



Interreg

NEXT

Hungary – Slovakia – Romania – Ukraine



Co-funded by
the European Union

EGYETÉRTÉS

A munkaerő és a foglalkoztatási helyzet értékelése

SZABOLCS-SZATMÁR-BEREG VÁRMEGYE

ÉSZAK-ALFÖLDI RÉGIÓ

AZ ADATOK MÁSODLAGOS ELEMZÉSE

ÖTLET A VIDÉKÉRT EGYESÜLET



TARTALOM

1.	ÁLTALÁNOS INFORMÁCIÓK	3
2.	A TANULMÁNY CÉLKITŰZÉSEI.....	3
3.	ADATFORRÁSOK ÉS MÓDSZERTAN	3
4.	A MUNKAERŐ DEMOGRÁFIAI JELLEMZŐI.....	4
5.	A MUNKAERŐPIAC FŐ KIHÍVÁSAI.....	8
6.	FELNŐTTOKTATÁS ÉS EGÉSZ ÉLETEN ÁT TARTÓ TANULÁS A VÁLTOZÓ MUNKAERŐPIACON.....	14
7.	MUNKAERŐ-VÁLTOZÁSOK AZ UKRÁN HÁBORÚ MIATT.....	22
8.	MUNKAERŐ-PIACI TENDENCIÁK MÁSODLAGOS ADATELEMZÉS ALAPJÁN	25
9.	KÖVETKEZTETÉS ÉS JÖVŐBELI MEGFONTOLÁSOK	27
10.	HIVATKOZÁSOK	29
11.	ÁBRAJEGYZÉK.....	33
12.	TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE	33

1. ÁLTALÁNOS INFORMÁCIÓK

Ország: Magyarország

Megye/régió: Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegye, Észak-Alföldi régió

Partnerszervezet: Ötlet a Vidékért Egyesület

A jelentés benyújtásának dátuma: 15/05/2025

2. A TANULMÁNY CÉLKITŰZÉSEI

A tanulmány célja Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegye, Észak-Alföldi régió munkaerő- és foglalkoztatási körülményeire vonatkozó meglévő adatok elemzése, tekintettel a jelenlegi kihívások által kiváltott változásokra, mint például a megsokszorozódott létszámú külföldről beáramló munkaerő, az automatizáció és digitalizáció, mesterséges intelligencia fejlesztése, az ukrán háború következményei stb., azonban nagy hangsúlyt fektetünk az akár évtizedek óta fennálló tendenciákra, az elöregedő társadalom és a szakképzett munkaerő hiánya által támasztott akadályokra.

A tanulmány törekszik arra, hogy világos, adatvezérelt értékelést nyújtson a munkaerőpiac dinamikájáról, beleértve a munkaerő összetételének változásait, a foglalkoztatási kihívásokat és a feltörekvő tendenciákat, hogy tájékoztassa a célzott beavatkozásokat és támogassa a hatékony munkaerő-piaci politikák kidolgozását a régióban.

3. ADATFORRÁSOK ÉS MÓDSZERTAN

Az adatgyűjtés időkerete: 2022. (népszámlálási adatok) – 2025. március

Az adatelemzéshez használt módszertan:

A kutatás módszertanát, célcsoportjait, valamint az elemzés eredményeként elkészülő tanulmányok formai és szakmai követelményeit a projektet kezdeményező AGES Egyesület határozta meg. A projektpartnerek javaslattételi lehetőséggel aktívan részt vehettek a módszertan alakításában. A közös szakértői munka alapvető elvárása volt, hogy a három érintett országban (Magyarország, Románia és Ukrajna) összehasonlítható, egységes módszertanon alapuló elemzések készüljenek. Ez a megközelítés biztosítja, hogy a határmenti régiók munkaerőpiaci és szakképzési helyzetéről szóló adatok és eredmények egymással összevethetők legyenek, így átfogó képet nyújtva a teljes határmenti térség sajátosságairól és kihívásairól.

A kutatás másodelemzési szakaszában célunk az volt, hogy a rendelkezésre álló közérdekű adatok és releváns kutatási anyagok feldolgozásával olyan átfogó és kontextusba helyezett képet nyújtsunk Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegye munkaerőpiaci helyzetéről, amely megalapozza és értelmezi a primer (kérdőíves és interjú) vizsgálataink eredményeit. A szekunder adatgyűjtés keretében kiemelt

figyelmet fordítottunk azokra a demográfiai, gazdasági és munkaerőpiaci trendekre, amelyek a térség sajátosságait és kihívásait határozzák meg.

Az elemzéshez elsődlegesen a Központi Statisztikai Hivatal 2022-es népszámlálási eredményeit, valamint a TEIR (Területi Statisztikai Rendszer) adatait használtuk, amelyek lehetővé tették az országos és regionális szintű összehasonlításokat is. Ezen mutatók segítségével feltérképezhetővé váltak a munkaerő-ellátottság területi különbségei, a népesség előregedési folyamatai szerinti eltérések, illetve a foglalkoztatási és munkanélküliségi trendek.

További fontos forrásként szolgált például a Nemzetgazdasági Minisztérium által kiadott külföldi munkavállalói jelentés és támogatási adatok, a Nemzeti Adó és Vámhivatal regionális vállalkozási és árbevételi statisztikái, de a Profession.hu online állásportál munkaerőpiaci jelentései is, amelyek a munkáltatói toborzási gyakorlatokat és a szakemberkereslet alakulását mutatták be.

A szekunder kutatás során akadémiai és szakpolitikai tanulmányokat is bevontunk az értelmezésbe, amelyek a régiót érintő migrációs és foglalkoztatási tendenciák hátterét világították meg. Ezekkel igyekeztünk a statisztikák mögé árnyaltabb képet festeni, indokolni azokat. Érdemes azonban megemlíteni, hogy a megjelölt időszakban igen kevés ilyen típusú anyag készült vármegyei szinten, így szükségesnek tartottuk újságcikkek beemelését is az elemzésünkbe.

Az adatok feldolgozása során kiemelt figyelmet fordítottunk a területi különbségekre: tettük mindezt egyrészt a vármegyén belüli eltérések vizsgálatára, arra fókuszálva, hogy mely térségekben milyen típusú humán erőforrás-ellátottság mutatható ki, illetve hol jelennek meg legmarkánsabban a munkapiaci integrációt akadályozó tényezők (például mobilitási, képzettségi, korlátok), másrészt azonban amellett sem mehetünk el szó nélkül, hogy Szabolcs-Szatmár-Bereg országos összehasonlításban is az egyik legkedvezőtlenebb munkaerőpiaci helyzetű térségnek számít, tehát a vármegye hosszútávú foglalkoztatási nehézségei, alacsony(abb) aktivitási rátája és a tartós munkanélküliség erős jelenléte indokoltá teszik az ilyen típusú elemzéseket. Fontos azonban kiemelni, hogy vármegyei szintnél alacsonyabb, például járási szintű adatok csak bizonyos témakörökben érhetőek el, így sajnos e mélységek nem minden kérdésnél voltak megközelíthetőek.

Összességében célunk az volt, hogy a különböző forrásokból származó mutatókat tematikusan rendezzük, ezek ne csupán önmagukban vett számadatokként jelenjenek meg, hanem komplex módon tükrözzék a térség valós munkaerőpiaci kihívásait: nemcsak az abszolút értékeket vettük tehát figyelembe, de azok időbeli alakulását vagy az országos vagy régiós átlaghoz viszonyított helyzetét is.

4. A MUNKAERŐ DEMOGRÁFIAI JELLEMZŐI

A foglalkoztatottak száma összesen

A Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei gazdaságilag aktív népesség alakulása az elmúlt évtizedben folyamatos, ha nem is meredek, de jól nyomon követhető növekedést mutat mind abszolút számokban, mind aktivitási arány tekintetében. Míg 2014-ben a gazdaságilag aktív népesség száma még csak 248 ezer fő volt, 64,9%-os aktivitási arány mellett, addig 2024-re ez az érték már 256,3 ezer főre emelkedett, 76,5%-os aktivitási mutatóval. A 2023–2024-es adatokból láthatjuk, hogy a vármegyei aktivitási arány megközelíti az országos átlagot (78,2% és 78,6%) (KSH, 2024).

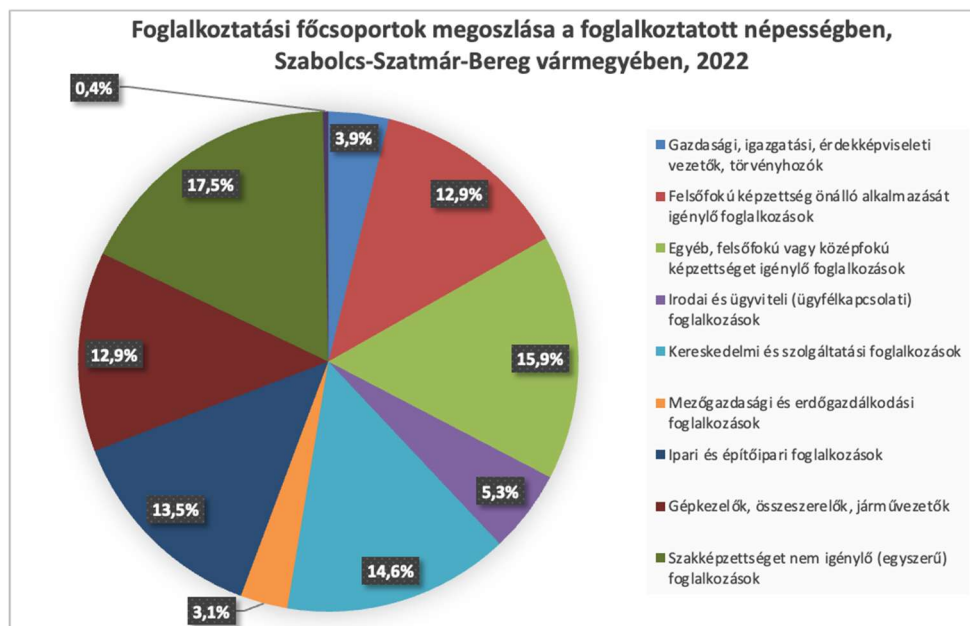
A foglalkoztatási ráta a 2011-es és a legújabb, 2022-es népszámlálási adatok alapján több mint 16%-os százalékpontos növekedést mutat, míg 2011-ben 43,1%, 2022-ben 59,2%-volt a 15–74 éves népesség körében (KSH, 2022). A foglalkoztatottak száma 2022-ben 242,8 ezer fő volt (KSH, 2022).

Foglalkoztatási ráta ágazatonként

Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegye foglalkoztatási szerkezete jól tükrözi az északkeleti térség gazdasági adottságait és strukturális kihívásait: legnagyobb arányban (17,5%) a szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások vannak jelen, látható tehát, hogy a térség munkaerőpiaca jelentős mértékben támaszkodik az alacsony képzettségű munkaerőre. Az iparhoz köthető foglalkozási csoportok, mint az ipari és építőipari munkák (13,5%) és a gépkezelők, összeszerelők, járművezetők (12,9%) együttesen a foglalkoztatottak közel negyedét teszik ki. Ezzel szemben a mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások aránya, bár a térség agrárjellege közismert, mindössze 3,1%, ez egyrészt valóban az agrárium súlyának csökkenését jelzi, másrészt azonban arra utal, hogy az ágazat már nem biztosít jelentős mennyiségű stabil, bejelentett munkalehetőséget, a statisztikák előtt rejtve maradhatnak a napszámosok, alkalmi munkavállalók.

A magasabb hozzáadott értéket képviselő, tudásalapú foglalkozások, például a gazdasági, vezetői, illetve felsőfokú végzettséget igénylő önálló alkalmazási körök együttesen 16,8%-ot tesznek ki. A szolgáltatási szektor ezzel szemben egyre hangsúlyosabb: a kereskedelmi és szolgáltatási foglalkozások (14,6%), az irodai-ügyviteli munkakörök (5,3%) és a középfokú vagy felsőfokú képesítést igénylő „egyéb” humán szolgáltatási munkakörök (15,9%) együtt a foglalkoztatottak közel 36%-át fedik le (KSH, 2022).

Összességében a vármegye foglalkoztatási szerkezetét továbbra is – sőt, egyre inkább – az alacsony hozzáadott értékű munkakörök és az ipar dominanciája jellemzi. Míg 2011-ben még diverzifikáltabb képet mutatott a főcsoportok jelenlétének megoszlása, és a vármegye északkeleti és keleti szélén főként a szakképzetlen munkaerőt igénylő foglalkozások domináltak, emellett ipari, illetve kereskedelmi túlsúlyú járások is jelen voltak, addig 2022-re a vármegye foglalkoztatási szerkezete erőteljesen egysíkúvá vált. A Nyíregyházi járás kivételével – ahol a felső- vagy középfokú végzettséget igénylő, bár nem feltétlenül a legmagasabb hozzáadott értéket képviselő foglalkozások dominálnak – minden más járásban a szakképzettséget nem igénylő foglalkozási főcsoport vált a legjelentősebbé (KSH, 2023). Mindehhez hozzájárulhatott a közfoglalkoztatás erősödése, de a nagyrészt külföldi munkaerőt foglalkoztató gyárak sokszorozódása is.



1. ábra: Foglalkoztatási főcsoportok megoszlása a foglalkoztatott népességben, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében, 2022
Forrás: saját szerkesztés a KSH (2022) adatai alapján

A munkanélküliek száma összesen, munkanélküliségi ráta, ifjúsági munkanélküliségi ráta

Habár az elmúlt évtizedben – az országos trendekkel összhangban – Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében is csökkent a munkanélküliség, a térség továbbra is a legsérülékenyebb helyzetű megyék közé tartozik. A KSH adatai szerint 2022-ben a munkanélküliségi ráta a 15 – 64 éves népesség körében 8,4% volt, amelyet csak Nógrád vármegye haladott meg (8,6%). Ez az arány jelentősen meghaladja az országos átlagot (3,6%), és még régiós összehasonlításban is kedvezőtlen képet mutat: Hajdú-Bihar vármegyében 4,9%, Jász-Nagykun-Szolnok vármegyében pedig 5% volt ugyanekkor. A népszámlálást követően közzétett KSH-bebecslés ráadásul 2024-re újabb, két százalékpontos emelkedést jelez: a várakozások szerint a megyei munkanélküliségi ráta elérhette a 10,4%-ot. Különösen aggasztó, hogy a regisztrált álláskereső több mint fele – 2023-as adatok szerint 55,1% – már legalább 180 napja keres munkát.

