



SZLOVÁKIA EGYES MUNKAERŐPIAC- SZABÁLYOZÁSI SZEGMENSEINEK ELEMZÉSE

*Reflexió a 2025-ben hatályosított magyar munkaerőpiacot
fejlesztő intézkedésekre¹*

LENTNER CSABA^{*ID}, HORBULÁK ZSOLT^{**ID}

* Egyetemi tanár, kutatóműhely vezető, Nemzeti Közszerzői Egyetem, Államtudományi és Nemzetközi Tanulmányok Kar, Kormányzástani és Társadalomelméleti Tanszék, Széll Kálmán Állampénzügyi Kutatóműhely, Collegium Professorum Hungarorum – Makovecz Campus Alapítvány. E-mail: Lentner.Csaba@uni-nke.hu

** Tudományos kutató, Nemzeti Közszerzői Egyetem, Államtudományi és Nemzetközi Tanulmányok Kar, Széll Kálmán Állampénzügyi Kutatóműhely, Collegium Professorum Hungarorum – Makovecz Campus Alapítvány. E-mail: horbulak@gmail.com

Absztrakt

A 2010 óta alkalmazott aktív magyar állampénzügyi modell keretei között a munkaerő-piaci szabályozás erős állami befolyásolás és kontroll alá került. Ennek főbb eredményei, hogy 1 millió emberrel több fő dolgozik, a foglalkoztatási ráta 52 %-ról 80 % közelébe emelkedett, míg a munkanélküliségi ráta a 2020–2024-es válság évei alatt sem nőtt 4 % fölé. A magyar kormány célirányos munkaerő-piaci támogatásokat biztosított, sőt 2025-től újabb munkaerőpiacot erősítő szabályokat vezetett be. Az intézkedések a Nyugatra történő elvándorlást, illetve a családok, a társadalom gyarapodását szolgálják. Ezen magyar intézkedéscsomag vázlatos bemutatását követően a tanulmány megvizsgálja, hogy a hasonló fejlettségű, szomszédos ország, Szlovákia a munkaerőpiaca védelme érdekében milyen konkrét intézkedéseket tart hatályban. A tanulmány részletesen bemutatja a szlovák munkaerő-piaci szabályozás főbb elemeit, majd a két ország szabályozási metodikájának eltéréseivel kapcsolatban tesz megállapításokat.

Kulcsszavak

foglalkoztatási helyzet, munkaerőpiac védelme, összehasonlító elemzés, Szlovákia, Magyarország

Abstract

Under the active Hungarian public finance model in place since 2010, labour market regulation has come under strong state influence and control. The main results are that 1 million more

¹ A tanulmány a Collegium Professorum Hungarorum – Makovecz Campus Alapítvány és a Nemzeti Közszerzői Egyetem Széll Kálmán Állampénzügyi Kutatóműhelyében készült.

people are in work, the employment rate has risen from 52% to close to 80%, while the unemployment rate did not rise above 4% during the crisis years 2020-2024. The Hungarian government is providing targeted labor market support and has introduced new rules to strengthen the labor market from 2025. The measures are designed to reduce emigration to the West and to help families and society thrive. Following a sketchy outline of this Hungarian package, the paper examines how Slovakia, a neighboring country with a similar level of development, has put in place concrete measures to protect its labor market. The study describes in detail the main elements of the Slovak labor market regulation and then draws conclusions on the differences in regulatory methodology between the two countries.

Keywords

employment situation, labor market protection, comparative analysis, Slovakia, Hungary

Bevezetés, a kutatási probléma lényege a magyar gyakorlatból kiindulva

Magyarország Alaptörvénye XII. cikk (1) bekezdése deklarálja a munka és foglalkozás szabad megválasztásához való jogot. A 2010 utáni átfogó állampénzügyi reformok körében a munkanélküliség csökkentése, a foglalkoztatási ráta emelése, s ezek keretében 15 év alatt mintegy 1 millió ember sikeres munkaerő-piaci integrációja történt meg. A 2020 utáni kritikus gazdasági években is aktív szerepet vállalt a kormány, foglalkoztatási támogatásokat biztosított a munkáltatóknak. Bár Magyarország és – a hasonló gazdasági fejlettséggel rendelkező, szomszédos – Szlovákia foglalkoztatási adatai hasonlóak, a munkaerőpiac fejlesztésére, a munkaerő megtartására a magyar kormány számos új operatív intézkedést, jogszabályt vezetett be, a meglévő bérezési és támogatási szabályokon túlmenően.

A kormány katalizáló szerepet tölt be a minimálbér és garantált bérminimum munkáltatók általi elfogadtatásában, a munkavállalói érdekképviselletekkel közösen (Lentner & Parragh, 2016). Magyarországon 1989-ben vezették be a minimálbér intézményét. Első megállapított összege 1992. január 1-től 8000 forint volt, ami akkoriban a bruttó átlagkereset 35,8%-át tette ki. A 2025. évi legkisebb bérrel 2024 végén is tárgyalásos úton, a szociális partnerek alkujának eredményeként született meg a döntés. A bérmegállapodás – következő években is emelkedő bérekre vonatkozóan – ezúttal 3 évre kötött meg. A kormány, a munkaadók és a munkavállalók megegyezésének értelmében 2025. január 1-től a minimálbér havi bruttó összege 9%-kal 290 800 forintra (kb. 730 EUR),² a garantált bérminimumé (ezt a köznyelvben szakmunkás minimálbérként és tévesen diplomás minimálbérként is emlegetik) 7%-kal 348 800 forintra (kb. 870 EUR) emelkedett.³ A minimálbér összege nem csupán a fizetések, hanem a különféle juttatások miatt is fontos. Egy sor állami támogatást ennek összegéhez indexálnak. Ilyen például a táppénz, a gyermekgondozási díj (a diplomások, nagyszülők esetében is), a gyermekek otthongondozási díja, a csecsemőgondozási díj, az álláskeresői járadék.

A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 29/F. §-a alapján 2022. január 1-től új adóalap-kedvezményt vehetnek igénybe a 25 év alatti fiatalok, nem kell személyi jövedelemadót fizetniük meghatározott mértékig az összevont adóalapba tartozó, a törvényben

² 2025. március közepén egy átlagos (körülbelüli) középárfolyammal számoltunk, 400 Ft/EUR.

³ A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 394/2024. (XII. 12.) Korm. rendelet.

meghatározott jövedelmeik után. Ilyen jövedelmek például a munkabér, táppénz, egyéni vállalkozó vállalkozói kivétje vagy átalányban megállapított jövedelme, mezőgazdasági őstermelői jövedelem, kifizetővel kötött megbízási, felhasználási szerződésből származó jövedelem. A teljes adóévre a kedvezmény összege elérheti az 5 204 400 forint felső határt (13 ezer EUR), ami alapján évi 780 660 forinttal (1950 EUR) kevesebb adót kell megfizetnie a 25 év alatti fiatalnak.

A már munkát vállalt, vagy vállalkozásba kezdett fiatalok életkezdését segíti a kamatmentes munkáshitel bevezetése 2025-től. A 17 és 25 év közötti fiatalok jogosultak a munkáshitelre, nemcsak a szakmunkások, bárki, aki fiatal, és dolgozik. Akár 4 millió forintot (10 ezer EUR) is fel lehet venni, 10 éves futamidőre. A felvett összeg szabadon felhasználható, kamatmentes, és egyenlő részletekben kell törleszteni. Kedvező, például tízéves futamidőnél 33 ezer forint a havi törlesztő, ráadásul ingatlanfedezet sem kell a hitelhez. A hitel forintalapú, forintban is kell visszafizetni, egy összegben utalják ki, és egy ember csak egyszer veheti fel. Legalább heti 20 órában foglalkoztatottnak, vagy vállalkozónak kell lenni a hitelfelvételhez. Vállalkozó esetén azonban könnyebbség, hogy a jövedelemnek csak a heti 20 órában foglalkoztatottak átlagos jövedelmét kell elérnie. Szükséges egy legalább 5 évig fennálló magyarországi bejelentett lakcím is, amelyet lakcímgazolvánnyal lehet igazolni, ezen felül feltétel a rendszeres jövedelem, melyet munkáltatói igazolással vagy bankszámlakivonattal kell bizonyítani. Azok a fiatalok azonban nem vehetik igénybe a munkáshitelt, akik diákhitelre jogosultak (felsőoktatásban tanulnak), számukra továbbra is a kedvezményes tanulmányi hitel konstrukció által nyújt támogatást a kormány. Az igénylőnek vállalnia kell, hogy a hitel folyósításától számított legalább 5 évig Magyarországon dolgozik.

A 2025. évi költségvetésben a 21 pontos Új Gazdaságpolitikai Akcióterven keresztül a lakhatási nehézségekre is megoldást kínál a kormány. Ennek egyik eszköze a lakhatási támogatás jelentős kibővítése. A munkáltatók jelentős adókedvezmény mellett havi 150 ezer forintos lakhatási támogatást adhatnak a fiatal dolgozók lakbérének támogatására vagy lakáshitel-törlesztésükre, 1,8 millió forint erejéig. Az új intézkedés a munkáltatók számára is vonzó lehetőséget biztosít munkavállalók lakhatásának támogatására, teljesítményük elismerésére. A kormány által biztosított új béren kívüli juttatási forma a SZÉP-kártyához (kedvezmény kártya, amely étkezési-üdülési, sőt 2025-től lakásfelújítási lehetőséget biztosít) hasonlóan rendkívül kedvező adózás mellett adható. Itt is csak a 15%-os SZJA-t és a 13%-os szociális hozzájárulási adót kell megfizetnie a munkáltatónak, azaz összességében mindössze 28% adó terheli a támogatás összegét. A 35 év alatti fiatal munkavállalók vehetik igénybe. Az évi 450 ezer forintban maximalizált béren kívüli juttatási keret továbbra is igénybe vehető, és ezen felül jár a fiataloknak szóló havi 150 ezres lakhatási támogatás. A juttatás lakáscélú hitel törlesztésére, illetve a lakbér kifizetésére használható fel. Magyarországon a jobban iparosított városokban jelentős a munkaerőigény, ahova az ország más térségeiből érkeznek munkavállalók. A lakhatási feltételeik biztosítását szolgálja részben a munkáshitel, de a lakhatási támogatás is, sőt az úgynevezett Kádár-kockák⁴ felújítására felvehető állami támogatás is.

