
Seminar
Implementation of good criteria of the Social Dialogue by employee
representations in public sector and public enterprises

24-26.09.2015
Ljubljana (Slovenia)

Social dialogue is a powerful tool for finding concrete ways of establishing and maintaining social cohesion and improving governance. It contributes to the creation of quality public services, both for employees and citizens.

Social dialogue includes the sharing of all relevant information, consultation and negotiation between, or among, representatives of governments, employers and workers on issues of common interest relating to economic and social policies. Social dialogue has broad and varied meanings worldwide: it should take place at appropriate stages of the decision-making process; it should not be overly prescriptive; it should be adapted to circumstances, and it should include particularly those affected by the changes/decisions.

Exchange of information is the most basic process of social dialogue. It implies no real discussion or action on the issues concerned, but it is an essential starting point towards more substantive social dialogue.

Collective bargaining and policy concertation can be interpreted as the two dominant types of negotiation. Collective bargaining is one of the most widespread forms of social dialogue and is institutionalised in many countries.

The definition and concept of social dialogue vary over time and from one country to another. Social dialogue can be informal and ad hoc or institutionalised and formal – or even a mixture of these. The informal processes can be as important as the formal ones.

As for the contents, we should think together about what the criteria should be. In order to achieve this, we should analyse the consultation structures, for example what are the criteria to determine

- the bargaining representatives?

Effective collective bargaining requires that the parties involved recognize one another for that purpose. This recognition may be voluntary. Some countries have adopted legislation obliging government employers to recognize trade unions for collective bargaining purposes. The inter-union rivalry factor with its disruptive potential may be addressed before the bargaining process gets underway.



-
- Bargaining approaches model;
 - Pre-negotiation meeting;
 - After the pre-negotiation meeting but before negotiations commence;
 - At the commencement of the negotiation process;
 - Clarifying and developing an understanding for both parties.

In order for all these steps to be a success, there are elements to be fulfilled.

Thus, with the last step for the beginning of negotiations, it is very important to set up housekeeping matters, agree to meeting ground rules, agree to setting up a restricted group to discuss ground rules.

Only then, we can speak of developing understanding from both parties towards each other and speak of best practices.

Seminar
Predstavniki zaposlenih v javnem sektorju in javnih podjetij izvajajo dobre
prakse na področju socialnega dialoga

24.–26. 9. 2015
Ljubljana (Slovenija)

Socialni dialog je učinkovito orodje za iskanje konkretnih načinov za vzpostavitev in vzdrževanje socialne kohezije in za izboljšanje upravljanja. Pripomore h kakovostnim javnim storitvam, tako za zaposlene kot državljane.

Socialni dialog vključuje širjenje vseh zadevnih informacij, posvetovanje in pogajanje med, med drugim, predstavniki vlad, delodajalcev in delavcev o zadevah skupnega interesa v zvezi z gospodarskimi in socialnimi politikami. Po vsem svetu ima široke in raznovrstne pomene: izvajati bi ga morali na ustreznih ravneh odločanja, ne bi smel biti čezmerno normativen, moral bi biti prilagojen okoliščinam in vključevati bi moral še posebno tiste, na katere vplivajo spremembe oziroma odločitve.

Najosnovnejši postopek socialnega dialoga je izmenjava informacij. To ne pomeni prave razprave ali dejanja o zadevnih vprašanjih, je pa zelo pomembno izhodišče za odločilen socialni dialog.

Kolektivno pogajanje in dogovarjanje glede politike se lahko razumeta kot dve prevladujoči vrsti pogajanja. Kolektivno pogajanje je ena izmed najbolj razširjenih oblik socialnega dialoga in je splošno uveljavljeno v številnih državah.

Opredelitev in koncept socialnega dialoga se sčasoma spreminjata, poleg tega se med državami razlikujeta. Socialni dialog je lahko neformalen in ad hoc ali splošno uveljavljen in formalen – ali celo kombinacija teh. Neformalni postopki so lahko enako pomembni kot formalni.

Glede vsebine pa bi morali skupaj premisliti o veljavnih merilih. Da bi to lahko dosegli, moramo proučiti strukture posvetovanja, na primer: na katerih merilih sloni določanje

– predstavnikov za pogajanje?

