



Magyar Minőség

folyóirat

XXXIV. évfolyam 2025. évi 7. szám

Impresszum

Magyar Minőség folyóirat

elektronikus kiadvány

Főszerkesztő

Dr. Kálmán Botond Géza

Dr. Malatyinszki Szilárd

Kiadó

Név: Nemzetközi Oktatási és Kutatási Központ Alapítvány

Székhely: 1122, Budapest, Hajnóczy József u. 3. 1. em. 6.

Elektronikus levelezési cím:

farkasimredr@gmail.com

Felelős kiadó: Dr. Zéman Zoltán

Szerkesztőbizottsági titkár: Kovács Dóra

Kapcsolat

E-mail: info@magyarminoseg.hu

Weboldal: www.magyarminoseg.hu

A megjelenő publikációkban a szerzők a saját szakmai álláspontjukat képviselik.

A hirdetések és PR-cikkek tartalmáért a Kiadó felelősséget nem vállal!

ISSN 1789-5510 (online)

ISSN 1416-9576 (nyomtatott)

Bevezetés

A minőségmenedzsment és a kapcsolódó társadalmi-gazdasági folyamatok vizsgálata napjainkban különösen hangsúlyos szerepet tölt be, hiszen a globális és hazai környezet egyaránt gyors, sok esetben turbulens változások elé állítja a szervezeteket, a közpolitikákat és a gazdasági szereplőket. A Magyar Minőség jelen száma olyan kutatási eredményeket tesz közzé, amelyek a minőségfejlesztés, a szervezeti működés és a társadalmi jólét komplex összefüggéseit ragadják meg empirikus és elméleti nézőpontból egyaránt. A közölt tanulmányok közös jellemzője, hogy a minőség fogalmát nem pusztán technikai vagy szabályozási keretként értelmezik, hanem a fenntartható fejlődés, a hatékonyság és az emberközpontú működés meghatározó tényezőjeként közelítik meg.

A lapszámban szereplő vizsgálatok széles metodológiai spektrumot ölelnek fel: a makro- és mezoszintű munkaerőpiaci folyamatok idősoros elemzésétől a szervezeti kultúra és dolgozói elégedettség kvalitatív és kvantitatív megközelítésein át egészen a pénzügyi szektor digitális transzformációját kísérő dilemmákig. A tanulmányok rávilágítanak arra, hogy a gazdasági teljesítmény és a társadalmi jólét nem választható el a minőségtudatos vezetéstől, az adatalapú döntéshozataltól, valamint a munkaerőpiac rugalmasságát és alkalmazkodóképességét meghatározó fejlesztési irányoktól. Különösen fontos jelentőségűek azok a kutatási eredmények, amelyek a humán tényezők – így a készségek, kompetenciák, pénzügyi és digitális műveltség – szerepét vizsgálják a vállalati és intézményi sikerességben.

A kiadvány célja, hogy hozzájáruljon a hazai szakmai diskurzus bővítéséhez, támogatva mind a tudományos közösséget, mind a gyakorlatban dolgozó szakembereket abban, hogy a minőségmenedzsment elveit a jelen kihívásaihoz illeszkedő, innovatív módon alkalmazhassák. Bízunk abban, hogy a közölt tanulmányok ösztönzően hatnak a további kutatásokra, valamint a szakmai párbeszéd és a tudásmegosztás elmélyítésére.

2025. július 30.

A Magyar Minőség folyóirat vezetősége

Tartalomjegyzék

Janovics Péter: Csongrád-Csanád vármegye munkaerőpiacának és foglalkoztatási helyzetének változásai 2010. és 2023. között	5. oldal
Szentgróti Marietta: Dolgozói elégedettségi felmérés két eltérő üzleti modellben	49. oldal
Sárközy Helga – Zéman Zoltán: A mesterséges intelligencia komplex hatása pénzügyi szolgáltatásokban – Dilemmák, profitabilitás és hosszú távú hatások	58. oldal
Balácsi Gabriella: Financial Literacy in Micro- Small- Medium-sized Enterprises	67. oldal

Csongrád-Csanád vármegye munkaerőpiacának és foglalkoztatási helyzetének változásai 2010. és 2023. között

Changes of the labor market and employment situation in Csongrád- Csanád county between 2010 and 2023

JANOVICS PÉTER hallgató, Kodolányi János Egyetem,
janovics.peter.ferenc@gmail.com

Abstract

agency, it presents the significant decline in the number of registered job seekers, the evolution of the role of public employment, and the impact of active employment policy instruments, including several EU-funded programs. During the period under review, the economically active population and the number of employed persons in the county increased simultaneously, while the transition from public employment to the open labor market became increasingly successful. Although the COVID-19 pandemic caused a brief slowdown, the downward trend continued later. The county currently has one of the lowest job vacancy rates in the country, which raises challenges for the future in terms of labor reserves. The study points out that regional-level and extended-time studies are also warranted to explore further development opportunities.

Keywords: labor market trends, employment policy, public employment, number of job seekers, regional economy

JEL codes: J21, J38, J48, R11, R23

Absztrakt

A tanulmány Csongrád-Csanád vármegye munkaerőpiacának és foglalkoztatási szerkezetének átalakulását vizsgálja 2010 és 2023 között, a gazdasági válság hatásaitól a pandémiát követő időszakig. A KSH és az állami foglalkoztatási szerv adatai alapján bemutatja a regisztrált álláskeresők számának jelentős csökkenését, a közfoglalkoztatás szerepének alakulását, valamint az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök – köztük több EU-finanszírozású program – hatását. A vármegyében a vizsgált időszak során egyszerre nőtt a gazdaságilag aktív népesség és a foglalkoztatottak száma, miközben a közfoglalkoztatásból a nyílt munkaerőpiacra történő átvezetés egyre sikeresebbé vált. A COVID-19 járvány rövid idejű megtorpanást okozott ugyan, de a csökkenő tendencia később folytatódott. A vármegye jelenleg az ország egyik legalacsonyabb álláskeresői rátájával rendelkezik, ami a jövőben munkaerő-tartalékkal kapcsolatos kihívásokat is felvet. A tanulmány kitér arra, hogy a további fejlesztési lehetőségek feltárásához regionális szintű és időben kiterjesztett vizsgálatok is indokoltak.

Kulcsszavak: munkaerőpiaci trendek, foglalkoztatáspolitikai, közfoglalkoztatás, álláskeresők száma, regionális gazdaság

JEL-kódok: J21, J38, J48, R11, R23

1. Bevezetés

Szakterületemben a Csongrád-Csanád vármegyei foglalkoztatási helyzet és munkaerőpiaci változásait kísérlem meg bemutatni, 2010. és 2023. között.

Tapasztalataim szerint a megjelölt időszakban figyelemreméltó változások következtek be a vármegye foglalkoztatási adataiban. Azt kísérlem megvizsgálni, pontosan mik voltak ezek a változások, illetve milyen munkaerőpiaci folyamatok állnak ezek háttérében. Szeretnék kitérni arra, hogy az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök mikor és milyen módon befolyásolták ezeket a folyamatokat.

Az érintett időszakban látványos változások történtek a regisztrált álláskereső, közfoglalkoztatási jogviszonyban állók, FHT-ban részesülők számát illetően úgy, hogy a vármegye gazdaságilag aktív népességének száma sem volt állandó. Hipotézisem szerint a nehéz helyzetben lévő munkaerőpiacot, néhány alapvető eszközzel befolyásolták a foglalkoztatáspolitikai beavatkozások, melyek következtében jelentős változások következtek be úgy az álláskereső, mint a foglalkoztatásban állók számát és arányát illetően.

2. Irodalmi áttekintés

Az általam választott témában szakirodalmi összefoglalás, tanulmány ismereteim szerint nem készült. A foglalkoztatáspolitikai összefoglalását, egyes aktív eszközök, tárgyék, adatok elemzését, az alábbiakban felsorolt tanulmányok mutatják be, melyek témái részben érintik a dolgozatomban tárgyalt időszakot, vagy folyamatokat (Poór et al., 2023; Módosné et al., 2025).

Összefoglaló munkák: László Gyula összefoglaló munkája kiváló alapot jelent a foglalkoztatáspolitikai folyamatok megismeréséhez (László Gyula (szerk.) Foglalkoztatáspolitikai, Pécs, 2021. Az időszak általános és teljes körű foglalkoztatáspolitikai összefoglalását szintén neki köszönhetjük, mely

munkájában az országos adatokat elemezte 30 éves távlatban, nemzetközi kitekintésben; László Gyula: A magyar foglalkoztatáspolitikai 30 éve, Pécs, 2022). Szintén fontos összefoglaló munkák a Munkaerőpiaci Tükör éves kiadványai. A Munkaügyi Szemle periodika nyomtatott és online felületén az elmúlt évtizedekben számos releváns tanulmány jelent meg, ezek közül a fontosabb összefoglaló tanulmányok a következők: Hová tűnt el, és hogyan születhet újra egymillió munkahely? In: Munkaügyi Szemle, 2011/III. Országos összefoglalást ad Ignits Györgyi: A foglalkoztatás ágazati és területi szerkezetének változása 1990 és 2022 között. In: MunkaügyiSzemle.hu, 2023/május. Népszámlálások foglalkoztatási aspektusait vizsgálja Lakatos Miklós: Az utóbbi három népszámlálás (2001, 2011, 2022) a munkaügyi kérdések tükrében. In: MunkaügyiSzemle.hu, 2023/december. Bagó József: A foglalkoztatáspolitikai esélye. In: MunkaügyiSzemle.hu, 2023/áprilisban publikált jegyzetében ad rövid áttekintést az elmúlt három évtized foglalkoztatáspolitikai kérdéseiről. Más perspektívából ad az idősakra áttekintést Kónya István tanulmánya: Munkapiaci Válságok. In: MunkaügyiSzemle.hu, 2023/június. Nagyobb volumenű összefoglaló tanulmánykötet – részben a korábban említett és megjelent tanulmányokkal – a Munkácsy Ferenc szerkesztette: Ellentmondásos évtizedek, máig ható tanulságok. Összeállítás a MunkaügyiSzemle.hu weboldalon 2023-ban megjelent, a rendszerváltás óta eltelt időszak munkaügyi folyamatait elemző publikációkból. Online kiadás 2024. Borbély-Pecze Tibor Bors: A hazai munkaerőpiac 2023-ban a KSH adatok fényében tanulmányában ad összefoglalást a statisztikai adatokról.

A közfoglalkoztatással és annak intézményrendszerével a következő munkák foglalkoztak: Bagó József: A közfoglalkoztatás célja és szabályozása. In: Munkaügyi Szemle, 2013/1. Koltai Luca szintén a közfoglalkoztatás kezdeti időszakában foglalkozott annak nemzetközi kitekintésével: A közfoglalkoztatás szerepe válság idején az európai országokban. In: Munkaügyi Szemle, 2013/1. Bagó József: A közfoglalkoztatás intézményi alakulása 2015-ben. In: Opus et Educatio 3. évfolyam 5. számában mutatta be a közfoglalkoztatás szervezetrendszerét és struktúráját. Petróczi Andrea és Varga Livia munkájukban a speciális közfoglalkoztatási pilot projektről adtak beszámolót: Speciális közfoglalkoztatás: új kísérlet a munkanélküliek aktiválására. In: Munkaügyi Szemle 61. évf. (2018) 5. szám. Ignits Györgyi és Mód Péter: A vállalatok közfoglalkoztatottak iránti fogadókészsége. In: Munkaügyi Szemle, 61. évf. (2018) 6. szám munkájukban elemezték statisztikai adatok alapján a közfoglalkoztatottak nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedési lehetőségeit. Pirisi Károly doktori (PhD) értekezésében a közfoglalkoztatás halmozottan hátrányos helyzetű célcsoportjára gyakorolt hatását vizsgálta. Pirisi Károly: A közmunka szerepe a foglalkoztatáspolitikában, a szegénység és a hajléktalanság kezelésében. Szent István Egyetem, Gödöllő, 2016. Bodnárné Boda Dorottya: A közfoglalkoztatás hatása a helyi társadalomra és a helyi gazdaságra. In: Munkaügyi Szemle 62. év. (2019) 1. számában a Belügyi Tudományos Tanács Közfoglalkoztatási Munkacsoportja és a HÉTFA Kutatóintézet konferenciájáról számoltak be. Hajdú Dávid-Koncz Gábor-Lipták Katalin: A közfoglalkoztatottak munkaerőpiacra való kilépését segítő képzések Borsod-Abaúj-Zemplén megyében, 2016-2020. In: Területi Statisztika, 2022, 62(5) munkája területi adatok alapján vizsgálta a címben megjelölt tapasztalatokat. Maszlag Fanni összefoglalót adott az MKT Munkaügyi Szakosztály online rendezvényéről: A közfoglalkoztatás célcsoportja. In: MunkaügyiSzemle.hu, 2022/október, munkájában.

A fiatal álláskereső, munkavállalók helyzetéről a következő tanulmányok kerültek kiadásra vizsgált időszakban (Mura et al., 2022). A fiatalok munkaerő-piaci helyzete címmel adott ki összefoglaló tanulmányt 2011-ben a KSH. Szintén a témában jelent meg Harmat Vanda – Fülöp Zoltán tanulmánya: A fiatalok munkaerőpiaci helyzete. In: Munkaügyi Szemle, 2020/január.

Az álláskereső, illetve általánosságban a munkavállalói korú népesség esetében a képzések kérdésével foglalkozik több tanulmány (Jenei et al., 2024). Mélypataki Gábor: A jó pap holtig tanul, mi miért ne tehetnénk ugyanezt? In: MunkaügyiSzemle.hu, 2022/október. Hasonlóképpen Janovics László: A hatékony oktatási rendszer és a megfelelő pályaaorientáció a munkanélküliség megelőzésének preventív eszköze. In: MunkaügyiSzemle.hu, 2023/december.

A pandémia időszakának foglalkoztatási, munkaerőpiaci kérdéseivel foglalkozik tanulmányában Herczog László: Javaslat a munkajövedelmüket elvesztett és munkát vállalni nem tudók átmeneti támogatására. In: MunkaügyiSzemle.hu, 2020/október. A COVID időszakának foglalkoztatási statisztikai adatait vizsgálja Ignits Györgyi: Munkaerőpiac, munkanélküliség: nézzünk a számok mögé! In: MunkaügyiSzemle.hu, 2020/október.

A foglalkoztatási szerkezet változásával, a jövőbeni munkaerőpiac helyzetével foglalkoznak a következő cikkek, tanulmányok (Remsei et al., 2023). Hogyan vonható be még 500 ezer fő a foglalkoztatásba. In: Világgazdaság (https://www.vg.hu/mnb-blog/2023/06/hogyan-vonhato-be-meg-500-ezer-fo-a-foglalkoztatatasba#google_vignette), letöltve: 2023. 06. 05. A hazai gazdaság szerkezetét, annak alakítását vizsgálja a Juhász Réka kutatóval készített interjúra épülő írás: A magyar gazdaság fejlettségi szintjén már nem lehet csak az iparra fókuszálni. In G7 (<https://g7.hu/kozelet/20240709/a-magyar-gazdasag-fejlettségi-szintjen-mar-nem-lehet-csak-az-iparra-fokuszalni/>), letöltve: 2024. 07. 12. A Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége megrendelésére készült tanulmány a Bálint Adrienn – Galambvári Gabriella – Bogóné Dr. Jehoda Rozália Dr. – Vakhal Péter Dr: A magyar régiók munkaerőpiaca 2035-ben. Stratégiai előrejelzés. 2024.

Jogszábi háttér tekintetében általánosságban a legfontosabb a foglalkoztatáspolitikai támogatások szempontjából A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény és annak – tárgyidőszakban többször is változó – végrehajtási rendeletei jelentik, ugyanakkor a szűk értelemben vett témafeldolgozás során a törvényt nem volt szükséges – illetve terjedelmi korlátok miatt lehetséges – részleteiben elemezni. Szintén kiemelten fontos A közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvény és annak végrehajtási rendeletei. Tekintettel arra, hogy több uniós programozási időszakot is érint a vizsgált időszak, figyelemmel kell lenni a 2014–2020 programozási időszakban az egyes európai uniós alapokból származó támogatások felhasználásának rendjéről szóló 272/2014. (XI. 5.) és a 2021–2027 programozási időszakban az egyes európai uniós alapokból származó támogatások felhasználásának rendjéről szóló 256/2021. (V. 18.) Korm. rendeletre.

3. Módszertan

Dolgozatom tárgyának vizsgálatát elsősorban a rendelkezésre álló publikus adatok felhasználásával szeretném végrehajtani, főként az állami foglalkoztatási szerv (Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat) és a Központi Statisztikai Hivatal adatainak elemzésével. A két szervnél rendelkezésre álló és hozzáférhető adatbázisokból pontosan nyomon követhetők a tárgyidőszak munkaerőpiaci változásai. Az adatok a munkaerőpiac tekintetében (álláskereső, foglalkoztatottak, inaktívak, álláskereső életkor, nem és iskolai végzettség szerinti megoszlása, támogatásokba és egyéb aktív eszközökbe bevont ügyfelek száma, kihelyezett támogatások volumene és típusa, stb.) rendelkezésre állnak, továbbá szintén elérhetőek egyéb releváns információk, mint pl. a népességszám és annak változásai. Ezek az adatbázis rendszerek fognak alapul szolgálni a tervezett vizsgálatok elvégzéséhez. Tekintettel arra, hogy szakirodalmi háttér nem, vagy csak részben olvasható a megjelölt szakdolgozati témában, továbbá arra,

hogy lehetőség szerint az adatokat és azokból levonható következtetéseket önállóan szeretném vizsgálni, így a már publikált tanulmányokat áttekintem, de a bemutatásra kerülő időszak munkaerőpiaci helyzetének elemzése során marginálisan használtam fel.

A felhasznált adatokkal kapcsolatban fontosnak érzem megjegyezni, hogy a KSH és az NFSZ által publikált álláskeresőkre és munkanélküliekre vonatkozó adatokban, azonos időszakra, vagy időpontra vonatkozóan mindig van eltérés. Ez azokban az esetekben indokolható, mikor a KSH mintavétele és számítása alapján magasabb értéket becsül, mint az állami foglalkoztatási szervnél regisztrált személyek száma, mivel nyilvántartásba vétel nélkül, önállóan is próbálhatnak elhelyezkedni az állampolgárok, mely számot az NFSZ adatbázis nem tartalmaz. Ugyanakkor fordított esetben, vagyis amikor az NFSZ adatbázisban szereplő regisztráltak száma magasabb, mint a KSH által közölt álláskeresői szám, kérdéses lehet a KSH mintavétel, vagy számítás helyessége, tekintve, hogy alacsonyabb értéket jelenít meg, mint a hiteles hatósági nyilvántartásban szereplő tényleges álláskeresők száma. Erre példa a tárgyidőszak is; az NFSZ nyilvántartás szerint 2009. decemberében 604 576 fő, míg 2010. decemberében 591 278 fő volt a regisztrált álláskeresők száma,¹ mely jelentősen meghaladja a KSH által 2010. évre mért 469 100 fő munkanélküli létszámát.² Ez jelentős eltérés azzal együtt is, hogy az NFSZ adatok egy adott időpont állapotát mutatják, míg a KSH adatok egy időszak átlagát jelenítik meg, mivel az NFSZ két időpont közötti adataiban nincs olyan mértékű szélső érték, mely lehetővé tenné ennyire alacsony átlag számítását.

4. Eredmények

4.1. Munkaerőpiaci válság és hatása a vármegye munkaerőpiacára

4.1.1. Foglalkoztatáspolitikai háttér a válság időszakában

A 2007-2008. évi pénzügyi válság, mely az 1930-as évek nagy gazdasági világválságát óta a legnagyobb világméretű gazdasági recessziót okozta, a munkaerőpiacra is rendkívül nagy hatást gyakorolt. Ahogy az 2010-ben megrendezésre került Oslói Konferencián Dominique Strauss-Khan, az IMF³ vezetője fogalmazott, a válság a „munkanélküliség pusztaságát” hozta létre, melyet a jelenlévő spanyol miniszterelnök is megerősített, emlékeztetve, hogy a munkanélküliségi válság a legsúlyosabb, mellyel a világ szembenézett. Az ILO⁴ vezetője Juan Somavia arra hívta fel a figyelmet, hogy a magas foglalkoztatási ráta a kulcs a kitűzött makrogazdasági célok elérésében – az alacsony infláció és fenntartható költségvetés mellett.⁵ Az ILO 2010. januári elemzése szerint, míg a világgazdaság 2009-ben már növekvő pályára lépett, addig a munkaerőpiac nem mutatta érdemi fejlődés jeleit.⁶

¹ KSH STADAT 20.1.1.37. A nyilvántartott álláskeresők száma, december. Letöltve: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0044.html 2024. 09. 03.

² KSH STADAT 20.1.1.17. A munkanélküliek száma legmagasabb iskolai végzettségük szerint, nemenként. Letöltve: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0027.html 2024. 09. 03.

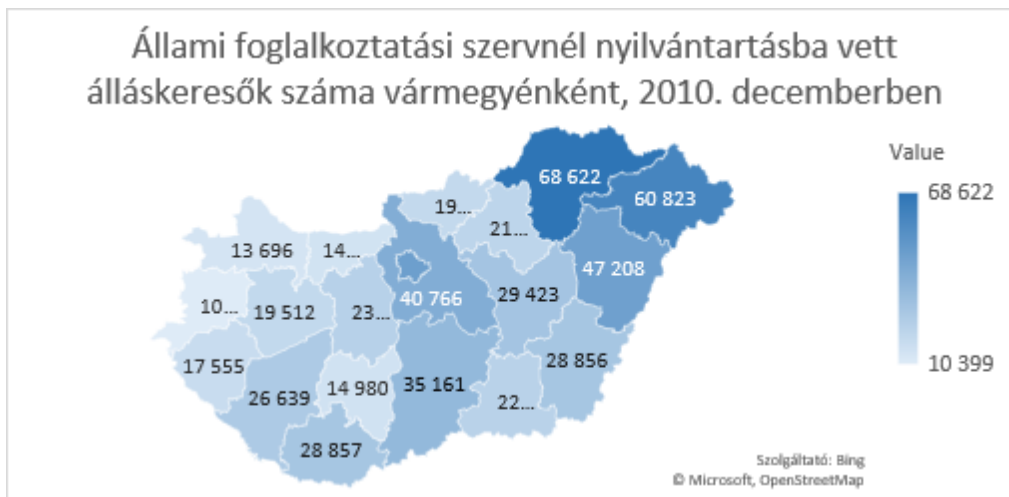
³ International Monetary Fund

⁴ International Labour Organization

⁵ IMF Survey: Oslo Conference Calls for Action to Avoid Jobless ‘Lost Generation’ Letöltve: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2015/09/28/04/53/sonew091310a> 2024. 09. 03.

⁶ International Labour Office: Global Employment Trends. January 2010. 9. p. Letöltve: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_elm/@trends/documents/publication/wcms_120471.pdf. 2024. 09. 03.

A hazai foglalkoztatáspolitikai mutatók részben hasonló tendenciát mutattak, fontos ugyanakkor megjegyezni, hogy Magyarországon már a nemzetközi pénzügyi válságot megelőzően is, tehát attól függetlenül megindult a munkanélküliségi ráta emelkedése.⁷ Ezt 2008-tól természetesen tovább indukálta a válság, így 2010-re már kb. 600 ezer fő volt a regisztrált álláskereső száma.⁸



1. ábra: az állami foglalkoztatási szervnél nyilvántartásba vett álláskereső száma vármegyénként, 2010. decemberben. Adatok forrása: KSH és NFSZ. Saját szerkesztés.

4.1.2. A vármegye munkaerőpiaci helyzete a válság következtében

Csongrád-Csanád vármegyében az országos tendenciák területi leképződését figyelhetjük meg; vagyis a 2006-tól folyamatos emelkedést mutatott minden évben a nyilvántartásban lévők száma, melyben a nemzetközi pénzügyi és gazdasági válság hatására további jelentős emelkedés következett be 2009-ben. 2010. decemberben 22 590 fő volt regisztrálva az állami foglalkoztatási szervnél, mely rendkívül magas szám, a vármegye gazdaságilag aktív 15-64 éves korú népességének 12,77%-a.⁹ A KSH saját számítása szerinti munkanélküliségi ráta 9,1% volt 2010. IV. negyedévében.¹⁰ Az adatok között itt is eltérés tapasztalható, mely módszertani különbségekből adódik: az NFSZ hatósági nyilvántartásával szemben a KSH lakossági munkaerő-felmérés alapján számítja az adatokat, illetve fontosnak érzem megjegyezni, hogy a KSH a gazdasági aktivitásnál a 15-74 éves népességet veszi figyelembe. Ugyanakkor azt is

⁷ László Gyula, Dr: A magyar foglalkoztatáspolitikai 30 éve: 1990-2020. Dokumentumok, politikák és stratégiák, adatsorok. Pécs, 2022. 61-62. p. Letöltve: <https://pea.lib.pte.hu/bitstream/handle/pea/34432/PTE-KTK-20220919-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y> 2024. 09. 03.

⁸ 2023. decemberében 604 576 fő volt nyilvántartásba véve az állami foglalkoztatás szervnél. Az NFSZ (Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat) adatait a KSH is közzéteszi a STADAT összefoglaló tábláiban; letöltve: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0044.html 2024. 09. 03.

⁹ Nyilvántartottak száma: NFSZ forrás alapján KSH STADAT adatok 20.1.2.5. A nyilvántartott álláskereső száma, vármegye és régió szerint, december. Letöltve: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0087.html 2024. 09. 04.

Gazdaságilag aktív népesség száma: KSH STADAT 20.2.2.2. A 15–64 éves népesség gazdasági aktivitása, vármegye és régió szerint, negyedévente. Letöltve: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0162.html 2024. 09. 04. Továbbiakban: KSH STADAT 20.2.2.2.

¹⁰ KSH STADAT 20.2.2.5. Munkanélküliségi ráta, vármegye és régió szerint, negyedévente. Letöltve: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0171.html 2024. 09. 04.

látnunk kell, hogy gazdasági aktivitását tekintve a 15-64 és 15-74 éves népesség számának különbsége alacsony, 177 000 fő, illetve 178 900 fő.¹¹



2. ábra: Állami foglalkoztatási szervnél nyilvántartásba vett álláskereső aránya a gazdaságilag aktív 15-64 éves korú népességhez mérten. Adatok forrása: KSH és NFSZ. Saját szerkesztés.

A vármegye minden járása¹² esetében emelkedett a nyilvántartásban lévő álláskereső száma és aránya 2010. évben a 2009. évi havi átlaghoz mérten. Az egyes járási adatok között azonban jelentős eltérések tapasztalhatók. Figyelemmel a vármegye demográfiai helyzetére – kb. 391 ezer fős lakosság mintegy fele, 197 ezer fő a Szegedi járásban, azon belül pedig Szegeden (158 ezer fő) él – indokolt elsősorban az álláskereső arányának vizsgálata. Ezen ráta¹³ tekintetében komoly eltérések voltak az egyes járások között; míg Szegeden az országos és vármegyei átlagnál kedvezőbbek voltak az adatok a 8,9%-os arányt tekintve, addig a Makói járás esetében 17,4%-os arány meghaladta azt.¹⁴ A mutatót vizsgálva megállapíthatjuk, hogy a két szomszédos járás tekintetében kb. kétszeres volt az álláskereső aránya, melynek okai mögött a Makói járás keleti részén található kis települések, zsákfalvak gazdasági, demográfiai és infrastrukturális nehézségeit láthatjuk, melyek jelentős hatással bírtak a foglalkoztatási szerkezet és azon keresztül a munkaerőpiaci mutatók alakulására is.

¹¹ V.ö. KSH STADAT 20.2.2.2. illetve KSH STADAT 20.2.2.1. A 15–74 éves népesség gazdasági aktivitása, vármegye és régió szerint, negyedévente. Letöltve: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0161.html 2024. 09. 04.

¹² A 2013-ban újfent létrejövő járások területével és népességével alapvetően megegyezett a vármegyei kistérségek mérete, valamint alapvetően azonos illetékességi területtel működtek a dolgozatom szempontjából relevánsabb munkaügyi kirendeltségek és járási foglalkoztatási osztályok. Ezen okból az egységes megnevezés miatt a járások és járási hivatalok megnevezést használok a dolgozatomban, melyek a 2010-es évtized első felében a jogelőd és/vagy közel azonos szerepet betöltő közigazgatási egységekre vonatkoznak.

¹³ Az állami foglalkoztatási szervnél nyilvántartásba vett álláskereső száma a gazdaságilag aktív 15-64 év közötti munkavállalói korú népesség számához viszonyított aránya.

¹⁴ Munkaerő-piaci helyzetkép. Csongrád megye. 2010. év. Csongrád Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központ. Továbbiakban: Helyzetkép 2010.

Csongrád-Csanád vármegye járásaiban regisztrált álláskereső aránya a 15-64 éves korú gazdaságilag aktív népességhez mérten, 2010. decemberben

9.6% 17.4%



Map data: © OSM • Created with Datawrapper

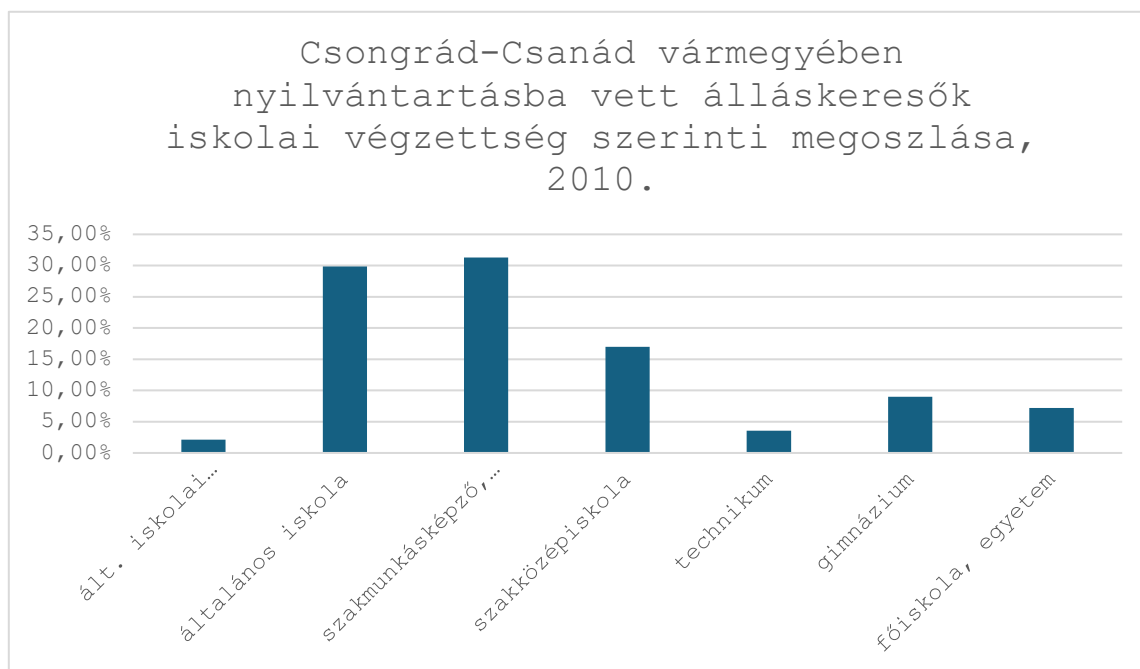
mert gyakran azt jelenti, hogy az iskola végzettségek, képzettségek megszerzését követően nem tudnak elhelyezkedni, rögtön álláskeresővé válnak. Mivel munkatapasztalat szerzésre sincs lehetőségük, így a nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedésük ennek hiányában alapvető akadályba ütközik. Ez olyan probléma, amely hosszútávú fennállás esetén központi beavatkozást igényel. Szintén jelentősen emelkedett az 50 év felettiek aránya, mely így elérte a 20,4%-ot.¹⁶ Ez hasonlóan komoly szerkezeti problémát takarhat, mivel az ötven év felettiek, illetve a nyugdíj előtt állók az egyik legveszélyeztetettebb korcsoport a munkaerőpiac tekintetében – sok esetben őket érintik a cégeknél az első leépítési döntések, ismételt elhelyezkedésük pedig gyakran ellenállásba ütközik a foglalkoztatók részéről, mivel úgy ítélik meg, betanításuk aránytalanul magas erőforrás igényű azt figyelembe véve, utána mennyi ideig tudnak az adott cég termelékenységéhez hozzájárulni. Iskolai végzettség tekintetében megállapítható, hogy a válság kedvezőtlen munkaerőpiaci hatásainak való kitettség fordított arányban áll az iskolai végzettséggel. Bár az általános iskolai végzettség nélküliek aránya mindössze 2 % környékén mozgott, ennek oka elsősorban az volt, hogy a gazdaságilag aktív népesség arányában nagyon alacsony a befejezetlen általános iskolai végzettségűek száma. Az általános iskolát végzettek, valamint szakmunkásképzőt és szakiskolát végzettek aránya egyaránt 30% körül alakult, melyek a legmagasabb értékek voltak. Jelentősen alacsonyabb volt a szakközépiskolát (17%) és a gimnáziumot (9%) végzettek aránya. A felsőfokú végzettségűek aránya 7,18%-os volt, míg a technikumot végzettek aránya mindösszesen 3,54%. Fontosnak érzem megjegyezni, hogy az álláskereső aránya azoknál a járásoknál

3. ábra: Állami foglalkoztatási szervnél nyilvántartásba vett álláskereső aránya a gazdaságilag aktív 15-64 éves korú népességhez mérten. Adatok forrása: Csongrád-Csanád Vármegyei Kormányhivatal. Saját szerkesztés.

A nemek közötti megoszlás tekintetében nem volt nagyságrendi eltérés tapasztalható, a vármegyében 50% környékén voltak regisztrációban a nők és férfiak is, mely arányok az egyes járások tekintetében sem mutattak jelentős eltérést. Korántsem voltak ilyen kedvezőek a korcsoport szerinti megoszlások adatai, mivel a 21-25 év közöttiek aránya 14,5%, a 26-35 év közöttiek aránya pedig 25,6% volt.¹⁵ A fiatalok ilyen magas arányú munkanélkülisége azért aggályos,

¹⁵ Helyzetkép 2010.¹⁶ Helyzetkép 2010.

volt a legmagasabb, ahol a legalacsonyabb volt iskolai végzettséget tekintve a munkanélküliek képzettség szerinti összetétele.

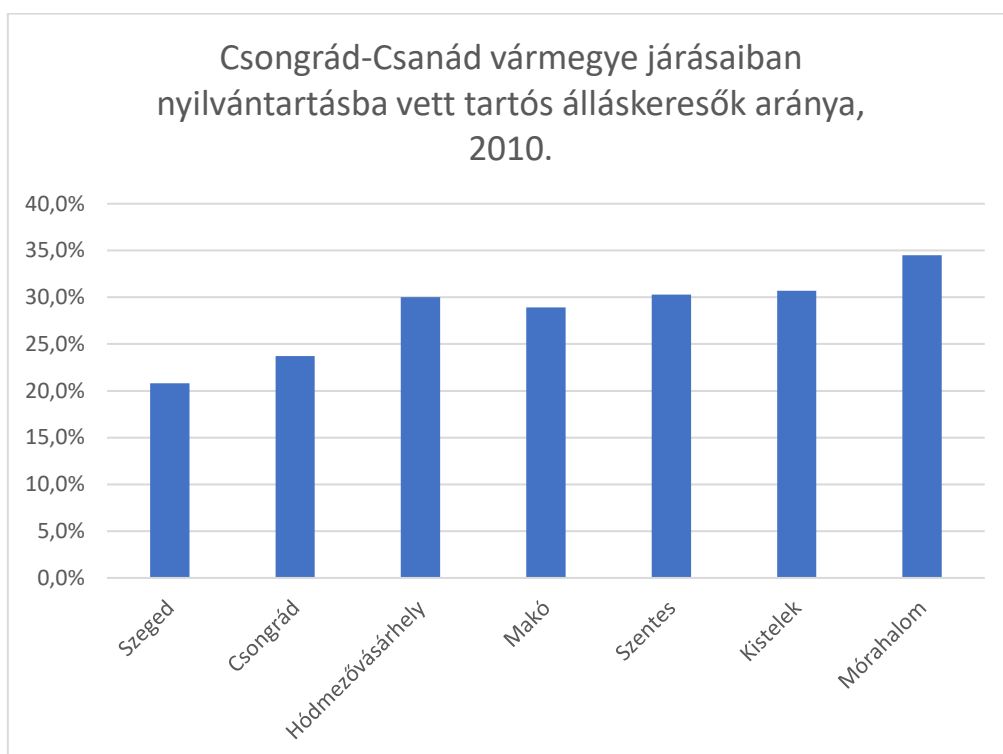


4. ábra: Csongrád-Csanád vármegyében nyilvántartásba vett állás keresők iskolai végzettség szerinti megoszlása, 2010. Adatok forrása: Csongrád-Csanád Vármegyei Kormányhivatal. Saját szerkesztés.

A munkaerőpiac helyzetének és főként foglalkoztatási (állás keresői) szerkezetnek az egyik legszignifikánsabb mutatója a tartósan¹⁷ nyilvántartásba vett állás keresők aránya. Optimális esetben, tehát amikor kedvező a munkaerőpiac helyzete, alacsony az állás keresők száma, a tartósan regiszterben lévők aránya alacsonyan van. A tartós állás keresők magas aránya azért veszélyes foglalkoztatáspolitikai szempontból, mert azt jelenti, hogy nagy számban vannak olyanok, akik kiszorultak az elsődleges munkaerőpiacról, elhelyezkedésük – adott esetben támogatással sem – várható a közeljövőben. Ez strukturális munkanélküliségi problémát jelent, melynek javítására foglalkoztatáspolitikai eszközökkel szükséges beavatkozni.

2010. évben a vármegyében jelentősen megnőtt a tartós állás keresők aránya, átlaguk így meghaladta a 26%-ot. A tartósan állás keresők legnagyobb arányban Mórahalmon voltak nyilvántartásban, míg Hódmezővásárhelyen, Szentesen és Kisteleken is meghaladta arányuk a 30%-ot.

¹⁷ Az egy évet meghaladóan folyamatosan nyilvántartásban lévő állás keresőket tekintjük tartósan állás keresőknek.



5. ábra: Csongrád-Csanád vármegye járásaiban nyilvántartásba vett tartós álláskeresők aránya, 2010.

Adatok forrása: Csongrád-Csanád Vármegyei Kormányhivatal. Saját szerkesztés.

4.2. Foglalkoztatáspolitikai beavatkozások a válságot követően

4.2.1. A munkaerőpiaci válság kezelésére hozott intézkedések

Recesszió idején a legfontosabb gazdasági intézkedések az fogyasztás növelése és infláció csökkentése mellett a munkanélküliség növekedésének megállítására, illetve a foglalkoztatás növelésére irányulnak. Ezekhez a mindenkor gazdaság- és pénzügypolitikának monetáris és fiskális eszközök állnak rendelkezésre, melyek közül a fiskális diszkrecionális intézkedések irányulhatnak a munkaerőpiac helyzetének közvetlen befolyásolására. Ezen intézkedések között jelentek meg az ún. közmunka programok is, melyekkel már a XX. század elején találkozhattunk.

