

## POURQUOI LA NÉGOCIATION DE BRANCHE PROFITE À TOUS ET TOUTES

Le fait que les travailleur-euse-s négocient leurs conditions de travail avec les employeur-euse-s par l'intermédiaire de leurs syndicats est une bonne chose. Mais lorsque cela se fait pour plusieurs entreprises en même temps, les accords sont encore meilleurs.

La négociation de branche ou sectorielle, qui consiste à fixer des conditions minimales pour des entreprises comparables par le biais de négociations, présente des avantages pour les travailleur-euse-s, les syndicats, les employeur-euse-s et la société dans son ensemble!

### QUELS SONT LES AVANTAGES POUR VOUS?

**Travailleureuses?** Lorsque les syndicats négocient pour de nombreuses entreprises en même temps, les travailleur-euse-s se voient garantir un salaire égal pour un travail égal. En outre, ils et elles obtiennent généralement de meilleurs accords en termes de salaires et de conditions de travail, et ont plus de chances d'avoir leur mot à dire sur le lieu de travail.

**Les syndicats** profitent également des fruits de la négociation de branche: ils peuvent couvrir beaucoup plus de travailleureuses avec les conventions, éviter le bradage des salaires et des conditions de travail et mieux coordonner les négociations au niveau du lieu de travail.

**Les employeureuses** ont beaucoup à gagner, car les négociations de branche mettent les salaires hors concurrence, garantissent la paix sociale au niveau de l'entreprise et rendent les négociations plus professionnelles et prévisibles.

**La société** y gagne en général, car les inégalités sont limitées grâce à la négociation de branche et l'économie est démocratisée, ne serait-ce qu'un peu.

### COMMENT Y PARVENIR ?

La négociation de branche peut être encouragée par l'action politique, syndicale et patronale.

L'action **politique** peut créer un cadre juridique favorable, protéger et promouvoir la négociation de branche. Indirectement, la promotion de l'affiliation syndicale contribue également à renforcer la négociation au niveau sectoriel.

Les **syndicats** peuvent coordonner la négociation de différentes entreprises et fixer des normes à partir de la base. Des stratégies de recrutement inclusives et participatives sont essentielles pour créer des syndicats capables de revigorer la négociation de branche. Pour ce faire, il faut des membres, mais aussi un plan de lutte avec et pour ces membres.

Les **employeur-euse-s** devraient comprendre l'intérêt de la négociation de branche et s'unir au sein d'organisations patronales dotées d'un mandat clair pour négocier des normes minimales.



**Négociation avec un-e seul-e employeur-euse:** une convention collective par entreprise, certaines entreprises n'ont pas de convention.



**Négociation de branche:** un seul accord pour toutes les entreprises, avec parfois des conventions d'entreprise supplémentaires.

### POUR EN SAVOIR PLUS?

Les fondations CELSI et WageIndicator ont réalisé une étude complète sur les avantages de la négociation de branche, consultable ici :

<https://www.uni-europa.org/news/new-report-benefits-of-multi-employer-collective-bargaining/>

Pour plus d'arguments en faveur de la négociation de branche, consultez ce site web :

<https://www.uni-europa.org/a-better-bargain>

## AVAGY MIÉRT ELŐNYÖS A TÖBB MUNKÁLTATÓVAL FOLYTATOTT TÁRGYALÁS?

A legjobb megoldás, ha a munkavállalók a munkáltatóval a szakszervezeteken keresztül tárgyalnak a munkafeltételeikről, azonban, ha ezt egyszerre több vállalatnál is megteszik, az eredmények még jobbak lesznek.

A több munkáltatóval folytatott tárgyalások (vagyis a minimumfeltételek meghatározása a hasonló vállalatoknál) a munkavállalók, a szakszervezetek, a munkáltatók és a társadalom egésze számára egyaránt előnyös lehet!

### MIÉRT JÓ ÖNNEK?

**Munkavállalók?** Ha a szakszervezetek egyszerre több vállalattal is tárgyalásokat folytatnak, az garantálja, hogy a munkavállalók az egyenlő munkáért járó egyenlő bért megkapják. Általában a bérek és a munkakörülmények tekintetében is jobb feltételeket érnek el, valamint ennek köszönhetően a munkahelyi életbe is nagyobb valószínűséggel van beleszólásuk.

**A szakszervezetek** is learathatják a több munkáltatóval folytatott tárgyalások gyümölcsét. Sokkal több munkavállalót tudnak lefedni a megállapodásokkal, és elkerülhetik, hogy a vállalatok a bérek csökkentésével és a munkakörülmények lerontásával próbáljanak előnyhöz jutni, amelynek segítségével jobban össze tudják hangolni a munkahelyi szintű tárgyalásokat.