A tartós munkanélküliség aránya a 2015 óta (41,6%-ról indulva) folyamatosan nőtt, a COVID-19 járvány időszaka pedig még inkább elmélyítette a problémát. Bár 2022–2023-ban enyhe javulás mutatkozott, a hosszú távon munka nélkül maradók aránya továbbra is kritikus szinten van (TEIR, 2023). A fiatal álláskereső aránya ezzel szemben csökkenő tendenciát mutat: míg 2016-ban (ekkor következett be fordulópontra a tendenciában) az álláskereső több mint egynegyede (25,6%) volt 25 év alatti, 2023-ra ez 15%-ra esett vissza. A pályakezdő álláskereső aránya szintén jelentősen csökkent (2016: 17,4%, 2023: 7,6%), ami első pillantásra kedvező folyamatnak tűnhet, valójában azonban többféle értelmezésre ad lehetőséget: nem zárható ki, hogy sok fiatal kikerült a nyilvántartásból, passzív státuszba került, külföldre emigrált, vagy a NEET-csoportba került, azaz sem tanulásban, sem munkában nem vesz részt. Ezzel párhuzamosan a 45 év feletti álláskereső aránya évről évre nőtt: egy évtizeddel ezelőtt (2015) még 31,2% volt, 2023-ra viszont már épphogy nem érte el az 50%-ot (49%) (TEIR, 2023). Ez egyértelműen jelzi, hogy az idősebb korosztály egyre nehezebben talál vissza a munka világába, különösen alacsony képzettség, elavult tudás, vagy digitális készségek hiánya miatt.

A munkanélküliség csökkenése azonban nem biztos, hogy egyet jelent az elsődleges munkaerőpiacra történő kilépéssel, avagy az oda visszalépéssel. Habár a hivatalos munkanélküliségi adatok csökkenő tendenciát mutatnak Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében is, nem hagyható figyelmen kívül, hogy a pozitív változás mögött jelentős részben a közfoglalkoztatás bővülése állt. A 2016-ban (ekkor volt a legmagasabb a részvétel) még 37 058 főt foglalkoztató programban 2023-ban is több mint 15 000-en vettek részt, köztük 1 153 fő 26 év alatti, 5 693 fő pedig 50 év feletti. Még ennél is beszédesebb, hogy a résztvevők jelentős része alacsony iskolai végzettséggel rendelkezik: 2023-ban közel 8 500 fő csupán általános iskolai bizonyítvánnyal rendelkezik, míg 1 992 fő még azt sem szerezte meg. Kiemelendő továbbá, hogy 172 felsőfokú végzettséggel rendelkező közfoglalkoztatott is szerepelt az adatokban – mindez egyértelműen jelzi, hogy még a diplomások számára sem garantált a képzettségüknek megfelelő foglalkoztatás (TEIR, 2023).

Munkaerőhiánnyal vagy munkaerő-többlettel küzdő kulcsfontosságú iparágak

A Világgazdaság hasábjain megjelent, a Jooble álláskereső portál adatain alapuló elemzés szerint 2025-ben is jelentős munkaerőhiány mutatkozik Magyarország több szektorában. A szakemberhiány hátterében olyan összetett társadalmi és gazdasági tényezők állnak, mint a külföldi munkavállalás, a generációs különbségek és a változó társadalmi helyzet.

A legnehezebben betölthető pozíciók ágazati eloszlása igen változatos képet mutat. Az ipar és termelés területén különösen a nagy ipari központokban (Debrecen, Kecskemét, Győr) tapasztalható komoly szakemberhiány. CNC-operátorok, hegesztők, gépkezelők és karbantartók iránt folyamatosan magas a kereslet, amit a vállalatok gyakran kiegészítő juttatásokkal (szállástámogatás, utazási hozzájárulás) igyekeznek kompenzálni.

A logisztika és szállítmányozás az e-kereskedelem térnyerésével szintén kulcsfontosságú hiányszektorrá vált. Csomagolók, targoncavezetők, futárok mellett logisztikai koordinátorok és ügyfélszolgálati munkatársak iránt is jelentősen megnőtt a kereslet, amit a szektor az átlagosnál magasabb bérezéssel és gyors előrelépési lehetőségekkel próbál orvosolni.

Az egészségügy országos szinten továbbra is súlyos szakemberhiánnyal küzd, mind urbánus, mind rurális környezetben. A stabil karrierlehetőségek ellenére a szektor vonzerejét csökkenti a kezdetben alacsonyabb jövedelemszint, bár a növekvő kereslet bérnövekedést vetít előre.

Az oktatási szférában – különösen a kisebb településeken – kritikus mértékű a pedagógushiány. Tanárok, óvodapedagógusok és gyógypedagógusok pótlása jelenti a legnagyobb kihívást, annak ellenére, hogy a kiszámítható munkarend és az életpályamodell előnyei vitathatatlanok.

Az informatikai és digitális szektor munkaerőigénye továbbra is messze meghaladja a kínálatot. A programozók, rendszergazdák, IT-biztonsági szakértők és webfejlesztők iránti kereslet töretlen, amit a rugalmas munkavégzési lehetőségek (home office) és a gyors képzési utak tesznek vonzóvá a pályamódosítók számára is.

Az agrárágazat különösen érintett a munkaerőhiány problémájában. Hamza és szerzőtársai (2021) Agrárközgazdasági Intézet (AKI) gondozásában készült felmérése szerint az agrárvállalkozások harmada küzd munkaerő-toborzási nehézségekkel, a megkérdezett gazdálkodók 40 százaléka szembesül szakemberhiánnyal. A mezőgazdasági szakképzettséget igénylő munkakörök közül országosan a legnagyobb hiány gépkezelőkből, állattenyésztőkből, valamint gépszerelőkből és karbantartókból mutatkozik. Kisebb mértékű, de kifejezett kereslet jelentkezik kertészek, mezőgazdasági technikuskok,

gépészmunkások és növényorvosok iránt is, valamint toborzási nehézségek tapasztalhatók a szántóföldi növénytermesztő, erdészeti és halászati foglalkozásokban is.

Az élelmiszeripar területén különösen a húsfeldolgozó és pék, valamint az édesipari termékgyártó munkakörökben mutatkozik jelentős toborzási nehézség. Ezek a szakmák országosan is hiányszakmának tekinthetők. Területi bontásban vizsgálva Szabolcs-Szatmár-Bereg, Borsod-Abaúj-Zemplén és Csongrád-Csanád megyében azonosították a legtöbb (összesen 12) élelmiszeripari hiányszakmát.

A munkaerő integrációját támogató programok vagy kezdeményezések (helyiek és menekültek számára)

A "Pillér" projekt a GINOP Plusz keretében valósul meg, célja a munkaerőpiaci részvétel növelése, különösen a hátrányos helyzetű csoportok – például a NEET fiatalok, tartós munkanélküliek és alacsony iskolai végzettségűek – bevonásával. Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében több mint 7 milliárd forint támogatással működik, és 2027-ig közel 5 ezer 30 év alatti fiatalot tervez elérni képzésekkel, mentorálással és foglalkoztatási támogatásokkal.

A GINOP-Plusz-3.2.1-21 „A munkavállalók és vállalatok alkalmazkodóképességének és termelékenységének javítása a munkaerő fejlesztésén keresztül” című projekt képzési költségeket, kieső munkaidő miatti bértámogatást, valamint projektmenedzsmenttel és megvalósítással kapcsolatos költségeket foglal magába. A program 2021 októberében indult, 2025 végéig tart, és Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében 4427 fő képzése valósulhat meg, közel 4,5 milliárd forint keretösszegeből

Egy, a vármegye munkaerőpiaci helyzetéről készült tájékoztató szerint a Nemzeti Alap Foglalkoztatási Alaprészből több céltámogatás is megvalósult: „Munkásszállás kialakítása” program keretében Nyíregyházán és Nyírmeggyesen összesen 325 fő elszállásolására alkalmas létesítmény épült meg, míg a „Közfoglalkoztatásból a versenyszférába” programban 2023-ban 233 fő kapott elhelyezkedési juttatást, további 322 fő pedig mezőgazdasági idénymunka után részesült támogatásban, összesen több mint 45 millió forint értékben. A „Nyári diákmunka elősegítése” programban 4 504 diák vállalt munkát 208 településen, a rendelkezésre álló 534,8 millió forintos keretösszeg 98,5%-ának lekötésével (Szabolcs-Szatmár-Bereg Vármegyei Kormányhivatal, 2023).

A munkaerővel és a munkaerőpiaccal kapcsolatos egyéb rendelkezésre álló adatok

Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében a teljes munkaidőben foglalkoztatottak nettó átlagkeresete 2024-ben mindössze 315 000 forint volt, ami az országos (430 123 Ft) és a régiós (348 047 Ft) átlagtól is jelentősen elmarad, ugyanakkor a 16,4%-os éves növekedés üteme meghaladta az országos átlagban mért 13,2%-os bővülést.

5. A MUNKAERŐPIAC FŐ KIHÍVÁSAI

A közfoglalkoztatás hosszútávú hatásai

Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegye munkaerőpiaca az elmúlt évtizedben egyszerre mutatott kedvező aktivitási növekedést, de mélyebb, strukturális problémákat is: a foglalkoztatottság növekedése nem

járt együtt a munkaerőpiaci egyenlőtlenségek mérséklődésével, s ennek egyik fő oka valószínűsíthetően a közfoglalkoztatás bővülésében keresendő. Eme foglalkoztatási forma ugyanis nemcsak eszköz a munkaerőpiacról kiszorult rétegek jövedelempótlására, hanem egyben tükrö is a térségi strukturális problémáknak. Ahogy Lipták (2020), illetve Csoba és Sipos (2020) is hangsúlyozzák, a program célja ma már elsősorban nem a munkaerőpiaci reintegráció, hanem a szociális ellátórendszer tehermentesítése és a társadalmi kirekesztettség mérséklése. E célkitűzések önmagukban is indokoltak, ám amennyiben a közfoglalkoztatás tartós alternatívává válik a versenyszférával szemben, az hosszú távon visszavetheti a térség gazdasági dinamizmusát. A probléma egyik gyökere, hogy a foglalkoztatás nem minden esetben kapcsolódik valódi gazdasági értékteremtéshez: a munkahelyteremtés önmagában nem elégséges, ha mögötte nem áll termelő vagy szolgáltató kapacitás, amely fenntartható és értékes gazdasági tevékenységhez kötődik. A munkaerőpiaci beavatkozásoknak ezért nemcsak a foglalkoztatás növelését, hanem egyidejűleg a térség gazdasági teljesítményének ösztönzését is célozniuk kell olyan összekapcsolt fejlesztésekkel, amelyek egyszerre reagálnak a társadalmi hátrányokra és a gazdasági potenciálokra (Lipták, 2020).

A vármegyei adatok ezt a képet festik: jelentős probléma a szakképzett munkaerő hiánya, az idősebb korosztály fokozódó kiszorulása a piacról, illetve a gyakorlati tapasztalat hiánya, s ezek mind olyan dimenziók, amelyek a közfoglalkoztatásban dolgozók számát termelik újra az elsődleges munkaerőpiacra való kilépés helyett. Emellett – vagy ebből adódóan – kihívást jelent, hogy a munkaerőpiaci kínálat, azaz a munkavállalói réteg nem tud alkalmazkodni a gazdaság által támasztott új elvárásokhoz, sem kompetenciaszintben, sem mobilitásban, sem bérigény tekintetében. A gazdasági átalakulás, az automatizáció és a külső munkaerő beáramlása nem csupán átrendezte a keresett szakmák struktúráját, de felerősítette a társadalmi csoportok közötti szakadékokat is: a digitális kompetenciákkal, szakképesítéssel rendelkező, reziliens munkavállalók előtt új lehetőségek nyílnak, míg a korábban is hátrányos helyzetű csoportok (pl. alacsonyan képzettek, idősebbek, romák, vidéki kistelepüléseken élők) egyre távolabb kerülnek az elsődleges munkaerőpiactól, vagy akár összességében a munka világától is.

Tér -és gazdaságszerkezeti problémák

A munkavállalást nehezítő körülmények nemcsak az egyéni képességek (amelyek sok esetben szintén területi hátrányokhoz kötődnek), de a konkrétabb térségi szerkezet következményei is. A nem megfelelő közlekedési infrastruktúra, a hiányos munkába járási lehetőségek, egyszóval a mobilitási nehézségek tovább szűkítik a munkaerőpiacra való belépés esélyeit. A foglalkoztatási lehetőségek Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében ugyanis erősen koncentráltak: a megye gazdasági központja a Nyíregyházi járás, ahol a társaságiadó-bevallást benyújtó vállalkozások fele működik, és itt keletkezik a nettó árbevétel több mint fele. A foglalkoztatottak csaknem 50%-a is ebben a térségben dolgozik. Mátészalka, Nyírbátor és Kisvárdra szintén jelentősebb gazdasági egységek, ezekben a járásokban több ezer embert foglalkoztatnak a legnagyobb cégek, főként a feldolgozóiparban. Ezzel szemben a keleti és déli járások, például a Csengeri vagy az Ibrányi, alacsony vállalkozásszámmal és csekély gazdasági súllyal rendelkeznek. A formális munkalehetőségek hiánya miatt ezekben a térségekben megnő az informális foglalkoztatás szerepe, amely társadalmi és gazdasági szempontból is kockázatos.

