METAL TELE ØST

MEDLEMSBLAD FOR
MEDLEMMER AF DANSK METAL
TELE AFDELING ØST

Nr. 1 • 2021

Teleforeningen indgik i januar måned 2021 en ny betinget købsaftale om vores hus på Immerkær 42 i Hvidovre.

Mange undersøgelser har vist, at far ikke tager så meget forældreorlov som mor. Forhåbentlig ændres det med de nye regler.

Dobbeltinterview med underdirektør for TDC Net Onsite, Region København & Nordsjælland, Jan Heltborg, og fællestillidsrepræsentant for TDC Net Onsite Lars Jørgensen.

Du kan også læse om:

– *Trepartsaftaler mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter er medicinen mod krisen*
– *Carsten Dyring: Sidste dag på kontoret*
– *Seneste nyt om PFA*
– *Du kan få betalt din fibercertificering*

Lodtrækningen for ferieåret 2021/2022 til Tele Østs nyrenoverede feriehus i første klitrække på Langeland nærmer sig.

Aftale om salg af Immerkær

Af formand John Schwartzbach

Det er Teleforeningen, som ejer Immerkær 42, og Teleforeningen har de samme medlemmer som Tele Øst.

Teleforeningens midler eller penge, om man vil, er penge fra konfliktfonde, sammenlægninger og fusioner mellem de forskellige faglige Teleafdelinger Øst for Storebælt gennem årene. Den sidste fusion, mellem to teleafdelinger hos os, var fusionen mellem afd. 1 og afd. 12 i 2008.

Da TKF fusionerede med Dansk Metal i 2003, blev Teleforeningen oprettet for at sikre pengene.

Formålet med Teleforeningen er at støtte medlems- og fritidsaktiviteter, udbetale begravelseshjælp ved et medlems død, etablere sociale og økonomiske foranstaltninger samt afholde arrangementer for medlemmerne.

Derudover at støtte medlemmernes tillidsvalgte i deres arbejde i form af uddannelse, samt efter-/videreuddannelse efter hvervet som tillidsvalgt.

Efter en afstemning i foråret 2020, hvor 95% af de afgivne stemmer stemte for salg af Immerkær, blev der indgået en betinget købsaftale med en køber til 90 millioner kr. Aftalen blev ikke til noget, bl.a. fordi kommunen ikke ville kunne godkende købers ønske om 5 etager.

Vores hus på Immerkær 42

Ny købsaftale

Teleforeningen indgik i januar måned 2021 en ny betinget købsaftale med en anden køber. Aftalen er fortrolig i forhold til køber, så jeg kan ikke skrive detaljer her i bladet.

Jeg kan dog løfte sløret for, at denne gang ønsker køber det antal etager, som både kommune og naboer tidligere har nikket ok til.

Prisen er lavere denne gang, men til gængæld er omkostningerne reduceret væsentligt, så fortjenesten forventes at blive næsten den samme som ved den første aftale.

Nu går vi i gang med at finde et nyt sted i stedet for Immerkær. Det bliver selvfølgelig i tæt samarbejde med brugerne af huset.

Foto: Anders Hviid

Statsminister Mette Frederiksen holdt sit pressemøde den 11. marts 2020, hvor store dele af Danmark blev lukket ned. Allerede den 14. marts 2020 blev trepartsaftalen om lønkompensationsordningen indgået.

Trepartsaftaler mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter er medicinen mod krisen

Den Danske Model er hovedårsagen til, at Danmark kommer godt ud af den økonomiske krise som følge af pandemien

Af Carsten Dyring Nielsen

I Danmark er vi i fuld sving med at blive vaccineret. Det er den rette forebyggende indsats mod COVID-19. I kølvandet på COVID-19 pandemien hærger en verdensomspændende økonomisk krise, som også er slået igennem i Danmark.

Men heldigvis har vi i Danmark en hel speciel medicin, som gang på gang viser sig, at bevirke at Danmark og danske lønmodtagere kommer lettere igennem økonomiske kriser end stort set alle andre lande i verden.

Det handler om stærke fagforeninger, samt det samarbejde som fagforeningerne har med både arbejdsgivere og den til enhver tid siddende regering. Det arbejde indebærer, at de rigtige fagforeninger som har overenskomster, kan indgå aftaler meld både arbejds- ▶▶▶

Foto: Colourbox

Den maksimale dagpengesats er midlertidigt forhøjet med cirka 20% til 23.000 kroner pr. måned, hvis man f.eks. er på arbejdsfordeling.

giverne og regeringen – de såkaldte trepartsaftaler. Formelt sker det mellem hovedorganisationerne, FH og DA, og regeringen.

Alene i 2020 har regeringen og arbejdsmarkedets parter indgået 14 trepartsaftaler. Statsminister Mette Frederiksen holdt sit pressemøde onsdag aften den 11. marts 2020, hvor store dele af Danmark blev lukket ned. Allerede lørdag den 14. marts 2020 blev trepartsaftalen om den såkaldte lønkompensationsordning indgået.

Danmark har undgået katastrofale ledighedstal

Netop lønkompensationsordningen har bevirket – og bevirker fortsat her i skrivende stund – at tusindvis af lønmodtagere har undgået fyring. Formålet er at holde en økonomisk hånd under virksomhederne, hvis de undlader at fyre medarbejdere. Det indebærer, at virksomhederne ganske hurtigt kan starte igen i takt med genåbninger. Det er værdifuldt ikke kun for ejerne, men så sandelig også for de berørte lønmodtagere, og ikke mindst samfundsøkonomien.

