

Budapesti Corvinus Egyetem

Gazdálkodástudományi Kar

Emberi Erőforrások Tanszék

A fiatalok munkaerő-piaci helyzetének szintetizáló irodalmi áttekintése

Készítette: Csák Bernadett

Emberi erőforrások szak

2015

Szakszeminárium vezető neve: Papp Bence

Tartalom

1.	Bevezetés.....	3
1.1	A téma rövid ismertetése	3
1.2	A témaválasztás indoklása.....	3
1.3	A szakdolgozat felépítése	4
2.	Fiatalok a munkaerőpiacon – nemzetközi kitekintés	4
2.1	A fiatalok munkaerő-piaci helyzete.....	4
2.2	Az iskolapadból a munka világába – az átmenet nemzetközi tapasztalatai, hatásai	8
2.3	A munkaerő-piaci programok nemzetközi tapasztalatai, néhány nemzetközi példa a fiatalok munkanélküliségének kezelésére, a foglalkoztatás elősegítésére	10
2.3.1	A munkáltatóknak nyújtott támogatások.....	11
2.3.2	Foglalkoztathatóságot elősegítő programok.....	12
2.3.3	Fiatalok jogai – munkaerő-piaci aspektus	14
3.	Magyarországi helyzetkép.....	15
3.1	Fiatalok munkaerő-piaci helyzete hazánkban	15
3.2	Átmenet az iskolapadból a munkaerőpiacra Magyarországon	16
3.3	Munkaerő-piaci programok és megoldások Magyarországon.....	18
3.3.1	Fiatalok foglalkoztatását célzó gazdaságpolitikák és munkaerő-piaci politikák.....	18
3.3.2	Iskolából a munka világába történő átmenet segítése	22
3.3.3	Vállalkozói tevékenység és önfoglalkoztatás a fiatalok körében Magyarországon.....	26
4.	Összefoglalás	27

1. Bevezetés

1.1 A téma rövid ismertetése

A fiatalok munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű csoportnak számítanak, munkanélküliségük nem csak hazánkban, hanem nemzetközi szinten is súlyos problémát jelent. A helyzet enyhítéséhez a nemzetek kormányainak prioritásként kell kezelnie ezt az ügyet, ezért napjainkban egyre jelentősebb szerepet kapnak a fiatalok foglalkoztatását elősegítő, munkanélküliségüket enyhítő munkaerő-piaci programok.

Döntő fontossága van a munkaerő-piaci programoknak abban, hogy hatékonyan segítsék elő az iskolából a munka világába való átmenetet. Az elsődleges cél az átmenet hosszának lerövidítése, hiszen az az időszak, amelyet a pályakezdő fiatal munka nélkül tölt nem csupán neki, a társadalomnak is gondot jelent.

Dolgozatomban e két témával foglalkozom kiemelten, hiszen az iskolapadból a munka világába történő átmenet szoros kapcsolatban áll a kormányok fiatalokat érintő munkaerő-piaci programjaival, valamint olyan megoldási módszerekkel mint a hungarikumnak számító iskolaszövetkezeti rendszer.

1.2 A témaválasztás indoklása

A munkaerőpiacra belépő nemzedékek elhelyezkedésének egyik legfőbb akadálya, hogy a munkáltatók nem tudják megítélni értékteremtő képességüket. Másrészt a fiatalok máshogyan szervezik az életüket, mint az őket megelőző generációk: más életstratégiát alakítanak ki, mely többek között az új infokommunikációs megoldások elterjedésének, az országhatárok lebomlásának, a környezet változékonyabbá válásának köszönhető. Az ifjúsági munkanélküliség csökkentése, a foglalkoztatás növelése csak akkor lehetséges, ha a változásokat felismerjük, és ezekhez alakítjuk a közpolitikát és a szabályozási környezetet. (NFÜ, 2013.) Ezzel a megállapítással teljes mértékben egyetértek, és rendkívül fontosnak tartom a fiatalok munkaerő-piaci helyzetének feltérképezését, a munkaerő-piaci programok és intézkedések bevezetését, valamint a megvalósulásuk nyomon követését, hatékonyságuk értékelését.

Dolgozatom fókuszában az iskolapadból a munkaerő-piacra történő átmenet kérdésköreinek vizsgálata és az átmenet lerövidítését segítő programok, módszerek állnak. Úgy gondolom, hogy ez sarkalatos pontja a fiatal pályakezdők foglalkoztatásának, hiszen az első munkahely, a munkatapasztalat-szerzés jelentősen befolyásolhatja a fiatalok későbbi karrierútját és elhelyezkedési esélyeit.

Témaválasztásomat tehát az említettekkel összhangban a fiatal generáció foglalkoztatását szorgalmazó hatékony munkaerő-piaci programok és intézkedések jelentőségével indoklom.

1.3 A szakdolgozat felépítése

A szakdolgozat két fő részből áll. Az első részben a téma szempontjából releváns elméleti háttérrel mutatom be. Ezt követően nemzetközi kitekintést teszek egyrészt a fiatalok munkaerő-piaci helyzetére vonatkozóan, másrészt ismertetem az iskolapadból a munkaerőpiacra történő átmenet nemzetközi tapasztalatait, valamint szót ejtek néhány külföldön alkalmazott foglalkoztatáspolitikai programról.

A második részben a Magyarországon élő fiatalok munkaerő-piaci helyzetét veszem górcső alá, melynek keretében részletesen bemutatom az iskolából a munka világába történő átmenet jellegzetességeit, tapasztalatait. Továbbá terjedelmi korlátok miatt a teljesség igénye nélkül ismertetem a hazánkban bevezetett és alkalmazott fiatalok foglalkoztatását elősegítő programokat és módszereket, a fiatalok munkanélküliségét enyhítő kormányzati intézkedéseket.

Dolgozatom lezárásaként összefoglalom az általam fontosnak tartott megállapításokat, eredményeket, ismertetem személyes állásfoglalásomat.

2. Fiatalok a munkaerőpiacon – nemzetközi kitekintés

2.1 A fiatalok munkaerő-piaci helyzete

Mindenekelőtt fontos megjegyezni, hogy a felhasznált irodalom különbözőképpen határozza meg a fiatal munkavállalók korcsoportját, azonban ez az eltérés a szakdolgozatban szereplő következtetések lényegét nem befolyásolja, csupán a pontos meghatározás miatt kiemelendő. Ez alapján a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) egyes kiadványaiban a 15-24 éveseket, más helyen pedig a 14-25 éveseket sorolja a fiatalok közzé. Ezen kívül egy másik korcsoportot jelöl a fiatal felnőttek csoportja, mely 24, 25 éves kortól 29 éves korig terjed. Dolgozatomban tehát ennek megfelelően hivatkozom az egyes korcsoportokra.

A dolgozat témája szempontjából elengedhetetlen fogalom a munkanélküliség, valamint a foglalkoztatottság. A munkanélküliség gyakorlati mérésében egy-egy ország népességén belül megkülönböztethetjük a foglalkoztatás szempontjából szóba jöhető munkaképes korú népességet. E csoport meghatározásakor általában egy alsó korhatárt állapítanak meg és az ennél idősebbeket

sorolják a munkaképes korú népességhez. „A statisztikai definíció szerint azok számítanak munkanélkülinek, akiknek

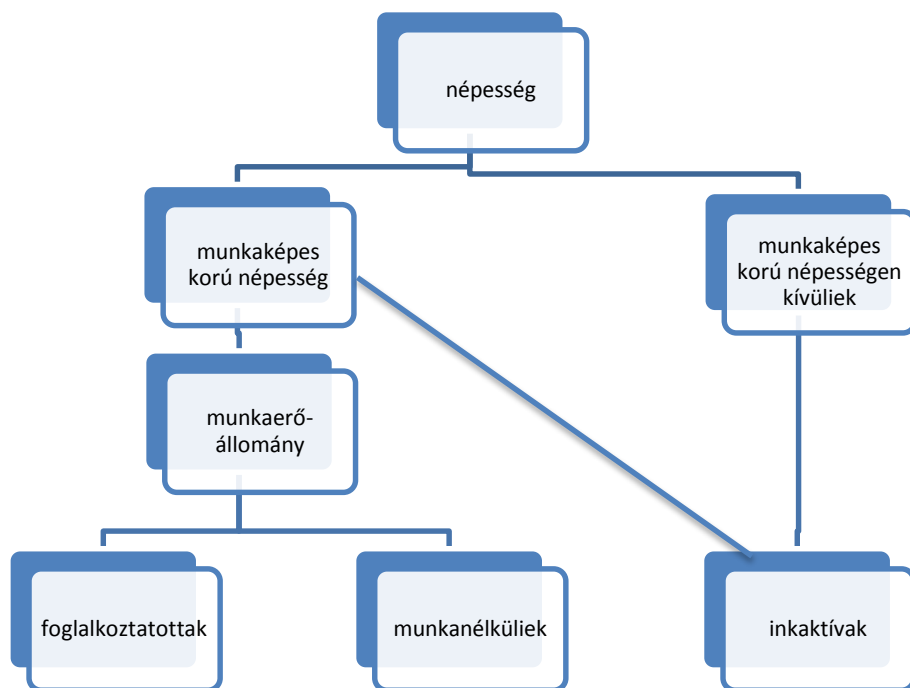
- a) nincs munkájuk,
- b) aktívan keresnek munkát,
- c) és munkába is tudnának állni.

Ez a hármas kritérium a munkanélkülinek minősítést láthatólag nem köti semmilyen intézményes vagy jogi feltételhez; kizárólag az egyén helyzetét és a munkakereséssel összefüggő magatartását veszi alapul.” (Nagy, 2011. – 35. old.)

Ezzel szemben azokat a személyeket sorolják a foglalkoztatottak közé, akik a munkaerő-felmérések vonatkozási időszakában (többnyire egyhetes időszak) úgynevezett termelőtevékenységet végeznek. A foglalkoztatottak két alapkategóriáját szokás megkülönböztetni:

- 1. alkalmazottakat, akik munkabérért vagy természetbeni juttatásért vállalnak munkát, és az
- 2. önállókat, akik vállalkozási tevékenységet folytatnak, tehát saját vállalkozásukban dolgoznak.

A foglalkoztatottak és a munkanélküliek együttesen alkotják a munkaerő-állományt. A munkaképes korú népességen kívüliek, valamint azok a munkaképes korúak, akik nem kívánnak munkát vállalni, a munkaerő-állományon kívüliek számítanak, tehát gazdaságilag inaktívnak minősülnek. (Nagy, 2011.)



1. ábra: A népesség csoportosítása gazdasági státusz szerint (Forrás: Nagy, 2011. - 3. old.)

Ez alapján a dolgozatomban szempontjából további két fontos fogalmat ismertetek, melyek a munkaerőpiac egyensúlyi állapotának mutatói. Az egyik a foglalkoztatási hányad, amely a foglalkoztatottak teljes népességen belüli arányát mutatja meg. A másik mutató pedig a munkanélküliségi hányad vagy ráta, amely a munkanélküliek munkaerő-állományon belüli létszamarányát jelenti. (Nagy, 2011.)

A legfontosabb fogalmak és ráták bemutatása után a következőkben a fiatalok munkaerő-piaci helyzetét nemzetközi viszonylatban - főként a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) 2008. évi Employment Outlook című kiadványában található adatokra hivatkozva - mutatom be.

Az Egyesült Nemzetek Szervezete 2010. évi becslése szerint körülbelül 1,2 milliárd 15-24 év közötti fiatal él a világon, amely a teljes munkaképes korú lakosság (15-64 év közötti lakosság) 25 százalékát jelenti. (Szepesi et. al., 2013.)

A 2000-es évek elején a 15-24 éves korcsoport aránya az OECD szinte minden tagországában csökkent a teljes népességhez viszonyítva. Ez a csökkenés figyelhető meg a relatív fiatal korszerkezettel bíró országokban is, mint például Mexikó vagy Törökország. Ennek fényében megállapítható, hogy amennyiben a különböző korú munkavállalói csoportok termelési tényező értelemben helyettesítői a fiataloknak, a fiatalok e relatív alacsony aránya előnyt jelenthet számukra a munkaerőpiacon. Itt fontos kiemelni, hogy a munkaerőpiacra belépő fiatalok potenciális előnye azonban az, hogy képzetesebbek, mint az őket megelőző fiatalok csoportja és ez csökkenti a többi csoport helyettesítő erejét. (OECD, 2008.)

