

Munkaerőpiaci helyzetkép, trendek

2025.11.04.



Tartalomjegyzék

Vezetői összefoglaló.....	3
1. Bevezetés.....	11
2. Munkaerőpiaci tendenciák Magyarországon	12
2.1. Népességszám, demográfiai folyamatok alakulása	12
2.2. Gazdasági aktivitás alakulása.....	16
2.3. Foglalkoztatás alakulása.....	20
2.3.1. A foglalkoztatottak korcsoportok szerinti megoszlása.....	21
2.3.2. A foglalkoztatottak nemek szerinti megoszlása	23
2.3.3. A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása	24
2.3.4. Területi folyamatok	27
2.3.5. Ágazati folyamatok	28
2.3.6. Foglalkoztatás alakulása a foglalkozás típusa szerint	31
2.3.7. Foglalkoztatás alakulása foglalkozási főcsoport szerint.....	32
2.3.1. Elhelyezkedési esélyek a munkaerőpiacon	33
2.4. Munkanélküliség	34
2.4.1. A munkanélküliek iskolai végzettség szerint.....	36
2.4.2. Területi folyamatok	39
2.5. Munkaerőhiány és munkaerő-tartalék.....	41
2.5.1. A munkaerőhiány mértéke	41
2.5.2. A rendelkezésre álló munkaerő-tartalék.....	42
3. Nemzetközi tendenciák a munkaerőpiacon	44
3.1. Az aktivitási ráta alakulása.....	44
3.2. A foglalkoztatottság alakulása.....	46
3.3. Munkanélküliségi ráták	48
3.4. Munkaerő-tartalék és rejtett inaktivitás.....	49
3.4.1. Munkaerőpiaci pangás.....	50
3.4.2. Munkaerő-tartalék a potenciális munkaerő arányában	52
3.4.3. Alulfoglalkoztatás	53
3.5. Sérülékeny csoportok a munkaerőpiacon	55

3.5.1.	Hosszú távú munkanélküliség	55
3.5.2.	A fiatalok munkaerőpiaci helyzete	58
3.5.3.	Az 55-64 évesek munkaerőpiaci helyzete.....	60
3.5.4.	A 65 év felettiek foglalkoztatottsága	61
3.6.	Szerkezeti és demográfiai kihívások.....	63
3.6.1.	Demográfiai utánpótlás és korstruktúra	63
3.6.2.	Betöltetlen álláshelyek aránya	68
3.6.3.	Készség- és szakmahiány szerkezete	70
3.7.	Összegzés és tanulságok Magyarország számára.....	71
4.	A munkaerőpiacot befolyásoló trendek.....	73
4.1.	Technológiai fejlődés	74
4.2.	Demográfia	80
4.3.	Zöld átállás.....	85

Vezetői összefoglaló

A munkaerőpiac a gazdasági növekedés, a társadalmi jólét és a versenyképesség egyik legmeghatározóbb tényezője. A foglalkoztatottság szintje, valamint a munkalehetőségek minősége és mennyisége közvetlen hatással van az életszínvonalra, a társadalmi folyamatokra és a gazdaság hosszú távú fenntarthatóságára.

Ezért az MGFÜ Gazdaságelemzési Központ jelen munkaerőpiaci kutatásában igyekezett feltárni azokat a hazai és európai uniós trendeket, amelyek az elmúlt években befolyásolták a munkaerőpiaci folyamatokat. Továbbá áttekintette **azokat a munkaerőpiaci tendenciákat, amelyek a következő években, évtizedekben befolyással lehetnek a munkaerőpiaci helyzetre,** és amelyek kapcsán **beavatkozásra lehet szükség** annak érdekében, hogy a munkaerőpiac a jövőben is stabil megélhetést biztosítson a dolgozó lakosság számára.

A magyar munkaerőpiac sajátosságai és kihívásai

A 2020-as években a válságok sorozata (koronavírus-járvány, orosz-ukrán háború, energiaválság) a magyar munkaerőpiacot sem hagyta érintetlenül. Emellett a hosszabb távú trendek által generált kihívások is egyre jelentősebbé váltak, amelyek kezelése a következő években elengedhetetlen. A magyarországi demográfiai folyamatok, valamint a munkaerőpiaci adatok és tendenciák áttekintése során a következő megállapításokat tettük:

- **Demográfiai folyamatok:** Magyarországon **a népességszám** hosszabb ideje folyamatos **csökkenést mutat**, 2024-re 9,58 millió főre mérséklődött, míg a KSH becslése szerint 2040-re 8,81 millió főre eshet vissza. A **termékenységi ráta a fenntartható 2,1-es szint alatt van Magyarországon**, bár historikus mélypontjáról javult, továbbra is 1,5 körüli az értéke. A növekedéshez hozzájárultak **a Kormány célzott családpolitikai intézkedései és a jövedelmi helyzet javulása.**
- **Demográfiai folyamatok jövőbeli munkaerőpiaci, társadalmi hatásai:** A munkaerő számosságában **nem tud megfelelő mértékben pótlásra kerülni:** többen mennek majd nyugdíjba, mint ahányan belépnek a munkaerőpiacra. Továbbá az **előregedő társadalom még inkább megnöveli az egészségügyi és nyugdíjrendszer terheit.**
- **Beavatkozási pontok a demográfiai folyamatok kapcsán:** A népességszám csökkenésének fékezése, a **természetes születések számának ösztönzése** kiemelt, **hosszú távú stratégiai feladat.** Ennek megfelelően szükséges továbbra is a **megfelelő családpolitikai ösztönzők alkalmazása és a fiatalok számára életkezdési programok kialakítása. A munkaerőhiány kezelésére válasz lehet az automatizáció és az oktatási, képzési rendszer fejlesztése, igényekhez igazítása.**

- **Gazdasági aktivitás alakulása Magyarországon:** A 15–74 éves korosztályban a **gazdaságilag aktívak száma emelkedett**, emellett a népességszám csökkenése is hozzájárult **az aktivitási arány folyamatos emelkedéséhez**, amely így 68,1 százalékra nőtt 2024-re. Az aktivitás elsősorban az idősebb korosztályhoz kötődött, a nők körében volt jelentősebb, területileg pedig koncentrált volt.
- **Foglalkoztatottság alakulása:** A 15–74 éves korcsoportban a foglalkoztatottak számában **emelkedő tendencia figyelhető meg**, amely 2019-ről 2024-re 4,62 millió főről 4,7 millió főre növekedett. A **foglalkoztatási arányt tekintve pedig 62,7 százalékról 65,1 százalékra** nőtt. Csökkent a fiatalabb, 15–24 éves korosztályban a foglalkoztatás, azonban bővült az idősebb korúak és a nyugdíj mellett is foglalkoztatottak aránya, köszönhetően az adórendszer átalakításának.
- **Iskolai végzettség:** A magyarországi foglalkoztatottak egyre inkább jelentenek **magasabban képzett munkaerőt**, 2019 és 2024 között növekedett a középfokú érettségivel és szakmai végzettséggel rendelkezők, valamint a felsőfokú, egyetemet, mesterképzést elvégzők foglalkoztatottak aránya. A foglalkoztatási ráta a végzettség növekedésével emelkedik, így **a munkavállalók számára annál könnyebb a munkaerőpiacon való érvényesülés, annál nagyobb az irántuk fennálló munkáltatói kereslet, minél magasabb végzettségre tesznek szert.**
- **Területi folyamatok:** Területi alapon jelentősek a különbségek a foglalkoztatottságot illetően. A foglalkoztatási ráta Budapesten volt a legmagasabb, 70 százalékot meghaladó, amit Győr-Moson-Sopron vármegye követett, míg a legalacsonyabb foglalkoztatási arány Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyében látható (58 százalék közeli).
- **Ágazati folyamatok:** A feldolgozóiparban, illetve a kereskedelemben csökkent a foglalkoztatottak száma 2019-ről 2024-re, azonban az általánosságban **magasabb képzettséget igénylő ágazatokban**, mint a szakmai, tudományos műszaki tevékenység, az információ és kommunikáció, a pénzügyi és biztosítási tevékenységek, viszont **nőtt**. Ez is alátámasztja az elmozdulást a fizikai és szellemi foglalkozások között.
- **Foglalkoztatás jellegének jellemzői:** A **részmunkaidős foglalkoztatottság alacsony**, 5 százalék környékén alakult a 2020-as években. **A részmunkaidős foglalkoztatás nagyobb mértékű elterjedése elősegítheti a foglalkoztatási ráta további emelkedését** az elkövetkező időszakban, lehetőséget teremthet a fiataloknak a tanulmányok, az anyáknak, apáknak a gyermeknevelés, valamint az időseknek pedig a nyugdíj melletti munkavállalásra.
- **Táv munkavégzés elterjedése:** A Covid-járvány hatására **szélesebb körben vált lehetővé a távmunka végzése**, amelyben ugyan történt mérséklődés és visszarendeződés a járványhelyzet elmúltával, azonban **a jellemző hibrid formája azóta is népszerű a főként irodai munkakörökben**, gyakran elvárásként is jelentkezve a munkavállalók részéről.

- **Foglalkozás jellege:** 2020-tól mutatkozik meg egy észrevehetőbb átrendeződési tendencia, **csökkent a fizikai foglalkozásúak aránya**, míg a **szellemi foglalkozásúak aránya növekedett**.
- **Elhelyezkedés esélye:** A válságok idején romlott a munkanélküliek és inaktívak elhelyezkedési esélye: a foglalkoztatottakon belül azok részaránya, akik egy évvel korábban ezen kategóriákba tartoztak, mérséklődött.
- **Munkanélküliség:** A munkanélküliségi arány a 15–74 éves korcsoportban **4 százalék környékén mozgott a 2019–2024 közötti periódusban**, 4,5 százalékon alakulva 2024-ben. A ráta értéke a **koronavírus-járvány, valamint a 2022-es energiaválság következtében kialakuló gazdasági helyzet és az emelkedő aktivitás hatására alakult magasabb szinteken**.
- **Iskolai végzettség:** a munkanélküliségi ráta alakulása kapcsán megállapítható – hasonlóan a foglalkoztatási rátához –, hogy a magasabb végzettséggel bíró munkavállalók könnyebben érvényesülnek a munkaerőpiacon. Tehát kimondottan **az alacsonyabban képzettek magasabb végzettség szerzésére irányuló erőfeszítéseit szükséges ösztönözni, támogatni célzott szakpolitikai intézkedésekkel**.
- **Területi bontás:** A középső országrészben, valamint az északnyugati megyékben feszes a munkaerőpiac, magas foglalkoztatási ráta és alacsony munkanélküliség jellemző, míg Magyarország északkeleti és keleti részén, valamint a Dél-Dunántúlon még bőven van tér a foglalkoztatottság növelésére, illetőleg a munkanélküliség mérséklésére. Ez utóbbi területeken tehát **kulcsfontosságú a meglévő munkaerő-tartalék mobilizálása**, ami egyrésztől **nagyfoglalkoztatók beruházásainak bevonásával, újrabefektetéseinek ösztönzésével**, valamint **a helyi kkv-szektor méretugrásának támogatásával, versenyképességének növelésével** valósítható meg.
- **Munkaerőhiány alakulása:** a koronavírus-járvány következtében jelentősen enyhült idehaza a munkaerőhiány, azonban az üres álláshelyek aránya már **2022-re meghaladta a 2019-es szintjét**. Azt **követően a munkaerőkereslet visszaesésével párhuzamosan ismét mérséklődött a munkaerőhiány**, ez ugyanakkor **csak a versenyszférára korlátozódott**, a költségvetési szféra egészét tekintve emelkedést mutatnak az adatok.
- **Rendelkezésre álló munkaerő-tartalék:** **2019-hez képest ötödével csökkent a magyar gazdaságban a rendelkezésre álló munkaerő-tartalék mértéke**, amely mellett szerkezetét tekintve is átalakulás zajlott le, **a munkanélküliek aránya egyharmadról 50 százalék fölé emelkedett**, miközben **az inaktívak körében felére csökkent a bevonható munkaerő létszáma és a közfoglalkoztatás keretében dolgozók száma is mérséklődött**.
- **Beavatkozási pontok:** Figyelembe véve a munkaerő nagyságrendjét, képzettségét, alakítani szükséges az ország gazdasági szerkezetét és így a munkaintenzívebb ágazatokban részben **automatizációval kezelni az esetlegesen később fennálló**

munkaerőhiányt, valamint a **tudásintenzívebb, magasabb szintű iparágak fejlesztését**. Ennek fő eszköze a megfelelő **alap-, közép- és felsőoktatási, valamint szakképzési rendszer fenntartása, fejlesztése**, továbbá szakmai továbbképzési programok biztosítása, valamint a külföldi tőke magasabb szintű technológiai szektorokba való bevonása.

Az uniós munkaerőpiaci tendenciák

Az európai munkaerőpiac a pandémia utáni években egyszerre ért el történelmi foglalkoztatottsági csúcsokat és szembesült tartós szerkezeti feszültségekkel. A 2019–2024 közötti időszakban az Európai Unió szintjén **emelkedett az aktivitás és mérséklődött a munkanélküliség**, miközben a **demográfiai utánpótlás gyengülése**, a **készség- és szakmahiány**, valamint a **zöld és digitális átmenet** tartósan feszes kínálati környezetet teremtett. Ebben a keretben **Magyarország teljesítménye kedvező**: az aktivitás és a foglalkoztatottság az uniós átlag felett, a munkanélküliség alatta alakul, a tág értelemben vett munkaerő-tartalék pedig az EU egyik legalacsonyabbja. Ugyanakkor a **hosszú távú növekedést nálunk is strukturális tényezők határozzák meg** – mindenekelőtt a **demográfiai szűkösség**, a **készséghiányok** és a **munkaidő-rugalmasság korlátjai**. A következő évek szakpolitikai mozgástere ezért a **kínálati oldal erősítésén**, a **képzés és átképzés felgyorsításán**, valamint a **munkaerő-mobilitás és a részvétel bővítésén** múlik. A nemzetközi összehasonlítás alapján a főbb tendenciák a következők:

- **Aktivitási ráta:** Az Európai Unióban 2019 és 2024 között 73,2-ről 75,3 százalékra nőtt a 15–64 éves korosztály aktivitása. **Magyarországon** az aktivitási ráta **78,6 százalék**, amellyel **meghaladja az uniós átlagot** és **Ausztria szintjén** helyezkedik el. Ez a válság utáni egyik leggyorsabb régiós felzárkózásnak számít.
- **Foglalkoztatottság:** Az uniós foglalkoztatási ráta 68,1-ről 70,8 százalékra emelkedett, **Magyarországon** pedig **72,4-ről 75,1 százalékra**. A magyar érték **az EU-átlag felett** és a **visegrádi országok élmezőnyében** található, ami a foglalkoztatás **szerkezeti stabilitását** és a gazdaság **ellenállóképességét** tükrözi.
- **Munkanélküliség:** Az EU-ban a munkanélküliségi ráta 2024-re 5,9 százalékra süllyedt, míg **Magyarországon 4,5 százalékot tett ki**, vagyis **az uniós átlagnál kedvezőbb** az értéke. A 2022-es 3,6 százalékos mélypont után azonban enyhe korrekció figyelhető meg, ami arra utal, hogy a feszes munkaerőpiac mellett **bizonyos csoportok nehezebben térnek vissza**.
- **Munkaerőpiaci pangás (slack):** Az EU-ban 2019 és 2024 között 13,7-ről 11,7 százalékra csökkent a tág értelemben vett munkaerő-tartalék.

Magyarországon a slack 2019-ben 6,0 százalék, 2024-ben **6,3 százalék volt**, ami az uniós átlag közel fele és az egyik legkedvezőbb érték Európában.

- **Munkaerő-tartalék a potenciális munkaerő arányában:** Az EU-ban a ráta 11,8-ról 10,7 százalékra csökkent, míg **Magyarországon 8,0-ról 6,4 százalékra**. Ez **4,3 százalékponttal alacsonyabb az uniós átlagnál**, ami azt mutatja, hogy a magyar munkaerőpiacon **már csak korlátozott tartalék** mozgósítható.
- **Alulfoglalkoztatás:** Az EU-ban 2019 és 2024 között 2,9-ről 2,4 százalékra csökkent az arány, **Magyarországon pedig 0,6-ről 0,5 százalékra** – ez az **EU legalacsonyabb értékei közé tartozó szint**. A részmunkaidős foglalkoztatás többnyire **önkéntes**, de a **munkaidő rugalmassága** továbbra is **szűkebb**, mint Nyugat-Európában.
- **Hosszú távú munkanélküliség:** Az EU-ban 2019 és 2024 között 2,7-ről 1,9 százalékra csökkent a hosszú távú munkanélküliek aránya az aktív népességben belül. **Magyarországon a mutató 1,1-ről 1,5 százalékra** nőtt, de így is **az uniós átlag alatt maradt**. Ugyanakkor a **munkanélküliek között** a tartós állástalanok aránya **átlag feletti**, ami **strukturális kihívásra** utal.
- **Fiatalok munkanélkülisége:** Az EU-ban a 15–29 évesek munkanélkülisége 12,8-ről 11,1 százalékra csökkent, **Magyarországon pedig 11,0-ről 10,9 százalékra**. Ez **az uniós átlag körüli stabil érték**, ami azt jelzi, hogy a fiatalok integrációja **nem romlik, de nem is javul**.
- **Idősebb korosztály aktivitása:** Az 55–64 évesek aktivitása az EU-ban 61,8-ról 68,2 százalékra nőtt, **Magyarországon viszont 58,2-ről 73,0 százalékra**, ami **az egyik legnagyobb ugrás az Unióban**. Ez azt mutatja, hogy a nyugdíj előtti korosztály **egyre nagyobb arányban marad aktív a munkaerőpiacon**.
- **Nyugdíjaskorúak foglalkoztatása:** Az EU-ban a 65 év felettiek foglalkoztatottsága 2019 és 2024 között 5,7-ről 6,8 százalékra növekedett, míg **Magyarországon 4,1-ről 7,3 százalékra**, ami **az uniós harmadik legnagyobb emelkedése**. A bővülést a **munkaerőhiány, a kedvező adózási feltételek és a rugalmas foglalkoztatás** ösztönözték.
- **Demográfiai utánpótlás:** Az EU-ban 100 kilépő korúra (65 éves) 83,6 belépő korú (18 éves) fiatal jut, míg **Magyarországon 86,7 fiatal**, ami **az uniós átlag feletti**, de hosszabb távon nálunk is **utánpótlási hiány** körvonalazódik. A 8 évesek és 55 évesek aránya alapján **Magyarország az EU-átlag alatt áll: Magyarországon 67,6 fiatal jut 100 idősebbre**, míg az uniós átlag 69,0 fiatal.

- **Betöltetlen álláshelyek aránya:** Az EU-ban 2024-ben 2,4 százalék, Magyarországon 2,1 százalék. A magyar piac ezzel **közelít a normalizált, de továbbra is feszes egyensúlyhoz**. A hiány főként **egészségügyi, technológiai és mérnöki** területeken tartós.
- **Készség- és szakmahiány:** Az EU-ban a legnagyobb hiány az egészségügyi, mérnöki és gondozói szakmákban jelentkezik. **Magyarországon** a hiányindex **több szakmában 4,00**, ami **rendszerszintű problémát** jelez, különösen az **egészségügyben, oktatásban, mérnöki és szociális szektorban**. Ezzel szemben a **klasszikus ipari szakmákban** jelenleg **nincs hiány**, ami rövid távon előny, de **beruházási ciklus esetén kockázat**.

Magyarország az Európai Unió egyik **legaktívabb és legmagasabb foglalkoztatottságú** országa, a munkanélküliségi ráta az uniós átlagnál továbbra is alacsonyabb, **a munkaerőpiac feszes, de stabil**. A hosszú távú fenntarthatóságot ugyanakkor **a demográfiai szűkösség, a készséghiányok és a képzési rendszer lassú reagálása** korlátozhatja. A következő években a munkaerőpiaci egyensúly megőrzése és a növekedési potenciál fenntartása érdekében **a kínálati oldal megerősítése, a szakmai képzések modernizálása és az élethosszig tartó tanulás ösztönzése** lesz meghatározó.

Munkaerőpiac a szakirodalomban, globális trendek azonosítása

A szakirodalomban **3 fő globális trend azonosítható, amelyek a munkaerőpiacot** az elkövetkező évtizedekben **a legjelentősebb mértékben befolyásolhatják**, illetőleg amelyekre hazánk gazdaságpolitikai döntéshozóinak is lehet ráhatása:

- **technológiai fejlődés;**
- **demográfiai folyamatok;**
- **zöld átállás.**

A technológiai fejlődést illetően egyaránt beszélhetünk **a digitalizáció, a robotizáció, illetőleg a mesterséges intelligencia (MI) által nyújtott lehetőségekről**, azok kéz a kézben járnak. A legújabb innovációt egyértelműen a mesterséges intelligencia megjelenése jelenti ezen a területen, ennek megfelelően a közelmúlt publikációi kiemelt figyelmet szentelnek ezen technológiának, annak lehetséges hatásainak.

A mesterséges intelligencia térnyerése a munkavállalók egyre szélesebb körét érinti, illetve fogja érinteni. Biztosra vehető, hogy ez a technológiai újítás **az ipari forradalmakhoz hasonló mértékű változásokkal jár majd a munkaerőpiacra nézve**. Ennek megfelelően az automatizáció következtében **ugyan megszűnnek egyes munkahelyek, azonban ezzel párhuzamosan újak is létrejönnek**, ahogy az a történelmi tapasztalatok alapján is leszűrhető. Az érintettek továbbra is elsősorban a rutinjellegű munkakörben

foglalkoztatottak, legyen az fizikai vagy szellemi jellegű, azonban az MI megjelenésével és fejlődésével egyre inkább veszélyeztetetté válnak az MI általi automatizációnak a tudásalapú munkát végzők is. Az IMF (2024) becslése szerint a világ munkaerejének 40 százaléka lehet érintett az MI által, míg az ILO (2023) szerint nagy valószínűséggel a munkahelyek közel harmadára lehet hatással az MI jelentősebb mértékben – a magasabb jövedelmű országok jobban érintettek mindkét elemzés szerint. **Magyarországon** különböző elemzések (PwC, 2019; McKinsey, 2018) szerint **a 2030-as évekig akár 1 millió munkahelyet is érinthetnek az MI által hozott átalakulások** – az OECD (2023) becslése szerint csak a magyar feldolgozóiparban a foglalkoztatottak 36,4 százaléka van kitéve az automatizáció veszélyének, ami a legmagasabb az OECD-országok körében, közvetlenül a másik három visegrádi ország előtt.

A hatékonyságjavulás a technológiai fejlődés velejárója, ami ugyan pozitív tényező, fontos azonban, hogy **a munkavállalók felkészültek legyenek a változó munkaerőpiaci igényekre**, nagymértékben átalakulnak ugyanis a munkavégzéshez szükséges készségek. Ezeken belül is egyre nagyobb hangsúly kerül **a technológiai, digitális tudás meglétére**, ami a munkavállalók esetében indukálhatja **a továbbképzés, átképzés szükségességét**. Ennek megvalósításában az egyénnek, a munkáltatónak és a gazdaságpolitikai döntéshozóknak egyaránt felelőssége mutatkozik. A jövő munkaerejének felkészültségét pedig **az oktatási rendszer MI-vel kompatibilis továbbfejlesztése, kiegészítése** biztosíthatja. Ahogy fentebb láttuk, hazánk is különösen kitett az automatizáció veszélyének, így kiváltképp fontos a döntéshozók részéről a megfelelő válaszok adása a technológiai fejlődés kapcsán jelentkező kihívásokra.

A demográfiai folyamatok a fejlett világban és **Magyarországon is alapvetően kedvezőtlenek**, a termékenységi ráták érdemben elmaradnak a népesség fenntartásához szükséges 2,1-es értéktől. Ebből is adódóan a munkaképes korú lakosság (20–64 évesek) 8 százalékkal csökken 2060-ig az OECD-országokban, míg **Magyarországon az OECD várakozása szerint a munkaképes korúak közel negyede tűnik el**, hasonlóan például Ausztriához, Szlovéniához és Csehországhoz. Az európai országok többsége markáns népességvesztésre számíthat ebben az időszakban, a szűken vett régióinkban Lengyelországban látható a legnagyobb, 40 százalékot közelítő mérséklődés a munkaképes korú népességet tekintve. Megoldási lehetőségként jelentkezik **a termékenységi ráta növelését ösztönző intézkedések megtétele aktív családpolitikai eszközökkel**, amelyek kiterjednek nemcsak **a gyermekvállalással járó közvetlen járulékos költségek mérséklésére (pl. jövedelemkiesés)**, hanem többek között a **lakhatásra, oktatásra** is. Fontos ezen felül **a nők, valamint az idősebb munkavállalók munkaerőpiaci aktivitásának fokozása, a nyugdíj utáni továbbfoglalkoztatás ösztönzése**. Előbbiek esetében ebben szerepet játszhatnak a családpolitikai ösztönzők,

míg utóbbiak esetében ehhez a rugalmas nyugdíjrendszer és a pénzügyi ösztönzés mellett szükséges a továbbképzések biztosítása is, hogy a változó munkaerőpiaci követelményeknek való megfelelés biztosítható legyen. Mindezek mellett a szakirodalom a munkaképes korú lakosság természetes fogyásából adódó mérséklődése kapcsán megoldási lehetőségként említi a nettó bevándorlás növelését is – ennek előnyei-hátrányai azonban egy külön tanulmány tárgyát képezhetik.

A zöld átállás következtében a magas károsanyag-kibocsátással járó iparágakban várhatóan visszaesik a munkaerő-kereslet, míg a munkaerő a „zöldebb” ágazatok irányába fog áramolni. Az OECD-országokban átlagosan a foglalkoztatottak mintegy 21 százaléka (Magyarországon 23 százalék) dolgozott a zöld átálláshoz köthető munkakörben a 2015 és 2019 közötti időszakban. Ennek közel fele korábban is létező, de a zöld átállás miatt várhatóan átalakuló, újrászerveződő pozíció, míg 40 százalék olyan létező munkakör, ami iránt nő a kereslet, a fennmaradó 14 százalék pedig a már annak következtében létrejött új pozíció. Ez utóbbi szegmensben bővült leginkább a foglalkoztatás (az OECD-tag európai országok és az Egyesült Államok átlaga 12,9 százalék), míg a fosszilis energiához kapcsolódó foglalkoztatás 18 százalékkal esett vissza 2011 és 2022 között. **A létrejövő új munkahelyek magasabb képzettséget igényelnek, így nagyobb bérszínvonallal is járnak**, mint azok, amelyek megszűnnek, amely társadalmi feszültségek forrásává válhat. **A leginkább érintett ágazatok közé az energiaipar, a nehézipar, illetőleg a szállítás sorolható**, amelyek az üvegházhatásúgáz-kibocsátás legnagyobb részéért felelnek. A dekarbonizáció következtében létrejövő, illetve átalakuló munkahelyek kapcsán is fontos, hogy **a munkaerő rendelkezzen a szükséges kompetenciákkal – a képzés szerepe tehát itt is kulcsfontosságú.**

1. Bevezetés

A munkaerőpiac a gazdasági növekedés, a társadalmi jólét és a versenyképesség egyik legmeghatározóbb tényezője. A foglalkoztatottság szintje, valamint a munkalehetőségek minősége és mennyisége közvetlen hatással van az **életszínvonalra**, a **társadalmi folyamatokra** és a **gazdaság hosszú távú fenntarthatóságára**.

Ezért az MGFÜ Gazdaságelemzési Központ jelen munkaerőpiaci kutatásában igyekszik feltárni azokat a **hazai és európai uniós trendeket**, amelyek az elmúlt években befolyásolták a munkaerőpiaci folyamatokat. Továbbá áttekinti azokat a **munkaerőpiaci tendenciákat**, amelyek a következő években, évtizedekben befolyással lehetnek a munkaerőpiaci helyzetre, és amelyek kapcsán beavatkozásra lehet szükség annak érdekében, hogy a munkaerőpiac a jövőben is stabil megélhetést biztosítson a dolgozó lakosság számára.

Ugyanis az elmúlt években a **válságok sorozata** (koronavírus-járvány, orosz-ukrán háború, energiaválság) kihatással volt a munkaerőpiacra is. De hosszabb időtávon is több olyan trend rajzolódik ki, amely **drasztikus átalakulást** okozhat úgy az európai, mint a magyar munkaerőpiacon.

A kedvezőtlen demográfiai folyamatok nyomán **előregedő társadalmak**, az **alacsony születésszám** és egyes országokban a **munkaerő elvándorlása** következtében évről évre többen hagyják el a munkaerőpiacot, mint ahányan belépnek oda. Ez a folyamat akár egy-egy ország, akár az egész Európai Unió szintjén fokozódó **munkaerőhiányt eredményez**, ami hosszabb távon a **gazdasági növekedés ütemét is visszafoghatja**.

Ezzel párhuzamosan a globális technológiai trendek, különösen az **automatizáció**, a **digitalizáció** és a **mesterséges intelligencia** térnyerése, fokozatosan átalakítják a foglalkoztatás szerkezetét. Számos hagyományos munkakör szűnhet meg vagy alakulhat át, miközben új, magasabb hozzáadott értékű és speciális kompetenciákat igénylő munkalehetőségek jönnek létre. Ez a változás a munkavállalóktól **fokozott alkalmazkodóképességet, élethosszig tartó tanulást és a digitális készségek fejlesztését tesz szükségessé**.

2. Munkaerőpiaci tendenciák Magyarországon

A magyar munkaerőpiac jövője szempontjából fontos megvizsgálnunk, **milyen folyamatok alakítják azt jelenleg**. A munkaerőpiaci tendenciák segítenek meghatározni azokat a területeket, amelyeknél **beavatkozás szükséges** ahhoz, hogy a jövőben is stabil megélhetést biztosítson a dolgozó lakosság számára.

Jelen fejezetben a 2020-ban kialakuló COVID-19-járványhelyzet utáni, Magyarországon megfigyelhető munkaerőpiaci helyzetkép és a jövőbeli várható tendenciák kerülnek bemutatásra, elemzésre.

2.1. Népeségszám, demográfiai folyamatok alakulása

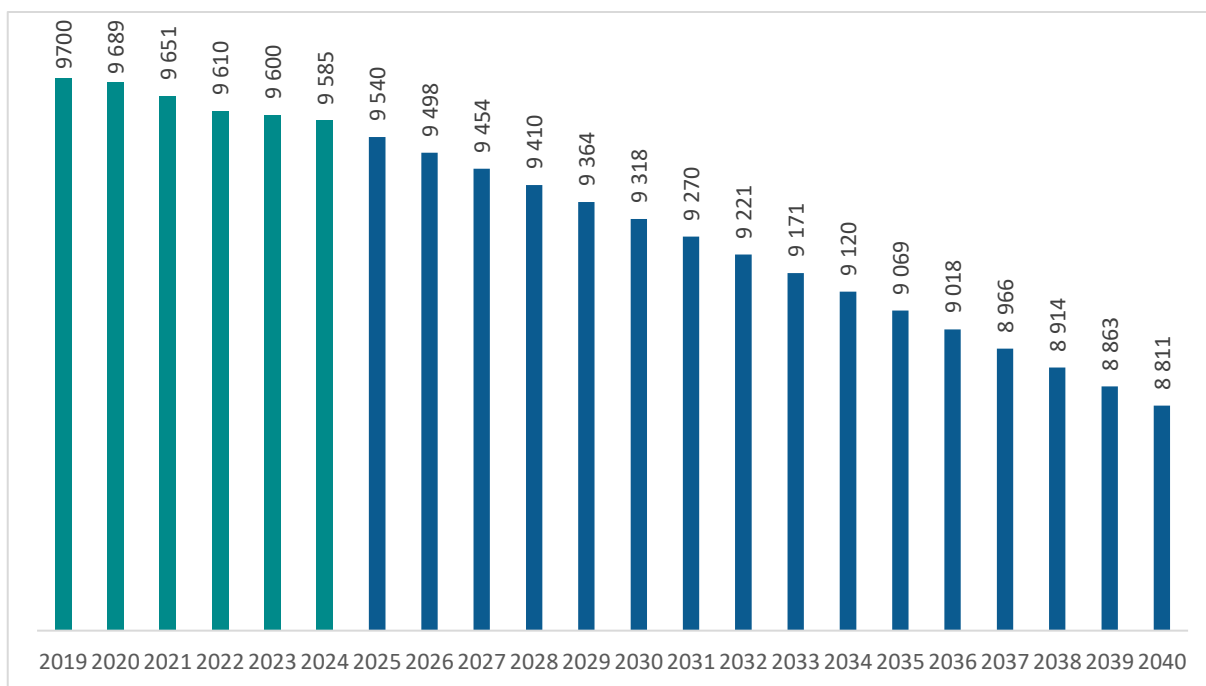
Magyarországon **a népességszám hosszabb ideje**, az addigi emelkedő tendenciát megtörve, 1980 óta folyamatos **csökkenést** mutat. Akkor a magyarországi lakosságszám 10,71 millió fő volt. A jelen elemzés vizsgált időszakában, 2019 és 2024 között 115 ezer fővel (1,2 százalékkal) 9,58 millió főre mérséklődött. Ebben a periódusban az évi átlagos fogyás 0,2 százalékot tett ki. A Központi Statisztikai Hivatal 8,81 millió fős lakosságszámot becsül Magyarországra 2040-re, mely közel 800 ezer fős mérséklődést jelentene 15 éves időtávlatban, a 2050-re becsült 8,3 millió fős lakosságszám pedig már több mint 1 millió fős népességfogyást jelentene 25 éves időtávlatban.

Mindez munkaerőpiaci szempontból **a munkaerő kínálat csökkenésével jár**, ami pedig **fékezheti a gazdasági növekedést, nehezítheti a vállalkozások működését, továbbá lassíthatja az innovációs folyamatokat**.

A születési számok csökkenő tendenciát mutatnak a 1970-es évek „Ratkó-unokák” magasnak tekinthető, éves szinten 160–195 ezres születésszámai óta. A 2000-es években már csak 94–100 ezer közötti születésszámok voltak, a 2010-es években pedig mindössze 90 ezer körül alakult jellemzően. Az elmúlt évtizedek rekordalacsony születésszáma 2024-ben volt kimutatható 77 ezres születésszámmal. Az alacsony születésszámok okai közé – a szülőképes korú nők számának mérséklődése mellett – sorolhatóak társadalmi tényezők is, például **a magasabb képzettségek megszerzése**, mely **miatt egyre későbbre tolódik a gyermekvállalás és kevesebb gyermeket is vállalnak a nők** életük során. Továbbá a születések számának csökkenése mögött **egyéb társadalmi, gazdasági okok** is húzódnak, amelyek tárgyalása külön mélyelemzés tárgyát képezhetné.

Egy ország népességszáma akkor fenntartható, ha teljes termékenységi arányszáma eléri a 2,1-et. Ez a teljes termékenységi arányszám azt jelöli, hogy egy nő élete folyamán hány gyermeknek adna életet az adott év kor szerinti születési gyakorisága mellett.¹

1. ÁBRA: MAGYARORSZÁG VALÓDI ÉS BECSÜLT NÉPESSÉGSZÁMA 2019 UTÁN (EZER FŐ)



Forrás: KSH

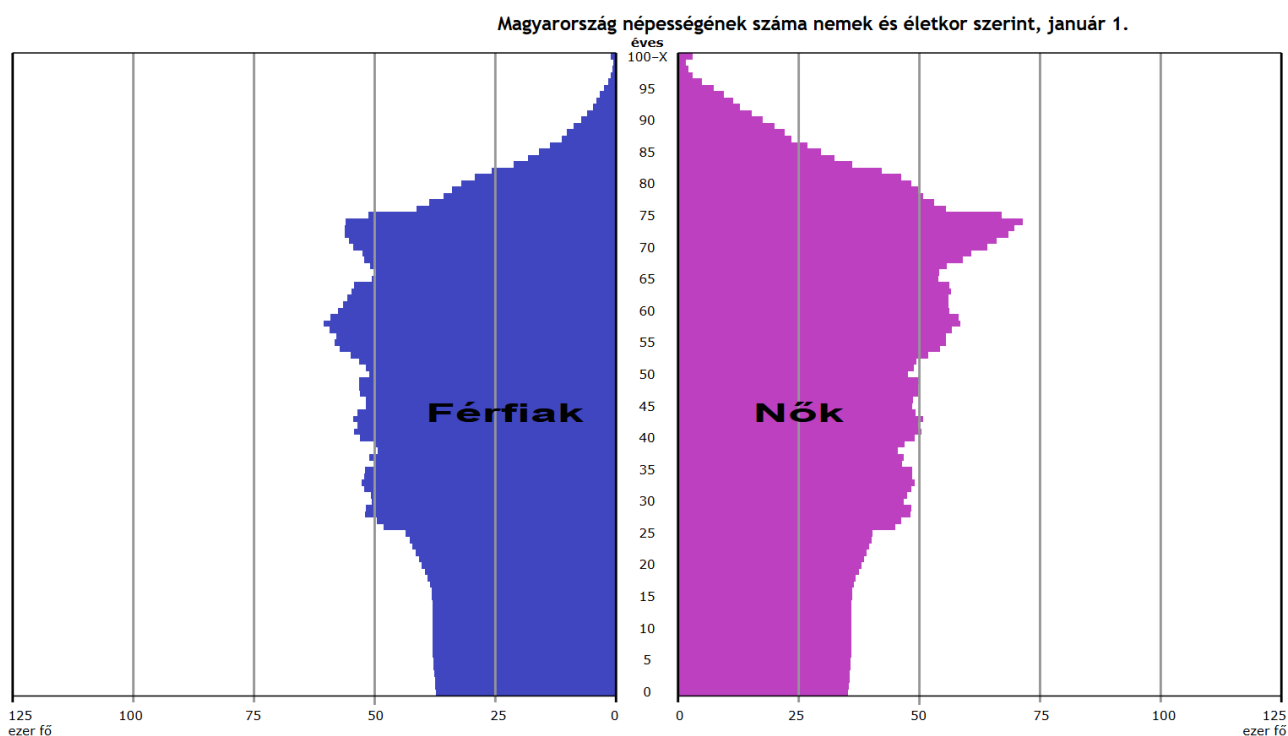
Ez a mutató az 1970-es évek vége óta csökkent a 2,1-es szint alá Magyarországon, a 2000-es években elérve az ENSZ által meghatározott, 1,3-as, nagyon alacsony termékenységi rátát, mely alatt a népesség gyors ütemű fogyása valószínűsíthető.² A ráta szintje ezen érték körül mozgott egészen 2015-ig, amelyet követően 1,5 körüli értékre emelkedett, fenntartva ezt a szintet a 2020–2023 közötti időszakban is. Az emelkedéshez hozzájárultak **a kormány célzott családpolitikai intézkedései**, amelyek a gyermekvállalás költségeit hivatottak mérsékelni (pl. Babaváró kölcsön, életkezdési támogatás, szja-mentességek, csed és gyed szabálmódosítás) és ezáltal a családok jövedelmi helyzetét javítani, **illetőleg a családok lakhatását** (pl. CSOK, otthonfelújítási támogatások) **támogató intézkedései** is. Ezek hatására indult emelkedésnek a termékenységi ráta. Azonban **a teljes termékenységi mutató 2024-es értéke 1,39-et mutatott**, amely újra közelíti a kritikus 1,3-as értéket, azaz továbbra is elmaradunk a követendőnek tartott 2,1-es

¹ KSH, Fenntartható Fejlődés Indikátorai <https://www.ksh.hu/ffi/1-2.html>

² https://www.un.org/esa/sustdev/natlinfo/indicators/methodology_sheets/demographics/total_fertility_rate.pdf

szinttől, illetőleg a KSH előrelátható előrejelzési horizontja alapján nem is fogjuk ezt elérni. **Ez a visszaesés lehet egyszeri reakció a válságok sújtotta évekre**, amelyek óvatosságra intik a lakosságot nemcsak a költséik, de a gyermekvállalási döntések kapcsán is. Ugyanakkor ha az alacsony termékenységi ráta tendenciózsá válik és eléri a kritikusnak tekintett 1,3-es szintet vagy épp az alá mérséklődik, akkor **fennáll a népesség gyors fogyásának beindulásának veszélye**.

