



Interes delodajalcev za sektorski socialni dialog

Zakaj se delodajalci vključujejo (ključni dejavniki)

Stabilnost dela – reševanje pomanjkanja delovne sile, zadrževanje delavcev

Predvidljivost – zmanjšanje negotovosti glede sektorskih standardov dela

Usklajenost z EU – izpolnjevanje direktive EU o minimalni plači in načel evropskega stebra socialnih pravic (ESSP)

ESSP: Evropski stebel socialnih pravic

Orodje za krizne razmere – obvladovanje pretresov (inflacija, energija, vojna)



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

EPSR: 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



Kaj delodajalci pričakujejo od dialoga

Minimalne plače in standardi – zagotavljanje enakih pogojev

Bipartitni pogovori – znanja in usposabljanja – vajeništvo, nadgradnja znanj

Partnerstvo – dialog, temelječ na zaupanju, onkraj vprašanja plač

Ključna dejstva iz projekta SECCEE

Najboljša praksa: Romunija: sporazum v bančnem sektorju 2024 → zajetih 100 % delovne sile

Črna gora: v veljavi 7 sektorskih sporazumov

Madžarska: le 1 veljaven sektorski sporazum

V vseh 6 državah: pomanjkanje delovne sile je ocenjeno kot glavni izziv



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

Zaključno sporočilo

DELODAJALCI VIDIJO SEKTORSKI DIALOG KOT ORODJE ZA POŠTENO KONKURENCO, ZNANJA IN STABILNOST – ONKRAJ PLAČ.



Closing Message

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



Co-funded by
the European Union

Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

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



Trendi in spodbujevalni dejavniki sektorskega socialnega dialoga v Srednji in Vzhodni Evropi

Projekt SECCEE je opredelil niz trendov, ki oblikujejo prihodnost sektorskega socialnega dialoga v Srednji in Vzhodni Evropi. Vsak trend je povezan z glavnimi gonilnimi silami in podprt z dokazi iz primerjalne študije 6 držav.

1. Naraščajoči plačni pritiski

- ★ Inflacija, stroški dela, visoki stroški poslovanja, direktiva EU o minimalni plači.
- ★ Naraščajoče plače, inflacija in pomanjkanje delovne sile na Slovaškem in v Sloveniji ustvarjajo močne pritisk na rast plač ter spodbujajo sektorske sporazume.



2. Upočasnitev gospodarske rasti in nestabilnost

- ★ Vojna v Ukrajini, stroški energije, geopolitični pretresi.
- ★ Delodajalci v vseh državah so inflacijo in stroške energije uvrstili med glavne skrbi; na Madžarskem in v Sloveniji so krize ovirale dialog, namesto da bi ga spodbujale.



3. Trajen prehod na prožne oblike dela

- ★ Spreminjanje delovnih navad, digitalizacija, potreba po prožni delovni sili.
- ★ Delo na daljavo in atipične oblike dela so postali trajna značilnost; »pravica do odklopa« ostaja predmet razprave, a je šibko regulirana.



4. Tehnološke spremembe, izobraževalni sistemi, neusklajenost znanj in spretnosti

- ★ Tehnološke spremembe, izobraževalni sistemi, neusklajenost znanj in spretnosti.
- ★ Slovaška daje prednost vseživljenjskemu učenju in prekvalifikaciji; delodajalci priznavajo potrebo po digitalnih znanjih, a jih uvrščajo nižje od inflacije in pomanjkanja delovne sile.



5. Kibernetika varnost in digitalna tveganja

- ★ Hitra digitalizacija, naraščajoče kibernetike grožnje.
- ★ Rezultati kvantitativne raziskave kažejo velik delež odgovorov »ne vem« → nizka ozaveščenost v socialnem dialogu.



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. Širitev pravnih in socialnih zaščit

- ★ Direktive EU, spreminjajoče se delovne navade.
- ★ Delodajalci v partnerskih državah v projektu so enakost spolov, staranje prebivalstva in preprečevanje nadlegovanja uvrstili med najnižje prioritete



7. Naraščajoče dohodkovne neenakosti

- ★ Pomanjkanje delovne sile, izključenost MSP, plačne vrzeli.
- ★ Le 31 % anketiranih podjetij je bilo velikih, vendar vključujejo dve tretjini sindikatov; MSP večinoma ostajajo zunaj socialnega dialoga.



