

BORBÉLY-PECZE TIBOR BORS

MUNKAERŐPIACI ELEMZÉSEK FORRÁSAI 2026: FOGLALKOZTATÁSPOLITIKAI JELENTÉSEKRŐL RÖVIDEN. HOL KEZDJEM?

A tanulmány áttekinti a globális, európai és hazai foglalkoztatáspolitikai legfontosabb jelentéseit és trendjeit, különös tekintettel a 2024–2026 közötti időszak munkaerőpiaci kihívásaira. A szerző bemutatja az ILO, az OECD, az Európai Bizottság (JER) és a magyar Munkaerőpiaci Tükör főbb megállapításait, különösen a munkaerő-kínálat szerkezeti átalakulását, a demográfiai öregedés hatásait, a munkaminőség stagnálását, a termelékenység lassulását, valamint a nők, fiatalok és bevándorlók munkaerőpiaci helyzetét. A tanulmány hangsúlyozza a hazai foglalkoztatáspolitikai szakember-utánpótlás hiányát, a szakmai tudás intézményes erózióját és a képzési rendszerek átalakulását. Az áttekintés kitér az EU 2030-as szociális és foglalkoztatási céljainak teljesülésére, valamint a magyar munkaerőpiac aktuális folyamataira. A tanulmány végkövetkeztetése szerint a munkaerőpiaci kihívások csak integrált megközelítéssel kezelhetők: a munkához való hozzáférés, a munka minősége, a gazdasági teljesítmény és a társadalmi befogadás összekapcsolt rendszerének erősítésével. Az áttekintés célja, hogy támpontot adjon a hazai, uniós és globális foglalkoztatási folyamatokat elemző kötetek megismeréséhez.

Bevezető

Az elmúlt évtizedekben a foglalkoztatáspolitikai keretezése számos változáson ment keresztül. Talán összefüggésben a bér munka társadalmainak átalakulásával és az ILO globális tisztességes munka/decent work elképzelésének 2000-es évek óta tartó kitejesedésével (Ferraro, 2025), a foglalkoztatáspolitikai elemzések egyre inkább a társadalmi befogadásáról szólnak. Helyes-e ez a megközelítés? „Ha munka van, minden van” – szól a magyar szállóige, amennyiben a legális (fehér) foglalkoztatáshoz való hozzáférést tekintjük egy társadalom integrációs fokát leginkább meghatározó kérdésnek. Valószínűleg szakmailag helytelen a munkaerőpiac hatékonyságát, a munkatermelékenységet, a munkajövedelem eloszlását és számos más vizsgálandó problémát hátrébb helyezni, hogy a munkaerőpiaci integrációt túlhangsúlyozzuk, ahogyan szociológiai és pszichológiai értelemben sem szívesen beszélünk egydimenziós emberekről, ahol kizárólag a dolgozói státusz lenne a meghatározó. Ahogyan tudjuk, hogy a munkaerőpiac nem csupán a gazdasági javak termelésének és elosztásának színtere, hanem alapvető társadalmi rendfenntartó mechanizmus is. Szociológiai szempontból a társadalmi munkamegosztás kulcsfogalma nem (csak) a jövedelemelosztás, hanem az életmód kérdésköre. A jó foglalkoztatáspolitikai nem szűkül le egyetlen dimenzióra, hanem egyszerre kezeli a munkához való hozzáférést + munka minőségét + gazdasági teljesítményt + társadalmi befogadást mint összefüggő rendszert.

Magyarországon az elmúlt évtizedekben kiapadóban van a foglalkoztatáspolitikai szakemberek utánpótlása, amennyiben az állam és önkormányzatok helyett a magánpiacok lettek a fő megrendelők, és az üzleti humánerőforrás-képzések tartalmi igényeinek a vállalati körökből érkező

igényspecifikálása átírja a képzések tartalmát. A kurrikulumok, kimentí követelmények változnak, ez a változás együtt jár a tárgyi tudás átalakulásával. A mai hazai foglalkoztatáspolitikai, munkaügyi intézményrendszerbe egyre nehezebb olyan pályakezdőket felvenni, akik egy PES (munkaügyi szolgálat) funkcionalitását, az érdekegyeztetés intézményrendszerét, a szakszervezeti mozgalmak történeti hátterét, az ILO vonatkozó normáit, a munkaügyi statisztika alapjait (vö. MEF/LFS), azok történetét és céljait kellő alapossággal ismernék. Mind jogi, mind gazdasági, mind humán területen egyre égetőbb a szakmai utánpótlás hiánya. Nemcsak a jól exponált területeken (egészségügy, oktatás), de a mindenki által „rendben lévőnek talált” foglalkoztatási területeken is egyre jelentősebb az ismerethiány. A 2010-es évek elejéig a hazai munkaügyi intézményrendszer megrendelőként lépett fel az egyetemekkel szemben, sőt szűk keretek között saját belső képzési kapacitásokat tartott fenn. A magyar nyelven író szakmának már alig-alig maradtak megszólalási felületei, találkozási pontjai. Mivel eszmecsere alig van, a szakmai fejlődés is töredezetté vált.

