



Co-funded by
the European Union



EUROPEAN COMMISSION

DG EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND INCLUSION

Social Prerogatives and Specific Competencies Lines (SocPL)

Grant agreement no. 101145643

GROW

Getting Ready for Twin Transition

Deliverable D4.1

CEE employers' position paper

Project Contractual Details

Project title	Getting Ready for Twin Transition
Project acronym	GROW
Grant Agreement No.	101145643
Project start date	1.4.2024
Project end date	31.3.2026
Duration	24 months

Document details

Deliverable due date	31.1.2026
Actual delivery date	30.1.2026
Dissemination level	Public

Disclaimer

Co-funded by the European Union. This document has been produced in the context of the GROW project. Views and opinions expressed are, however, those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.



**Co-funded by
the European Union**

Kazalo vsebine

Povzetek.....	4
Summary in English	4
1. STALIŠČNI DOKUMENT: Vloga socialnih partnerjev v dvojnem prehodu v Srednji in Vzhodni Evropi	6
1.1. Evropski politični okvir.....	6
1.2. Regionalni kontekst	7
1.3. Vloga socialnih partnerjev v dvojnem prehodu	7
1.4. Specifični izzivi za regijo Srednje in Vzhodne Evrope	8
1.5. Priporočila delodajalskih organizacij v regiji.....	8
1.6. ZAKLJUČEK	10
2. POSITION PAPER: The role of Social partners in the Twin Transition in Central and Eastern Europe	11
2.1. European Policy Framework.....	11
2.2. Regional Context	12
2.3. The Role of Social Partners in the Twin Transition	12
2.4. Challenges Specific to the CEE Region.....	13
2.5. Recommendations from Employers' Organisations in the Region.....	13
2.6. CONCLUSION	14

Povzetek

Dvojni prehod - zeleni in digitalni prehod - je ena od ključnih strateških prioritete Evropske unije. Nahaja se na presečišču Evropskega zelenega dogovora, Digitalne strategije, Industrijske strategije in Evropskega stebra socialnih pravic. Za regijo Srednje in Vzhodne Evrope (CEE), skupaj z Avstrijo, ta prehod predstavlja tako pomembne priložnosti kot tudi strukturne izzive, ki izhajajo iz gospodarske strukture regije, značilnosti trga dela ter raznolikih tradicij socialnega dialoga.

Delodajalske organizacije poudarjajo, da uspešno izvajanje dvojnega prehoda ni mogoče brez močnega, zgodnjega in institucionaliziranega socialnega dialoga. Socialni partnerji niso zgolj deležniki, temveč ključni sooblikovalci politik, ki lahko prispevajo k predvidevanju sprememb na trgu dela, oblikovanju pravičnega in konkurenčnega prehoda, razvoju znanj in spretnosti, podpori inovacijam ter krepitvi regionalne kohezije.

Dokument izpostavlja glavne izzive regije, vključno z upadom kolektivnega pogajanja, omejenimi zmogljivostmi socialnih partnerjev, hitrim tehnološkim razvojem in omejenim dostopom MSP do financiranja. Kot odgovor delodajalske organizacije predlagajo okrepitev institucionalne vloge socialnih partnerjev, obsežne naložbe v znanja in usposabljanje, ciljno podporo preobrazbi podjetij (zlasti MSP), prožnejše in inovacijam prijazne trge dela, uravnotežen pristop k pravičnemu prehodu ter okrepljeno čezmejno sodelovanje v regiji.

Tako je močan socialni dialog nujen pogoj za konkurenčen, odporen in socialno pravičen zeleni in digitalni prehod.

Dokument je pripravljen v slovenskem jeziku ter preveden v angleškega za večjo dostopnost in boljše razumevanje vsebine tudi v drugih državah EU. Angleški prevod je pripet na koncu dokumenta.

Summary in English

The twin transition - the green and digital transition - is one of the European Union's key strategic priorities. It is situated at the intersection of the European Green Deal, the Digital Strategy, the Industrial Strategy, and the European Pillar of Social Rights. For the Central and Eastern European (CEE) region, together with Austria, this transition presents both significant opportunities and structural challenges arising from the region's economic structure, labour market characteristics, and diverse traditions of social dialogue.

