

Varga Mátyás Zsolt

## **A láthatóság ára: a szakpolitikai kommunikáció és az adminisztratív komplexitás hatása a fiatalok munkaerőpiaci integrációjára**

### **The Price of Visibility: The Effects of Policy Communication and Administrative Complexity on the Labour Market Integration of Young People**



#### *Összefoglalás*

Jelen tanulmány a 15–24 éves korosztály munkaerőpiaci integrációjának magyarországi gyakorlatát vizsgálja a viselkedési közgazdaságtan „szakpolitikai láthatóság” (policy salience) és az intézményi közgazdaságtan tranzakciós költség-elméletének keretében. Bár a magyar kormányzat 2010 óta jelentős, nemzetközi összehasonlításban is kiemelkedő pénzügyi ösztönzőket vezetett be a fiatalok foglalkoztatásának támogatására, a korosztály aktivitási rátája – különösen a tanulás melletti munkavégzés tekintetében – továbbra is strukturális elmaradást mutat a német benchmarktól. A tanulmány vegyes módszertannal, makrogazdasági idősorok elemzésével, vállalati mélyinterjúk kvalitatív szintézisével és saját GDP-hatás-becsléssel vizsgálja a jelenség okait. Az eredmények azt mutatják, hogy a támogatások hatásfokát nem csupán azok nominális mértéke, hanem az adminisztratív egyszerűség és a kommunikáció tisztasága determinálja. A kutatás rámutat: a szabályozási komplexitásból fakadó információs aszimmetria csökkentése és a tanulás melletti munkavégzés német szintre emelése mintegy 1,5–2,2 százalékos GDP-többletet eredményezhetne a magyar nemzetgazdaságban.

**Journal of Economic Literature (JEL) kódok:** J01, J08, J13, J21.

**Kulcsszavak:** foglalkoztatás, munkaerőpiaci integráció, atipikus foglalkoztatás, humán tőke, GDP-potenciál, szakpolitikai láthatóság

---

VARGA MÁTYÁS ZSOLT a Makovecz Campus Alapítvány Collegium Professorum Hungarorum kutatója, valamint a Nemzeti Közszolgálati Egyetem Államtudományi és Nemzetközi Tanulmányok Kar Széll Kálmán Állampénzügyi Kutatóműhelyének junior kutatója (e-mail: matyas.varga@gmail.com).

*Summary*

This study examines the policy approach to labour market integration for the 15–24 age group in Hungary within the frameworks of behavioural economics’ “policy salience” and the transaction cost theory of institutional economics. Although the Hungarian government has introduced significant financial incentives since 2010 to support youth employment—outstanding even by international standards—the activity rate of this age group, particularly regarding working while studying, continues to show a structural lag behind the German benchmark. The study investigates the causes of this phenomenon using a mixed methodology: an analysis of macroeconomic time series, a qualitative synthesis of corporate in-depth interviews, and a proprietary GDP impact estimation. The results indicate that the effectiveness of subsidies is determined not merely by their nominal value, but also by administrative simplicity and the clarity of communication. The research shows that reducing information asymmetry stemming from regulatory complexity and raising the rate of working while studying to the German level could result in a GDP gain of approximately 1.5–2.2 percent for the Hungarian national economy.

**Journal of Economic Literature (JEL) codes:** J01, J08, J13, J21

**Keywords:** employment, labour market integration, atypical employment, human capital, GDP potential, policy salience, youth employment

---

BEVEZETÉS: GAZDASÁGI KÉNYSZERPÁLYÁK ÉS SZAKPOLITIKAI VÁLASZOK

A 21. század második évtizedére az európai nemzetgazdaságok, köztük Magyarország versenyképességének egyik legmeghatározóbb tényezőjévé a humán tőke mennyisége és minősége vált. Míg a 2010-es évek elején a hazai gazdaságpolitika elsődleges fókuszát a 2008-as válságot követő munkanélküliség kezelése és a költségvetési stabilizáció jelentette, az évtized második felére – a kedvezőtlen demográfiai folyamatokkal és a konjunktúrával szoros összefüggésben – a munkaerőhiány lépett elő a növekedés elsődleges korlátjává. Ebben a megváltozott makrogazdasági környezetben a 15–24 éves korosztály munkaerőpiaci aktivizálása már nem csupán szociálpolitikai célkitűzés vagy ifjúságvédelmi kérdés, hanem a nemzetgazdasági fenntarthatóság feltétele.

Kopátsy Sándor klasszikus tételmondata szerint szoros, organikus korreláció áll fenn a foglalkoztatottság szintje és a gazdasági fejlettség között. Ez az összefüggés különösen érvényes a pályakezdő és tanuló fiatalokra, akiknek korai integrációja kettős haszonnal jár: egyrészt azonnali, rugalmas munkaerő-kínálatot biztosít a gazdaság számára, másrészt – a korai munkatapasztalat révén – csökkenti a későbbi inaktivitás és a társadalmi lemorzsolódás kockázatát. A demográfiai olló nyílása miatt a magyar munkaerőpiac nem engedheti meg magának azt a luxust, hogy a fiatal generációk belépése a munka világába kitolódjon, vagy hogy jelentős részük inaktív státuszban (NEET – Not in Education, Employment, or Training) maradjon.

A 2010 és 2024 közötti időszakban a magyar kormányzat felismerve e kényszert, számos, nemzetközi összehasonlításban is jelentős ösztönzőt vezetett be e korosztály mobilizálására. A 2013-as Munkahelyvédelmi Akcióterv célzott járulékkedvezményeitől kezdve, a diákhitel-konstrukciók átalakításán át a duális szakképzési munkaszerződés bevezetésén keresztül a 25 év alattiak 2022-ben bevezetett személyi jövedelemadó-mentességéig egy koherensnek szánt támogatási portfólió épült ki. Ugyanakkor a makrostatisztikai adatok – melyeket jelen tanulmány részletesen elemez – arra engednek következtetni, hogy a beavatkozások határfoka nem minden szegmensben éri el a potenciális maximumot. Különösen szembetűnő a lemaradás a tanulás melletti munkavégzés területén, ahol a magyar arányok töredékét teszik ki a nyugat-európai, specifikusan a német adatoknak.

Jelen tanulmány kiindulópontja az a felismerés, hogy a gazdasági ösztönzők pusztá léte önmagában nem garantálja a sikert. A szakpolitikai intézkedések hatékonysága elválaszthatatlan azok „láthatóságától” (policy salience), azaz a kormányzati kommunikáció intenzitásától, az adminisztratív terhek mértékétől és a szabályozási környezet stabilitásától. A hipotézisem szerint a fiatalok foglalkoztatási rátájának emelkedése szorosan együtt mozog azokkal az időszakokkal, amikor az állam világos, egyszerű üzenetekkel és alacsony tranzakciós költségű intézkedésekkel operált. Ezzel szemben a túlzottan fragmentált, bonyolult adminisztrációjú (pl. duális képzés korai szakaszai) vagy a közbeszédben nem megfelelően megjelenített támogatások határfoka – még ha azok pénzügyileg gálánsak is – szükségszerűen alacsonyabb marad.