Az Egyesült Államokban Rooseveltnél elnöksége idején került meghirdetésre a New Deal program keretében a Works Progress Administration, mely egyéb intézkedése mellett úgy igyekezett enyhíteni az országban akkor 10% és 25% közötti munkanélküliséget, hogy olyan közfeladatok ellátásába vonta be a munkanélküli, elsősorban képzetlen személyeket, mint például középületek, közművek építése, városi és helyközi infrastruktúra létrehozása. Fontosnak érzem ezt a lehatárolást, mivel a kialakításnál a kormányzat arra figyelemmel határozta meg a feladatok csoportját, hogy az ne jelentsen esetlegesen konkurenciát a magáncégeknek – tehát igyekeztek mérsékelni annak piactorzító hatását.¹⁸

A hazai közfoglalkoztatási program – a korábbi közmunka, közcélú és közhasznú programok megszüntetésével – 2011-ben jött létre, a közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvény hatályba lépésével. A program

¹⁸ Neumann, Todd C. et al: The dynamics of relief spending and the private urban labor market during the New Deal. National Bureau of Economic Research, 2007. Letöltve: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w13692/w13692.pdf 2024. 09. 08.

létrehozásának céljával az a jogalkotói szándék valósult meg, hogy munkalehetőséget biztosítson az elsődleges munkaerőpiacról kiszorult személyeknek, akik önerőből nem tudtak újra elhelyezkedni, illetve megvalósuljon a segély helyett munkát elve.¹⁹ A program deklaráltan átmeneti foglalkoztatási formaként tekintett a közfoglalkoztatásra, tehát egy másodlagos munkaerőpiaci aktív eszközről beszélhetünk esetében, mely tranzitfoglalkoztatást valósít meg. Fontos volt azonban az a lehetőség is, melyet a közfoglalkoztatási programokat megvalósító településeknek jelentett a program, hiszen ennek keretében jelentős fejlesztéseket tudtak végrehajtani.

Ami újdonságot jelentett a programok elindítását követően az a közfoglalkoztatás volumene volt; a korábbi arányokat jelentősen meghaladva, nagyszámú álláskereső került közvetítésre közfoglalkoztatási jogviszony létesítésére. A közfoglalkoztatáshoz nyújtható támogatásokról szóló 375/2010. (XII. 31.) Korm. rendelet (továbbiakban: Rendelet1) 2. szakasza hosszabb időtartamú, országos, valamint speciális közfoglalkoztatási programok indítását teszi lehetővé. Fontos ugyanakkor, hogy a Rendelet1 7/B. § (1) bekezdése felhatalmazza a közfoglalkoztatásért felelős minisztert,²⁰ hogy a hosszabb időtartamú és az országos közfoglalkoztatási programokra, mint támogatási formákra mintaprogramokat indítson. Ennek a keretében kerültek indításra és működnek jelenleg is a járási startmunka mintaprogramok és az országos közfoglalkoztatási mintaprogramok.

A jogszabályok a bérek tekintetében jelentős különbséget tettek a minimálbérhez képest, mely döntés hátterében azon elv húzódott, hogy a közfoglalkoztatás átmeneti jellegének megfelelően a béröllőval is ösztönzésre kerüljenek a jogviszonyban állók a nyílt munkaerőpiaci elhelyezésre. A mindenkori közfoglalkoztatási béreket a közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér megállapításáról szóló 170/2011. (VIII. 24.) Korm. rendelet (továbbiakban: Rendelet2) határozza meg, mely hatályba lépése óta számos alkalommal változott. Jelenleg a mindenkori minimálbér és garantált bérminimum 50%-ban határozza meg a közfoglalkoztatási bért, valamint a legalább középfokú iskolai végzettséget és szakképesítést igénylő munkakör betöltésének közfoglalkoztatási béreit, mely munkavezetői feladatok ellátása esetén magasabb.²¹

4.2.2. Csongrád-Csanád vármegyei közfoglalkoztatási programok

Csongrád-Csanád vármegyében 2011-ben indultak az első közfoglalkoztatási programok, melyek célja a már említettek szerint az álláskereső, közülük is kiemelten az alacsony végzettségűek, képzetlenek és tartós álláskereső munkához juttatása volt arra az átmeneti időszakra, amíg a nyílt munkaerőpiacon nem tudtak elhelyezkedni. A programok indításának első évében átlagosan 2 603 fő volt a közfoglalkoztatási programok résztvevője, mely egyaránt alacsonyabb érték úgy a közfoglalkoztatási jogviszonyban állók számát a 15-64 éves korú gazdaságilag aktív személyekhez viszonyítva (1,47%), mint a közfoglalkoztatottak számát a regisztrált álláskereső zárónapi számához viszonyítva (12,88%).²² A vármegyében fokozatosan valamennyi programtípus elindult, így hosszabb időtartamú közfoglalkoztatási programok keretében főként helyi és nemzetiségi önkormányzatok a Magyarország helyi önkormányzatairól szóló 2011. évi CLXXXIX. törvény 13. § (1) bekezdés szerinti helyi közfeladatok ellátására, illetve egyházi jogi személyek, civil szervezetek az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi

¹⁹ <https://kozfoglalkoztatas.kormany.hu/tajekoztato-a-kozfoglalkoztatas-rendszerrol> Letöltve: 2024. 09. 08.

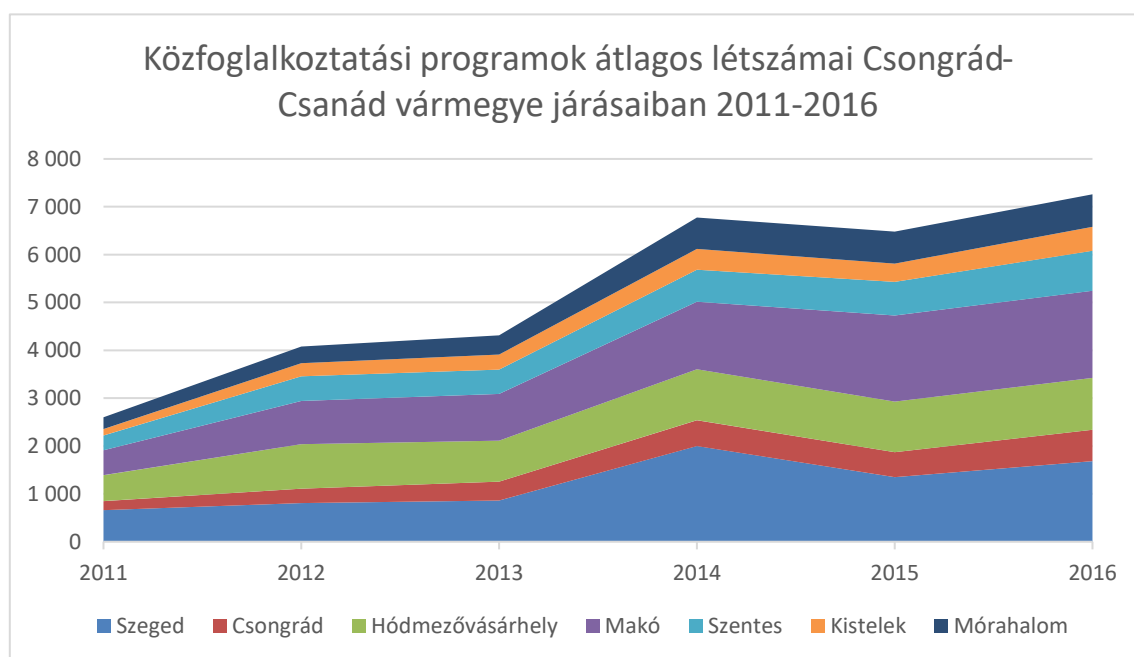
²⁰ A közfoglalkoztatás jelenleg is működő, 2010. évi jogszabályi létrehozása óta a belügyminiszter felel a közfoglalkoztatási programokért.

²¹ Rendelet2 1. § (1), 2. § (1), valamint 2/A. § (1)-(2).

²² KSH STADAT 20.1.2.5, illetve KSH STADAT 20.2.2.2, valamint <http://kozfoglalkoztatas.bm.hu/> és <http://kozfoglalkoztatas.bm.hu/archiv/> letöltve: 2024. 09. 11.

CLXXV. törvény 2. § 20. pontja szerinti közhasznú feladat ellátására valósították meg ezeket. Országos közfoglalkoztatási programok keretében elsősorban állami feladatok ellátását végző szervezetek, így pl. Rendőrség, Katasztrófavédelem, Honvédség, erdőgazdálkodók, Vízügyi Igazgatóság kötöttek hatósági szerződést a kormányhivatalokkal a tevékenységek megvalósítására a belügyminiszter döntése alapján. Az említett jogszabályok adta lehetőségek szerint mintaprogramok is indultak; a szentesi Hajléktalan Segítő Központ országos közfoglalkoztatási mintaprogramot valósít meg. A hosszabb időtartamú közfoglalkoztatási programokra épülve jöttek létre a járási mintaprogramok, melyeket települési önkormányzatok valósítottak meg. 2015-től azok a települések indíthattak járási mintaprogramokat, melyek a kedvezményezett járások besorolásáról szóló, 2015. január 1-jétől hatályos 290/2014. (XI. 26.) Korm. rendelet 3. számú mellékletében meghatározott 109 kedvezményezett járáshoz, vagy a 6. számú mellékletben szereplő természeti vagy civilizációs katasztrófával sújtott kedvezményezett térségek közé tartoztak, illetve a kedvezményezett települések besorolásáról és a besorolás feltételrendszeréről szóló 105/2015. (IV. 23.) Korm. rendelet 2. számú mellékletében szerepeltek. A járási mintaprogramokat több típus szerint lehetett indítani, melyek alapvetően három csoportra voltak oszthatók úgy, mint mezőgazdasági, helyi sajátosságokra épülő és szociális programok.

A közfoglalkoztatás átlaglétsszámok a következő 5 évben emelkedő tendenciát mutattak, a legmagasabb létsszámot 2016-ban elérve.

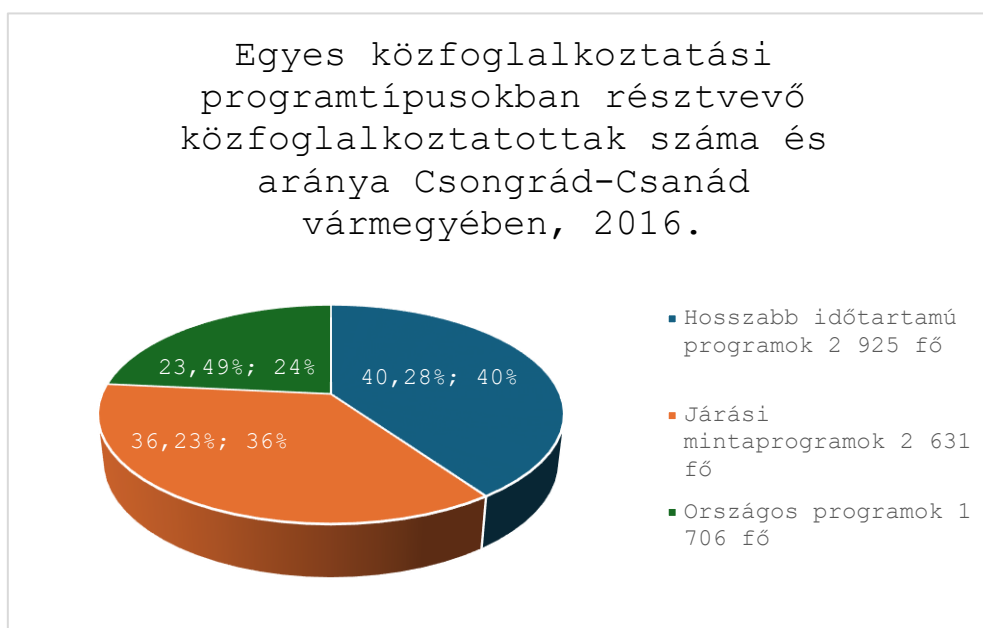


6. ábra: Közfoglalkoztatási programok átlagos létsszámai Csongrád-Csanád vármegye járásaiban, 2011-2016. Adatok forrása: Belügyminisztérium. Saját szerkesztés.

A járási hivatalok illetékességi területén minden esetben nőttek a fenti időszakban a közfoglalkoztatási jogviszonyban állók létsszámai. Ugyanakkor az egyes járások esetén eltérő arányokról beszélhetünk. Míg a Szegedi járás, a 4.1.2. fejezetben említett lakosságának túlsúlya miatt természetesen jelentős mértékben volt érintett a közfoglalkoztatási létsszámokat illetően is, addig Makói járás 2016-ban több, mint 40%-kal meghaladta közfoglalkoztatási átlaglétsszám tekintetében a lakosságszámban 25%-kal nagyobb Hódmezővásárhelyi járását.²³ Itt a már korábban is említett, rossz infrastrukturális

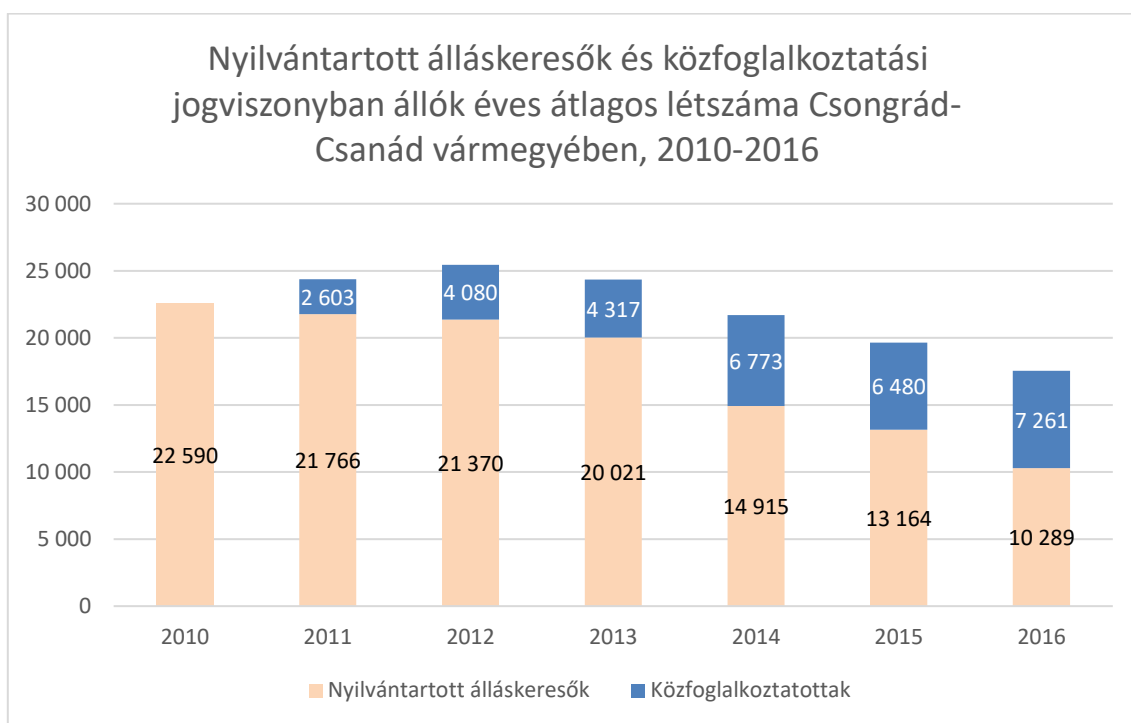
²³ <http://kozfoglalkoztatasi.bm.hu/> Letöltve: 2024. 09. 12.

környezetben lévő, a Makói járás keleti felén található kistelepülések nehéz munkaerőpiaci helyzetét láthatjuk a háttérben, ahol az érdemi ipar és szolgáltató szektor hiányában a lakosság megélhetését elsősorban a mezőgazdaság biztosítja. Amennyiben valaki az önfenntartáshoz elegendő földterülettel nem rendelkezett, más gazdaságokban pedig nem tudott elhelyezkedni, a (tömeg)közlekedési nehézségek a végzettség és szakképzettségben megmutatkozó hiányosságokkal együtt pedig gátolták a járási székhelyen, vagy egyéb nagyobb városokban az elhelyezkedéseket, ott a közfoglalkoztatás jelentett szinte kizárólagos megélhetési lehetőséget a gazdasági válságot követő években. A 2016. évi létszámcúcsnál az egyes közfoglalkoztatási programtípusok megoszlása eltérő volt: hosszabb időtartamú programok keretében végzett munkát a jogviszonyban állók, több, mint 40%-a, míg az országos programokban résztvevő közfoglalkoztatottak aránya nem érte el a 24%-ot.



7. ábra: Az egyes közfoglalkoztatási programtípusokban résztvevő közfoglalkoztatottak száma és aránya Csongrád-Csanád vármegyében, 2016. Adatok forrása: Belügyminisztérium. Saját szerkesztés.

A 2011-2016. közötti időszakban tehát emelkedő tendenciát mutatott a közfoglalkoztatási jogviszonyt létesítettek átlagos létszáma. A közfoglalkoztatás célja elsődlegesen a regisztrált álláskereső átmeneti munkához juttatása, ezért fontos az állami foglalkoztatási szervnél nyilvántartásba vett személyek számával együtt vizsgálni azt.



8. ábra: Nyilvántartott álláskeresők és közfoglalkoztatási jogviszonyban állók éves átlagos létszáma Csongrád-Csanád vármegyében, 2010-2016. Adatok forrása: Csongrád-Csanád Vármegyei Kormányhivatal, Belügyminisztérium. Saját szerkesztés.

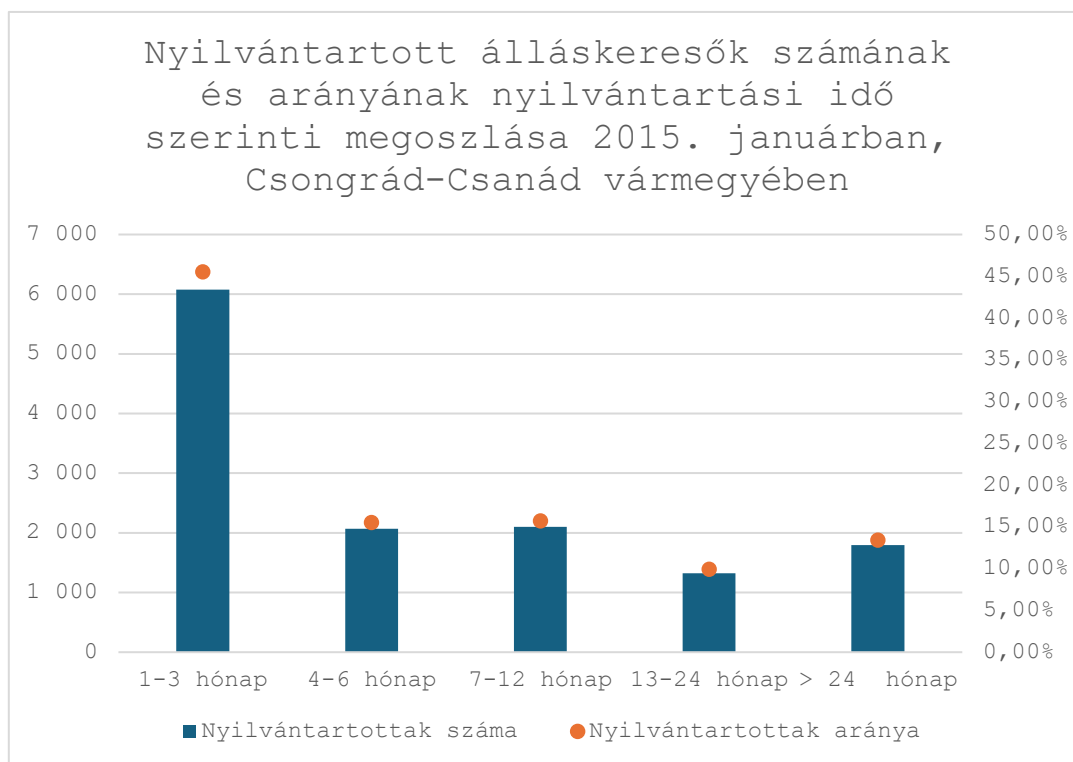
Az adatokat áttekintve látható, hogy a gazdasági válság kedvezőtlen munkaerőpiaci hatásai a 2010-es évek első felében meghatározóak voltak; folyamatosan magas volt az álláskeresők száma. A közfoglalkoztatás – mai formájában történő – 2011. évi bevezetésével egyre növekvő számban sikerült a másodlagos munkaerőpiacra integrálni azokat, akik a válság következtében elvesztették munkahelyüket. Párhuzamosan a közfoglalkoztatási jogviszonyban állók számának emelkedésével, csökkenésnek indult a regisztrációban lévő álláskeresők száma. Megindult ugyan – elsősorban 2013. évtől – a nyílt munkaerőpiacra történő lassú visszaáramlás is, ahogyan ez kitűnik az álláskeresők és közfoglalkoztatottak együttes létszámértékének csökkenéséből, azonban még nem volt megfelelő arányú a folyamat. Ennek okán indokolt volt az évtized elején a közfoglalkoztatás intézményrendszerének megerősítése, mely hozzá tudott járulni az álláskeresők számának jelentősebb csökkentéséhez.

4.3. A foglalkoztatási intézkedések az elsődleges munkaerőpiac megerősítése érdekében

4.3.1. A vármegye munkaerőpiaci helyzete, szerkezeti változásai 2015. évre

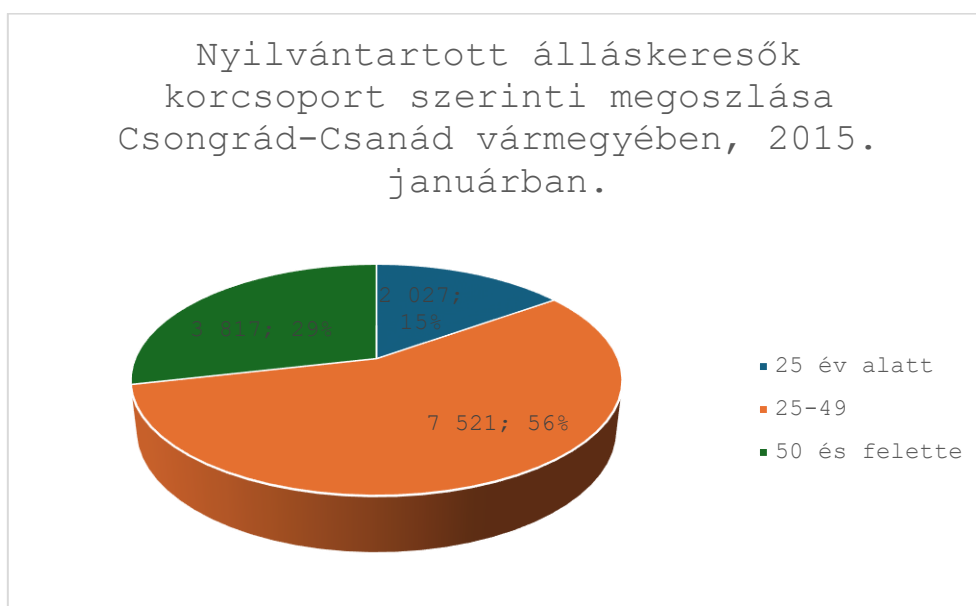
A pénzügyi válság következtében kialakult gazdasági recesszió stabilizálása után emelkedő tendencia indult a gazdaságban, melynek üteme azonban lassú volt. Az évtized közepétől a munkaerőpiac helyzetének javításához már elsősorban nem az álláskeresők közfoglalkoztatási programokba történő bevonása volt szükséges, hanem a kereslet és ennek következtében a gyártási kapacitások növekedésével az elsődleges munkaerőpiaci elhelyezése vált prioritássá. Olyan programokra volt tehát szükség, melyek ösztönözni tudják ezt, elsősorban bérköltség támogatások formájában; vagyis egy adott foglalkoztatónak az állami foglalkoztatási szervhez benyújtott kérelmére támogatás volt megállapítható, mely

segítségével létszámbővítést végrehajtva – addig nettó létszámát növelve – létesítettek jogviszonyt egy regisztrált álláskeresővel. A programok megfelelő indításához és sikeres megvalósításához először a támogatási célcsoport meghatározása volt szükséges. A célcsoportok meghatározásához a nyilvántartásban lévő álláskeresők munkaerőpiaci szempontból releváns összetételét kellett áttekinteni.



9. ábra: Nyilvántartott álláskeresők számának és arányának nyilvántartási idő szerinti megoszlása 2015. januárban, Csongrád-Csanád vármegyében. Adatok forrása: Csongrád-Csanád Vármegyei Kormányhivatal. Saját szerkesztés.

A nyilvántartási idő szerint vizsgálva a regisztrált álláskeresők vármegyei összetételét azt láthatjuk, hogy a 2010. évi 26%-hoz képest csökkent az egy éven túl nyilvántartásban lévők száma (23,3%), mely azonban még továbbra is magas arányt jelentett. Fontos volt így a tartós álláskeresők megszólítása, és olyan intézkedések fogantatása, mely ennek a célcsoportnak az elhelyezkedési lehetőségeit javítani tudta. Az is kitűnik az adatokból, hogy a nyilvántartásba vett álláskeresők száma továbbra is magas volt, bár itt a létszám jelentős csökkenéséről beszélhetünk – 2010. évi 22 590 fő 2015. január 13 365 főre csökkent. Ugyanakkor a kedvező adatot árnyalja, hogy továbbra is nagyon magas volt a közfoglalkoztatási jogviszonyban állók száma, akik nyílt munkaerőpiaci elhelyezése szintén szükséges volt. A tendencia szem előtt tartása mellett vizsgálni kellett így a nyilvántartásba vett személyek további szempontok szerinti megoszlását.

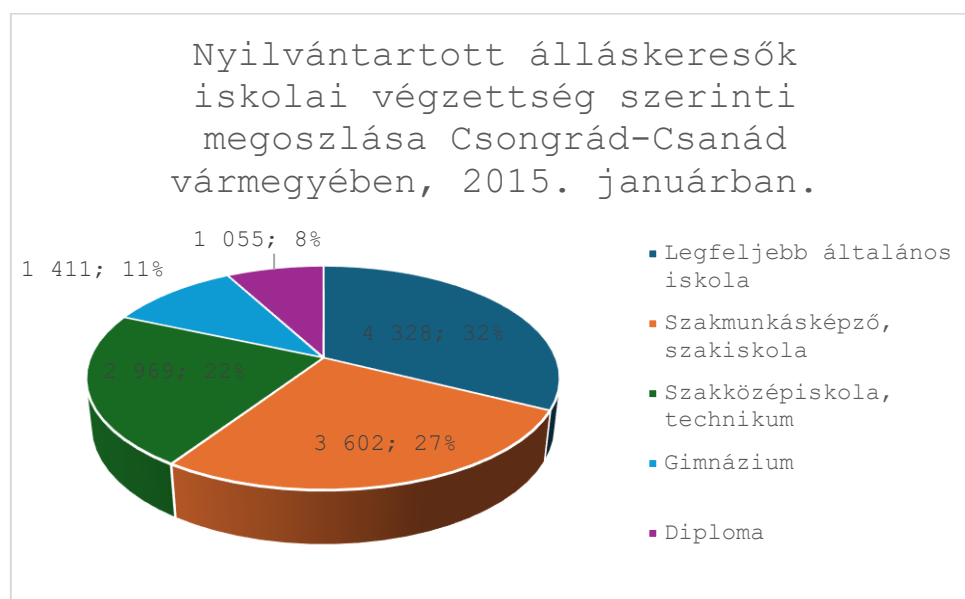


10. ábra: Nyilvántartott álláskeresők korcsoport szerinti megoszlása Csongrád-Csanád vármegyében, 2015. januárban. Adatok forrása: Csongrád-Csanád Vármegyei Kormányhivatal. Saját szerkesztés.

A korcsoportok szerinti megoszlás tekintetében azt láthatjuk, hogy 2015. év elején nyilvántartásban lévő személyek között arányukat tekintve felülreprezentáltak voltak a 25 év alattiak, valamint az 50 év feletiek. A KSH 2015. évi országos adatai szerint a 25 év alattiak aránya a gazdaságilag aktív népességet tekintve 7,5%, míg a 50-64 éves korcsoporté 25,16%,²⁴ melyet a nyilvántartásban lévők aránya meghalad a két korcsoport tekintetében. Mindkét korcsoport veszélyeztetett munkaerőpiaci szempontból, mely fokozottan igaz volt a gazdasági válság időszakában. A 25 év alatti fiatalok azért, mert az iskolából kikerülve nem rendelkeznek azzal a munkatapasztalattal, melyet a foglalkoztatók jellemzően elvárnak az adott munkakör betöltéséhez, míg az 50 év feletti álláskeresők tekintetében gyakran olyan előítéletek merülnek fel a foglalkoztatói oldalon, – így az új ismeretek elsajátításának nehézsége, a nyugdíjig hátralévő rövidebb időszak miatt nem gazdaságos betanítás, stb. – melyek akadályozzák az elhelyezkedésüket. A tendencia fokozottan igaz olyan időszakban, mikor a munkaerőpiacon a kínálati oldalon van túlsúly, tehát munkaerő-felesleg keletkezik, ami a keresleti oldalnak (munkáltatók) kedvez – eklatáns példája ennek a gazdasági válságok során jelentkező munkaerőpiaci válság.

A korcsoportok vizsgálata mellett indokolt áttekinteni a nyilvántartásban lévők iskolai végzettségek szerinti megoszlását is.

²⁴ KSH STADAT 20.1.1.5. A népesség gazdasági aktivitása korcsoportok szerint, nemeként. Letöltve: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0005.html 2024. 09. 14.



11. ábra: Nyilvántartott álláskeresők iskolai végzettség szerinti megoszlása Csongrád-Csanád vármegyében, 2015. januárban. Adatok forrása: Csongrád-Csanád Vármegyei Kormányhivatal. Saját szerkesztés.

Az adatokat vizsgálva látható, hogy az iskolai végzettség szerint fordítottan arányos a végzettség szintje és a regiszterben lévő aránya. Az adatok alátámasztani látszanak, hogy magasabb iskolai végzettséggel könnyebb az elhelyezkedés, illetve kisebb a kitettsége a munkanélküliség veszélyének. A foglalkoztatáspolitikai szempontrendszer szerint az alacsony iskolai végzettségűek esetében lehet indokolt aktív eszközökkel beavatkozni a nyílt munkaerőpiaci elhelyezésük elősegítése érdekében.

A fejezetben bemutatott adatok alapján olyan munkaerőpiaci programok indítására volt tehát szükség, melyek azon célcsoportok esetében tudták segíteni a nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedést, melyek legnagyobb arányban voltak nyilvántartásban az évtized közepére, valamint önálló elhelyezkedési kísérleteik nem, vagy kis arányban vezettek eredményre; így a tartósan álláskeresők, alacsony iskolai végzettségűek, pályakezdő fiatalok, 50 év felettiek.

4.3.2. A GINOP programok

A GINOP²⁵ 5-ös prioritás keretében két nagy volumenű munkaerőpiaci projekt került megvalósításra Csongrád-Csanád vármegyében, a GINOP-5.1.1-15-2015-00001 „Út a munkaerőpiacra” és a GINOP-5.2.1-14-2015-00001 „Ifjúsági Garancia”. Mindkét projekt európai uniós finanszírozással valósult meg, az Európai Szociális Alap támogatásából. A vármegyei projektek megvalósítására konzorcium jött létre, melynek vezetője a Nemzetgazdasági Minisztérium (és jogelőd szervezetei), a konzorciumi tagjai pedig a vármegyei kormányhivatalok voltak.²⁶

²⁵ Gazdaságfejlesztés és Innovációs Operatív Program

²⁶

[https://nfsz.munka.hu/cikk/98/Az Ifjúsági Garancia Rendszer kereteben megvalosulo Ifjúsági Garancia GINOP 52114201500001 munkaeropi_program_ismertetese](https://nfsz.munka.hu/cikk/98/Az>Ifjúsági_Garancia_Rendszer_kereteben_megvalosulo>Ifjúsági_Garancia_GINOP_52114201500001_munkaeropi_program_ismertetese) és [https://nfsz.munka.hu/cikk/38/Ut a munkaeropiakra GINOP 51115201500001 munkaeropi_program ismer tetese](https://nfsz.munka.hu/cikk/38/Ut_a_munkaeropiakra_GINOP_51115201500001_munkaeropi_program_ismer_tetese). Letöltve: 2024. 09. 15.

A GINOP-5.2.1 projekt célja elsősorban a NEET²⁷ fiatalok megszólítása volt. A célcsoport azon 15 és 24 év közötti fiatalokból állt tehát, akik a munkáltatók által elvárt munkatapasztalat hiányában nem tudtak elhelyezkedni, illetve egyéb, esetlegesen motivációban mutatkozó hiányosságok nehezítették elhelyezkedésüket, melyre az állami foglalkoztatási szerv szolgáltatásnyújtás keretében tudott reagálni. A kormányhivatalok feladata volt, hogy a fiatal ügyfelek részére 4 hónapon belül konkrét lehetőséget ajánljanak fel elhelyezkedésre, munkatapasztalat szerzésre, vagy tanulásra. A projekt a vármegyében 2015. elején indult, a célcsoporti bevonások 2015. márciustól kezdődtek meg, mely 2023. év végéig tartott. A célcsoporti támogatás teljes összege a vármegyében 6,9 milliárd forint volt, melyet az állami foglalkoztatási szervként eljáró kormányhivatalok állapítottak meg hatósági szerződések formájában a projekt keretében a munkáltatók által benyújtott kérelmekre. A foglalkoztatók a már említett módon, a hatályos munkaerőigényekre, valamint a projekt keretében benyújtott kérelmekre kérhették támogatás megállapítását, mely egy regisztrált álláskereső személy – jelen projekt esetében 15-24 év közötti – foglalkoztatásának finanszírozására irányult. A projekt keretében a célcsoporti sajátosságok miatt együttműködés került kialakításra oktatási és szakképzési intézményekkel, ifjúságsegítő szolgáltatásokkal is. A támogatási formák közül a legjelentősebb a bérköltség támogatás volt, melyre mindösszesen több, mint 4,4 milliárd forint került kifizetésre. Ennek keretében 90 napos, úgynevezett munkatapasztaltszerzést elősegítő bérköltség támogatásban részesülhettek a fiatal álláskereső és munkáltatók. Emellett hosszabb időtartamú támogatásokra is lehetőség volt, 10+5 és 6+3 konstrukcióban, mely azt jelentette, hogy 10, vagy 6 hónapra 100%-os bérköltségtámogatásban részesül a foglalkoztató a célcsoporti álláskereső személy foglalkoztatása után, melyhez a támogatott időszakot követően 5 és 3 hónap további időtartamra továbbfoglalkoztatási kötelezettség társul. Ez nagyon sikeres konstrukciónak bizonyult, mivel a munkáltatókat terhelő bérköltséget hosszabb időszakra kifizette az állami foglalkoztatási szerv, így a nehezebb gazdasági helyzetben is tudták kapacitásukat, termelékenységüket javítani, illetve az álláskereső is biztos elhelyezésre kerültek, akár egy évet meghaladóan is. Szintén jelentős volt a 8+4 havi bértámogatási konstrukció 1,4 milliárd forintot meghaladó kifizetéssel, illetve a vállalkozóvá válási támogatások lehetősége, mely 170 millió forintos finanszírozással valósult meg. Utóbbi támogatás esetén az álláskereső személyek üzleti terveik alapján saját vállalkozásaikat indíthatták el, melynek első 6 havi (minimál)bérköltségét az állami foglalkoztatási szerv támogatta. A már említett finanszírozásokon kívül a jogszabályok által meghatározott lakhatási, mobilitási, képzési és mentori szolgáltatások kerültek támogatásra 968 millió forintot meghaladó támogatással. A projekt keretében több, mint 11 ezer fő került megszólításra, melyből 8 146 fő részesült munkaerőpiaci támogatásban, 6 877 fő kapott foglalkoztatási ajánlatot, 1 385 fő vett részt képzésben. A munkáltatók 75%-a mikrovállalkozás volt, főtevékenységeiket tekintve a kereskedelem, gépjárműjavítás és szolgáltatás voltak.²⁸

A GINOP-5.1.1 projekt célja az álláskereső és inaktív, különösen az alacsony iskolai végzettségűek foglalkoztathatóságának javítása, illetve a közfoglalkoztatási jogviszonyban állók versenyszférába történő átlépésének elősegítése volt.²⁹ A projekt a GINOP-5.2.1 projekttel azonos felépítésű konzorciumban valósult meg, szintén a Nemzetgazdasági Minisztérium és jogelődei konzorciumvezetésével. Csongrád-Csanád vármegyében a program 2015. októberében indult, a 2023.

²⁷ Not in Education, Employment, or Training; magyar terminológiában legjobban a nem tanuló és nem dolgozó fiatalok kifejezés terjedt el.

²⁸ GINOP-5.2.1 és GINOP-5.1.1 zárórendezvény, Csongrád-Csanád Vármegyei Kormányhivatal, Szeged, 2023. december 7.

²⁹

https://nfsz.munka.hu/cikk/38/Ut_a_munkaeropiacra_GINOP_51115201500001_munkaeropiaci_program_ismer_tetese. Letöltve: 2024. 09. 15.