Ez a rövid áttekintés – fenti megfontolásokból kiindulva – csak annyira vállalkozik, hogy a foglalkoztatáspolitikai elemzések „zászlóshajóit” bemutassa az olvasónak, ezzel további olvasásra ösztönözzön, és egyfajta „túlélőkészletet” nyújtson azoknak a pályakezdőknek, akik valamilyen megfontolásból a foglalkoztatáspolitikát választják hivatásukul.

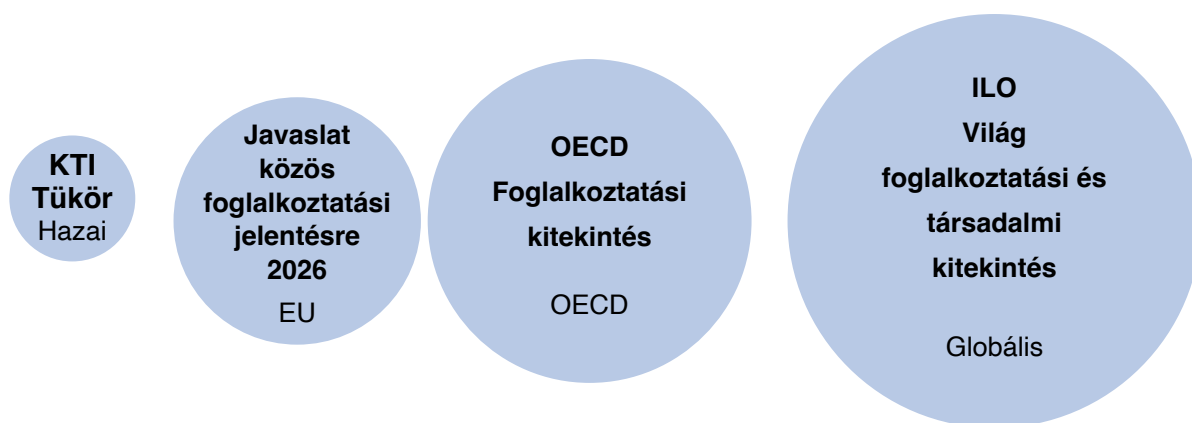
Szakértők, intézmények, jelentések

A hazai foglalkoztatáspolitikai elmúlt 35 évében két kötet megjelenésére fordított jelentős figyelmet a szakma. Az egyik a Laky Teréz által 1992-től egyedül jegyzett éves kötet. A másik a Munkaerőpiaci Tükör, amely 2000-től jelenik meg és a folyamatosan változó nevű Közgazdasági Kutatóintézet (KTI) elemző kötete. Ameddig az első kötet csak a Kádár-rendszerben kialakíthatott egyedi újságcikre épülő egyszemélyes és kézi adatgyűjtésre-szerkesztésre épült, addig a második kötet kezdetektől intézményi kapacitásokra és népes szerzőgárdára épített. Ma már szakmatörténelem, hogy az első kötet volt az ötletadója a másodiknak, és Laky Teréz 2005-ben bekövetkezett halála után a KTI kötete maradt az egyik jelentős, sokszerzős, rendszeresen megjelenő munkaerőpiaci kötet, amelyből a magyar nyelvű olvasó a hazai foglalkoztatási folyamatokról áttekintő módon tájékozódhat. A foglalkoztatáspolitikai jellegű cikkek és leginkább az átfogó értékelést kínáló elemzések (László, 2022) száma jelentősen csökkent az elmúlt évtizedekben, amióta a hazai foglalkoztatási szint magasan áll.

Magyarország közvetlen EU-s belépését megelőzően (2001-2003) a hazai foglalkoztatáspolitikai az ezredfordulóra intenzív modernizációs és EU-konformitási folyamaton ment keresztül. Ez rendszerbe szervezett stratégiai dokumentumokra, közös EU-értékelésekre és a teljes szociálpolitikai-munkaügyi szabályozás átfogó felülvizsgálatára épült (Bagó, 2000). Ugyanakkor ebből az intézményrendszerből (Munkaügyi Minisztérium, Foglalkoztatási Hivatal, Állami Foglalkoztatási Szolgálat, foglalkoztatáspolitikai stratégiai, ÁFSZ stratégia, foglalkoztatási szolgálat PHARE modernizációs protokollja [Dupont et al., 2004]) és szakpolitikai dokumentumokból mára szinte semmi sem maradt.

Az európai és a globális térben a Bizottság Foglalkoztatási Főigazgatósága által jegyzett Foglalkoztatás Európában (Employment in Europe/Joint Employment Report, azaz röviden a JER) kötet ma már *Foglalkoztatási és társadalmi fejlemények* címmel jelentkező éves kötet, az OECD *Foglalkoztatási Kilátások* (Employment Outlook) és az ILO *Foglalkoztatási és Társadalmi Trendek* (Employment and Social Trends) kötetei adnak eligazodást. Az itt felsorolt kötetek földrajzi szkópja igencsak más, így a vázolt munkaerőpiaci és gazdasági problémák is. Talán ha a Matrioska-baba mindenki által ismert hasonlatával élhetünk; a legkisebb figura a KTI magyar munkaerőpiacot bemutató kötete, a következő héj az Európai Bizottság kommunikációja, amely valójában az EU/EGT országokat dolgozza fel és ma már évek óta Cseres-Gergely Zsombor személyében magyar szakmai koordinátora van.

