

DANSK METAL



Dansk Metal **Tele Øst**

SAMMEN NÅR VI RESULTATER

Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter i Tele Øst arbejder for at sikre anstændige løn- og arbejdsvilkår



GENERALFORSAMLING 2013

Onsdag den 30. oktober 2013 kl. 17.30

Cirkusbygningen, Jernbanegade 8, 1608 København V.



6. ordinære generalforsamling

Onsdag den 30. oktober 2013 kl. 17.30

i

Cirkusbygningen
Jernbanegade 8
1608 København V

Dørene åbnes for indskrivning kl. 16.00

Tilmelding er nødvendig af hensyn til bespisningen

Materiale til generalforsamlingen 2013

Indholdsfortegnelse

Indledning.....	side 4
Dagsorden.....	side 5
Dagsordenens punkt 1 - Valg af dirigenter.....	side 6
Dagsordenens punkt 2 - Beretning.....	side 7
<i>De faglige områder:</i>	
Overenskomstområdet.....	side 7
Arbejds miljøområdet.....	side 35
Det sociale område.....	side 42
<i>Samarbejdet med arbejdsgiverne:</i>	
Samarbejdet med TDC.....	side 46
TDC Drift.....	side 48
TDC Kapacitet.....	side 53
TDC Privat / Consumer / Channels.....	side 54
NetDesign	side 56
YouSee.....	side 57
Ligebehandling i TDC.....	side 61
IKUF og elever i TDC.....	side 63
TDC udlånte medarbejdere.....	side 64
<i>Interne Tele Øst forhold:</i>	
Afdelingskontor	side 66
Udvalg	Side 68
Andre aktiviteter.....	side 73
Tele Øst bladet.....	side 74
Medlems aktiviteter.....	side 75
Dagsordenens punkt 3 - Forelæggelse af regnskab.....	side 78
Dagsordenens punkt 4 - Indkomne forslag.....	side 87
Dagsordenens punkt 5 - Budgetoversigt.....	side 89
Dagsordenens punkt 6 - Kontingenter.....	side 90
Dagsordenens punkt 7 - Valg til bestyrelsen m.m.....	side 91
Dagsordenens punkt 8 - Eventuelt.....	side 92
Tele Øst's bestyrelse og faglige sekretærer efter GF 2012.....	side 93
Teleforeningen af 2003 (Generalforsamlingsdagsorden).....	side 94
Praktiske oplysninger.....	side 96

Indledning

ved formand John Schwartzbach



Bestyrelsen beskriver i denne skriftlige beretning foreningens arbejde siden sidste generalforsamling i oktober 2012.

Bestyrelsen har gennem flere år arbejdet med en fusion med Metal Hovedstaden og der har løbende været dialog mellem Metal Hovedstaden og Tele Øst. Her i august er der indledt realitetsdrøftelser. Fusionen skal sikre, at vores medlemmer i Tele Øst fremadrettet kan få den samme service som den de kender i dag.

TDC fortsætter med at fyre medarbejdere, det betyder, at vi mister medlemmer og derved indtægter. På sigt vil det betyde, at vi bliver færre faglige sekretærer i Nyropsgade og derved kan vi ikke fastholde ekspertisen, som vi har i dag, med eksperter indenfor områderne arbejdsmiljø, overenskomst, uddannelse, ferielovgivning, socialpolitik m.m. Når vi bliver færre faglige sekretærer, kan vi ikke hjælpe vores medlemmer med den samme brede viden, som vi har i dag.

Ved en fusion går vi ind i et større fællesskab, som kan fastholde denne ekspertviden for vores medlemmer.

Forbundet Dansk Metal er efter formandsskiftet på kongressen, begyndt at markere sig massivt i medierne. Der bliver igen lagt mærke til Dansk Metal som en fagforening, som er toneangivende i dansk fagbevægelse og som præger den politiske dagsorden. Der kommer jævnligt indslag om at Dansk Metal er unikke til at formidle job til vores ledige medlemmer. Ligeledes er Dansk Metal helt fremme i dagspressen og præger vores uddannelser som netop er så afgørende for den velfærd, vi kender i dag. F.eks. er der for mange som søger ind på gymnasierne frem for at tage en faglig uddannelse, og det kan om ganske få år blive et stort problem, hvis vi mangler faglært arbejdskraft.

I TDC er der intet nyt under solen. Medarbejderne oplever forsat fyrringsrunder og outsourcing af arbejdspladser til andre lande. Afdelingen har igennem året hjulpet rigtig mange kollegaer som er blevet berørt af fyringer. Faktisk består en overvejende del af vores arbejde med at hjælpe vores medlemmer videre, når de efter et langt arbejdsliv i TDC bliver fyret.

Et lyspunkt er, at klimamålingerne alligevel bliver bedre og bedre på trods af fyringerne. Selvfølgelig er der mange steder, hvor fyringerne fylder meget i dagligdagen, men alligevel forstår tillidsrepræsentanterne i dagligdagen at samarbejde med ledelsen og sikre gode arbejdsforhold for vores medlemmer.

I denne skriftlige beretning kan du læse detaljeret om vores indsats igennem dette generalforsamlings år og i den mundtlige beretning på generalforsamlingen vil vi berette om det kommende år og de udfordringer, vi skal arbejde med.

Vel mødt på generalforsamlingen

Dagsorden

1. Valg af dirigenter	side	6
2. Beretning	side	7
3. Forelæggelse af årsregnskab	side	78
4. Indkomne forslag	side	87
5. Budgetoversigt	side	89
6. Kontingenter	side	90
7. Valg til bestyrelsen m.m.	side	91
8. Eventuelt	side	92



Dagsordenens punkt 1

Valg af dirigenter

Forretningsorden

Stk. 1 Formanden åbner generalforsamlingen og forestår valg af 2 dirigenter.

Stk. 2 Dirigenterne skal lede mødet upartisk og er pligtig til nøje at overvåge, at almindelige regler for mødeledelse og afstemning overholdes.

Dirigenterne forestår:

- a) konstatering af generalforsamlingens lovlighed.
- b) valg af stemmetællere, dirigenterne vurderer antallet dog vælges mindst 3, valget sker ved håndsoprækning.
- c) kontrol af og meddelelse om fuldmagter og øvrige stemmeberettigede.

Stk. 3 Derefter oplæses og godkendes dagsordenen.

Stk. 4 Begæring af ordet skal afleveres skriftligt til dirigenten med oplysning om talerens navn og arbejdsplads.

Stk. 5 Forslag om afslutning af debatten af en sag, eller begrænsning af taletiden kan stilles af såvel dirigenten som af medlemmerne hvorefter dirigenterne straks foretager afstemning om afslutning af en debat med de indtegnede talere. Kritiseres en deltager på generalforsamlingen fra talerstolen, skal denne gives adgang til at udtale sig. Formanden kan altid få ordet til afsluttende bemærkninger.

Stk. 6 Kun forslag, der i henhold til vedtægterne er rettidigt indsendt, kan behandles på generalforsamlingen. Ved behandling af et forslag kan der stilles skriftlige ændringsforslag underskrevet med forslagsstillerens navn og arbejdssted. Forslagsstilleren og dernæst formanden kan altid få ordet til afsluttende bemærkninger.

Stk. 7 Afstemninger om forslag sker ved håndsoprækning med stemmekort.

Skriftlig afstemning kan begæres jf. vedtægterne.

Hvor vedtægterne ikke giver særlige regler for afstemninger, afgøres disse med simpelt flertal. I tilfælde af stemmelighed er det fremsatte forslag bortfaldet.

Stk. 8 Ved afstemninger om ændringsforslag sætter dirigenterne det mest vidtgående forslag under afstemning først.

Stk. 9 Ved valg til bestyrelse m.m. kan dirigenterne beslutte at det skal ske ved skriftlig afstemning.

Stk. 10 Medlemmer, der ikke deltager i mødet, kan kun modtage valg, såfremt der foreligger skriftlig accept fra den pågældende kandidat.

Stk. 11 Gæster kan begære ordet under punktet "Eventuelt".

Stk. 12 Dirigenterne er pligtige til at fratage en taler ordet, såfremt denne ikke holder sig til det foreliggende punkt.

Stk. 13 Dirigenterne kan udskiftes, såfremt der er simpelt flertal for dette. Dirigenterne forestår denne afstemning.

Stk. 14 Såfremt dagsordenen ikke kan færdigbehandles på den fastsatte generalforsamling, skal bestyrelsen indkalde til en ny generalforsamling, hvor dagsordenen færdigbehandles.

Stk. 15 Der føres protokol over generalforsamlingens beslutninger. Protokollen godkendes og underskrives af dirigenterne.

Stk. 16 Ændringer til den her gældende forretningsorden kan kun ske ved indsendelse af forslag herom. Ændringer vedtages jævnt før stk. 6. Ændringer får først virkning fra den efterfølgende generalforsamling.

Dagsordenens punkt 2

Beretning

De faglige områder

Overenskomstområdet

ved næstformand Carsten D. Nielsen
og faglig sekretær Bjarne L. Olsen



Overenskomstområdets arbejdsopgaver

Afdelingen har bemandet overenskomstområdet med Carsten D. Nielsen og Bjarne Lund Olsen. Desuden hjælper Hanne Trebbien Overenskomstområdet, navnlig i afskedigelsessager og konkurs-sager, i det omfang hendes tid tillader det, da Hanne også har Arbejdsmiljø og TDC Landsklubben som sine hovedopgaver.

Overenskomstområdet i Dansk Metal Tele Øst varetager forhandlinger om aftalebaserede og lovba-serede løn- og arbejdsvilkår mv. i de sager, hvor afdelingen er forhandlingspart.

Området bistår desuden TDC Landsklub med tilhørende virksomhedsklubber samt klubber og til-lidsrepræsentanter uden for TDC mht.:

- bistand til forhandling med arbejdsgivere om løn-, arbejds- og pensionsvilkår
- support til medlemmer af samarbejdsudvalg
- support til medlemmer af selskabsbestyrelser
- bistand til udarbejdelse af lønstatistikker
- bistår med at foretage indberetninger til forbundet i sager som ønskes videreført

Området bistår de medlemmer af afdelingen som ønsker

- check af nye/ændrede ansættelsesbeviser
- support i spørgsmål om løn- og ansættelsesvilkår, hvis de er ansat i en virksomhed uden for TDC, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentanter

I sagstyperne indgår også sager om direkte forskelsbehandling eller indirekte forskelsbehandling, i relation til køn, graviditet, ægteskabelig eller familiemæssig stilling, race, hudfarve, religion eller

tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Området repræsenterer normalt også afdelingen ved sager i det fagretslige system, f.eks. ved fællesmøder, Arbejdsretten, mæglingssmøder, faglige voldgifter samt ved de almindelige domstole.

I de tilfælde, hvor en arbejdsgiver har manglende betalingsevne, fremsætter overenskomstområdet om fornødent overfor byretterne konkursbegæring samt indberetter sagerne til Lønmodtagernes Garantifond (LG).

Ændret delegering af den lokale forhandlingsret i TDC



Fra årsskiftet skete der en ændring i den lokale forhandlingsret indenfor det såkaldte tilpassede område i TDC. Nu er det i endnu flere tilfælde end tidligere Landsklubben i TDC med dertil hørende virksomhedsklubber som udøver forhandlingsretten.

Siden vores optagelse i CO-industri i 2001 har det været Dansk Metal - og ikke de lokale teleafdelinger - som har været den lokale forhandlingspart indenfor det såkaldte tilpassede overenskomstgrundlag i TDC.

Gennem længere tid – faktisk siden januar 2005 – har Dansk Metal og teleafdelingerne, forsøgt at indgå aftale med TDC om at ændre den lokale forhandlingspart på arbejdstagersiden.

Det ønske har fra vores side været forstærket siden etableringen af Landsklubben i TDC i starten af 2009.

TDC har imidlertid vægret sig ved at indgå aftale en egentlig aftale om ændring af den lokale forhandlingspart. Det klæder bestemt ikke TDC at forsøge at sætte en ”kæp i hjulet” for teleafdelingerne organisationsudvikling, og der er heller ikke normalt, at en forhandlingspart blander sig i, hvordan modparten vælger at organisere sig.

I 2011 opgav vi helt - indtil videre - at indgå aftale med TDC om en ændring af den lokale part. Teleafdelingerne og Dansk Metal brugte i stedet tiden på at udarbejde en anden model, som i praksis har ført os til målet, men uden, at det har været nødvendigt at indgå aftale med TDC.

