

HSBC

Rynek pracy IT 2025/2026

Czas na restart systemu

Spis treści

Słowa wstępu i rok w pigułce	3
Dostępność ofert dla specjalistów i specjalistek IT	7
Co trzeba umieć, czyli o wymaganiach pracodawców	14
Na co się umawiamy, czyli formy zatrudnienia i tryb pracy	19
Jakie wynagrodzenia oferuje się obecnie w branży?	25



Tomasz Bujok
CEO No Fluff Jobs

Wyłączyć i włączyć raz jeszcze branżę IT

W tym roku prezentujemy raport z podtytułem „restart systemu”, bo mamy wrażenie, jakby, po 3 latach, ktoś faktycznie wcisnął przycisk i dokonał rebootu całej branży. Liczba ogłoszeń **znacząco wzrosła** w porównaniu tak do 2024, jak i do 2023 roku. Zarobki, jak to zarobki, znów idą w górę. Konkurencja o jedną pozycję zmalała. To wszystko **pozytywne** zwiastuny odradzającego się sektora Tech.

Ale wspomniany „restart” umieściliśmy na stronie tytułowej nie bez przyczyny. Ma on też szersze znaczenie, zwłaszcza w 2026 roku, gdy, mamy nadzieję, będziemy świadkami **nowego początku choćby w zakresie jawności płac**. Właśnie weszła w życie ustawa „Jasne zarobki”, co prawda mało rewolucyjna i mało związana ze swoją nazwą, ale jasno wskazująca kierunek zmian. Na horyzoncie mającą już za to dalej idące reformy, które Polska (jak i inne kraje UE) muszą wprowadzić. Dyrektywa o równym wynagradzaniu kobiet i mężczyzn ma szansę znacznie bardziej przybliżyć nas do **transparentnego rynku pracy**, o który w No Fluff Jobs tak zacięcie (i długo, bo od 2014 roku!) walczyliśmy. To wymusi na pracodawcach przygotowanie siatek płac, częstsze dzielenie się w firmach informacją o średnim wynagrodzeniu, a finalnie sprawi, że niepodawanie widełek w ogłoszeniach wyjdzie z mody.

Pracodawcy zresztą mają i będą mieli się nad czym w tym roku głowić. Gorąco było jeszcze w grudniu, gdy wciąż nie znaleźliśmy końcowych ustaleń w zakresie działalności Państwowej Inspekcji Pracy. Ta miałaby nabrać takich uprawnień, by **umowy B2B oraz zlecenia przekształcać w umowę o pracę**, gdy zachodzi domniemanie pracy etatowej. W branży takiej jak IT, gdzie kontrakty business-to-business to standard, lecz często także oczekiwanie obydwu stron współpracy, niósłoby to za sobą daleko idące (czyt: kosztowne) konsekwencje. Na razie mamy pewne złagodzenie zapisów, ale nie wiemy, co wydarzy się wkrótce. Dla rynku, który zalicza swoiste odbicie, nagłe przemodelowanie tysięcy umów znów wymusiłoby wciśnięcie przycisku [RESTART]. W obecnej sytuacji to chyba nikomu niepotrzebne.

Tomasz Bujok



Ewa Baranowska
Head of HSBC
Technology Centre
Poland

Komentarz ekspertki

Jaki to był rok dla HSBC Technology Poland?

Ostatni rok był dla HSBC rokiem dynamicznej transformacji i technologicznego przyspieszenia. W obliczu zmian społecznych i geopolitycznych polskie Centrum Technologiczne HSBC nie tylko utrzymało tempo, ale stało się jednym z kluczowych hubów innowacji w globalnych strukturach banku.

W HSBC obalamy mit, że rozwój AI oznacza redukcję miejsc pracy – w praktyce obserwujemy wzrost zapotrzebowania na nowe, wyspecjalizowane kompetencje, szczególnie w obszarach automatyzacji, danych i digitalizacji.

Jesteśmy dumni z implementacji AI i machine learning, które wspierają naszych pracowników w codziennej pracy. Dzięki wprowadzeniu generative AI usprawniamy procesy, automatyzujemy powtarzalne zadania, oszczędzamy tysiące roboczogodzin i podnosimy jakość usług dla klientów, jednocześnie umożliwiając zespołom rozwój kompetencji i skupienie się na kreatywnych wyzwaniach. Przykładem takiego podejścia jest partnerstwo HSBC ze start-upem Mistral AI, które pozwala nam jeszcze szybciej wdrażać innowacyjne rozwiązania AI.

Rok 2025 pokazał, jak technologie mogą realnie przełożyć się na codzienną pracę – automatyzacja i AI zmieniły nasze podejście do zadań, a klienci odczuli poprawę szybkości i jakości obsługi. Nasze zespoły skupiały się na tworzeniu rozwiązań odpowiadających na potrzeby klientów, eksperymentując z nowymi narzędziami i szukając sposobów na usprawnienie procesów. W HSBC wierzymy, że właśnie takie podejście – łączenie nowoczesnych narzędzi z ludzką kreatywnością – jest kluczem do sukcesu.

NOTM
FLUFF
JOBS

Partnerem raportu jest



HSBC Technology Poland
to hub technologiczny
HSBC – banku
obsługującego 41 mln
klientów na świecie.

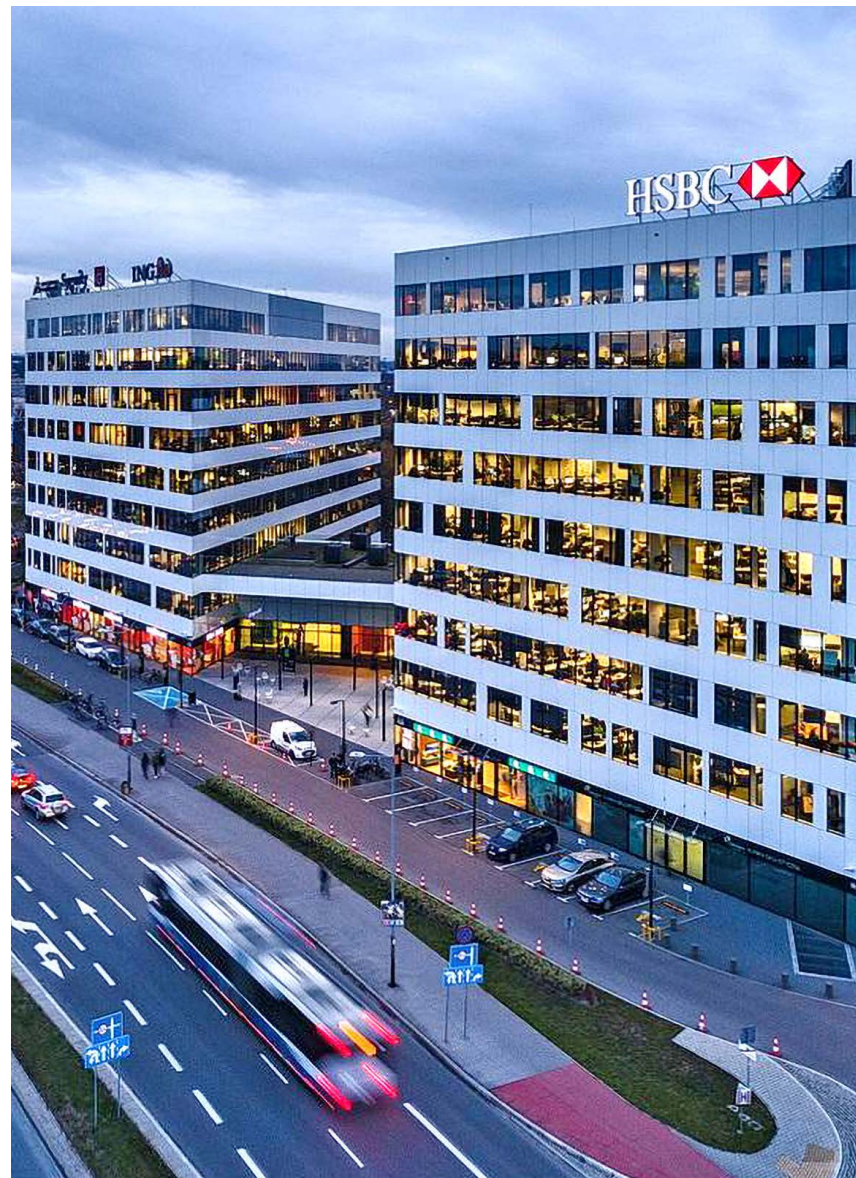
Odkryj, jak HSBC może wesprzeć Twój
rozwój i otworzyć przed Tobą nowe
możliwości kariery

Czym zajmuje się HSBC
Technology Poland?

[Profil firmy](#)

Chcesz tu
pracować?

[Aktualne oferty](#)



Słowa wstępu i rok w pigułce

Dostępność ofert
dla specjalistów
i specjalistek IT

Co trzeba
umieć, czyli o
wymaganiach
pracodawców

Na co się
umawiamy, czyli
formy zatrudnienia
i tryb pracy

Jakie
wynagrodzenia
oferuje się obecnie
w branży?

