

DIPLOMADOLGOZAT

**Tála Medárd
Pénzügy mester
képzés**

**Kaposvár
2022**



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

**Fiatalok munkanélküliségének (NEETs) vizsgálata
Magyarországon Romániában és az EU-ban**

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

**Külső konzulens: Dr. Lázár Ede
egyetemi docens**

**Készítette: Tála Medárd
LGU608
Intézet: Kaposvári Campus**

**Kaposvár
2022**

TARTALOM JEGYZÉK

BEVEZETÉS	4
1. A MUNKAERŐPIACI FOGALMAK	5
1.1 A munka fogalma	5
1.2 A munkerőpiac fogalma	6
1.3 Gazdasági, munkaerőpiaci egyensúly és egyensúlyhiány	10
1.4 A munkaerőpiac mikro- és makroökonómiája	11
2. A FIATALOK MUNKAVÁLLALÁSÁRA VONATKOZÓ SZABÁLYOZÁSOK, TÁMOGATÁSOK, IRÁNYELVEK ÖSSZEHASONLÍTÁSA	13
2.1 Magyarországon	13
2.2 Romániában	16
2.3 Az Európai Unióban	20
3. A ROMÁNIAI, MAGYARORSZÁGI ÉS EU-S MUNKAERŐPIACOK VIZSGÁLATA	23
3.1. A Magyarországi munkaerőpiac	23
3.2 Az Európai Unió munkaerőpiaca	31
3.4 A NEETs-et meghatározó makrogazdasági mutatók statisztikai elemzése	35
ÖSSZEFOGLALÓ	41
KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS	42
FELHASZNÁLT IRODALOM	43
NYILATKOZAT	46

BEVEZETÉS

Szakedolgozatom témája a fiatalkori munkanélküliség vizsgálata Magyarországon Romániában és az Európai Unióban, azért döntöttem e téma mellett, mivel egy ideje érdekel a fiatalkorúak munkaerőpiaci helyzete, mivel én is pályakezdés előtt állok. Ahogy telt az idő egyre közelebb, kerültem ahhoz, hogy a munka mezejére lépjek, és foglalkoztatott a gondolat, hogy miért érinti ennyire súlyosan a fiatal generációt a munkanélküliség, mivel sok környezetemben élő fiatal nem vagy nehezen talál munkát, főleg olyat, ami a végzettségéhez kapcsolódik.

A munkaerőpiac a mai társadalom egyik meghatározó fogalma. A foglalkoztatottság különösen fontos, mivel a munkaerőhiány és a munkanélküliség két olyan jelenség, amely komoly következményekkel jár egy ország gazdasági és társadalmi helyzetére nézve. A munkanélküliek aránya és a bérek mértéke a makrogazdaság jelentős mutatószámai, ezek tükrözik egy ország gazdasági helyzetét. A munkaerő minőségét számos tényező befolyásolhatja, ezek közül kiemelendő a képzettségi szint. Ezáltal azt feltételezem, hogy a felsőfokú végzettséggel rendelkező fiatal munkavállalók körében alacsonyabb a munkanélküliség, és a képzettségi szint szoros kapcsolatban áll a fiatalkori munkanélküliséggel. Továbbá azt feltételezem, hogy a gazdaságilag fejlettebb országokban az elmaradottabb országokhoz viszonyítva, kisebb a NEET fiatalok aránya.

Dolgozatomban a NEETs rátát befolyásoló főbb tényezőket keresem. Feltételezésem szerint minél nagyobb egy adott országban a foglalkoztatottsági ráta értéke, annál kisebb a fiatalok munkanélküliségi rátája, illetve a nagyobb képzettségi szint is csökkenti a NEETs rátát. Továbbá azt feltételezem, hogy a gazdaságilag fejlettebb országokban az elmaradottabb országokhoz viszonyítva, kisebb a NEET fiatalok aránya. Szakedolgozatom első felében a munka és a munkaerőpiac elméleti hátterét részletezem, továbbá ismertetem a főbb munkaerőpiaci fogalmakat, mutatókat. Fontosnak tartottam a fiatalkorúakat támogató, törvénykezéseket, kormányzati intézkedéseket bemutatását és összehasonlítását romániai magyarországi és EU-s viszonylatban. Dolgozatom harmadik fejezetében eurostat adatai alapján elemzem a magyar, román és európai uniós munkaerőpiacokat, továbbá statisztikai elemzéssel vizsgáltam a NEETs ráta és más demográfiai, gazdasági tényezők közötti kapcsolatokat. Arra voltam kíváncsi, hogy vajon melyek, azok a tényezők amelyek befolyásolják a NEETs ráta alakulását.

1. A MUNKAERŐPIACI FOGALMAK

1.1 A munka fogalma

A munka egyidős az emberiséggel, már fajunk első képviselői is a létfenntartás érdekében valamilyen munkát végeztek például gyűjtögettek vagy vadásztak.

“Hogy ha valaki nem akar dolgozni, ne is egyék” (2Thess. 3,10) – ismerjük a mondást. Ez a bibliai idézet sokat elárul a kétezer évvel ezelőtti keresztények munkához való viszonyulásáról. Ugyanakkor különböző történelmi korokban másként becsülték a munkát, hol megvetették a kétékezi munkást, hol szinte már dicsőítették.

A XIX. századot sok kutató a munka századjának nevezte, ámbár talán helyesebben fogalmaznánk, ha a bérmunka századjának neveznénk. Marx és Engels azt hirdették, hogy a munkát elengedhetetlen megszervezni és munka a dolgozónak az elismerésére kell válnia. Kétségtelen, hogy a mai társadalmunk bőségét a munkások hozták létre, a jólétet nekik köszönhetjük. Polányi megállapítása alapján a kapitalista gazdaság mintájára a „formális” gazdaság elve mentén szerveződő, a piaci ügyletekben megtestesülő, a munkaerő-piacokon jelenlevő munkát szokták „igazi” munkának tartani – míg az anyagi igények fedezésére, tehát a „szubsztantív” értelemben végzett gazdasági cselekményeket, a köznapi nyelvben ugyancsak munkának, dolognak tartott tevékenységeket nem. Tehát, a kapitalista berendezkedésű társadalmakban társadalmi hasznossággal bíró munkának főleg azt a tevékenységet tartjuk, ami a munkaerő-piacokon megmutatkozik. Bár ez a meghatározás tetszetős, sok közgazdász nem ért vele egyet. A munkát, mint fogalmat nehéz meghatározni, figyelembe véve azt, hogy a munka határai nem egyértelműek: egy-egy tevékenység egy adott alkalomkor munkának, más alkalomkor szabadidős tevékenységnek tekinthető (Noon és Blyton, 1997). Vagyis nem maga a ténykedés a meghatározó, hanem a feltételrendszer és a cselekmény következménye (Genis és Wallis, 2005).

A szakirodalomban jórészt előforduló munkafogalmak gazdasági megközelítésűek: a munka álláspontjuk szerint leszűkül olyan tetre, amiért a személy pénzügyi javadalmazást kap a megélhetésének biztosítása érdekében (Brief és Nord, 1990). Ez a gazdasági szemlélet több szemszögből is leszűkíti a munkának a meghatározását. Elsősorban figyelmen kívül hagyja az olyan tevékenységeket, melyeket a személy közvetlenül nem pénzbeli juttatásért végez.

Például mert a feketegazdaság tagja, vagy önkéntes tevékenység vagy háztartásbeli munka, vagy más javat kap érte. Ezen kívül a munka egyetemes gazdasági szemszögű meghatározása azért is problémás, mert, amiképp azt Ryan és Deci (2000) is műveli, leegyszerűsíti a munka fogalmát a külső motiváció hatása által végzett munkára. Ez a definíció a belső motiváció indíttatásából végzett munkát nem veszi figyelembe. Ennek ellenére Morse és Weiss (1955) kutatásukban igazolták, hogy a pénzszerezés mellett milyen más szerepe van a munkának a munkavállaló emberek szempontjából.

A munkaerő-piaci részvétel alapvető fontosságú a társadalmi integráció szempontjából. A munkanélküliség ezért a társadalmi kirekesztés egyik fő csatornája, mert megakadályozza az

embereket abban, hogy kicseréljék munkaerő-szolgáltatásukat és termelőképes tudásukat (Schmid,1998).

A munka a gazdasági okokon kívül más szerepet is játszik úgy a közép-, mint a munkásosztály számára, viszont ezek eltérőek a két osztály vonatkozásában. A középosztály bélieknek a munka és a velejáró tevékenységek a személynek célt, teljesítményérzetet, önmegvalósítási lehetőséget nyújt. A munkásosztály számára a munka azt fejezi ki, hogy van mit csinálni, tehát lehetőséget ad fizikai tevékenységek művelésére, munka nélkül csak pihennének. A munkaorientáció betekintést enged abba, hogy milyen célból és okból kifolyólag végezzük a munkánkat és a munka milyen jelentéssel bír számunkra (Rosso et al, 2010).

A munkához tulajdonképpen három eltérő módon viszonyulunk: állásként, karrierként vagy hivatásként foghatjuk fel a munkánkat. A szakirodalomban számos kutató felhívja a figyelmet arra, hogy „egyes mechanizmusok ezt befolyásolják, ebből hét folyamatot definiálnak a hitelességet (autenticity), hatásosságot (self-efficacy), önbecsülést (self-esteem), cél orientációt (purpose), kapcsolatokat (belongingness), transzcendenciát (transcendence) és a kulturális és interperszonális jelentésadást (cultural and interpersonal sensemaking)” (Dabasi-Halász, 2018, 4).

“A fent említett mechanizmusok azon pszichológiai tényezőkre összpontosítanak, amelyek révén a munka értelme érzékelhető, és ezzel igényt, szükségletet elégít ki. Vagyis a munka nem csak a pénzhez jutást jelenti annál inkább egy életformát, önkifejezést. Összegezve tehát, egy átfogó meghatározása a munkának így szólhatna: A munka külsődleges vagy belső cél érdekében, célracionálisan szervezett és annak alárendelt tevékenység, amely a tágan értelmezett emberi szükségletek kielégítésére irányul. Függetlenül annak ellentételezésétől, jogi társadalmi kereteitől” (Dabasi-Halász, 2018, 4. old).

1.2 A munkaerőpiac fogalma

A munkaerőpiac a munkaerőnek, mint a termelés nélkülözhetetlen elemének közgazdaságilag értelmezett piaca, ahol az eladók (a munkavállalók vagy dolgozók) és a vevők (a munkáltatók) között a munkaerő tranzakciója történik, a munkaerő árát pedig a fizetés jelenti. A munkaerőpiac bizonyos foglalkozási területei szerint számos részpiacra bontható (Dajnoki,2015).

A munkaerőpiac, a munkaerő keresletét és kínálatát jelenti, amelyben a munkavállalók biztosítják a kínálatot, a munkaadók pedig a keresletet. Bármely gazdaság fő alkotóeleme, és szorosan kapcsolódik a tőke-, áru- és szolgáltatáspiacekhoz (Investopedia, 2020).

A munkaerőaktivitások egészét a munkaerő felosztásának, vagyis reallokációjának nevezzük. Dióhéjban a munkaerőpiac a munkavállaló allokációs, illetőleg reallokációs intézete (Galasi,1982).

A közgazdaságtan gyakorlatias szemszögéből a munkaerőpiac „eleve nem tökéletes” rendszer, egyensúlyi helyzete mindig változáson megy keresztül (Tóthné Sikora, 2004).

A tökéletlen munkaerőpiac legjellemzőbb tulajdonságai: (László, 1996)

- A humán erőforrás nem egységes, hanem változó jellegzetességei (népességi, gazdasági, társadalmi) szerint felépülő termelési egység.
- A munkaerőpiac nem teljeskörűen nyilvános (információhiány) és korlátozott a rugalmassága (minél alacsonyabbak annál rugalmatlanabbak a bérek) miközben korlátozott átjárhatóság (helybeli, szakmai, beosztási) jellemzi.
- A korlátozott mobilitás által a munkaerőpiaci résztvevők válaszreakciói időben korlátozottak.
- A munkaerő és a tőke nem felváltható egymással minden esetben a gazdasági, társadalmi, biztonsági, stb. kitételek megléte nélkül.
- A munkaerőpiacon résztvevők a csere viszonylatában különleges partnerségek (érdekek egyeztetése, közös megbeszélés, részvétel) mellett mennek végbe.
- A munkaerőpiac tevékenységét társadalmi indokok folytán a termékpiac által komolyabb mértékben alakítja az állami szerepvállalás, az államapparátus gazdaságpolitikája.

A munkaerőpiac alapvető fogalmai: munkabér, aktív és inaktív népesség, foglalkoztatott, munkanélküli, munkaerő-kereslet illetve munkaerő-kínálat.

A munkabér a munkásnak fizetett összeg az elvégzett munkájáért. A munkabér a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésén alapul amit a munkaviszony létrejöttkor szerződésben rögzítenek. A munkabér állhat időbérből vagy teljesítménybérből, esetleg a kettő kombinációból. Gyakori az, hogy munkabért a ledolgozott idő szerint számítják, esetlegesen kiegészítve egy teljesítményen alapuló pótlékkal. Továbbá a munkabért kizárólag teljesítménybérként is meg lehet állapítani, viszont ezt is kötelező belefoglalni a munkaszerződésbe. A munkabérbe beleszámít ugyanakkor a bérpótlék is például műszakpótlék, túlórapótlék vagy munkaszüneti napokra járó pótlék. Továbbá a munkabérbe beletartoznak egyéb jogszabályokba rögzített bérelemek mint az ügyeleti vagy készenléti díjak és a végkielégítés összege (A Munka törvénykönyve 2012. évi I. törvény).

A bruttó bér alatt a munkaszerződésben feltüntetett bért értjük, amiből még levonódnak az adók és a járulékok. A bruttó bér mindig nagyobb összeg, mint a nettó bér, kivéve ha a munkavállaló feketén dolgozik mert akkor a nettó és a bruttó bér egyenlő mivel a munkáltató nem fizeti a munkavállaló után a törvényben meghatározott adókat és járulékokat, vagy ha teljesen járulékos és adómentes a 2022-es jogszabályok alapján .

A nettó bér az az összeg, amit a munkavállaló kézbe kap. A nettó bér Magyarországon körülbelül 33,5 százalékkal kisebb, mint a bruttó, míg Romániában ez az érték 40,5 százalék a 2022-es szabályozások szerint. A nettó bért különböző adókedvezményekkel lehet növelni, például a munkavállaló gyermekeinek számától függően adókedvezményben részesül, ezáltal nagyobb összeget kap kézhez.

A munkabért értékének függvényében kétféle módon különböztetjük meg. A nominálbér a munkabér azon értékét fejezi ki amit pénzben értünk. Például ha 200.000 Ft. a fizetésünk akkor a nominál bérünk is ugyanannyi. A reálbér a nominál bérrel ellentétben azt mutatja meg, hogy egy adott bérért (nominálbérért) mennyi árucikk vásárolható és mennyi szolgáltatást tudunk igénybe venni belőle. Vagyis a munkabér valóságos értékének a kifejező mutatója. Tehát

kijelenthetjük, hogy a reálbér fontosabb viszonyítási alap a munkabért illetően, mint a nominálbér.

A reálbér az ár színvonalától, illetve a nominálbérhez viszonyított arányától függ. Minimálbér az a törvényben meghatározott legkisebb fizetendő bér, amelyet teljes (általában nyolcórás) munkaprogrammal dolgozó alkalmazottnak a munkaadó fizetni köteles. A munkabérnek a piacon különleges szerepe van, az egymástól eltérő munkaerőfajták felosztását, a vevők és eladók tevékenységét befolyásolja. Társadalmi szempontból jelzésértékű, mind a mikro- mind makro ökonómiai szereppel rendelkezik (Mozsár és mtsai., 2015).

A minimál bér a szakszervezetek és a kormány közötti tárgyalásokat követően törvényben meghatározott bér. Ez szolgál alapul a bérszint kiszámításához, amely alapján a béreket olyan szinten állapítják meg, amely képes biztosítani a tisztességes életkörülményeket, a stabilitás és gazdasági növekedés mellett. Kedvezőtlen gazdasági feltételek esetén mint például a túlzottan magas infláció, ezt a minimálbért korrigálják. A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló fizetése nem lehet kisebb a hatályos törvénybe meghatározott minimálbérnél (Dobrotá, 1999).

Ugyanakkor Magyarországon két féle minimálbért különböztetünk meg, a “szimpla” minimálbért és a garantált bérminimumot. A “szimpla” minimálbért az a munkavállaló kaphat aki az adott munkakör betöltéséhez nem rendelkezik szakirányú végzettséggel. A garantált bérminimumra pedig az a munkavállaló jogosult aki rendelkezik az adott munkakörhöz illő szakirányú végzettséggel. Tehát Magyarországon nem az iskolázottság szintjéhez esetleg az iparághoz kötik a minimálbért hanem, a munkakör betöltéséhez szükséges képzettséghez (nav.gov.hu, 2021.02.12). Romániában a minimálbér egységes kivéve az építkezési iparágban dolgozókat, akik bruttó 550 lejrel nagyobb minimálbérben részesülnek (startupcafe.ro, 2022.01.01).

Az aktív és az inaktív népesség fogalmának kifejtése előtt fontos, górcső alá venni a gazdasági aktivitás fogalmát. A szakirodalom szerint a gazdasági aktivitás magába foglalja életkortól és nemtől függetlenül mindazon személyeket akik dolgoznak a szolgáltatások vagy a gazdasági javak előállításának területén illetve azokat akik munkanélküliek és állást keresnek ugyanakkor azokat akik pálya kezdők és elhelyezkedni kívánnak a munkaerőpiacon (Molnár, 2003).

Aktív népességnek tekinti a szakirodalom azt a réteget, akik adott időben a munkaerőpiacon munkát akarnak vállalni és azokat is, akik munkát vállalnak. Az összmunka-kínálattal megegyezik a számuk. “Inaktív népesség tagjai közé tartoznak azok, akik, bár munkaképesek, de egyáltalán nem kívánnak munkát vállalni, mert megélhetésüket más forrásból biztosítják (pl.: eltartottak, munkán kívüli jövedelemforrásból élők)” (Kovács, 2010, 87).