2. ÁBRA: 2050-RE BECSÜLT KORFA MAGYARORSZÁGON



Forrás: KSH

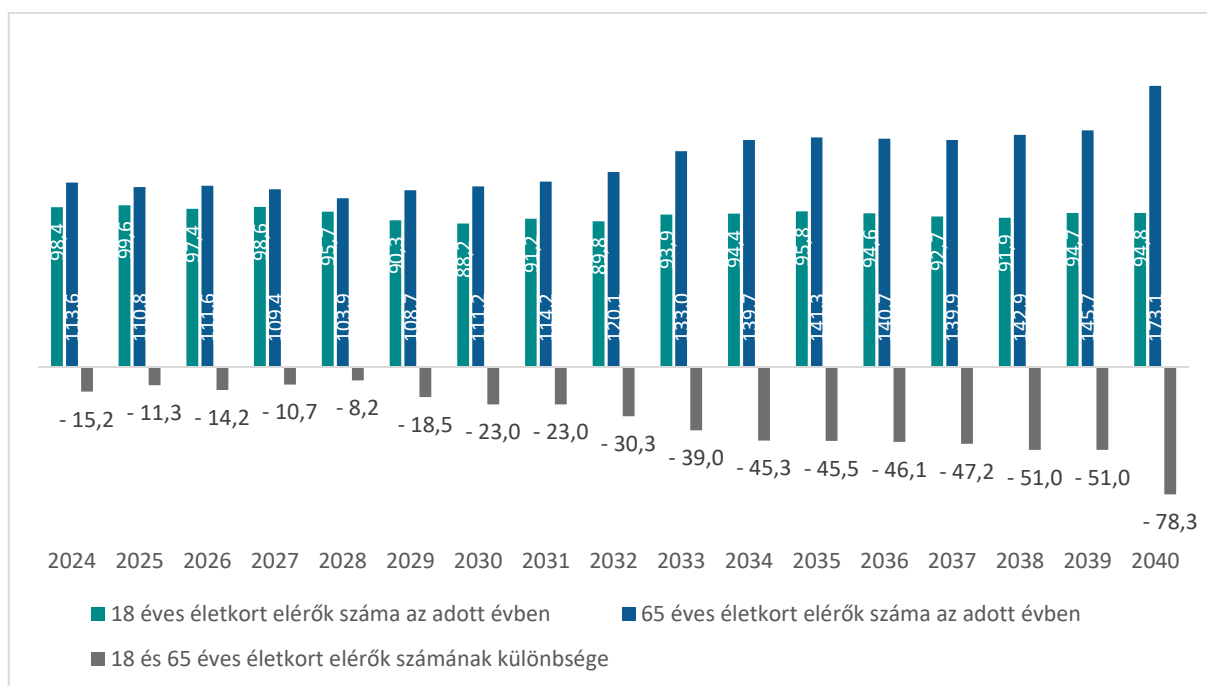
A népességszám csökkenésének fékezése, a természetes születések számának ösztönzése így továbbra is kiemelt, hosszú távú stratégiai országvezetési feladat, amelyhez **többféle gazdaságpolitikai és támogatási eszköz állhat rendelkezésre** a gyermekvállalás terheinek csökkentése érdekében. Azonban a születésszámok visszaesése egy Európa-szerte, általánosan is megfigyelhető tendencia. Az EU termékenységi rátája az 1960-as évek közepe óta általánosságban mérséklődik, csak rövid időszakokra állt meg. Miután 2010 és 2020 között 1,51 és 1,57 között ingadozott, a ráta ismét meredeken visszaesett és 2023-ban 1,38-on alakult – mely a valaha mért legalacsonyabb szint teljes Európára vonatkoztatva.³

³ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Fertility_statistics

Ezen felül társadalmunk **az előregedés problémájával is szembesül**. Magyarországon **az idős népesség eltartottsági rátája** (a 65 éves és annál idősebb népesség az aktív korú, 15–64 éves népesség százalékában) **2024-ben 31,9 százalék volt**, 2040-re 37,7 százalékot, míg 2050-re pedig már 44,8 százalékot becsülnek⁴. Azaz míg jelenleg közelítőleg 3 aktív korú lakosra 1 időskorú lakos jut, ez az arány 2050-re várhatóan közel 2 aktív korúra jutó 1 időskorú lakost fog majd jelenteni. Az elkövetkező, közelítőleg 15–20 évben kerülnek a nyugdíjkorhatár eléréséhez a „Ratkó-unokák”, amely majd egy **jelentősebb sokkot fog jelenteni majd a nyugdíjrendszer szempontjából**. Ugyanis **az előregedő társadalom megnöveli az egészségügyi és nyugdíjrendszer terheit, mivel egyre kevesebb aktív adófizető munkavállaló tartja el a rendszert**.

A jelenlegi tendenciákból kiindulva **Magyarország korfája 2050-re urna alakot mutathat**, amely vizuálisan jelöli az előregedő társadalmi folyamatokat.

3. ÁBRA: ADOTT ÉVBEN A 18 ÉS 65 ÉVES ÉLETKORT ELÉRŐK, VALAMINT A KÜLÖNBSÉGÜK SZÁMA (EZER FŐ, 2024–2040 KÖZÖTT, 2024-ES NÉPESSÉGSZÁMBÓL EXTRAPOLÁLVA)



Forrás: KSH, MGFÜ Gazdaságelemzési Központ számítása⁵

Továbbá, amennyiben munkaerőpiaci szempontból vizsgáljuk a népességszám alakulását 2040-ig, **a munkaerőpiacra potenciálisan belépő, 18 éves életkort elérők és**

⁴ <https://ksh.hu/kiadvanyok/fenntarthato-fejlodes-indikatorai/2024/1-1#2-abra>

⁵ Jelenlegi kohorszméret alapján

a 65 éves nyugdíjkorhatárt elérők számát, úgy **különbségük** előre vetítve folyamatosan növekedni fog (a 2024-es népességszámadatokat figyelembe véve). **2024-ben** ez a különbség **15 ezer fő volt**, 10 év múlva várhatóan 45 ezer fő lesz, míg **2040-ben pedig már várhatóan közel 80 ezer fővel** többen érik el a 65 éves életkort, mint a 18 éves életkort.

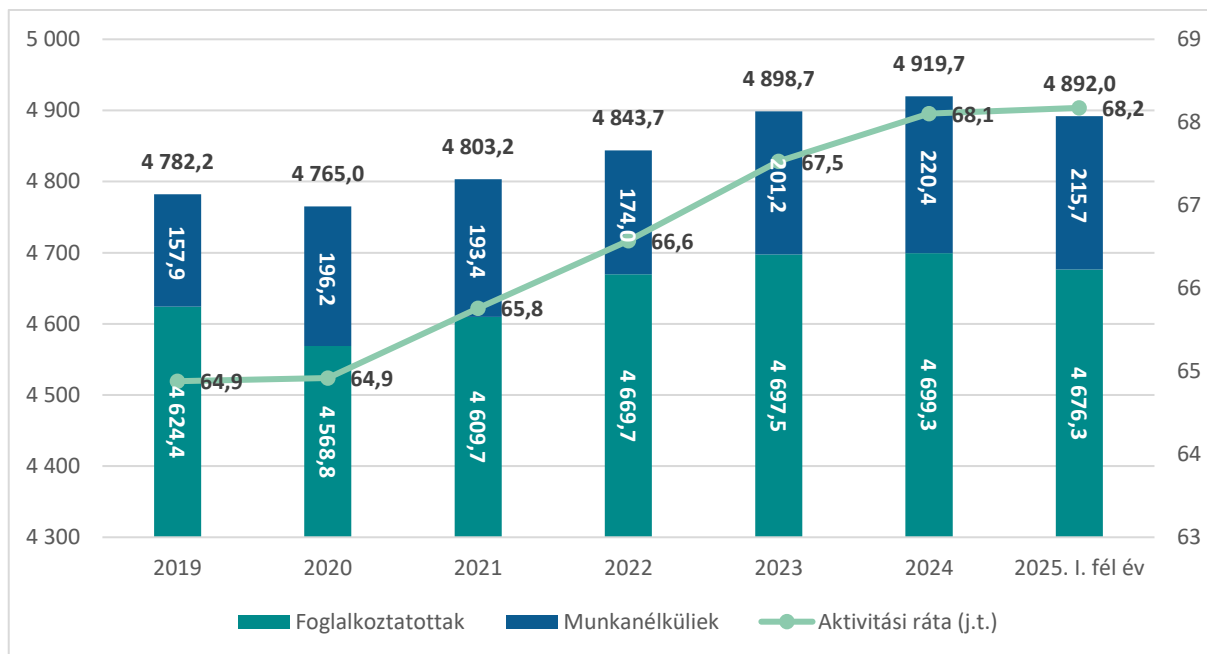
Azaz a jelenlegi magyarországi népességi viszonyokat feltételezve, a jövőbeli ki- és bevándorlást, halálozást nem beleszámítva, **a munkaerő számosságban nem tud megfelelő mértékben pótlásra kerülni az elkövetkező évtizedben.** Ez az ország gazdasági szerkezetére, a beruházásokra, külföldi tőke beáramlására, innovációs folyamatokra, termelékenységre, versenyképességre és így a későbbi gazdasági növekedésre is mind kihatással lehet.

Ennek megfelelően **szükséges a megfelelő családpolitikai ösztönzők alkalmazása és a fiatalok számára életkezdesi programok kialakítása.** Valamint, figyelembe véve a munkaerő nagyságrendjét, képzettségét, **alakítani szükséges az ország gazdasági szerkezetét** és így a munkaintenzívebb ágazatokban részben **automatizációval kezelni az esetlegesen később fennálló munkaerőhiányt**, valamint **a tudásintenzívebb, magasabb szintű iparágakat fejleszteni szükséges.** Ennek fő eszköze **a megfelelő alap-, közép- és felsőoktatási, illetőleg szakképzési rendszer fenntartása, fejlesztése, továbbá szakmai továbbképzési programok biztosítása, valamint a külföldi tőke magasabb szintű technológiai szektorokba való bevonása.**

2.2. Gazdasági aktivitás alakulása

A 2020 márciusában megjelenő COVID-19-járvány és a következményeként történő lezárások, az annak kapcsán való kivárások, az elhelyezkedés nehézségei miatt abban az évben a 15–74 évesek körében az aktivitás visszaesett, 0,4 százalékkal 4,76 millió főre, az azt megelőző 2019-es évhez képest. Azonban 2021-től már a 2019-es értéket is meghaladta az aktivitás, 4,8 millió fő volt, ahonnan – főleg az energiaválság és a részben annak következtében emelkedő megélhetési költségek nyomán – 2022-től kezdve még tovább növekedett, **2024-ben már 4,92 millió főt tett ki.** Ez 2019-cel összevetve 2,9 százalékos emelkedésnek felel meg, vagyis évente átlagosan 0,6 százalékkal nőtt a gazdaságilag aktív 15–74 évesek száma. **Az aktivitás a 2025 első felében a 2024. évben látott érték alá csökkent, 4,89 millióra,** amely 0,6 százalékos mérséklődést jelent. **Ebben szerepe van a huzamosabb ideje kedvezőtlen gazdasági környezetnek, a geopolitikai konfliktusok, valamint az ezekre adott nemzetközi válaszok begyűrűző, kedvezőtlen hatásainak, illetve a reálbérek emelkedése nyomán az energiaválság során látott folyamatok korrekciójának.** Ugyanakkor a válságokat megelőző szintjét az aktivitás továbbra is meghaladja, a 2019-ben mért aktivitásnál 2,3 százalékkal volt magasabb az idei első hat hónap adata.

4. ÁBRA: GAZDASÁGILAG AKTÍVAK SZÁMA (EZER FŐ) ÉS AKTIVITÁSI RÁTA (SZÁZALÉK) A 15–74 ÉVES KORCSOPORTBAN



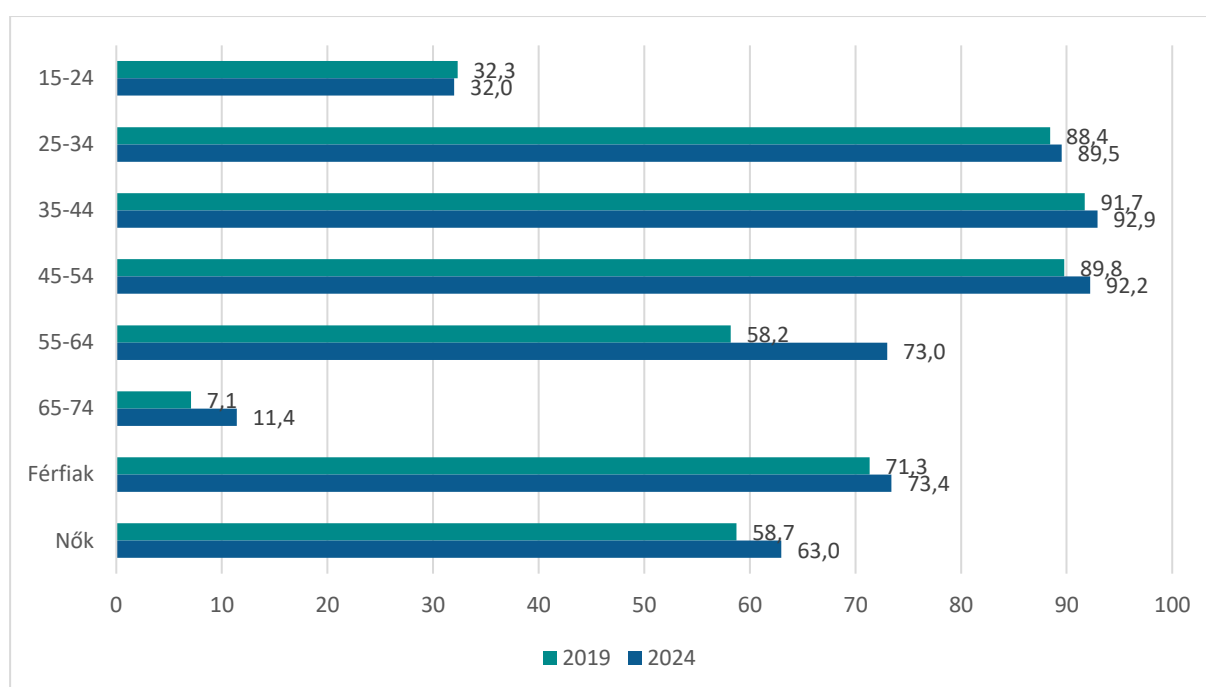
Forrás: KSH, MGFÜ Gazdaságelemzési Központ számítása

A gazdaságilag aktívak számának növekedése mellett a **15–74 éves korcsoport népességszámának csökkenése is hozzájárult az aktivitási arány folyamatos emelkedéséhez** a 2020-as években, amely a 2019-es 64,9 százalékról 68,1 százalékra nőtt 2024-re, míg **2025 I. fél évében 68,2 százalékot tett ki.**

A KSH adatai alapján **2019 és 2024 között csak a fiatal, 15–24 éves korosztályban nem emelkedett az aktivitási ráta**, ott még kismértékben csökkent is, 32,0 százalékra. Vagyis az elmúlt évek válságai ellenére a legfiatalabb generációk nem jelennek meg a munkaerőpiacon magasabb számban. A legfrissebb adatok alapján ez a mérséklődés pedig tovább folytatódott az I. fél évben is. **A 25–54 éves korosztályokban**, habár már 2019-ben is kiemelkedően magas, 90 százalék közeli vagy azt is meghaladó volt az aktivitási ráta, ezen 5 év alatt még tovább tudott növekedni néhány százalékponttal, 2025 I. fél évében pedig már 91,8 százalékon állt. Ezen korosztályok esetében tehát **lényegében teljes kihasználtságról beszélhetünk**, aki akar és tud, az megjelenik a munkaerőpiacon vagy foglalkoztatotként, vagy munkanélküliként. **A nemzetgazdaság egészében látható aktivitásbővülés így elsősorban az idősebb korosztályokhoz kötődött.** Az 55–64 éves korosztályban közel 15 százalékponttal nőtt az aktívak részaránya 2024-re, míg 2025 I. felében már majdnem 16 százalékpontos bővülés látszik itt. Az emelkedést támogatta, hogy amíg 2019-ben még 64 év volt a nyugdíjkorhatár, az 2021-re 65 évre emelkedett, azonban ez csak részben magyarázza a folyamatokat, a gazdasági helyzet

változása nagyobb szerepet játszhatott a munkaerőpiacra történő belépésben. A 65 év felettiek körében is növekedett az aktivitás 2024-re, több mint 4 százalékponttal, amelyben a nyugdíj melletti munkavállalás szabályozásának kedvezőbbé tétele játszotta a legnagyobb szerepet. Ezen emelkedés az idei I. fél évben tovább folytatódott, ekkor már 4,8 százalékponttal magasabb aktivitás látszott a 65 éves vagy idősebb korosztály tekintetében.

5. ÁBRA: AZ AKTIVITÁSI RÁTA ALAKULÁSA KORCSOPORT ÉS NEM SZERINT BONTÁSBAN (SZÁZALÉK)

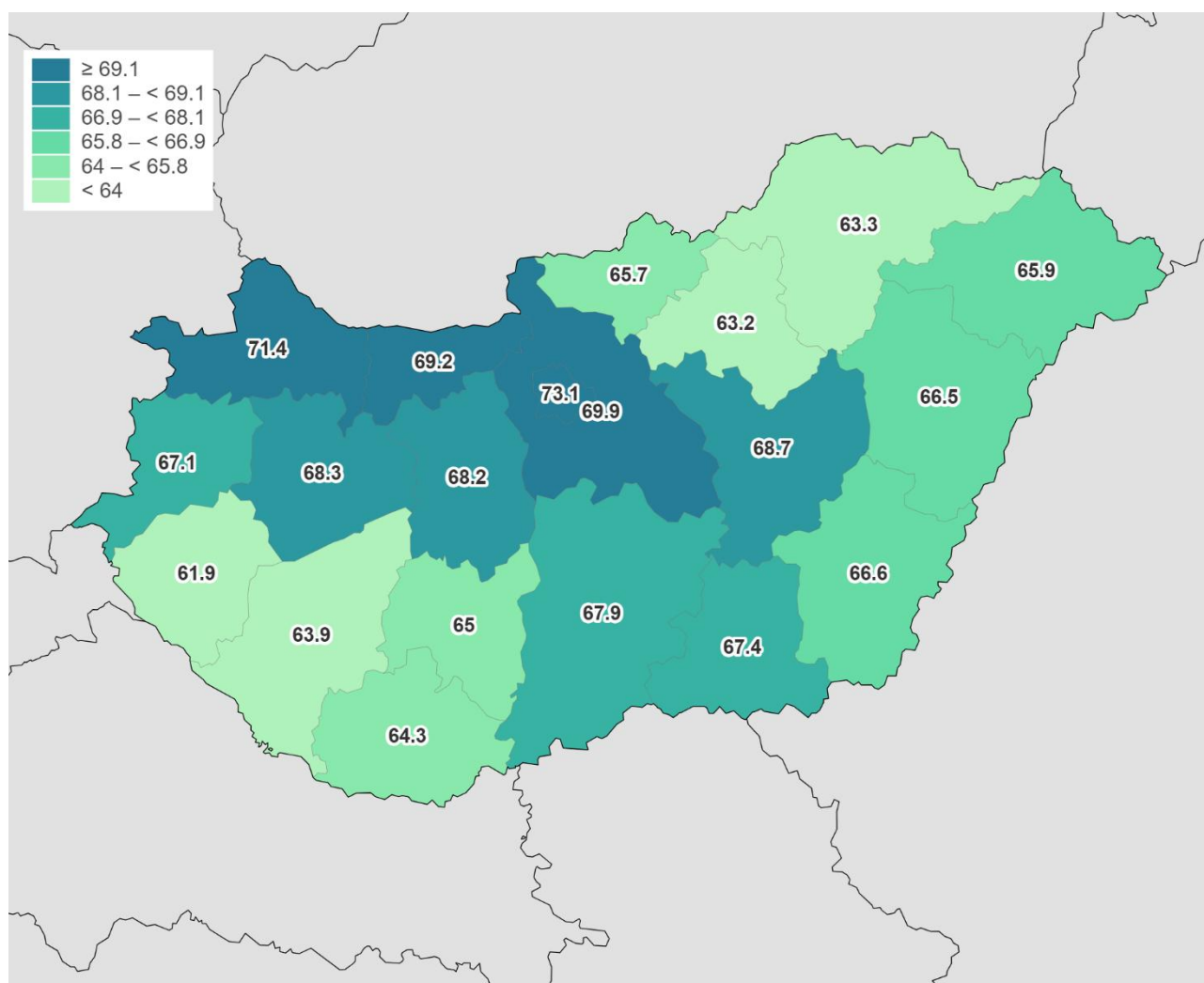


Forrás: KSH, MGFÜ Gazdaságelemzési Központ számítása

A nemek szerinti bontás is azt mutatja, hogy **úgy a férfiak, mint a nők körében emelkedett az aktivitás** a vizsgált periódusban. Ez a folyamat **a nők körében volt jelentősebb**, több mint 4 százalékpontos, miközben a magasabb aktivitással jellemezhető férfiak esetében a bővülés csak 2 százalékpontot tett ki, vagyis **szűkült az olló a nemek között**. Kiemelendő, hogy a 25 év alatti fiatalok aktivitásának mérséklődése 2019-ről 2024-re teljes mértékben a férfiak körében ment végbe, a nők munkaerőpiaci jelenléte ebben a korosztályban is emelkedett, azonban továbbra is alacsonyabb. Az I. fél év folyamán ellenben mindkét nem esetében mérséklődés látszik az aktivitást tekintve a legfiatalabb korosztályban, ugyanakkor továbbra is a férfiak körében jelentősebb ennek a mértéke. A nők aktivitási rátája a 60 év felettiek körében marad el leginkább a férfiakétól, amelyben a Nők40 kedvezményes nyugdíjlehetőségnek van a legnagyobb szerepe.

2019-ről 2024-re kizárólag két vármegyében, Zalaiban és Tolnában csökkent az aktivitási ráta, egyaránt 1,0 százalékponttal. Kiemelkedő mértékben nőtt ellenben Budapest és Komárom-Esztergom vármegye aktivitása (egyenként 5,0 százalékponttal), illetve Csongrád-Csanád vármegyéé is (4,5 százalékponttal). A leglassabb növekedés Heves és Vas vármegyét jellemezte a vizsgált 5 évet tekintve, 0,4 és 0,5 százalékpontos. Amennyiben az idei I. fél év adatait nézzük, Zala vármegyében súlyosbodott az aktivitás visszaszorulása, 2,8 százalékponttal maradt el 2019-es szintjétől. Kismértékű csökkenés történt továbbá Vas vármegyében, míg Budapesten (5,0 százalékpont), Komárom-Esztergom (4,9 százalékpont), Somogy (7,3 százalékpont), Tolna, valamint Jász-Nagykun-Szolnok vármegyében (egyenként 4,5 százalékpont) számottevő emelkedés következett be.

6. ÁBRA: AKTIVITÁSI RÁTA VÁRMEGYÉK SZERINTI BONTÁSBAN 2025 I. FÉL ÉVÉBEN (SZÁZALÉK)

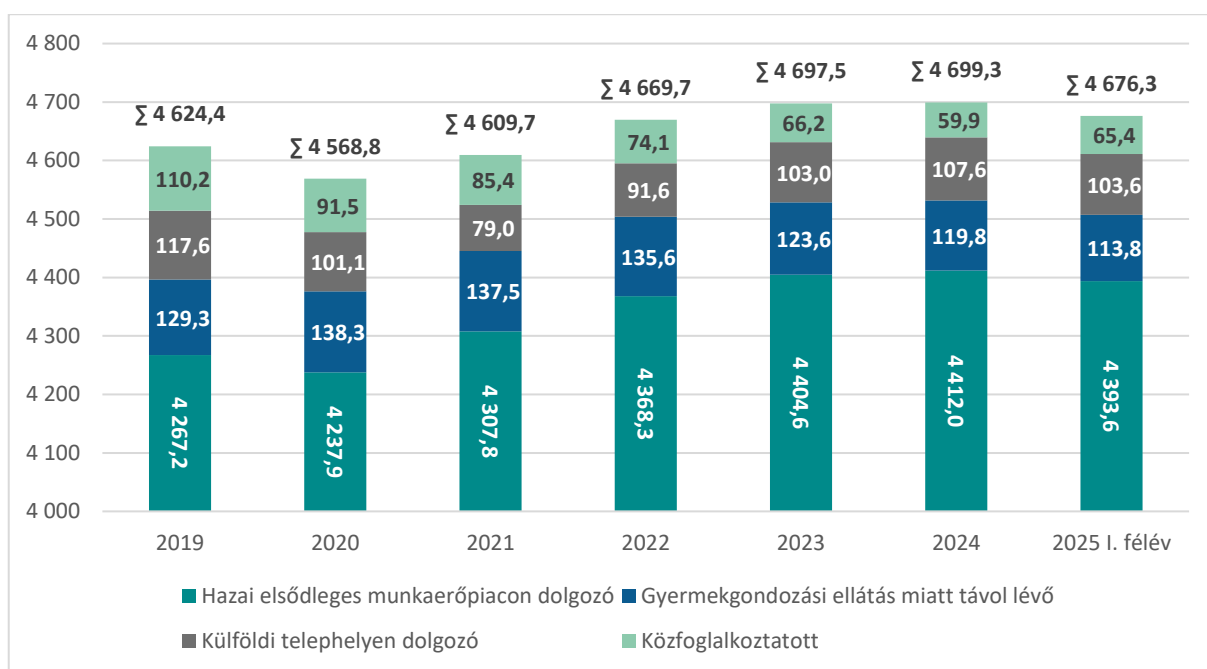


Forrás: KSH, MGFÜ Gazdaságelemzési Központ számítása

2.3. Foglalkoztatás alakulása

A vizsgált időszakban a 15–74 éves, potenciálisan munkaképes korcsoportban vizsgálva a foglalkoztatottak számát **emelkedő tendencia figyelhető meg**, amely 2019-ről **2024-re** 4,62 millió főről **4,7 millió főre növekedett**, ez 1,6 százalékos emelkedésnek felel meg. Évi átlagosan pedig 0,3 százalékos bővülés mutatható ki. 2020-ban, a koronavírus-járvány nyomán a foglalkoztatottak számában visszaesés történt, 4,57 millióra, ezt követően azonban – a gazdaság újranyitásával párhuzamosan – beindult a korrekció, ennek eredményeképp 2022-ben már 46 ezer fővel dolgoztak többen, mint a járvány előtt. A mérsékelt visszaesésben és az azt követő gyors visszapattanásban **jelentős szerepe volt a COVID-19 idején fogantatosított, munkaerő-megtartást ösztönző és támogató programoknak**. 2022-ben, **az energiaválság kibontakozásakor, a kormány ugyancsak számos intézkedést fogantatosított** (pl. energiaár-kompensáció, energiahatékonysági beruházások ösztönzése), amelyek hozzájárultak a vállalkozások életben maradásához, a foglalkoztatottak megtartásához. Azonban a 2024-hez képest **2025 első felére** 0,5 százalékos visszaesés figyelhető meg a foglalkoztatottak számában, amely így **4,68 millió főre változott**. 2019-hez képest még a mérséklődés ellenére is többen foglalkoztatottak, 1,1 százalékkal, vagyis **a foglalkoztatás Magyarországon változatlanul historikus csúcson tartózkodik**.

7. ÁBRA: A 15–74 ÉVESEK FOGLALKOZTATOTTAK SZÁMÁNAK ALAKULÁSA (EZER FŐ)



Forrás: KSH, MGFÜ Gazdaságelemzési Központ számítása

A fenti folyamatok eredményeképp a 15–74 éves korcsoportban **a foglalkoztatási arány** növekedett: a 2019-ben mért 62,7 százalékról **65,1 százalékra 2024-re, míg 2025 I. fél évében a ráta 65,2 százalékra alakult**, vagyis kismértékben tovább nőtt.

A 2020-ban bekövetkező visszaeséshez csak a gyermekgondozási ellátás miatt távol levők nem járultak hozzá, az elsődleges munkaerőpiacon, a külföldön dolgozók körében és a közfoglalkoztatottak esetében is mérséklődés történt a lezárásokra válaszul. **A gazdaság újraindításával azonban az elsődleges munkaerőpiacon gyors ütemben elindult a helyreállítás**, 2024-re már 144,8 ezer fővel (3,9 százalékkal) többen dolgoztak, mint a válságot megelőzően. Ezzel szemben **a külföldi munkavállalás csak 2022-től kezdett ismét növekedni, de még 2024-ben is elmaradt** a külföldön munkát vállaló, de magyarországi háztartásban élők létszáma a 2019-estől (8,5 százalékkal). **A közfoglalkoztatásban a teljes vizsgált időhorizonton csökkent a létszám**, 2024-ben 50,3 ezer fővel (45,6 százalékkal) kevesebben dolgoztak a közfoglalkoztatottként, mint a koronavírus-válságot megelőző évben. **Folyamatosan mérséklődött emellett a gyermekgondozási ellátás miatt távol levők létszáma is** 2019 és 2024 között – ennek hátterében a születésszám csökkenése húzódott meg, de hozzájárulhat az is, hogy korábban visszatértek a munka világába. **2025 I. fél évében az elsődleges munkaerőpiacon megtorpanás látszik**, némileg csökkent a foglalkoztatotti létszám, míg a külföldi telephelyen dolgozók és a gyermekgondozási ellátás miatt távol levők létszámának mérséklődése tovább folytatódott. Ellenben **a közfoglalkoztatotti létszám tekintetében kismértékű növekedés történt** 2024-hez viszonyítva, ami intő jelként szolgál, hogy a válságok elkezdtek éreztetni a hatásukat, azonban még érdemi elmaradás látszik nemcsak a csúcserőtekektől, de a válságot megelőző év adatával összevetve is.

Látható, hogy **bár az idei év során némiképp lassult a foglalkoztatás, a magyar munkaerőpiac meglehetősen stabilitást mutat**. A fejezet további részében a foglalkoztatottak főbb demográfiai adatai mentén vizsgáljuk meg, hogy mely szegmensek helyzete tekinthető munkaerőpiaci szempontból kedvezőnek, és mely csoportok mentén mutatkozik tér a foglalkoztatás további emelésére.

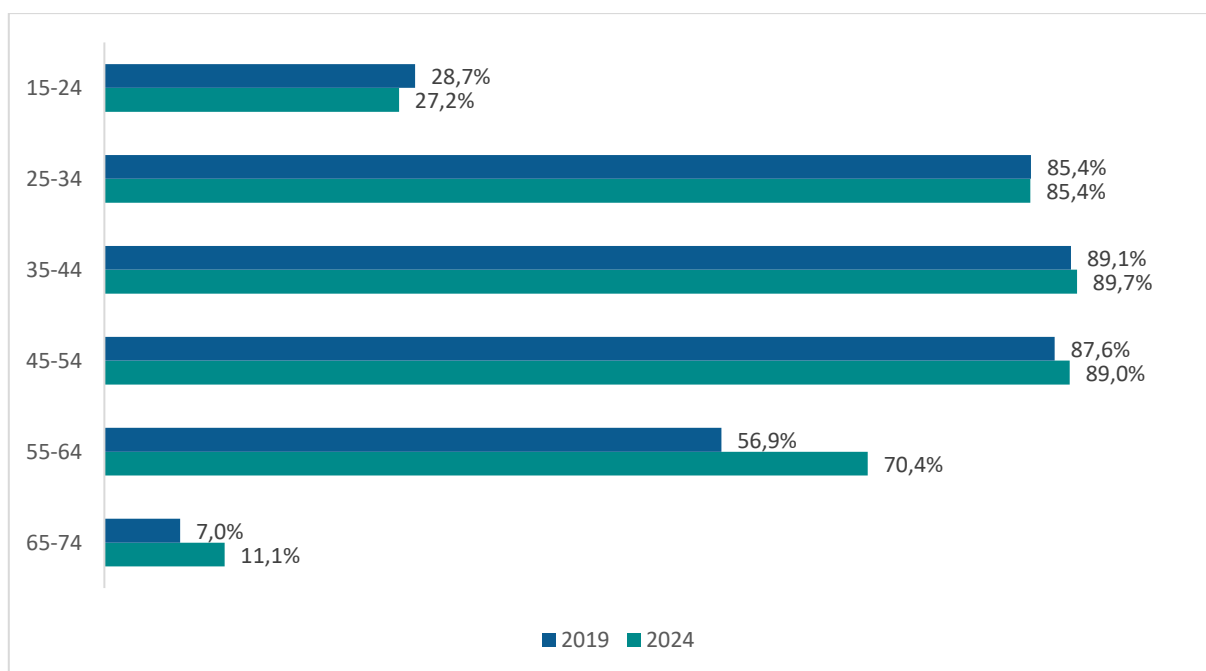
2.3.1. A foglalkoztatottak korcsoportok szerinti megoszlása

Részletesebben tekintve az adott potenciálisan munkaképes korosztályt, úgy az alapján elmondható, hogy **a 15–24 és a 25–34 éves korcsoportot leszámítva az összesben nőtt a foglalkoztatási arány** a vizsgált öt éves időtávlatban. Legjelentősebb változás az 55 év felettiek esetében figyelhető meg: az 55–64 éves korcsoportban 13,5 százalékpontos volt a foglalkoztatási ráta emelkedése 2019-ről 2024-re, a nyugdíjkorhatárt elérő 65–74 éves korcsoportban pedig 4,1 százalékpontos. A fiatalabb korosztályokban ennél visszafogottabb bővülés volt megfigyelhető 2019–2024 között: a 35–44 éves korcsoport esetében 0,5, míg

a 45–54 éves korcsoportban 1,4 százalékpontos. **A kormányzat az elmúlt években kiemelt figyelmet szentelt az idősebb munkavállalók munkaerőpiaci helyzetének javítására.** Egyrésztől **bértámogatást** igényelhettek azok a munkáltatók, akik az idősebb korosztály álláskeresői közül töltötték fel a nyitott pozíciójukat, másrésztől a nyugdíj mellett tovább dolgozók **kedvező adózás** mellett (kizárólag szja megfizetésével) tesznek szert munkajövedelemre, miközben nyugdíjukat továbbra is megkapják, így ezen módon képesek azt kiegészíteni.

A 15–24 éves fiataloknál megfigyelhető alacsonyabb, 27,2 százalékos foglalkoztatási ráta annak tudható be, hogy ezen korosztály **jelentős hányadban még tanul**, így később lépnek csak be a munkaerőpiacra.

8. ÁBRA: A FOGLALKOZTATÁSI RÁTA KORCSOPORTOK SZERINTI BONTÁSBAN 2019-BEN ÉS 2024-BEN (SZÁZALÉK)



Forrás: KSH, MGFÜ Gazdaságelemzési Központ számítása

2025 I. fél évre vonatkozóan csak kiemelt korcsoportok szerinti bontás érhető el a foglalkoztatottakra vonatkozóan. Ezek alapján a 15–24 évesek foglalkoztatotti rátája 26,3 százalékra mérséklődött, míg a legjobb munkavállalási korú 25–54 éveseké 88,0 százalékot tett ki. Az 55–74 évesek körében a foglalkoztatás 42,3 százalékon állt az I. fél évben. 2019-hez képest továbbra is a legfiatalabb korosztály tekintetében látható mérséklődés, 2,4 százalékpontos, a 25–55 évesek körében kismértékű, 0,5, míg az idősebb korosztály körében számottevő mértékű, 8,8 százalékpontos növekedés ment végbe a foglalkoztatotti arány vonatkozásában.

2.3.2. A foglalkoztatottak nemek szerinti megoszlása

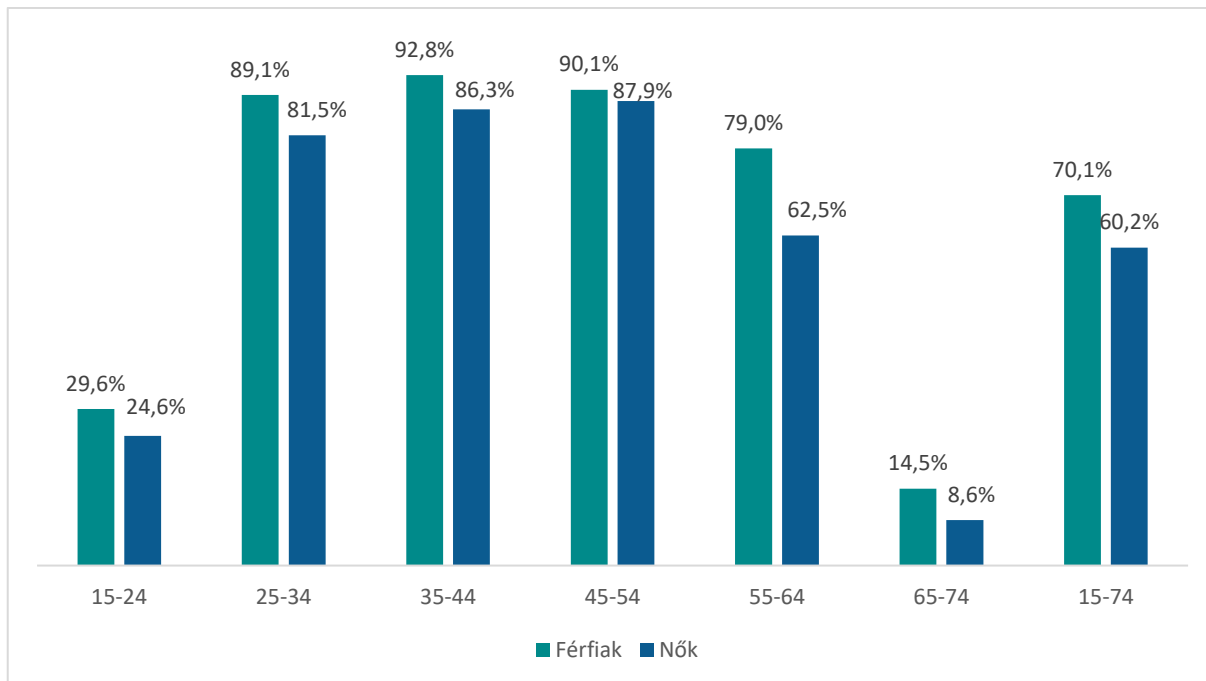
A foglalkoztatottak átlagosan 53–54 százalékát adták a férfiak 2019 és 2025 I. fél éve között, összességében azonban enyhe mérséklődés látszik, vagyis **a nők egyre inkább el tudtak helyezkedni a munkaerőpiacon**. Ezt támasztja alá az is, hogy míg 2025 I. fél évében a foglalkoztatott férfiak száma közel megegyezett a 2019-ben látott értékkel, 2,48 millió főn alakult, addig a nők körében 2,5 százalékkal magasabban, 2,19 millió főn alakult. **A nők foglalkoztatottsága ugyanakkor elmaradt a férfiakétól a 15–74 éves korosztályt tekintve 2025 I. fél évében.** A férfiak foglalkoztatottsága a legfrissebb adatok szerint 70,3 százalékot tett ki, a nőké pedig 60,2 százalékon állt, azaz **közel 10 százalékpontos az eltérés** a két nemre kimutatható arány között.

Amennyiben korcsoportok szerint bontva vizsgáljuk az adatokat, látható, hogy viszonylag magasabb az eltérés a nemek közötti foglalkoztatottsági arányok között a férfiak javára a 25–34 éves korcsoportban (7,6 százalékpont), a 35–44 (6,5 százalékpont), továbbá az 55–64 éves (16,5 százalékpont) korcsoportban. A legkisebb eltérés a 45–54 éves korosztályban látszik, ahol mindössze 2,2 százalékponttal maradt el a nők foglalkoztatottsága a férfiakétól. A fiatalabb, 15–24 éves korcsoportnál 5,1 százalékos differencia adódott, aminek egyik főbb oka lehet, hogy **alapvetően magasabb a felsőoktatásban résztvevő női hallgatók aránya** (a 2024/2025-ös tanévben pl. 54,5 százalék). A 30-as korosztálynál feltehetőleg **a gyermekvállalás és -gondozás miatt** szorul vissza a foglalkoztatási arány a nőknél a férfiakhoz képest, azaz azok miatt, akik a gyed támogatás lejárta után nem térnek vissza a munkaerőpiacra, így gazdaságilag nem minősülnek aktívaknak a továbbiakban. Az idősebb korosztálynál pedig főként **a nyugdíjba vonulás szabályainak következménye** lehet, mely szerint a nők 40 év szolgálati idő után (a keresőtevékenységgel szerzett és a gyereknevelésre tekintettel folyósított ellátás alapján számított jogosultsági idő)⁶ jogosultak az öregségi nyugdíjra.