Modellen indebærer, at vi internt i Dansk Metal besluttede at delegerer den lokale forhandlingsret til teleafdelingerne, som igen har besluttet at delegerer den lokale forhandlingsret videre til TDC Landsklub.

Teleafdelingerne har samtidig besluttet at foretage en ændring af den Landsklubaftale, som man indgik i 2009 og som muliggør delegeringen af forhandlingsretten.

Kort fortalt er den lokale forhandlingsret i TDC delegeret således:

- Ved disciplinære sager – herunder individuelle afskedigelsessager – er det den respektive teleafdeling, som har forhandlingsretten

- Ved sager som kun vedrører én virksomhedsklub er det den respektive virksomhedsklub, der har forhandlingsretten. Dette er intet nyt i, for siden Telekommunikationsforbundets stiftelse i 1995 har de daværende fællesudvalg, som nu er omdøbt til virksomhedsklubber, haft den lokale forhandlingsret i denne type af sager
- Ved sager som vedrører mere end én virksomhedsklub er det TDC Landsklubben som har forhandlingsretten
- Ved overenskomstfornyelser – herunder fornyelse af særaftalerne – er det som hidtil CO-industri som har forhandlingsretten, men Teleafdelingerne har høringsret

Der er af fagretslige årsager nogle undtagelser fra ovenstående opstilling. Det er naturligvis nærmere beskrevet og interesserede kan finde beskrivelsen på metaltele.dk

Til daglig vil det enkelte medlem næppe mærke forskel på ændringen. Derimod vil ændringen mere berøre tillidsrepræsentanterne, og den måde som tillidsrepræsentanterne indbydes samarbejder.

Den rolle som Dansk Metal Tele Øst hidtil har haft i forhandlingerne med TDC blevet ændret markant med den ændrede delegering af forhandlingsretten.

I stedet for at afdelingen er mandatgiver ved de lokale forhandlinger med TDC, er afdelingens rolle ændret til at yde support og forhandlingsbistand til TDC Landsklub og virksomhedsklubberne, eftersom det nu er TDC Landsklubben, som er mandatgiver.

Det hele er gennemført ud fra et ønske om at udøve den lokale forhandlingsret så involverende og så tæt som muligt på medlemmerne.

Faglige sager i årets løb

På de efterfølgende sider gengiver vi et lille udpluk af de mange forhandlinger og sager, der har været i foreningsårets løb.

En stor del af sagerne vedrører medlemmer med et ansættelsesforhold i TDC. Men vi har jo også en del medlemmer ansat i virksomheder uden for TDC-koncernen.

I omtalen nedenfor er der ikke foretaget en klar skelnen om, hvorvidt det har været afdelingen eller TDC Landsklub med virksomhedsklubber, som har været mandatgiver i de respektive forhandlinger.

Vi gengiver eller omtaler nedenfor ikke de mere individuelt prægede sager, hvor f.eks. et medlem er ”*kommet i klemme*” overfor sin arbejdsgiver, eller sager om medlemmer, der mener, at de er blevet afskediget på et usagligt grundlag. Sådanne sager har vi desværre haft temmelig mange af i årets løb. Men heldigvis er langt de fleste af disse sager endt med, at der bliver indgået forlig.



TDC: Fortsatte fyringsrunder i 2013

I december 2012 meddelte TDC, at selskabets danske forretninger også i 2013 skulle reducere personaletallet. TDC kunne ikke i december 2012 redegøre for antallet af de forventede personalereduktioner. Det blev først meddelt i januar 2013, hvor TDC dengang indenfor Dansk Metals forhandlingsområde forventede at reducere antallet af medarbejdere omregnet til fuldtid med netto ca. 344 i 2013.

TDC kunne oplyse, at årsagen til de forventede personalereduktioner i 2013 er faldende antal kald, færre fejl, effektiviseringer af arbejdsgange, reorganiseringer med effektiviseringsmuligheder, fokusering for at opnå omkostningsreduktioner på baggrund af markedsudviklingen.

Der var forhandlinger mellem TDC og Dansk Metal teleafdelingerne i oktober, november og december 2012 om personalereduktionerne. Parterne underskrev den 21. december 2012 en protokol, hvor bl.a. vilkårene for fratrædelserne er beskrevet.

Under forhandlingerne erklærede teleafdelingerne sig uenig i personalereduktionerne på det foreliggende grundlag og i det oplyste omfang. Ligeledes erklærede teleafdelingerne, at afskedigelserne ville kunne være usaglige, idet TDC fortsat inden for visse områder anvender vikarer og entreprenører. Teleafdelingerne har i forhold til de enkelte afskedigelser forbeholdt sig ret til at føre sager med påstand om, at de ikke er saglige eller ikke efterlever parternes tryghedsaftale.

Teleafdelingerne mener, at TDC helt kunne undgå at gennemføre uønskede afskedigelser, hvis aktionærerne ville holde lidt igen med at forgyldte sig selv.

Vilkårene for personalereduktionerne i 2013 minder meget om de vilkår, som har været gældende for personalereduktionerne i årene før.

TDC meddelte i sommeren 2013, at selskabet som følge af organisationsændringen pr. 1. juli har besluttet at fremrykke nogle af de forventede personalereduktioner for 2014. Dvs. at antallet af forventede personalereduktioner i 2013 indenfor Dansk Metals område i TDC formentlig vil blive en del højere end det, som TDC oplyste i januar 2013.

TDC: Lønreguleringen pr. 1. marts 2013



TDC-ansatte er omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst. I Industriens Funktionæroverenskomst er der ikke mindstelønssatser, hvis vi ser bort fra elever. Alligevel fungerer Industriens Funktionæroverenskomst i praksis som en mindstelønsoverenskomst.

Kendetegnet for en mindstelønsoverenskomst er, at timelønnen, som den enkelte medarbejder er ansat på, *ikke* fastsættes ved selve overenskomstfornyelsen, hvor der er konfliktret. Lønnen for de enkelte ansatte fastsættes derimod ude på den enkelte virksomhed typisk hvert år pr. 1. marts via lønsamtaler mellem medarbejder og leder, uden at der er adgang til konfliktret.

Selv om der ikke gælder mindstelønssatser i Industriens Funktionæroverenskomst, gælder der i TDC indenfor det tilpassede overenskomstgrundlag en lokalaftale, hvor det er aftalt, at vi følger den mindstelønssats som gælder på Industriens Overenskomst (arbejderoverenskomsten).

Mindelønssatsen er den absolutte bundgrænse, som en nyansat mindst skal have i løn.

Lokalaftalen i TDC sikrer også, at forinden lønsamtalerne mellem leder og medarbejder går i gang, er TDC forpligtet til at mødes til forhandling med Dansk Metal teleafdelingerne (i praksis TDC Landsklubben), med henblik på at aftale eventuelle generelle lønstigninger samt andre satser. Ved mangel på enighed ved disse forhandlinger gælder funktionæroverenskomstens almindelige lønbestemmelse, hvor lønnen fastsættes mellem leder og medarbejder.

Igen i år var lønforhandlingerne mellem TDC og teleafdelingerne en langstrakt proces. Vores udgangspunkt for forhandlingerne var, at TDC i modsætning til mange andre danske virksomheder, klarer sig rigtig godt på trods af krisen i Danmark og det meste af Europa.

TDC præsenterer fortsat flotte regnskaber, og fastholder både forventningerne til en stigning i indtjeningen, og stort udbytte til aktionærene igen i 2013. Derfor havde vi en forventning om, at TDC's flotte resultater smittede af på alle medarbejderne i Dansk Metal forhandlingsområde.

Sådan gik det ikke. TDC ville ikke være med til at give højere lønregulering end hvad TDC forventer, at deres konkurrenter ville give. Og da TDC samtidig ville have, at der også skulle være en runde med individuel lønregulering, ville TDC som udgangspunkt ikke medvirke til en generel lønregulering.

Efter flere måneders forhandlinger lykkedes det at indgå forlig mellem TDC og Dansk Metal teleafdelingerne, om en generel regulering af lønnen på kr. 1,35 pr. time svarende til 216,45 kr. pr. måned for fuldtidsansatte pr. 1. marts 2013.

Kun i ganske særlige tilfælde vil der via lønsamtaler kunne suppleres med en større lønregulering end den generelle.

Herudover blev det aftalt at lokalaftalerne om hhv. resultatløns og provisionsløns kan anvendes som supplement til lønreguleringen.

En række ulempetillæg blev pr. 1. marts forhøjet med ca. 1,4 % og elevlønningerne forhøjedes med ca. 2,25 %.

Navnlig set i lyset af, at reallønnen i 2011 og 2012 faldt, er det naturligvis ikke et tilfredsstillende resultat. TDC's argument om, at det ikke kun er TDC-ansatte som har haft reallønsnedgang, men at det er danske lønmodtagere generelt som i disse år har haft en reallønsnedgang, er ikke et anvendeligt argument, fordi TDC jo i samme periode har fortsat med at forgylde sine aktionærer med udbytte i milliardklassen.

Som et lille plaster på såret ser meget ud til, at inflationen i Danmark i år vil blive historisk lav. Så på trods af den beskedne lønstigning kan det tænkes, at vi i år vil ende med en beskedne reallønsfremgang.

TDC: Revision af Lokalaftale nr. 16 om ombud

Ombudshverv er hverv som en borger kan blive udpeget eller valgt til, og som vedkommende i visse situationer ikke kan afvise at påtage sig. Det kan f.eks. dreje sig om hverv som vidne i retssager, tilforordnet vælger (valgtilforordnet), domsmand, nævning, kommunalbestyrelsesmedlem, kommunal udvalgsformand, regionsbestyrelsesmedlem, borgmester, folketingsmedlem, minister, EU-parlamentsmedlem, EU-kommissær mv.

I mange år har vi i TDC haft de samme regler ved ombud, som man har indenfor Statens område, fordi TDC har ønsket at tilskynde sine medarbejdere til at være engageret i samfundsanliggender. Kort fortalt bygger de regler på, at der gives arbejdsfri med løn ved ulønnede ombud. Og på statens område betragtes, det vederlag som domsmænd, nævninge og valgtilforordnede modtager, ikke som løn.



På trods af Lokalaftale 16 foretog YouSee A/S imidlertid i starten af 2012 lønfradrag hos en af afdelingens medlemmer som var domsmand. Det mente vi var i strid med lokalaftalen, og da vi på trods af forhandling ikke kunne overbevise TDC, måtte vi indberette sagen til forbundet.

Der var mellem LO og DA fællesmøde i sagen den 2. maj 2012. Fællesmødet endte i uenighed. LO afleverede i august 2012 klageskrift til Arbejdsretten og sagen blev herefter forberedt skriftlig for Arbejdsretten.

I slutningen af september 2012 besluttede TDC imidlertid at efterbetale det, som TDC havde fratrukket i medlemmets løn. TDC meddelte samtidig, at selskabets beslutning om at foretage efterbetaling ikke skulle opfattes som om, at TDC erkendte overenskomstbruddet.

Endvidere fremsendte TDC brev om opsigelse af Lokalaftale nr. 16. i overensstemmelse med Funktionæroverenskomsten, dvs. med to måneders varsel. Forinden opsigelsen kunne effektueres, skulle der dog som vanligt være forhandlinger om sagen.

Det lykkedes under disse forhandlinger den 12. november 2012 at opnå forlig om en ny lokalaftale 16, som trådte i kraft den 1. januar 2013. Til gengæld hævdede vi sagen for Arbejdsretten og medlemmet fik som nævnt efterbetalt det, som TDC havde trukket i lønnen.

Følgende principper er nu gældende:

- frihed til borgerligt ombud gives i nødvendigt omfang
- udførelse af ombudshverv i arbejdstiden må dog begrænses mest muligt, eventuelt ved ændret placering af arbejdstiden.

- TDC dækker evt. medarbejderens løntab i forbindelse med borgerligt ombud i arbejdstiden. Honorarer, vederlag, kompensationer mv., som modtages i forbindelse med ombuddet, og som ikke dækker en udgift, modregnes i lønnen. Modregning kan ikke ske for et større beløb end svarende til lønnen for det faktiske fravær. Løn for fraværet beregnes som 1/160,33 af månedslønnen pr. time.
- fraværet medfører ikke afkortning i ancienniteter, herunder tjenestemandspensionsalder
- godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste betragtes som løn
- i stedet for at udføre ombudshvervet i arbejdstiden, vil medarbejderen i stedet kunne vælge at afvikle opsparet, mertid, overtid eller flextid i forbindelse med udførelse af ombudshvervet. I de tilfælde, hvor medarbejderen ikke bruger arbejdstid til udførelse af borgerligt ombud modregnes ikke som nævnt ovenfor

Vi endte med andre ord med et bedre resultat, end hvis der ikke havde været indgået nogen aftale.

