



GAZDASÁGI HAVI TÁJÉKOZTATÓ

2025

**NOVEMBER-
DECEMBER**

A GAZDASÁG- ÉS VÁLLALKOZÁSKUTATÓ INTÉZET AKTUÁLIS ELEMZÉSEIRŐL

- » Üzleti várakozások alakulása
- » Pályakezdők, duális képzés és munakerőhiány
- » A minimálbéremelés lehetséges hatásai



Készítette

Kása Richárd, elemző
Zsibók Zsuzsanna, elemző
Szenderák János elemző
Szennay Áron, elemző

Kutatásvezető
Molnár Endre Mihály,
szakmai igazgató

2025. december 12.

TARTALOM

02 ÜZLETI VÁRAKOZÁSOK

A vállalkozások közel egynegyede 2026-ban egyáltalán nem tervez beruházást.

05 PÁLYAKEZDŐK FOGLALKOZTATÁSA

A vállalatok mindössze egyötöde foglalkoztat jelenleg pályakezdőt vagy duális képzésben részt vevő tanulót.

08 MUNKAERŐHIÁNY

2025 őszén a legalább 10 főt foglalkoztató vállalkozások 16,3%-ánál volt tartósan betöltetlen álláshely.

10 TÚLÉLÉSI STRATÉGIÁK

A cégek kétharmada szerint a 10%-os béremelés legalább ekkora költségsokkot okoz.

12 FEJLESZTÉSEL KIVÁLTHATÓ A BÉRNYOMÁS?

A mikrocégek közel 50%-a szerint a képzés nem jelent reális megoldást a bérnyomás kezelésére.

14 NEMZETKÖZI TENDENCIÁK

Globális lassulás erősödése

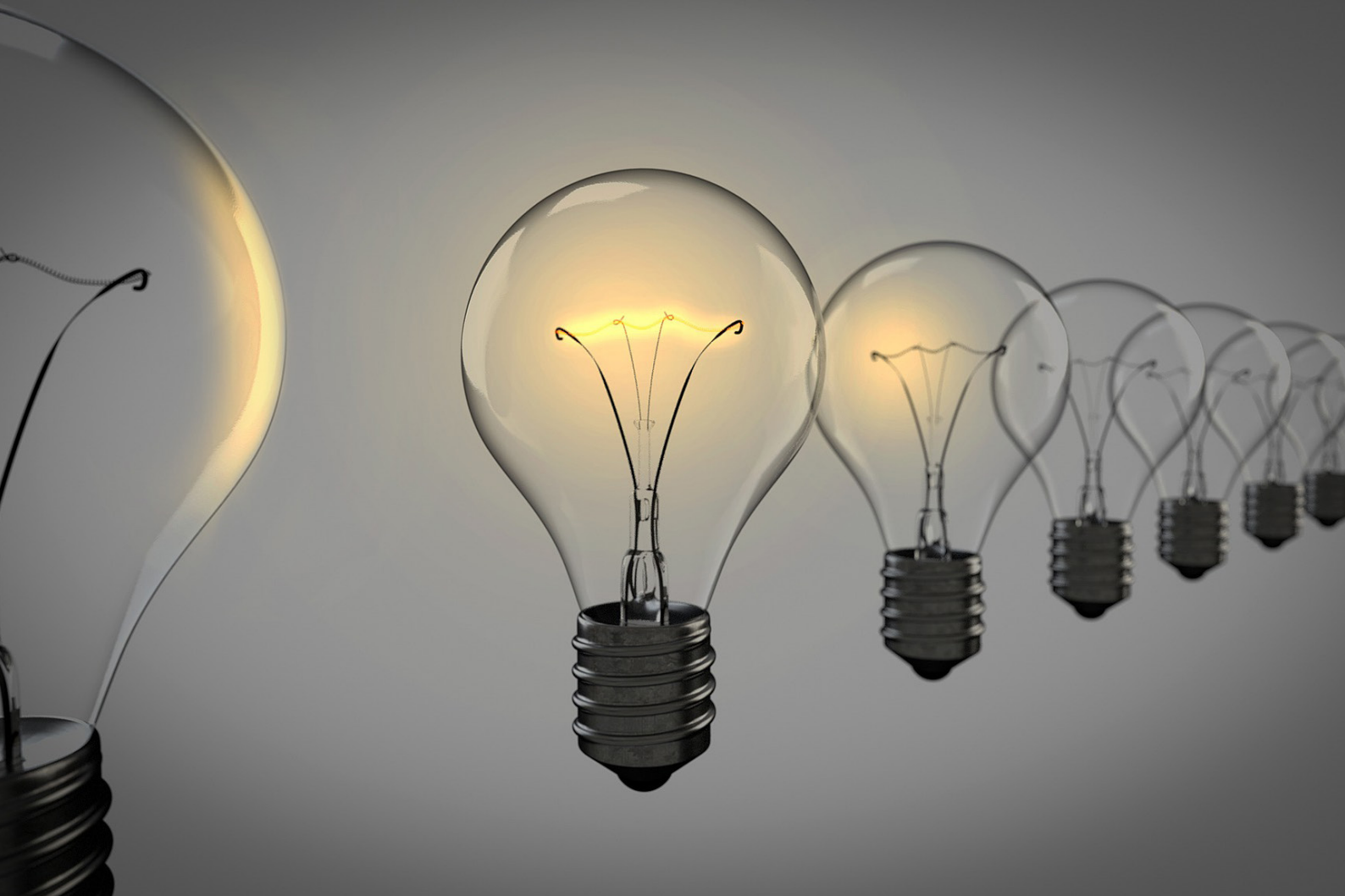
ÜZLETI VÁRAKOZÁSOK



2025. NOVEMBER, DECEMBER

A vállalkozások közel
egynegyede
2026-ban egyáltalán nem
tervez beruházást.

