

ENGLISH

WHAT IS SOCIAL DIALOGUE IN PROFESSIONAL SPORTS?

Social dialogue is a process of negotiation by which different actors in society (“social partners”, representing workers and employers) reach agreement to work together on policies and activities. It is mutually agreed upon and based on the right to collective bargaining and on freedom of association.

Social dialogue can take place at multiple levels and is adopted based on context-specific circumstances which are diverse in legal framework, power relations, practices, and traditions. Underlying processes may thus not only vary from country to country, but also across sectors and sports disciplines based on the particular mutual relationships and interdependencies in place.

The following criteria characterise social dialogue within the field of research:

- In addition to the general exchange of information on working conditions between employers and workers, the objective of social dialogue includes reaching mutual agreement(s) on labour and employment-related issues and processes.
- Social dialogue requires, at a minimum, a two-way interaction between parties involved and is thus distinct from one-sided consultation processes and lines of communication.
- None of the parties has unilateral decision-making power. Social dialogue requires equal rights and obligations during the negotiation process between the partners.
- Social dialogue is characterised by some level of continuity and regularity in the exchange that arises from the mutual recognition of actors.
- Social dialogue requires an adequate level of representativeness of the involved actors towards their respective constituencies.

While the usual social partners in professional sports encompass player unions and club associations, processes fulfilling the above criteria may also include other actors of the professional sport system, including, but not limited to, leagues, federations, and associations of trade unions.

For the purpose of this survey, “social dialogue” has been divided into three distinct categories:

- A. Collective bargaining
- B. Formal negotiations covering codified outcomes
- C. Formal negotiations covering only the documentation of processes

TYPE A: Collective bargaining is a common form of social dialogue at the company (club), sector (national sport federation, league), or cross-industry level between social partners that mutually recognise each other and represent their respective constituencies (workers, employers). These can be bipartite as well as tripartite negotiation processes with the involvement of public/governmental authorities. Within this meaning, outcomes are collective bargaining agreements (CBA) that:

- determine working conditions and terms of employment; and/or
- regulate employment relations between employers and workers; and/or
- regulate relations between employers or their organisations and a workers' organisation or workers' organisations (e.g. Memorandum of Understanding, terms of cooperation)

TYPE B: Formal negotiations covering codified outcomes that qualify as social dialogue in the sport sector do however not necessarily imply collective bargaining. Therefore, outcomes of social dialogue are not limited to collective (bargaining) agreements. Other (tangible) negotiation outcomes are for example minimum standards, joint action plans, standard form contracts, and/or recommendations (with legally binding or non-binding/voluntary character). Here, the scope of negotiations can go beyond two or more (clearly) identified social partners as commonly practised in industrial relations. For example, in European football, this would not only entail negotiations between clubs and their players, but also the potential involvement of federations and leagues.

TYPE C: Formal negotiations covering only the documentation of processes may also qualify as social dialogue in the sport sector as long as they live up to the criteria introduced above. However, minutes, records and/or protocols of the meetings held are required to prove the formal character of the negotiations.

SPANISH

QUÉ ES EL DIÁLOGO SOCIAL EN EL DEPORTE PROFESIONAL?

El diálogo social es un proceso de negociación mediante el cual los distintos agentes de la sociedad ("interlocutores sociales", que representan a trabajadores y empresarios) llegan a un acuerdo para colaborar en políticas y actividades. Se establece de mutuo acuerdo y se basa en el derecho a la negociación colectiva y a la libertad de asociación.

El diálogo social puede tener lugar a múltiples niveles y se adopta en función de las circunstancias específicas de cada contexto, que son diversas en cuanto a marco jurídico, relaciones de poder, prácticas y tradiciones. Así pues, los procesos subyacentes no sólo pueden variar de un país a otro, sino también de un sector a otro y de una disciplina deportiva a otra, en función de las relaciones mutuas y las interdependencias existentes.

