



2025

Munkaerőpiaci benchmark



“

A munkaerőpiac dinamikája soha nem volt ennyire kiszámíthatatlan és kihívásokkal teli, mint napjainkban. A technológiai innovációk, a generációs különbségek és a globális gazdasági hatások egyszerre alakítják a trendeket és nyitnak új lehetőségeket. Cégvezetőként hiszek abban, hogy a siker kulcsa az alkalmazkodóképességben és a kemény kézzel meghozott stratégiai döntésekben rejlik.

Ezért hoztuk létre a **HR Piaci Benchmark 2025** jelentésünket, amely nem csak a legfontosabb adatokat, hanem az értelmezésükhöz szükséges összefüggéseket is tartalmazza.

Segítünk eligazodni a változások között, legyen szó a foglalkoztatás alakulásáról, a bérek növekedéséről vagy a mesterséges intelligencia által formált jövőről. Arra bátorítjuk Önt, hogy ne csak szemlélje, hanem alakítsa is a trendeket: használja a jelentésben bemutatott adatokat és megoldásokat vállalatában, hogy a következő évek nyertesei közé tartozzon.



Ifj. Vida Péter
Viapan - Cégvezető

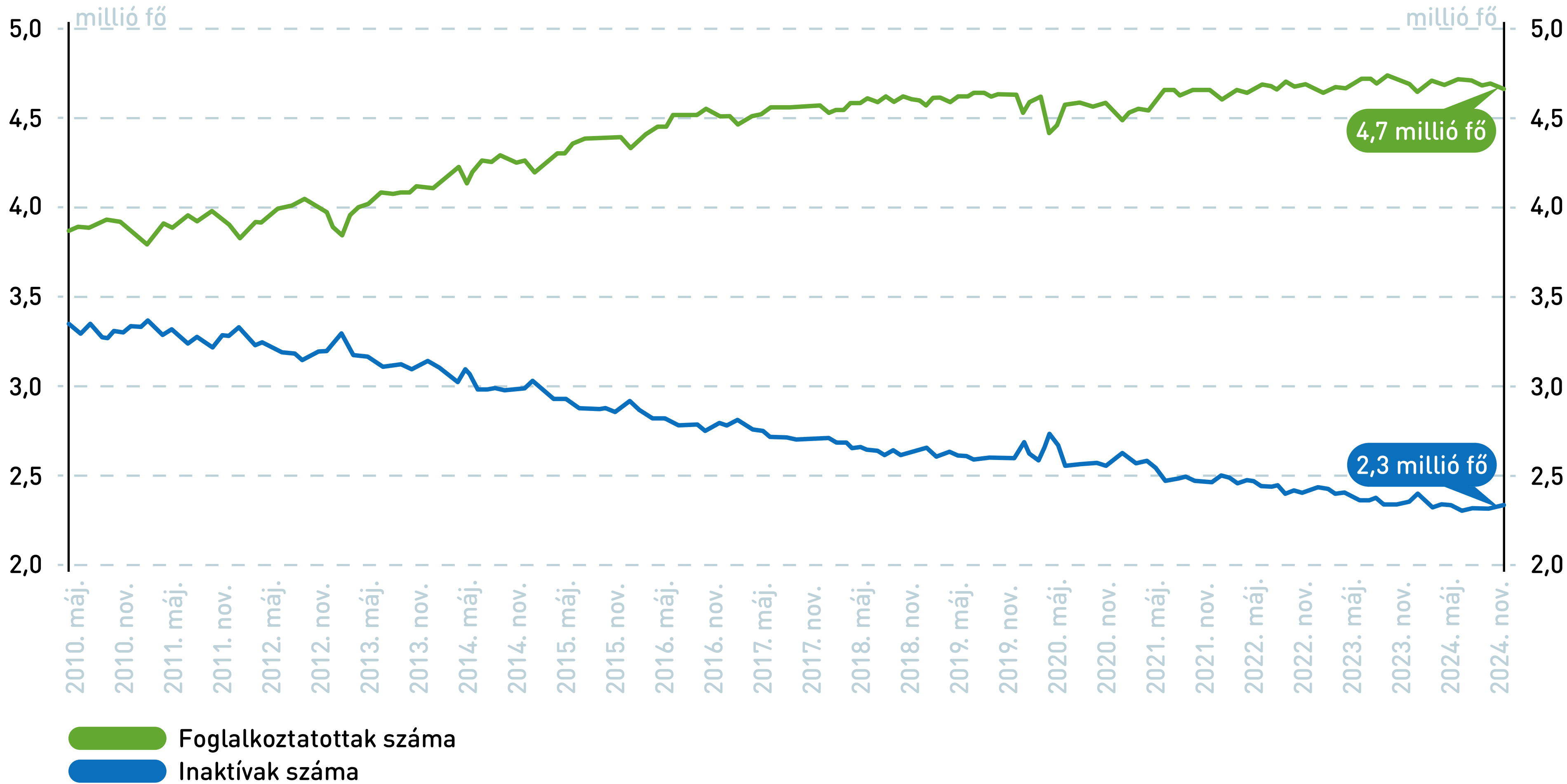
Munkaerőpiaci helyzet

Foglalkoztatottság és munkanélküliség

1. A foglalkoztatottak száma történelmi csúcson van, azonban 2024 végétől enyhe csökkenés figyelhető meg.
2. 2024-ben a foglalkoztatottak száma kb. 4 millió 745 ezer fő körül alakult, ami enyhe növekedést jelent az előző évhez képest.
3. A munkanélküliségi ráta 2024-ben 4,2-4,3% körül mozgott, 2025-re várhatóan 3,5-4,0% közé csökkenhet.
4. A 15-64 évesek foglalkoztatási aránya 75,1%-ra bővült.
5. Az 55-59 évesek foglalkoztatási rátája 74,3%, míg a 60-64 éveseké 41,7%.
6. A dolgozó nyugdíjasok száma elérte a 145 ezret.
- +1 15 ezer 75-89 év közötti nyugdíjas is aktívan dolgozik.

