

DIPLOMADOLGOZAT

Sánta Kinga

2024



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Kaposvári Campus

mesterképzési szak

**Munkanélküliség alakulása Csíkszentsimon
vonzáskörzetében az utóbbi évtizedben**

Belső konzulens: Dr. Varga József egyetemi docens

Belső konzulens intézete/tanszéke:

MATE, Befektetési, Pénzügyi és Számviteli Tanszék,

Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet

Külső konzulensek: dr. Péter Emőke-Katalin, egyetemi docens

dr. Mátyás László, egyetemi docens

Sapientia Erdélyi Magyar Tudományegyetem

Készítette: Sánta Kinga

Kaposvár

2024

Tartalom

Tartalom.....	2
Ábrajegyzék	3
Bevezető	9
Introduction.....	11
Introducere	13
I. Szakirodalmi áttekintés.....	15
1. Munkaerőpiaci jellemzői	15
2. Munkaadók jellemzői	27
3. NEET- fiatalok.....	28
4. A munkaerő alakulásával és szerkezetével kapcsolatos főbb szempontok.....	30
4.1. Munkaerőforrások	30
4.2. A civil aktív lakosság	31
4.3. A civil foglalkoztatott lakosság	31
4.4. Regisztrált munkanélküliség	32
4.5. Szakképzésben részt vevő népesség és egyéb személyi kategóriák	33
4.6. Területi eloszlás	34
4.7. Az inaktív lakosság	34
5. Munkanélküliek Romániában	35
6. Munkanélküliek Hargita megyében.....	37
7. A mérési adatok feldolgozásához szükséges módszerek	39
7.1. Általános és négyzetes-közép hiba	39
7.2. Lineáris regresszió	40
7.3. Parabolikus regresszió	41
II. Anyag és módszertan.....	43
1. Lineáris regresszió	43
2. Parabolikus regresszió	47
3. Kvalitatív- mélyinterjú.....	49
4. Kvantitatív- kérdőív	49
4.1. Próba kérdőív.....	51
III. Eredmények.....	52
1. Kvalitatív kutatás eredménye	52
1.1 Munkaerő foglalkoztató ügynökségek.....	52

1.2	Felnőtt képzés.....	54
2.	Kvantitatív kutatások eredményei	55
3.	Kutatás módszertan.....	61
3.1	Gyakorisági eloszlás	61
3.2	Alakmutatók	61
3.3	Keresztábra elemzés	62
3.4	Egyutas varianciaanalízis (ANOVA)	62
4.	Idősoros elemzés.....	62
4.1	Alapstatisztikai mutatók	62
4.2	Grafikon	63
4.3	Numerikus adatokból rangsor adatba történő átalakítás.....	63
4.4	Szezonális elemzés (seasonal decomposition)	65
4.5	Autokorrelációs és parciális autokorrelációs tesztek.....	67
4.6	ARMA modell kiválasztása.....	70
4.7	Előrejelzés.....	70
4.8	Model szignifikanciája	70
4.9	A trend milyen?	71
5.	Tényezők amiért az emberek munkanélküliek lehetne	72
IV.	Összefoglaló.....	76
	Források.....	78
	Mellékletek.....	80
	Google kérdőív.....	83

Ábrajegyzék

1. ábra	Munkaerőpiaci <i>folymatok</i>	16
2. ábra	Aktív korú népesség	17
3. ábra	Munkanélküliek.....	18
4. ábra	Összes regisztrált munkanélküli 2020 és 2021 évében	36
5. ábra	Fizetetlen munkanélküli 2020 és 2021 évében	37
6. ábra	Összeregisztrált munkanélküli 2020 és 2021 (Hargita megye).....	38
7. ábra	Fizetetlen munkanélküli 2020 és 2021 (Hargita megye)	38
8. ábra	Munkanélküliségi ráta (Románia).....	43
9. ábra	Munkanélküliségi ráta (Hargita megye)	44
10. ábra	Munkanélküliségi ráta a Covid előtt.....	45
11. ábra	Covid nélküli előrejelzés.....	47
12. ábra	Parabolikus regresszió	48

13. ábra Csíkszentsimon munkanélküli lakossága	50
14. ábra Válaszadók nem szerinti eloszlás	55
15. ábra Családi állapot szerinti eloszlás	56
16. ábra Feladatkör megítélési eloszlása	57
17. ábra Automatizálás és technológiai fejlődés eloszlása	58
18. ábra Válaszadók szakmai készsége fejlesztési eloszlása	59
19. ábra Szociális vagy gazdasági támogatási intézkedésének eloszlása	60
20. ábra Munkanélküliek számának alakulása az adtok alapján	63
21. ábra Seasonal Factors.....	67
22. ábra Autokorreláció teszt eredménye diagram	67
23. ábra Parciális Autokorreláció teszt eredménye	69
24. ábra Munkanélküliek számának előrejelzése a következő 6 hónapra	70
26. ábra Lekötések és kreditek	72
27. ábra Inflációs Ráta	74
28. ábra Fogyasztói árindex.....	74

Táblázatjegyzék

1. táblázat Év és a Ráta alakulása	45
2. táblázat Alapstatisztikai mutatók	62
3. táblázat Intervallumok kiszámítása	64
4. táblázat Adatok intervallumának meghatározása	64
6. táblázat A model leírása	65
7. táblázat Seasonal Factor.....	65
8. táblázat Autókorreláció teszt eredmény	67
9. táblázat Parciális autokorreláció teszt eredmény táblázata	68
9. táblázat Parciális autokorreláció teszt eredmény táblázata	69
10. táblázat Munkanélküliek számának előrejelzése a következő 6 hónapra.....	71

Térképjegyzék

1. térkép Csíkszensimon község és környete	50
--	----

Bevezető

Mindenkit foglalkoztató témával foglalkozom a Munkanélküliséggel, munkanélküliek mindig is voltak, vannak és lesznek. Sajnos a rendszer sem Európa, sem Románia, sem Hargita megye, sem város, sem falu szinten nem tud biztosítani mindenkinek munkát főleg olyan embereknek, akik nem is szeretnének dolgozni.

A kutatásom célja, hogy megismerjem a munkaerőpiac azon szegmensét, akikkel kevesebbet foglalkozunk a munkanélkülieket, azoknak szokását vagy munkanélküliségük okát is akár. A következőkben bemutatóm a munkanélkülieket Románia, Hargita megye és Csíkszentsimon község szinten. Kutatásom alatt végig arra törekedtem, hogy okokat és megoldást keressek a munkanélküliségre. Indokot rengeteg van, mint, ahogy rengeteg megoldás is viszont vannak, akik már generációk óta nem dolgoznak és valószínűleg neveltetésükből kifolyólag nem is fognak.

Sok esetben helyzetet megfogva kifogásokkal teli nem dolgoznak, viszont jön a rendszer által adott lehetőség a munkaerő foglalkoztató ügynökség és a felnőtt oktató ügynökség, akik akár egymást karöltve győzik meg az embereket arról, hogy fontos dolgozni. Jelen dolgozatban az ügynökséggel készült mélyinterjút mutatom be.

A munkanélküliség mértéke és dinamikája az egyik kulcsfontosságú mutatója egy ország, megye vagy falu gazdasági egészségének. A munkanélküliség nemcsak a munkavállalók számára jelent kihívást, hanem gazdasági, szociális és politikai következményekkel is jár. A helyi munkanélküliségi ráta alapos megértése nem csupán statisztikai adatok bemutatásával jár, hanem a munkaerőpiac összetettségének és a foglalkoztatási környezet egyedi jellemzőinek feltárásával is.

A múltbeli és jelen vizsgálat célja a munkanélküliség jelenségének átfogó elemzése az ország, megyék és falvak szintjén. A különböző területeken tapasztalható munkanélküliségi arányok és tendenciák feltárása segíthet abban, hogy holisztikus képet alkothassunk a foglalkoztatási helyzetről, és ez által hatékonyabb politikákat és intézkedéseket hozhassunk létre a munkaerőpiac fejlesztése érdekében.

A kutatásban, első sorban a munkanélküliséget ismertetem meg azt követően kicsit mélyebbre ásva kiemelem a NEET- fiatalokat és azt, hogy miért fektetünk rájuk nagy hangsúlyt.

Ezt követően a munkanélküliséget három nagy csoportban és három féle módszerrel szeretném ismertetni. Az első az országos munkanélküliség elemzése, ami a munkanélküliségi ráta elemzésével kezdődik majd azt követi a lineáris és parabolikus regresszió. A másodikba megye elemzése, amit kvalitatív kutatással valósult meg, két mélyinterjút készítettem mélyinterjút a munkaerő foglalkoztató ügynökség egyik vezetőjével. Végül az SPSS program segítségével végeztem egy munkanélküliségi elemzést Csíkszentsimon község lakosai körében, amelynek alapját kérdőíves adatok szolgálták. A cél az volt, hogy feltárjam az esetleges kapcsolatokat az egyes változók között és megvizsgáljam, milyen összefüggések állnak fenn a munkanélküliség és más tényezők között. Az x és y változók közötti kapcsolatokat vizsgálva hipotéziseket nemek és jelenlegi dolgozók közötti kapcsolatot.

Introduction

Unemployment is a topic that concerns everyone; there always have been, are, and will be unemployed people. Unfortunately, neither the system at the European, Romanian, Harghita County, town, nor village level can provide jobs for everyone, especially for those who do not want to work. The aim of my research is to understand the segment of the labor market that we deal with less: the unemployed, their habits, and the reasons for their unemployment. In the following, I will present the unemployed at the levels of Romania, Harghita County, and the commune of Csíkszentimre. Throughout my research, I aimed to find causes and solutions for unemployment. There are many reasons and many solutions, but there are those who have not worked for generations and likely will not due to their upbringing.

In many cases, people use excuses to avoid working, but then comes the opportunity provided by the system through the employment agency and the adult education agency, which can jointly convince people that it is important to work. In this thesis, I will present an in-depth interview conducted with the agency.

The rate and dynamics of unemployment are key indicators of the economic health of a country, county, or village. Unemployment not only poses challenges for employees but also has economic, social, and political consequences. A thorough understanding of the local unemployment rate involves not just presenting statistical data but also exploring the complexities of the labor market and the unique characteristics of the employment environment.

The goal of past and present examinations is a comprehensive analysis of the phenomenon of unemployment at the national, county, and village levels. Exploring the unemployment rates and trends in different areas can help us form a holistic picture of the employment situation, thus enabling us to create more effective policies and measures for labor market development.

In my research, I primarily introduce unemployment and then delve deeper to highlight NEET youths and why we place significant emphasis on them. Following this, I aim to present unemployment in three major groups and three different methods. The first is the analysis of national unemployment, which starts with analyzing the unemployment rate, followed by linear and parabolic regression. The second is the analysis of the county, which was realized through qualitative research, including two in-depth interviews with one of the leaders of the employment agency. Finally, with the help of the SPSS program, I conducted an unemployment analysis among

the residents of the commune of Csíkszentsimon, based on questionnaire data. The goal was to uncover possible relationships between various variables and examine what correlations exist between unemployment and other factors. By examining the relationships between the x and y variables, hypotheses about the connection between genders and current workers were investigated.

Introducere

Mă ocup de un subiect care preocupă pe toată lumea: șomajul. Întotdeauna au fost, sunt și vor fi șomeri. Din păcate, sistemul nu poate asigura locuri de muncă pentru toată lumea, nici la nivel european, nici în România, nici în județul Harghita, nici în orașe și nici în sate, în special pentru cei care nu doresc să muncească.

Scopul cercetării mele este să înțeleg segmentul pieței muncii cu care ne ocupăm mai puțin: șomerii, obiceiurile lor și, eventual, motivele șomajului lor. În cele ce urmează, voi prezenta șomerii la nivelul României, județului Harghita și al comunei Ciucani (Csíkszentsimon). Pe parcursul cercetării mele, am încercat să găsesc cauze și soluții pentru șomaj. Există multe motive și multe soluții, însă sunt persoane care nu lucrează de generații și, probabil, datorită educației lor, nici nu vor lucra.

În multe cazuri, oamenii folosesc scuze pentru a nu munci, dar apoi vine oportunitatea oferită de sistem prin intermediul agenției de ocupare a forței de muncă și al agenției de educație pentru adulți, care pot convinge oamenii împreună că este important să muncească. În această lucrare, voi prezenta un interviu aprofundat realizat cu agenția.

Rata și dinamica șomajului sunt indicatori cheie ai sănătății economice a unei țări, a unui județ sau a unui sat. Șomajul nu reprezintă doar o provocare pentru angajați, ci are și consecințe economice, sociale și politice. O înțelegere aprofundată a ratei șomajului local implică nu doar prezentarea datelor statistice, ci și explorarea complexității pieței muncii și a caracteristicilor unice ale mediului de ocupare.

Scopul examinării trecute și prezente este o analiză cuprinzătoare a fenomenului șomajului la nivel național, județean și local. Explorarea ratelor și tendințelor șomajului în diferite zone ne poate ajuta să formăm o imagine holistică a situației ocupării forței de muncă, permițându-ne astfel să creăm politici și măsuri mai eficiente pentru dezvoltarea pieței muncii.

În cercetarea mea, în primul rând voi introduce șomajul și apoi voi evidenția tinerii NEET și motivele pentru care punem un accent mare pe ei. Ulterior, doresc să prezint șomajul în trei mari grupuri și prin trei metode diferite. Prima este analiza șomajului național, care începe cu analiza ratei șomajului, urmată de regresia liniară și parabolică. A doua este analiza județului, realizată prin cercetare calitativă, inclusiv două interviuri aprofundate cu unul dintre liderii agenției de

ocupare a forței de muncă. În final, cu ajutorul programului SPSS, am realizat o analiză a șomajului în rândul locuitorilor comunei Ciucani (Csíkszentsimon), bazată pe date din chestionare. Scopul a fost să identific posibilele relații între diverse variabile și să examinez ce corelații există între șomaj și alți factori. Analizând relațiile dintre variabilele x și y, am investigat ipoteze despre conexiunea dintre sexe și lucrătorii actuali.

I. Szakirodalmi áttekintés

1. Munkaerőpiaci jellemzői

A gazdaság állandó változásával párhuzamosan fontos, hogy a termelési tényezők is rugalmasak legyenek. Ez a munkaerőpiac esetében is érvényes, sőt, még inkább érzékeny ezekre a változásokra. A munkaerőnek nemcsak megfelelő mennyiségben és helyen kell rendelkezésre állnia, hanem minőségben is. Az új technikai és technológiai fejlesztések állandó kihívást jelentenek a munkaerőpiacon résztvevőknek, hiszen folyamatos képzést és alkalmazkodást igényelnek. Emellett az információs technológia már szerves része mindennapi életünknek, elég csak az okos, például önvezető gépek megjelenésére gondolni. (<https://www.metropolitan.hu/upload/43f565c9664348044d74243123ba490bdf9f7254.pdf>)

A munkaerőpiac alapja a munkavállalók, azaz azok a humán erőforrások, amelyekre egy vállalatnak szüksége van a termelési folyamat során. Ennek megfelelően a munkaerő iránti kereslet származékos kereslet, amelyet a termék vagy szolgáltatás iránti kereslet befolyásol. Fontos azonban megjegyezni, hogy a munkaerőpiac kizárólag munkaidőre történő bérlést tesz lehetővé, nem lehet a munkavállalót megvásárolni. (CICC Research, CICC Global, 2024) Ennek eredményeként a humán erőforrásba történő beruházás sokkal kockázatosabb, mint az eszközvásárlás vagy tőkebefektetés, mivel a munkavállalót nem lehet akarata ellenére az adott munkahelyen tartani.

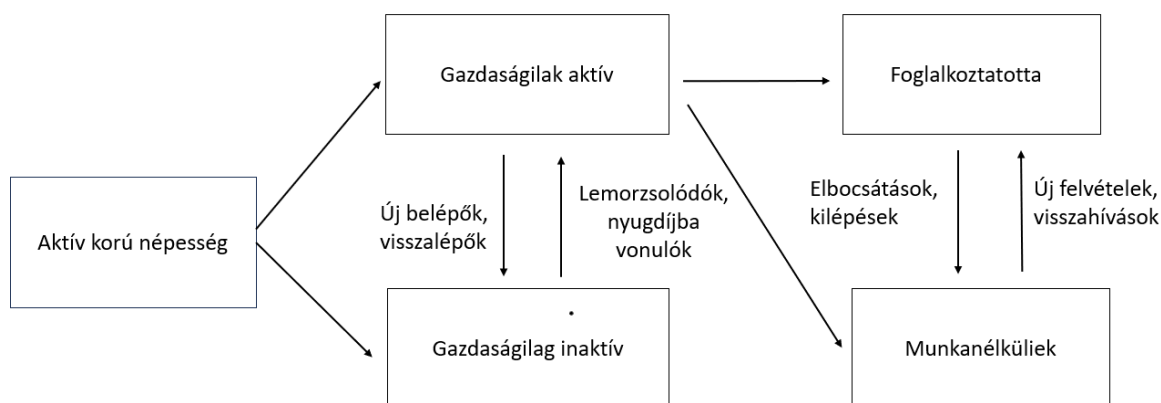
Az aktív korú népesség két kategóriára osztható: a gazdaságilag aktív és inaktív. A két kategória között oda-vissza történhet mozgás. Az inaktívak aktívvá válhatnak új belépés vagy visszalépés révén. Ezzel párhuzamosan a gazdaságilag aktívak száma csökken a lemorzsolódás, valamint a nyugdíjba vonulás révén.

Az aktív korú népességet két fő kategóriára lehet osztani: gazdaságilag aktív és inaktív csoportra. Ezek között lehet oda-vissza mozgás. Az inaktív személyek aktívvá válhatnak új belépés vagy visszalépés révén. Eközben a gazdaságilag aktív személyek száma csökken a lemorzsolódás és a nyugdíjba vonulás miatt.

A gazdaságilag aktív csoport további felosztása foglalkoztatottakra és munkanélküliekre történik. Természetesen ezek sem fix kategóriák, hanem folyamatos Kétirányú munkaerő-áramlás jellemzi őket. A munkaadók felmondhatnak munkavállalókat, illetve a munkavállalók is dönthetnek úgy, hogy kilépnek az adott munkahelyről. Utóbbi esetben előfordulhat, hogy

munkanélkülivé válnak, azonban amennyiben hamar találnak új munkát, a munkanélküliség időtartama csökken, és az új felvételek vagy visszahívások száma növekszik. (<https://www.nber.org/digest/mar14/recalls-unemployment>)

1. ábra
Munkaerőpiaci folyamatok



(Forrás: Saját szerkesztés, Akerlof és Shiller, 2011)

Az aktív korú népességet kettő nagy részre lehetne osztani, gazdaságilag aktív és inaktív és ezek között vannak olyan emberek, akik a két nagy kategória között vándorolnak, mint például új belépők vagy visszalépők és lehetnek lemorzsolódók, nyugdíjba vonulók is akár. Gazdaságilag inaktív személyeket nem tudjuk külön kategóriákba bontani, viszont az gazdaságilag aktív személyeket lehet foglalkoztatottakra vagy munkanélküliekre osztani, foglalkoztatottból lesznek az elbocsátások vagy kilépések és munkanélküliekből lesznek az új felvételek, visszahívások.

Az ILO (International Labour Organisation) meghatározása szerint munkanélküli az a 15 éves vagy annál idősebb személy, aki egyidejűleg három feltételnek felel meg: az adott héten nem volt munkája; két héten belül munkába tudna állni; az elmúlt négy hétben aktívan keresett munkát, vagy talált egy olyan állást, amely három hónapon belül kezdődik. (Forrás: <https://www.insee.fr/en/metadonnees/definition/c1129>)

A munkaerőpiaci elemzésekhez fontos mutatók a következők:

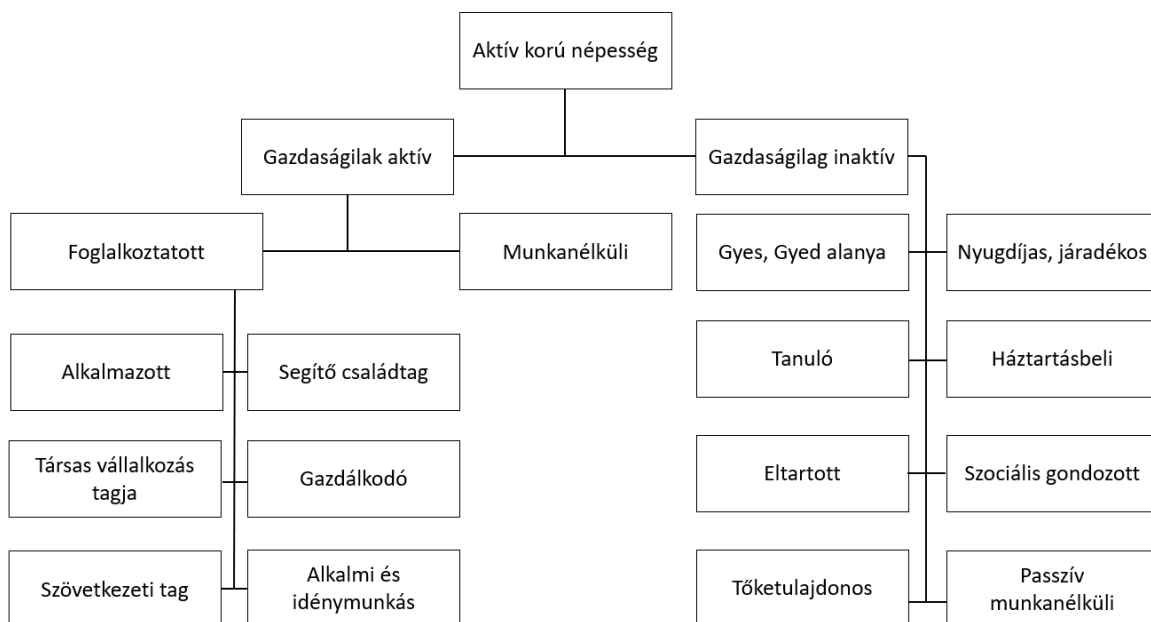
$$\text{Aktivitás aránya} = \frac{\text{gazdaságilag aktívak}}{15 - 64 \text{ éves népesség}}$$

$$\text{Munkanélküliségi ráta} = \frac{\text{munkanélküliek}}{\text{gazdaságilag aktívak}}$$

$$\text{Foglalkoztatási ráta} = \frac{\text{foglalkoztatottak}}{15 - 64 \text{ éves népesség}}$$

(Samuelson és Nordhaus, 1997)

2. ábra
Aktív korú népesség



(Forrás: Saját szerkesztés, Akerlof és Shiller, 2011)

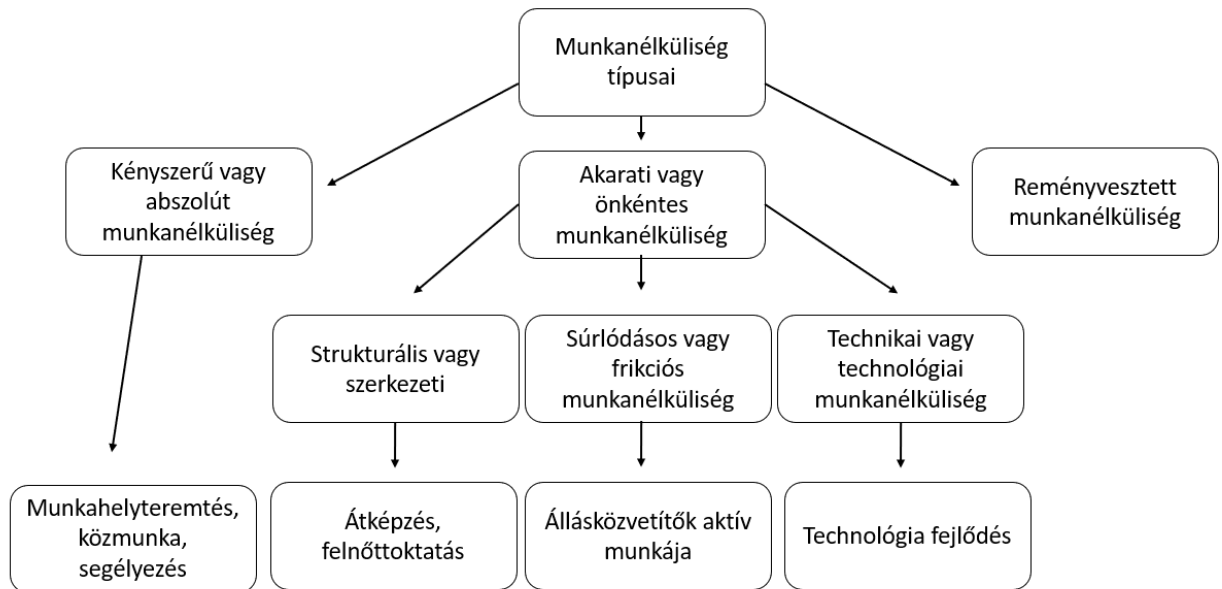
Aktív korú népesség, már ahogy látható volt eddigiekben is két nagy részre osztható gazdaságiak aktív és gazdaságilag inaktív.

Gazdaságilag aktív személyek lehetnek foglalkoztatott személyek vagy munkanélküliek is, foglalkoztatottak lehet alkalmazott, mint például segítő családtag, lehet társas vállalkozó tagja, mint például egy gazdálkodó és végül lehet szövetkezeti tag, mint például alkalmi és idegymunkás.

Gazdaságilag inaktív személyekhez tartoznak a gyerekgondozási díj és gyerekgélyt kapó alanyok vagy a nyugdíjasok és járadékosok, ide tartoznak, a tanulok- háztartásbelisek, eltartott-

szociális gondozottak és végül ebbe a kategóriába tartoznak a tőketulajdonosok- passzív munkanélküliek.