1. ÁBRA: FOGLALKOZTATÁSI JELENTÉSEK VISZONYRENDSZERE



Forrás: saját szerkesztés

Nézzük tehát, hogy mivel érdemes kezdeni az olvasást?

Globális trendek, az ENSZ/ILO nézőpontja

Az ILO nézőpontját lényegében az első világháborút lezáró Népszövetség egyetlen intézményalapítási sikerének köszönhetjük, amely 1919-ben a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal megalapításához és az első globális egyezmény elfogadásához (ILO C1, 1919) vezetett. Innét jön a 8 óra munka, 8 óra pihenés gondolata, az ipari munkaadók alkalmazási szokásainak kordába szorítása, a nyers piaci kapitalizmus állami szabályozása. Az ILO elsőként elfogadott nemzetközi munkaügyi egyezménye – amely a 8 órás munkanapot és a 48 órás munkahetet rögzítette az ipari munkavállalók számára – mérföldkő az emberi és szociális jogok történetében. Ha nem lettek volna szakszervezetek, munkásjogok sem lennének. Az ILO kezdetektől a tripartizmus talaján áll, ahol államok, szakszervezetek és munkaadói szövetségek egyeztetnek és végül egyezkednek egymással. Ma, egy évszázaddal később, az ILO minden évben publikálja a World of Work / Employment and Social Trends sorozatot, amely elemzi a globális foglalkoztatási trendeket, a munkanélküliséget, a munka minőségét, a jövedelmi és termelékenység folyamatokat.

Ezek a kutatások rávilágítanak a strukturális egyenlőtlenségekre, a dolgozói szegénységre és a demográfiai, technológiai kihívásokra.

Employment and Social Trends 2026

A 2026-os ILO-jelentés átfogó képet ad a globális munkaerőpiac állapotáról, a regionális trendekről és a munka minőségét meghatározó szerkezeti folyamatokról. A világ munkaerőpiaca ellenállónak bizonyult a gazdasági és geopolitikai bizonytalanságok közepette, ugyanakkor a „tisztességes munka” megteremtése terén korlátozott előrelépés történt.

1. Fő globális megállapítások

A munkanélküliség stabil, 2026-ban várhatóan 4,9% (186 millió fő). A munkaerőpiaci rés (jobs gap) 408 millió ember: sokan szeretnének dolgozni, de nem minősülnek munkanélkülnek.

Demográfiai átalakulás: az idősödő társadalmakban a munkaerő csökkenése stabilizálja a munkanélküliséget, míg alacsony jövedelmű országokban a fiatal népesség tömeges belépése növeli a foglalkoztatási nyomást.

A munkaminőség stagnál:

- 284 millió dolgozó él extrém szegénységben (<3 USD/nap).
- 2,1 milliárd munkavállaló (57,7%) informális foglalkoztatásban dolgozik – ez az arány nő.

A gazdasági szerkezetváltás felére lassult az előző évtizedhez képest, ami gyengíti a termelékenységet és a munka minőségének javulását.

2. Nők és fiatalok helyzete

A nők munkaerőpiaci részvétele továbbra is jelentősen elmarad a férfiakétól; 24 százalékpontos a globális részvételi különbség.

A fiatalok körében:

- 12,4% a munkanélküliségi ráta.
- 20% a NEET-arány (257 millió fő).
- A magasabban képzett fiatalok munkanélkülisége sok alacsony és közepes jövedelmű országban magasabb, mint az alacsonyabban képzetteké – az oktatási kimenetek és a munkaerőpiac közötti eltérés miatt.
- AI-hatás: a magasan képzett fiatalok nagyobb automatizációs kockázattal néznek szembe, különösen a fejlett országokban.

3. Termelékenység, bérek, gazdasági kilátások

- A globális termelékenységnövekedés 2026-ban 2% – regionális eltérésekkel (Latin-Amerika: 1%, Dél-Ázsia: 3,9%).
- A reálbérek nem tudták kompenzálni a 2022–2024 közötti inflációs veszteségeket.
- A globális munkajövedelem-ráta 2025-ben 52,6%, még mindig elmarad a járvány előtti szinttől.
- Az alacsony jövedelmű országokban a gyors népességnövekedés mellett gyenge termelékenység hátráltatja az életszínvonal felzárkózását.

4. Regionális trendek röviden

Afrika: nagyon magas informális foglalkoztatás (85%), gyors népességnövekedés, elhúzódó szegénység.

Amerika: Latin-Amerikában 51% az informális arány, a fiatalok munkanélkülisége 11,9%.

Arab Államok: GCC-országokban magas foglalkoztatás és erős digitalizáció; nem-GCC-országokban alacsony női részvétel (10,8%) és 70% körüli informális foglalkoztatás.

Ázsia és a Csendes-óceán: heterogén kilátások; Kínában növekvő ifjúsági munkanélküliség (~19%).

Európa és Közép-Ázsia: lassú növekedés és idősödő népesség; informális arány alacsony (11,9%), de a munkaerő csökken.

5. Globális kereskedelem és foglalkoztatás

- 465 millió munkahely függ a külföldi keresletről (exporttól).
- A kereskedelem lassulása visszafogja a minőségi állások növekedését.
- A szolgáltatásexport szerepe jelentősen nő; a digitálisan nyújtott szolgáltatások a globális export 14,5%-át adják.

