Raport

Rynek pracy IT w Polsce w 2020 roku

Wynagrodzenia, specjalizacje i wymagania w ofertach pracy

NO FLUFF JOBS

Metodologia

Raport powstał na bazie **26 189 ofert pracy** opublikowanych w serwisie nofluffjobs.com w okresie między 1 stycznia 2020 a 31 grudnia 2020. Jeśli nie wskazano inaczej, dane podane w raporcie pochodzą wprost ze statystyk mierzonych za pomocą narzędzia Google Analytics lub innych narzędzi wewnętrznych.

Partner raportu:

softserve

Spis treści

3 **Wstęp**

5 **Trendy na rynku pracy**

6 **Oferty pracy**

10 **Typy umów**

13 **Wynagrodzenia**

16 **Kategorie**

17. Backend
21. Fullstack
24. Frontend
28. Mobile
31. Testing (QA)
34. DevOps

37 **Lokalizacje**

42 **Benefity i udogodnienia**

Wstęp

Nie da się mówić o 2020 bez wspomnienia o wydarzeniu, które ten rok całkowicie naznaczyło. Pandemia wpłynęła na problemy firm z płynnością finansową, wymusiła błyskawiczną transformację cyfrową w organizacjach i zamieszała także na rynku pracy.

Zmianom uległy tak liczby (ofert pracy czy dostępnych kandydatów), jak i oczekiwania wobec pracowników. Rynek pracy IT lekko się „zapadł" w drugim kwartale roku, a firmy jasno postawiły na doświadczenie. **Jeszcze większego znaczenia nabrały jakość i wydajność.** Przełożyło się to na wymagania wobec kandydatów, od których częściej oczekiwano wysokich umiejętności i doświadczenia. W rezultacie trudniejszy start mieli najmniej doświadczeni, czyli juniorzy.

Dużo lepiej sytuacja prezentowała się pod koniec roku, gdy branża IT wróciła na właściwe tory i rynek zdecydowanie „odżył". Na nofluffjobs.com pracodawcy w ostatnim kwartale publikowali **rekordowe 4 tysiące ofert jednego dnia**, a w całym roku ogłoszeń było ponad 26 tysięcy, czyli aż o 58 procent więcej niż w 2019.

Ta tendencja postępuje także na początku nowego roku, w którym, by sprostać zapotrzebowaniu na specjalistów IT, firmy będą musiały otworzyć się na pracowników z Europy Wschodniej i Azji. Stanowi to wyzwanie nie tylko w wymiarze komunikacyjnym i kulturowym, lecz przede wszystkim organizacyjnym. Zwłaszcza że wszyscy w branży wciąż uczymy się, jak efektywnie pracować zdalnie.

Tomasz Bujok
CEO w No Fluff Jobs

Komentarz

W pierwszej połowie 2020 roku globalna gospodarka mocno spowolniła, co zmotywowało biznes do jeszcze większej kontroli kosztów, zrewidowania planów inwestycyjnych i powiększenia poduszki finansowej. Zmieniły się także nasze potrzeby. Najmocniej ucierpiała oczywiście branża turystyczna czy rozrywkowa, ale pojawiły się także nowe możliwości. Szybka cyfryzacja i przechodzenie w środowiska cloudowe spowodowały mocne odbicie na przełomie drugiego i trzeciego kwartału, trwające aż do teraz.

Praca zdalna i większe zapotrzebowanie na wszelkiego rodzaju usługi online wręcz wymusiły na nas przesunięcie zasobów w kierunku bezpieczeństwa. Obecnie obserwujemy bardzo duży ruch związany z koniecznością zabezpieczenia danych i ich migracją z lokalnych data centers do chmury – zarówno publicznej, jak i prywatnej. Rośnie więc zapotrzebowanie na usługi ekspertów w tzw. High Value Services, do których należą m.in. Cloud, Big Data, AI, ML czy AR i VR.

Dla firm outsourcingowych to dobry okres. Dla naszych klientów przestało mieć znaczenie, skąd ludzie dla nich pracują, a zakup usług od zewnętrznych dostawców jest przecież bardziej opłacalny niż utrzymanie własnego zespołu. Cyfryzacja na światowych rynkach, zarówno w Europie, Stanach Zjednoczonych czy Azji przyspiesza, a sprzedaż naszych usług rośnie. Potwierdzają to nie tylko trendy, lecz także realne wyniki naszej pracy.

Paweł Łopatka
Dyrektor Zarządzający w SoftServe Poland

Najważniejsze trendy na rynku pracy IT

W roku silnie naznaczonym epidemią koronawirusa wiele firm musiało zweryfikować swoje podejście i zdefiniować na nowo fundamenty biznesu. Najbardziej zauważalne trendy na rynku to **postawienie na „bezpieczne" rozwiązania,** jak oferowanie pracy głównie doświadczonym specjalistom i weryfikacja umiejętności miękkich u kandydatów.

W dobie pracy zdalnej kandydaci coraz częściej kształtowali opinię o pracodawcach, oceniając ich zachowania i decyzje podjęte w „czasie próby". **Dużo bardziej liczyła się „ludzka strona"**: otwarcie na kandydatów (także juniorów), konkrety w ofertach pracy i bezpośrednia komunikacja. Z dużą dozą pewności można przyjąć, że te tendencje zdefiniują także 2021 rok*.

TOP trendy 2021

**Źródło: Kalendarz adwentowy. Obserwacje, inspiracje, trendy na rynku pracy w 2021 roku, No Fluff Jobs*

Oferty pracy

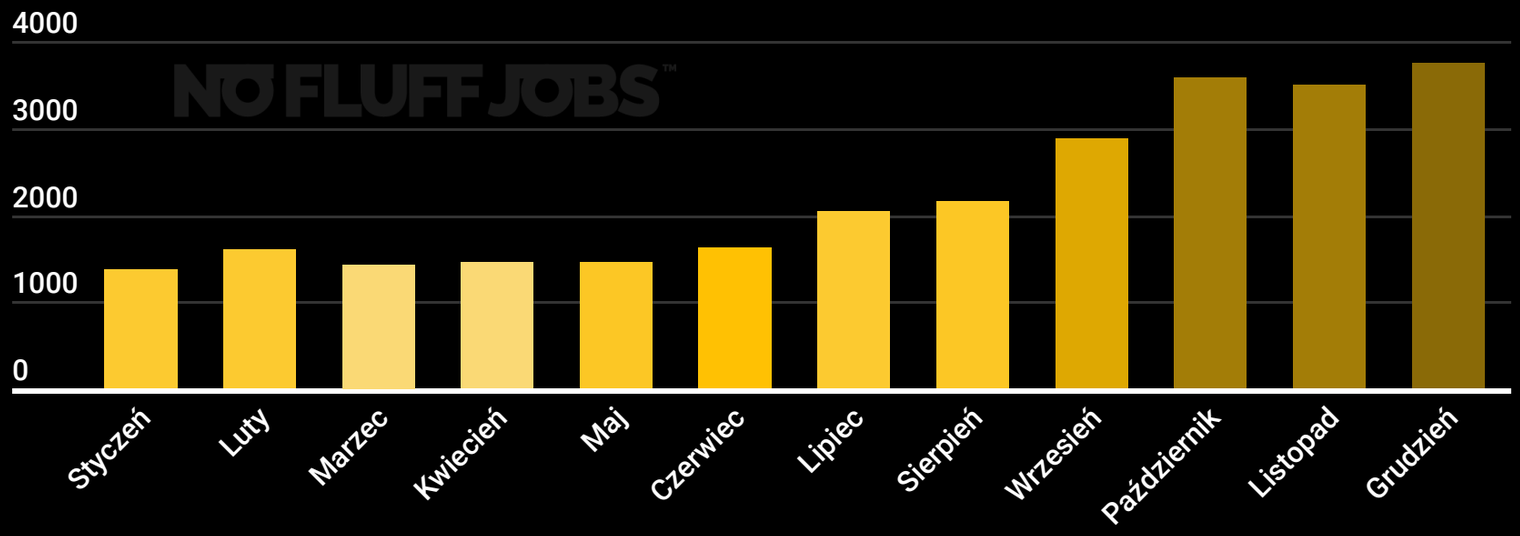
OFERTY PRACY

Liczba ofert

26 tys. ofert pracy

W 2020 na nofluffjobs.com opublikowano
o 58% więcej ofert niż rok wcześniej

W 2020 na nofluffjobs.com opublikowano 26 189 ofert pracy, czyli o 58% więcej, niż miało to miejsce rok wcześniej. To zaskakujący wynik, bo już w marcu zaobserwowaliśmy duże spadki w liczbie ogłoszeń (ok. 13% mniej w porównaniu do lutego). Stagnacja nie trwała jednak długo. W czerwcu rynek zanotował odbicie, a **we wrześniu przyspieszył na dobre**, czego efektem były wzrosty w liczbie ogłoszeń z miesiąca na miesiąc. Ta tendencja utrzymała się aż do końca roku, a IV kwartał był rekordowy pod tym względem. Początek 2021 roku tylko potwierdza, że trend wciąż jest wznoszący i **nic nie wskazuje, by zapotrzebowanie na specjalistów IT miało maleć**.



W 2020 odwiedziło nas:

1,9 mln UU
(+18% wzrostu)

Użytkownicy wygenerowali

24 mln odsłon
(+17% wzrostu)

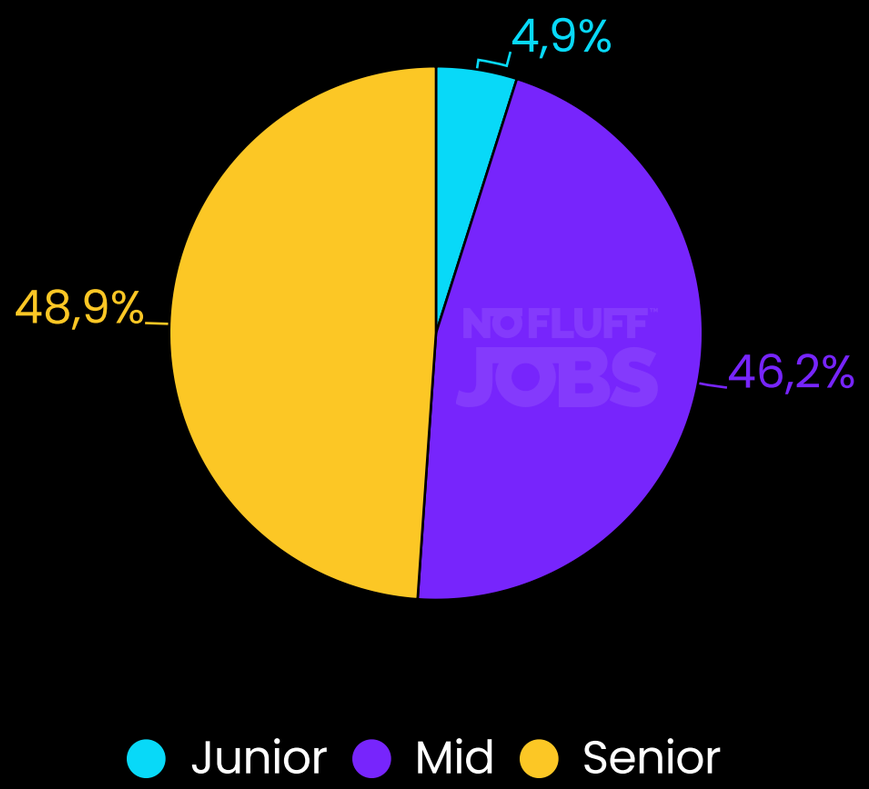
Poziom doświadczenia

Patrząc przez pryzmat doświadczenia wymaganego na poszczególnych stanowiskach pracy, zauważalny był **spadek liczby ofert kierowanych do juniorów**.

W roku 2019 stanowiły one 12% wszystkich publikowanych ofert, a w 2020 - jedynie 5%.