**A munkáltatók** sokat nyerhetnek, mivel a több munkáltatóval folytatott tárgyalás kivonja a béreket a versenyből, biztosítja a társadalmi békét vállalati szinten, valamint professzionálisabbá és kiszámíthatóbbá teszi a tárgyalásokat.

**A társadalom** számára sokat jelent, mivel a több munkáltatóval folytatott tárgyalások révén kordában tartják az egyenlőtlenséget, és a gazdaság legalább egy kicsit demokratizálódik.

### HOGYAN VALÓSÍTHATJUK MEG?

A több munkáltatóval folytatott tárgyalás politikai, szakszervezeti és munkáltatói intézkedésekkel támogatható.

**A szakpolitika** olyan támogató jogi keretet hozhat létre, amely védheti és előmozdíthatja a több munkáltatóval folytatott tárgyalásokat. Közvetve a szakszervezeti tagság előmozdítása is hozzájárul a több munkáltatóval folytatott tárgyalások megerősítéséhez

**A szakszervezetek** koordinálhatják a vállalati tárgyalásokat, és alulról felfelé haladva határozhatják meg a normákat. Az inkluzív és részvételi szervezési stratégiák alapvető fontosságúak a több munkáltatóval folytatott tárgyalások újjáélesztésére képes szakszervezetek létrehozásához. Ehhez tagokra van szükség, de szükség van egy olyan tervre is, amely a tagokkal és a tagokért küzd.

**A munkáltatóknak** fel kell ismerniük a több munkáltatóval folytatott tárgyalások értékét, és olyan munkáltatói szervezetekbe kell tömörülniük, amelyeknek egyértelmű felhatalmazásuk van a minimumszabályokról szóló tárgyalásokra.



**Egy munkáltatóval folytatott tárgyalások:** vállalatonként egy kollektív szerződés, néhány vállalatnál nincs megállapodás.



**Több munkáltatóval folytatott tárgyalások:** egy megállapodás az összes vállalat számára, néha további vállalati megállapodásokat is tartalmaz.

### SZERETNE TÖBB INFORMÁCIÓT KAPNI?

A CELSI és a WageIndicator alapítványok átfogó tanulmányt készítettek a több munkáltatóval folytatott tárgyalások előnyeiről, amely itt olvasható:

<https://www.uni-europa.org/news/new-report-benefits-of-multi-employer-collective-bargaining/>

Ha további érvekre van szüksége a több munkáltatóval folytatott tárgyalások mellett, tekintse meg ezt a weboldalt:

<https://www.uni-europa.org/a-better-bargain>

# UN ACCORDO MIGLIORE

LEVEL UP

## PERCHÉ LA CONTRATTAZIONE SETTORIALE È VANTAGGIOSA PER TUTTI

È positivo che i lavoratori negozino le condizioni di lavoro con i datori di lavoro attraverso i sindacati. Ma quando viene fatto per molte aziende contemporaneamente, i risultati sono ancora migliori.

La contrattazione settoriale, ovvero la definizione di condizioni minime per aziende comparabili attraverso la negoziazione, presenta vantaggi per i lavoratori, i sindacati, i datori di lavoro e la società in generale!

### COSA CI SI GUADAGNA?

**Lavoratori** Quando i sindacati negoziano per molte aziende contemporaneamente, ai lavoratori viene garantita la parità di retribuzione a parità di lavoro. Inoltre, in genere ottengono un trattamento migliore in termini di salari e condizioni di lavoro; inoltre hanno maggiori probabilità di avere voce in capitolo anche sul luogo di lavoro.

**I sindacati** traggono ugualmente vantaggio dalla contrattazione settoriale. Possono includere un numero molto maggiore di lavoratori negli accordi, evitare la sottoquotazione e coordinare meglio la contrattazione a livello di luogo di lavoro.

**I datori di lavoro** hanno molto da guadagnare, poiché la contrattazione settoriale elimina la concorrenza salariale, garantisce la pace sociale a livello aziendale e rende la contrattazione più professionale e prevedibile.

**La società** in generale se ne avvantaggia, mentre le disuguaglianze sono tenute a bada attraverso la contrattazione settoriale e l'economia si democratizza almeno un po'.

### COME SI PUÒ OTTENERE?

La contrattazione settoriale può essere promossa attraverso l'attuazione di politiche, l'azione sindacale e dei datori di lavoro.

**La politica** può creare un quadro giuridico favorevole per tutelare e promuovere la contrattazione settoriale. Indirettamente, favorire l'iscrizione ai sindacati contribuisce anche a rafforzare la contrattazione settoriale.

**I sindacati** possono coordinare la contrattazione a livello aziendale e stabilire standard partendo dal basso. Le strategie organizzative inclusive e partecipative sono essenziali per creare sindacati in grado di rinvigorire la contrattazione settoriale. Questo richiede iscritti, ma anche un piano per lottare con e per tali iscritti.

