

# **DIPLOMADOLGOZAT**

**CSIKI TIMEA**  
**Pénzügy MA**

**2025**



**Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem**  
**Kaposvári Campus**  
**Pénzügy Szak**

**A fiatalok munkanélkülisége Csíkszereda  
vonzáskörzetében**

**Belső konzulens:** Dr. Parádi-Dolgos Anett Katalin,  
egyetemi docens

**Belső konzulens** Vidékfejlesztés és  
**intézete/tanszéke:** Fenntartható Gazdaság  
Intézet

**Készítette:** Csiki Tímea

**Kaposvár**  
**2025**

## Tartalomjegyzék

<i>1. Bevezetés</i> .....	<i>1</i>
<i>2. Munkaerőpiac és munkanélküliség</i> .....	<i>2</i>
<i>3. A NEET fiatalok társadalmi és munkaerőpiaci helyzete</i> .....	<i>5</i>
3.1 A NEET fiatalok típusai és jellemzői: .....	<i>5</i>
3.2 A COVID-19 hatása a NEET fiatalokra: .....	<i>7</i>
<i>4. A munkanélküliséghez kapcsolódó törvénykezések</i> .....	<i>11</i>
<i>5. Magyarország és Románia munkanélküliségi rátája</i> .....	<i>18</i>
<i>6. A Hargita megyei munkaerőpiac helyzete egy kvalitatív interjú tükrében</i> .....	<i>25</i>
<i>7. A munkanélküliség és gazdasági szerkezet kapcsolata Hargita megyében</i> .....	<i>34</i>
<i>8. A diplomás Hargita megyei munkanélküliek helyzetének vizsgálata Q-módszerrel</i> .....	<i>41</i>
<i>9. Következtetések és javaslatok</i> .....	<i>57</i>
<i>10. Összegzés</i> .....	<i>60</i>
<b>IRODALOMJEGYZÉK</b> .....	<b>61</b>
<b>TÁBLÁZATOK LISTÁJA:</b> .....	<b>64</b>
<b>ÁBRÁK LISTÁJA:</b> .....	<b>64</b>
<b>MELLÉKLETEK:</b> .....	<b>65</b>
<b>NYILATKOZATOK</b> .....	<b>69</b>

# 1.Bevezetés

Tanulmányaim során mindig is különös érdeklődéssel fordultam a munkaerőpiac működése és az azt befolyásoló társadalmi-gazdasági tényezők iránt. Mesterszakos hallgatóként azt tapasztaltam, hogy a munkanélküliség nem csupán makrogazdasági mutató, hanem egy összetett, sokszor komoly egyéni és közösségi hatásokat okozó társadalmi jelenség, amely különösen érzékenyen érinti a fiatal korosztályt. Ez a felismerés vezérelt, amikor szakdolgozatom témájaként „A fiatalok munkanélküliségét Csíkszereda vonzáskörzetében” választottam.

A téma kiválasztásában saját tapasztalataim is szerepet játszottak: több olyan fiatalot ismerek, akik hiába szereztek felsőfokú végzettséget, mégsem tudtak elhelyezkedni a szakmájukban. Ez a probléma nemcsak egyéni szinten jelent kihívást, hanem komoly kérdéseket vet fel a képzési rendszer, a helyi gazdaság és a pályakezdő fiatalok elvárásai kapcsán is. Dolgozatom célja, hogy ezekre a kérdésekre keresse a válaszokat.

A kutatás során a diplomás, de munkanélküli fiatalok véleményét vizsgáltam meg. Ehhez a Q-módszert alkalmaztam, amely lehetőséget adott arra, hogy egyszerre mutassam be a résztvevők gondolkodásmódját, és az ezekből kirajzolódó főbb véleménycsoportokat. Húsz válaszadó segítségével négy eltérő szemléletmódot sikerült azonosítanom, amelyek rávilágítanak arra, hogy a fiatal munkanélküliek helyzete milyen sokféle megélésen és véleményen alapul.

A kutatás kiegészült egy kvalitatív kutatással is, amelyet a Hargita Megyei Munkaerő-foglalkoztatási Ügynökség igazgatójával folytattam. Ez az interjú nemcsak megerősítette a kutatásom során szerzett tapasztalatokat, hanem új szempontokat is adott a munkaerőpiac működéséről, a hiányszakmákról és a fiatalokat célzó támogatásokról. A szakmai nézőpont és a fiatalok személyes visszajelzései együtt adtak átfogó képet arról, milyen tényezők befolyásolják a pályakezdők elhelyezkedését a térségben.

Bízom benne, hogy dolgozatom hozzájárul ahhoz, hogy jobban megértsük a fiatalok munkanélküliségének helyi sajátosságait, és olyan megoldási lehetőségeket is felvázol, amelyek segíthetik a fiatalokat abban, hogy valóban megtalálják a helyüket a munka világába.

## 2.Munkaerőpiac és munkanélküliség

A *munkanélküliség* olyan gazdasági és társadalmi jelenség, amelyben a munkaképes korú, dolgozni kívánó emberek nem találnak megfelelő állást. Ez az állapot a gazdaság egyensúlyhiányát tükrözi, amikor a munkaerő-kínálat meghaladja a keresletet. A munkanélküliség mértékét leggyakrabban a munkanélküliségi ráta fejezi ki, azonban nem mutatja meg a rejtett vagy alulfoglalkoztatott munkaerőt, így a probléma valós mélysége ennél sokkal összetettebb. A munkanélküliség tehát nemcsak gazdasági, hanem súlyos társadalmi probléma is, mivel rontja az életszínvonalat, fokozza a szegénységet és a kirekesztettséget, valamint hosszú távon a humán tőke leértékelődéséhez vezet.

A *munkaerőpiac* egy dinamikus rendszer, ahol a munkaerő kereslete és kínálata találkozik. Működését gazdasági, technológiai, demográfiai és politikai tényezők egyaránt befolyásolják. A *foglalkoztatáspolitiká* célja a munkaerőpiac egyensúly fenntartása és a munkanélküliség csökkentése, amelyhez aktív (például: munkahelyteremtés, átképzés) és passzív (munkanélküli ellátás) eszközöket alkalmaznak. A *bérlpolitika* a munkavállalók jövedelmi biztonságát és motivációját szolgálja, míg az érdekegyeztetés rendszere biztosítja a munkáltatók és a munkavállalók közötti párbeszédet. A *munkaügyi és munkavédelmi ellenőrzések* pedig hozzájárulnak a biztonságos munkakörnyezet megteremtéséhez.

A *munkaerőpiacot* azonban számos tökéletlenség jellemzi. Nem teljes az informáltság, a mobilitás korlátozott és gyakoriak a regionális különbségek. A „*tökéletes*” *munkaerőpiac* csupán elméleti fogalom, hiszen a bérek, a képzettség és a munkaerőpiaci lehetőségek között állandó eltérés mutatkozik. A szakirodalom szerint a jól működő munkaerőpiac rugalmasan reagál a gazdasági változásokra, átlátható, diszkriminációtól mentes és a képzési rendszer alkalmazkodik a piaci igényekhez (Szabó, 2024)

A *munkaerő* – mint humán tőke- a vállaltok számára termelési tényező, amelyeknek kereslete származékos: a termékek és szolgáltatások iránti igény határozza meg. A munkavállalók azonban csak „bérbe adhatják” munkaerejüket, így a humán tőkébe történő beruházás, mindig kockázatosabb, mint a tárgyi tőke (Mizik, 2018). A munkaerő mobilitása, képzettsége és alkalmazkodóképessége ezért kulcsfontosságú a munkaerőpiaci egyensúly fenntartásában.

A *munkanélküliség típusai* több szempont alapján különíthetők el. Megkülönböztethetjük regisztrált és rejtett munkanélküliséget, az előbbi az állami nyilvántartásokban szereplőket, az utóbbi a statisztikából kimaradó, de ténylegesen munkátlan embereket jelenti. Átmeneti és súrlódásos munkanélküliség jellemzi azokat, akik önként váltanak munkahelyet vagy rövid időre kikerülnek a piacról (Oroszi, 1994). A szezonális munkanélküliség bizonyos időszakhoz kötődik, míg a ciklikus munkanélküliség a gazdasági válságok, például a 2008-as pénzügyi válság következménye. A strukturális munkanélküliség a gazdaság szerkezeti átalakulásával függ össze, amelyben a régi szakmák megszűnnek, újak pedig megjelennek. Ide tartozik a technológiai munkanélküliség is, amikor a gépesítés és az automatizálás emberi munkaerőt vált ki (Gyöngyösiné, 1994).

A *munkanélküliség okai* sokrétűek. Gazdasági szempontból a recessziók, a keresletcsökkenés és a vállalati költségcsökkentés vezethet elbocsátásokhoz. A technológiai fejlődés új iparágakat teremt ugyan, de a hagyományos munkaköröket megszünteti. A globalizáció a munkahelyek áthelyezését eredményezi az alacsonyabb bérű országokba, miközben más térségekben munkaerőhiány lép fel. Az oktatáshoz való korlátozott hozzáférés, a digitális készségek hiánya és a társadalmi diszkrimináció (életkor, nem, etnikum alapján) szintén növelik a munkanélküliség kockázatát. A demográfiai változások, a népesség elöregedése és a migrációs folyamatok tovább befolyásolják a munkaerőpiaci egyensúlyt.

A munkanélküliség következményei több szinten jelentkeznek. Egyéni szinten a jövedelemhiány anyagi bizonytalanságot, pszichés terhet, motivációvesztést és önértékeléscsökkenést okoz. Hosszabb távon a munkaképes tudás leépül, és a munkanélküliek nehezebben tudnak visszatérni a munka világába. Társadalmi szinten nő a szegénység és a kirekesztettség, romlik a közösségi kohézió, valamint emelkedik a bűnözés és a társadalmi feszültség szintje. Gazdasági értelemben a magas munkanélküliségi ráta visszafogja a fogyasztást, csökkenti az adóbevételeket, miközben növeli a szociális kiadásokat, ami lassítja a gazdasági növekedést. A tartós munkanélküliség miatt kialakuló „hegesedési hatás” (scarring effect) hosszú távon is érezteti hatását, mivel az érintettek később alacsonyabb jövedelmű munkát találnak, vagy végleg kiszorulnak a piacról.

A munkanélküliség mérséklésére többféle megoldás kínálkozik: az oktatási és szakképzési programok fejlesztése, a kis- és középvállalatok támogatása, valamint a vállalkozói szellem ösztönzése elősegítheti az új munkahelyek létrejöttét. Az aktív munkaerőpiaci politikák

és az innovatív foglalkoztatási programok segíthetik a gazdaság alkalmazkodását a technológiai és társadalmi változásokhoz.

Összességében elmondhatom, hogy a munkaerőpiac működése és a munkanélküliség dinamikája szorosan összefügg. A gazdasági ingadozások, a globalizáció, a technológiai fejlődés és a társadalmi egyenlőtlenségek egyaránt alakítják a foglalkoztatás szerkezetét. A munkanélküliség kezelése nemcsak gazdasági, hanem társadalmi kérdés is, amely megköveteli a kormányzat, az oktatási intézmények és a munkaadók összehangolt beavatkozását. A munkanélküliség kezelésének kulcsa a munkaerőpiac rugalmasságának növelése és a társadalmi kohézió megőrzése. Az oktatás és képzés korszerűsítése mellett elengedhetetlen a fiatalok munkaerőpiaci integrációjának támogatása is, hiszen a pályakezdők munkanélkülisége különösen érzékeny terület. A fiatal korosztály gyakran tapasztalat és kapcsolatrendszer híján nehezen tud elhelyezkedni, miközben a munkaadók magas elvárásokat támasztanak. A megfelelő irányú képzési programok, gyakornoki rendszerek és vállalati partnerségek csökkenthetik ezt a szakadékot. Emellett fontos, hogy a foglalkoztatáspolitikai célzottan kezelje azokat a csoportokat, amelyek a leginkább veszélyeztetettek a tartós munkanélküliség szempontjából, mint például a pályakezdők, a hátrányos helyzetű fiatalok vagy a képzetlen munkaerő.

A következő fejezetben, ezért külön figyelmet szenteltem a NEET fiatalok (Not in Education, Employment or Training) helyzetének, akik sem tanulásban, sem munkavégzésben, sem képzésben nem vesznek részt. Ez a csoport a társadalom egyik legsebezhetőbb rétege, mivel kimarad a gazdasági aktivitásból, és így fokozottan ki van téve a szegénység és a társadalmi kirekesztettség kockázatának. Azt gondolom, hogy a NEET fiatalok problémájának megértése kulcsfontosságú ahhoz, hogy feltárjam a munkanélküliség mélyebb szerkezeti okait, és hatékony stratégiákat dolgozzak ki a fiatal generációk munkaerőpiaci beilleszkedésére.

### **3. A NEET fiatalok társadalmi és munkaerőpiaci helyzete**

A *NEET (Not in Education, Employment or Training)* fiatalok olyan 15 és 24 év közötti személyek, akik nem vesznek részt sem oktatásban, sem foglalkoztatásban, sem képzésben. Az alábbiakban részletesebben bemutatom társadalmi helyzetüket, valamint azokat a tényezőket, amelyek meghatározzák munkaerőpiaci részvételüket. Ez a kategória olyan fiatalokat foglal magában, akik sem munkát nem végeznek, sem tanulmányaik folytatásával vagy szakmai képzésen való részvétellel nem próbálják növelni tudásukat és készségeiket, így nem halmoznak fel emberi tőkét. Ez a csoport számos szociális, gazdasági és pszichológiai kihívással küzdhet, amelyek tovább nehezítik a munkaerőpiacra való vissza térésüket. A NEET fiatalok gyakran sérülékenyebb helyzetben vannak, mivel kimaradnak a munkaerőpiaci és oktatási lehetőségekből, ami társadalmi, gazdasági és személyes hátrányokhoz vezethet.

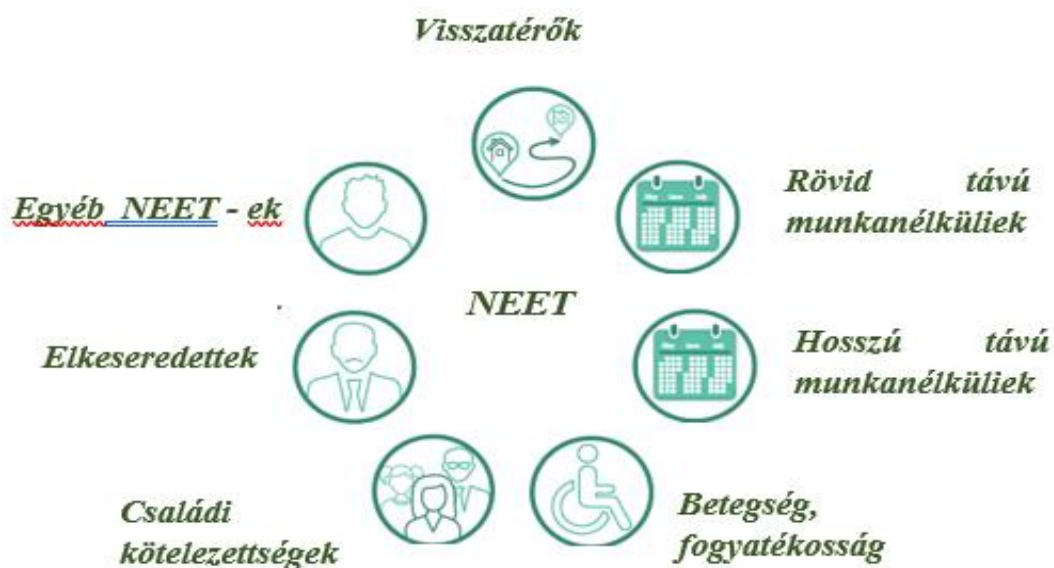
A NEET egy széles kategória, amely különböző csoportokat foglal magában. A NEET fiatalok helyzete különböző okok miatt alakulhat ki, beleértve családi problémákat, alacsony iskolai végzettséget, társadalmi kirekesztést, vagy a munkaerőpiac keresletének csökkenését is. A NEET-ek alcsoportokra bontása fontos ahhoz, hogy jobban megértsük a fiatalok különböző jellemzőit és szükségleteit, és hogy hatékony politikákat alakíthassunk ki a munkaerőpiacra vagy az oktatásba történő visszailleszkedésük támogatására. Az alcsoportok azonosítása segít abban is, hogy meghatározzuk, kik azok, akiket leginkább veszélyeztet a szegénység és a társadalmi kirekesztés. Míg a NEET kategóriába tartozó fiatalok gyakran hátrányos helyzetűek, például alacsony iskolai végzettséggel, szegénységgel vagy nehéz családi háttérrel, a NEET-populáció nemcsak a kiszolgáltatott, hanem a nem veszélyeztetett fiatalokból is áll, akiknek közös jellemzője, hogy nem vesznek részt a formális oktatási vagy munkavállalási lehetőségekben, így nem halmoznak fel emberi tőkét.

#### **3.1 A NEET fiatalok típusai és jellemzői:**

A NEET fiatalok csoportja rendkívül heterogén, így a hatékony beavatkozás és támogatás érdekében fontos, hogy pontosabban ismerjük a mögöttes okokat és jellemzőket. Az alábbi ábra az Eurofound kutatása alapján hét különböző alcsoportokat különít el a NEET fiatalokon belül, amely eltérő élethelyzeteket, motivációkat és kihívásokat tükröznek. Ezeknek az alcsoportoknak az elkülönítése lehetőséget ad arra, hogy célzottabb szakpolitikai válaszokat fogalmazzunk meg a társadalmi reintegráció elősegítése érdekében.

## 1. ábra: A NEET fiatalok csoportosítása

(Forrás: Eurofound, 2016)



**A NEET-ek fajtái:** Az Eurofound hét csoportot azonosított a kategóriát (15-29 évesek), és az EU-LFS adatait használta fel kiszámította az egyes csoportok méretét.

Ezek a csoportok a következők az alábbiakban ismertetem.

- 1. Visszatérők:** Már felvételt nyertek egy munkahelyre, beiratkoztak oktatásba vagy képzésre és hamarosan kilépnek a NEET csoportból.
- 2. Rövid távú munkanélküliek:** Munkanélküliek, akik aktívan keresnek munkát, és kevesebb mint egy éve munkanélküliek.
- 3. Hosszú távú munkanélküliek:** Munkanélküliek, akik aktívan keresnek munkát, de több mint egy éve munkanélküliek. Ez a csoport különösen fontos figyelmet igényel, mivel a hosszú távú munkanélküliség gyakran súlyos pszichológiai és társadalmi problémákhoz vezethet. Fokozottan veszélyeztetettek a társadalmi elszigetelődés és motivációvesztés szempontjából.
- 4. Betegség vagy fogyatékoság:** Egészségügyi problémák vagy fogyatékoság miatt nem keresnek munkát, ide tartoznak azok is, akik több szociális támogatást igényelnek, mivel nem képesek fizetett munkát végezni.

5. **Családi kötelezettség:** Nem tudnak dolgozni, mert gyermekeket vagy gondozásra szoruló felnőtteket látnak el, illetve más családi kötelezettségeik vannak.
6. **Elkeseredettek:** Úgy vélik, hogy nincs számukra munkalehetőség, ezért felhagytak az álláskereséssel. Ez a csoport különösen veszélyes, mivel a fiatalok úgy érezhetik, hogy nem rendelkeznek jövőbeli lehetőségekkel, ami személyes fejlődésükre és társadalmi beilleszkedésükre is káros hatással van. Fokozottan veszélyeztetettek a társadalmi kirekesztettség és az egész életen át tartó munkától való elszakadás szempontjából.
7. **Egyéb NEET-ek:** Nagyon heterogén csoport, amely magába foglalja a legsebezhetőbbeket, a legkiváltságosabbakat, valamint azokat, akik alternatív utakat követnek, mint például művészi karrier.

### **3.2 A COVID-19 hatása a NEET fiatalokra:**

A pandémia során a fiatalok foglalkoztatási lehetőségei jelentősen csökkentek, mivel a belépő szintű munkák száma lecsökkent, különösen az olyan iparágakban, ahol a fiatalok túlnyomóan dolgoznak, mint a vendéglátás, turizmus és helyi kiskereskedelem. A pandémia rávilágít arra is, hogy a fiatalok milyen mértékben függenek a munkaerőpiac szektorális jellemzőitől, amelyek gyorsan változhatnak. A fiatalok a legsebezhetőbb munkavállalói csoportokba tartoznak, mint például az ideiglenes vagy részmunkaidős munkavállalók, illetve az informális szektorban dolgozók, akik a leginkább érintettek voltak a pandémiai munkavesztésben.

Az országok különböző intézkedésekkel próbálták enyhíteni a munkanélküliség és a pénzügyi bizonytalanság hatásait, például munkavállalói támogatásokkal, jövedelemtámogatással, szakképzési lehetőségekkel és foglalkoztatási szolgáltatásokkal. A pandémia alatt hozott politikai válaszok gyorsabban és szélesebb körben terjedtek, mint a 2007–2009-es gazdasági válság idején, azonban a jövedelemtámogatási rendszerek elsősorban a munkaképes korú dolgozókat támogatták, míg sok fiatal, különösen az informális szektorban dolgozók, nem részesült a támogatásokban.

#### **A hosszú távú munkanélküliség következményei- a „hegesedési” hatás:**

A munkanélküliség hosszú távú hatásai, az úgynevezett „hegesedési” effektusok tartós következményekkel járnak a fiatalok jövőbeli foglalkoztatására. Egy németországi kutatás szerint egy extra munkanélküli nap a fiatal munkavállalók első nyolc évében átlagosan fél nappal növeli a munkanélküliség időtartamát a következő 16 évben. (*Schmillen, 2017*)

A fiatalok, akik korai munkanélküliséget tapasztaltak, hajlamosak rövid távú veszteségeket túlbecsülni és figyelmen kívül hagyni a hosszú távú következményeket, ami a karrierjükre is hatással van.

