

SoDA

Raport Płacowy

branży IT

2024



Spis treści

Metoda i próba badawcza s. 3

Kim jest przeciętny pracownik IT? s. 9

Kobiety w IT s. 10

Zmiany, rotacja, zwolnienia s. 19

Wynagrodzenia w IT s. 23

Wyzwania i plany na 2024 s. 29

O SoDA

SoDA - Organizacja Pracodawców Usług IT - to związek polskich firm technologicznych, działający od 2018 r. Obecnie zrzesza blisko **200 firm** o kapitale polskim i zagranicznym, działających na terenie całego kraju i zatrudniających ponad 50 000 pracowników.

Poprzez prowadzenie badań i analiz, a także organizację szkoleń, webinarów i spotkań networkingowych, SoDA rozwija współpracę i wymianę wiedzy pomiędzy firmami członkowskimi oraz promuje Polskę jako wiodący rynek w dziedzinie wytwarzania oprogramowania i usług IT.

Metoda Badawcza

Celem badania było uzyskanie wiedzy na temat struktury zatrudnienia, rotacji oraz realnego poziomu zarobków w polskich firmach IT zrzeszonych w Organizacji Pracodawców Usług IT (SoDA).

W badaniu wykorzystano ankietę CAWI*, która adresowana była do osób odpowiedzialnych za obszar Human Resources oraz/lub do właścicieli firm badanych przedsiębiorstw.

Ankieta składała się z 60 pytań – zamkniętych oraz otwartych. Badanie zostało przeprowadzone w okresie 15.01.2024 – 31.01.2024 na próbie 95 przedstawicieli firm technologicznych zrzeszonych w SoDA.

Do przedstawienia zaprezentowanych dalej wniosków wykorzystano także dane płacowe 10 408 pracowników z 87 firm członkowskich SoDA.

Ważne, dane o wynagrodzeniach oznaczają:

- w przypadku umów **B2B** - kwotę netto na fakturze,
- w przypadku umów o pracę - kwotę brutto wynagrodzenia określonego w umowie.

Porównania danych z 2022 i 2023 roku oparte są o dane na dzień 31.12.2022 i 31.12.2023 roku.

*CAWI (Computer-Assisted Web Interview) - wspomagany komputerowo wywiad przeprowadzony przy pomocy strony WWW

Bartosz Majewski

Prezes SoDA, CEO Codibly



Przeгляд płac zawsze budzi duże zainteresowanie, szczególnie w sektorze IT, uznawanym za jedno z najlepiej opłacanych środowisk w Polsce.

W odpowiedzi na to, prezentujemy Państwu najnowszy Raport Płacowy IT SoDA 2024, oparty na badaniach przeprowadzonych wśród blisko 10 500 pracowników technicznych, zrzeszonych w Organizacji Pracodawców Usług IT - SoDA.

Nasz raport nie tylko analizuje wysokość pensji, uwzględniając rzeczywiste zarobki (a nie kwoty podawane w ogłoszeniach rekrutacyjnych), lecz także prognozuje trendy i ocenia nastroje panujące w branży.

Raport Płacowy IT SoDA ujawnia faktyczną sytuację na rynku, pokazując m.in. realne wysokości płac, obraz sytuacji kobiet w branży oraz plany zatrudnienia na rok 2024, a także rysuje największe wyzwania, przed którymi stoją firmy IT w obecnym roku.

Mam nadzieję, że wnioski z Badania pomogą lepiej zrozumieć aktualny stan branży oraz będą wsparciem w podejmowaniu kluczowych decyzji w Państwa firmach.

Życzę przyjemnej lektury!

Agnieszka Szweda

Kluczowy Ekspert, Departament Inwestycji Bezpośrednich,
Polska Agencja Inwestycji i Handlu



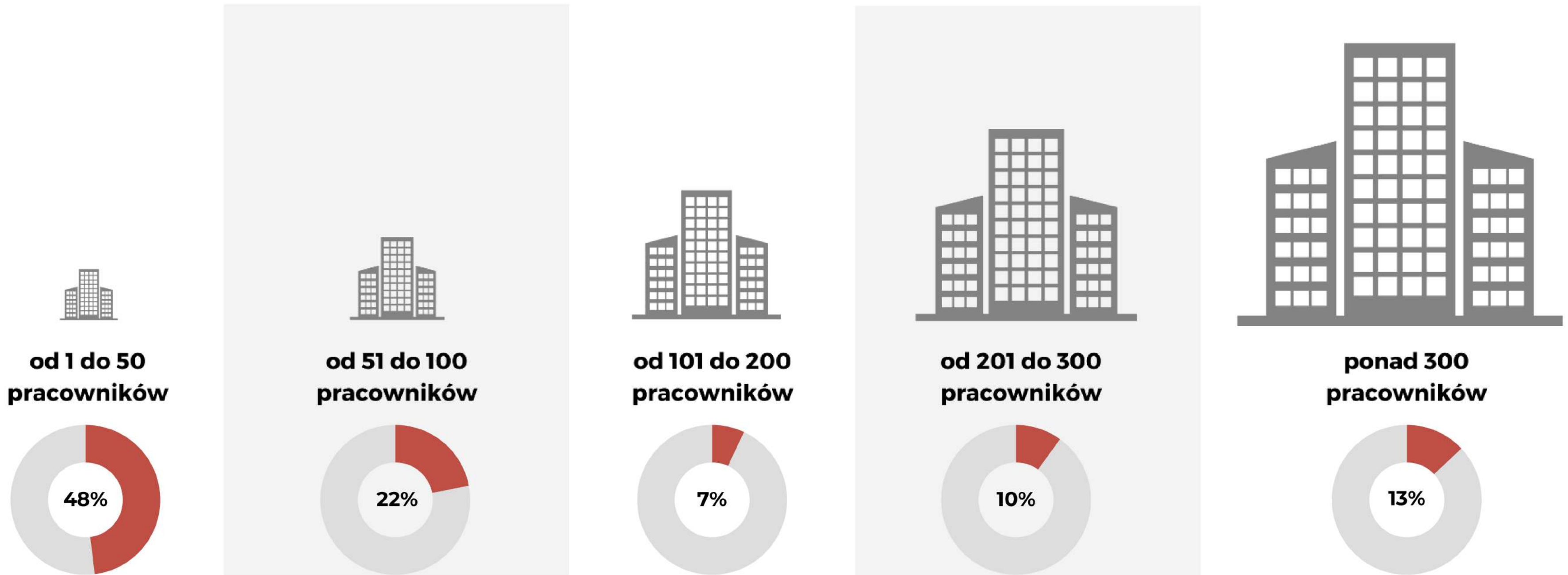
Realizowane przez PAIH projekty inwestycyjne dowodzą niestąbnącej popularności Polski jako miejsca lokowania projektów technologicznych wymagających dostępności specjalistów IT.

Branża BSS od lat zajmuje wiodące miejsce na liście najpopularniejszych sektorów reprezentowanych przez naszych inwestorów. Pozyskanie takich inwestycji wiąże się z potrzebą dostarczenia inwestorowi najświeższych informacji o rynku IT zgodnych z aktualnymi trendami.

Dla nowych graczy, którzy przed podjęciem decyzji biorą pod uwagę czynnik płac i pozapłacowych benefitów, raport jest kluczowym zasobem i chętnie będziemy z niego korzystać.

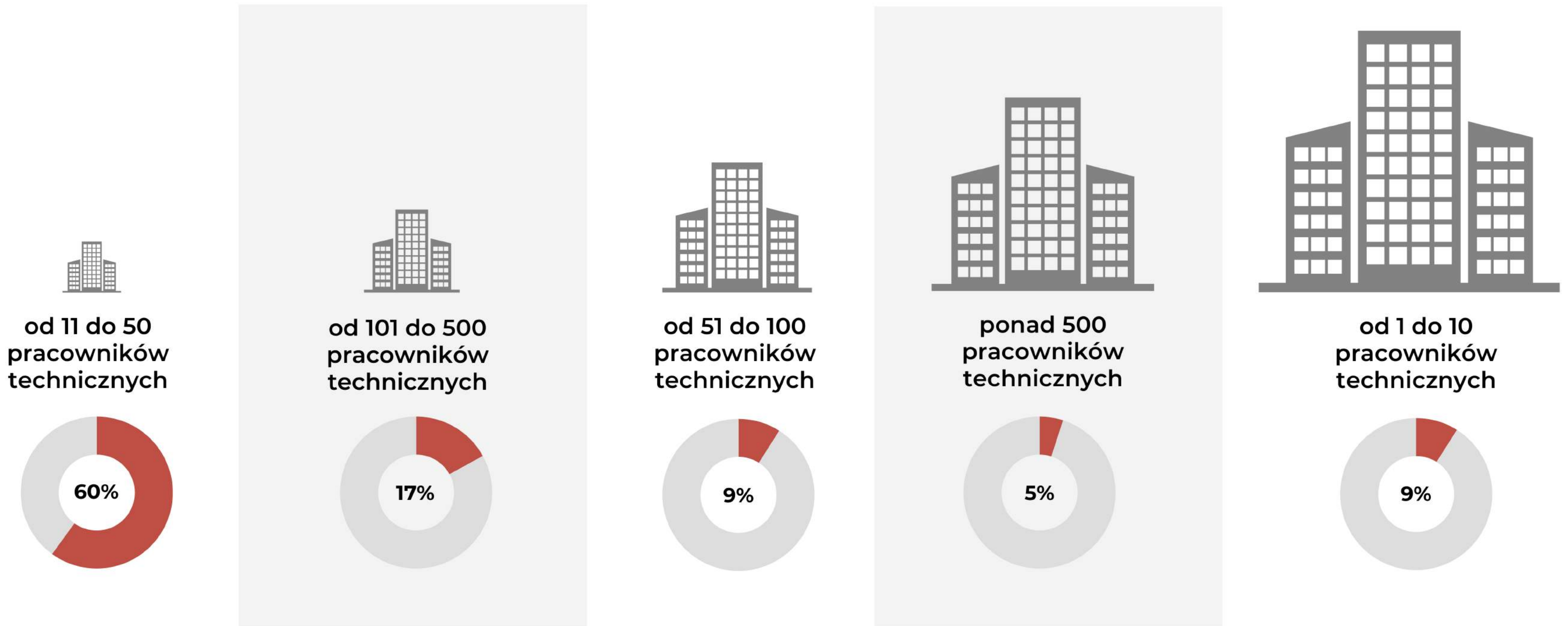
Niemal połowa firm, które wzięły udział w badaniu to firmy małe (do 50 pracowników)

Ilu pracowników zatrudniają firmy IT, które wzięły udział w badaniu?



Wśród nich dominują te, które zatrudniają nie więcej niż 100 pracowników technicznych

Procentowy udział danej kategorii firm pod względem ogólnej liczby zatrudnionych pracowników technicznych.



