

**NOTM
FLUFF
JOBS**

Rynek pracy w Polsce

Gdzie jest praca i ile można zarobić?

Spis treści

Sytuacja na rynku pracy
i nastroje kandydujących

4

Co oferują pracodawcy?

13

Przegląd kategorii pracy

25

Administracja biurowa

27

Automatyka

29

Finanse

31

HR

34

Inżynieria elektryczna

36

IT

38

Konsulting

41

Logistyka

43

Marketing

45

Mechanika

48

Obsługa klienta

50

Prawo

52

Sprzedaż

55

Telekomunikacja

57

10 lat za nami. Nowy kierunek: Rozwój



Magdalena Gawłowska-Bujok

COO

Tomasz Bujok

CEO

No Fluff Jobs od momentu powstania (a właśnie mija nam okrągłe 10 lat) wiernie realizowało misję transparentności w ogłoszeniach o pracy i procesach rekrutacyjnych. Konsekwentnie promowaliśmy i promujemy publikowanie widełek płacowych oraz szczegółów ofertowych przez pracodawców. Wierzymy w otwartość i szacunek w relacjach między zatrudniającymi a poszukującymi pracy.

Co istotne, nie była to misja tylko „na papierze”. Zrealizowaliśmy kilka głośnych kampanii społecznych, w których przekonywaliśmy do transparentnego podejścia. Dowodem na to jest m.in. zainicjowana przez No Fluff Jobs petycja do Komisji Europejskiej, mająca na celu wprowadzenie obowiązku podawania wynagrodzeń w ogłoszeniach o pracy. Kilka miesięcy po naszej akcji Unia Europejska wdrożyła dyrektywę o transparentności płac, która będzie obowiązywać od 2026 roku, a my jesteśmy dumni, że też dołożyliśmy swoją cegiełkę w zakresie promowania tej idei.

Jesteśmy przekonani, że otwarta komunikacja dotycząca wynagrodzeń, opisu stanowiska i innych elementów oferty pracy przynosi wymierne korzyści obu stronom rekrutacji: redukuje

jej czas i koszty oraz buduje zaufanie między pracodawcą a kandydatem/kandydatką. Wierzymy, że idea ta jest uniwersalna i powinna być standardem nie tylko w branży IT, z której nasza firma wyrosła, ale we wszystkich sektorach gospodarki.

Dlatego po dekadzie funkcjonowania oraz obserwacji zmian na rynku pracy, nadal dynamicznie dostosowujemy się do potrzeb i wymagań zarówno pracodawców, jak i kandydujących. W ubiegłym roku postanowiliśmy przenieść nasze podejście i standardy z branży IT również na inne sektory, by mocniej zaakcentować, że misja, którą realizujemy, potrzebna jest równie mocno w innych odnogach rynku pracy.

No Fluff Jobs stał się tym samym jedynym portalem pracy w Polsce, gdzie widełki płacowe są obowiązkowe we wszystkich ogłoszeniach, niezależnie od branży. Nasz najnowszy raport rynkowy, który właśnie czytasz, to nie tylko mocne wsparcie tej idei, którą nadal będziemy z determinacją promować, lecz także potwierdzenie, że postawiliśmy kolejny istotny krok na ścieżce naszego rozwoju. Jesteśmy pewni, że czekają nas dobre lata i zachęcamy Cię do uczestnictwa w tej zmianie razem z nami.



Sytuacja na rynku pracy i nastroje kandydujących

Ponad 60% pracujących nie boi się utraty pracy. Ale 37% chciałoby ją zmienić

Ofert pracy w drugim kwartale roku **ubyło o 27,6%**. Patrząc w dłuższej perspektywie, widać, jak rynek ewoluuje. W jednym okresie jest na minusie, potem na dużym plusie, by znów „zanurkować” w wykresach. Taka sinusoida pokazuje, że w jednym okresie może być lepszy, w drugim nieco gorszy moment na szukanie pracy.

Dostępność ofert to jedno, ale jeszcze musimy oceniać chęci. **37% osób planuje zmianę pracy** jeszcze w 2024 roku. Ale ponad połowa chce pozostać w obecnym miejscu zatrudnienia, a 9% wciąż się waha.

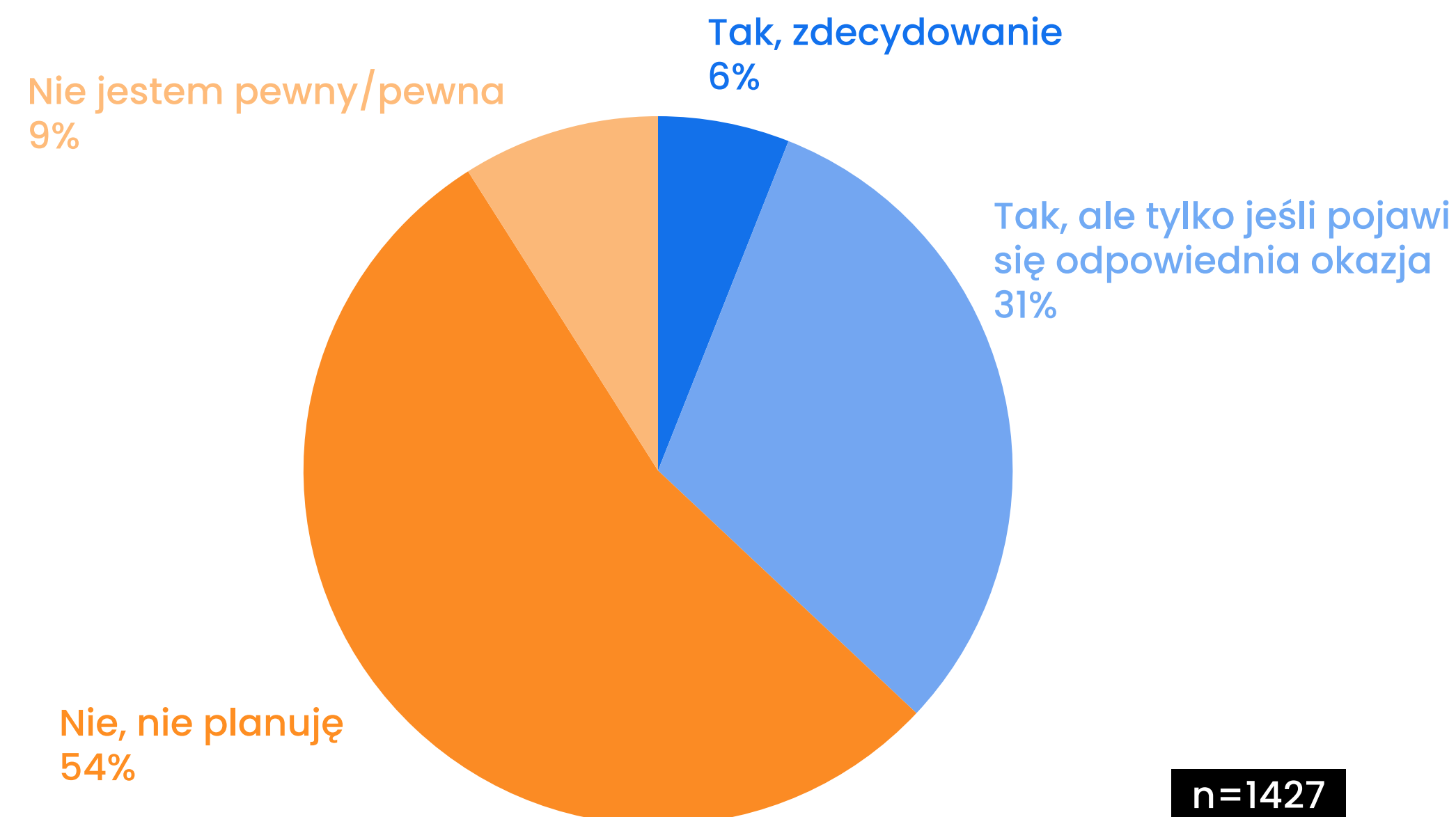
A czy obawiamy się takiej zmiany, którą zainicjowałby pracodawca? Raczej nie. Według naszego badania **62% zatrudnionych nie boi się dziś utraty pracy**. Takie obawy wyraża niecała 1/4 badanych.

Zarówno statystyki dotyczące planowanej zmiany pracy, jak i obawy o jej utratę nie powinny dziwić – wśród osób aktywnych zawodowo jedynie 5% wskazuje, że pozostaje obecnie bez jakiegokolwiek zatrudnienia.

Zmiany na rynku pracy w dostępności ofert pracy

Q4 2023	16,4% mniej ofert niż w Q3 2023
Q1 2024	27,5% więcej ofert niż w Q4 2023
Q2 2024	27,6% mniej ofert niż w Q1 2024

Czy planujesz zmianę pracy w 2024 roku?



Ile jest pracy na rynku? Czy czuć obawę ze strony pracowników?



Anna Gruca

Senior Talent Acquisition Partner

Schibsted Tech Polska

Zdecydowanie tzw. eldorado się skończyło. Firmy otwierają nowe procesy rekrutacyjne z większą ostrożnością, co widoczne jest również w zwiększonej aktywności agencji rekrutacyjnych, które oferują wsparcie w poszukiwaniach talentów dla firm.

To wszystko wpływa na poczucie bezpieczeństwa kandydatów. Wiele osób obawia się utraty pracy, szczególnie w branżach podatnych na zmiany gospodarcze lub technologiczne. Widzimy, że jeśli ktoś decyduje się na zmianę pracy, wnikliwiej analizuje rynek, często szukając stabilnych firm z dobrą reputacją.

Z drugiej strony, zauważamy ogromne zainteresowanie ofertami pracy. Zaskakujący jest znaczny wzrost liczby doświadczonych kandydatów, gotowych na zmianę pracy z bardziej realistycznymi oczekiwaniami finansowymi.

Podsumowując, sytuacja na rynku jest dynamiczna. Osobiście mam wrażenie, że znajdujemy się w fazie „obserwacji” – firmy mają pomysły, ale czekają na lepszy moment, aby wdrożyć je w życie.

Portale pracy wciąż najskuteczniejszym sposobem na znalezienie zatrudnienia

Zapytaliśmy aktywne zawodowo osoby o najlepsze sposoby na szukanie i znajdowanie pracy. W obydwu przypadkach **bezkonkurencyjne okazały się portale ogłoszeniowe**. Polecamy zwłaszcza **taki jeden**.

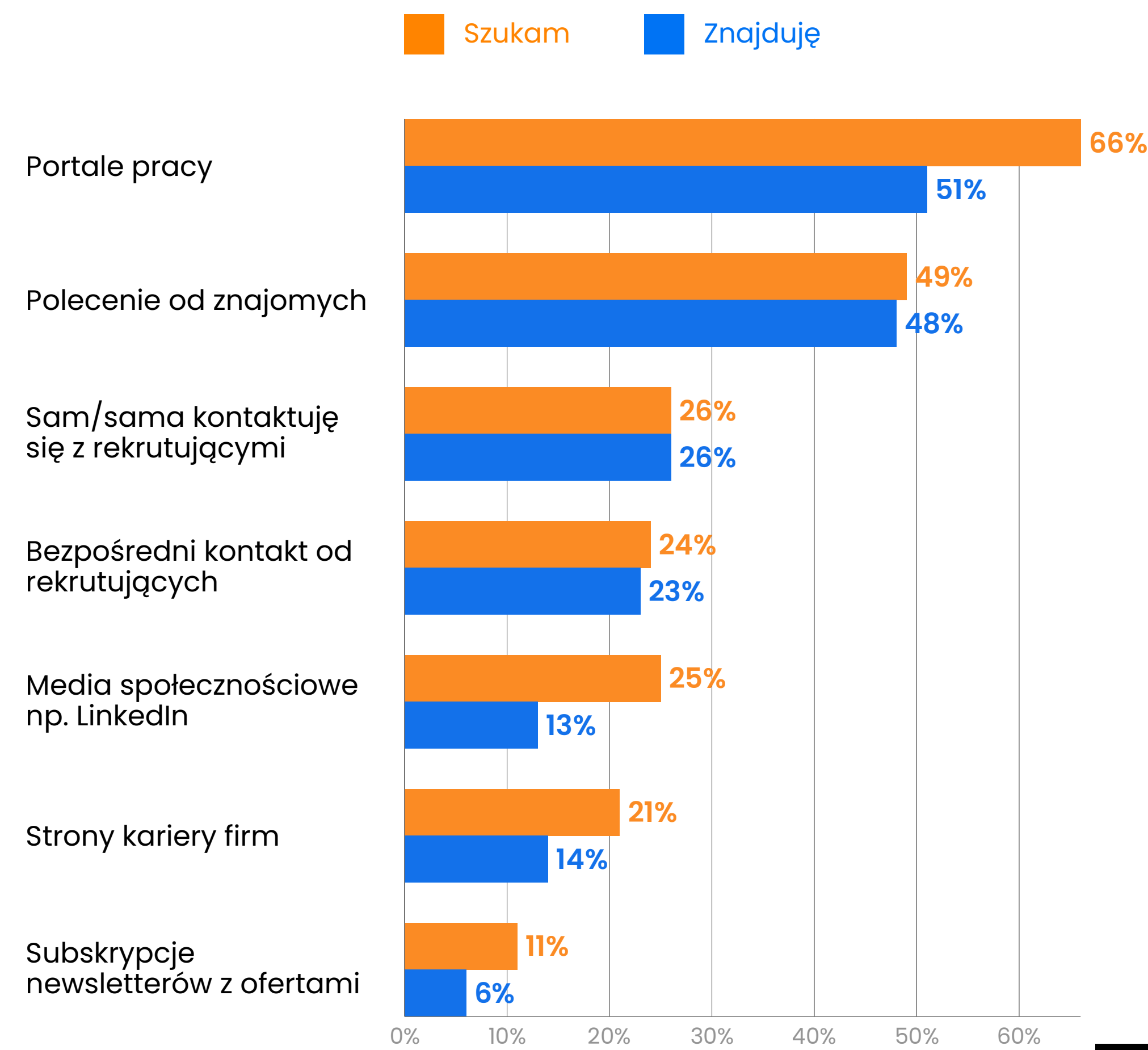
Prawie 2/3 badanych korzysta z job boardów, a **ponad połowa** wskazuje, że to właśnie przez portal z ofertami pracy **faktycznie znalazła zatrudnienie**.

Równie skuteczne wydają się być **rekomendacje od znajomych**. Co prawda nieco mniej osób korzysta z tej formy poszukiwania pracy niż przypadku portali, jednak skuteczność tego kanału na poziomie 48% jest godna podziwu.

Spośród pozostałych opcji interesujące są dane o tym, że **co czwarta osoba szuka pracy przez social media** (np. LinkedIn), ale finalnie zatrudnienie znalazło w ten sposób **tylko 13%**.

W jaki sposób zwykle szukasz pracy, a w jaki faktycznie ją znajdujesz?

(zaznacz wszystkie, których to dotyczy)



n=1427

W jakich kategoriach jest najwięcej pracy?

Top 10 kategorii pracy z największą liczbą ogłoszeń na No Fluff Jobs

IT – Backend

IT – Fullstack

Sprzedaż

IT – Data & Business Intelligence

Marketing

Mechanika

Finanse

Automatyka

Inżynieria elektryczna

IT – DevOps

Sprawdź zarobki i aplikuj

nofluffjobs.com

KLIK!

Nie do końca leżą nam zarobki, ale rzadko je negocjujemy

Jedynie **27%** pracujących osób uważa, że w obecnym miejscu pracy **zarabia odpowiednio** do umiejętności i doświadczenia. Z kolei **58%** jest **przeciwego zdania**, a 15% jest w tej materii niezdecydowanych.

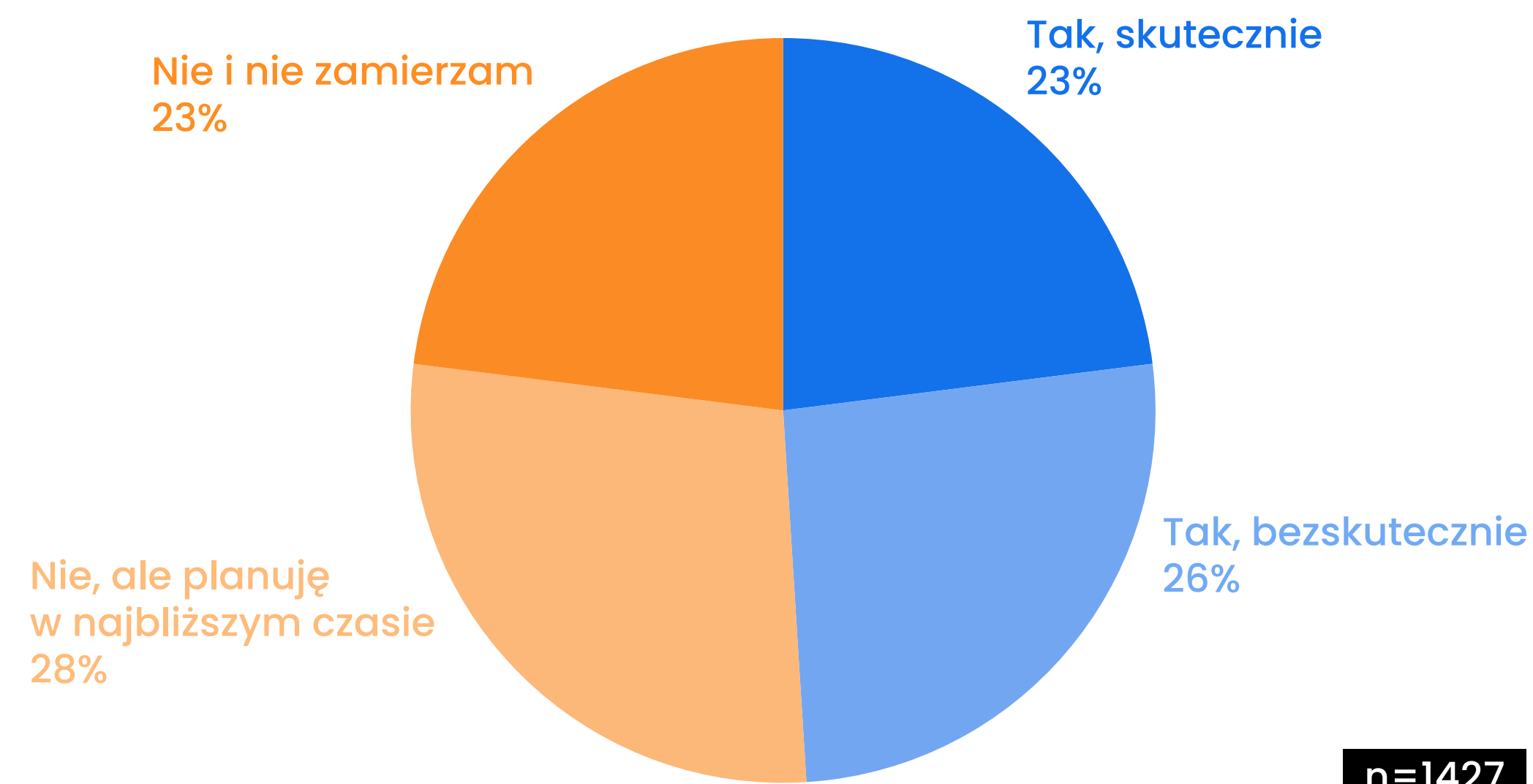
Wynagrodzenie to kluczowy składnik pracy. Patrzymy na niego nierzadko przez pryzmat swojego wykształcenia czy stażu pracy w danym miejscu. Biorąc to pod uwagę, oceniamy, czy aktualna pensja jest adekwatna, czy nie.

Jak się okazuje, jeśli pensja nie jest dla nas adekwatna, tylko połowa z nas pokusi się o to, by ją negocjować. To nie powinno dziwić, bo jak pokazują dane, jednym idzie lepiej, innym gorzej. Spośród badanych osób **23%** **skutecznie walczyło o podwyżkę**, a 26% nie miało tyle szczęścia. Podobny odsetek planuje dopiero rozmowę na ten temat, więc trzymamy za Was kciuki!

Chcesz wiedzieć, jak Polki i Polacy oceniają, czy w danej profesji zarabia się właściwie?



Czy w ciągu ostatniego roku negocjowałeś/negocjowałaś swoje wynagrodzenie?



n=1427

Ranking zawodów



Jak wyglądają nastroje na rynku pracy ze strony pracodawców, a jak u kandydatów?



Cezary Maciołek

Prezes Grupy Progres

W ostatnich latach obserwowaliśmy zjawisko „rynku pracownika”, gdzie to kandydaci mieli przewagę nad pracodawcami. Wynikało to z kilku kluczowych czynników, w tym rosnącego zapotrzebowania na wysoko wykwalifikowanych pracowników oraz ograniczonej liczby dostępnych specjalistów w niektórych branżach.

