

MUNKAERŐPIACI PROGNÓZIS 2026-RA

Összefoglaló a Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztályának online konferenciájáról

Munkaerőpiaci prognózis 2026-ra – ezzel a címmel szervezett évindító online szakmai rendezvényt a Magyar Közgazdasági Társaság (MKT) Munkaügyi Szakosztálya 2026. január 15-én. A rendezvény az előző év gyakorlatához hasonlóan, az idén is arra vállalkozott, hogy szakértőkkel próbálja meg felvázolni az új év várható munkaerőpiaci trendjeit és az azokra ható főbb folyamatokat. A bevezető előadást Molnár Endre Mihály, a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézetének (GVI) szakmai igazgatója tartotta. Felkért hozzászólók voltak: Mészáros Melinda, a LIGA Szakszervezetek elnöke és Gazsi Attila, a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetségének országos elnökhelyettese, a Szövetség Veszprém Vármegyei Szervezetének elnöke. A rendezvényt Herczog László volt szociális és munkaügyi miniszter, a Pénzügykutató Zrt. munkatársa, az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnökségi tagja moderálta.

Molnár Endre Mihály bemutatta a GVI Rövidtávú Munkaerőpiaci Prognózis felmérésének eredményeit.

Rövid távú kilátások, szerkezeti kihívások és vállalati várakozások

A munkaerőpiaci prognózis értelmezése nem választható el a makrogazdasági környezettől. 2025-ben Magyarország gazdasági növekedése az Európai Unió átlagát érdemben alulmúlta: míg az EU-ban mintegy 1,4 százalékos GDP-növekedés volt tapasztalható, addig Magyarországon ez mindössze 0,4 százalék körül alakult. Ugyanakkor a nemzetközi és hazai elemzések egyaránt élénkülést vetítenek előre 2026-ra: 2,1–2,3 százalékos gazdasági növekedési ütem valószínűsíthető, amely akár meg is haladhatja az uniós átlagot.

Az inflációs környezet az elmúlt évek extrém kilengései után konszolidálódott. A 2022–2023-as inflációs sokkhatást követően 2025-re az infláció az EU legtöbb országában 5 százalék alá csökkent. Magyarországon ugyan továbbra is az uniós átlagnál magasabb, de már nem számít a legrosszabb értéknek, Románia és néhány más ország kedvezőtlenebb helyzetben van. Ez a stabilizálódás javítja a vállalkozások tervezési horizontját, ugyanakkor az energiaárak tartósan magas szintje továbbra is fékezi a beruházásokat és a munkaerő-felvételi hajlandóságot.

¹Ignits Györgyi statisztikus, az MKT Munkaügyi Szakosztály elnökségi tagja

A bemutatott eredmények a GVI által készített Rövidtávú Munkaerőpiaci Prognózis kutatásból származnak. A kutatás évente két hullámban – tavasszal és ősszel – zajlik, és mindig a következő év azonos időszakára vonatkozó vállalati várakozásokat méri fel.

A 2025-ös évben:

- a tavaszi hullámban 5 246,
- az őszi hullámban 6 284

legalább két főt foglalkoztató versenyszférabeli vállalkozást kérdeztek meg. Az adatok súlyozása biztosítja az eredmények reprezentativitását létszám, gazdasági ágazat és regionális eloszlás szerint.

A vállalati létszámvárakozások elemzésére az ún. egyenlegmutató szolgál, amely a létszámot növelő és a létszámot csökkentő cégek arányának különbségét mutatja. Pozitív érték esetén a bővítést tervezők vannak többségben, negatív érték esetén a leépítők.

Hosszabb távú összevetésben jól látható, hogy az elmúlt két évtizedben mindössze egyetlen időszakban – a 2008–2009-es válság idején – vált negatívvá ez a mutató. Akkor is jellemző volt azonban, hogy a cégek a következő évre optimistább várakozásokat fogalmaztak meg, gyors kilábalásban bízva.