Wojciech Mach,

Wiceprezes SoDA i CEO GFT Poland



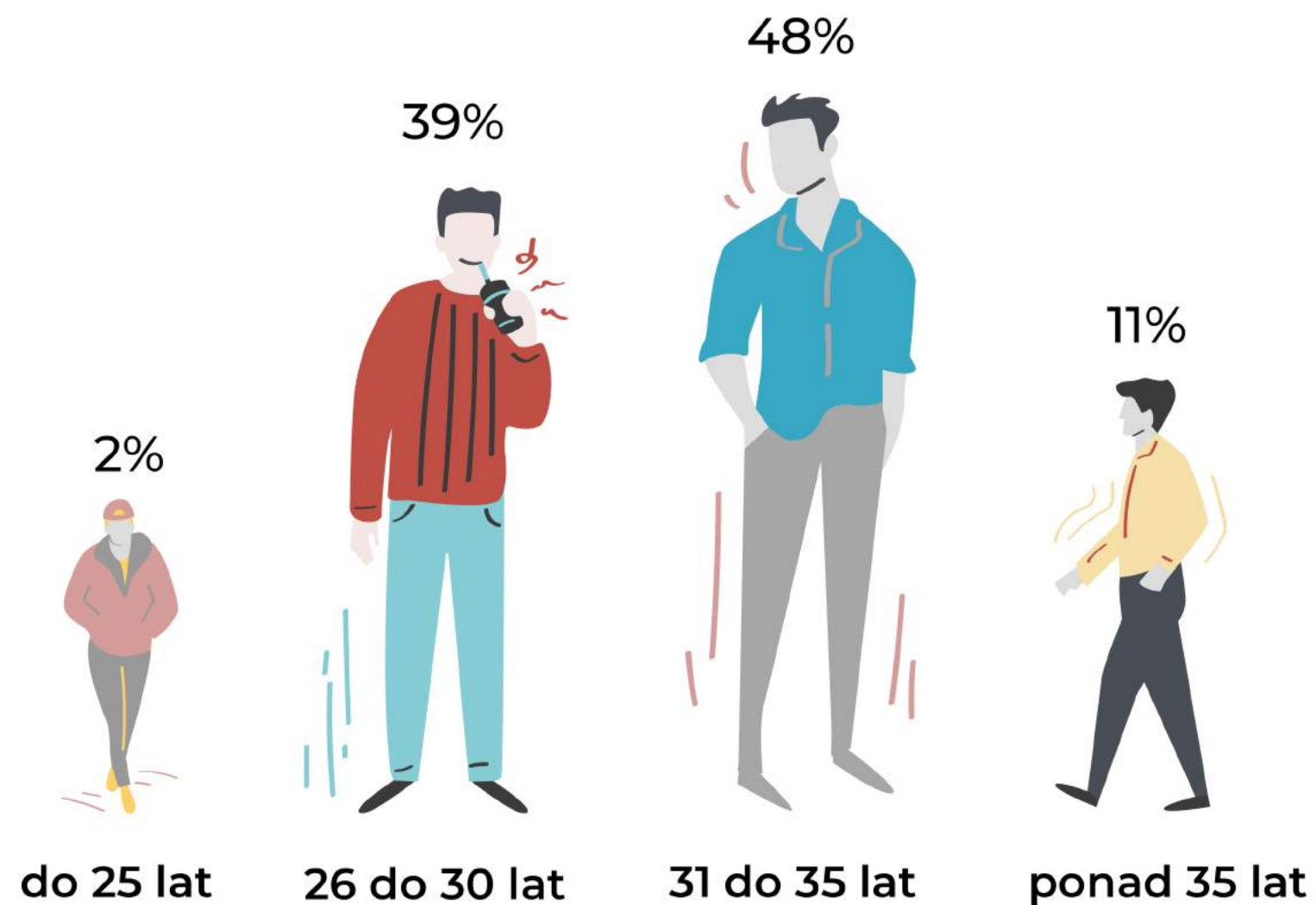
Trudniejsza sytuacja na rynku usług IT spowodowała, że firmy zaczęły intensywnie szukać optymalizacji modeli biznesowych, mniej inwestując w innowacje czy R&D oraz rezygnując z niektórych funkcji wsparcia.

Widać to na powyższym wykresie, gdzie znaczna większość pracowników firm zajmuje się bezpośrednią pracą dla klientów. Niepewność przyszłych zamówień powodowało też, że wiele firm redukowało swoje ławki, nie mając jasnego pipeline'u nadchodzących projektów.

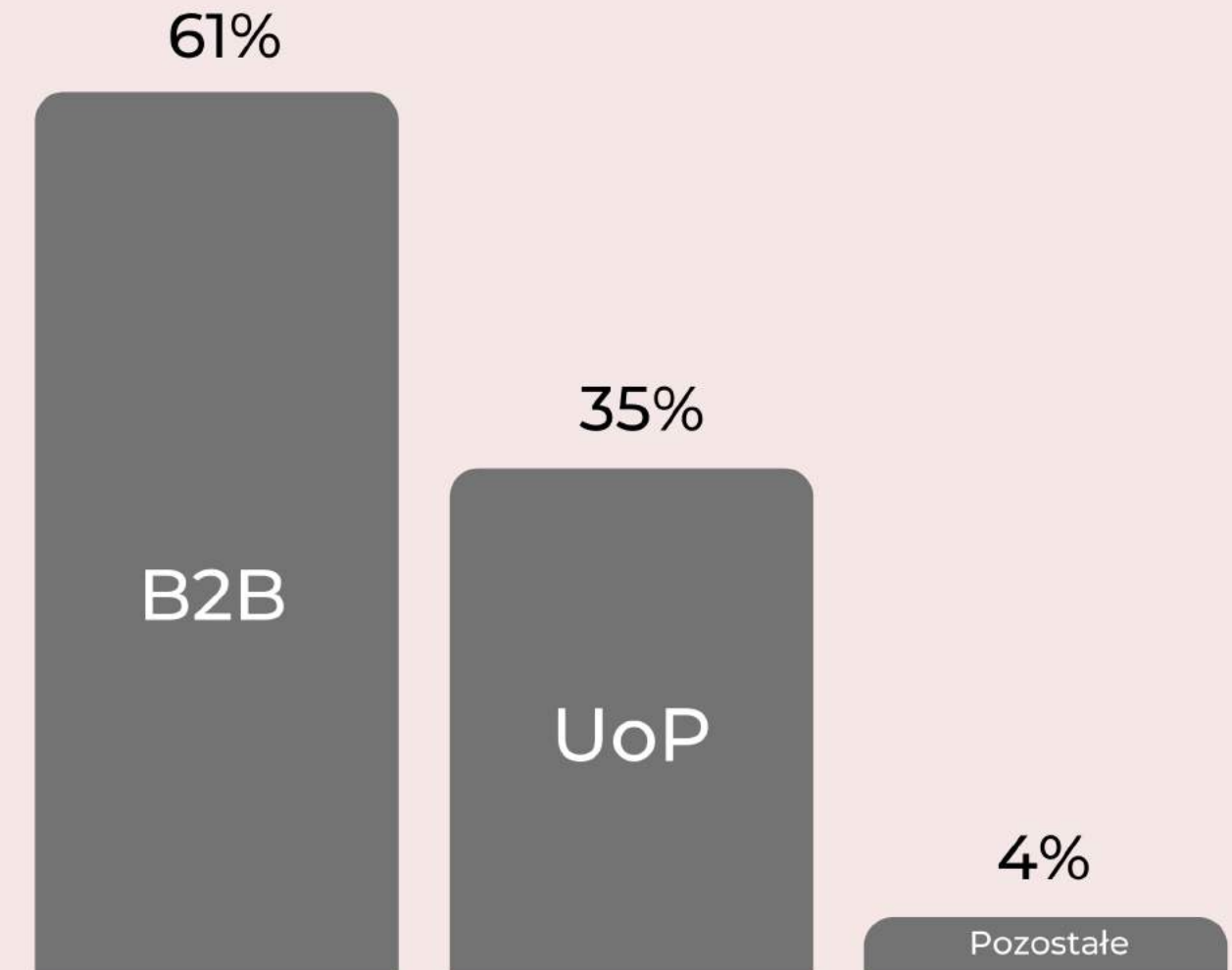
Z jednej strony to dobry sygnał - managerowie dobrze wyczuli zmiany na rynku i sprawnie zareagowali. Jednak z drugiej strony te działania zmniejszyły obecną i przyszłą innowacyjność naszych firm.

Kim jest przeciętny pracownik IT?

Średni wiek pracownika w badanych firmach



Forma współpracy



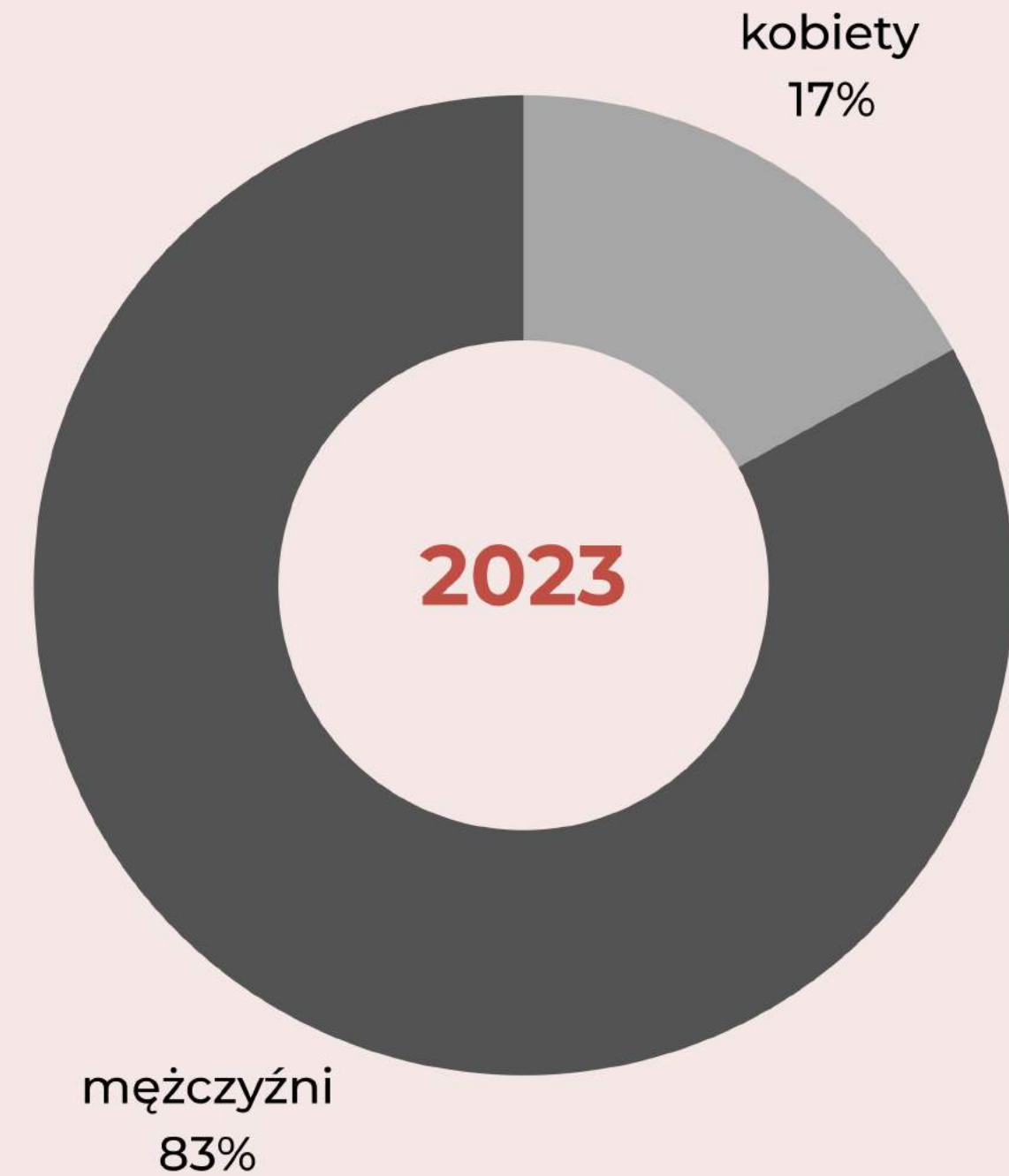
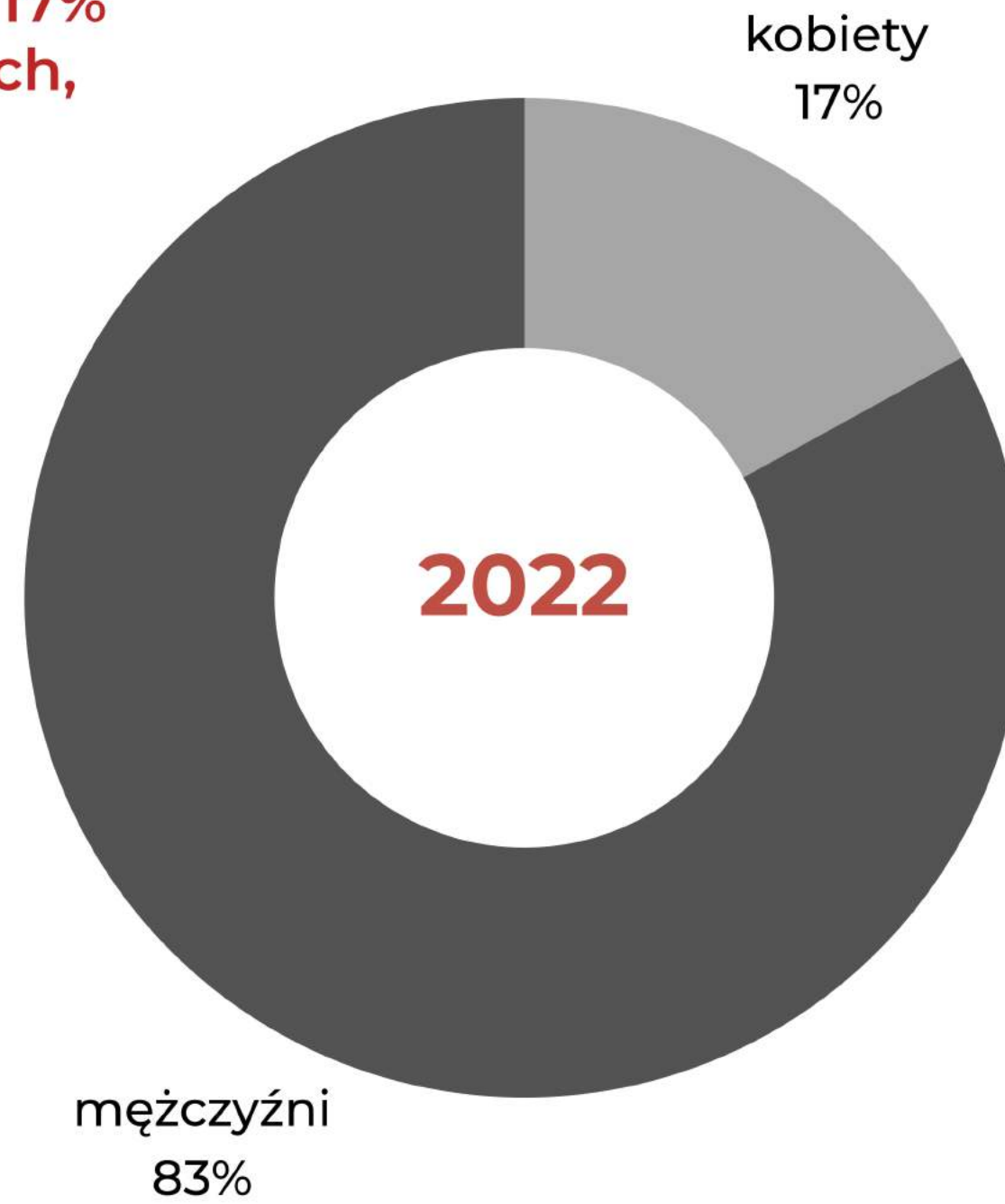
Typowy pracownik IT to młody mężczyzna (między 26 a 35 rokiem życia), zatrudniony w ramach umowy B2B.

