

**ROLA
KONTRAKTÓW
I KOMPETENCJI
NA RYNKU
KANDYDATA**

ACCOUNTANCY &
MA/CONSTRUCTI
CONTACT CENTR
ATIONS/EDUCATI
HNOLOGY/LEGAL
SAFETY/POLICY&
OURCES & MINING
ENGINEERING/HU
LOGISTICS/FACILITIES MANAGEMENT/FINANCIAL
CIAL SERVICES/SOCIAL CARE/SALES & MARKETI
ING/ENERGY/OFFICE SUPPORT/RESPONSE MANA
HEALTHCARE/OIL & GAS/ARCHITECTURE/ASSESS
& DEVELOPMENT/PUBLIC SERVICES/ACCOUNTAN
NCY & FINANCE/EDUCATION/PHARMA/CONSTRU
NSTRUCTION & PROPERTY/RESOURCE MANAGEM
MENT/MANUFACTURING & OPERATIONS
INFORMATION TECHNOLOGY/SALES & MARKETING/
RATEGY/BANKIN
MARKETING/ENE
MINING/TELECOMS
HUMAN RESOURC
RES/FINANCIAL
PHARMA/MANUF
HEALTHCARE/AR
PROCUREMENT/H

UCATION/PHARM
TY/CONTACT CEN
URING & OPERATI
ON TECHNOLOGY
NT/HEALTH & SAF
NKING/RESOURC
INSURANCE/ENG
RESOURCES/LOG
PUBLIC SERVICES
RESOURCES & MIN
ENGINEERING /H
CONTACT CENTR
ES/SOCIAL CENTR
NG/ENERGY/HEA
OFFICE SUPPORT
LEGAL/OIL & GAS

SPIS TREŚCI

WSTĘP	3
KOMPETENCJE, KTÓRE MAJĄ ZNACZENIE	4
STABILIZACJA Z DOBRĄ PERSPEKTYWĄ	6
USŁUGI KONTRAKTINGU A REKRUTACJE NA ETAT	8
NIEUZASADNIONE OBAWY	10
KONTAKT	12

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 **6 115 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 2018 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 stworzyć raport, który pomoże zarówno pracownikom, jak i specjalistom IT, w podejmowaniu świadomych decyzji biznesowych i zawodowych.

WSTĘP



“ Obserwujemy również większe zainteresowanie firm usługami kontraktującymi. Pracodawcy dostrzegają, iż otwarcie się na taki model współpracy daje dostęp do większej puli specjalistów, którzy coraz częściej preferują właśnie pracę w modelu B2B. ”

Szanowni Państwo,

Niezależnie od zawirowań politycznych i gospodarczych, branża IT od wielu lat jest jednym z najprężniej rozwijających się segmentów rynku. Zapotrzebowanie na specjalistyczne kompetencje utrzymuje się na stałym, wysokim poziomie. Umacniający się rynek kandydata, o czym niemal codziennie słyszymy w mediach, w branży IT jest szczególnie widoczny.

W porównaniu do ubiegłego roku nie obserwujemy jednak znaczących wzrostów wynagrodzeń kontraktorów IT. Z naszych analiz wynika, że dynamika wzrostu wynagrodzeń zatrudnionych w modelu B2B uległa pewnemu wyhamowaniu. Jest to związane między innymi z faktem, iż luka płacowa między specjalistami IT w Polsce i innymi krajami europejskimi, z roku na rok jest coraz mniejsza. Dotyczy to zarówno specjalistów o unikalnych kompetencjach programistycznych, jak i tych pracujących w popularnych na rynku technologiach.

Rynek usług rekrutacyjnych podlega również ciągłej transformacji, a od firm oferujących usługi kontraktujące oczekuje się coraz bardziej kompleksowych rozwiązań. Realne partnerstwo wymaga od nas większego zaangażowania w proces weryfikacji umiejętności technicznych kandydatów, a także gotowości do wzięcia odpowiedzialności za całe zespoły po stronie klienta i współpracę w modelu managed services.

Mam nadzieję, że niniejszy raport będzie interesującą lekturą zarówno dla firm, które korzystają z usług IT kontraktingu, jak i dla specjalistów pracujących w modelu B2B na wciąż rosnącym rynku IT.