2025 rok w pigułce – kluczowe wnioski

Nowych ogłoszeń o pracy w 2025 roku było **o 44% więcej** niż w roku wcześniejszym. To niezwykle i dość niespodziewane odbicie rynku.

Mimo dużego wzrostu w liczbie ogłoszeń, tendencje w specjalizacjach nie zmieniły się znacząco. O nieco ponad 1 punkt procentowy urosły kategorie **Data & BI** oraz **Business Analysis**. Z kolei małe spadki w udziale zanotowały **Frontend, Backend, System Administration, Embedded** i **ERP**.

Średnia liczba aplikacji na jedną ofertę pracy **spadła o 45%** rok do roku. Spadki są procentowo podobne zarówno w aplikacjach u początkujących, jak i u bardziej doświadczonych kandydatów.

Procentowo najbardziej konkurencja o jedno miejsce **zmniejszyła się w kategoriach: AI, Fullstack, Business Analysis oraz UX/UI/Design**. Dalej najwięcej osób aplikuje na stanowiska **frontendowe: średnio to 78 kandydatów** na jedno miejsce.

Zarobki **poszły w górę, choć częściej na umowach B2B niż na etatach**. Największe skoki w wynagrodzeniach widać było w kategoriach: **DevOps, Security, Support, UX/UI/Design** i **ERP**.

Praca zdalna wciąż jest najczęściej oferowanym trybem pracy w IT (ponad 42% ogłoszeń), ale z roku na rok traci w udziale. W szybkim tempie **rośnie praca hybrydowa**, która już w tym rankingu osiągnęła wskaźnik 35% udziału.

Słowa wstępu
i rok w pigułce

Dostępność ofert
dla specjalistów
IT/ICT

Na co się
umawiamy, czyli
formy zatrudnienia
i tryb pracy?

Co trzeba
umieć, czyli o
wymaganiach
pracodawców

Jakie
wynagrodzenia
oferuje się obecnie
w branży?

RAPORT: Rynek pracy IT 2025/2026

Dostępność ofert

Ile było otwartych
stanowisk i gdzie jest
największa konkurencja?

Słowa wstępu
i rok w pigułce

Dostępność ofert
dla specjalistów
i specjalistek IT

Co trzeba
umieć, czyli o
wymaganiach
pracodawców

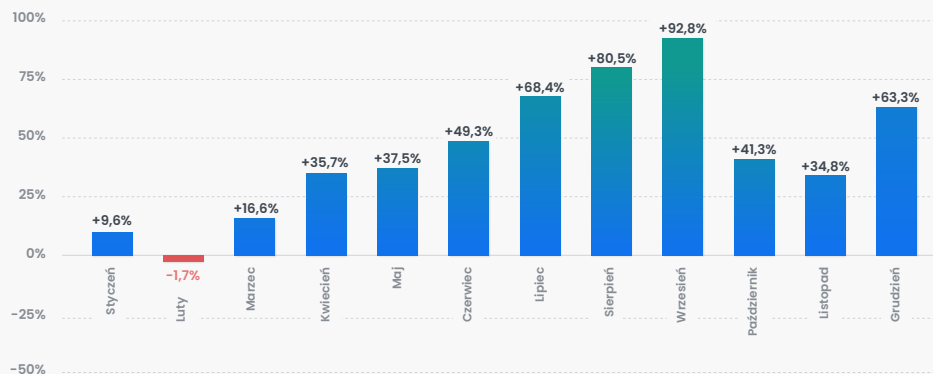
Na co się
umawiamy, czyli
formy zatrudnienia
i tryb pracy

Jakie
wynagrodzenia
oferuje się obecnie
w branży?

Dostępnych stanowisk więcej, firmy mają większe potrzeby

Czekaliśmy ponad 2 lata na taki wykres kondycji branży IT. Wygląda na to, że „pacjent” żyje i ma się (znacznie) lepiej niż wcześniej. W praktycznie każdym miesiącu 2025 roku porównanie w liczbie opublikowanych ofert pracy rok do roku **wychodziło na plus**. Końcówka lata zadziwiła także i nas, bo tutaj zbliżyliśmy się do podwojenia liczby ofert w stosunku do 2024 roku!

Różnica w dostępności
ofert rok do roku



Sumarycznie, liczba dostępnych stanowisk w 2025 roku była **o 44% wyższa niż rok wcześniej**. Porównując poprzedni rok do 2023, wzrost wyniósł też ponad 41%. To oznacza, że mamy do czynienia z realnym odbiciem, które, jak wierzymy, będzie zwiastować też coś trwalszego. Na uwagę zasługuje też średnia liczba ofert publikowanych przez jednego pracodawcę. Ta zwiększyła się **z 10 w 2024 roku do 17 w ubiegłym roku**, więc to kolejny pozytywny sygnał nowego otwarcia na rynku.

Różnica w dostępności
ofert w 2025 vs. 2024

+44%

Średnia ofert pracy
per pracodawca

rok 2024: **10**

rok 2025: **17**

Słowa wstępu
i rok w pigułce

Dostępność ofert
dla specjalistów
i specjalistek IT

Co trzeba
umieć, czyli o
wymaganiach
pracodawców

Na co się
umawiamy, czyli
formy zatrudnienia
i tryb pracy

Jakie
wynagrodzenia
oferuje się obecnie
w branży?

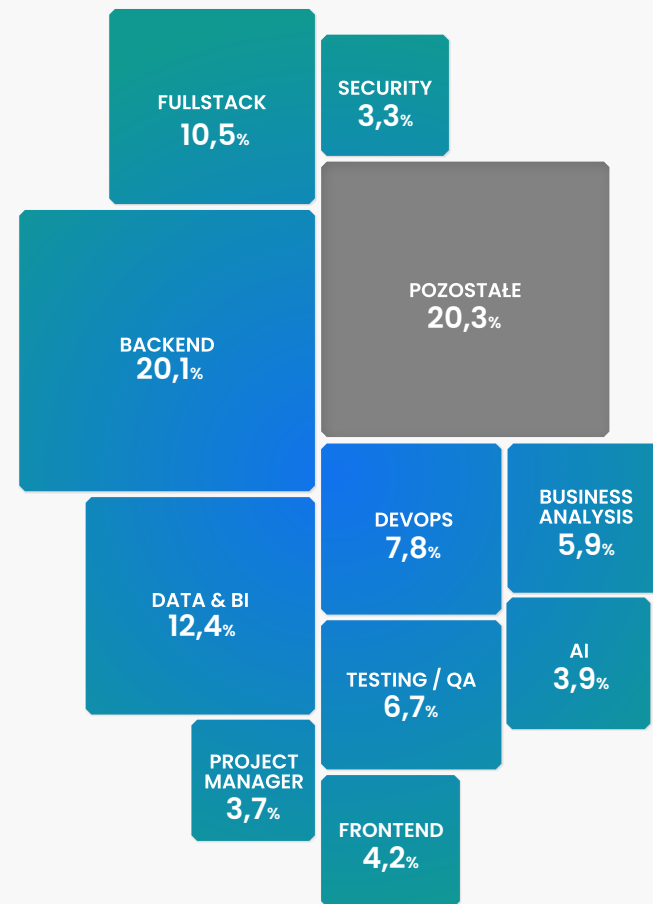
Specjalizacje praktycznie bez zmian. **Backend** **i Data na szczycie**

Tego że **Backend** dalej będzie królować jako **największy obszar zapotrzebowania polskich pracodawców**, można się było spodziewać. To kategoria #1 w sektorze technologicznym od lat. W 2025 roku **co piąta oferta pracy** była skierowana do specjalistów od „zaplecza”.

Interesujące jest za to, że mimo dużej zmiany w dostępności ogłoszeń, nie zmieniła się znacząco struktura udziału poszczególnych kategorii. Lekki skok (jak co roku) zanotowała kategoria **Data & BI** (1,4 p.p. w górę), podskoczyła też **Business Analysis** (o 1,2 p.p.). **O sztucznej inteligencji** wciąż więcej się mówi niż jest to faktycznie rosnąca kategoria (wzrost jest o niecały punkt procentowy w stosunku do 2024 roku).

Spadki też są praktycznie niezauważalne. Nieco ponad punkt procentowy straciła kategoria **System Administration**, mniej niż 1.p.p. straty odnotowaliśmy w **Embedded**, **ERP** i **Frontendzie**. Ten ostatni obszar, jak i całe programowanie, zalicza w ostatnich latach regularnie „zjazd” w całłościowym udziale w ofertach pracy, potwierdzając, że nowoczesne IT to dużo więcej specjalizacji niż samo kodowanie.

W jakich obszarach IT jest
najwięcej pracy?





Maciej Pawlik
Head of HR, HSBC Global
Service Centre Poland

Komentarz eksperta

W jakich obszarach HSBC będzie rekrutować w 2026 roku?