A foglalkoztatottak száma továbbra is rekordmagas, míg az inaktívok száma rekordalacsony

A foglalkoztatottak és az inaktívok számának alakulása a 15-74 éves korosztályban Magyarországon (2010-2024)



Fogyó népesség és oktatásban résztvevők száma

Kihívások: csökkenő bázis

1. Fogyó népesség, kevesebb fiatal (a '60-as és '70-es években született generáció fokozatosan eléri a nyugdíjkorhatárt).
2. A munkaerőpiacra belépő szakemberek száma jelentősen el fog maradni, sok cég nincs erre felkészülve.
3. A külföldi munkavállalók foglalkoztatásának lehetősége szűkült.

Lehetőségek: új források

1. Nemzetközi diákok bevonása.
// A pécsi, kecskeméti, kaposvári, dunaujvárosi és zalaegerszegi egyetemeken is jelentős a külföldi diákbázis. //
2. A nyelvi akadályok AI-megoldásokkal könnyen áthidalhatók.
3. Nemzeti kártyával (pl. ukrán, szerb, bosnyák stb.) rendelkező külföldi munkavállalók alkalmazása továbbra is akadálymentes.
4. A legnépszerűbb, filippínó munkavállalók foglalkoztatása újra teljeskörűen engedélyezett.
5. A munkaerőpiacra belépő 65+ korosztálynak a nyugdíjas szervezetek szervezett formában biztosítanak munkalehetőséget.

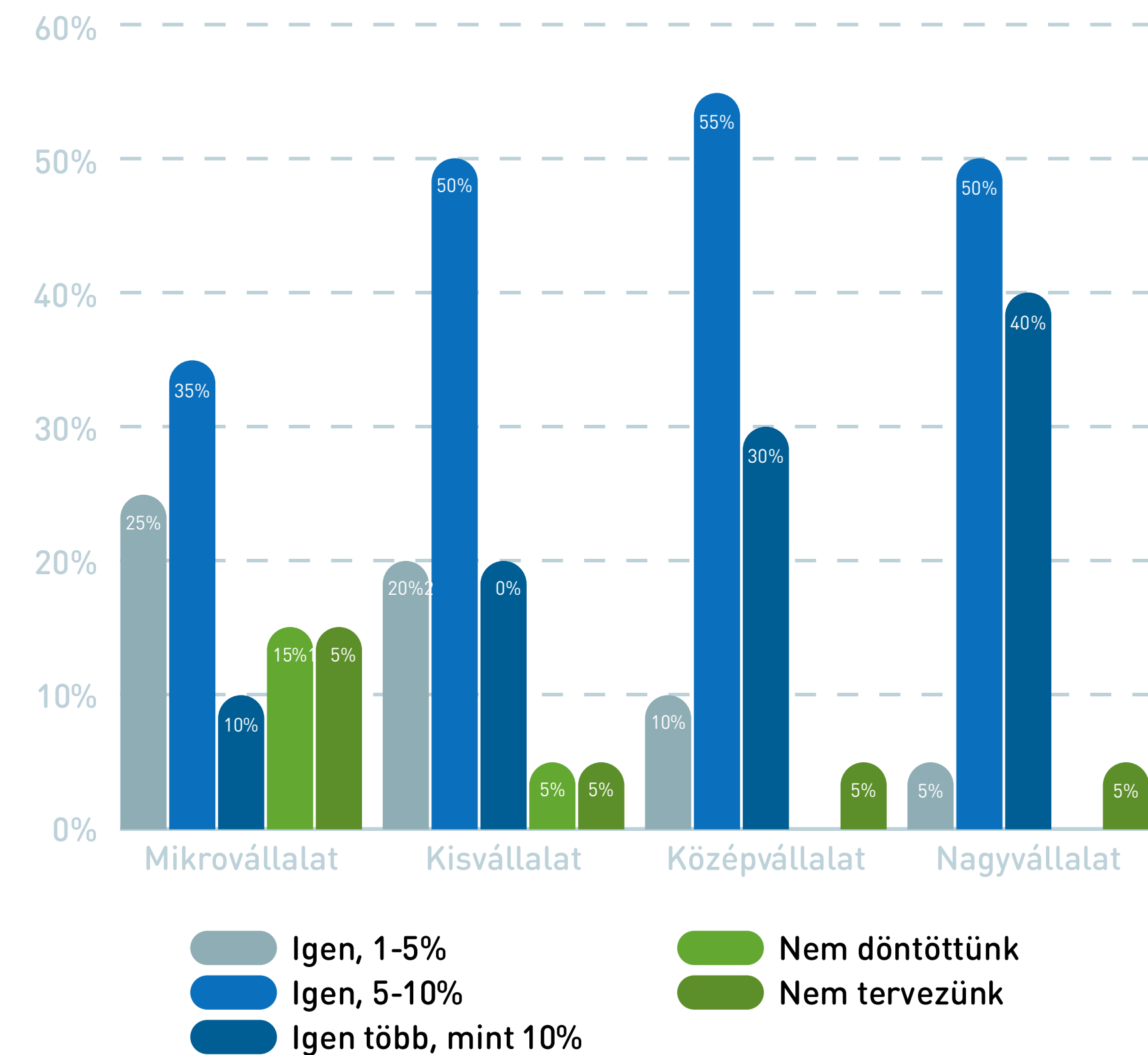


Gazdasági kilátások: óvatos optimizmus

Bár a magyar kormány és a piaci szereplők véleménye között jelentős eltérés van, összességében mindenki a '24-esnél jobb évet vár 2025-re.

- A cégek közel fele számít árbevétel-növekedésre 2025-ben.
- A magyar kormány 3,4%, az EBRD 3,3%-os GDP-bővülést prognosztizál.
- Az elemzők ennél óvatosabbak, mindössze 2-2,5%-os növekedést jósolnak.
- Az infláció miatt folyamatos béremelkedés várható, 2025-re 8,6%-os bruttó bérnövekedéssel számolnak.

Tervez-e béremelést 2025-ben vállalkozásában?



