



SPIS TREŚCI

WSTĘP	3
WYZWANIA I MOŻLIWOŚCI – TRENDY NA RYNKU PRACY	4
TABELA WYNAGRODZEŃ 2020 – CZ. I	5
STABILIZACJA PŁAC A SPECJALIZACJA	6
TABELA WYNAGRODZEŃ 2020 – CZ. II	7
ŚWIADCZENIA, KTÓRE MAJĄ ZNACZENIE	8
TABELA WYNAGRODZEŃ 2020 – CZ. III	9
ZAPRASZAMY DO KONTAKTU	10

METODYKA BADANIA

Opracowana przez ekspertów Hays Poland analiza wynagrodzeń w Polsce zawiera dane o poziomie płac na ponad 50 stanowiskach. Raport bazuje na kwotach oferowanych kontraktorom. Dane zawierają minimalną, maksymalną oraz optymalną według naszych analiz stawkę godzinową netto, oferowaną w ramach współpracy B2B.

Zestawienie zostało opracowane na podstawie danych uzyskanych w ramach projektów rekrutacyjnych realizowanych przez Hays Poland w 2019 r. oraz wniosków i komentarzy ekspertów.

Dziękujemy wszystkim ekspertom, naszym Klientom oraz Kontraktorom, za podzielenie się informacjami i spostrzeżeniami na temat rynku pracy. Dzięki Państwa zaangażowaniu udało nam się stworzyć raport, który pomoże zarówno firmom, jak i specjalistom IT, w podejmowaniu świadomych decyzji biznesowych i zawodowych.

WSTĘP



“ Choć w nadchodzących miesiącach nie spodziewamy się dynamicznego wzrostu wynagrodzeń, to już teraz widoczna jest tendencja do szybszego podnoszenia płac specjalistów z mniejszym doświadczeniem. ”

Szanowni Państwo,

Z ogromną przyjemnością prezentujemy kolejny raport płacowy dla sektora usług IT kontraktingu. Choć zapotrzebowanie na specjalistów z branży IT utrzymuje się nieustannie na wysokim poziomie, to pracodawcy coraz bardziej usztywniają się na presję płacową ze strony rynku. Jest to podyktowane z jednej strony rosnącymi kosztami pracy i zatrudnienia, a z drugiej – ostrą konkurencją cenową między firmami w zakresie oferowanych produktów i usług.

Choć w nadchodzących miesiącach nie spodziewamy się dynamicznego wzrostu wynagrodzeń, to już teraz widoczna jest tendencja do szybszego podnoszenia płac specjalistów z mniejszym doświadczeniem. Rośnie również grupa specjalistów IT preferujących model pracy B2B w stosunku do standardowej umowy o pracę. Nie tylko niższe podatki dla samozatrudnionych, ale również obawy dotyczące ciągłego zwiększania kosztów pracy na etat oraz szum medialny wokół przyszłych emerytur, motywują specjalistów do pracy w modelu kontraktującym i maksymalizacji wynagrodzeń netto.

Serdecznie zapraszam do lektury raportu. Mam nadzieję, że publikacja będzie interesująca zarówno dla firm, które korzystają z usług IT kontraktingu, jak i dla specjalistów pracujących bądź rozważających świadczenie swoich usług w modelu B2B.

Arkadiusz Wargin

IT Contracting Director, Hays Poland



“ Coraz częściej firmy stawiają na współpracę z kontraktorami oraz ekspertami, którzy dołączają do organizacji na określony czas. Pracodawcy doceniają takie formy zatrudnienia, ponieważ pozwalają im skutecznie odpowiadać na zwiększony popyt na produkty lub usługi, a także zapewniają dostęp umiejętności niezbędnych w realizacji skomplikowanych lub złożonych projektów, wpływających na cały biznes. ”

Branża IT w Polsce nie zwalnia tempa. Firmy chcą rozwijać się i zwiększać zatrudnienie. Wyzwanie jest duże, ponieważ niemal połowa pracodawców nie posiada wystarczających zasobów kompetencyjnych, dzięki którym realizacja ambitnych planów jest możliwa. Nie brakuje też wyzwań w rekrutacji.