A dolgozat célja kettős. Egyrészt makrogazdasági adatok és saját fejlesztésű modell segítségével számszerűsíti azt a növekedési potenciált, amely a magyar fiatalok aktivitásának német szintre emelésében rejlik. Másrészt kvalitatív vállalati vizsgálatokon keresztül feltárja azokat a mikroszintű döntési mechanizmusokat és intézményi súrlódásokat, amelyek jelenleg gátolják a teljes potenciál kihasználását. A tanulmány nemcsak diagnózist állít fel, hanem a „felhasználói élmény” (User Experience) javítására fókuszáló szakpolitikai javaslatokat is megfogalmaz, amelyek a versenyképesség növelését szolgálják.

#### ELMÉLETI KERETEK: AZ INFORMÁCIÓS ASZIMMETRIA, A HUMÁN TŐKE ÉS A SZAKPOLITIKAI LÁTHATÓSÁG SZINTÉZISE

A fiatalok munkaerőpiaci integrációjának dinamikáját a klasszikus közgazdaságtan önmagában a kereslet-kínálat mechanizmusaival magyarázza. Jelen tanulmány azonban ezt a megközelítést elégtelennek tartja a magyarországi folyamatok teljes körű megértéséhez. A dolgozat elméleti keretrendszere ezért egy interdiszciplináris szintézisre épül, amely ötvözi a humántőke-elmélet alapvetéseit, az információs aszimmetriára épülő jelzéseméletet, valamint a viselkedési közgazdaságtan „policy salience” (szakpolitikai láthatóság) koncepcióját. E három dimenzió együttes vizsgálata teszi lehetővé annak megértését, hogy a gazdasági szereplők (fiatal munkavállalók és vállalatok) döntéseit miként torzítják a tranzakciós költségek és az észlelési korlátok.

*A produktivitás és a szűrés kettőssége: Humán tőke és a jelzéselmélet*

A fiatalok foglalkoztatásának elméleti alapköve a humán tőke elmélete (Human Capital Theory), amelyet Becker (1964) és Schultz (1961) munkássága alapozott meg. E megközelítés szerint az oktatásba és a képzésbe fektetett idő növeli az egyén termelékenységét, ezáltal javítja jövőbeli kereseti kilátásait. A modern munkaerőpiaci környezetben azonban Mincer (1974) klasszikus kereseti egyenlete kiegészítésre szorul: a formális oktatás mellett a munkaerőpiaci tapasztalat legalább akkora, ha nem nagyobb súllyal esik latba a jövedelmek meghatározásakor. Jackson (2023) friss kutatásai megerősítik, hogy a tanulmányok alatt szerzett releváns munkatapasztalat szignifikánsan javítja a foglalkoztathatóságot, mivel olyan nem kognitív készségekkel (soft skills) vérteti fel a hallgatókat, amelyek az iskolapadban nem sajátíthatók el.

A magyar munkaerőpiac kontextusában azonban a humán tőke felhalmozása mellett kritikus szerep jut a jelzéselméletnek. Spence (1973) modelljében az oktatás elsődleges funkciója a rejtett képességek jelzése a munkáltató felé. A mai, diplomás-túlkínálattal és információs zajjal terhelt piacon azonban a diploma önmagában veszített jelzésértékéből. Weiss (1995) érvelése szerint a szűrőmechanizmusok során a korai munkatapasztalat válik a megbízhatóság, a terhelhetőség és a munkaszocializáció elsődleges indikátorává. A munkaadók számára egy tanulmányai mellett dolgozó fiatal alkalmazása csökkenti az információs aszimmetriát: a munkaviszony ténye bizonyítja, hogy a jelölt képes az időmenedzsmentre és a vállalati hierarchiában való működésre. Ez a mechanizmus magyarázza a tanulmány empirikus részében bemutatott vállalati preferenciát a diákszövetkezeti tapasztalattal rendelkezők iránt: a korai munkavégzés csökkenti a „praxis sokkot” és a belépési kockázatokat.

*Intézményi sűrűlódások és az Insider-Outsider probléma*

A fiatalok munkaerőpiaci integrációjának sikeressége nagymértékben függ az oktatási rendszer és a munkaerőpiac közötti intézményi kapcsolatok minőségétől. Lindbeck és Snower (2001) „bennfentes-kívülálló” (Insider-Outsider) elmélete rávilágít, hogy a szigorú munkajogi védelem és a magas bérköltségek mesterséges belépési korlátot képeznek a pályakezdők (kívülállók) számára. Mivel a fiatalok termelékenysége a karrierjük elején gyakran alacsonyabb, a piaci mechanizmusok torzulnak.

Ezen a ponton válik el élesen az integrált (német) és a szekvenciális (magyar) átmeneti modell.

*A német integrált modell:* A duális képzési rendszer és a széles körben elterjedt „minijob” konstrukciók intézményesítik a tanulás és a munka párhuzamosságát. A rendszer csökkenti a tranzakciós költségeket, mivel a vállalatok és az iskolák közötti kooperáció évtizedes rutinokra épül.

*A magyar szekvenciális modell:* A poszt szocialista örökség és az intézményi struktúrák me-revsége miatt a fiatalok többsége előbb befejezi tanulmányait, és csak azt követően lép be a piacra. Ebben a közegben a belépési korlátok lebontása csak célzott állami beavatkozással (pl. járulégmentesség, diákszövetkezeti forma) lehetséges.

Coase (1937) tranzakciós költségelmélete alapján a vállalatok akkor választanak egy foglalkoztatási formát, ha annak adminisztrációs és szervezési költségei alacsonyabbak az alternatíváknál. Jelen tanulmány egyik központi állítása, hogy a magyar vállalatok azért preferálják a diákszövetkezeteket a duális képzéssel szemben, mert az előbbi minimalizálja a bürokratikus terheket (keresési és szerződéskötési költségek), míg utóbbi jelentős adminisztratív beruházást igényel.

*Viselkedési közgazdaságtan: A „láthatóság” (Policy Salience) imperatívusza*

A klasszikus közgazdaságtani modellek feltételezik, hogy a gazdasági szereplők racionálisak, és minden rendelkezésre álló információ (így az összes elérhető adókedvezmény és támogatás) birtokában hozzák meg döntéseiket. A valóságban azonban a döntéshozatalt a Simon (1955) által leírt korlátozott racionalitás jellemzi. A KKV-szektor vezetői és a fiatal munkavállalók kognitív kapacitása véges; nem képesek folyamatosan monitorozni a komplex jogszabályi változásokat.

Chetty et al. (2009) „policy salience” elmélete empirikusan bizonyítja, hogy az adókedvezmények és támogatások hatása nemcsak azok pénzügyi mértékétől függ, hanem attól is, hogy mennyire „láthatóak” és érthetőek az érintettek számára.

*Láthatóság:* Ha egy adókedvezményt automatikusan érvényesítenek (pl. a bérszámfejtésnél), annak hatásfoka többszöröse a bonyolult igénylési procedúrát igénylő transzfereknek.

