

# SoDA

---

**Raport Płacowy  
2022**





Przedstawione w dalszej części wyniki pochodzą z Badania Płacowego SoDA 2022. Celem badania było uzyskanie wiedzy na temat wysokości zarobków, struktury zatrudnienia oraz rotacji w polskich firmach IT zrzeszonych w SoDA Poland.

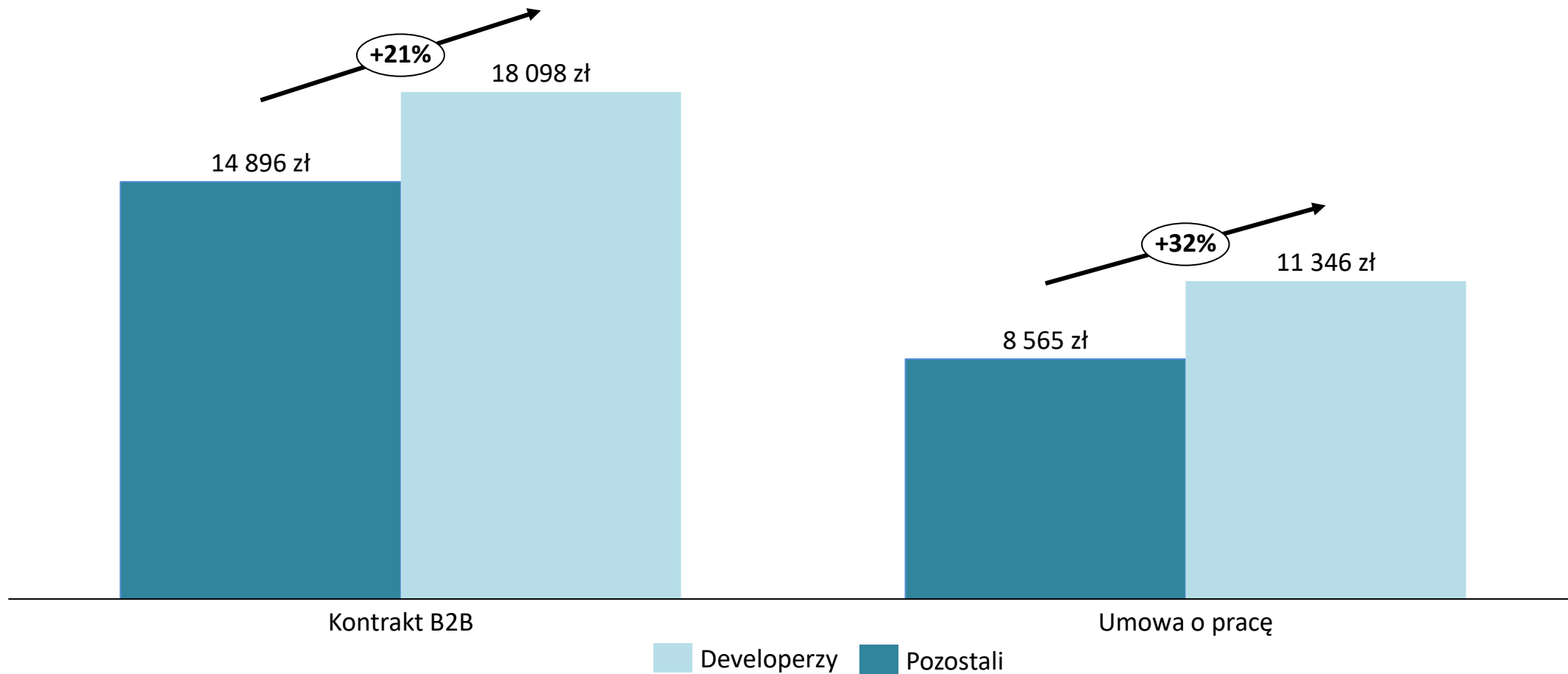
W badaniu wykorzystano dedykowany arkusz płac, w którym przedstawiciele działów HR dostarczali dane dotyczące wszystkich zatrudnionych pracowników, oraz ankietę CAWI\*. Ankieta składała się z 19 pytań – zamkniętych oraz otwartych. Badanie zostało przeprowadzone w okresie 05.2022 - 06.2022 na łącznej próbie 61 firm IT (6407 pracowników) zrzeszonych w SoDA Poland.

Kwoty prezentowane w dalszej części raportu są kwotami:

- netto dla umów B2B;
- brutto dla umów o pracę.