A Családi Otthonteremtési Kedvezmény (CSOK) széles rendszerén túlmenően (lásd részletesen: Sági & Lentner, 2022) az adópolitikai elemekkel is segíti a kormány a munkavállalók jövedelmének gyarapítását. 2010-től a korábbi 36%-ról 16%-ra, majd 15%-ra csökkent a személyi jövedelemadó. Ezen túlmenően az első házások kedvezménye, illetve a családi adóked-

⁴ A szocialista tervgazdaság idején épült kocka alakú házak, amelyek mind falusi, mind a városi környezetben jobbára saját erős építkezések voltak. Annak idején a lakhatási feltételeken gyorsan, és a kor igényeinek megfelelően javítottak.

vezmény jelentős forrásokat biztosít a családoknak. 2025. július 1-től egy gyermek esetében 15 ezer, két gyermek esetén 60 ezer, három vagy több gyermek esetén pedig gyermekenként 49 500 forintba emelkedik az adókedvezmény gyermekenkénti összege. Majd 2026. január 1-től egy gyermek esetében 20 ezer, két gyermeknél 80 ezer, három vagy több gyermek esetén pedig 66 ezer forintba növekszik az adókedvezmény egy gyermekre jutó mértéke. A szülők továbbra is megoszthatják egymás között a családi adókedvezményt, így a lehető legnagyobb mértékű adóengedményben részesülhetnek.

2025-től a 25 év alatti fiatalok kedvezményére és a 30 év alatti anyák kedvezményére jogosultak magasabb összegű kedvezményt érvényesíthetnek, melynek összege jogosultsági hónapként 656 785 forint (keretjövedelem után), ami havonta 98 518 forint adómentesítést jelent. 2025-től 2029-ig a kormány lépcsőzetesen – korosztályonként – vezeti be a kétgyermekes⁵ édesanyák teljes személyi jövedelemadó kedvezményét, továbbá a csecsemő gondozási díjra és a gyermekgondozási díjra ugyancsak teljes adókedvezményt biztosít.

A magyar munkaerő-piaci szabályozás, főleg a 2025. évtől bevezetett csomag felsorolás-szerű bemutatása alapján megállapítható, hogy a magyar kormány szakpolitikájában a munkaerő megtartása Magyarországon és a családok boldogulásának elősegítése ugyancsak országon belül, kiemelt prioritás, részletekbe menő, hiperaktív szabályozással biztosított. Ezt követően megvizsgáljuk, hogy a hasonló fejlettségű és történelmi múlttal bíró Szlovákiában milyen szabályozási elemek fedezhetők fel a munkaerőpiac szabályozására.

A tanulmányban megvizsgáljuk, milyen munkavállalást segítő, illetve ösztönző módszereket alkalmaznak Szlovákiában egyrészt az állam, másrészt a vállalatok. A probléma jobb megértésének érdekében felvázoljuk az ország munkaerő-piaci helyzetét. Bemutatjuk, hogy egyes időszakokban a gazdasági folyamatok hogyan befolyásolták a foglalkoztatást, melyek a szlovák munkaerőpiac specifikumai, illetve legnagyobb problémái. Az ismertetett adatokat jobbra a V4 országok témát érintő számaival hasonlítjuk össze. Az országok között helyet kapott Ausztria is. Ezt azért tartottuk fontosnak, mivel nem csak egy szomszéd országról van szó, hanem olyanról, ahol nagyszámú szlovák állampolgár vállal munkát, ezért joggal tekinthető referenciának. Az összevetéshez szintén hozzátettük az Európai Unió számait. Fontosnak tartottuk ismertetni a külföldi munkavállalók számának alakulását, ami immár Szlovákia esetében is jelentős. A tanulmány ismerteti a foglalkoztatást segítő jogi normákat, és ír arról, hogy a vállalati szektor milyen módon segíti az alkalmazottak helyzetét.

Szlovákia helyzetének vizsgálata azért is fontos, mert számos módon kapcsolódik Magyarországhoz, ezért gyakran képezi elemzés tárgyát itthon is (Vartašová & Štrkolec, 2024). A két szomszédos ország gazdasági helyzete, a végbemenő tendenciák hasonlóak, a pozitív tendenciák, szabályozási elemek könnyebben implementálhatók.

1. Szlovákia gazdasága a rendszerváltozás után

1989-ben a vasfüggöny leomlása után Kelet-Európa országai politikai, társadalmi és gazdasági viszonyrendszerei gyökeresen megváltoztak, a tervutasításos gazdasági rendszer helyét a szociális piacgazdaság váltotta fel. Megnyílt az út az előtt is, hogy a kontinens keleti és nyugati felének államai elmélyíthessék kapcsolataikat, és a belátható jövőben egyazon nemzetközi szervezetek tagjai lehessenek. Néhány közép-európai ország esetében azonban nem a szocialista

⁵ A 3 és több gyermekes édesanyák már korábban teljes személyi jövedelemadó mentességet kaptak.

rendszer bukása hozta el a döntő változást, hanem az országon belül végbemenő átalakulások. Ezen országok közé tartozott Csehszlovákia, amely 1993-ban felbomlott, és megalakult az önálló Csehország és Szlovákia.

A Szlovák Köztársaság teljesen új állam volt Európában. Önállóságának első évtizedét gazdasági szempontból a kettősség jellemezte. Több makrogazdasági mutató esetében az ország jó eredményekkel büszkélkedhetett, másokban azonban lényegesen elmaradt a régió országainak átlagától és az uniós átlagtól egyaránt. Az 1990-es években a gazdasági növekedés két év visszaesése után felgyorsult, és bizonyos években meghaladta a 4, sőt a 6%-ot; az eladósodottság mértéke alacsony volt, 20 és 40 % között mozgott, az inflációt is kordában sikerült tartani, az árfelszabadítás és az áfa bevezetése utáni években ritkán haladta meg a 10 %-ot. Ebben az időszakban ugyan nem sikerült megőrizni a bérek vásárlóértékét, de az életszínvonal csökkenése nem volt akkora, hogy társadalmi elégedetlenség bontakozzon ki. A makrogazdasági mutatók, a munkanélküliségi ráta folyamatosan magas volt, messze a régió országainak átlaga felett járt, és évtizedeken át kétszámjegyű volt.

1. táblázat: Szlovákia kiemelt gazdasági mutatói %-ban kifejezve

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
GDP növekedése	0	6,2	5,8	8	5,7	4,4	0
Fogyasztói árindex	25,1	11,7	7,2	5,4	6,4	5,6	14,2
Eladósodottság	28,3	24,8	21,3	30,3	32,8	33,9	47,1
Munkanélküliség	14,4	14,8	13,1	12,8	12,5	15,6	19,2

Forrás: <https://www.euroekonom.sk/ekonomika-slovenska-1999/>

A piacgazdaság kiépítését, valamint a politikai átmenetet nagyban segítette, hogy Szlovákia Csehszlovákia utódállamaként vált önálló országgá. Csehszlovákia létrejötté óta a térség legfejlettebb államai közé tartozott. Ezt a relatív magas szintet a rendszerváltás után az önálló Csehországnak is sikerült megtartania. Szlovákia esetében a pozitív örökség leginkább eladósodottságában, valamint a szociális háló színvonalában mutatkozott meg.

Az 1990-es évek második negyedétől Szlovákiában több évig tartó belpolitikai válság alakult ki, amely az ország társadalmi és gazdasági fejlődésére egyaránt negatív hatással volt, és összességében lassította a piacgazdaság kiépítését, egyben Szlovákia euroatlanti csatlakozás folyamatát is. Az ország vezetésének a rendszerváltozás után csak egy évtized elteltével sikerült a politikai viszonyokat konszolidálnia és olyan gazdasági tervet kidolgoznia, amelynek segítségével lépésről lépésre sikerült megteremtenie a társadalmi békét, illetve a kiegyensúlyozott fejlődés alapjait. Ez azt is jelentette, hogy a társadalmat érintő problémák sokáig konzerválódtak, a fejlődés gyümölcsei csak fél évtizeddel később kezdtek láthatóvá válni, ezért a reformok eredményeit a lakosság széles rétegei szintén jelentős kéréssel kezdték érezni. A legfontosabb gazdasági intézkedések között kell említeni az adóreformot, melynek része volt az egykulcsos adó bevezetése, amely az adórendszer egyszerűsítésével járt együtt. A külföldi tőkével meginduló beruházások felgyorsulásának köszönhetően ebben az időszakban vált a szlovák gazdaság húzóágazatává a személygépkocsi-gyártás. Mindezeknek köszönhetően a 2000-es években a szlovák gazdaságnak kitűnő számokat sikerült produkálnia, és a növekedés egy alkalommal még a 10 %-ot is meghaladta. Ebben az időszakban kezdődött Szlovákia gyors felzárkózási folyamata, amelynek legnagyobb sikere többek között az euró bevezetése volt 2009-ben (NBS, 2019). A 2004-es EU csatlakozás és főleg a 2009-ben elért

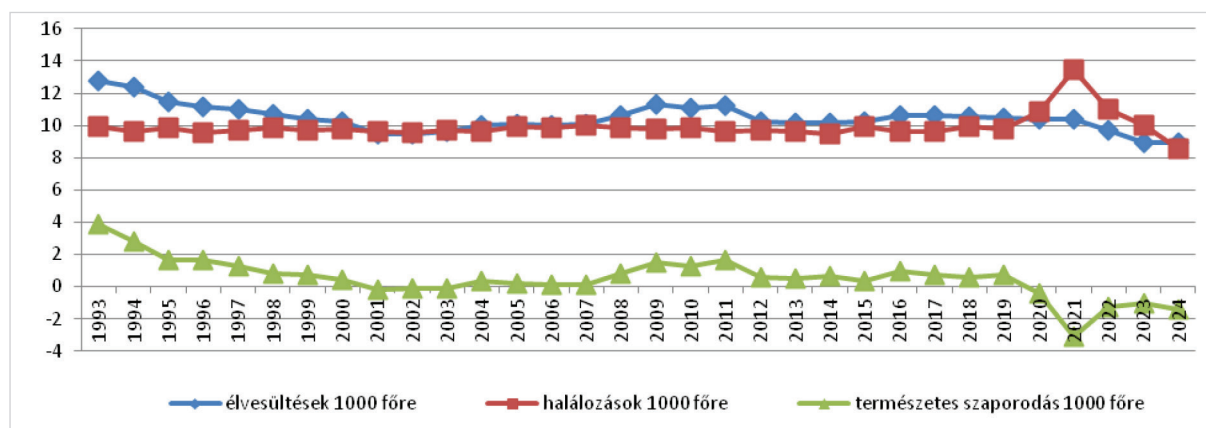
monetáris zóna tagság tényszerűen is igazolja a szlovák gazdaság jól teljesítő képességét (Mikloš, 2005; Keszegh & Török, 2006).