A megye 100 legnagyobb árbevételű vállalkozása a foglalkoztatottak több mint egyharmadát alkalmazza, és a teljes árbevétel 60%-át termeli meg, elsősorban a Nyíregyházi és Mátészalkai járásokban (NAV Szabolcs-Szatmár-Bereg Vármegyei Adó- és Vámigazgatóság et al., 2023). A regionális különbségek nemcsak a cégek számában, hanem a munkaerőpiaci esélyekben és jövedelmi lehetőségekben is megjelennek: a nagyvállalatokkal rendelkező járások képesek stabilabb,

strukturáltabb munkalehetőségeket kínálni, míg a periférikus térségekben, ahol jellemzően hiányoznak ezek a foglalkoztató szereplők a munkaerőpiac kiszolgáltatottabb, és az informális foglalkoztatás aránya is magasabb lehet.

Előregedő társadalom, elvándorlás

A vármegye demográfiai folyamatai is kedvezőtlen tendenciát mutattak, és mutatnak az elmúlt évtizedekben: az előregedés jelei világosan kirajzolódnak, a 15 év alattiak aránya 2011 és 2022 között 17,3%-ról 16,2%-ra csökkent, miközben a 65 év feletti aránya 13,8%-ról 17,8%-ra nőtt (KSH, 2011 és 2022-es adatai alapján saját számítás). A természetes fogyás gyakorlatilag állandó jelenség, 2010 óta minden évben negatív előjelű volt a természetes szaporodás mutatója, amely 2021-ben érte el a „mélypontot” (4,2 ezrelék) (TEIR, 2023), ám ez a kiugró érték főként a COVID-19 járvány következtében alakulhatott így. A demográfiai szerkezet tendenciái azonban e „torzító” hatás nélkül is negatívak: a folyamatos előregedés nyomást helyez a munkaerőpiacra, hiszen egyre kevesebb az utánpótlást jelentő fiatal, az idősebb generációk pedig (gyakran pont az alacsonyabb képzettségű, hiányos digitális készségekkel rendelkezők) nehezebben mobilizálhatók, ha egyáltalán igény mutatkozik munkájuk iránt, mindez pedig a külföldi munkaerő-beáramlás következtében, amelyről a későbbiekben bővebben szót ejtünk, ez még képlékenyebbé válik.

A helyzetet tovább súlyosbítja a tartósan negatív belföldi vándorlási egyenleg is: a vármegye már 2010-ben -7,7 ezrelékes mutatóval bírt, 2018-ra ez -10 ezrelékre nőtt, majd 2023-ra némileg javulva -6,9 ezrelékre módosult. A kivándorlók döntő része a munkaképes korosztályból, s a magasabb végzettséggel rendelkezők köréből kerül ki: a KSH 2022-es népszámlálási adatai alapján a Pénzcentrum felmérést végzett, mely szerint a rendszerváltástól napjainkig legnagyobb számban diplomával rendelkezők, az elmúlt tíz évet tekintve viszont az érettségizettek hagyják el az országot. Jelenleg a 20-39 év közötti korosztály teszi ki a külföldre távozók több mint felét (59%) – országos szinten (Szopkó, 2024 január 17.). Ez a folyamat pedig amellel, hogy a foglalkoztatási szintet csökkenti, súlyosbítja is a munkaerőhiányt, legfőképpen a szakképzett, technikai tudással rendelkező dolgozók körében. Ezt a primer kutatásunk során a vállalkozóktól gyűjtött információk, tapasztalatok is alátámasztják.

Külföldi (harmadik országbeli) munkavállalók hazánkban

Az utóbbi időben egyre hangsúlyosabbá vált a külföldi munkaerő magyarországi munkaerőhiány mérséklésére céljából történő behozatala, bevándorlása: az EU-n kívülről érkezők száma országos szinten 92%-kal nőtt az elmúlt 5 évben: míg 2019-ben még 41 ezer fő körül mozgott, 2024-re ez a szám elérte a 78 026 főt (Bodor a KSH adatai alapján, 2024). Bodor a KSH-ra és az OIF-ra hivatkozva azt írja, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében 2024 harmadik negyedévében 624 Fülöp-szigeteki munkavállaló tartózkodott. A jelenség előidézésében több tényező is szerepet játszott, például az általános térségi munkaerőhiány, a szakképzett dolgozók elvándorlása, de az ipari szereplők profitmaximalizálási törekvései. A szerző ugyanakkor rámutat, hogy a külföldi vendégmunkások magyarországi alkalmazása számos kihívást felvet, negatív befolyást gyakorolhat mind a helyi munkaerőpiaci egyensúlyra, mind a társadalmi kohézió előmozdítására. Bodor (2024) szerint a foglalkoztatók gyakran nem hajlandók befektetni a helyi, hátrányos helyzetű munkavállalók képzésébe, inkább egyszerűen lecserélik őket külföldi munkaerőre, amelyet gyakran kiszervezett foglalkoztatás (pl. munkaerő-kölcsönzés, alvállalkozás) keretében alkalmaznak. E foglalkoztatási mintázatok pedig még nagyobb „veszélyt” jelentenek az olyan, gyenge demográfiai mutatókkal rendelkező, periférián fekvő térségek esetében, mint például Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegye, hiszen a vendégmunkások alkalmazása itt nem pusztán átmeneti pótlása a munkaerőnek, de hosszútávon a helyi munkaerő marginalizálódásához vezethet, arról nem beszélve, hogy jellemzően nem a szakképzett

munkaerőhiány mérséklésére, hanem a betanított munkás állások betöltésére alkalmasak ezek az intézkedések: az elmúlt öt év során ugyanis a növekedés különösen a szakképzettséget nem igénylő (FEOR 9) és gépkezelői, összeszerelői munkakörökben (FEOR 8) volt jelentős (Bodor, 2024).

A harmadik országbeli munkavállalók foglalkoztatása azonban nemcsak a fogadó oldalon okozhat feszültséget. Már egy korábbi, a megnövekedett volumenű munkaerőbeáramlás kezdeti időszakában készült tanulmány is a vendégmunkások kiszolgáltatott helyzetére figyelmeztet: a munkaerőkölcsonzós foglalkoztatás következtében nem egyértelműek a társadalombiztosítási viszonyaik, könnyebben válnak munkajogi visszaélések áldozatává (Kártyás, 2021). Bodor (2024) példája szerint a nyelvi akadályok miatt nagyobb eséllyel érheti őket üzemi baleset, ha a munka -és balesetvédelmi oktatás üzenetét nem sikerül maradéktalanul átadni.

A kérdéskörnek fontos aspektusát adja a hazánkban egyébként is jelenlévő bizalmatlanság: a vendégmunkások érkezésének következménye a társadalmi bizalom további erodálódása, hisz a 2015 óta tartó, politikailag támogatott idegenellenes retorika következtében a lakosság jelentős része eleve szkeptikusan viszonyul a harmadik országbeli munkavállalókhoz, mindez pedig növeli a szociális feszültségeket (Bodor, 2024; Tóth, 2025. május 2.). Problémát jelent egyrészt a hazánkba érkezők szegregációjára való törekvés, az elfogadás lehetőségét is „elvéve” a lakosságtól, másrészt a fokozódó bérverseny is újabb társadalmi konfliktusokat szülhet: a helyi munkavállalók, különösen az alacsonyabb iskolai végzettségűek és a szegényebb térségekben élők egyre nehezebben tudnak lépést tartani a kisebb bérigényű és nagyobb munkaterhelést vállaló külföldi munkaerővel (Bodor, 2024).

A távmunka jelenléte, jelentősége

Kétségtelen, hogy a koronavírus járvány talán legfontosabb munkaerőpiaci hatása a távmunka/home office elterjedése, ennek elérhetősége azonban különféle tényezőkkel áll összefüggésben. Ezek közé tartozik az iskolai végzettség, a településméret, a munka jellege, és ágazati besorolása is. Czaller, Elekes és Lengyel (2020) számításai szerint a legkedvezőbb helyzetben a felsőfokú végzettségű, fővárosi lakosság van: 2018-ban Budapesten a foglalkoztatottak 44,6%-a, a megyeszékhelyeken 25,1%-a, a kisebb városokban 19,4%-a, míg a községekben 29,4%-a dolgozott otthonról. Az iskolai végzettség szerinti megoszlás ennél is nagyobb különbségeket mutat, a legfeljebb nyolc osztályt végzettek körében mindössze 3%, a felsőfokú végzettségű munkavállalók esetében pedig már 56% dolgozott távmunkában. Az ágazati különbségeket tekintve a feldolgozóipar, az építőipar, a szállítás, illetve a szálláshely-szolgáltatás és a vendéglátás olyan szektorok, amelyekben jelentős foglalkoztatás jellemző, de csekély a távoli munkavégzés lehetősége, míg az információs technológia, pénzügy, jogi és számviteli szolgáltatások területén magasabb az otthonról dolgozók száma (Czaller et al., 2020). Ahogy korábban említettük, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegye szinte minden járásában a szakképzettséget nem igénylő foglalkozási csoportok dominálnak, melytől vetítheti előre, hogy a térségben (egyelőre) kisebb jelentősége van a foglalkoztatási típusnak.

Digitalizációs, automatizációs trendek

Az általunk elért kis- és középvállalkozások jellemzően olyan tevékenységi körben működnek, ahol a digitalizáció nem közvetlenül jelenik meg a napi működésben, szerepe továbbra is marginális. A korszerű technológiák, mint az automatizálás vagy a mesterséges intelligencia, e a cégeknél többnyire ismeretlenek, de legalábbis ritkán alkalmazott eszközök. Ez különösen igaz azokra a mikrovállalkozásokra, amelyeknél a humánerőforrás, az adminisztratív kapacitás és a technikai tudás is szűkös, így nem alakul ki valós igény a digitális fejlesztések iránt. Mindez azt eredményezi, hogy bár a digitalizáció országosan egyre nagyobb szerepet kap, a célrégió vállalkozásainál ez a trend kevésbé

érvényesül, ez azonban hosszabb távon tovább mélyítheti a technológiai szakadékokat a térségi és a versenypiaci szereplők között.

Az általunk elért vállalkozói kör esetében a digitalizációhoz kapcsolódó munkaerőpiaci hatások elsősorban a mezőgazdasági automatizáció területén relevánsak, mivel a válaszadók közül többen is ebben az ágazatban tevékenykednek. Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegye kedvező ökológiai adottságainak és a mezőgazdaság tradicionálisan meghatározó szerepének köszönhetően országos viszonylatban is kiemelkedő agrártértségnek számít, kérdéses azonban, hogy mily mértékben valósult meg a digitális átállás e téren. Kérdés azonban, hogy milyen mértékben valósult meg a digitális átállás ezen a területen.

A mezőgazdaságban alkalmazott digitális technológiák elsősorban a folyamatok hatékonyságának növelését szolgálják, miközben csökkentik az emberi munkaóra-igényt, és előtérbe helyezik a speciális tudást igénylő munkaköröket. Ez a kettős hatás egyrészt visszaszoríthatja az egyszerű, betanított munkákat végző munkaerő iránti keresletet, például csökkentheti az idénymunkások, napszámban dolgozók munkalehetőségeit (amely pont a szegényebb, alacsony képzettségű, alapvetően is hátrányos helyzetű népesség körében gyakori), emellett a már fennálló szakemberhiányt is tovább erősítheti, hiszen egyre nagyobb szükség lesz olyan, magasabban kvalifikált munkavállalókra, akik jártasak az adatalapú döntéshozatalban, képesek kezelni digitális eszközöket és szoftvereket, vagy karbantartani precíziós gépeket. (Szőke & Kovács, 2021).

A mezőgazdaság 4.0 elterjedtsége azonban erősen szegmentált: míg a nagyobb, tőkeerős gazdaságok képesek integrálni a modern technológiákat, addig a kisebb családi vagy mikrovállalkozások esetében az innovációs küszöb még jelentős akadályt jelent. Az eszközbeszerzéshez szükséges beruházások, az alacsony digitális kompetenciák, illetve az idősebb, kevésbé képzett munkavállalói réteg dominanciája egyaránt gátolja az automatizáció terjedését. A hazai mezőgazdaságban a gazdaságok közel 40%-a egyáltalán nem alkalmaz digitális technológiát (Szőke & Kovács, 2021).

Az orosz-ukrán konfliktus munkaerőpiaci hatásainak értékelési nehézségei

A 2022-ben eszkalálódott orosz-ukrán konfliktus munkaerőpiaci hatásainak empirikus elemzése jelentős módszertani kihívásokba ütközik. Míg a háború kezdeti szakaszában rendelkezésre álltak adatok a Magyarországra érkező ukrán állampolgárok számáról és munkaerőpiaci helyzetéről, a későbbi időszakra vonatkozó adatok elérhetősége és részletessége számottevően csökkent. A nyilvánosan hozzáférhető statisztikák hiánya megnehezíti az objektív elemzést, különösen a menekültek átmeneti vagy tartós magyarországi jelenlétének vonatkozásában. Szakértői becslések alapján feltételezhető, hogy a kezdeti menekültáradat jelentős része tranzitjelleggel érintette Magyarországot, és a nyugat-európai országok felé folytatták útjukat. Emiatt a magyar munkaerőpiacra gyakorolt tényleges hatás vélhetően mérsékeltebb, mint azt a kezdeti várakozások előrejelezték, azonban ezt korrekt, naprakész adatokkal alátámasztani a jelenlegi információs környezetben nem lehetséges.

Munkaerőhiány és munkaerő-többlet

A Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyére vonatkozó adatok azt mutatják, hogy az üres álláshelyek száma és aránya 2015 és 2024 között jelentős ingadozást mutatott. Míg 2015-ben 1 392 betöltetlen álláshelyet tartottak nyilván 1,3%-os arány mellett, ez a szám 2018-ra közel megduplázódott (2 457 álláshely, 2,0%-os arány), majd a következő években fokozatos csökkenés következett: 2020-ban 1 931, 2022-ben 1 888, míg 2024-ben már csak 1 534 üres álláshelyet regisztráltak, ismét 1,3%-os arány mellett. Országosan ezzel ellentétes tendencia figyelhető meg: a 2015-ös 44 552 álláshelyről 2024-re

69 284-re nőtt a szám, miközben az arány 1,5%-ról 2,1%-ra emelkedett (KSH, 2024). A Profession.hu felmérése szerint 2024 utolsó negyedében 12%-kal csökkent az álláshirdetéseikre leadott jelentkezések száma az előző év azonos időszakához képest a vármegyében, ez pedig ország összes megyéjének viszonylatában a második legmagasabb, csak Békés vármegyében volt ennél több (16,6%).