W 2026 roku HSBC stawia na rozwój zespołów, które będą napędzać cyfrową transformację usług finansowych na globalną skalę. Poszukujemy specjalistów z obszarów AI, machine learning, automatyzacji, cyberbezpieczeństwa, chmury, inżynierii oprogramowania, analizy danych oraz rozwoju aplikacji mobilnych.

Nasze zapotrzebowanie odzwierciedla światowe trendy – rosnące znaczenie bezpieczeństwa, automatyzacji i personalizacji usług finansowych. Kluczowe są nie tylko zaawansowane umiejętności technologiczne, ale także zdolność do pracy w zwinnych, interdyscyplinarnych zespołach, rozumienie biznesu i potrzeb użytkownika oraz umiejętność szybkiego adaptowania się do zmieniających się technologii.

Szczególnie cenimy ekspertów, którzy potrafią projektować i wdrażać rozwiązania AI, integrować je z istniejącą infrastrukturą oraz dbać o jakość danych i bezpieczeństwo procesów. Coraz większą rolę odgrywają kompetencje w obszarze cloud engineering i resilience risk.

HSBC to dziś środowisko, w którym liczą się różnorodność, autonomia i współpraca – budujemy zespoły, które mają realny wpływ na produkt i doświadczenie klienta. Naszym celem jest tworzenie miejsc, gdzie technologia i innowacja idą w parze z rozwojem talentów i partnerską kulturą pracy. W HSBC uważamy, że przyszłość finansów to połączenie nowoczesnych narzędzi, otwartości na zmiany i ciągłego rozwoju kompetencji.

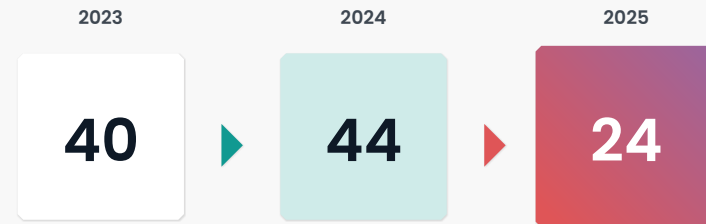
Konkurencja dużo mniejsza niż przed rokiem. Nic tylko aplikować!

Dość oczekiwanym zjawiskiem, przy znacząco rosnącej puli dostępnych ogłoszeń, był równoczesny **spadek średniej liczby aplikacji** na jedną ofertę pracy. W końcu nie przybyło przecież nagle dziesiątek tysięcy nowych osób w branży, za to ci, którzy już tu byli, rywalizowali mniej zażarcie o otwarte wakaty.

Średnia CV wysłanych na jedno ogłoszenie dla całego rynku **zmalala o 45%**, choć niezwykle ciekawe jest, że ten spadek był procentowo niemal taki sam tak u juniorów, midów, jak i seniorów.

Największe spadki procentowo zanotowaliśmy w kategoriach **AI** i **Fullstack** (w obu przypadkach nieco ponad 50% w dół), a ponad 40% potraciły też choćby **Mobile, Testing, UX/UI/Design, Frontend, Project Management** czy **Business Analysis**.

Średnia liczba aplikacji na pojedynczą ofertę pracy



Największe zmiany procentowe (średnie liczby aplikacji)



Słowa wstępu
i rok w pigułce

Dostępność ofert
dla specjalistów
i specjalistek IT

Co trzeba
umieć, czyli o
wymaganiach
pracodawców

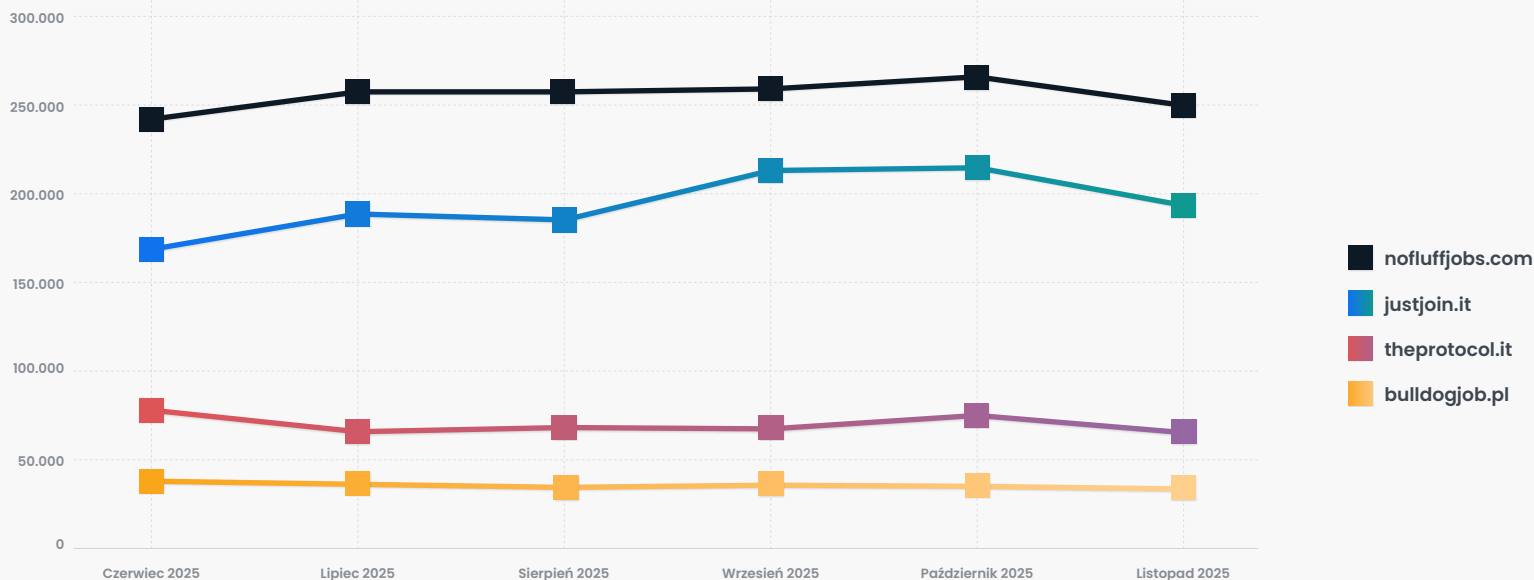
Na co się
umawiamy, czyli
formy zatrudnienia
i tryb pracy

Jakie
wynagrodzenia
oferuje się obecnie
w branży?

A propos konkurencji...

No Fluff Jobs numerem 1 wśród portali pracy IT!

Unikalni użytkownicy
portali pracy IT w Polsce



Źródło: SimilarWeb, dane za czerwiec-grudzień 2025

Słowa wstępu
i rok w pigułce

Dostępność ofert
dla specjalistów
i specjalistek IT

Co trzeba
umieć, czyli o
wymaganiach
pracodawców

Na co się
umawiamy, czyli
formy zatrudnienia
i tryb pracy

Jakie
wynagrodzenia
oferuje się obecnie
w branży?

Jakie widełki były najwyższe? Kto najczęściej rekrutował?

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

Widełki na poszczególnych poziomach doświadczenia

Najwyższe widełki na poziomie Junior

B2B	Programista Junior Backend Node.js / Python3	Taxedo	25 200 – 33 600
UoP	Junior Product Manager	Bayer	16 000 – 20 000

Najwyższe widełki na poziomie Mid

B2B	Specjalista OMP – Demand Planning (DP)	ITFS	58 800 – 63 840
UoP	Engineering Manager (L7)	Apollo.io	33 000 – 52 000

Najwyższe widełki na poziomie Senior/Expert

B2B	SAP EWM Consultant	Antal	58 800 – 67 200
UoP	Senior Engineering Tech Lead	Monday.com	71 000 – 76 000

Najwięcej opublikowanych ofert

Nazwa firmy

Capgemini Polska	1 368
Link Group	1 149
HSBC Technology Poland	1 113
AVENGA	868
Scalo	822
Antal	790
ITFS	630
Devire	541
Connectis_	503
Mindbox, SquareOne	500

Słowa wstępu
i rok w pigułce

Dostępność ofert
dla specjalistów
IT/ICT

Na co się
umawiamy, czyli
formy zatrudnienia
i tryb pracy?

Co trzeba
umieć, czyli o
wymaganiach
pracodawców

Jakie
wynagrodzenia
oferuje się obecnie
w branży?

RAPORT: Rynek pracy IT 2025/2026

Co trzeba umieć?

Jakie kompetencje są najczęściej
poszukiwane i czy pracodawcy
patrzą na doświadczenie?

