

Rynek pracy IT w Polsce w 2023 roku

Wynagrodzenia, trendy
i ciekawostki w ogłoszeniach o pracy



Spis treści

Wprowadzenie **3.**

Trendy w IT **5.**

Dostępność ofert pracy **11.**

Wynagrodzenia w IT **18.**

Wynagrodzenia w topowych kategoriach IT **26.**

Wynagrodzenia w pozostałych kategoriach IT **42.**

Lokalizacje w ogłoszeniach **52.**

Benefity, udogodnienia i sprzęt do pracy **57.**

NO™
FLUFF
JOBS





Magdalena Gawłowska-Bujok
COO No Fluff Jobs

Mawia się, że człowiek uczy się całe życie. Ale jest to równie prawdziwe stwierdzenie w kontekście pracodawców i pracodawczyń. Lekcja, którą odrabiamy co jakiś czas w No Fluff Jobs, a którą warto było sobie w minionym roku stale odświeżać, to docenienie tego, co już mamy. Tego, co jako firma wypracowaliśmy; osób, które są z nami w tym trudnym roku na pokładzie; relacji, które zbudowaliśmy z naszymi klientami i klientkami. Za każdym razem, gdy było trudno, wierzyliśmy, że warto zaczerpnąć języka wśród tej „lokalnej społeczności”, która wyrosła wewnątrz organizacji wokół naszej wspólnej misji. To szczerą dyskusją i otwartą komunikacją sprawiają, że możemy działać ramię w ramię, mieć oparcie w innych i razem czuć odpowiedzialność za nasze wybory. A także wpadać stale na nowe, świetne pomysły.

W tym roku jeszcze mocniej potwierdziło się, że firma może być tak dobra, jak mocne są ogniwa łączące poszczególne jej części. Dlatego tak istotne było większe zadbanie o synchronizację działań, skupienie się na kluczowych celach i codzienna współpraca. Przede wszystkim zrozumieliśmy też, że optymizm i pozytywne nastawienie są niezbędne do radzenia sobie z trudnościami. W słabszych chwilach poznaliśmy naszą siłę i zdolność do adaptacji.

W 2023 roku byliśmy poruszeni tym, że nasze już prawie 10-letnie starania o poprawę standardów rekrutacji w Polsce będzie można wkrótce jeszcze wzmocnić dzięki dyrektywie unijnej o transparentności płac. Dodatkowo, widełki wynagrodzeń pojawiły się w marketingu, sprzedaży, finansach i kilkunastu innych kategoriach pracy na naszym portalu, co sprawiło, że wyszliśmy poza bańkę IT, „zarażając” transparentnością kolejne branże.

Dlatego, niezależnie od tego, co przyniesie nowy rok, patrzymy z optymizmem w przyszłość, wierząc, że mając na pokładzie te właściwe osoby, można wspólnie przetrwać najtrudniejsze czasy. I tego nam wszystkim, pracodawcom i pracodawczyniom z serca życzę.

Magdalena Gawłowska-Bujok



Za nami rok pełen trudności i niestabilności na rynku pracy IT. W 2023 roku jak nigdy wcześniej odczuliśmy, że kryzys, który jeszcze w końcówce wcześniejszego roku dopiero majaczył na horyzoncie, był i jest jak najbardziej realny. Optymistyczne założenia, że w IT będzie „jak zwykle”, czyli wszystko wróci do normy po trzech miesiącach (tak było latem 2020 roku), można było szybko włożyć między bajki. Inflacja, zamykanie projektów na Zachodzie i niepewność biznesowa w naszym kraju złożyły się na niecodzienny krajobraz technologicznego rynku „z kulawą nogą”.

I gdy czuć było już pewien trend stabilizacji w liczbie dostępnych stanowisk, co zawsze jest oznaką, że sytuacja się normuje, zaczęły o sobie dawać znać „echa” pierwszej połowy roku, czyli zwolnień i niedokończonych projektów. W środku lata na skrzynki mailowe rekrutujących trafiało nieporównywalnie więcej CV na oferty pracy niż wcześniej. O ile kilkaset aplikacji na pozycje juniorskie zdarzało się już wcześniej (choć rekord z tego roku musi budzić respekt: 1888 zgłoszeń na jedno ze stanowisk), tak ewenementem było, że na oferty mid lub senior w niektórych kategoriach potrafiło aplikować nawet 50-60 osób. Ta tendencja trwa zresztą do dziś.

W ciągu kilku miesięcy konkurencja wśród kandydatów i kandydatek zwiększyła się dwu- lub trzykrotnie w większości stanowisk, ale były też takie (np. Frontend), gdzie o jedno miejsce walczyło średnio 5x więcej osób niż przed rokiem. W obliczu nietwierania nowych projektów i zamykania wcześniejszych, nastąpił zmierzch kandydatów pasywnych – nie dotychczas tak nie zmusiło osób o większym doświadczeniu do poszukiwania pracy niż ubiegłoroczne zawirowania. Próg wejścia do IT u początkujących jeszcze się zwiększył – nie dość, że kierowanych do nich było tylko 7,1% ofert pracy, to musieli też rywalizować o miejsce z częścią midów, którzy nierzadko szukali swoich szans wszędzie, także na niższym poziomie, akceptując obniżkę zarobków.

Z tymi niełatwymi doświadczeniami wkraczamy w 2024 rok znów pełni nadziei, choć przy umiarkowanym entuzjazmie. Sytuacja wciąż jest daleka od normy. Polski rynek IT jest bardzo uzależniony od zamówień zagranicznych, więc trzymamy kciuki zarówno za to, by rynek ustabilizował się w USA i Europie Zachodniej, oraz, by rodzime podmioty chętniej inwestowały w rozwój i innowacje.

Tomasz Bujok



Tomasz Bujok
CEO No Fluff Jobs

Trendy w IT

Jakie
tematy są na **topie**
w branży technologicznej?

Kryzys, wstrzymanie projektów i więcej kandydatów niż ofert

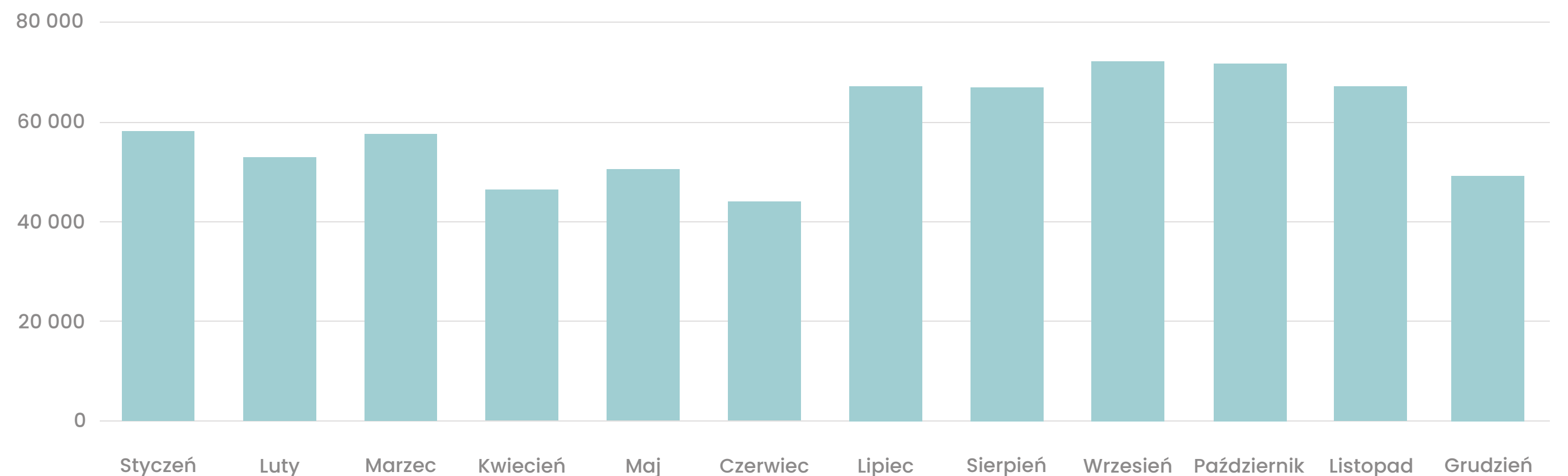
Ależ się brzydko w minionym roku zestarzał ten żart o programistach, w którym jeden drugiemu opowiadał o szukaniu pracy jako o najgorszych 15 minutach życia.

Dużo bardziej prawdziwe teraz byłoby stwierdzenie, że ci sami spotkali się w ostatnich miesiącach na „ławeczce” i prosili, by ten drugi się przesunął.

Nic dziwnego, że tak wygląda polski rynek IT, gdy większość dużych podmiotów na rynku [wykonuje outsourcing usług*](#). W Polsce to był rok walki nie tylko z inflacją i jej skutkami, lecz także z wstrzymaniem lub anulowaniem projektów od zewnętrznych dostawców, bo ekonomia światowa też nie była w najlepszym stanie.

Tym samym, na rynku pracy jednocześnie nie przybywało ofert pracy w tempie jak dawniej, a pojawiło się dużo więcej kandydatów/kandydatek, niż zazwyczaj. Średnia liczba aplikacji na ofertę znacząco wzrosła, a w branży, która słynęła ze stabilności i niezniszczalności (a przynajmniej tak mówiły nam nagłówki prasowe), pojawiły się momenty niepewności i frustracji. Specjaliści i specjalistki o wyższym seniority [aplikują masowo na oferty o niższych wymaganiach**](#).

Czy właśnie widzimy początek końca tej memicznej i mitycznej krainy, tak często przywoływanej na grupach dyskusyjnych? A może to znów tylko chwilowa „zadyszka”, jak w marcu 2020?



*Programiści spadają z ławeczki.
Kryzys w IT dotarł do Polski



**Doświadczenia
kandydujących w rekrutacji

Stabilizacja wynagrodzeń? (Na razie)

Nic z tych rzeczy, ale...



Zwykle nie pokazujemy zarobków w tym ujęciu, bo metodycznie pozostawiają dużo do życzenia (zwłaszcza że uwzględniają wynagrodzenie z umów o pracę, B2B i umów cywilnoprawnych). Do tego pochodzą z ogłoszeń o pracy, a tu częściej znajdziemy oferty dla midów, seniorów i ekspertów (udział % ogłoszeń juniorskich co roku jest niski).

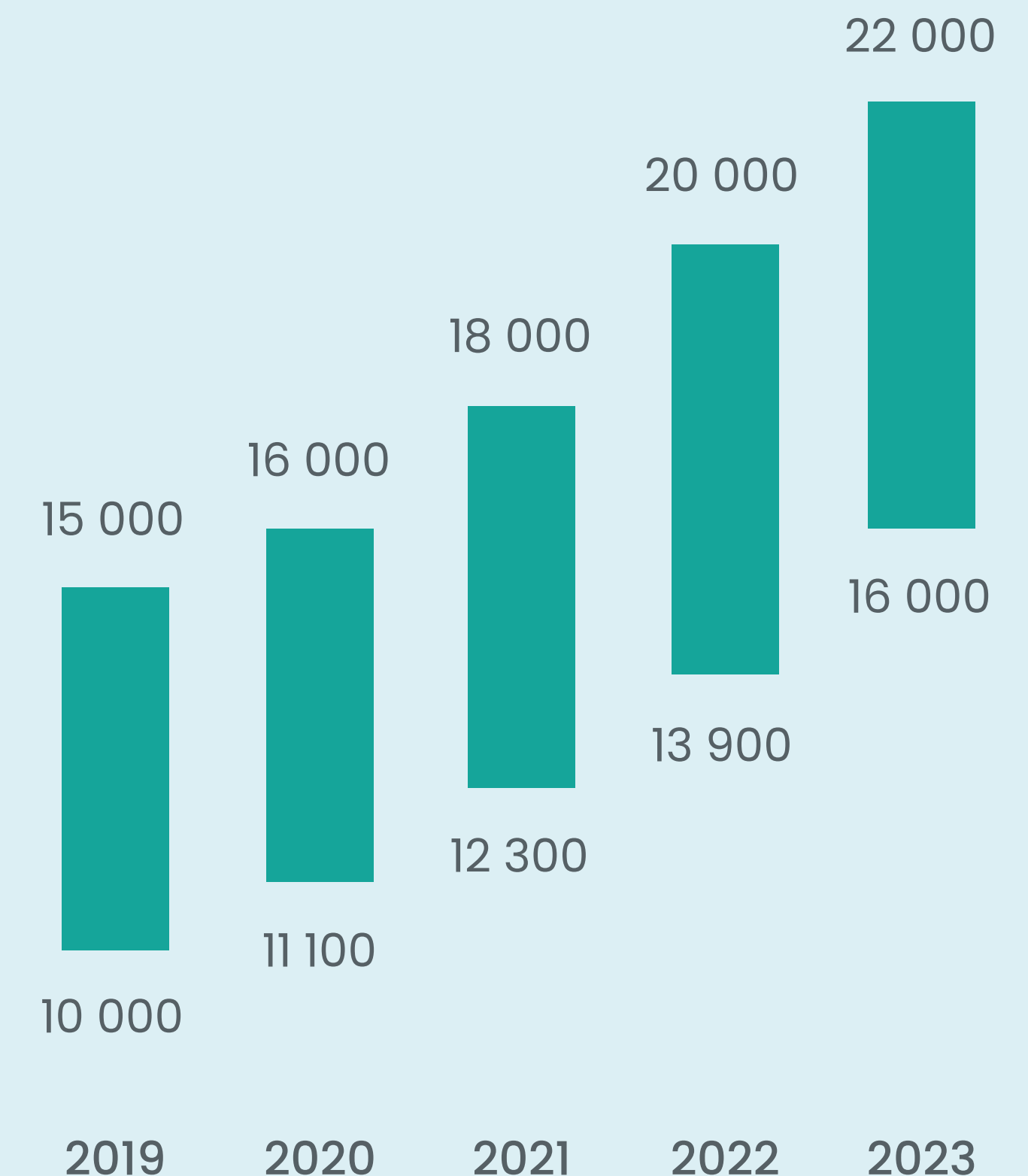
Mimo tych niedoskonałości, tym razem chcieliśmy pokazać ten wykres, bo, choć wielu może w to nie wierzyć, trend wzrostu zarobków w IT z roku na rok jest wciąż jak najbardziej realny.

Nie powstrzymała go epidemia Covid-19, okres postpandemiczny [wzmógł jeszcze zapotrzebowanie na bardziej doświadczonych specjalistów*](#), podobnie jak kryzys ekonomiczny, co miało odzwierciedlenie w ogłoszeniach celowanych w osoby z większym poziomem eksperckości.

Na pytanie: czy to się kiedyś skończy, po części można jednak odpowiedzieć krótkim: kto wie, może już w 2024 roku. Bo o ile trend roczny wzrostu wynagrodzeń jest widoczny na No Fluff Jobs, tak kwartał po kwartale, patrząc na wszystkie największe portale pracy w Polsce, normalizacja wynagrodzeń jest już obecna od połowy 2023 roku**.



*Koronawirus. Rynek pracy IT w czasie pandemii



*Wynagrodzenia uśrednione dla wszystkich typów umów. Kwoty to mediany dolnych i górnych widełek z ogłoszeń o pracy.



**dane z Insights360, autorskiego narzędzia No Fluff Jobs
<https://nofluffjobs.com/insights360/>



Mateusz Perdek

Head of Technology Centre Poland HSBC Service Delivery
(Polska) Sp. z o.o.

Jaki to był rok dla biznesu IT z perspektywy HSBC i co stanowiło największe wyzwanie w kontekście zatrudnienia specjalistów i specjalistek IT?



W ciągu ostatnich czterech lat podwoiliśmy zakres działalności i zmieniliśmy nasz profil, znacznie zwiększając liczbę ról technicznych oraz tworząc więcej stanowisk seniorskich w IT. Centrum Technologiczne w Polsce pozostaje naszą strategiczną lokalizacją i odgrywa kluczową rolę w programach transformacji bankowej.

W 2023 roku kontynuowaliśmy stały rozwój polskiego oddziału, co pozwoliło nam w dalszym ciągu dostarczać Grupie HSBC kolejne innowacyjne produkty i rozwiązania. Otworzyliśmy działający in-house iLab Hub, kluczowy komponent sieciowy dla laboratoriów innowacji. W duchu metodyki Agile wdrożyliśmy także skuteczny i wydajny program współpracy w ramach działań operacyjnych w polskim centrum usług.

Chociaż w minionym roku wiele globalnych i lokalnych firm w wyniku masowych zwolnień w branży musiało rozstać się z częścią pracowników i pracowniczek, w HSBC napotkaliśmy trudności w obsadzeniu tylko niektórych stanowisk. Wyzwaniem było zwłaszcza znalezienie doświadczonych Java Developerów, architektów rozwiązań chmurowych oraz specjalistów/specjalistek ds. cyberbezpieczeństwa (HSBC to jedno z największych centrów cyberbezpieczeństwa w Polsce).

W 2024 roku planujemy dalej zatrudniać w tych specjalizacjach. Oczywiście nie zamierzamy ograniczać się jedynie do tych dziedzin. Ze względu na ciągły rozwój przewidujemy rekrutacje na role z innych specjalizacji IT.

Bez AI jak „bez ręki”

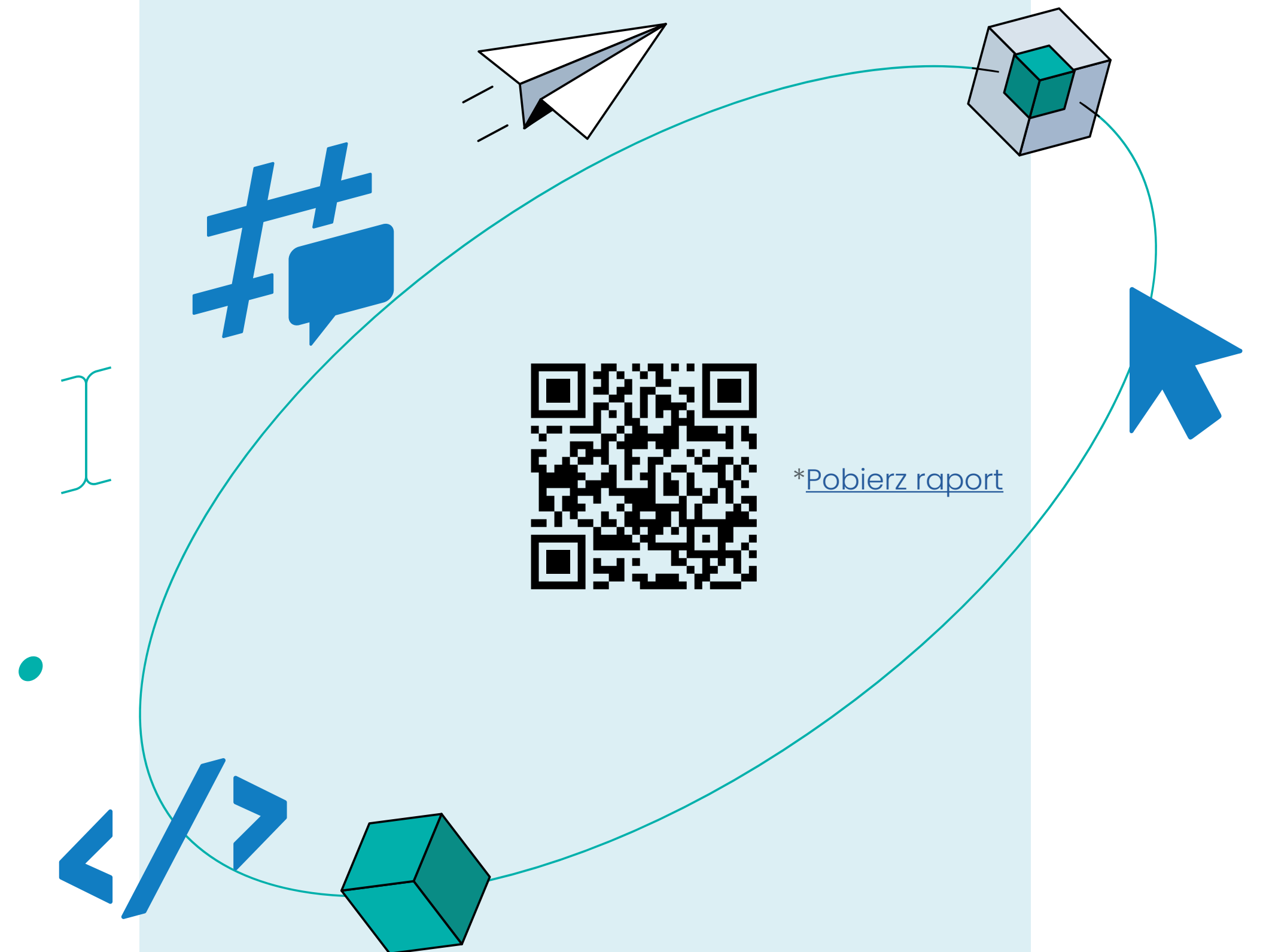


Jeśli liczba odwiedzających takie strony jak StackOverflow z miesiąca na miesiąc leci gwałtownie w dół, to jasny znak, że w mieście pojawił się nowy „szeryf”. W 2023 roku ChatGPT i inne narzędzia AI szybko przejęły rolę, którą odgrywał wspomniany portal, bo to one teraz wyręczają programujących w najprostszych zadaniach.