év végéig tartó megvalósítás során 11,5 milliárd forintot meghaladó célcsoporti támogatás felhasználásával valósult meg. A projekt költségvetéséből több, mint 8 milliárd forint bérköltségtámogatást finanszírozott, 90 napos munkatapasztalat szerzés, illetve 8+4 és 6+3 havi konstrukcióban. A GINOP-5.1.1 keretében a képzési támogatások volumene magasabb volt, meghaladva a 1,5 milliárd forintot, míg a 8+4 havi bértámogatás és a vállalkozóvá válási támogatás finanszírozásai meghaladták a 800 millió forintot. A célcsoport lakhatási, mobilitási támogatásához, valamint mentori és humán-szolgáltatásához közel 135 millió forint került kifizetésre. A programba 13 575 fő került bevonásra, közöttük 5 189 fő álláskereső, 3 130 fő alacsony iskolai végzettségű, 1 886 fő 6 hónappal régebben regisztrált álláskereső, 2 476 fő 50 év feletti, illetve 274 fő közfoglalkoztatásból kilépő. Hasonlóan az ifjúsági Garancia programhoz a támogatott foglalkoztatók közel 75%-a mikrovállalkozás volt, míg a legjelentősebb főtevékenységek a kereskedelem, gépjárműjavítás, szolgáltatás és építőipar voltak.³⁰

Minden projektet annak Irányító Hatósága által előre meghatározott mutatószámok, indikátorok teljesítésével mérnek, képet kapva azok eredményességéről és sikerességéről. Úgy gondolom, a foglalkoztatási projekteknél a legfontosabb mutatószám annak a mérésére szolgál, hogy a korábbi álláskeresőik közül a projekt támogatásának lejártát – projektből történő kilépést – követő 6 hónappal hányan állnak még jogviszonyban, alkalmazásban. Ebben a tekintetben megállapítható, hogy mindkét projekt sikeres volt, mivel a GINOP-5.1.1 esetében 8 514 fő (az előzetes célérték 324,96%-a), a GINOP-5.2.1. esetében pedig 5 177 fő (célérték 289,22%-a) dolgozott a kilépést követően 6 hónappal.³¹

4.3.3. A TOP projektek

A vármegyében a 2016-tól a GINOP 5-ös prioritás projektjei mellett TOP³² programok is indításra kerültek. A TOP projektek megvalósításaiban alapvető különbség volt, hogy vármegyei konzorciumok jöttek létre, melyek vezetői a vármegyei, vagy települési önkormányzatok voltak, konzorciumi tagok a vármegyei kormányhivatalok, közreműködő szervezet pedig a Magyar Államkincstár területileg illetékes igazgatósága volt. Bár az operatív program annak elszámolása, valamint finanszírozása szempontjából eltért a GINOP projektektől, az álláskeresőik projektbe vonása és támogatott elhelyezése a munkaerőigényt benyújtó foglalkoztatóknál ugyanúgy az állami foglalkoztatási szerv közreműködésével történt. A projekteken ugyancsak a foglalkoztatás bővítését szolgáló bér jellegű támogatások voltak a hangsúlyosak, melyek keretében 8 havi bér- és bérköltség támogatás került finanszírozásra, melyhez 4 hónap továbbfoglalkoztatási kötelezettség társult. Ennek keretében 4 097 fő került támogatásra. Jelentős arányú volt a GINOP projekteknél is említett legfeljebb 90 napos, munkatapasztalat szerzést elősegítő bérköltség támogatások, melybe 1 071 fő részesült. Vállalkozóvá válást segítő támogatás megállapítására is volt lehetőség a programokban, mellyel 787 fő bérköltsége került finanszírozásra. A különböző támogatási formák keretében több, mint 7,2 milliárd forint értékben történt kifizetés a célcsoporti támogatásokra. A TOP projektek bevonásához a támogatott személyeket 10 célcsoportban határozta meg az Irányító Hatóság. A 6 819 fő szolgáltatásba vont személy közül legnagyobb arányban a tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek (26,31%), 25 év alatti fiatalok és 30 év alatti pályakezdő álláskeresőik (24,01%), 50 év feletti (17,11%) és alacsony iskolai végzettségűek³³ (11,29%) kerültek projektbe vonásba. Nem volt ilyen magas az aránya, azonban szintén

³⁰ GINOP-5.2.1 és GINOP-5.1.1 zárórendezvény, Csongrád-Csanád Vármegyei Kormányhivatal, Szeged, 2023. december 7.

³¹ U.o.

³² Terület- és Településfejlesztési Operatív Program

³³ ISCED 1-2 végzettséggel: alapfokú oktatás és középfokú oktatás alsó szintje

fontos, hogy közfoglalkoztatási jogviszonyban álló személyek is bevonásra kerülhettek; 124 fő volt programrésztvevő. A projektek eredményességét vizsgálva megállapítható, hogy a TOP vármegyei foglalkoztatási programok is jó indikátorokat tudtak felmutatni, mivel 4 716 fő jutott a projekt keretében álláshoz, akik közül 4 176 fő a támogatásokat követően 6 hónappal később is foglalkoztatotti jogviszonyban volt.³⁴

4.3.4. Hazai költségvetés terhére megvalósított munkaerőpiaci intézkedések

Hazai finanszírozású – centralizált és decentralizált – a programok is segítették az álláskereső és közfoglalkoztatottak elhelyezkedését a nyílt munkaerőpiacon. A közfoglalkoztatási jogviszonyban állók részére került meghirdetésre a közfoglalkoztatásból a versenyszférába program, első ízben 2016-ban, mely segítségével közfoglalkoztatásban állók jogviszonyuk fennmaradó időszakának erejéig elhelyezkedési juttatásban részesülnek havonta, amennyiben a nyílt munkaerőpiacon tudnak munkát találni.³⁵

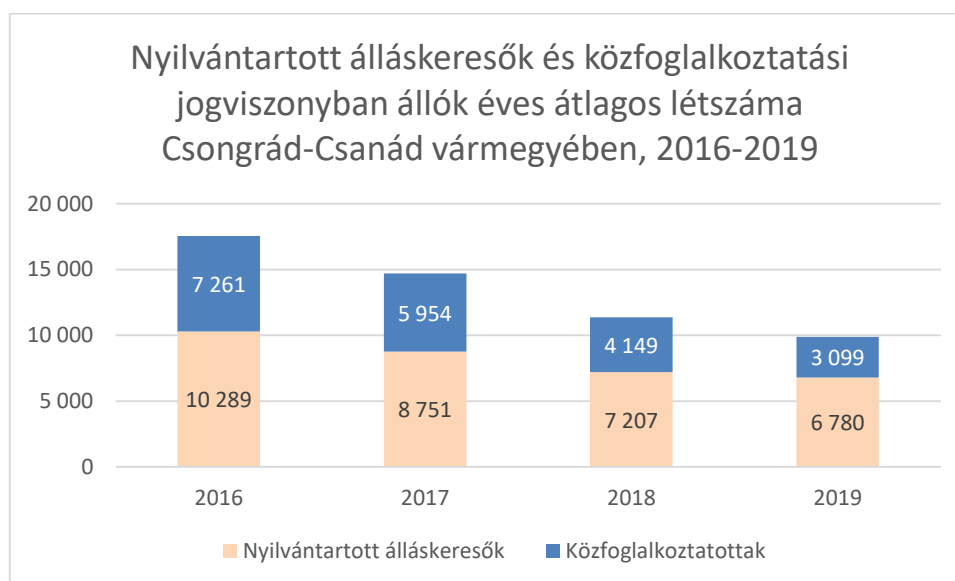
Tőkejuttatásos vállalkozóvá válási támogatás, mint decentralizált program évente került meghirdetésre. Ennek keretében a pályázók kérelmeik pozitív elbírálása esetén vállalkozási koncepcióik megvalósítására kaptak vissza nem térítendő támogatást, mely abban különbözött a projektek keretében adható hasonló támogatástól, hogy itt a – minimálbér erejéig terjedő – bérköltség finanszírozás mellett olyan tőketámogatásban is részesültek, melyekből a vállalkozásaik eszközigényeit vásárolhatták meg. A program keretében évente 20 álláskereső került támogatásra.

4.3.5. A bemutatott foglalkoztatáspolitikai eszközök hatásai a vármegye munkaerőpiacára

A munkaerőpiaci programok eredményeit az indikátorszámok, valamint a hatásvizsgálat bemutatott értékei határozzák meg. Ezek tekintetében az európai uniós finanszírozásból megvalósuló GINOP és TOP Csongrád-Csanád vármegyei projektek egyaránt sikeresek voltak. A projektek lezárásával látható, hogy a célcsoporti bevonások legnagyobb arányban azokra az álláskeresőkre fókuszáltak, akiknek a 2015-2016-os adatokat vizsgálva hátrányos munkaerőpiaci helyzete okán nehézségekbe ütközött az önálló nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedése. Bár különösen a programból történő kilépést követő 6 havi hatásvizsgálat kedvező tendenciát prognosztizál, fontos azt is vizsgálni, hogy a munkaerőpiaci, foglalkoztatási adatok hogyan változtak, mivel ezekben volt hivatott eredményeket felmutatni valamennyi meghirdetett program.

³⁴ TOP-6.8.2-15-SG1-2016-00001 zárórendelet 2019. 09. 23 Szeged, TOP-5.1.2-15-CS1-2016-00003 zárórendelet 2023. 03. 23. Csongrád, TOP-5.1.2-15-CS1-2016-00002 zárórendelet 2023. 09. 21. Makó, TOP-6.8.2-16-SG1-2018-00001 zárórendelet 2023. 11. 14. Szeged, TOP-6.8.2-15-HM1-2016-00001 zárórendelet 2023. 11. 14. Hódmezővásárhely, TOP-5.1.1-15-CS1-2016-00001 zárórendelet 2023. 11. 28. Szeged.

³⁵ https://nfsz.munka.hu/cikk/2430/Kozfoglalkoztatasbol_a_versenyszferaba_program Letöltve: 2024. 09. 17.



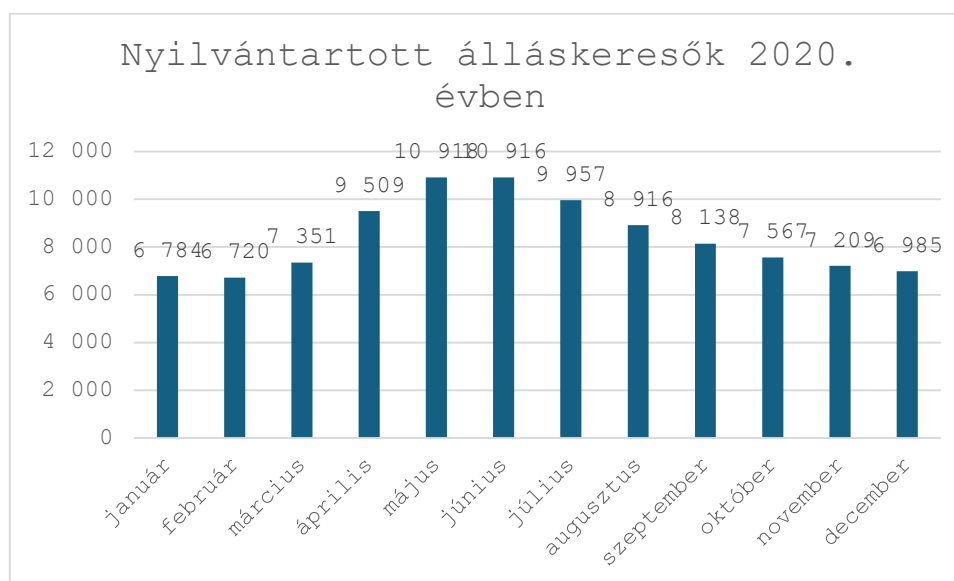
12. ábra: Nyilvántartott álláskeresők és közfoglalkoztatási jogviszonyban állók éves átlagos létszáma Csongrád-Csanád vármegyében, 2016-2019. Adatok forrása: Csongrád-Csanád Vármegyei Kormányhivatal, Belügyminisztérium. Saját szerkesztés.

Az eredményeket áttekintve megállapítható, hogy általános csökkenő tendenciáról beszélhetünk az álláskeresők számát illetően. Minden évben alacsonyabb lett a nyilvántartásban lévő álláskeresők száma, összesen több, mint 3 500 fővel csökkentve a 2016. évi adatokat. Ez a vizsgált 4 év kitekintésében 34,1%-os csökkenést jelent. A nyilvántartott álláskeresők száma ugyanakkor már a korábbi években is – főként 2014. évtől nagyobb mértékben – csökkenni kezdett, azonban a csökkenéssel párhuzamosan növekedés következett be a közfoglalkoztatási jogviszonyban állók számában. Akkor tehát tudatos foglalkoztatáspolitikai beavatkozás hatására, fiskális diszkrecionális eszközzel igyekeztek mérsékelni a gazdasági válság hatására jelentősen megnövekedett munkanélküliségi szintet. 2016. évet követően azonban megfordult ez a tendencia és jelentős mértékű csökkenésnek indult a közfoglalkoztatotti létszám. 2016. és 2019. évek között 4 162 fővel, azaz több, mint 57%-kal csökkent a közfoglalkoztatási jogviszonyban állók éves átlagléttszáma a vármegyében. A pénzügyi válság következtében kibontakozó gazdasági válságot követő recessziót leküzdve, kifejezetten kedvező munkaerőpiaci adatok jellemezték a 2019. évet, melyek a tendenciákat figyelembe véve bizakodásra adtak okot a vármegye foglalkoztatási helyzetét illetően.

A pandémia időszakát követő foglalkoztatáspolitikai intézkedések

4.3.6. Aktív eszközök bevezetése a válság munkaerőpiaci hatásainak mérséklésére

A 2020. évben Magyarországot elérő COVID világjárvány a munkaerőpiacra is rendkívül nagy hatást gyakorolt. A generációk óta nem tapasztalt egészségügyi veszélyhelyzet olyan kihívás elé állította a foglalkoztatáspolitikát is, melyre nem volt gyakorlat a korábbiakban. A munkaerőpiaci tendenciát tanulmányozva az adott évi átlag, vagy év végi regisztrált álláskeresői létszám mellett érdemes megvizsgálni a tárgyévben belüli havi adatokat is, az átlagostól minden tekintetben eltérő jellegük miatt.



13. ábra: Nyilvántartott álláskeresők száma Csongrád-Csanád vármegyében, 2020. évben. Adatok forrása: Csongrád-Csanád Vármegyei Kormányhivatal. Saját szerkesztés.

Az adatokat áttekintve azt tapasztaljuk, hogy egy naptári éven belül rendkívül magas szélsőértékek között mozgott az álláskeresők száma. Mindezt úgy, hogy a gyakorlatban tapasztalható tendenciák megfordultak: jellemzően év végén és következő év elején magasabb a regisztrált álláskeresők száma, míg a nyári hónapokban, részben az idénymunkák hatására ez kis mértékben csökkenhet. 2020-ban az év első hónapjában 6 784 álláskereső szerepelt a regiszterben, 4 hónappal később ez a szám megközelítette a 11 000 főt. Az egészségügyi veszélyhelyzet következtében olyan foglalkoztatási tendenciák voltak kialakulóban rövid idő alatt, melyek komoly veszélyét hordozták egy gazdasági és munkaerőpiaci válság kialakulásának is. Fontos volt ebben a helyzetben, hogy olyan gyors foglalkoztatáspolitikai intézkedések szülessenek, melyek kellő hatékonysággal tudják orvosolni a problémát.

Az első eszköz ezen cél elérése érdekében a Munkahelyvédelmi bértámogatási program volt, csökkentett munkaidős foglalkoztatás támogatására. Ennek keretében a munkáltatók kérelmeket nyújthattak be az állami foglalkoztatási szervként eljáró kormányhivatalokhoz, melyben vállalták, hogy nem szüntetik meg a munkavállalók munkaviszonyát, a munkavállalók munkaidejére és fejlesztési idejére bért fizetnek, a munkavállaló pedig munkát végez, illetve a munkáltató rendelkezésére áll az egyéni fejlesztési időben. Gyakorlatban tehát csökkentett munkaidőben dolgoztak a munkavállalók, melyhez a kieső munkaidőre támogatást kaptak.³⁶

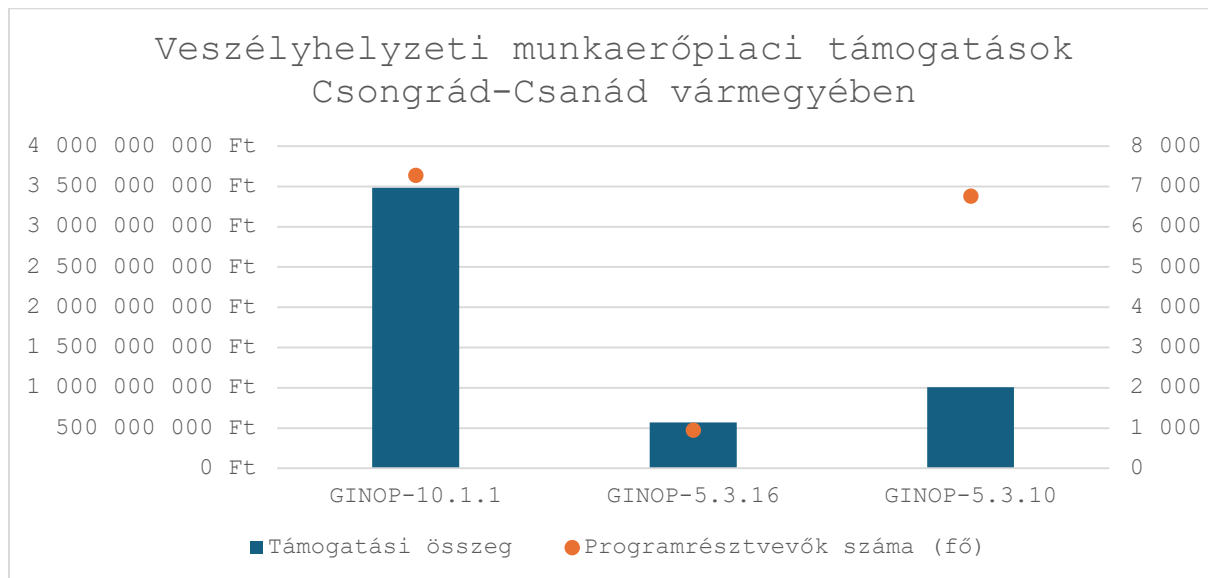
Másik eszközként az Ágazati bértámogatási program került kiírásra, melynek keretében a veszélyeztetett szektorokban így vendéglátás, személyszállítás, szabadidős tevékenységi köröket érintően – melyek a későbbiekben jelentősen bővítésre kerültek – nyújthattak be bértámogatás iránti kérelmet a foglalkoztatók, munkavállalók bérének 50%-a, de legfeljebb a kötelező minimálbér 150%-ig terjedően.³⁷

Harmadik eszköz, mely bevezetésre került a veszélyhelyzet időszakában a Veszélyhelyzeti bértámogatás kutatásfejlesztési munkahelymegőrzés céljából projekt volt. A program a nevében

³⁶ <https://nfsz.munka.hu/cikk/601/> Letöltve: 2024. 09. 24.

³⁷ https://nfsz.munka.hu/cikk/1294/Agazati_bertamogatasi_program Letöltve: 2024. 09. 26.

hordozza annak célcsoportját; a kutatási, fejlesztési és innovációs szektor magasan képzett szakemberei részére biztosított bértámogatást, melynek igénybevételéért cserébe a munkáltatók legalább a támogatási idővel megegyező időtartamra vállalták a munkavállalók továbbfoglalkoztatását. A támogatás összege maximálisa 318 920 forint volt.³⁸



14. ábra: Veszélyhelyzeti munkaerőpiaci támogatások Csongrád-Csanád vármegyében. Adatok forrása: kormányhivatalok.hu. Saját szerkesztés.

A vármegyében a programok, illetve azokat finanszírozó projektek keretében nagyszámú munkavállaló – a hagyományos foglalkoztatási eszközöktől eltérően, melyek jellemzően az álláskereső elhelyezését hivatottak elősegíteni, itt már főként a munkaviszonyban állókat célozta a támogatás – került megszólításra. A projektek a Gazdaságvédelmi Foglalkoztatási Alap,³⁹ valamint a Gazdaság-újraindítási Foglalkoztatási Alap⁴⁰ keretében valósultak meg. GINOP-10.1.1-21-2021-00001 projektben közel 7 300 fő programrésztvevő részesült ágazati bértámogatásban a vármegyében a program 2021. május 31-i zárásáig.⁴¹ A kutatásfejlesztési bértámogatás keretében 949 magasan képzett szakember munkabérére került támogatás megállapításra, 570 millió forintot meghaladó értékben, melyet a GINOP-5.3.16-VEKOP-20-20-00001 projekt finanszírozott.⁴² GINOP-5.3.10-VEKOP-17-2017-00001 projekt keretében valósultak meg a vállalkozásokat a strukturális változásokhoz történő alkalmazkodásban segítő támogatási elemek, ennek keretében került megvalósításra a munkahelyek védelme érdekében bevezetett csökkentett munkaidős foglalkoztatási támogatás. A projektben – valamennyi egyéb támogatási elemmel együtt – 6 765 fő részére több, mint 1 milliárd forint értékben került támogatás megállapításra Csongrád-Csanád vármegyében.⁴³

³⁸ https://nfsz.munka.hu/cikk/1357/Kutatok_es_fejlesztok_innovacios_bertamogatasa Letöltve: 2024. 09. 26.

³⁹ https://www.parlament.hu/irom41/10710/adatok/fejezetek/47_gfa.pdf Letöltve: 2024. 09. 28.

⁴⁰ https://www.parlament.hu/irom41/16118/adatok/fejezetek/47_gufa.pdf Letöltve: 2024. 09. 28.

⁴¹ <https://kormanyhivatalok.hu/kormanyhivatalok/csongrad-csanad/megye/ginop-1011-21-2021-00001-0> Letöltve: 2024. 09. 28.

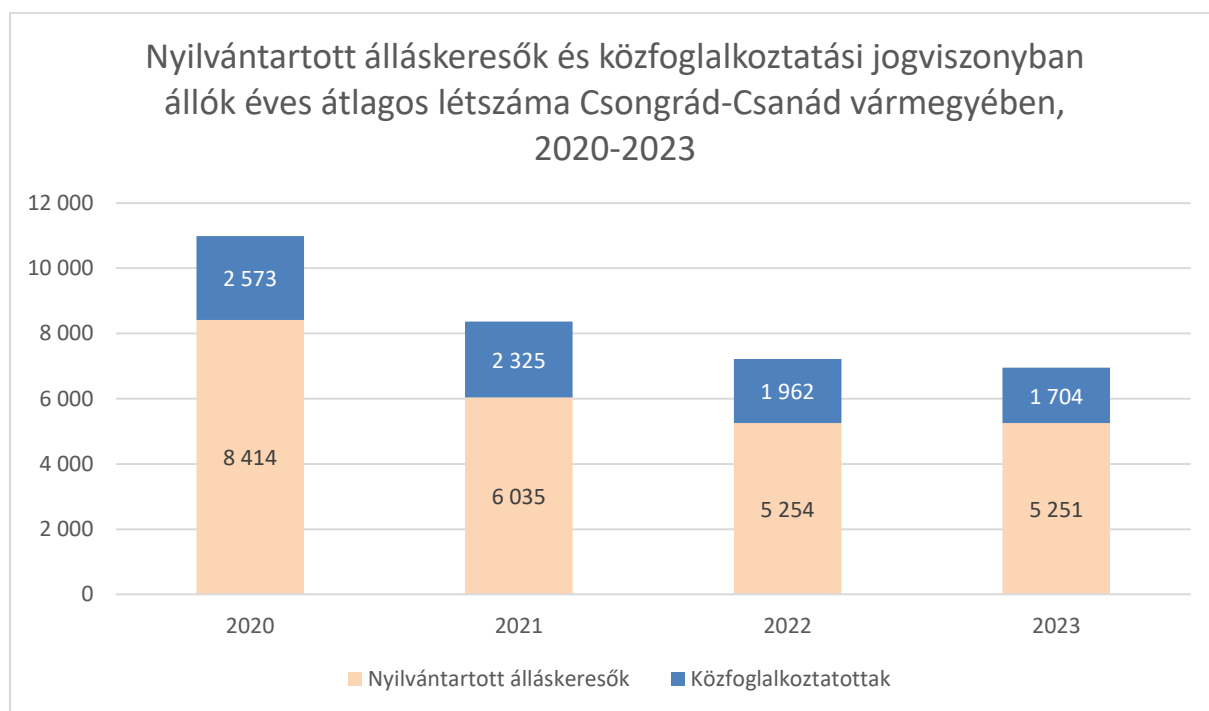
⁴² <https://kormanyhivatalok.hu/kormanyhivatalok/csongrad-csanad/megye/ginop-5316-vekop-20-2020-00001-0> Letöltve: 2024. 09. 28.

⁴³ <https://kormanyhivatalok.hu/kormanyhivatalok/csongrad-csanad/megye/ginop-5310-vekop-17-2017-00001-0> Letöltve: 2024. 09. 28.

A nyilvántartásba vett álláskeresők száma 2020. második felétől egyenletes csökkenésnek indult, melynek köszönhetően decemberre elérte az év elején tapasztalt álláskeresői létszámot az érték. Az eredményeket figyelembe véve, megvalósulni látszott a programok által kitűzött cél.

4.3.7. A vármegye munkaerőpiaci helyzete a pandémiát követő időszakban

A pandémia 2020. évi megjelenését követően is fennmaradtak, illetve felmerültek olyan nemzetközi egészségügyi, politikai, gazdasági nehézségek, melyek kihatottak a nemzetgazdaság, ezen keresztül pedig a munkaerőpiac folyamataira. A COVID vírus okozta világjárvány több hulláma érte el hazánkat is, amelyhez kapcsolódtak a nemzetközi kereskedelem – jelentős részben a pandémia okozta – nehézségei, így többek között a nyersanyagokhoz való korlátozott hozzáférés, illetve a nemzetközi kereskedelmi útvonalak lezárásai. A Magyarországgal szomszédos orosz-ukrán háború kirobbanása szintén hatással volt hazánk, illetve Európa gazdaságára is. Ilyen nemzetközi körülmények között a hazai munkaerőpiac kedvezőtlen háttérrel befolyásoló tényezőkkel nézett szembe a 2020-as évek kezdetén.



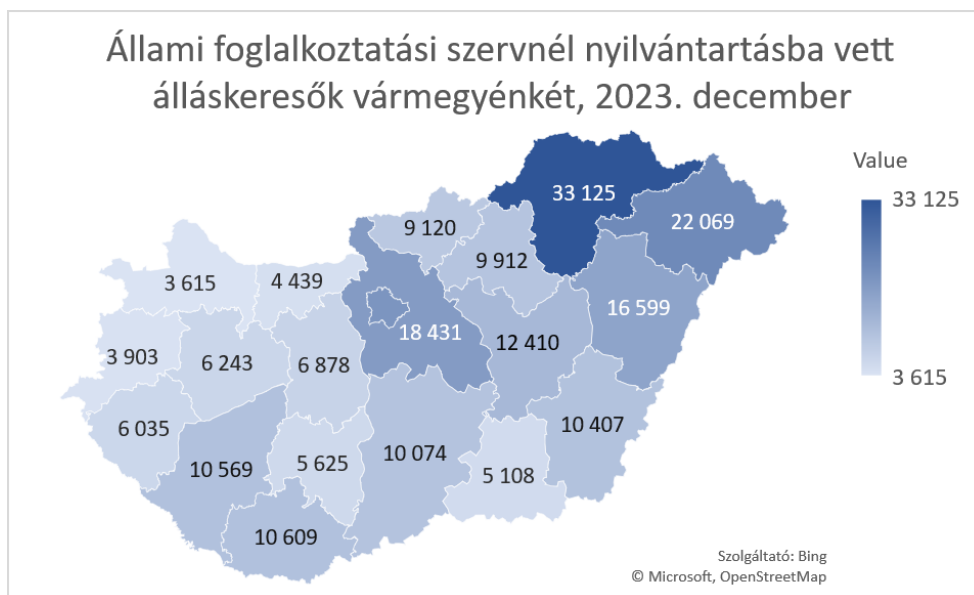
15. ábra: Nyilvántartott álláskeresők és közfoglalkoztatási jogviszonyban állók éves átlagos létszáma Csongrád-Csanád vármegyében, 2020-2023. Adatok forrása: Csongrád-Csanád Vármegyei Kormányhivatal, Belügyminisztérium. Saját szerkesztés.

A fent felsorolt tények alapján a munkaerőpiac várható helyzete kapcsán könnyen téves prekonceptiók merülhettek fel. A pandémia éveit, illetve az azóta eltelt időszakot vizsgálva azonban egyértelműen csökkenő tendencia figyelhető meg a vármegyében; a 2020. évi – rövid időtartamú – megemelkedéstől eltekintve folyamatosan redukción tapasztalhattunk a nyilvántartásba vett álláskeresők és a közfoglalkoztatási jogviszonyban állók számát illetően is.

4.4. Csongrád-Csanád vármegye munkaerőpiaci helyzetének változása, jelenlegi állapota, jövőképének áttekintése

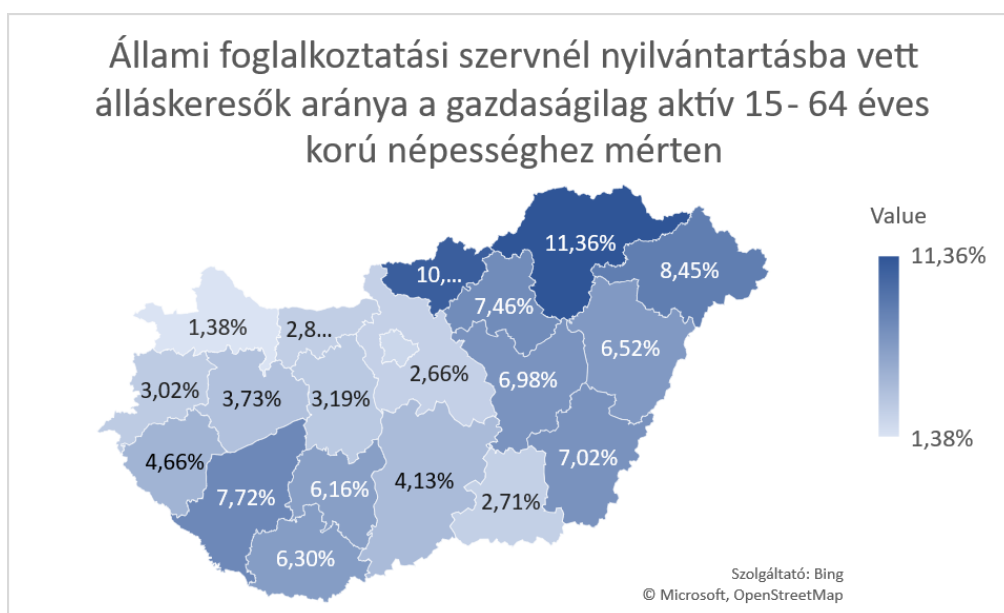
4.4.1. A vármegyei munkaerőpiaci helyzetének, szerkezetének változásai 2010. és 2023. között a bemutatott intézkedések eredményeinek tükrében

A bemutatott tendenciákat ismerve érdemes megvizsgálni 2023-ra, jelen dolgozat által vizsgált időszak végére, milyen munkaerőpiaci adatokat találhatunk a vármegyében.



16. ábra: az állami foglalkoztatási szervnél nyilvántartásba vett állásukeresők száma vármegyénként, 2023. decemberben. Adatok forrása: KSH és NFSZ. Saját szerkesztés.

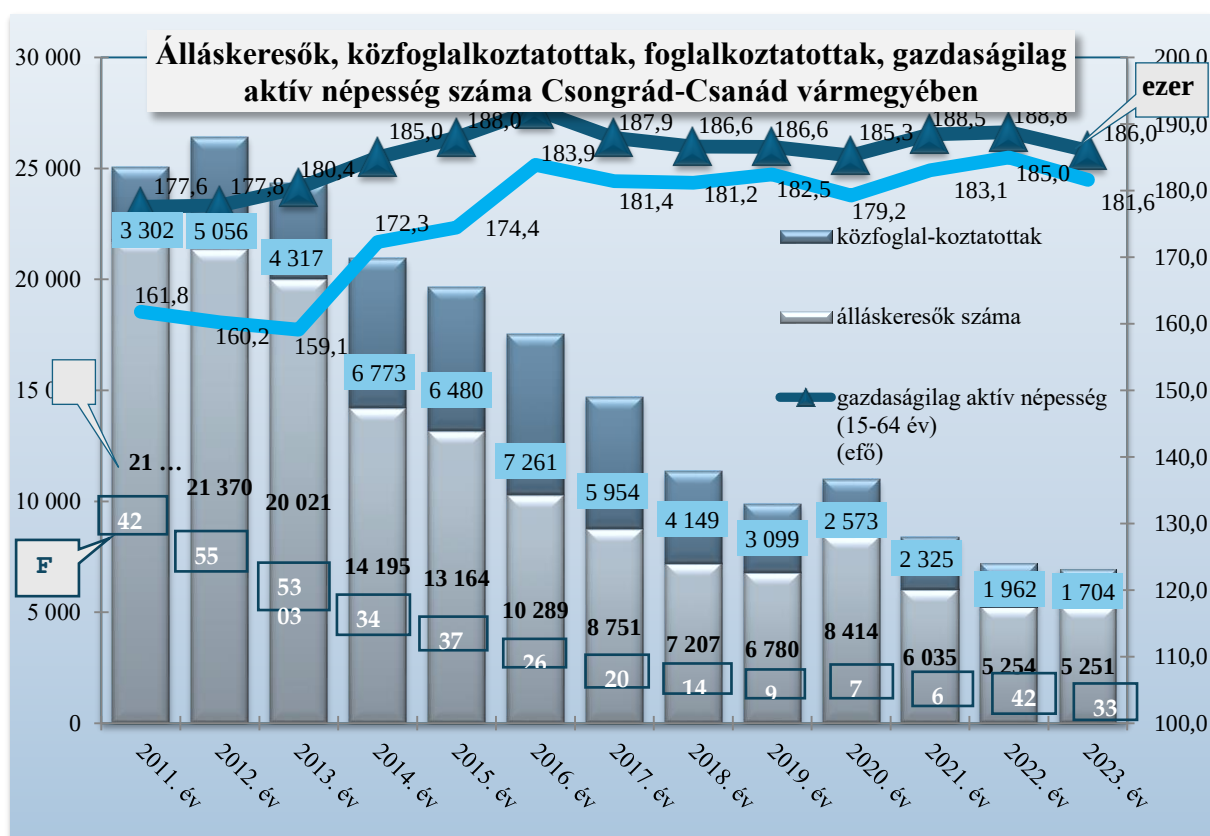
Az adatokat áttekintve azt tapasztaljuk, hogy a regisztrált állásukeresők száma olyan mértékben csökkent a vármegyében, hogy a megjelölt időszakra kevesebb állásukereső volt nyilvántartásban Csongrád-Csanádban a nyugat-magyarországi vármegyék többségénél is úgy, hogy a vármegye lakosságszáma jelentősen meghaladta azokét. A kelet-magyarországi vármegyék közül valamennyiben több állásukereső volt nyilvántartva, mint Csongrád-Csanád vármegyében. Összevetve a 2010. évi adatokkal (1. dia) azt láthatjuk, hogy a vármegyében nyilvántartott állásukeresők száma a 22,5 ezer főről 5,1 ezer főre csökkent. A nyilvántartásban lévő állásukeresők száma mellett, azok gazdaságilag aktív, munkavállalói korú népességhez mért arányát is fontos vizsgálni egy adott időszak munkaerőpiaci helyzetét illetően.



17. ábra: az állami foglalkoztatási szervnél nyilvántartásba vett álláskeresők aránya vármegyénként, 2023. decemberben. Adatok forrása: KSH és NFSZ. Saját szerkesztés.

Ezen arányokat látva azt állapíthatjuk meg, hogy Csongrád-Csanád vármegyében az országban az egyik legalacsonyabb a regisztrált álláskeresők aránya, mindössze Győr-Moson-Sopron vármegye és Budapest előzi meg. Pest vármegyével egy szinten – esetenként havonta változik melyik közigazgatási egység van a harmadik helyen – található a vármegye az adatok szerint, mely igen kedvező tendencia, figyelembe véve Csongrád-Csanád földrajzi elhelyezkedését, valamint a 2010. évet követő munkaerőpiaci helyzetét. Az arányokat tekintve tehát azt látjuk, hogy még kedvezőbb helyzetben van a vármegye, mint az nyilvántartásba vett személyek száma mutatta.

Önmagában a nyilvántartott álláskeresők száma és aránya azonban nem ad teljes képet a vármegye munkaerőpiaci-foglalkoztatási szerkezetéről, mivel inaktivitás, a foglalkoztatási ráta csökkenése is állhat a regiszterben lévők arányának csökkenése mögött, ezért komplex áttekintésre van szükség a munkaerőpiaci tendenciák vizsgálatát illetően.



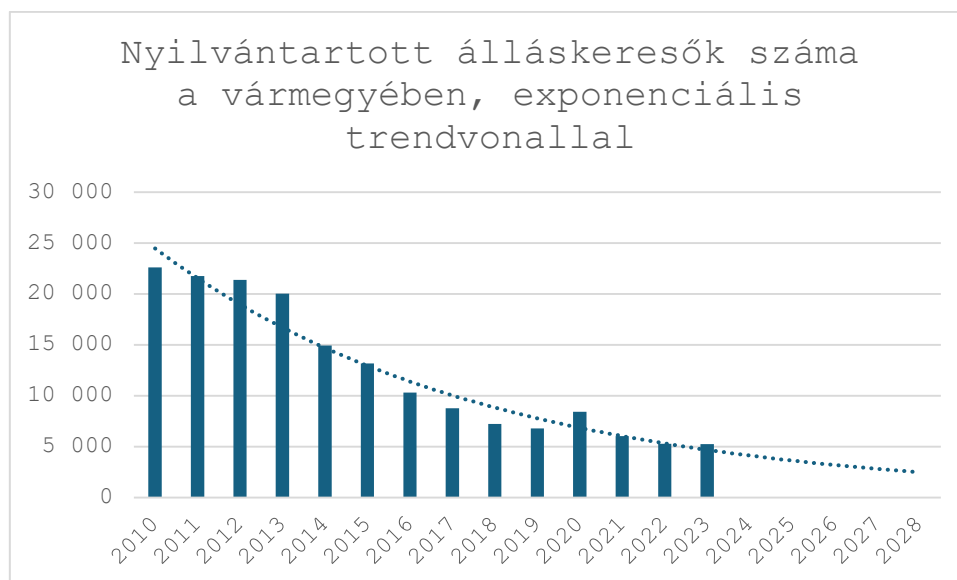
18. ábra: Csongrád-Csanád vármegye munkaerőpiaci tendenciái, 2011-2023. Adatok forrása: Csongrád-Csanád Vármegye munkaerőpiaci helyzetképe. GINOP Plusz-3.1.1 és GINOP Plusz-4.1.1 nyitórendezvény, 2024. október 2. Saját szerkesztés

Amennyiben vármegyei munkaerőpiac valamennyi fontos elemét egyben ábrázoljuk, azt állapíthatjuk meg, hogy a tendenciák összességében és az egyes elemek szintjén is kedvezőek. Az álláskeresők száma folyamatosan csökkent a 2010. utáni közel másfél évtized alatt – a külön fejezetben taglalt COVID alatti kilengés kivételével. A közfoglalkoztatás, mint a fiskális politika munkaerőpiaci válság kezelésére kialakított eszköze sikeresen működött közre ebben a törekvésben. A 2010-es évtized közepétől, a nyílt munkaerőpiac erősödésének, valamint a főként bérköltség támogatás formájában adott aktív eszközök segítségével tovább csökkent az álláskeresők száma, illetve innentől már új tendenciaként a közfoglalkoztatási jogviszonyban állók száma is csökkenésnek indult. Mindez úgy valósult meg, hogy a foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők száma is folyamatosan csökkent a vizsgált időszakban, tehát akiknek megszűnt az álláskeresési státusza, vagy közfoglalkoztatási jogviszonya, nem a segélyezési rendszerbe került át. Ezek figyelembevételével két adatot szükséges megvizsgálni azt illetően, valóban sikeres volt-e a nyílt munkaerőpiaci elhelyezése az álláskeresőknek: a gazdaságilag aktív népesség számát és a foglalkoztatásban lévők számát. Előbbi azért fontos, mert a vármegye népessége – jelen vizsgálat szempontjából a 15 – 64 év között gazdaságilag aktív népesség a releváns – csökkenhetett például azért, hogy a korábbi álláskeresők külföldre távoztak. Az adatokat áttekintve láthatjuk, hogy a tárgyidőszakban közel 10 ezer fővel nőtt a munkavállalói korú népesség száma. A foglalkoztatottak száma és aránya önmagában is kiemelten fontos a gazdasági növekedés szempontjából, jelen dolgozat tárgyát illetően azonban annak vizsgálatában segít, hogy a regiszterből kilépő álláskeresők inaktívak lettek, vagy a nyílt munkaerőpiacon helyezkedtek el. A diagram adataiból egyértelműen kirajzolódik, hogy a tárgyidőszakban közel 20 ezer fővel nőtt a vármegyében a

foglalkoztatottak száma, így a több, mint 75%-kal csökkent álláskeresői létszám és a szintén 75%-ot meghaladó arányban csökkent közfoglalkoztatási jogviszonyban állók száma elsődlegesen nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedéseket takar.