A vállalkozások üzleti várakozásai összességében mérsékelt, óvatos optimizmust tükröznek 2026-ra. Bár enyhén szűkül azoknak a cégeknek a köre, amelyek beruházásokat hajtanak végre vagy terveznek, a beruházások szerkezete kedvező: elsősorban a foglalkoztatás szinten tartását vagy mérsékelt bővülését támogatják, miközben elbocsátások csak elenyésző mértékben jelennek meg. A jövőre vonatkozó várakozások kedvezőbbek a jelenlegi helyzetértékelésnél: 2026-ra több vállalkozás számít üzleti pozíciójának javulására.



A hazai vállalkozások üzleti várakozásai 2026-ra összességében mérsékelt növekedési kilátásokat tükröznek, amelyeket leginkább az óvatos optimizmus jellemez. A vállalatok döntő többsége nem számít drasztikus visszaesésre, ugyanakkor a növekedési lehetőségeket továbbra is korlátozotttnak látja. Ez a kettősség – a visszaeséstől való relatív mentesség és a bővülés óvatos megítélése – jól kirajzolódik mind a beruházási tervek, mind a foglalkoztatással, üzleti helyzettel és termelési volumennel kapcsolatos várakozások alapján.

Beruházási aktivitás és szerkezeti sajátosságok

A vállalkozások beruházási magatartása az üzleti várakozások egyik legfontosabb indikátora. A felmérés eredményei szerint 2025 első felében a vállalkozások közel fele hajtott végre valamilyen beruházást, ugyanakkor a beruházások típusa és jövőbeni alakulása árnyalt képet mutat. A cégek valamivel több mint egynegyede kizárólag korszerűsítő, innovatív beruházást valósított meg, míg kisebb hányaduk csak kapacitásbővítő beruházást hajtott végre. Kiemelendő, hogy a vállalkozások közel ötöde mindkét beruházástípust megvalósította, ami komple-

xebb fejlesztési stratégiák jelenlétére utal.

A jövőre vonatkozó tervek alapján azonban enyhe visszaesés prognosztizálható a beruházási aktivitásban. 2026 első félévében csökkenhet azok aránya, akik kizárólag korszerűsítő vagy kizárólag kapacitásbővítő beruházást terveznek, miközben nő azok köre, akik egyáltalán nem kívánnak beruházást végrehajtani. Bár a mindkét beruházástípusban gondolkodó vállalkozások aránya emelkedik, összességében – ha csak kis mértékben is – a beruházást végrehajtó cégek arányának csökkenése várható. Ez a tendencia kockázatot jelenthet a gazdasági növekedés szempontjából, különösen akkor, ha a beruházások elhalasztása tartósan fennmarad.

A beruházások foglalkoztatásra gyakorolt hatása

A beruházások munkaerőpiaci hatásai ugyanakkor kedvezőbb képet mutatnak. A beruházást végrehajtó vagy tervező vállalkozások több mint egynegyede a foglalkoztatotti létszám növekedésével számol, míg közel háromnegyedük esetében a létszám változatlan marad. A létszámcsökkenést prognosztizálók aránya elenyésző. Ez arra utal, hogy a beruházások döntően nem leépítési céllal valósulnak meg,



A vállalkozások 2026-ra nem számítanak érdemi visszaesésre, ám a növekedési és beruházási kilátásokat továbbra is óvatosanítélik meg.

hanem a működés stabilizálását, hatékonyságának javítását vagy mérsékelt bővítését szolgálják.

Ágazati bontásban különösen a szállítás és a pénzügyi szolgáltatások esetében figyelhető meg jelentősebb foglalkoztatásbővítő hatás, míg más szektorokban – például a mezőgazdaságban vagy a kereskedelemben – inkább a létszám szinten tartása dominál. Területi és vállalatméret szerinti bontásban hasonló mintázatok rajzolódnak ki: a beruházások munkaerőpiaci hatása jellemzően stabilizáló jellegű, nem pedig expanzív vagy leépítő.

A beruházási volumen várható alakulása

A beruházási volumenre vonatkozó várakozások tovább erősítik a mérsékelt optimizmus képét. A vállalkozások mintegy ötöde számít beruházási volumenének növekedésére 2026 első felében, közel fele változatlan szintet prognosztizál, míg a csökkenést várók aránya alacsony. Ugyanakkor figyelemre méltó, hogy a cégek egynegyede egyáltalán nem tervez beruházást a vizsgált időszakban. A második félévre vonatkozó várakozások nagyságrendileg hasonló arányokat mutatnak, ami arra utal, hogy a vállalkozások rövid távon nem számítanak jelentős fordulatra beruházási döntéseikben.

Az üzleti helyzet megítélése és várható alakulása

A jelenlegi üzleti helyzet megítélése alapvetően stabil képet mutat. A vállalkozások döntő többsége kielégítőnek vagy jónak értékeli aktuális pozícióját, és csak kisebb hányaduk ítéli meg helyzetét rossznak. A jövőre vonatkozó várakozások ennél is kedvezőbbek: 2026-ra a vállalkozások nagyobb arányban számítanak üzleti helyzetük javulására, miközben a romlást prognosztizálók aránya tovább csökken.

