

Raport o zarobkach w polskiej branży gier video

wyniki społecznościowego badania
przeprowadzonego w maju 2026



Wstęp.....	3
Metodologia.....	3
Notka autorska.....	3
Mediana, 20. i 80. percentyl.....	4
Brutto, netto, koszt pracodawcy.....	4
Co to znaczy?.....	4
Kontekst: osoby ankietowane i firmy.....	6
Wiek.....	9
Stabilność zatrudnienia.....	10
Mobilność.....	13
Zarobki.....	15
Rok do roku.....	15
Lokalizacja firmy.....	18
Profil firmy.....	19
Staż w branży.....	22
Stanowisko.....	23
Rodzaj umowy.....	24
Płeć.....	26
Specjalizacja.....	27
Praca zdalna.....	28
Bonusy.....	30
Przyszłość branży.....	31
Stosunek do A.I.....	32
Zestawienia zbiorcze.....	34
Statystyki podstawowe dot. ankietowanych.....	34
Zatrudnienie / bezrobocie.....	38
Mobilność zawodowa.....	41
Wynagrodzenia w 2025.....	43
Porównanie rok do roku.....	48
Specjalizacje.....	52
Dane zbiorcze dla wszystkich specjalizacji.....	52
Specjalizacja: Art.....	54
Specjalizacja: Code.....	56
Specjalizacja: Design.....	58
Specjalizacja: Production.....	60
Specjalizacja: QA.....	62
Dodatek: wypowiedzi jakościowe.....	64
Komentarze o stanie branży.....	64

Wstęp

W tej sekcji tłumaczymy, jak zebraliśmy i opracowaliśmy dane.

W sekcjach [Kontekst](#), [Stabilność zatrudnienia](#), [Mobilność](#), [Zarobki](#), [Praca zdalna](#) i [Bonusy](#), omawiamy wybrane, naszym zdaniem, najważniejsze dane.

Zapytaliśmy w tym roku również o wasze przewidywania co do [przyszłości branży](#) i [stosunek do AI](#). Oprócz danych ilościowych, prezentujemy również zebrane komentarze i [wypowiedzi jakościowe](#).

Jeżeli nie lubisz czytać i/lub lubisz ciekawe wykresy, zapraszamy od razu do sekcji [Zestawienia zbiorcze](#), gdzie prezentujemy szczegółowe dane w formie graficznej.

Metodologia

Badanie opiera się o ankietę internetową zbierającą dane o zarobkach przed opłaceniem podatków i składek, jak i ich kontekście: polu działania firmy oraz doświadczeniu, specjalizacji, płci i typie umowy osoby ankietowanej.

Ankieta była dostępna w dniach 1-31 maja 2026 na Facebooku, LinkedIn, grupach i forach internetowych dla twórców gier, reklamowana przez autora podczas konferencji Digital Dragons oraz propagowana przez Związek Pracowników Branży Gier i kanałami prywatnymi przez osoby ankietowane.

Przez czas badania spłynęło 975 ankiet, z czego po odrzuceniu skrajnych wyników i danych ewidentnie błędnych, do dalszej analizy trafiło 961 ankiet. Zgodnie z raportem [The Game Industry of Poland](#) z 2025, w polskim gamedevie pracuje 14,5 tys. osób, ankieta objęła więc co najmniej 7% badanej populacji.

Notka autorska

Raport przygotowali:

- Artur Ganszyniec: przygotowanie ankiety, wstępne opracowanie danych, treść raportu.
- Agata Hacura: wyliczenie i wyjaśnienie kosztu pracodawcy, opracowanie danych szczegółowych i przygotowanie wykresów.

Mediana, 20. i 80. percentyl

W niniejszym raporcie, aby dokładniej oddać strukturę zarobków, zamiast średniej korzystamy z innych wskaźników:

- **Mediana** – oznacza, że połowa wyników przypada poniżej a połowa powyżej tej wartości
- **20 percentyl** – oznacza, że tylko 20% wyników przypada poniżej tej wartości
- **80 percentyl** – oznacza, że aż 80% wyników przypada poniżej tej wartości

Czyli jeżeli zarabiam tyle co mediana, to połowa badanych zarabia więcej niż ja, a połowa mniej. Jeśli zarabiam tyle co 20 percentyl, to czterech z pięciu badanych zarabia więcej niż ja, a jeden na pięciu mniej. Jeśli zarabiam tyle, co 80 percentyl, to czterech na pięciu badanych zarabia mniej niż ja, a jeden na pięciu więcej.

Brutto, netto, koszt pracodawcy

W ankiecie pytaliśmy o zarobki przed opłaceniem podatków i składek: dla Umowy o Pracę, Umowy o Dzieło i Umowy Zlecenie kwoty brutto z umowy, a w przypadku B2B kwoty netto z faktury (bez VATu).

UWAGA: od tego roku, żeby lepiej odzwierciedlić realia rynku, zebrane dane o zarobkach przeliczamy na całkowity koszt pracodawcy i ta właśnie wartość pokazywana jest na wykresach. Kwotę do dyspozycji możesz wyliczyć zależnie od rodzaju współpracy.

Co to znaczy?

Praktyka wskazuje, że wiele firm ma zabudżetowaną na pracownika konkretną kwotę i zależnie od formy współpracy wypłaca różną kwotę “na rękę”. Analizując całkowity koszt pracodawcy, łatwiej jest porównać wynagrodzenie dwóch osób na różnych umowach.

Umowa o Pracę

- Koszt pracodawcy = kwota brutto na umowie + ZUS pracodawcy
- Kwota brutto na umowie = kwota netto (na rękę) + PIT + ZUS pracownika

Składki ZUS i podatek PIT są pobierane i odprowadzane przez pracodawcę.

B2B

- Koszt pracodawcy = kwota netto na fakturze

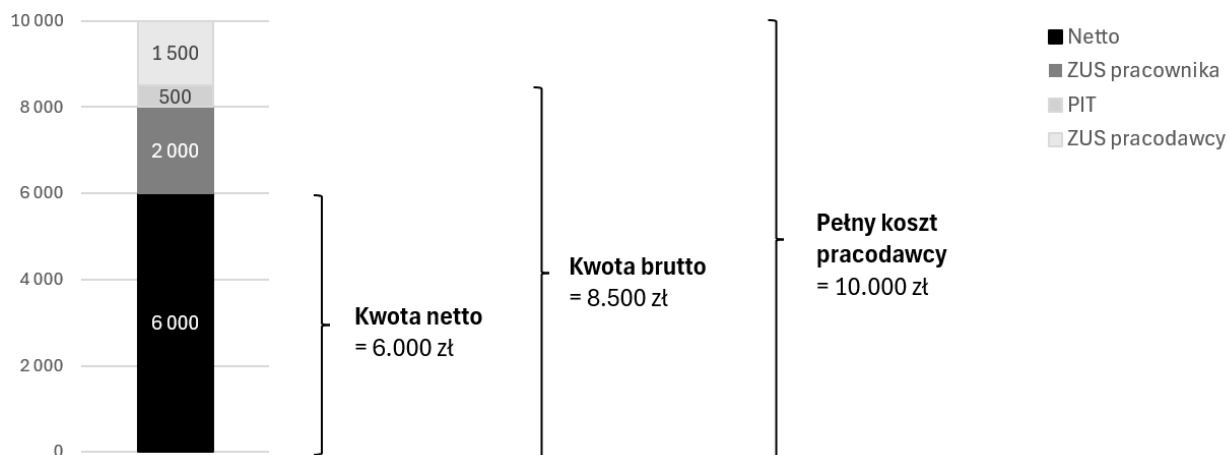
Składki ZUS i podatek PIT są odprowadzane samodzielnie przez osobę prowadzącą działalność gospodarczą.

Tak, wiemy, że to skomplikowane, ale niestety tak działa nasz system ubezpieczeń i system podatkowy.

Przykład – jak koszt pracodawcy przekłada się na kwotę “na rękę”

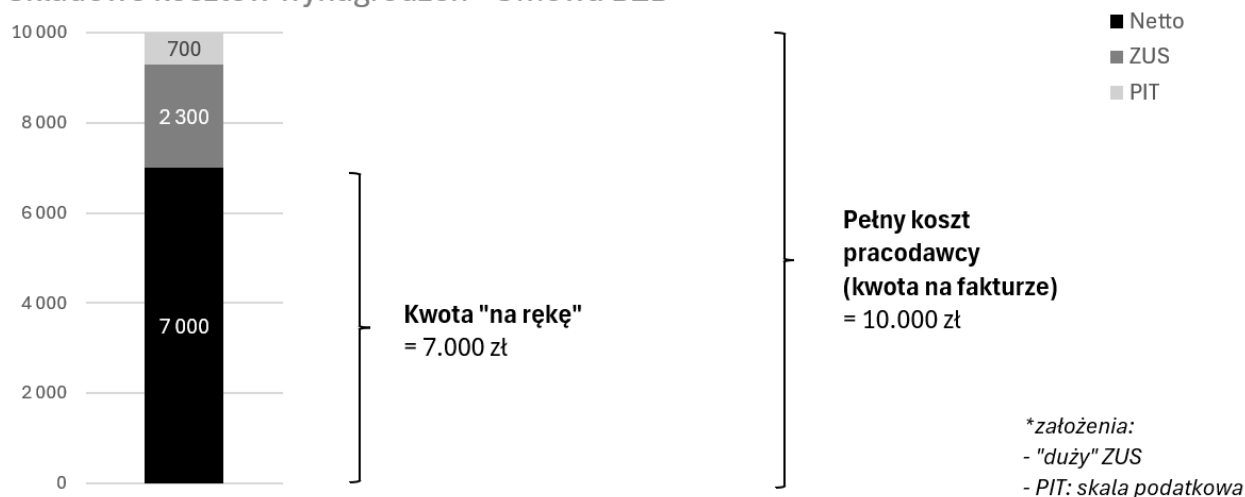
Jeśli pracujesz na UoP, kwota 10 tys. zł kosztów wynagrodzenia, które ponosi Twój pracodawca, przekłada się na ok. 8,5 tys. zł wynagrodzenia brutto (kwota wpisana w umowie) i ok. 6 tys. zł wynagrodzenia netto (“na rękę”).

Składowe kosztów wynagrodzeń - Umowa o pracę



Jeśli współpracujesz na B2B, kwota 10 tys. zł kosztów wynagrodzenia, które ponosi Twój pracodawca, jest równa kwocie 10 tys. zł na fakturze. W tym przypadku koszty ZUS, podatki itd. pozostają po twojej stronie.

Składowe kosztów wynagrodzeń - Umowa B2B*

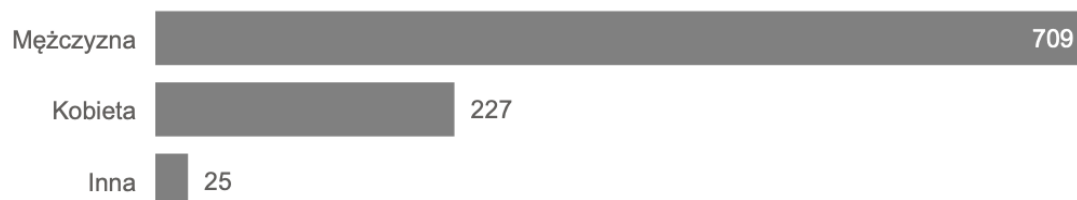


To, jak wartości z wykresów przekładają się na wartości na rękę, możesz wyliczyć korzystając z **kalkulatora wynagrodzeń** dla UoP, UZ i UD <https://wynagrodzenia.pl/kalkulator-wynagrodzen/> lub **kalkulatora B2B** jeśli wystawiasz faktury <https://kalkb2b.pl/>

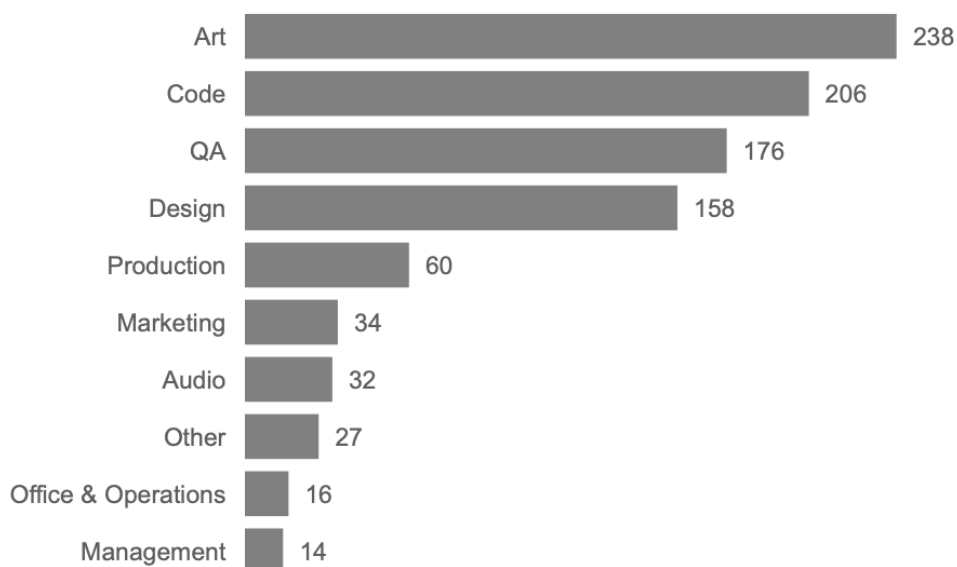
Kontekst: osoby ankietowane i firmy

Kobiety stanowią 24% ankietowanych, w porównaniu do 27% w 2024. Najbardziej reprezentowane specjalizacje to Art (25%), Code (21%) i QA (18%).

według płci

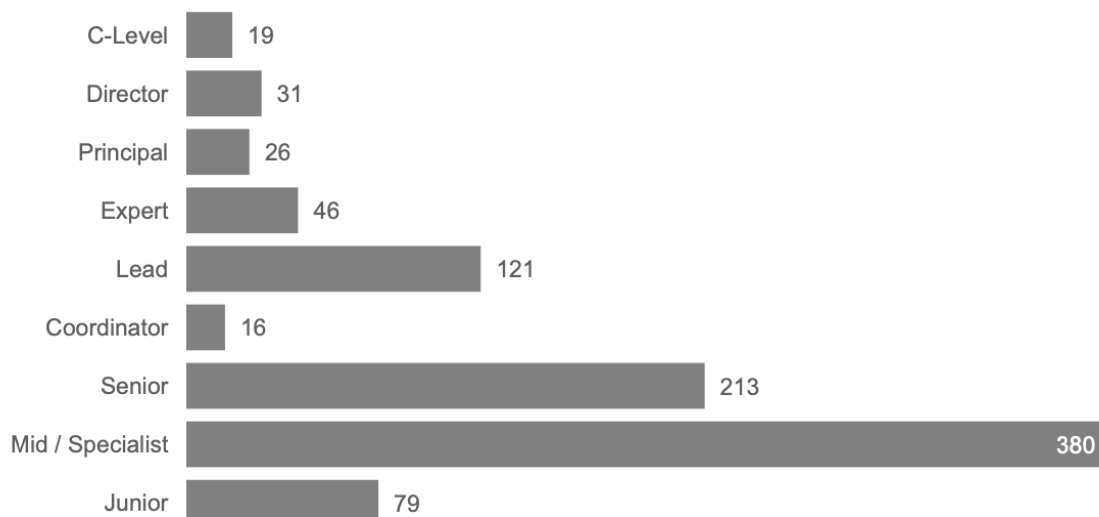


według specjalizacji

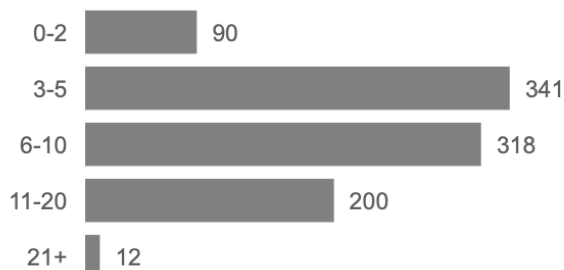


Najwięcej (41%) ankiet spłynęło od Specjalistów.¹ Najwięcej ankietowanych pracuje w branży 3-5 lat (35%) i 6-10 lat (33%), a 1% dłużej niż 20 lat. Udział ankietowanych pracujących od nie więcej niż dwóch lat z 20% w 2024 i 14% w 2025 do 9% w 2026. Najczęstsza forma umowy to Umowa o Pracę (41%) i B2B/faktura (36%). To pierwszy raz w historii naszych badań, gdy umowa o pracę okazała się popularniejsza niż B2B.

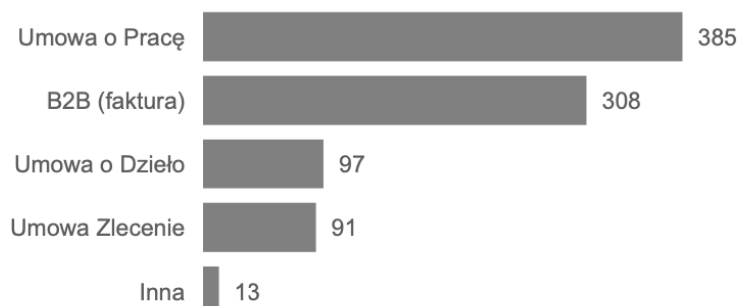
według poziomu stanowiska



według stażu pracy w branży



według rodzaju umowy



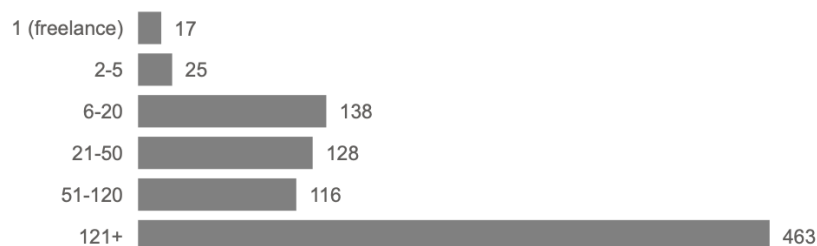
¹ Niektóre firmy oferują powyżej poziomu specjalisty dwie ścieżki awansu: liderską i ekspercką. Liderska to: Coordinator, Lead, Director, a ekspercka to: Senior, Expert, Principal. W tegorocznej ankiecie sprawdzamy, czy między tymi ścieżkami występują zauważalne różnice w płacach.

Dla firm z siedzibą w Warszawie pracuje 40% obecnie pracujących ankietowanych. Ponad połowa respondentów (52%) pracuje dla firm, zatrudniających ponad 120 osób (37% w 2025). Udział ankietowanych z firm zatrudniających między 50 a 120 osób spadł z 20% w 2024 i 16% w 2025 do 13% w 2026. 70% ankietowanych pracuje w firmach tworzących gry na PC i konsole. 69% odpowiedzi pochodzi od osób pracujących w firmach, które wydały ponad trzy tytuły, a 12% od pracowników firm, które nie wydały jeszcze swojej pierwszej gry.

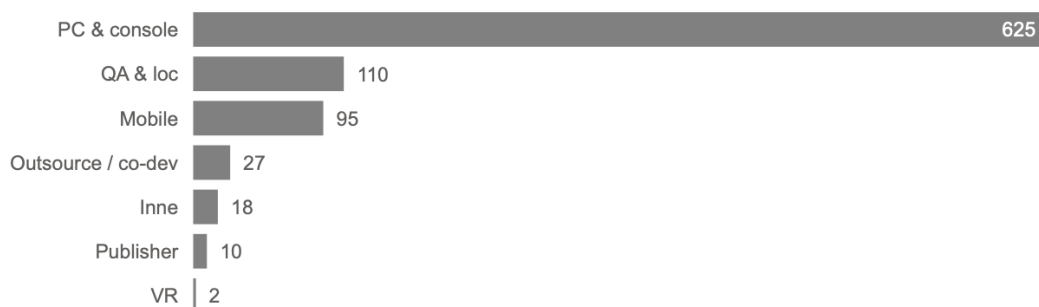
według lokalizacji firmy



według wielkości firmy



według profilu firmy

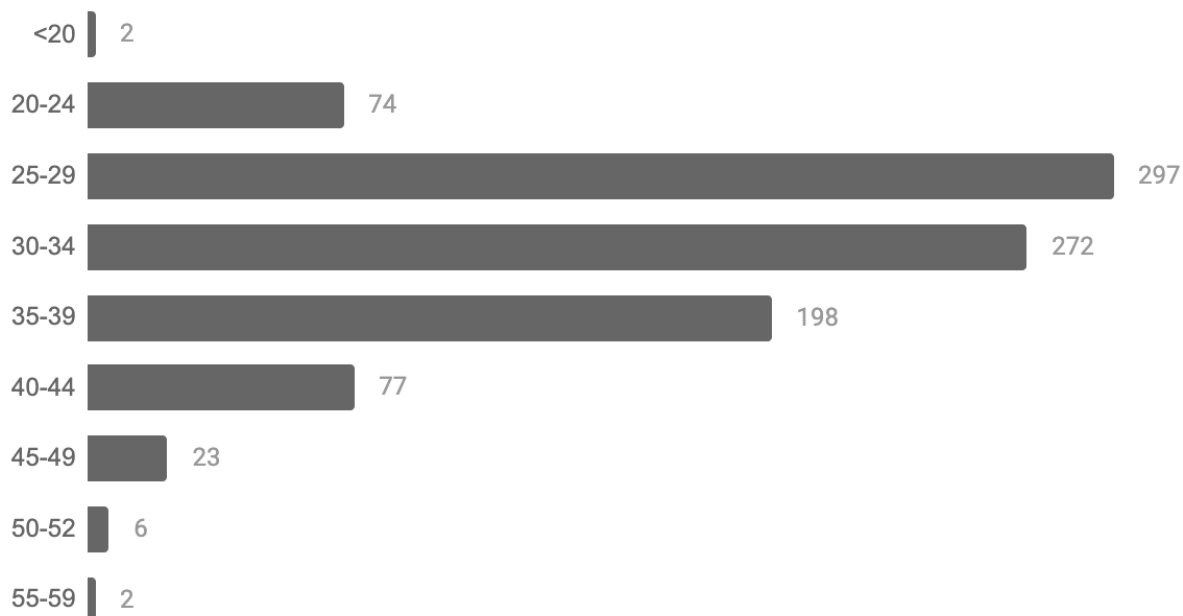


według doświadczenia firmy (ilość wydanych tytułów)



Wiek

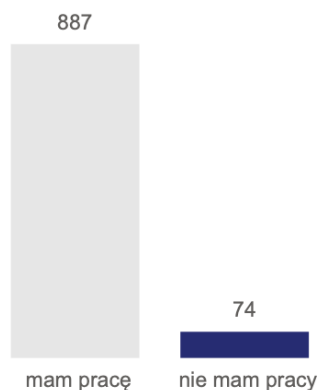
Najwięcej ankietowanych (60%) ma od 25 do 34 lat. Respondentów po 40-stce jest 11%, a po 50-stce 1%. Warto zwrócić uwagę, że w związku z tym, jak młoda jest polska branża gier, praktycznie nie mam jeszcze twórców gier w wieku emerytalnym.



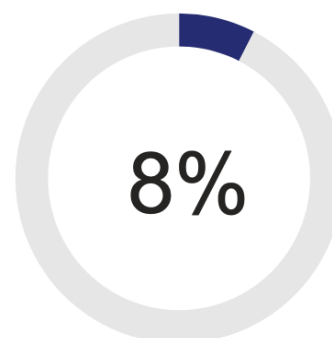
Stabilność zatrudnienia

W maju 2026 roku pracy nie miało 8% ankietowanych (spadek o 1% w porównaniu z danymi z 2025). Publikowana przez GUS stopa bezrobocia wynosiła w maju 2026 roku 5,9%.

Status zatrudnienia



Odsetek bezrobotnych w branży



Wśród kobiet wypełniających ankietę 7% nie miało w maju pracy (14% w 2025), podczas gdy wśród mężczyzn brak zatrudnienia zadeklarowało 8% (bez zmian).

● nie mam pracy ● mam pracę

według płci



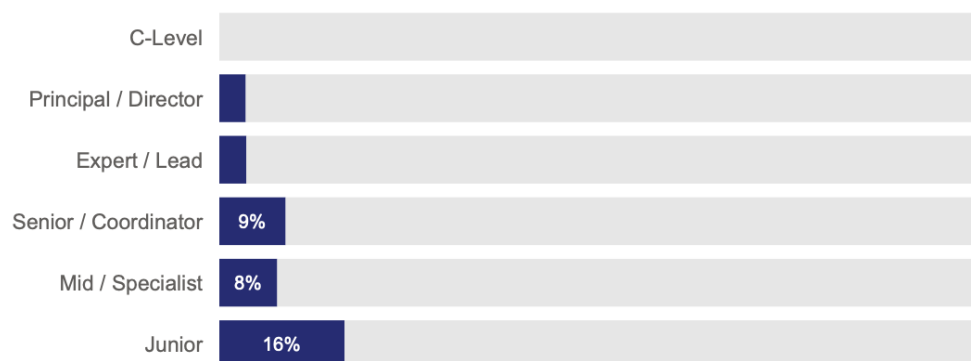
Procentowo, brak pracy zadeklarowało najwięcej artystek/ów (11%) oraz osób pracujących w działach code i design (po 9%). W przypadku specjalizacji nie ujętych na wykresie, próba ankietowanych była zbyt mała by wyciągnąć istotne wnioski.

według specjalizacji



Bazując na zebranych ankietach, brak pracy najbardziej dotknął osoby na stanowiskach juniorskich, z których 16% zadeklarowało brak zatrudnienia.

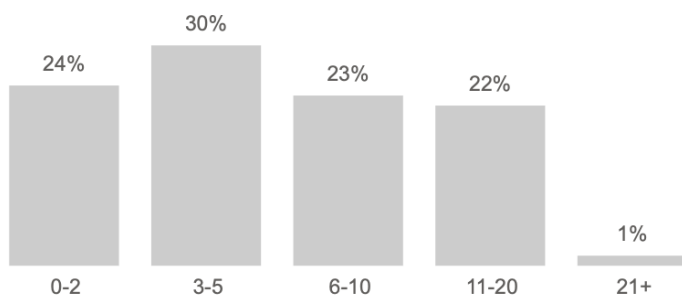
według poziomu stanowiska



Wśród osób bez pracy 24% ma mniej niż 2 lata doświadczenia. Takie osoby stanowią 9% wszystkich ankietowanych, co oznacza, że utrata pracy dotyka je proporcjonalnie mocniej.

Jak długo pracowałeś w branży?

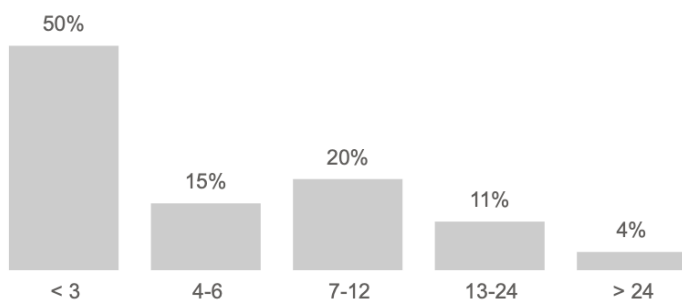
(w latach)



Połowa osób bez pracy szuka nowego miejsca od trzech miesięcy lub dłużej, a 35% dłużej niż pół roku. Wskaźniki te poprawiły się w porównaniu z zeszłym rokiem, choć wciąż są gorsze, niż te z 2024.

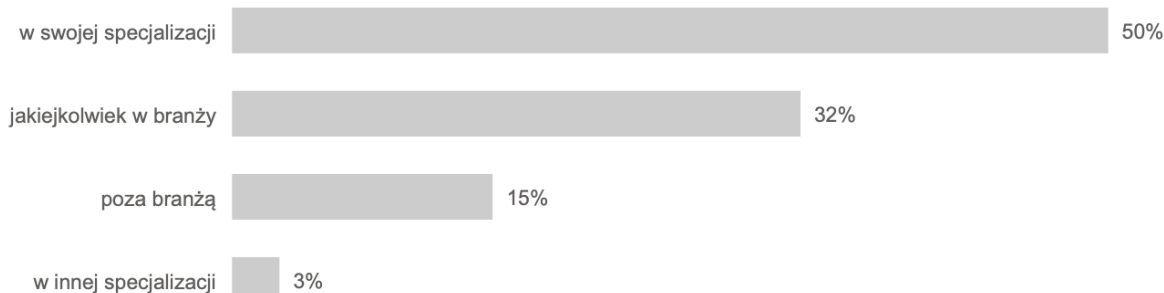
Jak długo pozostajesz bez pracy?

(w miesiącach)



Połowa osób jest zdecydowana szukać pracy w swojej specjalizacji, podczas gdy 15% deklaruje, że jest otwarta lub zdecydowana na szukanie pracy poza branżą. W ankiecie z 2025, pracy poza branżą szukało 18% bezrobotnych ankietowanych.

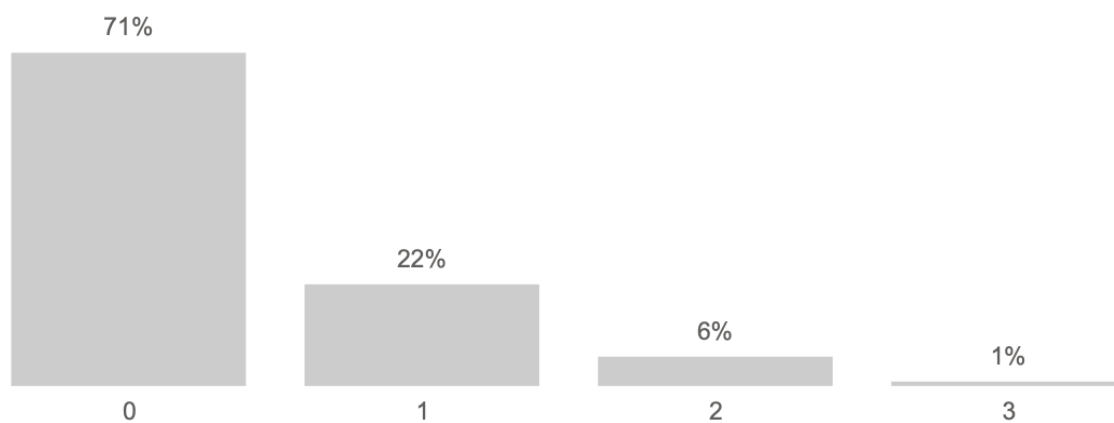
Jakiej pracy poszukujesz?



