



TANULMÁNYOK

Fiatalok munkaerőpiaci integrációjának hazai jógyakorlata¹

SZŐÖR-FÜLÖP LUCA² – BÖRDŐS KATALIN³

ABSZTRAKT

Az Európai Unió tagállamaiban, miközben a gazdasági növekedésben pozitív trendek tapasztalhatók, olyan kihívások is felmerülnek, amelyek hosszú távon aggodalomra adhatnak okot. Ilyen például a munkaerőpiac kedvezőtlenül alakuló dinamikája, ami a társadalmi egyenlőtlenségek növekedését eredményezi (Artner 2018). Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság hangsúlyozza, hogy a fiatalok fontos szerepet játszhatnak az egyenlőtlenségek és gazdasági-társadalmi kihívások kezelésében, elősegítve az EU jövőbeli stabilitását és prosperitását (Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2021). Ennek érdekében a szakpolitikai intézkedéseknek támogatniuk kell a fiatalok oktatását, képzését és aktív részvételüket a munkaerőpiaci folyamatokban. A HÉTFA Kutatóintézet által koordinált Lost Millennials projekt, valamint a Máltai Gondoskodás Nonprofit Kft. és partnerei által megvalósított „Incorpora – a felelős foglalkoztatásért” projekt bemutatására és eredményeinek elemzésére is sor kerül, miközben a tanulmány a NEET-csoportra vonatkozó hazai és nemzetközi tendenciákat is áttekinti.

KULCSSZAVAK: munkaerőpiaci egyenlőtlenségek, munkaerőpiaci részvétel, NEET-csoport, magyar fiatalok, Incorpora projekt

ABSTRACT

An example of good practice for integrating youth into the labor market in Hungary

While there are positive trends in economic growth in the EU Member States, there are also challenges that are a long-term concern. These include, for example, unfavourable labour market dynamics, leading to an increase in social inequalities (Artner 2018). The European Economic and Social Committee stresses that young people can play an important role in addressing inequalities and socio-economic challenges, contributing to the future stability and prosperity of the EU (European Economic and Social Committee 2021). To this end, policies should support young people's education, training and active participation in the labour market.

¹ A cikk a 'Lost Millennials – Transnational research network for the evaluation of initiatives targeting 25+ NEETS' projekt keretében készült, amely az EGT és Norvég Alapok Ifjúsági Foglalkoztatási Alapjának támogatásával valósul meg (The project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment).

² HÉTFA Kutatóintézet, Debreceni Egyetem Humán Tudományok Doktori Iskola Szociológia és Társadalompolitika Doktori Program; e-mail: szoorfulopluc@hetfa.hu

³ HÉTFA Kutatóintézet; e-mail: bordoskatalin@hetfa.hu



TANULMÁNYOK

The Lost Millennials project, coordinated by the HÉTFA Research Institute, and the project "Incorpora - for responsible employment", implemented by the Maltese Care Nonprofit Ltd. and its partners, will be presented and their results analysed, while the study will also review national and international trends in the NEET group.

KEYWORDS: labour market inequalities, labour market participation, NEET group, Hungarian youth, Incorpora project

Bevezetés

Az elmúlt évtizedekben indított számos nemzetközi kezdeményezés jelentős segítséget nyújtott az oktatásban/képzésben részt nem vevő, illetve nem dolgozó fiatalok, azaz a NEET-csoportba tartozók számának csökkentésében és munkaerőpiaci integrációjában. Ide sorolható az Európai Unió által 2014-ben életre hívott Ifjúsági Garancia program, amelynek célja a fiatalkori munkanélküliség tartós veszélyeinek mérséklése. Ennek keretében a tagállamok kötelezettséget vállaltak, hogy a 25 év alatti fiataloknak, akik befejezték tanulmányaikat vagy elveszítették állásukat, rövid időn belül konkrét lehetőségeket biztosítanak az állami foglalkoztatási szolgálatok révén. Ezek a lehetőségek magukban foglalhatják például a bérjellegű támogatásokat, továbbképzéseket, gyakornoki programokat, vagy a vállalkozóvá válás támogatását (Krekó – Molnár – Scherle 2018).

A fiatalokat célzó beavatkozások kialakításában és az eredmények elérésében döntő szerepet játszik az adott ország oktatási rendszerének felépítése és a fennálló munkaerőpiaci helyzete (Fazekas et al. 2019). Ezek a struktúrák országonként eltérőek lehetnek, ami magyarázatot adhat a NEET-ráták különbségeire a tagállamok között (Bördös – Koltai – Szőnyi 2022). Ezért az egyes országokra szabott beavatkozási formák eltérőek lehetnek, figyelembe véve az adott ország sajátos helyzetét és társadalmi igényeit.

Bár a magyarországi NEET-csoportot érintő adatok biztató tendenciát mutatnak, lényeges kiemelni, hogy a NEET-csoporton belül léteznek további olyan sérülékeny csoportok, amelyek különösen nagy kockázatnak vannak kitéve, mivel helyzetük tartósan fennmaradhat. Ide sorolhatóak például az egyedülálló anyák, a roma közösség tagjai, valamint az alacsony iskolai végzettségűek (Sánta 2021).

A NEET-csoport is része azon célcsoportoknak, akiket a Máltai Gondoskodás Nonprofit Kft., illetve a hálózat további tagjai (Diverzitás Alapítvány, Impact Hub, Menhely Alapítvány, Egyszülős Központ) céloznak meg az „*Incorpora*⁴ – a felelős foglalkoztatásért” projekt keretében, melyet az Erste Stiftung és a Fundacion la Caixa támogat. A projekt elsődleges célkitűzése a sérülékeny társadalmi csoportokba tartozó tartósan munkanélküliek munkaerőpiaci részvételének az ösztönzése.

⁴ A spanyol anyaprojekt elérhetősége: <https://incorpora.fundacionlacaixa.org/>; a magyar projekt elérhetősége: <https://incorpora.hu/>



TANULMÁNYOK

A tanulmány célja az Incorpóra projekt módszertanának bemutatása, ezen belül a fő fókuszot jelentő hazai implementáció eredményeinek esettanulmány formájában történő ismertetése. A választott kutatási módszer oka részben az, hogy a vizsgálat során olyan, adatellátással kapcsolatos hiányosságok jelentek meg, amelyeknek a következtében⁵ az eredmények elsősorban esettanulmányi jellegűek maradtak. Az eredmények bemutatása előtt a dokumentum áttekinti a NEET-csoportra vonatkozó hazai és nemzetközi tendenciákat.