Firmy częściej szukały seniorów - niemal połowa publikowanych w 2020 roku ofert była skierowana właśnie do tej grupy. Dla porównania, w 2019 do seniorów kierowano dużo mniej, bo 36% ofert.

Wymagany poziom doświadczenia w podziale na oferty pracy



Dlaczego firmy IT tak bardzo poszukują seniorów w pandemii?

Wysoko wykwalifikowany specjalista, który profesjonalnie i samodzielnie realizuje projekty, rzadko musi obawiać się o swoją zawodową przyszłość. W czasie, w którym firmy jeszcze bardziej koncentrują się na kompleksowej obsłudze klienta i troszczą o jego satysfakcję ze zdwojoną siłą, doświadczone i sprawdzone osoby są przez pracodawców doceniane najbardziej.

Firmy potrzebują partnerów, którzy pomogą im przejść przez trudny okres. Niepewna przyszłość pod względem biznesowym, a także większa dostępność specjalistów na rynku pracy sprawiły, że liczba ofert dla juniorów rzeczywiście spadła. Firmy mogły bowiem zatrudnić doświadczonego pracownika „na już".

Pamiętajmy, że junior to przede wszystkim inwestycja, która zaprocentuje dopiero po pewnym czasie. Oczywiście warto w niego zainwestować, bo nie tylko kształcimy doskonałego pracownika, ale mamy też szansę silniej związać go z naszymi wartościami i kulturą organizacji. Wydaje mi się, że w 2021 roku ten trend ma szansę się odwrócić. Pierwsze tygodnie nowego roku, przynajmniej w naszej firmie, pokazują, że wakaty na staże i stanowiska juniorskie znowu powoli się otwierają.

Monika Bieniek
Talent Operations Manager w SoftServe Poland

Typy umów

TYPY UMÓW

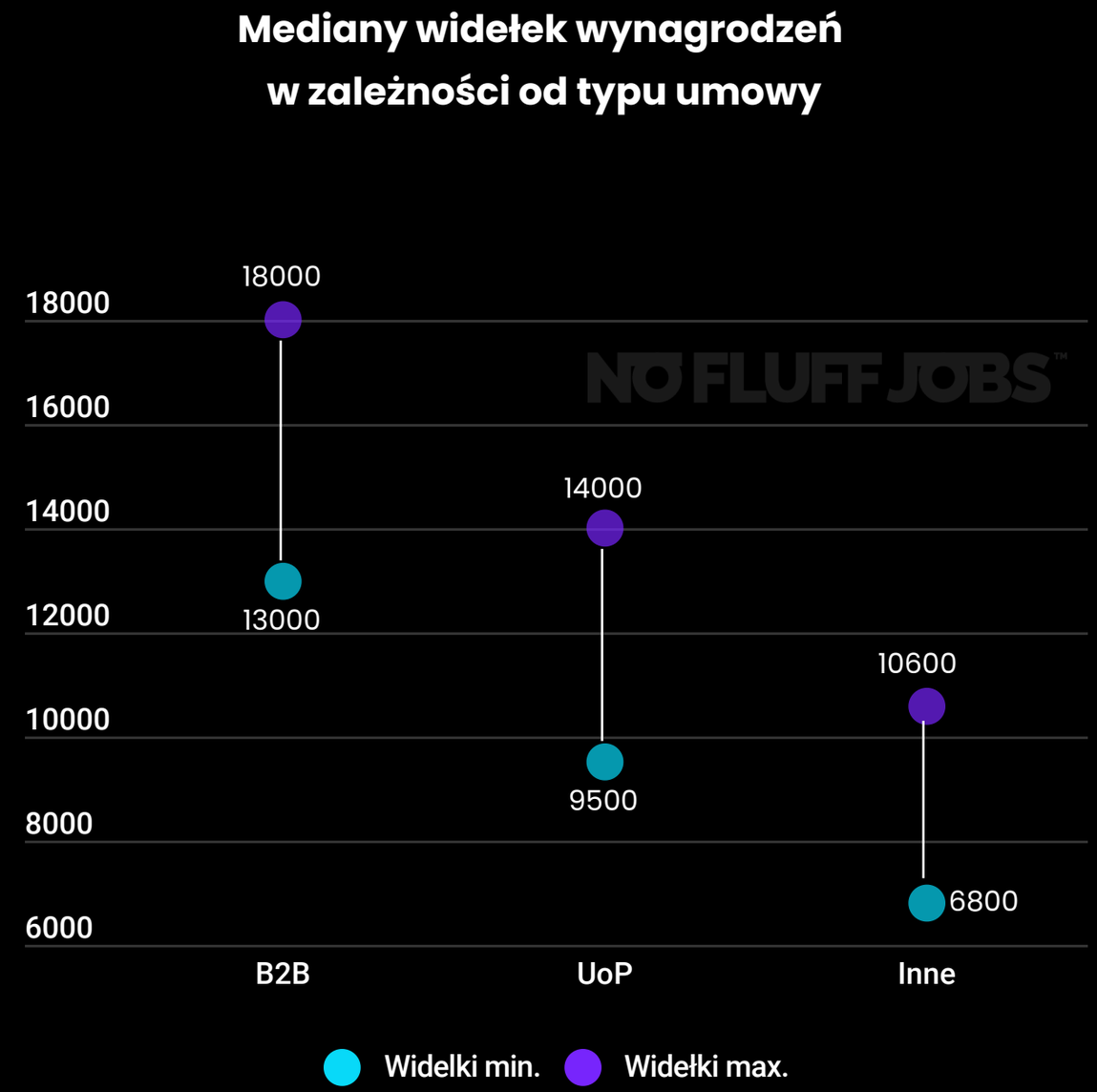
Średnie wynagrodzenie

Umowy B2B dalej **królują w ofertach pracy**. Informacja o tej formie zatrudnienia pojawia się w 3/4 ogłoszeń. W co drugiej ofercie proponowana jest Umowa o pracę*. W tym kontekście nic nie zmieniło się w porównaniu do 2019 roku.

Patrząc całościowo na rynek IT, w kolejnym roku odnotowano wzrost wynagrodzeń.

Na B2B można zarobić między 13-18 tys. PLN netto + VAT (w 2019: 11-15,5 tys.), a na UoP między 9,5-14 tys. PLN brutto (w 2019: 8-13 tys.).

**W ofertach pracy często znajdziemy informację o 2 lub większej liczbie typów oferowanej umowy*



Podane kwoty w przypadku umów B2B to wynagrodzenie PLN netto. Dla Umów o pracę i innych umów podano wynagrodzenie PLN brutto.

Poziom doświadczenia a wynagrodzenie

Nie jest nowością, że typ oferowanej umowy związany jest mocno z poziomem doświadczenia wymaganym na danym stanowisku. O ile juniorom w 2020 roku najczęściej była proponowana Umowa o pracę (pojawia się w **73% ofert**), tak najbardziej doświadczonym oferowano w większości zatrudnienie na B2B (**87% ofert**). Co ciekawe, aż w 17% ofert kierowanych do juniorów proponowane były umowy: zlecenie lub o dzieło. To **4x więcej** niż u midów i **11x więcej** niż u seniorów.

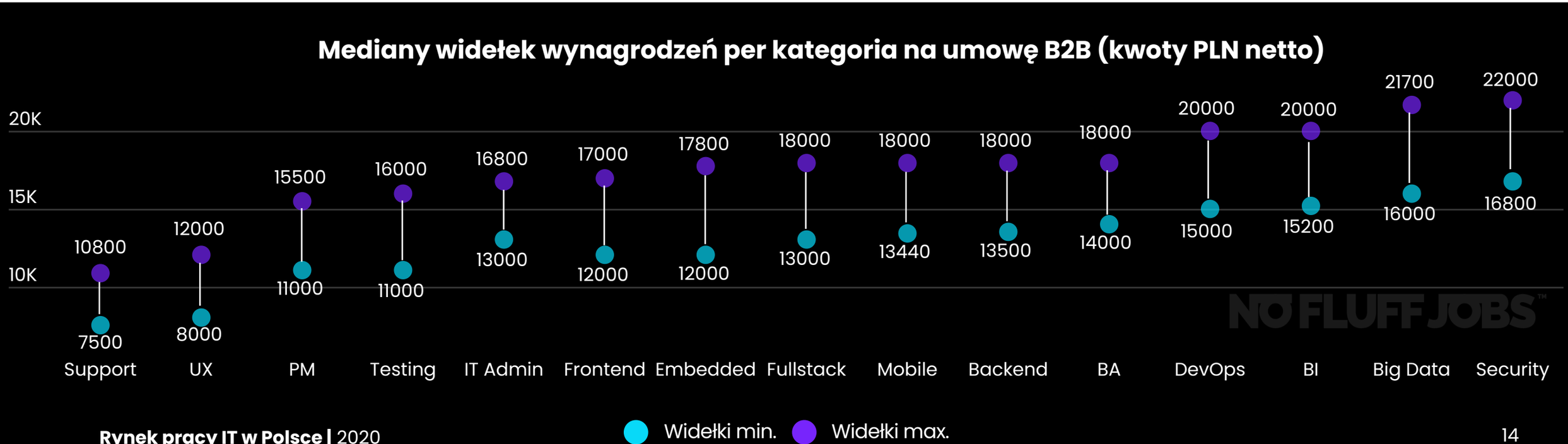
Poziom doświadczenia	Typ umowy	% ofert z danym typem umowy*	Mediany widełek wynagrodzeń (min. - max.)
Junior	B2B	45,4	4000 - 7000 PLN netto (+VAT)
	UoP	72,6	4000 - 6200 PLN brutto
	Inne	17,2	3600 - 5500 PLN brutto
Mid	B2B	65,9	9000 - 14000 PLN netto (+VAT)
	UoP	60,2	8000 - 12000 PLN brutto
	Inne	4,3	7400 - 10800 PLN brutto
Senior	B2B	87,2	16000 - 21000 PLN netto (+VAT)
	UoP	36,5	13500 - 18000 PLN brutto
	Inne	1,5	15400 - 19800 PLN brutto

W ofertach pracy często znajdziemy informację o 2 lub większej liczbie typów oferowanej umowy

Wynagrodzenia

Umowy B2B

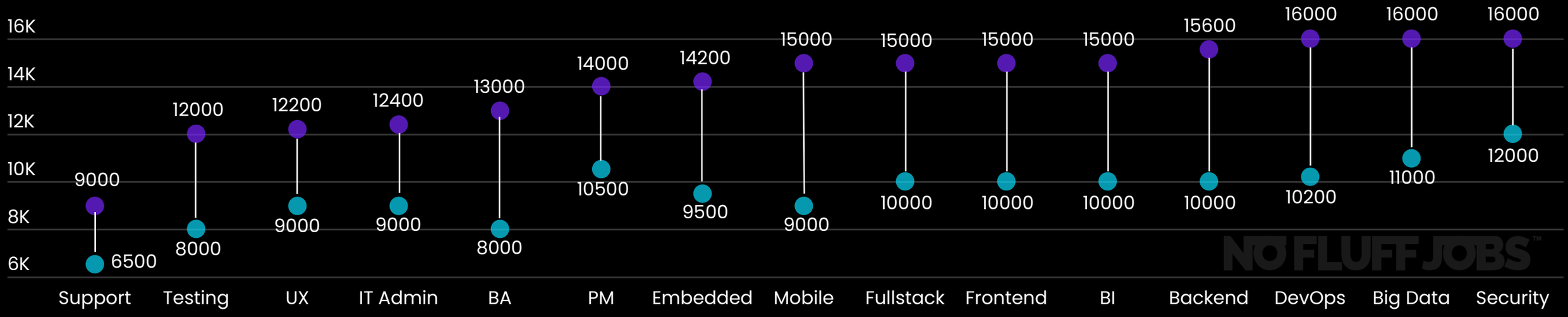
Kto mógł liczyć na najwyższe wynagrodzenie w 2020? **Specjaliści Security i Big Data.** W obydwu kategoriach mediana dolnych widełek przy umowach B2B oscylowała na poziomie 15 tysięcy PLN netto (+VAT), a mediana górnych to już kwoty powyżej 20 tys. PLN netto (+VAT). Kolejne miejsca pod względem zarobków zajmują przedstawiciele **DevOps i Business Intelligence**, gdzie pensje kilkunastotysięczne to też rynkowy standard. Spośród kategorii dostępnych na nofluffjobs.com na drugim biegunie znaleźli się specjaliści **UX/Design i Support**. Tutaj widełki znacznie rzadziej niż w innych kategoriach przekraczały pułap 10 tys. PLN netto (+VAT).