Życzę miłej lektury,

Arkadiusz Wargin
IT Contracting Director

KOMPETENCJE, KTÓRE MAJĄ ZNACZENIE



“ Zarówno od programistów, analityków, jak i administratorów wymaga się umiejętności, które wpływają na budowę biznesowych relacji, odpowiedni przepływ informacji oraz adaptację do dynamicznych warunków. ”

Rynek pracownika coraz mocniej wpływa na ofertę pracodawców i wyznacza standardy zatrudnienia w branży. Pasywnego kandydata można zachęcić do zmiany pracy, dopasowując ofertę do jego oczekiwań i odpowiadając na najistotniejsze dla niego czynniki decydujące o zmianie pracodawcy

Firmy zatrudniające specjalistów IT są świadome rozkładu sił na rynku pracy i konieczności wyjścia naprzeciw oczekiwaniom kandydatów. Dlatego też oferują coraz dogodniejsze warunki pracy i konkurencyjną siatkę płac, ale jednocześnie stawiają na kulturę organizacyjną oraz wartości, jakimi kierują się w codziennej pracy. Świadomi pracodawcy wiedzą, że najlepsi kandydaci chętniej wybiorą pracę dla firm reprezentujących wspierający styl zarządzania i przyjazną kulturę organizacyjną. Dostrzegają również, iż troska o klimat organizacyjny przekłada się na komfort wyboru najlepszych kandydatów, co jest dużym przywilejem na rynku pracownika.

Od wielu lat w branży IT kluczowymi kompetencjami były (i będą) te określane mianem „twardych”, czyli wiedza i kwalifikacje. Coraz częściej jednak na równi z nimi traktowane są kompetencje miękkie – umiejętności i cechy psychofizyczne. Tylko dla 5% organizacji umiejętności te nie mają znaczenia w dobie konkurencyjnego rynku pracy.

SYSTEMY I KOMUNIKACJA

Kompetencje „miękkie” koncentrują się na sposobie, w jaki pracownik zachowuje się podczas pracy – zarówno indywidualnej, jak i zespołowej. Od kompetencji twardych odróżnia je to, że stanowią pochodną charakteru i nie są mierzalne. Są za to uniwersalnymi umiejętnościami, które można kształtować – jest to jednak projekt długoterminowy,

wymagający samodyscypliny i konsekwencji w działaniu. O ile pożądane kompetencje techniczne, certyfikaty, znajomość narzędzi i systemów oraz trendy technologiczne zmieniają się w zależności od potrzeb firmy i kierunku rozwoju, o tyle zestaw poszukiwanych przez pracodawców kompetencji miękkich jest dość uniwersalny.

Do zestawu kompetencji najbardziej poszukiwanych przez pracodawców w branży IT – a więc również takich, które pracownicy powinni rozwijać – zalicza się przede wszystkim komunikatywność, umiejętność pracy w zespole oraz proaktywną postawę, połączoną z umiejętnością szybkiego rozwiązywania problemów.

Skuteczna komunikacja często wymieniana jest jako nadrzędna kompetencja ze względu na codzienną współpracę i wymianę informacji specjalistów IT z osobami nietechnicznymi, dla których ważny jest precyzyjny i jasny przekaz. Równie często podkreślana jest umiejętność pracy w zespole, stanowiąca wypadkową różnych podejść do zarządzania projektami IT. Wspólnym mianownikiem ich powodzenia jest jednak zawsze zespół specjalistów, który potrafi ze sobą współpracować, a przy tym rozumie, że terminowe zakończenie projektu jest wynikiem pracy całego zespołu.

Ogromną wagę pracodawcy przypisują także umiejętności szybkiego przyswajania informacji i efektywnego wykorzystywania swojej wiedzy oraz doświadczeń. To z kolei konsekwencja postępującego rozwoju technologicznego, dynamicznych zmian w branży oraz rosnącej potrzeby digitalizacji. Zdolność uczenia się i otwartość na poznawanie nowych technologii jest niezwykle istotna w branży, w której każdego roku powstają nowe kategorie urządzeń i oprogramowania.

