

# PIACKÉPES-E AZ IFJÚSÁG?

*MARKETABLE YOUTH?*

**OLÁH JUDIT** adjunktus  
**FÓNAI ESZTER PhD.** hallgató

Debreceni Egyetem Gazdálkodástudományi és Vidékfejlesztési Kar  
Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet

## ABSTRACT

Many people have studied many aspects of commercial viability. Many people have been wondering what makes it marketable a diploma or a degree? What are the expectations of the labour market? What are the expectations of the employees? The youth unemployment arise in connection with the question of whether the marketable employee is aware of his own abilities, is able to utilize the skills they have learned. Whether there are young people aware of the key competencies which could help them in getting work. The literature and the practice is in line with its connection to the young people entering the labour market right now is not marketable. To overcome the disadvantages required for the development of basic skills. The progress is needed to overcome the regional disadvantages. Using the tools of active employment is an important factor too.

## 1. Bevezetés

Sokan vizsgálták már a piacképességet sokféle szempontból. Sokan voltak kíváncsiak mitől is piacképes egy diploma vagy egy végzettség? Milyen elvárásai vannak a munkaerő piacnak? Milyen elvárásai vannak a munkavállalóknak? Az ifjúsági munkanélküliség kapcsán felvetődhet a kérdés: piacképes-e a munkavállaló, tisztában van-e a saját képességeivel, tudja-e hasznosítani az elsajátított szaktudást. Vajon tisztában vannak-e a fiatalok a kulcskompetenciákkal, amelyek segíthetnék őket a munkához jutásban. Ezen cikk megpróbál egy másik megközelítést górcső alá venni, azt, hogy piacképes-e az ifjúság? Ahhoz, hogy erre választ tudjunk adni meg kell vizsgálni a térség jellemzőit illetve a célcsoportot.

## 2. Szakirodalmi áttekintés

### 2.1. Jövedelmi és szociális helyzet

Az Észak-Alföldi Régió jövedelmi és szociális helyzete az országos viszonylathoz képest jóval kedvezőtlenebb (Gulyás, 2008; Gulyás, 2009). Ennek okai a gazdasági fejletlenség, valamint a népesség strukturális összetétele. A munkalehetőségek a Régióban igen korlátozottan állnak rendelkezésre (Nagy et al., 2009). A térség lakosai komoly megélhetési gondokkal küzdenek, igen magas a száma a jóléti ellátásokat, segélyeket, rokkantnyugdíjakat igénybe vevőknek. A passzív ellátások kedvezőtlen hatással vannak a munkavállalókra. A munka nélkül töltött évek során a munkavállalók elveszítik munkavégző képességüket, szaktudásuk elavul. Mind az egészségügyi, mind a szociális ellátásban nagy problémát okoz a területi eloszlás egyenlensége, a kevésbé jól ellátott települések magas száma. Kiemelt jelentőségű az állandósult „segélyezett létforma”. Különösen nagy probléma, hogy a munkát keresők reménytelen csoportjai folyamatosan újratermelődnek a hátrányos helyzetű térségekben, megalapozva ezzel a munkanélküliség több generáción keresztüli újratermelését (Nagy, 2007).

### 2.2. Az Iskolai végzettség és a munkaerő-piac kapcsolata

A Régió népességének iskolai végzettsége is meglehetősen kedvezőtlen országos viszonylatban: valamennyi mérési kategóriában elmarad az országos átlagtól. E tekintetben is jelentősek a területi egyenlőtlenségek: a megyék centrum helyzetű térségeiben a perifériás kistérségekhez képest lényegesen kedvezőbb értékek figyelhetők meg (Nagy, 2007). A népesség iskolázottsága, mint a humán erőforrások minőségi jellemzőinek alapvető meghatározója, jelentősen befolyásolja az emberek foglalkoztathatóságát, valamint jövedelmi viszonyait (Kis, 2008, 2012). Ehhez kapcsolódóan ki kell emelni az oktatási-képzési intézmények és rendszerek működését, amelyek meghatározó szerepet játszanak a munkaerőt jellemző szakértelem és hozzáértés, a készségek és képességek kialakításában, fejlesztésében (Kis, 2006). A fiatalok körében a foglalkoztatási problémák az alacsony képzeteknél jelennek meg koncentráltan. Az alacsony képzetek – alapfokú és szakiskolai végzettségűek – alacsony foglalkoztatásának egyik fő oka a nemzetközi összevetésben nagyon hiányos alapkompenciákban keresendő. Aggasztó, hogy e téren a fiatalok lemaradása nem kisebb, mint a korábbi generációké. A jelenlegi oktatáspolitikai átalakítás szemlátomást egy létező problémának – a magyar oktatási rendszer nem kellően gyakorlatorientált voltának – a leküzdésére koncentrált. Azonban az ehhez kapcsolódó intézkedések azzal a veszéllyel fenyegetnek, hogy a fiatal generációk számottevő részénél tovább súlyosbodik a hiányos alapkészségek problémája (Hermann-Varga, 2012). A magyarországi munkanélküliség egészében véve is aggasztóan magas, ezen belül a fiatalok munkanélküliségi rátája magasán