Dziś, z jednej strony, wiele firm dalej boryka się z trudnościami w znalezieniu odpowiednich kandydatów, co może prowadzić do opóźnień w rekrutacji i wyższych kosztów zatrudnienia. Pracodawcy często muszą oferować bardziej atrakcyjne pakiety wynagrodzeń, dodatkowe benefity oraz elastyczne formy pracy, aby przyciągnąć i zatrzymać talenty. Wzrost znaczenia pracy zdalnej oraz elastycznych godzin pracy również wpływa na sposób, w jaki firmy muszą formułować swoje oferty.

Z drugiej strony, kandydaci mogą napotykać na pewne wyzwania. Mimo rosnącej liczby ofert, często istnieje niepewność co do stabilności

zatrudnienia oraz warunków pracy. Wysoka konkurencja w niektórych branżach oraz wymagania stawiane przez pracodawców mogą budzić obawy dotyczące możliwości rozwoju kariery oraz adekwatności oferowanego wynagrodzenia. Często pojawiają się również pytania o perspektywy rozwoju w dłuższym okresie oraz o to, jak pracodawca wspiera swoich pracowników w osiągnięciu celów zawodowych.

Obie strony, zarówno pracodawcy, jak i kandydaci, muszą dostosować swoje oczekiwania i strategie. Pracodawcy powinni skupić się na budowaniu silnej marki pracodawcy oraz oferowaniu wartości dodanej, która wyróżnia ich na tle konkurencji. Z kolei kandydaci muszą być świadomi zmieniającego się rynku i aktywnie poszukiwać możliwości, które odpowiadają ich ambicjom i umiejętnościom. W obliczu niepewności, kluczowe jest, aby obie strony były otwarte na nowe wyzwania i możliwości, jakie przynosi współczesny rynek pracy.

Co oferu... Czego nie oferują pracodawcy?

To wykres, który najbardziej nas zasmucił. Na pytanie, co oferuje Ci obecny pracodawca, **najwięcej wskazań (38%)** było na opcję: żadne z powyższych.

A pytaliśmy m.in. o możliwości rozwoju czy elastyczność w wyborze miejsca pracy/typu umowy.

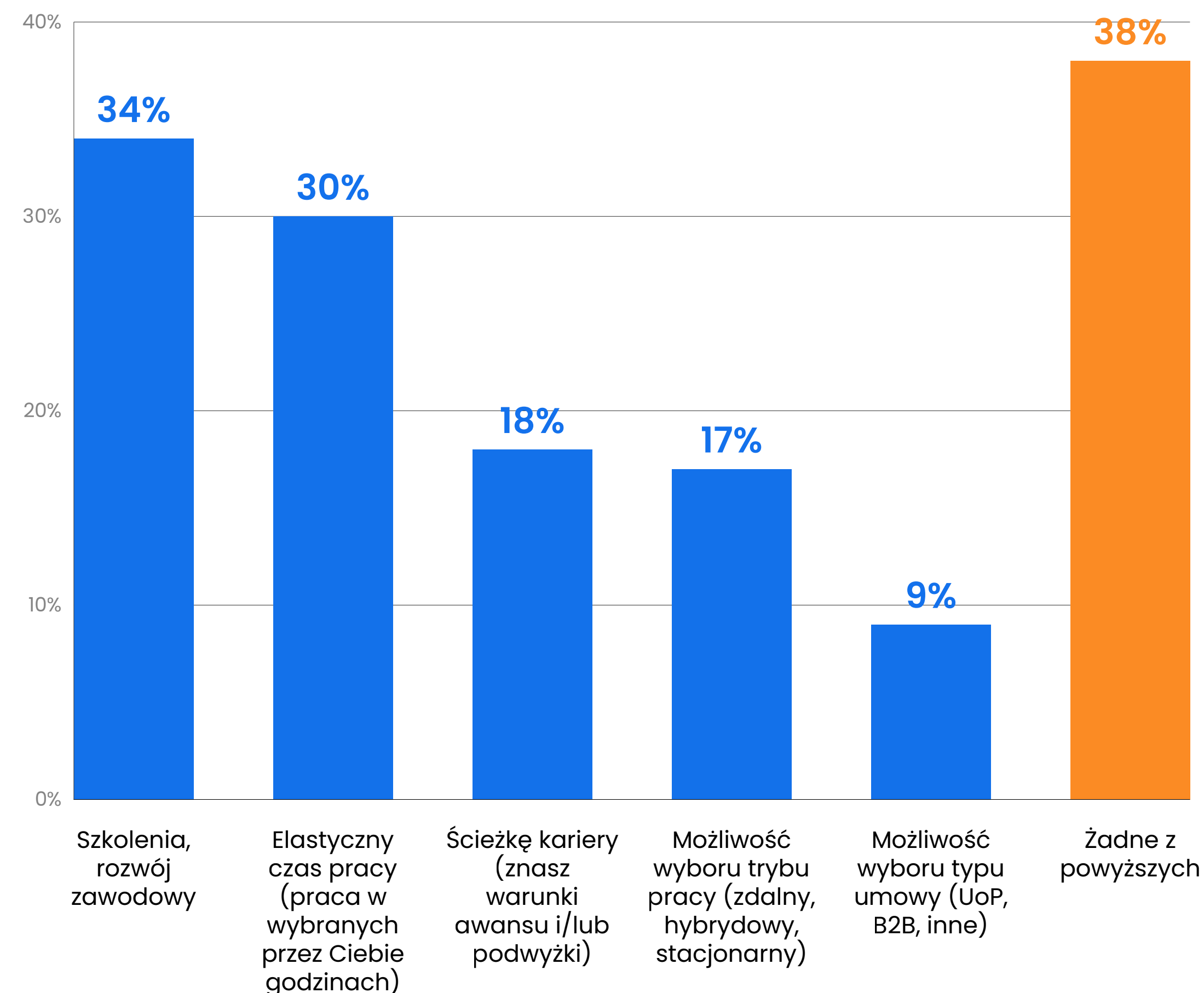
Badanie dowodzi, że te kwestie wciąż nie są standardem u pracodawców. **Budżet szkoleniowy udostępnia 1/3**

firm, na pracę w wybranych przez pracownika godzinach godzi się **30% podmiotów**. Tylko 1 na 11 firm pozwala wybrać typ umowy.

Wygląda na to, że w tych elementach jest jeszcze dużo przestrzeni dla pracodawców, którzy chcą się wyróżnić wśród kandydujących atrakcyjną ofertą.

Obecny pracodawca oferuje mi...

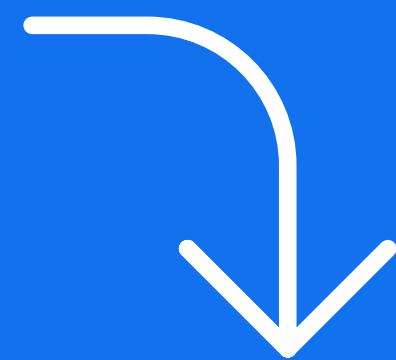
(możliwy wielokrotny wybór; zaznacz wszystkie, których to dotyczy)



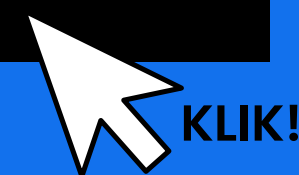
n=1427

Odkrywamy przed Tobą rynek pracy

Śledź nową serię
No Fluff Jobs
na YouTube.

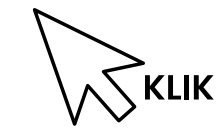


Obejrzyj tutaj



- Gorące tematy i trendy na rynku pracy.
- Same konkrety bez „lania wody”.
- Najnowsze dane zaprezentowane w przystępny sposób.

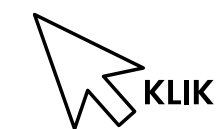
Skąd na rynku kryzys w sektorze technologicznym?
[Oglądaj](#)



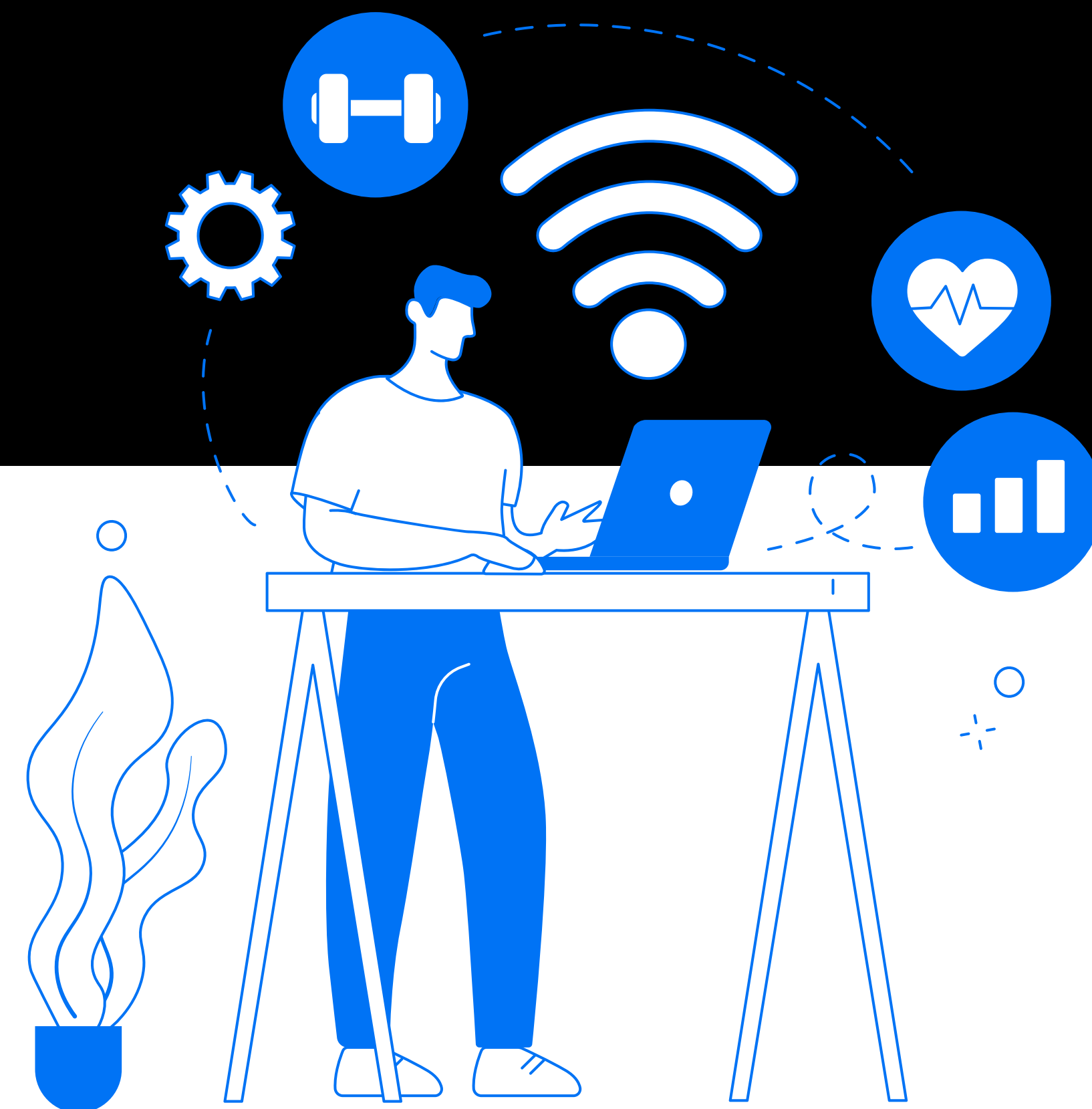
Czy wszyscy wrócimy do biur?
[Oglądaj](#)



Dlaczego nie umiemy korzystać z urlopów?
[Oglądaj](#)



Co oferują pracodawcy?



Ranking widełek – gdzie można zarobić najwięcej?

Chcielibyśmy zarabiać jak najwięcej, ale to od specyfiki branży, inwestycji w nią, potencjału i ważności w całej gospodarce zależy, jakie pensje są powszechne w poszczególnych sektorach.

Choć wiemy, jak bardzo nieidealny to obraz, pokusiliśmy się o krótkie **podsumowanie tabelaryczne zarobków** z 14 wybranych kategorii, występujących na No Fluff Jobs. Zestawienie szczegółowe, w rozbiciu na poziom doświadczenia, można znaleźć na dalszych stronach raportu.

Przyjeliśmy, że w poszukiwaniu wysokich zarobków musimy patrzeć na **umowy B2B** i to właśnie mediany maksymalnych widełek z ofert z tym

typem współpracy były podstawą wyliczenia tabeli po prawej.

IT, jak można było przypuszczać, jest w tym zestawieniu na pierwszym miejscu, ale **Automatyka** i **Telekomunikacja** też mają medianę widełek dla najbardziej doświadczonych na poziomie równym lub przekraczającym **25 tys. PLN netto**.

Zresztą, jeśli popatrzymy szerzej, aż **połowa** (7) z analizowanych przez nas kategorii osiąga pułap **minimum 20 tysięcy złotych**. Oczywiście mówimy tutaj o osobach z długim stażem, nierzadko na stanowiskach kierowniczych. Z drugiej strony, to wciąż mediana, więc połowie osób oferuje się mniej od tego, ale połowie więcej.

Najwyższe mediany widełek na poziomie Senior na umowie B2B

	Mediana maximum
IT	27 300 PLN
Automatyka	26 200 PLN
Telekomunikacja	25 000 PLN
Mechanika	23 500 PLN
Prawo	23 000 PLN
Sprzedaż	22 000 PLN
Konsulting	20 000 PLN
HR	19 000 PLN

Uwaga: Zestawienie dotyczy tylko 14 kategorii analizowanych na łamach raportu.

Co niesie ze sobą otwieranie biur w Polsce przez firmy z zagranicy?



Michał Nowotka

Kierownik Inżynierii

Asana

Obecnie wiele znanych, zagranicznych firm otwiera swoje technologiczne biura w Warszawie. Dla wykwalifikowanych specjalistów z domeny inżynierii oprogramowania jest to ogromna szansa. Stosunek kosztów życia do zarobków w Warszawie jest bowiem znacznie korzystniejszy niż w Dolinie Krzemowej. Warszawa staje się zatem wymarzonym miejscem dla programistów.

Wiąże się to jednak z pewnymi wyzwaniami. Produktowe firmy z zagranicznym kapitałem mają zazwyczaj wyższe wymagania od kandydatów, wieloetapowy proces rekrutacji, który oprócz twardych technicznych umiejętności weryfikuje również zdolności do komunikacji i efektywnej pracy w zespole. Bardziej wymagający proces rekrutacji jest wynagrodzony możliwością pracy z najwyższej klasy specjalistami i bogatą ofertą benefitów.

W styczniu 2024 powstało w Warszawie pierwsze polskie biuro Asany, amerykańskiej firmy założonej przez współtwórców Facebooka. Asana od początku ma misję umożliwienia zespołom projektowym na całym świecie bezproblemową współpracę, zachowując przy tym transparentność i odpowiedzialność za powierzone zadania. Asana jest miejscem o dojrzałej kulturze, gdzie istotną wartością jest komfort pracy, a także poczucie przynależności i wolności w wyrażaniu siebie. Sami założyciele nie otrzymują wynagrodzenia za swoją pracę.

W tej chwili aktywnie prowadzimy rekrutacje na wiele stanowisk, w tym Inżynierów oprogramowania, Product Managerów czy Designerów. Dołączenie do firmy na tak wczesnym etapie niesie za sobą wiele korzyści pod kątem rozwoju i możliwości wpływu na kluczowe procesy, łącząc atmosferę startupu z bezpieczeństwem stabilnej korporacji.

Praca hybrydowa mocniej wchodzi na salony

Dane o trybach pracy mówią jedno: pracodawcy powoli rezygnują z pracy zdalnej. W kilku kategoriach jak IT, dzieje się to przez „opcję przejściową”, czyli **tryb hybrydowy**, ale w niektórych to niemal od razu zaproszenie do biura. Z omawianych kategorii tylko wspomniana **branża technologiczna** może poszczycić się wciąż wysokim odsetkiem ofert, w których pojawia się praca niestacjonarna. Tu praktycznie **co drugie ogłoszenie wspomina o wykonywaniu obowiązków zdalnie**.

Z kolei z racji specyfiki niektórych profesji, praca z siedziby firmy jest **często jedyną opcją**. Zresztą trudno nam chyba sobie wyobrazić, żeby osoby zajmujące się Inżynierią elektryczną, mechaniką czy administracją biurową nie pracowały głównie stacjonarnie. W 10 z 14 analizowanych w raporcie kategorii, praca stacjonarna odpowiadała za **co najmniej połowę ogłoszeń** – w niektórych branżach było to ponad 90%.

Top 5 kategorii z raportu z najwyższym odsetkiem danego trybu pracy, wskazywanego w ofercie pracy

PRACA STACJONARNA

Inżynieria elektryczna 94%

Mechanika 93%

Automatyka 91%

Administracja biurowa 82%

Logistyka 80%

PRACA HYBRYDOWA

Konsulting 39%

Finanse 29%

Telekomunikacja 29%

Prawo 28%

Marketing 27%

PRACA ZDALNA

IT 48%

Telekomunikacja 29%

Marketing 26%

Sprzedaż 18%

Konsulting 15%

Jak pogodzić potrzeby pracowników i możliwości pracodawców w zakresie elastyczności miejsca pracy?



Joanna Kwiatkowska

Vice CEO

Kubota

Elastyczność i związany z nią komfort pracy zdalnej mogą iść w parze z częstą, cykliczną obecnością w biurze. Zarówno pierwszy, jak i drugi tryb mają swoje zalety i odpowiadają na różne potrzeby członków zespołu, nierzadko wynikające z czynników takich jak charakter wykonywanych obowiązków czy styl pracy.

I jest to w pełni zrozumiałe, że np. osoby zajmujące się content marketingiem czy przygotowaniem treści są bardziej efektywne, pracując w zaciszu własnego domu, natomiast w przypadku osób odpowiedzialnych za procesy związane z logistyką, obecność w biurze jest po prostu konieczna.

Rozwiązaniem jest model hybrydowy, w dogodnym, ustalonym wspólnie z pracownikami wymiarze. W przypadku Kuboty udało się dostosować ten system do potrzeb całego zespołu – osoby pracujące na co dzień w łodzi pojawiają się w biurze przynajmniej dwa razy w tygodniu i aby umożliwić sprawne odbywanie spotkań lub po prostu – wspólne wypicie kawy – ustaliliśmy w tym celu jeden stały dzień, obowiązkowy dla wszystkich.

To optymalne rozwiązanie, które pozwala nam na utrzymanie systematyczności i – jednocześnie – pozostaje na tyle elastyczne, że zastosowanie się do niego nie jest dużym wyzwaniem dla pracowników.

Umowa o pracę dominuje w niektórych branżach

W przypadku umów proponowanych w ofertach pracy też mamy do czynienia z wyraźnymi różnicami. Sektory **IT, Marketing, Sprzedaż** czy **Prawo** umożliwiają w bardzo wielu przypadkach pracę w oparciu o **umowę B2B**. Jednocześnie, istnieje szereg specjalizacji, w których **ponad 90% ofert pracy** wspomina o **umowie o pracę**, jak Logistyka, Inżynieria elektryczna, HR, Finanse czy Mechanika.

A co z umowami cywilnoprawnymi? **Umowa zlecenie** to wciąż spotykana forma współpracy – w Obsłudze klienta czy Sprzedaży wspomina się o niej w **20-25% ogłoszeń**. Z kolei **Umowa o dzieło** w 14 analizowanych kategoriach pojawia się **niezwykle rzadko** – kilkuprocentowe wskazania odnotowano znów w Sprzedaży, a także w Marketingu. W innych specjalizacjach odsetek takich ofert jest mniejszy niż 1%.

Top 5 kategorii z raportu z najwyższym odsetkiem danego typu umowy, wskazywanego w ofercie pracy

UMOWA B2B	UMOWA O PRACĘ	UMOWA ZLECENIE
IT 69%	Logistyka 94%	Obsługa klienta 25%
Marketing 64%	Inżynieria elektryczna 93%	Sprzedaż 20%
Sprzedaż 61%	HR 92%	Administracja biurowa 19%
Prawo 55%	Mechanika 91%	Marketing 18%
Telekomunikacja 44%	Finanse 91%	Prawo 18%

Uwaga: Pracodawcy mogą podać kilka typów proponowanej umowy w ogłoszeniu

Jakie zmiany są widoczne w ostatnich latach na rynku pracy w Polsce?



Paweł Nowakowski

Labour Market Senior Associate

Invest in Pomerania

Ostatnie lata przyniosły wiele dynamicznych zmian: praca zdalna, elastyczny czas pracy, wprowadzenie widełek płacowych, wdrażanie dyrektyw UE. O ile branża IT była przyzwyczajona do silnej pozycji negocjacyjnej kandydatów, wielu poszukujących zatrudnienia w innych sektorach nigdy jej nie doświadczyło.