*Keresési költségek:* Heckman et al. (1999) megállapították, hogy a munkaerőpiaci programok sikerének kritikus gátja az adminisztratív komplexitás. Ha a támogatás igénylése magas időráfordítást igényel, a „holtteher-vesztés” (deadweight loss) megnő, és a támogatás nem éri el a célcsoportot.

Thaler és Sunstein (2008) „nudge” (ösztökélés) elmélete alapján az államnak úgy kell kialakítania a szabályozást, hogy a kívánt magatartás (esetünkben a fiatalok legális foglalkoztatása) legyen a „default” (alapértelmezett) vagy a legkönnyebben választható opció. A magyar Munkahelyvédelmi Akcióterv sikere ezen a lencsén keresztül értelmezhető: az egyszerű üzenetek és az automatizmus csökkentették a piaci szereplők kognitív terheit. Ezzel szemben a szakképzési rendszer gyakori átalakítása és a támogatások fragmentáltsága információs zajt generál, ami bizonytalanságot szül, és az „opciós érték” elmélete (Dixit & Pindyck, 1994) szerint a beruházások (esetünkben a felvételek) elhalasztására ösztönzi a vállalatokat.

*Összegzés:*

Az áttekintett elméleti keretek alapján megállapítható, hogy a fiatalok foglalkoztatásának növelése nem csupán munkaerő-kínálati kérdés. A humán tőke hatékony allokációja mellett kritikus tényező a tranzakciós költségek minimalizálása és a szakpolitikai beavatkozások „felhasználói élménye”. A következő fejezetekben ezen elméleti alapokra építve vizsgáljuk meg a magyar kormányzat intézkedéseit és a piaci szereplők reakcióit.

## MÓDSZERTAN ÉS ADATFORRÁSOK

A vizsgált jelenség – a 15–24 éves korosztály munkaerőpiaci integrációja és a szabályozási környezet hatása – komplex, többszintű természetű. A makroszintű statisztikai trendek önmagukban nem magyarázzák a mögöttes vállalati logikákat, a vállalati esettanulmányok pedig önmagukban nem teszik láthatóvá a nemzetgazdasági szintű potenciált. E kihívás áthidalására a kutatás egy integrált, vegyes módszertanú dizájnt alkalmaz, amelyben a kvantitatív és kvalitatív fázisok szekvenciálisan egymásra épülnek, és egy koherens vizsgálati ívet alkotnak.

A megközelítés lényegét a módszertani trianguláció adja: a szekunder adatelemzés, a mélyinterjú kvalitatív vizsgálat és a makrogazdasági modellezés pillérei egymást kölcsönösen kiegészítik és validálják. Ez a felépítés biztosítja a dolgozat következtetéseinek robusztusságát és megalapozottságát.

### *Szekunder adatelemzés: A strukturális eltérések feltérképezése*

A kutatás első fázisának célja a magyar és német fiatalok foglalkoztatási mintázatainak egzakt, adatalapú összehasonlítása volt. Az elemzés az alábbi nemzetközi és hazai adatbázisok 2010 és 2024 közötti idősoraira támaszkodott:

*Eurostat LFS (Labour Force Survey)*: A foglalkoztatási ráták, a NEET-arányok és a részmunkaidős foglalkoztatás nemzetközi összehasonlítása. Kiemelt figyelmet kapott a „foglalkoztatás az oktatásban való részvétel státusza szerint” adatsor.

*KSH STADAT*: A hazai kereseti viszonyok (korcsoportos bontásban) és a foglalkoztatottak létszámának ágazati megoszlása.

*ILOSTAT*: Hosszú távú, 1996-ig visszanyúló trendelemzés a munkaerőpiaci aktivitás ciklikusságának vizsgálatára.

Leíró statisztikai módszerekkel vizsgáltam a főbb rátákat és azok strukturális összetételét. Ez a fázis tette lehetővé a kutatás központi hipotézisének megfogalmazását, miszerint a magyar lemaradás kulcsa nem a végzettség utáni elhelyezkedésben, hanem a tanulmányok alatti munkaerőpiaci részvétel – a nyugatihoz képest – drámaian alacsony szintjében keresendő.

### *Kvalitatív vállalati vizsgálat: A döntési mechanizmusok feltárása*

A statisztikai adatok mögött rejlő mikroszintű okok, vállalati stratégiák és intézményi logikák feltárására kvalitatív vizsgálatot végeztem. A kutatás ezen szakasza exploratív jellegű volt, célja a „számok mögötti” valóság, azaz a vállalatvezetők és HR-szakemberek motivációinak megértése.

### *Mintavétel és alanyok*

A vizsgálat során célzott, stratégiai mintavételt alkalmaztam. A kiválasztás logikáját három, egymást erősítő szempont határozta meg: (1) a szoros német gazdasági beágyazottság (ami lehetővé teszi a két modell közvetlen összevetését); (2) a szektorális relevancia (feldolgozóipar, mint a GDP húzóágazata); és (3) a vállalati méret heterogenitása.

*Az elkészült esettanulmányok az alábbi interjúkon alapulnak:*

- Knott Autóflex Group: Vakulya Vivien, HR-menedzser. (Középvállalat, Kecskeméti ipari körzet).
- ACPS Automotive Kft.: Tarnai Tamás, HR-igazgató. (Nagyvállalat, autóiipari beszállító).
- Német tulajdonú hazai leányvállalat: (Anonimitást kérő HR-vezető). Egy 100%-ban német tulajdonú, Magyarországon évtizedek óta jelen lévő technológiai vállalat.
- Szakértői kontroll: Csaplár Tristan, a Magyar-Német Intézet kutatási koordinátora, a német duális rendszer szakértője.

*Adatgyűjtés és elemzés:*

Az adatgyűjtés félig strukturált mélyinterjúk formájában zajlott (személyesen, telefonon és Teams platformon) 2025-ben. Az interjúk tematikus blokkjai érintették a fiatalok toborzását, a diákszövetkezeti vs. duális képzési preferenciákat, a generációs sajátosságokat és a kormányzati ösztönzők észlelését. Az anyagokat tematikus kódolással elemeztem, azonosítva a visszatérő mintázatokat (pl. „adminisztratív teher”, „rugalmasság”, „lojalitás”).

*Makrogazdasági modellezés: A GDP-potenciál becslése*

A kutatás harmadik, szintetizáló pillére egy saját fejlesztésű, statikus szimulációs modell, amelynek célja a feltárt munkaerőpiaci tartalék makrogazdasági hatásának számszerűsítése.

*A modell logikája és feltételezései:*

A modell a Cobb-Douglas termelési függvény logikáján alapul, ahol a kibocsátás (GDP) a munka (L) és a tőke (K) függvénye. Jelen vizsgálatban a tőkeállományt és a technológiai hatékonyságot rögzítettnek tekintettük (ceteris paribus), és kizárólag a munkaerő-input változásának hatását vizsgáltuk.

*Input adatok:* A KSH 2024-es GDP és foglalkoztatási adatai (2024. évi folyó áras GDP: 81 448 milliárd Ft; foglalkoztatottak száma: 4,7 millió fő).