kiemelkedik az országos átlagból – 2012-ben a 28 százalékot is meghaladta. Az alacsony aktivitás és a magas munkanélküliség együttes jelenléte azt jelenti, hogy miközben Magyarországon az átlagosnál jóval kevesebb fiatal próbál, vagy szeretne egyáltalán elhelyezkedni, még e kevesek közül is relatíve jóval kevesebben próbálkoznak sikerrel, mint az uniós tagállamok többségében (Gazsó, 2013). Az Eurostat adatai szerint Magyarországon durván a korosztály közel 15 százaléka sorolható az ún. NEET-ek (nem foglalkoztatott, ugyanakkor sem oktatásban, sem továbbképzésben nem részesülő fiatalok) körébe. E csoport egyrészt a tanulást már befejezett fiatal inaktívokat foglalja magába, másrészt pedig a munkanélküliek azon csoportját, amely nem részesül képzésben – vagyis a munkanélküliek túlnyomó hányadát. A diplomások körében a NEET-csoportba sorolhatók aránya átlag alatti (14 százalék), a legfeljebb 8 osztályt elvégzettek körében pedig lényegében megfelel a mintaátlagnak. Az alapvető problémát magának az alapfokú oktatásnak a hiányosságai jelentik. Az alacsonyan képzett – és a munkanélküliség által leginkább sújtott, munkapiacról leginkább kiszoruló – potenciális munkavállaló esetében nem a gyakorlati tapasztalatok hiánya, hanem a munkába álláshoz szükséges alapkészségek hiánya a legfőbb probléma (Matheika, 2013).

A fiatalokon belül különösen nehéz helyzetben vannak azok, akik első ízben kívánnak belépni a munkaerő-piacra. Például Czeglédi – Juhász kutatásából (2013) kitűnik, hogy az általuk vizsgált felsőfokú tanulmányokat végzők esetében a többség (60%) dolgozni szeretett volna a diploma megszerzése után, ám több mint a fele a megkérdezetteknek úgy vélte, hogy nem felelne meg a munkáltatók követelményeinek. Gyakorlati ismeretek hiányában a pályakezdők iránt alig van munkáltatói kereslet (Gere, 1998). A Magyar Ifjúság 2012 adatfelvétel eredményei szerint az iskolarendszerű képzésből kilépett magyar fiatalok 43 százaléka már megtapasztalta valamilyen formában a munkanélküliséget. A munka nélkül eltöltött időszak hossza a teljes mintában összességében is igen magas volt, átlagosan 9 és fél hónap. A munkanélküliek körében többségben vannak a regisztrált munkanélküliek, a nem regisztrált munkanélküliek arányát a 2012-es adatfelvétel alapján 23 százalékosra becsülik. A korábbi empirikus ismereteket megerősítve a Magyar Ifjúság 2012 is azt mutatja, hogy a legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkezők a leginkább veszélyeztetettek a munkanélküliség által, de az empirikus adatok újabb fejleményként azt jelzik, hogy már a diploma sem nyújt védelmet a munkanélküliségtől, a felsőfokú végzettségű fiatalok 30 százaléka megtapasztalta már az állástalanság helyzetét. Ez utóbbi adat külön figyelmet érdemel, hiszen közvetlenül arra világít rá, hogy a hazai felsőfokú képzés kibocsátási szerkezete és a munkapiaci igények között olyan eltérések lehetnek, amelyek miatt az egyébként igen magas költségekkel képzett diplomás fiatalok közül is lényegében minden harmadik belekerült már a munkanélküliség helyzetébe, miközben a vonatkozó statisztikai adatok szerint a magyar munkaerőpiacon nemzetközi összehasonlításban magas az igényekhez képest alulképzett munkavállalók aránya. Az adatok arra is utalnak, hogy az oktatás, képzés, felnőttképzés területén jelentős lépések

