

URBÁNNÉ MEZŐ JÚLIA–UDVARI BEÁTA

Munkapiaci rugalmasság és ifjúsági foglalkoztathatóság

Az ifjúsági munkanélküliség napjaink egyik legégetőbb problémája világszerte, amely tovagyűrűző hatásai révén nem csak a fiatalokat érinti. A jelenség hátterében rejlő strukturális és intézményi tényezők döntő többsége összefüggésbe hozható a munkapiaci rugalmatlanság különböző dimenzióival, a túlzott mértékben szabályozott munkafeltételekkel. Ezért a cikk a munkapiaci rugalmasság és az ifjúsági munkanélküliség összefüggéseire világít rá. Mind a rugalmasság, mind az ifjúsági munkanélküliség kérdéseit áttekintve, elmondható hogy rugalmasabb munkapiacokon a pályakezdő fiatalok könnyebben és gyorsabban találnak állást, azonban ez a rugalmasság minden korosztály számára csökkenti a munkavállalói biztonságot. Ezért egyszerre szükséges a gazdasági változásokhoz jól alkalmazkodó munkapiac megteremtése, az aktív munkapiaci politika alkalmazása és a szociális biztonság megőrzése is, ahogyan azt a rugalmas biztonság (*flexicurity*) megközelítés hangsúlyozza. *Journal of Economic Literature* (JEL) kód: J21, J64.

A foglalkoztatottság és a munkanélküliség mindig is fontos kérdés egy gazdaságban. A munkanélküliség az egyéneket nagyon súlyosan érinti, ezáltal társadalmi feszültségeket idéz elő (*Nichols és szerzőtársai* [2013]). A munkanélküliek körében magasabb a szegények aránya, a munkanélküliség csökkenti az (adó)bevételeket, és növeli a költségvetési kiadásokat (a szociális támogatások, segélyek révén). Magas (és hosszan tartó) munkanélküliség esetén újabb adókat vethetnek ki a többletkiadások fedezése érdekében, amivel a foglalkoztatottak vásárlóerejét is csökkenthetik. Összességében a foglalkoztatás kedvezően hathat a gazdasági növekedésre (ahogyan a gazdasági növekedés is javíthatja a foglalkoztatást), míg a munkanélküliség (elsősorban az alacsony képzettségű munkanélküliek nagy aránya) gátolhatja azt, és inkább költségvetési többletterhet jelent.

Európa 2020 stratégiájában az Európai Unió a foglalkoztatás növelését és a szegénység csökkentését helyezi a középpontba. Napjainkban azonban az EU egyik legnagyobb

Urbánné Mező Júlia PhD-hallgató, Szegedi Tudományegyetem Közgazdaságtani Doktori Iskola (e-mail: mezo.julia@gmail.com).

Udvari Beáta egyetemi adjunktus, Szegedi Tudományegyetem Gazdaságtudományi Kar (e-mail: udvari.beata@eco.u-szeged.hu).

A kézirat első változata 2015. július 27-én érkezett szerkesztőségünkbe.

DOI: <http://dx.doi.org/10.18414/KSZ.2016.4.431>

problémája a munkanélküliség magas aránya. Az Eurostat [2015] adatai szerint 2015 áprilisában a munkanélküliek száma meghaladta a 23,5 milliót. A szezonálisan kiigazított munkanélküliségi ráta 9,7 százalék, az euróövezetben 11,1 százalék volt, viszont ez országoként nagy eltéréseket mutatott, hiszen míg Németországban csupán 4,7 százalékon, addig Görögországban 25 százalék felett állt. Az európai fiatalok körében különösen magasnak tekinthető az állástalanok száma: 2015 áprilisában az EU-28-ban több mint 4,7 millió 25 év alatti fiatal volt munka nélkül, és a fiatalok körében a munkanélküliségi ráta 20,7 százalék volt (az Egyesült Államokban csupán 11,6 százalék). Eközben a 2014. évi a globális ifjúsági munkanélküliségi ráta 13 százalék volt, és 73,3 millió 15–24 éves fiatalnak nem volt munkája (ILO [2015]).

Bár globális szinten a 25 éven aluliak részaránya a munkanélkülieken belül az elmúlt években fokozatosan csökkent (a 2004-es 41,5 százalékról 2014-ben 36,7 százalékra), még mindig jóval meghaladja azt a mértéket, amelyet a fiatalok teljes népességen belüli aránya (16–17 százalék) indokolna (ILO [2015]). Ám a fiatalok munkanélküliségével nemcsak azért foglalkoznak a közgazdászok és gazdaságpolitikuskok, mert magasabb, mint az idősebbeké, hanem azért is, mert jellemzője, hogy időben elhúzódik (Caporale–Gil-Alana [2014]). Emellett a magas ifjúsági munkanélküliség a meglévő erőforrások mobilizálásának hiányosságait tükrözi, és így a gazdaságok versenyképességének csökkenését mutatja (WEF [2014]). Az Európai Unió tagállamai közötti igen jelentős különbségekről Artner [2013] megfelelő áttekintést ad, és az ifjúsági munkanélküliség alakulását vizsgálva a tagállamokat négy szempont szerint elemzi. A fiatalok állástalansága több okra vezethető vissza, a munkanélküliség kapcsán Artner [2013], Blanchard [2005], valamint Banerji és szerzőtársai [2014] is felhívja a figyelmet a munkapiaci intézmények, a munkapiaci rugalmasság szerepére. E tanulmányban az ifjúsági munkanélküliség és a munkapiaci rugalmassága közötti kapcsolatot elemezzük. Ezt indokolja az is, hogy míg az 1990-es években elterjedt nézet volt, hogy a rugalmas munkapiac kívánatos a kedvező munkapiac megteremtése érdekében, az utóbbi években több, ezzel ellenkező vélemény is megfogalmazódott (O'Reilly és szerzőtársai [2015]). Ezért cikkünk célja, hogy megvizsgáljuk, milyen összefüggés van a munkapiaci rugalmasság és az ifjúsági munkanélküliség nagysága között.

Először a munkapiaci rugalmasság kérdéseit járjuk körül. Majd az ifjúsági munkanélküliség fogalmát tisztázzuk, és megvizsgáljuk kialakulásának okait és gazdasági (társadalmi) hatásait. Ezt követően összekapcsoljuk a rugalmasság dimenzióinak jelentőségét a fiatal korosztály munkapiaci helyzetének alakulásával. A tanulmány összegzéssel zárul.

Munkapiaci rugalmasság

A munkapiaci rugalmasság, illetve annak mértéke meghatározó egy adott országban a foglalkoztatás és a munkanélküliség szempontjából, szerepe azonban nem teljesen egyértelmű. Széles körben elfogadott gondolat, hogy a rugalmas munkapiac stabil makrogazdasági körülmények között versenyképesebb, nő a gazdaság

termelékenységére, s így az a gazdasági változásokra is inkább képes reagálni (*HM Treasury* [2003]). A munkapiaci rugalmasság terminust többféle megközelítésben lehet értelmezni, s ennek megfelelően nem is létezik rá egyetlen általánosan használt definíció. Van, aki a munkapiaci gazdasági sokkokat követő alkalmazkodásának gyorsaságát tekinti rugalmasságnak; van, aki szerint az a rugalmas munkapiac, amelyben alacsony strukturális munkanélküliséggel járó egyensúly érvényesül; és van, aki a bérszabályozást és a munkapiaci kereslet és kínálat alakulását befolyásoló intézményi tényezőkben látja a rugalmasság lényegét (*HM Treasury* [2003], *Reed* [2010]). Egyik megközelítés sem jobb vagy rosszabb a másiknál, mégis fontos, hogy ugyanazt értsük a fogalmon, amikor róla beszélünk.

A munkapiaci rugalmasság elméleti megközelítése

Ha az OECD meghatározását vesszük alapul, akkor a munkapiaci rugalmasságot úgy értelmezzük, mint a szakpolitika kiigazításának lehetősége a tervezéstől a megvalósításig, hogy az jobban alkalmazkodjon a helyi körülményekhez, más szervezetek intézkedéseihez, a kitűzött stratégiákhoz, valamint a fennálló kihívásokhoz és lehetőségekhez (*Giguère–Froy* [2009a] 13–14. o.).

Ebben a megközelítésben a rugalmasság alapvetően a foglalkoztatáspolitikán múlik, de érinti a közigazgatást is, valamint jogi, költségvetési és termelésirányítással kapcsolatos elemekben egyaránt megnyilvánul (*Giguère–Froy* [2009a], *Mploy* [2011]). Ahogyan a definíció is utal rá, a munkapiacok rugalmas működésében kiemelt jelentősége van a lokális szintnek, ezért fontos, hogy a foglalkoztatáspolitikát meghatározó (központi vagy regionális) kormányzat kellő mozgásteret biztosítson a helyi nehézségeket és lehetőségeket ismerő hivatalnokoknak (*Giguère–Froy* [2009b]).¹

E meghatározás azonban adós marad a munkapiaci rugalmasság gyakorlati megközelítésével, és nem adja meg azokat a szempontokat, amelyek alapján a munkapiac rugalmasnak vagy rugalmatlannak tekinthető. A munkapiaci rugalmasságnak eltérő tipizálásai léteznek a szakirodalomban, amelyek rövid összefoglalását adja *Finna* [2008] (62–66. o.). Ez alapján megállapítható, hogy a különböző nézőpontokból megalkotott rugalmasságtípusok megközelítően ugyanazokat az elemeket tartalmazzák, csak más csoportosításban. *Klau–Mittelstadt* [1986] (10–14. o.) például a munkapiaci rugalmasság négy fő szempontját nevezi meg:

1. *munkaerőköltségek rugalmassága nemzetgazdasági szinten*: a termelékenységhöz és a cserearány-változáshoz való alkalmazkodási képességet jelöli, legyen szó ciklikus ingadozásokról vagy külső sokkokról;

2. *relatív munkaerőköltségek foglalkozások és vállalatok közötti alkalmazkodóképessége*: a bérkülönbségeket meghatározó két dimenzió a munkakínálat és -kereslet

¹ Az OECD a lokális munkapiacok rugalmasságát alapvetően abban látja, hogy a helyi szervezeteknek milyen szabadságuk van az aktív munkapiaci politikai eszközök és programok tervezésében, megvalósításában és finanszírozásában, a célcsoportok megválasztásában, a helyi stratégiai célok kitűzésében, a stratégiai partnerek kiválasztásában, valamint egyes feladatok kiszervezésében (*Mploy* [2011]).

kapcsolata (a készségek/képzettség és szakmák szűkössége vagy éppen túlkínálata), valamint az egyes vállalatok jövedelemtermelő ereje;

3. *munkaerő mobilitása*: adott munkaerő tekintetében jelenthet regionális (földrajzi), foglalkozási és vállalatok közötti mobilitást; emellett ide sorolhatók a munkaképes korú lakosság gazdaságilag aktív és inaktív csoportok közötti mozgásai;

4. *munkaidő és munkarend rugalmassága*: lényege, hogy a részmunkaidős állások létrehozása, az állásmegosztás (*job sharing*) és az állásfelosztás (*job splitting*)² egyéb költségek generálása nélkül valósuljanak meg – ezek a foglalkoztatási formák az esetek többségében a női munkavállalókat érintik.

Reed [2010] valamelyest más megközelítésben a munkapiaci rugalmasság 22 összetevőjét azonosítja, s ez alapján négy nagyobb tényezőcsoportba sorolja a rugalmasság szintjét meghatározó tényezőket:

1. *bérrugalmasság*: ezt a béralkurendszer, a minimálbér, a nem bér jellegű munkaköltségek és más, a bérekhez kapcsolódó döntések határozzák meg;

2. *munkavállalás rugalmassága*: azaz a munkavállalók milyen mértékben dönthetnek szabadon arról, hogy hány órát dolgoznak, illetve dolgoznak-e egyáltalán;

3. *menedzsmentrugalmasság*: a munkavállalás rugalmasságát egészíti ki, és a munkáltatók szabadságát fejezi ki minden, az alkalmazottaikkal kapcsolatos döntésben;

4. *összetételi rugalmasság*: a foglalkoztatottak (lakóhely, iparág, képzettség, készség, nemzetiség szerinti) összetételének alakulására vonatkozó szabadság. (I. m. 26–29. o.)

Rodgers [2007] a munkapiaci rugalmasság négy dimenzióját nevezi meg (előzőkkel egy-két átfedést láthatunk):

1. *foglalkoztatottak védelme*: az alkalmazás és elbocsátás szabályozása;

2. *bérrugalmasság*: a bérek változásait korlátozó intézmények és szabályok (minimálbér, a szakszervezetek aktivitása vagy a koordinált béralku mértéke);

3. *belső vagy funkcionális rugalmasság*: a vállalatok képessége a termelési és munkaerő-felhasználási folyamatok (át)szervezésére a hatékonyság növelése érdekében, például a munkaidő, a munka tartalma, a szükséges képességek és a technikai változások rugalmassága;

4. *kínálati oldali rugalmasság*: a munkavállalók is gyakran keresnek rugalmas munkaidejű állásokat, emellett a különböző jogosultságok munkahelyek közötti hordozhatóságára is van igény. (I. m. 2. o.)