*Produktivitási proxy:* A modell kritikus eleme a belépő fiatalok termelékenységének becslése. Mivel a pályakezdők és részmunkaidős diákok hozzáadott értéke eltér a tapasztalt munkavállalókéétól, a KSH korcsoportos átlagkereseti adatait használtuk proxyként. A 20 év alattiak az országos átlagkereset kb. 60%-át, a 20–29 évesek a 85%-át keresik meg. A modell ezért egy konzervatív sávban, az átlagos termelékenység 60–85%-ával számolt az új belépők esetében.

*Munkaidő-korrekción:* A tanulás mellett munkát vállalók esetében átlagosan 0,5 FTE (Full-Time Equivalent) értékkel, azaz heti 20 órás részmunkaidővel kalkuláltam.

*Szenáriók:*

A modell három hipotetikus forgatókönyvet („A”, „B”, „C” Szenárió) futtatott le, amelyek azt vizsgálták, hogy a magyar GDP hogyan változna, ha a 15–24 évesek foglalkoztatási rátája, részmunkaidős aránya vagy tanulás melletti aktivitása elérné a német szintet. Az eredmények

így nem előrejelzéseként, hanem a rendszerben lévő potenciál nagyságrendi becsléseként értelmezendők.

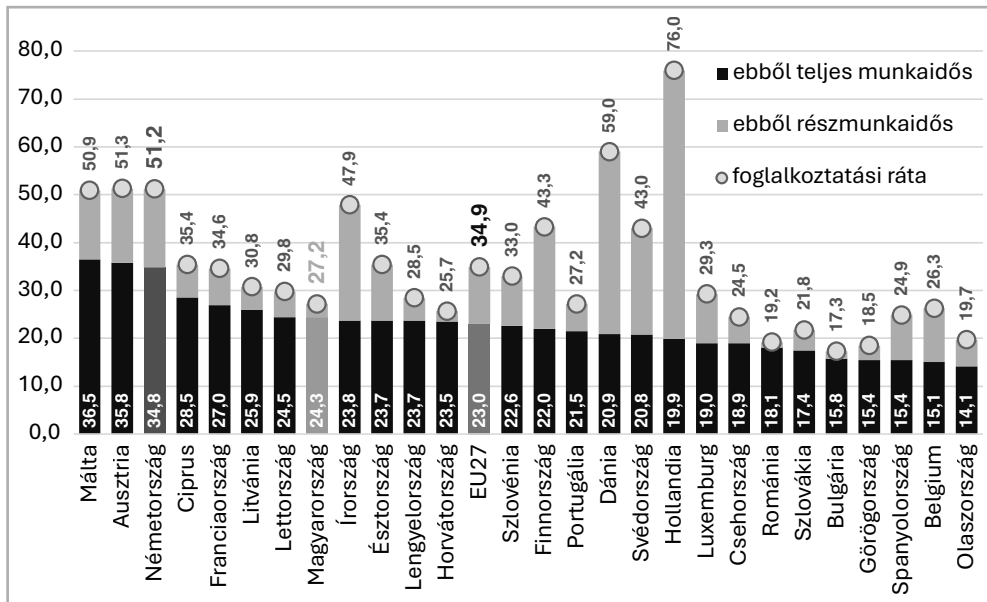
## HELYZETELEMZÉS: A MAGYAR ÉS NÉMET MUNKAERŐPIACI MODELL ASZIMMETRIÁI

A magyar fiatalok munkaerőpiaci integrációjának megértéséhez elengedhetetlen a nemzetközi, különösen a német benchmarkkal való összevetés. A német gazdaság nem csupán Magyarország legfontosabb külkereskedelmi partnere, de munkaerőpiaci intézményrendszere (duális képzés) is gyakran szolgál mintaként a hazai szakpolitikai tervezéshez. Az alábbi fejezet a szekunder adatelemzés eredményeit mutatja be, rávilágítva a „magyar paradoxonra”: a nominális foglalkoztatási ráták és a mögöttes szerkezet közötti feszültségre.

### A statisztikai lemaradás anatómiája

Az Eurostat (2024) adatai alapján Németországban a 15–24 éves korosztály foglalkoztatási rátája 51,2%, amely az egyik legmagasabb érték az Európai Unióban. Ezzel szemben Magyarországon ugyanez a mutató mindössze 27,2%. A több mint 20 százalékpontos különbség önmagában is jelentős, de a részletesebb korcsoportos bontás még drámaibb eltéréseket tár fel.

1. ábra: a 15-24 évesek rész- és teljes munkaidős foglalkoztatási aránya (% , 2024).

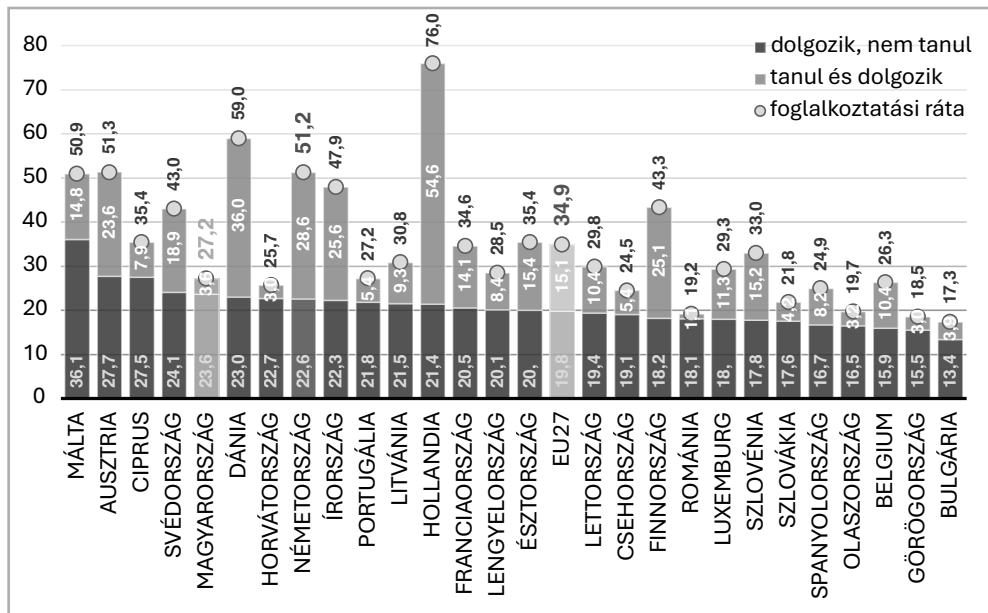


Forrás: Eurostat; saját ábra.

15–19 évesek: Ebben a korcsoportban a magyar foglalkoztatási ráta (5,1%) mindössze a német szint (29%) ötödét éri el. Ez az adat jelzi, hogy a magyar középiskolás korosztály számára a munka világa gyakorlatilag terra incognita, míg német társaik közel harmada már ebben az életkorban rendelkezik munkatapasztalattal.