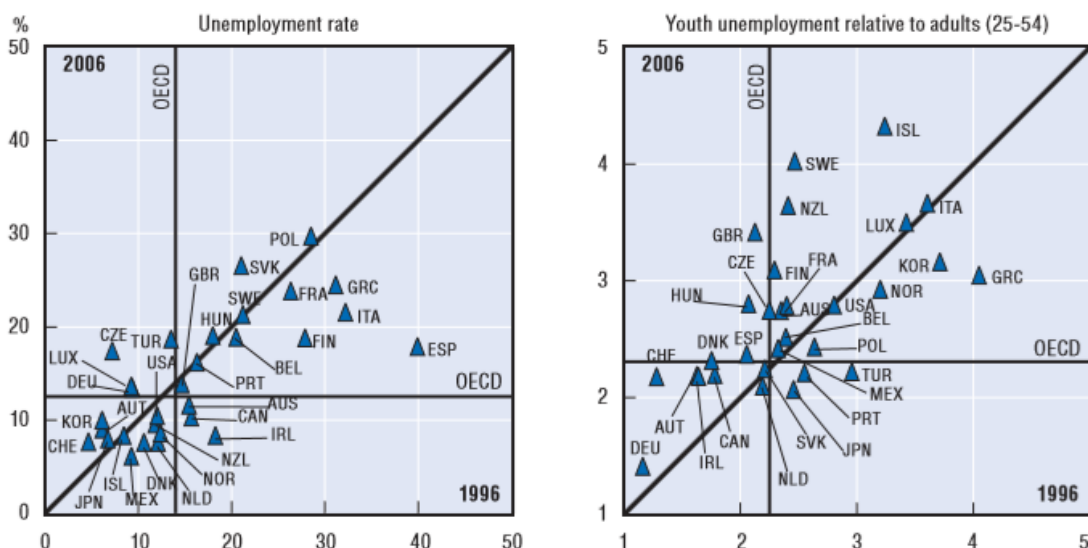
A fent hivatkozott kiadvány a fiatalok munkaerőpiacra történő átmenetének vizsgálatakor kitér arra, hogy az OECD tagországainak többségében 1996 óta nőtt a részmunkaidőben és az időszakos foglalkoztatási formákban dolgozó fiatalok száma. A részmunkaidős foglalkoztatás különösen Hollandiában, az északi országokban és az angol anyanyelvű országokban elterjedt foglalkoztatási forma. Ezzel szemben hazánkban, valamint a környező országokban, mint például Csehországban és Szlovákiában a fiatalok részmunkaidőben történő foglalkoztatása igen alacsony. Az időszakos foglalkoztatás mint a munkaerőpiacra történő belépés egyik lehetséges módja egyre nagyobb arányban fordul elő az európai országokban. (OECD, 2008.)

A kiadvány ezen kívül kiemeli, hogy a fiatalok munkaerő-piaci helyzetének fontos jellemzője, az, hogy a gazdaság ciklikussága (így a 2008-ban kirobbant pénzügyi, gazdasági krízis is erősen negatívan befolyásolta) jelentősebb hatást gyakorol a 14-25 éves korosztály munkanélküliségére, mint a felnőttek munkanélküliségi rátájára és megfigyelhető, hogy ez a hatás az életkor előrehaladtával

folyamatosan csökken. A gazdasági ciklus fiatalok foglalkoztatási rátáira gyakorolt hatása azonban már kevésbé egyértelmű, a különbség valószínűleg abban mutatkozik meg, hogyan befolyásolják a munkaerő-piaci körülmények a fiatalok azon döntését, hogy maradnak-e az oktatásban, vagy belépnek-e a munkaerőpiacra. (OECD, 2008.)

A többször hivatkozott 2008-as OECD kiadvány szerint a munkanélküliség - így a 14-25 év közötti fiatalok munkanélkülisége is - összességében csökkent a legtöbb OECD országban a 2008. évet megelőző évtizedben. Minden korosztályra vonatkozóan csökkent a munkanélküliségi ráta, de mivel az idősebbek helyzete jobban javult, ezért a fiatalok relatív helyzete romlott. Ez lehet amiatt, mert az iskolai képzésekben résztvevő fiatalok aránya nőtt, de a munkaerő-piaci lehetőségek javultak. (OECD, 2008.)

A fiatalok munkaerő-piaci helyzetére – ahogyan azt az előzőekben említettem - jelentős hatással volt a gazdasági világválság. Az Európai Unió területén 2012. második negyedében több, mint ötmillió fiatal (15-24 éves) munkanélküli élt, körülbelül egymillió fővel több, mint a gazdasági válság előtt 2008-ban. A rájuk vonatkozó munkanélküliségi ráta uniós szinten meghaladja a 20 százalékot, sőt mi több néhány tagállamban a 30 százalékot is túllépi. Ez utóbbi csoportba tartozik Görögország, Írország, Lettország, Olaszország, Portugália, Spanyolország és Szlovákia. Csupán három olyan uniós ország létezik, ahol a fiatalok munkanélküliségi rátája 10 százalék alatt van: Ausztria, Hollandia és Németország. (Nemzetgazdasági Minisztérium, 2012.)



2. ábra: A fiatalok munkaerő-piaci helyzete az OECD országokban 1996 és 2006 között - munkanélküliségi ráta (Forrás: OECD, 2008. – 30. old.)

3. ábra: A fiatalok munkaerő-piaci helyzete az OECD országokban 1996 és 2006 között - a fiatal munkanélküliek aránya a felnőtt munkanélküliek (25-54 éves kor) arányához viszonyítva (Forrás: OECD, 2008. – 30. old.)

2.2 Az iskolapadból a munka világába – az átmenet nemzetközi tapasztalatai, hatásai

A fiatalok munkaerő-piaci helyzetének vizsgálatakor fontos kitérni az iskola-munkahely közötti átmenet körülményeire, és az átmenet gyorsaságát befolyásoló tényezők bemutatására.

Az OECD Oktatási Bizottsága először 1996-ban, 14 ország – köztük Magyarország – bevonásával vizsgálta az oktatásból a munka világába vezető út egyénenkénti és országonkénti jellegzetességeit. Ennek megfigyelése azért is kap kiemelt politikai és szakmai figyelmet, mert a fiatalok életében erre az időszakra több, a jövőjüket igencsak meghatározó átmenet is eshet, hiszen ekkor válnak gazdaságilag függetlenné a szüleiktől, ekkor alapozzák meg a saját megélhetésüket és teremtik meg a családalapításhoz szükséges feltételeket.¹

A Bizottság az átmenet fogalmát úgy definiálta, mint azt az életkort, amikor a fiatal valamiképpen már befejezte a munkás életre való felkészülést. Ez az átmenet mindenképpen egy folyamatnak tekintendő, a munka világába való integrálódás folyamatának, melynek következményei (az iskolázottsági és a szakképzettségi szintek alakulása, a fizetések nagysága, a munkanélküliségi és foglalkoztatási adatok alapján) mind az egyénre, mind pedig az egyes korcsoportok egészére hatással lehet.²

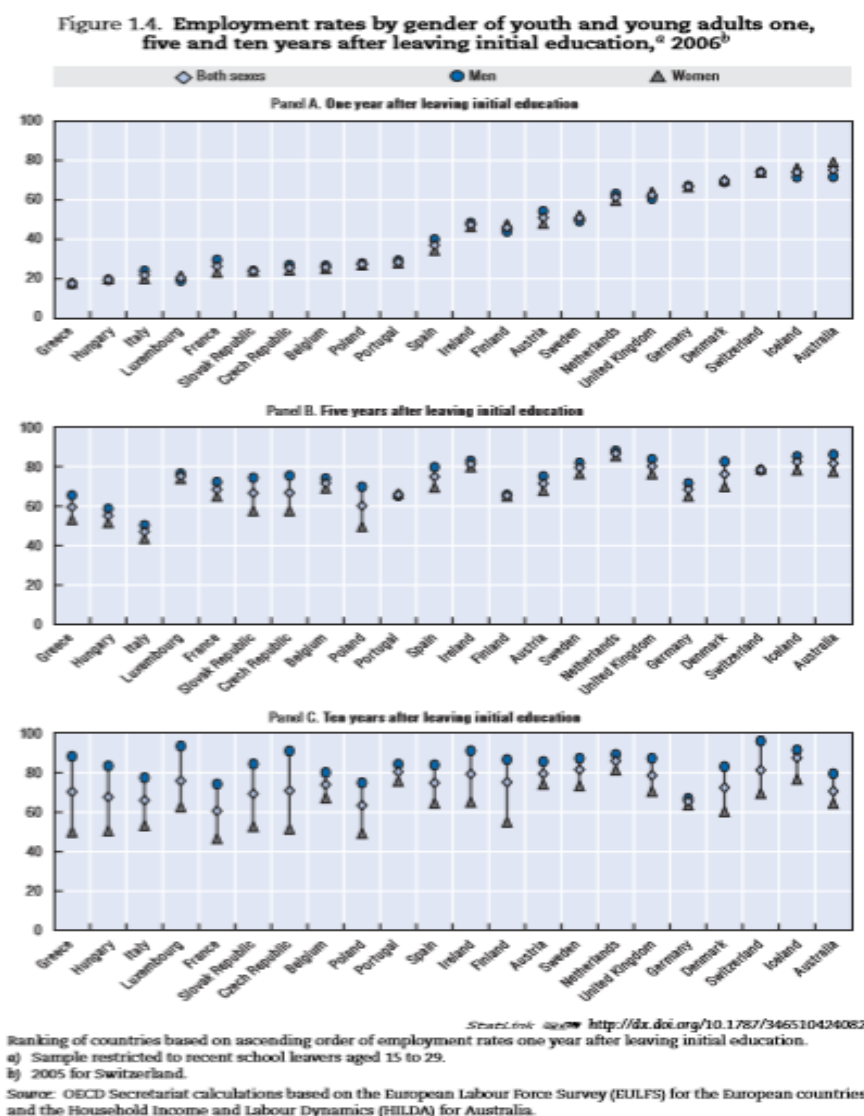
A vizsgálat szerint az átmenet a nyolcvanas évektől kezdve egyre bonyolultabbá és komplexebbé vált a fiatalok számára. Ez a tendencia figyelhető meg az egyre hosszabb munkanélküli státuszban, valamint a végzettség és a betöltött munkakör szakmai tartalmának elválásában. Az átmenet természetesen olyan tényezőktől is függ, mint a fiatalok motivációi, szakmai felkészültségük, az adott ország munkaerő-piaci helyzete, a gazdasági szektor hatékonysága, az adott képzési terület foglalkoztatási helyzete. A komplexitást és a bonyolultságot segítik elő ezen kívül a kombinált munkaerő-piaci státuszok is, hiszen egyre többen dolgoznak tanulmányaik közben, valamint sokan esti- vagy levelező tagozaton szerzik meg szakképesítésüket, szakképzettségüket. Mindemellett nem hagyható figyelmen kívül, hogy a felsőoktatás expanziója is nagymértékben befolyásolta azt, hogy az átmeneti időszak egyre inkább kitolódik. (Chrappán et. al., 2010.)

A korábban említett 2008. évi OECD kiadvány a 15-29 éves fiatalok és fiatal felnőttek tekintetében 2006. évre vonatkozóan, nemek szerinti bontásban, 24 európai ország adatát figyelembe véve mutatja be az átmenetet egy évvel, öt évvel, valamint tíz évvel az alapoktatás elhagyását követően. Az adatok szerint a fiatalok a végzettség megszerzését követő első évben a legnagyobb

¹ <http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&kod=oeed-mihaly-oktatasbol> letöltés ideje: 2014. november 16.