Meg kell említeni egy további fontos paramétert. Ez a mutató ugyan nem egy makrogazdasági mérőszám, ellenben nagyon komoly hatása van a gazdaság teljesítményére, pontosabban a foglalkoztatásra. Ez az index a népesedés, a lakosság számának az alakulása, születések számának és produktív munkaerő számának a változása. Szlovákia azon országok közé tartozik, ahol a rendszerváltozás óta folyamatosan többen lépnek be a munkaerőpiacra, mint ahányan onnan kikerülnek. Tehát a munkaerő száma nő, legfeljebb csak mintegy ötéves késéssel, mivel egyre többen ezt csak a felsőfokú tanulmányaik után teszik. Ez természetesen azt is jelenti, hogy az ország kisebb mértékben van rászorulva külföldi munkaerőre. Igaz, a jövő bizonytalan, hiszen a születés után csak húsz-huszonöt év múlva mutatkozik munkaerő-piaci integráció, így a problémák is csak egy generáció múlva jelentkezhetnek.

Korunkban valamennyi modern társadalomban látható, hogy a gyermekvállalás visszaszorul, a lakosság száma már évtizedes távlatban csökken. Szlovákiában ez a trend még kevésbé látható. Néhány százfős csökkenés 2001-ben és a következő két évben is tapasztalható, de a pozitív népszaporulat visszaállt. 2021-ben a koronavírus járvány csúcspontján közel 18 ezer fővel csökkent a lakosság száma, majd 2022-ben ismét 8 ezer fős csökkenés történt. Ekkor fordult ismét csökkenésbe a gyermekszületés is.

Tekintettel arra, hogy a szlovák társadalom demográfiai helyzete nem súlyos, a szociálpolitikában a családtámogatás, pontosabban a gyermekvállalás támogatása nem képvisel olyan súlyt, mint Magyarországon (Lentner & Horbulák, 2021). Azonban az előrejelzések már nem annyira biztatóak (Bleha et al., 2018), a lakosság számának a csökkenése középtávon Szlovákiában is megkezdődik.

1. ábra: népesedési számok Szlovákiában



Forrás: Szlovák Statisztikai Hivatal, saját szerkesztés.

A prognózisok alapján várható, hogy a csökkenés hosszú távon megindul, de jelenleg nem lehet megmondani, hogy mértéke milyen mélységű lesz. Ami a lakosság számát illeti, a pozitív migrációnak köszönhetően továbbra is kis növekedés van (www.iz.sk).

2. Szlovákia munkaerő-piaci helyzete

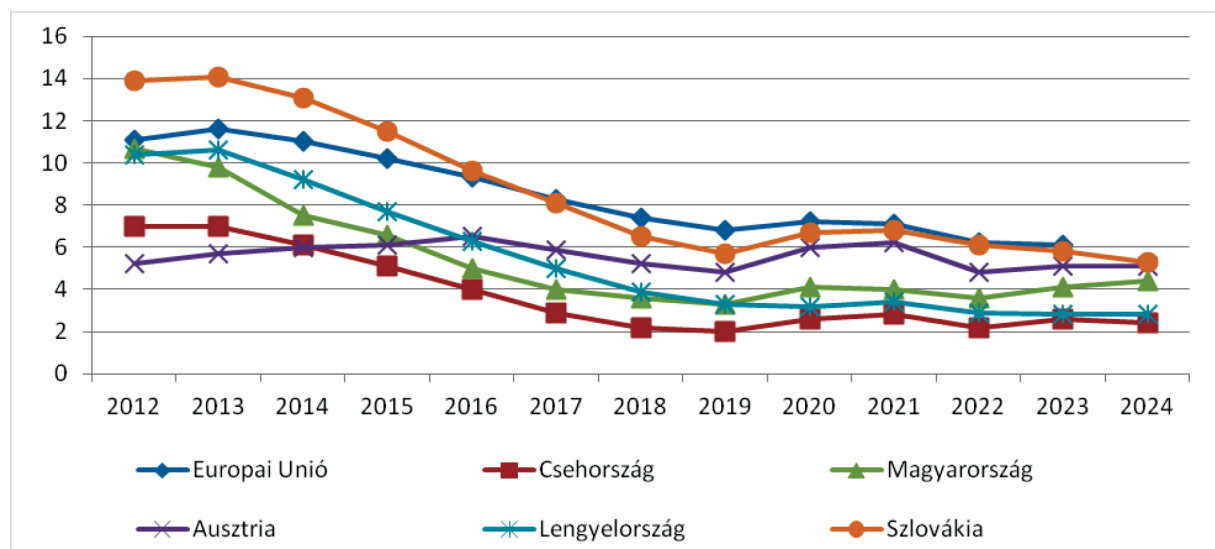
Szlovákia gazdaságának konvergenciája az ezredforduló után gyorsult fel, ami a legfontosabb makrogazdasági mutatókban is megmutatkozott. Gyorsan nőtt az ipari termelés és a kivitel, az ország sikeresen integrálódott a nemzetközi beszállítói láncokba. A bérek nőttek, az infláció alacsony maradt, a költségvetés helyzete javult, mindennek következtében 2009-ben Szlovákia be tudta vezetni az eurót.

A számos gazdasági és politikai siker ellenére volt egy mutató, amely Szlovákiában még ebben az időszakban is kiemelkedően rossz értékeket produkált mind régiós, mind pedig összeurópai összehasonlításban. Ez a munkanélküliség ráta volt. Ennek szerteágazó okairól Magyarországon is jelent meg tanulmány (Nagy, 2015; Horbulák, 2019).

A munkanélküliség tekintetében Szlovákia évtizedeken át gyakorlatilag minden szegmensben rosszul teljesített. Nemcsak százalékos arányban volt magas a munkanélküliség, az állástalanság egyaránt sújtotta a fiatalokat, a hátrányos helyzetű társadalmi csoportokat, mint az egészségkárosultak, romák, alacsony végzettséggel rendelkezők, vidéki perifériális területeken élők, továbbá bizonyos élethelyzetben lévőket, mint a kisgyermeket nevelők, beteg családtagokat gondozók stb. (Koišová et al., 2018; Pongrácz, 2018). Nyilvánvaló, hogy ezt az össz-társadalmi problémát a kormányok és a szakmai szervezetek is érzékelték, de átütő megoldást nem tudtak kínálni. Annak ellenére, hogy a helyzet napjainkban már lényegesen kedvezőbb, a foglalkoztatás javítása továbbra is feladata az illetékes állami intézményeknek.

A szlovák munkaerő-piaci helyzet a 2010-es évek folyamán kezdett javulni, a kétszámjegyű munkanélküliségi ráta egyszámjegyűvé válni. A munkanélküliségi ráta belesimult a régió többi országának munkaerő-piaci trendjébe, bár értéke továbbra is a magasabbak közé tartozik. A foglalkoztatási helyzet napjainkban azért is tekinthető kielégítőnek, mert az új évtized elején kitört globális egészségügyi vészhelyzet sem okozott súlyos romlást, csupán kisebb kilengést (Lichner, 2022).

2. ábra: A közép-európai országok munkanélküliségi rátája (2012–2024)

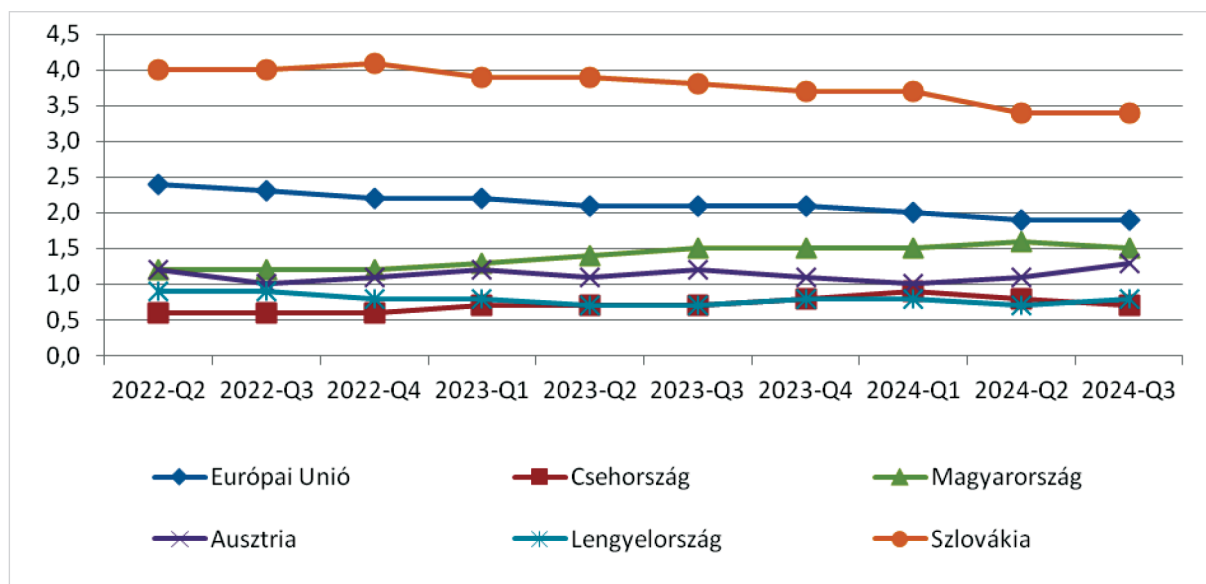


Forrás: Eurostat 2024, saját szerkesztés.