Rozwiązania oparte o sztuczną inteligencję zaliczyły wejście do IT z futryną i drzwiami, bo coraz trudniej znaleźć kogoś, kto nie korzysta z najnowszych dobrodziejstw technologii. W Polsce narzędzi AI w codziennej pracy już w lipcu 2023 używało aż 97% specjalistów i specjalistek z sektora technologicznego, więc nowy standard zadomowił się bardzo szybko.

W nowym roku spodziewamy się wzmożonej walki między największymi graczami na rynku, zalewu mediów treściami wygenerowanymi przez AI oraz większej adaptacji lub dostosowaniu narzędzi GPT w firmach.

Więcej o tym, jak specjaliści i firmy podchodzą do sztucznej inteligencji w pracy, dowiesz się z raportu „AI na rynku pracy IT”.



Jedni by chcieli być nomadami, ale biurka się kurzą

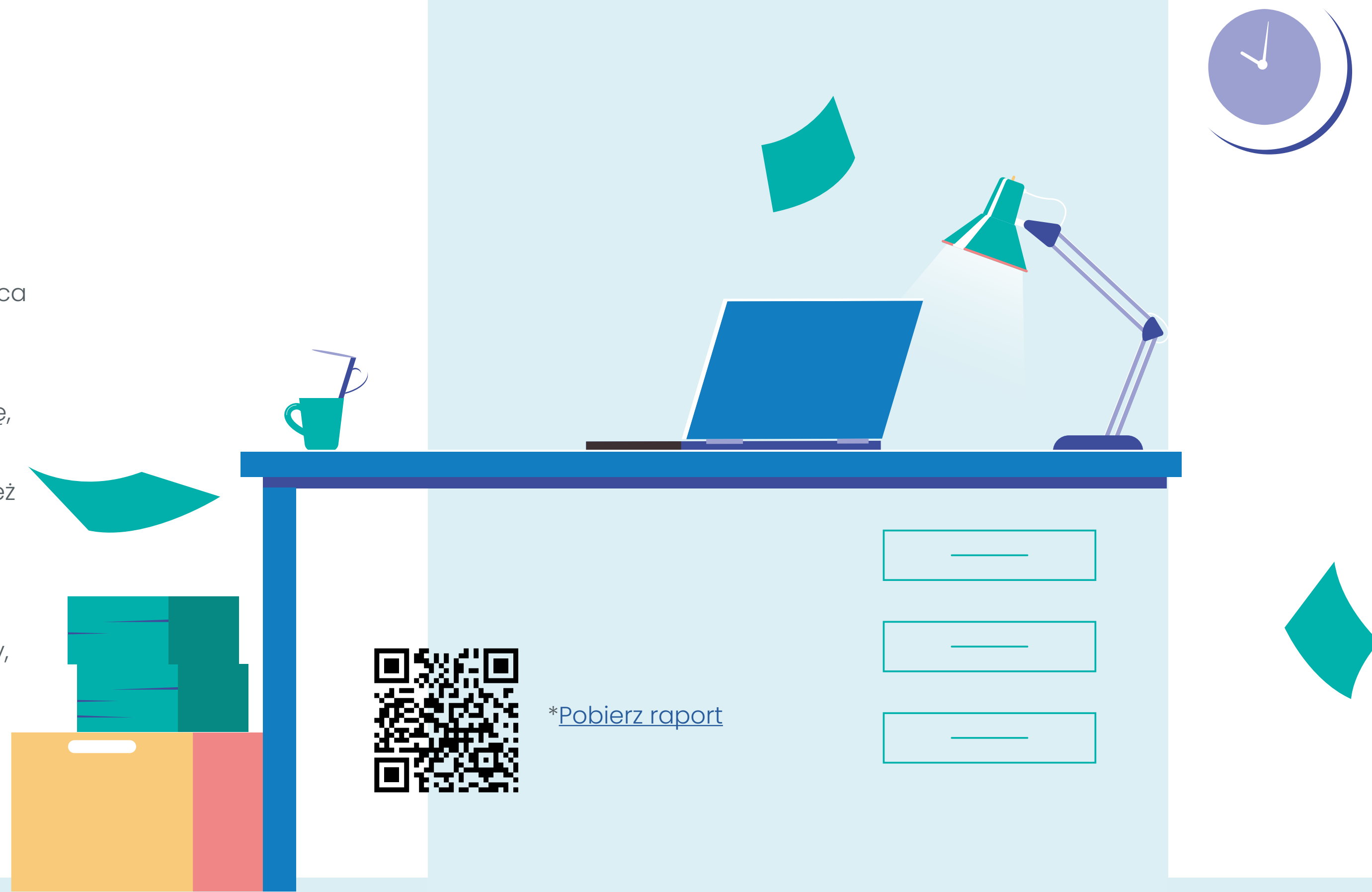
Work from anywhere to trend, który od początku pandemii opanował nie tylko świat IT.

Praca zdalna trafiła wówczas „pod strzechy”, specjaliści i specjalistki zaczęli się przeciągać we wskazywaniu najlepszych miejscówek. Pracodawcy nie bali się workation czy oferowania bonusów na doposażenie pokoi do pracy. IT żyło w przeświadczeniu, że praca zdalna nie jest benefitem, a standardem.

Jednakże to w tym roku widać pewne „tapnięcie” w tym podejściu. Gdy tylko okazało się, że projekty trzeba zamykać, ofert pracy jest trochę mniej, a rynek chwilowo obrodził w kandydatów i kandydatki, pracodawcy mocniej przypomnieli sobie też, że płacą przecież za piękne biura, w których ostatnio hulał wiatr (więcej o tym na stronie 52).

Mamy szachowy pat, bo pracujący chcą czuć wolność poznawania świata i łączyć to z obowiązkami. Firmy zaś czują, że nie po to inwestowały we wspólną przestrzeń do pracy, w której przyjemnie nam było niegdyś koegzystować, by teraz się tylko kurzyła.

O tym, jak wygląda mobilność w IT, szerzej przeczytasz w naszym raporcie.



Dostępność stanowisk dla specjalistów i specjalistek IT & ICT

Jak wyglądał 2023 rok
pod względem liczb ogłoszeń
i aplikacji?

Rok w pigułce – kluczowe wnioski

Średnia liczba aplikacji na oferty pracy **wzrosła o 138%** rok do roku.

Liczba aplikujących na stanowiska frontendowe **wzrosła ponad czterokrotnie** w porównaniu z wcześniejszym rokiem. Dużo większą konkurencję niż przed rokiem widać także w walce o stanowiska Mobile, Backend i Fullstack.

Ogłoszeń o pracy średnio w każdym miesiącu 2023 roku było o **połowę mniej** niż rekordową wiosną 2022.


Zarobki wciąż **generalnie idą w górę**. W niektórych kategoriach widełki wzrosły z roku na rok o **co najmniej 20%**.

W 2023 roku pracodawcy w ogłoszeniu częściej wskazywali **jeden, konkretny typ umowy**, jaki proponują (6 p.p. więcej niż w 2022 roku), niż dawali dowolność lub kilka ich typów do wyboru.

Znacząco ubyło ogłoszeń o pracy w kategorii **Frontend i Backend**.
Najwięcej wzrosło udziału ofert **Data, Game Dev, Business Analysis i AI**.



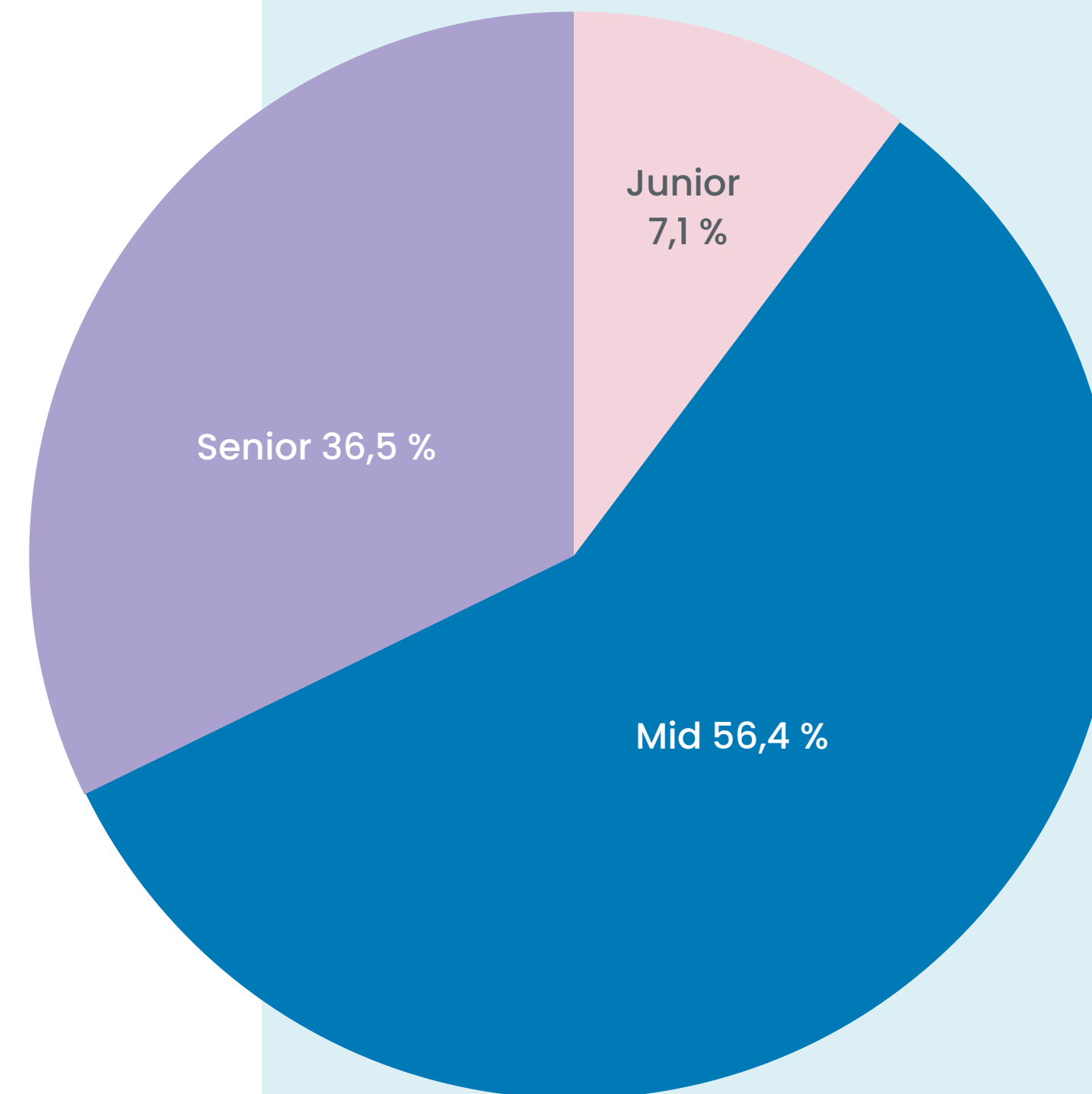
Statystyczna oferta pracy dotyczy mida na B2B

 Nie jest zaskoczeniem, że największy wybór ofert w IT mają osoby z seniority określanym jako mid/regular – dotyczy ich ponad połowa ogłoszeń i **ten wskaźnik wzrósł o ponad 4 punkty procentowe** w porównaniu z rokiem wcześniejszym. Tym samym, nastąpiła lekka korekta w liczbie ofert juniorskich – stanowiły 7,1% wszystkich ogłoszeń (-1,2 p.p.) i seniorskich – 36,5% (-2,9 p.p.).

Wśród typów umów na poziomach mid i senior **dominuje B2B** (w obu przypadkach pojawia się ona w ponad 74% ofert*). Poziom juniorski wciąż pozostaje jedynym, gdzie widoczne są inne typy – tu ponad 18% ogłoszeń* wspomina o pracy na umowę zlecenie. Jednocześnie, 2023 rok był pierwszym w historii, gdy w ofertach dla początkujących umowy B2B **zrównały się w udziale** z umowami o pracę (w obu przypadkach po 54% wskazań*).

Tym ciekawiej wyglądają zakusy Unii Europejskiej, by uregulować kwestię osób zatrudnionych w platformach cyfrowych (de facto: sprawdzić, kto jest „jednofakturowcem” i działa jak pracownik etatowy). Warto śledzić ten wątek, a pisaliśmy o nim szerzej [tutaj](#)**

*Pracodawcy w ogłoszeniu mogą podać kilka typów proponowanej umowy.



Poziom doświadczenia w ogłoszeniach o pracy



**[Czy Unia zamknie fikcyjne działalności?](#)

Najpopularniejsze kategorie ogłoszeń

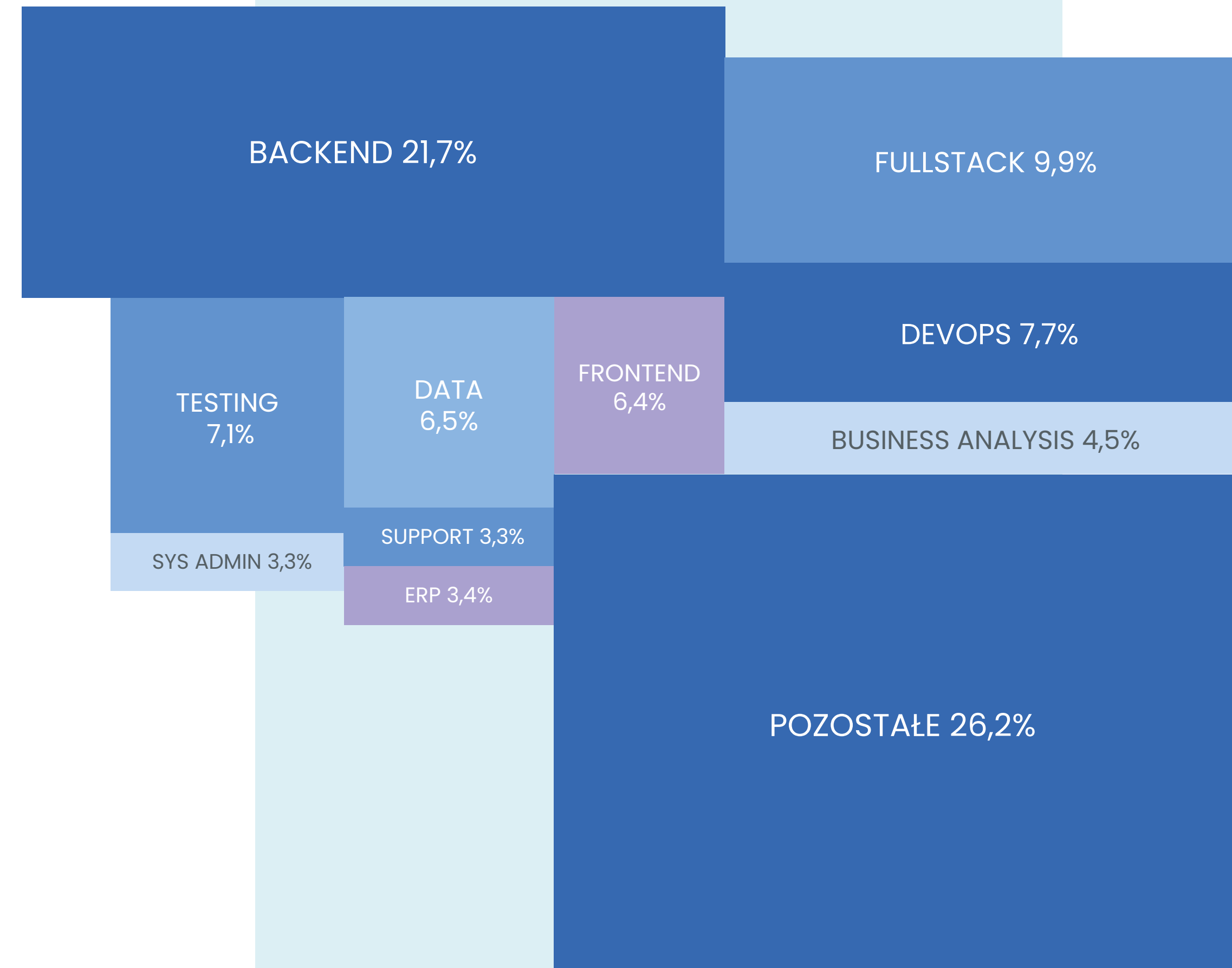


Szybki rzut oka na najpopularniejsze kategorie, w których publikowane są ogłoszenia o pracy, pokazuje jedno: w IT do głosu zaczynają powoli dochodzić **inne specjalizacje niż te stricte programistyczne**. Jeszcze w 2022 roku oferty z kategorii Backend, Frontend i Fullstack odpowiadały za połowę wszystkich ogłoszeń w IT. Rok później, ich sumaryczny udział spadł aż o 12 punktów procentowych do 38%.

Najbardziej ucierpiał Backend (7 p.p. w dół), choć **nadal jest to dominująca kategoria**, bo dotyczy jej co piąte ogłoszenie publikowane w branży. Z kolei Frontend zaliczył spektakularny „zjazd” z pozycji nr 2 na liście najpopularniejszych na 6. lokatę (5 p.p. mniej niż przed rokiem).

Kto zyskał w tej konkurencji? Największe wzrosty odnotowaliśmy w dziedzinach **Data** (+3,3 p.p.), **Game Dev** (+2,1 p.p.), **Business Analysis** (+1,4 p.p.) i **AI** (+1,3 p.p.).

„Swoje” zrobiło też wprowadzenie nowych kategorii na No Fluff Jobs: ERP odnotował udział na poziomie 3,4%, a Architecture – 2,3% (więcej na temat obu na stronie 20).



Aplikujących znacznie więcej niż przed rokiem



W 2023 roku pracodawcy mogli wybierać przyszłych pracowników z **dużo większej puli kandydujących**. Choć czasem ta pula mogła doprowadzić firmy do obłądu.