6. A közeljövő főbb foglalkoztatási kihívásai

- AI és technológiai átalakulás – kiélezheti az egyenlőtlenségeket.
- Szuverén adósságválságok – tartósan növelhetik a munkanélküliséget és gyengíthetik a szociális védelmet.
- Kereskedelmi bizonytalanság – negatívan hat a beruházásokra és a bérekre.
- Lassú szerkezeti átalakulás – akadályozza a formális és jól fizető munkahelyek létrejöttét.

7. Ajánlások

A jelentés hangsúlyozza: a gazdasági növekedés önmagában nem biztosítja a tisztességes munka elérését. Szükséges:

- szociális védelem erősítése,
- informális gazdaság visszaszorítása,
- nemi és generációs egyenlőtlenségek csökkentése,
- AI és digitális technológiák inkluzív irányítása,
- aktív munkaerőpiaci politikák és készségfejlesztés.

A cél a társadalmi igazságosság és a minőségi foglalkoztatás elérése minden országban.

OECD

Jelentős részben az Európán kívüli fejlett világot is magába foglalja az OECD, amely szervezet jóval fiatalabb, mint az ILO. Létezése a második világháborút követő gazdasági újjáépítés, kooperáció eredménye. Az OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) 1961-ben jött létre, amikor az 1948-ban alapított OEEC (Organisation for European Economic Co-operation) – mely eredetileg a Marshall-segély koordinálásáért felelt – átalakult egy szélesebb körű, globális gazdaságpolitikai együttműködési szervezetté. Az OECD célja a gazdasági növekedés, a kereskedelem, a fejlesztéspolitika, az oktatás és a társadalmi jólét előmozdítása. Az OECD *Employment Outlook* (EO) már legalább 1990 óta éves kiadvány, és minden évben részletes elemzést ad a munkaerőpiaci trendekről, foglalkoztatási kilátásokról és szakpolitikai ajánlásokat fogalmaz meg. Magyarország a Horn-kormány alatt, 1996. májusban csatlakozott az OECD-hez, a szervezet 27. tagjaként. Számunkra a EO létezése így már adottság volt, amely együtt jött az OECD tagságunkkal.

OECD Foglalkoztatási Kilátások Outlook 2025

Az OECD 2025-ös foglalkoztatási jelentése szerint a fejlett országok munkaerőpiaca a közeljövőben alapvető átalakuláson megy keresztül a gyorsuló demográfiai öregedés miatt. Miközben a gazdaságok a pandémiát követően ellenállónak bizonyultak – a foglalkoztatási és aktivitási ráták rekordmagasak, a munkanélküliség történelmi mélyponton van –, egyre nyilvánvalóbb, hogy a következő évtizedek fő kihívása nem a munkahelyek hiánya, hanem a munkavállalók hiánya lesz. A 20–64 éves népesség 2023 és 2060 között átlagosan 8%-kal csökken az OECD-ben, negyedükben pedig 30% feletti visszaesés várható; Koreában például 46%. Ezzel párhuzamosan az időskori eltartottsági ráta – a 65 év felettiek aránya a munkaképes korúakhoz képest – 1980 óta megduplázódott, 2060-ra pedig 52%-ra nőhet.

A demográfiai szerkezetváltás közvetlen következménye, hogy jelentősen lassul a GDP egy főre jutó növekedési üteme. A 2010-es évek 1%-os éves átlagával szemben 2024–2060 között csupán 0,6% várható – ez 40%-os visszaesés, ami 2060-ra 14%-kal alacsonyabb életszínvonalat jelent a jelenlegi trendek folytatása esetén. A növekedést nem csupán a csökkenő munkaerő-kínálat féke-

zi: a munkatermelékenység bővülése évtizedek óta lassul, és bár a mesterséges intelligencia ígéretes, önmagában nem képes ellensúlyozni a munkaerőfogyást.

A jelentés szerint ugyanakkor az OECD-országokban jelentős, jelenleg kihasználatlan munkaerő-tartalékok vannak, amelyek mozgósítása enyhítheti vagy akár nagy részben ellensúlyozhatja a demográfiai hatásokat. Három kulcsterület emelkedik ki.

Nők foglalkoztatása: A nemek közötti munkaerőpiaci különbségek szűkültek, de továbbra is jelentős akadályt jelentenek a gazdasági növekedésnek. A teljes nemi foglalkoztatási rés bezárása az OECD-átlagban 0,2 százalékponttal növelné évente a GDP/fő növekedését, egyes országokban akár háromszor ennyivel is. Különösen fontos lenne a gondozási terhek arányosabb megosztása és a nők teljes munkaidős részvételének támogatása.

Idősek foglalkoztatása: Az egészséges élettartam nő, de a foglalkoztatási ráta 60 év felett meredeken esik. Ha az országok elérnék a „legjobban teljesítő” OECD-államok időskori aktivitási szintjét, az éves GDP/fő növekedés +0,2–0,26 százalékponttal emelkedhetne – ez kétszerese a fiatalabb korosztályokra irányuló nemi egyenlőségi politikák hatásának. Kulcs a rugalmas nyugdíj, az élet-hosszig tartó tanulás, a munkahelyi egészségmegőrzés, a korbarát munkaszervezés és az ageizmus visszaszorítása.