Fontos megjegyezni, hogy az inaktívak száma az EU-ban egyre nő, ezt elsősorban az európai előregedő társadalomnak köszönhetünk.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet ILO meghatározása szerint a munkanélküli olyan személy, aki a referenciahéten nem dolgozik, munka nélkül maradt, jelenleg a leendő foglalkoztatója rendelkezésére tudna állni, és az elmúlt négy hétben vagy aktívan munkát keresett, vagy már talált olyan munkát, amelyet a következő három hónapon belül kezd el. A munkanélküliségnek több formája van, ezek a következők:

- Abszolút munkanélküliség: a munkanélküliség legáltalánosabb formája, amely akkor jön létre, ha a piacon a munkaerő kínálat nagyobb mint a munkaerő kereslet. Ezt a munkanélküliségi formát néha még keynes-i munkanélküliségnek is nevezik a szakirodalomban. Orvosolni megfelelően a munkahelyteremtéssel lehet, de ideiglenesen a segélyezés és közmunka programok is megoldást jelenthetnek a problémára.
- Strukturális munkanélküliség: ekkor a keresleti és kínálati oldal eltér szerkezetében eltér egymástól, ekkor a kiváltó ok nem az, hogy nincs elegendő munkahely mindenki foglalkoztatásához, hanem nem az, hogy nem passzol össze a munkahelyek profilja a munkanélküliek szakmájával. Például, ha a munkaerőpiacon 100 autószerelőre lenne szükség de csak 100 asztalos áll rendelkezésre. A strukturális munkanélküliségre az átképzések, és a felnőttoktatás kínál megoldást.
- Súrlódásos munkanélküliség: A munkavállalók egész életükben nem köteleződnek el egy adott álláshoz, hanem a magánéletükben bekövetkező változások hatására kénytelenek állást váltani, ilyen változás lehet a lakhelyváltás, egészségi állapot romlása vagy éppen egy képzés elvégzése, ami jobb lehetőségeket kínál. Általában az ilyen fajta munkanélküliség rövid ideig áll fent.
- Technológiai munkanélküliség: Általában a technológia fejlődése okozza, leginkább az iparban és a mezőgazdaságban jelentkezik, mivel ezekben a szektorokban az alacsony képzettséget igénylő betanított munkavállalókat egyre inkább felváltják a gépek. Továbbképzéssel és közmunka programokkal csökkenteni ezt a fajta munkanélküliséget (Vámosi, 2013).

Az ILO szerint a foglalkoztatott olyan 15 éves vagy annál idősebb személy, aki az adott héten legalább egy órát dolgozott (fizetésért vagy haszonért), vagy olyan munkahellyel rendelkezik, ahonnan a távollét okára (szabadság, betegszabadság, szülési szabadság stb.) vagy időtartamára vonatkozó feltételek mellett hiányzik.

A munkaerő keresletét alapvetően a megüresedett, de betöltetni kívánt állások, és a létrehozott új munkahelyek alkotják. Tehát kijelenthetjük, hogy a munkaerő keresletét az állam, és különböző vállalkozások, vállalatok munkaerőpiaci politikája határozza meg (Kőrösi, 2005). A munkaerő kínálat a munkahelyet kereső emberek összessége. A munkaerő kínálatot több tényező is befolyásolhatja, például a demográfia alakulása vagy a munkavállalási hajlandóság.

A munkaerőpiac alapvető mutatói, a foglalkoztatottsági ráta és a munkanélküliségi ráta. A foglalkoztatottsági ráta a foglalkoztatottak és a munkaképes korú lakosság arányát mutatja. A munkaképes kort országoként másképp határozzák meg, az OECD-országokban általánosan a 15 és 64 éves kor közötti lakosságot tekintik munkaképesnek. A foglalkoztatottságot nem kizárólag egy teljes gazdaságra lehet kutatni, vizsgálni lehet többféleképpen is, például egyes korcsoportok, régiók vagy a nemek foglalkoztatottsági rátáját is. A foglalkoztatottsági ráta szorosan összefügg a munkanélküliségi rátával. Általánosan kijelenthetjük, hogy a magas foglalkoztatottsági rátájú országokban a munkanélküliségi ráta alacsonyabb, ez a megállapítás fordítva is igaz.

A munkanélküliségi ráta, a munkanélkülieknek a foglalkoztatottakhoz viszonyított százalékos arányát mutatja (Kéri, 2016).

A kutatás meghatározó fogalmául szolgáló NEETs („Not in Education, Employment, or Training”), magyar megfelelője a „foglalkoztatásban, oktatásban vagy képzésben részt nem vevő” rövidítés olyan személyekre vonatkoznak, akik állástalanok, és nem vesznek részt oktatásban vagy szakképzésben. Leginkább a 15-29 éves korcsoportba tartozó nem dolgozó nem tanuló fiatalokat szokták érteni a NEETs fogalma alatt (Bynner és Parson, 2002).

$$\text{NEETs ráta} = \frac{\text{Fiatalok száma akik nem dolgoznak, nem tanulnak}}{\text{Összes fiatalok száma (15 – 29)}}$$

1.3 Gazdasági, munkaerőpiaci egyensúly és egyensúlyhiány

A makrogazdasági egyensúly és egyensúlyhiány klasszikus és neoklasszikus megközelítése a következő fő feltételezésen alapul: az árak tökéletesen rugalmasak, és minden piacon automatikusan és azonnal biztosítják a kereslet és kínálat egyensúlyát. A természettudományokban az egyensúlyt az anyagi rendszerek átalakulásra képes makroszkopikus állapotaként határozzák meg, amely a külső és belső erők kölcsönös hatására alakul ki, és amely időben változatlan marad. Ha a kölcsönhatás megváltozik, a méret is megváltozik, és az egyensúly is megváltozik. A gazdasági egyensúlyon általánosan a termelés és a fogyasztás egymás közötti arányát értjük. Ez az arány azt jelenti, hogy a termelés mértéke és szerkezete és a fogyasztás mértéke és összetétele megközelítőleg azonosan alakul (Misz és Tömpe, 2007).

“A munkaerőpiaci egyensúly a munka összkeresleti és összkínálati görbéjének metszéspontjában alakul ki, és ez meghatározza az egyensúlyi bérszintet és az egyensúlyi foglalkoztatást. Az egyensúlyinál magasabb bérszint mellett munkanélküliség, az alacsonyabb bérek esetén pedig munkaerőhiány alakul ki a gazdaságban. Akárcsak a neoklasszikus modellnél, ha az összkeresleti és/vagy összkínálati görbék eltolódnak (a béren kívüli hatások következtében), újabb egyensúlyi pontok alakulhatnak ki,, (Fényes és Mohácsi, 2019, 18).

Ez a komplex egyensúly sok gazdasági részterület egyensúlyi helyzetéből tevődik össze. A gazdasági egyensúly két további komponensre bontható amelyek a fogyasztás és a termelés. Ennek a két összetevőnek az aránya nagyjából azonos kell legyen, különben egyensúlytalanságról beszélhetünk.

A neoklasszikus modell alapfeltevései a következők:

- A gazdaságban a tiszta és tökéletes verseny az uralkodó;
- Az általános egyensúly csak rövidtávon konzisztens, ami a következőket illeti: az össznépeség és a dolgozó népeség azonos arányát és az állandó tőkeállományt
- a gazdaságban hosszú távon beáll az állandósult növekedési szint

Más szóval, az egyensúly egyidejűleg valósul meg a munkaerő-, az áru- és a monetáris szolgáltatások piacán. A fő egyensúlyi állapotok, amelyek felé minden ország törekszik, a következők: pozitív és konszolidált gazdasági növekedés, a munkaerő foglalkoztatása, általános árszínvonal-stabilitás, egyenlő jövedelemelosztás, kiegyensúlyozott középtávú külső fizetési mérleg. Az általános gazdasági egyensúlyhiány a gazdaság azon állapotát jellemzi, amelyet az aggregált kereslet és az aggregált kínálat közötti kapcsolat egyensúlyhiánya okoz, és amelyet a gazdasági aggregátumok gazdasági egyensúlyi pontjukhoz viszonyított nagy eltérései kísérnek. A gazdasági helyzet változása állandó jelleget kölcsönöz az egyensúlytalanságoknak.

Az egyensúly mentén haladva a legjelentősebb egyensúlytalanságok a következők:

- A termelés stagnálása és/vagy zsugorodása;
- Alul foglalkoztatottság vagy munkanélküliség;
- Infláció, néha defláció;
- Nagy személyes jövedelemkülönbségek stb.

Az ármechanizmus elősegíti az egyensúly elérését. Makroszinten megkülönböztetünk részleges egyensúlyt, amely a gazdaság két egymással szorosan összefüggő oldala, a gazdaság két része közötti minőségi összhangot jelenti, és általános egyensúlyt, amely a gazdasági rendszer szféráinak összhangját jelenti (Dobrotă et al, 2006).

A munkaerőpiac fő egyensúlyhiánya a munkanélküliség. A munkanélküliség a rendelkezésre álló aktív népesség és a foglalkoztatottak közötti pozitív különbség. A gazdaság, mint a munkaerő-kereslet forrása és a népesség, mint a munkaerő-kínálat forrása közötti kapcsolat megszakadása miatt jön létre. A mai viszonyok között a munkanélküliséget a nemzeti munkaerőpiac egyensúlytalanságának tekintik, azaz a munkaerő aggregált kereslete és aggregált kínálata közötti egyensúlytalanságnak. Ez az egyensúlyhiány a munkaerő-kínálatnak a munkaerő-keresletet meghaladó többletét tükrözi, amelynek szintje és iránya országonként és időszakonként eltérő. A munkanélküliség, akárcsak a gazdasági növekedés, általában ciklikusan alakul (Koppányi, 1993).

A munkaerőpiacnak két egyensúlyi állapota van:

- kiegyensúlyozott helyzet, amely tükrözi a foglalkoztatottság;
- az alul foglalkoztatottság vagy túl foglalkoztatottság tükröző kiegyensúlyozatlan helyzet.

1.4 A munkaerőpiac mikro- és makroökonómiája

A munkagazdaságtan a közgazdaságtannak az a része, amely a munkaerőpiac folyamatait és kimenetét és a munkaerőpiac tagjainak a viselkedését elemzi. A munka az egyik legelengedettebb termelési tényező, ennek a részeit kutatja a munkagazdaságtan. A munkát meghatározhatjuk a következőképp is, a munka emberi erőforrás a vállalkozásoknak és intézményeknek ugyanakkor jövedelemforrás a háztartásoknak (Galasi, 1982).

A termelés általában érintett két kimeneti tényezője a munka és a tőke, amiket a háztartások ajánlanak fel a vállalkozások számára, a cégek ellenben keresletet generálnak irántuk. A

termelési tényezőkért cserébe a vállalkozások fizetést (munkabért) és biztosítást juttatnak a háztartások számára. A fogyasztási áruk piacán a háztartások keresletet idéznek elő, a vállalatok pedig áruba bocsájtják ezeket a fogyasztási cikkeket. A háztartások a foglalkoztatójuktól kapott juttatásokra a mindennapi élethez szükséges cikkeket vásárolnak, így a vállalkozások felé pénz folyik be, amelyből a termelési tényezőket tudják fedezni. Vagyis a fogyasztási cikkek a keresleti oldalt a háztartások adják, míg a kínálati oldalt a vállalatok fedezik, a termelési tényezők tekintetében viszont (a munkaerőpiac is ilyen) a keresletet a vállalkozások, míg a kínálatot a háztartások generálják (Fényes és Mohácsi, 2019).

A munkaerőpiac a munkát vállalni akarókat elosztja a munkahelyek között és harmonizálja a foglalkoztatáshoz kapcsolódó döntéseket. A munkaerőpiacon vevők a vállalkozások (munkáltatók), az árusok pedig háztartások (munkavállalók), a munka ára pedig a fizetés vagy munkabér. Hetente több tízezer munkáltató és munkavállaló ül össze és a meghozott döntéseiket a munkaerőpiac csiszolja össze. Csak hát a munkaerőpiac nem éppen hibátlan mivolta miatt, a folyamatra hatást gyakorolnak szakszervezetek és az államapparátus is (Ehrenberg–Smith, 2003).

Úgy ahogy a mikro ökonómiában, a makró ökonómiában is jelen vannak a keresleti és kínálati görbék a munkaerőpiacra vetítve, a munkaerő egyenmőségének feltétele mellett. A kereslet a munkaerő felé a reálbérek függvényében csökkenő, a munkát nyújtó háztartások kínálata ellenben növekvő esetlegesen függőleges görbével írható le (Gábor, 2004). A makroszintű munkaerőpiacon a szereplők a személyek és háztartások, mint lehetséges munkavállalók egésze vannak jelen és a gazdálkodó cégek, vállalatok, foglalkoztatók, mint lehetséges munkáltatók összesége léteznek (Tóthné Sikora, 2002).

Az, hogy a makrogazdaságban mekkora a munkaerőpiacon a részvételi hajlandóság, azaz mekkora a foglalkoztatottság mértéke nemzetgazdasági szinten, összefügg az átlagos bérszínvonallal a nem munkavégzésből származó bevételekkel, a szociálpolitikai berendezkedéssel, a különféle életkorú emberek eloszlásával a társadalomban, hogy a személy vagy az egész család döntését nézzük, férfiakról vagy nőkről beszélünk-e, milyen az egyén családi állapota, nemzetisége stb. (Kaufman, 1989).

A munkakínálat kapcsolatban van a családon belüli viszonyokkal, munkafelosztással, a nők munkaerőpiaci részvételének hajlandóságával, valamint a családtámogatási és társadalmi segélyezési rendszerekkel is egy adott országban vagy régióban. A nők régen sokan inkább az inaktivitást választották, ha lehet ezt választásnak nevezni, mivel a munkaerőpiac alapvetően férfi munkaerőre alapult, a nők a foglalkoztatás szempontjából korlátok közé voltak szorítva, de napjainkban a társadalmi helyzet változásával a nők is szerves részévé váltak a munkaerőpiacnak (Gábor R., 2004).

2. A FIATALOK MUNKAVÁLLALÁSÁRA VONATKOZÓ SZABÁLYOZÁSOK, TÁMOGATÁSOK, IRÁNYELVEK ÖSSZEHASONLÍTÁSA

2.1 Magyarországon

A magyar törvénykezés szerint a munkaviszony létesítéséhez, csak annak van joga, aki betöltötte a 16 évet. Az oktatási szünet alatt viszont az is vállalhat munkát, aki betöltötte a 15. életévét és nappali tagozaton tanul. Ha a tanuló nem múlt el 18 éves, akkor, csak a gyámja hozzájárulásával dolgozhat. A gyámhatóság engedélyével a törvényben meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési foglalkozást az a tanuló is végezhet, aki még nincs 16 éves (Munka törvénykönyve, 34. cikk). EU tagállamról lévén szó a 18 év alattiak munkavállalásáról szóló szabályozások, nagyban hasonlítanak a román szabályozáshoz, inkább a foglalkoztathatóságuknak formáiban térnek el, így a következőkben e témát részletezem.

A fiatalok munkavállalók foglalkoztathatóságának formái Magyarországon

A tanuló munkaszerződéses munkaviszonyban is foglalkoztatható, habár ez igen költséges a munkáltatónak. Mivel Szja törvény nem tesz különbséget a tanulók és más természetes személyek munkavállalása között, ezért a diákok e munkaviszonyból eredő jövedelme éppúgy bérjövétel, mint akármilyen más munkavállalónál. Ugyanakkor a bérjövétel esetében a munkavállalónak nincs lehetővé téve saját költségeiknek elszámolása.

Továbbá a tanulók dolgozhatnak az egyszerűsített foglalkoztatás, háztartási vagy alkalmi munka keretein belül is. Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010 évi LXXV törvény előírásai nem tartalmaz rájuk nézve speciális kedvezményeket. Ugyanakkor előnyösebb lehet számukra ez a foglalkoztatási forma mivel a munkaviszonyhoz képest egyszerűbb ügyintézésrel és alacsonyabb adóterheléssel jár. Ha a diákot háztartási alkalmazottként foglalkoztatják, akkor nem lesz társadalom biztosított. A háztartási alkalmazottként szerzett jövedelme után nem köteles személyi jövedelemadó és különböző járulékokat fizetni.

A diákok többsége jelenleg az iskolaszövetkezet révén vállal munkát. Ez a fiatal munkavállalók számára jogilag megbízható megoldás, a munkaadó számára a munkaviszonnyal ellentétben egyszerű és adózási szempontból olcsó foglalkoztatást eredményez. Csak a munkavállaló munkáját kell kifizetnie, így a munkáltatót nem terhelik a toborzási- és kiválasztási költségek. Mivel, nem munkajogviszonyról van szó, sok hátránytól és költségtől is mentesül az iskolaszövetkezettel szerződésben levő munkáltató. Nem kell adót fizessen és erre vonatkozóan bejelentést tegyen az így alkalmazott tanuló után a foglalkoztató, csupán az iskolaszövetkezet által megszabott szolgáltatási díjat kell megfizetnie. (274/2017 Korm. rendelet).

Az iskolaszövetkezeti diákmunka egy különleges, háromoldalú jogviszony, amely a szövetkezet, a tanuló és az őt foglalkoztató cég között jön létre. Az iskolaszövetkezet a tanulót egyedi megállapodás szerint kihelyezi a szövetkezet egy olyan céghez, mely igénybe vette a szolgáltatásukat. A 2013. évi V. törvény alapján, ha az iskolaszövetkezetben dolgozó diák nappali képzésben tanul és a munkaideje naponta a hat órát túllépi, napi húsz, ha a naponta kilenc órát is túllépi, még huszonöt perc munkaszünetre jogosult. „Az iskolaszövetkezet nappali

tagozatos tanuló, hallgató tagja részére, ha két egymást követő napon végzi feladatát, a napi munka befejezése és a következő napi munka megkezdése között legalább tizenegy óra pihenőidőt kell biztosítani” (Szöv. tv. 10/B. § (4) bekezdés).

Az iskolaszövetkezeten keresztül dolgozó diák bérére vonatkozó szabály az, hogy a szolgáltatást igénybe vevő vállalatnál történő munkavégzés időtartamára járó fizetség, nem lehet kevesebb, mint a minimálbér/garantált bérminimum (Szöv. tv. 10/B. § (6) bekezdés). Az iskolaszövetkezet lehetőségek ad a végzős tanulók, egyetemisták nyári szünetben való munkájára is, mivel a diákigazolványuk a végzés évének október 31. napjáig érvényes.

Személyi jövedelemadó mentesség a 25 év alatti fiatalok számára

Magyarországon 2022-től nem kell személyi jövedelemadót fizetni azoknak a fiataloknak, akik még nem töltötték be a 25. életévüket. Ez az intézkedés 22%-kal több jövedelmet biztosít a 25 év alattiaknak. A kedvezmény a tárgyév előtti év júliusában mért bruttó átlagkereset összegéig érvényesíthető, ez 2022-re vonatkoztatva 433 700 forintot jelent. Az iskolaszövetkezeten keresztül munkát vállaló diákokat is érinti ez a kedvezmény. Ugyanakkor a szja mentesség mellett, az első házasság adókedvezménye is igénybe vehető: ha a fiatalok 25. életévüket megelőzően házasságot kötnek, az első házasság adókedvezményét 25. életévük betöltése után vehetik igénybe. Fontos megemlíteni, hogy a fiatalok személyi jövedelemadó mentességét a világon, Magyarországon kívül csak Lengyelország alkalmazza (kormany.hu, 2021.10.25).