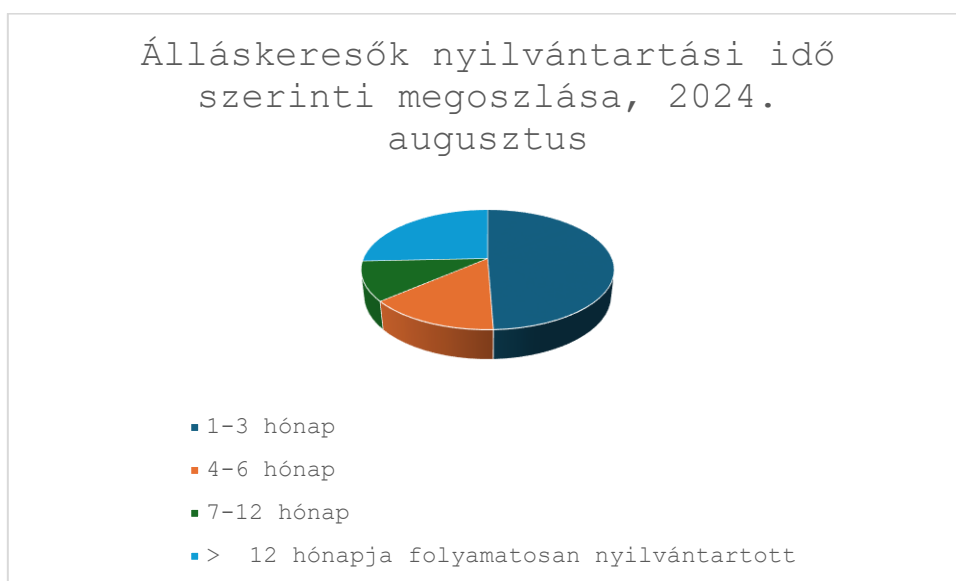
4.4.2. Trendek, tendenciák – kitekintés a következő években várható munkaerőpiaci lehetőségekre

Csongrád-Csanád vármegye munkaerőpiaca 2010. és 2023. között jelentős változásokon esett át. A vizsgált időszak kezdetén, a pénzügyi válság következményeként kialakult kedvezőtlen munkaerőpiaci tendenciákat sikerült megállítani, majd több aktív foglalkoztatáspolitikai eszköz segítségével elérni 2023. év végére a bemutatott kedvező adatokat. Joggal merül fel ugyanakkor a kérdés, hogy az elmúlt közel másfél évtized tendenciái meddig és hogyan folytatódhatnak. Amennyiben exponenciális trendvonalat rajzolunk az álláskeresők számához, láthatjuk, hogy a következő 5 évben is további csökkenés várható.



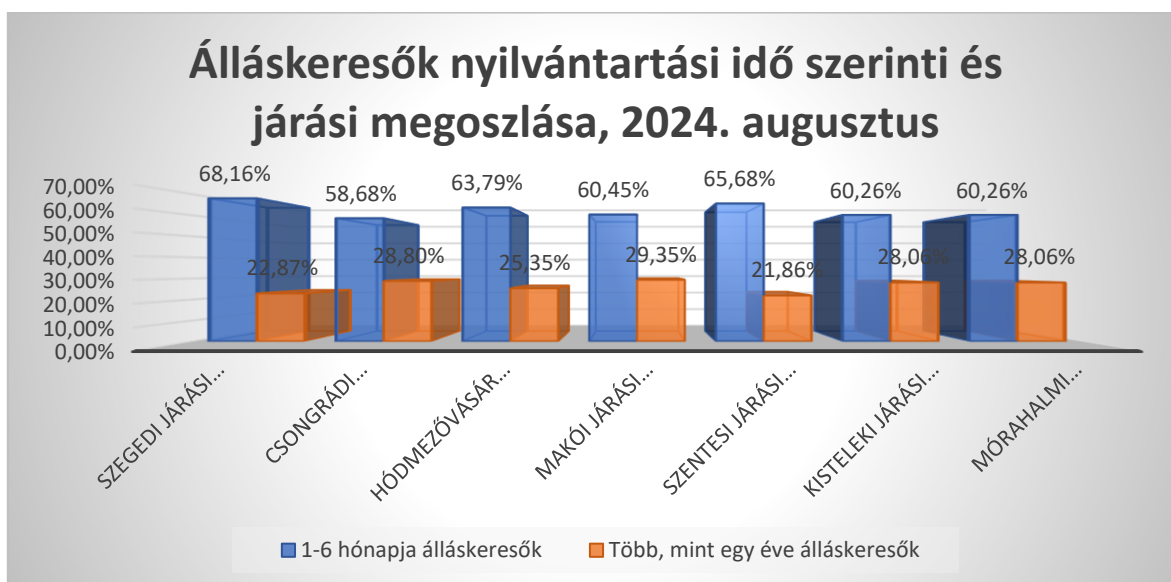
19. ábra: Csongrád-Csanád vármegye nyilvántartásba vett álláskeresői számának trendje. Adatok forrása: Csongrád-Csanád Vármegyei Kormányhivatal. Saját szerkesztés

Természetesen ez az ábrázolás prognózis készítésére nem alkalmas, mindössze érdekességként vehető figyelembe, ugyanakkor felvet további kérdéseket, a vármegye jelenlegi munkaerőpiaci helyzetével kapcsolatban, amelyek vizsgálatából esetleges következtetések vonhatók le ebben a tekintetben. Figyelemmel a fenti trendre a vármegyei munkaerőpiac jövője szempontjából elsődleges felmerülő kérdés a munkaerő-tartalék. Az álláskeresők száma és aránya olyan mértékűre csökkent az elmúlt években, amely ugyan rendkívül kedvező az álláskeresők szempontjából, ugyanakkor a munkáltatóknál, különösen nagyobb beruházások esetén már aggályokat vethet fel a munkaerő-tartalékot, esetleges munkaerőhiányt illetően. Ennek alaposabb vizsgálata érdekében szükséges áttekinteni a rendelkezésre álló munkaerőpiaci tartalékot, valamint foglalkoztatási szerkezetet. Tekintettel arra, hogy jövőbeni kitekintésre, a lehetőségek számbavételére tesztek kísérletet jelen alfejezetben, ezért a dolgozat által felölelt időszakotól eltérően az íráskor elérhető legfrissebb munkaerőpiaci adatokat használok fel.



20. ábra: Álláskeresők nyilvántartási idő szerinti megoszlása, 2024. augusztus. Adatok forrása: Csongrád-Csanád Vármegye munkaerőpiaci helyzetképe. GINOP Plusz-3.1.1 és GINOP Plusz-4.1.1 nyitórendezvény, 2024. október 2. Saját szerkesztés.

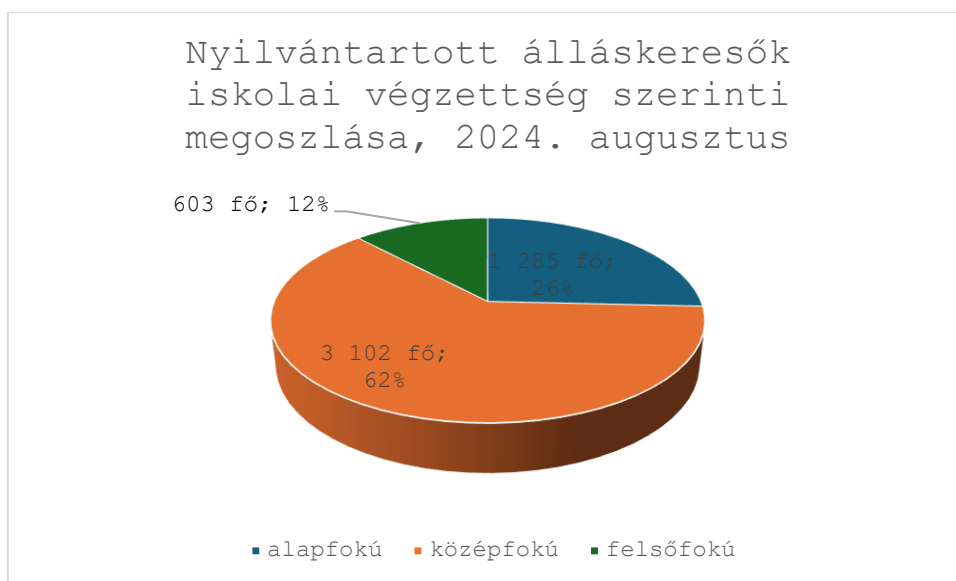
A nyilvántartásban lévők regiszterben töltött idejét vizsgálva egyértelműen kitűnik, hogy az álláskeresők több, mint kétharmada a nyilvántartásba vételtől számított fél éven belül kikerül a regiszterből, tehát el tud helyezkedni. Ez nagyon kedvező adat, különösen azt figyelembe véve, hogy a nyilvántartottak közel fele 3 hónapnál kevesebb időt tölt regisztráltan, tehát az ellátási jogosultság időszaka alatt ismét el tudnak helyezkedni.



21. ábra: Álláskeresők nyilvántartási idő szerinti megoszlása a járási tekintetében, 2024. augusztus. Adatok forrása: Csongrád-Csanád Vármegye munkaerőpiaci helyzetképe. GINOP Plusz-3.1.1 és GINOP Plusz-4.1.1 nyitórendezvény, 2024. október 2. Saját szerkesztés.

Járásonként vizsgálva az adatokat láthatunk eltéréseket azokban, de jelentős kilengések nem tapasztalhatók. Néhány százalékos eltérés van a több, mint egy éve folyamatosan nyilvántartottak, valamint az 1-6 hónapja álláskeresők tekintetében is az egyes járási esetén. Szeged, mint szinte

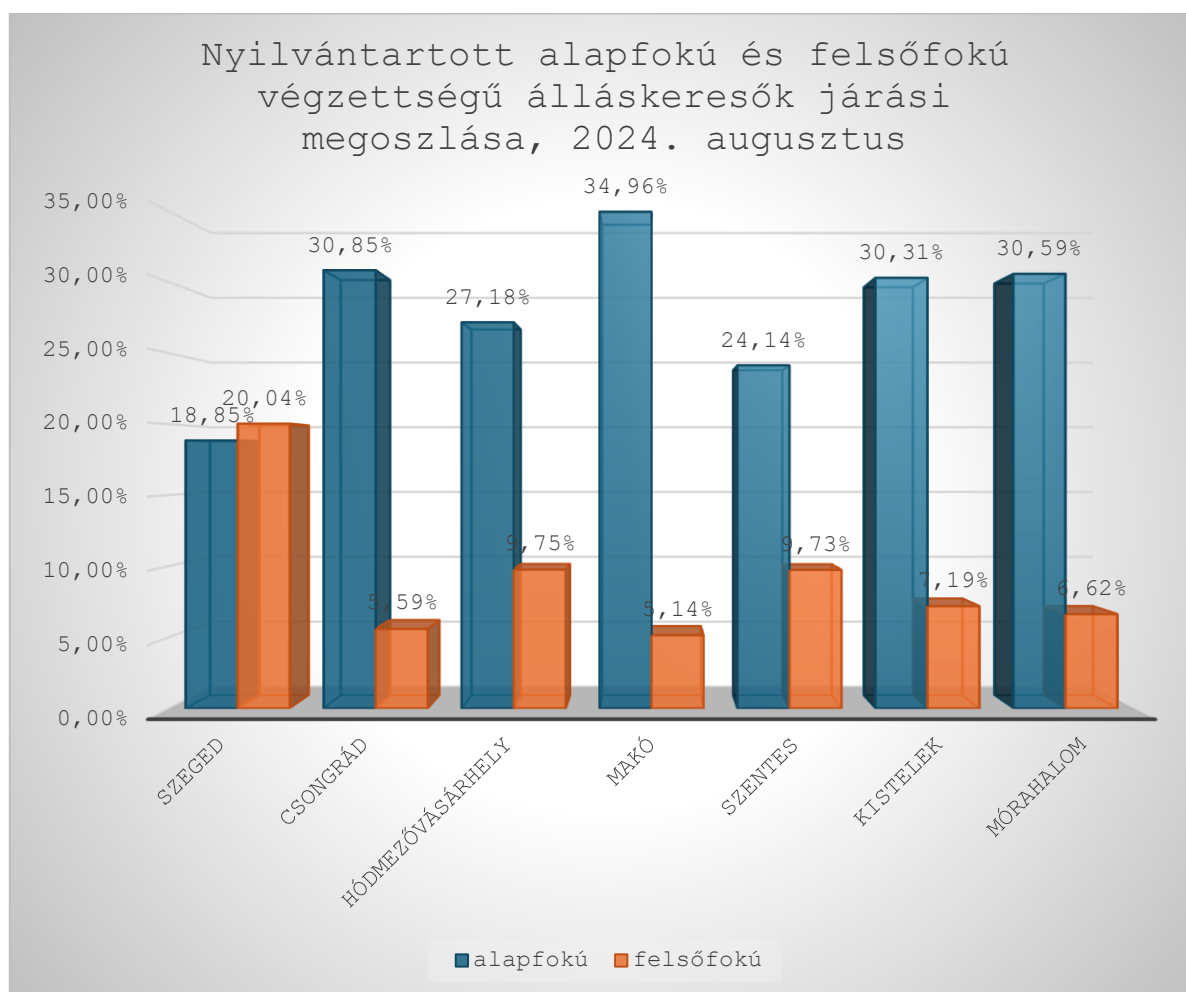
valamennyi munkaerőpiaci adat tekintetében itt is kedvezőbb tendenciát mutat a többi járásnál, de a különbségek nem szignifikánsak.



22. ábra: Álláskeresők iskolai végzettség szerinti megoszlása, 2024. augusztus. Adatok forrása: Csongrád-Csanád Vármegye munkaerőpiaci helyzetképe. GINOP Plusz-3.1.1 és GINOP Plusz-4.1.1 nyitórendezvény, 2024. október 2. Sajtó szerkesztés.

Az álláskeresők iskolai végzettség szerinti megoszlását áttekintve az állapítható meg, hogy közel kétharmaduk középfokú végzettséggel rendelkezik, negyedük pedig legfeljebb alapfokú végzettséggel. Figyelemre érdemes a hasonló arány a középfokú végzettségű – jellemzően szakképzett – munkavállalók és a nyilvántartásban töltött idő szerinti megoszlás tekintetében.

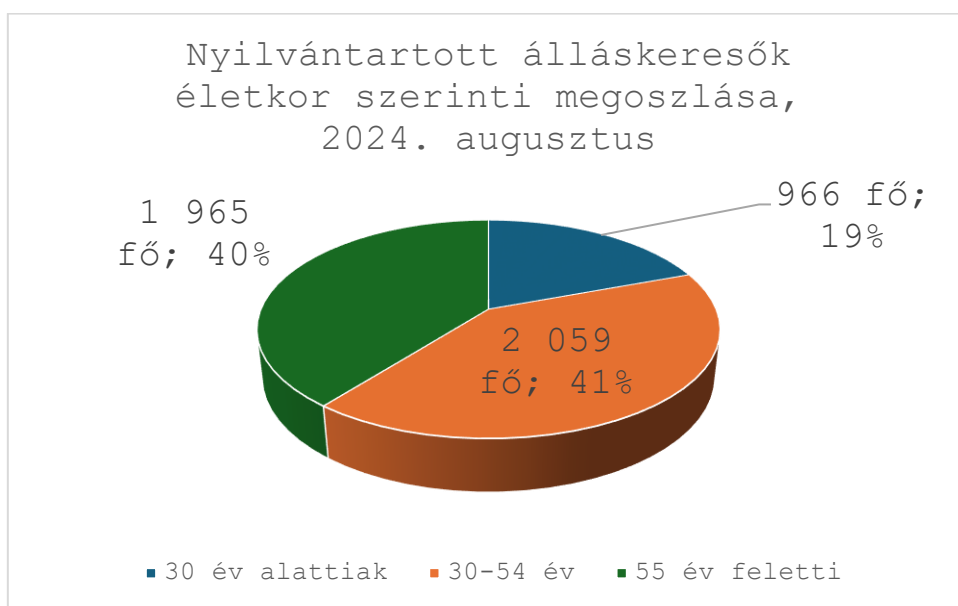
A járások esetében itt azonban már olyan alapvető eltérés tapasztalható, mely szerkezeti különbségre utal az alapfokú és felsőfokú munkavállalók nyilvántartását illetően:



23. ábra: Álláskeresők iskolai végzettség szerinti megoszlása a járásek tekintetében, 2024. augusztus.
Adatok forrása: Csongrád-Csanád Vármegye munkaerőpiaci helyzetképe. GINOP Plusz-3.1.1 és GINOP Plusz-4.1.1 nyitórendezvény, 2024. október 2. Sajat szerkesztés.

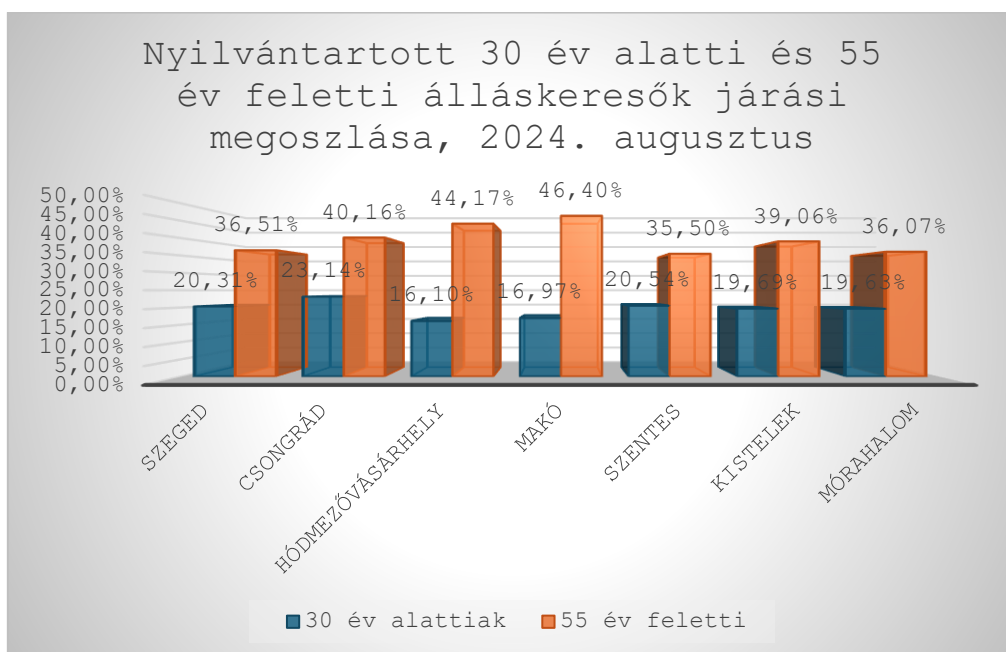
Szeged esetében teljesen eltérőek az adatok, mivel a felsőfokú végzettségűek aránya meghaladja a legfeljebb alapfokú végzettséggel rendelkezőkét. Ennek hátterében nem a felsőfokúak lokális munkaerőpiaci veszélyeztetettsége áll, hanem az ország egyik legnagyobb egyeteme, melynek hallgatói az ország teljes területéről, valamint számos külföldi államból érkeznek, majd az egyetem elvégzését követően közülük sokan életvitelszerűen a településen maradnak. Ez a regiszterben is a fent látható szignifikáns eltérést okozza. A legfeljebb alapfokú végzettséggel rendelkezők tekintetében négy járás esetében is magasabb arányok láthatók a regiszterben, melyek közül Makó emelkedik ki legjobban. Fontos ugyanakkor tudni, hogy a jelentős eltérések ellenére is a középfokú végzettségűek aránya valamennyi járás esetében közel azonos.

A regiszterben lévő álláskeresők életkor szerinti megoszlását szintén fontos vizsgálni, ugyanis a korábban már említettek szerint a fiatalok, illetve a nyugdíjhoz közelebb állók veszélyeztetett korcsoportnak tekinthetők a munkaerőpiac szempontjából.



24. ábra: Állás keresők életkor szerinti megoszlása, 2024. augusztus. Adatok forrása: Csongrád-Csanád Vármegye munkaerőpiaci helyzetképe. GINOP Plusz-3.1.1 és GINOP Plusz-4.1.1 nyitórendezvény, 2024. október 2. Saját szerkesztés.

A nyilvántartottak életkor szerinti vármegyei arányát tekintve szembevetendő az 55 év feletti magas száma. Míg a legnagyobb arányban a 30-54 év közöttiek vannak a regiszterben, számuk alig haladja meg az 55 év felettiét úgy, hogy jelentősen nagyobb munkavállalói korú népességet jelentenek. A 30 év alattiak számossága nem kiemelkedő, de esetükben két tényező is nehezítheti az elhelyezkedést; egyrészt az esetleges munkatapasztalat hiánya, másrészt fokozottabban előfordulhat inaktivitás.

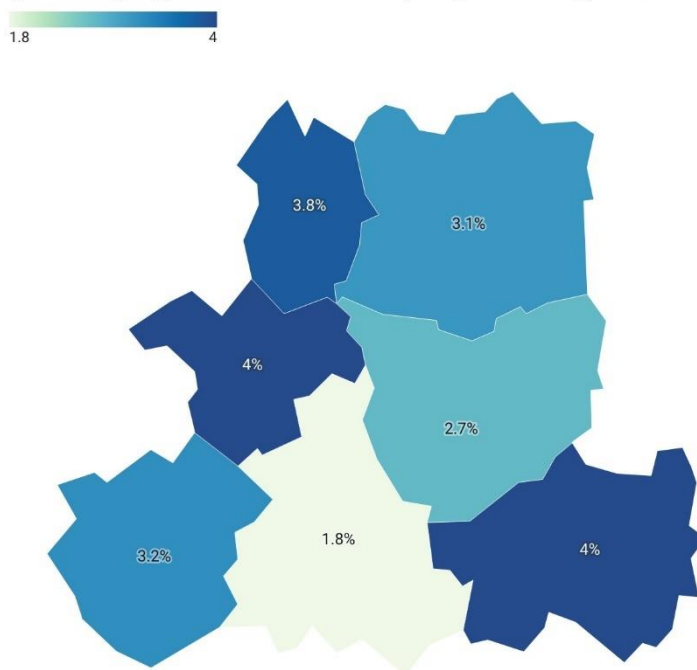


25. ábra: Állás keresők életkor szerinti megoszlása a járási tekintetében, 2024. augusztus. Adatok forrása: Csongrád-Csanád Vármegye munkaerőpiaci helyzetképe. GINOP Plusz-3.1.1 és GINOP Plusz-4.1.1 nyitórendezvény, 2024. október 2. Saját szerkesztés.

A járásek esetében az álláskeresők életkor szerinti megoszlásában ismét jelentős eltérések tapasztalhatók. Figyelemreméltó, hogy hasonlóan az iskolai végzettség szerinti megoszláshoz Makó járás esetében a legmagasabb az 55 év feletti nyilvántartásba vett álláskeresők aránya is.

A már többször említett járási szintű létszámbeli, esetenként szerkezeti eltérések okán indokolt annak az áttekintése, hogyan oszlik meg járásonként, illetve településenként az álláskeresők aránya.

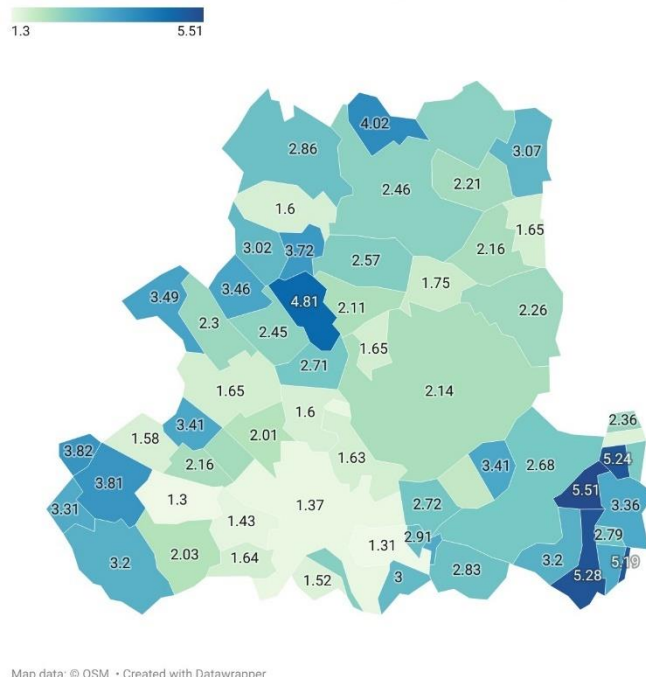
A vármegye járásaiban nyilvántartott álláskeresők aránya a gazdaságilag aktív korúakhoz képest, 2024. augusztus



Map data: © OSM • Created with Datawrapper

26. ábra. Nyilvántartásba vett álláskeresők aránya az egyes járásekban, 2024. augusztus. Adatok forrása: Csongrád-Csanád Vármegye munkaerőpiaci helyzetképe. GINOP Plusz-3.1.1 és GINOP Plusz-4.1.1 nyitórendezvény, 2024. október 2. Saját szerkesztés.

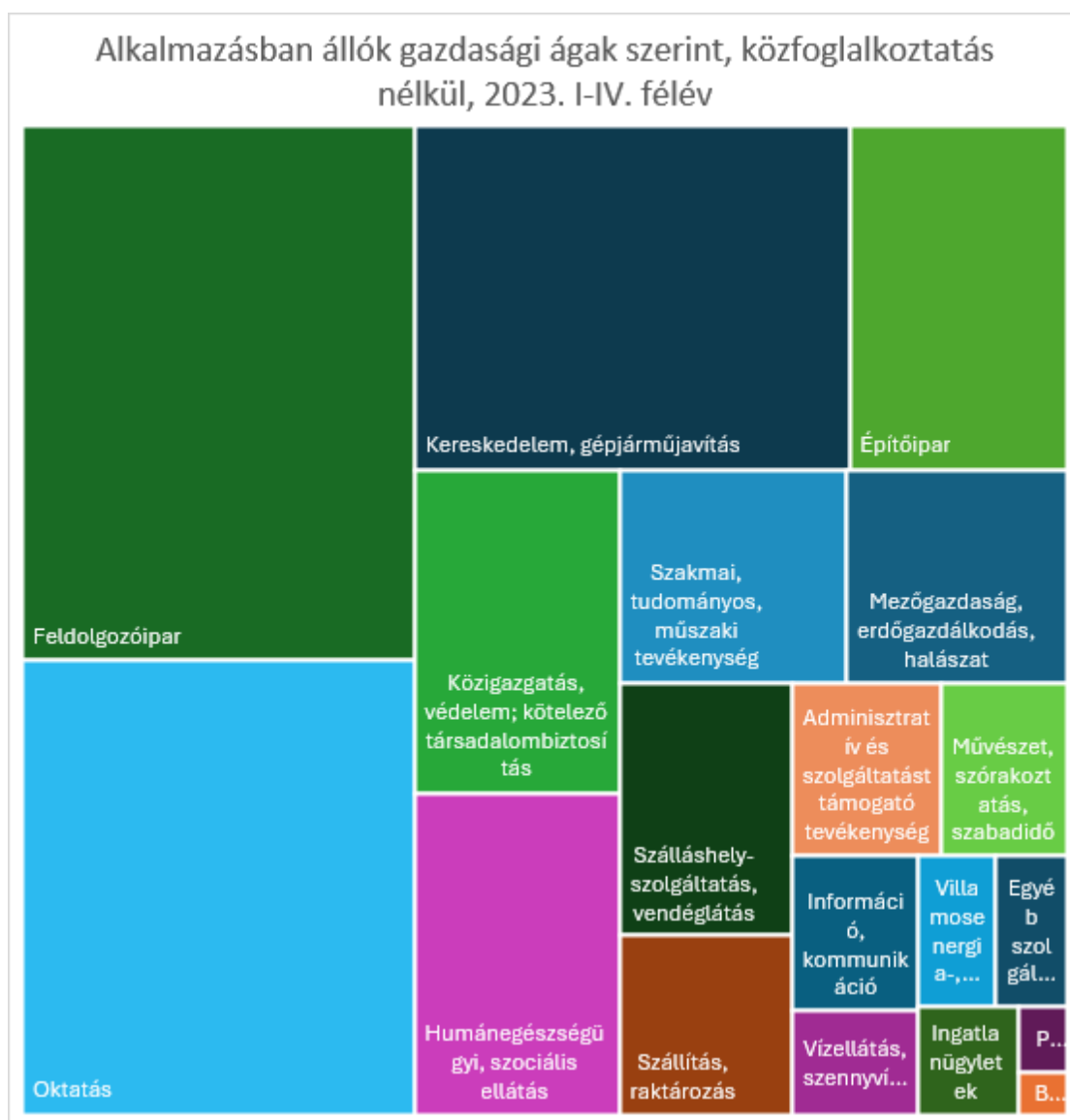
Az tapasztalható a vármegye járásaiban nyilvántartott álláskeresők arányát vizsgálva, hogy két járás esetében, Makón és Kisteleken éri el a 4 százalékat a regiszterben lévők hányada. Figyelemre érdemes, hogy Makó járás esetén volt megállapítható az álláskeresők összetételét illetően több olyan tendencia is, mely szerkezetiileg is kedvezőtlen képet mutatott. Ugyanakkor fontos megjegyezni, hogy a 4 százalékos ráta országos szinten igen kedvező adat, csak a vármegye többi járásához mérten mutatkozik magasabbnak. További három járás esetében szintén 3 százalékot meghaladó a nyilvántartásba vett személyek aránya – Csongrád, Mórahalom és Szentes –, míg Hódmezővásárhely esetében alatta marad a három százaléknak, Szeged esetében pedig a 2 százalékot sem éri el.

A vármegye településein nyilvántartott állás keresők aránya a gazdaságilag aktív korúakhoz képest, 2024. augusztus

27. ábra. Nyilvántartásba vett állás keresők aránya az egyes településeken, 2024. augusztus. Adatok forrása: Csongrád-Csanád Vármegye munkaerőpiaci helyzetképe. GINOP Plusz-3.1.1 és GINOP Plusz-4.1.1 nyitórendezvény, 2024. október 2. Saját szerkesztés.

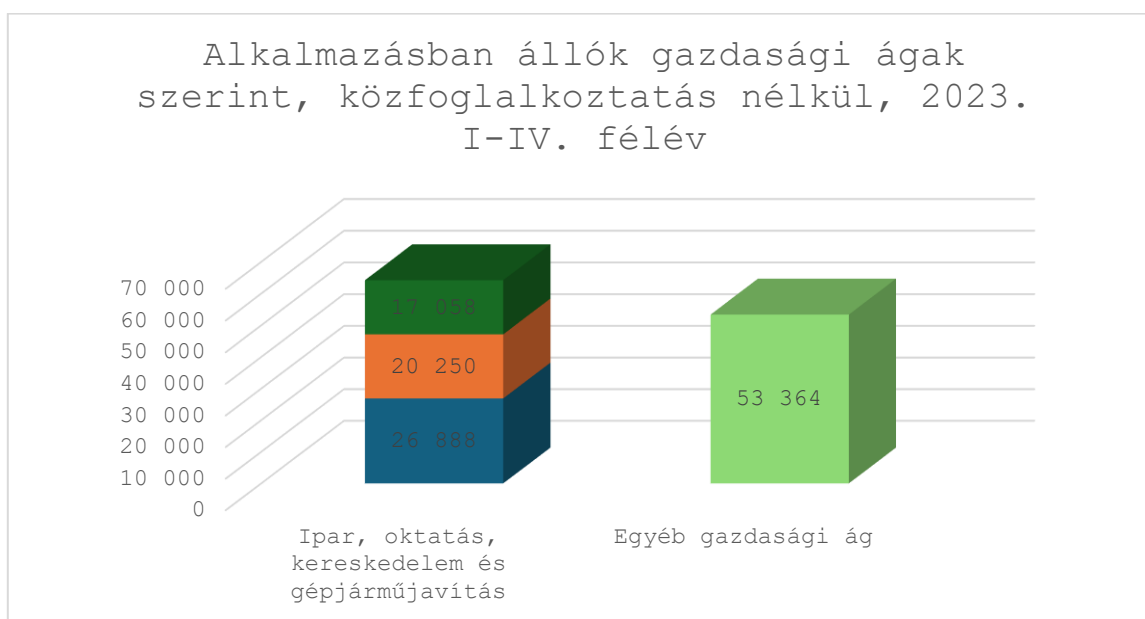
Az egyes települések szintjén több megállapítás is tehető a regiszterben lévők arányát illetően. Szembetűnő, hogy Makó járás esetében főként a járás székhelytől keletre lévő települések esetében magasabb a nyilvántartásban lévők hányada. Tekintettel a több települést is érintő koncentrációra, feltételezhető, hogy a már említett szerkezeti nehézségeken túl – így az alacsonyabb iskolai végzettségű, 55 év feletti nyilvántartásban lévők mellett – infrastrukturális nehézségek is meghúzódnak a magasabb szint háttérében. Szintén hasonló tendencia figyelhető meg a vármegye délnyugati részén, ahol a Mórahalom járástól nyugatra lévő településeken magasabb a nyilvántartásba vett állás keresők aránya, mint a járás többi településén. A vármegye többi járását illetően néhány olyan települést találhatók, melyek esetében a magasabb állás keresői arány okaként a már említett szerkezeti és infrastrukturális nehézségek húzódnak meg.

A regiszterben lévő állás keresők részletes áttekintése mellett fontos megvizsgálni a vármegye foglalkoztatási helyzetét, szerkezetét is. A KSH adatait áttekintve látható, hogy Csongrád-Csanádban számos gazdasági ágazat képviselteti magát a vállalkozások között.



28. ábra. Alkalmazásban állók gazdasági ágak szerint, közfoglalkoztatás nélkül, 2023. I-IV. félév. Adatok forrása: KSH. Saját szerkesztés.

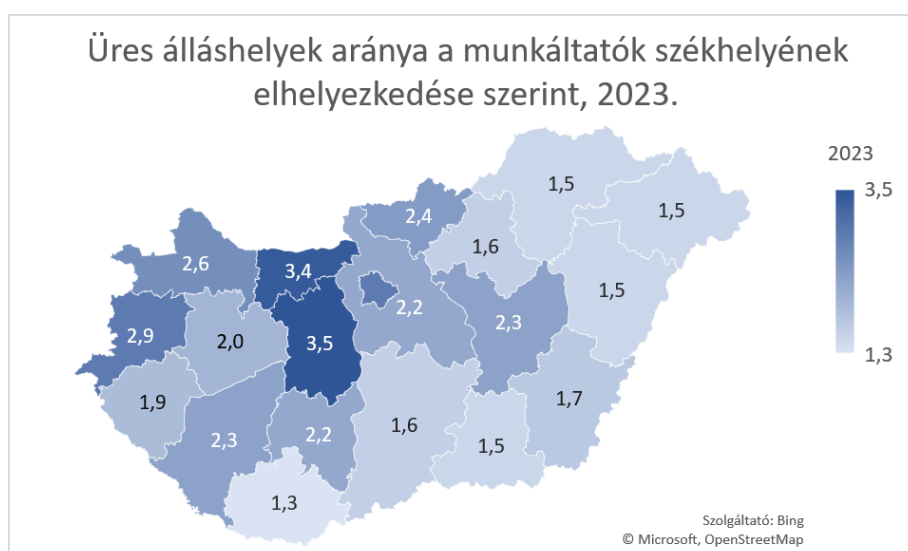
Ugyanakkor az is kitűnik az adatok ábrázolásából, hogy néhány szektor jelentős túlsúlyban van a vármegyében. Míg például a közigazgatás, tudományos és műszaki tevékenység, vagy humánegészségügyi és szociális ellátás is jelentős arányú gazdasági ág, azt láthatjuk, hogy az ipar (együttesen valamennyi ág), oktatás, valamint a kereskedelem és gépjármű javítás ágai együtt meghaladják az összes többi gazdasági ágét.



29. ábra. Alkalmazásban állók gazdasági ágak szerint, közfoglalkoztatás nélkül, 2023. I-IV. félév. Adatok forrása: KSH. Saját szerkesztés.

Az oktatás jelentős szerepe összekapcsolható a már korábban is említett jelentős egyetemi működéssel, valamint a már bemutatott, az álláskereső iskolai végzettség szerinti megoszlásában tapasztalt kedvező tendenciával.

A munkáltatóknál lévő üres álláshelyeket tekintve a vármegye figyelemreméltó helyzetben van. Míg ugyanis a korábbi fejezetekben részletesen ismertettek szerint igen alacsony a nyilvántartott álláskeresők száma és aránya, addig a betöltetlen álláshelyek aránya szintén kifejezetten alacsony országos kitekintésben is.



30. ábra. Üres álláshelyek száma a munkáltatók székhelyének elhelyezkedése szerint, 2023-ban. Adatok forrása: KSH. Saját szerkesztés.