A jelenlegi adatok alapján:

- a tényleges (tárgyidőszaki) létszámváltozás gyakorlatilag stagnál a megelőző évek méréseihez képest,
- a létszámnövelő cégek aránya csupán 6 százalékponttal haladja meg a csökkentőket,
- ugyanakkor a 2026 őszére vonatkozó várakozások már 23 pontos pozitív egyenleget jeleznek.

Ez azt mutatja, hogy a vállalkozások középtávon lényegesen optimistábbak, mint amit a jelenlegi gazdasági helyzet indokolna. A tapasztalatok szerint azonban az előrejelzések rendszerint túlzottan optimisták, ezért egy korrekciós (regressziós) modell alkalmazásával a GVI a tényleges létszámnövekedést enyhén negatívnak prognosztizálja 2026-ra.

Ágazati bontásban jelentős eltérések mutatkoznak:

- az ipar és a kereskedelem létszámvárakozásai nagyjából megegyeznek,
- az építőipar és a szállítás-logisztika ágazata kevésbé optimista,
- a gazdasági és egyéb szolgáltatások körében viszont az iparhoz képest szignifikánsan pozitívabb várakozások jelennek meg.

Vállalatméret szerint egyértelmű tendencia rajzolódik ki: minél nagyobb egy vállalkozás, annál nagyobb valószínűséggel számol létszámbővítéssel. A 10 fő alatti mikrovállalkozások körében a legvisszafogottabbak a várakozások.

Területi szempontból Budapest és néhány megye (például Heves, Bács-Kiskun) átlag feletti mutatókkal rendelkezik, míg Nógrád és Fejér megyében több a létszámcsökkentést tervező vállalkozás.

Munkaerőhiány és toborzási nehézségek

A tartósan betölthetetlen álláshelyekkel rendelkező vállalkozások aránya az elmúlt időszakban csökkent, ami nem feltétlenül pozitív jel: részben annak köszönhető, hogy kevesebb új pozíció nyílik. Jelenleg a cégek mintegy 16 százaléka jelez ilyen problémát (2022. tavaszi méréskor ez az arány még több mint dupla ekkora, 34,7% volt).

A betöltetlenség fő okai:

1. a megfelelő számú munkaerő hiánya,
2. a szakképzett, de érettségivel nem rendelkező munkavállalók hiánya,
3. az alapkompenciák (önállóság, problémamegoldás) hiánya.

Érdekesség, hogy a bérezés csak a negyedik helyen szerepel a problémák között.

A legkeresettebb munkakörök döntően fizikai jellegűek: egyszerű ipari foglalkozások, tehergépkocsi-vezetők, bolti eladók, rakodók, lakatosok és takarítók.

Pályakezdők foglalkoztatása

A pályakezdők foglalkoztatási hajlandósága az elmúlt években csökkent a cégek körében. Míg 2015–2021 között kedvezőbb volt a helyzet, jelenleg:

- a vállalatok mindössze 7,1 százaléka foglalkoztat pályakezdőt,
- és csak 5–6 százalék tervezi ezt a közeljövőben.

Ágazati bontásban a turizmus és vendéglátás a legnyitottabb a pályakezdők irányába, míg a gazdasági szolgáltatásokban és a szállításban nehezebb a belépés. Területileg jelentős heterogenitás figyelhető meg, Budapest különösen alacsony arányt mutat.

Kompetenciaelvárások és a duális képzés helyzete

A vállalatok kompetenciaelvárásai képzettségi szintenként eltérnek, de közös elem az önálló munkavégzés és a problémamegoldó képesség hangsúlya. Az idegennyelv-tudás és a digitális kompetenciák meglepően alacsony prioritást kapnak, még a diplomás munkavállalók esetében is.

A duális képzésben való részvétel továbbra sem elterjedt:

- a vállalkozások közel kétharmada soha nem foglalkoztatott duális képzésben részt vevő tanulót,

- a fő akadályok a vállalatméret, a kapacitáshiány és az, hogy inkább tapasztalt munkaerőt keresnek,
- az adminisztráció és az iskolai felkészítés hiányosságai csak másodlagos problémát jelentenek.