Nadzieje pokładane w generatywnej sztucznej inteligencji są obecnie weryfikowane w praktyce, co hamuje trafną identyfikację kompetencji niezbędnych w przyszłości. Skutkiem tego w niektórych obszarach, zamiast rozwiązań dla istniejących problemów (np. w rekrutacji, kiedy AI analizuje CV wygenerowane przez AI), powstają nowe wyzwania.

Równolegle z dążeniem do automatyzacji rośnie złożoność zadań. Oczekuje się od inżynierów, że będą rozwijać umiejętności miękkie, zaś od innych pracowników, że opanują nowoczesne

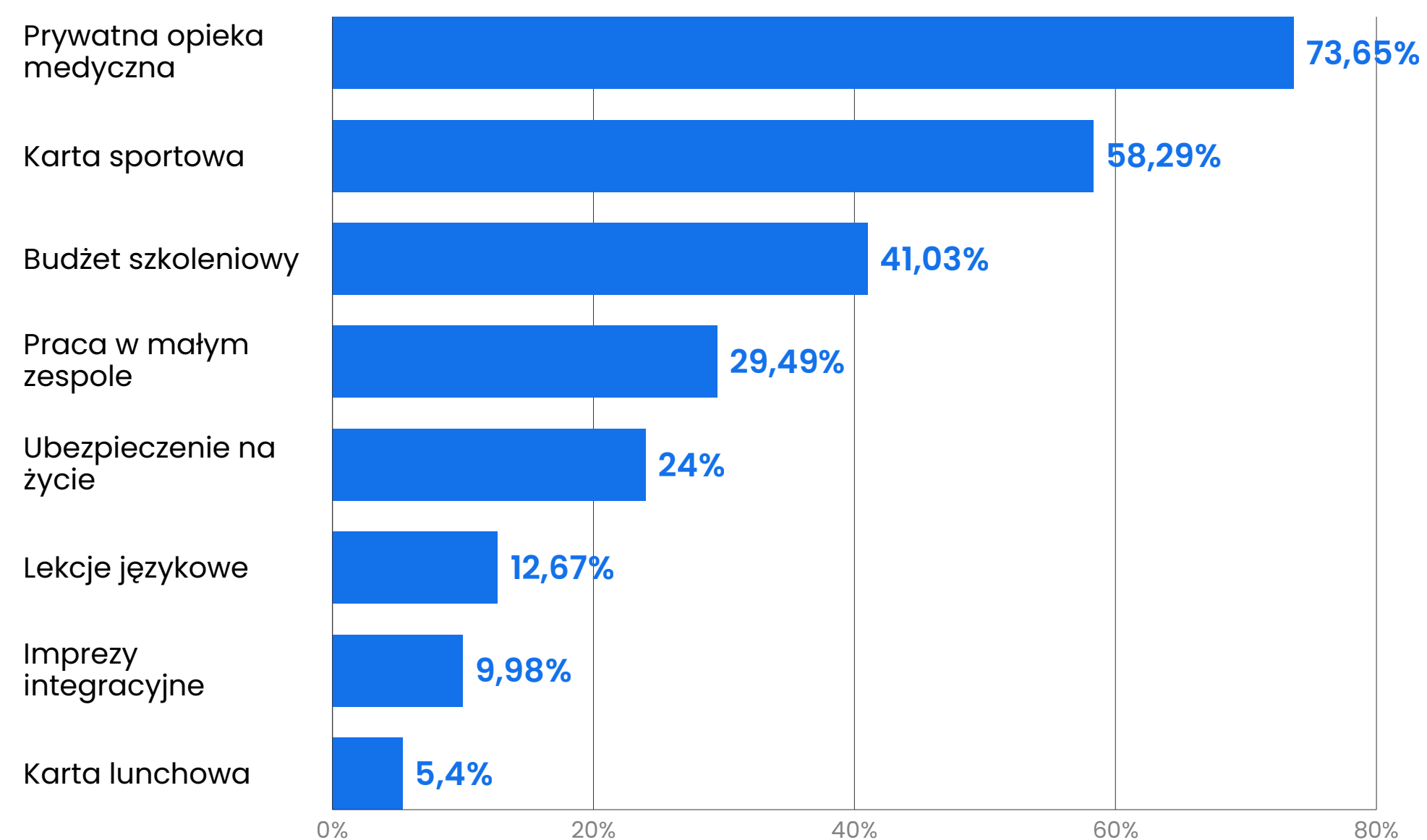
narzędzia. Widać zapotrzebowanie na talenty w obszarach takich jak języki obce (szczególnie germańskie), cyberbezpieczeństwo, automatyka, energetyka (zwłaszcza dla elektromobilności i offshore'u). Kompetencje te są istotne w obliczu inwestycji w nowe technologie i duże projekty strategiczne na Pomorzu, stojącym u progu rewolucji energetycznej.

Warto jednak podkreślić, że firmy, wymagając elastyczności od pracowników, muszą również same się nią wykazywać, np. poprzez realne dostosowanie ofert i kultury pracy do potrzeb różnych grup: OzN, osób neuro różnorodnych, 50+, migrantów. Pozwala to pełniej wykorzystać potencjał danej lokalizacji. Np. na Pomorzu dobre praktyki wprowadzane są m.in. przez firmy nordyckie, które adaptują swoje standardy, przyciągając i zatrzymując talenty w regionie.

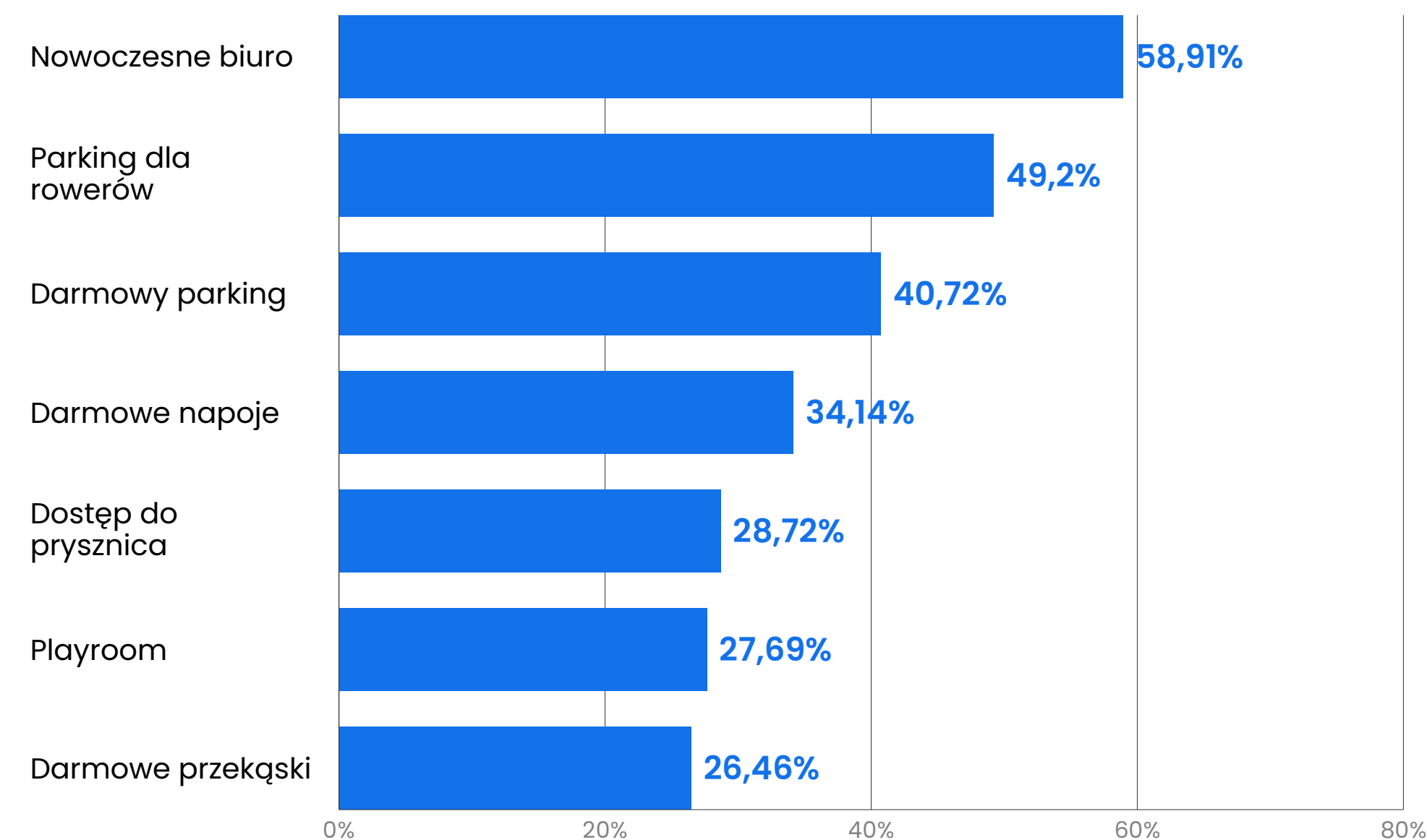
Benefity są zwykle dwa – do reszty dostęp ma mniejszość z nas

Prywatna opieka medyczna to benefit, który od lat zakorzenił się już jako **standard w pracy**. Ponad 73% ogłoszeń wspomina o tym dodatku. Nic dziwnego, **z badań** wynika też, że to najbardziej pożądany benefit. W ponad połowie ofert pracy znajdziemy także drugi na liście dodatek: **kartę subskrypcyjną** na zajęcia sportowe, ale patrząc całościowo na rynek, **świadczeń pozapłacowych nie oferuje się za wiele**. Warto nadmienić, że sukcesywnie w ostatnich kwartałach rośnie odsetek ogłoszeń, w których wspomina się o **ubezpieczeniu na życie**. W ciągu ostatnich 9 miesięcy wskaźnik dotyczący tego dodatku podskoczył o **6 punktów procentowych**.

Najpopularniejsze benefity



Najpopularniejsze udogodnienia



Czy benefitami można zaspokoić podstawowe potrzeby pracowników czy nie niosą one większej wartości?



Katarzyna Cal

PMO

Kubota

Odpowiedź na to pytanie warto zacząć od ustalenia, czym tak naprawdę są benefits i jaką rolę mają pełnić, a przede wszystkim zgodzić się co do podstawowej kwestii: nie uwzględniamy wśród benefitów kawy oraz cukru w kuchennej szafce. 😊 Ich zadaniem jest przede wszystkim dostarczanie pracownikom dodatkowej wartości, która podnosi komfort ich życia, ułatwia je lub pozwala na pewne odciążenie finansowe.

Przyjmując takie podejście, wniosek nasuwa się sam: benefits nie są sztuką dla sztuki, a realnym narzędziem, dzięki któremu pracownicy czują się w organizacji lepiej. Aby jednak tak było, należy zadbać o to, by benefits były przede wszystkim

praktyczne i naprawdę (a nie tylko w teorii) odpowiadały na potrzeby zespołu.

Przykładem takiego przemyślanego benefitu jest w Kubocie Pethelp, czyli pakiet opieki zdrowotnej dla zwierząt. Odpowiednie leczenie w przypadku choroby są sporym obciążeniem dla portfela (na które często nie da się przygotować i zaplanować wcześniej w domowym budżecie). Oczywiście w benefitowym wachlarzu nie można zapomnieć również o podstawach: dobrej jakości pakiet medyczny dla pracowników to oczywiście absolutny must have, który nigdy nie powinien być pomijany przez pracodawców.

Zawijamy kołnierzyki, czyli kto może bardziej „na luzie”?

Praca powinna przynosić satysfakcję, a na to składają się rozmaite elementy jak podejście do wyborów modowych. Postanowiliśmy sprawdzić, na ile pracodawcy wymagają dziś formalnego ubioru.

Choć „no dress code” trudno podciągnąć pod kategorię benefitów, tak statystyka może nam podpowiedzieć, gdzie kultura organizacyjna pozwala na większy luz, a gdzie uniform to wciąż nieodłączny i wymagany element pracy.

Na jednym biegunie są zawody **White Collars**, bo IT, Konsulting, Marketing, HR czy Obsługa klienta mają wysoki odsetek ogłoszeń, w których pojawia się wzmianka o braku

wymagań co do codziennego ubioru. W tej grupie najmniejszy udział miała Logistyka – 8%.

Zupełnie inaczej wygląda to w zawodach **Blue Collars**. Tutaj, wysoki odsetek „no dress code” w ofertach ma jedynie Telekomunikacja. W pozostałych kategoriach z tego obszaru to rzadkie wyjątki: Inżynieria elektryczna i Mechanika to ok. 4%, a Automatyka – 14%.

No dress code

IT ogółem



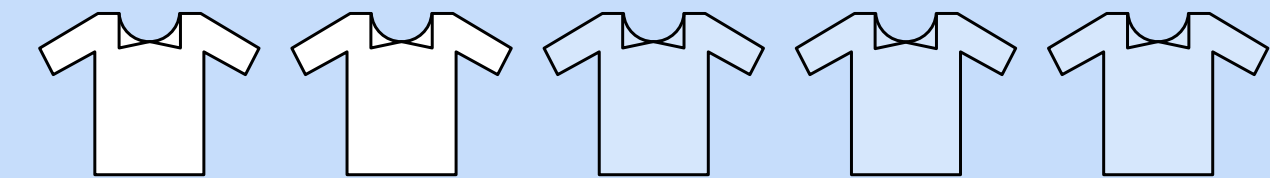
51%

Telekomunikacja



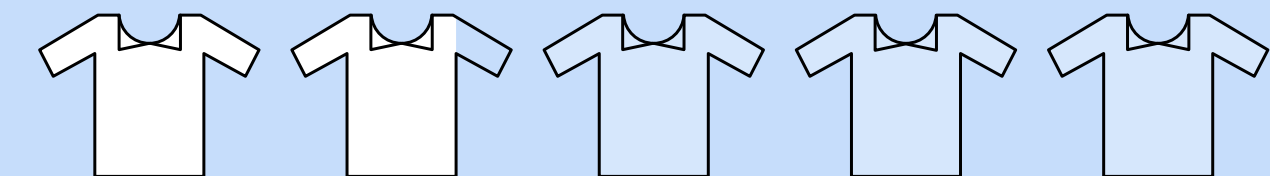
44%

Konsulting



39%

Marketing



36%

...

Inżynieria elektryczna



4%

Mechanika



4%



White Collars



Blue Collars

Statystyka pokazuje % ogłoszeń na No Fluff Jobs z danej kategorii, w której pracodawca podał informację o „no dress code”

Jak ważne jest, żeby pracownicy i pracowniczki czuli swobodę w kontekście ubioru do pracy?



Alina Sztoch

CEO & Co-Founderka

Kubota

W Kubocie mamy ogromną przewagę polegającą na tym, że mówiąc o swobodzie w pracy, nie możemy pominąć faktu, że w nasz organizacyjny dress code wpisane jest noszenie kłapek. ;)

Na szczęście nie jesteśmy jednak wyjątkiem i od lat wzrasta tendencja „luzowania” wytycznych dotyczących ubioru w pracy. Paradoksalnie ogromną rolę w tym procesie odegrała pandemia, podczas której kwestie takie jak komfort i wygoda, również w kontekście stroju, do których przywykliśmy pracując zdalnie, zyskały na znaczeniu.

W pełni zgadzamy się z przekonaniem, że osoby, które w miejscu pracy czują się bezpiecznie, dobrze i mogą wyrażać siebie, m.in. poprzez styl, po prostu tworzą silniejsze zespoły, są mocniej związane z organizacją, a w efekcie po prostu lubią swoją pracę.

Rzeczywistość zawodowa nadal weryfikuje złudne przekonanie „biała koszula = profesjonalizm”, na szczęście wśród pracodawców rośnie świadomość, że jedynym czynnikiem, który naprawdę go gwarantuje, są kompetencje, nic poza tym.

Nie oznacza to jednak całkowitej negacji dress code’u. W tym podejściu należy zachować po prostu środek i zawsze dopasowywać ubiór do okoliczności – mimo że w Kubocie jesteśmy zwolennikami najbardziej komfortowych stylizacji, nie rezygnujemy też z rozsądku w ich doborze.

Szanujemy wszystkie kołnierzyki. Sprawdź oferty z widełkami



Nie jest istotne, czy pracujesz w koszuli, sukience albo t-shircie. Na No Fluff Jobs możesz szukać pracy aż w 37 kategoriach.

W każdej ofercie sprawdzisz, czy Twoje oczekiwania finansowe są dopasowane do możliwości pracodawcy.

Znajdź pracę z No Fluff Jobs

nofluffjobs.com



KLIK!

