

Európsky medziodvetvový sociálny dialóg: Fakty a čísla

Úvod

Európsky sociálny dialóg je proces, ktorý zahŕňa diskusie, konzultácie, rokovania a jednotné akcie s organizáciami zastupujúcimi obe strany priemyslu: zamestnávateľov a zamestnancov.

Európsky medziodvetvový sociálny dialóg je významným a základným prínosom k inštitucionálnej štruktúre EÚ, ktorý bol formálne upravený v roku 1998, keď Európska komisia zriadila prvé výbory pre medziodvetvový sociálny dialóg s cieľom podporovať dialóg medzi sociálnymi partnermi v rôznych odvetviach na európskej úrovni (rozhodnutie Komisie 98/500/ES). Vo výboroch pre európsky medziodvetvový sociálny dialóg sa združujú sociálni partneri z 28 členských štátov EÚ – zástupcovia odborových zväzov a organizácií zamestnávateľov – s cieľom zapájať sa do dialógu v mene jednotlivých odvetví. Výbory pre európsky medziodvetvový sociálny dialóg môžu zohrávať dôležitú rolu v ovplyvňovaní, formovaní a zavádzaní právnych predpisov EÚ v oblasti pracovného práva. Odborové zväzy aj organizácie zamestnávateľov oceňujú ich prínos.

Určité organizácie odborových zväzov na európskej úrovni a európske organizácie zamestnávateľov z každého odvetvia sa považujú za reprezentatívne, pokiaľ ide o zamestnancov a spoločnosti v príslušnom odvetví. Títo sociálni partneri EÚ sa takisto môžu stretávať v rámci svojich výborov pre európsky medziodvetvový sociálny dialóg s cieľom diskutovať o záležitostiach a vydávať spoločné stanoviská či dohody.

Činnosť vykonáva 43 výborov pre európsky medziodvetvový sociálny dialóg, v rámci ktorých je zastúpených odhadom viac ako 80 % pracovnej sily v EÚ.

Hlavné zistenia

- Rôznorodosť odvetví:** Jednotlivé odvetvia sa odlišujú v podiele pracovnej sily zastúpenej sociálnymi partnermi, druhoch a veľkostiach spoločností v danom odvetví a vo vplyve technologických inovácií a odvetvových politík. Odvetvia sa takisto môžu v priebehu času meniť. Pri porovnávaní odvetví a posudzovaní reprezentatívnosti odvetvových sociálnych partnerov sa všetky tieto aspekty zohľadňujú.
- Organizácie sociálnych partnerov:** Štruktúra sociálnych partnerov v jednotlivých odvetviach sa vo väčšine členských štátov výrazne odlišuje. V priemere je na vnútroštátnej úrovni viac odvetvových odborových zväzov ako organizácií zamestnávateľov, pričom na úrovni EÚ je to opačne. Tieto priemerné údaje však nezachytávajú rozdiely medzi jednotlivými členskými štátmi a odvetviami.
- Reprezentatívnosť:** V priemere je podiel odvetvových odborových zväzov zastúpených vo výboroch pre európsky medziodvetvový sociálny dialóg vyšší ako podiel odvetvových organizácií zamestnávateľov. Hoci sa v tomto výpočte prisudzuje rovnaká váha každému odborovému zväzu či organizácii zamestnávateľov, treba poznamenať, že existujú značné rozdiely v oblasti členstva, organizovanosti, účasti na kolektívnom vyjednávaní a v oblasti stavu reprezentatívnosti.

Pokiaľ ide o reprezentatívnosť v kontexte, analýza nadácie Eurofound ukazuje, že pravdivejší výpočet možno dosiahnuť na základe pohľadu na počet členských štátov, v ktorých je členská organizácia pridružená k sociálnym partnerom zapojeným do výboru pre európsky medziodvetvový sociálny dialóg, ako aj na relatívnu reprezentatívnosť týchto organizácií, ktoré sú zastúpené na úrovni EÚ v jednotlivých krajinách.

Reprezentatívnosť európskych medziodvetvových sociálnych partnerov

„Reprezentatívnosť“ je kritérium, ktoré používa Európska komisia na identifikovanie „sociálnych partnerov“, s ktorými musí viesť konzultácie a ktorí môžu otvoriť sociálny dialóg a uzatvárať a vykonávať dohody (články 154 a 155 Zmluvy o fungovaní Európskej únie). – Slovník pracovnoprávných vzťahov nadácie Eurofound

Na uznanie organizácie ako partnera v európskom sociálnom dialógu sa vyžaduje, aby bola organizácia registrovaná na úrovni EÚ, týkala sa konkrétnych odvetví alebo kategórií a bola schopná zúčastňovať sa na konzultáciách a rokovaniach o dohodách. Oprávnení sociálni partneri môžu spoločne požiadať o zriadenie výboru pre európsky medziodvetvový sociálny dialóg. Výbor je po svojom založení oprávnený dostávať podporu od Komisie. Kritériá na posúdenie reprezentatívnosti sociálnych partnerov boli vymedzené v rozhodnutí Komisie z roku 1998 o podpore dialógu medzi sociálnymi partnermi na európskej úrovni (rozhodnutie 98/500/ES).