Employers' organisations emphasise that the successful implementation of the twin transition is not possible without strong, early, and institutionalised social dialogue. Social partners are not merely stakeholders, but key co-shapers of policies who can contribute to anticipating labour market changes, designing a fair and competitive transition, developing skills and competencies, supporting innovation, and strengthening regional cohesion.

The document highlights the main challenges facing the region, including declining collective bargaining coverage, limited capacities of social partner organisations, rapid technological change, and restricted access to finance for SMEs. In response, employers' organisations

propose strengthening the institutional role of social partners, making substantial investments in skills and training, providing targeted support for the transformation of companies (especially SMEs), promoting more flexible and innovation-friendly labour markets, ensuring a balanced approach to the just transition, and enhancing cross-border cooperation within the region.

A strong social dialogue is therefore a necessary precondition for a competitive, resilient, and socially fair green and digital transition.

The document is prepared in Slovenian and translated into English for greater accessibility and better understanding of the content in other EU countries. The English translation is attached to the end of the document.

1. STALIŠČNI DOKUMENT: Vloga socialnih partnerjev v dvojnem prehodu v Srednji in Vzhodni Evropi

Dvojni prehod - hkratna zelena in digitalna preobrazba - je opredeljujoča strateška prednostna naloga Evropske unije. Nahaja se na presečišču Evropskega zelenega dogovora, Digitalne strategije, Industrijske strategije in Evropskega stebra socialnih pravic. Za regijo Srednje in Vzhodne Evrope (CEE), skupaj z Avstrijo, ta prehod pomeni tako znatne priložnosti kot tudi strukturne izzive, ki izhajajo iz gospodarske sestave regije, značilnosti trga dela ter raznolikih tradicij socialnega dialoga.

Delodajalske organizacije v sedmih državah (Avstrija, Slovenija, Slovaška, Madžarska, Češka republika, Hrvaška in Romunija)



prepoznavajo, da učinkovito izvajanje dvojnega prehoda zahteva strukturirano sodelovanje med vladami, delodajalci in sindikati. Socialni partnerji niso zgolj deležniki, temveč institucionalni soavtorji pravičnega, konkurenčnega in na inovacijah temelječega prehoda.

Brez zgodnjega institucionaliziranega socialnega dialoga obstaja tveganje, da bo dvojni prehod poglobil regionalne razlike, pospešil neskladja v znanjih in spretnostih ter ogrozil industrijske naložbe v regiji Srednje in Vzhodne Evrope.

Ta stališčni dokument opisuje trenutno stanje, oceni vlogo socialnih partnerjev v okviru dvojnega prehoda ter predstavi konkretna priporočila za krepitev njihovega prispevka na nacionalni in regionalni ravni.

1.1. Evropski politični okvir

Stališče delodajalcev temelji na naslednjih okvirih Evropske unije:

- **Evropski zeleni dogovor, Fit for 55, REPowerEU** - zahtevajo obsežno razogljichenje, energetskega prehoda in podnebno nevtralno industrijsko preobrazbo.
- **Digitalna strategija EU, Digitalno desetletje** - usmerjena v širitev digitalne infrastrukture, razvoj digitalnih znanj in spretnosti ter inovacijskih ekosistemov.
- **Evropski steber socialnih pravic** - poudarja znanja in spretnosti, socialno zaščito ter pravične delovne pogoje kot ključne omogočevalce prehoda.
- **Pogodba o delovanju Evropske unije** - člani 151 do 156 formalno umeščajo vlogo socialnih partnerjev pri oblikovanju politik zaposlovanja in socialnih politik.
- **Pakt za evropski socialni dialog (2025)** - ponovno potrjuje osrednjo vlogo delodajalskih in delavskih organizacij pri soočanju z globalnimi tehnološkimi in okoljskimi preobrazbami.

- **Mehanizem za pravični prehod** – zahteva sodelovanje socialnih partnerjev pri teritorialnem načrtovanju in izvajanju prehoda.

