



GAZDASÁGI HAVI TÁJÉKOZTATÓ

2026

JANUÁR

A GAZDASÁG- ÉS VÁLLALKOZÁSKUTATÓ INTÉZET AKTUÁLIS ELEMZÉSEIRŐL

- » Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása
- » Vállalkozások kompetenciaigényei
- » Nemzetközi tendenciák

Készítette

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

Kutatásvezető
Molnár Endre Mihály,
szakmai igazgató

2026. február 15.

TARTALOM

02

MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰEK

Alacsony nyitottság, erős ösztönzők.

05

KOMPETENCIAIGÉNYEK

A kompetenciaigények élesen differenciáltak.

07

NEMZETKÖZI TENDENCIÁK

Mérsékelt, de törékeny stabilizáció.



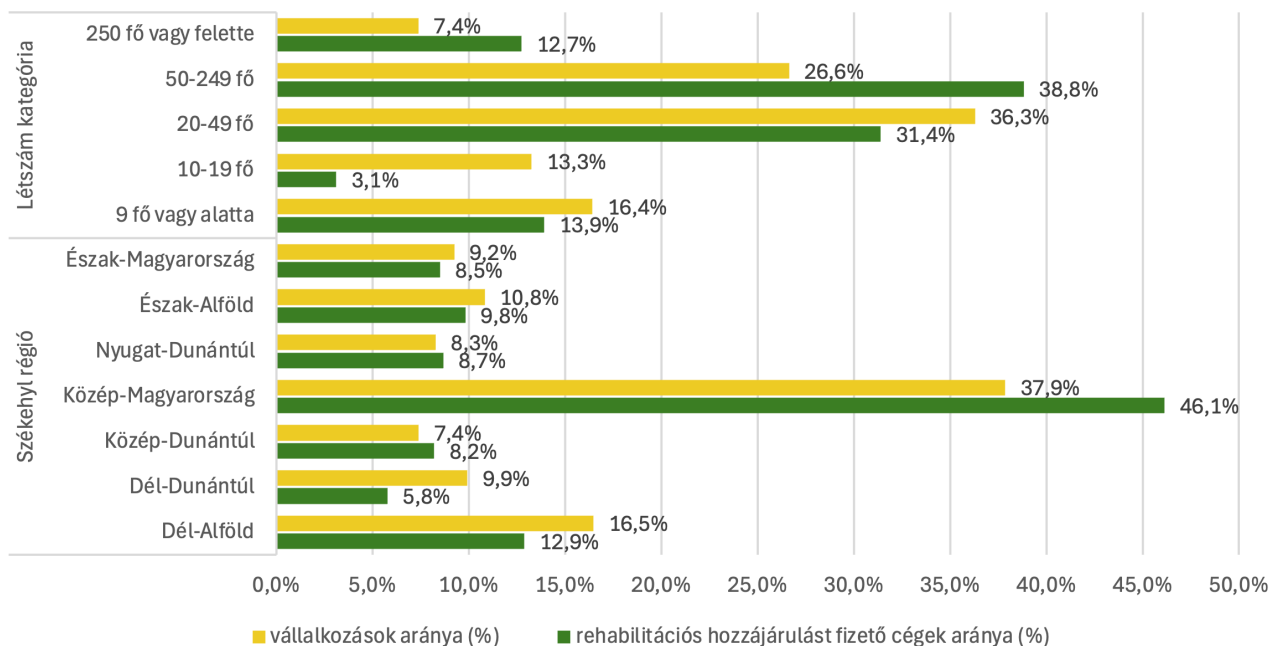
MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPES- SÉGŰEK FOGLAL- KOZTATÁSA



2026. JANUÁR

A cégek mindössze
8,6%-a
nyitott megváltozott
munkaképességű
munkavállaló
foglalkoztatására

A kutatás 2025. évi második prognózis-kutatása szerint a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának fő motivációi a társadalmi felelősségvállalás, a rehabilitációs hozzájárulás alóli mentesség és az adókedvezmények, miközben a vállalatok többsége nem tapasztal teljesítménybeli különbséget ezen munkavállalók és más dolgozók között. A nyitottság korlátozott, a célzott toborzás ritka, és csak megfelelő adókedvezmények, illetve szakmai támogatás mellett nőne érdemben a foglalkoztatási hajlandóság.