8. Podnebne spremembe in tveganja na trgu dela

- ★ Podnebne spremembe, obnovljivi viri, energetska odvisnost.
- ★ Delodajalci menijo, da podnebna vprašanja niso pomembna za dialog; raziskava kaže omejeno prepoznavanje vpliva v turizmu in kmetijstvu.



9. Zeleni prehod in ESG agende

- ★ Evropski zeleni dogovor, vladne spodbude, stroški energije.
- ★ ESG ima obrobno vlogo pri pogajanjih; večja podjetja v Romuniji in Srbiji vključujejo zaposlene v odločitve, povezane z ESG.



10. Mobilnost delovne sile in demografske spremembe

- ★ Migracije, beg pred gospodarskimi stiskami, starajoča se delovna sila.
- ★ Pomanjkanje delovne sile je opredeljeno kot glavna skrb delodajalcev; beg možganov v Zahodno Evropo se nadaljuje.



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. 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. 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. 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. 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.

Zaključek

Projektna analiza kaže, da sektorski socialni dialog v srednji in vzhodni Evropi ostaja razdrobljen in reaktiven, pogosto omejen na plače. Vendar pa tako delodajalci kot sindikati prepoznavajo njegov potencial za reševanje pomanjkanja delovne sile, razvoj znanj in spretnosti, pošteno konkurenco in odpornost na krize. Dialog, usmerjen v prihodnost, mora tako razširiti svojo agendo, da bo vključeval digitalizacijo, zeleni prehod in socialno zaščito.

Projekt SEC-CEE – Izboljšanje razumevanja vloge sektorskega socialnega dialoga v dobi več kriz v Srednji in Vzhodni Evropi (št. projekta 101126461) je koordiniral BusinessHungary (MGYOSZ) v partnerstvu z združenji delodajalcev in podjetnikov iz Slovaške, Slovenije, Romunije, Srbije in Črne gore, nacionalnimi sindikalnimi konfederacijami iz Madžarske, Slovenije, Slovaške, Srbije in Črne gore ter Univerzo Eötvösa Loránda (ELTE, Madžarska) kot raziskovalnim partnerjem. Projekt je raziskal stanje in prihodnost sektorskega socialnega dialoga in kolektivnih pogajanj v regiji, s poudarkom na učinkih nedavnih kriz (COVID-19, vojna v Ukrajini, inflacija in energetska kriza) ter vlogi socialnega dialoga pri odzivanju na pomanjkanje delovne sile, razvoju znanj in spretnosti, digitalizaciji, zelenem prehodu in poštenu konkurenci.



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.

Please find the links below:

EN: <https://www.zds.si/assets/files/SEC-CEE-comparative-study-of-6-countries.pdf>

SI: <https://www.zds.si/assets/files/SEC-CEE-Studija-o-Sloveniji.pdf>

Projektni partnerji

Koordinator:

BusinessHungary (MGYOSZ) – Konfederacija madžarskih delodajalcev in industrialcev, Madžarska

Delodajalske / Gospodarske organizacije:

SAE – Srbsko združenje delodajalcev
ZDS – Združenje delodajalcev Slovenije
NUE – Nacionalna zveza delodajalcev Slovaške
Concordia – Konfederacija delodajalcev Concordia, Romunija
MEF – Črnogorska zveza delodajalcev

Sindikalne organizacije:

SGS – Svet gorenjskih sindikatov
NKOS – Neodvisni krščanski sindikati Slovaške
Sindikat – Konfederacija avtonomnih sindikatov Srbije
MASZSZ – Konfederacija madžarskih sindikatov, Madžarska
USSCG – Zveza svobodnih sindikatov Črne gore

Raziskovalni partner:

Univerza Eötvös Loránd (ELTE), Pravna fakulteta, Oddelek za delovno in socialno pravo, Madžarska



Project Partners

Koordinator:

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
Sindikat – 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