Elméleti háttér

NEET FOGALOM DEFINIÁLÁSA

A NEET fogalom meghatározása több megközelítést is magában foglal, és sokáig nem volt egységes az unió tagállamaiban. A „NEET” mozaikszó gyökerei az 1980-as évek Egyesült Királyságába nyúlnak vissza, ahol ebben az időszakban a szociális rendszer átalakulásának következményeként a 16 és 17 éves fiatalok már nem részesültek jövedelempótló támogatásokban. Ennek eredményeképpen felmerült az igény egy olyan mutatóra a kialakítására, amely azokra a fiatalokra terjed ki, akik sem az oktatásban, sem a munkaerőpiacon nem vesznek részt, és így társadalmi integrációjuk veszélybe kerülhet. Williamson (1985) volt az első, aki felhívta a figyelmet a problémára, jelezve, hogy ez a csoport könnyen sodródhat a társadalom periferiájára (Mascherini 2019). Egy évtizeddel később a Social Exclusion Unit (1999) elfogadásával a NEET mozaikszó a bekerült a köztudatba (Sánta 2021).

A NEET-csoport heterogenitását a korcsoportok változatossága is szemlélteti. Cuzzocrea (2021) tanulmányában kifejti, hogy Európában a 15–24 éves korosztályt gyakran az ifjúság kategóriájába sorolják, ami részben a munkaerőpiaci részvétel és az oktatási rendszerek struktúrájának köszönhető. Az Európai Bizottság és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) által alkalmazott definíció hangsúlyozza e korcsoport speciális figyelmet igénylő helyzetét. Ezzel szemben ázsiai kontextusban, például Koreában és Japánban, a magasabb, akár 34 éves ifjúsági korhatárt a társadalmi és gazdasági fejlődés, valamint a hosszabb oktatási időszakok eredményezhetik. Ezek az eltérések rávilágítanak arra, hogy már a NEET-csoport korosztálybeli lehatárolása is egyes országok sajátos társadalmi és gazdasági kontextusához igazodik (Caroleo et al. 2020).

⁵ A kutatás kezdetén azt terveztük, hogy jelenlegi és korábbi résztvevőkkel készítsünk fókuszcsoportos interjút, mely jelentős segítséget nyújtott volna feltárni véleményüket a projektről, és információt gyűjteni későbbi karrierútjukról. Azonban nem sikerült kapcsolatba lépünk velük: bár a megvalósító partnerek együttműködési kérelmet továbbítottak korábbi ügyfelek felé e-mailben, nem voltak nyitottak az együttműködésre.

Az űrlap teteje



TANULMÁNYOK

A széleskörű elfogadásra talált meghatározás szerint a NEET-kategóriába kezdetben azok a fiatalok tartoztak, akik 15 és 24 éves kor közöttiek (Sánta 2020); az elmúlt évek társadalmi változásai azonban hozzájárultak ahhoz, hogy a 24 és 29 éves korosztály is besorolható legyen ebbe a kategóriába (Caroleo et al. 2020). Az Európai Unió a megerősített Ifjúsági Garancia intézkedéseiben már kiterjesztette a célzott korosztályt 29 éves korig. A nemzetközi mérések mellett a hazai kutatásokban is egyre inkább figyelembe veszik az „idősebbeket”, és a tanulmányban említett projekt vizsgált résztvevői is elsősorban ebből a korosztályból kerülnek ki.

Azon túlmenően, hogy a NEET-csoportba tartozó fiatalok valamennyien nem dolgoznak és nem tanulnak, más csoportjellemzők is felfedezhetőek – ide sorolhatóak a területi egyenlőtlenségekből fakadó kihívások. A vidéki területeken magasabb a korai iskolaelhagyók aránya, kevesebb a felsőoktatási és munkalehetőség, valamint az infrastruktúra hiányosságai is markánsabbak. Ez a helyzet különösen jellemző Spanyolországban, Szlovákiában és Romániában, és korlátozza az ezen országokban élő fiatalok mobilitását (Koller et al. 2022).

A területi egyenlőtlenségeken kívül további jelentős tényező az oktatási helyzetből eredő különbség. A Lost Millennials projekt keretében készült elemzésben vizsgált országok egy részében, például Spanyolországban és Görögországban, az oktatás és a NEET-státusz közötti kapcsolat ellentmond az általános tendenciának, amely szerint a magasabb oktatási végzettséggel rendelkezők körében alacsonyabb a munkanélküliségi ráta. Ezekben az országokban a 25 évesnél idősebb fiatalok jellemzően rendelkeznek középiskolai vagy felsőfokú végzettséggel, mégis munkanélküliek az általánosan kedvezőtlen munkaerőpiaci körülmények miatt. Spanyolországban például különösen magas a túlképzett munkavállalók aránya; a 16-29 éves korosztály több mint 50 százaléka sorolható ide. Hasonló helyzetkép jellemzi Szlovákiát és Csehországot is (Koller et al. 2022).

A Eurofound (2017) által végzett kutatás különbséget tesz az Európai Unió tagállamai között regionális sajátosságok tekintetében, miközben több olyan jellemzőt is kiemel, amelyek általánosságban érvényesek.

Az első és legfeltűnőbb jellemző a nemek közötti különbség: átlagosan magasabb a nők aránya a NEET-helyzetben lévő fiatalok körében, mint a férfiaké. A második kiemelt jellemző az oktatási szint: az alacsonyabb végzettséggel rendelkezők aránya magasabb a NEET-helyzetben lévő fiatalok körében. A munkaerőpiaci helyzet elemzése során megállapítható, hogy a NEET-csoport nagy része soha nem volt foglalkoztatásban: a csoportnak körülbelül a fele munkanélküli státuszban van, míg a másik fele gazdaságilag inaktív. Végül, a NEET-státuszban lévő fiatalok között a 25–29 éves korcsoport hasonló munkaerőpiaci sebezhetőséget mutat, mint a 19–24 éveseké.

Ezenfelül a NEET-csoportba tartozó fiatalok további hét alkategóriába sorolhatóak be:



TANULMÁNYOK

- visszatérők a munkaerőpiacra vagy az oktatásba,
- rövid ideig munkanélküliek,
- tartósan munkanélküliek,
- passzívak,
- fogyatékkal élők,
- családi kötelezettségek (ápolási kötelezettségek),
- a fenti kategóriába nem sorolhatóak (Eurofund 2016).

A leginkább veszélyeztetett csoportot a „passzív” fiatalok alkotják, akiknél a belenyugvás állapota figyelhető meg: nem keresnek munkát, és nem is szándékoznak visszatérni az oktatásba – ezen állapotuk hosszú távon konzerválódhat (Sánta 2020). Ebben az esetben a passzív fiatalok munkaerőpiaci integrációja, vagy az oktatásba történő visszaillesztésének módja kihívást jelent.

NEET-HELYZETŰ FIATALOK MAGYARORSZÁGON

Az adatok tükrében elmondható, hogy hazánkban a NEET-ráta a 15–24 éves korosztályban megfelel az EU-27 átlagának, míg a 25–29 évesek esetében alacsonyabb a tagállamok átlagánál: 2021-es adatok szerint 13,4 százalék Magyarországon, szemben az EU-27 17,3 százalékos átlagával (Bördös – Koltai – Szőnyi 2022). A nők aránya mindkét csoportban magasabb, mint a férfiaké: ameddig a 19–24 éves korosztályban a férfiak aránya 8 százalék, addig a nőké 13 százalék. Az idősebbek esetében pedig a férfiaknál 11 százalék, a nők esetében 14 százalék.