A kapun belüli munkanélküliség növekedése - vészjósló jelek a munkaerőpiacon

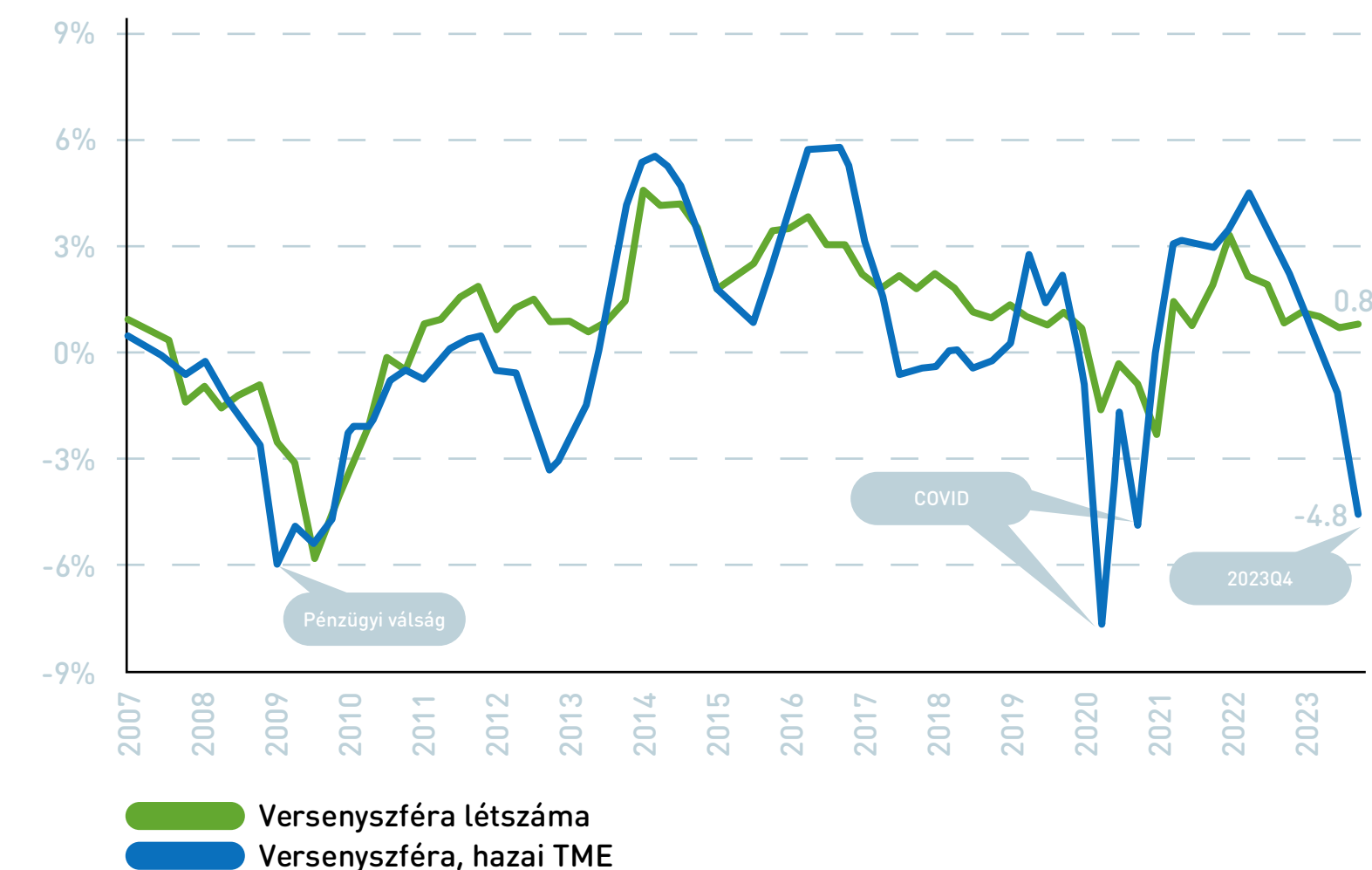
Csökken a ledolgozott munkaórák száma, miközben a dolgozóknak kifizetett órák száma változatlan marad. Ez arra utal, hogy a cégek egyelőre nem bocsátják el a munkavállalókat, de nem tudják őket teljes mértékben munkával ellátni.

Ennek két lehetséges magyarázata van:

1. A vállalatok igyekeznek megtartani a dolgozóikat, bízva a helyzet normalizálódásában.
2. Küszöbön állhat egy jelentős elbocsátási hullám.

Ezt a jelenséget „kapun belüli munkanélküliségnek” nevezzük, és a mértéke már megközelíti a COVID-járvány alatt tapasztalt szintet.

A vállalatok a ledolgozott munkaórák számában alkalmazkodtak:



Kihívások: változó munkavállalói igények

Generációs különbségek és a rugalmasság iránti igény

1. A munka és a magánélet egyensúlyának prioritása.
2. Márkatudatos dolgozók, akiknek a digitális orientáció meghatározó: ezt figyelembe kell venni mind a vállalati, mind a munkavállalói márka építésekor.
3. A rugalmas és hibrid munkavégzés kialakítása továbbra is kihívást jelent a munkáltatóknak, sok szakmában viszont alapelvárássá vált a munkavállaló részéről valamilyen mértékű otthoni munkavégzés.

Tehetségmenedzsment

1. A tehetségek megszerzése és megtartása kulcsfontosságú.
2. Nagy hangsúlyt fektetnek mind a meglévő munkavállalók fejlesztésére, mind az új tehetségek vonzására.
3. A csökkenő merítés miatt sok helyen nehézséget okoz a munkavállalók pótlása.

Kihívások - Változó munkavállalói igények

AI-kompetenciák felértékelődése

- Új munkakörök jelennek meg: Prompt engineering, digitális asszisztens stb.
- A magyar cégek egyelőre még óvatosak az AI alkalmazásában.

Agilitás

- Gyors alkalmazkodóképesség, a munkavállalók folyamatos képzése és a technológiai innovációk bevezetése fontosabb, mint valaha.
- Upskilling programok, hibrid munkamodellek.

Ellen-trend:

- Egyre több cég számolja fel a home office lehetőségeket, ami feszültséget kelt.



