

Mennyibe kerül valójában egy informatikus?

DERVENKÁR ISTVÁN

Igen, ahogy mindenki mondja: sokba, nagyon sokba. De közel sem csak a fizetése miatt. A költségekhez hozzá kell számolni a növekvő kiválasztási költségeket – és a magas fluktuációt.



Világjelenség, hogy elszálltak az informatikusi bérek. Ezt leginkább arra vezetik vissza, hogy kevés van belőlük. És valóban keresleti a piac, de a helyzet a bérek és a hiány terén sem drámai, és nem is sújtja egyformán a vállalatokat. A kkv-kat értelemszerűen jobban, a hosszú karriertat és izgalmas feladatokat (is) kínálni képes globális nagyvállalatokat kevésbé kényszerítik változtatásra a munkaerőpiaci trendek.

Ha közelebbről megnézzük, az elmúlt években valóban fokozatosan felkúszott a különböző IT-s munkákért fizetett átlagjövedelem, ahogy a hiány is valós, amit minden érintett (felsőoktatás, alternatív képzési helyek, érdekvédelmi és szakmai szervezetek, cégek) a lobbierdekének megfelelően interpretál.

Közelebbről megnézve azonban sokkal árnyaltabb a helyzet – még Magyarországon is. A Codecool közel négy éve már azt mérte, hogy **megállt a junior programozók bérének a növekedése**. Ami pedig a munkaerőhiányt illeti, amikor az országos szakmai szervezetek már 30 ezer betöltetlen informatikusi pozícióról beszéltek, a KSH szerint mindösszesen **88 ezer ember hiányzott** a gazdaságból (63 ezer a versenyszférából).

Akkor most van hiány vagy sincs? Bizonyos területeken egyértelmű: igen, van. A speciális tudásra (kortól, technológiától függetlenül) óriási a túlkereslet, ezért drága is. A sztenderd feladatok azonban egyre jobban teríthetők félszakmai szerep-

lők között is, így azokért egyre kevésbé lehet kérni kiemelt juttatást.

Ez részben azzal is összefügghet, hogy az alapszintű programozás, de legalábbis az algoritmikus gondolkodás, lassan az írás-olvasással lesz egyenértékű. Sok országban ennek megfelelően **át is alakították a STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) tárgyak oktatását**. Magyarországon az IVSZ évek óta dolgozik olyan programokon, melyek ezt az irányt erősíthetik; legutóbb idén év elején adtak ki egy kiáltványt **Összefogás a digitális Magyarorszáért** címmel.

A Z generáció átveszi az irányítást

Ahol valóban sok az eszkimó és kevés a fóka: a hardcore tudást igénylő területeken a bérköltségek emelkedése mind a mai napig folyamatos – és látványos. Az emelkedésnek azonban csak egy részét adják a közvetlen bérek és az azokra rakódó egyéb közterhek. Emellett van legalább még két tényező, ami a most zajló generációváltás miatt hozzájárul a humán erőforrás drágulásához: az elhúzódozó toborzási idő és a vállalathoz való lojalitás csökkenése.

Míg a boomerek (akiknek egy része már nyugdíjas) mindent összevetve átlagosan közel egy évtizedet töltöttek egy munkahelyen (értelemszerűen a fejlett gazdaságokról beszélünk, hiszen Közép-Kelet-Európában ez a generáció jobbára egyetlen munkahelyen dolgozta le az életét), addig a munka világát szép lassan elfoglaló Z generáció (1995 és 2010 között születettek) már jó, ha két évet eltöltenek egy helyen. A CareerBuilder egy tavaly októberi kutatása szerint az USA-ban az átlag 2 év 3 hónap (a munkaerő-közvetítő portál az 1997-2012-es intervallumban születetteket vizsgálta). Mivel a magas fluktuáció általános, növekszik a toborzásra fordított idő és a HR-tanácsadó cégek díjazása, illetve a betanítási idő visszatermelésére is kevesebb idő van.

Az Z generációnak ez a mozgékonyága teljesen felforgatja a munkaerőpiacot, írja a [Business Insider](#). A LinkedIn adatai szerint tavaly a Z generációba tartozó munkavállalók négyötöde váltott munkahelyet, de általánosan is 54 százalékkal ugrott meg a váltók aránya.