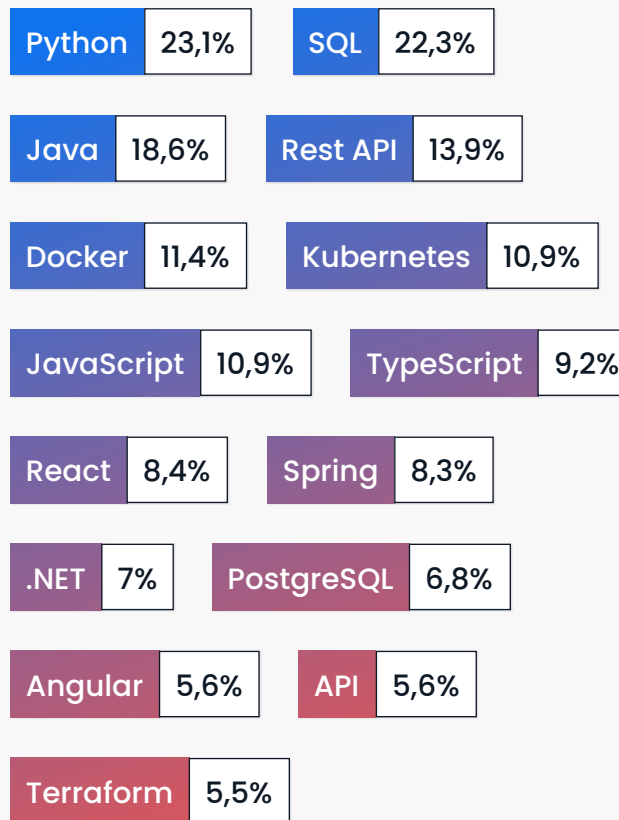
Które umiejętności są w cenie? Które urosły?

Czołówka kluczowych wymagań technicznych **nie zmieniła się znacząco** w ciągu ostatniego roku. Jest to oczywiście pochodna małych zmian w zakresie dostępności ofert w poszczególnych kategoriach IT.

Nadal królują więc **Python, SQL czy Java**, czyli podstawowe narzędzia m.in. backendowców, fullstacków i analityków danych. **Python** co roku zalicza skok o 3-4 punkty procentowe – w 2025 roku to wymaganie pojawiło się w **23,1% ofert**.

W minionym roku sporo wymagań zaliczyło wzrost, choć są to minimalne ruchy w górę (maksymalnie kilka p.p.). Możemy tu wymienić poza wspomnianym Pythonem także **Spring** (+4 p.p.), **RestAPI** (+2,7 p.p.), **SQL** (+1,9 p.p.) i **React** (+1,7 p.p.). Podobnie jest ze spadkami, bo niewiele na udziale straciły np. **CSS** (-0,4 p.p.) i **JavaScript** (-0,3 p.p.).

Top 15 najczęściej podawanych wymagań w ofertach pracy



Większość ogłoszeń zawiera wymaganie znajomości kilku technologii, dlatego procenty oznaczają odsetek wskazań danej technologii we wszystkich ogłoszeniach o pracy.



Magdalena Kędra
Senior People Partner,
Ringier Axel Springer
Polska

Komentarz ekspertki

Co powinna dziś umieć osoba, która wiąże swoją karierę w IT na lata?

Dziś rynek pracy IT jest znacznie bardziej dojrzały niż jeszcze kilka lat temu. Najbardziej cenione kompetencje techniczne to te, które realnie wspierają skalowanie i bezpieczeństwo biznesu: dobra znajomość architektury systemów, praktyczne doświadczenie z AI i automatyzacją, cyberbezpieczeństwo, analiza danych oraz solidne podstawy inżynierii oprogramowania – niezależnie od języka czy frameworka. Coraz wyraźniej widać, że mniej liczy się sama znajomość technologii, a bardziej umiejętność ich świadomego doboru, rozwoju i utrzymania w dłuższym horyzoncie, zgodnie z potrzebami organizacji.

Równolegle rośnie znaczenie kompetencji miękkich. Pracodawcy wysoko cenią specjalistów, którzy potrafią pracować

interdyscyplinarnie, skutecznie komunikować się z biznesem i brać odpowiedzialność za efekt końcowy swojej pracy. Krytyczne pozostają umiejętność szybkiego uczenia się, adaptacja do zmian oraz – bardziej niż kiedykolwiek – priorytetyzacja zadań w złożonym środowisku projektowym.

Osoby planujące długoterminową karierę w IT powinny dziś łączyć kompetencje technologiczne z ciekawością świata, rozumieniem kontekstu biznesowego i gotowością do ciągłego rozwoju. Technologie będą się zmieniać, ale zdolność do uczenia się, współpracy i tworzenia realnej wartości pozostanie kluczowa.

Słowa wstępu
i rok w pigułce

Dostępność ofert
dla specjalistów
i specjalistek IT

Co trzeba
umieć, czyli o
wymaganiach
pracodawców

Na co się
umawiamy, czyli
formy zatrudnienia
i tryb pracy

Jakie
wynagrodzenia
oferuje się obecnie
w branży?

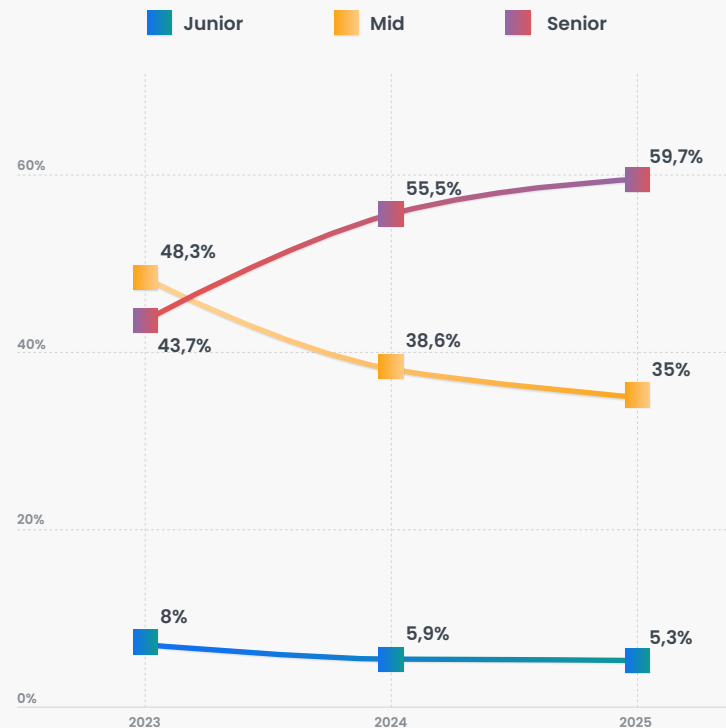
Juniorzy z blokadą na pracę. Seniorzy pilnie poszukiwani

Jak szybko jest w stanie zmienić się perspektywa potrzeb pracodawców, obrazując 3 ostatnie lata. Jeszcze w 2023 najwięcej było ofert dla midów/regularów, a i sytuacja juniorów nie wyglądała historycznie najgorzej (8% wszystkich ofert).

Rok później to jednak otwarcie się na seniorów było już bardzo widoczne, a w 2025 roku ten trend się jeszcze nasilił. Dziś **blisko 60% otwartych stanowisk to pozycje seniorskie!** Co trzecia firma szuka osoby na stanowisko o średnim doświadczeniu, a juniora rekrutuje się już tylko w 1 na 20 ogłoszeń.

Tak ogromne zapotrzebowanie na doświadczonych pracowników było do tej pory mocniej zarysowane w miesiącach bezpośrednio po rozpoczęciu pandemii. Pytanie tylko, czy za chwilę nie będzie brakować tych najbardziej doświadczonych. Średnia liczba aplikacji wysyłanych na pojedyncze ogłoszenia na **poziomie senior spadła w ciągu roku z 31 do 19**, a u midów: z 48 na 28.

Oferty pracy ze wskazanym
poziomem doświadczenia





Damian Salamończyk
Sales Director, Square
One Resources

Komentarz eksperta

Dlaczego wciąż stosunkowo mało jest ofert pracy dla juniorów?

Udział ofert pracy dla juniorów z roku na rok spada – w 2023 roku wynosił 8%, a obecnie jedynie 5,3%. Taki wynik, przy dużym napływie kandydatów: w Polsce rocznie ok. 15 000 absolwentów IT stara się wejść na rynek, oznacza ogromną konkurencję. Przyczyn tego zjawiska jest wiele i wynikają one głównie z wyzwań, przed jakimi stoją organizacje, zarówno ekonomicznych, jak i operacyjnych. Z naszej perspektywy, jako firmy outsourcingowej, decyzja o preferowaniu doświadczonych specjalistów nie jest niczym nowym i wynika przede wszystkim z twardej kalkulacji oraz oczekiwanej przez naszych klientów, efektywności.

W obecnych, niepewnych czasach firmy są mniej skłonne inwestować w rozwój niedoświadczonych pracowników ze względu m.in. na koszty wdrożenia, szkoleń czy konieczność angażowania w proces bardziej doświadczonych członków zespołu. Dodatkowym czynnikiem jest ryzyko projektowe. Określone terminy i budżety sprawiają, że organizacje częściej stawiają na ekspertów, którzy dają większą przewidywalność realizacji celów. Po okresie prosperity po pandemii firmy zaczęły weryfikować swoje zasoby i z większą ostrożnością podchodzą do nowych projektów oraz zatrudnień. Wpływa na to również rozwój narzędzi AI, które przejęły wiele podstawowych zadań. Ostatnie badania pokazują, że młodzi ludzie uważają wymagania

pracodawców za zbyt wysokie, a duża część deklaruje również gotowość przebranżowienia, jeżeli nie uda im się znaleźć perspektyw w IT.