Udover lønkompensationsordningen er der også indgået trepartsaftaler om f.eks. udvidet anvendelse af arbejdsfordeling. Arbejdsfordeling betyder, at der på virksomheden kan indgås aftale om f.eks. at en gruppe medarbejdere arbejder i én uge, medens en anden gruppe i samme uge er ledige og modtager understøttelse fra a-kassen. Ugen efter skiftes, således at den anden gruppe arbejder, medens den første gruppe er på dagpenge. Og så fremdeles.

Der er også indgået trepartsaftale om midlertidig ordning med barselsdagpenge til forældre med hjemsendte børn som følge af COVID-19, og trepartsaftale om ekstraordinær hjælp til elever og lærlinge samt virksomheder.

Ud over egentlige trepartsaftaler har arbejdsmarkedets parter og regeringen også drøftet ændringer på a-kasseområdet. Det har resulteret i, at den maksimale dagpengesats midlertidigt er forhøjet med cirka 20% til kr. 23.000 pr. måned, hvis man f.eks. er på arbejdsfordeling.

Man vil også under ledighed ved arbejdsfordeling kunne tage uddannelse, således at man benytter ledighedsperioden til at styrke sine kompetencer.

Og dagpengeperioden er også blevet midlertidigt forlænget, hvilket har betydning for de lønmodtagere, som ellers ville have opbrugt dagpengeretten.

Trepartsaftaler er ikke kun noget, der kendetegner krisetider. Trepartsaftaler er i det hele taget drivkraften for velfærden i Danmark.

Og i år har det hele heller ikke kun drejet sig om Corona. Den 22. december 2020 blev der indgået en trepartsaftale om kommende nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen.

Forudsætter høj tilslutning fra lønmodtagerne

De mange trepartsaftaler har kun kunnet ladet sig gøre på grund af stærke fagforeninger med overenskomster, og hvor lønmodtagerne i høj grad er organiseret.

Formanden for Krifa, Kristelig Fagbevægelse, har kritiseret, at regeringen ikke har inviteret dem med til trepartsforhandlinger. Men det er naturligvis kun muligt for regeringen at indgå trepartsaftaler med de lønmodtagerorganisationer, som repræsenterer forbund med overenskomster, og som derved via kollektive aftale kan binde medlemmerne. Derfor giver det ikke mening, at invitere de gule fagforretninger med til forhandlingsbordet – de har ikke overenskomster, og kan derfor ikke sammen med regeringen og arbejdsgiverne indgå aftaler for deres medlemmer.

Hvis du som medlem af fagforeningen har en kollega, som ikke er organiseret, er det en god idé at få vedkommende til at forstå, at de rigtige fagforeninger med overenskomster, i allerhøjeste grad er årsag til den velfærd som er i Danmark. Måske dét kan få kollegaen til at melde sig ind.

Det Økonomiske Råd, de såkaldte Vismænd, har fastslået, at trepartsaftalerne med de mange hjælpepakker i forbindelse med Corona har været nødvendige for at holde hånden under beskæftigelsen i Danmark. Her og

nu er der naturligvis tale om en udgift for statskassen, men der er tale om éngangsudgifter, og ikke mere langsigtede udgifter, som havde været alternativet, hvis den økonomiske krise ville udvikle sig til langtidsledighed.

Trepartssamarbejde er ikke noget nyt fænomen

Der er i Danmark stort fokus på, at skiftende regeringer ikke blander sig i løn- og ansættelsesforholdene. Det overlades i vidt omfang til arbejdsmarkedets parter i respekt af Den Danske Model. Men arbejdsmarkedslovgivningen har grænseflader til løn- og ansættelsesforholdene. Og på den baggrund er trepartssamarbejdet mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter et unikt system.

Trepartssamarbejdet har gennem tiderne haft forskellig form. Der kan være tale om egentlige trepartsforhandlinger eller trepartsdrøftelser om et konkret emne eller flere temaer.

Også ad hoc præget trepartssamarbejde foregår i vidt omfang, f.eks. var der forud for ændringen af ferieloven nedsat et udvalg, som fremsatte et færdigsyet lovforslag, som folketinget senere vedtog.

Af og til har skiftende regeringer inviteret til egentlige trepartsdrøftelser om tidens eller fremtidens udfordringer, med henblik på af finde fælles løsninger.

Den tidligere Thorning-regering forsøgte i 2012 at få etableret trepartsdrøftelser af mere omfattende karakter, men drøftelserne led skibbrud inden de rigtig kom i gang, fordi regeringen krævede, at lønmodtagersiden gav afkald på en eller flere fridage med henblik på at øge arbejdsmarkedsudbuddet. Det ville fagbevægelsen ikke være med til, og da Dansk Metals Hovedbestyrelse traf beslutning om ikke at sælge ud af fridagene, besluttede den daværende finansminister Bjarne Corydon at afslutte trepartsforhandlingerne.

Arbejdsmarkeds-uddannelser

I 2006 havde Anders Fogh Rasmussen mere held i trepartssamarbejdet om arbejdsmarkedsuddannelser. Og han stillede en ekstra milliard kroner i udsigt, hvis arbejdsmarkedets parter ved overenskomstfornyelsen i 2007 aftalte efteruddannelse ind i overenskomsterne. Det banede vejen for, at overenskomstparterne f.eks. på industriens område aftalte IKUF, som i dag er blevet en stor succes.

I 1980'erne var der trepartssamarbejde om indførelse af arbejdsmarkedspensioner, hvilke de fleste danske lønmodtagere er glade for. Det stiller i øvrigt Danmarks i en væsentlig bedre økonomisk situation end den, som mange andre europæiske lande i dag befinder sig i, og hvor det alene er staten som skal finansiere alderspensionen, samtidig med at Europa kan se frem til, at borgerne vil blive stadig ældre og at der i fremtiden bliver færre i den erhvervsaktive alder.