Ez azt jelenti, hogy bár kevés a regisztrált álláskereső, de nem beszélhetünk jelentős munkaerőhiányról; egyfajta optimális egyensúlyi helyzetben van a munkaerőpiac. Vagyis Csongrád-Csanádban az

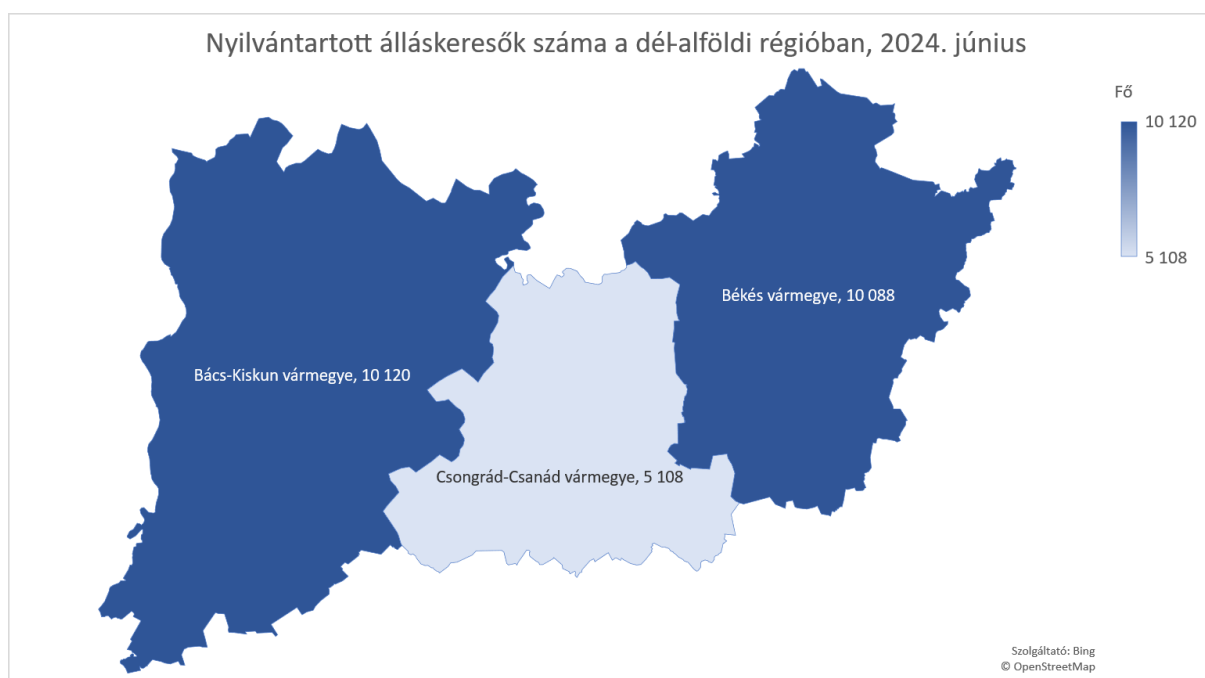
álláskeresői szám és arány az észak-nyugati és közép-magyarországi adatokhoz közelít, addig az üres álláshelyek tekintetében az észak-keleti és keleti országrész adataival van egy szinten. Érdekesség, hogy az üres álláshelyek száma 2010-ben 0,6% volt a vármegyében, vagyis mindössze 0,9 százalékponttal emelkedett a vizsgált időszakban.

Az látható tehát az adatokból, hogy gyakorlatilag 2024. év közepén egyensúlyban, kedvező munkaerőpiaci helyzetben van a vármegye. Ugyanakkor egyfelől a már bemutatott tendenciát, valamint a bejelentett új beruházásokat szem előtt tartva fontos kérdésként merül fel a még rendelkezésre álló munkaerőpiaci tartalék kérdése. A vármegyében fellelhető regisztrált álláskeresőök összetételét megismerve alátámasztottnak látszik az a koncepció, mely szerint a vármegye periférikus kisebb településein élő, jellemzően alacsonyabb iskolai végzettségű személyeket kell integrálni a munkaerőpiacra. Ennek kulcsa lehet egy komolyabb infrastrukturális fejlesztés, illetve az elhelyezkedésükhöz szükséges képzettségek megszerzésének biztosítása, mely feltételek azonban jelentős részben már jelenleg is rendelkezésre állnak. Figyelembe kell venni azt is, hogy a közfoglalkoztatás intézményrendszere az elmúlt több, mint egy évtizedben ennek a célcsoportnak az elhelyezkedését segítette – a megismert tendenciák szerint sikeresen. Akik tehát jelenleg is tartós álláskeresőként vannak nyilvántartásban, jellemzően egyéni – egészségügyi, szociális, stb. – élethelyzetük okán nem tudnak a nyílt munkaerőpiacon elhelyezkedni. Esetükben a már említett fejlesztéseken kívül olyan interdiszciplináris beavatkozásokra van szükség, melyek meghaladják a foglalkoztatáspolitikai rendelkezésére álló eszköztárat.

Szintén fontos szempont az inaktívok megszólítása. Ennek feladata hagyományosan nem az állami foglalkoztatási szerv tevékenysége, mivel az elsősorban a nyilvántartásba vett, aktívan álláskereső személyekkel folytat együttműködést. Az új programozási időszakban azonban a GINOP Plusz-4.1.1 és a GINOP Plusz-3.1.1 projektekben is kiemelt feladat és szerep hárul ezekre a tevékenységekre, mely elősegítésére együttműködési megállapodások is megkötésre kerülnek a bevonásokat elősegítő partner szervezetekkel.⁴⁴

A fent említett két célcsoporton kívül számításba kell venni az esetleges munkaerőpiaci tartalék felméréséhez a szomszédos vármegyék álláskeresőit is.

⁴⁴ https://nfsz.munka.hu/cikk/3817/Ifjuszagi_Garancia_Plusz_GINOP_Plusz41123 Letöltve: 2024. 10. 12.
https://nfsz.munka.hu/cikk/3817/Ifjuszagi_Garancia_Plusz_GINOP_Plusz41123 Letöltve: 2024. 10. 12.



31. ábra. Nyilvántartott álláskeresők száma a dél-alföldi régióban, 2024. június. Adatok forrása: KSH. Saját szerkesztés.

A regisztrált álláskeresők arányára már bemutatásra került 2023. végén, azonban a nyilvántartásba vett személyek számosságát vizsgálva megállapítható, hogy az mindkét szomszédos vármegyében duplája a Csongrád-Csanád vármegyeinek, együttesen pedig közel négyszerese. Reálisan felmerülhet tehát az adatok alapján a megjelenő Csongrád-Csanádi munkaerőigény kielégítésének egyik lehetséges opciójaként a Bács-Kiskun és Békés vármegyei munkaerő-tartalék.

A fejezetben bemutatott adatok és tendenciák alapján leszűrhető néhány megállapítás és következtetés. A vármegyében, bár nagyon alacsony a regisztrált álláskeresők száma és aránya, rendelkezésre áll még munkaerő tartalék. A várhatóan felmerülő jövőbeni foglalkoztatói igények szempontjából azonban a tartósan nyilvántartásba vett személyek jellemzően nem állnak készen a nyílt munkaerőpiacon történő elhelyezkedésre, egyéni élethelyzetük, valamint kompetenciáik okán. Ezen tapasztalatok miatt fontos esetükben az infrastrukturális fejlesztések kivitelezése, valamint a mobilitás ösztönzése, részben foglalkoztatáspolitikai aktív eszköz segítségével. Szintén fontos olyan képzési, fejlesztési lehetőségek biztosítása, mellyel elősegíthető esetükben a munkaerőpiaci elhelyezkedésük. Az infrastrukturális fejlesztés és mobilitási ösztönzés nyújthat segítséget a szomszédos vármegyék álláskeresőinek is a Csongrád-Csanád vármegyei munkavállalásában. Figyelemmel kell lenni ugyanakkor arra, hogy utóbbi lehet az eszköze a lakóhelyváltás megelőzésének, segítve ezzel a kisebb települések lakosságmegtartási törekvéseit, mivel a munkaerő elszívó hatás – együtt a magyar munkavállalók hagyományosan alacsonyabb mobilitási hajlandóságával – hosszú távon elvándorlást, elnéptelenedést okozhat egyes települések esetében. Szintén fontos és említésre került az inaktív, elsősorban a nem tanuló és nem dolgozó (NEET) személyek megszólítása, mely célcsoportnál az egyes szolgáltatási eszközök adhatnak segítséget és ösztönzést a nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedésben.

Szükséges megemlíteni a munkaerőigények okán további két olyan tényezőt is, melyek nem, vagy csak részben képezik a foglalkoztatáspolitikai feladatkörét. Egyfelől a munkáltatók hatékonyságának növelése fontos szempont, hiszen ez a jövőbeni versenyképesség egyik alapját is jelenti, különösen nemzetközi kitekintésben. A hatékonyság növelésének egyik lehetséges feladata és feltétele adott

tevékenység kevesebb munkavállalót igénylő végrehajtása. Ezekhez sokszor alapvető szerkezeti, strukturális változás is szükséges, mely a munkaerőpiacra is hatással van. A hatékonyság növelésének támogatása mellett fokozott figyelemmel szükséges eljárni ilyen esetekben a foglalkoztatáspolitikai részéről a strukturális munkanélküliség veszélyének elkerülésére. Másik tényező, mely az utóbbi években kiemelten fontos területet jelentett, a külföldi, elsősorban a harmadik országbeli állampolgárok magyarországi munkavállalása. A külföldi állampolgárok munkavállalási célú tartózkodási engedélyei idegenrendészeti hatósági eljárás hatálya alá tartoznak, azonban a jogszabályok által meghatározott esetekben szakhatóságként közreműködik az állami foglalkoztatási szerv is.⁴⁵ Jelen dolgozatnak nem tárgya a külföldi munkavállalók magyarországi foglalkoztatásának elemzése, ugyanakkor fontos része lehet a foglalkoztatási struktúra alakulásának ezen külföldi munkavállalók aránya és képzettsége.

5. Összegzés

Dolgozatomban arra tettem kísérletet, hogy a Csongrád-Csanád vármegyei munkaerőpiac foglalkoztatási és álláskeresői szerkezetét 2010. és 2023. év közötti változásait bemutassam. A dolgozatban igyekeztem elsősorban az állami foglalkoztatási szerv és a Központi Statisztikai Hivatal adatai alapján bemutatni azokat az alapvető változásokat, melyek determinálták az elmúlt közel másfél évtized munkaerőpiaci tendenciáit. Az adatok áttekintéséből egyértelműen kirajzolódtak a gazdasági válság részeként megjelenő munkaerőpiaci válság keretében bekövetkezett kedvezőtlen hatások, illetve az ezeket kezelni hivatott foglalkoztatáspolitikai aktív eszközök. Az első ezek közül a közfoglalkoztatás intézmény és keretrendszere volt, majd a 2010-es évtized közepére, a javulást mutató munkaerőpiac ösztönzésére megjelentek az elhelyezkedéseket segítő aktív eszközök, közöttük jelentős mértékben az Európai Unió által finanszírozott projektek. Ezen eszközök eredményes alkalmazásával párhuzamosan az évtized végére jelentős mértékben csökkent a regisztrált álláskeresők száma úgy, hogy nőtt a gazdaságilag aktív népesség és a foglalkoztatottak száma is. A tendenciát rövid időre a COVID pandémia okozta hatások törték meg 2020-ban, azonban a következő évtől tovább folytatódott a korábbi években tapasztalt folyamat. Napjainkra olyan kedvező helyzet alakult ki a vármegyében, melyek hatására egyaránt alacsony tudott maradni az álláskeresők száma, ugyanakkor nem tapasztalható jelentős emelkedés az üres álláshelyek számában sem. A jövőbeni nagyobb volumenű beruházásokra figyelemmel azonban szükséges lesz a döntéshozóknak további munkaerőpiaci tartalék mobilizálását prioritásként kezelni Csongrád-Csanád vármegyét illetően.

Úgy gondolom a dolgozatban bemutatott eredmények alapján érdemes lehet a jövőben kiterjeszteni a vizsgálatot a Dél-alföldi régióra is, mely a korábbi években nem csak statisztikai, hanem közigazgatási egységként is funkcionált. Érdemesnek gondolom további vizsgálatok lefolytatására az időintervallum kiterjesztését is, Csongrád-Csanád vármegye és a Dél-alföldi régió munkaerőpiaci és foglalkoztatáspolitikai fejlesztési lehetőségeinek áttekintése érdekében.

⁴⁵ 445/2013. (XI. 28.) Korm. rendelet a harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának nem összevont kérelmezési eljárás alapján történő engedélyezéséről, az engedélyezési kötelezettség alóli mentességről, a fővárosi és megyei kormányhivatal munkaügyi központjának az összevont kérelmezési eljárásban való szakhatósági közreműködéséről, valamint a Magyarországon engedélymentesen foglalkoztatható harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának bejelentéséről, és a munkabér megtérítéséről.

Irodalomjegyzék

Konferencia előadások

1. **GINOP-5.2.1 és GINOP-5.1.1 zárórendezvény**, Csongrád-Csanád Vármegyei Kormányhivatal, Szeged, 2023. december 7.
2. **TOP-6.8.2-15-SG1-2016-00001 zárórendezvény** 2019. 09. 23 Szeged,
3. **TOP-5.1.2-15-CS1-2016-00003 zárórendezvény** 2023. 03. 23. Csongrád,
4. **TOP-5.1.2-15-CS1-2016-00002 zárórendezvény** 2023. 09. 21. Makó,
5. **TOP-6.8.2-16-SG1-2018-00001 zárórendezvény** 2023. 11. 14. Szeged,
6. **TOP-6.8.2-15-HM1-2016-00001 zárórendezvény** 2023. 11. 14 Hódmezővásárhely,
7. **TOP-5.1.1-15-CS1-2016-00001 zárórendezvény** 2023. 11. 28. Szeged.
8. **GINOP Plusz-3.1.1 és GINOP Plusz-4.1.1 nyitórendezvény**. Csongrád-Csanád Vármegyei Kormányhivatal, 2024. október 2.

Adatkészletek, weboldalak és online források

1. **IMF Survey**: Oslo Conference Calls for Action to Avoid Jobless ‘Lost Generation’ Letöltve: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2015/09/28/04/53/sonew091310a> 2024. 09. 03.
2. **László Gyula, Dr (2022)**. *A magyar foglalkoztatáspolitikája 30 éve: 1990-2020. Dokumentumok, politikák és stratégiák, adatsorok.* Pécs. 61-62. p. Letöltve: <https://pea.lib.pte.hu/bitstream/handle/pea/34432/PTE-KTK-20220919-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y> 2024. 09. 03.
3. <https://kozfoglalkoztataskormany.hu/tajekoztato-a-kozfoglalkoztataskormany-rendszererol> Letöltve: 2024. 09. 08.
4. <https://kormanyhivatalok.hu/kormanyhivatalok/csongrad-csanad/megye/ginop-1011-21-2021-00001-0> Letöltve: 2024. 09. 28.
5. <https://kormanyhivatalok.hu/kormanyhivatalok/csongrad-csanad/megye/ginop-5316-vekep-20-2020-00001-0> Letöltve: 2024. 09. 28.
6. <https://kormanyhivatalok.hu/kormanyhivatalok/csongrad-csanad/megye/ginop-5310-vekep-17-2017-00001-0> Letöltve: 2024. 09. 28.
7. **Csongrád Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központ (2011)**. *Munkaerő-piaci helyzetkép. Csongrád megye. 2010. év.*
8. **Neumann, Todd C. et al (2007)**. *The dynamics of relief spending and the private urban labor market during the New Deal.* National Bureau of Economic Research. Letöltve: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w13692/w13692.pdf 2024. 09. 08.
9. https://nfsz.munka.hu/cikk/98/Az>Ifjusagi_Garancia_Rendszer_kereteben_megvalosulo>Ifjusagi_Garancia_GINOP_52114201500001_munkaeropiaci_program_ismertetese. Letöltve: 2024. 09. 15.
10. https://nfsz.munka.hu/cikk/38/Ut_a_munkaeropiacra_GINOP_51115201500001_munkaeropiaci_program_ismertetese. Letöltve: 2024. 09. 15.
11. https://nfsz.munka.hu/cikk/2430/Kozfoglalkoztataskbol_a_versenyszferaba_program Letöltve: 2024. 09. 17.
12. https://nfsz.munka.hu/cikk/1294/Agazati_bertamogatasi_program Letöltve: 2024. 09. 26.
13. https://nfsz.munka.hu/cikk/1357/Kutatok_es_fejlesztok_innovacios_bertamogatasa Letöltve: 2024. 09. 26.

14. [https://nfsz.munka.hu/cikk/3817/ Ifjusagi Garancia Plusz GINOP Plusz41123](https://nfsz.munka.hu/cikk/3817/Ifjusagi_Garancia_Plusz_GINOP_Plusz41123) Letöltve: 2024. 10. 12.
15. [https://nfsz.munka.hu/cikk/3817/ Ifjusagi Garancia Plusz GINOP Plusz41123](https://nfsz.munka.hu/cikk/3817/Ifjusagi_Garancia_Plusz_GINOP_Plusz41123) Letöltve: 2024. 10. 12.
16. **Központi Statisztikai Hivatal** *Fókuszban a vármegyék.* <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/megy/242/index.html> 2024. 10. 07.
17. **Belügyminisztérium** közfoglalkoztatási adatai: <http://kozfoglalkoztatasi.bm.hu/> és <http://kozfoglalkoztatasi.bm.hu/archiv/> letöltve: 2024. 09. 11.
18. Módosné Szalai, Sz., Kálmán, B. G., Tóth, A., Gyurián, N., Singh, D. P., Dávid, L. D., & Jenei, Sz. (2025). NUTS2 regions of the Visegrad countries during the Covid-19 pandemic and recovery. *Regional Statistics*, 15(3), 1–21. <https://doi.org/10.15196/RS150302>
19. Poór, J., Módosné Szalai, Sz., Mura, L., Jenei, Sz., Varga, E., Szira, Z., & Hollósy-Vadász, G. (2023). The impact of the pandemic on the central and regional areas of Hungary: During the economic recovery following the global virus epidemic. *AD ALTA: Journal of Interdisciplinary Research*, 13(2), 207–212. <https://doi.org/10.33543/1302>
20. Mura, L., Barcziová, A., Bálintová, M., Jenei, Sz., Molnár, S., & Módosné Szalai, Sz. (2022). The effects of the COVID-19 pandemic on unemployment in Slovakia and Hungary. *Vadyba: Journal of Management*, 38(1), 25–35. <https://doi.org/10.38104/vadyba.2022.1.03>
21. Jenei, Sz., Módosné Szalai, Sz., Leicht, F., Molnár, S., Varga, E., & Poór, J. (2024). The workforce challenges of disabled people in Hungary and Slovakia during the COVID-19 pandemic. *Alter*, 18(3), 23–49. <https://doi.org/10.4000/alter.6467>
22. Remsei, S., Módosné Szalai, Sz., & Jenei, Sz. (2023). Hungarian battery production – Public opinion on sustainability, labor market, and environmental protection. *Chemical Engineering Transactions*, 107, 691–696. <https://doi.org/10.3303/CET2317116>
23. **Központi Statisztikai Hivatal 20.1.1.37.** *A nyilvántartott álláskeresők száma, december.* https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0044.html
24. **Központi Statisztikai Hivatal 20.2.2.2.** *A 15–64 éves népesség gazdasági aktivitása, vármegye és régió szerint, negyedévente.* Letöltve: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0162.html 2024. 09. 04.
25. **Központi Statisztikai Hivatal 20.1.1.5.** *A népesség gazdasági aktivitása korcsoportok szerint, nemeként.* Letöltve: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0005.html 2024. 09. 14.
26. **Központi Statisztikai Hivatal 20.1.2.5.** *A nyilvántartott álláskeresők száma, vármegye és régió szerint, december.* Letöltve: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0087.html 2024. 09. 04.
27. **Központi Statisztikai Hivatal 20.2.2.5.** *Munkanélküliségi ráta, vármegye és régió szerint, negyedévente.* Letöltve: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0171.html 2024. 09. 04.
28. **Központi Statisztikai Hivatal 20.1.1.17.** *A munkanélküliek száma legmagasabb iskolai végzettségük szerint, nemeként.* https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0027.html
a. Letöltve: 2024. 09. 08.
29. <https://nfsz.munka.hu/cikk/601/> Letöltve: 2024. 09. 24.
30. **International Labour Office:** *Global Employment Trends.* January 2010. 9. p. Letöltve: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_elm/@trends/documents/publication/wcms_120471.pdf. 2024. 09. 03.

Jogszáályok

1. 2011. évi CVI. törvény a közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról.
2. 2011. évi CLXXXIX. törvény Magyarország helyi önkormányzatairól.
3. 2011. évi CLXXV. törvény az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról.
4. 375/2010. (XII. 31.) Korm. rendelet a közfoglalkoztatáshoz nyújtható támogatásokról.
5. 170/2011. (VIII. 24.) Korm. rendelet a közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér megállapításáról.
6. 290/2014. (XI. 26.) Korm. rendelet a kedvezményezett járások besorolásáról.
7. 105/2015. (IV. 23.) Korm. rendelet a kedvezményezett települések besorolásáról és a besorolás feltételrendszeréről.
8. 445/2013. (XI. 28.) Korm. rendelet a harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának nem összevont kérelmezési eljárás alapján történő engedélyezéséről, az engedélyezési kötelezettség alóli mentességről, a fővárosi és megyei kormányhivatal munkaügyi központjának az összevont kérelmezési eljárásban való szakhatósági közreműködéséről, valamint a Magyarországon engedélymentesen foglalkoztatható harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának bejelentéséről, és a munkabér megtérítéséről.
9. https://www.parlament.hu/irom41/10710/adatok/fejezetek/47_gfa.pdf Letöltve: 2024. 09. 28.
10. https://www.parlament.hu/irom41/16118/adatok/fejezetek/47_gufa.pdf Letöltve: 2024. 09. 28.

Nyilatkozatok

Érdeklőközés // Összeférhetetlenség: A szerző(k) nem jelent(enek) be egymással versengő érdekeltséget // összeférhetetlenség.

Az adatok elérhetősége:

- Az adatmegosztás nem vonatkozik erre a cikkre, mivel a jelenlegi tanulmány során nem hoztak létre vagy elemeztek adatállományokat.

Etikai jóváhagyás⁴⁶ : (az alábbiak egyike)

- Ez a cikk nem tartalmaz a szerzők által emberi résztvevőkkel végzett vizsgálatokat.
- Ez a cikk a ... Egyetem kutatási etikai bizottságának etikai jóváhagyásával készült.

Emberi résztvevői nyilatkozáti űrlap: (amennyiben a "ba" lehetőséget választották a tájékozott beleegyezéshez)

- Én, a fent említett tanulmány alulírott szerzője ezúton nyilatkozom a következőkről:

⁴⁶ amely tartalmazza annak az egyetemnek vagy intézménynek a nevét, amely a vizsgálathoz az IRB jóváhagyását adta.

1. A résztvevő(k)től/páciens(ek)től írásbeli beleegyezést szereztem be a tanulmány, a kísérő adatok és képek közzétételéhez. Amennyiben a hozzájárulást nem a résztvevő(k)től/páciens(ek)től szerezték be, megerősítem, hogy ez a meghatalmazott jogosult volt a résztvevő/páciens nevében a hozzájárulást megadni.
 2. Amennyiben a résztvevő(k) / páciens(ek) kiskorú(ak), a helyi törvényeket követtük arra vonatkozóan, hogy milyen életkorban és körülmények között adhatnak beleegyezést saját maguk számára. Ha nem voltak nagykorúak, akkor a beleegyezést egy meghatalmazott képviselőtől, azaz a szülőktől vagy a törvényes gyám(ok)tól szereztük be. Ha a kiskorú(ak) megfelelően megértette(k) a tájékoztatáson alapuló beleegyezést és annak következményeit, akkor a kiskorú(ak) aláírását (vagy beleegyezését) is beszereztük.
 3. Amennyiben a résztvevő(k)/páciens(ek) maga(k) adta(k) a beleegyezést, megerősítem, hogy cselekvőképes volt(ak), és hogy a tájékoztatás és az írásbeli beleegyezés megszerzése során figyelembe vették az esetleges szellemi vagy fizikai fogyatékoságokat.
 4. Amennyiben a résztvevő(k)/páciens(ek) meghalt(ak), megerősítem, hogy a hozzájárulásom továbbra is lehetővé teszi a közzétételt.
 5. Megerősítem, hogy a tanulmányban bemutatott összes tartalom, a kapcsolódó adatok és képek a lehető legnagyobb mértékben azonosíthatatlanok és anonimizáltak.
 6. Az eredeti, aláírt és keltezett beleegyező nyilatkozatot a kezelő intézmény vagy a megfelelő helyi/regionális/nemzeti irányító testület őrzi meg, és az intézmény vagy az irányító testület politikájának és eljárásainak megfelelően őrzi meg.
 7. Az írásbeli beleegyező nyilatkozat (kérjük, ne mellékelje a benyújtáshoz) tartalmazza az egyes résztvevőkre/páciensekre vonatkozó összes releváns információt (például név, életkor, állapot, kórtörténet, diagnózis és kezelés).
 8. A résztvevő(ke)t / beteg(ek)et / meghatalmazott képviselőt teljes körűen tájékoztatták a vizsgálat céljáról, a közzététel lehetséges kockázatairól és előnyeiről, valamint a személyes adatok nyilvánosságra hozatalának következményeiről.
 9. A résztvevő(k) / beteg(ek) vagy meghatalmazott képviselője lehetőséget kapott arra, hogy kérdéseket tegyen fel a tanulmány közzétételével kapcsolatban, kérdéseire teljes körű választ kapott, és beleegyezett a kapcsolódó adatok és képek közzétételébe. Klinikai tanulmányok esetében a résztvevő(k) / beteg(ek) vagy meghatalmazott képviselője jóváhagyta a kézirat végleges változatát.
 10. A résztvevő(ke)t/páciens(ek)et vagy a törvényes gyám(ok)at tájékoztatták arról, hogy hozzájárulásuk és részvételük a tanulmány közzétételében teljes mértékben önkéntes, és hogy jogukban áll bármikor visszavonni hozzájárulásukat.
 11. Ha ez egy klinikai tanulmány kézírata, megerősítem, hogy legalább az egyik szerző részt vett a résztvevő(k) / beteg(ek) ellátásában.
 12. Megerősítem, hogy a cikkem megfelel a megfelelő helyi/regionális/nemzeti törvényeknek a hozzájárulásról és a magánélet védelméről.
- A jelen nyilatkozat aláírásával elismerem, hogy elolvastam és megértettem a fenti információkat, és tanúsítom a nyilatkozat pontosságát. Tudomásul veszem, hogy bármilyen hamis vagy félrevezető információ a kézirat elutasítását vagy más fegyelmi eljárást vonhat maga után.
 - Levelező szerzőként kijelentem, hogy a fent említett, emberi résztvevőkkel végzett tanulmány valamennyi szerzője nevében aláírom ezt a dokumentumot.

- Dátum: 2025. április 2.
- Aláírás:

Tájékoztatót beleegyezés⁴⁷ : (az alábbiak egyike)

- Ez a cikk nem tartalmaz a szerzők által emberi résztvevőkkel végzett vizsgálatokat.
- A vizsgálat minden résztvevője tájékozott beleegyezését adta az adatgyűjtés megkezdése előtt. A résztvevőket tájékoztatták a vizsgálat céljáról, az eljárásokról, valamint a vizsgálat lehetséges kockázatairól és előnyeiről. Biztosították őket arról is, hogy bármikor, következmények nélkül visszaléphetnek. Az összes válasz bizalmasan kezelt, és a magánélet védelme érdekében a végleges adatszolgáltatásból minden azonosító információt eltávolítottak. Az írásos beleegyező nyilatkozatokat az etikai kutatási irányelveknek megfelelően aláírták és biztonságosan tárolták.
 - Írásbeli tájékozott beleegyezés - Megerősítem, hogy feltöltöttem a Humán résztvevői nyilatkozat űrlapot a beadvánnyal együtt.
 - Szóbeli tájékoztatáson alapuló beleegyezés
 - A kéziratban a lehető legrészletesebben elmagyaráztam, hogy miért nem volt lehetséges vagy szükséges az írásbeli beleegyezés megszerzése a tanulmányomhoz, és megfelelő indoklást adtam arra, hogy miért csak szóbeli beleegyezést kaptam minden egyes résztvevőtől.
 - Hozzájárulásról való lemondás VAGY, hallgatólagos hozzájárulás a kérdőív kitöltéséhez. Megerősítem, hogy a hozzájárulásról való lemondásról szóló igazolást feltöltöttem a beadvánnyal együtt; VAGY, a kérdőív kitöltésénél a hallgatólagos hozzájárulás megszerzését a kéziratom Etika és hozzájárulás részében kifejtettem.

A mesterséges intelligencia használata⁴⁸ : A szerzők kijelentik, hogy semmilyen területen nem használtak mesterséges intelligenciát, kivéve a hivatkozások listájának megfelelő APA stílushoz való igazítását.

Szerzői hozzájárulások⁴⁹ : Ezek a szerzők közösen felügyelték ezt a munkát. Szerző 1: Konceptióalkotás. Szerző 2: Módszertan. Szerző 3: Adatkurálás. Szerző 4: Formai elemzés. Szerző 5: Vizsgálat. Szerző 6: Írás - eredeti tervezet. Szerző 7: Írás - átnézés és szerkesztés. Szerző 8: Vizualizáció. Szerző 9: Felügyelet. Szerző 10: Finanszírozás megszerzése.

Tájékoztatás a fizetési lehetőségekről (nem kötelező):

Visszaigazolás (nem kötelező):

⁴⁷ a tájékoztatáson alapuló beleegyezés megadásának módja

⁴⁸ ahol megadja, hogy használt-e mesterséges intelligencia eszközöket, és milyen célra. Ha nem használt, kérjük, jelezze.

⁴⁹ Konceptióalkotás, adatgondozás, formai elemzés, finanszírozás megszerzése, vizsgálat, módszertan, projektadminisztráció, erőforrások, szoftver, felügyelet, validálás, vizualizáció, írás - eredeti tervezet, írás - felülvizsgálat és szerkesztés.

Dolgozói elégedettségi felmérés két eltérő üzleti modellben

Employee satisfaction survey in two different business models

SZENTGRÓTI MARIETTA hallgató, Kodolányi János Egyetem
mariettaszentgroti@gmail.com

Abstract

The aim of this article is to examine in which business model employees in Hungary feel more valued. The research is based on a comparison between two companies: one operating as a small and medium-sized enterprise (SME) and the other functioning within a franchise model. The core of the analysis was a questionnaire that assessed employee satisfaction, the quality of information flow, internal communication processes, and workload levels. This quantitative data was complemented by two in-depth interviews conducted with each company's management, providing insights into corporate mindsets and outlining planned development steps.

To ensure a more comprehensive perspective, the study also included a general employee satisfaction survey, which allowed for broader evaluation. The findings suggest that while employees are generally satisfied, a significant proportion report experiencing excessive workload and inadequate information flow. For long-term organizational success, it is essential to address these issues by removing communication barriers, paying closer attention to employee needs, and implementing deliberate organizational development strategies.

Keywords: employee satisfaction; information flow; workload; organizational development; business models; communication barriers; employee engagement

JEL codes: M10, M12, M54, D23, L26

Absztrakt

A cikk célja annak vizsgálata, hogy Magyarországon a munkavállalók mely üzleti modellben érzik magukat megbecsültebbnek. A kutatás két vállalat – egy kis- és középvállalkozás, valamint egy franchise modellben működő cég – példáján keresztül készült. Az elemzés alapját egy kérdőív képezte, amely a munkavállalói elégedettséget, az információáramlás minőségét, a kommunikációs folyamatokat, valamint a túlterheltséget mérte fel. A kérdőívet két-két mélyinterjú egészítette ki, amelyeket a vállalatok vezetőivel készítettem, rávilágítva a céges szemléletmódra, valamint a tervezett fejlesztési lépésekre. A vizsgálatot kiegészítette egy általános dolgozói elégedettségmérés is, amely szélesebb körű értékelést tett lehetővé. Az eredmények alapján elmondható, hogy a munkavállalók általánosságban elégedettek, ugyanakkor jelentős arányban számoltak be túlterheltségről és az információáramlás hiányáról. A hosszú távú sikeresség érdekében elengedhetetlen a kommunikációs gétek lebontása, a munkavállalókra való nagyobb odafigyelés és a tudatos szervezetfejlesztés.

Kulcsszavak: munkavállalói elégedettség; információáramlás; túlterheltség; szervezetfejlesztés; megbecsültség

JEL-kódok: M10, M12, M54, D23, L26

1. Bevezetés

A globalizáció, a digitalizáció és a munkaerőpiaci változások nyomán a szervezetek egyre nagyobb kihívásokkal szembesülnek a munkavállalók megtartása és motiválása terén. A szervezetfejlesztés egyik központi eleme a munkavállalói elégedettség vizsgálata, amely hosszú távon a vállalati teljesítmény és versenyképesség egyik kulcsfontosságú tényezője (Bakacsi, 2019). A munkavállalói elégedettség nem csupán a bérezéshez és juttatásokhoz kapcsolódik, hanem szoros összefüggésben áll az információáramlás minőségével, a vezetési stílussal, a munkahelyi légkörrel és a munkavállalók túlterheltségének mértékével is (Cseresnyés, 2017).

Az elmúlt években számos kutatás foglalkozott azzal, hogy az eltérő szervezeti struktúrák – például a franchise modell vagy a klasszikus kis- és középvállalkozások – milyen hatással vannak a dolgozók elégedettségére, lojalitására és hosszú távú elköteleződésére (Hámori, 2021). Mindez különösen aktuális Magyarországon, ahol a gazdaság motorját jelentős részben a KKV-szektor adja, míg a nemzetközi franchise hálózatok egyre nagyobb szerepet kapnak a munkaerőpiacon.

A munkavállalói elégedettség mérésére alkalmazott eszközök – például kérdőívek és mélyinterjúk – lehetővé teszik, hogy ne csupán kvantitatív adatokon keresztül értékeljük a szervezeti működést, hanem mélyebb, kvalitatív megértést is nyerjünk a dolgozók szemszögéből (Farkas, 2020). E vizsgálat célja annak feltárása, hogy Magyarországon melyik üzleti modell – egy kis- és középvállalkozás, illetve egy franchise rendszerben működő cég – biztosít kedvezőbb munkavállalói élményt és nagyobb elégedettséget a dolgozók számára. A tanulmány külön hangsúlyt fektet az információáramlás minőségére, a túlterheltség jelenlétére, valamint a fejlesztési szándékokra, amelyek a szervezeti szemléletet és jövőbeli működést formálják (Jenei & Módosné Szalai, 2021; Poór, Módosné Szalai & Jenei, 2021).

A szervezetek hosszú távú sikeressége szorosan összefügg a humán tőkébe történő befektetéssel, amelynek alapfeltétele a dolgozók igényeinek felismerése és a strukturális, kommunikációs akadályok lebontása. A tudatos és célzott szervezetfejlesztés nemcsak az elégedettséget növeli, hanem hozzájárul a munkavállalók elkötelezettségének és teljesítményének fenntartásához is (Karoliny & Poór, 2022).

2. Elemi háttér

A modern szervezetfejlesztés középpontjában egyre inkább az emberi tényező – a munkavállaló – kerül. A szervezetek sikeressége és hosszú távú fenntarthatósága ma már nem kizárólag a pénzügyi mutatók és működési hatékonyság alapján értékelhető, hanem egyre nagyobb hangsúlyt kap a munkavállalói elégedettség, elkötelezettség és szervezeti lojalitás (Karoliny & Poór, 2019; Mura et al., 2022). A szervezetfejlesztési folyamatok célja nem csupán a strukturális vagy működésbeli átalakítás, hanem az is, hogy a munkavállalók számára támogató, inspiráló és fenntartható munkakörnyezetet teremtsenek.

A munkavállalói elégedettség komplex fogalom, amely magában foglalja az egyéni szükségletek, elvárások és a munkakörnyezet által nyújtott lehetőségek közötti összhangot (Judge et al., 2001). Számos tényező hat rá: a vezetési stílus, a belső kommunikáció minősége, a munkahelyi kultúra, a juttatási rendszer, valamint az egyéni fejlődési lehetőségek. Ezek bármelyikének hiánya vagy alacsony szintje elégedetlenséghez, fluktuációhoz és teljesítménycsökkenéshez vezethet (Bakacsi, 2019). Különösen fontos szemponttá vált az információáramlás akadálymentessége, amely elősegíti a bizalom kialakulását, a munkatársak bevonását és a vezetőkkel való nyílt párbeszédet (Farkas, 2020).

A COVID-19 járvány új szintre emelte a munkavállalói jóllét és a szervezeti reziliencia kérdését. A távmunka elterjedése, a munkaterhelés növekedése és a bizonytalan gazdasági környezet a munkavállalók mentális egészségére is komoly hatással volt. Ezek a változások új szervezetfejlesztési stratégiákat és vezetői kompetenciákat igényelnek, amelyek figyelembe veszik a munkavállalók változó szükségleteit (Poór et al., 2023; Poór et al., 2025; Jenei et al., 2024).

Az egyes szervezeti modellek – például a franchise rendszer vagy a kis- és középvállalkozások – különböző módon képesek kezelni ezeket a kihívásokat. A centralizáltabb, hierarchikus franchise cégek esetében a standardizált működés biztosít stabilitást, ugyanakkor korlátozhatja a rugalmas válaszokat a helyi igényekre. Ezzel szemben a KKV-k gyakran közvetlenebb, személyesebb munkakörnyezetet kínálnak, ahol a munkavállalók jobban bevonhatók a döntéshozatalba, ám fejlesztési forrásaik és kapacitásaik korlátozottabbak (Hámori, 2021).

A tudatos szervezetfejlesztés keretében végzett munkavállalói elégedettségfelmérés tehát nem csupán egy eszköz a vezetés kezében, hanem stratégiai jelentőségű visszacsatolás a szervezet állapotáról. A felmérések eredményei lehetővé teszik a problémás területek azonosítását, a célzott beavatkozások tervezését és a munkavállalói élmény javítását, amely közvetlen hatással van a szervezeti teljesítményre is (Kocsis & Fodor, 2022).

3. Módszertan

A jelen tanulmány célja, hogy feltárja, milyen mértékben elégedettek a munkavállalók két különböző üzleti modellt képviselő vállalatnál, és hogyan jelenik meg a szervezetfejlesztési gyakorlat a munkavállalói megtartásban. A kutatás alapját egy primer adatgyűjtés képezte, amely online kérdőíves módszerrel zajlott. A kérdőív célzottan a munkavállalói elégedettség főbb dimenzióira – például munkahelyi környezet, vezetői kommunikáció, fejlődési lehetőségek, javadalmazás és szervezeti kultúra – fókuszált. A válaszadás önkéntes és anonim módon történt, amely biztosította az őszinte visszajelzéseket.

