

GINOP-5.3.5-18-2018-00107

Szakpolitikai ajánlás

Fiatalok vonzása és megtartása, employer branding az IKT szektorban

A fluktuáció hatása az IKT szektor munkaerőpiacára

Multinacionális cégek bérekre gyakorolt hatása és területi elhelyezkedése

**Az informatika, távközlés, elektronikai vállalkozások
munkaerőpiaci helyzetképe**



2021

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Készült az *Enrawell Consulting Kft.* gondozásában,
az *Informatikai, Távközlési és Elektronikai Vállalkozások Szövetsége* megbízásából,
a *GINOP-5.3.5-18-2018-00107* kódszámú,
„*Az információ, kommunikáció nemzetgazdasági ág munkaerő-piaci tünettérképe*” című
projekthez kapcsolódóan.

Szerkesztő:	Dr. Nagy Gyula Vizi Noémi
Közreműködő szakértők:	Kudari Nóra Süveges Tamás Ochslager Gábor Batin Viktória

1. Bérigény és bérfeszültség – elgondolás és valóság

A béerverseny és bérigénnyel kapcsolatos kérdések talán az informatikai ágazat egyik legakutabb pontja. A kutatás interjús felmérés alapján az interjúalanyok egy jelentős része úgy vélekedik, hogy a pályakezdők irreális bérelvárásokat támasztanak a munkaadókkal szemben. A hazai IKT KKV szektor gyakran hangoztatja azt, hogy a magas bérelvárások a multiknak köszönhetőek, míg a multik ezzel szemben úgy vélik, hogy ők ugyan versenyképes bért adnak, de ezek semmiképpen sem kirívóan magasak, mely torzítaná a piacot és béerversenyt generálna. Mindez feszültséget generál a szektor egyes szereplői között.

Az általunk megkérdezett KKV-k vezetőinek válaszai alapján megállapítható, hogy a fiatalok fejében az a téves kép él arról, hogy a multinacionális nagyvállalatok magasabb bérrrel képesek alkalmazni és bevonni a fiatalokat Ennek következményeként az IKT szektorban működő KKV-ék alulmaradnak a béerversenyben, hiszen a pályakezdő által megnevezett bérigény jóval magasabb lesz mint egy reális piaci bér. Kutatásaink ezzel szemben megállapították, hogy az IKT szektorban működő KKV átlagosan magasabb bért fizetnek, mint egy nagyvállalkozás, mind a szenior mind pedig a junior foglalkoztatottnak.

Éppen ezért fontos, hogy a KKV-vezetők, HR-esek a fiatal munkavállalókért folyó versenybe más módon is bekapcsolódjanak. A KKV-knak kiemelt feladata, hogy a fiatal munkavállalói fejekben kialakult bérrrel kapcsolatos torzult képpel szemben kell egy vonzó arculatot, megfelelő bért és élményszerű munkavégzést közvetítsenek. Ebben kiemelten fontossá válik az employer branding, a munkáltató márkázása.

Javaslat: a hazai KKV-k körében munkáltatói márkafejlesztés és munkaerőpiaci megtartásra irányuló coaching szervezése illetve a munkaadói értékajánlat hiteles előállításának segítése.

2. Magyarország nem elég K+F fókuszú, az IKT szektor még mindig nem elég versenyképes

Az interjús felmérés során több interjúalany említette, hogy Magyarországnak nagy lehetősége lenne a hagyományainkat kihasználva, akár matematikai alapokra helyezve az informatikai K+F+I meghonosítására. Európai központot lehetne építeni az itt meglévő tudásra, azonban ennek jelenleg több gátló tényezője van.