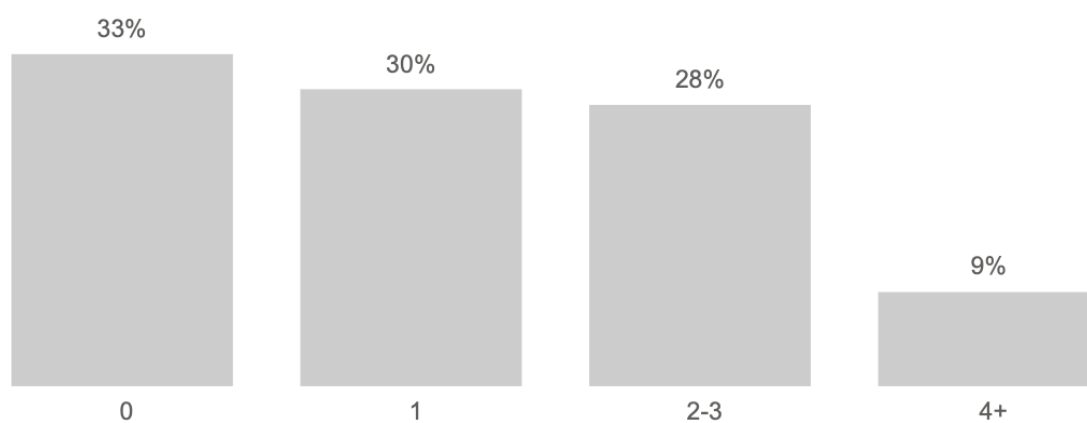
Mobilność

W ciągu minionego roku 29% ankietowanych zmieniło lub straciło pracę, z czego 6% częściej niż raz. W ciągu ostatnich pięciu lat pracę zmieniło 67% ankietowanych.

Ile razy zmieniłeś pracę w ciągu ostatnich 12 miesięcy?



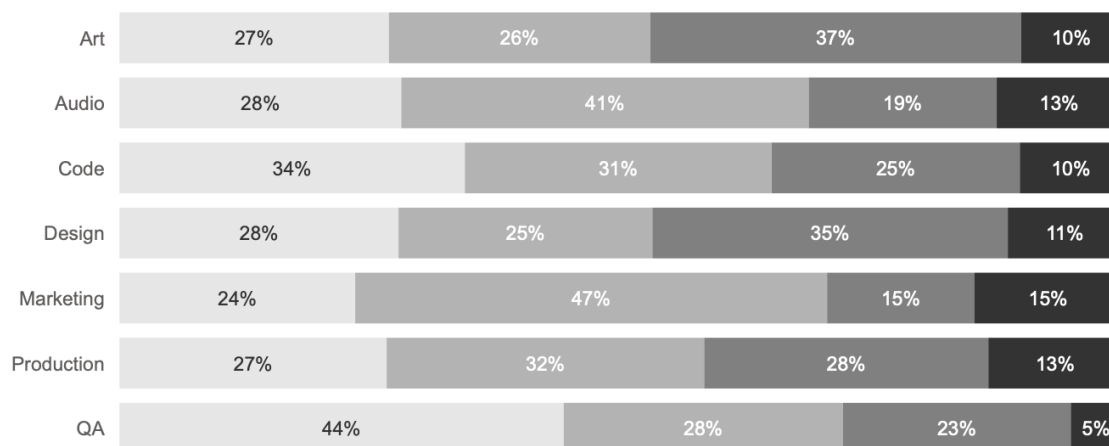
Ile razy zmieniłeś pracę w ciągu ostatnich 5 lat?



Najczęściej zmieniały pracę osoby zajmujące się marketingiem (77% choć raz), najrzadziej QA (56%) i programiści (66%).

Częstotliwość zmiany pracy w ostatnich 5 latach w podziale na **specjalizację** ankietowanych

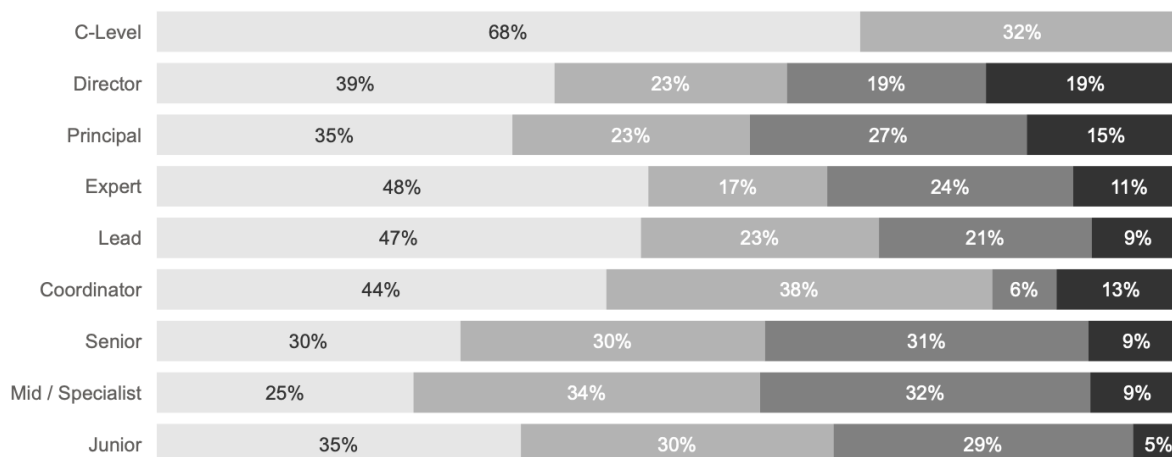
● 0 ● 1 ● 2-3 ● 4+



Analizując mobilność pod kątem poziomu stanowiska, można zauważyć, że najczęściej zmieniali pracę specjaliści (75% choć raz w ciągu ostatnich 5 lat) a najrzadziej dyrektorzy (32% choć raz w ciągu 5 lat).

Częstotliwość zmiany pracy w ostatnich 5 latach w podziale na **poziom stanowiska** ankietowanych

● 0 ● 1 ● 2-3 ● 4+



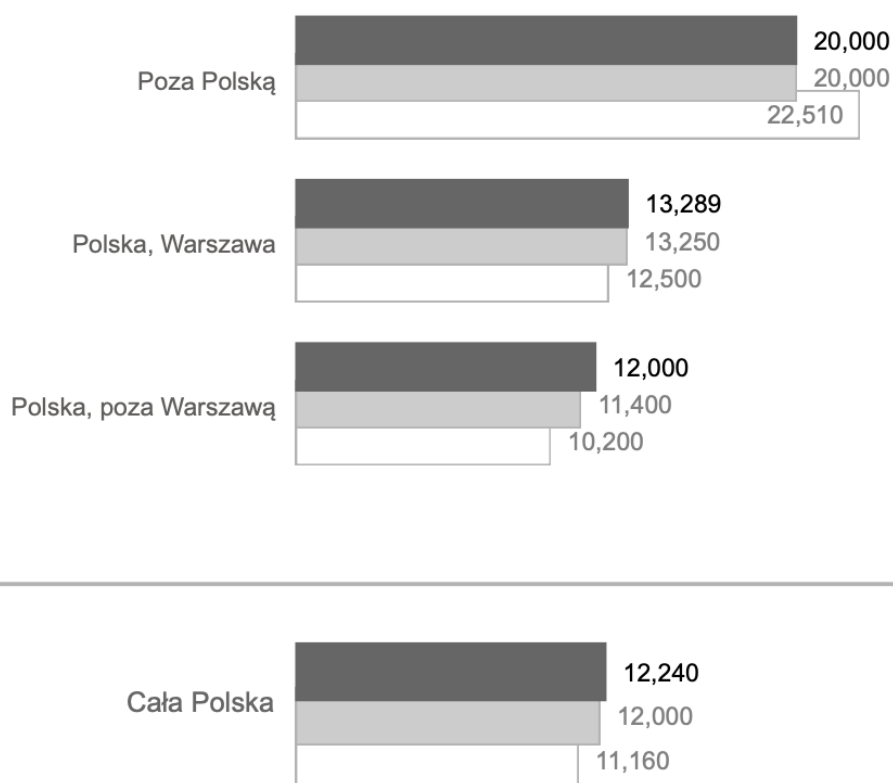
Zarobki

Rok do roku

Mediana deklarowanych zarobków w polskim gamedevie w 2026 wynosi 12.240 zł kosztu pracodawcy i jest wyższa o 2% od 12.000 zł deklarowanych w 2024. Biorąc pod uwagę inflację konsumencką na poziomie 3,1% (maj 2026, rok do roku), oznacza to **niewielki realny spadek zarobków**.

Lokalizacja firmy a wysokość wynagrodzenia r/r

○ Mediana 2024 ● Mediana 2025 ● Mediana 2026



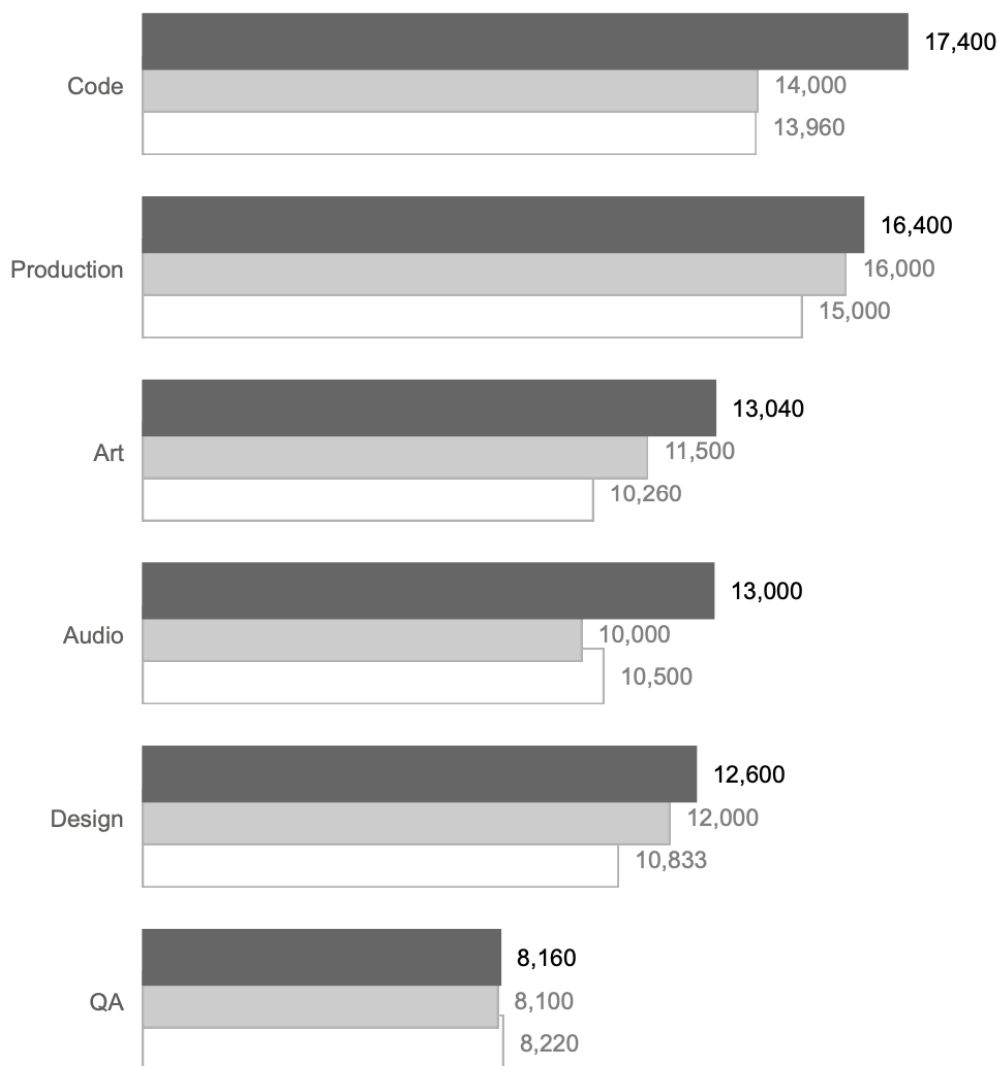
Dla Umowy o Pracę:

- 12 tys. zł kosztu pracodawcy = 10 tys. zł brutto na umowie = 7,1 tys. zł netto na rękę.
- 12,2 tys. zł kosztu pracodawcy = 10,2 tys. zł brutto na umowie = 7,3 tys. zł netto na rękę.
- 13,3 tys. zł kosztu pracodawcy = 11 tys. zł brutto na umowie = 7,9 tys. zł netto na rękę.
- 20 tys. zł kosztu pracodawcy = 16,6 tys. zł brutto na umowie = 11,6 tys. zł netto na rękę.

Gdy porównamy rok do roku dane według specjalizacji, możemy zauważyć wzrost mediany zarobków we wszystkich specjalizacjach, największy w Code. Jednocześnie zebrane dane pokazują stale powiększającą się lukę płacową między QA a innymi specjalizacjami.^{2 3}

Specjalizacja a wysokość wynagrodzenia r/r*

○ Mediana 2024 ● Mediana 2025 ● Mediana 2026



Dla Umowy o Pracę:

- 17,4 tys. zł kosztu pracodawcy = 14,4 tys. zł brutto na umowie = 10,2 tys. zł netto na rękę.
- 16,4 tys. zł kosztu pracodawcy = 13,6 tys. zł brutto na umowie = 9,6 tys. zł netto na rękę.
- 13 tys. zł kosztu pracodawcy = 10,8 tys. zł brutto na umowie = 7,7 tys. zł netto na rękę.
- 12,6 tys. zł kosztu pracodawcy = 10,5 tys. zł brutto na umowie = 7,5 tys. zł netto na rękę.
- 8,2 tys. zł kosztu pracodawcy = 6,8 tys. zł brutto na umowie = 5 tys. zł netto na rękę.

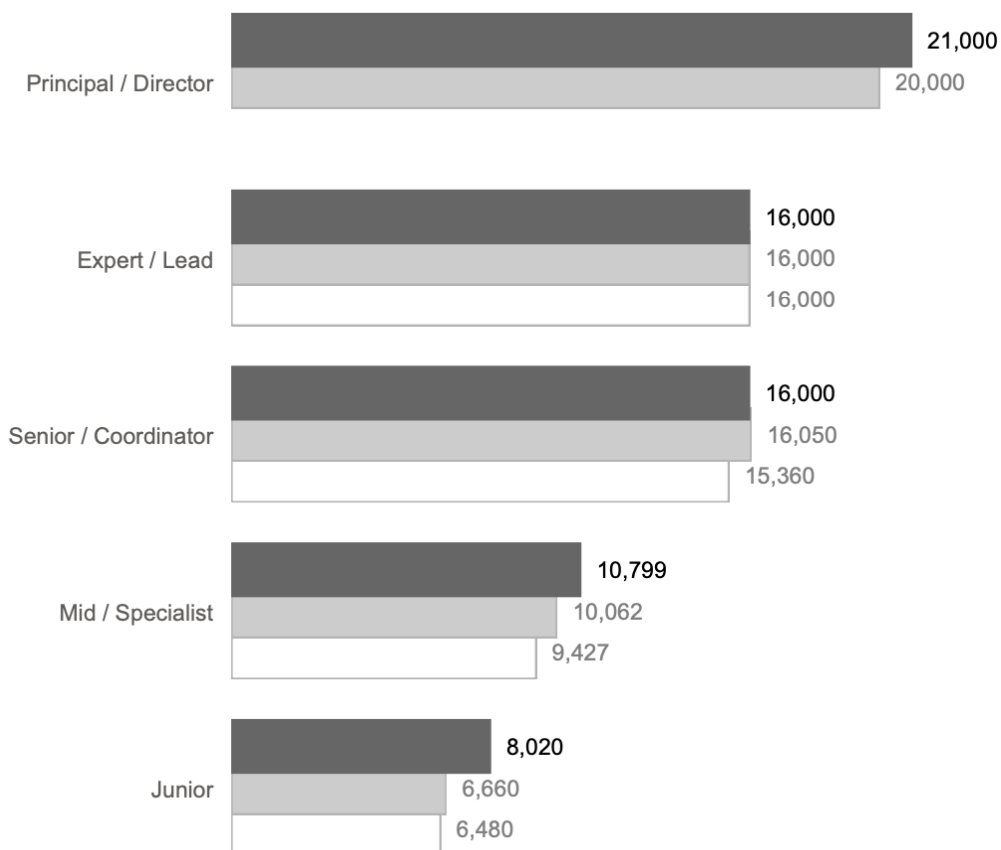
² Tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce.

³ Wartości dla Audio opierają się na zbyt małej liczbie ankiet, by wyciągać z nich statystycznie istotne wnioski.

Gdy porównamy rok do roku dane poziomu stanowiska, możemy zauważyć wzrost mediany zarobków dla juniorów i specjalistów, podczas gdy zarobki seniorów i leadów utrzymują się od trzech lat na tym samym poziomie.^{4 5}

Poziom stanowiska a wysokość wynagrodzenia r/r*

○ Mediana 2024 ● Mediana 2025 ● Mediana 2026



Dla Umowy o Pracę:

- 21 tys. zł kosztu pracodawcy = 17,4 tys. zł brutto na umowie = 12,2 tys. zł netto na rękę.
- 16 tys. zł kosztu pracodawcy = 13,3 tys. zł brutto na umowie = 9,4 tys. zł netto na rękę.
- 10,8 tys. zł kosztu pracodawcy = 9 tys. zł brutto na umowie = 6,4 tys. zł netto na rękę.
- 8 tys. zł kosztu pracodawcy = 6,6 tys. zł brutto na umowie = 4,9 tys. zł netto na rękę.

⁴ Tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce.

⁵ Wartości dla Audio opierają się na zbyt małej liczbie ankiet, by wyciągać z nich statystycznie istotne wnioski.

Lokalizacja firmy

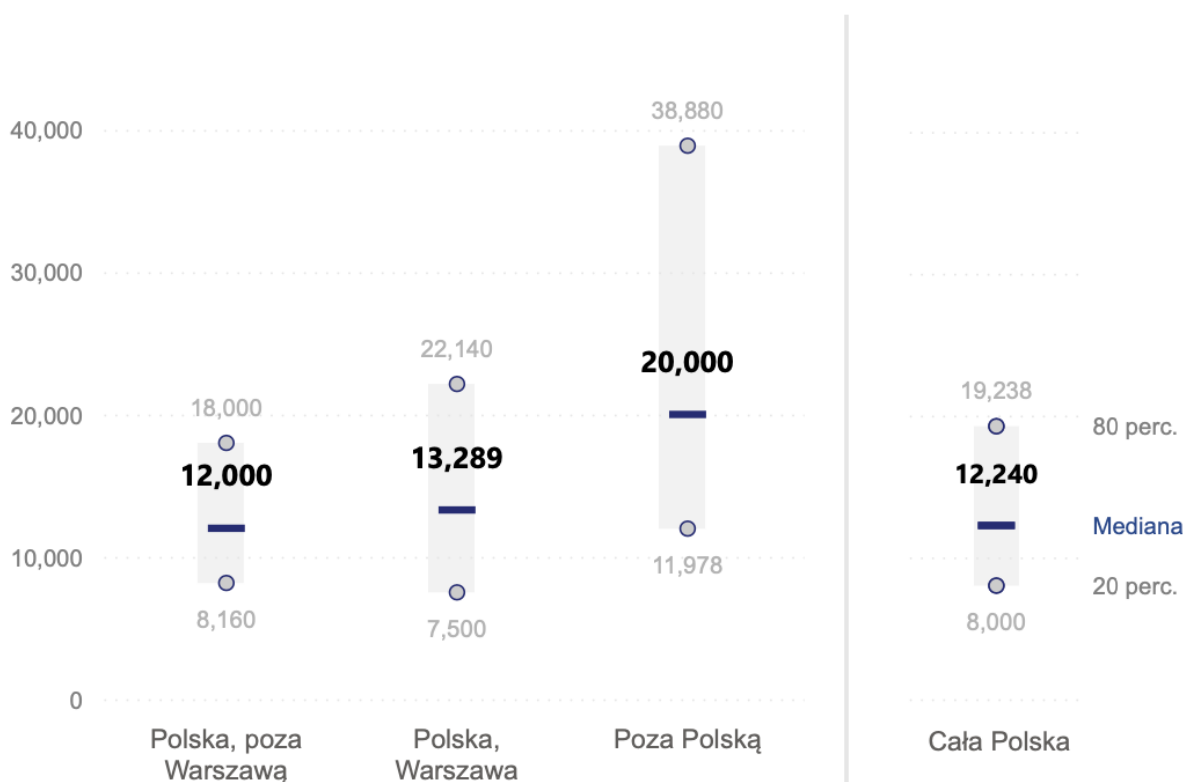
Wśród pracowników gamedevu w Polsce, połowa zarabia mniej niż 12,2 tys. zł (w pełnym koszcie pracodawcy), co przy umowie o pracę przekłada się na 10,2 tys. zł brutto na umowie i 7,3 tys. zł netto (na rękę).

Co piąta osoba deklaruje zarobki powyżej 19,2 tys. zł, a co piąta deklaruje, że zarabia mniej niż 8 tys. zł (liczone w pełnym koszcie pracodawcy).

Zarobki w Warszawie są o 11% wyższe niż w reszcie kraju (14% w 2025, 20% w 2024).

Według GUS średnie wynagrodzenie w maju 2026 wynosiło 9,2 tys. zł brutto, gdy w branży gier wartość ta wynosiła 13,4 tys. zł brutto.

Lokalizacja firmy a wysokość wynagrodzenia



Dla Umowy o Pracę:

- 8 tys. zł kosztu pracodawcy = 6,6 tys. zł brutto na umowie = 4,9 tys. zł netto na rękę.
- 12 tys. zł kosztu pracodawcy = 10 tys. zł brutto na umowie = 7,1 tys. zł netto na rękę.
- 12,2 tys. zł kosztu pracodawcy = 10,2 tys. zł brutto na umowie = 7,3 tys. zł netto na rękę.
- 13,3 tys. zł kosztu pracodawcy = 11 tys. zł brutto na umowie = 7,9 tys. zł netto na rękę.
- 19,2 tys. zł kosztu pracodawcy = 15,9 tys. zł brutto na umowie = 11,2 tys. zł netto na rękę.
- 20 tys. zł kosztu pracodawcy = 16,6 tys. zł brutto na umowie = 11,6 tys. zł netto na rękę.

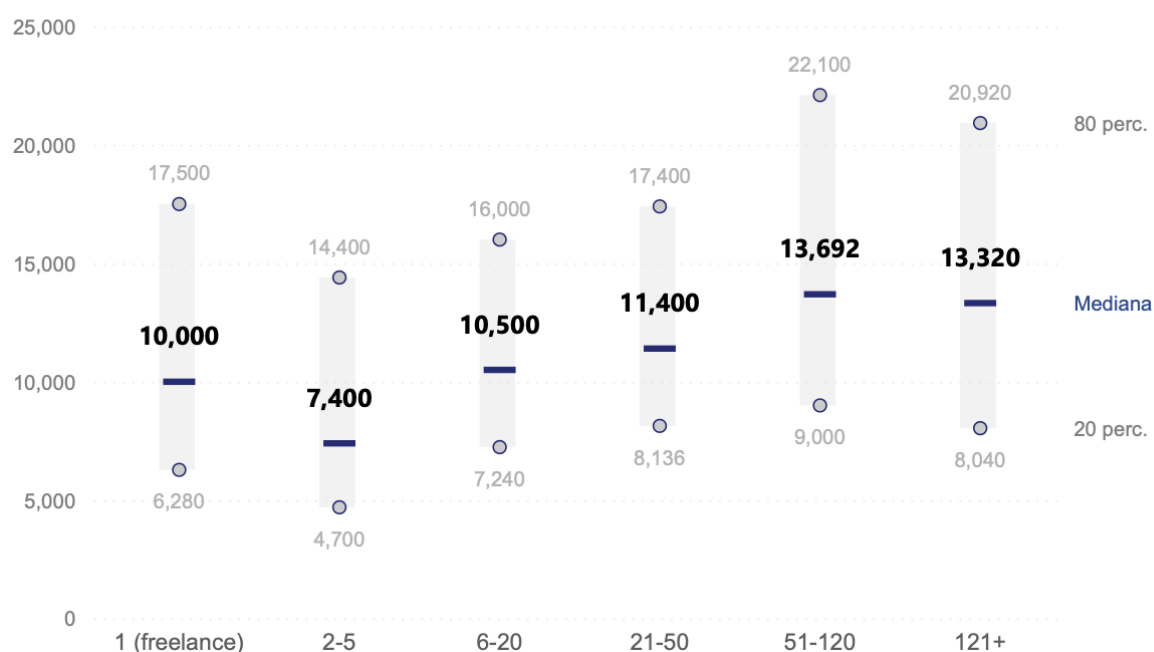
Profil firmy

Co do zasady, im większa firma, tym wyższa mediana zarobków, choć w tym roku osoby z firm zatrudniających 51-120 deklarują nieznacznie wyższe zarobki, niż osoby z firm 121+. Połowa ankietowanych z firm dużych u największych zarabia około 13,5 tys. zł (w 2025 było to 12,6 tys. zł dla firm 51-120 i 15,6 tys. zł dla firm 121+), podczas gdy dla firm mniejszych (6-50) wartość ta jest bliższa 11 tys. zł.^{6 7}

Uwaga: po rozbiciu danych dla firm zatrudniających 121+ osób według pola działania firmy, mediany prezentują się następująco: 7,3 tys. zł dla firm zajmujących się głównie usługami QA i 15,6 tys. zł dla firm zajmujących się głównie produkcją gier.

Wielkość firmy a wysokość wynagrodzenia*

(ilość pracowników)



Dla Umowy o Pracę:

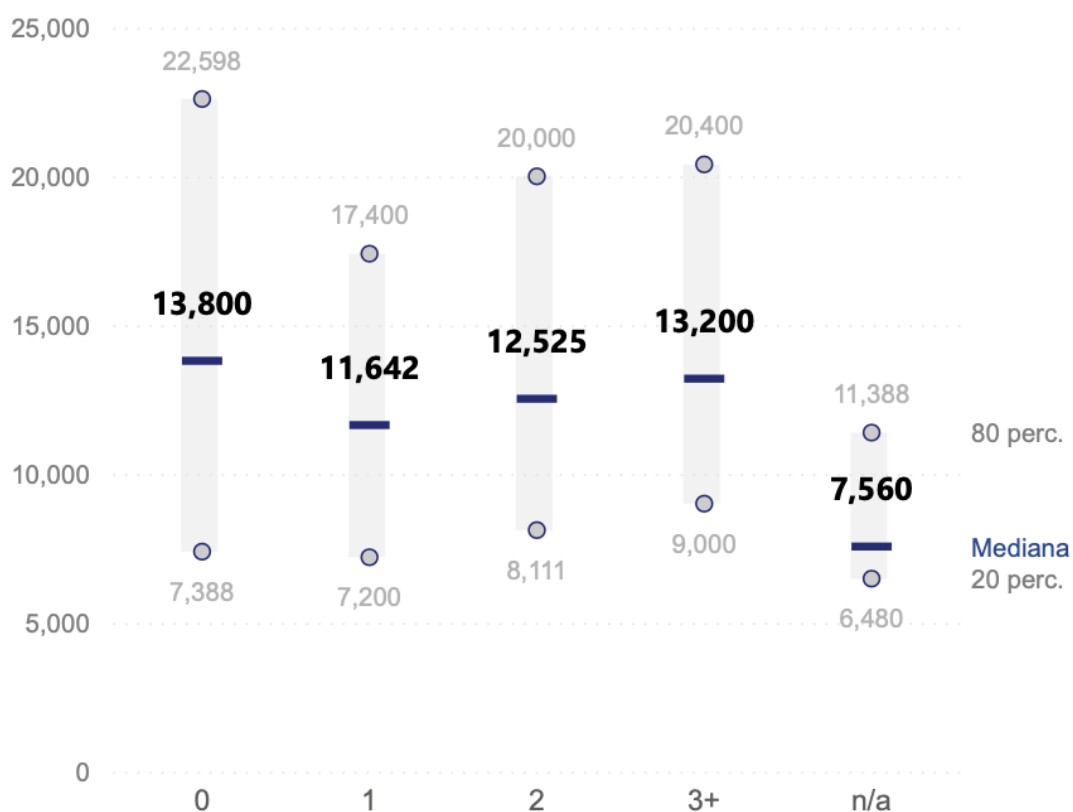
- 7,4 tys. zł kosztu pracodawcy = 6,1 tys. zł brutto na umowie = 4,5 tys. zł netto na rękę.
- 10 tys. zł kosztu pracodawcy = 8,3 tys. zł brutto na umowie = 6 tys. zł netto na rękę.
- 10,5 tys. zł kosztu pracodawcy = 8,7 tys. zł brutto na umowie = 6,3 tys. zł netto na rękę.
- 11,4 tys. zł kosztu pracodawcy = 9,5 tys. zł brutto na umowie = 6,8 tys. zł netto na rękę.
- 13,3 tys. zł kosztu pracodawcy = 11 tys. zł brutto na umowie = 7,9 tys. zł netto na rękę.
- 13,7 tys. zł kosztu pracodawcy = 11,4 tys. zł brutto na umowie = 8,1 tys. zł netto na rękę.
- 15,6 tys. zł kosztu pracodawcy = 12,9 tys. zł brutto na umowie = 9,2 tys. zł netto na rękę.

⁶ Tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce.

⁷ Odpowiedzi z kategorii freelance i 2-5 są zbyt nieliczne, by wyciągać wiążące wnioski.