A megváltozott munkaképességű munkavállalókkal kapcsolatos elemzések esetén a kapott választokat nem a munkavállalók száma, hanem a regisztrált vállalkozások száma alapján súlyoztuk. Ennek oka, hogy a vizsgálat tárgya ezen esetben a szervezet, így az alkalmazott megoldás lehetővé teszi, hogy kapott eredményeket a regisztrált vállalkozások arányában mutassuk be.

A megváltozott munkaképességű munkavállalókkal kapcsolatos kérdésekre csupán a cégek töredéke válaszolt. Erre jó példa, hogy a rehabilitációs hozzájárulás fizetésére vonatkozó kérdésre a vállalkozások 4,6%-a adott érvényes választ, míg 2,4%-uk nyilatkozott úgy, hogy fizet ilyen közterhet. A rehabilitációs hozzájárulás fizetése statisztikailag is szignifikáns kapcsolatban áll a székhely régiójával, illetve a cégmérettel. Előbbi esetben a kapcsolat erőssége inkább gyenge, míg utóbbi esetében a várakozásoknak megfelelően csaknem közepes erősségű, pozitív összefüggés mutatható ki.

- A közép-magyarországi, illetve közép-dunántúli cégek az átlagot jelentősen, a nyugat-dunántúli vállalkozások pedig az átlagot némileg meghaladó mértékben fizetnek rehabilitációs hozzájárulást, míg a többi régióban az átlag alatti az arányuk.
- A várakozásoknak megfelelően a közepes-, illetve a nagyvállalkozások az átlagot lényegesen meghaladó aránya fizet rehabilitációs hozzájárulást, míg a kisebb szervezetek esetében ez az arány átlag alatti.

1. ábra

A rehabilitációs hozzájárulást fizető és az érvényes választ adó cégek aránya létszám kategória és a székhely régió szerint

Forrás: GVI

- Hasonlóan, a cégek csupán 4,9%-a válaszolt érvényesen arra a kérdésre, hogy foglalkoztat-e rehabilitációs mentort. Túlnyomó többségük nem foglalkoztat mentort – a teljes mintán a cégek 0,5%-a válaszolt pozitívan a kérdésre. Meglepő eredmény, de a cégméret és a rehabilitációs mentorok alkalmazása között nem tárható fel statisztikailag is szignifikáns összefüggés (n=300). Más szóval, a mentor alkalmazásának valószínűsége hasonló a mikro-, kis-, közepes- és nagyvállalatoknál.



Alacsony vállalati aktivitás: a cégek töredéke fizet rehabilitációs hozzájárulást, és mindössze 0,5% alkalmaz rehabilitációs mentort

Ugyanakkor az alkalmazott rehabilitációs mentorok száma közepes erősségű összefüggést mutat azzal, hogy a vállalkozás maga hány főt foglalkoztat ($n=23$). Más szóval a nagyobb méretű cégek rendre több rehabilitációs mentort alkalmaznak. Bár ez az eredmény ellentétesnek tűnhet az előző bekezdés fényében, az eredménybeni eltérést a különböző al minta magyarázza:

- a cégméret és a cégméret kategóriája közötti vizsgálat esetén figyelembe vehetők azon cégek is, amelyek nem foglalkoztatnak mentort;
- a vállalkozás létszáma és az alkalmazott rehabilitációs mentorok száma közötti kapcsolat vizsgálatokor kizárólag azon vállalkozások vehetők figyelembe, amelyek foglalkoztatnak mentort és megadták a mentorok számát is.

Ez utóbbi al minta szükségképpen lényegesen szűkebb. Érdemes azonban kiemelni, hogy ezen összefüggés vizsgálatokor a teljes minta rendkívül kis része volt felhasználható. Szintén független egymástól az, hogy a cég fizet-e rehabilitációs hozzájárulást, illetve, hogy foglalkoztat-e rehabilitációs mentort.

A vállalkozások a felmérésben értékelték, hogy mennyire játszanak fontos szerepet egyes szempontok abban, hogy a cég megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztat. A teljes mintához viszonyítva a válaszok aránya e tekintetben is meglehetősen alacsony, 3,8 és 4,1% között alakul.