Niemal wszystkie firmy na rynku IT planują zwiększenie zatrudnienia i rekrutację pracowników w nadchodzących miesiącach. Jednocześnie taki sam odsetek pracodawców – ponad 94 proc. – spodziewa się trudności w realizacji tych projektów. Wyzwania podyktowane są przede wszystkim niedoborem odpowiednich kandydatów, zbyt wysokimi oczekiwaniami finansowymi ekspertów IT oraz rosnącą konkurencją między pracodawcami.

NIEDOBÓR KOMPETENCJI

Jak pracodawcy radzą sobie z trudnościami rekrutacyjnymi oraz niedoborem kompetencji i odpowiednich kandydatów? Obecnie najczęściej starają się o współpracę z kontraktorami oraz ekspertami zatrudnionymi na czas trwania projektu. Dla pracodawców niezwykle ważna jest przy tym możliwość pozyskania kompetencji niezbędnych do ukończenia danego projektu. Firmy otwierają się też na ludzi młodych, nawet tych nieposiadających doświadczenia w IT. Zwiększają budżet rekrutacyjny i szkoleniowy, stawiają na wzmocnienie marki pracodawcy i zapadające w pamięć działania marketingowe. Coraz częściej nawiązują też bliskie relacje z agencjami rekrutacyjnymi i łączą z nimi siły w procesie dotarcia do kandydatów.

Obok wyzwań z pozyskiwaniem kandydatów, dodatkowe wysiłki dotyczą również zatrzymywania obecnych pracowników. Pracodawcy nie chcą jednak konkurować

wyłącznie ofertą w zakresie wynagrodzenia i coraz bardziej usztywniają się na presję płacową ze strony rynku. Podkreślają natomiast inne atuty pracy właśnie u nich: ciekawe projekty, możliwości rozwoju, elastyczność, środowisko pracy, lokalizację, rozpoznawalność firmy oraz adekwatne dodatki pozapłacowe. Składają też kontrofertę przynajmniej niektórym pracownikom decydującym się na zmianę pracy.

OPTYMIZM PRACOWNIKÓW

Aż 74 proc. pracowników sektora IT pozytywnie ocenia perspektywę swojej kariery zawodowej w 2020 roku. Niemal wszyscy są przekonani, że posiadają pełny zestaw kompetencji potrzebnych do pracy na zajmowanym stanowisku. Ponad połowa mówi także, iż obecny pracodawca daje im szansę rozwoju zawodowego. Mimo to, aż 76 proc. pracowników branży IT rozważa zmianę pracy – najczęściej w nieodległej perspektywie.

Głównym motywatorem rozważań nad zmianą pracy pozostaje chęć osiągnięcia wyższych zarobków. Biorąc pod uwagę już obserwowaną i spodziewaną stabilizację płac, coraz więcej specjalistów IT patrzy jednak uważniej na inne aspekty – wyzwania, rozwój, charakter pracy, lokalizację oraz świadczenia dodatkowe. Pracownicy widząc trend wyhamowania płac, formułują również swoje przypuszczenia odnośnie podwyżek w roku 2020 dużo ostrożniej niż w latach ubiegłych.

Elwira Policht

Delivery Manager, Hays IT Contracting
oddział w Warszawie

SOFTWARE DEVELOPER

C/ C++	MIN*	OPT**	MAX*
Junior Developer (1-3 lata doświadczenia)	40/h	50/h	65/h
Developer (3-5 lat doświadczenia)	60/h	85/h	100/h
Senior Developer (5+ lat doświadczenia)	100/h	110/h	115/h

JAVA	MIN*	OPT**	MAX*
Junior Developer (1-3 lata doświadczenia)	50/h	65/h	85/h
Developer (3-5 lat doświadczenia)	90/h	100/h	125/h
Senior Developer (5+ lat doświadczenia)	110/h	130/h	150/h

.NET/ C#	MIN*	OPT**	MAX*
Junior Developer (1-3 lata doświadczenia)	40/h	60/h	70/h
Developer (3-5 lat doświadczenia)	70/h	90/h	100/h
Senior Developer (5+ lat doświadczenia)	100/h	115/h	120/h

FRONT-END (HTML, CSS, JS)	MIN*	OPT**	MAX*
Junior Developer (1-3 lata doświadczenia)	50/h	70/h	90/h
Developer (3-5 lat doświadczenia)	90/h	100/h	110/h
Senior Developer (5+ lat doświadczenia)	115/h	125/h	140/h