Integration

I sin nytårstale i 2016 betonede Lars Løkke Rasmussen behovet for indførelse af indslusningsløn for flygtninge. Det skete som følge af den voldsomme flygtningestrøm, som også Danmark oplevede i efteråret 2015. Såvel fagbevægelsen som Dansk Arbejdsgiverforening afviste indslusningsløn.

Men allerede en måneds tid efter nytårstalen var der igangsat trepartsforhandlinger, som i marts 2016 medførte trepartsaftale om IGU, Integrations Grund Uddannelsen.

Dansk Metal Tele Øst var sammen med ledelsen i TDC med til at sikre flygtninge en IGU. Regeringen med Lars Løkke fulgte senere op med trepartsaftaler om at flere ufaglærte tilbydes at blive faglærte, samt trepartsaftale om pisk og gulerod for at stimulere arbejdsgivere til at hyre flere elever/lærlinge. Det er en af årsagerne til, at TDC efter mange års pause igen har tekniker-elever.

Flygtningestrømmen til Danmark er for øjeblikket relativ lav – men den udvikling kan hurtig vende. Og der er fortsat mange med anden etnisk dansk, som ikke har fået fodfæste på arbejdsmarkedet. Statsminister Mette Frederiksen bebudede i sin nytårstale i år, at *"Regeringen vil gentænke integrationsindsatsen, så den i højere grad bygger på tydelige krav og klare forventninger med fokus på ret og pligt"*.

Så der er lagt op til, at der i igen i 2021 ikke kun kommer trepartsaftaler om Corona, men f.eks. også kommer nye trepartsdrøftelser om integration på arbejdsmarkedet.

De rigtige fagforeninger med overenskomster er i allerhøjeste grad årsag til den velfærd, som er i Danmark.

Lars Jørgensen (Assens) tv. og Jan Heltborg th.

Medlemsmøder i TDCNet Onsite København

V/ John Schwartzbach

Der bredte sig i efteråret en utilfredshed blandt teknikerne i København, hvor frustrationerne kom til udtryk i forbindelse med en nyfortolkning af Plus/Minus tiden, overvågning, fortæring m.m.

Der blev indkaldt til medlemsmøder, hvor der lige som i de gamle dage mødte mange kolleger op. Møderne gav store udfordringer for Robert og Christina i forbindelse med Covid19. Men alle restriktioner blev overholdt, og ingen meldte tilbage, at de var blevet smittet i perioden.

Et planlagt møde i Roskilde for teknikere på hele Sjælland, måtte aflyses grundet udviklingen i Covid19. Frustrationerne ulmede efterfølgende blandt teknikerne, så jeg inviterede underdirektør for TDC Net Onsite, Region København & Nordsjælland, Jan Heltborg, og formanden for virksomhedsklubben TDC Net Onsite, fællestillidsrepræsentant Lars Jørgensen, til dobbeltinterview for at høre deres tolkning og status af situationen.

Der bliver skabt nye arbejdspladser

For at lægge ud i god stemning spurgte jeg begge, hvad det bedste er ved at være ansat i TDC NET A/S. Der var begge helt enige. Det er at udvikle arbejdspladser i dag og i fremtiden. At gribe de muligheder, der er og derved skabe vækst. På den måde kan arbejdspladserne fastholdes, i stedet for at opgaverne udliciteres til andre entreprenører.

Kobberet er fundamentet for vores virksomhed, men bestemt ikke fremtiden, og teknikere er nødsaget til at efteruddanne sig til fiber og COAX, hvis de skal med på vognen i

TDC NET årerne frem. Så alvoren var klar nok.

Jan fortalte, at for kun 36 måneder siden præsenterede han en vækstplan for sine 23 tillidsrepræsentanter og ledere i regionen. Den går ud på at uddanne teknikerne til nutidens og fremtidens arbejdspladser, således alle teknikere er multiskilled i år 2023 og mange inden! Dvs. alle kan arbejde på min. 2 infrastrukturplatforme!

Det vil øge medarbejdernes kompetencer og arbejdsmarkedsværdi, men også gøre os endnu mere konkurrencedygtige og i stand til at byde på nye opgaver og ikke mindst trække "kendte" opgaver "hjem" til TDC NET igen!

Jan forsatte; "Vi har bl.a. investeret i at uddanne mere end 65 teknikere til Fiberanlægsteknikere, næsten 100 teknikere har gennemført vores Coax DOCSIS 3.1 uddannelse, 30 teknikere til Fiber i hjemmet og meget mere. Rent faktisk har vi gennemført næsten 2.200 uddannelsesdage alene i år 2020. Det svarer til ca. 10 fulde årsværk"!

"Det har ikke været let, det har krævet meget af os alle sammen. Hele organisationen kom især under pres sidste år (læs 2020). Vi vandt mange opgaver samtidigt med, at vi ansatte nye kollegaer og uddannede både dem og erfarne kollegaer", fortæller Jan.

Det, sammenholdt med et ansættelsesstop i 2–3 måneder betød, at opgavemængderne voksede! Vi oplevede derfor især i efteråret en større mængde overarbejde! Som vi i fællesskab fik løst – det var hårdt! Men vi gjorde det. Vækststrategien er altså lykkes! "Vi har ansat 207 nye kollegaer, og 32 elektrikerlærlinge og mere er på vej" udtalte Jan.

Det ulmende efterår

Jeg spurgte ind til det ulmende efterår blandt teknikerne i Tele Øst, og så fik piben en anden lyd. Lars lagde ud med at sige, at samarbejdet simpelthen var gået i stå omkring fortolkning af aftaler.

Næsten hver eneste aftale blev taget op af ledelsen og vendt og drejet for at finde muligheder for forringelse. F.eks. Plus/Minus tiden.

Lars forklarede, at aftalen i sin tid var lavet for, at teknikere kunne forsætte med at færdiggøre en opgave efter arbejdstid ophør. Den præsterede ekstra tid blev sat ind på en konto, hvorefter den kunne afspadseres eller veksles til minustid, hvis man stoppede før arbejdstids ophør og kørte hjem, når der ikke var flere opgaver.

