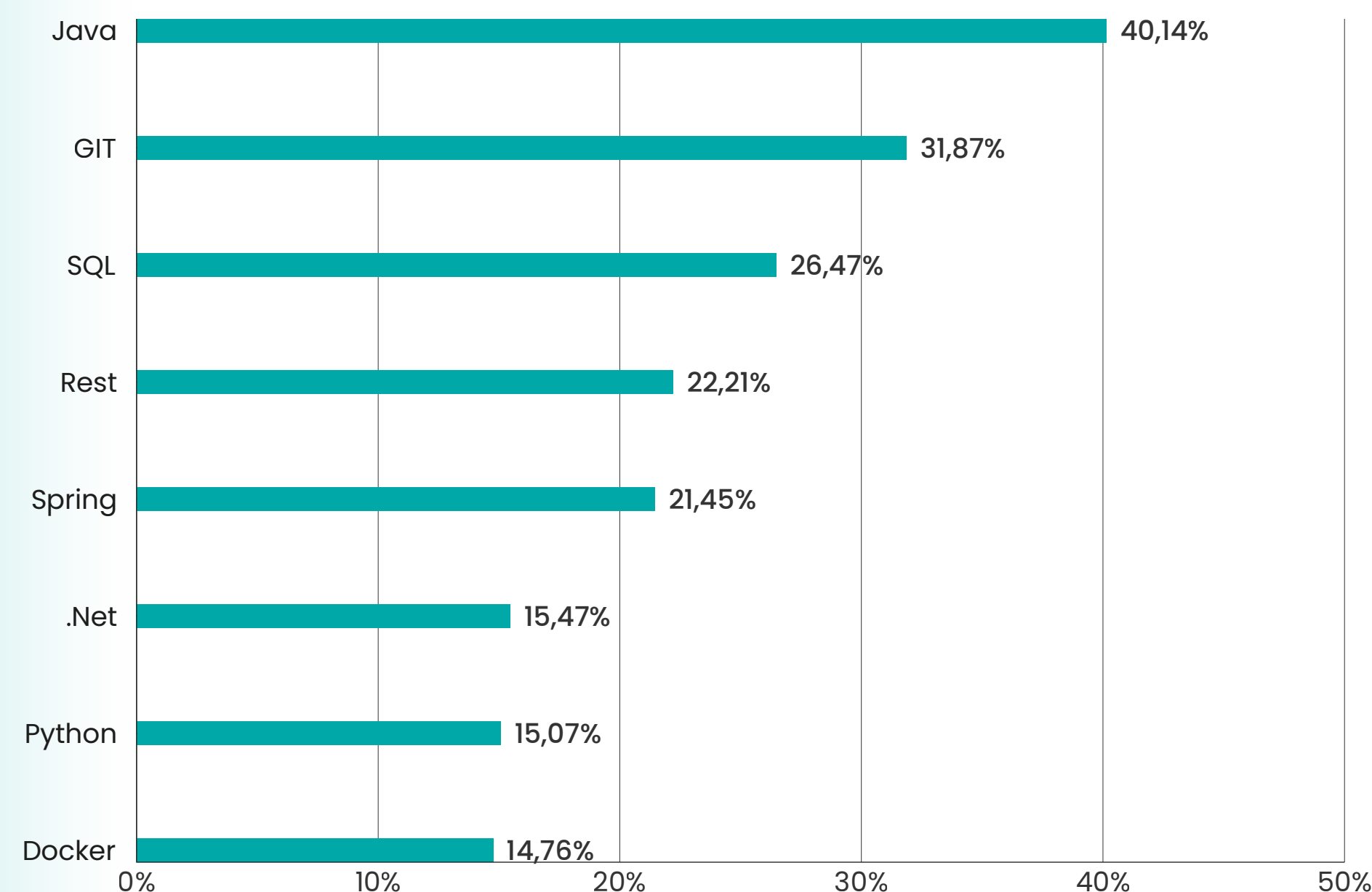
Developer Survey,  
2022, Stack Overflow

# Najczęstsze wymagania

## BACKEND

**Java** to od lat najważniejsze wymaganie spośród obowiązkowych w kategorii Backend. Pojawia się w **40%** ogłoszeń o pracy. Drugim, często spotykanym wymaganiem jest Git, mimo tego, że w ciągu roku jego obecność w ogłoszeniach zmalała o 11%. Zyskały za to **.Net**, **SQL** i **Python** (każde pojawiało się o kilka procent więcej wśród wymagań obowiązkowych niż przed rokiem).