**I datori di lavoro** dovrebbero considerare il valore della contrattazione settoriale e unirsi in organizzazioni datoriali con un chiaro mandato per contrattare standard minimi.



**Contrattazione monodatoriale:** un contratto collettivo per azienda, alcune aziende senza contratto.



**Contrattazione settoriale:** un contratto per tutte le aziende, talvolta con accordi aziendali supplementari.

### PER SAPERNE DI PIÙ

Le fondazioni CELSI e WageIndicator hanno redatto uno studio completo sui vantaggi della contrattazione settoriale, consultabile qui:

<https://www.uni-europa.org/news/new-report-benefits-of-multi-employer-collective-bargaining/>

Per ulteriori argomenti riguardo alla contrattazione settoriale, consultare questo sito web:

<https://www.uni-europa.org/a-better-bargain>



## WAAROM IEDEREEN BAAT HEEFT BIJ SECTORALE ONDERHANDELINGEN

Het is goed dat werknemers via hun vakbonden met werkgevers onderhandelen over hun arbeidsvoorwaarden. Maar als ze dat voor veel bedrijven tegelijk doen, zijn de resultaten nog beter.

Sectorale onderhandelingen, of het vastleggen van minimumvoorwaarden voor vergelijkbare bedrijven door middel van onderhandelingen, hebben voordelen voor de werknemers, vakbonden, werkgevers en de maatschappij als geheel!

### WAT HEB JIJ ERAAN?

**Werknemers?** Als vakbonden voor veel bedrijven tegelijk onderhandelen, krijgen werknemers gegarandeerd gelijk loon voor gelijk werk. Over het algemeen krijgen ze ook betere lonen en arbeidsvoorwaarden en is de kans ook groter dat ze inspraak hebben op de werkvloer.

**Vakbonden** dragen in gelijke mate de vruchten van sectorale onderhandelingen. Ze kunnen veel meer werknemers bij de overeenkomsten betrekken, onderbieding voorkomen en de onderhandelingen op het niveau van de werkplek beter coördineren.

**Werkgevers** hebben er veel baat bij, aangezien sectorale onderhandelingen de lonen uit de concurrentie halen, sociale vrede op bedrijfsniveau garanderen en onderhandelingen professioneler en voorspelbaarder maken.

**De maatschappij** als geheel heeft er baat bij omdat ongelijkheid wordt tegengegaan door sectorale onderhandelingen en de economie op zijn minst een beetje wordt gedemocratiseerd.

### HOE KUNNEN WE DIT BEREIKEN?

Sectorale onderhandelingen kunnen worden bevorderd door beleid, vakbondsactie en werkgeversactie.

**Beleid** kan een faciliterend wettelijk kader creëren en sectorale onderhandelingen beschermen en bevorderen. Onrechtstreeks draagt het bevorderen van vakbondslidmaatschap ook bij tot het versterken van sectorale onderhandelingen.

**Vakbonden** kunnen bedrijfsunderhandelingen coördineren en van beneden af normen vaststellen. Inclusieve en participatieve organisatiestrategieën zijn essentieel voor het creëren van vakbonden die in staat zijn sectorale onderhandelingen nieuw leven in te blazen. Daarvoor zijn leden nodig, maar ook een plan om met en voor die leden te vechten.

**Werkgevers** zouden de waarde moeten inzien van sectorale onderhandelingen en zich moeten verenigen in werkgeversorganisaties met een duidelijk mandaat om te onderhandelen over minimumnormen.



**Onderhandelingen met één werkgever:** één collectieve overeenkomst per bedrijf, sommige bedrijven zonder overeenkomst.



**Sectorale onderhandelingen:** één overeenkomst voor alle bedrijven met soms aanvullende bedrijfsvereenkomsten.

### MEER LEZEN?

De stichtingen CELSI en WageIndicator hebben een uitgebreide studie geschreven over de voordelen van sectorale onderhandelingen, die je hier kunt vinden:

<https://www.uni-europa.org/news/new-report-benefits-of-multi-employer-collective-bargaining/>

Heb je meer argumenten voor sectorale onderhandelingen nodig? Bekijk dan deze website:

<https://www.uni-europa.org/a-better-bargain>

# LEPSZE NEGOCJACJE: DLACZEGO NEGOCJACJE ZBIOROWE Z WIELOMA PRACODAWCAMI SĄ KORZYSTNE DLA WSZYSTKICH

LEVEL UP

Negocjacja warunków pracy z pracodawcami przez związki zawodowe w imieniu pracowników to dobry pomysł. Jednak w przypadku negocjacji zbiorowych z wieloma firmami jednocześnie wyniki są jeszcze lepsze.