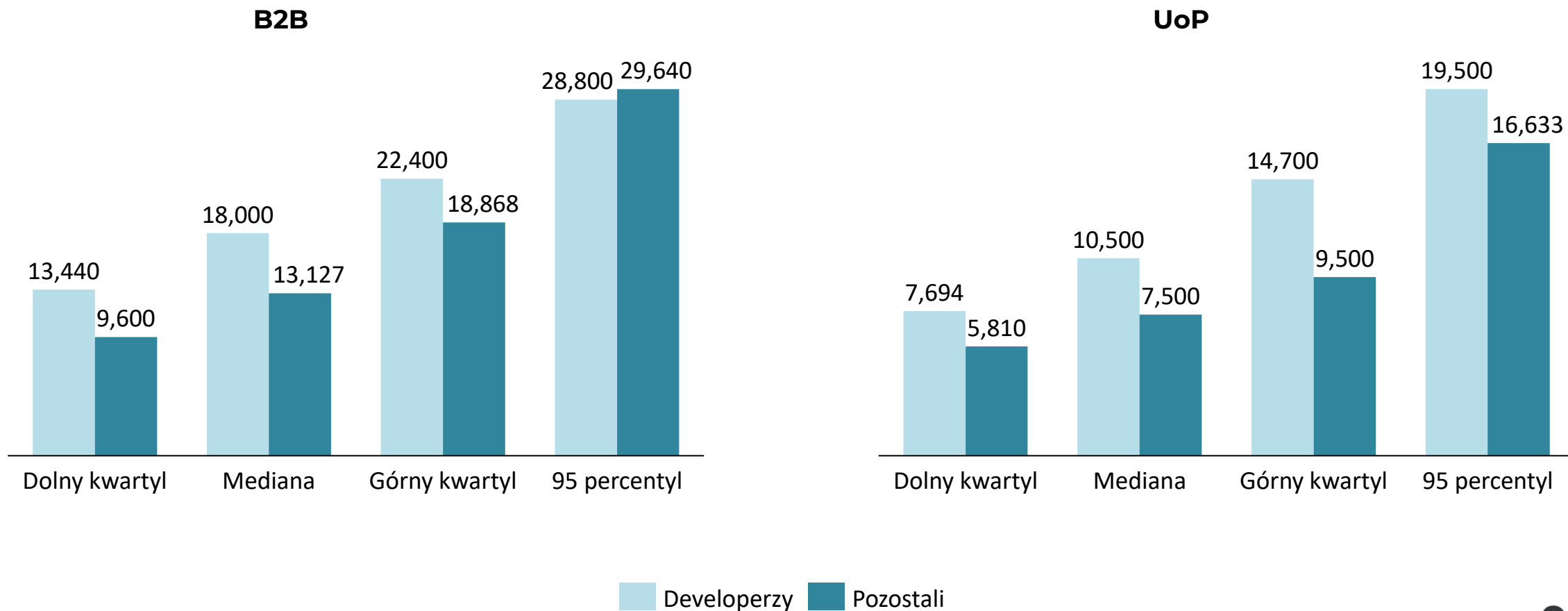
# Developerzy zarabiają więcej niż pozostali pracownicy firm IT, niezależnie od formy zatrudnienia (1/2)

Średnie zarobki w polskich firmach IT  
N=5953 pracowników



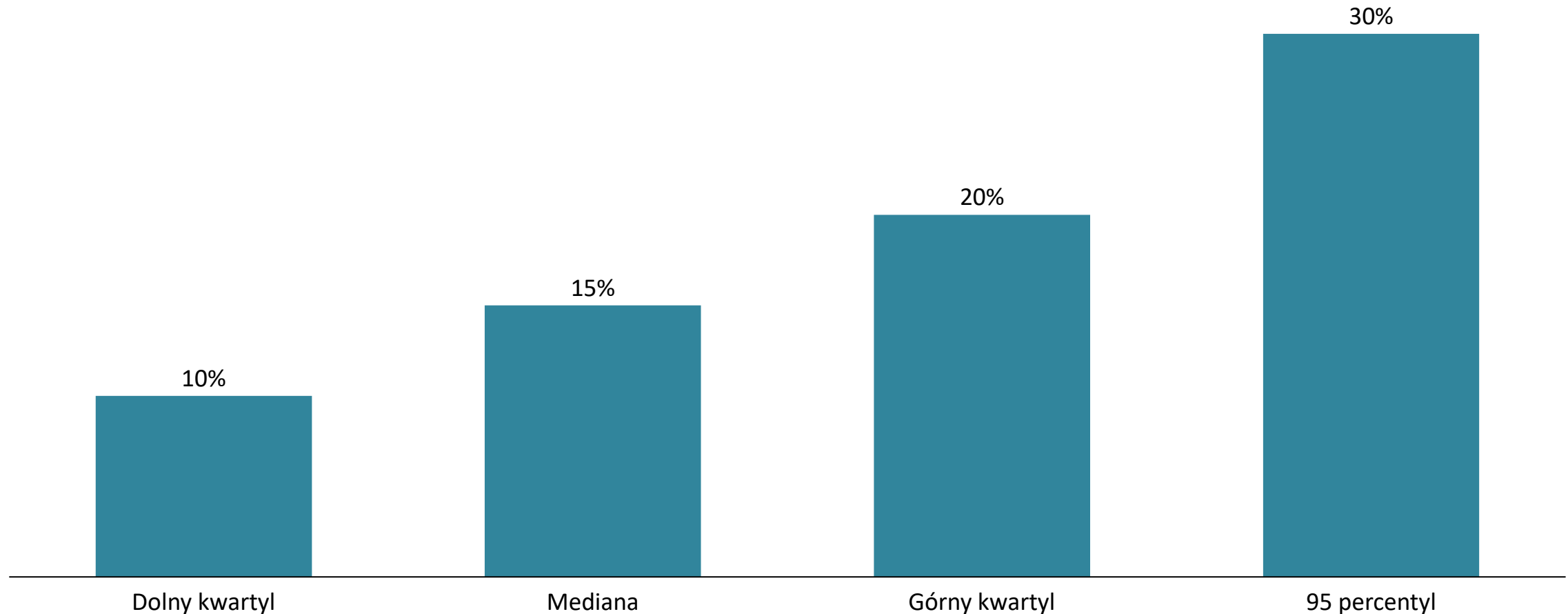
# Developerzy zarabiają więcej niż pozostali pracownicy firm IT, niezależnie od formy zatrudnienia (2/2)