A GVI értékelése szerint összességében a magyar munkaerőpiac 2026-ra mérsékelt javulást mutathat, de továbbra is erősen korlátozza:

- a bizonytalan nemzetközi gazdasági környezet,
- az energiaárak és költségoldali nyomás,
- a demográfiai zsugorodás.

Hozzászólásában **Mészáros Melinda** a 2026-ra vonatkozó munkaerőpiaci előrejelzéseket alapvetően munkavállalói nézőpontból értelmezte és egészítette ki. A vállalati várakozások alapján a magyar vállalkozások mintegy 29–30 százaléka tervez létszámbővítést, ugyanakkor közel 20 százaléuk létszámcsökkentéssel számol. Utóbbi jellemzően nem elbocsátásokból, hanem természetes létszámcsökkenésből – fluktuációból, nyugdíjazásból, önkéntes kilépésekből – adódik, miközben a cégek közel fele változatlan létszámmal tervez. A nettó foglalkoztatási mutató így összességében pozitív, körülbelül +11 százalékos értéket mutat, ami mérsékelt optimizmusra ad okot.

Ágazati bontásban a feldolgozóipar, a kereskedelem és a logisztika számíthat átlag feletti létszámbővülésre, ugyanakkor a feldolgozóiparon belül az autóipar és beszállítói inkább stagnáló foglalkoztatással kalkulálnak. A turizmus és vendéglátás területén a növekedés elsősorban az alacsony bázis miatt jelenik meg, de a gyakorlatban inkább betöltetlen álláshelyek fennmaradása és stagnáló létszám jellemző. Különösen aggasztó, hogy az egészségügyi és szociális szektorban – a demográfiai folyamatok ellenére – 2026-ban sem várható érdemi létszámbővülés, elsősorban a nem versenyképes bérstruktúra miatt.

A feldolgozóipar helyzetét árnyalja az a tapasztalat, hogy az elmúlt időben többször találkoztak a szakszervezetek azzal, hogy jellemzően a német piacra beszállító autóipari vállalkozások az itthon lekötött szerződéseit felbontják. Ennek hátterében az erősödő német protekcionista gazdaságpolitika áll: még ha drágább is adott esetben az ottani termelés, mégis visszaviszik ezeket a korábban leszerződött megrendeléseket és Németországban indítják a gyártási folyamatokat.

Új és kedvezőtlen jelenségeként jelenik meg a fejlesztésben dolgozó mérnöki és adminisztratív állomány létszámcsökkentése egyes ipari nagyvállalatoknál, különösen az autóiparban. Ezt a termelékenység és hatékonyság növelésével indokolják, azonban a Liga Szakszervezetek elnöke szerint a versenyképesség nem létszámleépítéssel, hanem minőségi foglalkoztatással, technológiai fejlesztésekkel és korszerű eszközök alkalmazásával érhető el.

Regionális szinten Észak-Alföldön, Észak-Magyarországon és a Közép- és Dél-Alföldön várható jelentősebb létszámnövekedés, elsősorban az új nagyberuházások miatt. Ezek munkaerőigénye azonban nagyrészt más vállalatoktól történő átcsoportosítással, belső munkaerő-mobilitással

elégíthető ki, mivel a nyilvántartott álláskeresők többsége nem tekinthető azonnal bevonható munkaerő-tartaléknak.

A bérek tekintetében 2026-ra átlagosan 5–7 százalékos bérfejlesztés várható a versenyszférában, amit a minimálbér és a garantált bérminimum emelése egészít ki. A közsféra ezzel szemben továbbra is két számjegyű bérnövekedést mutathat, ami bérfeszültséget és elszívó hatást okozhat. A munkaerőpiacon egyszerre figyelhető meg a munkahelyváltási hajlandóság fennmaradása és a betöltetlen álláshelyek számának csökkenése, ami szűkíti a munkavállalók mozgásterét.