Elwira Haładus

Delivery Team Manager IT Contracting

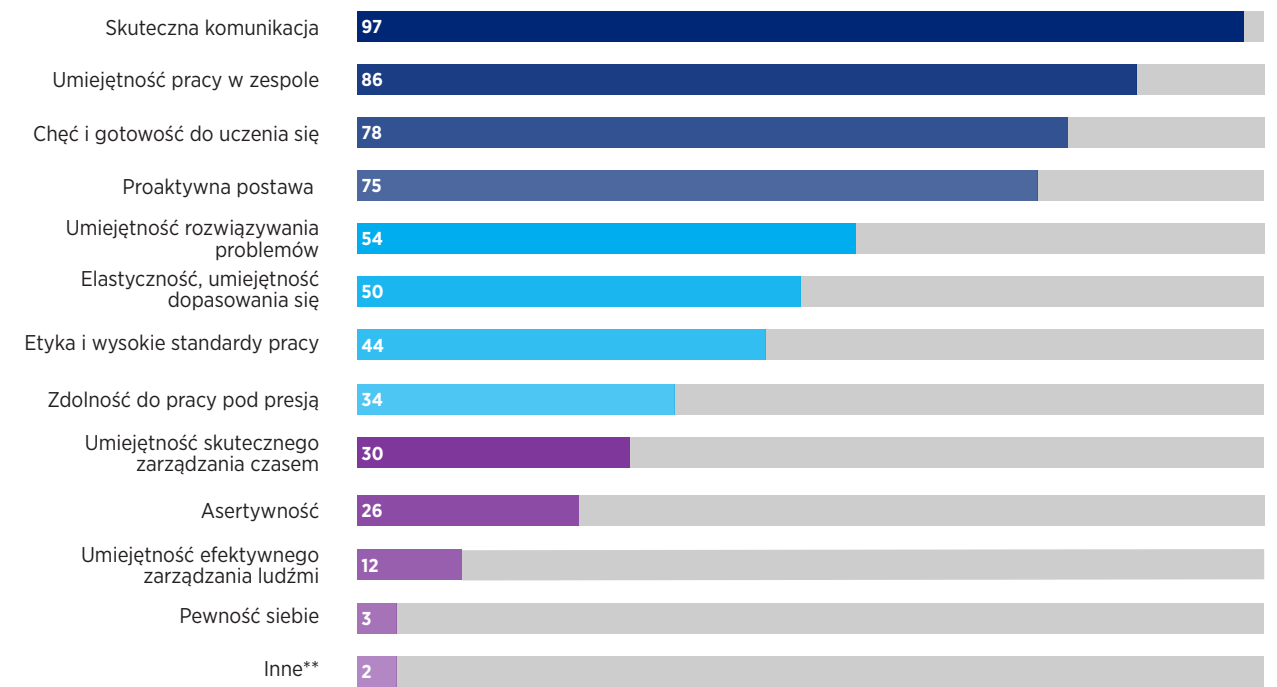
W jakim stopniu zgadzasz się ze stwierdzeniem, że pracownicy działów IT potrzebują nie tylko umiejętności technicznych, ale również umiejętności miękkich, aby wyróżnić się na rynku pracy i odpowiadać na potrzeby firm?

Perspektywa firm



Kompetencje miękkie kluczowe w branży IT*

Perspektywa firm



* Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi.

** Wśród innych respondentów najczęściej wymieniali szeroką perspektywę, umiejętność słuchania.



“ Presja na wzrost wynagrodzeń zmniejsza się. Można pokusić się nawet o stwierdzenie, iż rynek usług IT kontraktingu stabilizuje się – staje się coraz bardziej dojrzały i przewidywalny. ”

Za nami kolejny udany rok na rynku usług IT kontraktingu. Firmy świadczące takie usługi zwiększają swoją skalę nawet o 20-30% rok do roku i mogą pochwalić się taką dynamiką na przestrzeni kilku ostatnich lat. Stymulatorem dalszego wzrostu będzie przede wszystkim niezmiennie dobra kondycja całego rynku IT oraz coraz większe znaczenie rozwiązań mobilnych, usług w chmurze oraz rozwiązań związanych z przetwarzaniem i analizą dużej ilości danych.