3. ábra
Munkanélküliek



(Forrás: Saját szerkesztés: https://www.hrportal.hu/hr/a_munkanelkuliseg_tipusai-20211020.html)

Munkanélküliséget három nagy részre lehet osztani, Ezek a kényszerű vagy abszolút munkanélküliség, akarati vagy önkéntes munkanélküliség és reményvesztett munkanélküliség. Kényszerű vagy abszolút munkanélküliséget segítené a munkahelyteremtés, közmunka vagy a segélyezések. Az akarati vagy önkéntes munkanélküliséget három részre lehetne osztani az első strukturális vagy szerkezeti ide azok tartoznak akik nem lennének munkanélküliek ha valamilyen átképzést vagy felnőttoktatást végeznének, második a súrlódásos vagy frikciós munkanélküliség akik ebben a csoportban vannak azoknak az állásközvetítők aktív munkája nagyon sokat segít és végül a harmadik csoport a Technikai vagy technológiai munkanélküliség amiben a technológiában való fejlődés tudná ki küszöbölni a munkanélküliséget. Végül beszéljünk a reményvesztett nagy csoportról, azok az emberek, aki a sok kudarc után úgy döntenek, hogy nekik nincs már remény, hogy kapnak olyan munkát, ami megfelelő lenne számukra így lényegében inkább feladják, és nem keresnek munkát, inkább segélyeken élnek.

A munkanélküliség több szempont szerint is osztályozható. Az alábbiakban egy lehetséges csoportosítást mutatok be:

Az első a kereslethiányos munkanélküliség a munkanélküliség legnagyobb oka, amely jellemzően recesszió idején fordul elő. Amikor a vállalatok termékeik vagy szolgáltatásaik iránti kereslet csökkenését tapasztalják, termelésük visszafogásával reagálnak, ami szükségessé teszi a szervezeten belüli munkaerő csökkentését. Gyakorlatilag a dolgozókat elbocsátják.

A második a súrlódó munkanélküliség azokra a munkavállalókra vonatkozik, akik két munkakörben vannak. Példa erre egy olyan munkavállaló, aki nemrégiben felmondott vagy elbocsátották, és egy olyan gazdaságban keres munkát, amely nem tapasztal recessziót. Ez nem egészségtelen dolog, mert általában az okozza, hogy a munkavállalók a képességeiknek leginkább megfelelő állást próbálják megtalálni.

Harmadikról a strukturális munkanélküliségről akkor beszélünk, ha a munkavállaló készségei nem egyeznek meg a rendelkezésre álló állások által megkívánt készségekkel, vagy ha a munkavállalók rendelkezésre állnak, de nem tudják elérni a munkahelyek földrajzi elhelyezkedését. Példa erre a tanári munka, amelyhez Kínába kell költözni, de a munkavállaló bizonyos vízumkorlátozások miatt nem tud munkavállalási vízumot szerezni. Ez akkor is megtörténhet, ha technológiai változás történik a szervezetben, például a munkafolyamat automatizálása, amely kiszorítja az emberi munkaerő igényét.

Végül az utolsó csoport az önkéntes munkanélküliségről akkor beszélünk, ha a munkavállaló úgy dönt, hogy otthagyja a munkahelyét, mert az már pénzügyileg nem kényszerítő erejű. Példa erre az a munkavállaló, akinek a hazavitt fizetése kevesebb, mint a megélhetési költségei. (Forrás: <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/economics/unemployment/>)

A munkanélküliek speciális csoportjaiba a fiatalok, tartós munkanélküliek, nők, regionális és fogyatékkal élők, gyenge egészségűek tartoznak. (Forrás: http://www.revalap.hu/tavoktatasi_tananyagok/2008_Altern_munkaero-piaci_szolg_terv_modszertana/10/lm_pg_3485.html)

A munkaerőpiac kudarca számos tényezőből adódhat, amelyek közül az egyik legnyilvánvalóbb a munkanélküliség. Még a válságok idején is, amikor a bizalom meggyengült, és a méltánytalanság érzése általánossá vált, az emberek sokkal érzékenyebbek lettek a korrupcióval kapcsolatos hírekre. Végül is, az emberek bizonytalannak érzik a jövőt, és

kérdőjelezzik meg, hogy a munkabér változása elegendő-e ahhoz, hogy a munkaerőpiac kiegyensúlyozottá váljon.

Ez azért történhet, mert a munkaerőpiac működése összetett folyamat, amelyet számos tényező befolyásolhat. Ezek közé tartoznak a gazdasági ciklusok, az iparágak szerkezeti változásai, a technológiai fejlődés, a kormányzati politikák és szabályozások, valamint a munkavállalók képzettsége és alkalmazkodóképessége. Ha ezek a tényezők nem harmonizálnak megfelelően, akkor a munkaerőpiac nem tudja megfelelően reagálni a változásokra, és ez hozzájárulhat a kudarcokhoz és a munkanélküliséghez. A munkabér változása önmagában nem biztosítja az egyensúlyt, ha más tényezők is befolyásolják a munkaerőpiacot.

Az emberi pszichológia egyik aspektusára fókuszálunk, azáltal, hogy a méltányosság iránti általános emberi igényre összpontosítunk. Ez segíthet megérteni a munkanélküliség jelenségét, és hogy miért válhat újra magas szintűvé, valamint segíthet abban is, hogy a gazdaságpolitikát úgy hangoljuk, hogy ezt a jelenséget elkerüljük.

A kényszerű munkanélküliség egyik példáját a következő történeten keresztül mutatjuk be: ismerünk egy kiváló közgazdászt, aki rendkívül büszke volt az akaraterejére. Amikor el akarta adni a házát, és nem jelentkeztek a várt vevők, kollégáinak azt mondta: nem tudta eladni a házat. Ezek a kollégák nem lepődtek meg azon, hogy nem talált vevőt a házra, de meglepődtek az állításon; hiszen ellentétben állt az alapvető közgazdasági ismeretek egyik alapelvével, azaz a kereslet és kínálat törvényével. (Hall és Taylor 2003) Meg voltak győződve arról, hogy a vevők hiányának egyetlen egyszerű oka volt: a tulajdonos túl magas árat kért a házért. Végül a ház mégis elkel, miután a tulajdonos jelentősen csökkentette az elvárt árat, amint azt várták

A kényszerű munkanélküliség koncepciója nem minden közgazdász nézeteivel áll összhangban, az elméleti közgazdaságtanban, mivel felvet olyan kérdéseket, amelyek hasonlóak ahhoz, amit a kollégáinak a ház eladása kapcsán feltett. A munkanélküli emberek esetében azonban más tényezők is szerepet játszanak.

Ha valaki munkanélküli és nem talál állást (tehát nem tudja eladni a munkaerejét), miért nem éri be alacsonyabb bérrel? Vagy miért nem fogad el olyan állást, amely alacsonyabb szintű szakképzettséget igényel? Ezek azok a kérdések, amelyeket a kényszerű munkanélküliség fogalmának kritikusai felvetnek.

Azonban fontos megjegyezni, hogy a munkaerőpiac működése bonyolultabb, és számos tényező befolyásolja, amelyek nem hasonlíthatók össze a részvény- vagy áru piacok működésével. Például a munkavállalók személyes preferenciái, a lakóhelyhez való kötődés, a családi kötelezettségek és az egyéb körülmények mind közre játszhatnak abban, hogy egy munkanélküli személy milyen állást fogad el vagy milyen mértékben hajlandó csökkenteni a bérigényét. (Minshkin, 2020) Ezen túlmenően a munkaerőpiacot nem lehet teljesen hasonlítani más piacokhoz, mivel az emberi munkaerő nem csupán egy árucikk, hanem komplex értékek és érzelmi tényezők is kapcsolódnak hozzá.

Az ilyen kérdésekre ad választ a hatékonysági bérelmélet. Ez az elmélet azért kapta ezt a nevet, mert fő állítása szerint a munkaerő hatékonysága a munkaadók által fizetett bérektől függ. Más piacokon, például az ingatlan- vagy értéktőzsdén, vagy akár a gabonapiacon, a tranzakciók akkor fejeződnek be, amikor a vevők és eladók megállapodnak az árban, és kicserélik egymás között a javakat. Az alacsonyabb ár általában kedvező a vevők számára. Azonban a munkaerő megvásárlásakor a tranzakció csak akkor kezdődik, amikor a munkaadó és a munkavállaló megállapodik a munkavégzés feltételeiről és a berről.

A munkaerőpiacon az alacsonyabb bérnek általában vannak következményei, mert a munkaerő nem pusztán fizikai jelenléttel végez munkát, hanem motivált is kell, legyen. A munkaadónak nem sok haszna származik abból, ha alacsony bérért alkalmaz valakit, aki elégedetlen vagy frusztrált. Emellett a munkaadók is motiválni szeretnék alkalmazottjaikat, és ez által jobb teljesítményre sarkallják őket. Ha a bérek túlságosan alacsonyak, a munkavállalók lehetnek kevésbé elkötelezettek és kevésbé motiváltak, ami negatívan befolyásolhatja a termelékenységet és a munkahelyi légkört. Ezért a munkaadók gyakran hajlandóak magasabb bérrel jutalmazni a munkavállalókat, akik hatékonyabban és motiváltabban végeznek munkát. (Mankiw, 1999)

Ezeket a megfontolásokat gyakorlati szinten jól bemutathatjuk a közgazdaságtan két alapvető eszközével, a keresleti és kínálati görbével. Egy ilyen helyzetben a munkaadók meghatározzák a bért, amelynek két fő célja van: az egyik a fizetendő bér összege, a másik pedig az, hogy a munkavállalók szívesen végezzék a munkájukat.

A második szempont alapján a munkaadók általában valamivel magasabb bért fizetnek, mint amennyit a munkavállalók legalacsonyabb elfogadható szintként tekintenének. Minden

munkaadó törekszik arra, hogy méltányos béreket fizessen, amelyek valószínűleg magasabbak, mint amennyiért a munkavállalók hajlandóak lennének a munkaerőpiacban eladni a munkaerejüket. Ennek eredményeként a munkaerő kínálata meghaladja a keresletét, és ez azt jelenti, hogy több munkavállaló van, mint amennyi munkahely áll rendelkezésre. Ennek következtében néhány munkavállaló nem talál munkát, és így munkanélkülivé válnak. Ez a különbség a munkaerő kínálata és kereslete között a munkanélküliségi ráta. *(Forrás: <https://www.investopedia.com/terms/l/labor-market.asp>)*

Igen, a munkaerőpiac működése hasonlítható a jól ismert "székek és zene" játékhoz, amikor több ember van a táncparketten, mint ahány szék áll rendelkezésre. Amikor a zene megáll, néhány ember nem fog széket találni. Bár nem tudjuk előre, pontosan kik lesznek ezek az emberek, biztosak lehetünk abban, hogy lesznek olyanok, akik nem jutnak álláshoz.

Azonban közöttük lesznek olyanok is, akik kitartóan keresnek majd állást, és végül is találnak is. Ezek az emberek azok, akik aktívan kutatják a lehetőségeket, és olyan állásokat is elfogadnak, amelyekre korábban talán nem is gondoltak. Ennek ellenére ez nem érvényteleníti a kényszerű munkanélküliség fogalmát.

A kényszerű munkanélküliség a munkaerőpiaci kereslet és kínálat közötti különbségből adódik, azok mellett a béreknél, amelyeket a munkaadók hajlandóak megfizetni. Ez az a helyzet, amikor az emberek nem tudnak munkát találni, mert a rendelkezésre álló munkahelyek száma kevesebb, mint a munkavállalók száma, és így az állásokért folyó verseny kiélezett. Ez a helyzet hajlamos magasabb munkanélküliségi rátához vezetni, és az érintettek számára kihívást jelenthet az álláskeresés és a megélhetés biztosítása. Summers és Clark felismerték, hogy a munkanélküliségi járadék jelentősen növeli azoknak a számát, akik három hónapnál hosszabb ideig munkanélküliek. *(Buchholz, 1998)*

Valóban, ez a munkanélküliséggel foglalkozó elmélet olyan egyszerű, hogy könnyen felvehető az elsőéves közgazdasági kurzusokba is. Ám általában csak a felsőbb évfolyamokon, vagy a tananyagok összefoglalóiban szerepel, gyakran a munkanélküliséggel foglalkozó fejezetek végén. Fontosnak tartom azonban, hogy megvizsgáljuk a közgazdászok fenntartásait ezzel az elmélettel kapcsolatban. Azért is, mert az ezen fenntartásokkal kapcsolatos észrevételeinkből kitűnik, hogy miért gondoljuk, hogy ez az elmélet adja a kényszerű munkanélküliség legjobb elméleti és empirikus leírását.

Annak ellenére, hogy ez az elmélet egyszerű, talán a fenntartásokkal magyarázható, hogy csak a 1980-as évek elején került kidolgozásra, és még mindig korlátozott népszerűségnek örvend. A közgazdászok gyakran vitatják az elmélet egyszerűségét és szükséztűségát, valamint azt, hogy elegendően átfogó és valóságű leírást ad-e a munkanélküliség különböző aspektusairól. Az elmélet népszerűségének hiánya lehet azért is, mert sok más, komplexebb elmélet is létezik, amelyek szintén igyekeznek magyarázatot adni a munkanélküliség jelenségére. *(Akerlof és Shiller, 2011)*

Az egyszerű megállapítás, miszerint a cégek többet akarnak fizetni dolgozóiknak, mint amennyi minimálisan szükséges ahhoz, hogy vonzóan találják az állást, látszólag ellentmond a józan észnek. Miért is? Azért, mert furcsának tűnik, hogy egy vevő többet fizessen bármilyen áruért vagy szolgáltatásért, mint amennyi feltétlenül szükséges. Azonban a hatékonysági bérelmélet szerint éppen ezt teszik a munkaadók.

A munkaadók többet fizetnek munkavállalóiknak annál, mint amennyi minimálisan szükséges ahhoz, hogy ezek a munkavállalók egyszerűen megjelenjenek a munkahelyükön. Ez a lépés motiválja a dolgozókat, és növeli a teljesítményüket. Emellett a magasabb bérek vonzóbbá teszik a munkahelyeket az álláskereső számára, és segítenek a munkaadóknak elkerülni a munkaerőhiányt és a munkavállalók lemorzsolódását.

Ellenben egy olyan elméletnek, amely azt állítaná, hogy a vevők nem akarnak kevesebbet fizetni azért, amit megvásárolnak, nem lenne sok értelme a részvény- vagy gabonapiac működése kapcsán. A vevők általában az ár és a minőség egyensúlyát keresik, és hajlandók lehetnek többet fizetni egy jobb minőségű vagy kényelmesebb termékért vagy szolgáltatásért. A gazdasági döntéshozók alapvetően az érték és a költségek közötti egyensúlyt keresik mindenféle piaci tranzakció során, és ez befolyásolja a döntéseiket és viselkedésüket. *(Forrás: <https://www.firstinsight.com/blog/price-vs-quality-what-matters-most-to-consumers>)*

A hatékonysági bérelmélet újabb ponton ellentmond az elméleti közgazdasági intuíciónak, mert eltér azoktól a koncepcionális keretektől, amelyekben az elméleti problémákat általában megfogalmazzák. Az elméleti közgazdaságtan általában arra összpontosít, hogy először a piaci keresleti oldalt, majd a kínálati oldalt vizsgálja. Ennek megfelelően, a munkaerő megvásárlását illetően az első kérdés általában az lenne, hogy kik a potenciális munkaadók, és

ezután, hogy adott bér mellett mennyi munkaerőre van szükségük. Ezekre a kérdésekre adott válaszok határozzák meg a munkaerő iránti keresletet.

A kínálati oldalon, a hagyományos megközelítés szerint az első kérdés általában az lenne, hogy kik az eladók a munkaerőpiacon, és ezután, hogy az egyes bérszintek mellett hányan hajlandók munkaerejüket eladni. A hagyományos nézet szerint az egyensúly azon a bérszinten alakul ki, ahol a kereslet megegyezik a kínálattal. Ez azt jelenti, hogy mindenki talál munkát az adott bérszint mellett, és nincs kényszerű munkanélküliség.

Azonban a hatékonysági bérelmélet szerint a munkaerőpiac nem mindig működik ilyen ideális módon. A munkaadók gyakran hajlandóak magasabb béreket fizetni, mint amennyi feltétlenül szükséges lenne a munkaerő megszerzéséhez. Ennek oka lehet az, hogy a magasabb bérek motiválják és megtartják a dolgozókat, valamint segítenek elkerülni a munkaerőhiányt. Így a hatékonysági bérelmélet szerint a kényszerű munkanélküliség létező jelenség lehet, mivel nem mindenki talál munkát az adott bérszint mellett, és vannak olyanok, akik elégedetlenek az így kialakult bérszinttel.

Valóban, az elmélet és a valóság között gyakran találhatunk különbségeket. Ahogyan azt statisztikai adatokkal is alátámasztjuk majd, sok munkaadó valóban hajlandó többet fizetni a munkaerőért, mint amennyi feltétlenül szükséges lenne. Ez megerősíti a hatékonysági bérelmélet helyességét, amely szerint a munkaadók gyakran keresik a munkaerő magasabb bérezését annak érdekében, hogy motiváltak legyenek és megtartsák dolgozóikat, valamint, hogy elkerüljék a munkaerőhiányt. Ezen felül, a magasabb bérek vonzóbbá teszik a munkahelyeket az álláskeresők számára, és ez által hozzájárulhatnak a munkaerőpiac kiegyensúlyozott működéséhez. *(Forrás: <https://www.investopedia.com/terms/l/labor-market.asp>)*

Bérek, árak és a hatékony bérek nagyon fontosak az emberek számára az, mert ezek valamelyest arányosan kell, mozogjanak egymáshoz képest. Ha alacsonyabb a bér, akkor az árut alacsony áron kellene, tudják az emberek megvásárolni, erre nagyon jó példa lehet az, hogy külföldön dolgozók állításuk szerint nagyobb fizetéssel rendelkeznek, viszont az élelmiszer és a lakhatás is ugyan olyan arányban drágább, vagyis külföldön élés egy szakképzetlennek szintén ugyanazt jelenti, mint Romániában, azt a körülményt és azt a lehetőséget tudja megteremteni az ember a családjának, mint itthon.

Valóban, az áru sokkal egyszerűbb jószág, mint a munkaező. Az árunak nincsenek érzései és hangulatai, ellentétben a munkavállalókkal, akik könnyen boldogtalanokká válhatnak, ha úgy érzik, hogy a nekik fizetett bér túl alacsony. Ezért még kevésbé tűnik racionálisnak, hogy valaki többet fizessen egy termékért, mint a lehető legalacsonyabb ár, hasonlóan ahhoz, hogy a szükségesnél többet fizessen a munkaezőért. Ám ha jobban belegondolunk, láthatjuk, hogy néha az árukért sem a lehető legalacsonyabb árat fizetjük. *(Forrás: <https://emergywork.com/en/like-it-or-not-emotions-affect-our-performance/>)*

Valójában egy városon belül az ugyanazon termékért fizetett ár néha egészen nagy különbségeket mutat. Évekkel korábban három Harvard egyetemi közgazdász úgy döntött, megvizsgálja, mekkora az árak szórása 39 jól meghatározott áru és szolgáltatás esetében a bostoni régióban. Az árucikkek nagyon különbözőek voltak, kezdve egy tízsebességes Raleigh márkájú kerékpártól egészen a horoszkóp-készítésig. Úgy találták, hogy az árak többség esetében elég jelentősen különböznek. A kerékpár esetében volt az eltérés a legkisebb, 11% a maximum és minimum ár között. Ám az ár eltérések középértéke az 39 árucikk esetében a bostoni régióban 157% volt. Egy Denman márkájú hétsoros kefe maximum ára csaknem hétszerese volt a minimum árnak. Ez a tanulmány arra emlékeztet bennünket, hogy bár gyakran a legolcsóbb árat keressük (néha nagyon is agresszívan), de korántsem a legolcsóbb áruházakban vásároljunk (gyakran tudatosan)

Valójában egy városon belül az ugyanazon termékért fizetett ár néha igen nagy különbségeket mutat. Évekkel korábban három Harvard egyetemi közgazdász úgy döntött, megvizsgálja, mekkora az árak szórása 39 jól meghatározott áru és szolgáltatás esetében a bostoni régióban. Az árucikkek nagyon különbözőek voltak, kezdve egy tízsebességes Raleigh márkájú kerékpártól egészen a horoszkóp-készítésig. Úgy találták, hogy az árak többsége esetében elég jelentősen különbözik. A kerékpár esetén volt az eltérés a legkisebb, 11% a maximum és minimum ár között. Ám az ár eltérések középértéke az 39 árucikk esetében a bostoni régióban 157% volt. Egy Denman márkájú hétsoros kefe maximum ára csaknem hétszerese volt a minimum árnak. Ez a tanulmány arra emlékeztet bennünket, hogy bár gyakran a legolcsóbb árat keresünk (néha nagyon is agresszívan), de korántsem mindig a legolcsóbb áruházakban vásárolni.

Ha ilyen jelentős különbségek vannak ugyanazon árunak az árában ugyanabban a városban, nem meglepő, hogy a különböző cégek eltérő fizetést adnak ugyanazért a munkáért ugyanabban a városban.

Egy korai példa erre az a meglepő táblázat, amelyet John Dunlop tett közzé. Dunlop a gyakorlati közgazdaságtudomány egyik alapvető képviselője volt, aki azt akarta megtudni, hogy a munkaerőpiac valójában hogyan működik. Pont annyira otthon érezte magát a szakszervezeti vezetők között, mint a Harvard „elefántcsonttorony” -ban (ahol később dékán lett). Lyndon Johnson elnök munkaügyi miniszternek nevezte ki. Dunlop egyik legmeghatározóbb írásában rámutatott, hogy milyen óriási bérkülönbségek vannak a különböző szervezett teherautósofőrök között a bostoni régióban. Például 1951 júliusában Bostonban a szakszervezet által ajánlott órabér 1,2 dollár volt a nagymosodákban dolgozó sofőrök számára, és majdnem ennek kétszerese, 2,25 dollár volt az újságkihordásban dolgozó sofőrök számára. *(Akerlof és Shiller, 2011)*

Az emberek ritkán mondanak fel válság idején, mivel attól félnek, hogy a válság olyan drasztikus lesz, hogy nem tudnak majd megélni, így inkább összeszorított foggal is harcolnak a családjuk ért és a megélhetőségért.

Ugyanezt a jelenséget tapasztaljuk, ha nem egy adott cég vagy iparági szektor, hanem az idő dimenziójában vizsgáljuk a felmondásokat. Krueger és Summers azt tapasztalták, hogy a magasabb fizetésű munkavállalók kevésbé hajlanak arra, hogy felmondjanak, mivel tisztában vannak azzal, hogy kisebb eséllyel találnak hasonlóan jól fizető állást.

Ugyanezt a magatartást figyelhetjük meg az üzleti ciklus során is. A hatékonysági bérelmélet szerint a magas munkanélküliséget az okozza, hogy a vállalatok által fizetett bérék és a munkaerő iránti kereslet között nagyobb különbség áll fenn, mint az egyensúlyi helyzetben. Amikor tehát magas a munkanélküliség, a munkaerő kínálata jóval meghaladja a keresletet. Ha a munkanélküliség alacsony, akkor viszont kisebb a különbség az állást keresők és az állásokat betöltők között. Ezért a magas munkanélküliség idején kevésbé valószínű, hogy az emberek elhagyják állásukat. Akiknek munkájuk van, úgy érzik, szerencsések. *(Forrás: <https://speakoutsocialists.org/lucky-to-have-a-job/>)*

Valóban, a statisztikák egyértelműen kimutatják ezt a kapcsolatot - és rendkívül erősen. A közgazdaságtudomány tele van mindenféle gyenge korrelációval. A legjobb ökonometriai modellek a nemzeti jövedelem vagy foglalkoztatottság terén alig jobbak, mint a triviális előrejelzés, miszerint a honlapi jövedelmek megegyeznek a mi jövedelmeinkkel, kis trendszerű korrekcióval. Ahogyan épp most láttuk, az oktatás és munkatapasztalat együttesen is csak nagyon keveset magyaráz meg a heti bérék szórásából. Ezzel szemben, amikor a munkanélküliség

emelkedik, a felmondások száma kivétel nélkül mindig csökken. Valójában a felmondások és munkanélküliség közötti kapcsolat a szórások háromnegyedét megmagyarázza. Ha a munkanélküliség 1%-kal emelkedik, a felmondások száz foglalkoztatottra eső aránya 1,26%-kal csökken.

Ezek a változások a felmondási rátában azt jelzik, hogy a munkanélküliséget az egyensúlyinál magasabb bérek okozzák. Ez pontosan az, amit a hatékonysági bérelmélet előre jelez. Eszerint amikor a munkanélküliség emelkedik, a munkaerő kínálata és a vele szemben álló kereslet közötti különbség növekszik. A munkavállalók az adott bérek mellett tudatában vannak szerencsájüknék, hogy van állásuk. Látják, mi várna rájuk másutt, és ezért nagyon is vonakodnak elhagyni állásukat. (*Akerlof és Shiller, 2011*)

Sok közgazdász óvatosan nyilatkozik nyilvánosan a munkanélküliség témájában, mivel nem szeretnének ötleteket adni a munkaadóknak, és kétségeik vannak a kormányzati munkanélküliséggel kapcsolatos programok hatékonyságában. A közgazdászok általában egyetértenek abban, hogy a szociális segély és a munkanélküliségi járadék nem ösztönzi az álláskeresést. Mielőtt ezt elmagyaráznánk, érdemes meghatározni, hogy mit jelent a munkanélküliségi ráta, amely a statisztikai adatokban gyakran említett mutató.

A munkanélküliségi ráta nem kerülhető el. A Munkaügyi Statisztikai Iroda minden hónapban körülbelül 60 ezer véletlenszerűen kiválasztott felnőttet kérdez meg az ország minden részéről, hogy dolgoznak-e. Azok, akik bevallják, hogy nem keresnek munkát, nem számítanak munkanélkülnek, mivel úgy tekintik őket, mint akik kiléptek a munkaerőpiacról. Csak azokat a munkanélkülieket tekintik, akik aktívan keresik a munkát, amelyek szerepelnek a munkanélküliségi rátában. (*Buchholz, 1998*)

2. Munkaadók jellemzői

A fentiekben megismertük a munkanélküliek jellemzőit, viszont nem lennének munkaadók nélküli munkahelyek, ahogy nem lennének munkanélküliek sem így érdemes egy kicsit rájuk i kitérni, válaszokat keresek ebben a részben arra, hogy a munkaadók betudják-e folyásolni a munkanélküliek számát.