Negocjacje zbiorowe z wieloma pracodawcami lub ustalanie minimalnych warunków dla porównywalnych firm w drodze negocjacji przynosi korzyści pracownikom, związkom zawodowym, pracodawcom i całemu społeczeństwu!

## JAKIE KORZYŚCI DA TO WAM?

**Pracownicy** Gdy związki zawodowe negocjują z wieloma firmami jednocześnie, pracownicy mają zagwarantowaną równą płacę za taką samą pracę. Zazwyczaj otrzymują oni również lepsze warunki płacowe i warunki pracy, a także częściej mają prawo głosu na poziomie miejsca pracy.

**Związki zawodowe** w takim samym stopniu czerpią korzyści z negocjacji zbiorowych z wieloma pracodawcami. Mogą one objąć umowami znacznie większą liczbę pracowników, uniknąć zaniżania wynagrodzeń i lepiej koordynować negocjacje na poziomie miejsca pracy.

**Pracodawcy** mają wiele do zyskania, ponieważ negocjacje zbiorowe z wieloma pracodawcami eliminują konkurencję płacową, zapewniają spokój społeczny na poziomie firmy i sprawiają, że negocjacje są bardziej profesjonalne i przewidywalne.

**Społeczeństwo** bardzo korzysta z takich negocjacji, ponieważ nierówności są utrzymywane w ryzach dzięki negocjacom zbiorowym z wieloma pracodawcami, a gospodarka jest choć trochę zdemokratyzowana.

## JAK MOŻEMY TO UZYSKAĆ?

Negocjacje zbiorowe z wieloma pracodawcami mogą być promowane poprzez działania polityczne oraz związków zawodowych i pracodawców.

**Politycy** mogą stworzyć korzystne ramy prawne, chronić i promować negocjacje wielozakładowe. Do promowania negocjacji zbiorowych z wieloma pracodawcami pośrednio przyczynia się również zachęcanie do członkostwa w związkach zawodowych.

**Związki zawodowe** mogą koordynować negocjacje z przedsiębiorstwami i ustalać standardy oddolnie. Integracyjne i partycypacyjne strategie organizacyjne mają zasadnicze znaczenie dla tworzenia związków zawodowych zdolnych do ożywienia negocjacji zbiorowych z wieloma pracodawcami. Wymaga to członków związków zawodowych, ale także planu walki wraz z tymi członkami i dla nich.

**Pracodawcy** powinni dostrzec wartość płynącą z negocjacji zbiorowych z wieloma pracodawcami i zjednoczyć się w organizacjach pracodawców z wyraźnym mandatem do negocjowania minimalnych standardów.



**Negocjacje z jednym pracodawcą:** jeden układ zbiorowy na firmę, w niektórych firmach nie dochodzi do zawarcia porozumienia.



**Negocjacje zbiorowe z wieloma pracodawcami:** jedno porozumienie dla wszystkich firm czasami z dodatkowymi porozumieniami dla poszczególnych firm.

## CHCESZ DOWIEDZIEĆ SIĘ WIĘCEJ?

Fundacje CELSI i WageIndicator przygotowały kompleksowe opracowanie naukowe na temat korzyści płynących z negocjacji zbiorowych z wieloma pracodawcami, które można znaleźć tutaj:

<https://www.uni-europa.org/news/new-report-benefits-of-multi-employer-collective-bargaining/>

Więcej argumentów przemawiających za negocjacjami zbiorowymi z wieloma pracodawcami można znaleźć na tej stronie:

<https://www.uni-europa.org/a-better-bargain>

## DE CE NEGOCIEREA LA NIVEL DE GRUP DE UNITATI ESTE ÎN BENEFICIUL TUTUROR

Faptul că muncitorii își negociază condițiile de muncă cu angajatorii la nivel de companie prin intermediul sindicatelor lor este un lucru bun. Dar atunci când fac acest lucru simultan pentru mai multe companii, rezultatele sunt și mai bune.

Negocierea cu mai mulți angajatori, adică la nivel de grup de unitati, sau stabilirea unor condiții minime pentru companii comparabile prin negocieri, prezintă beneficii pentru lucrători, sindicate, angajatori și societate în general!

### CE AI DE CÂȘTIGAT?

**Muncitori?** Atunci când sindicatele negociază pentru mai multe companii în același timp, lucrătorilor li se garantează o remunerație egală pentru o muncă egală. De asemenea, aceștia beneficiază, în general, de condiții mai bune în ceea ce privește salariile și condițiile de muncă și au mai multe șanse de a avea un cuvânt de spus și la locul de muncă.