megtételére van szükség, elsősorban a képzési kibocsátás és a munkapiaci igények összehangolása terén. Lényeges, hogy az alul- és felülképzettség magyarországi problémáját megfelelően azonosítsa a munkaügyi politika. Az alulképzettség mérséklésének módja olyan nyilvánvaló beavatkozásokkal oldható meg, mint az oktatási szektor erősítése, különös tekintettel a szakképzés kibocsátásának és minőségének a piaci igényekhez történő közelítésére. A felülképzettség kérdésével kapcsolatban is kétségtelenül körültekintő értékelés szükséges, főként azért, hogy nemzeti szinten a magasabb képzettség empirikusan is bizonyítható kedvező munkapiaci hatásait ne semlegesítsék az indokolatlan képzési ráfordítások és a humán tőke alacsonyabb hatékonyságú foglalkoztatásának hátrányai. Profitorientált szervezeteknél arra is van példa, hogy egy-egy szakembernek többféle szakképzettsége is van, ugyanis a munkaidejét csak úgy tudja kitölteni, ha többirányú munkafeladatot is el tud végezni (Vántus, 2007). Juhász et al. (2010) civil szervezetek emberi erőforrás gazdálkodását vizsgálva megállapította, hogy a vezetők a munkatársaiktól főként jó együttműködést várnak el.

A Régióban magas a pályakezdő, illetve fiatal, aktív évei kezdetén járó munkanélküliek aránya. Az aktív munkapiaci programok alapvetően a munkaerő-piaci kereslet és kínálat szerkezeti összehangolására törekednek. Egyrészt a munkavállalók képzettségét, készségeit próbálják a munkáltatók által támasztott kereslethez igazítani, másrészt támogatásokkal ösztönzik a munkaadókat a munkakeresők alkalmazására. A munkakereslet ösztönzésével lehetőség nyílik arra is, hogy a munkavállalók a gyakorlatban szerezzék meg a további alkalmazásukhoz szükséges készségeket (Galasi-Nagy, 2012). 2000-es évek folyamán a munkapiaci keretfeltételeket úgy igyekeztek átalakítani a döntéshozók, hogy növekedjen a munkakínálat mennyisége (vagyis mérséklődjön a rendszerváltást követően kialakult és megrögzült nagyon magas inaktivitás). A komplex, kisebb méretű, viszont gondosan célzott és megtervezett, a megvalósítás sokszínűségét lehetővé tevő mértékben decentralizált, a különféle szereplők együttműködését elősegítő programok nagyobb eséllyel eredményezhetik a leginkább rászorulóknak foglalkoztatási esélyeinek hatékony javítását, mint a hagyományos támogatási programok (Nagy, 2007).

### **3. Az ifjúság támogatása a gyakorlatban**

Az elmúlt évek során jelentősen növekedett az Észak-alföldi régióban működő civil szervezetek száma. A szervezetek legnagyobb hányada a közösség érdekében végez személyi szolgáltatásokat úgymint tanácsadások, mentális segítségnyújtás, szakmai fórumok lebonyolítása, képzések nyújtása, álláskeresés támogatása. A rendelkezésre álló EU-s források okán a foglalkoztatási potenciál további érdemi bővülése várható, ehhez szükséges a szervezetek forrásfejlesztő képességének növekedése és a finanszírozás egyszerűsítése. A szervezetek által nyújtott preventív és integrációs tevékenységek rendkívüli fontosságúak. A civil szektor és a szervezetek sokszínűsége, rugalmassága, innovatív- és alkalmazkodóképessége

megfelelő háttérrel biztosítanak ahhoz, hogy a programok végrehajtása megfelelő hatékonysággal történjen (Csoba, 2005).