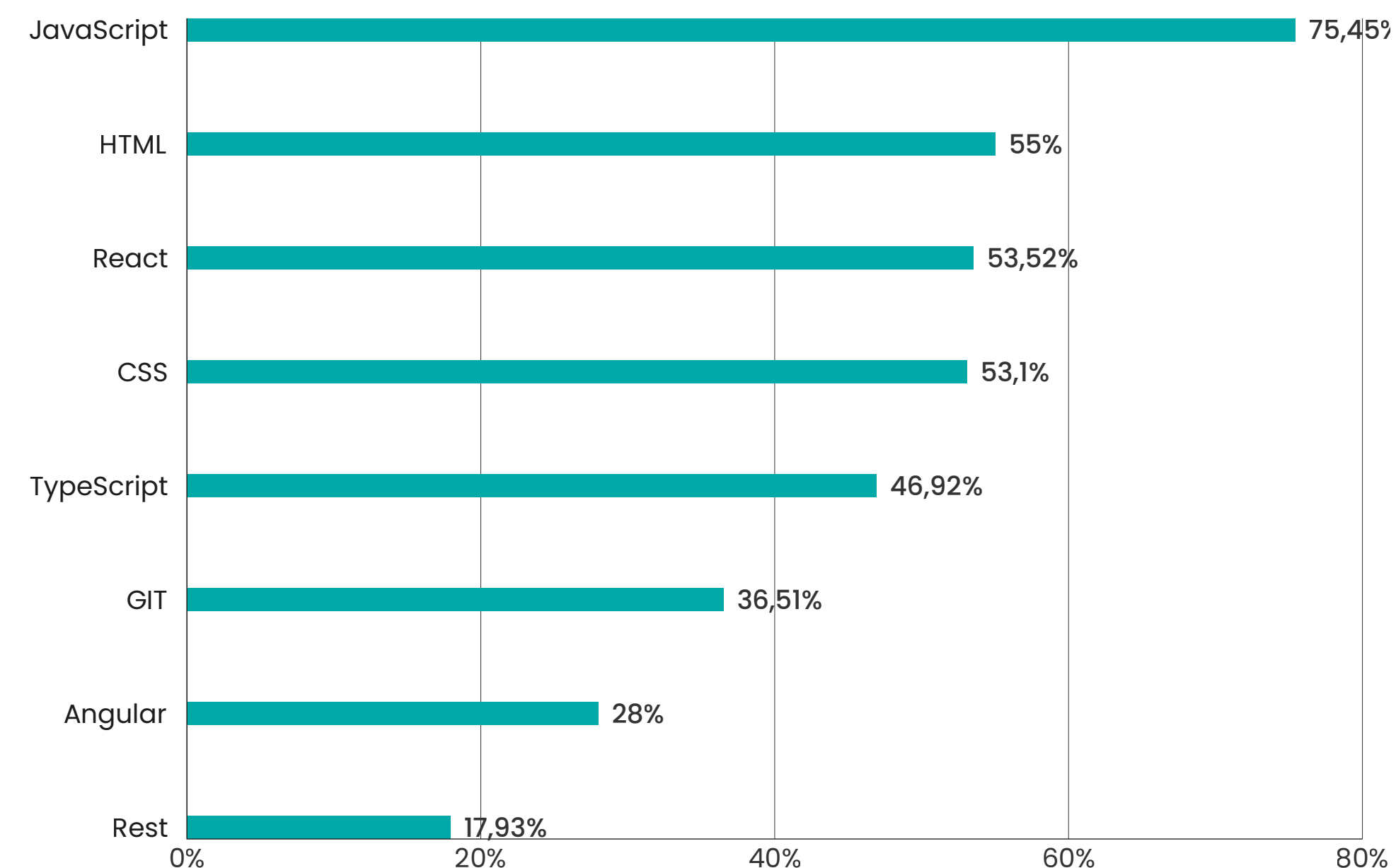
### NAJPOPULARNIEJSZE TECHNOLOGIE W OGŁOSZENIACH O PRACY



## FRONTEND

Wymagań wśród frontendowców co niemiara. Oczywiście jako must have królują tu ogólnie **JavaScript** i **HTML/CSS**, ale gdy zejdziemy z detalami trochę głębiej, na pierwszy plan wysunę się **React (54%)** i **TypeScript (47%)**. Wysokie wskaźniki występowania poszczególnych wymagań (także tych poza wspomnianą „piątką”) pokazują, że u specjalistów(-ek) Frontendu ceniona jest znajomość szerokiego zestawu bibliotek, narzędzi i frameworków.

### NAJPOPULARNIEJSZE TECHNOLOGIE W OGŁOSZENIACH O PRACY



Większość ogłoszeń (zwłaszcza na wyższych poziomach doświadczenia) zawiera wymaganie znajomości 2 lub nawet 3 technologii. Przedstawione wymagania to te, których znajomość na danym stanowisku jest obowiązkowa, by aplikacja kandydata(-ki) została rozpatrzona.

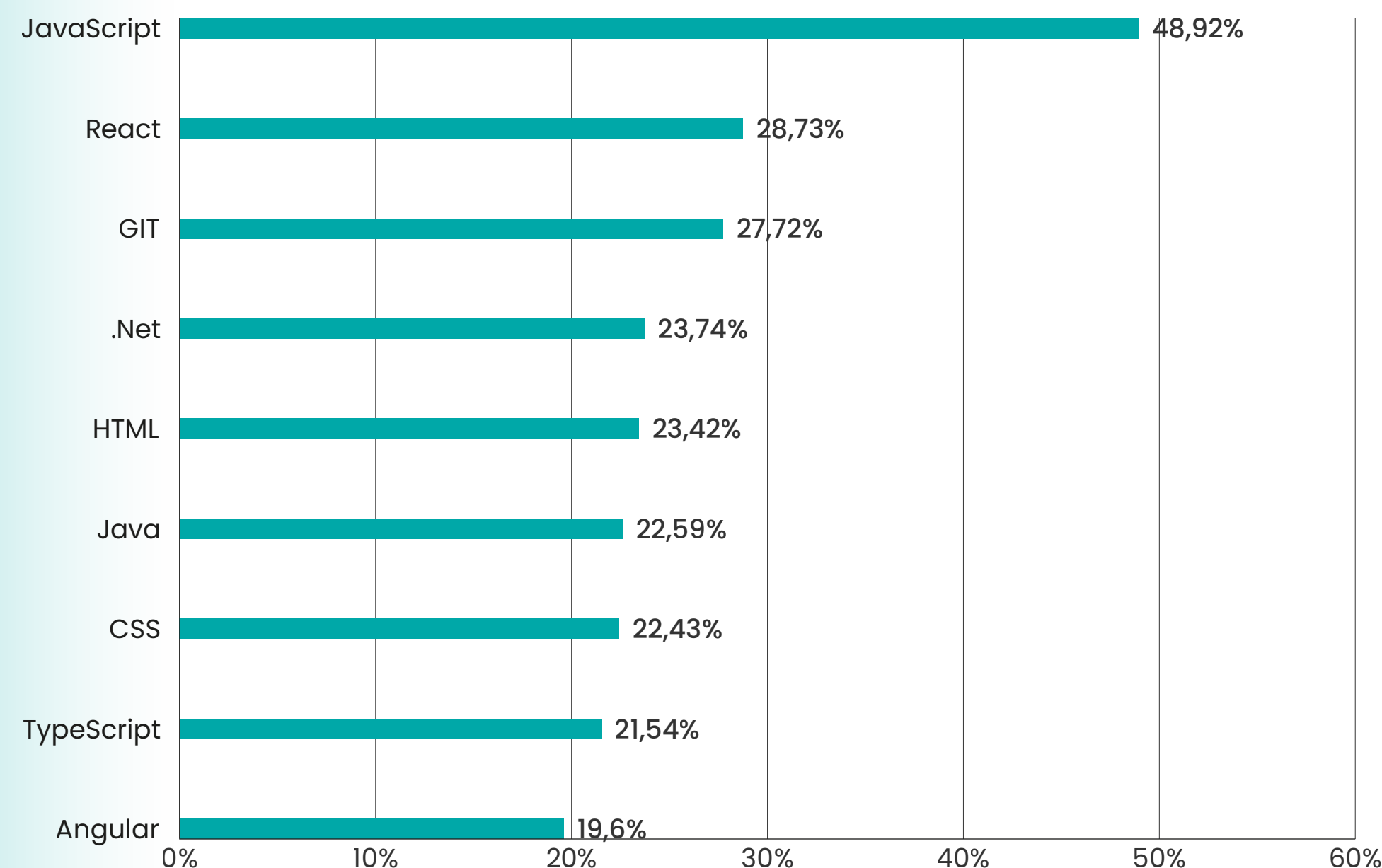


# Najczęstsze wymagania obowiązkowe

## FULLSTACK

W kategorii Fullstack wymaganiem must have od lat jest najczęściej znajomość **JavaScriptu** – blisko **50%** ogłoszeń zawiera ją jako wymaganie obowiązkowe. Spośród innych popularnych oczekiwań możemy znaleźć głównie te, które są charakterystyczne dla Frontendu (React, HTML, CSS, TypeScript), oraz dwie charakterystyczne dla Backendu: Javę i .Net.