A munkaerőhiány Magyarországon ágazati bontásban is jól kirajzolódik. A Jooble állásportál 2025-ös felmérése alapján az ipar és termelés, logisztika és szállítmányozás, egészségügy, oktatás, valamint az informatikai szektor azok a területek, ahol a kereslet jelentősen meghaladja a kínálatot. A digitális szféra folyamatos térnyerése következtében például a programozók, rendszergazdák, IT-biztonsági szakemberek és webfejlesztők rendkívül keresettek, és a home office lehetősége révén vidéki térségekben élők számára is nyitottabbá vált a szektor. Az iparban különösen a technikai munkakörök (CNC-operátorok, hegesztők, gépkezelők) iránt nagy a kereslet, míg a logisztikai szektorban az e-kereskedelem felfutása miatt a csomagolók, futárok, raktári dolgozók iránt mutatkozik egyre növekvő igény (Világgazdaság, 2025). Emellett az egészségügyi és oktatási ágazatokban nemcsak a nagyvárosokban, de a kisebb településeken is egyre sürgetőbb a szakemberek pótlása: Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében például 26 betöltetlen háziorvosi praxisról számol be az Országos Kórházi Főigazgatóság (Füredi, 2025), és egy általunk elért egészségügyi érdekképviseléssel foglalkozó alapítvány is súlyos munkaerőhiányról beszélt. A hazai tapasztalatok tehát jól illeszkednek az Európai Bizottság 2023-as jelentésének megállapításaihoz, amely szerint a munkaerőhiány számos ágazatban már nemcsak átmeneti, hanem tartós és strukturális jellegű probléma. Különösen érintett az építőipar, az egészségügy, illetve a STEM-területek (természettudományok, technológia, mérnöki tudományok, matematika), ahol a munkakörülmények és a speciális készségek hiánya egyaránt nehezíti a toborzást.

A digitalizáció és a zöld átállás új kompetenciákat és átképzési igényeket támaszt, ami hosszabb távon csak tovább mélyítheti a kereslet és kínálat közötti szakadékot (European Commission, 2023; Németh, 2023. szeptember 15.). Fontos ugyanakkor megjegyezni, hogy országos (és ennél nagyobb léptékű, Európai) adatokkal operálunk, melyek nem egyeznek meg szükségszerűen a vármegyei tendenciákkal, azonban viszonyítási alapot képesek szolgáltatni.

Az agrárágazatban jelentős a munkaerőhiány: az AKI felmérése szerint a vállalkozások harmada toborzási nehézségekkel küzd, 40%-uk szakemberhiányt tapasztal. Kritikus hiány mutatkozik gépkezelőkből, állattenyésztőkből és gépszerelőkől, míg kertészek, mezőgazdasági és gépésztechnikusok, növényorvosok iránt is fokozott a kereslet. Az élelmiszeriparban főként húsfeldolgozó, pék és édesipari szakmákban tapasztalható országos hiány, mely különösen Szabolcs-Szatmár-Bereg, Borsod-Abaúj-Zemplén és Csongrád-Csanád megyét érinti, ahol összesen 12 hiányszakmát azonosítottak

A projekt céljai között szereplő Laboro.hu (Laboro.ro) fejlesztendő helyi célterületű álláskeresési portálon jelenleg 11 elérhető álláshirdetést találunk (az elmúlt három hétből), azonban ezek mindegyike Szatmárnémetiben, Romániában végezhető munkalehetőség.

6. FELNŐTTOKTATÁS ÉS EGÉSZ ÉLETEN ÁT TARTÓ TANULÁS A VÁLTOZÓ MUNKAERŐPIACON

Intézményi keretek, szakpolitikák

Felnőttképzési tv. és Szakképzési tv., illetve a felnőttképzés és szakképzés rendszere 2013. évi 2019. évi LXXX. törvény a szakképzésről

2013. évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről¹

Ahhoz, hogy a társadalom tagjai meg tudjanak felelni a gazdasági, kulturális és technológiai fejlődés kihívásainak, valamint eredményesen kapcsolódhassanak be a munka világába, elengedhetetlen a képzési rendszerek fejlesztése. Fontos, hogy az emberek sikeresek lehessenek életük során, és a felnőttkori tanulás, illetve képzés révén javuljon életvitelük minősége. Ennek érdekében növelni kell a szakmai, a nyelvi és a támogatott képzések szervezettségét, valamint erősíteni kell ezek tartalmi minőségét és megvalósításuk ellenőrzését. E célkitűzések megvalósítása érdekében az Országgyűlés megalkotta a felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII. törvényt. A törvény célja, hogy elősegítse a felnőttek tanulását és képzését, ezáltal hozzájáruljon ahhoz, hogy könnyebben alkalmazkodjanak a gazdasági, technológiai és társadalmi változásokhoz, és eredményesebbek legyenek a munkaerőpiacon, valamint életük más területein is.

A törvény főbb pontjai röviden:

- Hatálya: A törvény minden olyan szervezett oktatásra és képzésre vonatkozik, amely nem tartozik az iskolai rendszerű köznevelés, szakképzés vagy felsőoktatás körébe, és amelyet jogi személyek, egyéni vállalkozók vagy más gazdasági szereplők nyújtanak.
- Felnőttképzési tevékenység: Ide tartozik minden olyan képzés, amely kompetenciafejlesztésre irányul, akár üzletszerűen, akár térítésmentesen, vagy belső képzésként valósul meg.
- Kötelezettségek: A képzőknek bejelentési és adatszolgáltatási kötelezettségük van, valamint nyilvántartást kell vezetniük a résztvevőkről.
- Kivételes esetek: A törvény nem vonatkozik például vallási, igazságszolgáltatási, munkavédelmi vagy reintegrációs célú képzésekre, ha azok más jogszabály alapján történnek.
- A törvény célja tehát a felnőttképzés minőségének és átláthatóságának javítása, valamint a tanulási lehetőségek bővítése a felnőttek számára.

2019. évi LXXX. törvény a szakképzésről²

Az Országgyűlés e törvénnyel a művelődéshez és a munkához való, Alaptörvényben rögzített jogok érvényesülését kívánja előmozdítani, valamint egy korszerű, a gazdaság igényeihez igazodó szakképzési rendszer kialakítását szolgálja.

A törvény célja olyan szakképzési rendszer létrehozása, amely:

- elősegíti a tudatos szakma- és képesítésválasztást;
- biztosítja a szakképzés magas színvonalát, összhangban a 21. századi követelményekkel;

¹ [Felnőttképzési tv. \(új\) - 2013. évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről - Hatályos Jogszabályok Gyűjteménye](#)

² [Szakképzési tv. \(új\) - 2019. évi LXXX. törvény a szakképzésről - Hatályos Jogszabályok Gyűjteménye](#)

- támogatja a tudásalapú gyakorlati tanulást, a digitális kompetenciák fejlesztését, valamint a kreatív és széles látókörű gondolkodást;
- fejleszti a változásokhoz való rugalmas alkalmazkodás képességét;
- erősíti a szakképzés és a gazdasági szféra közötti együttműködést;
- és elősegíti olyan szakképesítés vagy szakképzettség megszerzését, amely valós piaci esélyt és biztos megélhetést nyújt a tanulók számára.

A szakképzés feladata a korszerű szakmai ismeretek megszerzésére való felkészítés, az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges készségek fejlesztése és a gazdaság versenyképességének erősítése az ahhoz szükséges szakemberek képzésén keresztül. A szakképzés és a felsőoktatás az oktatási rendszer egymásra épülő, szerves részei. Célja, hogy a magyar szakképzési rendszert a 21. század követelményeihez igazítsa, és olyan képzési struktúrát hozzon létre, amely a gazdaság igényeire reagálva biztosítja a versenyképes tudást és a biztos megélhetést.

A törvény főbb pontjai röviden:

Célkitűzések:

- Tudatos szakma- és képesítésválasztás elősegítése.
- Magas színvonalú, gyakorlatorientált, digitális tudásra épülő képzési rendszer kialakítása.
- A gazdasági szféra és a szakképzés közötti együttműködés erősítése.
- A tanulók kreativitásának, alkalmazkodóképességének fejlesztése.
- Szakképzési intézmények: A szakképzés két fő intézménytípusban történik: technikumokban és szakképző iskolákban.
- A képzés lehet iskolarendszerű vagy felnőttképzési jogviszonyban történő.

A tanulók a gyakorlati képzést vállalatoknál, ún. duális képzőhelyeken is végezhetik. Ez elősegíti a munkaerőpiaci igényekhez való közvetlen alkalmazkodást. Az állam két szakma megszerzését ingyenesen biztosítja. Az első szakképesítés megszerzése is térítésmentes, beleértve a kapcsolódó vizsgákat is.

A Felnőttképzési törvény és a Szakképzési törvény összehasonlítása, cél és fókusz alapján:

Szempont	Felnőttképzési törvény (2013)	Szakképzési törvény (2019)
Cél	A felnőttek tanulási lehetőségeinek bővítése, kompetenciafejlesztés	Korszerű, gyakorlatorientált szakképzési rendszer kialakítása
Fókusz	Nem iskolai rendszerű képzések, kompetenciafejlesztés	Iskolai rendszerű technikumok, szakképző iskolák, duális képzés

1. táblázat: A Felnőttképzési törvény és a Szakképzési törvény összehasonlítása, cél és fókusz alapján

A felnőttképzési és szakképzési rendszer összehasonlítása intézményi háttér alapján:

Szempont	Felnőttképzés	Szakképzés
Intézmények	Képzőintézmények, cégek, nonprofit szervezetek	Technikumi és szakképző iskolák, duális képzőhelyek
Jogviszony	Felnőttképzési jogviszony	Tanulói vagy felnőttképzési jogviszony

2. táblázat: A felnőttképzési és szakképzési rendszer összehasonlítása intézményi háttér alapján

A felnőttképzési és szakképzési rendszer összehasonlítása szabályozás alapján:

Szempont	Felnőttképzés	Szakképzés
Bejelentési kötelezettség	Képzések bejelentése a FAR rendszerbe kötelező	Intézményi engedélyezés, állami ellenőrzés
Adatszolgáltatás	Részletes nyilvántartás a résztvevőkről	Tanulói nyilvántartás, vizsgák dokumentálása

3. táblázat: A felnőttképzési és szakképzési rendszer összehasonlítása szabályozás alapján

A felnőttképzési és szakképzési rendszer összehasonlítása alapján támogatás és ingyenesség alapján:

Szempont	Felnőttképzés	Szakképzés
Ingyenesség	Általában térítéses, de lehet támogatott	Két szakma és egy szakképesítés megszerzése ingyenes
Támogatási formák	Állami, EU-s vagy munkaadói támogatás	Állami finanszírozás, ösztöndíjak, duális képzési támogatás

4. táblázat: A felnőttképzési és szakképzési rendszer összehasonlítása alapján támogatás és ingyenesség alapján

A felnőttképzési és szakképzési rendszer összehasonlítása rugalmasság és célcsoport alapján:

Szempont	Felnőttképzés	Szakképzés
Célcsoport	Minden 16 év feletti személy, aki tanulni szeretne	Elsősorban fiatalok, de felnőttek is részt vehetnek
Rugalmasság	Nagy rugalmasság, rövid ciklusú képzések	Strukturáltabb, hosszabb képzési utak

5. táblázat: A felnőttképzési és szakképzési rendszer összehasonlítása rugalmasság és célcsoport alapján

A felnőttképzési és szakképzési rendszer kapcsolódás a gazdasághoz

Szempont	Felnőttképzés	Szakképzés
Munkaerőpiaci kapcsolat	Általános kompetenciafejlesztés, célzott képzések	Szoros kapcsolat a gazdasági szereplőkkel, duális képzés

6. táblázat: A felnőttképzési és szakképzési rendszer kapcsolódás a gazdasághoz

A szakképzési törvény erősebb az intézményi háttér és gazdasági kapcsolat terén.

A felnőttképzési törvény nagyobb rugalmasságot enged és szélesebb célcsoportot céloz.

A felnőttoktatás legfontosabb szolgáltatóinak feltérképezése

A magyarországi felnőttoktatás legfontosabb szolgáltatói 2025-ben az alábbi főbb szereplőkből állnak:

Állami és központi intézmények országos rendszere:

NSZFH – Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal: Koordinálja a szakképzési és felnőttképzési rendszert. Nyilvántartja a képzőket, vizsgaközpontokat, és ellenőrzi a jogszabályi megfelelést

Szakképzési Centrumok: Számos technikum és szakképző iskola működik országszerte. Egyre több centrum kínál felnőtteknek is átképzési és továbbképzési lehetőségeket.

Magyarországon az elmúlt évtizedekben több ezer gazdasági szervezet nyújtott felnőttképzési és szakmai képzési szolgáltatásokat. A jogszabályi környezet jelentős átalakuláson ment keresztül: a felnőttképzési és szakképzési törvények módosításai olyan szigorú követelményrendszert vezettek be, amelyeknek megfelelni csak a tőkeerős, kiterjedt kapcsolati hálóval rendelkező képzőintézmények tudtak. Ez a szabályozási változás komoly piaci konszolidációt eredményezett, melynek során számos kisebb képzőszervezet kiszorult a piacról.

A versenykörnyezetet tovább éllezte az a jogszabályi módosítás, amely lehetővé tette a felsőoktatási intézmények és szakképzési centrumok számára is a felnőttképzési és szakképzési programok indítását, ezzel jelentősen átrendezve a korábban kialakult piaci erőviszonyokat.