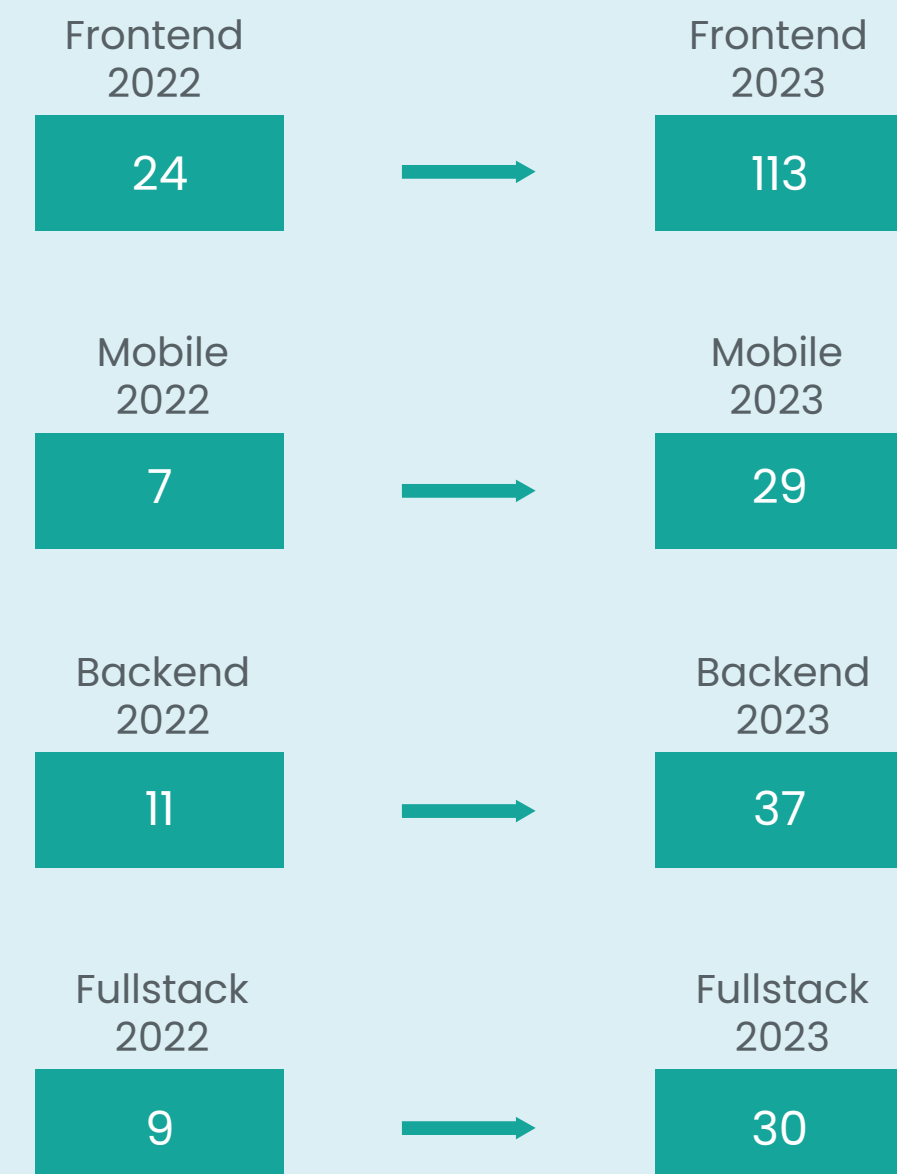
Od początku wakacji, gdy widmo kryzysu głębiej zajązowało do firm, kandydaci zaczęli częściej aplikować na oferty. Z miesiąca na miesiąc na No Fluff Jobs padały rekordy w liczbie wystanych CV.

Konkurencja w walce o pozycję znacząco wzrosła. Duża liczba aplikacji na jedną pozycję to już nie tylko „domena” stanowisk juniorskich. Tu **średnia aplikacji** potrafi wynieść **298** (Frontend) czy **238** (UX/UI/Design). Na pozycjach mid jest trochę lepiej, ale tu też zdarzają się kategorie, gdzie na jedną ofertę przypada ponad 90 zgłoszeń (Project Management i, znów, obie wspomniane wyżej).

Nawet u seniorów sytuacja się znacznie pogorszyła. W kategoriach Frontend, Mobile, Backend, Fullstack i Testing mieliśmy w 2023 roku do czynienia z kilkukrotnym wzrostem liczby aplikujących.



Największe zmiany (średnie liczby aplikacji)





Bartłomiej Szafko
Digital Director Poland, ROCKWOOL GB

Co oznacza spadek udziału ogłoszeń o pracy w stricte programistycznych kategoriach?



Na rynku obserwujemy i w 2024 będziemy dalej obserwować rosnącą specjalizację na rynku specjalistów IT, szczególnie w obszarze tworzenia oprogramowania. Firmy nie poszukują już software developerów czy inżynierów oprogramowania o szerokim zakresie kompetencji, obejmującym analizę biznesową, tworzenie, testowanie, wdrażanie i utrzymanie.

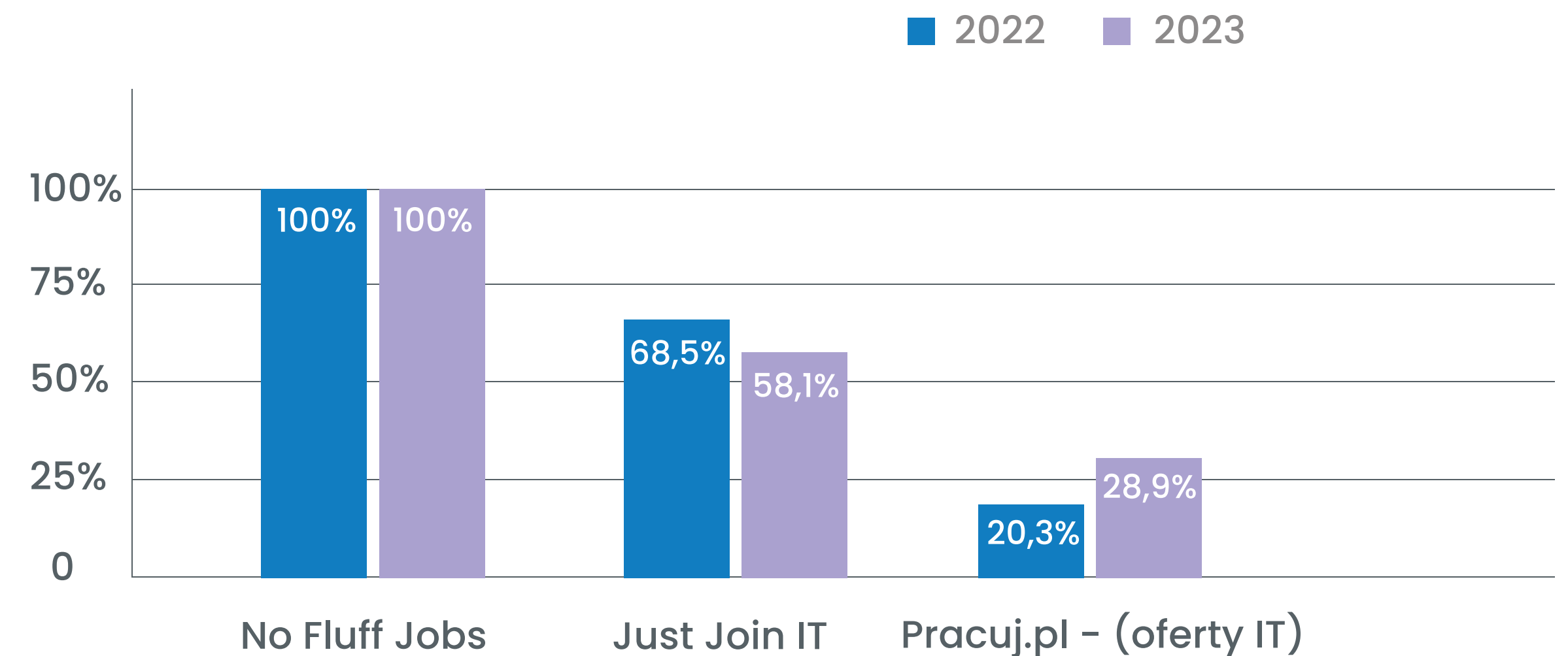
Obecnie zauważalny jest za to rozwój wąskich specjalizacji odpowiadających za poszczególne etapy procesu wytwarzania oprogramowania i konkretne potrzeby biznesowe. Taki model pozwala na efektywniejsze użycie coraz bardziej dostosowanych narzędzi, głębsze zrozumienie procesów oraz zapewnienie wyższej jakości.

Nadal poszukiwane są osoby działające zgodnie z duchem DevOp i SysOps. Chociaż coraz częściej widać przykłady wdrożenia modelu SRE (Site Reliability Engineering), z dużym naciskiem na dogłębne zrozumienie środowiska produkcyjnego, współpracę pomiędzy poszczególnymi członkami cross-funkcyjnych zespołów i automatyzację.

Pojawiają się także wąskie specjalizacje w nowych dziedzinach związanych z programowaniem przetwarzania danych, uczeniem maszynowym i sztuczną inteligencją. To wszystko odzwierciedlenie rosnącego zainteresowania organizacji chcących skorzystać z najnowszych osiągnięć naukowych.

Nie aplikuj w ciemno! Wejdź na nofluffjobs.com. Tu zawsze dowiesz się, które oferty pracy spełniają Twoje oczekiwania finansowe.

Odsetek ogłoszeń o pracy z widełkami wynagrodzeń



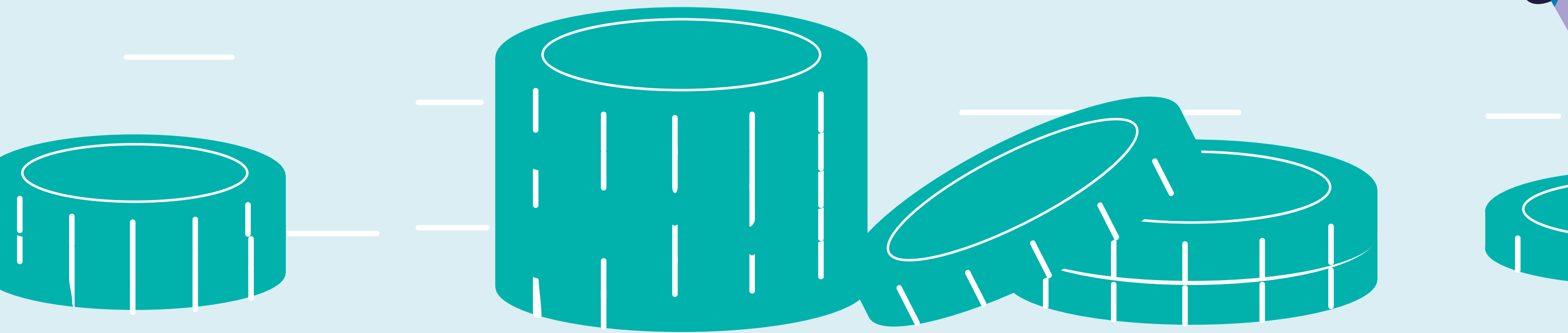
*Procenty wskazują odsetek ogłoszeń o pracy z widełkami na 26 grudnia 2022 oraz 26 grudnia 2023 dla każdego ze wskazanych portali.



[Przełóżdaj oferty pracy](#)



Wynagrodzenia w IT w 2023 roku



Kto mógł liczyć
na wzrosty i gdzie
zarabia się najwięcej?

Metodyka analizy – jak czytać dane o wynagrodzeniach?



Czytasz właśnie **6. edycję** raportu rocznego No Fluff Jobs o rynku pracy IT. To najchętniej cytowana i najbardziej dokładna publikacja o wynagrodzeniach w sektorze technologicznym w kraju. Wzmianki i artykuły w mediach o ubiegłorocznej edycji dotarły do 4 mln odbiorców w Polsce*.

Publikacja powstaje na bazie zawartości serwisu 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 2023.

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

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

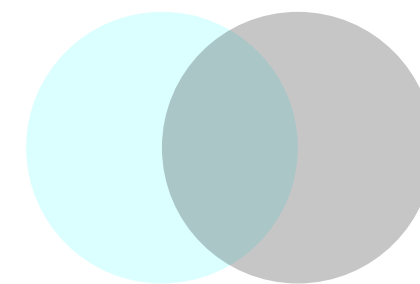
*dane z monitoringu prasy



*Badanie doświadczeń specjalistów i specjalistek IT na rynku pracy

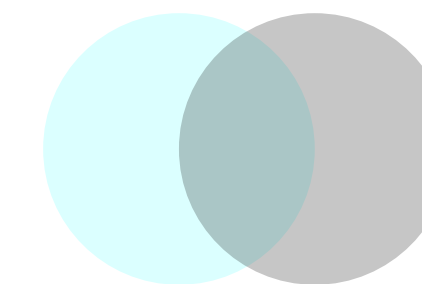
Czym jest mediana widełek wynagrodzeń?

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.



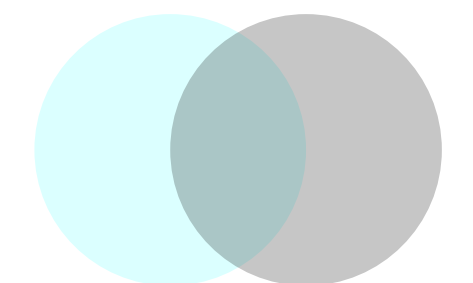
Dlaczego pokazujemy mediany, a nie średnią?

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.



Czy widełki wynagrodzeń z ogłoszeń są bliskie realnym zarobkom?

Mimo że kwoty zarobków proponowanych przez pracodawców w ogłoszeniach są deklaratywne, tak w większości przypadków są to wynagrodzenia bliskie temu, co faktycznie otrzymują pracownicy. Dowodzi tego nasze [zeszłoroczne badanie*](#), w którym 71% osób uznało, że otrzymało wynagrodzenie mieszczące się w widełkach z ogłoszeń. Przyjemne dla kandydujących jest także to, że 11% badanych dostało kwoty wyższe niż te podane w widełkach na portalu. A to oznacza, że 82% aplikujących na oferty z widełkami otrzymuje finalnie propozycję takiej stawki, która zawiera się w oferowanym przedziale lub nawet go przewyższa. To pokazuje też, że warto negocjować!



Pytanie z kategorii: która kategoria jest **na topie** w zarobkach i dlaczego jej wcześniej nie było?

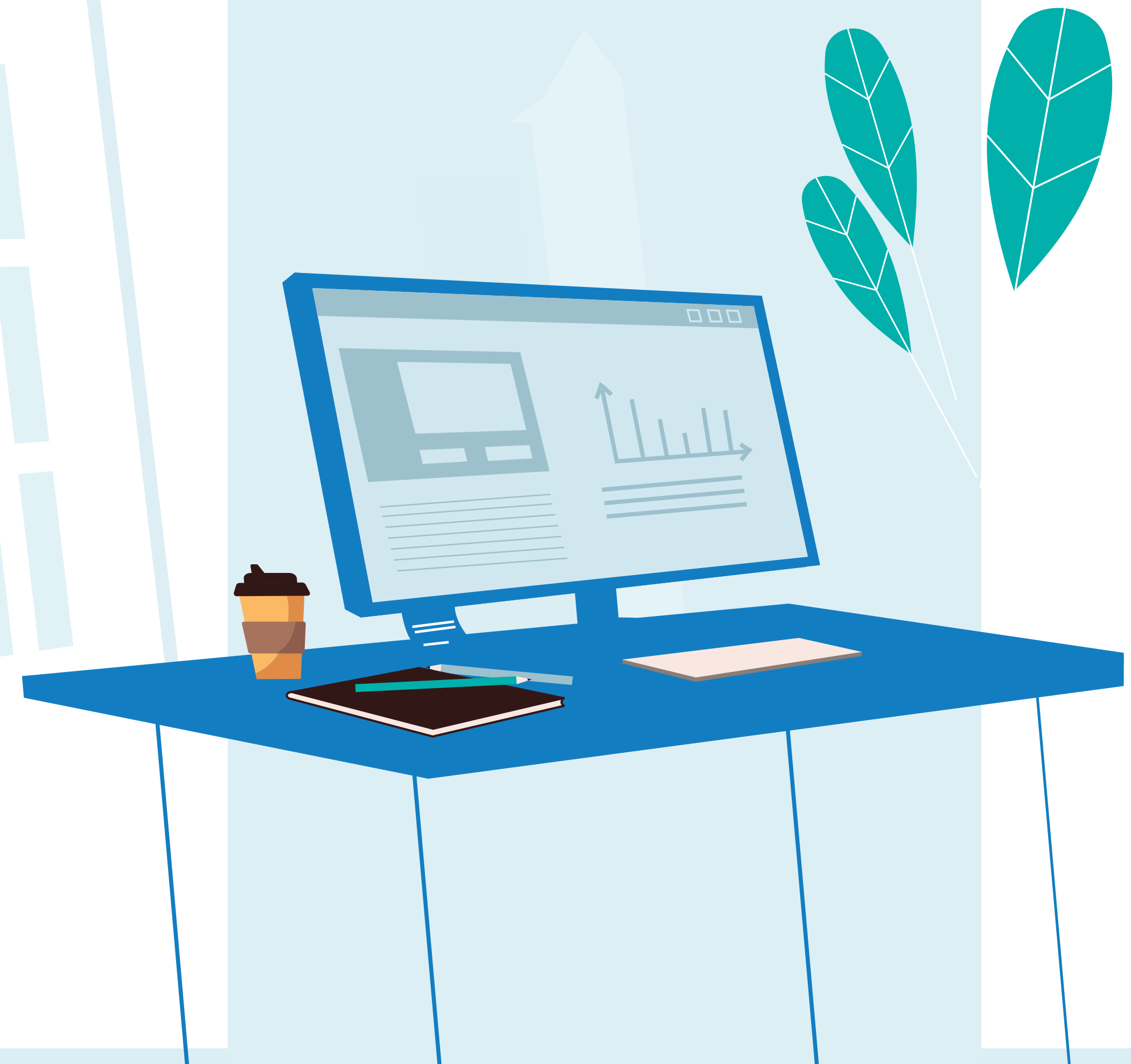


Pewnie już nie możesz doczekać się kolejnej strony, na której znajdziesz wynagrodzenia per kategorie w 2023 roku. Ale chcielibyśmy poprosić Cię o jeszcze chwilę uwagi, aby wyjaśnić, na jakiej podstawie tworzymy zestawienia kategorii. Jednocześnie ta strona stanowi swego rodzaju spoiler, bo spełni poniekąd Twoją potrzebę informacji, jaka kategoria była najlepiej opłacana w 2023 roku.

Mowa o Architecture. Ale nie znajdziesz dla tej kategorii porównania rok do roku, bo przed 2023 nie było jej jeszcze na stronie. Wynika to z tego, że inaczej wówczas oznaczaliśmy te ogłoszenia, które dziś bardziej pasują nam do tego obszaru. Podobnie jest z kategorią ERP. Dlaczego wprowadziliśmy takie zmiany? Chcieliśmy, żeby kandydaci mieli proste porównanie z innymi portalami pracy, gdzie takie kategorie już są, i jak najłatwiejszy dostęp do ofert, które ich interesują.

Zresztą zmiany w kategoriach były szersze – przykładowo, po sukcesie kampanii „Szczepi się”, która zwracała uwagę na transparentność wynagrodzeń, na No Fluff Jobs pojawiło się kilka tysięcy ofert w obszarach poza IT (np. Finanse, Prawo, Robotyka czy Logistyka). W sumie mamy dziś 37 kategorii pracy, dzięki czemu kandydujący mogą szybciej dotrzeć do pasujących ofert.

Przy okazji takich zmian, dochodzi też często do kosmetyki w nazewnictwie. I tak, zmieniliśmy w tym roku nazwy 3 kategorii: Big Data zmieniliśmy na Data, IT Administration to teraz System Administration, a Gaming od teraz to: Game Dev. Mamy nadzieję, że poprawi to czytelność portalu przy pierwszym spotkaniu, bo wierzymy, że nowe nazwy bardziej właściwie oddają to, co stanowi zawartość danych podstron.



Wynagrodzenia ogółem per kategoria

Kategoria	B2B				UoP			
	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana
Architecture	26 900	32 000	NOWOŚĆ	NOWOŚĆ	20 000	27 000	NOWOŚĆ	NOWOŚĆ
Devops	21 800	28 600	+ 14,7 %	+ 6,4 %	16 200	23 000	+ 8,0 %	+ 9,5 %
Data	20 200	28 500	+ 3,1 %	+ 6,7 %	16 000	22 000	+ 6,7 %	+ 4,8 %
ERP	20 200	27 900	NOWOŚĆ	NOWOŚĆ	14 000	20 000	NOWOŚĆ	NOWOŚĆ
AI	18 000	26 000	+ 5,9 %	+ 0,5 %	15 000	22 000	+ 7,1 %	+ 10,0 %
Backend	19 000	26 000	+ 18,8 %	+ 8,3 %	14 600	20 900	+ 21,7 %	+ 10,0 %
Mobile	18 000	25 500	+ 7,1 %	+ 6,3 %	14 000	20 000	+ 7,7 %	+ 5,3 %
Security	19 500	25 200	+ 8,3 %	+ 0,8 %	15 000	20 000	+ 7,1 %	0,0 %
Fullstack	18 500	25 200	+ 15,6 %	+ 5,4 %	15 000	20 000	+ 25,0 %	+ 7,0 %
Embedded	17 000	25 200	+ 13,3 %	+ 14,5 %	14 000	20 000	+ 16,7 %	+ 11,1 %
Frontend	18 000	25 000	+ 20,0 %	+ 9,0 %	14 900	20 500	+ 24,2 %	+ 12,6 %
Agile/Scrum Master	19 000	24 400	+ 16,2 %	+ 8,0 %	14 000	19 000	+ 12,0 %	+ 5,6 %
Product Management	16 900	24 000	+ 7,6 %	+ 9,1 %	16 000	20 800	+ 14,3 %	+ 4,0 %
Business Intelligence	18 500	23 500	+ 10,1 %	+ 2,2 %	14 000	17 500	+ 7,7 %	- 2,8 %
Project Manager	17 100	23 000	+ 6,9 %	+ 5,3 %	15 000	19 400	+ 15,4 %	+ 4,9 %
Business Analyst	17 800	22 000	+ 18,7 %	+ 0,7 %	12 000	16 500	+ 20,0 %	+ 3,1 %
Testing	16 000	22 000	+ 19,0 %	+ 15,8 %	11 300	17 500	+ 13,0 %	+ 9,4 %
System Administrator	16 800	21 300	+ 24,4 %	+ 15,3 %	12 000	16 000	+ 20,0 %	+ 6,7 %
UX/UI/Design	14 900	20 000	+ 24,2 %	+ 17,6 %	8 300	12 600	- 17,0 %	- 16,0 %
Game Dev	12 000	20 000	- 17,2 %	- 4,8 %	12 000	18 000	- 7,7 %	- 10,0 %
Support	10 000	14 500	- 0,8 %	- 4,1 %	8 000	11 000	+ 14,3 %	+ 10,0 %

*Wynagrodzenia na umowach B2B podano w kwotach PLN netto (+VAT), a wynagrodzenia na umowie o pracę w kwotach PLN brutto. Prezentowane kwoty to mediany dolnych (min.) i górnych (max.) widełek wynagrodzeń z ogłoszeń o pracy we wskazanych kategoriach. Kolumny Min. zmiana i Max. zmiana oznaczają procentowy wzrost/spadek danej mediany w porównaniu z 2022 rokiem.