Ciągły i dynamiczny rozwój technologii prowadzi do dużego zapotrzebowania na wykwalifikowanych pracowników. Sektor IT niezmiennie generuje więcej miejsc pracy, niż jakikolwiek inny. Rynek w dużej mierze napędzany jest przez firmy zagraniczne, które przenoszą swoją działalność do Polski, otwierając kolejne centra przetwarzania danych i tworząc atrakcyjne miejsca pracy dla specjalistów. Wpływ na szybki rozwój rynku mają również firmy z branży fintech, których dynamikę mogliśmy dobrze zaobserwować w minionym roku. W tym wypadku można mówić o przejściu z fazy budowania koncepcji do realnych wdrożeń komercyjnych – również tych opartych o technologię blockchain. Stałym motorem napędowym rynku IT pozostają także rozwiązania e-Commerce.

RYNEK KANDYDATA

W branży IT wciąż funkcjonuje silny rynek kandydata i wszystko wskazuje na to, że ta tendencja utrzyma się w nadchodzących latach. Zapotrzebowanie na specjalistów jest wysokie w całej Europie. Uczelnie wyższe nie są w stanie

zagwarantować wymaganej liczby absolwentów kierunków związanych z nowymi technologiami i nie wszyscy podejmują pracę na lokalnym rynku. Luka między popytem a podażą na kompetencje technologiczne w Polsce stale rośnie. Silna pozycja kandydatów i dobre warunki rynkowe nadal przekładają się na wzrosty płac, choć ich dynamika nie jest podobna do lat ubiegłych.

O postępującej dojrzałości rynku świadczy stabilizacja stawek – zarówno oczekiwanych przez kandydatów, jak i tych, które są w stanie zaakceptować firmy korzystające z usług IT kontraktingu. Wygląda na to, iż część firm osiągnęła granicę opłacalności realizowanych projektów IT. Nie mogą sobie pozwolić na ciągły wzrost kosztów zatrudnienia, niezależnie od presji wywieranej przez pracowników. Firmy starają się również coraz bardziej balansować między wymaganiem kompetencji technologicznych a wysokością kosztów związanych z ich pozyskaniem. Przedsiębiorstwa są również coraz częściej skłonne poczekać na dobrego kandydata, który pozwoli zachować dobry stosunek ceny (oczekiwań finansowych kontraktora) do jakości (poziomu kompetencji, jaki aktualnie posiada). Rosną również wymagania stawiane firmom zajmującym się outsourcingiem zasobów IT. Klienci oczekują kandydatów nie tylko dysponujących sprawdzoną wiedzą merytoryczną, ale również kompetencjami miękkimi.

Mimo obserwowanej stabilizacji płacowej, rynek usług IT kontraktingu będzie rozwijał się bardzo dynamicznie. Analiza trendów pozwala również przypuszczać, że rokrocznie zwiększać się będzie liczba firm zainteresowanych kontraktowaniem IT oraz specjalistów wybierających model B2B.

Mariusz Dyrda
Executive Manager IT Contracting

SOFTWARE DEVELOPER

C/ C++	MIN*	OPT**	MAX*
Junior Developer (1-3 lata doświadczenia)	40/h	50/h	60/h
Developer (3-5 lat doświadczenia)	60/h	95/h	110/h
Senior Developer (5+ lat doświadczenia)	90/h	110/h	120/h
Team Leader (5+ lat doświadczenia)	100/h	125/h	135/h

JAVA	MIN*	OPT**	MAX*
Junior Developer (1-3 lata doświadczenia)	50/h	55/h	60/h
Developer (3-5 lat doświadczenia)	80/h	105/h	115/h
Senior Developer (5+ lat doświadczenia)	110/h	120/h	130/h
Team Leader (5+ lat doświadczenia)	125/h	130/h	140/h

.NET/ C#	MIN*	OPT**	MAX*
Junior Developer (1-3 lata doświadczenia)	40/h	50/h	55/h
Developer (3-5 lat doświadczenia)	80/h	100/h	115/h
Senior Developer (5+ lat doświadczenia)	100/h	120/h	130/h
Team Leader (5+ lat doświadczenia)	120/h	130/h	140/h

FRONT-END (HTML, CSS, JS)	MIN*	OPT**	MAX*
Junior Developer (1-3 lata doświadczenia)	40/h	55/h	60/h
Developer (3-5 lat doświadczenia)	60/h	85/h	105/h
Senior Developer (5+ lat doświadczenia)	100/h	115/h	120/h
Team Leader (5+ lat doświadczenia)	120/h	130/h	135/h