Alligevel er det forstemmende, at TDC går i så ”små sko”, at de ikke længere vil stimulere deres medarbejdere til at påtage sig borgerlige ombud, og dermed påtage sig en væsentlig samfundsmæssig opgave.

TDC: Telebutikkernes shop i shop



TDC har indgået aftale med forskellige forretningskæder, der indebærer, at TDC Butik kan have en butik i udvalgte forretninger i forretningskæden, dvs. såkaldte shop i shop.

TDC shoppene er bemandede med en TDC-medarbejder. For at sikre, at der er rimelige løn- og ansættelsesvilkår for medarbejderne, har Dansk Metal teleafdelingerne aftalt et tillæg til butiksaftalen. Dermed sker arbejdet i shop i shop på vores overenskomstgrundlag.

Den nye shop i shop-aftale gør det muligt, at en telebutiksmedarbejder kan være tilknyttet en traditionel telebutik og samtidig være med til at bemande en shop i shop.

TDC: Telebutikkernes butiks hjemmerådgiver



Hvis kunden ikke kan komme til TDC, fordi der f.eks. kan være for langt til en telebutik, kan en butiksmedarbejder komme hjem til kunden – f.eks. om aftenen – og medbringe et udvalg af butikens teleterminaler. Dansk Metal teleafdelingerne har aftalt et tillæg til butiksaftalen, som gør det muligt for telebutiksmedarbejderne at indgå i et team, der skiftevis om aftenen tager på aftalte hjemmebesøg hos kunderne om aftenen.

TDC: Ændret grænsedragning for souschefer i butik

Der har siden 2009 været forhandlinger mellem Lederforeningen, TDC og Dansk Metal teleafdelingerne om hvilket forhandlingsområde, som souscheferne i butikorganisationen skal henføres til.

I nogle af de større butikker har souscheferne været henført til lederforeningens forhandlingsområde, medens souscheferne i de mindre butikker har været henført til Metals forhandlingsområde. I 2010 gik forhandlingerne om grænsedragningen i stå, men forhandlingerne blev i efteråret 2012 genoptaget, da vi opdagede at TDC havde overført en række souschefer til lederforeningens overenskomstområde uden vores viden.

Vi har af flere årsager en legitim faglig interesse i, at souscheferne henføres til Metals overenskomstområde, fordi tillidsrepræsentantreglerne indebærer, at der skal være ti medarbejdere omfattet af Metals overenskomst for at kunne vælge en tillidsrepræsentant. Hvis souscheferne uden videre bliver henført til lederforeningens område, bliver det endnu vanskeligere at få valgt tillidsrepræsentanter.

I skrivende stund pågår forhandlingerne fortsat mellem LTD, TDC og Dansk Metal Landsklubben.

TDC: Forhandlingerne om en ændret butiksaftale



De forhandlinger der blev indledt i 2012 om en ændring af butiksaftalen pågår fortsat. Forhandlingerne blev aktualiseret af ændringen af lukkeloven som trådte i kraft i 2012, men herudover har såvel TDC som TDC Landsklub forskellige ændringsforslag, som dog stritter i hver sin retning. Forhandlingerne om en revideret butiksaftale er blevet forsinket af uenigheden om grænsedragningen af souscheferne i telebutikkerne.

TDC: Offshoring af tasteopgaver i TDC Privat Salgssupport



I marts 2013 besluttede TDC Privat at foretage offshoring af en række indtastningsopgaver, hvor der som udgangspunkt ikke var kundekontakt, hverken telefonisk eller skriftligt. Opgaverne skulle flyttes til Manila på Filippinerne.

TDC kunne ikke umiddelbart træffe beslutning om offshoring, fordi en lokalaftale mellem TDC og Virksomhedsklubben i TDC Privat, om timelønsansættelser indebar, at der ikke kunne reduceres i den faste bemanning, så længe timelønsaftalen var gældende.

TDC indledte derfor forhandlinger med TDC Landsklubben omkring årsskiftet og i februar 2013 opsagde TDC timelønsaftalen. I marts besluttede TDC at indgå aftale med firmaet Accenture om offshoring til Manila i et omfang svarede til ca. 22 ud af 100 fuldtidsmedarbejdere i TDC Privat Salgssupport. Dermed var der pludselig ca. 22 overtallige medarbejdere.

Da det dermed stod klart, at vi ikke kunne forhindre offshoring, besluttede vi at indgå en aftale med TDC om at mildne konsekvenserne samt håndteringen af de medarbejdere der blev overtallige.

Det lykkedes at indgå aftale med TDC den 14. marts 2013 som bl.a. sikrede:

- at alle medarbejder i TDC Privat salgssupport kunne søge om frivillig fratrædelse med de vilkår som gælder ved de generelle personalereduktioner i 2013. Dog således, at medarbejdere som ikke var i den aldersmæssige målgruppe for frivillig fratrædelse, alligevel kunne få udlusningsaktiviteter, hvis de søgte og fik bevilget en frivillig fratrædelse
- at medarbejder i salgssupport kunne søge efteruddannelse og omplacering til ledige stillinger i de direkte kundevendte funktioner
- at hvis medarbejder som søgte omskoling fortrød det, eller hvis der ikke efter endt uddannelse kunne tilbydes ledige jobs, ville medarbejderne blive behandlet med fratrædelsesvilkår som andre overtallige medarbejdere
- at ledelsen og medarbejderrepræsentanterne i TDC Privat intensiverede samarbejdet om at tilbyde alle tilbageværende medarbejdere, som ikke har en formel faglig uddannelse, merituddannelse (dvs. ”papir” på sine kompetencer)
- at TDC ville indskrive i kontrakten med Accenture, at Accenture vil overholde ILO’s grundlæggende arbejdstagerrettigheder om tvangsarbejde, børnearbejde, forbud mod diskrimination, organisations- og forenings frihed og ret til at føre frie forhandlinger
- at TDC endvidere ville indskrive i kontrakten med Accenture, at Accenture vil overholde grundlæggende arbejdsmiljømæssige principper, i form af bl.a. respekt for det enkelte menneske, anerkendelse af medarbejdernes resultater, muligheder for karriereudvikling, balance mellem arbejde og fritid mv. i forhold til de beskæftigede lokale medarbejdere
- at der blev indgået en ny lokalaftale om timelønsansættelse for TDC Privat, bortset fra de arbejdsopgaver, der blev offshoret

ILO er FN’s arbejdstagerorgan, hvor de nationale stater, nationale arbejdsgiverorganisationer og nationale lønmodtagerorganisationer har sæde og vedtager konventioner, som parlamenterne i medlemsstaterne opfordres til at ratificere (vedtage).

ILO har vedtaget otte konventioner om grundlæggende arbejdstagerrettigheder. Folketinget har ratificeret dem alle.

Som nævnt kunne vi ikke forhindre offshoring, men med protokollen fik vi blandt andet indskrevet at løn- og arbejdsvilkårene hos Accenture i Manilla på Phillippinerne sker med respekt af de grundlæggende lønmodtagerrettigheder. Ligeledes fik vi aftalt en proces, som kunne minimere konsekvenserne for de overtallige medarbejdere. Endelig fik vi aftalt en ny timelønsaftale.



TDC: 2-vejs-GPS i TDC Drift og TDC Kapacitet

I februar 2013 opsagde TDC lokalaftale nr. 27 om etiske regler i forbindelse med produktionsplanlægning i TDC Installation.

Baggrunden for opsigelsen var, at TDC ville indkøbe nye 2-vejs-gps, som kunne opsamle og anvende data fra 2-vejs-gps anderledes, end det, som var beskrevet i lokalaftalen fra 2007.

Ved at opsiges lokalaftalen ville TDC kunne indføre den nye 2-vejs-gps, hvis blot det blev varslet overfor medarbejderne med 6 ugers varsel.

TDC havde endvidere besluttet at indføre 2-vejs-GPS også i TDC Kapacitet, som hidtil ikke havde haft 2-vejs-gps. Også den beslutning ville TDC kunne implementere uden aftale, hvis blot det blev varslet overfor medarbejderne med 6 ugers varsel.

Virksomhedsklubberne i TDC Drift og TDC Kapacitet indledte imidlertid forhandlinger med TDC om at indgå en ny lokalaftale.

Det lykkedes den 8. marts 2013 at indgå aftale om en ny Lokalaftale nr. 27 om etiske regler i forbindelse med produktionsplanlægning i TDC A/S, Operations Kapacitet og Drift.

Lokalaftalen beskriver nærmere blandt andet om formålet med 2-vejs-gps, hvilke data der må anvendes, hvem som må se de pågældende data, hvor længe data må lagres.

TDC gjorde meget ud af at fortælle både ved forhandlingerne og efterfølgende overfor medarbejderne, at 2-vejs-gps ikke skulle benyttes til kontrol af den enkelte medarbejders effektive arbejde.

Desværre har vi måtte konstatere, at TDC efter vores mening i strid med såvel Lokalaftale nr. 27, som Aftalen mellem LO og DA om kontrolforanstaltninger i hvert fald i TDC Drift har indført kontrol af medarbejdernes effektive arbejdstid. For tiden verserer der således en sag om brud på aftalerne.

TDC: Ikke-overenskomstdækkede selskaber i TDC

Siden 2000 har TDC foretaget massiv outsourcing og frasalg af dele af koncernen.

Men det hænder ind imellem at TDC også foretager opkøb af virksomheder. Tænk blot på f.eks. Telmore, Fullrate, Onfone osv. osv..



Sker opkøbet på en måde, således at der etableres et selvstændigt selskab i TDC koncernen hvor aktiviteterne og medarbejderne overføres til, vil TDC kunne undgå at det tilpassede overenskomstgrundlag træder i kraft.

I kraft af TDC's medlemskab af DI vil et nyetableret selskab uden overenskomst blive omfattet af Industriens Overenskomst for arbejdere og Industriens Funktionæroverenskomst for funktionærer. For at Industriens Funktionæroverenskomst træder i kraft, kan TDC dog kræve, at vi dokumenterer

at mindst 50 % af medarbejderne er medlemmer af teleafdelingerne. Det skyldes, at virksomheder i TDC-koncernen udenfor det tilpassede overenskomstgrundlag, omfattes af Funktionæroverenskomstens 50 % regel.

I det omfang at TDC foretager opkøb af selskaber og samtidig eller senere foretager overførsler af aktiviteter og medarbejdere til selskaber, hvor det tilpassede overenskomstgrundlag er gældende, vil det overførte arbejde og de overførte medarbejdere kunne kræve sig omfattet af det tilpassede overenskomstgrundlag. Ofte har medarbejderne som overføres, så afvigende løn- og ansættelsesvilkår, at det er formålstjenstligt, at der bliver iværksat forhandlinger om tilpasning og optrapning til de nye vilkår på det tilpassede overenskomstgrundlag.

Tilsvarende vil overførsel fra det tilpassede overenskomstgrundlag til et selskab i TDC-koncernen som ikke er omfattet af det tilpassede grundlag medføre, ”at nissen flytter med” – dvs. at arbejdet og medarbejderne som overføres, vil fortsætte med at være omfattet af det tilpassede overenskomstgrundlag.

Når TDC laver organisationsændringer sker det ikke uden skelen til, hvordan TDC kan udgå fagforeninger og overenskomster.

Et eksempel på hele denne problematik kan bedst illustreres med Onfone, som TDC opkøbte i maj 2011.



Forud for opkøbet havde Dansk Metal Tele Øst fremsendt forhandlingsbegæring til Onfone ApS med meddelelse om arbejdsstandsning, hvis det ikke ville lykkedes at opnå enighed om en overenskomst. Imidlertid nåede handlen mellem TDC og Onfone at gå i orden inden brevet om forhandlingsbegæring nåede frem. Onfone var dermed via opkøbet og via TDC's medlemskab af DI, automatisk blevet medlem af DI.

Dansk Metal Tele Øst måtte derfor trække vores meddelelse om arbejdsstandsning tilbage. Og da Onfone var beskyttet af 50 % reglen, måtte vi i første omgang opgive at få overenskomst på området.