PHP	MIN*	OPT**	MAX*
Junior Developer (1-3 lata doświadczenia)	35/h	45/h	55/h
Developer (3-5 lat doświadczenia)	55/h	70/h	80/h
Senior Developer (5+ lat doświadczenia)	75/h	90/h	110/h

MOBILE	MIN*	OPT**	MAX*
Junior Developer (1-3 lata doświadczenia)	50/h	65/h	70/h
Developer (3-5 lat doświadczenia)	80/h	100/h	115/h
Senior Developer (5+ lat doświadczenia)	105/h	120/h	135/h

BIG DATA	MIN*	OPT**	MAX*
Big Data Developer (3+ lat doświadczenia)	105/h	130/h	155/h

BI DEVELOPER	MIN*	OPT**	MAX*
BI Developer (3+ lat doświadczenia)	100/h	120/h	130/h

* Stawka godzinowa netto w PLN w ramach współpracy B2B.

** Najczęściej oferowana stawka godzinowa netto w PLN w ramach współpracy B2B.

STABILIZACJA PŁAC A SPECJALIZACJA



“ Obok znanych dziś specjalizacji, które dają specjalistom IT największe perspektywy zawodowe, warto pamiętać, że w niedalekiej przyszłości pojawiają się również nowe, nieznane jeszcze obszary, a wraz z nimi zapotrzebowanie na inne połączenie wiedzy i umiejętności. ”

Pod koniec 2019 roku trend dynamicznego wzrostu wynagrodzeń specjalistów IT – zarówno kontraktorów, jak i pracowników etatowych – wyhamował. W nadchodzących miesiącach spodziewamy się więc stabilizacji płac, choć wiele wskazuje na to, że sytuacja nie będzie taka sama w każdym obszarze nowych technologii.

Zapotrzebowanie na specjalistów IT w różnych obszarach wciąż jest bardzo wysokie. Popyt na pracowników znacznie przewyższa dostępność odpowiednich kandydatów, przez co branża nowoczesnych technologii to nadal – w ogólnym ujęciu – rynek pracownika. Pracodawcy nie są jednak w stanie oferować wszystkim pracownikom IT tak dynamicznych podwyżek jak w minionych latach. Nie oszczędzają jednak na przyszłościowych specjalizacjach i kluczowych obszarach wiedzy.

Specjaliści w zakresie najpopularniejszych technologii (Java, .NET, JavaScript) w dalszym ciągu będą mogli liczyć na atrakcyjne oferty pracy i konkurencyjne stawki, choć ich poziom zbliżony będzie do zeszłorocznego.

SPECJALIZACJE I WIEDZA

Chociaż stabilizacja płac dotyczyć będzie większości stanowisk w branży, to w części obszarów IT wzrost wynagrodzeń nie zwolni tempa. Na coraz atrakcyjniejsze stawki będą mogli liczyć specjaliści posiadający umiejętności w niszowych technologiach lub rozwiązaniach, które dopiero pojawiają się na polskim rynku.

Jednym z takich obszarów jest cybersecurity, w którym niezwykle niskiej dostępności ekspertów na rynku towarzyszy – zgodne z globalnymi trendami – dynamicznie rosnące zapotrzebowanie na pracowników. Międzynarodowe firmy, które zdecydowały się na stworzenie centrów

bezpieczeństwa w Polsce, skłonne są więc zaoferować ponadprzeciętne wynagrodzenia osobom z wiedzą i doświadczeniem w tym zakresie. Podobna sytuacja dotyczy specjalistów mających doświadczenie w IoT, Big Data i Machine Learning, AI oraz AR (Augmented Reality). Zapotrzebowanie na pracowników w tych obszarach już teraz jest wysokie i wiele wskazuje, że w najbliższych latach jeszcze wzrośnie.

Kolejną grupą specjalistów, którym firmy są gotowe zaoferować atrakcyjne i jednocześnie wyższe niż w minionym roku wynagrodzenie, są osoby posiadające wiedzę domenową z określonego sektora – bankowości, automotive itp. Specjaliści łączący wiedzę techniczną i domenową będą szczególnie cenni dla organizacji, które stawiają na zwinne metodyki rozwoju oprogramowania oparte o samoorganizujące się zespoły, często pracujące bezpośrednio z biznesem. Dzięki wiedzy domenowej są bowiem w stanie rozmawiać z biznesem wspólnym językiem, rozumieć ich problemy, a w konsekwencji tworzyć w krótkim czasie rozwiązania dopasowane do potrzeb.