Hajdú-Bihar megye civil szervezetei közül kiemelkedik a CSAT Egyesület, mely azzal a céllal alakult, hogy a foglalkoztatás-politika, a társadalom-politika, és a szociális munka terén fejlesztő, tanácsadó, információközvetítő feladatokat vállaljon fel. A munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő személyek számára reintegrációs, foglalkoztatási és képzési programokat szervezzen, illetve valósítson meg. Szolgáltatásaiak célcsoportjai álláskereső, pályakezdő fiatalok, valamint ezen hátrányos helyzetű rétegek foglalkoztatását, képzését szervező, szociális és mentális problémáit kezelő civil szervezetek. Kutatásunk azért irányult a CSAT Egyesületre, mert kiemelten foglalkoznak az ifjúsági céltalanság, állásnélküli életmód kialakulásának megelőzésével és kezelésével komplex, egyénközpontú szolgáltatások segítségével. A szervezet 15 éve foglalkozik az általunk vizsgált célcsoporttal így a címben feltett kérdésre releváns választ tudnak adni. Folyamatosan megújuló, az adott munkaerő-piaci helyzet változásaihoz igazodó innovatív programjaikkal jelentősen hozzájárulnak az ifjúság munkavállalási hátrányainak enyhítéséhez, leküzdéséhez. Legújabb programjuk, az „e-KARRIER” – Elektronikus Munkaerő-piaci Adatbázis és Karrierpont Hálózat, egy olyan kísérleti program, amely a fiatalokat érintő valós problémákra helyezi a hangsúlyt, valamint olyan digitális felületet választ a segítségnyújtáshoz, amely a mai ifjúság számára alapvető fontosságú, ez pedig az internet. Egy honlapon keresztül elérhető szoftver készül, mely az álláskeresőt felkészíti a sikeres állásinterjúra, hozzájárul a tartós munkaviszony létesítéshez, munkáltatók munkaerő kiválasztását segíti. A szoftvert/honlapot kiegészíti egy Call Center és három Karrier Iroda működése, ahol a személyes segítségnyújtáson túl, az állásinformációk áramoltatását sokszorozzák meg. A program szakmai vezetőjével való beszélgetés során a piacképes ifjúságot próbáltuk körbejárni. Mint elmondta a programnál a bemeneti feltétel a középfokú végzettségű, a felsőfokú oktatásba nem belépő ill. nem dolgozó személyek. Azért érdemes ezt megemlíteni, mert a pályázatok többségénél az előre meghatározott kimeneti indikátorok eleve szűrőként funkcionálnak, hiszen a programok megvalósíthatósága szempontjából azokat a személyeket vonják be, akik sikeresen tudják teljesíteni azt. Az Egyesület munkája során azonban minden érintett réteggel kapcsolatba kerül, így teljes képet tud adni az ifjúság ide vonatkozó kérdéseiről.

Azon kérdésemre, hogy piacképesek-e a fiatalok határozott nem választ kaptam. A szakértő szerint ennek több oka is van. Egyrészt megmutatkoznak az Y generáció munkával kapcsolatos sajátosságai, másrészt a hátrányos helyzetből –társégi, szociális– fakadó hatások. A generációs sajátosságok közül a szakember a következőket emelte ki. Szerinte hiányzik az oktatási rendszerből a pályaaorientáció, amely megkönnyíthetné a munkaerő-piacra való bejutást, illetve a bennmaradást. A Régióknak rendkívül kedvezőtlen az iskolázottsági helyzete. Mind a szakmunkás végzettségűek, mind a diplomások aránya az országos átlagnál valamivel alacsonyabb, elhelyezkedési esélyeik mégis rosszabbak az ország más területeihez

képeket. Szerinte ma igen fontos tényező a képzés minősége és tartalma. A képzettség és a munkaerő-piaci esélyek közötti összefüggés egyértelműen kimutatható: minél magasabb szintű alapképzettsége van valakinek, annál nagyobb az esélye a munkavállalásra, illetve kvalifikáltabb munka megszerzésére. Az Egyesületnél ezért alacsonyabb számban képviseltetik magukat a diplomával rendelkező fiatalok. A gyakorlati képzés hiányán túl azt emelte ki, hogy az elsajátított kevés gyakorlati tudást nem tudják összeegyeztetni az elméletben tanultakkal. Nem látják át az összefüggéseket, nem ismerik a szakmájukhoz kötődő kompetenciákat. Ennek egyik oka az, hogy nem tudják kipróbálni magukat munkaerő-piaci helyzetben. A munkáltatók részéről negatívumként értékelte, hogy a gyakorlati tudás ugyan elvárásaként fogalmazódik meg, a fiatalokat nem szívesen fogadják, mint önkéntest vagy gyakornokot. A szakmai vezető szerint a fiatalok nem próbálják belehelyezni magukat a munkavállalói szerepbe, nem keresik a munkát, egyfajta passzivitás jellemzi őket. Ez abban az esetben is igaz, amikor már elhelyezkedtek, vagyis a munkahelyen sem keresik, hogy mit lehetne csinálni, ami rájuk van bízva azt elvégzik, de többet nem tesznek, „lazán kezelik” a munkát. Pozitívumként értékelte, hogy a technikai kreativitásuk magas, ami a munkafolyamat egyszerűsítéséhez elengedhetetlen. Azt is meg kell említeni azonban, hogy a „nagyon munkanélkülieknél” a digitális kompetencia hiányzik. A szakmai vezető elmondása szerint a civil szervezetek fontos szerepet tölthetnek be a munkanélküliség kezelésében. Különösen igaz ez azokra a munkanélküli csoportokra, akik csak személyre szóló, esetleg folyamatos segítséggel válhatnak képessé foglalkoztatási problémájuk megoldására, illetve akik munka-nélkülisége csak komplexen –személyes, családi, egyéb társadalmi problémáinak kezelésével együtt –oldható meg.