Migráció: A bevándorlás ma is ellensúlyozza több országban a munkaerőcsökkenést, de hatása mérsékelte; stabil vagy növekvő GDP/fő célokhoz a történelmi szinteknél magasabb nettó migrációra lenne szükség. A migráció azonban csak akkor lehet valódi növekedési motor, ha a munkaerőpiaci integráció – nyelv, lakhatás, szolgáltatások – jól működik.

A jelentés kiemeli, hogy a reálbérek a 2021-es visszaesés után ismét emelkednek: 2025 első negyedévében 37 OECD-országból 33-ban nőtt a reálbér, átlagosan 2,5%-kal. A minimálbérek szinte minden országban meghaladták a 2021-es reálértéküket, ez pedig a legalsó jövedelmi decilis megélhetését erősítette. Eközben a vállalati profitok egyre kisebb szerepet játszanak az inflációban, ami mérsékli az ár-bér spirál kockázatát.

A munkaerőhiány már most tartós, miközben egyre több jel utal a gazdasági növekedés lassulására. A jelentés hangsúlyozza: a demográfiai fordulat nem megállítható, de a negatív hatásai mérsékelhetők, ha a kormányok egyidejűleg mozgósítják a női, idősebb és migráns munkaerőt, javítják a készségfejlesztést, támogatják a munkahelyváltást és felkészítik a munkaerőpiacot az AI okozta átalakulásokra. Ha az országok a potenciális munkaerő-tartalékoknak csupán kétharmadát aktívnáknak, akkor a várható GDP/fő növekedés-veszteség 70%-a pótolható lenne, és a növekedés ismét megközelíthetné a 2010-es évek szintjét. A tét nem csak gazdasági: az intergenerációs egyenlőtlenségek nőnek, a fiatalok jövedelmi és vagyoni lemaradása erősödik, ezért a politikai válaszoknak méltányosnak és hosszú távon fenntarthatónak kell lenniük.

Európai Unió

Európára közelítve az 1990-es évek végén, majd 2011-ben az Európai Szemeszter folyamat kialakításával fundamentális változások mentek végbe az 1957-ben még nemzeti hatáskörnek tekintett foglalkoztatáspolitikai koordinációjában. A korábbi OMC (Nytott Koordinációs Módszer) rövidítések mellé előbb bekerült a EES (Európai Foglalkoztatási Stratégia), majd annak Európai Szemeszterbe olvadása után az országjelentések, országspecifikus ajánlások (CSR: Country Specific Recommendation) fogalomköre. Ma már az oktatáspolitikát, szociálpolitikát is így koordináljuk az EU-ban (ld. Európai Oktatási Térség: EEA) (Borbély-Pecze, & Borbély-Pecze, 2022), de az első fecske a foglalkoztatáspolitikai volt.

Közös Foglalkoztatási Jelentés (JER)

A Közös Foglalkoztatási Jelentés (JER) az Európai Bizottság és az EU Tanácsának éves kiadványa, amelyet 1998-ban hoztak létre a luxemburgi folyamat részeként a tagállamok foglalkoztatási nemzeti cselekvési terveinek értékelése céljából. Ez az Európai Foglalkoztatási Stratégia (EES) sarokköve, amelynek célja a munkaerőpiaci politikák összehangolása, a célok elérésének nyomon követése és az országspecifikus ajánlások kidolgozása. A 2025-ös Közös Foglalkoztatási Jelentés (JER) átfogó képet ad az EU munkaerőpiaci és szociális folyamatairól, valamint a 2030-ra kitűzött közös célok előrehaladásáról. A jelentést 2025. március 10-én fogadta el az EPSCO Tanács (Foglalkoztatási, Szociálpolitikai, Egészségügyi és Fogyasztóvédelmi Tanács). Kulcseleme a Szociális Jogok Európai Pillérének nyomon követése és a tagállami reformok értékelése.

Rekordszintű foglalkoztatás:

Az EU foglalkoztatási rátája 2023-ban 75,3%, 2024 második negyedévében 75,8% – mindkettő történelmi csúcs.

Az EU jó eséllyel eléri a 78%-os 2030-as célt.

A foglalkoztatás bővülése főként a növekvő munkaerő-kínálatból ered, különösen:

- 25–54 éves, felsőfokú végzettségűek,
- harmadik országbeliek,
- 55–64 éves munkavállalók bevonásából.

Alacsony munkanélküliség:

2023-ban 6,1%, 2024 szeptemberében már 5,9%.

A fiatalok munkanélküliségi rátája 14,8%, több országban ismét emelkedő trenddel.

Tartós munkaerőhiány:

Bár 2023-24-ben mérséklődött, továbbra is szerkezeti probléma.

Különösen érintett ágazatok: ICT, építőipar, egészségügy, gondozási szektor, STEM.

Összefügg a demográfiai folyamatokkal, az oktatási és képzési rendszerek lassú alkalmazkodásával.

Bérek, jövedelmek, szegénység

Bérdinamika:

A nominális bérek 2023-ban 6,1%-kal, 2024-ben 5%-kal nőttek.

A reálbérek 2023-ban még -0,2%, de 2024-ben már +2,4% – ugyanakkor átlagosan még nem érték el a járvány előtti szintet.