Los siguientes criterios caracterizan el diálogo social en el contexto de la presente investigación:

- Además del intercambio general de información sobre las condiciones de trabajo entre empresarios y trabajadores, el objetivo del diálogo social incluye alcanzar acuerdos mutuos sobre cuestiones y procesos relacionados con el trabajo y el empleo.
- El diálogo social requiere, como mínimo, una interacción bidireccional entre las partes implicadas y, por tanto, es distinto de los procesos de consulta y las líneas de comunicación unilaterales.
- Ninguna de las partes tiene poder de decisión unilateral. El diálogo social requiere igualdad de derechos y obligaciones durante el proceso de negociación entre las partes.
- El diálogo social se caracteriza por cierto nivel de continuidad y regularidad en el intercambio que surge del reconocimiento mutuo de los actores.
- El diálogo social requiere un nivel adecuado de representatividad de los actores implicados frente a sus respectivas circunscripciones.

Si bien los interlocutores sociales habituales en el ámbito del deporte profesional engloban a los sindicatos de jugadores y las asociaciones de clubes, los procesos que cumplen los criterios anteriores también pueden incluir a otros actores del sistema del deporte profesional, incluidas, entre otras, las ligas, las federaciones y las asociaciones de sindicatos.

A efectos de esta encuesta, hemos dividido los tipos generales de "diálogo social" en tres categorías distintas:

- A. Negociación colectiva
- B. Negociación formales con resultados codificados
- C. Negociación formales que abarcan sólo la documentación de los procesos

TIPO A: La negociación colectiva es una forma común de diálogo social a nivel de empresa (club), sector (federación deportiva nacional, liga) o intersectorial entre interlocutores sociales que se reconocen mutuamente y representan a sus respectivos grupos de interés (trabajadores, empresarios). Puede tratarse de procesos de negociación bipartitos o tripartitos con la participación de las autoridades públicas o gubernamentales. En este sentido, los resultados son convenios colectivos que:

- determinan las condiciones de trabajo y de empleo; y/o
- regulan las relaciones laborales entre empresarios y trabajadores; y/o
- regulan las relaciones entre los empresarios o sus organizaciones y una o varias organizaciones de trabajadores (por ejemplo, memorándum de acuerdo, condiciones de cooperación)

TIPO B: Las negociaciones formales con resultados codificados que se consideran diálogo social en el sector del deporte no implican necesariamente una negociación colectiva. Los resultados del diálogo social no se limitan a los convenios colectivos. Otros resultados (tangibles) de la negociación son, por ejemplo, las normas mínimas, los planes de acción conjuntos, los contratos tipo y/o las recomendaciones. En este caso, el alcance de las negociaciones puede ir más allá de dos o más interlocutores sociales (claramente) identificados, como suele ser habitual en las relaciones laborales. Por ejemplo, en el fútbol europeo, este tipo de diálogo no sólo implicaría negociaciones entre los clubes y sus jugadores, sino también la posible participación de federaciones y ligas.

TIPO C: Las negociaciones formales que sólo abarcan la documentación de los procesos también pueden calificarse de diálogo social en el sector del deporte siempre que cumplan los criterios introducidos anteriormente. No obstante, se requieren actas, registros y/o protocolos de las reuniones celebradas para demostrar el carácter formal de las negociaciones.

ITALIAN

CHE COS'È IL DIALOGO SOCIALE NELLO SPORT PROFESSIONISTICO?

Il dialogo sociale è un processo di negoziazione attraverso il quale i diversi attori della società ("parti sociali", che rappresentano lavoratori e datori di lavoro) raggiungono un accordo per lavorare insieme su politiche e attività. È concordato reciprocamente e si basa sul diritto alla contrattazione collettiva e sulla libertà di associazione.

Il dialogo sociale può svolgersi a più livelli e viene adottato in base a circostanze specifiche del contesto, che sono diverse per quadro giuridico, rapporti di forza, pratiche e tradizioni. I processi sottostanti possono quindi variare non solo da Paese a Paese, ma anche da settore a settore e da disciplina sportiva a seconda delle particolari relazioni e interdipendenze reciproche esistenti.

I seguenti criteri caratterizzano il dialogo sociale nel presente contesto di ricerca:

- Oltre allo scambio generale di informazioni sulle condizioni di lavoro tra datori di lavoro e lavoratori, l'obiettivo del dialogo sociale comprende il raggiungimento di accordi reciproci su questioni e processi legati al lavoro e all'occupazione.
- Il dialogo sociale richiede, come minimo, un'interazione bidirezionale tra le parti coinvolte e si distingue quindi dai processi di consultazione e dalle linee di comunicazione unilaterali.
- Nessuna delle parti ha potere decisionale unilaterale. Il dialogo sociale richiede la parità di diritti e doveri durante il processo di negoziazione tra le parti.
- Il dialogo sociale è caratterizzato da un certo livello di continuità e regolarità nello scambio che deriva dal riconoscimento reciproco degli attori.
- Il dialogo sociale richiede un adeguato livello di rappresentatività degli attori coinvolti nei confronti dei rispettivi collegi elettorali.