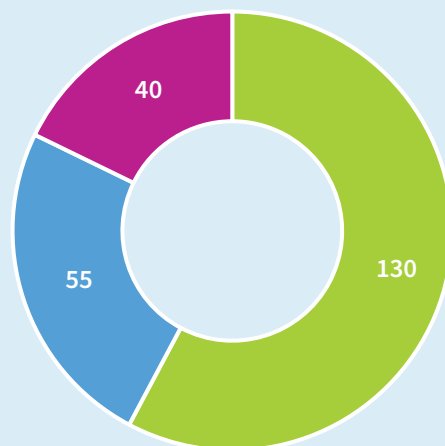
V roku 2006 poverila Komisia nadáciu Eurofound, aby vykonávala pravidelné štúdie s cieľom analyzovať reprezentatívnosť a charakteristiky odvetvových organizácií na úrovni EÚ. Nadácia Eurofound už vykonala a uverejnila štúdie reprezentatívnosti pre všetky odvetvia s výnimkou profesionálneho futbalu¹. Tieto štúdie sú navrhnuté tak, aby poskytli informácie potrebné na zriaďovanie a fungovanie výborov pre európsky medziodvetvový sociálny dialóg. Vzhľadom na zmeny v odvetviach, ku ktorým dochádza v priebehu času, nadácia Eurofound všetky tieto štúdie aktualizuje každých sedem až osem rokov. Zistenia štúdií reprezentatívnosti nadácie Eurofound a ich horizontálne porovnávacie analýzy poskytujú užitočné informácie pre tvorbu politiky EÚ v oblasti výborov pre európsky medziodvetvový sociálny dialóg v ďalších rokoch (Eurofound, 2016).

V roku 2010 boli v pracovnom dokumente útvarov Komisie o fungovaní a potenciáli európskeho medziodvetvového sociálneho dialógu [SEK(2010) 964 v konečnom znení] poskytnuté objasnenia týkajúce sa rozhodnutia Komisie z roku 1998 (Európska komisia).

V súčasnosti pôsobí 43 výborov pre medziodvetvový sociálny dialóg, ktoré pokrývajú kľúčové odvetvia, ako je doprava, energetika, poľnohospodárstvo, stavebníctvo, obchod, rybolov, verejné služby, kovovýroba, lodiarstvo a vzdelávanie. Odhaduje sa, že tieto výbory zastupujú 185 miliónov zamestnancov alebo viac ako 80 % pracovnej sily v EÚ (Eurofound, 2019). Osem výborov pre európsky medziodvetvový sociálny dialóg zastupuje pracovnú silu, ktorú tvorí viac ako 10 miliónov zamestnancov v prípade každého výboru (a spolu zastupujú 130 miliónov zamestnancov alebo 58 % pracovnej sily v EÚ) (obrázok 1).

Odvetvia s menšou pracovnou silou v EÚ môžu mať zásadný význam pre európske hospodárstvo a často poskytujú veľmi osobitné pracovné podmienky. Analýza

Obrázok 1: Zastúpenie zamestnancov vo výboroch pre európsky medziodvetvový sociálny dialóg (v mil.)



- Počet zamestnancov zastúpených v 8 výboroch
- Počet zamestnancov zastúpených v ostatných 35 výboroch
- Počet zamestnancov, ktorí nie sú zastúpení vo výboroch

Zdroj: Vlastné výpočty autora na základe údajov zo siete korešpondentov nadácie Eurofound.

medziodvetvového sociálneho dialógu na európskej úrovni by sa preto nemala zameriavať iba na veľkosť pracovnej sily v konkrétnom odvetví, ale mala by zohľadňovať aj vplyv, ktorý má na pracovné podmienky v príslušnom odvetví.

V súlade s vymedzeniami kódov NACE (štatistická klasifikácia ekonomických činností v Európskej únii) v desiatich odvetviach s pracovnou silou 500 000 a viac zamestnancov ešte nie je zriadený výbor pre európsky medziodvetvový sociálny dialóg. Týmito odvetvami sú:

- skladové a pomocné činnosti v doprave (NACE 52)²,
- činnosti domácností ako zamestnávateľov domáceho personálu (NACE 97),
- právne a účtovnícke činnosti (NACE 69),
- činnosti členských organizácií (NACE 94),
- inžinierske stavby (NACE 42),
- administratívne, pomocné kancelárske a iné obchodné pomocné činnosti (NACE 82),
- zber, spracúvanie a likvidácia odpadov; recyklácia materiálov (NACE 38),
- reklama a prieskum trhu (NACE 73),
- vedecký výskum a vývoj (NACE 72)³,
- činnosti cestovných agentúr, rezervačné služby cestovných kancelárií a súvisiace činnosti (NACE 79).

Okrem toho tieto dve odvetvia, z ktorých každé zahŕňa asi 450 000 zamestnancov, ešte nemajú vytvorený výbor pre európsky medziodvetvový sociálny dialóg:

- zber, úprava a dodávka vody (NACE 36),
- prenájom a lízing (NACE 77).

1 Štúdia reprezentatívnosti v tomto zostávajúcom odvetví bude vypracovaná v roku 2020.

2 Niektoré z osôb zamestnaných v rámci tohto kódu NACE môžu byť zastúpené vo výbore pre európsky medziodvetvový sociálny dialóg v odvetví dopravy.