Umowy o pracę

W przypadku Umów o pracę pierwsze trzy miejsca znów okupują oferty z kategorii **Security, Big Data i DevOps**, ale „poza podium" sytuacja jest bardziej wyrównana niż w przypadku ofert na umowę B2B. Na podobnym poziomie wyglądają tu zarobki nie tylko Business Intelligence, ale także przedstawicieli 3 największych kategorii w IT: Backendu, Frontendu i Fullstacka. Uśredniając, w każdej z tych kategorii można zarobić między 10 a 15 tys. PLN brutto w przypadku Umowy o pracę. Co ciekawe, Support i przy tej klasyfikacji wygląda najsłabiej (6,5-9 tys. PLN brutto), ale drugą najgorzej wycenianą kategorią jest Testing (8-12 tys. PLN brutto).

Mediany widełek wynagrodzeń per kategoria na Umowę o pracę (kwoty PLN brutto)



Kategorie ofert pracy

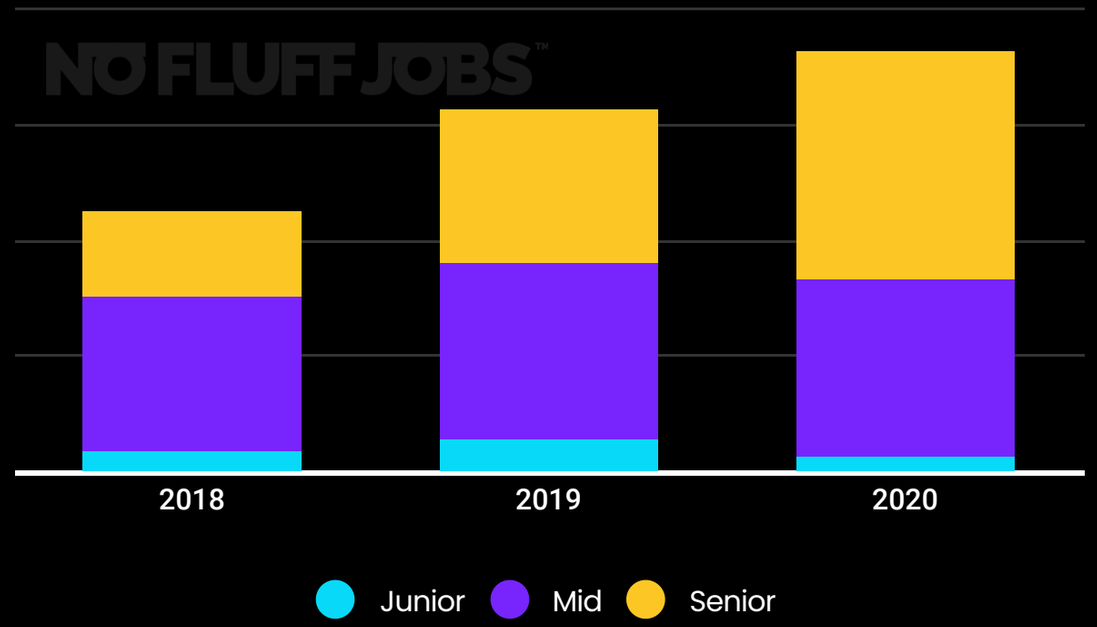
Liczba ofert i najważniejsze wymagania

Backend to, jak co roku, kategoria najbardziej obiftująca w oferty pracy na No Fluff Jobs. W 2020 opublikowano w tym obszarze prawie 2x więcej ofert niż w zajmującej drugie miejsce kategorii Fullstack.

Warta odnotowania jest zwłaszcza liczba ofert seniorskich, która w pandemicznym roku znacznie wzrosła.

W zakresie wymagań, pewne trendy pozostają bez zmian. W 1/3 ogłoszeń backendowych oczekiwana jest znajomość Javy i Gita. W co piątym ogłoszeniu znajdziemy informację o Rest i SQL. Na uwagę zasługuje wzrost znaczenia Dockera i MySQL, które w 2020 roku coraz częściej znajdowały się wśród wymagań w ofertach pracy.

Liczba ofert pracy w kategorii Backend



MUST HAVE		TREND WZROSTOWY
Java	Git	Docker
Rest	SQL	MySQL
Spring	.NET	

Wynagrodzenie w podziale na doświadczenie

W przypadku juniorów wynagrodzenie w Backendzie kształtuje się na poziomach 6-8 tys. PLN netto (+VAT) na B2B i 4-6 tys. PLN brutto na UoP.

Awans na stanowisko mida wiąże się już ze znacznym wzrostem zarobków. Specjaliści na tym poziomie mogą liczyć na wynagrodzenie rzędu 9,5-14,5 tys. PLN netto (+VAT) na B2B i 8-13 tys. PLN brutto na UoP.

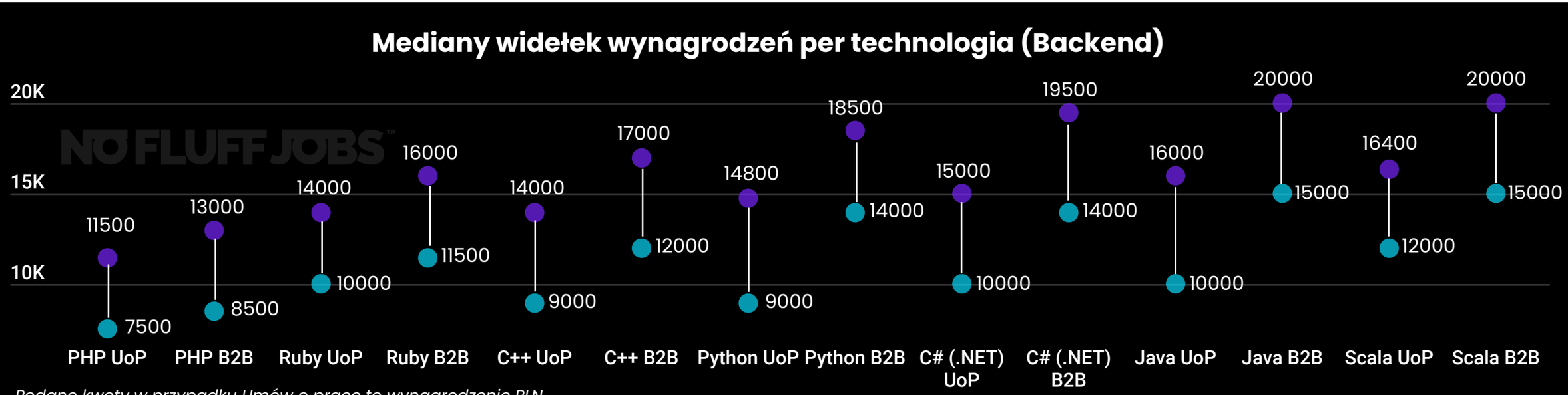
Seniorzy mogą celować w zarobki jeszcze o 50% wyższe od midów. Najbardziej doświadczonym oferuje się 14,8-20 tys. PLN netto (+VAT) na B2B i między 13,8-18 tys. PLN brutto w przypadku Umowy o pracę.

Mediany widełek wynagrodzeń na stanowiskach Backend

Podane kwoty w przypadku Umów o pracę to wynagrodzenie PLN brutto. Kwoty dla umów B2B to wynagrodzenie PLN netto.

Wynagrodzenie w podziale na technologię

Rozpatrując poszczególne oferty backendowe pod kątem znajomości przez kandydata wiodącej technologii, najlepiej kształtuje się sytuacja w przypadku **Javy** i **Scali**. Znający te technologie mogą liczyć na widełki wynagrodzeń na poziomie 15-20 tys. PLN netto (+VAT) na B2B. W przypadku umowy o pracę Scala wychodzi jeszcze bardziej przed szereg - tutaj średnie zarobki to między 12 a 16,4 tys. PLN brutto. Na pensję nie powinni narzekać też znający C# - tu widełki wynagrodzeń są minimalnie niższe w porównaniu ze wspomnianymi technologiami. Najniższe zarobki oferowane są backendowcom ze znajomością PHP. Specjaliści w tym zakresie mogą liczyć na 8,5-13 tys. PLN netto (+VAT) na B2B i 7,5-11,5 tys. PLN brutto na UoP. To kilka tysięcy mniej niż w przypadku Ruby czy C++.



Podane kwoty w przypadku Umów o pracę to wynagrodzenie PLN brutto. Kwoty dla umów B2B to wynagrodzenie PLN netto.

Co sprawia, że Java od tylu lat króluje jako najważniejsza technologia backendowa? Czy jest coś, co może ją wkrótce zdeklasować?

Java jako język to po prostu bezpieczny wybór dla firm i ludzi. Sprawdza się na rynku od lat, jest dużo gotowych bibliotek i rozwiązań. Do tego masa popularnych narzędzi korzysta z tego języka, co tylko bardziej zwiększa jego wiarygodność. Czy to najlepsze podejście? Nie, ale sprawdza się dla rynku. Najlepszą alternatywą jako rozwiązanie ogólnego przeznaczenia jest .NET Core, można też rozważać Pythona i Node.JS.

Zatrzymałbym się właśnie przy Pythonie, bo rośnie jego popularność, na co wpływają dwie rzeczy: ML/AI/Data/Data science oraz mikroserwisy. W całym obszarze danych Python jest już bardzo często językiem pierwszego wyboru, szczególnie jeżeli popatrzymy na jego niski próg wejścia oraz ilość gotowych bibliotek.

Często specjaliści Data Science nie pochodzą z branży IT albo z „twardego" wytwarzania oprogramowania i Python ułatwia im pracę. Dzięki jego znajomości mogą osiągnąć dobrą produktywność zespołów przy tworzeniu małych i średniej wielkości rozwiązań. Od jakiegoś czasu rynek stara się już nie tworzyć ogromnych monolitów, tylko właśnie próbuje to uprościć i stosować mikroserwisy, gdzie Python się idealnie wpasowuje.

