



A munkáltatók érdekeltsége az ágazati szociális párbeszédben

Miért érdekeltek a munkáltatók?

Munkaerő-stabilitás – a munkaerőhiány kezelése, a munkavállalók megtartása

Kiszámíthatóság – az ágazati munkafeltételek bizonytalanságának csökkentése

EU-harmonizációs – az uniós minimálbér-irányelv és a szociális jogok pillérének teljesítése

EPSR: Az Európai Szociális Jogok Pillérei

Válságkezelő eszköz – sokkok kezelése (infláció, energia, háború)



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



Mit várnak a munkáltatók a párbeszédétől?

Minimálbérek és minimumstandardok – egyenlő versenyfeltételek biztosítása

Kétoldalú egyeztetések – készségek és képzés – tanulószerveződéses gyakorlati képzés, továbbképzés

Partnerség – bizalmon alapuló párbeszéd a béreken túl

Fő tények a SECCEE projektből Jó gyakorlat:

Románia: 2024-es bankszektori megállapodás → a munkaerő 100%-át lefedi

Montenegró: 7 ágazati megállapodás van hatályban

Magyarország: mindössze 1 hatékony ágazati megállapodás

6 ország: a munkaerőhiányt az első számú nyomásként rangsorolták a munkáltatók



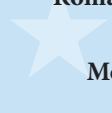
Key Facts from SECCEE Best Practise:

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



Záróüzenet:

A MUNKÁLTATÓK AZ ÁGAZATI PÁRBESZÉDET A BÉREKEN TÚL IS A TISZTESSÉGES VERSENY, A KÉSZSÉGEK FEJLESZTÉSE ÉS A STABILITÁS ESZKÖZÉNEK TEKINTIK.



Closing Message

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



Co-funded by
the European Union

Az Európai Unió finanszírozásával. Az itt kifejtett vélemények és álláspontok kizárólag a szerző(k) nézetét tükrözik, és nem feltétlenül az Európai Bizottság álláspontját. Sem az Európai Unió, sem az Európai Bizottság nem tehető felelőssé ezekért a tartalmakért.

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





Trendek és hajtóerők az ágazati szociális párbeszédben Közép- és Kelet-Európában

A SECCEE projekt azonosított egy sor trendet, amelyek alakítják a szektorális szociális párbeszéd jövőjét Közép- és Kelet-Európában. Minden trendhez kapcsolódnak fő hajtóerők, és hat ország összehasonlító tanulmányának eredményei támasztják alá őket.

1. Növekvő béryomás

- ★ Infláció, munkaerőköltség, magas üzleti költségek, uniós minimálbér-irányelv.
- ★ Szlovákiában és Szlovéniában a növekvő bérek, infláció és munkaerőhiány erős felfelé irányuló béryomást és ágazati megállapodásokat eredményeznek.



2. Gazdasági lassulás és instabilitás

- ★ Háború Ukrajnában, energiaköltségek, geopolitikai sokkok.
- ★ A munkáltatók minden országban az inflációt és az energiát sorolták a legfontosabb aggodalmak közé; Magyarországon és Szlovéniában a válságok inkább akadályozták, mint ösztönözték a párbeszédet.



3. Tartós elmozdulás a rugalmas munkavégzés felé

- ★ A munkavégzési szokások változása, digitalizáció, a rugalmas munkaerő iránti igény.
- ★ A távmunka és az atipikus foglalkoztatási formák tartósan fennmaradnak; a „lekapcsolódás joga” vitatott, és gyengén szabályozott.



4. Digitalizáció és mesterséges intelligencia a munkahelyen

- ★ Technológiai változás, oktatási rendszerek, készség hiány.
- ★ Szlovákia a célzott élethosszig tartó tanulást és átképzést helyezi előtérbe; a munkáltatók elismerik a digitális készségek szükségességét, de ezeket alacsonyabb prioritásként kezelik az inflációhoz és a munkaerőhiányhoz képest.



5. Kiberbiztonság és digitális kockázatok

- ★ Gyors digitalizáció, növekvő kiberveszélyek.
- ★ A felmérésben magas az „nem tudom” válaszok aránya → alacsony tudatosság a szociális párbeszédben.



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. Jogi és szociális védelem bővülése

- ★ Uniós irányelvek, változó munkaszokások.
- ★ A munkáltatók az országok többségében a nemek közötti egyenlőséget, az előregedést és a zaklatás megelőzését tekintik a legalacsonyabb prioritásnak.