A 15–24 éves korosztályon belül markáns eltérés figyelhető meg a tanulás mellett dolgozók arányában, különösen a két alcsoport – a 15–19 évesek és a 20–24 évesek – között (3. ábra). Németországban a fiatalabb korcsoport 29%-a dolgozik, míg a 20–24 évesek körében ez az arány eléri a 70,7%-ot. Magyarországon ezzel szemben a 15–19 évesek mindössze 5,1%-a, a 20–24 éveseknek pedig 48,9%-a foglalkoztatott.

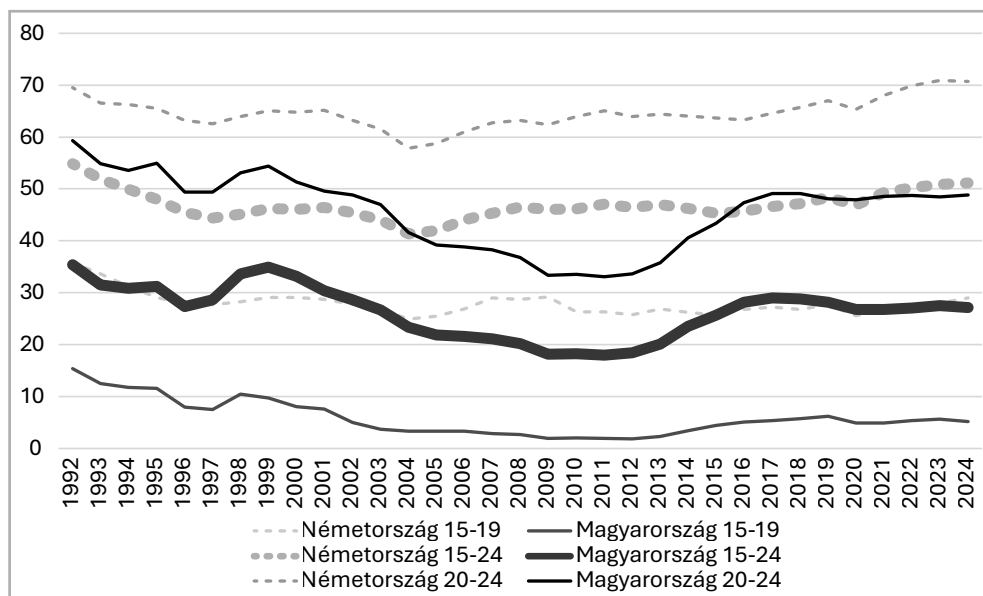
2. ábra: a 15-24 évesek foglalkoztatási rátájához a tanulók és nem tanulók hozzájárulása az Európai Unióban (% , 2024).



Forrás: Eurostat; saját ábra.

Az idősoros adatok (ILO, 1996–2024) elemzése azt mutatja, hogy ez a divergencia nem konjunkturális, hanem strukturális eredetű. Míg a német fiatalok foglalkoztatottsága az elmúlt három évtizedben stabilan magas szinten ingadozott, addig Magyarországon az ezredfordulót követően, egészen 2012-ig drasztikus csökkenés volt tapasztalható. A 2013-as Munkahelyvédelmi Akcióterv bevezetése óta ugyan lassú felzárkózás indult meg, de a „olló” záródása a jelenlegi ütem mellett évtizedeket vehet igénybe.

3. ábra: fiatalok foglalkoztatási rátája (%).



Forrás: ILOSTAT; saját ábra.

#### A „Magyar Paradoxon”: Teljes munkaidő dominanciája az atipikus formákkal szemben

A foglalkoztatási ráták pusztá összehasonlítása elfedi a lényegét: a két ország munkaerőpiaci integrációs modellje alapvetően eltérő logikára épül. Korábbi klaszterelemzésünk (Szalai & Varga, 2025) rávilágított, hogy bár Magyarország és Németország makrogazdasági értelemben szoros szimbiózisban él, a fiatalok foglalkoztatási szerkezete tekintetében a spektrum két ellentétes végpontján helyezkednek el.

A 2024-es adatok alapján Németországban a 15–24 éves foglalkoztatottak közül 16,4 százalékpontnyian részmunkaidőben dolgoznak (1. ábra). Ez azt jelenti, hogy a német fiatalok munkaerőpiaci aktivitásának közel egyharmadát a rugalmas, atipikus foglalkoztatás adja. Ezzel szemben Magyarországon a 27,2%-os rátából mindössze 2,9% a részmunkaidősök aránya.

Ez a strukturális merevség jelenti a „magyar paradoxont”:

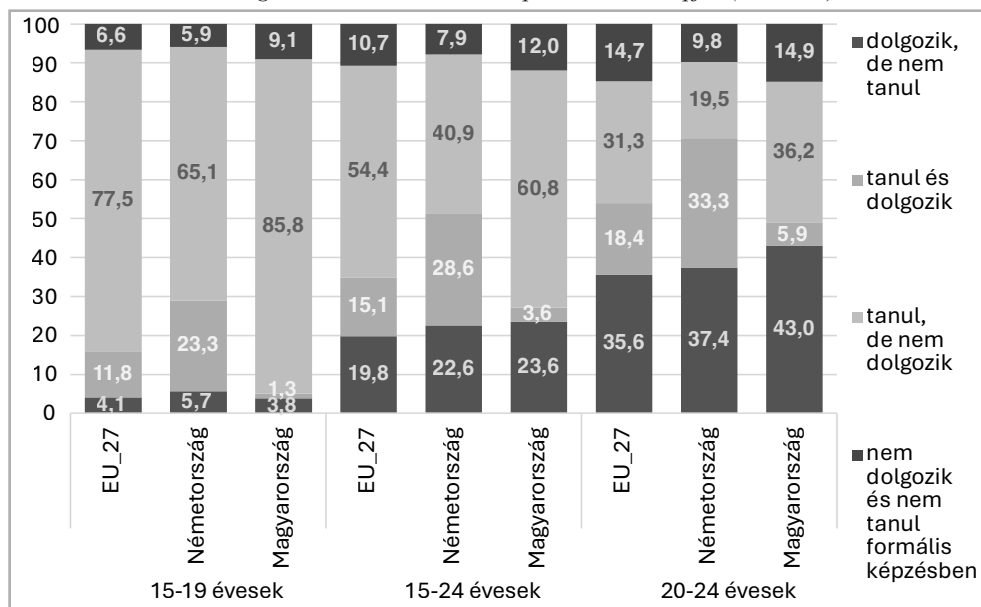
Miközben a teljes munkaidős foglalkoztatás aránya a magyar fiatalok körében (24,3%) nem marad el drámaian a nyugat-európai átlagtól – sőt, meghaladja a spanyolokét vagy a görögökét –, a rugalmas, tanulmányokkal összeegyeztethető formák szinte teljes hiánya miatt a korosztályos arány alacsony marad. A magyar rendszer „mindent vagy semmit” alapon működik: a fiatal vagy tanul (inaktív), vagy dolgozik (főállásban). A kettő közötti átmeneti zóna, amely a német modell versenyképességi előnyét adja, Magyarországon intézményileg és kulturálisan is fejletlen.