Łukasz Kałużny
Technology Advisor w Protopia, Podcaster w Patoarchitekci

FULLSTACK

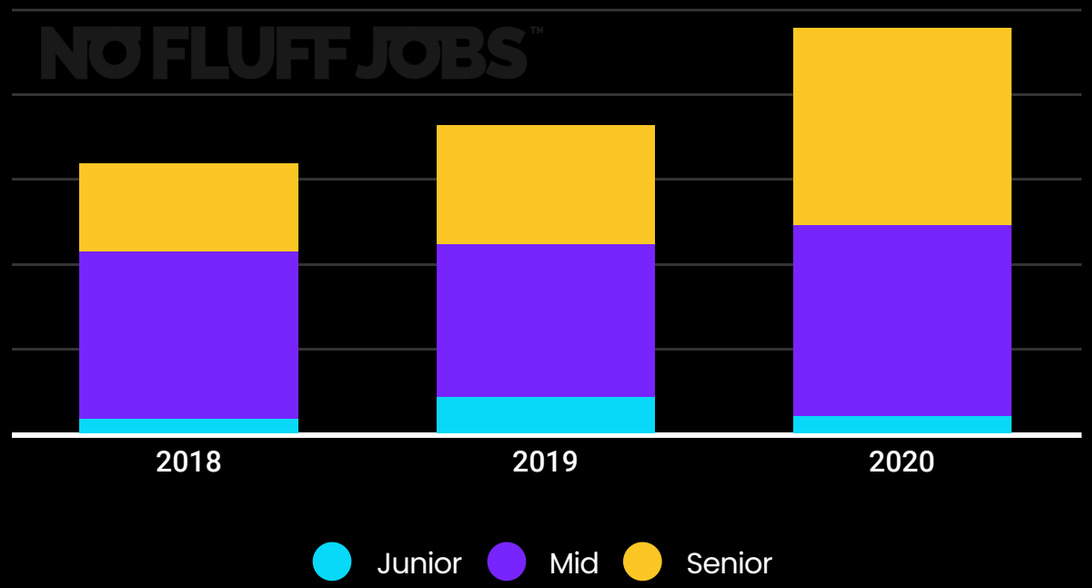
Liczba ofert i najważniejsze wymagania

To nie przypadek, że kategoria Fullstack rośnie z roku na rok. Według ogólnodostępnych badań*, specjaliści w tej dziedzinie są **priorytetem na liście 38% zatrudniających w IT**. W tym kontekście nie powinno dziwić także, że liczba ofert Fullstack na nofluffjobs.com znacząco wzrosła w ciągu roku, a samych ofert seniorskich - niemal podwoiła się.

Najważniejszym wymaganiem w tej kategorii pozostaje znajomość JavaScriptu (pojawia się w co trzeciej ofercie), a także Javy i Gita (co czwarta oferta).

**Źródło: 2020 HackerRank Developer Skills Report*

Liczba ofert pracy w kategorii Fullstack



MUST HAVE	
JavaScript	Java
.NET	HTML
Git	CSS

FULLSTACK

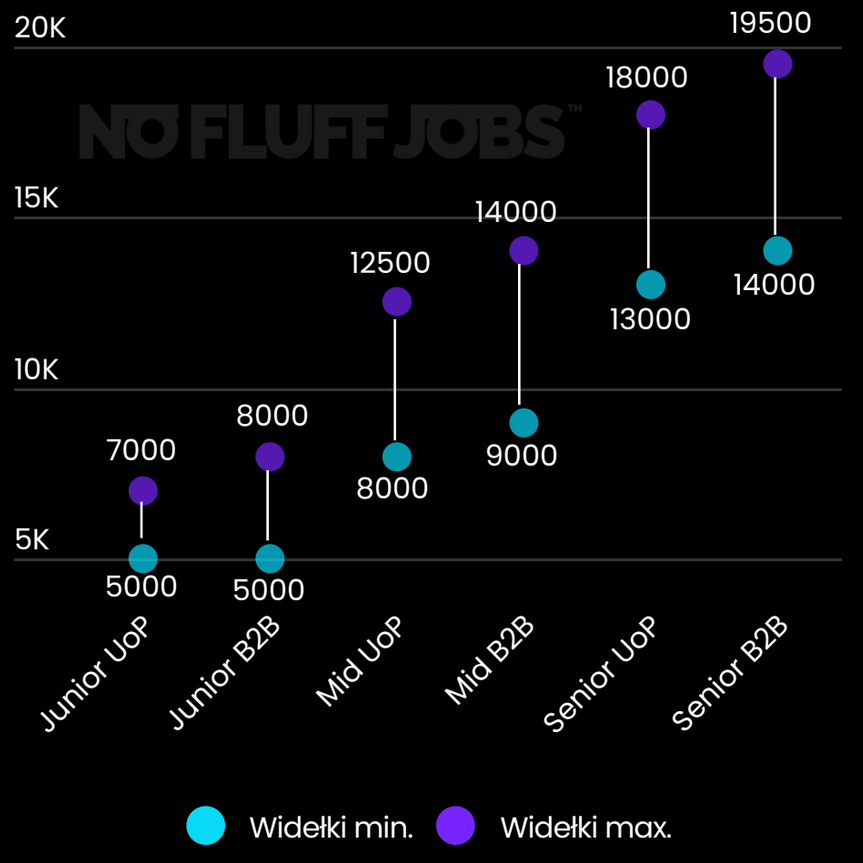
Wynagrodzenie w podziale na doświadczenie

Specjaliści Fullstack mogą liczyć na **zarobki porównywalne do tych, jakie otrzymują backendowcy i frontendowcy**. Różnice w tych kategoriach to niuanse: przykładowo, w porównaniu z programistami Frontendu, widełki na poziomie mid są niemal identyczne, a w przypadku seniorów jedynie umowa B2B daje fullstackom „coś" ekstra.

Stawki juniorskie zaczynają się od 5 tys. PLN dla obu typów umów [netto (+VAT) na B2B/brutto na UoP], a kończą na 7-8 tys. PLN. To z kolei pułap startowy dla midów, którzy mogą liczyć na zarobki w wysokości 9-14 tys. PLN netto (+VAT) na B2B i 8-12,5 tys. PLN brutto na Umowie o pracę.

Wynagrodzenia oferowane seniorom w górnych widełkach zbliżają się do „magicznej" granicy 20 tys. PLN netto (+VAT) przy umowie B2B, z kolei mediana najwyższych widełek na UoP to 18 tys. PLN brutto.

Mediany widełek wynagrodzeń na stanowiskach Fullstack



Podane kwoty w przypadku Umów o pracę to wynagrodzenie PLN brutto. Kwoty dla umów B2B to wynagrodzenie PLN netto.

Co sprawia, że zapotrzebowanie na Fullstacków jest tak duże?

W ubiegłym roku firmy znacznie częściej poszukiwały Fullstacków. Na No Fluff Jobs liczba ofert w tej kategorii wzrosła o 31% w porównaniu z 2019 rokiem. To jasny znak, że kompetencje, które reprezentują specjaliści Fullstack, stają się niezbędne wszędzie tam, gdzie rozwija się produkty IT.

Dlaczego zapotrzebowanie jest tak duże? Wynika to z wszechstronności Fullstacków, którzy łączą w sobie umiejętności z różnych dziedzin. Przy zwiększonym popycie na doświadczonych specjalistów i rosnących wymaganiach w stosunku do kandydatów, firmy dużo chętniej sięgają po takich developerów.

Specjaliści Fullstack dziś powinni mieć podstawową wiedzę na temat wszystkich warstw stacka technologicznego i być w stanie samodzielnie stworzyć MVP. To grupa, u której proces nauki nigdy się nie kończy. Przyswojenie całkowicie nowego frameworka w ciągu roku to już nie kaprys, a must have, jeśli chcą się rozwijać. Właśnie z powodu tej elastyczności i wszechstronności programiści Fullstack stali się bardzo atrakcyjni dla pracodawców.

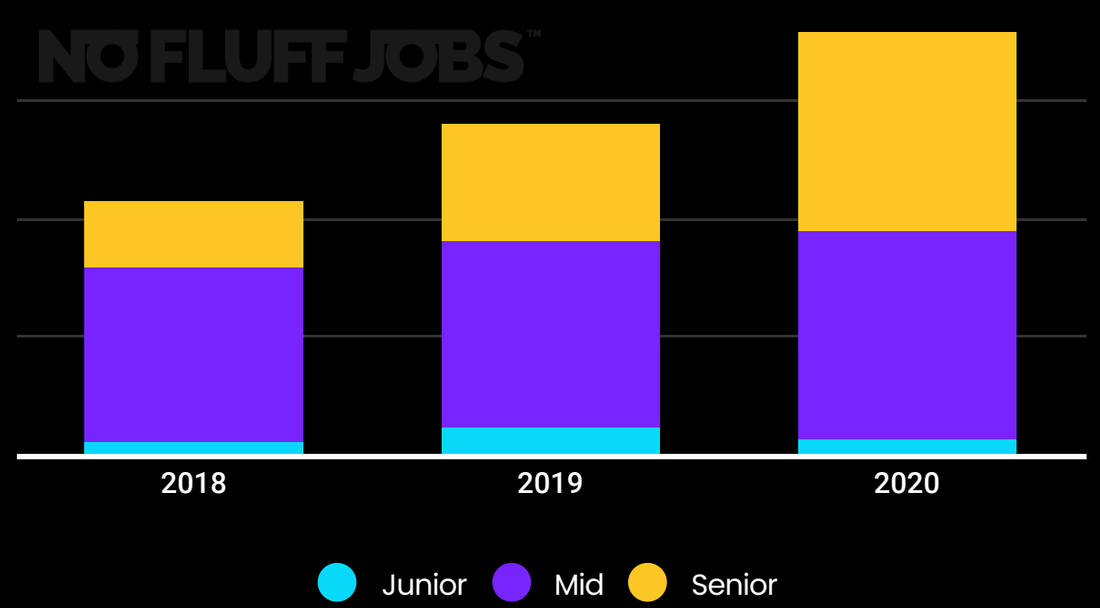
Marek Psiuk
CTO w No Fluff Jobs

Liczba ofert i najważniejsze wymagania

Frontend to trzecia najpopularniejsza kategoria ofert na nofluffjobs.com.

W ofertach frontendowych z roku na rok pojawia się coraz więcej wymagań. W 2019 roku było to średnio 5,5 wymagań "must have", a już rok później ten wskaźnik wskoczył na poziom 6,2.

Niezmiennie za najważniejsze wskazuje się znajomość JavaScriptu (60% ofert), CSS-a (48%) i HTML-a (43%). Z roku na rok coraz silniejszą pozycję ma TypeScript, który w 2020 roku znalazł się wśród wymagań w 26% ofert więcej niż rok wcześniej.



MUST HAVE	
JavaScript	CSS
HTML	React
Git	TypeScript

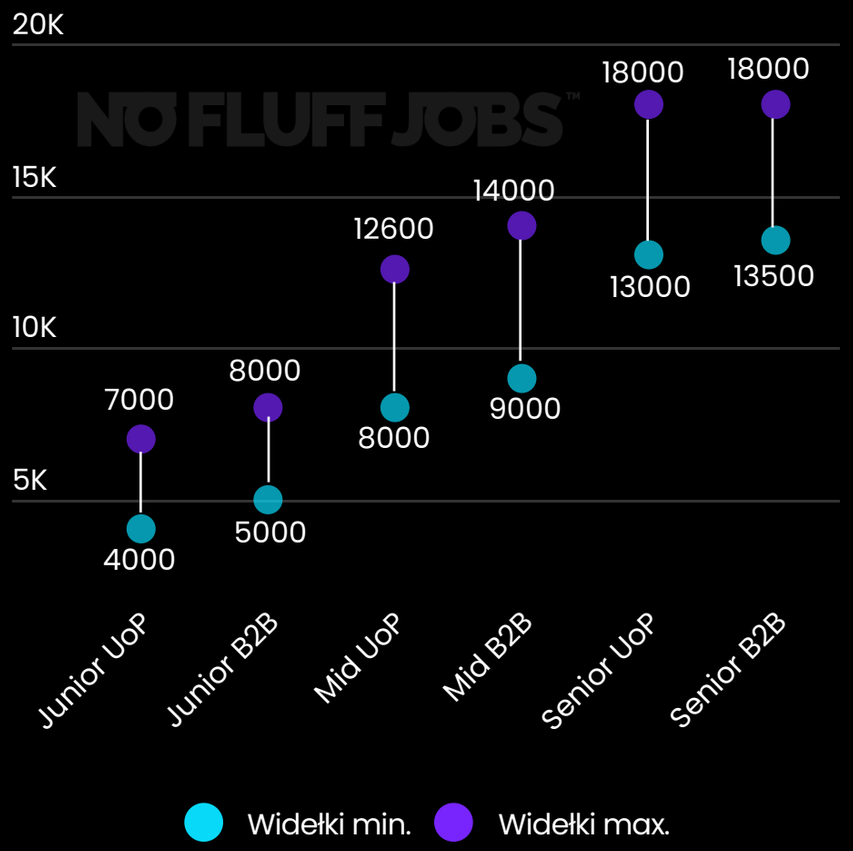
Wynagrodzenie w podziale na doświadczenie

W kategoriach frontendowych stawki zaczynają się od 4 tys. PLN brutto na Umowie o pracę i 5 tys. PLN netto (+VAT) w przypadku umowy B2B.