I efteråret 2012 fik YouSee koncernledelsens tilladelse til at udvide firmaets brand med mobiltelefoni. Og i den forbindelse besluttede koncernledelsen at fusionere dele af Onfone ApS ind i YouSee.

Der blev herefter indledt tilpasningsforhandlinger og det lykkedes på denne måde i november 2012 at få en aftale i stand om, at det overførte område pr. 1. januar 2013 blev omfattet af det tilpassede overenskomstgrundlag.

Det var imidlertid ikke alle aktiviteter fra det tidligere Onfone som med denne manøvre blev overenskomstdækket. TDC havde omhyggeligt sørget for, at inbound- og outboundaktiviteterne blev samlet i et selvstændigt selskab under YouSee, således at medarbejderne og aktiviteterne fortsat var omfattet af 50 % reglen i Industriens Funktionæroverenskomst.

Tilsvarende blev erhvervsdelen af Onfone opretholdt som et selvstændigt selskab.

Et andet eksempel på, at TDC helst undgår fagforeninger og overenskomster kan belyses med den seneste organisationsændring pr. 1. juli i år. Her proklamerede Carsten Dilling, at TDC ville samle alle Call centre i Channels. TDC kom desværre hurtig på andre tanker og justerede beslutningen således, at man kun ville samle Call centrene indenfor det tilpassede overenskomstgrundlag i Channels.

Mht. de ikke overenskomstdækkede selskaber Telmore, Fullrate, Onfone Erhverv og Company Mobile blev medarbejderne derimod overført til juridisk ansættelse i TDC Telco ApS. Dermed undgik TDC omhyggeligt, at selskaberne blev overenskomstdækket, fordi Telco ApS, er omfattet af 50 % reglen. Det er endnu uklart, hvad der sker med den ikke overenskomstdækkede del af inbound og outbound aktiviteterne fra Onfone som pr. 1. januar 2013 blev placeret i YouSee. Men det afventer formentlig den generelle afklaring af YouSee's juridiske selvstændige opretholdelse.

For teleafdelingerne er det vanskeligt at organisere nye medlemmer i de nye TDC-selskaber, navnlig hvis funktionæroverenskomsten ikke er trådt i kraft.

Det skyldes bl.a. at ledelsen i de nye TDC-selskaber ofte har en ikke særlig fagforeningsvenlig holdning. Det er ikke unormalt at ledelsen i de nye TDC-selskaber nægter os adgang til virksomheden og nægter os oplysninger om, hvem der er ansat.

50 % reglen er en skamlet på Den danske Model.

Det er én af grundene til, at vi aktivt arbejder for at afskaffelse af 50 % reglen, som for vores vedkommende er et meget højt prioriteret krav ved overenskomstfornyelsen i 2014.

TDC: Pension



Pr. 1. oktober 2012 ændredes pensionsberegningen i Industriens Funktionæroverenskomst, således at der beregnes pension af alle lønde. Det blev aftalt ved overenskomstfornyelsen i 2012.

På det tilpassede overenskomstgrundlag i TDC er industriens pensionsregler erstattet af Særaftale II, så derfor er medarbejdere omfattet af det tilpassede overenskomstgrundlag og ikke omfattet af ændringerne der skete pr. 1. oktober 2012.

Ved overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2012 aftalte DI og CO-industri, at de lokale parter – dvs. TDC A/S og Dansk Metal - kunne optage forhandlinger i overenskomstperioden ”om eventuel ændring af Særaftale II for så vidt angår Pensionsforsikringsordningen (PFA), herunder den i særaftalens punkt 6 nævnte supplerende pensionsordning (pensionsoverbygning). Formålet er – i højere grad end i dag – at harmonisere reglerne med de i Industriens Funktionæroverenskomsts nævnte regler. Hvis der opnås enighed under disse forhandlinger, vil en protokol herom have samme status som en særaftale”.

Ud over at vi også ønsker pension af alle lønde, ønsker vi også at karenstiden på 6 måneders an-

sættelse nedsættes til 2 måneders anciennitet ligesom på Industriens Overenskomster, samt forhøjet pensionsbidrag ved barselsorlov.

Forhandlingerne blev indledt i september 2012, og er fortsat ikke afsluttet.

Problemet er, at TDC har fået foretaget nogle økonomiske beregninger af forslagernes effekt, som viser, at forslagene er uforholdsmæssigt omkostningstunge. Men det skyldes efter vores opfattelse, at de forudsætninger, som TDC har lagt til grund for beregningerne ikke er realistiske.

Som det ser ud lige nu, er der ikke tegn i sol og måne på, at der kan opnås enighed, hvilket i givet fald vil indebære, at Særaftale II fortsætter uændret.

TDC: Implementering af senioraftale fra overenskomstfornyelsen



TDC og teleafdelingerne har forhandlet om at indgå en lokalaftale med TDC iht. protokollat nr. 8 om seniorordning, som blev aftalt mellem DI og CO-industri ved overenskomstfornyelsen i 2012. Protokollatet indebærer, at der kan laves en lokalaftale, således at den enkelte medarbejder og virksomheden kan aftale nedsat tid finansieret ved udbetaling af pensionsmidler og opsparede feriefri-dage. En sådan lokalaftale vil efter vores opfattelse kunne supplere vores nugældende lokalaftale nr. 30 om seniorvilkår.

TDC har under forhandlingerne meddelt, at de ikke vil acceptere to typer af senioraftaler. På den baggrund er forhandlingerne om implementering af protokollatet gået i stå.

Eltel: Overenskomst



TDC besluttede i slutning af 2011, at virksomhedsoverdrage fiberaktiviteterne til Fiber & Anlæg I/S, som er et konsortium bestående af Eltel Networks A/S, Petri & Haugsted A/S og Munck Forsyningsledninger A/S. I praksis virksomhedsoverdrages medarbejderne til Eltel Network A/S og ”kas-setjenestemændene” udlånes hertil.

Oprindeligt ville sagen berøre ca. 165 medlemmer af Dansk Metal, heraf 90 udlånte og 59 virksomhedsoverdragede. For Tele Øst berørte sagen oprindeligt 85 medlemmer, heraf 47 udlånte og 38 virksomhedsoverdragede. Der blev dog forud for overførslen etableret frivillige fratrædelsesrunder, således at tallet af berørte medarbejdere blev reduceret. Siden er antallet blevet reduceret yderligere pga. personalereduktioner i Eltel.

Eltel er medlem af arbejdsgiverforeningen Tekniq, som har Elektrikeroverenskomsten med Dansk El-forbund.

Dansk Metal har også en overenskomst med arbejdsgiverforeningen Tekniq. Det drejer sig om en tiltrædelsesoverenskomst til Industriens Overenskomst (arbejderoverenskomsten).

Dansk Metal mener derfor, at medarbejderne i stedet skal omfattes af Industriens Overenskomst.

Det har ikke været muligt at opnå enighed om hvilken overenskomst som gælder. Normalt vil det være Arbejdsretten som afgør den type af spørgsmål. Men i dette tilfælde er det aftalt, at sagen skal løses ved faglig voldgift.

Arbejdsrettens formand har udpeget højesteretsdommer Thomas Rørdam som opmand. Sagen var berammet til domsforhandling i starten af 2013, men pga. et kronvidnes sygdom, blev sagen omberammet til den 29. august 2013.

Vi afventer nu opmandskendelse, som forventes at komme i midten af oktober 2013. Vi håber naturligvis på, at Dansk Metal vinder sagen, eftersom Industriens Overenskomst på en række punkter er bedre end Elektrikeroverenskomsten.

TDC: Hviletidsbestemmelserne i det tilpassede overenskomstgrundlag

Indenfor det tilpassede overenskomstgrundlag i TDC har vi aftalt særlige hviletidsbestemmelser som afviger fra lovgivningens bestemmelser.



F.eks. er hviletidsbestemmelserne iht. lovgivningen som hovedregel overholdt, hvis man har haft 11 timers samlet hvile indenfor de sidste 24 timer. Hvis en medarbejder som møder f.eks. en mandag fra kl. 7:00 til kl. 15:30 bliver tilkaldt kl. 02:30 til 05:45, vil vedkommende kunne møde på arbejdet igen ved sit normale arbejdstids begyndelse tirsdag kl. 7:00, fordi medarbejderen har haft 11 timers samlet hvile i perioden kl. 15:30 til 02:30. Medarbejderen må endda arbejde frem til kl. 15:30, fordi medarbejderen indenfor de sidste 24 timer har haft 11 times samlet hvile.

Inden for det tilpassede overenskomstgrundlag gælder den hovedregel, at der altid skal sikres 11 timers efterfølgende samlet hvile. I eksemplet fra før, gælder for en medarbejder på det tilpassede overenskomstområde, at medarbejderen hverken kan eller må arbejde om tirsdagen på sin normale vagt, fordi vedkommende skal sikres 11 timer sammenhængende efterfølgende hvile. TDC må ikke modregne i løn for den manglende tid.

Indenfor lovgivningen og inden for det tilpassede overenskomstområde er der en række undtagelser fra hovedreglen.

Eksemplet ovenfor er måske let at forstå, men i det daglige opstår der ofte lidt mere komplicerede situationer.

Vores regler stammer helt tilbage fra Landsoverenskomsten i 1997. De blev videreført i Særaftale IV samt i et utal af protokollater mv. som henviser til hinanden.

Det havde naturligvis været hensigtsmæssigt hvis man ved tilpasningsforhandlingerne i 2001 til Industriens Funktionæroverenskomst havde benyttet lejligheden til at sammenskrive reglerne, så de var lidt nemmere at læse. Men på daværende tidspunkt var der en fagretslig tvist om forståelsen af spørgsmålet om hvordan ordet ”efterfølgende” skulle forstås, samt om der kunne foretages modregning. Så ved tilpasningsforhandlingerne i 2001 videreførte man blot de eksisterende regler. Uenig-

heden blev i øvrigt senere løst ved en faglig voldgift som gav os medhold og TDC blev i 2001 dømt for brud på hviletidsreglerne.

I årene efter blev der gjort nogle nye forsøg på at sammenskrive reglerne. Men de forsøg løb ud i sandet.

I 2012 var der et stigende antal sager, hvor der var uenigheder om forståelsen af hviletidsbestemmelserne. TDC og Landsklubben nedsatte derfor i årets start en fælles arbejdsgruppe som skulle forsøge at sammenskrive reglerne. Arbejdsgruppen satte som mål, at senest ved udgangen af august 2013 at have udarbejdet forslag til nye tekster, som efterfølgende skulle fremsendes til DI og CO-industris godkendelse.

Det lykkedes den 23. august 2013 at indgå en ny lokalaf tale om hviletid, men aftalen forudsætter DI og CO-industris endelige godkendelse. Til generalforsamlingen i oktober 2013 ved vi om overenskomstparterne har godkendt lokalaf talen.

Sager i relation til lovgivningen

TDC: **Beskæftigelsesdirektivet, aldersdiskrimination i relation til pligtig afgangsalder**



I august 2013 gav Højesteret TDC medhold i, at det er lovligt at aldersdiskriminere medarbejdere, således at TDC kan kræve, at man fratræder uden varsel blot fordi man fylder 67 år.

Sagen var anlagt af Lederforeningen ved TDC, som i deres overenskomst har en bestemmelse som svarer nogenlunde til bestemmelsen i vores Lokalaf tale 9.A. og som lyder:

"Medarbejderen fratræder, medmindre andet aftales, uden opsigelse med udgangen af den måned, hvori medarbejderen fylder 67 år".

Vores bestemmelse kom ind i overenskomsten i 1996 i forbindelse med forhandlingerne om Landsoverenskomstens ikrafttrædelse pr. 1. juli 1997. Før den tid fandtes der forskellige pligtige afgangsalde inden for TDC-koncernen. Nogle overenskomster havde f.eks. 65 år som pligtig afgangsalder, andre havde 70 år og andre igen havde ikke nogen pligtig afgangsalder. Men i 1996 skulle de mange forskellige overenskomster sammenskrives til én overenskomst, og man enedes dengang om 67 år.

Teksten fra Landsoverenskomsten blev ordret videreført i det tilpassede overenskomstgrundlag i 2001, da Telekommunikationsforbundet blev indmeldt i CO-industri. I 2003 fusionerede Telekommunikationsforbundet med Dansk Metal.