A járványt megelőző évvel, 2019-cel összevetve azonban **jelentős növekedés látható a nők foglalkoztatásában**, 3,4 százalékponttal nőtt a rátájuk 2024-re, míg a férfiak körében mindössze 1,1 százalékpontos emelkedés következett be. A **legnagyobb mértékben az 55–64 éves korosztályban** bővült a nők foglalkoztatottsága, 16,4 százalékponttal, a nyugdíjkorhatárt elérő 65–74 éveseknél pedig 3,6 százalékponttal. 2025 I. fél évében a fenti tendencia folytatódása látszik, az 55–64 és 65–74 éves foglalkoztatott nők létszáma tovább bővült, azonban a fiatal, 15–24 éves korosztályban mérséklődés látszott 2019-hez képest.

⁶<https://www.allamkincstar.gov.hu/nyugdij/sajat-jogu-ellatasok/oregsegi-nyugdij/nok-kedvezmenyes-oregsegi-nyugdija>

9. ÁBRA: FÉRFIAK ÉS NŐK FOGLALKOZTATÁSI RÁTÁJA AZ EGYES KORCSOPORTOKBAN 2024-BEN



Forrás: KSH, MGFÜ Gazdaságelemzési Központ számítása

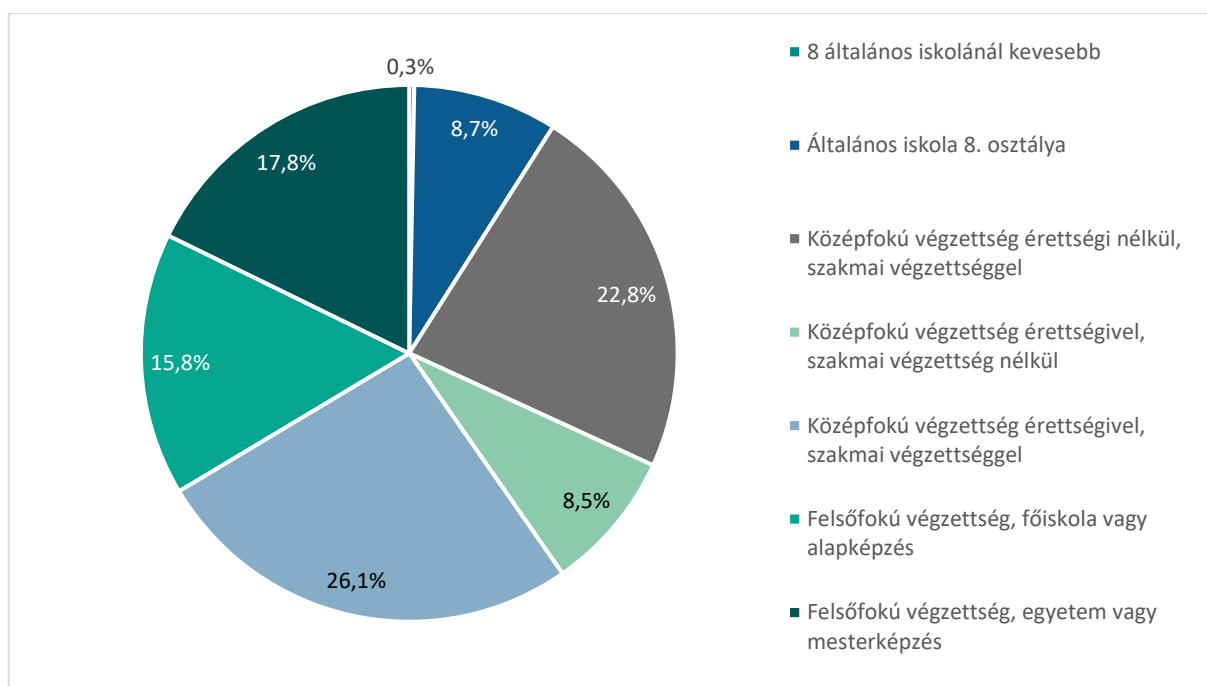
2.3.3. A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása

2025 I. fél évében a foglalkoztatottak több mint **57 százaléka** rendelkezett **legfeljebb középfokú végzettséggel** – nagyobb részük ezen belül érettségivel is –, **9,0 százalékuk** esetében pedig a **8 általános** volt a legmagasabb iskolai végzettség. Mindkét kategória részarányában mérséklődés figyelhető meg 2019-hez képest, utóbbiak esetében 2 százalékpontot közelítő. A középfokú végzettségűek körében a szakmával rendelkezők arányában látható a legnagyobb mérséklődés, 4,4 százalékpont, de 4 százalékponttal csökkent a szakmai végzettséggel nem rendelkező érettségizettek aránya is. Ellenben az érettségivel és szakmával is bírók körében figyelhető meg a legnagyobb növekmény a foglalkoztatottakból vett részarányt tekintve, közel 5 százalékpont, míg a felsőfokú végzettségűek esetében is nőtt a részesedés 5 százalékpontot meghaladó mértékben – köszönhetően elsősorban az egyetemet vagy mesterképzést végzetteknek.

Nemek szerinti bontásban is érdemes megvizsgálni az adatokat. A legnagyobb különbség, hogy **a nők körében magasabb a felsőfokú végzettségűek aránya** 2025 I. fél évében: több mint 40 százalék, szemben a férfiak 27 százalékot meghaladó értékével. Ezzel összhangban a szakmai végzettséggel igen, de érettségivel nem

rendelkező férfiak részaránya majdnem kétszerese a nőkének. A férfiak és a nők esetében is hasonló folyamatok játszódtak le 2019 óta. A nők esetében az érettségizett, de szakmai végzettséggel nem rendelkezők aránya közel 6 százalékponttal 10 százalék alá csökkent – a férfiaknál ennek kevesebb mint a felével mérséklődött a részesedés. Az érettségivel és szakmai végzettséggel rendelkezők aránya mindkét nem esetében 5 százalékpontot közelítő mértékben emelkedett, míg a felsőfokú végzettségűek aránya a nők esetében több mint 1 százalékponttal nagyobb mértékben növekedett, mint a férfiaknál, így tovább nőtt a különbség.

10. ÁBRA: A 15–74 ÉVES FOGLALKOZTATOTTAK MEGOSZTLÁSA LEGMAGASABB ISKOLAI VÉGZETTSÉGÜK SZERINT (2025 I. FÉL ÉV)

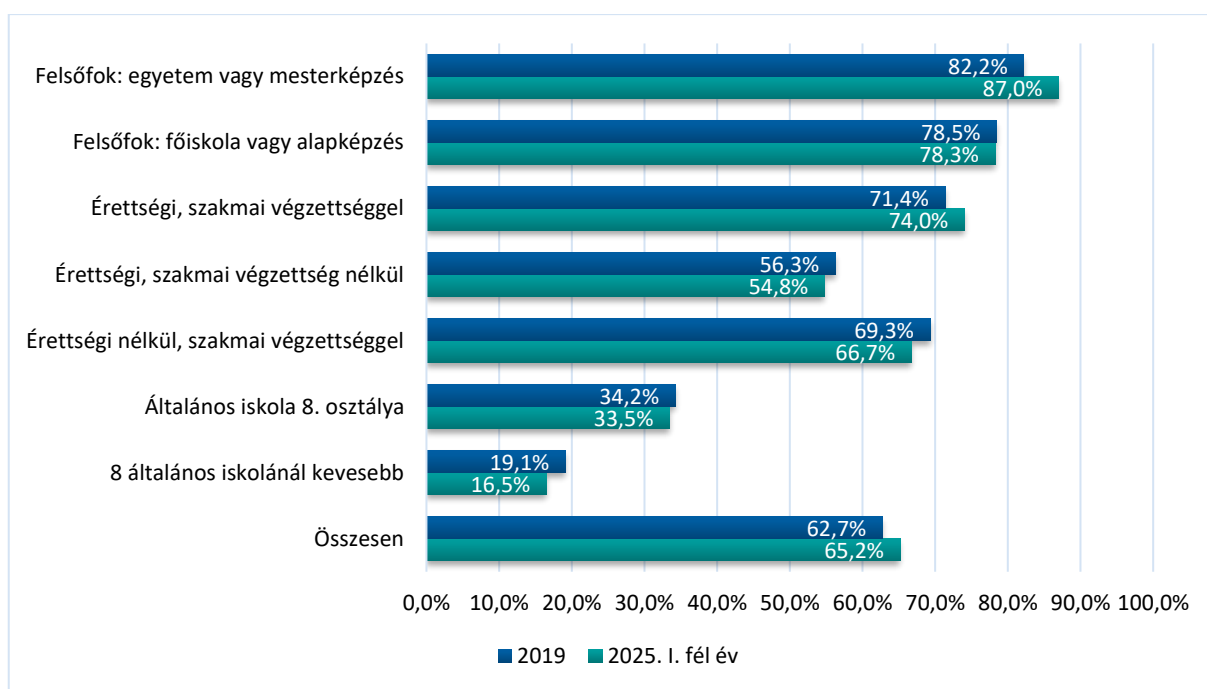


Forrás: KSH, MGFÜ Gazdaságelemzési Központ számítása

A foglalkoztatási ráta az iskolai végzettség növekedésével egyre magasabb. A legfeljebb 8 általánost vagy annyit sem elvégzők körében látható egyedül átlag alatti foglalkoztatottság: előbbieket esetében nagyjából minden harmadik, míg utóbbiaknál kevesebb, mint minden ötödik személy volt foglalkoztatott 2025 I. fél évében. Az érettségivel nem, de szakmával rendelkezőket tekintve már valamivel átlag feletti érték látható, itt a 15–74 éves népesség kétharmada foglalkoztatott. Az érettségit és szakmát is szerzők tekintetében már 70 százalék feletti, míg a főiskolát vagy alapképzést végzettek körében 80 százalékot közelítő érték látható 2025 I. fél évében. **A legmagasabb foglalkoztatottsági rátával az egyetemet vagy mesterképzést elvégzők bírnak,** körükben már a 90 százalékot is megközelítette a mutatószám értéke.

2019 és 2025 I. fél éve között **az egyetemet vagy mesterképzést végzettek körében nőtt a legnagyobb mértékben a foglalkoztatási ráta**, közel 5 százalékponttal. A foglalkoztatottság fokozódása látható még emellett az érettségivel, szakmai végzettséggel rendelkezők esetében is, itt közel 3 százalékponttal növekedett a mutató értéke. A többi végzettségi kategóriában mérséklődés figyelhető meg a vizsgált időtávon, a legkisebb mértékű a főiskolai vagy alapképű végzettséggel rendelkezők körében. A legnagyobb visszaesés a foglalkoztatásban a 8 általánossal sem rendelkezők, valamint az érettségivel nem, azonban szakmai végzettséggel rendelkezők körében látható ebben az időszakban, egyaránt 2,6 százalékpont. A legfeljebb 8 osztállyal rendelkezőknél 1 százalékpontnál kisebb mérséklődés látható a foglalkoztatási rátát illetően, míg 1,5 százalékpontos az érettségivel igen, de szakmával nem bírók esetében.

11. ÁBRA: A 15–74 ÉVES NÉPESSÉG FOGLALKOZTATÁSI RÁTÁJA LEGMAGASABB ISKOLAI VÉGZETTSÉGÜK SZERINT



Forrás: KSH, MGFÜ Gazdaságelemzési Központ számítása

A nemek szerinti bontást tekintve elmondható, hogy a nők foglalkoztatási rátája 3,4 százalékponttal 60 százalék fölé emelkedett 2025 I. fél évére, ami 2,5-szer nagyobb növekedés, mint a férfiaké, ahol azonban még ezzel is 70 százalék fölé került a ráta. **Az egyetemet vagy mesterképzést elvégzők körében a nőknél jelentősebb mértékben, 5,6 százalékponttal nőtt a foglalkoztatottság**, ezzel ebben a végzettségi kategóriában **lényegében elérte a férfiaknál látható értéket**, mindössze 0,8 százalékpont a különbség. **A többi végzettségi kategóriában releváns különbség látható a rátát illetően nemek**

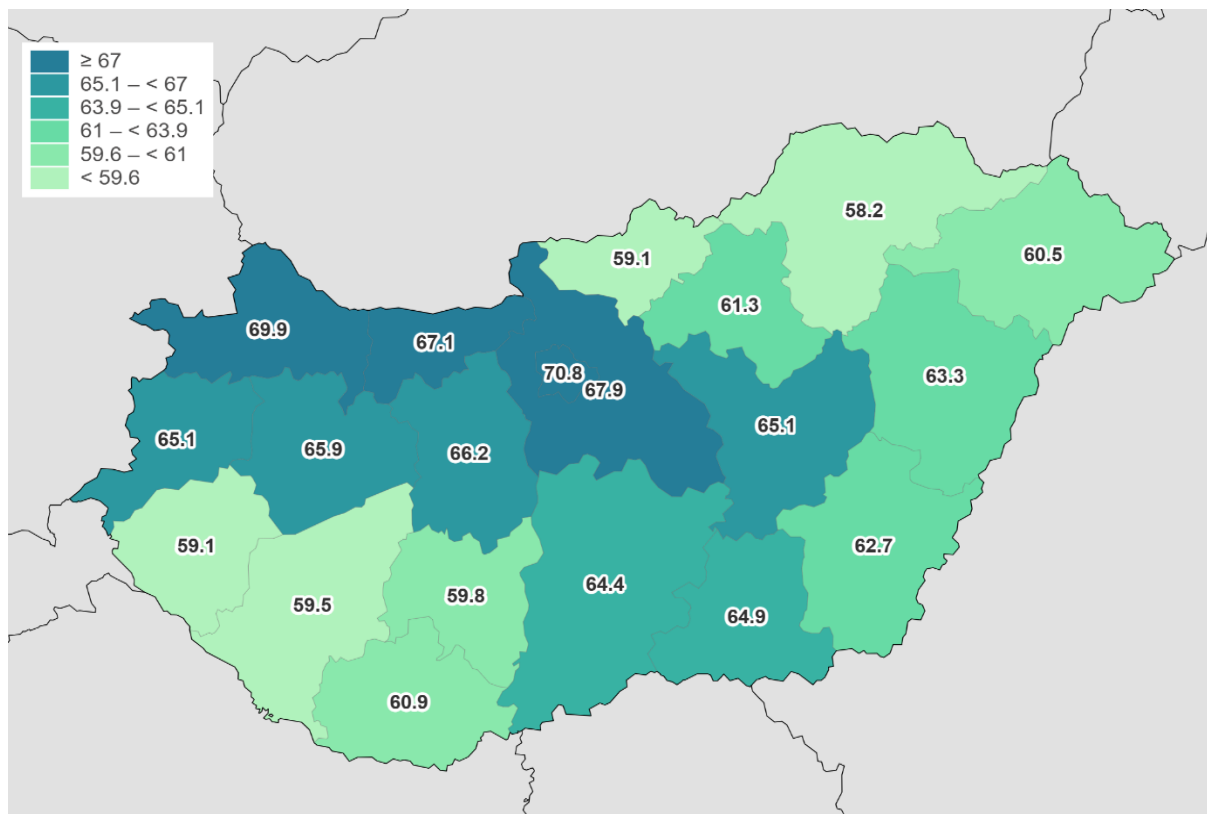
szerinti bontásban vizsgálva, a változás mértéke azonban egyes kategóriában számottevően különbözik. A foglalkoztatási arány növekedése **a nők esetében érdemben meghaladta a férfiakét az érettségivel és szakmai végzettséggel rendelkezők körében** is, előbbinél 3, utóbbinál pedig 2 százalékpont feletti növekmény látható a vizsgált időtávon. **A férfiakénál jelentősebb mértékben romlott azonban a foglalkoztatási ráta a szakmával igen, de érettségivel nem bíró, valamint a 8 általánossal sem rendelkező nők esetében is** – rendre 4 százalékpontot közelítően és 3 százalékpontot meghaladva. Érdekesség, hogy **a legfeljebb 8 általánossal rendelkező nők esetében elenyésző mértékben még bővült is a foglalkoztatási arány**, míg a férfiaknál itt 2,4 százalékpontos mérséklődés figyelhető meg 2019 és 2025 I. fél éve között.

Ezen folyamatokból is belátható, hogy **a munkavállalók számára annál könnyebb a munkaerőpiacon való érvényesülés, annál nagyobb az irántuk fennálló munkáltatói kereslet, minél magasabb végzettségre tesznek szert.** A középfokú végzettségűek esetében az **eltolódás az érettségivel rendelkezők irányába**, valamint a szakmai végzettség nélküliek és az alacsonyan képzettek arányának mérséklődése mind ebbe az irányba mutatnak. Mindez **összefüggésben van a szakképzést illető hazai oktatási reformmal**, ami nagyobb hangsúlyt helyez a munkaerőpiaci igényeknek való minél magasabb fokú megfelelésre, azaz az érettségi és a szakma megszerzésére. Ennek **alapköve a duális képzés és az azzal megszerezhető jövedelem**, ami mindinkább a szakképzés irányába tereli a tanulókat, meghagyva a gimnáziumi oktatást az elsősorban egyetemre készülőkhöz számára.

2.3.4. Területi folyamatok

A foglalkoztatási ráta Budapesten volt a legmagasabb, 70 százalékot is meghaladó mértékű 2025 I. fél évében, amit Győr-Moson-Sopron vármegye követett, közel 70 százalékos értékkel. A legalacsonyabb foglalkoztatási arány ellenben Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyében látható, valamivel több, mint 58 százalék, ezt Nógrád és Zala vármegye követte 59 százalékot meghaladó értékkel. 2019 és 2025 I. fél éve között a legnagyobb mértékű bővülés a foglalkoztatási rátában Somogy vármegye esetében figyelhető meg, 5 százalékpont. Ettől nem sokkal maradt el a mutató növekedése Jász-Nagykun-Szolnok vármegyében, illetőleg Budapesten is 4 százalékpont feletti mértékű emelkedés történt. Mindössze három vármegye esetében látható visszaesés ebben az időszakban: Zalában 4,2, Vasban 1,0, míg Borsod-Abaúj-Zemplénben mindössze 0,2 százalékpontos.

12. ÁBRA: A FOGALKOZTATÁSI RÁTA A 15–74 ÉVESEK KÖRÉBEN VÁRMEGYEI SZINTEN 2025. I. FÉL ÉVÉBEN (SZÁZALÉK)



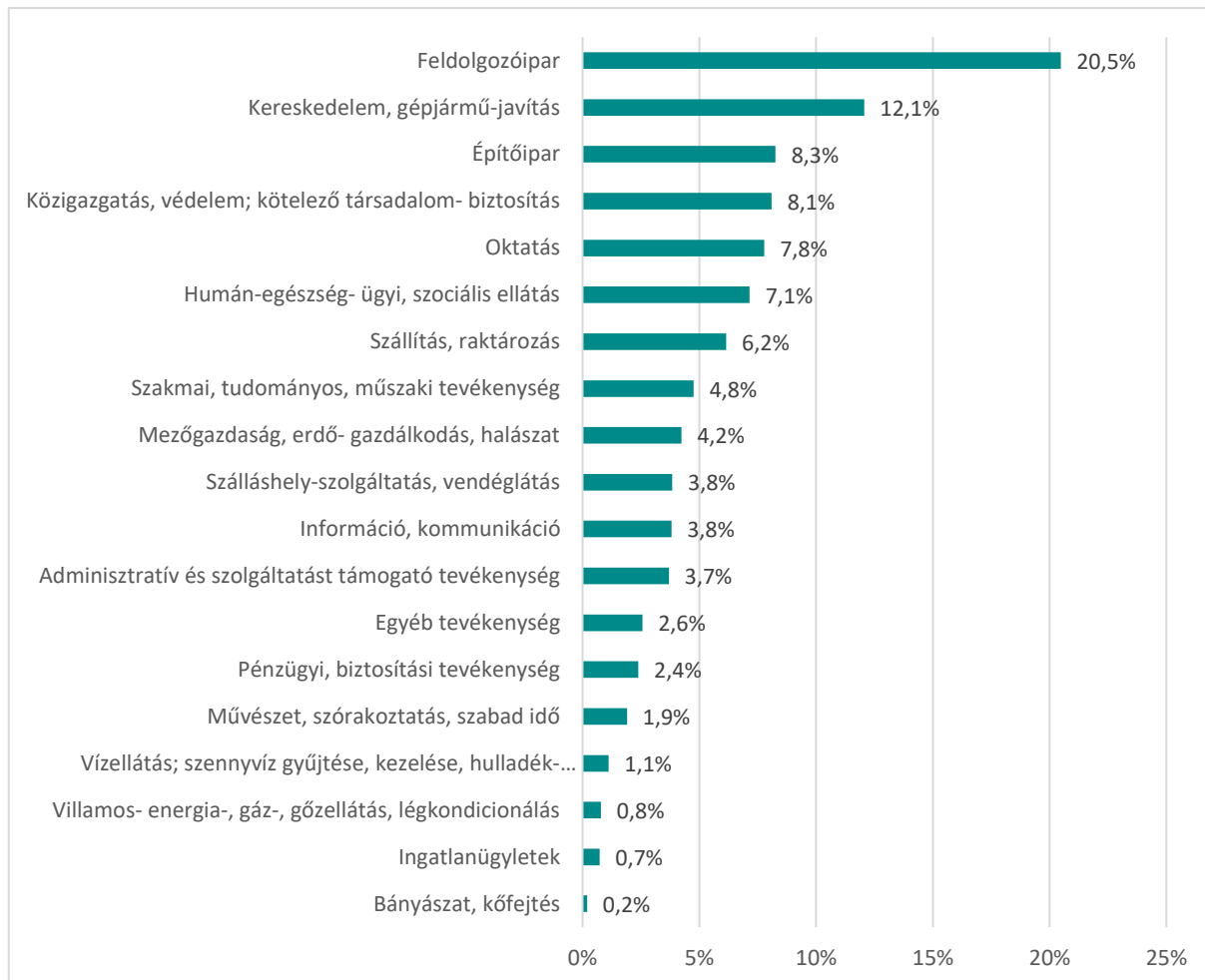
Forrás: KSH, MGFÜ Gazdaságelemzési Központ szerkesztése

2.3.5. Ágazati folyamatok

A foglalkoztatást nemzetgazdasági áganként vizsgálva elmondható, hogy **a foglalkoztatottak közel ötöde a feldolgozóiparhoz kapcsolódik.** Ezt követi a **kereskedelemben, gépjármű-javításban** (12,1 százalék), az **építőiparban** (8,3 százalék), valamint a **közigazgatási, védelmi szférában** (8,1 százalék) dolgozók aránya.

A legalacsonyabb arányban a bányászat, kőfejtésben (0,2 százalék), **az ingatlanügyletekben** (0,7 százalék), valamint **a villamos- energia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálásban** (0,8 százalék) vannak jelen a 15–74 éves korcsoportához tartozó foglalkoztatottak.

13. ÁBRA: A 15–74 ÉVES FOGLALKOZTATOTTAK ARÁNYA AZ EGYES NEMZETGAZDASÁGI ÁGAK MENTÉN (2024)



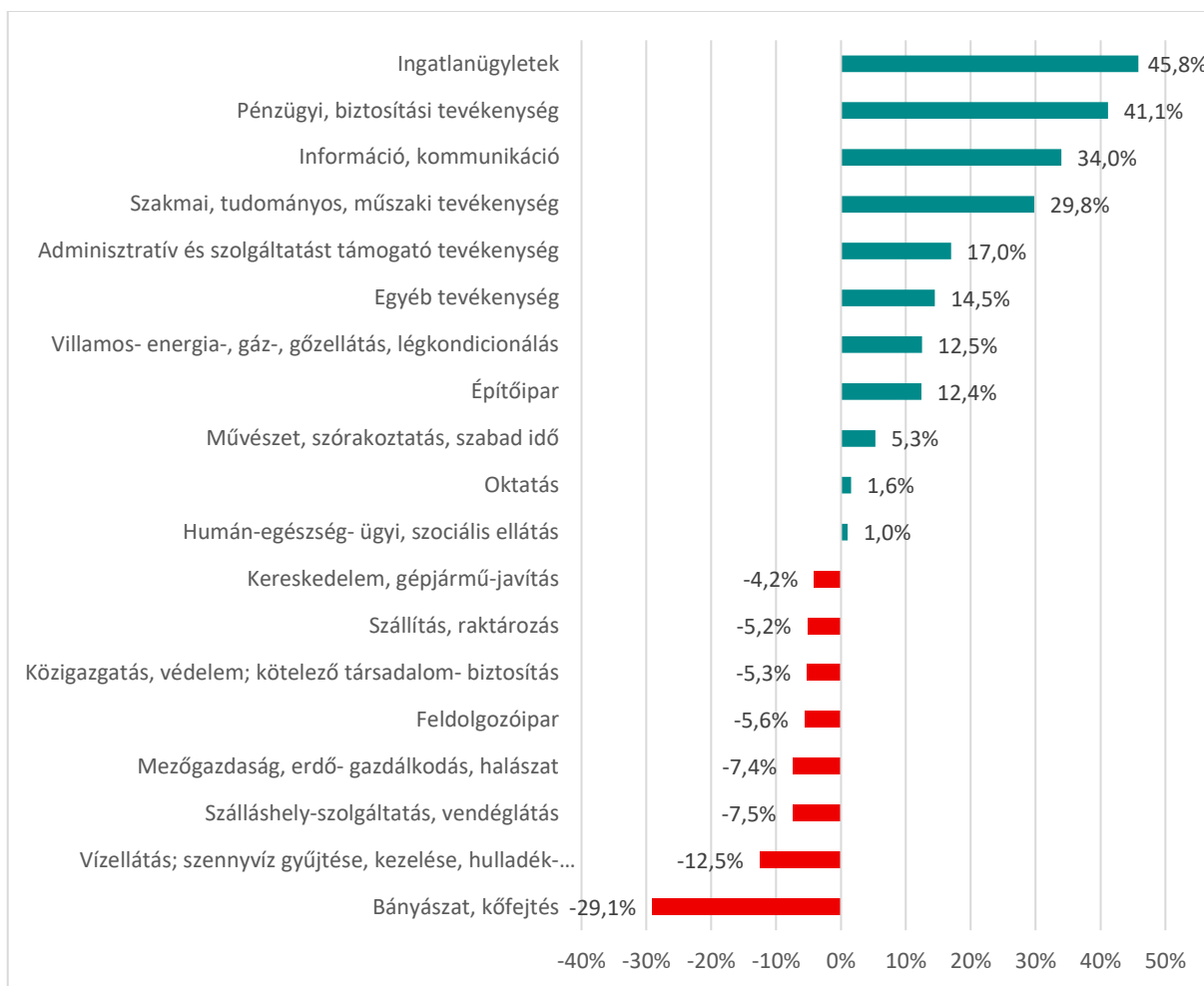
Forrás: KSH, MGFÜ Gazdaságelemzési Központ számítása

Amennyiben a foglalkoztatottak számának 2019-ről 2024-re való változását vizsgáljuk meg, elmondható, hogy a három legmagasabb foglalkoztatottságú nemzetgazdasági ágazatban, **a feldolgozóiparban 5,6, kereskedelem, gépjármű-javításban 4,2, a közigazgatás, védelem területén pedig 5,3 százalékkal csökkent a foglalkoztatottak száma az ötéves periódusban.** Továbbá a legnagyobb arányú foglalkoztatás-csökkenés 2019-hez képest 2024-re a bányászat (–29,1 százalék), a vízellátás (–12,5 százalék), szálláshely-szolgáltatás és vendéglátás (–7,5 százalék) és a mezőgazdaság (–7,4 százalék) ágazatokban volt megfigyelhető.

Azonban a vizsgált időszakban több nemzetgazdasági ágazatban is **jelentősebben nőtt a foglalkoztatottak száma** az időszak elejéhez viszonyítva. **Az ingatlanügyletekben dolgozók száma 45,8 százalékkal, míg a pénzügyi, biztosítási tevékenységben 41,1 százalékkal, az információ és kommunikáció területén 34,0 százalékkal, valamint a**

szakmai, tudományos, műszaki tevékenységben pedig 29,8 százalékkal emelkedett a foglalkoztatottak száma.

14. ÁBRA: A 15–74 ÉVES FOGLALKOZTATOTTAK SZÁMÁNAK VÁLTOZÁSA NEMZETGAZDASÁGI ÁGANKÉNT 2019 ÉS 2024 KÖZÖTT



Forrás: KSH, MGFÜ Gazdaságelemzési Központ számítása

Látható, hogy a foglalkoztatottak közel harmadának munkát biztosító és legjellemzőben fizikai foglalkozásokat jelentő **feldolgozóipar és kereskedelmi és gépjármű-javítási ágazatokban csökkent a számuk**. Azonban **az általánosságban magasabb képzettséget igénylő ágazatokban**, mint a szakmai, tudományos műszaki tevékenység, információ és kommunikáció, pénzügyi és biztosítási tevékenységekben **viszont nőtt a foglalkoztatottság**.

2.3.6. Foglalkoztatás alakulása a foglalkozás típusa szerint

A foglalkoztatás típusai szerint vizsgálva a munkaerőpiacot, **Magyarországon alacsony arányú a részmunkaidős foglalkoztatás** a 15–74 éves foglalkoztatottak csoportjánál, 5 százalék környékén alakult a vizsgált időszakban. A 2019-ben kialakult 5,0 százalékról feltehetőleg **a COVID-19-járványra adott reakciók következtében** 2020–2021-ben **5,4 százalékra emelkedett**, azonban ez a tendencia **nem bizonyult tartósnak, 2024-re 5,1 százalékra korrigált vissza**. Ennek megfelelően a teljes idős foglalkoztatás pedig 95 százalékról 94,9 százalékra változott 2019-ről 2024-re. A 2025 I. fél évére vonatkozó adatok alapján nőtt a részmunkaidőben alkalmazottak részaránya, 5,6 százalékra, ugyanakkor fél év adata alapján még nem megállapítható, hogy tartós tendenciáról beszélhetünk-e.

A részmunkaidős foglalkoztatottak közel kétharmada női foglalkoztatottakból állt a vizsgált időszakban, 2024-ben 65,5 százalék volt a részarányuk, mely részarány szintén csak minimálisan emelkedett 2019-hez képest, 0,3 százalékkal. Ellenben 2025 I. fél évében a részmunkaidőben foglalkoztatottak 67,6 százaléka volt nő, vagyis némi növekedés látszik a járvány előtti szinthez képest, 2,4 százalékpontos. A nők részmunkaidős foglalkoztatásban való felülreprezentáltsága **részben azzal indokolható, hogy ez a foglalkoztatási forma lehetővé teszi a munkavállalás gyermekeik gondozásával való könnyebb összeegyeztetését**.

A részmunkaidős foglalkoztatás nagyobb mértékű elterjedése elősegítheti a foglalkoztatási ráta további emelkedését az elkövetkező időszakban, **lehetőséget teremthetne a fiataloknak a tanulmányok, az anyáknak, apáknak a gyermeknevelés, valamint az időseknek pedig a nyugdíj melletti munkavállalásra**.

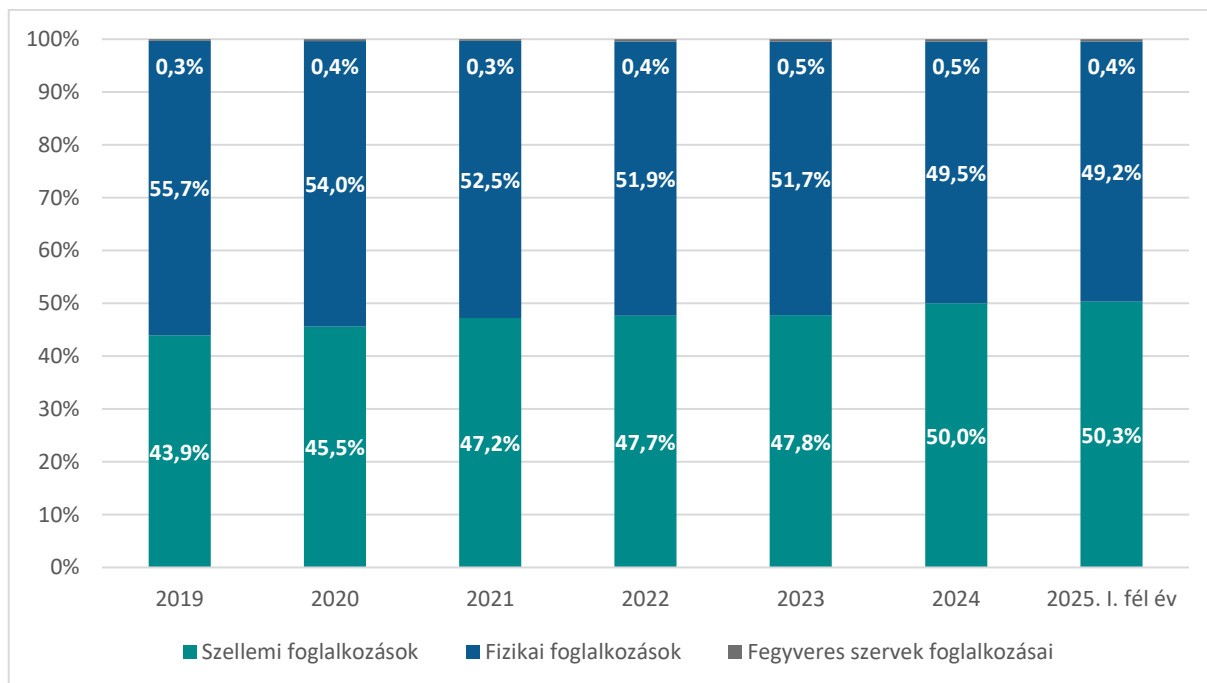
A távmunkavégzés jelentősebben a COVID-19-járvány hatása következtében terjedt el azokban a munkakörökben, amelyekben **a munkavégzés jellege erre lehetőséget ad**. Míg a KSH munkaerő-felmérése alapján 2019-ben 89,4 ezer főre becsülték azok számát, akik rendszeresen vagy alkalmanként végeztek távmunkát, addig a járvány évében, az irodalezárások következtében való nagyobb fokú távmunkavégzés elterjedésével pedig már 382,9 ezer főre volt tehető a számuk, azaz közel négyszeresére emelkedett. Továbbá 2021-ben pedig már 420,4 ezer főre volt becsülhető a számuk, azonban **a járvány viaszorulásával és a korlátozások feloldását követő 2022-es évtől már visszatérés történt az irodákba**, így viaszorult a távmunkavégzők száma is, 341,2 ezer főre. Ugyanakkor 2024-ben ismét magasabb számot becsültek a távmunkavégzőkre, 381,7 ezer főt, ami 2025 I. fél évére 390,4 ezer főre növekedett. **A koronavírus-járvány hatására így alapvetően szélesebb körben vált lehetővé a távmunka végzése**, amelyben ugyan történt egy mérséklődés és visszarendeződés a járványhelyzet elmúltával,

azonban a jellemző hibrid formája azóta is népszerű a főként irodai munkakörökben, gyakran elvárásként is jelentkezve a munkavállalók részéről.

2.3.7. Foglalkoztatás alakulása foglalkozási főcsoport szerint

Magyarországon 2024-ben közel azonos, fele-fele arányú volt a szellemi és fizikai foglalkozásban foglalkoztatottak száma. A szellemi foglalkozásokban foglalkoztatottak száma 2 029 ezer főről 2 350 ezer főre növekedett 2019-ről 2024-re, ami 15,8 százalékos bővülés. A fizikai foglalkozásokban dolgozók számában azonban csökkenés figyelhető meg az azonos periódusban, létszámuk 2 575 ezer főről 2 327 főre csökkent, ami így 9,6 százalékos mérséklődést jelent. Mindemellett a külön csoportként kezelt fegyveres szervek alkalmazottainak száma közel 7 ezer fővel növekedett, 22 ezer főre, ami 43,8 százalékos emelkedés. 2025. I. fél évében azonban a fegyveres szervek dolgozói és a fizikai foglalkozásban ténykedők száma is mérséklődést mutatott, míg a szellemi foglalkozások körében mindössze csekély növekedés történt.

A 15–74 ÉVES FOGLALKOZTATOTTAK ARÁNYA FOGLALKOZÁSI FŐCSOPORTOK MENTÉN 2019 ÉS 2024 KÖZÖTT (SZÁZALÉKBAN)



Forrás: KSH, MGFÜ Gazdaságelemzési Központ számítása

A szellemi és fizikai foglalkozású foglalkoztatás szerkezetét tekintve 2020-tól mutatkozik meg egy észrevehetőbb átrendeződési tendencia, mely szerint csökkent a fizikai foglalkozásúak aránya, míg a szellemi foglalkozásúak aránya pedig növekedett. Míg 2019-

ben 55,7 százalék volt a fizikai foglalkozásokban dolgozók aránya, a szellemi foglalkozásokban a foglalkoztatottak 43,9 százaléka dolgozott. Ez az arány közel kiegyenlítődött 2024-re, a szellemi foglalkozásokban már a dolgozók 50,3 százaléka volt jelen, a fizikaiakban 49,2 százalék.

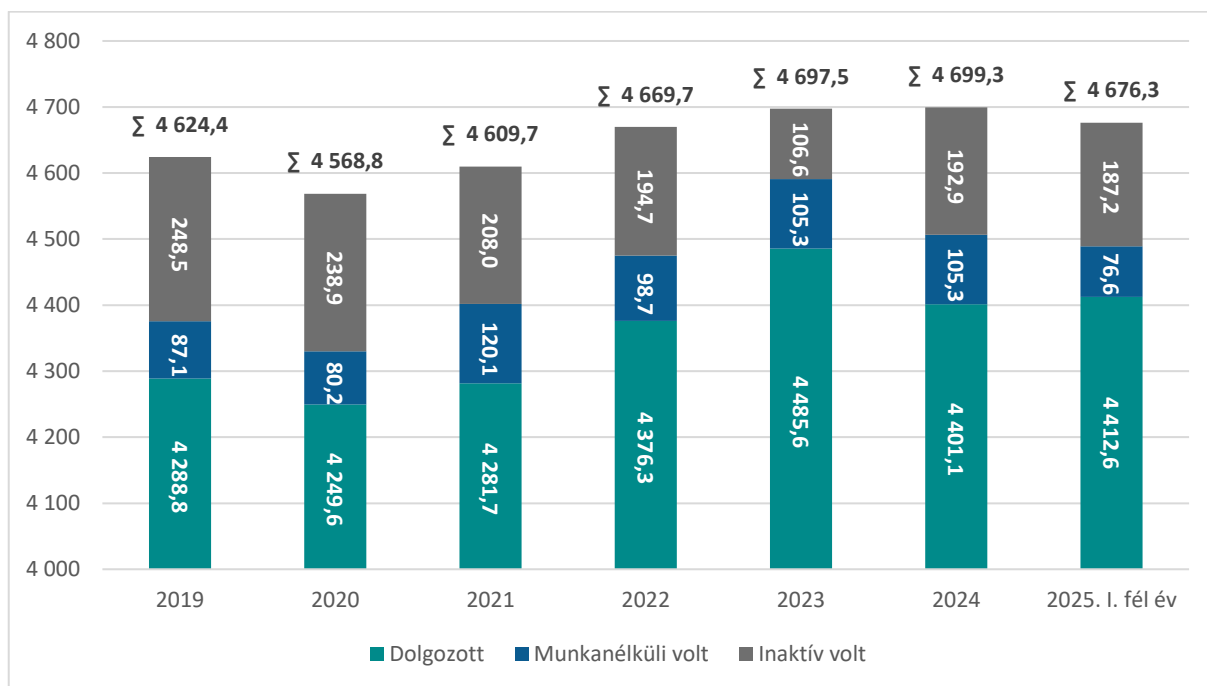
2.3.1. Elhelyezkedési esélyek a munkaerőpiacon⁷

Az elmúlt egy év gazdasági aktivitására vonatkozó adatai alapján 2020-ban a visszaeső munkaerőkereslet nyomán romlott a munkanélküliségből érkezők esélye az elhelyezkedésre, azonban már 2021-től egyre többen voltak képesek visszatérni a foglalkoztatásba. 2022-ben ugyanakkor az energiaválság nyomán ismét csökkent a munkanélküliek elhelyezkedési lehetősége, amit 2023-ban kisebb korrekció követett, 2024-ben pedig stagnálás. Az idei I. fél évben újból csökkent a foglalkoztatottakon belül az egy évvel korábban munkanélküliek száma, amely mögött a gazdasági bizonytalanság miatti vállalati óvatosság nyomán mérséklődő munkaerőkereslet szerepét lehet kiemelni. Ezzel szemben az inaktivitásból érkezők egyre kevésbé jelentek meg a foglalkoztatottakon belül 2019 és 2023 között, majd 2024-ben ugrott meg hirtelen a foglalkoztatottakon belül a létszámuk. Ennek hátterében egyrészt a válságok húzódtak meg, mivel az emelkedő megélhetési költségek a munkaerőpiacra való belépésre ösztönözték az inaktívakat, ugyanakkor a munkaerőpiacról való kiesésük nyomán tudásuk elavulttá válhatott, ami hozzájárulhatott elhelyezkedési esélyeik romlásához. Az idei I. fél év nem hozott változást, a foglalkoztatottakon belül az inaktívok száma a 2024-eshez hasonlóan alakult.

