**Spada liczba ofert pracy na stanowiska juniorskie w IT, ale rośnie mediana wynagrodzeń – nawet do 11,2 tys. zł netto na kontrakcie. Nowe dane No Fluff Jobs**

**Po ubiegłorocznym dużym wzroście liczby ofert pracy dla juniorów i juniorek w IT obecnie ich odsetek spadł niemal dwukrotnie i wynosi niecałe 7 proc. ogłoszeń. Jednocześnie rośnie mediana dolnych i górnych widełek wynagrodzeń dla początkujących – nawet do 11,2 tys. zł netto (+VAT) na B2B, a najbardziej opłacalne specjalizacje to DevOps, Big Data i Embedded. Prawie wszystkie oferty stażowe dla początkujących są płatne, a oczekiwania wobec kandydatów i kandydatek – obecnie mniejsze niż przed rokiem. Firmy mniej chętnie oferują możliwość pracy zdalnej, preferują tryb stacjonarny lub hybrydowy.**

Po wyraźnym wzroście liczby ofert pracy dla juniorów i juniorek w branży IT, widocznym w ciągu ostatnich dwóch lat, firmy zaczęły ograniczać rekrutacje na te stanowiska. Jak wynika z danych polskiego portalu IT z ogłoszeniami o pracy No Fluff Jobs, obecnie **oferty juniorskie stanowią tylko 6,9 proc. publikowanych ogłoszeń** – w 2022 r. odsetek ten był ponad dwukrotnie wyższy i wynosił blisko 15,4 proc. Osoby rozważające rozpoczęcie kariery w IT **nie mają również dużego wyboru, jeśli chodzi o oferty stażowe** – stanowią one zaledwie 1,6 proc. wszystkich ogłoszeń. Za to niemal wszystkie (96 proc.) są płatne.

Spadkowi liczby ofert pracy towarzyszy jednak **obniżenie liczby oczekiwań ze strony pracodawców i pracodawczyń**. W latach 2020-2021 liczba wymagań w ofertach juniorskich opisywanych jako *must-have* wynosiła średnio 6,09 i 6,63. W 2022 roku spadła do 5,73, a w 2023 roku wynosi już tylko 3,75.

*Branża IT widziana oczami osoby początkującej a doświadczonej to niekiedy dwa odmienne światy. Choć zapotrzebowanie na specjalistów i specjalistki z branży technologicznej nie maleje, to* ***firmy wciąż wolą zatrudniać bardziej samodzielne osoby z dłuższym stażem pracy*** *– seniorzy i seniorki nie mogą narzekać na brak zapytań od rekruterów(-ek)* - mówi **Tomasz Bujok, CEO No Fluff Jobs** - *Co więcej,* ***rozwiązania AI, takie jak ChatGPT czy GitHub Copilot, potrafią już wykonać wiele zadań, które do niedawna przypadały junior(k)om****, co dodatkowo zwiększa próg wejścia i wymusza opanowanie nowych narzędzi – przy obecnym tempie rozwoju AI praca w IT bez oswojenia tych rozwiązań może stać się wkrótce mniej efektywna.*

**Rośnie mediana dolnych i górnych widełek oferowanych wynagrodzeń**

Nie zmienia się tendencja, jeśli chodzi o oferowane zarobki, które konsekwentnie rosną. Obecnie **mediana dolnych i górnych widełek wynagrodzeń dla juniora na umowie o pracę wynosi 6-9 tys. zł brutto, a na umowie B2B 7-11,2 tys. zł netto (+VAT)**. W stosunku do ubiegłego roku jest to wzrost odpowiednio o 250-500 zł oraz 280-1200 zł. Według danych No Fluff Jobs za 2022 r. **najbardziej opłaca się specjalizować w kategorii DevOps** (10-15 tys. zł netto + VAT na B2B i 7-10 tys. zł brutto na UoP), **Big Data** (9-13,4 tys. zł netto + VAT na B2B i 7-10 tys. zł brutto na UoP) oraz **Embedded** (7,1-10,8 tys. zł netto +VAT na B2B i 5,5-8 tys. zł brutto na UoP).

*Juniorzy i juniorki to grupa, która najbardziej ucierpiała wskutek pandemii, kiedy udział ofert juniorskich spadł prawie dwukrotnie (5,87 proc. ogłoszeń opublikowanych w 2020 roku). W 2022 roku nastąpiło imponujące odbicie (15,36 proc. ogłoszeń), a obecnie udział ofert ponownie poszybował w dół i wynosi jedynie 6,98 proc. Pociechą może być fakt, że zaobserwowaliśmy spadek w liczbie wymagań na stanowiska juniorskie oraz wzrost mediany widełek wynagrodzeń. W No Fluff Jobs zawsze zachęcamy firmy do dawania szansa junior(k)om, bo przecież każdy junior za jakiś czas będzie seniorem* - dodaje **Tomasz Bujok, CEO No Fluff Jobs**.

**Rośnie popularność umów o pracę, spada popularność pracy zdalnej**

Kontrakt **B2B niezmiennie pozostaje najczęściej oferowaną formą zatrudnienia** i pojawia się w blisko ¾ ogłoszeń dla juniorów(-ek) publikowanych na No Fluff Jobs. Na przestrzeni ostatnich trzech lat widać jednak wyraźny wzrost popularności umów o pracę. W 2020 r. proponowano je w 48 proc. ofert pracy, obecnie jest to już **ponad 57 proc.** Odsetek ogłoszeń zawierających propozycję pracy na umowie zlecenia nie przekracza 2,5 proc., a umowa o dzieło pojawia się jeszcze rzadziej – w mniej niż 0,5 proc. ofert.

W całej branży [widać wyraźną tendencję](https://nofluffjobs.biuroprasowe.pl/200820/branza-it-wraca-do-biur-spadek-liczby-ogloszen-oferujacych-prace-zdalna-jednoczesnie-ciagle-wzrosty-wynagrodzen-nowe-dane-no-fluff-jobs) **odchodzenia od pracy zdalnej na rzecz stacjonarnej lub hybrydowej** i tak samo jest w przypadku ofert pracy dla juniorów. Możliwość pracy zdalnej jest wymieniana w **35 proc. ogłoszeń**, chociaż jeszcze w ubiegłym roku odsetek ten wynosił 45 proc. Obecnie pracodawcy i pracodawczynie najczęściej oczekują od osób zatrudnionych na stanowiskach juniorskich pracy stacjonarnej (43 proc. ogłoszeń, podobnie jak w ubiegłym roku). **Możliwość pracy hybrydowej pojawia się w 22 proc. ogłoszeń** kierowanych do juniorów (w 2022 r. - 12 proc.).