Toborzási trendek

Digitális megoldások:

ATS (toborzószoftver) használata egyre növekszik, már nem csak a nagyobb cégeknél.

Az AI alkalmazása a toborzásban még kezdeti fázisban van, de látunk már néhány kezdeményezést.

Sokszínűség és befogadás előmozdítása:

A munkahelyeken egyre több külföldi munkavállaló jelenik meg, ezért különösen fontos a dolgozók interkulturális oktatása és érzékenyítése.

Employer branding:

A munkáltatói márkafejlesztés toborzás szempontból egyre fontosabbá válik, így a vállalatok egyre többet fordítanak ennek erősítésére.

A karrieroldalak szerepe is egyre jelentősebb.

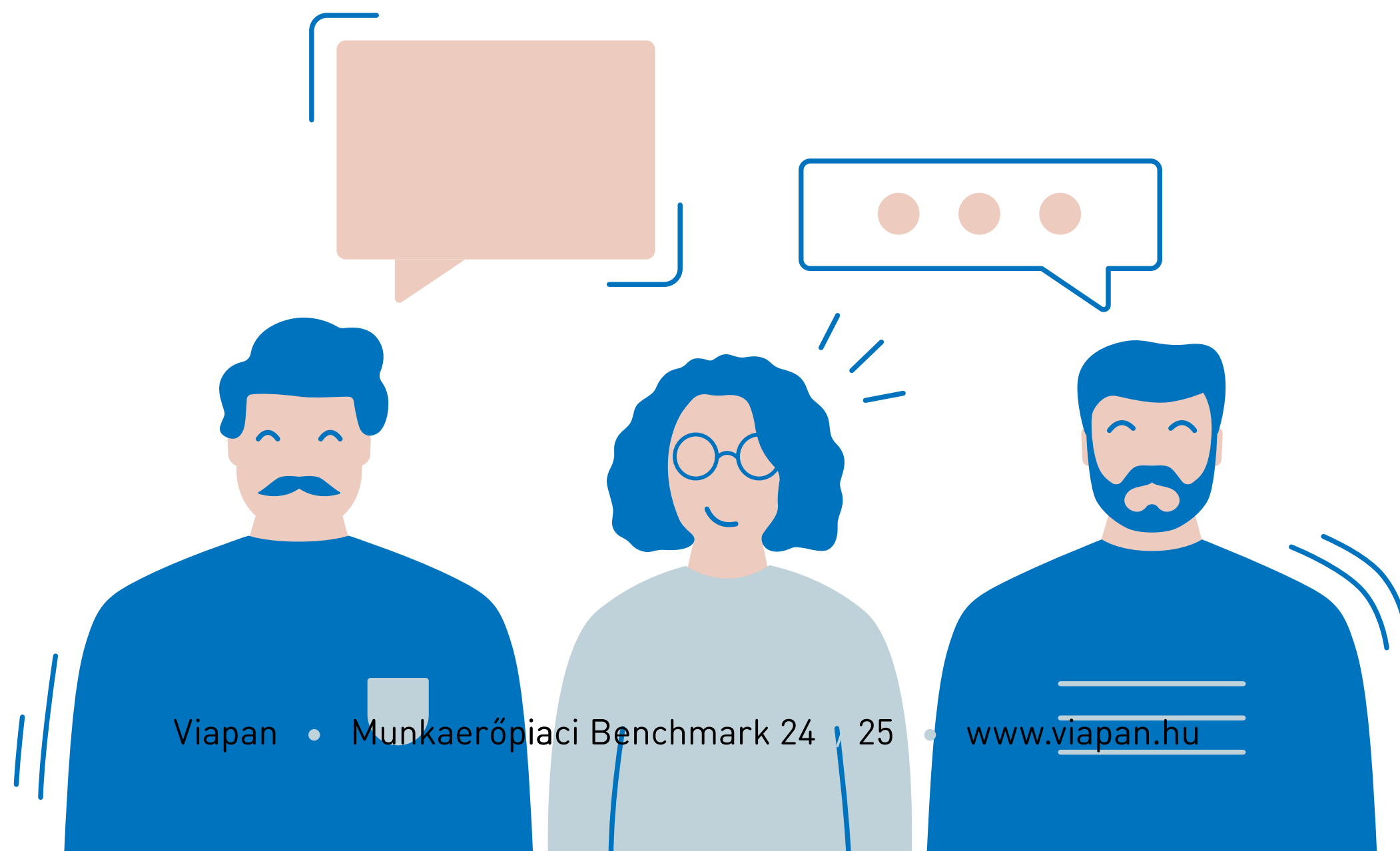
Hiányszakmák

Példák a jelenlegi hiányszakmákra:

- Építőipar: vízvezeték-szerelő, burkoló, ács
- Egészségügy: orvos, ápoló
- IT szektor: szoftverfejlesztő, kiberbiztonsági mérnök
- Vendéglátás: szakács, pincér
- Mérnöki területek, Oktatás, Sofőrök

Jövőben egyre nagyobb szükség lehet:

- Machine learning / AI szakemberek
- Adattechnológusok, adatelemző szakértők
- Energetikusok (naperőművek működtetéséhez)
- Elektromos autószerelők, töltőhálózat-telepítők
- Akkumulátorgyártáshoz kapcsolódó szakemberek
- Környezetmérnökök és rekultivációs szakemberek
- Minőségbiztosítási szakértők