A munkaügyi szabályozásnak kettős célt kell szolgálnia: meg kell védenie a munkavállalókat a technológiai és piaci változásokkal járó kockázatoktól, miközben biztosítja a

vállalatok számára a szükséges rugalmasságot az üzleti környezet változásainak kezelésére. A munkavállalók nem felelősek a piaci változásokért, így védeni kell őket az elavult munkahelyektől és a munkanélküliségtől. Ugyanakkor a vállalatoknak is lehetőséget kell biztosítani arra, hogy rugalmasan kezelhessék a kereslet és kínálat ingadozásait. (Forrás: <https://doi.org/10.1186/s12889-016-3924-x>) Az egyensúly megtalálása az, hogy ne az állásokat védjük, hanem a munkavállalókat.

A munkaadóknak jól kell tudniuk, hogy az egyes munkahelyek nyereségesek-e a vállalat számára hosszú távon. A döntés megtartani vagy elbocsátani egy munkatársat nemcsak az illetőt érinti, hanem hatással van a vállalat működésére és más érdekelt felek számára is.

Ebben a konkrét esetben legalább két érintett csoport van. Az egyik az elbocsátott alkalmazott, aki jövedelemkiesést szenved, de lehetőséget kap a vállalattól végkielégítésre, állami segélyre és átképzésre. A másik csoport azok, akik finanszírozzák ezeket a kiadásokat, például más vállalatok vagy az adófizetők. Az elszámoltathatóság elve szerint a vállalatnak belsővé kell tennie a társadalmi költségeket, és ha ez nem történik meg, akkor büntetést kell fizetnie az elbocsátásokért, amelyet nem az elbocsátott alkalmazott, hanem a társadalombiztosítás vagy a központi költségvetés kap. *(Tirole, 2021)*

3. NEET- fiatalok

A NEET a „nem foglalkoztatott, oktatásban vagy képzésben nem részesülő” mozaikszó, amely sok, 15 és 29 év közötti fiatal helyzetére utal Európában. A NEET-koncepció célja, hogy szélesítse a fiatalok kiszolgáltatott helyzetének megértését, és jobban nyomon kövesse problémás munkaerő-piaci hozzáférésüket.

Az Eurofound (2016) hét kategóriát azonosított a NEET populációban, néhány sebezhető és néhány nem, nagyon különböző jellemzőkkel és szükségletekkel.

Kategóriák:

Elcsüggedt

5,8%- úgy gondolja, hogy nincs munkalehetőség, és abbahagyja a munkakeresést, nagy a társadalmi kirekesztés és foglalkoztatásból való élethosszig tartó elszakadás kockázata.

Rövid távú munkanélküli

29,8% Munkanélküli és munkát kereső, kevesebb, mint egy éve munkanélküli, közepesen veszélyeztetett.

Tartós munkanélküli

22% Munkanélküli, munkát keres és több mint egy éve munkanélküli, magas az elszakadás és a társadalmi kirekesztés kockázata

Betegség fogyatékoság

6,8% Nem keres munkát betegség vagy fogyatékoság miatt, ide tartoznak azok, akiknek több szociális támogatásra van szükségük, mert nem tudnak fizetett munkát végezni.

Újra belépők

7,8% Már felvették vagy beiratoztak oktatásba vagy képzésbe, és hamarosan elhagyják a NEET csoportot. (Forrás: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training#Educational_attainment_level_affects_the_share_of_NEETs)

Egyéb NEET

12.5% nagyon heterogén csoport, magában foglalja a legsebezhetőbbeket, a legkiváltságosabbakat és azokat, akik alternatív utakat, például művészi pályát követnek.

25 év feletti NEET-ek fő jellemzőihez tartoznak, hogy oktatási végzettségük van, ha alacsonyabb szintű oktatási végzettséggel rendelkeznek valószínűsíthetően kizárást jelent a számukra munkaerőpiacról, általában hosszú távon munkanélküliek maradnak és minél idősebbek annál nagyobb az esély a munkanélküliségre, viszont nagyon alacsony az arány arra, hogy egy NEET fiatal nagyon sok ideig ebbe a kategóriába tartozzon.

Az idősebb NEET-ek általában nem regisztrálnak az álláskeresési hivatalokban ezért, vannak, akikről nem is tudunk. Nemek közötti különbség jelentősen nagynak számít, ide tartoznak a fiatal anyák azért, mert ők gondoskodni szeretnének a gyerekeiről és akkora felelőséget vállalnak, hogy inkább felvállalják, hogy munkanélküliek lesznek. (Forrás: <https://doi.org/10.1007/s43151-021-00040-w>) Területi egyenlőtlenség is megjelenik a NEET fiatalok körében mivel a vidéki fiatalok nagyobb arányban vannak kizárva a munkaerőpiacról, mert a munkalehetőség távolabbi pontokon, városokon van és így nem tudjanak oda utazni vagy akár az utazás nagyon sok időbe teli, ezért inkább azt válasszák, hogy maguknak megtermelnek egy kis élelmet és így elegendő számukra az, hogy csak az egyik fél dolgozzon. (Forrás: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training#Educational_attainment_level_affects_the_share_of_NEETs)

[explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training#Development_of_NEETs_in_the_EU_over_time_for_different_age_groups](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1&code=sdg_8_4_1&plugin=1))

4. A munkaerő alakulásával és szerkezetével kapcsolatos főbb szempontok

A következőkben adatott gyűjtöttem Románia munkaerő alakulásár öt szempont alapján ezek a munkaerőforrások, a civil aktív lakosság, a civil foglalkoztatott lakosság, regisztrált munkanélküliség és a Szakképzésben részt vevő népesség és egy egyéb személyi kategória, az utolsó vizsgált terület a területi eloszlás. Az adatok 2023-as évre vonatkoznak.

4.1. Munkaerőforrások

A munkaerőforrások csoportjába azok a személyek tartoznak, amely rendelkeznek azokkal a fizikai és szellemi képességekkel, amelyek lehetővé teszik számukra, hogy hasznos munkát végezzenek a nemzetgazdaság valamely tevékenységi körében.

Munkaforrások tartalmazzák:

A munkaforrások kettő nagy csoportot tartalmaznak ebből az egyik munkaképes korú rezidens népesség: Ezt úgy határozzák meg, hogy a munkaképes korú népességből kivonják az állandó munkaképtelenséggel rendelkező személyeket és azokat a munkaképes korú nyugdíjasokat, akik nem dolgoznak (előrehozott nyugdíjjal vagy részleges előrehozott nyugdíjjal, vagy I. és II. csoportba tartozó rokkantsági nyugdíjjal).

A hatályos jogszabályok szerint a munkaképes korú népesség 2022-ben a következőket jelenti: 16-65 éves férfiak és 16-61 éves nők.

Második kategória a munkaképes kor alatti és feletti rezidens népesség, amely tevékenységet folytat: Ez a csoport olyan embereket foglal magában, akik vagy fiatalabbak a munkaképes kor aljánál, vagy idősebbek a munkaképes kor felső határánál, de még mindig aktívan dolgoznak.

Az év elején, 2023-ban a munkaerőforrások 11986,4 ezer főt tettek ki, ami az ország teljes lakosságának 62,9%-át jelentette. A munkaerő erőforrásainak túlnyomó részét férfiak alkották (51,7%).

2022-ben a munkára alkalmas lakosság (azoknak a különbsége a munkaképes lakosság és a nyugdíjasok között, akik dolgoznak, valamint a munkaképtelenek között) 11392,2 ezer fő volt

(52,6% férfi és 47,4% nő), és a munkaerőforrások teljesének 95,0%-át tette ki. A férfiak aránya 3,3 százalékponttal meghaladta a nők arányát. Az aktív munkában lévők aránya az aktív korú lakosság 5,0%-át tette ki; ebben a kategóriában a nők voltak többségben (65,0%).

4.2. A civil aktív lakosság

Aktív civil népesség: Ez magában foglalja a foglalkoztatott civil rezidens népességet és a munkanélkülieket.

A munkaerőforrások aktivitási rátája: Ez az arány, százalékban kifejezve, az aktív civil népesség és a teljes munkaerőforrások aránya.

Ez a meghatározás azt jelenti, hogy az aktív civil népesség azokból áll, akik aktívan dolgoznak vagy munkát keresnek, és az aktivitási ráta mutatja meg, hogy ezen aktív népesség hány százaléka része a teljes munkaerőforrásoknak.

Az aktív civil lakosság száma 2023. január 1-jén 8051,2 ezer fő volt, ami az ország lakosságának 42,3%-át jelentette. Az aktív civil lakosságban a nők aránya alacsonyabb volt, mint a férfiaké (45,0% nők és 55,0% férfiak). A női nemű aktív személyek közül a foglalkoztatottak aránya 96,9%, míg a munkanélkülieké 3,1% volt. Az aktív civil lakosság teljesében a foglalkoztatottak aránya 97,0%.

A munkaerőforrások aktivitási rátája (az aktív személyek aránya a munkaerőforrásokon belül) 67,2% volt. A férfiak aktivitási rátája (71,4%) magasabb volt, mint a nőké (62,6%), 8,8 százalékponttal. *(Forrás: <https://insse.ro/cms/ro/tags/balanta-fortei-de-munca>)*

4.3. A civil foglalkoztatott lakosság

Foglalkoztatott civil népesség: Ez magában foglal minden olyan személyt, akinek állandó lakóhelye Romániában van, és jövedelmet biztosító foglalkozása van, amelyet rendszeresen végez a nemzetgazdaság valamelyik tevékenységi körében. Ezek a személyek gazdasági vagy társadalmi tevékenységet végeznek munkaszerződés alapján vagy önállóan (saját számlára) a jövedelemszerzés céljából (például fizetés, természetbeni juttatás formájában).

A foglalkoztatott civil népesség magában foglal minden olyan személyt, aki az év végén törvényes munkaviszonyban volt nem mezőgazdasági tevékenységeknél a formális szektorban vagy mezőgazdasági tevékenységeknél az alábbi státuszokban: alkalmazott, munkaadó, önálló vállalkozó, nem fizetett családi segítő, mezőgazdasági társaságok vagy szövetkezetek tagja. A

foglalkoztatott civil népesség nem tartalmazza a katonai személyzetet és azokkal egyenértékű személyeket (például a Honvédelmi Minisztérium, Belügyminisztérium, Román Hírszerző Szolgálat, kötelező katonai szolgálatot teljesítők), a fogvatartottakat és a politikai és társadalmi szervezetek alkalmazottjait.

Azok az alkalmazottak, akik a nemzetgazdaság valamely tevékenységében dolgoznak a közszektor (teljes állami tulajdonú és nemzeti közérdekű közszektor), vegyes, magán, szövetkezeti és társadalmi szektor egységeiben, munkaadók - magán egységek vezetői - akik alkalmazott munkaerőt vesznek igénybe tevékenységük végzéséhez, önálló vállalkozók, nem fizetett családi segítők.

2023. január 1-jén a civil foglalkoztatott lakosság 7812,1 ezer fő volt. A munkaerőforrások foglalkoztatási rátája (a foglalkoztatottak aránya a munkaerőforrásokon belül) 65,2% volt.

A foglalkoztatási ráta a nőknél 60,7% volt, ami 8,7 százalékponttal alacsonyabb, mint a férfiaknál (69,4%).

Azok a gazdasági tevékenységek, amelyekben a foglalkoztatott civil lakosság kifejezetten nőiesedett 2022-ben, a következők voltak: egészségügy és szociális ellátás (78,4%), oktatás (72,0%), pénzügyi közvetítés és biztosítás (71,9%), közösségi, közigazgatási és védelmi tevékenységek (59,7%), szállodák és éttermek (58,5%), kulturális és szabadidős tevékenységek (57,1%).

Azok a gazdasági tevékenységek, amelyekben a férfiak és nők tevékenységeit majdnem azonos arányban végzik: szakmai, tudományos és műszaki tevékenységek (52,8% nők és 47,2% férfiak) és nagy- és kiskereskedelem; gépjárműjavítás és -kereskedelem (50,5% nők és 49,5% férfiak).

Az elhelyezkedett férfiak domináltak minden más gazdasági tevékenységben, túlnyomó arányban részt véve a szállításban és raktározásban (84,7%), az építőiparban (84,3%) és a kitermelő iparban (83,0%). *(Forrás: <https://insse.ro/cms/ro/tags/balanta-fortei-de-munca>)*

4.4. Regisztrált munkanélküliség

Regisztrált vagy nyilvántartott munkanélküliség: Ez az összes olyan személyt jelenti, akik a 76/2002 törvény és annak későbbi módosításai és kiegészítései szerint szerepelnek a Munkaerő-foglalkoztatási Országos Ügynökség nyilvántartásában, és egyidejűleg teljesítik a következő feltételeket: a) munkát keresnek, és életkoruk legalább 16 év és legfeljebb a nyugdíjkorhatár

betöltéséig terjed, a hatályos jogszabályoknak megfelelően; b) egészségi állapotuk és fizikai, valamint pszichikai képességeik alkalmassá teszik őket gazdasági tevékenység végzésére; c) nincs munkahelyük, nem rendelkeznek jövedelemmel vagy az engedélyezett tevékenységekből származó jövedelmük kisebb, mint a munkanélküliségi biztosítások és a munkaerő foglalkoztatásának ösztönzésére szolgáló szociális referenciaérték, amely érvényben van; d) rendelkezésre állnak, hogy azonnal munkába álljanak, ha találnának egy munkahelyet.

A munkanélküliekkel egyenértékűek azok a személyek, akik munkát keresnek, és nem tudtak elhelyezkedni egy oktatási intézmény befejezése után, és megfelelnek a következő feltételeknek:

Olyan oktatási intézmények végzősei, akik legalább 16 évesek, és a tanulmányaik befejezését követő 60 napon belül nem tudtak elhelyezkedni szakmai képzettségüknek megfelelően;

Olyan speciális iskolák végzősei, amelyek speciális oktatási igényű személyek számára nyújtanak képzést, legalább 16 évesek, és nem tudtak elhelyezkedni szakmai képzettségüknek megfelelően.

Az álláskeresők száma a munkaerő-felhasználási ügynökségekben 2022 végén 239,1 ezer fő volt, ami 1,8%-kal magasabb, mint az előző évben, ami abszolút értékben 4,3 ezer fővel többet jelent. A nemek szerinti megoszlás azt mutatja, hogy a regisztrált munkanélküliek túlnyomó többsége férfi volt (53,2%), akik 0,8 ezer fővel többet regisztráltak, mint 2021. december 31-én.

A munkanélküliségi ráta (az aktív civil lakosság körében) országos szinten 3,0% volt 2022 végén, ugyanaz, mint az előző évben (3,0% 2021 decemberében). A munkanélküliség nagyobb mértékben érintette a nőket, mint a férfiakat, a női munkanélküliségi ráta meghaladta a férfiakét 0,2 százalékponttal (3,1% a nőknél, szemben a 2,9%-kal a férfiaknál). *(Forrás: <https://insse.ro/cms/ro/tags/balanta-fortei-de-munca>)*

4.5. Szakképzésben részt vevő népesség és egyéb személyi kategóriák

A szakmai képzésben részt vevő rezidens népesség és más munkaképes korú rezidens népességi kategóriák: Ez magában foglalja a nappali tagozatos munkaképes korú tanulókat és diákokat, a háztartásbelieket, a foglalkoztatott civil rezidens népességből kivételt képező személyeket és más nem foglalkoztatott rezidens népességi kategóriákat.

A szakmai képzésben és más, nem aktív lakossági kategóriákban részt vevők összesen a munkaerőforrások 32,8%-át tették ki. Ebben a lakossági csoportban összesen 3935,2 ezer fő volt, közülük a nők voltak többségben (55,0%). Az nappali tagozaton tanuló diákok és egyetemi

hallgatók száma 2022-ben csökkent az előző évhez képest, 893,4 ezer főre (az előző évben 909,4 ezer fő volt), és a szakmai képzésben és más kategóriákban résztvevők 22,7%-át képviselték.

4.6. Területi eloszlás

A munkaerőforrások eloszlása a fejlesztési régiókban a következőket mutatja: a Északkeleti régió 16,6% -át biztosítja Románia munkaerőforrásainak, a munkaképes népesség (1965,4 ezer fő) a ország munkaképes népességének 16,8%-át teszi ki; a Dél-Munténia régió 14,4%-kal rendelkezik az ország munkaerőforrásainak, 1724,7 ezer fős munkaképes népességgel, ami a ország munkaképes népességének 14,7%-át teszi ki; a Északnyugati régió koncentrálja az ország munkaerőforrásainak 13,2%-át, és a munkaképes népesség 13,5%-át (1583,5 ezer fő).

A legmagasabb munkaerőforrások foglalkoztatási rátája 86,3% volt, és Bukarest - Ilfov régióban regisztráltak. A többi régióban magasabb értékek voltak a Nyugat (73,8%), a Közép (71,5%) régiókban, míg a legalacsonyabbak a Északkelet (50,1%) és a Dél - Munténia (56,5%) régiókban. Minden régióban a foglalkoztatási ráta magasabb volt a férfiaknál, mint a nőknél. Az eltérés a két nem foglalkoztatási rátája között 4,8 százalékpont (Északkelet régió) és 13,2 százalékpont (Nyugat régió) között mozgott. *(Forrás: <https://insse.ro/cms/ro/tags/balanta-fortei-de-munca>)*

4.7. Az inaktív lakosság

Az év 2022-ben 203,1 ezer inaktív személy szeretett volna dolgozni, de vagy nem kerestek munkát, vagy nem voltak elérhetőek a munkavállalásra. A részmunkaidős személyek aránya az aktív népesség teljesében 2022-ben 1,3% volt, ami 0,1 százalékponttal alacsonyabb volt, mint az előző évben. A további munkaerőpotenciál 203,1 ezer embert foglalt magában 2022-ben, ami 10,7%-kal kevesebb, mint az előző évben. 2022-ben a BIM (Háztartások Munkaerő-felmérése) szerinti munkanélküliek száma 464,4 ezer fő volt.

A munkanélküliség aránya a leglátványosabb mutató, amelyet a Munkaerőpiaci Felmérés a háztartásokban eredményez, és amelyet a gazdasági és társadalmi viszonyok széles skálájának jellemzésére használnak. Ezen felül azonban, hogy teljes képet kapjunk a munkaerőpiaci helyzetről és alakulásáról, az INS (Országos Statisztikai Intézet) évente három kiegészítő mutatót publikál, amelyek különböző foglalkoztatási vagy inaktív lakossági kategóriákat jelentenek, amelyek hasonlóságokat mutatnak a munkanélküliek népességével és különböző mértékű munkaerőpiaci elkötelezettséget mutatnak (a szabványos kategória helyzetéhez viszonyítva), nevezetesen:

- részmunkaidős személyek;
- inaktív személyek, akik keresnek munkát, de nem állnak rendelkezésre a munkavállalásra;
- inaktív személyek, akik nem keresnek munkát, de rendelkezésre állnak a munkavállalásra.

Az utolsó két mutató együttesen alkotják a „további munkaerőpotenciált”.

A 3 mutató összeállítja a „munkaerőpiaci különböző területeit és átfedéseit”, egyrészt a foglalkoztatott és munkanélküli lakosság között, másrészt a munkanélküliek és inaktív lakosság között, ahogy azt a lentebb látható diagram is mutatja.

A 15-74 éves inaktív lakosságból (6190,4 ezer fő) 203,1 ezer fő volt része a további munkaerőpotenciálnak (24,4 ezerrel kevesebb, mint az előző évben). Ezek közül:

- 195,5 ezer fő volt elérhető a munkavégzéshez, de nem kerestek munkát. 2022-ben ezeknek a személyeknek az aránya az aktív lakosságban 2,4% volt.
- 7,6 ezer fő pedig aktívan kereste a munkát, de nem volt elérhető a munkavégzésre.

(Forrás: <https://insse.ro/cms/ro/tags/balanta-fortei-de-munca>)

5. Munkanélküliek Romániában

A fiatalok munkanélküliségi rátája Romániában az 25 év alatti korosztályban közel 22%-ra emelkedett, ami az Európai Unió tagállamai között a negyedik legmagasabb értékű. Az EU-ban a fiatalok munkanélküliségi rátája 14,1%.

Románia az Európai Unió tagállamai között az első helyen áll a fiatalok munkanélküliségi rátájában, ahogyan azt az Eurostat, az európai statisztikai hivatal adatai mutatják.

Ezáltal Romániában az 25 év alatti fiatalok munkanélküliségi rátája közel 22%, pontosabban 21,7%, ami az EU tagállamai között a negyedik legmagasabb érték.

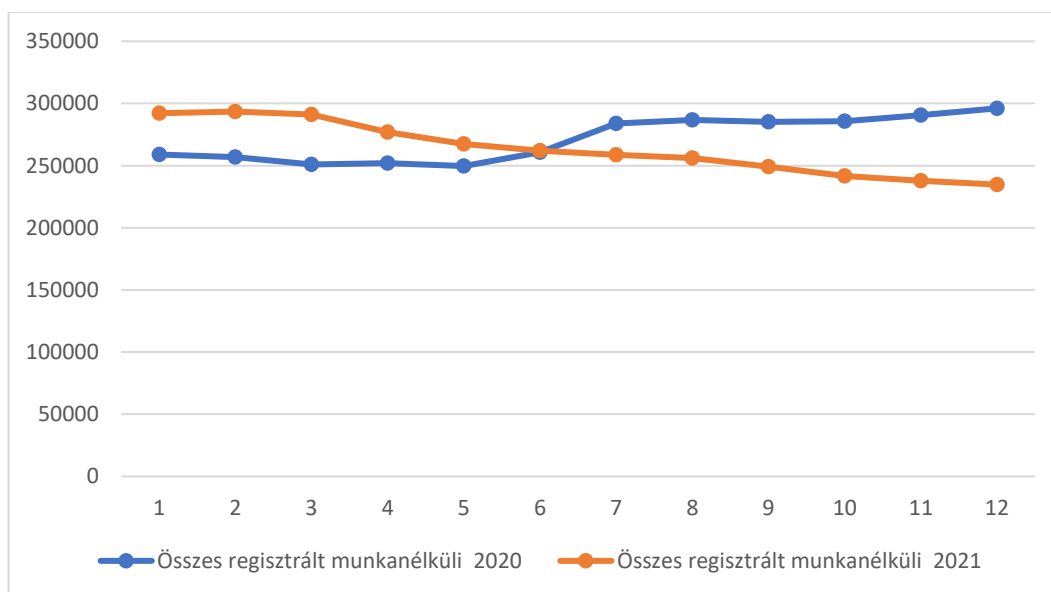
A román fiatalok munkanélküliségi rátája 22,2%-ról csökkent és az idei márciusi hivatalos statisztikák szerint nem változott. A legmagasabb fiatalok munkanélküliségi ráta Spanyolországban volt, 27,4%-kal júniusban, amit Svédország 24,9%-kal és Görögország 23,6%-kal követett.

Ellenkezőleg, a legalacsonyabb fiatalok munkanélküliségi ráta Szlovéniában, 5,6%-kal, Németországban, 6,1%-kal és Hollandiában, 8,3%-kal volt. (Forrás: <https://www.statista.com/statistics/373188/unemployment-rate-in-romania/>)

A munkanélküliségi ráta Romániában 2023-ban nem mutatott jelentős változást az előző évhez, 2022-hez képest, és körülbelül 5,62 százalékon maradt. Azonban 2023 a munkanélküliségi ráta negyedik egymást követő növekedését jelentette. A munkanélküliségi ráta arra utal, hogy a munkaerőből hányan dolgoznak éppen nem, de aktívan keresnek munkát. Nem tartalmazza azokat az gazdaságilag inaktív személyeket, mint például a hosszú ideje munkanélküliek, a 15 év alattiak vagy a nyugdíjasok. További kulcsfontosságú megállapításokat találhatsz a munkanélküliségi rátáról olyan országokban, mint Ciprus és Albánia. (Forrás: <https://www.zf.ro/eveniment/romania-este-printre-tarile-europene-cu-cele-mari-rate-ale-22071504>)

Románia két munkanélküli csoportját figyeltem meg az egyik az összes regisztrált munkanélkülit és második a fizetetlen munkanélküli. Havi felbontásban látható az össze regisztrált munkanélküliek számának mozgása 2020 és 2021 esetében és a következő ábrán is szintén ugyanez látható csak a fizetetlen munkanélkülieket figyeltem meg.

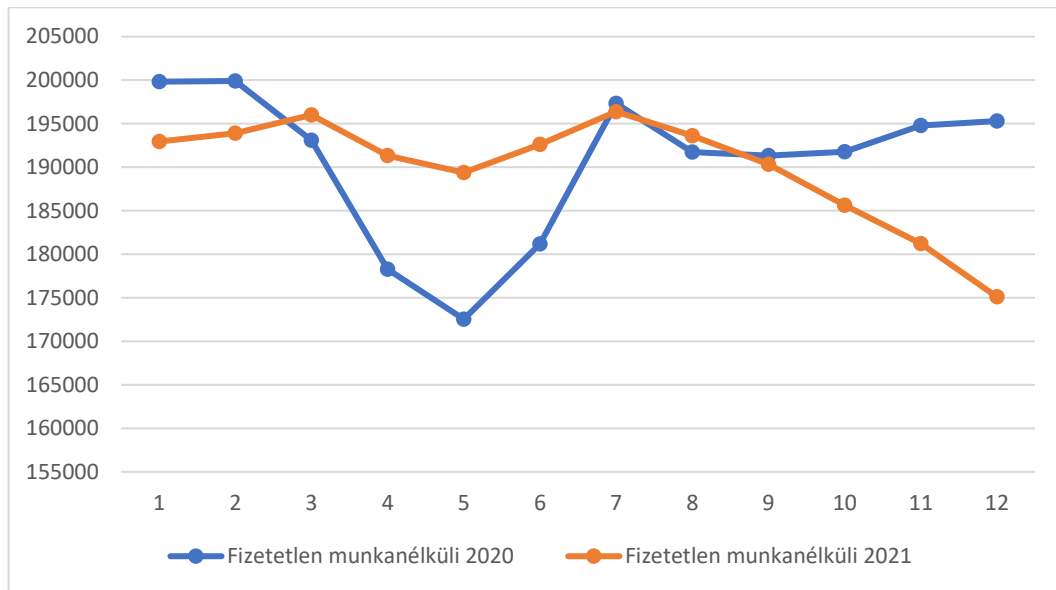
4. ábra
Összes regisztrált munkanélküli 2020 és 2021 évében



(Forrás: Saját szerkesztés a kutatás alapján)

Összes regisztrált munkanélküliek esetében látható, hogy 2020 elején enyhén csökkent viszont év végére közel ötvenezer emberrel lett több munkanélküli, ez történetesen pont a Covid miatt volt mivel Romániában akkor kezdődött a hullám. Következő évben több mint ötvenezerrel csökkent a munkanélküliek száma.

