



Záujem zamestnávateľov o sektorový sociálny dialóg

Prečo sa zamestnávatelia zapájajú (motívy)

Stabilita pracovnej sily – riešenie nedostatku pracovníkov, udržanie zamestnancov

Predvídateľnosť – znižovanie neistoty ohľadom sektorových pracovných štandardov

Zladenie s EÚ – naplnenie smernice EÚ o minimálnej mzde a EPSR

EPSR: Európsky pilier sociálnych práv

Nástroj v krízach – riadenie šokov (inflácia, energia, vojna)



Čo zamestnávatelia očakávajú od dialógu

Minimálne mzdy a štandardy – zabezpečenie rovnocenných podmienok

Bipartitné diskusie – zručnosti a školenia – učňovské programy, zvyšovanie kvalifikácie

Partnerstvo – dôvera a dialóg presahujúci otázky miezd



Kľúčové fakty a príklady dobrej praxe

Rumunsko: dohoda v bankovom sektore 2024 → pokrytie 100 % pracovnej sily

Čierna Hora: 7 platných sektorových dohôd

Maďarsko: iba 1 účinná sektorová dohoda

V 6 krajinách: nedostatok pracovnej sily bol na prvom mieste medzi tlakovými faktormi



Záverečné posolstvo

**ZAMESTNÁVATELIA VNÍMAJÚ
SEKTOROVÝ DIALÓG AKO NÁSTROJ PRE
FÉROVÚ KONKURENCIU, ROZVOJ
ZRUČNOSTÍ A STABILITU – NIE IBA PRE
OBLASŤ MIEZD..**



Employers' Interest in Sectoral Social Dialogue

Why Employers Engage (Drivers)

Labour Stability – address shortages, retain workers

Predictability – reduce uncertainty to sectoral labour standards

EU Alignment – meet EU minimum wage directive & EPSR

EPRS: European Pillars of Social Rights

Crisis Tool – manage shocks (inflation, energy, war)

What Employers Want from Dialogue

Minimum Wages & Standards – ensure level playing field

Bipartite Discussions - Skills & Training – apprenticeships, upskilling

Partnership – trust-based dialogue beyond wages

Key Facts from SECCEE Best Practise:

Romania: 2024 banking sector agreement → 100% workforce covered

Montenegro: 7 sectoral agreements in force

Hungary: only 1 effective sectoral agreement

Across 6 countries: labour shortages ranked #1 pressure

Closing Message

**EMPLOYERS SEE SECTORAL DIALOGUE AS
A TOOL FOR FAIR COMPETITION, SKILLS,
AND STABILITY – BEYOND WAGES.**



**Co-funded by
the European Union**

Výhradnú zodpovednosť za obsah publikácie nesú autori, publikácia odráža iba názor autorov a Európska komisia nezodpovedá za žiadne z informácií obsiahnutých v tejto publikácii.

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Commission. Neither the European Union nor the European Commission can be held responsible for them.

SECCEE – 101126461

Trendy a hnacie sily sektorového sociálneho dialógu v strednej a východnej Európe (CEE)

Projekt SECCEE identifikoval súbor trendov, ktoré formujú budúcnosť sektorového sociálneho dialógu v strednej a východnej Európe. Každý trend je spojený s kľúčovými hnacími silami a podporený dôkazmi z komparatívnej štúdie siedmich krajín.

1. Rastúci tlak na mzdy

- ★ Hnacie sily: inflácia, náklady práce, vysoké náklady na podnikanie, smernica EÚ o minimálnej mzde.
- ★ Dôkazy zo štúdie: Rast miezd, inflácia a nedostatok pracovnej sily na Slovensku a v Slovinsku vytvárajú silný tlak na zvyšovanie miezd a stimulujú sektorové dohody.



2. Ekonomické spomalenie a nestabilita

- ★ Hnacie sily: vojna na Ukrajine, náklady na energiu, geopolitické šoky.
- ★ Dôkazy zo štúdie: Zamestnávateľia označili infláciu a ceny energií za hlavné obavy; v Maďarsku a Slovinsku krízy skôr blokovali dialóg než ho stimulovali.



3. Trvalý posun k flexibilnej práci

- ★ Hnacie sily: zmena pracovných návykov, digitalizácia, potreba flexibilnej pracovnej sily.
- ★ Dôkazy zo štúdie: Telepráca a atypické formy práce sa stali trvalou súčasťou trhu; „právo na odpojenie“ je stále predmetom diskusie a je slabšie regulované.