A fenti folyamatok eredményeképp a foglalkoztatottak 1,8–1,9 százalékaról 2,6 százalékára ugrott 2021-re azok részaránya, akik a megelőző évben munkanélküliek voltak, majd 2022–2024 között stabilan 2,1–2,2 százalékon alakult. Ezzel szemben az egy évvel korábban inaktívok részaránya a 2019-es 5,4 százalékról 2023-ra 2,3 százalékra csökkent, ahonnan 2024-ben 4,1 százalékra emelkedett.

⁷ A jelen dokumentum a Központi Statisztikai Hivatal (www.ksh.hu) 20.2.1.7. A foglalkoztatottak számának alakulása egyedi kérésre összeállított táblázatos adatállomány felhasználásával készült. A dokumentumban foglalt számítások és az azokból levont következtetések kizárólag a Magyar Gazdaságfejlesztési Ügynökség Gazdaságelemzési Központ, mint szerző szellemi termékei.

15. ÁBRA: A FOGLALKOZTATOTTAK MEGOSZLÁSA EGY ÉVVEL KORÁBBI GAZDASÁGI AKTIVITÁSUK ALAPJÁN (EZER FŐ, ÖNBESOROLÁS ALAPJÁN)

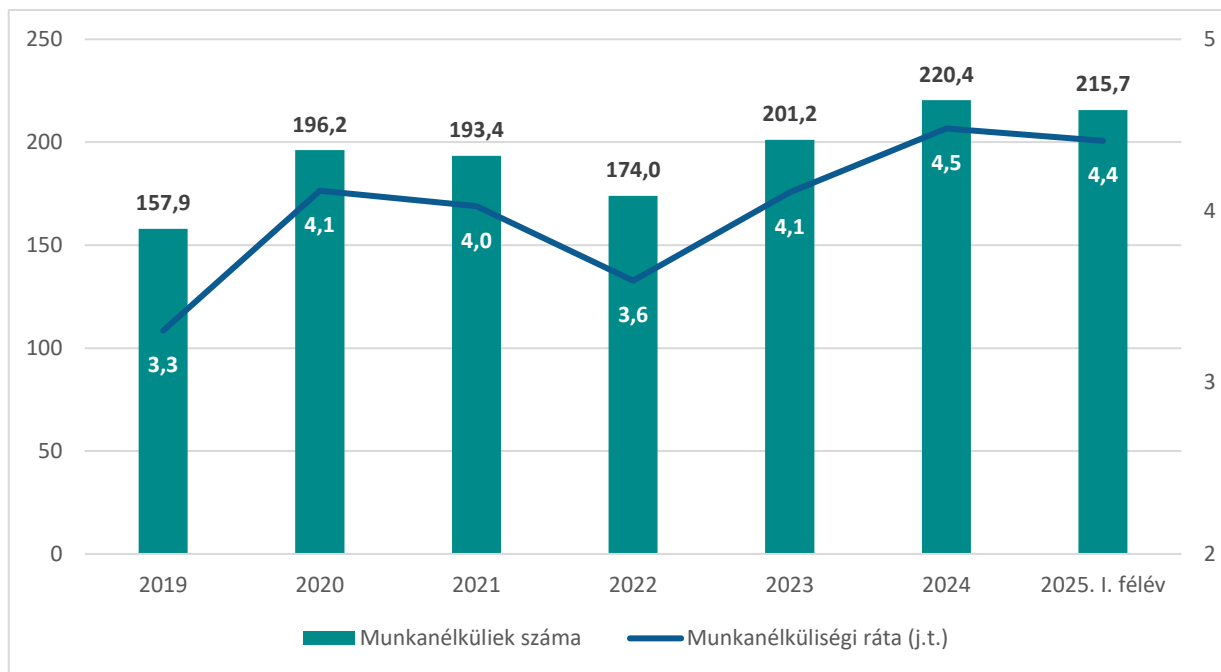


Forrás: Központi Statisztikai Hivatal (www.ksh.hu) 20.2.1.7. A foglalkoztatottak számának alakulása egyedi kérésre összeállított táblázatos adatállomány, MGFÜ Gazdaságelemzési Központ számítása

2.4. Munkanélküliség

A munkanélküliségi arány a 15–74 éves korcsoportban stabilan 4 százalék környékén mozgott a 2019–2024 közötti periódusban. A 2019-es évi 3,3 százalékhöz képest azonban **2024-ben** magasabban, **4,5 százalékon alakult**, ahonnan az idei év során csak minimálisan csökkent. A 2019-es adathoz képest **a COVID-19-járvány következtében történő lezárások hatására megnövekedett** a munkanélküliség 2020-ra és 2021-re, a létszáma 160 ezer főről 200 ezer fő közelébe emelkedett. Ez 2022-ben valamelyest visszaesett újra 3,6 százalékra, azonban **a 2022-től Európát súlytó energiaválság és gazdasági lassulás** következtében újra növekedésnek indult a munkanélküliségi arány, 4 százalék fölé, miközben az állástalanok létszáma is 200 ezer fő fölé nőtt. Az emelkedésben a munkaerőkereslet visszaesése mellett szerepet játszott az aktivitás fokozódása is, az újonnan belépő munkavállalók nem feltétlenül tudtak elhelyezkedni, miközben a munkanélküliek közötti versenyt is erősítették.

16. ÁBRA: MUNKANÉLKÜLIEK SZÁMA ÉS ARÁNYA A 15–74 ÉVES KORCSOPORTBAN (EZER FŐ, ILLETVE SZÁZALÉK)



Forrás: KSH, MGFÜ Gazdaságelemzési Központ számítása

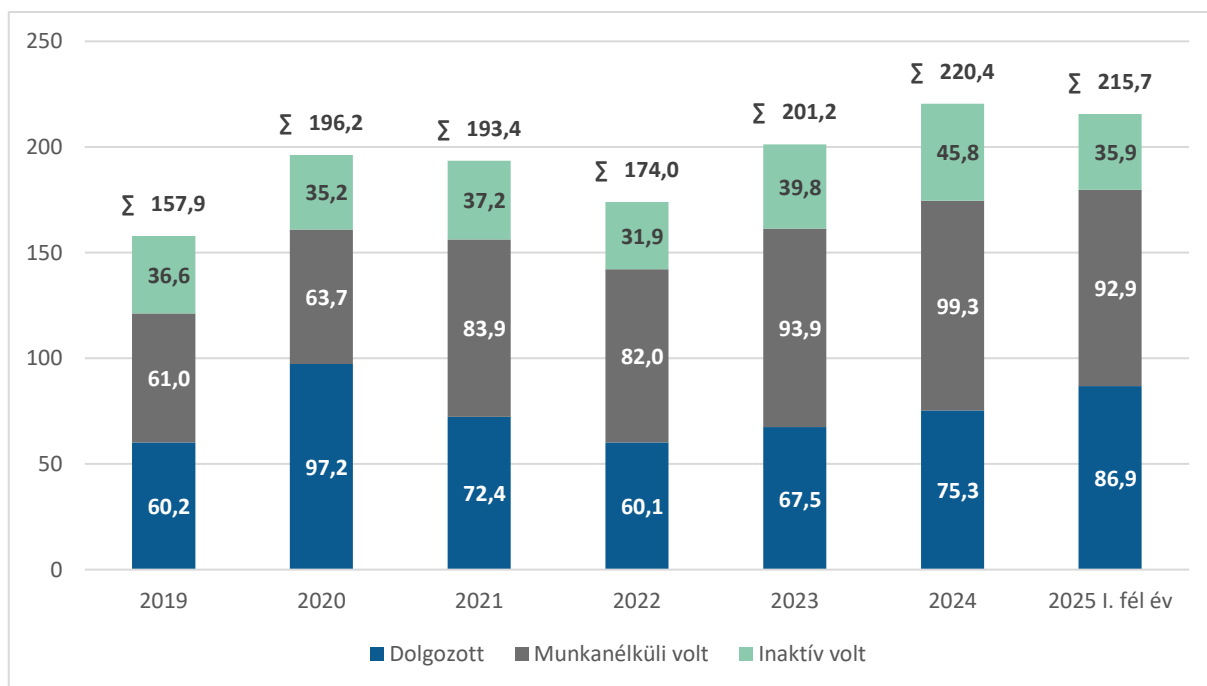
A munkanélküliek összetételét tekintve⁸ 2019 után fokozatosan emelkedett az egy évvel korábban is munkanélküli státuszban lévők száma. Ez azt jelzi, hogy a több válsággal is tűzdelt időszakban az állástalanok csak nehezebben tudtak elhelyezkedni a munkaerőpiacon. Először a koronavírus-járvány, majd 2022-től az energiaválság vetette vissza a vállalatok munkaerőkeresletét, amely nagymértékben rontotta az elhelyezkedési lehetőséget. A munkanélküliek körében az egy évvel korábban inaktívok száma 2019 és 2021 között nem változott, majd 2022-re kismértékben visszaesett, azonban azt követően emelkedett 2023–2024 során. Az aktivitás nyomán emelkedő munkaerőkínálat ebben az időszakban mérséklődő kereslettel szembesült, amelynek köszönhetően az újonnan belépők egy része nem tudott azonnal elhelyezkedni. Ezt a hatást az idei évben az aktivitás mérséklődése ellensúlyozhatta.

A munkanélkülieken belül az önbevallás alapján egy évvel korábban foglalkoztatottak száma a gazdaság ciklikus pozíciójával együtt mozgott. A 2019-es 60 ezer főről 2020-ra 100 ezer fő közelébe emelkedett, majd 2022-ig fokozatosan visszatért a koronavírus-járvány előtti szintjéhez. A létszámuk viszont 2022 után fokozatosan növekedésnek indult,

⁸ A jelen dokumentum a Központi Statisztikai Hivatal (www.ksh.hu) 20.2.1.9. A munkanélküliek számának alakulása egyedi kérésre összeállított táblázatos adatállomány felhasználásával készült. A dokumentumban foglalt számítások és az azokból levont következtetések kizárólag a Magyar Gazdaságfejlesztési Ügynökség Gazdaságelemzési Központ, mint szerző szellemi termékei.

az idei I. fél évben megközelítette a 87 ezer főt. Ebben az elbocsátások, a lejáró munkaszerződések is szerepet játszottak, amelyet követően a gyenge munkaerőkereslet nyomán az álláskereső csak jóval lassabban tudtak ismét elhelyezkedni.

17. ÁBRA: A MUNKANÉLKÜLIEK MEGOSZLÁSA EGY ÉVVEL KORÁBBI GAZDASÁGI AKTIVITÁSUK ALAPJÁN (EZER FŐ)



Forrás: Központi Statisztikai Hivatal (www.ksh.hu) 20.2.1.9. A munkanélküliek számának alakulása egyedi kérésre összeállított táblázatos adatállomány, MGFÜ Gazdaságelemzési Központ számítása

2.4.1. A munkanélküliek iskolai végzettség szerint

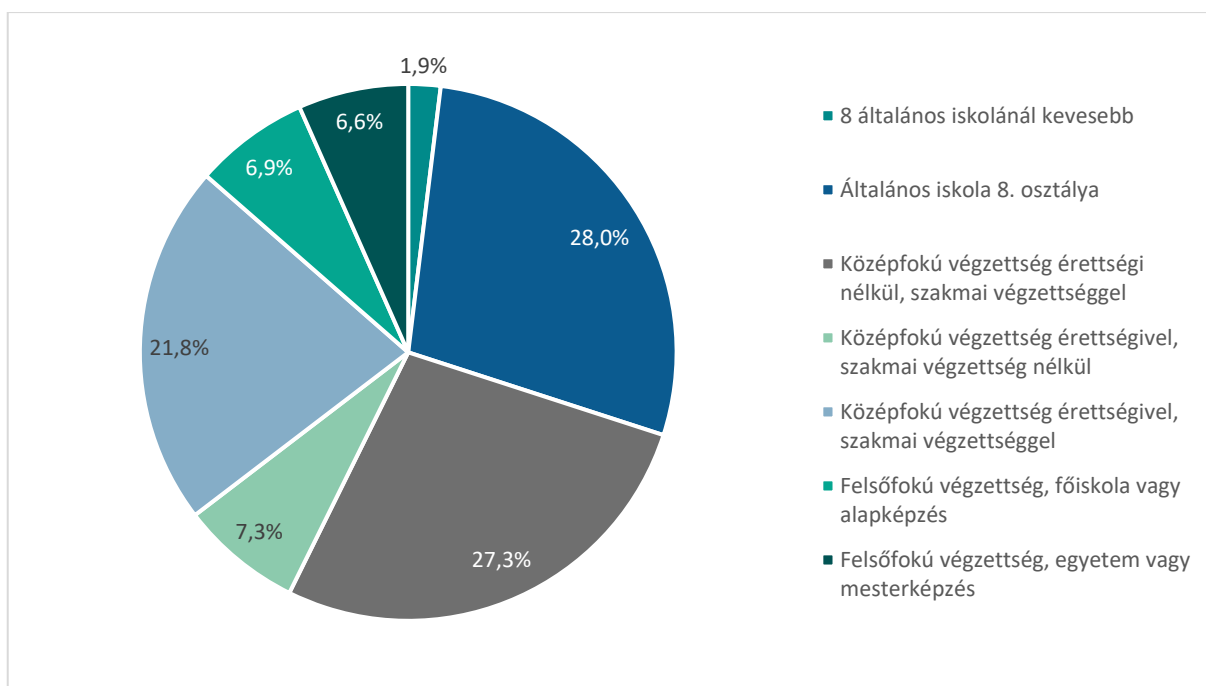
2025 I. fél évében a munkanélküliek több mint 57 százaléka nem rendelkezett érettségivel, nagyobb részük ezen belül szakmai végzettséggel sem – a felsőfokú végzettségűek teszik ki a munkanélküliek mindössze 13,5 százalékát. 2019 és 2025 I. fél éve között a szakmai végzettséggel nem, de érettségivel rendelkező munkanélküliek részaránya mérséklődött a legnagyobb mértékben, 5,0 százalékponttal. Emellett még csökkent a részaránya a legfeljebb 8 általánossal vagy azzal sem rendelkezőknek is. A legnagyobb mértékben az érettségivel és szakmai végzettséggel is bírók részesedése növekedett a munkanélküliek körében, közel 7 százalékponttal.

A nemek szerinti bontást tekintve a legnagyobb különbség, hogy a női munkanélküliek körében magasabb az érettségizettek aránya 2025 I. fél évében: több mint 35 százalék, szemben a férfiak 24 százalékot közelítő értékével. Ezzel összhangban az érettségivel sem

rendelkező munkanélküli férfiak részaránya kb. 10 százalékponttal magasabb, mint a nőknél.

A férfiak és a nők esetében bizonyos tekintetben különböző folyamatok játszódtak le 2019 óta. Míg a nőknél mérséklődött 3 százalékponttal a felsőfokú végzettséggel rendelkező munkanélküliek aránya, addig a férfiaknál több mint 5 százalékponttal növekedett. Emellett az érettségivel nem, de szakmával rendelkező férfiak részesedése közel 3 százalékponttal mérséklődött 2019 és 2025 I. fél éve között, mialatt a nőknél ugyanez 4,0 százalékponttal emelkedett. A többi végzettségi kategóriában megegyező előjelű folyamatok játszódtak le mindkét nem esetében a munkanélkülieken belül.

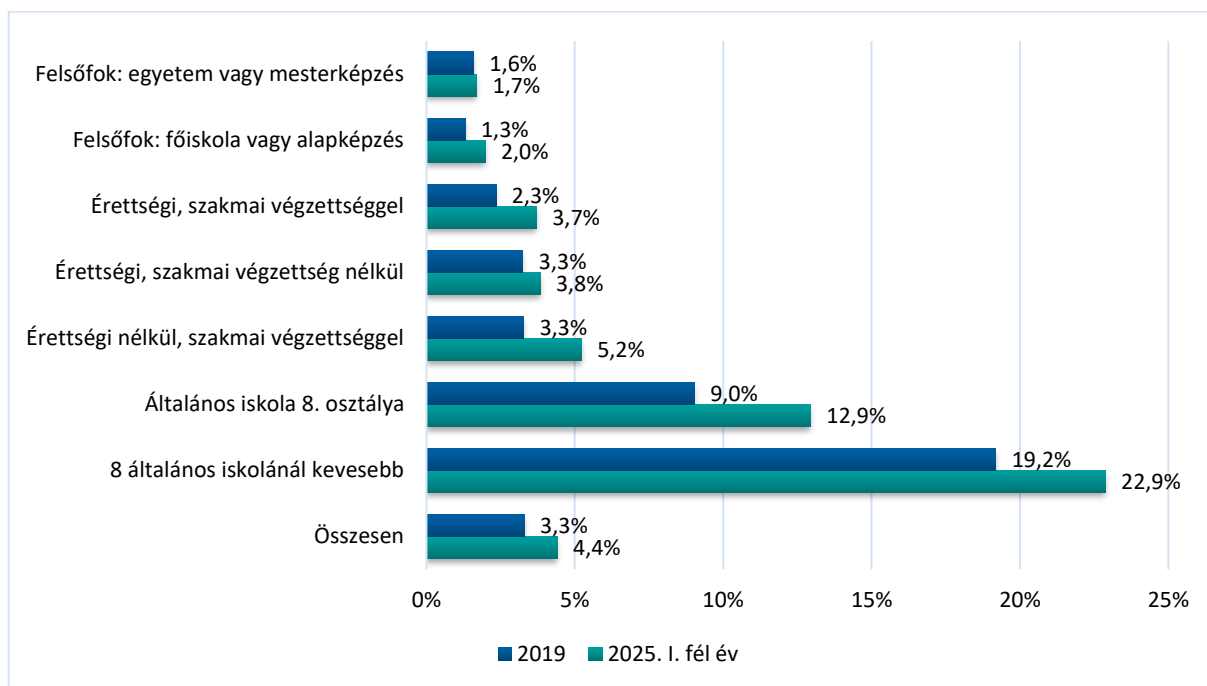
18. ÁBRA: A 15–74 ÉVES MUNKANÉLKÜLIEK MEGOSZTLÁSA LEGMAGASABB ISKOLAI VÉGZETTSÉGÜK SZERINT (2025 I. FÉL ÉV)



Forrás: KSH, MGFÜ Gazdaságelemzési Központ számítása

A munkanélküliségi ráta annál magasabb, minél alacsonyabb a potenciális munkavállaló végzettsége. A 8 általánosnál kevesebbel rendelkezők körében 20, a 8 általánost elvégzők esetében pedig 10 százalék feletti érték figyelhető meg. Emellett átlag feletti a munkanélküliségi ráta az érettségivel nem rendelkező, ámde szakmai végzettséggel bírók körében is. 2019 és 2025 I. fél éve között minden végzettségi körben nőtt a munkanélküliségi ráta értéke, a legkisebb mértékben a felsőfokú végzettségűek, valamint az érettségivel igen, de szakmai végzettséggel nem rendelkezők esetében. A legnagyobb növekmény a legfeljebb 8 általánossal bírók esetében látható, közel 4 százalékpont.

19. ÁBRA: A 15–74 ÉVES GAZDASÁGILAG AKTÍV NÉPESSÉG MUNKANÉLKÜLISÉGI RÁTÁJA LEGMAGASABB ISKOLAI VÉGZETTSÉGÜK SZERINT



Forrás: KSH, MGFÜ Gazdaságelemzési Központ számítása

A nemek szerinti bontást nézve a munkanélküliségi ráta egyedül a felsőfokú végzettségű nők körében alacsonyabb érdemben, mint a férfiaknál: a főiskolát vagy alapképzést végzetek körében 1,6, az egyetemet vagy mesterképzést végzetek körében pedig 0,9 százalék, szemben a férfiak 2,5 százalék körüli értékeivel. Ellenben a középfokú végzettségű nők esetében érdemben magasabb arányszámok láthatóak, mint a férfiaknál: az érettségivel nem, de szakmai végzettséggel rendelkezőknél 2, míg az érettségizetteknél kb. 1 százalékponttal magasabbak. Az egyes végzettségi kategóriákban hasonló változások történtek a munkanélküliségi rátát illetően a nőknél és a férfiaknál is. Eltérés mutatkozik azonban a változás irányát illetően két végzettségi kategóriában: az egyetemet vagy mesterképzést végzetek, valamint az érettségivel igen, de szakmai végzettséggel nem rendelkezők esetében. Előbbiek körében a nőknél közel 1 százalékponttal mérséklődött, míg a férfiaknál több mint 1 százalékponttal emelkedett a munkanélküliségi ráta értéke 2019 és 2025 I. fél éve között, utóbbiaknál viszont a nők rátája romlott 1,5, a férfiaké pedig javult 0,6 százalékponttal.

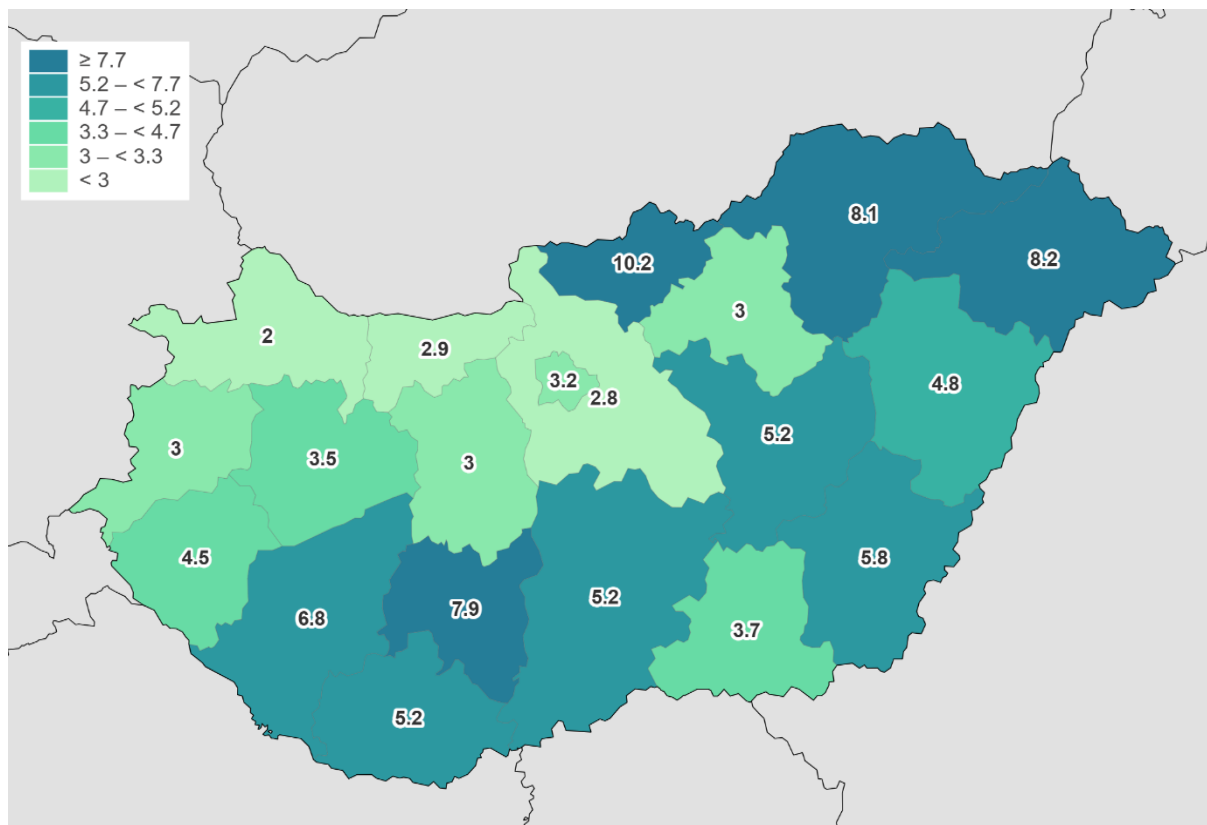
Összességében tehát a munkanélküliségi ráta alakulása kapcsán tapasztaltak egybevágóan a foglalkoztatási rátát illetően tett megállapítással: a magasabb végzettséggel bíró munkavállalók könnyebben érvényesülnek a munkaerőpiacon. A munkanélkülieket

tekintve tehát kimondottan az alacsonyabban képzettek magasabb végzettség szerzésére irányuló erőfeszítéseit szükséges ösztönözni, támogatni célzott szakpolitikai intézkedésekkel. Ez eredményezheti ugyanis a munkába állásukat, illetőleg teheti értékesebbé munkájukat a munkáltatók, valamint saját maguk számára is, potenciálisan magasabb munkabér elérésével a magasabb képzettségnek hála.

2.4.2. Területi folyamatok

A munkanélküliségi ráta a foglalkoztatási aránnyal alapvetően fordítottan arányos: jellemző, hogy a magas foglalkoztatottsággal bíró vármegyékben alacsony a munkanélküliség. 3 százalék körüli vagy az alatti volt a munkanélküliségi ráta értéke a Dunántúl középső és nyugati részén, valamint Budapesten és környékén, illetve Heves vármegyében – ezen területeken megközelítőleg teljes foglalkoztatottságról beszélhetünk. Ezzel ellentétben kétszámjegyű érték figyelhető meg Nógrád vármegyében, illetve 8 százalék körüli értékek Borsod-Abaúj-Zemplén, Szabolcs-Szatmár-Bereg és Tolna vármegyékben – ezektől nem sokkal marad el Somogy vármegye 7 százalékot közelítő értékkel. Ezen területeken volna még lehetőség a foglalkoztatottság fokozására a legnagyobb mértékben. 2019 és 2025 I. fél éve között minden vármegyében emelkedett kisebb-nagyobb mértékben a munkanélküliségi ráta, egyedül Jász-Nagykun-Szolnok és Baranya vármegyénél látható mérséklődés, rendre 0,4 és 1,4 százalékpont. A leginkább negatív folyamat Tolna vármegye esetében játszódott le, ahol közel 5 százalékponttal romlott a munkanélküliségi ráta értéke a vizsgált időszakban, ezt Borsod-Abaúj-Zemplén vármegye követte, 4 százalékpontot közelítő emelkedéssel. Ezeken kívül még 3 százalékpontot meghaladó romló tendencia volt megfigyelhető Somogy, valamint Nógrád vármegye esetében is.

20. ÁBRA: A MUNKANÉLKÜLISÉGI RÁTA A 15–74 ÉVESEK KÖRÉBEN VÁRMEGYEI SZINTEN 2025. I. FÉL ÉVÉBEN (SZÁZALÉK)



Forrás: KSH, MGFÜ Gazdaságelemzési Központ szerkesztése

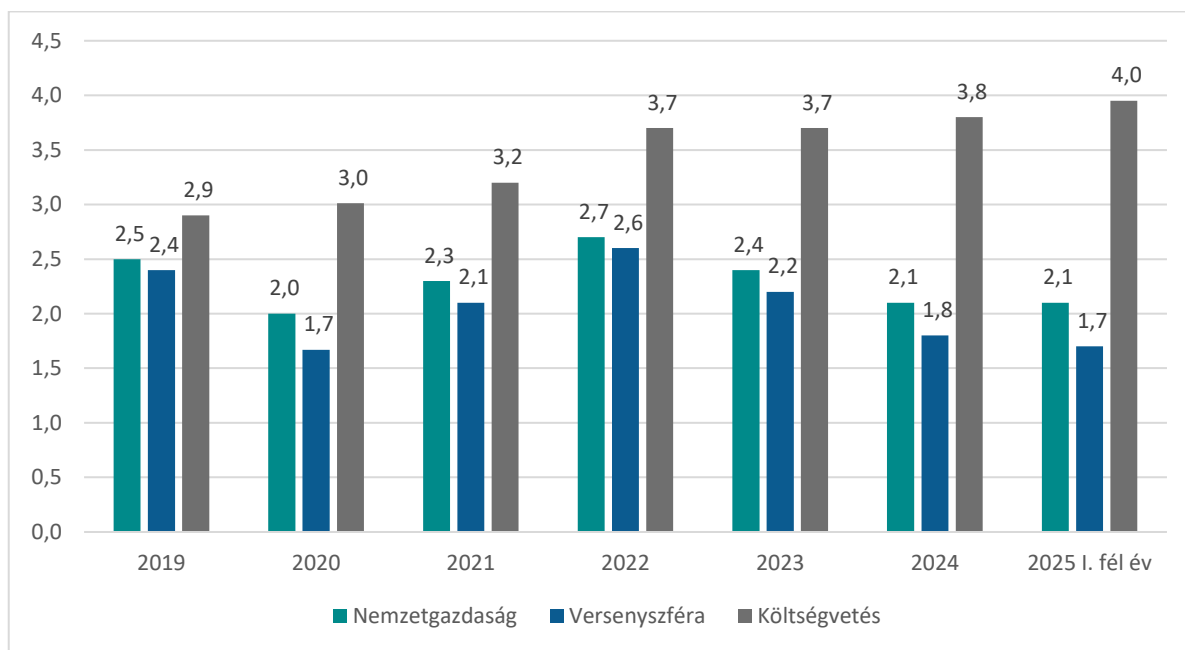
Területi alapon vizsgálva tehát megállapítható, hogy az országot egyfajta kettősség jellemzi a foglalkoztatást és a munkanélküliséget illetően. A középső országrészben, valamint az északnyugati megyékben feszes a munkaerőpiac, magas foglalkoztatási ráta és alacsony munkanélküliség jellemző, míg Magyarország északkeleti és keleti részén, valamint a Dél-Dunántúlon még bőven van tér a foglalkoztatottság növelésére, illetőleg a munkanélküliség mérséklésére. Ez utóbbi területeken tehát kulcsfontosságú a meglévő munkaerő-tartalék mobilizálása, ami egyrésztől nagyfoglalkoztatók beruházásainak bevonásával, újrabefektetések ösztönzésével, valamint a helyi kkv-szektor méretugrásának támogatásával, versenyképességének növelésével valósítható meg. Ezek potenciálisan keresletet támaszthatnak a vonzáskörzetben fellelhető munkanélküliek iránt is. Másrésztől viszont a munkaerő-tartalék átképzésének, továbbképzésének támogatása is szükséges lehet a munkába állásukhoz, ugyanis a foglalkoztatottak körén kívül esők jellemzően alacsonyabb végzettséggel rendelkeznek, ebből adódóan pedig nehezebb a munkaerőpiaci bevonásuk is, mint képzetesebb társaiknak.

2.5. Munkaerőhiány és munkaerő-tartalék

2.5.1. A munkaerőhiány mértéke

A KSH adatai alapján 2019-ben az álláshelyek 2,5 százaléka, 78,7 ezer állás volt betöltetlen. Az üres álláshelyek többsége, 54,8 ezer a versenyszférában volt megtalálható. Ugyanakkor arányait tekintve a közszférát, azon belül is a humán-egészségügyi, szociális ellátás ágazatot érintette nagyobb mértékben a munkaerőhiány, míg a versenyszférán belül az információ és kommunikáció, illetve az adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység ágazatokat kell kiemelni.

21. ÁBRA: ÜRES ÁLLÁSHELYEK ARÁNYA 2019 ÉS 2024 KÖZÖTT (SZÁZALÉK)



Forrás: KSH

A koronavírus-járvány megjelenésével párhuzamosan a munkaerőhiány is jelentősen enyhült a magyar gazdaságban, ugyanakkor ez csak a versenyszférát érintette, a költségvetési szférában kismértékben még emelkedett is az üres álláshelyek aránya. A koronavírus-járvány utáni gyors helyreállásnak köszönhetően 2022-ben még a 2019-esnél is nagyobb a munkaerőhiány: nemzetgazdasági szinten 2,7 százalékra emelkedett az üres álláshelyek részaránya, ezen belül is a versenyszférát 2,6, a költségvetési szférát 3,7 százalékos arány jellemezte. 2019-cel összevetve a versenyszférában az iparban, a pénzügyi szektorban és az adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység

ágazatokban nőtt meg a munkaerőhiány, míg a költségvetési szféra esetében a közigazgatás és az oktatás ágazatokat lehet kiemelni.

2022 után a gazdasági teljesítmény és a munkaerő-kereslet enyhülésével párhuzamosan az üres álláshelyek aránya is mérséklődésnek indult, ugyanakkor ez a folyamat nem egyformán érintette a gazdaság egészét. 2024-re a versenyszférában már csak az álláshelyek 1,8 százaléka volt betöltetlen, amely közel megegyezik a 2020-as szinttel. Ezen belül is változatlanul a pénzügyi szektort, valamint az adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység ágazatot jellemezte csak nagyobb munkaerőhiány. A költségvetési szféra egészét nézve viszont nem következett be fordulat, az üres álláshelyek aránya még tovább is emelkedett, 3,8 százalékgig. Emögött döntően a közigazgatás húzódik meg, ahol 3,3 százalékgig emelkedett az arányszám, miközben az oktatás ágazatban és az egészségügyben a béremeléseknek is köszönhetően némiképp mérséklődött (rendre 2,3, illetve 3,8 százalékra) az üres álláshelyek részaránya. Az idei I. fél évet tekintve a versenyszférában kismértékben tovább enyhült, a költségvetési szférában pedig erősödött a munkaerőhiány.

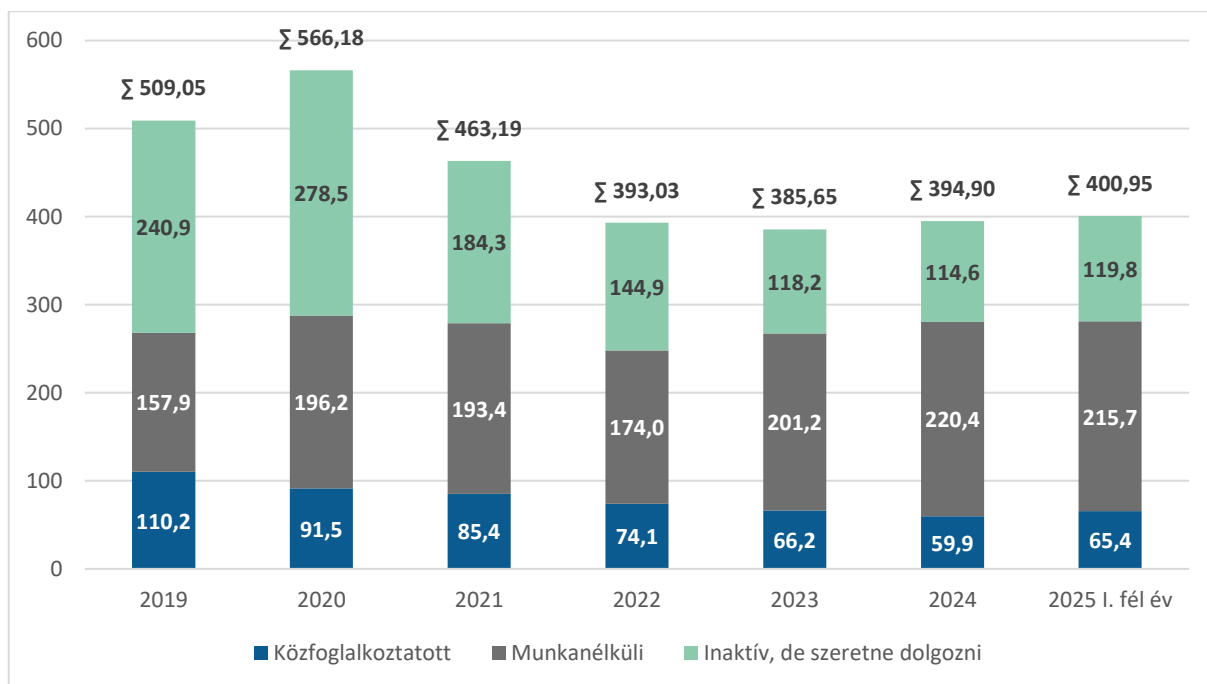
Foglalkozási főcsoportok alapján 2019 és 2024 között a fizikai foglalkozások keretében esett vissza az üres álláshelyek aránya, csak a felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások, illetve az egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások körében nem csökkent a munkaerőhiány. Ez azt jelezi, hogy 2019-cel összevetve a szellemi foglalkozású, magasabb képzettségi szintet igénylő munkakörökben maradt fenn a munkaerőhiány.

Régiós összevetésben 2019 és 2024 között csak a Nyugat-Dunántúlon erősödött a munkaerőhiány, az üres álláshelyek aránya 2,0 százalékról 2,4 százalékra emelkedett. Ezzel együtt is a legmagasabb arány továbbra is a fővárost jellemezte 2024-ben, 2,7 százalékkal, miközben a Dél-Dunántúlon, Észak-Magyarországon vagy a Dél-Alföldön 1,5 százalék alatt alakult az üres álláshelyek részaránya.

2.5.2. A rendelkezésre álló munkaerő-tartalék

A munkaerő-tartalék kapcsán alapvetően 3 csoportot érdemes számba venni, akik bevonhatóak az elsődleges munkaerőpiacra: a munkanélküliek, a közfoglalkoztatás keretében dolgozók, illetve az inaktívakon belül azok, akik szeretnének dolgozni, de aktívan nem keresnek munkát vagy nem állnak rendelkezésre, így nem felelnek meg a munkanélküliség nemzetközi definíciójának. A munkaerő-tartalék mértéke 2019-ben 510 ezer főt tett ki, amely 2020-ra 566 ezer főre emelkedett. A növekedés a közfoglalkoztatottak számának csökkenése mellett ment végbe, mivel nőtt a munkanélküliek és az inaktív, de dolgozni akarók száma is, utóbbiban a járványügyi korlátozások is szerepet játszottak.

22. ÁBRA: A MUNAERŐ-TARTALÉK ALAKULÁSA (EZER FŐ)



Forrás: KSH, MGFÜ Gazdaságelemzési Központ számítása

A koronavírus-járvány utáni időszakban gyors ütemben apadt a munkaerő-tartalék, 2022-ben már csak 393 ezer főt számlált. Tovább csökkent a közfoglalkoztatottak száma és mérséklődött a munkanélküliség, ugyanakkor a legnagyobb hajtóerő az aktivitás fokozódása volt, közel felére esett vissza a dolgozni akaró inaktívok száma 2020-hoz képest. 2022 után ugyanakkor a munkaerő-tartalék mennyisége már nem változott, 400 ezer fő környékén stabilizálódott, szerkezetét tekintve ugyanakkor némiképp változott. A közfoglalkoztatottak és az inaktívok súlya tovább csökkent, előbbi 65 ezer fő körül, míg utóbbi 120 ezer fő alatt alakult viszonylag stabilan az elmúlt két és fél évben. Ezzel párhuzamosan emelkedett a munkanélküliek száma, immár a munkaerő-tartalék több mint felét ők teszik ki, miközben arányuk 2019-ben még nem érte el az egyharmadot. A munkaerő-tartalék bevonásával kapcsolatban viszont továbbra is kulcskérdés a képzettségi szint. A közfoglalkoztatottak, a munkanélküliek, illetve az inaktívok átlagos képzettségi szintje is elmarad a foglalkoztatottakétól, így bevonásuk – főleg ha figyelembe vesszük, hogy a munkaerőhiány nagyobb részben a magasabb képzettséget igénylő szellemi foglalkozások körében számottevőbb – jelentős korlátokba ütközik. Ezek orvoslása képzés nyújtása mellett valósulhat meg.

3. Nemzetközi tendenciák a munkaerőpiacon

A munkaerőpiaci folyamatok értelmezése nemzetközi összehasonlításban nyer csak teljes képet. Az Európai Unió országainak munkaerőpiaca az elmúlt években jelentős változásokon ment keresztül: a **járvány utáni gyors kilábalást** követően 2024–2025-ben **a foglalkoztatottság történelmi csúcsokat ért el**, miközben a munkanélküliségi ráták soha nem látott mélységekbe süllyedtek. Ugyanakkor a kedvező mutatók mögött **komoly szerkezeti kihívások** rajzolódnak ki: az elöregedő népesség, a tartós szakemberhiány, a digitális átmenet és a zöld gazdaság kiépítése egyaránt új kihívások elé állítják az országokat.