² <http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&kod=oeed-mihaly-oktatasbol> letöltés ideje: 2014. november 16.

valószínűséggel munkanélküliek, vagy inaktívak. Ezzel szemben a foglalkoztatási ráta a hét legjobban teljesítő országban (Ausztrália, Dánia, Németország, Izland, Hollandia, Svájc és az Egyesült Királyság) meghaladta a 60 százalékot. A végzettség megszerzését követő öt év múlva a foglalkoztatási ráták feltűnően magasabbak, különösen azokban az országokban, ahol az első évben nagyon alacsony volt a foglalkoztatás. Görögország, Magyarország és Olaszország adatait tekintve a foglalkoztatási ráták még mindig 60 százalék alatt maradtak, azonban Izland, Hollandia és az Egyesült Királyság foglalkoztatási rátája meghaladta a 80 százalékot, a többi tizenöt országban pedig ez az érték 60 százalék és 80 százalék között mozgott. Megfigyelhető, hogy egy évvel a végzettség megszerzését követően hasonló adatok jellemzőek a férfiak és a nők foglalkoztatására. A nemek foglalkoztatási rátái között fellelhető szakadék később a nők gyermekvállalása miatt jelentkezik. (OECD, 2008.)



4. ábra: A foglalkoztatási ráták alakulása egy évvel, öt évvel, valamint tíz évvel az alapkötés elhagyását követően, nemek szerinti bontásban (Forrás: OECD, 2008. – 39. old.)

Arról, hogy mi a feltétele a jó átmenet rendszerének, az OECD Oktatási Bizottságának szakemberei a következőképpen vélekednek:³

- jól működő gazdaság,
- a kötelező oktatást a munkával vagy a továbbtanulással összekötő, jól kiépített utak,
- széles körű kínálat olyan lehetőségekből, amelyek ötvözik magukban az oktatást és a munkahelyi tapasztalatszerzést,
- biztonsági háló a veszélyeztetettek számára,
- jól működő információ-szolgáltatási és tanácsadói rendszer,
- hatékony intézmények és módszerek.

2.3 A munkaerő-piaci programok nemzetközi tapasztalatai, néhány nemzetközi példa a fiatalok munkanélküliségének kezelésére, a foglalkoztatás elősegítésére

A fiatalok munkanélkülisége világszerte jelentős probléma, melynek háttere, okai, valamint annak kezelési lehetőségei országonként eltérő módon alakulnak. (Szepesi et. al., 2013.) A legtöbb uniós tagállamban gondot jelent a szükséges készségek, munkatapasztalat hiánya, a korai iskolaelhagyók rendkívül magas aránya, a képzési lehetőségek korlátozottsága, az aktív munkaerő-piaci programok alacsony hatékonysága, továbbá a fiatalok felülreprezentáltsága az olyan, kevésbé stabil foglalkoztatási formákban, mint a határozott idejű, vagy a részmunkaidős foglalkoztatás. (Nemzetgazdasági Minisztérium, 2012.) Ennek eredményeképpen az egyes országok eltérő módon alakítják ki a szakpolitikai céljaikat. Ezek a szakpolitikai beavatkozási irányok az ILO Global Employment Trends for Youth 2012 elemzése szerint a következőképpen csoportosíthatóak:

- Növekedésösztönző irány, mely magában foglalja a foglalkoztatás ösztönzését és a fenntartható munkahelyteremtést.
- Aktív munkaerő-piaci programok: a fiatalok igényeire szabott programok, mint például a munkáltatónak nyújtott adókedvezmények a fiatalok foglalkoztatása esetén, vagy a vállalkozóvá válás ösztönzése.
- Foglalkoztatási szabályok meghatározása és a fiatalok szociális védelme: a bérekre, valamint a munkakörülményekre vonatkozó szabályozás kialakítása, a szociális védőháló megerősítése.
- Társadalmi párbeszéd és partnerség: foglalkoztatási és vállalkozói szövetségekkel való együttműködés kiépítése.

³ <http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&kod=oeed-mihaly-oktatasbol> letöltés ideje: 2014. november 16.

- Munkaerő-piaci elemzőrendszerek fejlesztése: információk beszerzése, elemzések készítése, programok értékelése. (Szepesi et. al. 2013.)

Az ILO Foglalkoztatás-politikai Főosztálya (ILC) 2012-ben a fiatalok foglalkoztatási válságára hivatkozva egy akciófelhívást tartalmazó állásfoglalást adott ki, amely több pilléren nyugvó stratégia létrehozására szólította fel a kormányokat. A pillérek a következők: (ILO, 2013.)

- fiatalok foglalkoztatását célzó gazdaságpolitikák:
 - cél, hogy a kormányzati és szociális partnerek vegyenek részt a fiatalok egyéni igényeit figyelembe vevő stratégiák kialakításában mind iparági és vállalati szinten.
- iskolából a munka világába történő átmenet segítése – foglalkoztathatóság kérdése (oktatás, képzés és készségek):
 - cél a műszaki szakoktatási és képzési rendszerek reformjának előmozdítása.
- munkaerő-piaci politikák:
 - az aktív munkaerő-piaci politikák alkalmazása, melyek végrehajtásához elengedhetetlen a megfelelő intézményi háttér és forráselosztás.
- vállalkozói tevékenység és önfoglalkoztatás a fiatalok körében:
 - cél a fiatal vállalkozókat ösztönző üzleti környezet és feltételrendszer kialakítása.
- a fiatalok jogai:
 - e téren az ILC ajánlásai között szerepel például az, hogy a fiatalokra vonatkozó foglalkoztatáspolitikáknak elő kell segíteniük az ideiglenesről a stabil állásokra történő váltást.

A foglalkoztatást elősegítő munkaerő-piaci programok a világ fejlett országaiban a munkanélküliség enyhítésére és a munkaerő-piaci teljesítmények javítására szolgálnak. Fókuszukban a munkaerő-piac hátrányos helyzetű résztvevői állnak, úgy, mint a fiatalok, megváltozott munkaképességűek, vagy az idősebb korosztályba tartozó munkavállalók. A következőkben álljon itt néhány nemzetközi példa a fiatalok foglalkoztatást elősegítő munkaerő-piaci programok csokrából.

2.3.1 A munkáltatóknak nyújtott támogatások

Az alapvető gazdasági elméletek szerint a munkáltatónak nyújtott támogatások növelik a munkáltatók keresletét a támogatási feltételeknek megfelelő munkavállalók iránt, ezáltal az érintett csoport foglalkoztatási rátája és kereslete is nő. Továbbá a foglalkoztatás által a munkavállalók piacképes ismereteket, tapasztalatokat szerezhetnek a munkában, valamint lehetséges, hogy a munkáltató a támogatási időszak után is foglalkoztatja őket. (Hamersma, 2008.)

Bár az Egyesült Államokban az 1970-es évektől kezdve léteznek a munkáltatót megillető támogatások, csupán kevés bizonyíték van arra, hogy ezek a támogatási programok hatékonyan segítenék elő a célcsoport foglalkoztatását. (Hamersma, 2008.) Egy programot azonban megemlítenék, amely az úgynevezett Work Opportunity Tax Credit (WOTC).

A WOTC azoknak a munkáltatóknak nyújt adó-visszatérítést, akik munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű munkavállalókat foglalkoztatnak. A munkáltató többek között a fiatal foglalkoztatottak után is jogosult igényelni a jövedelemadó visszatérítést, így támogatva például a 16 és 17 év közötti fiatalok szünidei munkavégzését (május 1-je és szeptember 15. közötti időtartamban).⁴

2.3.2 Foglalkoztathatóságot elősegítő programok

A brit kormányzat „Foglalkoztatás mindenekelőtt” jelszóval, 1997-ben indította el a New Deal elnevezésű komplex, személyre szabott, foglalkoztathatóság javítását célzó munkaerő-piaci programját. A New Deal for Young People (a továbbiakban: NDYP) program e komplex program ifjúságot érintő részterülete. A program első szakasza 1997-től 2003-ig tartott, mely időtartam alatt a kormány kiemelten támogatta a fiatal munkanélkülieket, így hozzávetőlegesen 250 ezer fiatal jutott munkához. A program keretében a segélyre jogosult munkanélküli fiatalok 6 hónapon belül egy intenzív támogatási programba kerülnek be. (Statistikai Szemle, 2005. március)

Az NDYP két, egymást követő komponensből áll, az úgynevezett kapuprogramból és a „lehetőségekből”. A kapuprogram alatt a fiatal munkanélküliek a munkakeresést segítő tanácsadáson, konzultáción vesznek részt, melynek keretében minden résztvevőhöz egy személyes tanácsadó munkatársat jelölnek ki. A személyes tanácsadók folyamatos interakcióban állnak a résztvevőkkel, rugalmas, felelős és ügyfélközpontú tanácsadással segítve az álláskeresés tervezését, folyamatát. Ezen kívül a kapuprogram a kiemelten hátrányos helyzetben lévő fiatalok számára is nyújt tanácsadást, például a hajléktalan fiatalok részére. (M. White, G. Knight, 2002.)

Természetesen azok a fiatalok, akik nem működnek együtt a segélyközpont munkatársaival kizárhatóak a programból. A cél az, hogy a fiatalok 6 hónapon belül álláshoz jussanak, azonban, ha ez nem valósul meg a segélyezett fiatalnak teljes munkaidős oktatásban, vagy speciális munkaprogramban kell részt vennie ahhoz, hogy jogosult legyen a segélyre, ezt jelenti tulajdonképpen a program „lehetőségeknek” nevezett része. (Statistikai Szemle, 2005. március)

⁴ <http://www.doleta.gov/business/incentives/opptax/wotcEmployers.cfm> letöltés ideje: 2014. november 23.

Az NDYP a makromutatók szerint költséghatékonynak bizonyult az első szakaszban, ugyanis segítségével a fiatalok munkanélkülisége közel 40 százalékra mérséklődött, valamint olyan fiatalokat is sikerült álláshoz juttatniuk, akiknek másképpen, segítség nélkül nem lett volna esélye munkát találni. A programnak azonban vannak bírálói is, akik szerint a siker csak átmeneti jellegű, hiszen egyre nő azon fiatalok száma, akik másodjára, vagy harmadjára kerülnek be a programba. (Statistikai Szemle, 2005. március) Meglátásom szerint ez valószínűleg a romló gazdasági helyzetnek is köszönhető és nem feltétlenül tudható be csupán a program hibájának.

Az Új-zélandi fiatalok munkaerő-piaci helyzete hasonló a brit fiatalokéhoz, és a megoldás is hasonló: speciális oktatási programokkal kell növelni a fiatalok képzettségét. A Skill NZ elnevezésű program nem csak a szervezési módjában, hanem abban is újszerű, hogy a közvetlen munkaerő-piaci képzésre fókuszál, hiszen a program bevezetéséig nem voltak hatékony intézkedések. A Skill NZ célja, hogy támogatás helyett munkát biztosítsanak a fiatalok számára, ehhez pedig különböző képzések szükségesek. Az aktív munkaerő-piaci eszközök célkitűzése tehát a foglalkoztatás elősegítése, míg a passzív eszközöké a jövedelmi ellehetetlenülés megakadályozása a fiatalok körében. Ezen belül a konkrét, adott munkaterülethez kapcsolódó képzések mellett szerepet kapnak a munkakultúrával kapcsolatos egyéb ismeretek is, valamint csakúgy, mint az Egyesült Királyságban, itt is szankcionálásra számíthatnak az együttműködést elutasítók. (Statistikai Szemle, 2005. február)

A kezdeményezés sikeresnek bizonyult, hiszen 1999-ben az érintettek 60 százaléka talált munkát a korábbi 50 százalékos aránnyal szemben. A program sikeréhez jelentősen hozzájárul az outsourcing, azaz a piaci szereplők bevonása a képzések lebonyolításába. Az outsourcing melletti érv, hogy így a képzési rendszer hatékonyabban ellenőrizhető, valamint jobban működik. A képző cégek felmérik a fiatalok és a jövőbeli munkáltatók igényeit és ezen igényekhez igazodva alakítják ki a képzési rendszert. (Statistikai Szemle, 2005. február)

A fiatalok foglalkoztathatóságát célzó programok közé sorolom a célcsoport vállalkozói tevékenységét és önfoglalkoztatását segítő programokat is. A nemzetközi példákban fellelhető gyakorlatok a következő területek köré szerveződnek:

- a fiatalok vállalkozói készségének fejlesztése,
- mentor programok: tanácsadás,
- pénzügyi támogatások,
- a vállalkozóvá válást támogató infrastruktúra kialakítása.