Összességében a hozzászólás arra hívja fel a figyelmet, hogy 2026-ban a munkaerőpiacot nem a tömeges bővülés, hanem az átrendeződés, a mobilitás, az átképzés és a rugalmas foglalkoztatási formák felértékelődése jellemzi, miközben a demográfiai folyamatok tartós korlátot jelentenek mind a vállalatok, mind a munkavállalók számára.

Gazi Attila hozzászólásában makrogazdasági és munkaerőpiaci összefüggésekből kiindulva értékelte a 2026-ra várható folyamatokat, különös tekintettel a vállalkozások alkalmazkodóképességére, a bérdinamikára, a munkaerő-kínálat szerkezetére és a mesterséges intelligencia hatásaira.

Álláspontja szerint 2026-ban alapvető fordulat nem várható: a munkaerőpiacon a 2024–2025-ben megindult folyamatok folytatódnak. Nem számít tömeges munkanélküliségre, ugyanakkor a piac további „lazulását” valószínűsíti. A magyar gazdaság erős külső kitettsége miatt a hazai kilátások döntően az európai, azon belül is a német gazdaság teljesítményétől függenek. Amíg ezek nem mutatnak érdemi élénkülést, addig a magyar vállalkozások mozgástere is korlátozott marad. Kitörési pontként elsősorban a szolgáltató szektort jelölte meg, amely viszonylag alacsony beruházási igénnyel képes magasabb hozzáadott értéket termelni.

A béremelésekkel kapcsolatban hangsúlyozta, hogy az elmúlt évek megállapodásai jelentős terhet róttak a vállalkozásokra, különösen az alacsony hozzáadott értéket előállító kkv-kra. A minimálbér és a garantált bérminimum emelése bértorlódást okoz, miközben a felsőbb bérsávokban nincs lehetőség arányos korrekcióra. A vállalkozások egyszerre szembesülnek stagnáló vagy csökkenő árbevétellel, növekvő költségekkel és gyorsan emelkedő bérszinttel, ami sok esetben már veszteség közeli működést eredményez. Ennek ellenére a cégek többsége nem bocsát el munkavállalókat, hanem inkább „kivár”, mert számol a jövőbeni élénküléssel és nem szeretné elveszíteni a jól képzett munkaerőt.

Fontos strukturális problémának nevezte a zsugorodó munkaerőpiacot, amelynek legfőbb ellensúlya jelenleg az idősebb korosztályok (55–74 év közöttiek) növekvő aktivitása. A külföldi munkavállalók bevonásának lehetőségei szűkülnek, részben a szabályozás, részben a régiós bérverseny miatt. A külföldön dolgozó magyar munkavállalók tömeges hazatérésére nem lát reális esélyt, legfeljebb hosszabb távon, a nyugdíjhoz közeledve.

Kiemelten foglalkozott a mesterséges intelligencia (MI) hatásaival. Véleménye szerint az MI elsősorban átrendeződést okoz, nem tömeges munkahely-megszűnést: az adminisztratív, rutinszerű irodai feladatok iránti igény csökken, miközben nő a kereslet az MI-t alkalmazni tudó, elemző, fejlesztő, automatizálási és koordinációs kompetenciákkal rendelkező munkavállalók iránt. Az MI-t olyan eszköznek tekinti, mint egy nagy teljesítményű, de ellenőrzést igénylő személyes asszisztens,

amelynek hatékony használata képzést és tudatosságot igényel. Ebben a folyamatban kulcsszerepe van az átképzésnek és az egész életen át tartó tanulásnak.

Végezetül rámutatott: ha a beruházások ismét dinamikusan növekednének, a jelenlegi belső munkaerő-tartalékok nem lennének elegendők. A mostani munkaerőpiaci egyensúly elsősorban a gazdaság „lehűtött” állapotának köszönhető, nem pedig annak, hogy a strukturális problémák megoldódtak volna. A következő évek egyik legnagyobb kihívása ezért a kiszámíthatóság, a képzés és a magasabb hozzáadott értékű gazdasági szerkezet felé való elmozdulás lesz.