Néhány jelentősebb példa a piaci alapú képző intézményekről:

- Improvers Group (a cégcsoportban megtalálható a Saemling, N.E.W.S, Arbinger Intézet is)
- Flow Counselling Kft.
- Festo Didactic Kft. Ipari és műszaki képzésekre specializálódott, gyakran említik szakmai rendezvényeken is
- System Media Kft.: Széles körű felnőttképzési portfólióval rendelkezik, különösen jogi, pénzügyi és HR területeken
- Educomm, Perfekt, DEKRA Akadémié, IQJB: Ezek a cégek különféle szakmai és nyelvi képzéseket kínálnak, gyakran online formában is.

Felsőoktatási intézmények: Egyre több egyetem és főiskola kínál felnőttképzési programokat, például: ELTE, BGE, Pécsi Tudományegyetem

Online és távoktatási szolgáltatók (A 2025-ös szabályozás már külön foglalkozik a távoktatás és mikrotanúsítványok rendszerével) Egyre több képző kínál e-learning csomagokat, például: Webuni, Coursera magyar partnerek, Edutus Akadémia stb.

Áttekintés Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében:

Piaci alapú képzők és cégek: (nem teljeskörű felsorolással)

- Innovatív Oktatási Központ³
Helyszínek: több városban a megyében (pl. Nyíregyháza, Mátészalka)
Képzések: Tisztítás-technológiai szakmunkás, Személy- és vagyonőr, Dísznövénykertész, Zöldség- és gyümölcsstermesztő
Programok: GINOP Plusz-3.1.1-23 és Ifjúsági Garancia Plusz keretében támogatott tanfolyamok
- Gyémánt Kakas Felnőttképzés⁴
Helyszín: Kállósemjén
Képzések: Aranykalászos gazda, Fakitermelő, gallyazó daraboló, Kutyakozmetikus, lakberendező, virágkötő, svédmasszázs, gyógypedagógiai asszisztens, dajka, logisztikus
Online lehetőségek: Zoom, Google Meet platformokon is elérhetők
- Mátrix Szakgimnázium és Szakközépiskola
Helyszín: Nyíregyháza, Széchenyi utca 11.

³ <https://ujratanulok.hu/kepzesek/szabolcs-szatmar-bereg-varmegyei-tamogathato-tanfolyamok/>

⁴ <https://www.gyemantkakas.hu/>

Profil: közoktatási és felnőttképző intézmény

Képzések: nyelvvoktatás, szakképesítések, érettségire felkészítés

- LENSIT Bt.
Helyszín: Nyíregyháza, Búza tér 3.
Képzések: Gépkészítői, nyelvi és szakképzések.
- Nyírség Szakmai Továbbképző Kft.
Helyszín: Nyíregyháza, Országzászló tér 8.
Képzések: Műszaki és szakképzések, felnőttoktatás.
- Nyírvidék TISZK Nonprofit Kft.
Helyszín: Nyíregyháza, Árok utca 53.
Képzések: 19 tanműhely, OKJ-s és egyéb szakmai képzések.
- Magyar Vidékért Kft.
Helyszín: Nyíregyháza, Kemecsei út 14.
Képzések: Mezőgazdasági képzések, szaktanácsadás, pályázatírás.
- Student Stop! Nyelviskola
Helyszín: Nyíregyháza: Sóstói út 31/B
Nyelvtanfolyamok, nyelvvizsga-felkészítés.
- Horlux Oktatási Központ
Helyszín: Nyíregyháza, Kölcsey utca 10.
Képzések: ECDL, DExam nyelvvizsgahely, informatikai és nyelvi képzések.
- Sziltop Kht.
Helyszín: Vásárosnamény, Orbán Balázs krt. 12/B
Képzések: Érettségire készít fel, felnőttképzés kereti között

Szakképzési Centrumok

A megyében 3 nagy szakképzési centrum működik, 28 tagintézménnyel megyeszerte:

- Nyíregyházi Szakképzési Centrum
- Mátészalkai Szakképzési Centrum
- Kisvárdai Szakképzési Centrum

(Részletes lista a stakeholder adatbázisban található)

Felsőoktatási intézmények:

- Nyíregyházi Egyetem; Régiós Képzési, Továbbképzési és Felnőttképzési Iroda⁵
A Nyíregyházi Egyetem felnőttképzési tevékenységét a Technológia- és Tudástranszfer Központ szervezeti egységeként működő Régiós Képzési, Továbbképzési és Felnőttképzési Iroda koordinálja. Az egyetem ezen egysége szervezi a pedagógus-továbbképzési és felnőttképzési programokat, a piaci, szakmai, soft-skill, illetve idegen nyelvi kompetenciafejlesztő kurzusokat. Ezen kívül pályázati források felkutatásával és felhasználásával is hozzájárul az egyetem felnőttképzési tevékenységének működtetéséhez.
- Debreceni Egyetem⁶
A Debreceni Egyetem Nyíregyházi Kara számos felnőttképzési és szakképzési programot kínál, melyek különböző szakmai területeket ölelnek fel. Többek között:

⁵ <https://felnottkepzes.nye.hu/>

⁶ <https://unideb.hu/felnottkepzes>

Egészségtudományi és szociális képzések

- Fizioterápia szakmacsoportos továbbképzések – Gyógytornászok és egészségügyi szakemberek számára.
- Egészségügyi menedzsment képzések – Az egészségügyi intézmények vezetésére és szervezésére fókuszál.
- Klinikai szakpszichológus szakképzés – Pszichológusok számára elérhető szakirányú továbbképzés.

Agrár és környezetgazdálkodási képzések

- Precíziós mezőgazdaság – Drónok alkalmazása a modern gazdálkodásban.
- Növényvédelmi drónpilóta képzés – A növényvédelem új technológiáinak elsajátítása.
- Biogazdálkodás és fenntartható növénytermesztés – Alternatív és ökológiai gazdálkodási módszerek.

Pedagógus-továbbképzések

- Zenetanárok továbbképzése – Zenei oktatásban dolgozó pedagógusok számára.
- Közoktatási továbbképzések – Tanárok és oktatási szakemberek számára.

A munkaerő-piaci igényekhez való igazodás

A folyamatosan változó munkaerőpiaci környezetben az élethosszig tartó tanulás már nem csupán lehetőség, hanem szükségszerűség. A magyar felnőttképzési rendszer elsődleges célja, hogy rugalmasan reagáljon a munkaerőpiac aktuális igényeire, biztosítsa a munkavállalók versenyképességét és támogassa a gazdasági szereplők humán erőforrás-szükségeit.

A felnőttképzési rendszer három fő célkitűzésen alapul: a munkaerőpiaci igényekhez való közvetlen reflektálás, a munkavállalók pozíciójának megerősítése átképzési programokon keresztül, valamint a szakképzési rendszerrel való szerves kapcsolat kiépítése. A kereslet-kínálati egyensúly megteremtése érdekében a képzési rendszer több stratégiai alkalmazkodási mechanizmust működtet:

- A képzési kínálat folyamatos fejlesztése, különös tekintettel a hiányszakmákra
- Gyakorlatorientált, rövidebb időtartamú, gyakran online elérhető kurzusok biztosítása
- Új finanszírozási konstrukciók bevezetése, mint az Egyéni Tanulási Számla (ETSZ) 2025-ben induló pilot programja, amely célzottan támogatja a hiányszakmákban való képzést és az alacsony végzettségűek, inaktívak felzárkóztatását
- Mikrotanúsítványok és részsakképesítések rendszerének kiterjesztése, amelyek gyors, célzott kompetenciafejlesztést tesznek lehetővé különösen a technológiai és digitális területeken

A jövő munkaerőpiacán előreláthatóan kiemelt szerepet kapnak a digitális alapkészségek, a zöld gazdasághoz kapcsolódó szakmák, az ügyfélkapcsolati és kommunikációs kompetenciák, valamint a vállalkozói ismeretek, amelyeket az ETSZ rendszere külön is támogat.

Az ágazati megoszlást vizsgálva látható, hogy a szociális és egészségügyi szektorban, a kereskedelemben és a műszaki területeken mutatkozó magas munkaerőigényre a felnőttképzési rendszer célzott programokkal válaszol. A digitális készségek területén növekvő kereslet tapasztalható, amelyet mikrotanúsítványok és támogatott képzések igyekeznek kielégíteni, míg a mezőgazdaságban stabil kereslet mutatkozik az Aranykalászos gazda és hasonló képzések iránt. Táblázatos formában összefoglalva a megállapításokat:

Terület	Munkaerőpiaci igény	Felnőttképzési válasz
Szociális és egészségügy	Magas	Célzott képzések valósulnak meg
Kereskedelem	Magas	Elérhető tanfolyamok
digitális készségek	Növekvő	Mikrotanúsítványok, ETSZ
Mezőgazdaság	Stabil	Aranykalászos gazda képzések
Vállalkozói készségek	Feltörekvő	ETSZ támogatással indulnak
Műszaki szakmák	Magas, folyamatos hiány	Villanyszerelő, gépkezelő képzések

7. táblázat: Munkaerőpiaci igények és felnőttképzési válasz területenként

Részvétel, a felnőttoktatáshoz való hozzáférés akadályai

A felnőttképzés számokban:

2023-ban a 25-64 éves korosztály 9,6%-a vett részt formális és nem-formális képzésekben. Ez a szám tavalyelőtt 7,9% volt, azelőtt pedig 5,9%. A cél 2030-ra elérni a 15%-ot. Magyarországon jelenleg bejelentett, illetve engedélyezett 15 538 felnőttképző van.

2020. október 1. és 2024. október 1. között 2 392 472 ember összesen 6 623 240 képzésen vett részt. Ennek 52,4%-a férfi, 47,6%-a nő volt. 226 183-an szakképesítésre felkészítő szakmai képzésen, 51 273-an részsakmára felkészítő szakmai oktatáson, 2 313 602-en jogszabály alapján folytatott képzésen és 4 032 182 fő pedig egyéb képzéseken vett részt.

Hazánkban 2020 – 2024 közötti időszakban összesen 880 918 képzés indult. Ezek közül 13 427 szakképesítésre, 2 764 pedig részsakmára készített fel, 414 194 jogszabály alapján folytatott képzés, 450 533 pedig egyéb képzés volt. 7 Megyei statisztika nem áll rendelkezésre.

Az Egyéni Tanulási Számla (ETSZ) egy új, 2025-ben bevezetés alatt álló magyarországi program, amely célja, hogy ösztönözze a felnőttek részvételét a képzésekben, különösen a munkaerőpiaci szempontból hiányszakmákban. Az ETSZ egyfajta „tanulási pénztárca” vagy „tanulási SZÉP-kártya”, amelyre az állam (és később akár a munkáltató is) pénzt utalhat, amit a jogosult kizárólag képzésekre fordíthat.

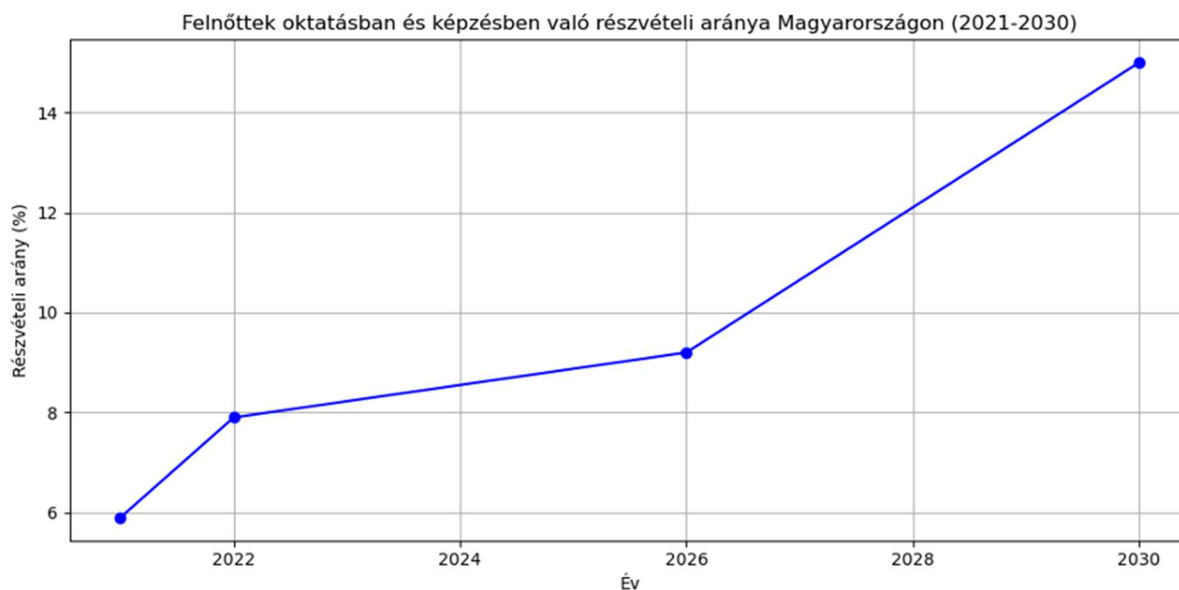
A program céljai:

- Motiválni a felnőtteket a tanulásra és átképzésre
- Csökkenteni a készséghiányt a munkaerőpiacon
- Átláthatóbbá tenni a képzési rendszert
- Támogatni a rugalmas tanulási formákat, például mikrotanúsítványokat

Elsősorban alacsony végzettségűek és inaktívak vehetik igénybe, akik digitális készségekkel nem rendelkeznek. A célcsoportok bővíthetnek a program országos kiterjesztésével. A rendszer összekapcsolható a mikrotanúsítványokkal, így akár rövid, célzott képzések is finanszírozhatók belőle.