Bértámogatás fiatal és pályakezdő munkavállalóknak

Az Ifjúsági Garancia program az alábbi bértámogatási kedvezményeket biztosítja a fiatal és pályakezdő munkavállalóknak.

A foglalkoztatás bővítési támogatás időtartama maximum 8 hónap lehet, azzal a feltétellel, hogy a munkáltató legalább még 4 hónapig foglalkoztatja a támogatás lejártát követően az adott munkavállalót. A támogatás értéke a munkaadót terhelő bér és szocho (szociális hozzájárulási adó) maximum 70%-a. A foglalkoztatás bővítő támogatás esetében a munkaadó “Ft. 16. §-ában és a 6/1996. (VII. 16.) MÜM rendelet 11. §-ába” foglalt jogszabályoktól nem térhet el. Ha a foglalkoztató a „szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény” szerinti szociális szövetkezet, a bértámogatás összege a munkabér és szocho legfeljebb 70%-a lehet, de csak akkor, ha a foglalkoztató vállalja a hátrányos helyzetű munkavállaló tovább foglalkoztatását legkevesebb a támogatás folyósításának időtartama felének megfelelő időtartamra (legfeljebb egy év lehet a tovább foglalkoztatással együtt).

Bérköltség-támogatás

A munkáltató részére bérköltség támogatás nyújtható, ha az alkalmazott személy minimum a napi 4 órát elérő részmunkaidőben vagy teljes munkaidőben foglalkoztatott. A támogatás mértéke legfeljebb az alkalmazott munkabére és szociális hozzájárulási adójának megfelelő összeg lehet. (Ft. 19/B. § (3) bekezdés). Három konstrukcióban igényelhető a bérköltség támogatás, csak a bejelentett munkanélküliek esetében. Mind a három konstrukcióban a támogatás igénybe vételéhez szükséges, hogy a foglalkoztatónál a résztvevő

alkalmazása a kérelem beadása előtti 6 havi átlag létszámhoz képest, a foglalkoztatottak létszámának emelkedését eredményezze.

„legfeljebb 90 nap” – de minimis: Ennek a támogatási típusnak a célja a munkatapasztalat szerzés elősegítése a frissen végzett fiatalok számára. A bérköltség támogatás e konstrukció keretein belül legfeljebb 90 napig nyújtható. A támogatás a munkavállaló személy munkabére és szochojának maximum 100%-nak megfelelő összeg lehet. A támogatás célja, hogy a munkaadó megismerje a munkavállaló képességeit, munkabírását és így oldódjanak a munkáltató előítéletei. Továbbá, az is célja ennek a támogatásnak, hogy az alkalmazottak is meggyőződjenek arról, hogy megfelelő a képzettségük és az adott munkához illő képességek birtokában vannak.

„legfeljebb 10+5” – de minimis: Csak a támogatás igénylésekor ISCED 1-2 iskolázottsági szintű (alacsony iskolázottságú) fiatal munkavállalóknak nyújtható. Maximum 10 hónapig folyósítható. Összege teljesen megtéríti az alkalmazott munkabérét és szocho-ját. Legfeljebb a minimálbér 150%-ig fedezhető belőle a munkabér és a szociális hozzájárulási adó. Továbbá a munkaadó köteles a támogatási idő felével megegyező időre támogatás nélkül tovább foglalkoztatni a munkavállalót.

„legfeljebb 6+3” – de minimis: A közepes vagy annál magasabb iskolázottságú (ISCED 3-8) fiatalok foglalkoztatásához igényelhető. Legfeljebb fél évig folyósítható. Ugyanakkor a munkabér és a szociális hozzájárulási adó teljes finanszírozását biztosítja, legfeljebb a garantált bérminimum és a hozzá tartozó szociális hozzájárulási adó másfélszeres összegéig. Továbbá feltétele ennek a támogatásnak a finanszírozási időszaknak a felével megegyező támogatás nélküli tovább foglalkoztatás. (ifjusagigarancia.gov.hu, 2021.5.13)

A bérköltség támogatásoknál alkalmazni kell a „Ft. 19/B. § (3) bekezdésében és a 6/1996. (VII. 16.) MÜM rendelet 11/A. §-ában” foglalt szabályokat, illetve az ezekre vonatkozó uniós szabályozást.

Gyakornok foglalkoztatás támogatása

A támogatás célja a szakképzett fiatal munkavállalók elhelyezkedésének, szakmai tapasztalat szerzésének a segítése, ezzel elősegítve a jövőbeni foglalkoztathatóságukat, pályafutásukat. Továbbá a támogatás célja a cégek „gyakornoki helyek” létrehozására való ösztönzése.

Azok a mikro és kkv-ék támogathatók, amelyek vállalják, hogy olyan gyakornokot foglalkoztatnak, aki még nem töltötte be a 25. életévét, aki közoktatásban vagy felnőtt képzésben megszerzett az Országos Képzési Jegyzék által elismert szakképesítéssel rendelkezik, és az alkalmazása megkezdésekor nappali tagozatos képzésben nem vesz részt és nem is foglalkoztatott. A fiatalok programba jelentkezése előtt jelentkezniük kell az Ifjúsági Garancia rendszerbe. A fiatalok foglalkoztatásának elősegítése bér- és járuléktámogatással, a vállalkozáson belüli mentorálással jön létre. A pályázat a gyakornokok fizetéséhez, (legkevesebb bruttó 129.000 Ft, legfeljebb 200.000 Ft havonta) valamint a velük foglalkozó mentor (a cégen belüli gyakornoki kapcsolattartó) juttatásához (bruttó 75.000 Ft havonta) és a gyakornokokhoz kapcsolódó szakmai feltételek megteremtéséhez (eszközök, helyszín

kialakítása) nyújt támogatást. A pályázat 1.900.000 – 30.000.000 Ft támogatást biztosít a foglalkoztatott gyakornokok számától függően.

A vállalkozásnak a következő feltételeket kell teljesítenie:

- A gyakornok teljes munkaidőben legyen foglalkoztatva 9 hónapon keresztül támogatással, majd további 4,5 hónapon keresztül támogatás nélkül.
- A munkáltatónak ki kell neveznie egy legkevesebb 3 év szakirányú tapasztalattal rendelkező mentort a gyakornok(ok) számára, aki segíti a szakmai fejlődésüket.
- A mentor a támogatás és a tovább foglalkoztatási időszak alatt együttműködik az illetékes szakképzési központtal, és naplóban vezeti a mentoráltjai beilleszkedését és előrehaladását.
- A támogatást igényelni csak a kevésbé fejlett régiókban lehet (Dél-Alföld, Dél-Dunántúl, Észak-Magyarország, Észak-Alföld, Dél-Dunántúl, Nyugat-Dunántúl, Közép-Dunántúl (ifjusagigarancia.gov.hu, 2021.5.13)).

2.2 Romániában

Fiatal személyek foglalkoztatásának törvényes keretei Romániában

Románia alkotmányának 49. cikke, 319/2006. számú, a munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló törvény és a 600/2007 kormányhatározat foglalkozik a fiatal személyek és gyermekek foglalkoztatásához kapcsolódó szabályozással. Ezen rendelkezések célja, hogy biztosítsák a fiatalok védelmét a gazdasági kizsákmányolással, a biztonságukat, egészségüket, fizikai, pszichológiai, erkölcsi vagy szociális fejlődésüket veszélyeztető, illetve az oktatásukat veszélyeztető munkával szemben. Ezen törvények rendelkezéseit minden olyan 18. életévét be nem töltött személyre alkalmazni kell, aki a hatályos jogszabályoknak megfelelően egyéni munkaszerződést kötött.

Kötelező oktatás

A nemzeti oktatási törvény elvben minden román állampolgár számára egyenlő hozzáférési jogot biztosít minden oktatási formához, az egyetem előtti és a felsőoktatás minden szintjéhez és formájához, valamint az egész életen át tartó tanuláshoz, mindenféle korlátozás és megkülönböztetés nélkül. Ugyan ezek a jogok az Unió más tagállamainak állampolgárait is megilletik. (Nemzeti oktatási törvény, 6). A romániai oktatási rendszer állami és magán egységekből és intézményekből áll. A nemzeti oktatási rendszer oktatási szintekre tagolódik, hogy biztosítsa a koherenciát és a folytonosságot a tanulók/tanulók egyéni és életkori sajátosságainak megfelelő oktatás és nevelés folyamatosságát.

Románia rendelkezik egy nemzeti stratégiával, amelynek címe: "Strategia privind reducerea părăsirii timpurii a școlii în România" (Stratégia a korai iskolaelhagyás csökkentésére Romániában) 2015-től, amelynek célja, hogy kezelje ezt a problémát. Ez a politika a korai iskolaelhagyókra irányul, de a NEET-ek átorientálását is célul tűzte ki (mint 18 és 24 év közötti személyek) bevonása a formális oktatásba. Megyei szinten (NUTS III) is léteznek olyan szakpolitikák, amelyek célja a korai iskolaelhagyás kezelése a megyei Erőforrás- és Oktatáspszichológiai Segítő Központok (román rövidítéssel CJRAE) révén. Ezek a pszicho

pedagógiai segítségnyújtást és iskolai tanácsadást, valamint szakképzési tanácsadást fejlesztik. Az iskolai tanácsadó központok olyan iskolákban működnek, amelyekben legalább 800 tanuló vagy 400 óvodás gyermek tanul. (A 2011. október 7-i 5555. számú rendelet)

Szakoktatás

A 2016-2020 közötti időszakra vonatkozó, a 2016. május 6-i 347. számú Hivatalos Közlönyben közzétett szakképzési stratégia szabályozza a romániai szakképzést. A szakképzési stratégia kiegészíti az egész életen át tartó tanulás 2015-ös nemzeti stratégiáját. A 2015-2020 stratégiát és a korai iskolaelhagyás csökkentését elősegítő intézkedéseket, és átfogó jövőképet javasol a teljes oktatási és képzési rendszer fejlesztése/megerősítése és az egész életen át tartó tanulás érdekében. Ugyanakkor a képesítések és kompetenciák szempontjából ez a stratégia Munkaügyi Minisztérium által kidolgozott stratégiákhoz kapcsolódó megközelítést javasol, a család, idősek a foglalkoztatás és a társadalmi egyenlőség területén (Románia a 2016-2020-as időszakra vonatkozó tanügyi és képzési stratégiája). Ez a politika megpróbálja megkönnyíteni a szakképzéshez való hozzáférést Romániában. Romániában kötelező, hogy a szakképzésben résztvevőknek gyakorlati tevékenységet kell végezniük az oktatási időszak során. Például a munkahelyi tanulószerveződéses gyakorlati képzésről szóló, újra kiadott 279/2005. sz. törvény létrehozta a keretet a fiatalok foglalkoztatásának és a szakképesítések minőségének előmozdítására. A gyakorlati képzés tanúsítása a felnőtt szakképzésre vonatkozó jogszabályi rendelkezésekkel összhangban történik, és képesítési bizonyítvánnyal zárul.

A törvény rendelkezik a munkahelyi tanulószerveződéses gyakorlati képzések finanszírozásáról: a munkáltatók havonta támogatást kaphatnak a munkanélküliségi biztosítási alapból, ha tanoncokat foglalkoztatnak. Ez a jogszabály kiegészíti a tanulószerveződéses gyakorlati képzésre és a szakmai gyakorlatra vonatkozó egyéb jogszabályokat. A tanulókról szóló 258/2007. sz. törvény is és diákgyakorlatokról szóló, módosított törvény lehetőséget nyújt a fiataloknak munkatapasztalat szerzésére. a diploma megszerzése előtt. Az előzetes szakmai gyakorlat célja, hogy támogassa a tanulókat/diákokat a szakirány kiválasztásában. (Az egész életen át tartó tanulás nemzeti stratégiája 2015-2020, 22.).

Felsőoktatás

A felsőoktatásra vonatkozó legutóbbi nemzeti stratégia célja:

1. a finanszírozás, és a nyomon követés
2. a felsőoktatásban való szélesebb körű részvétel ösztönzése és támogatása, különösen az alul reprezentált társadalmi osztályok számára;
3. a felsőoktatás minőségének és relevanciájának javítása.
4. a munkaerőpiaccal való kapcsolat és a felsőoktatásban való részvétel javítása és az innováció/vállalkozói szellem támogatása.

A NEET-ek oktatásával kapcsolatban több szakpolitika is létezik, vagy akár ezen a korcsoportokon túl is, például a Nemzeti Felsőoktatási Stratégia 2015 - 2020 célja, hogy elérjen és bevonjon 58.000 személyt a felsőoktatásban. Az alapfokú oktatásra vonatkozó Második Esély Program szintén azt a célt tűzte ki, hogy támogassa fiatalok vagy felnőttek felzárkóztatását az általános iskolai oktatásban, amely mindazok számára nyitott, akik nem

fejezték be ezt az oktatási szintet, és akik legalább négy évvel idősebbek a megfelelő iskolaérettségi korhatárnál. (A felsőoktatásra vonatkozó nemzeti stratégia 2015-2020, 15)

Munkaerőpiac

Az iskolából a munka világába való átmenet megkönnyítését a 2007. évi 72. számú törvény szabályozza, amely az iskolai tanulmányok ösztönzéséről szól. A tanulók és hallgatók foglalkoztatásának ösztönzéséről szóló, módosított rendelet szabályozza az olyan munkáltatóknak nyújtott támogatást, amelyek tanulókat foglalkoztatnak a szünidő alatt. Ennek értelmében a munkáltatók minden egyes tanuló és hallgató után kapnak egy a szociális referenciamutató értékének 50%-ával megegyező havi pénzügyi juttatást. A pénzügyi támogatást a munkáltató kérésére a munkanélküli-biztosítási költségvetésből nyújtják, maximum 60 munkanapig egy naptári évben (2007. évi 72. törvény).

Ezen kívül a gyakornoki képzésről szóló 2013. évi 335. sz. törvény a felsőoktatásban végzettek számára, a 2018. évi 176. sz. törvény a szakmai gyakorlatról, valamint a 2005. évi 279. sz. törvény a munkahelyi tanulószervezetekről szintén megkönnyítik az iskolából a munkaerőpiacra való átmenetet a 16 éves és vagy idősebb korosztály számára. Mind a társadalmi befogadásról és a szegénység csökkentéséről szóló 2022-2027. évi nemzeti stratégia, mind a Nemzeti Foglalkoztatási stratégia 2021-2027 olyan kompetenciafejlesztési célokat tartalmaz, mint például a digitális kompetenciák fejlesztése az oktatás minden szintjén, a digitális szakadék áthidalása a társadalmi-gazdasági befogadás növelése érdekében vagy a felnőttek minőségi, inkluzív, vonzó és rugalmasabb képzésben való részvételének támogatása. Ez utóbbi stratégia emellett elengedhetetlennek tartja az önkéntesség fejlesztését a következők körében: a fiatalok, köztük a NEET-ek körében is, hogy megismertessék velük a munkahelyi követelményeket, megkönnyítsék a szakképzettség megszerzését új készségek elsajátítását és a vállalkozói készségek beazonosítását. Valamint annak biztosítását, hogy a fiatalok, beleértve a NEET-eket is, transzverzális készségeket szerezzenek, különös tekintettel az alapvető digitális készségekre, a karriermentozsmentre, kommunikációs és csapatmunkával kapcsolatos készségekre, valamint a szociális és zöld vállalkozói készségekre. A Nemzeti Beruházási és Gazdasági Fellendülési Terv keretében is támogatások vannak elkülönítve a munkavállalók képzéseikhez a munkaerő képzettségi szintjének emelése érdekében. A fiatalok ösztönzését és a szakmai gyakorlatokhoz való hozzáférés elősegítését három törvény szabályozza, a tanulószervezeti gyakorlati képzésről (2005. évi 279. törvény), a szakmai gyakorlatról (2018. évi 176. törvény) és a gyakornokságról szóló törvény (2013. évi 335. törvény). Ezek a törvények a 16. életévüket betöltött személyeket célozzák. Munkahelyi tanulószervezeti gyakorlati képzések (2005. évi 279. törvény) célja a munkaerő képzettségi szintjének emelése a szakmák elsajátítása a gyakorlat révén, közvetlenül a munkahelyen. A 2018. évi 176. törvény szabályozza a gyakornoki programok lebonyolításának módját azon személyek számára akik betöltötték a 16. életévüket, hogy fejlesszék a gyakornokok szakmai készségeit a feladataik ellátása során valamint segítse , a szakmai tapasztalat, a gyakorlati készségek és kompetenciák megszerzését. A 2013. évi 335. számú törvény a felsőoktatásban végzettek számára biztosított szakmai gyakorlatról, elősegíti az olyan szakmai gyakorlatokat, amelyek lehetővé teszik, hogy az egyetemi diplomások először kapcsolatba kerüljenek a munkaerőpiacsal, és a munkáltatók igényeinek megfelelően fejlesszék szakmai készségeiket.

Végzős fiatalok után járó támogatások

Romániában, az akkreditált oktatási formát végzett fiatalokat alkalmazó munkaadók és a munkanélküliek bizonyos könnyítésekben részesülnek. A 76/2002.-es törvény 80. cikke és későbbi módosításai és kiegészítései szerint az oktatási intézmények végzőseit határozatlan ideig foglalkoztató munkáltatók minden egyes, 12 hónapig foglalkoztatott végzős után havi juttatásban részesülnek:

- a) a foglalkoztatás időpontjában hatályos szociális referencia-mutató értékével megegyező összeg a szakiskolát vagy művészeti és kézműves iskolát végzettek esetében;
- b) a középfokú vagy középiskolai végzettségűek esetében a foglalkoztatás időpontjában hatályos szociális referencia-mutató értékének 1,2-szeresével megegyező összeg;
- c) a felsőfokú végzettséggel rendelkezők esetében a foglalkoztatás időpontjában hatályos szociális referencia-mutató értékének 1,5-szeresével megegyező összeg.

(A szociális referenciamutató értéke 2022. január 1-től 990 lej.)

Ugyanakkor azon munkáltatók esetében, akik határozatlan időre foglalkoztatnak fogyatékossgal élő végzetteket, az a)-c) pontokban említett összegeket havonta, 18 hónapon keresztül minden egyes végzett után, folyósítania kell az illetékes intézménynek. Azok a munkáltatók, akik határozatlan időre olyan felsőfokú végzettségűeket foglalkoztatnak, akik nem tettek sikeres államvizsgát, a törvény értelmében b) pontban meghatározott támogatásban részesülnek (76/2002-es törvény, 80. cikk).