Przejście na poziom mida gwarantuje niemal dwukrotny wzrost zarobków. Frontendowcy z takim doświadczeniem mogą liczyć na wynagrodzenie między 8-12,6 tys. brutto (UoP) lub 9-14 tys. netto +VAT (B2B).

Wynagrodzenia seniorów w kategorii frontend wyglądają jeszcze bardziej okazale. Na Umowie o pracę widełki to 13-18 tys. brutto, a w przypadku umowy B2B, przedział jest niemal identyczny, choć dotyczy kwot netto.

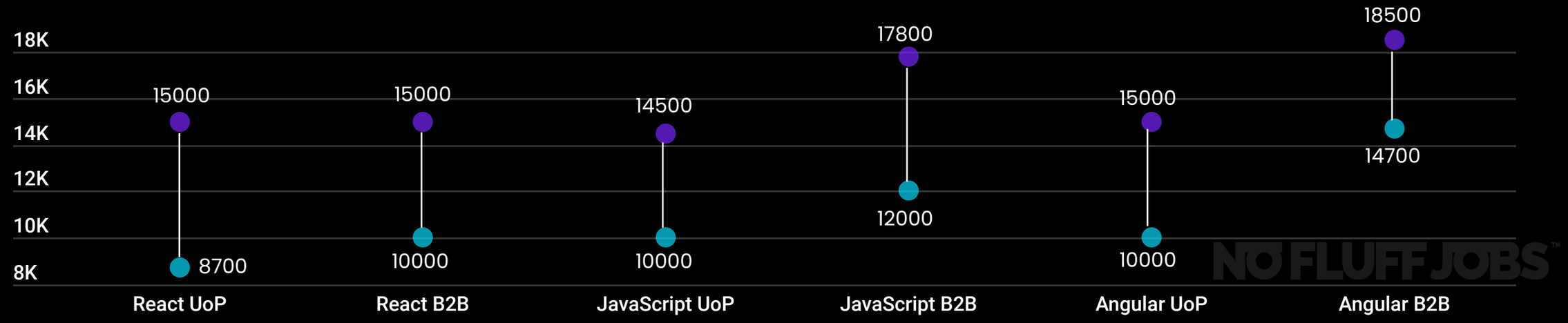
Mediany widełek wynagrodzeń na stanowiskach Frontend



Podane kwoty w przypadku Umów o pracę to wynagrodzenie PLN brutto. Kwoty dla umów B2B to wynagrodzenie PLN netto.

Wynagrodzenie w podziale na technologię

JavaScript jako **kluczowa technologia frontendowa** (pojawia się w 3 na 5 ofert w kategorii) wyznacza niejako standard, jeśli chodzi o poziom wynagrodzeń. W przypadku umowy B2B, specjaliści JS-a mogą zarobić 12-17,8 tys. PLN netto (+VAT), a na Umowie o pracę 10-14,5 tys. PLN brutto. Na lepsze zarobki mogą liczyć znający **Angulara**. Tu widełki wynagrodzeń oscylują między 14,7-18,5 tys. PLN netto (+VAT) na B2B i między 10-15 tys. PLN brutto na Umowie o pracę. Specjaliści Frontendu ze znajomością Reacta przy umowie B2B mogą liczyć na znacznie niższe zarobki niż ci znający JavaScript lub Angulara, ale w przypadku Umów o pracę, górne widełki są niemal identyczne dla wszystkich trzech technologii.



Podane kwoty w przypadku Umów o pracę to wynagrodzenie PLN brutto. Kwoty dla umów B2B to wynagrodzenie PLN netto.

Jakie kompetencje frontendowe są teraz szczególnie cenione przez pracodawców?

Wachlarz umiejętności, którymi musi posługiwać się współczesny frontendowiec jest nieporównywalnie większy od tego sprzed kilku lat. Setki narzędzi, bibliotek i frameworków, dzięki którym w lepszy i szybszy sposób możemy tworzyć aplikacje, sprawia, że praca „na froncie” to nieustanna nauka.

Jeśli ktoś jednak myśli, że na technikaliach i pisaniu kodu może się zatrzymać, to najprawdopodobniej nie wyróżni się z tłumu osób z identycznymi kompetencjami. Zaangażowanie, umiejętność rozwiązywania problemów na szerszą skalę, komunikacja oraz odpowiedzialność za własną pracę są teraz niezwykle cenione w branży. Dlaczego? Odpowiedź jest niezwykle prosta – nieważne jak wielka będzie populacja developerów, odsetek świetnych specjalistów zawsze będzie niewielki, a zapotrzebowanie na nich ogromne.

Dlatego dziś, aby wyróżnić się na rynku, nie wystarczy już tylko umieć programować – trzeba jeszcze wiedzieć, jak sprawnie wykorzystać te umiejętności w większym zespole i bardzo dynamicznych projektach.

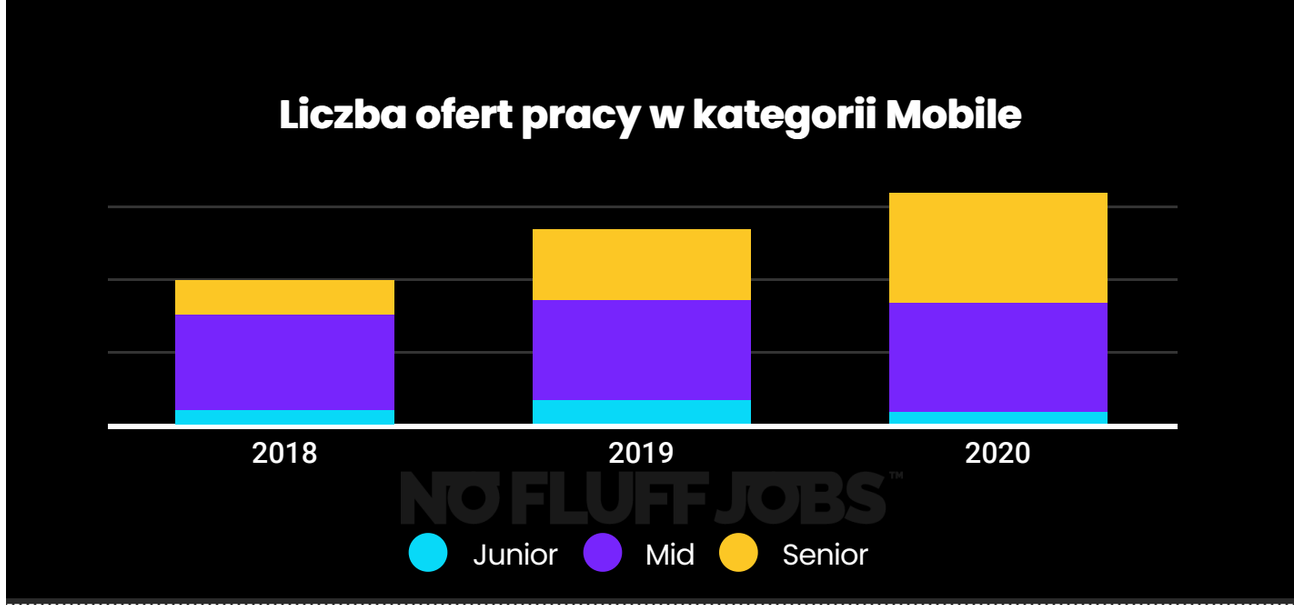
Adam Romański (Hello Roman)
Frontend Developer

Liczba ofert i najważniejsze wymagania

W kategorii Mobile na No Fluff Jobs od lat zauważalny jest pewien constans. Liczba ofert pracy dostępnych dla specjalistów na poziomie mid praktycznie co roku jest taka sama. Firmy IT coraz częściej za to, jak w wielu innych kategoriach, szukają bardziej doświadczonych pracowników.

Tak jak szybki jest rozwój samego Mobile'a, jeśli chodzi o technologie, tak idzie za tym **wzrost (i zmiana) wymagań** w stosunku do deweloperów w tym obszarze.

Na pierwszy rzut oka widoczne jest odejście od technologii związanych z programowaniem obiektowym i wzrost zapotrzebowania na znających te nowsze np. Kotlina, który pojawia się już w 1/3 ofert (rok wcześniej obecny był w co piątej ofercie).



MUST HAVE	
Swift	Kotlin
Java	Rest
MVVM	XCode

TREND WZROSTOWY	TREND SPADKOWY
Kotlin	C++
Rest	iOS SDK
MVVM	ObjectiveC

Wynagrodzenie w podziale na doświadczenie

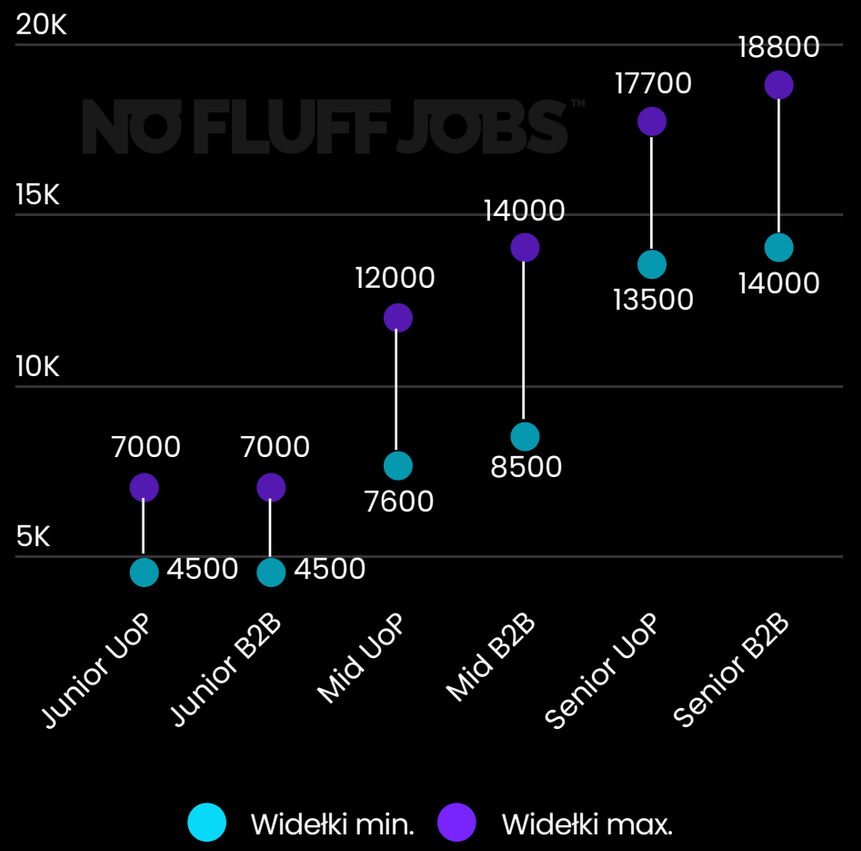
Przed pracującymi przy technologiach mobilnych stawia się coraz więcej wymagań, ale na szczęście dla nich, **rośnie także poziom wynagrodzeń** w tej kategorii.

Seniorzy mogą liczyć na 14-18,8 tys. PLN netto (+VAT) przy umowie B2B i 13,5-17,7 tys. PLN brutto, jeśli wybiorą Umowę o pracę.

Nieco mniej doświadczonym oferuje się 8,5-14 tys. PLN netto (+VAT) na B2B i 7,6-12 tys. PLN brutto na UoP.

Juniorzy w Mobile'u startują zwykle z pułapu 4,5-7 tys. PLN netto (+ VAT) na B2B lub takich samych widełek PLN brutto na Umowie o pracę.