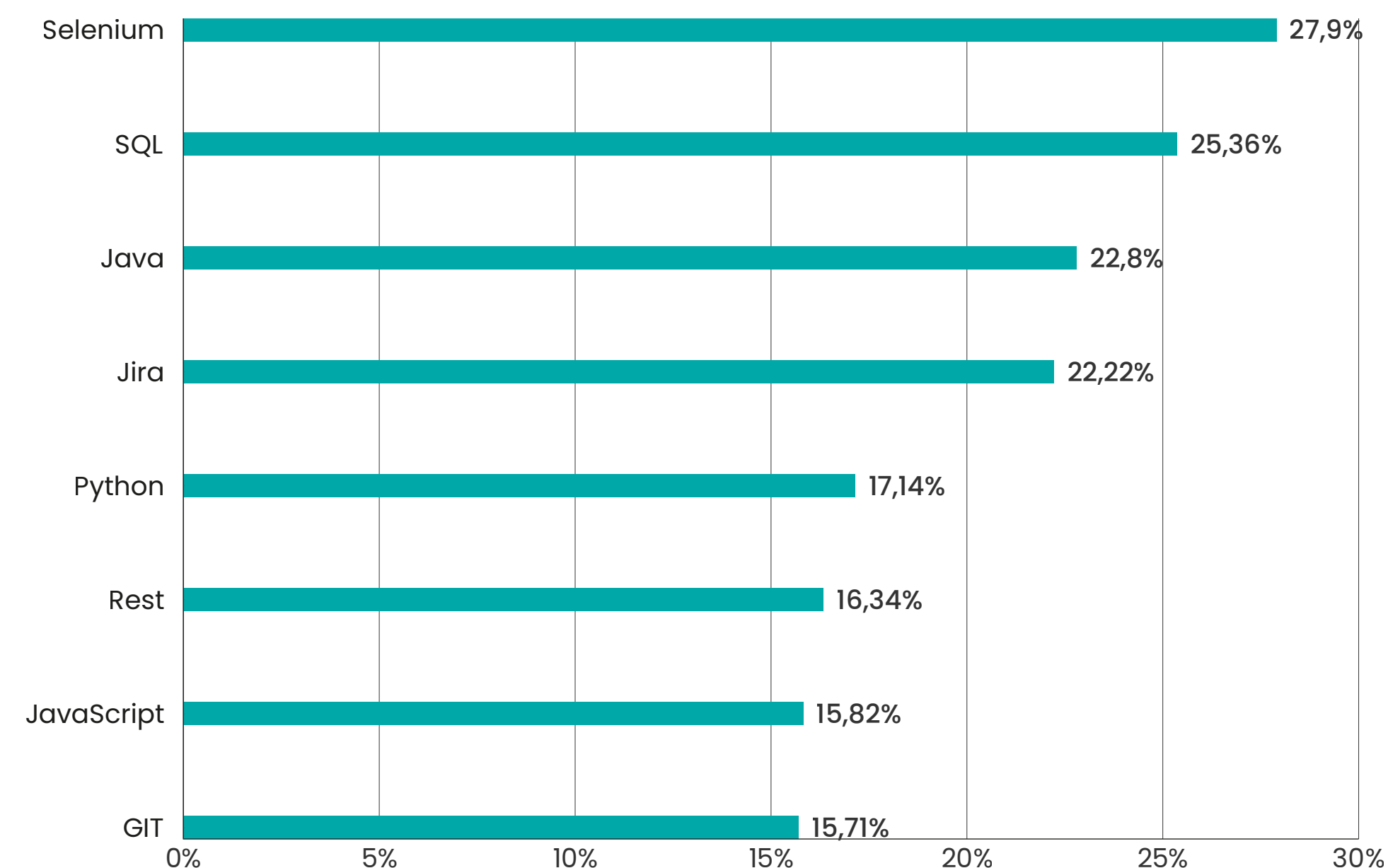
### NAJPOPULARNIEJSZE TECHNOLOGIE W OGŁOSZENIACH O PRACY



## TESTING/QA

**Selenium** od lat znajduje się na topie jako najczęściej pojawiające się wymaganie u testerów(-ek). Ale w 2022 roku to narzędzie nieco straciło na znaczeniu. Pracodawcy(-czynie) rekrutujący(-e) testerów(-ek) coraz częściej szukają za to osób ze znajomością SQL (6% wzrostu w udziale r./r.) oraz **Pythona** (18% wzrostu). W minionym roku na powszechności wśród wymagań zyskały też JavaScript i Git.

### NAJPOPULARNIEJSZE TECHNOLOGIE W OGŁOSZENIACH O PRACY



Większość ogłoszeń (zwłaszcza na wyższych poziomach doświadczenia) zawiera wymaganie znajomości 2 lub nawet 3 technologii. Przedstawione wymagania to te, których znajomość na danym stanowisku jest obowiązkowa, by aplikacja kandydata(-ki) została rozpatrzona.

## Samanta Kurkowiak

Z dużym optymizmem patrzymy na 2023 rok. Planujemy utrzymać dotychczasowe tempo zatrudnienia, chociaż nie ukrywamy, że mamy apetyt nawet na więcej. Wiąże się to z konsekwentnie realizowaną od lat strategią wzrostu organicznego i zwiększania obrotów o 25% rocznie.

W obszarze sprzedaży dość mocno koncentrujemy się na rynku skandynawskim, na którym cały czas brakuje wielu(-e) specjalistów(-ek) z branży IT. Przykładowo, szacuje się, że w Norwegii do 2030 roku planowane jest zatrudnienie około 40 tys. nowych osób w obszarze ICT. Spowolnienie procesów rekrutacyjnych u dużych graczy na rynkach europejskich, czy też ewentualne zwolnienia w mniejszych firmach, są dla nas doskonałą okazją do tego, aby pozyskać dobrych(-e) specjalistów(-ki).

W 2023 roku położymy bardzo duży nacisk, aby w dalszym ciągu przyciągać do Fabres mocnych(-e) technicznie i osobowościowo kandydatów(-ki), co od zawsze było wpisane w naszą politykę kadrową.



# Lokalizacje w ogłoszeniach

Czy praca zdalna przyjęła się  
na dobre?

LOKALIZACJE W OGŁOSZENIACH	44
LOKALIZACJE W OGŁOSZENIACH W POSZCZEGÓLNYCH KRAJACH	45
NAJCZĘŚCIEJ PODAWANE LOKALIZACJE PRACY STACJONARNEJ	46

# Lokalizacje w ogłoszeniach

Nie jest zaskoczeniem, że praca zdalna i hybrydowa zajmują coraz większą część „tortu” związanego z trybami pracy. W ciągu roku ogłoszenia o **pracy zdalnej** zyskały ponad 8 punktów procentowych i dziś odpowiadają już za blisko **62% wszystkich ofert**. Zyskała, choć nieznacznie, także praca hybrydowa, a oba wspomniane tryby dystansują **pracę biurową**. Ta straciła w 2022 roku ponad 10 p.p. i dziś pojawia się jedynie w **27,9%** ogłoszeń.

Niedobory talentów na rynku wpływają na konieczność gry pracodawców(-czyń) na „warunkach” specjalistów(-ek) i szerszego otwarcia się na pracujących(-e) z dowolnego miejsca. Zwłaszcza gdy pracujący w sektorze tech jasno i wyraźnie deklarują, że praca w pełni stacjonarna ich w ogóle nie interesuje.

## PRACA ZDALNA SIĘ OPŁACA

Upowszechnienie pracy zdalnej otworzyło nas na świat, lecz także otworzyło portfele pracodawców (-czyń). Specjalistów(-tek) IT szuka się już na całym świecie, do tego u midów(-ek) i seniorów(-ek) bardziej przychylnie patrzy się na ich chęć wykonywania pracy z domu. To wszystko determinuje stawki, jakie trzeba zaoferować. W ogłoszeniach, które zawierają informację o pracy w pełni zdalnej (= 5 dni w tygodniu), pojawiają się o **20%-25% wyższe wynagrodzenia** niż w tych, gdzie oferowana jest praca stacjonarna lub hybrydowa.