A vizsgálat két szervezetre terjedt ki: egy hazai kis- és középvállalkozásra (Webzár Kft.), valamint egy nemzetközi franchise rendszerben működő nagyvállalat hazai leányvállalatára (Inter Cars). A két eltérő

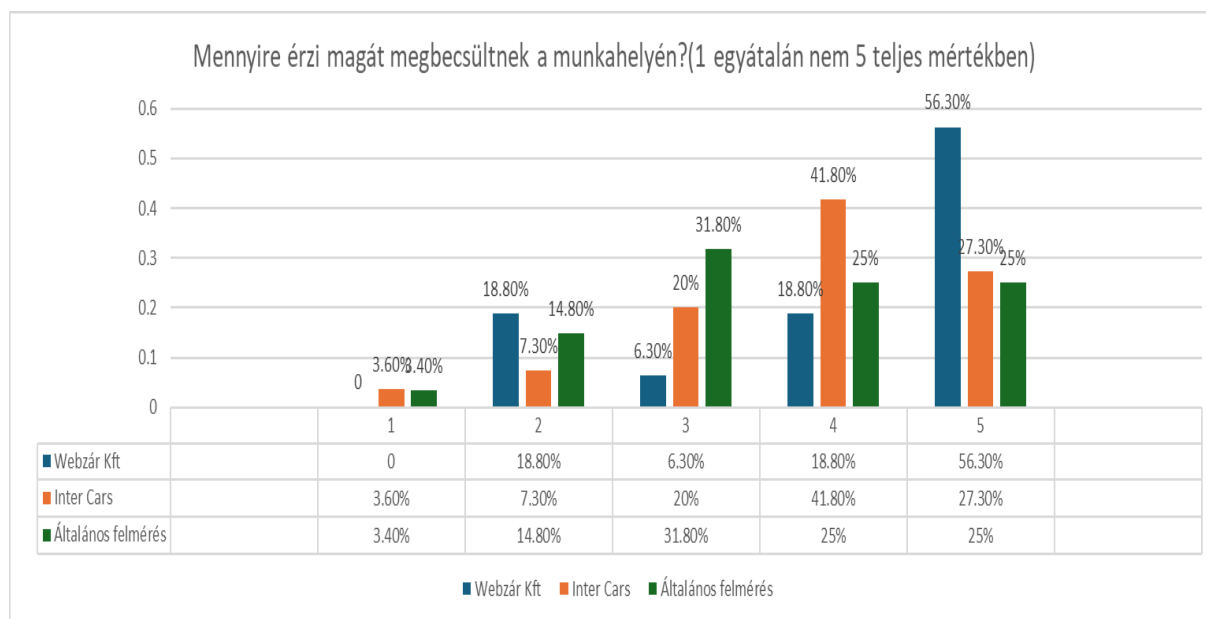
üzleti modell lehetőséget nyújtott az összehasonlító elemzésre, különös tekintettel arra, hogy a decentralizáltabb KKV és a standardizált franchise milyen eltéréseket mutat a munkavállalói elégedettség terén.

Az adatfeldolgozás során kvantitatív elemzési technikákat alkalmaztam. A kérdőíves adatok statisztikai értékelése során százalékos megoszlásokat, átlagértékeket és szórásokat vizsgáltam. A válaszokból kirajzolódó trendek alapján azonosíthatók lettek azok a szervezeti területek, ahol fejlesztésre van szükség, illetve azok is, ahol a munkavállalók kifejezetten elégedettek. A kapott eredmények nemcsak a jelenlegi állapot felmérését szolgálják, hanem alapot adnak a jövőbeni szervezetfejlesztési irányok kijelöléséhez is.

Az összehasonlító elemzés célja az volt, hogy feltárja, milyen hasonlóságok és különbségek jellemzik a két vállalat munkavállalói tapasztalatait. Ezen keresztül válik láthatóvá, hogy a különböző működési struktúrák hogyan befolyásolják a munkavállalók elégedettségét és megtartását, illetve, hogy a gyakorlatban milyen fejlesztési eszközökkel reagálnak a szervezetek a munkavállalói igényekre.

4. Eredmények

Elsőként a **megbecsültség érzésének** felmérésére vonatkozó eredményeket szeretném bemutatni. Ezt követően az eredmények mögött meghúzódó **indokokat és összefüggéseket** elemzem, hogy átfogó képet kapjunk a munkavállalók által megélt szervezeti elismerés szintjéről és annak hatásairól.



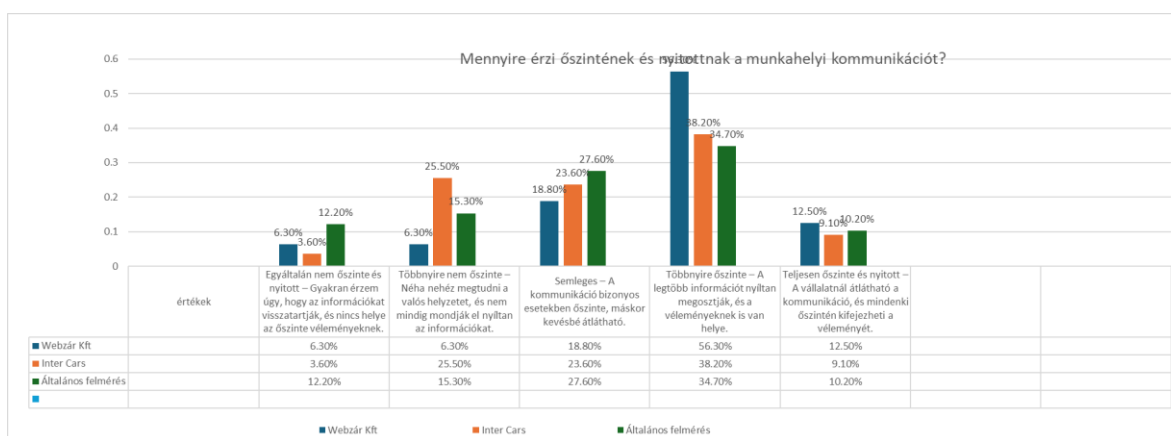
Ahogy az alábbi ábrán is látható, a **megbecsültség érzésével** kapcsolatos kérdésre adott válaszok alapján kiemelkedő eredmény született a Webzár Kft. (KKV) esetében: a válaszadók 63%-a érezte magát teljes mértékben megbecsültnek. Ezzel szemben a Spidán Kft. (Inter Cars franchise) munkavállalóinak csupán 41,8%-a, míg az üzleti modelltől független, általános felmérés alapján mindössze 31,8% nyilatkozott hasonlóan. Ez a tendencia arra utal, hogy a megbecsültség érzete csökkenő mintát mutat, mind százalékos arányban, mind pedig az elkötelezettség minőségi szintjét tekintve.

Azok a munkavállalók, akik nem vagy csak részben érzik magukat megbecsültnek, kevésbé hajlamosak hosszú távon elköteleződni a vállalat iránt, nem válnak innovatív, lojális tagjaivá a szervezetnek. Ők azok, akik nagy valószínűséggel az első kedvezőbb lehetőség felmerülése esetén munkahelyet váltanak.

A következő vizsgálati szempont a **munkaköri kapcsolatok** minősége volt, különös tekintettel a kollegiális és vezetői kapcsolatokra. Az eredmények alapján a munkavállalók 87,5%-a baráti, támogató és bizalmi kapcsolatot tapasztal a kollégáival. Hasonlóan kedvező a vezetőkkel való kapcsolat megítélése is: 80% számolt be pozitív, együttműködésen alapuló kapcsolatról. A jó kollegiális viszony alapvető feltétele egy vállalat hatékony működésének, hiszen ez segíti a csapatmunkát, a gördülékeny napi működést és a közös sikerek elérését.

A vezetői figyelmesség kiemelt fontosságú tényező a szervezeti elégedettségben. Amennyiben a vezetőség képes felismerni és figyelembe venni a munkavállalók igényeit, úgy a dolgozók fejlődéséhez is hozzájárulhat, ami növeli motivációjukat és lojalitásukat a vállalat iránt.

A következő vizsgálati szempont a **munkahelyi kommunikáció és az információáramlás** minősége volt. Elsőként arra kerestük a választ, hogy a munkavállalók mennyire érzik őszintének és nyitottnak a belső kommunikációt.



Kommunikáció, információáramlás, fejlődési lehetőségek és kiegésző vizsgálata

A munkahelyi kommunikáció őszinteségét tekintve a Webzár Kft. (KKV) dolgozóinak 56,3%-a érezte azt többnyire őszintének. Ezzel szemben a Spidán Kft. (Inter Cars franchise) esetében ez az arány mindössze 38,2%, míg az általános, üzleti modellről független felmérés során 35,2% nyilatkozott így. A vállalati transzparencia napjaink egyik kulcsfontosságú elvárása: ha a munkavállaló nem bízik munkáltatójában, nem képes hosszú távon minőségi kapcsolatot kialakítani a szervezettel. Ez idővel semlegességet, közömbösséget és végső soron elvándorlást eredményezhet.

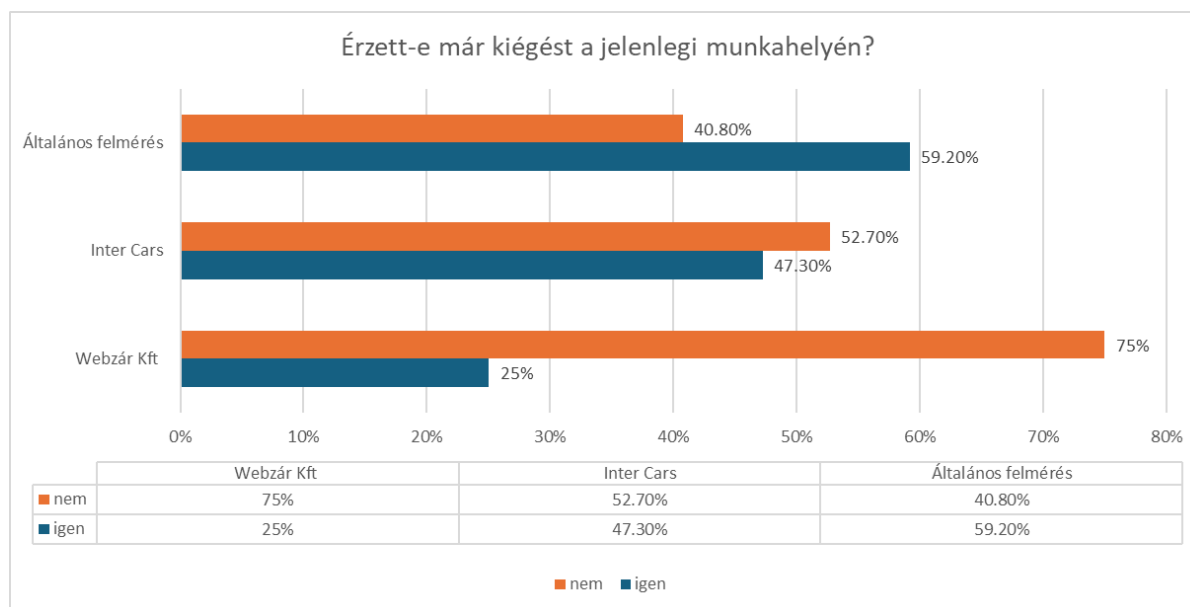
Az információáramlással kapcsolatos válaszok alapján a megkérdezettek 70%-a úgy érzi, nem jut elegendő információhoz ahhoz, hogy a munkáját az elvárt minőségben végezhesse. Ez az arány különösen aggasztó, hiszen minden vállalat célja a minőségi szolgáltatás biztosítása. Amennyiben a munkavállalók nem rendelkeznek a szükséges információkkal, az elvárások homályosak maradnak számukra, ami frusztrációhoz, demotivációhoz és csökkenő munkaminőséghez vezet. A bizonytalanságot elfogadva a munkavállalók elveszíthetik fejlődési szándékukat, ami hosszú távon hibákhoz és ügyfélelégedetlenséghez vezethet.

A **fejlődési és képzési lehetőségek** kapcsán a három felmérés eredményeit összegezve a válaszadók 80%-a ugyan úgy érzi, hogy a fejlődés lehetősége elméletben adott, ám nem mindenki számára elérhető. Ez a tapasztalat a nem egyenlő bánásmódra utal. Amennyiben a kiválasztás szimpátia, és nem szakmai tudás vagy tehetség alapján történik, az aláássa a vezetőség hitelességét, valamint rontja a csapatdinamikát.

Továbbá a munkavállalók 70%-a nyilatkozott úgy, hogy nem kap lehetőséget szakmai tréningeken való részvételre. Ennek következtében nem ismerik az újdonságokat, fejlesztési lehetőségeket, vagy a piaci elvárásokat – így nem is tudnak azokhoz igazodni. Ez a vállalat hírnevére is negatív hatással lehet. Fontos megjegyezni, hogy a legjobb fejlesztési ötletek gyakran azoktól származnak, akik napi szinten dolgoznak az adott folyamatokkal, ezért különös jelentősége van annak, mennyire veszi figyelembe a vezetés a munkavállalók javaslatait. A válaszok szerint a dolgozók 65%-a úgy érzi, hogy ötleteiket ritkán vagy egyáltalán nem hasznosítják. Ez szintén hozzájárulhat a motiváció csökkenéséhez és a munkavállalói elköteleződés meggyengüléséhez.

A **munka–magánélet egyensúlya** tekintetében a megkérdezettek 60%-a nyilatkozott úgy, hogy nem tudja azt fenntartani, ugyanis gyakran a munkavégzés a családdal töltött idő rovására megy. A válaszokból az is kiderül, hogy bár a munkavállalók tudatában vannak ennek a problémának, sok esetben nem tartják kezelendőnek. Ez különösen veszélyes, mivel így a legelkötelezettebb és legmotiváltabb dolgozók is hosszú távon kimerülhetnek.

A **kiégés** arányát vizsgálva elmondható, hogy a munkavállalók több mint 50%-a már tapasztalta a kiégés tüneteit. Ez a szám rendkívül magas, és komoly figyelmeztető jel nemcsak a munkavállaló, hanem elsősorban a munkáltató számára. A kiégés arra utal, hogy a szervezeten belüli munkamegosztás és terheléelosztás nem megfelelő, ami nemcsak a fizikai, hanem a mentális egészség romlásához is vezethet.



Elkötelezettségi szintek összehasonlítása

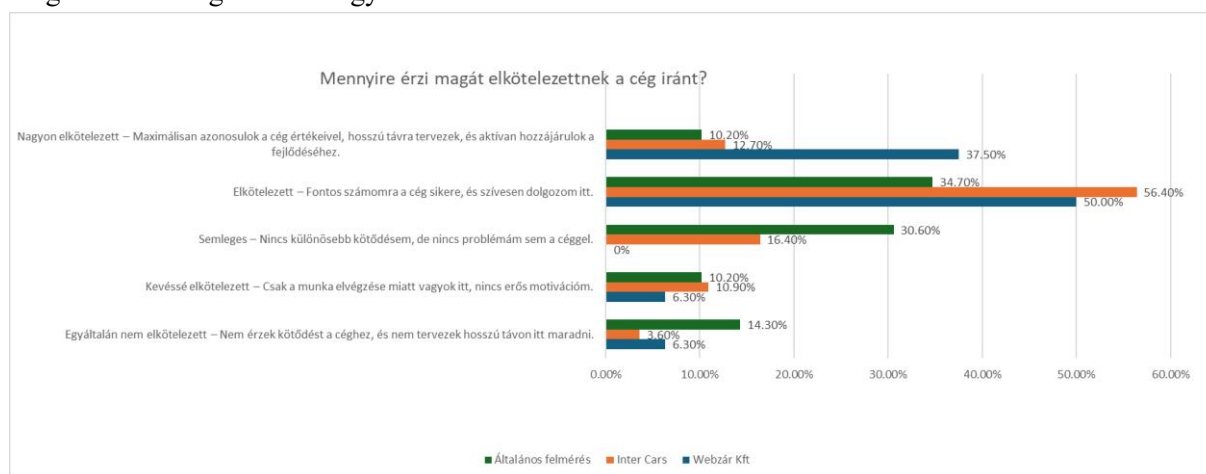
A felmérés zárásaként a munkavállalói elkötelezettség mértékét vizsgáltam meg a két vállalat esetében. A Webzár Kft.-nél a válaszadók 37,5%-a nyilatkozott úgy, hogy **teljes mértékben elkötelezett** munkaadója iránt, míg további 50% **elkötelezettnek érzi magát**, és szívesen dolgozik a cégnél. Ez

összesen 87,5%-os pozitív elkötelezettségi arányt jelent, ami egy KKV esetében kifejezetten kedvező és a munkáltatói bizalom meglétére utal.

Ezzel szemben az Inter Cars (Spidán Kft.) esetében a teljes mértékű elkötelezettséget érző dolgozók aránya már csak 12,7%, bár további 56,4% elkötelezettnek vallja magát, és szívesen dolgozik a vállalatnál. Ugyanakkor itt már megjelennek negatívabb tendenciák is:

- **16,4% semleges** a munkaadójával szemben, azaz közömbös attitűdöt mutat,
- **10,9% pedig kevésbé elkötelezett**, vagyis csupán a munkavégzés miatt marad a cégnél,
- **emellett jelen vannak azok is, akik egyáltalán nem érzik magukat elkötelezettnek.**

Ez az arány azt mutatja, hogy a franchise rendszerben működő Inter Cars esetében nagyobb a fluktuációs kockázat és az elkötelezettségi szintek szélesebb skálán mozognak. A lojalitás és az elköteleződés hiánya hosszú távon nemcsak a teljesítményre, hanem a vállalati kultúrára és a munkavállalói megtartásra is negatív hatást gyakorolhat.



Általános elkötelezettségi adatok és összegzés

Az általános (nem vállalatspecifikus) válaszadások mutatták a legszélsőségesebb eredményeket az elkötelezettség terén. Ebben a mintában csupán **10,2%** érez teljes elköteleződést munkaadója iránt, míg **37,5%** vallotta azt, hogy elkötelezett és szívesen dolgozik jelenlegi munkahelyén. Ugyanakkor már **28,4%** semleges, azaz közömbös a munkaadóval szemben, **9,1%** kevésbé elkötelezett, és **14,8%** egyáltalán nem érzi magát elkötelezettnek.

Ez a kimutatás jól szemlélteti, hogy a munkáltató viselkedése, vezetési stílusa, valamint a vállalati kultúra milyen erőteljes hatással van a munkavállalók lojalitására. A „teljesen elkötelezettek” csoportjába – vagyis azok, akik semmilyen körülmények között nem tervezik a munkahelyváltást – csupán egy nagyon szűk réteg tartozik. Ez hosszú távon komoly kockázatot jelenthet a vállalat számára.

KSH-adat – magyarországi elégedettség szintje:

A KSH 2022-es "Jól-lét" felmérése szerint a munkával való elégedettség országos szinten **átlagosan 6,6-os értéket ért el egy 0–10-es skálán**. Ugyanakkor jelentős eltérés látható az iskolai végzettség, jövedelmi szint és lakóhely szerint:

- A **felsőfokú végzettségűek** munkával való elégedettsége jelentősen magasabb (7,3), míg az alacsonyabb végzettségűeké alacsonyabb (5,9).
- A **magasabb jövedelműek** körében erősebb a munkahelyi biztonság és megbecsültség érzete. (Központi Statisztikai Hivatal – Jól-lét statisztikák, 2022)

4. Összegzés

Napjaink munkaerőpiacán egyre nagyobb kihívást jelent a munkavállalók megszerzése, de még ennél is nagyobb a tét a megtartásuk terén. Jelen kutatás eredményei – mind a Webzár Kft.-nél, az Inter Cars franchise esetében, mind pedig az általános kitöltések alapján – azt mutatják, hogy a vállalatoknak **még jelentős lépéseket kell tenniük a munkavállalói elkötelezettség és elégedettség növelése érdekében.**

A legkritikusabb területek közé tartozik a **belső kommunikáció és az információáramlás** hiányossága, amely nemcsak a munkavégzés hatékonyságát csökkenti, hanem a munkavállalók motivációját is rombolja. Emellett sok esetben **nincs megfelelő figyelem a túlterhelés veszélyeire**, a **kiegész** pedig nem csupán egyéni tragédia, hanem a vállalat számára is veszteséget jelent: a tapasztalat, a tudás és a minőség távozik.

Fontos kiemelni, hogy bár a munkáltatók tisztában vannak azzal, milyen nehéz megfelelő munkaerőt találni és megtartani, **sokan mégsem tesznek érdemi lépéseket a meglévő munkavállalók helyzetének javítására.** A fejlődési és képzési lehetőségek hiánya, valamint a nem egyenlő bánásmód érzete tovább rontja a munkavállalók bizalmát. Még azok számára is fontos a lehetőség biztosítása, akik esetleg nem élnek vele – **mert már maga a lehetőség megléte növeli a munkahelyi megbecsülés érzését.**

A transzparens, őszinte és következetes kommunikáció hiánya azt eredményezi, hogy a munkavállalók **nem tudnak mire alapozni**, nem érzik magukat értékesnek, ami előbb-utóbb kilépéshez vezet. A rövid távú költségcsökkentés – például tréningek elhagyása – hosszú távon **több kiadást, nagyobb fluktuációt, alacsonyabb hatékonyságot** okozhat. Egy felmondó munkavállaló pótlása idő- és pénzigényes folyamat, amelyet megelőzni sokkal költséghatékonyabb lenne.

A jelenlegi adatok alapján egyértelmű, hogy **a munkavállalói elégedetlenség szintje országosan is aggasztó**, és ha a vállalatok nem reagálnak megfelelően, az hosszú távon veszélyezteteti versenyképességüket (Poór et al., 2025).

Ez az elemzés **segítheti a vállalatokat abban, hogy átfogóbb képet kapjanak a munkavállalók helyzetéről, elégedettségük okairól**, és ez alapján **tudatosabban alakítsák ki megtartási stratégiáikat és fejlesztési programjaikat.**

Irodalomjegyzék

1. Bakacsi, G. (2019). *Szervezeti magatartás és vezetés*. Budapest: Aula Kiadó.
2. Cseresnyés, F. (2017). Munkavállalói elégedettség és szervezeti lojalitás. *Munkaügyi Szemle*, 61(3), 45–52.
3. Farkas, F. (2020). A szervezeti kultúra hatása a munkavállalói elégedettségre. *Vezetéstudomány*, 51(6), 22–31. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2020.06.03>
4. Farkas, F. (2020). A szervezeti kultúra hatása a munkavállalói elégedettségre. *Vezetéstudomány*, 51(6), 22–31. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2020.06.03>
5. Hámori, Á. (2021). Franchise rendszerek működési modellje és HR kihívásai. *Gazdaság és Társadalom*, 13(2), 98–110.
6. Jenei, Sz., & Módosné Szalai, Sz. (2021). A koronavírus járvány hatásai a humán erőforrás-menedzsment különböző területeire 2020-ban. *Új Munkaügyi Szemle*, 2(2), 53–64.
7. Jenei, Sz., Módosné Szalai, Sz. Sz., Leicht, F., Molnár, Sz., Varga, E., & Poór, J. (2024). The workforce challenges of disabled people in Hungary and Slovakia during the COVID-19 pandemic. *Alter*, 18(3), 23–49. <https://doi.org/10.4000/12aoo>

8. Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
9. Karoliny, M., & Poór, J. (2019). Emberi erőforrás menedzsment – trendek és kihívások. *Közgazdasági Szemle*, 66(2), 129–146.
10. Karoliny, M., & Poór, J. (2022). Emberi erőforrás menedzsment – trendek és kihívások. *Közgazdasági Szemle*, 69(1), 25–41.
11. Kocsis, G., & Fodor, M. (2022). Munkavállalói élmény és szervezetfejlesztés kapcsolata. *Humán Szemle*, 10(1), 45–59.
12. Központi Statisztikai Hivatal – Jól-lét statisztikák, 2022)
13. Mura, L., Barcziová, A., Bálintová, M., Jenei, Sz., Molnár, S., & Módosné Szalai, Sz. (2022). Economic measures to recover the area of entrepreneurship: A comparative analysis Slovakia-Hungary. *Scientific Bulletin of Uzhhorod University. Series «Economics»*, (2(60)), 15–26.
14. Poór, J., Farkas, F., Karoliny, M., & Szabó, K. (2023). A COVID–19 válság hatása a HR menedzsmentre Közép-Európában. *Közép-európai Gazdaság*, 10(1), 33–48.
15. Poór, J., Módosné Szalai, Sz. Sz., Jenei, Sz., Gyurián, N., Singh, D. P., Kálmán, B. G., & Dávid Lóránt, D. (2025). Obstacles to finding the ideal workplace: A gender-based analysis across the V4 countries. *Emerging Science Journal*, 9(4), 2261–2274. DOI: <http://dx.doi.org/10.28991/ESJ-2025-09-04-029>
16. Poór, J., Módosné Szalai, Sz., & Jenei, Sz. (2021). Responsibility of the employers and employees in Hungary: The importance of hygiene during the pandemic. *Acta Oeconomica Universitatis Selye*, 10(2), 85–109.

A mesterséges intelligencia komplex hatása pénzügyi szolgáltatásokban

Dilemmák, profitabilitás és hosszú távú hatások

The complex impact of artificial intelligence on financial services

Dilemmas, profitability, and long-term effects

SÁRKÖZY HELGA Ph.D. hallgató, Neumann János Egyetem, Gazdálkodás- és Szervezéstudományok Doktori Iskola (GSZDI), sarkozy.helga@gmail.com

PROF. DR. ZÉMAN ZOLTÁN Dr. habil., egyetemi tanár, Neumann János Egyetem (NJE), Gazdálkodás- és Szervezéstudományok Doktori Iskola (GSZDI), zeman.zoltan@nje.hu

Abstract

Artificial intelligence (AI) is no longer merely a complementary technology in financial services, but a systemic factor that is fundamentally reshaping the sector. The use of AI creates efficiency and new business opportunities, but at the same time poses serious dilemmas for service providers in terms of maintaining profitability and preserving trust. On the one hand, the study examines from the service provider's perspective how agent-based systems are transforming sources of profitability, how they are increasing competitive market pressure, and what risks the transformation of pricing and revenue models may entail for banks, payment service providers, foreign exchange market participants, and lenders. On the other hand, it also provides insight into the individual perspectives of users. The analysis points out that although the integration of AI increases efficiency and competitiveness in the short term, in the longer term the weakening of traditional revenue structures and fluctuations in social trust may result in systemic challenges. The research emphasizes that the key to sustainable development is building trust, adapting to regulatory frameworks, and strengthening inclusive financial services.

Keywords: artificial intelligence, financial services, profitability, trust, agency systems, digital transformation, financial inclusion

JEL codes: G21, G23, O33, D83

Absztrakt

A mesterséges intelligencia (MI) a pénzügyi szolgáltatásokban már nem pusztán kiegészítő technológia, hanem olyan rendszerszintű tényező, amely alapvetően formálja át a szektor működését. Az MI alkalmazása egyszerre teremt hatékonyságot és új üzleti lehetőségeket, ugyanakkor komoly dilemmákat vet fel a szolgáltatók számára a jövedelmezőség fenntartása és a bizalom megőrzése terén. A tanulmány egyrészt szolgáltatói oldalról vizsgálja, hogyan alakítják át az ügynöki alapú rendszerek a profitabilitás forrásait, miként erősítik a versenypiaci nyomást, valamint milyen kockázatokkal járhat az árképzés- és a bevételi modellek átalakulása a bankok, fizetési szolgáltatók, devizapiaci szereplők és hitelezők körében, másrészt betekintést nyújt a felhasználók egyéni szempontrendszerébe. Az elemzés rámutat, hogy bár rövid távon az MI integrációja a hatékonyságot és a versenyképességet növeli, hosszabb távon azonban a hagyományos bevételi struktúrák meggyengülése- és a társadalmi bizalom ingadozása rendszerszintű kihívásokat eredményezhet. A kutatás hangsúlyozza, hogy a fenntartható fejlődés kulcsa a bizalomépítés, a szabályozói keretekhez való alkalmazkodás és az inkluzív pénzügyi szolgáltatások erősítése.

Kulcsszavak: mesterséges intelligencia, pénzügyi szolgáltatások, jövedelmezőség, bizalom, ügynöki rendszerek, digitális transzformáció, pénzügyi inkluzivitás

JEL-kódok: G21, G23, O33, D83

1. Bevezetés

A mesterséges intelligencia (MI) a pénzügyi szolgáltatásokban ma már nem pusztán egy kiegészítő technológia, hanem olyan stratégiai tényező, amely társadalmi, gazdasági és kulturális hatásokat hordoz, amivel egy új paradigmaváltás küszöbére érkezett ismét a pénzügyi világ. Andrew Ng (Stanford University) nemzetközileg elismert szakértője megfogalmazásában „*A mesterséges intelligencia az új elektromosság*” (Ng, 2017), amely áthatja a gazdaság minden területét. Az MI pénzügyi szektorban történő bevezetése azonban szerteágazó hatásmechanizmusok révén nemcsak a szolgáltatói működést alakítja át, hanem az egyéni felhasználói döntéseket és a teljes rendszer működési logikáját is, ezáltal alapjaiban formálva át a jelenleg ismert ökoszisztémát (McKinsey & Company, 2023; MNB, 2025; OECD/INFE, 2022a; Jenei et al., 2024a). Jelen tanulmány igyekszik betekintést nyújtani ezen hatásmechanizmusokba, mely révén tudatosabb intézkedésekre nyílik mód az érintettek számára az üzleti modellek revíziója és a rövid-középtávú pénzügyi stratégiaalkotás terén.

2. A digitális transzformációtól az autonóm mesterséges intelligenciáig

Az elmúlt két évtizedben számos diszruptív⁵⁰ technológia jelent meg, amelyek alapjaiban formálták át a gazdasági és pénzügyi folyamatokat. Ide sorolható a *blockchain* (blokklánc, elosztott főkönyvi technológia), az IoT (*Internet of Things*, vagyis a dolgok internete, az eszközök hálózati összekapcsolása), a *Big Data* (nagy mennyiségű, sokszor strukturálatlan adat feldolgozása és elemzése) vagy a *Cloud-alapú megoldások* (felhőalapú számítástechnika, amely távoli szervereken keresztül

⁵⁰ A *diszruptív technológia* olyan innovációt jelent, amely nem csupán javítja a meglévő termékeket vagy szolgáltatásokat, hanem alapjaiban változtatja meg a piaci működést. Lényege, hogy új üzleti modelleket és értékajánlatokat hoz létre, miközben a korábbi megoldásokat részben vagy egészben háttérbe szorítja.

biztosít szolgáltatásokat). Ezek a technológiák új üzleti modellek kialakulását tették lehetővé, és jelentősen hozzájárultak a digitális gazdaság gyors fejlődéséhez, mivel elsősorban az adatok feldolgozásának és megosztásának módját változtatták meg, illetve a meglévő struktúrák hatékonyságát növelték. A mesterséges intelligencia ezzel szemben nem csupán kiegészíti vagy optimalizálja a folyamatokat, hanem autonóm működésével és emergens⁵¹ viselkedésével teljesen új minőséget képvisel. Ez a „másság” nem pusztán mennyiségi előrelépést, hanem minőségi fordulatot jelent, hiszen az MI képes önálló mintafelismerésre és olyan eljárások létrehozására, amelyeket előzetesen nem programoztak bele, és amelyeket még a fejlesztők sem mindig tudnak előre jelezni (Körber, 2019; Ryan, 2020). A mesterséges intelligencia történeti fejlődése jól mutatja a fokozatos áttöréseket. Az 1950-es években Alan Turing elméleti munkái és a Dartmouth-i konferencia fektették le az alapokat. Az 1970-es és 1980-as évek szakértői rendszerei már célzott döntéstámogatást biztosítottak. A 2010-es évektől kezdődően a mélytanulás és a generatív megoldások tették lehetővé a valós idejű, összetett feladatok végrehajtását (György, 2004; McKinsey & Company, 2023). Ma a pénzügyi szektorban a mesterséges intelligencia már kiemelkedő potenciállal bír számos területen. Az intelligens adatfeldolgozás és a prediktív analitika révén képes nagy mennyiségű, strukturálatlan adatból előrejelzéseket készíteni, ami támogatja a piaci trendek jobb megértését és a kockázatok időbeni felismerését (McKinsey & Company, 2023). A csalásmegelőzés területén valós idejű tranzakció-ellenőrzést biztosít, amely azonnal kiszűrheti a gyanús műveleteket, és hozzájárul a pénzügyi stabilitás növeléséhez (MNB, 2025). A hitelbírálatban és a hitelképesség-elemzésben a hagyományos mutatókon túl viselkedési adatokat és alternatív információkat is feldolgoz, ezáltal pontosabb és gyorsabb döntést eredményez, ami különösen fontos a fogyasztói hitelek kockázatkezelésében (OECD/INFE, 2022a; Mura et al., 2022a). Az ügyfélszolgálatban és a tanácsadási folyamatokban a chatbotok és voicebotok már rutinszerű feladatokat vesznek át, tehermentesítve az emberi ügyintézőket, míg a robo-advisorok személyre szabott befektetési ajánlásokat kínálnak a felhasználók pénzügyi tudatosságának szintjéhez igazodva (Kerényi és Müller, 2019a). Emellett az MI a RegTech megoldásokban az adatszolgáltatási és megfelelési kötelezettségek automatizálásában játszik fontos szerepet, a marketingben pedig a célzott ügyfélmegszólításban és az ügyfélviselkedés részletes elemzésében nyújt támogatást (Pintér és Herczeg, 2023). A kriptobefektetések piacán pedig lehetővé teszi a volatilis árfolyamok gyors feldolgozását és az algoritmikus kereskedés támogatását, amely egyre inkább meghatározza a befektetői magatartást (Wolf, Grodzinsky és Miller, 2024). A pénzügyi technológia fejlődése új szakaszba lépett az autonóm MI-ügynökök megjelenésével. Ezek a rendszerek már nemcsak reagálnak a felhasználói igényekre, hanem önállóan képesek értelmezni a szándékot és összetett pénzügyi műveleteket végrehajtani. A Google már személyre szabott ajánlatokat és árfigyelést kínál, míg a legnagyobb kártyarendszerek – úgy, mint a Visa, a Mastercard vagy a PayPal – olyan megoldásokat vezetnek be, amelyekkel a jövőben akár egyetlen hangutasítással is elintézhethők lesznek a mindennapi pénzügyi tranzakciók, például a számlák közötti automatikus átvezetések (Joshi, 2025; Jaipuria et al., 2025; Okpala, Golgoon és Kannan, 2025; Capgemini Research Institute, 2025; Poór et al., 2025). Ez a sokoldalú alkalmazhatóság is azt mutatja, hogy a mesterséges intelligencia nem egyszerűen egy újabb technológiai eszköz, hanem rendszerszintű átalakulás katalizátora, amely alapjaiban formálhatja át a pénzügyi szolgáltatások működését és értékteremtési logikáját (McKinsey & Company, 2023; MNB, 2025).

⁵¹ Az *emergens viselkedés* olyan jelenség, amikor egy rendszer – például egy mesterséges intelligencia algoritmus – a működése során új, előre nem programozott mintázatokat vagy eredményeket hoz létre. Ezek a kimenetek nem a fejlesztők közvetlen utasításából fakadnak, hanem a rendszer komplex belső folyamataiból születnek meg, így sokszor váratlanok vagy nehezen előre jelezhetők.

3. Bizalom és egyéni dilemmák a mesterséges intelligencia alkalmazásában

Azonban a szakirodalomban is egyre többször megjelenik, hogy az MI elterjedése nemcsak technológiai, hanem etikai kihívásokat is hordoz magában. A dezinformáció, a deepfake-ek és a hallucinációk aláássák az emberek hitelességbe vetett bizalmát (Wolf, Grodzinsky és Miller, 2024). Nem véletlen, hogy egyes elemzők szerint „*Ahogy az MI egyre erőteljesebbé válik, komoly bizalmi problémával kell szembenéznie*” (Chakravorti, 2024). Önmagában a mesterséges intelligencia fokozatos beépülése a hétköznapi életbe alapvetően átalakítja a társadalom bizalmi kapcsolatait. A felhasználók döntéseiben egyszerre jelenik meg a kíváncsiság és a nyitottság, valamint a félelem és az óvatosság, ami sajátos kettősséget teremt (Ryan, 2020; Keymolen, 2016; Mura et al., 2022b). A bizalom és elfogadás kérdése különösen fontos a mesterséges intelligencia vonatkozásában. Az ügyfelek csak akkor képesek bizalmat építeni a deklaráltan mesterséges intelligencia közreműködésével működő rendszerek iránt, ha pozitív jellegű saját tapasztalatot szereznek, ám a kezdeti bizalomhiány akadályozhatja a kipróbálást (Schepman és Rodway, 2020; Körber, 2019). Szenzitív pénzügyi kérdésekben nagy jelentőséggel bír a bizalom kérdése és alapvetően meghatározhatja ennek a technológiának a társadalmi elfogadottságát. A társadalmi bizalmatlanság sokszor abból fakad, hogy az MI működése átláthatatlan, döntési mechanizmusai pedig a felhasználók számára követhetetlenek, így a rendszerekben rejlő kockázatok felmérése nehézséget okoz (Körber, 2019; Schepman és Rodway, 2020). Bár a technológia lehetőségei ígéretesek, mégis a felhasználói bizalom alacsony iránta, amit a pénzügyi szektorban tapasztalt bizonytalanságok különösen felerősítenek (MNB, 2025). Az egyéni dilemmák élesen jelentkeznek a pénzügyi szolgáltatások területén. Egyes ügyfelek azonnal felismerik a technológia előnyeit, például a gyorsaságot, a kényelmet és a költségmegtakarítást, mások viszont erősen aggódnak az adatvédelem, az algoritmikus torzítás és a felelősségvállalás kérdései miatt (Wolf, Grodzinsky és Miller, 2024; HLEG, 2019). A szolgáltatások iránt táplált digitális bizalom a mesterséges intelligencia esetében kulcsfontosságú, hiszen „*A digitális gazdaság szíve a digitális bizalom – az emberekbe, folyamatokba és technológiákba vetett hit egy biztonságos világ záloga*” (Pintér és Herczeg, 2023). A felhasználók dilemmáját erősíti az a tapasztalat, hogy az MI-rendszerek sok esetben hajlamosak hibás vagy félrevezető válaszokat adni. Ez nemcsak az információ hitelességét kérdőjelezi meg, hanem a felelősségvállalás kérdését is homályossá teszi (Wolf, Grodzinsky és Miller, 2024). Ha egy pénzügyi döntést automatizált rendszer hoz meg, a felhasználó számára sokszor az sem világos, ki a felelős a következményekért. Ryan (2020) ezért fogalmaz úgy, hogy „*A mesterséges intelligencia olyasvalami, amire támaszkodhatunk, de nem olyasvalami, amiben megbízhatunk*”.

Az Európai Bizottság álláspontja szerint a bizalom szintén a mesterséges intelligencia tömeges elterjedésének egyik meghatározó alapfeltétele, ezért hangsúlyozza az emberközpontú MI szükségességét, amelynek fő elvei közé tartozik az átláthatóság, a felelősségvállalás, a méltányosság és az emberi jogok védelme (EU EB, 2018; EU EB, 2020). Ennek jegyében született meg az EU AI Act, ami a világon elsőként kísérli meg átfogó jogi keretbe foglalni a mesterséges intelligencia fejlesztésére és alkalmazására vonatkozó szabályokat, kockázatalapú megközelítést alkalmazva annak érdekében, hogy egyszerre biztosítsa az innováció ösztönzését és a felhasználók védelmét. A szabályozási környezet célja tehát, hogy olyan keretrendszert teremtsen, amelyben a felhasználók számára világos, mikor és hogyan kerül sor MI-alapú döntéshozatalra, ezáltal erősítve a pénzügyi szolgáltatók iránti intézményi bizalmat (HLEG, 2019; ECB, 2024). Nem véletlen tehát, hogy Sam Altman, az OpenAI vezérigazgatója egy 2025-ös interjúban úgy fogalmazott „*Szükségünk van társadalmi védőkorlátokra.*

Valami erőteljes dolog kezdetén járunk, és ha nem vigyázunk, a bizalom megelőzi a megbízhatóságot” (Altman, 2025), ami világosan jelzi a szabályozói és intézményi keretek fontosságát.