3 Vysokoškolské vzdelávanie je zahrnuté do výboru pre európsky medziodvetvový sociálny dialóg pre vzdelávanie.

Určenie reprezentatívnosti

Na účely vykonania štúdie reprezentatívnosti v danom odvetví sa vymedzí rozsah odvetvia a hlavné charakteristiky jeho pracovnej sily a spoločností pôsobiach v skúmanom odvetví. Prvým krokom je uskutočniť konzultácie s relevantnými subjektmi na úrovni EÚ v skúmanom odvetví, ktoré je najčastejšie vymedzené prostredníctvom príslušných kódov NACE.

Často sa stáva, že oblasti, v ktorých vnútroštátne odborové zväzy a organizácie zamestnancov pôsobia, presne nezodpovedajú vymedzeniu podľa NACE. Odlišnosti existujú v tom, v akej miere a akým spôsobom sa na jednotlivé subjekty a zmluvy dané odvetvie vzťahuje. Nadácia Eurofound identifikovala štyri prístupy na určenie toho, do akého odvetvia organizácia patrí.

- **Zhoda:** Oblasť, v ktorej organizácia pôsobí, alebo rozsah kolektívnej zmluvy sa zhoduje s vymedzením odvetvia podľa NACE.
- **Čiastočnosť:** Oblasť, v ktorej organizácia pôsobí, alebo rozsah zmluvy sa týka len časti odvetvia v rámci vymedzenia odvetvia podľa NACE.
- **Prelínanie:** Oblasť, v ktorej organizácia pôsobí, alebo rozsah zmluvy sa týka celého odvetvia, ako je vymedzené podľa NACE, ako aj častí jedného či viacerých iných odvetví.
- **Čiastočné prelínanie:** Oblasť, v ktorej organizácia pôsobí, alebo rozsah zmluvy sa týka časti príslušného odvetvia v rámci vymedzenia odvetvia podľa NACE, ako aj častí jedného či viacerých iných odvetví (Eurofound, 2015).

Na základe týchto podmienok môže rozsah odvetvia zodpovedať oblasti členstva zapojených organizácií (to je často prípad organizácií zamestnávateľov); môže byť menší, ako sú zastúpené oblasti (ak organizácie zahŕňajú aj iné odvetvia – to je často prípad odborových zväzov); alebo môže byť väčší, ako sú zastúpené oblasti (ak v prípade viacerých organizácií každá zastupuje inú časť odvetvia).

Pokiaľ ide o reprezentatívnosť, medzi 43 sektormi, ktoré majú výbory pre európsky medziodvetvový sociálny dialóg, sú výrazné rozdiely, ako je znázornené v ďalšej časti.

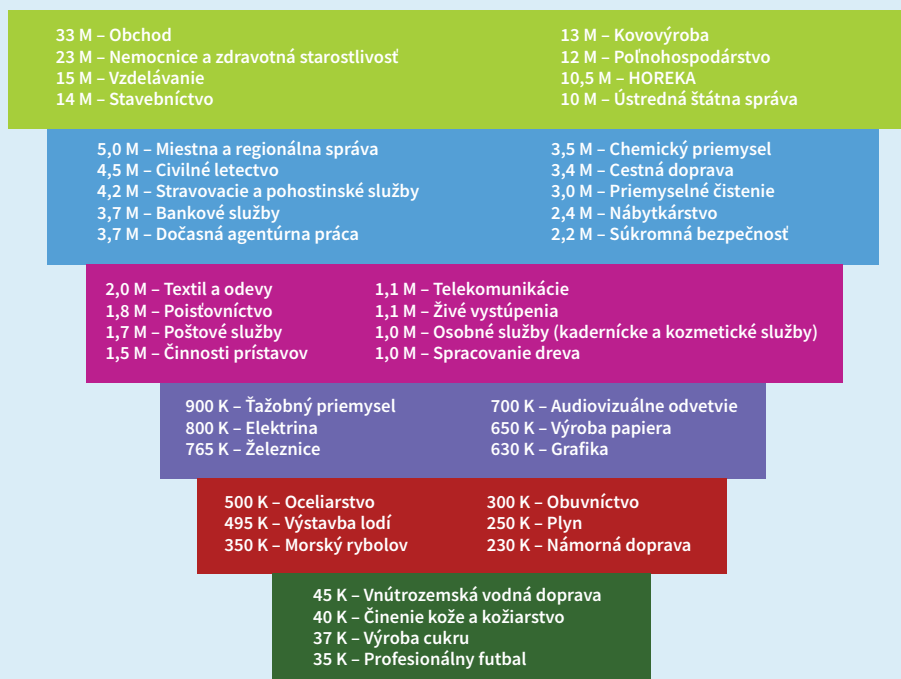
Veľkosť pracovnej sily a počet sociálnych partnerov podľa jednotlivých odvetví

Pracovná sila podľa jednotlivých odvetví

Odvetvie obchodu zastupuje najväčší podiel pracovnej sily v EÚ (33 miliónov zamestnancov) a za ním nasledujú odvetvia, ktoré majú aspoň 10 miliónov zamestnancov: nemocnice a zdravotná starostlivosť, vzdelávanie, stavebníctvo, kovovýroba a poľnohospodárstvo. Naopak, tieto odvetvia zastupujú menej ako 50 000 zamestnancov: vnútrozemska vodná doprava, činenie kože a kožiarstvo, výroba cukru a profesionálny futbal (obrázok 2).