A gyakornoki program megszervezéséhez nyújtott támogatás

A tanulók foglalkoztatásához nyújtott támogatást a 279/2005-ös törvény szabályozza, és adott esetben tanulónként 2.550 lej/hó összeget biztosít az állam, az erre a célra elkülönített alapból. Érdemes megemlíteni néhány, a tanulószerveződésről szóló törvény 16. cikkében meghatározott kitélt. Eszerint a munkáltató nem kap támogatást a próbaidő alatt és arra az időszakra, amikor a munkaviszony szünetel. Azok a munkáltatók sem részesülnek a tanulószerveződés-támogatásban, akik a jelenlegi tanulószerveződést megelőzően már kötöttek egy másik tanulószerveződést az érintett személlyel (279/2005-ös törvény).

A frissdiplomások gyakornoki munkára történő felvétele a gyakornoki szerződés teljes időtartamára havi 2550 lejes összeget jelenthet; a legtöbb gyakornoki szerződés határozott időtartama hat hónap, kivéve a külön törvények által szabályozottakat. Ezt a foglalkoztatási formát a 335/2013. sz. törvény hozta létre, és érdemes megemlíteni néhány szempontot. A munkáltató nem kaphat kétszer támogatást ugyanarra a személyre, és a vállalatnak nyújtott havi összeg arányos kell, legyen a gyakornok által ténylegesen ledolgozott idővel. A gyakornok egyéni munkaszerződésének a munkáltató kezdeményezésére történő felbontásakor, a gyakornok ugyanazon munkakörben már nem vehet többet részt, gyakornoki képzésben (335/2013-as törvény, 28. cikk).

Támogatás a friss végzősök foglalkoztatásához

A 76/2002.-es törvény értelmében az oktatási intézményekben végzetteket határozatlan időre alkalmazó munkaadók, 12 hónapon keresztül minden felvett végzett fiatal után 2.550 lejes összeget kapnak. A fenti támogatással ellentétben ezt a támogatást a végzett fiatalok foglalkoztatásához, és nem a szakmai gyakorlat végzéséhez nyújtják. Érdemes megemlíteni ugyanezen törvény 48. cikkét. Kimondja, hogy amennyiben a munkaviszony egy évnél korábban megszűnik, a munkáltató köteles a támogatást teljes egészében visszafizetni, a Román Nemzeti Banknak a munkaviszony megszűnésének napján érvényes referencia-kamatlábával növelve. A 12 hónapnál hosszabb ideje foglalkoztatott diplomásokat alkalmazó munkáltatók a folyamatos foglalkoztatás minden egyes évéért a munkáltató által e személyek után fizetendő szociális hozzájárulások összegével megegyező pénzügyi támogatásban részesülnek (76/2002.-es törvény, 84. cikke).

A NEETs-fiatalok foglalkoztatásához nyújtott támogatás

A NEETS-fiatalok azok a 16 és 25 év közötti fiatalok, akik nem vesznek részt foglalkoztatásban, oktatásban vagy szakképzésben. Ezen személyek foglalkoztatásáért a munkáltató személyenként havi 2.550 lejes összeget kap 12 hónapon keresztül, azzal a kötelezettséggel, hogy a munkaviszonyt legalább 18 hónapig fenn kell tartania. (76/2002. sz. törvény 85. cikke) Az aktualizált és módosított 76/2002. sz. törvény szerint a havi összegek a foglalkoztatottak által ténylegesen ledolgozott idővel arányosan járnak. A támogatás ráadásul a szabadság alatt is jár. Továbbá, ha a munkaviszony 12 hónapnál korábban és a munkáltató kezdeményezésére szűnik meg, a munkáltatónak vissza kell fizetnie az Országos Munkaerő Ügynökségnek (ANOFM) a kapott összegeket a referencia-kamatlábbal növelve, és két évig nem kaphat ilyen jellegű támogatást.

A tanulók és hallgatók szünidőiben foglalkoztatásához nyújtott támogatások

Azok a munkáltatók, akik a szünidőben diákokat vagy hallgatókat foglalkoztatnak, a szociális referenciamutató értékének 50%-át kitevő pénzügyi támogatást kapnak, azaz 250 lejt minden egyes foglalkoztatott személy után. A 72/2007. sz. törvény értelmében a foglalkoztatás határozott idejű munkaszerződés alapján valósulhat meg, amely a vakáció időtartamával megegyező vagy annál rövidebb, teljes vagy részmunkaidőben történik. A támogatás egy naptári évben legfeljebb 60 munkanapra jár, és csak a szünidők idejére.

2.3 Az Európai Unióban

Csaknem 90 millió, 15-29 év közötti fiatal él Európában, e fiatalok túlnyomó többsége pedig az Európai Unióban. Közülük sokan még tanulnak, mások pedig munkába álltak és pályájukat építik. De sajnos egy igen nagy része ezeknek a fiataloknak munkanélküli, és közülük sokan borúlátóak a jövővel kapcsolatban. Az Európai Bizottság jelenlegi 2019–2024-es időszakra vonatkozó egyik fő irányelve, hogy az Uniónak jobb befektetési lehetőségeket és növekedést kell kieszközölnie, amely magas színvonalú munkahelyeket eredményez, kiváltképp a fiatal generáció és a kivállalkozások számára. Az Európai Bizottság új programot dolgozott ki a

fiatalok munkavállalásának segítésére ez az ALMA-program (Aim, Learn, Master, Achieve). Ez a program a NEETS-fiatalokat célozza meg, hasonló az Erasmus gyakornoki programjához, amely a más EU-s államokban élő fiatal személyeknek számára biztosít pár hónapos munkatapasztalatot. Ez a projekt pozitív eredményeket hozhat, ha a szervezők és munkáltatók gondoskodnak arról, hogy minőségi munkahelyen, jó mentorokkal és tisztességes bérért dolgozzanak az ifjú munkavállalók .

Az Európai Szociális Alap Európa szerte több száz olyan programot finanszíroz, melyek segítenek a fiataloknak, hogy megszerezzék a munkaerőpiaci belépéshez szükséges szaktudást. Az ESZA különleges hangsúlyt fektet azon fiatalok támogatására, akik nem munkavállalók, illetve az oktatásban vagy képzésekben sem vesznek részt (az úgynevezett NEETS-fiatalok).

- Sok ESZA program kínál képzést, ezek a tevékenységek a munkát vállalni kívánó fiatalok számára biztosítják a különböző kompetenciákat és végzettséget ahhoz, hogy a munkaerőpiacon érvényesülni tudjanak. Általános tény, hogy az alacsony iskolázottsági szinttel rendelkező fiatalok körében a munkanélküliség elterjedtsége nagyobb, mint a magasabb végzettségű társaik körében, az ESZA-projektek főképp arra összpontosítanak a magasabb végzettségűek tekintetében, hogy gyakorlatot szerezzenek és így állandó munkahelyet találjanak.
- A fiatalok hiányos ismeretekkel rendelkezhetnek a munkakeresésre vonatkozóan. Az ESZA-programok egyéni karrier-tanácsadással, és az állásinterjúkhoz nélkülözhetetlen készségek fejlesztésével támogatják őket. Ugyanakkor gyakran nyomon követik őket az állásra való jelentkezéstől, egészen addig amíg foglalkoztatottak nem lesznek.
- A képzésekkel párhuzamosan az Európai Szociális Alap nagy hangsúlyt fektet a tanulószereződéses gyakorlati képzések, a vállalaton belüli szakmai gyakorlatok és a rövid távú kihelyezett munka támogatására. Az ESZA-projektek gyakran lehetséges munkaadókkal szervezik a képzéseiket, gyakornoki programjaikat, és pénzügyi támogatást nyújtanak, rengeteg fiatalnak biztosítva ezzel munkalehetőséget, valamint szakmai tapasztalatot. Ezek a tevékenységek javítják munkaerőpiaci helyzetüket, kilátásaikat.
- Az ESZA projektjeinek másik kulcstémája a mobilitás. Ezek a programok nyelvtudást és külföldi munkatapasztalatot biztosítanak a fiataloknak, lehetővé téve számukra, hogy az EU bármely részén ahol szükség van készségeikre és képesítéseikre. munkát vállaljanak.

Az ifjúsági foglalkoztatási kezdeményezés

Az ifjúsági foglalkoztatási kezdeményezés által támogatáshoz juthatnak a fiatalok. Ez a projekt legkevesebb 6 milliárd euróval finanszírozza azokat a régiókat és személyeket, amelyeknek, a legsúlyosabb problémát a fiatalok munkanélkülisége jelenti. Az ifjúsági foglalkoztatási kezdeményezés azokra a NEETs-fiatalokra és területekre összpontosít, akik környezetében, illetve ahol a fiatalok munkanélküliség rátája meghaladja a 25%-ot. A projekt célja annak biztosítása, hogy a legsúlyosabb akadályokkal küzdő régiókban az egy fiatalra jutó segély szintje megfelelő legyen ahhoz, hogy tényleges változás következzen be ezen NEETS-fiatalok helyzetében.

Az ifjúsági foglalkoztatási kezdeményezés a finanszírozást illetően az ESZA általi ifjúsági garancia alapot további pénzüsszegekkel gyarapítja, ennek a támogatásnak a célja, hogy minden 15-25 év közötti fiatal a tanulmányai befejeztével vagy a munka nélkül maradása esetén, 4 hónapon belül számára megfelelő állásajánlatot kapjon, képzésben vagy gyakornoki programban vehessen részt. Az Európai Szociális Alap ezzel egyidejűleg jelentős támogatást nyújt a nélkülözhetetlen hosszú távú szerkezeti reformhoz, valamint a fiatalok jövőjébe való befektetéshez. Az ifjúsági garancia az elmúlt évtizedek egyik leginnovatívabb munkaerő-piaci intézkedése, nem csak kialakítását tekintve, hanem az intézményi bátorságot illetően is, amely szükséges egy ilyen erőteljes változást előidézni kívánó programhoz. Ma az európai ifjúsági garancia alap és a tagállamok célja, hogy garantálják, minden 25 év alatti fiatal a munkanélkülivé válását vagy a formális oktatás befejezését követően, négy hónapon belül minőségi állásajánlatot kapjon, hogy a képességeiknek és tapasztalataiknak megfelelően karriert építhessen, vagy lehetőséget kapjon a tanulmányai folytatására vagy szakmai gyakorlatra (data.consilium.europa.eu, 2016.10.06).

Az Ifjúsági garancia alap a tagországok számára olyan intézkedéseket dolgozott ki ami megfelelő időtartam, alatt valamint a hatékonyan bevonja a fiatalokat a munkaerőpiacra az átfogó intézkedéseknek köszönhetően. Az ifjúsági garancia az intézkedések széles skáláját foglalja magában, nevezetesen:

- oktatás és képzési valamint foglalkoztatási programok ;
- az iskolai lemorzsolódást javító intézkedések;
- munkaerőpiaci közvetítés

Az aktív munkaerő-piaci politikák alkalmazása, e projektnél elsődleges cél volt, ezek olyan intézkedések, amelyek leginkább a munkaerő keresletet befolyásolják, például közvetlen munkahelyteremtés, munkaerő felvételt ösztönző támogatások által. Mindezek a tényezők megkülönböztetik az ifjúsági garanciát, és olyan specifikus hatásokat okoznak, amelyeket más országokban nem figyeltek meg hasonló intézkedések során.

Összeségében elmondható, hogy a romániai és magyarországi NEETs fiatalokra vonatkozó intézkedések egy jelentős hányada Európai Unió kezdeményezésekre épül. Mind Magyarország mind Románia jelentős erőfeszítéseket tesz a nem dolgozó és nem tanuló fiatalok munkaerőpiacra való bevonására. A Magyarországon és Romániában számos támogatással próbálja segíteni a kormány a NEETs fiatalokat. Többek között, mind a két országban, bértámogatással segítik a vállalkozásokat, hogy alkalmazzák a pályakezdő fiatalokat. Meglátásom szerint a Román, NEETs-re vonatkozó támogatási rendszer valamivel vállalkozás barátabb mint a Magyar. Egyrészt mert, például a pályakezdő fiatal alkalmazó cégek támogatását Romániában az igénylő cégnek 12 hónapig, míg Magyarországon iskolai végzettséghez kötik a támogatási időt. Például Magyarországon egy középfokú végzettséggel rendelkező pályakezdő fiatal alkalmazó cég csak 6 hónapig kaphat munkabértámogatás az adott személyre és még 3 hónap önköltséges tovább foglalkoztatottsági kötelezettséggel is terhelik. Romániában 12 hónapig folyósítanak támogatást a pályakezdő fiatalokat alkalmazó cégeknek és nem terheli őket tovább foglalkoztatási kötelezettség. A folyósított összegek tekintetében a pályakezdő fiatalokat alkalmazó cégeknél Magyarországon a minimálbér maximum 150%-át amíg Romániában minden esetben 100%-át. Véleményem szerint a két ország NEETs intézkedései közül a Magyarországon bevezetett 25 év alatti személyek szája

mentessége a legnagyobb különbség. Meglátásom szerint a Magyarországi Romániai és EU-s intézkedések hosszútávon mérsékelni tudják a NEETs fiatalok számát.

3. A ROMÁNIAI, MAGYARORSZÁGI ÉS EU-S MUNKAERŐPIACOK VIZSGÁLATA

3.1. A Magyarországi munkaerőpiac

A Magyarország munkaerőpiacát, mint minden Közép-Kelet európai szocialista államét az 1990-es években jelentős munkanélküliség sújtotta, mivel számtalan ipari létesítmény megszűnt a rendszerváltás következtében és az így felszabaduló munkaerőt nem volt képes alkalmazni az ekkora már amúgy is gyengélkedő gazdaság. A Magyar munkaerőpiacon foglalkoztatottak aránya 1989 és 1993 közötti időszakban 25%-kal esett vissza a szocialista rendszer munkaerőpiacához képest, ami számokban 1 352 000 fős csökkenést jelent. A gazdasági recesszióra jelentős hatással lévő mezőgazdaságban és erdőgazdálkodásban megközelítőleg 60%, míg az iparban 30%-os volt a foglalkoztatottság visszaesése. A nem primer és szekunder szektorokban foglalkoztatottak száma enyhébb mértékben, 3%-kal esett vissza, a kereskedelemben dolgozóknak a száma pedig lényegében nem változott. Ezen időszak alatti jelentős átalakulás hatására a magyar munkaerőpiac szerkezete, a nyugati kapitalista államokéhoz kezdett hasonlítani (Schwertner,1994).

A 90-es évektől kezdődően viszonylag stabilizálódott a magyar munkaerőpiac helyzete, és folyamatosan nőtt a foglalkoztatottak száma egészen a 2008-as nemzetközi pénzügyi válságig, amikor a gazdasággal együtt a foglalkoztatás is mélyrepülésbe kezdett. A foglalkoztatottság növekedése 2011-ben kezdődött, azóta töretlen a foglalkoztatási arány emelkedése a magyar munkaerőpiacon. A folyamatok pozitív alakulásában jelentős szerepet tulajdoníthatunk a gazdasági reálfolyamatok kedvező változásának, a versenyszféra foglalkoztatottsági képességének javulásának, a közfoglalkoztatási programok(közmunka) kiterjesztésének, valamint a munkaerő migráció intenzitásának. Valamint közre játszhattak olyan kormányzati intézkedések is, mint a nyugdíjkorhatár folytonos emelése (ezáltal a korhatár emelésének évében egyre többen maradnak foglalkoztatottak a munkaerőpiacon, ellensúlyozva a negatív szaporulat által generált forrásszűkülést), illetve az inaktívakat célzó foglalkoztatási intézkedések. Mindezen erőfeszítések ellenére a magyar munkaerőpiac számos szegmensében jelentkezik munkaerőhiány, amely olyan nemzetgazdasági területeket foglal magába, mint a vendéglátás, autóipar, kereskedelem, és az ingatlanpiac virágzásából profitáló építőipar (Varjasi, 2018).

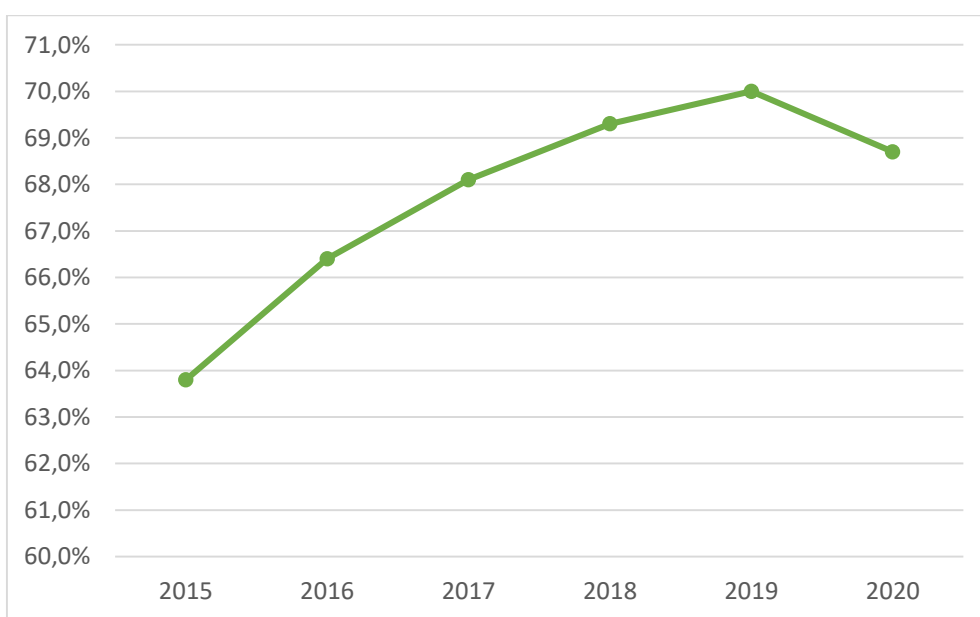
Ha vállalat szempontjából vizsgáljuk a legnagyobb magyarországi munkaadókat, akkor a legtöbb alkalmazottja a Magyar Postának van a 2022-es jelentés szerint 27 680 fő. Az első hat legnagyobb vállalat között még három állami tulajdonban lévő vállalat is megtalálható, a Volánbusz (18 668) és a Magyar Államvasutak két vállalata a MÁV (17 938) és MÁV-Start (12 835).