IT

Telekomunikacja

Sprzedaż

HR

Elektronika

Obsługa klienta

Prawo

Automatyka

Doradztwo

Finanse

Robotyka

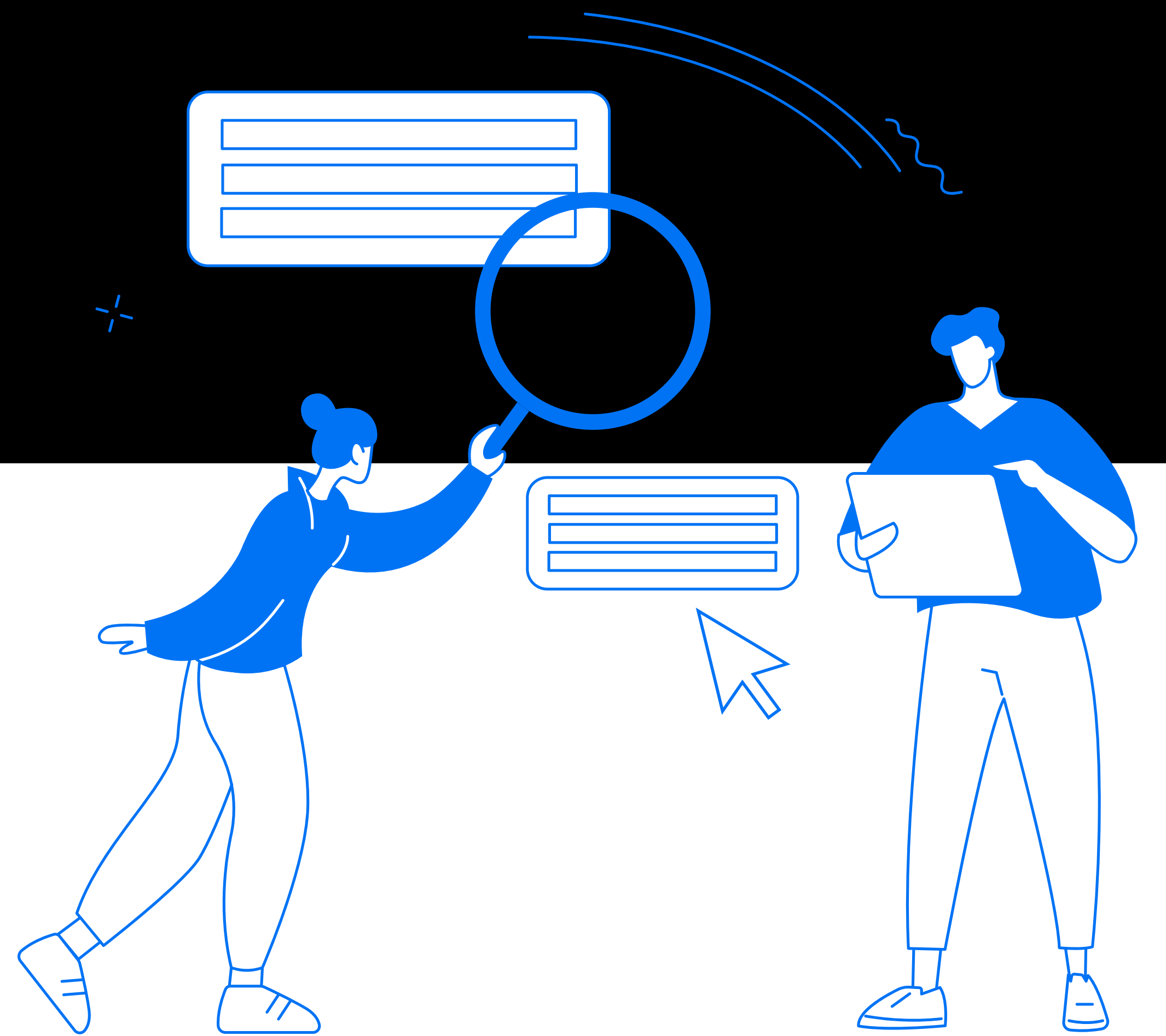
Marketing

Mechanika

Administracja biurowa

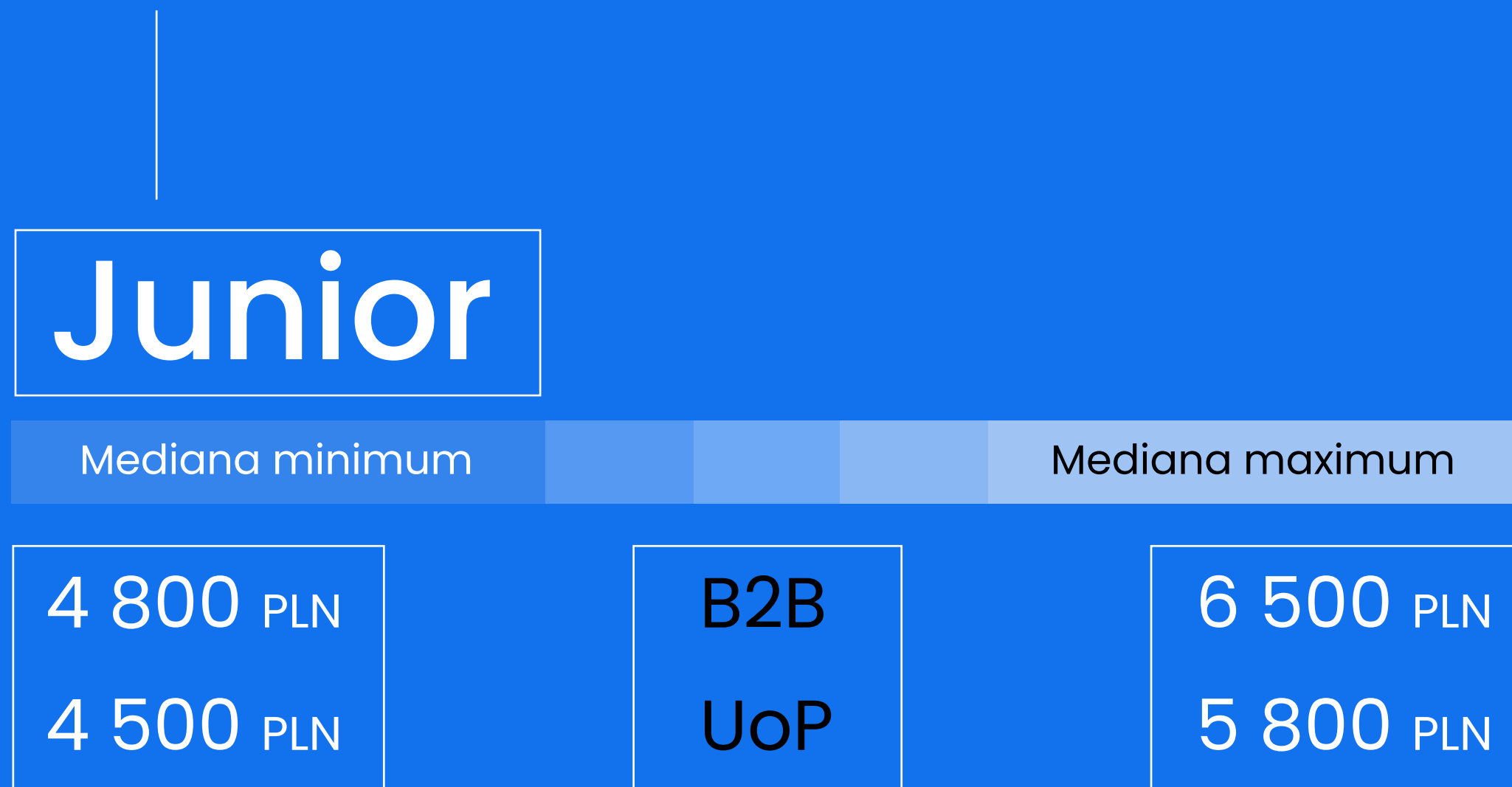
Logistyka

Przegląd kategorii pracy



Jak czytać wykresy?

Poziom stanowiska, którego dotyczy prezentowane wynagrodzenie



Mediana dolnych widełek wynagrodzenia z ofert pracy na tym poziomie doświadczenia

Wskazanie dla danego typu umowy.
Dla B2B kwoty PLN netto +VAT
Dla UoP kwoty PLN brutto

Mediana górnych widełek wynagrodzenia z ofert pracy na tym poziomie doświadczenia

Skąd znamy wynagrodzenia?

Podane wynagrodzenia pochodzą z narzędzia Insights360, agregującego zarobki z ogłoszeń o pracy z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Głównym punktem odniesienia jest portal nofluffjobs.com – jedyny z dużych portali, na którym pracodawcy wstawiają widełki płacowe w każdym ogłoszeniu.

Kwoty dotyczą 2. kwartału 2024 roku. Pierwsza wartość to mediana dolnych widełek, a druga to mediana górnych widełek wynagrodzeń, podawanych w ogłoszeniach. W przypadku umów B2B podano kwoty PLN netto (+VAT), a dla umowy o pracę – PLN brutto.

Kolejność kategorii

Kategorie zaprezentowane w raporcie są uporządkowane alfabetycznie.

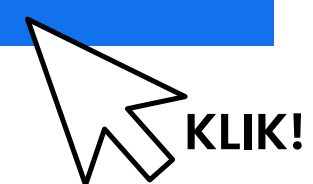
Administracja biurowa

Widelki wynagrodzenia



Tu znajdziesz nowe oferty
w **Administracji biurowej** →

nofluffjobs.com



Podane wynagrodzenia pochodzą z narzędzia Insights360, agregującego wynagrodzenia z ogłoszeń o pracy z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Kwoty dotyczą 2. kwartału 2024 roku. Pierwsza wartość to mediana dolnych widełek, a druga to mediana górnych widełek wynagrodzeń, podawanych w ogłoszeniach. W przypadku umów B2B podano kwoty PLN netto (+VAT), a dla umowy o pracę – PLN brutto.

Junior

Mediana minimum		Mediana maximum
4 800 PLN	B2B	6 500 PLN
4 500 PLN	UoP	5 800 PLN

Mid

Mediana minimum		Mediana maximum
5 800 PLN	B2B	9 000 PLN
5 000 PLN	UoP	7 000 PLN

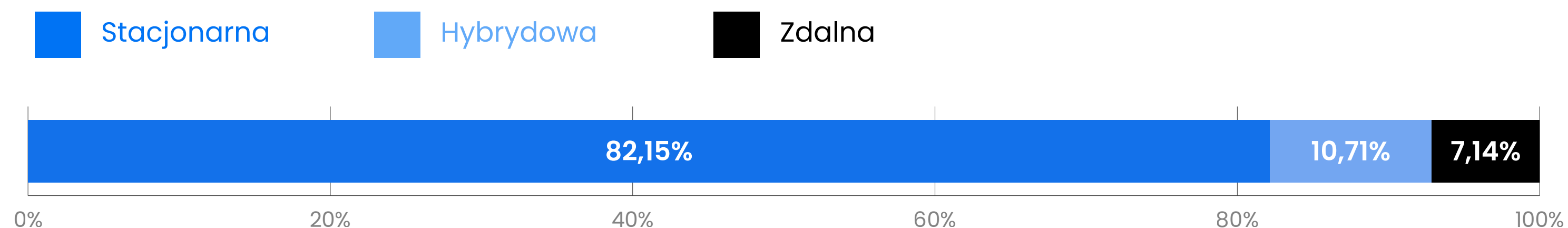
Senior

Mediana minimum		Mediana maximum
10 500 PLN	B2B	15 500 PLN
7 500 PLN	UoP	12 000 PLN

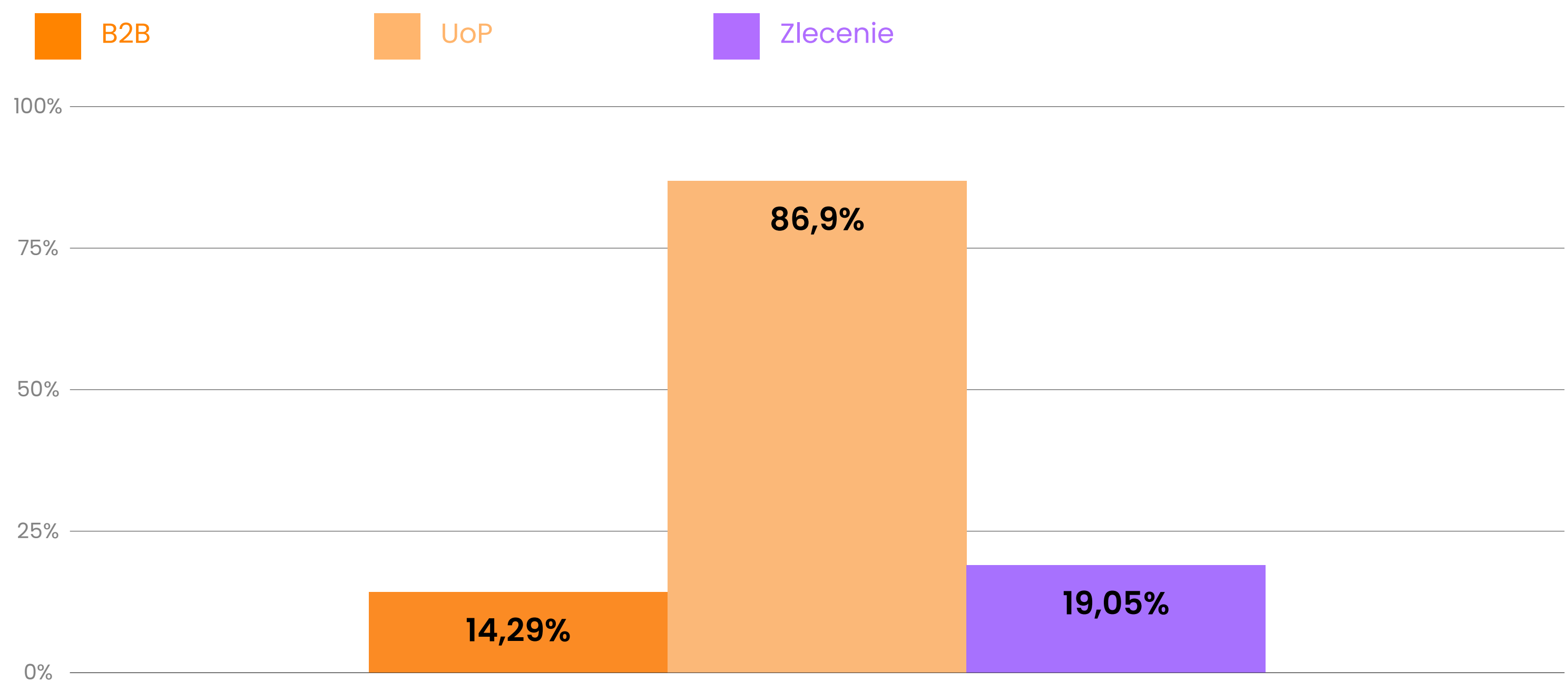
Administracja biurowa

Warunki zatrudnienia

Tryby pracy podawane w ofertach w tej kategorii



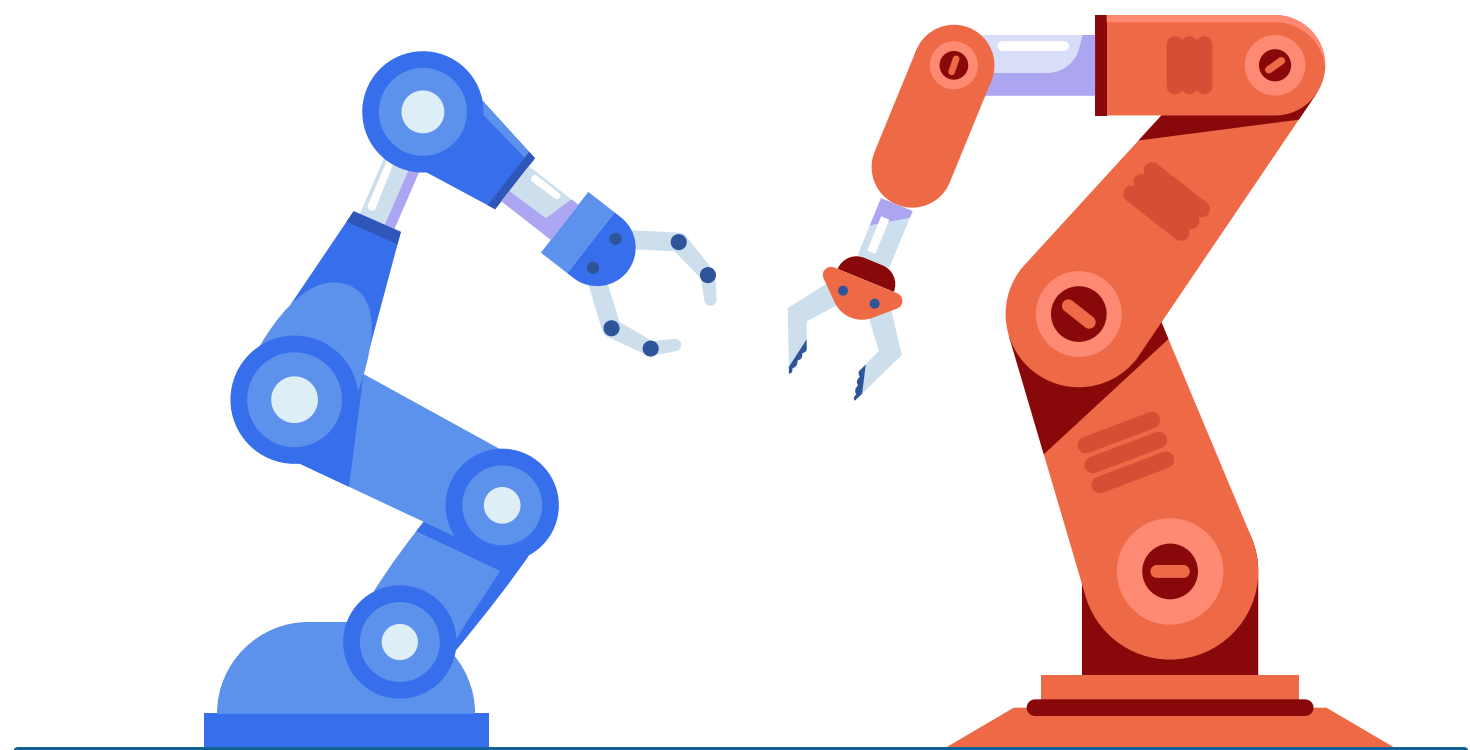
Typy umów podawane w ofertach w tej kategorii*



*Typy umów nie sumują się do 100%, ponieważ pracodawca może w ogłoszeniu podać więcej niż 1 typ proponowanej umowy.

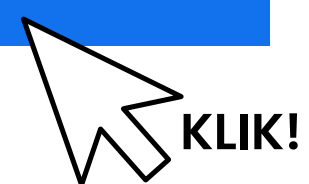
Automatyka

Widelki wynagrodzenia



Tu znajdziesz nowe oferty
w **Automatyce** →

nofluffjobs.com



Podane wynagrodzenia pochodzą z narzędzia Insights360, agregującego wynagrodzenia z ogłoszeń o pracy z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Kwoty dotyczą 2. kwartału 2024 roku. Pierwsza wartość to mediana dolnych widełek, a druga to mediana górnych widełek wynagrodzeń, podawanych w ogłoszeniach. W przypadku umów B2B podano kwoty PLN netto (+VAT), a dla umowy o pracę – PLN brutto.

Junior

Mediana minimum		Mediana maximum
9 000 PLN	B2B	12 000 PLN
5 000 PLN	UoP	8 000 PLN

Mid

Mediana minimum		Mediana maximum
8 800 PLN	B2B	14 000 PLN
7 000 PLN	UoP	12 000 PLN

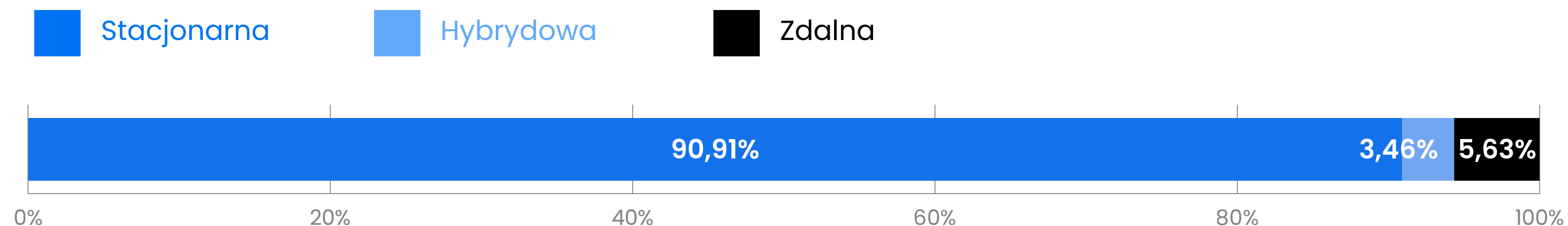
Senior

Mediana minimum		Mediana maximum
20 000 PLN	B2B	26 200 PLN
12 000 PLN	UoP	16 500 PLN

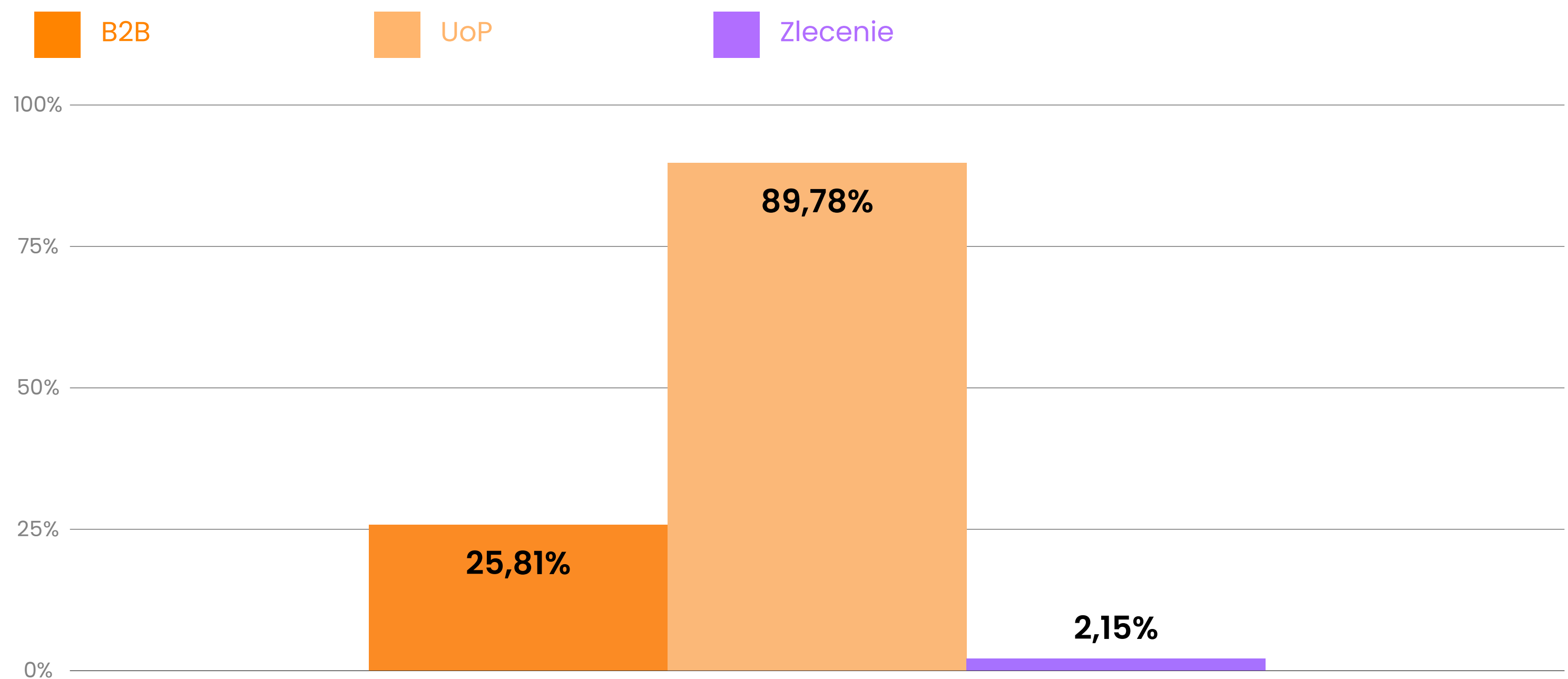
Automatyka

Warunki zatrudnienia

Tryby pracy podawane w ofertach w tej kategorii



Typy umów podawane w ofertach w tej kategorii*



*Typy umów nie sumują się do 100%, ponieważ pracodawca może w ogłoszeniu podać więcej niż 1 typ proponowanej umowy.