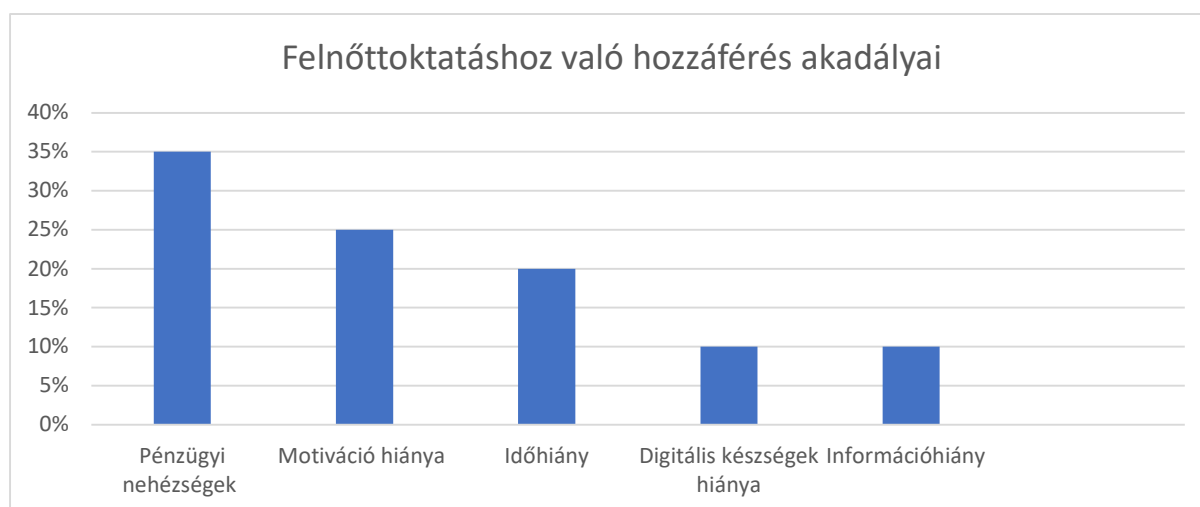
⁷ [Soha nem késő váltani – a felnőttképzés számokban | Szakmaverzum.hu](#)

Az ETSZ kiegészíti a GINOP Plusz és más EU-s programokat. Része az EU által támogatott Készségek Európai Éve kezdeményezésnek.⁸



2. ábra: Felnőttek oktatásban és képzésben való részvételi aránya Magyarországon (2021-2030)

Forrás: A Kulturális és Innovációs Minisztérium adatai alapján saját szerkesztés



3. ábra: Felnőttoktatáshoz való hozzáférés akadályai

Forrás: A Kulturális és Innovációs Minisztérium adatai alapján saját szerkesztés

A képzéseken való részvételi arány alakulása (2021–2030)

- 2021-ben: 5,9%
- 2022-ben: 7,9%
- 2026-ra tervezett: 9,2%
- 2030-ra célzott: 15%

⁸ [PowerPoint bemutató](#)

Ez a növekedés az ETSZ program, a mikrotanúsítványok, valamint a GINOP Plusz támogatások révén valósulhat meg.

A fentiek alapján a legfőbb akadályok a képzéseken való részvételben:

- Pénzügyi nehézségek (35%) – a legnagyobb visszatartó tényező
- Motiváció hiánya (25%) – különösen az alacsony végzettségűek körében
- Időhiány (20%) – főként dolgozó felnőttek esetében
- Digitális készségek hiánya (10%) – akadály az online tanulásban
- Információhiány (10%) – nem tudják, milyen lehetőségek állnak rendelkezésre

7. MUNKAERŐ-VÁLTOZÁSOK AZ UKRÁN HÁBORÚ MIATT

Az ukrán menekültek/bevándorlók becsült száma

A 2017-es statisztikák alapján Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyébe döntően a szomszédos romániai Szatmár megyéből, valamint Ukrajna kárpátaljai régióiból – elsősorban a Beregszászi, Ungvári és Nagyszőlősi járásokból – érkeztek bevándorlók. Ez a migrációs irány jellemzően nemcsak földrajzi közelségen, hanem kulturális, nyelvi és történelmi kapcsolatokon is alapul: a célterületek túlnyomó része magyar kisebbséggel rendelkező térség, ami érezhetően megkönnyíti az áttelepülést, illetve a munkaerőpiaci beilleszkedést (Kincses, 2023).

Fontos hangsúlyozni ugyanakkor, hogy ezek az adatok a 2022-ben kezdődött ukrain háború előtti időszakot tükrözik, és így csak korlátozottan alkalmasak a jelenlegi migrációs helyzet leírására. A Központi Statisztikai Hivatal legfrissebb, 2022-es népszámlálási adatai szerint országos szinten jelentősen, közel négyszeresére nőtt az ukrán nemzetiségűek száma (az előző népszámlálás óta). Bár Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegye földrajzi helyzete alapján feltételezhető volna nagyobb arányú ukrán jelenlét, s a KSH regionális térképe szerint a vármegye járásainak többségében (13-ból 11 járásban) az Ukrajnában született külföldiek képezik a legnagyobb arányú migráns csoportot⁹, az abszolút számuk mégsem kiugró (Bodor KSH és OIF adatokra hivatkozva 152 ukrán munkavállalóról beszél 2024 harmadik negyedévében): második legtöbben a Nyíregyházi járásban élnek (3,6%), azonban ez alig több, mint a Győri járásban élők százaléka (2,7%).

A legnagyobb ukrán közösség Budapesten található (35%) (KSH, 2023). A Nemzetgazdasági Minisztérium 2023-as jelentése szerint Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében 2022-ben és 2023-ban egyetlen esetben sem került sor munkavállalási engedély kiadására ukrán állampolgárok számára. Ezzel szemben egy, a Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei közgyűlésnek szóló tájékoztató a munkaerőpiaci helyzetről (2023) szerint négy munkáltató részesült támogatásban ukrán vagy ukrán-magyar állampolgárságú munkavállalók alkalmazásához kapcsolódóan (összesen több mint 2,3 millió forint). Mivel a vonatkozó jelentések nem tesznek különbséget az ukrán és a kettős állampolgárságú munkavállalók között, a pontos arány nem ismert. Mindezek alapján feltételezhető, hogy az ukrán munkavállalók tényleges száma magasabb, mint amit a hivatalos engedélykiosztás mutat, a

⁹Bodor (2024) egyébként az említett szervezetekre hivatkozva azt állítja, 624 Fülöp-szigeteki állampolgár tartózkodik munkavállalóként a vármegyében

feketefoglalkoztatás aránya azonban nem mérhető, így jelenleg nincsenek pontos adatok arról, hogy hány ukrán állampolgár dolgozik ténylegesen a vármegyében.

Menedék státuszt kérők száma Magyarországon (2022–2025)¹⁰

- Kb. 41 000 fő kért és jórészt meg is kapta a magyarországi menedékes státuszt
- Emellett kb. 24 000 fő más típusú tartózkodási engedéllyel (pl. munkavállalási vízum) él Magyarországon, de szintén menekültként tartózkodik itt
- Ez azt jelenti, hogy a háború kezdete óta összesen kb. 65 000 ukrán menekült maradt hosszabb távon Magyarországon, közülük a többség ideiglenes védelmi státuszt kapott.

Egy 2023-as kutatás szerint a Magyarországra érkezők további tervei, szándékai eltérőek:

- Magyarországon maradási szándék: átutazó (32%), már letelepedett (24%), letelepedést tervez (19%),
- Ukrajnában való tartózkodás (15%), más országban való tartózkodás (8%);
- Ideiglenes védelmi státuszért benyújtott kérelem: igen (59%), nem (40%). A már letelepedett személyek közül a legtöbben kérelmezték az ideiglenes védelmi státuszt (84%) vagy munkavállalási vízummal rendelkeznek (11%);
- Legfőbb szükségletek Magyarországon: pénzügyi támogatás (51%), utazási segítség (49%), információ (40%), hosszú távú szállás (35%), élelmiszer (35%), egészségügyi szolgáltatások (24%);

A kapott segítség legfontosabb területei:

- utazási segítség (80%),
- élelmiszer (55%),
- szállás (47%);

A helyi munkaerőpiacra gyakorolt hatás

Az ukrán menekültek helyi munkaerőpiacra gyakorolt hatását Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében:

Kiemelt hatások:

- Munkaerő rendelkezésre állás növekedése: A menekültek részben enyhítették a munkaerőhiányt, különösen az alacsonyabb képzettséget igénylő ágazatokban.
- Új munkaerőigények: Megjelent az igény nyelvi támogatásra, integrációs szolgáltatásokra, valamint szociális és oktatási háttérmunkákra.
- Kihívások: A legnagyobb akadályok a nyelvi korlátok, a szakképzettség hiánya és az adminisztratív nehézségek.

A kormány és a helyi hatóságok szakpolitikai válaszai

A magyar kormány és a helyi hatóságok több szinten is reagáltak az ukrán menekültek érkezésére, különösen Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében, amely a legfőbb belépési pont Ukrajna felől. A legfontosabb szakpolitikai válaszok:

- Ideiglenes védelmi státusz bevezetése február 24-én kihirdetett kormányrendelet alapján az ukrán állampolgárok automatikusan jogosultak ideiglenes védelemre

¹⁰ A kutatások csak becslést tartalmaznak

- Ez a státusz munkavállalásra, egészségügyi ellátásra és oktatásra is jogosít.
- Nemzeti Humanitárius Koordinációs Tanács (NHKT)
 - Célja a civil, egyházi és állami szereplők összehangolása a menekültek ellátásában
- Regisztrációs rendszer fejlesztése
 - A rendőrség új informatikai rendszert vezetett be a határon, amely lehetővé tette a gyors és pontos adatfelvételt
- EU-s források bevonása

A REACT-EU alapból 300 millió euró állt rendelkezésre, amely részben a menekültek támogatására is fordítható

Helyi válaszok Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében:

- Záhonyi tranzitpont
- A legfontosabb belépési pont Ukrajna felől
- Itt működnek a legnagyobb civil és egyházi segélyszervezetek (pl. Magyar Máltai Szeretetszolgálat, Katolikus Karitászt)
- Nyíregyháza és környéke
- Szociális ellátás, nyelvtanfolyamok, gyermekek iskoláztatása
- A helyi önkormányzatok és civil szervezetek együttműködnek a menekültek integrációjában.
- Munkaerőpiaci támogatás
- A helyi munkaügyi központok állásközvetítést, képzéseket és tanácsadást nyújtanak.
- A szakképzési centrumok nyitottak a menekültek számára is

A Magyar Vöröskereszt Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei szervezetének munkájának fontos részét képezi az elmúlt 3 évben az ukrán menekültek integrációjának elősegítése. A szervezet mintegy 250 menekülttel tart fenn szoros kapcsolatot, és különböző programokkal támogatja őket, például magyar nyelvórákkal, közösségi eseményekkel és egészségügyi szűrővizsgálatokkal. A cél az, hogy a menekültek sikeresen beilleszkedjenek a magyar társadalomba, munkát vállaljanak, és önálló életet kezdhessenek. A Magyar Vöröskereszt kiemelt figyelmet fordít az ukrán menekültek mentális egészségének támogatására. Az EU4Health projekt keretében pszichoszociális segítségnyújtást biztosítanak, amely magában foglalja:

- Mentálhigiénés szakemberek toborzását, akik segítenek a menekültek lelki támogatásában.
- Közösségi eseményeket, amelyek célja a stressz csökkentése és a társadalmi beilleszkedés elősegítése.
- Pszichológiai műhelymunkákat, amelyek során a menekültek megtanulhatják kezelni a konfliktusokat és a depressziót.
- A szervezet különös figyelmet fordít arra, hogy a menekültek ne érezzék stigmatizálva magukat, ezért a pszichológiai támogatás nem direkt terápiás formában történik, hanem közösségi interakciókon keresztül, például baráti beszélgetésekkel és közös programokkal.¹¹

Az ukrán munkavállalók integrációs kihívásai

Az Ukrainából érkező menekültek leggyakrabban a nyelvi nehézségekkel szembesülnek, mint fő integrációs kihívás, ezt követik a pénzügyi nehézségek (33%), az információhiány (21%), illetve a munkával kapcsolatos információk hiánya (17%). További nehezítő tényezők a lakhatási gondok (15%),

¹¹ <https://www.szon.hu/helyi-kozelet/2025/03/ukran-menekultek-magyar-voroskereszt-integracio-szabolcs>

dokumentációs problémák (14%), az álláshiány (14%) és a szolgáltatásokhoz való hozzáférés korlátozottsága (12%). Bár a többség nem tapasztalt diszkriminációt, a válaszadók 6%-a (főként férfiak, náluk 7%) jelezte, hogy szenvedett már el valamilyen megkülönböztetést (IOM, 2023).

8. MUNKAERŐ-PIACI TENDENCIÁK MÁSODLAGOS ADATELEMZÉS ALAPJÁN

Munkaerő-piaci átalakulás

A magyar munkaerőpiac dinamikus változások elé néz, ahol a produktivitás, a képzés és az innováció kulcsszerepet játszik majd a vállalatok sikerességében.

A magyar munkaerőpiac már 2025-ben is jelentős változásokon megy keresztül, amelyeket több tényező befolyásol. Kiemelkedő trendek:

- 1. Munkaerőhiány és toborzási kihívások**
A vállalatok 30%-a tervezi a létszámnövelést, míg 10%-uk elbocsátásokat helyezett kilátásba. A legkeresettebb munkakörök közé tartoznak a gyáripari dolgozók, mérnökök, értékesítők és IT-szakemberek.
A toborzási nehézségek közül a legnagyobb problémát az irreális fizetési elvárások jelentik, amelyeket a releváns tapasztalat hiánya és a nyelvtudásbeli elmaradások követnek.
- 2. Bérek és juttatások alakulása**
A cégek 96%-a tervezi béremelést 2025-ben, azonban a növekedés dinamikája lassul. A vállalatok többsége 6-10% közötti emelést tervez, míg a munkavállalók 62%-a ennél magasabb, 15% feletti emelést szeretne.
A béren kívüli juttatások terén nő a bónuszok, a cafeteria és az egészségbiztosítás szerepe.
- 3. Mesterséges intelligencia és digitalizáció**
Az AI egyre nagyobb szerepet kap a HR folyamatokban és az üzleti stratégiában is. A cégek 28%-a már aktívan alkalmazza az AI-t, míg további 31% nyitott a technológia részleges bevezetésére. Az AI főként az adminisztráció, HR, marketing és pénzügy területén terjed. Új munkakörök alakulnak és számos munkakör szűnik meg.
- 4. Külföldi munkaerő és elvándorlás**
A demográfiai adatok szerint évente 15 ezerrel kevesebb fiatal lép a munkaerőpiacra, mint ahányan nyugdíjba vonulnak.
700 ezer magyar él külföldön, akik évente 3,5 milliárd dollárt utalnak haza.
A külföldi munkavállalók magyarországi alkalmazása akadályokba ütközik, a jogszabályi bizonytalanság pedig sok EU-n kívüli munkavállalót elriaszt.
- 5. Feltörekvő iparágak és szektorok**
A legnagyobb felvételi szándék az IT & telekommunikáció (52%), üzleti szolgáltatások (48%) és kereskedelem (38%) területén várható. Az autóipar és a szállítmányozás elbocsátásokra készül, míg az építőiparban enyhe növekedés tapasztalható.
- 6. Regionális különbségek és területi egyenlőtlenségek**
Budapest és a vidék közötti munkaerőpiaci különbségek, hátrányos helyzetű régiók munkaerőpiaci kihívásai
- 7. Zöld átállás hatásai a munkaerőpiacra**

Új, környezetvédelemmel kapcsolatos munkakörök megjelenése

Fenntarthatósági szempontok a vállalati működésben

Körforgásos gazdaságra való átállás foglalkoztatási hatásai

8. Idősödő munkaerő és generációváltás

Nyugdíjkorhatár közelében lévők foglalkoztatási helyzete, mellyel kihívásként jelenik meg a generációs különbségek kezelése a munkahelyeken.