I dag bliver den brugt til at "beordre" overarbejde på Plus/Minus tid, hvor lønnen er en til en i stedet for 50% på den første time og 100% på de efterfølgende ved almindeligt overarbejde. Samtidig er det ikke jobkoordinatorerne, som ringer ud med ekstraopgaver efter kl. 14.00, men i stedet den lokale leder, hvilket teknikerne føler som et ekstraordinært pres. Det er ikke godt for arbejdsmiljøet.

Jan var ikke enig i, at der bevidst blev foretaget en fortolkning af indgåede aftaler! Heller ikke i beskrivelsen af brugen af plus/minus aftalen. Han fortalte, at MyWork (læs: planlægningssystem/afløser for MSOS) på dagen kunne dele opgaver i ud i plustid hos den enkelte tekniker, ift. hvem der er tættest på opgaven og har de rette kompetencer – men kun 25 min. inklusiv hjemkørsel, og det bestemt ikke er alle +300 teknikere, der oplevede det hver dag. Hvis teknikeren ikke kunne udføre arbejdet, orienterer han blot sin leder.

Her var Lars og Jan uenige! Lars mente, at det var planlægningen, der skulle kontaktes, hvis teknikeren ikke kunne arbejde i Plustid på dagen og ikke lederen.

Jan var af den opfattelse at vi i fællesskab langt bedre kunne fordele den ekstra arbejdsbyrde, når den opstår! Og det vil den gøre igen, når vi igennem vores vækststrategi ønsker at fastholde og skabe nye arbejdspladser. I dag er det således, at ca. 5 teknikere i hvert team står for ca. 80% af al overarbejdet! Det betyder samtidig, at ca. 20 teknikere i hvert team udfører kun 20% af overarbejdet! Hvis vi i fællesskab fordeler mængden bedre, så vil arbejdspresset blive væsentligt mindre for flertallet i de omtalte perioder.

Jeg kunne tydeligt fornemme uenigheden. Jan slog på, at han havde været med til at skabe 207 nye teknikerjob og ansat 32 lærlinge på 3 år, og det kræver, at vi er effektive, konkurrencedygtige og fleksible.

Aftaler skal overholdes

Lars holdt fast i, at "aftaler skal overholdes efter intentionerne og ikke kun fortolkes efter ledelsens ønsker. Det ødelægger det gode samarbejde, at ledelsen blot implementerer omfortolkninger, i stedet for at inddrage virksomhedsklubben. Det giver alt for meget uro på bagsmækken". Her gav Jan, Lars ret. For det var ikke hans intention ikke at overholde aftaler.

Snakken gik videre om de ærgerlige personsager, som der har været i 2020 i de 2 regioner på Sjælland. Det har i flere tilfælde lykkedes Tele Øst at aftale forbedrede vilkår. For eksempel i stedet for bortvisning, hvor tjenestemandspensionen bliver sat på pause og retten til 6 måneder opsigelsesvarsel og de 3 måneders godtgørelse mistes.

For det kan have alvorlige konsekvenser, at bilen ikke holder det sted, hvor arbejdet udføres, eller der skrives en ekstra overarbejdstime eller to i PULS. Overvågningen i dag er så intens, at man skal forstille sig, at lederen sidder på passagersædet på ▶▶▶

grund af bilens GPS.

Men vi kan ikke sige det tit nok. Hvis der bliver "taget af kassen", så er det svært at hjælpe. Man skal taste, som man arbejder. I gamle dage var der tillid med ansvar. I dag overvågning med konsekvens. Og snyder nogen, har det også konsekvenser for kollegerne.

Jan og Lars snakkede løs, og det forsatte mere og mere over i en forhandling. Jeg kunne ikke dy mig og sagde; "I er fuldstændigt fastlåste. Jan har fokus på at udvikle og skabe arbejdspladser og Lars vil have, at intensionerne i aftalerne efterleves, så kollegaerne forstår, hvad der gælder, og hvad der ikke gælder".

De var bestemt ikke enige med mig. På trods af deres uenigheder var de ikke tvivl om, at dialogen mellem dem begge var årsagen til, at de altid fandt en løsning til sidst.

Toget kører nu!

Vi var dog alle enige om, at toget kører nu! Enten bliver man enige inden for en kortere tidshorisont, ellers også kommer det til at koste arbejdspladser, og det gode samarbejde forsvinder.

Så jeg udfordrede dem: "I skrivende stund er det mandag den 11. januar, og på onsdag den 13. er der en ny forhandling". Så jeg inviterede dem til et opfølgende interview om onsdagen, men mødet var brugt til meningsudvekslinger og løsningsforslag fra begge parter. Så de var ikke klar endnu! Mandag den 18. januar kom der stadigvæk ikke "hvid røg op"!

Så aftalte man torsdag den 21. januar, og der kom der virkelig hul på bylden. Der blev landet en overgangsaftale om at udvide procentsatsen for timelønsansatte, hvilket betyder, at arbejdet kan beholdes på Metals område. Samtidig var der blødt op for de uenigheder, som der har været i forhold til fortolkning af aftaler i Onsite.

Alt det har du garanteret modtaget i en nyhedsinfo fra Landsklubben, som beskriver aftalens omfang.

Forløbet viser, hvor svært det kan være at forhandle sig til rette med hinanden. Jeg er ikke i tvivl om, at det er bedst for TDCNET, at man beholder den erfarne teknikergruppe, vi har i dag i stedet for at lægge arbejdet ud til eksterne udbydere.

Landsklubbens forhandlere og TDC's ledelse tog første skridt i dag. Nu skal de bare snøre sækken til.

TJM Forsikring

Skal du også have den bedste ulykkesforsikring?