Az autóiparban az Audi Hungaria (12 900) büszkélkedhet a legtöbb foglalkoztatottal, míg a Kecskeméten található Mercedes-Benz vállalatnak majdnem harmad annyi alkalmazottja van

szám szerint 4946 fő, a sort az esztergomi telephellyel rendelkező Suzuki zárja 2832 fővel. Az autóipari beszállítók közül a legnagyobb a Bosch (5557) megelőzve a Continentalt (4435). Ha a kiskereskedelmi láncokat nézzük a legnagyobb foglalkoztató a Spar (14 450) a második helyen a Tesco(11 070) áll míg a harmadik a Lidl (8377) továbbá foglalkoztatás szempontjából jelentős még az Auchan (6467) a német érdekeltségű Penny (4970) és az Aldi (4517). A telekommunikáció területén a legnagyobb foglalkoztató a Magyar Telekom (5520), második ilyen tekintetben a Vodafone Magyarország (2930) és a harmadik a Telenorból lett Yettel Magyarország (1650). A pénzügyi szektorban az OTP bank a legnagyobb munkaadó, mintegy 9650 főt foglalkoztat majd jóval lemaradva a Takarékbank (4300) és a K&H Bank (3360) következik. A tíz legnagyobb foglalkoztató Magyarországon iparágtól függetlenül a következők:

1. Magyar Posta (27 680)
2. VOLÁNBUSZ (18 668)
3. MÁV (17 938)
4. SPAR (12 835)
5. Audi Hungaria (12 900)
6. MÁV-START (12 835)
7. TESCO (11 070)
8. Lidl (8377)
9. Magyar Közút Nonprofit (6798)
10. Prohumán (6769)

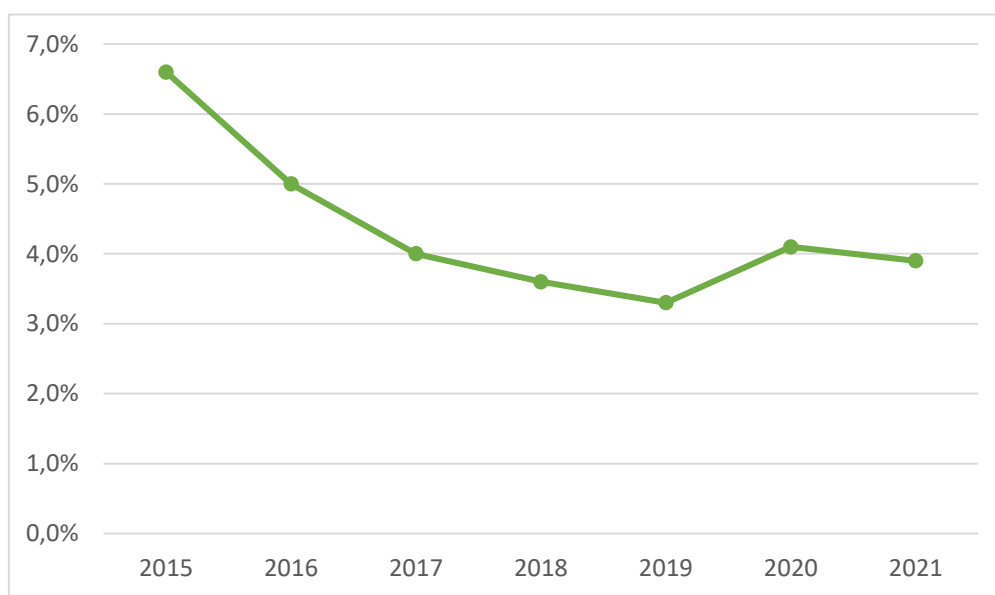
Egy adott munkaerőpiac elemzéséhez következő mutatók szolgálnak alapul: foglalkoztatottsági ráta és a munkanélküliségi ráta. Ezen mutatószámok segítségével fogom elemezni a magyar, román és az Európai Unió munkaerőpiacokat, különös figyelmet fordítva a fiatal korosztály munkaerőpiaci helyzetére.



1. ábra: Magyarország foglalkoztatottsági rátája (15-64) 2015 és 2020 között

Forrás: Saját szerkesztés az Eurostat adatai alapján

Amint a fenti ábrán is látható a magyar gazdaság foglalkoztatottsági rátája 2015-től folyamatosan növekszik 2019-ben elérte a 70%-ot, ami 2020-ban a koronavírus járvány hatására visszaesett a 2018-as szint alá, ami 68,7 százalékot jelent. Kijelenthetjük, hogy 2015 és 2020 között a foglalkoztatottság javulását nagyban befolyásolta többek között, az EU kilábalása a 2008-as gazdasági válságból valamint az állami szerepvállalás a munkaerőpiacon, amelynek két fő összetevője a közfoglalkoztatás és a Munkahelyvédelmi Akcióterv létrehozása voltak. A közfoglalkoztatási programban a magyar kormány, mindenekelőtt az alacsonyabb végzettségűeket próbálta foglalkoztatni, mivel az alacsony végzettségüknek köszönhetően hátrányt szenvednek a versenyszférában.

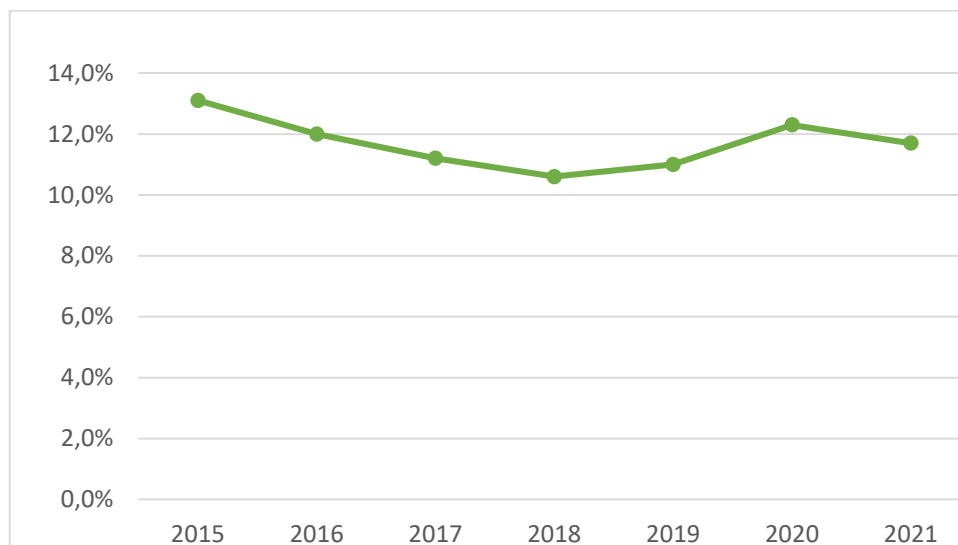


2. ábra: Magyarország munkanélküliségi rátája 2015 és 2021 között

Forrás: Saját szerkesztés az Eurostat adatai alapján

A magyar munkaerőpiac munkanélküliségi rátája erősen javuló tendenciát mutatott 2015 és 2019 között. Míg 2015-ben a magyarországi munkanélküliség 6,6 százalék volt 2019-re a folyamatos javulásnak köszönhetően 3,3 százalékra csökkent a 20 és 64 év közötti lakosságot vizsgálva. Ez az érték az eurostat adatai alapján, Németország és Lengyelország tekintetében az európai unióban a 3. legjobb értéknek számított 2019-ben. A koronavírus járvány 2020-ban az előző évek tendenciáját megtörte így a 3,3 százalékról 4,1 százalékra romlott a munkanélküliségi ráta. A gazdasági válságok munkaerő-piaci következményei általában késleltetve jelentkeznek Magyarországon, de a COVID-19 által okozott válság abban különbözik a korábbi válságoktól, hogy azonnali negatív hatással volt a munkaerőpiacra. A válság elsősorban a turisztikával és vendéglátással foglalkozó egységeket érintette leginkább, mivel a járványügyi korlátozások hatására a belföldi turizmus gyakorlatilag megszűnt, a vendéglátóhelyek kénytelenek voltak bezárni, és az állami támogatások megszűnésé után kénytelenek voltak elbocsájtani az alkalmazottjaik jelentős részét.

A járvány a turizmus és vendéglátáson kívül más ágazatokban is a munkások elbocsájtását idézte elő, például a termelő vállalatoknál. Kezdetben a járvány ellátási gondokat, a termelés leállítását okozta az ellátási láncok megszakításával és több munkahely járványügyi okokból történő felfüggesztésével. A termelési láncok tehát megszakadtak, a kínálat és a kereslet rövid idő alatt összeomlott számos ágazatban a járvány és a terjedését megakadályozó intézkedések miatt. A fogyasztás visszaesése több ágazatban elhúzódó keresleti válsághoz vezetett, ami elbocsájtásokat idézett elő (Sun et al, 2021). A járvány első hullámának lecsengése után a munkanélküliségi ráta is javult 0,2 százalékkal 2021-ben és kijelenthetjük, hogy Magyarországon 2022-ben is a munkanélküliségi ráta csökkenése várható.



3. ábra: Magyarország NEETS fiatalok aránya (15-29) 2015 és 2020 között

Forrás: Saját szerkesztés az Eurostat adatai alapján

A Magyarországon nem dolgozó és nem tanuló munkanélküli fiatalok (NEETS) aránya a 2015 és 2018 között folyamatos csökkenést mutatott. Ez 2019-ben egy relatívan kis mértékű növekedésbe tért át amit a 2020-ban Európába is betörő világjárvány felerősített, de a gazdaság élénkítő intézkedéseknek köszönhetően ez nem tartott sokáig, ugyanis a nem dolgozó és nem tanulók aránya 2021-ben ismét csökkent. A vizsgált időszak első évében 2015-ben a NEETS fiatalok aránya 13,1% volt, 2016-ban már csak 12% volt. A 2015 és 2016 közötti csökkenés mértéke 1,1%-ot tett ki. A vizsgált időszak alatt ebben a két évben volt a legintenzívebb a NEETS mutató csökkenése. A NEETS mutató értéke 2017-ben 11,2% volt, 2018-ban 10,6% ami 0,6%-os csökkenést jelentett. A vizsgált időszak közepén, 2018 után a NEETS fiatalok arányának csökkenése megszűnt, és növekedésbe ment át. A mutató 2019-es értéke 11% volt, ami az azt megelőző évhez képest 0,4%-os növekedést eredményezett. A vizsgált időszakban a legnagyobb romlás 2020-ban történt a Covid járványnak köszönhetően, 12,3%-os értéket mértek, ami az előző évhez képest 1,3%-os növekedést jelentett. A vizsgált időszak utolsó évében 2021-ben 0,6%-os csökkenés történt 2020-hoz képest. Összeségében a Magyar kormány csökkenteni tudta 2015 és 2021 között a NEETS fiatalok arányát 1,4%-al és a csökkenés mértéke minden bizonnyal nagyobb lett volna, ha nem tör ki a válság.

3.2 Románia munkaerőpiaca

Az elmúlt években a román gazdaság jelentős fellendülést mutatott makrogazdasági keret stabilitása, a GDP növekedés, a pénzügyi fenntarthatóság, valamint az államadósság területein (Pop, 2018).

„A rendszerváltást követően Romániában a gazdasági átmeneti időszak több intervallumra bontható fel, amelyekben a munkanélküliség változása mint az átalakulási folyamat tünete jelentkezett. Az átmeneti időszak első időszakában, 1990–2000 között a gazdasági szerkezetváltás volt az elsődleges oka a munkanélküliség kialakulásának. Az állami vállalatok egy részének megszűnése, az ipari foglalkoztatás háttérbe szorulása nagyszámú elbocsátással járt” (Osoian 2005, idézi Madaras (2014, 136).

Az így keletkezett többlet munkaerő egy bizonyos hányada számára a mezőgazdaságban végbemenő reprivatizáció jelentette a kiutat a munkanélküliségből, csak hogy az ágazat egyre kisebb mértékű termelékenységére, párhuzamos módon a mezőgazdaságban dolgozó népesség hányadának a növekedésével csak igen csekély jövedelmet biztosíthatott (Vincze, 2000).

A Románia munkaerőpiacának átalakulása a 2001–2007 közötti időszakban érett be, ez látszik a foglalkoztatottság növekedésén és a munkanélküliség csökkenésén is, ebben az időszakban már beszélhetünk a makrogazdaság stabilizálódásáról, illetve ekkor kezdődött a reálértékű gazdasági bővülés, ami növelte a munkaerőpiacon a foglalkoztathatók iránti keresletet, így javítva a foglalkoztatottságot és visszaszorítva a munkanélküliséget.

Ez a hatás munkaerő piacon úgy nyilvánult meg, hogy 2005-től már egyes ágazatokban, úgymint az informatika szektor és az építőipar, a szakképzett munkaerőhiány jött létre, amit tovább súlyosbított a külföldön munkát vállalók növekvő száma. Eltérő becslések szerint 2007-ben már meghaladta a kétmillió állampolgárt a külföldön dolgozók száma, az elvándorlás legfőképp az Európai Unióba való belépés előtt ugrott meg (Cindrea, 2007). Életkor és végzettség szerint kimutatható az, hogy főképp a középkorú, szakmailag képzett réteg vállalt munkát külföldön a kétezres évek elején.

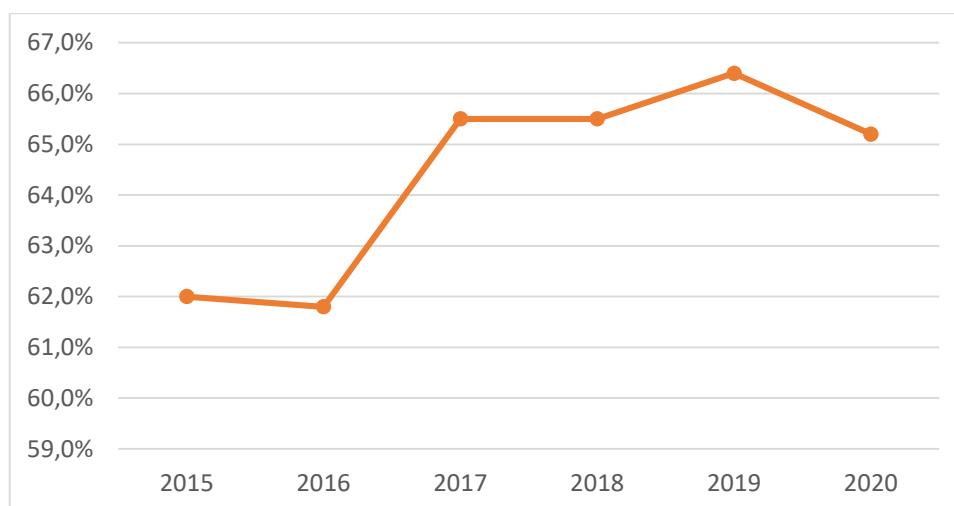
2020. január 1-jén az aktív lakosság 8 493 000 fő volt a 19,3 milló lakosból, ebből 5 481 000 alkalmazott volt. Az alkalmazottak többsége a szolgáltatási szektorban (3 470 000 fő), míg az iparban és az építőiparban 1 880 000 fő volt foglalkoztatott. A mezőgazdaságban, erdőgazdálkodásban és halászatban foglalkoztatottak száma 131 000 fő volt. A főbb foglalkoztatók a multinacionális vállalatok, a profit/non-profit állami vállalatok, a magánvállalatok és a civil szervezetek voltak. 2020-ban a Ziarul Financiar szerint a legértékesebb romániai cégek a következők voltak: UiPath, Hidroelectrica SA, OMV Petrom SA, Dante International SA, Dedeman SRL, Banca Transilvania SA, Kaufland România SRL, Romgaz SA, Banca Comercială Română SA, Orange România.

Ha a foglalkoztatottak számát nézzük, akkor 2020-ban a Román Posta volt a legnagyobb munkáltató az országban, 23 045 fő átlagos alkalmazotti létszámmal, ami több mint hétszerese a fő magán versenytársnak, a Fan Couriernek. Ennek ellenére a posta hatszor kevesebb nyereséget termel, mint a Fan Courier, és a 2020-as világjárvány évében - amely a futárcégek számára általában jó év volt - sem tudta jelentősen javítani a számadatait. A második legnagyobb munkáltató Romániában az Országos Vasúttársaság a CFR SA, 22 356

alkalmazottal. A magánszektor legnagyobb munkaadója a Profi kiskereskedelmi vállalat, amely tavaly 17 979 alkalmazottat foglalkoztatott, és ezzel összességében a harmadik helyen állt. A magánszektorban a nagy szupermarket- és hipermarketláncok egyértelműen kiemelkednek a nagyszámú alkalmazottal, a Profi mellett olyan nevek, mint a Kaufland, a Mega Image, a Carrefour, a Lidl és az Auchan. A Bankszektorban a legtöbb alkalmazottal a Transilvania Bank (8030) rendelkezik, továbbá a BRD (6490) és a CEC Bank (5442) fért be az első háromba. Az autógyártás terén két vállalat van jelen Romániában ezek közül a legnagyobb minden téren a Dacia (13 685) de nem elhanyagolható a Krajovai székhellyel rendelkező Ford (6181) sem. A top 10-ben öt állami tulajdonú és öt magántulajdonú vállalat található. Az állami tulajdonú vállalatokat gyakran kritizálják a nem megfelelő hatékonyság miatt, különösen, ha figyelembe vesszük, hogy általában nagyszámú alkalmazottat foglalkoztatnak.

1. Román posta (23 045)
2. Nemzeti Vasúttársaság CFR SA (22 356)
3. Profi Rom Food (17 979)
4. Romsilva (15 248)
5. Automobile Dacia (13 685)
6. Kaufland (13 108)
7. RCS&RDS (13 056)
8. Oltenia Energiakomplexum (12 193)
9. CFR Călători (12 084)
10. Dedeman (11 374)

A román munkaerőpiac dinamikus fejlődésének az akadálya nem a gazdasági fejlettség hiánya az Európai Bizottság és az IMF-nek a jelentése szerint. A munkaerőpiac fejlettségének akadályai leginkább a következőkre vezethetők vissza: a demográfiai tendenciák (a népesség elöregedése), a kivándorlás, az oktatási rendszer gyenge teljesítménye, a minimálbéremeléseknek a be nem jelentett, diszkrecionális módja, a versenyképességet csökkentő munkaerő egységköltségének növelése, és a kiszolgáltatott csoportokból származó emberek munkaerő piacra lépésének adminisztratív akadályai.