**Sindicatele** se bucură în mod egal de roadele negocierii cu mai mulți angajatori. Acestea pot acoperi un număr mult mai mare de lucrători prin contracte, pot evita subcontractarea și pot coordona mai bine negocierile la nivelul fiecărui loc de muncă în cadrul negocierilor la nivel de unitate.

**Angajatorii** au mult de câștigat, deoarece negocierea cu mai mulți angajatori scoate salariile din competiție, asigură pacea socială la nivel de întreprindere și face negocierea mai profesionistă și mai previzibilă.

**Societatea** în general are de câștigat, deoarece inegalitatea este evitată prin negocierea cu mai mulți angajatori, iar economia este democratizată măcar în mică măsură.

### CUM PUTEM OBȚINE ACEST LUCRU?

Negocierea cu mai mulți angajatori poate fi promovată prin legislație, de către sindicate și acțiuni ale angajatorilor.

**Politica/Legiuitorul** poate crea un cadru juridic care să faciliteze, să protejeze și să promoveze negocierea cu mai mulți angajatori, adică la nivel de grup de unitati. Indirect, promovarea afilierii la sindicate contribuie, de asemenea, la întărirea negocierii cu mai mulți angajatori

**Sindicatele** pot coordona negocierile la nivel de întreprindere și pot stabili standarde ascendente. Strategiile de organizare incluzive și participative sunt esențiale pentru a crea sindicate capabile să revigoreze negocierea cu mai mulți angajatori. Pentru aceasta este nevoie de membri, dar și de un plan de luptă cu și pentru aceștia.

**Angajatorii** ar trebui să vadă valoarea negocierii cu mai mulți angajatori și să se unească în organizații patronale cu un mandat clar de negociere a standardelor minime.



**Negocierea cu un singur angajator:** un singur contract colectiv de muncă pentru fiecare companie, unele companii nu au niciun contract.



**Negocierea cu mai mulți angajatori:** un singur contract pentru toate companiile, uneori cu contracte de companie suplimentare.

### VREI SA CITEȘTI MAI MULT?

Fundațiile CELSI și WageIndicator au realizat un studiu cuprinzător privind beneficiile negocierii cu mai mulți angajatori, care poate fi găsit aici:

<https://www.uni-europa.org/news/new-report-benefits-of-multi-employer-collective-bargaining/>

Dacă aveți nevoie de mai multe argumente în favoarea negocierii cu mai mulți angajatori, consultați acest site:

<https://www.uni-europa.org/a-better-bargain>



# LEPŠÍ KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ

LEVEL UP

## PROČ JE VYJEDNÁVÁNÍ NA SEKTOROVÉ ÚROVNI VÝHODNÉ PRO VŠECHNY

Vyjednávání zaměstnanců se zaměstnavateli o jejich pracovních podmínkách prostřednictvím odborů na podnikové úrovni je prospěšné.

Když se však vyjednává pro více společností najednou, jsou výsledky ještě lepší.

Vyjednávání na sektorové úrovni, neboli stanovení minimálních podmínek pro srovnatelné společnosti prostřednictvím vyjednávání, je přínosem pro zaměstnance, odbory, zaměstnavatele i celou společnost!

### CO Z TOHO BUDETE MÍT?

**Zaměstnanci** Pokud odbory vyjednávají za několik společností současně, bude zaměstnancům zaručena stejná mzda za stejnou práci. Obecně budou mít zaměstnanci lepší mzdové a pracovní podmínky a je pravděpodobnější, že budou mít lepší zastoupení na pracovišti.

**Odbory** také profitují z vyjednávání na sektorové úrovni. Smlouvy se mohou vztahovat na mnohem více zaměstnanců, zabránit snižování standardů a lépe koordinovat vyjednávání na úrovni pracoviště.

**Zaměstnavatelé** mohou hodně získat, protože vyjednávání na sektorové úrovni zabraňuje mzdové konkurenci, zajišťuje sociální smír na úrovni společností a umožňuje profesionálnější a předvídatelnější vyjednávání na úrovni podniku.

**Pro společnost** je to velmi výhodné, protože je díky vyjednávání na sektorové úrovni omezována nerovnost a ekonomika je alespoň trochu demokratizována.

### JAK TO MŮŽEME REALIZOVAT?

Vyjednávání na sektorové úrovni lze podpořit prostřednictvím politické strategie, odborů a zaměstnavatelů.

**Politická strategie** může vytvořit usnadňující právní rámec, chránit a podporovat vyjednávání na sektorové úrovni. K posílení vyjednávání na sektorové úrovni také nepřímo přispívá podpora členství v odborech.

**Odbory** mohou koordinovat vyjednávání ve společnostech a stanovovat normy zdola nahoru. Inkluzivní a participativní strategie organizování jsou nezbytné pro posílení odborů, aby byli schopné vyjednat s více zaměstnavateli. To vyžaduje plán náboru a udržení si členů.