Mediany widełek wynagrodzeń na stanowiskach Mobile



Podane kwoty w przypadku Umów o pracę to wynagrodzenie PLN brutto. Kwoty dla umów B2B to wynagrodzenie PLN netto.

W ofertach pracy Mobile widać znaczne odejście od technologii powiązanych z programowaniem obiektowym. Jaka przyszłość czeka nas w tym aspekcie?

Programowanie obiektowe jako paradygmat najprawdopodobniej będzie jeszcze długo obecne i stosowane. Trzeba pamiętać, że większość SDK jest w 100% obiektowych i strukturalnych. Obecne trendy promują elementy programowania funkcjonalnego połączonego z programowaniem reaktywnym, w szczególności w odniesieniu do interfejsu użytkownika. Wraz z przyjęciem powyższych, programowanie staje się bardziej deklaratywne i jednocześnie bardziej elastyczne.

Prawdopodobnie początku obecnych trendów można doszukiwać się w React.js. Obecne mobilne rozwiązania są bezpośrednio zbudowane na React.js, jak React Native, albo czerpią część założeń lub inspiracji z tej technologii. Tak jest w przypadku Fluttera czy nawet Swift UI z Combine czy Jetpack Compose. Istnieją nawet bezpośrednie „tłumaczenia" API Reacta do Jetpack Compose.

Zdecydowanie zatem przyszłość leży w połączeniu elementów funkcjonalnych języków programowania jak Swift, Kotlin czy Dart z elementami reaktywnymi i deklaratywnym interfejsem użytkownika.

Radosław Szeja
Mobile Engineering Manager w Netguru

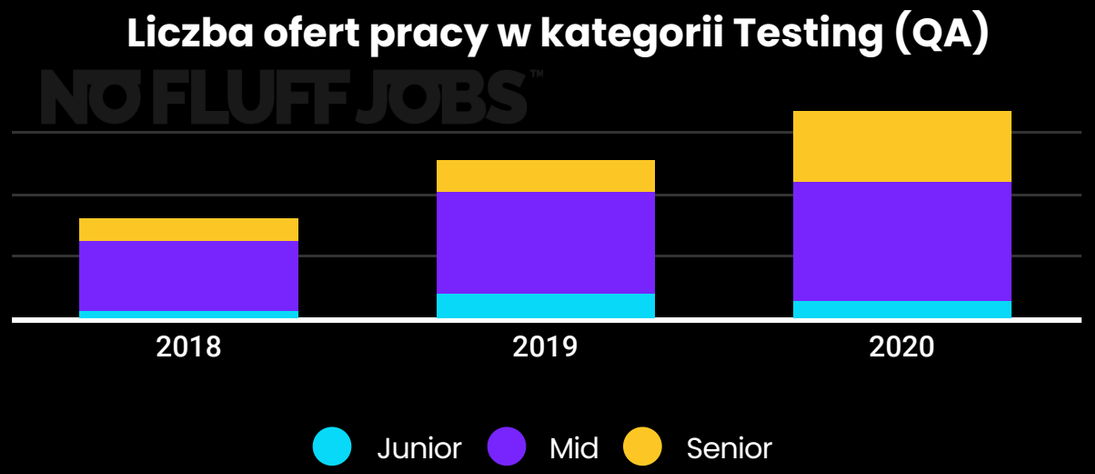
TESTING (QA)

Liczba ofert i najważniejsze wymagania

Ubiegły rok to także wzrost zapotrzebowania na testerów. Liczba ofert w tej kategorii wzrosła rok do roku o 30%.

Patrząc na wymagania stawiane przed testerami, da się zauważyć nie tylko wyrażony liczbami **popyt na tych bardziej doświadczonych**, lecz przede wszystkim, na tych **niezwykle wszechstronnych**.

W wymaganiach “must have” dla tej kategorii najczęściej pojawiają się: Selenium, Java i SQL, a na popularności zyskują także Python, Rest i Postman.



MUST HAVE	
Selenium	SQL
Java	Rest
Jira	GIT

TREND WZROSTOWY	TREND SPADKOWY
Python	Java
Rest	SQL
Postman	

Wynagrodzenie w podziale na doświadczenie

Testerzy mogliby pewnie ponarzekać, porównując swoje zarobki z kolegami z innych działów. Zwłaszcza jeśli pracują na Umowie o pracę, gdzie najbardziej doświadczeni mogą liczyć na wynagrodzenie 10-15 tys. PLN brutto, midzi zarobią 7,4-11 tys. PLN brutto, a juniorom oferuje się 4-6 tys. PLN brutto.

Dużo lepiej sytuacja wygląda na B2B, gdzie seniorzy mogą liczyć na 13,4-18 tys. PLN netto (+VAT). Specjaliści na poziomie mid otrzymują 9-13,5 tys. PLN netto (+VAT), a juniorom przy tym rodzaju współpracy oferuje się 4-7,5 tys. PLN netto (+VAT).

Mediany widełek wynagrodzeń na stanowiskach Testing (QA)

Podane kwoty w przypadku Umów o pracę to wynagrodzenie PLN brutto. Kwoty dla umów B2B to wynagrodzenie PLN netto.

Dlaczego tester musi dziś być aż tak wszechstronny?

Zmiany oczekiwań wobec testerów mają związek z naciskiem na automatyzację procesu testowania oprogramowania. Ten trend będzie tylko przyspieszać.

Troska o jakość powinna być integralną częścią całego cyklu wytwarzania oprogramowania, a nie pojawiać się jedynie na samym końcu, przed finalnym wdrożeniem. A zatem testowanie powinno się pojawić już w momencie pisania kodu, a później być kontynuowane w trakcie integracji i implementacji. Dzięki takiemu podejściu zmniejsza się cena dbania o jakość, ponieważ koszt wykrycia błędu na etapie kodowania jest znacznie niższy, niż koszt naprawienia błędów wykrytych już po wdrożeniu produkcyjnym. Co za tym idzie, testy stają się częścią procesu ciągłej integracji, a znajomość narzędzi CI/CD typu Jenkins, które są sercem tego działania, staje się koniecznością.

Takie podejście pomaga budować poczucie odpowiedzialności za jakość w całym zespole developerskim, nie tylko w części QA. Ten sposób pracy jest też zgodny z kulturą DevOps. Dzięki temu zespoły mogą wdrażać częściej, a przy tym popełniać mniej błędów widocznych dopiero po wdrożeniu na produkcję.

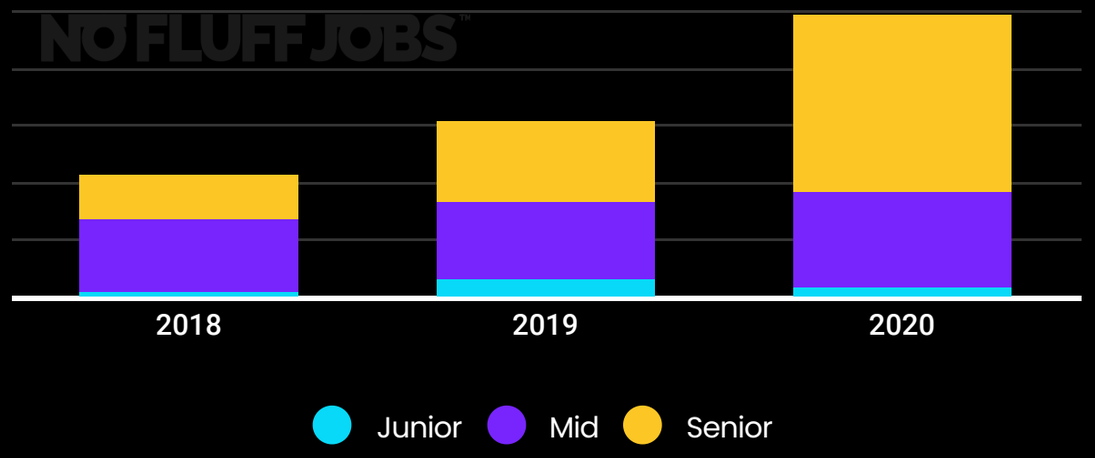
Marcin Lepiarczyk
IT Manager w Ringier Axel Springer Tech

DEVOPS

Liczba ofert i najważniejsze wymagania

DevOps to wciąż stosunkowo młoda kategoria na rynku IT, która notuje **stałe wzrosty** w kontekście liczby ofert. Na No Fluff Jobs w ubiegłym roku opublikowano w niej 2,5 razy więcej ofert niż dwa lata wcześniej.

W DevOpsie najlepiej odnajdą się specjaliści z **kilkuletnim stażem**, nie tylko dlatego, że to do nich kierowanych było 97% ofert w ub.r., lecz z uwagi na mnogość wymagań związanych z dobrą znajomością takich technologii i narzędzi jak: Linux, Docker, .NET czy AWS.



MUST HAVE	
Linux	Python
Docker	.NET
AWS	Git

TREND WZROSTOWY	TREND SPADKOWY
Azure	Shell
Terraform	

Wynagrodzenie w podziale na doświadczenie

DevOps to kategoria, która zyskuje w ostatnich latach tak na popularności, jak i na poziomie wynagrodzeń. Jak zauważyliśmy na stronie ze zbiorczym podziałem zarobków per kategoria, jest to **specjalizacja pozwalająca na uzyskanie topowej pensji w IT**.

Mediana najwyższych widełek na B2B dla seniora to ponad 20 tys. PLN netto (+VAT), a najniższych 15,1 tys. PLN netto (+VAT). W przypadku Umowy o pracę specjaliści DevOps mogą liczyć na 12,2-18 tys. PLN brutto.

Równie atrakcyjnie wyglądają zarobki w tej kategorii, jeśli spojrzymy na stawki dla najmniej doświadczonych. Junior o specjalizacji DevOps może liczyć na 6-8,4 tys. PLN netto (+VAT) w przypadku umowy B2B lub 5,5-8 tys. PLN brutto na Umowie o pracę.

Mediany widełek wynagrodzeń na stanowiskach DevOps

Podane kwoty w przypadku Umów o pracę to wynagrodzenie PLN brutto. Kwoty dla umów B2B to wynagrodzenie PLN netto.

Co sprawia, że specjaliści DevOps stali się bardzo pożądanymi pracownikami na rynku IT?

Jako kierownik zespołu dostarczającego rozwiązania z obszaru DevOps mogę potwierdzić trend większego popytu na specjalistów w tej dziedzinie. Naszą działalność z obszaru automatyzacji procesu wytwarzania i utrzymywania aplikacji prowadzimy już ponad 5 lat i z roku na rok obserwujemy wzrost zapotrzebowania na naszą wiedzę, a co za tym idzie - wzrost naszego zespołu.

DevOps stał się już w świadomości klientów nieodłącznym elementem każdego projektu informatycznego. Jednocześnie zakres wiedzy odnośnie narzędzi, procesów i najlepszych praktyk stale się poszerza, co pociąga za sobą konieczność specjalizacji. Zadania, które kiedyś programista mógł wykonywać na boku, żeby zbudować, zdeployować i monitorować system informatyczny wymagają w dzisiejszych czasach rozległego doświadczenia. Klienci przekonali się, że koszty związane z poszerzeniem zespołu o dodatkową specjalizację są z nawiązką pokrywane przez korzyści wynikające z automatyzacji tych procesów.

Niestety rynek pracy nie nadąża w dostarczaniu odpowiedniej ilości doświadczonych specjalistów z dziedziny DevOps, dlatego często sami podejmujemy kształcenie naszych pracowników w tej dziedzinie, poszerzając ich kompetencje.