A fiatalok gyakran fordulnak az informális szektorhoz, amikor a formális munkaerőpiacon kedvezőtlenek a lehetőségek, ez pedig megnöveli a szociális védelmi háló nélküli munkavállalás kockázatát, mi még inkább sérülékennyé teszi őket, ami a munkapiaci pozíciójuk bizonytalanabbá válását eredményezi. (Rotar, 2022)

A pandémia alatt a fiatalok foglalkoztatottsága jelentősen csökkent, de 2021-re már javulás mutatkozott, és 2022-re a fiatalok foglalkoztatottsága meghaladta a válság előtti szintet. A fiatalok munkanélküliségi rátája 2020-ban 19%-ra nőtt, de 2023 végére 14%-ra csökkent, bár még mindig jelentősen magasabb, mint az EU átlagos munkanélküliségi rátája, amely 6% volt. (Eurostat, 2023)

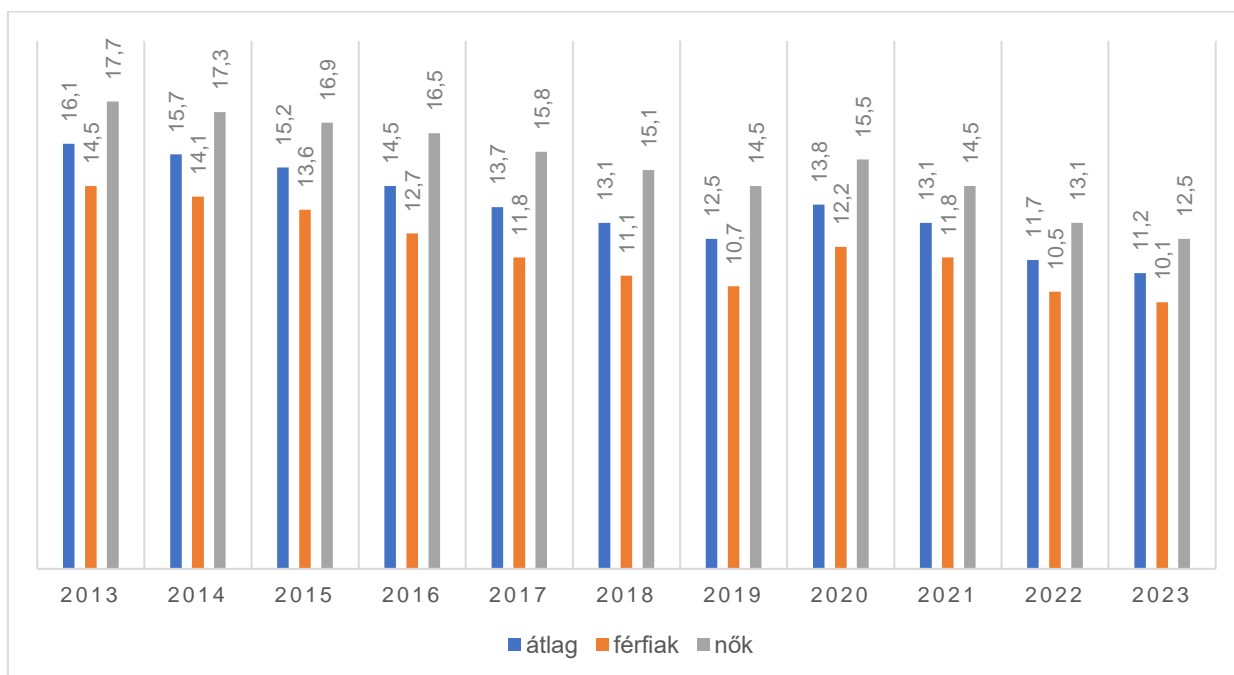
### **A NEET arány változása az EU-ban:**

A továbbiakban szeretnék beszélni Európában a 15-24 éves fiatalokat érintő NEET jelenségről, vagyis azokról, akik sem munkát nem végeznek, sem oktatásban, sem képzésben nem vesznek részt. Ez a jelenség különös figyelmet igényel, mivel a NEET fiatalok számos társadalmi problémát generálhatnak, amelyek hatással vannak a jövőbeli munkaerőpiaci helyzetükre és életminőségükre.

2023-ban az Európai Unióban a 15–24 éves fiatalok több mint tizede (11,2%) nem dolgozott, és nem vett részt sem oktatásban, sem képzésben. Ez 0,5 százalékpontos csökkenést jelentett 2022-höz képest. Az elmúlt tíz év során jelentős csökkenés figyelhető meg a NEET-ráta alakulásában ebben a korcsoportban. 2013-ban az EU-s átlag 16,1% volt, és azóta folyamatos csökkenést mutatott. Egyetlen kivétel a COVID-19 járvánnyal sújtott 2020-as év volt, amikor növekedés következett be: a 2019-es 12,6%-ról 13,8%-ra emelkedett, majd 2021-ben 13,1%-ra csökkent. Ez a járvány utáni visszaesés nemcsak a gazdasági tényezőkre vezethető vissza, hanem az oktatási és képzési lehetőségekhez való hozzáférés csökkenésére is, ami különösen a fiatalok körében volt érzékelhető.

## 2. ábra: A NEET fiatalok arányának alakulása az Európai Unióban az elmúlt tíz évben (%)

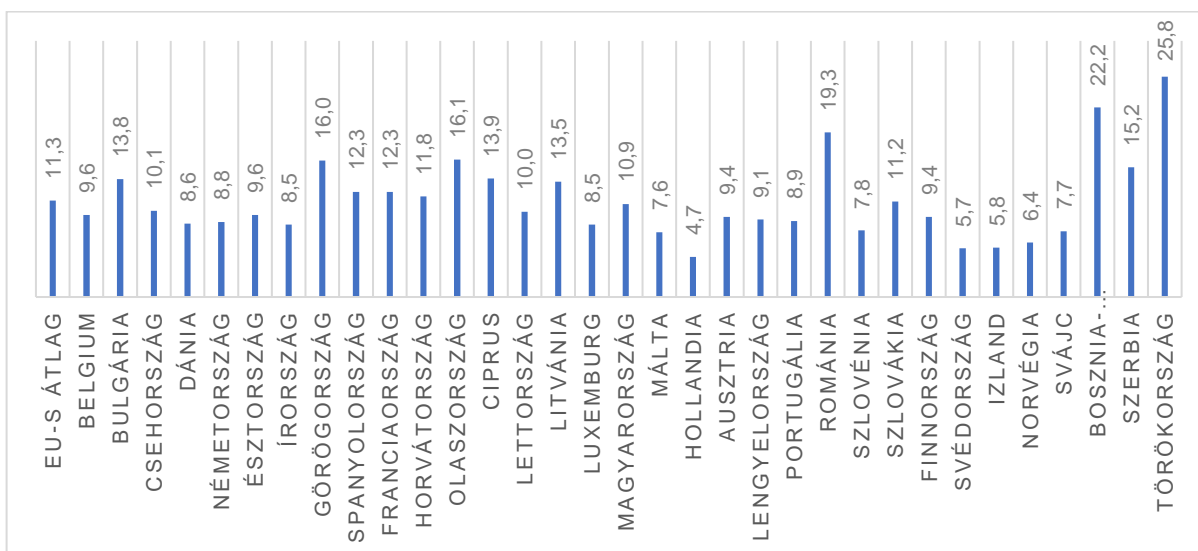
(Forrás: Saját szerkesztés, az Eurostat adatai alapján, 2025)



A továbbiakban szeretném megvizsgálni, hogyan alakult a NEET arány a különböző uniós országokban 2023-ban, különös figyelmet szentelve azokra az országokra, amelyek már elérték a 2030-ra kitűzött 9%-os célt, mint például Hollandiát, Máltát és Svédországot. Ezek az országok példát mutatnak arra, hogy hogyan lehet sikeresen csökkenteni a NEET fiatalok arányát olyan politikákkal, amelyek elősegítik a fiatalok munkaerőpiaci integrációját. Emellett fontos megérteni, hogy mely tényezők járulnak hozzá ezeknek az országoknak a sikeréhez, valamint hogyan alkalmazhatóak a legjobb gyakorlatok a magasabb NEET-arányú országok, például Románia számára. Ennek az elemzésnek az a célja, hogy rávilágítson a különböző országok közötti különbségekre, és megfogalmazza azokat a politikai intézkedéseket, amelyek segíthetnek a fiatalok társadalmi és gazdasági integrációjának előmozdításában.

### 3. ábra: A NEET fiatalok helyzete 2023-ban az EU-ban (%)

(Forrás: Saját szerkesztés, az Eurostat adatai alapján, 2025)



2023-ban a NEET- arány a fiatal felnőttek körében jelentősen eltér az EU országai között, a legalacsonyabb érték Hollandiában volt 4,8% és a legmagasabb érték 19,3%. Ez az eltérés a fiatalok foglalkoztatásához való hozzáférésben és az oktatásba való bevonódásban rejlő különbségeket tükrözi. Ennek az arálynak a csökkentése az Európai Szociális Jogok Pillérének egyik célkitűzése. A cél, hogy 2030-ra a 15-29 éves fiatalok NEET-arányát 9%-ra csökkentsék. Az adatok szerint 2023-ban az EU országainak egyharmada már a 9%-os 2030-as célt elérte, így például Hollandiában (4,8%), Svédországban (5,7%), Máltán (7,5%), Szlovéniában (7,8%), Luxemburgban (8,5%), Írországon (8,5%), Dániában (8,6%), Németországban (8,8%) és Portugáliában (8,9%).

Összegzésképpen elmondható, hogy a NEET fiatalok problémája komoly társadalmi és gazdasági kihívást jelent. Reintegrációjukhoz elengedhetetlenek a célzott oktatási, képzési és foglalkoztatási programok. Mivel a különböző alcsoportok eltérő szükségletekkel rendelkeznek, a differenciált politikai megközelítés kulcsfontosságú. A NEET státusz nemcsak az érintett fiatalok jövőjére van hatással, hanem a társadalmi kohézióra és gazdasági fejlődésre is. Az Európai Unióban alkalmazott jó gyakorlatok hasznos útmutatást nyújthatnak más országok számára is. A fiatalok aktív bevonása és támogatása hozzájárul a társadalmi felzárkózáshoz és a gazdasági stabilitás

## **4. A munkanélküliséghez kapcsolódó törvénykezések**

A munkanélküliségi biztosítási rendszerről és a foglalkoztatás ösztönzéséről szóló, később módosított és kiegészített 76/2022. sz. törvény célja, hogy részleges kompenzációt biztosítson azok számára, akik munkahelyüket elvesztették, vagy oktatási intézményekben végzett, de elhelyezkedni nem tudó diplomások jövedelmének részleges kompenzációja. A munkanélküliség kezelésére irányuló jogszabályok célja az is, hogy támogassa a munkaerőpiacon való visszailleszkedést, csökkentve a társadalmi feszültségeket, miközben biztosítja a szociális védelmet az érintettek számára.

### **A munkanélküli ellátás jogi keretei:**

A 76/2002. sz. törvény 17. cikkének (1) bekezdése szerint a munkanélküli ellátásra való jogosultság azoknak a személyeknek jár, akik az alábbi feltételek valamelyikének megfelelnek:

- Munkaviszonyuk nekik fel nem róható okokból megszűnt, vagy olyan okból szűnt meg, amelyért nem felelősek.
- Lejárt a megbízásuk, amelyre kinevezték vagy megválasztották őket, és korábban me, álltak munkaviszonyban.
- szövetkezeti tagságuk megszűnt, és a munkaviszonyuk végét nem ők okozták.
- Munkanélkülibiztosítási szerződést kötöttek, és jövedelmük nem éri el a törvény által megállapított referencia mutatót.
- Rokkantság miatti nyugdíjazás után visszanyerték munkaképességüket, de nem tudtak elhelyezkedni.

Ezen feltételek biztosítják, hogy azok, akik nem saját hibájukból kerültek munkanélküliségbe, segítséget kapjanak az újra munkába állásukhoz.

### **A jogosultság feltételei és elbírálása**

A 76/2002. sz. törvény 34. cikkének (1) bekezdése kimondja, hogy a munkanélküli ellátás igénybevételéhez az alábbi feltételek teljesülése szükséges:

- A kérelem benyújtását megelőző utolsó 24 hónapban legalább 12 hónap járulékfizetési időszakkal rendelkeznek.
- Nem rendelkeznek jövedelemmel, vagy jövedelmük alacsonyabb, mint az aktuális szociális referencia-mutató értéke, vagyis 500 lej.
- Nem teljesítik a törvény szerinti nyugdíjba vonulás feltételeit.
- Az illetékes munkaügyi hivatal nyilvántartásában szerepelnek.

A törvény által előírt minimális járulékfizetési időszak biztosítja, hogy a munkavállalók a munkanélküliség esetén ne maradjanak teljes mértékben jövedelem nélkül. A törvény további részleteket is meghatároz, mint például a részmunkaidős vagy megbízási szerződéssel dolgozók esetében, ahol a járulékfizetési időszakot az arányosan ledolgozott idő alapján számítják.

Az ANOFM elnökének 342/2020. és 286/2020. számú rendeleteivel módosított és kiegészített 85/2002. számú rendelet 5. cikkének (1) bekezdése értelmében, ha az álláskereső személyt nem lehet a szakképzettségének és tanulmányi szintjének megfelelő munkakörbe beosztani, de megfelel a munkanélküli-ellátás 34. cikke szerinti munkanélküli-ellátás folyósításának feltételeinek. a 76/2002. sz. törvény 3. sz. melléklete szerinti munkanélküli-ellátás iránti kérelmet nyújt be.

Ez az eljárás segít abban, hogy a jogosultak minden szükséges dokumentumot benyújtsanak a kérelem benyújtása előtt, megelőzve ezzel az esetleges adminisztratív akadályokat.

Az eljárás 5. cikkének (2) bekezdése szerint a kérelmet az álláskereső vagy a helyi munkaügyi hivatal köztisztviselője tölti ki, és az álláskereső saját kezű aláírásával látja el. Ez a kérelem tartalmazza az érintett személy azonosítását és a jogosultság igazolására szolgáló dokumentumokat.

A helyi munkaügyi hivatalok szerepe kiemelkedő a kérelmek feldolgozásában, mivel ők felelősek a szükséges dokumentumok gyűjtéséért és a kérelmek helyes kitöltéséért.

A fent említett kérelemhez a következő dokumentumokat kell csatolni:

### **1.Kötelező dokumentumok minden kérelmező számára:**

- a) személyazonosító okmány, eredeti példányban;
- b) az oktatási és képesítési dokumentumok eredeti példánya;
- c) saját felelősségére, a hamis nyilatkozat megtételének büncselekményére vonatkozó szankciók mellett tett nyilatkozat arról, hogy a személynek nincs olyan egészségügyi korlátozása, amely megakadályozza a munkavégzésben, vagy olyan egészségügyi korlátozása van, amely megakadályozza egy adott munkakör ellátásában, a mellékletben szereplő mintának megfelelően.

Ez a nyilatkozat biztosítja, hogy kérelmező minden információt pontosan és felelősségteljesen adjon meg a munkanélküli ellátás igényléséhez.

A dokumentumot a Nemzeti Foglalkoztatási Ügynökség bocsátja rendelkezésre, illetve itt érhető el: Nyilatkozatminta:**1. melléklet:Saját fellelősségű nyilatkozat**

## **2.Speciális dokumentumok különböző kérelmezői csoportok esetében:**

- Munkaviszonyban állók vagy volt munkavállalók:
  - Munkaügyi nyilvántartási könyv vagy ezzel egyenértékű igazolás
  - A munkaviszony megszűnését igazoló dokumentumok (pl. bírósági határozat).
- Az oktatási intézmény frissen végzett hallgatói:
  - Az oktatási bizonyítvány eredeti példánya
  - A munkaközvetítő által kiállított igazolás, amely a regisztráció időpontját rögzíti
- Rokkanttgyudíjasok, akik visszanyerték munkaképességüket:
  - Orvosi szakvélemény
  - Az előző foglalkoztatási helyről származó igazolások.
- Fogyatékkal élők:
  - Speciális iskolai bizonyítvány.

Ezek az iratok segítenek biztosítani, hogy minden csoport megkapha a szükséges támogatást a munkanélküli ellátás iránti jogosultság megállapításához.

### **A munkanélküli ellátás folyósításának kezdete:**

A 76/2002. sz. törvény szerint a jogosultaknak a munkanélküliségi ellátás a munkaviszony megszűnésének vagy az egyéb jogosító esemény bekövetkezésének időpontjától kezdődően jár, ha a kérelmet 10 napon belül benyújtják. Ha a kérelmet ezen időtartamon túl, de legfeljebb 12 hónapon belül adják be, az ellátás folyósítása a kérelem benyújtásának napjától kezdődik (legfeljebb 12 hónapos időtartam a munkanélküli ellátásra való jogosultság időtartama).

A 10 napos határidő betartása segíti a gyors ügyintézését, de az éven belüli kérelem benyújtása is lehetővé teszi a jogosultság elnyerését. Ez a jogszabályi környezet biztosítja, hogy a munkanélküliek gyors és méltányos támogatást kapjanak a társadalmi visszailleszkedésük érdekében, figyelembe véve minden szükséges adminisztrációs és jogi ellátást.

### **A munkanélküli segély időtartama és összege:**

A munkanélküliek számára a munkanélküli-ellátás a járulékfizetés időtartama szerint differenciált időtartamra jár, az alábbiak szerint:

- 6 hónap, a legalább egyéves járulékfizetési időszakkal rendelkező személyek esetében;

- 9 hónap a legalább 5 év biztosítási idővel rendelkező személyek esetében;
- 12 hónap a több mint 10 év biztosítási idővel rendelkező személyek esetében.

Az ellátás összege a biztosítási időszak alapján differenciált, fix szociális referenciaértékkel vagy annak arányosított részével (a szociális referenciaérték mértéke évente változhat a gazdasági helyzet függvényében) Az oktatási intézményben végzetek számára az ellátás összege a referenciaérték 50%-a, és 6 hónapig jár. Ez lehetőséget biztosít a fiatalabb munkavállalók számára, hogy munkát találjanak, miközben szociális védelemben részesülnek.

Ez a rendszer biztosítja, hogy az érintettek szociális védelmet kapjanak a munkaerőpiaci visszaülleszkedés időszakában.

### **A munkanélküli ellátásban részesülők kötelezettségei**

A 76/2002. sz. törvény 41. cikkének (1) bekezdése szerint, a későbbiekben módosított és kiegészített változatban, a munkanélküli ellátásban részesülő személyeket a következő kötelezettségek terhelik:

a) havonta, időpont egyeztetés alapján vagy bármikor, amikor kéri őket, megjelenni a foglalkoztatási támogatás igénybevétele érdekében annál a munkaügyi hivatalnál, amelynél nyilvántartásba vették őket;

(b) 3 napon belül bejelenteni a foglalkoztatási ügynökségnek, amelynél nyilvántartásba vették őket, minden olyan változást, amely a jogosultság feltételeiben bekövetkezett;

(c) részt vegyenek azon foglalkoztatási és képzési ösztönző szolgáltatásokban, amelyeket az a foglalkoztatási ügynökség nyújt, amelynél nyilvántartásba vették őket;

(d) aktívan munkát keresni.

e) a betegszabadság időpontjától számított 24 órán belül írásban értesíti a munkaügyi kirendeltséget, amelynél az ideiglenes munkaképtelenséget bejelentették, az azonosító adatokkal, azaz a felíró orvos nevével és a munkahelye szerinti egységgel együtt. Ez biztosítja a jogi védelmet, ha a munkavállaló ideiglenesen nem képes dolgozni. Ha az ideiglenes munkaképtelenség nem munkanapon következik be, vagy ha a 24 órás időszak nem munkanapon telik le, a munkanélküli ellátásban részesülő személyeknek az első munkanapon értesíteniük kell azt a munkaügyi ügynökséget, amelynél nyilvántartásba vették őket.

### *Szakképzési programokban való részvétel:*

- Az EU-s támogatású szakképzési programokban részt vevő személyek mentesülnek bizonyos kötelezettségek alól, amennyiben nem vettek részt korábbi foglalkoztatásösztönző szolgáltatásokban.
- Havi igazolást kell benyújtaniuk a programokon való részvételről a munkaügyi hivatal fele. Ez biztosítja, hogy a programban részt vevő személyek folyamatosan nyújtanak visszajelzést a munkaügyi hivatal számára.

### *Munkáltatók kötelezettségei:*

A munkáltatók kötelesek 3 napon belül értesíteni a munkaügyi hivatalt a munkanélküli ellátásban részesülő személyek foglalkoztatásáról. Ez biztosítja a folyamatos tájékoztatást az érintettek nyugdíjba vonulásával kapcsolatban.

### *A nyugdíjközpontok kötelezettségei:*

A területi nyugdíjközpontoknak is értesítési kötelezettségük van a munkanélküli ellátottak nyugdíjazása esetén. Ezek az előírások biztosítják a munkanélküli ellátás rendszerének átláthatóságát és hatékonyságát, miközben elősegítik a munkába állást és a munkaerőpiaci integrációt.

### **A munkanélküli ellátásból kizárt személyek:**

A továbbiakban szeretnék beszélni azokról az esetekről, amelyekben a munkanélküliek nem jogosultak munkanélküli ellátásra a 76/2002. sz. törvény 42. cikkének előírasi szerint.

Nem jogosultak munkanélküli-ellátásra azok a személyek, akik a munkanélküli-ellátás igénylésekor elutasítják a képzettségüknek vagy végzettségüknek megfelelő munkát, vagy elutasítják a munkaügyi hivatalok által kínált foglalkoztatásösztönző és szakképzési szolgáltatásokban való részvételt.

- nem részesülnek munkanélküli-ellátásban azok a diplomások, akik a kérelem benyújtásának időpontjában a törvénynek megfelelően szervezett és/vagy akkreditált oktatási formába nyertek felvételt, illetve vesznek részt ilyen formában.
- nem részesülnek munkanélküli-ellátásban azok az orvosi, fogorvosi és gyógyszerészeti karokon végzettek, akik a kérelem benyújtásának időpontjában a törvénynek megfelelően a helyekre vagy állásokra kiírt nemzeti rezidensversenyen megfeleleltek.

## **A munkanélküli-ellátás folyósításának megszüntetése**

A 76/2002. sz. törvény 44. cikke értelmében a munkanélküli-ellátások kifizetése a kedvezményezettek számára a következőképpen szűnik meg:

### 1. Munkába állás vagy jövedelemszerzés:

- Határozatlan idejű vagy 12 hónapot meghaladó határozott idejű foglalkoztatás kezdetén.
- Ha a havi jövedelem meghaladja a szociális referencia-mutatót.
- Önálló vállalkozói tevékenység folytatása esetén, ha a jövedelem túllépi a referencia értéket.

### 2. Felajánlott munkák vagy képzések elutasítása:

- A végzettségnek megfelelő munkalehetőség indokolatlan visszautasítása.
- Foglalkoztatás ösztönző vagy képzési programok elutasítása vagy megszüntetési indokolatlan okokból

### 3. Nyugdíjazás vagy szabadságvesztési esetek:

- Öregségi, korengedményes, részleges nyugdíjazás, illetve rokkantsági nyugdíj esetén
- szabadságvesztés büntetés vagy 3 hónapot meghaladó külföldi tartózkodás esetén

### 4. Egyéb speciális esetke:

- Haláleset
- Oktatási programokban való részvétel vagy szakmai előmenetel kapcsán
- Választott tisztség betöltése vagy más végrehajtói megbízás vállalása esetén

## **A munkanélküli-ellátás folyósításának felfüggesztése**

A módosított és kiegészített 76/2002. sz. törvény 45. cikkének (1) bekezdése értelmében a kedvezményezetteknek nyújtott munkanélküli-ellátások kifizetésének felfüggesztése a következőképpen történik:

*Adminisztratív kötelezettségek elmulasztása:* ha az ellátott nem jelenik meg a munkaügyi hivatal által kijelölt időpontban *Szolgálati és jogi helyzetek:* Az aktív katonai szolgálat vagy előzetes letartóztatás ideje alatt, vagy külföldi munkakeresés vagy rövid távú külföldi tartózkodás esetén, a szabályoknak megfelelően

*Egyéb jövedelmek és ellátások:* más szociális juttatások, például gyermeknevelési támogatás, átmeneti munkaképtelenségi ellátás vagy anyasági támogatás folyósítása idején.

*Képzési programok és balesetek:* képzések, szakmai gyakorlat során elszenvedett balesetek miatti átmeneti munkaképtelenség idejére.

*Rövid távú munkavállalás:* 12 hónapot meg nem haladó munkaviszony esetén, melyből jövedelmet szerez.

### **Visszahelyezés a munkanélküli-ellátás folyósításának felfüggesztése után**

A 76/2002. sz. törvény 45. cikke (2) bekezdésének rendelkezései szerint, a későbbi módosításokkal és kiegészítésekkel együtt, a kifizetés újbóli folyósítása az e cikk (1) bekezdésének a) pontja szerinti felfüggesztést követően a kedvezményezett kérelmének benyújtásától, de legkésőbb a felfüggesztéstől számított 60 naptári napon belül történik.

**(Lásd: 2. melléklet: Újrafolyósítási kérelem)**

*Általános szabályok szerint:* A kedvezményezett kérelmének benyújtásától számítva a felfüggesztés után legfeljebb 60 naptári napon belül és a felfüggesztés okának megszűnésétől számított 30 naptári napon belül.

*Az Európai uniós szabályok szerint:* A kérelem benyújtásától számított legfeljebb 3 hónapon belül, ha a kedvezményezett érintett a rendeletek által meghatározott ellátásokban, vagy bizonyos esetekben, a munkaügyi hivatal jóváhagyásával, a folyósítás időtartama meghosszabbítható 6 hónapra.