Niektoré odvetvia, ako sú osobné služby (kadernícke a kozmetické služby) a vnútrozemska vodná doprava, sú charakterizované veľkým počtom malých firiem. Naopak v odvetviach obchodu, súkromnej bezpečnosti a priemyselného čistenia sa vyskytujú tak malé firmy, ako aj veľké spoločnosti. Na opačnom konci rebríčka sú odvetvia ako bankové služby a telekomunikácie, v ktorých prevláda malý počet veľmi veľkých spoločností.

Obrázok 2: Veľkosť pracovnej sily podľa odvetví, EÚ28



Poznámka: K označuje tisícky, M označuje milióny.

Zdroj: Vlastné výpočty autora na základe údajov zo siete korešpondentov nadácie Eurofound.

Rozdiely sú zjavné aj vo veľkosti pracovnej sily. Niektoré odvetvia – predovšetkým oceliarstvo, bankové služby a obuvníctvo – zaznamenávajú pokles pracovnej sily, pričom v iných, ako sú súkromná bezpečnosť a priemyselné čistenie, pracovná sila rastie.

Odvetvia sa postupom času menia a vyvíjajú v dôsledku technologického vývoja a politik (ako je liberalizácia jednotného trhu). Súvisiace zmeny v pracovnej sile a v spoločnostiach môžu ovplyvniť reprezentatívnosť vnútroštátnych a európskych sociálnych partnerov v týchto odvetviach.

Sociálni partneri v jednotlivých sektoroch

Počet odborových zväzov a organizácií zamestnávateľov sa v každom odvetví odlišuje, rovnako ako ich priemerný počet v jednotlivých členských štátoch. Odvetvia, ktorých vymedzenie je širšie a majú pododvetvia, mávajú zvyčajne viac sociálnych partnerov ako odvetvia, ktoré sú vymedzené užšie a sú aj menšie. Napríklad v audiovizuálnom odvetví je viac ako 150 odborových zväzov a 145 organizácií zamestnávateľov, ako aj samostatných sociálnych partnerov pre rozličné skupiny odborníkov a časti tohto odvetvia. Naopak, v grafickom odvetví a odvetví osobných služieb (kadernícke a kozmetické služby) je len niekoľko organizácií sociálnych partnerov.

Vo väčšine odvetví je viac odborových zväzov ako organizácií zamestnávateľov. Výnimkou sú odvetvia stavebníctva, cestnej dopravy, stravovacích a pohostinských služieb, obchodu, HOREKA (hotely,

reštaurácie a kaviarne) a osobných služieb (kadernícke a kozmetické služby), v ktorých je viac organizácií zamestnávateľov ako odborových zväzov.

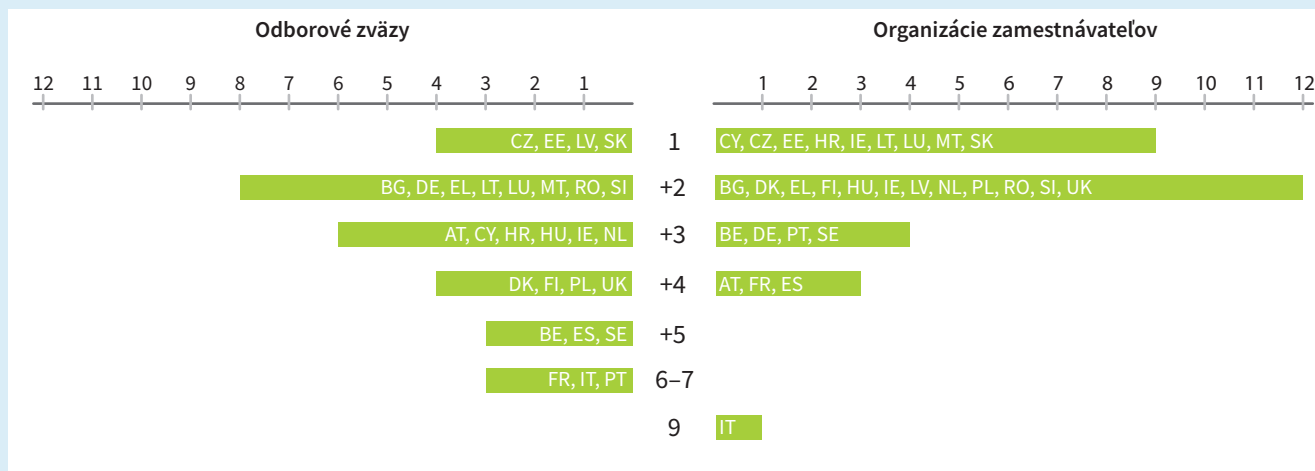
Na úrovni EÚ je päťkrát viac európskych organizácií zamestnávateľov ako európskych odborových zväzov. Väčšina odborových zväzov pokrýva viac ako jedno odvetvie, pričom šesť pokrýva tri alebo viac odvetví. Väčšina organizácií zamestnávateľov pokrýva len jedno odvetvie.

Sociálni partneri v jednotlivých členských štátoch

V jednotlivých členských štátoch pôsobia v priemere tri vnútroštátne odborové zväzy a dve organizácie zamestnávateľov na úrovni odvetvia (obrázok 3).