Ti okviri skupaj potrjujejo, da so socialni partnerji nujni institucionalni nosilci prehoda, ne zgolj neobvezni udeleženci.

1.2. Regionalni kontekst

Sedem držav v regiji Srednje in Vzhodne Evrope ima več skupnih strukturnih značilnosti, ki so pomembne za dvojni prehod:

- **Močna prisotnost energetske intenzivnih industrij in proizvodnih sektorjev**, ki so tesno vključeni v evropske vrednostne verige.
- **Izrazite regionalne razlike** med razvitimi industrijskimi središči in manj raznolikimi območji.
- **Pomanjkanje digitalnih in zelenih znanj in spretnosti**, skupaj z demografskimi pritiski in izseljevanjem v nekaterih državah.
- **Raznolike tradicije socialnega dialoga** - Avstrija in Slovenija z dolgo uveljavljenimi tripartitnimi praksami; Madžarska, Romunija ter deli Slovaške in Hrvaške z bolj razdrobljenimi sistemi.

Dvojni prehod bo preoblikoval strukture zaposlovanja, organizacijo delovnih mest, regulativne okvire in modele konkurenčnosti. Obseg te preobrazbe zahteva strukturirano sodelovanje, ki upošteva specifični socialnoekonomski kontekst regije.

1.3. Vloga socialnih partnerjev v dvojnem prehodu

Predvidevanje in strateško usmerjanje

- Socialni partnerji prispevajo k predvidevanju motenj na trgu dela, potreb po znanjih in spretnostih ter sektorskega prestrukturiranja. Proaktivne tripartitne analize lahko preprečijo pomanjkanje delovne sile, podprejo mala in srednje velika podjetja ter usmerjajo oblikovanje politik.

Oblikovanje pravičnega in konkurenčnega prehoda

- Delodajalci in sindikati sodelujejo pri zagotavljanju, da so politike prehoda socialno uravnotežene, hkrati pa varujejo industrijsko konkurenčnost, privlačnost za naložbe in rast produktivnosti.

Oblikovanje znanj in spretnosti, usposabljanja ter prilagajanja delovne sile

- Prehod zahteva doslej neprimerljive napore na področju prekvalifikacij in nadgradnje znanj. Socialni partnerji lahko soustvarjajo okvire usposabljanja, sektorske svete za znanja in spretnosti ter skupaj upravljajo javno-zasebne izobraževalne institucije.

Podpora inovacijam in preobrazbi podjetij

- Preko kolektivnih pogodb in struktur socialnega dialoga lahko delodajalci in sindikati omogočajo organizacijske spremembe, uvajanje inovacij in digitalizacijo, zmanjšujejo operativni odpor ter zagotavljajo predvidljivost za podjetja.

Krepitev regionalne kohezije

- V regijah, ki se soočajo z opuščanjem industrijske dejavnosti, lahko socialni partnerji sooblikujejo načrte za pravični prehod, s čimer se preprečijo depopulacija, dolgotrajna brezposelnost in izguba lokalnega ustvarjanja dodane vrednosti.

1.4. Specifični izzivi za regijo Srednje in Vzhodne Evrope

- Neenakomerna raven institucionalizacije socialnega dialoga.
- Upadanje pokritosti s kolektivnim pogajanjem v več državah.
- Omejene administrativne zmogljivosti organizacij socialnih partnerjev v nekaterih državah.
- Hiter tehnološki razvoj, ki prehiteva regulativne in institucionalne okvire.
- Vrzel v financiranju ter omejen dostop do sredstev EU ali inovacijskega kapitala za mala in srednja podjetja.
- Politična nestanovitnost, ki lahko oslabi strukturiran dialog.

Ti izzivi zahtevajo okrepitev struktur, zmogljivosti in tripartitnih mehanizmov.