Pula [2005] az optimális valutaövezet-elmélet talaján állva a munkapiaci rugalmasságának három, egymással átfedésben lévő vetületét határozza meg (*Pissarides* [1997] tanulmányához hasonlóan):

² Az állásfelosztás (*job splitting*) lényege, hogy egy teljes munkaidőt és a vele járó feladatokat több részre osztják fel több munkavállaló között, akik egymástól függetlenül dolgoznak részmunkaidőben. Gyakran nehéz elválasztani a vele nem azonos állásmegosztástól (*job sharing*), ahol a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók adott feladatot közösen vagy legalábbis egymással összehangoltan oldanak meg, és ennek megfelelően a felelősségen is osztoznak (*Allan-Daniels* [1999]).

1. *nominálbérek rugalmassága*: a bérek változtatásának lehetőségét meghatározó tényezők (a bérszerződések gyakorisága, a bérmegállapodások centralizáltsága, a szakszervezetek ereje és a minimálbérek nagysága) rugalmassága;

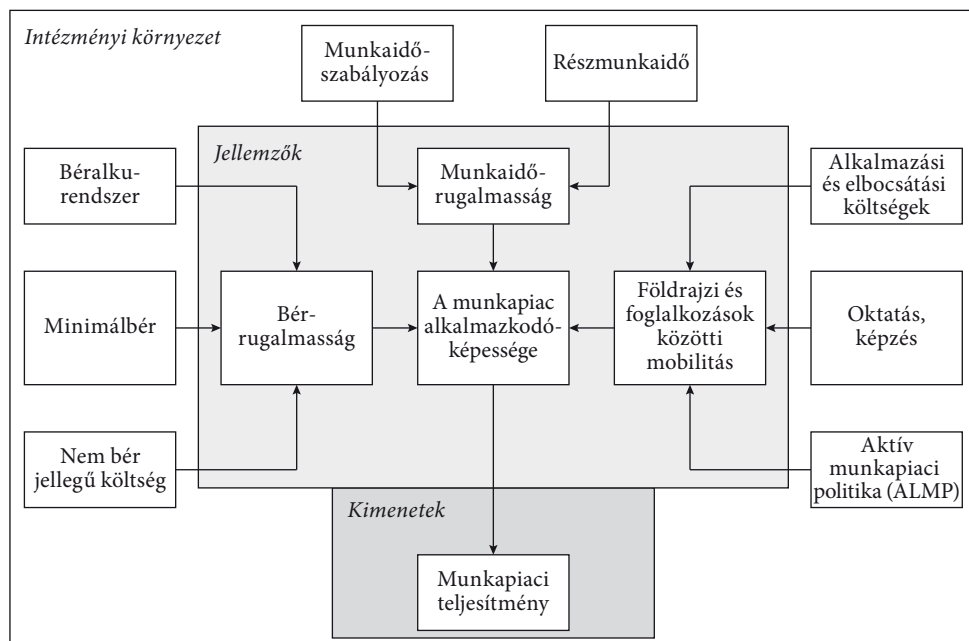
2. *munkakínálat rugalmassága*: a munkanélküliek munkapiaci kötődését jelenti, vagyis azt, hogy a munkanélküliek milyen mértékben képesek versenyezni a foglalkoztatottakkal az álláshelyekért – ezt pedig döntően a munkakeresés intenzitása (amely függhet például a munkanélküli-segélyek nagyságától vagy a földrajzi mobilitástól) és az álláskereső képzettsége és képességei határozzák meg;

3. *munkakereslet rugalmassága*: az alkalmazás és az elbocsátás költségei, a munkajogi szabályok és a munkaerőköltséget növelő adók befolyásolják a vállalat képességét a bér, a létszám és a munkaerő összetételének alakítására. (I. m. 12–13. o.)

E megközelítések közül *Pula* [2005] cikkéhez kapcsolódik az 1. ábra, de valójában a többi kiemelt kategorizálás alapján is az szűrhető le, hogy a munkapiaci rugalmasság általában véve a munkaerőköltségekkel, a munkaidővel és a munkaerő mobilitásával jellemezhető.

1. ábra

A munkapiaci rugalmasság jellemzői



Forrás: HM Treasury [2003] és Soltwedel és szerzőtársai [1999].

Mindezek alapján látható, hogy rendkívül összetett kérdésről van szó, nem könnyű feladat objektíven meghatározni, hogy egy adott országban vagy térségben mennyire rugalmas a munkapiac. Ennek ellenére léteznek különböző indikátorok, amelyek lehetővé teszik az országok összehasonlítását.

A rugalmasság mérésének lehetőségei

Mivel a munkapiaci rugalmasságnak több különböző vetülete van, nem lehet egyetlen mutatóval összefoglalni, ezért a mérésére több indikátort együttesen használnak. Ilyen indikátorokat tesz közzé például az OECD adatbázisa, a World Economic Forum (WEF), az International Institute for Management Development (IMD) és a Fraser Institute is. *Aleksynska–Cazes* [2014] kritikai áttekintést ad az utóbbi három szervezet által kidolgozott mutatókról, amelyben felhívja a figyelmet azokra a hiányosságokra, amelyek miatt elméleti és módszertani problémákat egyaránt felvet a használatuk. Ezek a mutatók nagyjából megfelelnek az 1. ábrán összefoglalt rugalmassági jellemzőknek (1. táblázat).

Az, hogy milyen szinten tekinthető optimálisnak egy adott munkapiac rugalmassága, több tényező függvénye. *Klau–Mittelstadt* [1986] megállapítja, hogy a merev munkapiacokon különböző ársokkok következtében magas strukturális munkanélküliség alakulhat ki, míg a rugalmas munkapiacok képesek alkalmazkodni a megváltozott keresleti és kínálati feltételekhez, ezért a foglalkoztatás hosszú távon nem esik vissza, vagy legalábbis nem olyan mértékben. Ez alapján gondolhatnánk, hogy minél kevésbé szabályozott a munkapiac, annál jobb.³ A helyzet azonban nem ilyen egyszerű.

A rugalmasság hatásai

A munkapiaci rugalmasság a munkapiac különböző szereplőire más-más hatást gyakorol. Ami az egyik csoport számára kedvező, sokszor hátrányosan érint másokat (2. táblázat). A rugalmas munkapiacok versenyképesebbek és hozzájárulnak, hogy a vállalatok gyorsan reagálhassanak a növekedési lehetőségekre (*BusinessEurope* [2015]). Ezzel összhangban áll a World Economic Forum álláspontja, mely szerint a rugalmasabb munkapiaccal rendelkező országok versenyképesebbek (*WEF* [2014]). Általában véve elmondható, hogy a rugalmasság alapvetően a munkaadók érdekeit szolgálja, és sokszor kedvez a munkanélkülieknek is, de a (már foglalkoztatásban álló) munkavállalókat hátrányosan érinti. Ez önmagában is megnehezíti a rugalmassági dimenziók hatásainak értékelését, ráadásul a kérdéssel foglalkozó empirikus vizsgálatok tanulságai sem egyöntetűek: a különbségek egyrészt a vizsgált országok körén, másrészt a rugalmasságot kifejező mutatók megválasztásán is múlnak (*Kahn* [2011], *Rodgers* [2007]).

A munkanélküliek szempontjából azok a körülmények, intézkedések tekinthetők pozitívnak, amelyek vagy elősegítik számukra az álláshoz jutást, vagy csökkentik a társadalmi leszakadást (szegénységet). A rugalmasság munkanélküliek helyzetére gyakorolt hatását vizsgáló tanulmányok megállapításai nem egységesek. Például

³ *Reed* [2010] ezt nevezi „ortodox” vagy „neoliberális” megközelítésnek, amellyel szemben állnak a „progresszív” vagy „alternatív” nézetek. A szerző statisztikai adatokra alapozva és számos empirikus (statisztikai, ökonometria) vizsgálat eredményeit sorra véve, azt állapítja meg, hogy az ortodox megközelítés a valóságban nem állja meg a helyét.

1. táblázat

A munkapiaci rugalmassághoz kapcsolódó mutatók

Mutató	A mutató tartalma, kapcsolata a rugalmassággal
<i>Bérrugalmasság</i>	
A reálminimálbér (medián- vagy) átlagkeresethez viszonyított aránya	Minél magasabb a minimálbér, annál kevésbé tekinthető rugalmasnak a munkapiac.
Adóék	Az adók és járulékok aránya a munkáltató által fizetett teljes munkaerő-költségen belül – minél nagyobb, annál kevésbé rugalmas a munkapiac.
Szakszervezeti szervezettség szintje (<i>Trade Union Density</i>)	Minél nagyobb a szakszervezeti tagsággal rendelkező foglalkoztatottak összes foglalkoztatotthoz viszonyított aránya, annál rugalmatlanabb a munkapiac, mivel a szakszervezetek tevékenysége nyomán emelkednek a bérek.
<i>Munkaidő-rugalmasság</i>	
Részmunkaidős foglalkoztatottak aránya a teljes foglalkoztatáson belül	A részmunkaidős foglalkoztatás atipikus foglalkoztatási formának tekinthető, és ezek a rugalmas munkapiacokon jellemzők, ezért e mutató magasabb értéke rugalmasabb munkapiacot jelöl.
Nem önkéntesen részmunkaidőben dolgozók aránya a részmunkaidős foglalkoztatottakon belül	Ezek a munkavállalók inkább teljes munkaidőben dolgoznának, ha volna rá lehetőségük. Ugyan a mutató tartalma negatív, mégis a rugalmasabb munkapiac jellemzőjének tekinthető: teljes munkaidő híján el tudnak helyezkedni részmunkaidőben.
Átlagos heti munkaórák száma a főállásban	A mutató magasabb értéke merevebb munkapiacot takar (például nehezebb másodállást vállalni).
Határozott idejű (ideiglenes) munkaszerződéssel dolgozók aránya az összes foglalkoztatotton belül	Minél magasabb ez az arány, annál rugalmasabbnak tekinthető a munkapiac.
Női foglalkoztatási ráta	A család melletti munkavégzés lehetőségének mérőszáma lehet (a fiatal korosztály és a teljes népesség esetében egyaránt), és ezért a rugalmasabb munkapiacokon magasabb.
<i>Mobilitás</i>	
Munkavállalók védelmével kapcsolatos szabályok (<i>Employment Protection Legislation, EPL</i>)	A dolgozók egyéni és kollektív elbocsátás elleni jogszabályi védelme és az átmeneti foglalkoztatási formák szabályozása megnöveli a munkáltató elbocsátásokkal kapcsolatban jelentkező költségeit, ezért csökkenti a munkapiac rugalmasságát.
Közösségi kiadások a munkapiaci politikákra a GDP százalékában	A kormányzati kiadások két csoportja: aktív munkapiaci politikára (ALMP) fordított kiadás (Eurostat 2–7. kategória),* és a szociális támogatások, segélyek (8–9. kategória). Utóbbiak növelik a munkapiac rugalmatlanságát, az ALMP viszont nem annyira a rugalmasság, mint inkább a biztonság dimenzióihoz kapcsolódik, és növeli a munkavállalói biztonságot a munkapiacon.

* Az aktív munkapiaci politika célja a munkanélküli és inaktív személyek álláshoz segítése. Az ALMP-hoz tartoznak például az állami és magán foglalkoztatási szolgálatok, a munkavállalást és vállalkozásindítást ösztönző eszközök, különféle képzések vagy speciális segítség nyújtása a munkapiacon hátrányos helyzetben lévő csoportok számára (*Work programme ...* [2015]).
 Forrás: saját szerkesztés.

2. táblázat

A munkapiaci rugalmasság hatása a munkapiac szereplőire

Rugalmassági jellemzők	Hatása a szereplők csoportjaira		
	munka- nélküliek	foglalkoz- tatottak	munkaadók
<i>Bérrugalmasság</i>			
Átlagkeresethez viszonyított alacsony reálminimálbér	+	–	+
Alacsony adóék	+	+	+
Alacsony szakszervezeti szervezettségi szint	+	–	+
<i>A munkaidő rugalmassága</i>			
Magas a részmunkaidős foglalkoztatottak aránya	+	+	±
Magas a nem önkéntesen részmunkaidőben dolgozók aránya			
Alacsony átlagos heti munkaórák száma a főállásban	+	±	±
Magas a határozott idejű munkaszerződések aránya	+	–	±
Magas női foglalkoztatási ráta	+	+	+
<i>Mobilitás</i>			
Gyenge szabályozás a munkavállalók védelmére	+	–	+
Alacsony közösségi kiadások a munkapiaci politikákra	–	±	–

Forrás: saját szerkesztés.