A következő fejezetben részletesen bemutatjuk azokat a nemzetközi trendeket, amelyek meghatározzák a magyar munkaerőpiac jelenlegi helyzetét és jövőbeli mozgásterét. Elsőként az **aktivitási és foglalkoztatottsági ráták** alakulását vizsgáljuk, majd a **munkanélküliség** és a **munkaerő-tartalék** különböző formáit (munkaerőpiaci pangás, potenciális tartalék, alulfoglalkoztatás) tekintjük át. Ezt követően a **sérülékeny csoportok** helyzetét elemezzük, különös tekintettel a **hosszú távú munkanélküliekre**, a **fiatalokra** és az **idősebb korosztályra**. Végül kitérünk a **demográfiai trendekre** és a **készséghiány** munkaerőpiaci hatásaira, amelyek közép- és hosszú távon meghatározzák a munkaerőpiac kínálati oldalát.

3.1. Az aktivitási ráta alakulása

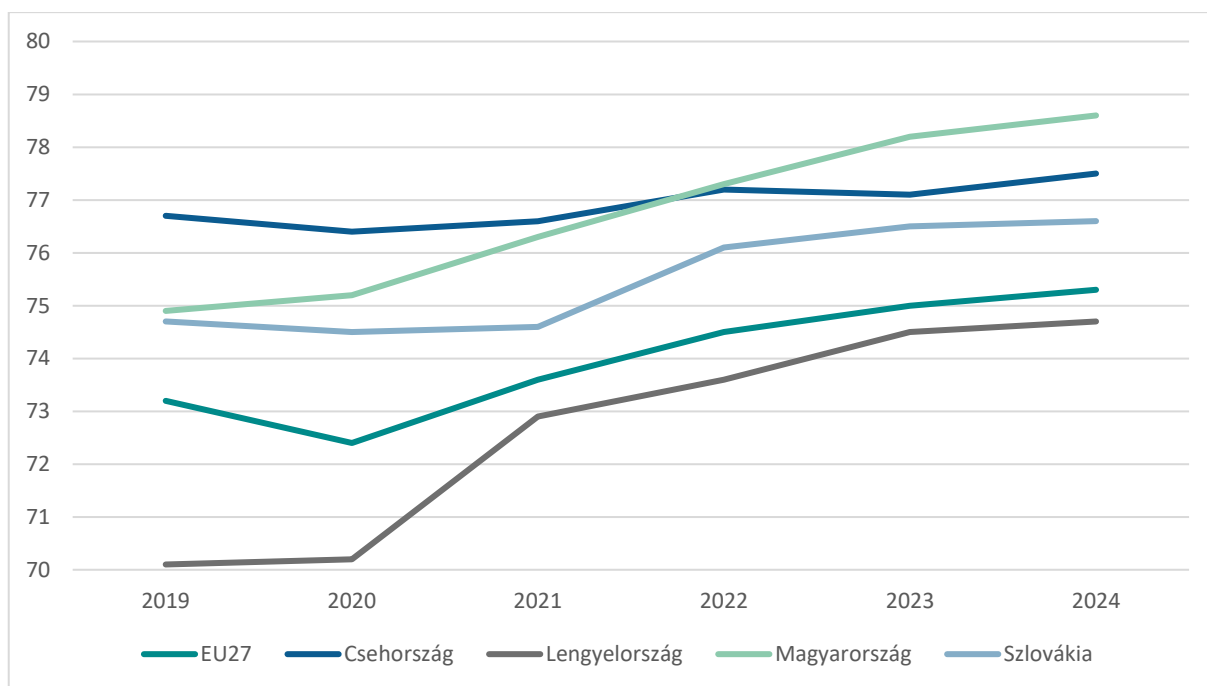
A munkaerőpiac állapotának egyik alapvető mérőszáma az **aktivitási ráta**, amely azt mutatja meg, hogy a vizsgált korosztály mekkora hányada vesz részt a munkaerőpiacon – vagyis dolgozik, illetve aktívan keres munkát. Ez a mutató így a **munkaerő-kínálat tényleges nagyságát ragadja meg**, kiegészítve a foglalkoztatottsági és munkanélküliségi adatok értelmezését.

Uniós szinten az aktivitási ráta 2019-ben – közvetlenül a pandémia előtt – 73,2 százalékon állt a 15–64 éves korosztályban, ami addigra történelmi csúcsnak számított. A **2020-as válság hatására azonban 72,4 százalékra** süllyedt, vagyis mérsékelt visszaesés történt. A következő években viszont gyors helyreállítás ment végbe: 2021-ben már 73,6 százalékot tett ki, **2024-re pedig elérte a 75,3 százalékot**. Ez nemcsak a pandémia előtti szint meghaladását jelzi, hanem azt is, hogy az uniós munkaerőpiac 2021 után tartósan a teljes aktivitás közelébe került. A ráta **emelkedése** ugyanakkor **nem kizárólag önkéntes munkaerőpiaci részvételt tükröz**: az energiaválság és a megélhetési költségek emelkedése miatt több háztartásban a **korábban inaktív családtagok is munkába álltak**, vagyis a folyamat mögött részben kényszerű alkalmazkodás is állhatott.

Az országok között jelentős különbségek rajzolódnak ki. **Észak- és Nyugat-Európa** államai továbbra is az élen járnak: **Hollandia 85,5 százalékos** aktivitási rátája az uniós rangsor csúcsán áll, de **Svédország** (83,8 százalék), **Dánia** (82,4 százalék), **Észtország** (82,2 százalék) és **Málta** (82,1 százalék) mutatói is kiemelkedően magasak. Ezekben az országokban a jól működő intézményi háttér, a rugalmas foglalkoztatási formák és az aktív munkaerőpiaci politikák széles társadalmi rétegeket ösztönöznek a gazdasági részvételre.

Ezzel szemben a **mediterrán országokban** az aktivitás jóval alacsonyabb. **Olaszország** 2019-ben még 65,7 százalékon állt, majd a pandémiás visszaesés után **2024-re 66,6 százalékra** kúszott fel, továbbra is közel 9 százalékponttal elmaradva az uniós átlagtól. **Románia** (67,4 százalék) és **Görögország** (70,5 százalék) szintén a sereghajtók közé tartoznak. Ezekben az országokban a fiatalok és a nők alacsonyabb munkaerőpiaci integrációja, a regionális különbségek és a tartósan magas inaktivitás strukturális korlátokat jeleznek.

23. ÁBRA: A 15–64 ÉVES KOROSZTÁLY AKTIVITÁSI RÁTÁJÁNAK ALAKULÁSA (SZÁZALÉK)



Forrás: Eurostat

Közép-Kelet-Európa országai vegyes képet mutatnak, de többnyire közelítik az uniós átlagot. **Magyarországon az aktivitási ráta** 2019-ben 74,9 százalék volt, majd a következő évben enyhén, 75,2 százalékra emelkedett, majd **2024-re 78,6 százalékra** nőtt. Ezzel Magyarország **a régió egyik legmagasabb értékét érte el**, és gyakorlatilag Ausztria (78,2 százalék) szintjén áll. **Lengyelország** (74,7 százalék) és **Szlovákia** (76,6 százalék)

szintén stabil növekedést mutattak, míg **Csehország** (77,5 százalék) is az élmezőnyben maradt.

Összességében a 2019–2024 közötti időszak adatai azt mutatják, hogy a pandémiát követően az Európai Unióban szélesedett a munkaerőpiacon való részvétel. A regionális különbségek azonban megmaradtak: **Észak- és Nyugat-Európában közel teljes részvétel figyelhető meg**, míg **Dél- és Kelet-Európában a magas inaktivitás továbbra is a munkaerő-kínálat egyik legnagyobb korlátja. Magyarország az uniós átlagnál kedvezőbb pozícióban van, és régiós összevetésben is az egyik leggyorsabb felzárkózást mutatta.**

3.2. A foglalkoztatottság alakulása

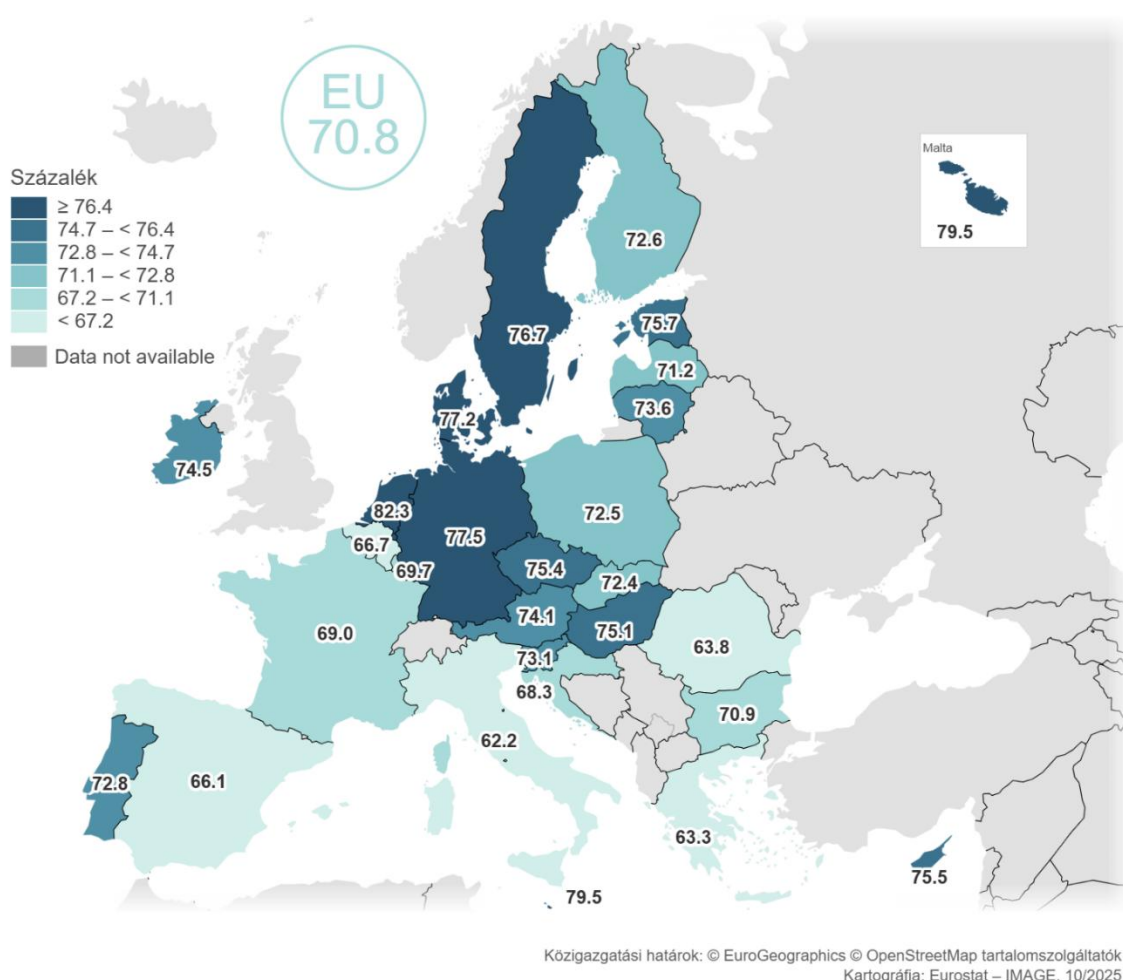
Az **Európai Unió** munkaerőpiaca a pandémia előtti években stabil növekedési pályán mozgott: 2019-ben a 15–64 éves korosztály **foglalkozási rátája** 68,1 százalék volt, ami addigra történelmi csúcsnak számított. A 2020-as évben azonban a COVID-19-válság hatására a mutató 67,1 százalékra esett vissza. Ezt követően 2021-től megindult a fokozatos helyreállítás: 2022-ben 69,8, 2023-ban 70,4, **2024-ben pedig 70,8 százalékra emelkedett** a ráta. Ez azt jelzi, hogy a munkaerőpiac nemcsak visszapattant a 2020-as sokkból, hanem tartósan magasabb szinten stabilizálódott. A trend különösen figyelemre méltó, mert az uniós gazdasági növekedés 2023–2024-ben lassult, mégis fenn tudta tartani a foglalkoztatottság bővülését. Ez arra utal, hogy **a foglalkoztatás bővülése nem csupán konjunkturális, hanem szerkezeti alapokon is nyugszik.**

A kontinens régiói között ugyanakkor markáns különbségek figyelhetők meg. **Nyugat- és Észak-Európa** továbbra is a legmagasabb foglalkoztatottságú térség. **Hollandia** 2024-ben 82,3 százalékos rátával az uniós élmezőnyben áll, míg **Málta** (79,5 százalék), **Németország** (77,5 százalék), **Dánia** (77,2 százalék) és **Svédország** (76,7 százalék) szintén magas értékeket mutatnak. Ezekben az országokban a rugalmas munkavégzés, a fejlett szociális párbeszéd és az aktív munkaerőpiaci eszközök segítettek abban, hogy a járvány negatív hatásai gyorsan lecsengjenek.

A **mediterrán országokban** ezzel szemben továbbra is jelentős a lemaradás. **Olaszország** 2019-ben 59,0 százalékon állt, ami 2020-ban 57,5 százalékra esett vissza, majd 2024-re 62,2 százalékra kapaszkodott fel. **Görögország** 56,1-ről indult, 2024-re 63,3 százalékgig jutott, míg **Románia** 60,2-ről 63,8 százalékra, **Spanyolország** 63,3-ról 66,1 százalékra emelkedett. Bár ez érzékelhető javulás, a mediterrán térség munkaerőpiaca továbbra is strukturális problémákkal küzd: a fiatalok és nők gyengébb integrációja, a regionális különbségek és a magas inaktivitás miatt a válság előtti szintet csak lassan sikerül elérni.

Közép- és Kelet-Európa ezzel szemben látványos felzárkózást mutatott. **Magyarország** 2019-ben 72,4 százalékos foglalkoztatottsági rátát ért el, amely a pandémiás évben mindössze minimálisan, 72,1 százalékra csökkent, majd **2024-re 75,1 százalékra emelkedett**. Ez nemcsak a válság előtti szint meghaladását jelzi, hanem **az EU-átlag feletti teljesítményt** is. A visegrádi partnerek közül **Csehország** (75,4 százalék) továbbra is élen jár, míg **Lengyelország** (72,5 százalék) és **Szlovákia** (72,4 százalék) szintén stabil javulást mutattak. A régióban a foglalkoztatottsági növekedés nagyrészt a feldolgozóipar, a szolgáltatások és az ipari termelés gyors helyreállásának volt köszönhető.

24. ÁBRA: A 15–64 ÉVES KOROSZTÁLY FOGLALKOZTATÁSI RÁTÁJA (2024)



Forrás: Eurostat

A 2019–2024 közötti időszakban az **Európai Unió foglalkoztatottsági szintje stabilan emelkedett**, a válság utáni években elért növekedés pedig széleskörű, **de egyenlőtlen**. Nyugat- és Észak-Európa országai tartják vezető pozíciójukat, a közép-kelet-európai országok fokozatosan közelítenek az uniós átlaghoz, míg a mediterrán tagállamok továbbra

is lemaradásban vannak. **Magyarország az uniós átlag felett teljesít és a régióban is az egyik legkiegyensúlyozottabb munkaerőpiacot mutatja, ami a gazdaság alkalmazkodóképességét és a foglalkoztatási szint rezilienciáját erősíti.**

3.3. Munkanélküliségi ráták

Az **Európai Unióban** a pandémia előtti években folyamatosan csökkent a **munkanélküliség**: 2019-ben a 15–74 éves korosztályban 6,8 százalékos rátát mértek, ami akkor húszéves minimumnak számított. A 2020-as világjárvány hatására azonban a mutató ismét 7,2 százalékra emelkedett, majd 2021-től fokozatos mérséklődés kezdődött. 2022-ben 6,2, 2023-ban 6,1, **2024-ben pedig 5,9 százalékra süllyedt** – ez új történelmi minimumot jelent. A foglalkoztatottsági rekordokkal párhuzamosan tehát a munkanélküliség is tartósan a válság előtti szint alá süllyedt.

A nagy **nyugat-európai gazdaságok** között **Németország** és **Hollandia** mutatta a legkedvezőbb képet: 2024-ben mindössze 3,4 és 3,7 százalékos rátával zártak. **Franciaország** ezzel szemben továbbra is az uniós átlag felett maradt (7,4 százalék), ami a munkaerőpiac merevségére és tartós strukturális gyengeségekre utal. Az **északi országokban** a kép vegyes: **Dánia** mutatója 2024-ben 6,2 százalékra emelkedett, míg **Svédország** és **Finnország** az uniós átlagnál magasabb, 8,4 százalékos értéket mutattak.

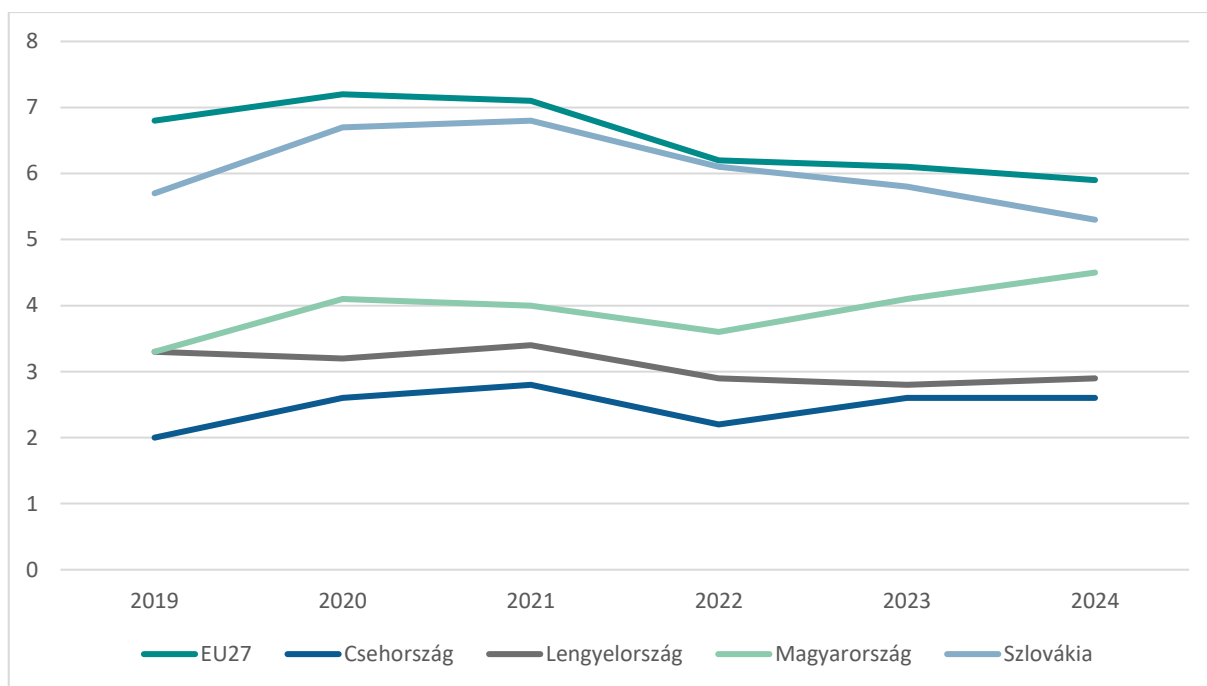
A **mediterrán térségben a munkanélküliség továbbra is jelentősen meghaladja az uniós átlagot**, noha a trend egyértelműen javuló. **Görögországban** a 2019-es 17,9 százalékról 2024-re 10,1 százalékra csökkent a ráta – ez számottevő javulás, de a görög érték még mindig majdnem kétszerese az EU-átlagnak. **Spanyolországban** 14,1-ről 11,4 százalékra esett vissza a munkanélküliség, míg **Olaszország** ezzel szemben dinamikusabb javulást mutatott: a 2019-es 9,9 százalékról 2024-re 6,5 százalékra mérséklődött a ráta. Ezek a csökkenések azt jelzik, hogy a déli országokban is sikerült visszapattanni a válság után, ugyanakkor a szerkezeti akadályok – a regionális különbségek, a fiatalok munkanélkülisége és a magas inaktivitás – továbbra is lassítják a teljes felzárkózást.

A **közép-kelet-európai országok** a válság után is az EU legkedvezőbb értékeit mutatják. **Csehország** 2019-ben 2,0 százalékos munkanélküliséggel rendelkezett, ami 2020-ban 2,6-ra nőtt, majd ezen az értéken stabilizálódott – továbbra is a legalacsonyabb az uniós értékek között. **Lengyelország** mutatója 3,3-ról 2,9 százalékra csökkent, míg **Szlovákiáé** 5,7-ről 5,3 százalékra. **Magyarországon a munkanélküliségi ráta** 2019-ben 3,3 százalék volt, ami a pandémia idején 4,1 százalékra emelkedett, majd 2022-ben 3,6 százalékon érte el a minimumát. **2024-re** ugyanakkor ismét nőtt a mutató értéke, **4,5 százalékra**, ami mérsékelt

romlást jelez. Ez arra utal, hogy bár a foglalkoztatottság továbbra is magas, a munkaerőpiacon vannak olyan csoportok, akik nehezebben tudnak elhelyezkedni.

Az elmúlt években az Európai Unióban a munkanélküliség tartósan alacsony szintre csökkent, miközben az országok között fennmaradtak a különbségek. Az északi és nyugati országok többsége közelíti a teljes foglalkoztatottság állapotát, míg a mediterrán periféria tartósan magas, kétszámjegyű közeli értékekkel küzd. **Magyarország és a régió több állama kedvező pozícióban van, de** a 2024-es emelkedés arra figyelmeztet, hogy a foglalkoztatottsági rekordok mellett is **vannak sérülékeny csoportok**, amelyek kieshetnek a munkaerőpiacról.

25. ÁBRA: A 15–74 ÉVES KOROSZTÁLY MUNKANÉLKÜLSÉGI RÁTÁJÁNAK ALAKULÁSA (SZÁZALÉK)



Forrás: Eurostat

3.4. Munkaerő-tartalék és rejtett inaktivitás

A hivatalos munkanélküliségi ráta önmagában nem ad teljes képet a munkaerőpiac állapotáról, mivel nem számolja bele azokat, akik a munkaerőpiac peremén helyezkednek el. Ezért hasznos kiegészítő mutatók a „**munkaerőpiaci pangás**” (*labour market slack*) és a **munkaerő-tartalék mérete**. A kettő közti fő különbség, hogy a slack tágabban értelmezi a tartalékot – az alulfoglalkoztatottakat és a látenszen elérhető munkaerőt is beleszámítja –, míg a munkaerő-tartalék mutatója szűkebb és csak a legközelebbi belépési

potenciált méri az inaktív csoportok körében. A két megközelítés tehát egymást kiegészítve, **kvázi felső- és alsó becslésként ad képet arról, mennyi rejtett munkaerő állhat rendelkezésre.**

3.4.1. Munkaerőpiaci pangás

A slack a munkaerőpiac tág értelemben vett kínálati oldalát ragadja meg. Nemcsak a munkanélkülieket számolja ide, hanem azokat is, akik részmunkaidőben dolgoznak, de teljes munkaidőt szeretnének, vagyis igényeikhez és lehetőségeikhez képest alul vannak foglalkoztatva, valamint azokat, akik dolgoznának, de valamilyen okból nem keresnek aktívan állást. Így a slack **jól mutatja, hogy a felszíni adatok mögött mekkora tartalék áll rendelkezésre, és mennyire feszes a munkaerőpiac.**

Az Európai Unióban 2019-ben – a pandémia előtti évben – a slack aránya 13,7 százalék volt a 15–74 éves korosztály kiterjesztett munkaerő-állományán belül. A 2020-as válság hatására a mutató 14,9 százalékra emelkedett, ami jól tükrözte a hirtelen kialakuló keresleti sokkot és az ideiglenesen kieső munkaerő nagy számát. 2021-től azonban megindult a fokozatos javulás: 2022-ben 12,3, 2023-ban 12,0, **2024-ben pedig 11,7 százalék** lett az érték – ez közel két évtizedes minimumnak számít. A 2019-es szint alá süllyedő slack azt mutatja, hogy a válság után nemcsak a munkanélküliség csökkent, hanem a látens munkaerő-tartalék is beszűkült, vagyis **az európai munkaerőpiac rendkívül feszessé vált.**

A mediterrán országokban ugyanakkor továbbra is kiugróan magas a pangás mértéke, noha a trend egyértelműen kedvező. **Spanyolországban** 2019-ben 22,7 százalék volt a mutató, 2020-ban 25,2-re emelkedett, majd 2024-re 19,3 százalékra csökkent. **Olaszországban** 22,4-ről 15,8 százalékra esett vissza a slack, míg **Görögországban** 25,2-ről 14,4 százalékra – ez több mint tíz százalékpontos mérséklődés, ami az egyik legnagyobb előrelépés az EU-ban. A dél-európai országok tehát gyorsan zárkóznak, de még mindig jelentős a tartalék a munkaerőpiacon.

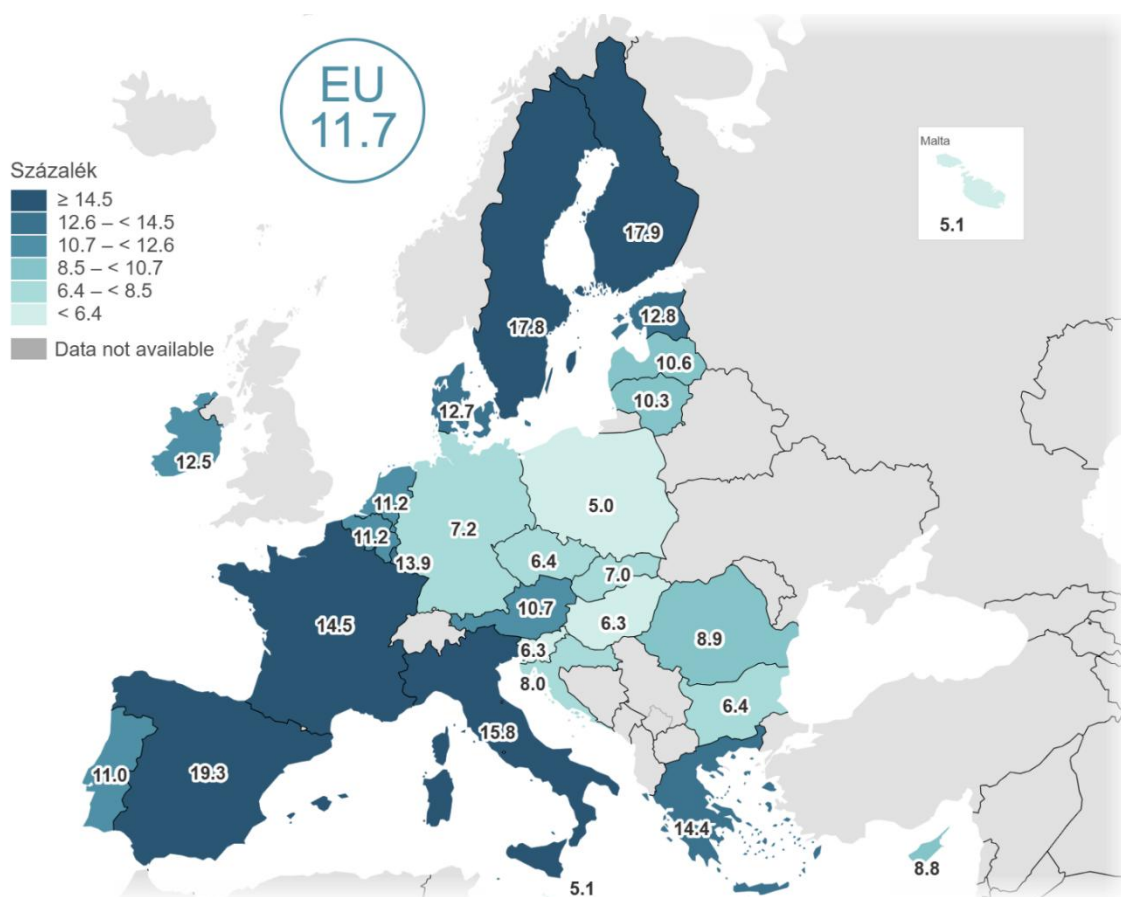
Az **északi és nyugat-európai országok** általában kedvezőbb képet mutatnak, de itt is látszik némi romlás 2024-ben. **Svédországban** 2019-ben 15,6 százalék, 2022-ben 16,2, 2024-ben pedig 17,8 százalék volt a slack, míg **Finnországban** 19,3-ról 17,9 százalékra mérséklődött az utóbbi években. Ez arra utal, hogy a kedvező munkanélküliségi adatok mellett vannak olyan csoportok, akik nem tudnak teljes mértékben belépni a munkaerőpiacra.

Közép-Kelet-Európában vegyes a kép. **Magyarországon** a slack 2019-ben 6,0 százalék volt, 2020-ban 7,6-ra emelkedett, majd 2022-ben 5,7 százalékra csökkent – ez az egyik legalacsonyabb érték az EU-ban. **2024-re** viszont enyhe korrekció történt (**6,3 százalék**), ami a **munkaerőpiac feszességének fennmaradása** mellett jelzi, hogy **bizonyos csoportok** – például az idősebbek, a kisgyermekes nők vagy a képzetlen

munkavállalók – **továbbra sem tudnak teljesen belépni** a gazdasági aktivitás körébe. A visegrádi országok többsége szintén az uniós átlagnál kedvezőbb: **Lengyelország** mutatója 6,5-ről 5,0 százalékra, **Szlovákiáé** 7,7-ről 7,0 százalékra, **Csehországé** pedig 3,1-ről 6,4 százalékra változott 2019 és 2024 között, utóbbi esetében enyhe romlással.

A munkaerőpiaci pangás csökkenése uniós szinten megerősíti a **feszes munkaerőpiaci képet**, de az országok közötti különbségek fennmaradnak. **A mediterrán országokban tartósan magas a látens munkanélküliség**, míg a régióban alacsonyabb szint mellett kisebb visszapattanás látszik. **Magyarország ebből a szempontból valamelyest kedvező helyzetben van**, hiszen az uniós átlagnál alacsonyabb slack-kel rendelkezik, ami erősíti a foglalkoztatottsági mutatók pozitív értelmezését. **Ugyanakkor** a 2022 utáni enyhe növekedés arra figyelmeztet, hogy **a teljes aktivitásba való bevonás továbbra is kihívás**.

26. ÁBRA: A MUNKAERŐPIACI PANGÁS A 15–74 ÉVESEK KÖRÉBEN 2024-BEN



Közigazgatási határok: © EuroGeographics © OpenStreetMap tartalomszolgáltatók
Kartográfia: Eurostat – IMAGE, 10/2025

Forrás: Eurostat

3.4.2. Munkaerő-tartalék a potenciális munkaerő arányában

Ez a mutató szűkebb megközelítést alkalmaz, mivel kifejezetten a **potenciálisan mozgósítható inaktív csoportokra** koncentrál. Arra keresi a választ, hogy **a munkaképes korú, de inaktív népesség mekkora hányada áll a munkaerőpiac „kapujában”**, vagyis lenne képes és hajlandó belépni, ha megfelelő feltételek állnának rendelkezésre. Ide tartoznak például a reményvesztett munkanélküliek, de rajtuk kívül más, inaktív, ám aktivizálható csoportok is.

Unió szinten 2019-ben, közvetlenül a pandémia előtt, a tartalék aránya 11,8 százalék volt a potenciális munkaerőhöz viszonyítva. A 2020-as válság következtében ez átmenetileg 13,4 százalékra nőtt, majd a helyreállítás éveiben gyorsan csökkent: 2021-ben 12,8, 2022-ben 11,2, 2023-ban 10,9, **2024-ben pedig 10,7 százalékra** mérséklődött. Ez azt mutatja, hogy **a látens, de aktivizálható munkaerő-állomány lényegében visszaszűkült** a válság előtti szintre, és **az EU munkaerőpiaca közel teljes kihasználtságú állapotba került**.

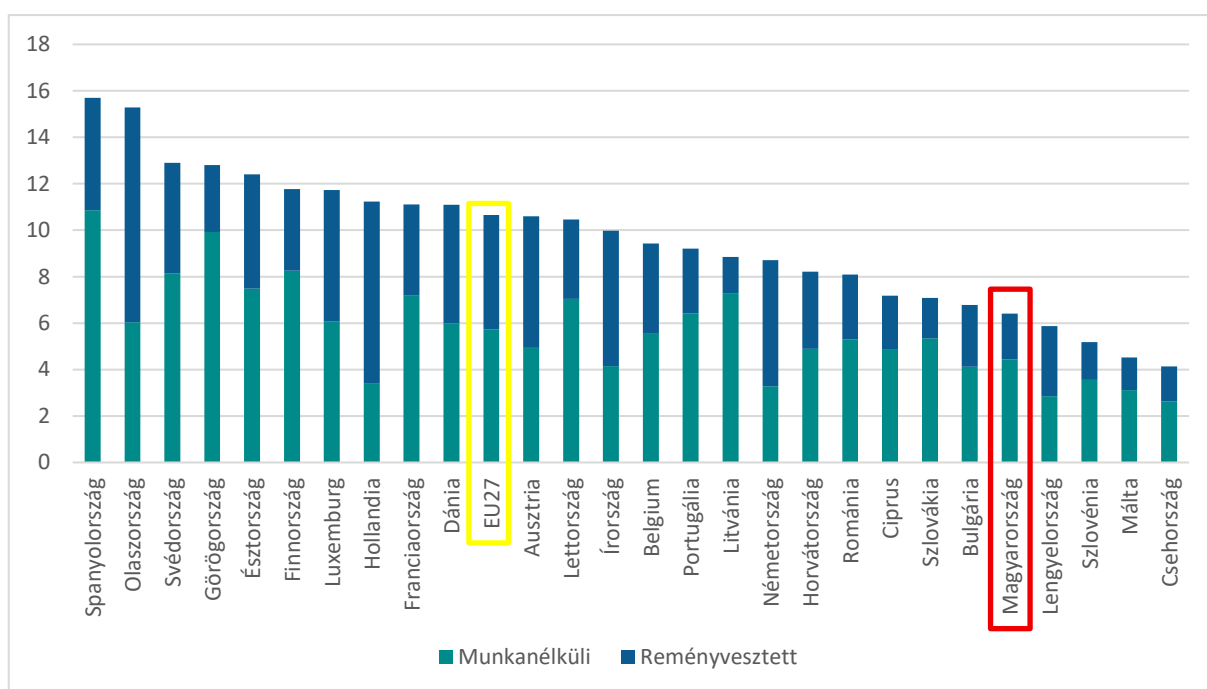
A **mediterrán országokban** azonban továbbra is átlag feletti a tartalék. **Spanyolországban** 2019-ben 18,4 százalék, a válság idején 21,6, 2024-re pedig 15,7 százalék volt a mutató – jelentős, de még mindig számottevő tartalékot jelezve. **Olaszországban** 21,4-ről 15,3 százalékra, **Görögországban** 20,0-ről 12,8 százalékra csökkent a ráta, ami a térség gyors javulását mutatja. Ugyanakkor e három országban a potenciális munkaerő-tartalék még mindig másfélszerese az uniós átlagnak, ami a **strukturális inaktivitás fennmaradására utal**.

Nyugat-Európában a helyzet stabil, de a 2024-es értékek néhol enyhe korrekciót jeleznek. **Franciaországban** 12,0-ről 11,1 százalékra csökkent a mutató, **Németországban** viszont a 2019-es 6,7 százalékról 2024-re 8,7 százalékra nőtt, ami részben a gazdasági lassulás és a migrációs beáramlás okozta kínálati szerkezeti változásokat tükrözi. A skandináv országok közül **Svédországban** 9,9-ről 12,9 százalékra, **Finnországban** 10,9-ről 11,8 százalékra emelkedett az érték, ami **a feszes munkaerőpiac ellenére is jelez némi rejtett tartalékot**.

A **közép-kelet-európai régió** továbbra is az uniós átlag alatt teljesít. **Magyarországon** a mutató 2019-ben 8,0 százalék volt, a válság évében 9,4-re nőtt, majd 2022-ben 6,1 százalékon érte el a mélypontját. **2024-re 6,4 százalékra** emelkedett, ami még mindig **az uniós átlag közel felének felel meg**. **Lengyelország** esetében 9,7-ről 5,9 százalékra, **Szlovákia** esetében 7,9-ről 7,1 százalékra, **Szlovénia** esetében pedig 7,6-ről 5,2 százalékra csökkent – a régió ezzel az EU legkedvezőbb értékeit produkálja. **Csehországban** a 2019-es 3,8 százalékról 2024-re 4,1 százalékra nőtt a ráta, ami továbbra is az egyik legalacsonyabb uniós érték.

Összességében a mutató csökkenése uniós szinten kedvező fejlemény, de az országok közötti eltérések fennmaradnak. A **mediterrán államokban még mindig jelentős tartalék** található a potenciális kínálathoz mérten, míg a közép-kelet-európai országok többsége – köztük **Magyarország – kedvezőbb képet mutat**. Ez arra utal, hogy a régióban nagyobb mértékben sikerült bevonni az inaktívakat a munkaerőpiacra, ugyanakkor a kisebb visszapattanás (pl. Magyarországon 2022 után) jelzi, hogy **a teljes aktivitás elérése továbbra is kihívás** marad.

27. ÁBRA: A 15–64 ÉVESEK KÖZÖTTI MUNKAERŐPIACI TARTALÉK 2024-BEN (SZÁZALÉK)



Forrás: Eurostat; MGFÜ Gazdaságelemzési Központ számítása

3.4.3. Alulfoglalkoztatás

Az **alulfoglalkoztatás** a rejtett munkaerő-tartalék egyik fontos összetevője, amely azokat **a részmunkaidőben dolgozókat** foglalja magában, **akik teljes munkaidős állást szeretnének**. Bár formálisan foglalkoztatottak, valójában a munkaerőpiaci tartalék részének tekinthetők, hiszen nagyobb munkaidőre és keresetre törekednek. **A magas alulfoglalkoztatás azt jelzi, hogy az adott gazdaság nem használja ki megfelelően a rendelkezésre álló humán-erőforrását**, így pedig **tartósan a potenciális szintje alatt teljesít**, miközben annak **társadalmi következményei is jelentősek** lehetnek az érintettek alacsonyabb életszínvonalára nyomán.

Unió szinten 2019-ben, a pandémia előtt, az alulfoglalkoztatottak aránya 2,9 százalék volt a foglalkoztatottakon belül. A válság éve, 2020 nem hozott jelentős emelkedést: a mutató 2,9 százalékon maradt, majd 2021-től fokozatos mérséklődés következett. 2022-ben 2,6, 2023-ban 2,5, **2024-ben pedig 2,4 százalékra** csökkent az arány. Ez az elmúlt évtized legalacsonyabb értéke, ami arra utal, hogy **a pandémiát követően a foglalkoztatás szerkezete stabilizálódott**, és a részmunkaidős munkavállalók körében is mérséklődött a kényszerből részmunkaidőben dolgozók aránya.