1.5. Priporočila delodajalskih organizacij v regiji

1. Krepitev institucionalne vloge socialnih partnerjev

Delodajalske organizacije pozivajo k:

- formalni vključitvi socialnih partnerjev v vse nacionalne in regionalne strategije dvojnega prehoda, akcijske načrte ter mehanizme spremljanja;
- stabilnim in predvidljivim tripartitnim strukturam, ki so zaščitene pred političnimi nihanjem;
- priznanju delodajalskih organizacij kot ključnih sooblikovalcev gospodarskih in industrijskih politik;
- nacionalnim mehanizmom za zagotavljanje dolgoročnega financiranja krepitve zmogljivosti organizacij socialnih partnerjev.

2. Krepitev znanj in spretnosti za prihodnji trg dela

Delodajalci podpirajo:

- obsežne programe prekvalifikacij, osredotočene na digitalna znanja, zelene tehnologije in proizvodnjo z visoko dodano vrednostjo;
- spodbujevalne ukrepe za podjetja za vlaganja v usposabljanje, kot so vavčerji za usposabljanje, davčne olajšave in sofinancirane sheme usposabljanja;

- razvoj sistemov izobraževanja in vajeniških programov, usklajenih s prihodnjimi potrebami posameznih sektorjev.

3. Podpora preobrazbi podjetij, zlasti malih in srednje velikih podjetij

Delodajalci priporočajo:

- poenostavitev dostopa do instrumentov financiranja EU in nacionalnih sredstev za mala in srednje velika podjetja (MSP), da se pospeši digitalizacija in zelene naložbe;
- sektorsko specifične načrte prehoda, ki jih skupaj razvijejo socialni partnerji (npr. avtomobilska industrija, energetika, gradbeništvo, turizem);
- svetovalne storitve za podporo MSP na področju okoljskega poročanja, digitalne preobrazbe, kibernetске varnosti in upravljanja inovacij;
- usklajene nacionalne naložbe v digitalno infrastrukturo, uvajanje umetne inteligence in čiste tehnologije.

4. Spodbujanje prožnih in inovacijam prijaznih okvirov trga dela

Delodajalci predlagajo:

- kolektivne pogodbe in regulativne pristope, ki omogočajo agilno organizacijo dela, hibridne oblike dela ter prilagoditve, povezane s platformnim gospodarstvom;
- delovnopravno zakonodajo, ki podpira inovacije, nastajajoče poklice in podjetniško dejavnost, hkrati pa zagotavlja ustrezno raven varstva;
- spodbujanje eksperimentalnih pristopov in pilotnih projektov v okviru kolektivnih pogajanj za nove oblike dela, vključno z delovnimi mesti, podprtimi z umetno inteligenco.

5. Zagotavljanje uravnoveženega in pravičnega prehoda ob varovanju konkurenčnosti

Delodajalci poudarjajo:

- da morajo politike pravičnega prehoda kot temeljne stebre vključevati konkurenčnost, naložbeno sposobnost in industrijsko vzdržnost;
- da mora biti okoljska regulativa predvidljiva, izvedljiva ter usklajena s tehnološko razvitostjo in tržnimi razmerami;
- da so stroški prehoda za podjetja, zlasti za mala in srednje velika podjetja, obvladljivi in podprti z evropskimi in nacionalnimi spodbudami;
- da mora socialni dialog prispevati k preprečevanju pretiranih administrativnih bremen, ki bi zmanjševala poslovno prožnost.

6. Izboljšanje čezmejnega sodelovanja socialnih partnerjev v regiji Srednje in Vzhodne Evrope ter Avstriji

Delodajalci zagovarjajo:

- sodelovanje v odborih socialnega dialoga na ravni EU z namenom okrepitve glasu regije;
- sodelovanje v regionalnih projektih, financiranih iz sredstev EU, kot je GROW, ki spodbujajo krepitev zmogljivosti in izmenjavo znanja;

- skupno spremljanje motenj v dobavnih verigah, tehnoloških premikov in dinamike na trgih dela.

1.6. ZAKLJUČEK

Stališče delodajalskih organizacij Srednje in Vzhodne Evrope je, da dvojni prehod predstavlja zgodovinsko priložnost za preobrazbo Srednje in Vzhodne Evrope v konkurenčno, odporno in trajnostno gospodarsko regijo. Delodajalske organizacije so trdno prepričane, da morajo biti socialni partnerji, delodajalci in sindikati, osrednji akterji pri usmerjanju te preobrazbe.