9. Atipikus foglalkoztatási formák bővülése

Részmunkaidő, alkalmi munka, munkaerő-megosztás, projektmunka stb. terjedése

Platform-munkavégzés (gig economy) magyarországi helyzete (digitális alkalmi foglalkoztatás)

A távmunka Magyarországon egyre inkább elterjedt munkavégzési formává válik. A COVID–19 világjárvány katalizátorként indította el ezt a változást, de a technológiai fejlődés és a munkavállalói igények tartóssá tették ezt a modellt.

Távmunka trendek Magyarországon

- Elterjedtség: A vállalatok 70%-a alkalmazza valamilyen formában a távmunkát, különösen a technológiai, pénzügyi és adminisztratív szektorban.
- Hibrid munkavégzés: A legtöbb cég heti egy-három nap irodai jelenlétet vár el, miközben fenntartja az otthoni munkavégzés lehetőségét.
- Digitális eszközök térnyerése: Az olyan platformok, mint a Zoom, Microsoft Teams és Slack, alapvetővé váltak a csapatmunka fenntartásában.

A távmunka várhatóan tovább fejlődik, és egyre több vállalat alkalmazza majd a hibrid munkavégzést, amely ötvözi az otthoni és irodai munkát. A mesterséges intelligencia és a digitalizáció további lehetőségeket teremthet a távoli munkavégzés hatékonyságának növelésére.

Előnyök:

- Rugalmasság és jobb munka-magánélet egyensúly
- Költségmegtakarítás a munkáltatók számára (irodabérlés, rezsi)
- Szélesebb munkaerőpiaci merítés, vidéki és nemzetközi munkavállalók bevonása

Kihívások:

- A túlmunka veszélye, mivel az otthoni munkavégzés gyakran elmoshatja a munkaidő határait.
- A személyes kapcsolatok és csapatkohézió csökkenése
- A munkavállalók ellenőrzése és teljesítményértékelése nehezebbé válhat
- A jövő munkahelye

A vállalkozásokra és a munkaerőpiacra gyakorolt hatások

A globálisan digitalizálódó és automatizálódó munkaerőpiacon Magyarország sajátos kihívásokkal néz szembe. Míg a központi régiókban munkaerőhiány és bérnövekedés tapasztalható, a perifériás területeken továbbra is foglalkoztatási nehézségek jellemzőek. A növekvő szektorok élén az IT és telekommunikáció (52%-os bővítési szándékkal), az üzleti szolgáltatások (48%) és a kereskedelem (38%) állnak, miközben az autóiparban és a hagyományos feldolgozóiparban átstrukturálódás figyelhető meg az elektromos átállás és az automatizáció következtében.

A szakemberhiány több kulcsterületen kritikussá vált, különösen az IT, mérnöki, egészségügyi és szociális szférában. A demográfiai tendenciák további nyomást gyakorolnak: évente 15 ezerrel

kevesebb fiatal lép a munkaerőpiacra, mint ahányan nyugdíjba vonulnak, miközben mintegy 700 ezer magyar dolgozik külföldön. A munkaerőhiány kezelését célzó külföldről történő munkaerő-bevonást gyakran adminisztratív akadályok nehezítik.

A COVID-19 világjárvány katalizátorként hatott a távmunka elterjedésére – a vállalatok 70%-a alkalmazza valamilyen formában –, és a hibrid munkavégzési modellek várhatóan dominánssá válnak. Az orosz-ukrán konfliktus gazdasági következményei, különösen az energiaárak emelkedése, bizonyos szektorokat érzékenyebben érintettek, ami hatással van a bérezési gyakorlatokra is: míg a cégek többsége 6-10% közötti emelést tervez, a munkavállalók 62%-a 15% feletti növekedést várna.

A mesterséges intelligencia egyre meghatározóbb: a vállalatok 28%-a már aktívan alkalmazza, további 31% pedig nyitott a részleges bevezetésre. Az AI főként az adminisztráció, HR, marketing és pénzügy területén terjed, új munkaköröket teremtve (AI-specialisták, adattudósok), miközben rutinfeladatokat automatizál. Az AI-vezérelt munkaerőpiacon felértékelődnek a komplex problémamegoldás, kritikus gondolkodás és kreativitás készségei.

A jövőben várhatóan tovább polarizálódik a munkaerőpiac: a magas képzettséget igénylő és személyes szolgáltatásokra épülő munkakörök bővülnek, míg a rutinszerű pozíciók csökkennek. A munkavállalói élmény, a rugalmas munkafeltételek és a személyre szabott fejlesztési programok a versenyképesség kulcselemeivé válnak. A munkaerőpiac rugalmasságának növeléséhez elengedhetetlen az oktatási rendszer és a felnőttképzés átalakítása, különös tekintettel a digitális és transzverzális készségek fejlesztésére.

9. KÖVETKEZTETÉS ÉS JÖVŐBELI MEGFONTOLÁSOK

Az elemzés legfontosabb megállapításai

A tanulmány részletesen elemzi Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegye munkaerőpiaci helyzetét, figyelembe véve olyan jelenlegi kihívásokat, mint a külföldről beáramló munkaerő, az automatizáció, a digitalizáció, a mesterséges intelligencia fejlesztése és az ukrán háború következményei, valamint olyan hosszú távú tendenciákat, mint az előregedő társadalom és a szakképzett munkaerő hiánya.

A foglalkoztatási arányok vizsgálata pozitív tendenciát mutat: a vármegyei aktivitási arány 2014-2024 között 64,9%-ról 76,5%-ra növekedett, ezzel megközelítve az országos átlagot. A foglalkoztatási ráta a 2011-es 43,1%-ról 2022-re 59,2%-ra emelkedett. Azonban ez a növekedés számos strukturális problémát rejt:

A vármegyében legnagyobb arányban (17,5%) a szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások vannak jelen, ami jelzi, hogy a térség munkaerőpiaca jelentős mértékben támaszkodik az alacsony képzettségű munkaerőre. Míg 2011-ben a foglalkoztatási szerkezet diverzifikáltabb volt, 2022-re a Nyíregyházi járás kivételével minden járásban a szakképzettséget nem igénylő foglalkozási főcsoport vált dominánssá. Ez részben a közfoglalkoztatás erősödésének és a külföldi munkaerőt foglalkoztató gyárak elterjedésének következménye.

A munkanélküliségi ráta ugyan csökkent az elmúlt évtizedben, de a vármegye továbbra is az ország legsérülékenyebb megyéi közé tartozik 8,4%-os rátával (2022), ami jelentősen meghaladja az országos 3,6%-os átlagot. A KSH becslése szerint 2024-re ez 10,4%-ra emelkedhetett. Különösen aggasztó, hogy az álláskeresők több mint fele (55,1%) tartósan, legalább 180 napja munkanélküli.

A vármegye demográfiai folyamatai is kedvezőtlenek: az elöregedés egyértelműen kirajzolódik, a 15 év alattiak aránya 2011-2022 között 17,3%-ról 16,2%-ra csökkent, míg a 65 év felettiek aránya 13,8%-ról 17,8%-ra nőtt. A helyzetet súlyosbítja a tartósan negatív belföldi vándorlási egyenleg, mely a magasabb végzettséggel rendelkezők elvándorlását mutatja.

A külföldi munkaerő bevándorlása egyre hangsúlyosabbá vált: az EU-n kívülről érkezők száma országosan 92%-kal nőtt az elmúlt 5 évben, 2024-re elérve a 78 026 főt. Ez a jelenség a térségi munkaerőhiány, a szakképzett dolgozók elvándorlása, valamint az ipari szereplők profitmaximalizálási törekvései miatt erősödött. Az elmúlt öt év során a növekedés különösen a szakképzettséget nem igénylő (FEOR 9) és gépkezelői, összeszerelői munkakörökben (FEOR 8) volt jelentős, ami mutatja, hogy ezek az intézkedések nem feltétlenül a szakképzett munkaerőhiány mérséklésére szolgálnak.

A vendégmunkások foglalkoztatása kockázatokat is rejt: a munkaerőkölcsönzős foglalkoztatás következtében bizonytalanok a társadalombiztosítási viszonyaik, könnyebben válhatnak munkajogi visszaélések áldozatává, és a nyelvi akadályok miatt nagyobb eséllyel érhetik őket üzemi balesetek. Emellett fokozódhat a társadalmi feszültség, mivel a helyi munkavállalók, különösen az alacsonyabb végzettségűek, nehezebben tudnak versenyben maradni a kisebb bérigényű és nagyobb munkaterhelést vállaló külföldi munkaerővel.

A digitalizációs és automatizációs trendek hatásai vegyesek: a kis- és középvállalkozásoknál ezek szerepe továbbra is marginális, a korszerű technológiák ritkán alkalmazottak. Ez hosszabb távon technológiai szakadékokat okozhat a térségi és más versenypiaci szereplők között. A mezőgazdaságban az automatizáció csökkentheti az egyszerű, betanított munkát végzők iránti keresletet, miközben növelheti a szakemberhiányt, mivel egyre több magasan kvalifikált munkavállalóra van szükség, akik jártasak az adatalapú döntéshozatalban és digitális eszközök kezelésében.

Az üres álláshelyek száma Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében ingadozott az elmúlt időszakban: 2015-ben 1.392 betöltetlen álláshelyet tartottak nyilván (1,3%), 2018-ra ez közel megduplázódott (2.457 álláshely, 2%), majd 2024-re ismét 1.534-re csökkent (1,3%). Ezzel szemben országosan az üres álláshelyek száma növekvő tendenciát mutat: 2015-ös 44.552-ről 2024-re 69.284-re nőtt, 1,5%-ról 2,1%-ra emelkedve.

Javasolt intézkedések a munkaerő integrációjának és a foglalkoztatás stabilitásának javítására

1. **Képzési rendszer fejlesztése** A felnőttképzési rendszer elsődleges célja, hogy rugalmasan reagáljon a munkaerőpiac aktuális igényeire, biztosítsa a munkavállalók versenyképességét és támogassa a gazdasági szereplők humánerőforrás-szükségeit. Ennek érdekében folyamatosan fejleszteni kell a képzési kínálatot, különös tekintettel a hiányszakmákra, gyakorlatorientált, rövidebb időtartamú kurzusokat kell biztosítani, és új finanszírozási konstrukciókat, mint az Egyéni Tanulási Számla (ETSZ) bevezetni. Kiemelt fontosságú a vállalati belső képzési rendszerek támogatása egy olyan szakmai adatbázis létrehozásával, amely elérhetővé teszi a különböző szakterületek elismert oktatóinak, trénerjeinek profilját. Ez lehetővé tenné a vállalatok számára, hogy közvetlenül megszólíthassák a megfelelő szakembereket, és célzott, gyakorlatorientált képzési programokat alakíthassanak ki, melyek révén a specifikus, munkakörnyezetben közvetlenül hasznosítható kompetenciák hatékonyabban fejleszthetők.
2. **Térségi egyenlőtlenségek csökkentése** A munkavállalást nehezítő körülmények közé tartoznak a mobilitási nehézségek, a nem megfelelő közlekedési infrastruktúra és a hiányos munkába járási lehetőségek. A foglalkoztatási lehetőségek erősen koncentráltak a Nyíregyházi járásban, ahol a vállalkozások fele működik és a nettó árbevétel több mint fele keletkezik. Szükséges a periférikus térségek fejlesztése, a közlekedési infrastruktúra javítása és a helyi gazdaságfejlesztés támogatása.