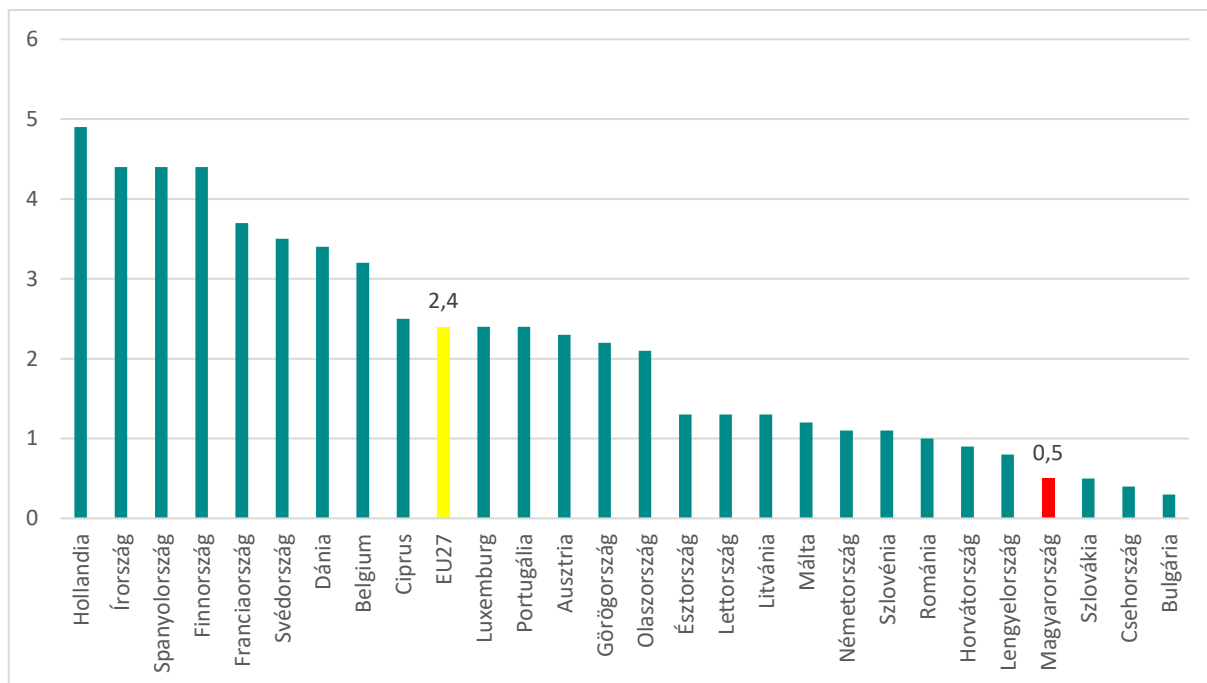
A regionális minták azonban jelentősen eltérnek. A **mediterrán országokban** gyors csökkenés figyelhető meg: **Görögországban** 2019-ben 4,5 százalék volt az alulfoglalkoztatás aránya, amely 2024-re 2,2 százalékra mérséklődött, míg **Olaszországban** 2,4-ről 2,1 százalékra esett vissza. Ez jól jelzi, hogy a déli munkaerőpiacokon **a válság utáni alkalmazkodás nemcsak a munkanélküliség csökkenésében, hanem a részmunkaidős munkák minőségi javulásában** is megmutatkozott.

Nyugat- és Észak-Európában vegyesebb a kép. **Franciaországban** 2019-ben 5,0 százalék, 2024-ben 3,7 százalék volt az arány, vagyis a mérséklődés itt is számottevő. Ezzel szemben **Hollandiában**, ahol a részmunkaidős foglalkoztatás hagyományosan magas, 2019-ben 5,8 százalék, 2024-ben pedig 4,9 százalék volt a mutató – továbbra is az egyik legmagasabb uniós érték. **Finnországban** és **Svédországban** ugyanakkor kisebb növekedés látható: a finn érték 3,3-ről 4,4 százalékra, a svéd 3,3-ről 3,5 százalékra emelkedett, ami a **gazdasági lassulás hatását és a munkaerő-kereslet átstrukturálódását tükrözi**.

A **V4-ek között általában alacsony az arány**. 2024-ben **Magyarországon** 2019-ben 0,6 százalékot tett ki a mutató értéke, ami 2020-ban nem változott, majd **2024-re 0,5 százalékon állt**. Ez az egyik legalacsonyabb érték az EU-ban. Hasonlóan kedvező helyzetet látunk **Lengyelországban** (0,8 százalék), **Szlovákiában** (0,5 százalék) és **Csehországban** (0,4 százalék) is. A régióban ugyanakkor az alacsony arány részben a **munkapiac kevésbé rugalmas szerkezetét tükrözi**: mivel a részmunkaidős formák kevésbé elterjedtek, a munkavállalóknak kevesebb lehetőségük van a munkaidő rugalmas alakítására.

Az EU-szintű csökkenés az alulfoglalkoztatás terén **a munkaerőpiac feszségét tükrözi**, de az országok közötti eltérések jelzik, hogy míg **Nyugat-Európában a részmunkaidő fontos belépési forma, addig Kelet-Közép-Európában inkább a teljes munkaidős foglalkoztatás dominál**. **Magyarország** ebből a szempontból is **kedvező helyzetben áll, ugyanakkor a rugalmasság hiánya a jövőben kihívást jelenthet a foglalkoztatás bővítése szempontjából**.

28. ÁBRA: AZ ALULFOGLALKOZTATOTTSÁG ALAKULÁSA AZ EU-BAN ÉS A V4-EKBEN (SZÁZALÉK)



Forrás: Eurostat

3.5. Sérülékeny csoportok a munkaerőpiacon

A munkaerőpiac egészségi állapotának megítélésében nemcsak a foglalkoztatottság és a munkanélküliség szintje meghatározó, hanem az is, hogy **a munkaerőpiac peremére szorult, sérülékeny csoportok milyen arányt képviselnek**. Közülük kiemelkedő fontosságúak a **hosszú távú munkanélküliek** – akik legalább egy éve állást keresnek – és a **NEET-fiatalok**, azaz azok a 15–29 évesek, akik sem munkában, sem oktatásban, sem képzésben nem vesznek részt, illetve az **idősebb korosztályok**, akik egészségügyi helyzetükből kifolyólag még tudnának és sok esetben szeretnének dolgozni, azonban több okból is kifolyólag hátrányos helyzetben vannak a munkaerőpiacon.

3.5.1. Hosszú távú munkanélküliség

A **hosszú távú munkanélküliség** (angolul *long-term unemployment*, röviden *LTU*) a munkaerőpiac egyik legkritikusabb jelensége, mert nem csupán átmeneti elhelyezkedési nehézséget, hanem **tartós gazdasági és társadalmi kirekesztődést** jelez. Azok, akik legalább egy éve állás nélkül vannak, fokozatosan elveszíthetik készségeiket, munkaerőpiaci kapcsolataikat és motivációjukat, ami tartós lemaradáshoz vezethet. Az LTU emellett az aktív korú népesség „tartós inaktívvá válásának” egyik legfontosabb előszobája:

minél tovább marad valaki állás nélkül, annál kisebb az esélye a visszatérésre, különösen alacsony iskolai végzettség és egészségproblémák esetén.

A hosszú távú munkanélküliség tehát nemcsak gazdasági, hanem **strukturális és társadalmi kihívás is**. Magas aránya azt jelzi, hogy a munkaerőpiac nem képes felszívni az álláskeresőket, vagy hogy a kereslet és a kínálat közötti készségbeli eltérések mélyülnek. A tartós állástalanság gyakran **súlyos egyenlőtlenségekhez is vezet**: egyes térségekben vagy társadalmi csoportokban (pl. alacsony képzettségűek, 50 év felettiek) az elhelyezkedési esélyek tartósan alacsonyak maradnak. A jelenség többféleképpen is mérhető: egyrészt a hosszú távú munkanélküliek a teljes munkaerő-állomány viszonyítva jelzi, hogy **mekkora súllyal van jelen a tartós állástalanság egy ország gazdaságában**; másrészt, a munkanélküliek körében vizsgálva azt mutatja, hogy ha valaki állástalan, **milyen valószínűséggel tartozik a tartósan beragadtak közé**.

Az **Európai Unióban** 2019-ben a hosszú távú munkanélküliek az aktív népesség 2,7 százalékát tették ki, ami az addigi legalacsonyabb értékek közé tartozott. A pandémia évében (2020) a ráta formálisan 2,4 százalékra csökkent, ám ez nem valós javulást, inkább statisztikai torzulást tükrözött. A járvány alatt sok, korábban is tartósan munkanélküli személy **felhagyott az aktív álláskeresőssel** és így **kikerült a munkaerőpiacról**, vagyis **inaktívvá vált**. Emiatt a hosszú távú munkanélküliek aránya **átmenetileg mesterségesen alacsonyabbnak** tűnt, noha a munkaerőpiacról kiszorult személyek tényleges száma nem csökkent. A mutató 2021-ben újra 2,8 százalékra emelkedett, majd a helyreállítás éveiben folyamatosan csökkent: 2022-ben 2,4, 2023-ban 2,1, **2024-ben pedig 1,9 százalékot ért el**. Ezzel párhuzamosan a hosszú távú munkanélküliek aránya **az összes munkanélkülين belül** is történelmi mélypontra, **32,2 százalékra süllyedt**, szemben a 2019-es 39,4 százalékkal. **A javulás tehát nemcsak mennyiségi, hanem szerkezeti jellegű**: a tartós munkanélküliség csökkenése azt mutatja, hogy **a válság után a gazdaság képes volt újra felszívni a korábban inaktív, nehezebben elhelyezkedő csoportokat is**.

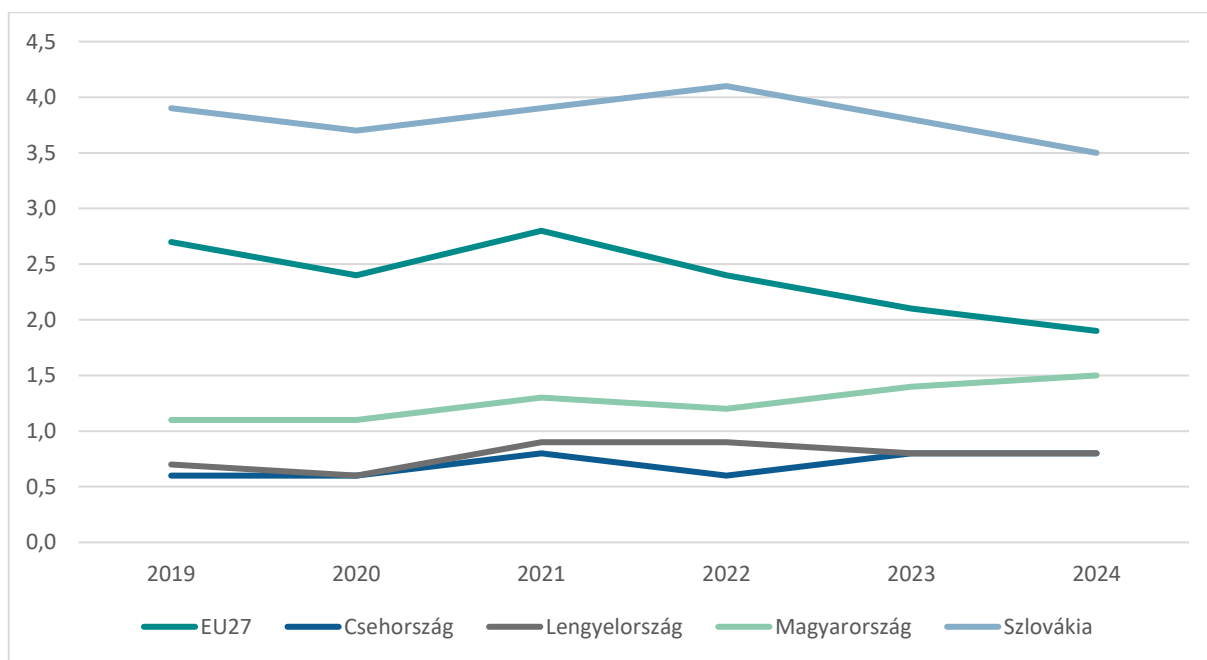
A **déli tagállamokban** a probléma továbbra is jelen van, de a trend itt is kedvező. **Görögországban** a hosszú távú munkanélküliség 2019 és 2024 között 11,3-ról 5,4 százalékra csökkent, vagyis gyakorlatilag megfeleződött, miközben a hosszú távú munkanélküliek aránya az összes munkanélkülين belül is 63,0-ról 53,6 százalékra mérséklődött. **Spanyolországban** a 2019-es 5,3 százalékról 3,8 százalékra, **Olaszországban** pedig 5,9-ről 3,3 százalékra esett vissza az érték. Bár ezek az országok még mindig az uniós átlag felett állnak, a csökkenés mértéke azt mutatja, hogy **a déli periféria munkaerőpiaca** a pandémiát követően fokozatosan **képes volt újra felszívni a tartósan állás nélkül maradtakat**.

Nyugat- és Észak-Európában a hosszú távú munkanélküliség aránya permanensen alacsony, de a különbségek itt is árnyaltak. **Franciaországban** 2019-ben 2,3 százalék,

2024-ben 1,7 százalék volt a mutató, míg **Németországban** 1,2-ről 0,9 százalékra csökkent. **Hollandiában** a 2019-es 0,9 százalék 2024-re 0,5 százalékra süllyedt, ami gyakorlatilag a teljes foglalkoztatottság állapotát jelzi. Ezekben az országokban **a munkanélküliek kevesebb mint harmada számít hosszú távúnak**, ami a fejlett átképzési és reintegrációs rendszerek sikerét mutatja.

A **közép-kelet-európai régióban** szintén kedvező a kép, bár 2022 után több országban enyhe megtorpanás figyelhető meg. **Magyarországon** a hosszú távú munkanélküliek aránya a 2019-es 1,1 százalékról **2024-re 1,5 százalékra** emelkedett, miközben a hosszú távúak aránya **az összes munkanélkülين belül 34 százalék körül** alakult. Ez továbbra is **az uniós átlag alatt van**, de a növekedés arra utal, hogy **a hátrányos helyzetű, alacsony képzettségű vagy vidéki munkavállalók integrációja továbbra is kihívást jelent**. **Szlovákiában** ezzel szemben a 2019-es 3,9 százalékról 3,5 százalékra csökkent az érték, míg **Lengyelországban** és **Csehországban** egyaránt 0,8 százalék körül stabilizálódott a ráta – ezek az EU legalacsonyabb értékei közé tartoznak. A munkanélküliek körében a hosszú távú állástalanok aránya a visegrádi országokban erősen eltérő: míg Csehországban és Lengyelországban – Magyarországhoz hasonlóan – 30 százalék alatt maradt, addig Szlovákiában már 65 százalék körül alakult a mutató. Ez arra utal, hogy a régió munkaerőpiacai közül **a cseh és a lengyel képes a leggyorsabb integrációra**, míg **Szlovákiában** a tartós munkanélküliség továbbra is **strukturális problémát jelez**.

29. ÁBRA: A HOSSZÚ TÁVÚ MUNKANÉLKÜLISÉG ALAKULÁSA A 15–74 ÉVES KOROSZTÁLY KÖRÉBEN (SZÁZALÉK)



Forrás: Eurostat

Az Európai Unióban a hosszú távú munkanélküliek aránya a teljes gazdaságban csökken, ami kedvező fejlemény. Azonban **a munkanélküliek között továbbra is nagyon magas a tartósan állástalanok aránya**: ez a strukturális gyengeségek egyik legerősebb jelzője. **Magyarország a munkaerő-állományra vetítve kedvezően áll, de a munkanélküliek körében az LTU-arány meghaladja az uniós átlagot.** Ez azt jelzi, hogy bár kevés a munkanélküli, **aki egyszer kikerül, az gyakran hosszú időre beragad.**

3.5.2. A fiatalok munkaerőpiaci helyzete

A fiatalok munkaerőpiaci integrációja kulcsfontosságú a gazdaság hosszú távú fenntarthatósága és a társadalmi kohézió szempontjából. Az ún. **NEET-mutató** (*Not in Employment, Education or Training*) azt jelzi, hogy **a 15–29 évesek közül hányan vannak egyszerre kívül a foglalkoztatáson és az oktatáson.** Ez a csoport nem a munkaerőpiacról kiszorultakat, hanem azokat a **fiatalokat** foglalja magában, **akik soha nem léptek be** az aktív gazdasági életbe.

A tartós inaktivitás **nemcsak egyéni szinten jár súlyos következményekkel** (ideértve a jövedelmi önállóságot és az életkezdesi lehetőségek hiányát), **hanem társadalmi kockázatokat is hordoz.** Kutatások szerint⁹ a NEET-fiatalok körében gyakoribb a társadalmi elszigetelődés, a szegénység, a mentális problémák, sőt, a társadalmi frusztráció és radikalizálódás veszélye is. **A jelenség így nem csupán munkaerőpiaci, hanem szociális és kohéziós kérdés is:** a NEET-csoport tartósan kívül marad az oktatási és foglalkoztatási rendszeren, ami generációs leszakadáshoz vezethet. **A fiatalok beilleszkedését célzó aktív munkaerőpiaci és oktatáspolitikai programok** (pl. fiatalgarancia-rendszerek, célzott szakképzési ösztönzők) ezért **kulcsszerepet játszanak** abban, hogy a fiatalok egyáltalán megjelenjenek a munkaerőpiacon és elinduljon náluk a karrierépítés.

Unió szinten 2019-ben a fiatalok munkanélküliségi rátája 12,8 százalék volt, ami a pandémia előtti évek stabil csökkenő trendjének folytatását jelentette. 2020-ban a válság miatt a mutató 14,0 százalékra emelkedett, majd 2021-től fokozatos javulás indult: 2022-ben 11,7, 2023-ban 11,2, **2024-ben pedig 11,1 százalékra** mérséklődött. A 2019-es szinthez képest ez ugyan még kissé magasabb érték, de a pandémiát követő visszaépülés szinte teljes volt. A fiatalok munkanélküliségének csökkenése azt jelzi, hogy **a munkaerőpiac** – bár szigorúbb belépési feltételek mellett – **képes volt újra integrálni a**

⁹ Eurofound (2012). NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/neets-young-people-not-employment-education-or-training-characteristics-costs-and> (2025.10.07.)

pályakezdőket, főként a szolgáltatások és a technológiai ágazatok bővülésének köszönhetően.

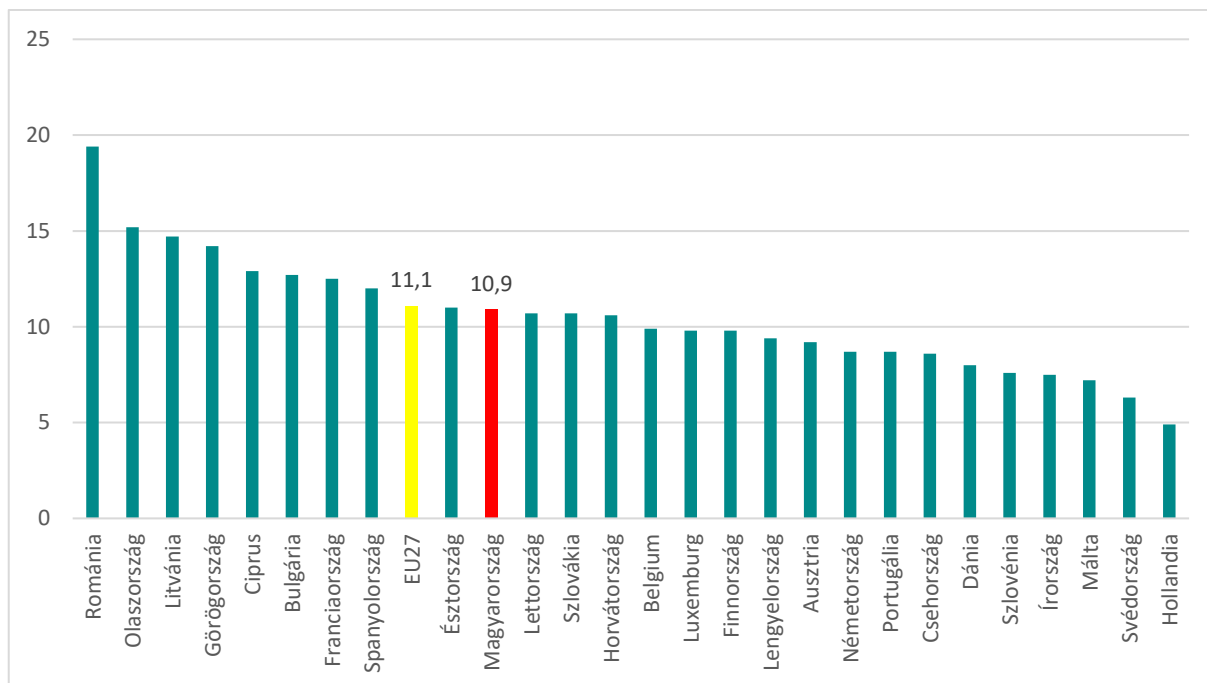
A regionális különbségek ugyanakkor továbbra is markánsak. A **déli tagállamokban** a fiatalok elhelyezkedési esélyei hagyományosan gyengébbek, bár az elmúlt években ott is érzékelhető javulás történt. **Olaszországban** 2019-ben 22,3 százalék volt a fiatalok munkanélkülisége, ami 2024-re 15,2 százalékra csökkent. **Spanyolországban** a mutató 14,9-ről 12,0 százalékra, **Görögországban** pedig 17,5-ről 14,2 százalékra mérséklődött. A tendencia tehát egyértelműen kedvező, de **ezek az értékek még mindig közel másfélszeresei az uniós átlagnak, ami a fiatalok strukturális nehézségeire** – a pályakezdők alacsony tapasztalatára, a szektorális koncentrációra és a szezonális foglalkoztatás dominanciájára – **utal**.

Nyugat- és Észak-Európában a fiatalok munkanélkülisége jellemzően jóval alacsonyabb. **Németországban** 2019-ben 8,4 százalék, 2024-ben 8,7 százalék volt, míg **Hollandiában** 6,3-ról 4,9 százalékra, **Franciaországban** pedig 12,4-ről 12,5 százalékra változott – gyakorlatilag stabilan tartva a szintet. Ezekben az országokban a **duális képzési rendszer, a gyakornoki programok és a korai munkaerőpiaci kapcsolódások** biztosítják, hogy a fiatalok átlag feletti arányban találnak munkát rövid időn belül.

Közép-Kelet-Európában a fiatalok munkanélkülisége általában az uniós átlag körül vagy kissé alatta alakul. **Magyarországon** 2019-ben 11,0 százalék volt a ráta, ami a pandémia idején 12,4 százalékra emelkedett, majd 2022-től fokozatosan mérséklődött és **2024-ben 10,9 százalékon stabilizálódott**. Ez lényegében a 2019-es szint visszaállítását jelenti, a régiós átlaggal összhangban. **Szlovákiában** a mutató 13,7-ről 10,7 százalékra, **Lengyelországban** 11,4-ről 9,4 százalékra, **Csehországban** pedig 9,8-ről 8,6 százalékra csökkent. **A visegrádi országok** tehát a fiatalok foglalkoztatási esélyeinek szempontjából **kedvezőbb helyzetben vannak**, ami részben a munkaerőhiány tartós jelenlétével és a gyors gazdasági alkalmazkodással magyarázható.

Összességében az EU-ban a NEET-fiatalok aránya csökkenő tendenciát mutat, de továbbra is jelentős országok közötti különbségek látszanak. **A mediterrán és a kelet-európai periféria államaiban a fiatalok integrációja gyengepont** maradt, míg az északi és nyugati országok stabilan alacsony mutatókkal rendelkeznek. **Magyarország az uniós átlag közelében** helyezkedik el, de a javulás megállása arra figyelmeztet, hogy **a fiatalok tartós bevonása a munkaerőpiacra és az oktatásba továbbra is közpolitikai prioritás** kell hogy legyen.

30. ÁBRA: AZ OKTATÁSON ÉS A FOGLALKOZTATÁSON IS KÍVÜL ÁLLÓ 15–29 ÉVES FIATALOK 2024-BEN (SZÁZALÉK)



Forrás: Eurostat

3.5.3. Az 55-64 évesek munkaerőpiaci helyzete

Az európai társadalmak előregedése miatt az **idősebb munkavállalók (55–64 évesek)** munkaerőpiaci jelenléte egyre meghatározóbb. Az aktív időskor fenntartása nemcsak **gazdasági szükségszerűség**, hanem a **munkaerő-kínálat stabilitásának egyik kulcsa** is. Az Eurostat az aktivitási rátát 64 éves korig méri, mivel ezt követően a népesség döntő része már nem tekinthető gazdaságilag aktívnek. Ennek ellenére az 55 év felettiek foglalkoztatási és aktivitási aránya **megbízható képet ad arról, hogy mennyire sikerült a nyugdíjas kor előtti korosztályt a munkaerőpiacon tartani**.

Az **Európai Unióban** az 55–64 évesek aktivitási rátája **folyamatosan emelkedett** az elmúlt években: míg 2019-ben 61,8 százalék volt, addig **2024-re** elérte a **68,2 százalékot**. A növekedés mögött egyrészt a **nyugdíjkorhatár emelése**, másrészt a **munkáltatói és kormányzati ösztönzők** állnak, amelyek célja az idősebb korosztály munkaerőpiaci részvételének meghosszabbítása.

A **tagállamok között ugyanakkor jelentős különbségek** láthatók. A legmagasabb aktivitási szintet a **skandináv és balti országok** érték el: **Svédországban** 2024-ben 83,0 százalék volt az aktivitás, **Finnországban** pedig 77,7 százalék, ami kiemelkedő nemzetközi összevetésben is. Hasonlóan magas arány jellemzi **Észtországot és Dániát**

(80,9 és 78,0 százalék), ahol a rugalmas foglalkoztatási formák és az élethosszig tartó tanulási lehetőségek segítik az idősebb munkavállalók pályán maradását. **A nyugat-európai országok közül Németország, Hollandia** (egyenként 77,0 százalék), illetve **Franciaország** (63,7 százalék) szintén az uniós átlag felett teljesítettek.

A mediterrán országokban ezzel szemben **továbbra is alacsonyabb az aktivitás, de itt is érzékelhető az előrelépés: Görögországban** az arány 2019 és 2024 között 49,8-ról 61,7 százalékra, **Olaszországban** 57,3-ról 61,3 százalékra, **Spanyolországban** pedig 61,6-ról 68,3 százalékra nőtt. **A legalacsonyabb értékeket továbbra is Dél-Európa és a Balkán egyes országaiban mérik. Romániában** például az aktivitási ráta 54,7 százalék, **Horvátországban** 55,7 százalék, **Luxemburgban** pedig mindössze 51,0 százalék volt 2024-ben. Utóbbi alacsony aktivitása mögött elsősorban a magas jövedelmi szint, a kedvező nyugdíjrendszer és a határon átnyúló foglalkoztatás magas aránya állhat.

A közép-kelet-európai régió is látványos felzárkózást mutat. **Csehországban** az 55–64 évesek aktivitása 2019-ben még 68,0 százalék volt, 2024-re viszont 78,5 százalékra emelkedett. **Lengyelországban** 49,4-ről 60,3 százalékra, **Szlovákiában** pedig 61,7-ről 68,2 százalékra növekedett a mutató értéke. **Magyarország** esetében az 55–64 évesek aktivitási rátája öt év alatt 58,2-ről **73,0 százalékra** nőtt, ami a **harmadik legnagyobb ugrás volt az EU-ban**.

Az idősebb korosztály aktivitása történelmi csúcson van az EU-ban, de az országok közötti különbségek továbbra is jelentősek. Míg a skandináv és a közép-európai országokban az 55–64 évesek többsége továbbra is aktívan jelen van a munkaerőpiacon, addig a déli és keleti tagállamokban még mindig magas a korai inaktivitás aránya. **Magyarország** ebből a szempontból **kedvező helyzetben van: az aktivitási ráta emelkedése az egyik leggyorsabb volt az Unióban**, ami azt jelzi, hogy az idősebb korosztály fokozatosan egyre hosszabb ideig marad gazdaságilag aktív. A kihívást ugyanakkor az jelenti, hogy ez a magas aktivitási szint **tartósan fenntartható legyen**, és a munkaerőpiac képes legyen alkalmazkodni az idősebb munkavállalók igényeihez – például a részmunkaidő, a rugalmas foglalkoztatás vagy az egészségi állapothoz igazított munkakörök bővítésével.

3.5.4. A 65 év felettiek foglalkoztatottsága

A nyugdíj melletti munkavállalás szerepe az előregedő társadalmakban egyre hangsúlyosabb: **a 65 év felettiek gazdasági aktivitása** nemcsak az egyéni jólét, hanem a **munkaerő-kínálat és a társadalombiztosítási rendszerek fenntarthatósága szempontjából is kulcskérdés**. A korcsoport foglalkoztatottsági rátája jól mutatja, hogy az adott ország milyen **intézményi, adózási és társadalmi feltételeket biztosít** az aktív

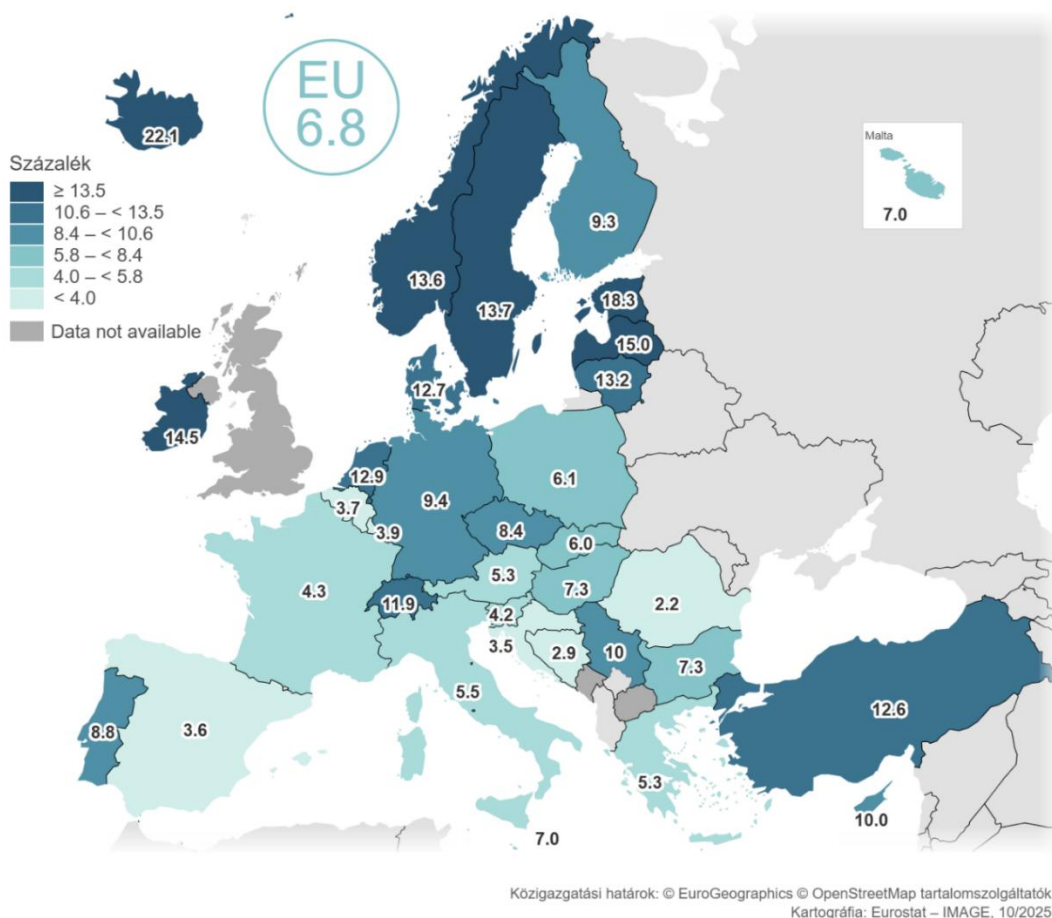
idősödéshez. Fontos megjegyezni, hogy az egyes országokban a nyugdíjkorhatár eltérő, így a 65 év felettiek foglalkoztatottsági aránya részben ezt a különbséget is tükrözi.

Unió szinten 2019 és **2024 között 5,7-ről 6,8 százalékra** nőtt a 65 év felettiek foglalkoztatottsági rátája, ami történelmi csúcsot jelent. A legmagasabb értékeket **Észtország** (18,3 százalék), **Lettország** (15,0 százalék), **Írország** (14,5 százalék) és **Svédország** (13,7 százalék) mutatják, ahol a rugalmas nyugdíjrendszerek, a részmunkaidős foglalkoztatás és a kedvező adózási feltételek segítik az időskori munkavállalást. **Az északi és balti államokban az „aktív idősödés” már évek óta tudatos szakpolitikai cél:** a foglalkoztatás nemcsak gazdasági, hanem egészségügyi és társadalmi integrációs eszközként is jelen van. Ezzel szemben a **dél-európai országokban** – például **Spanyolországban** (3,6 százalék), **Görögországban** (5,3 százalék) és **Olaszországban** (5,5 százalék) – a foglalkoztatottság továbbra is alacsony, ami a merevebb nyugdíj- és munkajogi szabályozásokkal magyarázható, de szerepet játszhat ebben az **alacsony munkaerőkereslet** is, ugyanis ezen országokban a fiatalabb korcsoportokban is jelentős munkaerőtartalék található: így vállalati oldalról sem jelenik meg az igény az idősök foglalkoztatására.

A közép-kelet-európai régióban a 65 év felettiek foglalkoztatása **az uniós átlagnál kissé alacsonyabb, de gyorsabban növekvő trendet mutat.** **Csehországban** 2019 és 2024 között 7,2-ről 8,4 százalékra, **Lengyelországban** 5,5-ről 6,1 százalékra, **Szlovákiában** pedig 4,6-ről 6,0 százalékra nőtt a ráta. Ezek az értékek az **EU középmezőnyébe** sorolják a visegrádi országokat, ugyanakkor a növekedési ütemük figyelemre méltó, mivel az idősödő népesség munkaerőpiaci aktivitása az elmúlt években mindenhol erősödött. **Magyarországon** a 65 év felettiek foglalkoztatottsági rátája 2019-ben 4,1 százalék volt, **2024-re pedig 7,3 százalékra emelkedett**, ami az **Európai Unió egyik legnagyobb növekedése** volt. A magyar ráta ezzel megközelíti az uniós átlagot és **a V4-ek között a második legmagasabb értéket** képviseli. A növekedés hátterében egyaránt meghatározó a **munkaerőhiány, a nyugdíj melletti munkavégzés adó- és járulékterheinek csökkentése, valamint a kedvező munkaerő-piaci környezet.**

A 65 év felettiek növekvő munkaerőpiaci jelenléte **hozzájárulhat a munkaerőhiány enyhítéséhez**, ugyanakkor hosszabb távon csak akkor fenntartható, ha a munkahelyek és az intézményi feltételek képesek alkalmazkodni az idősödő munkavállalók igényeihez. **Magyarország ebből a szempontból jó kiinduló pozícióban van**, hiszen az elmúlt öt évben **az egyik leggyorsabb növekedést érte el az Unióban.** A továbblépéshez azonban **célzott ösztönzőkre, a munkáltatói attitűdök változására és a nyugdíjpolitika rugalmasabbá tételére** lesz szükség.

31. ÁBRA: A 65 ÉV FELETTIEK FOGLALKOZTATÁSI RÁTÁJA 2024-BEN



Forrás: Eurostat

3.6. Szerkezeti és demográfiai kihívások

A munkaerőpiac közép- és hosszú távú kilátásait nem csupán a konjunkturális folyamatok, hanem mélyebb, demográfiai és szerkezeti tényezők határozzák meg. Az aktív korú népesség alakulása, **a fiatalok utánpótlása, a társadalom elöregedése**, valamint **a készségek és foglalkozások kereslet-kínálati egyensúlya** alapvetően befolyásolják a munkaerő-kínálatot. Ugyanakkor a gazdaság szerkezeti átalakulása – **a zöld és digitális átmenet, a mesterséges intelligencia terjedése, illetve a stratégiai beruházások felfutása** – új kihívásokat és lehetőségeket teremt a foglalkoztatásban.

3.6.1. Demográfiai utánpótlás és korstruktúra

Az európai munkaerőpiac előtt álló egyik legnagyobb kihívás a **demográfiai utánpótlás hiánya**, vagyis az, hogy a nyugdíjba vonuló generációkat mennyiben képes pótolni a munkaerőpiacra belépő fiatal kohorsz. Ezt szemléletesen mutatja, hogy **hány fiatal jut 100 nyugdíjaskorú személyre**, amely közvetlen képet ad a korstruktúra megújulási

képességéről. A mutató különösen értékes információt szolgáltat, mert nem csupán a munkaerő-kínálat jövőbeli alakulására utal, hanem a társadalmi fenntarthatóságra is: **ahol kevés a fiatal a nyugdíjba lépőkhöz képest, ott idővel nő a munkaerőhiány, a bérnyomás és a finanszírozási feszültség.**

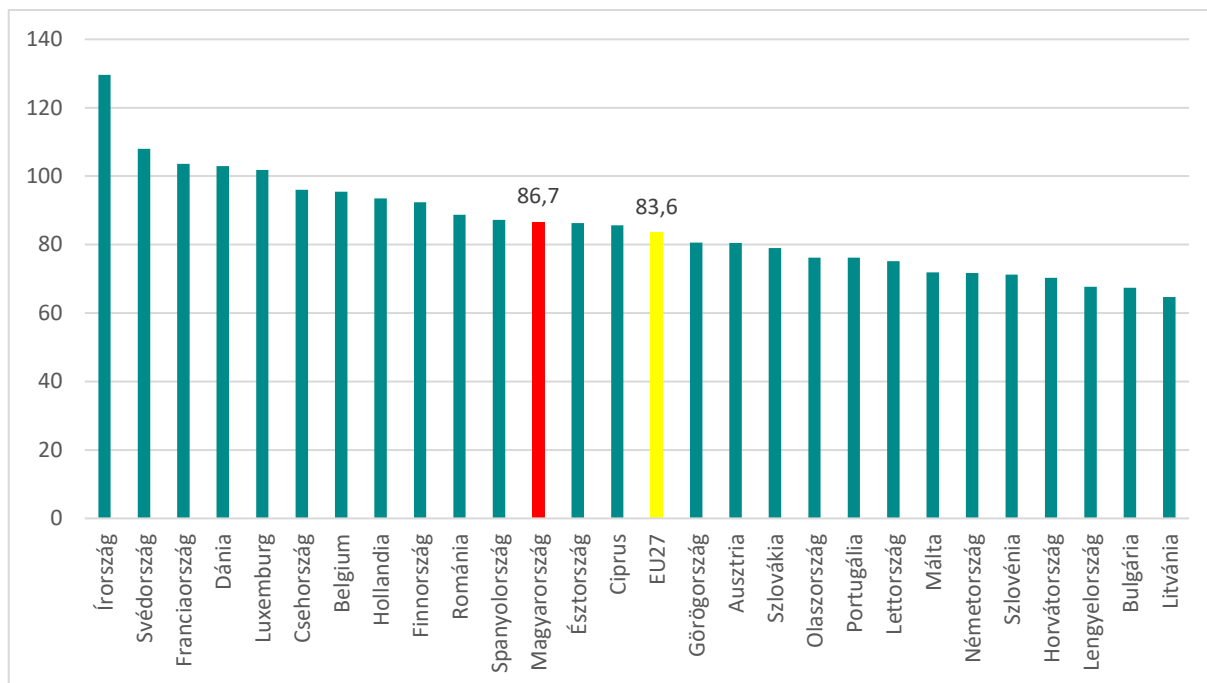
Az elemzés során a **18 éveseket tekintettük a potenciális belépő és a 65 éveseket a kilépő korosztálynak.** Bár a **tankötelezettség és a nyugdíjkorhatár országonként eltér,** ez a módszertan biztosítja az összehasonlíthatóságot az uniós tagállamok között és jól megragadja a demográfiai utánpótlás hosszú távú trendjeit.

Unió szinten a helyzet tartósan feszült: 2019-ben 100 fő 65 évesre 88,9 fő 18 éves jutott, **2024-ben** pedig már csak **83,6.** Bár az arány az elmúlt négy évben valamelyest stabilizálódott, még mindig **egyértelmű hiány látszik:** több a nyugdíjas korba lépő, mint a nagykorúságot elérő. Ez a különbség 2024-ben közel 932 ezer főt jelentett.

Nyugat-Európában eltérő minták figyelhetők meg. **Németországban** a helyzet különösen kedvezőtlen: 2024-ben minden 100 fő 65 évesre csupán 71,7 fő 18 éves jutott, ami az egyik legrosszabb arány Európában. **Franciaországban** viszont pozitív a kép: ott 2024-ben enyhe többlet volt a fiatalok oldalán, 103,6-os aránnyal. Ez jól jelzi, hogy a magasabb termékenységi ráta és a bevándorlás demográfiai előnyt biztosít Franciaországnak. A **mediterrán országokban** szintén markáns a deficit. **Olaszországban** 2024-ben 76,2, **Spanyolországban** 87,2, **Görögországban** 80,6 fiatal jutott 100 időskorúra. Ez azt mutatja, hogy a régióban a munkaerőpiac utánpótlása korlátozott, és a jövőben még erősebb munkaerőhiány várható. Az **északi országokban** a kép kedvezőbb. **Svédországban** 2024-ben 100 fő 65 évesre 108 fő 18 éves jutott, vagyis ott a fiatalok még létszámfölényben vannak. **Finnországban** ugyanakkor csak 92,4 az arány, ami inkább az uniós átlaghoz hasonló.