Nickell [1997] európai országokra 1980-as és 1990-es évekbeli adatokkal végzett vizsgálatában a mobilitáshoz kapcsolódó rugalmassági jellemzőkkel kapcsolatban azt állapította meg, hogy a munkanélküli-segély nagyságának és folyósítási időtartamának növelése kedvezőtlenül hat a munkanélküliségre, amennyiben nem kapcsolódik hozzá olyan kényszerítő eszköz, amely a munkakeresésre ösztönöz, emellett – a bérrugalmassághoz kapcsolódóan – a munkát terhelő magas adók is magas munkanélküliséggel párosulnak. A szerzőnek az OECD-országokra végzett későbbi vizsgálata megerősítette ezeket az eredményeket (Nickell [1998]). Nunziata [2002] 20 OECD-országot átfogó 1960–1995 közötti időszakra vonatkozó vizsgálatában szintén arra jutott, hogy a munkapiaci intézményeknek közvetlen és szignifikáns hatása van a munkanélküliségre. Eredményei szerint a munkanélküli-segély, az adóék, a magasabb szakszervezeti szervezettségi szint, valamint a határozott idejű szerződések szigorú szabályozása (azaz a merev munkapiac) mind magasabb munkanélküliséget eredményeznek. Bernal-Verdugo és szerzőtársai [2012] 97 országra vonatkozó 1985–2008 közötti adatokra végzett panelvizsgálata⁴ arra az eredményre vezetett, hogy a munkapiaci rugalmasság növekedése révén szignifikánsan csökkentek

⁴ A szerzők által vizsgált munkapiaci rugalmasságot kifejező összetett indikátor hat területet foglal magában: minimálbér, alkalmazási és elbocsátási szabályozás, központosított kollektív béralku, a foglalkoztatás, valamint az elbocsátás költségei, végül pedig a sorkatonai szolgálat időtartama (Bernal-Verdugo és szerzőtársai [2012]).

a munkanélküliségi mutatók; mind a teljes, mind az ifjúsági, mind pedig a hosszú távú munkanélküliségi ráták.⁵

Vannak azonban olyan elemzések, amelyek szerint nem figyelhető meg általánosan az, hogy a munkapiac deregulációja jobb gazdasági teljesítményhez vagy akár kedvezőbb munkapiaci helyzethez vezet. Például egyes makroszintű vizsgálatok alapján a koordinált béralkurendszerek alacsonyabb munkanélküliséggel járnak együtt, és vannak mikroszintű vizsgálatok, melyek alapján nem teljesül, hogy a minimálbér léte magasabb munkanélküliséget okozna (bővebben lásd Reed [2010]). Ennek ellenére elmondható, hogy túlsúlyban vannak a rugalmasság és munkanélküliség nagysága közötti negatív irányú kapcsolatot alátámasztó kutatási eredmények.

A már *foglalkoztatásban állók* számára a munkapiac rugalmassága jóval kevesebb pozitívumot hordoz magában. Az Európai Szakszervezeti Szövetség (*European Trade Union Confederation, ETUC*) 2015-ös éves növekedési jelentésében fel is hívja rá a figyelmet, hogy a bérek csökkentésére irányuló nyomás és a kollektív alkuk decentralizációja – vagyis a bérugalmasság növekedése – hozzájárul ahhoz, hogy a munkavállalói szegénység⁶ az európai munkapiac strukturális jellemzőjévé váljon (*ETUC* [2014]). A munkaidő rugalmassága, a részmunkaidős állás lehetősége kedvező lehet a munkavállalók számára, viszont ez nem minden esetben teljesül, hiszen a kényszerű részmunkaidős és határozott idejű munkaszerződések bizonytalanságot okoznak, és sokszor alacsonyabb fizetéssel járnak. A dolgozók egyéni és kollektív elbocsátás elleni jogszabályi védelme értelemszerűen erősíti a munkavállalók pozícióját. A munkapiaci szakpolitikára fordított közösségi kiadások alapvetően kedvező hatással vannak a foglalkoztatottak helyzetére, mivel a munkanélküliek anyagi helyzetén javító szociális támogatások, segélyek (passzív eszközök) hozzájárulnak a munkakínálat mérséklődéséhez, egyúttal csökkentik a társadalmi feszültségeket. Bár az aktív eszközök éppen a munkakínálat növelését segítik, általában nem veszélyeztetik a már alkalmazásban állók pozícióját.

A *munkaadók* számára a rugalmas munkapiac megteremti a gazdasági változásokhoz való gyors és olcsó alkalmazkodás lehetőségét, így a magas bér- és munkaidő-rugalmasság, valamint a munkavállalók védelmének gyenge szabályozása jelentős költségmegtakarítást jelent. Mivel a hosszú munkaidő (különösen a heti 40–48 óránál több) csökkentheti a dolgozók termelékenységét, ezért előnyös lehet a munkaadóknak, ha alacsonyabb óraszámban foglalkoztatják munkavállalóikat (*Lee és szerzőtársai* [2014]). Az aktív munkapiaci politikai kiadások a munkanélkülieken kívül a munkaadók számára is előnyösek lehetnek (képzések, alkalmazotti járulékokra vonatkozó és adókedvezmény stb.).

⁵ Meg kell azonban jegyeznünk, hogy a szerzők által használt adatokat és a vizsgálat módszertanát Aleksynska [2014] élesen bírálja. Gyakran idézett még Nickell és szerzőtársai [2005] OECD-országokra az 1960-as és 1990-es évek közötti adatokkal végzett empirikus vizsgálata, amely szerint a merev munkapiacokon nagyobb a munkanélküliség, viszont Vergeer–Kleinknecht [2012] kétségbe vonja a vizsgálat módszertani helyességét.

⁶ A jelentés szerint az esetek felében a munkavállalás nem emeli ki az embereket a szegénységből (*ETUC* [2014]).

A rugalmasságnak vannak előnyei és árnyoldalai is, és – ahogyan azt korábban is láttuk – a munkapiaci rugalmasságnak számos különböző vetülete van, amelyek más-más módon hatnak a munkapiac különböző szereplőire, így eltérő mértékben befolyásolják a munkapiaci helyzeteket is (*Bernal-Verdugo és szerzőtársai* [2012], *Nickell* [1997], *OECD* [2013], *Rodgers* [2007]). Mivel a munkapiac távolról sem tekinthető tökéletesen versenyzőinek, ezért – szociális szempontok figyelembevételére érdekében – valamilyen szintű szabályozása mindenképpen szükséges. Különösen igaz ez a jól megtervezett és ennek megfelelően megvalósított aktív munkapiaci szakpolitikai eszközök alkalmazására, amelyek jelentős szerepet töltenek be a munkapiaci hatékonyság mellett a munkavállalói biztonság és a társadalmi méltányosság megteremtésében (*Kim* [2009], *Lee és szerzőtársai* [2014]). Emellett a munkavállalók védelmét szolgáló szabályozásnak nagy szerepe van a gazdasági visszaesések társadalomra gyakorolt negatív hatásainak enyhítésében (*Lee és szerzőtársai* [2014]). Ezek miatt terjedt el az utóbbi két évtizedben a rugalmas biztonság (*flexicurity*) fogalma Európában (*Viebrock-Clasen* [2014]).

A rugalmas biztonság és mérése

A rugalmas biztonság kifejezés a rugalmas munkapiaci szabályok és a biztonságot nyújtó szociális védelem kombinációját jelöli. Az Európai Bizottság definíciója szerint olyan integrált munkapiaci stratégia, amely a munkapiaci rugalmasság és biztonság egyidejű erősítésére irányul (*EB* [2007]). Ez a megközelítés túllép a rugalmas–rugalmatlan skálán és a rugalmas–biztonságos végpontok közötti osztályozáson alapul; a munkavállalók védelmét szolgáló munkajogi szabályok, a kollektív munkajogi szabályok és a szociális védelem mértéke alapján (*Auer* [2007], *Sharkh* [2008], *Viebrock-Clasen* [2014]). A munkapiaci rugalmasság a gazdasági termelékenység és versenyképesség növelését segíti, míg a biztonság a társadalmi kohézió megőrzésében, a hátrányos helyzetben lévő csoportok leszakadásának megelőzésében van jelentősége (*Manca és szerzőtársai* [2010]). A szociális transzfereknek nagy szerepük van a (mély)szegénység csökkentésében, éppen ezért az Európai Szakszervezeti Szövetség is ezek fenntartása mellett (és a fiskális megszorító intézkedések ellen) érvel (*ETUC* [2014]). A rugalmas biztonság rendszereinek első példái Dánia és Hollandia. Nem véletlen tehát, hogy a fogalom népszerűvé vált az EU-ban, és megjelenik az Európa 2020 stratégia részeként az Európai Foglalkoztatási Stratégiában is, azzal, hogy azt a tagállamoknak saját körülményeikhez kell igazítaniuk.

Sharkh [2008] 27 OECD-országot és 57 OECD-n kívüli országot átfogó, a rugalmas biztonság rendszereinek elemzésével foglalkozó, empirikus vizsgálata alapján megállapítja, hogy nincs egyszerű lineáris kapcsolat a munkapiaci rugalmasság és a kívánatos társadalmi-gazdasági teljesítmény között, hiszen a rugalmasabb munkapiacok esetében általában hatékonyabb a munkapiac (például alacsonyabb a munkanélküliség), viszont a kiterjedtebb szociális védelmet nyújtó országokban alacsonyabbak a szegénységet és a társadalmi különbségeket mérő mutatók értékei. *Rodgers* [2007]

3. táblázat

A rugalmas biztonság mérésére alkalmas mutatók

Az összetett indikátor komponensei	A komponensek tényezői	Almutatók száma
Egész életen át tartó tanulás (LLL)	Továbbképzéseket nyújtó vállalatok százalékos aránya	1
	Résztvétel a továbbképzéseken	3
	Továbbképzések költségei	3
	Egész életen át tartó tanulás (25–64 éves férfi és női lakosság képzésben való részvétele)	2
Aktív munkapiaci politika (ALMP)	ALMP-kiadások a GDP százalékában	7
	Résztvevőkre jutó ALMP-kiadások (millió euróban)	6
	Aktivizálási törekvések hatékonysága	3
Modern társadalombiztosítási rendszerek (MSS)	A munkanélküli-segéllyel való lefedettség és a segélyre fordított kiadások összege	3
	Pénzügyi ösztönzők a munkavállalásra (adókulcsok hatása)	5
	Egyéni munkanélküli segélyezés összege és hossza	6
	Gyermekgondozási szolgáltatások	6
Rugalmas és megbízható szerződéses (FCA)	Elbocsátások szabályozása és rugalmas szerződések alkalmazása (külső rugalmasság)	6
	A munkaidő rugalmassága (belső rugalmasság)	10
	Munkaszervezés rugalmassága a családi és munkahelyi feladatok összeegyeztetésének segítése érdekében	3

Megjegyzés: az almutatók nem egyforma súlyozással szerepelnek az összetett indexekben; minél magasabb értéket vesznek fel a mutatók, annál nagyobb a rugalmas biztonság, kivéve az FCA mutatói többségének esetében.

Forrás: Manca és szerzőtársai [2010] alapján saját szerkesztés.

arra is felhívja a figyelmet, hogy az egyes országoknak különbözhetnek a preferenciái: egyes társadalmakban a mobilitásnak tulajdonítanak nagyobb értéket, másokban viszont a stabilitásnak.

A szokásosan alkalmazott munkapiaci rugalmassági indikátorok mellett Manca és szerzőtársai [2010] kidolgoztak egy négy komponensből álló összetett mutatót a rugalmas biztonság mérésére is (ezek áttekintését adja a 3. táblázat, ezáltal egyben segíti a rugalmas biztonság különböző dimenzióinak teljesebb megértését is). A szerzők a komponensek összetevőit az Európai Bizottság által meghatározott négy dimenzió alapján határozták meg:

1. *egész életen át tartó tanulás (lifelong learning, LLL)*: biztosítja a munkavállalók folyamatos alkalmazkodóképességét és foglalkoztathatóságát, különösen a leginkább sebezhető csoportokban;

2. *aktív munkapiaci politika (active labour market policies, ALMP)*: segít a sokkhoz való alkalmazkodásban, lerövidíti a munkanélküliséget és megkönnyíti az állások közötti átmenetet;

3. *modern társadalombiztosítási rendszerek (modern social security systems, MSS):* ösztönzik a munkavállalást a munka és a magánélet összehangolásának segítségével és széles körben kiterjesztik a szociális védelmi rendszereket;

4. *rugalmas és megbízható szerződéses megállapodások (flexible and reliable contractual arrangements, FCA):* korszerű munkajogi jogszabályok, kollektív szerződések és munkaszervezés.

Ezek alapján a szerzők 2005–2007-es adatokat alapul véve az EU országait öt földrajzi klaszterbe sorolták a rugalmas biztonság megvalósításának eredményessége alapján: északi, kontinentális, mediterrán, angolszász és új tagállamok. A legsikeresebbek az északi országok, a legkisebb mértékben az új tagállamok alkalmazzák a rugalmas biztonsági rendszereket, a mediterrán és angolszász klaszterekben pedig eltérő az államok teljesítménye.

Összességében elmondható, hogy a rugalmatlanság sok esetben korlátozza a munkapiac dinamikáját (azaz a munkaadók és munkavállalók számára kölcsönösen előnyös szerződések megkötését célzó tárgyalásokat), és így a foglalkoztatás alacsonyabb szintjéhez vezethet. Ennek a leginkább kitett, veszélyeztetett csoportok a fiatal pályakezdők, a (családos) női munkavállalók, a tapasztalatlan és alacsonyan képzett munkanélküliek, valamint a más okból alacsonyabb termelékenységű munkavállalók (Elgrably–Lévy [2006]). Mégis, a munkapiacok működésének összetettségét (és a rugalmas biztonság rendszereinek sikerességét) szem előtt tartva azt mondhatjuk, hogy *nem* létezik a munkapiaci rugalmasságnak egy olyan ideális szintje, amely minden szempontból kívánatos lenne, azonban adott társadalmi és gazdasági helyzet elérését elősegítheti egy rugalmasabb vagy éppen egy erősebben szabályozott munkapiac. Emellett nagy jelentősége van annak, hogy a munkapiacot társadalmi beágyazottságában értelmezzük, figyelembe véve az adott országban uralkodó társadalmi normákat, értékeket. A munkapiaci rugalmasság jelentőségének pontosabb vizsgálatát segíti, ha azonosítunk egy kisebb csoportot, amelyre vonatkoztatni szeretnénk a különböző rugalmassági dimenziók hatásait. Cikkünkben a fiatal korosztály helyzetével foglalkozunk, ezért a következőkben az ifjúsági munkanélküliség témáját járjuk körül.