Eredményeink alapján a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatását elsősorban három szempont, (1) a társadalmi felelősségvállalás, (2) a rehabilitációs hozzájárulás alóli mentesség, illetve (3) a szociális hozzájárulási adókedvezmény érvényesítése. A három szempont mindegyikét a vállalkozások legalább fele (rendre 59,0,

54,5, illetve 52,7%) tartotta nagyon vagy inkább fontosnak. Vagyis a legfontosabb indok a társadalmi felelősségvállalás, de csaknem ennyire meghatározóak a pénzügyi ösztönzők is. Szintén jelentős motiváció (1) A szervezeten belüli munkaerőhiány mérséklése, (2) az atipikus foglalkoztatási formák (pl. részmunkaidő, home office), illetve (3) a szervezeti kultúra fejlesztése is. Ezen szempontokat a cégek némileg több, mint harmada jelölte legalább inkább fontosnak (rendre 38,8, 37,3, illetve 36,2%). A személyes érintettség, illetve az érzékenyítő tréningek szerepét csak a cégek ötöde tekinti fontosnak vagy inkább fontosnak (rendre 22,1, illetve 20,4%), miközben az elutasítás foka ezen két szempont esetében kifejezetten magas – a cégek 57,7, illetve 53,3% állítja, hogy a személyes érintettség, valamint az érzékenyítő képzésen való részvétel inkább, vagy egyáltalán nem játszott szerepet a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásában.

A megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztató vállalkozások többsége (55,8%) úgy véli, hogy nincs érdemi különbség a megváltozott munkaképességű és a nem megváltozott munkaképességű munkavállalók teljesítménye között. Ugyanakkor 27,9% szerint a megváltozott munkaképességű munkavállalók teljesítménye alacsonyabb, míg mindössze 2,9% ítéli meg magasabbnak. Jelentős arány (13,5%) nem tudott véleményt formálni.

Az érvényes választ adó cégek 10,0%-a, míg a mintában szereplő cégek 8,6%-a mutatkozik nyitottnak arra, hogy megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztasson. Bár ez az érték alacsonynak tűnhet, a korábbi elemszámokhoz mérten kifejezetten magasnak tekinthető.

KOMPETENCIÁK



2026. JANUÁR

A vállalatok mindössze
0,7%-a
tartja fontosnak az
idegennyelv-ismeretet
a szakképzetlen fizikai
munkakörökben

A vállalatok kompetenciaelvárásai jól láthatóan differenciáltak a munkakör jellege és a szükséges végzettség szerint. A fizikai munkakörökben elsősorban a magatartási és munkavégzési alapkompétenciák – együttműködés, munkafegyelem, megbízhatóság – kerülnek előtérbe, míg a magasabb képzettséget igénylő, különösen diplomás szellemi pozíciókban a problémamegoldás, a szakmai tudás, a digitális kompetencia és az önálló munkavégzés válik meghatározóvá. Ez a mintázat világosan tükrözi, hogy a munkaerőpiac kompetenciaigényei a feladatok komplexitásával párhuzamosan változnak.

SZAKKÉPZETLEN FIZIKAI MUNKAKÖRÖK

Ebben a csoportban a vállalatok leginkább alapvető, munkavégzéshez kapcsolódó általános kompetenciákat várnak el. A legfontosabbnak az együttműködési készség (27%) és a munkafegyelem-munkakultúra (20%) számít, amit az önálló munkavégzés (21%) követ. A problémamegoldó képesség itt kisebb hangsúlyt kap, a digitális vagy nyelvi kompetenciák pedig szinte egyáltalán nem jelennek meg elvárásként. Ez tipikus képet ad azokról a munkakörökről, ahol a csapatmunka, a megbízhatóság és a fegyelem kulcsfontosságú, miközben a technológiai vagy komplex feladatmegoldási igény alacsonyabb.

SZAKKÉPZETT FIZIKAI MUNKAKÖRÖK

Ebben a csoportban már jóval magasabbak a szakmai és problémamegoldási elvárások. A legfontosabb kompetenciák az önálló munkavégzés (35,5%), a szakmai jártasság (27,6%) és a problémamegoldó képesség (25,2%). Ez azt jelzi, hogy a vállalatok ezeket a munkaköröket magasabb technikai tudással és önállósággal társítják. A munkakultúra és az együttműködés továbbra is fontos, de kevésbé domináns, mint a szakképzetleneknél. A digitális kompetencia vagy idegennyelv-tudás itt is alacsony súllyal szerepel, azonban már érzékelhetően magasabb, mint a szakképzetlenek körében.

NEM DIPLOMÁS SZELLEMI MUNKAKÖRÖK

A szellemi munkakört betöltők esetében már egyértelműen más típusú kompetenciák kerülnek előtérbe. A vállalatok ebben a csoportban a problémamegoldó képességet (20,3%), az önálló munkavégzést (24,9%) és a digitális kompetenciát (16,1%) említik leggyakrabban. A munkakultúra és felelősségvállalás továbbra is fontos, de háttérbe szorul a „képesség-alapú” kompetenciák mögött. A nyelvtudás itt már közel 4,3%-nál jelenik meg, ami több szakmai terület nemzetközi kapcsolódására utal.