Közép-Kelet-Európa adatai vegyes képet mutatnak. **Lengyelországban** 2024-ben 100 fő 65 évesre mindössze 67,7 fő 18 éves jutott – ez az EU egyik legkedvezőtlenebb mutatója és a 2019-es 72,0-höz képest romlást jelent. **Magyarország** ezzel szemben a régió átlagánál jobb helyzetben van: **2024-ben 100 fő 65 évesre 86,7 fő 18 éves jutott,** a 2019-es 70,9-es értékhez képest számottevő javulással. **Csehországban** is közelít az egyensúlyhoz a korstruktúra: 2024-ben 95,9 fő fiatal jutott 100 fő 65 évesre. **Szlovákia** viszont továbbra is gyengébben áll a maga 79-es arányával.

32. ÁBRA: A DEMOGRÁFIAI UTÁNPÓTLÁS JELENLEGI ARÁNYA: HÁNY 18 ÉVES JUT 100 FŐ 65 ÉVESRE (2024, FŐ)

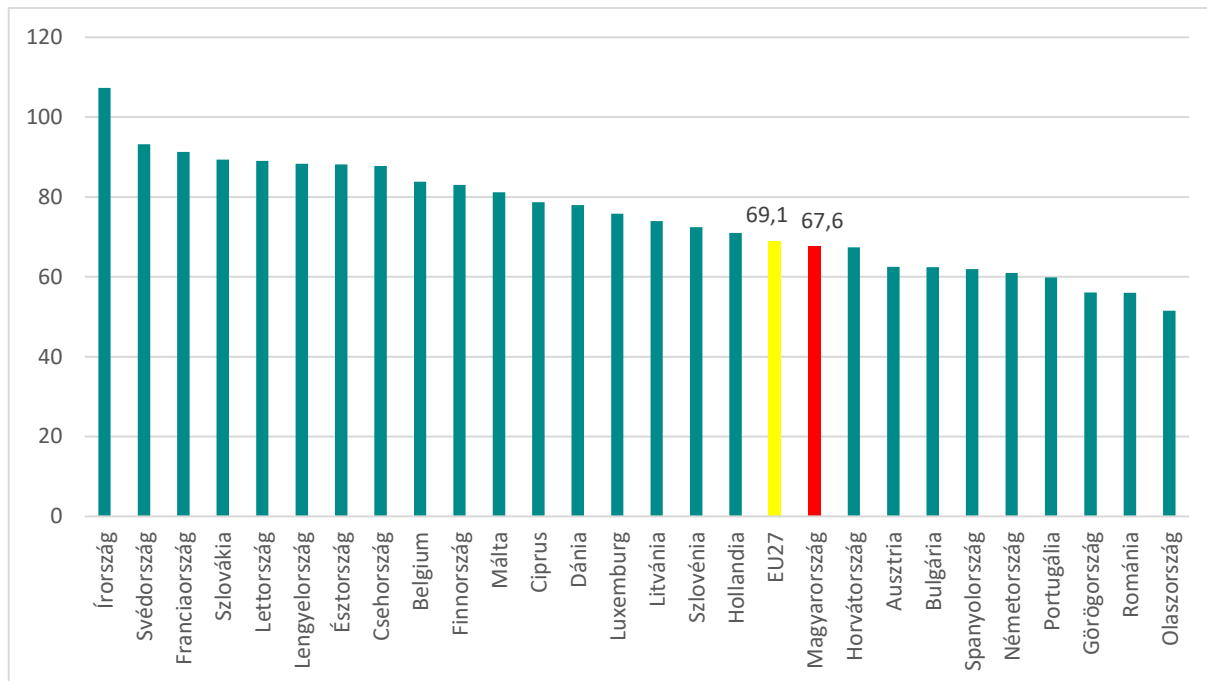


Forrás: Eurostat; MGFÜ Gazdaságelemzési Központ számítása

A jövőbeli kihívásokat még szemléletesebben mutatja, ha a jelenlegi **55 éves korosztályt** – vagy a következő évtizedben várhatóan nyugdíjas korba lépőket – összevetjük a **most 8 évesek** számával, akik tíz év múlva érik el a munkaerőpiacra lépés korát. **Uniós szinten 100 fő 55 évesre mindössze 69 fő 8 éves jut**, vagyis a következő évtizedben a **potenciális kilépők száma várhatóan jóval meghaladja a belépőket**. Természetesen a demográfiai szerkezet az idő múlásával részben kiegyenlítődik – az idősebb korosztályok magasabb halálozási rátájának következtében –, azonban az arány mégis **tartós utánpótlási hiányt jelez**.

A tagállamok között ebben a tekintetben is jelentős eltérések figyelhetők meg. **Franciaország** (91,3), **Svédország** (93,2) és **Írország** (107,3) esetében a fiatalok száma már most megközelíti vagy meghaladja az idősebb korosztályét, ami **kedvező termékenységi és bevándorlási trendekre utal**. Ezzel szemben **Olaszország** (51,5), **Görögország** (56,1), **Románia** (56,0) és **Spanyolország** (61,9) esetében különösen kedvezőtlen a helyzet: minden 100, tíz éven belül nyugdíjba lépőre mindössze 60 körüli fiatal jut. **Magyarországon 100 fő 55 évesre 67,6 fő 8 éves jut**, ami az uniós átlag alatt van és a közép-kelet-európai régióban is kirívóan alacsonynak számít. **Csehország, Lengyelország és Szlovákia** mutatói is lényegesen kedvezőbbek.

33. ÁBRA: ELŐREVETÍTETT UTÁNPÓTLÁSI ARÁNY 2034-RE: HÁNY 8 ÉVES JUT 100 FŐ 55 ÉVESRE (2024, FŐ)



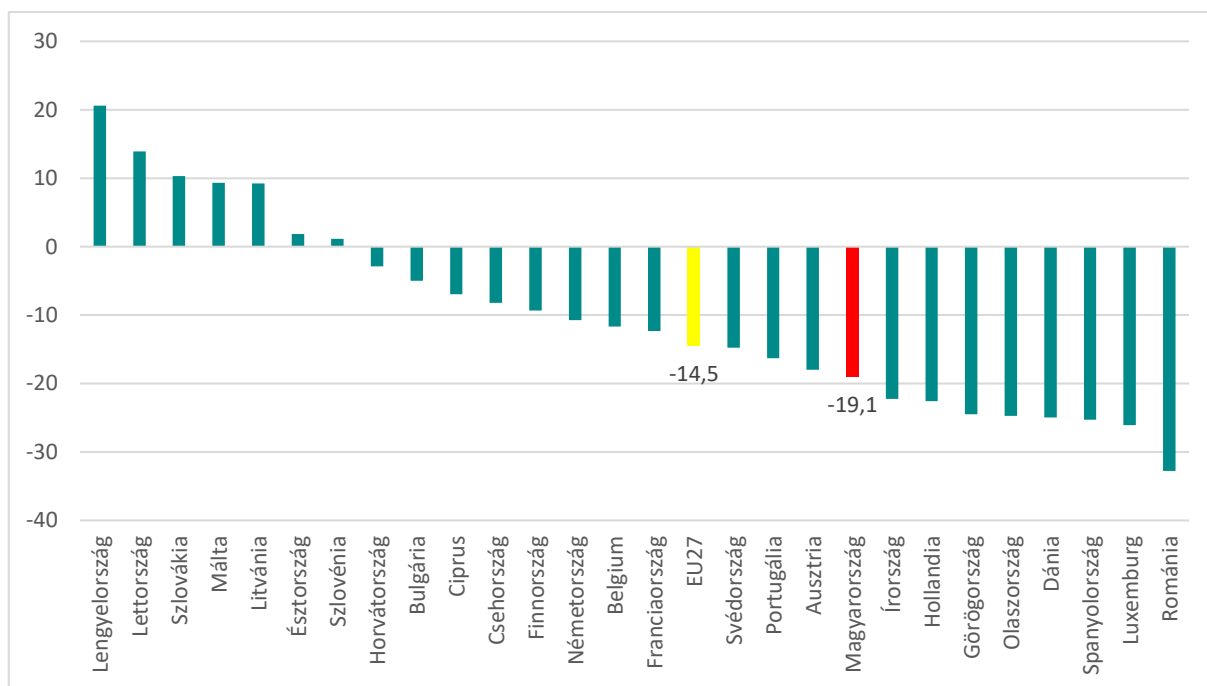
Forrás: Eurostat; MGFÜ Gazdaságelemzési Központ számítása

A **generációs arányok összevetése** – vagyis annak vizsgálata, hogy a jelenlegi belépő (18 éves) és a jövőben várhatóan belépő (most 8 éves) korosztály mekkora arányban képes pótolni a munkaerőpiacról kilépő idősebb generációkat – **jól érzékelteti a demográfiai nyomás mértékét**. Míg az **Európai Unióban** 2024-ben átlagosan 83,6 fő 18 éves jutott 100 fő 65 évesre, addig a jövőben várható utánpótlást kifejező mutató – vagyis hány 8 éves jut most 100 fő 55 évesre – már csak 69,1. Ez **14,5 fős visszaesést** jelent, ami arra utal, hogy **a következő évtizedben az uniós munkaerőpiac még inkább kínálati korlátokba ütközik** majd. Az északi országok közül **Svédország** (–14,8 fő) és **Finnország** (–9,4 fő) mérsékeltebb csökkenést mutat, míg **Németország** (–10,7 fő) és **Belgium** (–11,7 fő) szintén a strukturális visszaesés jeleit hordozzák. **A legkedvezőtlenebb folyamatok Dél-Európában figyelhetők meg: Olaszországban** (–24,7 fő), **Spanyolországban** (–25,3 fő) és **Görögországban** (–24,5 fő) a jövőbeli utánpótlás drámai mértékben elmarad a jelenlegihez képest, ami már most előrevetíti a régióban várható tartós munkaerőhiányt.

A **közép-kelet-európai országok** helyzete vegyes képet mutat. **Lengyelország** (+20,6 fő) és **Szlovákia** (+10,3 fő) az egyedüli a tagállamok közül, ahol a jövőbeli utánpótlási arány javulást jelez, vagyis várhatóan több fiatal lép majd be a munkaerőpiacra, mint amennyien onnan kilépnek. **Magyarország** ezzel szemben **19,1 fős visszaesést mutat** (86,7-ről 67,6-ra), ami **az uniós átlaghoz képest is erőteljesebb romlást jelent** és

arra utal, hogy a hazai munkaerőpiac hosszabb távon még szűkösebbé válhat. A jövőbeli utánpótlási hiány a nyugdíjba vonuló generációk pótlását is korlátozza, ami **tartós bérnyomást és szerkezeti munkaerőhiányt** eredményezhet a 2030-as években.

34. ÁBRA: A DEMOGRÁFIAI UTÁNPÓTLÁS VÁRHATÓ VÁLTOZÁSA 10 ÉVES IDŐTÁVON (FŐ)



Megj.: 2024-es kohorsz adatok alapján.

Forrás: Eurostat; MGFÜ Gazdaságelemzési Központ számítása

Összességében az európai munkaerőpiac demográfiai helyzete **egyre szűkösebb kínálati feltételeket vetít előre**. Az uniós országok többségében már ma is kevesebb fiatal van abban a korban, hogy belépjen a munkaerőpiacra, mint amennyien eléri a nyugdíjas kort, és a jövőbeli kilátások további romlást jeleznek. A fiatalabb kohorszok létszáma várhatóan **nem fogja fedezni az idősebb generációk kiáramlását, ami tartós munkaerőhiányt, bérnyomást és szerkezeti alkalmazkodási kényszert okozhat**. Bár **Franciaország** és **Svédország** demográfiai szempontból még viszonylag kedvező helyzetben van, a nagy tagállamok közül **Németország, Olaszország** és **Spanyolország** esetében már most jelentős utánpótlási hiány mutatkozik. **Magyarország** az uniós átlagnál jelenleg kedvezőbb pozícióban van, ugyanakkor a 2030-as évek második felére várható generációs arányváltozás – a 18 és 65 évesek, valamint a 8 és 55 évesek közötti különbség alapján – azt vetíti előre, hogy hazánkban is **tovább szűkül a munkaerő-kínálat, különösen, ha nem sikerül növelni az aktivitást vagy bővíteni a munkaerő-tartalékok mozgósítását**.

3.6.2. Betöltetlen álláshelyek aránya

A **betöltetlen álláshelyek aránya a munkaerőpiac feszességének egyik legérzékenyebb mutatója**: azt jelzi, hogy a munkáltatók által meghirdetett pozíciók mekkora részére nem találnak megfelelő munkaerőt. A mutató egyszerre tükrözi a **gazdasági ciklusok hatását és a kínálati korlátokat**, így jól mutatja, hogy a munkaerőhiány mennyiben **strukturális**, illetve mennyiben **konjunkturális** jellegű. Az elemzés az **ipar, az építőipar és a szolgáltatások** területére terjed ki, vagyis azokra a gazdasági ágazatokra, ahol a munkaerő-kereslet és -kínálat leginkább a piaci folyamatokhoz kötődik.

Az **Európai Unióban** 2019-ben 2,3 százalékon állt a betöltetlen álláshelyek aránya, ami a pandémia előtti évek csúcspontját jelentette. A 2020-as évben a munkaerő-kereslet hirtelen visszaesése miatt 1,8 százalékra csökkent, de a helyreállítás gyorsan megkezdődött: 2021-ben 2,4 százalékra, 2022-ben pedig 3,0 százalékra emelkedett a ráta, ami történelmi csúcsnak számított. A következő években enyhe korrekció zajlott le: 2023-ban 2,8, **2024-ben 2,4 százalékot mértek**. Ez a mérséklődés arra utal, hogy **az uniós munkaerőpiac a pandémiát követő túlfűtött állapotból fokozatosan a normalizálódás szakaszába lépett**, miközben **továbbra is feszes maradt**, ebben szerepe lehetett a lassuló uniós gazdasági növekedésnek, amely visszafogta a vállalatok munkaerőkeresletét.

A **regionális eltérések** azonban markánsak. **Nyugat- és Észak-Európában** a betöltetlen álláshelyek aránya továbbra is magas: **Belgiumban és Hollandiában 4,3, Ausztriában 4,0, Németországban** pedig 3,2 százalékot tett ki 2024-ben. Ezekben az országokban a munkaerőhiány elsősorban az egészségügyben, az informatikában és a szolgáltatási ágazatokban koncentrálódik és **jellemzően strukturális eredetű**. **A mediterrán és délkelet-európai tagállamokban** ezzel szemben mérsékeltőbbek az értékek: **Spanyolországban 0,9, Olaszországban 2,1, Görögországban 2,2, Romániában** pedig 0,7 százalék volt 2024-ben a betöltetlen álláshelyek aránya. Ezekben az országokban **a hiányt inkább a gyenge munkaerő-kereslet, a magas inaktivitás és a strukturális munkanélküliség ellensúlyozza**.

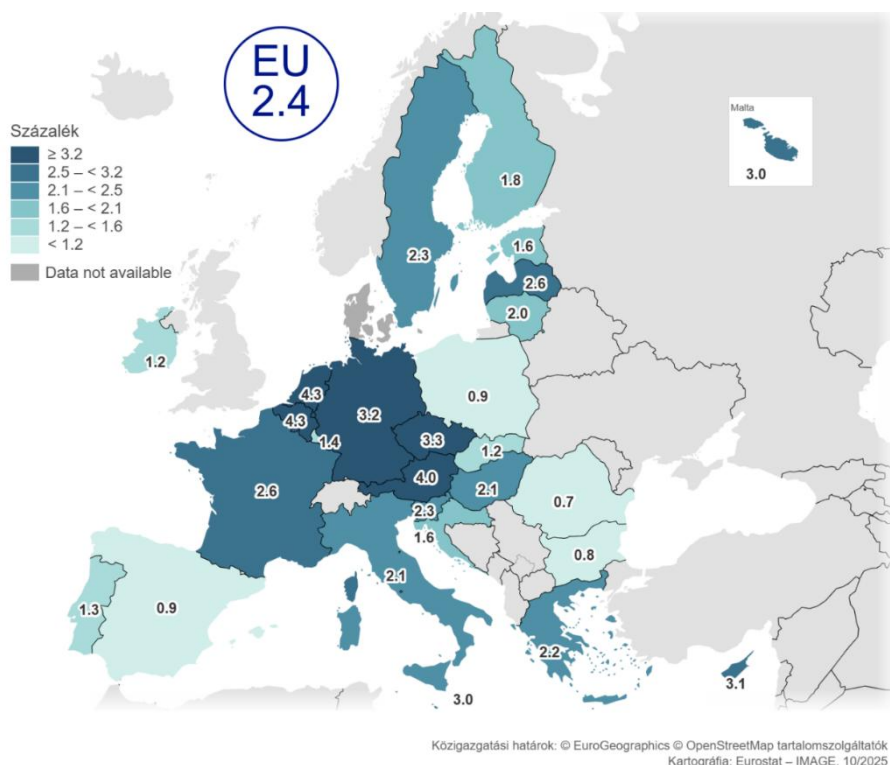
A **régiós országok** helyzete vegyes. **Csehország** 2022-ben még 4,7 százalékos értéket mutatott, de 2024-re 3,3 százalékra mérséklődött. **Magyarországon** 2019-ben 2,5 százalék volt a betöltetlen álláshelyek aránya, a járvány hatására 2020-ban 2,0 százalékra esett vissza, majd 2022-ben 2,8 százalékon tetőzött. **2024-ben a mutató 2,1 százalékot tett ki**, ami a 2010-es évek végén látott szinthez hasonló. Ez arra utal, hogy **a hazai munkaerőpiac az uniós trendhez hasonlóan a túlforrósodás időszakából a normalizálódás szakaszába lépett**, miközben a munkaerőhiány továbbra is tartós szerkezeti tényező

maradt. Szlovákia és Lengyelország uniós szinten is az egyik legalacsonyabb értékeket mutatta a vizsgált időszakban, egyaránt 1,0 százalék körül alakult a mutató.

A hosszabb távú adatsor alapján **2019 és 2024 között a betöltetlen álláshelyek aránya** a pandémiás visszaesést követően gyorsan visszapattant, majd a csúcspontot követően 2023–2024-re **fokozatosan normalizálódott. Az uniós 2,4 százalékos 2024-es érték** nem a piac lehűlését, hanem inkább **egy új, feszes egyensúlyi állapot kialakulását jelzi**. A tartósan magas ráták arra utalnak, hogy a **demográfiai és szerkezeti tényezők** – különösen a **képzett munkaerő hiánya** – továbbra is **korlátozzák a munkaerőpiac kínálati oldalát**.

Magyarország ebben az összevetésben **középutas helyzetben van**: a mutatója az uniós átlagnál kissé alacsonyabb, ami arra utal, hogy **a piac kevésbé túlfűtött**, de a további bővülést korlátozza a **kínálati oldal szűkössége**. Összességében a betöltetlen álláshelyek arányának alakulása megerősíti, hogy a **magyar munkaerőpiac továbbra is feszes, de már nem túlfűtött**: a kereslet és kínálat közötti feszültség mérséklődött, miközben a **strukturális hiányok tartósan fennmaradtak**.

35. ÁBRA: A BETÖLTETLEN ÁLLÁSHELYEK AZ IPAR, ÉPÍTŐIPAR ÉS SZOLGÁLTATÁSOK ÁGAZATOKBAN 2024-BEN



Forrás: Eurostat

3.6.3. Készség- és szakmahiány szerkezete

Az uniós munkaerőpiac egyik legnagyobb problémája a **tartós készség- és szakmahiány**, amelyet a CEDEFOP (*European Centre for the Development of Vocational Training*) **Labour & Skills Shortage Index**¹⁰ átfogóan mér. Az index 1-től 4-ig terjedő skálán értékeli az egyes foglalkozáscsoportokat három dimenzió alapján: a foglalkoztatás bővülése, a pótlási igények és a kereslet-kínálat egyensúlyhiánya szerint. A **4-es érték súlyos hiányt**, az **1-es pedig hiány nélküli helyzetet** jelez.

Uniós szinten a hiány leginkább a magas képzettséget igénylő, **szabályozott hivatásokban jelentkezik**. A **humán-egészségügyi szakemberek** átlagosan 3-as feletti értéket mutatnak, a **személyes gondozási munkát végzők** szintén 3,33 körül állnak, míg a **mérnöki és természettudományos szakemberek** átlagosan 2,67-es hiányindexet érnek el. Ez azt tükrözi, hogy **az idősödő társadalom, a növekvő egészségügyi igények és a technológiai fejlődés együtt feszítik a rendszert**. Emellett több **alapfokú foglalkozás** is tartós hiánnyal küzd, például a **takarítók, segéd munkások és építőipari segéd munkások**, ahol a hiányindex jellemzően 3 körüli. Az **IKT-szakemberek** uniós átlaga 2 körül van, de több országban 3 feletti, ami előrevetíti, hogy a digitális átmenet és az AI terjedése középtávon kritikus hiánygócot hozhat létre.

Magyarországon a kép különösen éles. Több szakma is 4,00-es indexet kapott, vagyis **rendszerszintű hiány mutatkozik**. Ide tartoznak az **egészségügyi szakemberek**, a **mérnöki és természettudományi szakmák**, a **pedagógusok**, valamint a **jogi, szociális és kulturális szakemberek**. Szintén 4,00-es értéket mutatnak a **termelési és speciális szolgáltatási vezetők**, ami jól jelzi, hogy a vezetői utánpótlás is **strukturális korlátba** ütközik. Ezek a területek egyszerre szenvednek az utánpótlás hiányától, a képzési kapacitások szűkösségétől és a szakmába lépési nehézségektől (pl. hosszú képzési idő, alacsony pályaaattraktivitás, elvándorlás).

A magas képzettségű szakmák mellett a magyar munkaerőpiacon a **szolgáltató és logisztikai szektor** egyes ágazatai is jelentős hiánnyal küzdenek. A **sofőrök és mobilgépkezelők**, a **személyes gondozást végzők** és a **takarítók** egyaránt 3,00 feletti indexszel szerepelnek, ami a magas fluktuációt, az alacsony bérszintet és a munkaerő-felvételi nehézségeket tükrözi. Ez arra utal, hogy **a hiány nemcsak a „csúcsképzettségű” szakmákban**, hanem a mindennapi szolgáltatásokhoz szükséges foglalkozásokban is **akut**.

Ugyanakkor Magyarországon több **klasszikus ipari-műszaki szakmában** (pl. villamosipari szerelők, gépészeti szakmák, építőipari mesterségek) az index 1,00 és 2,00 között mozog, vagyis jelenleg **nincs rendszerszintű hiány**. Ez ellentétes az uniós

¹⁰ <https://www.cedefop.europa.eu/en/datasets/labour-skills-shortage-index> (2025. 09. 18.)

mintával, ahol ezek a szakterületek gyakran a legfeszítettebbek közé tartoznak. A magyar alacsonyabb érték mögött több tényező állhat: a beruházási ciklus visszaesése, a régiós munkaerő-áramlás (pl. magyar munkavállalók külföldön, de más országokból érkező munkások jelenléte), illetve az is, hogy a hazai képzési rendszer egyes szakmákban jobban illeszkedik a kereslethez. Ez ugyan **rövid távon kedvező**, de kérdés, hogy egy újabb beruházási hullám esetén mennyire marad fenntartható.

Regionális összevetésben a V4-országok közös problémája a **mérnöki és egészségügyi pályák** tartós hiánya. **Csehországban** például a mérnöki szakmák 3,67-os értéket érnek el, **Lengyelországban** és **Szlovákiában** az egészségügy szintén 4,00 körüli. Ez jelzi, hogy a közép-kelet-európai régióban hasonló strukturális szűkösségek jelentkeznek, amelyek a demográfiai utánpótlás hiányával együtt fokozzák a problémát. A **mediterrán országokban** ezzel szemben az egészségügy mellett a **turizmushoz és feldolgozóiparhoz kapcsolódó foglalkozások** (pl. összeszerelők, operátorok, szezonális munkások) mutatnak kiugró értékeket, ami a szezonális keresleti sokkokkal és a magas pótlási igényekkel függ össze.

Összességében az index világosan jelzi, hogy **Magyarország kettős hiányt mutat**: egyrészt a **magas képzettségű, hosszú képzési idejű szakmákban** (egészségügy, mérnöki, oktatás, jogi-szociális), másrészt a **szolgáltató és logisztikai szektor** több alapvető foglalkozásában. Ezzel szemben a **klasszikus ipari szakmák** jelenleg **nem számítanak hiánygócnak**, ami rövid távon előny, hosszabb távon azonban kockázat, ha a beruházási ciklus élénkülése újra keresleti nyomást gyakorol. A kilátások szerint a kritikus hiányok nem enyhülnek önmaguktól: a **képzési kapacitások bővítése**, a **munkavállalói mobilitás ösztönzése**, valamint a **digitális technológiák integrálása** lesz **kulcsfontosságú** ahhoz, hogy a munkaerőhiány ne váljon a növekedés egyik fő korlátjává.

Az egyes foglalkozásokban jelentkező hiány tehát nem elszigetelt jelenség, hanem szorosan összefügg a gazdasági szerkezet átalakulásával is. A zöld átmenet, a védelmi és infrastrukturális beruházások, valamint a digitalizáció olyan új keresleti gócpontokat hoznak létre, amelyek tovább erősítik a meglévő szűk keresztmetszeteket.

3.7. Összegzés és tanulságok Magyarország számára

A nemzetközi tendenciák azt mutatják, hogy **a munkaerőpiac feszessége nem átmeneti jelenség**, hanem a **demográfiai folyamatokkal és a gazdaság szerkezeti átalakulásával tartósan összefonódik**. Bár az üres álláshelyek aránya az elmúlt időszakban mérséklődött, ez inkább alkalmazkodási folyamatot, mintsem tényleges enyhülést jelez: az egészségügyi, mérnöki és informatikai pályákon továbbra is **tartós keresleti nyomás** tapasztalható. Ez összhangban áll az uniós trendekkel, vagyis

Magyarország nem elszigetelten küzd ezekkel a kihívásokkal, hanem ugyanazon **strukturális korlátok** között mozog, mint az európai munkaerőpiac egésze.

A **fiatalok és az inaktív** bevonása továbbra is kulcskérdés. Az uniós adatok szerint a NEET-arány elsősorban az oktatási és átmeneti politikák hatékonyságát tükrözi. Magyarország e mutató tekintetében az uniós átlag környékén helyezkedik el, ami azt jelzi, hogy a fiatalok munkaerőpiaci integrációja nem kiugróan gyenge, de **jelentős tartalékok** rejlenek benne. Az **oktatásból lemorzsolódók arányának csökkentése**, valamint a **szakképzési és felnőttképzési rendszerek munkaerőpiaci relevanciájának növelése** érdemben javíthatná a kínálati oldali kapacitásokat és a munkaerőpiac alkalmazkodóképességét.

A hosszabb távú kilátások szempontjából több tényező is meghatározó. Az üres álláshelyek mérséklődése önmagában nem jelent szerkezeti megkönnyebbülést, mivel a **szűk keresztmetszetek** fennmaradnak és **célzott szakpolitikai beavatkozásokat** igényelnek. A **demográfiai utánpótlás hiánya** miatt elkerülhetetlen a kínálati oldali eszközök megerősítése – ideértve az **aktivitás növelését**, a **munkaerő-tartalékok fokozatos mozgósítását**, valamint a **nyugdíj melletti munkavállalás** további ösztönzését. A migráció ugyan kiegészítő megoldásként szerepet kaphat, de a tapasztalatok azt mutatják, hogy a **belső tartalékok aktivizálása** nemcsak a munkaerőhiányt enyhíti, hanem a **társadalmi feszültségeket is mérsékelheti**, miközben jobban illeszkedik a hazai gazdasági szerkezethez. Emellett a **digitalizáció és a mesterséges intelligencia terjedése** csak akkor hozhat széles körű foglalkoztatási előnyöket, ha ezzel párhuzamosan fejlesztjük a **komplementer készségeket**, a **kreatív problémamegoldást** és az **adaptív munkaszervezési modelleket**.

Összességében Magyarország számára a legnagyobb kihívás az, hogy a **demográfiai szűkösség** és a **gazdasági szerkezetváltás egymást erősítve hat**. Rövid távon ugyan mérséklődhet a **bérnyomás**, de közép- és hosszú távon a **munkaerőhiány tartósan fennmaradhat**. Ennek kezelése a **kínálati oldali politikák megerősítését**, a **képzési rendszer rugalmasabb reagálását**, a **munkavállalói életpályák meghosszabbítását**, a **nyugdíjas korúak részvételének támogatását**, valamint a **fiatal generációk munkaerőpiaci integrációjának erősítését** teszi elengedhetetlenné.

4.A munkaerőpiacot befolyásoló trendek

Az általunk ismert világ folyamatosan változik, ez pedig kihatással van a gazdaságra, valamint a munkaerőpiacra egyaránt. Számos hatás befolyásolja, formálja a munkaerőpiaci folyamatokat, legyen az akár egy hirtelen bekövetkező technológiai áttörés, vagy akár egy háttérben meghúzódó, évtizedek alatt beérő demográfiai változás. Az alábbi fejezetben **a munkaerőpiacot leginkább meghatározó globális tényezőket** tekintjük át, kitérve az azok által támasztott **kihívásokra és azok lehetséges kezelési módjaira** a gazdaságpolitikai döntéshozók által. Megvizsgáljuk a globális trendek magyarországi munkaerőpiacra gyakorolt hatását a vonatkozó szakirodalom segítségével, levonva a tanulságokat a szükséges teendőkre vonatkozóan.

A legfőbb, munkaerőpiacot befolyásoló trendeket illetően megfelelő áttekintést nyújt a Világgazdasági Fórum (WEF) 2025-ös jelentése.¹¹ Az ebben foglaltak alapján az elkövetkezendő években elsősorban **4 fő tényező formálja a globális munkaerőpiacot**, illetőleg alakítja át a munkahelyeket:

- **technológiai fejlődés;**
- **demográfiai változások;**
- **zöld átállás;**
- **geoökonómia változások.**

Ezen tényezők közül jelen fejezetben **az első hárommal foglalkozunk** elsősorban, ugyanis ezekre egy kis, nyitott gazdaságnak is lehet jelentősebb ráhatása, kezelheti az ezekkel kapcsolatosan jelentkező kihívásokat, hogy versenyelőnyre tegyen szert a globális gazdaságban. **A geoökonómiai változásokban** azonban, mint aktív cselekvő, elsősorban a nagyobb gazdaságok léphetnek fel, a kisebb országoknak legfeljebb **alkalmazkodási lehetősége** van a járulékos hatásokat tompítandó, avagy azokból előnyt kovácsolandó. Ez ugyan együtt járhat bizonyos intézkedések meghozatalával, ami elősegítheti a munkaerőpiaci helyzet javítását – gondolván itt **a reshoring-nearshoring** jelenségekre, az ennek szellemében beruházó vállalatok bevonzására –, azonban ezekben egyrészt jelentős részben meghatározóak a földrajzi adottságok, másrészt aktívan, kezdeményező gazdaságpolitikai eszközökkel nem menedzselhetők, inkább alkalmazkodásra van csak lehetőség.

¹¹ Leopold, T., Di Battista, A., Jativa, X., Sharma, S., Li, R., & Grayling, S. (2025): Future of jobs report 2025. In World Economic Forum. https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf.

4.1. Technológiai fejlődés

Az ugyancsak vita tárgyát képezi, hogy hányadik ipari forradalomban vagyunk napjainkban, az azonban egyértelmű, hogy **a digitalizáció, automatizáció**, de legfőképpen a leginkább újnak mondható technológia, **a mesterséges intelligencia (MI) által hozott változások egy ipari forradalom horderejével bírnak**. Történelmi visszatekintés után jellemzőnek mondható, hogy egy új ipari forradalom kezdetén, az átmeneti szakaszban megnő a félelem a munkahelyek elvesztése kapcsán, nehéz felmérni a technológiai vívmányok munkaerőpiacra gyakorolt hatását, nagy a bizonytalanság. Ellenben az eddigi tapasztalatok alapján az ipari forradalmak **nem jártak a munkahelyek tömeges megszűnésével**, sőt, jelenleg magasabb a foglalkoztatottság, mint bármelyik ipari forradalmat megelőzően. Az viszont tény, hogy **a munkavégzés módja, a feladatok elvégzésének gyakorlati megvalósulása megváltozott, hatékonyabbá vált**.¹²

A robotizáció és az MI elterjedése szinte az összes munkakört érinti, majd mindennek van gépi tevékenységgel kiváltható része. Tehát **nemcsak a fizikai munkakörök, hanem a szellemi tevékenységet végzők is érintettek**. A fizikai munkát végzők esetében a gyári munka például elsősorban rutinjellegű, így robotizáció révén kiváltható, az összetettebb, speciális tudást igénylő szakmák (pl. villanyszerelő) azonban kevésbé érintettek. Ugyanez a helyzet a fehérgalléros munkavállalók esetében is, ahol pl. az adminisztratív jellegű munkát végzőknek az MI egyértelműen konkurencia, ellenben egy emberközpontú munkakörre (pl. pszichiáter) ez kevésbé igaz. **A kreativitást, analitikus gondolkodásmódot igénylő munkakörök esetében pedig az MI egyszerre jelent lehetőséget és veszélyforrást**.¹³

Ez utóbbit támasztja alá az OECD kutatása¹⁴ is, amiben megállapítást nyert, hogy az MI más, mint a korábbi automatizációs technológiák, már nem csak a rutinjellegű munkakörök automatizálhatók. A kékgalléros munkavállalók általánosságban véve az automatizációnak, az adminisztratív jellegű munkát végzők és a magasan képzett fehérgalléros munkavállalók

¹² Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2020a): *The wrong kind of AI? Artificial intelligence and the future of labour demand*. Cambridge Journal of Regions. Economy and Society, 13(1): 25–35. <https://doi.org/10.1093/cjres/rsz022>

Zsinka, M. (2025): A mesterséges intelligencia munkaerőpiacra gyakorolt hatása. *HITELINTÉZETI SZEMLE/FINANCIAL AND ECONOMIC REVIEW*, 24(1), 160-175.

Allen, R.C. (2009): *Engels' pause: Technical change, capital accumulation, and inequality in the british industrial revolution*. Explorations in Economic History, 46(4): 418–435. <https://doi.org/10.1016/j.eeh.2009.04.004>

¹³ Deloitte (2023): *Generative AI and the future of work. The potential? Boundless*. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/consulting/us-ai-institutegenerative-ai-and-the-future-of-work.pdf>

¹⁴ OECD (2023): *Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>

pedig az MI-nek vannak leginkább kitéve. Utóbbiak közé az OECD szerint az alábbiak sorolhatóak:

- üzleti szakemberek;
- menedzserek;
- vezérigazgatók;
- természettudományi, műszaki szakemberek.

Tehát a tudásalapú munkát végzők esetében is megnőtt az (MI általi) automatizációs potenciál, ráadásul nagyobb mértékben, mint az alacsonyan képzettek esetében – utóbbiakat ellenben a robotizáció fenyegeti.¹⁵ Mindebből adódóan **az MI elterjedése elsősorban a magasabb jövedelmű országokban jár kihívásokkal**, ahol a digitális infrastruktúra elég fejlett, illetőleg a magas képzettséget igénylő munkakörökben is nagyobb arányban dolgoznak. Az IMF becslése szerint **a világ munkaerejének 40 százaléka lehet érintett az MI által** – ez az arány 60 százalék a fejlett országokban.¹⁶

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) tanulmánya¹⁷ 59 ország mikroadataiból kiindulva készítette el becslését **az MI által potenciálisan automatizálható, valamint az MI által kiegészíthető, bővíthető munkakörök** kapcsán globálisan. Ez utóbbiak esetében nincs lehetőség teljes automatizációra, az MI nagyban segítheti a munkát, egyes feladatokat át is vehet, azonban szükséges lesz a feladatok teljeskörű elvégzéséhez emberi munkaerőre – tehát az MI nem helyettesítő, csak kiegészítő funkciót tölt be. Az ILO számításai szerint is a magas jövedelmű országok a leginkább kitéttek az MI általi automatizációnak: a teljes foglalkoztatotti állomány 5,5 százaléka – az alacsony és közepes jövedelmű országokban ennél jóval kisebb arányszámok figyelhetők meg. Viszont **minden országcsoportban 10–15 százalék között szóródik a kiegészítési kockázattal érintettek aránya** a teljes munkaerőállományt tekintve, az alacsony jövedelmű országokban a legkisebb az arányszám. Az ILO nemek szerinti bontásban is megvizsgálta az adatokat. Ez alapján kijelenthető, hogy **a nők a leginkább kitéttek** az MI általi automatizáció veszélyeinek: a magas jövedelmű országokban 8,5 százalékuk, szemben a férfiak 3,2 százalékával. Azonban **a kiegészítési kockázat is a nők esetében a magasabb**, 2–3 százalékponttal nagyobb arányszámok figyelhetők meg, mint a férfiak

¹⁵ McKinsey (2023): *Economic potential of generative AI: The next productivity frontier*. <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/mckinsey%20digital/our%20insights/the%20economic%20potential%20of%20generative%20ai%20the%20next%20productivity%20frontier/the-economic-potential-of-generative-ai-the-nextproductivity-frontier.pdf>

¹⁶ IMF (2024): *Gen-AI: Artificial Intelligence and the future of work*. Staff Discussion Note. <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2024/01/14/GenAI-Artificial-Intelligence-and-the-Future-of-Work-542379?cid=bl-com-SDNEA2024001>.

¹⁷ Gmyrek, P., Berg, J., & Bescond, D. (2023): *Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*. ILO Working Paper 96. Geneva: International Labour Office, 2023.

esetében. Az ILO számításai alapján a legnagyobb automatizációs potenciállal az alábbi foglalkozások bírnak:

- titkárnők/titkárok;
- banki ügyintézők;
- számviteli és könyvelési ügyintézők;
- egyéb adminisztratív ügyintézők.

De a listában található még ezeken kívül pl. az alkalmazásprogramozó, az író és a bróker foglalkozás is. Az ILO ugyanakkor megjegyzi, hogy **az automatizálható, illetőleg kiegészítési kockázattal bíró foglalkozások határán számos olyan foglalkozás helyezkedik el, amely egyik csoportba sem sorolható be teljes mértékben.** Ezen foglalkozások teszik ki a munkahelyek átlagosan 16,2 százalékát: a magas jövedelmű országokban a 24,2, míg az alacsony jövedelműben mindössze a 6,8 százalékát. Ezen foglalkozásokról nehéz megmondani, hogy a jövőben milyen hatása lehet rájuk vonatkozóan az MI-nek, a technológia fejlődésével elképzelhető, hogy az ezek keretében **elvégzett feladatok egy része automatizálható lesz, vagy új feladatokkal bővül az adott szakma, de akár az egész át is alakulhat, létrehozva egy új foglalkozást.** Összességében tehát az ILO szerint nagy valószínűséggel **a munkahelyek közel harmadára lehet hatással az MI jelentősebb mértékben.**

1. táblázat: Az MI által érintett munkahelyek becsült aránya globálisan (százalék)

	Alacsony jövedelmű országok	Átlag alatti jövedelmű országok	Átlag feletti jövedelmű országok	Magas jövedelmű országok	Összesen
Kiegészítési kockázat	10,4	12,8	13,5	13,4	13,0
Automatizációs kockázat	0,4	1,3	2,4	5,1	2,3
Vegyes kockázat	6,8	11,8	18,2	24,2	16,2
Összesen	17,6	25,9	34,1	42,7	31,5

Forrás: ILO, MGFÜ Gazdaságelemzési Központ számítása

Magyarországon különböző elemzések¹⁸ szerint **a 2030-as évekig akár 1 millió munkahelyet is érinthetnek az MI által hozott átalakulások.** Ez összefüggésben

¹⁸ PwC (2019): *How will AI impact the Hungarian labour market?* <https://www.pwc.com/hu/en/publications/assets/How-will-AI-impact-the-Hungarian-labour-market.pdf>.