Rozkład zarobków w polskich firmach IT  
N=5953 pracowników



# Średni prognozowany wzrost płac do końca 2022, według przedstawicieli działów HR badanych firm, to ~16%

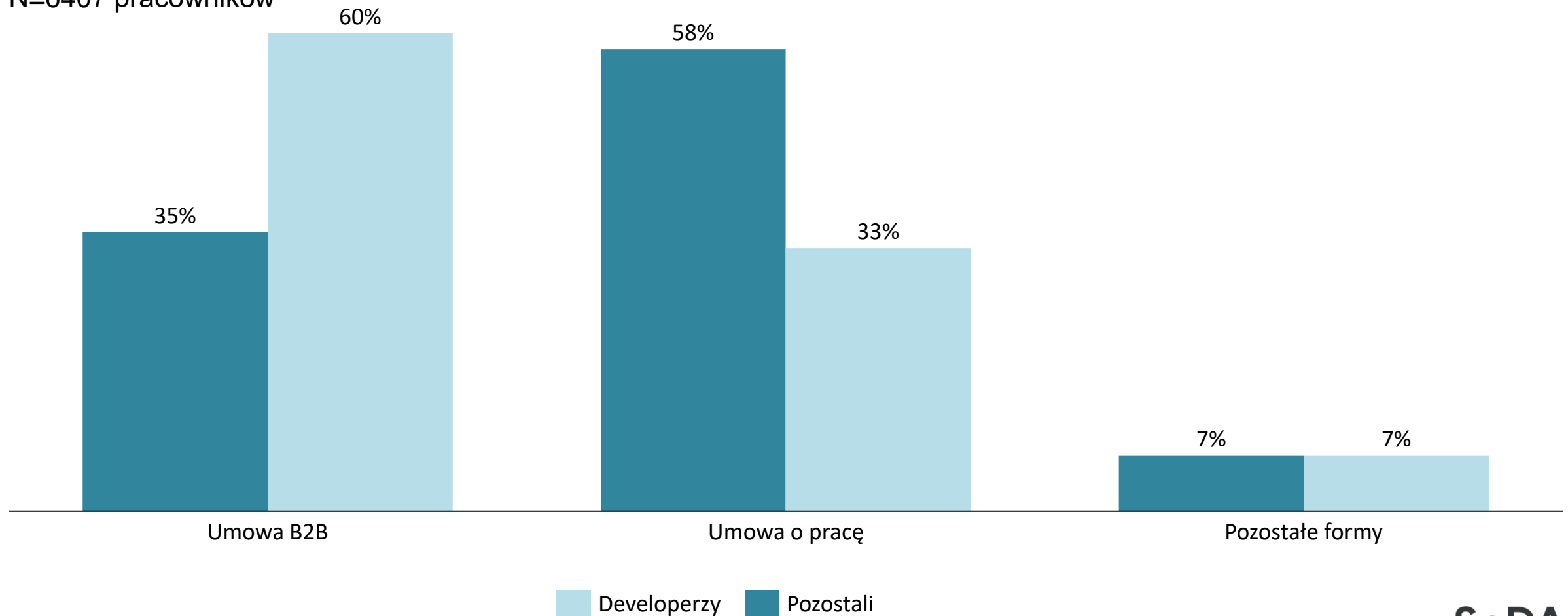
Rozkład prognozowanych podwyżek wynagrodzenia do końca 2022 roku  
N=61 firm