**Zaměstnavatelé** by měli chápat vyjednávání s více zaměstnavateli jako hodnotu a sdružovat se s jasným mandátem vyjednat o minimálních standardech.



**Vyjednávání s jedním zaměstnavatelem:** jedna kolektivní smlouva pro jednu společnost, některé společnosti nemají žádnou smlouvu.



**Vyjednávání s více zaměstnavateli:** jedna smlouva pro všechny společnosti, někdy doplněny smlouvami na podnikové úrovni.

### CHCETE SI PŘEČÍST VÍCE?

Nadace CELSI a WageIndicator jsou autory komplexní studie o výhodách vyjednávání na sektorové úrovni, kterou naleznete zde:

<https://www.uni-europa.org/news/new-report-benefits-of-multi-employer-collective-bargaining/>

Pokud potřebujete další argumenty pro vyjednávání na sektorové úrovni, podívejte se na tuto webovou stránku:

<https://www.uni-europa.org/a-better-bargain>

# EIN BESSERES GESCHÄFT: WARUM TARIFVERHANDLUNGEN MIT MEHREREN ARBEITGEBERN ALLEN ZUGUTE KOMMEN

LEVEL UP

Arbeitnehmer:innen handeln ihre Arbeitsbedingungen mit den Arbeitgebern über ihre Gewerkschaften aus. Das ist gut so. Aber wenn sie dies für viele Unternehmen gleichzeitig tun, erzielen sie noch bessere Ergebnisse.

Tarifverhandlungen mit mehreren Arbeitgebern, d.h. die Festlegung von Mindestbedingungen für vergleichbare Unternehmen durch Verhandlungen, haben Vorteile für Arbeitnehmer:innen, Gewerkschaften, Arbeitgeber und die Gesellschaft insgesamt!

## WAS SPRINGT FÜR SIE DABEI HERAUS?

**Arbeitnehmer:innen?** Wenn die Gewerkschaften für viele Unternehmen gleichzeitig verhandeln, wird den Arbeitnehmer:innen gleicher Lohn für gleiche Arbeit gewährleistet. Außerdem erhalten sie in der Regel bessere Löhne und Arbeitsbedingungen und haben auch auf betrieblicher Ebene mehr Mitspracherechte.

**Die Gewerkschaften** ernten gleichermaßen die Früchte der Tarifverhandlungen mit mehreren Arbeitgebern. Sie können viel mehr Arbeitnehmer:innen in die Vereinbarungen einbeziehen, Unterbietungen vermeiden und die Verhandlungen auf betrieblicher Ebene besser koordinieren.

**Die Arbeitgeber** haben viel zu gewinnen, da Tarifverhandlungen mit mehreren Arbeitgebern die Löhne dem Wettbewerb entziehen, den sozialen Frieden auf Unternehmensebene sichern und die Verhandlungen professioneller und berechenbarer machen.

**Die Gesellschaft** profitiert als Ganzes, da die Ungleichheit durch Tarifverhandlungen mit mehreren Arbeitgebern eingedämmt und die Wirtschaft zumindest ein wenig demokratisiert wird.

## WIE KÖNNEN WIR DIES ERREICHEN?

Tarifverhandlungen mit mehreren Arbeitgebern können durch politische, gewerkschaftliche und arbeitgeberseitige Maßnahmen gefördert werden.

**Die Politik** kann einen günstigen Rechtsrahmen schaffen und Tarifverhandlungen mit mehreren Arbeitgebern schützen und fördern. Indirekt trägt die Förderung der Gewerkschaftsmitgliedschaft auch zur Stärkung der Tarifverhandlungen mit mehreren Arbeitgebern bei.

**Die Gewerkschaften** können betriebliche Verhandlungen koordinieren und Standards von unten nach oben setzen. Integrative und partizipatorische Organisationsstrategien sind von zentraler Bedeutung, um Gewerkschaften in die Lage zu versetzen, Tarifverhandlungen mit mehreren Arbeitgebern wiederzubeleben. Dazu braucht es Mitglieder, aber auch einen Plan, um mit und für diese Mitglieder zu kämpfen.

**Die Arbeitgeber** sollten den Wert von Verhandlungen mit mehreren Arbeitgebern erkennen und sich in Arbeitgeberverbänden mit einem klaren Mandat für die Aushandlung von Mindeststandards zusammenschließen.



**Tarifverhandlungen mit einem einzelnen Arbeitgeber:** ein Tarifvertrag pro Unternehmen, einige Unternehmen ohne Tarifvertrag.



**Tarifverhandlungen mit mehreren Arbeitgebern:** eine Tarifvereinbarung für alle Unternehmen manchmal mit zusätzlichen Betriebsvereinbarungen.