McKinsey (2018): *Átalakuló munkahelyek: az automatizálás hatása Magyarországon.* <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Locations/Europe%20and%20Middle%20East/Hungary/Our%20Perspective%20on%20the%20Future%20of%20Work/Hungary.pdf>.

van a **hazai gazdaság szerkezetével, az automatizációnak kitett álláshelyek magas arányával**. Az OECD becslése¹⁹ szerint csak a magyar feldolgozóiparban a foglalkoztatottak 36,4 százaléka van kitéve az automatizáció veszélyének, ami a legmagasabb az OECD-országok körében, közvetlenül a másik három visegrádi ország előtt. Más számítás szerint pedig már 2016-ban is a magyarországi munkavállalók 44 százaléka dolgozott olyan munkakörben, ahol magasfokú az automatizációs kitétség.²⁰

A WEF felmérése²¹ szerint a munkáltatók legnagyobb hányada, 60 százaléka (Magyarországon 70 százaléka) számít a technológiai változások meghatározó szerepére az elkövetkező években az üzleti folyamataik átalakulását illetően. Ezen belül is a legtöbben (a hazai vállalatokhoz hasonlóan) a mesterséges intelligencia (MI) alkalmazását jelölték, amit a robotizáció és automatizáció, valamint az energia előállítása, tárolása és szolgáltatása követett – ez utóbbi szorosan kapcsolódik a zöld átálláshoz.

A WEF előrejelíti, hogy a legjelentősebb technológiai változások eredményeként munkahelyek milliói jönnek létre, illetőleg szűnnek meg:

- a **digitális hozzáférés bővülése** okán közel 20 millió új álláshely születik és közel 10 millió megszűnik;
- a **mesterséges intelligencia fokozódó használatából** adódóan több mint 10 millió jön létre és közel ugyanennyi tűnik el;
- az **automatizációs technológiák elterjedésének** következtében pedig kb. 3 millió munkahely teremődik, viszont több mint kétszer ennyi szűnik meg.

Ezen három technológiai változás pedig jelentős hatást gyakorol a jövő munkahelyeinek vonatkozásában is. **Az elkövetkező években a tíz leggyorsabban bővülő foglalkozás** (pl. Big Data specialisták, fintech mérnökök, MI specialisták, szoftver- és alkalmazásfejlesztők) szinte **kivételesen ezekhez köthető**. A technológiai fejlődés a leggyorsabban szűkülő foglalkozások esetében is tetten érhető: a 2025-ös WEF jelentés volt az első, amelyben ezek között a grafikus szakma is említésre került, ez egyértelműen az MI egyre nagyobb térnyerésére utal.

A WEF felmérése szerint **jelenleg a munkafeladatok közel felét tisztán emberi erőforrással végzik el, azonban ez 2030-ig várhatóan 33 százalékra csökken,**

[20Insights/Transforming%20our%20jobs%20automation%20in%20Hungary/Automation-report-on-Hungary-HU-May24.ashx](https://www.weforum.org/reports/transforming-our-jobs-automation-in-hungary/Automation-report-on-Hungary-HU-May24.ashx).

¹⁹ OECD (2023): *Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>

²⁰ Miklós, I., & Ákos, H. (2022): Technológiai fejlődés és munkaerőpiac: hogyan hat az automatizáció a munkahelyekre Magyarországon?. *Hungarian Statistical Review/Statistikai Szemle*, 100(2).

²¹ Leopold, T., Di Battista, A., Jatava, X., Sharma, S., Li, R., & Grayling, S. (2025): Future of jobs report 2025. In *World Economic Forum*. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2025>.

miközben a csak gépekkel végzett munka aránya 22-ről 34 százalékra nő – ezzel együtt pedig a kettő kombinációja is kisebb mértékben növekszik. **Magyarországon** a munkáltatók várakozása szerint a feladatok elvégzésében **az emberi erőforrás szerepe több mint 10 százalékponttal, 32 százalékra csökken 2030-ra**. Érdekesség, hogy a humán és gépi erőforrás kombinációjával teljesített feladatok aránya is valószínűsíthetően mérséklődik hazánkban, 39-ről 36 százalékra – **a csak gépekkel elvégzett munkafolyamatok aránya pedig duplázódik**.

A felmérésben szereplő országokban ágazati bontásban nézve a tisztán emberi munkaerővel végzett feladatok aránya **az ingatlanügyletek és szakmai szolgáltatások** területén csökken a legnagyobb mértékben, rendre 22 és 21 százalékponttal, de az oktatás, képzés, illetőleg **a közigazgatás** esetében is közel 20 százalékpontos mérséklődés következik be. Az automatizáció jelentősége **az olaj- és gázipar, a vegyipar, a pénzügyi szolgáltatások**, illetve **az elektronika** területén a legjelentősebb, ezen ágazatok esetében még a gépek és emberi munkaerő együttműködésével ellátott feladatok aránya is mérséklődni fog 2030-ig bezárólag.

A technológiai fejlődés hatással van **a munkahelyeken elvárt legfontosabb készségekre**, skillerekre. A WEF felmérése alapján a munkáltatók szerint **az alapvető készségek 39 százaléka meg fog változni a munkahelyeken 2030-ig**. A fejlődő országok esetében jellemzően ennél nagyobb, a fejlett országoknál pedig kisebb értékek figyelhetők meg, **Magyarország esetében 36 százalék** – míg Lengyelország és Csehország esetében rendre 31 és 30 százalék. A munkáltatók szerint **az alábbi skilllek fontossága nő a leginkább** globálisan és hazánkban is 2030-ig:

- **AI és Big Data;**
- **hálózatok és kiberbiztonság;**
- **technológiai ismeretek.**

Ezzel ellentétben a munkáltatók szerint **a kézi ügyesség, állóképesség, pontosság fontossága csökken, illetve az olvasás, írás és matematika készségek jelentősége is** – ez utóbbi némileg meglepő lehet, de összefüggésben van az MI térnyerésével, valamint a technológiai ismeretek szükségességének fokozódásával.

A WEF felmérése alapján azonosíthatók azok az alapvető készségek is, amelyek a munkáltatók szerint jelenleg a legfontosabbak, illetőleg 2030-ra előre tekintve is annak tartanak. A fent említettek közül a hálózatok és kiberbiztonság jelenleg kevésbé jelentős, de a jövőben várhatóan az lesz, hasonló ehhez a **szintén technológiai kötődésű dizájn és felhasználói élmény, valamint a környezetvédelmi felelősségvállalás** – ez utóbbi a zöld átálláshoz köthető, illetve a vegyiparban, olaj- és gáziparban a legjelentősebb a jövőbeni szerepe. A jelenleg és a jövőben is kiemelkedő jelentőségű skilllek közé tartozik a fentiek

mellett **a kreatív, az analitikus és a rendszerben történő gondolkodásmód**, melyek kognitív jellegűek. Itt szerepelnek az egyéni hatékonysághoz kapcsolódó skillek is, mint **a motiváció és önismeret, a rugalmasság, alkalmazkodóképesség és agilitás, valamint a kíváncsiság és élethosszig tartó tanulás.**

Mit lehet tenni?

A történelmi tapasztalatok alapján a munkaerőpiac képes alkalmazkodni a technológia változásához. Az ebből fakadó kihívások kezeléséhez azonban **kulcsfontosságú szerep hárul az oktatásra, valamint a továbbképzésre és az átképzésre egyaránt.**

A WEF felmérése szerint folyamatosan nő azon vállalatok aránya, ahol továbbképzik vagy akár át is képzik a munkavállalókat, ez pedig összhangban van az új készségek iránt jelentkező igényekkel. A munkáltatók válaszai alapján **2030-ig** mindössze a munkavállalók 41 százalékának nincs szüksége képzésre, míg **29 százaléknak elengedhetetlen a továbbképzés** ahhoz, hogy jelenlegi munkakörében maradhasson. A foglalkoztatottak **19 százalékának viszont már azért lesz szüksége továbbképzésre vagy akár átképzésre, hogy más munkakörben folytathassa a munkáját**, míg **11 százalék valószínűsíthetően nem fogja megkapni a nélkülözhetetlen képzést** ahhoz, hogy folytathassa munkáját – erre már nincs kapacitása a vállalatoknak.

A vállalkozások fontosnak tartják, hogy munkavállalói képzési programokba fektessenek, ezáltal ugyanis növelhetik a termelékenységet és a versenyképességet is többek között. A munkáltatói képzések egyre nagyobb szerepét igazolja az is, hogy **a foglalkoztatók szerint a szervezeti fejlődésük legnagyobb hátráltató tényezője a szükséges készségek hiánya** a munkaerőpiacon. Ebből is adódóan a vállalkozások pesszimisták azt illetően, hogy a munkaerőpiacon megtalálják a tehetségeket, ehelyett inkább **a már meglévő tehetségek megtartására és fejlesztésére összpontosítanak a jövőben.** A felmérésben szereplő 55 ország munkáltatói közül **a magyarok voltak a legpesszimistábbak** annak kapcsán, hogy 2025 és 2030 között milyen valószínűséggel találnak tehetséges potenciális munkavállalókat a piacon. A munkaerő-stratégiák közül mindebből adódóan a meglévő állomány továbbképzése a legnépszerűbb, amit az automatizációs törekvések felgyorsulása követ.

A technológiai fejlődés következtében változó munkaerőpiaci igényekhez való alkalmazkodásban van lehetősége a gazdaságpolitikának beavatkozni. A WEF által megkérdezett vállalkozások körében **a legnagyobb igény állami részről a továbbképzések és átképzések finanszírozásának támogatására vonatkozik**, valamint **ilyen jellegű képzések biztosítására** – emellett pedig **a közoktatás színvonalának emelése** is kívánatos.

Az OECD tanulmánya²² is megerősíti, hogy **a munkavállalók képzése elengedhetetlen lesz** az MI által átformált munka világához történő sikeres adaptációhoz. **Növekszik az alapvető digitális készségek iránti igény**, ennek biztosításában pedig nemcsak a munkáltatók által nyújtott **képzéseknek**, hanem **a hagyományos közoktatásnak is szerepe van**. **A meglévő rendszert ki kell egészíteni, át kell formálni**, hogy az általa adott tudás megfeleljen az MI elterjedése által támasztott munkaerőpiaci igényeknek – ehhez **a tanárok továbbképzése is alapvető**.²³ Ezeknek a követelményeknek való megfelelés azonban **nemcsak munkáltatói és kormányzati, hanem egyéni felelősség is**. Ahogyan arra az OECD is felhívja a figyelmet, **az élethosszig tartó tanulásnak egyre inkább elengedhetetlen szerepe van** a munkaerőpiaci alkalmazkodásban. A technológia folyamatosan fejlődik, aminek lekövetéséhez szükségszerű az egyéni fejlődés előtérbe helyezése. Ez végső soron a munkavállalók saját felelőssége ugyan, azonban munkáltatói és kormányzati oldalról **a képzés lehetőségének biztosítása, annak ösztönzése, támogatása feladatként jelentkezik**. Azokban az országokban, ahol az oktatás és a felnőttképzés gyorsan alkalmazkodik, a digitalizáció a foglalkoztatás bővülését eredményezi; ahol azonban a képzési rendszer lemarad, ott a polarizáció és a tartós munkaerőhiány erősödése valószínű.²⁴

4.2. Demográfia²⁵

A demográfia kapcsán több olyan folyamat is megfigyelhető, ami negatívan hat a munkaerőpiacra. Az OECD országokat tekintve **a népesség elöregedőben van**, a termékenységi ráta az 1960-as évekig jellemző 3 feletti értékről a 2020-as évekre lefeleződött. Ezzel együtt az átlagos életkor is megemelkedett, amikor a nők első gyermeke születik meg: az OECD-átlag 2000 és 2021 között 3 évvel 29,4-re nőtt. Magyarország esetében ennél valamivel nagyobb volt a növekmény, azonban még így is 28,6 volt 2021-ben az az átlagos életkor, amikor a nők első gyermeküket vállalták. Emellett a gyermektelen nők aránya is drasztikusan megugrott az országok többségében. Japánban a legrosszabb a helyzet ebből a szempontból, ott az 1955-ben született nők mindössze 11,9 százaléka volt gyermektelen, míg az 1975-ben születetteknek már több mint 28 százaléka. Magyarországon 8,3-ról több mint duplájára, 17 százalékra nőtt ez az érték. Hasonló mértékű megugrás figyelhető meg Észtországbán és Csehországbán is, míg Portugáliában

²² OECD (2023): *Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>

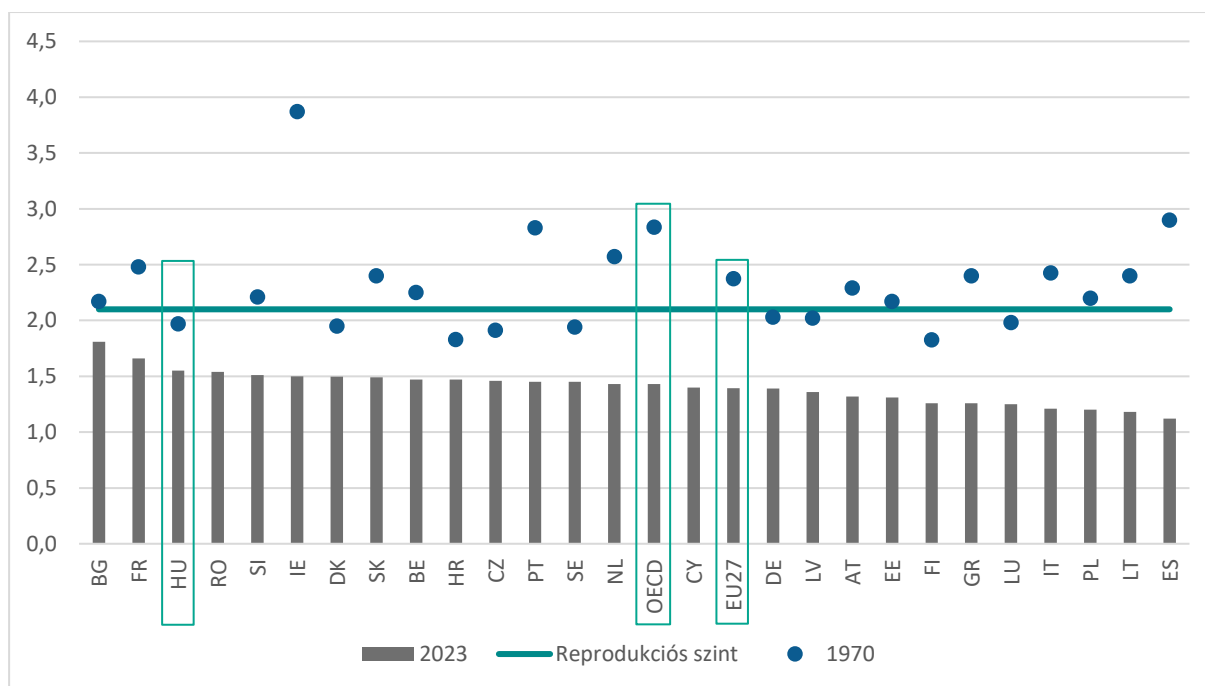
²³ PwC (2019): *How will AI impact the Hungarian labour market?* <https://www.pwc.com/hu/en/publications/assets/How-will-AI-impact-the-Hungarian-labour-market.pdf>.

²⁴ OECD (2025): *OECD Employment Outlook 2025: Can We Get Through the Demographic Crunch?*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/194a947b-en>.

²⁵ OECD (2025): *OECD Employment Outlook 2025: Can We Get Through the Demographic Crunch?*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/194a947b-en>.

háromszoros – azonban még így sem éri el egyik sem a hazánknál tapasztalható arányt, Portugália esetében pedig a 9 százalékot sem. Mindez azt jelenti, hogy **természetes fogyás látható** az országok túlnyomó többségében, nincs meg a népesség fenntartásához szükséges 2,1-es érték, ezáltal **a munkaerőkínálat is csökken**. Az OECD előrejelzése²⁶ szerint a termékenységi ráta érdemben nem fog változni 2060-ig bezárólag sem.

36. ÁBRA: A TELJES TERMÉKENYSÉGI ARÁNYSZÁM AZ EU-S ORSZÁGOKBAN



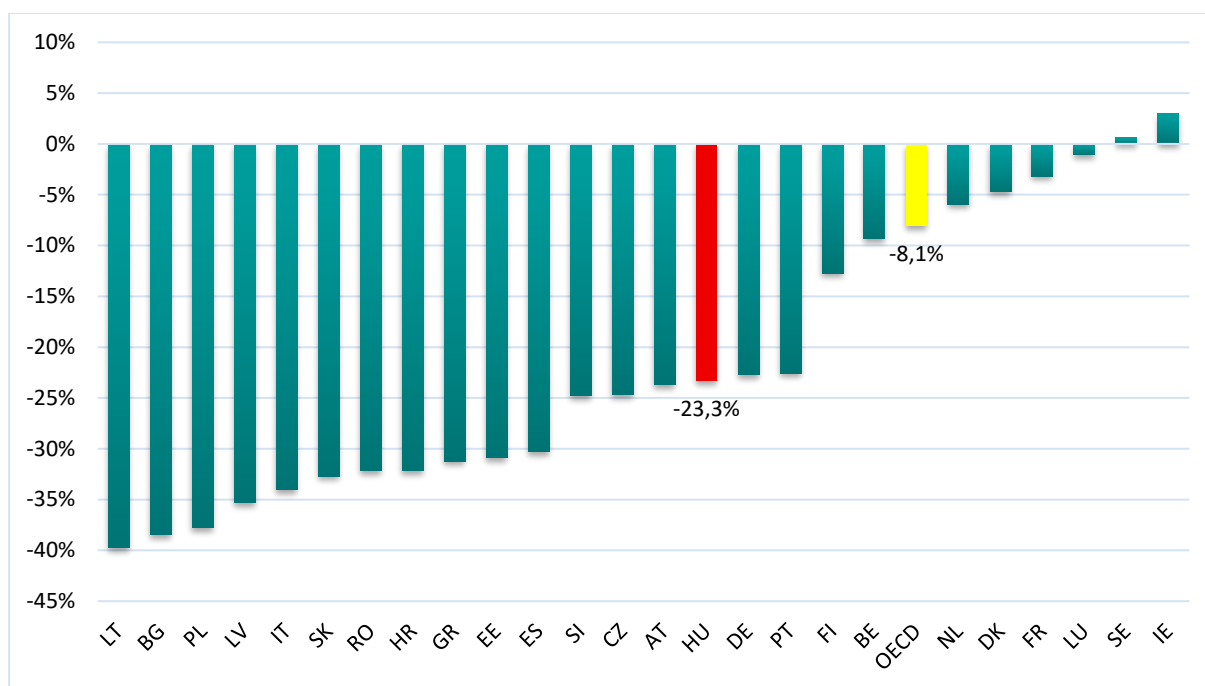
Forrás: Eurostat, OECD, MGFÜ Gazdaságelemzési Központ szerkesztése

A születésszámok negatív tendenciájából következően **a munkaképes korú lakosság** (20–64 évesek) 8 százalékkal **csökken** 2060-ig az OECD országokban, azonban ez az egyes térségekben, illetve adott országokban egészen máshogy alakul. A legnagyobb népességvesztést a munkaképes korú lakosság tekintetében várhatóan Dél-Korea szenved el ezen az időtávon – a mindössze 0,7-es termékenységi rátának is köszönhetően közel felére esik a munkaerőkínálat. **Magyarországon** az OECD várakozása szerint **2060-ra a munkaképes korúak közel negyede tűnik el**, hasonlóan például Ausztriához, Szlovéniához és Csehországhoz. Az európai országok többsége markáns népességvesztésre számíthat ebben az időszakban, a szűken vett régiókban

²⁶ André, C., P. Gal and M. Schief (2024): “Enhancing productivity and growth in an ageing society: Key mechanisms and policy options”, <https://doi.org/10.1787/605b0787-en>, updated using United Nations (2024), World Population Prospects 2024, <https://population.un.org/wpp/>.

Lengyelországban látható a legnagyobb, 40 százalékot közelítő mérséklődés a munkaképes korú népességet tekintve.

37. ÁBRA: A 20–64 ÉVES NÉPESSÉG BECSÜLT VÁLTOZÁSA AZ EU-S ORSZÁGOKBAN 2023 ÉS 2060 KÖZÖTT



Forrás: OECD, MGFÜ Gazdaságelemzési Központ szerkesztése²⁷

Ebből adódóan az egyes korcsoportok megoszlásában is jelentős átrendeződések mennek végbe 2060-ig az előregedés okán. A várható élettartam ugyanis tovább növekszik – azon belül az egészségben eltöltött évek száma is –, a koronavírus-járvány utáni, 80 év körüli szintről egészen 85 évre. A 65 év feletti korosztály részaránya az elmaradó „utánpótlás” eredményeként egyre nagyobb a teljes népességet tekintve. Ennek súlyosságát ragadja meg **az idős népesség eltartottsági rátája**²⁸, amelynek értéke az OECD országokban 1980-ban még 20 százalék alatt állt, azonban 2023-ra már a 30 százalékot is meghaladta. Ez az arányszám 2060-ra várhatóan 50 százaléknál is magasabban alakul az OECD-ben, egyes országokban pedig ennél is magasabban: pl. Dél-Koreában 90 százalék felett, Japánban 80 százalékot közelítően, Lengyelországban, Olaszországban és Spanyolországban pedig 75 százalék környékén. **Hazánkban 2023-ban 35 százalékot tett ki ez a ráta, ami várhatóan az OECD-átlagnál kismértékben kedvezőtlenebbül alakul 2060-ra.** Mindebből adódóan pedig a **felosztó-kirovó jellegű**

²⁷ Az OECD előrejelzése Ciprusra és Máltára nem vonatkozott.

²⁸ A 65 éves és annál idősebb népesség a 15–64 éves népesség arányában.

nyugdíjrendszerekben fokozódik a teher a munkaképes korú lakosságon: egyre kevesebbeknek kell egyre többeket eltartania.

Mit lehet tenni?

A munkaerőpiacot érintő demográfiai kihívások kezelésére a legkézenfekvőbb megoldásként **a termékenységi ráta növelése** kínálkozik. Becker nagy hatású tanulmányában²⁹ a gyermekeket fogyasztási cikkeként aposztrofálja, így a jövedelem növekedése vagy a gyermekek „árának” (pl. ruházkodás, étel) csökkenése mind a vállalt gyermekek számát (azok mennyiségét), mind pedig az azokra elköltött összeget (azok minőségét) jellemzően növeli. Ebből adódóan **a termékenységi rátával ugyan pozitív korrelációt mutatnak a családtámogatásra fordított kiadások, illetve a lakhatáshoz és oktatáshoz kapcsolódó intézkedések, azonban** ezek csak részben magyarázzák a termékenységi ráták alakulását, **a különféle társadalmi attitűdök és normák egyaránt szerepet játszanak abban.**³⁰

Ahogy az OECD is megjegyzi tanulmányában³¹, a termékenységi ráták növelése családpolitikai eszközökkel korántsem olyan egyszerű. **A kevésbé megfogható tényezőkre**, mint a gyermekvállalással kapcsolatos hozzáállásra, a normákra **sokkal kevesebb ráhatása van a gazdaságpolitikának.** Az OECD szerint ezek olyan mértékű hatást gyakorolnak a gyermekvállalással kapcsolatos hozzáállásra, döntésekre, hogy várhatóan **még a legjobb kormányzati politikákkal sem emelhető vissza a termékenységi ráta a népességszám fenntartását garantáló reprodukciós szintre belátható időn belül.** Ettől függetlenül **a családpolitikai és kapcsolódó intézkedéseknek szerepe van a termékenységi ráták további csökkenésének megfékezésében** – a törekvés pedig a születésszámok növelésére **mindenképpen kívánatos.**

A termékenységi ráta emelésére való törekvés mellett az OECD **három irányvonalat** azonosít, ami **megoldást nyújthat a demográfiai trendekből fakadó jövőbeni munkaerőpiaci kihívásokra**, de legalábbis mérsékelheti azok negatív hatását:

- **fokozni kell az idősök munkaerőpiaci aktivitását;**
- **növelni kell a nettó vándorlási különbözetet;**

²⁹ Becker, G. (1960): “An economic analysis of fertility”, Columbia University Press, pp. 209-240, <http://www.nber.org/chapters/c2387.pdf>.

³⁰ OECD (2024): Society at a Glance 2024: OECD Social Indicators, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/918d8db3-en>.

Fluchtmann, J., V. van Veen and W. Adema (2023): “Fertility, employment and family policy: A cross-country panel analysis”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 299, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/326844f0-en>.

³¹ OECD (2025): *OECD Employment Outlook 2025: Can We Get Through the Demographic Crunch?*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/194a947b-en>.

- **meg kell szüntetni a nemek közötti egyenlőtlenségeket a foglalkoztatásban.**

Utóbbi alatt részben azok az intézkedések is értendők, amelyek **mérséklik a gyermeknevelés alternatívaköltségeit**, pl. az azzal járó jövedelemkiesést, hozzájárulnak a munka-magánélet egyensúlyához (pl. gyermekelhelyezés bölcsődében, óvodában) – elősegítve ezzel a nők foglalkoztatási rátájának növekedését. Ráadásul az 1990-es évektől kezdve a nők foglalkoztatottsága pozitívan korrelál a teljes termékenységi rátával, így ez családpolitikai szempontból is előreutató irányvonal.³²

Az idősebb munkavállalók, azon belül is a nők, korábban nem látott mértékű foglalkoztatási rátákkal bírnak. Jelentős emelkedés ment végbe e tekintetben az OECD országaiban, 2000 és 2024 között a 60–64 éves korosztályban közel 20 százalékponttal nőtt a férfiak, valamint több mint 20 százalékponttal a nők foglalkoztatási rátája, emellett 15 százalékpontot közelítő értékek figyelhetők meg a 65–69 éves korcsoportban is. **Három fő trend azonosítható az idősök foglalkoztatását illetően:**

- **csökkent a nők foglalkoztatási rátájában mutatkozó hátrány a férfiakkal szemben:** 2000-ben még 23,3 százalékpont volt a különbség, ez 2024-re több mint 10 százalékponttal mérséklődött;
- **a magasabb végzettségű munkavállalók nagyobb arányban kerülnek foglalkoztatásra a munkaerőpiacon:** 2023-ban az OECD-ben több mint 26 százalékponttal volt magasabb az 55–64 éves korcsoportban a felsőfokú végzettségűek foglalkoztatási rátája a korosztály átlagos foglalkoztatási rátájánál;
 - a magasabb végzettséggel bírók emellett nagyobb eséllyel dolgoznak 65 éves koruk után is, mivel jellemzően nem nagy megterhelést jelentő fizikai tevékenységet végeznek;
- **a foglalkoztatási rátája érdemben alacsonyabb azoknak, akik hosszú ideje fennálló betegséggel küzdenek:** az OECD-ben átlagosan 17 százalékponttal magasabb azoknak a foglalkoztatási rátája, akik nem küzdenek hosszan tartó betegséggel az 55–64 éves korosztályban.

A nők foglalkoztatásának ösztönzését tehát továbbra is előtérbe kell helyezni, valamint **a magasabb végzettség elérésének elősegítésével, a továbbképzések, átképzések segítségével** tovább a munkaerőpiacon tarthatóak az idősebb munkavállalók, illetve emelhető körükben a foglalkoztatottsági ráta. Emellett **az egészségben eltöltött évek számának növelése** szintén hozzájárulhat a munkaerőpiaci aktivitás fokozásához. Ezen

³² Fluchtmann, J., V. van Veen and W. Adema (2023): "Fertility, employment and family policy: A cross-country panel analysis", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 299, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/326844f0-en>.

beavatkozási pontok tehát alapvetően **az oktatás és egészségügy területén igényelnek intézkedéseket.**

Mindezek mellett az OECD számos javaslatot megfogalmaz, amelyek elősegíthetik az **idősek foglalkoztatásának ösztönzését:**

- különös tekintettel kell lenni **az 50–59 évesek munkaerőpiaci aktivitásának fenntartására:** aki ebben a korban végig foglalkoztatott volt, az 70 százalékos valószínűséggel lesz foglalkoztatott 60 év felett is, míg aki nem volt végig foglalkoztatott, annál 50 százalék alatti ez az érték – minél kevesebbet dolgozott, annál alacsonyabb a valószínűség;
- **minőségi munkahelyek fenntartása** (pl. munka-magánélet egyensúlya, biztonság, rugalmasság);
- **nyugdíjrendszerek átalakítása:**
 - rugalmas, kedvező feltételek teremtése a nyugdíj melletti munkavállaláshoz,
 - a nyugdíjkorhatár emelése a várható élettartammal összefüggésben,
 - korai nyugdíjazás feltételeinek szigorítása (pl. rendőrök, tűzoltók esetén);
- **munkáltatói ösztönzők alkalmazása** az idősebb munkavállalók felvétele és megtartása érdekében, a kor alapú diszkrimináció megszüntetése.

4.3. Zöld átállás

A zöld átállás a munkaerőpiaci folyamatokra is számottevő hatással lesz a következő évtizedekben. A klímasemlegesség elérése érdekében a magas károsanyag-kibocsátással járó iparágakban várhatóan visszaesik a munkaerő-kereslet, míg a zöld technológiák elterjedéséhez új munkahelyek létrehozása, valamint a már meglévő munkafolyamatok átalakítása is szükséges a releváns szegmensekben. Vagyis **a munkaerő várhatóan a „zöldebb” ágazatok irányába fog áramolni a dekarbonizáció következtében.** Ez az egyes iparágakban is átrendeződéshez vezet és új alágakat értékel fel, úgymint a megújuló energia előállítás az energiaiparon belül vagy az energiahatékonyság fejlesztése az építőiparban. Az energiahatékonysági felújítások, a megújuló energiák telepítése, az elektromobilitás térnyerése és az épületenergetikai korszerűsítések óriási munkaerőigényt generálnak. Az építőipari szakmák, a villamos- és gépészeti szakmák, valamint a megújuló energiákhoz kapcsolódó technikusok kereslete az átlagosnál sokkal gyorsabban nő.³³

³³ OECD (2023): OECD Skills Outlook 2023: Skills for a Resilient Green and Digital Transition, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/27452f29-en>.

Az OECD 2024-es Employment Outlook³⁴ kiadványa szerint az OECD-országokban átlagosan a foglalkoztatottak mintegy 21 százaléka (Magyarország esetében ez körülbelül 23 százalék) dolgozott a zöld átálláshoz köthető munkakörben a 2015 és 2019 közötti időszakban. Ennek közel fele (46 százalék) korábban is létező, de a zöld átállás miatt várhatóan átalakuló, újraszerveződő pozíció. 40 százalék olyan létező munkakör, ami iránt a zöld átállással párhuzamosan nő a kereslet, a fennmaradó 14 százalék pedig a már annak következtében létrejött új pozíciók. A tanulmány szerint a 2011 és 2022 közti időszakban ez utóbbi szegmensben bővült leginkább a foglalkoztatás (az OECD-tag európai országok és az Egyesült Államok átlaga 12,9 százalék), míg a fosszilis energiához kapcsolódó foglalkoztatás 18 százalékkal esett vissza.

A dekarbonizáció nyomán létrejövő új munkahelyek jellemzően magasabb bérszínvonal mellett magas szintű képzettséget igényelnek, míg a várhatóan megszűnő, fokozott üvegházhatásúgáz-kibocsátással járó munkakörökből az alacsonyabb végzettséggel rendelkező munkavállalók kerülnek majd elbocsátásra. Továbbá ezek a folyamatok többnyire **eltérő régiókra koncentrálódnak országokon, illetve térségeken belül**. Így a zöld átállás munkaerőpiaci vonzatai **regionális és társadalmi egyenlőtlenségek kockázatát** is rejtik. Emellett a magas károsanyag-kibocsátással járó iparágakban dolgozók adott szegmensben belüli **munkahelyváltási lehetőségei is beszűkülnek** az ágazatok visszaszorulásával, ami a bértárgyalások során kedvezőtlenebb alkupozícióba helyezi őket, mint a zöldebb szektorokban elhelyezkedőket. Ezen hatások azonban országonként számottevően eltérő volumenűek lehetnek attól függően, hogy az adott gazdaságban mennyire meghatározóak a zöld átállás szempontjából releváns iparágak, úgymint a mezőgazdaság, az építőipar vagy a feldolgozóipar. Ahol a kevésbé érintett ágazatok a dominánsak, kiváltképp a szolgáltató szektor (pl. Luxemburg), ott a zöld átállás munkaerőpiaci hatása is visszafogottabb (Bassarini, Garnero és Puymoyen, 2024³⁵).

Barreto és szerzőtársai (2024)³⁶ hangsúlyozzák, hogy bár **a zöld átállás nettó hatása a foglalkoztatottságra marginális lehet** – vagyis ahány munkahely megszűnik miatta, legalább annyi létre is jön –, **a megfelelő szakpolitikai intézkedések elengedhetetlenek a sikeres dekarbonizációhoz**. Azok nélkül ugyanis az elbocsátásoktól és cégbezárásoktól való félelem is hátráltathatja a nettó zéró kibocsátás elérését. Az érintett szegmensek között azonosítják az energiaipart, a nehézipart, valamint a szállítást, amelyek az

³⁴ OECD (2024): OECD Employment Outlook 2024: The Net-Zero Transition and the Labour Market, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ac8b3538-en> (2025.10.02.).

³⁵ Bassanini, A., Garnero, A., & Puymoyen, A. (2024): *The jobs that will make the net-zero transition: Who holds them and are they good?* In: OECD Employment Outlook 2024: The net-zero transition and the labour market, OECD Publishing, Paris (2025.10.06.).

³⁶ Barreto, C., Fluchtmann, J., Hijzen, A., & Puymoyen, A. (2024): *Job displacement in high-emission industries: Implications for the net-zero transition*. In: OECD Employment Outlook 2024: The net-zero transition and the labour market, OECD Publishing, Paris (2025.10.07.)

üvegházhatásúgáz-kibocsátás mintegy 80 százalékaért feleltek 2019-ben. Azonban a munkaerőpiacnak csupán egy kisebb szeletét teszik ki: az OECD-országokban átlagosan a foglalkoztatottság 7 százaléka koncentrálódik ezen iparágakra.

A szerzők kiemelik, hogy egy jól működő munkaerőpiac, amelyhez hozzátartozik az **effektív és koherens szakpolitikai és intézményi háttér**, képes mérsékelni a zöld átállással járó strukturális változások negatív vonzatait. A tanulmány követendő szakpolitikai példaként említi **az anyagi és szociális támogatást munkanélküliség esetén, amely mérsékli a jövedelemkiesést és segíti az érintetteket új állás keresésében, akár átképzéssel** is. A tanulmány szerint a magas károsanyag-kibocsátással járó ágazatokban ez fokozottan releváns, mivel egy nagy létszámú leépítés után az elbocsátott dolgozók nagyobb arányú jövedelem-csökkenést tapasztalnak, mint más iparágakban: 58, illetve 52 százalékos az átlagos jövedelem-visszaesés az OECD-országokban. A különbség pedig az ismételt munkába állást követően is fennmarad. Emögött a foglalkoztatottság szektoriális eltérései húzódnak meg. A magas károsanyag-kibocsátással járó ágazatokban nagyobb az alacsonyabb végzettséggel rendelkezők és kevésbé urbanizált régiókban élők aránya, ezzel szemben viszont kedvezőbb a bérszínvonal. Ilyen feltételek mellett az elbocsátott személyek nehezebben találnak hasonló jövedelmet biztosító, szaktudásuknak megfelelő új állást, így körükben gyakoribb, hogy más iparágban helyezkednek el később.

A Világgaazdasági Fórum 2025-ös Future of Jobs³⁷ kiadványában foglalkozik a zöld átállás munkaerőpiaci hatásaival. A tanulmány szerint **2022 és 2023 közt globálisan mintegy 12 százalékkal nőtt azon munkavállalók aránya, akik rendelkeznek a zöld átálláshoz szükséges készségekkel**. Azonban **a kereslet továbbra is meghaladja a kínálatot**: ugyanazon időszakban 22 százalékkal növekedett az olyan álláshirdetések aránya, amelyben elvárás legalább egy „zöld” készség megléte.

Ezzel párhuzamosan **fellendül a kereslet a területhez kapcsolódó szakemberek iránt**, úgymint energetikai mérnökök, elektromos és önvezető autókra specializálódott járműmérnökök vagy környezetvédelmi mérnökök. Az Európai Bizottság tanulmánya³⁸ alapján például az európai zöld megállapodás (European Green Deal) céljainak eléréséhez szükséges nap- és szélenergiák 130–145 ezer szakképzett új munkavállalót igényelnek 2030-ig. A kiadvány a zöld átállás munkaerőpiaci hatásait életkor és nemek szerinti bontásban is vizsgálta. Eszerint **a nők számára kevésbé jelent kihívást a zöld átállás a munkaerőpiacon**, mivel jelentősen alacsonyabb az arányuk a leginkább érintett iparágakban

³⁷ https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf (2025.10.08.)

³⁸ European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Fulvimari, A., Garaffa, R., Kunertova, L. et al. (2025): *Estimating labour market transitions and skills investment needs of the green transition: a new approach*. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/4332366> (2025.10.08.).

(az energiaiparban például 26,7 százalék, a bányászatban 14 százalék). Valamint a **fiatalabb munkavállalók (35 év alatt) is könnyebben alkalmazkodhatnak** a felmerülő strukturális változásokhoz, mivel mobilisabbak az ágazatok közti váltást illetően, illetve nagyobb arányban vesznek részt különféle képzéseken, mint az idősebb korosztályok.

Mit lehet tenni?

A zöld átállás kiváló lehetőséget biztosít a gazdasági fejlődésre és új munkahelyek teremtésére, azonban **fontos, hogy az új kereslet találkozzon a kínálattal**, vagyis a meglévő munkaerőnek rendelkeznie kell a létrejövő pozíciókhoz szükséges kompetenciákkal. Ez felértékeli a **releváns felnőttképzéseket, továbbképzéseket** jelentőségét, valamint a **munkahelyi tanulást, a gyakornoki és duális képzési programokat** is. A **szakpolitikai szerepvállalás** is nélkülözhetetlen ahhoz, hogy a munkavállalók, a vállalatok, illetve a munkaerőpiacra a jövőben belépő fiatalok ösztönözve legyenek a zöld átálláshoz szükséges kompetenciák elsajátítására. Ennek eszköze lehet például a **középfokú és felsőoktatásban a releváns képzések esetén magasabb összegű ösztöndíj, valamint bővített államilag finanszírozott férőhelyek biztosítása**. Vállalati oldalon ösztönzött jelenthet a munkavállalók továbbképzésére **állami támogatás** a vonatkozó **tanfolyamok finanszírozására vagy lehetőség a képzés költségeinek adóból történő visszaigénylésére**. Továbbá a **munkanélküliek számára biztosított kedvezményes vagy ingyenes karriertanácsadás és a zöld átállásra fókuszáló átképzési lehetőség** is támogatja a folyamatot, ilyen lehetőség többek közt Japánban, Németországban és Horvátországban is elérhető.³⁹

Azon munkavállalók és vállalatok, amelyek nem tudnak lépést tartani a változó kereslettel, alacsonyabb foglalkoztathatóságot, illetőleg termelékenységüket és versenyképességüket tapasztalhatnak. Topalovic és Tuccio (2024)⁴⁰ becslése szerint ugyanakkor a magas károsanyag-kibocsátással járó ágazatokban dolgozók 31 százalékkal kisebb arányban vesznek részt formális, valamint 12 százalékkal informális tanfolyamokon, pedig pont ennek a csoportnak lenne leginkább szüksége a megfelelő átképzésre. A tanulmány továbbá azonosítja a **zöld átállással felértékelődő készségeket** is, amelyek kulcsfontosságúak a munkaerőpiaci mobilitás és a hatékony zöld átállás lebonyolítása szempontjából. A „zöld” munkakörök, kiváltképp az újonnan létrejövők, jellemzően **magas szintű kritikai gondolkodást, élethosszig tartó tanulást, problémamegoldó képességet** igényelnek, amelyek segítik az alkalmazkodást a gyorsan változó, innováción alapuló zöld átálláshoz. Az **alkalmazkodóképesség és a proaktivitás** szintén olyan

³⁹ Topalovic, D., & Tuccio, M. (2024): *Skills for the green transition*. In: *OECD Employment Outlook 2024: The net-zero transition and the labour market*, OECD Publishing, Paris.

⁴⁰ Topalovic, D., & Tuccio, M. (2024) *Skills for the green transition*. In: *OECD Employment Outlook 2024: The net-zero transition and the labour market*, OECD Publishing, Paris.

releváns készségek, amelyek szükségesek, hogy a munkavállalók lépést tudjanak tartani a technológiai fejlődéssel és a tudásalapú gazdasággal.