PHP	MIN*	OPT**	MAX*
Junior Developer (1-3 lata doświadczenia)	40/h	55/h	60/h
Developer (3-5 lat doświadczenia)	55/h	80/h	90/h
Senior Developer (5+ lat doświadczenia)	75/h	95/h	120/h
Team Leader (5+ lat doświadczenia)	90/h	105/h	120/h

MOBILE	MIN*	OPT**	MAX*
Junior Developer (1-3 lata doświadczenia)	50/h	65/h	70/h
Developer (3-5 lat doświadczenia)	70/h	95/h	110/h
Senior Developer (5+ lat doświadczenia)	100/h	110/h	120/h
Team Leader (5+ lat doświadczenia)	125/h	135/h	140/h

SOFTWARE DEVELOPMENT	MIN*	OPT**	MAX*
Scrum Master	100/h	130/h	135/h

* Stawka godzinowa netto w PLN w ramach współpracy B2B.

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



“ Forma zatrudnienia nie jest kluczowym czynnikiem decydującym o tym, czy zespół jest zgrany, efektywny i utożsamia się z daną marką. Wszystko zależy od specyfiki działania firmy oraz polityki kadrowej. ”

Usługi kontraktingu cieszą się coraz większą popularnością na naszym rynku. Nie tylko wśród dużych międzynarodowych firm mających oddziały w Polsce, ale również w lokalnych, mniejszych przedsiębiorstwach. Z naszych badań wynika, że przynajmniej jedna czwarta firm z całej branży IT korzysta lub korzystała z takich usług.

Czy firmy powinny dążyć do modelu, w którym szeroko rozumiane zespoły technologiczne budowane są głównie w oparciu o kontrakt? Na to pytanie nie ma jednej, właściwej odpowiedzi. Na kontraktowanie należy patrzeć z perspektywy pracodawcy i pracownika oraz modelu działania firmy na rynku. Dodatkowo należy wziąć pod uwagę uwarunkowania mentalne – zarówno po jednej, jak i drugiej stronie. Dla części osób umowa o pracę jest potwierdzeniem rzeczywistej przynależności, podczas kiedy dla innych – wyłącznie formą zatrudnienia, która nie ma związku z poczuciem bycia pełnowartościowym członkiem zespołu.

Jako eksperci rynku pracy, oferujący zarówno usługi kontraktingu, jak i rekrutację stałe, patrzymy na rynek pracy z szerokiej perspektywy i nie wartościujemy, który model jest lepszy. Ważne jest jednak zrozumienie różnic pomiędzy modelami zatrudnienia B2B przy współpracy z partnerem świadczącym usługi kontraktingu oraz rekrutacjami bezpośrednimi na umowę o pracę. Firmy pozostające w stereotypowym myśleniu, że pracownik na umowę o pracę jest „nasz” a kontraktor pozostaje „nasz, ale inaczej”, tracą z oczu wiele korzyści.

Korzyści z takiej formy współpracy – zarówno dla firmy, jak i dla kontraktora – jest wiele. Z perspektywy finansowej, zatrudnienie pracownika na umowę o pracę jest dla przedsiębiorstwa wyłącznie kosztem operacyjnym (OpEx - Operating Expenditures). Firmy realizujące projekty

wdrożeniowe, stanowiące inwestycję w rozumieniu finansowym, mogą traktować usługi kontraktingu jako część inwestycji (CapEx - Capital Expenditures), a tym samym dokonywać odpisów amortyzacyjnych. Z kolei z perspektywy kontraktora, praca w modelu B2B pozwala osiągać wyższe wynagrodzenia, ponieważ jednoosobowa działalność gospodarcza nie jest obciążana tak wysokimi kosztami, jak umowa o pracę, a system podatkowy premiuje model B2B. Zespół zbudowany w modelu kontraktingu nie generuje także rezerw urlopowych. Można też odnieść wrażenie, że kontraktorzy to jedna z najzdrowszych grup pracowniczych, gdyż zdecydowanie rzadziej przerywają pracę z powodu niedyspozycji fizycznej.