Wpływ liczby wydanych tytułów na zarobki zmienia się co roku i autorzy nie podejmują się wyciągania na tej podstawie wiążących wniosków. Jedyną utrzymującą się tendencją na przestrzeni lat są zauważalnie niższe zarobki w firmach nie będących producentami gier (oferujących usługi zewnętrzne), w 2026 niższe o 3% niż w 2025.⁸

Ilość tytułów wydanych przez firmę a wysokość wynagrodzenia*



Dla Umowy o Pracę:

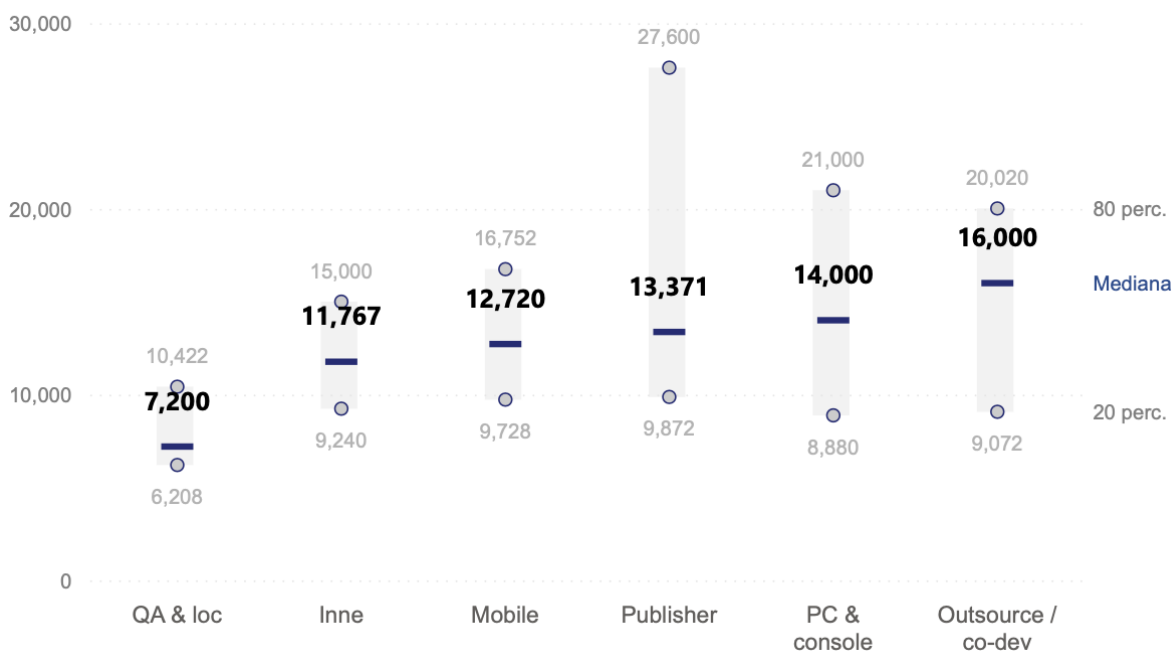
- 7,6 tys. zł kosztu pracodawcy = 6,3 tys. zł brutto na umowie = 4,6 tys. zł netto na rękę.
- 11,6 tys. zł kosztu pracodawcy = 9,7 tys. zł brutto na umowie = 6,9 tys. zł netto na rękę.
- 12,5 tys. zł kosztu pracodawcy = 10,4 tys. zł brutto na umowie = 7,4 tys. zł netto na rękę.
- 13,2 tys. zł kosztu pracodawcy = 10,9 tys. zł brutto na umowie = 7,8 tys. zł netto na rękę.
- 13,8 tys. zł kosztu pracodawcy = 11,5 tys. zł brutto na umowie = 8,1 tys. zł netto na rękę.

⁸ Tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

Dane sugerują, że firmy zajmujące się co-developmentem gier i outsourcingiem płacą zauważalnie lepiej (mediana ok. 16 tys. zł) niż firmy specjalizujące się w publishingu czy QA i lokalizacji (mediana ok 7,2 tys. zł).⁹

Można zauważyć, że średnia płaca w firmach zajmujących się QA i lokalizacją (6,8 tys. zł brutto) plasuje się poniżej średniej krajowej.

Profil firmy a wysokość wynagrodzenia*



Dla Umowy o Pracę:

- 7,2 tys. zł kosztu pracodawcy = 6 tys. zł brutto na umowie = 4,4 tys. zł netto na rękę.
- 11,8 tys. zł kosztu pracodawcy = 9,8 tys. zł brutto na umowie = 7 tys. zł netto na rękę.
- 12,7 tys. zł kosztu pracodawcy = 10,5 tys. zł brutto na umowie = 7,5 tys. zł netto na rękę.
- 13,4 tys. zł kosztu pracodawcy = 11,1 tys. zł brutto na umowie = 7,9 tys. zł netto na rękę.
- 14 tys. zł kosztu pracodawcy = 11,6 tys. zł brutto na umowie = 8,3 tys. zł netto na rękę.
- 16 tys. zł kosztu pracodawcy = 13,3 tys. zł brutto na umowie = 9,4 tys. zł netto na rękę.

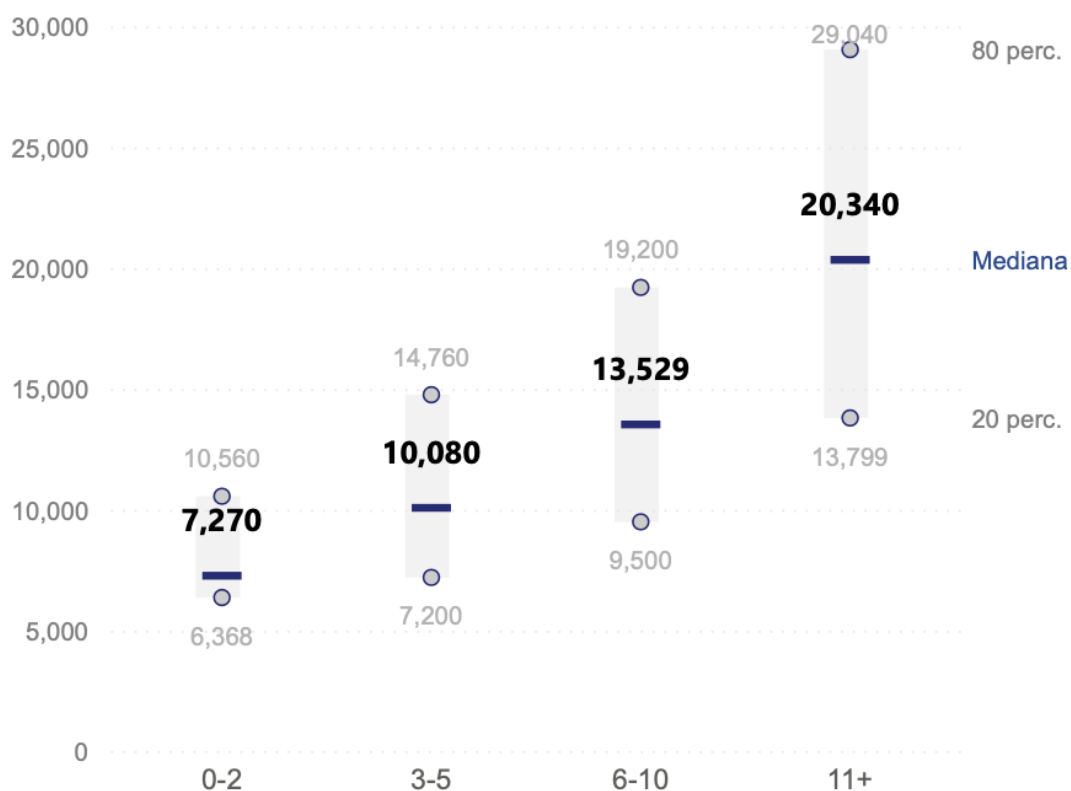
⁹ Tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

Staż w branży

Dane wskazują, że zarobki rosną wraz ze stażem w branży. W porównaniu z rokiem poprzednim, mediany zarobków osób ze stażem 3-5 lat pozostały na tym samym poziomie, a w przedziale 6-10 lat zmniejszyły się.¹⁰

Posiadane doświadczenie a wysokość wynagrodzenia*

(w latach)



Dla Umowy o Pracę:

- 7,2 tys. zł kosztu pracodawcy = 6 tys. zł brutto na umowie = 4,4 tys. zł netto na rękę.
- 10 tys. zł kosztu pracodawcy = 8,3 tys. zł brutto na umowie = 6 tys. zł netto na rękę.
- 13,5 tys. zł kosztu pracodawcy = 11,2 tys. zł brutto na umowie = 8 tys. zł netto na rękę.
- 20,3 tys. zł kosztu pracodawcy = 16,8 tys. zł brutto na umowie = 11,8 tys. zł netto na rękę.

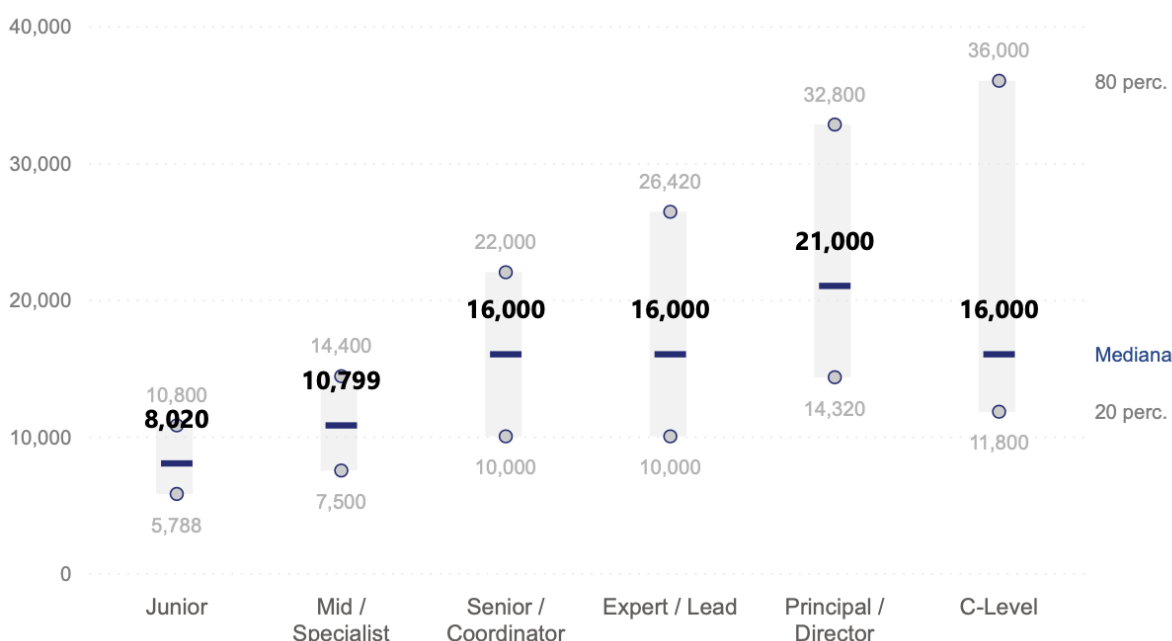
¹⁰ Tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

Stanowisko

Ogólnie rzecz biorąc, zarobki rosną wraz z poziomem stanowiska, przy czym górne wartości rosną nawet wtedy, gdy mediany są porównywalne. Dane sugerują, że nazwy pozycji senior, coordinator, ekspert i lead mogą oznaczać różne rzeczy zależnie od firmy i że jasny podział na ścieżkę ekspercką i leaderską występuje jedynie w większych studiach. Na kolejnych stronach prezentujemy dane szczegółowe.

Kategoria C-Level łączy szefów zespołów indie i prezesów dużych firm, co – w połączeniu z małą liczebnością próbki – może tłumaczyć duży rozrzut deklarowanych zarobków.¹¹

Poziom stanowiska a wysokość wynagrodzenia - zbiorczo*



Dla Umowy o Pracę:

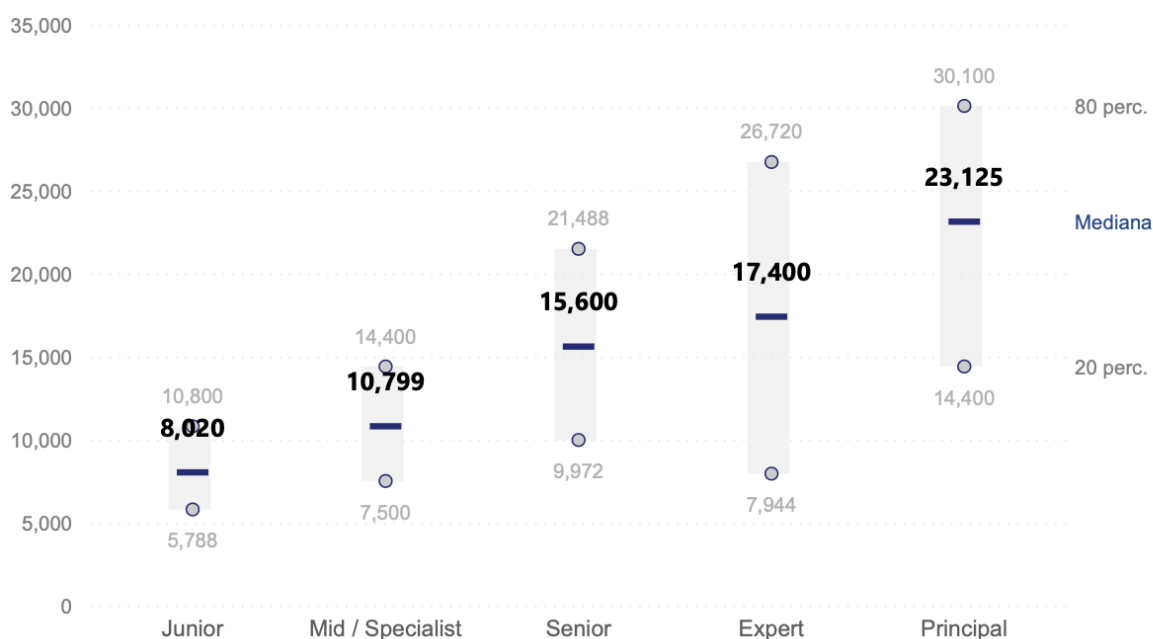
- 8 tys. zł kosztu pracodawcy = 6,6 tys. zł brutto na umowie = 4,9 tys. zł netto na rękę.
- 10,8 tys. zł kosztu pracodawcy = 9 tys. zł brutto na umowie = 6,4 tys. zł netto na rękę.
- 16 tys. zł kosztu pracodawcy = 13,3 tys. zł brutto na umowie = 9,4 tys. zł netto na rękę.
- 21 tys. zł kosztu pracodawcy = 17,4 tys. zł brutto na umowie = 12,2 tys. zł netto na rękę.

¹¹ Tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

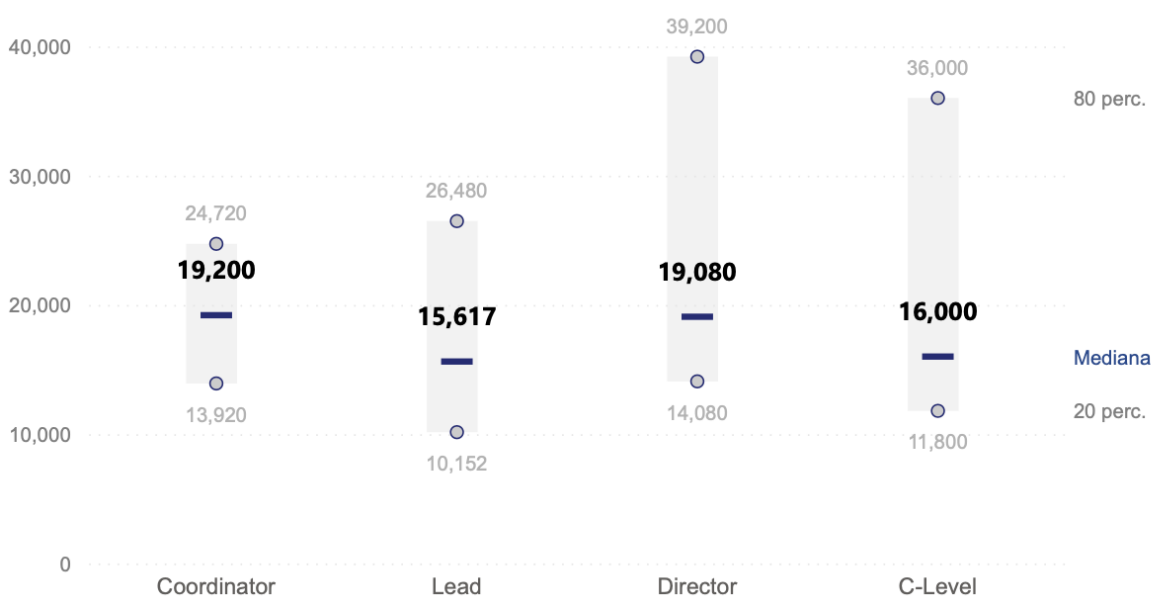
Poniższe dane należy traktować z ostrożnością, ponieważ wydzielona ścieżka leaderska (w szczególności pozycja Coordinator) występuje jedynie w dużych firmach. W połączeniu z małą liczebnością próbek, dane między ścieżkami są nieporównywalne.¹²

Jeśli sytuacja się nie zmieni, w kolejnych raportach będziemy prezentować dane zbiorcze.

Poziom stanowiska a wysokość wynagrodzenia - ścieżka ekspercka *



Poziom stanowiska a wysokość wynagrodzenia - ścieżka leaderska *

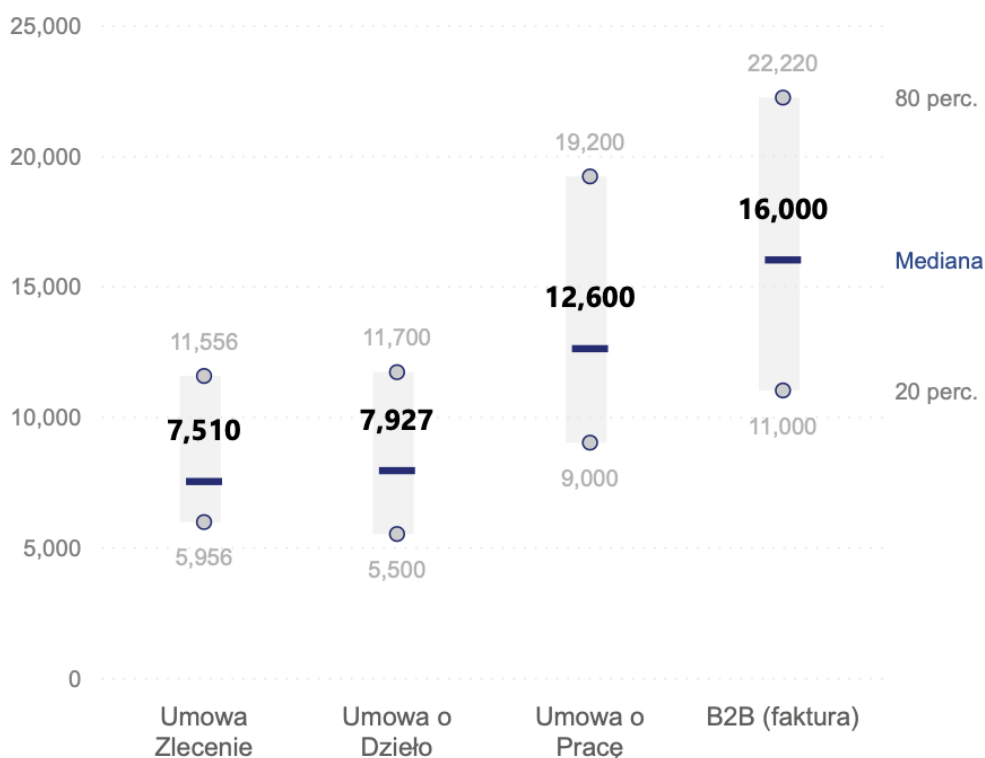


¹² Tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

Rodzaj umowy

Najmniej zarabiają osoby na umowach zlecenia i o dzieło: połowa z nich odpowiednio mniej niż 7,5 tys. zł. i 7,9 tys. zł (wzrost w porównaniu z zeszłym rokiem). Połowa osób na umowie o pracę zarabia mniej niż 12,6 tys. zł (spadek w porównaniu z 2025). Najwięcej zarabiają osoby na B2B: połowa z nich zarabia więcej niż 16 tys. zł (wzrost w porównaniu z 2026).¹³

Rodzaj umowy a wysokość wynagrodzenia*



Jak te kwoty przekładają się na dochód do dyspozycji?

- Na Umowie Zlecenie, 7,5 tys. zł kosztu pracodawcy = 4,8 tys. zł netto (dla osób nigdzie indziej niezatrudnionych) a 7,5 tys. zł netto (dla studentów).
- Na Umowie o Dzieło (50% kosztu uzyskania przychodu) 7,9 tys. zł kosztu pracodawcy = 7,4 tys. zł netto na rękę. Składka na dobrowolne ubezpieczenie zdrowotne w NFZ wynosiła w maju 835 zł.
- Na Umowie o Pracę, 12,6 tys. zł kosztu pracodawcy = 10,5 tys. zł brutto na umowie = 7,5 tys. zł netto na rękę.
- Na B2B, 16 tys. zł kosztu pracodawcy = 16 tys. zł netto na fakturze = ok. 11,2 tys. zł po PIT i ZUS w przypadku ryczału 8,5% lub ok. 10,5 tys. zł w przypadku podatku liniowego lub skali podatkowej.

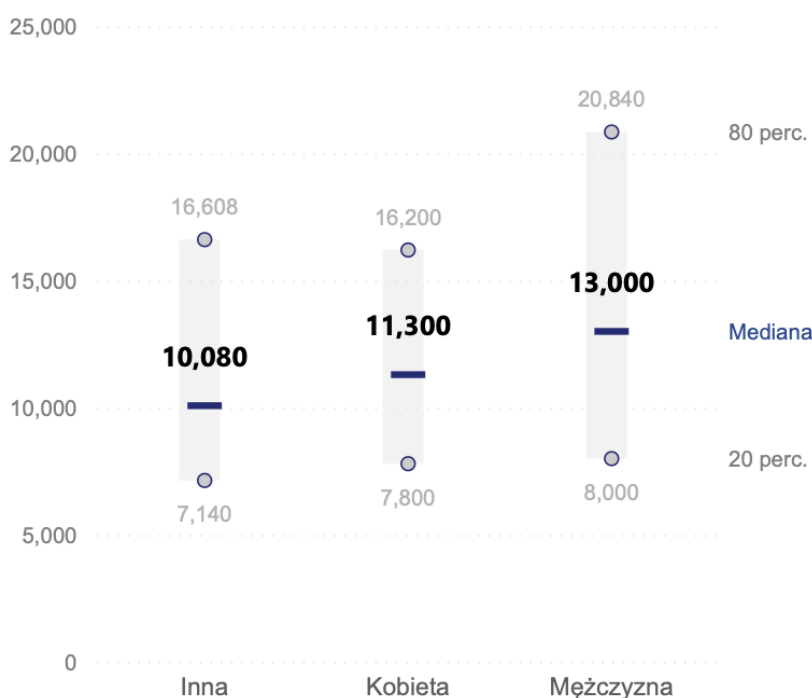
¹³ Tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

Płeć

Połowa kobiet zarabia mniej niż 11,3 tys. zł, podczas gdy dla mężczyzn wartość ta wynosi 13 tys. zł. Co piąty mężczyzna zarabia ponad 20,8 tys. zł, podczas gdy u kobiet wartość ta wynosi 16,2 tys. zł. Co piąty mężczyzna zarabia poniżej 8 tys. zł, a co piąta kobieta mniej niż 7,8 tys. zł.¹⁴

W porównaniu z danymi zeszłorocznymi, luka płacowa między kobietami a mężczyznami zwiększyła się z 13% do 19%.¹⁵ Według Eurostatu, w połowie 2026 roku, luka płacowa w Polsce wynosiła ok. 4% w sektorze publicznym i ok. 15% w sektorze prywatnym.

Płeć a wysokość wynagrodzenia*



Dla Umowy o Pracę:

- 10 tys. zł kosztu pracodawcy = 8,3 tys. zł brutto na umowie = 6 tys. zł netto na rękę.¹⁶
- 11,3 tys. zł kosztu pracodawcy = 9,8 tys. zł brutto na umowie = 7,4 tys. zł netto na rękę.
- 13 tys. zł kosztu pracodawcy = 10,8 tys. zł brutto na umowie = 8,5 tys. zł netto na rękę.

¹⁴ Tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce.

¹⁵ Luka płacowa została wyliczona według wzoru: (średnie wynagrodzenie mężczyzn - średnie wynagrodzenie kobiet) / średnie wynagrodzenie mężczyzn.

¹⁶ Próba osób o zadeklarowanej płci innej niż K/M jest zbyt mała, by wyciągać istotne wnioski.

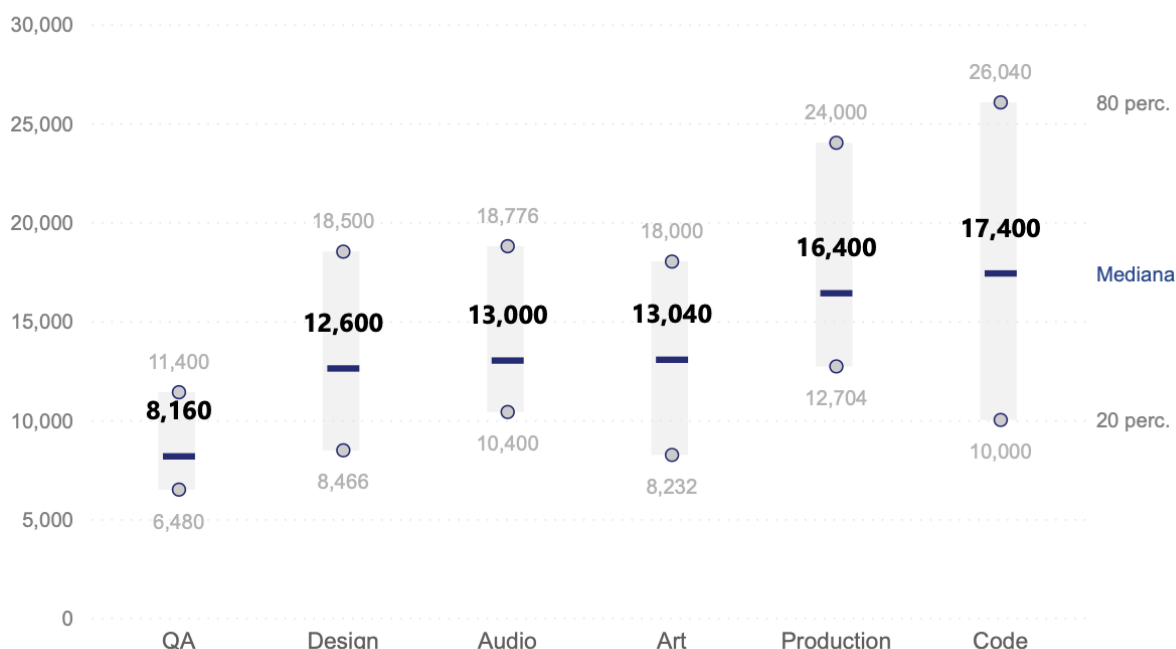
Specjalizacja

Jeśli patrzeć na medianę zarobków, najlepiej zarabiają osoby pracujące w specjalizacjach Code (17,4 tys. zł) i Produkcja (16,4 tys. zł), w środku stawki plasują się Art (13 tys. zł) i Design (12,6 tys. zł), a najmniej zarabia QA (8,2 tys. zł).

Gdy spojrzymy na górny pułap zarobków w branży, najlepiej wypadają Code i Produkcja, gdzie co piąta osoba deklaruje zarobki ponad 26 tys. i 24 tys. zł miesięcznie.

Analizując te dane, warto wziąć pod uwagę rodzaj umowy. Wśród programistów relatywnie częstsza jest współpraca na B2B niż na UoP, co przekłada się na niższe koszty pracodawcy przy podobnych kwotach przelewanych na konto. W Produkcji i Designie występuje lekka przewaga UoP nad B2B, a w QA Umowa o Pracę przeważa zdecydowanie.¹⁷

Specjalizacja a wysokość wynagrodzenia*



Dla Umowy o Pracę:

- 8,2 tys. zł kosztu pracodawcy = 6,8 tys. zł brutto na umowie = 5,3 tys. zł netto na rękę.
- 12,6 tys. zł kosztu pracodawcy = 10,5 tys. zł brutto na umowie = 7,5 tys. zł netto na rękę.
- 13 tys. zł kosztu pracodawcy = 10,8 tys. zł brutto na umowie = 8,5 tys. zł netto na rękę.
- 16,4 tys. zł kosztu pracodawcy = 13,6 tys. zł brutto na umowie = 10,7 tys. zł netto na rękę.
- 17,4 tys. zł kosztu pracodawcy = 14,4 tys. zł brutto na umowie = 11,3 tys. zł netto na rękę.

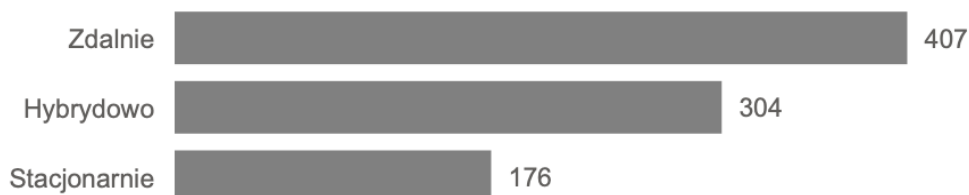
¹⁷ Tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

Praca zdalna

Prawie połowa ankietowanych (46%) pracuje w trybie zdalnym, prawie jedna trzecia (35%) pracuje w trybie hybrydowym, a pozostali (19%) w trybie stacjonarnym, w biurze.

Uwaga: W firmach zatrudniających ponad 120 osób zdalnie pracuje 29% zespołu, a 45% hybrydowo. W firmach do 50 osób te wartości wynoszą odpowiednio 66% i 19%.

według trybu pracy



Większość ankietowanych (60%) miała wpływ na tryb, w jakim pracują (64% w 2025).

według możliwości wyboru trybu pracy

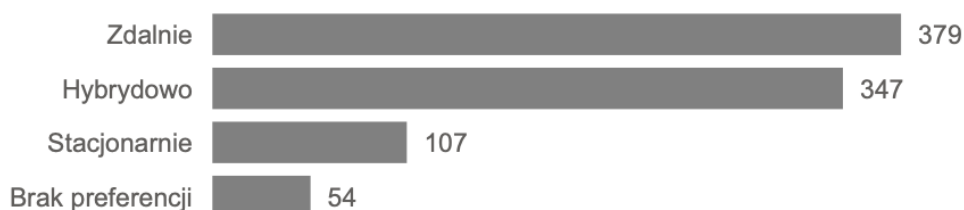


Dla 70% osób pracujących zdalnie jest to najbardziej preferowany tryb pracy. Dla osób pracujących hybrydowo 62% deklaruje, że preferuje ten tryb pracy. Zaś wśród osób pracujących w pełni z biura, jedynie 41% uznaje ten tryb pracy za swój preferowany.

		preferowany tryb pracy			
		Brak preferencji	Stacjonarnie	Hybrydowo	Zdalnie
aktualny tryb pracy	Stacjonarnie	9%	41%	40%	10%
	Hybrydowo	5%	8%	62%	25%
	Zdalnie	6%	2%	22%	70%

Całościowo najwięcej odpowiedzi preferuje tryb zdalny (42%), a najmniej stacjonarny (12%).