- Nemzetközi összehasonlításhoz képest a magyar innovációs teljesítmény elmarad, ezzel pedig az egyébként jó potenciált jelentő nemzetközi lehetőségeket nem tudják kiaknázni a hazai IKT vállalkozások.
- Az export egyfajta lehetőséget jelentene arra, hogy a KKV-k ne csak a magyar gazdaságtól függjenek, így a KKV exporttámogatása kiemelt fontosságú és serkentő lehet.
- A KKV-k versenyképességének hiánya jelenleg a tehetséges munkaerő elvándorlását okozhatja külföldre. Közép-, hosszú távon mindenféleképpen célként kellene megjelenjen egy KKV-nál az, hogy kilépjön a nemzetközi piacra. Ez lehetőséget ad számukra a fejlődésre, továbbá arra, hogy vonzóak legyenek a fiatalok számára és kevésbé legyenek kitéve a magyar gazdaság változásainak.
- A kisebb tőke, kisebb nemzetközi ismertség, nyelvi és kommunikációs problémák mind a hazai vállalkozások versenyképessége ellen hat. A multik mögött nemzetközi tapasztalat van, akár több területen, és ezt fel tudja használni, hiszen több országban ismertek, több cég keresi fel őket munkával kapcsolatban.
- Az innovációk gyakran csak a vállalkozások kezdeti szakaszában jelennek meg. Gyakran azért maradnak el az innovációk, mert az ügyfelek ezért a tanulási folyamatért nem fizetnek a vállalkozásoknak. Ők csak a nekik készített termékért, számukra nyújtott szolgáltatásért adnak pénzt. Azonban annak érdekében, hogy a szervezet versenyképes maradjon ne csak hazai szinten, hanem nemzetközi szinten is, innovációkat kell megvalósítani a cégen belül, és ez ehhez szükséges forrást elő kell teremtenie. Ebben a folyamatban a magyar állam támogatást nyújthat, a vállalkozási innovációk (legyen az termék vagy akár folyamat) inkubátora lehetne.

Javaslat: a Magyar Állam a hazai IKT szektorban tevékenykedő KKV-k körében kiemelten támogassa az exportra való termékfejlesztést, illetve segítse az innovációs potenciál növelését.

3. Az informatika képzés újra- és újragondolása

Az IKT szektor munkaerőpiacát nem csak az informatikus végzettségűek adják, a szakma ennél sokkal összetettebb. Az oktatás-képzés terén egy versenyképesebb ágazat létrehozásához az egész struktúrát szükséges folyamatosan megújítani az alaptól kezdve.

- Az IVSZ oktatási munkacsoportja véleményezte az új Nemzeti Alap Tantervet, így bekapcsolódik a közoktatás és képzés újragondolásába. Mindemellett továbbra is kiemelten fontosnak tartja, hogy már az általános iskolában kell elkezdeni az informatika megszerettetését a gyerekekkel, hiszen egy teljesen más gondolkodásmódot, látásmódot igényel. A jelenleginél több teret kellene adni az informatikának a közoktatásban.

- A cégek és az egyetemek közötti együttműködés további ösztönzése szükséges, mert bár megindult az együttműködés több irányból is, ezek azonban bizonyos esetben formálisak, a gyakorlati oktatásra kevés hatással vannak.
- A szakmai gyakorlat bevezetése a felsőoktatásban segíti a hallgató munkaerőpiacra illeszkedését, hosszútávú partnerségi megállapodásokkal serkenthető az együttműködés
- Az egyetemeknek szükséges lenne a piaci igényekre fókuszálni az informatikus képzés során, mert jelenleg az interjúalanyok közül többen is azt tapasztalják, hogy nem naprakész tudással hagyják el az egyetemet a hallgatók.
- A kutatásban a megkérdezettek válaszai alapján a bootcampekkel kapcsolatban téves kép él a fejekben, hiszen a válaszadók elképzelésével szemben a bootcampek célja a már említett piaci képzési igények kielégítése, és nem egy egyetemi alap- vagy mesterképzés kiváltása. A bootcampeknek tehát van létjogosultsága, mert a piaci igényeknek megfelelően képeznek szakembereket, azonban a piaci szereplők számára a bootcampek valós szerepe nem világos.