Czy w takiej sytuacji juniorzy nadal mają szansę wejść na rynek z sukcesem? Uważam, że tak, ale pod warunkiem, że zdobywają praktyczne doświadczenie w biznesie, w pracy z klientami, podejmując się nawet krótkoterminowych zleceń. Coraz większe znaczenie mają także umiejętności miękkie: efektywna komunikacja, współpraca zespołowa czy szybkie adaptowanie się do nowych procesów.

Podsumowując, rynek IT nie zamyka się na osoby rozpoczynające karierę, jednak stawia im dziś wyższy próg wejścia niż kilka lat temu. Juniorzy, którzy zainwestują w praktyczną wiedzę i niszowe kompetencje, nadal mogą znaleźć swoje miejsce w branży.

Słowa wstępu
i rok w pigułce

Dostępność ofert
dla specjalistów
IT/ICT

Na co się
umawiamy, czyli
formy zatrudnienia
i tryb pracy?

Co trzeba
umieć, czyli o
wymaganiach
pracodawców

Jakie
wynagrodzenia
oferuje się obecnie
w branży?

RAPORT: Rynek pracy IT 2025/2026

Na co się umawiamy?

Jakie typy umów były
proponowane najczęściej i czy
coraz częściej widzimy się
w biurach?



Słowa wstępu
i rok w pigułce

Dostępność ofert
dla specjalistów
i specjalistek IT

Co trzeba
umieć, czyli o
wymaganiach
pracodawców

Na co się
umawiamy, czyli
formy zatrudnienia
i tryb pracy

Jakie
wynagrodzenia
oferuje się obecnie
w branży?

Najgorętszy temat roku: umowy

Nigdy wcześniej oferowane przez firmy **formy współpracy** nie były tak ochoczo komentowane. Nowe przepisy, które Polska zgodnie z unijnymi wymaganiami powinna wdrożyć w 2026 roku, sprawiają, że tak pracodawcy, jak i samozatrudnieni, szukają konsultacji kadrowo-prawniczych „na ASAP-ie”.

Czy mogę pracować na B2B? Kto zapłaci karę, jeśli nie? Ile to w ogóle będzie kosztować i kto zdecyduje, czy taka, a nie inna forma współpracy jest etatem? Pytania zasadne, bo mocniejsze uprawnienia ma zyskać Państwowa Inspekcja Pracy, więc i kontrola może być zaostrzona. **Co oczywiście w branży takiej jak IT oznaczałoby rewolucję** (patrz: tabela obok).

W momencie pisania tego tekstu, wszystkie zainteresowane strony jeszcze debatowały nad kształtem docelowych regulacji, więc warto trzymać rękę na pulsie. Przepisy prawdopodobnie zostaną złagodzone także pod presją samozatrudnionych, bo, jak widać w statystykach, **bardziej doświadczonym pracownikom oferuje się kontrakt B2B bardzo często** (wspomina o tym ok. 72% ogłoszeń). A jak wiemy nie od dziś, jest to nierzadko także ich preferencja.

Typy umów oferowane na poszczególnych
poziomach doświadczenia*

Poziom doświadczenia	Forma współpracy	2024	2025	Zmiana w p.p
Junior	B2B	52,5%	37,9%	-14,6%
	UoP	56,8%	58,0%	+1,2%
	Zlecenie	17,8%	19,9%	+2,1%
	Umowa o dzieło	2,0%	2,0%	0%
Mid	B2B	70,4%	72,0%	+1,6%
	UoP	50,7%	42,7%	-8%
	Zlecenie	1,4%	1,4%	0%
	Umowa o dzieło	0,5%	0,2%	-0,3%
Senior	B2B	74,1%	72,4%	-1,7%
	UoP	44,6%	39,1%	-5,5%
	Zlecenie	0,7%	0,4%	-0,3%
	Umowa o dzieło	0,1%	0,1%	0%

* dane nie sumują się do 100% dla jednego poziomu doświadczenia, bo pracodawca może podać różne typy proponowanej umowy w ogłoszeniu

Komentarz eksperta

Jak HSBC ocenia projektowane zmiany prawne dotyczące umów B2B?



Alex De Vine

Head of Production Integrity, Controls and Risk – IWPB Digital Platforms, HSBC Technology Centre Poland

Zapowiadane zmiany prawne dotyczące umów B2B oraz uprawnień PIP nie miałyby istotnego wpływu na model działania HSBC.

Od lat konsekwentnie budujemy zespoły w oparciu o umowy o pracę oraz współpracę z wyspecjalizowanymi partnerami technologicznymi, a nie na szeroką skalę na modelu B2B, który miałby być objęty nowymi regulacjami. Taki sposób zatrudnienia wynika z wysokich standardów branży finansowej, wymogów compliance oraz dążenia do długoterminowego rozwoju kompetencji wewnątrz banku.

Nasza strategia zakłada dalsze zwiększanie udziału własnych ekspertów w realizacji kluczowych projektów technologicznych, co przekłada się na stabilność zespołów, bezpieczeństwo operacyjne i możliwość szybkiego wdrażania innowacji. Ten model pozwala nam elastycznie reagować na zmiany rynkowe i regulacyjne, a jednocześnie budować trwałe relacje z pracownikami oraz inwestować w ich rozwój zawodowy.

Transparentność, troska o rozwój talentów i otwartość na innowacje to fundamenty polityki zatrudnienia HSBC. Jesteśmy przekonani, że takie podejście sprzyja budowaniu nowoczesnej kultury organizacyjnej i realizacji ambitnych celów technologicznych w skali globalnej.

Słowa wstępu
i rok w pigułce

Dostępność ofert
dla specjalistów
i specjalistek IT

Co trzeba
umieć, czyli o
wymaganiach
pracodawców

Na co się
umawiamy, czyli
formy zatrudnienia
i tryb pracy

Jakie
wynagrodzenia
oferuje się obecnie
w branży?

Jesteśmy częściej w biurze? Tak, ale...

Po ostatnich latach wydawało się, że **odwrót od pracy zdalnej** będzie szybki i bolesny. I można tak dalej na to patrzeć, bo w ciągu 2 lat udział „Remote’a” w całości ofert pracy skurczył się o ponad 12 punktów procentowych. W ostatnim roku był to zjazd o 4,7 p.p.

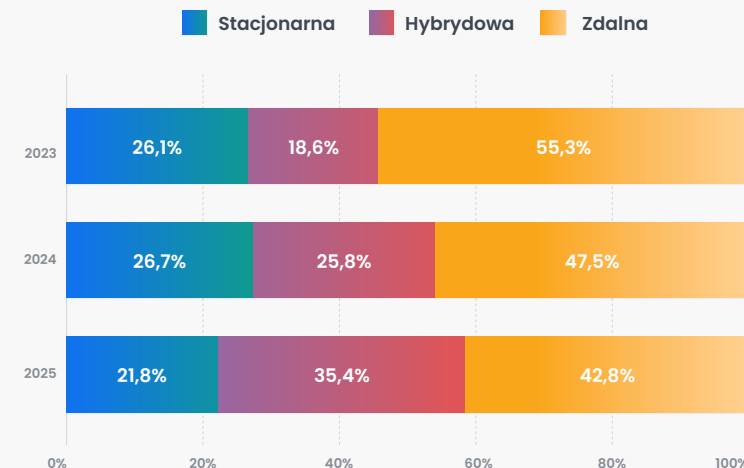
Ale niech nie zwiedzie nas to za bardzo, bo praca w pełni stacjonarna... też spadła w udziale. W 2025 o 4,9 p.p. Tym samym, metodą eliminacji, już dobrze wiesz, że to praca hybrydowa rośnie.

Już co trzecia oferta pracy wspomina o hybrydzie. 3 lata temu było to 18,6% ofert. W 2025 – **35,4%**. Trend jest zatem jasno zarysowany i na zakończenie 2026 nie zdziwimy się, jeśli w ofertach praca hybrydowa i zdalna będą pojawiać się równie często albo nawet z małą przewagą tej pierwszej.

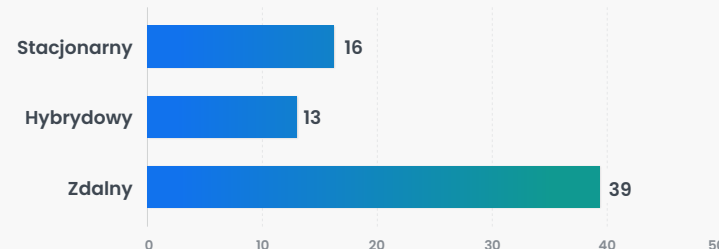
Pasjonatów pracy z domu musi zadowolić myślenie, że przy mniejszej konkurencji na rynku, firmy będą musiały czasem się nagimnastykować w rekrutacjach, a otwarcie się na tryb zdalny znacząco zwiększy ich szanse na trafienie właściwej osoby.