- Členské štáty s najvyšším počtom odvetvových odborových zväzov: Belgicko, Francúzsko, Portugalsko, Španielsko, Švédsko a Taliansko.
- Členské štáty s najnižším počtom odvetvových odborových zväzov: Česko, Estónsko, Lotyšsko a Slovensko (v priemere 1,5).
- Členské štáty s najvyšším počtom organizácií zamestnávateľov podľa jednotlivých sektorov: Francúzsko, Rakúsko, Španielsko a Taliansko.
- Členské štáty s najnižším počtom organizácií zamestnávateľov podľa jednotlivých sektorov: Cyprus, Česko, Estónsko, Chorvátsko, Írsko, Litva, Luxembursko, Malta a Slovensko.⁴

Obrázok 3: Priemerný počet medziodvetvových sociálnych partnerov v členských štátoch a miera pluralizmu



Poznámka: Miera pluralizmu vyjadruje počet organizácií, ktoré pôsobia súčasne v rovnakej oblasti zastúpenia (zamestnanci alebo zamestnávatelia).
Zdroj: Vlastné výpočty autora na základe údajov zo siete korešpondentov nadácie Eurofound.

⁴ Uvedené výpočty vychádzajú z údajov z 28 štúdií reprezentatívnosti, ktoré boli zverejnené v rokoch 2012 až 2018.

Reprezentatívnosť v rámci všetkých odvetví a členských štátov

Reprezentatívnosť v rámci odvetví

S cieľom poskytnúť prehľad o reprezentatívnosti na úrovni EÚ v rámci všetkých odvetví bolo 30 odvetví⁵ porovnaných, pokiaľ ide o:

- počet vnútroštátnych odvetvových odborových zväzov a zastúpenie vo výboroch pre európsky medziodvetvový sociálny dialóg (obrázok 4),
- počet vnútroštátnych odvetvových organizácií zamestnávateľov a zastúpenie vo výboroch pre európsky medziodvetvový sociálny dialóg (obrázok 5).

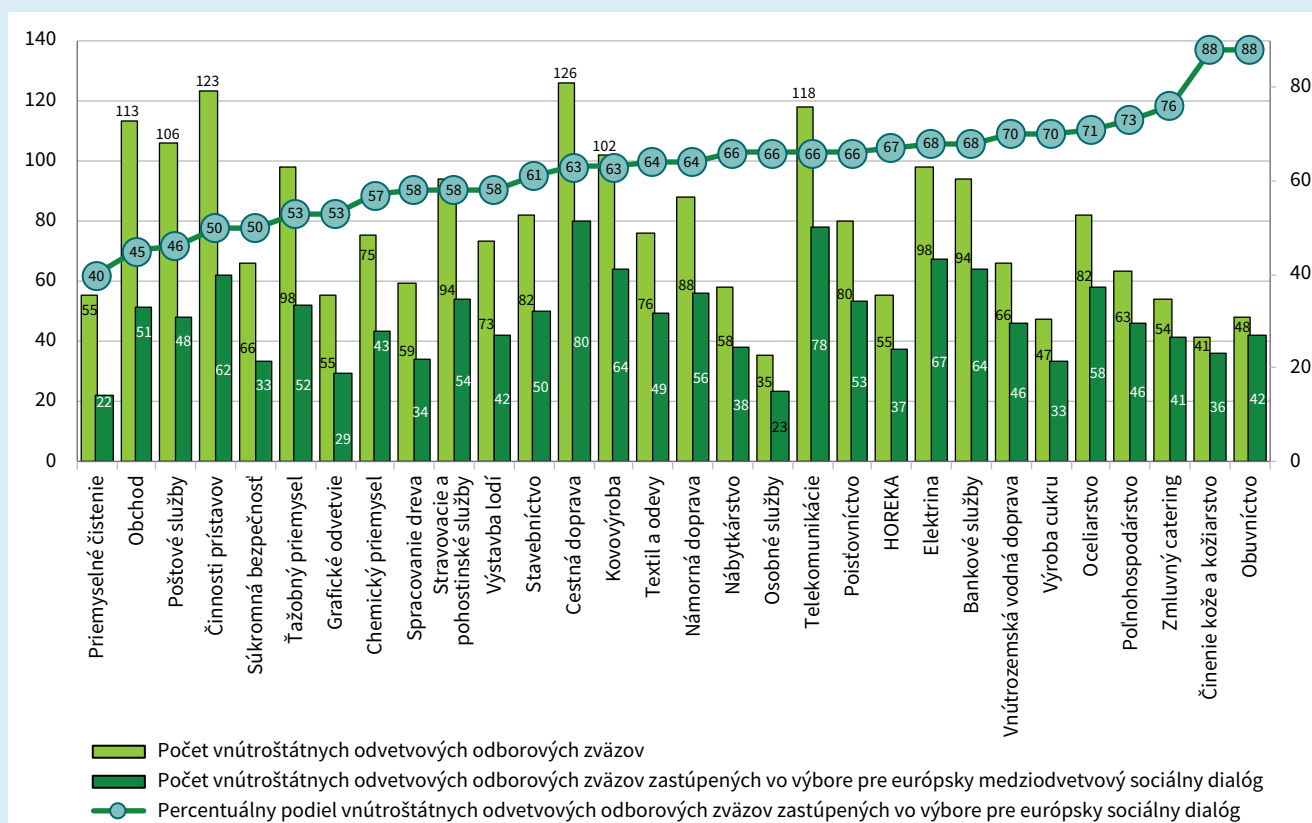
Z 30 odvetví, ktoré boli predmetom analýzy, je vo výboroch pre európsky medziodvetvový sociálny dialóg zastúpených 65 % odborových zväzov a 45 % organizácií zamestnávateľov. Vzhľadom na odlišnosti medzi jednotlivými odvetvami boli zohľadnené tieto priemerné hodnoty.