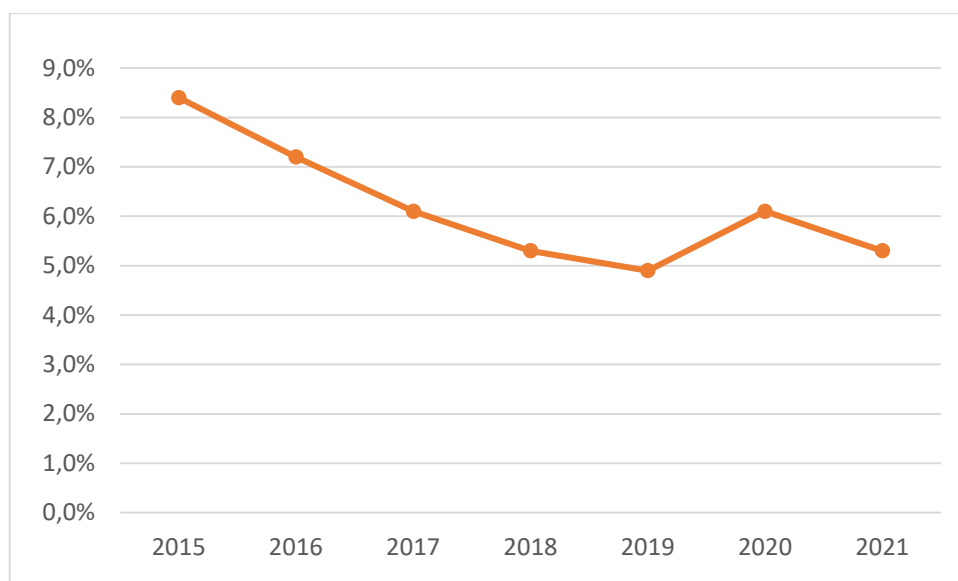
4. ábra: Románia foglalkoztatottsági rátája (15-64) 2015 és 2020 között

Forrás: Saját szerkesztés az Eurostat adatai alapján

A fenti grafikonon láthatjuk Románia foglalkoztatottsági rátájának alakulását a 2015-2020 között. A Román munkaerőpiac foglalkoztatottság szempontjából az első vizsgált évben, 2015 végén 62 százalékot tudott felmutatni. A rákövetkező évben 2016-ban 0,2%-al csökkent a foglalkoztatottak aránya Romániában, gyakorlatilag stagnált a foglalkoztatottsági ráta. A foglalkoztatottság 2017-ben elérte a 65,5%-ot ami 3,7%-os növekedés az előző évhez viszonyítva, a vizsgált időszakban a foglalkoztatottsági ráta szempontjából kiemelkedő növekedést jelentett.

A foglalkoztatottsági ráta amilyen hirtelen javulni kezdett olyan ütemben megtorpant 2018-ban, a foglalkoztatottsági arány megegyezett a 2017-es értékel. Az eurostat adatai szerint 2018-ban a kifulladás gazdasági növekedéssel egyszerre a munkaerőpiaci folyamatok a korábbi évekhez viszonyítva nem alakultak annyira kedvezően, ez lehet a magyarázata a stagnálásnak (Erdélystat, 2019.05.20).

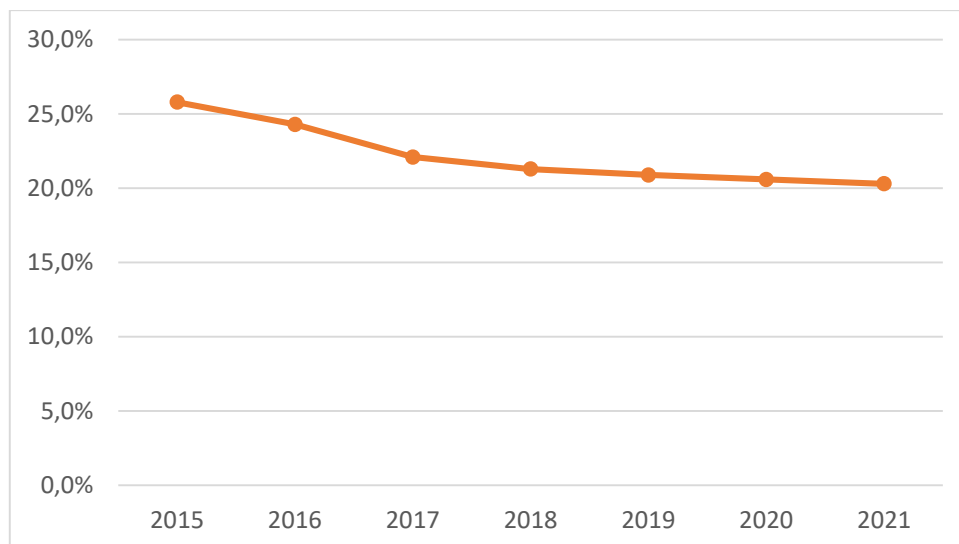
A foglalkoztatottság 2019-ben 0,9%-al nőtt, számszerűen 66,4%-ra (a 2019-es érték volt a vizsgált időszak legnagyobb értéke) mielőtt a koronavírus járvány hatására a foglalkoztatottsági ráta 2020-ban lecsökkent 65,2%-ra, a 2017-es szint alá. A legszembetűnőbb, hogy Romániában a foglalkoztatottság aránya nem egyenletesen növekszik, hanem hullámvölgyekkel tűzdelt. Amint látható Romániában a foglalkoztatottság 2016-tól erősen javuló tendenciát mutatott 2020-ig miután a koronavírus járvány hatására bekövetkezett egy 1,2 százalékos visszaesés.



5. ábra: Románia munkanélküliségi rátája 2015 és 2021 között

Forrás: Saját szerkesztés az Eurostat adatai alapján

Románia munkanélküliségi rátáját vizsgálva, arra a következtetésre juthatunk, hogy a 2015 és 2019-es időszak között a pozitív világ és európai gazdasági helyzetnek köszönhetően a romániai munkanélküliségi ráta egyenletesen csökkenő tendenciát mutatott. A gazdasági fellendülés a 2008-as világválságot követően Romániába a 2014-2015-re tehető, tehát az általam vizsgált időszak elejére. Románia munkanélküliségi rátája 2015-ben 8,4%-os volt amely 2016-ra 1,2%-kal esett vissza, ezáltal a mutató 7,2% volt. Románia a 2015 és 2016 között bekövetkező javulás hatására elért a 2008-as válság előtti szintre, a munkanélküliségi ráta tekintetében. Míg 2017-ben és 2018-ban 1,1 illetve 0,8 százalékra javult a munkanélküliségi ráta, 2019-ben már csak az előző év csökkenésének a fele következett be szám szerint 0,4%. A 2019-ben és az előtt végbement csökkenésnek köszönhetően a romániai munkanélküliségi rátája 2%-al alacsonyabb volt, mint a gazdasági és pénzügyi válság előtt. A Covid világjárvány hatására a munkanélküliségi ráta 4,9%-ról, 6,1%-ra emelkedett, ami megegyezik a 2017-es értékkel. Az emelkedés a turizmus és vendéglátási ágazatokat érintette legjobban, mivel a vendéglátóhelyek és turisztikai létesítmények bezárásra kényszerültek ezért kénytelenek voltak elbocsájtani alkalmazottaik jelentős részét. A járvány lecsendesedése után 2021-ben a ráta 0,8%-ot esett ami 5,3%-ot eredményezett.



6. ábra: Románia NEETS fiatalok aránya (15-29) 2015 és 2021 között

Forrás: Saját szerkesztés az Eurostat adatai alapján

A Romániai nem dolgozó és nem tanuló munkanélküli fiatalok (NEETS) aránya a 2015 és 2021 között folyamatosan csökkent. A 2015 és 2016 közötti NEETS csökkenés mértéke 1,5%-ot míg a 2016 és 2017 közötti csökkenés 2,2 tett ki. A vizsgált időszak alatt ebben a két periódusban volt a legintenzívebb a NEETS mutató csökkenése. A vizsgált időszak első felében (2017 után) a NEETS mutató csökkenése lelassult a 2017-es 22,1%-ról 2018-ra 21,3%-ra csökkent ami 0,8%-os esést jelent az előző évhez képest. A mutató 2019-es értéke 20,9% volt ami az azt megelőző évhez viszonyítva ugyancsak lassuló csökkenést jelez mivel a csökkenés értéke 0,4% volt. A vizsgált időszak utolsó két évében 2020-ban 20,6% és 2021-ben 20,3% volt a NEETS értéke, a csökkenés 0,3%-ban állandósult ebben a két évben. A 2020-as érték meglepően nem romlott a Covid járvány hatására, hanem javulni tudott egyéb munkaerő piaci mutatókkal ellentétben, bár a javulás mértéke némiképp csökkent a járvány előtti időszakhoz képest. 3.3. Az Európai Unió munkaerőpiaca

3.2 Az Európai Unió munkaerőpiaca

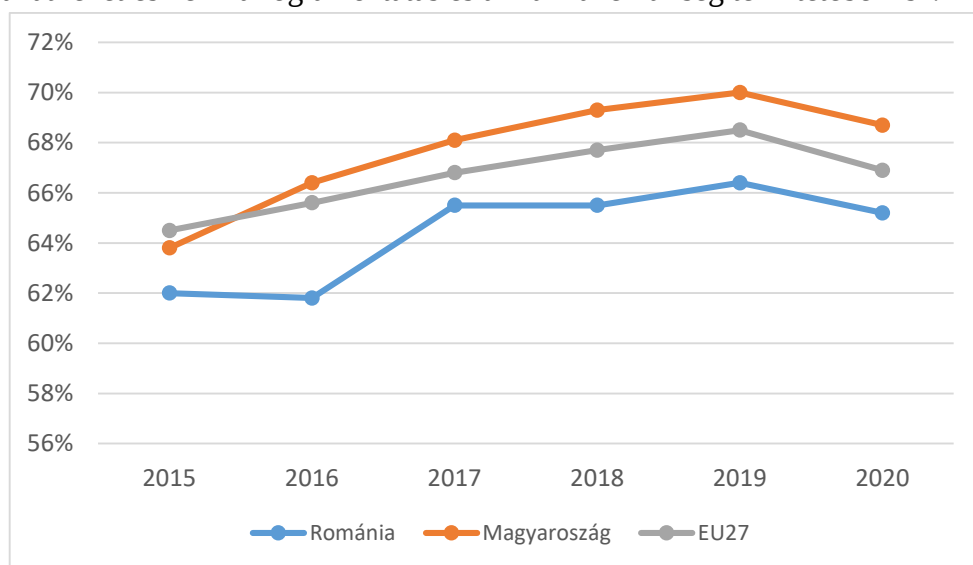
Az Európai Unió a történetének talán legnagyobb átalakulása a 90-es években történt, köszönhetően a Szovjet Unió 1991-es felbomlásának. A Vasfüggöny leomlását követően megnyílt az addig Szovjet érdekszférába tartozó Közép-Kelet Európai országok előtt a kapitalista nyugat és az EU-hoz való csatlakozás lehetősége. Ezek az események alapvetően felforgatták térségünk gazdaságát és munkaerőpiacát. Az Agenda 2000 megalkotásával az Európai Unió tagállamai hivatalosan is teret adtak az EU bővítésének. Magyarország 2004-ben, míg Románia 2007-ben csatlakozott az EU-hoz. A csatlakozás által biztosítva volt a szabad munkaerőáramlás a Magyar és Román munkavállalóknak is, ami az idő előrehalad tával rendkívüli elszívóhatást gyakorolt többek közt Románia és Magyarország munkaerőpiacára nézve (Boeri és Brücker, 2000).

A 2008-as pénzügyi és gazdasági világválság az Európai Unió tagállamainak munkaerőpiacát összeségében negatívan érintette. A válság, bár globális jellegű volt, különböző mértékben

érintette a nemzeti munkaerőpiacokat. Míg egyes országokban főként Közép-Kelet Európában meredeken nőtt a munkanélküliség, addig más fejlett gazdaságokban a GDP jelentős csökkenésével párhuzamosan nem csökkent a foglalkoztatás (Eichhorst et al, 2010).

Az EU tagországainak jelentős hányadában 2008 végén kezdett el rosszabbra fordulni a foglalkoztatási helyzet. A foglalkoztatottak száma 2009-ben erőteljes ütemben csökkent, amely később stabilizálódott. A 2010-es év volt az első év 2008 óta, amikor az Európai Unió szintjén, ha nem sokkal is (0,2%-kal) de képes volt nőni a foglalkoztatottság. Ezzel egyidőben azonban még növekedett a munkanélküli személyek száma, és 2010 végén az EU 27 államában 1,6%-kal nagyobb volt a munkanélküliek száma az előző évhez képest. A tagországok kétharmadában 2011-ben foglalkoztatottak száma már felülmúlta az egy évvel ezelőttit (ksh.hu, 2011.10.21).

Az EU a válság előtti értékeket nézve csak 2015-ben tudott kilábalni a válságból teljesen, amit erőteljes növekedési időszak követett, ami munkaerőhiányt generált többek között Magyarországon és Romániában is. A 2015 és 2020 közötti időszak legkiemelkedőbben növekvő gazdasága a Román volt, de a Magyar gazdaság növekedése is az Európai Unió élmezőnybe tartozott. A 2020 tavaszán az európai kontinensre is eljutó járvány derékba törte ezt a növekedést. A járvány hatására az EU-ban a foglalkoztatottság csökkent és a munkanélküliség is megnőtt, de összességében elmondható, hogy 2021-ben már javuló tendenciákat lehet észlelni a foglalkoztatás és a munkanélküliség tekintetében is .

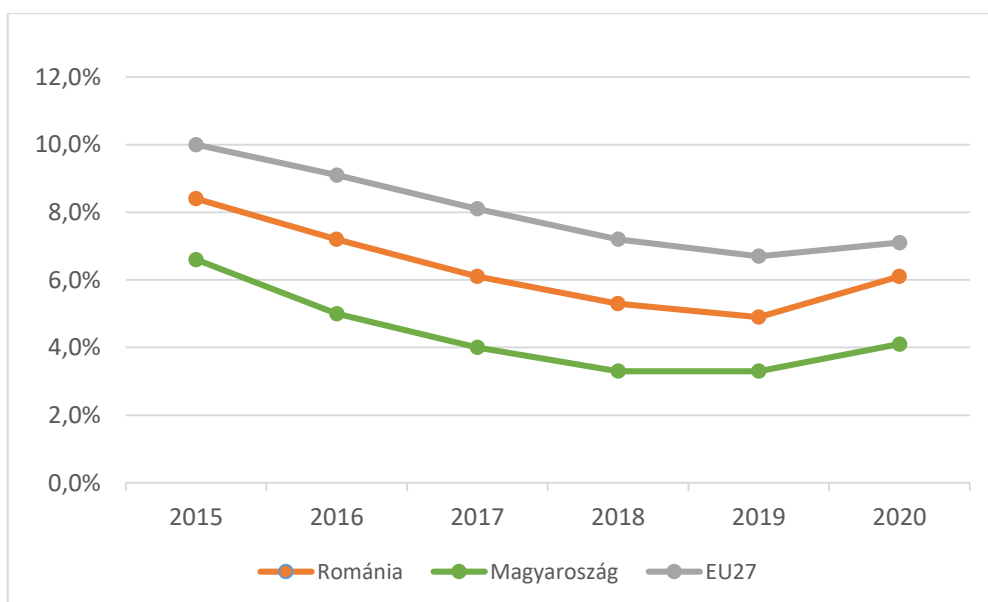


7. ábra: A foglalkoztatottsági ráta alakulása Magyarországon, Romániában és az EU-ban 2015 és 2020 között

Forrás: Saját szerkesztés az Eurostat adatai alapján

Az EU foglalkoztatottsága egyenletes mértékben javult a 2015-2019 között, megközelítőleg minden évben 1%-kal. A járvány hatására 2020-ban az előző évhez viszonyítva viszont, 1,6%-ot esett vissza. A foglalkoztatottsági rátát tekintve Magyarország 2016-tól jobban teljesít, mint az EU-s átlag, és a foglalkoztatottság alakulását tekintve nagymértékben leköveti a vizsgált időszak végéig az EU-s átlagot azzal a kivétellel, hogy fokozatosan egyre jobban teljesít ezen a téren. A vizsgált időszak végén, 2020-ban a visszaesés mértéke 1,3% volt 0,2%-kal kevesebb,

mint az EU-s átlag, és a foglalkoztatottak aránya Magyarországon 1,8%-kal volt magasabb, mint az EU-ban átlagosan. Románia foglalkoztatottsági rátája az EU-s átlaghoz és Magyarországhoz képest is nagyon elmaradt 2015 és 2016 között, számszerűen az előbbtől 3,6 míg az utóbbitól 4,4%-kal. Ennek ellenére Románia erősen felzárkózott 2017-ben és az uniós átlagtól csak 0,8%-kal maradt le, de 2018-ban a különbség meghaladta az 1,8%-ot. Ez az arány számottevően nem változott 2020-ig. Az EU-ban 2015-ben a legjobb foglalkoztatottsági rátával Svédország (75,6%), Hollandia (74,2%) és Németország (73,6%) büszkélkedhetett, míg a legrosszabbul Görögország (51%), Horvátország (56,2%) és Olaszország (56,3%) teljesített. Ugyanakkor a vizsgált időszak végén 2020-ban az első három ország nem változott csak a sorrend, a legjobban Hollandia (77,3%), Svédország (75,3%) és Németország (74,9%) teljesített ezen a téren. A legrosszabbul teljesítő országoknál is elmondható ugyanez, Görögország (55,8%), Olaszország (57,5%) és Horvátország (62,2%) teljesítettek a legrosszabbul. Azt mindenképpen fontos megemlíteni, hogy a három legutolsó ország foglalkoztatottsága jelentős mértékben függ a turizmustól.