Franciaországban sikeres kezdeményezés volt a fiatalok vállalkozási tevékenységét elősegítő úgynevezett DEFi jeunes program, amely 18-30 éves fiataloknak nyújtott támogatást vállalkozásuk

beindításában. A támogatást egy szakmai, regionális bizottság ítélte oda az üzleti tervekben leírt pénzügyi kidolgozottság és az ötlet megvalósíthatósága alapján. A két éves program alatt a nyertesek tanácsadásokon és képzéseken vehettek részt projektjük hatékonyabb megvalósítása érdekében. A 2010-től 2011-ig tartó program keretében 3500 projektet, közel 6000 fiatal francia vállalkozót támogattak, 2011 végéig pedig a támogatott projektek közül 35 százalékban indult el vállalkozás. (Szepesi et al., 2013.)

2.3.3 Fiatalok jogai – munkaerő-piaci aspektus

Az ILC pillérek közül végezetül a fiatal munkavállalók jogairól ejtek néhány szót, hiszen a nemzetközi jogi szabályozás, az egyes országok normái kiemelkedő szerepet játszanak a fiatalok munkaerőpiacra való belépésétől kezdve.

A fiatalok jogainak tárgyalásakor mindenekelőtt a diszkrimináció tilalmát kell kiemelni, hiszen a munkavállalók mindegyike ugyanolyan jogokkal rendelkezik a munkaerőpiacon. Az ILO ajánlása szerint a fiatalok munkanélküliségének, a munkaerőpiacra történő belépésük segítése során a munkahelyteremtő politikáknak nem szabad munkahelyi diszkriminációhoz vezetnie. Ezen kívül a fiatalok foglalkoztatását elősegítő intézkedéseknek az ideiglenes foglalkoztatásból a stabil munkahelyekre történő átmenetet kell támogatnia. (ILO, 2012.)

Elengedhetetlen lenne a nemzeti szintű társadalmi párbeszéd egy koherens és konzisztens bérpolitika keret kialakítására, megfelelő védelmet nyújtva a fiatal munkavállalók foglalkoztatásához. Ezzel összefüggésben kiemelendő, hogy a közelmúltban tapasztalt nemzetközi méretű gazdasági válságok során alkalmazott, kellő körültekintéssel megtervezett bérkiegészítő programok hozzájárulnak a fiatal munkavállalók foglalkoztatásához. Ennek magyarázata az, hogy a fiatalok minimális munkafeltételeit biztosító politikai intézkedések hatékonysága nagyban függ a bérrel kapcsolatos intézkedésektől. Az ILO akciótervében hangsúlyozza, hogy a minimálbér intézménye hathatós eszköz lehet a kizsákmányoló és diszkriminatív bérezési gyakorlat megakadályozására. (ILO, 2012.)

Összefoglalásként az említett programok az ILC által meghatározott pillérek közé sorolhatók.

Pillérek megnevezése	Munkaerő-piaci program megnevezése
fiatalok foglalkoztatását célzó gazdaságpolitikák	WOTC, NDYP
iskolából a munka világába történő átmenet segítése – foglalkoztathatóság kérdése	Skill NZ program, DEFi jeunes program
munkaerő-piaci politikák	NDYP, WOTC
vállalkozói tevékenység és önfoglalkoztatás a fiatalok körében	DEFi jeunes program
a fiatalok jogai	minimálbér intézménye

5. ábra: A munkaerő-piaci programok besorolása az ILC által meghatározott pillérek közé (Saját forrás)

3. Magyarországi helyzetkép

3.1 Fiatalok munkaerő-piaci helyzete hazánkban

A fiatalok népességen belüli demográfiai adatait tekintve a legfontosabb adatforrás a népszámlálás. A legutóbbi népszámlálási adatok alapján – 2011. október 1-jén – Magyarország népessége 9 937 628 fő volt, a 15-29 éves korosztályba tartozó fiatalok száma 1 823 070 fő volt, amely a teljes népesség 18 százalékát tette ki. Amennyiben időben vizsgáljuk a fiatalok számának alakulását, körvonalazódik a magyar társadalom korszerkezetének radikális átalakulási folyamata. Kiemelendő, hogy míg 1980-ban több mint 2,3 millió fiatal élt az országban, és ők tették ki a népesség 22 százalékát, addig 2011 évre 18 százalékra csökkent az arányuk. (Székely, 2013.)

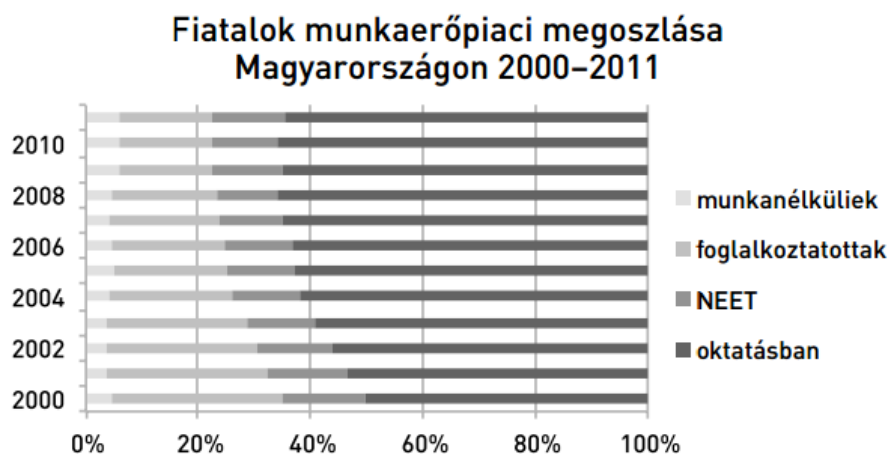
A 2011-es népszámlálási adatok felhasználásával képezhetünk egy olyan mutatót, amellyel a 15-29 éves korosztály relatív nagyságát viszonyíthatjuk az idős (60-X év) korosztályhoz. Ekkor azt tapasztaljuk, hogy míg 1980 (sőt 1990-ben is) hozzávetőlegesen 78 idős lakos jutott 100 fiatalra, 2011-ben már 128 fő. Mindezek alapján, valamint a magyar szociális- és nyugdíjrendszer működési elveiből következően egyértelműen kirajzolódik, hogy az idősök eltartása a fiatalok számára megnövekedett terhet jelent. (Székely, 2013.)

Év	100 fő 15-29 éves fiatalra jutó 60 éves vagy idősebbek száma
1980	78 fő
1990	95 fő
2001	92 fő
2011	128 fő

6. ábra: 100 fiatalra jutó idős számának alakulása Magyarországon (Forrás: Székely, 2013.)

2011-ben, Magyarországon a 15-24 éves korosztályt tekintve 100 fiatalból mindösszesen 18 rendelkezett munkaviszonnyal. A foglalkoztatás az előző évtizedekhez képest csökkent, melynek kiváltó oka az, hogy az oktatásban részt vevő fiatalok száma (melyet a lenti grafikon is jól szemléltet) és korcsoportos részaránya jelentősen megnőtt a kétezres években. A 15-24 éves korosztályból 2000-ben 780 000 fiatal vett részt az oktatásban, míg 2011-ben 842 000 főre emelkedett ez a szám. Ahogyan azt már korábban említettem, és a grafikonról is leolvasható: a gazdasági világválság hatására mind nemzetközi szinten, mind hazánkban csökkent az ifjúság foglalkoztatottsági rátája, Magyarországon pedig 2009 óta stagnálás tapasztalható. Itt fontos megemlíteni azon fiatalokat, akik az úgynevezett NEET-csoportba (nem foglalkoztatott, oktatásban, képzésben nem részesülő)

tartoznak, gazdaságilag nem aktívak, tehát nincs munkájuk és nem is keresnek munkát. 2011-ben a NEET-csoportba 164 000 fiatal sorolható. (NFÜ, 2013.)



7. ábra: Fiatalok munkaerő-piaci megoszlása Magyarországon 2000-2011 (Forrás: NFÜ, 2013. – 20. old.)

A fiatalok munkaerő-piaci esélyeit jelentősen befolyásolja az iskolai végzettségük. Megállapítható, hogy a fiatalok körében a foglalkoztatási problémák az alacsony képzettséggel rendelkezőknél (alapfokú és szakiskolai végzettségűek) jelennek meg koncentráltan. E csoport alacsony foglalkoztatásának oka az alapkompentenciák hiányában keresendő. (Matheika, 2013.) Véleményem szerint e csoport foglalkoztatására természetesen lenne igény a munkaerő-piacon, és úgy gondolom, hogy az alapkompentenciák hiánya vélhetően a teljesen erodált szakiskolai képzésekben gyökerezik.

A 2011-es adatok alapján az alacsony iskolázottságúak 5 százalékát, a középfokú végzettségűek 29 százalékát, a diplomásoknak pedig 57,5 százalékát foglalkoztatták. A fiatalok munkaerő-piaci esélyeit befolyásoló tényezők sorában megemlíthető, hogy Magyarországon nincs szó erőteljes régiók közötti eltérésekről, a férfiak és nők elhelyezkedési esélyei és bérkifizetésainak különbsége pedig a 15-24 éves korosztályban pedig kisebb, mint az idősebb korosztályokban. (NFÜ, 2013.)

3.2 Átmenet az iskolapadból a munkaerőpiacra Magyarországon

Az iskolai tanulás, a továbbtanulás szoros kapcsolatban áll a munkába állás vizsgálatával, hiszen az a döntés, hogy valaki befejezi a tanulmányait (ez alatt pedig leginkább a nappali tagozaton folytatott tanulmányokat lehet érteni) az esetek döntő többségében azt a döntést is magába foglalja, hogy megkezdje a foglalkozási pályáját, belép a munka világába. (Róbert, 2002.)

Az 1990-es években az iskolapadból a munka világába történő átmenet fő jellegzetessége Magyarországon a váltás viszonylagossá válása, hiszen napjainkban egyre inkább terjed a nappali

tagozatos tanuló és a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalói státusz összekapcsolódása. Az átmenet szempontjából jellemző továbbá az úgynevezett „már nem tanul, még nem dolgozik” (NEET) állapot megjelenése. Ennek magyarázata az, hogy a tanulásból való kilépés, növeli a munkanélküliség kockázatát, így a fiatalok a képzési idő meghosszabbítása mellett döntenek a minél több ismeret és tudás megszerzése miatt, ezzel felvértezve magukat az esetleges munkanélküliség ellen. (Róbert, 2002.)

Magyarországon - hasonlóan az európai országokhoz - a felsőoktatási expanzió hatásaként a munkaerőpiacukon megnövekedett a kínálat, amely azt eredményezi, hogy a pályakezdő diplomások – a megelőző évtizedekhez képest - egyre több időt töltenek álláskereséssel, valamint nehezebben találnak maguknak állást, ennek következtében pedig több a munkanélküli a diploma megszerzését követő időszakban. (Chrappán et. al., 2010.)

A diplomás pályakövetési kutatások egyik fő eredménye a felsőoktatás és a munka világa közötti átmenet folyamatának vizsgálata. A „Diplomás kutatás 2010” és a „Frissdiplomások 2012” című nagymintás kérdőíves felmérés alapján a 2007-ben, 2009-ben, illetve a 2011-ben végzett magyar fiatalok tapasztalataira építve – röviden összefoglalva - az alább kifejtett sajátosságokat lehet megállapítani. E felmérésben a két fő mutató az álláskeresés hossza, illetve az álláskeresés kezdete, annak időzítése. Az álláskeresés hossza az átmeneti időszak hosszával egyezik meg, amely alatt a fiatalok a végzettségük megszerzését követően – esetleg már a végzettség megszerzése előtt - feltérképezik a munkaerőpiac adta lehetőségeket. (Chrappán et. al., 2010.)