Z pewnością model B2B jest atrakcyjny dla specjalistów o unikalnych kompetencjach, którzy cenią stały rozwój zawodowy i możliwość elastycznej zmiany projektów, a tym samym klientów, dla których pracują. Z naszych doświadczeń wynika również, że wielu kontraktorów pracuje u tego samego klienta przez wiele lat i staje się integralną częścią zespołu, utożsamiając się z marką firmy. Forma zatrudnienia pozostaje wyłącznie mechanizmem rozliczeń.

Największy udział kontraktorów w stosunku do pracowników obserwujemy w firmach technologicznych, gdzie rozwój produktu jest nierozdzielnie związany z projektami informatycznymi – jak w przypadku branży telekomunikacyjnej lub bankowej. Dotyczy to również firm, które traktują technologię informatyczną jako klucz do uzyskania przewagi konkurencyjnej.

Organizacje kształtujące świadomie swoją politykę kadrową, potrafią zbalansować liczbę pracowników na umowę o pracę w stosunku do kontraktorów pozyskanych od partnera świadczącego taką usługę.

Arkadiusz Wargin
IT Contracting Director

TESTY

TESTER	MIN*	OPT**	MAX*
Junior Tester (1-3 lata doświadczenia)	30/h	40/h	50/h
Tester (3-5 lat doświadczenia)	70/h	85/h	95/h
Senior Tester (5+ lat doświadczenia)	90/h	105/h	110/h
Team Leader (5+ lat doświadczenia)	100/h	110/h	120/h

ZARZĄDZANIE I PLANOWANIE

ARCHITEKTURA	MIN*	OPT**	MAX*
Software Architect	110/h	130/h	135/h

ANALIZA BIZNESOWA	MIN*	OPT**	MAX*
Business Analyst (1-5 lat doświadczenia)	80/h	100/h	110/h
Business Analyst (5+ lat doświadczenia)	100/h	115/h	120/h

ZARZĄDZANIE PROJEKTEM	MIN*	OPT**	MAX*
IT Project Manager (1-5 lat doświadczenia)	80/h	100/h	115/h
IT Project Manager (5+ lat doświadczenia)	100/h	110/h	125/h

INFRASTRUKTURA

WSPARCIE TECHNICZNE	MIN*	OPT**	MAX*
1st Line Support	30/h	35/h	40/h
2nd Line Support	35/h	45/h	55/h
Team Leader	45/h	55/h	90/h
Process Manager	55/h	75/h	110/h

ADMINISTROWANIE SIECIAMI	MIN*	OPT**	MAX*
Network Administrator (1-5 lat doświadczenia)	50/h	60/h	80/h
Network Administrator (5+ lat doświadczenia)	75/h	80/h	100/h

ADMINISTROWANIE SYSTEMAMI	MIN*	OPT**	MAX*
Unix/ Linux (Redhat, AIX, Solaris) (1-5 lat doświadczenia)	50/h	80/h	100/h
Unix/ Linux (Redhat, AIX, Solaris) (5+ lat doświadczenia)	80/h	100/h	120/h
Microsoft Windows Server (1-5 lat doświadczenia)	50/h	80/h	90/h
Microsoft Windows Server (5+ lat doświadczenia)	75/h	100/h	115/h

* Stawka godzinowa netto w PLN w ramach współpracy B2B.

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

NIEUZASADNIONE OBawy



“ Stereotypem jest myślenie, iż współpraca z kontraktorami będzie droższa od zatrudnienia pracowników etatowych. Z analizy kosztów wynika, że kwoty są porównywalne. ”

Polski rynek IT jest w dobrej kondycji. Z szacunków PMR Research wynika, że rok 2018 przyniósł wzrost o kolejne 5,5%. Zapotrzebowanie na specjalistów IT zwiększa się nie tylko w firmach prywatnych, ale także w sektorze publicznym, który musi nadążać za szybko postępującą transformacją cyfrową.

Najdynamiczniejszego wzrostu doświadcza segment oprogramowania, co widać w prowadzonych projektach rekrutacyjnych. Programiści Java, C, C++, PHP oraz Python są poszukiwani na szeroką skalę. Jest to rezultat cyfryzacji, ale także konieczności modernizowania infrastruktury IT, aby funkcjonowała w zgodzie z przepisami prawa. Jako przykład może posłużyć dostosowanie procesów do przepisów RODO oraz wprowadzenie Jednolitego Pliku Kontrolnego. Firmy mają także do wykorzystania fundusze z unijnej perspektywy 2014-2020, które przepadną, jeśli nie zostaną zainwestowane.