De nemcsak a mobilitás foka, hanem az is változik, ahogyan dolgozunk. A milleniumi vagy Y generációnak még csak kiemelt választási szempont volt a munka és a magánélet egyensúlya, a rugalmas munkavégzés vagy az egyenjogúság stb. A Z generáció tagjainak viszont ezek már alapelvárásai, mondta a [Business Insider](#)-nek a CareerBuilder egyik vezetője (a generáció jellemzőit lásd a keretes írásban). Ha egy vállalat ezeket nem tudja teljesíteni, nagy valószínűséggel elveszíti ezt a generációt. Ezek a fiatalok határozott értékrend mentén választanak munkahelyet, és csak olyan munka mellett maradnak meg hosszabb távon – értsd: átlagosan 2 év 3 hónapig! –, amely összhangban van morális értékekkel. (Bár nem tartozik szorosan a témánkhoz, érdemes megjegyezni, a gyakoribb munkahelyváltás anyagi előnyökkel jár. Az Egyesült Királyság statisztikai hivatalának adatai szerint a munkahelyet váltóknak átlagosan 7,3 százalékkal emelkedik a fizetésük, míg a helyben maradóknak ez idő alatt legfeljebb 3 százalékkal.)

Ezeket a dolgozói elvárásokat úgy is értelmezhetjük, hogy a Z generáció nem a munkahelyéhez, hanem az őt érdeklő feladatokhoz lojális, és addig, amíg az számára értelmezhető és élhető keretek között kihívást jelent (lásd összeállításunk előző írását a [liquid workforce](#)-ról). Ez viszont értelemszerűen fellazítja a munkahelyi kereteket, amire a vállalatok kétféleképpen reagálhatnak: megteremtik azokat a – meglehetősen költséges – kereteket, ami a Z generáció elvárásai nyomán hamarosan általánossá válhatnak, vagy egyszerűen lemondanak egy átfogó, minden szükséges kompetenciát magában foglaló csapat építéséről, és a kulcskompetenciák kivételével mindent outsourcing keretei között oldanak meg. Ennek általánosan a gazdaság egészére nézve óriási előnyei lehetnek: mindenekelőtt az, hogy a legkurrensebb és legdrágább technológiák és a velük kapcsolatos jó gyakorlatok is gyorsabban válhatnak közkinccsé, alacsonyabb lesz a belépési küszöb, nő a verseny, ami serkenti az innovációt.

Ilyen a Z generáció

A Föld kb. kétmilliárd lakója tartozik ebbe a generációba, amelynek az előrejelzések szerint minden második tagja egyetemi diplomát szerez. 2025-re ők adják a globális munkaerő 27 százalékát, így erőteljes hatást gyakorolnak a munkaerőpiac és a vállalatok működésére is. Életük során várhatóan átlagosan 6 karrierutat járnak végig 18 munkahelyen, és eközben 15 különböző lakásban élnek. Egy karriertanácsadó a [Forbes](#)on összefoglalta, milyennek látja ezt a generációt.

1. A munkahelyükkel szembeni elvárásaik értékvezéreltek. Olyan helyre mennek szívesen dolgozni, ami összhangban van az erkölcsi normáikkal. Emiatt például számukra már nem álom munkahelyek az olyan technológiai óriások (Google és tsa.), amelyeknek az értékeivel nem tudnak azonosulni, pl. a katonai fejlesztések vagy a mesterséges intelligenciával kapcsolatos véleményük miatt.

2. Nagyra értékelik a sokszínűséget, a méltányosságot és a befogadást. Az USA-ban állítólag ez származását tekintve a legszínesebb generáció, és személyes élményeik miatt érzékenyek a faji, etnikai, szexuális orientáción vagy nemi identitáson alapuló megkülönböztetésre.

3. Szeretnék megteremteni a maximális anyagi biztonságot, de ezért tennie is hajlandóak. Mivel alapélményük a 2008-as válság, ami sokuk családját hozta nehéz helyzetbe, hajlandók sokat dolgozni azért, hogy sok pénzt keressenek. Motiváltak, mobilisak (hajlandók egy házzal odébb menni, ha ott többet fizetnek). Ugyanakkor kifejezetten szeretik a transzparens versenyhelyzeteket.