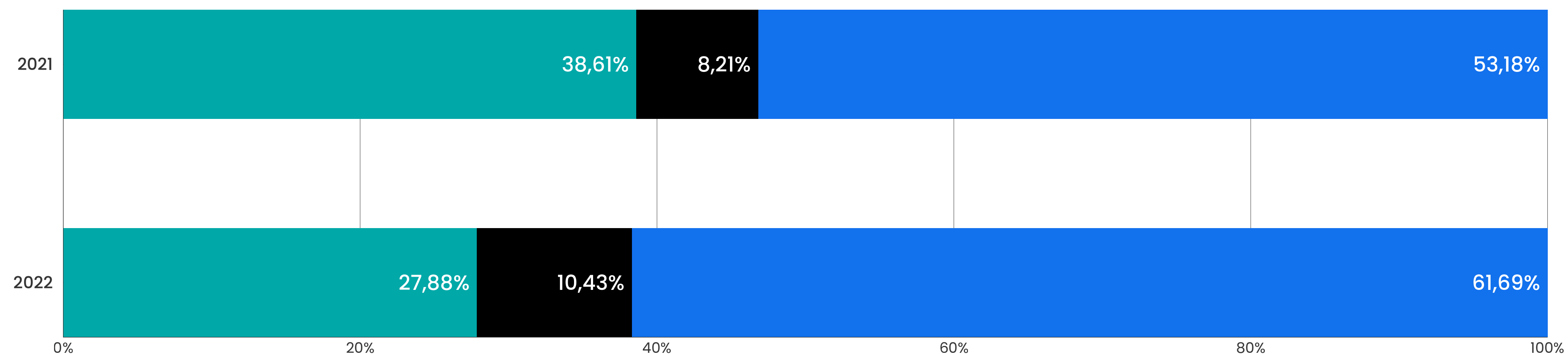


Praca zdalna i hybrydowa w IT, 2022, No Fluff Jobs

[czytaj ↗](#)

## TRYBY PRACY W OGŁOSZENIACH

Stacjonarna ■ Hybrydowa ■ Zdalna ■



# Lokalizacje w ogłoszeniach w poszczególnych krajach

## Polska

W Polsce w 2022 roku tylko **co czwarte ogłoszenie** informowało o **pracy stacjonarnej**. Ten odsetek spadł o 10 p.p. w porównaniu z 2021. Znacząco zyskała za to **praca zdalna**, dobijając do udziału na poziomie **66%** wszystkich ogłoszeń kierowanych na rynek polski.

## Czechy

W **29%** ogłoszeń o pracy pojawiła się informacja o **trybie hybrydowym**. To aż 10 p.p. więcej niż rok wcześniej i najwyższy wskaźnik w regionie Europy Środkowo-Wschodniej. Jednocześnie, odsetek ogłoszeń, gdzie mowa o pracy stacjonarnej, **spadł radykalnie**, o 15 p.p. do poziomu **41%**.

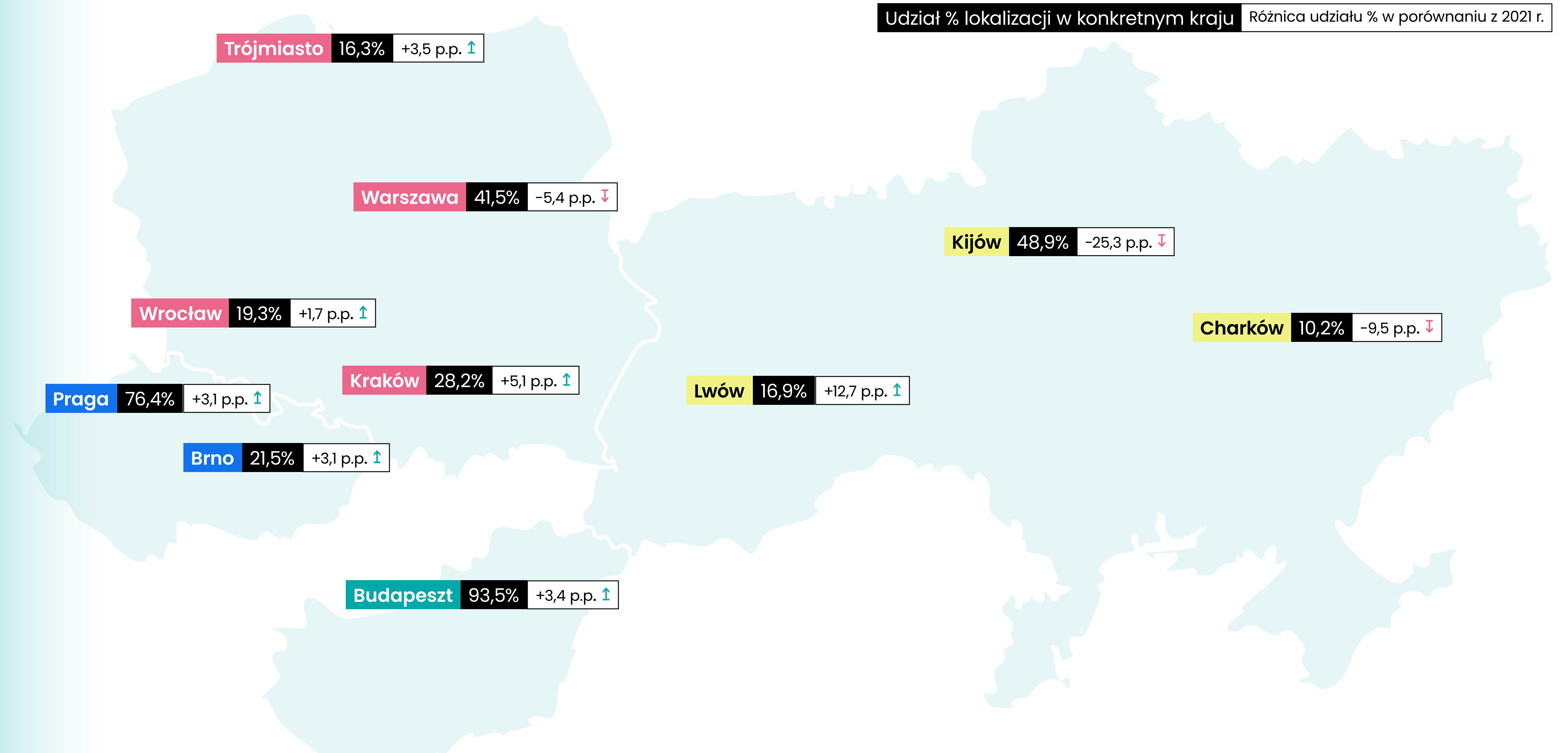
## Ukraina

W ciągu roku odsetek ogłoszeń, w których pojawiła się **praca w pełni zdalna**, wzrósł aż o 14 p.p. do poziomu ponad **74%**. To najwyższy wskaźnik w regionie. Co ciekawe, praca hybrydowa jest w Ukrainie proponowana **bardzo rzadko** – tylko 4% ogłoszeń zawierało informację o niej.

## Węgry

Na Węgrzech odnotowano **najmniejsze zmiany**, jeśli chodzi o tryby pracy w ogłoszeniach. Praca zdalna pozostała na poziomie **24%**, a ten sam odsetek zanotowano w przypadku pracy hybrydowej (wzrost w ciągu roku o 5 p.p.). W regionie węgierskim, mimo nieznanego spadku w ciągu roku, wciąż dominującym trybem współpracy jest ten **stacjonarny** – odpowiada za nieco **ponad połowę ogłoszeń**.

# Najczęściej podawane lokalizacje pracy stacjonarnej



Ogłoszenia mogą zawierać informacje o 2 lub więcej dostępnych lokalizacjach.

ROCKWOOL GBS HEAD OF HR

## Paula Szymańska

Czy praca z domu faktycznie jest lepsza od pracy z biura? Czy jesteśmy w stanie utrzymać zaangażowanie pracowników(-czek), jak i kulturę organizacji na tym samym poziomie?