Javaslat: az ágazat szereplőinek aktív szerepet kell vállalniuk a köz- és felsőoktatás szervezésében, átalakításában, folyamatos megújulásra kell serkentenie azt. Továbbra is szoros együttműködésre van szükség a mindenkori oktatásért felelős miniszter és a szakmát képviselő szervezetek és az oktatási intézmények között. Szükséges a jövőben a bootcampek szerepének tisztázása a piaci szereplők felé például ismeretterjesztő kampányokkal.

4. Az adózási környezet megváltozása

A korábbi KATA és KIVA szabályok nagy szabadságot adtak a munkavállalóknak, hogy magasabb bérigénnyel éljenek, és bérelégedettségük magasabb legyen. A szabályozás átalakulása a gazdaság fehéritését célozza, azonban több esetben meglévő, jól működő üzleti kapcsolatokat korlátoz. Az IKT szektor bérrel kapcsolatos kérdőíves felmérésben a válaszadók 40,2%-a úgy gondolja, hogy a jelenlegi munkaerőpiacon az IKT szektorban önálló vállalkozóként vagy szabadúszóként lehet a legjobban keresni. Több előnyét is említették a lazább adózási szabályoknak:

- a szabadúszó foglalkoztatás projektre orientált foglalkoztatást tett lehetővé, mellyel motivált és rugalmas munkavállalást tesz lehetővé
- a munkavállaló adóterhe kisebb
- Az interjúalanyok közül többen kiemelték, hogy a munkáltató számára magasak a munkavállaló után fizetett bérköltségek és a munkavállaló magas adóterhe visszavetheti a vállalkozási kedvet.
- Az egyetemi hallgatók körében végzett kérdőíves felmérésben a válaszadók 18,6%-a nyitott az egyéni vállalkozásra, saját vállalkozást indítana.

Javaslat: az IKT szektor, mint a magyar gazdaság egyik legdinamikusabban növekvő és egyre fontosabbá váló, talán legnagyobb innovációs potenciált magában rejtő ágazat. Az ebben tevékenykedő vállalkozások számára sajátos adózási szabályokat, kedvezményes vállalkozási feltételeket kell teremteni, mely ösztönzi a vállalkozások alapítását emellett kedvező a Magyar Állam számára is hozzáadott-értéktermelés és foglalkoztatás szempontjából.

5. Startup ökoszisztéma jól lerakott alapokkal rendelkezik, de tovább kell fejleszteni

Már vannak nagyon jó kezdeményezések a startup ökoszisztéma fejlesztésre és a kritikus tömeg létrejöttének támogatására, azonban a tényleges szinergiák még nem működnek a rendszerben. Jelenleg csak Budapest az, amely szóba jöhet hazai startup-központként.

További probléma, hogy még nem működik nemzetközileg elismert mentorprogram Magyarországon, mely elősegíthetné a startupok hazai kialakulását, megtelepedését, pedig a startupok gazdaságra és innovációra gyakorolt jótékony hatása több interjúalany véleménye szerint is kiemelt. Ők azok a szereplők, akik új lendületet adnak az IKT szektornak és akár világszínvonalú teljesítményre is képesek, dinamikusan növekednek, és ezekkel a jellemzőkkel fel tudják keltetni a nemzetközi piacok figyelmét. Bár az IVSZ elkötelezett a startup-kultúra támogatása mellett és a kormányzati részről is számos kezdeményezés indult meg (HSUP, DJP, StartupHungary), ezek ismertsége még nem kellő mértékű.