Tanulás és munka: Integráció vs. Szekvencia

A munkaerőpiaci státuszok (tanul, dolgozik, inaktív) kombinációinak vizsgálata tovább árnyalja a képet. Az Eurostat 2024-es (cikkünk írásakor legfrissebb) adatai alapján a „dolgozik, de nem tanul” kategóriában a magyar fiatalok aránya az ötödik legnagyobb az unióban, jóval meghaladja az uniós átlagot. Ez azt bizonyítja, hogy a végzettséget szerzett pályakezdekők felszívása a magyar munkaerőpiacon hatékony; a munkaerőhiányos gazdaság gyorsan integrálja a diplomásokat és a szakképzettéggel rendelkezőket.

A lemaradás kizárólagos forrása a „tanul és dolgozik” csoport alulreprezentáltsága. Németországban a tanulás melletti munkavégzés társadalmi normává vált: a diákok jelentős része „minijob” keretében vagy duális képzésben már az iskolapadban aktív munkavállalóvá válik. Magyarországon ezzel szemben a szekvenciális modell dominál. A 15–19 éves magyar korosztály 87,1%-a vesz részt formális képzésben, de csupán 5,1%-uk dolgozik mellette.

4. ábra: a 15-24 évesek megoszlása tanulás és munkaerőpiaci részvétel alapján (% , 2024).



Forrás: Eurostat; saját ábra.

Ennek következményei messze túlmutatnak a statisztikán:

1. *Praxis sokk*: Mivel a magyar fiatalok többsége munkatapasztalat nélkül szerzi meg diplomáját, a munkaerőpiaci belépés hirtelen, stresszes váltást jelent.
2. *Késleltetett önállósodás*: A jövedelemszerzés hiánya elnyújtja a szülői háztól való függés időtartamát.

3. *Készséghiány:* A „soft skillek” (időmenedzsment, csapatmunka, felelősségvállalás) elsajátítása a tantermekben korlátozott; ezeket a kompetenciákat a munkahelyi szocializáció fejleszti a leghatékonyabban.

#### *Az inaktivitás szerkezete és a NEET-ráta*

A fiatalok helyzetének kritikus indikátora a NEET-ráta (Not in Education, Employment, or Training), amely a társadalmi kirekesztődés kockázatát mutatja. Magyarországon 2010 óta jelentős javulás következett be: a mutató a 17,7%-os szintről 2024-re 10,9%-ra csökkent. Bár ez az érték kedvezőbb az uniós átlagnál (11,1%), még mindig elmarad a Németországban mért 8,7%-tól.

Fontos megjegyezni, hogy a magyar NEET-fiatalok összetétele eltér a nyugatitól. Nálunk kisebb a munkanélküliek aránya (a kereslet miatt), viszont magasabb a passzív inaktívaké (akik nem is keresnek munkát). Ez ismételten arra utal, hogy a magyar munkaerőpiac tartalékai nem a klasszikus munkanélküliek között, hanem a tanulói jogviszonyban álló, de munkát nem vállaló fiatalok körében keresendők. Az ő aktivizálásukhoz azonban nem munkahelyteremtésre (keresleti oldal), hanem az atipikus foglalkoztatás akadályainak lebontására (kínálati és intézményi oldal) van szükség.

### EREDMÉNYEK: VÁLLALATI GYAKORLATOK ÉS MAKROGAZDASÁGI HATÁSOK

A statisztikai adatok által felvázolt strukturális aszimmetriák mögött meghúzódó ok-okozati összefüggéseket a vállalati mélyinterjúk kvalitatív elemzése és a makrogazdasági modellezés eredményei tárják fel. Ez a fejezet választ ad arra a kérdésre, hogy a piaci szereplők miért preferálnak bizonyos foglalkoztatási formákat, és mekkora nemzetgazdasági haszna lenne a „német modellhez” való konvergenciának.

#### *Vállalati stratégiák a gyakorlatban: A „legkisebb ellenállás” elve*

A vizsgált vállalatok (Knott Autóflex Group, ACPS Automotive, német leányvállalat) HR-vezetőivel készített interjúk alapján a fiatalok foglalkoztatása nem egységes stratégia mentén zajlik, hanem a kényszerűség és a stratégiai befektetés közötti skálán mozog.

#### *1. A diákszövetkezet dominanciája:*

Mindhárom vizsgált vállalat – beleértve a német tulajdonú céget is – intenzíven támaszkodik a diákszövetkezeti foglalkoztatásra. Az ACPS Automotive HR-igazgatója, Tarnai Tamás kiemelte, hogy bár a cég nem működtet formális duális képzést, a diákszövetkezeti konstrukciót informális „utánpótlás-nevelő” csatornaként használják. A diákok 15–20 fős csoportja rugalmas, heti 20 órás beosztásban dolgozik, adminisztratív és támogató feladatokat ellátva.

Miért a szövetkezet? A válasz egyértelműen a tranzakciós költségekben rejlik. A szövetkezet leveszi a vállalat válláról a toborzás, a bérszámfejtés és a munkajogi adminisztráció terhet. A rendszer „látható” és kiszámítható: a járulégmentesség egyszerű pénzügyi ösztönző.

A „just-in-time” munkaerő: A termelési ingadozásokra a diákmunka reagál a leggyorsabban. A vállalatok számára ez a rugalmasság értékesebb, mint a duális képzés mélyebb, de merevebb elköteleződése.

### *2. A duális képzés paradoxona:*

A Knott Autóflex és a német leányvállalat példája mutatja a duális képzés korlátait és lehetőségeit. Bár a Knottnál a duális tanulók megtartási aránya kiemelkedően magas (70–80%), a programban résztvevők száma alacsony (jelenleg 4 fő). Vakulya Vivien HR-menedzser rámutatott, hogy a duális képzés adminisztrációs terhei (akkreditáció, tantervi kötöttségek, kapcsolattartás az iskolákkal) aránytalanul nagyok a KKV-k számára.

Intézményi súrlódás: A német „anyamodell” importja nehézkes. Míg Németországban a duális képzés társadalmi norma és a kamarák által olajozottan működtetett rendszer, addig Magyarországon minden egyes duális szerződés jelentős bürokratikus befektetést igényel a cégtől.

Kulturális különbségek: Csaplár Tristan szakértő kiemelte, hogy a német vállalatok a tanulókra hosszú távú befektetésként tekintenek, míg a magyar cégek gyakran rövid távú munkaerő-pótlásként. Ez a szemléletbeli különbség magyarázza, miért nehéz a duális modell tömegesítése.

### *3. Generációs sajátosságok és lojalitás:*

A vállalati interjúk megerősítették a fiatal munkavállalókra vonatkozó sztereotípiák egy részét, de árnyalták is azokat. A HR-vezetők szerint a Z generáció motivált és digitálisan kompetens, de a lojalitásuk alacsonyabb („egyéves időtávban gondolkodnak”). Ez a rövid távú orientáció szintén a diákszövetkezeti forma felé tereli a cégeket, mivel az alacsonyabb belépési és kilépési költséggel jár.