Granica 30k w końcu przebita, czyli największe zmiany w oferowanych wynagrodzeniach

Wzrosty, wzrosty, wzrosty – (prawie) wszędzie wzrosty. W ten sposób możemy sparafrazować angielskiego wieszca, bo istotnie, mimo tendencji do stabilizacji wynagrodzeń w IT w Q3 i Q4, **w ujęciu rok do roku mieliśmy do czynienia z kolejnymi podwyżkami.**



Pierwszy raz w historii raportu No Fluff Jobs mamy kategorię, która przebiła w medianie górnych widełek „magiczną granicę” **30 tysięcy PLN netto** (brawo, Architecture!) i to od razu o 2 tysiące.

Patrząc procentowo na wzrosty, zachodzi silna korelacja między skokami median górnych widełek w tych kategoriach, w których udział ofert pracy zmniejszył się w ciągu roku. To „zjawisko” wyraźne głównie w przypadku ofert na umowie B2B w **Backendzie, Fullstacku i Frontendzie mediana dolnych widełek wzrosła o co najmniej 20%**. W przypadku UoP ponownie wskazać można Frontend, ale w tym zestawieniu dochodzą też: System Administration i UX/UI/Design.

Wzrosty median górnych widełek nie są już tak okazałe, ale i tu znajdziemy **kilkunastoprocentowe skoki** (patrz: wykres po prawej), które były spowodowane albo mniejszą liczbą dostępnych ofert (UX/UI/Design i Testing), albo trudniejszym dotarciem do kandydujących (System Administration, Embedded).

Najwyższa mediana górnych zarobków 2022		Najwyższa mediana górnych zarobków 2023
26 880 (DevOps)	(B2B: PLN netto)	32 000 (Architecture)
21 000 (DevOps & Data)	(UoP: PLN brutto)	27 000 (Architecture)

Największe zmiany w medianach górnych oferowanych zarobków

UX/UI/Design (B2B)	+17,6%
Testing (B2B)	+15,8%
System Administrator (B2B)	+15,3%
Embedded (B2B)	+14,5%
Frontend (UoP)	+12,6%

Co warto umieć w IT, by zwiększyć swoje szanse?

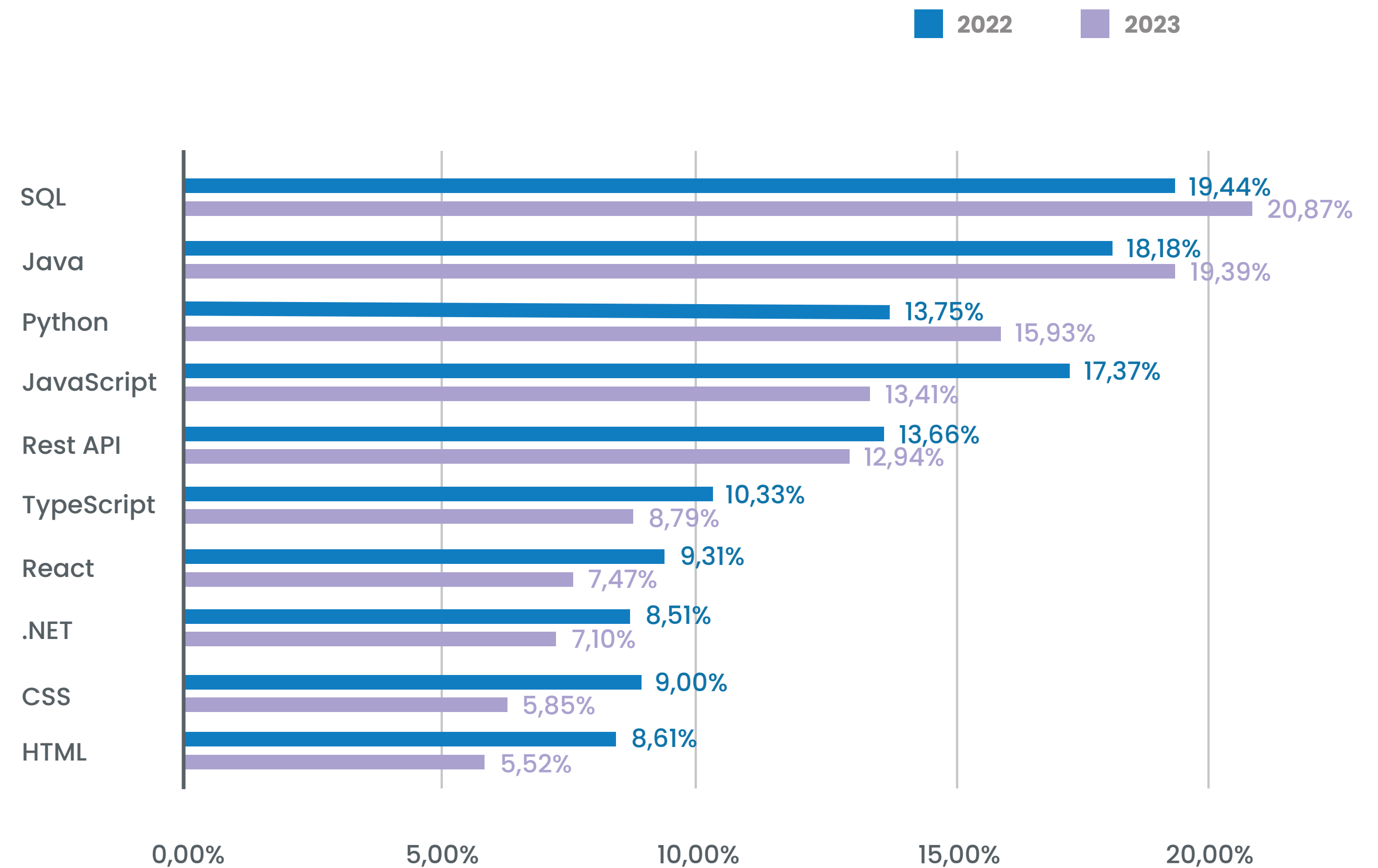


SQL, Java i Python to technologie, które najczęściej znajdziemy w ogłoszeniach jako must-have wymagany przez pracodawców. Dwie pierwsze znajdziemy w ok. 20% ogłoszeń, z kolei Python to blisko 16%. Z roku na rok to jednak ta ostatnia technologia zalicza najszybsze wzrosty.

Z podium na 4. miejsce w tym zestawieniu **spadł JavaScript** (prawie 4 p.p. mniej w udziale to spory „zjazd”). Podobne spadki widzimy też w CSS i HTML (obie ponad 3 p.p. mniej). W reszcie technologii z czołowej „dziesiątki” możemy mówić o mniejszej dynamice zmian.

Która z najczęściej wymaganych technologii da najwięcej zarobić? Pełne zestawienie znajdziesz na następnej stronie, ale skoro już wiesz, że nie boimy się spoilerów, to w skrócie powiemy: Java i Python, ale osoby **pracujące w głównej mierze z TypeScriptem** gonią czołówkę najszybciej.

Występowanie poszczególnych technologii jako wymagań obowiązkowych w ogłoszeniach o pracę



*Większość ogłoszeń (zwłaszcza na wyższych poziomach doświadczenia) zawiera wymaganie znajomości 2 lub nawet 3 technologii.

Która z najczęściej wymaganych technologii daje zarobić najwięcej?

Technologia	B2B				UoP			
	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana
Python	20 000	28 000	+19,0%	+16,7%	15 500	22 000	+19,2%	+12,8%
Java	20 200	27 000	+20,2%	+10,2%	15 000	22 000	+15,4%	+15,8%
TypeScript	19 500	26 400	+21,9%	+12,3%	15 000	21 000	+25,0%	+12,3%
React	19 000	25 200	+18,8%	+7,2%	15 400	21 000	+12,4%	+5,0%
Rest API	18 500	25 200	+15,6%	+14,6%	14 000	20 000	+16,7%	+11,1%
.NET	18 000	25 200	+16,1%	+12,5%	13 000	20 000	+18,2%	+17,6%
SQL	18 500	25 000	+22,5%	+14,7%	13 000	19 000	+18,2%	+11,8%
JavaScript	18 000	25 000	+20,0%	+13,6%	14 000	20 000	+16,7%	+11,1%
CSS	17 000	23 500	+13,3%	+7,8%	13 000	19 700	+18,2%	+15,9%
HTML	16 000	22 000	+11,9%	+4,8%	12 000	18 000	+20,0%	+12,5%

*Wynagrodzenia na umowach B2B podano w kwotach PLN netto (+VAT), a wynagrodzenia na umowie o pracę w kwotach PLN brutto. Prezentowane kwoty to mediany dolnych (min.) i górnych (max.) widełek wynagrodzeń z ogłoszeń o pracy we wskazanych kategoriach. Kolumny Min. zmiana i Max. zmiana oznaczają procentowy wzrost/spadek danej mediany w porównaniu z 2022 rokiem.

Jakie technologie warto znać w IT, a jakich warto się uczyć?



O ile SQL jest dzisiaj podstawową technologią wymaganą od kandydatów już na stanowiskach juniorskich, to użycie języków programowania takich jak Java czy Python wciąż pozostaje w ścisłym powiązaniu z przeznaczeniem wytwarzanego produktu oraz dodatkowymi wymaganiami w obszarze architektury, bezpieczeństwa, wydajności czy samej jakości produktu.

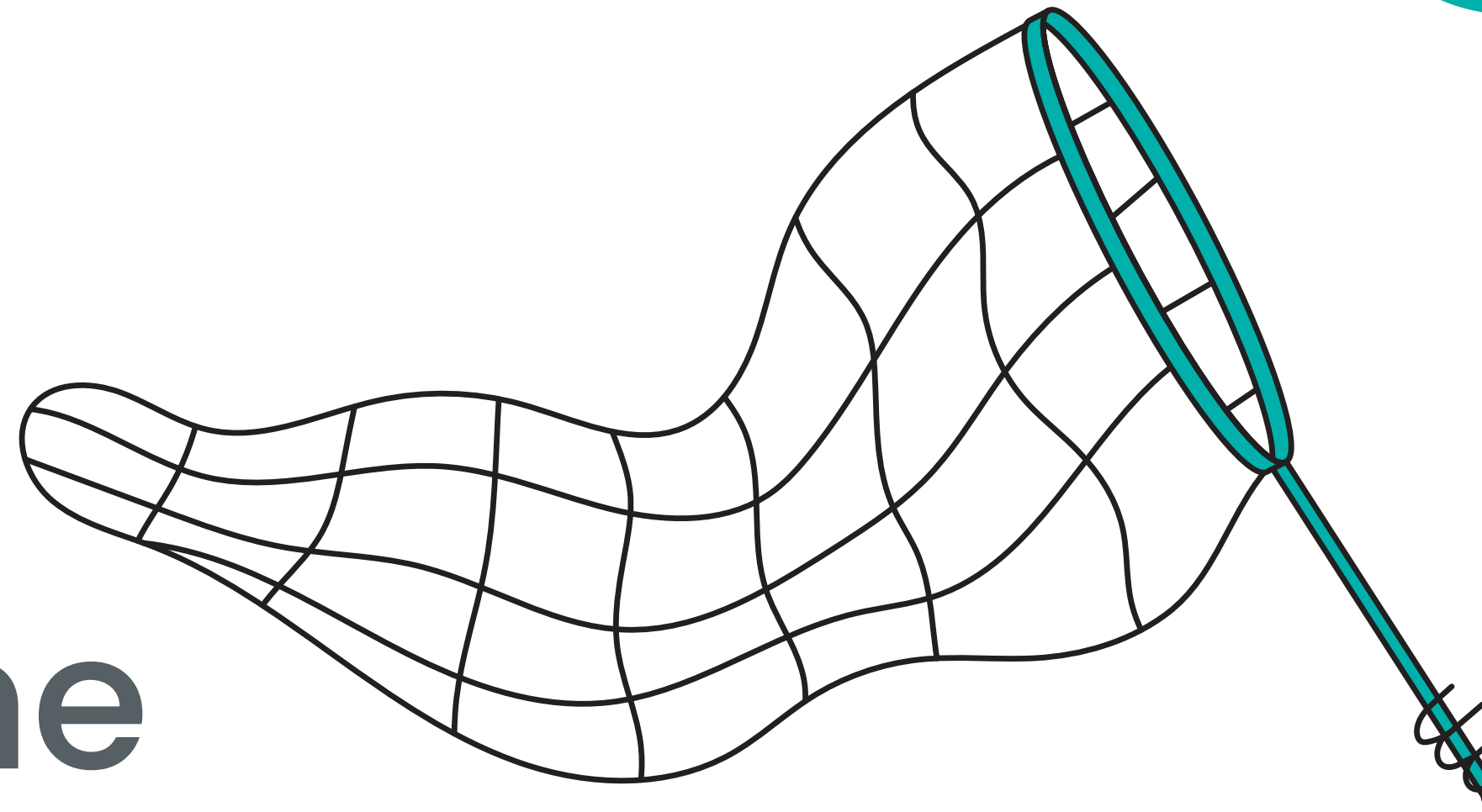
Chcąc rozpocząć karierę w IT, nie zadawałbym pytania o języki, jakich muszę się nauczyć, a o dziedzinę biznesową, w jakiej chcę pracować. Świat finansów i bankowości na naszym rodzimym rynku opiera się na technologii Java, natomiast chcąc pracować przy wytwarzaniu gier, należy zainteresować się językiem C++. Przy tworzeniu nowych produktów bierzemy pod uwagę wady i zalety doboru technologii oraz wartość biznesową, jaką ona przyniesie.

Myśląc więc o karierze w branży IT, należy pamiętać, że dobieramy technologię do dziedziny w jakiej chcemy pracować, budowanych rozwiązań, infrastruktury i platform, z jakich będziemy korzystać, a także do innych aplikacji, z jakimi dany produkt będzie zintegrowany. Oczywiście warto także wziąć pod uwagę panujące trendy, takie jak rozwój technologii webowych (np. TypeScript, Angular, React), chmurowych (np. AWS, Azure, GPC) czy DevOps (np. Docker, Kubernetes).

Tempo zmian, jakie zachodzą na rynku, wymaga od kandydatów elastyczności i szybkiego przyswajania nowych umiejętności. Jednak warto pamiętać, że opanowując jeden język programowania, zyskujemy podstawy, by w przyszłości nauczyć się kolejnego.

Patryk Koterwas
Engineering Department Director, ERGO Technology & Services

Oferowane wynagrodzenia w topowych kategoriach IT



Co warto
umieć i ile
zarabia się w specjalizacjach IT
z największą liczbą ofert?

.Backend

/ Oferty pracy i konkurencja

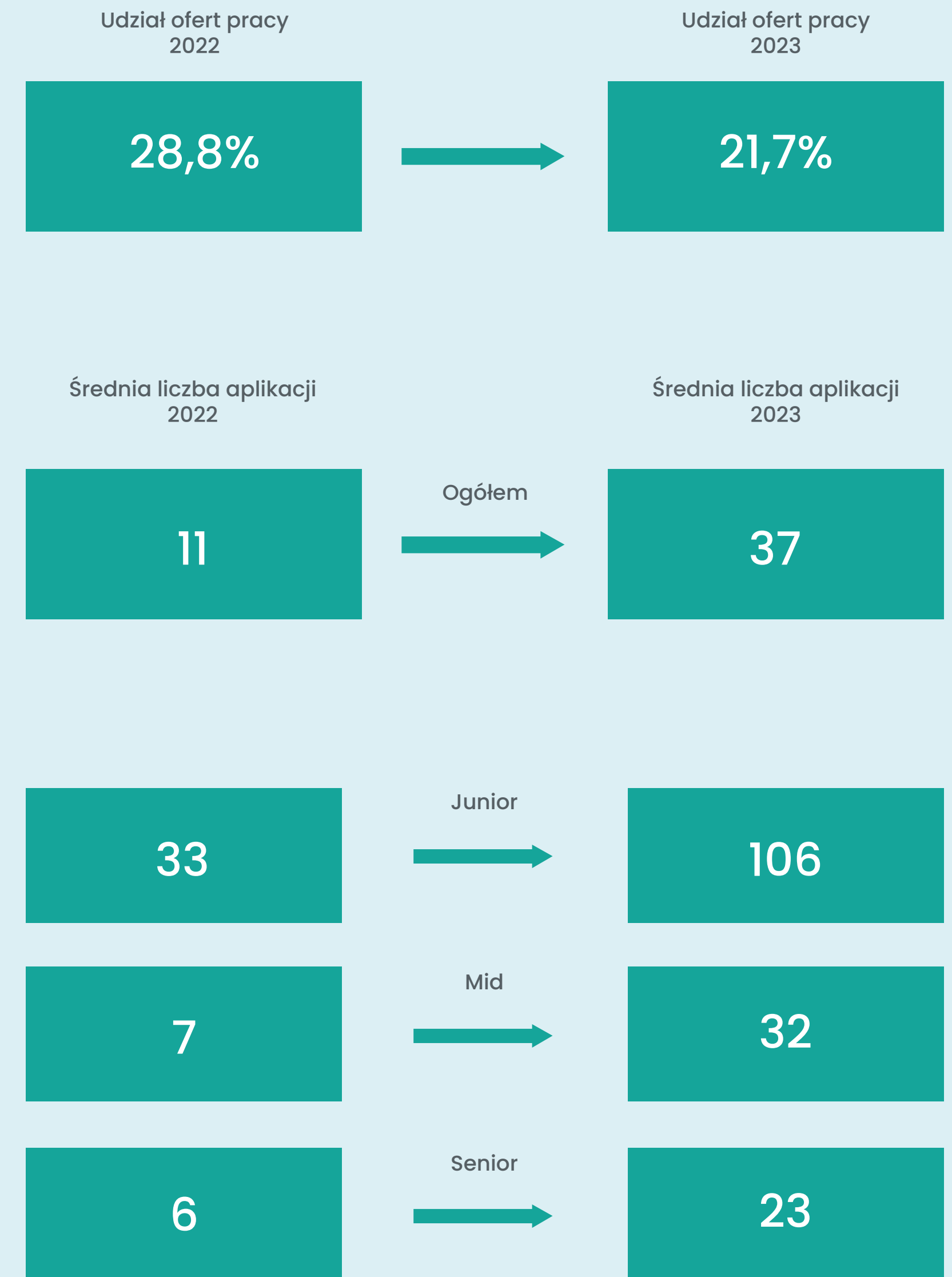


W 2023 roku opublikowano 2/3 mniej ogłoszeń w kategorii Backend niż rok wcześniej. Kategoria straciła też 7,1 punktów procentowych udziału we wszystkich ogłoszeniach, **ale wciąż jest niekwestionowanym numerem 1** w tym rankingu.

Jednocześnie, chętnych na pojedyncze stanowisko z tego obszaru było średnio **3x więcej** niż w 2022 roku.

Kluczowym wymaganiem technicznym, bez którego w zasadzie trudno sobie wyobrazić pracę w Backendzie, jest **Java**. W ciągu roku jej udział procentowy w wymaganiach must-have zwiększył się o kilka punktów do poziomu **44,5%**.