Már évek óta formálódik ez az új, gig economy-nak nevezett munkaerő- és tudáspiac, amely a speciális kompetenciák újfajta megosztását teszi lehetővé. A munka tényleges elvégzője, az adott terület szakértője adott munkára szerződik, részmunkaidőben párhuzamosan akár több helyre is. Nem projektre, hanem hosszabb programokra szerződnek, de megőrzi függetlenségüket. Míg korábban ezt a munkáltatói formát az alacsony kép-

zettséget kívánó területeken (tipikus példaként az Uber-sofőröket szokták emlegetni), a [Harvard Business Review](#) 2018-ban már arról írt egy McKinsey-tanulmány nyomán, hogy Észak-Amerikában és Európában mintegy 150 millió munkavállaló lépett ki a szervezeti élet viszonylag stabil kereteiből, és dolgozik független vállalkozóként a gig gazdaságban. A McKinsey-tanulmánya szerint ma már elsősorban a tudásintenzív iparágakban és a kreatív foglalkozásoknál terjed ez a munkavégzési forma.

Drágább vagy olcsóbb, rosszabb vagy jobb?

Ez a vállalatoknak rövid távon drágább, hosszabb távon olcsóbb megoldást jelent, különösen olyan kompetenciák esetében, melyekre csak időlegesen van szükség teljes mélységében. A gig gazdaságban dolgozók ugyanis jellemzően drágábban dolgoznak, ám sokkal hatékonyabban: gyorsabban, mert motiváltak, és mivel több mindent láttak, szélesebb a rálátásuk az adott problémára, mint annak, akinek csak helyi domaintudása van.

Mivel ez a független lét hosszú távon megterhelő lehet, különösen egy olyan generációnak, amelynek alapélménye a bizonytalanság (szüleiket érintette leginkább a 2008-as jelzálogpiaci válság), hosszú távon arra lehet számítani, hogy a gig gazdaság is átalakul, az ebben szocializálódott munkavállalók az alkalmazotti létnél nagyobb szabadságot, de a függetlenségnél nagyobb biztonságot nyújtó szervezetekbe, informálisan szerveződő cégekbe tömörülnek, amelyekben a digitális szolgáltatások szélesebb területeit tudják lefedni, és így közösen komplexebb feladatokat is fel tudnak vállalni.

Ez természetesen kihat szinte mindenre: a vállalatokat kiszolgáló IT architektúrájára, újabb lendületet kapnak a civil fejlesztőket helyzetbe hozó low-coding platformok, melyek rugalmasabbá teszik az üzleti folyamatokat, ezáltal az egész szervezet működését.

Válogatta: Fonyó Istvánné

Forrás: www.bitport.hu

5G-projektek támogat Franciaország és Németország

A két ország innovatív megoldásokkal akarja támogatni a magánhálózatokkal kapcsolatos európai ökörendszert.



Franciaország és Németország [bejelentette](#) összesen 17,7 millió eurót szán 5G-projektekre. [Robert Habeck](#), német gazdasági és klímavédelmi miniszter kijelentette, hogy a kiválasztott konzorciumok jelentős előrelépést fognak elérni a magán 5G-hálózatok területén. Ez egy további nagy lépést jelent az európai 5G esetében a digitális szuverenitás irányába.

Bruno Le Maire, francia gazdasági, pénzügyi és konjunktúraügyi miniszter hozzátette, hogy a most ismertetett projektek erősítik majd az innovációs együttműködést a távközlés területén Franciaország és Németország között. Egy német-francia szuverén 5G- és jövőbeli telekommunikációs hálózatechnológiai ökörendszer felépítése kulcsszerepet fog játszani Európa 5G-innovációjában és a továbbfejlesztésekben. A szabvány versenytényezőt jelent majd a kontinens ipara és az egyes országok gazdasága számára.

A programok között van az 5G-OPERA, amelynél a magán 5G-hálózatok ökörendszerét nyílt vagy virtualizált hardver- és szoftvermegoldásokkal teremtik meg. Az 5G4BP nevű projekt célja egy európai szuverenitási megoldás megalkotása és nyílt 5G-hálózatok kialakítása az eddig a nyilvános hálózatok által le nem fedett területeken.