Lehetőségek

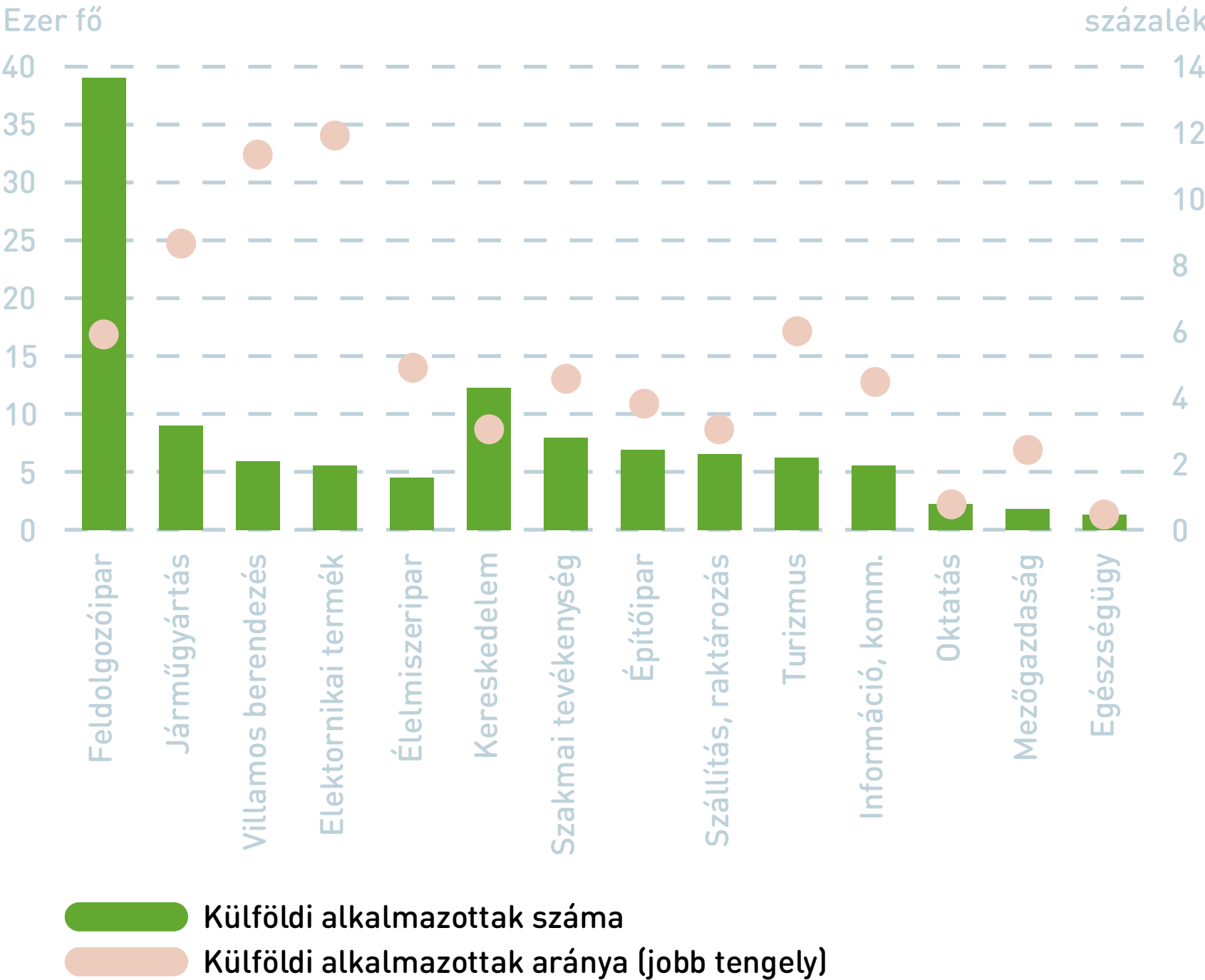
- Nyugdíjasok bevonása: az EU benchmark 8-12%, tehát még van hova fejlődnünk.
- Kisgyermekes szülők visszaintegrálása (EU benchmark 22%).
- Külföldi diákok bevonása.
- Szakmai mentorprogramok fiatal tehetségek bevonására.
- Szakmaiképzésbencsökkenőtrend, általános szakemberhiány.
- Nemzeti kártyás munkavállalók toborzása a szomszédos országokból.