### *A makrogazdasági modell eredményei: Mennyit ér a felzárkózás?*

A tanulmány harmadik pillére, a saját fejlesztésű GDP-szimulációs modell számszerűsítette a fenti kvalitatív és statisztikai elemzések implikációit. A modell azt vizsgálta, mekkora többlet-kibocsátást eredményezne, ha a magyar fiatalok aktivitása elérné a német szintet.

### *A szcenáriók eredményei (2024-es árakon):*

#### *„A” Szcenárió (Rész munkaidős foglalkoztatás növelése):*

Ha a rész munkaidős foglalkoztatás aránya a magyar 2,9%-ról a német 16,4%-ra emelkedne, az mintegy 130 ezer új belépőt jelentene a munkaerőpiacon. Még ha feltételezzük is, hogy ezek a fiatalok csak a 60%-át termelik meg az átlagos hozzáadott értéknek, a GDP-növekedés 0,8–1,15 százalékpont lenne.

„B” Szenárió (*Teljes foglalkoztatási ráta harmonizációja*):

Ha a teljes 15–24 éves foglalkoztatási ráta emelkedne a német 51,2%-os szintre, az 232 ezer új munkavállalót jelentene. Ez a modell legoptimistább forgatókönyve, amely 1,45–2,06 százalékpontos GDP-többletet prognosztizál.

„C” Szenárió (*Tanulás melletti munkavégzés – a reális út*):

Ez a leginkább releváns forgatókönyv, amely a „tanul és dolgozik” csoport bővítésére fókuszál. Ha a magyar diákok aktivitása elérné a német szintet (28,6%), az 1,5–2,2 százalékpontos GDP-növekedést generálna. Ez nominálisan 1200–1800 milliárd forint többletet jelentene a nemzetgazdaságnak. Ebben az esetben a 20–64 évesek foglalkoztatási rátája elérné a Magyarország által az Európai Unió felé 2030-ra vállalt 85%-os nemzeti célértéket.

*Értelmezés:*

A modellszámítások igazolják Kopátsy (2011) tételét: a foglalkoztatás bővítése a gazdasági felzárkózás motorja. A magyar gazdaságban jelenleg „alvó állapotban” lévő 1,5–2%-os növekedési potenciál aktiválása nem igényel hatalmas tőkeberuházást. A forrás (a fiatal humán tőke) rendelkezésre áll; a gátat a szabályozási környezet komplexitása és a rugalmas csatornák hiánya képezi.

A vállalati interjúk és a modell eredményei közötti kapcsolat egyértelmű: a vállalatok hajlandóak lennének több fiatalot foglalkoztatni (kereslet), és a fiatalok is nyitottak lennének a munkára (kínálat), de a tranzakciós költségek (adminisztráció, információhiány) éket vernek a két oldal közé. A GDP-potenciál realizálása, valamint az EU felé vállalt nemzeti célérték elérése tehát elsősorban intézményi és kommunikációs feladat.

#### KÖVETKEZTETÉSEK ÉS SZAKPOLITIKAI JAVASLATOK: A STABILITÁS ÉS AZ EGYSZERŰSÍTÉS MINT VERSENYKÉPESSÉGI TÉNYEZŐK

A tanulmány empirikus adatainak és kvalitatív elemzésének szintézise rávilágít arra, hogy a magyar ifjúsági foglalkoztatáspolitikai és családpolitika az elmúlt másfél évtizedben jelentős mennyiségi expanzió ment keresztül. A rendelkezésre álló források és a támogatási jogcímek széles spektruma elviekben lefedi a munkaerőpiaci belépés minden kritikus pontját. Ugyanakkor a német benchmarkkal való összevetés és a makrogazdasági modellszámítások azt bizonyítják, hogy a rendszer határfoka elmarad a potenciálistól. Ennek elsődleges oka nem a forráshiány, hanem a szakpolitikai eszközök transzmissziós mechanizmusában, konkrétan a komplexitásból fakadó információs aszimmetriában és a tranzakciós költségekben keresendő.

Az eredmények alapján a következő fő következtetések vonhatók le:

A komplexitás ára: A vállalati szektor – különösen a KKV-k – a „legkisebb ellenállás” felé mozdulnak. Ezért preferálják a diákszövetkezeti modellt a pedagógiaileg értékesebb, de adminisztratív terhekkel sújtott duális képzéssel szemben.

A láthatóság ereje: A legsikeresebb intézkedések (Munkahelyvédelmi Akcióterv, 25 év alattiak kedvezménye) közös jellemzője az egyszerűség, az automatizmus és a világos kommunikáció.

Gazdasági potenciál: A tanulás melletti munkavégzés ösztönzése nem „zsebpénz-kérdés”, hanem makrogazdasági imperatívusz. A modell által kimutatott 1,5–2 százalékos GDP-többlet aktiválása a magyar gazdaság felzárkózásának egyik kulcsa lehet.

E diagnózisra építve a tanulmány az alábbi rendszerszintű javaslatokat fogalmazza meg, amelyek a „láthatóság” és az adminisztratív egyszerűsítés révén maximalizálhatják a munkae-erő-kínálatot.

*A szakpolitikai portfólió tisztítása: A „kevesebb több” elve*

A korábbi kutatások és a jelen tanulmány interjúi is igazolják, hogy a piaci szereplők korlátozottan képesek feldolgozni a folyamatosan változó, apró részletekben eltérő pályázati konstrukciókat. A „bőség zavara” információs zajt kelt, ami növeli a keresési költségeket és csökkenti a részvételi hajlandóságot.

Javaslat: A kormánynak érdemes elmozdulnia a fragmentált, sokféle támogatást kínáló modell felől egy konszolidált, pillér-alapú rendszer felé. A javasolt struktúra három fő, állandó elemre épülne, amelyek a kormányzati ciklusokon átívelő stabilitást biztosítanak:

Automatikus ifjúsági bérjárulék-kedvezmény: Minden 25 év alatti foglalkoztatott után, szektortól és jogviszonytól függetlenül járó normatív támogatás. Ez megszüntetné a diszkriminációt a különböző foglalkoztatási formák között, és egyszerűsítene a bérszámfejtést.

Karrierindító Adóhitel: A jelenlegi diákhitel-törlesztési kedvezmények és lakhatási támogatások összevonása egyetlen, a NAV által automatikusan kezelt adójóváírási rendszerbe. Ez a fiatal munkavállaló számára közvetlen, nettó jövedelemnövelő hatással bírna.

Család és Karrier Garancia: A kisgyermekes szülők atipikus foglalkoztatásának támogatása, amely nem pályázati, hanem alanyi jogon jár a munkáltatónak, csökkentve a visszatérés bizonytalanságát.

Ez a redukció nem a támogatási összeg csökkenését, hanem a „kognitív teher” mérséklését jelentené. A kiszámíthatóság önmagában is beruházásösztönző tényező.

*A duális képzés „diákszövetkezetesítése”: Adminisztratív dereguláció*

A vállalati interjúk egyik legfontosabb tanulsága, hogy a duális képzés adminisztrációja elriasztja a gazdaság gerincét adó KKV-szektor. A német modell sikere a kamarai rendszer erős koordinációs szerepén alapul, amit Magyarországon még nem sikerült teljes körűen adaptálni.