DIPLOMÁS SZELLEMI MUNKAKÖRÖK

A diploma szükségessége a kompetenciaigényeknél is megjelenik. A legfontosabb kompetenciák az önálló munkavégzés (22,4%), a szakmai jártasság (17,7%), a problémamegoldás (17,3%) és a digitális kompetencia (16,8%). Ebben a körben a komplex gondolkodás, a digitális és szakmai tudás, valamint a felelősségvállalás (16,5%) kerül a középpontba. Az idegennyelv-ismeret jelentősen fontosabb (10,8%), mint bármely más vizsgált csoportban, ami jelzi, hogy ezek a munkakörök gyakran igényelnek nemzetközi kommunikációt, dokumentációt vagy globális környezetben való működést. Ugyanakkor a munkafegyelem és együttműködés ebben a kategóriában már kevésbé meghatározó, ami azt jelzi, hogy a vállalatok a kompetencia-alapú, önálló szakmai teljesítményre helyezik a hangsúlyt.

A VÁLASZOK ALAPJÁN HÁROM FŐ MINTÁZAT LÁTHATÓ:

- » A fizikai munkakörökben a magatartási és munkavégzési alapkompétenciák a döntők, különösen a megbízhatóság, a fegyelem és az együttműködés.
- » A szakképzetteknel a szakmai tudás és az önálló problémamegoldás válik kulcsfontosságúvá.
- » A szellemi munkakörökben – különösen a diplomásoknál – a tudás- és készségintenzív kompetenciák (digitális, szakmai, problémamegoldó, idegennyelvi) kerülnek előtérbe.

A munkáltatói elvárások tehát egyértelműen tükrözik a munka jellege által megkívánt kognitív, technikai és attitűd béli követelményeket, és jól rávilágítanak arra, hogy a munkaerőpiac kompetenciaigényei erősen differenciáltak a különböző foglalkoztatási csoportok között.



NEMZETKÖZI TENDENCIÁK

2026. JANUÁR

		Tényadat	Várakozások	Előző időszak
Németország	Munkanélküliségi ráta	6,3	6,3%	6,2%
	Feldolgozóipari beszerzési menedzserindex	49,1	51	48,7
	IFO üzleti bizalmi index ¹	87,6	89,5	87,6
Franciaország	INSEE üzleti bizalmi index ²	98,1	98,2	98,2
Európai Unió	ESI gazdasági hangulatindex ³	99,2	99,1	97,3
USA	Munkanélküliségi ráta	4,3%	4,6%	4,4%
	CB fogyasztói bizalmi index	84,5	83	94,2
	Feldolgozóipari beszerzési menedzserindex	52,4	53	51,9
Kína	Feldolgozóipari beszerzési menedzserindex	50,3	51	50,1

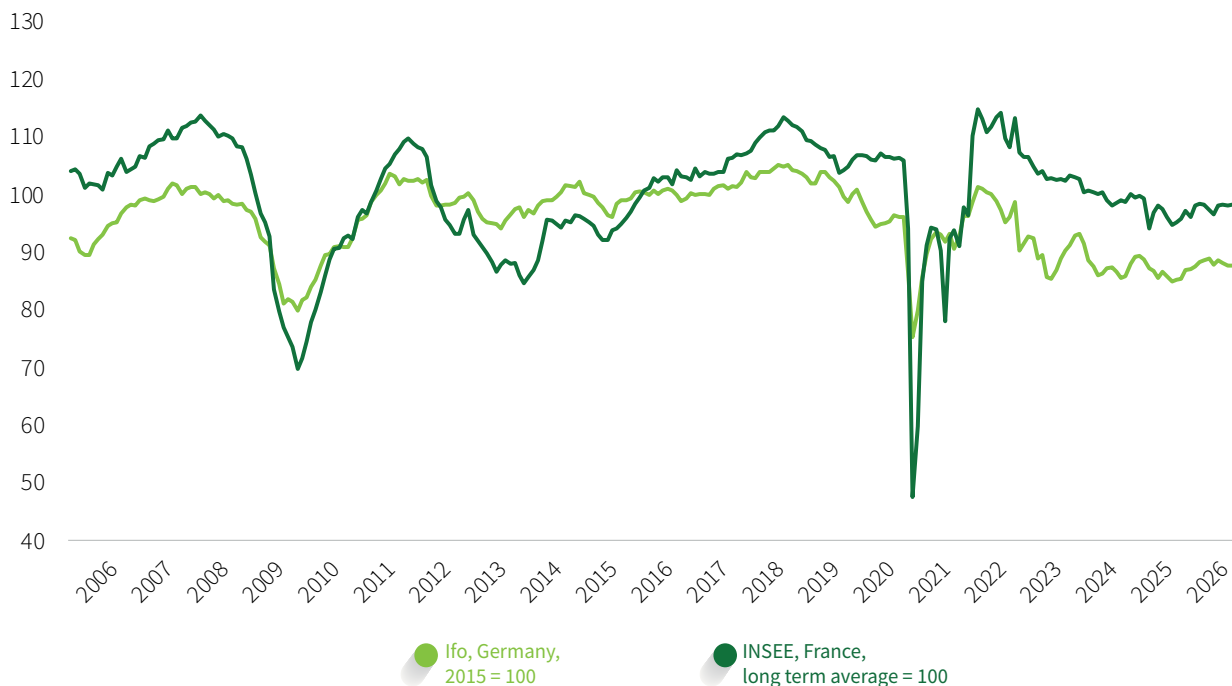
¹ <https://www.ifo.de/en/survey/ifo-business-climate-index-germany>