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. Növekvő jövedelmi egyenlőtlenségek

- ★ Munkaerőhiány, KKV-k lemaradása, bérszakadék
- ★ A megkérdezett vállalatoknak csak 31%-a nagyvállalat, mégis a szakszervezetek kétharmada ezeknél működik; a KKV-k nagyrészt a szociális párbeszédén kívül maradnak.



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. Klímaváltozás és munkaerőpiaci kockázatok

- ★ Éghajlatváltozás, megújuló energia, energiafüggőség.
- ★ A munkáltatók a klímakérdéseket nem tartják releváns kérdésnek az ágazati párbeszéd szempontjából; a tanulmány szerint lehet jelentősége a mezőgazdaságban és turizmusban és a mezőgazdaságban.



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. Zöld átállás és ESG

- ★ EU Zöld Megállapodás, kormányzati ösztönzők, energiaköltségek.
- ★ Az ESG marginális szerepet játszik a kollektív tárgyalásokban; a nagyobb romániai és szerbiai vállalatok mutatnak némi munkavállalói részvételt az ESG-döntéshozatalban.



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. Munkaerő-mobilitás és demográfiai változás

- ★ Migráció, gazdasági nehézségek elől való menekülés, előregedő munkaerő.
- ★ A munkaerőhiányt a legfontosabb munkáltatói aggodalomként azonosították; az agyelszívás továbbra is Nyugat-Európa felé irányul.



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.



Következtetés

Az elemzés azt mutatja, hogy az ágazati szociális párbeszéd Közép- és Kelet-Európában széttagolt és reaktív, gyakran a bérekre korlátozódik. A munkáltatók és a szakszervezetek azonban egyaránt felismerik annak potenciálját a munkaerőhiány, a készségfejlesztés, a tisztességes verseny kezelésében és a válságállóságban. A jövőorientált párbeszédnek ki kell terjednie a digitalizációra, a zöld átállásra és a szociális védelemre is.

A SEC-CEE projekt – Az ágazati szociális párbeszéd szerepének jobb megértése a többszörös válságok korában Közép- és Kelet-Európában (projektazonosító: 101126461) – koordinátora a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége, partnereiként szlovákiai, szlovéniai, romániai, szerbiai és montenegrói munkaadói és vállalkozói szervezetek, valamint magyar, szlovén, szlovák, szerb és montenegrói szakszervezeti konföderációk, továbbá kutatási partnerként az Eötvös Loránd Tudományegyetem (ELTE, Magyarország) működött közre. A projekt feltérképezte az ágazati szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások jelenlegi helyzetét és jövőjét a régióban, különös tekintettel a közelmúlt válságainak (COVID-19, az ukrajnai háború, infláció és energiaválság) hatásaira, valamint a párbeszéd szerepére a munkaerőhiány, a készségfejlesztés, a digitalizáció, a zöld átállás és a tisztességes verseny kihívásaira adott válaszokban.



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.



A tanulmányok az alábbi linken érhetőek el:

HU: https://mgyosz.hu/szakmaanyagok/03_SEC-CEE_tanulmany_HU.php

EN: https://mgyosz.hu/szakmaanyagok/01_SEC-CEE_tanulmany_EN.php

Projektpartnerek

Koordinátor:

BusinessHungary (MGYOSZ) – Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége, Magyarország



Munkaadói / Vállalkozói szervezetek:

- SAE – Szerbiai Munkaadók Szövetsége
- ZDS – Szlovéniai Munkaadók Szövetsége
- NUE – Szlovákiai Munkaadók Országos Szövetsége
- Concordia – Romániai Munkaadók Konföderációja
- MEF – Montenegrói Munkaadói Szövetség

Szakszervezeti szervezetek:

- SGS – Gorenjska Szakszervezeti Tanács
- NKOS – Független Keresztény Szakszervezetek Szlovákiája
- Sindikát – Szerbiai Független Szakszervezetek Konföderációja
- MASZSZ – Magyar Szakszervezeti Szövetség
- USSCG – Montenegrói Szabad Szakszervezetek Uniója

Kutató partner:

Eötvös Loránd Tudományegyetem (ELTE), Állam- és Jogtudományi Kar, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, Magyarország

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