Zwłaszcza gdy na tego typu ogłoszenia **aplikuje 2,5x więcej kandydujących** niż na tryb stacjonarny i **3x więcej niż na hybrydowy**.

Oferty pracy ze wskazanym trybem zatrudnienia



Średnia liczba aplikacji w zależności od trybu pracy



**Agnieszka
Grzybowska**IT Recruitment Leader,
Link Group

Komentarz ekspertki

Czy praca hybrydowa w IT będzie bardziej powszechna od zdalnej?

Praca hybrydowa w sektorze IT przestaje być rozwiązaniem przejściowym, a coraz częściej funkcjonuje jako docelowy model organizacji pracy. Jej udział w ogłoszeniach wzrósł do 35%, co oznacza wzrost o 9 punktów procentowych rok do roku. Dynamika tego trendu wskazuje, że pracodawcy coraz świadomiej wybierają hybrydę jako sposób na pogodzenie efektywności operacyjnej z oczekiwaniami kandydatów dotyczącymi elastyczności.

Z perspektywy organizacji model hybrydowy umożliwia lepsze zarządzanie współpracą zespołów, transferem wiedzy, onboardingiem oraz budowaniem kultury organizacyjnej, bez konieczności powrotu do pełnej pracy stacjonarnej. Jednocześnie zmienia się samo rozumienie hybrydy – coraz rzadziej jest to model całkowicie elastyczny. W praktyce coraz częściej oznacza on jasno określony wymiar obecności w biurze, najczęściej 1–3 dni w tygodniu, co zwiększa przewidywalność zarówno po stronie pracodawcy, jak i pracowników.

Choć praca zdalna nadal pozostaje dominującym trybem (43% ogłoszeń), a model stacjonarny utrzymuje udział na poziomie 22%, oba tracą na rzecz hybrydy. Wskazuje to na dojrzewanie rynku, który odchodzi od skrajnych modeli na rzecz rozwiązań równoważących autonomię specjalistów IT z potrzebą bezpośredniej współpracy. W dłuższej perspektywie hybryda może stać się nie tylko standardem rekrutacyjnym, ale również kluczowym elementem strategii zatrzymania talentów.

Słowa wstępu
i rok w pigułce

Dostępność ofert
dla specjalistów
i specjalistek IT

Co trzeba
umieć, czyli o
wymaganiach
pracodawców

Na co się
umawiamy, czyli
formy zatrudnienia
i tryb pracy

Jakie
wynagrodzenia
oferuje się obecnie
w branży?

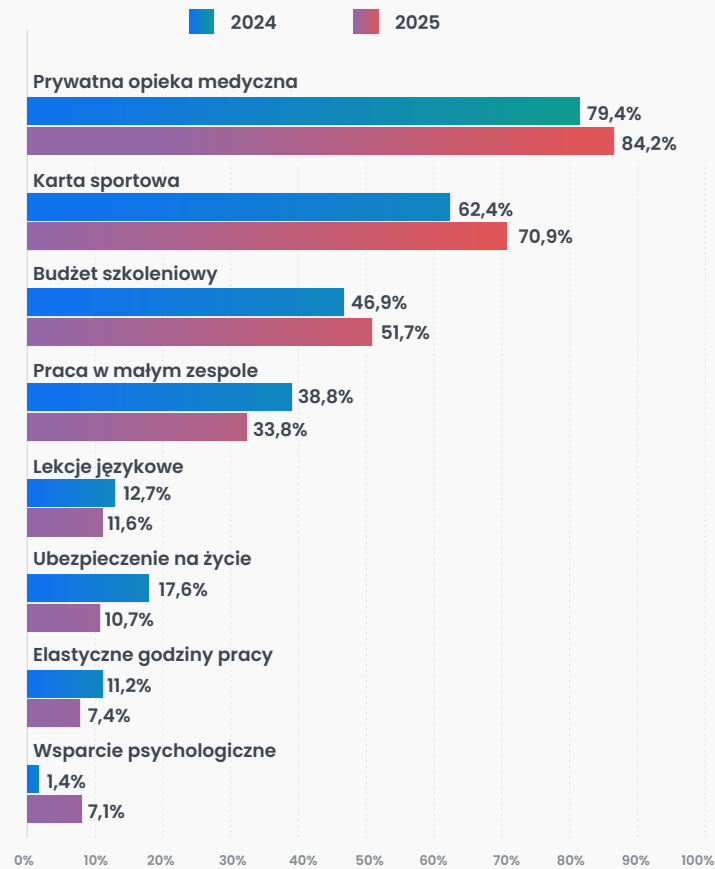
Do pracy po zdrowie!

Od lat wiemy, że **benefity związane ze zdrowiem** to kluczowe dodatki, które mogą zaoferować pracodawcy w IT. Nie inaczej było w 2025 roku, gdzie mieliśmy do czynienia ze **wzrostem udziału prywatnej opieki medycznej** do poziomu **84%** (blisko 5 p.p. w górę). A zdrowie to też dbanie o kondycję fizyczną, więc pracodawcy dużo chętniej oferowali **kartę subskrypcyjną na zajęcia sportowe** (71%, skok o 8 p.p.).

Jeśli chodzi o zabezpieczenie przyszłości, coraz częściej należy jednak o to zadbać samemu. Mamy odwrócenie trendu z wcześniejszych lat, bo spory **spadek w udziale zanotowały ubezpieczenia na życie**. W 2024 roku oferowano je w ponad 17% przypadkach – dziś **tylko co dziesiąta oferta** wychodzi z taką propozycją.

Ale może sporo organizacji uznało, że należy zająć się pracownikami tu i teraz, bo **skok o prawie 6 p.p. zanotowało wsparcie psychologiczne**. Dzięki temu ten bardzo potrzebny benefit w końcu pojawił się w zestawieniu topowych dodatków z wynikiem **7%**.

Benefity wskazywane w ofertach pracy*



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

Słowa wstępu
i rok w pigułce

Dostępność ofert
dla specjalistów
IT/ICT

Na co się
umawiamy, czyli
formy zatrudnienia
i tryb pracy?

Co trzeba
umieć, czyli o
wymaganiach
pracodawców

Jakie
wynagrodzenia
oferuje się obecnie
w branży?

RAPORT: Rynek pracy IT 2025/2026

Za ile?

Jakie wynagrodzenia
znajdziemy w ofertach
pracy?

Słowa wstępu
i rok w pigułce

Dostępność ofert
dla specjalistów
i specjalistek IT

Co trzeba
umieć, czyli o
wymaganiach
pracodawców

Na co się
umawiamy, czyli
formy zatrudnienia
i tryb pracy

Jakie
wynagrodzenia
oferuje się obecnie
w branży?

Metodyka analizy – jak czytać dane o wynagrodzeniach?

Czytasz właśnie **8. edycję** raportu rocznego No Fluff Jobs o rynku pracy IT. To **najchętniej cytowana i najbardziej dokładna publikacja** o wynagrodzeniach w sektorze technologicznym w kraju. Z tego raportu korzystają m.in. Rzeczpospolita, Gazeta Wyborcza, Business Insider, Interia, Bankier czy Puls Biznesu. Wzmianki i artykuły w mediach o ubiegłorocznej edycji dotarły do ponad 1,4 mln odbiorców w Polsce.*

Publikacja powstaje na bazie zawartości serwisu nofluffjobs.com – **największego portalu ogłoszeniowego z obowiązkowymi widełkami w Polsce** oraz autorskiego serwisu Insights360, agregującego wiedzę o rynku pracy z kilku największych portali ogłoszeniowych w kraju. Analiza została oparta o ogłoszenia o pracy opublikowane między 1 stycznia a 31 grudnia 2025.

Dzięki konstrukcji serwisu, który wymaga od pracodawców(–czyń) publikacji **widełek wynagrodzeń do każdego ogłoszenia oraz innych szczegółów pracy**, mamy możliwość zebrania i porównania danych dotyczących proponowanych zarobków, wymagań technologicznych, lokalizacji zatrudnienia, benefitów i innych elementów.

*dane z monitoringu prasy

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 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!



Słowa wstępu
i rok w pigułce

Dostępność ofert
dla specjalistów
i specjalistek IT

Co trzeba
umieć, czyli o
wymaganiach
pracodawców

Na co się
umawiamy, czyli
formy zatrudnienia
i tryb pracy

Jakie
wynagrodzenia
oferuje się obecnie
w branży?

Wynagrodzenia ogółem per kategoria

* 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 2024 rokiem.