5. ábra
Fizetetlen munkanélküli 2020 és 2021 évben



(Forrás: Saját szerkesztés a kutatás alapján)

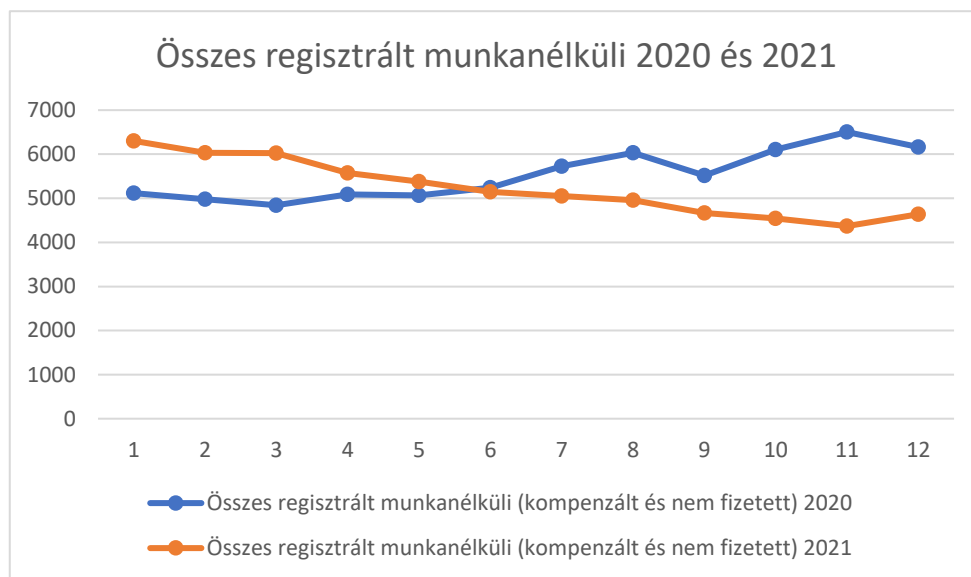
A fent látható diagramon látható a 2020-as és 2021-es évben fizetetlen munkanélküliek száma havi felosztásban. Ahogy az előző ábrán is itt is azért emelem ki ezeket az értékeket mert Romániában a munkanélkülieket a Covid nagyban változtatta, 2020 év elején közel kétszázezer ember volt fizetetlen munkanélküli, viszont februárban ez egy picit növekedett majd egy nagyobb esés váltotta fel ötödik hónapban, vagyis májusban ez több mint huszonötezerrel csökkent majd ismét növekedett júliusig viszont év végére végül úgyis kevesebb volt a fizetetlen munkanélküliek száma, mint kezdetben. 2021-ben nem voltak olyan drasztikus változások év végére kicsivel több mint százhetvenötezer ember volt fizetetlen munkanélküli.

6. Munkanélküliek Hargita megyében

A megyében a munkanélküliség lényegében nem csak azért érdekes, mert ingadozó, hanem azért is mert megfigyelhető, hogy a migráció is jelen van, nagyon sokan dolgoznak külföldön, bizonyos ideig, viszont az itteni családtagjuknak küldik haza a pénzt, amit itt költenek el, lényegében ennek vannak pozitív és negatív hozadécai is. Pozitív hozadéka az lenne, hogy a kereskedelemben nagyon sok személyt tudnak alkalmazni viszont a negatív hátul ütője az, hogy a jó szakemberek elmennek innen és a munkahelyek ez által üresednek. (Péter, 2013)

Hargita megye esetében is két csoportot figyeltem meg ezek az össze regisztrált munkanélküli és fizetetlen munkanélküli. Covid közben volt nagyobb változás a munkanélküliek terén, más években is volt kisebb változás viszont 2020 és 2021 évben nagyon sok változás volt a megyében is.

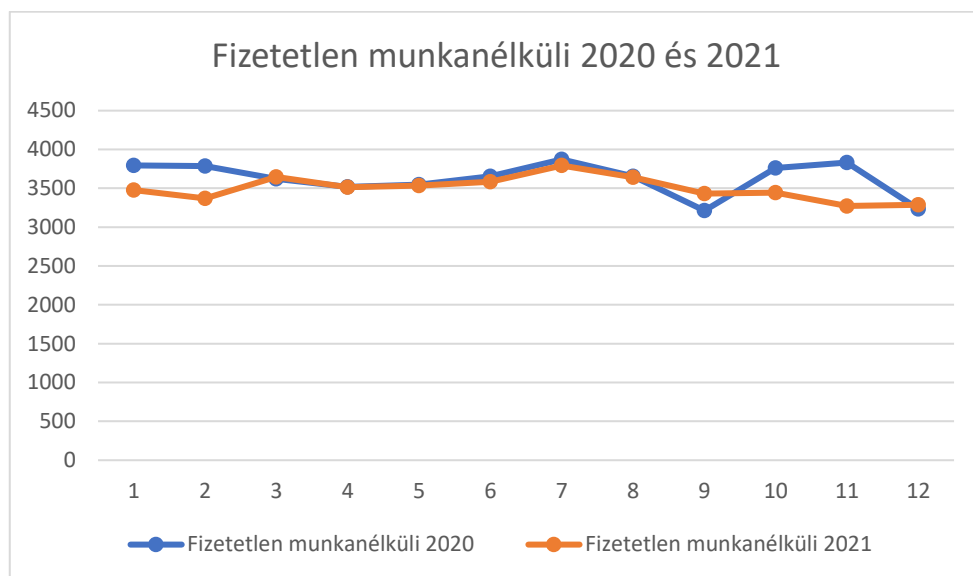
6. ábra
Összeregisztrált munkanélküli 2020 és 2021 (Hargita megye)



(Forrás: Saját szerkesztés a kutatás alapján)

A fenti ábrán látható, hogy hogyan mozgott az összes regisztrált munkanélküliek száma havonta, látható viszonylag kevesen voltak 2020 év elején, de novemberre közel 30%-kal növekedett, ami több mint ezer embert jelent, Hargita megye lakossága 291950 fő és a lakossághoz képest ez egy évben kicsivel több, mint 0,5%-ot jelent, ami nagyon sok, főleg, hogy egy év alatt következettbe. 2021-ben látható, hogy ez visszajött az eredeti adatra, ami a lehető legjobb, viszont következő években is csökkent a munkanélküliek száma.

7. ábra
Fizetetlen munkanélküli 2020 és 2021 (Hargita megye)



(Forrás: Saját szerkesztés a kutatás alapján)

Fizetetlen munkanélküliek esetében nem volt annyira drasztikus a változás, mint a összes regisztrál munkanélküliek esetében, viszont megemlíteném, hogy 2020 szeptemberében voltak a legtöbb közel háromezerötszáz ember és a legmagasabb adat is 2020-ban volt csak júliusban volt ami közel négyezer ember volt.

7. A mérési adatok feldolgozásához szükséges módszerek

7.1. Általános és négyzetes-közép hiba

Amennyiben $x_1, x_2, \dots, x_n$ mérésből származó adatok, akkor ezen adatok átlagértéke a következő

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}.$$

Ezt az értéket nevezik még középértéknek is.

A mérési sorozat egyes mérési adatainak valódi hibája az az eltérés, ami a valódi érték (x_v) és a mért érték x_i között van, vagyis

$$x_v - x_i.$$

Mivel a valódi érték általában nem ismert, ezért a valódi hiba is általában ismeretlen érték.

A mérési sorozat adatainak egyes mérésekhez tartozó látszólagos hibája a

$$v_i = \bar{x} - x_i.$$

Mivel ezek az értékek pozitívok és negatívok is lehetnek, továbbá figyelembe véve azt a tényt, hogy akár pozitív, akár negatív eltérés hibát jelent, ezért a hibák négyzetösszege ad egy képet az eltérések összességéről

$$v^2 = \sum_{i=1}^n v_i^2 .$$

A továbbiakban egy olyan mennyiségre lenne szükségünk, mely valamilyen formában egy mérésre vonatkozik. Ennek megfelelően a mérés négyzetes-közép hibája

$$\bar{\sigma} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n v_i^2}{n-1}} ,$$

vagyis

$$\bar{\sigma} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (\bar{x} - x_i)^2}{n-1}} .$$

7.2. Lineáris regresszió

A legkisebb négyzetek módszere

Amennyiben a mérés eredményként (x_i, y_i) pontpárokat kaptunk, utána tehető fel az a kérdés, hogy milyen a kapcsolat van a két változó között. Amennyiben az y eléggé monton változik az x változásával, és ez a tény valamilyen egyenletlenséget is mutat, akkor az előbb említett pontpárookra egy egyenest próbálunk illeszteni.

A lineáris regresszió egy olyan paraméteres regressziós modell, mely feltételezi két változó x és y közötti lineáris kapcsolatot. Ekkor a mintavételi adatok halmazára próbálunk egy egyenest illeszteni. Ebben az esetben az egyenes meredeksége érdekel (m), illetve az, hogy hol metszi az Oy tengelyt (b).

Ez általánosan azt jelenti, hogy az x és y közötti kapcsolat

$$y = mx + b$$

Alakban keresendő, ahol az m és b értékeket szükséges meghatároznunk.

Alábbi esetben azt a meghatározási eljárást tárgyaljuk, amikor egy fajta négyzetes-közép hibához tartozó összeg minimalizálása révén jutunk el a megfelelő állandók értékéhez.

Ennek megfelelően az illesztett egyenest úgy keressük, hogy pont az az m és b érték érdekel, amelyre a mért pontoknak az illesztett pontoktól való eltéréseinek négyzete összege minimumot ad. Vagyis az

$$S(m, b) = \sum_{i=1}^n (y_i - (mx_i + b))^2$$

Kifejezés minimumát keressük.

A minimumot következő egyenlőségek adják

$$\frac{\partial S(m, b)}{\partial m} = 0, \frac{\partial S(m, b)}{\partial b} = 0 .$$

Érdemes bevezetni az

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

és

$$\bar{y} = \frac{\sum_{i=1}^n y_i}{n}$$

átlagokat.

Ebben az esetben a legmegfelelőbb m és b értékekre kapjuk

$$m = \frac{\sum_{i=1}^n x_i y_i - n \bar{x} \bar{y}}{\sum_{i=1}^n x_i^2 - n \bar{x}^2},$$

illetve

$$b = \bar{y} - m \bar{x}.$$

A kapott értékeket behelyettesítve kapjuk a legmegfelelőbb $y = mx + b$ egyenest. Az m és b állandók a regressziós együtthatók, az egyenes a regressziós egyenes. (Lázár 2022, Mátyás, 2018)

7.3. Parabolikus regresszió

A társadalomban egy bizonyos ár változása nem lineáris, az azt jelenti, hogy az első értékek közel vannak egyensúlyhoz, majd következik növekedés vagy csökkenés. Ha közel monoton változás történik, az azt jelenti, hogy a rendszer elhagyja az előző egyensúlyt és új felé halad. Természetesen a társadalom reagál a változásra, próbálva új forrásokat találni vagy megtakarítani a termékeken, és emiatt az emelkedés vagy csökkenés általában nem hosszabb ideig lineáris.

Az első lépés a lineárison túl a parabolikus illesztés az idősoros adatokhoz. (Lázár 2022, Mátyás, 2018)

Másodfokú függvényt keresünk:

$$f(x) = ax^2 + bx + c$$

Azt a függvényt keresünk, amelynek értékeinek eltéréseinek összege minimális. Az eltérések összegét a következőképpen írjuk fel:

$$S(a, b, c) = \sum_{i=1}^n [y_i - (ax_i^2 + bx_i + c)]^2$$

Minimalizáljuk a $S(a, b, c)$ függvényt.

Azokat az értékeket keresünk a , b , c értékekhez, amelyekre

$$\frac{\partial S}{\partial a} = 0, \frac{\partial S}{\partial b} = 0 \text{ és } \frac{\partial S}{\partial c} = 0.$$

Következő jelöléseket használjuk

$$\overline{x^3} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i^3}{n} \text{ és } \overline{x^4} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i^4}{n}$$

A y és a x^2 korrelációja összefügg a

$$\overline{y \cdot x^2} = \frac{\sum_{i=1}^n y_i x_i^2}{n}.$$

A fenti három parciális derivált az alábbi egyenleteket adja meg:

$$-\overline{y \cdot x^2} + a \cdot \overline{x^4} + b \cdot \overline{x^3} + c \cdot \overline{x^2} = 0$$

$$-\overline{y \cdot x} + a \cdot \overline{x^3} + b \cdot \overline{x^2} + c \cdot \overline{x} = 0$$

$$-\overline{y} + a \cdot \overline{x^2} + b \cdot \overline{x} + c = 0$$

Ha megoldjuk ezt az egyenletrendszert a, b, c -re, eljutunk a parabolikus függvényhez $f(x) = ax^2 + bx + c$ -hez. (Lázár 2022, Mátyás 2018)

II. Anyag és módszertan

A munkanélküliségi ráták időbeli szekvenciájának egyik legkézenfekvőbb trendvonalát a lineáris regresszióval érjük el, amely a következőkben kiszámításra is kerül a következő megfontolásokból: egyrészt azért mert ez az egyik legegyszerűbb illesztési lehetőség mindössze két – a lehető legkevesebb – paraméter segítségével (Lázár, 2022); másrészt pedig bármilyen más regressziót alkalmaznánk a továbbiakban, a lineáris egy referenciaként szolgál annak megítélésében, hogy az új módszer annál jobb vagy annál gyengébb.

1. Lineáris regresszió

A munkanélküliséget elemeztem lineáris regresszióval, arra voltam kíváncsi, hogy 2013-tól és 2023-ig történő adatok alapján munkanélküliség, hogy változik.

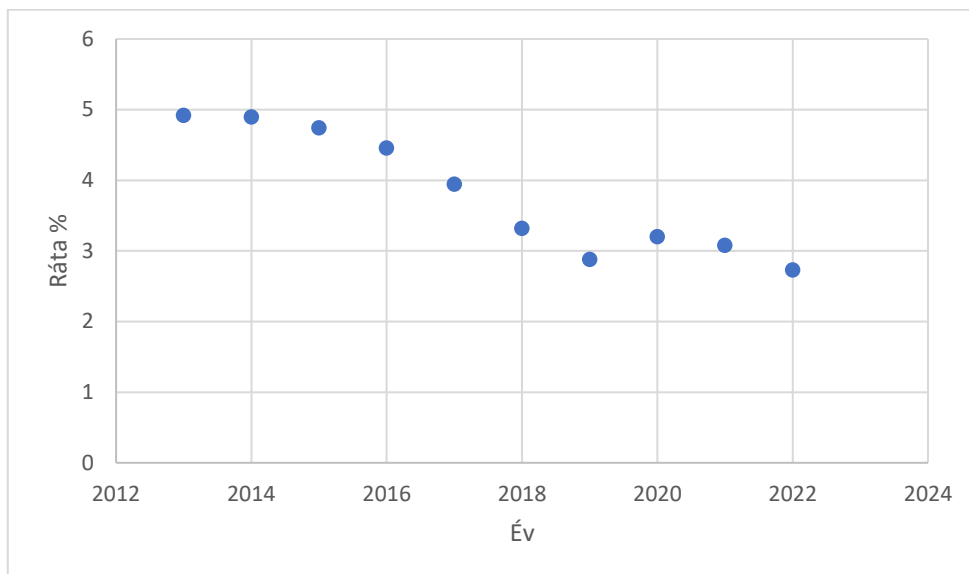
Munkanélküliségi ráta

$$= \frac{\text{Összes regisztrált munkanélküli}}{\text{Összes fogalkoztatottak száma} + \text{Összes regisztrált munkanélküli}}$$

A következő diagramon a fent látható képletet alkalmazva számítottam ki a munkanélküliség rátáját, amin látható, hogy folyamatos csökkenés volt a munkanélküliség terén az országban, addig ameddig nem következett be a Covid, ahogy mindenki gondolhatja is egyértelmű volt statisztikai adatok nélkül is, hogy a munkanélküliek aránya nőni fog abban az időben, most már látjuk, hogy így is történt.

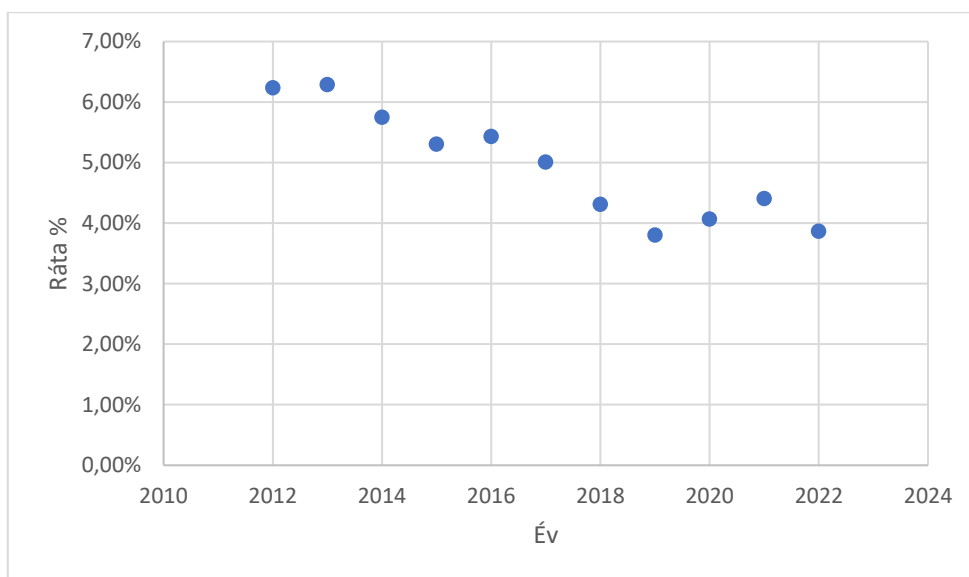
2020-ra nőtt a munkanélküliek száma, de utána látható, hogy az emberek és vállalkozások és a segítő szervezetek is tudtak segíteni és ismét csökkenő tendenciát mutat 2022-ig az adatok alapján

8. ábra
Munkanélküliségi ráta (Románia)



(Forrás: Saját szerkesztés a kutatás alapján)

9. ábra
Munkanélküliségi ráta (Hargita megye)

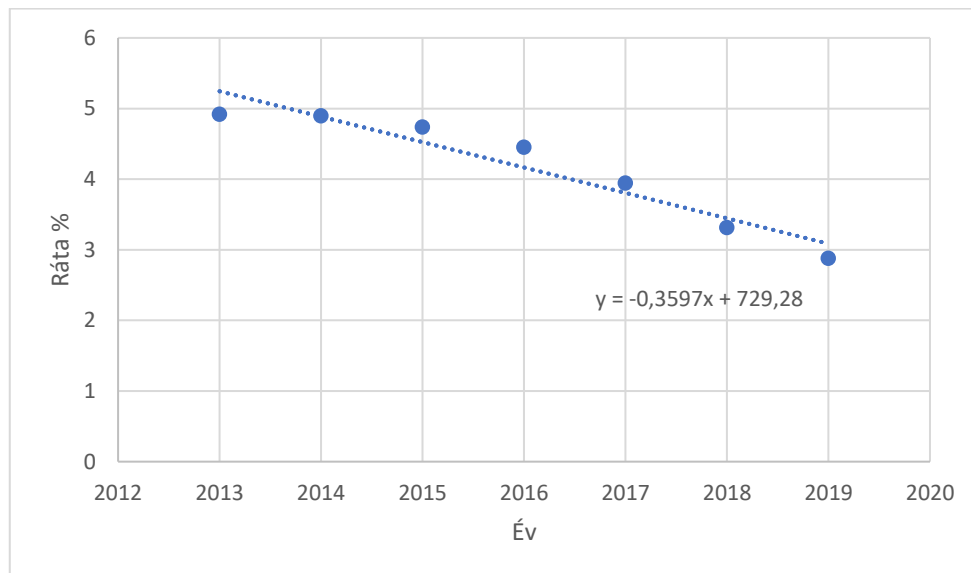


(Forrás: Saját szerkesztés a kutatás alapján)

A fent láthat ábrán a Hargita megyei munkanélküliségi ráta látható, amiben látható, hogy 2013-ban emelkedett az előző évhez képest viszont utána csökkenés volt majd 2016-ban volt egy kisebb növekedés, azt követte csökkent a munkanélküliek száma egészen 2019-ig, de jött a Covid és ezt a szép csökkenést elrontotta és látható, hogy még 2021-ben is növekedés volt 2019-hez képest, de 2022-ben már csökkent a munkanélküliségi ráta is.

A következőkben az országos munkanélküliségi rátával dolgoztam.

10. ábra
Munkanélküliségi ráta a Covid előtt



(Forrás: Saját szerkesztés a kutatás alapján)

A fenti ábrán látható, hogy 2013-ban sikerült egy olyan rendszert ki alakítani, ami megkönnyítette a munkanélküliek helyzete, valószínűleg közre játszott, hogy a 2008-as válság után az emberek nagyban változtak és mindenki azon volt, hogy bejelentett munkaviszonyban dolgozhasson és a rendszer is adott volt hozzá mivel a munkaerő foglalkoztató ügynökség is és a felnőttképzések is azon vannak, hogy minél több embert tudjanak foglalkoztatni, olyan munkahelyeken, ahol hiány van a munkapiacra. Utóbbi évtized releváns Covid előtti munkanélküliségi rátái az 1.táblázatban találhatóak.

Az egyenlet, ami látható a fenti ábrán azt mutatja, hogy lényegében, hogy csökkenne a munkanélküliség, ha nem következett volna be a Covid.

Covid előtti időszak egyenlegének kiszámítással:

1. lépés: Az évet és a Rátát átlagoltam

1. táblázat
Év és a Ráta alakulása

x	y
Év	Ráta

2013	4,92%
2014	4,896%
2015	4,741%
2016	4,454%
2017	3,946%
2018	3,318%
2019	2,88%

(Forrás: Saját szerkesztés a kutatás alapján)

$$x \text{ átlag} = \frac{2013 + 2014 + 2015 + 2016 + 2017 + 2018 + 2019}{7} = 2016$$

$$y \text{ átlag} = \frac{4,92 + 4,896 + 4,741 + 4,454 + 3,946 + 3,318 + 2,88}{7} = 4,165$$

2. lépés: Az éveket és a Rátákat összeszoroztam, majd összeadtam ($\sum xi \cdot yi$)

$$(2013 \cdot 4,92) + (2014 \cdot 4,896) + (2015 \cdot 4,741) + (2016 \cdot 4,454) + (2017 \cdot 3,946) + (2018 \cdot 3,318) + (2019 \cdot 2,88) = 58766,41$$

3. lépés: Az éveket a négyzetre emeltem, majd összeadtam ($\sum xi \cdot xi$)

$$2013^2 + 2014^2 + 2015^2 + 2016^2 + 2017^2 + 2018^2 + 2019^2 = 28449820$$

4. lépés: m kiszámolása: 2. lépés eredményéből kivontam az évek számának x átlagnak és y átlagnak a szorzatát ennek eredményét osztottam a 3. lépés eredményéből kivontam az évek számának x átlagnak és y átlagnak a szorzatát.

$$m = (\sum xi \cdot yi - \text{évek száma} \cdot x \text{ átlag} \cdot y \text{ átlag}) : (\sum xi \cdot xi - \text{évek száma} \cdot x \text{ átlag} \cdot y \text{ átlag})$$

$$m = (58766,41 - 7 \cdot 2016 \cdot 4,165) : (28449820 - 7 \cdot 2016 \cdot 4,165) = -0,35965$$

5. lépés: n kiszámolása: y átlagból kivonom az m és az x átlag szorzatát

$$n = y \text{ átlag} - m \cdot x \text{ átlag}$$

$$n = 4,165 - (-0,35965 \cdot 2016) = 729,277$$

A fent bemutatott számítások által meg kaptam, hogy mennyi az n és az m és ez által tudtam tovább haladni és ki tudtam számítani milyen ütemben csökkenhetett volna munkanélküliek száma, ha nem következett volna be a Covid.

$y = mx + n$ – képlettel számítottam ki a következő képpen:

$$y(x = 2020) = -0,3597 * 2020 + 729,28 = 2,686$$

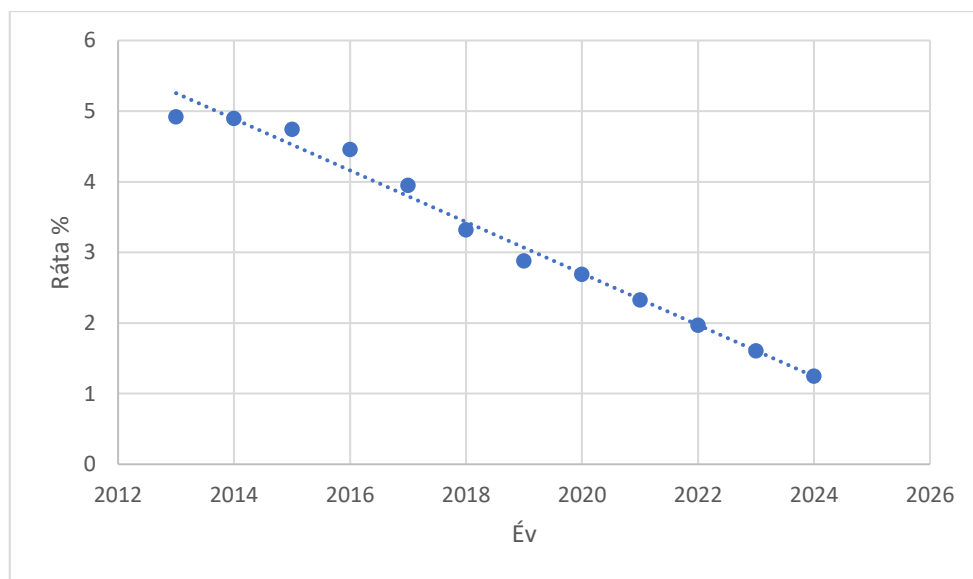
$$y(x = 2021) = -0,3597 * 2021 + 729,28 = 2,3263$$

$$y(x = 2022) = -0,3597 * 2022 + 729,28 = 1,9666$$

$$y(x = 2023) = -0,3597 * 2023 + 729,28 = 1,6069$$

$$y(x = 2024) = -0,3597 * 2024 + 729,28 = 1,2472$$

11. ábra
Covid nélküli előrejelzés



(Forrás: Saját szerkesztés a kutatás alapján)

A fent diagramon a lineáris regresszió szerint a munkanélküliségi ráta folyamatosan csökkent volna, ha nem lett volna Covid járvány, vagyis 2020-ban 2,686 , 2021-ben 2,3263, 2022-ben 1,9666, 2023-ban 1,6069 és végül 2024-ben 1,2472 lett volna.