A 2. ábrán látható, hogy a régióban Szlovákia helyzete a legrosszabb, viszont az uniós átlagnál már valamivel kedvezőbb, és a javulás folyamatos. Ez arra is utal, hogy több régi, elsősorban dél-európai országban az állástalanok száma lényegesen magasabb.

Ha jobban megvizsgáljuk Szlovákia munka-erőpiaci helyzetét, láthatjuk, hogy a korábbi problémák közül több nem oldódott meg. Ahogy azt a 3. ábra mutatja, a hosszú távú munkanélküliségi ráta, vagyis az egy évnél hosszabb ideig állás nélkül lévők száma továbbra is magas, ez pedig azt jelenti, hogy feszültségek továbbra is jelen vannak. Az arány ugyan százalékosan alacsony, ám többszöröse a régiós országok statisztikai hivatalai által kimutatott szinteknek. Ez arra utal, hogy a kockázati csoportok közül az alacsony végzettséggel rendelkezők problémái, a vidéki, rossz adottságú régiókban élők gondjai továbbra sem oldódtak meg. Ez az állami szerepvállalás hiányosságaira is rámutat, hiszen ezeknek a társadalmi csoportoknak a tagjai csak önerőből nem tudnak a munkaerő-piacra kerülni. Ez a helyzet azért elszomorító, mert az európai uniós tagság éppen az ilyen jellegű nehézségek megoldására kínál megoldásokat, felzárkóztatást segítő programokat.

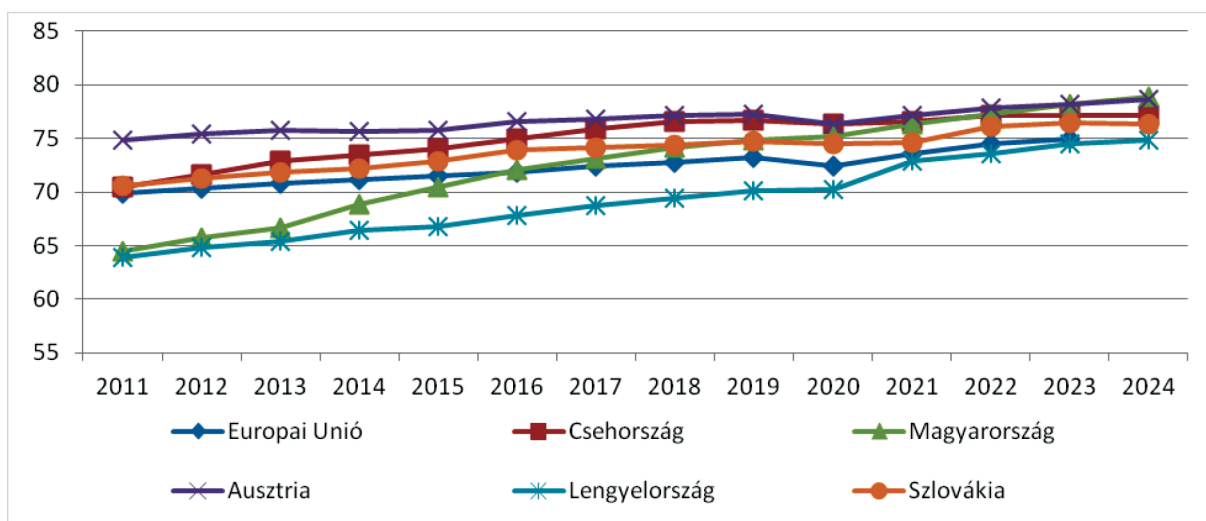
3. ábra: A közép-európai országok hosszú távú (tartós) munkanélküliségi rátája %-ban (2022–2024)



Forrás: Eurostat, saját szerkesztés.

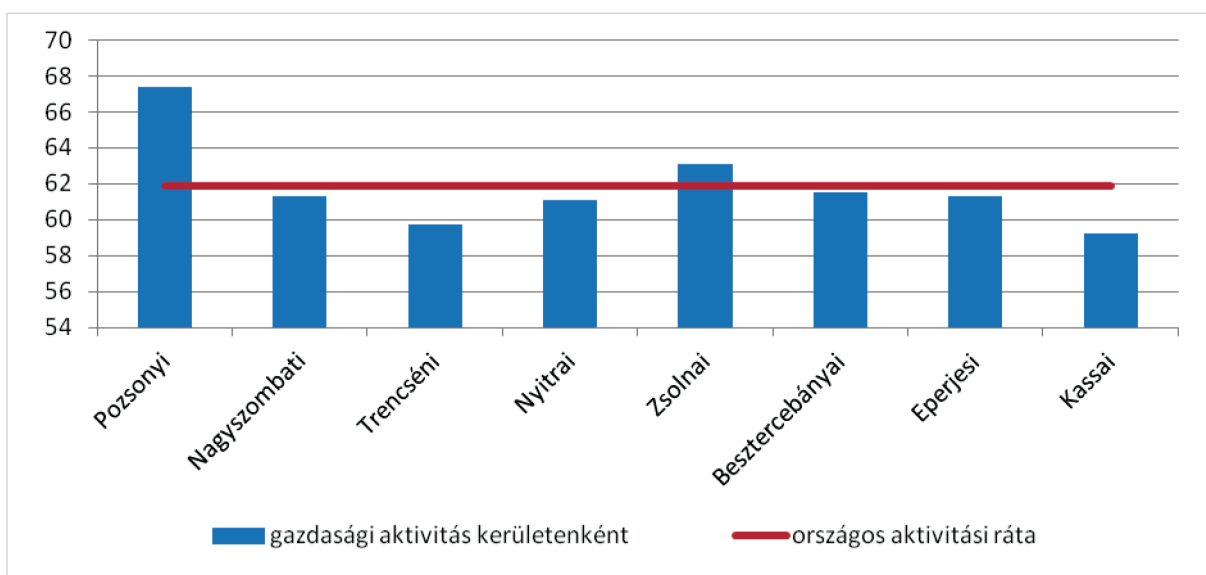
A magas szám többek között azért meglepő, mivel Szlovákia a régió legkisebb területű állama, tehát a munkaerő mozgása, utazása, illetve vidéki foglalkoztatási lehetőségek logisztikai elhelyezkedése jelenthetné elviekben a legkisebb gondot. Ez egyben arra is utal, hogy az ezt megoldani felelős kormányzat részéről régóta fennálló nehézségek vannak.

Érdeemes megvizsgálni egy további mutatót is, mégpedig az aktivitási rátát. Ez az index azt mutatja, hogy a 15 és 65 év közötti populáció tagjai milyen arányban vannak alkalmazva. A 4. ábrán látható, hogy az elmúlt tíz évben mindegyik V4 tagország jelentős eredményeket ért el. Lengyelország kivételével minden ország meghaladta az uniós átlagot, és megközelítette Ausztria szintjét. Ebben a mezőnyben Szlovákia középsinten teljesít.

4. ábra: A közép-európai országok aktivitási rátája %-ban (2011–2024)

Forrás: Eurostat, egyedi gyűjtés, saját szerkesztés.

Ha ezt a problémakört jobban megvizsgáljuk, látjuk, hogy Szlovákiában jelentős regionális különbségek vannak. A legnagyobb közigazgatási egységek, az egyes kerületek (régiók) között hatalmasak az eltérések. A Pozsonyi kerületben, amely a fővárosra és agglomerációjára terjed ki, az aktivitási ráta messze felette van az országos átlagnak. Ez azt is jelenti, hogy az átlag is olyan magas, hogy a Pozsonyin kívül csak egy, a Zsolnai kerület tudja azt még meghaladni. A Pozsonyi kerület kimagasló elsőbbsége minden más mutató esetében érvényes, mint az egy főre eső GDP vagy az átlagbér. Az 5. ábra egyben arra is utal, hogy gyakorlatilag valamennyi kerületben vannak olyan régiók, kistrégiók, ahol nagyon magas a munkanélküliség. Ez okozza azt, hogy az aktivitási ráta kerületi szinten alacsony. Az elmaradásnak az is oka, hogy a főváros folyamatosan a leggyorsabb ütemben fejlődő régió, így a többi régió nem tud felzárkózni, hanem leszakadása tovább nő.