Kategoria	B2B				UoP			
	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana
Architecture	26880	32760	+6,7%	+2,4%	19000	25000	-5%	-10,7%
ERP	25000	30000	+13,6%	+6,7%	15000	22000	0%	+7,8%
Security	25000	29400	+13,6%	+5%	17000	23000	+13,3%	+4,5%
DevOps	23100	28560	+15,6%	+9,8%	16000	22400	+12,4%	+12%
AI	19320	28560	-3,4%	-4,5%	19000	24000	+11,8%	-4%
Data & BI	21840	27400	+4%	+0,4%	16000	23000	-5,9%	-4,2%
Fullstack	21000	26250	+4,5%	+2,1%	17000	22000	+6,3%	+4,8%
Agile/Scrum Master	21000	26000	0%	+3,2%	15500	20000	+3,3%	-4,8%
Backend	20160	25200	+0,8%	-3,1%	15100	22000	+0,7%	+4,8%
Product Management	20160	25200	+9,1%	0%	16330	21000	+11,8%	+7,7%
Mobile	19000	25000	+5,6%	+6,3%	15000	20000	0%	0%
Frontend	18480	23520	+8,7%	0%	15000	20300	0%	+1,5%
Project Management	18000	23520	+7,1%	+7,7%	13600	16000	-4,2%	-17,1%
Embedded	16800	23520	-6,7%	-6,7%	13000	19000	-4,1%	0%
Business Analysis	19000	23000	+2,8%	+4,5%	12000	16000	+9,1%	+0,3%
System Administrator	16800	22680	-6,7%	-5,5%	12000	16000	-7,7%	-11,1%
Testing	17000	22000	0%	-3%	12000	16000	-2,8%	-5,9%
UX/UI/Design	15000	18000	+15,4%	-8,1%	12000	16500	+33,3%	+17,9%
Support	11550	15000	-14,1%	-15%	9700	12000	+34,7%	+33,3%

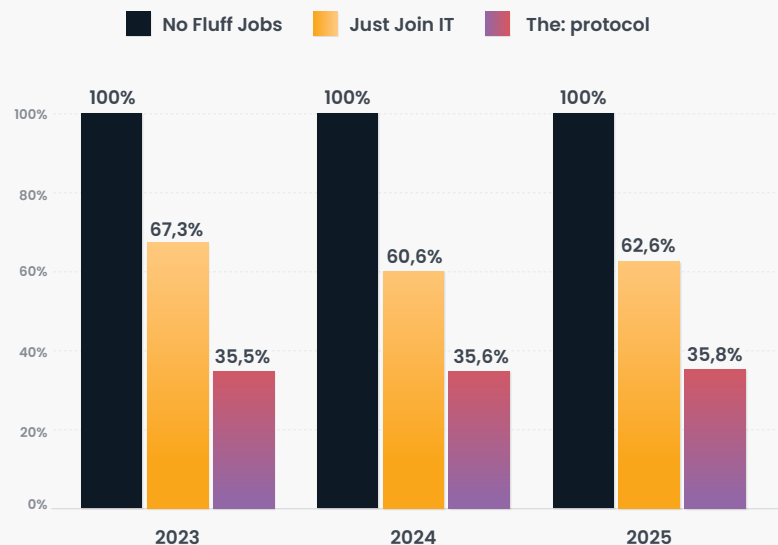
Rok widełek?

U nas jest zawsze... czyli od 2014 roku!

Aplikuj zawsze tam, gdzie pracodawcy podali widełki!

nofluffjobs.com

Odsetek ogłoszeń o pracę, w których pracodawcy podali widełki wynagrodzenia



* Procenty wskazują odsetek ogłoszeń, dla których pracodawcy podali widełki wynagrodzenia na każdym ze wskazanych portali. Porównanie dotyczy okresów 1 stycznia-31 grudnia 2023, 1 stycznia-31 grudnia 2024 oraz 1 stycznia-31 grudnia 2025.

Słowa wstępu
i rok w pigułce

Dostępność ofert
dla specjalistów
i specjalistek IT

Co trzeba
umieć, czyli o
wymaganiach
pracodawców

Na co się
umawiamy, czyli
formy zatrudnienia
i tryb pracy

Jakie
wynagrodzenia
oferuje się obecnie
w branży?

Co oferowane zarobki mówią o 2025 roku?

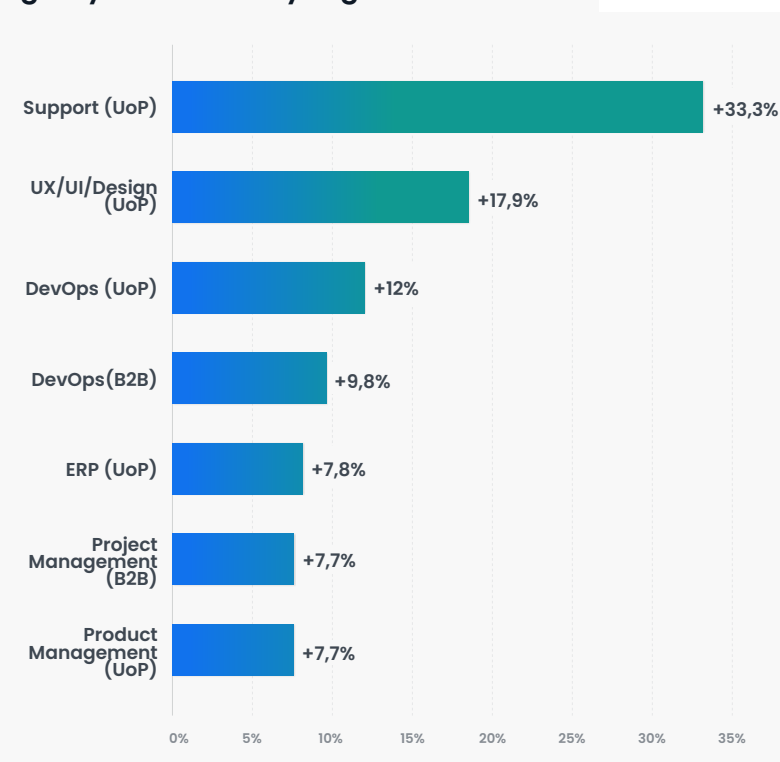
To był kolejny rok „**równania w górę**” **najłatwiej opłacanych specjalizacji** w branży, choć głównie w przypadku umów o pracę. Kategoria **Support** zyskała 35% w dolnych i 33% w górnych widełkach, a **UX/UI/Design** – ponad 33% w dolnych i niemal 18% w górnych widełkach.

Ale oczywiście wszystkie nagłówki kradną te najlepiej wyceniane obszary. Trzeci rok z rzędu pierwsze miejsce należy do kategorii **Architecture**, gdzie mediana górnych widełek **na umowie B2B sięga 32 tys. zł netto i 25 tys. zł brutto na UoP**, choć w przypadku tych drugich spadła o 11% rok do roku.

Z topowych specjalizacji warto odnotować wzrosty w kategoriach **Security** i **Devops**. W obu przypadkach mamy do czynienia z **kilkunastoprocentowym wzrostem** w medianie dolnych widełek. W przypadku DevOpsa, dwucyfrowy (lub bliski temu) skok w górę mamy także w medianie górnych widełek.

Sumarycznie w 2025 roku mieliśmy do czynienia z 4 kategoriami, w których zarówno dolne, jak i górne widełki poszły w górę tak na B2B, jak i na UoP. Ale najważniejszym ustaleniem z analizy zarobków jest to, że kwoty dolnych widełek przy kontraktach poszły w górę w aż **13 z 19 analizowanych kategorii**.

Największe zmiany w medianie górnych widełek wynagrodzeń





Słowa wstępu
i rok w pigułce

Dostępność ofert
dla specjalistów
i specjalistek IT

Co trzeba
umieć, czyli o
wymaganiach
pracodawców

Na co się
umawiamy, czyli
formy zatrudnienia
i tryb pracy

Jakie
wynagrodzenia
oferuje się obecnie
w branży?

Wynagrodzenia w poszczególnych kategoriach

Wytwarzanie i rozwój oprogramowania

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 2024 rokiem.

Kategoria	Poziom	B2B				UoP			
		Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana
Backend	Junior	7000	10000	-14,6%	-16,3%	7000	9000	+ 7,7%	-8,2%
	Mid	17000	22000	+6,3%	0%	13000	18000	+8,3%	0%
	Senior	22680	28000	-1,4%	-2%	18500	25000	+2,8%	+4,2%
Fullstack	Junior	10000	12000	+48,8%	+20%	6200	9000	+3,3%	-10%
	Mid	18000	22680	+12,5%	+3,1%	13000	18000	+8,3%	0%
	Senior	23520	28560	0%	0%	18500	25000	+1,1%	+0,4%
Frontend	Junior	7000	10960	-4,5%	-0,4%	6000	10000	0%	+11,1%
	Mid	16000	20160	+14,3%	0%	11800	16500	-1,7%	-5,1%
	Senior	20160	26840	-4%	-0,4%	17000	24000	0%	+4,4%



Słowa wstępu
i rok w pigułce

Dostępność ofert
dla specjalistów
i specjalistek IT

Co trzeba
umieć, czyli o
wymaganiach
pracodawców

Na co się
umawiamy, czyli
formy zatrudnienia
i tryb pracy

Jakie
wynagrodzenia
oferuje się obecnie
w branży?