Mindenekelőtt fontos leszögezni, hogy a pályakövetési vizsgálatok eredményei rendszerint alátámasztják a felsőfokú végzettség, a diploma munkaerő-piaci megóvó hatását. A diploma egyrészt előnyt jelent a munkaerőpiacon a jövedelem tekintetében, és ez a hatás már a végzés utáni korai években is tapasztalható. Az eredmények azonban nem csak a munkaerő-piaci betagozódásnál mutatnak előnyt a diplomával rendelkezők javára, hanem tartalmazzák a fejlődési lehetőségeket és a munkaerő-piaci előrejutást is, melyet az évről évre emelkedő bérek és javuló álláslehetőségek támasztanak alá. Mindemellett a frissdiplomások körében az országos átlag alatti munkanélküliségi ráták is a diplomaszerezés pozitív hatását bizonyítják. (Veroszta, 2013.)

A felmérések alapján összességében megállapítható, hogy a felsőoktatás és a munka világa közötti átmenet hazánkban – a nemzetközi tapasztalatokhoz mérten - viszonylag gördülékeny, a végzett fiatalok átlagosan 3-4 hónap alatt találnak munkát. Érdekességgéppen említtem meg, hogy Magyarországon az átmenet kitolódásában szerepet játszik az a tény is, hogy a végzettek egy igencsak jelentős része diploma nélkül lép a munkaerőpiacra, hiszen nem szerzi meg a diploma kiadásának feltételéül szabott nyelvvizsga bizonyítványt. A felmérések alapján azonban

bebizonyosodott, hogy a nyelvvizsga hiánya miatt diploma nélkül végzetek esetében sem beszélhetünk „bennragadásról”, ugyanis a diploma hiánya meghosszabbítja a munkába állás idejét, azonban nem lehetetleníti el a szakmai munkavállalást. (Chrappán et. al., 2010.)

3.3 Munkaerő-piaci programok és megoldások Magyarországon

A hazai munkaerő-piaci programok helyzetértékelő megállapításai között az alábbi fontos problémák szerepelnek:

- a munkahelyi tapasztalat és gyakorlat hiánya,
- a korszerűtlen, munkaerő-piaci igényekhez nem alkalmazkodó oktatási és képzési rendszer,
- a hátrányos helyzetűek, valamint a szakképzetlen fiatalok alacsony esélyei a munkaerőpiacra.

Ennek fényében a programok céljai között nem fedezhetőek fel jelentős különbségek. Ezek a célok a tanulmányaikat befejező fiatalok elhelyezkedésének segítése tudatos karriertervezéssel, az oktatási (elsősorban felsőoktatási) intézmények és a munkaerőpiac közötti szoros együttműködés kiépítésével, valamint a vállalkozói kedv növelésével. (Szepesi et. al., 2013.)

A magyarországi munkaerő-piaci programokat és egyéb megoldásokat – a nemzetközi példákhoz hasonlóan - a korábban már kifejtett ILC állásfoglalásban szereplő pillérekhez besorolva mutatom be, öt részre osztva őket (fiatalok foglalkoztatását célzó gazdaságpolitikák; iskolából a munka világába történő átmenet segítése – foglalkoztathatóság kérdése; munkaerő-piaci politikák; vállalkozási tevékenység és önfoglalkoztatás a fiatalok körében). A „fiatalok jogai” pillér legfontosabb eleme Magyarországon a minimálbér és a garantált bérminimum intézménye, mely dolgozatom központi témáját tekintve - a fiatalok munkaerő-piaci helyzetére vonatkoztatva - nem speciális kérdés, így dolgozatomban nem részletezem külön e pillért.

3.3.1 Fiatalok foglalkoztatását célzó gazdaságpolitikák és munkaerő-piaci politikák

Azt tapasztalhatjuk, hogy Magyarországon a fiatal munkanélküliek mint foglalkoztatási szempontból sebezhető célcsoport folyamatosan szerepeltek a magyar munkaerő-piaci politika színterén, azonban prioritást sohasem élveztek. Így a programok többsége olyan célcsoportokra is koncentrál, amelyek átfedésben lehetnek a fiatalok csoportjával például az alacsony képzettségűek, kisgyermekes anyák, rokkantak. Ennek következményeként az ifjúsági munkanélküliség kezelésének eszközei nem igazán különíthetőek el az általában vett munkanélküliség, valamint az egyes hátrányos helyzetű csoportok munkanélküliségének enyhítését célzó programoktól. (Matheika, 2013.)

Hazánkban a fiatalok foglalkoztatását célzó gazdaságpolitikai intézkedések a következő csoportokra bonthatók: (Szepesi et. al., 2013.)

- képzési támogatás,
- bértámogatás,
- bérköltség-támogatás, járulékkedvezmény,
- a munkatapasztalat szerzését elősegítő támogatás,
- munkaügyi szolgáltatások fejlesztése,
- a munkavállalók mobilitásának segítése. (Matheika, 2013.)

A továbbiakban e csoportba tartozó intézkedések közül mutatok be néhányat a teljesség igénye nélkül.

3.3.1.1 Bértámogatás, bérköltség-támogatás, járulékkedvezmény

A bértámogatás célcsoportját a hátrányos helyzetű álláskeresők, továbbá a megváltozott munkaképességű személyek képzik. A hatályos szabályozás értelmében hátrányos helyzetű - többek között - az a személy, aki álláskereső és 25. életévét nem töltötte be (15 és 24 év közötti életkorú). A támogatási feltételek teljesülése esetén a munkáltató vissza nem térítendő támogatást kap az érintett munkavállaló foglalkoztatásához. (NFSZ, 2014.)

A Társadalmi Megújulás Operatív Program keretében „A hátrányos helyzetűek foglalkoztathatóságának javítása (Decentralizált programok a konvergencia régiókban)” elnevezésű projekt keretében a munkatapasztalat-szerzés céljából is nyújtható bérköltség-támogatás legfeljebb 90 napra. E támogatási forma célja egyrészt a munkáltatók előítéleteinek oldása, hiszen a fiatal munkavállalók foglalkoztatása által megismeri a munkavállaló munkavégző képességét, munkabírását, másrészt célként jelölik meg azt, hogy így a résztvevők, a fiatal, pályakezdő munkavállalók is meggyőződhetnek arról, hogy a képzettségük, képességük, korábbi munkatapasztalatuk alapján alkalmasak a valós munkafeltételek között zajló munkavégzésre. (NFÜ, 2013.)

A kormány 2005. október elsejétől bevezette a START-programot, melynek létrehozásával új és nagyobb mértékű járulékkedvezményt nyújtottak a munkáltatók részére. A START-program keretében a munkáltatónak a pályakezdő fiatalok foglalkoztatásához kapcsolódóan csupán csökkentett mértékű munkaadói befizetéseket kellett teljesítenie. Ez azt jelentette, hogy a foglalkoztatónak a pályakezdők után meghatározott keresetarányig a foglalkoztatás első évében a bruttó kereset 15 százalékát, a foglalkoztatás második évében a bruttó kereset 25 százalékát kellett megfizetnie közteherként. A program „kulcsa” az úgynevezett START-kártya, melynek kiváltására

jogosult volt minden 25 éven aluli – diplomás pályakezdő munkavállalók esetében 30 éven aluli – fiatal, aki első alkalommal létesített foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt.⁵

A START-program célja az volt, hogy a pályakezdőket segítse az első munkahely megtalálásában, hiszen e csoport elhelyezkedésének legnagyobb akadálya, hogy nincs munkatapasztalatuk.

Sajnálatos módon a programról nem készült átfogó, részletes értékelés. A Foglalkoztatási Hivatal adatai szerint 2005. szeptember és december hónap között 50 000 főről 39 000 főre csökkent a munkanélküli pályakezdők száma. Az adatok szerint 2006. január közepéig több mint 10 000 fiatal pályakezdő helyezkedett el, valamint 12 000-nél több START-kártyát bocsátottak ki.⁶ A programban résztvevő fiatalok fele felsőfokú végzettséggel, tehát főiskolai vagy egyetemi végzettséggel rendelkezett, melynek következményeként megállapítható, hogy a START-kártya program fiatalokat érintő kedvezményezettjei között felülreprezentáltak voltak az átlagosnál magasabb képzettségű, jobb elhelyezkedési esélyekkel induló pályakezdő fiatalok. A START-program később egyéb munkaerő-piaci szempontból sebezhető csoportot is megcélzott (például a kisgyermekes anyukák, idősek), de az eredeti, pályakezdő fiatalokat fókuszba állító konstrukció volt a legnépszerűbb. A Nemzeti Adó- és Vámhivatal adatai alapján történt számítások szerint a támogatás átlagosan 10,8 hónapig tartott, a támogatási időszak lejártát követően az érintett pályakezdő fiatalok nagy részét elbocsátották (a kedvezményhez nem kapcsolódott továbbfoglalkoztatási kötelezettség a munkáltató részéről). A program kifutásához közeledve, 2010-ben már csak néhány ezer fő rendelkezett START-kártyával, tehát a kedvezményezettek létszáma csökkent. Ennyiben tehát megkérdőjelezhető a START-program hatékonysága. (Matheika, 2013.)

A START-kártyák igénylése 2013. januártól megszűnt, a támogatásokat 2014. év végéig lehetett érvényesíteni. Az egyes adótörvények és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CLVI. törvény alapján a Munkahelyvédelmi Akcióterv kedvezményei között – a START-kártyát felváltva – új konstrukcióként a munkáltató az őt terhelő szociális hozzájárulási adóból és a szakképzési hozzájárulásból vehet igénybe kedvezményt a 25 év alatti munkavállalók foglalkoztatása után.

3.3.1.2 „Első munkahely garancia” – a munkatapasztalat-szerzés segítésére

Az „Első munkahely garancia” elnevezésű munkaerő-piaci program a 25 év alatti pályakezdő fiatal álláskeresők munkaerő-piaci helyzetének javítása érdekében indított program. A program célja az első munkahely megszerzésének elősegítése és a munkatapasztalat-szerzés megkönnyítése, mely

⁵ http://nav.gov.hu/nav/archiv/adoinfo/jarulek/jarulek_start2.html letöltés ideje: 2015. március 3.

⁶ <http://m.hvg.hu/app//karrier/20060126palyakezdok> letöltés ideje: 2015. március 3.

által enyhíthető a pályakezdő fiatalokat sújtó munkaerő-piaci feszültség. A program ezen túl elősegíti a nyugdíjba vonulás miatt jelentkező szakember utánpótlást is, hiszen a támogatási időszak alatt lehetőséget biztosít a nyugdíjba készülő munkavállalók széles körű tapasztalatának és szaktudásának átadására. A program közvetlen célja a munkáltató által igénybe vehető, egymásra épülő támogatások biztosítása, melynek révén a fiatalok jelentős hányadának tartós foglalkoztatását várják. (NFSZ, 2013.)

A program célcsoportja azok a 25 év alatti pályakezdő álláskereső, ezen belül pedig a szakképzetlenek, vagy a tartósan álláskereső, akik a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat nyilvántartásában szerepelnek. A program keretében nyújtott támogatások további speciális feltétele, hogy a munkáltató teljes vagy részmunkaidőben foglalkoztassa a pályakezdő fiatal. A támogatás legfeljebb 6 hónapig jár a munkáltatónak. (NFSZ, 2013.)

A program elemei a következők:

- munkaerő-piaci szolgáltatás: munkaerő-piaci és/vagy foglalkoztatási információnyújtás, munkaerőközvetítés,
- bérköltség-támogatás: a munkáltató kérelme alapján állapítható meg a 25 év alatti pályakezdő a teljes vagy a legalább 4 órát elérő részmunkaidőben történő foglalkoztatás esetén,
- munkába járáshoz szükséges utazási költség megtérítése: azon fiatalok esetében nyújtható, akik a munkavégzést lakó- vagy tartózkodási helyüktől eltérő településen vállalják. (NFSZ, 2013.)