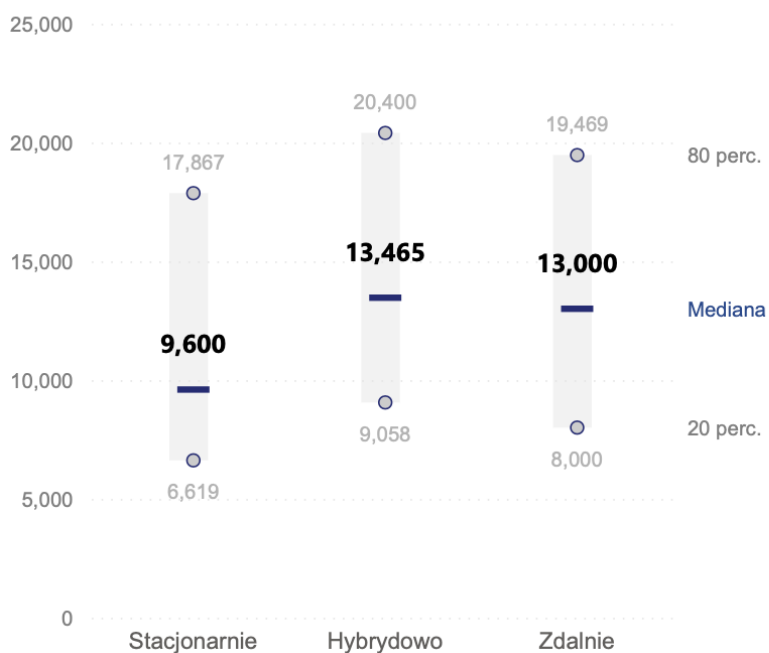
według preferowanego trybu pracy



Półowa osób pracujących w pełni stacjonarnie zarabia mniej niż 9,6 tys. zł (według kosztu pracodawcy), podczas gdy dla pracy zdalnej i hybrydowej mediana plasuje się między 13 a 13,5 tys. zł.¹⁸

Wyjaśnieniem tej różnicy mogą być zarobki w firmach świadczących usługi QA, które preferują współpracę stacjonarną i oferują relatywnie najniższe wynagrodzenia.

Tryb pracy a wysokość wynagrodzenia*



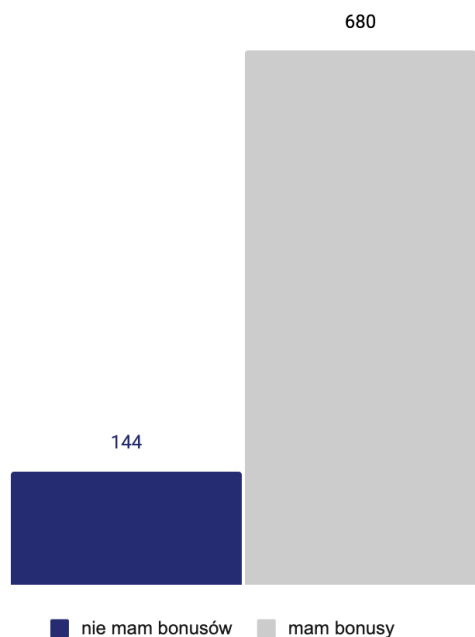
Dla Umowy o Pracę:

- 9,6 tys. zł kosztu pracodawcy = 8 tys. zł brutto na umowie = 5,8 tys. zł netto na rękę.
- 13 tys. zł kosztu pracodawcy = 11 tys. zł brutto na umowie = 7,7 tys. zł netto na rękę.
- 13,5 tys. zł kosztu pracodawcy = 11,2 tys. zł brutto na umowie = 8 tys. zł netto na rękę.

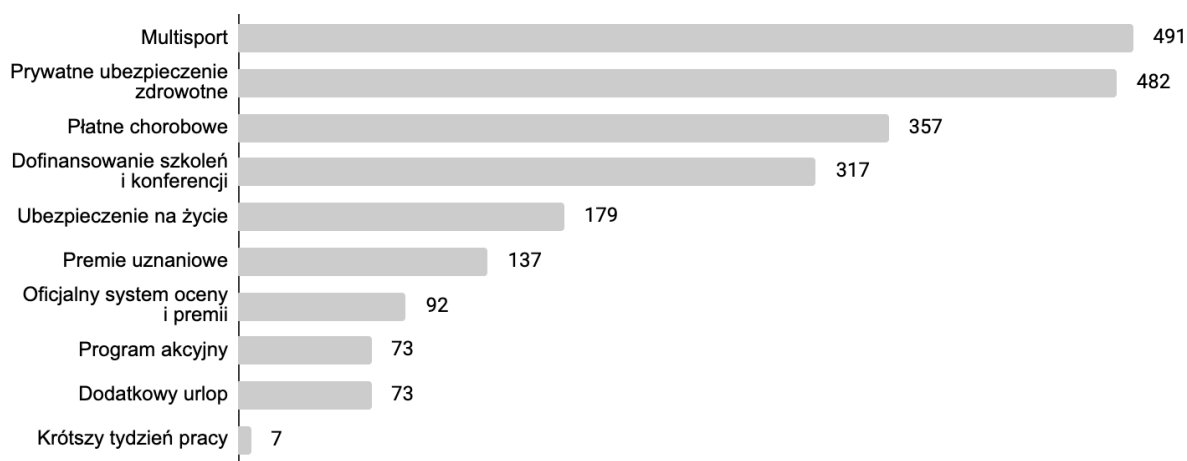
¹⁸ Tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

Bonusy

Spośród osób obecnie zatrudnionych 17% deklaruje, że ich firma nie oferuje żadnych bonusów dla pracowników, podczas gdy 83% deklaruje bonusy do pensji. Większość firm oferujących bonusy oferuje więcej niż jeden.



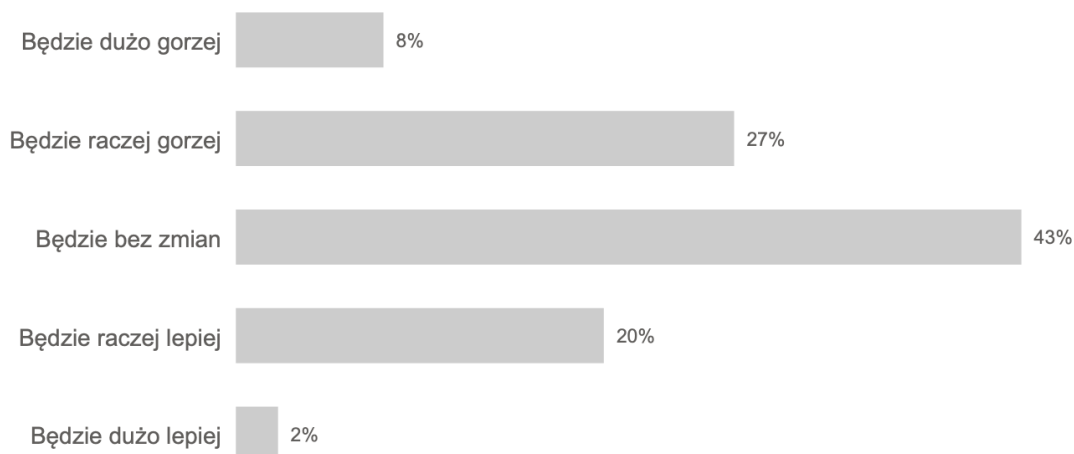
Najczęstszymi bonusami są Multisport, prywatne ubezpieczenie zdrowotne i dofinansowanie konferencji. Warto zauważyć, że wśród bonusów wymieniane jest płatne chorobowe, które bywa oferowane jako bonus przy współpracy na bazie innej niż Umowa o Pracę.



Przyszłość branży

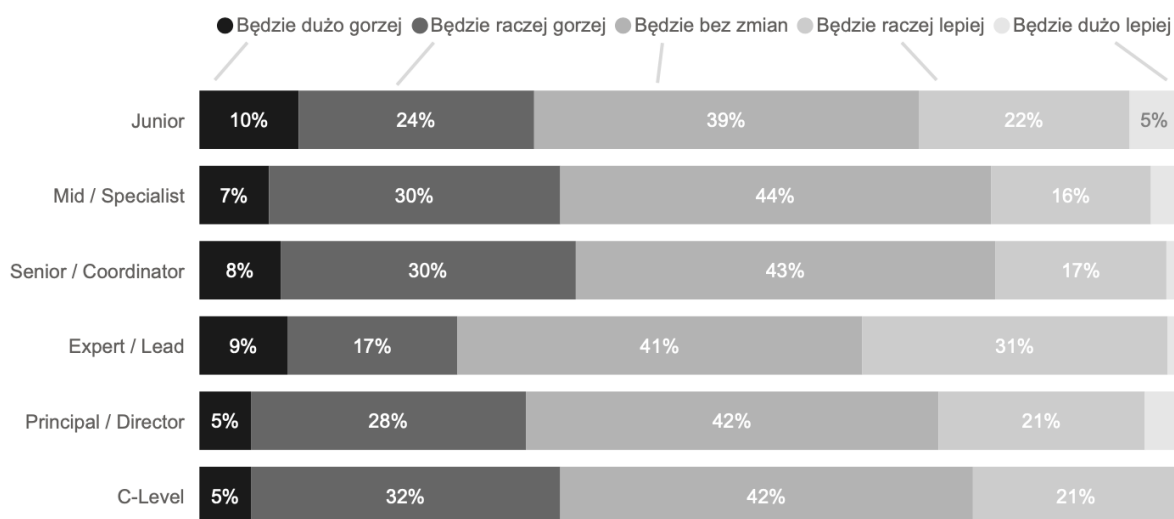
Co trzecia ankietowana osoba (35%) spodziewa się dalszego pogarszania się warunków w branży. Co piąta (22%) oczekuje raczej poprawy. Skrajnych pesymistów (8%) jest czterokrotnie więcej niż skrajnych optymistów (2%).

Jak oceniasz przyszłość branży?



Najbardziej pesymistyczni są specjaliści, seniorzy i członkowie zarządów, najbardziej optymistyczni są eksperci / leadzi.

Ocena przyszłości branży w podziale na **poziom stanowiska** ankietowanych



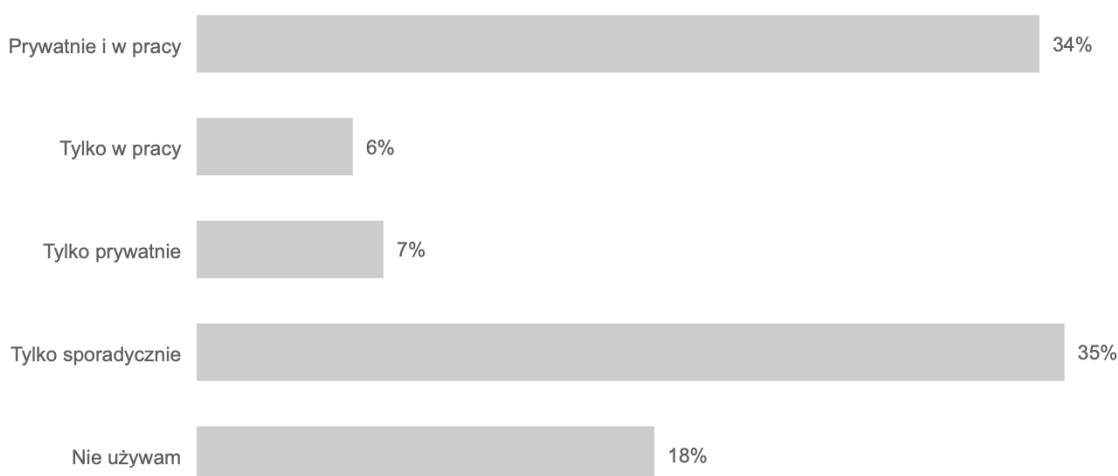
Stosunek do A.I.

W tym roku zapytaliśmy o stosunek branży do generatywnej A.I.

Prawie połowa ankietowanych (47%) deklaruje, że regularnie używa genAI w pracy lub prywatnie, ponad jedna trzecia (35%) deklaruje, że korzysta z tych narzędzi sporadycznie, natomiast 18% ankietowanych deklaruje, że nie używa generatywnej AI wcale.

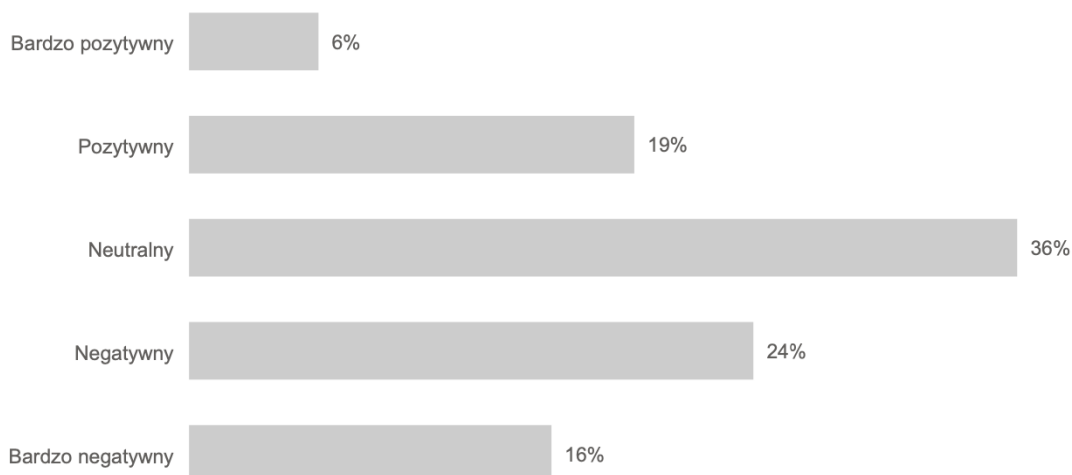
Najczęściej AI używają programiści: 60% na co dzień, 10% wcale; najrzadziej QA: 26% na co dzień, 32% wcale. Działy Art i Design plasują się pośrodku: około 45% na co dzień, około 20% wcale.

Czy używasz na co dzień generatywnej AI?



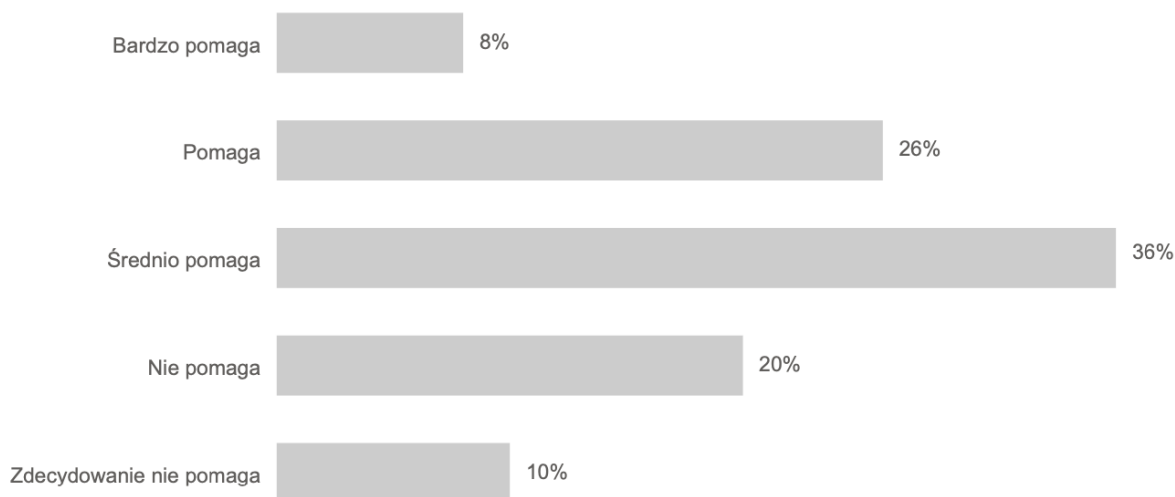
Spośród ankietowanych 25% deklaruje pozytywny lub bardzo pozytywny stosunek do AI, 36% neutralny, a 40% negatywny lub bardzo negatywny. Wśród osób deklarujących bardzo negatywny stosunek 57% nie używa AI wcale, a 14% używa go na co dzień. Wśród osób, które mają bardzo pozytywny stosunek, 88% używa AI regularnie, a 12% sporadycznie.

Jaki jest Twój stosunek do AI?



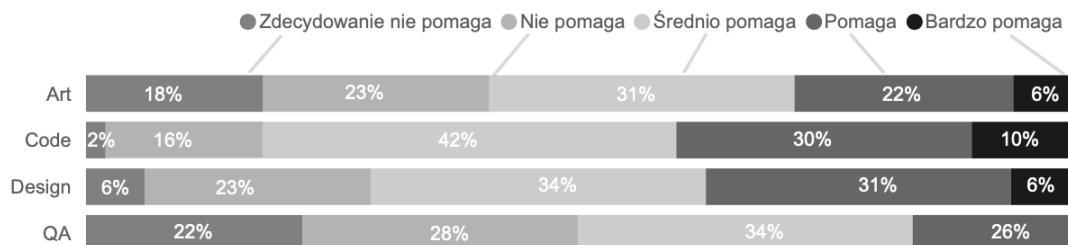
Spośród osób używających AI 34% deklaruje, że narzędzia te pomagają im w pracy, a 30% deklaruje, że AI nie pomaga.

Na ile AI pomaga Ci w pracy?

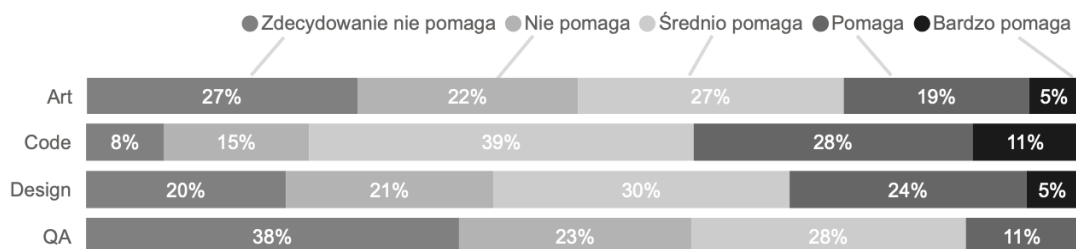


Odpowiedzi sugerują, że obecnie AI jest najbardziej przydatne dla programistów, a najmniej dla QA. Wskazuje na to zarówno to, jak często osoby z poszczególnych specjalizacji używają generatywnego AI, jak i to, na ile pomocne są ich zdaniem te narzędzia.

Pomoc AI w pracy w podziale na **specjalizację** ankietowanych używających AI



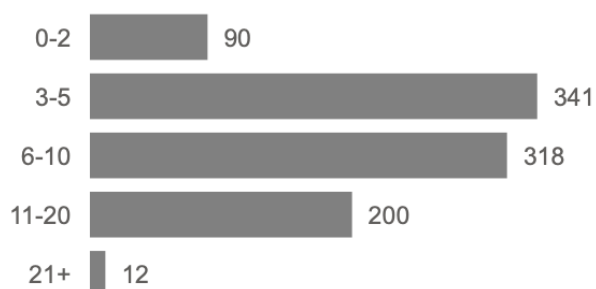
Pomoc AI w pracy w podziale na **specjalizację** ankietowanych



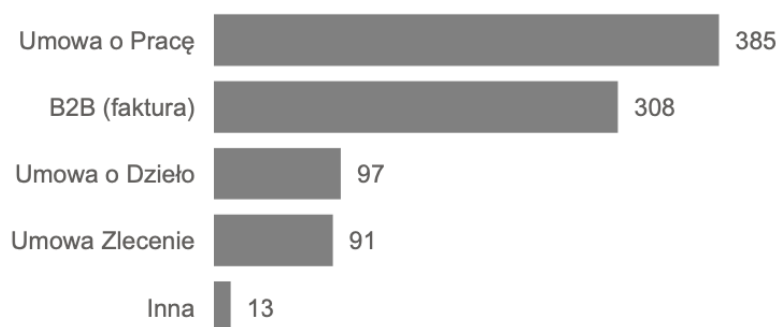
Zestawienia zbiorcze

Statystyki podstawowe dot. ankietyowanych

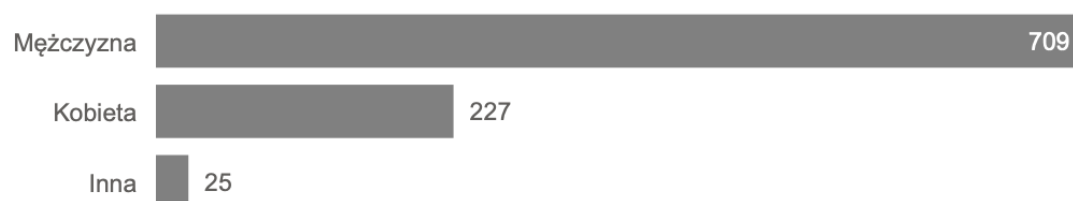
według stażu pracy w branży



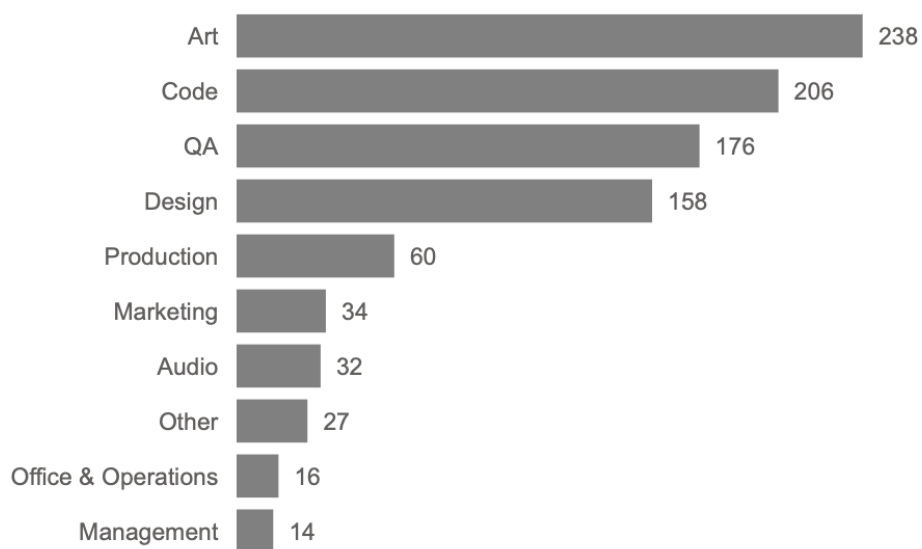
według rodzaju umowy



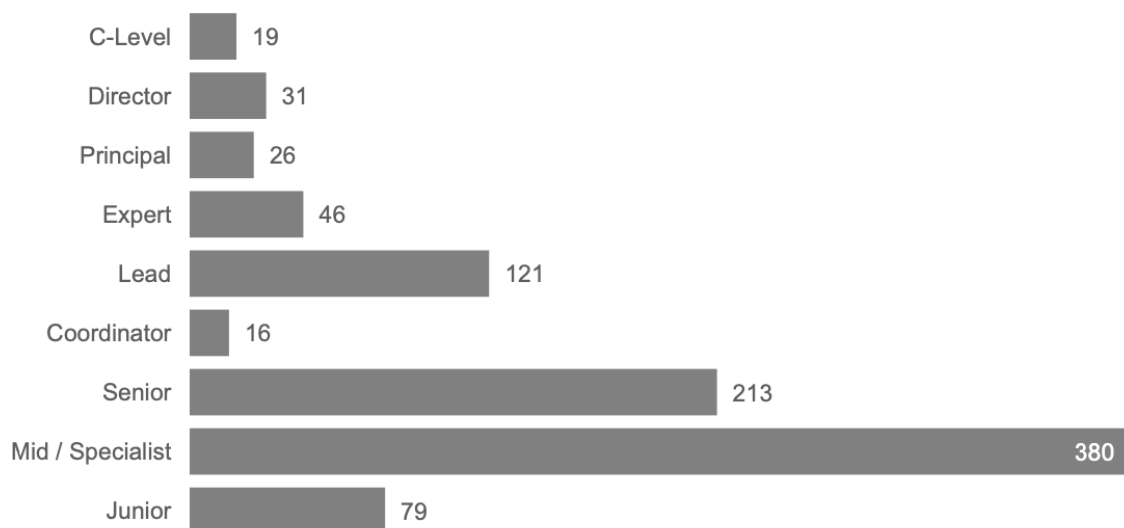
według płci



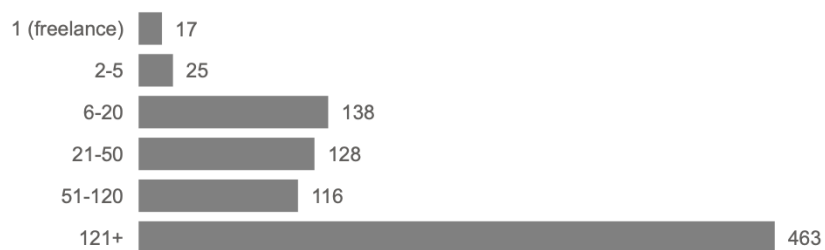
według specjalizacji



według poziomu stanowiska



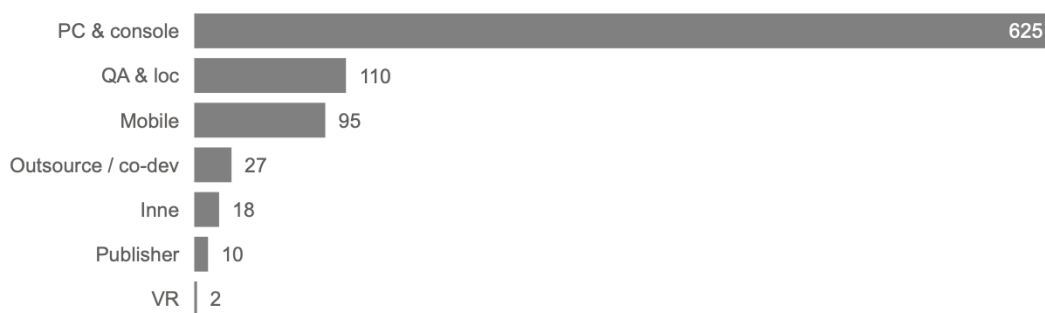
według wielkości firmy



według lokalizacji firmy



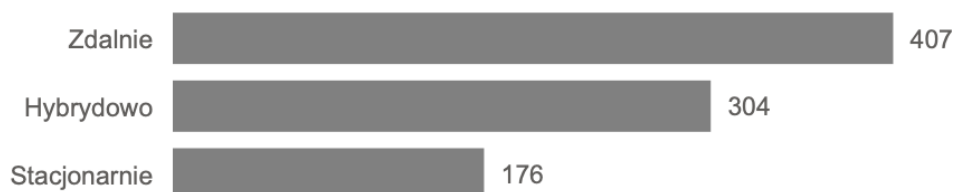
według profilu firmy



według doświadczenia firmy (ilość wydanych tytułów)



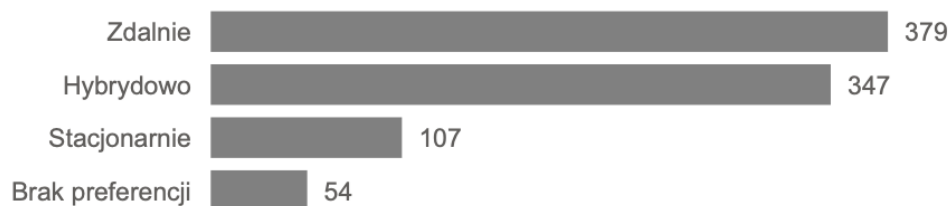
według trybu pracy



według możliwości wyboru trybu pracy



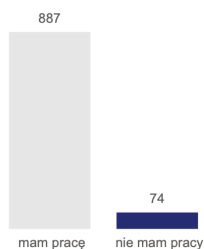
według preferowanego trybu pracy



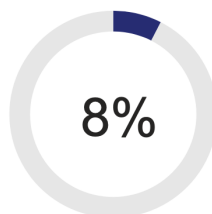
		preferowany tryb pracy			
		Brak preferencji	Hybrydowo	Stacjonarnie	Zdalnie
aktualny tryb pracy	Stacjonarnie	9%	40%	41%	10%
	Hybrydowo	5%	62%	8%	25%
	Zdalnie	6%	22%	2%	70%

Zatrudnienie / bezrobocie

Status zatrudnienia



Odsetek bezrobotnych w branży

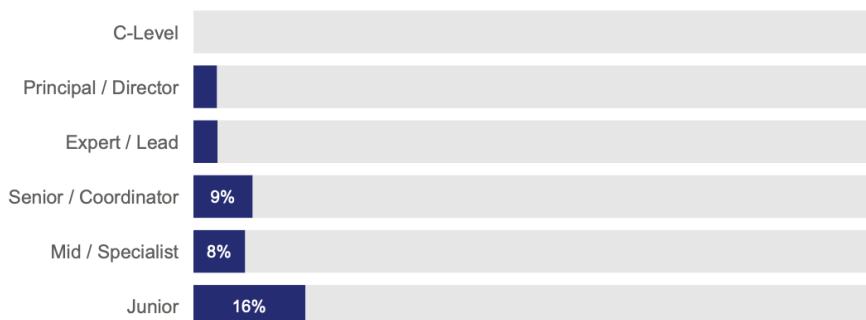


● nie mam pracy ● mam pracę

według płci



według poziomu stanowiska

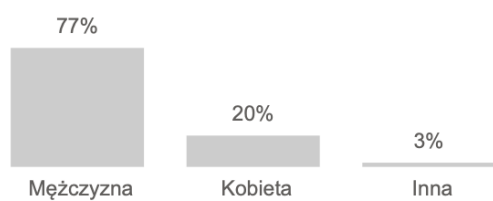


według specjalizacji



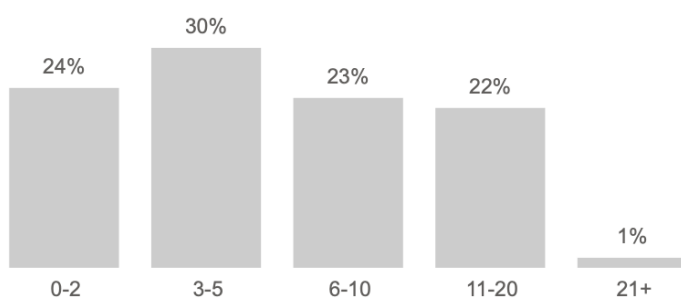
W przypadku pozostałych specjalizacji próba ankietowanych była zbyt mała dla wyciągnięcia stosownych wniosków.