KOBIETY W IT



Co z kobietami w IT?

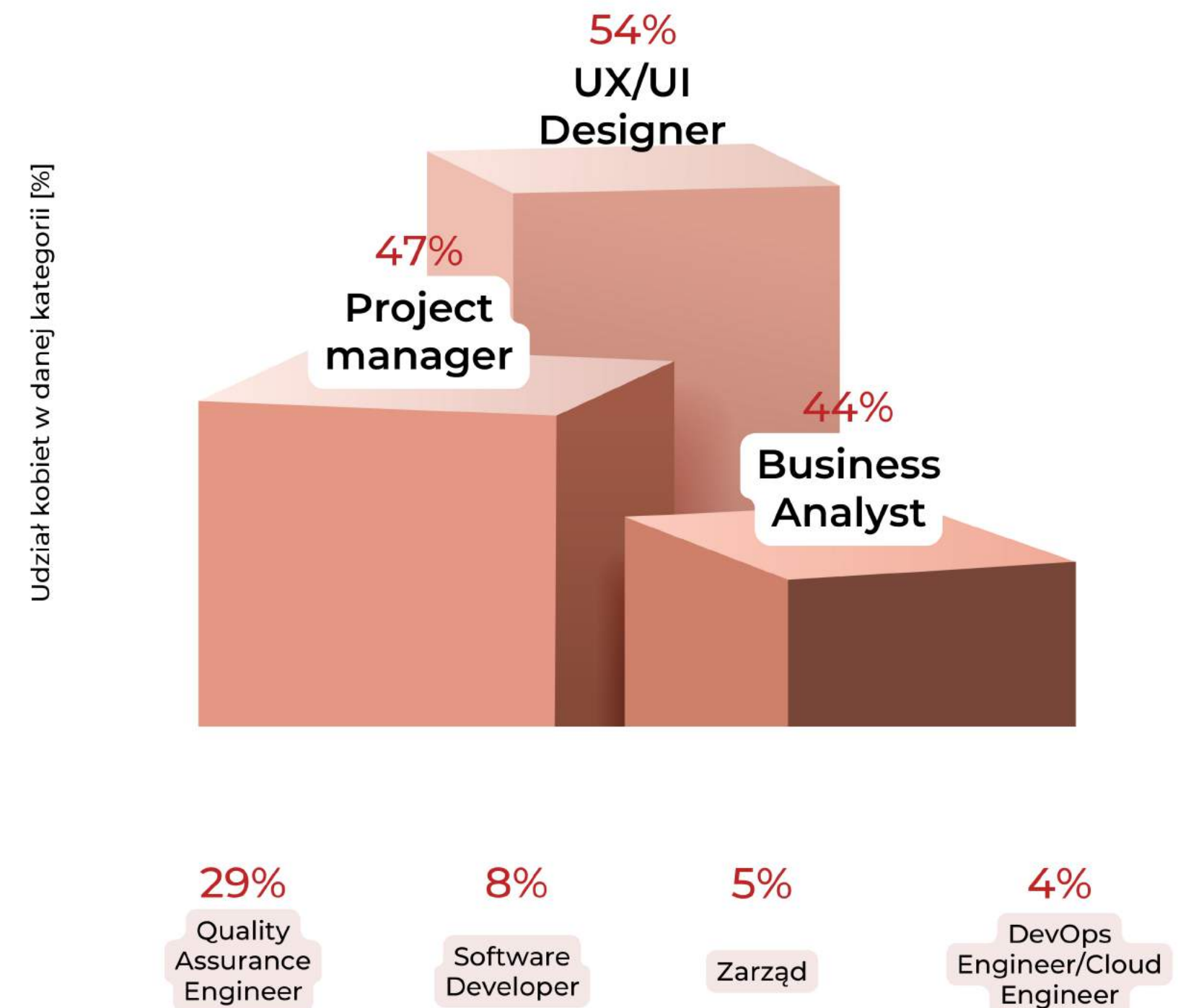
Kobiety nadal stanowią 17% wszystkich zatrudnionych, a ich odsetek względem mężczyzn nie zmienił się od 2022 roku



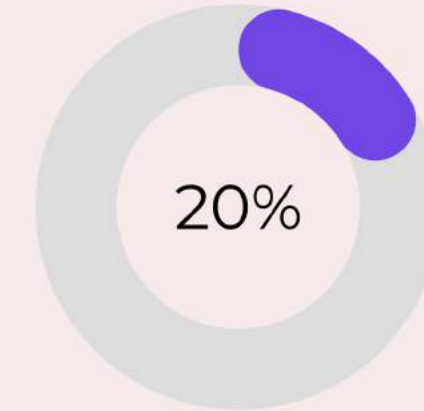
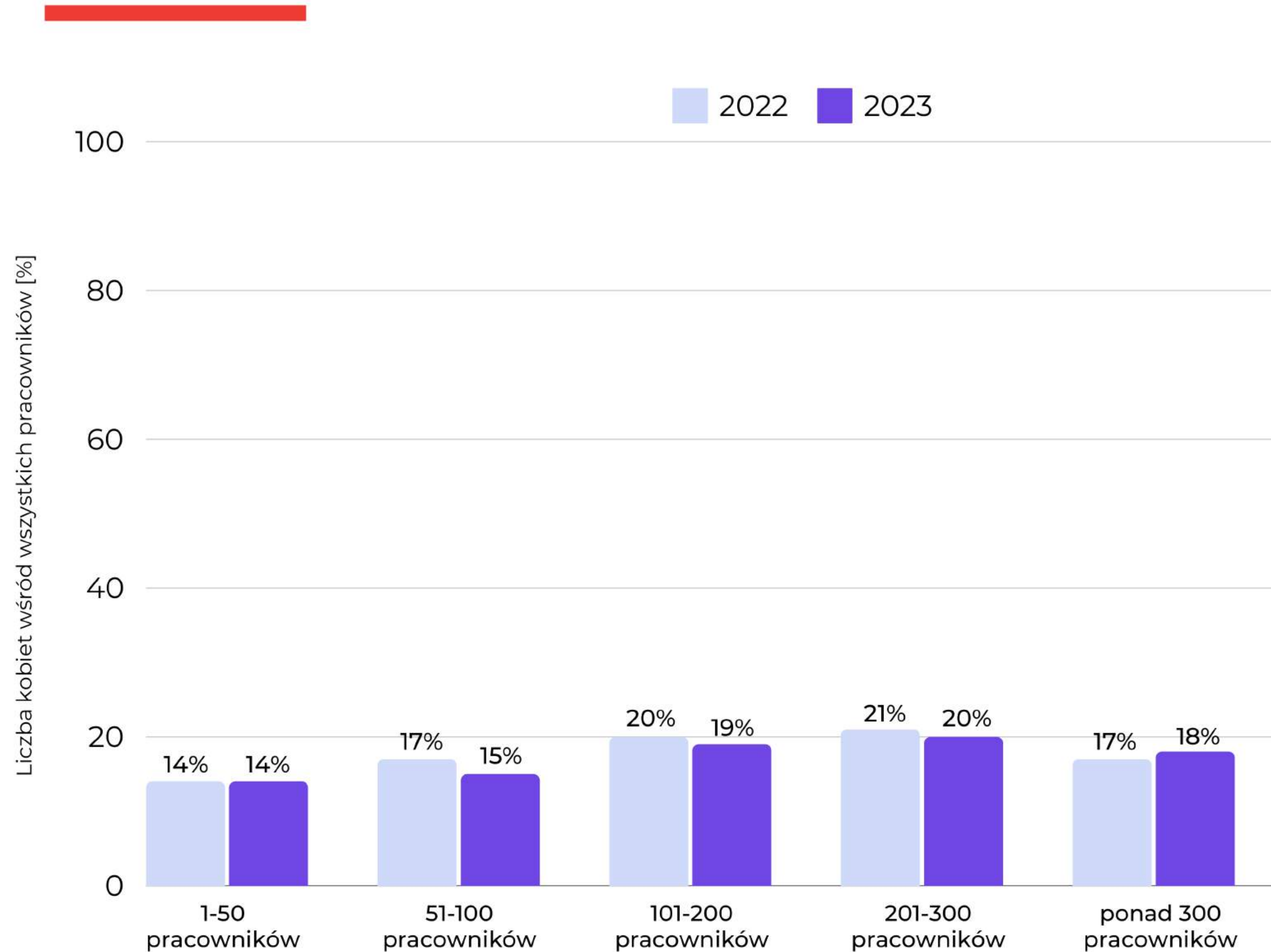
Na jakich stanowiskach pracują kobiety w IT?

Wciąż najwięcej kobiet pracuje w obszarach kreatywnych - jako UX lub UI Designerki.

Na podium znalazły się też takie stanowiska jak: Project Manager i Business Analyst.



Duża firma = większe diversity?



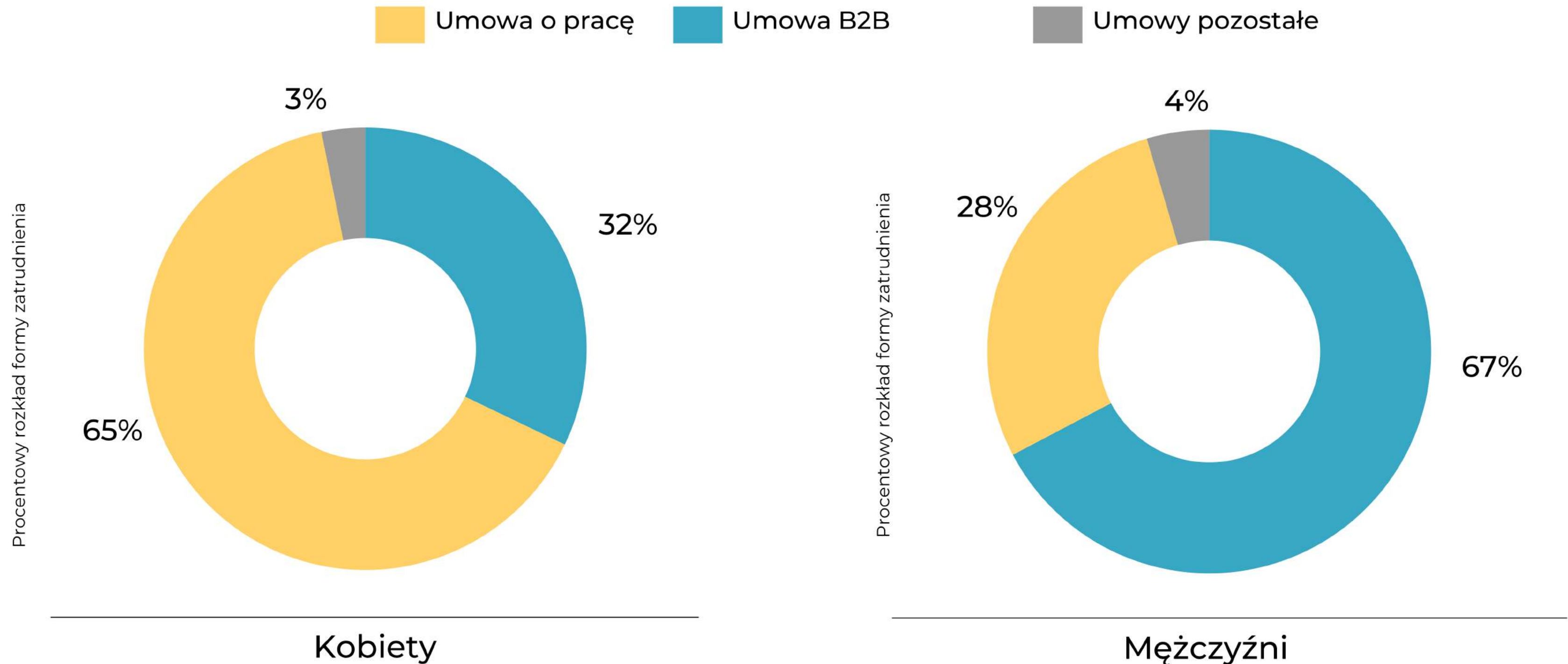
Co piąty pracownik IT jest kobietą w firmach średnich i dużych (zatrudniających między 101 a 300 pracowników).