Odborové zväzy: V niektorých odvetviach je viac ako 80 % odvetvových odborových zväzov zastúpených odborovými zväzmi na úrovni EÚ, ktoré sú zapojené do výboru pre európsky medziodvetvový sociálny dialóg (napríklad odvetvie obuvníctva a odvetvie činenia kože a kožiarstva). V odvetviach priemyselného čistenia, obchodu a poštových služieb je len necelých 50 % zastúpených v príslušnom výbore (obrázok 4).

Organizácie zamestnávateľov: V prípade odvetvia cestnej dopravy a poisťovníctva je vo výboroch pre európsky medziodvetvový sociálny dialóg zastúpených viac ako 75 % organizácií zamestnávateľov. V prípade odvetvia cateringu, osobných služieb (kadernícke a kozmetické služby) a stavebníctva je vo výboroch zastúpená necelá tretina (obrázok 5).

Zatiaľ čo na účely týchto výpočtov je každý vnútroštátny odvetvový odborový zväz alebo organizácia zamestnávateľov⁶ započítaná rovnako, môžu existovať rozdiely v oblasti členstva, podiele pracovnej sily v odvetví, v rámci ktorého sa združujú, ich zapojení do kolektívneho

Obrazok 4: Vnútroštátne odborové zväzy a zastúpenie na úrovni EÚ v rámci 30 odvetví



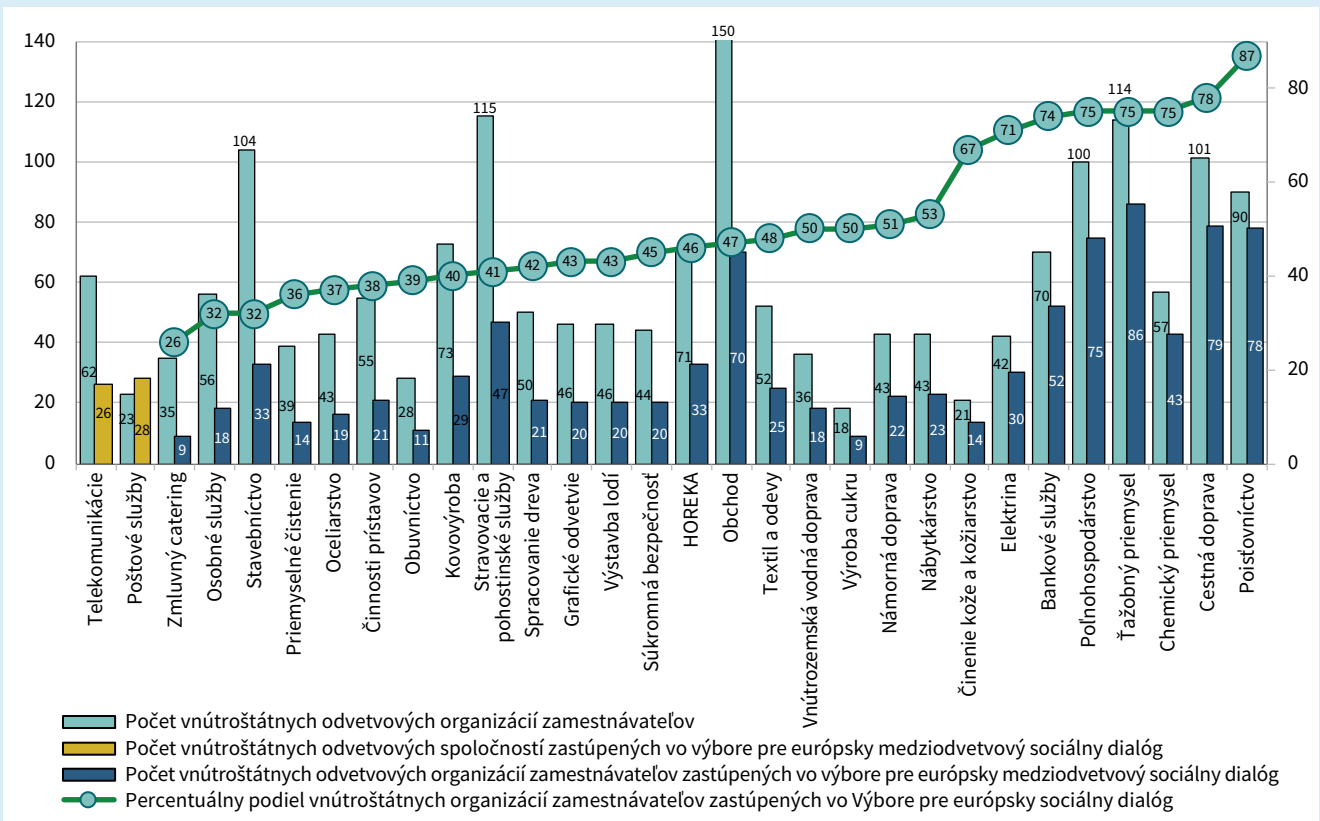
Poznámky: Údaje pre jednotlivé odvetvia vychádzajú z najnovšej štúdie reprezentatívnosti vypracovanej nadáciou Eurofound pre dané odvetvie – pozri lokalitu <http://eurofound.link/representativenessstudies>

Zdroj: Vlastné výpočty autora na základe údajov zo siete korešpondentov nadácie Eurofound.