Ez a dinamika arra utal, hogy a vállalkozások je-

lentős része úgy érzékeli, hogy jelenlegi pozíciója inkább átmeneti stagnálás, mintsem tartós visszaesés, és középtávon – még ha mérsékelt mértékben is – javulásra számít. A várakozások javulása ugyanakkor nem egyenletes: ágazati és vállalatméret szerinti bontásban jelentős különbségek figyelhetők meg.

Termelési és szolgáltatási volumen várakozásai

A termelési és szolgáltatási volumen alakulására vonatkozó várakozások szintén a stabilitás dominanciáját jelzik. A vállalkozások többsége nem vár változást a következő évben, ugyanakkor jelentős – bár nem többségi – azok aránya, akik növekedéssel számolnak, különösen 2026 második felében. A csökkenést várók aránya mindkét félévben alacsony, ami megerősíti azt a képet, hogy a vállalatok nem készülnek általános kereslet- vagy termelésvisszaesésre.

Rendelésállomány és keresleti viszonyok

A jelenlegi rendelésállomány megítélése jól illeszkedik az üzleti várakozások összképébe. A vállalkozások közel kétharmada közepes keresletről számol be, míg mintegy egynegyedük magas rendelésállománnyal rendelkezik. Az alacsony keresletet jelző vállalkozások aránya viszonylag alacsony, ugyanakkor ágazonként jelentős eltérések figyelhetők meg. Kiemelkedően kedvező keresleti helyzet jellemzi a pénzügyi szolgáltatásokat és a szállítást, míg az építőiparban az átlagosnál jóval gyakoribb az alacsony rendelésállomány.

Vállalatméret szerint a legkisebb cégek körében nagyobb arányban jelenik meg magas kereslet, míg a közepes méretű vállalkozások inkább a közepes kategóriában koncentrálnak. Ezek a különbségek arra utalnak, hogy a keresleti viszonyok nemcsak ágazati, hanem strukturális tényezőktől is erősen függenek.

PÁLYAKEZDŐK FOGLALKOZTATÁSA ÉS A DUÁLIS KÉPZÉS TAPASZTALATAI



2025. NOVEMBER, DECEMBER

A vállalatok mindössze
egyötöde
foglalkoztat jelenleg
pályakezdőt vagy duális
képzésben részt vevő
tanulót.

A pályakezdők foglalkoztatása 2025 őszén enyhe élénkülést mutat a ténylegesen alkalmazó vállalkozások körében, miközben az új felvételeket tervezők aránya csökken, ami óvatos munkaerőpiaci várakozásokat jelez. A pályakezdők alkalmazása erősen koncentrált, elsősorban az idegenforgalom, az ipar és az építőipar területén, valamint a nagyobb és külföldi tulajdonú vállalatoknál. A kereslet főként szakképzett, fizikai munkakörökre irányul. A duális képzésben való részvétel a vállalkozások kisebb körére jellemző, munkaerő-megtartó hatása pedig elsősorban a szakképzés szintjén érvényesül.

A pályakezdők foglalkoztatásának vizsgálata alapján 2025 őszén mérsékelt élénkülés figyelhető meg a pályakezdőket ténylegesen alkalmazó vállalkozások körében, ugyanakkor a pályakezdők alkalmazását tervező cégek aránya visszaesett a tavaszi adatfelvételhez képest. Hosszabb távú tendenciában a pályakezdők foglalkoztatása 2018 és 2021 között csökkenő pályát mutatott, majd alacsony szinten stagnált, és 2022 második felétől kezdve egy szűk sávban, a korábbi évekhez képest visszafogott szinten ingadozott. A pályakezdők alkalmazását tervező vállalkozások aránya hasonló mintázatot követett: a 2023-at követő átmeneti emelkedés után 2025 második felére ismét visszaesés volt tapasztalható.

A pályakezdők foglalkoztatása jelentős ágazati eltéréseket mutat. Az átlagosnál jóval magasabb arányban alkalmaznak pályakezdőket az idegenforgalom és vendéglátás területén, de számottevő a jelenlétük az iparban és az építőiparban is. Ezzel szemben a pénzügyi szolgáltatásokban, a szállításban és az egyéb szolgáltatásokban alacsonyabb arányokat figyelhetünk meg. A vállalatméret szerinti különbségek még markánsabbak: míg a mikrovállalkozások körében csak elvétve fordul elő pályakezdők foglalkoztatása, addig a nagyvállalatok több mint fele alkalmaz ilyen munkavállalókat. A tulajdonosi háttér szintén befolyásoló tényező: a külföldi (rész-) tulajdonú cégek körében lényegesen gyakoribb a pályakezdők foglalkoztatása, mint a tisztán hazai tulajdonú vállalkozásoknál.

Területi szempontból jelentős különbségek rajzolódnak ki a pályakezdők alkalmazásában. A vármegyék között többszörös eltérések figyelhetők meg, ami részben az eltérő gazdasági szerkezetre és ágazati specializációra vezethető vissza. A dunántúli térségekben jellemzően magasabb arányokat talál-

unk, míg Budapest és több keleti vármegye az alsó tartományba esik, ugyanakkor egyes kelet-magyarországi térségek – például Békés vagy Heves – kifejezetten magas értékekkel tűnnek ki.