4. Digitalizácia a umelá inteligencia na pracovisku

- ★ Hnacie sily: technologické zmeny, vzdelávacie systémy, nesúlad zručností.
- ★ Dôkazy zo štúdie: Slovensko kladie dôraz na celoživotné vzdelávanie a rekvalifikáciu; zamestnávateľia uznávajú potrebu digitálnych zručností, ale hodnotia ich nižšie než infláciu a nedostatok pracovnej sily.



5. Kyberbezpečnosť a digitálne riziká

- ★ Hnacie sily: rýchla digitalizácia, rastúce kybernetické hrozby.
- ★ Dôkazy zo štúdie: Výsledky prieskumu ukazujú vysoký podiel odpovedí „neviem“ → nízka informovanosť v rámci sociálneho dialógu.



Trends and Driving Forces in Sectoral Social Dialogue in CEE

The SECCEE project identified a set of trends shaping the future of sectoral social dialogue in Central and Eastern Europe. Each trend is linked to key driving forces and supported by evidence from the comparative study of 6 countries

1. Rising Wage Pressures

- ★ Inflation, labour cost, high cost of doing business, EU minimum wage directive.
- ★ Rising wages, inflation, and labour shortages in Slovakia and Slovenia are creating strong upward pressure on wages and driving sectoral agreements.

2. Economic Slowdown and Instability

- ★ War in Ukraine, energy costs, geopolitical shocks.
- ★ Employers across all countries ranked inflation and energy as top concerns; in Hungary and Slovenia, crises obstructed dialogue rather than stimulating it.

3. Permanent Shift to Flexible Work

- ★ Changing working habits, digitalisation, need for flexible workforce.
- ★ Telework and atypical forms of work have become permanent features; “right to disconnect” remains debated but weakly regulated.

4. Digitalisation and AI in the Workplace

- ★ Technological change, education systems, skills mismatch.
- ★ Slovakia prioritises lifelong learning and retraining; employers acknowledge need for digital skills but rank them lower than inflation and labour shortages.

5. Cybersecurity and Digital Risks

- ★ Rapid digitalisation, rising cyber threats.
- ★ Survey results show a high proportion of “don’t know” answers → low awareness in social dialogue.

6. Rozširovanie právnej a sociálnej ochrany

- ★ Hnacie sily: smernice EÚ, meniace sa pracovné návyky.
- ★ Dôkazy zo štúdie: Zamestnávateľia vo všetkých krajinách hodnotili rovnosť pohlaví, starnutie pracovnej sily a prevenciu obťažovania ako najnižšie priority.



6. Expanding Legal and Social Protections

- ★ EU directives, evolving working habits.
- ★ Employers across countries rank gender equality, ageing, and harassment prevention as lowest priorities;

7. Rastúce príjmové nerovnosti

- ★ Hnacie sily: nedostatok pracovnej sily, vylúčenie MSP, mzdové rozdiely.
- ★ Dôkazy zo štúdie: Iba 31 % oslovených firiem je veľkých, no hostia dve tretiny odborov; MSP zostávajú väčšinou mimo sociálneho dialógu.



7. Growing Income Inequalities

- ★ Labour shortages, SME exclusion, wage gaps.
- ★ Only 31% of surveyed firms are large, yet they host two-thirds of unions; SMEs remain largely outside social dialogue.

8. Zmena klímy a riziká na trhu práce

- ★ Hnacie sily: klimatická zmena, obnoviteľné zdroje, energetická závislosť.
- ★ Dôkazy zo štúdie: Zamestnávateľia považujú klimatické otázky za irelevantné pre dialóg; štúdia ukazuje obmedzené uznanie v cestovnom ruchu a poľnohospodárstve.



8. Climate Change and Labour Market Risks

- ★ Climate change, renewables, energy dependence.
- ★ Employers consider climate issues irrelevant for dialogue; The study shows limited recognition in tourism and agriculture.

9. Zelená transformácia a ESG agendy

- ★ Hnacie sily: Zelená dohoda EÚ, vládne stimuly, náklady na energiu.
- ★ Dôkazy zo štúdie: ESG je marginálne v rokovaní; väčšie podniky v Rumunsku a Srbsku zapájajú zamestnancov do rozhodovania o ESG otázkach.



9. Green Transition and ESG Agendas

- ★ EU Green Deal, government incentives, energy costs.
- ★ ESG is marginal in bargaining; larger firms in Romania and Serbia show employee involvement in ESG decisions.

10. Mobilita pracovnej sily a demografické zmeny

- ★ Hnacie sily: migrácia, útek pred ekonomickými ťažkosťami, starnúca pracovná sila.
- ★ Dôkazy zo štúdie: Nedostatok pracovnej sily je konzistentne najväčšou obavou zamestnávateľov; odliv mozgov pokračuje do západnej Európy.