Så er det TJM Forsikring, du skal vælge!

Forbrugerrådet Tænk har kåret TJM Forsikrings ulykkesforsikring som "Bedst i test" – både for pris og dækninger.

Ulykkesforsikringen er en del af TJM-Forsikrings personforsikring, hvor du også kan tilvælge tand-, sygdoms- og sundhedsforsikring.

På **tjm-forsikring.dk/personforsikring** kan du hurtigt og nemt tjekke din pris. Du er også velkommen til at ringe til os på 70 33 28 28.

Forbrugerrådet Tænk
Penge
Bedst i test
OKT. 2020

PFA

Mere til dig

Seneste nyt om PFA

V/ Birgitte Kristiansen

Forbedringer i din helbredsforsikring ved PFA

Det er vigtigt at få hurtig hjælp, hvis helbredet halter, så små skavanker ikke vokser sig store.

Derfor er din PFA Helbredssikring nu blevet styrket med en bredere dækning

Nedenfor er et overblik over de væsentlige forbedringer og muligheder på PFA Helbredsforsikring:

- **Du har fået adgang til et langt større landsdækkende behandlernetværk**, hvis du får brug for en kiropraktor eller fysioterapeut. Behandlernetværket, som leveres af Falck Health Care, er udvidet fra 135 til 675 behandlingssteder. Det betyder for dig, at du vil opleve kort vej til behandlingsstedet fra bopæl eller arbejdssted eftersom den maksimale afstand til behandlingsstedet, fra næsten alle steder i lande, er nedsat fra 30 til 15 km.

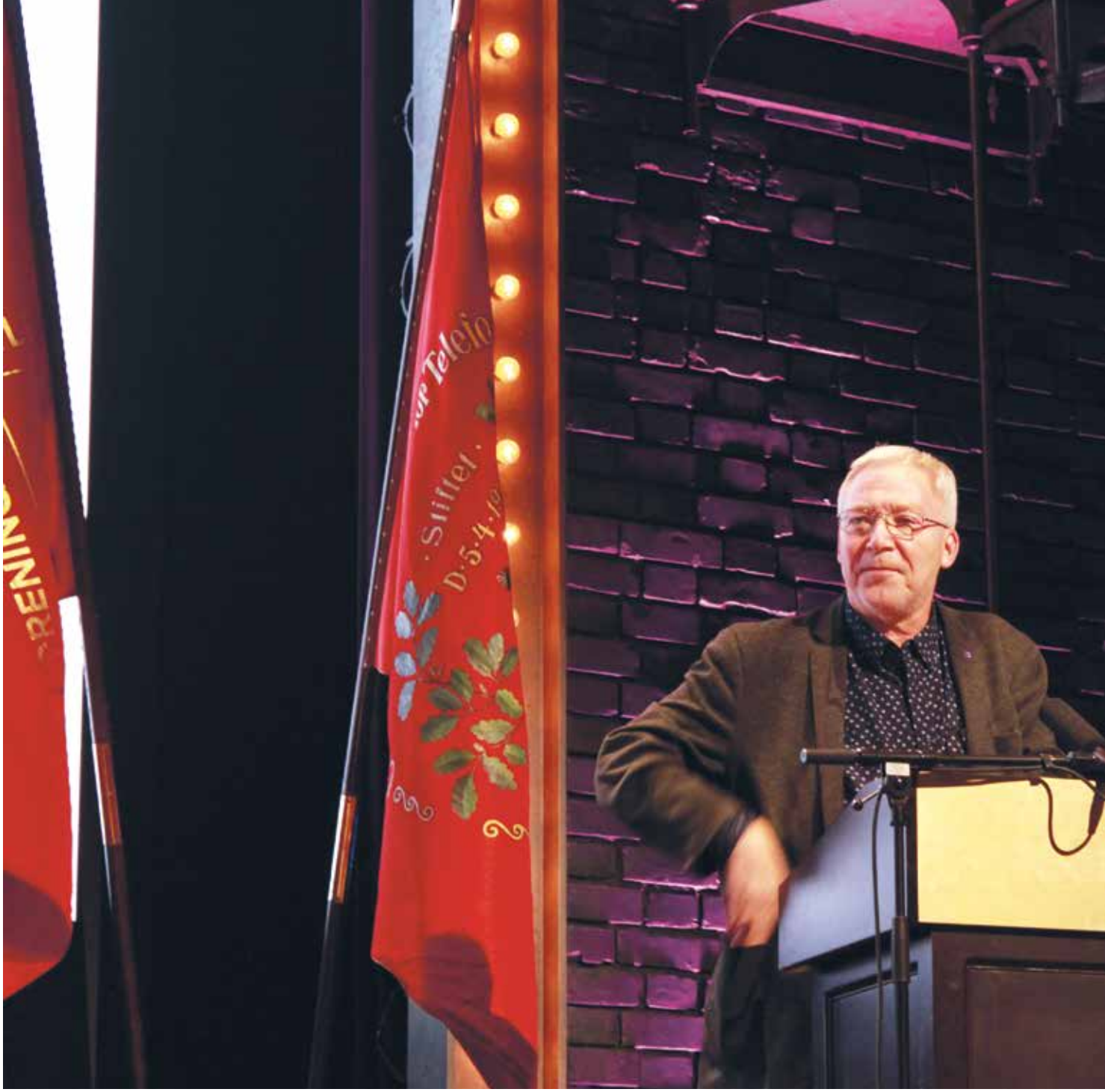
- **Hvis ventetiden på behandling er mere end to dage,** kan du stadig få behandling udenfor behandlernetværket. Der bevilges 5 behandlinger ad gangen. Kontakt altid PFA Sundhedscenter på telefon 70245001 for godkendelse.