Podział bezrobotnych według płci

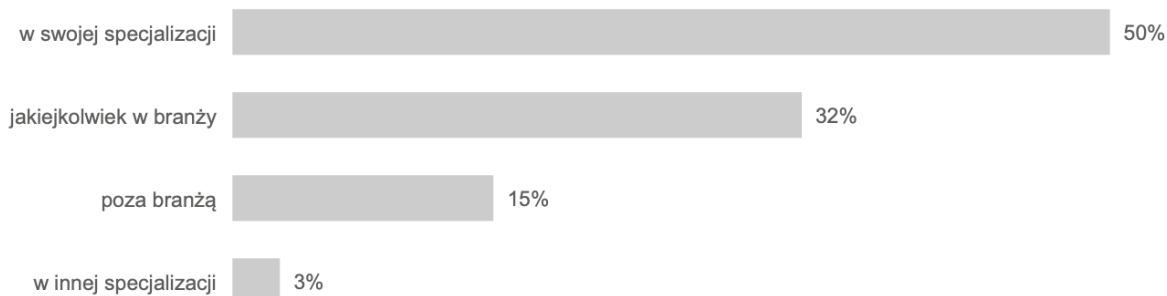


Jak długo pracowałeś/aś w branży?

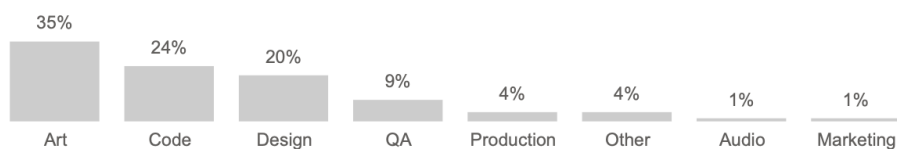
(w latach)



Jakiej pracy poszukujesz?



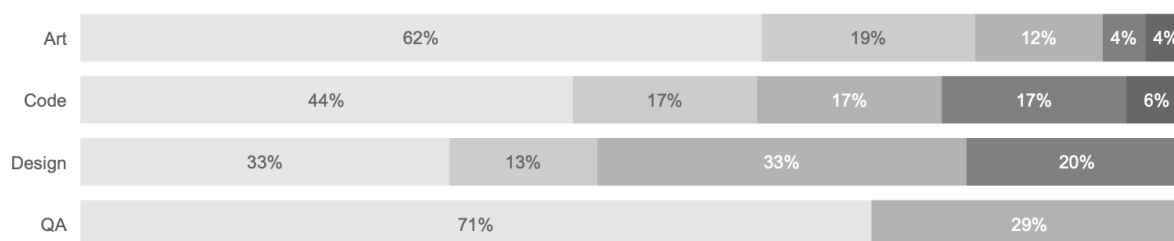
Podział bezrobotnych według specjalizacji



Jak długo pozostajesz bez pracy?

(w miesiącach)

● < 3 ● 4-6 ● 7-12 ● 13-24 ● > 24

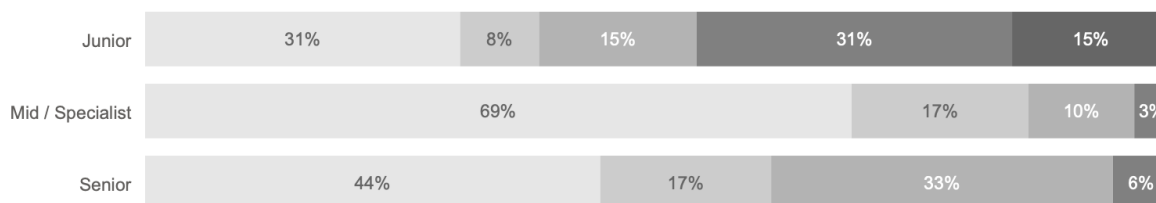


W przypadku pozostałych specjalizacji próba ankietowanych była zbyt mała dla wyciągnięcia stosownych wniosków.

Jak długo pozostajesz bez pracy?

(w miesiącach)

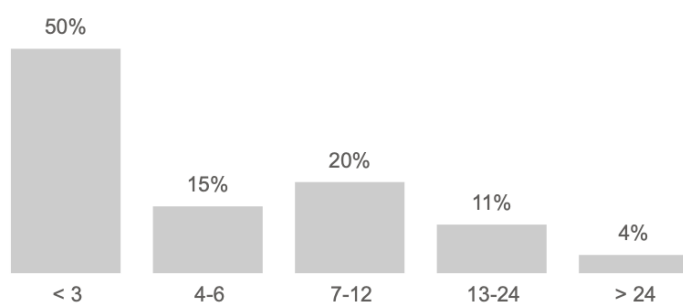
● < 3 ● 4-6 ● 7-12 ● 13-24 ● > 24



W przypadku pozostałych poziomów stanowiska próba ankietowanych była zbyt mała dla wyciągnięcia stosownych wniosków.

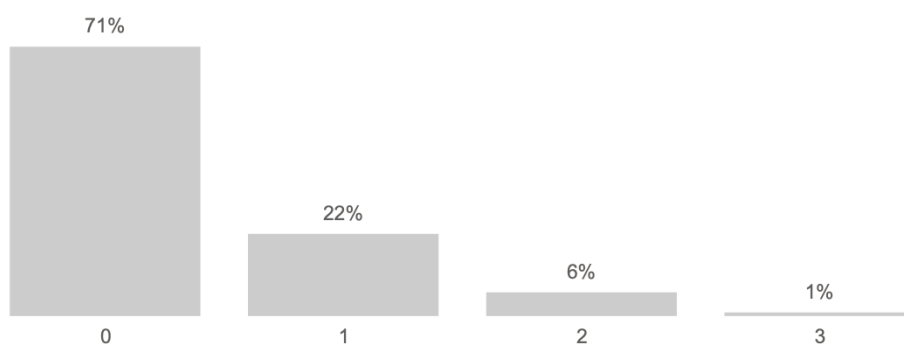
Jak długo pozostajesz bez pracy?

(w miesiącach)

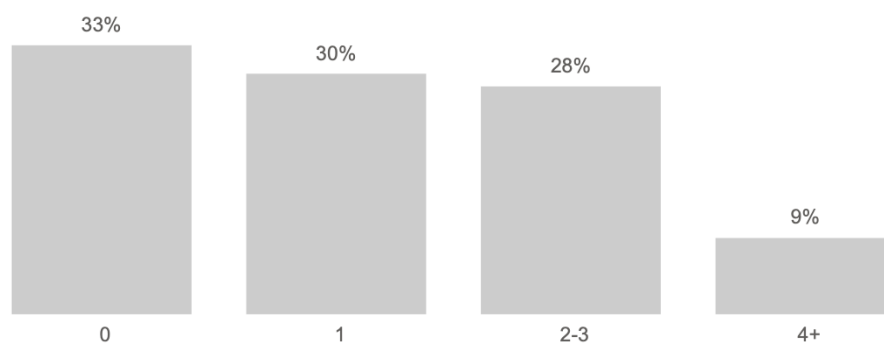


Mobilność zawodowa

Ile razy zmieniałeś pracę w ciągu ostatnich 12 miesięcy?

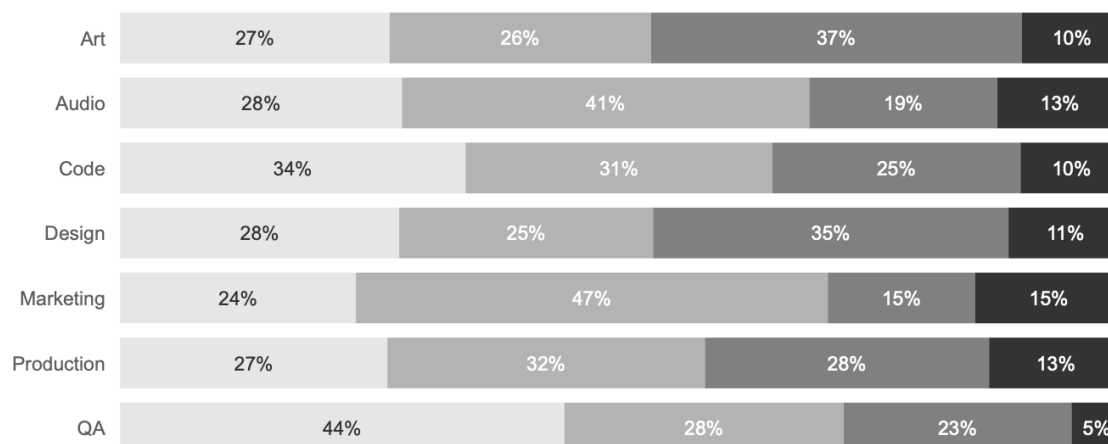


Ile razy zmieniałeś pracę w ciągu ostatnich 5 lat?



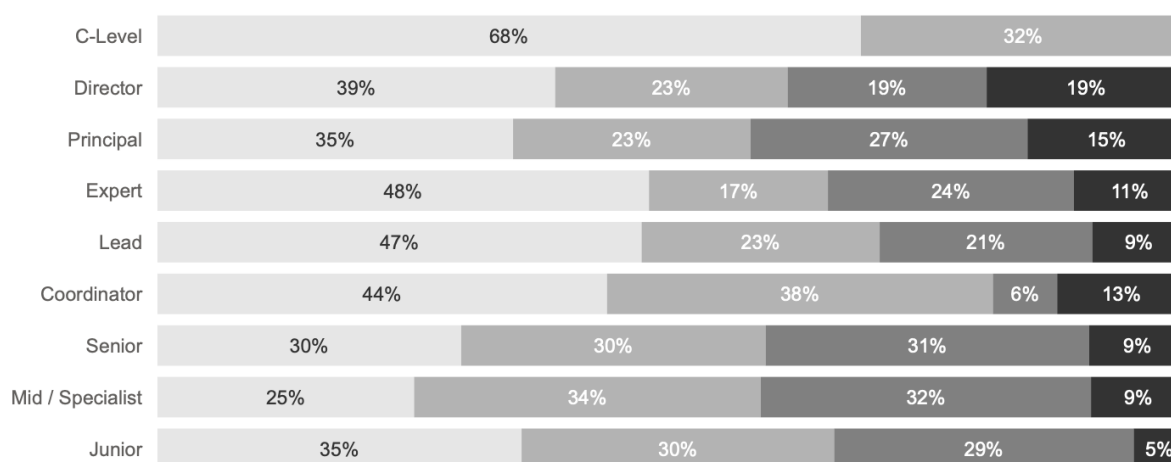
Częstotliwość zmiany pracy w ostatnich 5 latach w podziale na **specjalizację** ankietowanych

● 0 ● 1 ● 2-3 ● 4+



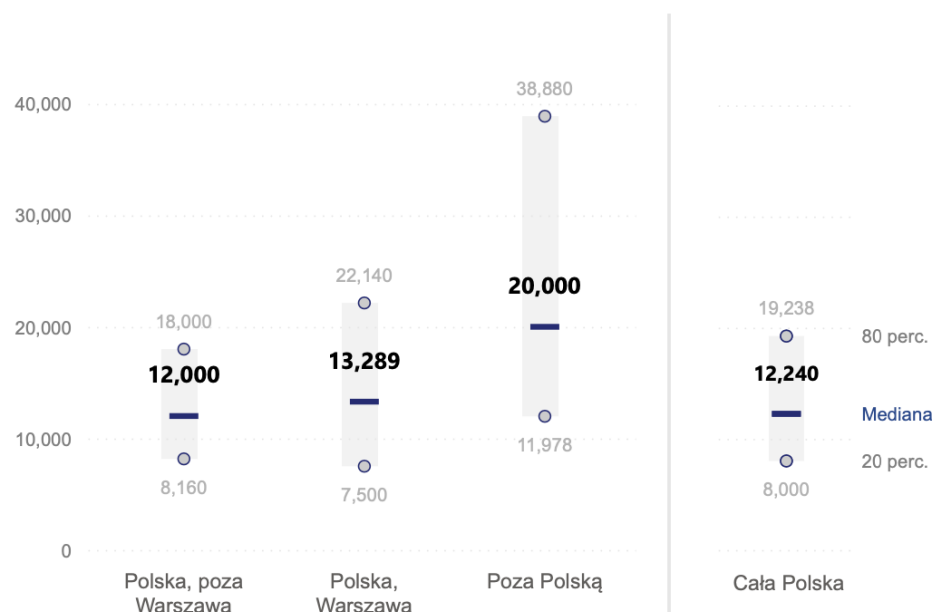
Częstotliwość zmiany pracy w ostatnich 5 latach w podziale na **poziom stanowiska** ankietowanych

● 0 ● 1 ● 2-3 ● 4+

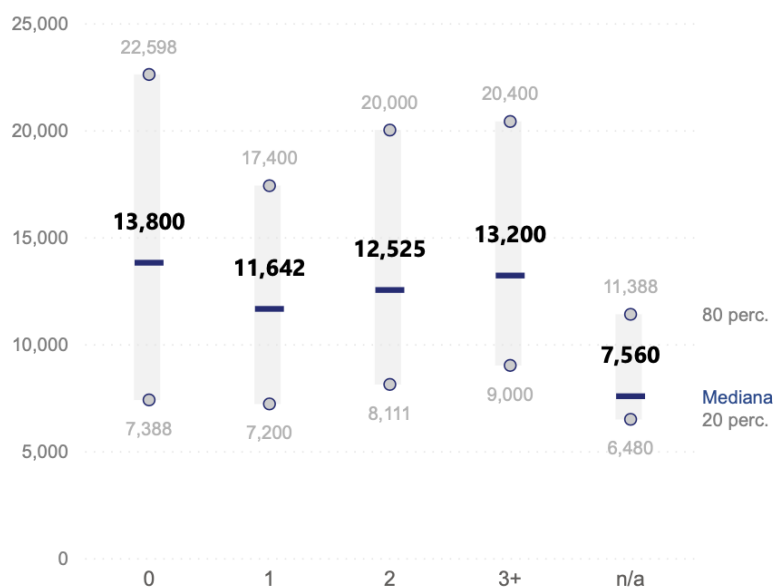


Wynagrodzenia w 202

Lokalizacja firmy a wysokość wynagrodzenia



Ilość tytułów wydanych przez firmę a wysokość wynagrodzenia*

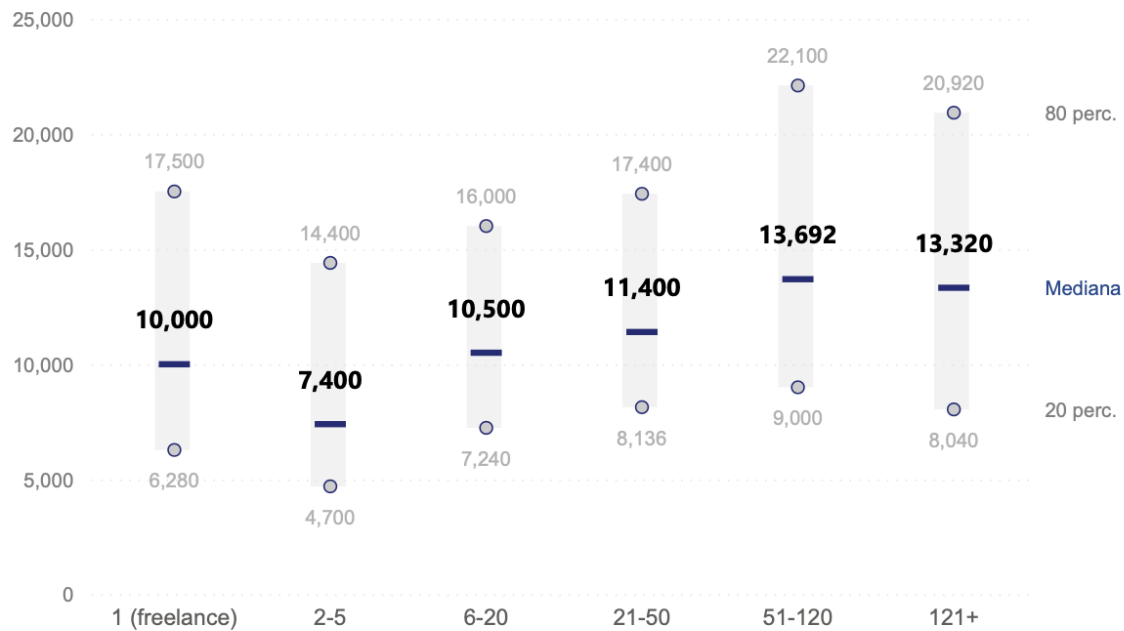


* tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

** wartości na wykresie = całkowity koszt pracodawcy

Wielkość firmy a wysokość wynagrodzenia*

(ilość pracowników)



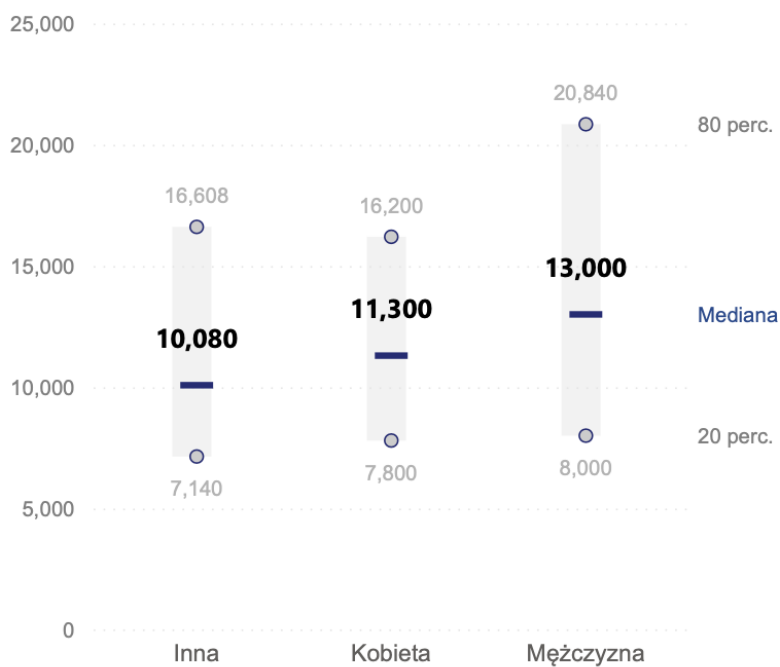
Profil firmy a wysokość wynagrodzenia*



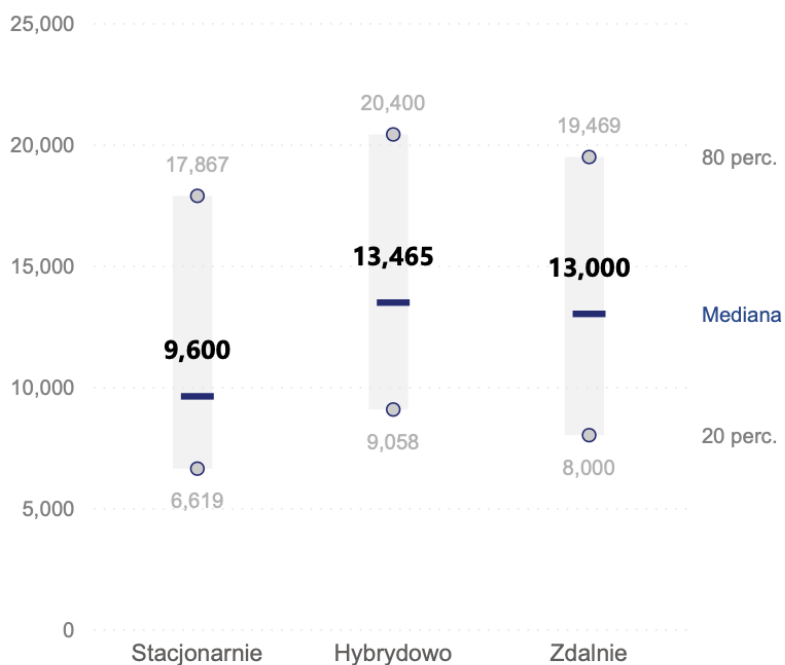
* tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

** wartości na wykresie = całkowity koszt pracodawcy

Płeć a wysokość wynagrodzenia*



Tryb pracy a wysokość wynagrodzenia*

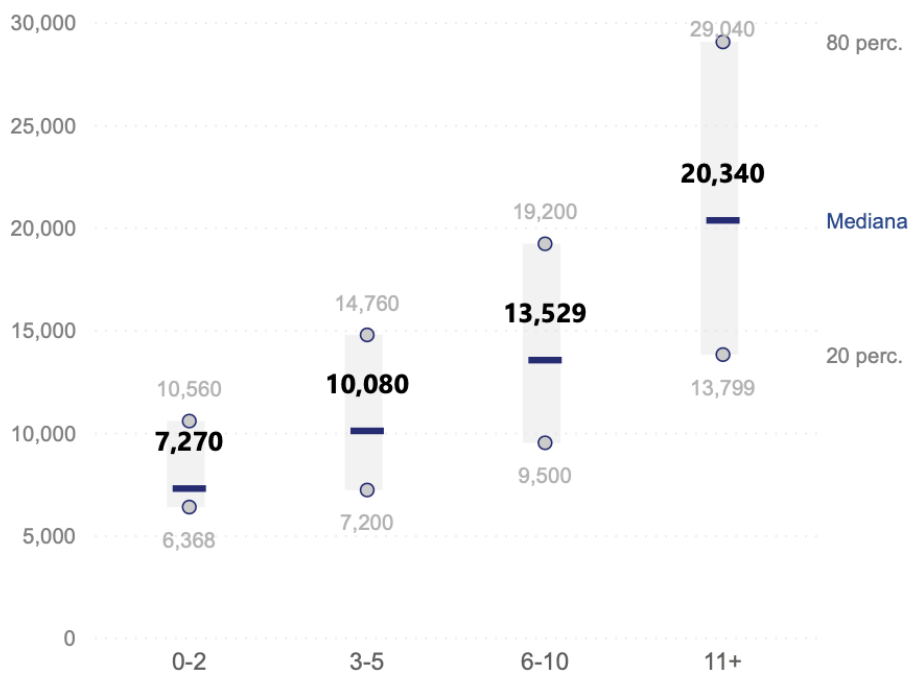


* tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

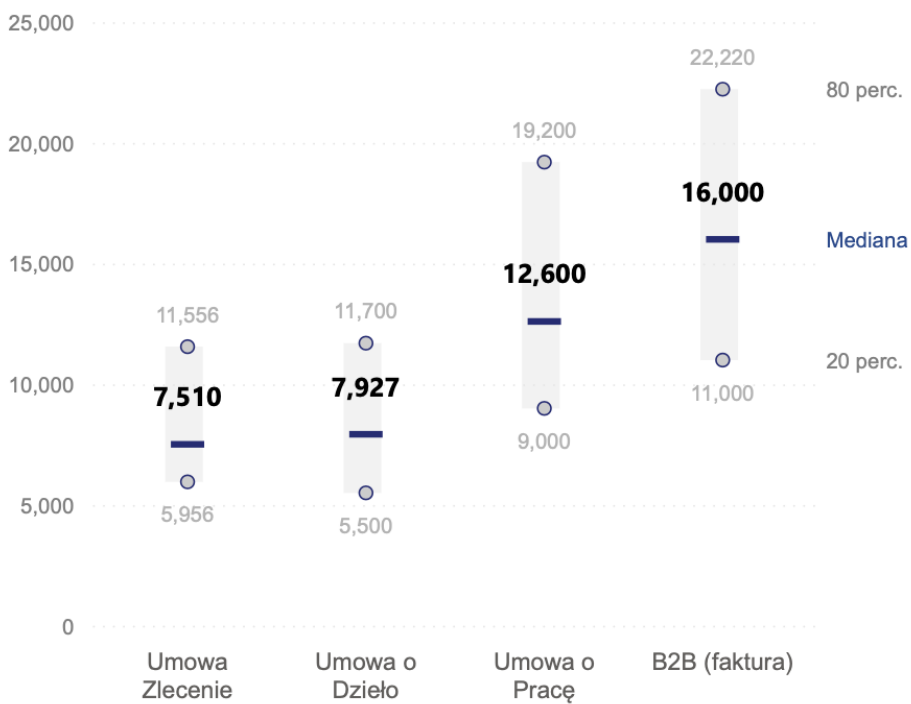
** wartości na wykresie = całkowity koszt pracodawcy

Posiadane doświadczenie a wysokość wynagrodzenia*

(w latach)



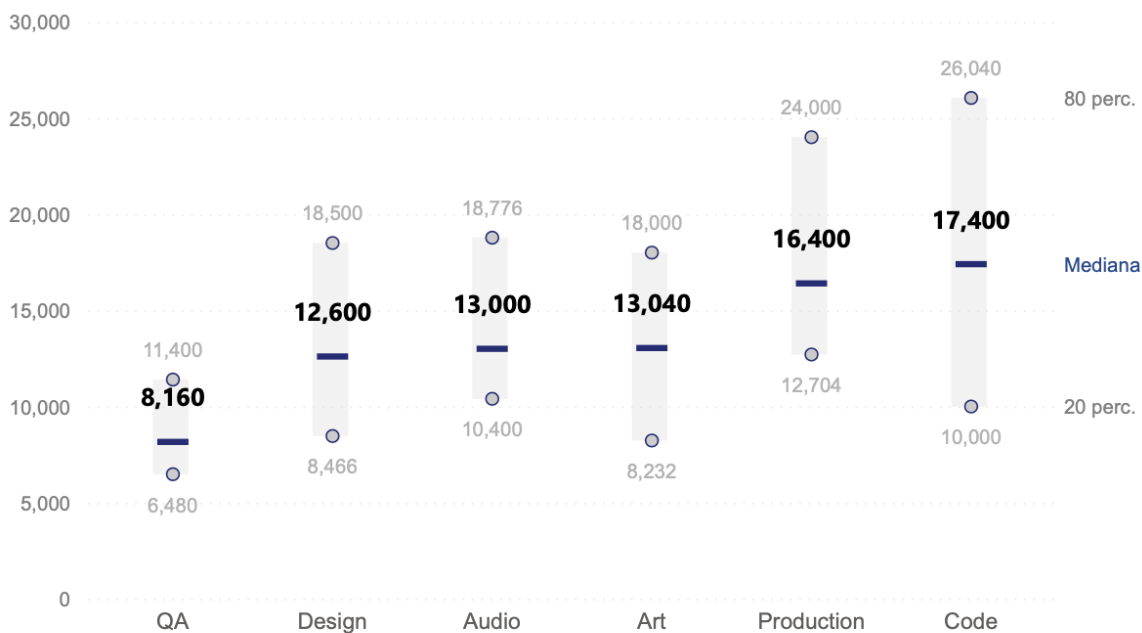
Rodzaj umowy a wysokość wynagrodzenia*



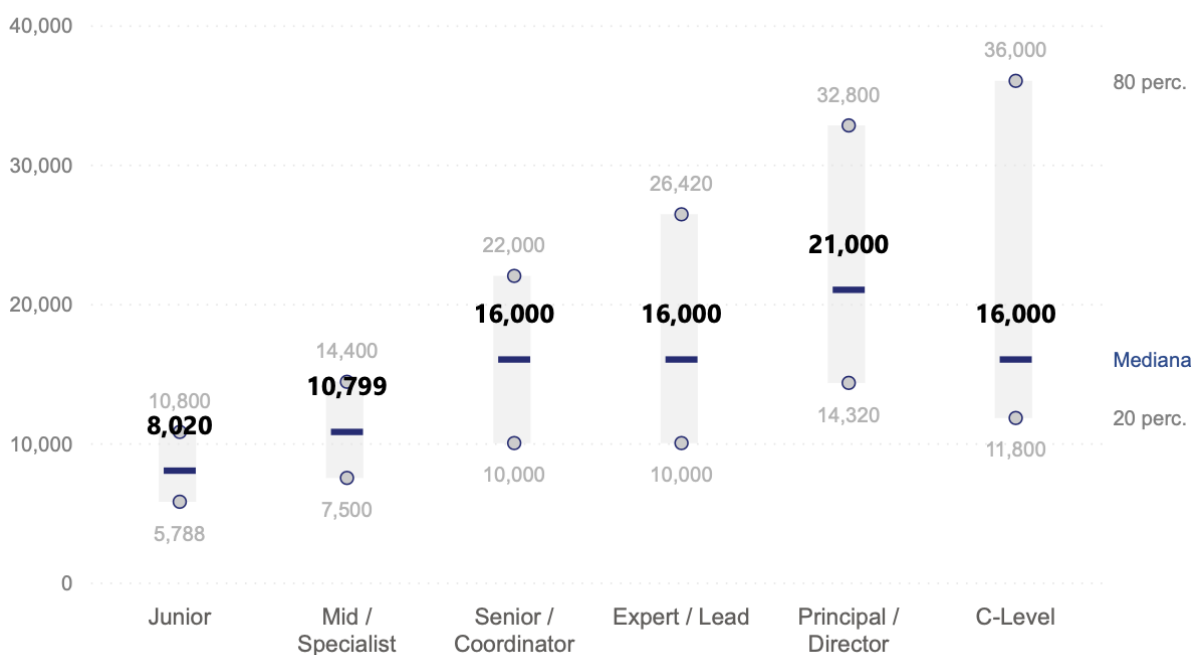
* tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