5. ábra: Az aktivitási ráta kerületenként %-ban kifejezve

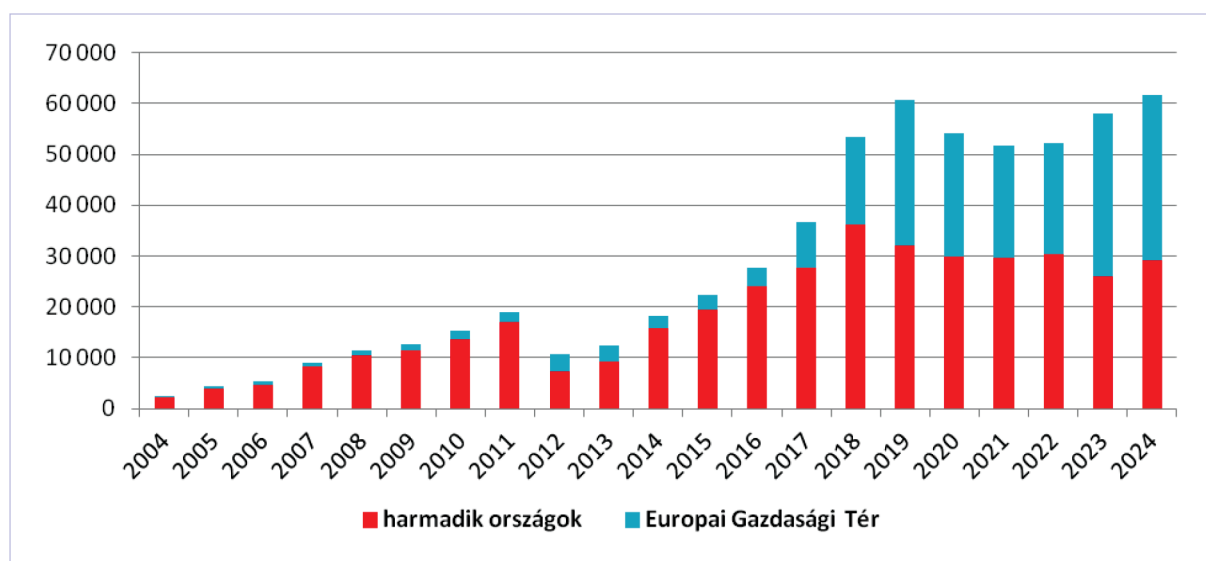
Forrás: <https://statistics.sk>, a Szlovák Statisztikai Hivatal honlapja.

A regionális különbségek a gazdaság minden szegmensében jelen vannak, infrastruktúra, külföldi befektetések, illetve szociális téren egyaránt. A kerületek fejlődési problémáinak a hátterében az előnytelen közigazgatási felosztásnak is szerepe van, kialakításakor, 1997-ben, nem vették figyelembe a természetes kistérségek igényeit. A fejlődést nehezíti az is, hogy a főváros, amely egyben a legfontosabb gazdasági központ is, az ország dél-nyugati határán van, így a nyugat-keleti szembenállás, a főváros-vidék ellentét Közép-Európában itt a legnagyobb.

A munkaerő-piaci helyzet ismertetésénél végül szólni kell egy aránylag új jelenségről, amely az elmúlt hat évben jelent meg és vált döntő fontosságúvá. Ez a külföldi munkaerő foglalkoztatása. Európába a külföldi munkavállalók az 1960-as évektől kezdtek beáramlani. Legkorábban a gyarmati múlttal jelentkező nyugat-európai országokba érkeztek. Először a más kontinensről és más kultúrkörből származó emberek érkeztek, majd a többi, szegényebb uniós országból költöztek át munkavállalók Európa fejlettebb államaiba. A következő fázisban a befogadó államok között megjelentek a gyorsan növekvő gazdasággal rendelkező országok is. Ezek az emberek gyakran ún. kékgallérosok, azaz gyári munkások voltak, ezért nyelvi akadályok sem jelentettek áthidalhatatlan problémát.

A más állampolgárságú személyek munkaerő-piaci jelenléte az 1990-es évektől kezdett valóban tömegessé válni. Az Európai Unió egyik vívmánya a szabad munkaerő-áramlás. Ennek jótékony hatásait leginkább a közép-európai tagállamok munkavállalói értékelik és használják ki igazán. A 2004-es EU csatlakozás után Szlovákiából lakosságárányosan többen távoztak külföldre, mint a többi V4 országból. A mozgás fordítva is működött, a külföldi beruházókkal külföldi munkavállalók is érkeztek, számuk azonban alacsony volt. Mintegy tíz évvel ezelőtt lehetett találkozni először a jelenséggel, hogy bizonyos foglalkozási ágakban, illetve bizonyos munkakörökben a Szlovákiában működő, elsősorban külföldi tulajdonú vállalatok a szabad álláshelyeket nem tudták helyiekkel maradéktalanul betölteni (Reményik et al., 2024). A probléma 2017 körül jelent meg és gyorsan vált akuttá. Első lépésben a szomszédos országok polgárai érkeztek, de csakhamar megjelentek a távolabbi és nem uniós, illetve nem az Európai Gazdasági Térségből (EGT) származó munkavállalók is (6. ábra). A trendet a koronavírus válság sem törte meg, csak kissé lelassította.

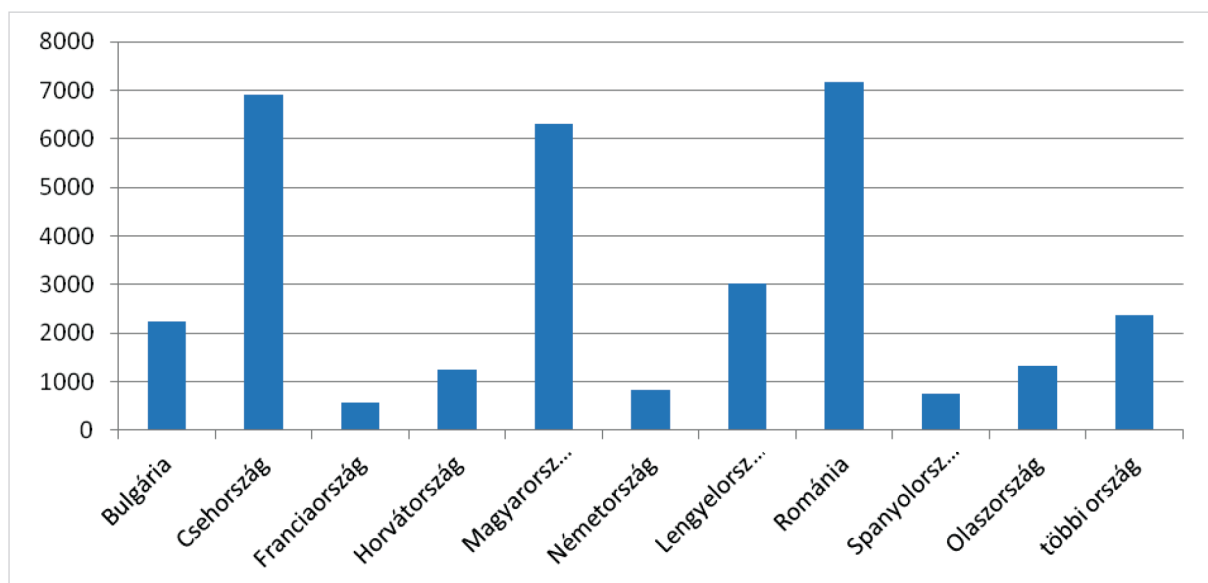
6. ábra: Külföldi munkavállalók száma Szlovákiában, fő (2004–2024)



Forrás: <https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/>, Munka-, Szociális- és Családügyi Hivatal.

Ahogy azt a 6. ábra mutatja, a két térségből, az Európai Unióból és az Unió kívülről megközelítőleg azonos számú dolgozó érkezett. A következő két ábra azt mutatja, melyek azok az országok, ahonnan 500 főnél több munkavállaló származik. Ez több dologra utal. Mutatja azt, hogy a szlovákiai munkaerőpiac nyitott, semmilyen származási korlátozás nincsen. Az adatok a szlovák gazdaság struktúrájára is utalnak, ami a térség többi országára is érvényes. Szlovákia gazdasága alapvetően az ipari termelésre, ezen belül gép- és járműgyártásra szakosodott, más-ként kifejezve, korunkban ez a régió vált Európa autóipari háttér-műhelyévé. A külföldi munkavállalók döntően középfokú végzettséggel rendelkeznek, vagyis jellemzően kékgalléros munkaköröket töltenek be, elsősorban mint szakmunkások helyezkednek el. A harmadik országokból érkezők 75%-át, az EGT tagországok munkavállalóinak pedig 60%-át ilyen pozíciókban alkalmazzák. A 7. ábrán látható, hogy az EGT országokból érkező munkavállalók döntően a környező, és azon belül is különleges kapcsolattal rendelkező országból érkeznek. Csehország esetében gyakorlatilag nincsenek nyelvi akadályok, Magyarországgal a gazdasági kapcsolatok szintén szerteágazók, egyben az ország ezen a szakaszon rendelkezik a leghosszabb határral. Románia esetében az aránylag jelentős bérkülönbség, a földrajzi közelség a legfontosabb tényező.

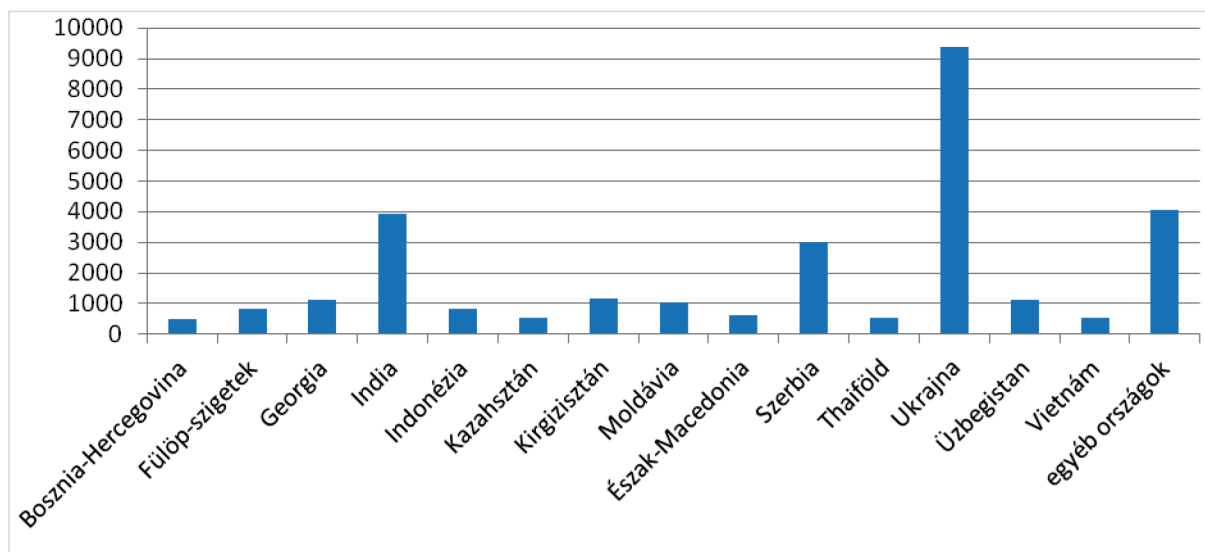
7. ábra: Európai Gazdasági Térség országaiból származó munkavállalók, fő (2024. november)