Ifjúsági munkanélküliség

Az ENSZ definíciójának megfelelően fiatal munkanélkülinek a 15–24 év közötti munkanélkülieket tekintjük.⁷ A definíció hátránya lehet, hogy kizárólag azokra a gazdaságilag aktív fiatalokra vonatkozik, akik a referenciahétén nem dolgoztak, de kerestek munkát, és el is tudnának kezdeni dolgozni. E probléma kiküszöbölésére született meg az 1970-es években a *nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő* 15–24 (esetenként 15–29) év közötti fiatalok (*Not in Education, Employment or Training, NEET*) kategóriája (Eurofound [2012], Artner [2013]).

⁷ Egyes országok esetében ettől némi eltérés lehet: a fiatalok foglalkoztatását elősegítő programok az Egyesült Királyságban például a 16–18 éveseket célozzák meg, míg Észak-Olaszországban a 14–29 éveseket, Dél-Olaszországban pedig a 14–32 éveseket (O’Higgins [1997]).

Közéjük tartoznak tehát a „klasszikus” munkanélkülieken kívül azok a gazdaságilag inaktívnak számító fiatalok is, akik bár nem is tanulnak és nem is dolgoznak, mégsem keresnek munkát (hasonlóan a passzív vagy reményvesztett munkanélküliekhez). *Artner* [2013] cikkében az ifjúsági munkanélküliség mérésére alkalmas mutatók bemutatása mellett részletes leíró statisztikai elemzést ad a fiatalok munkapiaci helyzetéről az Európai Unióban, ezért a problémát e cikkben inkább elméleti oldalról közelítjük meg. Ebben a fejezetben először az ifjúsági munkanélküliség okait vizsgáló empirikus kutatások eredményeiről adunk áttekintést, majd röviden ismertetjük a jelenség társadalmi és gazdasági következményeit.

Az ifjúsági munkanélküliség okai

Az ifjúsági munkanélküliség problémája már az 1970-es évek válsága során, valamint az 1980-as években is jelentkezett, mivel a *baby-boom* generáció tagjai akkor érték el a munkavállalói kort (*Artner* [2013], *Eurofound* [2012], *Korenman–Neumark* [2000], *Lam* [2014], *Marginean* [2014]). Ám az ifjúsági munkanélküliség sok országban ismét történelmi magasságokba emelkedett a 2007–2008-as válság következtében. A probléma egyaránt érinti a fejlett és a fejlődő országok nagy részét: 2013-ban a globális ifjúsági munkanélküliségi ráta 12,6 százalékra volt becsülhető, azaz ebben az évben 73 millió fiatal munkanélküli volt a világban (*Lam* [2014]).

Az ifjúsági munkanélküliség okainak feltárására és összegzésére több átfogó tanulmány is született. Ezek alapján megállapítható, hogy az okok nagyban megegyeznek az általános munkanélküliséghez vezető tényezőkkel (például az alacsony iskolázottságú, rossz egészségi állapotú, bevándorló vagy elmaradott térségben élő munkavállalók jellemzően nehezebben találnak állást), ám vannak tipikusan a fiatalokat érintő tényezők is. Az okok bemutatása során törekszünk a munkapiaci rugalmasság kérdéseire visszautalni.

AZ IFJÚSÁGI MUNKANÉLKÜLISÉG SPECIÁLIS OKAI • A fiatalok esetében sajátosság az iskolából a munkába való átállás, azonban a pályakezdők elhelyezkedését több strukturális és intézményi tényező is nehezítheti (*Dietrich* [2012]). Mivel sok fiatal dolgozik az üzleti ciklusokra érzékeny iparágakban (például építőipar, kereskedelem, turizmus), valamint kis- és közepes vállalkozásoknál, ezért a gazdaság ciklikus hullámzásaira e korosztály foglalkoztatása érzékenyebben reagál, így recesszió idején arányaiban több fiatal válik munkanélkülivé (*Artner* [2013], *Banerji és szerzőtársai* [2014], *Eurofound* [2012], *IMF* [2014], *Kawaguchi–Murao* [2012]). Emellett az is jellemző, hogy a fiatalokkal gyakran kötnek hosszabb próbaidejű vagy határozott idejű munkaszerződéseket, amelyeket a munkáltatók könnyebben felbonthatnak, ha kedvezőtlen gazdasági helyzetbe kerül a vállalat (*Artner* [2013], *Choudhry és szerzőtársai* [2012]). Ez a munkavállaló szempontjából ugyan negatív folyamat, viszont a munkapiac *rugalmasságát* tükrözi.

A fejlett országok munkajogi szabályai védelmet biztosítanak a munkavállalóknak, ezért a vállalatoknak nehézséget jelent megválni azokatól az alkalmazottaiktól,

akik nem bizonyulnak alkalmasnak az adott pozíció betöltésére (például mert alacsony a termelékenyséjük, vagy nem megfelelő a munkamoráljuk) – ezzel pedig a munkapiac *merevségét* erősítik. A szakmai tapasztalat hiánya bizonytalan, és sokszor alacsonyabb színvonalú emberi tőkét jelent, ezért érthető, ha a vállalatok – relatíve merev munkapiaci körülmények között – az idősebb, tapasztalattal rendelkező munkavállalókat részesítik előnyben a pályakezdőkkel szemben (Choudhry és szerzőtársai [2012], Eurofound [2012]). E problémán segíthet a szakmai gyakorlatot is magába építő oktatási és képzési rendszer, főként az alacsonyabb végzettségűek körében (Wolbers [2007]).

Nagy problémát jelent a munkapiaci (szakértelem) illeszkedés hibája (*skills mismatch*), vagyis az állandó jelleggel fennálló eltérés az álláskereső képesítése és a munkapiac igényei között. Itt egyaránt kell gondolni a túl- és az alulképzettség problémájára, valamint arra, hogy bizonyos (a munkapiacon szükséges) szakmákat túl sokan vagy épp túl kevesen szereznek meg. Mindez az oktatási/képzési rendszer és a munkakereslet összehangolatlanságából fakad (Choudhry és szerzőtársai [2012], Eurofound [2012], ILO [2015]). A munkapiaci illeszkedési hibája, valamint általában a képzettség problematikája egyértelműen összekapcsolható a korábbiakban ismertetett Klau–Mittelstadt [1986] által felvázolt *foglalkozások és vállalatok közötti alkalmazkodóképesség* (2. szempont), valamint a Reed [2010] által meghatározott *összetélt rugalmasság* dimenzióval (4. szempont).

Az elmúlt években több olyan tanulmány is született, amelyek empirikus úton tesztelték az ifjúsági munkanélküliség főbb okait. Noha ezek többsége a fejlett országokat vizsgálja, egyre több kutatás készül a fejlődő országokra is. Ezeket a vizsgálatokat két részre lehet bontani: a mikroszintű elemzések mellett vannak makrogazdasági folyamatokat is figyelembe vevő kutatások. O’Higgins [1997] mikroszintű vizsgálata szerint azok a fiatalok válnak nagyobb eséllyel munkanélkülivé, akik valamilyen etnikai kisebbség tagjai, fogyatékkal élnek, gazdaságilag elmaradott régiókban laknak, vagy alacsony iskolázottságúak, képzettségűek. Egy tíz évvel későbbi kutatásban Qayyum [2007] szintén az egyéni tényezők szerepére helyezte a hangsúlyt. A szerző 2003–2004-es adatokra támaszkodva a pakisztáni ifjúsági munkanélküliség okait három szempont szerint vizsgálta: személyes jellemzők (életkor, nem, családi állapot), földrajzi hely (melyik tartományban él), végzettség. A kutatás eredményei szerint meghatározó a tartomány, de általánosságban valaki nagyobb valószínűséggel lesz munkanélküli, ha minél fiatalabb, ha nő, valamint ha nem házas. Továbbá minél magasabb iskolai végzettséggel rendelkezik az illető, annál nagyobb a munkanélküliség esélye. Ez az eredmény a fejlett országokban meghökkentő lenne, de Pakisztánban a fiatalok sokszor már azelőtt dolgozni kezdenek, hogy iskolába járnának. A magasabb végzettségűek így jóval nagyobb bért kínáló állásokat kívánnak betölteni, amelyek száma viszont korlátozott. A szakmai gyakorlat azonban ebben az esetben is növeli az elhelyezkedés esélyét.

Az ifjúsági munkanélküliség kialakulásához vezető *makroszintű* tényezőkkel foglalkozó (empirikus) kutatások három nagyobb csoportra oszthatók: a fiatalok népességen belüli arányát; a gazdasági körülményeket (aggregált kereslet alakulása, válságok), valamint a fiatalok béreit elemző vizsgálatokra.

AZ IFJÚSÁGI MUNKANÉLKÜLISÉG ÉS A NÉPESSÉGNÖVEKEDÉS • A fiatalok népességen belüli arányára vonatkozó kutatások közül *Korenman–Neumark* [2000]-t érdemes kiemelni. E tanulmány a fejlett országok szemszögéből közelíti a jelenséget. Azt vizsgálja, hogy magyarázza-e a fiatalok népességen belüli aránya az ifjúsági munkanélküliség nagyságát (*cohort crowding hypothesis*). Olyan korábbi – főként az Egyesült Államok adatait alapul vevő – kutatásokat sorol fel, amelyek eredményei alátámasztják a pozitív kapcsolatot a fiatal kohorsz és a fiatalok munkanélküliségének nagysága között. A szerzőpáros viszont empirikus úton is tesztelte ezeket az állításokat. Vizsgálatuk 1970–1994 közötti adatokat felhasználva az Egyesült Államokra, Kanadára, Ausztráliára, Japánra és 11 európai országra terjedt ki.⁸ Az empirikus elemzés eredményei szerint a fiatalok népességen belüli aránya és munkanélküliségi rátájuk között valóban pozitív kapcsolat van, de a foglalkoztatási rátát nem befolyásolja a kohorsz nagysága. A szerzők szerint az ifjúsági munkanélküliségi ráta sokkal nagyobb mértékben függ az általános munkapiaci környezettől, mint a korosztályos népesség nagyságától. Ez a megállapítás is indokolja a munkapiaci rugalmasság szerepének vizsgálatát.

Roth–Moffat [2014] hasonló eredményre jutott a 24 európai országra NUTS–1 és NUTS–2 régiókat vizsgálva, 2007–2010 közötti adatokkal végzett vizsgálatában. A szerzők úgy találták, hogy a fiatal népesség nagysága és munkanélküliségi rátája között pozitív összefüggés áll fenn, ami regionális szinten erősebb, mint nemzeti szinten, ám sokkal nagyobb a jelentősége a makrogazdasági környezet alakulásában, amit ugyanakkor nagyon egyszerű módszerrel, a teljes munkanélküliségi ráta változásával ragadtak meg. *O’Higgins* [1997] szerint szintén nagyobb jelentősége van a munkapiaci feltételeknek, így még a csökkenő népességű (európai) országokban sem oldódik meg magától az ifjúsági munkanélküliség problémája.

Lam [2014] szintén a népességnövekedés hatásait elemezte, de *Korenman–Neumark* [2000], valamint *Roth–Moffat* [2014] kutatásaival ellentétben nem csak a fejlett országokra vonatkozóan, mert ezeket az országokat a társadalom elöregedése jellemzi. A szerző kimutatja, hogy a fejlődő országok nagy részében (Ázsiában, Latin-Amerikában és Észak-Afrikában) is már 40 éve csökken a fiatalok részaránya az aktív korú népességen belül. A 42 fejlett és 112 fejlődő ország adatait felölelő vizsgálatban a fiatalok aránya és az ifjúsági munkanélküliség nagysága közötti kapcsolat, valamint a két mutató értékeinek az 1990–1999-es időszakról a 2000–2009-es időszakra bekövetkezett változásai közötti kapcsolat egyaránt nagyon gyengének mutatkozott. Ez azt jelenti, hogy a fiatalok munkaképes lakosságon belüli arányának csökkenésével (önmagában) nem jár együtt az ifjúsági munkanélküliség csökkenése.

Szubszaharai országok mintáján végzett vizsgálatot *Hilson–Osei* [2014], és a kéz-erővel, így alacsony hatékonysággal működő bányákra koncentrált. A szerzők szerint Afrikában a fiatalok munkanélküliségének oka a térségben tapasztalható magas termékenységi ráta (azaz a népességnövekedés),⁹ továbbá a korlátozott oktatási lehetőségek és a fejletlen munkapiac is akadályozza a fiatalok elhelyezkedését. Az említett

⁸ A 11 európai ország: az Egyesült Királyság, Finnország, Franciaország, Németország, Írország, Hollandia, Norvégia, Olaszország, Portugália, Spanyolország és Svédország.

⁹ Előrejelzések szerint 2015-re az afrikai népesség 75 százaléka fiatal lesz, valamint 2025-re a világ fiataljainak negyede itt fog élni (*Hilson–Osei* [2014]).

kutatások alapján egyértelműnek tűnik, hogy a népességnövekedés nem lehet kizárólagos tényező a fiatalok munkanélküliségében, és nagyobb szerepet játszhatnak a munkapiaci körülmények.