# Developerzy zdecydowanie częściej pracują na umowie B2B, aniżeli pozostali pracownicy

## Udział form zatrudnienia wśród badanych pracowników

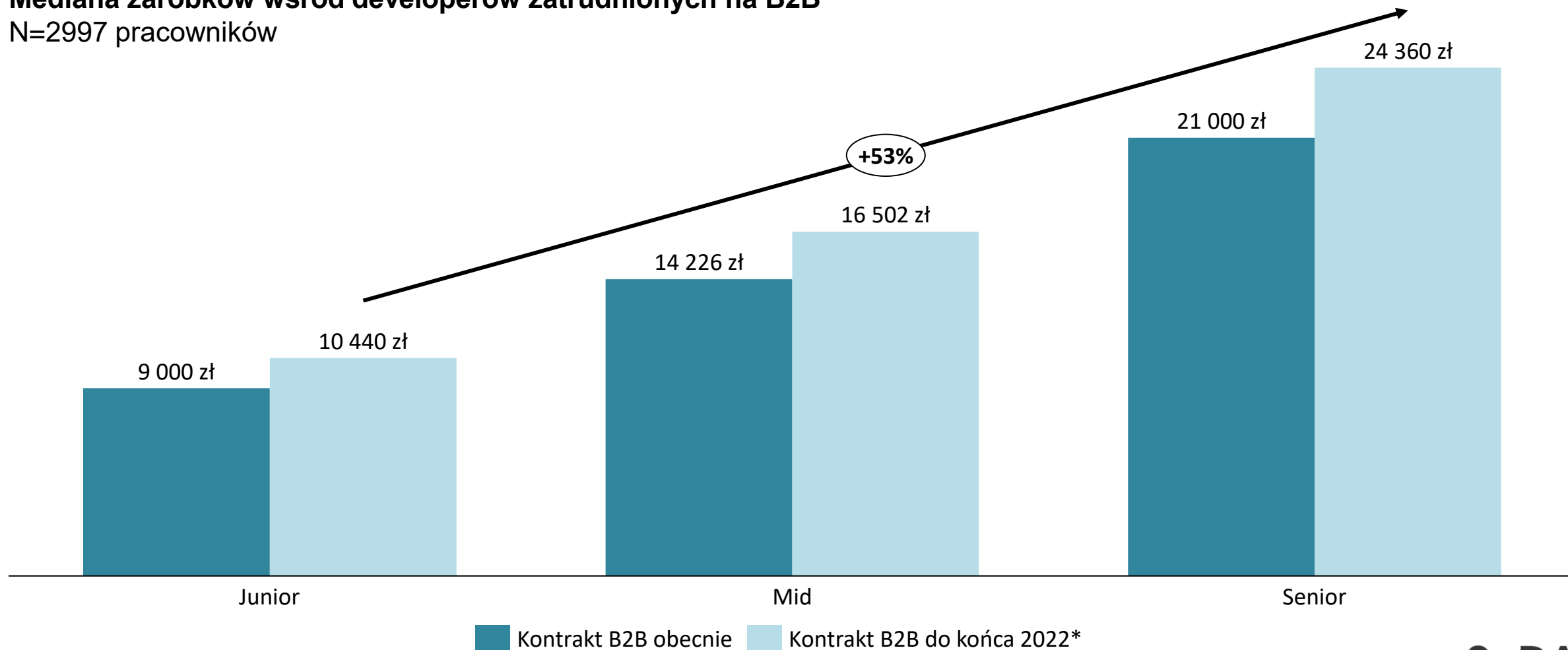
N=6407 pracowników



# Pod koniec roku, senior developer na B2B będzie zarabiał o 53% więcej niż junior

## Mediana zarobków wśród developerów zatrudnionych na B2B

N=2997 pracowników

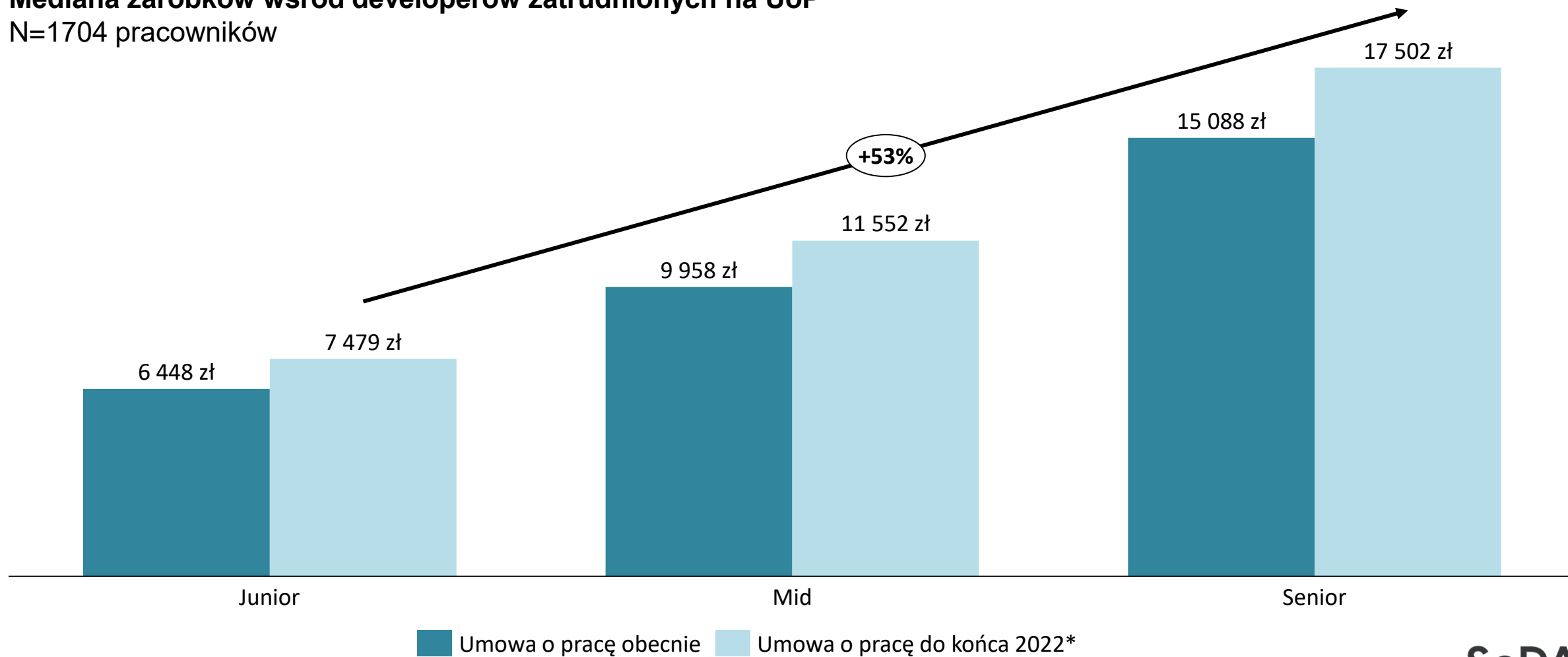


Źródło: ankieta badania płacowego SoDA; \*Wysokość wynagrodzenia po uwzględnieniu średniego prognozowanego przez dział HR wzrostu płac

# Podobnie jest w przypadku umowy o pracę – różnica w wynagrodzeniach to +53%

## Mediana zarobków wśród developerów zatrudnionych na UoP

N=1704 pracowników

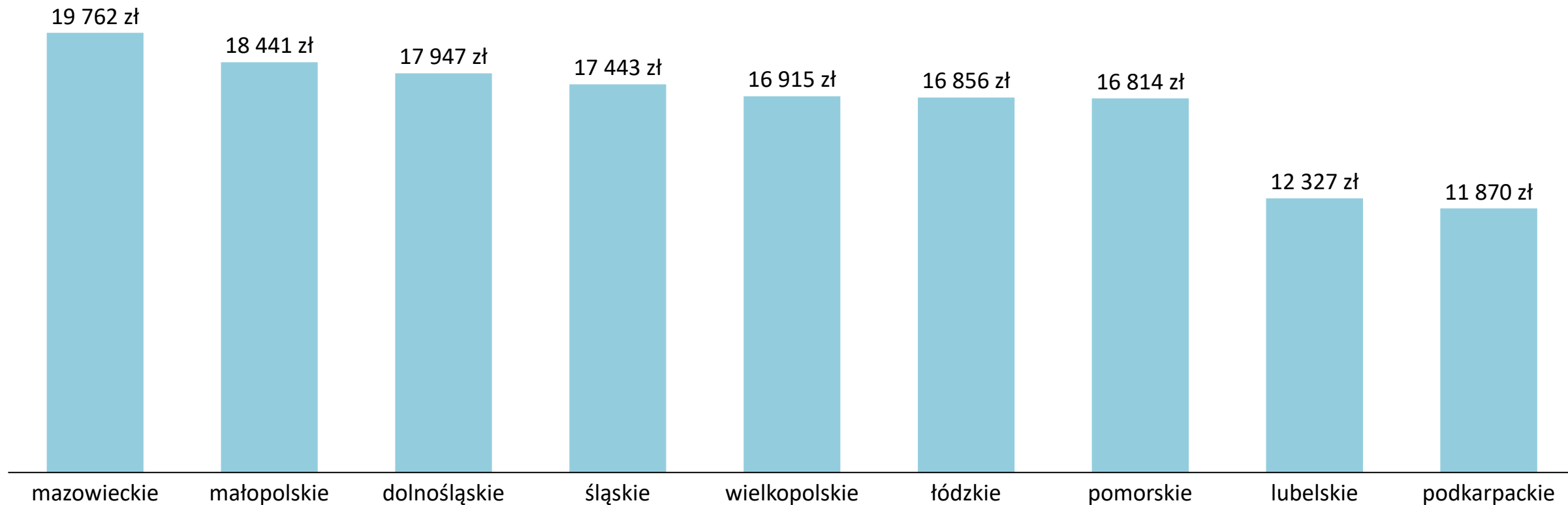


Źródło: ankieta badania płacowego SoDA; \*Wysokość wynagrodzenia po uwzględnieniu średniego prognozowanego przez dział HR wzrostu płac