Sánta (2020) elemzése szerint a nők kedvezőtlen helyzete közvetlen összefüggést mutat a korábban bemutatott hét kategóriával, különösen azokkal, amelyek a családi kötelezettségekre, ápolási és gondozási teendőkre vonatkoznak. Kelet-Közép Európában hasonló trendek az uralkodók, ahol a gondozási feladatokat túlnyomó többségben nők látják el, ami megmagyarázhatja, miért nehezebb számukra a munkaerőpiacra vagy az oktatásba való visszatérés (Turai 2019, Czerván – Katona – László 2020, Bartha – Zentai 2021).

A férfiak és nők közötti eltérés mellett a területi egyenlőtlenségek is szembeötlők: a GDP-ben megmutatkozó regionális eltérések rávilágítanak a hosszú évtizedek óta fennálló gazdasági különbségekre, illetve Budapest városi térségének domináns szerepére. A bruttó hazai termék jelentős része Budapesthez (37 százalék) kapcsolható. Az országos átlagot túlszárnyaló gazdasági teljesítményt, Budapesten kívül, általában csak a Nyugat-Dunántúli régió éri el (Csizmady et al. 2020). Ezzel összefüggésbe hozható, hogy Nyugat-Dunántúlon a NEET-ráta mindössze 6 százalék, addig Észak-Magyarországon ez az arány 18 százalék (Eurostat 2022, KSH 2021). A tendenciát alátámasztja, hogy 2016-ban Veszprém vármegyében a fiatalok csupán egyötöde tapasztalt fél évnyi vagy annál hosszabb munkanélküliséget, ezzel szem-



TANULMÁNYOK

ben Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében a fiataloknak több mint a fele (Bene – Krémer – Pintye 2018).

Ezen túlmenően Sánta (2021) disszertációjában rámutatott, hogy kisebb településeken kiugróan magas a NEET-helyzetű fiatalok aránya, a városban élőkhez mérten: a vármegyeszékhelyeken és átlagosan 14 százalék, a fővárosban pedig 11 százalék a NEET-ráta. Ezzel szemben a községekben 33 százalék és a nem megyei jogú városokban 42 százalék a nem dolgozó, nem tanuló fiatalok aránya. Fokozott hátrányból indulnak azok fiatalok, akik szegregált térségekben élnek, mivel a lakóhely elhelyezkedése és típusa alapjaiban befolyásolja az egyének társadalmi térben való lehetőségeit (Bourdieu 1987, Harvey 2012); valamint a szegregált terekben élő egyének és csoportok nem csak térbeli, hanem társadalmi kirekesztéssel is szembesülnek (Virág 2020, Jelinek – Virág 2020). A társadalmi kirekesztődés pedig könnyen iskolai lemorzsolódáshoz vezethet, valamint fokozottan hátráltatja a belépést a munkaerőpiacra.

Ennek az oka, hogy azok az egyének, akik legfeljebb alapfokú végzettséggel rendelkeznek, jelentősen hosszabb idő alatt tudnak elhelyezkedni, mint a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők. Ennek a folyamatnak az elsődleges okai közé sorolható, hogy nem tudnak eleget tenni azoknak az elvárásoknak, amelyek a munkaerőpiacon megjelennek (Kóti 2020, Koltai – Bördös 2024).

Az oktatási rendszer hatása különösen jelentős a fiatalok tanulmányi életútjára Magyarországon, főleg a köznevelési törvényben⁶ történt változások tükrében, amely alapján a tankötelezettség korhatára 16 évre csökkent (Bocsi et al. 2024).

A tankötelezettség korhatárcsökkenésének következményeit vizsgálva elmondható, hogy ez változás növelte a nem tanuló fiatalok számát, különösen a 16–18 éves korosztályban. Ezzel együtt a változás nem hozott jelentős csökkenést a középfokú végzettséggel rendelkezők arányában. A reform következtében azok a fiatalok hagyják el gyakrabban a közoktatást 18 éves koruk előtt, akik már a változások bevezetése előtt is könnyebben morzsolódtak le, amint elérték a korábban meghatározott 18 éves korhatárt. Ez a folyamat különösen a hátrányos helyzetű fiatalokat érintette, akik marginalizált helyzetük miatt szembesülnek kihívásokkal a munkaerőpiacra való belépéskor. Számukra a munkaerőpiacra történő sikeres integrációhoz szükséges strukturális akadályok leküzdése kiemelt jelentőséggel bír (Hermann 2019).

Az oktatásban további változást jelentett a 2019. évi LXXX. törvény a szakképzésről, amely a képzés strukturális átalakításával a szakképzések modernizálására törekedett, és a gazdasági igényekhez való erőteljesebb illeszkedést kívánta elősegíteni. A strukturális átalakítás kiemelt célja volt, hogy minél több fiatalnak biztosítson szakmát; azonban ezek gyakran nem feleltek meg a célcsoport igényeinek. Ennek az oka, hogy a változtatások nem veszik figyelembe a korábbi kudarcok lehetséges

⁶ 011. évi CXCV. törvény, a nemzeti köznevelésről



TANULMÁNYOK

okait, sem a fennálló társadalmi elvárásokat. Például, nincsen egy olyan egységesített tudástár vagy adatbázis, ami a fiataloknak biztos információt nyújtana a tanulási lehetőségekről (Györgyi 2022).

A korábban ismertetett adatok megerősítik, hogy a korai iskolaelhagyás jelentős mértékben hozzájárul a munkanélküliség kialakulásához, amit a fiatalok társadalmi és térbeli egyenlőtlenségekkel terhelt helyzete tovább súlyosbít. Molnár (2019) kutatása, amelyet egy elszegényedett faluban végzett, rámutat a korai gyermekvállalás magas arányára ebben a közösségben. A gyermekneveléssel járó feladatok még tovább nehezítik a családok munkaerőpiaci előrehaladását. Összességében elmondható, hogy Magyarországon különösen nehéz helyzetben vannak azok a fiatalok, akik korán hagyták el az iskolát, hátrányos helyzetűek, elmaradott térségekben élnek, és korán alapítanak családot.

Hazánkban a foglalkoztatás élénkítésére, és az oktatás fejlesztésére vonatkozó szakpolitikai intézkedések és beavatkozások komplex és több minisztériumi szerv bevonásával valósulnak meg. Fontos kiemelni, hogy a politikai lépések hatékonysága nem egyöntetű: bár vannak sikeres programok, a közoktatási rendszer további fejlesztésre szorul. Emellett a foglalkoztatáspolitikai intézkedések, úgymint a közfoglalkoztatás és az aktív munkaerőpiaci projektek, a munkanélküliek társadalomba való reintegrációját célozzák, ám ezek hatékonysága szintén változó (Bördös – Koltai – Szőnyi 2022).