Javaslat: A duális képzési rendszer adminisztrációjának radikális egyszerűsítése egy „Aggregátor Modell” bevezetésével. Létre kell hozni (vagy a területi kamarák hatáskörébe utalni) olyan közvetítő szervezeteket, amelyek átvállalják a vállalatoktól a duális képzéssel járó papírmunkát, akkreditációt és az iskolákkal való kapcsolattartást – hasonlóan ahhoz, ahogy a diákszövetkezetek leveszik a bérszámfejtés és toborzás terhet a cégekről. A cél, hogy a duális képzésbe való bekapcsolódás a vállalat számára „egyablakos”, tisztán szakmai feladat legyen, ne bürokratikus kihívás. Ezáltal a német modell mélysége (szakmai tudás) ötvözhető a magyar modell rugalmasságával (alacsony tranzakciós költség).

*Digitális transzmisszió: A „push” kommunikáció bevezetése*

A tanulmány központi tézise, hogy a jó szakpolitika önmagában nem elég, ha az érintettek nem tudnak róla. A „kampányszerű”, óriásplakátokon vagy sajtóközleményekben történő tájékoztatás hatékonysága a digitális bennszülött generációknál alacsony. A kormánynak a „felhasználói élményre” (User Experience – UX) fókusz áló kommunikációra kell váltania.

javaslat: A „pull” (keresés alapú) modellről a „push” (automatikus értesítés) modellre való átállás. Ennek eszköze egy „Perszonalizált Digitális Ösztönző-menedzsment” integrált platform lehet, amely az Ügyfélkapuhoz és a NAV rendszereihez kapcsolódva működik.

Hogyan működne? A rendszer nem passzívan várja, hogy a fiatal megtalálja a jogszabályt, hanem proaktívan jelez: „Mivel betöltötted a 20. életévedet és van bejelentett munkaviszonyod, jogosult vagy X forint adókedvezményre. Kattints ide az érvényesítéshez.”

Vállalati oldal: A cégek könyvelési szoftvereivel összekötve a rendszer automatikusan jelezné a munkáltatónak, ha egy fiatal alkalmazása után kedvezményt vehet igénybe.

Ez a technológiai megoldás áthidalná az információs aszimmetriát, minimalizálná a holtteher-veszteséget, és közvetlenül a célcsoport preferált csatornáján kommunikálna. A kommunikációnak nem a „kormányzati sikert”, hanem a „felhasználói előnyt” (pl. nettó bérnövekedés) kell hangsúlyoznia.

*Végszó: A makrogazdasági tét*

A tanulmányban bemutatott modellszámítások szerint a fiatalok foglalkoztatási rátájának német szintre emelése mintegy 1,5–2 százalékos GDP-többletet eredményezhetne. Ez a növekedési potenciál jelenleg „alvó állapotban” van a magyar gazdaságban. Aktiválásának kulcsa nem újabb és újabb, bonyolult támogatási konstrukciók kidolgozása, hanem a meglévő, egyébként nemzetközi szinten is gálans rendszer láthatóságának javítása.

Ha a szakpolitika képes a Munkahelyvédelmi Akciótervhez hasonló stabilitást és kommunikációs tisztaságot teremteni a szakképzés és a családpolitikai ösztönzők területén is, úgy a demográfiai fogyás ellenére is fenntarthatóvá válhat a gazdasági növekedés. A jövő versenyképességét nemcsak a tőkeberuházások, hanem a szabályozási környezet átláthatósága és a humán tőke integrációjának sebessége fogja eldönteni.

## KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

A jelen kutatás a Makovecz Campus Alapítvány Collegium Professorum Hungarorum támogatásával készült.

## FELHASZNÁLT IRODALOM

Becker, Gary S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. University of Chicago Press. <https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-first-edition>

- Chetty, Raj – Looney, Adam – Kroft, Kory (2009). Salience and Taxation: Theory and Evidence. *American Economic Review*, 99(4), 1145–1177. <https://www.doi.org/10.1257/aer.99.4.1145>
- Coase, Ronald H. (1937). The Nature of the Firm. *Economica*, 4(16), 386–405. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0335.1937.tb00002.x>
- Dixit, Avinash K. – Pindyck, Robert S. (1994). *Investment under Uncertainty*. Princeton University Press. <https://press.princeton.edu/books/hardcover/9780691034102/investment-under-uncertainty>
- Heckman, James J. – LaLonde, Robert J. – Smith, Jeffrey A. (1999). The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs. In Ashenfelter, Orley C. – Card, David (Szerk.), *Handbook of Labor Economics* (Vol. 3, pp. 1865–2097). Elsevier. [https://doi.org/10.1016/S1573-4463\(99\)03012-6](https://doi.org/10.1016/S1573-4463(99)03012-6)
- Jackson, Denise. (2023). The relationship between student employment, employability-building activities and graduate outcomes. *Journal of Further and Higher Education*, 48(1), 14–30. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2023.2253426>
- Kopátsy Sándor (2011). *Új közgazdaságtan: A minőség társadalma*. Akadémiai Kiadó, Budapest.
- Lindbeck, Assar – Snower, Dennis J. (2001). Insiders versus Outsiders. *Journal of Economic Perspectives*, 15(1), 165–188. <https://doi.org/10.1257/jep.15.1.165>
- Mincer, Jacob A. (1974). Schooling, Experience, and Earnings. National Bureau of Economic Research. <https://www.nber.org/books-and-chapters/schooling-experience-and-earnings>
- Schultz, Theodore. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17. <https://la.utexas.edu/users/hcleaver/330T/350kPEESchultzInvestmentHumanCapital.pdf>
- Simon, Herbert A. (1955). A Behavioral Model of Rational Choice. *The Quarterly Journal of Economics*, 69(1), 99–118. <https://doi.org/10.2307/1884852>
- Spence, Michael. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355–374. <https://doi.org/10.2307/1882010>
- Szalai Piroska – Varga Máttyás Zsolt (2025). Tanulni és/vagy dolgozni? Így egyensúlyoznak a 15–24 évesek a munkaerőpiacon Magyarországon és Európában. *Polgári Szemle*, 21(4–6), 30–51. <https://doi.org/10.24307/psz.2025.0902>
- Thaler, Richard H. – Sunstein, Cass R. (2008). *Nudge: Improving Decisions About Health, Wealth, and Happiness*. Yale University Press.
- Varga Máttyás Zsolt (2025). Két százaléknál GDP? A fiatalok foglalkoztatásában rejlő kiaknázatlan gazdasági potenciál Magyarországon: összehasonlító elemzés Németország példáján [TDK/OTDK-dolgozat, szakdolgozat]. Budapesti Corvinus Egyetem.
- Weiss, Andrew. (1995). Human Capital vs. Signalling Explanations of Wages. *Journal of Economic Perspectives*, 9(4), 133–154. <https://doi.org/10.1257/jep.9.4.133>