A pályakezdők iránti kereslet döntően szakképzett fiatalokra irányul, függetlenül attól, hogy érettségivel rendelkeznek-e. A konkrét munkakörök alapján a kereslet elsősorban a szak- és betanított fizikai munkát igénylő területeken koncentrálódik, különösen az építőiparban, a gépészeti és fémipari szakmákban, valamint a kereskedelemben és a vendéglátásban. A gyártási, összeszerelési és egyszerű ipari munkakörök szintén jelentős súlyt képviselnek. Bár megjelennek az informatikai, mérnöki és pénzügyi pozíciók is, ezek aránya jóval kisebb, és inkább specializáltabb végzettségű pályakezdőket céloznak. A mezőgazdasági és egészségügyi területek szerepe a pályakezdők foglalkoztatásában kevésbé hangsúlyos.

A kutatás második része a duális képzésben részt vevő tanulók foglalkoztatására fókuszált. Az eredmények alapján a duális képzésben való részvétel a vállalkozások szűkebb körére jellemző: a cégek ötöde foglalkoztat jelenleg ilyen tanulót, míg további mintegy tizedük az elmúlt években már élt ezzel a lehetőséggel. Ugyanakkor a vállalatok közel kétharmada még soha nem vett részt duális képzésben.

A duális képzés elterjedtsége jelentős ágazati különbségeket mutat. Leginkább az idegenforgalom és vendéglátás, valamint az építőipar területén jellemző, míg a pénzügyi szolgáltatásokban és a szállításban alig fordul elő. Vállalatméret szerint a legnagyobb cégek körében a leggyakoribb a duális képzés, de a legkisebb vállalkozások egy része is bekapcsolódik, míg a közepes méretű cégeknél mérsékeltabb az arány. A külföldi tulajdonú vállalatok körében másfélszer gyakoribb a



A pályakezdők iránti kereslet továbbra is szűk körben, főként nagyobb és külföldi tulajdonú vállalatoknál jelenik meg



A szakképzésben részt vevő tanulók esetében a cégek csak mintegy harmada alkalmazza tovább a végzés után.

duális képzésben részt vevők foglalkoztatása, mint a tisztán hazai tulajdonúaknál. Területileg itt is számottevő különbségek figyelhetők meg, amelyek összefüggnek az egyes térségek ágazati és vállalatszerkezetével.

Azoknál a vállalatoknál, amelyek részt vesznek a duális képzésben, átlagosan néhány fő dolgozik ilyen formában, a speciális nevelési igényű tanulók aránya ugyanakkor rendkívül alacsony. Az SNI tanulók foglalkoztatását leginkább pénzügyi ösztönzők, valamint az érintett tanulók személyes kompetenciái és hozzáállása indokolják, míg a társadalmi felelősségvállalás szintén megjelenik, de kisebb súllyal. A szakember-utánpótlás biztosítása kevésbé domináns motiváció.

Az SNI tanulók duális képzésben történő foglalkoztatásának elmaradását elsősorban a munkakörök jellege, valamint a megfelelő mentori és szakmai kapacitás hiánya magyarázza. A termelékenységgel, infrastruktúrával vagy pénzügyi ösztönzőkkel kapcsolatos agályok csak kisebb szerepet játszanak. A válaszokból az is kirajzolódik, hogy sok vállalat

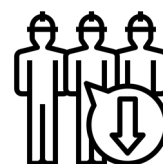
egyszerűen információhiány miatt nem foglalkoztat ilyen tanulót, illetve nem találkozott még SNI státuszú jelentkezővel.

Általánosabb értelemben a duális képzésben való részvétel akadályait elsősorban strukturális és kapacitásbeli tényezők adják. A vállalatok mérete, az oktatási háttér hiánya, az adminisztratív terhek, valamint az a törekvés, hogy inkább tapasztalt munkaerőt alkalmazzanak, mind hozzájárulnak a kimaradáshoz. Emellett a jelentkezők hiánya, az intézményi együttműködések gyengesége, illetve a képzési kínálat területi egyenlőtlenségei is visszatartó tényezőt jelentenek.

Végül a kutatásban azt is vizsgáltuk, hogy a gyakorlati képzés után milyen arányban maradnak a tanulók a vállalatnál. Az eredmények szerint a szakképzésben részt vevők esetében a cégek mintegy harmada alkalmazza tovább a tanulót, míg a felsőoktatási duális képzés esetében ez az arány rendkívül alacsony, ami arra utal, hogy a duális képzés munkaerő-megtartó szerepe elsősorban a szakképzés szintjén érvényesül.



MUNKAERŐHIÁNY



2025. NOVEMBER, DECEMBER

2025 őszén a legalább
10 főt foglalkoztató
vállalkozások
16,3%-ánál
volt tartósan betöltetlen
álláshely.

A legalább 10 főt foglalkoztató vállalkozások körében 2025 őszén minden hatodik cég küzdött tartósan betöltetlen álláshellyel, ami a korábbi évekhez képest mérséklődő, de továbbra is jelentős munkaerőhiányt jelez. A hiány elsősorban a szakképzett fizikai munkaköröket érinti, amelyek hosszabb ideig maradnak betöltetlenek, mint a szellemi pozíciók. A jelenség erősen vállalatméret- és ágazatfüggő, különösen a nagyobb cégeknél, valamint a szállításban és az iparban koncentrálódik.