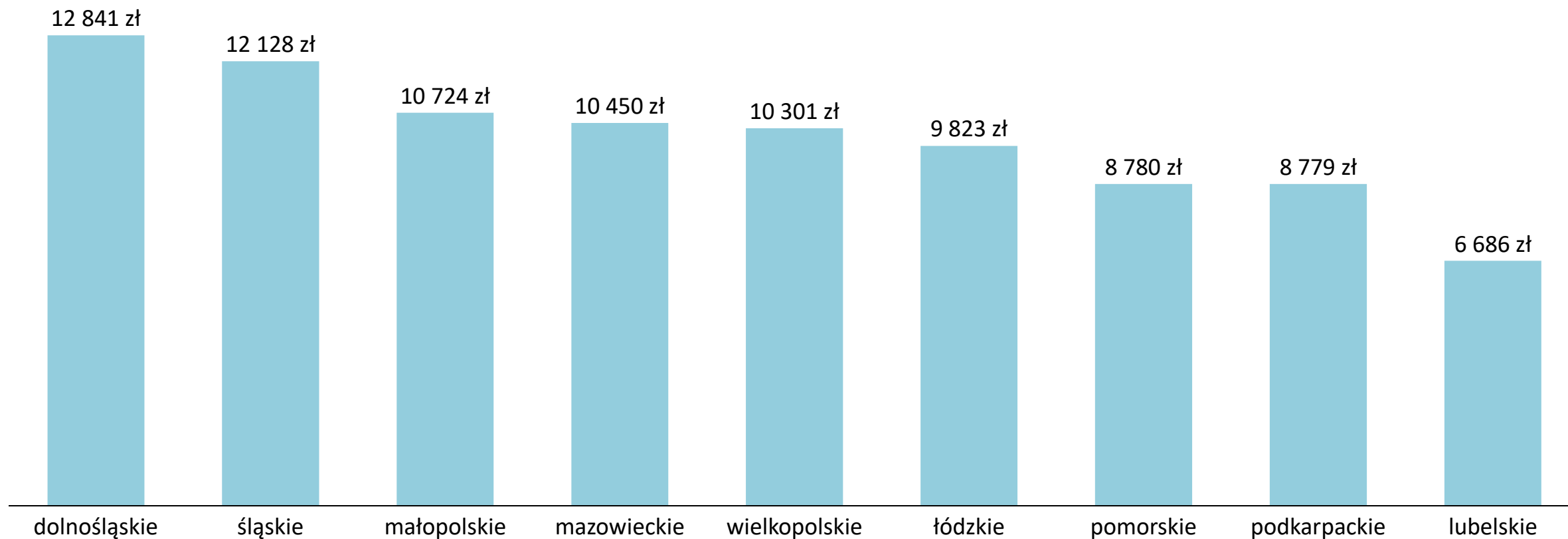
# W województwie mazowieckim, developerzy zatrudnieni na B2B mogą spodziewać się najwyższych stawek

Średnie zarobki developerów z podziałem na województwa, umowa B2B  
N=3296 pracowników