Forrás: <https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/>, Munka-, Szociális- és Családügyi Hivatal, országok, melyekből 500 főnél több munkavállaló érkezett

A harmadik országok viszonylatában (8. ábra) egyértelműen Ukrajna áll az első helyen. Kétségtelen, hogy ennek egyik oka az ott dúló háború, illetve a két nyelv viszonylagos hasonlósága, de az ukránok már a háború előtt is nagy számban vállaltak munkát Szlovákiában. Ez azzal is magyarázható, hogy a két ország határos egymással, a nyelvi problémák áthidalhatók – a szláv népcsaládhoz tartozás okán is – a bérezésben és a munkaviszonyokban pedig lényeges különbségek vannak Szlovákia javára. Újdonság, hogy már Szlovákiában is megjelentek a távoli, egzotikusnak is tekinthető országok munkavállalói. Ez azért érdekes, mert rámutat Szlovákia ismertségére, főleg arra, hogy érdemes több ezer kilométert utazni, több hónapot is itt tölteni, tehát bizonyos kockázatot vállalni a megélhetés érdekében. Legalább ötezer ember négy távol-keleti országból is érkezett, de az indiaiak viszonylagos nagy száma is meglepő.

8. ábra: nem az Európai Gazdasági Térségből származó munkavállalók, fő (2024. november)

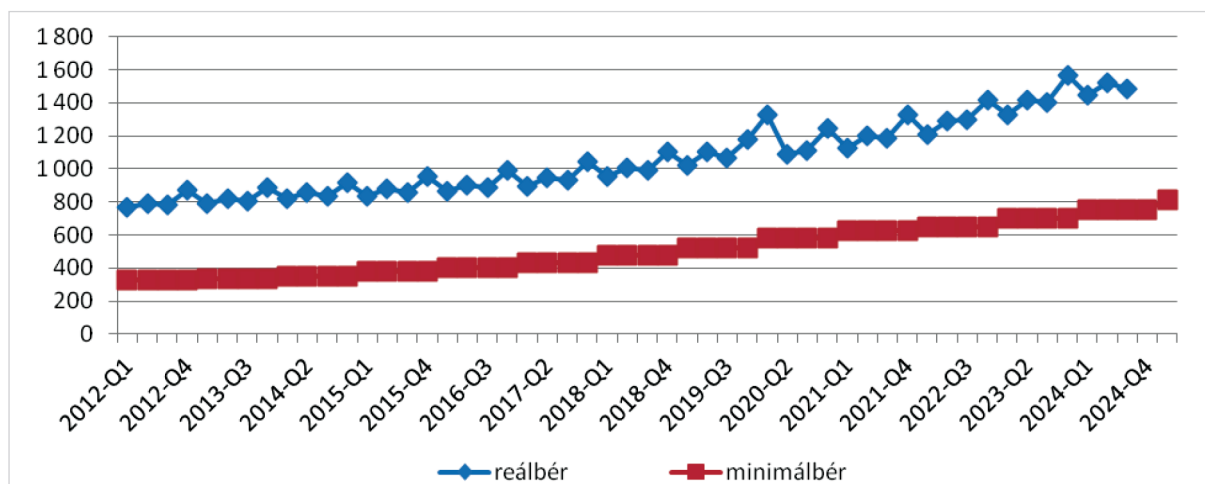


Forrás: <https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/>, Munka-, Szociális- és Családügyi Hivatal, országok, melyekből 500 főnél több munkavállaló érkezett

Meg lehet jegyezni, hogy a szlovákiai felsőoktatási intézményeket szintén nagyon sok ukrán állampolgárságú fiatal látogatja. Számuk az 2024/25-ös tanévben 13 061 fő, a nem szlovák állampolgárságú hallgatók 65%-a, az összes felsőoktatásban tanuló hallgató 11,4%-a (<https://www.cvtisr.sk>). Valószínű, hogy közülük nagyon sokan nem térnek majd haza, hanem Szlovákiában fognak dolgozni.

Legvégül a bérezés színvonalát vizsgáltuk meg. Ami a nominálbéreket illeti, gyakorlatilag 1993-tól, az ország létrejöttétől emelkednek. Mértéke 1993-ban 179 euró volt, 2024 őszén meghaladta az 1500 eurót. A bérek reálértéke szintén növekvő tendenciát mutat. Az elmúlt 32 év folyamán összesen hét évben csökkentek csak, így Szlovákia hosszú távon felzárkózik az Európai Unió átlagához (<https://slovak.statistics.sk/>). Az átlagbértől Szlovákiában jelentős eltérések vannak. Fentebb már utaltunk rá, hogy az ország kis kiterjedése ellenére továbbra is jelentősek a foglalkoztatási különbségek. Ennek folyománya, hogy a bérek esetében nagyok a regionális különbségek, és ezek a különbségek még nőnek is.

9. ábra: Az átlagos nominálbér és a minimálbér változása euróban (2012–2024)



Forrás: átlagbér: <https://datacube.statistics.sk/>; minimálbér <https://socialnepoistenie.mup.sk/>

3. A szlovák munkaerőpiac jogi szabályozása

A munkavégzés feltételeinek biztosítása Szlovákiában alapjognak számít. Az Alkotmány Ötödik részének (Gazdasági, szociális és kulturális jogok) 36. cikkelye kimondja azt is, hogy az alkalmazottaknak joguk van a megfelelő munkakörülményekhez, a bérhez, a védelemhez, az indokolatlan elbocsátás mellőzéséhez, a diszkrimináció tilos, joguk van egészségük megóvásához, a munkaidő hosszának a maximalizálásához, valamint a pihenéshez.

A foglalkoztatás általános szabályozásával a 2001/311 sz. Munkatörvénykönyv (Zákonník práce) foglalkozik. A törvény tartalmaz olyan paragrafusokat, amelyek a foglalkoztatási körülmények javításával foglalkoznak. A foglalkoztatást segítő rész a 152/c paragrafus, amely arról rendelkezik, hogy a foglalkoztatónak lehetősége van lakhatást biztosítani állam által birtokolt bérakásban.

A következő törvény, amelynek tárgya a munkaerőpiac szabályozása, a Foglalkoztatási szolgáltatásokról szóló 2004/5 sz. törvény (Zákon o službách zamestnanosti). Ezen belül a foglalkoztatás növelésével az 50/b paragrafus foglalkozik, amely a hátrányos helyzetű álláskezesők foglalkoztatásának segítését rendezi. A törvény bevezeti a szociális vállalkozás fogalmát. A szociális vállalkozás olyan jogi személy vagy természetes személy, amely, illetve aki

- olyan munkavállalókat foglalkoztat, akik a foglalkoztatásukat megelőzően hátrányos helyzetű álláskezesők voltak, és akik a vállalat foglalkoztatottainak legalább 30%-át teszik ki,
- támogatást és segítséget nyújt azoknak a munkavállalóknak, akik az alkalmazásukat megelőzően hátrányos helyzetű álláskezesők voltak, és a munkapiacon nehezen találtak állást,
- a vállalat tevékenységének bevételeiből származó pénzeszközök legalább 30%-át, amely az adott adóévben a tevékenység tárgyával kapcsolatos összes kiadás kifizetése után fennmarad, évente új munkahelyek létrehozására, vagy a munkakörülmények javítására fordítja.

A törvény egyéb részei közül a foglalkoztatás bővítésével az alábbi paragrafusok foglalkoznak:

- Az 50/i paragrafus a regionális foglalkoztatás támogatását szabályozza.
- Az 51/a paragrafus a pályakezdekők álláshoz juttatását segíti.
- Az 52. paragrafus tárgya az önkormányzat által végzett tevékenységek, amelyek az anyagi szükséghelyzetben lévő, ellátásban részesülő, tartósan munkanélküli állampolgár majdani integrációját segítik.
- Az 53/a paragrafus tárgya a munkahelyhez való költözés anyagi támogatása.
- Az 53/b paragrafus tárgya a munkába való utazás anyagi támogatása.
- Az 53/c paragrafus tárgya a hátrányos helyzetű álláskezesők munkaerő-piaci integrációjának támogatása.
- Az 53/d paragrafus a munkahelyteremtést segítő anyagi támogatásokról rendelkezik.
- Az 54. paragrafus a munkahelyteremtő projekteket és programokat szabályozza.
- Az 55. paragrafus az egészségi fogyatékkal élők foglalkoztatásának lehetőségeit szabályozza.
- Az 55/a paragrafus az egészségi fogyatékkal élők foglalkoztatásának munkaerő-piaci felkészítést szabályozza.

- Az 59. paragrafus arra biztosít jogi háttérrel, hogy a fogyatékkal élő állampolgárok a munkavégzésükhöz és személyes szükségleteik biztosítására a munkavégzés idejére személyes asszisztens segítségét vehessék igénybe. A Munkahivatal ehhez anyagi támogatást nyújt.
- A 60. paragrafus alapján az ún. védett műhely (egészségi fogyatékkal élő számára létrehozott munkahely) kiadásaira anyagi támogatást kérhet.
- A 63., 64., 64/a, 64/b paragrafusok az egészségi fogyatékkal élők munkakörülményeinek a biztosításával foglalkozik.

A Szlovákia területén élő külföldiekkel, a harmadik országok állampolgáraival, az Európai Unió valamely tagállamának, valamint az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban érintett államok és a Svájci Államszövetség állampolgáraival, illetve azok családtagjainak foglalkoztatásával szintén a Foglalkoztatási szolgáltatásokról szóló 2004/5 sz. törvény foglalkozik.