4. Szolgáltatói dilemma – előnyök és hátráltató tényezők

A mesterséges intelligencia alkalmazása számos előnyt biztosít a szolgáltatók számára. Az automatizált folyamatok révén javul a hatékonyság, a gyorsaság és az adatok pontos feldolgozása támogatottabb döntéshozatalt eredményez, miközben a költségcsökkentés és az erőforrás-optimalizáció is kézzelfogható hatással jár (McKinsey & Company, 2023). Az MI fejlett kockázatkezelési képességei szintén jelentős értéket teremtenek. A csalásfelismerés algoritmusai hatékonyabban szűrik a tranzakciókat és támogatják a prudenciális működést, amit a magyar bankszektorban a jegybank is pozitívumként emelt ki (MNB, 2025). A személyre szabott ajánlatok és az inkluzív pénzügyi megoldások pedig növelhetik a felhasználói elégedettséget, különösen a fiatalabb ügyfélkörben, akik nyitottak az automatizált és digitális döntéstámogatásra (OECD, 2022a). Ezekkel szemben azonban jelentős hátráltató tényezők állnak. Az átláthatatlanság és a „black box”⁵² hatás az ügyfelek számára bizalmi deficitet jelent, hiszen nem világos, milyen logika alapján születik egy-egy döntés (Körber, 2019). Az algoritmikus torzítások, az adatbiztonsági kockázatok és a kiberfenyegetések a pénzügyi rendszer stabilitását is veszélyeztetik (ECB, 2024). A szabályozási környezet bizonytalanságai további kihívást jelentenek a hazai bankok számára. Azt azonban fontos megjegyeznünk, hogy az algoritmikus torzítások és az adatfüggőség kockázatai mellett az MI elterjedése felerősítheti a társadalmi egyenlőtlenségeket is, különösen ott, ahol a digitális szakadék eleve jelen van (OECD/INFE, 2022a; Poór et al., 2025). A piaci szerkezetet tekintve a korábbi innovációktól eltérően itt a BigTech vállalatok dominanciája különösen erős, ami koncentrált hatalmat biztosít számukra az adatok és az algoritmusok felett (Pintér és Herczeg, 2023).

5. Profitabilitási hatások és versenypiaci nyomás

A mesterséges intelligencia alkalmazása rövid távon javítja a működési hatékonyságot, de a bevételi oldalon némiképp rejtett módon jelentősen csökkentheti a tradicionális forrásokat. Már mérsékelt elterjedés esetén is számottevően szűkülhet a nettó kamatrés, amely eddig a banki jövedelmezőség egyik legfontosabb pillére volt (MNB, 2025). Az ügynöki mesterséges intelligencia tovább erősíti ezt a hatást, hiszen automatikusan a legkedvezőbb ajánlatokra irányítja az ügyfelek forrásait, függetlenül a megszokásoktól vagy a lojalitástól (McKinsey & Company, 2025).

Az ügynök-alapú rendszerek bevezetése nemcsak a bankokat érinti, hanem a teljes pénzügyi ökoszisztémát. A fizetési szolgáltatók esetében az ügynökök képesek valós időben miniaukciókat futtatni a tranzakciókhoz elérhető csatornák között, így mindig a legalacsonyabb díjú megoldást választják. Ez közvetlen árversenyt teremt a szolgáltatók között, akiknek promóciókat, kedvezményeket és valós idejű díjajánlatokat kell nyújtaniuk ahhoz, hogy az ügynökökön keresztül továbbra is láthatóak maradjanak az ügyfelek számára (McKinsey & Company, 2025). A kártyakibocsátók és a globális kártyahálózatok (Visa, Mastercard) szintén nyomás alá kerülnek, mivel az ügynökök az A2A (account-to-account) átutalások felé terelik a forgalmat, amelyek kikerülnek a bankközi jutalékokat. Ez hosszabb

⁵² A „black box” kifejezés olyan rendszerekre vagy algoritmusokra utal, amelyek működési folyamatai a felhasználó vagy akár a szakmai felügyelet számára sem teljesen átláthatóak. Ez azt jelenti, hogy bár a bemenetek és a kimenetek megfigyelhetők, a döntéshozatal belső logikája rejtve marad. A mesterséges intelligencia esetében ez különösen jellemző a mélytanuló modellekre, ahol a döntés mögött álló folyamatot még a fejlesztők sem mindig tudják egyértelműen értelmezni.

távon a klasszikus kártyarendszerek *diszintermediációjához* vezethet, vagyis ahhoz, hogy a közvetítői szerepük fokozatosan leértékelődik. A kibocsátók ennek ellensúlyozására kénytelenek lehetnek jutalomprogramjaikat gépi feldolgozásra alkalmassá tenni, illetve egyedi élményalapú szolgáltatásokat – például exkluzív események vagy prémium hozzáférések – kínálni (CFPB, 2024a; CFPB, 2024b). A devizapiaci szolgáltatókra az ügynöki rendszerek az árfolyamrések csökkentésével gyakorolnak hatást. Mivel az algoritmusok képesek valós időben összehasonlítani a különböző szolgáltatók árfolyamait, az ügyfelek számára transzparenssé válnak a díjak, és eltűnhetnek a hagyományosan magas árrések, amelyek eddig jelentős profitforrást biztosítottak. Azok a szereplők, akik gyors elszámolást és teljes költség-transzparenciát tudnak biztosítani, versenyelőnybe kerülhetnek (Financial Times, 2024).

A hitelezési piac szintén átalakul, hiszen az ügynöki MI képes összehasonlítani a különböző bankok személyi hitelajánlatait, részletfizetési konstrukcióit vagy jelzáloghitel-kondícióit. Ez arra kényszeríti a szolgáltatókat, hogy árképzésükben sokkal átláthatóbbak és rugalmasabbak legyenek.

Az ügyfelek számára azonnali optimalizációs lehetőség nyílik, amely hosszabb távon csökkenti a bankok rejtett profitforrásait, különösen az ügyfélpasszivitásból eredő „tehetetlenségi hozamot”⁵³ (Boston Consulting Group, 2025). A BigTech és nemzetközi FinTech szereplők belépése tovább fokozza a versenyt, mivel új ügyfélélményt és ártranszparenciát kínálnak. A hazai bankok számára ez kettős kihívást jelent, hiszen egyszerre kell megfelelniük a globális innovációs versenynek és a hazai ügyféloldali elvárásoknak, amelyek egyre inkább a digitális szolgáltatások gyorsaságára és átláthatóságára épülnek (Kerényi és Müller, 2019a; OECD, 2022a).

A magyar piac tapasztalatai is jól szemléltetik, hogy a digitalizáció előnyei és a strukturális kockázatok egyszerre vannak jelen. A 2024-ben elért közel 1600 milliárd forintos bankrendszeri nyereség ellenére az MNB (2025) kiemeli, hogy e rekordközeli eredményt elsősorban egyszeri, volatilis tételek fokozták, miközben a nettó kamatbevétel (NII, *Net Interest Income*⁵⁴) abszolút értékben és a nettó kamatrés (NIM, *Net Interest Margin*⁵⁵) arányában is csökkenő tendenciát mutatott. Ez arra utal, hogy a klasszikus jövedelmezőség alapjai gyengülnek, a működési bevételek eddig megszokott szerkezete kevésbé fenntartható (Módosné Szalai et al., 2025). Mindez figyelmeztető jel arra, hogy a mesterséges intelligencia és a digitalizáció által nyújtott hatékonyságjavulás nem feltétlenül képes ellensúlyozni a profitabilitás erózióját, különösen akkor, ha a bizalmi és szabályozói kihívások megoldatlanok maradnak (MNB, 2025; Jenei & Módosné Szalai, 2021).

6. Hosszú távú következmények

A mesterséges intelligencia hosszabb távon a teljes pénzügyi ökoszisztémát átalakíthatja. Segíti a teljesítményalapú ügyfélmagatartás kialakulását, amelyben a lojalitás helyét a folyamatos optimalizáció veszi át. Új típusú, MI ügynök-központú banki modellek jelenhetnek meg, amelyekben az ügyfélkapcsolatok döntően mesterséges intelligencia rendszereken keresztül zajlanak (McKinsey & Company, 2023; 2025). Az előnyök közé sorolható a pontosság, a gyorsaság, a költséghatékonyság és

⁵³ A „tehetetlenségi hozam” (angolul: inertia dividend) olyan többletbevételt jelent, amely a szolgáltatók számára nem a tudatos ügyfélválasztásból, hanem az ügyfelek passzivitásából és megszokásaiból fakad. A bankok például akkor realizálnak ilyen hozamot, amikor az ügyfelek nem váltanak kedvezőbb ajánlatra, noha elérhető lenne számukra jobb kondíció. A mesterséges intelligencia által működtetett ügynöki rendszerek ezt a bevételi forrást fenyegetik, mivel automatizált módon mindig az optimális ajánlatot választják ki az ügyfelek helyett, így megszüntetve a passzivitásból származó extra profitot.

⁵⁴ NII (Net Interest Income), azaz nettó kamatbevétel, abszolút értékben kifejezve.

⁵⁵ NIM (Net Interest Margin), azaz nettó kamatrés, a kamatbevétel aránya az eszközállományhoz viszonyítva.

az ügyfélélmény rendszerszintű javulása. A hátráltató makró tényezők közül viszont kiemelkedik az algoritmikus torzítások nagymértékű kockázata, a kiberbiztonsági fenyegetések és a szabályozói környezet bizonytalansága (ECB, 2024) valamint a mesterséges intelligencia rendszerek fejlesztésének magas beruházási igénye és ezzel szemben nagy kockázatú, esetenként alacsony megtérülése (IBM, 2025). Bár az innovációk terjedése mindig is differenciált módon történt, hiszen a felhasználói csoportok eltérő digitális tudással, attitűddel és bizalmi szinttel közelítenek az új megoldásokhoz (Németh et al., 2017; OECD, 2022a), ez a jelenség az MI esetében fokozottan érzékelhető. A hosszú távú negatív következmények egy része a *pénzügyi inkluzivitásban*⁵⁶ jól tetten érhető, mivel a mesterséges intelligencia alkalmazása könnyen növelheti a szakadékot a magasabb erőforrásokkal rendelkező és az alacsonyabb jövedelmű vagy kevésbé digitálisan felkészült ügyfelek között (Kerényi és Müller, 2019a; Németh et al., 2017; OECD, 2022a; Jenei et al., 2024b).

Tehát a mesterséges intelligencia integrációja a pénzügyi szolgáltatásokban kettős természetű. Rövid távon erősíti a hatékonyságot és támogatja az ügyfélélményt, hosszabb távon azonban felboríthatja a megszokott bevételi struktúrákat és új versenyhelyzetet teremti. A szolgáltatók sikeressége azon múlik, hogy képesek-e egyensúlyt teremteni a technológiai előnyök kiaknázása és a kockázatok kezelése között. Magyarország esetében különösen fontos a bizalomépítés, a szabályozói megfelelés és az inkluzív szolgáltatások fejlesztése, amelyek nélkül a mesterséges intelligencia hosszú távon nem válhat fenntartható versenyelőnyé.

Irodalomjegyzék

1. Afroogh, S., Akbari, A., Malone, E. et al. (2024) Trust in AI: progress, challenges, and future directions, *Humanities and Social Sciences Communications*, 11, 1568. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-04044-8>
2. Alkhalidi, A. (2024) How using generative AI in finance leads to major cost savings and improved customer experience. *Blog*, 15 April., <https://itrexgroup.com/blog/how-generative-ai-in-finance-cuts-costs-and-improves-customer-experience>
3. Altman, S. (2025) 'OpenAI plans to simplify AI products in new road map for latest models, CEO Altman says', *Reuters*, 12 February. Elérhető: <https://www.reuters.com/technology/artificial-intelligence/openai-plans-simplify-ai-products-new-road-map-latest-models-ceo-altman-says-2025-02-12/>
4. Bagó, P. (2023) A mesterséges intelligencia lehetőségei a pénzügyekben, *Gazdaság és Pénzügy*, 10(1), 21–38., <https://real.mtak.hu/163495/1/021-038BagoP.pdf>
5. Bank360.hu (2025) Emelkedő betéti kamatok – hol éri meg lekötni a pénzünket? *Bank360.hu.*, <https://bank360.hu/blog/emelkedo-beteti-kamatok-hol-eri-meg-lekotni-a-penzunket>
6. Boston Consulting Group (2025a) For banks, the AI reckoning is here, <https://www.bcg.com/publications/2025/for-banks-the-ai-reckoning-has-arrived>
7. Boston Consulting Group (2025b) Banks face AI disruption as digital platforms spread. *FinTech Magazine.*, <https://fintechmagazine.com/articles/bcg-banks-face-ai-disruption-as-digital-platforms-spread>
8. Capgemini Research Institute (2025) *Rise of agentic AI: How trust is the key to human-AI collaboration*. Elérhető: <https://www.capgemini.com/wp-content/uploads/2025/07/Final-Web-Version-Report-AI-Agents.pdf>,

⁵⁶ A *pénzügyi inkluzivitás* arra utal, hogy a különböző társadalmi csoportok – jövedelmi helyzettől, iskolázottságtól vagy digitális felkészültségtől függetlenül – egyformán hozzáférnek a korszerű pénzügyi szolgáltatásokhoz. A fogalom magában foglalja az esélyegyenlőséget a szolgáltatások igénybevételében, valamint azt a törekvést, hogy a technológiai fejlődés ne mélyítse, hanem inkább csökkentse a társadalmi és gazdasági különbségeket.

9. Chakravorti, B. (2024) 'AI's Trust Problem: Twelve persistent risks of AI that are driving skepticism', Harvard Business Review, 3 May., <https://hbr.org/2024/05/ais-trust-problem>
10. ECB (2024) AI's use in finance may need new rules, ECB says. Reuters, 15 May., <https://www.reuters.com/technology/ais-use-finance-may-need-new-rules-ecb-says-2024-05-15>
11. EU EB (2018) *A mesterséges intelligenciáról szóló összehangolt terv (COM(2018) 795).*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:52018DC0795>
12. EU EB (2020) *Fehér könyv a mesterséges intelligenciáról: a kiválóság és a bizalom európai megközelítése.*, https://publications.europa.eu/resource/cellar/ac957f13-53c6-11ea-aece-01aa75ed71a1.0007.03/DOC_1
13. European Commission – High-Level Expert Group on AI (2019) *Ethics Guidelines for Trustworthy AI.*, <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/ethics-guidelines-trustworthy-ai>
14. György, K. (2004) Az innováció elmélete és Schumpeter öröksége, *Közgazdasági Szemle*, 51(4), 349–366.
15. IBM (2025) 'Agentic AI in Financial Services: Opportunities, Risks, and Responsible Implementation', IBM Institute for Business Value Whitepaper, May., <https://au.newsroom.ibm.com/IBM-Whitepaper-Accountability-and-Risk-Matter-in-Agentic-AI>
16. Jaipuria, N., Gatto, L., Kan, Z., Poddar, S., Cheung, B., Bansal, D., Balakrishnan, R., Suri, A. és Estevez, J. (2025) *CASE: An Agentic AI Framework for Enhancing Scam Intelligence in Digital Payments.* arXiv preprint. <https://arxiv.org/abs/2508.19932>
17. Jenei, Sz., & Módosné Szalai, Sz. (2021). A koronavírus járvány hatásai a humán erőforrás-menedzsment különböző területeire 2020-ban. *Új Munkaügyi Szemle*, 2(2), 53–64.
18. Jenei, Sz., Módosné Szalai, Sz. Sz., Leicht, F., Molnár, Sz., Varga, E., & Poór, J. (2024). The workforce challenges of disabled people in Hungary and Slovakia during the COVID-19 pandemic. *Alter*, 18(3), 23–49. <https://doi.org/10.4000/12aoo>
19. Jenei, Sz., Módosné Szalai, Sz., Leicht, F., Molnár, S., Varga, E., & Poór, J. (2024). The workforce challenges of disabled people in Hungary and Slovakia during the COVID-19 pandemic. *Alter*, 18(3), 23–49. <https://doi.org/10.4000/alter.6467>
20. Joshi, S. (2025) 'A Literature Review of Gen AI Agents in Financial Applications: Models and Implementations', *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.5133985>,
21. Kerényi, Á. és Müller, J. (2019a) Szép új digitális világ? – A pénzügyi technológia és az információ hatalma, *Hitelintézet Szemle / Financial and Economic Review*, 18(1), 5–33.
22. Körber, M. (2019) *Theoretical considerations and development of a questionnaire to measure trust in automation.* In S. Bagnara, R. Tartaglia, S. Albolino, T. Alexander & Y. Fujita (Eds.), *Proceedings of the 20th Congress of the International Ergonomics Association (IEA 2018): Volume VI: Transport Ergonomics and Human Factors (TEHF), Aerospace Human Factors and Ergonomics* (pp. 13-30). Springer.
23. McKinsey & Company (2023) *The economic potential of generative AI: The next productivity frontier.* <https://www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-digital/our-insights/the-economic-potential-of-generative-ai-the-next-productivity-frontier>
24. McKinsey (2025) *The end of inertia: Agentic AI's disruption of retail and SME banking.* Published 15 August 2025. Ramji Sundararajan, Uzayr Jeena, Alana Ellis., <https://www.mckinsey.com/industries/financial-services/our-insights/the-end-of-inertia-agentic-ais-disruption-of-retail-and-sme-banking>
25. MNB (2025) *Pénzügyi stabilitási jelentés.* Budapest: Magyar Nemzeti Bank. <https://www.mnb.hu/kiadvanyok/jelentesek/penzugyi-stabilitasi-jelentes>

26. Módosné Szalai, Sz., Kálmán, B. G., Tóth, A., Gyurián, N., Singh, D. P., Dávid, L. D., & Jenei, Sz. (2025). NUTS2 regions of the Visegrad countries during the Covid-19 pandemic and recovery. *Regional Statistics*, 15(3), 1–21. <https://doi.org/10.15196/RS150302>
27. Mura, L., Barcziová, A., Bálintová, M., Jenei, Sz., Molnár, S., & Módosné Szalai, Sz. (2022). The effects of the COVID-19 pandemic on unemployment in Slovakia and Hungary. *Vadyba: Journal of Management*, 38(1), 25–35. <https://doi.org/10.38104/vadyba.2022.1.03>
28. Mura, L., Barcziová, A., Bálintová, M., Jenei, Sz., Molnár, S., & Módosné Szalai, Sz. (2022). Economic measures to recover the area of entrepreneurship: A comparative analysis Slovakia-Hungary. *Scientific Bulletin of Uzhhorod University. Series «Economics»*, (2(60)), 15–26.
29. Németh, E., Dunay, A. és Papp, I. (2017) A pénzügyi attitűdök vizsgálata Magyarországon, *Közgazdasági Szemle*, 64(6), 623–642.
30. OECD/INFE (2022a) *OECD/INFE 2022 International Survey of Adult Financial Literacy*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5k9csfs90fr4-en>
31. Okpala, I., Golgoon, A. és Kannan, A. R. (2025) *Agentic AI Systems Applied to Tasks in Financial Services: Modeling and Model Risk Management Crews*. arXiv preprint. <https://arxiv.org/abs/2502.05439>
32. Pintér, É. és Herczeg, B. (2023) A technológia szerepe a pénzügyi szolgáltatás-innovációban a big tech-vállalatok térnyerése tükrében, *Gazdaság és Pénzügy*, 10(1), 39–56. <https://doi.org/10.33926/gp.2023.1.3>
33. Poór, J., Módosné Szalai, Sz. Sz., Jenei, Sz., Gyurián, N., Singh, D. P., Kálmán, B. G., & Dávid Lóránt, D. (2025). Obstacles to finding the ideal workplace: A gender-based analysis across the V4 countries. *Emerging Science Journal*, 9(4), 2261–2274. DOI: <http://dx.doi.org/10.28991/ESJ-2025-09-04-029>
34. Ryan, M. J. (2020) ‘In AI We Trust: Ethics, Artificial Intelligence, and Reliability’, *Science and Engineering Ethics*, 26(5), 2749–2767. <https://doi.org/10.1007/s11948-020-00228-y>
35. Schepman, A. and Rodway, P. (2020) Initial validation of the general attitudes towards artificial intelligence scale, *Computers in Human Behavior Reports*, 1(1), 100014. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2020.100014>
36. Stanford Graduate School of Business (2017) Andrew Ng: Why AI is the new electricity. <https://www.gsb.stanford.edu/insights/andrew-ng-why-ai-new-electricity>
37. Wolf, M. J., Grodzinsky, F. S. és Miller, K. W. (2024) ‘Generative AI and its implications for definitions of trust’, *Information*, 15(9), 542. <https://doi.org/10.3390/info15090542>,

Financial Literacy in Micro- Small-Medium-sized Enterprises

BALÁZSI GABRIELLA hallgató, Kodolányi János Egyetem,
balazsigabriella0@gmail.com

Prologue

Financial literacy, as a complex construct is an essential determinant for all entrepreneurs in business success. In Hungary, the entrepreneurial culture and environment is still developing, but these businesses form a significant share of the economy yet face challenges in sustaining growth and competitiveness. So for this reason the study surveys the overall level and the core components of financial literacy of the Hungarian Micro, Small, Medium-sized Enterprises (MSMEs) and self-employed individuals, from business perspective. It investigates financial literacy in MSMEs, focusing on how financial knowledge, financial behaviour and financial attitudes manifest in small businesses. Research combines theory, literature, and empirical investigation to explore how firm size and age shape financial literacy profiles. A researcher-developed questionnaire was used in this study. Primary data were collected and analysed through descriptive statistics, t-tests, and correlation methods. Findings aim to provide actionable insights for policymakers, educators, and entrepreneurs to enhance business performance. This paper offers not only a diagnostic of current conditions but also a conceptual and methodological contribution to measuring financial literacy in MSMEs, paving the way for more targeted education, policy interventions, and business support programs in Hungary.

Abstract

Relevance: Financial literacy significantly impacts MSME performance and competitiveness.

Purpose: To assess financial literacy levels among Hungarian MSMEs and self-employed individuals, integrating financial and entrepreneurial competencies into the analysis.

Methods: This study utilised a custom-designed questionnaire created specifically for its purposes, and was administered to small business owners. Based on the OECD's three-dimensional model such as financial knowledge, financial behaviour, financial attitude, nevertheless this work proposes an expanded construct, split the financial knowledge dimension into two separate sub-dimensions, theoretical and operational ones. Financial behaviour and financial attitude dimensions are aligned with entrepreneurial competencies approved by the European Commission. Quantitative analysis included descriptive statistics, Welch t-tests.

Results: Financial knowledge scores varied significantly by business size and age, with larger and more established firms exhibiting higher literacy. Behavioural and attitudinal dimensions revealed patterns of "financially savvy" decision-making among experienced entrepreneurs, while smaller and younger firms displayed gaps in financial planning and risk management.

Conclusion: The study confirms that MSME financial literacy in Hungary is unevenly distributed, with entrepreneurial experience and firm maturity linked to stronger, higher-level competencies. The proposed integrated construct offers a more precise tool for assessing business-oriented financial literacy, informing targeted education and support initiatives.

JEL-codes:

1. Introduction

Significance: Financial literacy is key to help business people, especially entrepreneurs to manage their business operation efficiently at work from day one, to be able to understand and evaluate financial information to make appropriate financial and business decisions.

Relevance: MSMEs constitute over 90% of enterprises globally and are key to economic growth, innovation, and job creation. In Hungary, their role is amplified by a relatively young market economy and a rising trend toward self-employment. Yet, limited entrepreneurial traditions and competitive pressures necessitate a clear understanding of their financial competencies.

Structure: This paper is structured into five main sections: literature review, methodology, results, discussion, and conclusion, supported by summary tables for hypotheses, findings, and recommendations.

Purpose: The aim is to evaluate the current state of financial literacy among Hungarian MSMEs and self-employed individuals, focusing on the interaction between financial knowledge, behaviour, and attitudes, and how these vary by firm size and age.

Problem statement : Existing financial literacy frameworks, particularly the OECD model, provide valuable benchmarks but are primarily designed for individuals and households but for special survey for small firms exist. With the speciality of the developing Hungarian market economy and the speciality of small businesses, a custom-developed questionnaire was necessary to sufficiently capture the entrepreneurial decision-making context of the national small businesses. This research addresses that gap by adapting measurement tools to reflect MSME realities, their evolving nature, seeking to identify patterns that can inform targeted interventions for improved business performance and their competitiveness.

2. Literature Review

Financial literacy research has evolved from individual and household contexts, by today to encompass entrepreneurial and small business domains also. While FL researches in personal finance is extensive, empirical evidence specific to MSMEs remains scarce. The Hungarian MSMEs face unique challenges, stemming from a young market economy, a short and limited entrepreneurial tradition, and the global competitive pressures - that needs a contextualised understanding of their financial literacy.

This review summarises conceptual definitions, theoretical models, and empirical studies, identifying gaps in measurement tools for small enterprises. It also synthesises prior findings on the interaction between FL and entrepreneurial competencies, providing the foundation for this study's expanded construct, the research questions and hypotheses development.

2.1. Conceptual

Definition of financial literacy in MSMEs encompasses awareness, knowledge, behaviours skills, and attitudes, enabling entrepreneurs to make effective decisions for starting, operating, and growing a business (OECD, 2018b; Németh et al, 2025). It differs from personal finance by incorporating entrepreneurial competencies, operational decision-making, market-driven adaptability.

Related Concepts: Financial awareness, financial intelligence (Berman & Knight, 2007), and financial competence (Ambuehl et al., 2014; Jenei et al., 2024) overlap but vary in scope, and entrepreneurial competencies interact with financial literacy to influence firms' performance.

Conceptual Frameworks and Models: The OECD's three-dimensional model (knowledge, behaviour, attitude) remains widely applied to examine FL in MSMEs, but underrepresents entrepreneurial-specific

financial knowledge and competencies. This study proposes an adapted model with two knowledge subcategories - financial products/services and operational finance - integrated with entrepreneurial competencies, as those outlined by the EU Joint Research Centre framework (Bacigalupo et al., 2016; Poór et al., 2023).

Construct of this study defined by the author:

***Financial Literacy** is a complex entity which is necessary to run a business. Therefore, financial literacy is a multi-faced competency (competency family) containing many elements, such as financial knowledge, calculation skills, financial management abilities, products cognition; and financial institution and service learning; financial data analysis and interpretation; investment and risk management; debt management; financial decision-making, business ethics, accountancy, and several emotional and cultural factors.*

FL is partly identical in MSMEs and personal finance, there are significant differences operating on different principles. PF focuses on individuals or households, and a different economic environment and philosophy can be found behind it. FL in businesses requires some extra elements, a different set of competences, especially entrepreneurial ones, in addition conscious or unconscious personal factors also influence financial behaviour and attitudes.

2.2. Theoretical

Main Theoretical Models: Theories behind this research refers to knowledge-base theories the dynamic capabilities concept, the Human Capital theories (HCT), and the resource-based theories beside physical and other organisational resources (J. Kraaijenbrink, 2011; Módosné Szalai et al., 2025). As these theories also based on human capital theory, Pereira and Bamel suggested that this complex view for future researches is necessary (Pereira, V., & Bamel, U., 2021). How HCT has been developed, many scientists stressed, that investment into any forms of education, development of cognition and skills are beneficial for the earnings (Marvel et al., 2016; Mura et al., 2022). Growing number of studies have examined the relation between human capital theory, vs business success and entrepreneurial achievement, plus how entrepreneurial education influences the formation and contribution to human capital progress. Gruber and his colleagues in their study illustrated the tight link between human capital and entrepreneurial performance, more exactly the cause-causality impact of knowledge on business outcomes (M. Gruber, I. C. MacMillan and J. D. Thompson, 2012; Mura et al., 2022). Marvel and his colleagues, in a literature review on the domain of human capital and entrepreneurship, summarized that the cognitive part, the expanded knowledge had significant impact on entrepreneurial behaviour and competencies like identifying business opportunities, recognizing access to financial resources, and setting up new ventures (Marvel et al., 2016; Remsei et al., 2024; Módosné et al., 2025).

Relevant Frameworks: The dynamic capabilities framework explains how MSMEs adapt competencies over time, aligning with observed patterns of financial literacy evolving alongside business maturity. Pereira and Bamel (2021) advocate a multidimensional approach, combining cognitive, behavioural, and attitudinal elements.

Integration with Entrepreneurial Competence Theory: Empirical evidence suggests that FL supports opportunity recognition, resource mobilisation, and strategic decision-making, reinforcing the necessity of embedding entrepreneurial competencies within financial literacy assessment.

2.3. Empirical

Key Studies: *Lusardi & Mitchell's* 'Big Three' framework (2008) established foundational measures for financial literacy. *OECD/INFE's MSME toolkit* (2015–2022) adapted these to enterprise contexts, though gaps remain in capturing entrepreneurial/small business realities.
Notable Findings:

S. Ambuehl examined the effectiveness of financial education programs and their influence on financial decision-making, contributing to the understanding of how financial literacy affects economic outcomes (*S. Ambuehl, B. D. Bernheim, A. Lusardi, 2014.*)

Banco de España (Anghel et al., 2021) found higher financial literacy in larger/more mature MSMEs, with experience positively correlated to competency.

Muñoz-Céspedes et al. (2024) reported higher financial knowledge among self-employed individuals compared to salaried workers, with risk attitudes influenced by employee responsibilities.

Trombetta (2023) showed that “conservative” financial management—high basic financial literacy, low advanced accounting literacy—correlates with business survival.

Implications: MSME financial literacy is uneven, shaped by firm size, age, and owner experience.

Newer trends: Integration of digital financial skills, post-COVID financial resilience, and policy interest in MSME-focused financial education.

2.4. Epitome & Hypotheses

The referenced literature confirms that financial literacy is a multidimensional construct, but for MSMEs it requires a special configuration. While individual/household-oriented surveys emphasise numeracy and basic knowledge of products and services, entrepreneurs must combine this with operational finance, decision-making, and business-specific competencies. Prior studies showed that size and maturity of enterprises often influence financial practices, but results are uneven, and conceptual frameworks still lack adaptation to the realities of small businesses. It outlined the research gap: focusing on the exploration of characteristics of small, evolving firms', FL needs and correlation with entrepreneurial competencies. This study addresses the gap by introducing an expanded construct of FL: separating Financial Knowledge into two dimensions (A: products and services; B: operational), while keeping Behaviour and Attitudes aligned with entrepreneurial competencies. This ensures that both theoretical and practical knowledge, as well as behavioural routines and underlying attitudes, are captured in the analysis. Building on this framework, the research is guided by three questions and corresponding hypotheses:

RQ1. What is the current state and level of financial literacy in small businesses, including financial knowledge, financial behaviour, and financial attitudes, among Hungarian MSMEs and self-employed individuals?

H1. The mean and median total scores in each subcategory reach the “good level” (above 80%).

RQ2. Do firm size (legal type and headcount) and firm age significantly influence financial literacy?

H2/A. Firm size has a significant influence on financial literacy.

H2/B. Firm age has a significant influence on financial literacy.

RQ3. What are the levels of key financial competencies and financial attitudes at subsequent stages of business development?

H3/A. Significant differences exist between age-based subgroups regarding competencies (financial planning, financial discipline, risk management, entrepreneurial mindset).

H3/B. Significant differences exist between age-based subgroups regarding attitudes (long-term view, responsibility, debt management (financial tool), growth evaluation).

Table 1: Research Questions, Hypotheses, and Verification of Results

Research Question	Hypothesis	Sub-dimension(s)	Result
RQ1: What is the current state and level of financial literacy in MSMEs and self-employed individuals in Hungary?	H1: The mean and median scores belong to the good level (>80%)	A. Total Financial Literacy	70% ✗ False
		B. Total Financial Knowledge	58% ✗ False
		C. Total Financial Behaviour	74% ✗ False
		D. Total Financial Attitude	81% ✓ True
		E. Financial Knowledge / Products & Services	52% ✗ False
		F. Financial Knowledge / Operation	64% ✗ False
		—	Overall ✗ False
RQ2: Do business-specific factors (firm size, firm age) significantly influence financial literacy?	H2A: Firm Size has significant influence	Legal Entity; Headcount	✓ True
	H2B: Firm Age has significant influence	Age categories (0–2, 3–5, ..., 31+)	✗ False
RQ3: What are the levels of the main financial competencies and financial attitudes used by entrepreneurs at	H3A: There is a significant difference between enterprise age groups in financial competencies (planning,		✗ False (average 74%, no significant difference, only Financial Discipline above 80%)

Research Question	Hypothesis	Sub-dimension(s)	Result
<i>subsequent stages of business growth (above 80%)?</i>	discipline, risk mgmt, entrepreneurial mindset). H3/B: There is a significant difference between enterprise age groups in financial attitudes (long-term view, responsibility, debt mgmt, growth evaluation).	–	✗ False (average 77%, Responsibility & Debt Management good; Long-term View near 80%; Growth Opportunities very low)

H3/A – Financial Competencies Individually by Age Groups

Competency	Average %	Result
Financial Planning	68%	✗ Low
Financial Discipline	85%	✓ Good (above 80%)
Risk Management & Mitigation	71%	✗ Low
Entrepreneurial Mindset	76%	✗ Borderline (just below good)
Innovation / Future-Oriented Mindset	72%	✗ Low

Conclusion H3/A: 68–76%. Levels of main financial competencies are moderate Only Financial Discipline is good, 85%. No significant difference in age groups in the level of each competency.

H3/B – Financial Attitudes by Age Groups

Attitude	Average in %	Result
Long-term View	79%	✗ Almost good, but below 80%
Responsibility in Money Management	86%	✓ Good
Debt Management (as a financial tool)	89%	✓ Good (may reflect repayment moral, not financing tool use)
Evaluation of Growth Opportunities	56%	✗ Very Low

Conclusion H3/B: Mixed (two strong, one borderline, one weak). Hypothesis not supported.

Conclusion by age group: No significant difference between the groups, except at the “Evaluation Growth Opportunity” attitude between the early start-up and scaling-up phase.

3. Research Methodology

Methodology Introduction

The methodological framework defines the structural logic of the study, linking conceptual foundations with empirical testing. The applied design was shaped by the specificities of MSMEs and sole proprietors, requiring a tool that could capture financial literacy as a multidimensional construct. Accordingly, the methodology clarifies: (1) the classification and sampling principles guiding the population, (2) the instrument and its internal structure, and (3) the statistical techniques applied to evaluate relations between financial literacy components and enterprise characteristics. This section thereby establishes the transparency, coherence, and analytical validity of the research process.

3.1. Research Materials

Research was a Primary research conducted and completed by the author herself.

3.1.1 Classification of MSMEs

Size Category: In line with EU Recommendation 2003/361/EC, MSMEs are classified by both employee headcount and annual turnover:

Entreprise size	No of Employees	Annual turnover	Annual balance sheet
Medium enterprise	50 – 249	< 50 mil. €	< 50 mil. €
Small enterprise	25 – 49	< 10 mil. €	< 10 mil. €
	10 – 24	< 10 mil. €	< 10 mil. €
Micro enterprise	1 – 9	< 2 mil. €	< 2 mil. €

Source: https://single-market-economy.ec.europa.eu/smes/sme-fundamentals/sme-definition_en

2. Classification of this study

Enterprise size	No of Employees
Self-Employed	1 person
Micro E.	2 - 9
Small / A	10 – 24
Small / B	25 – 49
Medium	50 +

Sole proprietors/self-employed individuals was a separate category: Definition „, any person who has registered him/herself as an individual entrepreneur and exercises economic activity only in the framework in the registered scope of activities (2009.évi CXV.törvény az egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről*).

This classification guided sampling and comparative analysis..

Age category: referring to the firms age, the applied categories are align with international context and the referenced literature

3.1.2. Data Collection & Sample

- **Sampling method:** Respondents were Micro, Small, Medium-sized enterprises and self-employed individuals, across several sectors, operating across the country.
- **Recruitment channels:** Business associations, business clients, professional networks,
- **Period:** cca. 10 weeks in early 2025.
- **Screening:** Only respondents meeting EU MSME category definition included.
- **Final sample:** Non-representative mix of micro, small, and medium-sized firms and individual entrepreneurs, with diversity in age, sector, and owners' experience.
- **Sample size:** 99 respondents.
- **Data collection methods:** Interviews, Focus-group, Questionnaire-based online survey
- **Data collection:** occurred over a 10-week period in early 2025.
- **Data processing method and Analysis:** Data processing utility as a processing tool the Excell was used.

3.1.3. Questionnaire Structure

The questionnaire consisted of **67 items** and

Financial Knowledge Total: 26

Financial Knowledge /A (Products & Services): 15

Financial Knowledge /B (Operation): 11

Financial Behaviour: 21

Financial Attitudes: 20

3.1.4. Scoring

Knowledge items: Scored as correct/incorrect according to legal, financial, and banking definitions.

Behaviour & Attitude items: Scored on Agree / Disagree according to "ideal" or textbook-based approaches (e.g., regular budgeting, proactive planning).

Foundation: Entrepreneurial/financial competencies. Competencies are **not** a separately measured dimension, they are the conceptual base from which Behaviour and Attitudes are derived.

3.2. Methods and analysis

Research Design

For the Primary research an anonymous, online custom-tailored questionnaire-based survey was completed. A quantitative, cross-sectional approach was applied to measure FLoF of Hungarian MSME owners and self-employed individuals. The survey based on the OECD/INFE MSME Toolkit and its model, but it was extended an extra subdimension, and with relevance to the Hungarian entrepreneurial context. The instrument covered:

Financial Knowledge – split into:

A) Knowledge of financial products & services

B) Knowledge of operational finance in day-to-day business

Financial Behaviour – based on the most important financial competencies defined by the author (budgeting, financial planning, diversification, cash-flow management)

Financial Attitudes – based on the most important financial and entrepreneurial competencies defined by the author (long-term view, risk tolerance, growth orientation)

3.2.1. Methods

Assessing FL among MSMEs and self-employed persons and analysing the findings, involves employing various statistical methods to capture the relationships between FL (and its components) and different factors such as business performance, access to finance, and socio-demographic characteristics. The analysis of the study mainly applied descriptive analysis

Descriptive Statistics: Summarizing data through measures like mean, median, and standard deviation to understand the central tendency and variability of financial knowledge within a population. Since the study examines financial literacy in MSMEs with a focus on financial knowledge, financial behavior and financial attitude, this statistical method, **descriptive analysis** should summarize these key variables while also exploring their relations with business **age** and **size**.

1) Measures of Central Tendency (for Continuous Variables)

- **Mean:** Average value (e.g., average financial knowledge score).
- **Median:** Middle value (useful if the data is skewed, distorted).

2) Measures of Dispersion (for Continuous Variables)

- **Standard Deviation:** Measures variability (how much financial literacy and its three components scores vary on the basis of assessment criteria).
- **Range:** Difference between maximum and minimum values.

3) Frequency Distribution (for Categorical Variables)

- **Percentage** of businesses by industries
- **Proportion** of MSMEs in different size categories (self-employed, micro, small A, small B, medium).

4) Graphical Representations

- *Graphs / Bar Charts* (to compare the scores within each category - financial literacy, financial knowledge, financial behavior and financial attitude – from different points, firm age, firm size)
- *Pie Charts* to illustrate frequency
- *Sheets* to demonstrate simple data and tendencies

Welch t-test

Welch t-tests were applied to check recognizable group differences from average scores during the analysis, only from the 'age' perspective. The focus was on patterns in means and deviations—especially weaker Financial Knowledge /B and Financial Behaviour in certain age groups. Detailed explanation is provided in the Results section.