## WEITERLESEN?

Die Stiftungen CELSI und WageIndicator haben eine umfassende Studie über die Vorteile von Tarifverhandlungen mit mehreren Arbeitgebern verfasst, die hier abgerufen werden kann:

<https://www.uni-europa.org/news/new-report-benefits-of-multi-employer-collective-bargaining/>

Wenn Sie weitere Argumente für Tarifverhandlungen mit mehreren Arbeitgebern benötigen, besuchen Sie diese Website:

<https://www.uni-europa.org/a-better-bargain>



## WHY MULTI-EMPLOYER BARGAINING BENEFITS ALL

Workers negotiating their working conditions with employers through their trade unions is a good thing. But when they do so for many companies at the same time, the outcomes are even better.

Multi-employer bargaining, or setting minimum conditions for comparable companies through negotiations, has benefits for workers, trade unions, employers and society at large!

### WHAT'S IN IT FOR YOU?

When trade unions negotiate for many companies at the same time, **workers** are guaranteed equal pay for equal work. They also generally get a better deal in terms of wages and working conditions, and are more likely to have a say at the workplace level too.

**Trade unions** equally bear the fruits of multi-employer bargaining. They can cover many more workers with the agreements, avoid undercutting, and can better coordinate workplace-level bargaining.

**Employers** have much to gain as multi-employer bargaining takes wages out of competition, ensures good workplace relations, and makes bargaining more professional and predictable.

**Society** at large profits as inequality is kept at bay through multi-employer bargaining and the economy is democratized at least to some degree.

### HOW CAN WE GET ON BOARD?

Multi-employer bargaining can be promoted through policy, trade union and employer action.

**Policy** can create a facilitating legal framework to protect and promote multi-employer bargaining. Indirectly, the promotion of union membership also helps strengthen multi-employer bargaining.

**Trade unions** can coordinate company bargaining and set standards from the bottom-up. Inclusive and participatory organising strategies are essential for creating unions capable of reinvigorating multi-employer bargaining. This requires members but it also needs a plan to fight with and for those members.

**Employers** should see the value in multi-employer bargaining and unite in employer organisations with a clear mandate to bargain minimum standards.



In **single-employer bargaining**, trade unions negotiate a collective agreement with only one employer.



In **multi-employer bargaining**, employers organize in employers' associations, which bargain on behalf of several employers.

### READ MORE

CELSI and WageIndicator foundation have authored a comprehensive study on the benefits of multi-employer bargaining, which can be found here:

<https://www.uni-europa.org/news/new-report-benefits-of-multi-employer-collective-bargaining/>

Need more arguments for multi-employer bargaining? Visit this website:

<https://www.uni-europa.org/a-better-bargain>

# UNA MEJOR NEGOCIACIÓN

LEVEL UP

## POR QUÉ LA NEGOCIACIÓN SECTORIAL BENEFICIA A TODOS

Es bueno que los trabajadores negocien sus condiciones laborales con los empresarios mediante sus sindicatos. Pero cuando se hace para muchas empresas al mismo tiempo, los resultados son todavía mejores.

La negociación sectorial, es decir, el establecimiento de condiciones mínimas para empresas comparables mediante negociaciones, posee ventajas para los trabajadores, los sindicatos, los empresarios y la sociedad en general.

### ¿EN QUÉ LE BENEFICIA?

**¿Trabajadores?** Cuando los sindicatos negocian para numerosas empresas al mismo tiempo, se garantiza a los trabajadores el mismo salario por el mismo trabajo. También suelen obtener mejores condiciones salariales y laborales, y es más probable que tengan voz y voto en el lugar de trabajo.

**Los sindicatos** recogen por igual los frutos de la negociación sectorial. Pueden abarcar a muchos más trabajadores con los convenios, evitar la subcotización y coordinar mejor la negociación a nivel de lugar de trabajo.

**Los empresarios** tienen mucho que ganar, ya que la negociación sectorial no cuenta con los salarios de la competencia, garantiza la paz social a nivel de empresa y hace que la negociación sea más profesional y previsible.

**La sociedad** obtiene grandes beneficios, ya que la desigualdad se mantiene a raya gracias a la negociación sectorial y la economía se democratiza ligeramente.

### ¿CÓMO PODEMOS CONSEGUIRLO?

La negociación sectorial puede promoverse mediante la acción política, sindical y empresarial.

**La política** puede crear un marco jurídico facilitador, proteger y fomentar la negociación sectorial. Indirectamente, la promoción de la afiliación sindical también contribuye a reforzar la negociación sectorial.

**Los sindicatos** pueden coordinar la negociación empresarial y establecer normas desde abajo hacia arriba. Las estrategias de organización inclusivas y participativas son fundamentales para crear sindicatos capaces de revitalizar la negociación sectorial. Para ello se necesitan miembros, pero también un plan de lucha con y para esos miembros.