Minimálbérek:

2022–2024 között a legtöbb országban jelentős emelések történtek.

Sok tagállam már az uniós minimálbér-irányelv (2022/2041) szerinti normalizált szabályozást vezet be.

Szegénység és társadalmi kirekesztődés

Az AROPE-mutató (At-Risk-Of-Poverty, azaz szegénység kockázatának kitett népesség aránya) 2023-ban: 21,3% (enyhe csökkenés).

A gyermekek esetében: 24,8%, továbbra is magas.

A lakhatási költségteher 8,8%, de a szegénységben élők körében 33,5%.

Energiaszegénység nőtt: 10,6%.

Készségek, oktatás, digitális átmenet

Alapkészségek romlása:

A PISA 2022 eredményei szerint a 15 évesek közel egyharmada nem éri el az alapkompétenciákat matematikából; romlás 2018-hoz képest +6,6 százalékpont.

A COVID előtti trend is negatív volt.

Felnőttkori tanulás:

2022-ben 39,5%, messze az EU 2030-as 60%-os céljától.

Országok között szélsőségek: Svédország +66%, Bulgária 9,5%.

Digitális készségek:

A lakosság 55,6%-a rendelkezik legalább alap digitális készségekkel (cél: 80%).

Jelentős lemaradók: Románia, Bulgária, Lengyelország.

Egyenlőtlenségek és sérülékeny csoportok

A nemi foglalkoztatási rés 2023-ban 10,2 százalékpont, a fizetési rés 12,7%.

A NEET-fiatalok aránya: 11,2%.

A fogyatékkal élő foglalkoztatási rése: 21,5 százalékpont.

A harmadik országbeliek körében a szegénységi kockázat 39,2%.

1. TÁBLÁZAT: ELŐREHALADÁS A 2030-AS EU-CÉLOK FELÉ

2030 EU-cél	Jelenlegi státusz
78% foglalkoztatási ráta	Jó úton (75,3% → 75,8%)
60% felnőttkori tanulás	Túl lassú előrehaladás (39,5%)
15 millióval kevesebb szegénységben élő	Csak 1,6 milliós csökkenés 4 év alatt – gyorsítani kell

Forrás: JER, saját szerkesztés

Kiemelten vizsgálandó országok

A szociális konvergencia második szakaszába kerültek (tartós vagy romló mutatók miatt):

Bulgária, Észtország, Spanyolország, Olaszország, Litvánia, Magyarország, Románia, Görögország, Horvátország, Luxemburg.

Fő szakpolitikai ajánlások

Felnőttképzés és reskilling (magyarul átképzés, pályakorrekció) felgyorsítása, különösen digitális és zöld készségekben.

Munkaerőpiaci szolgáltatások modernizálása (PES: munkaügyi szolgálatok, pályaaorientáció, digitális infrastruktúra).

Méltányos bérnövekedés, kollektív tárgyalások erősítése.

Gyermekek, nők és hátrányos csoportok támogatása (bölcsődei férőhelyek, munka-magánélet, megfizethető lakhatás).

Szociális védelem, minimáljövedelmi ellátások megerősítése.

Egészségügy és a hosszú távú gondozás kapacitásbővítése a demográfiai változások kezelésére.

Magyarország: a Tükör

A magyar munkaügyi, foglalkoztatáspolitikai szakma az elmúlt 25 évben csak „Tükörként” emlegeti a KTI kiadványát, amely amellet, hogy rövid összefoglalót közöl a hazai munkaerőpiacról, annak intézményrendszerbeli változásait, a magyar nyelvű munkaügyi publikációkat is nyomon követi. A korábban évente, most két évente megjelenő Tükör minden számában közelkép rovatban tekinti át a magyar munkaerőpiac egy-egy kiemelt területét. A kötet ezért belépő tájékozódási felület mindenki számára, aki a hazai foglalkoztatási folyamatokat meg szeretné érteni, és tovább menne a „munka van, akkor minden van” felületes gondolkodáson.

Munkaerőpiaci Tükör 2023–2024

A Munkaerőpiaci Tükör 2023–2024 átfogó képet ad a magyar munkaerőpiac 2023-as állapotáról, a gazdasági környezetről, a foglalkoztatás és munkanélküliség alakulásáról, az emberi tőke trendjeiről, az oktatási és egészségügyi beruházásokról, valamint a szakpolitikai változásokról. A kötet külön értéke, hogy a munkaerőpiaci folyamatokat részletes statisztikákkal, idősorokkal és kutatási eredményekkel támasztja alá.

Munkaerőpiaci helyzetkép 2023

2023-ban a foglalkoztatási ráta 74,8%, a foglalkoztatottak száma 4,724 millió fő volt, míg a munkanélküliségi ráta 4,1%-ra nőtt. A foglalkoztatás bővülésében fontos szerepe volt az idősebb korosztályok munkaerőpiaci részvételének és a külföldi munkavállalók számának növekedésének (93 ezer fő). A regionális különbségek fennmaradtak: Nyugat-Magyarország továbbra is jóval kedvezőbb helyzetben van, mint az észak-keleti térségek. A munkaerő-keresletet 2023-ban lassuló gazdasági környezet jellemezte: csökkent az üres álláshelyek száma, de továbbra is jelentős a strukturális munkaerőhiány. A Beveridge-görbe a kereslet-kínálat elakadását mutatja. A potenciális munkaerő-tartalék nagysága 300 ezer fő.