Mentre le parti sociali abituali negli sport professionistici comprendono i sindacati dei giocatori e le associazioni di club, i processi che soddisfano i criteri di cui sopra possono includere anche altri attori del sistema sportivo professionistico, tra cui, ma non solo, leghe, federazioni e associazioni di sindacati.

Ai fini della presente indagine, abbiamo suddiviso le tipologie generali di "dialogo sociale" in tre categorie distinte:

- A. Contrattazione collettiva
- B. Negoziati formali con risultati codificati
- C. Negoziati formali che riguardano solo la documentazione dei processi

TIPO A: La contrattazione collettiva è una forma comune di dialogo sociale a livello aziendale (club), settoriale (federazione sportiva nazionale, lega) o intersettoriale tra le parti sociali che si riconoscono reciprocamente e rappresentano i rispettivi elettori (lavoratori, datori di lavoro). Possono essere processi negoziali bipartiti o tripartiti con il coinvolgimento di autorità pubbliche/governative. In questa accezione, i risultati sono accordi di contrattazione collettiva che:

- determinare le condizioni di lavoro e le modalità di impiego; e/o
- regolamentare i rapporti di lavoro tra datori di lavoro e lavoratori; e/o
- regolamentare le relazioni tra i datori di lavoro o le loro organizzazioni e una o più organizzazioni di lavoratori (ad esempio, memorandum d'intesa, termini di cooperazione).

TIPO B: Le negoziazioni formali che riguardano i risultati codificati che si qualificano come dialogo sociale nel settore dello sport, tuttavia, non implicano necessariamente la contrattazione collettiva. Pertanto, i risultati del dialogo sociale non si limitano agli accordi collettivi (di contrattazione). Altri risultati (tangibili) della negoziazione sono ad esempio standard minimi, piani d'azione congiunti, contratti standard e/o raccomandazioni. In questo caso, l'ambito dei negoziati può andare oltre due o più parti sociali (chiaramente) identificate, come avviene comunemente nelle relazioni industriali. Ad esempio, nel calcio europeo, questo non implica solo la negoziazione tra i club e i loro giocatori, ma anche il potenziale coinvolgimento di federazioni e leghe.

TIPO C: Anche le trattative formali che riguardano solo la documentazione dei processi possono essere considerate dialogo sociale nel settore dello sport, purché rispettino i criteri introdotti sopra. Tuttavia, per dimostrare il carattere formale delle trattative sono necessari verbali, registri e/o protocolli delle riunioni tenute.

FRENCH

QU'EST-CE QUE LE DIALOGUE SOCIAL DANS LE SPORT PROFESSIONNEL ?

Le dialogue social est un processus de négociation par lequel différents acteurs de la société ("partenaires sociaux", représentant les travailleurs et les employeurs) parviennent à un accord pour travailler ensemble sur des politiques et des activités. Il est convenu d'un commun accord et repose sur le droit à la négociation collective et à la liberté d'association.

Le dialogue social peut se dérouler à plusieurs niveaux et est adopté en fonction de circonstances spécifiques au contexte, qui sont diverses en termes de cadre juridique, de relations de pouvoir, de pratiques et de traditions. Les processus sous-jacents peuvent donc varier non seulement d'un pays à l'autre, mais aussi d'un secteur à l'autre et d'une discipline sportive à l'autre, en fonction des relations mutuelles et des interdépendances particulières en place.