Tomasz Wala
Senior Manager w Capgemini Software Solutions Center

Lokalizacje

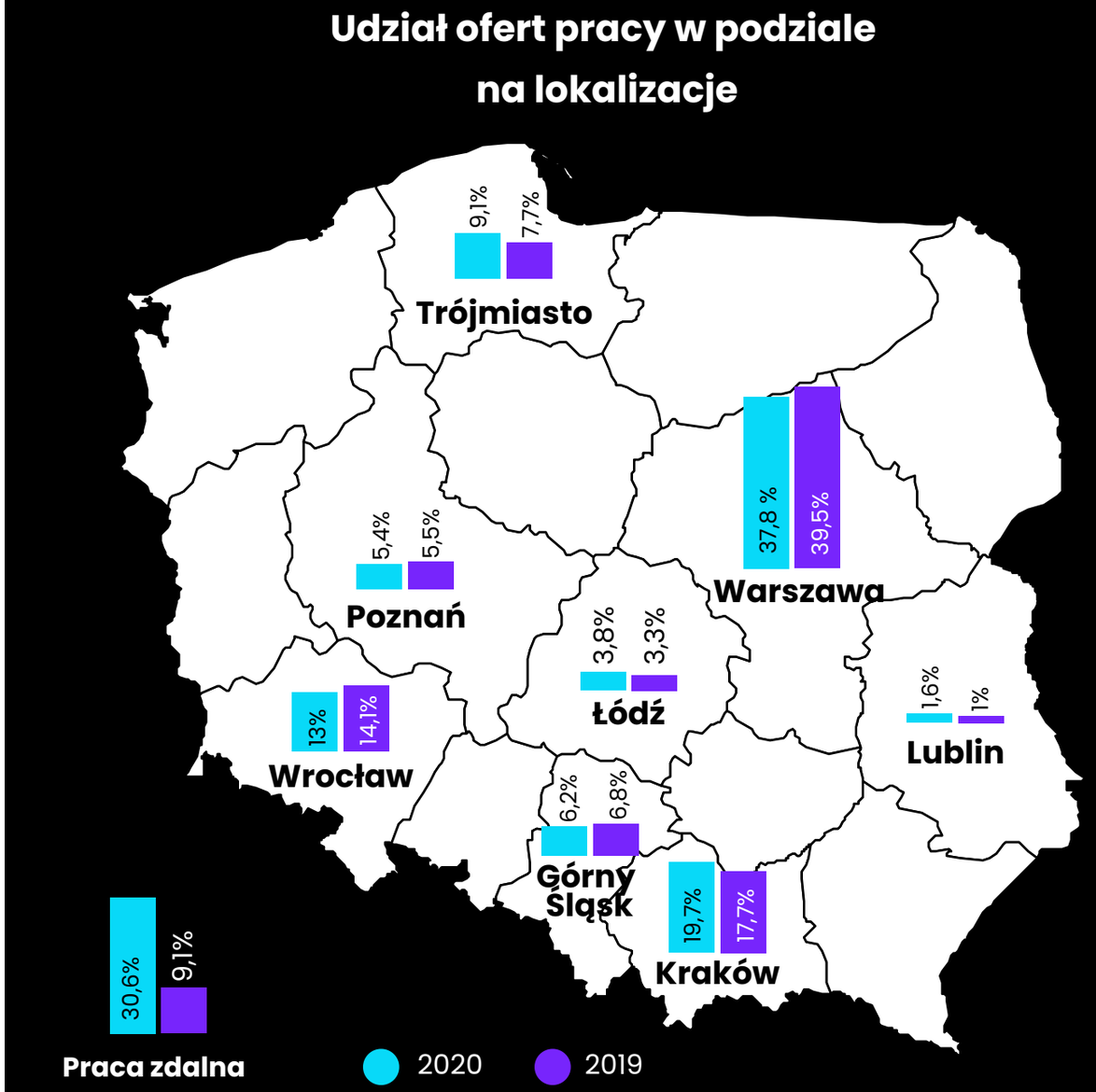
LOKALIZACJE

Liczba ofert

Po tak niecodziennym roku jak 2020 nie powinno dziwić, że w topie najpopularniejszych lokalizacji wskazywanych w ofertach pracy były… nasze domy i mieszkania. ;)

Oferty pracy zdalnej stanowiły już **31% wszystkich ofert** na nofluffjobs.com (rok wcześniej było to 9%) i doganiają wciąż liderującą w tym zestawieniu Warszawę (38%).

Spośród innych głównych lokalizacji, wzrosty w liczbie ofert w porównaniu z ubiegłym rokiem zanotowano w **Krakowie, Trójmieście, Łodzi i Lublinie**, a nieznaczne spadki we Wrocławiu, a także na Górnym Śląsku i w Poznaniu.



Wynagrodzenie B2B

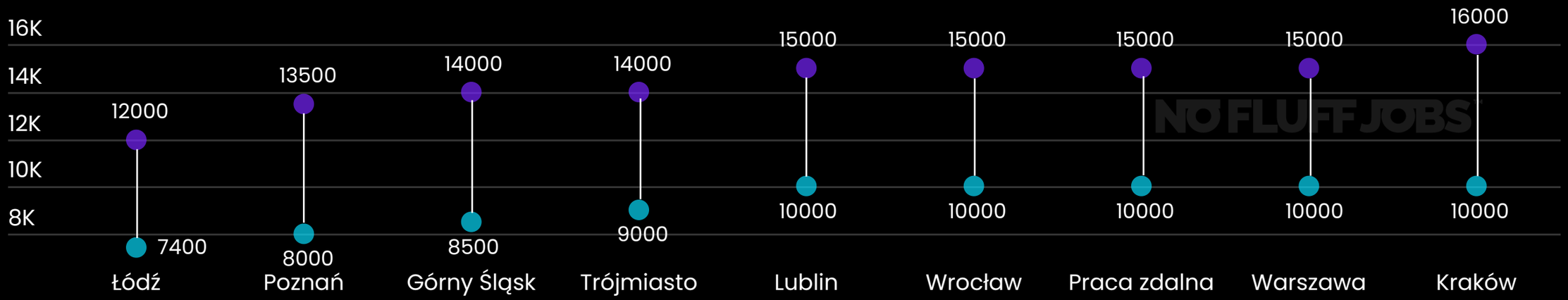
W ubiegłym roku największe wzrosty zarobków w przypadku umów B2B odnotowano w Trójmieście, Warszawie, we Wrocławiu oraz w przypadku pracy zdalnej. W Trójmieście dolne widełki urosły aż o **40%**(!) z 10 tys. PLN netto (+VAT) do 14 tys. PLN netto (+VAT). We Wrocławiu wzrost w dolnych widełkach był 30-procentowy, a w stolicy wyniósł 23%. W górnych widełkach wzrosty nie były już tak ogromne, ale nadal spore, bo we wspomnianych lokalizacjach wyniosły **12-14%**. Wciąż najwięcej da się zarobić w Warszawie [14,7-20 tys. PLN netto (+VAT)], ale **Trójmiasto w ciągu roku doskoczyło do czołówki**, czyli Krakowa, Wrocławia i ofert pracy zdalnej. We wszystkich tych przypadkach wynagrodzenia są porównywalne i wynoszą 13-18 tys. PLN netto (+VAT).

Mediany widełek wynagrodzeń per lokalizacja na B2B (kwoty PLN netto)

Wynagrodzenie UoP

W przypadku Umów o pracę wzrosty w wynagrodzeniach nie były aż tak spektakularne jak w odniesieniu do umów B2B, ale i tu znajdziemy kilka ciekawostek. Przez rok zyskały zwłaszcza **Lublin** (wzrost dolnych widełek o 25%, a górnych o 20%) oraz **Wrocław** (25%/15%). W pozostałych lokalizacjach też odnotowano rosnące wynagrodzenia, ale tutaj wzrosty procentowe można było zapisać pojedynczą cyfrą. Na Umowie o pracę specjaliści IT najlepiej zarabiali w **Krakowie** (10-16 tys. PLN brutto), choć stolica Małopolski tylko minimalnie wyprzedziła w tym zestawieniu inne lokalizacje: Warszawę, Wrocław, Lublin i pracę zdalną (10-15 tys. PLN brutto).

Mediany widełek wynagrodzeń per lokalizacja na Umowę o pracę (kwoty PLN brutto)



Na co zwrócić uwagę, by praca zdalna przynosiła firmie największe korzyści i nie stanowiła tylko kaprysu na czas pandemii?

Praca zdalna weszła w repertuar nowej rzeczywistości i już z nami zostanie z bardzo prostego powodu - oferuje całą gamę korzyści dla pracowników. Pracodawcy mogą zyskać dzięki niej zespoły bardziej produktywne, zaangażowane i skupione na celu. Wystarczy się dobrze przygotować. Skupię się na trzech aspektach wartych uwagi:

- Wyznaczenie jasnych i wykonalnych celów. W tym może pomóc praca na OKR-ach, które pomagają konsekwentnie określić krótko- i długoterminowe cele, oraz upewnić się, że nie ma potrzeby mikrozarządzania zespołami.
- Skupienie się na komunikacji opartej na responsywności, transparentności i inkluzywności. Dodatkowo, warto upewnić się, że każdy jest zaznajomiony z procedurami panującymi w danej organizacji.
- Wybranie odpowiednich narzędzi, które pomogą nam kontrolować workflow, uporządkować kanały komunikacji i umożliwić spójne zarządzanie projektami.

Zachęcam do sprawdzenia, jak to robi Netguru i jak może Wam w tym pomóc. https://www.netguru.com/consulting/remote

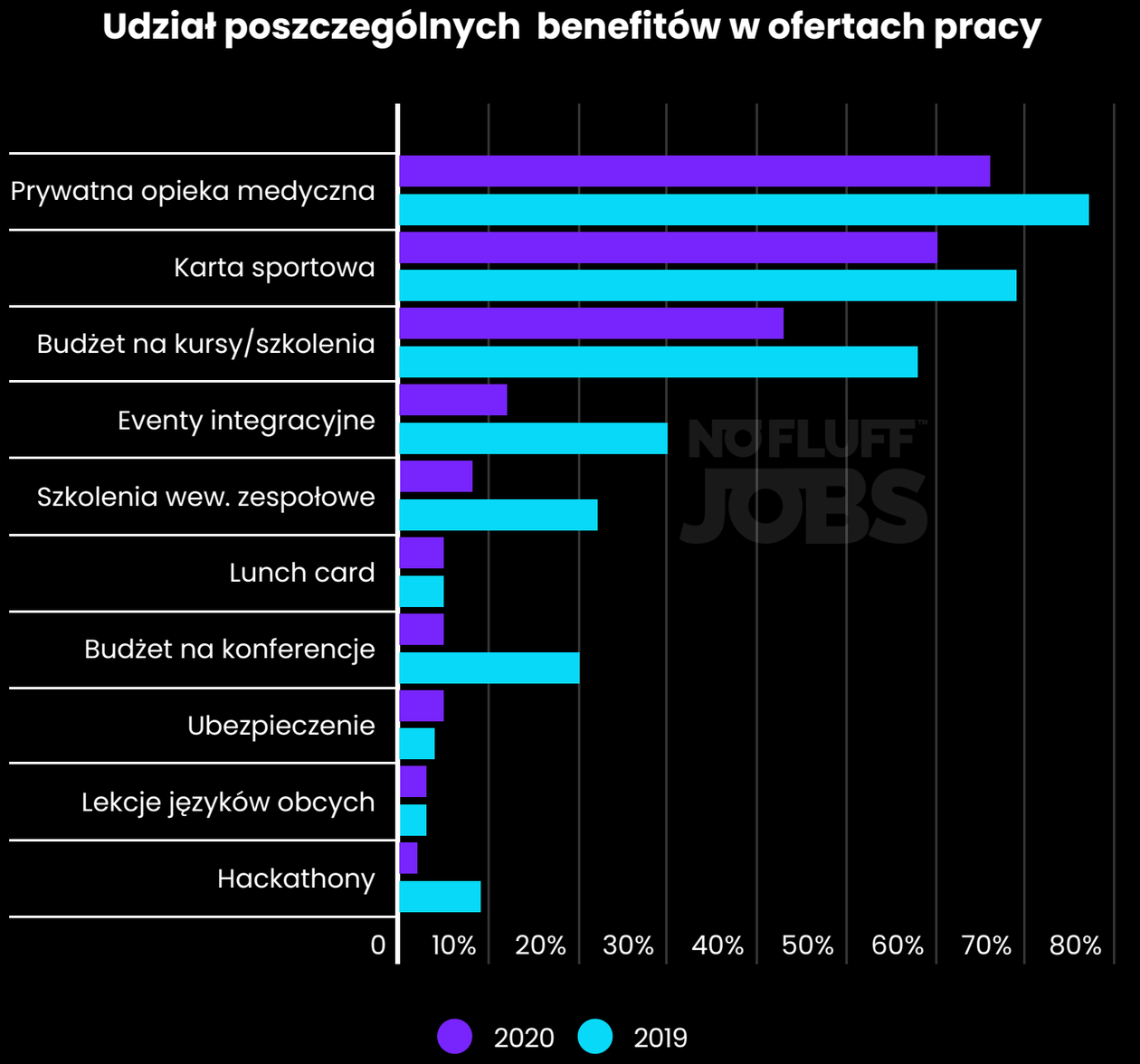
Joanna Guzik
Senior Recruitment Specialist w Netguru