Katarzyna Łada
Business Manager, Hays IT Contracting
oddział w Krakowie

TABELA WYNAGRODZEŃ 2020 – CZ. II

TESTY AUTOMATYCZNE

TESTER	MIN*	OPT**	MAX*
Junior Tester (1-3 lata doświadczenia)	30/h	45/h	65/h
Tester (3-5 lat doświadczenia)	60/h	80/h	90/h
Senior Tester (5+ lat doświadczenia)	85/h	115/h	130/h
Team Leader (5+ lat doświadczenia)	105/h	130/h	145/h

ZARZĄDZANIE I PLANOWANIE

SOFTWARE DEVELOPMENT	MIN*	OPT**	MAX*
Team Leader (+5 lat doświadczenia.)	115/h	130/h	145/h
Scrum Master	90/h	110/h	130/h

ARCHITEKTURA	MIN*	OPT**	MAX*
Software Architect	110/h	120/h	150/h

ANALIZA BIZNESOWA	MIN*	OPT**	MAX*
Business Analyst (1-5 lat doświadczenia)	70/h	85/h	110/h
Business Analyst (5+ lat doświadczenia)	100/h	120/h	130/h

ZARZĄDZANIE PROJEKTEM	MIN*	OPT**	MAX*
IT Project Manager (1-5 lat doświadczenia)	80/h	90/h	110/h
IT Project Manager	110/h	120/h	130/h

INFRASTRUKTURA

WSPARCIE TECHNICZNE	MIN*	OPT**	MAX*
1 st Line Support	30/h	40/h	50/h
2 nd Line Support	45/h	55/h	65/h
Team Leader	60/h	80/h	95/h
Process Manager	80/h	95/h	110/h

ADMINISTRACJA I OPERACJE	MIN*	OPT**	MAX*
Network Administrator (1-5 lat doświadczenia)	60/h	80/h	90/h
Network Administrator (5+ lat doświadczenia)	85/h	105/h	115/h
Unix/ Linux (Redhat, AIX, Solaris) (1-5 lat doświadczenia)	60/h	75/h	90/h
Unix/ Linux (Redhat, AIX, Solaris) (5+ lat doświadczenia)	100/h	110/h	120/h
Microsoft Windows Server (1-5 lat doświadczenia)	60/h	75/h	90/h
Microsoft Windows Server (5+ lat doświadczenia)	100/h	110/h	125/h
Devops Engineer (3+ lat doświadczenia)	100/h	120/h	145/h

* Stawka godzinowa netto w PLN w ramach współpracy B2B.

** Najczęściej oferowana stawka godzinowa netto w PLN w ramach współpracy B2B.

ŚWIADCZENIA, KTÓRE MAJĄ ZNACZENIE



“ Najcenniejsze świadczenia dodatkowe dla pracowników branży IT to możliwość pracy zdalnej, rozszerzony pakiet opieki oraz dofinansowanie rozwoju i edukacji. Elastyczny czas pracy to dziś standard dla branż, które stawiają na realizację zadań i efekty, a nie liczbę godzin spędzonych w biurze. ”

Minione lata to okres bardzo dobrej koniunktury na rynku IT w Polsce. Z jednej strony wiele istniejących firm postawiło na rozbudowę istniejących struktur i zwiększenie zatrudnienia, z drugiej natomiast – na rynku pojawili się nowi inwestorzy, zainteresowani polskimi produktami oraz usługami w obszarze IT i kontraktingu.