*Az országból való ideiglenes távozás esetén:* a kérelem benyújtásától számított legfeljebb 3 hónapon belül, ha a felfüggesztés oka a távozás

Összességképpen, a munkanélküliséghez kapcsolódó törvénykezések és szabályok rendkívül fontos szerepet játszanak a szociális védelmi háló biztosításában és a munkaerőpiac stabilitásának fenntartásában. Ezen jogszabályok célja, hogy biztosítsák a munkanélküli személyek számára a megfelelő anyagi támogatást, miközben elősegítik társadalmi reintegrációjukat, és biztosítják a gazdaság számára a munkaerő-piaci rugalmasságot.

*(Források: Országos Munkaerő-foglalkoztatási Ügynökség (ANOFM) <https://www.anofm.ro/>*

*illetve <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/33919> )*

## 5. Magyarország és Románia munkanélküliségi rátája

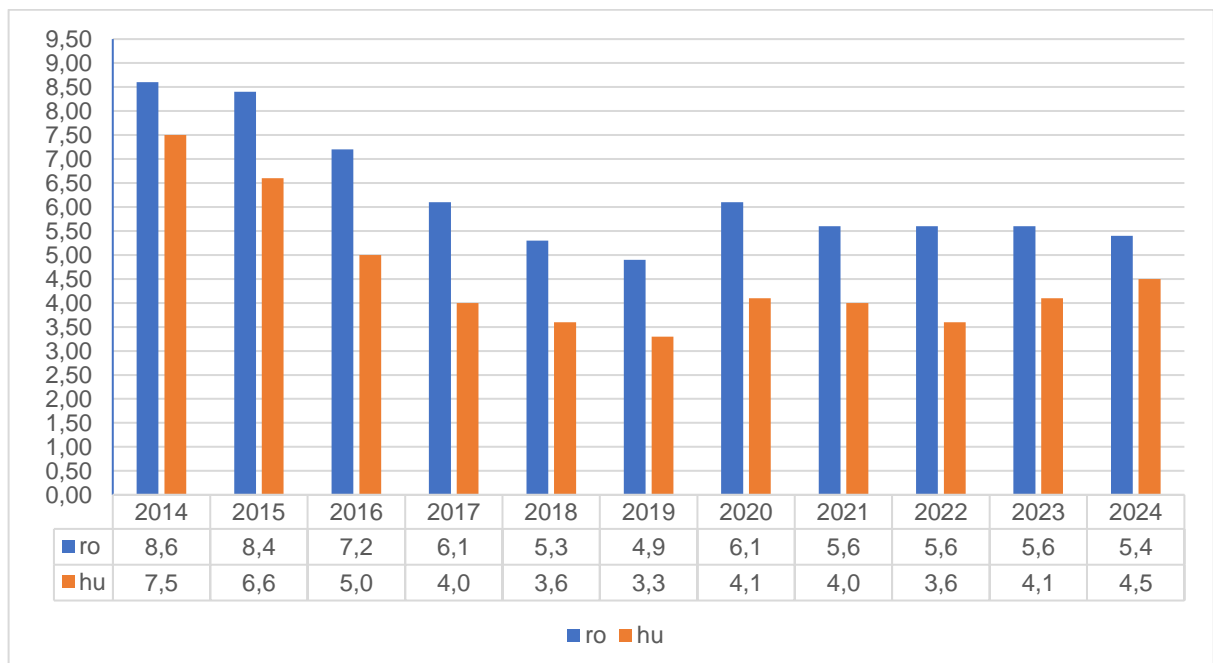
### Általános trendek 2014-2024 között

Ebben a fejezetben Magyarország és Románia munkanélküliségi rátáját szeretném megvizsgálni, nagyon kíváncsi voltam, hogy az elmúlt 10 évben e két ország milyen változásokon ment keresztül. Azt gondolom, hogy a két ország gazdasági és társadalmi különbségei ellenére hasonló kihívásokkal néztek szembe a foglalkoztatottság terén. Az elemzésem során külön figyelmet szeretnék fordítani a nemek, korosztályok, régiók, városok illetve iskolai végzettség szerinti megoszlásokra a munkanélküliek körében.

Az alábbi diagram a munkanélküliségi ráta alakulását mutatja be Magyarországon és Romániában, az elmúlt 10 évben, vagyis 2014 és 2024 között. Azt gondolom, hogy ezek az adatok jól szemléltetik a két ország munkaerőpiaci helyzetének az alakulását, valamint a gazdasági és társadalmi változásokra gyakorolt reakciót.

#### 4. ábra: A munkanélküliségi ráta alakulása Romániában és Magyarországon 2014 és 2024 között

(Forrás: Saját szerkesztés az Eurostat adatai alapján, 2025)



A romániai munkanélküliségi ráta 2014-ben még 8,6% volt, míg Magyarországon 7,5%-os. A következő években mindkét országban csökkenés figyelhető meg, 2019-re Romániában

4,9%-ra, Magyarországon pedig 3,3%-ra süllyedt a ráta. Ez a tendencia jól mutatja a gazdasági fellendülés időszakát, valamint a munkaerőpiacra gyakorolt pozitív hatásokat.

A 2020-as évben, a COVID–19 világjárvány hatására mindkét országban emelkedés történt: Romániában 6,1%-ra, míg Magyarországon 4,1%-ra nőtt a munkanélküliség. Az ezt követő években a ráta stabilizálódott, bár enyhe ingadozások továbbra is jellemzőek voltak. 2024-re a román munkanélküliségi ráta 5,4%, míg a magyar 4,5% lett.

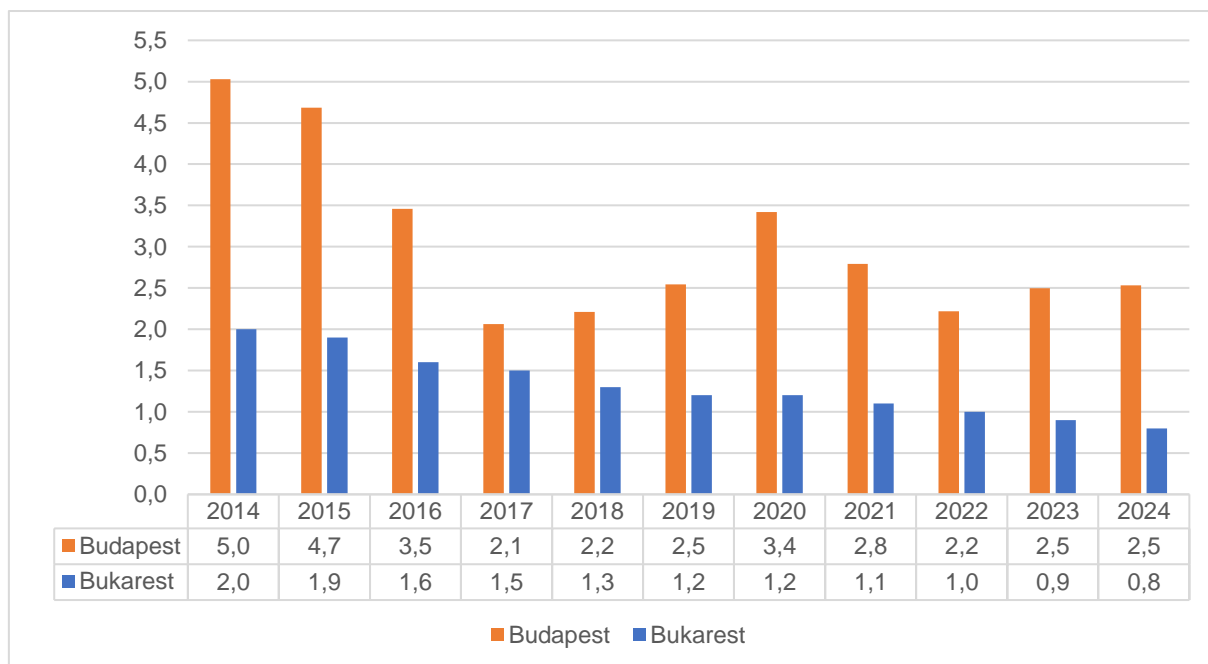
Összességében elmondható, hogy bár a munkanélküliség Romániában végig magasabb maradt, a különbség az évek során mérséklődött. A magyar munkaerőpiac a legtöbb évben kedvezőbb képet mutatott, amit részben az aktív foglalkoztatáspolitikai intézkedések és a gazdasági stabilitás is elősegítettek. Ugyanakkor a COVID–19 okozta gazdasági visszaesés hatásai mindkét országban érezhetőek voltak, és világosan kirajzolódnak a 2020-as adatokban.

### A fővárosok szerepe: Budapest és Bukarest összehasonlítása

A továbbiakban Budapest és Bukarest munkanélküliségi rátáját vizsgáltam meg. Azt gondolom, hogy a fővárosok munkaerőpiaci mutatói különösen fontosak. Az alábbi diagram szemlélteti a 2014 és 2024 közötti periódust.

5. ábra: **Budapest és Bukarest munkanélküliségi rátája 2014 és 2024 között**

(Forrás: Saját szerkesztés az INSSE és a KSH adatai alapján, 2025)



**Budapesten** a munkanélküliségi ráta 2014-ben még 5,0% volt, ám az ezt követő években látványos csökkenés figyelhető meg. 2017-re már 2,1%-ra esett vissza, ami a

gazdasági fellendülés, a munkahelyteremtési programok és a fővárosi munkaerőpiac stabilitásának eredménye. A 2020-as évben – a világvárvány hatására – újra növekedett a ráta 3,4%-ra, majd a következő években ismét csökkenni kezdett. 2024-ben Budapest munkanélküliségi rátája 2,5% volt, ami kedvező értéknek számít.

**Bukarestben** ezzel szemben a munkanélküliségi ráta jóval alacsonyabb szintről indult és végig stabilabb képet mutatott. 2014-ben 2,0%-os rátáról indulva fokozatos csökkenés történt, míg 2024-re a munkanélküliségi ráta 0,8%-ra esett vissza. A bukaresti munkaerőpiac kiegyensúlyozottsága mögött többek között az IT és szolgáltatási szektor gyors fejlődése, valamint a munkaerőpiaci mobilitás állhat. Összességében elmondható, hogy Bukarest munkanélküliségi rátája a teljes időszakban alacsonyabb volt Budapesténél, és a csökkenés is egyenletesebb ütemben zajlott. Míg Budapesten a gazdasági sokk (COVID–19) erőteljesebb hatással volt a foglalkoztatottságra, addig Bukarestben a változások enyhébbek maradtak.

De nagyon foglalkoztat az a kérdés, hogy miért van az, hogy Budapesten sokkal magasabb a munkanélküliségi ráta, mint Bukarestben, annak ellenére, hogy Romániában az országos ráta sokkal nagyobb, mint Magyarországon. A fővárosok munkanélküliségi rátájának összehasonlítása különösen érdekes képet mutat. Míg Magyarország országos munkanélküliségi rátája az utóbbi években alacsonyabb volt, mint Romániáé, a fővárosok szintjén éppen fordított tendencia figyelhető meg: Budapest munkanélküliségi rátája rendre meghaladja Bukarestét. Azt gondolom, hogy ennek háttérében több tényező állhat. Egyik lehetséges magyarázat, hogy Budapestre jelentős számú munkakereső fiatal költözik a vidéki régiókból, különösen a pályakezdők és frissdiplomások köréből. Ez a fiatal, de még nem dolgozó népesség statisztikailag növeli a munkanélküliségi rátát. Ezzel szemben Bukarest gazdasági szerkezete az utóbbi években kedvezőbben alakult: dinamikus fejlődtek a modern szolgáltatói szektorok, különösen az IT, a pénzügyi és üzleti szolgáltatások, valamint a multinacionális vállalatok által létrehozott SSC-k (Shared Service Centerek), amelyek folyamatos munkaerő-keresletet generálnak. Emellett a romániai régiók közötti munkaerő-mobilitás alacsonyabb, így a munkanélküliség inkább a szegényebb vidéki területeken koncentrálódik, míg Bukarestben tartósan alacsony maradt.

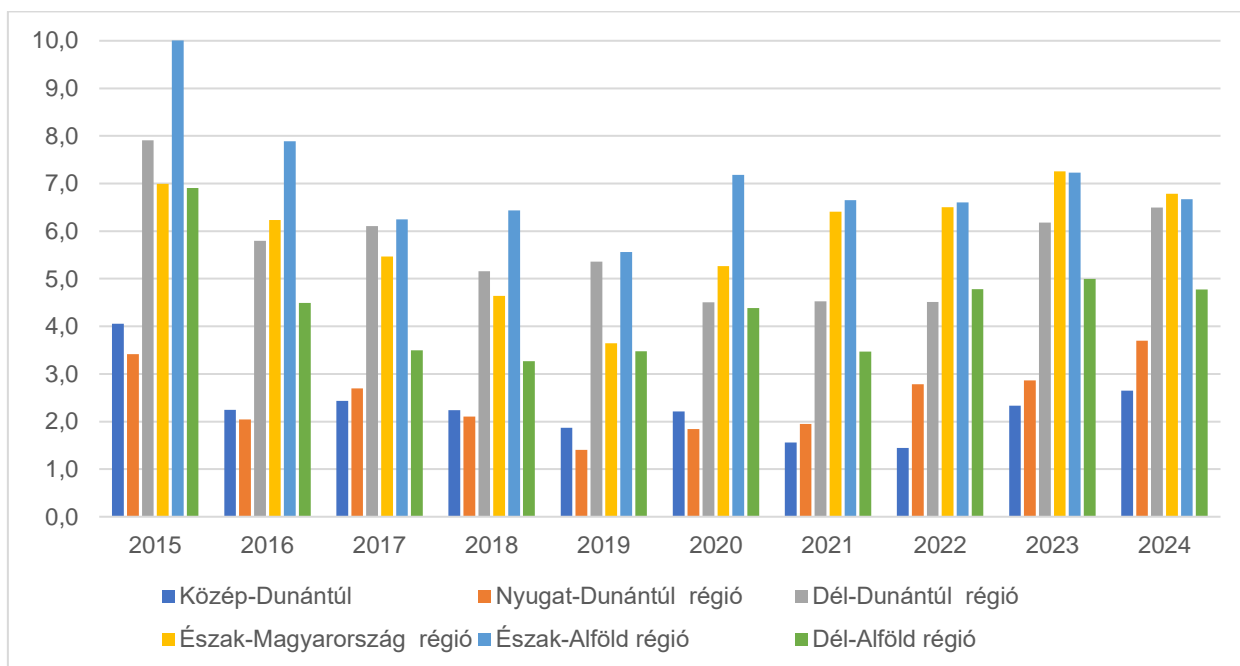
### **Regionális különbségek:**

Az alábbi diagramok jól szemléltetik, hogy a munkanélküliség alakulása mind Magyarországon, mind Romániában jelentős regionális különbségeket mutat az elmúlt évtizedben. A gazdaságilag fejlettebb térségekben, ahol magasabb a beruházási hajlandóság és

több munkahely elérhető, alacsonyabb munkanélküliségi ráta figyelhető meg. Ezzel szemben a periférikus, infrastrukturálisan kevésbé fejlett régiókban a munkanélküliség tartósan magas szinten marad. „A magyarországi települések jövedelmi helyzete rendkívül stabil, a szegény települések szinte soha nem lépnek magasabb jövedelmi kategóriába, ami a társadalmi mobilitás alacsony szintjére és a szegénységi csapda fennmaradására utal” Forrás: (Varga et.al., 2024)

**6. ábra: A munkanélküliségi ráta alakulása Magyarország régióiban (2015–2024)**

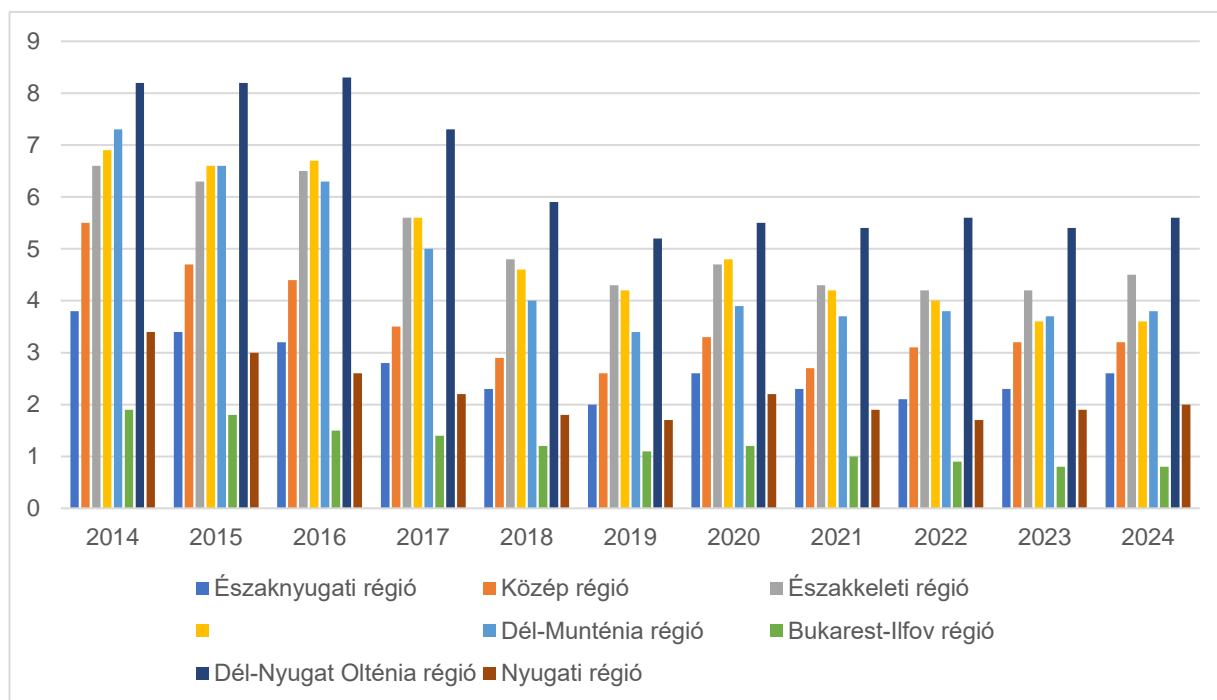
(Forrás: Saját szerkesztés a KSH adatai alapján, 2025)



A magyar adatokból jól látható, hogy a Nyugat-Dunántúl és Közép-Dunántúl régiók következetesen a legalacsonyabb munkanélküliségi értékekkel rendelkeznek. Ezekben a térségekben a fejlett ipar, a nemzetközi cégek jelenléte, valamint a nyugati határhoz való közelség előnyös munkaerőpiaci helyzetet teremtett. Ezzel szemben Észak-Alföld, Észak

Magyarország, illetve a Dél-Dunántúl magasabb munkanélküliségi rátái a gazdasági fejletlenségre, munkahelyek hiányára és az elvándorlásra vezethetők vissza.

7. ábra: A munkanélküliségi ráta alakulása Románia régióiban (2014–2024)



(Forrás: Saját szerkesztés az INSEE adatai és az alapján, 2025)

Románia esetében még élesebb a különbség: a Bukarest–Ilfov régió rendre a legalacsonyabb munkanélküliségi rátát mutatja, 2023-ban mindössze 0,8%-kal. Itt koncentrálódik a legtöbb gazdasági lehetőség, a szolgáltató- és informatikai szektor jelenléte pedig jelentős munkaerő-elszívó hatással bír. Ezzel szemben a Dél-Nyugat Olténia és Északkeleti régiókban a munkanélküliség sokkal magasabb, tartósan 4–6% körüli értékekkel. Összegzésképpen elmondható, hogy mindkét országban a területi munkanélküliség alakulása erőteljesen tükrözi a regionális fejlettségi különbségeket. A területi gazdaságpolitika és a célzott beruházások nagy szerepet játszanak abban, hogy ezek a különbségek csökkenjenek, és a leszakadó régiók felzárkózhassanak.

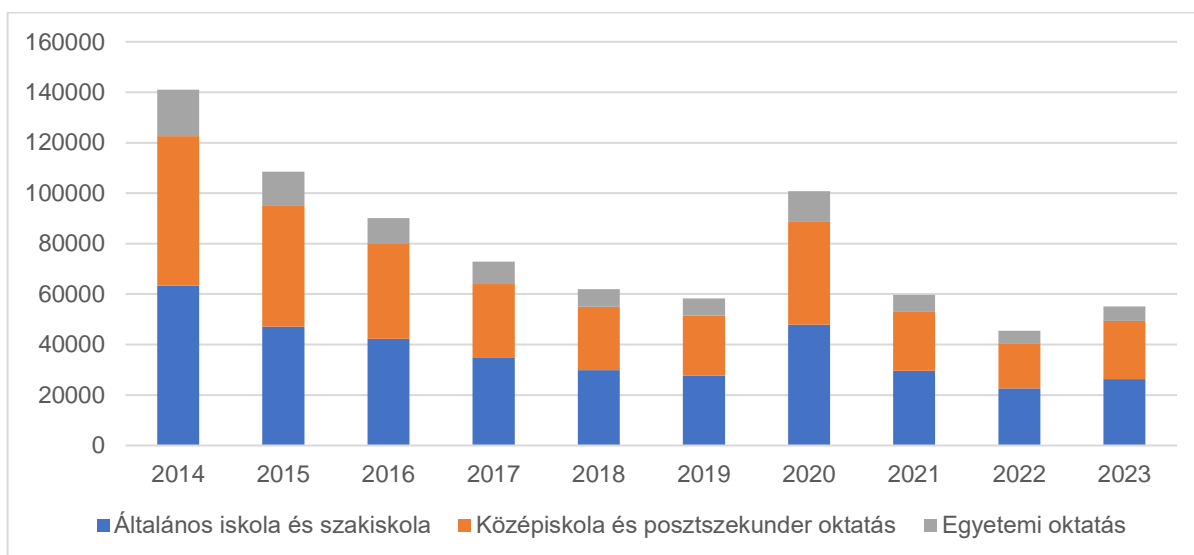
### A munkanélküliség megoszlása társadalmi csoportok szerint

A továbbiakban szeretnék kicsit kitérni Románia munkanélküliségi rátája iskolai végzettség és korcsoportok szerinti eloszlására. Bemutatom Románia regisztrált munkanélküliek megoszlását iskolai végzettség és korcsoportok szerint az elmúlt tíz évben (2014–2023). Az adatok az INSEE (Román Nemzeti Statisztikai Intézet) hivatalos

statisztikáiból származnak, és a regisztrált munkanélküliek számát mutatják meg különböző kategóriákban.

**8. ábra: Iskolai végzettség alapján a munkanélküliség eloszlása Romániában**

(Forrás: Saját szerkesztés az INSSE adatai alapján, 2025)



Az adatokból jól látható, hogy a regisztrált munkanélküliek legnagyobb arányban az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők közül kerülnek ki (általános iskola és szakiskola). Az egyetemi végzettségű munkanélküliek száma jelentősen alacsonyabb, ami arra utal, hogy a magasabb végzettségűeknek jobb esélyük van elhelyezkedni

A témám feldolgozása során rábukkantam egy, Siposné Nándori Eszter által írt tudományos cikkre amelyben részletesen elemzi a gazdasági és társadalmi válságok – különösen a 2008-as pénzügyi válság és a COVID-19 világjárvány – hatásait Magyarország és Románia életszínvonalára, illetve munkaerőpiaci helyzetére. A tanulmányból néhány érdekes és a dolgozatom szempontjából releváns információt szeretnék kiemelni. Az elmúlt két évtizedben a gazdasági és társadalmi válságok jelentős hatást gyakoroltak Magyarországon és Románia lakosságának életszínvonalára és munkaerőpiaci helyzetére. A 2008-as pénzügyi válság és a COVID-19 világjárvány különösen érzékenyen érintette mindkét országot, bár a hatások mértéke és időbeli lefutása eltért. Egy 2023-ban megjelent tanulmány (Siposné, 2023) részletesen elemzi ezeket a folyamatokat, rámutatva, hogy bár a 2008-as válság mindkét országban több mint 10%-os GDP-csökkenést okozott, Magyarországon a gazdasági visszaesés utáni helyreállítás gyorsabb volt, míg Romániában a stabilizálódás később következett be. A COVID-19 járvány idején Magyarország gazdasága jelentősebben visszaesett (-5,4% GDP), mint Románia (-0,8%), ami hozzájárult a magyarországi munkanélküliségi ráta 2020-as

emelkedéséhez. Ezzel párhuzamosan Romániában a magasabb szegénységi és társadalmi kirekesztettségi arány tovább nehezítette a munkaerőpiaci helyzetet, különösen a vidéki régiókban. A tanulmány hangsúlyozza, hogy a válságok hatásai nemcsak gazdasági, hanem társadalmi dimenzióban is jelentkezők, különösen a legsebezhetőbb csoportok esetében, akiknél a munkanélküliség és szegénység összefonódik. Az elemzés statisztikai módszerekkel támasztja alá, hogy a két ország között jelentős különbségek vannak a válságok alatti gazdasági teljesítményben és a munkaerőpiaci mutatókban, amelyek a munkanélküliségi ráta eltéréseit is magyarázzák.