ROCKWOOL jest firmą, która stawia na relacje i na kulturę organizacji. Ważne jest dla nas, aby nasi(-ze) pracownicy(-czki) mieli/miały poczucie przynależności oraz nie ustawiali(-ły) w budowaniu relacji, wzajemnych interakcji i wspólnego celu. Naszym zdaniem, kiedy pracownicy(-czki) spędzają czas ze sobą w biurze – wyrażają swoje opinie, wymieniają się pomysłami – buduje się między nimi relacja. Są bardziej kreatywni(-e), pracują lepiej w grupie oraz łatwiej im zaoferować pomocną dłoń innej osobie.

Oczywiście nie zapominamy o „work-life balance”, który stał się niezwykle istotnym aspektem życia pracowników(-czek) w ostatnich dwóch latach. Dlatego też w roku 2023 będziemy kontynuować i promować model hybrydowy, który umożliwi pracę z domu, ale który również zapobiega zatarciu się granicy pomiędzy pracą a domem, kiedy to niejednokrotnie trudno jest nam zostawić „za sobą” wyzwania życia zawodowego, pracując w pełni zdalnie.



# Bez scrappingu, bez fikcyjnych lokalizacji, a z widełkami!

Czy da się prowadzić z sukcesem portal ogłoszeniowy z prawdziwymi ofertami zatrudnienia?

Jesteś ciekawski(-a), prawda?

Było to dla nas jasne już od pierwszej strony, którą przeczytałeś(-aś)!

Ponieważ dotarłeś(-aś) do tej strony, wiemy, że dla Ciebie liczby są naprawdę (ale tak naprawdę, naprawdę) ważne. Świetnie, bo dla nas to podstawa.

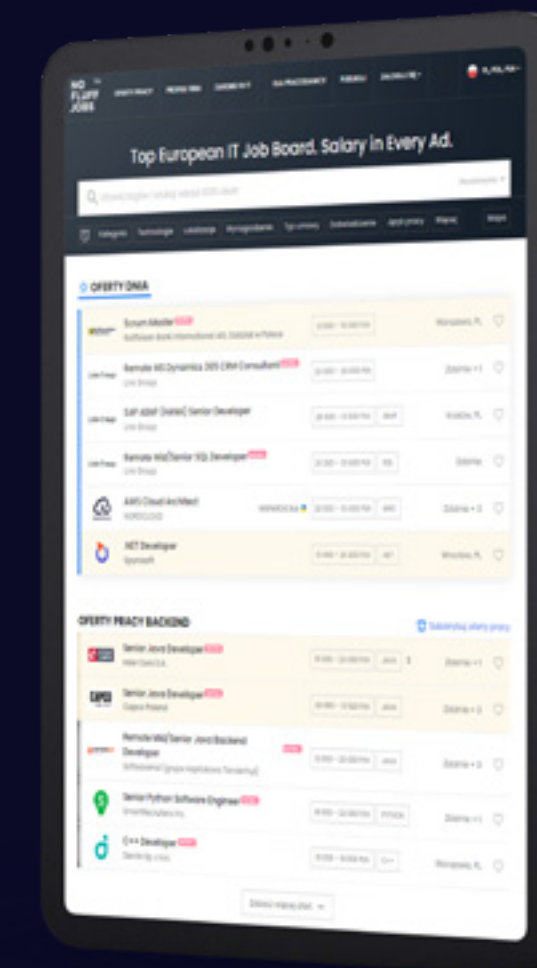
Chcesz więcej PRAWDY? Co powiesz na portal ogłoszeniowy, który nie idzie po linii najmniejszego oporu, ale faktycznie wymaga jakości od pracodawców(-czyń)? Serwis, gdzie dbamy o to, by pojawiały się tylko prawdziwe ogłoszenia o pracy?

Czym są prawdziwe ogłoszenia, zapytasz słusznie? A my odpowiemy, bo jak już wiesz, cenimy Twoją ciekawość!

Na No Fluff Jobs wymagamy od pracodawców(-czyń) publikacji ogłoszeń o pracy, które zawierają same konkrety, w tym, przede wszystkim, przedział oferowanego wynagrodzenia.

Nie tolerujemy spamu, półprawd czy „fluffu” w treściach ogłoszeń. Uczulamy na to firmy, a przy okazji edukujemy o dobrych praktykach. A dobre praktyki to:

- dodawanie realnych lokalizacji dla ogłoszenia (możesz ustawić jedynie inne lokalizacje swoich biur, jeśli masz je w innych miastach niż podstawowe i można z niego wykonać pracę);
- ustawianie widełek w przedziale x-2x, zresztą inaczej się u nas nie da (wiesz, kogo szukasz, więc ustaw jak największe widełki);
- opisywanie ogłoszeń konkretami i unikanie sformułowań pozbawionych wartości jak „atrakcyjne wynagrodzenie” czy „praca w dynamicznym zespole”.



Wciąż, mimo tylu wymagań, jesteśmy największym portalem ogłoszeniowym IT z widełkami wynagrodzenia w Europie Środkowo-Wschodniej. Wierzymy, że prawda zawsze się obroni. Sprawdź sam(a), jak zmieniamy branżę dzień za dniem.

[nofluffjobs.com](https://nofluffjobs.com)



# Benefits i udogodnienia

Jakie dodatki oferowano  
kandydat(k)om najczęściej?

NAJPOPULARNIEJSZE BENEFITY W OGŁOSZENIACH	50
NAJPOPULARNIEJSZE UDOGODNIENIA W OGŁOSZENIACH	51
SPRZĘT DO PRACY	52

# Najpopularniejsze benefity w ogłoszeniach

Benefity i udogodnienia analizujemy na łamach raportu trzeci rok z rzędu i po raz trzeci palmę pierwszeństwa dźierży tu **prywatna opieka medyczna** (znajduje się w 80% ogłoszeń).