Azok a 25 és 29 év közötti fiatalok, akik nem vesznek részt foglalkoztatásban, oktatásban és képzésben, ritkán vannak explicit célcsoportként megjelölve a szakpolitikákban. Ennek ellenére számos olyan beavatkozás létezik, amely potenciálisan érintheti ezt a korosztályt. Ide tartozik a foglalkoztatáspolitikai, beleértve az adó- és társadalombiztosítási hozzájárulásokkal és egyéb munkáltatói ösztönzőkkel kapcsolatos szabályozásokat, valamint a szak- és felsőoktatási politika és a családpolitika. Ezek a területek együttesen járulhatnak hozzá a fiatal felnőttek társadalmi és gazdasági integrációjához (Bördös – Koltai – Szőnyi 2022).

A kutatás módszertana

A kutatás kevert módszertant használt: kvalitatív és kvantitatív módszerekkel vizsgálta a projekt hazai implementációját. A kvantitatív kutatás fő célja volt feltárni azoknak a fiataloknak a hátterét, akik 25 és 29 év közöttiek, valamint 2020. január 1. és 2023. január 25. között léptek be az Incorpóra projektbe.

A kutatás kvalitatív részében négy szakértői interjú készült az Incorpóra projekt hazai megvalósító szervezeteivel, elsősorban azokkal a mentorokkal, akik szorosan együtt dolgoznak a célcsoporttal.

A kutatás kvalitatív része 2023 első felében valósult meg. A kvalitatív kutatás fő célkitűzése a projekt hazai működési eredményeinek vizsgálata volt. Ezen belül ki-



TANULMÁNYOK

emelt szempont volt, hogy megvalósul-e a hazai megvalósítás során az inkluzivitás, amely a projekt működésének alapját képezi, valamint az utánkövetés, amely szintén meghatározó pillért jelent. Végül a projekt jövőbeli fenntarthatóságának kérdéskörére is kitért a vizsgálat.

Ebben az esetben nem csupán a pénzügyi források biztosítása a kérdés, hanem az is, hogy a projekt munkatársai milyen típusú innovációkat azonosítottak a gyakorlatban szerzett tapasztalataik alapján, és hogy ezek miképpen integrálhatóak a projekt későbbi tevékenységeibe.

A kutatás során feltárt stratégiák és megoldások releváns útmutatást nyújthatnak a későbbi munkaerőpiaci integrációs projektek tervezéséhez és végrehajtásához. Ezenkívül az esettanulmány rámutat arra, hogy miképpen valósulnak meg azok az alapelvek, amelyek nélkülözhetetlenek az Incorpóra sikeréhez. A tapasztalatok és bevált módszerek megosztása lehetővé teszi más szervezetek és intézmények számára, hogy hasznosítsák ezeket, ezáltal hozzájárulva a NEET-helyzetben lévő fiatalok életminőségének javításához és a társadalmi egyenlőtlenségek csökkentéséhez. Ezenkívül a projekt eredményei más szervezetek és munkáltatók számára is figyelemre méltók lehetnek, ösztönözve őket a csatlakozásra, ami hozzájárulhat a hálózat bővüléséhez ezáltal munkanélküli személyek hatékonyabb reintegrációjához.

Kérdőíves kutatás eredményei: a projektben részt vevő fiatalok háttere

Az Incorpóra projekt magyarországi megvalósítása során a 2020. január 1. és 2023. január 26. közötti időszakban a 25–29 év közötti korosztályból 498 fiatal vett részt, akik az összes résztvevő körülbelül 10 százalékát jelentették. Demográfiai adatok szerint a programban részt vevő fiatalok kétharmada Magyarországon született. A résztvevők 35 százaléka külföldről érkezett, közülük jelentős részt a pakisztáni fiatalok tettek ki (15 százalék); a Jordániában, Tunéziában, Algériában és néhány további nyugat-ázsiai és észak-afrikai államban született személyek a célcsoport 6 százalékát tették ki. A szomszédos országokból 5,1 százaléka érkezett a résztvevőknek, többségük – az összes résztvevő 2,84 százaléka – Ukrajnából, a többiek Romániából, Szlovákiából, Szerbiából vagy Horvátországból. A többi, külföldön született résztvevő – akik Dél-Amerikában, a Szaharától délre fekvő afrikai országokban, Ázsiában (kivéve Pakisztánt és Nyugat-Ázsiát) és egyéb országokban születtek – összesen 9 százalékát jelenti a résztvevőknek.

Oktatási szint szerint a projekt résztvevőinek számottevő része, 41 százaléka egyetemi vagy főiskolai diplomát szerzett, míg további 16 százaléka középfokú végzettséggel rendelkezik. További 11 százalékuk abbahagyta a tanulmányait középfokon, és 10 százalékuk rendelkezik legfeljebb általános iskolai végzettséggel. A résztvevők több mint egyötödéről nem álltak rendelkezésre oktatási adatok.



TANULMÁNYOK

A 25–29 éves korcsoportba tartozó résztvevők szervezeti megoszlását vizsgálva az látszik, hogy legnagyobb arányban, 43 százalékban, az Impact HUB Budapest (amely a vállalkozásfejlesztési alprogramot irányítja) foglalkoztatta őket. A Máltai Gondoskodás Nonprofit Kft. a résztvevők körülbelül 12 százalékát támogatta, míg az Egyszülős Központ és a Diverzitás Alapítvány egyaránt 10-10 százalékban vett részt a célcsoporttal való munkában. A fiatal résztvevők 18 százalékát három olyan szervezet segítette, amelyek 2022 elejére kiléptek a konzorciumból.

Az Incorpóra projektről

Magyarországon a végrehajtó szervezetek a nemzetközi Incorpóra hálózat tagjai, amelyet 2006-ban indított el a La Caixa Alapítvány Spanyolországban. A kezdeményezés eredetileg olyan személyek munkaerőpiaci reintegrációját célozta, akik veszélyeztetett vagy peremhelyzetben élnek. Magyarországon a projekt 2016-ban indult, azonban a hazai megvalósítók fókuszja kissé eltér: a projekt főként a tartósan munkanélküliek támogatására irányul. Ennek egyik fő oka, hogy Magyarországon a hálózat munkáltatói kapcsolatai még nem elég széleskörűek ahhoz, hogy a leginkább peremhelyzetben lévőknek hatékony segítséget nyújtsanak. Továbbá a hálózat tagjai túlnyomórészt Budapesten és annak környékén működnek, ezért nem képesek segítséget nyújtani azoknak, akik területi egyenlőtlenségek miatt kerültek ki a munkaerőpiacról. Ebből következően annak érdekében, hogy a magyar megvalósítók az eredeti célokat teljesíthessék, szükséges minél több új szervezetet és munkáltatót bevonni az Incorpóra projektbe. Fontos megemlíteni, hogy a kutatás során megkeresett két hazai megvalósító szervezet célcsoportjaiban kiemelten jelen vannak az egyedülálló édesanyák és a harmadik országbeli munkavállalók, akik számára a munkaerőpiaci beilleszkedés különösen kihívásokkal teli.