Tendencja ta nie utrzymuje się jednak w firmach największych - tam odsetek kobiet względem mężczyzn jest jeszcze niższy.

Najniższy odsetek kobiet jest w firmach najmniejszych.

Prawdopodobnie wynika to z ograniczonej liczby stanowisk kreatywnych, które nadal są najczęściej wybierane są przez kobiety.

Kobiety najczęściej wybierają Umowę o Pracę, z kolei mężczyźni częściej decydują się na umowę B2B



Zarobki kobiety vs mężczyźni

- Umowa B2B

w **80%** przypadków

kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni na tych samych stanowiskach



o **5 100 zł** mniej niż mężczyźni

największa różnica w zarobkach jest na stanowisku DevOps Engineer/ Cloud Engineer

(na poziomie zaawansowania Mid/Regular)



średnio o

1 076 zł więcej

zarabiają mężczyźni niż kobiety na tych samych stanowiskach na umowie B2B



Project Manager i Business Analyst

na tych stanowiskach mężczyźni i kobiety zarabiają podobnie

Kobiety zarabiają więcej niż mężczyźni tylko na kilku stanowiskach:

- Junior i Senior Project manager
- Junior Quality Assurance Engineer
- Junior Software Developer



Zarobki kobiety vs mężczyźni

- Umowa o pracę

w **85%** przypadków

kobiety zarabiają **mniej** niż mężczyźni na tych samych stanowiskach



o **4 687 zł** mniej niż mężczyźni

największa różnica w zarobkach jest na stanowisku DevOps Engineer/ Cloud Engineer

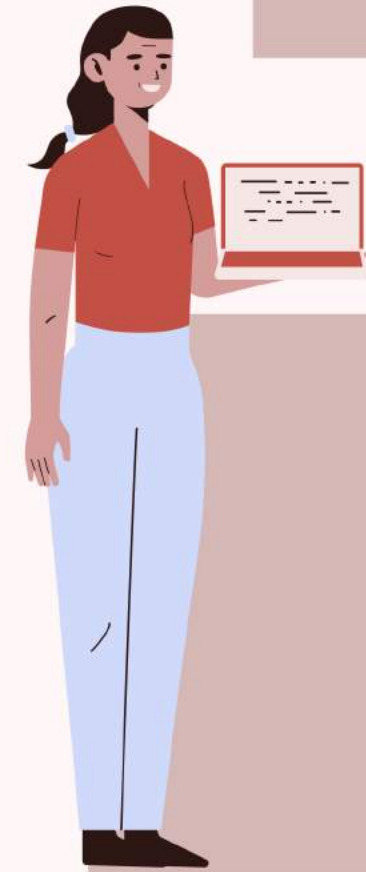
(na poziomie zaawansowania Mid/Regular)



średnio o

1 365 zł więcej

zarabiają **mężczyźni** niż kobiety na tych samych stanowiskach na Umowie u Pracę



Project Manager i Business Analyst

na tych stanowiskach mężczyźni i kobiety zarabiają **podobnie**

Kobiety zarabiają więcej niż mężczyźni tylko na kilku stanowiskach:

- Junior i Regular Business Analyst
- Regular Project manager



Dr Anna Zaroda – Dąbrowska

CEO Diversity Hub, ekspertka DEI

Umowa o pracę i związane z nią zabezpieczenia w okresie ciąży i wczesnego macierzyństwa sprawiają, że jest najbardziej pożądaną formą zatrudnienia dla młodych kobiet, a te stanowią większość wśród kobiet w IT.

Potwierdzają to również własne badania Diversity Hub – w ramach realizowanych wdrożeń w obszarze gender balance w firmach jedną z najważniejszych barier dla kobiet stanowi brak stabilności oraz tryb pracy, który koliduje z obowiązkami rodzinnymi (np. późne godziny pracy, częste wyjazdy).

Wciąż również pokutują stereotypy dotyczące branż i zawodów. Niestety sektor IT w dalszym ciągu postrzegany jest powszechnie jako męski świat, co wpływa na wybory kobiet.

Marta Kępa

Executive Director, SoDA



O gender pay gap mówi się dużo i często, jednak na rynku wciąż brakuje danych realnie odzwierciedlających to zjawisko. Raport SoDA ujawnia czarno na białym różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach i poziomach zaawansowania, z uwzględnieniem formy zatrudnienia.

Gdyby porównanie nie obejmowało rozróżnienia na umowę o pracę i umowę B2B, można by pokusić się o stwierdzenie, że to właśnie forma zatrudnienia wpływa na różnice w zarobkach. Tak jednak nie jest - ok. 80% kobiet zarabia mniej niż mężczyźni i jest to odsetek, który wskazuje na palącą potrzebę zmian wśród pracodawców.

Wśród przeanalizowanych 6 stanowisk na 3 poziomach doświadczenia, tylko w 4 przypadkach na 18 kobiety zarabiały więcej niż mężczyźni, z czego 3 razy na poziomie juniorskim, gdzie o wynagrodzeniu często decyduje jedynie edukacja.

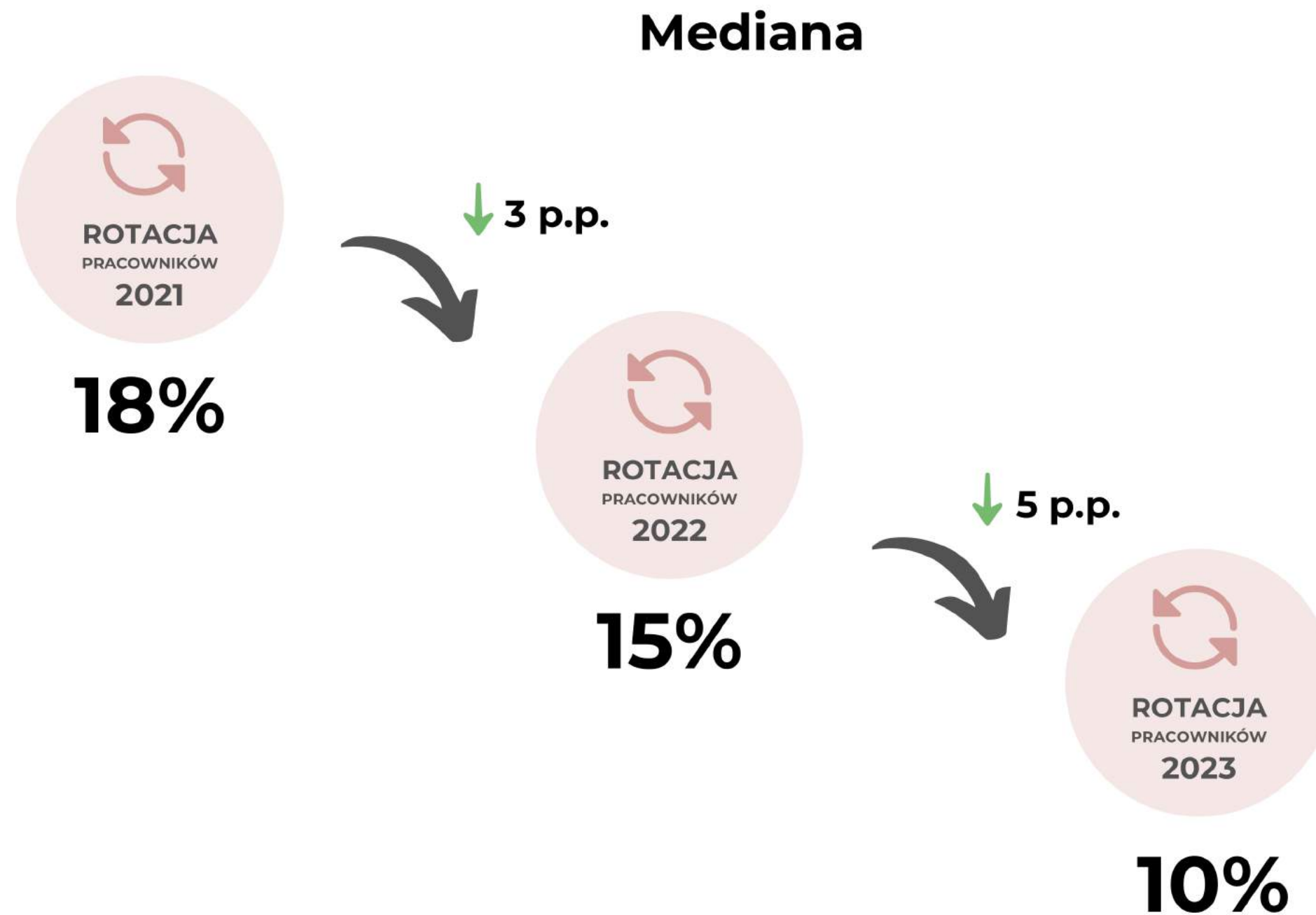
Wyniki raportu SoDA pokazują, że wiele firm wciąż nie przykłada wystarczającej wagi do zniwelowania gender pay gap. Jedną z dobrych praktyk mających na celu zmniejszenie różnic płac jest dążenie do jak największej transparentności widełek wynagrodzeń, jasnej i dostępnej dla wszystkich pracowników firmy.

2023 W POLSKIM IT

ZMIANY, ROTACJA,
ZWOLNIENIA

Pracownicy mniej chętnie zmieniali pracę niż w latach ubiegłych

Wskaźnik rotacji dla 2022 i 2023

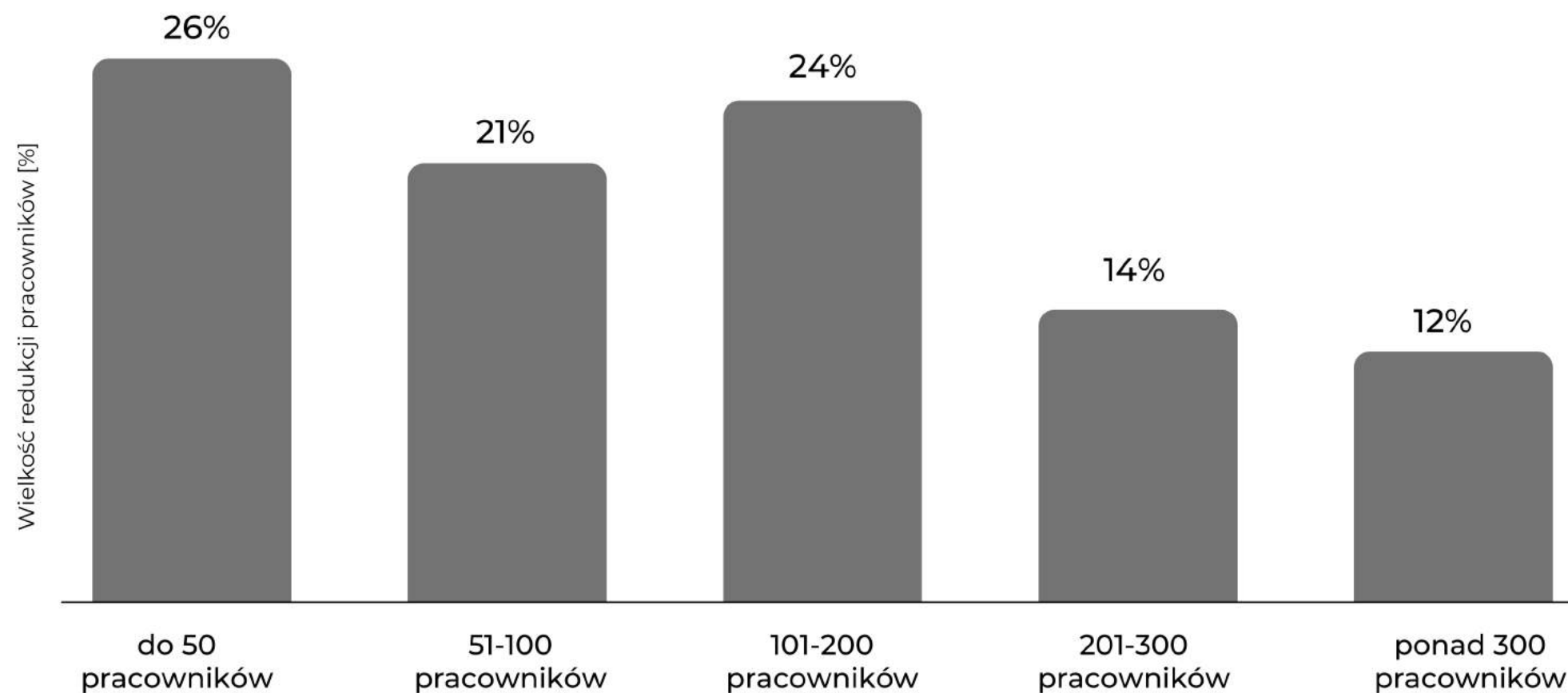


Rotacja w IT z roku na rok maleje. W 2023 roku wskaźnik rotacji był niższy od tego w roku 2021 o 8 punktów procentowych.