Siden aftalen blev indgået er EU-beskæftigelsesdirektivet med forbud mod aldersdiskrimination blevet implementeret ved lov i Danmark i 2004 og siden er direktivet skærpet og igen implemente-

ret med dansk følgelovgivning senest fra 2007. Direktivet er også implementeret i bl.a. Industriens Funktionæroverenskomst.

Det fremgår af direktivet, at det ikke er til hinder at opretholde ”...ulige behandling på grund af alder, hvis forskelsbehandlingen er objektivt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af national ret bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervspolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige”.

Tele Øst har fulgt Lederforeningens sag med stor interesse, fordi vi har nogle tilsvarende sager som har ventet på Højesterets afgørelse i Lederforeningens sag.

Derfor omtaler vi kort Lederforeningens sag, som oprindeligt blev anlagt for Østre Landsret.

Østre Landsret lagde vægt på, at bestemmelsen om den pligtige afgangsalder på 67 år var aftalt midt i 1990'erne. TDC's medarbejdere havde på dette tidspunkt en højere gennemsnitsalder end i tilsvarende virksomheder. Landsretten fandt, at formålet med den pligtige afgangsalder var blandt andet at opnå en aldersmæssig fordeling, der stemte bedre overens med det øvrige arbejdsmarked. Hertil kom, at TDC stod foran teknologiske og forretningsstrategiske forandringer, der ville medføre en reduktion af medarbejderstaben samt et behov for at tilføre nye medarbejdere med de kompetencer, man fremadrettet ville få brug for.

Landsretten henviste til EU-domstolens dom i sag C-45/09, Gisela Rosenblatt mod Oellerking Gebäudereinigungsges, hvor domstolen fortolker Beskæftigelsesdirektivets § 6, stk. 1, der er implementeret i Forskelsbehandlingslovens § 5a, stk. 3.



Det fremgår af denne dom, at arbejdsmarkedets parter har en vid skønsmargin i forhold til, hvilke formål de ønsker at forfølge inden for socialpolitik og beskæftigelse samt valget af midler for at nå dette mål. Dommen siger i forlængelse heraf, at generelle bestemmelser om automatisk ophør af ansættelseskontrakter, som er fastsat på grundlag af en politisk og social konsensus om arbejdsdeling mellem generationerne, må anses for objektive og rimelige og derfor går ikke ud over, hvad der er nødvendigt for at opnå det ønskede mål.

På baggrund af EU-domstolens fortolkning og den vide skønsmargin, der tilkommer arbejdsmarkedets parter, fandt landsretten, at både den pligtige afgangsalder på 67 år var begrundet i legitime formål, og at bestemmelsen ikke gik ud over, hvad der var hensigtsmæssigt og nødvendigt for at opnå disse formål. TDC blev derfor frikendt.

Højesteret kom til samme resultat med stort set samme begrundelse.

Højesteret lægger blandt andet vægt på, at en bestemmelse om pligtig afgangsalder kan lette unge arbejdstageres adgang til arbejdsmarkedet, og samtidig tage passende hensyn til de ældre i kraft af sammenkædningen med pension.

Højesteret stadfæstede herefter landsrettens dom og frikendte TDC.

For tiden gransker Tele Øst dommen fra Højesteret ganske nøje, fordi vi har en tilsvarende sag som er berammet til domsforhandling den 22. oktober 2013, og som har afventet Lederforeningens sag i Højesteret.

Den sag vi fører, drejer sig om et medlem som i april 2011 blev afskediget på oplysningen (dvs. 118) alene med den begrundelse at vedkommende fyldte 67 år. Tele Øst stævnedes i begyndelsen af juni 2011 TDC på vegne af medlemmet, men sagen blev i april 2012 henvist til Østre Landsret og udsat til efter, at Højesteret havde behandlet LTD's sag.

Beskæftigelsesdirektivet, aldersdiskrimination set i relation til Funktionærlovens § 2 A godtgørelse

Efter funktionærlovens § 2a har en funktionær der opsiges, med en anciennitet på hhv. 12, 15 eller 18 år, ret til en fratrædelsesgodtgørelse på hhv. 1, 2 eller 3 måneders løn.

Det følger af funktionærlovens § 2a, stk. 3 og 4, at denne ret til fratrædelsesgodtgørelse mistes, hvis funktionæren "*vil oppebære*" folkepension eller "*vil oppebære*" ret til pension efter en med arbejdsgiveren aftalt pensionsordning, hvis funktionæren er indtrådt i den pågældende pensionsordning før det fyldte 50 år.

Funktionærlovens § 2a, stk. 3, har indtil 2010 været fortolket således, at en funktionær, uanset om vedkommende konkret anvender muligheden for at få udbetalt alderspension, ikke har krav på fratrædelsesgodtgørelse.

EU-domstolen underkendte imidlertid i oktober måned 2010 denne fortolkning.

Det skete i en sag som udsprang fra Vestre Landsret. Sagen var anlagt af Ingeniørforeningen i Danmark på vegne af et medlem mod Region Syddanmark, hvorfra vedkommende blev afskediget.

Vedkommende havde på fratrædelsestidspunktet en levealder der gjorde, at han kunne få alderspension og havde mindst 12 års anciennitet. Men han fik ikke udbetalt fratrædelsesgodtgørelse efter Funktionærlovens § 2a, selv om vedkommende valgte at fortsætte sin erhvervsmæssige karriere og dermed ikke gik på alderspension.

EU-domstolen fastslog, at dette var i strid med beskæftigelsesdirektivets bestemmelser om forbud mod aldersdiskrimination.



Efter EU-dommen har Region Syddanmark taget "*bekræftende til genmæle*", hvilket i denne sammenhæng betyder, at Region Syddanmark har efterbetalt fratrædelsesgodtgørelse til det pågældende medlem, således som Ingeniørforeningen oprindeligt havde krævet.

Kort tid efter EU-domstolens dom nedsatte beskæftigelsesministeren en arbejdsgruppe med repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter, bl.a. LO og DA, med den opgave at forsøge at opnå enighed om at ændre Funktionærlovens retspraksis, så den bliver bragt i overensstemmelse med EU-domstolens afgørelse.

Problemet var imidlertid, at arbejdsmarkedets hovedorganisationer ikke kunne blive enige om, hvordan funktionærloven skulle ændres, således at der kunne gives en samlet indstilling til ministeren.

Problemstillingen har vist sig, at det på trods af EU-domstolens afgørelse er langt mere kompliceret at beskrive gældende ret end umiddelbart antaget.

For at forstå problemstillingen er det nødvendigt at holde sig for øje, at hensigten med funktionærlovens fratrædelsesgodtgørelse er, at lindre overgangen til ny beskæftigelse for funktionærer, som har været ansat i samme virksomhed i mange år.

Det fremgår klart af forarbejderne til funktionærloven og i dansk ret er lovens forarbejder et vigtigt bidrag til fortolkning af loven.

EU-domstolen har i dommen fra 2010 også lagt vægt på hensigten med Funktionærlovens § 2a. EU-domstolen har som præmis for dommen fra 2010 endvidere anført, at den pågældende ældre funktionær, da vedkommende blev fyret, kunne dokumentere at vedkommende reelt efter opsigelsen forfulgte sin erhvervsmæssige karriere og ikke gik på alderspension.

Med andre ord: Ældre funktionærer med mindst 12 års anciennitet kan ikke med støtte i den afsagte EU-dom kræve godtgørelse efter Funktionærlovens § 2a, hvis vedkommende ikke efter opsigelsen har forfulgt sin erhvervsmæssige karriere – dvs. bevaret sin tilknytning til arbejdsmarkedet.

Det store spørgsmål er, hvad der skal til, for at det kan fastslås, at den afskedigede funktionær har forfulgt sin erhvervsmæssige karriere.

Ministeren måtte på grund af uenighed i udvalget i efteråret 2012 indstille udvalgsarbejdet og ministeriet afventer nu, at de danske domstole afdækker spørgsmålet.

Der er endnu ikke kommet nogen endelig domstolsafgørelse på spørgsmålet. Men arbejdsmarkedets parter og domstolene har udtaget nogle prøvesager, som skal belyse rækkevidden af EU-domstolens afgørelse.

Der er på nuværende tidspunkt afsagt en række domme såvel af Østre Landset i foråret 2013 som af Vestre Landsret efteråret 2013.

Alle domme er anket til Højesteret, og det er derfor for tidligt at udtale sig præcist om, hvad der kan blive kommende retspraksis på området.



Dog må det konkluderes, at en ældre funktionær med høj anciennitet kun har ret til godtgørelse efter Funktionærlovens § 2 a, hvis vedkommende kan sandsynliggøre eller dokumentere, at vedkommende reelt har forfulgt sin erhvervsmæssige karriere.

Det skyldes, at domstolene lægger vægt på at den ældre funktionær ikke skal kunne omgå reglerne og dermed få en bedre retsstilling. Det kunne f.eks. ske ved at funktionæren blot udtaler at ved-

kommende vil forblive på arbejdsmarkedet, men reelt ikke gør noget aktivt for at forfølge sin erhvervmæssige karriere.

Ud fra de domme som er afsagt – og som alle er anket til Højesteret – kan der endvidere gives nogle fingerpeg om hvad domstolene lægger vægt på, for at afgøre om funktionæren reelt har forfulgt sin erhvervmæssige karriere og dermed er berettiget til godtgørelse.

Nedenfor gengiver vi en liste over de kriterier, som kan udledes af de ankede domme. Listen er ikke udtømmende og kriterierne er heller ikke vægtet. Der vil i hvert enkelt tilfælde skulle foretages en konkret samlet bedømmelse ud fra følgende kriterier:

- var lønmodtageren syg forud for afskedigelsen
- var lønmodtageren så svækket, at der blev anmodet om invalidepension
- anmodede lønmodtagere om efterløn, og i givet fald skete dette i tilslutningen til fratrædelsen eller skete det først noget tid efter
- har lønmodtageren vægret sig til at tage imod arbejdsgiverens jobtilbud i opsigelsesperioden
- har lønmodtageren sagt nej til at stå i arbejdsgiverens eventuelle jobbank
- har lønmodtageren reelt været aktivt jobsøgende fra opsigelsestidspunktet til nogle måneder efter fratrædelsestidspunkt
- har lønmodtageren tilmeldt sig jobcenter
- har lønmodtageren aktiveret sin alderspension og hvornår er dette i givet fald sket
- der lægges antagelig vægt på, at lønmodtageren har haft en periode efter fratrædelsen med egen forsørgelse, dvs. ikke har aktiveret sin efterløn eller alderspension
- domstolene lægger tilsyneladende også vægt på mere subjektive grunde, f.eks. hvad lønmodtageren har udtalt sig om mht. egne pensionsplaner

At funktionæren skal kunne dokumentere, at vedkommende har forfulgt sin erhvervmæssige karriere og er forblevet på arbejdsmarkedet, for at opnå ret til fratrædelsesgodtgørelse, medfører en anden problemstilling. Godtgørelsen skal betales ved fratrædelsen, sidste arbejdsdag. Men i visse situationer kan det først på et tidspunkt efter fratrædelsestidspunktet - måske måneder – konstateres om kravet er berettiget.

Højesteret forventer at afsige domme i de mange prøvesager i foråret 2014.



Blandt prøvesagerne er der ikke nogen medlemmer af Dansk Metal Tele Øst.

Tele Øst har på vegne af medlemmerne, der har henvendt sig til os, indgået en lang række individuelle aftaler med TDC om, at forældelseslovens tidsfrister er suspenderet resten af året 2013. Vi er i gang med at forlænge disse individuelle aftaler om suspension af tidsfrister til og med kalenderåret 2014, således at Højesterets afgørelse i prøvesagerne kan indgå ved vurderingen af vores sager.

Vikardirektivet



Folketinget vedtog ved 3. behandling den 30. maj 2013 *Lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau mv.* Loven trådte i kraft den 1. juli 2013 og var en implementering af EU's vikardirektiv.

Vikardirektivet blev vedtaget af Europaparlamentet og EU-Ministerrådet den 19. november 2008 og skulle have været implementeret i EU's medlemsstater inden 5. december 2011. Af forskellige årsager blev vikardirektivet imidlertid først implementeret i Danmark i år.