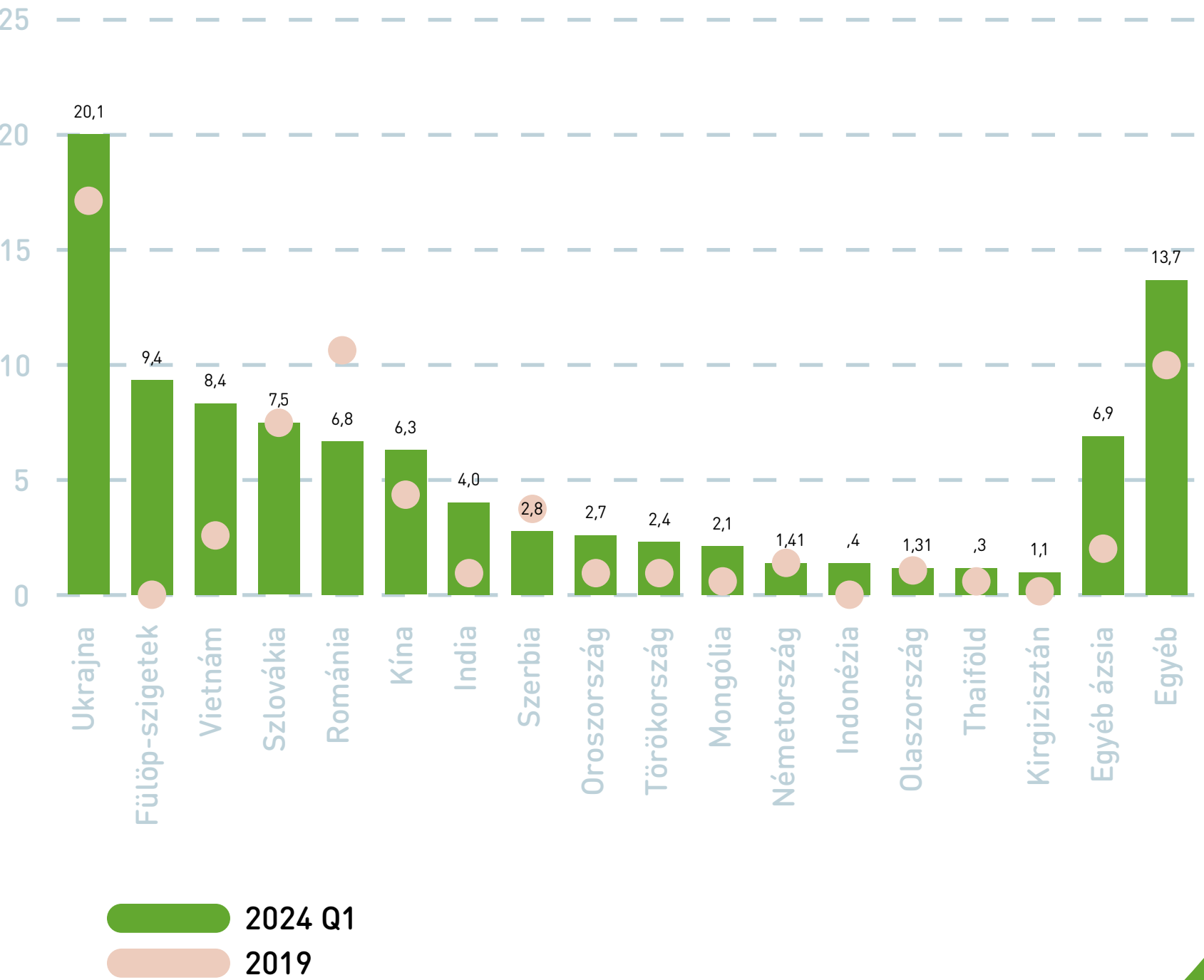
Külföldiek foglalkoztatása

- A külföldi munkavállalók gyakran magasabb hatékonyságot mutatnak.
- Az ukrán munkavállalók többsége már hosszú távra tervez Magyarországon, hiszen aki tovább akart menni, az már korábban továbbutazott.
- A Fülöp-szigetektől érkező munkavállalók esetében körülbelül 3-4 hónap, mire ténylegesen munkába állnak.
- Az ukrán vagy szerb munkaerő relokációs költsége alacsony, és akár 1-2 héten belül is munkába tudnak állni.
- A Fülöp-szigetektől érkező dolgozóknál viszont kimagasló a hatékonyság, a munkavállalási kedv, szívesen túlóráznak és körükben nagyon alacsony a fluktuáció. Fontos szempont, hogy őket továbbra is akadálytalanul lehet toborozni.
- Az idei évben több nagy beruházás is indul, így várhatóan az ázsiai munkaerő ismét előtérbe kerül - mivel a hazai piac már nem képes kielégíteni a több ezres operátori létszámigényeket.