Pracownicy IT zmieniają pracę rzadziej niż dotychczas. Wpływ na to może mieć niepewność związana z aktualną, wciąż niestabilną sytuacją branży IT.

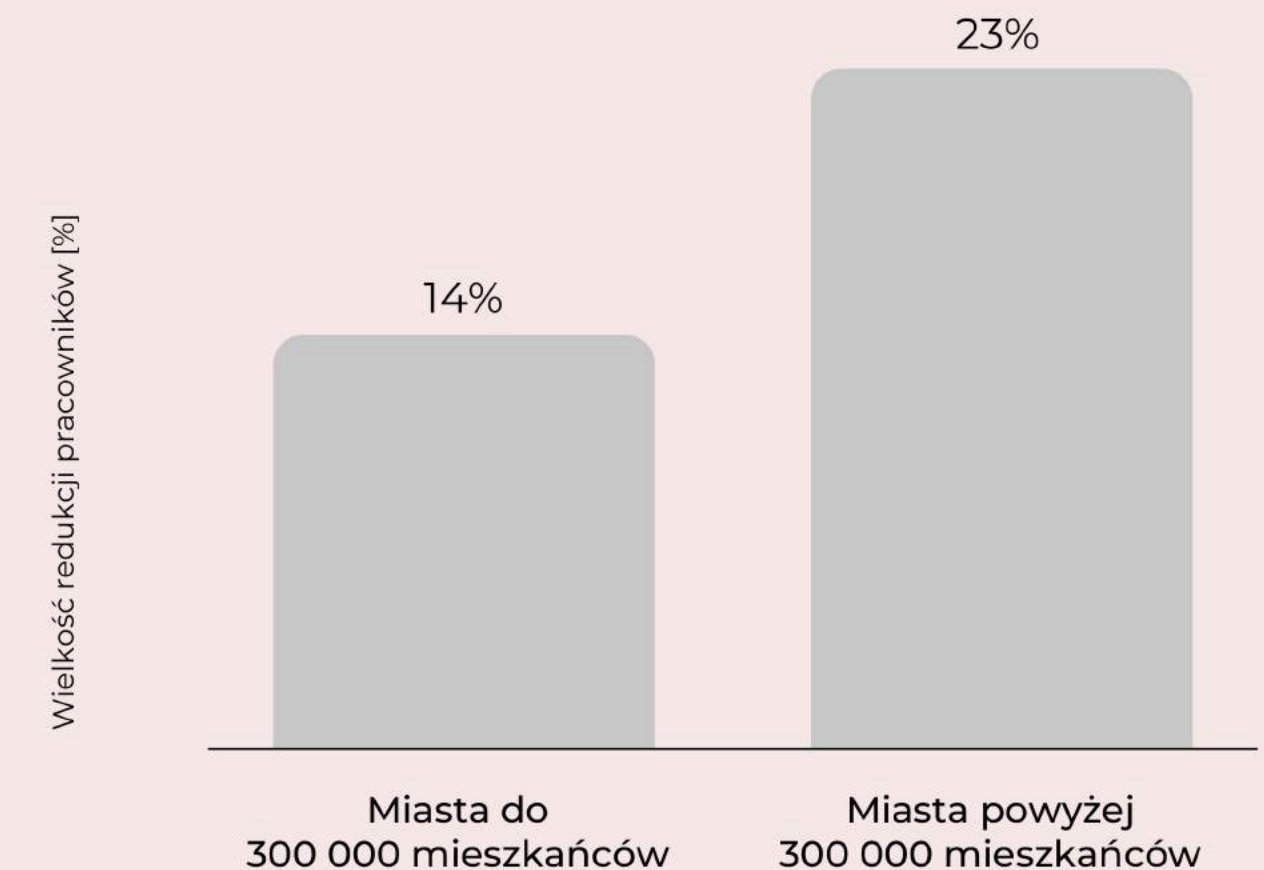
W 2023 roku duże firmy (powyżej 200 pracowników) **zwalniały mniej niż firmy średnie i małe**

Średnia procentowa redukcja zatrudnienia w zależności od wielkości firmy



W 2023 roku częściej zwalniały firmy z dużych miast niż z mniejszych (poniżej 300 000 mieszkańców)

Średnia procentowa redukcja zatrudnienia w zależności od wielkości miasta



Konrad Weiske

Wiceprezes SoDA, CEO Spyrosoft

Rok 2023 przyniósł nową rzeczywistość dla branży IT.

Globalne spowolnienie gospodarcze ostudziło zapał do inwestycji w digitalizację, zmniejszając tym samym popyt na nasze usługi. W konsekwencji firmy IT zostały zmuszone do poszukiwania oszczędności także w obszarze kapitału ludzkiego, między innymi poprzez redukcję zatrudnienia.

W efekcie, obraz rynku pracy w branży nie jest już tak dynamiczny jak w 2022 – liczba otwartych ról spadła, podobnie jak dobrowolna rotacja pracowników.

WYNAGRODZENIA W IT

Podwyżki dla wszystkich

Dane wskazują na wzrost wynagrodzenia w każdej grupie stanowisk, zarówno u pracowników B2B, jak i tych zatrudnionych na UoP.

Szybciej rosły wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na Umowę o Pracę.

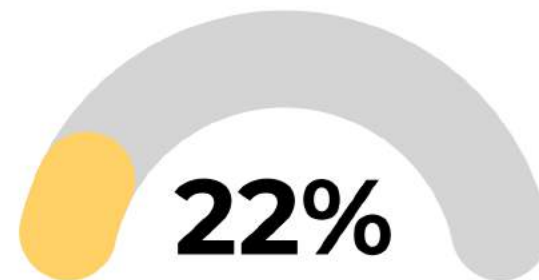
Mediana wynagrodzenia dla pracownika zatrudnionego na umowie B2B wzrosła o 13%, a na umowie o pracę o 22%.

Jak rosną płace w IT - 2022 vs. 2023

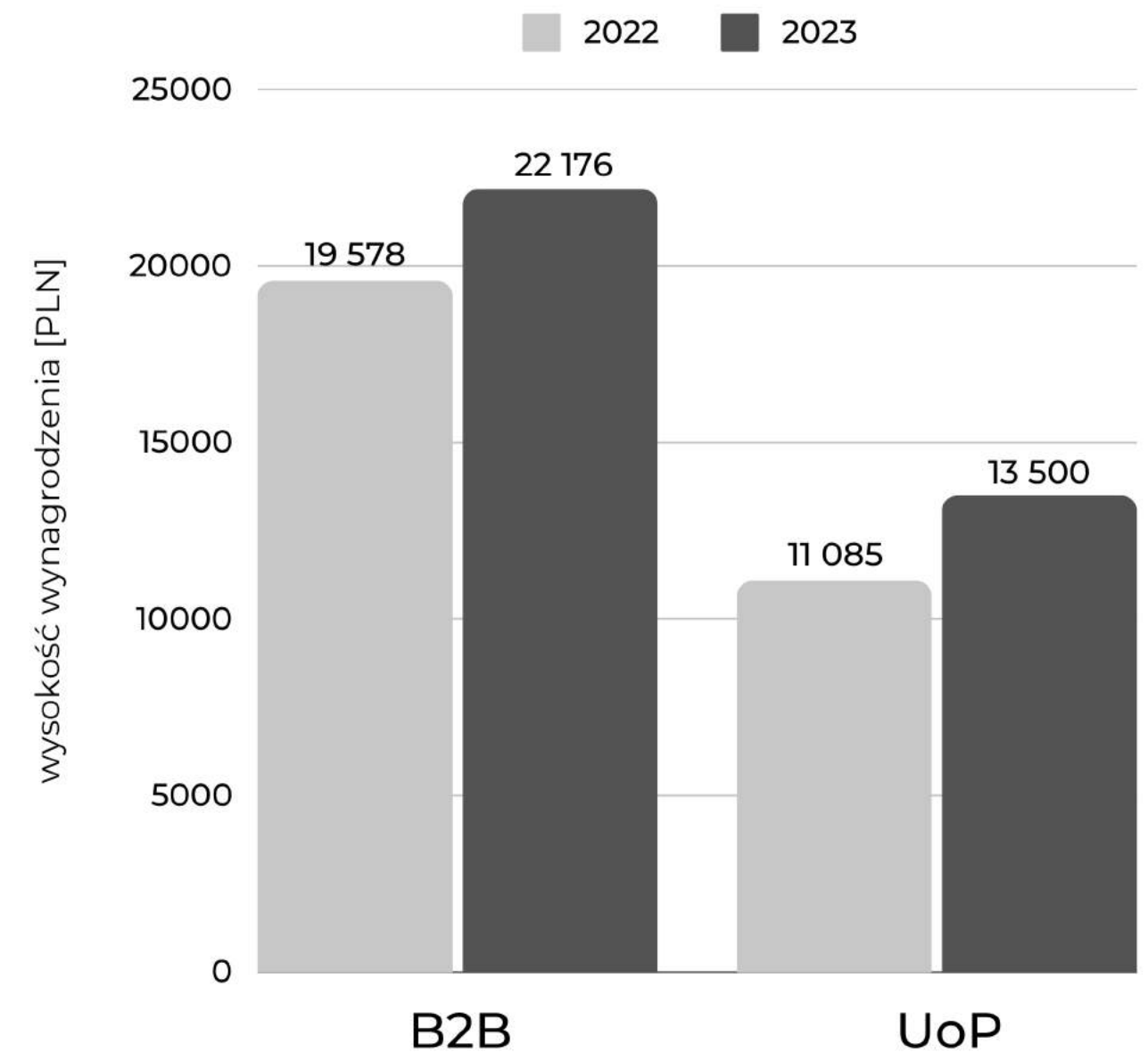
Umowa B2B



Umowa o pracę



Porównanie mediany wynagrodzeń w IT z 2022 i 2023 roku



Paweł Pustelnik,

Wiceprezes SoDA, COO Future Processing



Mimo cięższego okresu dla branży IT widać dalszy wzrost wynagrodzeń wśród specjalistów. Może to wynikać z kilku czynników.

Jednym z nich jest fakt, że firmy w różnych momentach decydowały się na przyznanie podwyżek, co pokazuje, że rynek nie jest jednorodny.

Kolejnym aspektem jest to, że wciąż mocno widoczne są specjalizacje i technologie, które są o wiele bardziej pożądane i ciężko pozyskać takich specjalistów z rynku, przez co ich wynagrodzenia są zdecydowanie wyższe.

Przemysław Mikus

Wiceprezes SoDA, COO Liki



W 2023 roku rynek IT doświadczył dalszego wzrostu wynagrodzeń, szczególnie wśród specjalistów w zaawansowanych dziedzinach.