- **På In-house klinikkerne på Teglholmen og Sletvej** kan du fremover booke tid til behandling hos en kiropraktor eller fysioterapeut uden forudgående kontakt til PFA eller lægehenvisning. Det gøres direkte vis Falck Portalen. book tid hos en behandler *Har du problemer med at logge på, kontakt da Falck Healthcare på telefon 7010 2042*.

- **Hvis du får akut behov for kiropraktor**, har du fortsat mulighed for selv at finde en behandler, hvis du ikke kan komme til akutbehandling via behandlernetværket. Kontakt altid PFA Sundhedscenter på telefon 70245001 for godkendelse.

- **Gravide er også omfattet af helbredssikring**, og oplever du gener i forbindelse med din graviditet, så tøv ikke med at udnytte mulighederne på din helbredssikring.

Læs mere om din PFA Helbredssikring her: pfa.dk/privat/forsikringer/pfa-helbredssikring/ eller ved at logge på Mit PFA.



Så oprandt den sidste dag på kontoret

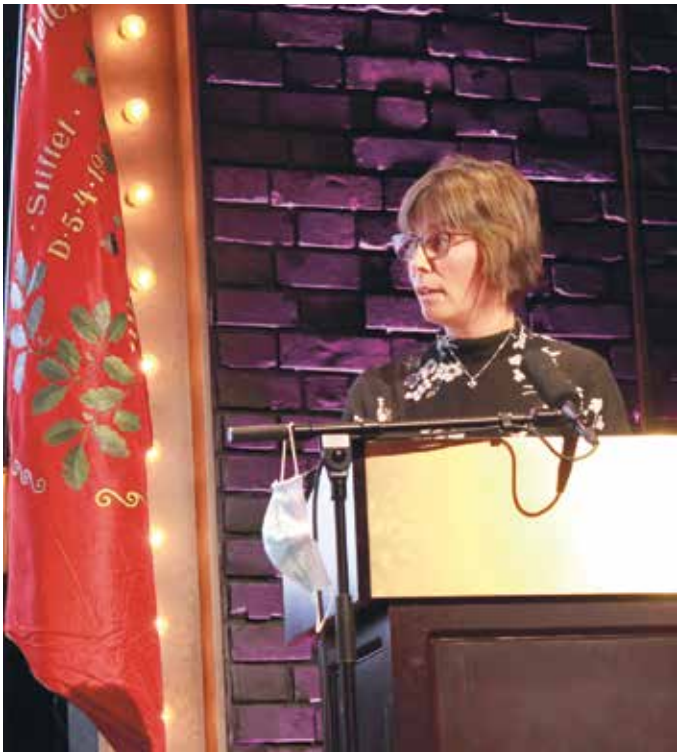
V/ John Schwartzbach

Fredag den 29. januar 2021 stoppede den mest vidende fagforenings-mand, jeg nogensinde har arbejdet sammen med.

Carsten Dyring Nielsen efterlader sig gudskelov nogle dybe fodspor, som andre kan træde videre i. Fagforeningsarbejde har udviklet sig til hård jura og det kræver ofte, at man både kan historien, men også sætter sig ind grundigt ind i juraen bag de mange aftaler.

I de gode gamle dage var det noget nemmere. Der kunne man lettere tale hinanden til rette, hvor der i dag kan gå evigheder før tingene bliver afklaret, fordi det netop er blevet så juridisk. Og der har Carsten været sublim, ikke kun i hans hjælp til

Carsten Dyring Nielsen på talerstolen.



Marianne Røghilds-Heinsøe indstiller Carsten til Tele Øst's hæderspris.

medlemmerne, men også til hjælpe os andre videre, så vi kan tage over.

Carsten startede i KTAS tilbage i halvfjerdserne og kort efter blev han valgt som tillidsrepræsentant, senere som fællestillidsrepræsentant og endelig valgt ind i bestyrelsen i den gamle Funktionærforening.

I firserne blev han valgt som formand for Funktionærforeningen og det var han indtil, man fusionerede til Tele afdeling 12 i halvfemserne. I 2008 fusionerede Tele afdeling 1 og Tele afdeling 12 til Tele Øst, hvor Carsten blev valgt som næstformand med ansvar for forhandling og overenskomstområdet.

Rigtig mange kollegaer anerkender Carstens arbejde, og det var også årsagen til, at Carsten blev valgt som hædersperson på Tele Øst's generalforsamling tilbage i oktober 2020.

Nu begynder der et nyt liv.

Vi kan afsløre, at Carsten har planer om at købe en hund, som formentlig skal luftes i Frederiksberg have. Og når Coronaen lægger sig, skal han besøge sit elskede Spanien.

Nu kan du sove længe, gå sent i seng – se fjernsyn eller læse bøger til langt ud på natten, rejse, hvorhen du vil og hvornår du vil, uden at tænke på arbejdet.

Du har fortjent et godt otium.

Tak for et fantastisk samarbejde og mange gode snakke. Vi lover dig, at vi (næsten) ikke ringer mere om faglige snakke.

Du ønskes al muligt held og lykke fremadrettet.

Kassererens hjørne

Læs, selvom du tror, det er kedeligt

- *Husk, hvis der sker ændringer i dit arbejdsliv,* for eksempel ledighed, overgang til efterløn eller andet, som kan påvirke dit kontingent, så kontakt Tele Øst. Hellere en gang for meget end en gang for lidt!
- *Er du i tvivl, om vi har din e-mail adresse og telefonnummer,* eller du har ændret det, så kontakt Tele Øst, så vi kan få dine data opdateret.
- *Ved du, at du har mulighed for at få begravelseshjælp*, hvis din ægtefælle/samlever afgår ved døden?

v/ kasserer
Hanne Trebbien

Langeland byder velkommen til ny sæson

Af Christina Kjeldzeen

Lodtrækning til Tele Østs feriehus for ferieåret 2021/2022 nærmer sig.
Afdelingens feriehus i Hou plantage på Langeland er et nyrenoveret helårshus med 6 sovepladser.
Huset ligger i første klitrække og kun et stenkast fra vandet.
Billeder af huset kan ses på afdelingens hjemmeside **www.teleoest.dk**

Alle medlemmer, der ønsker at leje feriehuset, bedes udfylde og indsende en ansøgning, så den er på Tele Østs kontor senest fredag den 19. februar 2021.