Močan, institucionaliziran socialni dialog ni zgolj temelj evropskega socialnega modela, temveč je tudi nujen pogoj za uspešen zeleni in digitalni prehod. S strukturiranim sodelovanjem, strateškim načrtovanjem ter vlaganji v ljudi in inovacije lahko regija Srednje in Vzhodne Evrope v celoti izkoristi dvojni prehod za krepitev svoje globalne konkurenčnosti in zagotavljanje pravične prihodnosti dela.

Delodajalske organizacije so pripravljene prispevati z na dokazih temelječim dialogom kot konstruktivne in v prihodnost usmerjeni partnerji pri sooblikovanju naslednje faze evropske preobrazbe.

2. POSITION PAPER: The role of Social partners in the Twin Transition in Central and Eastern Europe

The twin transition - the simultaneous green and digital transformation - is a defining strategic priority of the European Union. It sits at the intersection of the European Green Deal, the Digital Strategy, the Industrial Strategy, and the European Pillar of Social Rights. For the Central and Eastern European (CEE) region, together with Austria, this transition presents both considerable opportunities and structural challenges due to the region's economic composition, labour market characteristics, and varying traditions of social dialogue.

Employers' organisations across the seven countries (Austria, Slovenia, Slovakia, Hungary, the Czech Republic, Croatia and Romania)



recognise that the effective implementation of the twin transition requires structured cooperation among governments, employers, and trade unions. The social partners are not merely stakeholders; they are institutional co-authors of a fair, competitive, and innovation-driven transition.

Without early institutionalised social dialogue, the twin transition risks deepening regional disparities, accelerating skills mismatches, and undermining industrial investment in CEE.

This position paper outlines the current landscape, assesses the role of social partners within the twin transition, and presents concrete recommendations for strengthening their contribution on a national and regional level.

2.1. European Policy Framework

The employers' position is based on the following EU frameworks:

- **European Green Deal, Fit for 55, REPowerEU** – requiring sweeping decarbonisation, energy transition, and climate-neutral industrial transformation.
- **EU Digital Strategy, Digital Decade** – expanding digital infrastructure, skills, and innovation ecosystems.
- **European Pillar of Social Rights** – emphasising skills, social protection, and fair working conditions as enablers of transition.
- **Treaty on the Functioning of the European Union** – Articles 151–156 formally embed the role of social partners in shaping employment and social policies.
- **Pact for European Social Dialogue (2025)** – reaffirming the central role of employers' and workers' organisations in navigating global technological and ecological transformations.
- **Just Transition Mechanism** – mandating participation of social partners in territorial transition planning and implementation.

These frameworks collectively confirm that social partners are necessary institutional agents of transition, not optional participants.

2.2. Regional Context

The seven countries in the CEE region share several structural characteristics relevant to the twin transition:

- A **strong presence of energy-intensive industries and manufacturing** sectors is deeply integrated into European value chains.
- **Significant regional disparities** between advanced industrial centres and less diversified areas.
- A **shortage of digital and green skills**, coupled with **demographic pressures and emigration** in some countries.
- **Diverse traditions of social dialogue**—Austria and Slovenia with long-established tripartite practices; Hungary, Romania, and parts of Slovakia and Croatia with more fragmented systems.

Twin transition will reshape employment structures, workplace organisation, regulatory frameworks, and competitiveness models. The scale of transformation requires structured cooperation that recognises the specific socio-economic context of the region.

2.3. The Role of Social Partners in the Twin Transition

Anticipation and Strategic Guidance

- Social partners help anticipate labour market disruptions, skill requirements, and sectoral restructuring. Proactive tripartite analysis can prevent labour shortages, support SMEs, and guide policymaking.

Designing a Just and Competitive Transition

- Employers and trade unions contribute to ensuring that transition policies are socially balanced, while safeguarding industrial competitiveness, investment attractiveness, and productivity growth.

Shaping Skills, Training, and Workforce Adaptation

- The transition requires unprecedented reskilling and upskilling efforts. Social partners can design training frameworks, sectoral skills councils, and jointly govern public–private training institutions.