**Los empresarios** deberían ver el valor de la negociación sectorial y unirse en organizaciones empresariales con un mandato claro para negociar normas mínimas.



**Negociación con un único empresario:** un convenio colectivo por empresa, algunas empresas sin convenio



**Negociación sectorial:** un convenio para todas las empresas con, a veces, convenios de empresa adicionales

### ¿DESEA OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

Las fundaciones CELSI y WageIndicator han elaborado un estudio exhaustivo sobre las ventajas de la negociación sectorial, que puede consultarse aquí:

<https://www.uni-europa.org/news/new-report-benefits-of-multi-employer-collective-bargaining/>

Si necesita más argumentos a favor de la negociación sectorial, consulte este sitio web:

<https://www.uni-europa.org/a-better-bargain>

# PAREMMAT NEUVOTTELUT: MIKSI ALAKOHTAISET TYÖEHTOSOPIMUKSET HYÖDYTTÄVÄT KAIKKIA

LEVEL UP

On hyvä, että työntekijät neuvottelevat työehdoistaan työnantajien kanssa ammattiliittojensa kautta.

Mutta kun he neuvottelevat samalla kertaa toimialan kaikkien yritysten osalta, tulokset ovat vielä parempia.

Alakohtaisista työehtosopimuksista eli vähimmäisehtojen sopimisesta saman toimialan yrityksille hyötyvät niin työntekijät, liitot, työnantajat kuin koko yhteiskuntakin!

## MITÄ HYÖTYÄ NIISTÄ ON SINULLE?

**Työntekijät?** Alakohtaiset työehtosopimukset takaavat samasta työstä saman vähimmäispalkan. Ne parantavat työntekijöiden ansiotasoa, muita työsuhteen ehtoja ja työolosuhteita. Niillä myös lisätään työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työpaikoilla.

**Ammattiliittojen** näkökulmasta alakohtaisilla työehtosopimuksilla voidaan kattaa suuria työntekijäjoukkoja kerrallaan, mikä estää työn alihinnoittelua ja mahdollistaa työpaikkatason neuvottelujen koordinoimisen.

Myös **työnantajilla** on paljon voitettavaa, sillä alakohtaiset työehtosopimukset estävät negatiivista ja siten epäreilua palkkakilpailua, takaavat työrauhaa ja tekevät työehdoista sopimisesta ammattimaisempaa ja ennustettavaa.

Koko **yhteiskunta** hyötyy, sillä alakohtaiset työehtosopimukset vähentävät eriarvoisuutta ja epätasa-arvoa. Lisäksi niiden avulla talous demokratisoituu ainakin hieman.

## MITEN VOIMME PÄÄSTÄ SIIHEN?

Alakohtaisiin työehtosopimuksiin nojaavaa järjestelmää voidaan edistää poliittisella päätöksenteolla sekä liittojen ja työnantajien toimin.

**Poliittisella päätöksenteolla** voidaan luoda sääntelyä, joka suojaaa ja edistää alakohtaisten työehtosopimusten solmimista. Järjestäytymisen edistäminen vahvistaa niiden solmimista välillisesti.

**Liitot** voivat koordinoida työpaikkatason neuvotteluja ja asettaa jäsenten arjesta kumpuavia yhteisiä tavoitteita. Osallistavilla järjestämisen menetelmillä voidaan vahvistaa rakenteita, jotka edistävät alakohtaista neuvottelutoimintaa. Tähän tarvitaan paitsi jäseniä myös suunnitelmia jäsenten kanssa ja heidän puolestaan taistelemiseksi.

**Työnantajien** on syytä tunnistaa alakohtaisten työehtosopimusten arvo ja järjestäytyä työnantajaliittoihin valtuuttaakseen ne neuvottelemaan alan työehtojen vähimmäistasosta.



**Työnantajakohtaiset neuvottelut:** yksi työehtosopimus yritystä kohti, joissakin yrityksissä ei ole sopimusta.



**Alakohtaiset neuvottelut:** yksi sopimus kaikille yrityksille ja toisinaan yrityskohtaisia lisäsopimuksia.

## LUE LISÄÄ

CELSI ja WageIndicator-säätiöt ovat laatineet kattavan tutkimuksen alakohtaisten (useita työnantajia käsittävien) työehtosopimusten hyödyistä. Tutkimus (englanniksi) löytyy täältä:

<https://www.uni-europa.org/news/new-report-benefits-of-multi-employer-collective-bargaining/>

Lisää perusteluja alakohtaisten työehtosopimusten puolesta löydät täältä:

<https://www.uni-europa.org/a-better-bargain>