Benefity i udogodnienia pracownicze

Najpopularniejsze benefity w ofertach pracy

2020 rok to także rok weryfikacji podejścia firm do wellbeingu pracowników. **Wprowadzenie „trybu oszczędnościowego”** odbiło się negatywnie praktycznie na wszystkich benefitach wspominanych w ofetach pracy. Najbardziej **ucierpiały aspekty integracji zespołowej**. Informacje o eventach i szkoleniach wewnątrz teamów pojawiały się o 60% rzadziej niż w 2019 roku. Budżety na kursy, szkolenia i konferencje to kolejne „ofiary” tego specyficznego roku.

Niezastąpionym liderem w kategorii benefitów jest wciąż **prywatna opieka medyczna**. Informacja o niej pojawiła się w 66% ofert pracy. Co ciekawe, mimo ograniczeń w dostępności klubów fitness, siłowni i obiektów sportowych, karty sportowe zanotowały tylko niewielki spadek popularności - wzmiankę o nich zawierało 3 na 5 ofert pracy.

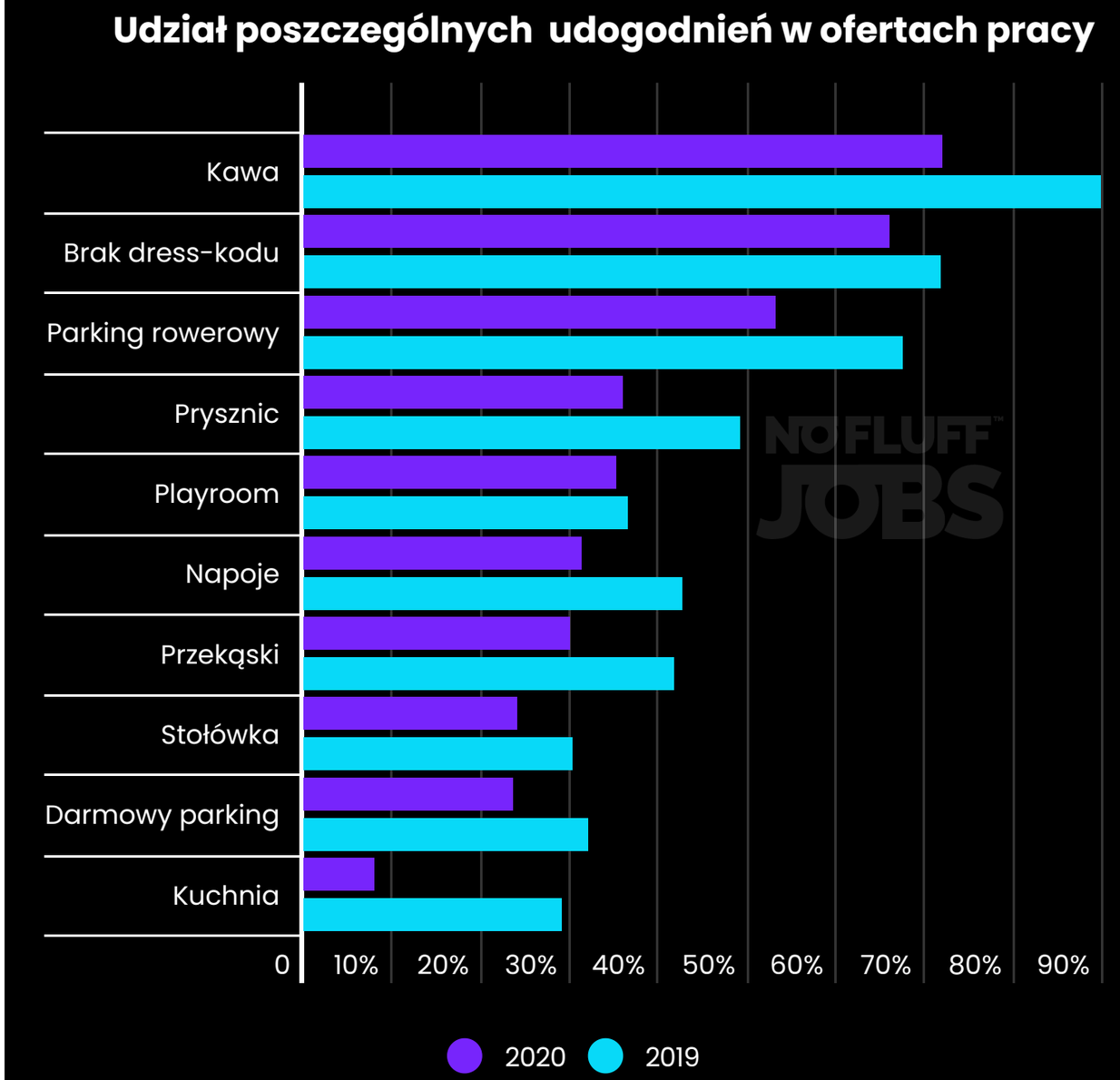


Najpopularniejsze udogodnienia

Niby nic takiego - da się przecież żyć bez udogodnień w miejscu pracy, ale... fajnie jak są. A w 2020 było ich znacznie mniej niż rok wcześniej.

Większość zmian ma oczywiście związek z **przechodzeniem na pracę zdalną**. Odbiło się to na spadkach w dostępności napojów (w tym udogodnienia nr 1 od lat: kawy), przekąsek, śniadań i lunchów.

Kulminacją tych wszystkich redukcji jest ogromny spadek informacji o kuchni (z 29% do 8% w ub.r.). Ma to, podobnie jak darmowy parking czy dostępność prysznica, związek nie tylko z częściowym przeniesieniem pracy do naszych domów, lecz także z uzasadnionym w takim przypadku zmniejszeniem powierzchni czy generalnie przenosinami do tańszych i mniejszych lokali biurowych.



Jakie trendy będą zauważalne w kontekście benefitów pracowniczych w 2021 roku?

W pandemii najważniejszym zadaniem jest przygotowanie organizacji na niepewne czasy, m.in. poprzez gromadzenie oszczędności, które w przyszłości pozwolą nam utrzymać miejsca pracy i wynagrodzenia na stałym poziomie. Naturalną konsekwencją takich działań bywa ograniczenie bieżących wydatków operacyjnych. W 2020 roku firmy szukały oszczędności głównie w obszarach związanych z wynajmem przestrzeni, funkcjonowaniem biura czy benefitami.

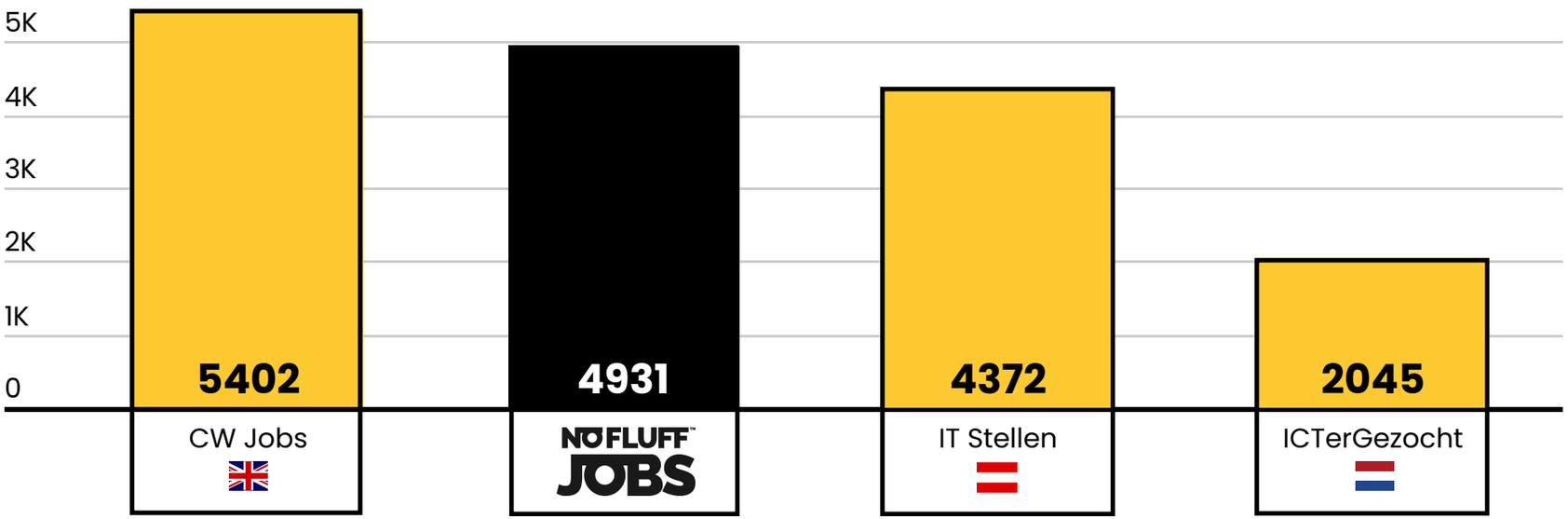
W związku z przedłużającą się pracą z domu i izolacją, w 2021 roku firmy będą musiały zmierzyć się z kolejnym, być może jeszcze większym wyzwaniem – troską o zdrowie fizyczne i psychiczne, motywację oraz integrację swoich pracowników. Większość firm skupi się mocniej na ułatwieniu pracownikom zachowania work-life balance, a także na rozwoju swoich programów w zakresie ogólnie pojętego wellbeingu.

Coraz częściej w ofercie benefitów pojawiać się będą np. indywidualne konsultacje z psychologiem lub treningi z fizjoterapeutą. Duże, firmowe imprezy zostaną zastąpione przez inicjatywy online, takie jak: wspólne warsztaty kulinarne, niewielkie zespołowe spotkania w otwartej przestrzeni czy wszelkiego rodzaju propozycje o charakterze indywidualnym.

Agnieszka Dąbrowska
Dyrektor wrocławskiego oddziału SoftServe Poland

Znajdź pracę na topowym job boardzie IT w Europie!

Liczba ofert pracy na największych portalach ogłoszeniowych IT publikujących widełki wynagrodzeń



Przeglądaj oferty na No Fluff Jobs

**Porównanie dotyczy jednoczesnej liczby aktywnych ofert pracy ze wskazanymi widełkami wynagrodzeń. Dane na 9 lutego 2021. Źródło: dataminers.co*

Autorzy

Marek Jarząbek
Content Lead

Anna Wensierska
Performance Coordinator

Nataliia Tostanovska
Graphic Designer

Dołącz do największych społeczności wśród polskich job boardów IT

55 144 **16 268** **3 433** **3 026**

NO FLUFF JOBS

softserve