Z innych istotnych wymagań, często spotykanych na stanowiskach backendowych, mamy: **Git** (27,9%), **SQL** (26,2%) czy **Rest** (21,5%). Rośnie z roku na rok „pozycja” **Dockera** - dziś 17% ogłoszeń o pracy z tej kategorii wspomina o nim jako o wymaganiu obowiązkowym.



.Backend

Oferowane wynagrodzenia



Mimo zwiększonej konkurencji w ciągu roku, specjaliści i specjalistki z obszaru Backend dalej mogli liczyć nawet na **kilkunastoprocentowe wzrosty** w zarobkach. Osobom szukającym pracy na pozycjach seniorskich oferowano **17 tys.-23,3 tys. PLN brutto** na umowie o pracę lub 21,8 tys.-28,6 tys. PLN netto (+VAT) na B2B. To wzrosty o kilkanaście procent w medianie dolnych widełek i blisko lub dokładnie 10-procentowego w medianie górnych widełek.

Na kilkanaście procent więcej mogli liczyć także szukający pracy na pozycjach juniorskich w przypadku umowy B2B. Co ciekawe, najmniej, lub w ogóle (w zależności od typu umowy), drgnęła mediana górnych widełek na poziomie mid. W przypadku dolnych widełek, wzrosty bez względu na umowę również nie przekroczyły dwucyfrowego wskazania.

Backend	UoP				B2B			
	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana
Junior	6 000	9 500	+ 3,4 %	+ 11,8 %	7 500	11 800	+ 11,9 %	+ 18,0 %
Mid	12 000	18 000	+ 9,1 %	0,0 %	16 000	22 700	+ 6,7 %	+ 3,2 %
Senior	17 000	23 300	+ 13,3 %	+ 8,4 %	21 800	28 600	+ 17,8 %	+ 10,0 %

*Wynagrodzenia na umowach B2B podano w kwotach PLN netto (+VAT), a wynagrodzenia na umowie o pracę w kwotach PLN brutto. Prezentowane kwoty to mediany dolnych (min.) i górnych (max.) widełek wynagrodzeń z ogłoszeń o pracy we wskazanych kategoriach. Kolumny Min. zmiana i Max. zmiana oznaczają procentowy wzrost/spadek danej mediany w porównaniu z 2022 rokiem.

.Fullstack

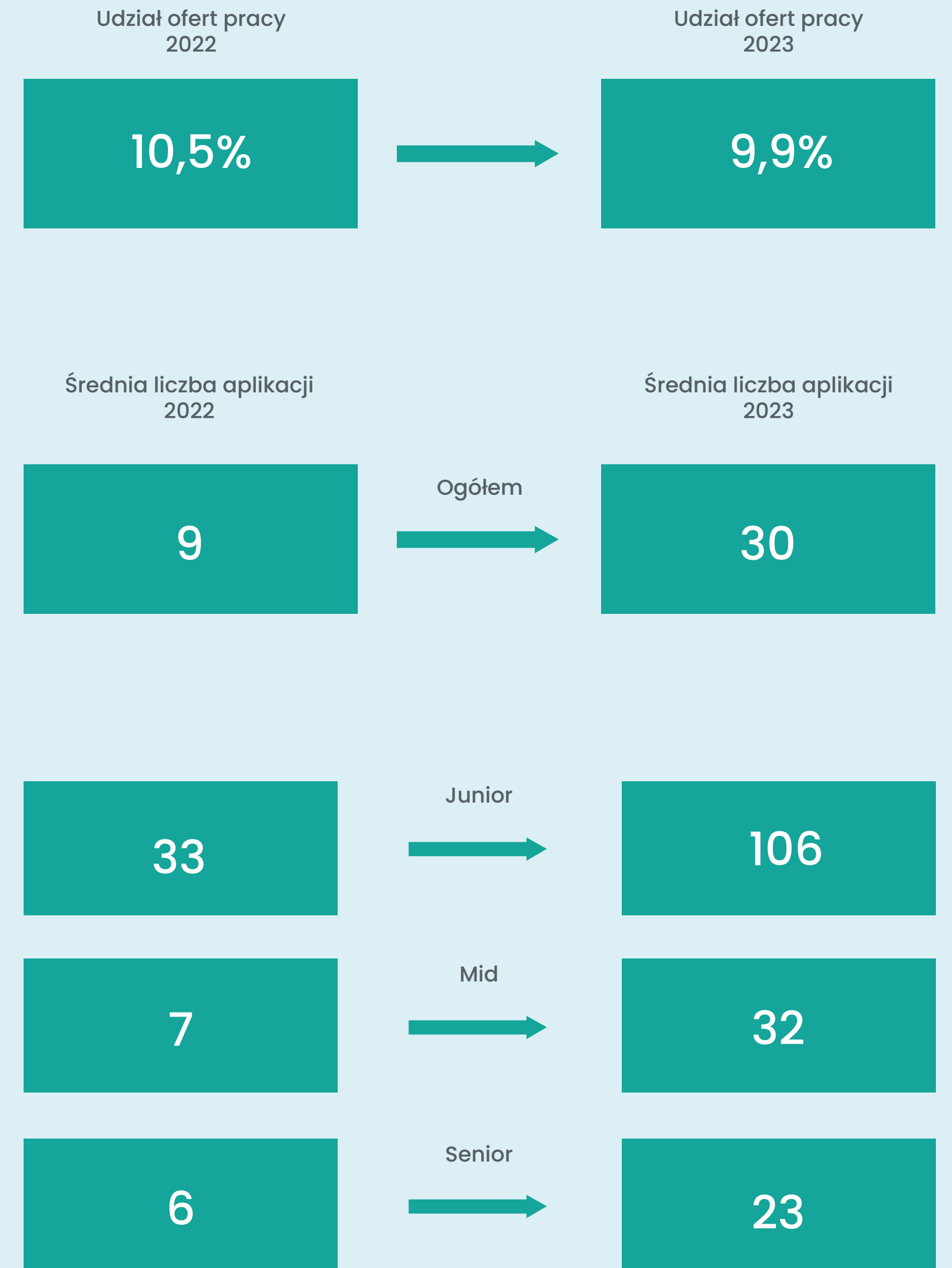
/ Oferty pracy i konkurencja



W porównaniu do Backendu, Fullstack przeszedł 2023 rok „suchą stopą”. W udziale w całości ofert **stracił relatywnie niewiele** (0,6 p.p.) i najbardziej obronił się spośród głównych kategorii stricte programistycznych.

Fullstacka, jak wielu innych, nie ominęła jednak zwiększona popularność. Średnia liczba aplikacji wzrosła z dziewięciu w 2022 roku do **trzydziestu**. Na stanowiskach junior i mid kandydujący rywalizowali o jedną pozycję z kilkukrotnie większą liczbą osób. U seniorów było tylko nieznacznie lepiej.

JavaScript (44,6%) od lat okupuje pierwsze miejsce wśród wymagań must-have, najczęściej spotykanych w ogłoszeniach z tej kategorii. W ubiegłym roku sporo zyskały jednak **React** (5,1 p.p. w górę do 33,8%) i **Java** (9,1 p.p. w górę do 31,6%).



.Fullstack

Oferowane wynagrodzenia



Na pozycjach w obszarze Fullstack, podobnie jak w Backendzie, zmiany w oferowanych wynagrodzeniach były najmniejsze dla osób ze średnim doświadczeniem (mid/regular). Tutaj **stawki na umowie o pracę nie zmieniły się w ogóle** w stosunku do 2022 roku, a w przypadku umowy B2B drgnęły o kilka procent. Można powiedzieć, że „tylko” o kilka procent, bo zarówno stanowiska juniorskie, jak i seniorskie miały niekiedy wzrosty rzędu 16%-17%.

Początkujący na stanowiskach Fullstack mogli liczyć w ubiegłym roku na **6 tys.-10 tys. brutto PLN** na umowie o pracę lub **7 tys.-10,9 tys. PLN netto (+VAT)** na B2B. Specjaliści i specjalistki mid byli wynagradzani odpowiednio na poziomie **12 tys.-18 tys. PLN brutto** lub **16 tys.-22,9 tys. PLN netto**. Najbardziej doświadczeni i doświadczony mogli oczekiwać **24 tys.** na UoP lub **28 tys.** na B2B (mediany górnych zarobków).

Fullstack	UoP				B2B			
	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana
Junior	6 000	10 000	+ 7,1 %	+ 11,1 %	7 000	10 900	+ 16,7 %	+ 9,0 %
Mid	12 000	18 000	0,0 %	0,0 %	16 000	22 900	+ 6,7 %	+ 4,1 %
Senior	17 000	24 000	+ 11,8 %	+ 9,1 %	21 800	28 000	+ 17,8 %	+ 8,1 %

*Wynagrodzenia na umowach B2B podano w kwotach PLN netto (+VAT), a wynagrodzenia na umowie o pracę w kwotach PLN brutto. Prezentowane kwoty to mediany dolnych (min.) i górnych (max.) widełek wynagrodzeń z ogłoszeń o pracy we wskazanych kategoriach. Kolumny Min. zmiana i Max. zmiana oznaczają procentowy wzrost/spadek danej mediany w porównaniu z 2022 rokiem.

Nie zadowala Cię analizowanie wynagrodzeń „tylko” z jednego portalu? **Mamy na to rozwiązanie!**



Sprawdź Insights360



Insights360 to autorskie narzędzie No Fluff Jobs, które zbiera dane z setek tysięcy ogłoszeń IT na polskim rynku pracy (tak, z tamtego portalu także :P). Dzięki temu poznasz szersze spektrum rynku pracy, dowiesz się, czy warto teraz „walczyć” o kandydatów w danych specjalizacjach i z kim musiał(a)byś o nich rywalizować.

W narzędziu przygotujesz swój spersonalizowany raport, w którym uwzględnisz tylko te specjalizacje, na które regularnie szukasz pracowników lub zaplanujesz kolejne rekrutacje w oparciu o dane, których nie miałaś/miałeś do tej pory pod ręką.

Sprawdź demo narzędzia na [tej stronie](#)

.DevOps

/ Oferty pracy i konkurencja



DevOps to kategoria, która od lat charakteryzuje się **rosnącą popularnością**. Idą za tym w parze także wynagrodzenia - zwykle na stanowiskach z tego obszaru poszukuje się osób z większym doświadczeniem, więc i typowe widełki dla kategorii będą wysokie w porównaniu z innymi.

O tym, że pracujący w DevOps są często na wagę złota, mówią nam nie tylko rosnący udział ofert z tej kategorii czy bardzo dobre zarobki, lecz także **mniejsza konkurencja** niż w innych obszarach. Tutaj średnia aplikacji na jedno stanowisko to **18**, co w porównaniu z innymi kategoriami z topu, jest ewenementem.

Co trzeba umieć, żeby zrobić karierę na pozycjach DevOps? Nie ma jednej odpowiedzi, bo umieć trzeba sporo. Wymagania must-have są różne, najczęściej pojawiły się: **Kubernetes** (prawie połowa ogłoszeń), **AWS** (43,6%), **Docker** (40,7%), **Linux** (39,9%) i **Terraform** (39,6%). Ale w nieco ponad 1/3 ofert znajdziemy też wymagania **Pythona** czy **CI/CD**.



.DevOps

Oferowane wynagrodzenia



Wspominaliśmy o przekroczeniu przez kategorię Architecture magicznego progu 30 tys. PLN. DevOps też ma się czym „pochwalić”, jeśli chodzi o stawkę na tym poziomie, bo w 2023 roku **mediana górnych widełek wynagrodzeń u seniorów przekroczyła 30 tysięcy PLN netto na umowie B2B**. To wzrost o blisko 6% w stosunku do wcześniejszego roku. Mediana dolnych widełek na B2B wzrosła jeszcze bardziej, bo o 11%. Skok w oferowanych wynagrodzeniach u doświadczonych specjalistów i specjalistek na umowie o pracę był trochę mniejszy (kilka procent w górę) – tu widełki były na pułapie **18 tys.-25 tys. PLN brutto**.

W przypadku wynagrodzeń osób ze średnim doświadczeniem, podobnie jak w przypadku Fullstacka, **nie zanotowano zmian na umowie o pracę**. W ogłoszeniach, które oferowały ten typ umowy, wskazywano zarobki z zakresu **14 tys.-20 tys. PLN brutto**. Dużo bardziej zadowoleni byli pracujący na B2B – tym oferowano **20 tys.-25,8 tys. PLN netto (+VAT)** i były to mediany widełek wyższe odpowiednio o 11,7% i 3,2% niż przed rokiem.

DevOps	UoP				B2B			
	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana
Junior	niewystarczające dane		niewystarczające dane		niewystarczające dane		niewystarczające dane	
Mid	14 000	20 000	0,0 %	0,0 %	20 000	25 800	+ 11,7 %	+ 3,2 %
Senior	18 000	25 000	+ 5,9 %	+ 4,2 %	24 200	30 700	+ 11,0 %	+ 5,9 %

*Wynagrodzenia na umowach B2B podano w kwotach PLN netto (+VAT), a wynagrodzenia na umowie o pracę w kwotach PLN brutto. Prezentowane kwoty to mediany dolnych (min.) i górnych (max.) widełek wynagrodzeń z ogłoszeń o pracy we wskazanych kategoriach. Kolumny Min. zmiana i Max. zmiana oznaczają procentowy wzrost/spadek danej mediany w porównaniu z 2022 rokiem.

.Testing/QA

/ Oferty pracy i konkurencja



Testerzy i testerki nie mogli aż tak narzekać na ostatni rok jak osoby programujące. Udział obszaru Testing w całości ofert co prawda nieco się skurczył, ale kategoria utrzymała mocne 4. miejsce.

Mimo że chętnych do pracy na pozycjach testerskich jest więcej niż w Backendzie czy Fullstacku, to konkurencja i tutaj była spora – średnia aplikujących na 1 ofertę wyniosła **60**, a na każdym poziomie doświadczenia chętnych było **2x, 3x lub 4x tyle**, co rok wcześniej.

Spośród wymagań obowiązkowych w Testingu nie znajdziemy jednej dominującej technologii. Pierwsze miejsca okupują **Selenium, Java i SQL** – każda z nich odpowiada za ok. 1/4 ogłoszeń.

Ciekawostką jest, że w wymaganiach coraz częściej pojawia się hasło „**qa**” (quality assurance), czyli proces, nie technologia, który urósł w ciągu roku w udziale z 3,6% do ponad 16%.



.Testing/QA

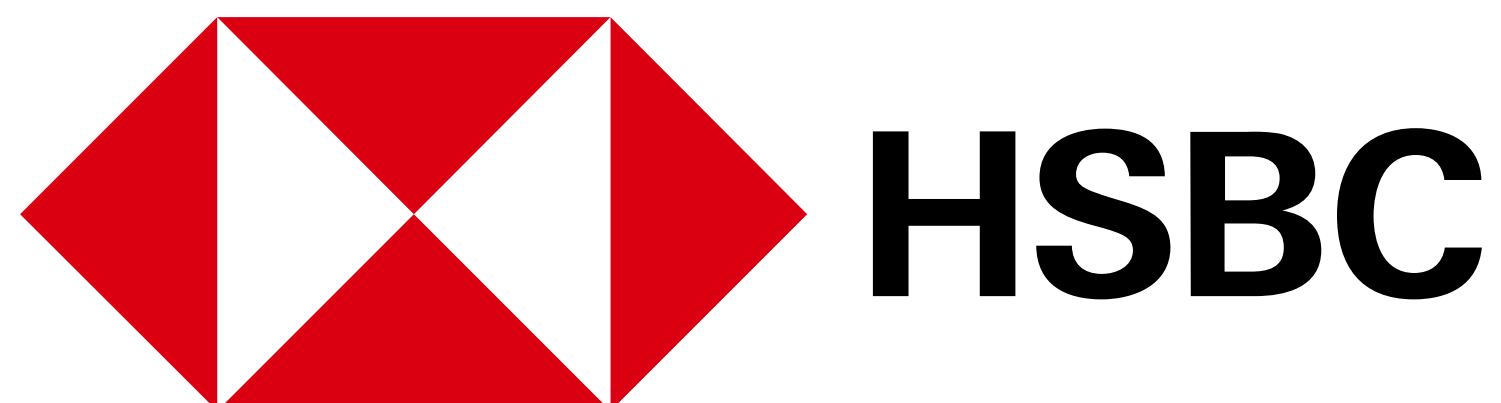
Oferowane wynagrodzenia

Duże zainteresowanie pozycjami testerskimi, przy nieco zmniejszonym udziale ofert pracy, szło w parze z rosnącymi zarobkami. Zwłaszcza na pozycjach seniorskich obserwowaliśmy duży wzrost w medianie dolnych widełek – na UoP było **to nieco ponad 20% więcej** niż przed rokiem, a na B2B, **blisko 19% więcej**. Wzrosty w medianie górnych widełek też były znaczące, bo kilkunastoprocentowe.

Mniejsze skoki w wynagrodzeniach pojawiły się na pozycjach midowych, ale to ogłoszenia juniorskie stanowiły ciekawy ewenement. Spośród największych kategorii IT, **była to jedyna**, w której widełki w ogłoszeniach zmniejszyły się w porównaniu z 2022 rokiem. W przypadku umów B2B, był to spadek ponad 7% w medianie dolnych widełek i stagnacja w medianie górnych – szukającym pracy w Testingu oferowano na poziomie juniorskim **6 tys.-10 tys. PLN netto (+VAT)**. W przypadku Umowy o pracę, dolne widełki nie drgnęły, a górne spadły o ponad 11%.

Testing/QA	UoP				B2B			
	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana
Junior	5 000	7 100	0,0 %	- 11,3 %	6 000	10 000	- 7,7 %	0,0 %
Mid	10 000	16 000	0,0 %	+ 6,7 %	14 000	20 000	+ 11,1 %	+ 8,1 %
Senior	14 900	20 000	+ 20,2 %	+ 11,1 %	19 000	25 000	+ 18,8 %	+ 13,6 %

*Wynagrodzenia na umowach B2B podano w kwotach PLN netto (+VAT), a wynagrodzenia na umowie o pracę w kwotach PLN brutto. Prezentowane kwoty to mediany dolnych (min.) i górnych (max.) widełek wynagrodzeń z ogłoszeń o pracy we wskazanych kategoriach. Kolumny Min. zmiana i Max. zmiana oznaczają procentowy wzrost/spadek danej mediany w porównaniu z 2022 rokiem.



Mateusz Perdek

Head of Technology Centre Poland HSBC Service Delivery
(Polska) Sp. z o.o

Jakie macie plany rekrutacyjne w Europie Środkowo-Wschodniej na 2024?



Centrum Technologiczne HSBC w Polsce zawdzięcza swój rozwój wysoko wykwalifikowanej i wykształconej kadrze.

Polska słynie ze świetnie wyszkolonych specjalistów i specjalistek IT o bogatym doświadczeniu w różnych technologiach i językach programowania. W HSBC przekonaliśmy się o tym, gdy w 2011 roku otworzyliśmy nasze centrum w Krakowie. Wysoki poziom edukacji oraz duża liczba absolwentów kierunków technicznych zapewniła stały napływ wykwalifikowanych kandydatów i kandydatek. To kluczowy czynnik umożliwiający dalszy rozwój firmom i przyciągający nowe organizacje IT do Polski.

„Mityczna” opłacalność ekonomiczna wynikająca z otwierania ośrodków technologicznych w Krakowie, Warszawie czy Wrocławiu przestała być głównym powodem przenoszenia swoich usług do Polski. Oczywiście koszty życia i zatrudnienia w Polsce są wciąż niższe niż w zachodnich krajach Europy czy Stanach Zjednoczonych. Mimo to w ciągu ostatnich dwóch lat obserwowaliśmy znaczny wzrost kosztów utrzymania. W rezultacie różnica między Polską a innymi miejscami w Europie zaczyna się zacierać.

Zakładam, że ten trend utrzyma się w 2024 roku i kolejnych latach, choć zapewne w nieco wolniejszym tempie z powodu zawirowań gospodarczych i transformacji branży IT. Dlatego w HSBC już teraz kładziemy nacisk na efektywność i wysoką jakość świadczonych przez nas usług, aby osiągnąć jak najwyższe zwroty z inwestycji.

.Data

/ Oferty pracy i konkurencja



Kolejna po DevOps kategoria, w której mamy do czynienia z ciągłym wzrostem podaży ogłoszeń, wysokimi zarobkami i mniejszą niż w innych przypadkach konkurencją, to Data.