Azt gondolom, hogy ez az átfogó elemzés fontos keretet ad a jelen fejezetben bemutatott munkanélküliségi adatok értelmezéséhez, és rámutat arra, hogy a gazdasági válságok és a társadalmi egyenlőtlenségek kezelése kulcsfontosságú a munkaerőpiaci stabilitás és a társadalmi jólét szempontjából. Összességében megállapítható, hogy Magyarország és Románia munkanélküliségi rátája az elmúlt tíz évben számos párhuzamot, ugyanakkor markáns különbségeket is mutatott. Mindkét országban a gazdasági válságok — különösen a 2008-as pénzügyi krízis és a COVID-19 világjárvány — érezhető hatással voltak a munkaerőpiaci mutatókra, bár a válságok utáni felépülés dinamikája eltért. Magyarország a válságokat követően gyorsabb gazdasági helyreállást és kedvezőbb munkanélküliségi trendeket produkált, míg Romániában a stabilizáció lassabb ütemben zajlott, és a munkanélküliség tartósan magasabb szinten maradt.

A fővárosok esetében megfigyelhető ellentétes tendencia – Budapest munkanélküliségi rátája rendre meghaladja Bukarestét –, jól tükrözi a munkaerőpiaci sajátosságokat, mint például a migrációs folyamatokat és a gazdasági szerkezet eltéréseit. Mindkét országban jelentős regionális különbségek tapasztalhatók: a fejlettebb régiókban alacsonyabb, míg a periférikus térségekben magasabb a munkanélküliségi ráta. Ebből következően a területi fejlesztéspolitikák és a gazdasági egyenlőtlenségek mérséklése kulcsfontosságú feladatot jelent a jövőben.

Az elemzett adatok és a Siposné és Zsidó (2023) tanulmány megállapításai alapján világosan kirajzolódik, hogy a gazdasági válságokra adott válaszok, a társadalmi-gazdasági háttér, valamint a munkaerőpiaci rugalmasság meghatározó tényezők a munkanélküliségi ráták alakulásában. A munkaerőpiaci stabilitás és az életszínvonal javítása érdekében mindkét ország számára elengedhetetlen a válságkezelő intézkedések hatékonyságának növelése, valamint a társadalmi egyenlőtlenségek csökkentését célzó hosszú távú stratégiák alkalmazása.

## **6. A Hargita megyei munkaerőpiac helyzete egy kvalitatív interjú tükrében**

A munkaerőpiac helyzetének teljesebb megértéséhez a statisztikai adatok mellett elengedhetetlen a helyi tapasztalatok és szakmai vélemények feltérképezése is. Ennek érdekében kvalitatív kutatási módszert alkalmaztam, amely lehetőséget adott arra, hogy mélyebb, kontextusba ágyazott ismereteket szerezzek a Hargita megyei munkanélküliség jellemzőiről. A következő alfejezetben egy szakmai interjú eredményeit mutatom be, amely közvetlen betekintést nyújt a munkaügyi hivatal szemszögéből a megye munkaerőpiaci kihívásaiba és megoldási törekvéseibe.

A Hargita megyei munkaerőpiac helyzetének mélyebb megértése érdekében kvalitatív kutatási módszerként egy félig strukturált interjút készítettem a megyei munkaügyi hivatal munkanélküliségi osztályának aligazgatójával. Ez a miniinterjú lehetőséget adott arra, hogy ne csupán statisztikai adatokra, hanem szakmai tapasztalatokon és belső intézményi ismereteken alapuló meglátásokra is építhessek. Az interjú során alkalmazott kérdések listája a dolgozat mellékletében található (lásd: **3. melléklet: Miniinterjú kérdések**). A kedves beszélgetés során átfogó képet kaptam a munkanélküliség alakulásáról, a legfontosabb kihívásokról, valamint azokról az intézkedésekről, amelyekkel a hivatal próbálja segíteni az álláskeresőket.

A miniinterjú során szóba került a munkanélküliségi ráta alakulása az elmúlt tíz évben, a gazdasági és társadalmi tényezők hatása a foglalkoztatásra, valamint különböző társadalmi csoportokat érintő munkaerőpiaci kihívások. Bőven mesélt a fiatalok, a hátrányos helyzetű munkavállalók, valamint a különböző ágazatok munkaerőigényének alakulásáról. Emellett részletes betekintést nyerhettem az állami foglalkoztatási programok és támogatások hatékonyságába, valamint azokba a stratégiákba, amelyekkel a hivatal a munkanélküliség csökkentésére törekszik.

A továbbiakban szeretném részletesen bemutatni az interjú során kapott információkat, és elemzem azokat a tényezőket, amelyek meghatározzák a megyei munkaerőpiac helyzetét és kilátásait.

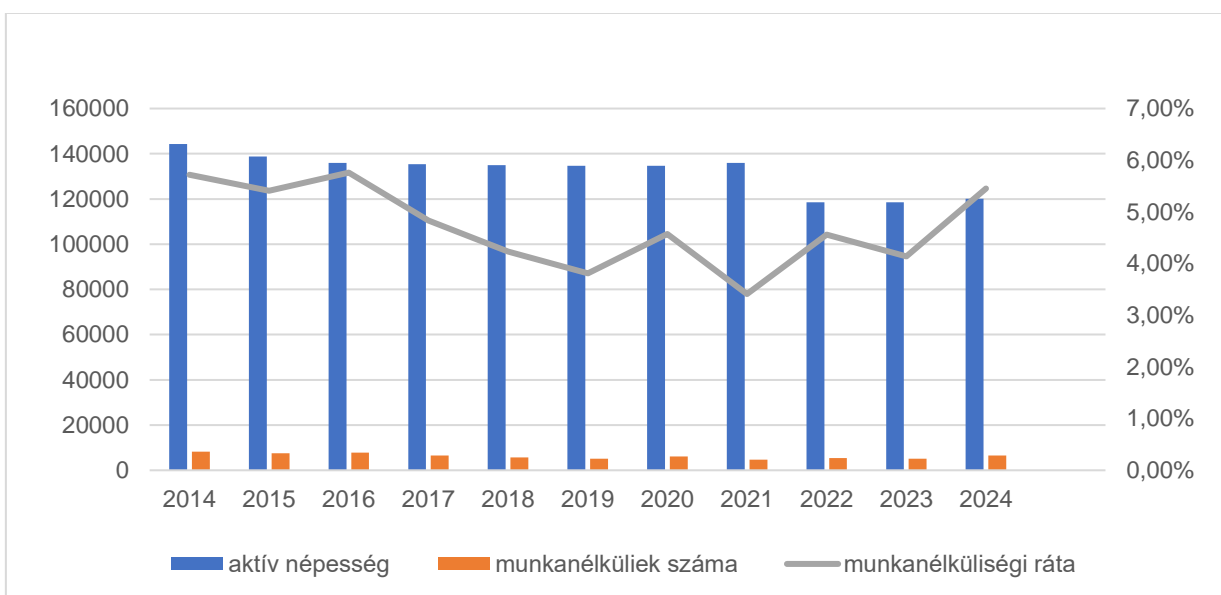
### **A munkanélküliségi ráta alakulása Hargita megyében (2014–2024)**

Elsősorban szeretném kezdeni a munkanélküliségi ráta alakulásával. A Hargita megyei munkaerőpiac elemzése során az egyik legfontosabb mutató a munkanélküliségi ráta alakulása,

amely az aktív népesség arányában mutatja meg a munkanélküliek számát. Az interjú során kapott statisztikai adatok alapján jól kirajzolódik az elmúlt évtized tendenciáját, valamint azok a gazdasági és társadalmi hatások, amelyek befolyásolták a foglalkoztatási helyzetet. Az alábbi diagram szemlélteti Hargita megye munkanélküliségi rátájának, a munkanélküliek számának és az aktív népesség alakulását az elmúlt években.

**9. ábra: A munkanélküliségi ráta, a munkanélküliek száma és az aktív népesség alakulása Hargita megyében (2014–2024)**

(Forrás: Saját szerkesztés a Hargita megyei munkaerőközvetítő hivatal adatai alapján, 2025)



A megyei munkaügyi hivatal adatai szerint 2014 decemberében 8256 munkanélkült tartottak nyilván, ami egy 5,72%-os munkanélküliségi rátát jelentett. 2024 decemberében ez a szám 6551-re csökkent, miközben a munkanélküliségi ráta 5,45%-ra módosult. Első ránézésre úgy tűnhet, hogy a munkanélküliség jelentősen csökkent, azonban fontos megjegyezni, hogy az aktív népesség csökkenése miatt a százalékos értékek között nincs markáns különbség. Ez azt jelenti, hogy bár kevesebb munkanélküli van számszerűen, a foglalkoztatottak és az aktív népesség csökkenése miatt a munkanélküliségi ráta alig változott.

Az adatokból kitűnik, hogy a munkanélküliség jelentősen visszaesett 2019 után, azonban 2020-ban – a COVID-19 járvány idején – a regisztrált munkanélküliség nem mutatott növekedést. Ennek oka, hogy az állami intézkedések jelentős támogatást biztosítottak a

vállalkozások számára: a hivatal az alkalmazottak bérének 75%-át átvállalta, így a cégek elkerülhették a tömeges elbocsátásokat. Ennek következtében a valódi munkanélküliségi hullám nem 2020-ban következett be, hanem 2021-ben, amikor a támogatási programok megszűnésével egyes szektorokban – különösen a textiliparban, amely elsősorban Székelyudvarhely környékén koncentrálódik – jelentős létszámleépítések történtek.

A helyzet 2021 végére és 2022-ben fokozatosan javult, majd 2023 októberében ismét növekedési tendencia indult el. A jelenlegi, 5,45%-os munkanélküliségi ráta viszonylag magasnak tekinthető, hiszen az elmúlt években inkább 3,5–4,0% körüli értékek voltak jellemzőek Hargita megyére. Ez az arány leginkább a 2017-es munkanélküliségi rátához hasonlítható, ami azt mutatja, hogy a jelenlegi helyzet egyértelmű visszalépést jelent az elmúlt néhány év pozitív folyamataihoz képest.

Az interjú során kiemelték, hogy a mostani növekedés háttérében ismét a textilipar nagymértékű leépítései állnak, amelyhez más ágazatokban is csökkenő foglalkoztatási szint társul. A jelenlegi munkaerőpiaci trendek alapján feltételezhető, hogy a következő időszakban további változások várhatók, amelyek alakulása nagyban függ a gazdasági helyzettől és a foglalkoztatáspolitikai intézkedésektől.

### **A gazdasági és társadalmi tényezők hatása a munkanélküliségre**

A továbbiakban szeretnék kitérni arra, hogy mik voltak azok a jelentős gazdasági vagy társadalmi események, amelyek befolyásolták a megye munkanélküliségét. A megye munkanélküliségét több jelentős gazdasági és társadalmi esemény is befolyásolta az elmúlt évtizedekben. A 2009–2010-es gazdasági válság során a munkanélküliségi ráta meghaladta a 10%-ot, mivel a globális pénzügyi krízis miatt számos vállalat csődbe ment vagy létszámcsökkentésre kényszerült. A 2020-as COVID-19 járványhelyzet újabb kihívásokat hozott, azonban a munkanélküliségi ráta mesterségesen alacsonyan maradt, mivel az állam és az Európai Unió bértámogatásokkal segítette a munkaadókat. A pandémia hatására elterjedt a távmunka és a rugalmasabb munkarend. 2021 és 2022 a gazdasági helyreállítás évei voltak, de az utóbbi két évben a minimálbér jelentős növekedése komoly anyagi terhet rótt a munkáltatókra, ami várhatóan további létszámcsökkentésekhez vezet. 2025-ben a munkanélküliség további emelkedése valószínűsíthető, mivel nemcsak a béremelések, hanem az Európa- és világszintű gazdasági lassulás is hatással van a helyi vállalatokra. Különösen a Németországba exportáló cégek kerültek nehéz helyzetbe a csökkenő kereslet miatt. Emellett a

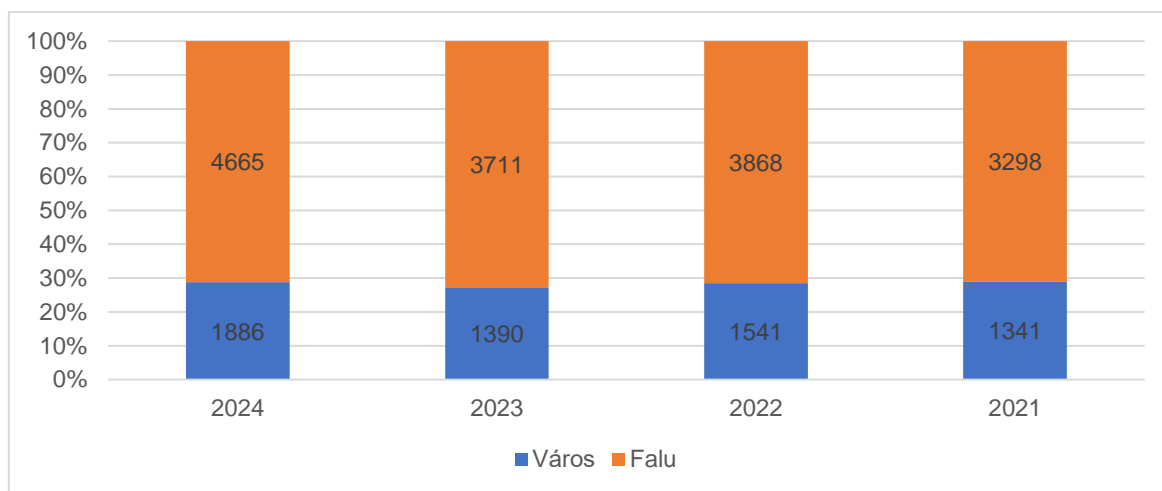
migráció finanszírozása is jelentős gazdasági erőforrásokat emészt fel, ami egyes szektorokra további nyomást gyakorolhat.

### A munkanélküliség területi különbségei településtípusok szerint

A továbbiakban szeretném kicsit elemzni a különböző településtípusokat, amelyek jelentős eltéréseket mutatnak. A munkanélküliség alakulását több tényező is befolyásolja, mint például a földrajzi elhelyezkedés, a közlekedési lehetőségek, az ipari létesítmények jelenléte vagy hiánya, valamint a közsféra által nyújtott stabil foglalkoztatási lehetőségek. A munkanélküliség eloszlása Hargita megyében településtípusok szerint jelentős eltérést mutat. A falusi térségekben jellemzően magasabb a munkanélküliség, míg a városokban (különösen a megyei székhelyen) Csíkszeredában stabilabb a foglalkoztatási helyzet. Az alábbi ábra szemlélteti a munkanélküliség arányát településtípusok szerint.

*10. ábra: A munkanélküliség helyzete Hargita megyében 2021 és 2024 között*

*(Forrás: Saját szerkesztés a Hargita megyei munkaerőközvetítő hivatal adatai alapján, 2025)*



A falvakban és a városokban élő emberek munkanélküliségi rátája növekvőben van, de jól látható, hogy a legtöbb munkanélküli a falvakon élő emberek.

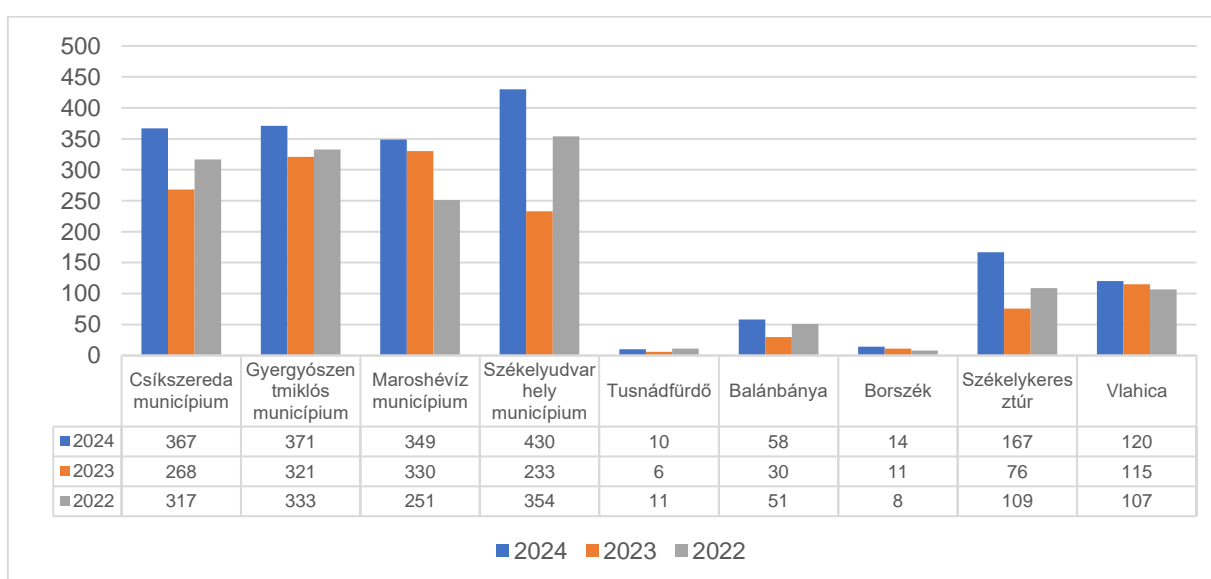
### Munkanélküliségi különbségek a városok között

A városi településeken a munkanélküliség szintje eltérő képet mutat. Csíkszereda foglalkoztatási helyzete viszonylag stabil maradt az elmúlt években, amelyben kulcsszerepet játszik az állami intézmények jelenléte. Az oktatási intézmények, az egészségügyi szolgáltatások, valamint a megyei önkormányzat és a közintézmények biztosítanak állandó munkaerőkeresletet, ami hozzájárul a munkanélküliségi ráta alacsony szinten tartásához. Ezzel szemben Székelyudvarhelyen az ipar hanyatlása miatt emelkedett a munkanélküliség. Míg egy

évtizeddel ezelőtt több ezer ember dolgozott ebben az ágazatban, mára mindössze körülbelül 300 fő maradt foglalkoztatásban. Emellett a bútortiparban is jelentős visszaesés tapasztalható, és a közelmúltban egy nagyobb bútortipari üzem bezárása is tovább növelte a munkanélküliek számát. Az alábbi ábra részletesen bemutatja a munkanélküliségi helyzetét a megye nagyobb városaiban, ahol jól látható, hogy Székelyudvarhelyen nagyobb ingadozás figyelhető meg, míg Csíkszeredában a helyzet stabilabb.

**11. ábra: A munkanélküliek száma a Hargita megyei városokban 2022 és 2024 között**

(Forrás: Saját szerkesztés a Hargita megyei munkaerőközvetítő hivatal adatai alapján, 2025)



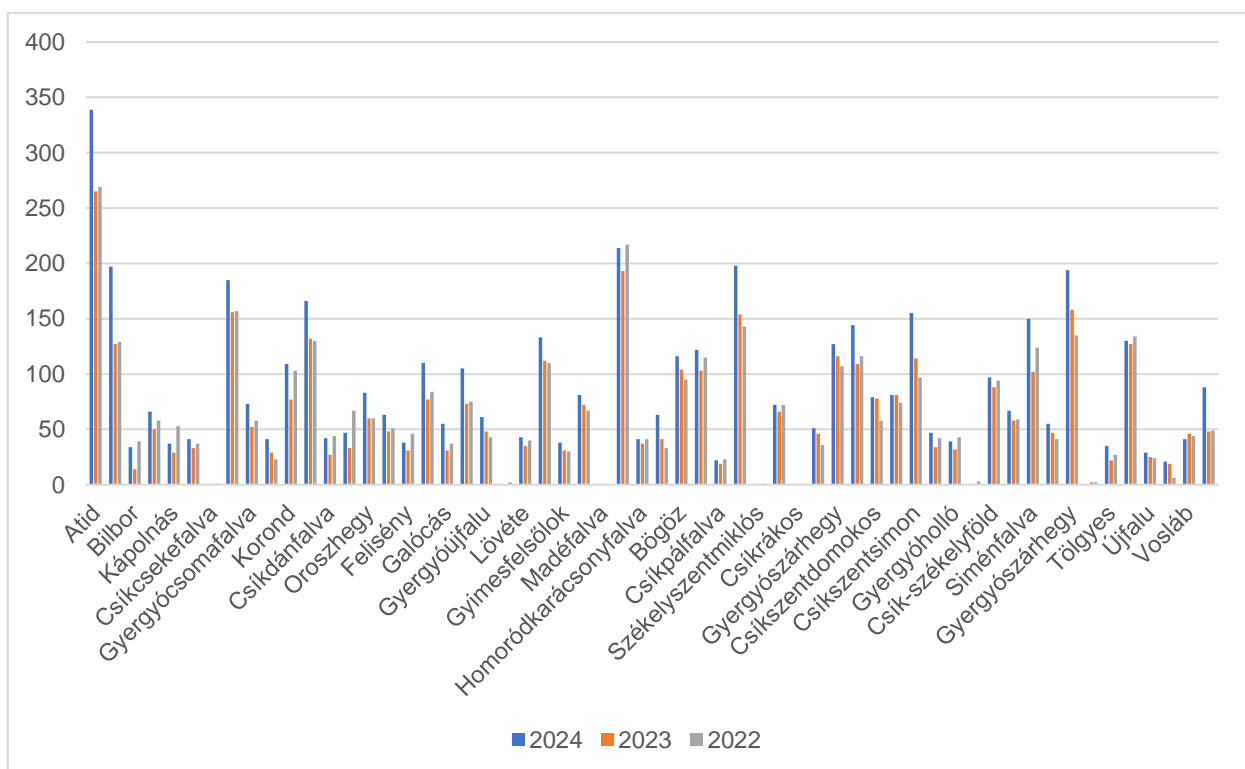
**A munkanélküliség sajátosságai a falusi térségekben**

A munkanélküliség legnagyobb arányban a kisebb falusi településeken jelentkezik, különösen azokon a helyeken, ahol kevés a helyi munkahely és a közlekedési lehetőségek is korlátozottak. Az olyan községekben, mint Átíd, Homoródmartonos és Újvár, a munkanélküliségi ráta meghaladja az 5%-ot, ami a megyei átlag feletti érték. Ezeken a településeken a mezőgazdaság és a kisipar már nem tud elegendő munkalehetőséget biztosítani, miközben a közeli városokba történő ingázás nehézségekbe ütközik. Az ingázás és a mobilitás kérdése kiemelkedően fontos tényező a munkanélküliség alakulásában. Az alábbi ábra bemutatja a munkanélküliek megoszlását. Látható, hogy a falusi lakosság egy része

rendszeresen ingázik a közeli városokba, de azokban a községekben, ahol a közlekedés nem megoldott, a munkanélküliség aránya jelentősen magasabb.