⁵ Na túto analýzu sa vo všeobecnosti vybrali odvetvia, v ktorých boli vypracované štúdie reprezentatívnosti v posledných šiestich rokoch. Ďalšie odvetvia budú zahrnuté v analýzach vypracovaných v budúcnosti.

⁶ Organizácie zamestnávateľov zahŕňajú organizácie, ktoré majú za členov spoločnosti, ktoré sú buď zapojené do kolektívneho vyjednávania (určujú pracovné podmienky v odvetví), alebo si získavajú legitimitu ako organizácie sociálnych partnerov prostredníctvom svojho členstva v európskych organizáciách zamestnávateľov.

Obrázok 5: Vnútroštátne organizácie zamestnávateľov a zastúpenie na úrovni EÚ v rámci 30 odvetví



Poznámky: Údaje pre jednotlivé odvetvia vychádzajú z najnovšej štúdie reprezentatívnosti vypracovanej nadáciou Eurofound pre dané odvetvie – pozri lokalitu <http://eurofound.link/representativenessstudies>.

Zdroj: Vlastné výpočty autora na základe údajov zo siete korešpondentov nadácie Eurofound.

vyjednávania, ako aj v ich reprezentatívnom postavení v danej krajine. Pokiaľ ide o organizácie európskych sociálnych partnerov, niektoré majú rozličné pridružené organizácie vo väčšine členských štátov, zatiaľ čo v iných platí záväzná obmedzenie na jednu členskú organizáciu na krajinu.

Vzhľadom na to, že niektoré členské štáty nevykonávajú v niektorom odvetví žiadne činnosti, nemôžu mať pre tieto odvetvia zastúpenie na úrovni EÚ. V rozhodnutí Komisie z roku 1998 sa uvádza, že v každom výbore pre európsky medziodvetvový sociálny dialóg musia byť zastúpené „viaceré“ členské štáty, hoci minimálny počet alebo podiel nie je stanovený. Nebolo by vhodné špecifikovať pevný minimálny počet pre všetky odvetvia, keďže vnútrozemské krajiny ako Rakúsko, Luxembursko a Slovensko nevykonávajú v určitých odvetviach žiadnu ekonomickú činnosť (napr. morský rybolov alebo námorná doprava). Okrem toho majú niektoré členské štáty väčší podiel pracovnej sily v odvetví na európskej úrovni ako iné.

Reprezentatívnosť na úrovni členských štátov

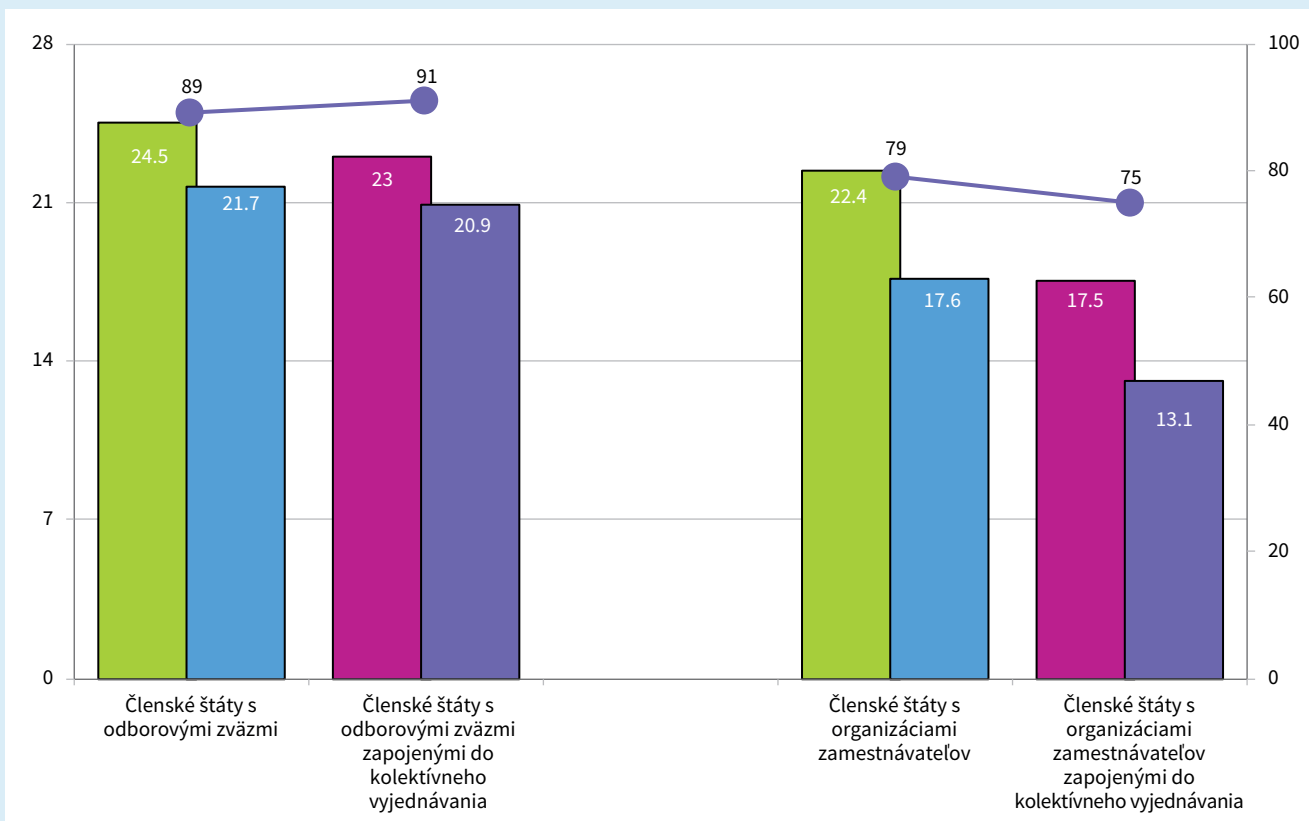
Na obrázkoch 4 a 5 je uvedený celkový počet odborových zväzov a organizácií zamestnávateľov na vnútroštátnej úrovni v rámci 30 rôznych odvetví a počet a podiel tých, ktoré sú zastúpené na úrovni EÚ.