Tutaj udział ofert pracy na No Fluff Jobs **wzrósł dwukrotnie**, podobnie jak liczba aplikujących (na stanowiskach juniorskich nawet było to trzykrotne przebicie). Ale **średnia 30 osób** walczących o jedno stanowisko nie przeraża tak, jak rywalizacja na pozycjach programistycznych.

Specjaliści i specjalistki z obszaru Data muszą umieć przede wszystkim **SQL** (67,4%) i **Pythona** (51,2%). Z pozostałych wymagań obowiązkowych, które częściej pojawiają się w ogłoszeniach, znajdziemy Sparka i ETL (obie mniej więcej, w 1/4 ofert). W ciągu roku nieco wzrosło występowanie **Azure** na liście oczekiwań, a spadło Scali, AWS czy Javy.



.Data

Oferowane wynagrodzenia



Ciekawy przypadek badawczy stanowi kategoria Data. Tu, jak pokazaliśmy, rośnie liczba ogłoszeń, kandydujących nie jest aż tak wiele jak w innych specjalizacjach, a do tego w ofertach znajduje się zwykle sporo wymagań. Takie przesłanki zwykle sprawiają, że i wynagrodzenia rosną w szybszym tempie niż w innych kategoriach. Jednak w 2023 roku, **tylko w ofertach dla midów** mediana dolnych widełek na umowie B2B wzrosła o kilkanaście procent (aż 19%). W pozostałych przypadkach były to wzrosty kilkuprocentowe, a u seniorów na B2B, praktycznie niezauważalne.

Niższe niż w innych przypadkach wzrosty nie oznaczają wszak, że kategoria Data nie miała się już dotychczas czym pochwalić. Zarobki, jak było choćby widać na wykazie zbiorczym kategorii, są wysokie – midom oferowało się **14 tys.–20,3 tys. PLN brutto** na umowie o pracę i **20 tys.–25,2 tys. PLN netto (+VAT)** na umowie B2B.

Skok na pozycję seniora wiązał się z kolei z zarobkami **18 tys.–25 tys. PLN brutto** na umowie o pracę. W przypadku umowy B2B, mediana górnych widełek **przekroczyła 30 tysięcy złotych.**

Data	UoP				B2B			
	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana
Junior	7 000	10 000	0,0 %	0,0 %	8 700	12 000	- 3,3 %	- 10,4 %
Mid	14 000	20 300	+ 5,3 %	+ 1,5 %	20 000	25 200	+ 19,0 %	+ 5,0 %
Senior	18 000	25 000	+ 9,1 %	+ 6,4 %	22 000	30 200	+ 0,9 %	+ 0,7 %

*Wynagrodzenia na umowach B2B podano w kwotach PLN netto (+VAT), a wynagrodzenia na umowie o pracę w kwotach PLN brutto. Prezentowane kwoty to mediany dolnych (min.) i górnych (max.) widełek wynagrodzeń z ogłoszeń o pracę we wskazanych kategoriach. Kolumny Min. zmiana i Max. zmiana oznaczają procentowy wzrost/spadek danej mediany w porównaniu z 2022 rokiem.

.Frontend

/ Oferty pracy i konkurencja

Frontend to kategoria, która miała chyba najtrudniejszy rok. Jej udział w całości ofert znacząco stopniał, w rankingu spadła z 2. na 6. miejsce.



Przełożyło się to ewidentnie na liczby aplikacji, bo potężna przecież pula kandydatów musiała odpowiadać na uszczuplony zestaw ofert. Średnie wysyłanych CV **naprawdę szokują** – każda oferta juniorska była wręcz zalewana aplikacjami, ale rekrutujący midów i seniorów też **mieli cały stos zgłoszeń do przejrzania** (odpowiednio ponad 7x i niemal 6x tyle, co rok wcześniej).

Frontend to też „specyficzna” kategoria pod względem wymagań. To tutaj konieczna jest znajomość **JavaScriptu** (wspomina o tym 69% ofert), ale i inne technologie są oczekiwane w ok. połowie ogłoszeń. Mowa tu o takich wymaganiach jak: **React, CSS, TypeScript** czy **HTML**.



.Frontend

Oferowane wynagrodzenia



Frontend to interesująca kategoria z punktu widzenia analizy wynagrodzeń, bo jedyna, w której mediana dolnych i górnych widełek wynagrodzeń u seniorów na B2B **przekroczyły 20% wzrostu rok do roku**. Pracującym w oparciu o tę formę zatrudnienia oferowano **17 tys.-24 tys. PLN brutto**, podczas gdy widełki zarobków seniorów na B2B wyniosły **21 tys.-28 tys. PLN netto** (wzrosty kilkunastoprocentowe w obu medianach).

Na pozycjach midowych oferowano **12,5 tys.-18 tys. PLN brutto** na UoP, **15 tys.-22 tys. PLN netto (+VAT)** na B2B. Z kolei osobom początkującym, które szukały pracy we Frontendzie na B2B, na pewno spodobało się, że mediana górnych widełek wzrosła aż o **18%** – widełki juniorskie dla tego typu umowy wyniosły **6,7 tys.-11,8 tys. PLN netto (+VAT)**.

Frontend	UoP				B2B			
	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana
Junior	6 000	9 000	0,0 %	0,0 %	6 700	11 800	+ 3,1 %	+ 18,0 %
Mid	12 500	18 000	+ 13,6 %	+ 3,4 %	15 000	22 000	+ 7,1 %	+ 4,8 %
Senior	17 000	24 000	+ 21,4 %	+ 20,0 %	21 000	28 000	+ 16,7 %	+ 11,1 %

*Wynagrodzenia na umowach B2B podano w kwotach PLN netto (+VAT), a wynagrodzenia na umowie o pracę w kwotach PLN brutto. Prezentowane kwoty to mediany dolnych (min.) i górnych (max.) widełek wynagrodzeń z ogłoszeń o pracy we wskazanych kategoriach. Kolumny Min. zmiana i Max. zmiana oznaczają procentowy wzrost/spadek danej mediany w porównaniu z 2022 rokiem.

Sprawdź, jak No Fluff Jobs
pomaga firmom takim jak
Twoja w znalezieniu
najbardziej pasujących
kandydatów
i kandydatek.



Rekrutujesz kilkanaście osób jednocześnie?
To nie problem.

[Czytaj mini case study](#)



Rozbudowujesz nie tylko zespół IT?
U nas znajdziesz kandydujących z różnych branż.

[Czytaj mini case study](#)



Interesują Cię osoby faktycznie dopasowane do
Twoich wymagań? Nie szukaj dalej!

[Czytaj mini case study](#)



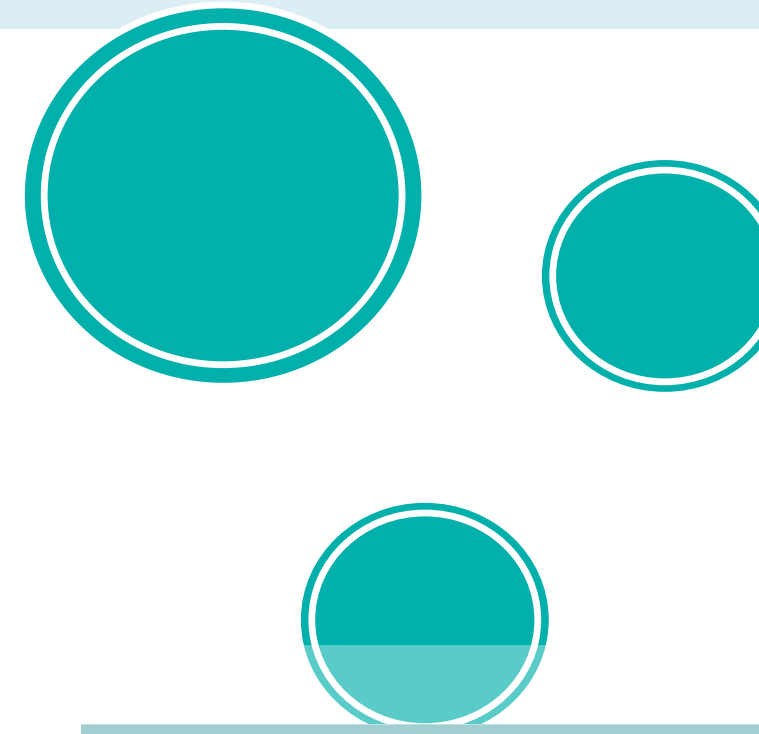
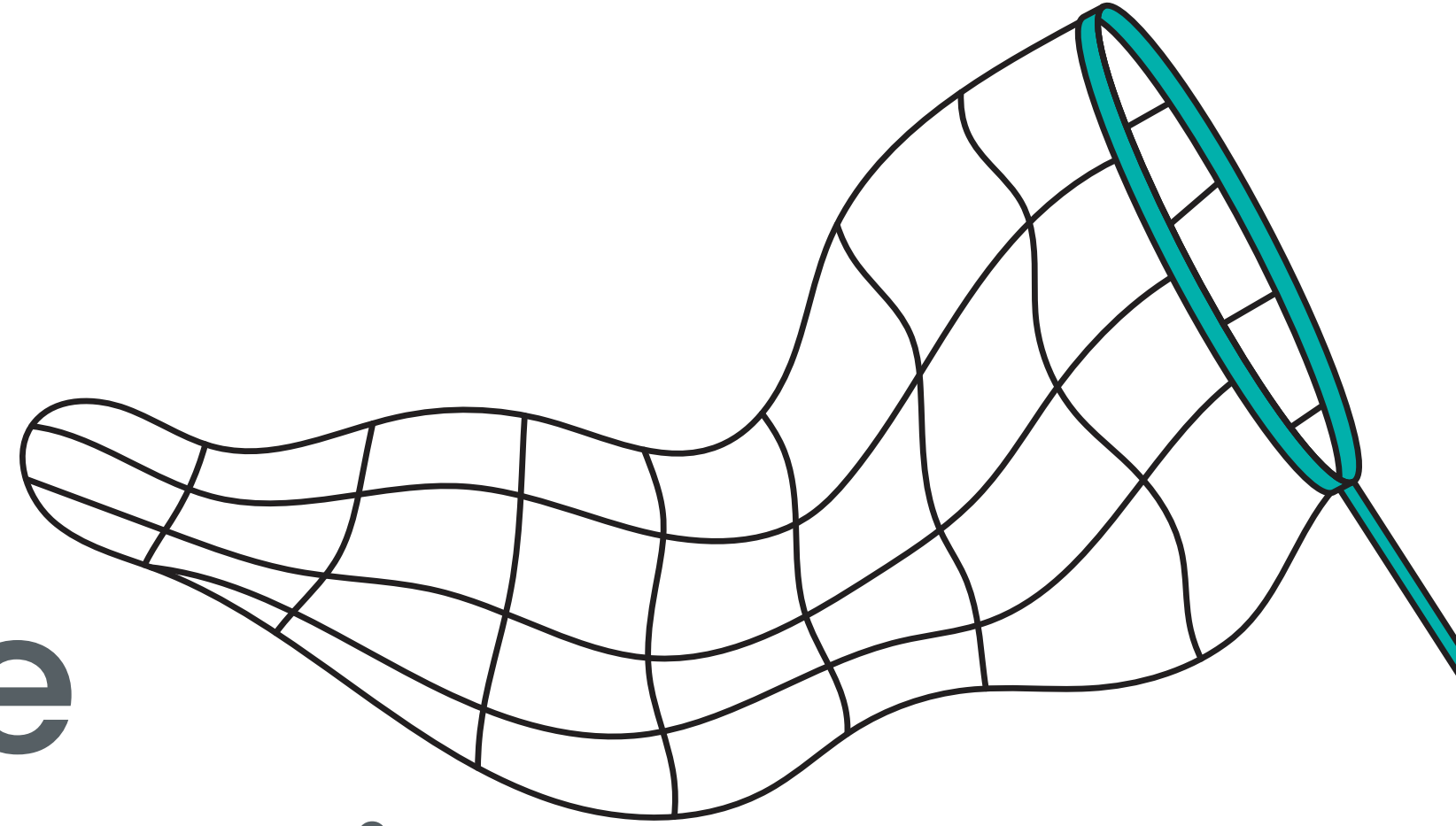
Chcesz mieć dużo jakościowych aplikacji?
Z nami to możliwe.

[Czytaj mini case study](#)



No Fluff Jobs
Twój partner w codziennych rekrutacjach

Oferowane wynagrodzenia w pozostałych kategoriach IT



Ile zarabia się w innych
specjalizacjach?



Business Analysis & ERP

Oferowane wynagrodzenia

Business Analysis	UoP				B2B			
	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana
Junior	niewystarczające dane		niewystarczające dane		niewystarczające dane		niewystarczające dane	
Mid	11 000	16 500	+ 10,0 %	+ 10,0 %	16 800	21 800	+ 12,0 %	+ 3,8 %
Senior	14 400	18 900	+ 17,1 %	+ 5,0 %	20 000	25 200	+ 19,0 %	+ 3,8 %

ERP	UoP				B2B			
	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana
Junior	niewystarczające dane		nowa kategoria, niewystępująca przed 2023		niewystarczające dane		nowa kategoria, niewystępująca przed 2023	
Mid	12 000	17 000			16 000	22 300		
Senior	18 500	26 000			22 000	30 000		

*Wynagrodzenia na umowach B2B podano w kwotach PLN netto (+VAT), a wynagrodzenia na umowie o pracę w kwotach PLN brutto. Prezentowane kwoty to mediany dolnych (min.) i górnych (max.) widełek wynagrodzeń z ogłoszeń o pracy we wskazanych kategoriach. Kolumny Min. zmiana i Max. zmiana oznaczają procentowy wzrost/spadek danej mediany w porównaniu z 2022 rokiem.

Support & System Administration

Oferowane wynagrodzenia

Support	UoP				B2B			
	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana
Junior	6 000	8 000	+ 20,0 %	+ 14,3 %	7 000	9 400	+ 16,7 %	+ 4,4 %
Mid	8 500	12 000	+ 6,3 %	0,0 %	10 800	15 000	- 8,5 %	- 6,3 %
Senior	13 000	20 000	+ 23,8 %	+ 17,6 %	niewystarczające dane		niewystarczające dane	

System Administration	UoP				B2B			
	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana
Junior	niewystarczające dane		niewystarczające dane		niewystarczające dane		niewystarczające dane	
Mid	12 000	15 100	+ 20,0 %	+ 0,7 %	16 800	20 200	+ 20,0 %	+ 6,9 %
Senior	15 000	20 000	+ 25,0 %	+ 17,6 %	20 200	25 100	+ 34,7 %	+ 24,3 %

*Wynagrodzenia na umowach B2B podano w kwotach PLN netto (+VAT), a wynagrodzenia na umowie o pracę w kwotach PLN brutto. Prezentowane kwoty to mediany dolnych (min.) i górnych (max.) widełek wynagrodzeń z ogłoszeń o pracy we wskazanych kategoriach. Kolumny Min. zmiana i Max. zmiana oznaczają procentowy wzrost/spadek danej mediany w porównaniu z 2022 rokiem.

Project Management & Embedded

Oferowane wynagrodzenia

Project Management	UoP				B2B			
	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana
Junior	niewystarczające dane		niewystarczające dane		niewystarczające dane		niewystarczające dane	
Mid	12 600	18 000	+ 5,9 %	+ 5,9 %	15 000	20 000	+ 7,1 %	0,0 %
Senior	17 000	22 000	+ 13,3 %	+ 10,0 %	20 000	25 000	+ 17,6 %	+ 6,4 %

Embedded	UoP				B2B			
	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana
Junior	niewystarczające dane		niewystarczające dane		niewystarczające dane		niewystarczające dane	
Mid	12 000	18 000	+ 9,1 %	0,0 %	15 000	23 400	+ 7,1 %	+ 11,4 %
Senior	16 000	24 000	+ 14,3 %	+ 20,0 %	20 000	30 000	+ 20,5 %	+ 25,0 %

*Wynagrodzenia na umowach B2B podano w kwotach PLN netto (+VAT), a wynagrodzenia na umowie o pracę w kwotach PLN brutto. Prezentowane kwoty to mediany dolnych (min.) i górnych (max.) widełek wynagrodzeń z ogłoszeń o pracy we wskazanych kategoriach. Kolumny Min. zmiana i Max. zmiana oznaczają procentowy wzrost/spadek danej mediany w porównaniu z 2022 rokiem.

AI & Game Dev

Oferowane wynagrodzenia

AI	UoP				B2B			
	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana
Junior	niewystarczające dane		niewystarczające dane		niewystarczające dane		niewystarczające dane	
Mid	14 000	22 000	+ 16,7 %	+ 20,9 %	16 000	24 000	+ 6,0 %	0,0 %
Senior	16 000	23 000	+ 6,7 %	+ 4,5 %	20 000	28 500	0,0 %	- 0,3 %

Game Dev	UoP				B2B			
	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana
Junior	niewystarczające dane		niewystarczające dane		niewystarczające dane		niewystarczające dane	
Mid	10 000	18 000	niewystarczające dane do porównania przed 2023 rokiem		12 000	20 000	0,0 %	+ 11,1 %
Senior	12 000	18 500			16 000	23 500	- 5,9 %	- 8,6 %

*Wynagrodzenia na umowach B2B podano w kwotach PLN netto (+VAT), a wynagrodzenia na umowie o pracę w kwotach PLN brutto. Prezentowane kwoty to mediany dolnych (min.) i górnych (max.) widełek wynagrodzeń z ogłoszeń o pracy we wskazanych kategoriach. Kolumny Min. zmiana i Max. zmiana oznaczają procentowy wzrost/spadek danej mediany w porównaniu z 2022 rokiem.

Mobile & Security

Oferowane wynagrodzenia

Mobile	UoP				B2B			
	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana
Junior	niewystarczające dane		niewystarczające dane		niewystarczające dane		niewystarczające dane	
Mid	12 000	18 800	0,0 %	+ 4,4 %	16 000	22 100	0,0 %	- 2,6 %
Senior	16 000	22 500	+ 6,7 %	+ 2,3 %	21 400	29 200	+ 13,2 %	+ 14,5 %

Security	UoP				B2B			
	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana
Junior	niewystarczające dane		niewystarczające dane		niewystarczające dane		niewystarczające dane	
Mid	13 300	19 000	+ 9,0 %	+ 5,6 %	17 000	25 000	- 5,6 %	+ 4,2 %
Senior	18 000	24 000	+ 20,0 %	+ 9,1 %	21 000	29 800	+ 5,0 %	+ 10,4 %

*Wynagrodzenia na umowach B2B podano w kwotach PLN netto (+VAT), a wynagrodzenia na umowie o pracę w kwotach PLN brutto. Prezentowane kwoty to mediany dolnych (min.) i górnych (max.) widełek wynagrodzeń z ogłoszeń o pracy we wskazanych kategoriach. Kolumny Min. zmiana i Max. zmiana oznaczają procentowy wzrost/spadek danej mediany w porównaniu z 2022 rokiem.

Architecture & Business Intelligence

Oferowane wynagrodzenia

Architecture	UoP				B2B			
	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana
Junior	niewystarczające dane		nowa kategoria, niewystępująca przed 2023		niewystarczające dane		nowa kategoria, niewystępująca przed 2023	
Mid	17 000	23 000			25 000	30 000		
Senior	22 000	28 000			26 900	33 600		

Business Intelligence	UoP				B2B			
	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana
Junior	niewystarczające dane		niewystarczające dane		niewystarczające dane		niewystarczające dane	
Mid	12 000	16 000	- 7,7 %	- 11,1 %	16 000	21 800	- 4,8 %	- 5,2 %
Senior	14 000	20 000	- 6,7 %	- 2,0 %	20 000	25 200	+ 11,1 %	+ 0,8 %

*Wynagrodzenia na umowach B2B podano w kwotach PLN netto (+VAT), a wynagrodzenia na umowie o pracę w kwotach PLN brutto. Prezentowane kwoty to mediany dolnych (min.) i górnych (max.) widełek wynagrodzeń z ogłoszeń o pracy we wskazanych kategoriach. Kolumny Min. zmiana i Max. zmiana oznaczają procentowy wzrost/spadek danej mediany w porównaniu z 2022 rokiem.