### 12. ábra: *Munkanélküliek megoszlása a Hargita megyei falvakban*

(Forrás: Saját szerkesztés a Hargita megyei munkaerőközvetítő hivatal adatai alapján, 2025)



### A regisztrált és nem regisztrált munkanélküliek helyzete:

A továbbiakban szeretnék beszélni a regisztrált és nem regisztrált munkanélküliek számának alakulásáról.

Először kezdeném, a **regisztrált munkanélküliekkel**, amelyeket két csoportba tudjuk sorolni:

- **Fizetett munkanélküliek**, akik korábban dolgoztak, és az elmúlt két évben legalább egy év munkaviszonnyal rendelkeztek. Ők jogosultak a munkanélküli segélyre, amely kb. 1000 lej.
- **Frissen végzettek**, akik az iskola vagy egyetem befejezését követő 60 napon belül jelentkeznek a munkaügyi hivatalnál. Ők is jogosultak a munkanélküli segélyre, amely 330 lej, de szigorúbb kötelezettségekkel jár, például havi jelentkezéssel és képzéseken való részvétellel. Emiatt sok frissen végzett nem regisztrál, mert a támogatás összege nem vonzó számukra.

A regisztrált munkanélküliek között sokan nem azért keresnek aktívan munkát, hanem azért jelentkeznek, mert a polgármesteri hivataltól szociális segílyt akarnak kapni. Különösen a fizetetlen munkanélküliek körében gyakori ez a jelenség. Az ilyen regisztrált munkanélküliek között sokan alacsony iskolai végzettséggel rendelkeznek, és jelentős részük analfabéta.

A továbbiakban szeretném folytatni **a nem regisztrált munkanélküliekkel**: a nem regisztrált munkanélküliséget általában szociológiai felmérések mérik, amelyek a teljes aktív népességből indulnak ki. Ezek a felmérések azonban vitatottak, mert a kérdések egy héten belüli munkavégzésre vonatkoznak, és sok ember dolgozik otthon informálisan. A helyi munkaügyi hivatal vezetése szerint ezek az adatok torzíthatnak, mert azok is munkanélkülinek számítanak, akik valójában nem is akarnak dolgozni.

Számos különbség és probléma is feltárható, szeretnék néhányat megemlíteni:

- A regisztrált és a valós munkanélküliségi ráta között jelentős eltérés van. Az igazság valahol a kettő között lehet, mert sokan nem is akarják bejegyeztetni magukat a hivatalos rendszerbe.
- A munkanélküli segíly megszüntetése akkor történik meg, ha a jövedelem meghaladja a 660 lejt illetve ha valaki munkaszerződéssel akár egy minimális munkaórát is vállal.
- A munkaképes, de alacsony végzettségű emberek számára nincs elegendő képzési vagy foglalkoztatási lehetőség.

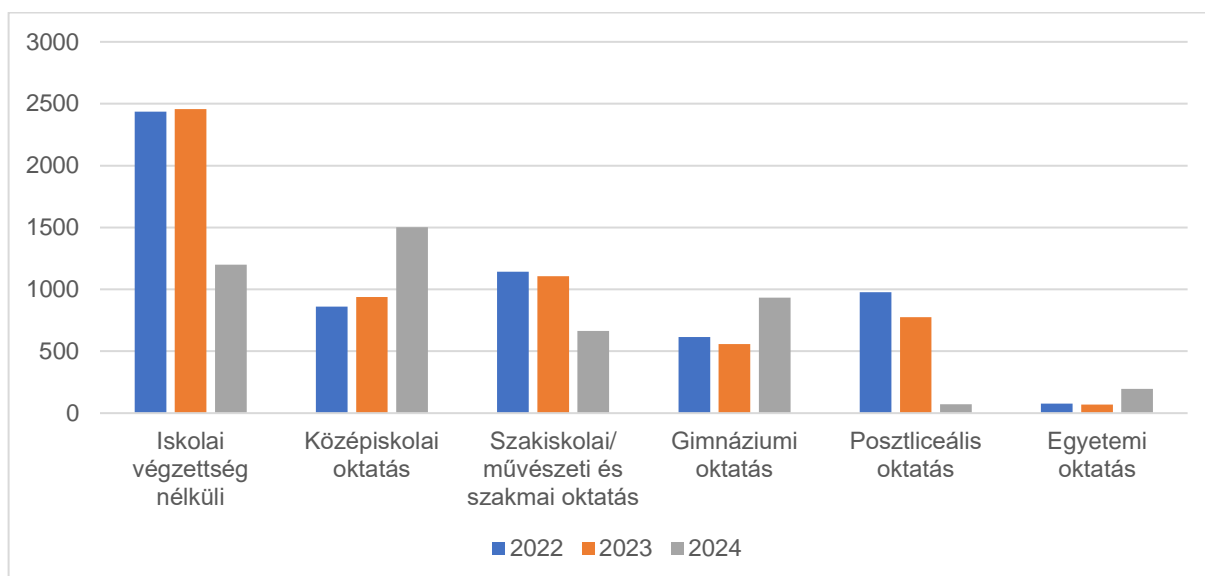
A közmunkaprogramok újraindítása lehetne megoldás a szociális segílyen élők foglalkoztatására, de ezek nagy felelősséggel járnának, mert sok regisztrált munkanélkülinek nincs megfelelő munkakultúrája.

Tehát, összességében elmondható, hogy a regisztrált munkanélküliek száma részben mesterségesen magas, mert sokan csak a szociális juttatások miatt regisztrálnak, míg a nem regisztrált munkanélküliek között sok olyan ember is van, aki valójában nem keres munkát.

A munkanélküliség Hargita megyében elsősorban a hátrányos helyzetű csoportokat érinti, mint azok, akik nem rendelkeznek iskolai végzettséggel, és sok esetben a roma közösség tagjai, akik a munkaerőpiacon különböző akadályokkal küzdenek. A szakképzett munkavállalók iránti kereslet még mindig magas, de sok fiatal nem szeretne szakmát tanulni. Ezen kívül a fogyatékkal élők is hátrányos helyzetben vannak, mivel a cégek nem mindig képesek biztosítani számukra a megfelelő munkakörülményeket.

*13. ábra: Munkanélküliek száma iskolai végzettség alapján 2022 és 2024 között*

(Forrás: Saját szerkesztés a Hargita megyei munkaerőközvetítő hivatal adatai alapján, 2025)

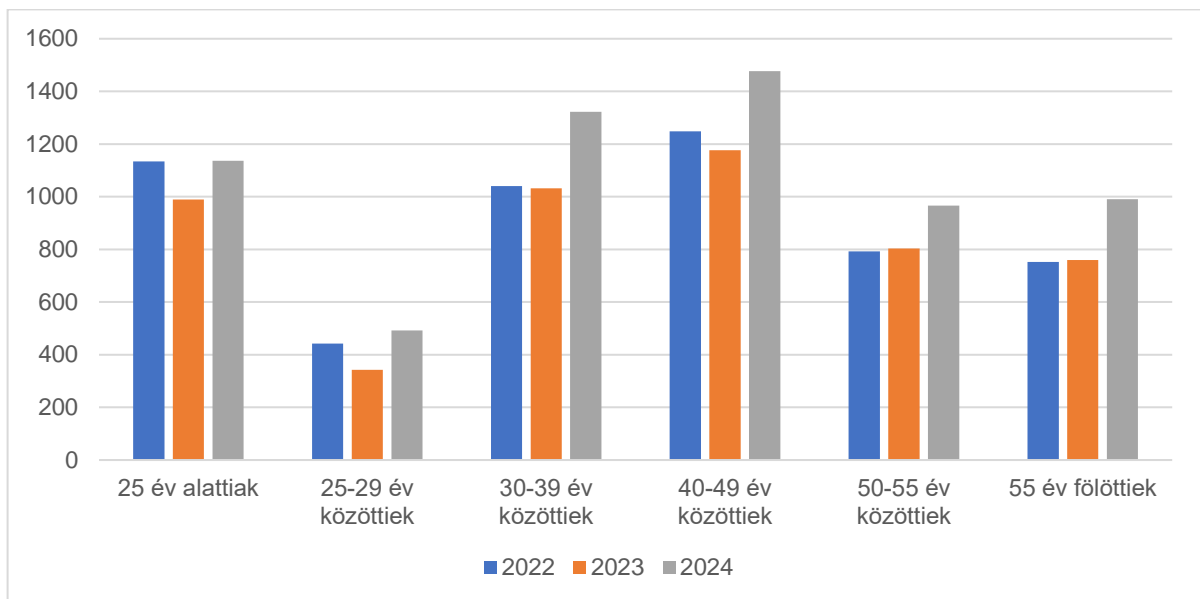


A férfiak és nők közötti munkanélküliségi különbségek is megfigyelhetők. A nők munkanélküliségi rátája magasabb, ami főként annak köszönhető, hogy kevesebb munkalehetőség áll rendelkezésre számukra.

A nagy munkanélküliség a 25 év alatti fiatalok és a 40-49 év közöttiek körében figyelhető meg. Ennek oka, hogy sok fiatal még tanul, de magasak az elvárásaik a munkával kapcsolatban, miközben kevesebb tapasztalattal rendelkeznek, így nehezebben találnak állást. A 40-49 éves korosztály munkanélküliségének magasabb arányát a technológiai változások okozzák, amelyek miatt sok régi munkakör megszűnt, és a középkorú munkavállalók nem mindig tudtak átképződni. Ezen kívül a korosztály számára nehezebb lehet az új készségek elsajátítása, ami csökkenti a munkaerőpiacon való versenyképességüket.

#### 14. ábra: **Munkanélküliek megoszlása korcsoportok szerint 2022 és 2024 között**

(Forrás: Saját szerkesztés a Hargita megyei munkaerőközvetítő hivatal adatai alapján, 2025)



Ennek oka, hogy sok fiatal még tanul, de magasak az elvárásaik a munkával kapcsolatban, miközben kevesebb tapasztalattal rendelkeznek, így nehezebben találnak állást. A 40-49 éves korosztály munkanélküliségének magasabb arányát a technológiai változások okozzák, amelyek miatt sok régi munkakör megszűnt, és a középkorú munkavállalók nem mindig tudtak átképződni. Ezen kívül a korosztály számára nehezebb lehet az új készségek elsajátítása, ami csökkenti a munkaerőpiacon való versenyképességüket.

Befejezésképpen elmondhatom, hogy Harghita megye munkaerőpiaci helyzete az elmúlt évtizedben jelentős változásokon ment keresztül. Az interjú során a munkanélküliség alakulásának okait, valamint a gazdasági és társadalmi tényezők hatását is megismerhettem. Az adatok azt mutatják, hogy a munkanélküliség 2019 után csökkent, de a COVID-19 és az iparági leépítések hatására a helyzet 2021-ben ismét romlott. A munkanélküliség csökkenése elsősorban a szolgáltatások és az ipari szektor bővülésének köszönhető, míg a mezőgazdaság és a hagyományos iparágak stagnáltak. A falusi térségekben a munkanélküliség magasabb, míg a városokban, különösen Csíkszeredában, stabilabb a foglalkoztatási helyzet. A megye munkaerőpiacán a fiatalok és a hátrányos helyzetű csoportok körében magasabb a munkanélküliség, különösen az alacsonyabb iskolai végzettségűek körében. Az állami és helyi kezdeményezések próbálják javítani a helyzetet, de a munkaerőpiaci kihívások továbbra is jelentősek. A megyei munkaügyi hivatal adatai és a helyi gazdaság igényei alapján a jövőben fontos lesz a munkaerő képzése és a munkahelyek bővítése.

## **7. A munkanélküliség és gazdasági szerkezet kapcsolata Hargita megyében**

A korábbi fejezetben statisztikai adatok és makrogazdasági összefüggések segítségével vizsgáltam Hargita megye munkanélküliségi helyzetét. A jelen fejezet célja, hogy ezt a képet tovább árnyalja a munkaerőpiaci struktúrák, szezonális hatások, valamint az intézményi beavatkozások kvalitatív elemzésével, interjúalapú tapasztalatokra támaszkodva.

### **A helyi gazdasági szerkezet és munkaerőpiaci kihívások**

A munkanélküliség társadalmi és gazdasági szempontból egyaránt kiemelt jelentőségű kérdés, amely különösen élesen jelenik meg olyan periférikus, vidéki térségekben, mint Hargita megye. A térség munkaerőpiaci viszonyait jelentős mértékben befolyásolja a gazdaság szerkezete, a szakképzett munkaerő hiánya, a szezonális ingadozások, valamint a külföldi munkavállalás jelensége. A fejezet célja, hogy feltárja a munkanélküliség lokális okait és szerkezeti jellemzőit, valamint bemutassa azokat az intézményi válaszokat, amelyeket a Hargita Megyei Munkaerő-foglalkoztatási Ügynökség kínál a helyi kihívások kezelésére.

Hargita megye gazdasági szerkezete nagy arányban épül a hagyományos ágazatokra, mint a faipar, textilipar, élelmiszeripar, építőipar és mezőgazdaság. Ezek az ágazatok jelentős számú munkahelyet biztosítanak, ugyanakkor a strukturális átalakulások és a nemzetközi versenyképességi problémák miatt számos kihívással küzdenek. Az interjú tanúsága szerint a munkanélküliség leginkább a fa- és textilipart érinti, míg a kereskedelemben és a szolgáltatásokban a legalacsonyabb a ráta, noha ott is jellemző a magas fluktuáció.

A textilipar esetében a szezonváltások – különösen február és április között – idején történő leépítések, valamint az exportpiacokhoz való nehéz hozzáférés (pl. e-transport rendszer korlátozásai) hozzájárulnak az időszakos foglalkoztatási bizonytalansághoz. A faiparban a rendszerváltás után fellendülő fűrészüzemek mára jelentős visszaesést mutatnak, különösen az exportkapacitások beszűkülése miatt.

### **Szezonális munkanélküliség és szabályozási tényezők**

A továbbiakban szeretnék kicsit mesélni a szezonális munkanélküliség helyzetéről Hargita megyében. A szezonális munkanélküliség továbbra is jelen van a térségben, főként az építőiparban és a mezőgazdaságban. Az építőiparban a vállalkozások igyekeznek az időjárásfüggő tevékenységeket belső munkákkal kiváltani a téli időszakban, míg a mezőgazdaságban az időszakos munkavégzés az informális foglalkoztatás egyik fő formája.

Fontos szabályozási tényező, hogy a munkanélküli segély folyósítására vonatkozó új törvényi keretek korlátozzák az újra regisztrálás lehetőségét. Az interjú szerint a törvény értelmében, ha egy személy munkanélküli ellátásban részesült, és újra jelentkezik kevesebb mint 12 hónap után, nem használhatja fel újra a korábbi jogosultsági időszakot.

### **Külföldi munkavállalás és a helyi munkaerőhiány**

De hogyan is alakult a külföldi munkavállalás hatása a helyi munkaerőpiacra?

A szakképzett munkaerő elvándorlása a legnagyobb kihívást az építőiparban jelenti. A megüresedett pozíciókat gyakran betanított munkásokkal töltik fel, ami csökkenti a termelékenységet és növeli a baleseti kockázatokat. A külföldi munkavállalók alkalmazása – például Ázsiából vagy a Közel-Keletről – Hargita megyében még nem általános, de megjelenőben van. A folyamat rendkívül bürokratikus: először a megyei munkaügyi hivatalnál kell hirdetni a pozíciót, majd csak EU-n kívüli munkavállalók hiányában engedélyezett a harmadik országból való munkaerő-behozatal.

A külföldi munkavállalók alkalmazása a cégek számára azért vonzó, mert ezek az alkalmazottak nagyobb lojalitással és munkamotivációval bírnak, hiszen céljuk a rendszeres jövedelemszerzés és hazautalás.

### **Intézményi válaszok: az AJOFM programjai**

Nagyon kíváncsi voltam, hogy milyen intézményi támogatások és programok vannak a foglalkoztatás bővítésére. A Hargita Megyei Munkaerő-foglalkoztatási Ügynökség (AJOFM) által nyújtott támogatási rendszer komplex és több szinten működik. A célzott pénzügyi ösztönzők révén a hivatal segíti mind a munkavállalók elhelyezkedését, mind a munkáltatók munkaerő-felvételi hajlandóságát. A programokat különböző törvények szabályozzák, amelyek meghatározzák az elérhetőséget, célcsoportokat és összegeket.

A Hargita Megyei Munkaerő-foglalkoztatási Ügynökség átfogó szolgáltatásrendszert kínál:

- szakmai tanácsadás, állasközvetítés,
- célzott pénzügyi támogatások a munkanélküliek és a munkáltatók számára,
- képzések, inas- és gyakornoki programok,
- mobilitási juttatások, lakhatási támogatások.

## **Támogatások munkáltatóknak (76/2002-es törvény alapján)**

A 76/2002-es törvény értelmében a következő támogatások állnak rendelkezésre azon munkáltatók számára, akik nyilvántartott munkanélkülieket alkalmaznak:

- **Alkalmazási juttatás:** 1000 lej egyszeri támogatás azon személyek részére, akik legalább 30 napja szerepelnek a hivatal nyilvántartásában és teljes munkaidős, minimum 3 hónapos munkaszerződést kötnek.
- **Frissen végzettek juttatása:** Olyan 16–30 év közötti fiataloknak, akik az iskola befejezésétől számított 60 napon belül regisztrálnak a hivatalnál, és 12 hónapos munkaviszonyt létesítenek. A támogatás értéke **a szociálisan elfogadható jövedelem háromszorosa (1980 lej)**, amely két részletben kerül kifizetésre: az első az alkalmazáskor, a második a 12 hónap letelte után.
- **Havi támogatás a munkáltatónak:** 2250 lej/hó minden olyan munkáltató számára, aki legalább 12 hónapra alkalmaz az alábbi célcsoportokból:
  - frissen végzettek,
  - hosszú távon munkanélküliek,
  - 45 év feletti,
  - fogyatékkal élők,
  - egyedülálló családfenntartók,
  - NEET-fiatalok (akik sem oktatásban, sem képzésben, sem foglalkoztatásban nem vesznek részt).

A támogatás igénybevételének feltétele, hogy az alkalmazott személy szerepeljen az AJOFM nyilvántartásában, és a munkáltató legalább 18 hónapig foglalkoztassa.

## **Inasképzések támogatása (279/2005-ös törvény alapján)**

Az **inasképzés** a 279/2005-ös törvény alapján történik. Ez egy speciális munkaszerződés, amely a szakképzés és a gyakorlati munkavégzés kombinációja:

- Időtartama: 6–36 hónap.
- Finanszírozás: 2250 lej/hó a munkáltatónak, a próbaidőn kívüli időszakra.
- Feltétel: csak akkreditált felnőttképzéssel foglalkozó cég szervezheti meg.
- Pozitív példa: a Caritas Egyesület, amely tanúsítvánnyal záródó képzéseket biztosít

## **Gyakornoki szerződések támogatása (335/2013-as törvény alapján)**

A **gyakornoki képzések** a 335/2013-as törvény szerint történnek. E program célja a frissen végzett felsőfokú végzettségű fiatalok szakmájukban való elhelyezkedésének segítése:

- Időtartam: alapértelmezetten 6 hónap, kivéve, ha az adott szakma törvénye hosszabb gyakornoki időt ír elő.
- Támogatás: 2250 lej/hó a munkáltatónak.
- Feltétel: a munkáltatónak azonos végzettségű mentorral kell rendelkeznie.
- A támogatás igénylése 30 munkanapon belül történhet.

## **Mobilitási és lakhatási támogatások**

Az állam mobilitási támogatásokkal is segíti a munkába állást, különösen a vidéki térségekből származók esetében:

- **Mobilitási juttatás 1:** Olyan nyilvántartott munkanélküliek számára, akik több mint 15 km-re vállalnak munkát, napi 0,5 lej/km utazási támogatás, max. 55 lej/nap, 12 hónapig.
- **Mobilitási juttatás 2:** Költözés esetén igényelhető, ha a munkavállaló több mint 50 km-re helyezkedik el:
  - 12.500 lej egyszeri támogatás egyedül költözőknek.
  - 15.500 lej, ha a család is költözik.
  - 3.500 lej a második házastársnak, ha mindkét fél jogosult.
  - 6.500 lej, ha a lakhatást a munkáltató biztosítja.
- **Lakhatási támogatás:** Akik albérletbe költöznek a munkavállalás miatt, azok a lakbér és rezsiköltségek 75%-át visszaigényelhetik (maximum 900 lej/hó), amennyiben a költözés igazolt és dokumentált.

Véleményem szerint, ezek az intézkedések jól tükrözik, hogy az AJOFM nemcsak munkaerő-közvetítőként, hanem aktív foglalkoztatáspolitikai szereplőként is működik. A támogatások segítségével a cél a tartós munkanélküliek reintegrációja, a fiatalok és hátrányos helyzetűek foglalkoztathatóságának javítása, valamint a területi mobilitás ösztönzése – különösen olyan régiókban, ahol a gazdaság szerkezete korlátozott lehetőségeket biztosít.

## **Jövőbeli fejlesztési irányok és stratégiai célok:**

A jövőbeli foglalkoztatáspolitikai egyik fő iránya a képzési programok célzottabbá tétele. A képzési kínálatnak szorosabban kell illeszkednie a megyei munkaerőpiaci igényekhez, amelyhez elengedhetetlen a helyi cégekkel való együttműködés. Az AJOFM például a Caritas Egyesület mintájára szeretné ösztönözni az akkreditált inasképző programok bővítését, amelyek tanúsítvánnyal és valós munkatapasztalattal ruházzák fel a résztvevőket.

A jövő stratégiai céljai között szerepel:

- a NEET fiatalok aktivizálása,
- az önfoglalkoztatási formák (kisvállalkozások) támogatása,
- az informális munkavégzés legalizálása,
- a foglalkoztatási stratégia gyakorlati alkalmazhatóságának növelése.

A járványidőszak tanulságaként világossá vált, hogy az állami szociális védőháló kulcsfontosságú a szezonális és alkalmi munkavállalók helyzetének stabilizálásában. A jövőben a társadalmi reziliencia növelése érdekében ezek a rendszerek megerősítésre szorulnak.

## **A munkaerőpiac paradoxonjai: munkanélküliség és munkaerőhiány egyszerre**

Az interjú és a statisztikai adatok is rámutatnak arra az ellentmondásra, hogy miközben bizonyos térségekben magas a munkanélküliség, más szektorokban krónikus munkaerőhiány tapasztalható. Ez a munkaerőpiaci paradoxon jellemző Közép- és Kelet-Európában, ahol az alacsony mobilitás, a képzési hiányosságok, valamint az inaktivitás is hozzájárulnak a helyzet fennmaradásához.

Hargita megyében az alábbi tényezők erősítik ezt a jelenséget:

- A fiatalok elvándorlása más országokba (főként Nyugat-Európába),
- A vállalkozók szakképzett munkaerő iránti kereslete, amit a helyi kínálat nem tud kielégíteni,
- A regisztrált, de nem munkát kereső személyek nagy aránya,
- Az oktatási rendszer és a gazdaság elvárásai közötti szakadék.

A megyei munkaerőpiacnak tehát nemcsak mennyiségi, hanem minőségi kihívásokkal is szembe kell néznie, és e kettős problémakör intézményi szintű válaszokat igényel.

## **Az AJOFM szerepe a társadalmi integráció előmozdításában**

Bár elsődleges célja a munkaerőpiacra való visszavezetés, az AJOFM valójában jóval több ennél: szerepe egyre inkább társadalmi integráló funkcióvá bővül. Különösen fontos ez a marginalizált csoportok – például NEET-fiatalok, romák, idősebb korosztályok – esetében, ahol a foglalkoztatás nemcsak gazdasági, hanem társadalmi beágyazottság kérdése is.

A mobilitási juttatások, lakhatási támogatások, és a közösségi célú felkereső programok (mint például a falvakba látogató tájékoztató kampányok) mind azt mutatják, hogy az ügynökség felismerte: a munkaerőpiaci beilleszkedés gyakran társadalmi hátrányok felszámolását is feltételezi.

