

Lendületesek: Reizer Balázs

25.3.2026 - | Magyar Tudományos Akadémia

A magyar munkavállalók még mindig jelentősen kevesebb fizetést kapnak nyugati társaiknál. Ahhoz, hogy e téren változások induljanak el, mindenképpen fel kell tárni e jelenség hátterét. Erre vállalkozott Reizer Balázs, az ELTE Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont tudományos főmunkatársa, a Lendület Technológia és Egyenlőtlenség Kutatócsoport vezetője és kollégái. Munkatársaival azt vizsgálja, hogy mivel foglalkoznak a magyar munkavállalók a munkaidejükben, illetve hogy hogyan hat a különböző munkakörökben dolgozókra a termelés innovatív átalakítása és robotizálása.

Sokszor felvetődik a kérdés, hogy például Németországban miért keres jelentősen többet egy munkavállaló, mint az azonos munkakörben dolgozó magyar munkavállaló. Egyes vélemények szerint ennek hátterében részben az áll, hogy a német munkavállaló hatékonyabban dolgozik, és amikor a munkahelyén tartózkodik, több munkát végez, kevesebb időt tölt más, a munkakörével nem összefüggő tevékenységekkel. Azt azonban, hogy ez tényleg így van-e, senki nem tudja, mert erről még nem készültek célzott kutatások.

Reizer Balázs és munkatársai az ELTE Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpontban ezért már évekkal ezelőtt elkezdtek forrásokat keresni egy olyan kérdőívre, amivel mérni lehetne, hogy mit is csinálnak a magyar dolgozók a munkahelyükön. E törekvésekből nőtt ki a kutató Lendület-nyertes kutatási pályázata.

A robotizáció és a technológiai innováció hatása

„Ahogy egyre jobban belemélyedtünk a foglalkoztatás, a technológia és a munkaköri feladatok vizsgálatába, azt kellett tapasztalnunk, hogy a korábban alkalmazott mérési módszerek nem voltak megfelelők, sok kérdésre nem tudtak választ adni – mondja Reizer Balázs. – Például sokan egyetértenek azzal, hogy a technológia és a gépesítés csökkenti az ipari foglalkoztatást, de ez nem magyarázza, hogy miért nőnek a szakmákon belüli kereseti egyenlőtlenségek.

Nagyon keveset tudunk arról, hogy a robotizáció és a technológiai innováció milyen hatással van a cégnél dolgozó egyes munkavállalókra.

Biztosan másként hat a gépsor mellett dolgozó kékgalléros munkaerőre, mint az irodai dolgozókra. Ez szakpolitikai szempontból is nagyon fontos, hogy a kormány támogatni tudja az innováló cégeket a munkaerő-keresésben.”

A kérdések megválaszolásához a kutatóknak háromféle információra van szükségük, amit a Központi Statisztikai Hivatallal való együttműködés keretében kapnak majd meg a kutatók. Az első az, hogy ténylegesen mit csinálnak az emberek a munkahelyükön. Erről meg kell őket kérdezni kérdőívek segítségével. A következő információ, amit az állami nyilvántartásokból lehet megszerezni, hogy milyen pályát írtak le a dolgozók a munkaerőpiacon, tehát milyen cégeknél mennyit kerestek. Ezt aztán össze lehet vetni a munkahelyen végzett tevékenységükkel, és következtetéseket lehet levonni arról, hogyan alakul a különböző pozíciókat betöltő emberek munkavégzése a munkahelyükön, hogyan változik a munkahelyen eltöltött idejük felhasználása. A harmadik típusú információ arra vonatkozik, milyen innovációs tevékenységet végeznek, és milyen technológiai megoldásokat használnak. Ezt a nemzeti statisztikai hivatalok az Eurostat megbízásából rendszeresen felmérik.

Mi lesz a munkavállalókkal?

„Ezek az adatok külön-külön korábban is léteztek több országban is. Viszont ha e három különböző típusú információt össze tudnánk kötni, akkor ismereteket szerezhethetnénk arról, hogy ha például egy cég bevezet egy vállalatirányítási rendszert, akkor az hogyan befolyásolja a fehérgalléros munkavállalók feladatait, bérét és foglalkoztatását – folytatja a kutatócsoport-vezető. – Ez azért különösen időszerű, mert egyre több cég fog szervezeti szinten innoválni. Feltételezzük, hogy azok a cégek, amelyek ezt bevezetik, termelékenyebbek lesznek, és így jobban hozzájárulnak a gazdasági növekedéshez. De jó volna tudni, hogy mi lesz eközben a munkavállalóikkal.”