Ezen túlmenően, a hazai hálózat tevékenysége jelentős társadalmi és gazdasági előnyökkel jár, hiszen elősegíti a tartósan munkanélküliek munkaerőpiacra történő sikeres integrációját.

A nemzetközi hálózat tagjai egy általánosan alkalmazható módszertant használnak, amely különösen alkalmas arra, hogy az egyedi igényekhez igazodjon. A módszertan rugalmassága lehetővé teszi, hogy a bekapcsolódó ügyfelek eltérő társadalmi hátterük és megküzdési stratégiáik ellenére is személyre szabott támogatást kapjanak. Az Incorpóra projekt a következő fő pilléreken nyugszik, amelyek a hazai megvalósítók munkájában is megjelennek:

- 1. Személyre szabott mentorálás:** A program résztvevői egyéni, majd kiscsoportos mentorálásban részesülnek, ahol szakértők segítenek nekik az álláskeresés minden lépésében. A mentorálás részeként a szakértők kiemelt figyelmet fordítanak a pályázati anyagok előkészítésére, segítve az önéletrajzok és motivációs levelek személyre szabását. Emellett rendszeres interjúgyakor-



TANULMÁNYOK

latokra kerül sor, ahol a résztvevők visszajelzést kapnak teljesítményükről, tanulnak a hibáikból és fejleszthetik válaszaikat. A mentorálás során különös figyelmet fordítanak a kommunikációs készségek fejlesztésére is, amely szintén segítséget jelent a munkakeresésben.

- 2. Képzési pontok:** Az Incorpóra képzési pontjai széles körű munkaerőpiaci képességeket fejlesztenek, különös figyelmet fordítva a szakmai készségekre és az általános munkaerőpiaci készségekre. Ezek a képzések specifikus szakmai támogatást is tartalmaznak, amely a gyakorlati készségekre és a munkahelyi alkalmazhatóságra összpontosít: ide sorolható az időgazdálkodás, a stresszkezelés és a konfliktuskezelés.
- 3. Foglalkoztatási közvetítés:** A program szakértői aktívan segítik a jövőbeli munkavállalókat az állásajánlatok elérésében. Az állásajánlatok gyűjtése során folyamatosan tartják a kapcsolatot a vállalatokkal, hogy a lehető legtöbb és legmegfelelőbb állásajánlatot biztosíthassák az ügyfeleknek.
- 4. Munkahelyi beilleszkedés támogatása:** A projekt munkatársai különös figyelmet fordítanak a résztvevők hosszú távú sikerének biztosítására, azután is miután munkát találnak. Ebben a fázisban a program intenzív támogatást nyújt az első napokban és hetekben, hogy segítse a résztvevőket az új munkahelyi kultúrához való alkalmazkodásban, ami kulcsfontosságú az új környezetben való sikeres beilleszkedés szempontjából. Emellett a projektben dolgozó mentorok segítenek a munkahelyi konfliktusok kezelésében és a hatékony kommunikációs stratégiák kidolgozásában, amely hozzájárul az esetleges konfliktusok konstruktív kezeléséhez és az együttműködési képesség fejlesztéséhez. Ezek a támogató tevékenységek együttesen segítik a résztvevőket az új munkakörnyezetbe való sikeres integrálódásban, valamint a munkahelyi kihívások és változások hatékony kezelésében, elősegítve a hosszú távú munkahelyi stabilitást és karrierfejlődést.

Vagyis a résztvevők nem csupán egyszeri, hanem állandó támogatást kapnak munkaerőpiaci integrációjuk során. Ebben vállalnak szerepet a civil szervezetek, akik nem csupán a munkaadók és munkavállalók közötti közvetítők, hanem az elhelyezkedést követően a munkavállalók folyamatos nyomon követésében is aktív szerepet töltenek be.

Ezen túlmenően az Incorpóra projekt lehetőséget biztosít a leendő munkavállalók számára, hogy vállalkozásba kezdjenek, amely magában foglal személyre szabott tanácsadást, mikrohitelket és további segítséget, mint például az üzleti terv kidolgozásának támogatását, negyedéves látogatásokat és konzultációs lehetőségeket.

A projekt Spanyolországban rendkívül sikeres: a 2021-es adatok szerint összesen 41 482 munkába helyezés történt, 14 532 vállalat részvételével; ezen kívül 1 586 új vállalkozás jött létre és 1 657 személy részesült támogatásban. Az Incorpóra projektet azóta több más országban is elindították, többek között Marokkóban, Tunézi-



TANULMÁNYOK

ában, Portugáliában, Lengyelországban, Romániában, valamint 2016-ban Magyarországon is (La Caixa 2023, Herrera 2016, Herrera et al. 2016, Hilarion et al. 2016).

Hazai megvalósítók

A magyar hálózat módszertanában, illetve működésében illeszkedik a spanyol projektekhez. Tevékenységeit részben a La Caixa Alapítvány finanszírozza; a másik adományozó az ERSTE Alapítvány. A résztvevő szervezetek Budapesten és vonzáskörzetében tevékenykednek. Jelenleg az alábbi szervezetek működtetik a projektet:

- **Máltai Gondoskodás Nonprofit Kft.:** a konzorcium vezetőjeként a projekt menedzselése mellett hátrányos helyzetű álláskeresők alkotják az ügyfélkörüket: fogyatékkal élők, menekültek, harmadik országbeliek.
- **Impact Hub:** elsősorban a vállalkozóvá válásban támogatják az ügyfeleket, széleskörű és részletes tanácsadással. A BCG-mátrix elkészítésétől a vállalkozás létrehozásáig követik ügyfeleiket.
- **Menhely Alapítvány:** a szervezet a hajléktalan emberek életében próbál változást előidézni; ebből következően ügyfeleik elsősorban hajléktalan emberek.
- **Egyszülős Központ:** egyedülálló szülőknek nyújt támogatást az alapítvány. A hazai tendenciák miatt elsősorban női ügyfelekkel dolgoznak együtt.
- **Diverzitás Alapítvány:** az Incorpora projektben változatos ügyfélkört alakított ki a szervezet, beleértve a pályakezdőket, az alacsony iskolai végzettségűeket, az 50 év felettieket, a fogyatékkal élőket, a nőket és a szegénységben élőket.

Inkluzivitás és utánkövetés

Ahogy az előző alfejezet rámutatott, a megvalósító szervezetek tevékenységének az Incorpora projekt által kidolgozott módszertan az alapja, amely eredményeként bizonyos eszközök univerzálisan jelen vannak munkájuk során. Ezen belül kiemelt pillér az inkluzivitás, illetve az ügyfelek kilépésekor a kialakított utánkövetés rendszere.

Az ügyfél projektbe kerülését követő adminisztrációs folyamat legfontosabb részét képezi, hogy a szervezet munkatársa felméri az ügyfél munkavállalással kapcsolatos igényeit. A válaszadók tapasztalata szerint ügyfelek számára az egyik legfontosabb tényező a munkahely által garantált hosszú távú stabilitás. Az inkluzivitás alapvető pillérként jelenik meg a projektben, ami azt jelenti, hogy bárki bekerülhet ügyfélként a projektbe; azonban a válaszadók kiemelték, hogy bár a projekt mindenki számára nyitott vannak olyan csoportok, akiknek nem tudnak hatékonyan segí-



TANULMÁNYOK

séget nyújtani. Ennek az oka, hogy például egy szenvedélybetegnek a program által biztosított programelemek nem biztos, hogy elegendőek.