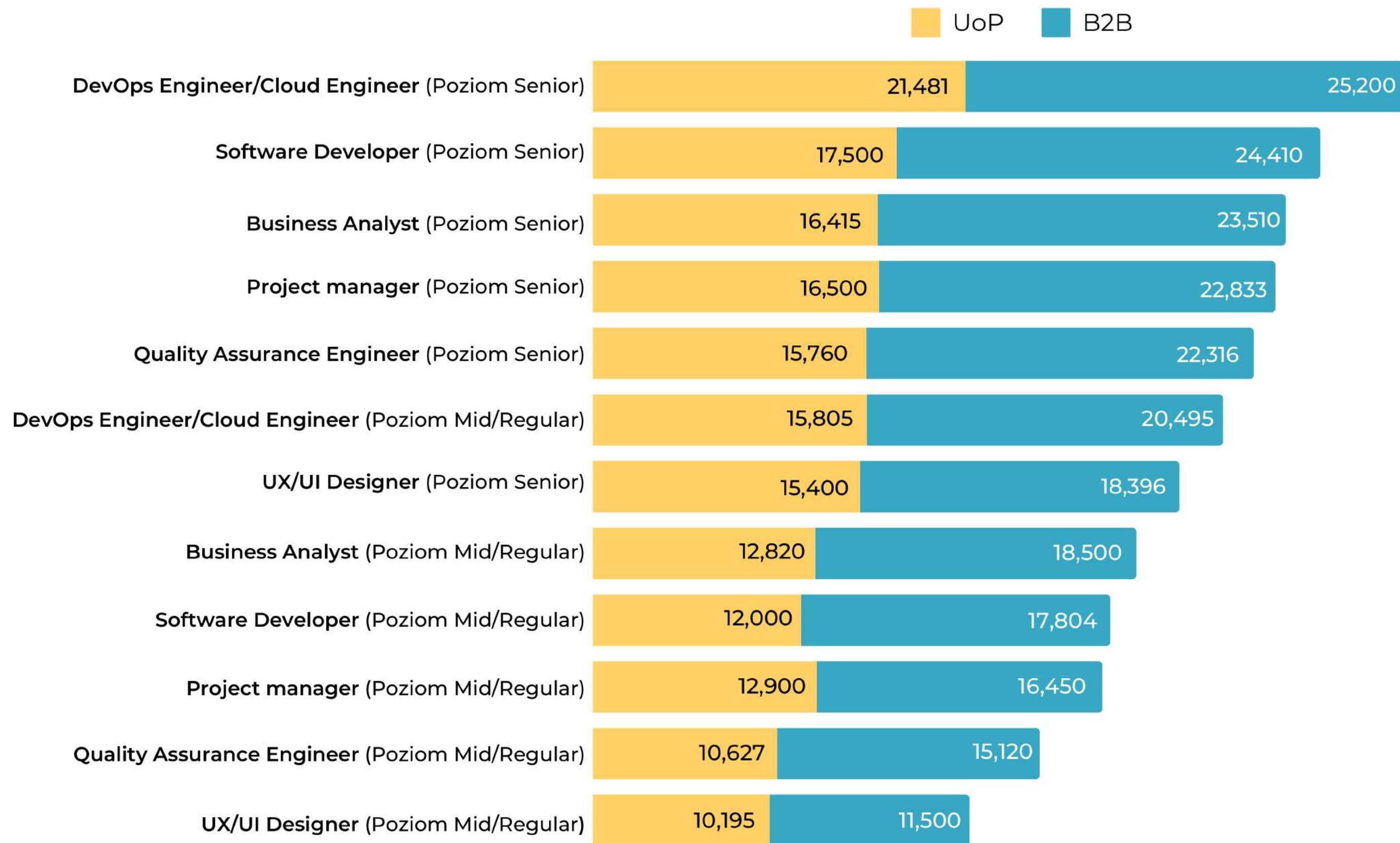
Prognozy na 2024 rok wskazują na kontynuację tego trendu dla poszczególnych sektorów, takich jak AI i Cybersecurity, co odzwierciedla globalne zapotrzebowanie na wysokiej klasy ekspertyzę.

Jednakże, oczekuje się, że wzrost wynagrodzeń w innych obszarach może zwolnić. W Polsce, po latach dynamicznego wzrostu, wynagrodzenia zbliżyły się do poziomów zachodnioeuropejskich, co może doprowadzić do stabilizacji i spowolnienia tempa wzrostów płac w mniej specjalistycznych dziedzinach.

Ten zmieniony krajobraz wynagrodzeń odzwierciedla dojrzewający i zrównoważony rynek pracy IT.

Najlepszymi zarobkami cieszą się przedstawiciele grupy DevOps Engineer/Cloud Engineer na poziomie Seniorskim

Dane przedstawiają medianę wynagrodzeń dla poszczególnych kategorii. Dlaczego porównujemy medianę, a nie średnią? Mediana jest odporna na wartości skrajne, a więc jest dobrym odzwierciedleniem sytuacji na rynku.



Mediana wynagrodzeń w PLN

Ewa Ebelewicz-Plaza

Head of People, Future Processing

Pomimo ogólnego spowolnienia w branży IT, firmy zdecydowały się na podwyżki wyższe niż w roku ubiegłym. Rekordowo niski wskaźnik rotacji dobrowolnej w tegorocznym badaniu sugeruje, że w większości zadowoleni z sytuacji finansowej pracownicy byli mniej skłonni do podejmowania ryzyka i poszukiwania nowej pracy na niestabilnym rynku.

Zdecydowana większość firm SoDA zatrudnia pracowników w oparciu o umowę B2B, a ich wynagrodzenia są wyższe niż na umowach UoP. Wygląda na to, że nieobciążone kosztami pracodawcy firmy, skłonne są zaoferować nawet kilkadziesiąt % wyższe stawki za pracę na tym samym stanowisku, w zależności od rodzaju umowy.

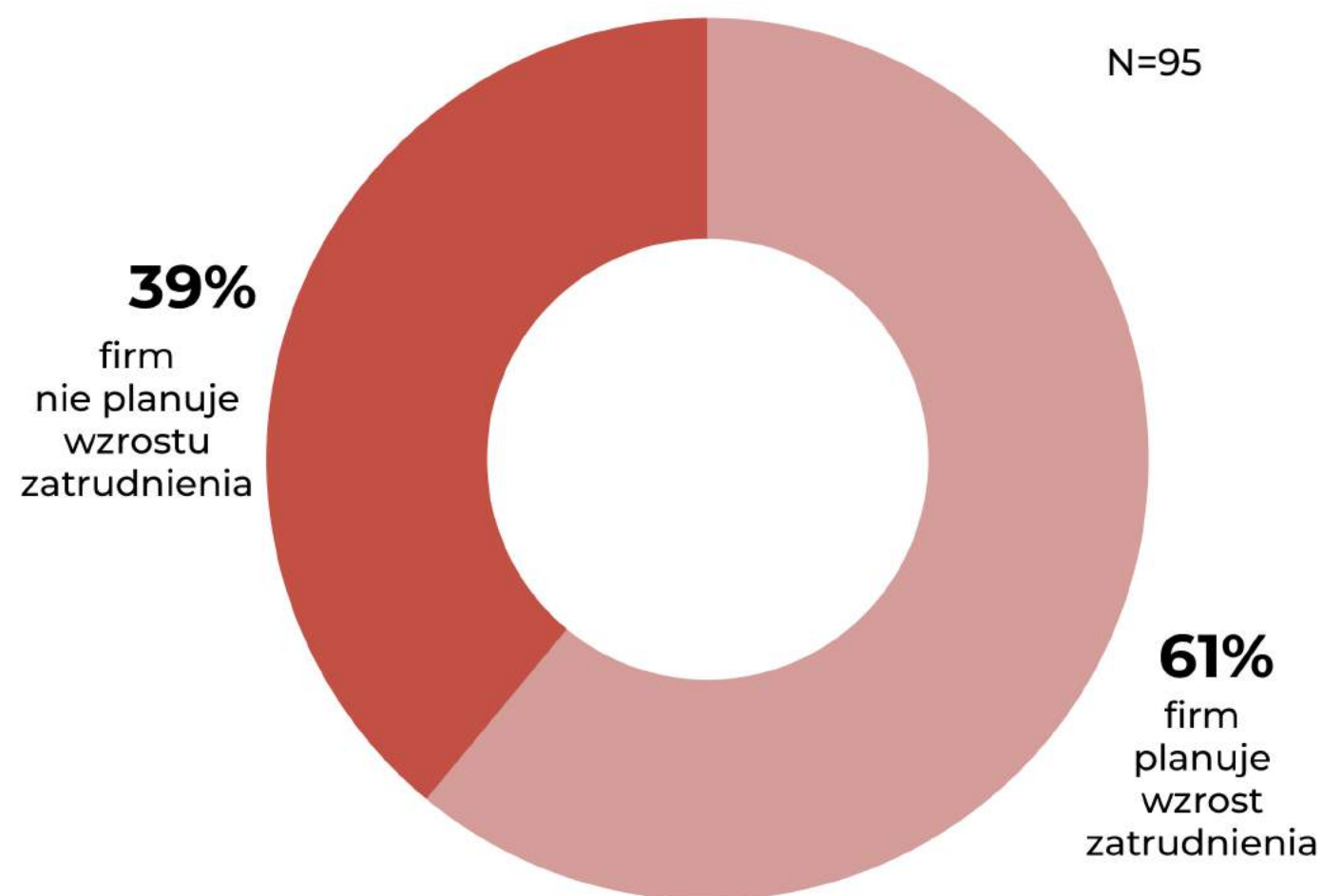
Nadal widać duże zróżnicowanie wynagrodzeń w zależności od technologii (w szczególności przy zatrudnianiu na B2B). Rozpiętość wynagrodzeń (wartości minimum i maksimum) dla poszczególnych specjalizacji jest bardzo duża i na pierwszy rzut oka odniesienie tych danych do płac w swojej firmie może być przytłaczające. Analizując te dane warto pamiętać jednak, aby przyrzeć się próbie (ilu jest pracowników), a jako referencję uwzględniać medianę danych widełek. W zależności od potrzeby biznesowej mogą zdarzyć się rekordowe stawki, jednak mediana najlepiej oddaje realia rynkowe i pozwoli rzetelniej analizować wewnętrzną politykę płacową firmy.



PLANY NA 2024



Kto planuje zatrudniać, a kto podwyższy pensje?



39% firm zadeklarowało, że nie planuje wzrostu zatrudnienia

Dla porównania, w poprzedniej edycji ten odsetek był trzykrotnie niższy (13%).

7%
podwyżki

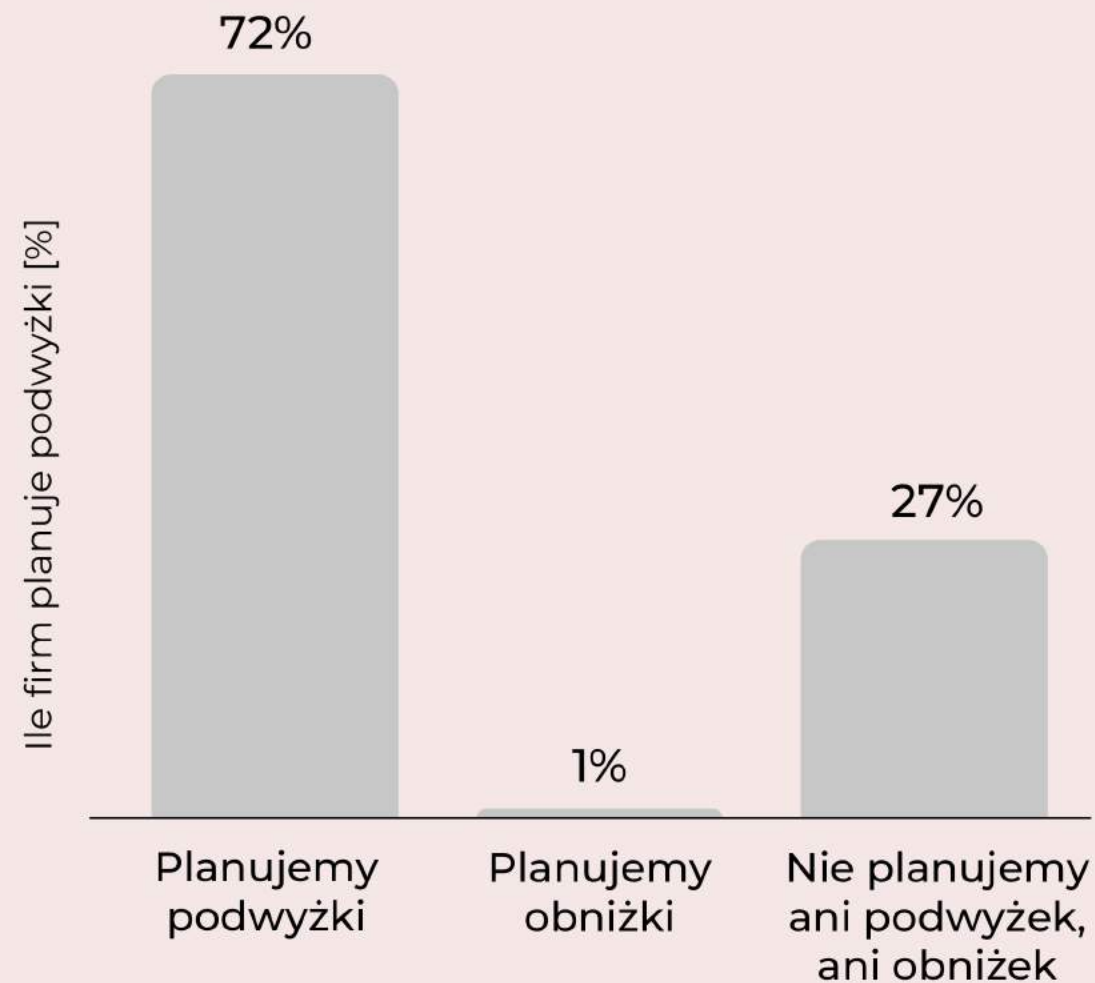
firmy planują podwyższenie wynagrodzenia średnio o 7%