10. Labour Mobility and Demographic Change

- ★ Migration, escape from economic hardship, ageing workforce.
- ★ Labour shortages consistently identified as the top employer concern; brain drain continues to Western Europe.

Záver

Analýza ukazuje, že sektorový sociálny dialóg v strednej a východnej Európe zostáva fragmentovaný a reaktívny, často obmedzený na otázky miezd. Napriek tomu zamestnávateľia aj odbory uznávajú jeho potenciál riešiť nedostatok pracovnej sily, rozvoj zručností, férovú konkurenciu a odolnosť voči krízam. Budúci orientovaný dialóg musí rozšíriť svoju agendu o digitalizáciu, zelenú transformáciu a sociálne ochrany.

Projekt SEC-CEE – Zlepšenie porozumenia úlohe sektorového sociálneho dialógu v ére viacerých kríz v strednej a východnej Európe (č. projektu 101126461) koordinovala BusinessHungary (MGYOSZ) v partnerstve so zamestnávateľskými a podnikateľskými organizáciami zo Slovenska, Slovinska, Rumunska, Srbska a Čiernej Hory, národnými odborovými konfederáciami z Maďarska, Slovinska, Slovenska, Srbska a Čiernej Hory a Eötvös Loránd University (ELTE, Maďarsko) ako výskumným partnerom. Projekt skúmal stav a budúcnosť sektorového sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania v regióne, so zameraním na dopady nedávnych kríz (COVID-19, vojna na Ukrajine, inflácia, energetický šok) a úlohu dialógu pri riešení nedostatku pracovnej sily, rozvoji zručností, digitalizácii, zelenej transformácii a férovej konkurencii.



Štúdiu nájdete na tomto odkaze:

<https://www.ruzsr.sk/sk/article/sec-cee-studia-o-sektorovom-socialnom-dialogu-v-strednej-a-vychodnej-eurpe/>

Conclusion

The analysis shows that sectoral social dialogue in CEE remains fragmented and reactive, often limited to wages. Yet employers and unions alike recognise its potential to address labour shortages, skills development, fair competition, and crisis resilience. Future-oriented dialogue must broaden its agenda to include digitalisation, green transition, and social protections.

The project SEC-CEE – Improving the understanding of the role of sectoral social dialogue in the era of multiple crises in Central and Eastern Europe (Project No. 101126461) was coordinated by BusinessHungary (MGYOSZ), in partnership with employers' and business associations from Slovakia, Slovenia, Romania, Serbia, and Montenegro, national trade union confederations from Hungary, Slovenia, Slovakia, Serbia, and Montenegro, and Eötvös Loránd University (ELTE, Hungary) as research partner. The project explored the state and future of sectoral social dialogue and collective bargaining in the region, focusing on the effects of recent crises (COVID-19, the war in Ukraine, inflation, and the energy shock) and the role of dialogue in responding to labour shortages, skills development, digitalisation, the green transition, and fair competition.

Projektoví partneri:

Koordinátor:

BusinessHungary (MGYOSZ) – Konfederácia maďarských zamestnávateľov a priemyselníkov, Maďarsko

Zamestnávateľské / podnikateľské organizácie:

SAE – Srbska asociácia zamestnávateľov
ZDS – Združenie zamestnávateľov Slovinska
RÚZ – Republiková únia zamestnávateľov
Concordia – Konfederácia zamestnávateľov Rumunska
MEF – Montenegrofská federácia zamestnávateľov

Odborové organizácie:

SGS – Rada odborov Gorenjska
NKOS – Nezávislé kresťanské odbory Slovenska
Sindikát – Konfederácia autonómnych odborov Srbska
MASZSZ – Maďarská odborová konfederácia
USSCG – Zväz slobodných odborov Čiernej Hory

Výskumný partner:

Eötvös Loránd University (ELTE), Fakulta práva, Katedra pracovného a sociálneho práva, Maďarsko

Project Partners

Coordinator:

BusinessHungary (MGYOSZ) – Confederation of Hungarian Employers and Industrialists, Hungary

Employer / Business Organisations:

SAE – Serbian Association of Employers
ZDS – Association of Employers of Slovenia
NUE – National Union of Employers of Slovakia
Concordia – Concordia Employers Confederation, Romania
MEF – Montenegrin Employers Federation

Trade Union Organisations:

SGS – Council of Gorenjska Trade Unions
NKOS – Independent Christian Unions of Slovakia
Sindikát – Confederation of Autonomous Trade Unions of Serbia
MASZSZ – Hungarian Trade Union Confederation Hungary
USSCG – Union of Free Trade Unions of Montenegro

Research Partner:

Eötvös Loránd University (ELTE), Faculty of Law, Department of Labour- and Social Law Hungary