Vi forventer desværre ikke, at loven får den store betydning for f.eks. TDC. Det skyldes lovens undtagelsesbestemmelse i § 3 stk. 5, der indebærer, at lovens bestemmelser ikke finder anvendelse, *”hvis vikarbureauet omfattes af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område, hvorved den generelle beskyttelse af vikarer respekteres”*

De vikarbureauer eller andre firmaer som loven sidestiller med et vikarbureau, og som TDC har kontrakter med, har typisk kollektiv overenskomst med hhv. HK/Privat og Dansk EI-Forbund. Og dermed gælder lovens undtagelsesbestemmelse.

Rådighedsløn for tjenestemænd fyldt 65 år



EU-Domstolen har i september 2013 underkendt reglen i den danske tjenestemandsløvslov, der automatisk medfører, at rådighedsløn til statstjenestemænd ophører ved folkepensionsalderen. Rådighedsløn blev indført ved tjenestemandsskikloven i 1969 og afløste dengang reglerne om ventepenge.

Reglen indebærer, at hvis en statstjenestemand afskediges på grund af stillingsnedlæggelse, bevarer tjenestemanden sin løn i 3 år mod at stå til rådighed for en anden passende stilling.

Det fremgår af tjenestemandsløvsloven i dag, at hvis tjenestemanden har rundet 65 år, er der ingen ret til rådighedsløn. Dette uanset om tjenestemanden har planlagt at blive på arbejdsmarkedet og faktisk står til rådighed for en anden passende stilling. Og det er denne bestemmelse, at EU-domstolen mener, er i strid med EU-beskæftigelsesdirektivets forbud mod aldersdiskrimination.

Det var Højesteret, som havde anmodet EU-domstolen om en såkaldt præjudiciel afgørelse. Djøftabte tidligere en sag i Østre Landsret og ankede til Højesteret. Og med dommen fra EU-Domstolen skal sagen nu tilbage i Højesteret, der skal tage stilling til den konkrete sag. Højesteret forventes at behandle sagen i februar 2014.

Eftersom EU-medlemsstaterne er forpligtet til at handle i overensstemmelse med EU-domstolens afgørelse, forventer Tele Øst, at folkettinget snarest muligt ændrer tjenestemandsløvsloven.

EU-domstolens afgørelse står i skærende kontrast til den afgørelse som Højesteret traf i august måned 2013 om den pligtige afgangsalder i TDC.

Efter Tele Øst's vurdering har sagen alligevel betydning for tidligere statstjenestemænd, som har været ansat i Tele Danmark A/S og som i dag er beskæftiget enten i TDC-gruppen eller i virksomheder udenfor TDC-gruppen, hvorfra de er blevet virksomhedsoverdraget til.

De Gule Siders konkurs, den 24. november 2011, er endnu ikke afsluttet.



Fredag den 25. november 2011 fik medarbejderne på De Gule Sider A/S den kedelige meddelelse at deres firma var gået konkurs, og at advokat Teis Gullitz-Wormslev var indsat som kurator fra og med den 24. november 2011. Samtidig meddelte kuratoren, at man arbejder på at sælge det hele / dele af firmaet, men at der på det tidspunkt endnu ikke var indgået nogen aftale om at videreføre firmaet eller dele deraf.

I starten af januar 2012 fik 28 personer under Dansk Metals overenskomst (heraf 6 Tele Øst medlemmer), ansættelse i Eniro Danmark A/S, som opkøbte De gule sider, så "De gule sider" fortsat findes på internettet. Efterfølgende har Eniro dog afskediget nogle af disse medarbejdere og i den forbindelse har vi en sag kørende med Eniro.



Der har været mange problemer med at få Lønmodtagernes Garantifond (LG) til at anerkende de fremsendte opgørelser. LG har afvist flere lønkrav som derefter er blevet videresendt til kurator. Kurator har også afvist nogle af kravene og afdeling har været nødt til at få hjælp af Forbundets advokat til at køre en sag mod kurator, da vi ikke var enige i afvisningen af alle krav.

Den 12. september 2013 var vi i Sø- og handelsretten med en sag mod kurator, omhandlende feriefridage som både LG og kurator har fratrukket i opsigelsesperioden.



Sagen er meget principiel og kan få indflydelse på de mange medarbejdere i konkursramte firmaer som får modregnet deres feriefridage i opsigelsesperioden.

Ud over medarbejderne fra De Gule Sider, får afgørelsen også indflydelse på medarbejderne i det konkursramte Cimber Air og andre konkursramte firmaer som havde overenskomster med feriefridage. Dommerens afgørelse i sagen foreligger den 12. oktober 2013 og så skal parterne vurdere om sagen skal ankes til Landsretten.

Før medlemmer fra det tidligere De Gule Sider A/S kan få en andel af deres løntilgodehavende, som ligger ud over det som LG allerede har udbetalt, kan der godt gå endnu et stykke tid, for ud over vores sag, har Dansk Metal Tele Vest en sag kørende som også kan påvirke kurators opgørelse.

Først når disse to sager er endelig afgjort, kan kurator opgøre boet og vore medlemmer få en andel af deres løntilgodehavende. Ankes en af de to sager, skal man desværre forvente at der kan gå endnu et år før boet kan gøres endeligt op.



Overenskomstfornyelsen 2014

Pr. 1. marts 2014 skal ca. 600.000 lønmodtagere på det private arbejdsmarked have fornyet deres overenskomster.

Ca. 550.000 er omfattet af en overenskomst tegnet af hhv. LO og DA's medlemsorganisationer. De resterende omfatter f.eks. overenskomster tegnet af FTF-medlemsorganisationer, f.eks. Prosa og Finansforbundet.

Hovedparten af medlemmerne i Dansk Metal Tele Øst er ansat i TDC og dermed omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst. Dansk Metal er tilsluttet forhandlingskartellet CO-industri og TDC er medlem af arbejdsgiverorganisationen DI.

Industriens Funktionæroverenskomst som omfatter ca. 95.000 lønmodtagere forhandles af DI og CO-industri.

DI og CO-industri forhandler udover Industriens Funktionæroverenskomst også Industriens Overenskomst som dækker ca. 145.000 arbejde.

Dermed forhandler DI og CO-industri for ca. 245.000 lønmodtagere dækkende ca. 6.000 virksomheder, og dermed er området det største område på det private arbejdsmarked.

Overenskomsterne på det private arbejdsmarked kan opdeles i to hovedtyper, som definerer løndannelsen

- *Minimallønsoverenskomster*, (og mindstebetalingsoverenskomster) med bevægeligt lønsystem, hvor overenskomstparterne ved overenskomstfornyelsen kun aftaler mindstelønnen (den absolutte bundgrænse for nyansat personale). Derimod forhandles lønnen for i forvejen ansat personale i de enkelte virksomheder typisk en gang om året i overenskomstperioden.

Minimallønsområdet dækker ca. 85 pct. af det samlede private arbejdsmarked – herunder også overenskomster uden lønsatser.

- *Normallønsområdet* med det mere stive lønsystem, hvor lønnen som udgangspunkt aftales direkte ved overenskomstfornyelsen og gældende for hele overenskomstperioden. Normallønsområdet dækker ca. 15 % af det samlede private arbejdsmarked.



DI og CO-industri er retningsgivende for hele det private område

Eksempler på overenskomstområder på minimallønsområdet:	Eksempler på overenskomstområder på normallønsområdet:
DI og CO-industri: Industriens Overenskomst ca. 145.000 og Industriens Funktionæroverenskomst ca. 95.000 lønmodtagere	Fællesoverenskomsten mellem DI og 3F (lager og transport) ca. 10.000 lønmodtagere
Dansk Byggeri og 3F ca. 65.000 lønmodtagere (inkl. akkord)	En række andre overenskomster på transportområdet, for vognmænd, rutebilsområdet og kollektiv trafik mv. ca. 85.000 lønmodtagere
En række mindre overenskomster på bygeriet for malere, elektrikere, blikkenslagere mv. ca. 36.000 lønmodtagere (inkl. akkord)	Slagteri og fødevarerområdet aftalte mellem DI og NNF ca. 17.000 lønmodtagere
Butiksoverenskomsten mellem Dansk Erhverv og HK/Handel) ca. 30.000 lønmodtagere	Tekstilindustrien aftalt mellem Dansk Mode og Tekstil 3F ca. 19.000 lønmodtagere
Kontor og lager (Dansk Erhverv og HK/Privat) ca. 15.000 lønmodtagere	Rengøring og materiel, DI og 3F ca. 22.000 lønmodtagere
Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet – ca. 50.000 lønmodtagere	Hotel og Restauration, Dansk Erhverv og 3F ca. 10.000 lønmodtagere
	Frisørbranchen, Frisørmestrene og Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund, ca. 5.000 lønmodtagere

Der er tradition for, at de to overenskomster som forhandles af DI og LO-industri, dvs. Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, forhandles allerførst og dermed lægger linjen for alle andre overenskomster på det private arbejdsmarked.

Det er der to grunde til: Den ene er, at de to industriooverenskomster dækker de virksomheder, som er mest udsatte for konkurrence i forholdet til udlandet. Den anden er, at DI er den absolut største arbejdsgiverorganisation tilsluttet hovedorganisationen DA, Dansk Arbejdsgiverforening. DI har i kraft af sin størrelse stemmeflerhed i DA, og eftersom at overenskomstresultater skal godkendes i DA's hovedbestyrelse, vil DI kunne nedstemme et overenskomstresultat indgået mellem en hel anden arbejdsgiverforening og et LO-forbund eller kartel.

Derfor er der ingen andre arbejdsgiverforeninger tilsluttet DA som formaster sig til at opnå enighed, før end DI har lagt linjen ved at indgå forlig med CO-industri.

Formentlig i oktober måned vil DI og CO-industri indgå en aftale om forberedelsen af overenskomstforhandlingerne 2014 på industriens område. I aftalen vil man formentlig sætte en deadline for pr. hvilken dato man senest stræber efter at indgå forlig.

På tilsvarende vis vil formentlig LO og DA i november måned indgå en lignende aftale. Formålet med at indgå den slags aftaler om selve tilrettelæggelsen af overenskomstforhandlingerne er at forsøge at afdramatisere forhandlingsforløbet. Såvel overenskomstparterne som hovedorganisationerne ønsker, at der indgås forlig så betids, at det ikke er nødvendigt at afsende konfliktvarsler.



Forventet tidsplan

Formentlig umiddelbart efter årsskiftet starter de egentlige forhandlinger mellem DI og CO-industri. Forhandlingerne foregår i det i daglig tale kaldte ”Det snævre udvalg” som består af fire personer: på den ene side adm. direktør Karsten Dybvad, DI, og viceadm. direktør Kim Graugaard, DI og på den anden side CO-industris formand, forbundsformand i Dansk Metal Claus Jensen, samt CO-industris næstformand, industrigruppeformand i 3F Mads Andersen.



*Formand i CO-industri,
Claus Jensen*



*Næstformand i CO-industri,
Mads Andersen*



*Adm. direktør i DI
Karsten Dybvad*



*Viceadm. direktør i DI
Kim Graugaard*

Det er første gang at Claus Jensen sidder ved forhandlingsbordet i ”Det snævre udvalg”. Han afløste i 2012 den tidligere forbundsformand Thorkild E. Jensen.

TDC og overenskomstfornyelsen



De fleste af Metals medlemmer ansat i TDC er omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst med tilhørende særaftaler og lokalaftaler, som supplerer eller erstatter de enkelte bestemmelser i Funktionæroverenskomsten - det såkaldte tilpassede overenskomstgrundlag for TDC.

Derfor forhandles TDC-ansattes overenskomstresultat også af DI og CO-industri, men der er tradition for, at DI og CO-industri i løbet af efteråret nedsætter et lokalt forhandlingsudvalg, som består af repræsentanter fra TDC og Dansk Metals teleafdelinger. Typisk vil de lokale parter få til opgave at forhandle forslag til ændringer af særaftalerne i TDC med dead-line for forhandlingerne medio januar, således at et eventuelt resultat kan ligge klar og indgå i industriforliget. Lykkes det ikke ved

de lokale forhandler i TDC at opnå enighed, vil overenskomstparterne normalt indenfor 8 dage efter forlig på industriens område etablere forhandlinger direkte mellem DI og CO-industri om særaftalerne i TDC.



Overenskomstkravene fra Dansk Metal Tele Øst

Dansk Metal Tele Øst har i medlemsbladet samt ved en række medlemsmøder i april og maj måned efterlyst forslag til ændringer af overenskomsten fra medlemmerne. Nedenfor gengiver vi de krav til ændring af Industriens Funktionæroverenskomst, som Tele Øst har fremsendt til Dansk Metal med henblik på koordinering af forslagene. Vores forslag er henover sommeren blevet koordineret internt i Dansk Metal og i efteråret internt i CO-industri. Men hensyn til forslagene til ændring af Særaftalerne, koordineres disse løbende mellem de andre teleafdelinger i Dansk Metal, helt frem til forhandlingernes start.