Učinkovito kolektivno pogajanje zahteva, da sodelujoči strani druga drugi priznata vlogo pri tem. To priznanje je lahko prostovoljno. Nekatere države so sprejele zakonodajo, ki vladne delodajalce zavezujejo k spoštovanju vloge sindikatov za namene kolektivnega pogajanja. Preden se začne samo pogajanje, se lahko po potrebi obravnava tekmovalnost med sindikati, skupaj z njenim uničujočim potencialom.



-
- Model pristopa k pogajanjem,
 - srečanje pred pogajanjem,
 - po predpogajalskem srečanju, toda pred začetkom pogajanja,
 - ob začetku pogajalskega postopka,
 - razjasnitev in vzpostavitve razumevanja za obe strani.

Da bi bili vsi ti koraki uspešni, je treba upoštevati nekatere elemente.

Torej, ob zadnjem koraku za začetek pogajanj je zelo pomembno rešiti vprašanja skrbnega ravnanja, vzajemno upoštevati temeljna pravila in pomembno se je strinjati, da se vzpostavi omejena skupina za obravnavo temeljnih pravil.

Šele tedaj lahko govorimo o vzpostavitvi razumevanja, k čemur prispevata obe strani in velja za obe, in se pogovarjamo o najboljših praksah.

Seminar

**Umsetzung der guten Kriterien des Sozialen Dialogs durch Arbeitnehmervertretungen im
öffentlichen Sektor und bei staatlichen Unternehmen**

**24-26.09.2015
Ljubljana (Slowenien)**

Der soziale Dialog ist ein wirksames Mittel, um konkrete Wege zur Erschaffung und Aufrechterhaltung der sozialen Kohäsion und Verbesserung der Regierungsführung zu finden. Sozialer Dialog trägt zur Entwicklung qualitativer öffentlicher Dienstleistungen bei, sowohl für Angestellte, als auch für Bürger.

Sozialer Dialog beinhaltet den Austausch aller relevanter Informationen, sowie Konsultation und Verhandlung zwischen und unter Regierungsvertretern, Arbeitgebern und Arbeitnehmern über Themen von gemeinsamem Interesse im Bereich der Wirtschafts- und Sozialpolitik. Sozialer Dialog hat weltweit breitgefächerte und unterschiedliche Bedeutungen: er sollte auf den angemessenen Ebenen des Entscheidungsfindungsprozesses stattfinden; er sollte nicht zu verbindend sein; er sollte an die Umstände angepasst werden, und sollte insbesondere die von Veränderungen/Entscheidungen Betroffenen einbeziehen.

Informationsaustausch ist der grundlegendste Prozess innerhalb des sozialen Dialoges. Er setzt keine tatsächliche Diskussion oder Aktion bezüglich der betroffenen Themen voraus, aber stellt einen wesentlichen Ausgangspunkt für einen tiefgreifenden sozialen Dialog dar.

Kollektivverhandlungen und politische Abstimmungen können als die zwei vorherrschenden Arten der Verhandlung verstanden werden. Die Kollektivverhandlung ist eine der verbreitetsten Formen des sozialen Dialoges und ist in vielen Ländern institutionalisiert.

Die Definition und das Konzept des sozialen Dialoges verändern sich im Laufe der Zeit und sind von Land zu Land unterschiedlich. Sozialer Dialog kann informell und ad hoc, oder in institutionalisierter und formeller Form stattfinden – oder als eine Mischung dieser beiden Formen. Die informellen Prozesse können genauso wichtig sein, wie die formellen.

Bezüglich der Inhalte sollten wir gemeinsam darüber nachdenken, was die Kriterien sein sollten. Hierzu sollten wir die Beratungsstrukturen analysieren, zum Beispiel, aufgrund welcher Kriterien werden

- die verhandelnden Vertreter – ernannt?



Für effiziente Kollektivverhandlungen ist es erforderlich, dass die betroffenen Parteien einander anerkennen. Diese beidseitige Anerkennung kann freiwillig sein. In manchen Ländern wurden Gesetze verabschiedet, die staatliche Arbeitgeber dazu verpflichten, Gewerkschaften zum Ziel der Kollektivverhandlungen anzuerkennen. Die Konkurrenz zwischen verschiedenen Gewerkschaften, die ein destruktives Potential beherbergt, kann vor dem Beginn des Verhandlungsprozesses angesprochen werden.