Product Management & UX/UI/Design

Oferowane wynagrodzenia

Product Management	UoP				B2B			
	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana
Junior	niewystarczające dane		niewystarczające dane		niewystarczające dane		niewystarczające dane	
Mid	13 000	18 000	+ 0,8 %	- 5,3 %	15 000	20 200	+ 7,1 %	+ 1,0 %
Senior	18 000	23 000	+ 12,5 %	0,0 %	18 900	26 400	+ 5,0 %	+ 5,6 %

UX/UI/Design	UoP				B2B			
	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana
Junior	niewystarczające dane		niewystarczające dane		niewystarczające dane		niewystarczające dane	
Mid	8 000	12 000	- 11,1 %	- 18,9 %	10 900	16 000	+ 9,0 %	0,0 %
Senior	12 000	16 600	- 4,0 %	- 7,8 %	16 800	22 000	+ 12,0 %	+ 10,0 %

*Wynagrodzenia na umowach B2B podano w kwotach PLN netto (+VAT), a wynagrodzenia na umowie o pracę w kwotach PLN brutto. Prezentowane kwoty to mediany dolnych (min.) i górnych (max.) widełek wynagrodzeń z ogłoszeń o pracy we wskazanych kategoriach. Kolumny Min. zmiana i Max. zmiana oznaczają procentowy wzrost/spadek danej mediany w porównaniu z 2022 rokiem.

Agile/Scrum Master

Oferowane wynagrodzenia

Agile/Scrum Master	UoP				B2B			
	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana
Junior	niewystarczające dane		niewystarczające dane		niewystarczające dane		niewystarczające dane	
Mid	niewystarczające dane		niewystarczające dane		16 800	23 000	+ 12,0 %	13,9%
Senior	16 500	20 000	+ 17,9 %	+ 2,0 %	21 800	26 900	+ 17,8 %	+ 8,5 %

*Wynagrodzenia na umowach B2B podano w kwotach PLN netto (+VAT), a wynagrodzenia na umowie o pracę w kwotach PLN brutto. Prezentowane kwoty to mediany dolnych (min.) i górnych (max.) widełek wynagrodzeń z ogłoszeń o pracy we wskazanych kategoriach. Kolumny Min. zmiana i Max. zmiana oznaczają procentowy wzrost/spadek danej mediany w porównaniu z 2022 rokiem.



Sprawdź, ile możesz zarabiać!

Uzpełnij swoje kryteria i stwórz swój spersonalizowany raport!



Generuj raport

Kategoria

Wybierz

Technologia

Wybierz

Lokalizacja (ofert w bazie 257532)

Wybierz

Poziom doświadczenia

Junior

Rodzaj umowy

UoP (gross)

Generuj

Włącz MySalary, by zaplanować kolejny krok w swojej karierze IT



Sprawdź MySalary



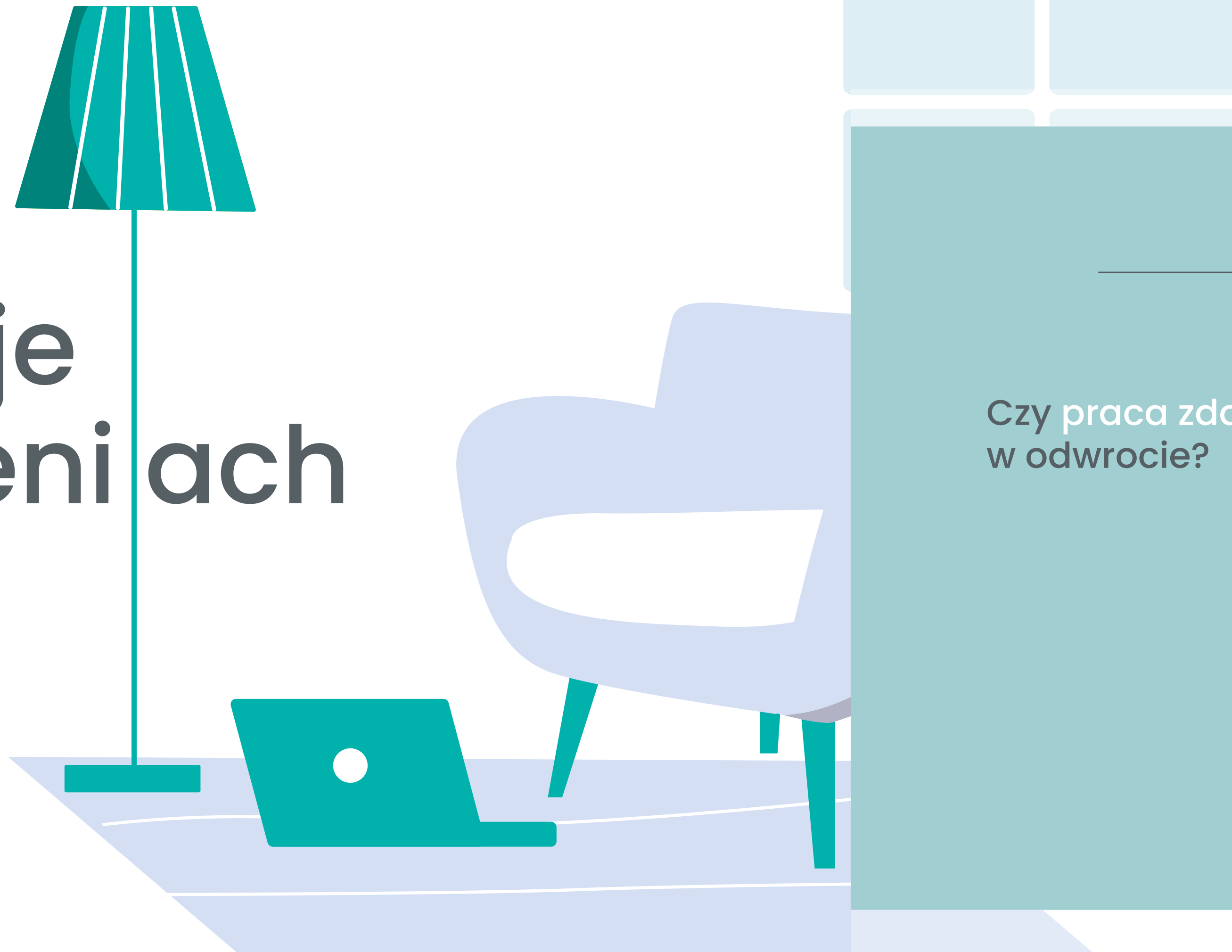
Wiesz dobrze, że przez rok może się sporo zmienić. Raport, który właśnie czytasz, w kolejnym kwartale może stracić na aktualności. Jeśli chcesz być na bieżąco i wiedzieć, jak wyglądają zarobki w Twojej specjalizacji, skorzystaj z narzędzia MySalary.

- Dane live, dostępne o każdej porze dnia i nocy.
- Spersonalizowane informacje dla Twojego seniority, typu umowy, lokalizacji i umiejętności.
- Przydatne podpowiedzi: jak dużo jest ofert pod Twoje umiejętności; które firmy szukają nowych talentów i płacą najwięcej oraz w jakich technologiach warto się rozwijać.

Dowiedz się, ile są warte Twoje umiejętności na rynku pracy.

Sprawdź wersję demo narzędzia [tutaj](#).

Lokalizacje w ogłoszeniach



Czy praca zdalna jest
w odwrocie?

Przez hybrydę z powrotem do biur?



Praca zdalna od lat ma mocną pozycję w IT. Bywały momenty, jak Q1 2022 roku, gdy ten tryb pracy był tak powszechny, że odpowiadał za ponad 76% wszystkich ogłoszeń. Dziś pracownicy uwielbiający frazę work from anywhere mogą patrzeć na te dane z tęsknotą.

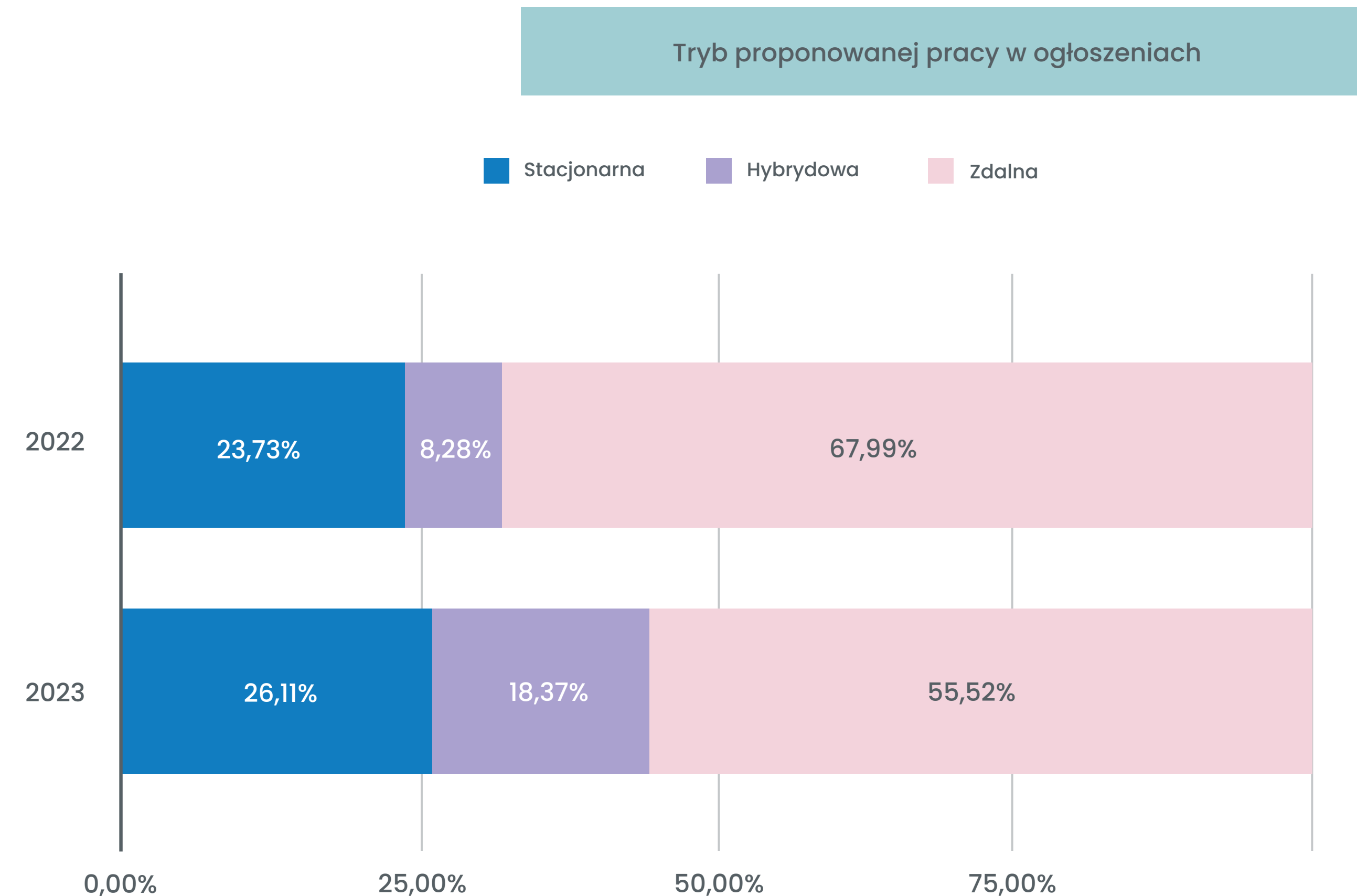
Choć praca zdalna nadal dominuje w IT (dotyczy 55,5% ogłoszeń), **to trend odwrotu od trybu „remote” jest zauważalny**. Powyższe wskazanie to aż o 12 punktów procentowych mniej niż przed rokiem.

Co ciekawe, nie mamy tu do czynienia ze zmianą zero-jedynkową, bo mniejszy udział zdalnej nie wiązał się ze znaczącym skokiem w pracy stacjonarnej (tu tylko ponad 2 p.p. więcej).

Wydaje się, że pracodawcy w większości postanowili nie podejmować drastycznych kroków i realizują wizję powrotu do biura przez tryb pośredni, czyli hybrydę.

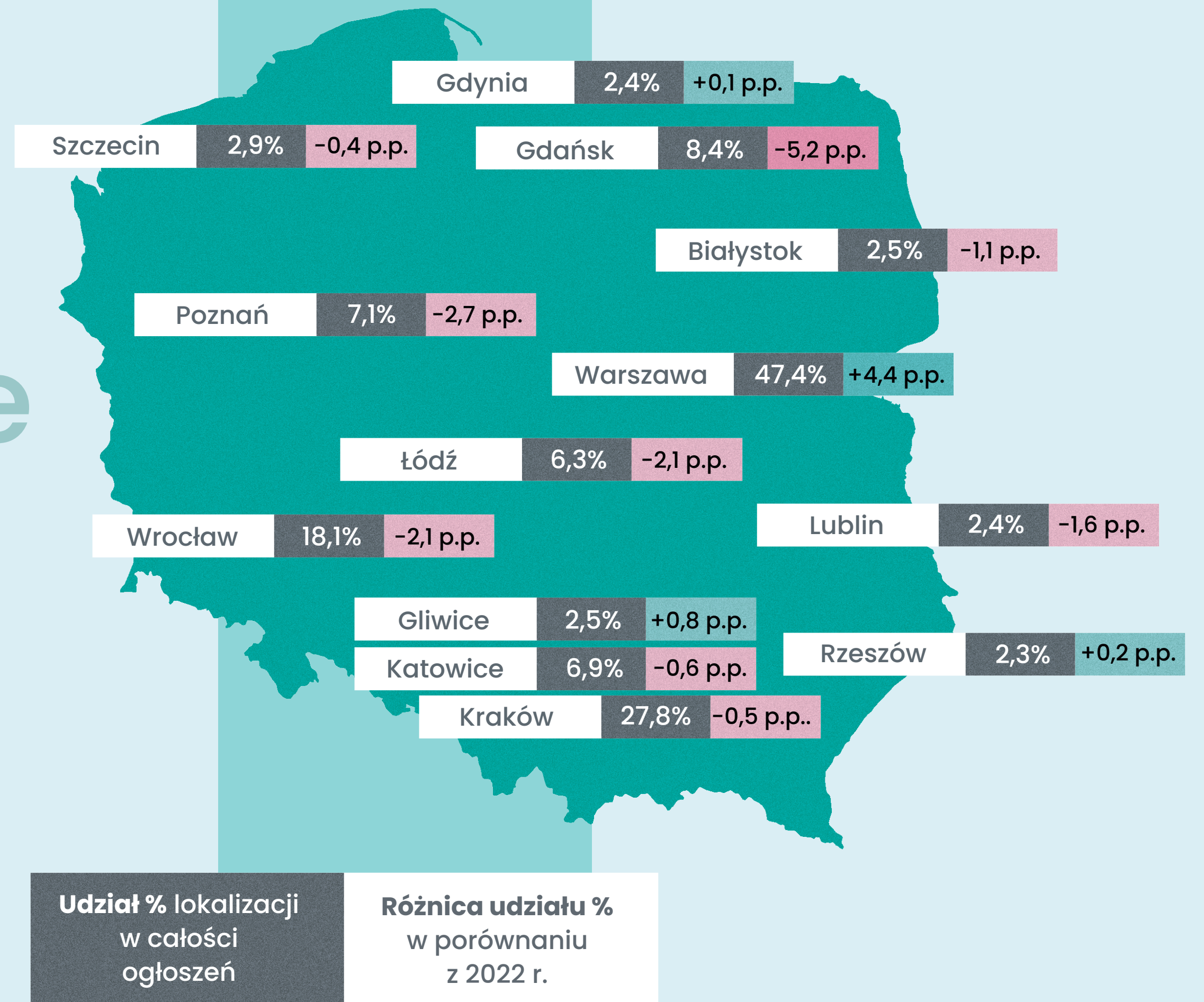
Tu w ciągu roku **udział wzrósł z 8,3% do 18,4%**.

Skąd takie zawirowania w tej materii? Zachęcamy do zgłębienia tematu podczas lektury biuletynu „Rynek pracy bez tajemnic”^{*}.



Najczęściej podawane lokalizacje pracy stacjonarnej

Ogłoszenia mogą zawierać informacje o 2 lub więcej dostępnych lokalizacjach.



Gdzie ogniskuje się praca stacjonarna?



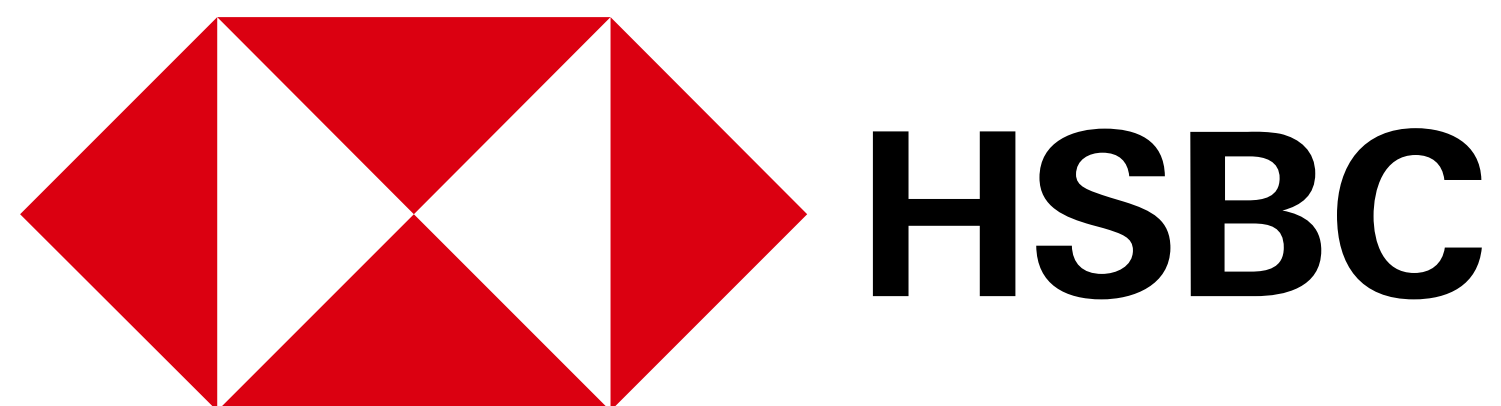
Mapa z poprzedniej strony jasno wskazuje, że wciąż to duże ośrodki miejskie dominują w przyciąganiu talentów w IT. Warszawa w ciągu roku **zyskała jeszcze parę punktów procentowych** i z udziałem 47,4% ofert wyraźnie przoduje stawce. Dalej mamy Kraków (27,8%) i Wrocław (18,1%), a potem... długo nic.

Przez lata można było przypuszczać, że do „walki” o miano jednego z głównych hubów IT w kraju włączy się Trójmiasto. Jednak **Gdańsk zanotował największy spadek** w tej kategorii – tutaj oferty stacjonarne straciły w udziale ponad 5 punktów procentowych, a miastu bliżej już do Poznania, Łodzi czy Katowic niż do Top 3 w tym zestawieniu. Gdynia to dopiero 12. miejsce w Polsce, a Sopot odgrywa marginalne znaczenie w rankingu – sny o „potędze” Północy na razie się nie ziszczą.

A co o pracy stacjonarnej mówią nam zarobki? Tutaj też prawdziwe jest stwierdzenie, że **im większy/ważniejszy ośrodek w kraju, tym można było liczyć na lepsze apanaże**. W stolicy i w Krakowie były to kwoty 18 tys.-25,2 tys. PLN netto (+VAT) na B2B lub 15 tys.-20 tys. PLN brutto na UoP. W reszcie kraju górne widełki też potrafiły „dojść” do poziomu 25k, ale to w dolnych widać różnicę: zwykle 1 tys. lub 1,5 tys. mniej w tej medianie. Patrząc ogólnie na cały kraj, wciąż wyższe zarobki widać w ofertach pracy zdalnej, ale i hybrydowa nie jest daleko z tyłu.

Tryb pracy	B2B		UoP	
	Min.	Max.	Min.	Max.
Stacjonarna	16 000	22 700	12 000	18 000
Hybrydowa	18 500	25 000	15 000	20 300
Zdalna	19 000	25 200	14 600	20 000

*Wynagrodzenia na umowach B2B podano w kwotach PLN netto (+VAT), a wynagrodzenia na umowie o pracę w kwotach PLN brutto. Prezentowane kwoty to mediany dolnych (min.) i górnych (max.) widełek wynagrodzeń z ogłoszeń o pracy we wskazanych kategoriach.



Mateusz Perdek

Head of Technology Centre Poland HSBC Service Delivery
(Polska) Sp. z o.o

Jak współpraca zespołów zdalnych będzie wyglądać w 2024 roku?