A munkaerőhiány vizsgálata során – a korábbi eredményekkel való összehasonlíthatóság érdekében – a legalább 10 főt foglalkoztató vállalkozásokra koncentráltunk. A felmérés alapján a cégek 16,3%-ánál volt az adatfelvétel időpontjában tartósan betöltetlen álláshely, vagyis nagyjából minden hatodik vállalkozás érintett. A mutató a 2022 eleji csúcshoz képest csökkenő trendet mutat, és ez a mérséklődés 2025 őszén is folytatódott, ami arra utal, hogy a munkaerőpiaci feszültség összességében enyhült, de továbbra is érdemi mértékben jelen van.

A betöltetlen álláshelyek összetétele egyértelműen a fizikai munkakörök irányába tolódik. A vállalkozások 9,4%-a jelzett hiányt szakképzett fizikai dolgozókból, míg 7,4% szakképzetlen fizikai állományból. A szellemi munkakörökben ennél lényegesen ritkább a tartós betöltetlenség: nem diplomás szellemi foglalkozások esetében 3,3%, diplomás szellemi munkakörökben 5,6% volt az arány. Nemcsak a hiány előfordulása, hanem annak „ragadósága” is a szakképzett fizikai álláshelyeknél a legerősebb: ezek átlagosan 4,1 hónapig maradnak betöltetlenek, miközben a nem diplomás szellemi munkakörök betöltetlenségi ideje jóval rövidebb (átlagosan 1,2 hónap). A hiányzó létszám is eltérő: fizikai munkakörökben egy-egy érintett cégnél átlagosan nagyobb létszámot kellene pótolni, mint a szellemi területeken.

A jelenség erősen vállalatméret-függő. Minél nagyobb egy cég, annál valószínűbb, hogy tartósan betöltetlen álláshellyel küzd: a különböző méretkategóriákban a munkaerőhiány előfordulása 7% és 23% között mozog. Ez részben a nagyobb szervezetek komplexebb munkaerőigényével, magasabb fluktuációjával és szélesebb munkaköri struktúrájával magyarázható, miközben a kisebb cégek gyakran szűkebb profil mentén, kisebb létszámbázissal működnek, és sok esetben kevésbé „látszik” náluk a hiány, mert egyszerűen nem nyitnak pozíciót.

Ágazati bontásban szintén jelentős eltérések láthatók. A tartós betöltetlen álláshelyek legnagyobb arányban a szállítás területén jelennek meg (közel háromtizedes érintettséggel), ezt az egyéb szolgáltatások és az ipar követi. A mezőgazdaságban, az építőiparban, valamint az idegenforgalom és vendéglátás területén az átlagosnál kisebb arányban jeleztek munkaerőhiányt a vállalkozások. A kereskedelemben kifejezetten alacsony volt az érintettség, a pénzügyi szolgáltatásoknál pedig gyakorlatilag nem jelent meg tartós betöltetlenség. Területi bontásban – az alacsony elemszámok miatt – régiós szinten értékelhetők a különb-

ségek: az országos átlagtól többnyire nem térnek el drasztikusan a térségek, de Nyugat-Dunántúl, Dél-Dunántúl és Észak-Alföld magasabb értékei arra utalnak, hogy bizonyos térségekben erősebbek a munkaerőpiaci szűkösségek, míg Közép-Magyarország és Közép-Dunántúl inkább az átlag alatt marad.

A vállalati visszajelzések alapján a tartós hiány leggyakrabban olyan szakmákban és munkakörökben jelentkezik, amelyek fizikai jelenlétet, kézzelfogható szakmai rutint és sokszor specifikus képesítést igényelnek. Kiemelten érintett az építőipar (például ácsok, kőművesek, burkolók, villanyszerelők, gépkezelők), a feldolgozó- és gépipar (hegesztők, lakatosok, forgácsolók, gépkezelők, karbantartók, minőségbiztosítási technikusok), továbbá a kereskedelem és vendéglátás (eladók, pénztárosok, szakácsok, pincérek). Jelentős a hiány a logisztikában is (tehergépkocsi- és buszvezetők, targoncások), miközben egyes területeken – például műszaki, informatikai szegmensekben – a magasabban képzett munkaerő pótlása is nehézségekbe ütközik.

A betöltetlen pozíciókhoz kapcsolódó vállalati adatok arra utalnak, hogy a hiány nem kizárólag „pillanatnyi” jelenség: egyes állások átlagosan hosszú időn keresztül maradnak betöltetlenül. A felkínált bérek szórása széles, miközben a hiányzó létszám is jelentősen eltérhet vállalatonként, ami azt jelzi, hogy a munkaerőhiány egyszerre lehet lokális, egy-egy munkakörre koncentrálódó probléma, de bizonyos esetekben nagyobb volumenű, a működést is érdemben befolyásoló kockázat.

A hiány okainak feltárása alapján a vállalkozások nemcsak a rendelkezésre álló munkaerő mennyiségét, hanem annak minőségi hiányát is meghatározónak tartják: a válaszokban nagy arányban jelenik meg, hogy nincs megfelelő készségekkel, tapasztalattal, munkakultúrával rendelkező jelentkező. A bérszint szintén fontos tényezőként szerepel, míg a munkakörülmények, a közlekedés, a munkarend vagy a külföldi munkavállalás elszívó hatása jóval ritkábban kerül elő. A közfoglalkoztatás elszívó ereje gyakorlatilag nem jelent meg magyarázó okként. A szabadszavas válaszok tovább árnyalják a képet: a vállalatok képzési és utánpótlási problémákat, a szakmák elöregedését, speciális kompetenciák hiányát említik, emellett a munkafeltételekhez és a motivációhoz kötődő tényezők (munkamorál, elkötelezettség, a fiatalok érdeklődése, a toborzás nehézségei), valamint a földrajzi elhelyezkedésből fakadó hátrányok is gyakran előkerülnek.