** wartości na wykresie = całkowity koszt pracodawcy

Specjalizacja a wysokość wynagrodzenia*



Poziom stanowiska a wysokość wynagrodzenia - zbiorczo*



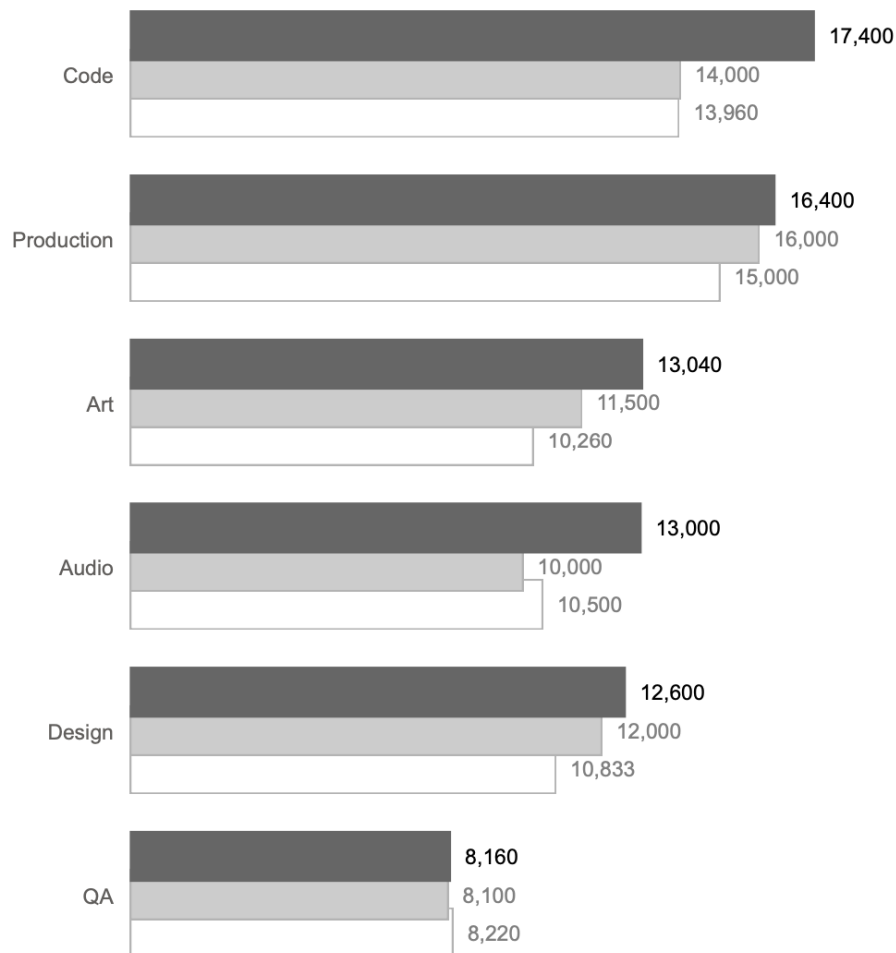
* tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

** wartości na wykresie = całkowity koszt pracodawcy

Porównanie rok do roku

Specjalizacja a wysokość wynagrodzenia r/r*

○ Mediana 2024 ● Mediana 2025 ● Mediana 2026

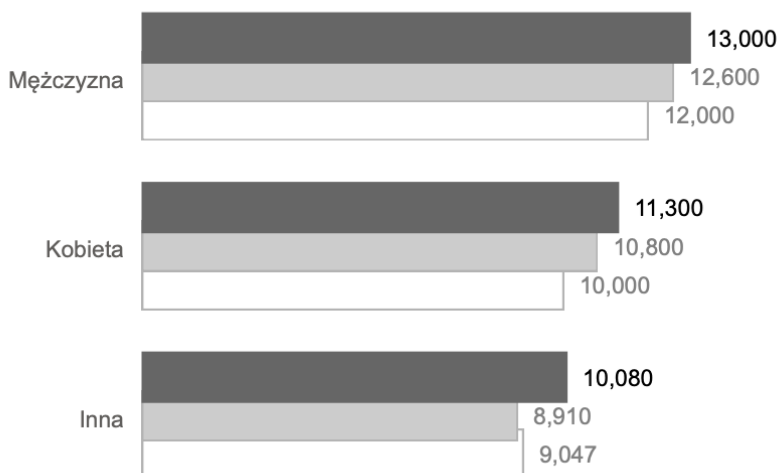


* tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

** wartości na wykresie = całkowity koszt pracodawcy

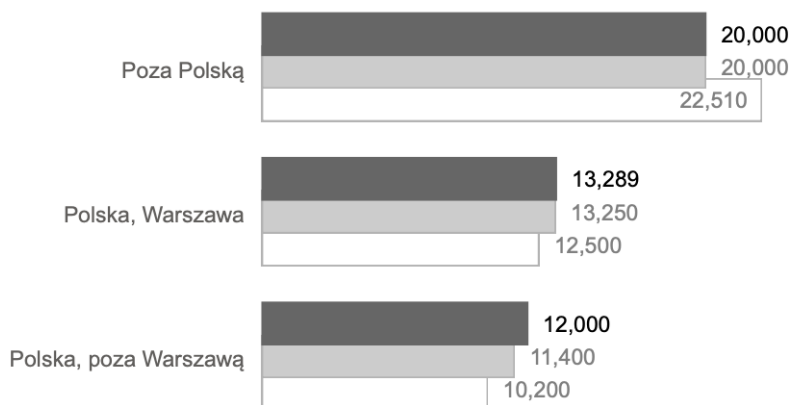
Płeć a wysokość wynagrodzenia r/r*

○ Mediana 2024 ● Mediana 2025 ● Mediana 2026



Lokalizacja firmy a wysokość wynagrodzenia r/r

○ Mediana 2024 ● Mediana 2025 ● Mediana 2026



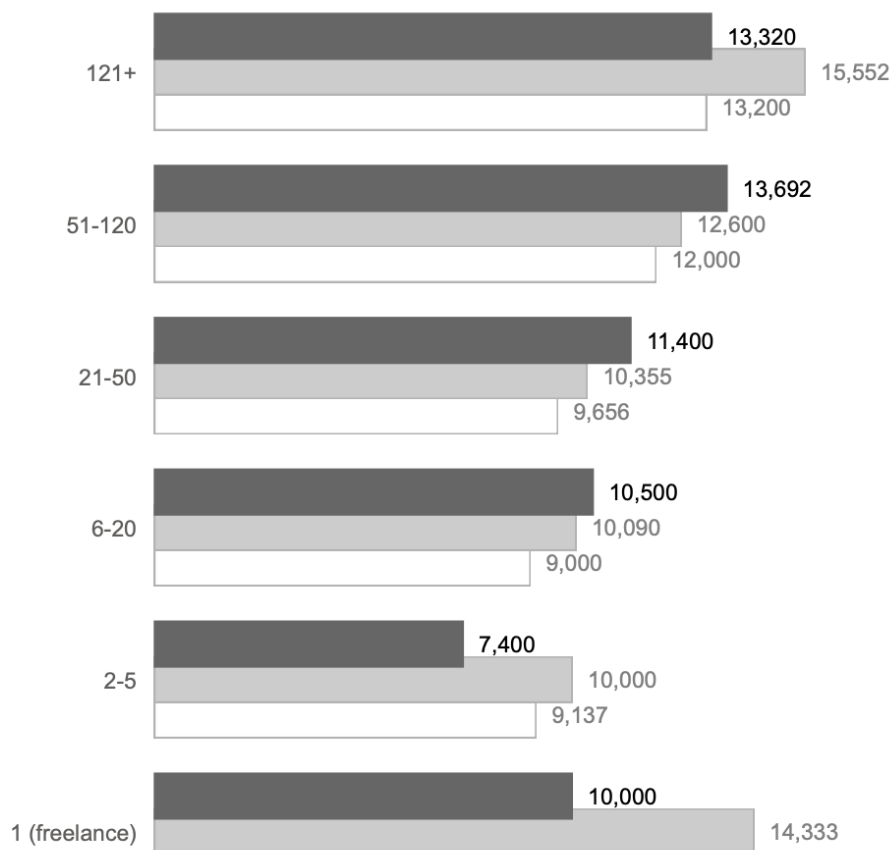
* tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

** wartości na wykresie = całkowity koszt pracodawcy

Wielkość firmy a wysokość wynagrodzenia r/r*

(ilość pracowników)

○ Mediana 2024 ● Mediana 2025 ● Mediana 2026

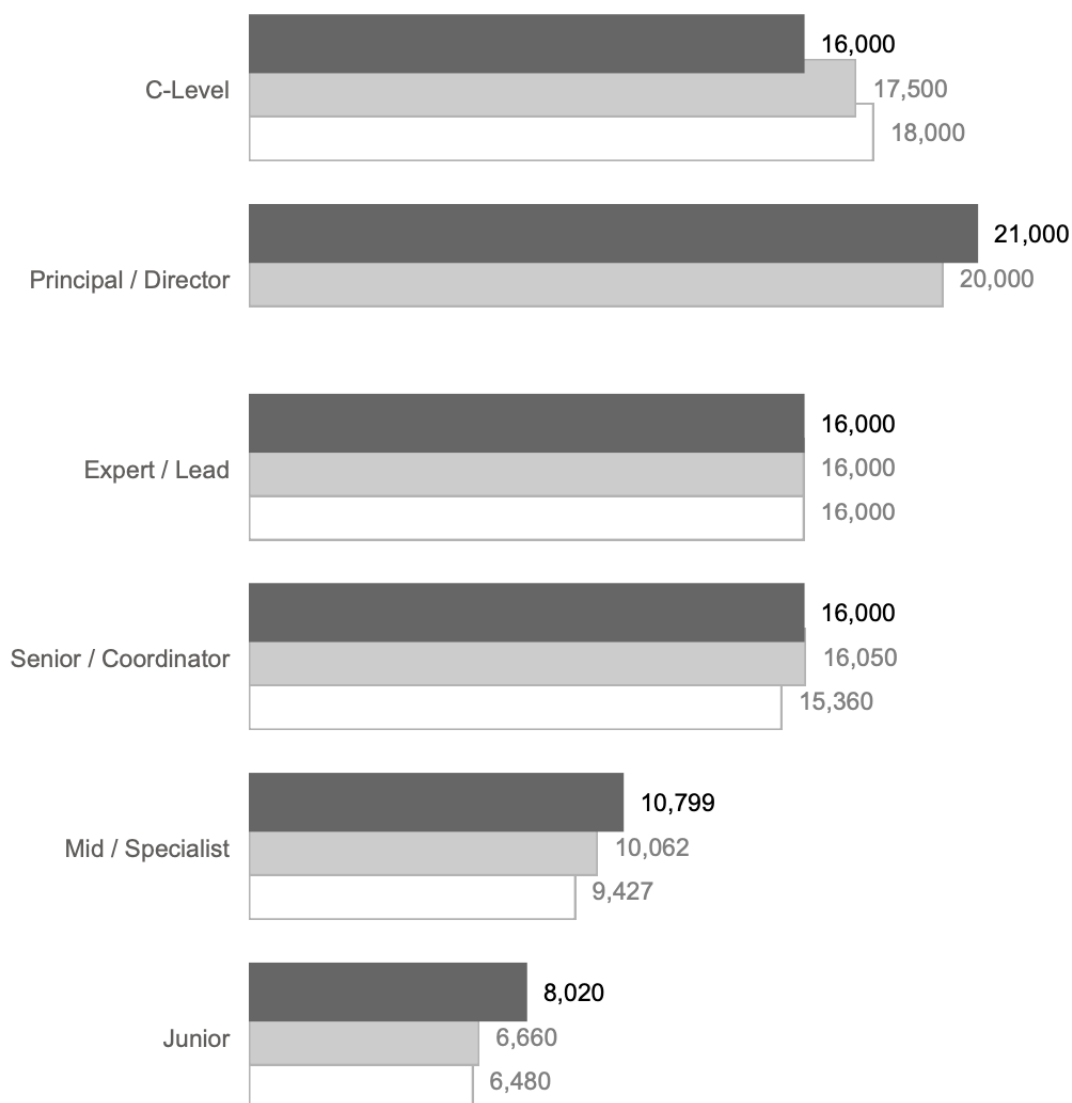


* tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

** wartości na wykresie = całkowity koszt pracodawcy

Poziom stanowiska a wysokość wynagrodzenia r/r*

○ Mediana 2024 ● Mediana 2025 ● Mediana 2026



* tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

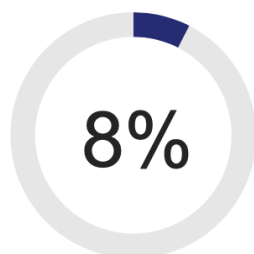
** wartości na wykresie = całkowity koszt pracodawcy

Specjalizacje

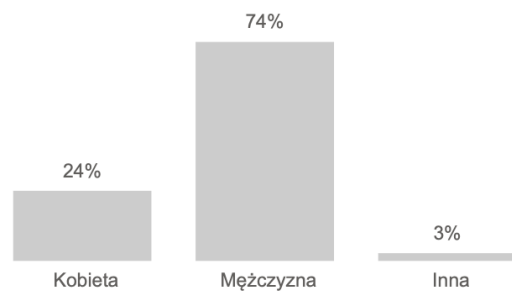
Dane zbiorcze dla wszystkich specjalizacji

Liczba ankietowanych: 961

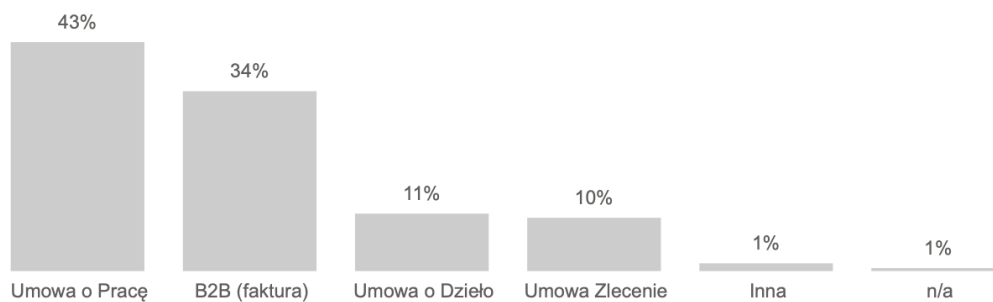
Odsetek bezrobotnych



Ankietowani według płci

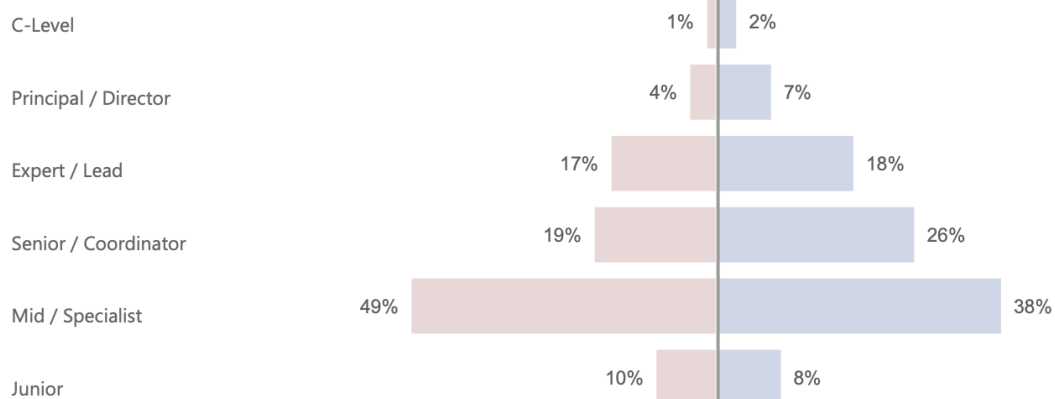


Najczęściej wybierane umowy

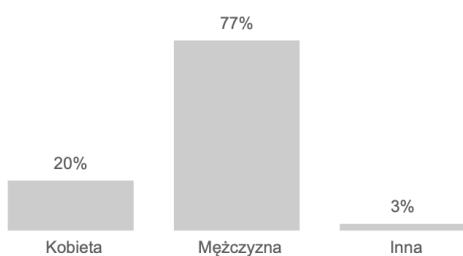


Udział kobiet i mężczyzn na poszczególnych poziomach stanowisk

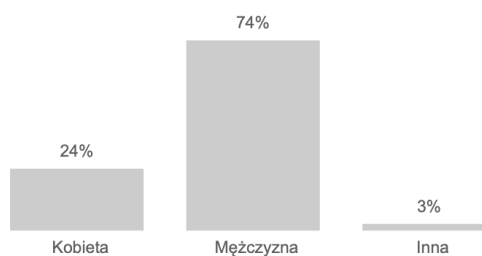
Kobieta Mężczyzna



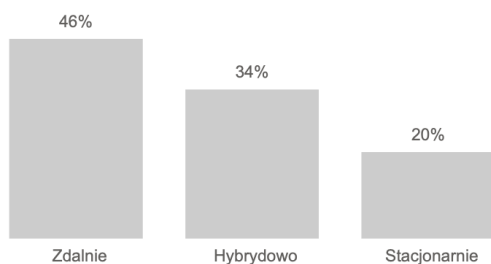
Bezrobotni w specjalizacji



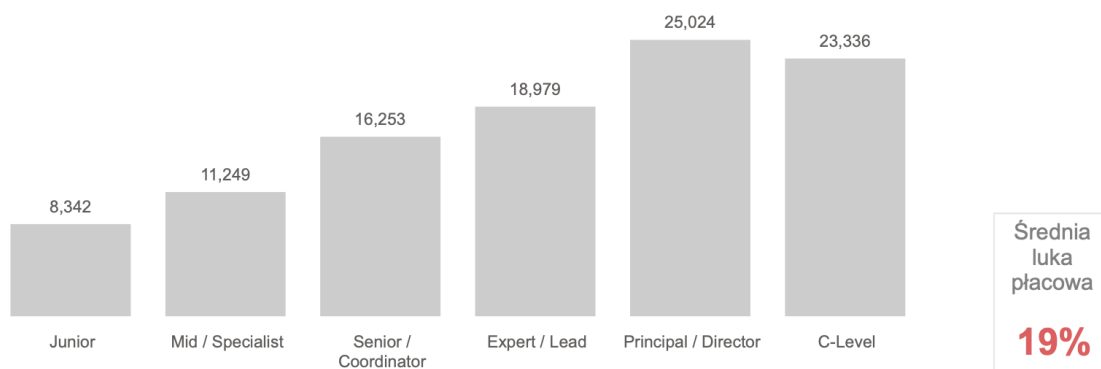
Pracujący według płci



Przeważający tryb wykonywania pracy



Przeciętne wynagrodzenie w zależności od poziomu stanowiska*

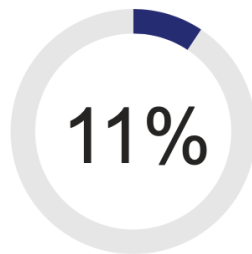


* wartości na wykresie = całkowity koszt pracodawcy, tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

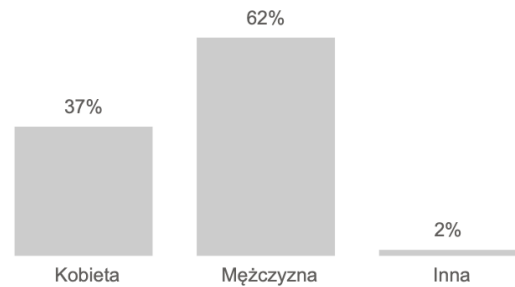
Specjalizacja: Art

Liczba ankietowanych: 238

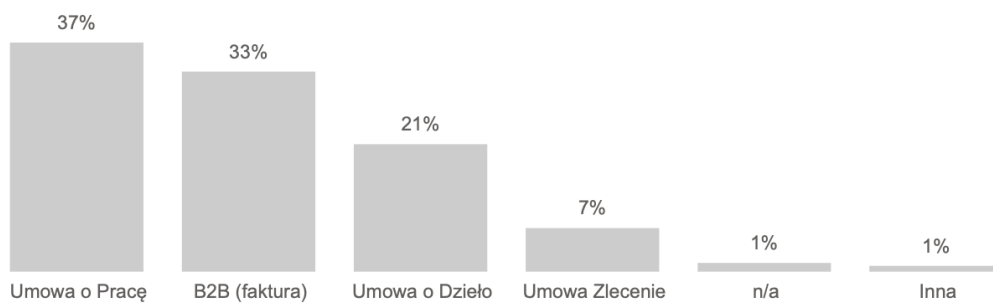
Odsetek bezrobotnych dla specjalizacji Art



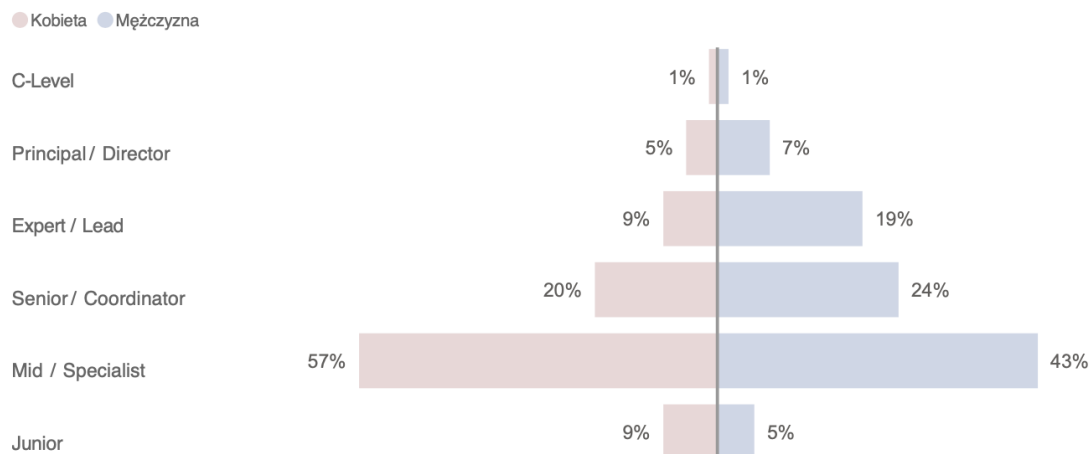
Ankietowani w specjalizacji Art według płci



Najczęstsza forma umowy dla specjalizacji Art

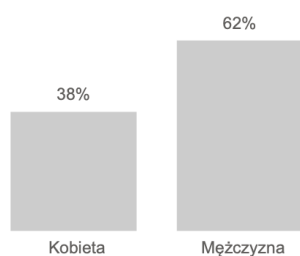


Udział kobiet i mężczyzn na poszczególnych poziomach stanowisk dla specjalizacji Art

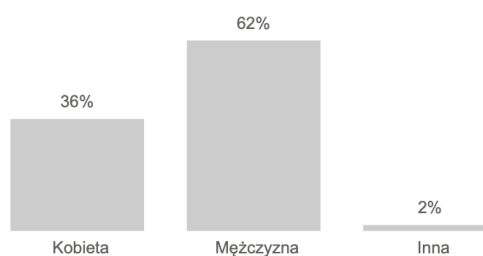


* porównanie liczebności według płci i poziomu stanowiska opiera się na małej próbie, proszę traktować je z ostrożnością.

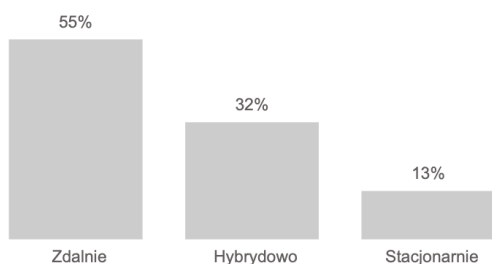
Bezrobotni w specjalizacji Art według płci



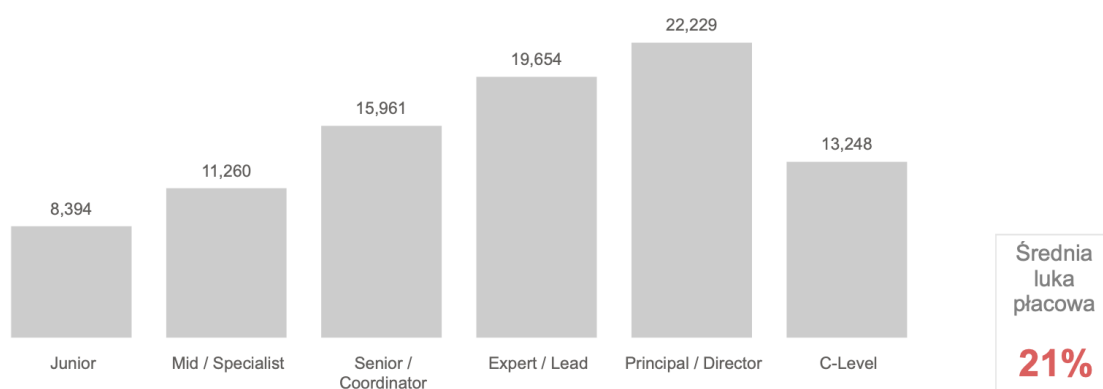
Pracujący w specjalizacji Art według płci



Przeważający tryb wykonywania pracy dla specjalizacji Art



Przeciętne wynagrodzenie w zależności od poziomu stanowiska*



* wartości na wykresie = całkowity koszt pracodawcy, tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

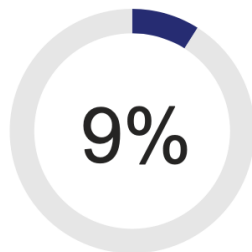
Według danych z tegorocznych ankiet Art jawi się jako dyscyplina z relatywnie dużym odsetkiem kobiet (37%) i wyższym od średniej odsetkiem bezrobocia (11%).

Trudno powiedzieć, na ile odpowiada to realiom pracy artystek/ów w całej branży.

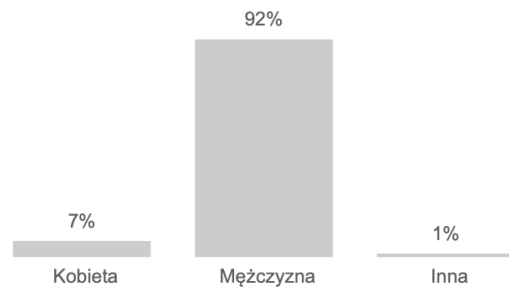
Specjalizacja: Code

Liczba ankietowanych: 206

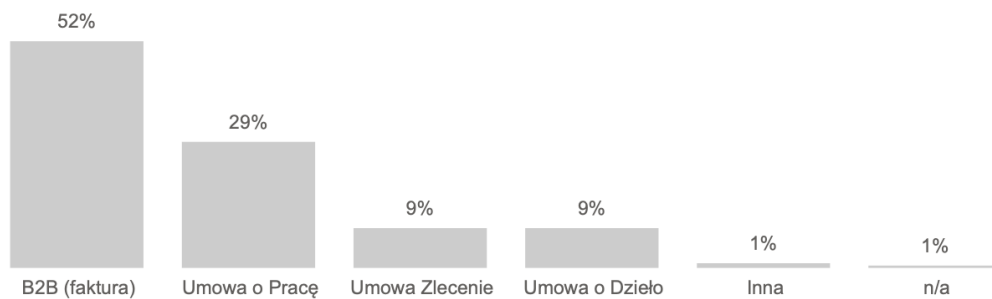
Odsetek bezrobotnych dla specjalizacji Code



Ankietowani w specjalizacji Code według płci

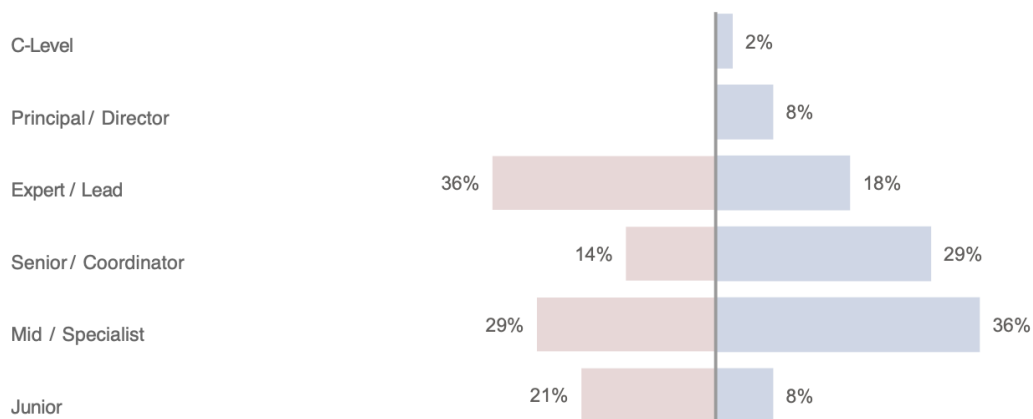


Najczęstsza forma umowy dla specjalizacji Code



Udział kobiet i mężczyzn na poszczególnych poziomach stanowisk dla specjalizacji Code

● Kobieta ● Mężczyzna

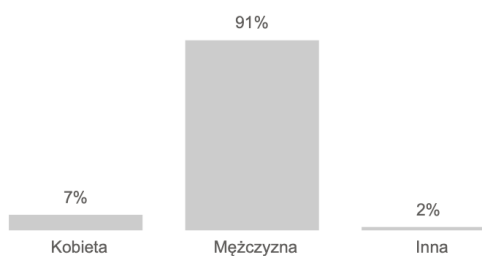


* porównanie liczebności według płci i poziomu stanowiska opiera się na małej próbie, proszę traktować je z ostrożnością.