### **Következtetések:**

A kutatás és az interjú tapasztalatai alapján az alábbi beavatkozási területeket javaslom a munkanélküliség csökkentése és a foglalkoztatás javítása érdekében Hargita megyében:

1. **Helyi szintű igényfelmérésen alapuló képzési programok:** a jelenlegi kínálat gyakran nem igazodik a helyi gazdaság valós igényeihez.
2. **Vállalkozásösztönzés és mikrófinanszírozás:** különösen vidéki és alacsony iskolázottságú lakosság körében.
3. **Digitális és alapkompétencia-képzések:** az információs társadalomba való belépés elősegítése érdekében.
4. **Erősebb partnerség az oktatási intézmények és munkaadók között:** duális képzési formák bővítése.
5. **Tartós foglalkoztatás ösztönzése:** például hosszabb távú támogatások biztosításával.

A fejezetem zárógondolataként, annyit szeretnék még hozzáfűzni, hogy Hargita megye példája jól mutatja, hogy a munkanélküliség nem csupán egyéni probléma, hanem összetett gazdasági, szerkezeti és társadalmi kihívás, amely több szintű beavatkozást igényel. A helyi munkaügyi hivatal tevékenysége, a meglévő állami támogatások és a stratégiai szemlélet együttesen képezhetik annak a fenntartható foglalkoztatási modellnek az alapját, amely hosszú távon képes lehet stabilizálni a térség munkaerőpiacát.

Összefoglalásként elmondhatom, hogy a Hargita megyei munkanélküliség helyzetének megértéséhez nem elég csak a számadatokat és a társadalmi jelenségeket vizsgálni – ahogy azt

az előző fejezetben láthattuk –, hanem szükséges megismerni azokat a támogatási lehetőségeket és intézkedéseket is, amelyekkel az intézmények próbálnak válaszolni ezekre a kihívásokra.

A jelen fejezet bemutatta, milyen eszközökkel segíti a megyei munkaügyi hivatal a munkanélküliek elhelyezkedését: ilyenek például a bér- és képzési támogatások, a mobilitási és lakhatási juttatások, valamint a hátrányos helyzetű csoportokat célzó programok. Ezek az intézkedések fontos szerepet játszanak abban, hogy a munkanélküliségi ráta csökkenjen, és hogy minél több ember találjon tartósan munkát a térségben.

A két fejezet együtt átfogó képet ad arról, hogy milyen tényezők befolyásolják Hargita megye munkaerőpiacát, és milyen lépések történnek annak érdekében, hogy javuljon a foglalkoztatási helyzet. Ez az összkép jól mutatja, hogy a problémák kezelése összetett folyamat, amelyben a statisztikai adatok mögött valós emberi sorsok és célzott szakpolitikai megoldások állnak.

## **8. A diplomás Hargita megyei munkanélküliek helyzetének vizsgálata Q-módszerrel**

### **A Q módszer elméleti háttere:**

A Q módszer egy olyan kutatómódszertani eljárás, amely első sorban az egyének szubjektív nezőpontjainak feltérképezésére szolgál. Nem reprezentatív mintavételen és objektív változók közötti korrelációk keresésén alapul, hanem a résztvevők véleményeinek strukturált összehasonlítására épít. A résztvevők előre megfogalmazott állításokat rangsorolnak saját meggyőződésük szerint, így az elemzés az egyéni attitűdök struktúráját tárja fel. (McKeown és Thomas, 1988: 47).

A módszer célja nem reprezentatív típusképzés, hanem jellemző vélemény típusok azonosítása. A Q-vizsgálatok ezért kisebb minta nagysággal (10–50 fő) is megelégednek, cserébe mélyebb betekintést nyújtanak az attitűdök szerkezetébe. A Q-módszer tehát a kvalitatív és a kvantitatív megközelítések közötti határon helyezkedik el, és ötvözi azok előnyeit (Brown, 1996: 561).

### **A módszer gyakorlati alkalmazása:**

Kutatásomban a Q-módszert alkalmaztam annak feltárására, hogyan vélekednek a diplomás munkanélküliek a felsőoktatás, a munkaerőpiac, a munkanélküliség és az elhelyezkedési lehetőségek összefüggéseiről. A vizsgálat központi kérdése az volt, hogy milyen attitűdök és szubjektív vélemények jellemzik azokat, akik felsőfokú végzettségük ellenére nem tudtak elhelyezkedni.

A kutatás során egy 40 állításból álló Q-mintát állítottam össze, négy tematikus kategória alapján (a 40 állítás teljes listáját a dolgozat mellékletében közlöm **4. melléklet: A Q módszerhez tartozó 40 állítás**):

- **Az egyetemi képzés relevanciája** – pl. „Az egyetemi tanulmányaim jól felkészítettek a munka világára.”
- **A munkaerőpiaci helyzet és a munkanélküliség okai** – pl. „A gazdasági helyzet miatt nehéz elhelyezkedni a szakterületemen.”
- **A munkanélküliség személyes és társadalmi hatásai** – pl. „A munkanélküliség negatívan befolyásolja az önbecsülésemet.”

- **Kapcsolatok és alternatív lehetőségek** – pl. „A külföldi munkavállalás lehetősége reális alternatíva számomra.”

A résztvevők ezeket az állításokat egy -5-től +5-ig terjedő skálán helyezték el, ahol a -5 az egyáltalán nem jellemző, a +5 a teljes mértékben egyetért vele és a 0 a semlegesnek ítélt választás. Az elrendezés kötött volt: minden skálaértékhez meghatározott számú állítás tartozhatott, ami döntési kényszert jelentett a válaszadók számára, és ezáltal erőteljesebben kirajzolta a preferenciákat.

1. táblázat: Az állítások kötött eloszlású elrendezése

Egyáltalán nem ért egyet					Semleges					Teljes mértékben egyetért
-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5

(Forrás: Saját szerkesztés, 2025)

A kutatásban kizárólag egyetemi végzettségű, munkanélküli személyek vettek részt. A kérdőívet 20 fő töltötte ki, elektronikus vagy papíralapú formában. Utóbbi esetben az állításokat kártyákra nyomtattam, amelyeket a résztvevők egy előre megrajzolt elrendezési táblázatba helyeztek el.

Több kitöltő visszajelzése szerint a kötött skálás elrendezés nehézséget okozott számukra, mivel több állítással is erősen egyetértettek, ám ezeket nem tudták egyszerre a skála pozitív végére sorolni. Ez a visszajelzés ugyanakkor éppen a módszer lényegére világít rá: az állítások közötti relatív súlyok meghatározására.

A Q-rendezés mellett **háttérinformációkat** is gyűjtöttem a válaszadókról, amelyek segítettek a faktorok értelmezésében. A kérdőív kitért a következőkre:

- nem,

- életkor,
- lakóhely típusa,
- iskolai végzettség szintje és szakterülete,
- diplomázás éve,
- eddigi munkatapasztalat (volt-e állásuk a diploma után),
- munkanélküli státuszuk típusa (pályakezdő, aktív, passzív),
- munkanélküliség hossza hónapokban,
- álláskeresési csatornák (internet, ismerősök, állásbörze stb.),
- választott egyetemi szak indoka.

E változók lehetőséget adtak a faktorelemzés során kirajzolódó attitűdtípusok társadalmi-demográfiai háttérének értelmezésére is.

A 20 válaszadó többsége (75%) nő, és mindannyian 18–25 év közöttiek. Legtöbben falun élnek, és alapképzésen (BSc/BA) végeztek.

**15 ábra: Nem szerinti megoszlás**

(Forrás: saját szerkesztés, 2025)



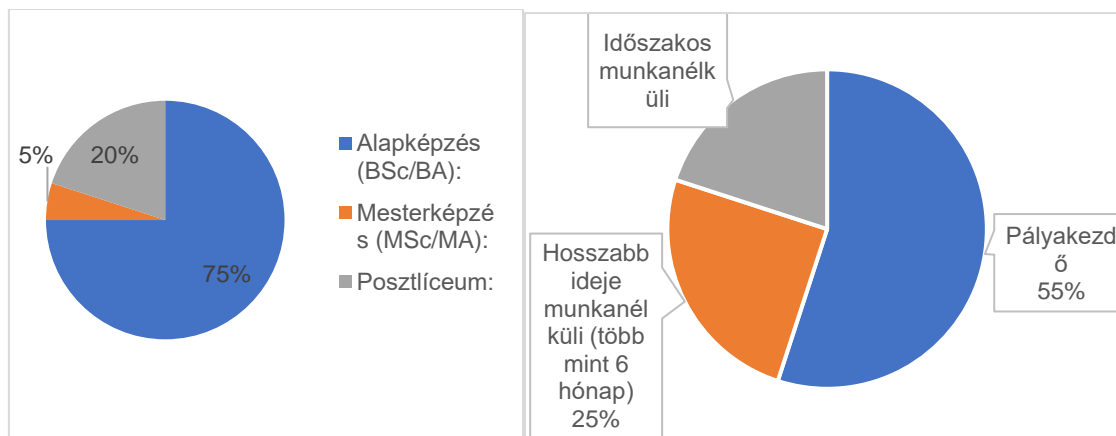
**16 ábra :Lakhely szerinti megoszlás**

(Forrás: saját szerkesztés, 2025)



17 ábra: *Iskolai végzettség alapján*

(Forrás: saját szerkesztés, 2025)



18 ábra: *Jelenlegi munkanélküli státusz*

(Forrás: saját szerkesztés, 2025)

A legtöbb pályakezdő (50%), de vannak időszakosan és hosszabb ideje munkanélküliek is. Az álláskeresést főként online portálokön végzik, emellett sokan közvetlenül a cégekkel veszik fel a kapcsolatot vagy kapcsolatok révén keresnek munkát. A szakválasztást leggyakrabban az érdeklődés, illetve a jó elhelyezkedési esélyek motiválták.

### A Q-adatok elemzése:

Az adatok elemzését **faktorelemzés** segítségével, a **Stata** statisztikai programban végeztem. A Q-módszer esetében a faktorelemzés nem változók, hanem személyek közötti összefüggéseket tár fel. A célom az, hogy azokat a válaszadókat azonosítsam, akik hasonló módon rangsorolták az állításokat, vagyis azokat, akik hasonló attitűdökkel rendelkeznek.

Az így nyert faktorok tehát **szubjektív vélemény típusokat** jelölnek, nem pedig háttérváltozók mentén képzett csoportokat. Mivel a módszer nem reprezentatív, nem alkalmas statisztikai általánosításra, viszont kiválóan alkalmazható arra, hogy strukturált betekintést adjon az adott populáció jellemző nézőpontjaiba.

A továbbiakban, szeretném bemutatni az elemzésem eredményeit és azok értékelését.

### A faktoranalízis előkészítése és értelmezése

A Q-módszeres kutatásom következő lépéseként faktoranalízist végeztem, amelyhez elsőként elvégeztem a Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) tesztet. Ennek célja annak megállapítása, hogy az adatbázis alkalmas-e a faktoranalízis elvégzésére.

„A szakirodalom által a legalkalmasabbnak tartott döntési kritérium a Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) kritérium, amely a korrelációs mátrixból kerül kiszámításra. Ez az érték nagyon megkönnyíti a döntést a kiinduló adatok alkalmasságáról, hiszen egy számított érték alapján eldönthető az alkalmasság. A mutató értéke 0 és 1 közé eshet, az alkalmassághoz legalább 0,5-nek kell lennie, minél magasabb, annál alkalmasabb a kiinduló adatbázis.”  
(Forrás: Simon et. al., 2024)

„A Kaiser-Meyer-Olkin- (KMO) kritérium az egyik legfontosabb mérőszám annak megítélésében, hogy a változók mennyire alkalmasak a faktoranalízisre. A KMO mutatószám jelentését a következőképpen ítélni lehet meg:

- $KMO \geq 0,9$  kiváló
- $KMO \geq 0,8$  nagyon jó
- $KMO \geq 0,7$  megfelelő
- $KMO \geq 0,6$  közepes
- $KMO \geq 0,5$  gyenge
- $KMO < 0,5$  elfogadhatatlan.”

(Forrás: Csallner, 2015)

A saját adataim alapján a KMO érték 0,558 lett, ami meghaladja az elfogadhatóság alsó határát, így az elemzés elvégezhető. Ez az érték gyenge, de elfogadható illeszkedést jelez, tehát a változók alkalmasak a faktorelemzés elvégzésére

### 19 ábra: A KMO teszt eredménye

(Forrás: Saját szerkesztés, 2025)

**Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy (overall) = 0.5588**

Ezt követően elvégeztem a válaszadók véleményének faktorokba sorolását. Mivel a Q-módszer célja nem a lehető legtöbb faktor képzése, hanem a világos és értelmezhető véleménytípusok feltárása, nem célszerű túl sok faktort képezni. A túl sok faktor ugyanis szétaprózná a mintát, és értelmezhetetlenül kis létszámú csoportokat eredményezne, amelyek nehezen értelmezhetőek.

Az elemzés során három-, négy- és ötfaktoros megoldásokat is kipróbáltam, és az eredmények alapján a négyfaktoros megoldás bizonyult a legmegfelelőbbnek. Ennek megfelelően az elemzést végül négy faktorra futtattam le.

Az alábbi ábrák szemléltetik, hogy az egyes faktorokba hány válaszadó került besorolásra:

**20 ábra: Az 1. faktorba tartozó személyek száma**

(Forrás: Saját szerkesztés, 2025)

```
***** Distinguishing Statements for Factor 1 *****  
Number of Q-sorts loaded on Factor 1= 7
```

Tehát, ez azt jelenti, hogy az 1 faktorba 7 személy került.

**21 ábra: A 2. faktorba tartozó személyek száma**

(Forrás: Saját szerkesztés, 2025)

```
***** Distinguishing Statements for Factor 2 *****  
Number of Q-sorts loaded on Factor 2= 6
```

Ez azt jelenti, hogy a 2. faktorba 6 válaszadó került.

**22 ábra: A 3. faktorba tartozó személyek száma**

(Forrás: Saját szerkesztés, 2025)

```
***** Distinguishing Statements for Factor 3 *****  
Number of Q-sorts loaded on Factor 3= 3
```

A 3. faktor esetében 3 fő tartozik ebbe a csoportba.

**23 ábra: A 4. faktorba tartozó személyek száma**

(Forrás: Saját szerkesztés, 2025)

```
***** Distinguishing Statements for Factor 4 *****  
Number of Q-sorts loaded on Factor 4= 3
```

A 4. faktorba 3 válaszadó került besorolásra.

Az egyes faktorok tartalmi súlyát és jelentőségét a sajátértékek (Eigenvalue) segítségével értelmezhetjük. A következő táblázat bemutatja, hogy a képzett faktorok milyen mértékben járulnak hozzá az adatokban rejlő összefüggések megmagyarázásához. Az alábbi táblázatban az „Eigenvalue” (sajátérték) oszlopot kell figyelembe venni, amely megmutatja, hogy az egyes faktorok mekkora varianciát magyaráznak meg az adatokból. A faktoranalízisben azokat a

faktorokat tekintjük jelentősnek, amelyek sajátértéke meghaladja az 1-et. Ez a küszöbérték azt jelzi, hogy az adott faktor több információt hordoz, mint egyetlen eredeti változó.

## 2. táblázat: A négy faktor

```

4 . qfactor qsort*, nfa(4)
   (40 real changes made)

*****
***** FACTOR EXTRACTION METHOD = ipf *****
*****
(obs=40)

Factor analysis/correlation          Number of obs =      40
Method: iterated principal factors   Retained factors =    4
Rotation: (unrotated)               Number of params =   74

```

Factor	Eigenvalue	Difference	Proportion	Cumulative
Factor1	3.93996	1.11846	0.4211	0.4211
Factor2	2.82150	1.25815	0.3016	0.7227
Factor3	1.56335	0.53191	0.1671	0.8898
Factor4	1.03144	0.31482	0.1102	1.0000
Factor5	0.71661	0.31590	0.0766	1.0766
Factor6	0.40071	0.06590	0.0428	1.1194
Factor7	0.33481	0.06045	0.0358	1.1552
Factor8	0.27436	0.09355	0.0293	1.1845
Factor9	0.18081	0.04302	0.0193	1.2039
Factor10	0.13778	0.05565	0.0147	1.2186
Factor11	0.08214	0.03538	0.0088	1.2274
Factor12	0.04676	0.09815	0.0050	1.2324
Factor13	-0.05139	0.02904	-0.0055	1.2269
Factor14	-0.08044	0.08395	-0.0086	1.2183
Factor15	-0.16438	0.11779	-0.0176	1.2007
Factor16	-0.28217	0.04200	-0.0302	1.1705
Factor17	-0.32417	0.03780	-0.0346	1.1359
Factor18	-0.36197	0.07866	-0.0387	1.0972
Factor19	-0.44063	0.02825	-0.0471	1.0501
Factor20	-0.46888	.	-0.0501	1.0000

LR test: independent vs. saturated:  $\chi^2(190) = 331.47$  Prob> $\chi^2 = 0.0000$

(Forrás: Saját szerkesztés, a Stata adatai alapján, 2025)

Minél nagyobb a sajátérték, annál erősebb a faktor magyarázóereje. A negyedik faktor esetében ez az érték 1,03 volt, ami azt jelzi, hogy még ez a faktor is elég erős a megtartáshoz. A „kumulatív magyarázott variancia” oszlopban pedig jól látható, hogy a négy faktor együttesen az összes variancia 100%-át lefedi, vagyis teljes mértékben visszaadják az adatok mögött húzódó attitűdstruktúrát.

A **Q sorts loaded** táblázat mutatja meg, hogy az egyes válaszadók melyik faktorhoz (véleménytípushoz) tartoznak. A táblázatban szereplő *Loaded 1, 2, 3, 4* oszlopok az egyes faktorokat jelölik. A faktor hozzárendelés úgy történik, hogy az adott válaszadónál, amelyik faktoroszlopban az érték „1”, azt a személyt ahhoz a faktorhoz sorolja be a program. Ahol minden oszlopban „0” szerepel, az azt jelenti, hogy az adott válaszadó egyik faktorcsoporthoz sem illeszkedett kellő mértékben, vagyis nem lehetett egyértelműen besorolni egyik vélemény típusba sem.

3. táblázat: *Q-rendezések hozzárendelése az egyes faktorokhoz*

\*\*\*\*\* Q-SORTS LOADED ON EACH FACTOR|\*\*\*\*\*

Qsort	f1	f2	f3	f4	loaded1	loaded2	loaded3	loaded4
qsort1	0	.5	0	0	0	1	0	0
qsort2	0	0	-.86	0	0	0	1	0
qsort3	0	0	0	-.59	0	0	0	1
qsort4	0	0	0	.77	0	0	0	1
qsort5	-.62	0	0	0	1	0	0	0
qsort6	.78	0	0	0	1	0	0	0
qsort7	0	-.6	0	0	0	1	0	0
qsort8	0	.84	0	0	0	1	0	0
qsort9	0	.54	0	0	0	1	0	0
qsort10	0	0	-.49	0	0	0	1	0
qsort11	-.48	0	0	0	1	0	0	0
qsort12	0	.59	0	0	0	1	0	0
qsort13	0	.37	0	0	0	1	0	0
qsort14	-.52	0	0	0	1	0	0	0
qsort15	0	0	0	0	0	0	0	0
qsort16	-.55	0	0	0	1	0	0	0
qsort17	0	0	-.41	0	0	0	1	0
qsort18	-.32	0	0	0	1	0	0	0
qsort19	0	0	0	.5	0	0	0	1
qsort20	.62	0	0	0	1	0	0	0

(Forrás: Saját szerkesztés, a Stata adatai alapján, 2025)

Az én elemzésemben csupán **egy olyan válaszadó volt**, aki nem került be egyik faktorba sem, vagyis nem kapcsolódott szignifikánsan egyik domináns véleménystruktúrához sem. Ez az arány jól mutatja, hogy a négy faktorra történő felosztás alapvetően megfelelő volt, és a válaszadók többsége egyértelmű attitűdmintázat szerint besorolható.

A faktoranalízis tehát sikeresen feltárta az egyetemet végzett munkanélküliek körében jelen lévő főbb vélemény típusokat. A következő szakaszban ezeknek a faktoroknak az értelmezése és részletes bemutatása következik, hogy világossá váljon, milyen nézetek és attitűdök húzódnak meg az azonos típusba sorolt válaszadók gondolkodása mögött.

4. táblázat: *Az 1. faktorba került kitöltőket leginkább megkülönböztető válaszok mediánjai*

	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4
Az elhelyezkedési nehézségek jelentős része a szakmai tapasztalat hiányának köszönhető.	5	3	-5	1
A kapcsolati háló bővítése növeli az esélyeimet az elhelyezkedésre.	4	-1	-2	0
A kapcsolati háló bővítése elengedhetetlen a sikeres karrierhez.	3	0	-2	-3

A szakmámon belül rendkívül nehéz megfelelő munkalehetőséget találni.	2	4	4	-2
A szakmai kapcsolatépítés nagyban hozzájárul a munkahely megtalálásához.	1	0	-4	-1
Az kapcsolatok hiánya nehezíti az elhelyezkedésemet.	1	0	-2	-2
A szakmai gyakorlatok során szerzett kapcsolatok segítettek az elhelyezkedésben.	0	-5	-4	4
Az álláskereső rendkívül stresszes számomra.	0	2	-2	-3
A munkanélküliség anyagi szempontból jelentős terhet ró rám.	-1	3	5	4
Az egyetemi tanulmányaim jól felkészítettek a munka világára.	-3	-2	2	1
A munkaerőpiaci kudarcok negatívan hatnak a személyes kapcsolataimra.	-4	-3	0	0
A munkanélküliség negatívan befolyásolja az önbecsülésemet.	-4	3	3	2
A munkanélküliség miatt hátrányos megítélés ér a társadalom részéről.	-5	1	2	1

(Forrás: Saját szerkesztés, a Stata adatai alapján, 2025)

Az 1. faktorba tartozó válaszadók gondolkodásmódjában a **gyakorlati szempontok dominálnak**, különösen a **szakmai tapasztalat** és a **kapcsolati háló** fontossága az elhelyezkedés során. Ez a csoport egyértelműen úgy látja, hogy a munkanélküliség legfőbb oka a szakmai tapasztalat hiánya (érték: 5), és hangsúlyozza a kapcsolati háló építésének jelentőségét is, mint az egyik legfontosabb tényezőt az elhelyezkedés elősegítésében (értékek: 4 és 3). Ugyanakkor ezek a válaszadók **kevésbé tartják jelentősnek a munkanélküliség**

**pszichológiai és társadalmi következményeit.** Alacsony értékeket adtak arra az állításra, hogy a munkanélküliség rontja az önbecsülésüket (-4) vagy hogy emiatt társadalmi megbélyegzés éri őket (-5). Emellett az egyetemi képzés hatékonyságát is megkérdőjelezik, hiszen szerintük nem készítette fel őket kellően a munka világára (-3).

A többi faktorba került válaszadóval ellentétben, akik részben vagy egészében elismerik a pszichológiai tényezők hatását, az 1. faktorba tartozók **inkább a gyakorlati akadályokat emelik ki**, és megoldást is ezekre keresnek – például kapcsolatépítéssel vagy tapasztalatszerzéssel.

Ezért, az első csoport elnevezése: **„Tapasztalat- és kapcsolatcentrikus realisták”**

Ez a név jól tükrözi a csoport központi szemléletét: a munkaerőpiaci nehézségeket objektív, fejleszthető tényezők – mint a tapasztalat és kapcsolatok – mentén értelmezik, nem pedig érzelmi vagy társadalmi szempontból.