A foglalkoztatást érintő jogi normák között szólni kell még a Minimálberről szóló 2007/663 sz. törvényről (Zákon o minimálnej mzde). A törvény hatálya minden alkalmazotti jogviszonyban álló foglalkoztatottra vonatkozik. Mértékét kétféle módon lehet meghatározni, vagy egy hónapra, vagy mint órabért, amely a kormány kompetenciája (<https://www.employment.gov.sk/>).

Szlovákiában a minimálbér mértékét a Munkaügyi Minisztérium határozza meg a Minimálberről szóló 2007/663 sz. törvény (Zákon o minimálnej mzde) alapján. Mértéke a Szlovák Statisztikai Hivatala által az előző naptári évben kimutatott átlagbér 60%-a.

A hátrányos helyzetű emberekkel, akiknek valamilyen okból nehezebb a munkaerőpiacon elhelyezkedniük, a jogi háttér formálisan széleskörű támogatást biztosít. A valóságban azonban ezek érvényesítése nehézkes, esetenként lehetetlen. Az ilyen jellegű problémák leghatékonyabb módja a megértés és az empátia. Az ilyen esetekben a problémák jogi úton való megoldása általában nehézkes, így az ilyen jellegű munkahelyi konfliktusok számáról, előfordulásáról nagyon kevés ismeret van. A felsorolt jogszabályok be nem tartása sok esetben ellenőrizhetetlen.

4. Foglalkoztatást ösztönző intézkedések az állam részéről

A szlovákiai törvényi szabályozás széleskörűen támogatja a foglalkoztatás növelését, illetve a foglalkoztatási körülmények javítását, és ezek implementálásában az állam is szerepet vállal. A szabályozás elsősorban az állástalanok és hátrányos helyzetűek támogatását szabályozza. Ennek mértékét, jellegét, formáját egyrészt a kormányok prioritása, a munkapiaci helyzet, illetve a társadalmi elvárások határozzák meg. Szlovákia hosszú távú problémái között az alábbiakat kell kiemelni (Pongrácz, 2018):

- a munkanélküliség regionális egyenlőtlenségei,
- bizonyos társadalmi csoportok, mint a pályakezdők, alacsonyan képzettek, romák magas munkanélküliségi rátája,
- szakképzett munkaerő hiánya bizonyos ágazatokban.

A foglalkoztatás ösztönzésének valós feltételei biztosításával az állam részéről a Munka-, Szociális- és Családügyi Hivatal foglalkozik. A Hivatal olyan kormányzati szerv, amelynek feladatai közé tartozik a munkaerő-piaci helyzet javítását célzó nemzeti projektek kidolgozásának és végrehajtásának irányítása, Szlovákia állampolgárainak az Európai Unió tagállamaiban történő munkaközvetítés, engedélyek kiadása a díjazás ellenében végzett közvetítőknek, munka-

erő-kölcsönző és támogatott foglalkoztatási tevékenységek végzése, közigazgatási eljárások keretében az ügyfelek fellebbezéseinek elbírálása, amelyek közé tartozik a fogyatékkal élő polgárok foglalkoztatásának kötelező részarányának betartatása. A 2004/5 sz. törvény többek között így határozza meg a Hivatal hatáskörét a foglalkoztatás bővítését illetően:

- a munkaerő-piaci helyzet javítását célzó, az Európai Szociális Alap által társfinanszírozott nemzeti projektek kidolgozása és azok végrehajtása,
- módszertani útmutatás nyújtása a hatóságok számára az Európai Szociális Alap által társfinanszírozott, a munkaerő-piaci helyzet javítását célzó projektek kidolgozásához és végrehajtásához,
- munkaközvetítés álláskeresői részére az Európai Unió tagállamaiban.

Az a munkaviszonnyal nem rendelkező személy, aki

- a Munka-, Szociális- és Családügyi Hivatalnál bejelentkezett, és aktívan keres állást,
- az állása elvesztése előtt rendelkezett biztosítással,
- munkavégzési megállapodás alapján volt alkalmazva,
- rendőrként vagy katonaként volt alkalmazva,
- önként volt biztosítva,
- a biztosítás időtartama az előző négy évben legalább 720 nap volt.

Az állam hagyományos foglalkoztatást támogató eszközei – állasközvetítés, tanácsadás, iskoláztatás – a következő támogatást biztosítják a foglalkoztatás növelésére:

- magánvállalkozás indításának anyagi támogatása (a támogatás összege jelenleg 8080,80 és 2425,44 euró között ingadozik),
- munkába járás támogatása legfeljebb hat hónapig (maximális összege 200 euró), egészségkárosodással élők támogatása.

A felsoroltak mellett az állam a családos munkavállalókat is támogatja. Az ún. adóbónusz segítségével a gyermekes munkavállaló csökkentheti adóalapját. Ennek mértéke a gyermek korától és a jövedelem nagyságától függ. Érvényesíteni a gyermek 18 éves koráig lehet.

2025 elején Szlovákiában nincs tervbe véve a munkavállalói jogok szélesítése, beleértve a jogi szabályozást és az anyagi jellegű juttatásokat is. Az utóbbi legfontosabb oka a költségvetési helyzet, a konszolidáció szükségessége. A kormány 2024 novemberében elfogadta, hogy 2025-től több adó emelkedik, az adómentesség mértéke szűkül, és új adókat vezetnek be. A szociális jellegű intézkedések közé tartozik, hogy a gyermekek után járó adóbónusz mértéke csökken. Az intézkedések a foglalkoztatást közvetlenül nem érintik, de az általános megszorítás természetesen a munkaerőpiac bővülésére is negatívan hat. Tekintettel arra, hogy jelenleg a munkanélküliség történelmi mélyponton van, 5,4%, így sem a szakmai, sem pedig az érdekvédelmi szervezetek részéről sincs igény ilyen jellegű fejlesztési intézkedésre. Ám a munkavállalók érdekvédelmi szervezetei, egészségügyi dolgozók, pedagógusok, jelenleg bérköveteléssel fordulnak az állam felé. Ezeknek az igényeknek a kielégítése folyamatosan a tárgyalások témája.

5. A foglalkoztatók által kínált kedvezmények

A munkavállalók motiválása, megtartása, a hatékonyságuk növelése, a jó munkakörnyezet kialakítása a munkaadó alapvető érdeke. A munkaadó, hogy a vállalat egésze jobban teljesítsen, hajlandó egyéb módon is ösztönözni az alkalmazottakat. Ma már a jó munkakörnyezet általános dolgozói, sőt, állampolgári elvárás.

A munkavállalói juttatások jelentős mértékben befolyásolják a munkavállalók elégedettségét, ebből kifolyólag a teljesítményüket és a munkáltató iránti lojalitásukat. A munkavállalói juttatások különböző formákat ölthetnek, és a vállalatoknál a méretüktől – beleértve a rendelkezésre álló források mennyiségét – és a működési területtől, valamint a munkavállalók által betöltött pozíciótól függően alkalmazzák őket. Tekintettel arra, hogy ez közvetlenül a munkaadó vállalat sikerességéhez járul hozzá, ezért a költségeket teljes mértékben a munkáltató vállalja fel. A leggyakoribb egyéb juttatások közé tartozik a 13. és 14. havi fizetés, illetve a rendszeres pénzügyi bónuszok, törvényen felüli fizetett szabadság, otthoni munkavégzés lehetősége, céges autó magáncélú használata, mobiltelefon biztosítása üzleti és magánhasználatra, betegszabadság, kiegészítő egészségügyi ellátás a munkavállalók számára, a személyzet képzése stb.

A felsorolt lehetőségekből valószínűsíthető, hogy ezeket jellemzően a nagyvállalatok tudják biztosítani. Az állam az extra juttatások biztosításához nem járul hozzá. Az állam bizonyos formában és mértékben úgyszintén támogatja a munkavállalókat. Ezek a következők:

Kiegészítő nyugdíjpénztár, más szóval harmadik pillér, melynek keretében hosszú távú öngondoskodás ilyen formáját egy bizonyos összegig az állam adókedvezménnyel preferálja. A tömegközlekedés területén pedig, mivel a vasúti személyszállítás állami kézben van, közvetetten az állam támogatja a rendszeresen utazókat. A városi és megyei tulajdonú busztársaságok szintén nyújtanak kedvezményeket.

6. Összegző gondolatok a szlovák viszonyokról

A munkaerőpiac szabályozása minden országban egyedi, amit számos tényező befolyásol, közülük kiemelendő az adott ország gazdasági szerkezete, társadalmi-demográfiai helyzete, a költségvetés aktuális lehetőségei és a hagyomány, a társadalmi szokások és elvárások. Szlovákia egyik legnagyobb gazdasági, egyben szociális problémája a viszonylag magas regionális munkanélküliség. Annak ellenére, hogy az utóbbi években jelentős javulás ment végbe, továbbra is vannak kockázati csoportok. Ami társadalmi szempontból öröndetes, hogy Szlovákiában nincs demográfiai válság, a születések száma felülmúlja a halálozások számát, és a migrációs egyenleg is pozitív. Az állam természetesen segíti a gyermekvállalást, de nincs jelentős kényszer a családpolitika és a foglalkoztatáspolitikai, a lakhatáspolitikai, az oktatáspolitikai, a regionális politika, továbbá más társadalmi szakpolitikák közvetlen összehangolására. A figyelem középpontjában elsősorban a szociálpolitika, a megélhetés biztosítása áll. E mellett a közéletben olyan kérdések rezonálnak, mit például az egészségügyi ellátórendszer vagy oktatásügy színvonala.