Ranking benefitów 2022,  
Enter the Code

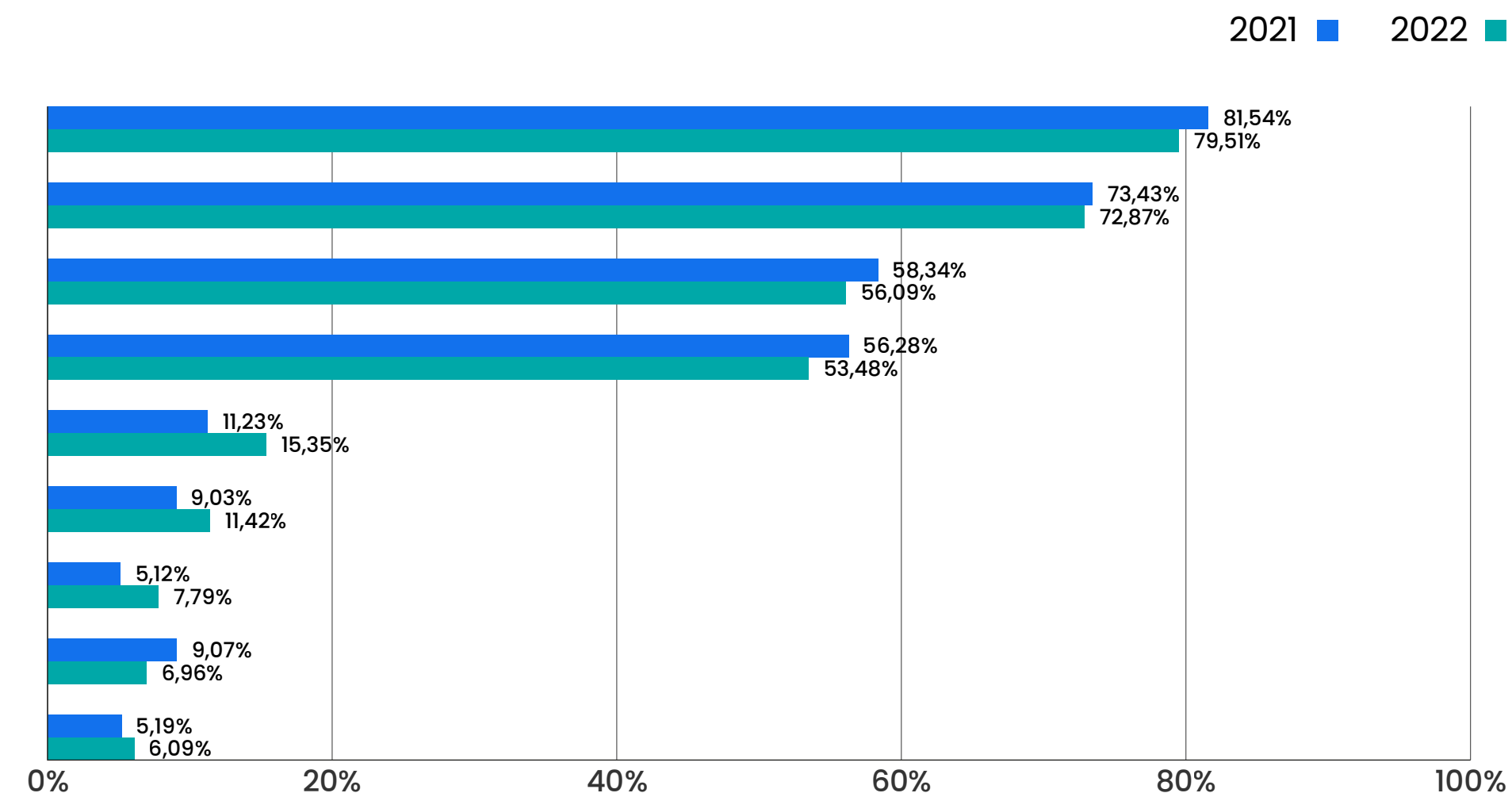
[czytaj ↗](#)

To dobry znak, bo jak się okazuje, ten element ogłoszeń idzie w parze z oczekiwaniami pracowników(-czek). Według raportu serwisu enterthecode.pl z 2022 roku, prywatna opieka medyczna to **najbardziej pożądanym benefit** przez pracujących(-e) – wskazało tak 57% ankietowanych.

A skoro zdrowie, to wiadomo... sport. **Karty subskrypcyjne** ułatwiające zapisy na zajęcia sportowe pojawiały się równie często w ogłoszeniach, co rok wcześniej – udział na poziomie **73%**.

Z reszty benefitów wzrost występowania w porównaniu z 2021 rokiem zanotowały lekcje języka obcego (udział 15%), ubezpieczenie na życie (11%), imprezy integracyjne (8%) i karta lunchowa (6%).

Prywatna opieka medyczna  
Karta sportowa  
Praca w małym zespole  
Budżet szkoleniowy  
Lecje języka obcego  
Ubezpieczenie na życie  
Imprezy integracyjne  
Spotkania zespołowe  
Karta lunchowa



W ogłoszeniach podaje się zazwyczaj kilka benefitów, więc wykres pokazuje % występowania pojedynczego udogodnienia we wszystkich ogłoszeniach.

# Najpopularniejsze udogodnienia w ogłoszeniach

**Parking dla rowerów** to, mimo lekkiego spadku w 2022 roku, wciąż bardzo powszechne udogodnienie pojawiające się w ogłoszeniach o pracy. W ubiegłym roku można było znaleźć tę informację w blisko **62%** ofert.

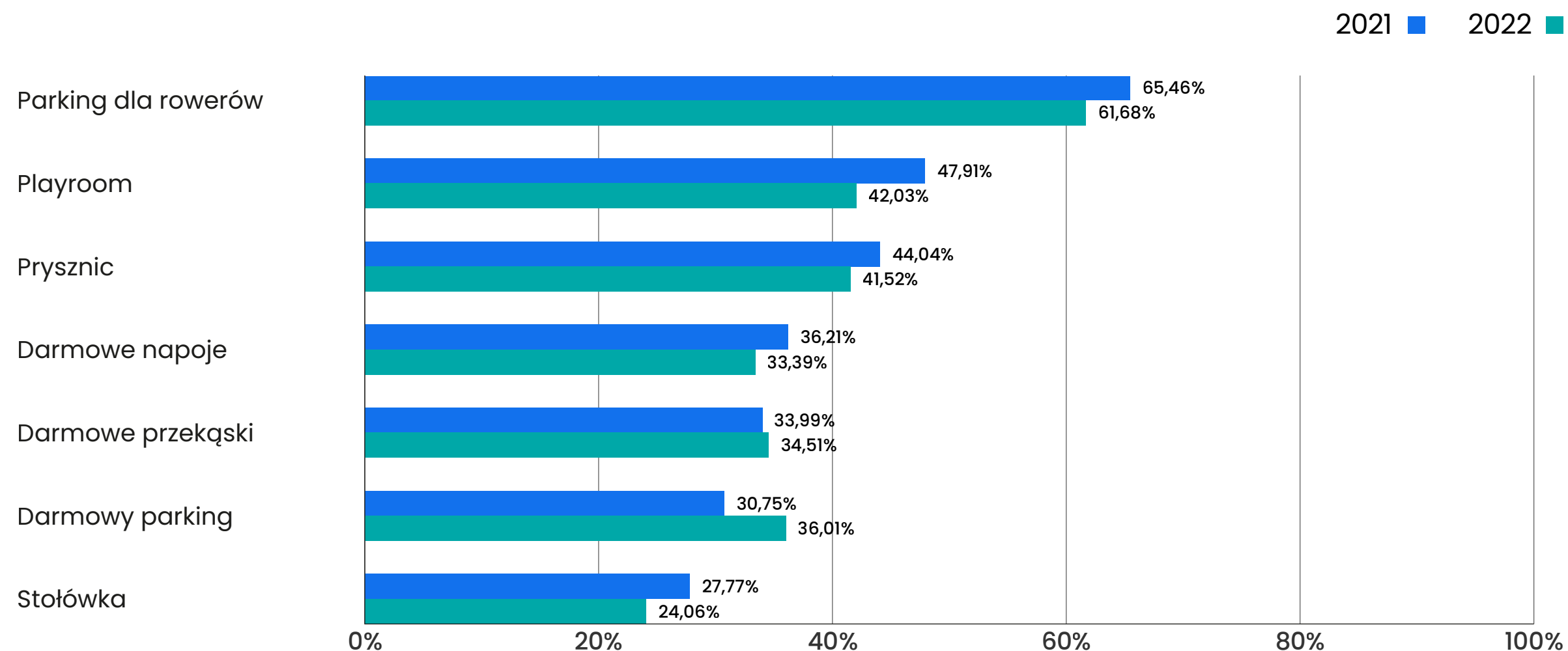
To dobry sygnał dla osób, które lubią dojeżdżać do biura czymś innym niż komunikacją publiczną. W tym kontekście optymistycznie wyglądają także dane dotyczące **darmowego parkingu** dla samochodów. Obecność tego udogodnienia **wzrosła o 5 punktów procentowych** w porównaniu z rokiem wcześniejszym. Można przypuszczać, że ma to związek z powrotem części pracodawców(-czyń) do pracy stacjonarnej w drugiej połowie 2022 roku.