Javaslat: a startup ökoszisztéma további támogatása, vállalkozásösztönzés és az elkezdett programok továbbvitele, folyamatos felülvizsgálata

6. A hazai IKT vállalkozások munkáltatói márkázása segíthet a fiatal munkavállalók bevonásában

Egyre fontosabbá válik a munkavállalók szemében a társadalmi problémák megoldása melletti elköteleződés és a cég magasabb célok mellett való kiállása. Az IKT szektorban munkavállalókra vonatkozó kérdőíves felmérésben a válaszadók úgy gondolják, hogy mind a multinacionális háttérű cégek, mind a hazai IKT vállalkozások azonos mértékben a fenntartható fejlődés mellé tudnak állni. A válaszadók egyharmada úgy véli, hogy a multinacionális háttérű cégek sokkal több figyelmet fordítanak a fenntartható fejlődésre. Ez a munkaerőpiacon az employer branding és a vállalati márkázás segítségével a hazai háttérű, főként KKV-knak előnyére fordítható, és erre építhet stratégiát is, melyben azonban még igen elmaradott a legtöbb hazai vállalkozás.

A vállalatvezetők körében végzett kérdőíves felmérésben a válaszadók a két legkevésbé fontos szempontnak az erős és elismert munkáltatói márka munkaerőmegtartó képességét és a vállalat társadalmi felelősségvállalása, környezettudatossága szempontokat tartották. A vállalati döntéshozók szerint ez a két témakör az, amely a legkevésbé releváns a munkaerő megtartása szempontjából. Ez ellentmond több tanulmány által feltárt trendnek, mely szerint a fiatal munkavállalók számára egyre fontosabbá válik egy jól eladható vállalati márka és a társadalmi felelősségvállalás. Ez az ellentmondás kulcs lehet a fiatal munkavállalók elvándorlásában és nagyarányú fluktuációjában. Ennek feloldása esetlegesen részben orvosolhatja ezt a problémát.

Az egyetemi hallgatók körében végzett kérdőíves felmérésben a válaszadók legnagyobb arányban (41,2%) egy kis-középvállalkozást választanának első munkahelyüknek, míg a válaszadók 36,3%-a egy nagyobb méretű multinacionális vállalkozásban látja jövőjét. Tehát nagy lehetőség rejlik a hazai mikro és KKV IKT vállalkozások munkáltatói márkázásában.

A munkáltatói márka és a munkáltatói társadalmi elköteleződés (CSR) jelenleg kevésbé hangsúlyos a munkaadók körében. Mindez a hazai munkaerőpiaci felmérésekkel ellentétes, hiszen a Z-generáció számára ezek a szempontok egyre fontosabbá válnak.

Javaslat: széleskörű tájékoztatás és képzés a hazai KKV-k számára a munkáltatói márkázás, employer branding és a CSR témakörökben, mely segítheti a fiatal munkavállalók bevonását és megtartását.

7. Az IKT szektor Budapest-centrikus, de ez oldható lenne

Az IKT-ágazat végletekig Budapest-centrikus, a 2018-as OPTEN adatbázisból elérhető árbevételek alapján a TOP100 vállalat közül 91 Budapesten volt, és 5 pedig Pest megyében.

Az egyetemi hallgatók körében végzett felmérésben a válaszadók véleményt nyilváníthattak arról, hogy a jövőben hol szeretnének dolgozni, a fővárosban vagy esetleg egy nagyobb városban, megyeszékhelyen. A fővárost szimpátia alapján egy 1-5-ös skálán értékelhették, ahol a skála egyik végpontja az egyáltalán nem szeretnék a fővárosban dolgozni, míg a másik végpontja a mindenképpen Budapesten szeretnék dolgozni volt. A válaszadók a fővárost 3,1-es átlagpontszámmal értékelték. A válaszadók többsége (56,9%) úgy véli, hogy Budapesten több a munkalehetőség és több a várható jövedelem (54,9%), valamint több a szórakozási lehetőség és jobb a kikapcsolódási lehetőségek is (34,3%) és jobb szolgáltatásokat lehet igénybe venni a fővárosban. Ezzel szemben a megkérdezettek átlagosan 4,1 pontra értékelték a megyeszékhelyeket és a kisebb városokat szimpátia alapján, a válaszadók több mint 80%-a nagyon szívesen vagy szívesen dolgozna egy megyeszékhelyen vagy kisebb városban. Mindez pozitív lehet az ágazat dekoncentrációja szempontjából, hiszen a vidéki városokban tanulók körében hajlandóság van a helyben maradásra, amennyiben van arra lehetőség. Azonban sajnos napjainkban jelenleg még az IKT szektor dekoncentrációja nem jellemző.