Keresetek és jövedelmek

A bruttó átlagkereset 571.200 Ft, éves szinten 14,2%-os nominális növekedéssel, ugyanakkor a magas infláció miatt a reálbérek 2,9%-kal csökkentek. A minimálbér 2023-ban kétszer emelkedett (266.800 Ft), jelentős szektorális bérkiigazításokkal:

- orvosok: +11%;
- egészségügyi szakdolgozók: +18%;
- pedagógusok: +10–30% (pótlékokkal együtt).

A keresetek EU-összevetésben továbbra is alacsonyak (egy órára jutó átlagbér: 11 euró).

Emberi tőke és oktatás

Az emberi tőke kiemelt témája a kötetnek. 2000–2024 között jelentősen nőtt a felsőfokú végzettségűek aránya (12%→27%), miközben csökkent a legfeljebb általános iskolát végzettek. Ugyanakkor a fiatal korcsoportokban több kedvezőtlen tendencia is látszik:

- a 20–24 éves férfiak között nő a csak általános iskolát végzettek aránya;
- 2015 után csökkent a friss diplomások aránya.

A kompetenciamérések eredményei romlást mutatnak:

- az OECD felnőttképzés-felmérés (PIAAC) szerint az alacsony végzettségűek nagy része csak alapfokon teljesít szövegértésből és számolásból;
- a digitális problémamegoldás terén különösen nagyok a hiányosságok, főként a szakmunkásképzésből érkezők körében.

A roma népesség erősen hátrányos helyzetben van: 80% legfeljebb 2. készségi szinten teljesít, és 40% nem tud digitális eszközt kezelni.

Egészség és munkaerőpiac

Az egészségi állapot jelentősen befolyásolja a foglalkoztathatóságot és a kereseteket. A várható élettartamban komoly jövedelmi egyenlőtlenségek vannak:

- férfiak: 7,9 év különbség;
- nők: 5,5 év.

A rossz egészségi állapot csökkenti a foglalkoztatási esélyeket.

Migráció és népesedés

2010–2023 között a népesség 7%-kal csökkent, miközben a felsőfokú végzettségűek száma 39%-kal nőtt. A bevándorlók aránya 6,9%, körükben magasabb a diplomások aránya (9,4%). A kivándorlás, visszavándorlás és ingázás együttesen formálja az emberi tőke szerkezetét.

Közkidadások és háztartási ráfordítások

Magyarország oktatási és egészségügyi kiadásai tartósan EU-átlag alatt vannak:

- oktatás: GDP 3–3,5%-a;
- egészségügy: GDP 5%-a.

Az egy tanulóra jutó kiadások alacsonyak (4000–8000 USD).

A háztartások növekvő saját kiadásokkal járulnak hozzá az oktatáshoz és egészséghez, ami tovább növeli az egyenlőtlenségeket.

Szakpolitikák 2023–2024

A kötet részletesen bemutatja a foglalkoztatáspolitikai intézkedéseket:

- ellátások és támogatások rendszere,
- szakképzési reformok,
- aktív munkaerőpiaci eszközök,
- GINOP Plusz programok.

A felnőttképzésben 10% vesz részt (EU-átlag: 13%), főként a magasabban képzettek.

Statisztikai melléklet és bibliográfia

A több száz oldalas statisztikai rész 14 témakörben közöl idősorokat 1990-től: foglalkoztatás, munkanélküliség, keresetek, oktatás, regionális adatok, adózás, jóléti ellátások stb. A bibliográfia összeállítása a 2023-ban megjelent legfontosabb munkaerőpiaci kutatásokat gyűjti össze.

Összegzés

A tanulmány átfogó képet ad a globális, európai és magyar munkaerőpiac aktuális folyamatairól, valamint a foglalkoztatáspolitikai intézményi és szakmai kihívásairól. Központi megállapítása, hogy a foglalkoztatáspolitikai keretezése az elmúlt évtizedekben a gazdasági szemlélettől foko-

zatosan a társadalmi befogadás felé tolódott, miközben több alapvető munkaerőpiaci probléma – termelékenységi lemaradás, képzési egyenlőtlenségek, intézményi gyengülés – továbbra is fennáll.

Globálisan az ILO 2026-os jelentése szerint a munkaerőpiac ellenálló ugyan, de a „tisztességes munka” feltételei lassan javulnak. A munkanélküliség stabil, ugyanakkor a munkaerőpiaci rés jelentős. A világ dolgozóinak több mint fele informális foglalkoztatásban dolgozik, és a munkaminőség számos térségben stagnál. A nők és fiatalok munkaerőpiaci részvétele elmarad a férfiakétól, a magas képzettség pedig nem jelent automatikusan nagyobb biztonságot az új technológiák, különösen az AI terjedése miatt. A demográfiai átalakulás – idősödő társadalmak a fejlett országokban, fiatal népességrobbanás a szegényebb régiókban – feszültséget okoz a globális munkaerő-kínálati struktúrában.