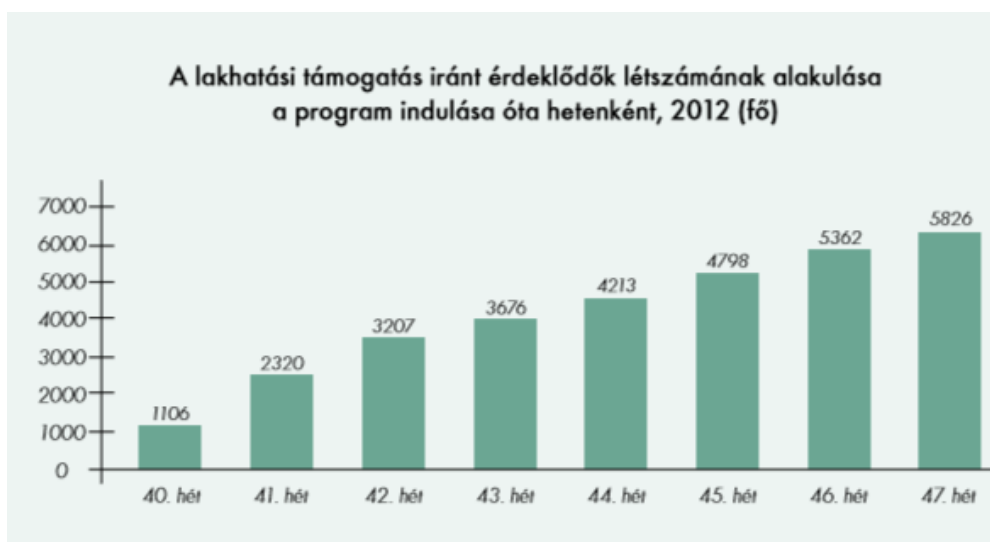
3.3.1.3 A munkaerő mobilitásának elősegítése – lakhatási támogatás

Fontos foglalkoztatáspolitikai cél a munkaerő-piaci kereslet és kínálat földrajzi értelemben vett összeegyeztetése, azaz a munkavállalók mobilitásának segítése. E probléma megoldása azonban nem csupán foglalkoztatáspolitikai feladat, hanem a releváns szakpolitikákkal – közösségi közlekedéssel kapcsolatos politika, lakáspolitikai – közösen érvényesítendő cél a munkavállalók mobilitásának elősegítése. (Matheika, 2013.)

Hazánkban rendkívül alacsony a munkaerő mobilitása, amely több okra vezethető vissza. Az egyik leglényegesebb ok ezek közül az otthontól való távollét, a lakhatás finanszírozásának a munkával szerzett jövedelemhez viszonyított relatív magas költségei. A magyar kormány felismerve azt, hogy ha a munkavállalók a megkeresett jövedelem döntő részét a lakhatás finanszírozására használják fel, akkor a mobilitási mutató nem fog javulni, új beavatkozásként 2012-ben bevezette a lakhatási támogatást. A lakhatási támogatást azok az álláskereső, akik a lakhelyükön –

megfelelő munkahely hiányában – nem tudnak munkát vállalni. Abból következően, hogy a fiatalok mobilitása számít a legmagasabbnak, nagyobb valószínűséggel ők kapnak ilyen támogatást, melyet a munkába lépés előtt kell igényelni. Érdekességgéppen fontosnak tartom megemlíteni, hogy a legtöbben Budapesten, valamint Pest megyében és a nyugati megyékben szeretnék munkát vállalni. Ez a tény jól jellemzi, hogy hol élénkebb a munkaerő-kereslet. A legtöbb álláskereső lakóhelye pedig az északi és keleti megyékben található. (Nemzetgazdasági Minisztérium, 2012.)

Az alábbi diagram a lakhatási támogatás iránt érdeklődők létszámának alakulását mutatja a program 2012-es indulása óta, 8 heti bontásban. Jól látható, hogy a program az jelentkezők száma szerint népszerűnek bizonyult, hiszen míg a 40. héten 1106 fő jelentkezett, a 47. héten ez a szám 5826 főre emelkedett.



8. ábra: A lakhatási támogatás iránt érdeklődők létszámának alakulása a program indulása óta hetenként, 2012 (fő)
(Forrás: Nemzetgazdasági Minisztérium, 2012. – 40. old.)

3.3.2 Iskolából a munka világába történő átmenet segítése

Dolgozatom ezen részében először is röviden említést teszek az átmenet és az oktatási rendszer kapcsolatáról, hiszen úgy gondolom, hogy ez jelentős kérdés a fiatalok munkaerőpiac-i helyzetének megítélése szempontjából.

Általánosságban elmondható, a hazai oktatási rendszer egésze szembesül azzal a kihívással, hogy az általa nyújtott szolgáltatásai csak részben igazodnak a munkáltatók által támasztott tudás- és képességelvárásokhoz. Javarészt a munkaerőpiac elvárásaitól lemaradva, vagy attól függetlenül alakultak ki az oktatási programok, amibe a vállalkozások nagy része bele is törődött. Az oktatási

rendszer csak úgy segítheti a fiatalok munkaerő-piaci értékének növelését, ha a vállalkozások, munkaadók elvárásaira reflektálva szervezi meg szolgáltatásait. (NFÜ, 2013.)

Ezen kívül úgy vélem, figyelembe kellene venni az OECD Oktatási Bizottságának korábban már említett ajánlását, miszerint a jó átmenet rendszerének elősegítéséhez szükséges egyrészt a kötelező oktatást a munkával, vagy a továbbtanulással összekötő utak kiépítése. Másrészt pedig olyan széleskörű kínálat biztosítására kell törekedni, amely magába foglalja az oktatást és a munkahelyi tapasztalatszerzést egyaránt.⁷

Egy másik probléma, amelyre már korábban kitértem az oktatás expanziója, melynek hatását mutatja, hogy a magyar nappali tagozatos diákok munkaerő-piaci jelenléte az EU-27 átlaga alatt van. Ennek az alacsony arálynak az egyik oka az, hogy a hazai szakoktatási rendszer – összevetve például Dánia, Németország, vagy Ausztria szakoktatási rendszerével – nem igazán törekszik arra, hogy a diákok még a tanulmányaik folytatása alatt érdemi, hasznos munkatapasztalatra tegyenek szert. Erre megoldásként szolgál az úgynevezett duális szakképzési rendszer, amely összeköti az iskolai oktatást az üzemi gyakorlattal. Azokban az országokban, ahol ez a rendszer működik a pályakezdő fiatalok tendenciaszerűen gyorsabban helyezkednek el. Sajnos Magyarország a duális képzési rendszer alkalmazásának tekintetében ez idáig sereghajtónak számít az EU mezőnyén belül. (Matheika, 2013.)

A kormány a napokban döntött a hazai szakképzési rendszer átalakításáról, mely által a munkaerőpiac igényeit a korábbinál magasabb szinten kiszolgáló szakképzési rendszert vezet be. A reform által a szakközépiskolák szakgimnáziumokká alakulnak, így ezekben az intézményekben az érettségi bizonyítvánnyal egy szakmát, plusz egy éves képzéssel pedig technikus minősítést szerezhetnek majd a tanulók. Mindemellett a jelenlegi szakiskolák szakközépiskolákká válnak és a szakma megszerzéséhez szükséges három éves képzés után a diákoknak lehetősége nyílik két év alatt az érettségi vizsga megszerzésére. Ezzel az intézkedéssel párhuzamosan a tanulószerveződések számát a jelenlegi 50 ezerről 70 ezerre kívánják bővíteni 2018-ig, valamint a jelenlegi 7-8 ezerrel szemben 20 ezer vállalkozást kívánnak bevonni a gyakorlati képzésbe. Ez tulajdonképpen azt is jelenti, hogy a gyakorlati képzés területén egyre inkább számítanak a kis- és középvállalkozások szerepvállalására. A vállalkozások többek között a képzést segítő munkatárs bérét és a járulékokat is elszámolhatnák. A módosítások nyomán növelni kívánják a tanulmányi ösztöndíjra fordítható költségvetési forrásokat, illetve az állami rendszerben ingyenessé szeretnék tenni egy második szakképzés megszerzését is.⁸

⁷ <http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&kod=oeed-mihaly-oktatasbol> letöltés ideje: 2014. november 16.

⁸ <http://www.hrportal.hu/c/a-szakkepzes-atalakitasarol-dontott-a-kormany-20150409.html> letöltés dátuma: 2015. április 17.

Úgy gondolom, hogy a szakképzési rendszer e módosítása – különös tekintettel a vállalkozások minél hatékonyabb bevonására, tehát a duális képzési rendszer bővítése – jelentősen közelebb hozná a munkaerő-piaci keresletet és kínálatot a fiatal munkavállalók tekintetében.

A következőkben röviden ismertetni szeretnék három magyar jogintézményt, amelyek az átmenet idejét rövidíthetik le. Elsőként az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyról, majd a gyakornoki jogviszonyról ejtek néhány szót, ezt követően pedig az iskolaszövetkezetet mint hatékony foglalkoztatáspolitikai eszközt mutatom be. Terjedelmi korlátok miatt csak a jogintézmények lényegi elemeit ismertetem, dolgozatomban nem térek ki a munkaügyi és egyéb jogi szabályozásra.

3.3.2.1 Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony

A pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXIII. törvény alapján az iskolából a munka világába történő átmenet segítésére új jogintézményként megjelent az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony. A munkáltató 25 éven aluli, diplomás pályakezdő fiatallal létesíthet ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyt, a felsőfokú végzettség megszerzését követően egy alkalommal, legalább kilenc hónapra, legfeljebb egy évre. Fontos, hogy az ösztöndíjas foglalkoztatott nem tölthet be önálló munkakört, azonban foglalkoztatása speciális munkaviszonynak számít. Az ösztöndíjast a foglalkoztatás időtartama alatt egy szakmai segítő támogatja a munkatapasztalat-szerzésben. (Balás et al., 2011.)

A jogalkotó célja ezzel a támogatott foglalkoztatási formával az volt, hogy megkönnyítse a pályakezdő, diplomás munkavállalók munkaerő-piaci megjelenését és szakmai tapasztalatszerzését.

Az ösztöndíjas foglalkoztatási formát a közszféra kötött létszámgazdálkodással rendelkező intézményei is alkalmazzák. Véleményem szerint ez az atipikus foglalkoztatási forma - azon túl, hogy biztosítja az utánpótlás kinevelését – előnyös számukra is, hiszen az előre meghatározott létszámkereten felül alkalmazhatják az ösztöndíjasokat.