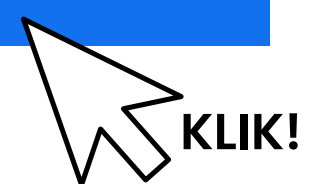
Finanse

Widelki wynagrodzenia



Tu znajdziesz nowe oferty
w **Finansach** →

nofluffjobs.com



Podane wynagrodzenia pochodzą z narzędzia Insights360, agregującego wynagrodzenia z ogłoszeń o pracy z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Kwoty dotyczą 2. kwartału 2024 roku. Pierwsza wartość to mediana dolnych widełek, a druga to mediana górnych widełek wynagrodzeń, podawanych w ogłoszeniach. W przypadku umów B2B podano kwoty PLN netto (+VAT), a dla umowy o pracę – PLN brutto.

Junior

Mediana minimum		Mediana maximum
5 500 PLN	B2B	8 000 PLN
6 000 PLN	UoP	7 000 PLN

Mid

Mediana minimum		Mediana maximum
8 000 PLN	B2B	11 500 PLN
7 000 PLN	UoP	9 000 PLN

Senior

Mediana minimum		Mediana maximum
12 600 PLN	B2B	16 800 PLN
11 000 PLN	UoP	15 000 PLN

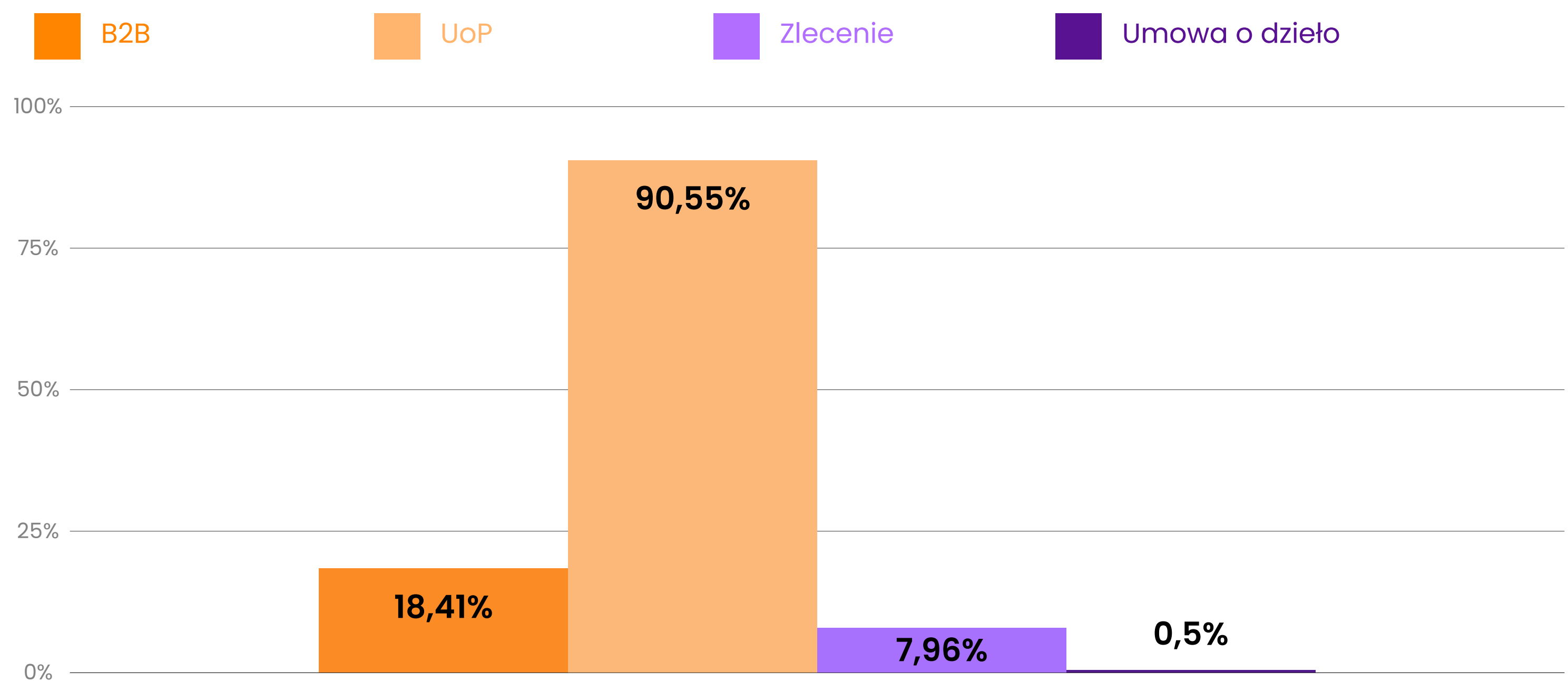
Finanse

Warunki zatrudnienia

Tryby pracy podawane w ofertach w tej kategorii



Typy umów podawane w ofertach w tej kategorii*



*Typy umów nie sumują się do 100%, ponieważ pracodawca może w ogłoszeniu podać więcej niż 1 typ proponowanej umowy.

Insights360

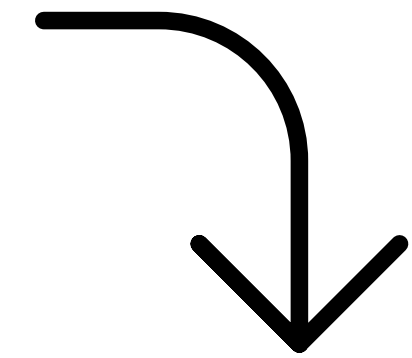
Łatwa analiza ofert pracy z różnych branż i profesji.

Zestawienie wynagrodzeń i trendów w jednym miejscu.

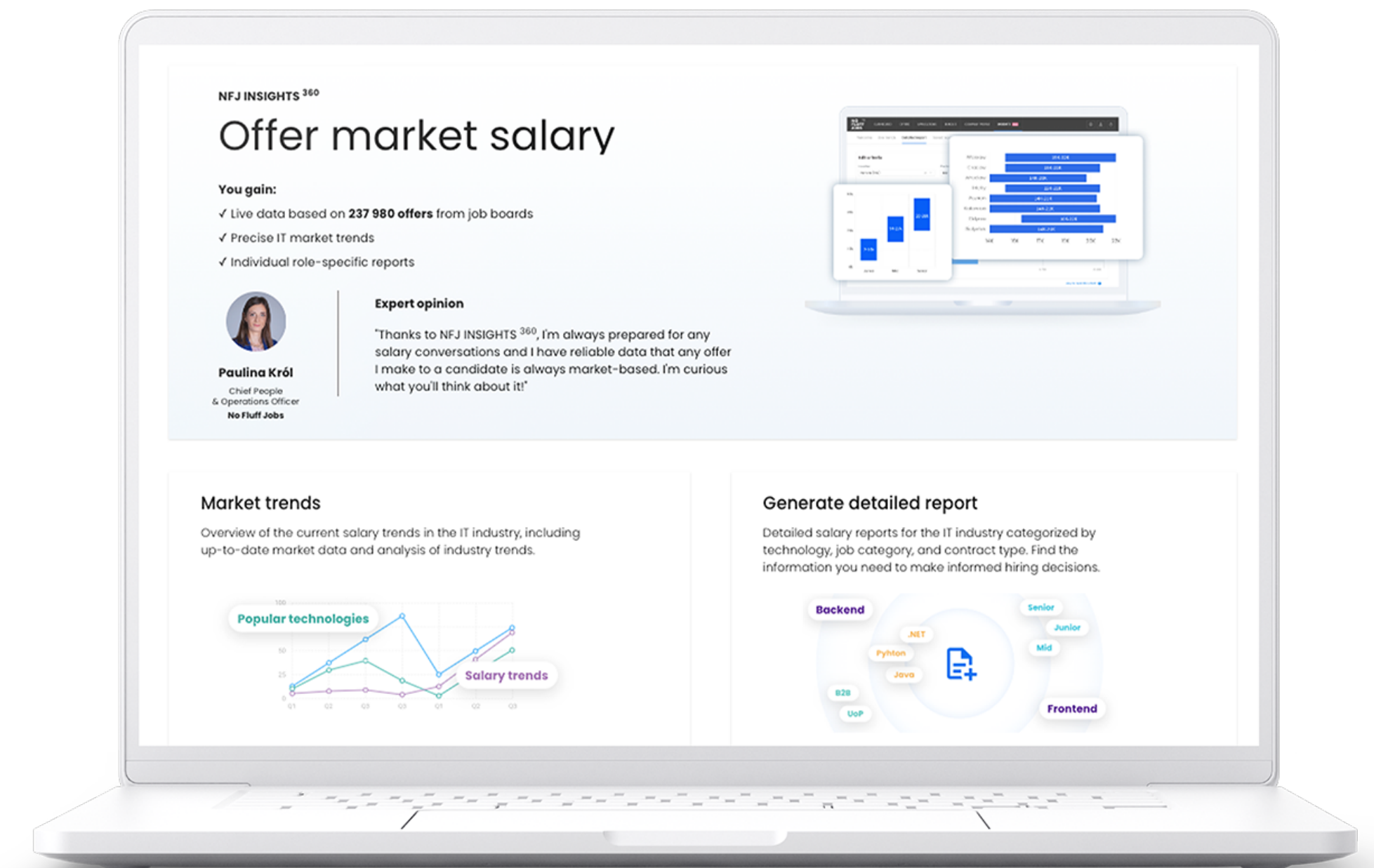
Ty wybierasz dane. My je generujemy.

Dostęp live do informacji z ogłoszeń o pracy z różnych portali.

Jeden raport.
Wszystkie odpowiedzi



Sprawdź Insights360



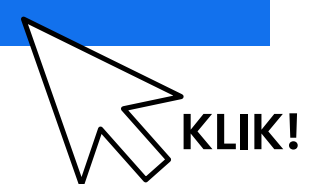
HR

Widelki wynagrodzenia



Tu znajdziesz nowe oferty
w HR →

nofluffjobs.com



Podane wynagrodzenia pochodzą z narzędzia Insights360, agregującego wynagrodzenia z ogłoszeń o pracy z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Kwoty dotyczą 2. kwartału 2024 roku. Pierwsza wartość to mediana dolnych widełek, a druga to mediana górnych widełek wynagrodzeń, podawanych w ogłoszeniach. W przypadku umów B2B podano kwoty PLN netto (+VAT), a dla umowy o pracę – PLN brutto.

Junior

Mediana minimum		Mediana maximum
5 900 PLN	B2B	7 700 PLN
5 000 PLN	UoP	6 500 PLN

Mid

Mediana minimum		Mediana maximum
6 500 PLN	B2B	9 300 PLN
6 500 PLN	UoP	8 500 PLN

Senior

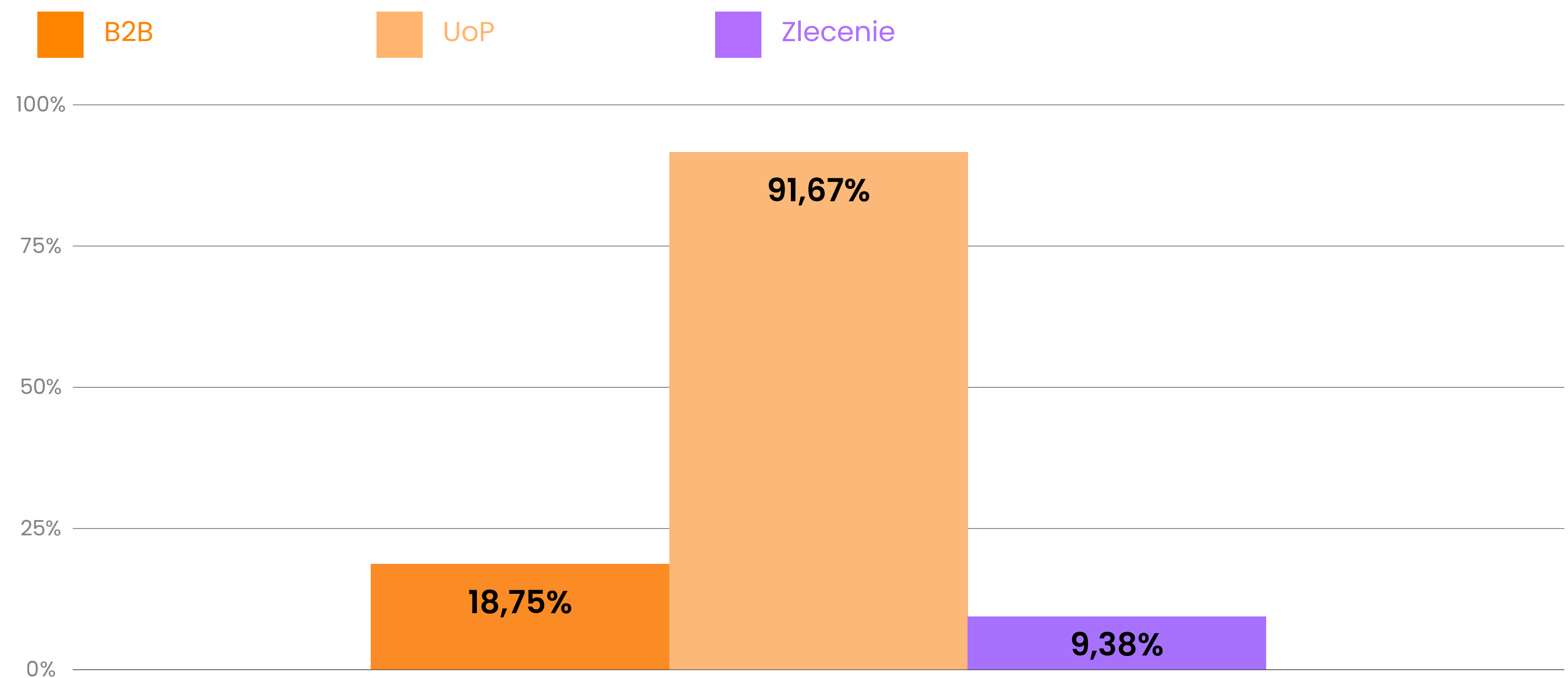
Mediana minimum		Mediana maximum
15 000 PLN	B2B	19 000 PLN
12 000 PLN	UoP	15 000 PLN

Warunki zatrudnienia

Tryby pracy podawane w ofertach w tej kategorii



Typy umów podawane w ofertach w tej kategorii*



*Typy umów nie sumują się do 100%, ponieważ pracodawca może w ogłoszeniu podać więcej niż 1 typ proponowanej umowy.

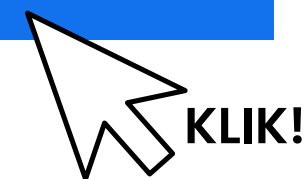
Inżynieria elektryczna

Widelki wynagrodzenia



Tu znajdziesz nowe oferty
w Inżynierii elektrycznej →

nofluffjobs.com



Podane wynagrodzenia pochodzą z narzędzia Insights360, agregującego wynagrodzenia z ogłoszeń o pracy z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Kwoty dotyczą 2. kwartału 2024 roku. Pierwsza wartość to mediana dolnych widełek, a druga to mediana górnych widełek wynagrodzeń, podawanych w ogłoszeniach. W przypadku umów B2B podano kwoty PLN netto (+VAT), a dla umowy o pracę – PLN brutto.

Junior

Mediana minimum		Mediana maximum
4 000 PLN	B2B	8 000 PLN
5 500 PLN	UoP	7 300 PLN

Mid

Mediana minimum		Mediana maximum
6 000 PLN	B2B	8 300 PLN
6 000 PLN	UoP	8 500 PLN

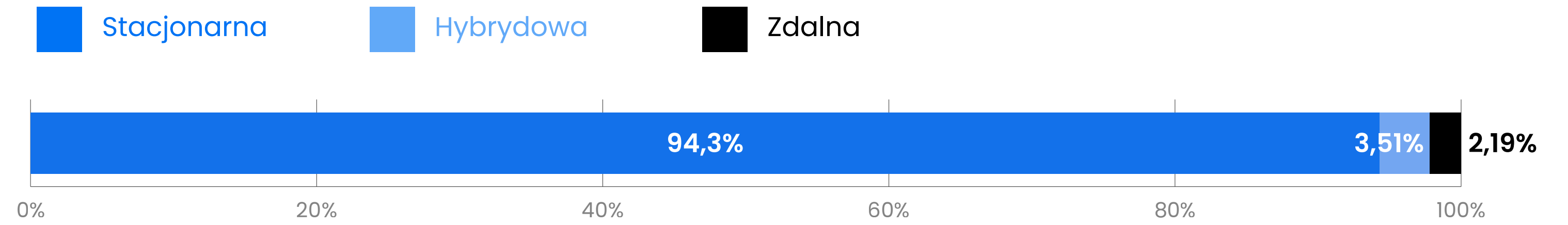
Senior

Mediana minimum		Mediana maximum
8 000 PLN	B2B	15 000 PLN
7 000 PLN	UoP	13 000 PLN

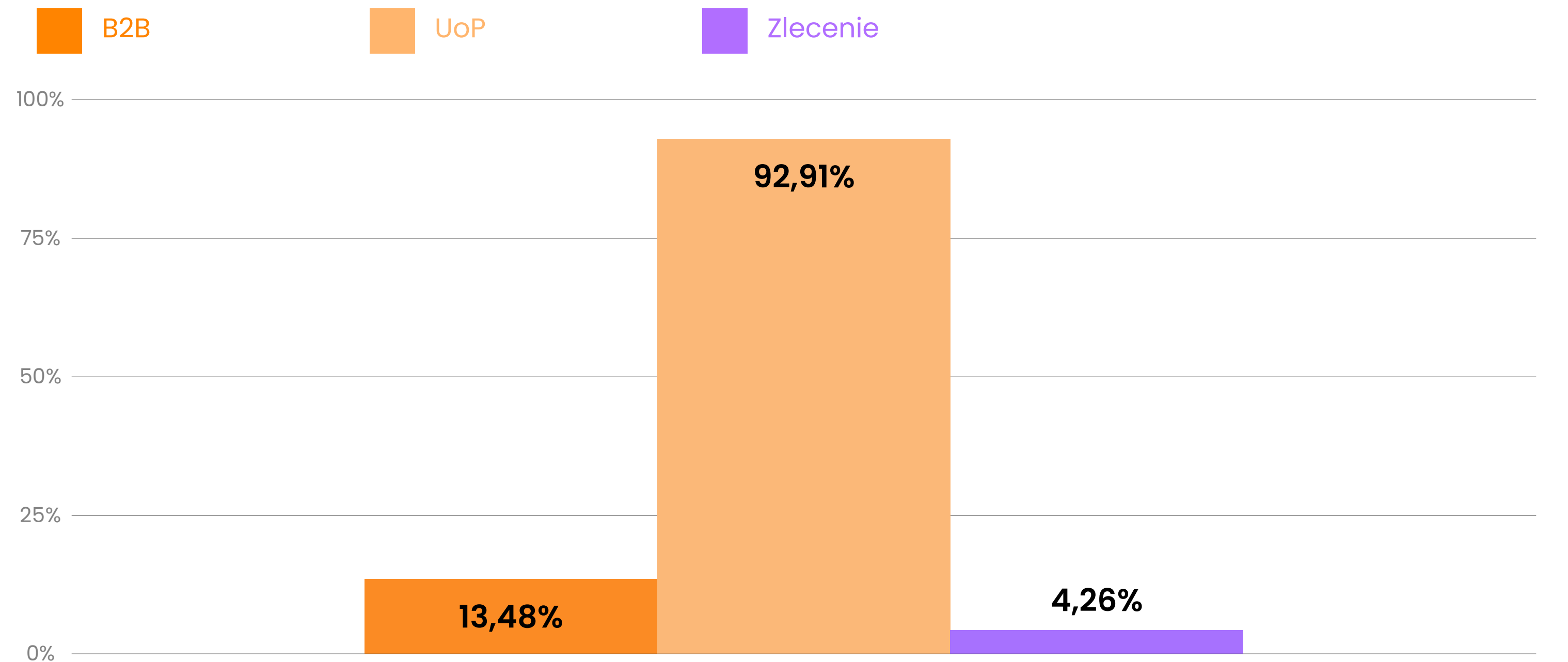
Inżynieria elektryczna

Warunki zatrudnienia

Tryby pracy podawane w ofertach w tej kategorii



Typy umów podawane w ofertach w tej kategorii*



*Typy umów nie sumują się do 100%, ponieważ pracodawca może w ogłoszeniu podać więcej niż 1 typ proponowanej umowy.

IT

Widelki wynagrodzenia



Tu znajdziesz nowe oferty w IT →

nofluffjobs.com



Podane wynagrodzenia pochodzą z narzędzia Insights360, agregującego wynagrodzenia z ogłoszeń o pracy z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Kwoty dotyczą 2. kwartału 2024 roku. Pierwsza wartość to mediana dolnych widełek, a druga to mediana górnych widełek wynagrodzeń, podawanych w ogłoszeniach. W przypadku umów B2B podano kwoty PLN netto (+VAT), a dla umowy o pracę – PLN brutto.