AZ AKTUÁLIS MAKROGAZDASÁGI HELYZET HATÁSAI AZ IFJÚSÁGI MUNKANÉLKÜLISÉGRE • A gazdasági helyzet szempontjából nézve *O'Higgins* [1997] szerint az aggregált kereslet visszaesése csökkenti a munkakeresletet, de a fiatal munkaerő iránti keresletet nagyobb mértékben, mint a tapasztaltabb munkavállalókét. Ennek több oka is lehet. Munkakínálati oldalról közelítve a fiatalok könnyebben mondanak fel önként (még recesszió idején is) annak érdekében, hogy számukra megfelelőbb munkát találjanak. Munkakeresleti oldalról nézve pedig recesszió idején a vállalatok azonnal megszüntetik a munkaerő-felvételt, valamint ha leépítésre is sor kerül, akkor alacsonyabb alternatív költséget jelent számukra a fiataloknak felmondani, mint a régebb óta alkalmazott idősebbeknek. A munkapiaci részvétel és a munkanélküliség között kettős kapcsolat áll fenn: egyrészt a magasabb aktivitási ráta magasabb munkanélküliséget mutat, azonban a magas munkanélküliség eltántorítja a fiatalokat a munkapiacra való belépéstől, így sokszor az inaktív gazdasági státust jelentő továbbtanulás mellett döntenek.

Az ifjúsági munkanélküliség kialakulására, fennmaradására a hosszú gazdasági válságok is hatással lehetnek. Vannak azonban olyan vélekedések, hogy maga a válság ciklikusan hat rá, és legmélyebben nem azonnal, hanem a válság utáni 3–4. évben jelentkezik. Ez viszont már nem kizárólag a GDP változásának tudható be (*Marginean* [2014]), amit jól példáz az Egyesült Államokra napjainkban jellemző munkahelyteremtés nélküli növekedés (*jobless growth*).¹⁰

Demidova–Signorelli [2012] 2000 és 2009 közötti Oroszország ökonometria elemzésével arra jutott, hogy jelentős a földrajzi elhelyezkedés szerepe (ahogyan azt korábban a mikroszintű elemzések esetében is láttuk), és az adott régió gazdasági fejlettsége és kereskedelmi nyitottsága csökkentette annak valószínűségét, hogy egy fiatal munkanélküli legyen. Ezek mellett jelentősnek bizonyult a demográfiai és migrációs tényezők, valamint a családi háttér és az intézményi feltételek szerepe is. A szerzőpáros az ifjúsági munkanélküliséget általánosan meghatározó fő okok áttekintése során a következő tényezőket emelte ki: makrogazdasági feltételek és ingadozások; a fiatalokra jellemző alacsonyabb színvonalú vagy a munkakereslethez nem igazodó emberi tőke (azaz a munkapiaci illeszkedési hibája) és alacsony termelékenység; intézményi feltételek, különösen az iskola és a munka közötti átmenetet meghatározó tényezők. A válságokat, a gazdasági visszaesést követő leépítések során elsőként a – főleg alacsony iskolai végzettségű – fiatalok veszítik el az állásukat, mivel őket gyakran ideiglenes munkaszerződéssel foglalkoztatják. Ez a folyamat pedig teljes mértékben összhangban van a rugalmas munkapiac működésével.

Érdemes megemlíteni *Anyanwu* [2014] tanulmányát, amelyben 46 afrikai országban vizsgálja 1980–2010 között az ifjúsági munkanélküliséget meghatározó tényezőket.

¹⁰ A munkahelyteremtés nélküli gazdasági növekedés témaköréről lásd részletesen például *Martus* [2015].

Legfontosabb megállapításai, hogy az ifjúsági munkanélküliséget *csökkenti*

- a kontinensen belüli kereskedelem növekedése (különösen a nők körében, mivel a kontinensen hagyományosan több nő dolgozik az exportszektorban),
- a hazai beruházási ráta növekedése (különösen a férfiak körében),
- a magasabb (legalább középfokú) iskolázottság (különösen a nők körében),
- az intézményesített demokrácia (gazdasági és politikai szabadság, állampolgári jogok),
- a magas infláció,
- a reál-GDP növekedése,
- a növekvő urbanizációs ráta (különösen a nők körében).

Anyanwu [2014] azonban azt is kimutatta, hogy *magasabb* az ifjúsági munkanélküliség azokban az afrikai országokban, amelyekben

- az egy főre jutó GDP magasabb,
- a magánszféra hitelfelvétele magasabb.

Továbbá *nincs szignifikáns kapcsolat* az ifjúsági munkanélküliség és

- a kormányzati fogyasztási kiadások között, valamint
- a külföldi működőtőke/GDP aránya között.

A BÉREK NAGYSÁGA ÉS AZ IFJÚSÁGI MUNKANÉLKÜLISÉG • A szakirodalomban többen is foglalkoztak a munkabérek és a fiatalok munkanélkülisége közötti kapcsolat elemzésével. Ez a kérdéskör elemzésünk szempontjából is jelentős, hiszen tanulmányunk elején láthattuk, hogy a bérrugalmasság és a munkaerőköltségek a munkapiac rugalmasságának meghatározó tényezői. Általánosságban elmondható, hogy az ifjúsági munkanélküliség alakulásában fontos szerepet játszhatnak a bérek, hiszen minél magasabb a fiatalok bére (vagy akár a minimálbér) az idősebbekéhez viszonyítva, a cégek annál inkább hajlamosak a tapasztaltabb munkavállalók alkalmazása mellett dönteni – persze csak abban az esetben, ha az idősebbek tökéletes helyettesítői a fiataloknak (*O'Higgins* [1997]). Valamint a minimálbér növekedése csökkenti az alacsony képzettségű, kevés tapasztalatot szerzett (azaz a fiatal) munkavállalók elhelyezkedési esélyeit (*Mankiw* [2011], *Vamossy* [2014]).

Bár *O'Higgins* [1997] szerint a bérek nagysága a gyakorlatban nem lehet ennyire meghatározó tényező, hiszen a munkapiac nem tekinthető tökéletesen („modellszerűen”) versenyzői piacnak, a fenti állítások igazolása több empirikus tanulmányban is megjelent. Például *Gorry* [2013] az Egyesült Államokra és Franciaországra vonatkozó kutatásában a minimálbér fiatalok munkanélküliségére gyakorolt hatását vizsgálta. Kimutatta, hogy az Egyesült Államokban a 2007–2009 közötti minimálbér-emelkedés 2,8 százalékkal növelte az ifjúsági munkanélküliséget, és megállapította, hogy ha Franciaországban a minimálbért és a fizetéshez kapcsolódó adókat az Egyesült Államok szintjére csökkentenék, akkor jelentős csökkenne az ifjúsági munkanélküliség az országban.

Hasonló következtetéseket vont le *Vamossy* [2014] is Magyarországra vonatkozó regressziós vizsgálatait alapján: a minimálbér egyszázalékos emelése egy százalékkal emelné a fiatalok munkanélküliségi rátáját. *Neumark–Wascher* [2003] 17 OECD-országot felölelő, 1975–2000 közötti adatokkal végzett keresztmetszeti és idősoros

vizsgálatokkal ugyancsak igazolta a minimálbér és az ifjúsági munkanélküliség nagysága közötti pozitív kapcsolatot, de a szerzők azt is kiemelték, hogy a minimálbér foglalkoztatást csökkentő hatása a legkevésbé szabályozott munkapiacokon a legerősebb.

Az ifjúsági munkanélküliség hatásai és következményei

A hosszú távú ifjúsági munkanélküliség következményei – hasonlóan az általában vett munkanélküliségéhez – sokrétűek lehetnek. Az egyének szintjén az anyagi nehézségek mellett – és azokkal összefüggésben – negatív pszichés hatások is kimutathatók: gyakori következmény a szorongás, magányosság, nyugtalanság, erőtlenség, kimerültség, depresszió (CDPS [2001], Eurofound [2012]). Emellett jellemző az egészségi állapot megromlása is (Hammarström [1994], Lorenzini–Giugni [2010]). Mindezek következtében csökkenő életszínvonalról beszélhetünk, amiből levezethetőek a jelenség társadalmi hatásai is (például migráció, leterhelt egészségügy, bűnözés megnövekedése, zavargások elterjedése, társadalmi részvétel leépülése, marginalizáció, a társadalmi kohézió gyengülése) (Artner [2013], Bălan–Bălan [2012], Eurofound [2012], Marginean [2014], WEF [2014]). Ezek mellett az ifjúsági munkanélküliség gazdasági hatásai is igen jelentősek: 2011-ben uniós szinten az Eurofound [2012] 153 milliárd euróra (az EU akkori GDP-jének 1,21 százaléka) becsülte a nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő fiatalok állástartalanságából származó éves költségeket. Ezek a (ténylegesen felmerülő vagy alternatív) költségek hosszú távon a jóléti rendszerek fenntarthatóságát is veszélyeztethetik.

Az anyagi nehézségek, az élettani és pszichológiai sérülések gyorsan növekszenek a munkanélküliség hosszával párhuzamosan. A fiatalon megtapasztalt munkanélküliség tartós hatással lehet a későbbi termelékenységre és így a foglalkoztatási és kereseti kilátásokra (ezt nevezik sebhelyhatásnak – *scarring effect*). Emellett a munkanélküli fiatalok gyakran kerülnek kapcsolatba kábítószer-használattal és bűnözéssel, ami szintén káros társadalmi és egyéni szinten is (O’Higgins [1997]). Egyes szerzők (például Scarpetta és szerzőtársai [2010]) az elveszett generáció (*lost generation*) kialakulásának veszélyére hívják fel a figyelmet, amelynek a tagjai fiatal korukban munkanélküliek voltak, és ennek következtében későbbi életük során is kedvezőtlen foglalkoztatási kilátásokkal küszködnek. Ez igazolódni látszódik egy 20 OECD-országra az 1960–2010-es időszakra elvégzett panelvizsgálatban is, amely megerősítette, hogy magasabb munkanélküliségi ráta volt jellemző azoknak az idősebbeknek a körére is, akiknek fiatalként magas ifjúsági munkanélküliségi rátával kellett szembesülniük. Különösen igaz ez azokban az országokban, amelyeket merev munkapiaci intézmények jellemeznek (Kawaguchi–Murao [2014]). Az Egyesült Királyság eredménye is hasonló (Gregg [2001]): azok a brit férfiak, akik fiatalon voltak munkanélküliek, később is nagyobb valószínűséggel lettek azok, legalább 33 éves korukig (a brit nők esetében nem mutatkozott ilyen erős összefüggés). Ez a folyamat még azzal is kiegészül, hogy a fiatalon tapasztalt munkanélküliség még sok évig negatív hatással van a munkavállalók keresetére, valamint hogy amennyiben az illető később is munkanélkülivé válik, akkor a korábbi munkanélküliség következtében a későbbi is hosszabb

ideig tart (Mroz–Savage [2006], WEF [2014]). Így a fiatalok munkanélküliségének kezelése hosszú távú pozitív gazdasági hatásokkal is jár.

Az ifjúsági munkanélküliség kezelése nem csak a fenti problémák miatt és a fejlett országokban fontos, ugyanis a fejlődő országokban előfordulhat, hogy polgárháborúkban használják a munkanélküli fiatalokat – lásd Sierra Leone esetét (Hilson–Osei [2014]). Továbbá egy 24 fejlődő államra az 1980–2010-es időszakra kiterjedő vizsgálat egyrészt azt állapította meg, hogy szignifikáns kapcsolat áll fenn a magas fiatal munkanélküliség és a politikai instabilitás között, másrészt a kiemelkedően magas ifjúsági munkanélküliségi ráta, a nagyfokú társadalmi-gazdasági egyenlőtlenségek és a kiterjedt korrupció együttesen magasabb politikai instabilitáshoz és a nemzeti biztonság hiányához vezetnek (Azeng–Yogo [2013]). Tehát nemcsak a politikai instabilitás befolyásolja a fiatalok munkavállalási lehetőségeit, hanem a fiatalok rossz elhelyezkedési lehetőségei is tovább mélyítik a politikai bizonytalanságot.

Ezek alapján kijelenthetjük, hogy a hosszú távon is nagymértékben fennmaradó ifjúsági munkanélküliség makrogazdasági és politikai problémákat okozhat, így a jelenség megértése és kezelése mindenképpen fontos, hogy kiemelt gazdaságpolitikai cél legyen – természetesen nem lehatárolva a teljes munkanélküli népességtől.

A munkapiaci rugalmasság hatása a fiatalok munkapiaci helyzetére

A következőkben cikkünk első két fejezetének megállapításait kapcsoljuk össze, vagyis igyekszünk alátámasztani azt, hogy a munkapiaci rugalmasság növelése alapvetően pozitívan hat a fiatalok foglalkoztatására.

Általános trendek és elemek

Az előzők alapján leszűrhető, hogy a rugalmasság következtében a munkafeltételek jobban alkalmazkodnak a változó gazdasági körülményekhez, és egy-egy rugalmassági tényezőnek több, az ifjúsági munkanélküliség kialakulásáért felelős összetevő megszüntetésében is szerepe lehet, azonban a legtöbb rugalmassági jellemző hordoz magában negatív hatásokat is – nem csupán az idősebb, de a fiatal korcsoport szempontjából is (4. táblázat).