Bár sokszor azt hozzák fel érvként a robotizáció mellett, hogy ez az innováció nem tesz szükségtelenné emberi munkaköröket, ellenkezőleg, magas képzettséget igénylő munkahelyeket teremt,

valójában nagyon keveset lehet tudni e fejlesztések tényleges jövőbeli munkaerőpiaci hatásáról.

Az előrejelzéssel foglalkozó kutatók és tanácsadó cégek különböző feltevések alapján próbálnak következtetéseket levonni a technológiai fejlődés hatásairól, de igazából nem tudjuk, hogy milyen formában fog működni tíz vagy tizenöt év múlva a munkaerőpiac. „Magyarországon jelenleg a munkaerőpiac nagyon feszes, úgyhogy nagyon nehéz új munkásokat felvenni. Sokkal egyszerűbb megpróbálni átképezni valakit a cégen belül, és átállítani őt olyan feladatokra, amelyekre nem tudnak új embert fölvenni – érvel Reizer Balázs. – Minden munkakörben munkaerőhiány van, de főként a fehérgalléros munkakörökben. Diplomásokból van igazán kevés Magyarországon. Az a hiedelem, hogy kevés a szakmunkás, csak a félreértelmezett statisztikák következménye. Az Európai Unióban a magyar diplomások aránya az egyik legalacsonyabb, viszont a diplomások bérelőnye Magyarországon a legnagyobb. Ez több mint 70 százalékot jelent, ezzel szemben például Ausztriában az érettségihez képest ugyanez alig 20-30 százalék. Vagyis Magyarországon kifejezetten diplomás munkaerőhiány van, és hogyha azt akarjuk, hogy a gazdaság fejlődjön, akkor az emberek úgy általában gazdagabbak legyenek, akkor az emberek képességfejlesztésébe kell fektetni az erőforrásokat.”

Lehetséges forgatókönyvek

Az angolszász kutatók többsége úgy gondolja, hogy a robotizáció csökkenteni fogja a foglalkoztatást. Ezzel szemben a kontinentális országokban, főleg német és francia kutatók, amellet érvelnek, hogy ha egy cég robotizál, akkor sokkal termelékenyebb lesz, kevesebb pénzért vagy kevesebb költségért tud többet termelni, ennek következtében nőni fog a vállalat, és új munkahelyeket fog létrehozni. Így a hatékonyságnövekedés miatti többlet-munkaerőigény kompenzálni fogja a megszűnt munkahelyeket. Reizer Balázs szerint azonban jelen pillanatban nem lehet tudni, hogy valójában mi fog történni, ezek a feltételezések csak spekulációk. Biztosan lesz példa az egyik és a másik forgatókönyvre is.

Minthogy kérdőíves formában (önbevallással) méri a munkavállalók munkahelyen eltöltött idejének felhasználását (magyarul azt, hogy mennyit dolgoznak ténylegesen, és a munkaidejük mekkora részében csinálnak valami mást, úgymond, „lógnak”), felmerül a kérdés, hogy mennyire megbízhatók ezek a mérések. Hiszen feltételezhető, hogy az ember nem szívesen vallja be, hogy a munkahelyén töltött nyolc órából ötöt a folyosón beszélget a kollégáival. Reizer Balázs szerint azonban – kissé meglepő módon – ezek a felmérések többé-kevésbé mégis reális képet mutatnak a munkahelyi tevékenységről. A kérdőívek igazolták például, hogy akiket órabérben fizetnek, általában többet „nem dolgoznak”, ahogy akkor is ez a helyzet, hogyha kevesebb megrendelést kap a vállalat.

„Mi általában olyan részletekre kérdezzük rá a munkavégzéssel kapcsolatban, amelyekről a munkavállalónak nem áll érdekében nem igazat mondani.

Például az egy nagyon fontos kérdés, hogy a munkaidejének mekkora része a monoton ismétlődő fizikai munka, illetve a szellemi feladat. Ez magyarázhatja ugyanis például a munkakörökön belüli hatalmas bérkülönbségeket – mondja Reizer Balázs. – Én talán azt várom leginkább a projekttől, hogy kiderüljön, miért vannak például esztorgályosok, akik sokat keresnek, miközben az átlagbér alacsony a szakmában. Azt feltételezzük, hogy ennek hátterében az áll, hogy ők sokkal képzettebbek, rátermettebbek, és összetettebb feladatokat végeznek, mint a többség. Ha előre akarunk lépni abból az állapotból, hogy csak összeszerelő üzemként működjön a magyar ipar jelentős része, akkor az összetett, magas hozzáadott értékű munkakörök számát kellene növelni.”

A Reizer Balázs kutatásairól szóló összeállítás angol nyelvű változatát ide kattintva olvashatja.

https://mta.hu/mta_hirei/lenduletesek-reizer-balaz-115215