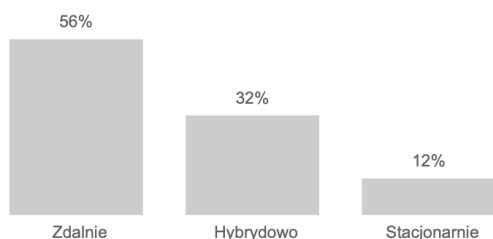
Bezrobotni w specjalizacji Code według płci



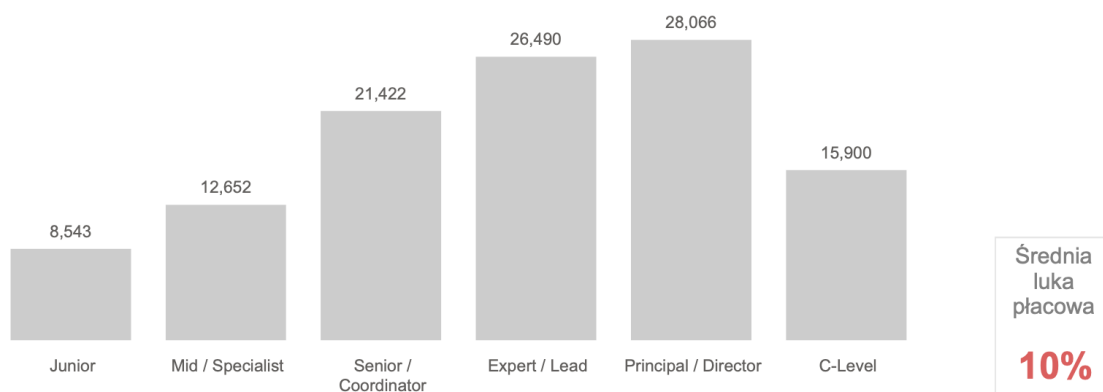
Pracujący w specjalizacji Code według płci



Przeważający tryb wykonywania pracy dla specjalizacji Code



Przeciętne wynagrodzenie w zależności od poziomu stanowiska*



* wartości na wykresie = całkowity koszt pracodawcy, tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

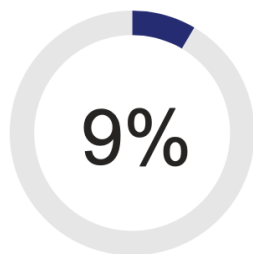
Według danych z tegorocznych ankiet Code jawi się jako dyscyplina najbardziej zmaskulinizowana (91% mężczyzn), silnie preferująca B2B (52%) i pracę zdalną (56%).

Trudno powiedzieć, na ile odpowiada to realiom pracy programistek/ów w całej branży.

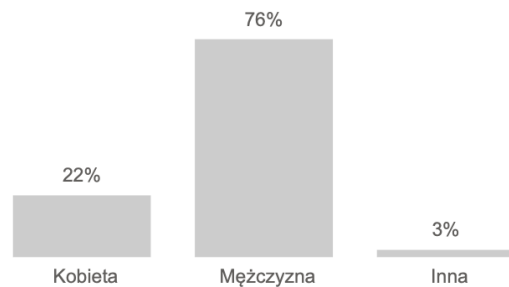
Specjalizacja: Design

Liczba ankietowanych: 158

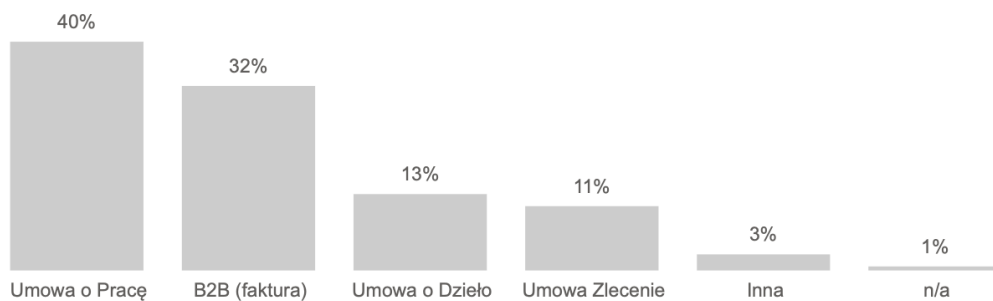
Odsetek bezrobotnych dla specjalizacji Design



Ankietowani w specjalizacji Design według płci

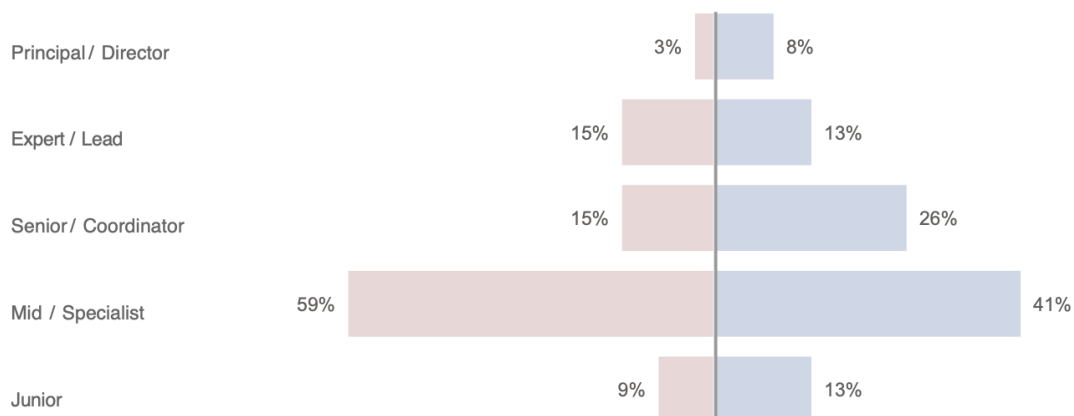


Najczęstsza forma umowy dla specjalizacji Design



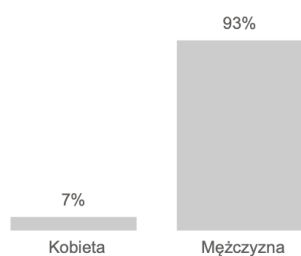
Udział kobiet i mężczyzn na poszczególnych poziomach stanowisk dla specjalizacji Design

● Kobieta ● Mężczyzna

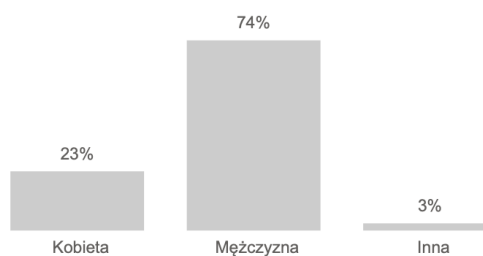


* porównanie liczebności według płci i poziomu stanowiska opiera się na małej próbie, proszę traktować je z ostrożnością.

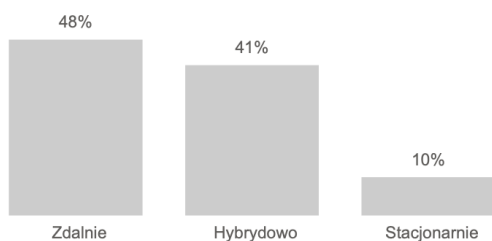
Bezrobotni w specjalizacji Design według płci



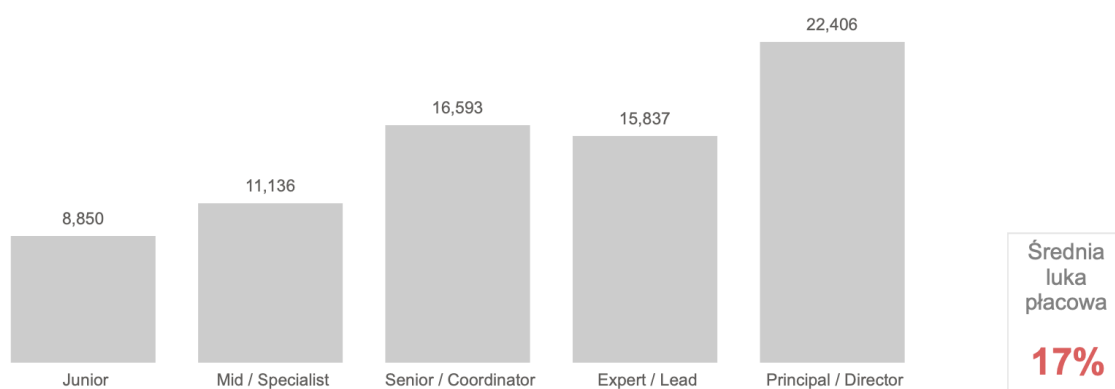
Pracujący w specjalizacji Design według płci



Przeważający tryb wykonywania pracy dla specjalizacji Design



Przeciętne wynagrodzenie w zależności od poziomu stanowiska*



* wartości na wykresie = całkowity koszt pracodawcy, tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

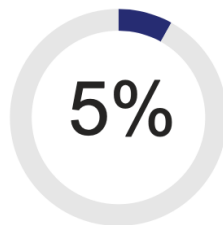
Według danych z tegorocznych ankiet Design to specjalizacja zmaskulinizowana (76% mężczyzn), w której tylko 10% ankietowanych pracuje w pełni stacjonarnie.

Trudno powiedzieć, na ile odpowiada to realiom pracy projektantek/ów w całej branży.

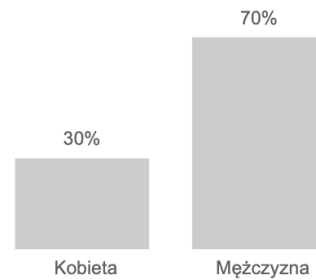
Specjalizacja: Production

Liczba ankietowanych: 60

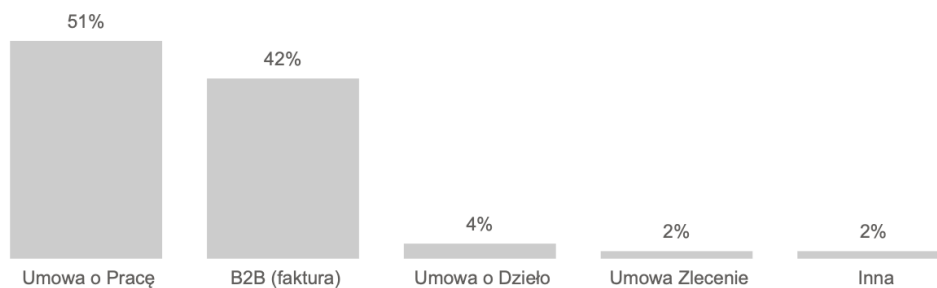
Odsetek bezrobotnych dla specjalizacji Production



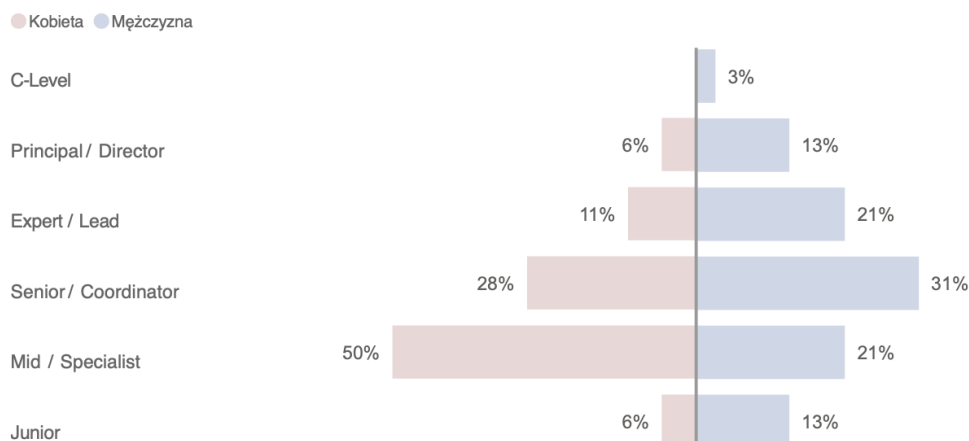
Ankietowani w specjalizacji Production według płci



Najczęstsza forma umowy dla specjalizacji Production



Udział kobiet i mężczyzn na poszczególnych poziomach stanowisk dla specjalizacji Production

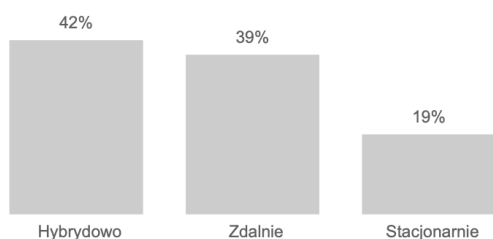


* porównanie liczebności według płci i poziomu stanowiska opiera się na małej próbie, proszę traktować je z ostrożnością.

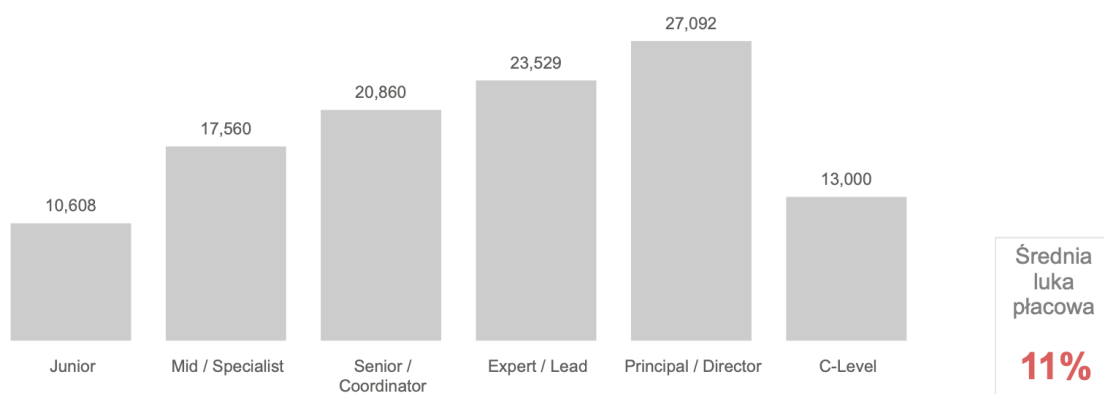
Bezrobotni w specjalizacji Production według płci Pracujący w specjalizacji Production według płci



Przeważający tryb wykonywania pracy dla specjalizacji Production



Przeciętne wynagrodzenie w zależności od poziomu stanowiska*



* wartości na wykresie = całkowity koszt pracodawcy, tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

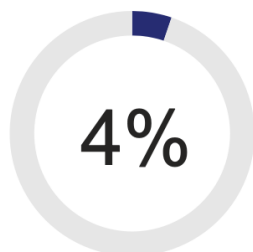
Według danych z tegorocznych ankiet Produkcja jawi się jako dyscyplina silnie, jak na gamedev, sfeminizowana (30% kobiet), z niższą od branżowej średniej luką płacową (11%) i preferującą umowę o pracę (51%).

Trudno powiedzieć, na ile odpowiada to realiom pracy producentek/ów w całej branży.

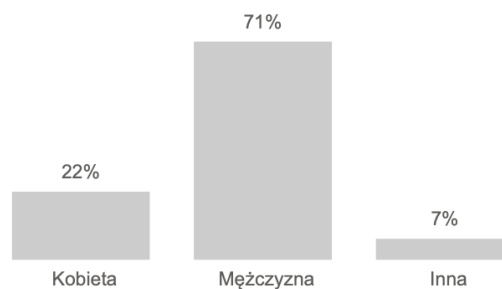
Specjalizacja: QA

Liczba ankietowanych: 176

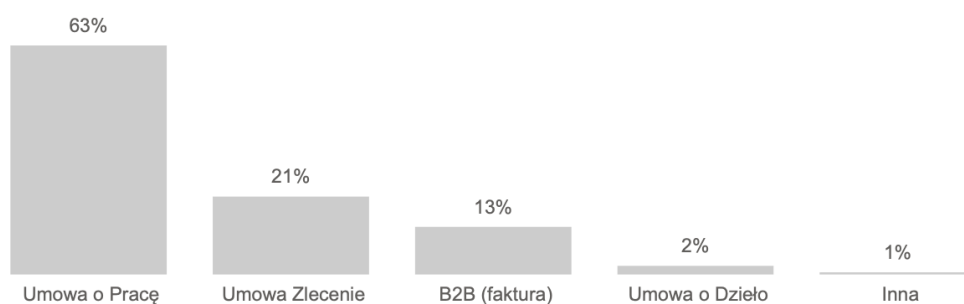
Odsetek bezrobotnych dla specjalizacji QA



Ankietowani w specjalizacji QA według płci

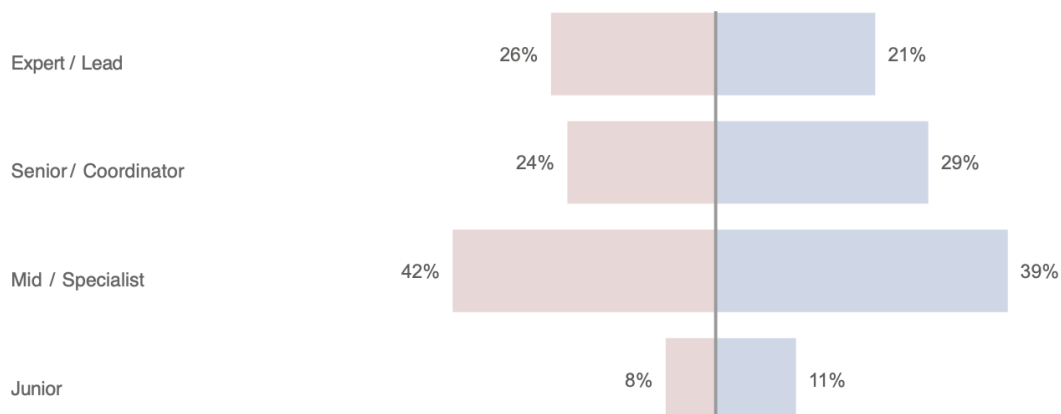


Najczęstsza forma umowy dla specjalizacji QA



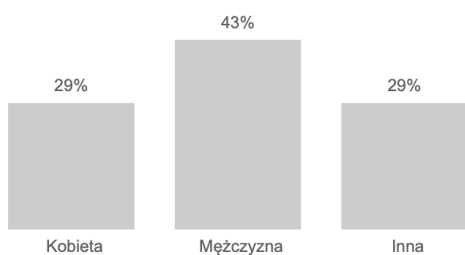
Udział kobiet i mężczyzn na poszczególnych poziomach stanowisk dla specjalizacji QA

● Kobieta ● Mężczyzna

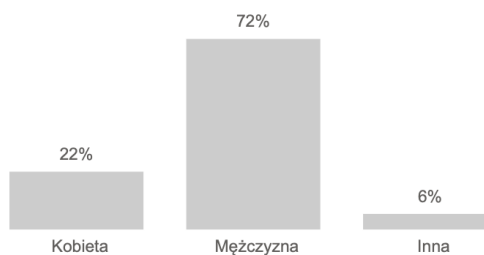


* porównanie liczebności według płci i poziomu stanowiska opiera się na małej próbie, proszę traktować je z ostrożnością.

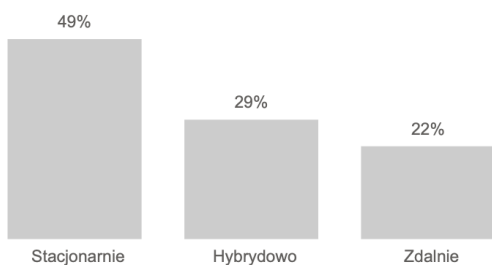
Bezrobotni w specjalizacji QA według płci



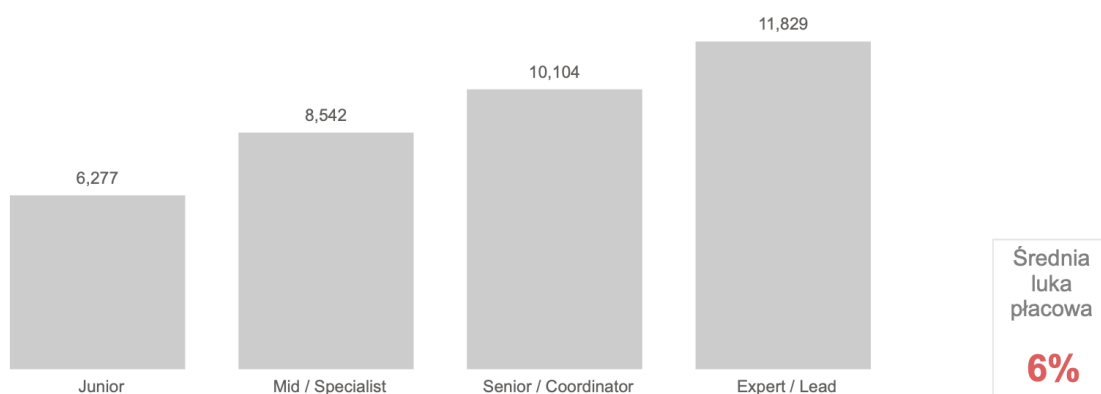
Pracujący w specjalizacji QA według płci



Przeważający tryb wykonywania pracy dla specjalizacji QA



Przeciętne wynagrodzenie w zależności od poziomu stanowiska*



* wartości na wykresie = całkowity koszt pracodawcy, tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

Według danych z tegorocznych ankiet QA jawi się jako dyscyplina silnie preferująca umowę o pracę (63%). Jest to specjalizacja najsilniej preferująca pracę stacjonarną i hybrydową (tylko 22% zdalnie) i z relatywnie niską luką płacową (6%).

Trudno powiedzieć, na ile odpowiada to realiom pracy w QA w całej branży.

Dodatek: wypowiedzi jakościowe

Ankieta dawała możliwość dodania własnego komentarza. Poniżej prezentujemy zebrane odpowiedzi, w nieobrobionej formie.

Komentarze o stanie branży

- Jak globalna gospodarka się uspokoi i wrócimy do niższych stóp procentowych - zmniejszy się awersja do ryzyka, popłynie więcej pieniędzy do branż ryzykownych takich jak gamedev.
- To jest dramat.
- To nie kryzys, to rezultat. Zachodnie korporacje zatrudniają za dużo ze względu na giełdę i podatki. Przerosty cyklicznie będą ucinane - niekoniecznie tam/tak gdzie/jak powinny.
- Jeśli duzi gracze w branży w dramatyczny sposób nie zmienią sposobu finansowania i produkcji gier, w końcu zabraknie wykwalifikowanych pracowników - opuszczą branżę zupełnie albo skupią się na własnych projektach. Tytuły AAA będą tracić na wadze i jakości, zyski będą spadać. Można zatrzymać to tylko przez zmianę kursu na kultuwanie dobrych warunków pracy, wydłużenie deadlinów i dywersyfikację inwestycji - firmy powinny budować nowe marki i inwestować w mniejsze projekty, które będą polem do wprowadzania innowacji oraz miejscem, gdzie nowi pracownicy będą mogli zdobywać doświadczenie.
- So I want to expand on the question about my prediction for the industry. I think it will get "worse" in a way that the industry is just maturing right now. We're past the phase of unbounded growth - generally everyone who plays games is already playing, so the industry can no longer count on each year bringing in entirely new cohorts of customers. The industry will coalesce into fewer companies that will be producing games for their customers, and there'll be a "sweet spot" around which everything will stabilize. Additionally, games have stopped being "disposable". Hardware is no longer progressing in leaps and bounds, therefore a game made 5 years ago and a game made today is more or less the same thing (not really, but you get my drift). 5 years in the 1990s gave you, for example, a jump from Doom to Half-Life. Therefore, "old" games are still seen as just as valuable by our customers - we can't depend on just releasing a game and then knowing our next one will be bought simply because the previous one feels old.
- Mam wielką nadzieję, że fascynacja AI przeminie, a zainteresowanie grami wróci do inwestorów, ale do tego czasu zaliczymy jeszcze pogłębienie kryzysu
- We need to be more unionized workers.
- Ilość gier na rynku więc za tym idąc widoczność jest poprzeczka dla małych gier i tak pozostanie albo nawet się pogorszy. Ogólnie też styl influencerów - czyli to że teraz ich reviews muszą być szybkie, krótkie, pełne akcji na chwile - to np też dyktuje czy dana gra ma szansę czy nie. A AI to narzędzie jak każde inne, tylko bardzo zaawansowane. Potrzebuję człowieka, żeby stworzyć coś dobrego. Więc używany rozsądnie i odpowiedzialnie może bardzo usprawnić pracę prawie w każdej dziedzinie. Natomiast problem się pojawi jak taki junior ma się stać seniorem jeśli większość seniorów woli już pracować z AI niż z dzisiejszą młodzieżą? Na szczęście to już nie mój problem, ale sądzę że taki będzie.

- The industry is unstable and will probably stay like that in the years to come. The situation is not good and it won't change soon
- Dziękuję za to badanie. Świetna robota :))
- In a place I work in AI is forbidden by the company policy and it will probably stay that way for quite some time.
- Juniorzy mają przerąbane, mam wrażenie że wskoczyłem do game devu w ostatnim momencie. Coraz bardziej mam nadzieję, że to wszystko jeszcze szybciej upadnie by można było na zgłiszczach zrobić coś lepszego, bo nie widzę zdrowej przyszłości dla branży w Polsce i na świecie. Kryzys rozpoczęty po ślepym przeświadczeniu, że pieniądze zarabiane w trakcie lockdownu z oprogramowania będą rosnać w tym samym tempie, po tym kolejne szoki inflacyjne a obecnie wszechobecne AI dokładają tylko cegiełkę do tej bańki, która wreszcie pęknie. Kogo tylko ona zmiecie i czy ci odpowiedzialni za nią unikną kary (na 95% tak).
- To co strasznie dołuje naszą branżę to głównie firmy, które nie mają ludzi w kierownictwie które ogarniają. Nie wiedzą, że trzeba zatrudniać osoby techniczne czy jakkolwiek ogarniające. Nie mają pojęcia, jak poprowadzić dobrze projekt. Gry z takich firemek nie mają prawa wyjść dobrze, co ostatecznie prowadzi do cichych zwolnień. wszyscy piszą o tym że epic wywalił 1000 osob, nikt nie pisze o tym że mała firemka wywaliła 10 osobową załogę. A tych małych firemek było dużo i sądzę, że spokojnie w skali razem mogą konkurować z Epicem.
- Jest ok.
- Zmniejszenie inwestycji korporacyjnego kapitału w segment AA i AAA premium, już doprowadził do migracji talentu do małych firm Indie i redukcji potencjalnych wynagrodzeń, zamykając prawie całkowicie rynek dla juniorów, a często nawet midów, którzy muszą konkurować z seniorami i principalami o stanowiska które nie są nawet dla nich korzystne finansowo. Jednocześnie, nadmiar talentu na "ławce rezerwowej" jest idealnym momentem do poszukiwania inwestycji spoza rynku entertainment, (venture Capital) na produkcję małych i eksperymentalnych gier. Małe zespoły są jeszcze tańsze niż były, a wydawcy Indie Premium szukają jeszcze więcej projektów
- Jesteśmy chyba obecnie w końcówce po covidowego szoku. Większość firm która miała upaść z braku rentowności i chaosie produkcyjnym już upadła. Teraz pewnym zagrożeniem dla stabilności firm i miejsc pracy jest AI ale obecnie wydaje mi się że następuje powoli urealnienie tego narzędzia i to zagrożenie minie. Ogólnym problemem jest zbyt duża ilość gier na rynku oraz fakt że kadry kierownicze z reguły nie są najlepsze (upały się na latach hossy). Stąd albo się firma nie przebije z grą (przez bad luck albo słaby marketing) albo upadnie przez bad management mimo posiadania dobrego zespołu developerskiego. Stąd spodziewam się że dalej będziemy obserwować wzmożone upadanie firm i cięcia miejsc pracy aż oba te problemy się rozwiążą. Spodziewam się też po sukcesie E3 i ich mitowi "gry tylko na blueprintach" wysyp nieoptymalizowanych, złych architektonicznie twórców z Indie i AA studios, które ten mit szybko obalą.
- Raczej gorzej. Imo peak jest za nami. Gier jest za dużo. Coraz więcej tortu zjada kilkanaście firm/tytułów. Koszty produkcji rosną. A wymagania i oczekiwania również rosną. Dostaje się mocno AA i mniej szczęśliwym AAA. Może większa adopcja AI coś tu odmieni, kiedy uda się zbijać koszty produkcji. Ale to wróżenie z fusów, bo może za kilka lat, grafika będzie się generować live i graficy i silniki renderowania odejdą w zapomnienie. Osobiście boję się, że jakbym teraz stracił pracę, to mogę jej

już nigdy nie znaleźć w branży. Zwłaszcza, że co najmniej kilka firm w okolicy ma bardzo duże problemy. Czuję też ogólny duży niepokój, zmęczenie, niepewność. Chyba od czasów pandemii, wojny w Ukrainie, potem AI itp. Ciekawe czasy, ale mam przesyt tym wszystkim. Finansowo, od kilku lat mam poczucie stagnacji, podwyżki raczej inflacyjne lub mniejsze.