2. Parabolikus regresszió

Parabolikus regresszió esetében azzal kezdem, hogy meghatároztam az a , b és c -t, hogy tudjam kiszámítani az x *minimum*-ot és az y *minimum*-ot.

1. **lépés:** eltolást végeztem első évem volt az 1 és az és az utolsó a 10, mivel, hogy 2013-tól számoltam egészen 2022-ig.
2. **lépés:** kiszámítottam az átlagokat, ami a fenti képletekbe szükséges.

$$\overline{x^4} = 2533,3$$

$$\overline{x^3} = 302,5$$

$$\overline{x^2} = 38,5$$

$$\bar{x} = 5,5$$

$$\bar{y} = 3,8162$$

$$\overline{x \cdot y} = 18,7141$$

$$\overline{x^2 \cdot y} = 122,4671$$

3. **lépés:** a , b és c meghatározása

$$a = \frac{(\overline{y \cdot x^2} - \bar{y} \cdot \overline{x^2}) \cdot (\overline{x^2} - \bar{x} \cdot \bar{x}) - (\overline{y \cdot x} - \bar{y} \cdot \bar{x}) \cdot (\overline{x^3} - \bar{x} \cdot \overline{x^2})}{(\overline{x^4} - \overline{x^2} \cdot \overline{x^2}) \cdot (\overline{x^2} - \bar{x} \cdot \bar{x}) - (\overline{x^3} - \bar{x} \cdot \overline{x^2})^2} = 0,0108$$

$$b = \frac{\overline{y \cdot x} - \bar{y} \cdot \bar{x}}{\overline{x^2} - \bar{x} \cdot \bar{x}} - a \cdot \frac{\overline{x^3} - \bar{x} \cdot \overline{x^2}}{\overline{x^2} - \bar{x} \cdot \bar{x}} = -0,394624$$

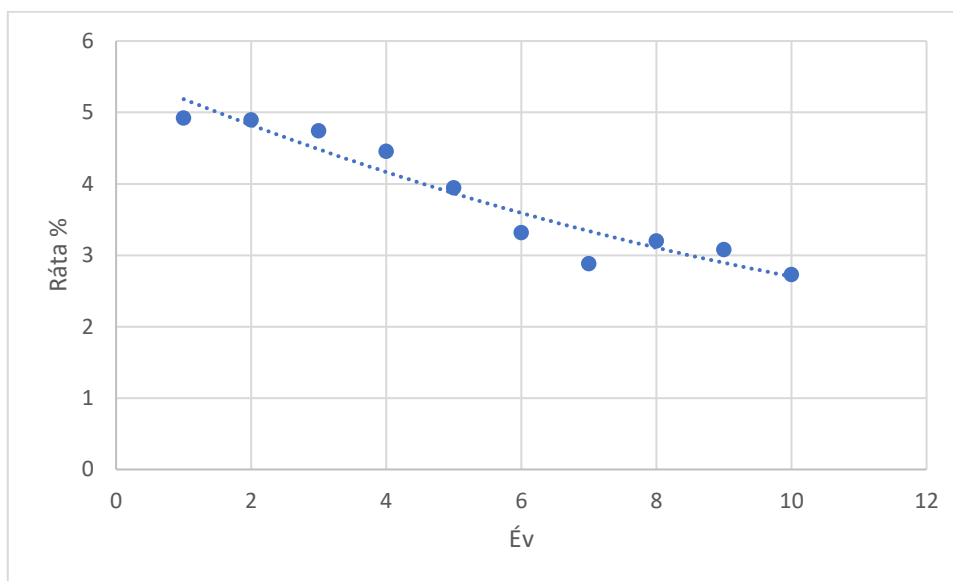
$$c = \bar{y} - b \cdot \bar{x} - a \cdot \overline{x^2} = 5,5706$$

4. **lépés:** x *min* és y *min* kiszámolása

$$x \text{ min} = -\frac{b}{2a} = \frac{0,3946}{0,0108} = 36,537$$

$$y \text{ min} = \frac{-\Delta}{4a} = -\frac{b^2 - 4ac}{4a} = -\frac{-0,3946^2 - 4 \cdot 0,0108 \cdot 5,5706}{4 \cdot 0,0108} = 1,9656$$

12. ábra
Parabolikus regresszió



(Forrás: Saját szerkesztés a kutatás alapján)

A parabolikus trendvonal szerint a legkisebb munkanélküliségi ráta évek múlva 1,97% lesz.

3. Kvalitatív- mélyinterjú

A kvalitatív kutatást azzal kezdtem, hogy gondolkodtam milyen intézmények foglalkoznak munkanélküliekkel, így került sorra a munkaerőfoglalkoztató ügynökségre. Majd miután engedélyt kaptam az interjúra időpontot egyeztettünk. Január 26.-án megtörtént az interjú, az interjú alany munkahelyén. Amire a kérdésekkel készültem, amire az ügynökség vezetője készségesen válaszolt minden kérdésemre. Az interjú körülbelül 90 percig tartott, jó volt látni, hogy egy szép környezetben dolgoznak és nagy odaadással segítenek minden embernek, akinek szüksége van rá.

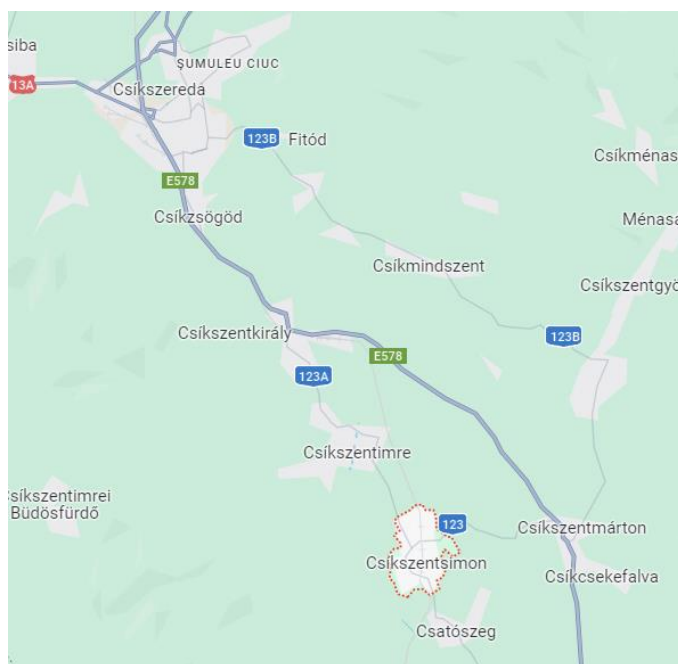
4. Kvantitatív- kérdőív

A kérdőívem a Csíkszentsimon község lakosság egy részének a kapcsolatát mutatja a munkanélküliségről. A kérdések célja az volt, hogy átlássam azt, hogy a megkérdezett embereknek mi a véleményük és tapasztalatuk a munkanélküliségről.

Kiemelném, hogy a Csíkszentsimon lakossága 2344 fő míg Csátószegen 1063 fő és Csíkszeredától 16-18 km-re helyezkedik el. Fontos a munkanélküliség szempontjából, hogy a mennyire mesze van a várostól, mert a városokban sokkal több munkalehetőség van, mint falunk és ha valaki

városba dolgozik akkor sokat kell utaznia. Viszont a területét is fontos tud **46,3 km²** terület tartozik hozzá.

1. térkép
Csíkszensimon község és környezete

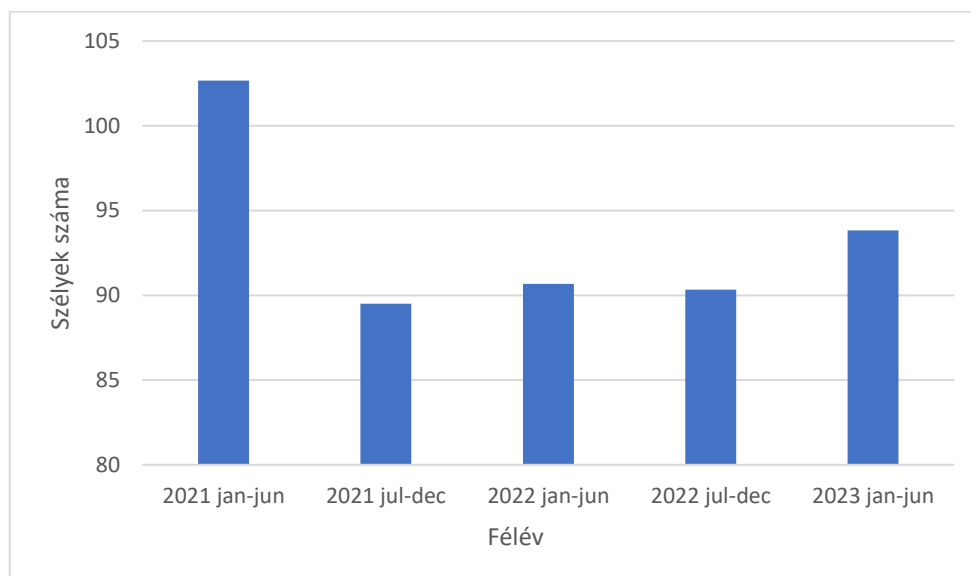


(Forrás:

https://www.google.com/maps/place/537285+Cs%C3%ADkszentsimon/@46.260673,25.865228,14z/data=!3m1!4b1!4m6!3m5!1s0x40b4d3845c0b5a7f:0x6d384f1b6e432d74!8m2!3d46.2578589!4d25.8863468!16s%2Fm%2F02p_hc7?entry=ttus

A fenti térképen Csíkszentsimon község és a környező falvai láthatóak, térképen látszik, hogy a város után nem az első falú, ami a munkanélküliség szempontjából jelentőséggel bír.

13. ábra
Csíkszentsimon munkanélküli lakossága



(Forrás: Saját szerkesztés a kutatás alapján)

A fenti ábrán a csíkszentsimoni munkanélküli lakosságának száma látható, aki félése bontásban van, lényegében átlagosan adott félévben annyian munkanélküliek, mint látható a Covid utáni időszak a faluban is nehezen működött mivel több mint 100 ember volt munkanélküli, de a következő félévben már jelentősen csökken 89 munkanélküli volt csak a községben, viszont 2023 év elejére ez növekedett 5 emberrel.

4.1. Próba kérdőív

A célom a kérdőivel az volt, hogy megtudjam mennyire átlátható és érthető, amit én szeretnék kérdezni a válaszadóktól. Értékelés szempontjából az volt a fontos nekem, hogy aki kitölti értse biztosra, hogy mit szeretnék kérdezni és majd felhasználható legyen és valós válaszokat adjon a kitöltő. Miután kidolgoztam csináltam egy próba kérdőívet, amit 6 ember töltött ki, olyan emberek, akik véleményezték nekem és tanácsokat adtak az átírásra, vagy javításra. Főbb kérdéseim, amiket felraktam nekik az volt, hogy mennyire voltak világosok és érthetőek a kérdések, mennyire voltak válaszolhatóak az adott válaszlehetőségek.

Tanácsok, amiket kaptam például azok voltak, hogy cseréljek fel két kérdés, mert úgy jobban lehet őket értelmezni, voltak elírások amire felhívták a figyelmem, végzettség volt, amit pluszba beraktam, mert nem volt nagyon általános és nem jutott elsőre eszembe ez a poszt líceumos képés volt, kaptam számomra egy érdekes javítási javaslatot is, ami az volt, hogy a munkavállalókat az egyik kitöltő úgy értelmezte, mint a vállalkozó és ezért azt javítottam alkalmazottra.

Tesztelés és finomhangolás után mikor posztoltam a kérdőívek akkor kiderült, hogy a válaszadók nem tudják beküldeni válaszaikat, ezért ez a rész is a próba kérdőívhez tartozik, hogy a link jó megosztása is nagyon fontos, mivel így lehetséges, hogy pár emberrel kevesebb töltötte ki a kérdőívet.

A kérdőív megosztása hógolyó módszerrel történt és megosztottam egy közösségi média platformon, majd volt pár ember, aki az én posztomat megosztotta és olyanok is voltak, akik még az is osztották, lényegében ennél több megosztás nem is kellett számomra, mivel csak falu szinten készítettem a kérdőívet.

Összességében biztosan megéri próba kérdőívet készíteni, mert így ki lehet küszöbölni a hibákat és jó tanácsokkal tudnak ellátni a kitöltők, ezért mikor már posztoltam a kérdőívet nem volt ilyen jellegű gond, hogy valami nem érthető.

III. Eredmények

1. Kvalitatív kutatás eredménye

Kvalitatív kutatást mélyinterjúval készítettem, össze írtam kérdéseket és azokra kerestem választ. A kérdések sok mindenre kitért, mint például milyen képzések vannak, hogy mérik fel, hogy milyen képzést érdemes indítani és az embereknek mire lenne szükségük, és még sok más kérdésre kaptam választ.

1.1 Munkaerő foglalkoztató ügynökségek

A 1990-es években, Hargita megyében a munkanélküliség drámai mértékben emelkedett. A gyárak és bányák leépítése, valamint az ipari vállalatok bezárása következtében tömegesen kerültek emberek az utcára. Az adatok szerint akár 20 000 munkanélküli is volt a megyében. Ebben a válságos helyzetben alakultak meg a munkaerő foglalkoztató ügynökségek, melyek célja a munkanélküliek támogatása és munkához juttatása volt, ahogy napjainkban is.

Az ügynökségek fő tevékenysége a munkahelyek közvetítése és a munkavállalók felkészítése a munkaerőpiacon való helytállásra. Számos vizsgálat és felmérés igazolja, hogy a vállalatok jelentős része nem hirdeti nyilvánosan a betöltendő pozíciókat, inkább a már meglévő alkalmazottak körében keresnek új munkaerőt. Ennek oka az, hogy a hasonló emberek gyakran

hasonló munkaetikával és értékrenddel rendelkeznek, így könnyebben illeszkednek a vállalati kultúrába.

Az ügynökségeknek azonban számos kihívással is szembe kell nézniük. Gyakran csak azok a vállalkozók és munkavállalók fordulnak hozzájuk, akik már minden más lehetőséget kimerítettek, így az általuk nyújtott munkalehetőségek és a számukra közvetített munkavállalók nem mindig a legmagasabb színvonalúak.

A munkanélküliek két fő csoportja fordul az ügynökségekhez: azok, akik jelenleg valamilyen támogatást kapnak, és azok, akik már nem részesülnek segélyben, de sürgősen munkára van szükségük a megélhetésükhöz. Az ügynökségek szakmai tanácsadást és karriertervezést nyújtanak, hogy segítsenek az embereknek megtalálni az őket leginkább érdeklő szakmát. Emellett átképzéseket és különféle képzéseket szerveznek annak érdekében, hogy a munkanélküliek olyan képzettséget szerezzenek, amelyekre valóban szükség van a munkaerőpiacon.

A legfrissebb statisztikák szerint Hargita megyében a munkaerőpiaci hiányosságok többnyire a kereskedelmi és szolgáltató szektorokban jelentkeznek. Az ügynökségek évente két munkaerőpiaci felmérést végeznek annak érdekében, hogy megállapítsák, mely területeken van szükség a leginkább képzett munkaerőre. Ezen felmérések alapján november és december hónapokban kimutatás készül a megye munkaerőpiaci helyzetéről, ami segíti a képzési terv kidolgozását.

Az ügynökségek törekednek arra, hogy a képzési kínálatot minél jobban összehangolják a vállalkozók igényeivel, azonban gyakran előfordul, hogy a munkanélküliek képzéseket kérnek olyan területeken, amelyek nem felelnek meg a helyi munkaerőpiaci igényeknek. Ennek ellenére folyamatosan figyelik a piaci trendeket, és igyekeznek a legaktuálisabb és legrelevánsabb képzéseket biztosítani.

Képzések esetében szerintem a legfontosabb az, hogy azoknak az emberek számára is nyújtanak munkalehetőséget, akik akár írni és olvasni sem tudnak. Az ügynökség vezetője mondta, hogy van olyan embereknek is lehetőség a fejlődésre, akiknek akár egy osztályuk sincs ők bekerülnek egy második esély programba és megtanulhatják azokat az alapokat, amik a minden napi élethez szükségesek ezek az írás, olvasás és számolás.

A férfiak körében az asztalos, kőműves és építőipari szakmák iránti kereslet a legnagyobb, azonban ezek a képzések gyakran alacsony befejeződési aránnyal rendelkeznek. A nők esetében a

kereskedelmi és szolgáltató szektorban található munkalehetőségek a legnépszerűbbek. Fontos megjegyezni, hogy a digitális készségek fejlesztése is kiemelt fontosságú, mivel ezek az készségek egyre inkább elengedhetetlenek a munkaerőpiacon.

Az utolsó kérdésem az ügynökség vezetőjétől az volt, hogy melyik a legjobb történet, ami munkája folyamán sikeresen végbe vitt. Rengeteg siker történetet mesét el nekem, amiből egy volt, ami nagyon megfogott, ami nem más volt, mint az, hogy olyan személyeket sikerült elhelyezni a munkapiacon, akiknek akár még a négy osztályuk sem volt meg és ezért nagyon nehezen lehetett rá venni őket, hogy munkát vállaljanak, mert féltek a kudarctól.

Összességében, az ügynökség aktívan részt vesznek a munkanélküliségek számának csökkentésében és a munkaerőpiaci helyzet javításában, Hargita megyében. A folyamatos felmérések és az igények alapján kidolgozott képzési programok segítenek a munkavállalóknak jobb esélyeket teremteni a munkaerőpiacon való sikeres részvételre.

1.2 Felnőtt képzés

Kapcsolatba léptem a Praktik Consulting vezetőjével annak érdekében, hogy megismerjem, milyen képzéseket kínálnak az emberek fejlesztése érdekében. Már 2009 óta nyújtanak képzéseket alkalmazottaknak és munkanélkülieknek egyaránt.

Az egyik fő projektjük a Tineri NEET, mely a passzív státuszban lévő, munkanélküli és tanulásban nem részt vevő fiatalokat célozza meg. Az embereket kategorizálják attól függően, mennyire képesek könnyen elhelyezkedni, skálán A-tól D-ig, a könnyen elhelyezkedőktől a nagyon nehezen elhelyezkedőig.

A felnőttoktatásban résztvevőknek lehetőségük van vállalkozás indítására is, hiszen 12 lehetőséget kínálnak, hogy 50 ezer lejjel belevágjanak saját üzletükbe. Az oktatás révén a résztvevők elhelyezkedési aránya a munkaerőpiacon 40% és 80% között mozog.

A szakképesítések terén széles skálán mozognak, kereskedelmi, pék, kasszás, számítógép-kezelő, alpműveletek matematikában, és román nyelv oktatása is szerepel a képzési kínálatban, melyek időtartama 60 és 360 óra között változik.

A támogatásokból működő cégek számos területet lefednek, körmös és kozmetikai szalonoktól kezdve fotós műhelyeken át autóbádogosokig és webdizájnerekig.

A felnőttoktatás olyan emberek számára megfelelő, akik képzés nélkül nehezen találnának munkát, vagy akik egy képzés által jobban fizető állásokhoz juthatnak. Az intézmény mindent megtesz azért, hogy minél több munkanélküli ember találjon munkát, még online kurzusokat is tartanak e célból.

Az ott dolgozók tapasztalatai vegyesek a kitartás terén. Sokan nem képesek hosszú távon elköteleződni a tanulás mellett, de számos sikertörténet is van. Például, egy taxis, aki vállalkozást szeretett volna indítani a költöztetés területén, de kevés emberrel rendelkezett a csoport elindításához. A képzés segítségével azonban toborzott még 12 embert, hogy álmait valóra válthassa.

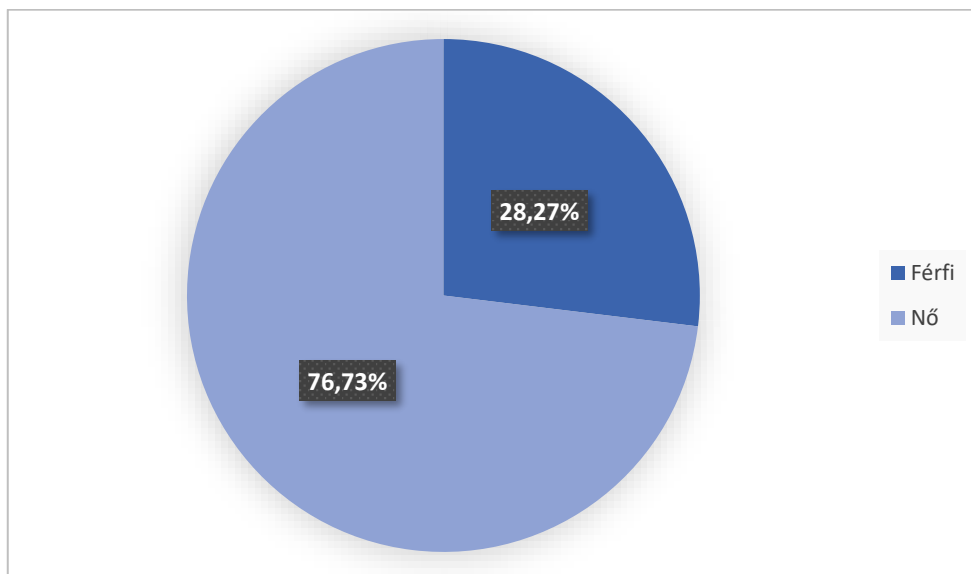
Elérhetőségük: praktikconsulting.com

2. Kvantitatív kutatások eredményei

Kvantitatív kutatásom azon alapszik, hogy mik befolyásolják az embereket abban, hogy munkanélküliek voltak vagy, hogyan látják mi lehetett az oka és esetleg mivel lehet megelőzni ezt vagy mi az, ami befolyásolta az ők esetükben a munkanélküliségüket, ha már megtapasztalták a munkanélküliséget.

Kérdésekre 107 ember válaszolt, amelyből 104 volt használható. Összesen 17 kérdés volt, amelyek közül volt nyílt, zárt, feleletválasztós és kifejtős. Pontozási rendszert hoztam létre, amivel könnyen ki tudtam szűrni, hogy melyik, ami megfelelő kitöltés az 1-es volt a nem felhasználható azok kerültek ebbe a kategóriába, akik nem válaszoltak minden kérdésre vagy láthatóan random válaszolt a kérdésekre nem elolvasva azokat. A második kategória, vagyis 2-es azok a kitöltők voltak, akik nem teljesen egyértelműen fogalmaztak kérdésekre, de lehetett újra fogalmazni úgy azokat, hogy érthető legyen és végül a 3-an azok az emberek, akik tökéletesen válaszoltak. Ezekből a kategóriákból, egy csoport volt az 1-es, amit nem használtam fel és ők hárman voltak csak.

14. ábra Válaszadók nem szerinti eloszlás

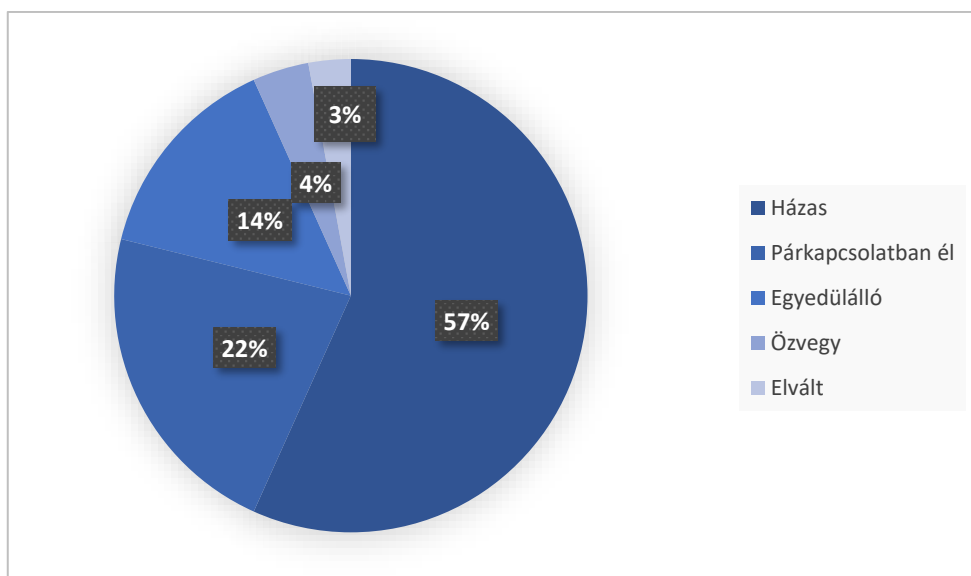


(Forrás: Saját szerkesztés a kutatás alapján)

Mint az ábrán is látható válaszadók nagy többsége Nő volt, vagyis 76,73%-át nők rakták ki.

Következő kérdésem az életkor szerinti eloszlás volt, a válaszadók nagy része 21 és 50 év között volt. életkor alapján legtöbben 23, 24 és 50 éves emberek válaszoltak a kérdőívre, de szinte minden korosztályból voltak válaszadók. Egy válasz adónak az életkorát kiemelném, aki 80 éves volt és nagyon meglepődtem, hogy a közösségi médián keresztül hirdetett kérdőívhez hozza jutott.

15. ábra
Családi állapot szerinti eloszlás



(Forrás: Saját szerkesztés a kutatás alapján)

Válaszadók többsége házat és párkapcsolatban él, majd egyedülálló, özvegy és legkisebb százalékuk elvált.

Következőekben a végzettségükre volt kíváncsi, többségük érettségi bizonyítvánnyal rendelkezik és egyetemi diplomával, majd vannak, akiknek szakiskolai végzettséggel és szakközépiskolai végzettséggel rendelkeznek. De volt olyan is, akinek van doktori címe vagy mesteri diplomások is voltak páran és posztliceumot is végeztek többen is. Elmondhatóm a válaszadóim többsége jól képezte magát az élete folyamán.