Z pozostałych udogodnień należy wspomnieć o playroomie i prysznicu – oba zaliczyły małe spadki w udziale procentowym, ale stale są kluczowymi zachętami, pojawiającymi się średnio w ok. 42% ogłoszeń.

## ZARAZ, ZARAZ... A CO Z KAWĄ?

Mimo tego, co głosi hasło z popularnego mema, kawa nie jest tylko dla Zarządu, a (prawie) dla wszystkich. To wciąż najważniejsza informacja podawana w sekcji udogodnień na portalach ogłoszeniowych (88,7% ogłoszeń na nofluffjobs.com zawiera wzmiankę o niej). Od tegorocznego zestawienia nie publikujemy informacji o kawie, nowoczesnym biurze czy startupowej atmosferze... by promować wśród pracodawców(-czyń) realne benefity.

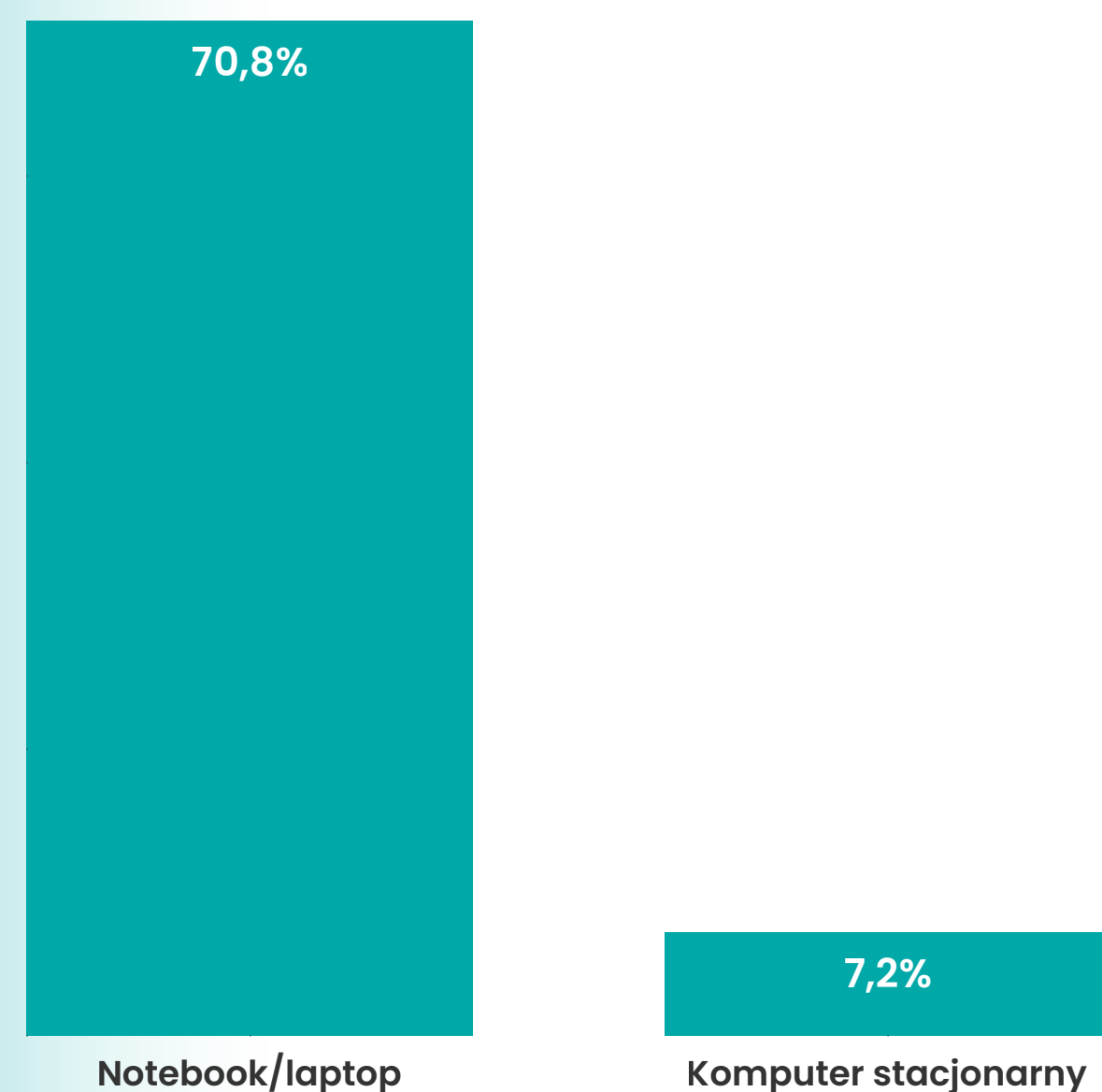
W ogłoszeniach podaje się zazwyczaj kilka benefitów, więc wykres pokazuje % występowania pojedynczego udogodnienia we wszystkich ogłoszeniach.



# Sprzęt do pracy

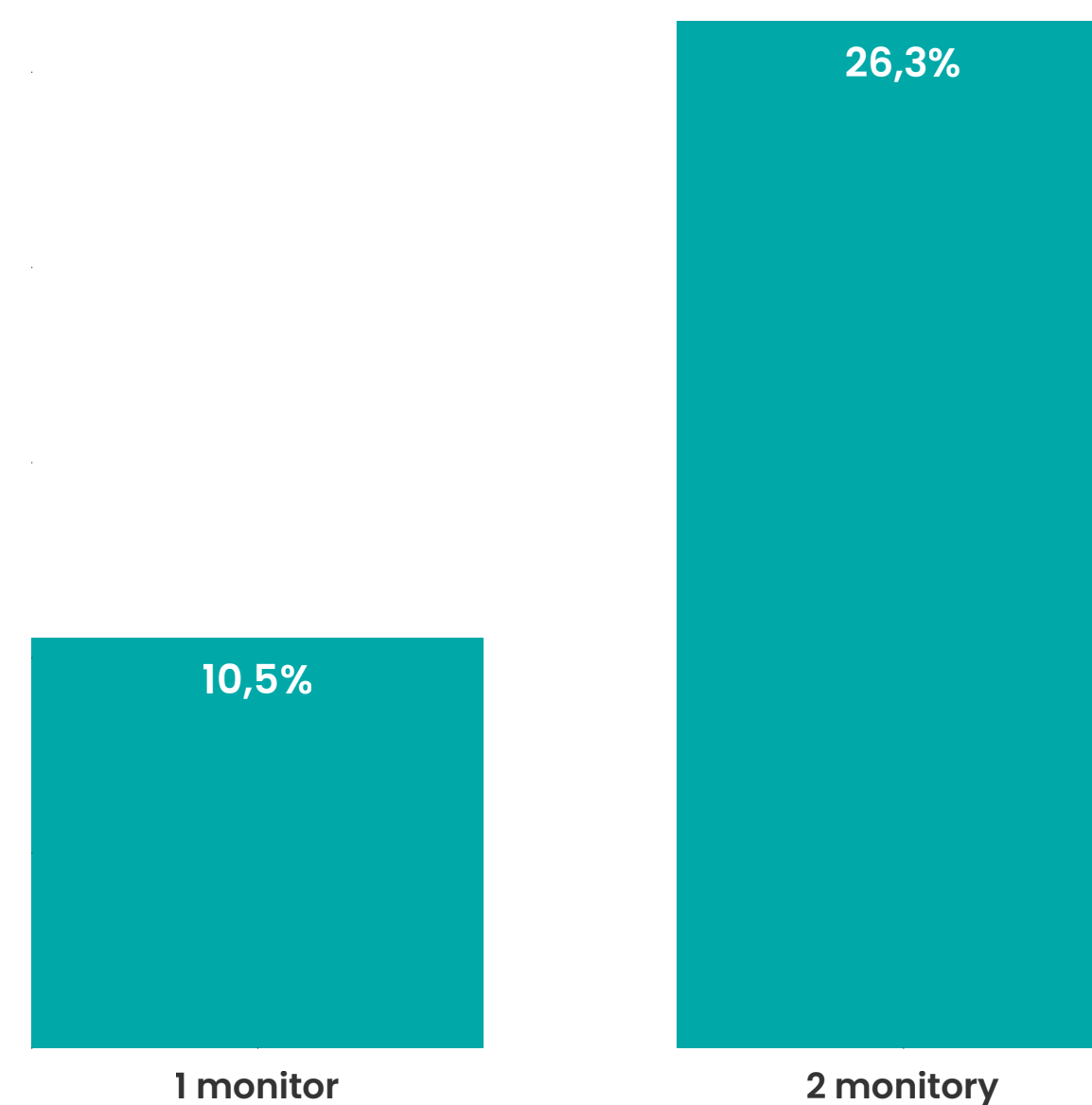
## Przenośne górą!