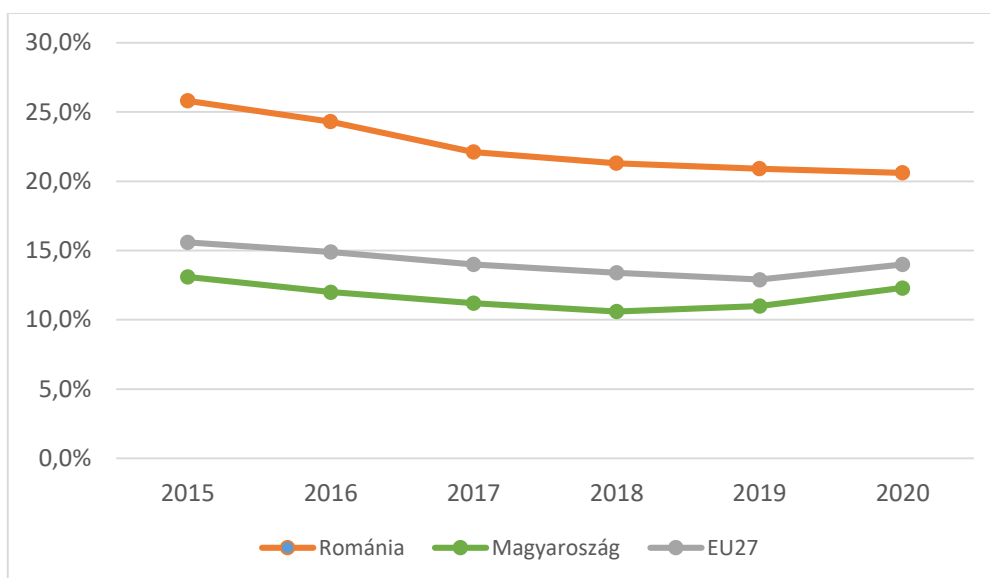


8. ábra: A munkanélküliségi ráta alakulása Magyarországon, Romániában és az EU-ban 2015 és 2020 között

Forrás: Saját szerkesztés az Eurostat adatai alapján

A fenti diagramon is látható, hogy Romániában és Magyarországon is jelentősen alacsonyabb a munkanélküliségi ráta, mint az EU-s átlag. Az értékek mind a három vizsgált szereplő esetében javultak, egészen 2020-ig. A vizsgált időszakban, 2015 és 2020 között Romániában a munkanélküliségi ráta átlagosan 6,33% volt, Magyarországon 2%-kal kevesebb 4,38% amíg az EU-ban átlagosan 8,03% volt. Romániában a Covid válság ezen a téren nagyobb negatív hatást gyakorolt, mint Magyarországra vagy az EU-ra átlagosan, mert az Európai Unióban 0,4%-kal, Magyarországon 0,8%-kal míg Romániában 1,2%-kal romlott a munkanélküliségi ráta értéke. Az Európai Unió tagállamok között Németország teljesített a legjobban 2015-ben 4,4%-kal, utána Csehország (5,1%) és az Egyesült Királyság (5,3%) következett. A legrosszabbul teljesítők ugyanebben az évben Görögország (25%), Spanyolország (22,1%) és Horvátország (16,2%) voltak. A vizsgált időszak végén 2020-ban meglepő módon Csehország (2,6%)

teljesített a legjobban, utána Lengyelország (3,2%) és Németország (3,7%) következett. A legmagasabb munkanélküliségi ráta, 2020-ban ugyancsak Görögországban (17,6%) és Spanyolországban (15,5%) volt, Horvátország (7,5%) ekkor már a középmezőnybe tartozott, helyette Litvánia és Svédország lettek a harmadikak, 8,5%-kal. Elmondható, hogy 2020 és 2015 között Európa szerte csökkent a munkanélküliség és mindegyik tagállam javulni tudott ezen a téren. Magyarország a munkanélküliségi ráta tekintetében az EU élmezőnyébe tartozott 2020-ban, mivel Németország után a 4. helyen végzett, 4,1%-os értékel. Románia a 6,1%-os rátájával az EU 27 országa közül a 11. helyet foglalja el Bulgáriával egyetemben.



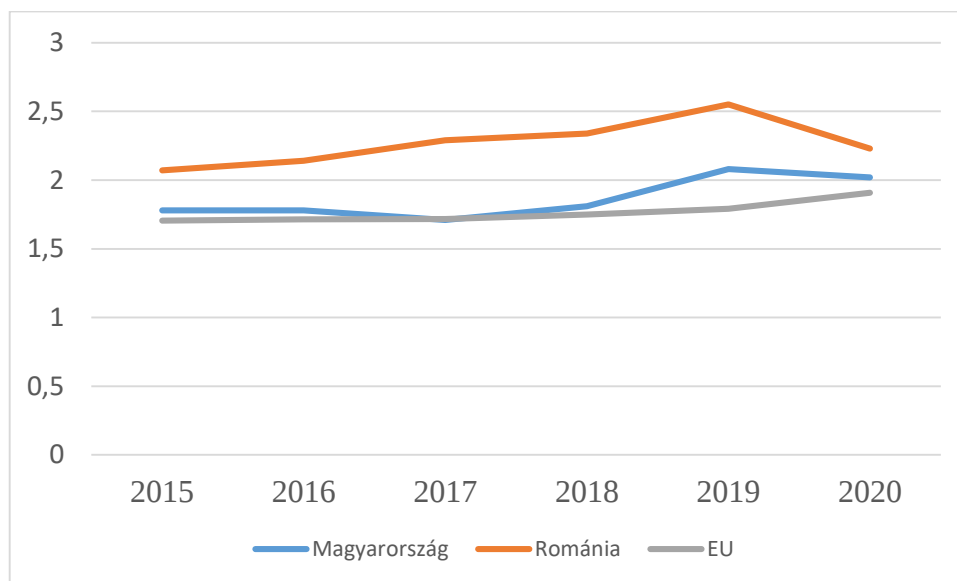
9. ábra: A NEETS fiatalok aránya Magyarországon, Romániában és az EU-ban 2015 és 2020 között

Forrás: Saját szerkesztés az Eurostat adatai alapján

Az EU-ban a NEETS fiatalok aránya a vizsgált időszakban 15,6% és 12,9% között mozgott. A legnagyobb érték 15,6% 2015-ben volt és folyamatos 0,7%-os átlagos csökkenéssel 2019-ben elérte a legkisebb értéket 12,9%-ot. A folyamatos és viszonylag egyenletes csökkenést a járvány hatására 2020-ban 1,1%-os növekedés törte meg. Látható, hogy Magyarország az európai uniós átlagnál jobb helyzetben van a NEETS fiatalok tekintetében mivel a vizsgált időszakban átlagosan 2,4%-kal volt a mutató értéke alacsonyabban, mint az EU-s átlag. Romániában lényegesen, 2015 és 2020 között átlagosan 8,4%-kal volt magasabb NEETS fiatalok aránya az EU-s átlagnál. Svédországban (7%) volt a legalacsonyabb a NEETS aránya 2015-ben, utána két Benelux állam következett, Hollandia 7,3%-kal és Luxemburg 7,6%-kal. A nem dolgozó és nem tanuló fiatalok aránya Olaszországban és Romániában volt a legnagyobb 25,8%, továbbá Görögországban (23,8%), Bulgáriában (22,2%) és Horvátországban (19,9%) is kiemelkedően nagy volt. A vizsgált időszak végén ugyancsak Hollandiában (6,3%) Svédországban (6,9%) és Luxemburgban (7,7%) volt a legalacsonyabb a NEETS fiatalok arány. 2020-ban 2015-höz hasonlóan Olaszországban (23,5%), Romániában (20,6%) és Görögországban (18,5%) volt a legmagasabb a NEETS arány. Magyarország 2015-ben és 2020-ban is az EU középmezőnyébe tartozott ilyen tekintetbe.

3.4 A NEETs-et meghatározó makrogazdasági mutatók statisztikai elemzése

A következő ábrán a fiatal munkanélküliek és az összmunkanélküliek arányának alakulását láthatjuk, Magyarországon Romániában és az EU-ban 2015-2020 között.



10. ábra: A fiatal munkanélküliek és az összmunkanélküliek arányának alakulása Magyarországon, Romániában és az EU-ban 2015 és 2020 között

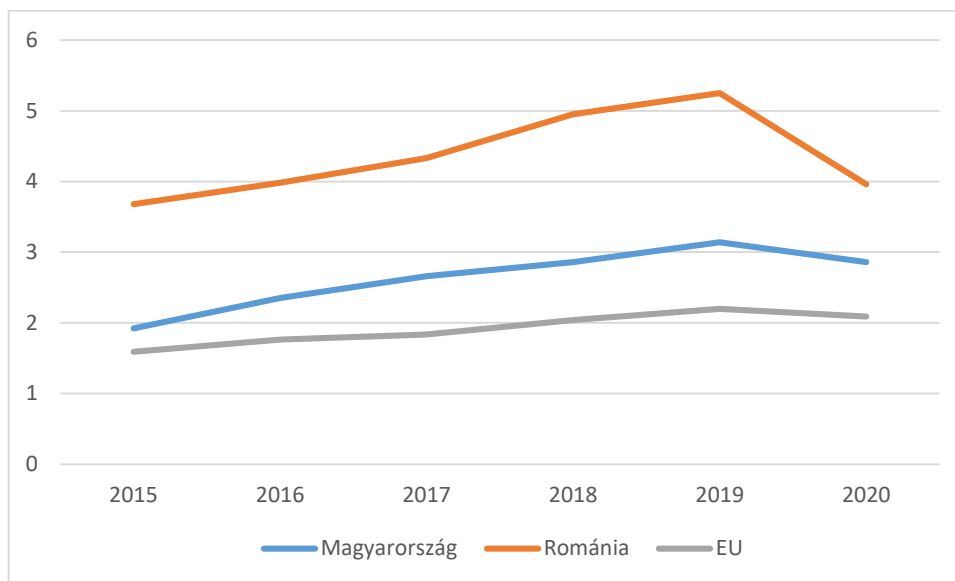
Forrás: Saját szerkesztés az Eurostat adatai alapján

Amint a fenti ábrán is látható, a fiatal munkanélküliek aránya az összes munkanélkülihez viszonyítva magasnak mondható. Magyarország esetében ez az arány 2015-ben 1,78 volt. Ez azt jelenti, hogy 1,78-szor magasabb volt a munkanélküliség a fiatalok (15-29) körében, mint a teljes nyugdíjkorhatárt el nem ért népességben. Ez az arány egészen 2017-ig stagnált, amikor 1,71-re csökkent. A csökkenés után 2018-ban bekövetkezett egy, egytizedes növekedés. A fiatal munkanélküliek és az összmunkanélküliek aránya 2019-ben volt a legmagasabb Magyarországon, amikor elérte a 2,08 értéket. Ez az arány 2020-ban némiképp csökkent, feltehetően azért mert az általános munkanélküliségi ráta nagyobb mértékben emelkedett, mint a fiatalok munkanélküliségi rátája.

Romániában a fiatal munkanélküliek aránya a teljes nyugdíjkorhatár előtti népességhez képest 2015-ben 2,14 volt, ami a legkisebb érték a vizsgált időszak alatt. Ez az arány folyamatosan növekedett egészen 2019-ig, amikor elérte a 2,55 értéket. A folyamatos növekedés után 2020-ban bekövetkezett egy háromtizedes esés. Ennek a csökkenésnek az oka véleményem szerint megegyezik a Magyarországon bekövetkezett esés okával.

Az Európai Unióban 2015-ben a fiatal állástalanok számának aránya átlagosan 1,71 volt, kisebb mint a vizsgált időszak alatt bármikor. Az arány mint, Magyarországon is egészen 2018-ig viszonylag stagnált, amikor is kis növekedés után elérte az 1,74-es értéket, és tovább növekedett 2020-ig, amikor elérte a maximális értékét az 1,9-et. Az EU-ban a legjobban teljesítő országok 2020-ban ezen arány tekintetében Litvánia (1,52), Lettország (1,55) és Németország (1,56) voltak. A legrosszabbul pedig Olaszország (2,35), Románia (2,23) és Portugália (2,22) teljesítettek. Általánosságban elmondhatom, hogy Magyarország a fiatalok munkanélküliségét

tekintve az EU-s átlaghoz viszonyítva jól teljesít, míg Románia a legrosszabbak között van ilyen tekintetben, az Európai Unióban, holott Bulgária, aki gazdaságilag és sok más tekintetben is Romániával egy szinten áll, sokkal jobb értékekkel rendelkezik, ez is bizonyítja, hogy nem feltétlenül gyakorol hatást a gazdaság a fiatalok munkanélküliségére.



11. ábra: A NEETs fiatalok és az összmunkanélküliek arányának alakulása Magyarországon, Romániában és az EU-ban 2015 és 2020 között

Forrás: Saját szerkesztés az Eurostat adatai alapján

A NEETs fiatalok aránya az összmunkanélküliek arányához mérten igen magas az Európai Unióban. Magyarországon a 15-29 évesek körében 2015-ben 1,92-szor magasabb volt a nem dolgozók és nem tanulók százalékos aránya mint, a teljes nyugdíjkorhatár előtti népességben (15-64). Elmondható, hogy Magyarország esetében ezen időszakban 2019-ig növekedés jellemezte ezt az arányt, ekkor érte el az érték a maximumát is ami 3,14 volt, utána egy enyhe csökkenés következett be. Ha Romániát vizsgáljuk ezen arány tekintetében, jóval rosszabb értékeket kapunk. A vizsgált időszak elején 2015-ben volt a legkisebb ez az érték, szám szerint 3,98. Ez azt jelenti, hogy a 15-29 éves népességben 3,98 szor több a munkanélküli és nem tanuló személy, mint a teljes munkaképes populációban. Továbbá Románia átlagosan kétszer rosszabban teljesített ezen arány tekintetében, mint Magyarország. Romániában a maximumot 2019-ben érte el ez az arány, szám szerint 5,25 értéket tett ki. Ez nagyon magas értéknek mondható, ami azt sugallja, hogy Romániában a fiatalok jóval kevesebben vannak jelen a munkaerőpiacon, mint a középkorúak vagy az idősebbek. A vizsgált időszak végén 2020-ban ez az arány visszaesett, mint Magyarország, szám szerint 3,96 értékre, ez annak tudható be, hogy a koronavírus hatására megnőtt a munkanélküliség, ami kicsit javított ezen az arányon. Az EU-ban ez az arány 1,76 és 2,06 között váltakozott a vizsgált időszakban. Amint a fenti ábrán és látható, hogy az EU-s átlag Magyarországhoz hasonló trendet követett a vizsgált időszakban, de a növekedés és a csökkenések mértéke sokkal alacsonyabb volt. Románia az EU-ban a legrosszabbul teljesített ezen a téren a vizsgált időszak utolsó évéig, amikor megelőzte őt Lengyelország (4,31) és Csehország (4,23) is. Ez nem túlbíztató és komoly intézkedésekkel kellene orvosolnia Romániának ezt a kérdést. Elsősorban még több fiatalok

foglalkoztatását segítő intézkedést kellene bevezetnie. A vizsgált időszak végén, 2020-ban Svédországban (0,8) Spanyolországban (1,1) és Görögországban (1,12) volt a legkedvezőbb ez az arány. Ami Svédország esetében az jelenti, hogy 0,8 szor kevesebb munkanélküli és nem tanuló személy van a 15-29 éves populációban, mint a 15-64 éves népességben. Magyarország az EU-s átlaghoz viszonyítva a középmezőnyben volt található 2015 és 2020 között.

Az elkövetkezőkben egyutas varianciaanalízissel fogom vizsgálni a NEETs ráta és az EU régiók közötti összefüggéseket

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min.	Max.
fiatal munkanélk. (15-29)	EU15	90	15,292	8,5277	,8989	13,506	17,078	4,9	41,3
	Eu27	78	11,287	4,8101	,5446	10,203	12,372	3,7	29,8
	Total	168	13,433	7,3101	,5640	12,319	14,546	3,7	41,3
NEETs (15-29)	EU15	84	12,092	5,1362	,5604	10,977	13,206	5,9	25,8
	Eu27	78	13,719	4,2704	,4835	12,756	14,682	7,3	25,8
	Total	162	12,875	4,7945	,3767	12,131	13,619	5,9	25,8

12. ábra: Egyutas varianciaanalízis a fiatalkori munkanélküliségre és a NEETs rátára

Forrás: Saját szerkesztés az SPSS program használatával

Az egyutas varianciaanalízist (One-way ANOVA), egy nominális vagy egy ordinális és egy numerikus változó közötti kapcsolatot vizsgálhatjuk. A fenti ábrán Az Európai Unió csatlakozás szerint vizsgáltam a fiatal munkanélküliséget és a NEETs rátát. A fiatalok munkanélkülisége tekintetében megállapíthatjuk, hogy az EU15 országokban (Az első 15 csatlakozott ország, főképp Nyugat-Európát jelenti) a vizsgált időszak alatt a fiatalkori munkanélküliség meghaladta átlagban a 15%-ot míg az EU27 országokban (Azok az országok, akik 2004 után csatlakoztak az EU-hoz, főképp Kelet-Európát jelenti) csak 11% körüli értéket ért el. Ez kissé meglepő lehet, mivel az EU15 országok fejlettebbek, mint az EU27 országok. Ennek a jelenségnek magyarázata vélemény szerint abban keresendő, hogy általánosságban, a mediterrán országokban alacsony a fiatalok foglalkoztatottsága (pl. Görögország, Spanyolország) ezáltal „lehúzzák” a fejlettebb nyugat-európai országok kedvező értékeit. A NEETs rátát tekintve az EU15 országok 1,5%-kal jobban teljesítenek ebben a tekintetben, mint az EU27 országok. Azzal magyarázható véleményem szerint, hogy az EU15 országokban a NEETs ráta nem nagyobb, mint, az EU27 országokban, ahogy a fiatalkori munkanélküliségi rátánál is megfigyelhettük, hogy az EU15 országokban a fiatalkorú munkanélkülieknek egy jelentős része még tanul, így tehát nem tekinthető NEETs-nek.

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
NEETs (15-29)	Between Groups	107,136	1	107,136	4,770	,030
	Within Groups	3593,745	160	22,461		
	Total	3700,881	161			
		670,258	1	670,258	13,480	,000

fiatalok munkanélküliségi rátája (15-29)	Within Groups	8253,812	166	49,722		
	Total	8924,070	167			

13. ábra: Egyutas varianciaanalízis szignifikanciaszint

Forrás: Saját szerkesztés SPSS program használatával

A fenti ábrán az előző Egyutas varianciaanalízis szignifikancia szintjét láthatjuk. Ez szerint NEETs ráta szignifikáns kapcsolatba áll az EU15 és EU27 változókkal, mivel a csoportok közötti szignifikancia szint 0.030 ami a megengedett 0.05-ös értéken belül van. A fiatalok munkanélküliségi rátája és az EU15 és EU27 változók között szignifikáns kapcsolat van, mivel a csoportok közötti szignifikancia szint 0.00 értéket mutat. Ez azt jelenti, hogy összefüggés van a fiatalok munkanélkülisége és az EU15 és EU27 régiók között.