3.3.2.2 Kötelező szakmai gyakorlat, gyakornoki programok

A felsőoktatásban hallgatói jogviszonnyal rendelkező hallgatók számára rendszerint a diplomaszerzés feltétele a kötelező szakmai gyakorlat teljesítése és ez az adott szak képzési és kimeneti követelményében is meghatározásra kerül. A hallgatók számára a munkavégzés fontos, hiszen a munka révén megszerezhető szakmai készségek, ismeretek kiegészítik a felsőoktatásban megtanult elméleti ismeretanyagot. A hallgatói munkavégzés célja a pénzkereset, a szabadidő értelmes eltöltésének igénye, illetve a szakmától adott esetben független munkatapasztalat megszerzése

lehet. Nyilvánvalóan nagy előnnyel indul fiatal pályakezdőként valaki a munka világában, ha munkatapasztalattal rendelkezik, még akkor is, ha a tapasztalat nem szakmaspecifikus. Természetesen a szakmai gyakorlat melletti érveket említve nem igényel különösebb magyarázatot az, hogy a gyakorlat nem csupán a hallgatók számára hasznos, hanem a felsőoktatási intézmény számára is, hiszen a hallgatók olyan gyakorlati tudást szereznek ez által, amely – amint már említettem – a felsőoktatás keretein belül csak korlátozottan volna lehetséges. Mindemellett a munkáltatónak is hasznos a hallgatók foglalkoztatása, mely az állásportálok gyakornoki hirdetéseinek számából is kitűnik. Egyre több munkáltató érzi előnyét annak, hogy a gyakorlati tudás megszerzésére vágyó, motivált fiatalokat foglalkoztasson. Nem beszélve arról, hogy sok munkáltató egy olyan hatékony toborzási és kiválasztási eszközt is lát a gyakornoki programokban, melynek révén költséghatékonyan (a drága és kockázatos kiválasztási eljárások helyett) próbálhatja ki a jövőbeni potenciális munkavállalók rátermettségét. Továbbá a törvényben szabályozott jogviszony a kötelező szakmai gyakorlat idejére, azaz határozott időre jön létre és amennyiben a hallgató megfelel a munkáltató elvárásainak, akkor akár már a végzést megelőzően létrehozhatják a munkaviszonyt. (HR&Munkajog, 2014. október)

3.3.2.3 *Egy hungarikum – az iskolaszövetkezet*

Az iskolaszövetkezet sajátossága, hogy tagjai tanulói, illetve hallgatói jogviszonyban állnak, mely alapján az iskolaszövetkezet és a tagok együttműködése megvalósulhat a diákok, hallgatók és az oktatási intézmények kooperációjával működő iskolaszövetkezetek esetén a tanulók munkalehetőségeinek megteremtésében, nem utolsósorban pedig az oktatási feltételek javításában. Az iskolaszövetkezetek rendeltetése, hogy a tanulóknak munkalehetőséget biztosítsanak. Hazánkban 1983 óta működnek iskolaszövetkezetek. Közel száz szövetkezet évi mintegy 130 000 középiskolai diáknak és hallgatónak biztosít munkalehetőséget legális formában, munkajogi garanciákkal. A szövetkezetek végzett tagjai körében a munkanélküliségi ráta 15,5 százalék, míg az országos átlag 21 százalék volt 2013. évben. Ugyanebben az évben készített felmérés szerint a végzett fiatalok 14 százaléka annál a szervezetnél helyezkedett el, ahol korábban iskolaszövetkezeti tagként a tanulmányai mellett munkát vállalt, miközben az adatok szerint a fiatalok 55 százalékának nincs semmiféle munkatapasztalata. (HR&Munkajog, 2014. október)

Dr. Fiák István írásában az iskolaszövetkezeteket hungarikumnak, hatékony foglalkoztatáspolitikai eszköznek nevezi, egy olyan üzleti megoldásnak, amely a munkaerőpiac igényeire és a fiatalok öngondoskodására alapozva, már a diákévek alatt, az oktatási rendszer hatékony kiegészítéseként vezeti be a fiatalokat a munka világába. „Ilyen fontos foglalkoztatáspolitikai katalizátor egyetlen más országban sem működik, a hazai iskolaszövetkezetek nagysága és gazdasági szerepe példa minden

hasonló elvek mentén szerveződő nemzetközi szervezet számára. Van egy olyan, több mint harminc éve működő rendszerünk, ami új megközelítésben kínál megoldást a fiatalok munkanélküliségére, egy olyan hungarikum, amelynek működése 2010 után került munkajogi védelemre, s ami az Európai Unió vezetői számára ismeretlen, ami a magyarországi fiatalok innovatív szellemi terméke.” (HR&Munkajog, 2014. október, 19. oldal)

3.3.3 Vállalkozói tevékenység és önfoglalkoztatás a fiatalok körében Magyarországon

Elsődlegesen kiemelendő, hogy a fiatalok önfoglalkoztatási rátája jóval alacsonyabb, mint az idősebb korcsoportokban és ez az arány nem csupán hazánkban jellemző, hanem az Európai Unió többi országában is. Azonban a fiatalok vállalkozói hajlandósága mind Magyarországon, mind pedig az Unióban jelentős mértékben meghaladja a teljes népességre jellemző értéket, sőt hazánkban az uniós átlagnál is magasabb azoknak a fiataloknak a száma, akik vállalkozóként szeretnének tevékenykedni a munkaerő-piacon. Ez a jelenség arra utal, hogy a fiatalokban megvan az úgynevezett vállalkozói potenciál, azonban bizonyos körülmények miatt – például finanszírozási nehézségek, ismeretek, kapcsolatok hiánya, önbizalomhiány – a vállalkozás beindítása mégsem realizálódik. (NFÜ, 2013.)

Magyarországon a fiatalok vállalkozóvá válásának ösztönzése szempontjából az egyik legfontosabb a Társadalmi Megújulás Operatív Program (TÁMOP) 2.3.6 pályázat volt, amelyre 2013-ig lehetett jelentkezni. (NFÜ, 2013.)

A fent említett TÁMOP konstrukció „A” és „B” komponensből állt. A fiatalok az „A” komponens keretében a vállalkozásindításhoz szükséges kompetenciákat sajátíthatták el, ezen kívül alapvető jogi, pénzügyi, gazdálkodási ismereteket szerezhettek, megismerhették a vállalkozási formák típusait. A térítésmentes vállalkozásfejlesztési program célja az volt, hogy felruházza a fiatal résztvevőket a vállalkozás beindításához, magabiztos fejlesztéséhez szükséges kompetenciákkal, tudással. A képzést tapasztalt oktatók tartották, melynek keretében segítséget nyújtottak az üzleti tervek végső, piacképes kialakításához is. A fiatal vállalkozókat az üzleti terv elkészítése után sem hagyták magukra: a vállalkozás elindítását követő 6 hónapban felmerülő kérdések, problémák megoldásában az adott területen kompetens ismeretekkel rendelkező mentorok és nagy tapasztalattal rendelkező tanácsadók nyújtottak segítséget.⁹

⁹ http://www.vallalkozzitthon.hu/tamop_2.3.6_A_komponens letöltés ideje: 2015. március 2.

A program „B” komponenséhez való csatlakozás, tehát a pénzügyi támogatás igénylésének feltételei között szerepelt az „A” konstrukcióban elkészített és jóváhagyott üzleti terv, valamint szintén az „A” részben teljesített képzések eredményes elvégzéséről szóló igazolás(ok) benyújtása.¹⁰

4. Összefoglalás

Dolgozatom lezárásaként, a fiatalok munkaerő-piaci helyzetéhez kapcsolódóan - az általam felhasznált szakirodalomra támaszkodva - összefoglalom a főbb megállapításokat, a fiatalok munkaerő-piaci helyzetére, valamint az ifjúsági munkanélküliség enyhítésének kezelésére, a fiatalok foglalkoztatásának javítására vonatkozóan.

Ahogy a dolgozatom bevezetésében is írtam, a fiatalok munkaerő-piaci aspektusból hátrányos helyzetű csoportnak számítanak és helyzetük több szempontból különbözik az őket megelőző generációk munkaerő-piaci helyzetétől. Napjainkban a munkaerőpiacra belépő fiatalok máshogyan szervezik az életüket, melyhez az utóbbi évtizedekben végbemenő társadalmi és gazdasági környezet változásai – legfőbbképpen a gazdaság ciklikussága - is nagymértékben hozzájárulnak. A legtöbb fiatal felismerte ezeket a változásokat és többek között az oktatásban eltöltött idő növelésével, a tanulmányok alatt folytatott munkatapasztalat-szerzéssel, munkavállalással próbálják elősegíteni az elhelyezkedésüket. Azonban az ifjúsági munkanélküliség csökkentése, a foglalkoztatásuk növelése csak akkor lehetséges, ha a nemzetek kormányai is felismerik ezeket a változásokat és ezekhez alakítják a munkaerő-piaci politikájukat, valamint a hozzá kapcsolódó szabályozási környezetet. (NFÜ, 2013.)

A fiatalok munkaerő-piaci helyzetére jelentős hatással volt a gazdasági világválság. Ez a tény a számok tükrében azt jelenti, hogy 2012. második negyedévében körülbelül egymillió fővel több fiatal munkanélküli élt az Európai Unió tagországaiban, mint a gazdasági krízis előtt. (Nemzetgazdasági Minisztérium, 2012.)

Dolgozatomban hangsúlyos szerepet kap az iskola-munkahely közötti átmenet, hiszen a fiatalok ebben az életszakaszban válnak függetlenné a szüleiktől és megalapozzák saját megélhetésüket és karrierüket. Az átmenetet egy folyamatnak foghatjuk fel, mely a korábbi évtizedekhez képest egyre komplexebb lett, így kiemelt politikai figyelmet kell kapnia.

Az átmenet kitolódását és annak komplexitását legfőbbképpen a következők jellemzik:

¹⁰ http://www.vallalkozzitthon.hu/tamop_2.3.6_B_komponens letöltés ideje: 2015. március 2.

- egyre hosszabb munkanélküli státusz,
- a megszerzett végzettség és a betöltött munkakör szakmai tartalmának elválása,
- az úgynevezett kombinált munkaerő-piaci státuszok megjelenése, valamint
- a felsőoktatás expanziója.

Az átmenet hossza a különböző munkaerő-piaci programok által csökkenthető, ezáltal enyhíthető a fiatalok munkanélkülisége, mely világszerte jelentős probléma. E munkaerő-piaci szempontból sérülékeny csoport munkanélküliségének kezelési lehetőségei országonként eltérő megoldásokat mutatnak. A szakpolitikai beavatkozási irányok között kiemelt szerepet kapnak az aktív munkaerő-piaci programok, valamint a foglalkoztatási szabályok meghatározása, a fiatalok szociális védelme és a munkaerő-piaci elemzőrendszerek fejlesztése. (Szepesi et. al., 2013.)

Az ILO Foglalkoztatás-politikai Főosztálya akciófelhívásában több pilléren nyugvó stratégia létrehozására szólította fel a nemzetek kormányait. Dolgozatomban a nemzetközi kitekintés során és a hazai munkaerő-piaci helyzet kapcsán bemutatott szakpolitikai intézkedéseket e pillérek mentén mutattam be:

- fiatalok foglalkoztatását célzó gazdaságpolitikák,
- iskolából a munka világába történő átmenet segítése – foglalkoztathatóság kérdése (oktatás, képzés és készségek),
- munkaerő-piaci politikák,
- vállalkozói tevékenység és önfoglalkoztatás a fiatalok körében,
- a fiatalok jogai. (ILO, 2013.)

Nemzetközi szinten - többek között - a munkáltatónak nyújtott támogatások közül az Egyesült Államokban alkalmazott WOTC programot, a foglalkoztathatóságot elősegítő programok közül a brit NDYP programot ismertettem. Az iskolapadból a munkaerőpiacra történő átmenet segítésére létrehozott programok közül pedig a Skill NZ programot és a DEFi jeunes programot mutattam be. Ezen kívül pedig a fiatalok jogai pillérhez a minimálbér intézményét sorolhatjuk.

A magyar fiatalok foglalkoztatása az előző évtizedekhez képest csökkent, melynek egyik oka az, hogy az oktatásban részt vevő fiatalok száma és korcsoportos aránya jelentősen nőtt a kétezres években. (NFÜ, 2013.) A foglalkoztatást, így a fiatalok munkaerő-piaci esélyeit az iskolai végzettségük is befolyásolja, valamint megállapítható, hogy jellemzően az alacsony képzettséggel rendelkezőknél, tehát az alapfokú és a szakiskolai végzettségűeknél jelennek meg koncentráltan a foglalkoztatási problémák. (Matheika, 2013.) Ezzel kapcsolatban úgy gondolom, hogy e csoport foglalkoztatására is lenne igény a munkaerőpiacon és a problémát az erodált szakiskolai képzési rendszerben kell keresni.

Hazánkban az iskola-munkahely közötti átmenet fő jellegzetessége a váltás viszonylagossá válása: egyre inkább terjed a nappali tagozatos tanuló és a munkavállaló státusz összekapcsolódása, valamint megjelent az úgynevezett „már nem tanul, még nem dolgozik” státusz is. (Róbert, 2002.) A felsőoktatásra vonatkozóan a felmérések szerint megállapítható, hogy az iskola és a munka világa közötti átmenet Magyarországon viszonylag gördülékenyen megy végbe és a végzett fiatalok átlagosan 3-4 hónap alatt el tudnak helyezkedni. (Chrappán et. al., 2010.)