Chcesz wiedzieć, ile zarabia się w poszczególnych kategoriach IT? Zajrzyj do raportu: [Bezrobocie w IT](#)



Junior

Mediana minimum		Mediana maximum
7 000 PLN	B2B	10 500 PLN
6 000 PLN	UoP	8 900 PLN

Mid

Mediana minimum		Mediana maximum
15 000 PLN	B2B	20 200 PLN
12 200 PLN	UoP	17 500 PLN

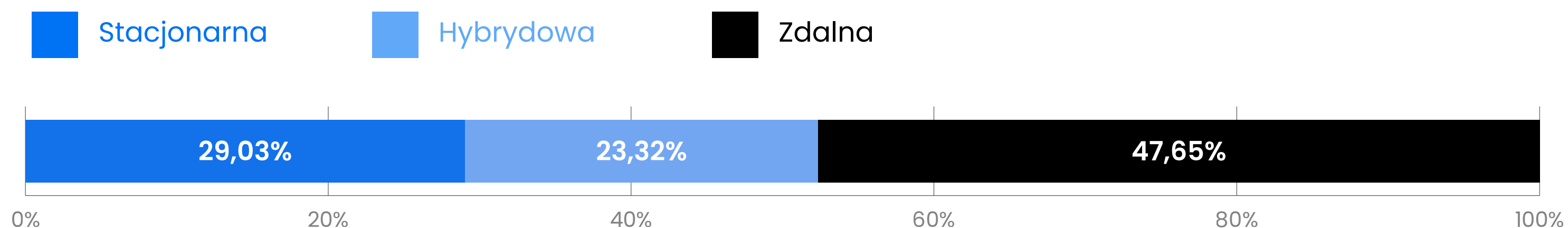
Senior

Mediana minimum		Mediana maximum
20 100 PLN	B2B	27 300 PLN
17 300 PLN	UoP	23 800 PLN

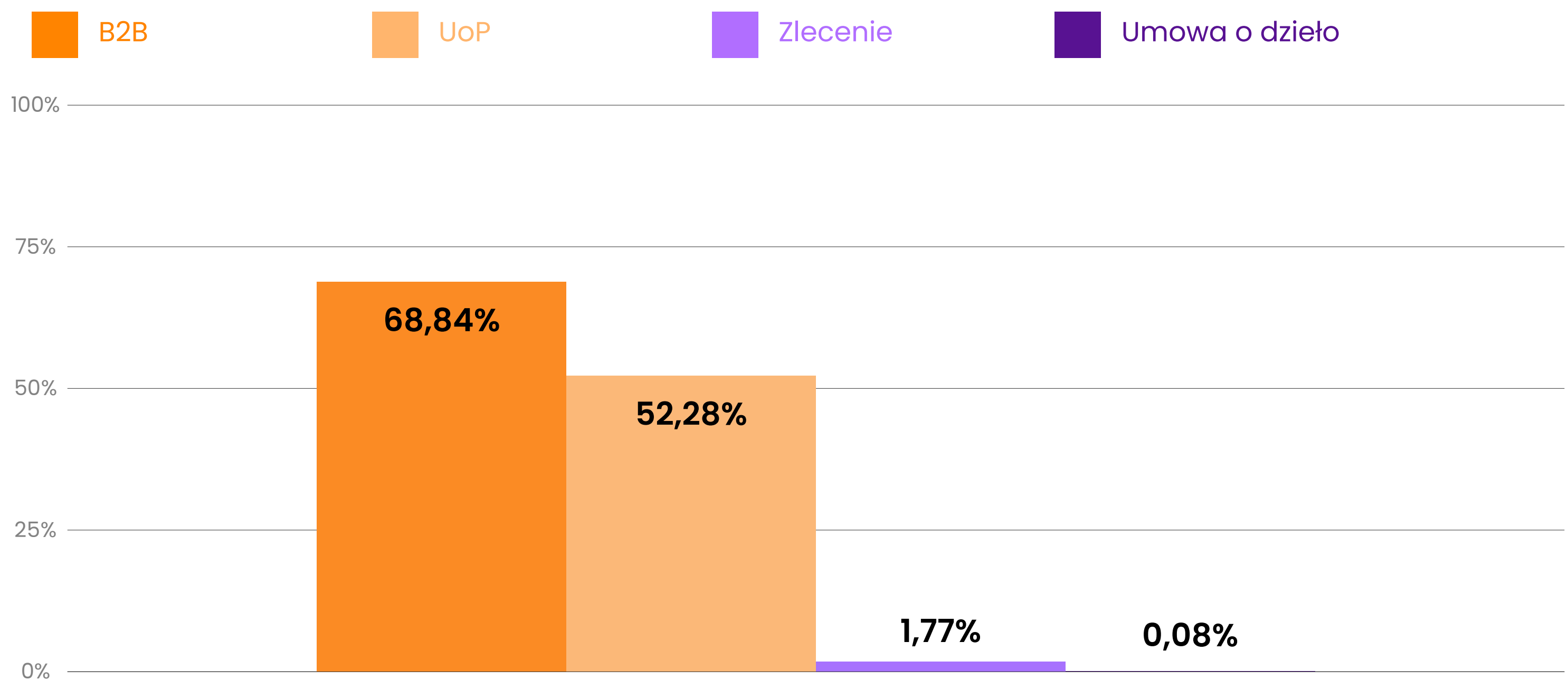
IT

Warunki zatrudnienia

Tryby pracy podawane w ofertach w tej kategorii



Typy umów podawane w ofertach w tej kategorii*



*Typy umów nie sumują się do 100%, ponieważ pracodawca może w ogłoszeniu podać więcej niż 1 typ proponowanej umowy.

Jakie umiejętności są w cenie w obecnych czasach?



Aleksandra Czetwertyńska

Wicedyrektorka 42 Warsaw

W obliczu dynamicznych zmian w branży IT tradycyjne podejście do edukacji staje się niewystarczające. Technologie zmieniają się tak szybko, że kluczowe staje się pytanie: jak przygotować się do zawodów, które jeszcze nie istnieją?

42 Warsaw to kampus należący do międzynarodowej sieci akademii programowania 42 Network, która już drugi rok z rzędu zajmuje 6. miejsce w światowym rankingu najbardziej innowacyjnych uczelni (WURI). WURI wyróżnia te uczelnie, które potrafią trafnie reagować na zmiany w gospodarce i społeczeństwie.

Na kampusie wierzymy, że przyszłość należy do zmotywowanych i empatycznych specjalistów i specjalistek rozumiejących nie tylko technologię, ale także ludzi wokół siebie. Na rynku pracy coraz większe znaczenie odgrywają umiejętności miękkie. Od osób kandydujących oczekuje się

dzisiaj nie tylko kompetencji programistycznych, ale też umiejętności współpracy w zespole, kreatywnych rozwiązań, a przede wszystkim: zdolności szybkiego uczenia się nowych technologii i języków programowania.

W związku z rosnącą popularnością zwinnych metod zarządzania projektami, takich jak SCRUM, pracodawcy wymagają sprawnej komunikacji. Doceniają także pracowników oswojonych z trudnościami, wytrwałych. Widzimy, że do wyzwań zawodowych najlepiej przygotowuje praca nad praktycznymi zadaniami oraz staże w firmach. Z obserwacji naszych studentów wynika, że ucząc się poprzez działanie, oswajają się z niepewnością i chaosem. Przekonują się, że błędy są nieuniknione i... przestają się ich bać.

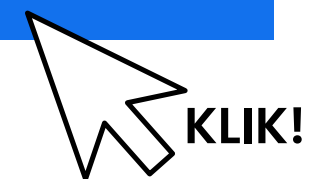
Konsulting

Widelki wynagrodzenia



Tu znajdziesz nowe oferty
w **Konsultingu** →

nofluffjobs.com



Podane wynagrodzenia pochodzą z narzędzia Insights360, agregującego wynagrodzenia z ogłoszeń o pracy z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Kwoty dotyczą 2. kwartału 2024 roku. Pierwsza wartość to mediana dolnych widełek, a druga to mediana górnych widełek wynagrodzeń, podawanych w ogłoszeniach. W przypadku umów B2B podano kwoty PLN netto (+VAT), a dla umowy o pracę – PLN brutto.

Junior

Mediana minimum		Mediana maximum
9 100 PLN	B2B	14 500 PLN
7 200 PLN	UoP	11 900 PLN

Mid

Mediana minimum		Mediana maximum
12 000 PLN	B2B	18 000 PLN
8 500 PLN	UoP	12 000 PLN

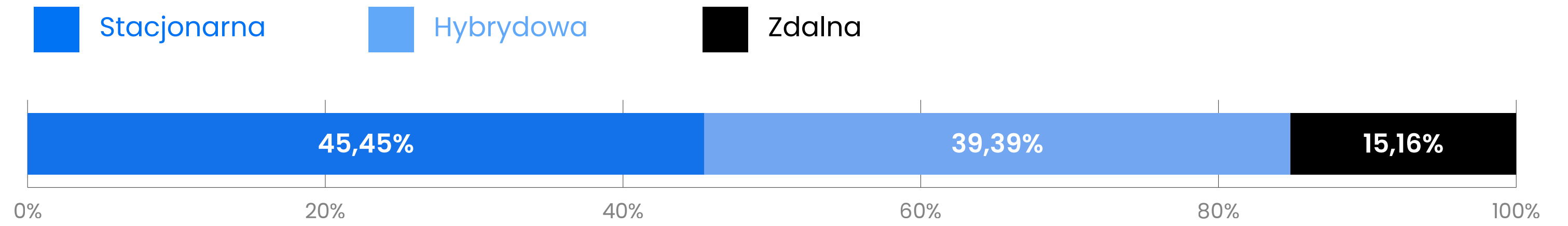
Senior

Mediana minimum		Mediana maximum
18 000 PLN	B2B	20 000 PLN
12 000 PLN	UoP	21 000 PLN

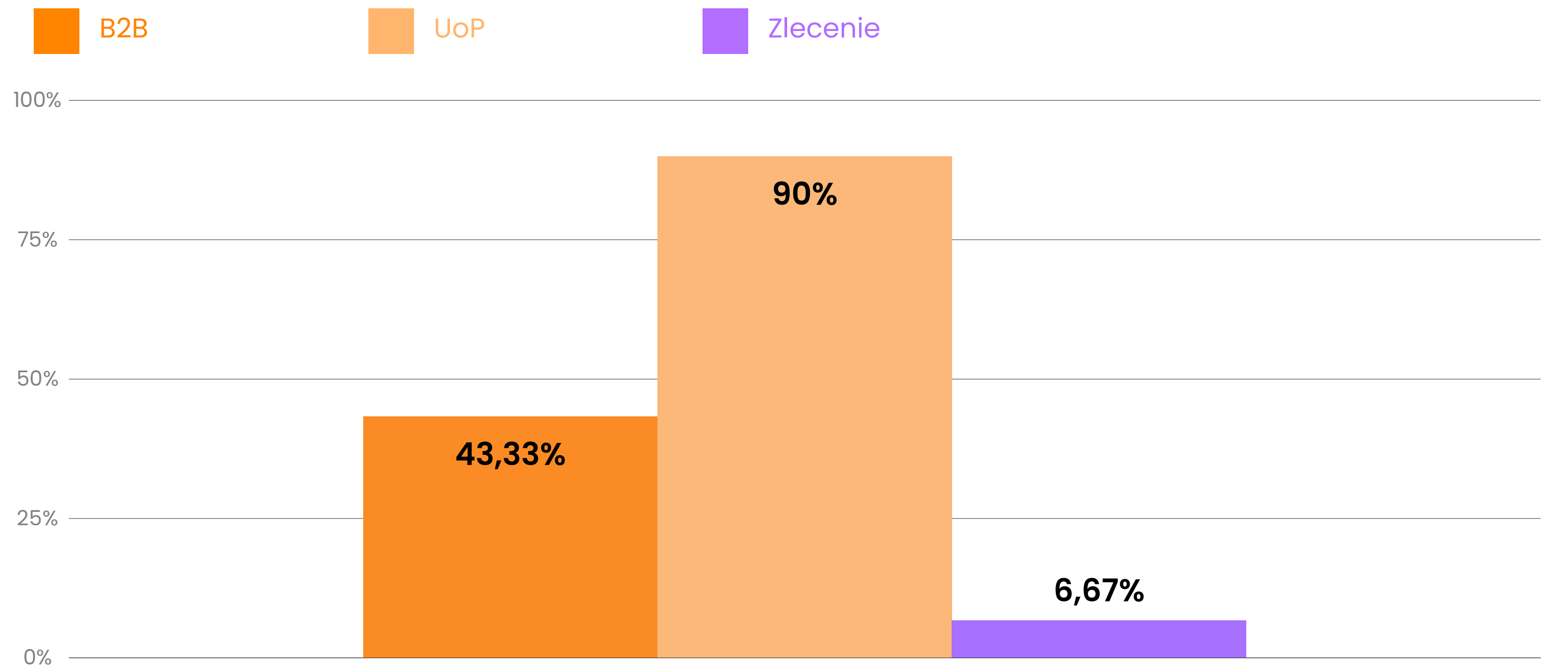
Konsulting

Warunki zatrudnienia

Tryby pracy podawane w ofertach w tej kategorii



Typy umów podawane w ofertach w tej kategorii*



*Typy umów nie sumują się do 100%, ponieważ pracodawca może w ogłoszeniu podać więcej niż 1 typ proponowanej umowy.

Logistyka

Widelki wynagrodzenia



Tu znajdziesz nowe oferty
w **Logistyce** →

nofluffjobs.com



Podane wynagrodzenia pochodzą z narzędzia Insights360, agregującego wynagrodzenia z ogłoszeń o pracy z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Kwoty dotyczą 2. kwartału 2024 roku. Pierwsza wartość to mediana dolnych widełek, a druga to mediana górnych widełek wynagrodzeń, podawanych w ogłoszeniach. W przypadku umów B2B podano kwoty PLN netto (+VAT), a dla umowy o pracę – PLN brutto.

Junior

Mediana minimum		Mediana maximum
5 000 PLN	B2B	10 000 PLN
6 000 PLN	UoP	8 000 PLN

Mid

Mediana minimum		Mediana maximum
7 600 PLN	B2B	10 900 PLN
5 400 PLN	UoP	8 600 PLN

Senior

Mediana minimum		Mediana maximum
b.d.*	B2B	b.d.*
9 000 PLN	UoP	12 000 PLN

*W analizowanym okresie było zbyt mało ogłoszeń z podanym wynagrodzeniem dla danego typu umowy i poziomu doświadczenia, by można było wyciągnąć reprezentatywne dane

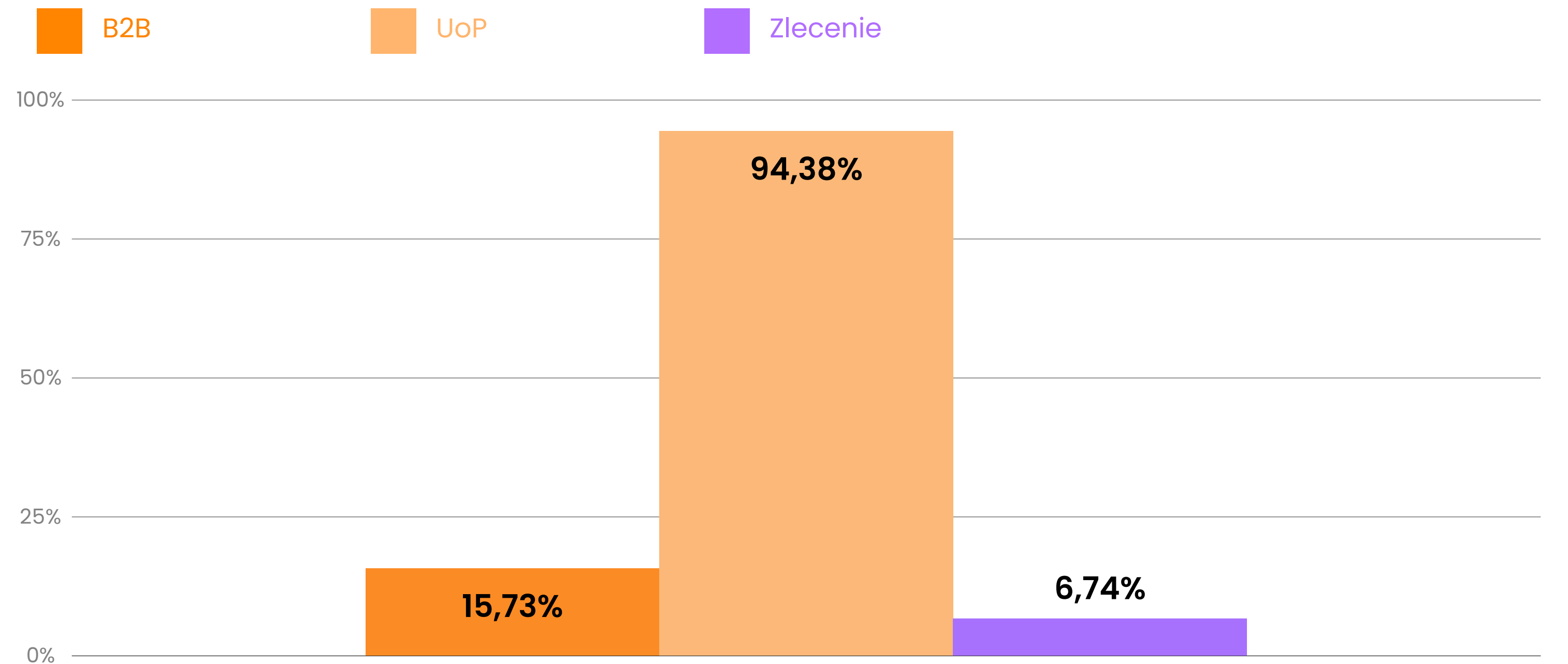
Logistyka

Warunki zatrudnienia

Tryby pracy podawane w ofertach w tej kategorii



Typy umów podawane w ofertach w tej kategorii*



*Typy umów nie sumują się do 100%, ponieważ pracodawca może w ogłoszeniu podać więcej niż 1 typ proponowanej umowy.

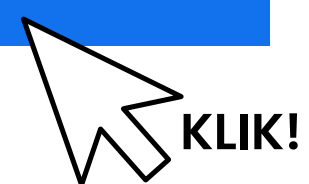
Marketing

Widelki wynagrodzenia



Tu znajdziesz nowe oferty
w **Marketingu** →

nofluffjobs.com



Podane wynagrodzenia pochodzą z narzędzia Insights360, agregującego wynagrodzenia z ogłoszeń o pracy z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Kwoty dotyczą 2. kwartału 2024 roku. Pierwsza wartość to mediana dolnych widełek, a druga to mediana górnych widełek wynagrodzeń, podawanych w ogłoszeniach. W przypadku umów B2B podano kwoty PLN netto (+VAT), a dla umowy o pracę – PLN brutto.