TÚLÉLÉSI STRATÉGIÁK



2025. NOVEMBER, DECEMBER

A cégek **kétharmada** szerint a 10%-os béremelés legalább ekkora költségsokkot okoz.

A minimálbér és a garantált bérminimum 2025-re tervezett emelését a vállalkozások többsége jelentős költségsokként érzékeli, különösen a munkaintenzív ágazatokban és a mikro-, kis- és középvállalkozások körében. A felmérések szerint a cégek elsődleges reakciója az áremelés és az óvatosabb foglalkoztatási politika, miközben a béremelések önmagukban nem ösztönöznek érdemi hatékonyságnövelő beruházásokat.

A minimálbér és a garantált bérminimum emelése évek óta visszatérő vitatéma Magyarországon, ám a 2025-re tervezett béremelések hatásait a vállalkozások most különösen érzékeny gazdasági környezetben kénytelenek kezelni. Egy friss, országosan reprezentatív felmérés és egy nagymintás vállalati konzultáció eredményei azt mutatják: a cégek többsége nemcsak elkerülhetetlennek, hanem jelentős költség-sokknak is érzi a bérek emelkedését, és döntéseik jelentős része rövid távú alkalmazkodásról szól.

A vállalkozások közel kétharmada úgy véli, hogy egy 10 százalékos minimálbér- és garantált bérminimum-emelés legalább ekkora, de sok esetben ennél is nagyobb mértékű költség-növekedést jelent számukra. Ez az érzékelés különösen erős azoknál a cégeknél, amelyek munkaintenzív módon működnek, vagyis költség-szerkezetükben a személyi jellegű ráfordítások aránya meghaladja a 40 százalékot. Ezek a vállalkozások jellemzően a szolgáltató szektorban, az építőiparban és bizonyos feldolgozóipari területeken működnek, ahol a bérek emelkedése gyorsan és közvetlenül jelenik meg a működési költségekben.

A leggyakoribb vállalati reakció egyértelműen az áremelés. A cégek több mint fele jelezte, hogy a megemelkedett bérköltségeket részben vagy egészben beépíti termékei vagy szolgáltatásai árába. A kisebb vállalkozások körében ez az arány még magasabb, miközben a nagyvállalatok óvatosabban élnek ezzel az eszközzel. Utóbbiak esetében nagyobb mozgástér mutatkozik a belső költségek átrendezésére vagy a hatékonyság javítására, míg a mikro- és kisvállalkozások számára az áremelés gyakran az egyetlen azonnal alkalmazható megoldás.

A béremelések hatása azonban nem áll meg az alacsonyabb bérsávoknál. A vállalkozások döntő többsége tapasztalja a bértorlódás jelenségét: a minimálbér emelése közvetett módon a

magasabb bérsávokban dolgozók bérigényét is növeli. A cégek közel kétharmada számol azzal, hogy a minimálbér felett kereső munkavállalók legalább azonos mértékű béremelést várnak el, ami tovább erősíti a költségnyomást. Ez a hatás különösen a mikro-, kis- és középvállalkozásokat érinti, ahol a bérstruktúra laposabb, és kevesebb a lehetőség a belső különbségek kezelésére.

A költségek növekedésére adott válaszok között jelentős arányban jelennek meg a munkavállalókat közvetlenül érintő intézkedések is. A vállalkozások több mint fele jelezte, hogy létszámstopot vezet be, csökkenti a juttatásokat, módosítja a munkarendet vagy – végső esetben – elbocsátásokat fontolgat. Bár a tömeges létszámleépítés nem általános, a kisvállalkozások és a munkaintenzív cégek körében az elbocsátások kockázata érzékelhetően magasabb.

A vállalatok versenyképességgel kapcsolatos várakozásai megosztottak. A reprezentatív felmérés alapján a többség úgy érzi, hogy a béremelés nem változtatja érdemben piaci pozícióját, ugyanakkor a leginkább érintett vállalkozások – különösen a mikro- és kisvállalkozások – fele attól tart, hogy hátrányba kerül versenytársaival szemben. Ezeknél a cégeknél a negatív munkavállalói következmények is nagyobb valószínűséggel jelennek meg.

Összességében a minimálbér-emelés rövid távú hatásai egyértelműen kirajzolódnak: a vállalkozások elsődleges válasza az áremelés, a költségek áthárítása és a foglalkoztatási döntések óvatosabbá válása. A kutatás eredményei arra utalnak, hogy a béremelések önmagukban nem ösztönöznek hatékonyságnövelő beruházásokat, inkább kényszerű alkalmazkodási lépéseket váltanak ki, különösen a kisebb cégek körében.



A béremelés költségnyomást hoz, nem beruházási hullámot.

FEJLESZTÉSSEL KIVÁLTHATÓ A BÉRNYOMÁS?



2025. NOVEMBER, DECEMBER

A mikrocégek közel
50%-a
szerint a képzés nem
jelent reális megoldást a
bérnyomás kezelésére.

A minimálbér-emelés tartós bérnyomást helyez a vállalkozásokra, amelyet elvben hatékonyságnöveléssel és technológiai fejlesztésekkel lehetne kezelni, a gyakorlatban azonban ez erősen cégméret- és ágazatfüggő. A közép- és nagyvállalatok számára reálisabb az automatizáció és a képzés, míg a mikro- és kisvállalkozások körében továbbra is a rövid távú túlélési stratégiák dominálnak.