Az egyik interjúalany véleménye szerint sajnos ma még, nem jellemző, hogy egy-egy város, megyeszékhely kiemelt IKT központ lenne, de ez a jövőben megfelelő

koncepcionális fejlesztés mentén megoldható lenne. Mivel az IKT munka egy része esetében a munkavégzés konkrét helyszíne nem számít (home office-ban, vagy szabadúszóként, gyakran külföldre dolgozik a munkavállaló) ha megfelelő minőségben, határidőre adja le a munkáját, akkor azt földrajzi helytől függetlenül tudja végezni, ez is segíthet a decentralizációban.

Javaslat: az IKT szektor, azon belül is az informatikai vállalkozások dekoncentrációja, több hazai IKT-központ létrehozása. Ennek eszköze lehet az újonnan felállított Gazdaságfejlesztési Zónákkal való szoros együttműködés, ahol az IKT vállalkozások a gazdaságfejlesztés kiemelt eszközei és céljai lehetnének. Ezen fejlesztési zónákon belül az IKT vállalkozások számára különleges támogatások igénybevételének lehetőségét szükséges megteremteni, mely segít a kevésbé fejlett régiókban képzett informatikus munkaerő helybentartásában is.

8. Munkaerő-fluktuáció a teljesítmény limitációja

A munkaerő bevonása csupán az egyik meghatározó probléma, hiszen a képzett munkaerő megtartása sem egyszerű az IKT szektorban. A munkaerő megtartás egy rendkívül összetett és súlyos probléma az IKT vállalkozások számára, melyre a tanulmány több ponton is rávilágít.

A kérdőíves felmérésben résztvevő cégvezetők, HR szakemberek, döntéshozók egyharmada gondolja úgy, hogy a munkaerő fluktuáció negatívan érinti a vállalkozást, amelyben dolgozik. Kiemelt probléma, hogy a fiatal munkavállalók nem maradnak hosszú ideig egy cégnél, gyorsan tovább állnak, ha valamilyen elvárásuk nem, vagy nem úgy teljesül, ahogyan azt elképzelték. A megkérdezett vállalkozások egy részének több, diplomával rendelkező munkavállalóra lenne szüksége, azonban a Budapest-vidék bérversenyben gondot jelent a magasabb bérek kifizetése főként a vidéki IKT vállalkozásoknak.

Az IKT szektor munkavállalóit megszólító kérdőív eredménye alapján minél magasabb a munkavállaló végzettsége, annál biztosabban vált munkahelyet, azonban a válaszadók döntő többsége a munkahelyükön eltöltött idő alapján 2-5 évre stabil munkaerőnek számít a munkahelyük számára. A megkérdezetteket kevésbé jellemzi a hipermobilitás. Bár a vállalkozások esetében egy természetes fluktuáció, 1-5%-ban egészséges, hiszen ez biztosítja a vállalat humán erőforrásának a megújulását, innovativitását, a megkérdezett munkavállalók ennél jóval nagyobb hányada, közel 30%-a gondolkodik azon, hogy a jövőben munkahelyet vált.

A válaszadók leggyakrabban azért szeretnék munkát váltani, mert megunták a jelenlegi pozíciójukat és a feladatokat, és nem fejlődnek eléggé, új kihívásokra vágnak. Többen panaszkodtak arra, hogy nem érzik jól magukat a cégnél, ahol jelenleg dolgoznak és nem elégedettek a fizetésükkel és a béren kívüli juttatásokkal.