A Magyarországon alkalmazott munkaerő-piaci programoknak és a kapcsolódó szakpolitikáknak a következő problémákra kellene megoldást nyújtaniuk, elősegítve ezzel a fiatalok foglalkoztatását, az átmenet hosszának csökkentését:

- munkatapasztalat-szerzés biztosítása,
- a jelenlegi, munkaerő-piaci igényekhez nem alkalmazkodó oktatási és képzési rendszer átalakítása, javítása,
- a hátrányos helyzetűek és a szakképzetlen fiatalok alacsony elhelyezkedési esélyeinek enyhítése. (Szepesi et. al., 2013.)

Végezetül a dolgozatomban ismertetett hazai munkaerő-piaci programokat, foglalkoztatást segítő megoldásokat az alábbi táblázatban foglalom össze.

Pillérek megnevezése	Munkaerő-piaci program, megoldás megnevezése
fiatalok foglalkoztatását célzó gazdaságpolitikák	bértámogatás; bérköltség-támogatás; járulékkedvezmény (START-program); „Első munkahely garancia” program; lakhatási támogatás
iskolából a munka világába történő átmenet segítése – foglalkoztathatóság kérdése	duális képzési rendszer; ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony; kötelező szakmai gyakorlat, gyakornoki program; iskolaszövetkezet
vállalkozói tevékenység és önfoglalkoztatás a fiatalok körében	TÁMOP 2.3.6. program
a fiatalok jogai	minimálbér intézménye

9. ábra: A hazai munkaerő-piaci programok és megoldások besorolása az ILC által meghatározott pillérek közé (Saját forrás)

Ábrajegyzék:

1. ábra: A népesség csoportosítása gazdasági státusz szerint (Forrás: Nagy, 2011. - 3. old.)	5
2. ábra: A fiatalok munkaerő-piaci helyzete az OECD országokban 1996 és 2006 között - munkanélküliségi ráta (Forrás: OECD, 2008. - 30. old.)	7
3. ábra: A fiatalok munkaerő-piaci helyzete az OECD országokban 1996 és 2006 között - a fiatal munkanélküliek aránya a felnőtt munkanélküliek (25-54 éves kor) arányához viszonyítva (Forrás: OECD, 2008. - 30. old.)	7
4. ábra: A foglalkoztatási ráták alakulása egy évvel, öt évvel, valamint tíz évvel az alapoktatás elhagyását követően, nemek szerinti bontásban (Forrás: OECD, 2008. - 39. old.)	9
5. ábra: A munkaerő-piaci programok besorolása az ILC által meghatározott pillérek közé (Saját forrás)	14
6. ábra: 100 fiatalra jutó idős számának alakulása Magyarországon (Forrás: Székely, 2013.)	15
7. ábra: Fiatalok munkaerő-piaci megoszlása Magyarországon 2000-2011 (Forrás: NFÜ, 2013. - 20. old.)	16
8. ábra: A lakhatási támogatás iránt érdeklődők létszámának alakulása a program indulása óta hetenként, 2012 (fő) (Forrás: Nemzetgazdasági Minisztérium, 2012. - 40. old.)	22
9. ábra: A hazai munkaerő-piaci programok és megoldások besorolása az ILC által meghatározott pillérek közé (Saját forrás)	29

Irodalomjegyzék:

Balás Gábor és szerzőtársai (2011): A jövő munkahelyeiért II. kötet - Adalékok egy magyar foglalkoztatáspolitikai stratégiához Összefoglaló és háttér tanulmányok

https://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CB8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.employmentpolicy.hu%2Fresource.aspx%3FresourceID%3D252_jovomunkahely2&ei=kTitVfzFL4L8ygOtp4CYAw&usg=AFQjCNHTL7TsP0sK27G24hLNP4kOwctRgA&sig2=TJ4ou_telGtMunUYiu1ncQ letöltés ideje: 2015. április 14.

Chrappán Magdolna és szerzőtársai: Diplomás pályakövetés IV. –Frissdiplomások 2010

https://www.felvi.hu/pub_bin/dload/DPR/dprfuzet4/Pages193_202_Nandori.pdf letöltés ideje: 2014. november 16.

HR&Munkajog - A munkaügy értesítője, jogi szaklap HR és munkaügyi szakembereknek, 2014. október, 5. évfolyam 10. szám

<http://m.hvg.hu/app//karrier/20060126palyakezdo> letöltés ideje: 2015. március 3.

http://nav.gov.hu/nav/archiv/adoinfo/jarulek/jarulek_start2.html letöltés ideje: 2015. március 3.

http://nfsz.munka.hu/resource.aspx?resourceID=sajtonak_hirlevel_2013_01_tripartit_hu letöltés ideje: 2014. november 18.

<http://www.hrportal.hu/c/a-szakkepzes-atalakitasarol-dontott-a-kormany-20150409.html> letöltés dátuma: 2015. április 17.

http://www.liganet.hu/news/6819/Azita_Berar_Awad_eloadasa.pdf. letöltés ideje: 2014. november 19.

<http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&kod=oece-mihaly-oktatasbol> letöltés ideje: 2014. november 16.

<http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&kod=oece-mihaly-oktatasbol> letöltés ideje: 2014. november 16.

http://www.vallalkozzitthon.hu/tamop_2.3.6_A_komponens letöltés ideje: 2015. március 2.

http://www.vallalkozzitthon.hu/tamop_2.3.6_B_komponens letöltés ideje: 2015. március 2.

International Labour Organization (2012): A fiatalok foglalkoztatási válsága: Akciófelhívás, A Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 101. ülészakánának határozata és következtetései, Genf http://www.ilo.org/budapest/what-we-do/publications/WCMS_203856/lang--en/index.htm letöltés ideje: 2015. április 18.

International Labour Organization (2013): A fiatalok foglalkoztatása, háromoldali szeminárium, Bevált gyakorlatok a világ minden részéről

http://www.liganet.hu/news/6819/Azita_Berar_Awad_eloadasa.pdf. letöltés ideje: 2014. november 19.

Journal of Policy Analysis and Management, Vol. 27, No. 3, 498–520 (2008): Sarah Hamersma - The Effects of an Employer Subsidy on Employment Outcomes: A Study of the Work Opportunity and Welfare-to-Work Tax Credits <http://www.doleta.gov/business/incentives/opptax/wotcEmployers.cfm> letöltés ideje: 2014. november 23.

Matheika Zoltán (2013): Az ifjúsági munkanélküliség magyarországi sajátosságai

<https://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CB8QFjAA&url=http%3A%2>

[F%2Fwww.fesbp.hu%2Fcommon%2Fpdf%2Ftanulmany_tarki.pdf&ei=YHn4VMiJEIb0Uv6sgIAL&usg=AFQjCNEY5Lqo8m_x1qLj7IALHAnQiRxxCQ&sig2=BvnZTX9M30ombhN-TB397g&bvm=bv.87519884,d.bGQ](http://www.fesbp.hu/common/pdf/tanulmany_tarki.pdf?ei=YHn4VMiJEIb0Uv6sgIAL&usg=AFQjCNEY5Lqo8m_x1qLj7IALHAnQiRxxCQ&sig2=BvnZTX9M30ombhN-TB397g&bvm=bv.87519884,d.bGQ) letöltés ideje: 2015. március 5.

Michael White and Genevieve Knight (2002): Paper submitted to psi discussion paper SERIES - Benchmarking the effectiveness of NDYP - A review of European and US literature on the microeconomic effects of labour market programmes for young people

Nagy Gyula (2011): Bevezetés a munkaerőpiacok empirikus elemzésébe, BCE Emberi erőforrások tanszék, Budapest

Nemzetgazdasági Minisztérium (2012): Egy jó kezdet fél siker! Fiatalok munkaerőpiaci beilleszkedését célzó intézkedések Magyarországon

http://nfsz.munka.hu/resource.aspx?resourceID=sajtonak_hirlevel_2013_01_tripartit_hu letöltés ideje: 2014. november 18.

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség (NFÜ), Értékelési évkönyv 2013:

http://palyazat.gov.hu/download/49490/%C3%89rt%C3%A9kel%C3%A9si_%C3%A9vk%C3%B6nyv_2013.pdf letöltés ideje: 2015. március 1.

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség (NFÜ): Tájékoztató a Társadalmi Megújulás Operatív Program 1.1.2 „A hátrányos helyzetűek foglalkoztathatóságának javítása (Decentralizált programok a konvergencia régiókban)” elnevezésű projekt (továbbiakban: TÁMOP 1.1.2-11/1 projekt) keretében nyújtható 3x4 havi, illetve 90 napos bérköltség támogatásról

https://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0CDAQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.kormanyhivatal.hu%2Fdownload%2F4%2F71%2F80000%2FT%25C3%2581MOP%2520112_T%25C3%25A1j%25C3%25A9koztat%25C3%25B3%2520B%25C3%25A9rk%25C3%25B6lts%25C3%25A9g%2520t%25C3%25A1mogat%25C3%25A1s.doc&ei=lgrxVJDeI4KxUdf1gLj&usg=AFQjCNHM3Yvy9SKDFplfHAhbe0R6qsYWRg&sig2=ILjXuTZ8z7k9MxQTHknobQ

letöltés ideje: 2015. február 28.

Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (2013): Tájékoztató az „Első munkahely garancia” elnevezésű, a 25 év alatti pályakezdő fiatal álláskereső munkaező-piaci helyzetének javítása érdekében indított központi munkaező-piaci program támogatásairól http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=showcontent&content=ma_tamogatas_elsomunkahely letöltés dátuma: 2015. április 18.

Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ) tájékoztató (2014): http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=ma_tamogatas&switch-content=ma_tam_fogalk_bov_tamogatas&switch-zone=Zone1&switch-render-mode=full letöltés ideje: 2015. február 28.

OECD Employment Outlook - OECD 2008 - Off to a Good Start? Youth Labour Market Transitions in OECD Countries

Róbert Péter (2002): „Átmenet az iskolából a munkaerőpiacra” in: Társadalmi riport 2002, Kolosi Tamás, Tóth István György, Vukovich György (szerk.). Budapest: TÁRKI, Pp. 220–232.;

Statisztikai Szemle 83. évfolyam 3. szám (2005. március) Finn, D.: „Foglalkoztatottság mindenekelőtt” – a New Deal-program tapasztalatai - ism. Lakatos Judit http://www.ksh.hu/statszemle_archive/2005/2005_03/2005_03_297.pdf letöltés ideje: 2014. november 23.

Statistikai Szemle 83. évfolyam 2. szám (2005. február) Strathdee, R.: Outsourcing és a jóléti intézkedések az új-zélandi munkanélküli fiatalok esetében - ism. Lakatos Judit

http://www.ksh.hu/statszemle_archive/2005/2005_02/2005_02_196.pdf letöltés ideje: 2014. november 23.

Székely Levente (2013): Magyar ifjúság 2012 tanulmánykötet

http://kutatopont.hu/files/2013/09/Magyar_Ifjusag_2012_tanulmanykotet.pdf letöltés ideje: 2015. március 8.

Szepesi Balázs, Luksander Alexandra, Csité András (2013): Az ifjúsági munkanélküliség csökkentését célzó NSRF-fejlesztések társadalmi-gazdasági hátterének feltárása – 1. kötet

https://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCAQFjAA&url=http%3A%2F%2Fpalyazat.gov.hu%2Fdownload%2F48176%2Fifj%25C3%25BA%25C3%25A1gi_munkan%25C3%25A9lk%25C3%25BClis%25C3%25A9g_%25C3%2589rt%25C3%25A9kel%25C3%25A9si_jelent%25C3%25A9s.pdf&ei=Gi4yVe-wLMHusAH59YDAAw&usg=AFQjCNF8QQwwK4sKITPYGFMa7LF696hsnA&sig2=6ED1PepdhD1eYZIAD-hydQ&bvm=bv.91071109,d.bGg letöltés dátuma: 2014. november 17.

Veroszta Zsuzsanna PhD (2013): Frissdiplomások 2012, Kutatási zárótanulmány, Diplomás Pályakövetési Rendszer országos kutatás

http://www.felvi.hu/pub_bin/dload/Frissdiplomasok_2012_zarotanutmany_es_modszertan/Frissdiplomasok_2012.pdf

letöltés ideje: 2014. november 23.