- Podsumowaniem jest ten artykuł:
<https://georgzoeller.com/blog/posts/the-video-game-industries-very-dark-night/>
- AA będzie wyrastało na gruzach AAA
- Ciężko mi czasami z networkingiem. Odnoszę wrażenie, że ci bardziej doświadczeni wyżej srają niż dupę mają.
- Aktualnie głównym problemem z mojej perspektywy jest kadra kierownicza i wyższa, nie grająca i nie patrząca na konsumentów w przypadku gier. Plus bardzo wiele bardzo nieodpowiedzialnych ludzi "bawiących się" w firmę (mniejsze i średnie), zatrudniających ludzi bez sensownego planu finansowego na przyszłość, często przekonana o swojej nieomyślności i tego, że wiedzą lepiej od ludzi, których zatrudniają jako specjalistów w danej dziedzinie.
- Branża gier hazardowych ma się nadzwyczaj dobrze, powstają nowe firmy (głównie za granicą), jednak dla artysty, któremu zależy na oryginalności i autentyczności swojej pracy może nie być w niej miejsca. Zarządy firmy oczekują szybszych wyników i nie zwracają większej uwagi na ludzi. Zwolnienia zdarzają się bardzo często, pojedyncze i grupowe. W mojej firmie nie ma przymusu używania AI, ale wiele osób z niej korzysta przy produkcji assetów. Jest duży chaos, a firmy ściągają się ze sobą nawzajem i żeby nadążyć za nowinkami technologicznymi i oczekiwaniami akcjonariuszy.
- I do hope we get some big AAA failures and have games be more a product of passion from dedicated developers and less of a money printer. I work in an AAA studio myself, so perhaps I'm shooting myself in the knee, but I think AAA in general is fine as long as the passion is there.
- Myślę, że doszliśmy do punktu, gdzie jest przesyt gier i przesyt osób chcących robić gry. Stanowisk juniorskich jest jak na lekarstwo. Nie zazdroszczę osobom chcącym wejść w branżę. Jest to niesamowicie przykre, bo oprócz tego osoby z doświadczeniem mają problem ze znalezieniem czegoś. Znam osoby, pracujące w niezbyt fajnych studiach, ale nie mają innego wyboru, bo pracy po prostu nie ma. Z lekkim niepokojem patrzę na przyszłość branży
- Trudno, żeby w ogóle mogło być jeszcze dużo, dużo gorzej, bo już jest tragicznie. Jeszcze trochę gorzej może być i zapewne będzie, jeżeli nie pojawią się jakieś pozytywne makroczynniki na światowym rynku. Nie widzę żadnych stabilnych i przewidywalnych, poważnych czynników mających istotnie zmienić sytuację na lepsze, żeby mogła chociaż wrócić do tego, co było jeszcze parę lat temu na rynku pracy w branży.
- Ad ostatnie pytanie: Będzie dużo lepiej dla mnie, myślę że branżowo uformują się nam dwie góry - Triple I, i Triple A. Cała reszta - kulturowo i jakościowo będzie bogata, ale finansowo będzie biedna.
- Sztuką jest znalezienie balansu. AI jako technologia na pewno z nami zostanie. Warto się jej uczyć, ale też nie przesadzać i przede wszystkim nie wierzyć ślepo we wszystko co nam wypływa i prezentuje. Społeczeństwo musiałoby być bardziej uświadomione. Kwestie moralne są również niepokojące (trenowanie danych bez zgody użytkowników, zużycie wody i surowców na centra danych). Zastępowanie

ludzi AI sprawi że będzie większe bezrobocie - wówczas ludzie często rezygnują z produktów, które nie są niezbędne do przetrwania (gry, rozrywka), dlatego branże próbujące oszczędzać dzięki AI, paradoksalnie będą uzyskiwać odwrotne efekty. Zastępowanie Juniorów AI sprawi że ci Juniorzy nie będą mieli szansy zdobyć doświadczenia, a to sprawi że w pewnym momencie będziemy mieli lukę - Seniorzy odejdą na emeryturę, bez możliwości przekazania swojego doświadczenia dalej.

- Branża jest ogólnie strasznie niekompetentna pod względem managementu. Pracuję w mniejszej firmie i marzę o większym korpo typu CDPR-a, bo layoff wydaje się być bardziej spokojniejszą rzeczą niż crunch dla uratowania firmy i wielka niejasność, czy się ją uratowało. Firmy otwierają się, zamykają, używają AI - to wszystko siedzi na głowie i, cholera jasna, nie daje poczucia stabilności. Co raz bardziej widzę swoją rolę jako pracownik na projekt, a najgorsze to że nigdy nie wiadomo czy ten projekt powstanie. Jest po prostu jeden duży hazard
- Przyszłość niestety zależy od widzimisię inwestorów, bo na tym często zarządy opierają decyzje. Aktualnie AI jest w regresji, ale gry też, więc będzie trudniej. AI niestety coraz bardziej będzie się zagnieżdżać w rzeczywistości, więc ogólna jakość software'u będzie spadać, ale wydaje mi się (i mam nadzieję), że w grach jedynym dużym skutkiem AI na ten moment będzie to, że designerzy zyskają możliwość tworzenia lepszych prototypów, może nawet będziemy w stanie szybciej mieć pomysły. Na ten moment wydaje mi się (znów - życzeniowo), że kolektywnie jako branża odrzuciliśmy AI jako zastępstwo za expa, bo nie ma nic do stracenia i wyciągnięcie sensownego outputu to masa pracy, dodatkowo tracimy ważny aspekt jakim jest znajomość code-base'u.
- Nie mogę przeżyć tego, że konsekwencje złego zarządzania na twarz dostają pracownicy, a nie zarządzający. Używając metafory. Gdy trener piłkarski partoli sezon - zmieniony jest trener, a nie cała drużyna i jeszcze redukowana z 11 zawodników na boisku do 9, a presja na nich, żeby grali jakby było ich 14. Ignorowanie feedbacku od dev teamu się nie zmieniło od lat, czemu po premierze towarzyszy wielkie zdziwienie, że przecież upper i middle management - "nie wiedział o problemach", co jest weryfikowalną nieprawdą, bo widać to w mailach, docksch, asansch, jirach itd. Ale kto by tam przejmował się detalami. Niestety nie widzę szybkiej szansy na poprawę sytuacji na rynku w najbliższym okresie czasu.
- Jestem ciekaw wyników ankiety i liczę, że przyniesie jakieś znaczące rezultaty. Tak jak pewnie wielu ludzi, pomimo że kocham tę branżę, to rozważałem nie raz jej opuszczenie, że względu na to jak trudno jest się teraz w niej odnaleźć (jak i całym IT), a zmiana pracy na jakąś z perspektywami rozwoju dla ludzi, którzy naprawdę by to docenili, graniczy z cudem.
- Branża gier upada przez starych CEOs, którzy nie potrafią przystosować się do nowych realiów. Nie szanują ludzi i nigdy nie szanowali. Dopóki pieniądze płynęły strumieniami zatrudniali ludzi na potęgę. Teraz nie mają skrupułów aby ich zwalniać. Mimo lat w tej branży nigdy jej nie zrozumieli. Tną na jakości i za ich złe decyzje odpowiadają pracownicy. Szukają sposobów jak zaoszczędzić na produkcji i jak skroić graczy. Jeżeli wydadzą kiepską grę to nie widzą w tym swojej winy. Dla nich winni są gracze bo oczekują za dużo i pracownicy, którzy nie dowieźli tego co było niemożliwe do dowiezienia w danym czasie i z danymi zasobami. Brakuje pracy więc spora część osób siedzi cicho, nie ma nikogo kto by powstrzymał to szaleństwo. Jak się odzywasz to znajdzie się 10 potulniaczków na twoje miejsce.

- Fale zwolnień i kolejnych zamknięć nie napawają optymizmem. Liczę na to, że stan branży się ustabilizuje
- No raczej nie zapowiada się to dobrze, branża zdycha, masa ludzi nie ma pracy, firmy padają, po prostu :{(
- Eh... myślę że się mocno spolaryzuje rynek gier. Korpo upadną i będą raczej mniejsze zespoły zadania wykonywać dla IP holderów - a Indie to właściwie będzie tak jak jest.
- Uważam, że będzie nieznacznie lepiej, bo branża się w końcu wyczłapie z post-lockdownowego kryzysu, ale podejrzewam, że ta poprawa będzie nieznaczna i raczej nie będzie trendu wzrostowego w przeszłości, bo rynek jest nasycony. Codziennie premierę mają niezliczone tytuły, nawet w tym okresie redukcji zatrudnienia w branży. Ludzie mają w co grać.
- Aby mieć większe szanse na rynku trzeba inwestować w social media i sieć kontaktów
- Firma, w której pracuję, oferowała kilka lat temu, kiedy zaczynałam, wyższe wypłaty w stosunku do poziomu rozwoju gospodarczego niż teraz. Wartość mojej pracy spada z roku na rok, firma nie oferuje jakościowych szkoleń i na wszystkim oszczędza jeżeli chodzi o pracowników, ponieważ stawki konkurentów na to pozwalają
- 2 lata pracy, mnóstwo ponadprogramowej pracy włożonej od siebie, udzielanie się w każdym projekcie firmy i 0 docenienia w postaci awansu ani podwyżki. 0 odzewu od innych firm na podobne stanowisko pomimo sporej wiedzy i doświadczenia. Mam nadzieję, że tylko ja trafiłem do takiego januszexu polskiego gamedevu i dla innych QA kariera potoczy się lepiej
- Gdybym miał oszczędności, to przekwalifikowałbym się na elektryka. Poziom stresu i niepewności nie jest warty zarobków ani "spełnienia" "artystycznego".
- Róbmy mniejsze gry z gorszą grafiką. Ale za to z sercem. (Nie wiem jak się to ma do tej ankiety, ale to mój taki mikro manifest).
- Nadchodzący kryzys zdecydowanie zmniejszy możliwości nabywcze graczy, w tym wydatki na rozrywkę. Znaczny wzrost cen i spadek dostępności sprzętu dodatkowo ostudzi zapal. Dla wielu kupno nowej konsoli, czy wymiana karty graficznej stymuluje nabywanie gier. Obecna tendencja do wstrzymywania się z kupnem nowych tytułów oraz przesyt rynku utrudnia podejmowanie decyzji biznesowych pozwalających na stabilne działanie firm. Myślę, że branża średnich tytułów znacznie się uszczupli się, niektóre duże gry mogą przetrwać, bo to trochę jak rynek dużych filmów, jak wyjdzie hit, ma od razu świetną widoczność i się sprzedaje. Średnie gry mają najtrudniej, bo to połączenie sporych kosztów produkcji, zwykle wymagających wsparcia inwestorskiego (które praktycznie zniknęło), bezwładności prawie jak w AAA, braku zaufania graczy i trudności marketingowych jak przy małym projekcie. Moim zdaniem w branży pozostaną najbardziej oddani pracownicy/pasjonaci, którzy mimo znacznego zmniejszenia zarobków i przestojów między projektami, nadal będą chcieli się tym zajmować. Jednocześnie może to oznaczać, że odpadną brzydko mówiąc "średniacy", bo przestrzeni na nieefektywne działanie i spokojną pracę "nine-to-five" będzie coraz mniej.
- Mam nadzieję, że w raporcie zwrócić szczególną uwagę na problem wypychania ludzi już nawet nie na b2b, ale hybrydy UoDz i zlecenie. To się dzieje nie tylko w małych firmkach, ale w zasadzie wszędzie, a gaming pod tym względem szczególnie króluje.

- Nadal wychodzimy z bańki covidowej. Potrzeba jeszcze trochę zwolnień i upadków byśmy wrócili do normalności. Potrzeba jeszcze trochę oczyścić branżę z ludzi którzy tu przyszli na fali i dla pieniędzy. To w ramach dużych i średnich studiów. Świetne czasy dla indyków. Świetne czasy dla graczy. Nic tylko robić i grać w gry. AI jeszcze nie zamieszala tak jak mogłaby. Gry zaczynają powstawać poza gamedevem i to też wpłynie na branżę. Nadal za mało przepływu IP z innych dziedzin kultury, ale powoli to się rozkręca. Potrzebujemy tej podwyżki cen gier. Gdzie są polscy wydawcy? Tutaj też przydałby się raport. Trzeba robić gry które podpowiada nam serce, trzymać budżet na wodzy i failować szybciej i taniej. Niech żyje gamedev!
- Zakładam, że będzie dla mnie łatwiej, ze względu na poszerzenie umiejętności oraz wydaną publicznie grę
- Znalezienie pracy w tej branży to obecnie patologia, ze swoim doświadczeniem miałem 1 odpowiedź na 20 wysłanych CV na pracę zdalną. Junior to chyba musi tysiące godzin przesiedzieć i wydać swoje gry żeby ktoś go wziął pod uwagę
- Po pierwszym hycie na AI, myślę, że firmy powoli pojmują, że od pewnego pułapu umiejętności ono nie zastąpi żywych ludzi i zaczną szukać sposobów na wdrożenie narzędzi opartych na AI w taki sposób, żeby były one rzeczywiście użyteczne dla profesjonalistów. Długofalowo może się okazać, że brak pracy dla juniorów i stażystów, których zastąpiło AI ograniczy ilość wykwalifikowanych pracowników, więc ich stawki zapewne wzrosną, ale też pozyskanie nowych pracowników będzie dużo trudniejsze.
- Branża się stabilizuje. Za dużo firm rzuciło się na gamedev przez pandemię co zaszkodziło wszystkim.
- Nie liczy się skill, tylko jak bardzo masz gadane...Niezależnie od stanowiska ;)
- Powinno się robić więcej małych gier zamiast niepotrzebnie rozdmuchiwać projekty i zespoły :)
- For me, I really just need a raise and everything will be fine for me, but industry still needs to be improved.
- End of this year it's gonna be super hard, mid next year will start to be much better
- W miejscu na wybór rodzaju firmy przydałaby się opcja firm korzystających z technologii growych, ale do innych zastosowań. W samej Polsce jest kilka firm zajmujących się interaktywnymi wizualizacjami na UE5 lub Unity. Ostatnio widziałem też ofertę pracy w firmie robiącej symulatory szkoleniowe dla przemysłu.
- Będzie gorzej. Ale im szybciej zrobi się gorzej, tym szybciej zrobi się lepiej. Branża indie nadal stoi dobrze i będzie stała.
- No kolorowo to nie jest, zwłaszcza dla biednego juniora. Wymagania są odklejone, pensje słabe i tnie się co się da. Fajna firma w rok staje się najgorszym januszexem i zwalnia topowych specjalistów, co pracowali niemal od jej początków, nie wiem czy jestem bardziej zrezygnowana, czy wściekła.
- I'm tired, boss.
- Czuję się, że na swoim stanowisku jeszcze przez najbliższy rok/dwa lata nie będzie podwyżek. Wydaje się, że firma rozwija się, ale nie przekłada się to na lepsze warunki w pracy.
- Uważam, że branża zmienia się na gorsze: Poziom traktowania pracownika, w czasie pandemi się poprawił, a teraz wraca do punktu wyjścia (idealnym przykładem są ludzie zatrudniani w formie zdalnej, z pełną świadomością że mieszkają X km od biura, by za sprawą ukrytej redukcji wezwać ich na stacjonarkę lub hybrydę). Traktowanie pracowników w korporacjach w gamedevie w mojej opinii jest lepsze, na

pewno w tych firmach, gdzie moi znajomi pracują. Bardzo ciężko znaleźć pracę, i przy tym nie odczuć wyzysku finansowego. Dużo firm rozumie jaka jest sytuacja przez co wśród kandydatów o pracę jest walka o to kto dostanie mniej, a nie to co ktoś potrafi. Podsumowując: najchętniej bym zmienił branżę, odczuwalny jest mocny brak stabilności, i każdy boi się zmienić firmę bo kto wie co będzie za pół roku.

- Niestety albo Ai stanie się super kreatywna i człowiek promptami będzie mógł wygenerować sobie unikalne rzeczy albo kreatywność umrze i skończymy z generycznymi twórcami. Ai już nie zatrzymamy i będzie go niestety coraz więcej.
- Mimo, że branża rośnie to ciężiej będzie dostać się na pozycje juniorskie, co już widzimy. Za granicą widzimy wiele zwolnień, w Polsce sytuacja jest lepsza, powstaje wiele nowych studiów. Niestety problemów z szukaniem pracy nie będą mieli tylko wybitni specjaliści.
- Dramat i tragedia. Ludzie z doświadczeniem na stanowiskach leadów szli do test house'ów za prawie najniższą krajową. Na jedno stanowisko są setki CV. Odechciewa się żyć.
- Niestety firmy, które chcą przede wszystkim robić super gry jest coraz mniej, są kupowane przez firmy które chcą po prostu zarabiać.
- W ostatnim czasie widać, że na rynek wchodzi wiele studiów z Turcji. Kwestią czasu jest również, gdy pojawią się liczni developerzy z Chin, czy Indii. Będzie więc ciężiej w tym sensie, że będzie więcej gier (większa konkurencja), a ich jakość będzie czasem trudna do oceny ze względu na użycie AI. Wciąż jednak myślę, że dobre gry będą się bronić.
- Jako młoda osoba w gamedevie uważam, iż branża jest bardzo hermetyczna. Dla kogoś z moim doświadczeniem, bardzo trudno jest znaleźć pracę na wyspecjalizowanym stanowisku. Wielu pracodawców dość niechętnie szkoli juniorów, a jeżeli organizowane są jakieś staże, to konkurencja jest ogromna, gdyż organizują je zazwyczaj największe studia pokroju CD Projekt RED, do których z oczywistych względów każdy chciałby dołączyć. Uważam, że podstawowym problemem, szczególnie studiów mniejszego i średniego szczebla, z którymi mam i miałem styczność, jest brak stabilności zatrudnienia. Umowa zlecenie, czy umowa o dzieło są w porządku kiedy jest się studentem, ale nie w przypadku dorosłego życia już jako mąż, ojciec, głowa rodziny, która po prostu chce mieć pewność, że za miesiąc firma nie zakończy współpracy. Osobiście rozważam przejście do IT, gdyż w większości przypadków oferowana jest tam umowa o pracę już na starcie i wielu przypadkach lepsze wynagrodzenie. Co więcej, wspomniana problematyczna sytuacja z umowami wynika z jednego prostego powodu - pracodawcy tną koszty jak tylko mogą, przez co osobiście nie dobijam nawet do minimalnego wynagrodzenia w kraju. Mam nadzieję, że sytuacja w przyszłości się poprawi, bo co by nie mówić, Polska jest liderem jeżeli chodzi o branżę gier wideo w Europie i na Świecie. Gry to nasza specjalność, nasza międzynarodowa wizytówka, którą powinniśmy promować i która powinna wyróżniać nas jako innowacyjne Państwo.
- Będzie jeszcze gorzej ale powinno wyjść to na dobre później :D
- W moim przekonaniu będzie podobnie, gry i usługi z nimi związane będą dalej czymś co się sprzedaje i dostarcza stanowiska pracy, jednak pojawią się na pewno firmy, które się z czasem wypalą/przestaną przynosić takie zyski i odbije się to na pracownikach w formie zwolnień lub całkowitego zamknięcia firmy
- Wydaje mi się, że aktualne warunki pracy są momentami niedoceniane w 100%

- Nie wiem jaka będzie przyszłość branży, obecnie inflacja jest wszędzie i robimy gry za 200milionów - podczas kiedy nikogo na to nie stać. Musimy nauczyć się od nowa to wszystko robić, zburzyć obecną wierzę i zacząć budować nowe fundamenty na tej samej bazie, tylko mądrzej. Kryzys który jest od 2020 nieubłagane wciąż trwa, startupy mają małe szanse na przeżycie, podwyżek brak a życie leci nieubłagane do przodu.. Wielki boom na gry chyba już minął. Obecnie jest przesyt wszystkiego. Kiedyś czekało się na jedną grę na dwa lata, teraz jest ich za dużo na rynku. Za dużo pomysłów i tak jak z platformami streamingowymi - nie wiadomo co wybrać, a jak się kupi to potem zwrócić nie można, bo nie przyjmą i pieniądze w błoto - ale developer chociaż zarobi. Jest zdecydowanie ciężko, trzymam wciąż za to wszystko kciuki, ale jeśli nie nauczymy się robić quality a nie quantity i to w mądrzejszy sposób, a nie pompując ciężkie miliony w to - nie wróżę temu niczego dobrego.
- Branża gier komputerowych od kilku lat mocno podupada. Chciwość managementu, ciągłe cięcia kosztów, ślepy hype na AI kosztem doświadczonych ludzi oraz nierealne oczekiwania wobec zespołów doprowadziły do sytuacji, w której coraz więcej specjalistów jest wypalonych i sfrustrowanych. Do tego dochodzi fala masowych zwolnień i upadków studiów. Cały sektor stracił dawny blask i coraz bardziej zniechęca do pracy w tej branży.
- Kasa, Kasa, za mało jest ludzi w tym wszystkim. Krótkowzroczne myślenie. Betonoza.
- Po liczbach ofert jakie dostaję na LinkedIn ostatnimi czasy śmiem twierdzić że branża zaczyna się rozkręcać.
- Ankieta pokazuje jak bardzo gamdev przestał się opłacać. Pensje programistów gamdev = junior z biznesu gdy prscuje się dla polskich firm. Dochodzi kwestia ai które działa średnio w kontekście generowania kodu dla unity 3d ale nagłówki w prasie są że ai jest genialne i zwiększa produktywność. Zwiększanie produktywności polega na zwolnieniu % zespołu koszty spadają wtedy.
- Świetna robota z tą ankietą i serdecznie za nią dziękuję! Kilka lat temu, gdy miałem pierwszą, poważną rozmowę o stawce na nowym stanowisku, miałem dzięki wynikom tej ankiety jakiś punkt odniesienia. Bardzo mi to pomogło. Byłoby jeszcze lepiej, gdyby coraz więcej ludzi ją wypełniało.
- W ciągu ostatnich 2 lat moje zarobki spadły przy wzrastającym doświadczeniu i kosztach życia. Pracuję jako junior w dużym studiu pomimo 5 lat doświadczenia w mojej specjalizacji
- Keep on dreaming and realising the dream!
- Ciężko o pracę dla juniorów
- Hmm, biorąc pod uwagę historie branży i jej okresy wzlotów i upadków, to chyba znajdujemy się obecnie w okresie złym, i jego najgorszym momencie tj. najgorszym peaku okresu. I moim zdaniem potrwa on jeszcze trochę czasu, zanim sytuacja zacznie się stabilizować. Jest szansa, że torcik AI się wywróci, trzeba będzie posprzątać ale zdamy sobie sprawę, że AI nie jest tak cudowne i wrócimy do bardziej klasycznej pracy, jedynie wspomagając się AI. Lub AI będzie się rozwijać jeszcze lepiej i jeszcze więcej z nas straci pracę. Ale tutaj widzę tę wizję, że AI zaczyna tworzyć wtórne treści i może za jeszcze dłuższy czas nastąpi wybuch strefy indie, która niczym Gandalf wróci z ciekawymi treściami. I może, jak teraz myślę, to właśnie indie będzie tym bastionem walczącym z AI. Narzekając na branżę, nie zapominajmy też o pogorszeniu warunków w postaci pracy zdalnej - a dokładnie jej braku. Gdyż po ofertach pracy widzę coraz mniejszą możliwość pracy zdalnej czy hybrydowej, a

duży powrót do pracy na miejscu. Biorąc pod uwagę, że duża liczba osób przyzwyczaiła się do takiego stylu pracy (zdalnej), wyprowadziła poza miasto, postawiła tam dom A TERAZ straci prace z powodu zwolnień jest bardzo nieprzyjemną sytuacją.

- Jest dużo rzeczy, które ankieta nie obejmuje, a które rynek gier odczuwa: weźmy pod uwagę, że rynek obecnie jest przepełniony specjalistami z wieloletnim doświadczeniem (zwolnienia z wielkich studiów), którzy są bardzo atrakcyjni dla branży, ale żadne studio nie stać, aby dawać im stawki z ich szczybla zawodowego (senior, expert) przez co najwięksi specjaliści przyjmują stawki juniorów. Kryzys sprawił, że dla wielu pracowników wynagrodzenie się wręcz zmniejszyło.
- Żenada, żeby jedna z największych firm tak traktowała swoich pracowników
- Myślę że zrobi się gorzej, zanim odbijemy się i będzie finalnie lepiej :)
- Zabrakło mi pytania o to, czy jestem zadowolona zarobków i osadzenie ich w większym kontekście. Jeśli ktoś mieszka z rodzicami albo jest w związku, w którym dzieli koszty życia, to zupełnie inaczej to wypada w porównaniu do osoby, która jest sama. Inaczej to wygląda w małej miejscowości, a inaczej w dużej. Myślę, że warto na ten problem spojrzeć szerzej. Ile osób w wyniku zwolnień i trudności na rynku w ostatnich latach musiało zmienić miejsce zamieszkania, wrócić w rodzinne strony, jak to też zawężyło ich możliwości rozwoju zawodowego i dostępności dla stacjonarnych firm (które przecież są w dużych ośrodkach miejskich) i jak niższe płace trzymają ich w takiej sytuacji.
- Z tego co słyszę i czytam to najgorszy moment w branży już był, więc powinno być coraz lepiej.
- Jestem optymistyczny. Ale w skali... 10 lat. W przeciągu roku-dwóch... Raaaczeej dużo lepiej nie będzie. Mam nadzieję, że się mylę ;)
- Strzelam, że za niedługo pojawi się więcej amatorskich studiów growych, co wpłynie po części na sens tworzenia wielkich gier przez firmy AAA
- Pryśnięcie bańki branży gier po pandemii do teraz jest powodem licznych problemów, jednak powoli z kryzysu wyłaniają się pozytywy takie jak więcej praw dla pracowników dużych firm, większy popyt na niezależne projekty lub większa chęć odbiorców do bezpośredniego wspierania twórców ich ulubionych tytułów.
- Jest tak źle że wcześniej czy później się poprawi
- Jeśli zostanę wyrzucony z obecnej pracy idę na budowlankę :)
- Jestem za 4 dniowym trybem pracy i czekam z nadzieją na jego wprowadzenie
- Tak jak Art Dir może być Game Direm, to Tech Art Dir może być Tech Direm, ale rozumiem ograniczenia ankiety.
- I'm in this for passion (like probably 99% of others), but loving one's job and making a living can be two different things. I see many friends from the industry struggling to find/keep a job; some have either been looking for months/years or gave up altogether and found work outside of gamedev, which I can't begrudge them.
- Życzyłbym branży, żebyśmy przestali robić ctrl+c ctrl+v gry i nauczyli się je robić w mniejszych zespołach z krótszymi czasami produkcji.
- Meh. Obecny szybki rozwój technologii oraz narzędzi maluje w mojej wyobraźni dość ponury obraz pracy w przyszłości, gdy będziemy bezmyślnie układać gry z gotowych klocków. Rowież niepokoi mnie jako programistę, który lubi samodzielnie implementować nowe, ciekawe rozwiązania to, co dzieje się w UE5 w ciągu ostatnich lat.

- Myślę, że galopująca automatyzacja i procesy związane z AI nie zmniejszą drastycznie ilości miejsc pracy, ale na pewno zablokują napływ świeżej krwi do branży - wiele nudnych i powtarzalnych tasków przy których junior się 'przyuczał' będą rozwiązywane algorytmicznie, że tak powiem, więc nie będzie potrzeby zatrudniania takich osób. Najważniejsze będą stanowiska które zakładają jakąś tam samodzielność i autonomię w nadawaniu grze kierunku - rzecz którą nigdy się nie da osobie zaczynającej w branży.
- Mam po prostu myśli, że będzie to branża bardziej "elitarna" czyli będzie mniej stanowisk, trudniej będzie się wbić, średnie zarobki raczej spadną, praca zdalna już teraz jest coraz rzadsza, szczególnie w większych studiach się z tego wycofują. Rynek stanie się bardziej pracodawcy niż pracownika i jest to spora zmiana na przestrzeni ostatnich lat, czyli gorzej dla nas- pracowników.
- Zmieniałam prace kilka razy, nigdy nie dostałam uop chociaż chciałam, moje wynagrodzenie tylko zmienia się na gorsze, tak samo benefity. Mimo bycia seniorem niejednokrotnie słyszałam argument nagle, że jestem juniorem. Po 2 i pół miesiąca nagle potrafili mnie zwalniać bo nie było pieniędzy. Coraz ciężiej znaleźć mi pracę, straciłam wszelkie oszczędności, bezpieczeństwo i stabilność psychiczną. Mam wrażenie, że osoby rekrutujące nie wiedzą nawet jak ocenić portfolio często. W pracy mówią aby wyrażać swoje zdanie i dawać feedback ale jest on niemile widziany w praktyce. Mam 7 lat doświadczenia.
- Myślę, że wkrótce zaczniemy wychodzić z dołka. Kto miał przejść do innej branży, bo "gamedev się kończy" już przeszedł, może projekty będą lepiej przemyślane po wszystkich tych fiaskach kolejnych bezsensownych AAA, małe teamy z świeżym podejściem i pomysłami mają znowu coraz większą szansę nieco wstrząsnąć. Gracze też stają się coraz bardziej świadomi i coraz częściej potrafią odsiać ai-slopy, asset-flipy, bezduszne kolejne ubisoft-open-worldy od faktycznie dopracowanych produkcji. Jest w tym jakaś nadzieja dla branży w najbliższych latach. Also - widać, że konsole się połapały że ostatnia generacja poszła źle, Meta się połapała że VR poza małą niszą nie działa, startowanie firmy tylko po to żeby wrzucić ją na giełdę przestaje być pewnikiem na miliony, wszyscy się połapali że NFT to scam. Trzeba jeszcze trochę poczekać i będziemy w tym miejscu gdzie byliśmy 15 lat temu i znowu będzie pięknie i normalnie. O ile coś nowego nie wybuchnie.
- Everything will change, but we'll manage
- Jak zawsze, wszystko pulsuje i się zmienia. Będzie lepiej ale i inaczej. Trzeba nauczyć się pływać w tym morzu aby nas nie zatopiło i mieć cel do którego się zmierza. Ale nie trzymać się jednego portu kluczowo, tylko jeśli wybuchnie w nim zaraza mieć alternatywny cel gdzieś w pobliżu ;)
- Życie się jakoś toczy, niby robota jest, ale trochę wypalenie też dotyka, sytuacja finansowa nie pogarsza się per se, ale zus wpadł w na kolejną stawkę więc mniej zostaje. Ale nie widzę jakoś okazji by złapać podwyżkę. Potencjalnie wedle poprzedniego badania, i tak powinienem więcej brać/dostawać patrząc po stażu, no ale tak się stęty i niestety ułożyło.
- Sytuację w branży widzę nie jako kryzys, ale jako korektę po okresie przegrzania (covid/oczekiwania inwestorów). Znajdujemy się w okresie stabilizacji i jest to rzeczywistość do której musimy się zaadaptować lub zmienić branżę.
- Myślę, że na aktualny stan gamedevu nie wpływa tylko AI. aktualnie wychodzą gry, które były produkowane przez ostatnie pare lat, podczas których był mocny nacisk na bycie "Woke" co aktualnie jest passe, a czasem wręcz bardzo negatywnie odbierane,

przez co gry z automatu mogą być odrzucone zanim będzie release. Gracze są bardziej wybiórczy bo gry są coraz droższe, stają się towarami luksusowymi. Przez to mniej gier dostaje dotacje, więcej inwestorów boi się inwestować, jest mniejsza kasa na development przez co mniej dostępnych etatów. Myślę, że to się ewentualnie wyrówna, ale próg wejścia do Gamedevu będzie bardzo wysoki. Skończyły się czasy pandemiczne kiedy zatrudniało się kogoś. Prędzej będzie jak za czasów, kiedy zaczynałam. 10 ofert na skillshocie i walka o pozycję ;)

- Mam nadzieję, że odwrócimy się od tak ogromnego hype'u na AI i będzie lepiej. Ale ciężko powiedzieć, jak będzie naprawdę.
- I think it will get a bit worse. Salaries won't grow or will grow just by a bit. There will be less jobs, as investors are pouring their money elsewhere and games are too expensive to make with pretty high risk of not getting a return on investment. Other IT branches already had better working conditions compared to gamedev and I think the gap will get bigger.