Jelenlegi státuszuk szerint nagy többség több mint fele Alkalmazott, vannak többen vállalkozók viszont voltak, akik aktívan munkát keresnek is. Kevesebb százalékba tartoznak azok, akik, Nyugdíjas vagy betegnyugdíjasok, háztartásbelisek, gyereknevelésen vannak, friss diplomások.

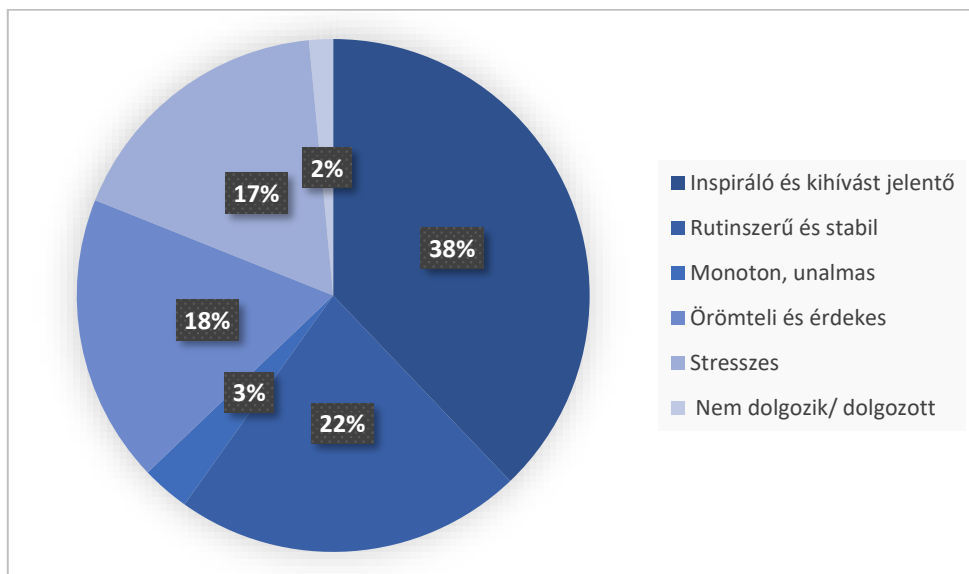
A válaszadók többségének volt már valamilyen munkahelye, 4%-a mondhatja el magáról, hogy nem volt soha munkahelye, még ha meghatározott időre is.

Ahhoz képest, hogy csak 4%-a nem dolgozott életük folyamán jelenleg 21% munkanélküli, ami eléggé nagy szám, ha azt vesszük, hogy 104 ember válaszolt a kérdéseimre, viszont itt figyelembe kell vennem azt, hogy vannak, akik friss diplomások vagy még mindig tanulnak.

Munkaviszony tekintetében a válaszadók többsége teljes munkaidőben foglalkoztatják vagy foglalkoztatták, viszont volt olyan is, aki rész munkaidőben vagy határozatlan idejű munkaviszonyban van vagy volt.

A lent látható diagram esetében egyértelműen látható, hogy az emberek többségének inspiráló és kihívást jelentő munkahelye van, ami a lehető legtökéletesebb, viszont vannak személyek, akiknek stresszes, ami tudjuk hosszú távon nem megfelelő, így valószínűleg egy olyan emberből, akik stresszel a munkahelyén egy idő után könnyen válhat munkanélküli, főleg, ha egyből nem kap olyan munkahelyet, ami megfelelő.

*16. ábra
Feladatkör megítélési eloszlása*



(Forrás: Saját szerkesztés a kutatás alapján)

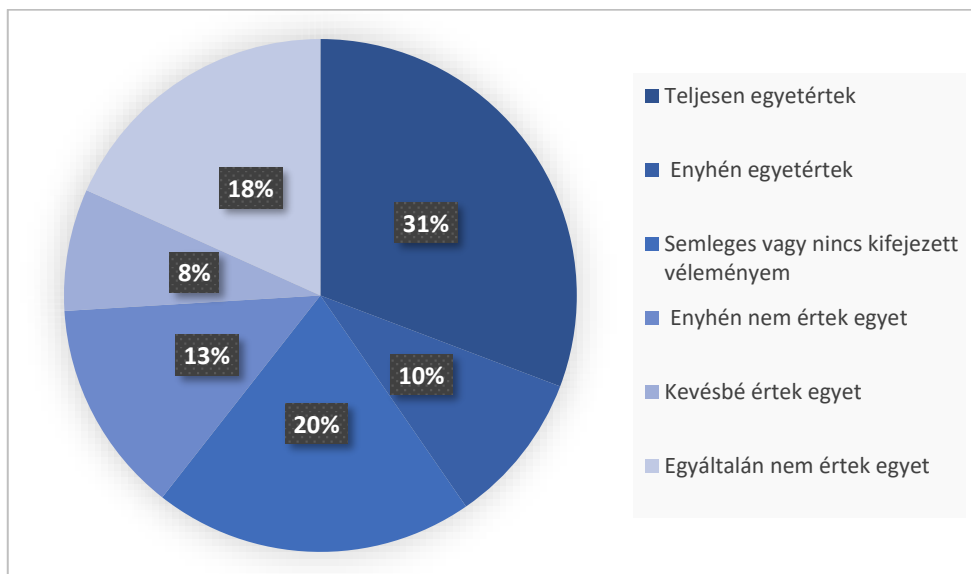
A megkérdezettek 44 % volt már munkanélküli. Húsz év alatt tizenhét ember munkanélküli, ők voltak a legtöbben, majd húsz és huszonkilenc év között tizenhat személy volt, majd őket követték a harminc és harminckilenc év közöttiek tizenketten, legkevesebben pedig negyven, negyvenkilenc és ötven, ötvenkilenc évesen három és egy ember volt csak munkanélküli a megkérdezettek alapján.

A válaszadók közül 55 ember soha nem volt munkanélküli, 38 ember volt egy évet vagy annál kevesebb időt és 9 ember volt 1 évnél többet végül volt 2 válaszadó, aki több évet is volt munkanélküli.

Válaszadók több okot is felsoroltak, ami miatt munkanélküliek voltak, mint például megszűnt a munkahelyük vagy éppen leépítés volt a technológiafejlődés miatt, gyerekvállalás miatt több nő is volt munkanélküli mivel nem volt kire hagyják a gyereket vagy olyan munkahelyen dolgoztak, aminek a programja nem volt család centrikus.

Az okok között ott volt még a meghatározott munkaidőre alkalmazott emberek sorsa, főként a szezonális munkák esetén, viszont a válaszadók esetében voltak többen, akik a rossz munkakörnyezetre, stresszre, együttműködés hiányára is panaszkodtak. Válaszadók indokként a tapasztalatlanságot, képzéshiányt és még a külföldről hazaköltözést is megjelölték okként.

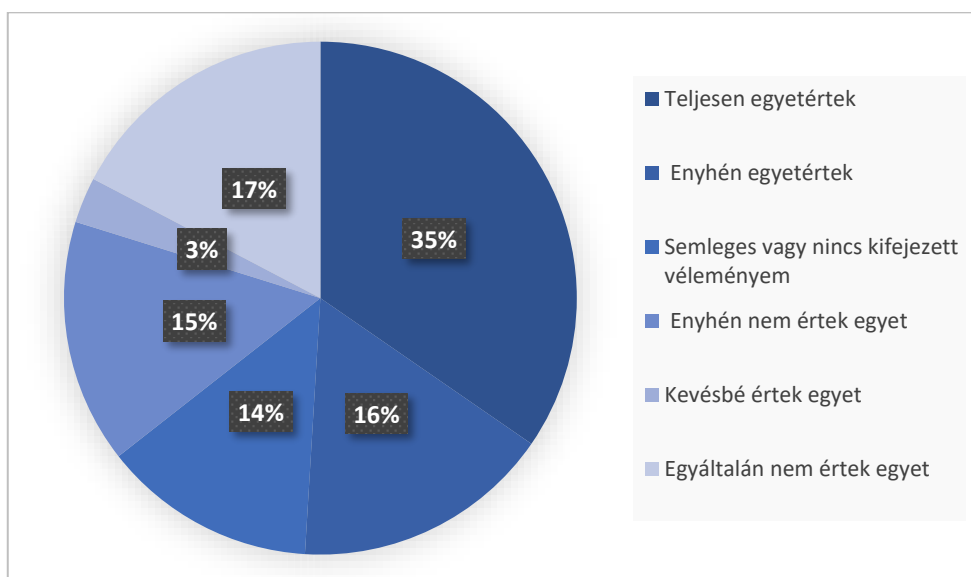
17. ábra
Automatizálás és technológiai fejlődés eloszlása



(Forrás: Saját szerkesztés a kutatás alapján)

A munkahely elvesztésében mennyire játszhat közbe az automatizálás és technológiai fejlődés, az emberek többsége szerint nagy eséllyel játszhat, szerepet viszont vannak olyan emberek is, akik szerint egyáltalán nem értettek egyet itt valószínű olyan munkahellyel rendelkeznek ezek a személyek, akiket nem lehetne egy technológiával vagy automatizálásával kicserélni.

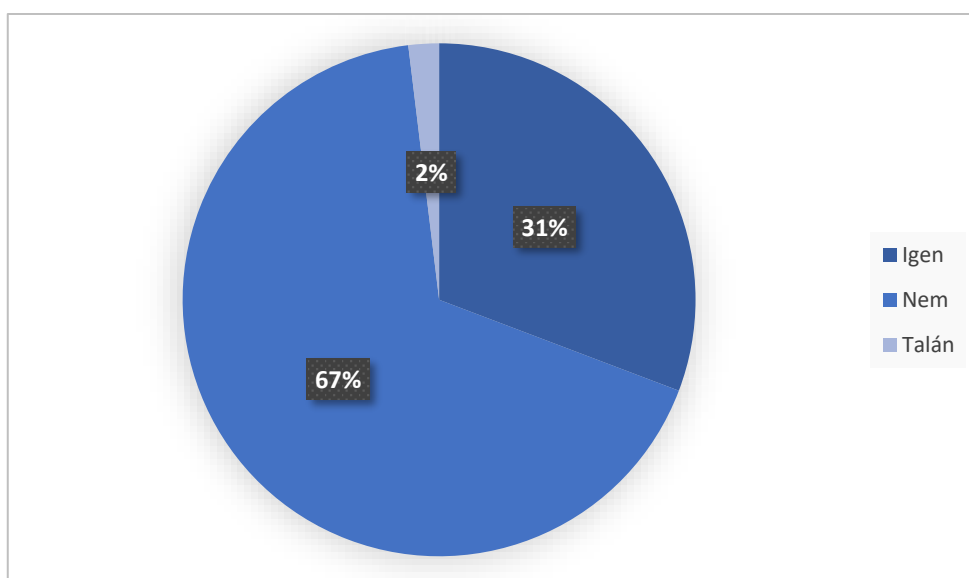
18. ábra
Válaszadók szakmai készsége fejlesztési eloszlása



(Forrás: Saját szerkesztés a kutatás alapján)

Szakmai készségek nem megfelelő fejlesztése hozzá járul az emberek munkanélküliségéhez az válaszadók többsége szerint viszont több min 10 ember szerint nem járul hozzá egyáltalán.

19. ábra
Szociális vagy gazdasági támogatási intézkedésének eloszlása



(Forrás: Saját szerkesztés a kutatás alapján)

Az emberek többségének (67%) nem volt olyan gazdasági támogatási intézkedés, amely segíthetett volna megelőzni a munkanélküliséget.

Példák szociális vagy gazdasági támogatási intézkedésére, amely segíthetett volna megelőzni a munkanélküliséget válaszadók szerint a román nyelvű kommunikációs készségek fejlesztése csökkentené a munkahelyen adódó nyelvi korlátokat. Ugyanakkor munkahely kereséskor növelné az opciók számát. Pénzügyi nevelés, amely megtanít arra, hogy hogyan gazdálkodjunk a pénzünkkel, hogyan költsünk okosan. Segítene az is, ha lenne olyan támogatás, hogy főállású anyaságot vállalhassanak a nők vagy falvakon tipegő csoport vagy bölcsőde létesítése, rövidebb munkaprogram a kisgyerekes anyák részére. Kisvállalkozások támogatása vagy képzési és átképzési lehetőségek, ami államilag támogatott és nem a rászorultak kell, fizessék.

Az utolsó kérdésemnél a válaszadóknak felraktam 20 darab lehetséges opciót, arról, ami szerintem segíthet abban, hogy csökkentsük a munkanélküliséget, többség szerint csökkentheti ez a munkanélküliséget. Ezek a képzési és átképzési programokra, kisvállalkozások támogatására,

infrastrukturális beruházásokra, közmunkaprogramokra, környezetvédelmi projektekre, fiatalokat támogató programok, aktív munkaerőpiac-politikára, ágazati diverzifikációra, munkahelyvédelmi programokra, szociális vállalkozások támogatására, munkaerő mobilitásra, innovációt támogató intézkedésekre, online oktatási lehetőségekre, foglalkoztatási szolgáltatások fejlesztésére, munkahelyi rugalmasságra, szakképzési partnerségekre, szociális szolgáltatások bővítésére vonatkoztak.

Viszont kiemelném, hogy voltak, akik ezzel egyáltalán nem értettek egyet, több mint 10 ember válaszolt a kisvállalkozások támogatására, fiatalokat támogató programjára, munkahelyi rugalmasságra, cégek támogatása válságok idejére, hogy nem értenek egyet viszont ezek a dolgok nagyban elő segíthetnék a munkanélküliséget.

3. Kutatás módszertan

3.1 Gyakorisági eloszlás

Az adatok milyen gyakorisággal jelennek meg az én példámnál hány férfi és hány nő van.

Leggyakrabban használt Sass-funkciók közé tartozik az egy vagy több változó értékeinek gyakorisági eloszlását eredményező FREQUENCY parancs, ezzel mutattam ki a nemek váltakozását. Amiben látható volt, hogy több nő töltötte ki a kérdőívet, mint férfi.

Gyakorisági eloszlás által még a kérdezettek esetében megfigyeltem azt, hogy a többségük házas volt több mint 50%-nak, legkevesebben elváltak és özvegyek voltak, viszont a válasz adók még nagy része párkapcsolatban él és szinte 15%-nak nincs párjuk.

3.2 Alakmutatók

A ferdeség (Skewness) mutatója kifejezi, hogy az eloszlás milyen mértékben tér el a szimmetrikus eloszlástól, és melyik irányba hajlik el. Pozitív ferdeség esetén az eloszlás jobbra hajlik, míg negatív ferdeség esetén balra hajlik. A csúcsosság (Kurtosis) mutatója azt jelzi, hogy az eloszlás mennyire csúcsos vagy lapos az átlagoshoz képest.

A következőkben megvizsgáltam, hogy milyen eloszlásban volt a válaszadók végzettsége. A kérdezettek fele érettségi bizonyítványa van vagy alacsonyabb végzettsége, másik felének pedig magasabb a végzettsége, mint az érettségi, pontosabban 26 ember rendelkezik egyetemi diplomával és vannak olyanok is, akiknek mesterképzésük van és akár doktorival is rendelkeznek páran.

3.3 Keresztábra elemzés

Keresztábra segítségével megnéztem, hogy milyen összefüggés van a nemek és a között, hogy voltak-e munkanélküliek vagy jelenleg munkanélküliek-e.

Jelenleg 21 nő és 1 férfi nem dolgozik, a válaszadó nők közül 72,4% dolgozik és a válaszadó férfiak közül 96,4% dolgozik. A nemek és a jelenleg dolgozók között szignifikáns kapcsolat van, mivel a megkérdezettek szerint könnyebben helyezkednek el munkahelyen a férfiak, mint a nők. A nők fele, vagyis 50% az nyilatkozta, hogy volt munkanélküli és a férfiak közül 20 ember, vagyis 71,4% volt munkanélküli. Elsőre azt gondoltam volna, hogy a nők többsége többször megtapasztalja a munkanélküliséget, de a megkérdezettek esetében nem így volt.

3.4 Egyutas varianciaanalízis (ANOVA)

Az ANOVA szerint a válaszadó nők közül minden 1,5. nő lesz munkanélküli és minden 1,71. férfi munkanélküli. ez lényegében valamilyen szinten bebizonyítja, hogy tényleg a férfiak kevesebb eséllyel lesznek munkanélküliek. Az ANOVA táblázat alapján a vizsgált adat szignifikánsak.

4. Idősoroselemzés

4.1 Alapstatisztikai mutatók

A munkanélküliség mindig is jelen volt és jelen lesz bár ki életében lehet direkt vagy indirekt módon. Dolgozatom célja a megyei munkanélküliek alakulásának előrejelzése, rendelkezésemre álló adatok 1992 januárjától és 2023 decemberig terjednek.

Az adatok elemzése révén arra törekszem, hogy megértsem a munkanélküliek váltakozását, vagy esetleg felismerjük az esetleges szabályosságokat és kiszámítható mintákat. A leni ábrán látható az alapstatisztikai mutatók.

2. táblázat

Alapstatisztikai mutatók

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
HRmnl	384	4370,0	25306,0	10736,776	4745,1767
Valid N (listwise)	384				

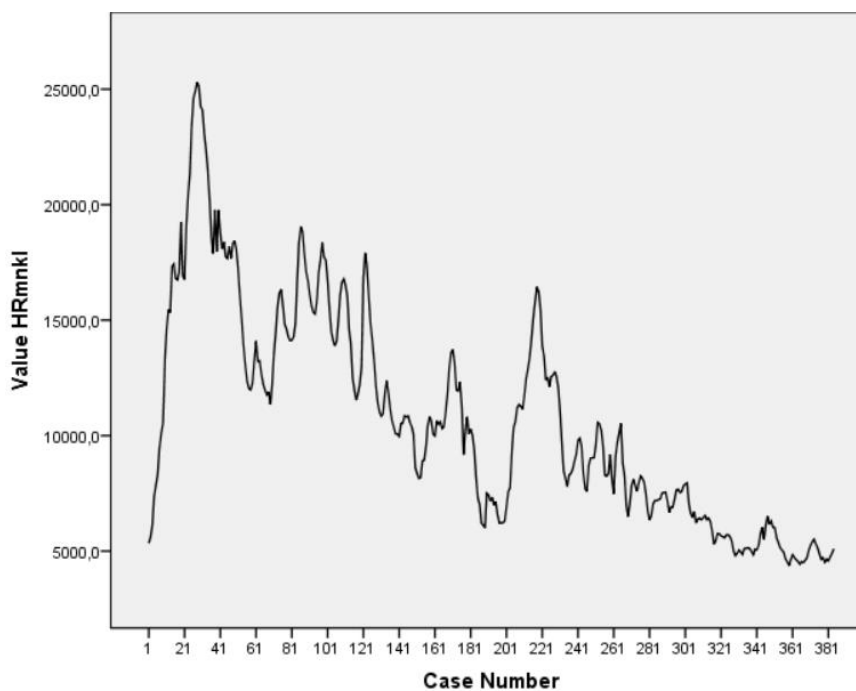
(Forrás: Saját szerkesztés a kutatás alapján)

Mint ahogy az ábrán is látható N értéke 4370,0 384 tehát 384 havi adatom van 1992 januárjától és 2023 decemberig. A legalacsonyabb munkanélküliség szám 4370 volt, a legmagasabb 25306, az átlagár 10736,776 és a szórás 4745,1767.

4.2 Grafikon

Az alábbi 20. diagram alapján látható, hogy a munkanélküliek száma ismétlődően növekszik és csökken, minden növekedést egy csökkenés követ. A legalacsonyabb, 4370, 2011 novemberében volt, vagyis 360.eset (case number). A legmagasabb, 125306 1994 áprilisában 29. eset. Továbbá megfigyelhető, a szokásosnál nagyobb csökkenés 181-201-ig vagyis 2007 januárjától egészen 2008 februárjáig. Összességében megfigyelhető, hogy folyamatos csökkenés látható viszont voltak az évek során nagyobb kiugrások is.

20. ábra
Munkanélküliek számának alakulása az adtok alapján



(Forrás: Saját szerkesztés a kutatás alapján)

4.3 Numerikus adatokból rangsor adatba történő átalakítás

Az adatokat ahogy az alábbi táblázatban (3.táblázat) látható a tanultak szerint az osztottam fel. Illetve a 4. táblázat egy részletet tartalmaz, ahol látható az újonnan létrehozott változó is.

3. táblázat
Intervallumok kiszámítása

4370	min	
25306	max	
20936	= max - min	
4187,2	= (max-min) / 5	

	INTERVALLUMOK		
MIN	4370	8557,2	= MIN + (max-min) / 5
	8557,2	12744,4	
	12744,4	16931,6	
	16931,6	21118,8	
	21118,8	25306	MAX

(Forrás: Saját szerkesztés a kutatás alapján)

4. táblázat
Adatok intervallumának meghatározása

YEAR	HRmnkl	HR_rangsor
01-Jan-1992	5340,0	1,00
01-Feb-1992	5618,0	1,00
01-Mar-1992	6098,0	1,00
01-Apr-1992	7383,0	1,00
01-May-1992	7854,0	1,00
01-Jun-1992	8322,0	1,00
01-Jul-1992	9484,0	2,00
01-Aug-1992	10125,0	2,00
01-Sep-1992	10576,0	2,00
01-Oct-1992	13266,0	3,00
01-Nov-1992	14663,0	3,00
01-Dec-1992	15451,0	3,00
01-Jan-1993	15331,0	3,00
01-Feb-1993	17332,0	4,00
01-Mar-1993	17433,0	4,00
01-Apr-1993	16808,0	3,00
01-May-1993	16745,0	3,00
01-Jun-1993	17091,0	4,00
01-Jul-1993	19250,0	4,00
01-Aug-1993	16912,0	3,00

(Forrás: Saját szerkesztés a kutatás alapján)

4.4 Szezonális elemzés (seasonal decomposition)

5. táblázat
A model leírása

Model Description		
Model Name	MOD_2	
Model Type	Multiplicative	
Series Name	1	HRmnkl
	2	YEAR, not periodic
	3	MONTH, period 12
Length of Seasonal Period		12
Computing Method of Moving Averages	Span equal to the periodicity and all points weighted equally	

Applying the model specifications from MOD_2

(Forrás: Saját szerkesztés a kutatás alapján)

Elvégeztem a szezonális elemzést is, az eredményeim az alábbi ábrákon (6., 7., 8. táblázat) jól láthatóak. Az első ábra, 6. táblázat a model leírását tartalmazza megadtam a munkanélküliek számát, az évet és a hónapot.

6. táblázat
Seasonal Factor

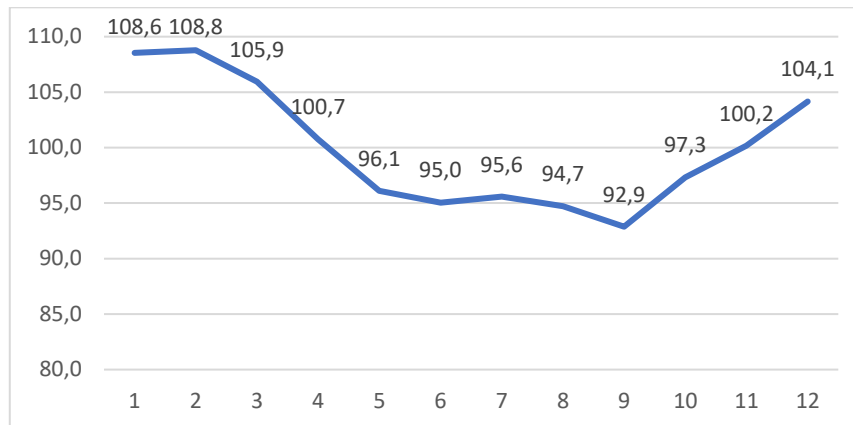
Seasonal Factors		
Series Name: HRmnkl		
Period	Seasonal Factor (%)	
1	108,6	
2	108,8	
3	105,9	
4	100,7	
5	96,1	
6	95,0	
7	95,6	
8	94,7	
9	92,9	
10	97,3	
11	100,2	
12	104,1	

(Forrás: Saját szerkesztés a kutatás alapján)

A fent 7. táblázatban látható, hogy melyik periódusban hány százalékkal volt nagyobb a munkanélküliek száma az átlagnál. A legmagasabb januárban és februárban, továbbá megfigyelhető, hogy januártól szeptemberig folyamatosan csökken majd a továbbiakban a következő kettő hónapban növekedik.

Az alábbi általam készített 8. táblázatban még jobban szemlélteti, hogy az év elejétől a közepéig utánig, vagyis szeptemberig folyamatosan csökken majd utána növekszik.

21. ábra
Seasonal Factors



(Forrás: Saját szerkesztés a kutatás alapján)

4.5 Autokorrelációs és parciális autokorrelációs tesztek

7. táblázat
Autókorreláció teszt eredmény

Autocorrelations

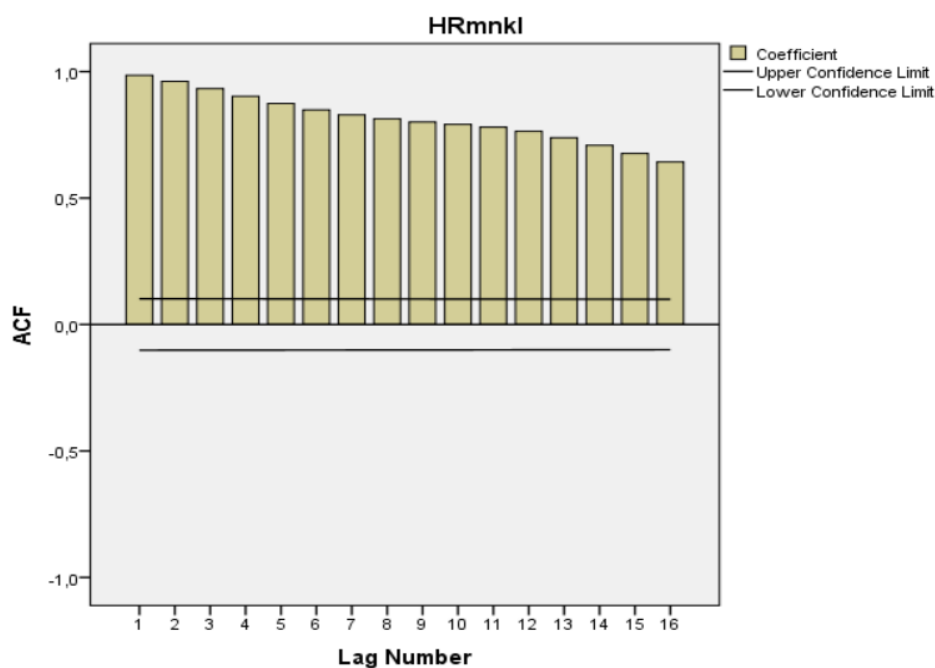
Series: HRmnkl

Lag	Autocorrelation	Std. Error ^a	Box-Ljung Statistic		
			Value	df	Sig. ^b
1	,985	,051	375,475	1	,000
2	,961	,051	733,865	2	,000
3	,933	,051	1072,270	3	,000
4	,903	,051	1390,054	4	,000
5	,874	,051	1688,786	5	,000
6	,848	,050	1971,003	6	,000
7	,829	,050	2241,031	7	,000
8	,813	,050	2501,615	8	,000
9	,801	,050	2754,937	9	,000
10	,791	,050	3002,945	10	,000
11	,780	,050	3244,905	11	,000
12	,764	,050	3477,422	12	,000
13	,738	,050	3695,287	13	,000
14	,709	,050	3896,518	14	,000
15	,676	,050	4080,231	15	,000
16	,643	,050	4246,518	16	,000

(Forrás: Saját szerkesztés a kutatás alapján)

Ahogy a táblázatban is az ábrán is folyamatos csökkenés látható.