- Verhandlungsansatz-Modell;
- Treffen vor den Verhandlungen;
- Nach dem verhandlungsvorbereitenden Treffen, aber bevor die Verhandlungen beginnen;
- zu Beginn des Verhandlungsprozesses;
- Klarstellung und das Entwickeln gegenseitigen Verständnisses beider Parteien.

Damit diese Schritte alle erfolgreich ablaufen, müssen bestimmte Bedingungen erfüllt werden.

Daher ist es sehr wichtig, als letzten Schritt vor Beginn der Verhandlungen Hausregeln und grundlegende Spielregeln des Meetings niederzulegen, und zu vereinbaren, dass eine kleine Gruppe ernannt wird, die diese grundlegenden Regeln bespricht.

Nur in solch einem Falle können wir von gegenseitigem Verständnis beider Parteien füreinander und von Best-Practise sprechen.

Séminaire
**Bons critères de dialogue social et leur mise en œuvre par les représentations
du personnel dans le secteur public et les entreprises publiques**

24-26.09.2015
Ljubljana (Slovénie)

Le dialogue social est un instrument puissant pour trouver des voies concrètes de réalisation et de maintien de la cohésion sociale et d'amélioration de la gestion publique. Il contribue à la création de la qualité des services publics, tant pour les travailleurs que pour les citoyens.

Les éléments inhérents au dialogue social sont le partage de toute information pertinente, la consultation et la négociation entre ou parmi les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs sur des thèmes qui sont d'intérêt commun et se rapportent à la politique économique et sociale. Son domaine d'application est large et peut différer à travers le monde entier: il doit faire partie de phases pertinentes du processus de prise de décision mais ne doit pas être trop normatif; il doit s'adapter aux circonstances et particulièrement se composer de ceux qui sont concernés par les changements/décisions.

Dans sa phase la plus initiale, le dialogue social consiste en l'échange d'informations. Dans cette phase du dialogue social, la discussion ne se rapporte pas encore aux thèmes effectifs du dialogue, mais cette phase est le point de départ essentiel pour une phase suivante, où le dialogue se concentrera sur les thèmes effectifs du dialogue social.

La négociation collective et la concertation politique peuvent être considérées comme les deux types de négociation les plus dominants. La négociation collective est l'une des formes de dialogue social les plus répandues et s'est institutionnalisée dans bon nombre de pays.

La définition et le concept du dialogue social varient d'une période à l'autre et d'un pays à l'autre. Le dialogue social peut être informel et ad hoc ou institutionnalisé et formel - ou même un mélange des deux. Les processus informels peuvent être aussi importants que les processus formels.

À propos du contenu, il appartiendra aux participants de discuter des critères de représentativité. Pour que cela puisse se réaliser, nous devons faire une analyse des structures de consultation, notamment pour savoir quels sont les critères de représentativité auxquels doivent répondre

- les partenaires qui participent aux négociations.

Pour que la négociation collective soit efficace, il est indispensable que les partenaires se reconnaissent mutuellement. Cette reconnaissance peut être volontaire. Certains pays ont adopté une législation qui oblige les employeurs gouvernementaux à reconnaître les syndicats qui participent à la



négociation collective. Le phénomène de la rivalité intersyndicale avec son potentiel de perturbation doit être résolu avant que le processus de négociation soit mis en marche.

- Modèle d'approche de négociation.
- Réunion préalable aux négociations.
- Après la réunion préalable aux négociations mais avant que les négociations commencent.
- Au début du processus de négociation.
- Communications explicatives et développement d'une entente à laquelle les deux parties s'engagent.

Pour que toutes ces étapes soient un succès, certaines conditions doivent être remplies.

Ainsi, à la dernière étape avant que les négociations commencent, il est très important de définir un règlement interne, de tomber d'accord sur des principes de base, de convenir de la création d'un groupe restreint qui sera chargé de la discussion des principes de base.

C'est seulement de cette manière que nous pourrons parler du développement d'une entente réciproque entre les deux parties qui participeront aux négociations et de meilleures pratiques.