Junior

Mediana minimum

Mediana maximum

5 000 PLN

B2B

6 500 PLN

4 500 PLN

UoP

6 100 PLN

Mid

Mediana minimum

Mediana maximum

6 700 PLN

B2B

9 800 PLN

6 000 PLN

UoP

9 000 PLN

Senior

Mediana minimum

Mediana maximum

11 000 PLN

B2B

15 000 PLN

10 000 PLN

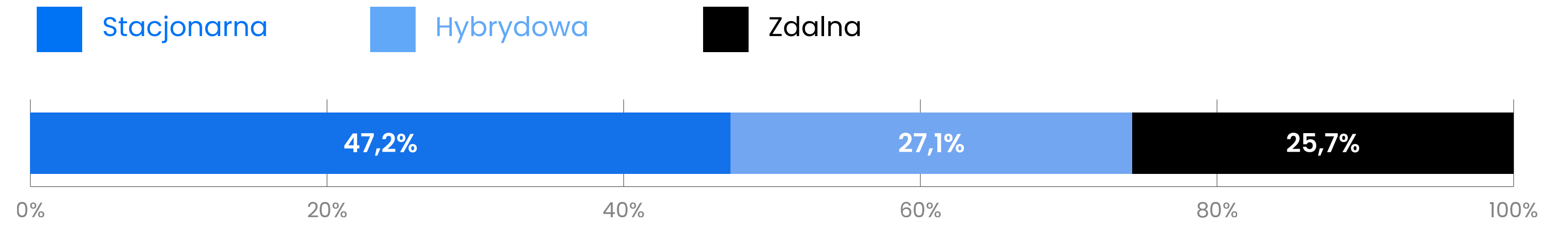
UoP

12 400 PLN

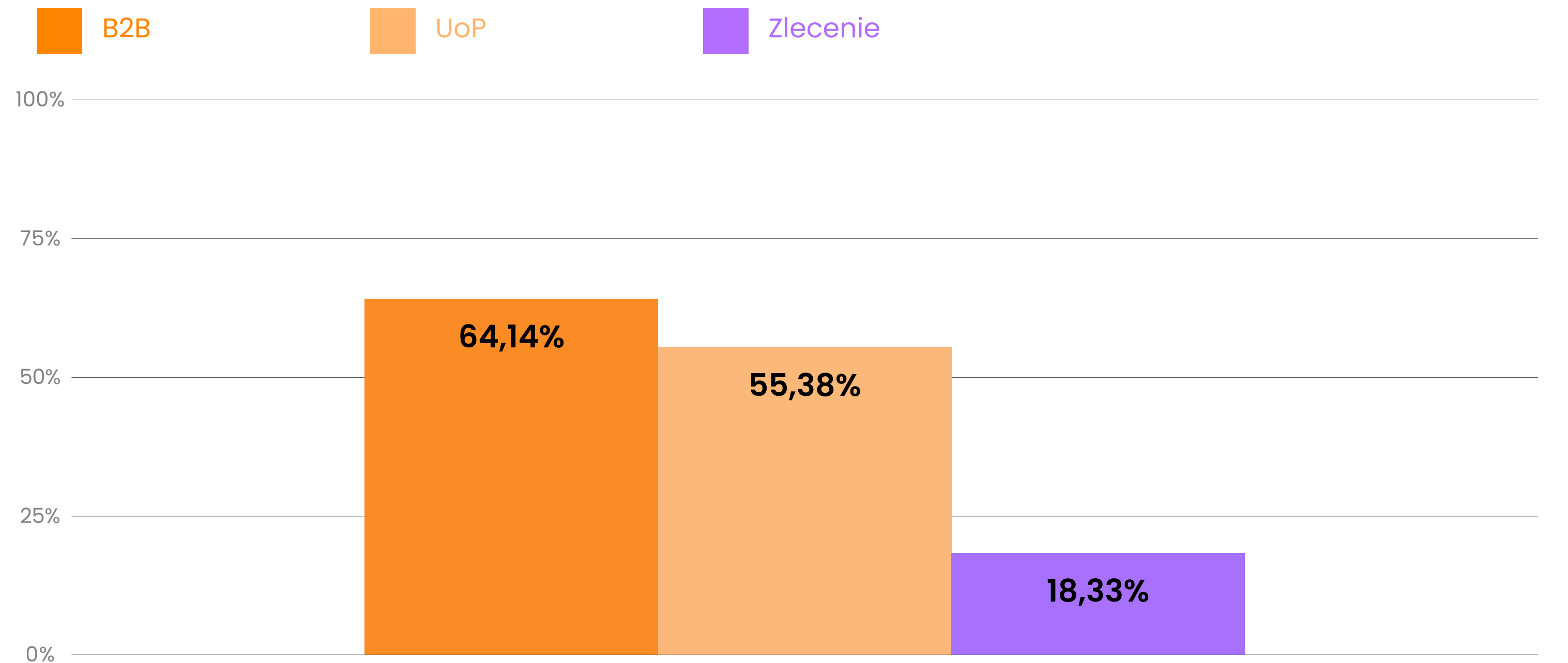
Marketing

Warunki zatrudnienia

Tryby pracy podawane w ofertach w tej kategorii



Typy umów podawane w ofertach w tej kategorii*



*Typy umów nie sumują się do 100%, ponieważ pracodawca może w ogłoszeniu podać więcej niż 1 typ proponowanej umowy.

Czy realne wynagrodzenia w marketingu różnią się od tych podawanych w ogłoszeniach?



Marta Macke

CEO Shortlist Consulting

Autorka videopodcastu REKLAMIARA.pl

W branży marketingowej, według GUS, działa w Polsce ponad 66 tysięcy firm. Ponad 99% w tej grupie to firmy małe, zatrudniające mniej niż 10 pracowników, które charakteryzują się dużą elastycznością, zwinnością i kreatywnością.

Statystyka zaprezentowana w raporcie No Fluff Jobs obejmuje szerszy fragment rynku, niż firmy stricte marketingowe. Dane obejmują marketerów pracujących w różnych branżach, m.in. w firmach produkcyjnych, handlowych, informatycznych, ponieważ specjaliści ds. marketingu obecni są we wszystkich typach przedsiębiorstw.

Obserwacje Shortlist pozwalają skontrolować nieco dane z raportu i postawić następujące tezy:

→ średnie wynagrodzenie w grupie czołowych firm z branży komunikacji marketingowej jest o ok. 5% wyższe na stanowiskach juniorskich i ok. 20% wyższe na stanowiskach medium i senior;

→ podana w raporcie różnica pomiędzy wynagrodzeniem na stanowiskach juniorskich i medium oraz seniorskich w czołowych firmach branży jest wyższa;

→ w branży komunikacji marketingowej obserwujemy większy odsetek pracy hybrydowej, niż podany w raporcie. W korporacjach (po stronie Klientów) częściej standardem jest praca stacjonarna.

W badaniu przeprowadzonym przez Shortlist Consulting, we współpracy z DELab UW, w okresie pandemii połowa respondentów potwierdziła, że w ich firmach doszło również do obniżenia wynagrodzeń (prawie 2 x częściej w agencjach niż u klienta). Ponadto u 31% respondentów wynagrodzenia obniżono między 10% a 20%, a wg 1/5 badanych – między 20% a 30%. Należy założyć, że w większości przypadków wynagrodzenia nie zostały przywrócone do stawek przed pandemią.

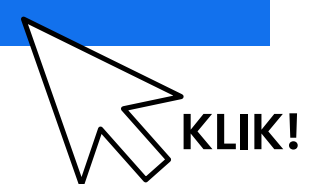
Mechanika

Widelki wynagrodzenia



Tu znajdziesz nowe oferty
w **Mechanice** →

nofluffjobs.com



Podane wynagrodzenia pochodzą z narzędzia Insights360, agregującego wynagrodzenia z ogłoszeń o pracy z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Kwoty dotyczą 2. kwartału 2024 roku. Pierwsza wartość to mediana dolnych widełek, a druga to mediana górnych widełek wynagrodzeń, podawanych w ogłoszeniach. W przypadku umów B2B podano kwoty PLN netto (+VAT), a dla umowy o pracę – PLN brutto.

Junior

Mediana minimum

Mediana maximum

5 500 PLN

B2B

7 500 PLN

6 000 PLN

UoP

7 000 PLN

Mid

Mediana minimum

Mediana maximum

8 000 PLN

B2B

14 000 PLN

7 000 PLN

UoP

10 000 PLN

Senior

Mediana minimum

Mediana maximum

16 800 PLN

B2B

23 500 PLN

9 000 PLN

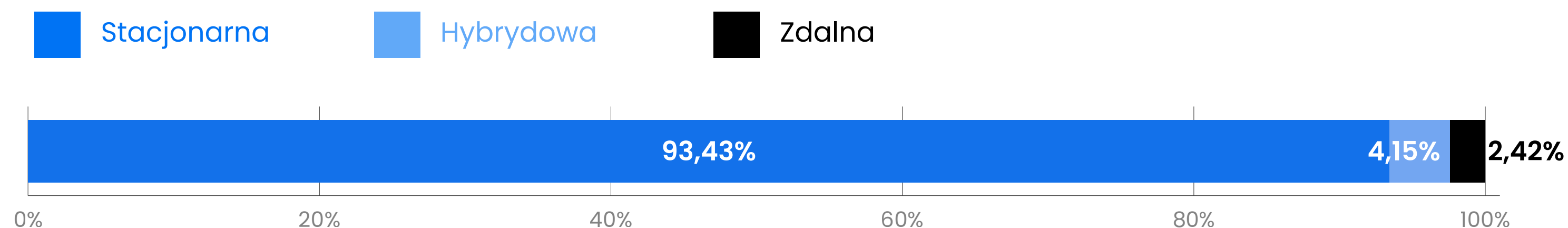
UoP

11 000 PLN

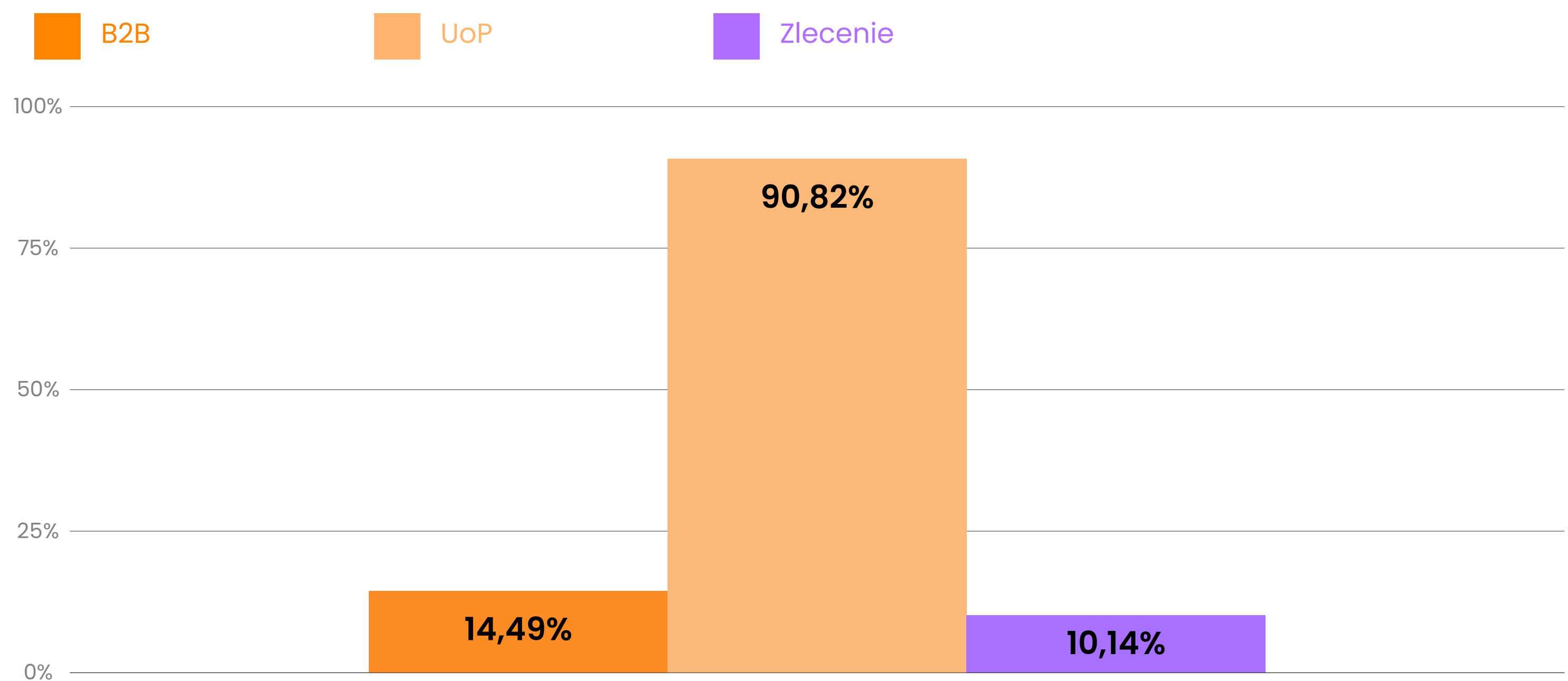
Mechanika

Warunki zatrudnienia

Tryby pracy podawane w ofertach w tej kategorii



Typy umów podawane w ofertach w tej kategorii*



*Typy umów nie sumują się do 100%, ponieważ pracodawca może w ogłoszeniu podać więcej niż 1 typ proponowanej umowy.

Obsługa klienta

Widelki wynagrodzenia



Tu znajdziesz nowe oferty
w **Obsłudze klienta** →

nofluffjobs.com



Podane wynagrodzenia pochodzą z narzędzia Insights360, agregującego wynagrodzenia z ogłoszeń o pracy z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Kwoty dotyczą 2. kwartału 2024 roku. Pierwsza wartość to mediana dolnych widełek, a druga to mediana górnych widełek wynagrodzeń, podawanych w ogłoszeniach. W przypadku umów B2B podano kwoty PLN netto (+VAT), a dla umowy o pracę – PLN brutto.

Junior

Mediana minimum

Mediana maximum

4 400 PLN

B2B

6 800 PLN

4 400 PLN

UoP

6 000 PLN

Mid

Mediana minimum

Mediana maximum

6 500 PLN

B2B

9 500 PLN

6 100 PLN

UoP

8 200 PLN

Senior

Mediana minimum

Mediana maximum

7 000 PLN

B2B

11 800 PLN

7 500 PLN

UoP

10 000 PLN

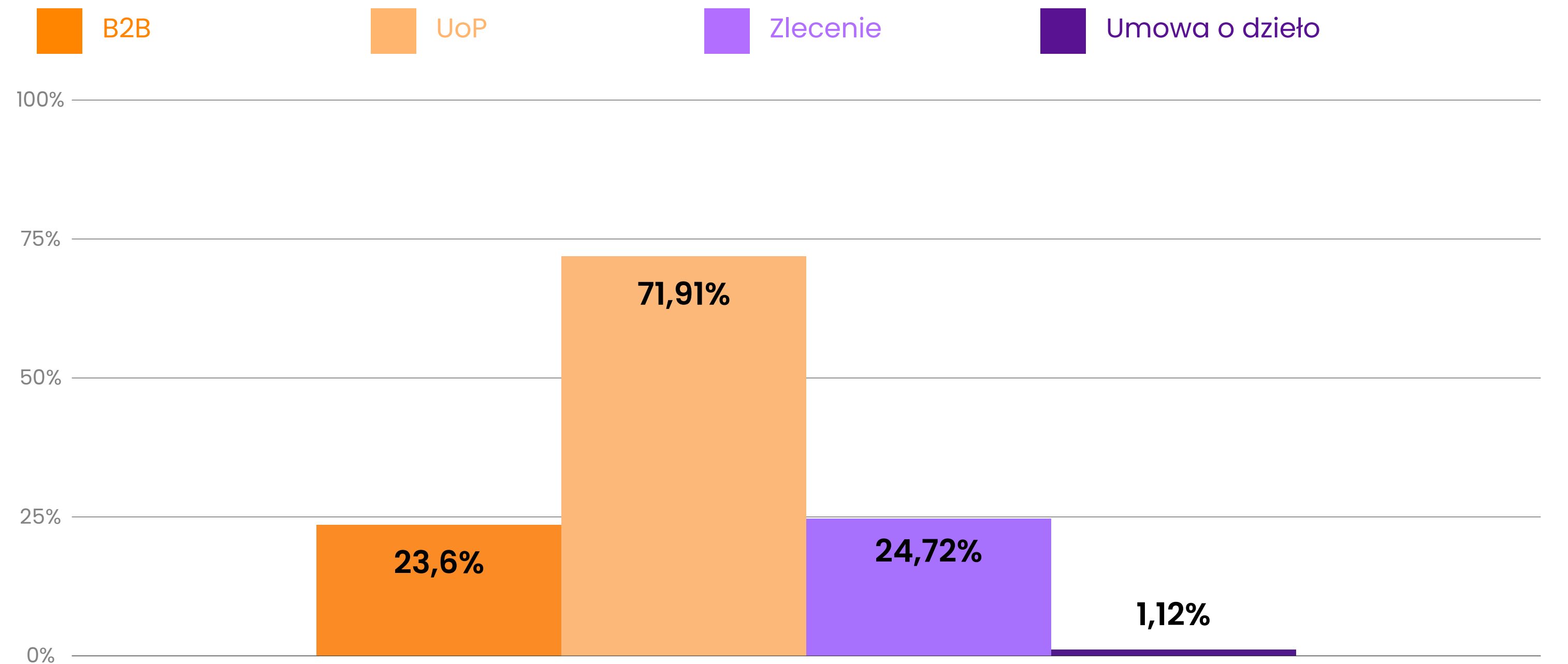
Obsługa klienta

Warunki zatrudnienia

Tryby pracy podawane w ofertach w tej kategorii



Typy umów podawane w ofertach w tej kategorii*



*Typy umów nie sumują się do 100%, ponieważ pracodawca może w ogłoszeniu podać więcej niż 1 typ proponowanej umowy.

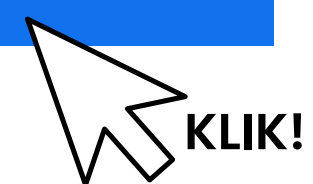
Prawo

Widelki wynagrodzenia



Tu znajdziesz nowe oferty
w **Prawie** →

nofluffjobs.com



Podane wynagrodzenia pochodzą z narzędzia Insights360, agregującego wynagrodzenia z ogłoszeń o pracy z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Kwoty dotyczą 2. kwartału 2024 roku. Pierwsza wartość to mediana dolnych widełek, a druga to mediana górnych widełek wynagrodzeń, podawanych w ogłoszeniach. W przypadku umów B2B podano kwoty PLN netto (+VAT), a dla umowy o pracę – PLN brutto.

Junior

Mediana minimum

Mediana maximum

5 000 PLN

B2B

8 000 PLN

4 500 PLN

UoP

8 000 PLN

Mid

Mediana minimum

Mediana maximum

9 000 PLN

B2B

15 000 PLN

9 000 PLN

UoP

13 000 PLN

Senior

Mediana minimum

Mediana maximum

18 000 PLN

B2B

23 000 PLN

17 000 PLN

UoP

21 000 PLN

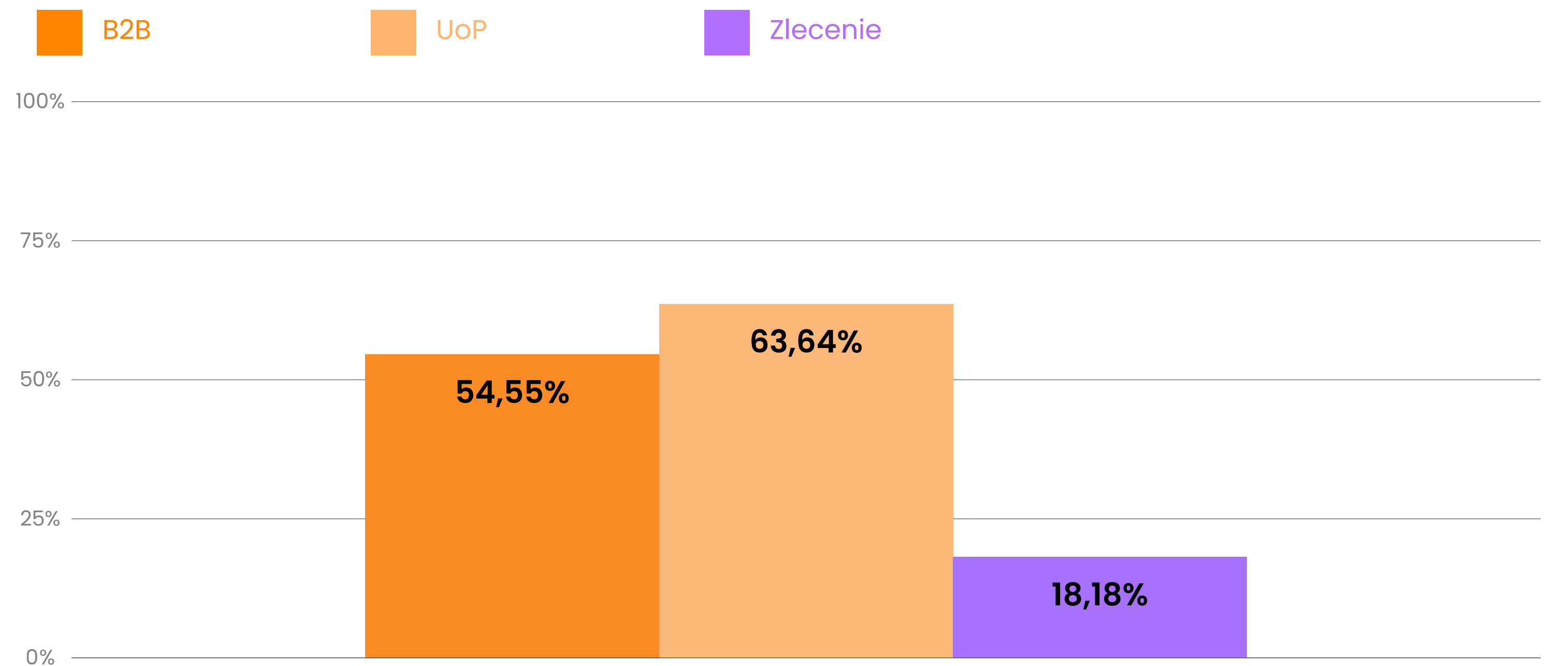
Prawo

Warunki zatrudnienia

Tryby pracy podawane w ofertach w tej kategorii



Typy umów podawane w ofertach w tej kategorii*



*Typy umów nie sumują się do 100%, ponieważ pracodawca może w ogłoszeniu podać więcej niż 1 typ proponowanej umowy.