A válaszadók szerint az egyéni motiváció hiánya is nehezíti a munkába állás folyamatát. Bár mindegyik szervezetben megjelenik a motiváció fenntartására vonatkozó pillér a személyes mentorálás során, az Impact Hub mentora kiemelte, hogy a sikeres vállalkozás fenntartásához egy idő után nemcsak a folyamatos támogatás, hanem az ügyfelek önállósága és elkötelezettsége is nélkülözhetetlen. Az Impact Hub hatékony segítséget tud nyújtani és a fiatalokat a vállalkozás felé terelni, amennyiben ők maguk is motiváltak és aktívan részt vesznek a folyamatban. Ez a nézőpont a többi szervezet munkájában is visszaköszön, hogy a mentorok folyamatosan ösztönzik az ügyfeleket arra is, hogy saját maguk is keressenek álláslehetőségeket. A válaszadók szerint az ügyfelek bátorítása különösen fontos a legfiatalabbaknál, illetve azoknál, akik félbehagyták a középiskolai tanulmányaikat.

A mentorálás időtartalma intenzív, de rövidebb időszakot jelent: 1 és 3 hónap közé tehető, de kivételes esetekben előfordul, hogy egy jövőbeli munkavállaló hosszabban, akár fél évre az Inceptora rendszerében marad.

Az elhelyezést követően a szervezetek nem engedik el a friss munkavállalók kezét – az Inceptora projekt módszertanának kiemelt része az utánkövetés, ezáltal megelőzhetővé válik a munkahelyi lemorzsolódás csökkentése. Az utánkövetés intenzitása szorosan összefügg az ügyfelek a háttérével és preferenciáival. Bár a találkozókat száma általában csökken, de minden új munkavállalót megkérdezik a mentorok arról, szükségük van-e további segítségre vagy tanácsadásra. Ezen túlmenően, az ügyfelek határozzák meg a találkozások rendszerességét.

Az Egyszülős Központ válaszadója kiemelte, hogy esetükben az utánkövetés időszakában történő kapcsolattartás kevésbé tekinthető intenzívnek. Ezzel szemben a Máltai Gondoskodás Nonprofit Kft. tapasztalatai alapján jellemző tendenciává vált, hogy az elhelyezkedést követően a munkavállaló visszakérül a projektbe, mert ismételten munkanélkülivé válik – ez különösen jellemző volt 2020-ban a pandémia alatt. Az Impact Hub példája kissé eltér, mivel ők nem a munkahelyek közvetítésére összpontosítanak, hanem az önfoglalkoztatást helyezik előtérbe. Ennek megfelelően a munkavállalókat a vállalkozás megalapításától számított egy éven át követik nyomon, és támogatják abban, hogy a vállalkozás sikeresen fennmaradjon. A vállalkozások fenntartásával kapcsolatos adatok azt mutatják, hogy az egyéni vállalkozások üzemeltetése nagyobb akadályokba ütközik: mindössze 10 százalékuk működik egy év múlva, és a válaszadó szerint gyakori tendencia a vállalkozások átmeneti szüneteltetése. Ezekben az esetekben a mentorok további segítségnyújtásra törekednek. Az egyéni vállalkozásokkal szemben a kft. és bt. jellegű kezdeményezések 100 százaléka képes fennmaradni egy év elteltével.

Ez alapján a magyar megvalósító szervezetek megfelelnek az Inceptora projekt két kulcsfontosságú elemének: az inkluzivitásnak és az utánkövetésnek. Az inkluzivitás alapján a projektbe bármilyen háttérrel rendelkező hátrányos helyzetű személy



TANULMÁNYOK

bekerülhet. Az utánkövetés pedig preventív módon csökkenti az újonnan munkába állók lemorzsolódását. A lemorzsolódás megelőzése nem csak az utánkövetés során történik, hanem a mentorálás időszakában is, ahol a projekt munkatársai felkészítik a leendő munkavállalókat a munkakeresést és a munkába állást követő kihívásokra.

Mentorálás során alkalmazott eszközök

Az Incorpóra projekt módszertanában kiemelt pillért jelent a mentorolás alatt alkalmazott személyre szabott támogatás és a pozitív megerősítés. Ez a megközelítési forma eltér a hagyományos modellektől, amelyek elsősorban hátrányok kompenzációjára fókuszálnak. A résztvevők az egyéni igényeiknek megfelelő képzéseken és gyakorlatokon vehetnek részt, ahol a szakemberek segítségével minimalizálható a későbbi kiesésük. A projekt szakértői szerint a hosszú távú munkahelyi stabilitás kulcsa az egyéni preferenciák figyelembevételében rejlik (Herrera 2016, Herrera et al. 2016, Hilarion et al. 2016).

Az Incorpóra projekt hazai megvalósítói szerint kiemelten fontos, hogy a friss munkavállalók olyan munkahelyen helyezkedjenek el, ahol érdeklődésüknek megfelelő feladatokat végezhetnek. Ez jelentősen növeli a munkahelyi sikerek megélését és csökkenti a későbbi lemorzsolódást.

Az egyéni igények és képességek feltárása lehetőséget ad a munkavállalók szakmai tapasztalatainak és készségeinek mélyebb megismerésére. Ez különösen fontos, mivel így a munkatársak hatékonyabban tudják segíteni az önéletrajzok elkészítését. Az Egyszülős Központ tapasztalatai szerint az ügyfelek gyakran nem ismerik fel saját, a munkaerőpiacon értékes képességeiket, és ezeket nem tüntetik fel önéletrajzaikban. Emellett általános probléma a rosszul felépített önéletrajz, ami vagy hiányos, vagy felesleges információkat tartalmaz. A Máltai Gondoskodás Nonprofit Kft. szakértői megerősítették az Egyszülős Központ álláspontját. Szerintük a nem megfelelő önéletrajz jelentősen hátráltatja az elhelyezkedés sikerét; viszont az ügyfelek munkába állásának időtartama jelentősen lerövidülhet a helyesen elkészített dokumentumok segítségével.

A megfelelően elkészített önéletrajz mellett a sikeres álláskereséshez és elhelyezkedéshez elengedhetetlenek az úgynevezett soft skillék. Ezek közé tartozik a megbízhatóság, a pontosság, a kommunikációs készség és a jó együttműködési készség. A Diverzitás Alapítvány munkatársai kiemelt hangsúlyt fektetnek ezeknek a fejlesztésére. Amennyiben az ügyfél nem rendelkezik ezekkel a készségekkel, a mentorálás során célzott segítséget kapnak. A mentorálási módszerek és a folyamat időtartama az Incorpóra projekt módszertanát követve az egyéni preferenciákhoz igazodik. Minden szervezet hangsúlyozta, hogy az ügyfél igényei és rendszeressége határozzák meg a mentorral való találkozások gyakoriságát és a fejlesztő foglalkozásokon való részvételt.