Javaslat: széleskörű tájékoztatást kell biztosítani a hazai KKV-k körében, hogy a munkaerő megtartása csupán bérrel nem lehetséges. A munkaerő nagyarányú fluktuációjának okait fel kell tárni és összetett problémaként kezelni minden esetben. A munkáltatóknak célszerű a munkaadói értékajánlatot fejleszteni és a belső értékekre helyezni a hangsúlyt, melyet folyamatos továbbképzéssel tréningekkel érhetők el. A hazai KKV-k számára célszerű lenne egy témához kapcsolódó program létrehozása.

9. Munkavállalási élmény fokozása

Az IKT szektorban dolgozóakra vonatkozó kérdőívre választ adók nagyrésze kihívást, új és élményszerű munkavégzést vár el munkahelyétől. A fiatal munkavállalók nem is feltétlenül a munkahelyi szabadidő eltöltésének különböző módjait (csocsóasztal, játékszoba stb.) keresik a munkahelyeken, hanem az innovatív munkaköröket, környezetet és a lehetőségeket gondolják alapvető fontosságúnak. Ehhez azonban hozzá tartozik a rugalmasabb munkaidő-kezelés és a változatosság, a fejlődés lehetőségének, karriermenedzsment biztosítása is.

Az IKT munkavállalók körében készült kérdőíves felmérésre érkezett válaszokat öt fő csoportba lehet rendezni az alapján, hogy a munkavállalók mit várnának el egy munkahelytől. Ezek a következők:

- elismerés és megbecsültség, emberközelség és megfelelő bánásmód,
- érdekes és izgalmas feladatok, kihívások,
- szakmai fejlődési lehetőség és magas szakmai színvonal,
- rugalmasabb munkakörnyezet és kevesebb stressz,
- magasabb bér

Javaslat: a hazai KKV-k és nagyvállalatok számára munkavállalói élményprogram meghirdetése, támogatása akár érdekképviseltek akár állami programok útján.

10. Koronavírus hatása az IKT szektorra

A kérdőíves felmérésben megkérdezett cégvezetők, gazdasági vezetők, HR-esek közel egyharmada jelentős, kétötöde pedig kismértékű növekedést prognosztizál rövidtávon az IKT szektorban. Csak a válaszadók 15%-a feltételez csökkenést, míg 14%-a stagnálást. A hosszútávú hatások és a gazdasági súly esetében még pozitívabb a kutatásban megkérdezettek jövőképe, a válaszadók több, mint fele szerint az IKT szektor gazdasági súlya jelentősen nőni fog.

Már a vírus kitörése előtt is elkezdődött egyfajta átrendeződési folyamat az IKT szektorban, ilyen például az automatizáció, a rendszerek összekapcsolása, a motorikus tevékenységek (ezáltal a hibázás valószínűségének) csökkentése, mely valószínűleg

tovább fog erősödni. A digitális transzformáció nem csak az IKT szektorra, de a gazdaság más ágazataira is hatással lesz.

A koronavírus pandémia alatt problémássá vált az új ügyfelek szerzése, a kapcsolatépítés. Nincsenek konferenciák, kiállítások, vásárok, ahol a személyes jelenlét lehetséges. Az új ügyfelek és a munkaerő bevonásában is a bizalom kiépítése kiemelt fontosságú. Tehát a koronavírus korlátozza a piaci bővülést, főként a bizalom-alapú speciális kommunikációs vagy pénzügyi szolgáltatások nyújtása esetében.

Javaslat: a hazai vállalkozások számára a hibrid munkavégzés lehetőségeinek támogatása, az üzleti jellegű kapcsolatteremtésre lehetőségek biztosítása. A sales managerek kompetenciáinak fejlesztése online térben kiemelt cél, érdemes fejleszteni a képességet, hogy hogyan tudnak az online térben eladást növelni, üzletet kötni.