*5. táblázat: A 2. faktorba került kitöltőket leginkább megkülönböztető válaszok mediánjai*

	<i>Faktor 1</i>	<i>Faktor 2</i>	<i>Faktor 3</i>	<i>Faktor 4</i>
Az egyetemen megszerzett tudás hozzájárul a szakmai előre lépéshez.	2	5	0	3
A gazdasági környezet hatása nagyban befolyásolja a pályakezdők elhelyezkedési lehetőségeit.	3	4	-4	1
A munkanélküliség hosszú távon káros hatással van a karrierlehetőségeimre.	-1	4	1	0
Az elhelyezkedési nehézségek jelentős része a szakmai tapasztalat hiányának köszönhető.	5	3	-5	1
Az álláskeresés rendkívül stresszes számomra.	0	2	-2	-3
A diplomások által elérhető fizetések gyakran nem felelnek meg a képzettség szintjének.	0	2	0	0
A kapcsolati háló bővítése elengedhetetlen a sikeres karrierhez.	3	0	-2	-3

Az iparágam bizonytalan helyzete miatt nehéz munkát találni a szakmámban.	-5	-1	1	-5
Az egyetemi tanulmányaim jól felkészítettek a munka világára.	-3	-2	2	1
A munkaerőpiaci kudarcok negatívan hatnak a személyes kapcsolataimra.	-4	-3	0	0
A külföldi munkavállalás lehetősége reális alternatívát jelent számomra.	1	-3	1	3
Az egyetemi tanulmányaim során kevés lehetőségem volt a tapasztalatok megszerzésére.	2	-4	0	2
A szakmai gyakorlatok során szerzett kapcsolatok segítettek az elhelyezkedésben.	0	-5	-4	4

(Forrás: Saját szerkesztés, a Stata adatai alapján, 2025)

A 2. faktorba tartozók olyan válaszadók, akik **magasan értékelik az elméleti egyetemi tudást**, és úgy gondolják, hogy az hozzájárul a karrierépítéshez (5). Ugyanakkor **nagyon kritikusak a gyakorlati felkészítés és a szakmai gyakorlatok értékével kapcsolatban (-4 és -5)**. Számukra a **gazdasági környezet és a munkanélküliség hosszú távú hatásai** jelentik a legnagyobb kihívásokat (4–4), nem pedig a személyes kapcsolatok vagy az iparági bizonytalanság. A **kapcsolati tőke szerepét semleges**en, vagy akár **negatívan** értékelik, nem tartják fontosnak a kapcsolatokon keresztüli elhelyezkedést. **Külföldi munkavállalásban nem gondolkodnak**, és a **munkaerőpiaci kudarcokat személyes szinten is megérik (-3)**.

**Ezért, a második csoport elnevezése: „Elméletpárti rendszerkritikusok”**

Ez a csoport hisz az akadémiai tudásban és a formális képzés szerepében, ugyanakkor **kritikus az oktatás gyakorlati hasznosságával szemben**, és **bizalmatlan a munkaerőpiaci mechanizmusokkal szemben is**. Nem a személyes kapcsolatokban, hanem a **gazdasági-társadalmi környezet és a strukturális akadályok** leküzdésében látják a kulcsot a sikerhez.

6. táblázat: A 3. faktorba került kitöltőket leginkább megkülönböztető válaszok

	<b>Faktor 1</b>	<b>Faktor 2</b>	<b>Faktor 3</b>	<b>Faktor 4</b>
A munkanélküliség fő oka a szakterületem iránti alacsony kereslet.	-1		<b>5</b>	-5
A munkanélküliség anyagi szempontból jelentős terhet ró rám.	-1	0	<b>5</b>	4
Az iparágam bizonytalan helyzete miatt nehéz munkát találni a szakmámban.	-5	3	<b>1</b>	-5
Az egyetemen megszerzett tudás hozzájárul a szakmai előrelépéshez.	2	-1	<b>0</b>	3
Az egyetem által nyújtott szakmai gyakorlatok segítettek az elhelyezkedésben.	-3	-5	<b>0</b>	5
A gazdasági környezet hatása nagyban befolyásolja a pályakezdők elhelyezkedési lehetőségeit.	3	4	<b>-4</b>	1
A szakmai gyakorlatok során szerzett kapcsolatok segítettek az elhelyezkedésben.	0	-5	<b>-4</b>	4
A szakmai kapcsolatépítés nagyban hozzájárul a munkahely megtalálásához.	1	0	<b>-4</b>	-1
Az elhelyezkedési nehézségek jelentős része a szakmai tapasztalat hiányának köszönhető.	5	3	<b>-5</b>	1

(Forrás: Saját szerkesztés, a Stata adatai alapján, 2025)

A 3. faktorba tartozók olyan válaszadók, akik elsősorban a munkanélküliség anyagi terheit hangsúlyozzák (5), és kevésbé fogadják el az egyéni felelősséget az elhelyezkedési nehézségekért.

Úgy vélik, hogy a munkanélküliség legfőbb problémája az egzisztenciális bizonytalanság, amit ez a helyzet teremt. Az olyan tényezők, mint a szakmai tapasztalat hiánya (-5), a kapcsolatépítés fontossága (-4), vagy a gazdasági környezet szerepe (-4) számukra **nem relevánsak**. A szakmai gyakorlatokat sem értékeli túlzottan (0), az egyetemi képzést pedig semlegesnek tartják (0), vagyis nem hibáztatják, de nem is tartják kulcsfontosságúnak az elhelyezkedés szempontjából. Ezzel szemben a munkanélküliséget **nem a képzettség, a szaktudás vagy a piaci kereslet hiányával** magyarázzák, hanem leginkább annak **negatív következményeire**, különösen az **anyagi nehézségekre** helyezik a hangsúlyt. Kifejezetten elutasítják az olyan hagyományos magyarázatokat, mint a tapasztalatlanság vagy a kapcsolatok hiánya.

Érdekesség, hogy még az iparági bizonytalanság szerepét sem hangsúlyozzák túlzottan (1), és a gazdasági környezettel kapcsolatos állítást is elutasítják (-4), tehát nem keresnek kifogásokat a munkaerőpiaci struktúrákban sem.

Ezért, a harmadik csoport elnevezése: **„Következményfókuszú visszautasítók”**

Ez a csoport nem a munkanélküliség okaira, hanem annak következményeire – különösen az anyagi terhekre – koncentrál. Elutasítják az egyéni felelősség hangsúlyozását, nem tartják meghatározónak sem a szakmai tapasztalatot, sem a kapcsolati tőkét, és az oktatást is inkább közömbösen ítélik meg. Számukra a hangsúly azon van, **milyen nehézségeket okoz a munkanélküliség**, nem pedig azon, hogy mi vezetett oda.

7. táblázat: A 4. faktorba került kitöltőket leginkább megkülönböztető válaszok

	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4
Az egyetem által nyújtott szakmai gyakorlatok segítettek az elhelyezkedésben.	-3	-5	0	<b>5</b>
A szakmai gyakorlatok során szerzett kapcsolatok segítettek az elhelyezkedésben.	0	-5	-4	<b>4</b>
Az elhelyezkedési nehézségek jelentős része a szakmai tapasztalat hiányának köszönhető.	5	3	-5	<b>1</b>
A szakmámon belül rendkívül nehéz megfelelő munkalehetőséget találni.	2	4	4	<b>-2</b>

A munkanélküliség fő oka a szakterületem iránti alacsony kereslet.	1	0	5	-5
--	---	---	---	----

(Forrás: Saját szerkesztés, a Stata adatai alapján, 2025)

A 4. faktorba tartozók olyan válaszadók, akik szerint a szakmai gyakorlatok és a személyes kapcsolatok döntő szerepet játszanak az elhelyezkedésben (5 és 4).

Ez a csoport erősen hisz a **gyakorlati tapasztalat** és a **kapcsolati háló** jelentőségében. A szakmai gyakorlatokat és az azokon keresztül épített kapcsolatokat kulcsfontosságúnak tartják a munkaerőpiacra való belépésben. Ugyanakkor az **általános munkaerőpiaci nehézségeket**, például az alacsony keresletet a szakterületük iránt (-5), vagy a szakmán belüli nehéz állásszerzést (-2) kevésbé tartják meghatározónak – számukra nem a strukturális tényezők jelentik az akadályt. Egyéb tényezőket, mint például a tapasztalat hiányát (1) **semlegesen** vagy **kevésbé problémásként** értékelik, vagyis úgy gondolják, hogy a **személyes kapcsolatok és gyakorlatok képesek kompenzálni** az ilyen hiányosságokat.

Ezért, a negyedik csoport elnevezése: „**Karrieristák**”

Ez a csoport úgy véli, hogy az **eredményes elhelyezkedés kulcsa a gyakorlati élményekben és az ezek során kialakított személyes kapcsolatokban rejlik**. A munkaerőpiaci siker nem elsősorban a strukturális adottságokon vagy az iparági keresleten múlik, hanem azon, hogy ki milyen **gyakorlati lehetőségeket** használ ki az egyetemi éve alatt. A hivatalos oktatás helyett az **informális, gyakorlati tudás** és a **hálózati tőke** kerül előtérbe náluk.

Az eddigiekben láthattuk, hogy az egyes faktorcsoportok között jelentős különbségek mutatkoznak bizonyos állítások értékelésében. Ugyanakkor vannak olyan állítások is, amelyeket a kitöltők szinte azonos módon ítélték meg, függetlenül attól, hogy melyik csoportba tartoztak. Ezek az állítások jól szemléltetik a közös véleményeket, és fontos támpontot adnak a vizsgálatban. Az ilyen, a válaszadók által leginkább egységesen értékelt állításokat a következő táblázat tartalmazza:

8. táblázat: Az állítások, amelyekben a válaszadók leginkább egyetértettek

	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4
A diplomás munkanélküliek számára nyújtott szociális támogatások elégtelenek.	1	1	2	2
A nemzetközi munkahelyi lehetőségek vonzóbbak számomra, mint a hazaiak.	0	0	-1	-1
Az egyetemen szerzett kapcsolatok hasznosak az álláskeresés során.	0	-1	-1	-2
A szakmai kapcsolatépítési lehetőségek fontosabbak, mint a képzés során szerzett tudás.	-1	-1	-1	-3

(Forrás: Saját szerkesztés, a Stata adatai alapján, 2025)

A fenti állítások esetében a válaszadók véleménye nagyon közel állt egymáshoz, a csoportok közötti eltérések minimálisak voltak. Egyértelműen látható, hogy mindannyian egyetértettek abban, hogy a diplomás munkanélkülieknek nyújtott szociális támogatások nem elegendők, valamint, hogy a nemzetközi munkalehetőségek vonzóbbak a hazaiaknál. Emellett a kapcsolatok és a szakmai kapcsolatépítés szerepét is hasonlóan értékelték, bár itt már egy kicsit eltérőbb vélemények is megjelentek, különösen a 4. faktornál, ahol a kapcsolatépítés szerepét még fontosabbnak tartották a képzésnél.

#### **Következtetések:**

A Q-módszeres kutatásom faktoranalízise megerősítette, hogy a munkanélküliség problémája az egyetemet végzett válaszadók körében többdimenziós, és különböző attitűdök mentén jelenik meg. A Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) teszt eredménye (KMO=0,558) a gyenge, de elfogadható illeszkedést mutatta, így a négy faktor alkalmazása indokolt volt. A faktoranalízis eredményei a teljes variancia 100%-át lefedték, jól tükrözve a válaszadók véleménystruktúráját.

Az elemzés négy jól elkülöníthető vélemény típust azonosított, amelyek a következő csoportokba sorolhatók:

### **1. faktor – Tapasztalat- és kapcsolatcentrikus realisták:**

Ez a csoport a munkanélküliség fő okát a szakmai tapasztalat hiányában látja, és kiemelten fontosnak tartja a kapcsolati háló építését az elhelyezkedésben. Kevésbé érzékelik a munkanélküliség pszichológiai vagy társadalmi hatásait, és kritikusak az egyetemi képzés munkaerőpiaci felkészítő szerepével szemben.

### **2. faktor – Elméletpárti rendszerkritikusok**

Ezek a válaszadók nagyra értékelik az elméleti egyetemi tudást, ugyanakkor kritikusan szemlélik a gyakorlati képzés és a kapcsolati tőke hatékonyságát. Számukra a gazdasági környezet és a munkanélküliség hosszú távú negatív hatásai jelentik a fő kihívást, és bizalmatlanok a munkaerőpiaci mechanizmusokkal szemben, strukturális akadályok leküzdésében látva a megoldást.

### **3. faktor – Következményfókuszú visszautasítók**

Ez a csoport leginkább a munkanélküliség anyagi terheit és az egzisztenciális bizonytalanságot hangsúlyozza. Kevésbé fogadják el az egyéni felelősséget az elhelyezkedési nehézségekért, és nem tartják fontosnak a kapcsolatépítést vagy a szakmai tapasztalatot. Számukra a legnagyobb probléma a pénzügyi nehézség, amely jelentős stresszt és szorongást okoz.

### **4. faktor – Karrieristák**

A negyedik csoport nyitott a külföldi munkavállalásra és egyéb alternatív elhelyezkedési formákra. Fontosnak tartják a kapcsolati háló bővítését, és elismerik a munkanélküliség pszichológiai, társadalmi hatásait is. Számukra a személyes kapcsolatok és a rugalmasság jelentik a megoldást a munkanélküliség kihívásaira.

Összességében a faktoranalízis jól megragadta a munkanélküliek különböző attitűdjeit és tapasztalatait, ami fontos támpontokat nyújt a célzott beavatkozások, szakpolitikai intézkedések és képzési programok kialakításához. Az eredmények alátámasztják, hogy a munkanélküliség komplex társadalmi és egyéni probléma, amelynek kezelése több szempont együttes figyelembevételét igényli.

## 9. Következtetések és javaslatok

Dolgozatom célja az volt, hogy átfogó képet nyújtsak a fiatalok munkanélküliségének helyzetéről európai, nemzeti (Magyarország és Románia), valamint regionális (Hargita megyei) szinten. A kutatás során többféle elemzési módszert alkalmaztam: statisztikai és összehasonlító elemzést az EU-s tagállamok, Magyarország és Románia munkanélküliségi mutatóinak értékelésére, kvalitatív interjút a Hargita megyei munkaerő-foglalkoztatási ügynökség aligazgatójával, valamint Q módszeres vizsgálatot húsz diplomás, de munkanélküli fiatal véleményének feltárására. E módszerek kombinációja lehetővé tette, hogy a jelenséget több nézőpontból is elemezzem, és komplex képet kapjak a fiatalok munkaerőpiaci helyzetéről.

Az EU-s elemzés kimutatta, hogy a 15-24 éves NEET-fiatalok arány az elmúlt években ugyan csökkent, de továbbra is jelentős különbségek figyelhetők meg a tagállamok között. Míg Nyugat-Európában a fiatalok sikeresen visszatérnek a munkaerőpiacra, addig a dél- és kelet-európai régiókban- különösen Romániában és Bulgáriában- a tartós inaktivitás aránya még mindig magas. A NEET jelenség mögött nem csupán gazdasági okok, hanem az oktatási rendszer hiányosságai, a gyenge pályaeorientáció és a fiatalok korlátozott mobilitása is meghúzódik.

A Magyarország és Románia munkanélküliségi rátáját vizsgáló összehasonlító elemzés feltárta, hogy bár mindkét országban csökkent a munkanélküliség az elmúlt évtizedben, a fiatalok elhelyezkedési esélyei továbbra is korlátozottak. Magyarországon az ipari fejlesztések és a duális képzések pozitívan hatottak a foglalkoztatottságra, míg Romániában a gazdasági fejlődés regionális egyenlőtlenségei miatt tartósan magas a munkanélküliség. A két ország összehasonlítása rámutatott, hogy a fiatal munkanélküliség csökkenéséhez nemzeti szinten összehangolt oktatási és foglalkoztatáspolitikai reformokra van szükség.

A Hargita megyei kvalitatív kutatás eredményei megerősítették, hogy a helyi gazdaság szerkezete- főként a szezonális és alacsony bérű foglalkoztatás- nem biztosít stabil lehetőségeket a pályakezdők számára. A miniinterjú során kiderült, hogy bár az AJOFM több programot is működtet a fiatalok elhelyezkedésének segítségére, ezek gyakran nem érik el a célcsoportot, mivel a fiatalok információhiánnyal küzdenek és sokan inkább a külföldi munkavállalást választják.

A Q-módszeres vizsgálat húsz munkanélküli diplomás fiatal bevonásával készült, és célja az volt, hogy azonosítsa, milyen gondolkodásmódok és attitűdök jellemzi őket a munkanélküliség kapcsán. A faktoranalízis négy fő véleménycsoportot tárt fel:

- Tapasztalat- és kapcsolatcentrikus realisták
- Elméletpárti rendszerkritikusok
- Következményfókuszú visszautasítók
- Karrieristák

A Q-módszer eredményei rámutattak, hogy a fiatal munkanélküliek csoportja nagyon sokszínű és eltérő motivációkkal rendelkezik, ezért a munkaerőpiaci beavatkozásoknak különböző szükségletekre és élethelyzetekre kell épülniük.

Saját kutatásom eredményeire és a vizsgált térség gazdasági sajátosságaira alapozva az alábbi javaslatokat fogalmaztam meg, amelyek hozzájárulhatnak a fiatalok munkaerőpiaci helyzetének javításához és a hosszú távú regionális fejlődéshez:

- **Oktatás és munkaerőpiac összekapcsolása** – A duális képzések, a szakmai gyakorlatok és a vállalati együttműködések erősítése hozzájárulhat a gyakorlati tudás bővítéséhez.
- **NEET-fiatalok célzott bevonása** – A hátrányos helyzetű, vidéki fiatalok számára elérhetővé kell tenni a mentorálási és támogatási programokat, a mentális egészség és a motiváció erősítésével
- **Regionális fejlesztések és helyben maradás ösztönzése** – Infrastruktúra-fejlesztés, lakhatási támogatás és a vállalkozásalapítás segítése Hargita megyében
- **Fiatal vállalkozók támogatása** – Mikrofinanszírozási programok, kezdőtőke és mentorhálózatok segítségével a fiatalok önfoglalkoztatását kell ösztönözni.
- **Karriertanácsadás és információs platformok fejlesztése** – A fiatalok tájékozottságának növelése érdekében digitális pályaorientációs eszközök és közösségi programok indítása ajánlott.
- **Pályakezdők számára célzott gyakornoki programok bevezetése**  
Az önkormányzatok, közintézmények és vállalkozások közötti partnerségben szervezett gyakornoki programok lehetőséget adhatnak a fiataloknak, hogy szakmai tapasztalatot szerezzenek, és közvetlen kapcsolatba kerüljenek a munkáltatókkal.

- **Digitális kompetenciák fejlesztése**  
A gyorsan változó munkaerőpiacon a digitális tudás elengedhetetlen. Szükség van olyan ingyenes képzési programokra, amelyek fejlesztik az informatikai, adatkezelési és online kommunikációs készségeket, különösen a vidéki térségek fiataljai körében.
- **Határon átnyúló ifjúsági foglalkoztatási együttműködések**  
Mivel a kutatás magyar–román összehasonlítást is tartalmaz, érdemes lenne támogatni a két ország határ menti régiói között közös munkaerőpiaci projekteket, például ifjúsági csereprogramokat, közös képzéseket és pályázati együttműködések.
- **Munkaerőpiaci adatokhoz való nyílt hozzáférés bővítése**  
A helyi döntéshozók és fiatalok számára is hasznos lenne egy átlátható online adatbázis, amely naprakész információkat nyújt a térség munkaerőpiaci igényeiről, hiányszakmáiról és aktuális álláslehetőségeiről.

Összességében elmondható, hogy a fiatalok munkanélküliségének problémája nem csupán gazdasági, hanem társadalmi és strukturális kihívás is, amely komplex, összehangolt beavatkozásokat igényel. A kutatás eredményei rávilágítottak arra, hogy a megoldás kulcsa az oktatás, a munkaerőpiac és a társadalom közötti együttműködés erősítése, valamint a fiatalok aktív bevonása saját jövőjük alakításába. Ha a döntéshozók, az oktatási intézmények és a helyi közösségek képesek közösen, felelősen cselekedni, akkor reális esély nyílik arra, hogy a fiatalok ne elszenvedői, hanem alakítói legyenek a térség gazdasági és társadalmi megújulásának.

## 10.Összegzés

Dolgozatomban a fiatalok munkanélküliségének kérdését vizsgáltam Csíkszereda és vonzáskörzete példáján keresztül. Munkám során azt tapasztaltam, hogy bár sok fiatal szerez felsőfokú végzettséget, ez önmagában nem garantálja az elhelyezkedést, különösen nem egy olyan térségben, ahol a munkaerőpiaci lehetőségek szűkösek. Személyes tapasztalataim, valamint környezetemben látott példák is arra ösztönöztek, hogy mélyebben megértsem ezt a társadalmi-gazdasági problémát.

A dolgozat első részében elméleti keretet adtam a munkanélküliség fogalmának, típusainak, valamint gazdasági és társadalmi hatásainak. Kiemelt figyelmet fordítottam a romániai jogi szabályozásra, a munkanélküli ellátás feltételeire és az arra jogosultak kötelezettségeire. Emellett bemutattam a regionális sajátosságokat is, különös tekintettel Hargita megyére, ahol számos strukturális tényező nehezíti a fiatalok munkaerőpiaci integrációját.

A dolgozat gyakorlati részében **Q-módszerrel** végeztem kutatást, amely során húsz, diplomával rendelkező, de munkanélküli fiatal véleményét elemeztem. A módszer segítségével négy véleménycsoportot azonosítottam, amelyek jól tükrözik, hogy milyen eltérő attitűdök és jövőképek élnek a fiatalokban. A résztvevők megosztották gondolataikat az egyetemi képzés hasznosságáról, a kapcsolatépítés szerepéről, a helyi lehetőségekről és saját elvárásaikról.

Kutatásomat egy **kvalitatív módszerrel** is kiegészítettem, amelynek keretében egy miniinterjúút készítettem a Hargita Megyei Munkaerő-foglalkoztatási Ügynökség aligazgatójával. Az interjú során elhangzottak megerősítették, hogy bár léteznek különböző támogatási formák a fiatalok számára, sok esetben hiányzik az információhoz való hozzáférés, a megfelelő pályaorientáció és az egyéni tanácsadás. Ezek hiánya pedig akadályozhatja a fiatalokat abban, hogy tudatosabb, megalapozottabb döntéseket hozzanak a munkaerőpiacon való elhelyezkedésükkel kapcsolatban

Úgy érzem, dolgozatom révén sikerült komplex képet nyújtanom a fiatalok munkanélküliségének helyi sajátosságairól. Bízom benne, hogy a kutatásomból levont következtetések és javaslatok – mint a gyakorlatorientált képzések erősítése, a munkáltatókkal való szorosabb együttműködés, valamint a célzott tanácsadási rendszerek – hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a fiatalok könnyebben megtalálják a helyüket a munka világában.