Jeśli firmy planują zatrudnienie to w większości planują zwiększyć je od **1** do **30%**

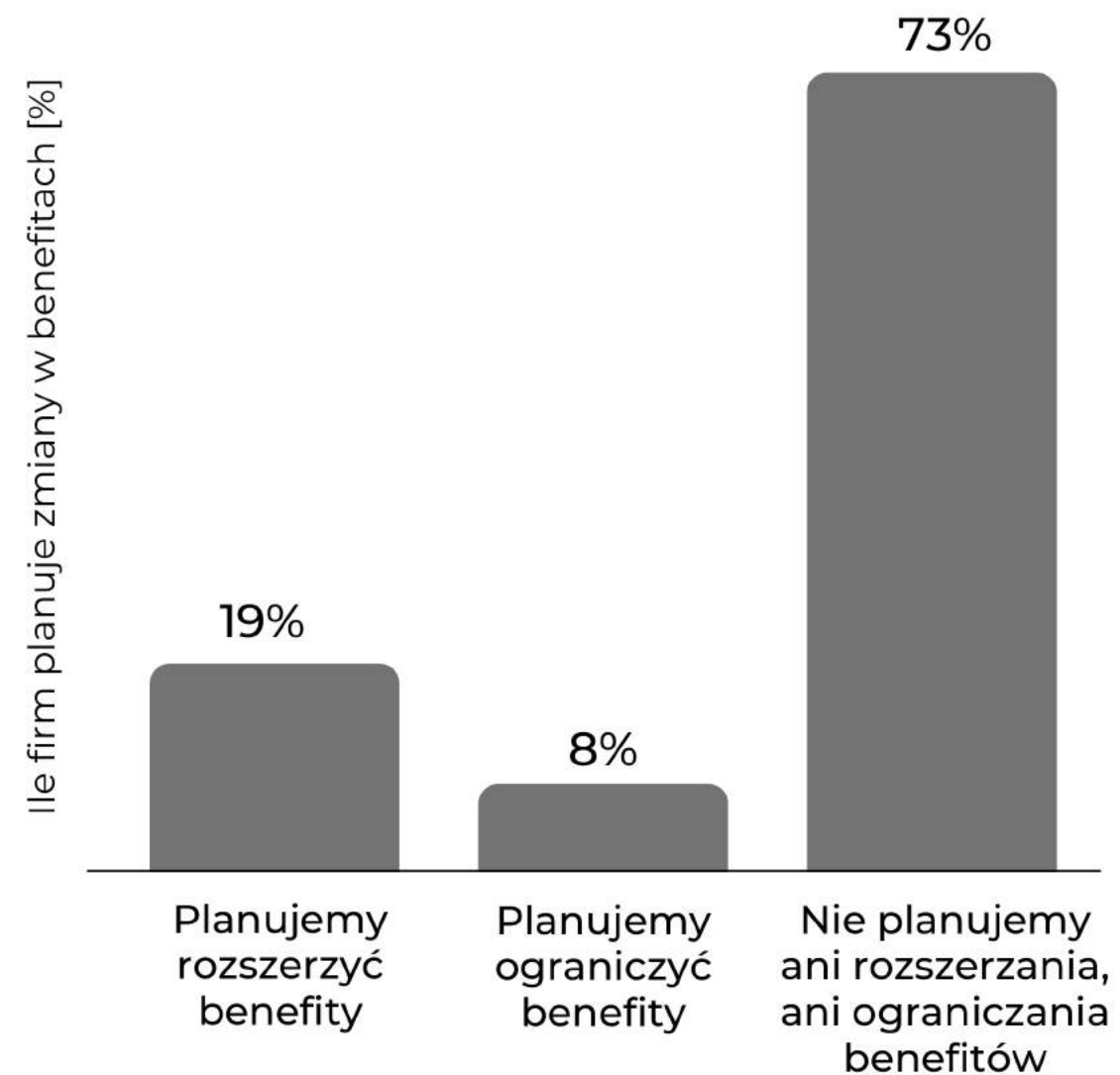
Najwięcej planów zatrudnienia deklarują firmy najmniejsze i największe.

Prawie $\frac{3}{4}$ firm planuje podwyżki wynagrodzeń i utrzymanie obecnych benefitów pozapłacowych

Czy w 2024 roku Twoja firma planuje podwyżki lub obniżki wynagrodzeń?



Czy w 2024 roku Twoja firma planuje rozszerzyć lub ograniczyć benefity pracownicze?



Benefity, które pracodawcy planują ograniczyć w pierwszej kolejności to:

- karty sportowe
- paczki świąteczne
- programy kafeteryjne
- pakiety medyczne
- bilety do kina/teatru
- dofinansowania do szkoleń
- śniadania/lunche firmowe
- masaże i wizyty u fizjoterapeuty
- nauka języków obcych

Co jest największym wyzwaniem w firmach IT?

PRESJA FINANSOWA

W tej kategorii firmy najczęściej wskazywały obawy dot. znalezienia złotego środka między oczekiwaniami finansowymi kandydatów na rynku a możliwościami biznesowymi organizacji, zarządzanie wynagrodzeniem i wzniesienie podwyżek oraz utrzymanie wynagrodzeń na poziomie rynkowym.



UTRZYMANIE I ROZWÓJ PRACOWNIKÓW

W tej grupie znalazły się wyzwania dot. dobrowolnej rotacji pracowników, przyciągania i zatrzymywania talentów, jak też utrzymanie motywacji i zaangażowania pracowników, czy zapewnienie im możliwości rozwoju i pracy przy atrakcyjnych projektach.



ZARZĄDZANIE PRACĄ ZDALNĄ (ZESPOŁY ROZPROSZONE)

Zarządzanie i integracja zespołów zdalnie rozproszonych oraz weryfikacja rzetelności wykonywanych obowiązków to najczęstsze obawy w tej grupie.



SPRZEDAŻ

Wśród wyzwań sprzedażowych znalazło się zapewnienie ciągłości projektów/zamówień i dostęp do projektów interesujących i rozwojowych, a także spadek popytu na usługi, a nawet brak nowych projektów.



ZDROWIE PSYCHICZNE

Respondenci zwracają też uwagę na rosnący problem kryzysu psychologicznego pracowników i widzą wyzwania w zarządzaniu wypaleniem zawodowym i motywacją pracowników, w szczególności tych z długim stażem pracy.



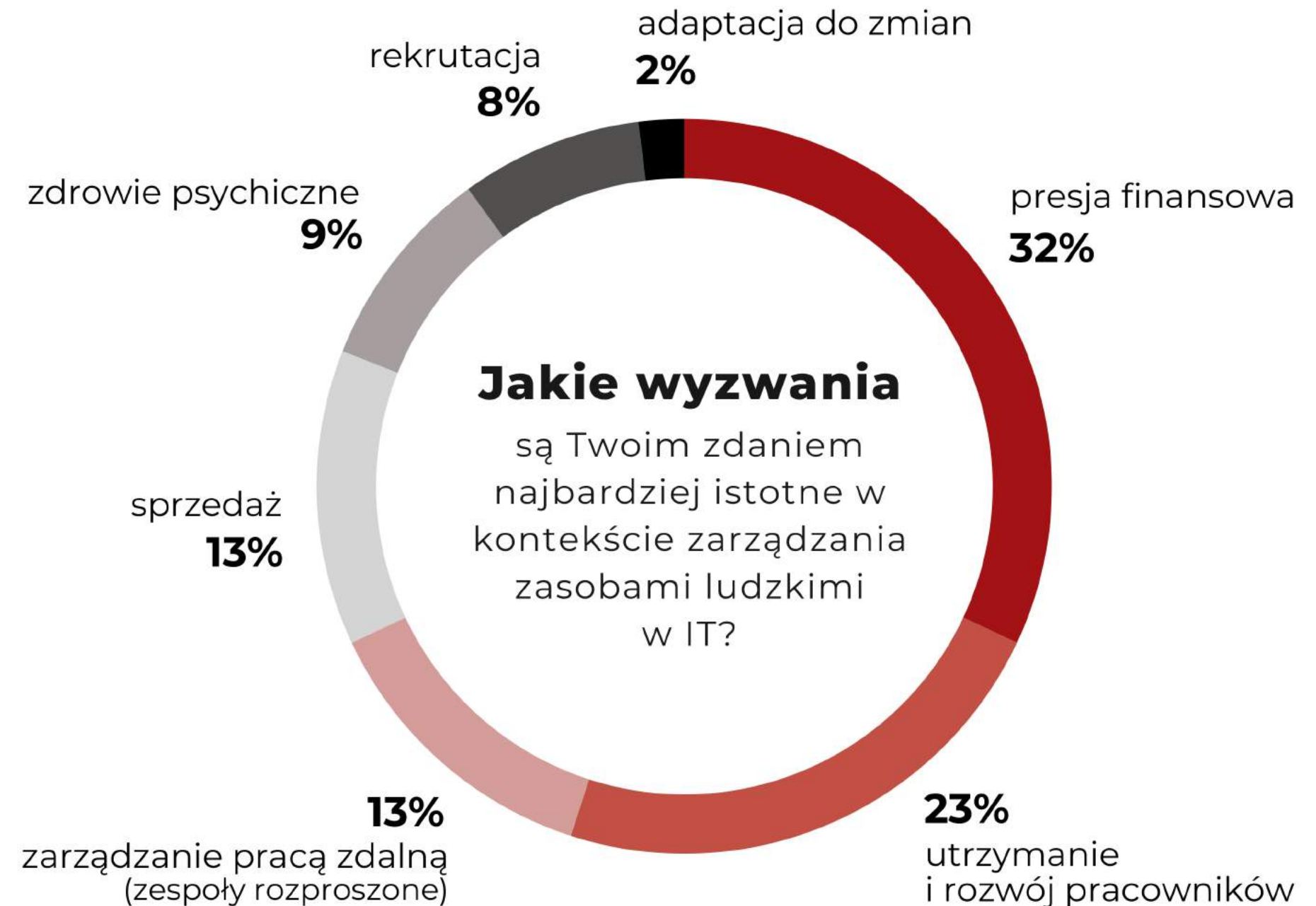
REKRUTACJA

Problemy z rekrutacją dotyczyły pozyskania wykwalifikowanych i zmotywowanych pracowników oraz utrzymanie talentów. Jednym z wyzwań jawi się też zderzenie z pokoleniem Z, które ma inne podejście do pracy niż starsze pokolenia, czy znalezienie osób nie tylko o wysokich kompetencjach twardych, ale i miękkich.



ADAPTACJA DO ZMIAN

Szybkie reagowanie na zmiany zachodzące w branży, które wpływają bezpośrednio na komfort i stabilność pracy zespołów oraz odpowiednie postępowanie w czasie kryzysu i zmian to największe wyzwania z tej grupy.



Marcelina Chojnacka

Executive Director, SoDA



Komentarz dot. planów i prognoz - Marcelina Chojnacka

Jakie **benefity** pracodawcy oferują swoim pracownikom?