A gazdasági ciklusokhoz való rugalmasabb, átmeneti alkalmazkodást segíti a részmunkaidős foglalkoztatás lehetősége, a földrajzi mobilitás és a (lefelé irányuló) bérugalmasság is. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet fiatalok foglalkoztatásával foglalkozó legutóbbi kiadványában rámutatott arra, hogy a fejlett országokban az ezredforduló óta tartó trend az, hogy egyre több fiatal dolgozik részmunkaidőben (ILO [2015]). E szerint az OECD-országok esetében 2000-ben a fiatal foglalkoztatottak 20,7 százaléka dolgozott heti 30 óránál kevesebbet, 2013-ban viszont már 30,1 százaléka. Az oktatásban való részvétel melletti részmunkaidős munkavállalásnak számos pozitív hatása volt: hozzásegíti a fiatalokat a munkatapasztalat megszerzéséhez, ezáltal megkönnyíti az iskola és munka közötti átmenetet. Mégsem minden

4. táblázat

A munkapiaci rugalmasság és az ifjúsági munkanélküliség

Pozitív hatások	Negatív hatások
az ifjúsági munkanélküliség szempontjából	
<i>Bérrugalmasság</i>	
Alacsonyabb kezdő fizetést vállalva könnyebb belépni a munkapiacra. Gazdasági visszaesés esetén a bérek (átmeneti) csökkentésével visszaszorítható a leépítések száma.	A nagy bérrugalmasság csökkenti a munkavállalói biztonságot. Az átmeneti bércsökkentések sokszor tartósnak/véglegesnek bizonyulnak. Alacsonyabb bérek alacsonyabb életszínvonalhoz vezethetnek.
<i>A munkaidő rugalmassága</i>	
Gazdasági visszaesés esetén a részmunkaidő (átmeneti) alkalmazásával visszaszorítható az elbocsátások száma. A családalapítást támogatja a rész- és a rugalmas munkaidő lehetősége.	Esetenként kényszerű részmunkaidős foglalkoztatást jelent. A részmunkaidős foglalkoztatás növeli a bizonytalanságot, és általában alacsonyabb bérrel jár.
<i>Mobilitás (alkalmazás és elbocsátás költségei; oktatás és képzés; ALMP)</i>	
Társadalmi szinten orvosolható a munkapiaci illeszkedés hiánya (oktatás és képzés). Az oktatás és szakmai gyakorlat összekapcsolásával a fiatalok is tapasztalatot szereznek. A földrajzi és vállalatok közötti mobilitás is segíti a könnyebb belépést a munkapiacra. Az alkalmazáshoz és elbocsátáshoz kapcsolódó alacsonyabb költségek mérséklék a pályakezdők és már dolgozó idősebbek közötti különbséget a munkaadó szempontjából.	A földrajzi mobilitás következtében széthullhatnak a családok. Az alkalmazáshoz és elbocsátáshoz kapcsolódó alacsonyabb költségek következtében csökken a munkavállalói biztonság.

Forrás: saját szerkesztés.

fiatal elégedett a részmunkaidős állásával, különösen azok, akik már nem tanulnak. Ez a megítélés az országok szociokulturális hátterén is múlik. Az OECD-országokban a válság éveiben (2007–2010) jelentősen megnövekedett a nem önkéntesen részmunkaidőben dolgozók aránya: 12,9 százalékról 16,9 százalékra, és még 2014-ben is a részmunkaidőben alkalmazott fiatalok 16,5 százaléka dolgozott volna inkább teljes állásban (OECD.Stat, <http://stats.oecd.org>). Gazdasági visszaesés idején a munkaidő (vagy a bérek) csökkentése révén visszaszorítható az elbocsátások száma, azonban a munkáltatók sok esetben a korábbi (magasabb fizetéssel járó) munkamennyiséget várják el a részmunkaidős alkalmazottaiktól is.

Az alkalmazás és elbocsátás költségeinek csökkentése (a munkajogi szabályok lazítása, a szakszervezetek szerepének csökkenése a bérek meghatározásában) mérsékli a munkapiaci pályakezdők és a már dolgozó idősebbek közötti érdekérvényesítő képességbeli különbséget, valamint a munkáltatónak az új dolgozó alkalmazásával járó kockázatát, így ugyancsak megkönnyíti a fiatalok munkapiacra való

belépését. Bár a rugalmasság növelése mindezek szerint számos pozitív változást hoz a fiatalok foglalkoztathatóságának növelése terén, mégsem old meg minden problémát, sőt nemegyszer újakat vet fel.

Az oktatás és képzések munkapiaci igényekhez történő jobb alkalmazását segíthetik az aktív munkapiaci politikára (ALMP) fordított kiadások. Így orvosolható a munkapiaci illeszkedés hibájának (*skills mismatch*) problémája, és elősegíthető az első munkahely megszerzéséhez szükséges szakmai tapasztalat megszerzése. A munkapiacon értékes tudás megszerzése révén a fiatalok nem kényszerülnek (olyan nagy számban) arra, hogy szaktudást nem igénylő munkaköröket töltsenek be. Annál is inkább jelentős a jól megtervezett aktív munkapiaci politika, mert a leszakadó társadalmi csoportok felemelkedésének kulcsa a gyermekek és fiatalok lehetőségeinek kiterjesztése (ILO [2015]). Mivel a korábbiakban láttuk, hogy a munkapiaci rugalmasság gyakran nemkívánatos társadalmi következményekkel jár, ezért ismét kiemeljük, hogy a rugalmasság „öncélú” növelésével ellentétben a rugalmas biztonság (*flexicurity*) fogalmának nagy előnye, hogy alkalmas ilyen szociális szempontok figyelembevételére is. Egy egyszerű, a társadalom előregedésének problémájához kapcsolódó példa a rugalmasság és a biztonság egyidejű szükségességére, hogy a részmunkaidő lehetősége visszafoghatja a családalapítás időbeli kitolódását, de csak akkor, ha közben elérhetőek gyermekgondozási szolgáltatások is.

Ahogy az előzőkben bemutattuk, a fiatalok munkanélküliségéhez vezető okok jelentős része meglehetősen speciális abban az értelemben, hogy az idősebb korcsoportok tagjai nem szembesülnek hasonló nehézségekkel. Emellett azt is láttuk, hogy a szakirodalomban még napjainkra sem alakult ki egységes álláspont arra vonatkozóan, hogy rugalmas vagy rugalmatlan munkapiaci jellemzők szükségesek az általános foglalkoztatási mutatók javításához. Ezért érdemes empirikusan megvizsgálni, hogy vajon mennyiben más a munkapiaci rugalmasság hatása az ifjúsági munkanélküliségre, mint a teljes vagy az idősebb munkavállalók körében jelentkező munkanélküliségre, illetve a munkapiaci rugalmasság mely dimenziói azok, amelyek specifikusan a fiatalok foglalkoztatását serkentik.

A vizsgálat módszertana

Az empirikus elemzéshez az OECD-országokat alapul véve a válság utáni éveket vizsgáltuk. Tekintve azt, hogy a 2007–2008. évi válság felerősítette az ifjúsági munkanélküliség problémáját, amire az országok más és más módon próbáltak reagálni, úgy gondoltuk, hogy 2014-re már letisztultak e beavatkozások hatásai, és kialakult, hogy melyik ország munkapiaca rugalmasabb (és nem *ad hoc* beavatkozások eredményeként), így a keresztmetszeti vizsgálatához 2014 adatait vettük alapul.¹¹

Az elemzés alapsokaságát mind a 34 OECD-ország alkotta. Volt azonban néhány ország, ahol bizonyos mutatókra nem értük el a megfelelő adatot, ezért ezeket az

¹¹ Az adatok forrása az OECD.Stat (<http://stats.oecd.org>) adatbázis.

országokat kihagytuk, így 28 országra végeztük el elemzésünket.¹² Továbbá voltak olyan indikátorok is, amelyek esetében sok országra vonatkozóan nem volt elérhető adat. Mivel az volt a célunk, hogy minél több ország bent maradjon a vizsgálatban, ezeket is kihagytuk. Így a munkaidő rugalmassága és a mobilitási indikátorok alapján vizsgáltuk meg a munkapiac rugalmasságát. Kezdetben az adóék és a szakszervezeti lefedettség indikátorát is bevontuk, azonban ezeket torzító hatásuk miatt ki kellett hagynunk az elemzésből (5. táblázat).

5. táblázat

A rugalmasság dimenziójának indikátorai az egyes korcsoportokban

<i>Rugalmasság</i>			
fiatal munkaerő	felőtt munkaerő	idős munkaerő	teljes munkaerő
<i>Adóék</i>			
<i>A szakszervezeti szervezettség szintje (2011-es adatok)</i>			
15–24 éves részmunkaidős/ az összes fiatal foglalkoztatott	25–54 éves részmunkaidős/ az összes 25–54 éves foglalkoztatott	55–64 éves részmunkaidős/ az összes 55–64 éves foglalkoztatott	összes részmunkaidős/ az összes foglalkoztatott
15–24 éves nem önkéntesen részmunkaidős/ a fiatal részmunkaidős foglalkoztatottak	25–54 éves nem önkéntesen részmunkaidős/25–54 éves részmunkaidős foglalkoztatottak	55–64 éves nem önkéntesen részmunkaidős/55–64 éves részmunkaidős foglalkoztatottak	összes nem önkéntesen részmunkaidős/ összes részmunkaidős foglalkoztatott
<i>Átlagos heti munkaórák száma a főállásban</i>			
<i>Női foglalkoztatási ráta</i>			
<i>A munkavállalók védelmével kapcsolatos szabályok</i>			

Forrás: saját szerkesztés.

A vizsgálatba bevont indikátorok tartalmát egy indikátorba sűrítettük, és az indikátorokban rejlő távolságok megőrzésével *munkapiaci rugalmatlanság* elnevezésű mutatót kaptunk.¹³ E mutató kialakításához a többdimenziós skálázást használtuk.¹⁴ Ezek után meghatároztuk azt, hogy a mintában szereplő országok közül melyik rendelkezik átlagnál magasabb/alacsonyabb munkapiaci rugalmatlansággal és átlagnál alacsonyabb/magasabb munkanélküliséggel. Annak érdekében, hogy

¹² A kihagyott országok a következők: Kanada, Chile, Japán, Korea, Mexikó, Svájc.

¹³ Az új változó azért kapta a *rugalmatlanság* elnevezést, mert a szignifikáns korrelációs együtthatók alapján az eredeti változók és az új változó közötti együttmozgás iránya a rugalmatlanság létére utaltak.

¹⁴ A többdimenziós skálázás széles körben használt többváltozós statisztikai elemzési módszer, amely lehetőséget teremt arra, hogy a vizsgált indikátorok alapján úgy ábrázoljuk az objektumokat egy vagy két (esetleg több) dimenzióban, hogy az esetek közötti, az indikátorok által tartalmazott távolságok nem változnak (Takács [2013]). Jelen esetben a kétdimenziós ábrázolás nem bizonyult jelentősnek.

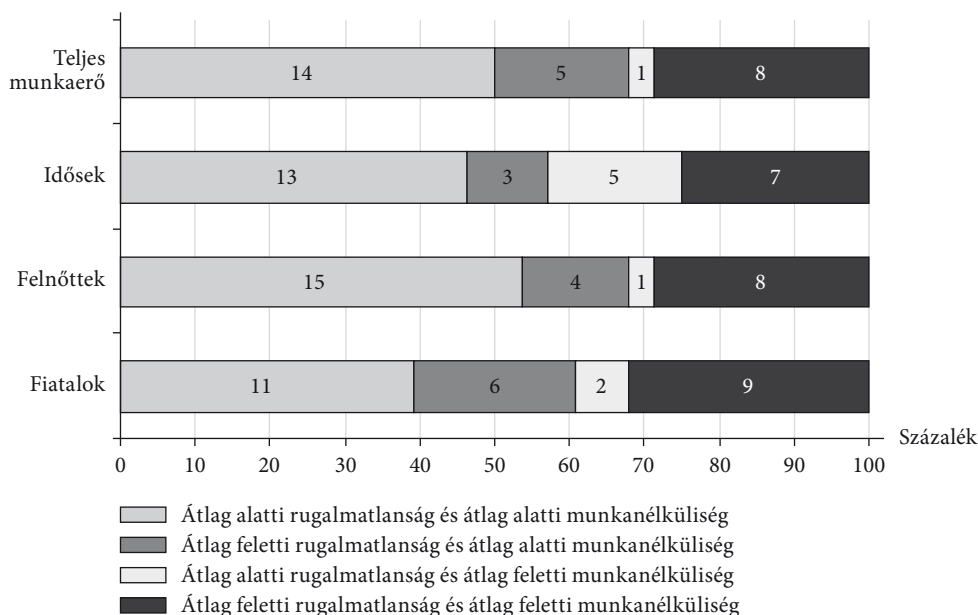
megvizsgáljuk: sajátos-e a fiatalok (15–24 évesek) munkapiaci helyzete, a 25–54 éves „felnőtt”, az 55–64 éves „idős”, valamint a teljes munkanélküliséghez viszonyítottuk az eredményeket.

Az elemzés eredményei

A 28 vizsgált országot a munkapiaci rugalmatlanság és a munkanélküliség dimenziók kapcsolata alapján minden korosztályban négy csoportba lehetett sorolni, amit a 2. ábra szemléltet. Mind a négy korcsoport esetében az átlag alatti munkanélküliséggel jellemezhető és az átlagnál kevésbé rugalmatlan (vagyis az átlagnál rugalmasabb) munkapiacból volt a legtöbb. Ez azt mutatja, hogy a rugalmasabb munkapiac mind a fiatalok, mind a többi korcsoport esetében kedvezőbb foglalkoztatási helyzetet jelent.

2. ábra

A munkapiaci rugalmatlanság és a munkanélküliség kapcsolata a vizsgált országokban, korcsoportonként (a teljes minta százalékában)*



* Az oszlopokon látható számok az országok számát mutatják.

Forrás: saját szerkesztés.