A regresszió – elemzéssel vizsgálni lehet több változó hatását egy adott változóra, illetve az egyenlet paraméterei megadják e hatás mértékét is. Az általam készített modellben a foglalkoztatottsági ráta, a GDP/fő, a felsőoktatásban levők arányát a 20-24 éves korúak arányához viszonyítva, a Gini mutató a jövedelemre és az Éves nettó keresetnek a hatását vizsgálom a NEETs rátára nézve.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.758	2.42058

14. ábra: Regresszióanalízis: R négyzetdeterminációs együttható

Forrás: Saját szerkesztés SPSS program használatával

A fenti táblázat tanúsága szerint a modell R^2 – e 0,769, vagyis a modellbe bevitt változók 76,9%-ban magyarázzák a NEETs ráta alakulását, ezáltal kijelenthetem, hogy ez egy jó magyarázó értékel bíró modell.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2492.790	6	415.465	70.908	.000 ^b
	Residual	749.980	128	5.859		
	Total	3242.769	134			

15. ábra: Regresszióanalízis: szignifikancia szint

Forrás: Saját szerkesztés SPSS program használatával

A fenti ANOVA táblázatban látható a modell p – értéke, ami nulla, tehát szignifikáns a vizsgált összefüggés, rátérhetünk tehát a független változók paramétereire.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.470	6.651		6.987	.000
	Foglalkoztatottsági ráta(15-64)	-.556	.039	-.654	-14.129	.000
	GDP/fő	.000	.000	-.513	-4.041	.000
	A felsőoktatásban levők aránya a 20-24 éves korúak arányához viszonyítva	-.366	.244	-.082	-1.502	.136
	Gini mutató jövedelemre (0-100)	.312	.060	.256	5.208	.000
	Éves nettó kereset (euró)	.000	.000	.313	2.243	.027

16. ábra: Regresszióanalízis: a független változók paraméterei

Forrás: Saját szerkesztés SPSS program használatával

A modell együtthatóit a fenti táblázat tartalmazza. Az utolsó oszlop mutatja az együtthatók becslésének szignifikanciáját. Az általam választott szignifikancia szint 0,05, ami alapján nem szignifikáns a felsőoktatásban levők aránya, így ez nem vehető be a modellbe. A fenti táblázatból látszik, hogy a foglalkoztatottsági ráta negatív kapcsolatban van a NEETs rátával ami azt jelenti, hogy ha a foglalkoztatottsági ráta nő akkor a NEETs ráta csökkenni fog, tehát a feltételezésem miszerint minél nagyobb a foglalkoztatottság annál kisebb a NEETs ráta igaznak bizonyult. A GDP/fő változó és a NEETs ráta között is fordított kapcsolat van, amit úgy lehetne megmagyarázni, hogy ha a GDP nő, akkor a NEETs ráta csökken. A jövedelmi egyenlőtlenségeket leíró Gini mutató és a NEETs ráta között pozitív kapcsolat van, tehát kijelenthetjük, hogy minél nagyobbak a jövedelmi egyenlőtlenségek egy társadalomban annál magasabb a NEETs fiatalok aránya. A modellből kiderült, hogy nincs szignifikáns kapcsolat a fiatal (20-24 éves) felsőfokú végzettség és a NEETs ráta között, tehát nem sikerült bizonyítanom az egyik hipotézisem miszerint a fiatal felsőoktatásban lévők aránya negatív hatással van a NEETs fiatalok százalékos arányára. Meglepő módon, minél nagyobb az éves nettó kereset egy országban ott annál nagyobb a NEETs fiatalok aránya, véleményem szerint ez azért áll fenn mivel, minél nagyobb bért kell kitermelnie egy adott fiatalnak, annál kevésbé alkalmazzák a cégek. Ez a fiatal felsőfokú végzettsékre is vonatkoztatható mivel minél nagyobb egy fiatal végzettsége annál nagyobb bér jár neki, de a tapasztalatszerzési időszakában egyáltalán nem biztos, hogy a viszonylag magas bérét például egy szakmunkához viszonyítva ki tudja termelni, amíg kezdő az adott szakmában, ezáltal nem szívesen foglalkoztatnak a vállalatok kezdő diplomások

A fenti táblázat alapján a következő regressziós – egyenlet írható fel:

NEETs ráta = -0,556*foglalkoztatottsági ráta -0,0001*GDP/fő +0,312*Gini mutató jövedelemre + 0,0002*éves nettó kereset

Az egyenlet alapján a következő következtetések vonhatóak le:

- Ha 1%-kal nő a foglalkoztatottsági ráta, akkor 0,55%-kal fog csökkenni a NEETs ráta
- Ha 1000 dollárral nő a GDP/fő akkor 0,1%-kal fog csökkenni a NEETs ráta.
- Ha 1-el nő a Gini mutató , akkor 0,31%-kal fog nőni a NEETs ráta értéke.
- Ha 1000 euróval nő az éves nettó kereset akkor 0,2%-kal fog nőni a NEETs fiatalok aránya.

A standardizálatlan együttthatók mértékegység nélkül mutatják meg a változók hatását a NEETs rátára. Ezek szerint a foglalkoztatottsági rátának van a legfőbb hatása a NEETs fiatalok arányára, ezt követi a Gini mutató értéke, az éves nettó kereset és a GDP/fő.

Ugyanakkor az elmúlt húsz évben több kutatás is rávilágított arra a tényre (például a EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment által támogatott IPS4NEETs kutatás is), hogy nemcsak egy adott ország gazdasági fejlettsége esetleg társadalmi felelősség vállalása van kihatással a NEET fiatalok arányára, hanem olyan rendkívüli események is mint egy gazdasági világválság vagy világjárvány amelyek során tagadhatatlanul romlanak a pályakezdő fiatalok elhelyezkedésének esélyei. Az IPS4NEETs kutatása szerint a legrosszabb helyzetben ilyen téren azok a fiatalok vannak, akik kistelepülésen élnek és alacsony az iskolai végzettségük. A szakirodalom szerint a gazdaságilag elmaradott régiókban egy fiatalnak kétszer nagyobb az esélye egy fejlett régióhoz képest, hogy tanulmányait befejezve nem talál számára megfelelő munkát. A szakirodalommal meggyőzően az én meglátásom szerint is, ezt a problémát csak közös európai erőfeszítéssel lehetne megoldani, úgy, hogy a vállalkozásokat is bevonjuk ezen probléma megoldásába.

ÖSSZEFOGLALÓ

A romániai valamint a magyarországi és Európai Unió NEETs-re vonatkozó jogszabályok és támogató intézkedések elemzése során arra jutottam, hogy a romániai és magyarországi NEETs fiatalokra vonatkozó intézkedések egy jelentős része Európai Unió kezdeményezésekre épül. Mind Magyarország mind Románia jelentős erőfeszítéseket tesz a nem dolgozó és nem tanuló fiatalok munkaerőpiacra való bevonására. A Magyarországon és Romániában számos jogszabály próbálja bevonni a NEETs fiatalokat a munkaerőpiacra. Többek között, mind a két országban, bértámogatással segítik a vállalkozásokat, hogy alkalmazzák a pályakezdő fiatalokat. Meglátásom szerint a román, NEET-re vonatkozó támogatási rendszer valamivel vállalkozás barátabb mint a Magyar, mert a romániai támogatásoknál nincs a támogatási idő lejártát követően tovább foglalkoztatottsági kötelezettség. A Magyar kormány fiatalokat támogató intézkedéseinek egyik legjobb példája a 25 év alatti személyek személyi jövedelemadó eltörlése volt, amivel talán a nemdolgozó 25 év alatti fiatalokat is ösztönözni lehet a munkaerőpiacra való belépésre. Összességében mind Magyarországnak, Romániának és az Európai Uniónak is jól kidolgozott stratégiája van a NEETs probléma kezelésére, aminek hatásossága az elkövetkező években fog igazán beigazolódni.

A Magyar, Román és Európai Unió munkaerőpiacoknak a mutatószámait vizsgálva, számos következtetést vontam le. Kutatásom alapján kijelenthetem, hogy Romániában a NEETs ráta értéke a vizsgált időszakban bőven meghaladta a 20%-ot amivel Európai Unió viszonylatban a legrosszabbul teljesített. Magyarországon a NEETs fiatalok aránya az EU-s átlag alatt van, köszönhetően a kormányzati támogató intézkedéseknek és a munkaerőpiaci stabilitásnak. A NEETs fiatalok aránya az összmunkanélküliek arányához mérten igen magas az Európai Unióban. Románia esetében négyszer nagyobb a munkanélküliség a 15 és 29 éves korosztályban, mint a teljes népességben. Magyarország sem teljesített sokkal jobban ezen a téren, ott a fiatalok között háromszor nagyobb a munkanélküliség mint a teljes populációban. Ugyanakkor közös pozitív pontnak tekinthető mindkét ország esetében ennek az arálynak a javulása az elmúlt évben.

Statisztikai elemzésem során azt a hipotézisem miszerint a felsőfokú végzettséggel rendelkező fiatalok körében alacsonyabb a munkanélküliség nem sikerült bizonyítanom mivel az általam felállított regressziós modell nem talált kapcsolatot a fiatal felsőfokú végzettség aránya és a NEETs ráta között. A modell alapján kijelenthetem, hogy a foglalkoztatottsági ráta növekedésével csökken a NEETs ráta. Tehát az a feltételezésem miszerint a foglalkoztatottsági ráta növekedésével csökken a NEETs fiatalok százalékos aránya igaznak bizonyult. Elemzésem során továbbá megállapítottam, hogy a jövedelem egyenlőtlen eloszlása egy adott országban szoros kapcsolatban van a NEETs rátával. Összegezve a NEETs fiatalok magas száma egy adott országban vagy régióban számtalan tényezőtől függ, ezáltal nem egyszerű megoldást találni erre a világméretű, fiatalokat érintő kérdésre. Meglátásom szerint a támogatási intézkedések hatékony kombinálása a képzési és pályaválasztási programokkal jelentős eredményeket érhet el még a probléma által súlyosan érintett Románia esetében is.

KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

Végül Köszönetet szeretnék mondani Dr. Lázár Ede és Dr. Parádi-Dolgos Anett egyetemi docenseknek, hogy elméleti és gyakorlati tudnivalókkal segítették munkámat, valamint megosztották velem tapasztalataikat, észrevételeiket és ez által értékes ismeretekkel gazdagíthattam tudásomat és elkészíthettem a diploma dolgozatom.

FELHASZNÁLT IRODALOM

1. Mike Noon, Paul Blyton: The Realities of Work, Macmillian Business, 1997, p. 2-5
2. Jacques Genis, Taryn Wallis: Work as a central life interest for legal professionals, SA Journal of Industrial Psychology, Volume 31, 2005
3. Brief, Arthur P., Walter R. Nord: Meanings of Occupational Work: A Collection of Essays. Lexington Books, 1990
4. Morse, Nancy C., Weiss, Robert S: The function and meaning of work and the job, American Sociological Review, 20, 1955, 191–198
5. Richard M. Ryan, Edward L. Deci: Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being, American Psychologist, 55(1), 2000, p. 68-78
6. Schmid Günther: Transitional labour markets: A new European employment strategy, WZB Discussion Paper, No. FS I, 1998, p.98-206,
7. Brent D. Rosso, Kathryn H. Dekas, Amy Wrzesniewski: On the Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review, Research in Organizational Behavior, 2010
8. Dabasi-Halász Zsuzsanna: Munkaerőpiac, tréning tananyag, Miskolci Egyetem Kar, 2018, p. 2-4
9. Dajnoki Krisztina: A munkaerőpiac működése, sajátosságai, Munkaerőpiaci és HR ismeretek, vol. 4, 2015, p. 5–14
10. Tóthné Sikora Gizella: Humán erőforrások gazdaságtana, Bíbor kiadó, 2004
11. Mozsár Ferenc, Kürtösi Zsófia, Halmosi Péter: Közgazdasági alapok, Egyetemi jegyzet, Budapest, 2015
12. Dobrotă Niță: Dicționar de economie, Editura Economică, București, 1999
13. Kovács László: A munkanélküliség fajtái és megjelenési formája Magyarországon 2005 és 2009 között, Hadtudományi szemle, 3. évf. 2. szám, Budapest, p. 87
14. Schwertner János: Parázsló munkaerőpiac, Tér és Társadalom 8. évf. 1994/1-2. p. 59-82.
15. Varjasi Gábor: A versenyszféra kompetenciamenedzsment alapú humán erőforrás gazdálkodás modelljének alkalmazási lehetőségei a közszférában, Phd értekezés, 2018, p. 78-84.
16. Kőrösi Gábor: A versenyszféra munkaerőpiacának működése, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, 2005
17. Kéri Judit: Fogalmi meghatározások és elhatárolások a foglalkoztatáspolitikai köréből. In: Sokszínű közgazdaságtan a 21. században. Kheops Automobil-Kutató Intézet, 2016, p. 82-91.
18. Mész József, Tömpe Ferenc: Közgazdaságtan II. (Makroökonómia), Debreceni Egyetem Agrár- és Műszaki Tudományok Centruma, Debrecen, 2007
19. Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kar, Budapest, 1999
20. Koppányi Mihály: Mikroökonómia, Aula kiadó, Budapest, 1993
21. Dobrotă Niță, Dumitru Ciucur, Scurtu Marin: Teorii și doctrine economice, vol. II Macroeconomie, Editura Interdependența Economică, Pitești, 2006, p.172-177.

22. Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith, Robert Stewart Smith: Modern Labor Economics: Theory and Public Policy, Addison-Wesley, 2003
 23. Gábor R. István: Bevezetés a munkaerőpiac makrogazdaságtanába. Zsigmond Károly Főiskola, Budapest, 2004
 24. Tóthné Sikora Gizella: Munkaerő-piaci ismeretek, Oktatási segédlet, Miskolc, 2002
 25. Kaufman, Bruce E. : The Economics of Labor Markets and Labor Relations. The Dryden Press, USA, 1989
 26. Sun, J.; Lee, H.; Yang, J.:The Impact of the COVID-19 Pandemic on the Global Value Chain of the Manufacturing Industry. Sustainability 2021
 27. Madaras Szilárd: A gazdasági válság hatása a munkanélküliség alakulására országos és megyei szinten Romániában, Közgazdász Fórum; Kolozsvár Köt. 17, Kiad. 116-117, 2016, p. 136-149.
 28. Vincze Mária Magdolna: Dezvoltarea regionala si rurala – ideii si practici, Presa Universitara Clujeana, 2000
 29. Cindrea Ioan : The Crisis on the Labor Market in Romania, Theoretical and Applied Economics 509, 2007, p.25–28.
 30. John Bynner, Samantha Parsons: Social Exclusion and the Transition from School to Work: The Case of Young People Not in Education, Employment, or Training (NEETS), Journal of Vocational Behavior, Volume 60, Issue 2, 2002, p. 289-309
 31. Boeri Tito, Herbert Brücker: The impact of eastern enlargement on employment and labour markets in the EU member states, Berlin: European Integration Consortium, 2000.
 32. Eichhorst Werner, Michael T. Feil, Paul Marx: Crisis, what crisis? Patterns of adaptation in European labor markets, 2010
- ****HOTĂRÂRE nr. 600 din 13 iunie 2007
- ****HOTĂRÂRE nr. 1.071 din 4 octombrie 2021
- ****LEGE nr. 319 din 14 iulie 2006
- ****LEGE nr. 76 din 16 ianuarie 2002
- ****LEGE nr. 279 din 5 octombrie 2005
- ****LEGE nr. 335 din 10 decembrie 2013
- ****LEGE nr. 72 din 26 martie 2007
- ****LEGE nr. 176 din 17 iulie 2018
- ****LEGE nr. 1 din 5 ianuarie 2011
- ****ORDIN nr. 5.555 din 7 octombrie 2011
- ****2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 34. bekezdés
- ****274/2017. (IX. 21.) Kormányrendelet
- ****2006. évi X. törvény [Szövetkezeti törvény], 10/B.
- ****6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet 11. §
- ****1991. évi IV. törvény [Flt.] 16. §, 19. §

Internetes források:

1. Investopedia, 2020.04.29: <https://www.investopedia.com/terms/l/labor-market.asp>
Letöltve: 2022.04.05.

2. kormány.hu, 2021.10.25: <https://kormany.hu/hirek/adomentesseg-a-25-ev-alatti-fiatalok-szamara>, Letöltve: 2022.05.10.
3. nav.gov.hu, 2021.02.12: https://nav.gov.hu/ado/szocialis_hozzajarulasi_ado/Megemelt_minimalber_e20210212, Letöltve: 2022.10.19
4. startupcafe.ro, 2022.01.01: <https://www.startupcafe.ro/taxe/salariu-minim-2022-brut-net-complet.htm>, Letöltve: 2022.10.21.
5. Molnár Judit, egyetemi jegyzet, 2003.05.05: <https://www.unimiskolc.hu/~ecomojud/8nepgazdaktiv.pdf>, Letöltve: 2022.10.22
6. Erdélystat, 2019.05.20: <http://statisztikak.erdelystat.ro/cikkek/gazdasagi-aktivitas-foglalkoztatottsag-munkanelkuliseg-a-2018-as-ev-legfontosabb-folyamatai-erdelyben/26>, Letöltve: 2022.04.09.
7. ksh.hu, 2011.10.22: [A válság munkaerő-piaci következményei, 2010–2011. I. félév \(ksh.hu\)](http://ksh.hu/hirek/2011/10/22/A_valsag_munkaero-piaci_kovetkezményei_2010-2011_I_felév_(ksh.hu)), Letöltve: 2022.04.28
8. ifjusagigarancia.gov.hu: <https://ifjusagigarancia.gov.hu/gyakornokokfoglalkoztatasanak-tamogatasa>, Letöltve: 2022.05.10.
9. Nemzeti felsőoktatási stratégia, https://www.edu.ro/sites/default/files/fisiere%20articole/HG_3172016_Strategia%20educa%C5%A3iei%20%C5%9Fi%20form%C4%83rii%20profesionale%20din%20Rom%C3%A2nia%20pentru%20perioada%202016-2020.pdf, Letöltve: 2022.05.15
10. data.consilium.europa.eu, 2016.10.06: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-12749-2016-INIT/en/pdf>, Letöltve: 2022.10.29

NYILATKOZAT

Alulírott Tála Medárd, a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, Kaposvári Campus, Pénzügy mester szak nappali/levelező* tagozat végzős hallgatója nyilatkozom, hogy a dolgozat saját munkám, melynek elkészítése során a felhasznált irodalmat korrekt módon, a jogi és etikai szabályok betartásával kezeltem. Hozzájárulok ahhoz, hogy a Diplomadolgozatom egyoldalas összefoglalója felkerüljön az Egyetem honlapjára és hogy a digitális verzióban (pdf formátumban) leadott dolgozatom elérhető legyen a témát vezető Tanszéken/Intézetben, illetve az Egyetem központi nyilvántartásában, a jogi és etikai szabályok teljes körű betartása mellett.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem*

Kelt: Mikóújfalu, 2022. év 11. hó 01. nap



Hallgató

NYILATKOZAT

A dolgozat készítőjének konzulense nyilatkozom arról, hogy a Diplomadolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A Diplomadolgozatot záróvizsgán történő védelemre javaslom / nem javaslok*.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem*

Kelt: Kaposvár, 2022. év 11. hó 01. nap



Belső konzulens