Porównanie najczęściej oferowanych benefitów w 2022 vs. 2023 roku



Rozwój własny

62%  87%

2022

2023



Bonusy

77%  85%

2022

2023



Zdrowie

83%  80%

2022

2023



Wyżywienie

32%  40%

2022

2023

Rozwój własny

dofinansowanie do szkoleń, urlopów, kursów językowych, platform e-learningowych, e-booków, abonament na samochód

Bonusy

karty sportowe, bilety do kina/teatru, zniżki w ośrodkach wypoczynkowych, wejściówki na koncerty, kupony na zajęcia dla dziecka, zniżki na wyposażenie domowe, paczki świąteczne

Zdrowie

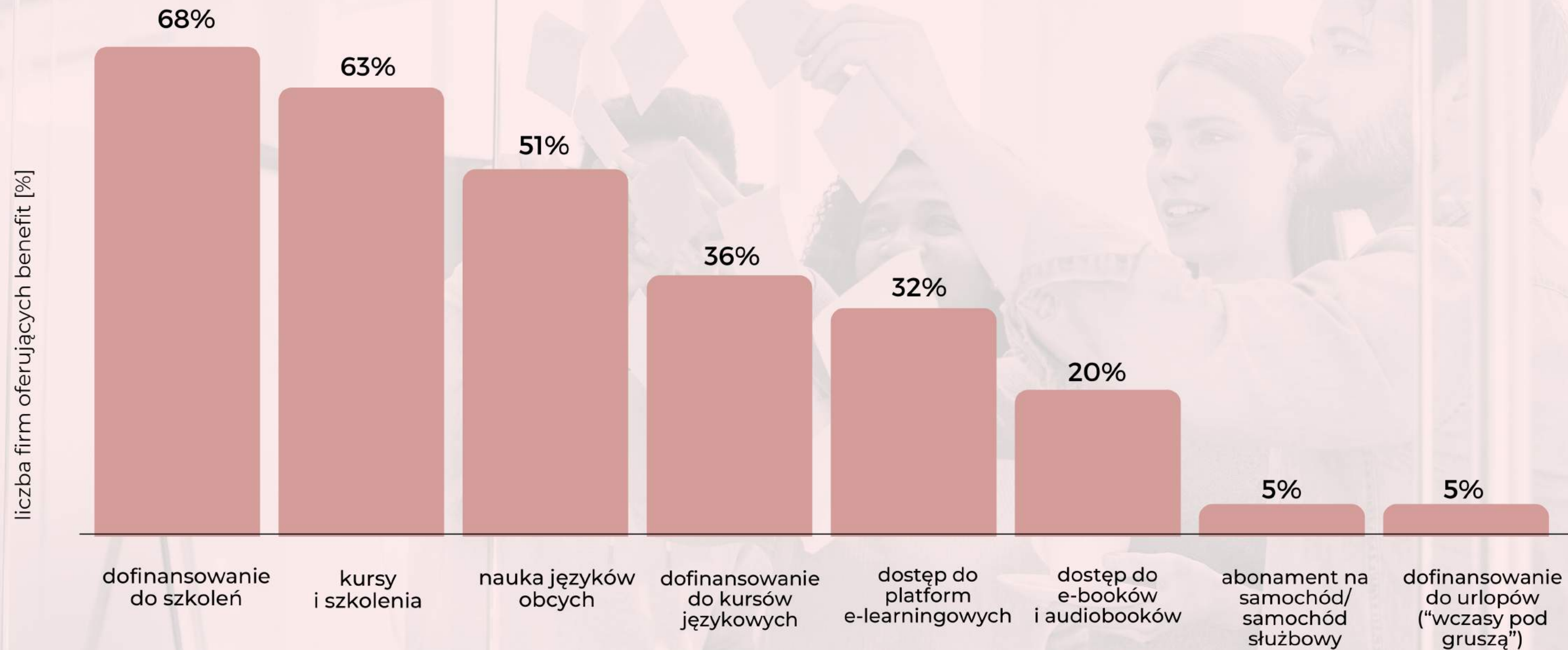
pakiety medyczne, pakiety ubezpieczeniowe, opieka psychologiczna, zniżki na badania i wizyty lekarskie, masaże i wizyty u fizjoterapeuty, przegląd zdrowia zwierzaka, dofinansowanie do opieki nad dzieckiem, dodatkowe dni urlopowe

Wyżywienie

programy kafeteryjne, śniadania/lunche firmowe, dofinansowanie posiłków, catering dietetyczny, warsztaty kulinarne

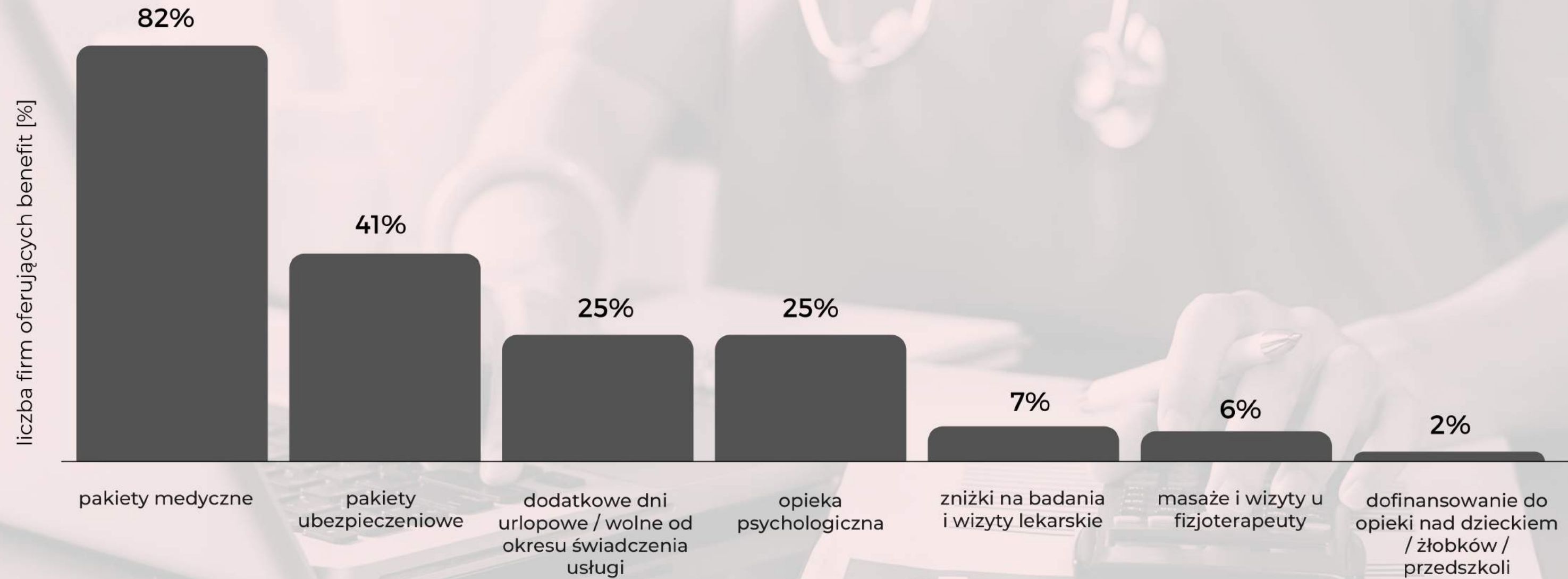
Jakie benefity oferują pracodawcy swoim pracownikom?

Rozwój własny



Jakie benefity oferują pracodawcy swoim pracownikom?

Zdrowie



Jakie benefity oferują pracodawcy swoim pracownikom?

Wyżywienie

24%

20%

6%

2%

1%

liczba firm oferujących benefit [%]

programy
kafeteryjne

śniadania/lunche
firmowe

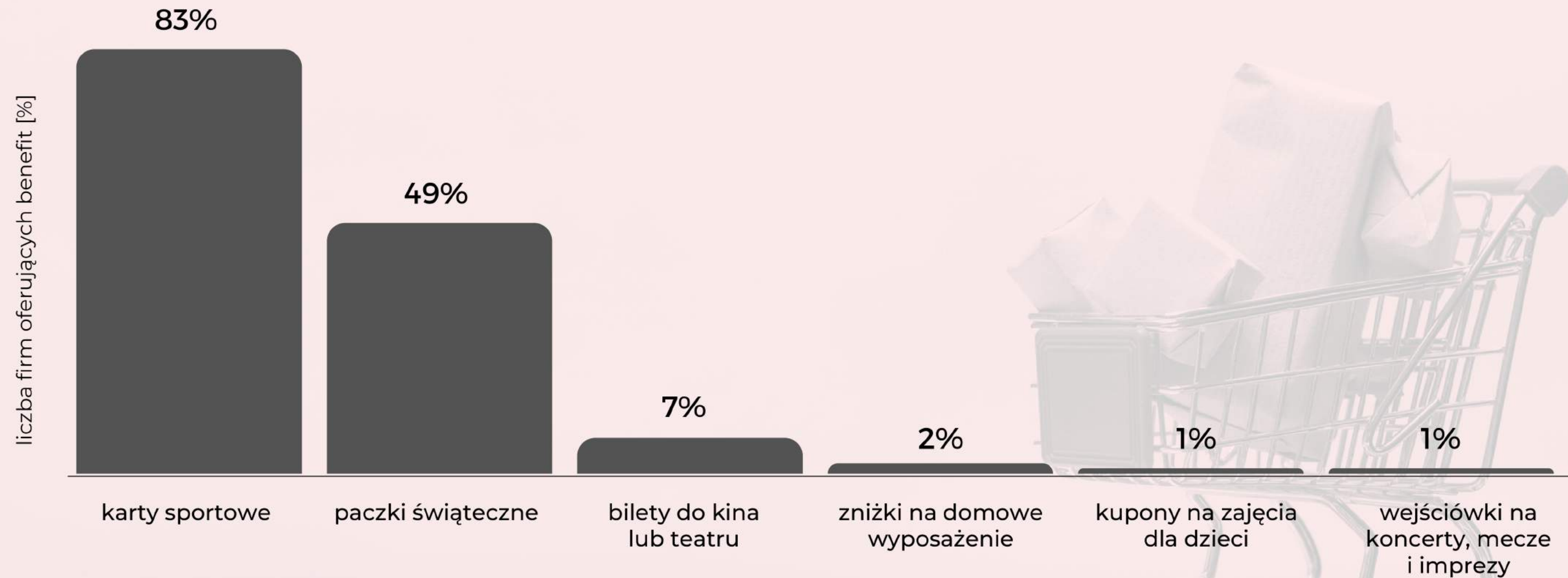
dofinansowanie
posiłków

warsztaty
kulinarne

catering dietetyczny
pod same drzwi

Jakie benefity oferują pracodawcy swoim pracownikom?

Bonusy



Imię, Nazwisko

Stanowisko, Firma

Komentarz dot. planów i prognoz - ekspert HR Spyrosoft



Ignacy Święcicki

Kierownik Zespołu Gospodarki Cyfrowej, Państwowy Instytut Ekonomiczny



Raport przygotowany przez SoDA pokazuje unikalne dane dotyczące realnych wynagrodzeń w branży IT.

Dane zebrane bezpośrednio z firm pozwalają bowiem nie tylko na odtworzenie realnych wartości, których mogą się spodziewać pracownicy (choć trzeba przyznać, że wartość te są skorygowane w dół w porównaniu z zestawieniami tworzonymi na bazie samych ofert pracy), ale także na zajrzenie „pod powierzchnię”, chociażby na podział według płci pracownika.

Przedstawione dane są dobrym podsumowaniem trudnego roku w IT, w którym głośno było o zwolnieniach i spowolnieniu w branży. Widać też jednak jasne strony – stały wzrost wynagrodzeń (w przypadku umów o pracę znacząco powyżej stopy inflacji) czy mniejszy wskaźnik rotacji.

Tworzymy **społeczność** **200 firm IT** z całej Polski

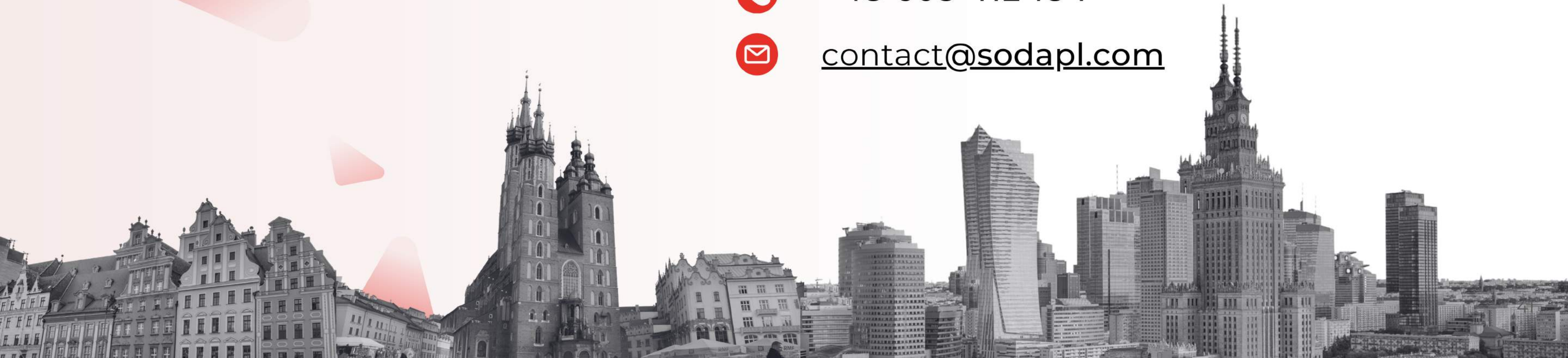
Chcesz być częścią SoDA?
Skontaktuj się z nami!



+48 603 412 184



contact@sodapl.com



SODA

**Software
Development
Association**
Poland



sodapl.com



[@sodapl](https://www.facebook.com/sodapl)



[sodapl-software-development-association-poland](https://www.linkedin.com/company/sodapl-software-development-association-poland)



[soda_poland](https://www.instagram.com/soda_poland)



[sodapl_](https://www.x.com/sodapl_)