A minimálbér és a garantált bérminimum emelése nemcsak rövid távú költségsokkot jelent a vállalkozások számára, hanem stratégiai kérdéseket is felvet: képesek-e a cégek hatékonyságnöveléssel, technológiai fejlesztésekkel vagy képzésekkel kezelni a tartós bérnyomást? Egy átfogó vállalati kutatás eredményei alapján a válasz összetett: a lehetőségek elvben adóttak, a megvalósítás azonban erősen cégméret- és ágazatfüggő. A vállalkozások jelentős része úgy véli, hogy a dolgozók képzésével és fejlesztésével mérsékelt hatékonyságnövekedés érhető el. A cégek többsége szerint legfeljebb 10–20 százalékos javulás reális, miközben közel egynegyedük egyáltalán nem lát érdemi fejlesztési potenciált ezen a téren. A képzések megítélése szoros összefüggést mutat a vállalatmérettel: míg a nagyobb cégek nyitottabbak és optimistábbak, addig a mikrovállalkozások közel fele nem tartja reális opciónak a képzéseken keresztüli hatékonyságnövelést.

Hasonló kettősség figyelhető meg a technológiai fejlesztések esetében is. A vállalkozások mintegy 70 százaléka elméletileg elképzelhetőnek tartja, hogy 3–5 éves távlatban automatizációval vagy digitalizációval kiváltsa a munkaerő egy részét. Ugyanakkor a gyakorlatban ez a lehetőség elsősorban a közép- és nagyvállalatok számára reális. A mikrovállalkozások többsége szerint cégnél nem valósítható meg olyan beruházás, amely érdemben csökkentené a munkaerőigényt, részben forráshiány, részben tudáshiány miatt.

Ágazati szinten is markáns különbségek rajzolódnak ki. Az ipari és egyes szolgáltató cégek jóval nagyobb arányban látnak lehetőséget a technológiai fejlesztésekben, míg az építőiparban és a kereskedelemben jóval szűkebbnek érzik a mozgásteret. Ez arra utal, hogy a bérnyomás kezelése nemcsak

vállalatméret, hanem tevékenységi kör szerint is eltérő eszközöket igényelne.

Az állami támogatások megítélése tovább árnyalja a képet. A vállalkozások elsősorban többsége az adókedvezményeket és járulékcsoökkentéseket tartja a leghasznosabb segítségnek, vagyis azokat az eszközöket preferálja, amelyek azonnali és adminisztratív szempontból egyszerű enyhülést hoznak. A képzési és technológiai támogatásokat már jóval kevesebben tartják valódi segítségnek, különösen a mikro- és kisvállalkozások körében. Ezek a cégek gyakran úgy érzik, hogy a pályázati rendszerek bonyolultak, az önerő előteremtése nehéz, a megtérülés pedig bizonytalan.

A szakértői interjúk megerősítik a kérdőíves eredményeket. A megkérdezett kamarai és ágazati szakértők egyetértenek abban, hogy a minimálbér-emelés hosszabb távon csak akkor fenntartható, ha a vállalkozások termelékenysége is nő. Ugyanakkor arra is felhívják a figyelmet, hogy a kisebb cégek számára a technológiai és képzési fejlesztések jelenleg sokszor elérhetetlenek, miközben éppen ezek a vállalkozások a leginkább kitéttek a bérköltségek emelkedésének.

A kutatás összképe alapján világos, hogy a bérnyomás kezelésére kínált strukturális válaszok – automatizáció, digitalizáció, képzés – inkább közép- és hosszú távon működhetnek, és elsősorban a nagyobb, tőkeerősebb vállalkozások számára jelentenek reális alternatívát. A mikro- és kisvállalkozások körében továbbra is a rövid távú túlélési stratégiák dominálnak. Ez a kettősség arra utal, hogy a bérpolitikai döntések hatásai tartósan differenciálhatják a vállalati szektort, ha nem társulnak célzott, méretérzékeny fejlesztési ösztönzőkkel.



A cégek 70%-a lát elvi automatizációs lehetőséget, de a gyakorlatban főként a nagyobb vállalatok tudnak élni vele.



NEMZETKÖZI TENDENCIÁK

2025. NOVEMBER

		Tényadat	Várakozások	Előző időszak
Németország	Munkanélküliségi ráta	***	***	6,2
	Feldolgozóipari beszerzési menedzserindex	48,2	49	49,6
	IFO üzleti bizalmi index ¹	88,1	88	88,4
Franciaország	INSEE üzleti bizalmi index ²	98	98	96,7
Európai Unió	ESI gazdasági hangulatindex ³	***	***	95,5
USA	Munkanélküliségi ráta	***	***	4,4%**
	CB fogyasztói bizalmi index	88,7	89	94,6
	Feldolgozóipari beszerzési menedzserindex	48,2	49	52,5
Kína	Feldolgozóipari beszerzési menedzserindex	49,2	49	49