## IRODALOMJEGYZÉK

1. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă. (n.d.). *Indemnizație de șomaj pentru persoanele cu experiență în muncă*. <https://www.anofm.ro/indemnizatie-de-somaj-pentru-persoanele-cu-experienta-in-munca/>
2. Alexey Tikhonov, Prosvirina, N., Akhmetshin, E., Barmuta, K., & Fayzullaev, N. (2024). Features of youth employment in the labor market. *Financial Engineering*, 2. <https://doi.org/10.37394/232032.2024.2.32>
3. Asociația Noul Val. (2023, július 21). *Efectele și costurile șomajului*. In *Viitor pentru tinerii NEETs. Informare și promovare*. <https://www.asocianoulval.ro/viitor-pentru-tinerii-neets-i/informare-si-promovare/efectele-si-costurile-somajului/>
4. Brown, S. R. (1986). Q technique and method: Principles and procedures. In W. D. Berry & M. S. Lewis-Beck (Eds.), *New tools for social scientists: Advances and applications in research methods* (pp. xxx–xxx). Sage.
5. Brown, S. R. (1996). Q methodology and qualitative research. *Qualitative Health Research*, 6(4), 561–567. <https://doi.org/10.1177/104973239600600408>
6. Csoba, J. (szerk.). (2011). *Munkaerő-piaci változások, leszakadó társadalmi csoportok*. Debreceni Egyetem Szociológia és Szociálpolitika Tanszéke.
7. Danielson, S. (2009). Q method and surveys as mixed methods. *Field Methods*, 21(3), 219–237. <https://doi.org/10.1177/1525822X08323997>
8. Dr. Szabó Imre Szilárd (szerk.). (2024). *Munkaerőpiaci alapismeretek*. Károli Gáspár Református Egyetem Gazdaságtudományi, Egészségtudományi és Szociális Kar.
9. Dumitru, M., & Budișteanu, C. (2017). Evoluția ocupării și șomajului în România în perioada 2000–2016. *Revista Română de Statistică – Supliment*, 65(7), 75–85. [https://www.revistadestatistica.ro/supliment/wp-content/uploads/2017/07/rrss\\_07\\_2017\\_A8\\_ro.pdf](https://www.revistadestatistica.ro/supliment/wp-content/uploads/2017/07/rrss_07_2017_A8_ro.pdf)
10. Eurofound. (2012). *Tineri care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare: Caracteristici, costuri și răspunsurile politicilor în Europa* (EF/12/54/RO). Dublin.
11. Eurofound. (2017). *Living and working in Europe 2016*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/640587>
12. Eurofound. (2024). *Becoming adults: Young people in a post-pandemic world*. Publications Office of the European Union.

13. Generation. (n.d.). *Understanding unemployment: Causes, consequences, and solutions*. <https://www.generation.org/news/understanding-unemployment-causes-consequences-and-solutions/>
14. Hofmeister-Tóth, Á., & Simon, J. (2006). A Q-módszer alkalmazása attitűdvizsgálatban. *Vezetéstudomány*, 37(10), 22–31.
15. Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă [76/2002. sz. törvény a munkanélküliségi biztosításról és a foglalkoztatás ösztönzéséről]. (2002). <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliuDocument/33919>
16. Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă [279/2005. sz. törvény az inasképzésről]. (2005).
17. Legea nr. 335/2013 privind stagiile de practică [335/2013. sz. törvény a gyakornoki szerződésekről]. (2013).
18. Lilea, F. P. C., Mirea, M., & Samson, T. (2018). Influența șomajului și inflației asupra creșterii economice. *Revista Română de Statistică*.
19. McKeown, B., & Thomas, D. (1988). *Q methodology*. Sage.
20. Mizik, T. (2018). *Agrárgazdaságtan II. Az agrárfejlődés mikro- és makroökonómiája*. Központi Statisztikai Hivatal.
21. Müller, H. M., & Hoffmann, L. (1996). *Die Q-Methode: Eine Einführung*. Westdeutscher Verlag.
22. România. (2002). *Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă*. Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 103.
23. Rotar, L. J. (2022). Effectiveness of active labour market policies in the EU countries for the young unemployed people and implications for the post-pandemic period. *Engineering Economics*, 33(3), 326–337. <https://doi.org/10.5755/j01.ee.33.3.31022>
24. Schmillen, A., & Umkehrer, M. (2017). The scars of youth: Effects of early-career unemployment on future unemployment experience. *International Labour Review*, 156, 465–494. <https://doi.org/10.1111/ilr.12065>
25. Siposné Nándori, E., & Zsidó, K. E. (2023). The effects of crises on the living standards in Romania and Hungary in the 21st century – Similarities and differences. *Acta Marisiensis. Seria Oeconomica*, 17(1), 69–82. <https://doi.org/10.2478/amso-2023-0006>
26. Szabó, M. (2018). Munkanélküliség és migráció vidéken: a helyi munkaerőpiac átalakulása. *Szociológiai Szemle*, 28(2), 97–115.

27. Szabó-Morvai, Á., & Pető, R. (Eds.). (2023). *Munkaerőpiaci tükrök 2022: Társadalmi egyenlőtlenség és mobilitás*. Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont.
28. Tikhonov, A., Prosvirina, N., Akhmetshin, E., Barmuta, K., & Fayzullaev, N. (2024). Features of youth employment in the labor market. *Financial Engineering*, 2. <https://doi.org/10.37394/232032.2024.2.32>
29. van Hooft, E. A. J., Kammeyer-Mueller, J. D., Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Basbug, G. (2020). Job search and employment success: A quantitative review and future research agenda. *Journal of Applied Psychology*.
30. Varga, J.-Péter, E. K.-Urszuly, S. (2024): „The impact of foreign employment in Szeklerland in the early 2020`s”, In *Regional and Business Studies* (2024) Vol 16 No 2, Hungarian University of Agriculture and Life Sciences Kaposvár, ISSN 2732-2726, p.35-47 Campus <https://journal.uni-mate.hu/index.php/rbs/issue/view/629/364>
31. Vámosi, T. (2013). *Munkaerő-piaci ismeretek* (e-learning tananyag). PTE FEEK.

## TÁBLÁZATOK LISTÁJA:

1. táblázat:Az állítások kötött eloszlású elrendezése .....	42
2. táblázat:A négy faktor .....	47
3. táblázat:Q-rendezések hozzárendelése az egyes faktorokhoz.....	48
4. táblázat:Az 1. faktorba került kitöltőket leginkább megkülönböztető válaszok mediánjai .....	48
5. táblázat:A 2. faktorba került kitöltőket leginkább megkülönböztető válaszok mediánjai .....	50
6. táblázat:A 3. faktorba került kitöltőket leginkább megkülönböztető válaszok .....	52
7. táblázat: A 3. faktorba került kitöltőket leginkább megkülönböztető válaszokHiba! A könyvjelző nem létezik.	
8. táblázat:A 4. faktorba került kitöltőket leginkább megkülönböztető válaszok .....	53
9. táblázat:Az állítások, amelyekben a válaszadók leginkább egyetértettek .....	55

## ÁBRÁK LISTÁJA:

1. ábra: A NEET fiatalok csoportosítása .....	6	
2. ábra: A NEET fiatalok arányának alakulása az Európai Unióban az elmúlt tíz évben (%) .....	9	
3. ábra: A NEET fiatalok helyzete 2023-ban az EU-ban (%).....	10	
4. ábra: A munkanélküliségi ráta alakulása Romániában és Magyarországon 2014 és 2024 között .....	18	
5. ábra: Budapest és Bukarest munkanélküliségi rátája 2014 és 2024 között.....	19	
6. ábra: A munkanélküliségi ráta alakulása Magyarország régióiban (2015–2024) .....	21	
7. ábra: A munkanélküliségi ráta alakulása Románia régióiban (2014–2024) .....	22	
8. ábra: Iskolai végzettség alapján a munkanélküliség eloszlása Romániában .....	23	
9. ábra: A munkanélküliségi ráta, a munkanélküliek száma és az aktív népesség alakulása Hargita megyében (2014–2024) .....	26	
10. ábra: A munkanélküliség helyzete Hargita megyében 2021 és 2024 között.....	28	
11. ábra: A munkanélküliek száma a Hargita megyei városokban 2022 és 2024 között ..	29	
12. ábra: Munkanélküliek megoszlása a Hargita megyei falvakban .....	30	
13. ábra: Munkanélküliek száma iskolai végzettség alapján 2022 és 2024 között.....	31	
14. ábra: Munkanélküliek megoszlása korcsoportok szerint 2022 és 2024 között .....	33	
15. ábra:Nem szerinti megoszlás	16. ábra :Lakhely szerinti megoszlás .....	43
17. ábra:Iskolai végzettség alapján	18. ábra:Jelenlegi munkanélküli státusz .....	44
19. ábra: A KMO teszt eredménye .....		45
20. ábra:Az 1. faktorba tartozó személyek száma .....		46
21. ábra:A 2. faktorba tartozó személyek száma .....		46
22. ábra: A 3. faktorba tartozó személyek száma .....		46
23. ábra:A 4. faktorba tartozó személyek száma .....		46

# MELLÉKLETEK:

## 1. melléklet: Saját fellelősségű nyilatkozat

### ANEXA 1

(Anexa nr. 1<sup>A</sup> la procedură)

#### DECLARAȚIE PE PROPRIA RĂSPUNDERE

Subsemnatul/Subsemnata, ....., având CNP ....., domiciliat/domiciliată în ....., adresa completă ....., legitimat/legitimată cu CI/BI seria ....., nr. ...., eliberată/eliberat de ..... la data de ....., cunoscând prevederile art. 326 din Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare, cu privire la falsul în declarații, declar prin prezenta, pe propria răspundere, că\*):

\*) Se bifează cu „x” de către declarant căsuța corespunzătoare.

nu am restricții medicale care mă împiedică să pretez muncă;

am restricții medicale care mă împiedică să pretez o anumită muncă, după cum urmează\*\*):

\*\*\*) Se completează de către declarant restricțiile medicale

.....  
.....  
.....

Dau această declarație și o susțin.

Data ...../...../.....

Semnătura

.....

### ANEXA 9

la Procedura de primire și de soluționare a cererilor de loc de muncă sau indemnizație de șomaj, aprobată prin Ordinul președintelui Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă nr.85/2002, cu modificările și completările ulterioare

Către

Agencia pentru ocuparea forței de muncă a județului .....

Subsemnatul/Subsemnata ....., codul numeric personal ....., cu domiciliul/reședința în ....., str. .... nr. ...., bl. ...., sc. ...., ap. ...., județul/sectorul ....., prin prezenta va rog să dispuneți repunerea în plată a indemnizației de șomaj, începând cu data de ....., în baza carnetului de evidență nr. ....

În fapt, motivul suspendării a fost .....

Data. .... Semnătura.....

## 2. melléklet: Újrafolyósítási kérelem

### *3. melléklet: Miniinterjú kérdések*

#### *1. A munkanélküliség általános helyzete Hargita megyében*

- 1. Hogyan változott a munkanélküliségi ráta Hargita megyében az elmúlt 10 évben? Látható-e valamilyen markáns tendencia?*
- 2. Melyek voltak a legfontosabb gazdasági vagy társadalmi események, amelyek befolyásolták a megye munkanélküliségét?*
- 3. Hogyan változott a munkanélküliségi ráta a járvány óta? Milyen hatásai voltak a COVID-19-nek a munkaerőpiacra?*
- 4. Hogyan befolyásolta az infláció és az energiaárak emelkedése a foglalkoztatást a megyében?*
- 5. Hogyan alakul a munkaerőpiaci aktivitás a különböző településtípusokban (falvak, kisvárosok, megyeszékhely)?*
- 6. Milyen tendenciák figyelhetők meg a regisztrált és a nem regisztrált munkanélküliek számában?*
- 7. Milyen változások várhatók a munkaerőpiacon a következő években?*

#### *2. Demográfiai és társadalmi tényezők/A munkanélküliek összetétele*

- 8. Mely társadalmi csoportokat érinti leginkább a munkanélküliség Hargita megyében?*
- 9. Vannak-e jelentős különbségek a férfiak és a nők munkanélküliségi rátájában? Ha igen, milyen okai lehetnek ennek?*
- 10. Hogyan alakul a munkanélküliség a különböző korcsoportokban? Melyik korosztály érintett leginkább?*
- 11. A fiatalok (NEET-fiatalok: sem oktatásban, sem foglalkoztatásban nem részesülők) esetében milyen tényezők akadályozzák a munkába állást?*
- 12. Milyen szerepet játszik az iskolai végzettség a munkanélküliség kialakulásában? Az alacsony képzettségűek vagy éppen a felsőfokú végzettséggel rendelkezők körében magasabb a munkanélküliség?*
- 13. Milyen arányban találhatók munkanélküliek a roma közösségben, és milyen intézkedések segíthetik az integrációjukat a munkaerőpiacra?*

14. *Hogyan érinti a munkanélküliség a hátrányos helyzetű csoportokat (pl. fogyatékkal élők, egyedülálló szülők, idősebb munkavállalók)?*

### **3. A munkanélküliség és a gazdasági szerkezet kapcsolata/ Munkaerőpiaci kereslet és kínálat viszonya**

15. *Mely ágazatokban a legmagasabb a munkanélküliség a megyében? Mely szektorok küzdenek munkaerőhiánnyal?*
16. *Mennyire jellemző a szezonális munkanélküliség Hargita megyében, és mely időszakokban a legmagasabb?*
17. *Milyen hatással van a külföldi munkavállalás a helyi munkaerőpiacra? Sokan hagyják-e el a megyét jobb lehetőségek miatt?*
18. *A mezőgazdaság és az erdőgazdálkodás milyen szerepet játszik a helyi foglalkoztatásban?*
19. *A turizmus milyen mértékben biztosít munkahelyeket a térségben? Milyen szezonális hatások figyelhetők meg?*
20. *A feldolgozóipar, az építőipar és az IT-szektor mennyire van jelen a megyében, és milyen foglalkoztatási lehetőségeket kínálnak ezek az ágazatok?*

### **4. Az állami intézkedések és támogatások szerepe/A munkaügyi hivatal szerepe és hatékonysága**

21. *Milyen támogatásokat és programokat kínál a munkaügyi hivatal a munkanélküliek számára?*
22. *Mennyire hatékonyak ezek a programok a munkanélküliek újra elhelyezkedésében? Van-e mérhető sikerességük?*
23. *Léteznek-e speciális képzési programok a hátrányos helyzetű csoportok számára?*
24. *Hogyan lehetne javítani a foglalkoztatási programokat, hogy jobban illeszkedjenek a helyi igényekhez?*
25. *Van-e együttműködés a helyi vállalkozásokkal annak érdekében, hogy a képzési programok **célzottabbak** legyenek?*
26. *Hogyan támogatják az önfoglalkoztatást vagy a vállalkozásindítást a megyében?*
27. *Milyen állami vagy uniós források segíthetik a foglalkoztatás bővítését a térségben?*

### **5. Jövőbeli kilátások és fejlesztési lehetőségek/A munkanélküliség csökkentésének lehetőségei**

28. *Milyen intézkedésekkel lehetne csökkenteni a munkanélküliséget a megyében?*
29. *Van-e olyan hosszú távú stratégia, amely elősegítené a munkanélküliség tartós csökkenését?*
30. *Hogyan lehetne javítani az oktatás és a munkaerőpiac kapcsolatát, hogy a fiatalok könnyebben találjanak munkát?*
31. *Milyen szerepet játszhatnak az európai uniós támogatások és projektek a helyi munkahelyteremtésben?*
32. *Hogyan lehetne ösztönözni a vállalkozásokat arra, hogy több munkahelyet teremtsenek?*
33. *Milyen új ágazatokban van lehetőség a munkahelyteremtésre Hargita megyében?*
34. *Milyen infrastrukturális fejlesztések segíthetnék a foglalkoztatási helyzet javulását (pl. közlekedés, ipari parkok)?*
35. *Mennyire lát lehetőséget az otthoni vagy távmunka népszerűsítésére a megyében?*
36. *Hogyan lehetne csökkenteni a feketemunka arányát, és milyen hatása lenne ennek a hivatalos foglalkoztatási adatokra?*

#### **4. melléklet: A Q módszerhez tartozó 40 állítás**

1. Az egyetemi tanulmányaim jól felkészítettek a munka világára.
2. Az egyetemi képzés jobban hozzájárult az elméleti tudásom fejlesztéséhez, mint a gyakorlati készségeimhez.
3. Az egyetemi végzettségem jelentős előnyt biztosít a munkaerőpiacon.
4. Az egyetem által nyújtott szakmai gyakorlatok segítettek az elhelyezkedésben.
5. Az egyetemi végzettségem nem garantálja a stabil munkahelyet.
6. Az egyetemen megszerzett tudás hozzájárul a szakmai előre lépéshez.
7. A szakmai gyakorlatok során szerzett kapcsolatok segítettek az elhelyezkedésben.
8. Az egyetem nem biztosított elegendő lehetőséget a gyakorlati tapasztalatszerzésre.
9. Az egyetemi tanulmányaim során kevés lehetőségem volt a tapasztalatok megszerzésére.
10. A munkanélküliség fő oka a szakterületem iránti alacsony kereslet.
11. Az iparágam bizonytalan helyzete miatt nehéz munkát találni a szakmámban.
12. A gazdasági helyzet miatt nehéz elhelyezkedni a szakterületemen.
13. A közszféra több lehetőséget biztosít a diplomások számára, mint a magánszektor.
14. A szakmámon belül rendkívül nehéz megfelelő munkalehetőséget találni.
15. A munkaerőpiac változása miatt a szakmai fejlődés és az átképzés elengedhetetlen.
16. Az elhelyezkedési nehézségek jelentős része a szakmai tapasztalat hiányának köszönhető.
17. A diplomások által elérhető fizetések gyakran nem felelnek meg a képzettség szintjének.
18. Az egyetemi végzettség nem garantál stabil munkalehetőséget.
19. A gazdasági környezet hatása nagyban befolyásolja a pályakezdekők elhelyezkedési lehetőségeit (Ha a gazdaság jól teljesít, több munkahely jön létre, és könnyebb az elhelyezkedés. Ha viszont gazdasági válság van, csökkenhet az álláslehetőségek száma, és nehezebbé válik a munkakeresés.)
20. A munkanélküliség anyagi szempontból jelentős terhet ró rám.
21. A munkanélküliség negatívan befolyásolja az önbecsülésemet.
22. A munkanélküliség miatt hátrányos megítélés ér a társadalom részéről.
23. A munkanélküliség hosszú távon káros hatással van a karrierlehetőségeimre.
24. Az álláskeresés rendkívül stresszes számomra.
25. A diplomás munkanélküliek számára nyújtott szociális támogatások elégtelenek.
26. A munkanélküliség időszaka miatt a jövőképem bizonytalanná vált.
27. A munkanélküliség miatt alacsonyabbnak érzem a társadalmi státuszomat.
28. A munkanélküliséghez kapcsolódó negatív társadalmi megítélés megnehezíti az emberi kapcsolatok kialakítását.
29. A munkaerőpiaci kudarcok negatívan hatnak a személyes kapcsolataimra.
30. A munkanélküliség miatt kevésbé érzem magam hasznosnak.
31. A külföldi munkavállalás lehetősége reális alternatívát jelent számomra.
32. Az kapcsolatok hiánya nehezíti az elhelyezkedésemet.
33. A kapcsolati háló bővítése növeli az esélyeimet az elhelyezkedésre.
34. A szakmai kapcsolatépítés nagyban hozzájárul a munkahely megtalálásához.
35. A nemzetközi munkahelyi lehetőségek vonzóbbak számomra, mint a hazaiak.
36. A szakmai kapcsolatépítési lehetőségek fontosabbak, mint a képzés során szerzett tudás.
37. Az egyetemen szerzett kapcsolatok hasznosak az álláskeresés során.
38. A külföldi munkavállalás jelentős előnyöket kínál a szakmai fejlődésem szempontjából.
39. A kapcsolati háló bővítése elengedhetetlen a sikeres karrierhez.
40. A szakterületemen belüli munkalehetőségek a kapcsolati hálótól függenek.

# NYILATKOZATOK

## NYILATKOZAT

### a diplomadolgozat nyilvános hozzáféréseről és eredetiségéről

A hallgató neve: Csiki Timea  
A Hallgató Neptun kódja: X5F3JL  
A dolgozat címe: A fiatalok munkanélkülisége Csíkszereda vonzáskörzetében  
A megjelenés éve: 2025  
A konzulens intézetének neve: Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet  
A konzulens tanszékének a neve: Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet

Kijelentem, hogy az általam benyújtott diplomadolgozat egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, és az irodalomjegyzékben szerepeltettem. Továbbá kijelentem, hogy a dolgozat elkészítése során alkalmazott mesterséges intelligencia-eszközök (pl. szöveggenerálás, nyelvi javítás, fordítás, adatelemzés) használata nem helyettesítette a saját kutatási és alkotói munkámat, azok alkalmazását a források között vagy a módszertani részben feltüntettem, és a szakmai-etikai elvárásoknak megfelelően jártam el.

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 mindenkor szellemi tulajdon-kezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem könyvtári repozitóri 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 repozitóri rendszerében.

Kelt: 2025. év 10. hó 30. nap

  
Hallgató aláírása

## NYILATKOZAT

Csiki Timea (X5F3JL) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a diplomadolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót a záróvizsgán történő védésre javaslom / nem javaslom<sup>1</sup>.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem<sup>\*2</sup>

Kelt: Kovács év 11 hó 02 nap



belső konzulens

**Hallgatók, doktoranduszok nyilatkozata mesterséges intelligencia (MI) alkalmazásáról**

**1. Általános adatok**

Hallgató neve:	Csiki Tímea
Neptun-kódja:	X5F3JL
Képzési szint (a megfelelőt jelölje X-szel):	<input type="checkbox"/> BSc/BA <input checked="" type="checkbox"/> MSc/MA <input type="checkbox"/> Doktori (PhD) <input type="checkbox"/> Egyéb: .....
Tantárgy neve/kódja*:	Diplomadolgozat
A munka címe:	A fiatalok munkanélkülisége Csíkszereda vonzáskörzetében

\* doktori értekezés esetén nem kitöltendő

**2. Nyilatkozat az MI használatáról**

Alulírott, etikai felelősségem teljes tudatában az alábbi nyilatkozatot teszem:

*(Kérjük, válasszon egyet az alábbi lehetőségek közül!)*

A) Nem alkalmaztam mesterséges intelligencia rendszert vagy szolgáltatást.

*(Amennyiben ezt jelölte, a további táblázatok kitöltése nem szükséges.)*

B) Alkalmaztam mesterséges intelligencia rendszert vagy szolgáltatást.

*(Kérjük, töltsse ki a vonatkozó táblázatokat!)*

**3. A mesterséges intelligencia használatának részletezése**

**I. TÁBLÁZAT:** Asszisztensi vagy kisebb mértékű felhasználás (pl. fordítás, nyelvi korrektúra, ötletelés stb.)

*(Ezen felhasználások esetében a konkrét promptok és válaszok csatolása nem szükséges.)*

A felhasználás célja	Alkalmazott MI-eszköz neve és verziója	Érintett rész (ha nem a szöveg egészére vonatkozik)

**II. TÁBLÁZAT:** Jelentős tartalmi hozzájárulás (pl. egy teljes ábra vagy egy hosszabb szövegrész generálása)

*(Ezekben az esetekben a felhasznált kulcsfontosságú promptok és az MI által adott nyers válaszok dokumentálása és a munka mellékletében való csatolása szükséges.)*

A felhasználás célja	Alkalmazott MI-eszköz neve,	Az érintett fejezet / ábra / táblázat pontos sorszáma	A prompt-naplót tartalmazó melléklet

	verziója, elérhetősége		bejegyzésének sorszáma

**3/A. Oktató által előírt kiegészítő szabályok (ha vannak)**

Amennyiben az adott tantárgy oktatója vagy témavezetője az MI-eszközök használatára vonatkozóan külön szabályokat vagy elvárásokat határozott meg, kérjük, az alábbi mezőben foglalja össze ezeket:

*Pl. az MI használatának tilalma bizonyos feladattípusokra; csak konkrét eszköz használata engedélyezett; eltérő hivatkozási elvárások; dokumentációs forma stb.*

Oktató vagy témavezető által előírt szabályok:

.....

.....

.....

.....

**4. Minden hallgatóra vonatkozó nyilatkozat:**

Kijelentem, hogy az MI által esetlegesen generált tartalmakat minden esetben kritikailag felülvizsgáltam, szerkesztettem és a munkába illesztettem. A leadott munka minden eleméért, annak eredetiségéért és tudományos helytállóságáért teljes körű felelősséget vállalok. Tudomásul veszem, hogy a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem a benyújtott munkát mesterséges intelligencia detektorral ellenőrizheti, és eljárást kezdeményezhet, amennyiben a nyilatkozatom valótlan vagy hiányos.

Kelt: Csikvári Zoltán, 2025. 10 hó 30 nap

.....  
Zoltán

Hallgató aláírása

.....  
JP

Konzulens/Témavezető aláírása