Les critères suivants caractérisent le dialogue social dans le contexte de la présente recherche :

- Outre l'échange général d'informations sur les conditions de travail entre employeurs et travailleurs, l'objectif du dialogue social est de parvenir à un ou plusieurs accords mutuels sur les questions et processus liés au travail et à l'emploi.
- Le dialogue social exige, au minimum, une interaction bidirectionnelle entre les parties concernées et se distingue donc des processus de consultation et des lignes de communication unilatérales.
- Aucune des parties n'a de pouvoir de décision unilatéral. Le dialogue social exige une égalité de droits et d'obligations entre les partenaires au cours du processus de négociation.
- Le dialogue social se caractérise par un certain niveau de continuité et de régularité dans l'échange qui découle de la reconnaissance mutuelle des acteurs.
- Le dialogue social requiert un niveau adéquat de représentativité des acteurs impliqués vis-à-vis de leurs mandants respectifs.

Alors que les partenaires sociaux habituels du sport professionnel englobent les syndicats de joueurs et les associations de clubs, les processus répondant aux critères ci-dessus peuvent également inclure d'autres acteurs du système sportif professionnel, y compris, mais sans s'y limiter, les ligues, les fédérations et les associations de syndicats.

Aux fins de cette enquête, nous avons divisé les types de "dialogue social" en trois catégories distinctes :

- A. Négociation collective
- B. Négociations formelles portant sur des résultats codifiés
- C. Négociations formelles couvrant uniquement la documentation des processus

TYPE A: La négociation collective est une forme commune de dialogue social au niveau de l'entreprise (club), du secteur (fédération sportive nationale, ligue) ou de l'ensemble du secteur entre des partenaires sociaux qui se reconnaissent mutuellement et représentent leurs mandants respectifs (travailleurs, employeurs). Il peut s'agir de processus de négociation

bipartites ou tripartites avec la participation des autorités publiques/gouvernementales. Dans ce sens, les résultats sont des accords collectifs qui :

- déterminent les conditions de travail et les termes de l'emploi ; et/ou
- réglementent les relations de travail entre les employeurs et les travailleurs ; et/ou
- réglementent les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs (par exemple, protocole d'accord, conditions de coopération).

TYPE B: Les négociations formelles couvrant les résultats codifiés qui sont qualifiés de dialogue social dans le secteur du sport n'impliquent toutefois pas nécessairement une négociation collective. Par conséquent, les résultats du dialogue social ne se limitent pas aux accords collectifs. Les autres résultats (tangibles) des négociations sont par exemple des normes minimales, des plans d'action conjoints, des contrats types et/ou des recommandations. Dans ce cas, la portée des négociations peut aller au-delà de deux ou plusieurs partenaires sociaux (clairement) identifiés, comme cela se pratique couramment dans les relations industrielles. Par exemple, dans le football européen, il s'agirait non seulement de négociations entre les clubs et leurs joueurs, mais aussi de l'implication potentielle des fédérations et des ligues.

TYPE C: Des négociations formelles portant uniquement sur la documentation des processus peuvent également être qualifiées de dialogue social dans le secteur du sport, pour autant qu'elles répondent aux critères introduits ci-dessus. Toutefois, des procès-verbaux, des enregistrements et/ou des protocoles des réunions tenues sont nécessaires pour prouver le caractère formel des négociations.

GERMAN

WAS IST SOZIALER DIALOG IM PROFISPORT?

Der soziale Dialog ist ein Verhandlungsprozess, in dem verschiedene gesellschaftliche Akteure – insbesondere "Sozialpartner", die Arbeitnehmer und Arbeitgeber repräsentieren – im Zuge von arbeits- und sozialpolitischen Maßnahmen bzw. Aktivitäten zusammenarbeiten und Vereinbarungen treffen. Der soziale Dialog wird einvernehmlich vereinbart; er basiert auf dem Recht auf Vereinigungsfreiheit und dem Recht auf Kollektiv-/Tarifverhandlungen. Der soziale Dialog kann auf mehreren Ebenen stattfinden und wird auf der Grundlage kontextspezifischer Umstände aufgenommen, die in Bezug auf den rechtlichen Rahmen, die Machtverhältnisse, die Praktiken und die Traditionen unterschiedlich sind. Die zugrundeliegenden Prozesse können daher nicht nur von Land zu Land, sondern auch von Sektor zu Sektor sowie – im Sport – von Sportart zu Sportart variieren (in Abhängigkeit von den wechselseitigen Beziehungen und Abhängigkeiten).