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



2026 januárjában a globális gazdasági kép továbbra is vegyes, de több ponton enyhe élénkülés jeleit mutatta. Németországban a munkanélküliségi ráta 6,3%-on alakult, ami enyhe romlást jelent az előző időszakhoz képest (6,2%), miközben a feldolgozóipari beszerzési menedzserindex 49,1 pontra emelkedett a decemberi 48,7-ről. Bár ez javulás, az ipar továbbra is a zsugorodás tartományában maradt. Az IFO üzleti bizalmi index 87,6 ponton stagnált, elmaradva a várakozásoktól (89,5), ami arra utal, hogy a vállalati hangulat stabilizálódott, de érdemi fordulat még nem látható.

Franciaországban az INSEE üzleti bizalmi index 98,1 pontra csökkent, kissé elmaradva a várakozásoktól és az előző havi 98,2-es értéktől, ami mérsékelt bizalomvesztést jelez. Ezzel szemben az Európai Unió gazdasági hangulatindexe (ESI) 99,2 pontra emelkedett a korábbi 97,3-ról, és meghaladta a piaci várakozásokat is, ami arra utal, hogy az uniós gazdasági környezet összességében stabilabbá vált az év elején.

Az Egyesült Államokban a munkanélküliségi ráta 4,30%-ra csökkent, ami kedvezőbb a várt 4,60%-nál és az előző havi 4,40%-nál is, jelezve a munkaerőpiac tartós ellenálló képességét. A Conference Board fogyasztói bizalmi indexe ugyanakkor 84,5 pontra esett vissza a decemberi 94,2-ről, ami jelentős hangulatromlást tükröz, még ha kissé meghaladta is a várakozásokat. A feldolgozóipari PMI viszont 52,4 pontra emelkedett, tovább erősítve az expanziós tartományt,

2. ábra

Az üzleti bizalom megítélése Németországban és Franciaországban, az Ifo és az INSEE vállalati konjunktúra-felmérései alapján, 2005. január – 2026. január

Forrás: www.ifo.de,
www.insee.fr

bár kissé elmaradt az 53 pontos prognózistól. Kínában a feldolgozóipari PMI 50,3 pontra nőtt, ezzel ismét az 50 pontos küszöb fölé került, ami óvatos stabilizációt jelez az ipari szektorban.

Összességében 2026 januárja mérsékelt, de differenciált élénkülést mutat: az amerikai és részben az európai adatok javulást jeleznek, miközben Németországban továbbra is gyenge az ipari dinamika, és a fogyasztói bizalom több régióban is törékeny maradt. A világ gazdaság így az év elején inkább stabilizációs, mintsem erőteljes növekedési pályára állt.



KAPCSOLAT

MKIK GVI
1122 Budapest, Pethényi köz 10.
Tel: +36 30 367 4677
e-mail: gvi@gvi.hu
Internet: <http://www.gvi.hu>

Publikáció esetén kérjük, hogy elemzésünkre az
alábbiak szerint hivatkozzon:
MKIK GVI: *Gazdasági Havi Tájékoztató*,
2026. február 15., Budapest