CV Scoring

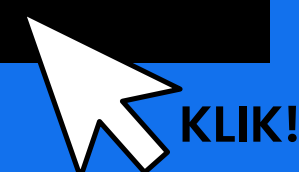
Na Twoją skrzynkę wpadają setki aplikacji od kandydujących?

Nie chcesz przegapić najlepszych, ale przecież goni Cię czas?

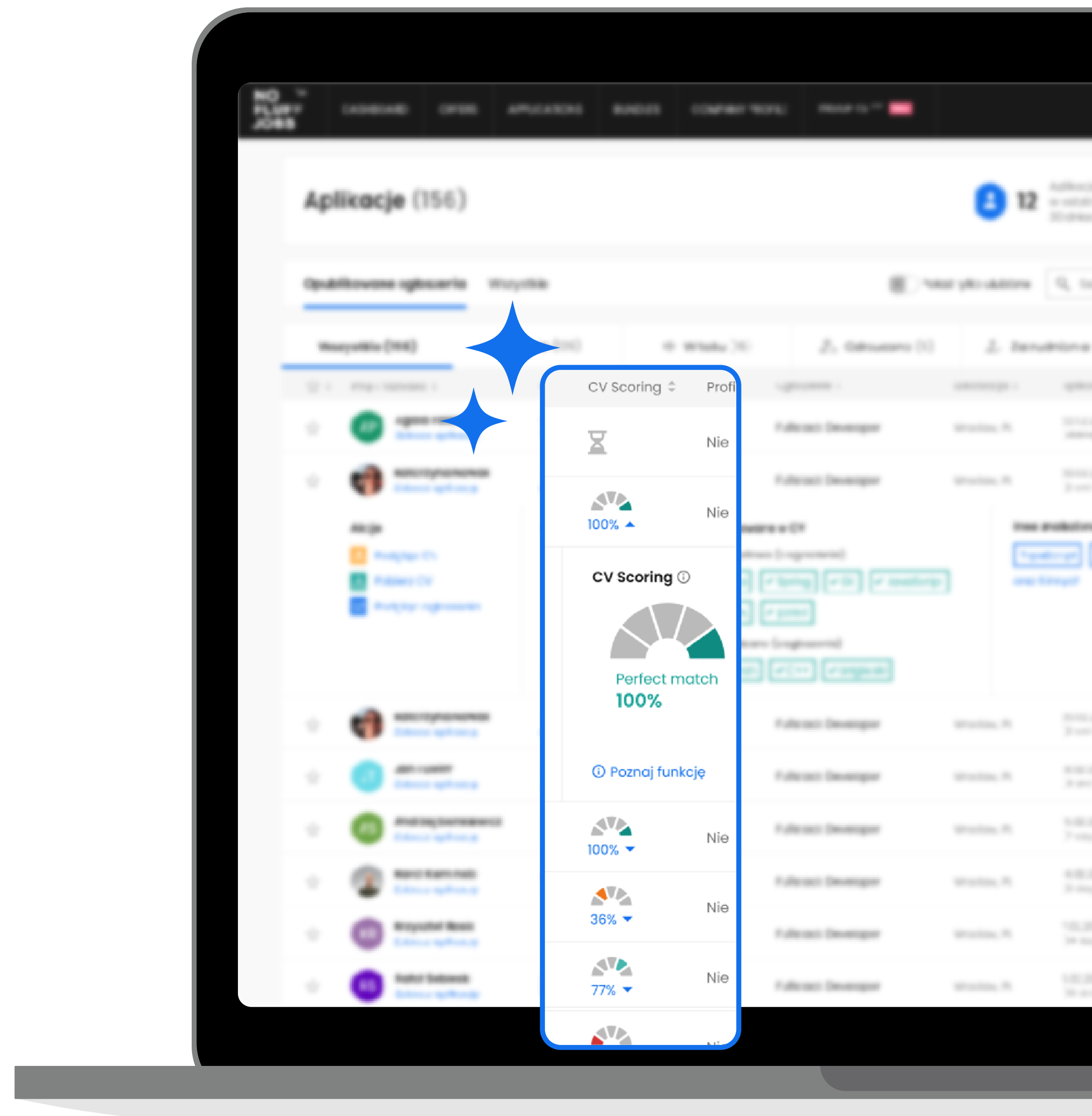
Zostaw to nam!

Na No Fluff Jobs od razu sprawdzisz dopasowanie kandydata/kandydatki do wymagań ogłoszenia

Wypróbuj CV Scoring



Funkcja CV Scoring dostępna dla wybranych kategorii IT



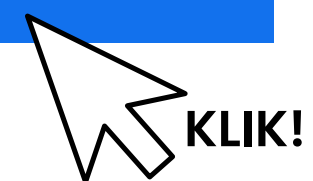
Sprzedaz

Widelki wynagrodzenia



Tu znajdziesz nowe oferty
w **Sprzedazy** →

nofluffjobs.com



Podane wynagrodzenia pochodzą z narzędzia Insights360, agregującego wynagrodzenia z ogłoszeń o pracy z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Kwoty dotyczą 2. kwartału 2024 roku. Pierwsza wartość to mediana dolnych widełek, a druga to mediana górnych widełek wynagrodzeń, podawanych w ogłoszeniach. W przypadku umów B2B podano kwoty PLN netto (+VAT), a dla umowy o pracę – PLN brutto.

Junior

Mediana minimum

Mediana maximum

6 000 PLN

B2B

9 600 PLN

5 000 PLN

UoP

7 000 PLN

Mid

Mediana minimum

Mediana maximum

8 500 PLN

B2B

14 000 PLN

7 000 PLN

UoP

10 000 PLN

Senior

Mediana minimum

Mediana maximum

14 500 PLN

B2B

22 000 PLN

6 000 PLN

UoP

12 000 PLN

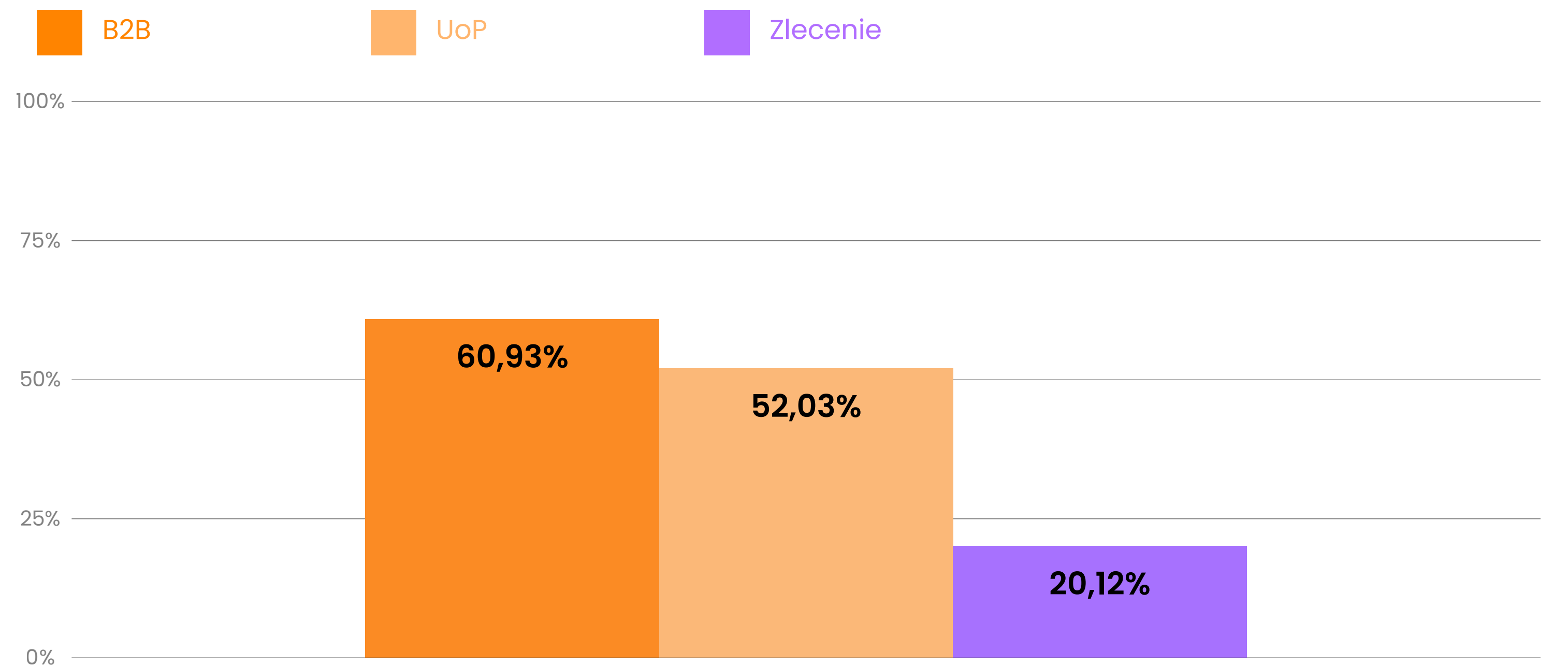
Sprzedaż

Warunki zatrudnienia

Tryby pracy podawane w ofertach w tej kategorii



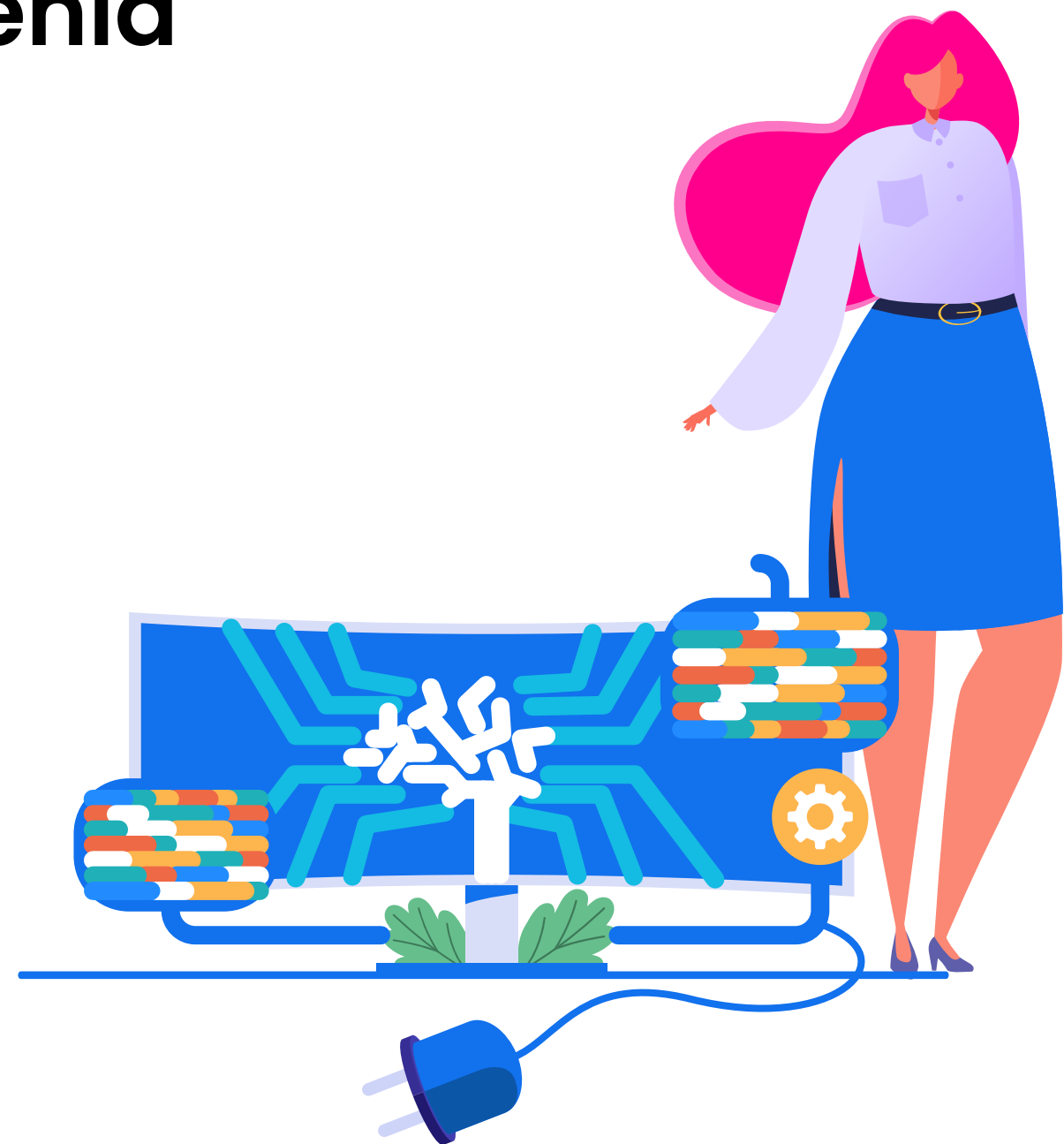
Typy umów podawane w ofertach w tej kategorii*



*Typy umów nie sumują się do 100%, ponieważ pracodawca może w ogłoszeniu podać więcej niż 1 typ proponowanej umowy.

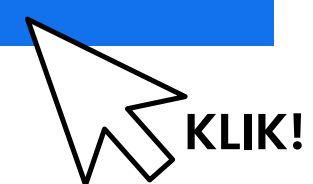
Telekomunikacja

Widelki wynagrodzenia



Tu znajdziesz nowe oferty
w **Telekomunikacji** →

nofluffjobs.com



Podane wynagrodzenia pochodzą z narzędzia Insights360, agregującego wynagrodzenia z ogłoszeń o pracy z największych portali ogłoszeniowych w Polsce. Kwoty dotyczą 2. kwartału 2024 roku. Pierwsza wartość to mediana dolnych widełek, a druga to mediana górnych widełek wynagrodzeń, podawanych w ogłoszeniach. W przypadku umów B2B podano kwoty PLN netto (+VAT), a dla umowy o pracę – PLN brutto.

Junior

Mediana minimum

Mediana maximum

8 400 PLN

B2B

12 000 PLN

5 000 PLN

UoP

7 000 PLN

Mid

Mediana minimum

Mediana maximum

13 000 PLN

B2B

18 000 PLN

10 000 PLN

UoP

17 000 PLN

Senior

Mediana minimum

Mediana maximum

20 000 PLN

B2B

25 000 PLN

11 000 PLN

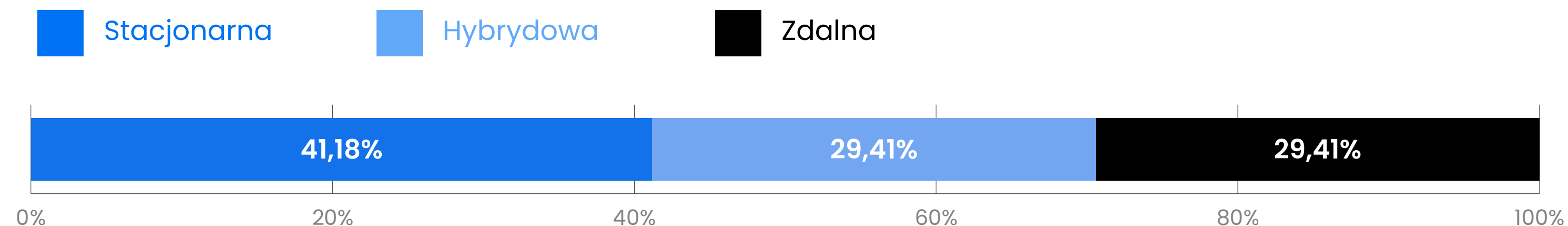
UoP

17 600 PLN

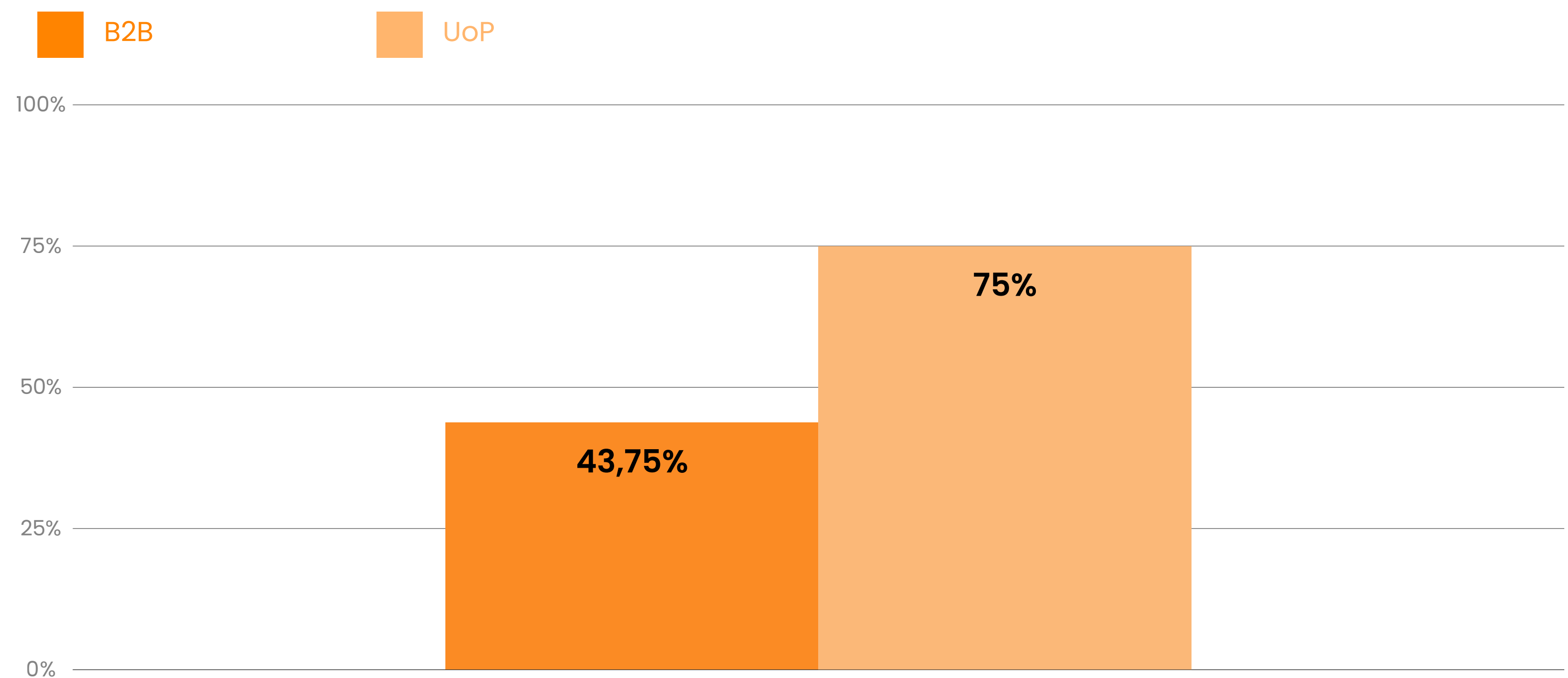
Telekomunikacja

Warunki zatrudnienia

Tryby pracy podawane w ofertach w tej kategorii



Typy umów podawane w ofertach w tej kategorii*



*Typy umów nie sumują się do 100%, ponieważ pracodawca może w ogłoszeniu podać więcej niż 1 typ proponowanej umowy.

Partnerzy raportu



SHORTLIST



Wydawca



ringier
axel springer

Publikacja powstała przy udziale następujących osób:

Opracowanie badania i treści raportu:

Marek Jarząbek

Projekt graficzny i skład:

Paweł Woźnica, Karolina Pałka

Dane z nofluffjobs.com:

Patrycja Kołodziej, Sylwia Giedrys

Partnerstwa:

Dorota Piekarska, Marta Urban

Redakcja i korekta:

Anna Żbikowska

Masz pytanie lub pomysł na współpracę?

Napisz do nas:

marketing@nofluffjobs.com



O badaniu

Strony 5,6, 8 i 9 raportu zostały opracowane na podstawie badania „Nastroje na rynku pracy wśród aktywnych zawodowo”. Badanie zostało stworzone metodą DIY i wykonane na platformie Omnisurv by IQS w dniach 08-11.08.2024 r.

Badaniem objęto 1500 osób aktywnych zawodowo, w wieku 18-64 lat.

Struktura grupy została dopasowana według danych udostępnionych przez GUS.

Odpowiedzi w większości pytań były poddane randomizacji. W niektórych pytaniach odpowiadający mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Inne dane

Jeśli nie wskazano inaczej, pozostałe dane, na które powołujemy się w raporcie, to statystyki wewnętrzne z portalu nofluffjobs.com.

BĄDŹ NA BIEŻĄCO Z RYNKIEM PRACY. OBSERWUJ NAS W SOCIAL MEDIACH:



82 tys.



81 tys.



13 tys.



7 tys.



6 tys.



3 tys.

Dane za wrzesień 2024