Feriehuset kan max lejes 1 uge i højsæsonen.
Lejeperioden er søndag med ankomst kl. 14.00 til søndag kl. 11.00. Og prisen er:

Højsæson: Uge 25 til 33 – kr. 3.600 pr. uge.
Lavsæson: Uge 1-24 samt fra uge 34 til 52/53 – kr. 1.900 pr. uge.
Miniuger: I ugerne 1-11 samt uge 43-52/53 kan huset bookes som miniuger og løber fra torsdag kl. 14.00 til søndag kl. 11.00 eller mandag kl. 14.00 til torsdag 11.00. Prisen for en miniuge er 800 kr.
Forbrug af el, vand og varme er inkluderet i prisen. Man står selv for slutrengøring.

Lodtrækningen for ferie året 2021/2022 finder sted tirsdag den 2. marts kl. 11.00 i Tele Østs lokaler, Immerkær 42, 1. sal, 2650 Hvidovre.
Der er mulighed for at overvære lodtrækningen og afdelingen byder på en kop kaffe til dem, der møder op.
Udtrukne ansøgere vil få tilsendt brev snarest efter lodtrækningen.

Feriehuset i Hou

Mobilnr.: Fødselsdato:

Navn: Adresse:

Postnr.: By:

Ferieugeønske: Andet ugeønske:

Ansøgningen sendes til Metal Tele Øst, Immerkær 42, 2650 Hvidovre og skal være os i hænde senest den 19. februar.

Til medlemmer og brugere af Teleferiehuse

Af Birgitte Kristiansen

Vi har i mange år haft stor glæde af de feriehuse, der tilbydes gennem Teleferiehusene.

Historien er, at TJM-forsikring er grundlagt og ejet af fagforeningerne, og det er *udelukkende* TJM-forsikrings overskudspenge, der købes og drives Teleferieboliger for.

Husene er købt og drevet af det overskud, der genereres i TJM (Tjenestemændenes Forsikring) – et forsikringsselskab, der tilbyder forsikringer til medlemmer af blandt andet Dansk Metal Tele. De to ting hænger sammen, så derfor er det et krav, at man skal have en forsikring hos TJM og være medlem af en Dansk Metal Tele, for at kunne gøre brug af Teleferiehusene.

Ved at tegne en forsikring i TJM, køber man sig også ind i det fællesskab, der gør det muligt at leje husene til en rigtig god pris.

I forbindelse med gennemgang af GDPR-regler på Bookhus' hjemmeside er bestyrelsen blevet pålagt, at medlemmerne skal indtaste deres policenummer fra TJM-forsikring på "Min side". Der skal kun indtastet et enkelt policenr.

For nogen vil det måske være en overraskelse, at en betingelse for at booke Teleferiehuse er, at man har tegnet en TJM-forsikring.

Fakta er dog, at sådan har det været lige så længe, Teleferiehuse har eksisteret, men at der ikke tidligere er tjekket op på, om det enkelte medlem har tegnet en TJM-forsikring.

Det bliver der gjort nu. Vi er blevet bedt om, at medlemmernes forsikrings policenummer skal fremgå i registreringen ved Bookhus. Der er derimod ingen regler for, hvor mange forsikringer, man skal tegne hos TJM-forsikring.

Teleferiehusene skal ikke give overskud, men vi skal dog sikre, at driftsøkonomien hænger sammen og samtidig kunne tilbyde medlemmerne nogle fordelagtige lejepriser.

Vi, som fagforening, er udelukkende administrator på ferieboligerne og bidrager ikke økonomisk til køb og drift af ferieboligerne.

Vi håber på jeres forståelse.

Sådan indsætter du dit policenummer, når du skal booke et Teleferiehus

Gå ind på hjemmesiden under *"Min side"*. I højre hjørne kan du *redigere i dine kontaktoplysninger.*

Du bedes venligst notere dit policenummer i rubrikken, som hedder *Policenummer*.

Tak for hjælpen til at få registreret TJM-forsikrings policenummer.

Andre forsikringspolicenumre under TRYG eller andre forsikringer er ikke gyldige.

Med venlig hilsen
Bestyrelsen for Teleferiehuse

Ida Strøh-Larsen Tlf. 2175 2311
Claus Stavad Tlf. 2160 2790
Birgitte Kristiansen Tlf. 2149 3018
Bjarne Olsen Tlf. 2125 5570

Feriehuskontoret tlf. 29604944 åben mandag – fredag mellem kl. 10 – 12

Sommerhuset i Blåvand

Øremærket forældreorlov fra maj 2021

Alle på det tilpassede overenskomstgrundlag i TDC som er forældre, vil for børn som ifølge vandrejournal forventes født fra maj 2021, have ret til øremærket forældreorlov med fuld løn, hvis de har mindst ni måneders anciennitet

Af Carsten Dyring Nielsen

Overenskomstfornyelsen i 2020 blev på flere områder en fornyelse af gamle utidsvarende regler.

Det gælder f.eks. reglerne om forældreorlov. De medarbejdere på det tilpassede overenskomstgrundlag, som i dag er omfattet af de gamle regler i Lokalaftale 17 om graviditets-, barsels-, fædre-, forældreorlov og adoption overgår til reglerne i Industriens Funktionæroverenskomst for de børn, der forventes født fra maj 2021.