Overenskomstkrav 2014 fra Dansk Metal Tele Øst til Industriens Funktionæroverenskomst

Vedligeholdelse og udbygning af Den danske Model

1. Fond til arbejdsgiverbetalt finansiering af vedligeholdelse af overenskomsterne.
2. Kompetencefonde er fremover kun for medlemmer af et forbund tilsluttet CO-industri.
3. Arbejdsløshedsfond til supplerende dagpengene for medlemmer af et forbund tilsluttet CO-industri.
4. Arbejdsgiveren betaler A-kasse kontingent for medlemmer af et forbund tilsluttet CO-industri.
5. Arbejdsgiveren betaler fagforeningskontingent for medlemmer af et forbund tilsluttet CO-industri.
6. Kædeansvar (hovedentreprenør).

§ 1 Overenskomstens område

7. 50 % reglen, herunder Bilag 1, udgår af overenskomsten.

§ 3 Løn

8. Der indføres mindstelønssatser, der altid mindst ligger 10 % over dagpengesatsen.
9. Mindstelønssatserne for elever hæves med mindst samme kronebeløb som i Industriens Overenskomst.
10. Der indføres ret til kollektive lønforhandlinger.
11. Arbejdsgiveren er på forlangende fra repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation forpligtet til at udlevere lønstatistikker udfærdiget på tilsvarende måde som DI's lønstatistikker.

[fortsættes næste side]

12. Løneftersløbet arbejdstagerne har haft de sidste år, som ikke er blevet efterreguleret, så det afspejler den nationale inflation, efterreguleres med en ekstraordinær indbetaling på de pågældende arbejdstageres pensionsordning. Hvis arbejdstageren ikke har en pensionsordning, skal en sådan tegnes af arbejdsgiveren med henblik på den efterfølgende indbetaling.

§ 3 Elever

13. Elever og lærlinge skal være sikret 13 ugers arbejde efter udlæring.

§ 4 Fritvalgs Lønkonto

14. Fritvalgs Lønkontoens procentsats forhøjes.

§ 8 Pension

15. Arbejdsgiverbidraget til pensionsformål forhøjes.

§ 11 Overarbejde

16. § 11 stk. 5 udgår for alle andre end medarbejdere omfattet af § 1, stk. 1. (dvs. at afsnittet også udgår for TDC-ansatte).

§ 12 Fridage, ferie, børnepasning mv.

17. 1. maj gøres til hel betalt fridag.

18. Feriegodtgørelsen og ferietillægget forhøjes ud over det i Ferieloven angivne.

19. Der indføres fuld ret til betalt frihed på barns 1., 2. og 3. sygedag, ret til omsorgsdage til børnefamilier og ret til betalt frihed ved læge- og tandlægebesøg, ret til betalt frihed ved dødsfald i nærmeste omgangskreds.

§ 20 Vederlag til tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter

20. Vederlaget forhøjes og skal fremover også ydes til arbejdsmiljørepræsentanter som er medlem af et forbund tilsluttet CO-industri.

§ 25 Kompetenceudvikling

21. Reglerne om Industriens Kompetence Uddannelses Fond ændres således, at medarbejderen ydes 100 % lønkomensation. Positivlisten ændres så den omfatter uddannelser indenfor DA/LO-området.

22. Der skal udfærdiges en uddannelsesplan for den enkelte medarbejder for et år ad gangen. Arbejdsgiveren er på forlangende fra repræsentanter fra den forhandlingsberettigede organisation forpligtet til at fremlægge uddannelsesplanen.

Ny paragraf:

23. Der indføres en bestemmelse svarende til Bilag 17 i Industriens Overenskomst. Endvidere indføres en bestemmelse om, at undtagelsesbestemmelserne i § 3 stk. 5 i Lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau mv. ikke gælder indenfor Funktionæroverenskomstens dækningsområde.



Overenskomstkrav 2014

fra Dansk Metal Tele Øst til Særaftalerne i TDC

Særaftaler mv.

1. Forbedringer som ved overenskomstfornyelsen 2014 aftales gennemført i Industriens Funktionæroverenskomst gælder tilsvarende inden for det tilpassede overenskomstgrundlag, uanset indholdet i Særaftalerne, lokalaftalerne, de lokale lokalaftaler og protokollater mv., uden at modkrav af nogen art fra DI eller TDC imødekommes.
2. Provenuet ved forbedringer i Industriens Overenskomst, som ikke ved ovennævnte krav giver fuldt gennemslag inden for det tilpassede overenskomstgrundlag, skal udmøntes i det tilpassede overenskomstgrundlag som generel forhøjelse af den faste løn, uden at modkrav af nogen art fra DI eller TDC imødekommes.
3. Særaftale I ændres således, at Telco ApS, Contact Center Europe A/S, den administrative del af Dansk Kabel TV m.fl. omfattes af det tilpassede overenskomstgrundlag uden undtagelser af nogen art, og uden at modkrav af nogen art fra DI eller TDC imødekommes.
4. Særaftale II ændres således, at der betales pension af alle løndele. Endvidere forhøjes arbejdsgiverbidraget.
5. 1. maj gøres til hel betalt fridag.
6. Særaftale VII ændres således, at arbejdssteder, hvor der ikke er mindst 10 medarbejdere, kan slå sig sammen med et andet eller flere andre arbejdssteder, og således udgøre ét valg-område, hvis blot der tilsammen er mindst 10 medarbejdere. Tallet 10 nedsættes endvidere til 5.



Test din egen viden om overenskomster på
<http://www.erduok.dk/testdinviden.aspx>

Forslag til Lokalaftalerne i TDC

Lokalaftalerne er som udgangspunkt ikke til forhandling i forbindelse med overenskomstfornyelsen, men forhandles i overenskomstperioden.

Der tages i øvrigt forbehold i forhold til igangværende forhandlinger om lokalaftaler mv.

Lokalaftalerne om løn

1. Den faste løn – uden undtagelser af nogen art - hæves væsentligt og mindst svarende til forhøjelsen på normallønsområdet.
2. Alle tillæg, satser, ydelser, betalinger mv. – uden undtagelse af nogen art – hæves væsentligt og mindst svarende til den gennemsnitlige forhøjelse af satserne i Industriens Overenskomst. Beløbene skal mindst være tilsvarende de beløb, som gælder for andre overenskomstområder i TDC.
3. Hjemmevagtstillæg kan efter medarbejderens valg konverteres til afspadsering, således at hjemmevagtstillæg for én time svarer til 15 minutters afspadsering.

Lokalaftalerne om arbejdstid

4. Lokalaftale 4.K om medarbejdere uden højeste arbejdstid udgår.
5. Ved overarbejde eller merarbejde af en længde på mindre end 3 timer og 42 minutter på en arbejdsfri dag, ydes afspadsering på 7 timer og 24 min. svarende til en hel erstatningsfridag. Ved overarbejde på 3 timer og 42 minutter og derover afspadseres som hidtil med 2 timer pr. optjent overarbejdstime.
6. Der aftales regler for arbejde i ”servicevinduer” også benævnt ”forstyrrelsesfrit arbejde”.

Lokalaftalen om opsigelse

7. Bestemmelsen om pligtig afgangsalder i punkt 1 i Lokalaftale 9.A. udgår.

Lokalaftalen om frihed

8. Betalt frihed ved læge- og tandlægebesøg, udvidelse af retten til betalt frihed ved syge børn, mere betalt frihed i forbindelse med dødsfald i nærmeste omgangskreds.

Lokalaftalen om ferie

9. Ferietillægget forhøjes.



Arbejds miljøområdet

ved faglig sekretær Hanne Trebbien



Arbejds miljø – TDC

Der er siden sidste beretning arbejdet med følgende områder: Asbest, bly i blodet, Densil P., APV kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø, vinterberedskab, rengøring generelt, arbejdsmiljøorganisationen, uddannelse, velfærdsforanstaltninger ved skiftende arbejdssteder, byggesagsbehandling.

Asbest

Som beskrevet i den seneste beretning er det et arbejdsmiljøproblem der aldrig forsvinder. Vi kan heldigvis sige at lige præcis dette problem ikke er det største her i Tele Øst's område, det er hovedsagligt i Jylland hvor landcentralernes gulve er beklædt med asbestholdige materialer.

Det er et emne der til stadighed er status på i HovedArbejds miljøUdvalget (HAMU).

Bly i blodet



Er der bly i blodet eller er der ikke, det er ikke til at sige!

TDC har fulgt op de teknikere, der havde for store koncentrationer af bly i blodet. Det er blevet bedre, kun meget få teknikere er over grænseværdien på 20µg Pb/100 ml. blod.

Det er hvad vi ved, men vi ved dog ikke om der måtte være flere, af den simple grund at det stadigvæk kun er 47 personer der er blevet undersøgt.

For at imødegå flere tilfælde har TDC strammet op på de interne vejledninger, specielt på transport af blyaffald:

Arbejds miljøvejledning om sikkerhed ved kabelarbejde

Blykabler

Regler for arbejde med bly

Unge under 18 år må ikke arbejde med bly.

Gravide bør ikke arbejde med bly.

Arbejdsprocesser med metallisk bly eller blyforbindelser skal foregå, så spredning af blystøv forhindres.

[fortsættes næste side]

Rengøring af blykapper skal foretages ved, at man skraber med kniv eller nedstrygerklinge, og der må under ingen omstændigheder bruges smergellærred eller stålborste. Under skrabning af blykabler skal varmeren være slukket, og må først tændes når området er rensset for blyspåner. Anvend papir, klæde eller andet til at opfange blyskrabet, så det ikke fordeles i hele splidsehullet *og på tøjet*.

Under arbejde hvor der dannes støv eller røg skal der anvendes åndedrætsværn med P2-eller P3-filter (f.eks. hvide støvmasker).

Masken skal være friskluftsforsynet eller forsynet med motor, hvis arbejdet med maske varer mere end samlet 3 timer på en dag.

Vær særlig opmærksom på arbejde med muffe med "blypest" (porøst blyrust) på muffen.

Husk at holde en god hygiejne ved arbejde med bly, da blystøv optages i kroppen hvis du ved et uheld indtager det. God hygiejne vil sige:

- Brug aldrig de bare hænder ved arbejde med blykabler – anvend evt. en let arbejdshandske, som kasseres efter arbejdet
- Vask altid hænder og ubeskyttet hud efter arbejde med blykabler. Hvis du ikke har vand på arbejdsstedet anvendes en renseserviet.
- Rens altid hænder før du: spiser, drikker, ryger, går på toilet eller taler i mobiltelefon
- Der må ikke ryges under arbejde med blykabler.
- Medbring aldrig madvarer, drikkevarer eller tobak i splidsehullet når du arbejder med blykabler.
- Anvend altid kedeldragt eller overtræsdragt under arbejde med blykabler, *hvor der er risiko for dannelse af blystøv/blyspåner.*

• Vær opmærksom på at rengøre førerkabinen jævnligt hvis der kan være slæbt blymulder ind under fodtøj. Ved støvsugning skal støvsugeren stå udenfor førerkabinen. Støvsugere på tankstationer kan også anvendes til dette arbejde.

Ved kabelføringer på mur med blymuffer eller blyindkapslinger skal man være særlig forsigtig. Arbejde, hvor der kan dannes blystøv/spåner, må ikke ske over brysthøjde, dette arbejde vil derfor ikke kunne udføres fra en stige, hvorfor, der kan være behov for en lift, alternative trækningsveje for kablet eller at tage kablet ned for at udbedre fejlen.

Blyaffald

Blyaffaldet fra afmontering af muffe opbevares i pose eller spand i bilen. Blyaffald bortskaffes i den særlige affaldsbeholder til blyaffald på mødestedet, affald der kan støve skal være i en lukket pose eller indpakket i plast.

Blykabler der er så angrebet af blypest, at kappen krakelerer, må kun medbringes i bilen hvis den kan pakkes ind i plastik. Blykabler der ikke på grund af størrelsen kan indpakkes effektivt, skal transporteres tildækket på en trailer. Blykabler bortskaffes i affaldsbeholderen til kabler.