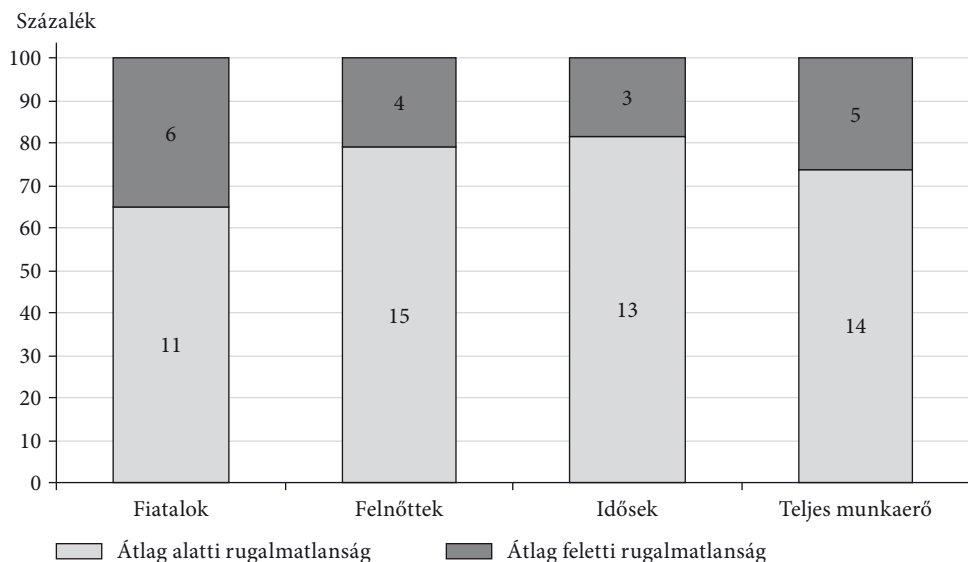
Az eredmények alapján ugyanakkor az egyik leginkább szembeötlő eltérés, hogy a felnőtt (25–54 éves) munkaerőt tekintve 15 országban teljesül, hogy az átlagnál rugalmasabb munkapiacian az átlagnál kedvezőbb a munkapiaci helyzet (az átlagnál alacsonyabb a munkanélküliség), míg a fiatalok esetében ez csak 11 országról mondható el. Ezzel párhuzamosan a fiatalokat tekintve hat országban párosul az átlag alatti munkanélküliség átlag feletti rugalmatlansággal, míg a felnőttek esetében négy, az idősebb

(55–64 éves) korosztályban pedig csupán három országban. Az idősebb korosztállyal kapcsolatban érdemes kiemelni azt, hogy relatíve sok országban tapasztalható a rugalmasabb munkapiac melletti magasabb munkanélküliségi ráta.

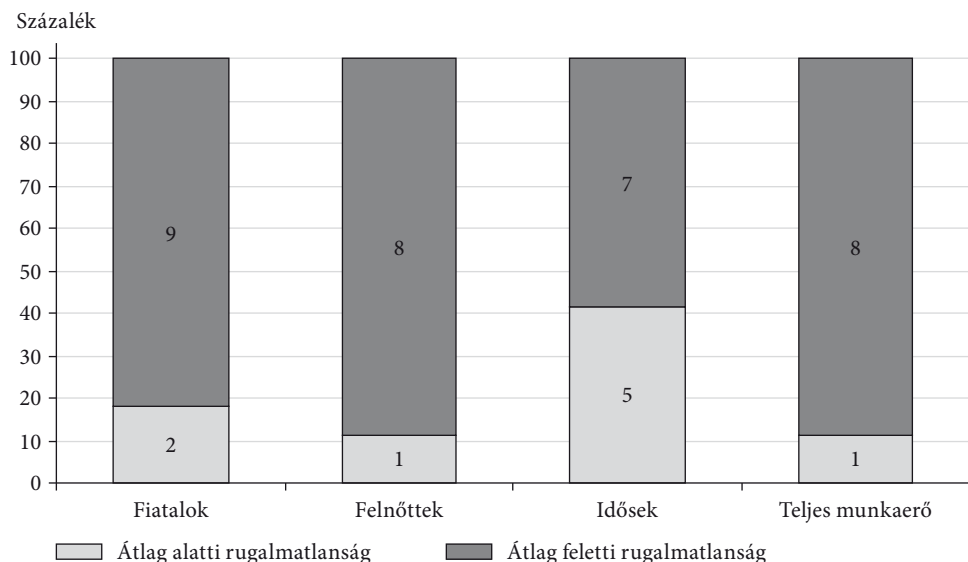
3. ábra

A munkapiacok rugalmasság szerinti megoszlása alacsony, illetve magas munkanélküliség esetén, korcsoportonként

a) Alacsony munkanélküliség



b) Magas munkanélküliség



Forrás: saját szerkesztés.

Az átlagnál magasabb munkanélküliségű országokat figyelembe véve, a fiatalok esetében kilenc országot az átlagnál rugalmatlanabb munkapiac jellemez, kettőt az átlagnál rugalmasabb, a felnőttek esetében ezek a számok rendre nyolc és egy, az idősek esetében pedig rendre hét és öt (3. ábra). Ez azt is jelenti, hogy az átlag feletti munkanélküliségű országok munkapiacai jellemzően átlag felett rugalmatlanok, s ez legerősebben a felnőttek esetében nyilvánul meg, de a fiatalok esetében is igaz, hogy az átlag feletti munkanélküliségű országok 82 százalékát átlag feletti rugalmatlanság jellemzi. Egyedül az idősek esetében nincs ilyen jelentős különbség.

Mindezt összevetve, a cikk elméleti fejezeteiben leírtakkal az állapítható meg, hogy bár a rugalmas munkapiacok egyes jellemzői eltérően hatnak a fiatalabb és az idősebb korosztály foglalkoztatására, összességében nem mondható el, hogy a nagyobb rugalmasság valamely korosztályt sokkal kedvezőbb pozícióba hozná a munkapiacon. Bár az elméleti megközelítés arra enged következtetni, hogy a fiatalok számára előnyösebbek a rugalmas munkapiacok, empirikus vizsgálatunk ezt nem támasztotta alá, sőt inkább éppen ennek az ellenkezőjét igazolta. Más szóval, a 28 OECD-országot felölelő elemzésünk eredménye alapján azt mondhatjuk, hogy általában véve minden vizsgált korcsoportra igaz, hogy az átlagosnál rugalmasabb munkapiacokra többnyire az átlagosnál jobb munkapiaci helyzet a jellemző, és ez az összefüggés leginkább a felnőtt (25–54 éves) korosztály esetében érvényes, ennél valamelyest kevésbé a 25 évnél fiatalabbak, legkevésbé pedig az idősek (55–64 évesek) körében.

A vizsgálatnak azonban vannak korlátai, amelyeket fontos szem előtt tartani. Egyrészt az elemzésbe bevont országok száma (28) viszonylag alacsony, másrészt a munkapiaci rugalmatlanság nagyságát kifejező mutatónk egy olyan összetett indikátor, amely elfedi a rugalmasság egyes dimenzióinak a munkanélküliségre külön-külön gyakorolt hatását. Ezek vizsgálata további kutatásokat igényel, hiszen a szakirodalmi és empirikus elemzésünk egyik fontos tanulsága, hogy a munkapiaci rugalmasság minden dimenziója hatással lehet a munkapiaci helyzetre, és ez a hatás az egyes korosztályok számára eltérő mértékben jelentkezhet.

Összegzés

Cikkünkben azt vizsgáltuk, hogy a munkapiaci rugalmasság és az ifjúsági munkanélküliség között kimutatható-e valamilyen kapcsolat. Ezzel az is célunk volt, hogy választ kapjunk arra, vajon a munkapiac rugalmasságának növelése javíthatná-e azoknak az országoknak a problémáját, amelyekben az ifjúsági munkanélküliség jelentős mértékű. Bár számos tanulmány foglalkozott a munkapiaci rugalmasság és a munkanélküliség kapcsolatával, egyrészt a fiatalok munkanélküliségének az általános munkanélküliségtől eltérő, speciális jellemzői is vannak, másrészt pedig a munkapiaci rugalmasság másmilyen hatású a különböző korcsoportokban, így indokolt volt, hogy a munkapiaci rugalmasság hatásait az ifjúsági foglalkoztatásra vonatkozóan is megvizsgáljuk. Elemzésünk alapját az adta, hogy

az ifjúsági munkanélküliség okai között több olyan tényezőt találtunk, amelyek a rugalmas munkapiac jellemzői is.

Vizsgálatunk során arra a megállapításra jutottunk, hogy elméleti oldalról nézve a munkapiaci rugalmasságnak különösen nagy szerepe van a fiatal korcsoport foglalkoztatási adatainak javításában, hiszen elősegíti a munkapiacra történő belépést, ezzel szemben a munkapiaci merevség erős kiszorító hatást gyakorol a pályakezdőkre. Empirikus vizsgálatunk azonban arra világított rá, hogy a munkapiaci rugalmasságnak nincs ilyen egyértelmű generációs-specifikus hatása, és az összességében vett rugalmasság inkább a felnőtt munkavállalókat hozza kedvezőbb pozícióba, nem pedig a fiatalokat, de mindenképpen hátrányosan érinti az idősebb munkavállalókat.

Mindezek tükrében különösen nagy jelentősége van annak, hogy a döntéshozók a munkapiaci feltételek módosítása esetén az egyes korosztályok számára jelentkező minden lehetséges következményt figyelembe vegyenek, és ne csupán a munkapiacok általában vett rugalmassá tételét tartsák szem előtt, hanem a rugalmasság egyes dimenzióinak egyedi hatásait is értékeljék.

Hivatkozások

- ALEKSYNSKA, M. [2014]: Deregulating labour markets: How robust is the analysis of recent IMF working papers? Conditions of Work and Employment Series, No. 47. International Labour Office, Genf.
- ALEKSYNSKA, M.–CAZES, S. [2014]: Comparing indicators of labour market regulations across databases: A post scriptum to the employing workers debate. Conditions of Work and Employment Series, No. 50. International Labour Office, Genf.
- ALLAN, A.–DANIELS, L. [1999]: Part-Time Workers. CIPD, London.
- ANYANWU, J. C. [2014]: Does Intra-African Trade Reduce Youth Unemployment in Africa? Working Paper Series, No. 201. African Development Bank, Tunisz.
- ARTNER ANNAMÁRIA [2013]: A fiatalok munkanélküliségének kérdéséhez Európa példáján keresztül. Közgazdasági Szemle, 60. évf. 12. sz. 1370–1392. o.
- AUER, P. [2007]: Security in labour markets: Combining flexibility with security for decent work. Economic and Labour Market Papers, 12. International Labour Office, Genf.
- AZENG, T. F.–YOGO, T. U. [2013]: Youth Unemployment and Political Instability in Selected Developing Countries. Working Paper Series, No. 171. African Development Bank, Tunisz.
- BÁLAN, M.–BÁLAN, G.-S. [2012]: Young Labor Market in the Global Crisis. Hyperion International Journal of Econophysics and New Economy, 2. 323–332. o.
- BANERJI, A.–SAKSONOV, S.–LIN, H.–BLAVY, R. [2014]: Youth Unemployment in Advanced Economies in Europe: Searching for Solutions. IMF Staff Discussion Note, Vol. 14. No. 11. <http://dx.doi.org/10.5089/9781498337113.006>.
- BERNAL-VERDUGO, L. E.–FURCERI, D.–GUILLAUME, D. M. [2012]: Labor Market Flexibility and Unemployment: New Empirical Evidence of Static and Dynamic Effects. IMF Working Paper, Vol. 12. No. 64. International Monetary Fund, <http://dx.doi.org/10.5089/9781463938413.001>.
- BLANCHARD, O. [2005]: European Unemployment: the Evolution of Facts and Ideas. NBER Working Paper, No. 11750, National Bureau of Economic Research, Cambridge. <http://dx.doi.org/10.3386/w11750>.