Az OECD szerint a fejlett világ előtt álló legnagyobb kihívás nem a munkahelyek száma, hanem a munkaerőhiány lesz. A munkaképeskorú népesség évtizedeken át tartó csökkenése, valamint a lassuló termelékenységnövekedés tartósan visszaveti a GDP/fő bővülését. A megoldást a szervezet három területen látja: a nők teljes munkaidős részvételének növelése, az idősebb munkavállalók aktivitásának emelése és a bevándorlás munkaerő-piaci integrációjának javítása. Az AI és a digitalizáció ugyan segítheti a termelékenységet, de nem ellensúlyozza a népességi trendeket.

Az Európai Unió esetében a Joint Employment Report 2025 történelmi csúcs-foglalkoztatást mutat, azonban komoly strukturális gondokat is azonosít: romló alapkészségek, lassú felnőttképzési részvétel, tartós munkaerőhiány az ICT, egészségügy és gondozási ágazatokban, illetve a szegénység csökkenésének lassú üteme. Az EU 2030-as céljai közül a foglalkoztatási ráta teljesülni látszik, a másik két kulcsterületen (felnőttképzés, szegénységcsökkentés) azonban elmaradás tapasztalható.

Magyarország esetében a Munkaerőpiaci Tükör 2023–2024 szerint a foglalkoztatás továbbra is magas, de a gazdasági lassulás és a szerkezeti egyenlőtlenségek tartós problémákat jeleznek. A reálbérek 2023-ban csökkentek, a bérek EU-összevetésben alacsonyak. A humántőke minősége az ország egyik legnagyobb kihívása: romlanak az alapkészségek, a digitális kompetencia alacsony, a fiatal férfiak körében növekszik az alacsony végzettségűek aránya. Az egészségügyi állapot erősen befolyásolja a foglalkoztathatóságot, miközben az egészségügyi és oktatási közkiadások tartósan az EU-átlag alatt vannak. A népesség fogy, és bár a bevándorlás segíti a munkaerő-kínálatot, hosszú távon nem pótolja az elvándorlást és a demográfiai lejtmenetet.

A tanulmány összegzése szerint a munkaerőpiaci kihívások csak integrált szemlélettel kezelhetők: a munkához való hozzáférés, a munkaminőség, a gazdasági teljesítmény és a társadalmi befogadás egymással szorosan összefüggő dimenziói együtt kell működjenek. Különösen hangsúlyos a szakmai tudás megőrzése: a magyar foglalkoztatáspolitikai intézményrendszerben a tudásvesztés és az utánpótláshiány kritikus problémává vált, ami a jövőbeli szakpolitikai kapacitásokat komolyan veszélyezteti.

Irodalomjegyzék

- Bagó J. (2000). A hazai foglalkoztatáspolitikai közelítése az európai normákhoz. *Esély*, 11(3), 24-45. <http://hdl.handle.net/10831/80965>
- Borbély-Pecze T. B., & Borbély-Pecze M. (2022). Az Európai Oktatási Térség és Magyarország. *Opus et Educatio*, 9(1), 3-16. <https://doi.org/10.3311/ope.491>
- Dupont, B., Simkó J., & Vladiszavlyev A. (2004). *Kézikönyv a Magyar Állami Foglalkoztatási Szolgálat modernizációjáról*. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium. http://phare.afsz.hu/engine.aspx?page=full_phare_elozm_twinning_zarokonf
- Dromundo, S. & Rastrigina, O. (2026). *A qualitative assessment framework for active labour market policies*. OECD Working Papers No. 330. <https://doi.org/10.1787/6b59fef6-en>

- European Commission: DG EMPL (2025a). *Employment and Social Developments in Europe 2025*. Publications Office of the EU. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/9505984>
- European Commission (2025b). *Proposal for a Joint Employment Report 2026*. Publications Office of the EU. <https://doi.org/10.2767/2316352>
- European Commission: DG EMPL (2025c). *Joint Employment Report 2025*. EPSCO által elfogadva 2025. március 10-én. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/9542551>
- Fazekas K. (szerk.) (2000). *Munkaerőpiaci Tükör*. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont. <https://kti.krtk.hu/publikacio/munkaeropiaci-tukor-2000/>
- Ferraro, T. (2025). The genesis of the Decent Work Agenda. In Moore, M., Scherrer, C., & van der Linden, M. (Eds), *The Elgar Companion to Decent Work and the SDGs*. Edward Elgar.
- Hermann Z., & Varga J. (szerk.) (2025). *Munkaerőpiaci Tükör 2023-2024: Befektetés az emberi tőkébe Magyarországon*. HUN-REN KRTK. <https://kti.krtk.hu/wp-content/uploads/2025/05/tukor-23-24.pdf>
- ILO (1919). *C001 – Hours of Work (Industry) Convention, 1919*. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312146,en
- ILO (2026). *Employment and Social Trends 2026*. Genf. <https://doi.org/10.54394/AHRT2681>
- Laky T. (2002). *A munkaerőpiac keresletét- és kínálatát alakító folyamatok*. Foglalkoztatási Hivatal, Kutatási Főosztály.
- László Gy. (2022). *A magyar foglalkoztatáspolitikai 30 éve: 1990-2020 – Dokumentumok, politikák és stratégiák, adatsorok*. Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar, Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet. <https://pea.lib.pte.hu/items/09382832-5a66-4775-8683-5825443105fa/full>