Die folgenden Kriterien kennzeichnen den sozialen Dialog im vorliegenden Forschungskontext:

- Neben einem allgemeinen Austausch von Informationen über die Arbeitsbedingungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern umfasst das Ziel des sozialen Dialogs die Erzielung von verbindlichen Vereinbarungen über arbeits- und beschäftigungsbezogene Fragen und Prozesse.
- Der soziale Dialog erfordert eine wechselseitige Interaktion zwischen den beteiligten Parteien und unterscheidet sich somit von einseitigen Konsultationsprozessen und Kommunikationswegen.
- Keine der Parteien hat eine einseitige Entscheidungsbefugnis. Der soziale Dialog basiert auf gleichen Rechten und Pflichten während des Verhandlungsprozesses zwischen den Partnern.
- Der soziale Dialog zeichnet sich durch ein gewisses Maß an Kontinuität und Regelmäßigkeit des Austauschs aus, das sich aus der gegenseitigen Anerkennung der Akteure ergibt.
- Der soziale Dialog erfordert ein angemessenes Maß an Repräsentativität der beteiligten Akteure gegenüber ihren jeweiligen Mitgliedern.

Neben Spieler-/Athletengewerkschaften und Verbänden/Vereinigungen können Prozesse, die die oben genannten Kriterien erfüllen, auch weitere Akteure des Profisportsystems einbeziehen. Dazu zählen u.a. Ligen, Sport(fach)verbände und sektorübergreifende Gewerkschaften.

Für die vorliegende Untersuchung werden die Arten des "sozialen Dialogs" in drei verschiedene Kategorien unterteilt:

- A. Kollektiv-/Tarifverhandlungen und -vereinbarungen
- B. Formelle Verhandlungen mit kodifizierten (festgeschriebenen) Ergebnissen
- C. Formelle Verhandlungen (ohne kodifizierte Ergebnisse), die lediglich eine Dokumentation zugrundeliegender Prozesse umfassen.

TYP A: Kollektiv-/Tarifverhandlungen sind eine verbreitete Form des sozialen Dialogs auf Unternehmens- (z.B. Verein), Sektor- (z.B. Sportverband, Liga) oder sektorübergreifender Ebene zwischen Sozialpartnern, die sich gegenseitig anerkennen und ihre jeweiligen Interessengruppen (Arbeitnehmer, Arbeitgeber) vertreten. Dabei kann es sich sowohl um zweiseitige als auch um dreiseitige Verhandlungsprozesse handeln, an denen auch öffentliche/staatliche Akteure beteiligt sind. In diesem Sinne sind die Ergebnisse Kollektiv-/Tarifvereinbarungen, die:

- Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen festlegen; und/oder
- Beschäftigungsbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern regeln; und/oder
- die Beziehungen zwischen Arbeitgebern oder ihren Organisationen und einer oder mehreren Arbeitnehmerorganisationen regeln (z.B. Absichtserklärung, Bedingungen für die Zusammenarbeit).

TYP B: Formelle Verhandlungen mit kodifizierten Ergebnissen, die als sozialer Dialog im Sportsektor gelten, sind jedoch nicht mit Kollektiv-/Tarifverhandlungen gleichzusetzen. Daher sind die Ergebnisse des sozialen Dialogs nicht auf Kollektiv-/Tarifvereinbarungen beschränkt. Andere Verhandlungsergebnisse sind zum Beispiel Mindeststandards, gemeinsame Aktionspläne, Standardverträge und/oder Empfehlungen/Leitlinien, die sowohl rechtlich bindende als auch rechtlich unverbindliche Formate umfassen können. Hier kann der Umfang der Verhandlungen über zwei oder mehr (klar) identifizierbare Sozialpartner hinausgehen. Im europäischen Fußball beispielsweise würde dies nicht nur Verhandlungen zwischen Vereinen und ihren Spielern (sowie deren Gewerkschaften/Vertretungen) bedeuten, sondern auch die mögliche Einbeziehung von Verbänden und Ligen.

TYP C: Formelle Verhandlungen, die lediglich die Dokumentation der zugrundeliegenden Verhandlungsprozesse umfassen, können ebenfalls als sozialer Dialog im Sportsektor gelten, sofern sie die oben genannten Kriterien erfüllen. Allerdings sind Protokolle und/oder Aufzeichnungen der abgehaltenen Sitzungen erforderlich, um den formellen Charakter der Verhandlungen zu belegen.