

Hvem er F & L?

I forbindelse med TRAN-MAPS-projektet, har European Transport Workers' Federation - ETF - (Europæiske transportarbejderes Forbund) arrangeret debatter og øvelser med europæiske faglige organisationer inden for transportbranchen. Formålet var at finde ud af, hvordan vi som fagforeninger bedre kan opfylde funktionærers og lederes (F & L) forventninger. Dette projekts centrale spørgsmål var: hvordan overbeviser vi flere F & L'er om at blive medlem af en fagforening?

Før man begynder på at organisere F & L'er, må man have en klar idé om, hvad konceptet F & L omfatter. Hvad vil det sige at være leder eller funktionær?

Som udgangspunkt har ETF skitseret en generel beskrivelse af, hvad definitionen på en funktionær og en leder måtte være.

EN FUNKTIONÆR udfører et job, der kræver et højere uddannelsesniveau og besidder en betroet position for arbejdsgiveren. Denne "tillid" kan fx defineres som ansvar for andre medarbejderes arbejdsindsats.

EN LEDER er en betroet medarbejder, som har til ansvar at organisere arbejdet og udfører desuden forskellige HR-opgaver.

Definitionen på en funktionær og en leder kan dog være forskellige fra land til land, ligesom hvert land har sin egen Arbejdsret.

Derfor **må man som fagforening udvikle en definition på F & L, som tager den nationale og særlige situation i betragtning.**



European Transport Workers' Federation

Galerie Agora,
Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11
B - 1000 Brussels
BELGIUM

Tel: +32 2 285 46 60
Fax: +32 2 280 08 17
etf@etf-europe.org
www.etf-europe.org

Project partners



With the financial support of
the European Commission

Kan man få
funktionærer
og ledere til at
forpligte sig til
fagforeningsværdier ?

Kan man forsvare
funktionærers og
lederens specifikke
interesser ?



TRAN-MAPS

Transportfagforeninger, der organ-
iserer funktionærer & lederpersonale
F & L'er



Hvorfor organisere F & L'er?

Mens langt de fleste oprindeligt var arbejdere, har **arbejdsstyrken** i løbet af det 20. århundrede **gradvist skiftet til en større andel af F & L'er eller "hvide kraver" på arbejdsmarkedet**. Fagforeningsbevægelsen har dog ikke tilpasset sine organisationsstrategier til denne udvikling i tilstrækkelig grad.

I mellemtiden har **virksomhedsstrategier skabt en kløft i arbejdsstyrken** ved at overføre ansvaret for "disciplin" af arbejderne til funktionærerne. Og sammen med indførelsen af computere og mobile enheder, er de livsændrende forbedringer for F & L'er gennem årene reduceret og erstattet af stigende arbejdstid, arbejdsbyrder og endog kriminalisering.

Prisen for at klatre op ad stigen til ledelsesniveau og derved øge chancen for jobsikkerhed og velstand er blevet meget høj og har medført usikre arbejdsvilkår. Og **stærkere pres på F & L'er fremkalder stærkere pres på arbejdere med øget risiko for social uro**.

En bedre forståelse af de problemer, som F & L'er står over for, er et første skridt til bedre at kunne tiltrække disse arbejdere til fagforeningsbevægelsen. **Fagforeningerne har brug for at styrke og revitalisere sine mål og målsætninger: forsvare alle arbejderes vilkår, uanset farven på deres kraver.**



Hvilke problemer står F & L'er overfor?

Nogle eksempler

- ▶ De fleste F & L'er er **udelukkede fra arbejdstidsbeskyttelse**. I denne digitale æra er 24/7 tilgængelighed for F & L'er blevet normen.
- ▶ Da arbejdstiden ikke længere betragtes som et effektivt mål for deres præstationer, er F & L'ers **arbejdsbyrde steget til kritiske niveauer**.
- ▶ Da den almindelige tendens til at lægge ansvaret på enkeltpersoner i stedet for på virksomhedsniveau, sammen med det konstante pres for at præstere, bliver F & L'er udsat for at blive kriminaliseret i tilfælde af ulykker.
- ▶ Den store arbejdsbyrde, konstant tilgængelighed og øget ansvar forårsager **alvorlige sundhedsproblemer** som følge af stress og en yderst **ustabil arbejde/privatlivs-balance**.
- ▶ F & L'er holdes ansvarlige for at gennemføre **virksomhedens sociale ansvarspolitik** (CSR), men tit får de ingen ret til indflydelse på dens udvikling eller tilbudt uddannelse til erhvervelse af den nødvendige kunnen.
- ▶ **Kvindelige F & L'er bliver stadig ikke anerkendt for deres kompetencer** og indsats i forhold til mænd.
- ▶ I tider med økonomiske udfordringer, **bliver unge nyuddannede det første mål i omstrukturingsprocessen** eller de mister perspektiv til at sikre et job efter en ulønnet praktik.

Du kan downloade et debatoplæg for hvert af de ovennævnte spørgsmål på projektets hjemmeside www.tran-maps.org.

Hvad du gøre?

1. **Start med en diskussion i din fagforening:** hvor godt er F & L'er repræsenteret i din fagforening, og hvad er fordelene ved dette?
2. **Definér målgruppen:** hvad definerer i følge din fagforening en funktionær og en leder?
3. **Lav en liste over alle de ydelser, din fagforening (kan) tilbyde(r), som er relevante for F & L'er:** Hvilke fordele er der for F & L'er ved at melde sig ind i din fagforening?
4. **Udvikling af en organiseringsstrategi:** Tilpasset til din nationale situation, hvordan kan du øge F & L'ers engagement i fagforeningsværdier for bedre at kunne tiltrække dem til din fagforening?
5. **Udvikling af organisationsmateriale:** hvilken type oplysninger søger F & L'er i dit land og sektor?
6. **Træn jeres organisatorer:** hvordan kan I bedre forberede jeres organiseringssteam fokuseret på F & L'er?
7. **Del erfaringer med andre organisationer:** hvad har I lært (best practices), og hvad kan I lære fra andre organisationer?
8. **Meld jer ind i (ETF) P&MS networks (F & L netværker):** send en e-mail til P&MS@etf-europe.org og bed om yderligere oplysninger.