Allerede i dag er der en række ansatte på det tilpassede overenskomstgrundlag, som er omfattet af industriens regler om barsel mv. Det gælder f.eks. visse timelønsansatte og visse månedslønnede, hvor der gennem tiden er indgået særlige kollektive aftaler om det. Også alle nyansatte, som er ansat efter 1. maj 2020 er blevet ansat på reglerne i Industriens Funktionæroverenskomst om barsel mv.

Hovedparten af de ansatte er dog i dag omfattet af Lokalaftale 17 om barsel mv. Men det ændrer sig for forældre til de børn, der forventes født fra maj 2021. Forældre til disse børn omfattes af reglerne om barsel mv. i Industriens Funktionæroverenskomst.

Nye regler

Reglerne i Industriens Funktionæroverenskomst indebærer, at der ydes i alt 16 ugers forældreorloven som fordeles på denne måde:

FAKTA: Industriens Funktionæroverenskomst § 12 stk. 17 – Barsel

a) Arbejdsgiveren betaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, løn under fravær på grund af barsel i indtil 14 uger efter fødslen (barselsorlov) Tillige ydes løn under fravær pga. graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov).

Til adoptanter udbetales løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse.

b) Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

c) Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under "fædreorlov".

d) Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger. Betalingen i disse 16 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 5 uger, og den anden forælder ret til at holde 8 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.

De 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med 3 uger medmindre andet aftales.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

Foto: Colourbox

Med de nye regler er håbet, at der opstår mere ligestilling mellem kønnene. Mange undersøgelser har nemlig vist, at far ikke tager så meget forældreorlov som mor.

5 uger er øremærket til den forælder (typisk mor) der har født barnet, medens 8 uger er øremærket den anden forældre (f.eks. far eller medmor).

Herudover er der tre uger til deling – dvs. i alt 16 ugers forældreorlov. De uger, som er øremærket, bliver tabt, hvis den pågældende forælder ikke tager orloven.

Udover forældreorloven ydes orlov med fuld løn pga. fravær på grund af graviditet fra fire uger før forventet fødsel, samt barselsorlov med fuld løn i 14 uger efter fødslen samt 2 ugers "fædreorlov" (far eller medmor) indenfor de første 14 uger efter fødslen.

Forudsætningen for orlov med løn er, at man har mindst ni måneders anciennitet. Og forudsætningen for fuld løn er, at man er berettiget til maksimale dagpenge, ellers nedsættes lønnen tilsvarende.

Mere ligestilling

Med de nye regler er håbet, at der opstår mere ligestilling mellem kønnene. Rigtig mange undersøgelser har nemlig vist, at far ikke tager så meget forældreorlov som mor.

Udover at barnet almindeligvis har godt af at være sammen med far/medmor i sin spæde start på tilværelsen, viser lønstatistikker generelt, at kvinder aflønnes lavere end mænd.

Selv om der er forbud mod at aflønne mænd og kvinder forskelligt for arbejde af samme værdi, mener mange forskere, at kvinder mere eller mindre ubevidst aflønnes med lavere løn, fordi kvinder ofte er mere fraværende end mænd pga. børnepasning.

De nye regler i overenskomsten lever fuldt ud op til forældreorlovsreglerne i EU-direktivet om balance mellem arbejdsliv og privatliv, som skal være implementeret i medlemslandene senest 2. august 2022.

Ifølge direktivet skal medlemslandene under forældreorlov mindst give lønmodtagerne en ydelse svarende til sygedagpenge. Overenskomstens regler – er som på så mange andre punkter væsentlig bedre – fordi der gives fuld løn.

Vidste du, at du kan få betalt en fibercertificering?

V/ John Schwartzbach

Der er mulighed for, at få tilskud til uddannelse, hvis du er ansat på Dansk Metals overenskomst i TDC.

TDC har sin egen decentrale fond, som uddeler midler til selvvalgt uddannelse.

Betingelser

- Du skal have været fastansat min. 6 måneder og være omfattet af Industriens overenskomst eller Industriens funktionæroverenskomst.
- Du kan søge om max. 10 arbejdsdages/74 timers uddannelse pr. år
- Du kan kun deltage på kurser via IKUF, så længe du er ansat i TDC

Kurset må koste op til kr. 30.000 inkl. moms og materialer. Udover det får du opholds- og transportudgifter betalt.

Hvis du ikke har brugt mulighe-den i 2019 og 2020, har du sparet 30 arbejdsdage op til et kursus. Dog stadig max kr. kr. 30.000. Og der er flere muligheder til, hvordan du kan skrue det sammen på.

Du får dækket 85% af din løn under kurset.

Her er et eksempel: Grundlæggende fiber CFOT – Måling CFOS/T i alt 10 arbejdsdage. Normalt afholdes kurset i Middelfart, hvor du evt. bliver indlogeret på hotel.

Du kan læse mere om kurset på **www.fiberdk.dk**

Du kan også vælge noget helt andet, bare det er inden for Industriens uddannelser.

Hvis det lyder interessant, så ring til John på 2044 2457 og hør mere. Du kan også tale med din tillidsrepræsentant eller leder og booke et møde på en halv times tid, hvor jeg fortæller om det. Det er også helt fint med et teams-møde. Hvis der ikke er mulighed for det i arbejdstiden, kan vi bare arrangere, at vi gør det, når du eller I kan.

Medlemsblad for medlemmer af Dansk Metal Tele Afdeling Øst

Metal Tele Øst,
Immerkær 42, 2650 Hvidovre.

Tlf.: 3363 2901, fax: 3363 2956

Hjemmeside: www.teleoest.dk
E-mail: teleoest@danskmetal.dk

Ansvarshavende redaktør: John Schwartzbach

Layout: Karen Hedegaard.
Tryk: Stibo Graphic