- BUSINESSEUROPE [2015]: Labour markets reforms and implementation of country specific recommendations in 2014. <https://www.buinessurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2015-00313-E.pdf>.
- CAPORALE, G. M.–GIL-ALANA, L. A. [2014]: Youth Unemployment in Europe: Persistence and Macroeconomic Determinants. *Comparative Economic Studies*, Vol. 56. No. 4. 581–591. o. <http://dx.doi.org/10.1057/ces.2014.29>.
- CDPS [2001]: The social and family consequences and costs of the unemployment of young people. Council of Europe, Steering Committee on Social Policy, Vol. 97. No. 9. Strasbourg.
- CHOUDHRY, M. T.–MARELLI, E.–SIGNORELLI, M. [2012]: Youth unemployment rate and impact of financial crises. *International Journal of Manpower*, Vol. 33. No. 1. 76–95. o. <http://dx.doi.org/10.1108/01437721211212538>.
- DEMIDOVA, O.–SIGNORELLI, M. [2012]: Determinants of youth unemployment in Russian regions. *Post-Communist Economies*, Vol. 24. No. 2. 191–217. o. <http://dx.doi.org/10.1080/14631377.2012.675155>.
- DIETRICH, H. [2012]: Youth Unemployment in Europe. Theoretical Considerations and Empirical Findings. Friedrich Ebert Stiftung, Berlin.
- EB [2007]: A Bizottság Közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának. A rugalmas biztonság közös elveinek kidolgozása felé: több és jobb munkahely a rugalmasságon és biztonságon keresztül. COM(2007) 359 végleges, Brüsszel, 2007. június 27. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:52007DC0359>.
- ELGRABLY-LÉVY, N. [2006]: The minimum wage and labour market flexibility. *Economic Note*, Labour Law Series, Montreal Economic Institute, december.
- ETUC [2014]: Annual Growth Survey 2015: Europe must have a new start. European Trade Union Confederation, Brüsszel.
- EUROFOUND [2012]: NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- EUROSTAT [2015]: Statistics. <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.
- FINNA HENRIETTA [2008]: A munkaerő-piaci rugalmasságot elősegítő atipikus foglalkoztatási formák a hazai kis- és középvállalkozásoknál. PhD-értekezés, Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar, Budapest.
- GIGUÈRE, S.–FROY, F. [2009a] (szerk.): *Flexible Policy for More and Better Jobs*. Local Economic and Employment Development, OECD, Párizs, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264059528-en>.
- GIGUÈRE, S.–FROY, F. [2009b]: A New Framework for Labour Market Policy in a Global Economy. Megjelent: *Giguère, S.–Froy, F. (szerk.): Flexible Policy for More and Better Jobs*. Local Economic and Employment Development, OECD, Párizs, 17–34. o. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264059528-3-en>.
- GORRY, A. [2013]: Minimum wages and youth unemployment. *European Economic Review*, Vol. 64. C, 57–75. o. <http://dx.doi.org/10.1016/j.euroecorev.2013.08.004>.
- GREGG, P. [2001]: The Impact of Youth Unemployment on Adult Unemployment in the NCDS. *The Economic Journal*, Vol. 111. No. 475. 626–653. o. <http://dx.doi.org/10.1111/1468-0297.00666>.
- HAMMARSTRÖM, A. [1994]: Health consequences of youth unemployment. *Public Health*, Vol. 108. No. 6. 403–412. o. [http://dx.doi.org/10.1016/s0033-3506\(94\)80097-9](http://dx.doi.org/10.1016/s0033-3506(94)80097-9).

- HILSON, G.–OSEI, L. [2014]: Tackling youth unemployment in sub-Saharan Africa: Is there a role for artisanal and small-scale mining? *Futures*, Vol. 62. Part A, 83–94. o. <http://dx.doi.org/10.1016/j.futures.2014.05.004>.
- HM Treasury [2003]: *EMU and Labour Market Flexibility*. HMSO, London.
- ILO [2015]: *Global employment trends for youth 2015: Scaling up investments in decent jobs for youth*. International Labour Office, Genf.
- IMF [2014]: *Euro Area Policies: Selected Issues*. IMF Staff Country Reports, 14. <http://dx.doi.org/10.5089/9781498308007.002>.
- KAHN, L. M. [2011]: Labor Market Policy: A Comparative View on the Costs and Benefits of Labor Market Flexibility. *Journal of Policy Analysis and Management*, Vol. 31. No. 1. 94–110. o. <http://dx.doi.org/10.1002/pam.20602>.
- KAWAGUCHI, D.–MURAO, T. [2012]: Who bears the cost of the business cycle? Labor-market institutions and volatility of the youth unemployment rate. *IZA Journal of Labor Policy*, Vol. 1. No. 1. 1–22. o. <http://dx.doi.org/10.1186/2193-9004-1-10>.
- KAWAGUCHI, D.–MURAO, T. [2014]: Labor Market Institutions and Long-Term Effects of Youth Unemployment. *Journal of Money, Credit and Banking*, Vol. 46. No. S2. 95–116. o. <http://dx.doi.org/10.1111/jmcb.12153>.
- KIM, H. [2009]: *Economic Performance in Three Labor Market Models: Flexibility, Rigidity, and Flexicurity*. Paper presented at 15th IIRA World Congress, Sydney, augusztus 24–28.
- KLAU, F.–MITTELSTADT, A. [1986]: Labour market flexibility. *OECD Economic Studies*, 6. 8–45. o.
- KORENMAN, S.–NEUMARK, D. [2000]: Cohort Crowding and Youth Labor Markets (A Cross-National Analysis). Megjelent: *Blanchflower, D. G.–Freeman, R. B.* (szerk.): *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*. University of Chicago Press, Chicago, 57–106. o. <http://dx.doi.org/10.7208/chicago/9780226056845.001.0001>.
- LAM, D. [2014]: Youth bulges and youth unemployment. *IZA World of Labor*, 26. 1–10. o. <http://dx.doi.org/10.15185/izawol.26>.
- LEE, S.–ALEKSYNSKA, M.–RANI, U. A.–BONNET, F.–FENWICK, C.–LANSKY, M.–MACIS, M.–MONTI, P. [2014]: Labour and social protection institutions: Recent trends and impact on development. *World of Work Report*, No. 1. 85–108. o. <http://dx.doi.org/10.1002/wow3.48>.
- LORENZINI, J.–GIUGNI, M. [2010]: Youth Coping with Unemployment: The Role of Social Support. Paper for the YOUNEX Swiss Workshop, Genf, október 15.
- MANCA, A. R.–GOVERNATORI, M.–MASCHERINI, M. [2010]: Towards a set of Composite Indicators on Flexicurity: a Comprehensive Approach. European Commission, Joint Research Centre, Luxembourg, http://www.eurosfair.prdd.fr/7pc/doc/1298392742_indicators_flexicurity_jrc58076_2010.pdf.
- MANKIW, N. G. [2011]: *A közgazdaságtan alapjai*. Osiris Kiadó, Budapest.
- MARGINEAN, S. [2014]: Youth Unemployment in Romania: Post-Crisis Challenges. *Procedia Economics and Finance*, Vol. 16. 613–620. o. [http://dx.doi.org/10.1016/s2212-5671\(14\)00848-x](http://dx.doi.org/10.1016/s2212-5671(14)00848-x).
- MARTUS BETTINA [2015]: Növekedjünk vagy foglalkoztassunk? Az amerikai gazdasági növekedés problémája. *Pénzügyi Szemle*, 60. évf. 2. sz 254–274. o.
- MPLOY [2011]: *Building Flexibility and Accountability Into Local Employment Services: Country Report for Denmark*. OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers, 2011/12. OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/5kg3mkt5n4tf-en>.
- MROZ, T. A.–SAVAGE, T. H. [2006]: The Long-Term Effects of Youth Unemployment. *Journal of Human Resources*, Vol. 41. No. 2. 259–293. o. <http://dx.doi.org/10.3368/jhr.xli.2.259>.

- NEUMARK, D.–WASCHER, W. [2003]: Minimum Wages, Labor Market Institutions, and Youth Employment: A Cross-National Analysis. *ILR Review*, Vol. 57. No. 2. 223–248. o. <http://dx.doi.org/10.1177/001979390405700204>.
- NICHOLS, A.–MITCHELL, J.–LINDNER, S. [2013]: Consequences of Long-Term Unemployment. Urban Institute, Washington, D.C. <http://www.urban.org/uploadedpdf/412887-consequences-oflong-term-unemployment.pdf>.
- NICKELL, S. [1997]: Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America. *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 11. No. 3. 55–74. o. <http://dx.doi.org/10.1257/jep.11.3.55>.
- NICKELL, S. [1998]: Unemployment: Questions and Some Answers. *Economic Journal*, Vol. 108. No. 448. 802–816. o. <http://dx.doi.org/10.1111/1468-0297.00316>.
- NICKELL, S.–NUNZIATA, L.–OCHEL, W. [2005]: Unemployment in the OECD since the 1960s. What do we know? *The Economic Journal*, Vol. 115. No. 500. 1–27. o. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-0297.2004.00958.x>.
- NUNZIATA, L. [2002]: Unemployment, Labour Market Institutions and Shocks. Nuffield College Working Papers in Economics, No. 16. Nuffield College, Oxford.
- OECD [2013]: Protecting jobs, enhancing flexibility: A new look at employment protection legislation. Megjelent: *OECD Employment Outlook*, 2013. OECD Publishing, Párizs, 65–126. o. http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-6-en
- O’HIGGINS, N. [1997]: The challenge of youth unemployment. *International Social Security Review*, Vol. 50. No. 4. 63–93. o. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-246x.1997.tb01084.x>.
- O’REILLY, J.–EICHHORST, W.–GÁBOS, A.–HADJIVASSILIOU, K.–LAIN, D.–LESCHKE, J.–MCGUINNESS, S.–KUREKOVÁ, L. M.–NAZIO, T.–ORTLIEB, R.–RUSSELL, H.–VILLA, P. [2015]: Five Characteristics of Youth Unemployment in Europe: Flexibility, Education, Migration, Family Legacies, and EU Policy. *SAGE Open*, Vol. 5. No. 1. 1–19. o. <http://dx.doi.org/10.1177/2158244015574962>.
- PISSARIDES, C. A. [1997]: The need for Labour-Market Flexibility in European Economic and Monetary Union. *Swedish Economic Policy Review*, Vol. 4. No. 2. 513–545. o.
- PULA GÁBOR [2005]: Az euró bevezetésével járó strukturális politikai kihívások: munkapiac. MNB-tanulmányok 41, Magyar Nemzeti Bank, Budapest, <https://www.mnb.hu/letoltes/mt-41.pdf>.
- QAYYUM, W. [2007]: Causes of Youth Unemployment in Pakistan. *The Pakistan Development Review*, Vol. 46. No. 4. 611–621. o.
- REED, H. [2010]: Flexible with the Truth? Exploring the Relationship between Labour Market Flexibility and Labour Market Performance. A Report for the TUC. Landman Economics, London.
- RODGERS, G. [2007]: Labour Market Flexibility and Decent Work. DESA Working Paper, No. 47. United Nations Department of Economic and Social Affairs, New York.
- ROTH, D.–MOFFAT, J. [2014]: Cohort size and youth unemployment in Europe: a regional analysis. MAGKS Papers on Economics, 201440. Philipps-Universität Marburg, Faculty of Business Administration and Economics, Department of Economics (Volkswirtschaftliche Abteilung).
- SCARPETTA, S.–SONNET, A.–MANFREDI, T. [2010]: Rising youth unemployment during the crisis: how to prevent negative long-term consequences on a generation? *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 6. <http://dx.doi.org/10.1787/5kmh79zb2mmv-en>.
- SHARKH, M. A. [2008]: Are there optimal global configurations of labour market flexibility and security? Tackling the “flexicurity” oxymoron. *Employment working paper*, No. 15. International Labour Office, Genf.

- SOLTWEDEL, R.–DOHSE, D.–KRIEGER-BODEN, C. [1999]: EMU Challenges European Labor Markets. IMF Working Papers, Vol. 99. No. 131. <http://dx.doi.org/10.5089/9781451855265.001>.
- TAKÁCS SZABOLCS [2013]: Többdimenziós skálázás. Psychologia Hungarica Caroliensis, 1. évf. 1. sz. 140–149. o. <http://dx.doi.org/10.12663/psychung.1.2013.1.7>.
- VAMOSY, D. F. [2014]: Relationship between Youth Unemployment and Minimum Real Wage: An Empirical Analysis of the Hungarian Labor Market Using Multivariate Least Squares Regression Analysis. Megjelent: Proceedings of FIKUSZ '14 Symposium for Young Researchers, 2014. Óbudai Egyetem, Budapest, 285–292. o.
- VERGEER, R.–KLEINKNECHT, A. [2012]: Do Flexible Labor Markets Indeed Reduce Unemployment? A Robustness Check. Review of Social Economy, Vol. 70. No. 4. 451–467. o. <http://dx.doi.org/10.1080/00346764.2012.681113>.
- VIEBROCK, E.–CLASEN, J. [2014]: Flexicurity – aktuális helyzetjelentés. Esély, 25. évf. 1. sz. 18–44. o.
- WEF [2014]: The Global Competitiveness Report 2014–2015. World Economic Forum, Genf.
- WOLBERS, M. H. J. [2007]: Patterns of Labour Market Entry. A Comparative Perspective on School-to-Work Transitions in 11 European Countries. Acta Sociologica, Vol. 50. No. 3. 189–210. o. <http://dx.doi.org/10.1177/0001699307080924>.
- WORK PROGRAMME... [2015]: The 2015–2017 work programme of the European social partners. Partnership for inclusive growth and employment. BusinessEurope–CEEP–UEAPME–ETUC, http://resourcecentre.etuc.org/spaw_uploads/files/FINAL_Joint_Social_Dialogue_Work_Programme_2015_2017.pdf.

Kedves Szerzőink!

Az MTA Könyvtár és Információs Központtal együttműködve cikkeinket ellátjuk a CrossRef-nél regisztrált DOI-azonosítóval. Ezért azt kérjük, hogy a *Hivatkozásokban* tüntessék fel a hivatkozott művek CrossRef-nél regisztrált DOI-azonosítóját (természetesen sokszor előfordul, hogy nincs ilyen azonosító). Ez az azonosító a következő linkre kattintva kereshető meg: <http://search.crossref.org>.

Például:

BOLDRIN, M.–MONTES, A. [2005]: The intergenerational state: Education and pensions. Review of Economic Studies, Vol. 72. No. 3. 651–664. o.

A hivatkozott tételt bemásoljuk a kereső mezőbe, a találati listából pedig kiválasztjuk a megfelelő tételnél lévő hivatkozást, és beszurjuk a hivatkozás végére:

BOLDRIN, M.–MONTES, A. [2005]: The intergenerational state. Education and pensions. Review of Economic Studies Vol. 72. No. 3. 651–664. o. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-937x.2005.00346.x>.

Ne feledkezzenek meg a beszur hivatkozás hiperhivatkozásként való megjelöléséről a kéziratban!

A CrossRef-nél regisztrált DOI növeli a cikkek láthatóságát, könnyíti az adott, kapott hivatkozások összesámlálását!