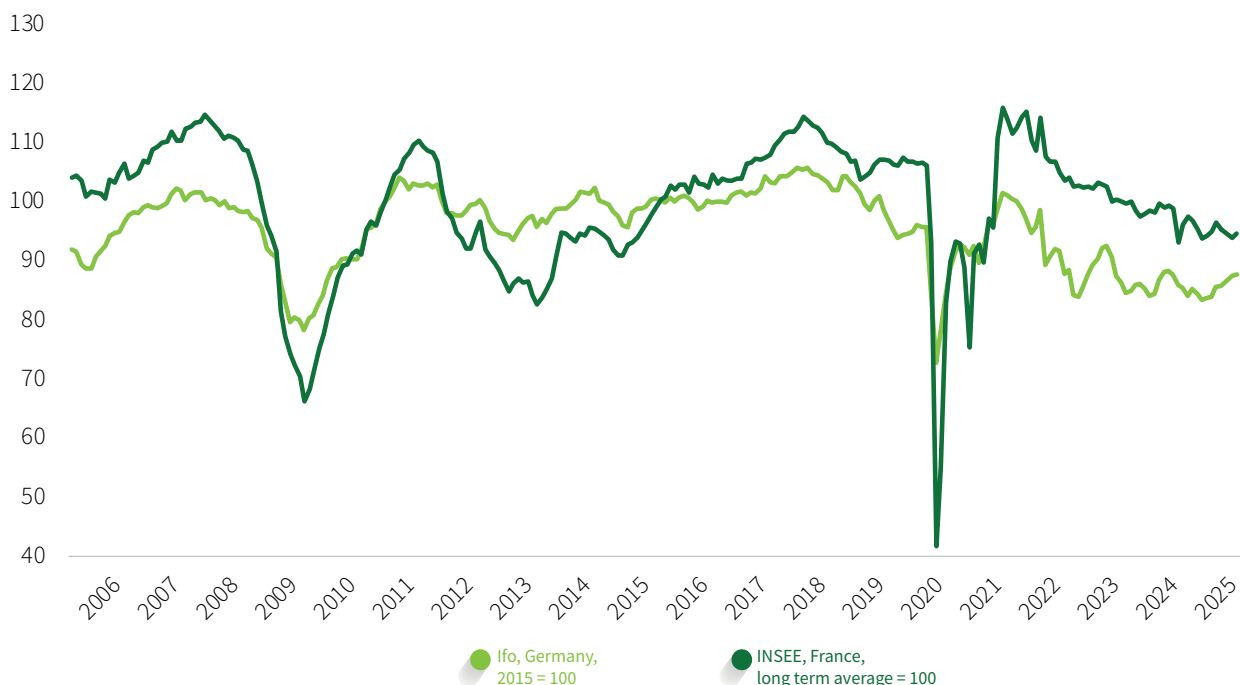
¹ <https://www.ifo.de/en/survey/ifo-business-climate-index-germany>

² <https://www.insee.fr/en/statistiques?debut=0&theme=30&conjoncture=23>

³ https://economy-finance.ec.europa.eu/economic-forecast-and-surveys/business-and-consumer-surveys/latest-business-and-consumer-surveys_en

További adatok forrása: <https://www.bloomberg.com/markets/economic-calendar>

*Visszamenőleges kiigazítás; ** Becslés a várakozások alapján; *** A tanulmány készítésekor nem áll rendelkezésre adat



2025 novemberében a globális gazdasági kilátások összességében tovább romlottak: a korábbi hónapok óvatos stabilizációs jelei több térségben elhalványultak, miközben a feldolgozóipar gyengesége egyre markánsabban jelent meg. Németországban a feldolgozóipari beszerzési menedzsérindex 48,2 pontra esett vissza, ami a zsugorodás mélyülésére utal, és összhangban áll az ifo üzleti bizalmi index enyhe romlásával is. Bár a munkanélküliségi ráta novemberre vonatkozó friss adat nem állt rendelkezésre, a kilátások alapján a munkaerőpiac inkább stagnálásra, legfeljebb enyhe romlásra számíthat a következő időszakban.

Franciaországban ezzel szemben mérsékelt pozitív elmozdulás volt megfigyelhető: az INSEE üzleti bizalmi index 98 pontra emelkedett, ami ugyan továbbra is a hosszú távú átlag alatt marad, de óvatos javulást jelez, elsősorban a szolgáltatási szektor stabilabb teljesítményének köszönhetően. Az Európai Unió egészére vonatkozó gazdasági hangulatindex (ESI) novemberi értéke nem jelent meg egységesen, ugyanakkor az előrejelzések szerint a következő hónapokban legfeljebb lassú, törékeny javulás várható, érdemi fordulat nélkül.

Az Egyesült Államokban novemberben romlott a gazdasági hangulat: a Conference Board fogyasztói bizalmi indexe jelentősen visszaesett, miközben az ISM feldolgozóipari PMI 48,2 pontra csökkent, ismét egyértelműen a kontrakciós tartományban maradván. A munkaerőpiac ugyan továbbra is viszonylag stabilnak tekinthető, de a következő időszakra vonatkozó várakozások már itt is inkább lassulást, semmint élénkületet jeleznek. Kínában a feldolgozóipari PMI enyhén javult októberhez képest, 49,2 pontra, azonban továbbra is az 50 pontos küszöb alatt maradt.

1. ábra

Az üzleti bizalom megítélése Németországban és Franciaországban, az Ifo és az INSEE vállalati konjunktúra-felmérései alapján, 2005. január – 2025. november

Forrás: www.ifo.de,
www.insee.fr



KAPCSOLAT

MKIK GVI
1054 Budapest, Szabadság tér 7.
Tel: 1/235-05-84
e-mail: gvi@gvi.hu
Internet: <http://www.gvi.hu>

Publikáció esetén kérjük, hogy elemzésünkre az
alábbiak szerint hivatkozzon:
MKIK GVI: *Gazdasági Havi Tájékoztató*,
2025. november 12., Budapest