A külföldi állampolgárok csaknem kétötöde a feldolgozó iparban dolgozik



Nagy mértékben nőtt az ázsiai országokból származók aránya

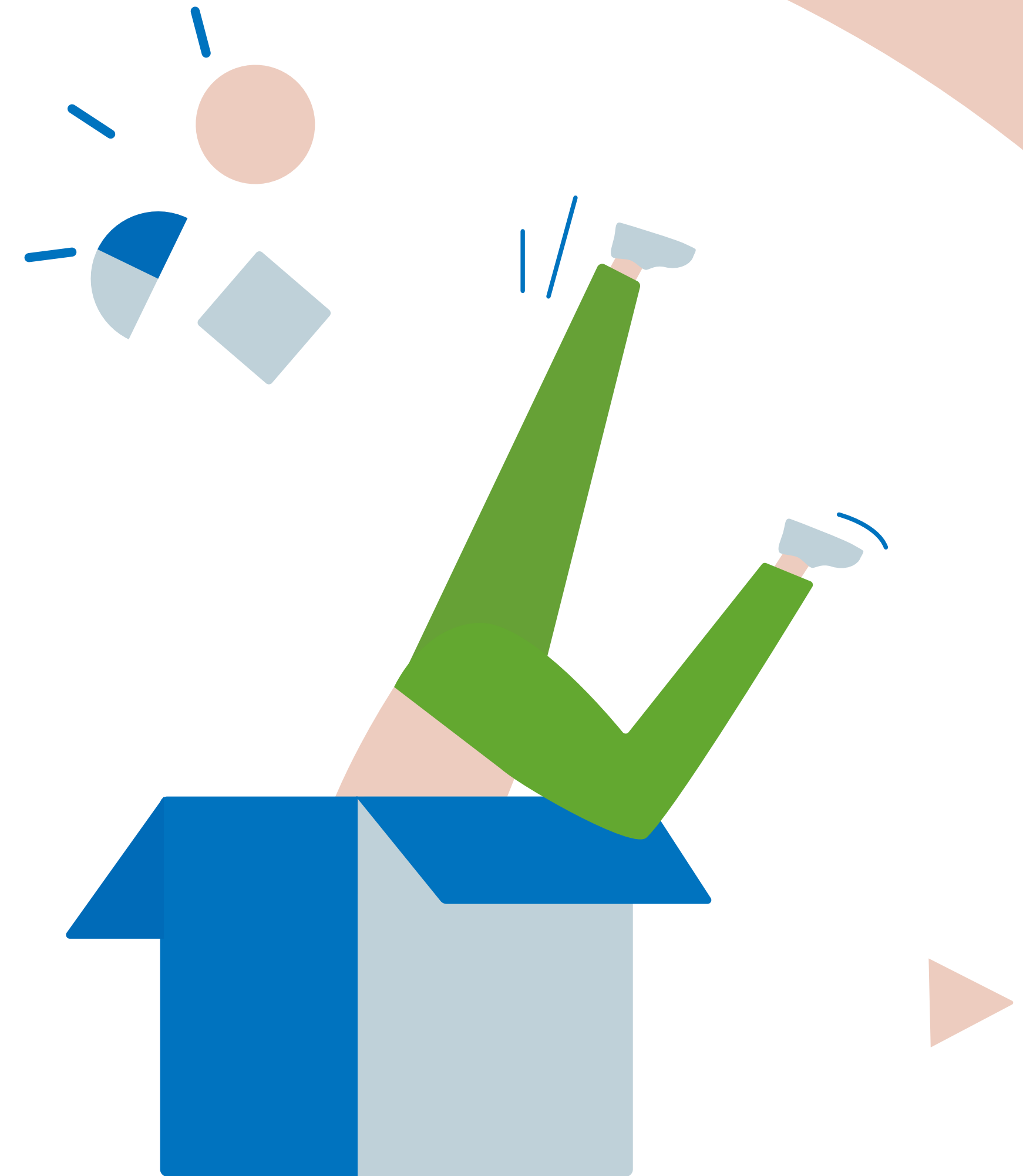


Külföldiek foglalkoztatása: Külföldi diákok

- Magyarországon hozzávetőlegesen 43 000 külföldi diák tanul egyetemeken.
- A külföldi diákok iskolaszövetkezeti foglalkoztatásának szabályozása átlátható, könnyen adaptálható a cégek számára.
- Szorgalmi időszakban legfeljebb heti 30 óra, szünetben max. 90 nap/év.
- **Motivációik:** megélhetési költségek fedezése, szakmai tapasztalatszerzés, a magyar nyelv elsajátítása, és esetenként letelepedési szándék.
- A külföldi diákok rugalmas beosztásban tudnak dolgozni, alkalmasak beugrós/betanított pozíciókra, és magas potenciált jelentenek szakmai (pl. pénzügy, beszerzés, sales, logisztika, szoftverfejlesztés) területeken is.

Bérezési körkép

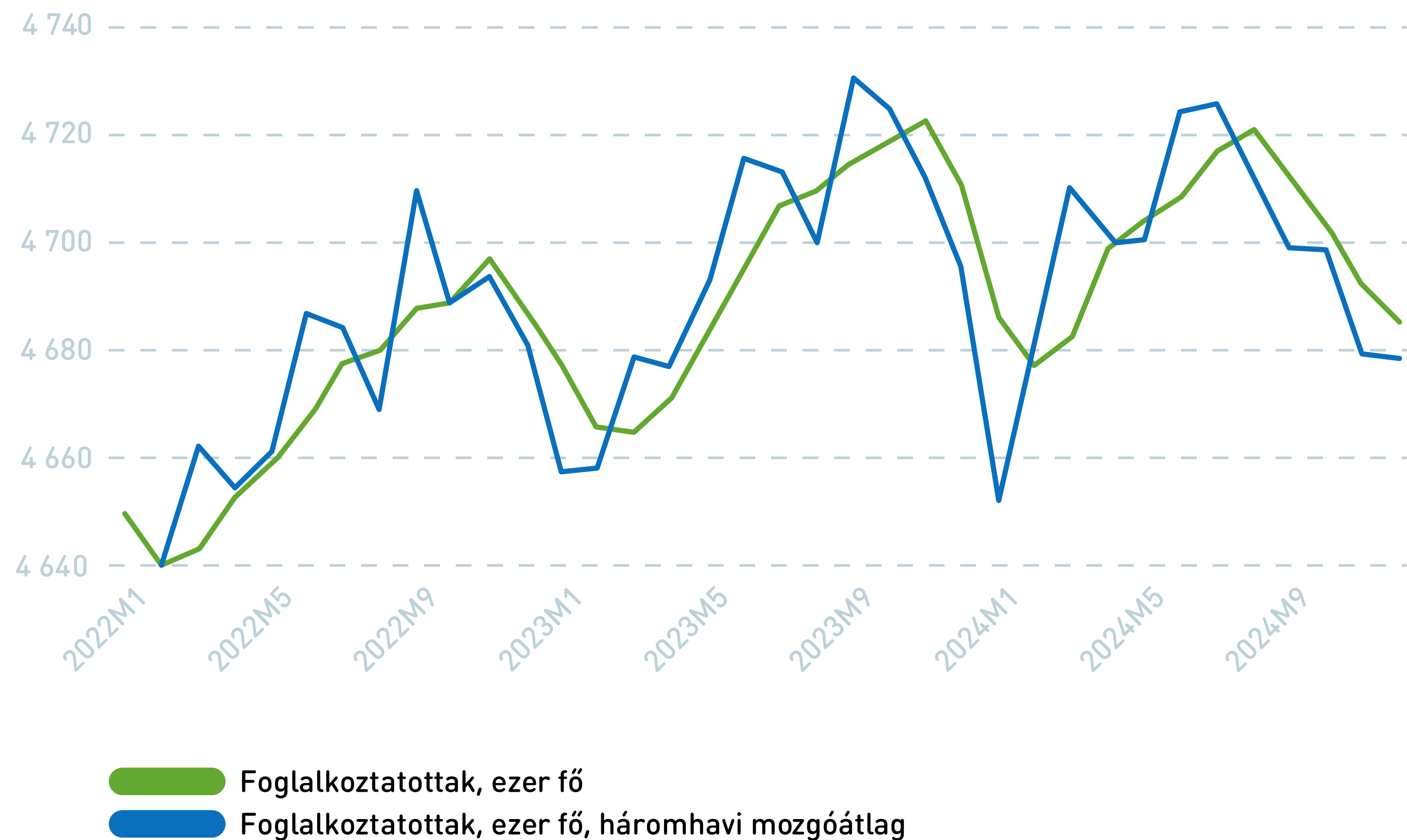
1. 2024-ben a versenyszférában 8-9% közötti bérnövekedés valósult meg.
2. 2025-re 7,1-8,2% közötti béremelkedéssel számolnak az elemzők, míg a kormány ennél magasabb, 8,6%-os növekedéssel tervez.
3. A minimálbér 2025-ben 9%-kal emelkedik, így 290 800 forintra nő (bizonyos feltételek mellett 2027-ig akár 374 600 forintra is emelkedhet).
4. A garantált bérminimum 2025-ben 7%-kal emelkedik, így 348 820 forintra nő.
5. Egyelőre nincs szó a garantált bérminimum esetleges kivezetéséről.



Eddig ez jó hír volt - A foglalkoztatottak száma most azonban csökken

2024 decemberében a 15-74 éves foglalkoztatottak átlagos létszáma 4,7 millió főt tett ki.

Ez visszaesést jelent novemberhez és az előző év decemberéhez képest.