Wynagrodzenia w poszczególnych kategoriach

Wytwarzanie i rozwój oprogramowania

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 2024 rokiem.

Kategoria	Poziom	B2B				UoP			
		Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana
DevOps	Junior	7000	12000	-12,5%	0%	6000	11000	-7,7%	-4,4%
	Mid	19320	24360	+4,6%	-2,6%	13000	18000	0%	-7,7%
	Senior	25000	30000	0%	-0,8%	18500	25000	+0,8%	0%
Mobile	Junior	7560	10960	—*	—*	7000	10500	—*	—*
	Mid	16800	21340	0%	-2,3%	13600	19680	-4,2%	-0,1%
	Senior	21840	26880	+9,2%	-5,4%	20000	25000	+4,2%	-5,7%
Testing /QA	Junior	6500	9000	+18,2%	+12,5%	5750	8200	+15%	+2,5%
	Mid	14000	18480	0%	-7,6%	10000	14500	0%	-4,9%
	Senior	20160	25000	0%	+0,8%	15000	19060	0%	-4,7%

* brak informacji dotyczącej wynagrodzenia oznacza, że dla danej kategorii i danego poziomu doświadczenia było zbyt mało ogłoszeń, by wyciągnąć jakościową próbkę danych; sam brak informacji o różnicy procentowej oznacza, że w 2024 była zbyt mała próbka ogłoszeń, więc nie ma do czego porównać aktualnych danych.



Słowa wstępu
i rok w pigułce

Dostępność ofert
dla specjalistów
i specjalistek IT

Co trzeba
umieć, czyli o
wymaganiach
pracodawców

Na co się
umawiamy, czyli
formy zatrudnienia
i tryb pracy

Jakie
wynagrodzenia
oferuje się obecnie
w branży?

Wynagrodzenia w poszczególnych kategoriach

Infrastruktura i bezpieczeństwo

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 2024 rokiem.

Kategoria	Poziom	B2B				UoP			
		Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana
Architecture	Junior	—*	—*	—*	—*	—*	—*	—*	—*
	Mid	25200	30240	+6,1%	+ 5,9%	15000	21000	-16,7%	-5,8%
	Senior	26880	33600	0%	+1,8%	20000	28000	-4,1%	-3,5%
Security	Junior	9140	14180	+1,6%	-5,5%	8000	10000	+33,3%	+25%
	Mid	20160	24255	+12%	-0,2%	14000	17000	0%	-5,6%
	Senior	25200	30240	+0,8%	+2,7%	20000	28000	0%	+7,7%
System Administration	Junior	9225	11735	+18,6%	+3,1%	7000	8500	-6,7%	-15%
	Mid	16400	20160	+8,5%	+0,8%	11000	15000	0%	-4,4%
	Senior	20580	25200	+2,1%	0%	13000	18000	-13,3%	-10%

* brak informacji dotyczącej wynagrodzenia oznacza, że dla danej kategorii i danego poziomu doświadczenia było zbyt mało ogłoszeń, by wyciągnąć jakościową próbkę danych; sam brak informacji o różnicy procentowej oznacza, że w 2024 była zbyt mała próbka ogłoszeń, więc nie ma do czego porównać aktualnych danych.



Słowa wstępu
i rok w pigułce

Dostępność ofert
dla specjalistów
i specjalistek IT

Co trzeba
umieć, czyli o
wymaganiach
pracodawców

Na co się
umawiamy, czyli
formy zatrudnienia
i tryb pracy

Jakie
wynagrodzenia
oferuje się obecnie
w branży?

Wynagrodzenia w poszczególnych kategoriach

Dane, analityka, procesy

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 2024 rokiem.

Kategoria	Poziom	B2B				UoP			
		Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana	Min.	Max.	Min. zmiana	Max. zmiana
Data & BI	Junior	8000	12000	+5,8%	+0,6%	8000	11000	0%	0%
	Mid	18000	23100	-2,6%	-3,8%	14000	19500	-6,7%	-2,5%
	Senior	23520	30240	0%	+5,9%	19600	26420	-2%	-2,2%
AI	Junior	12200	18000	+103,3%	+80%	10200	12500	+85,5%	+47,1%
	Mid	20000	25000	+19,1%	+15,9%	14000	21000	+40%	+40%
	Senior	23000	28560	+14,1%	+17,2%	20000	29000	+37,5%	+54,3%
ERP	Junior	8400	10080	+12%	-9,4%	5400	8400	-10%	-16%
	Mid	21840	26880	+18,2%	+12%	12800	16900	-8,6%	-8%
	Senior	26880	31920	+6,7%	+3%	19210	24875	+6,7%	-0,5%
Business Analysis	Junior	8200	11760	+36,7%	+17,6%	7400	8000	+34,6%	-5,9%
	Mid	18480	21920	+10%	+1,6%	12000	15500	+20%	+3,3%
	Senior	21000	25200	+4,2%	+3,5%	15000	20000	+3,1%	+6,4%



Słowa wstępu
i rok w pigułce

Dostępność ofert
dla specjalistów
i specjalistek IT

Co trzeba
umieć, czyli o
wymaganiach
pracodawców

Na co się
umawiamy, czyli
formy zatrudnienia
i tryb pracy

Jakie
wynagrodzenia
oferuje się obecnie
w branży?

Wynagrodzenia w poszczególnych kategoriach

Zarządzanie projektami

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 2024 rokiem.

Kategoria	Poziom	B2B				UoP			
		Min,	Max	Min, zmiana	Max zmiana	Min	Max	Min zmiana	Max zmiana
Project Manager	Junior	7000	10000	+4,2%	-0,8%	6750	7750	+22,7%	+3,3%
	Mid	16650	21000	+18,9%	+16,7%	10750	14300	-8,1%	-10,6%
	Senior	21840	26880	+8,3%	+6,7%	16650	22000	+4,1%	0%
Product Manager	Junior	9880	14000	-24%	-22,2%	8500	11000	-29,2%	-31,3%
	Mid	20000	25000	+22%	+8,7%	15000	20500	+7,1%	+7,9%
	Senior	21840	26880	+8,3%	+0,7%	18500	25000	+8,8%	+4,2%
Agile / Scrum Master	Junior	7000	11000	-*	-*	5000	7500	-*	-*
	Mid	18480	25200	+15,6%	+9,6%	14000	18000	0%	-5,3%
	Senior	21000	26880	-3,8%	0%	18000	22000	+12,5%	-8,3%

* brak informacji dotyczącej wynagrodzenia oznacza, że dla danej kategorii i danego poziomu doświadczenia było zbyt mało ogłoszeń, by wyciągnąć jakościową próbkę danych; sam brak informacji o różnicy procentowej oznacza, że w 2024 była zbyt mała próbka ogłoszeń, więc nie ma do czego porównać aktualnych danych.



Słowa wstępu
i rok w pigułce

Dostępność ofert
dla specjalistów
i specjalistek IT

Co trzeba
umieć, czyli o
wymaganiach
pracodawców

Na co się
umawiamy, czyli
formy zatrudnienia
i tryb pracy

Jakie
wynagrodzenia
oferuje się obecnie
w branży?

Wynagrodzenia w poszczególnych kategoriach

Pozostałe kategorie

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 2024 rokiem.

Kategoria	Poziom	B2B				UoP			
		Min.	Max	Min. zmiana	Max zmiana	Min	Max	Min zmiana	Max zmiana
Embedded	Junior	6500	7000	+2,1%	-25,9%	6250	8500	-3,9%	-15,0%
	Mid	15800	20750	-1,3%	-9,8%	12000	17000	0%	0%
	Senior	20160	26880	+9,1%	+3,2%	17000	22000	+17,2%	+4,8%
UX/UI/Design	Junior	6000	8000	0%	-8,1%	6000	8000	+3,5%	+14,3%
	Mid	12000	18000	0%	+9,4%	10100	14500	+12,2%	+7,4%
	Senior	16800	22000	0%	+0,7%	15000	20400	+8,7%	+5,2%
Support	Junior	7560	9500	+8%	-5%	6000	8000	0%	0%
	Mid	11500	14000	-2,2%	-7,4%	9000	12500	+12,5%	+7,8%
	Senior	20000	23520	+18,3%	+2,2%	13000	18000	-3%	-5,5%

Do zobaczenia za rok!

Wydawca:
**No Fluff Jobs & Ringier Axel
Springer Polska**

Partner główny:
HSBC

Opracowanie treści,
project management:
Marek Jarząbek

Zebranie i analiza danych
z nofluffjobs.com:
**Aleksandra Płóciennik,
Mikołaj Baliński**

Projekt graficzny i skład:
Krzysztof Bernardyn

Korekta:
Klaudia Kucharska

Masz pytania dotyczące raportu lub pomysł na współpracę?

Napisz do nas: marketing@nofluffjobs.com

Bądź na bieżąco z rynkiem pracy. Obserwuj nas w social mediach:



90 tys.

90 tys.

19 tys.

10 tys.

9 tys.

3 tys.