22. ábra
Autókorreláció teszt eredménye diagram



(Forrás: Saját szerkesztés a kutatás alapján)

A következő két ábra (23. ábra) pedig a parciális autokorreláció eredményeit tartalmazza, amit itt érdemes megfigyelni, hogy a második értéknél lecsökken majd májustól növekszik, de utának ismét csökkenés látható.

8. táblázat
Parciális autokorreláció teszt eredmény táblázata

Partial Autocorrelations

Series: HRmnkl

Lag	Partial Autocorrelation	Std. Error
1	,985	,051
2	-,307	,051
3	-,082	,051
4	-,009	,051
5	,063	,051
6	,064	,051
7	,144	,051
8	,011	,051
9	,026	,051
10	,044	,051
11	-,093	,051
12	-,180	,051
13	-,216	,051
14	,030	,051
15	,002	,051
16	,004	,051

9. táblázat
Parciális autokorreláció teszt eredmény táblázata

Partial Autocorrelations

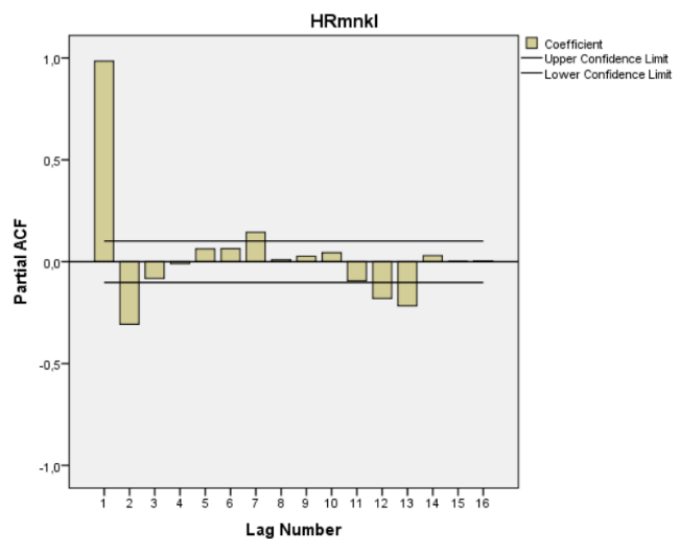
Series: HRmnkl

Lag	Partial Autocorrelation	Std. Error
1	,985	,051
2	-,307	,051
3	-,082	,051
4	-,009	,051
5	,063	,051
6	,064	,051
7	,144	,051
8	,011	,051
9	,026	,051
10	,044	,051
11	-,093	,051
12	-,180	,051
13	-,216	,051
14	,030	,051
15	,002	,051
16	,004	,051

(Forrás: Saját szerkesztés a kutatás alapján)

Az ábrán ugyanaz látható, mint a táblázatban ábrázolva, vagyis az első hónap az nagyon kiemelkedik majd második hónapra egy drasztikus csökkenés látható, majd a többi hónapokban már nem olyan nagy a kilengés.

23. ábra
Parciális Autokorreláció teszt eredménye



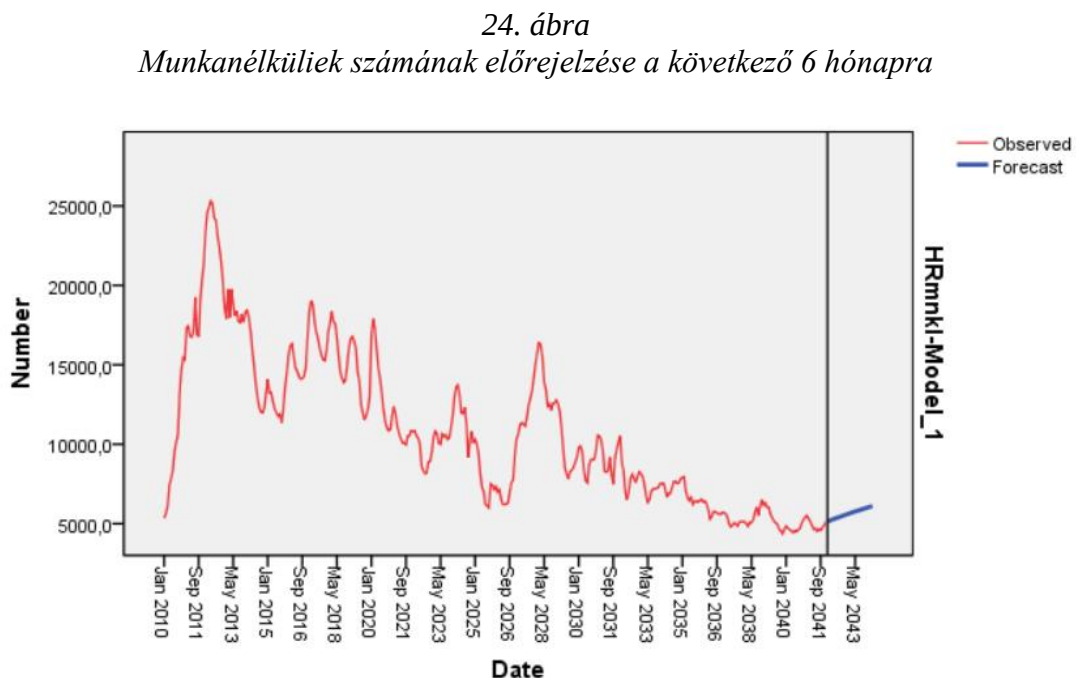
(Forrás: Saját szerkesztés a kutatás alapján)

4.6 ARMA modell kiválasztása

Az 5. pontban leírtak alapján egy ez egy AR(2) típusú modell mivel ACF értékei nagyok az első néhány átlagnál, majd fokozatosan csökkennek, van egy kisebb növekedés majd egy nagyobb csökkenés, viszont mindig pozitívok. Illetve a PACF a második értéknél lecsökken és utána következő többi érték is kicsi. Ezek alapján kijelenthető, hogy AR (2) modellről van szó, mivel az autokorrelációs és a parciális autokorrelációs tesztek eredményei erre utalnak.

4.7 Előrejelzés

Az előrejelzést a következő hat hónapra végeztem (2024 március - augusztus). Az alábbi, 7.1-es ábrán látható az eredmény, ez alapján megállapítható, hogy növekedni fog várhatóan.



(Forrás: Saját szerkesztés a kutatás alapján)

4.8 Model szignifikanciája

Az alábbi 8.1-es ábrát megnézve látható, hogy az R négyzet értéke 0.972 vagyis nagyon szoros a becsült összefüggés, a Box Ljung teszt alapján pedig kijelenthető, hogy a modell szignifikáns.

10. táblázat
Munkanélküliek számának előrejelzése a következő 6 hónapra

Model Statistics						
Model	Number of Predictors	Model Fit statistics	Ljung-Box Q(18)			Number of Outliers
		Stationary R-squared	Statistics	DF	Sig.	
HRmnkl-Model_1	0	,976	259,376	17	,000	0

(Forrás: Saját szerkesztés a kutatás alapján)

4.9 A trend milyen?

A trend egyértelműen csökkenő ahogyan az várható is volt, mivel minden évben hasonlóan történik, a második hónaptól kezdődően körülbelül az év közepéig folyamatos csökkenés várható és ezt sikerült ebben az esetben is előre jelezni.

5. Tényezők amiért az emberek munkanélküliek lehetne

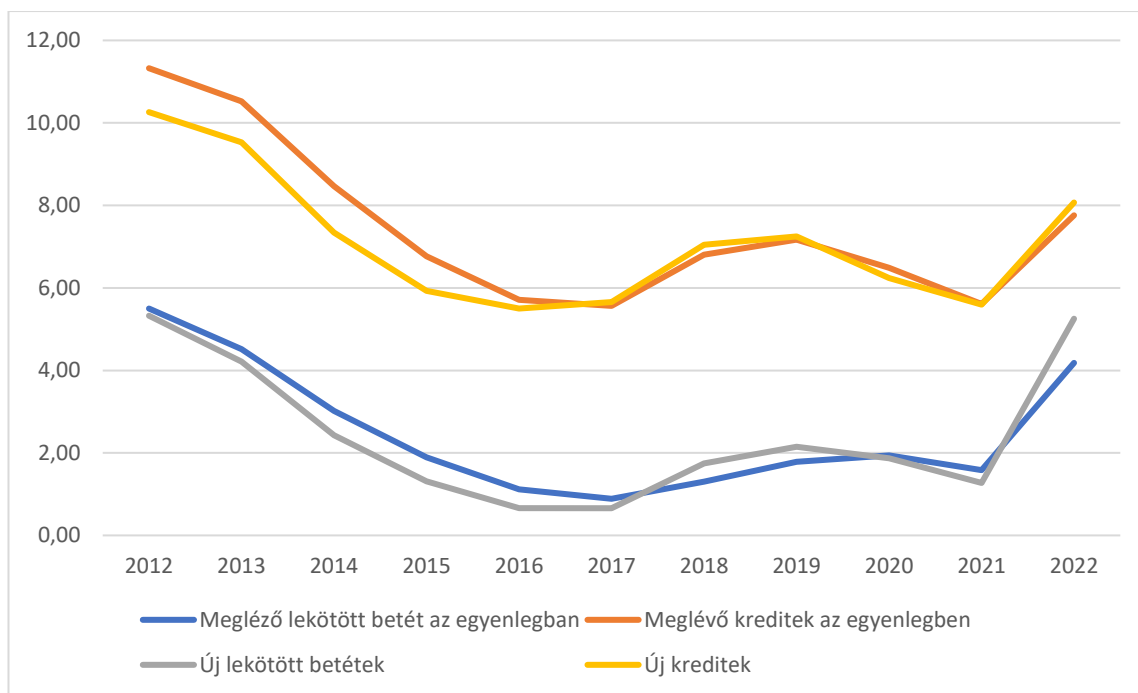
Az emberek munkanélkülisége számos tényező hatására alakulhat ki, amelyek között kiemelt szerepet játszanak a gazdasági és politikai döntések. Az állami kiadások és az adóztatás módosítása, valamint a jegybanki kamatlábak és a pénzmennyiség szabályozása mind közvetlen hatással lehetnek a munkaerőpiacra. Például, ha a kormány csökkenti a közszféra kiadásait, az elbocsátásokhoz vezethet, növelve a munkanélküliséget. Ugyanígy, a kamatlábak emelése visszafoghatja a gazdasági növekedést és csökkentheti a foglalkoztatottságot.

A munkaerő-piaci szabályozások, mint például a minimálbér meghatározása és a munkajogi előírások szintén jelentős hatással bírnak. A minimálbér emelése javíthatja a munkavállalók életszínvonalát, de túl magas minimálbér esetén előfordulhat, hogy a munkaadók kevesebb munkavállalót vesznek fel. A munkajogi szabályozások pedig befolyásolják a munkaadók rugalmasságát a foglalkoztatásban és elbocsátásban.

Az oktatás és képzés is kulcsfontosságú tényezők, mivel a jól képzett munkaerő könnyebben talál munkát, és rugalmasabban tud alkalmazkodni a munkaerőpiac változásaihoz. Az iparági hanyatlások, mint például a hagyományos iparágak visszaesése, valamint a technológiai fejlődés és az automatizáció szintén befolyásolják a munkanélküliségi rátát. Azok az iparágak, amelyek nem tudnak lépést tartani a technológiai fejlődéssel, gyakran munkahelyek megszűnéséhez vezetnek.

A következőkben szeretném bemutatni az általam vizsgált adatokat. Az adatokat úgy válogattam össze, hogy azok számszerűen is bizonyíthatóak legyenek, és összehasonlíthatók a munkanélküliségi rátával. A vizsgált adatok közé tartozik az inflációs ráta, a fogyasztói árindex, a meglévő lekötött betétek egyenlege, a meglévő hitelek egyenlege, valamint az új lekötések száma. Ezek az adatok segítenek megérteni, hogy milyen gazdasági körülmények között alakul a munkanélküliség, és milyen tényezők befolyásolják leginkább.

25. ábra Lekötések és kreditek

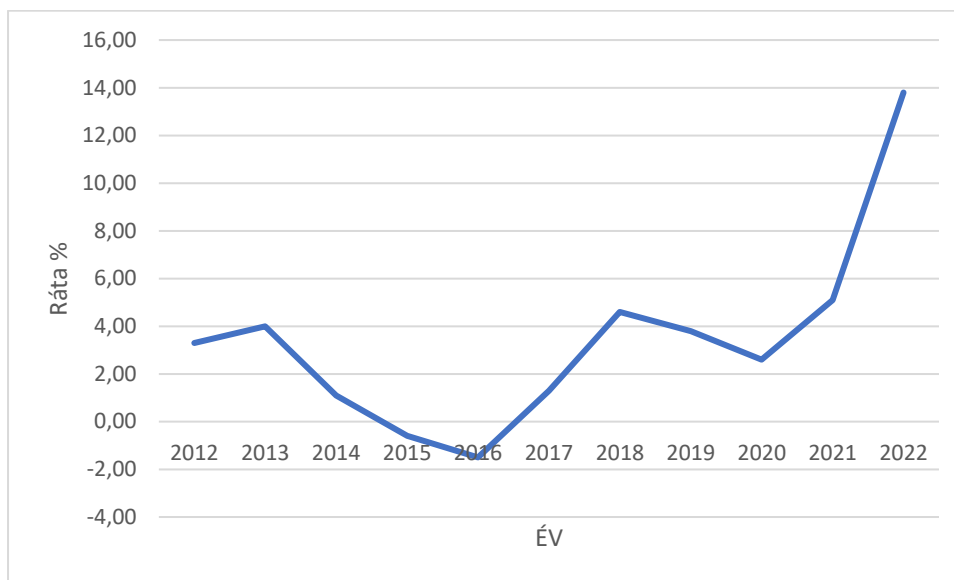


(Forrás: <https://www.bnr.ro/StatisticsReportHTML.aspx?icid=800&table=580&column=>, saját szerkesztés)

Fenti ábrán látható, hogy az új lekötött betétek egy kevéssel alacsonyabb értéket mutatnak, számszerűen 0,10 és 0,20-val kevesebb átlagosan. Nagyon hasonló a helyzet a kreditek esetében is, az új kreditek alacsonyabb értékeket mutatnak, viszont ott nagyobb a különbség, ha 2012 vesszük, mint más években.

Mivel azt gondoltam, hogy ezek hatással lehetnek a munkanélküliségi rátára ezért ezzel hasonlítottam össze Spss program segítségével, viszont nem jött ki szignifikáns érték. Keresztábra segítségével néztem meg, hogy szignifikáns kapcsolat van-e az adatok között. Meglévő lekötött betétek az egyenlegben, meglévő kreditek az egyenlegben és az új krediteket vettem össze a munkanélküliségi rátával ezek esetében mind 0,233 lett a szignifikancia míg az új lekötött betétek esetében 0,242 volt a szignifikancia.

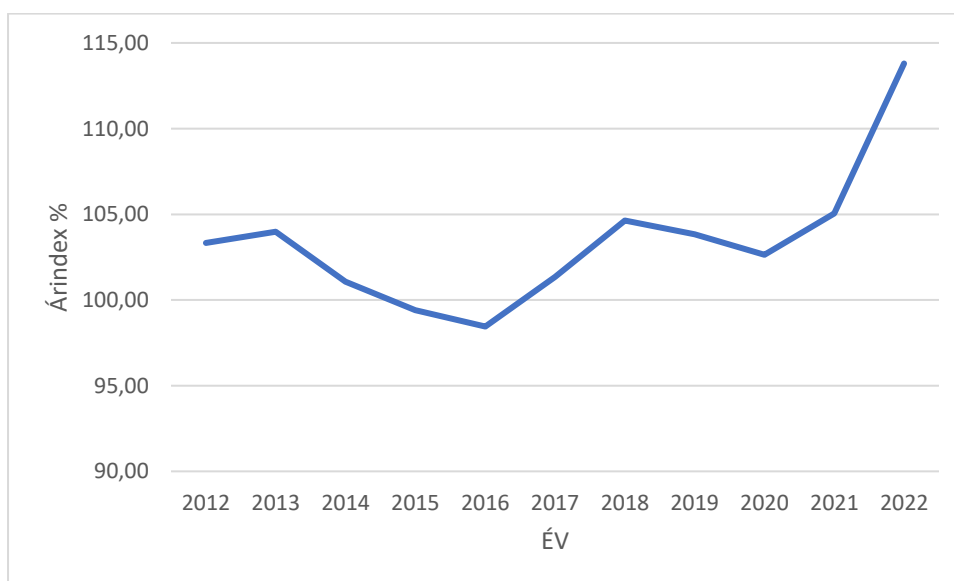
26. ábra
Inflációs Ráta



(Forrás: <https://www.insee.fr/en/metadonnees/definition/c1129>, saját szerkesztés)

Az infláció nagy változásokat mutat az évek során volt, amikor negatív volt az infláció viszont az utolsó pár évben drasztikusan növekszik. Tudásom alapján, ha nagyon növekszik vagy drasztikusan csökken az infláció akkor hatással lehet a munkanélküliségi rátára viszont itt sem találtam összefüggést, nem volt szignifikáns a két adat az érték, amit kaptam keresztábra elemzéssel az 0,233 volt.

27. ábra
Fogyasztói árindex



(Forrás: <https://www.insee.fr/en/metadonnees/definition/c1129>, saját szerkesztés)

Az utolsó adat a fogyasztói árindex és a munkanélküliségi ráta összehasonlítása volt, szintén arra voltam kíváncsi, hogy szignifikáns kapcsolatban vannak vagy sem. Ebben az esetben is ki mutatta az Spss program, hogy nem szignifikáns a munkanélküliségi rátával. Az érték, amit kaptam keresztábra elemzésével az 0,233 volt ebben az esetben is mint az inflációnál.

Összeséggében e vizsgálat alatt elmondható, hogy annyi minden befolyásolja, hogy ha csak egy dologhoz hasonlítom a munkanélküliségi rátát akkor azt fogom látni, hogy nincs összefüggés. Véleményem szerint ezek a tényezők is nagy hatást tudnak gyakorolni a munkanélküliségi ráta alakulására, viszont, ha azt akarnám megtudni, hogy mi hatására növekszik vagy csökken a munkanélküliek száma, akkor ez az adat mennyiség nem elegendő.

IV. Összefoglaló

A munkanélküliség egy globális gondot jelent a társadalomban, napjainkban a technológiai fejlődés és a gazdasági recesszió és más tényezők együttes hatással sok ember számára jelent instabilitást és nehézséget.

A dolgozatban igyekeztem a munkanélküliségbe betekintést nyújtani, hogy Romániában, Hargita megyében és Csíkszentsimonban, hogy alakul a munkanélküliek száma. Milyen okok vannak arra vonatkozóan, hogy egyik évben csökken a munkanélküliek száma, másik évben meg nő, mindenre nem kaptam választ, de most már tudom, hogy a munkanélküliség nem csak attól tud függeni, hogy ki szeretne, dolgozni vagy ki nem szeretne.

A kvalitatív kutatásból megtudtam munkanélküliek többsége azért lesz munkanélküli, mert valamilyen kritériumot nem tud teljesíteni, ezek lehetne képzés és készségek hiánya, társadalmi kirekesztés, demográfiai korlátok, strukturális változások, gazdasági recesszió. Képzések hiánya esetében azokra az emberekre gondolok, akiknek nincs legalább tíz osztálya vagy esetleg még írni olvasni sem tudnak, ezeknek az embereknek a fejlesztése nagyon nehéz így ők nagyon nehezen tudnak integrálódni egy munkakörnyezetbe viszont olyan is létezik, hogy valaki túl képzett és lényegében a diplomákat nem tudja hasznosítani, olyan példát is kaptam, hogy egy munkahelyre nem vettek fel valakit, mert túl képzett volt. Társadalmi kirekesztés is jelen lehet bizonyos csoportokban, mint például, mozgássérültek esetén, vagy egyes nemzetiség esetén is előfordul. Demográfiai korlátoknál került szó azokról az emberekről, akik munkalehetőségtől távol laknak, ezért nekik nehéz munkát találni. Strukturális változások esetén a technológia fejlődése okozott gondot, főként azok esetében, akik egy bizonyos korosztály fölött szerettek volna munkát vállalni vagy éppenséggel a munkát megtartani és végül a gazdasági recesszió is lehet a munkavesztés indoka válság esetén, infláció esetén vagy amit a dolgozatban sokat említettem egy világ járvány esetén is sok munkanélküli kerülhet piacra.

A dolgozatban az okok megismerése után elemeztem a tényleges számokat és kitértem arra, hogyha nem lett volna Covid akkor, hogy alakult volna a munkanélküliek száma. Látható volt, hogy a munkanélküliek száma csökkent amíg nem következettbe a járvány utána megnövekedett, de ismét csökkenő tendenciát mutat.

Parabolikus regresszióból elemzésből kutatásból kiderült, hogy az x tengelyt több évtized múlva fogja elérni a parabolikus regresszió szerint, a hipotézis csökken, vagyis csökkeni fog a munkanélküliségi ráta is.

Az utolsó részben arra kerestem a választ, hogy milyen tényezők befolyásolhatják a munkanélküliek számát. A vizsgálat eredményeként arra a megállapításra jutottam, hogy a kamatlábak és az infláció nem gyakorolnak jelentős hatást a munkanélküliségi rátára. Ez azt jelenti, hogy ezek a gazdasági mutatók nem feltétlenül kapcsolódnak közvetlenül a munkanélküliség alakulásához.

Összegzésként elmondhatom, hogy a dolgozat által egy olyan világ kapui nyíltak, meg amire nem gondoltam volna. A dolgozat hozzá járult a munkanélküliség megértéséhez és ahhoz, hogy láthassam, nem csak attól függ, hogy ki lesz munkanélküli, hogy szeretne dolgozni az adott ember vagy nem.

Források

Akerlof G. A. és Shiller R. J. (2011): *Animal Spirits* avagy a lelki tényezők szerepe a gazdaságban és globális kapitalizmusban, Corvina kiadó, Budapest

1. Assmann, ML., Broschinski, S. Mapping Young NEETs Across Europe: Exploring the Institutional Configurations Promoting Youth Disengagement from Education and Employment. *JAYS* **4**, 95–117 (2021). <https://doi.org/10.1007/s43151-021-00040-w>
2. Bichholz T. G. (1998): *Új ötletek halott közgazdászoktól- Bevezetés a modern közgazdasági gondolkodásba*, Európa könyvkiadó, Budapest
3. Bilanța forței de muncă la ianuarie 2023
4. CICC Research, CICC Global (2024): *Building an Olive-Shaped Society*, Springer kiadó, Beijing, China
5. Hall R.E. és Taylor J. B. (2003) *Makroökonómia Közgazdasági és Jogi kiadó*, Budapest
6. Halonen, J.I., Atkins, S., Hakulinen, H. et al. Collaboration between employers and occupational health service providers: a systematic review of key characteristics. *BMC Public Health* **17**, 22 (2017). <https://doi.org/10.1186/s12889-016-392>
7. Lázár E. (2022): *Közgazdasági kutatósmódszertana*, Risoprint Kiadó, Kolozsvár
Letöltve: 2021.04.03.
8. Mankiw N. G. (1999) *Makroökonómia*, Osiris Kiadó, Budapest
9. Mátyás L. (2018): *Elektromosság, mágnesség és optika - laboratóriumi jegyzet*, Presa Universitara Clujeana Kiadó, Cluj-Napoca
10. Mátyás L. Péter E. K. (2023): Linear and parabolic regression methods for the study of fuel price and an exchange rate in, In: *Challenges in the Carpathian basin*, Gheorghe pop kiadó, Gheorghe
11. Minshkin F.S. (2020): *Makroökonómia és gazdaságpolitika és gyakorlat*, Alinea kiadó, Budapest
12. Péter E. K. (2013): *A külföldi munkavállalás társadalmi- gazdasági jellemzői Hargita megyében*, Presa Universitara Clujana Kiadó, Cluj-Napoca
13. Samuelson A. P. és Nordhaus D. W. (1995): *Közgazdaságtan: I. alapfogalmak és makroökonómia Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó*, Budapest
14. Tirole J. (2021): *Közgazdaságtan a közjóért*, Osiris Kiadó, Budapest

15. http://www.revalap.hu/tavoktatasi_tananyagok/2008_Altern_munkaero-piaci_szolg_terv_modszertana/10/lm_pg_3485.html Letöltve: 2024.04.04.
16. <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/economics/unemployment/> Letöltve: 2024.06.05.
17. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training#Educational_attainment_level_affects_the_share_of_NEET_s Letöltve: 2024.03.14
18. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training#Development_of_NEETs_in_the_EU_over_time_for_different_age_groups Letöltve: 2024.03.14
19. <https://emergywork.com/en/like-it-or-not-emotions-affect-our-performance/> Letöltve: 2024.06.14
20. <https://speakoutsocialists.org/lucky-to-have-a-job/> Letöltve: 2024.06.14
21. <https://www.bnr.ro/StatisticsReportHTML.aspx?icid=800&table=580&column=> Letöltve: 2024.06.06
22. <https://www.firstinsight.com/blog/price-vs-quality-what-matters-most-to-consumers> Letöltve: 2024.06.14
23. https://www.google.com/maps/place/537285+Cs%C3%ADkszentsimon/@46.260673,25.865228,14z/data=!3m1!4b1!4m6!3m5!1s0x40b4d3845c0b5a7f:0x6d384f1b6e432d74!8m2!3d46.2578589!4d25.8863468!16s%2Fm%2F02p_hc7?entry=ttu Letöltve: 2024.04.10.
24. https://www.hrportal.hu/hr/a_munkanelkuliseg_tipusai-20211020.html Letöltve: 2021.04.03.
25. <https://www.insee.fr/en/metadonnees/definition/c1129> Letöltve: 2024.06.05
26. <https://www.investopedia.com/terms/l/labor-market.asp> Letöltve: 2024.06.14
27. <https://www.metropolitan.hu/upload/43f565c9664348044d74243123ba490bdf9f7254.pdf> Letöltve: 2024.06.14
28. <https://www.nber.org/digest/mar14/recalls-unemployment> Letöltve: 2024.06.14
29. <https://www.statista.com/statistics/373188/unemployment-rate-in-romania/> Letöltés: 2024.06.02
30. <https://www.zf.ro/eveniment/romania-este-printre-tarile-europene-cu-cele-mai-mari-rate-ale-22071504> Letöltve: 2024.04.09.