A család és a munkavállalás összehangolására Szlovákiában a következő módszereket alkalmazzák. Az egyik az apák számára felkínált lehetőség, hogy nagyobb szerepet vállaljanak a gyermeknevelésben, a másik az atipikus foglalkoztatás. Az első az ún. apasági támogatás (otcovské), amely az úgynevezett „anyasági támogatás” egy új típusa, amelyet az apa jogosult igénybe venni a gyermeke gondozására legfeljebb 2 hét hosszan a gyermek születését követően legkésőbb a hatodik hétig. Az apa lehet alkalmazotti viszonyban, kötelező betegbiztosítással rendelkező önálló vállalkozó (egyéni vállalkozó), lehet önkéntes betegbiztosítással rendelkező

személy, és olyan személy is, aki a védett időszak alatt a betegbiztosítás megszűnését követően vált jogosulttá az apasági díjra (www.socpoist.sk/zivotne-situacie/tehotenstvo-materstvo/otcovske). A második lehetőség az atipikus foglalkoztatás, amely a fejlett gazdaságokban már régen meghonosodott módszer, ellenben Szlovákiában még mindig gyerekcipőben jár (Poór et al., 2015; Strážovská et al., 2015). Amíg az első kedvezmény feltételeit az állam rakja le, a másik alkalmazásáról a munkáltató dönt.

7. Zárszó: a szlovák és a magyar munkaerő-piaci szabályozás néhány eltérő vonatkozása és okai

A tanulmányban elemeztük, milyen foglalkoztatási ösztönzési szabályok vannak Szlovákiában, amelyekkel az állami és a magánszektor próbálja segíteni, illetve bővíteni a foglalkoztatást, segíteni a munkavállalók helyzetét.

Bemutattuk, hogy Szlovákia egyik legfontosabb sajátossága, egyben problémája a kimagaslóan magas munkanélküliség volt. Ennek gyökerei a rendszerváltozás kezdetéig nyúlnak vissza. Csökkentésével a gazdaságpolitika folyamatosan próbálkozott, de átütő eredményt sohasem tudott elérni, sőt az uniós munkaerőpiac megnyílása sem tudott igazán javítani a helyzeten. Döntő javulás csak a 2010-es végétől következett be, aminek általános háttere, hogy a V4-es országok mindegyikében annyira javult a foglalkoztatási helyzet, hogy immár munkaerőhiány lépett fel. Ez néhány év késéssel Szlovákiában is megjelent.

Szlovákia munkaerőpiacának másik jellemzője a jelentős regionális eltérések megléte.⁶ Ahogy azt bemutattuk, ez a probléma továbbra is jelen van, többek között a tartósan munkanélküliek számában is. Ez egyben azt is jelenti, hogy a szlovák kormánynak további feladatai lesznek, ám mint a tanulmányból kitűnik, a szlovák munkaerő-piaci szabályozás kevésbé aktív, mint a magyar, sőt Szlovákiában a bérek és szociális transferek terén bizonyos restriktív elemek is megfigyelhetők. Bár az európai közös pénz használata (euró) eleve többlet stabilitást jelent a bérek és juttatások vásárlóértéke tekintetében.

Arra a következtetésre jutottunk tehát, hogy a szlovák gyakorlatban korántsem jelentkezik az állam részéről olyan aktív és operatív (részletekbe menő) munkaerő-piaci beavatkozás, mint Magyarország esetében. Ennek hátterében azt véljük, hogy a népességszám csökkenése nem súlyos (szinte jelentéktelen, lásd az 1. ábrát), ellentétben a magyarral, ahol az 1980-as évek óta 10%-kal, több mint 1 millió fővel csökkent a lakosság száma. A magyar születési szám alakulása feltűnően kedvezőtlen, a folyamatos, nagy összegű és széles körű családpolitikai támogatások ellenére, amely GDP arányosan a szlovák adat több mint kétszerese (lásd: Lentner & Horbulak, 2021). A születésszám 2024-ben mindössze 77.500 volt, amely minden idők legalacsonyabb születésszáma Magyarországon. A fertilitási ráta mindössze 1,37 volt 2024-ben, ám a fő probléma a szülőképes korú nők számának (e kohorsznak) a drasztikus csökkenése a rendszerváltozás időszakában, különösen az 1995-ös és a 2006-os gazdasági megszorító csomagok következtében, amelyek a családok megélhetését, a gyermekvállalás anyagi lehetőségeit jelentősen csökkentette. A pozitív jövőkép nem elégséges volta az 1990-es évektől átívelően, illetve a korábbi nem családbarát gazdaságpolitika következtében mintegy 300 ezer szülőképes korú anyuka⁷ hiányzik a magyar társadalomból, a 20–30 évvel ezelőtti kedvezőtlen gazdasági

⁶ A keleti és nyugati országrész közötti fejlettségbeli különbségek Magyarországon is fennállnak.

⁷ És lényegében ugyanennyi férfi, így összesen mintegy 600 ezer munkaképes korú ember „hiányzik” Magyarországon.

megszorításokra visszavezethetően.⁸ 2010-től e korábbi kedvezőtlen tendencia megállítására törekszik a magyar kormány, amely a rohamos bérfejlesztésekben, a családi-pénzügyi kedvezményekben és a lakhatás feltételeinek együttes javításában, a mögötte álló hiperaktív kormányzati intézkedésekben ölt testet. Szlovákiát e népesedési, munkaerő-piaci problémák nem (vagy inkább kevésbé) jellemzik. A magyarhoz viszonyítva tartósan kedvező az államadósság szintje, illetve a monetáris zóna tagság is további stabilitást ad a családok jövőtervezéséhez. Magyarországon a munkaerő-piaci problémák – a hasonló foglalkoztatási adatok ellenére – már jelenleg is súlyosabbak, és az alacsony születésszámot tekintve a jövőre akár még kedvezőtlenebbek is lehetnek, ám a magyar kormány igyekszik a munkaerőpiac fejlesztésével és a családok boldogulásának elősegítésével aktívan beavatkozni a folyamatokba, mérsékelni a külföldre vándorlást, támogatva a születések számának növekedését. Tehát a Szlovákia és Magyarország között meglévő hasonló gazdasági fejlettség (fajlagos GDP, foglalkoztatási ráta, életszínvonal, gazdasági fejlettség) ellenére a munkaerőpiacot védő intézkedések közötti különbségek szignifikánsak, mivel Magyarország a születésszám és a munkaerő nem elégséges szintje vonatkozásában lényegesen kedvezőtlenebb helyzetben van, mint Szlovákia.

Hivatkozások

- Bleha, B., Šprocha, B., & Vaňo, B. (2018). *Prognóza obyvateľstva Slovenska do roku 2060*. INFOSTAT – Inštitút informatiky a štatistiky. Online: <https://shorturl.at/3qo3C>
- Horbulák Zs. (2019). Munkanélküliség Szlovákia déli régióiban. *Polgári Szemle*, (15)4–6, 296–310. <https://doi.org/10.24307/psz.2019.1219>
- Keszegh B., & Török T. (Ed.). (2006). *Economic reforms in Slovakia*. Kempelen Farkas Társaság.
- Koišová, E., Masarová, J., & Habánik, J. (2018). Regional Differences in the Labour Market in Slovakia and the Czech Republic. *Journal of Competitiveness*, (10)2, 104–117. <https://doi.org/10.7441/joc.2018.02.07>
- Lentner Cs., & Horbulák Zs. (2021). Some State Financial Segments of the Childbirth and Family Support System in Slovakia. *Public Finance Quarterly*, (66)4, 482–500. https://doi.org/10.35551/PFQ_2021_4_2
- Lentner Cs., & Parragh B. (2016). Érdekegyeztetés, konszenzuseresés és participáció – új dimenziók, állami attitűdök. *Pro Publico Bono Magyar Közigazgatás*, 4(2), 26–40. Online: <https://shorturl.at/aTCTq>
- Lichner, I. (2022). *30 rokov premien Slovenského trhu práce*. Ekonomický ústav Slovenskej akadémie vied.
- Mikloš, I. (2005). *Kniha reforiem*. Trend Visual. Online: https://komunal.eu/images/pdf/kniha_reforiem.pdf
- Nagy L. (2015). Merre tovább, Szlovákia? Az elkövetkezendő időszak gazdasági kilátásai. *Polgári Szemle*, (11)1–3, 274–283. Online: <https://shorturl.at/Dhk1G>
- National Bank of Slovakia (NBS). (2019). *Analýza konvergenzie slovenskej ekonomiky. Príležitostná štúdia NBS 2/2019*. Online: <https://shorturl.at/raI75>

⁸ A liberális kormányok alatt meghozott megszorító intézkedések munkahelyeket szüntettek meg, növelték az adókat, csökkentették a családi kedvezményeket, jelentősen megemelkedett az abortuszok száma a kedvezőtlen gazdasági kilátások következtében. A 20-30 évvel ezelőtt meg nem született gyermekek ma komoly munkaerő-piaci feszültségeket okoznak Magyarországon, amely a kormányt szuperaktív közreműködésre sarkallja.

- Pongrácz É. (2018). A szlovák munkaerőpiac aktuális helyzete és a szociális gazdaság. *Munkaügyi szemle*, (61)2, 38–43. Online: <https://shorturl.at/FZ2U9>
- Poór J., Juhász T., Horbulák Zs., & Madarász I. (2015). Az atipikus foglalkoztatással szembeni attitűdök vizsgálata a szlovák és a magyar állástanok dimenziójában. *Munkaügyi Szemle*, (59)3, 56–63. Online: <https://shorturl.at/5xxMp>
- Reményik B., Módosné Szalai Sz., Jenei Sz., Lakshmi Patibandla, V., Dienes D., Moreno-García, E., & Dávid L. D. (2024). Labour market activity in Slovakia: Challenges and interventions. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(16), 10223. <https://doi.org/10.24294/jipd10223>
- Sági J., & Lentner Cs. (2022). Key issues in the effectiveness of public financial tools to support childbearing the example of Hungary during the COVID-19 crisis. *Plos One*, 17(8), e0273090. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0273090>
- Strážovská, H., Strážovská, L., Horbulák Zs., & Poór J. (2015). Ešte k otázkam atypických foriem zamestnávania ako súčasti podnikateľstva. *Ekonomika cestovného ruchu a podnikanie*, (7)3, 83–97.
- Vartašová, A., & Štrkolec, M. (2024). Challenges of the Current Tax-sharing System. *Institutiones Administrationis – Journal of Administrative Sciences*, 4(2), 31–44. <https://doi.org/10.54201/iajas.136>