Supporting Innovation and Business Transformation

- Through collective agreements and social dialogue structures, employers and unions can facilitate organisational change, innovation uptake, and digital adoption, reducing operational resistance and ensuring predictability for companies.

Strengthening Regional Cohesion

- In regions facing industrial phase-out, social partners can co-shape Just Transition Plans to avoid depopulation, long-term unemployment, and the loss of local value creation.

2.4. Challenges Specific to the CEE Region

- Uneven levels of institutionalisation of social dialogue.
- Declining coverage of collective bargaining in several states.
- Limited administrative capacity of social partner organisations in some countries.
- Rapid technological change is outpacing regulatory and institutional frameworks.
- Financing gaps and limited access to EU or innovation capital for SMEs.
- Political volatility that can weaken structured dialogue.

These challenges call for reinforced structures, capacities, and tripartite mechanisms.

2.5. Recommendations from Employers' Organisations in the Region

1. Strengthen the Institutional Role of Social Partners

Employers' organisations call for:

- The formal integration of social partners into all national and regional twin transition strategies, action plans, and monitoring mechanisms.
- Stable and predictable tripartite structures insulated from political fluctuations.
- Recognition of employers' organisations as essential contributors to economic and industrial policymaking.
- National mechanisms to secure long-term funding for the capacity building of social partner organisations.

2. Build Skills for the Future Labour Market

Employers support:

- Large-scale retraining programmes focused on digital skills, green technologies, and high-value manufacturing.
- Incentives for companies to invest in training, such as training vouchers, tax credits, and co-financed training schemes.
- Development of dual education systems and apprenticeship programmes aligned with future sectoral needs.

3. Support the Transformation of Companies, Especially SMEs

Employers recommend:

- Simplification of access to EU and national funding instruments for SMEs to accelerate digitalisation and green investment.
- Sector-specific transition roadmaps co-developed by social partners (e.g., automotive, energy, construction, tourism).

- Advisory services supporting SMEs in environmental reporting, digital transformation, cybersecurity, and innovation management.
- Coordinated national investment in digital infrastructure, AI adoption, and clean technologies.

4. Encourage Flexible, Innovation-Friendly Labour Market Frameworks

Employers propose:

- Collective agreements and regulatory approaches that allow agile work organisation, hybrid work models, and platform-economy adjustments.
- Labour legislation that supports innovation, emerging job roles, and entrepreneurial activity, while maintaining adequate protection.
- Promoting experimental approaches and pilot projects within collective bargaining frameworks for new forms of work, including AI-augmented roles.

5. Ensure a Balanced and Fair Transition While Protecting Competitiveness

Employers stress:

- That Just Transition policies must integrate competitiveness, investment capacity, and industrial viability as core pillars.
- That environmental regulation must be predictable, feasible, and aligned with technological readiness and market realities.
- That the cost of transition for companies, especially SMEs, is manageable and supported by EU and national incentives.
- That social dialogue should help prevent excessive administrative burdens that would impair business agility.

6. Improve Cross-Border Cooperation of Social Partners in CEE and Austria

Employers advocate:

- Participating in EU-level social dialogue committees to amplify the region's voice.
- Collaborating in EU-funded regional projects, such as GROW, promoting capacity building and knowledge exchange.
- Joint monitoring of supply-chain disruptions, technological shifts, and labour market dynamics.

2.6. CONCLUSION

Position of Employers Organisations of the CEE initiative: The twin transition represents a historic opportunity to transform Central and Eastern Europe into a competitive, resilient, and sustainable economic region. Employers' organisations firmly believe that the social partners, employers and trade unions, must be central actors in guiding this transformation.

Strong, institutionalised social dialogue is not only a cornerstone of Europe's social model; it is a prerequisite for a successful green and digital transition. Through structured cooperation,

strategic planning, and investment in people and innovation, the CEE region can fully leverage the twin transition to strengthen its global competitiveness and ensure a fair future of work.

Employers' organisations stand ready to contribute through evidence-based dialogue and shared transition pathways as constructive, forward-looking partners in shaping the next phase of Europe's transformation.