A szakmai vezető szerint a CSAT Egyesület erőssége a jól bevált módszerek tudatos használata, a munkaerő-piac logikájának átadása a fiataloknak, a munkáltatók fejével való gondolkozás megtanítása, a kompetenciák fejlesztése. Mivel a képzőhelyek nem fejlesztenek kompetenciákat a fiatalok „féloldalasan” piacképesek. Azon civil szervezetek, köztük a CSAT Egyesület, amelyek ezzel foglalkoznak hiánypótló szervezetként jelennek meg, hozzájárulva ezáltal a felnőttoktatás és a life long learning alapjainak megerősítéséhez.

#### **4. Következtetések**

A fiatalok munkaerőpiacra történő belépését akadályozó tényezők, melyek a fiatalok foglalkoztatását hátráltatják:

- az oktatási és képzési rendszer kibocsátása és a munkaerő-piaci kereslet közötti strukturális eltérések,
- a munkaerőpiac szempontjából releváns kompetenciák és a munkatapasztalat hiánya,
- a hátrányos helyzetű fiatalok, korai iskola elhagyók és a szakképzetlen fiatalok alacsony esélye a munkaerőpiacra történő belépésre,

- a diplomás munkanélküliség és a diplomások arányának növekedése a felsőfokú végzettséget nem igénylő foglalkozásokban,
- a területi/térségi hátrányokból fakadó lemaradás.

A szakirodalom és a gyakorlat is összecseng annak kapcsán, hogy a szükséges intézkedések egyik fontos eleme a pályaválasztás, a tudatos karriertervezés modellje, melynek köszönhetően a fiatalok még tanulmányaik ideje alatt megkapnak minden információt arra vonatkozóan, hogy képességeiknek, illetve a piaci helyzetnek megfelelően melyik szakmát vagy szakot érdemes választaniuk. A pályorientációs rendszernek az egyén preferenciái mellett figyelembe kell vennie a munkaerő-piaci tendenciákat és igényeket is. Egyéni készségek, kompetenciák és ambíciók elemzésén alapuló, a képzések munkaerő-piaci sikerességét objektíven feltáró, hatékony pályorientációs tanácsadó rendszer fejlesztése szükséges a professzionális ifjúsági szolgáltatóknál, a közoktatásban, a felsőoktatásban és a felnőttképzésben.

Munkatapasztalat-szerzés és a munkavállalás szempontjából elengedhetetlen a fiatalok ösztönzése a munkatapasztalat és a munkavállalási kompetenciák megszerzésére, a fiatalok részmunkaidős és atipikus foglalkoztatási formákban való foglalkoztatásának ösztönzése, a munkaadók érdekeltségének erősítése a pályakezdekők alkalmazására, a másodgenerációs munkanélküliség veszélyében érintett fiatalok támogatása a munkakultúra elsajátításában formális és nem formális képzéseken keresztül.

Az ifjúsági munkanélküliség megelőzéséhez és felszámolásához csökkenteni kell a kereslethez nem igazodó szakképzések számát. Az aktív munkaerő-piaci politika keretében a foglalkoztatási és munkaerő-piaci információk közvetítésében szükséges az ifjúsági intézményrendszerek kapcsolódása azon szolgáltatások kialakításához, működtetéséhez, amelyek a pályakezdő fiatalok elhelyezkedését segítik (pl.: civil szektor, ifjúsági szervezetek).

A fiatalok munkaerő-piaci hátrányainak leküzdéséhez szükséges, hogy az oktatás a jelenleginél jobban fejlessze az érvényesüléshez szükséges alapvető készségeket, gyakorlatorientáltabb legyen, és jobban szolgálja a tanulók élethosszig tartó tanulását, ezáltal csökkentve a munkaerő-piaci feszültségeket, elősegítve a rugalmas munkahelyváltást.