# W kategorii umowy o pracę liderem zarobków jest województwo dolnośląskie

Średnie zarobki developerów z podziałem na województwa, UoP  
N=1840 pracowników

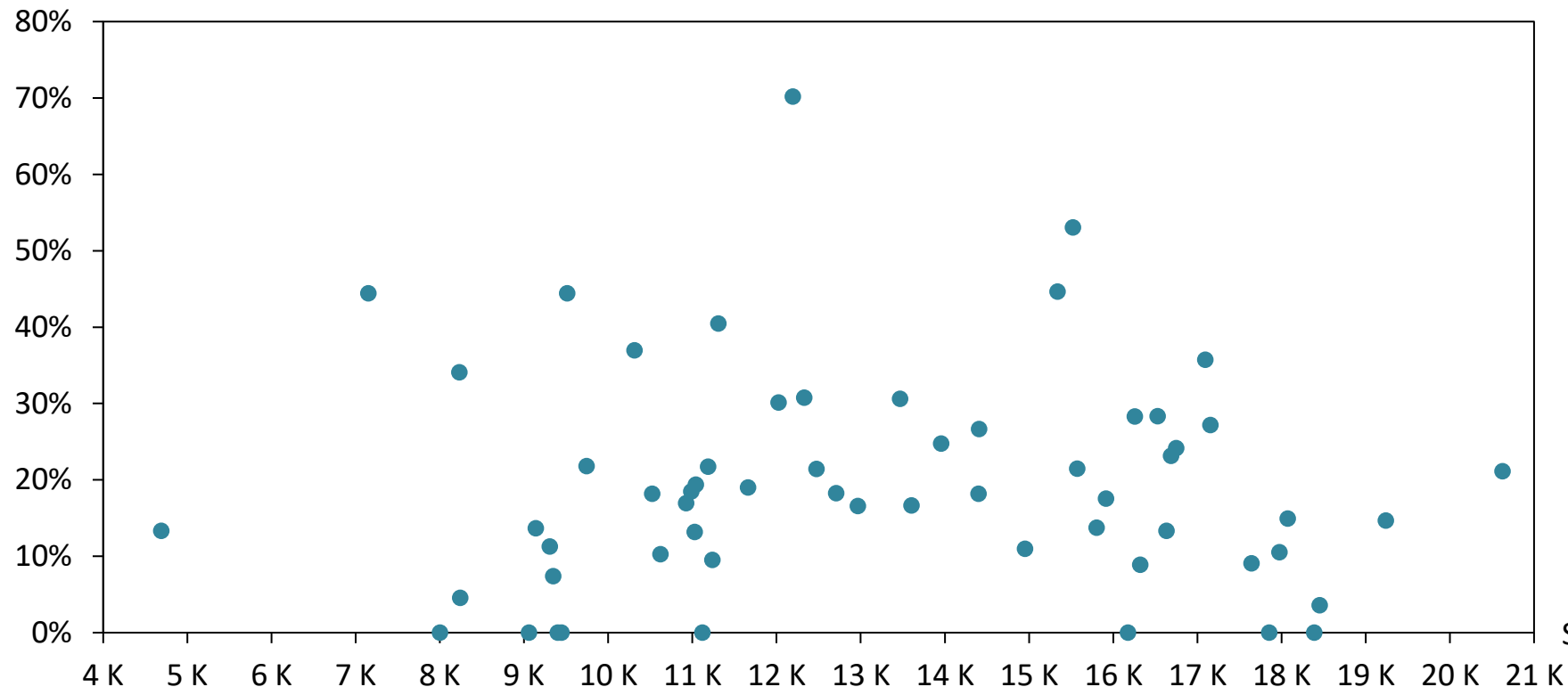


# Zauważyliśmy, że zarobki nie są odpowiedzią na problem rotacji – jej wysokość nie koreluje z wysokością średnich zarobków w firmie

## Średnie zarobki a współczynnik rotacji

N=59 firm,  $R^2=0,0002$

Wskaźnik rotacji



Brak wyraźnej korelacji między wysokością zarobków a wielkością rotacji może wydawać się nieintuicyjny

Obserwowany brak zależności pokrywa się jednak z wnioskami z rozmów, jakie prowadzimy z przedsiębiorcami oraz pracownikami firm IT

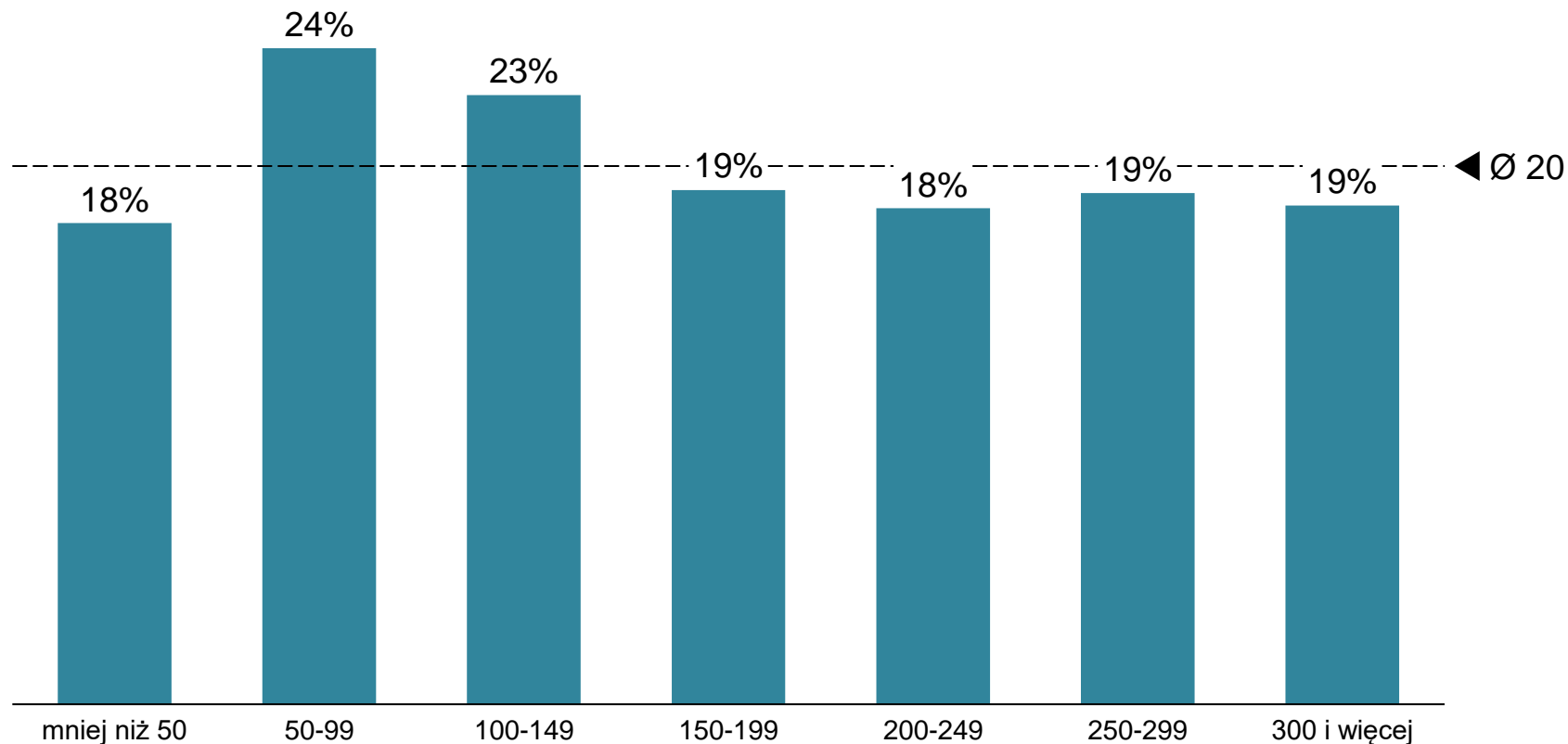
Brak korelacji między tymi zmiennymi sugeruje, że przyczyn podwyższonej rotacji należy szukać gdzie indziej, być może w wymiarze niematerialnym

Średnie zarobki w firmie

# Wskaźnik rotacji jest wyższy od średniej w firmach zatrudniających od 50 do 149 pracowników

## Wskaźnik rotacji w firmach o różnej liczebności pracowników

N=59 firm



Rotacja wznosi się powyżej średniej w firmach, które zatrudniają od 50 do 149 pracowników