TRUDY REKRUTACJI

Z badań Hays Poland wynika, że praca w oparciu o kontrakt staje się coraz bardziej popularną koncepcją. Doświadczenie w tej formie pracy posiada 26% pracowników IT, a możliwość współpracy z kontraktorami rozważa ponad połowa firm. Zatrudnianie na podstawie kontraktu to już nie tylko trend w krajach zachodnioeuropejskich, ale również w Polsce.

Dlaczego nadal wiele firm nie korzysta, a nawet nie bierze pod uwagę rozwiązania kontraktingu usług IT? W dużej mierze wynika to z braku zrozumienia tej formy współpracy. Menedżerowie zarządzający funkcjami IT i działy HR nie znają korzyści zatrudniania kontraktorów, a czasem nawet nie wiedzą czy takie rozwiązanie jest dostępne w ich firmie.

KIEDY WARTO ZATRUDNIĆ KONTRAKTORA IT?

Jeśli firma ma do zrealizowania w określonym czasie projekt wymagający konkretnych kompetencji, to podjęcie współpracy z kontraktorem jest jednym z najlepszych rozwiązań. W odpowiedzi na potrzeby organizacji kontraktor może pracować w dowolnym wymiarze czasu. Kontrakt może być przedłużony, a przez cały czas trwania kontraktor będzie rozliczany za realny czas świadczonych usług. Współpraca na zasadach B2B odciąża firmę w zakresie administrowania czasem pracy oraz spełniania wymogów formalnych. Odpowiedzialność za te kwestie przejmuje agencja rekrutacyjna lub firma outsourcingowa, która zaoferowała usługi kontraktora. To samo dotyczy świadczeń pozapłacowych. Ponieważ umowa o świadczenie usług zawierana jest pomiędzy dwoma podmiotami gospodarczymi, kontraktorzy nie zaliczają się do pracowników firmy. Koszty współpracy można wliczyć w budżet projektu. W comiesięcznej opłacie za usługi świadczone przez kontraktora zawierają się wszystkie koszty – administracja, koszt urlopów i zwolnień lekarskich, dni wolne, benefity i marża agencji. Tymczasem koszt zatrudnienia pracownika etatowego to nie tylko wypłata brutto, ale również koszty pracodawcy oraz jego zobowiązania.

Świat specjalistów IT rządzi się swoimi prawami, co również powoduje obawy pracodawców. W niektórych firmach funkcjonuje przekonanie, że kontraktor będzie mniej zaangażowany i obowiązkowy od etatowych pracowników. Nie jest to prawda, a opinię o kandydacie można bardzo szybko zweryfikować.

Anna Tomyslak

Business Manager IT Contracting

TABELA WYNAGRODZEŃ 2019

BAZY DANYCH

ADMINISTRACJA I DEVELOPMENT	MIN*	OPT**	MAX*
Database Administrator (Oracle, SQL) (1-5 lat doświadczenia)	80/h	90/h	100/h
Database Administrator (Oracle, SQL) (5+ lat doświadczenia)	90/h	100/h	120/h
Database Developer (Oracle, PL/SQL) (1-5 lat doświadczenia)	75/h	95/h	115/h
Database Developer (Oracle, PL/SQL) (5+ lat doświadczenia)	90/h	105/h	125/h

SAP

MODUŁY: FI, CO, SCM, HCM, MDM	MIN*	OPT**	MAX*
SAP Consultant	120/h	140/h	155/h
SAP Senior Consultant	150/h	165/h	175/h

MODUŁY: CRM, BW/BI, PLM	MIN*	OPT**	MAX*
SAP Consultant	100/h	120/h	150/h
SAP Senior Consultant	130/h	145/h	170/h

BEZPIECZEŃSTWO

	MIN*	OPT**	MAX*
Security Engineer	90/h	120/h	135/h
Senior Security Engineer	115/h	130/h	145/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

Szczecin

T: +48 91 886 4600
E: szczecin@hays.pl

Trójmiasto

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

Poznań

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

Łódź

T: +48 42 209 4050
E: lodz@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.