## FELHASZNÁLT IRODALOM

- Czeglédi Csilla-Juhász Tímea (2013): Reconciliation plan of career and private life in the circle of daytime students in Hungary In: Proceedings from VIII. International Conference on Applied Business Research ICABR 2013 p. 70-77.
- Csoba Judit et al. (2005): Foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek vizsgálata. Szükséglet- és igényfeltárás a ROP 3.2 intézkedés 3.2.3. komponense keretében megvalósítandó OFA-ROP hálózat kialakításához. OFA, Budapest.
- Gere Ilona (1998): Ifjúsági munkanélküliség: a probléma jellemzése, eddigi intézkedések hatása, további teendők, Budapest, p 1-29.
- Galasi Péter – Nagy Gyula (2012): Aktív munkaerő-piaci eszközök. In: Fazekas Károly – Scharle Ágota (2012)(szerk): Nyugdíj, segély közmunka. A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990-2010
- Galasi Péter – Tímár János – Varga Júlia (2001): Pályakezdő diplomások a munkaerőpiacon. In: Oktatás és munkaerőpiaci érvényesülés. Budapest. MTA KTK, p. 73-89.
- Gazsó Tibor (2013): Munkaerő-piaci helyzetkép In: Székely Levente (szerk.): Magyar ifjúság 2012 Tanulmánykötet, Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, p 127-152.
- Gulyás László (2008): Regional disparities of Hungarian labour market 1990-2005. Forum Geografic. Anul 7. Nr 1/2008. Editura Universitaria Craiova. Craiova. p 128-135.
- Gulyás László (2009): A magyar gazdaság története a rendszerváltástól napjainkig. In: Gulyás László szerk.: A modern magyar gazdaság története. Széchenyi-től a Széchenyi-tervig. JATE Press-Szegedi Egyetemi Kiadó. p. 175-188.
- Hermann Zoltán – Varga Júlia (2012): A népesség iskolázottságának előrejelzése 2020-ig. Iskolázási mikroszimulációs modell (ISMIK), Budapest Munkagazdaságtani Füzetek, 2012/4
- Juhász Cs. – Szabados Gy. – Kulcsár G. (2010): Elvárás és tervezés vizsgálatok Hajdú-Bihar megyei civil szervezeteknél. XII. Nemzetközi Tudományos Napok Gyöngyös, CD kiadvány
- Kis Krisztián (2006): Az SZTE MFK hatása a Hódmezővásárhelyi kistérség humán erőforrásaira az ezredforduló után. Agrár- és Vidékfejlesztési Szemle, 1. évf., 1. sz. p. 81-87.
- Kis Krisztián (2008): A Hódmezővásárhelyi kistérség humán erőforrásainak hierarchia-rendszerű vizsgálata. Agrártudományi Közlemények, 2008/29. sz. p. 91-110.
- Kis Krisztián (2012): A vidéki erőforrások helyzete és szerepe a Hódmezővásárhelyi kistérség gazdaságában. Doktori (PhD) értekezés. DE IK GSZDI, Debrecen.
- Matheika Zoltán (2013): Az ifjúsági munkanélküliség magyarországi sajátosságai, Budapest, p 1-22.
- Nagy Adrián. – Pakurár Miklós – Pető Károly – Nábrádi András (2009): Comparative analysis of Labor Market and Economic Trends in the Rural EU and Hungary, In: 3rd Green Week Scientific Conference: Modern Agriculture in Central and Eastern Europe Berlin, p. 65.
- Nagy Zita Éva (2007): Az Észak-Alföldi Régió foglalkoztatási helyzetének és foglalkoztatási célú non-profit szektorának jellemzői In.: Csoba Judit-Czibere Ibolya (szerk.): Tipikus munkaerő-piaci problémák – atipikus megoldások, Debrecen Vider – Plusz Bt., p 207-231.
- Vántus András (2007): A dolgozói létszám munkakörönkénti megoszlása tehenészeti telepeken. In: Agrárgazdaság, Vidékfejlesztés, Agrárinformatika (AVA-3) Nemzetközi Konferencia. DE ATC Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kar, március 20-21. (DVD)
- Europe in figures – Eurostat yearbook (2013): [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Europe\\_in\\_figures\\_-\\_Eurostat\\_yearbook](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Europe_in_figures_-_Eurostat_yearbook)