Mellékletek

Előkészített kérdések, amiket körbejártunk az mélyinterjú folyamán:

1. Milyen szolgáltatások és támogatások állnak rendelkezésre a munkanélkülieknek az álláskeresés során?
2. Milyen képzési programok és tanfolyamok érhetőek el azoknak, akik szeretnének fejleszteni a készségeiket vagy átképezni magukat?
3. Hogyan jutnak el hozzájuk a legfrissebb állásajánlatok? Van-e valamilyen kapcsolatuk munkáltatókkal vagy más szervezetekkel, akik segíthetnek az elhelyezkedésben?
4. Milyen hatékony álláskeresői stratégiákat javasolnak? Van-e valamilyen tanács a sikeres álláskeresőkhöz?
5. Hogyan segíthetnek azoknak, akik esetleg szakmai irányváltást vagy új karriert szeretnének indítani?
6. Milyen tendenciák figyelhetők meg a munkaerőpiacon és milyen területeken van jelenleg kereslet?
7. Milyen lehetőségek vannak a munkanélküli ellátások igényére, és milyen feltételeknek kell megfelelni?
8. Milyen egyéb szolgáltatások állnak rendelkezésre, például: karrier-tanácsadás vagy munkaköri támogatás?
9. Milyen lehetőségek vannak a szakmai hálózatépítésre a munkanélküli személyek számára?
10. Van-e lehetőség munkahelyi alkalmassági vizsgálatok elvégzésére és ezek miként segíthetnek az álláskeresőknél?
11. Nyújtanak-e pályaorientációs tanácsadást azoknak, akik bizonytalanok a további karrierválasztásban?
12. Kaphatnak-e segítséget az önéletrajz és motivációs levél írásához?
13. Milyen ingyenes vagy kedvezményes továbbképzési lehetőségek állnak rendelkezésre?
14. Rendeznek rendszeresen közösségi eseményeket vagy workshopokat, amelyeken részt vehetnek a munkanélküliek?
15. Vannak adatok vagy előrejelzések a helyi munkaerőpiaci sorrendekről?
16. Milyen online és offline erőforrások érhetőek el az álláskeresőkhöz számára?
17. Javasolnak önkéntes tevékenységeket, amelyek segíthetnek az új készségek fejlesztésében és a kapcsolatok építésében?

18. Adnak-e tanácsot és segítséget az állásinterjúkra való előkészítéshez?
19. Van-e elérhető mentális egészség támogatás azoknak, akik esetleg nehezen kezelik a
20. Van lehetőség személyes tanácsadásra azok számára, akiknek speciális kihívásaik vagy kérdéseik vannak?
21. Milyen online és offline eszközöket ajánlanak az álláskeresési folyamat könnyítésére?
22. Rendeznek-e szakmai tréningeket vagy kurzusokat, amelyek kifejezetten támogatják a munkanélküliek felvételét?
23. Léteznek-e csoportok vagy közösségek, ahol a munkanélküliek tapasztalatokat cserélhetnek és segíthetik egymást?
24. Speciális igényekkel rendelkezőknek is vannak állás ajánlatok?

Az általán megfogalmazott kérdések amire kerestem a választ a kérdőívben:

1. Mi az Ön neve?
2. Mi az Ön életkora?
3. Mi az Ön családi állapota?
4. Milyen az iskolai végzettsége?
5. Mi az Ön jelenlegi státusza?
6. Volt már munkahelye?
7. Jelenleg dolgozik?
8. Milyen típusú munkaviszonyban foglalkoztatják/foglalkoztatták?
9. Milyennek találja/talált a munka feladatát, amit végez/végzett a munkahelyén?
10. Volt már munkanélküli?
11. Hány éves korában volt Ön munkanélküli?
12. Hány hónapot volt munkanélküli?
13. Milyen okok vezettek munkanélkülivé válásához? Kérem, sorolja fel a legfontosabb három okot.
14. Milyen mértékben játszhat szerepet az automatizáció és technológiai fejlődés a munkahely elvesztésében?
15. Szerepet játszhat a szakmai készségei frissítésének hiánya a munkanélküliségben?
16. Van olyan szociális vagy gazdasági támogatási intézkedés, amely segíthetett volna megelőzni a munkanélküliséget?
17. Ön szerint a következő pontokkal lehetne a munkanélküliséget csökkenteni?
 - 1) Nyújtsanak támogatást és lehetőségeket a munkavállalók új készségek elsajátítására a munkaerőpiaci igényekhez való jobb alkalmazkodás érdekében.

- 2) Nyújtsanak pénzügyi támogatást, kedvezményeket és erőforrásokat a kisvállalkozásoknak, mivel ezek gyakran új munkahelyek teremtői.
- 3) Hozzanak létre és alkalmazzanak gazdasági ösztönzőket a vállalkozások számára, hogy ösztönözzék a foglalkoztatást.
- 4) Hozzanak létre infrastrukturális fejlesztéseket, amelyek munkahelyeket teremthetnek, például közlekedési vagy energetikai projektek.
- 5) Indítsanak közmunkaprogramokat olyan projektekkel, amelyek közösségi értéket teremtenek, és munkahelyeket kínálnak.
- 6) Fejlesszenek ki olyan környezetvédelmi programokat, amelyek új munkahelyeket hoznak létre, például megújuló energiaforrások fejlesztése.
- 7) Hozzanak létre kezdeményezéseket és programokat a fiatal munkavállalók támogatására és képzésére.
- 8) Alakítsanak ki olyan intézkedéseket, amelyek segítik a munkanélkülieket a munkaerőpiacra való visszatérésben, például képzési lehetőségek vagy mentorprogramok révén.
- 9) Ösztönözzék az ágazati diverzifikációt, hogy azok az emberek, akik elveszítették munkájukat egy adott ágazatban, könnyebben találhassanak munkát más területeken.
- 10) Hozzanak létre programokat és kezdeményezéseket a munkahelyek védelmére, különösen olyan ágazatokban, ahol nagy a munkanélküliség veszélye.
- 11) Ösztönözzék a szociális vállalkozásokat, amelyek nem csak gazdasági hasznot hoznak, hanem társadalmi célokat is szolgálnak.
- 12) Segítsék elő a munkavállalók mobilitását, hogy könnyebben találhassanak munkát más régiókban vagy országokban.
- 13) Ösztönözzék az innovációt, amely új iparágakat és munkahelyeket teremthet.
- 14) Kínáljanak online oktatási lehetőségeket és digitális forrásokat a munkavállalóknak, hogy folyamatosan fejleszthessék készségeiket.
- 15) Fejlesszenek ki hatékonyabb foglalkoztatási szolgáltatásokat, amelyek segítik a munkakeresőket az álláskeresésben és a pályamódosításban.
- 16) Ösztönözzék a munkahelyi rugalmasságot, például távmunka lehetőségek kialakításával.
- 17) Biztosítsanak rendszeres párbeszédet a kormány, vállalkozások és munkavállalók között, hogy hatékony intézkedéseket lehessen kidolgozni a munkanélküliség csökkentése érdekében.

- 18) Nyújtsanak támogatást és ösztönzőket a vállalkozásoknak válságok idején, hogy fenntarthassák foglalkoztatásukat.
- 19) Hozzanak létre partnerségeket az iparágak és oktatási intézmények között a szakképzés és a munkaerőpiac igényeinek jobb összehangolása érdekében.
- 20) Bővítsék ki a szociális szolgáltatásokat, például a munkahelyi tanácsadást vagy a pszichológiai támogatást, hogy segítsék az embereket a munkanélküliség okozta kihívások kezelésében.

Google kérdőív

1. Mi az Ön neve?

- a) Férfi
- b) Nő

2. Mi az Ön életkora?

Saját válasz

3. Mi az Ön családi állapota?

- a) Egyedülálló
- b) Párkapcsolatban él
- c) Házas
- d) Elvált
- e) Egyedülálló szülő
- f) Özvegy

Egyéb:

4. Milyen az iskolai végzettsége?

- a) Általános iskolai végzettség
- b) Szakközépiskolai végzettség
- c) Szakiskolai végzettség
- d) Érettségi bizonyítvány
- e) Főiskolai diploma
- f) Egyetemi diploma
- g) Mesterképzési diploma
- h) Doktori vagy doktori cím
- i) Szakmai tanúsítványok a konkrét szakmákban vagy iparágakban
- j) Rövid tanfolyamok, tréningek és továbbképzések tanúsítványai

k) Az online oktatási platformokon szerzett tanúsítványok és kurzusok

Egyéb:

5. Mi az Ön jelenlegi státusza?

- a) Aktív munkakereső
- b) Passzív munkakereső
- c) Friss diplomás
- d) Visszatérő munkavállaló
- e) Szabadúszó/önálló vállalkozó
- f) Munkanélküli
- g) Munkahelyváltó
- h) Alkalmazott

Egyéb:

6. Volt már munkahelye?

- a) Igen
- b) Nem

7. Jelenleg dolgozik? *

- a) Igen
- b) Nem

8. Milyen típusú munkaviszonyban foglalkoztatják/foglalkoztatták?

- a) Teljes munkaidő (fix óraszám)
- b) Résztidős munkaviszony
- c) Szabadúszó/önálló vállalkozó
- d) Határozott idejű munkaviszony
- e) Határozatlan idejű munkaviszony
- f) Projektalapú munkavállaló
- g) Rendszeres alkalmazott.
- h) Távmunka.
- i) Idénymunkás
- j) Nem dolgozik

Egyéb:

9. Milyennek találja/talált a munka feladatát, amit végez/végzett a munkahelyén?

- a) Inspiráló és kihívást jelentő
- b) Rutinszerű és stabil
- c) Monoton, unalmas

- d) Örömteli és érdekes
- e) Stresszes

Egyéb:

10. Volt már munkanélküli? *

- a) Igen
- b) Nem

12. Hány évet vagy hónapot volt munkanélküli? *

Saját válasz

11. Hány éves korában volt Ön munkanélküli?

- a) 20 év alatt
- b) 20-29 évesen
- c) 30-39 évesen
- d) 40-49 évesen
- e) 50-59 évesen
- f) 60 év fölött
- g) Nem voltam munkanélküli

13. Milyen okok vezettek munkanélkülivé válásához? Kérem, sorolja fel a legfontosabb három okot.

Saját válasz

14. Milyen mértékben játszhat szerepet az automatizáció és technológiai fejlődés a munkahely elvesztésében?

Egyáltalán-Nagy mértékben

15. Szerepet játszhat a szakmai készségei frissítésének hiánya a munkanélküliségben?

Egyáltalán-Nagy mértékben

16. Van olyan szociális vagy gazdasági támogatási intézkedés, amely segíthetett volna megelőzni a munkanélküliséget?

- a) Igen
- b) Nem

17. Írjon példát szociális vagy gazdasági támogatási intézkedésre, amely segíthetett volna megelőzni a munkanélküliséget! (16. kérdésre, ha igennel válaszolt akkor kell erre a kérdésre válaszolni)

Saját válasz

17. Ön szerint a következő pontokkal lehetne a munkanélküliséget csökkenteni?

- a) Egyáltalán nem értek egyet

- b) Kevésbé értek egyet
- c) Enyhén nem értek egyet
- d) Semleges vagy nincs kifejezett véleményem
- e) Enyhén egyetértek
- f) Teljesen egyetértek

A következő alpontokra fentiek alapján kellett választ adni!

- a) Képzési és átképzési programok: Nyújtsanak támogatást és lehetőségeket a munkavállalók új készségek elsajátítására a munkaerőpiaci igényekhez való jobb alkalmazkodás érdekében.
- b) Kisvállalkozások támogatása: Nyújtsanak pénzügyi támogatást, kedvezményeket és erőforrásokat a kisvállalkozásoknak, mivel ezek gyakran új munkahelyek teremtői.
- c) Gazdaságösztönzők: Hozzanak létre és alkalmazzanak gazdasági ösztönzőket a vállalkozások számára, hogy ösztönözzék a foglalkoztatást.
- d) Infrastrukturális beruházások: Hozzanak létre infrastrukturális fejlesztéseket, amelyek munkahelyeket teremthetnek, például közlekedési vagy energetikai projektek.
- e) Közmunkaprogramok: Indítsanak közmunkaprogramokat olyan projektekkel, amelyek közösségi értéket teremtenek, és munkahelyeket kínálnak.
- f) Környezetvédelmi projektek: Fejlesszenek ki olyan környezetvédelmi programokat, amelyek új munkahelyeket hoznak létre, például megújuló energiaforrások fejlesztése.
- g) Fiatalokat támogató programok: Hozzanak létre kezdeményezéseket és programokat a fiatal munkavállalók támogatására és képzésére.
- h) Aktív munkaerőpiac-politika: Alakítsanak ki olyan intézkedéseket, amelyek segítik a munkanélkülieket a munkaerőpiacra való visszatérésben, például képzési lehetőségek vagy mentorprogramok révén.
- i) Ágazati diverzifikáció: Ösztönözzék az ágazati diverzifikációt, hogy azok az emberek, akik elveszítették munkájukat egy adott ágazatban, könnyebben találhassanak munkát más területeken.
- j) Munkahelyvédelmi programok: Hozzanak létre programokat és kezdeményezéseket a munkahelyek védelmére, különösen olyan ágazatokban, ahol nagy a munkanélküliség veszélye.
- k) Szociális vállalkozások támogatása: Ösztönözzék a szociális vállalkozásokat, amelyek nem csak gazdasági hasznot hoznak, hanem társadalmi célokat is szolgálnak.
- l) Munkaerőmobilitás: Segítsék elő a munkavállalók mobilitását, hogy könnyebben találhassanak munkát más régiókban vagy országokban.

- m) Innovációt támogató intézkedések: Ösztönözzék az innovációt, amely új iparágakat és munkahelyeket teremthet.
- n) Online oktatási lehetőségek: Kínáljanak online oktatási lehetőségeket és digitális forrásokat a munkavállalóknak, hogy folyamatosan fejleszthessék készségeiket.
- o) Foglalkoztatási szolgáltatások fejlesztése: Fejlesszenek ki hatékonyabb foglalkoztatási szolgáltatásokat, amelyek segítik a munkakeresőket az álláskeresésben és a pályamódosításban.
- p) Munkahelyi rugalmasság: Ösztönözzék a munkahelyi rugalmasságot, például távmunka lehetőségek kialakításával.
- q) Aktív párbeszéd a munkaerőpiac szereplőivel: Biztosítsanak rendszeres párbeszédet a kormány, vállalkozások és munkavállalók között, hogy hatékony intézkedéseket lehessen kidolgozni a munkanélküliség csökkentése érdekében.
- r) Cégek támogatása válságok idején: Nyújtsanak támogatást és ösztönzőket a vállalkozásoknak válságok idején, hogy fenntarthassák foglalkoztatásukat.
- s) Szakképzési partnerségek: Hozzanak létre partnerségeket az iparágak és oktatási intézmények között a szakképzés és a munkaerőpiac igényeinek jobb összehangolása érdekében.
- t) Szociális szolgáltatások bővítése: Bővítsék ki a szociális szolgáltatásokat, például a munkahelyi tanácsadást vagy a pszichológiai támogatást, hogy segítsék az embereket a munkanélküliség okozta kihívások kezelésében.
- u) Képzési és átképzési programok: Nyújtsanak támogatást és lehetőségeket a munkavállalók új készségek elsajátítására a munkaerőpiaci igényekhez való jobb alkalmazkodás érdekében.
- v) Kisvállalkozások támogatása: Nyújtsanak pénzügyi támogatást, kedvezményeket és erőforrásokat a kisvállalkozásoknak, mivel ezek gyakran új munkahelyek teremtői.
- w) Gazdaságösztönzők: Hozzanak létre és alkalmazzanak gazdasági ösztönzőket a vállalkozások számára, hogy ösztönözzék a foglalkoztatást.
- x) Infrastrukturális beruházások: Hozzanak létre infrastrukturális fejlesztéseket, amelyek munkahelyeket teremthetnek, például közlekedési vagy energetikai projektek.
- y) Közmunkaprogramok: Indítsanak közmunkaprogramokat olyan projektekké, amelyek közösségi értéket teremtenek, és munkahelyeket kínálnak.
- z) Környezetvédelmi projektek: Fejlesszenek ki olyan környezetvédelmi programokat, amelyek új munkahelyeket hoznak létre, például megújuló energiaforrások fejlesztése.

- aa) Fiatalokat támogató programok: Hozzanak létre kezdeményezéseket és programokat a fiatal munkavállalók támogatására és képzésére.
- bb) Aktív munkaerőpiac-politika: Alakítsanak ki olyan intézkedéseket, amelyek segítik a munkanélkülieket a munkaerőpiacra való visszatérésben, például képzési lehetőségek vagy mentorprogramok révén.
- cc) Ágazati diverzifikáció: Ösztönözzék az ágazati diverzifikációt, hogy azok az emberek, akik elveszítették munkájukat egy adott ágazatban, könnyebben találhassanak munkát más területeken.
- dd) Munkahelyvédelmi programok: Hozzanak létre programokat és kezdeményezéseket a munkahelyek védelmére, különösen olyan ágazatokban, ahol nagy a munkanélküliség veszélye.
- ee) Szociális vállalkozások támogatása: Ösztönözzék a szociális vállalkozásokat, amelyek nem csak gazdasági hasznot hoznak, hanem társadalmi célokat is szolgálnak.
- ff) Munkaerőmobilitás: Segítsék elő a munkavállalók mobilitását, hogy könnyebben találhassanak munkát más régiókban vagy országokban.
- gg) Innovációt támogató intézkedések: Ösztönözzék az innovációt, amely új iparágakat és munkahelyeket teremthet.
- hh) Online oktatási lehetőségek: Kínáljanak online oktatási lehetőségeket és digitális forrásokat a munkavállalóknak, hogy folyamatosan fejleszthessék készségeiket.
- ii) Foglalkoztatási szolgáltatások fejlesztése: Fejlesszenek ki hatékonyabb foglalkoztatási szolgáltatásokat, amelyek segítik a munkakeresőket az álláskeresésben és a pályamódosításban.
- jj) Munkahelyi rugalmasság: Ösztönözzék a munkahelyi rugalmasságot, például távmunka lehetőségek kialakításával.
- kk) Aktív párbeszéd a munkaerőpiac szereplőivel: Biztosítsanak rendszeres párbeszédet a kormány, vállalkozások és munkavállalók között, hogy hatékony intézkedéseket lehessen kidolgozni a munkanélküliség csökkentése érdekében.
- ll) Cégek támogatása válságok idején: Nyújtsanak támogatást és ösztönzőket a vállalkozásoknak válságok idején, hogy fenntarthassák foglalkoztatásukat.
- mm) Szakképzési partnerségek: Hozzanak létre partnerségeket az iparágak és oktatási intézmények között a szakképzés és a munkaerőpiac igényeinek jobb összehangolása érdekében.

nn) Szociális szolgáltatások bővítése: Bővítsék ki a szociális szolgáltatásokat, például a munkahelyi tanácsadást vagy a pszichológiai támogatást, hogy segítsék az embereket a munkanélküliség okozta kihívások kezelésében.

1.

Statistics		
1. Mi az Ön neme?		
N	Valid	104
	Missing	0

1. Mi az Ön neme?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nő	76	73,1	73,1	73,1
	Férfi	28	26,9	26,9	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=d.szul.ido ml
/ORDER=ANALYSIS.
```

2.

3. Mi az Ön családi állapota?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Párkapcsolatban él	23	22,1	22,1	22,1
	Házas	59	56,7	56,7	78,8
	Egyedülálló	15	14,4	14,4	93,3
	Elvált	3	2,9	2,9	96,2
	Özvegy	4	3,8	3,8	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

3.

Statistics

4. Milyen az iskolai végzettsége?

N	Valid	104
	Missing	0
Mean		4,95
Std. Error of Mean		,211
Median		4,00
Mode		4
Std. Deviation		2,151
Variance		4,629
Range		11
Minimum		1
Maximum		12
Sum		515
Percentiles	25	4,00
	50	4,00
	75	6,00

4.

4. Milyen az iskolai végzettsége?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Általános iskolai végzettség	1	1,0	1,0	1,0
	Szakközépiskolai végzettség	10	9,6	9,6	10,6
	Szakiskolai végzettség	13	12,5	12,5	23,1
	Érettségi bizonyítvány	31	29,8	29,8	52,9
	Főiskolai diploma	6	5,8	5,8	58,7
	Egyetemi diploma	26	25,0	25,0	83,7
	Mesterképzési diploma	8	7,7	7,7	91,3
	Doktori vagy doktori cím	1	1,0	1,0	92,3
	Szakmai tanúsítványok a konkrét szakmákban vagy iparágakban	3	2,9	2,9	95,2
	Rövid tanfolyamok, tréningek és továbbképzések tanúsítványai	3	2,9	2,9	98,1
	Posztliceum	2	1,9	1,9	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

5.

Crosstab					
			1. Mi az Ön neme?		Total
			Nő	Férfi	
7. Jelenleg dolgozik?	Igen	Count	55	27	82
		% within 7. Jelenleg dolgozik?	67,1%	32,9%	100,0%
		% within 1. Mi az Ön neme?	72,4%	96,4%	78,8%
		Adjusted Residual	-2,7	2,7	
	Nem	Count	21	1	22
		% within 7. Jelenleg dolgozik?	95,5%	4,5%	100,0%
		% within 1. Mi az Ön neme?	27,6%	3,6%	21,2%
		Adjusted Residual	2,7	-2,7	
Total	Count	76	28	104	
	% within 7. Jelenleg dolgozik?	73,1%	26,9%	100,0%	
	% within 1. Mi az Ön neme?	100,0%	100,0%	100,0%	

6.

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	7,102 ^a	1	,008		
Continuity Correction ^b	5,732	1	,017		
Likelihood Ratio	9,102	1	,003		
Fisher's Exact Test				,006	,005
Linear-by-Linear Association	7,033	1	,008		
N of Valid Cases	104				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,92.

b. Computed only for a 2x2 table

7.

Crosstab

			1. Mi az Ön neme?		Total
			Nő	Férfi	
10. Volt már munkanélküli?	Igen	Count	38	8	46
		% within 10. Volt már munkanélküli?	82,6%	17,4%	100,0%
		% within 1. Mi az Ön neme?	50,0%	28,6%	44,2%
		Adjusted Residual	2,0	-2,0	
	Nem	Count	38	20	58
		% within 10. Volt már munkanélküli?	65,5%	34,5%	100,0%
		% within 1. Mi az Ön neme?	50,0%	71,4%	55,8%
		Adjusted Residual	-2,0	2,0	
Total	Count		76	28	104
	% within 10. Volt már munkanélküli?		73,1%	26,9%	100,0%
	% within 1. Mi az Ön neme?		100,0%	100,0%	100,0%

8.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	3,809 ^a	1	,051	,074	,041
Continuity Correction ^b	2,990	1	,084		
Likelihood Ratio	3,925	1	,048		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	3,772	1	,052		
N of Valid Cases	104				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,38.

b. Computed only for a 2x2 table

9.

Descriptives								
10. Volt már munkanélküli?								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Nő	76	1,50	,503	,058	1,38	1,62	1	2
Férfi	28	1,71	,460	,087	1,54	1,89	1	2
Total	104	1,56	,499	,049	1,46	1,65	1	2

ANOVA

10. Volt már munkanélküli?

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,940	1	,940	3,878	,052
Within Groups	24,714	102	,242		
Total	25,654	103			

10.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	132,000 ^a	121	,233
Likelihood Ratio	59,638	121	1,000
N of Valid Cases	12		

a. 144 cells (100,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,08.

11.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	120,000 ^a	110	,242
Likelihood Ratio	56,865	110	1,000
N of Valid Cases	12		

a. 132 cells (100,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,08.

NYILATKOZAT

A diplomadolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve:	Sánta Kinga
A Hallgató Neptun kódja:	Y0S3TJ
A dolgozat címe:	Munkanélküliség alakulása Csíkszentsimon vonzáskörzetében az utóbbi évtizedben
A megjelenés éve:	2024
A konzulens intézetének neve:	Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
A konzulens tanszékének a neve:	Befeketés, Pénzügy És Számviteli Tanszék, Vidékfejlesztés és Fenntarthatóság Gazdasági intézet

Kijelentem, hogy az általam benyújtott diplomadolgozategyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, és az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlan állítottam, tudomásul veszem, hogy a záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkori szellemi tulajdon-kezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem könyvtári repozitori rendszerébe. Tudomásul veszem, hogy a megvédett és

-nem titkosított dolgozat a védést követően

-titkosításra engedélyezett dolgozat a benyújtásától számított 5 év eltelte után nyilvánosan elérhető és kereshető lesz az Egyetem könyvtári repozitori rendszerében.

Kelt: 2024.11.08.


Hallgató aláírása

NYILATKOZAT

Dr. Varga József (hallgató Neptun azonosítója: Y0S3TJ) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a diplomadolgozatotáttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A diplomadolgozatot a záróvizsgán történő védeésre javaslom / nem javaslom¹.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem^{*2}

Kelt: 2024.11.08


belső konzulens