TANULMÁNYOK

Az elmúlt években a rugalmasság új aspektusa jelent meg, amely jelentős segítséget nyújt az ügyfeleknek, különösen a pandémia óta, amikor az online tanácsadás lehetősége is megnyílt. Az online mentorálási foglalkozások és tanácsadások a szervezeteknél szintén az Incorpora projekt módszertanához igazodnak.

Az Impact Hub képzései elsősorban a vállalkozóvá válás egyéni kihívásaira összpontosítanak. A projektben részt vevő ügyfelek két workshopon és három egyéni mentorálási órán vehetnek részt, amelyek a vállalkozói készségek fejlesztésére irányulnak. A Máltai Gondoskodás Nonprofit Kft. esetében az egyéni tanácsadás mellett egyéni coaching alkalmak is az ügyfelek rendelkezésére állnak, amin az ügyfelek általában két-három alkalommal vesznek részt. Ezek a foglalkozások a személyre szabott támogatásra és a fejlődés elősegítésére irányulnak.

Az Incorpora projekt módszertanának köszönhetően az egyének rövidebb idő alatt találhatnak maguknak megfelelő munkahelyet. Fontos megjegyezni, hogy az elhelyezés folyamatának az időtartama változó, és a válaszadók tapasztalatai alapján az egyéni háttér és a készségek megléte döntő szerepet játszik ebben a folyamatban. A szervezetek számára kiemelten fontos, hogy már a felkészítés során rezilienssé tegyék a leendő munkavállalókat. Ha az új munkahely nem felel meg az elvárásaiknak, lehetőségük van visszatérni a projekthez és további támogatást kapni.

Az Incorpora projekt jövője

Jelen tanulmány nem törekszik a projekt hosszú távú hatásainak elemzésére, ugyanakkor megállapítható, hogy az Incorpora projekt egyedi megközelítése és módszertana lényeges támogatást nyújt azoknak, akik hátrányos helyzetük folytán akadályokba ütköznek az elhelyezkedés során, vagy hosszabb ideig nem találtak vissza a munkaerőpiacra.

A válaszadók hangsúlyozták, hogy a projekt legnagyobb sikere a módszertanban rejlik, ezen belül kiemelt jelentőségű az intenzív kapcsolattartás, ami lehetővé teszi az egyén elvárásainak és készségeinek megismerését.

A válaszadók által javasolt hosszú távú stratégiák, jövőbeli tervek között szerepel a partneri munkahelyek hálózatának bővítése. Az Egyszülős Központ képviselője felvetette a távmunkát lehetővé tevő munkahelyek bevonását, amelyek adaptálhatóbbá teszik az egyedülálló anyák munkavállalását, így enyhítve a családi kötelezettségekből fakadó munkaerőpiaci kirekesztettséget. A Diverzitás Alapítvány szakértője kihangsúlyozta a soft skillek fejlesztésére irányuló programok további bővítésének szükségességét, amely hozzájárulhat a jelentős hátrányokkal küzdő ügyfelek hatékonyabb munkaerőpiaci integrációjához. Az Impact Hub a hatékony ügyintézés elősegítő megoldásokra összpontosít a jövőben, beleértve egy felhasználóbarát platform létrehozását az adózással és adminisztratív folyamatokkal kapcsolatos tájékoztatás érdekében, továbbá egy olyan honlap kialakítását, amely részletes információt nyújt a képzések során bemutatott üzleti modellekről.



TANULMÁNYOK

Végül kiemelendő, hogy a projektbe bevont valamennyi szervezet továbbra is aktív résztvevője kíván maradni a kezdeményezésnek, mivel álláspontjuk szerint a projekt módszertana jól strukturált, emellett rugalmasságot rejt magában. Ez lehetővé teszi számukra, hogy a magyarországi implementáció során olyan formában alakítsák a projektet, amely egyfelől megfelel a munkaerőpiaci elvárásoknak, másfelől illeszkedik a szervezetek rendelkezésre álló eszköztárához, valamint kielégíti az ügyfelek igényeit is.

Összegzés

Az elemzés áttekintette a magyarországi NEET-helyzetben lévő fiatalok jellemzőit, valamint bemutatta a spanyol Incorpora Projekt módszertanát, és annak hazai alkalmazását. A projektben részt vevő hazai szervezetek munkatársaival készített szakértői interjúk rávilágítottak, hogy a projekt módszertana sikeresen alkalmazható Magyarországon élő NEET-csoport munkaerőpiaci integrációjában. A siker két fő tényezőre vezethető vissza: egyfelől arra a módszertanra, amely az egyéni képességek és készségek feltárására összpontosít a hátrányok kompenzálása helyett, másfelől a mentorálási időszak alatti szoros együttműködésre és támogatásra, mely révén a munkavállalók reziliensebbé válnak, míg az utánkövetés hozzájárul ahhoz, hogy a frissen elhelyezkedők hosszú távon a munkaerőpiacon maradjanak. A projekt munkatársai felhívták a figyelmet arra, hogy a jövőbeli sikernek fontos tényezője lenne, ha minél több szervezet és munkáltató csatlakozna a hálózatba.

Irodalom

- Artner, A. (2018): Aggasztó tendenciák az Európai Unió munkaerőpiacán. *Statisztikai Szemle*, 96(4): 341–374. <https://doi.org/10.20311/stat2018.04.hu0341>.
- Bartha A. – Zentai V. (2021): Tartós gondoskodás és nemek közötti egyenlőség az európai jóléti rendszerekben. *socio.hu*, 11(4): 27–46. <https://doi.org/10.18030/socio.hu.2021.4.27>.
- Bene V. – Krémer B. – Pintye Zs. (2018): A 15–29 éves korosztály foglalkoztatásáról és munkaerőpiaci perspektíváiról – A magyar ifjúság kutatás 2016 adatainak tükrében. In: Nagy Á. (szerk.): *Margón kívül. Magyar Ifjúságkutatás 2016*: 98–54. Budapest, Excenter Kutatóközpont.
- Bördős K. – Szőnyi E. – Koltai L. (2022): Analysis of the policy context addressing 25+ NEETs. In: *Country Report – Hungary*. HÉTFA Research Institute, Lost Millennials – Transnational Research Network for the Evaluation of Initiatives Targeting 25+ NEETs. https://lostmillennials.eu/wpcontent/uploads/2022/03/O4.4_Policy-analysis_Hungary.pdf (Utolsó letöltés: 2024. 04. 18.)