Analýza nadácie Eurofound zahŕňa aj celkový priemer, ktorý poskytuje informácie o celkovej reprezentatívosti, ako aj referenčný bod na porovnanie jednotlivých odvetví (obrázok 6).

Odborové zväzy: V každom z uvedených odvetví má v priemere 24,5 členského štátu odborové zväzy a v priemere 21,7 štátu odborové zväzy zastúpené na úrovni EÚ. V priemere 23 členských štátov má odborové zväzy zapojené do kolektívneho vyjednávania a v priemere 20,9 štátu má odborové zväzy zapojené do kolektívneho vyjednávania na úrovni EÚ. Percentuálne podiely 89 % a 91 % vyjadrujú podiel priemerného počtu členských štátov EÚ, ktorých odborové zväzy sú zastúpené na úrovni EÚ.

Organizácie zamestnávateľov: V každom z uvedených odvetví má v priemere 22,4 členského štátu organizácie zamestnávateľov a v priemere 17,5 štátu organizácie zamestnávateľov zastúpené na úrovni EÚ. V priemere 17,5 členského štátu má organizácie zamestnávateľov zapojené

Obrázok 6: Reprezentatívnosť odborových zväzov a organizácií zamestnávateľov v členských štátoch EÚ



Poznámky: Priemerná miera reprezentatívnosti vychádza z rovnakých odvetví, ktoré sú zohľadnené na obrázkoch 4 a 5. Zelená: Priemerný počet členských štátov, ktoré majú odborové zväzy alebo organizácie zamestnávateľov. Modrá: Priemerný počet členských štátov, ktoré majú zastúpenie odborových zväzov alebo organizácií zamestnávateľov na úrovni EÚ. Ružová: Priemerný počet členských štátov, v ktorých sa odborové zväzy alebo organizácie zamestnávateľov zapájajú do kolektívneho vyjednávania. Fialová: Priemerný počet členských štátov, v ktorých sa organizácie zamestnávateľov zapájajú do kolektívneho vyjednávania na úrovni EÚ.

Zdroj: Vlastné výpočty autora na základe údajov zo siete korešpondentov nadácie Eurofound.

do kolektívneho vyjednávania a v priemere 13,1 štátu má organizácie zamestnávateľov zapojené do kolektívneho vyjednávania na úrovni EÚ. Percentuálne podiely 79 % a 75 % vyjadrujú podiel priemerného počtu členských štátov, ktorých organizácie zamestnávateľov sú zastúpené na úrovni EÚ.

Vo všeobecnosti majú výbory pre európsky medziodvetvový dialóg v rámci týchto 30 odvetví väčšie zastúpenie členských štátov EÚ na strane odborových zväzov ako na strane organizácií zamestnávateľov. Tieto priemerné hodnoty však zakrývajú rozdiely medzi jednotlivými odvetviami.

Referencie

Publikácie nadácie Eurofound sú k dispozícii na lokalite www.eurofound.europa.eu

EUROFOUND. 2015. *Studies on the representativeness of European sectoral social partner organisations: Methodology* (Štúdiá reprezentatívnosti organizácií európskych medziodvetvových sociálnych partnerov: Metodika), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg, dostupné na internete: <http://eurofound.link/representativenessstudiesmethodology>.

EUROFOUND. 2016. *The concept of representativeness at national, international and European Level* (Konceptia reprezentatívnosti na vnútroštátnej, medzinárodnej a európskej úrovni), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg, dostupné na internete: <http://eurofound.link/ef1644>.

EUROFOUND. 2019. *Štúdie reprezentatívnosti*, webová stránka, dostupné na internete: <http://eurofound.link/representativenessstudies>.

EURÓPSKA KOMISIA. Dátum neuvedený. *Odvetvový sociálny dialóg*, webová stránka, dostupné na internete: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=sk>, [cit. 18. novembra 2019].

Ďalšie informácie

Vedúci výskumu: Peter Kerckhofs
information@eurofound.europa.eu



Úrad pre vydávanie publikácií
Európskej únie

ISBN 978-92-897-2031-1
doi:10.2806/558865