Bérezési körkép

2025
Q1 várható bérsávok

Diák	Kisegítő fizikai:	1.672 – 2.000 Ft/óra
	Adminisztratív:	1.790 – 2.350 Ft/óra
	Szakmai/mérnöki:	2.200 – 2.800 Ft/óra

(10-12% emelkedéssel)

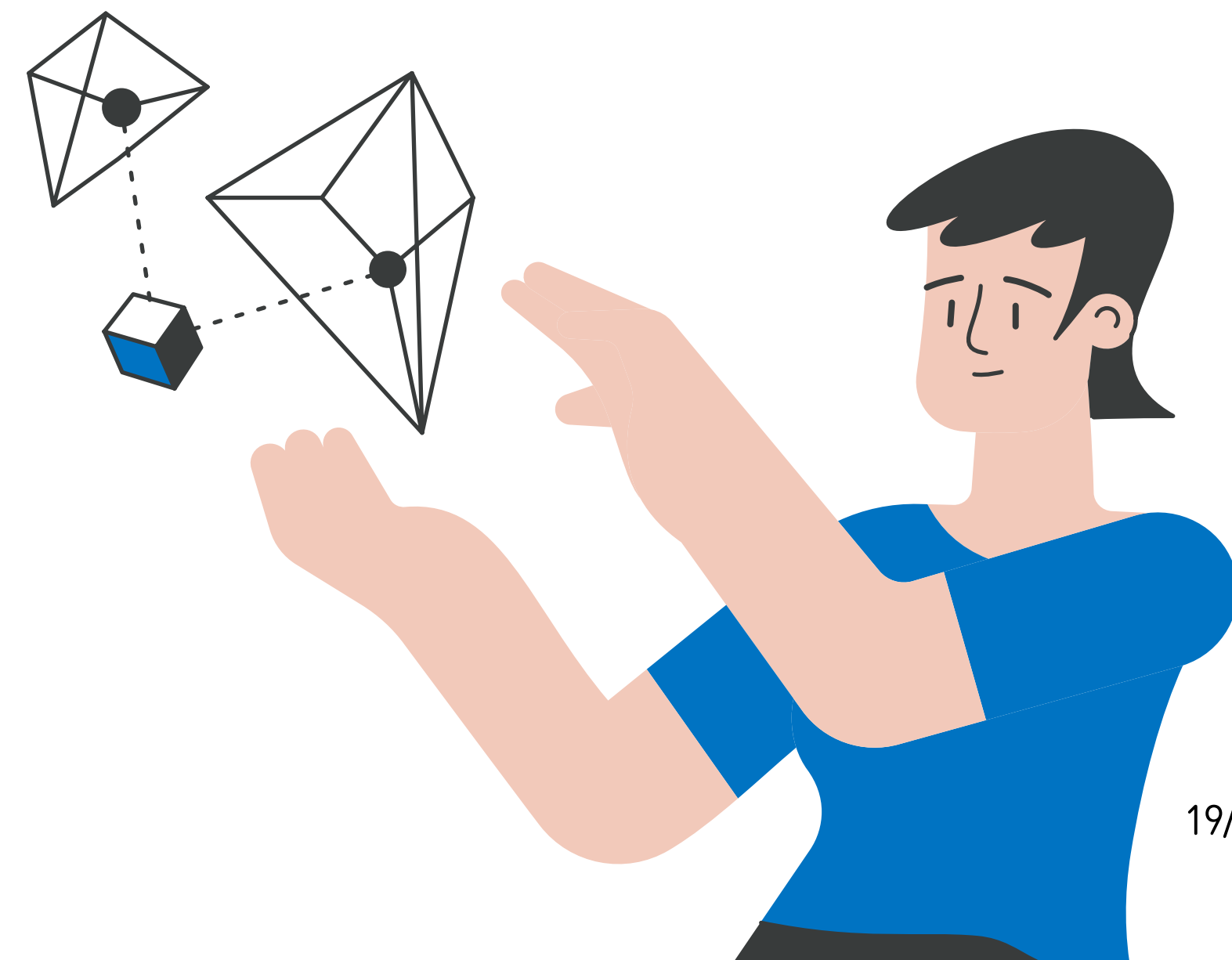
Felnőtt	Kisegítő fizikai:	br. 350 – 400e Ft/hó
	Szaktmunka:	br. 440 – 600e Ft/hó
	Szellemi középfokú:	380 – 430e Ft/hó
	Diplomás:	480e – 700e Ft/hó

Bizonytalanság és rugalmasság

1. A 2025-ös évet még nagymértékben befolyásolja a recesszió, illetve az év eleji magas infláció.
2. A gyorsuló technológiai változások, mint például az AI alapú megoldások előretörése, átrendezik a piaci versenyt.
3. A bizonytalan piaci környezet miatt (nagy beruházások lassabban indulnak, a német autóipar gyengélkedése) rugalmas alkalmazkodásra van szükség.

Megoldások:

1. Rugalmas és atipikus foglalkoztatási formák bevezetése.
2. AI-eszközökkel támogatott munkakörök kialakítása.
3. Szakmai gyakorlatok (iskolaszövetkezeten keresztül történő) bevonása: így a cégek „lefölözhetik” a munkaerőpiacra frissen belépőket.



Növekedési potenciál: Nyugdíjasok és kisgyermekes szülők

Nyugdíjasok:

- Jelenleg körülbelül 160-170 ezer fő dolgozik aktívan.
- A 65-89 éves korosztály 7,7%-a aktív - szemben az EU benchmark 8-12%-os arányával.
- Ez összesen 150-160.000 nyugdíjast jelent a munkaerőpiacon.
- Közülük már most is 10.000 fő nyugdíjas szervezeteken keresztül dolgozik.
- Még van potenciál bővülésre (pl. Észtországban 27,5% a 65-74 évesek foglalkoztatottsága).

Kisgyermekes szülők:

- 3 év alatti gyermeket nevelő nőknek csak 18%-a aktív a munkaerőpiacon.
- Ez az arány elmarad az európai átlagos 22%-tól, ebben a tekintetben sereghajtók vagyunk.

Lehetőségek:

Részmunkaidős és rugalmas munkavégzési lehetőségek.

[Nyugdíjasok foglalkoztatása](#)



[Kisgyermekesek foglalkoztatása](#)



Viapan - a sokoldalú HR szolgáltató
www.viapan.hu