Pandemia koronawirusa znacząco zmieniła nasze podejście do pracy. Przede wszystkim przyspieszyła cyfrową transformację, a z pracy zdalnej uczyniła standard. Choć obecnie niektórzy globalni giganci usiłują walczyć z tym trendem i ściągnąć pracowników/pracowniczki do biur, w HSBC przyjęliśmy hybrydowy model pracy i pozwalamy zespołom na pracę i z domu, i z biura. Takim podejściem chcemy zapewnić cenioną przez wszystkich elastyczność, stwarzając jednocześnie możliwość osobistej współpracy.

Rzecz jasna, aby wprowadzić elastyczne warunki pracy, musieliśmy sięgnąć po cyfrowe narzędzia współpracy, zadbać o dobrostan pracowników/pracowniczek (wiemy, że praca z domu potrafi rodzić frustrację) oraz rozwiązania mierzące wydajność opartą na wynikach. Aby utrzymać zaangażowanie rozproszonych zespołów, warto także pielęgnować rozwój ich kariery, zapewniając odpowiednie budżety szkoleniowe i przestrzeń do wymiany wiedzy.

Co ciekawe, wbrew wstępnym założeniom, zauważyliśmy, że elastyczne warunki pracy przekładają się na zwiększoną efektywność i jakość osiągniętych celów. Nie wspominając o tym, że pozwalają utrzymać odpowiedni work-life balance. Pomimo krążących słów krytyki uważam, że hybrydowy model pracy stanie się wkrótce branżowym standardem.

Benefits, udogodnienia i sprzęt do pracy

Jakie dodatki
najczęściej oferowano
kandydującym?



Would you be kind enough to offer me life insurance?

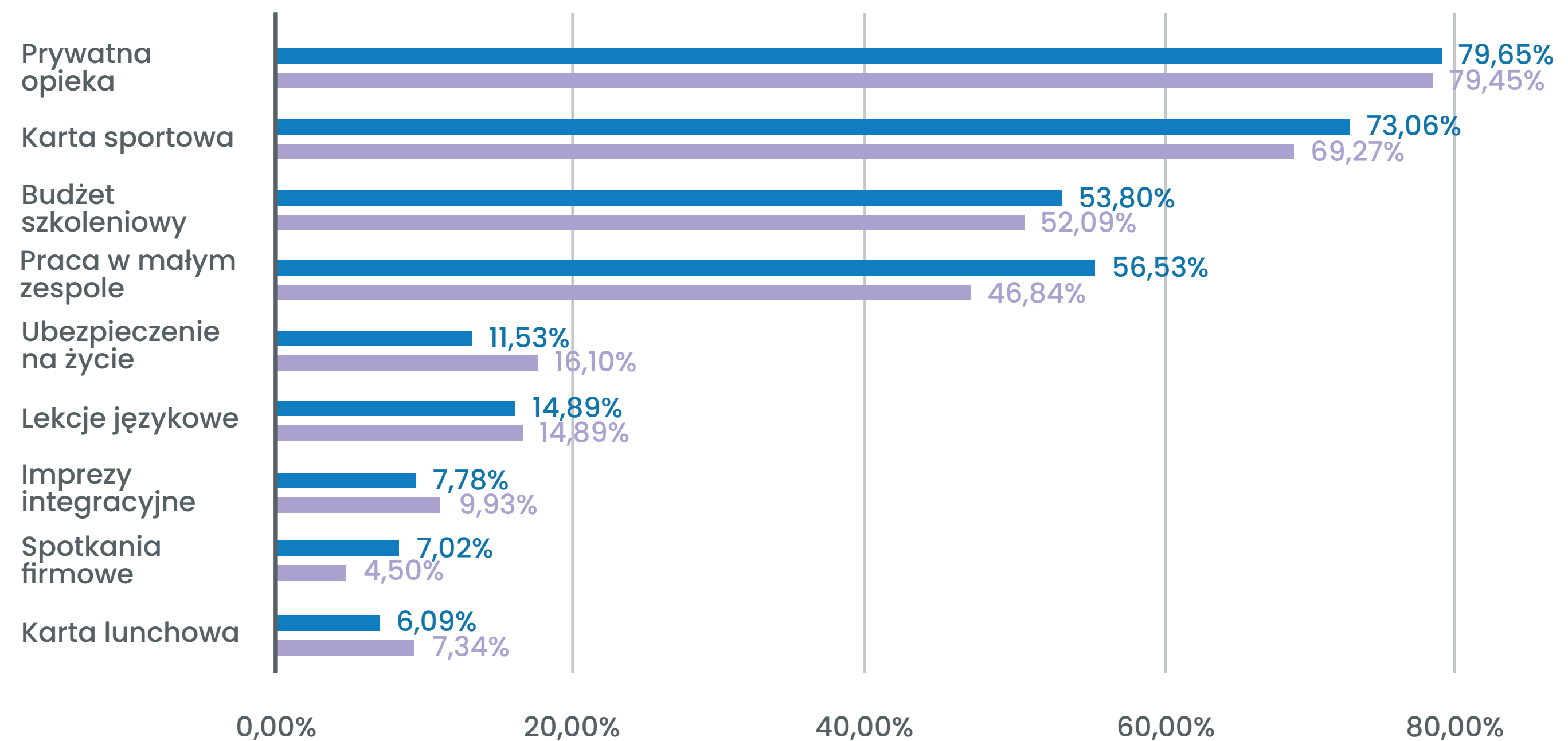


Nieprzypadkowo tę stronę raportu opatrzyliśmy anglojęzycznym tytułem. W 2023 roku, benefity, które nie odnotowały spadków (lub zaliczyły małe wzrosty) można było policzyć na palcach jednej ręki i były to m.in. **ubezpieczenie na życie** (wzrost o 4,6 p.p. do poziomu 16,1%) oraz **lekcje językowe** (0,1 p.p. wzrostu do 15%).

W topie mamy od lat te same wskazania. **Prywatna opieka medyczna to standard**, podawany w blisko 80% ogłoszeń o pracy. Mimo lekkich spadków, wciąż spory udział wśród benefitów mają: karta subskrypcji sportowej (69,3%) i budżet szkoleniowy (52,1%).

Większy „zjazd” (9,7 p.p.) zaliczyła informacja o pracy w małych zespołach. Ale bez względu na to, jak duży team masz do (współ)pracy, pocieszające, że **od dwóch lat wzrasta liczba wzmianek o imprezach integracyjnych**. W 2021 roku było to 5,1%, rok później już 7,8%, a w ostatnich dwunastu miesiącach ten benefit pojawiał się w co dziesiątym ogłoszeniu.

Benefity w ogłoszeniach o pracy



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

Pracodawcy wołają: wróć do biura – tu możesz zaparkować



Jeśli wykres o udogodnieniach byłby mailem do pracowników, to brzmiałby jakoś tak: „Dawno nie odwiedzałeś/odwiedzałaś **naszego nowoczesnego biura** (70%). Chodź, będzie fajnie. Czekają tu na Ciebie **darmowe napoje** (36,3%) i **przekąski** (33,3%). Przyjedź autem albo rowerem, mamy **parking za free** (40,8%). Ale w gry to pograj w domu, bo zamknęliśmy właśnie nasz pokój zabaw”.

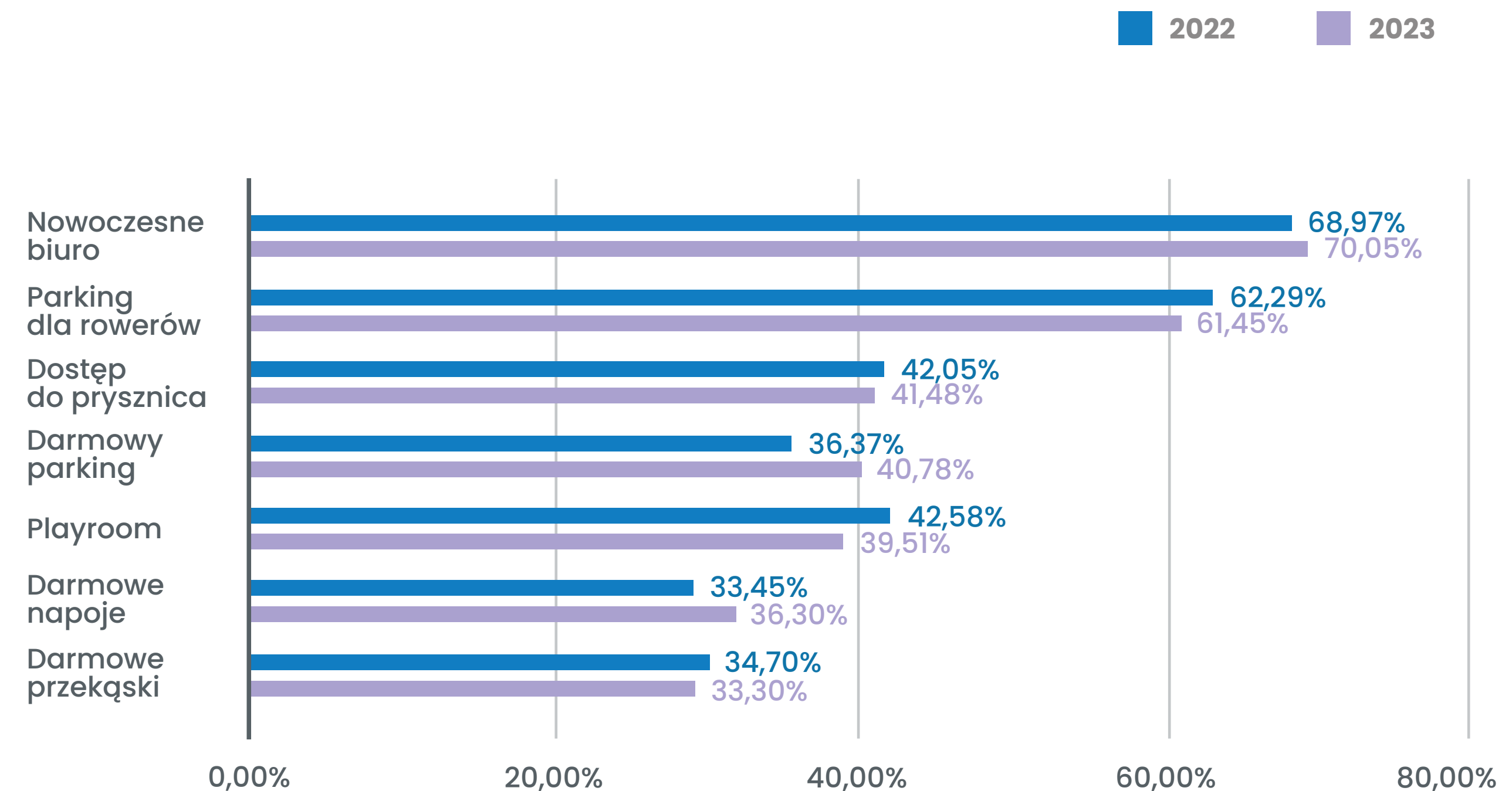
Tak, największe oszczędności przez lata widać na **playroomach**. Jeszcze w 2021 roku informowano o tym w 48% ofert, w 2022 – w nieco ponad 42%, a w ostatnim roku ten wskaźnik spadł poniżej 40%.

Odwrotny trend zanotowano z kolei w przypadku darmowego parkingu pod biurem. Tutaj w ciągu dwóch ostatnich lat widoczny jest **wzrost o 10 p.p.** Dla naszego zdrowia i środowiska dobrze, że miejsce do garażowania rowerów jest wciąż daleko z przodu – mówi o tym **ponad 61%** ogłoszeń.

Gdyby ta strona była aromatyzowana, pachniałaby kawą.

Od ubiegłego roku przyjęliśmy zasadę, by promować wśród pracodawców i pracodawczyń realne benefity i udogodnienia. Za realne uznajemy takie, które faktycznie coś wnoszą do pracowniczego życia, są elementem różnicującym, rzeczywistym dodatkiem. Wydaje się, że o dostępności kawy czy herbaty nie powinno się informować, nadal jednak to najczęstsza rzecz, którą firmy wpisują w tym polu. Z redaktorskiego obowiązku wspomnimy zatem, że kawę oferuje ponad 87% ogłoszeniodawców i na tym poprzestaniemy.

Udogodnienia w ogłoszeniach o pracy



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



Katarzyna Gajda-Mąka
IT Recruitment Team Leader, Ringier Axel Springer Polska

Czy benefity mogą być decydujące przy zatrudnieniu kandydatów i kandydatek IT?



Jako rekruterka dostrzegam zmianę preferencji kandydatów. Świadczenia dodatkowe odgrywają coraz większą rolę w przyciąganiu i utrzymaniu utalentowanych specjalistów IT.

Na rynku solidną podstawą są benefity zdrowotne: bogate pakiety ubezpieczeń, opieka dentystyczna i okulistyczna. Zyskują na popularności programy udziału w zyskach, pozwalające pracownikom na zakup akcji firmy. Dodatkowo: nowoczesne biura przyjazne zwierzętom, ergonomiczne miejsca pracy czy siłownia biurowa sprawiają, że środowisko pracy staje się jeszcze bardziej komfortowe. Nielimitowane dni urlopowe, workation, a nawet usługi osobistego asystenta są innowacyjnymi benefitami na rynku i przyciągają uwagę kandydatów.

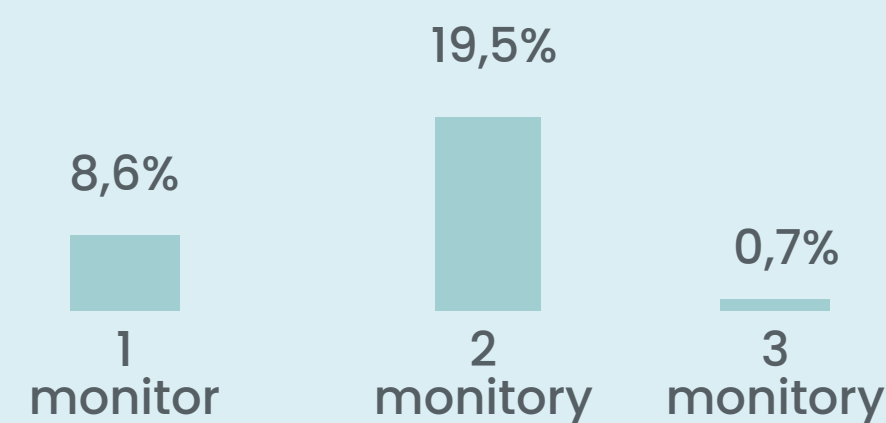
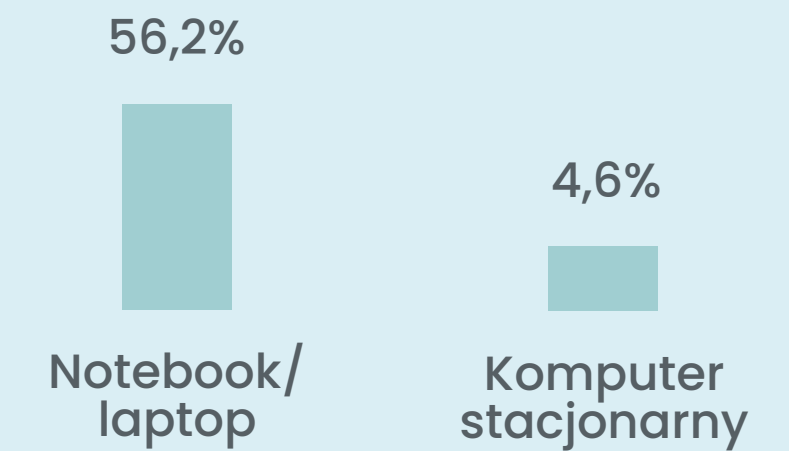
Podczas rozmów rekrutacyjnych kandydaci dopytują o benefity takie jak praca zdalna/hybrydowa. W Ringier Axel Springer Tech pracujemy hybrydowo, natomiast profitem, który chwalą koledzy i koleżanki jest możliwość workation, pracy z dowolnego kraju UE przez 30 dni. Ci, dla których rozwój zawodowy i wygoda są kluczowe, doceniają z kolei u nas dostęp do innowacyjnych narzędzi korzystających z generatywnej AI, jak GitHub Copilot.

Reasumując, atrakcyjne benefity mogą sprawić, że pracodawca zdobędzie przewagę konkurencyjną w rekrutacji specjalistów IT. Ważne jest inwestowanie w zróżnicowane pakiety świadczeń dostosowane do indywidualnych potrzeb różnych grup pracowników. Gra toczy się o przewagę rynkową oraz obniżenie poziomu rotacji w firmie.

Show me your setup, czyli o sprzęcie do pracy

Mobilność dalej w modzie

Mimo że podawanie typu jednostki do pracy nie jest obowiązkowe, tak gdy pracodawcy się na to decydują, dużo częściej informują o laptopie/notebooku, który kandydujący otrzymują na danym stanowisku pracy. Komputer przenośny pojawia się **ponad 12x częściej** w ogłoszeniach niż stacjonarny. Przy tym poziomie pracy zdalnej, a także częstych wyjazdach służbowych – najlepsza opcja.

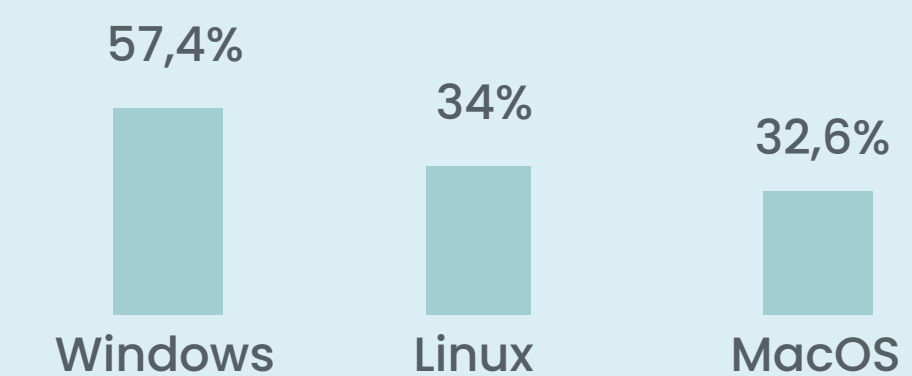


Ekranów tyle, że nie przegapisz żadnego taska

Z kolei w miejscu, gdzie ogłoszeniodawca wskazuje liczbę monitorów udostępnianych do pracy można wpisać także frazę tekstową. Dzięki temu wiemy, że niektóre firmy stawiają na konkret (Ultrawide 34”), inne zostawiają ten wybór kandydującym (as many as you need :)). Wśród tych pracodawców, którzy wolą sami decydować, wciąż dominują ci, którzy udostępniają swoim specjalistom 2 ekrany. Trzy lub więcej monitorów na stanowisku to w polskiej branży rzadki widok.

„Okienka” numerem 1

Wskazanie systemu operacyjnego, na jakim wykonywana jest praca, też jest nieobowiązkowe na No Fluff Jobs. Jeśli już firmy decydują się podać tę informację, najczęściej pojawia się tam wzmianka o Windowsie (który lideruje w tym zestawieniu od lat). Tych, którzy wiodą prym w internetowych dyskusjach powinno zainteresować, że Linux po raz pierwszy wyprzedził MacOS w tym rankingu. Po ochłonięciu od ważności tej informacji warto jednak przyjąć twarde fakty: to znów nie będzie rok pod znakiem pingwina.



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

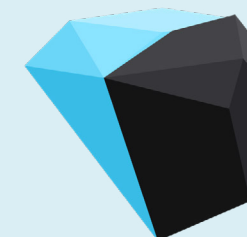
Community Partners

Dziękujemy za wsparcie projektu!



Codementors

FUTURE COLLARS.



KOPALNIA BIZNESU



testuj.pl

CODE:ME
UCZYMY PROGRAMOWANIA

TEAMSHARQ

Publikacja powstała przy udziale następujących osób:

Treści pisane, korekta, tłumaczenie:

Marek Jarząbek, Anna Żbikowska, Marta Matczak

Projekt graficzny, skład, materiały promocyjne, ilustracje:

Paweł Woźnica

Zbiór i analiza danych:

Sylwia Giedrys, Patrycja Kołodziej, Piotr Syrokwarz

Partnerstwa:

Izabela Sękowska, Aleksandra Hawańczak, Łukasz Berdowski, Marta Urban

DOŁĄCZ DO NAJWIĘKSZYCH SPOŁECZNOŚCI WŚRÓD POLSKICH JOB BOARDÓW IT



62 000+



79 000+



3 300+



10 000+

Dane za grudzień 2023

Partner raportu



ringier
axel springer

Masz pytanie lub pomysł na współpracę? Napisz do nas:
marketing@nofluffjobs.com