Zapotrzebowanie na specjalistów nowych technologii nieustannie rośnie. Trend ten dotyczy całego świata, a w samej Polsce brak specjalistów IT szacuje się na kilkadziesiąt tysięcy osób. W konsekwencji niemal połowa pracodawców deklaruje, że ich organizacja nie posiada pełnych zasobów kompetencyjnych, niezbędnych do realizacji zakładanych celów biznesowych. Niska dostępność specjalistów IT na rynku, zwłaszcza w obszarze rozwijających się technologii, w połączeniu z rosnącymi oczekiwaniami kandydatów zwiększają konkurencję i presję odczuwaną przez pracodawców. Firmy szukają więc nieszablonowych rozwiązań, aby zachęcić kandydatów, pozyskać pracowników, ale też zatrzymać ich w swoich strukturach. Coraz uważniej przyglądają się więc m.in. pakietowi świadczeń dodatkowych i upewniają się, że faktycznie odpowiada na potrzeby zatrudnionych

Sektor IT jest liderem w zakresie oferty świadczeń dodatkowych. Ponad 90 proc. firm z branży oferuje pozapłacowe benefity swoim pracownikom. Najczęściej jest to karta sportowa, wyjazdy i imprezy integracyjne, możliwość pracy zdalnej oraz opieka medyczna – również w rozszerzonym wariantcie. Część świadczeń traktowana jest przez firmy i pracowników jako minimalna, standardowa oferta, podczas kiedy inne traktowane są jako odpowiedź na indywidualne potrzeby. Pracodawcy oferują zatrudnionym ubezpieczenie na życie, dofinansowanie

edukacji oraz nowoczesny sprzęt – nie tylko do pracy, ale również prywatnego użytku. Ofertę świadczeń uzupełniają udogodnienia w miejscu pracy – konsole do gier, pokoje relaksu, świeże owoce, kanapki, a nawet finansowany przez pracodawcę lunch. Tymczasem pracownicy IT nie wszystkie świadczenia oceniają tak samo dobrze. Największą wagę przypisują pracy zdalnej, rozszerzonej opiece medycznej oraz dofinansowaniu rozwoju i edukacji.

Pracodawcy są coraz bardziej otwarci i chcą reagować na oczekiwania kandydatów. Wiedzą, że na rynku kandydata obszary związane z postrzeganiem atrakcyjności ich oferty mają szczególne znaczenie. Świadczenia pozapłacowe mogą pomóc w przyciąganiu i zatrzymaniu na dłużej dobrych specjalistów. Muszą jednak odpowiadać na potrzeby pracowników i stanowić dodatek do adekwatnego wynagrodzenia oraz pracy, która sama w sobie jest satysfakcjonująca.

Paula Zdunek

Senior Recruitment Consultant, Hays IT Contracting oddział w Warszawie

TABELA WYNAGRODZEŃ 2020 – CZ. III

BAZY DANYCH

ADMINISTRACJA I DEVELOPMENT	MIN*	OPT**	MAX*
Database Administrator (1-5 lat doświadczenia)	60/h	80/h	100/h
Database Administrator (5+ lat doświadczenia)	95/h	110/h	120/h
Database Developer (1-5 lat doświadczenia)	60/h	90/h	120/h
Database Developer (5+ lat doświadczenia)	100/h	115/h	130/h

SAP

	MIN*	OPT**	MAX*
SAP Consultant	100/h	125/h	135/h
SAP Senior Consultant	125/h	130/h	145/h

BEZPIECZEŃSTWO

	MIN*	OPT**	MAX*
Security Engineer	90/h	115/h	130/h
Senior Security Engineer	115/h	135/h	150/h

* Stawka godzinowa netto w PLN w ramach współpracy B2B.

** Najczęściej oferowana stawka godzinowa netto w PLN w ramach współpracy B2B.

ZAPRASZAMY DO KONTAKTU

Warszawa

T: +48 22 584 5650
E: warsaw@hays.pl

Kraków

T: +48 12 290 4460
E: krakow@hays.pl

Katowice

T: +48 32 603 7480
E: katowice@hays.pl

Trójmiasto

T: +48 58 782 6880
E: tricity@hays.pl

Poznań

T: +48 61 625 9111
E: poznan@hays.pl

Wrocław

T: +48 71 347 9980
E: wroclaw@hays.pl

hays.pl/it-contracting

© Copyright Hays plc 2019 HAYS, the Corporate and Sector H devices, Recruiting experts worldwide, the HAYS Recruiting experts worldwide logo and Powering the World of Work are trade marks of Hays plc. The Corporate and Sector H devices are original designs protected by registration in many countries. All rights are reserved. The reproduction or transmission of all or part of this work, whether by photocopying or storing in any medium by electronic means or otherwise, without the written permission of the owner, is restricted. The commission of any unauthorised act in relation to the work may result in civil and/or criminal action.