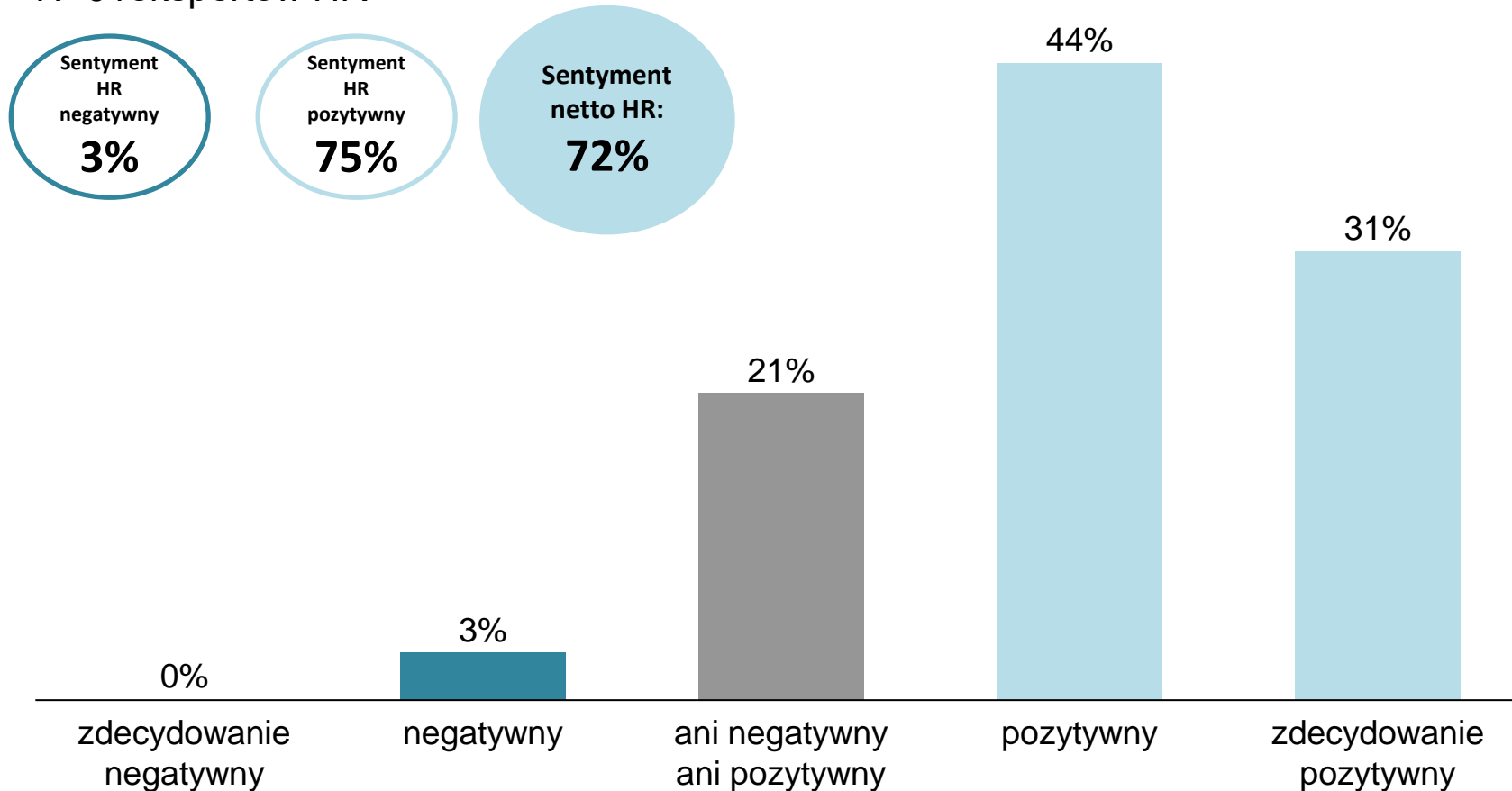
Z perspektywy rozwoju firmy, zatrudnienie na poziomie 50-149 często pokrywa się z okresem pełnym wyzwań dla przedsiębiorców

To z kolei może wiązać się ze zwiększonym stresem, wzrostem ilości obowiązków dla poszczególnych pracowników i **ogólnym pogorszeniem subiektywnego zadowolenia z pracy**

# Sentyment\* w stosunku do sektora IT jest zdecydowanie pozytywny wśród osób z działów HR

Jaki jest Twój ogólny sentyment w stosunku do pracy w sektorze IT?

N=61 ekspertów HR



Trzy czwarte osób z HR wypowiada się pozytywnie o branży IT – jedna trzecia mówi o niej zdecydowanie pozytywnie