TANULMÁNYOK

- Bocsi V. – Varga A. – Fehérvári A. (2024): A korai iskolaelhagyás vizsgálata intersekciónális megközelítésben. *Különleges Bánásmód – Interdiszciplináris folyóirat*, 10(1): 19–33. <https://doi.org/10.18458/KB.2024.1.19>.
- Bourdieu, P. (1987): *Distinction a social critique of the judgement of taste*. Harvard, University Press.
- Györgyi Z. (2022): A negyedik ipari forradalom és a hazai szakképzés. *Educatio*, 31(1): 56–69. <https://doi.org/10.1556/2063.31.2022.1.5>.
- Caroleo, F. E. – Rocca, A. – Mazzocchi, P. – Quintano, C. (2020): Being neet in Europe before and after the economic crisis: An analysis of the micro and macro determinants. *Social Indicators Research*, 149(3): 991–1024. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02270-6>.
- Czerván A. – Katona, N. – László L. (2020): A gondoskodás újraszervezése. *Fordulat*, (27): 58–81.
- Csizmady A. – Győri Á. – Kőszeghy L. – Rácz A. (2020): Területi mobilitás és a magyar társadalom integrációs csoportjai. In: Kovách I. (szerk.): *Mobilitás és integráció a magyar társadalomban*. Budapest, Argumentum Kiadó, 135–167.
- Drakaki, M. – Papadakis, N. – Kyridis, A. – Papargyris, A. (2014): Who's the Greek Neet? Neets' profile in Greece: parameters, trends and common characteristics of a heterogeneous group. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(6): 240–254.
- Eurofound (2017): Jellemzők. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2012/54/en/1/EF1254EN.pdf (Utolsó letöltés: 2024. 01. 25.)
- Eurofound (2016): Exploring the diversity of NEETs. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2016/exploring-diversity-neets> (Utolsó letöltés: 2024. 01. 25.)
- EUROSTAT (2022): Korosztály. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Vis2-young-people-neither-in-employment-nor-in-education-or-training_260523.png (Utolsó letöltés: 2024. 01. 25.)
- Harvey, D. (2012): *Rebel cities: From the right to the city to the urban revolution*. Verso.
- Hermann Z. (2019): A tankötelezettségi korhatár csökkentésének hatása a lemorzsolódásra. In: Fazekas K. (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök 2018*. Budapest, Munkaerőpiaci Tükrök. Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, 69–75.
- Herrera, E. (2016): Quality improvement Indicators of Incorpora Programme Socio-Occupational Integration. "la Caixa" Foundation. https://incorpora.fundacion-lacaixa.org/documents/20181/235958/INCORPORA-INDICADORES_ENG_DEF.pdf/cb093011-b851-4bb7-a0bc-4e6ebfd4da31 (Utolsó letöltés: 2024. 04. 18.)



TANULMÁNYOK

- Herrera, E. – Hilarión, P. – Burgueno, R. – Castells, M. – Galán, F. – Gonzáles, S. – Lasso, A. – Martínez, S. – Millán, C. – Rozas, C. – Torres, B. (2016): The Incorpora Model of Socio-Occupational Integration. "la Caixa" Foundation. https://incorpora.fundacionlacaixa.org/documents/20181/235958/INCORPORA-MODEL_ENG-DEF.pdf/56b62b31-6979-48bb-85c5-5a4717e12eb2 (Utolsó letöltés: 2024. 04. 18.)
- Hilarión, P. – Gonzáles, S. – Herrera, E. (2016): Guide to the Methodology of the Incorpora Programme – Elements of Quality to Promote the Socio-Occupational Integration. "la Caixa" Foundation. https://incorpora.fundacionlacaixa.org/documents/20181/235958/INCORPORA-GUIA-METODOLOGICA_ENG-OK.pdf/3b5261b6-0b50-4fad-addd-abe38c88d153 (Utolsó letöltés: 2024. 04. 18.)
- Jelinek C. – Virág T. (2020): Zsugorodó városok és társadalmi egyenlőtlenségek Magyarországon. *Szociológiai Szemle*, 30(2): 4–26. <https://doi.org/10.51624/Szoc-Szemle.2020.2.1>
- Koller, K. – Wolter, S. – Tschank, J. – Vana, I. (2022): Transnational research report on the situation of 25+ NEETs in the EU and in beneficiary countries. *Lost Millennials – Transnational Research Network for the Evaluation of Initiatives Targeting 25+ NEETs*. Centre for Social Innovation. https://lostmillennials.eu/wp-content/uploads/2022/12/Lost-Millennials_Transnational-research-report-on-the-situation-of-25-NEETs.pdf (Utolsó letöltés: 2024. 04. 18.)
- Koltai L. – Bördős K. (2024): A magyar fiatalok munkaerőpiaci helyzete. *Új Munkaügyi Szemle*, 5(1): 53–68. <https://doi.org/10.58269/umsz.2024.1.5>
- Kóti T. (2020): A munkanélküliség és a közfoglalkoztatás területi különbségei, összefüggései Magyarországon. *Területi Statisztika*, 60(5): 517–547. <https://doi.org/10.15196/TS600501>.
- Központi Statisztikai Hivatal (KSH) (2021): Fenntartható fejlődés indikátorai 2022. <https://ksh.hu/s/kiadvanyok/fenntarthato-fejlodes-indikatorai-2022/1-31-sdg-8> (Utolsó letöltés: 2024. 01. 25.)
- Központi Statisztikai Hivatal (KSH) (2021): NEETek. <https://ksh.hu/s/kiadvanyok/fenntarthato-fejlodes-indikatorai-2022/1-31-sdg-4#analysis> (Utolsó letöltés: 2024. 01. 25.)
- Mascherini, M. (2018): Origins and future of the concept of NEETs in the European policy agenda. In: O'Reilly, J. – Leschke, J. – Ortlieb, R. – Seeleib-Kaiser, M. – Villa, P. (eds.): *Youth Labor in Transition*. New York, Oxford University Press, 503–529. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190864798.003.0017>.
- Molnár É. (2019): Gyermekvállalási szokások vizsgálata szegénységben élő falusi fiatalok körében. *Erdélyi Társadalom*, 17(2): 49–62. <https://doi.org/10.17177/77171.230>.



TANULMÁNYOK

- Sánta T. (2020): Nők a magyar NEET-csoportban. *Esély: Társadalom és Szociálpolitikai Folyóirat*, 31(1): 73–92.
- Sánta T. (2021): *NEET-jelenség: Magyarországi PNEET és NEET fiatalok vizsgálata szocializációjuk aspektusából* [Doktori (PhD) értekezés, Debreceni Egyetem]. <https://dea.lib.unideb.hu/server/api/core/bitstreams/dc48ae6e-3ef6-42df-a2d6-c1b4c8e95e42/content> (Utolsó letöltés: 2024. 04. 18.)
- Virág T. (2020): Demográfiai polarizáció, térbeli és társadalmi marginalizáció két zsugorodó középvárosban. *Szociológiai szemle*, 30(2): 27–49. <https://doi.org/10.51624/SzocSzemle.2020.2.2>.
- Williamson, H. (1985): Struggling beyond youth. *Youth in Society*, 98: 11–12.

Jogszabályi források

2011. évi CXCV. törvény, a nemzeti köznevelésről
2019. évi LXXX. törvény a szakképzésről