W 2022 roku niewiele się zmieniło, jeśli chodzi o oferowane jednostki do pracy. Notebook/laptop pojawia się **ponad 9x częściej** w ogłoszeniach niż komputer stacjonarny. Nic dziwnego, przy wszechobecnej pracy zdalnej czy wyjazdach na wrokation.



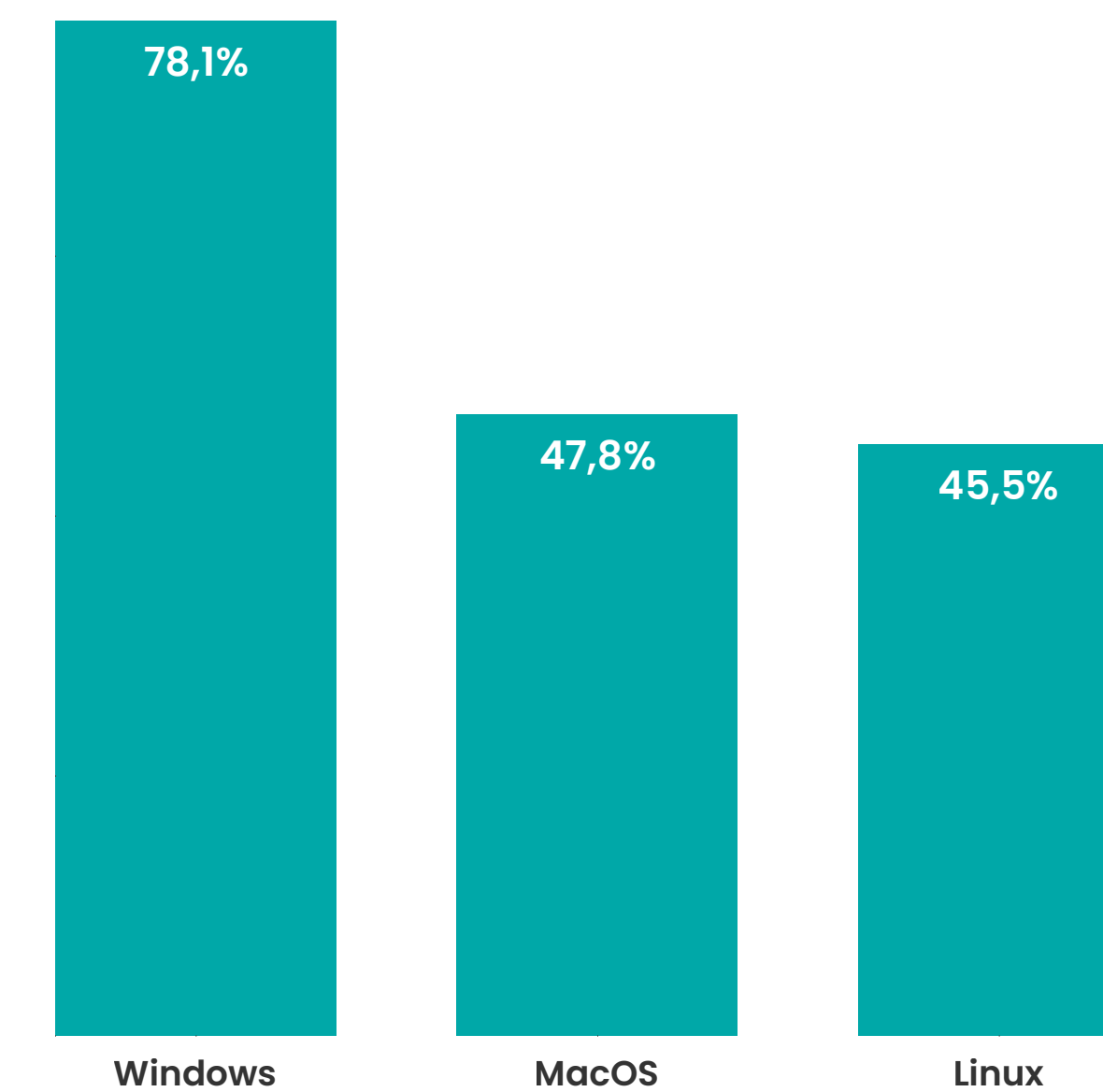
## Jeśli monitor, to od razu dwa

Także w przypadku dodatkowych ekranów do pracy trudno mówić o jakichkolwiek zmianach. Górą są te osoby, które wymagają pracy z **2 podłączonymi monitorami**. Takie udogodnienie znaleźć można w co czwartej ofercie pracy. Co dziesiąta osoba musi się „zadowolić” jednym dodatkowym ekranem.



## Windows wciąż rządzi!

„Okienka” ponownie na szczycie, jeśli chodzi o OS, na którym ma być wykonywana praca. System operacyjny autorstwa Microsoftu pojawia się aż w **ponad 3/4 ogłoszeń o pracy**. W ciągu roku wzrósł nieco udział ogłoszeń wspominających o pracy na systemach Mac, które obecnie minimalnie wyprzedzają Linuxa.



W ogłoszeniach pojawia się często informacja o możliwości pracy na różnych systemach

# Rynek pracy IT w 2022 roku

## Wynagrodzenia, specjalizacje i wymagania w ogłoszeniach o pracy

Gdynia 2023,  
ISSN 2720-4308

### Wydawca:



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

DOŁĄCZ DO NAJWIĘKSZYCH SPOŁECZNOŚCI  
WŚRÓD POLSKICH JOB BOARDÓW IT



+44 000



+71 400



+3 300



+8 000

### Publikacja powstała przy udziale następujących osób:

Treści pisane, korekta, tłumaczenie

Marek Jarząbek

Anna Żbikowska

Milena Kotelba

Zbiór i analiza danych

Sylwia Giedrys

Justyna Szulter

Aleksandra Płóciennik

Michał Malicki

Dominika Nowak

Piotr Syrokwarz

Partnerstwa

Ewa Kuik

Projekt graficzny i skład

Michał Rogoziński

### Partner raportu



### Partner medialny



Masz pytanie lub pomysł na współpracę?

[Napisz do nas](#)

[marketing@nofluffjobs.com](mailto:marketing@nofluffjobs.com)

**NO** <sup>TM</sup>  
**FLUFF**  
**JOBS**

[nofluffjobs.com](http://nofluffjobs.com)