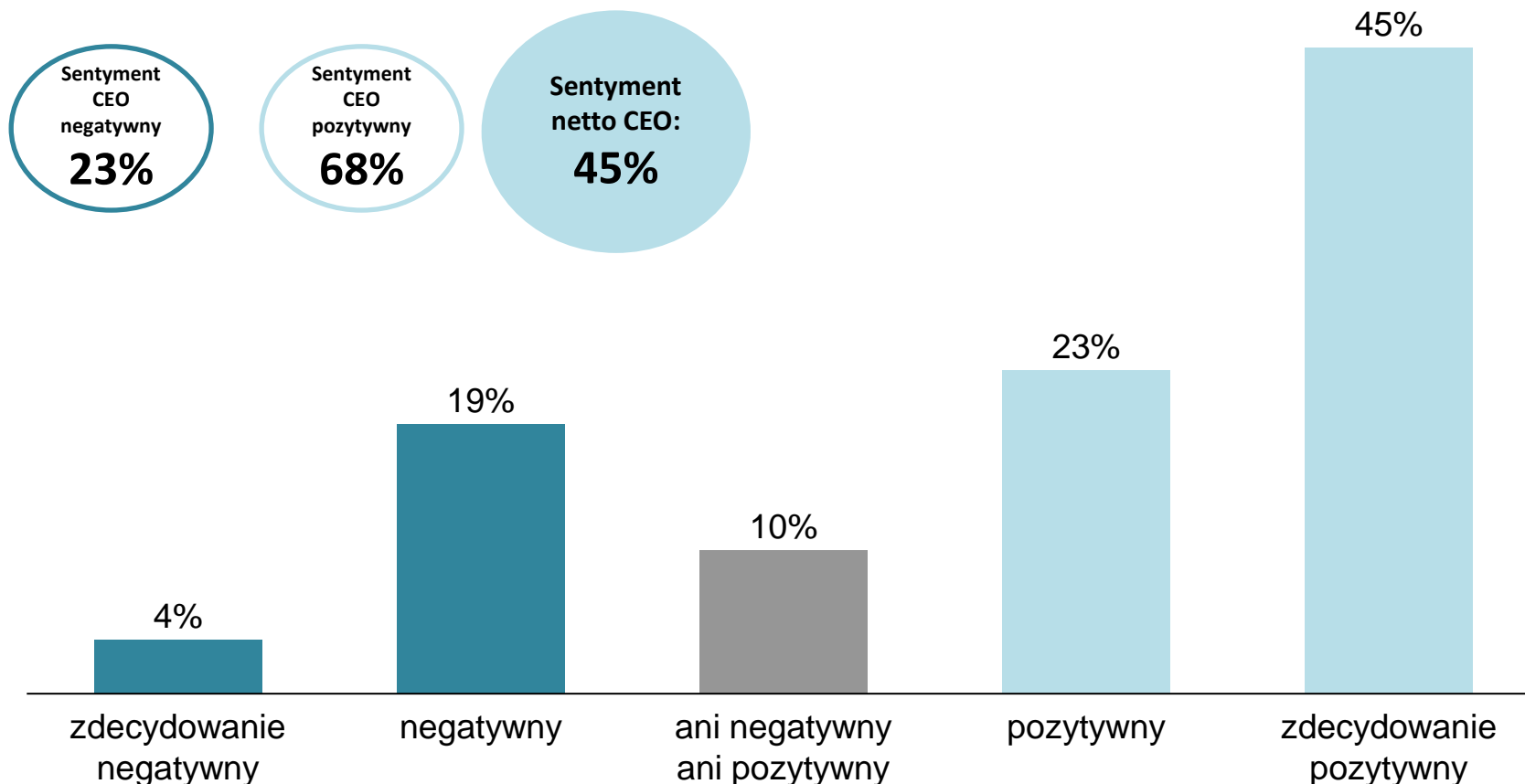
Bez wątplenia, ze względu na ciągłe tempo zatrudniania, wśród profesjonalistów HR panuje bardzo dobry sentyment

Zaledwie 3% osób wypowiada się w sposób negatywny; nikt nie mówi o zdecydowanie złym sentymencie

# Gdy porównamy sentyment\* wśród prezesów i zarządów, to jest on znacząco niższy, niż u pracowników HR

## Ogólny barometr sentymentu w branży IT

Lipiec 2022, N=40 członków SoDA



**Sentyment netto wśród CxO** (wyniki pozytywne – negatywne) **jest o 27 p.p.** niższy, aniżeli sentyment pracowników HR

**Aż jedna czwarta prezesów mówi o zdecydowanie negatywnym lub negatywnym sentymencie**

Tym samym, prawie **70% wszystkich CxO wypowiada się pozytywnie o trendach i przyszłości**

Jako osoby znające sytuację spółek, **prezesi i zarządy są skłonne do większej ostrożności w ocenie**

” Badanie dobrze oddało nastroje panujące wśród właścicieli i kadry zarządzającej software house’ów. I choć w większości są one pozytywne, da się odczuć pewne zaniepokojenie sytuacją ekonomiczną w Polsce i na świecie. Tempo zmian w branży jest teraz szczególnie duże. Galopująca inflacja, rosnące wynagrodzenia, a przy tym rotacja pracowników na poziomie średnio 20% (co może być częściowo pokłosiem odreagowania po pandemii, kiedy ze względu na dużą niepewność spadła), do tego dochodzi brak stabilności prawa podatkowego. Te czynniki nie ułatwiają prowadzenia biznesu, a pamiętajmy, że do końca roku wiele może się jeszcze wydarzyć.



Jan Zborowski – SoftwareMill

” Zapotrzebowanie na stricte developerskie usługi cały czas rośnie, a już teraz podaż ekspertów jest niewystarczająca. Na rynek nie wchodzi odpowiednio dużo nowych talentów. Dodatkowym utrudnieniem dla firm jest to, że rozwój developera od momentu, kiedy skończy studia do czasu, gdy może samodzielnie realizować zadania na projektach, zwykle trwa kilka lat. Przekłada się to na zarobki tej grupy zawodowej. Im większe doświadczenie, tym wyższe stawki.

Raport pokazuje też, że Warszawa nie jest już ośrodkiem mocno dominującym, jeśli chodzi o wysokość wynagrodzeń developerów. Różnica między regionami zmałała na przestrzeni lat i o ile popyt na usługi programowania nadal będzie duży, to wypłaszczenie będzie postępowało.



Przemysław Mikus – Liki Mobile Solutions

” Mocną stroną badania SoDA jest fakt, że zostało przeprowadzone we współpracy z firmą, która zna specyfikę branży IT. Jest to o tyle ważne, że pozwoliło nam realnie ocenić, jak nasze przedsiębiorstwo wypada na tle sektora.

Poza informacjami o formach zatrudnienia czy wysokości wynagrodzeń, znalazły się w nim m.in. wskaźniki dotyczące poziomu rotacji pracowników oraz jej relacji względem płac. Raport potwierdza, że pensje blisko rynkowej mediany (dotyczy to wszystkich pracowników, nie tylko developerów), to zaledwie punkt wyjścia do stworzenia atrakcyjnego miejsca pracy.



Paweł Pustelnik – Future Processing

**SoDA**

**Software  
Development  
Association**

Poland