3. **Külföldi munkavállalók integrációjának támogatása** Az ukrán menekültek integrációjának kulcsfontosságú elemei a nyelvi támogatás, a munkaerőpiaci információkhoz való hozzáférés javítása és a szociális ellátások biztosítása. Az olyan szervezetek, mint a Magyar Vöröskereszt, fontos szerepet játszanak ebben, magyar nyelvórákat, közösségi eseményeket és egészségügyi szűrővizsgálatokat biztosítva. Ezeket a kezdeményezéseket érdemes kiterjeszteni és rendszerszintűvé tenni.
4. **Digitalizáció és technológiai fejlesztés támogatása** A kis- és középvállalkozások esetében a digitalizáció szerepe továbbra is marginális, a korszerű technológiák ritkán alkalmazottak. Támogatni kell a vállalkozások digitális átállását és a munkavállalók digitális kompetenciáinak fejlesztését, különös tekintettel az idősebb korosztályra.
5. **Célzott megoldások a munkaerőhiányra** A munkaerőhiány különösen érzékeny az ipar és termelés, logisztika, egészségügy, oktatás, valamint az informatikai szektorban. Az agrárágazatban is jelentős a szakemberhiány: gépkezelőkből, állattenyésztőkből, gépszerelőkből, kertészekből, mezőgazdasági és gépészmérnökökből. Ezekre a területekre célzott képzési és átképzési programokat kell indítani, ösztönzőket biztosítva a hiányszakmák választásához.
6. **Rugalmas foglalkoztatási formák bővítése** A távmunka Magyarországon egyre inkább elterjedt munkavégzési formává válik. A vállalatok 70%-a alkalmazza valamilyen formában, különösen a technológiai, pénzügyi és adminisztratív szektorban. A hibrid munkavégzés, amely heti néhány nap irodai jelenlétet kombinál az otthoni munkavégzéssel, egyre jellemzőbb. Támogatni kell a rugalmas munkavégzési formák terjedését, különösen a perifériás térségekben, ahol ez növelheti a foglalkoztatási lehetőségeket.
7. **Az előregedő társadalomra való felkészülés** Az előregedés nyomást helyez a munkaerőpiacra, hiszen egyre kevesebb az utánpótlást jelentő fiatal, az idősebb generációk pedig nehezebben mobilizálhatók. Szükséges az idősebb korosztály foglalkoztatásának támogatása, képzési programok indítása számukra, valamint rugalmas nyugdíjba vonulási lehetőségek biztosítása.

10. HIVATKOZÁSOK

Antal, E. (2024. március 22.). A hazai felnőttképzés eredményei és programjai. Előadás: FSZOE találkozó. Elérhető: <https://fszoe.hu/wp-content/uploads/2024/03/FSZOE-prezentacio-20240322-KIM-A-felnottkepzes-szamai-statisztikak-tendenciak.pdf> (Letöltve: 2025. május 15.)

Bodor, K. (2024). Munka és társadalmi igazságosság: Külföldi munkavállalók Magyarországon – tények és munkaerőpiaci kihívások. Friedrich-Ebert-Stiftung. Elérhető: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/21809.pdf> (Letöltve: 2025. május 13.).

Czaller, L., Elekes, Z. és Lengyel, B. (2020). Kik dolgoznak otthonról végezhető állásokban? In: Fazekas, K., Kónya, I. és Krekó, J. (szerk.) *Munkaerőpiaci Tükör 2020*. Budapest: KRTK KTI. Elérhető: https://kti.krtk.hu/wp-content/uploads/2022/01/mt_2020_hun_mpt.pdf (Letöltve: 2025. május 15.).

Csoba, J. & Sipos, F. (2020). Gazdasági és társadalmi integrációs modellek perifériális térségekben: A szociális földprogram, a közfoglalkoztatás és a szociális szövetkezetek működésének jellemzői hátrányos helyzetű kistérségeken. *Szociológiai Szemle*, **30**(1), pp.21–43. <https://doi.org/10.51624/SzocSzemle.2020.1.2>

Debreceni Egyetem (2025) Felnőttképzés. Elérhető: <https://unideb.hu/felnottkepzes> (Letöltve: 2025. május 15.)

Európai Bizottság (2023. július 6.). A Bizottság jelentése szerint tartósak a munkaerő- és készséghiányok, és lehetséges megoldásokat vizsgál ezek kezelésére. Elérhető: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/hu/ip_23_3704 (Letöltve: 2025. május 15.)

Füredi, Gy. (2025. április 1.). Tájékoztató a tartósan betöltetlen háziorvosi körzetekről. OKFŐ Alapellátási Igazgatóság. Elérhető: <https://alapellatas.okfo.gov.hu/tajekoztato-a-tartosan-betoltetlen-haziorvosi-korzetekrol/> (Letöltve: 2025. május 15.)

Gyémántkakas Felnőttképzési Kft. (2025) Képzéseink, tanfolyamaink. <https://www.gyemantkakas.hu/> (Letöltve: 2025. május 15.)

Innovatív Oktatási Központ (2025) Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei támogatható tanfolyamok. Elérhető: <https://ujratanulok.hu/kepzesek/szabolcs-szatmar-bereg-varmegyei-tamogathato-tanfolyamok/> (Letöltve: 2025. május 15.)

International Organization for Migration (2023). Hungary – Surveys with Refugees from Ukraine: Needs, Intentions & Integration Challenges (2022–2023). IOM Hungary. Elérhető: https://hungary.iom.int/sites/g/files/tmzbd11591/files/inline-files/iom-hungary-dtm-hungary-needs-and-intentions-q2_0.pdf (Letöltve: 2025. 05. 15.)

Hamza, E., Király-Gál, K. V., Lőrincz, K., Rácz, K. és Vásáry, V. (2020). Az agrárszakképzés szerepe a munkaerő utánpótlásban. Budapest. Agrárközgazdasági Intézet. Elérhető: <https://www.aki.gov.hu/termek/az-agrarszakkepzes-szerepe-a-munkaero-utanpotlasban-2020/> (Letöltve: 2025. május 15.)

Kártyás, G. (2021). Külföldi kölcsön: A határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés Magyarországon, különös tekintettel a harmadik országok állampolgárainak foglalkoztatására. *Pro Futuro*, 2021(2). DOI: 10.26521/profuturo/2021/2/10237.

Kincses, Á. (2023). Nemzetközi vándorlás. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal. ISBN 978-963-235-556-6. Elérhető: https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/nemzetkozi_vandorlas.pdf (Letöltve: 2025. május 15.)

Központi Statisztikai Hivatal (2024). Népszámlálási atlasz, 2022. Budapest: KSH. Elérhető: https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/nepszamlalasi_atlasz_2022.pdf (Letöltve: 2025. május 15.)

Központi Statisztikai Hivatal (2024). A 15–64 éves népesség gazdasági aktivitása, vármegye és régió szerint. Elérhető: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0077.html (Letöltve: 2025. május 15.)

Központi Statisztikai Hivatal (2024). Üres álláshelyek száma és aránya a munkáltató székhelyének elhelyezkedése szerint. Elérhető: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0091.html (Letöltve: 2025. május 15.)

Központi Statisztikai Hivatal (2024). A teljes munkaidőben alkalmazásban állók nettó átlagkeresete a munkáltató székhelyének elhelyezkedése alapján, vármegye és régió szerint. Elérhető: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0193.html (Letöltve: 2025. május 15.)

Központi Statisztikai Hivatal (2022). Foglalkoztatási ráta, vármegye és régió szerint. Elérhető: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0081.html (Letöltve: 2025. május 15.)

Központi Statisztikai Hivatal (2022). A foglalkoztatottak száma, vármegye és régió szerint [ezer fő]. Elérhető: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0078.html (Letöltve: 2025. május 15.)

Központi Statisztikai Hivatal (2022). Foglalkoztatott népesség vármegyénként, településtípusonként – Népszámlálás 2022. Elérhető: <https://nepszamlalas2022.ksh.hu/adatbazis/#/table/WBS014> (Letöltve: 2025. május 15.)

Központi Statisztikai Hivatal (2011, 2022). *A lakónépesség korcsoport, vármegye és régió szerint, január 1.* Elérhető: https://www.ksh.hu/stadat_files/nep/hu/nep0035.html (Letöltve: 2025. május 15.)

Központi Statisztikai Hivatal (2022). Munkanélküliségi ráta, vármegye és régió szerint. [online] Elérhető: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0083.html (Letöltve: 2025. május 15.)

Lipták, K. (2020). A közfoglalkoztatás jelentősége Borsod-Abaúj-Zemplén megye rurális településein. In: *Tér és Társadalom*, 34. évf. 2020/4. pp. 100-121

NAV Szabolcs-Szatmár-Bereg Vármegyei Adó- és Vámigazgatóság, NAV Hajdú-Bihar Vármegyei Adó- és Vámigazgatóság, Szabolcs-Szatmár-Bereg Vármegyei Kereskedelmi és Iparkamara és Kelet-Magyarország (2023). *TOP 100 – Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegye gazdasági teljesítménye 2023.* Nyíregyháza: Mediaworks Hungary Zrt. Elérhető: <https://szabkam.hu/uploads/documentitem/13/top100-2023-szabolcs-1702284933.pdf> (Letöltve: 2025. május 15.)

Németh, V. (2023. szeptember 15.). Európában számos szakmára kiterjedő munkaerőhiány van. Index.hu. Elérhető: <https://index.hu/gazdasag/geocompass/2023/09/15/munkaerohiany-szakma-munkavallalo-europa-foglalkoztatasi/?token=bf29e2a90481ad70fc28608d89f087d3> (Letöltve: 2025. május 15.)

Nemzetgazdasági Minisztérium (2023). A külföldi állampolgárok magyarországi munkavállalásának főbb sajátosságai a 2023. évben. Budapest: Nemzetgazdasági Minisztérium. Elérhető: https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/4/0/4/9/doc_url/Elemzes_a_kulfoldiek_magyarorszag_i_munkavallalarol_2023_evben.pdf (Letöltve: 2025. május 15.)

Nyíregyházi Egyetem (2025) Régiós Képzési, Továbbképzési és Felnőttképzési Iroda. Elérhető: <https://felnottkepzes.nye.hu/> (Letöltve: 2025. május 15.)

Országos Területfejlesztési és Területrendezési Információs Rendszer 2023. TEIR mutatók: Közfoglalkoztatási adatok. Budapest: Belügyminisztérium, Lechner Tudásközpont. Elérhető: <https://www.teir.hu> (Letöltve: 2025. május 15.)

Országos Területfejlesztési és Területrendezési Információs Rendszer 2023. TEIR mutatók: Munkanélküliség. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal, Lechner Tudásközpont. Elérhető: <https://www.teir.hu> (Letöltve: 2025. május 15.)

Országos Területfejlesztési és Területrendezési Információs Rendszer 2023. TEIR mutatók: Népmozgalom. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal, Lechner Tudásközpont. Elérhető: <https://www.teir.hu> (Letöltve: 2025. május 15.)

Pályázat.gov.hu, (2025. április 29.) Szabolcsban is sikeres a GINOP Plusz Pillér. [online] Elérhető: <https://www.palyazat.gov.hu/hirek/szabolcsban-is-siker-es-a-ginop-plusz-piller> (Letöltve: 2025. május 15.)

Profession.hu. (2025. január 21.) Nem várható jelentős változás a munkaerőpiaci kereslet és kínálat dinamikájában, leginkább majd a bérfejlesztések mozgósíthatják a munkavállalói oldalt. Elérhető: <https://www.profession.hu/hrfeed/nem-varhato-jelentos-valtozas-a-munkaeropiaki-kereslet-es-kinalat-dinamikajaban-leginkabb-majd-a-berfejlesztések-mozgosithatjak-a-munkavallaloi-oldalt/> (Letöltve: 2025. május 15.)

Soucek, A. (2024. december 17.). Soha nem késő váltani – a felnőttképzés számokban. Szakmaverzum. Elérhető: <https://szakmaverzum.hu/2024/12/soha-nem-keso-valtani-a-felnottkepzes-szamokban/> (Letöltve: 2025. május 15.)

Szabolcs-Szatmár-Bereg Vármegyei Kormányhivatal (2023). Tájékoztató a Szabolcs-Szatmár-Bereg Vármegyei Munkaerő-piaci Helyzetről. Nyíregyháza: Szabolcs-Szatmár-Bereg Vármegyei Közgyűlés. Elérhető: <https://www.szszbmo.hu> (Letöltve: 2025. május 15.)

Szopkó, Z. (2024. január 17.) Ide menekülnek a legeszesebb magyarok: tömegek hagyják el az országot – itt kolbászból van a kerítés? *Pénzcentrum*. Elérhető: <https://www.penzcentrum.hu/karrier/20240117/ide-menekulnek-a-legeszesebb-magyarok-tomegek-hagyjak-el-az-orszagot-itt-kolbaszbol-van-a-kerites-1145928> (Letöltve: 2025. május 15.)

Szőke, V. és Kovács, L. (2021) A mezőgazdaság 4.0 technológiáinak munkaerőpiaci hatásai. Gazdálkodás: Scientific Journal on Agricultural Economics, 65(1), pp.64–85. DOI: 10.22004/ag.econ.309544.

Világgazdaság (2025. április 14.). A legnagyobb munkaerőhiánnyal küzdő ágazatok 2025-ben – A Jooble elemzése (x). Elérhető: <https://www.vg.hu/hirdetes/2025/04/a-legnagyobb-munkaerohiannyal-kuzdo-agazatok-2025-ben-a-jooble-elemzese-x> (Letöltve: 2025. május 15.)

Hivatkozott jogszabályok

2013. évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről. Elérhető: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1300077.tv> (Letöltve: 2025. május 15.)

2019. évi LXXX. törvény a szakképzésről. Elérhető: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1900080.TV> (Letöltve: 2025. május 15.)

11. ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra: Foglalkoztatási főcsoportok megoszlása a foglalkoztatott népességben, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében, 2022 Forrás: saját szerkesztés a KSH (2022) adatai alapján.....	6
2. ábra: Felnőttek oktatásban és képzésben való részvételi aránya Magyarországon (2021-2030) Forrás: A Kulturális és Innovációs Minisztérium adatai alapján saját szerkesztés	21
3. ábra: Felnőttoktatáshoz való hozzáférés akadályai Forrás: A Kulturális és Innovációs Minisztérium adatai alapján saját szerkesztés	21

12. TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE

1. táblázat: A Felnőttképzési törvény és a Szakképzési törvény összehasonlítása, cél és fókusz alapján	15
2. táblázat: A felnőttképzési és szakképzési rendszer összehasonlítása intézményi háttér alapján	15
3. táblázat: A felnőttképzési és szakképzési rendszer összehasonlítása szabályozás alapján.....	16
4. táblázat: A felnőttképzési és szakképzési rendszer összehasonlítása alapján támogatás és ingyenesség alapján	16
5. táblázat: A felnőttképzési és szakképzési rendszer összehasonlítása rugalmasság és célcsoport alapján.....	16
6. táblázat: A felnőttképzési és szakképzési rendszer kapcsolódás a gazdasághoz	16
7. táblázat: Munkaerőpiaci igények és felnőttképzési válasz területenként	20