4. Results

Introduction

This section presents the empirical results of the survey among Hungarian MSMEs and self-employed respondents. It shows the outputs of the primary research and conclusions that can be drawn from the obtained data. Financial Literacy as a complex construct, including its components (Financial Knowledge /A and /B, Financial Behaviour, Financial Attitudes), was examined from three perspectives: (1) legal entity, (2) firm size (headcount), and (3) firm age (years of operation). Results of the key univariate statistics (mean, median, deviation) are demonstrated, together with frequency distributions and visualisations (histograms). These descriptive patterns form the basis for hypothesis testing.

4.1. Descriptive and Univariate Statistics

4.1.1 Descriptive Statistics: Mean, Median, Deviation

The key findings by the main variables are shown.

Measures of Central Tendency (Total scores first)

1) Summarised Total Financial Literacy Result

The **total average FL value is 70%**.

The total means separately, by types, are: 70% /by Legal types; 69% /by Age; 71% /by Size. All together – the three test criteria – the summarized total average value is 70% (mean). Consequently, that value is far below from the expected good level (below 80%).

Component of FL means (for context):

- **Financial Knowledge /A** (Products, Services): = **54.53%**, below good level
- **Financial Knowledge /B** (Operation): $7.24 / 11 = 65.81\%$, also below good level.
- **Financial Knowledge (Total)**: $15.42 / 26 = 59.3\%$.
- **Financial Behaviour**: $15.37 / 21 \approx 73\%$. (moderate)
- **Financial Attitudes**: $16.13 / 20 \approx 80.64\%$ (just crosses the “good” threshold).

Median total score: **48 / 67 ~72%**, slightly above the mean. It does not change the main picture.

2) Financial Literacy Total Scores by Legal Entity

Median was **47.8 / 67 = 71.34%**, akin to the mean, indicating a fairly homogeneous dataset. Here, the median added little extra insight; mean provided a better reflection of total values.

Deviation analysis revealed significant differences: large legal forms (e.g., Zrt) showed homogeneous and predictable outcomes, whereas self-employed responses were heterogeneous. This underlines that self-employed participants are the most diverse group, while large company respondents gave more stable answers.

Regarding **Financial Knowledge** components, the lowest mean was for **Products & Services** (FK/A) = **54.53%**, far below the good level. For **Operational** (FK/B), Mean was = **65.81%**, still below good.

The **total FK Mean** was = **59.3%**. Across all three, **Hypothesis 1 is false** regarding total financial literacy by **legal type**.

Financial Behaviour, the mean was = **73%**, below the good level. Here, differences between legal types emerged, for example, Bt. firms (Betéti Társaság) showing lower values, perhaps reflecting their older, often family-based structures with owners not prioritising further growth.

Financial Attitudes reached = **80.64%**, just crossing into the good category. Thus, **Hypothesis 1 was true only for Attitudes**, though this result may partly reflect “good impression” bias.

Taken together, the legal entity analysis shows that only Attitudes reached the good threshold. Financial Knowledge (both FK/A, FK/B) and Financial Behaviour remain underdeveloped, confirming that problems lie primarily in knowledge rather than in attitudes or engagement.

3) Results by Firm Size (Headcount groups)

The second perspective of analysis was **firm size measured by headcount**, which offers another lens to test Hypothesis 1.

The **Financial Literacy total mean** by headcount groups shows a clear upward tendency:

- **Self-employed:** = 65%
- **Micro (2–9 persons):** ≈ 69%
- **Small A (10–24):** ≈ 70%
- **Small B (25–49):** = 75.7%
- **Medium (50+):** = 75.5%

Thus, the **total mean** rises with headcount, confirming that larger firms reach higher financial literacy scores. The summarized average across headcount groups was **71%**, still below the “good” 80% threshold. **Hypothesis 1** is therefore **true in terms of firm size tendency**, but **false in terms of absolute level**.

Median values mirrored this progression, with the self-employed clustering at lower scores and larger firms reaching higher middle values. Deviation was **highest in the micro categories**, indicating large differences between individuals and micro firms, and larger firms. In contrast, the medium group showed more compact results.

In the **Financial Knowledge /A (Products & Services)** dimension, means were lowest for **Small A (10–24)** at 43%, while medium firms performed best (60%). In **Knowledge /B (Operation)**, scores averaged 62%, with Small A lowest (57%) and larger firms higher. The **Total Knowledge mean** was 56%, particularly low in small firms, but improving with size.

Financial Behaviour averaged 76%, increasing steadily with staff numbers: self-employed (68%), Small B (88%). This confirms that larger firms develop more structured behavioural practices.

Financial Attitudes followed a similar pattern, with larger firms showing slightly higher means, though differences were less striking than in knowledge or behaviour.

Summary: Firm size measured by headcount shows a clear positive relationship with financial literacy scores, though all remain under the 80% benchmark. Knowledge scores are particularly weak in smaller firms, while behaviour improves most strongly with size

2–3) Overall Size Results (Legal Entity + Headcount)

When combining the two size-related lenses (legal entity and headcount) the findings are consistent. Larger and more formal organisational forms (Zrt., larger Kft.,) consistently score higher FL points than smaller firms (self-employed, Bt, micro firms).

This confirms that **firm size is a significant factor influencing financial literacy**:

Both **legal type** and **headcount** show upward tendencies with size. However, absolute levels remain below the 80% good threshold, except for Attitudes.

Hypothesis 1 is **true in its relative form** (bigger firms score better) but **false in its absolute form** (even bigger firms are not yet “good”).

Thus, the “size effect” is robust, but the **systemic gap** remains: MSMEs in Hungary still fall short of the expected financial literacy benchmark.

4) Results by Firm Age (Years of Operation)

The third perspective of analysis was **firm age**, measured by years of operation. This lens allowed testing Hypothesis 2/B.

The **Financial Literacy total means** by **age** groups were:

- **0–2 years: 69%**
- **3–5 years: ≈ 69%**
- **6–10 years: ≈ 70%**
- **11–20 years: = 65%**
- **21–29 years: ≈ 69%**
- **30+ years: =70%**

There is no clear monotonic trend. Younger firms (0–10 years) do not consistently score lower, nor do older firms always score higher. The overall average by age is **69%**, again under the 80% benchmark. Thus, **Hypothesis 2/B** — that older firms show stronger financial literacy — is **not supported for total scores**.

However, when examining **deviation and dispersion**, important patterns emerged. The **highest deviation** occurred in the **21–30 year** and **30+ year groups**, meaning that older firms were much more heterogeneous: some highly literate, some very weak. In contrast, beginner groups (0–2 years, 3–5 years) were more compact. This suggests that experience alone does not guarantee higher literacy, instead, diversity grows with age (causes were not analysed). **Components:**

Financial Knowledge /B (Operational) was relatively stronger in more mature firms, supporting the idea that entrepreneurial experience develops practical finance knowledge

Financial Behaviour showed notable differences, with younger firms weaker in financial planning and risk management.

Financial Attitudes were relatively stable across age groups, with consistently high scores in “responsibility” (≈86%) and “debt management attitude” (≈89%). However, the “**growth opportunity evaluation**” sub-dimension averaged only 56%, and it declined after about 10 years, suggesting a slowdown in growth mindset among older firms.

Summary: Firm age does not produce a linear effect on financial literacy total scores. Instead, it highlights the heterogeneity of matured firms, with some strong and others weak. **Knowledge /B and Behaviour** show the clearest links with age, while **Attitudes** are stable but reveal a weakness in long-term growth orientation.

Conclusion for Age: ~86–89%). Attitudes were stable across age groups, responsibility and debt avoidance stayed high, but in the item about 'evaluating growth opportunities' score was only around 56%, and, in older firms it was not higher, sometimes even lower. Stronger operation knowledge appears with maturity. In general, no linear age effect in the Total score; heterogeneity increases in older groups, with age. Strength appears in FK/B (operation) and behaviour/decision making with maturity; attitudes are generally high, with growth-opportunity evaluation staying the weak point.

Important note: Attitude is critical in entrepreneurship. These are not cosmetic answers; the high values on responsibility and money management matter for real decisions, attitudes form the base that supports behaviour and anchors how knowledge is actually used in practice.

4.2 Hypothesis Testing

4.2.1 Welch t-test for Age Groups (unequal variances)

The t-test analysis was applied only for the **Age dimension**, because the research goal was to explore whether longer entrepreneurial experience influences the level of financial literacy. For this purpose, the **Welch t-test** was used, since the sample sizes of the age groups were not equal and the variances were not homogeneous. All tests were conducted at $\alpha = 0.05$ significance level.

Groups were divided into six categories: **0–2 years, 3–5 years, 6–10 years, 11–20 years, 21–29 years, and 30+ years of operation**. Welch-test was applied to compare means between selected groups, especially between the younger and the older categories. **Results:** For the **Total FL scores**, Welch test did not confirm significant differences between the younger and the older groups. This supports the descriptive finding that the overall level fluctuates around 69–70% across all age groups, and there is no linear trend of “older firms performing better.”

Hypothesis 2/B is therefore **not supported** in the case of total scores.

For **Financial Knowledge /B (Operation)**, significant differences were observed between the **youngest (0–2 years)** and the **older (30+ years)** groups. The older firms score higher, which suggests that entrepreneurial experience contributes to better understanding of financial operations. **Results:** the Mean for 0–2 yrs $\approx 57\%$, mean for 30+ yrs $\approx 66\%$.

Hypothesis 2/B is **supported** but not significantly.

For **Financial Behaviour**, the Welch test also showed differences between the younger (0–5 years) and more established firms (over 10 years). **Results:** 0–5 yrs $\approx 69\%$, 10+ yrs groups $\approx 74\text{--}77\%$. The older groups had higher means, reflecting that with time, business routines and financial decision-making processes become more structured and consistent.

Hypothesis 2/B is therefore supported in the Behaviour dimension.

Conclusion

The Welch t-test confirmed that age itself does not raise the total Financial Literacy score. But what is much more important: the test results clearly showed where the real differences are. **Financial Knowledge /B (Operational)** and **Financial Behaviour** are the categories where experience matters, and these dimensions are also the ones that really describe entrepreneurial financial knowledge and practice. This is consistent with the original concept of the research. For small businesses, only theoretical financial-based “financial literacy” score has limited or misleading meaning. Entrepreneurs rarely can operate on textbook-style financial theories. What matters such complex competencies that blend entrepreneurial skills with practical financial routines, especially at the beginning of their operation.

That is why the study the **FK/B (Operational Knowledge)** category was separated. It reflects the inseparable unit of entrepreneurial and financial knowledge that business owners actually use in their everyday practice. The findings here are clear:

Financial Knowledge /A (theoretical) result remains weak (level of the theoretical knowledge, information is moderate-low).

Financial Knowledge /B (operational) is stronger in mature firms, and it captures what they really need. **Financial Behaviour** is also higher in more experienced firms. It shows how entrepreneurs turn knowledge into action.

The main message is: entrepreneurs need complex competencies - FL for small businesses and entrepreneurial competencies jointly - this is what the research could demonstrate with the help of the t-test, and what established /matured small businesses' results indicate. However after a certain size and age - cca 20-30 years depending on business - firms' behaviour are turning into a 'large organisation style' very slowly.

This is the **unique contribution** of the research — it's not just "measuring financial literacy," it's **redefining which dimension actually matters** for MSMEs. Measuring only theoretical finance knowledge fails to reflect entrepreneurial financial practice.

4.3. Answers to Research Questions and their Hypotheses

1. Main Research Question: What is the current state and level of financial literacy in small businesses regarding to and including financial knowledge, financial behaviour and financial attitude, among Hungarian Micro- Small and Medium-sized Enterprises and Self-employed individuals?

Hypothesis 1: The mean and the median total score in total and separately in each sub-category belongs into the good level, above 80%, from the total score of 67.

Final Conclusion: Financial Literacy (in all) is 70%, (H1/A) is moderate, well below the expected level. This means **Hypothesis 1 is False**. Every dimension is below the expected 80%. (referring to all subcategories except one). (Table 2.)

Answer to main RQ: The level of FL is moderate (almost low). The level of its components, financial knowledge, financial behavior, financial attitude are on the same level - but to varying degrees - based upon the Mean and the Median scores. Median values showed similar tendency to the Mean values in each dimension of Financial Literacy. Results are consistent with results of studies, referenced in the Literature.

2. Research Question

RQ2: These two main business-specific factors - **firm size**, (headcount numbers and legal entity, including level of organizational structuring) and **firm age** (also considering the level of organizational structuring) – does significantly influence **financial literacy**?

For testing it two hypotheses were drafted.

Hypothesis2 /A: Firm **Size** (measured by headcount numbers and legal entity) has significant influence on the level of financial literacy of MSMEs

Financial Literacy (by legal entity) is **70%**.

Financial Literacy (headcount) is **71%**.

Data shows an increasing tendency in average **FL** scores by groups – both in headcount and legal type. Examining the relation between Firm Size and FL it seem to support the Hypothesis

Hypothesis 2/A is TRUE, *firm size has significant influence on the level of Financial Literacy.*

Hypothesis 2/B: Firm **age** (measured by years of operation) of the enterprise has significant influence on the level of FL of MSMEs

Based on obtained data of the average FL scores by age groups, *Hypothesis 2B is not supported* (Table 1) According to this, firm age does not have influence or positive effect on FL, with the years of operation, enterprises do not become 'wiser'. This conclusion did not correspond to usual experience, so more in-depth analysis was required to learn the reasons behind this finding. Completed deeper analysis in each components separately, reasons were found. There was a notable difference in FK/A (Operation) subdimension, much weaker performance in two subgroups; in the Early start-up and, in the Established groups. That was the reason of applying the Welch T-test to interpret the results. Results can proof: the Business Development Model behind this research. It also indicates the necessity of a new evaluation method to assess FL in small businesses more properly, in early operating phases.

Hypothesis 2/B. 'Firm Age has significant influence on the level of financial literacy of MSMEs', is **False** (based on descriptiv analysis).

Table 2: Research Questions, Hypotheses, Sub-dimensions and Results

Research Question	Hypothesis	Sub-dimension(s)	Result
RQ1: What is the current state and level of financial literacy in MSMEs and self-employed individuals in Hungary?	H1: The mean and median scores belong to the good level (>80%)	A. Total Financial Literacy	70% ✗ False
		B. Total Financial Knowledge	58% ✗ False
		C. Total Financial Behaviour	74% ✗ False
		D. Total Financial Attitude	81% ✓ True
		E. Financial Knowledge / Products & Services	52% ✗ False
		F. Financial Knowledge / Operation	64% ✗ False
ConclusionH1 (total)		—	Overall ✗ False
RQ2: Do business-specific factors (firm size, firm age)	H2/A: Firm Size has significant influence	Legal Entity; Headcount	✓ True

Research Question	Hypothesis	Sub-dimension(s)	Result
significantly influence financial literacy?	H2/B: Firm Age has has significant influence	Age categories (0–2, 3–5, ..., 31+)	✗ False

3. Research Question: What are the levels of the main **financial competencies and financial attitudes** at the subsequent stages of business growth. (Above 80 %)

Hypothesis 3/A - There is a significant difference by subgroups of enterprises (**by age**) relating to the different **financial competencies** particularly reflecting to: Financial planning, Financial discipline, Risk management and mitigation, Entrepreneurial mindset.

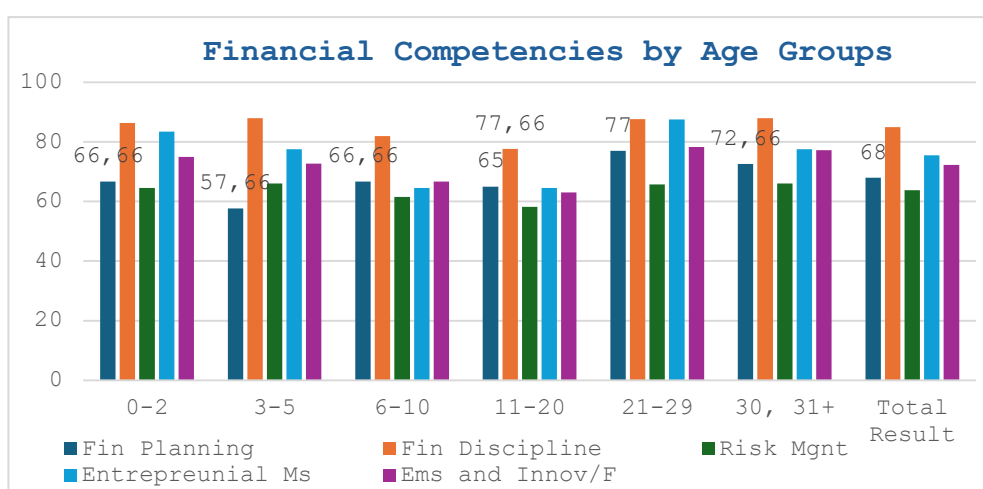
Hypothesis 3/B - There is a significant difference by subgroups of enterprises (**by age**) relating to the different **financial attitudes** with special attention: „Long-term view”, Responsibility in money management, Debt management (as financing tool), 'Evaluation Growth Opportunities'.

Financial Competencies

Analysing the results, and only one competency belongs to good category, Financial discipline is 85% - average values are below 80% in every groups.

Result for H3/A At 'Financial Planning' competency there were difference between groups, especially between early start-up and the established group. There is also significant discrepancy between the two 'passionate' groups (Seed, Established) and the early operating groups (Start-ups) in the 'Entrepreneurial mindset' competency. (in the process of businesses enlargement there is no opportunity to be passionate or venturesome). 'Financial Planning' and 'Risk Management' there are no significant variation between the separate groups' scores.

Answer to RQ 3. (referring to competencies): Levels of the main financial competencies are moderate between 68 -75 %. Financial discipline, is on good level 85%. There are uneven discrepancy in age groups in the levels of each competencies.

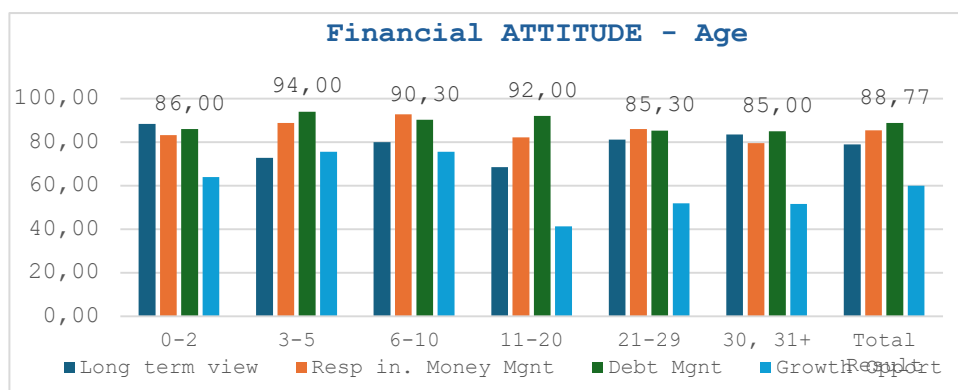


1. Figure, Average Financial Competency scores by Age groups (source : own research)

Financial Attitudes

Result for H3/B: The most striking characteristic of the results that each age group scores were fairly high (comparing to other FL components' scores), and three attitudes belonged to 'good' level, above 80%. The 'Growth Opportunity' was particularly low level.

Answer to *Hypotehis 3/B*. There is significant difference between age groups (Start-up and Scaling up) at „Growth opportunity” attitud. There are discrepancies in elderly groups, not significant. Other attitudes show no difference by age groups. Hypothesis 3/B is partly true.



2. figure. Financial Attitud by Age group (source: own research)

Table 3 Summary for RQ3

Research Question	Hypothesis	Result
RQ3: What are the levels of the main financial competencies and financial attitudes used by entrepreneurs at subsequent stages of business growth (above 80%)?	H3/A: There is a significant difference between enterprise age groups in financial competencies (planning, discipline, risk mgmt, entrepreneurial mindset).	✗ False (avarage 74%, no significant only in Financial discipline)
	H3/B: There is a significant difference between enterprise age groups in financial attitudes (long-term view, responsibility, debt mgmt, growth evaluation).	✗ False 77 % (Responsibility & Debt Management good; Long-term Planning near 80%; Identification Growth Opprtunities very low)

H3/A – Financial Competencies by Age Groups

Competency	Average %	Result
Financial Planning	68%	✗ Low
Financial Discipline	85%	☑ Good (above 80%)
Risk Management & Mitigation	71%	✗ Low

Competency	Average %	Result
Entrepreneurial Mindset	76%	✗ Borderline (just below good)
Innovation / Future-Oriented Mindset	72%	✗ Low
Conclusion H3/A	68–76%	✗ False

H3/B – Financial Attitudes by Age Groups

Attitude	Average %	Result
Long-term view	79%	✗ Almost good , but below 80%
Responsibility in Money Management	86%	✓ Good
Debt Management	89%	✓ Good (may reflect repayment moral, not financing tool use)
Evaluation of Growth Opportunities	56%	✗ Very Low
Conclusion H3/B	Mixed (two strong, one borderline, one weak)	✗ Hypothesis not supported

5. Discussion

Empirical findings of this study provide evidence that FL in Hungarian MSMEs is unevenly developed and differs from individual/household-oriented FL frameworks. While the OECD three-dimensional model (knowledge, behaviour, attitudes) has been widely applied, based on my work experience with small businesses, this approach is not complete. Introduction the FK/B (Operational Financial Knowledge) category seemed essential, it captured such a knowledge that is necessary for entrepreneurs.

Hypothesis 1 was not supported: the overall level of FL remained around **70%**, far below the 80% “good” threshold. Only Attitudes crossed into the “good” category (81%). This shows that Hungarian MSMEs, while motivated and responsible in money matters, still need significant improvement in financial knowledge and financial behavioural (decision making) routines.

Hypothesis 2/A (firm size) was supported: larger and more structured firms scored higher, especially in operational knowledge and behaviour. Hypothesis 2/B (firm age) was not supported for the total score, though certain sub-dimensions (operational knowledge, behaviour) improved with maturity. This reflects that experiences shape practice, but does not automatically guarantee higher financial literacy in text-book meaning. However small business practitioners need something else, complex competencies, financial and entrepreneurial literacy all together.

Hypothesis 3 was not supported in full: only financial discipline among competencies scored above 80%, while risk management, financial planning, and entrepreneurial mindset remained weak. In attitudes, responsibility and debt management scored high, but evaluation of growth opportunities was consistently low, even in mature firms. Although the questionnaire provided competency definition, probably 'debt management' was interpreted not as a financial tool, rather a disciplined behaviour.

These findings confirm the **original concept of the study**: textbook-style financial literacy does not reflect entrepreneurial realities. Instead, MSMEs require a **complex, unified competency model**, blending entrepreneurial competencies with applied financial knowledge. This is the unique contribution of the research, expanding both theory and practice in MSME studies.

6. Conclusion

This study examined financial literacy in Hungarian MSMEs and self-employed individuals through an expanded construct, separating theoretical and operational financial knowledge, and integrating behaviour and attitudes with entrepreneurial competencies.

The main findings are:

Overall financial literacy is very moderate (70%), financial knowledge particularly weak.

Attitudes are good (81%), but might be a good impression effect. What is important from business perspective, growth opportunity evaluation level very low..

Firm size significantly influences financial literacy, in all. Larger firms showing stronger financial knowledge.

Firm age shows heterogeneous effects: experience improves certain areas, but does not ensure uniformly higher literacy result in this sample.

Competency gaps are clear in risk management, financial planning, and opportunity evaluation. Debt management could be misinterpreted.

The study contributes by redefining financial literacy for small businesses as a **complex entrepreneurial-financial competency** rather than a finance knowledge-heavy and numeracy focused literacy. For policymakers and educators, the findings underline the need for **business-oriented financial education combining with entrepreneurial education**, focused on applied financial knowledge and decision-making routines rather than theoretical financial content relevant for large organisations.

7. Recommendation

Limitations and Future Research

The study was limited to Hungarian MSMEs and self-employed respondents, and data were collected via self-reported questionnaires, which may involve bias. Future research should expand to other contexts, apply longitudinal designs, and explore the **causal links between competencies and business performance**.

The core limitation of the research was the sample, sample size small and non-representative. For more accurate results it is necessary to conduct research on a wider scale on a bigger sample.

In sum, the study shows that entrepreneurial success – here and now/ in the past, in Hungary - depends less on textbook knowledge and more on operational, applied finance and business competencies. By highlighting FK/B and financial behaviour as the key drivers, it provides a new foundation for both research and practice in MSME development.

Reference Literature

1. ©Levente Kovács & Elemér Terták: Financial Literacy - Theory and Evidence, 2019. ISBN: 9 788081 781209, Bankszövetség
2. 2009.évi CXV.törvény az egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről*. Hatályos jogszabályok gyűjteménye (Forrás - Wolters Kluwer)
3. Abel István és Tóth Orsolya Éva (2023) *The financial literacy of SMEs*. In: SDGs in practice – how to operate sustainable? Budapesti Gazdasági Egyetem, Budapest, Magyarország, pp. 62-75. ISBN 978-615-6342-69-0
4. Alberti, M., & Asso, P. F. (2024). Hazel Kyrk and the rise of empirical research in interwar America. *Journal of the History of Economic Thought*, 1-23.
5. Alperovych, Y., Calcagno, R., & Lentz, M. (2024). Entrepreneurs on their financial literacy: evidence from the Netherlands. *Venture Capital*, 26(4), 377-400.
6. Anghel, B., Lacuesta, A., & Tagliati, F. (2021). 2021 Survey of Small Enterprises' Financial Literacy: Main Results (Encuesta de Competencias Financieras en las pequeñas empresas 2021: principales resultados). *Banco de Espana Occasional Paper*, (2129).
7. Anghel, Brindusa., Lacuesta, A., & Tagliati, F. (2021). 2021 Survey of Small Enterprises' Financial Literacy: Main Results (Encuesta de Competencias Financieras en las pequeñas empresas 2021: principales resultados). *Banco de Espana Occasional Paper*, (2129).
8. APA Dictionary of Psychology (Updated on 11/15/2023) <https://dictionary.apa.org>
9. Atkinson, A. (2017), "Financial Education for MSMEs Potential Entrepreneurs", OECD Working Papers on Finance, Insurance and Private Pensions, No. 43, OECD Publishing, Paris.
10. Atkinson, A., & Messy, F. A. (2012). Measuring financial literacy: Results of the OECD/International Network on Financial Education (INFE) pilot study.
11. Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., & Van den Brande, G. (2016). EntreComp: The entrepreneurship competence framework. *Luxembourg: Publication Office of the European Union*, 10, 593884.
12. Berman, K., & Knight, J. (2006). Financial intelligence, Business Literacy Institute. INC, Harvard Business School, Boston.
13. Berman, K., Knight, J., & Case, J. (2008). *Financial intelligence for entrepreneurs: What you really need to know about the numbers*. Harvard Business Press.
14. Boersch-Supan, Axel; Coppola, Michaela; Essig, Lothar; Eymann, Angelika, and Schunk, Daniel (2009). "The German SAVE study. Design and Results." Mannheim Research Institute for the Economics of Aging (MEA) University Mannheim.
15. Börsch-Supan, A., Coppola, M., Essig, L., Eymann, A., & Schunk, D. (2008). The German SAVE study: design and results. *None*
16. Brown, R. B., Saunders, M. N., & Beresford, R. (2006, June). You owe it to yourself: The financially literate manager. In *Accounting Forum* (Vol. 30, No. 2, pp. 179-191). No longer published by Elsevier.
17. Buchdadi, A. D., Sholeha, A., & Ahmad, G. N. (2020). The influence of financial literacy on SMEs performance through access to finance and financial risk attitude as mediation variables. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 24(5), 1-15.
18. Caliendo, M., Fossen, F., & Kritikos, A. S. (2014). Personality characteristics and the decisions to become and stay self-employed. *Small Business Economics*, 42, 787-814.
19. Competency Initiatives in Professional Psychology 2018

20. Contreras, O., & Bendix, J. (2021). Financial literacy in the United States. *Milken Institute*. Retrieved Dec, 6(2022), 2021-08.
21. Ćumurović, A., & Hyll, W. (2019). Financial literacy and self-employment. *Journal of Consumer Affairs*, 53(2), 455-487.
22. Eniola, A. A., & Entebang, H. (2017). SME managers and financial literacy. *Global Business Review*, 18(3), 559-576.
23. Executive Summary: OeNB Report 2024/13: International Survey of Adult financial Literacy 2023: erste Ergebnisse für Österreich (PDF, 99 kB) Research Article: 2020 Vol: 24 Issue: 5
24. Fernandes, 2015; OECD, 2020; OECD/INFE Survey, 2020; Muñoz-Céspedes, 2023.
25. Fernandes, T. I. M. (2015). *Financial literacy levels of small businesses owners and its correlation with firms' operating performance* (Master's thesis, Universidade do Porto (Portugal)).
26. Freisinger, E., Heidenreich, S., Landau, C., & Spieth, P. (2021). Business model innovation through the lens of time: an empirical study of performance implications across venture life cycles. *Schmalenbach journal of business research*, 73, 339-380.
27. Goyal, K., & Kumar, S. (2021). Financial literacy: A systematic review and bibliometric analysis. *International Journal of Consumer Studies*, 45(1), 80-105. Published: 20 Nov 2024
28. Gruber, M., MacMillan, I. C., & Thompson, J. D. (2012). From minds to markets: How human capital endowments shape market opportunity identification of technology start-ups. *Journal of management*, 38(5), 1421-1449.
29. Hanson, T. A., & Olson, P. M. (2018). Financial literacy and family communication patterns. *Journal of behavioral and experimental finance*, 19, 64-71.
30. https://en.m.wikipedia.org/wiki/Welch%27s_t-test Center for Retirement Research
31. <https://hrmhandbook.com/hrm/skills-competencies/meaning-definition/>
32. Hussain, J., Salia, S., & Karim, A. (2018). Is knowledge that powerful? Financial literacy and access to finance: An analysis of enterprises in the UK.
33. Huston, S. J. (2010). Measuring financial literacy. *Journal of consumer affairs*, 44(2), 296-316.
34. IS, R., KV, S., & Hungund, S. (2024). MSME/SME Financial Literacy: A Systematic Literature Review and Bibliometric Analysis. *Journal of the Knowledge Economy*, 1-28.
35. Jenei, Sz., Módosné Szalai, Sz., Leicht, F., Molnár, S., Varga, E., & Poór, J. (2024). The workforce challenges of disabled people in Hungary and Slovakia during the COVID-19 pandemic. *Alter*, 18(3), 23-49. <https://doi.org/10.4000/alter.6467>
36. Johansson Sevä, I., Vinberg, S., Nordenmark, M., & Strandh, M. (2016). Subjective well-being among the self-employed in Europe: macroeconomy, gender and immigrant status. *Small business economics*, 46, 239-253
37. Kraaijenbrink, J. (2011). Human capital in the resource-based view. *The Oxford handbook of human capital*, 218-237.
38. Kurochkina, A. A., Voronkova, O. V., Lukina, O. V., & Bikezina, T. V. (2019). Management features of small and medium-sized business enterprises. *Revista Espacios*, 40(34).
39. Li, Y., Li, Z., Su, F., Wang, Q., & Wang, Q. (2020). Fintech Penetration, Financial Literacy, and Financial Decision-Making: Empirical Analysis Based on Tar. *Complexity*, 2020(1), 6696312.
40. Lusardi, A. (2008). Planning and financial literacy: How do women fare.
41. Lusardi, A. (2009). The importance of financial literacy. *NBER Reporter Online*, (2), 13-16
42. Lusardi, A. (2012). *Numeracy, financial literacy, and financial decision-making* (No. w17821). National Bureau of Economic Research.
43. Lusardi, A. (2019). Financial literacy and the need for financial education: evidence and implications. *Swiss journal of economics and statistics*, 155(1), 1-8.
44. Lusardi, A., & de Bassa Scheresberg, C. (2013). *Financial literacy and high-cost borrowing in the United States*, NBER Working Paper n. 18969, April.

45. Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2007). Baby boomer retirement security: The roles of planning, financial literacy, and housing wealth. *Journal of monetary Economics*, 54(1), 205-224.
46. Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2007). Baby boomer retirement security: The roles of planning, financial literacy, and housing wealth. *Journal of monetary Economics*, 54(1), 205-224.
47. Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2011). Financial literacy and retirement planning in the United States. *Journal of pension economics & finance*, 10(4), 509-525.
48. Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2011). Financial literacy around the world: an overview. *Journal of pension economics & finance*, 10(4), 497-508.
49. Martin, B. C., McNally, J. J., & Kay, M. J. (2013). Examining the formation of human capital in entrepreneurship: A metaanalysis of entrepreneurship education outcomes. *Journal of business venturing*, 28(2), 211-224.
50. Marvel, M. R., Davis, J. L., & Sproul, C. R. (2016). Human capital and entrepreneurship research: A critical review and future directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 40(3), 599-626.
51. Matejun, M., & Mikoláš, Z. (2017). Small business life cycle: statics and dynamics (S&D) model. *Engineering Management in Production and Services*, 9(4), 48-58.
52. Módosné Szalai, Sz. Sz., Kálmán, B. G., Tóth, A., Gyurián, N., Singh, D. P., Dávid, D. L., & Jenei, Sz. (2025). NUTS2 regions of the Visegrad countries during the COVID-19 pandemic and recovery. *Regional Statistics*, 15(3), 418–438. DOI: 10.15196/RS150302
53. Módosné Szalai, Sz., Kálmán, B. G., Tóth, A., Gyurián, N., Singh, D. P., Dávid, L. D., & Jenei, Sz. (2025). NUTS2 regions of the Visegrad countries during the Covid-19 pandemic and recovery. *Regional Statistics*, 15(3), 1–21. <https://doi.org/10.15196/RS150302>
54. Monticone, C. (2020). OECD/INFE survey instrument to measure the financial literacy of MSMEs.
55. Muñoz-Céspedes, E., Ibar-Alonso, R., & Cuerdo-Mir, M. (2024). Individual entrepreneurial behavior and financial literacy. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 20(3), 2263-2285.
56. Mura, L., Barcziová, A., Bálintová, M., Jenei, Sz., Molnár, S., & Módosné Szalai, Sz. (2022). The effects of the COVID-19 pandemic on unemployment in Slovakia and Hungary. *Vadyba: Journal of Management*, 38(1), 25–35. <https://doi.org/10.38104/vadyba.2022.1.03>
57. Németh, E., Jenei, Sz., & Módosné Szalai, Sz. Sz. (2025). A lakosság pénzügyi gondosságának, kockázatvállalásának és elégedettségének társadalmi-demográfiai összefüggései, 2022. *Területi Statisztika*, 65(4), 474–501. <https://doi.org/10.15196/TS650403>
58. Németh, E., Kálmán, B., & Malatyinszki, S. (2024). Pénzügyi biztonság Magyarországon: a 2023-as OECD-felmérés eredményeinek kettős nézőpontú elemzése= Financial security in Hungary: A dual perspective analysis of the 2023 OECD survey results. *STATISZTIKAI SZEMLE*, 102(9), 896-915.
59. OECD (2017), “Fostering markets for SME finance: Matching business and investor needs”, in *Financing SMEs and Entrepreneurs 2017: An OECD Scoreboard*, OECD Publishing, Paris,
60. OECD (2018a), *Entrepreneurship at a Glance 2018 Highlights*, <https://www.oecd.org/sdd/businessstats/EAG-2018-Highlights.pdf> OECD (2018b),
61. OECD (2020), *OECD/INFE Survey Instrument to Measure the Financial Literacy of MSMEs*, OECD Publishing, Paris,
62. OECD (2022), *OECD/INFE Toolkit for Measuring Financial Literacy and Financial Inclusion 2022*, OECD Publishing, Paris,
63. OECD (2023), “Financial literacy and digitalisation for MSMEs in South East Europe: A tool for empowering owners and managers”, *OECD Business and Finance Policy Papers*, No. 29, OECD Publishing, Paris,
64. OECD (2023), “OECD/INFE 2023 International Survey of Adult Financial Literacy”, *OECD Business and Finance Policy Papers*, No. 39, OECD Publishing, Paris,

65. OECD WORKING PAPERS ON FINANCE, INSURANCE AND PRIVATE PENSIONS, 2017) ISSN: 2079-7117 (Online)
66. OECD/INFE Core competencies framework on financial literacy for MSMEs,
67. O'Leary-Kelly, S. W., & Vokurka, R. J. (1998). The empirical assessment of construct validity. *Journal of operations management*, 16(4), 387-405
68. Pandey, A., & Gupta, R. (2018). Entrepreneur's performance and financial literacy—A critical review. *International Journal of Management Studies*, 5(3), 1-14.
69. Pereira, V., & Bamel, U. (2021). Extending the resource and knowledge based view: A critical analysis into its theoretical evolution and future research directions. *Journal of Business Research*, 132, 557-570.
70. Plakalović, N. (2015). Financial literacy of SMEs managers. *Managing Intellectual Capital and Innovation for Sustainable and Inclusive Society, Bari, Italy. Journal of Small Business and Enterprise Development*, 25(6), 985-1003
71. Poór, J., Módosné Szalai, Sz., Mura, L., Jenei, Sz., Varga, E., Szira, Z., & Hollósy-Vadász, G. (2023). The impact of the pandemic on the central and regional areas of Hungary: During the economic recovery following the global virus epidemic. *AD ALTA: Journal of Interdisciplinary Research*, 13(2), 207–212. <https://doi.org/10.33543/1302>
72. Ratnawat, R. K. (2018). Competency based human resource management: Concepts, tools, techniques, and models: A review. *Competency*, 3(5), 119-124.
73. Remsei, S., Módosné Szalai, Sz. Sz., & Jenei, Sz. (2024). Hungarian battery production – Analysis from the perspective of environmental protection and the labour market. *Hrvatski Geografski Glasnik / Croatian Geographical Bulletin*, 86(2), 5–17. <https://doi.org/10.21861/HGG.2024.86.02.01>
74. Rostamkalaei, A., Nitani, M., & Riding, A. (2022). Self-employment, financial knowledge, and retirement planning. *Journal of Small Business Management*, 60(1), 63-92.
75. Struckell, E. M., Patel, P. C., Ojha, D., & Oghazi, P. (2022). Financial literacy and self employment—The moderating effect of gender and race. *Journal of Business Research*, 139, 639-653.
76. Trombetta, M. (2023). Accounting and finance literacy and entrepreneurship: An exploratory study. *Journal of Accounting and Public Policy*, 42(2), 107078
- Monticone, C. (2020). OECD/INFE survey instrument to measure the financial literacy of MSMEs.
77. Welch, B. L. (1947). The generalization of 'STUDENT'S' problem when several different population variances are involved. *Biometrika*, 34(1-2), 28-35.
78. Wilson, R. M., Abraham, A., & Mason, C. L. (2014). The nature of financial literacy. In *The Routledge companion to accounting education* (pp. 50-80). Routledge.

Conflict of interest: The author declare no competing interests or conflict of interest.

Data availability: Data sharing is not applicable to this article