Arbejds miljøvejledning om kabelarbejde april 2013 (erstatter marts 2012)

Det med **blå skrift** i fakta boksen er ændringer/tilføjelser i forhold til sidste års vejledning vedr. blyarbejde.

Densil P

Problemet med dette desinficerende stof i tæpperne i de store administrations bygninger er endnu ikke tilendebragt. Tæpperne er skiftet ud alle vegne, hvor der var kendskab til at der befandt sig desinficerede tæpper. Det betyder også, at langt de fleste berørte medarbejdere har fået det bedre, der er dog stadig personer som har symptomer af lignende karakter, her ligger der stadig et stort arbejde, hos både ArbejdsmiljøGruppe (AmG) og TDC arbejdsmiljø for at få lavet en udredning.

Selv om tæpperne er blevet udskiftet og de fleste har det bedre er det ikke ensbetydende med, at kollegerne er raske. Har en person en gang fået allergi ved påvirkning af et bestemt stof, vil de allergiske reaktioner komme igen, hvis denne endnu en gang kommer i et miljø, hvor dette stof eller et nært beslægtet stof forefindes.

Tele Øst er involveret i nogle få af de anmeldte erhvervsbetingede lidelser på dette område, sagerne er endnu ikke afsluttet.

Kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø

I gennem flere år har spørgsmål på dette område indgået i trivsels- /klimaundersøgelsen. Efter ændringen til medarbejderundersøgelsen, hvor spørgsmålene er mere rettet mod virksomheden og ikke medarbejderen, var denne måling ikke længere gangbar. Over vinteren er der arbejdet med særskilte spørgsmål, som tager udgangspunkt i det der hedder social kapital. Spørgsmålene er baseret på samarbejde, tillid og retfærdighed.

Hvordan gik så undersøgelsen? Den gik over al forventning, scoren beregnes på samme måde som ved medarbejderundersøgelsen med point mellem 0 - 100. Det samlede resultat var på 85, hvilket er utrolig flot. Der var også et par spørgsmål om det fysiske arbejdsmiljø, her var scoren lidt lavere nemlig 76. På spørgsmål om krænkende adfærd var der 164 tilbagemeldinger, ingen ønskede at få hjælp til afklaring af disse hændelser, så alt i alt, kan det på papiret se ud til, at TDC personale- og arbejdsmiljøpolitik virker, i begge står der, at TDC vil:

"forebygge nedslidning, stress, udbændthed og mobning"

Vinterberedskab

Hvorfor tale om det nu her i september/oktober måned hvor der synes lang tid til vinter?
Jo lige pludselig er det såmænd vinter igen.

TDC har rundsendt plan over hvilke adresser og i hvilken grad der skal sneryddes og saltes samt tidspunkt på døgnet. Planen indeholder desuden skema over hvilke ugedage, tidspunkter samt hvor mange gange i løbet af dagen dette skal foregå.

Sker det så efter den anførte plan, det er bestemt ikke det indtryk vi får, når medlemmerne henvender sig til os. Hvem kan gøre noget ved det, det kan **du** der færdes på de pågældende adresser. Det

bedste du kan gøre i den situation er at sende en mail, så du har bevis på at du rent faktisk har protesteret over forholdene. Facility Management har ikke modtaget nogen klager i den forgangne vinter. Ud fra det kan vi konstatere, at aftalerne bliver overholdt, sne og is bliver ryddet, så vi undgår arbejdsulykker på det grundlag. Sidst men ikke mindst, TDC får det de betaler for!

Rengøring, en evig kilde til diskussion, utilfredshed og besparelse.

Ved den seneste licitation som ISS igen vandt/fik, blev konceptet ændret fra fast rengøringsinterval på de forskellige lokaliteter, til visuel rengøring. Hvad betyder så det vil nogen måske spørge sig selv? Ja det betyder at rengøringsassistenten kun skal gøre rent, hvis der er synligt snavset. Hvor betryggende er det lige for hygiejnen, specielt i de store kontorbygninger, hvor rigtig mange personer lægger deres arbejdskraft hver dag. Hvor mange gange om ugen rengøringsassistenten kommer rundt i de forskellige lokaler, siges der ikke noget om, men standarden bliver kontrolleret mindst hver anden uge af både ISS selv og ligeledes af TDC's Facility Management



Der foretages jævnligt brugerundersøgelse på rengøringsstandarden, disse viser at tilfredsheden er stigende!

Arbejds miljøorganisationen

Er blevet ændret af 2 omgange i år. I januar blev der ændret på antallet af Arbejds miljøfora, i det Butik, blev lagt sammen med Kundecenter og Operation øvrige lagt sammen med Kapacitet. Dog med den klausul at HAmU skal vurdere på konstellationen inden årets udgang.

Den næste ændring kom på baggrund af projekt Basic, den omsiggribende organisationsændring i TDC. Rystelserne efter denne har, i skrivende stund, endnu ikke lagt sig. Konsekvenserne for Arbejds miljøgruppernes flytninger både fysisk og organisatorisk er endnu ikke på plads.

Uddannelse

Efter loven skal virksomheder tilbyde 1½ dags efteruddannelse, hvilket svarer til 11 timer, til alle i arbejds miljøorganisationen. Det gør TDC også næsten. Alle får i hvert fald tilbud om en dag, emnerne/temaerne tilrettelægges/udvikles efter de behov der måtte opstå i organisationen.

Opfordringen herfra skal lyde, benyt Jer nu af muligheden.

Skulle der være behov for anden uddannelse end de tilbudte emner, så meld det ind til HAmU så vil det blive taget op.

Den halve dag, som i henhold til Arbejds miljøaftalen kan afholdes på årsmøderne, er der begyndende utilfredshed med. Der er røster om, at der er så meget på programmet, så der ikke er tid til målrettet uddannelse-/opkvalificering.

Velfærdsforanstaltninger ved skiftende arbejdssteder

Endnu et emne til meget diskussion.

På den baggrund blev der i november nedsat en arbejdsgruppe til at se på problematikken. Gruppen nåede aldrig at blive samlet om deres opgave. I midler tid blev der i Jylland, af Bygning og Vedligehold, sat et projekt i gang, der gik ud på at fjerne alt overflødig på centralerne, det være sig lys, vand, varme og møbler, hvis der skulle være nogle. Processen blev stoppet med en hurtigarbejdende gruppe, så de ting der nu engang var i centralerne forblev i husene.

Det har afstedkommet, at TDC nu aktivt vil anvise egnede steder, hvor de kørende teknikere kan henholdsvis forrette deres nødtørft, samt indtage deres frokost under egnede forhold.

Den 14. august blev der udsendt en bruttoliste over, hvad TDC anser for, egnede steder. Straks blev der oprør i afdelingens arbejdsmiljøudvalg. Det har resulteret i, at **alle** ArbejdsmiljøRepræsentanter (AmR) for de kørende teknikere er blevet bedt om at tjekke forholdene på de centraler, hvor de færdes i deres dagligdag. Tjekket skal ske i forhold til Arbejdstilsynets vejledning for velfærdsforanstaltninger.

I skrivende stund er der kommet tilbagemelding på ca. 30 ud af de 123 anviste steder.

Konklusionen ud fra de tilbagemeldinger der trods alt er kommet, er at det kun er de bemandede, eller tidligere bemandede centraler samt mødesteder og store kontorhuse, der lever op til vejledningens bestemmelser omkring spiseforhold. Af de resterende er der dog en del, hvor toiletforholdene er i orden. Det indsamlede materiale vil blive forelagt HAMU i september måned.

Det sidste der lige er sket i sagen er, at TDC på teleafdelingernes foranledning påtænker at puste nyt liv i arbejdsgruppen, så nu afventer vi bare et kommissorium for deres arbejde.

Repræsentanten fra Tele Øst er Bjarne Kølle Pedersen fra Kapacitet. Måske er der en afklaring eller i hvert fald noget nyt, når vi afholder generalforsamling i slutningen af oktober måned.

Byggesagsbehandling

Her er der også gået en besparelserproces i gang. I stedet for at arbejdsmiljøorganisationen automatisk bliver underrettet, sker det kun i særlige tilfælde når det gælder forandringer i det administrative område.

Se vedlagte retningslinier:

Byggesagsprocedure – Administrative områder

Formål

Arbejdsmiljøorganisationen skal involveres ifm ombygninger.

Ved at fastlægge overordnede rammer og betingelser for indretning af administrative arbejdspladser i TDC, vil involveringsprocessen blive mere enkel og egentlig sagsbehandling afgrænse sig til forhold som går ud over standard.

[fortsættes næste side]

Principper:

- *Facility Service & Ejendomme orienterer ledelsen, når der skal ske omflytninger. Ledelsen er ansvarlig for orientering og behandling i SU*
- *Byggesager i denne sammenhæng er opgaver, der koordineres af Byg & Vedligehold (B&V), der enten vedrører ombygninger og/eller installationer med henblik på indflytning af en anden gruppe medarbejdere - eller fællesområder, der berører hverdagen for en gruppe medarbejdere på faste arbejdspladser på en adresse*
- *Byggesager, hvor 'Rammer og betingelser for indretning af arbejdspladser i TDC' er overholdt, kræver som udgangspunkt kun en kopi af B&V's sagsoprettelse til Arbejds miljøorganisationen (AmO) inden arbejdet iværksættes*
- *Byggesager, hvor der er afvigelser fra 'Rammer og betingelser for indretning af arbejdspladser i TDC', (se bilag) kræver inddragelse af AmO hurtigst muligt, så der er mulighed for en reel høring inden arbejdet iværksættes*
- *Ved større rokeringer kan B&V indkalde de lokale arbejds miljøgrupper til fælles orientering. Dette skal ske mindst 2 arbejdsuger inden arbejdet i værksættes*
- *Ved større flytninger, der skal foregå meget hurtigt, fx som følge af organisationsændringer, og/eller datterselskaber der skal inhouses, kontaktes Arbejds miljøchefen direkte, så valg af anden videre proces evt. kan afgøres i den aktuelle situation. Dette kunne fx være en fortrolig præsentation telefonisk og/eller præsentation af tegninger hos Byg og Vedligehold – i Slet eller Tegholmen eller som videomøde mellem TDC lokationer*
- *I princippet er der ingen bagatelgrænser for høring af AmO, men som udgangspunkt fastlægges der rammer og betingelser, så processen overvejende kan indskrænkes til en orientering, når disse overholdes*
- *Almindeligt vedligehold er ikke omfattet*

Procedure

- *B&V fremsender alt materiale elektronisk til dedikeret arbejds miljøleder (AmL) i form af kortfattet følgemail vedhæftet sagsoprettelsen. Hvis der er afvigelser fremsendes desuden relevant beskrivelse/ /dokumentation, der kan belyse afvigelse*
- *Dedikeret AmL videresender materialet til enhedens AmL, der videresender til relevante arbejds miljø grupper indenfor højst 2 arbejdsdage*
- *AmL'en har kontakten med arbejds miljøgrupperne og melder tilbage til B&V indenfor højst 5 arbejdsdage fra modtagelse af materiale*
- *B&V har pligt til at orientere Arbejds miljø, hvis der sker væsentlige ændringer der berører 'Rammer og betingelser for indretning af arbejdspladser i TDC' efter at arbejdet er påbegyndt*
- *De berørte Arbejds miljøgrupper (AmG'er) kan til enhver tid gøre indsigelser til B&V, hvis det vurderes at rammer og betingelser ikke er overholdt i en given byggesag. I praksis gøres dette ved at AmG i første omgang kontakter enhedens AmL, der så tager kontakt til B&V*
- *Principperne og proceduren ved byggesager evalueres i samarbejde mellem repræsentanter fra HAmU, B&V og Arbejds miljø senest medio 2014*

Bilag:

Rammer og betingelser for indretning af arbejdspladser i TDC (februar 2013)

TDC's strategi for ejendomsområdet er at understøtte den primære forretnings drift ved at sikre 'Enkle og Effektive' løsninger på TDC's lokale behov.

Det medfører bl.a. at vi koncentrerer de administrative arbejdspladser på få store lokationer i København, Århus og Odense, samt at vi som udgangspunkt alene indretter med storrumskontorer.

Indretning

Ved indretningen af arbejdspladser er målet at etablere storrumskontorer i størst muligt omfang.

Ved etablering af storrumskontorer er målet ca. 8-10 m² netto pr. arbejdsplads inkl. focusrum og storrums gangarealer.

Øvrige forhold ved indretning:

- Forretningsenhederne har ingen egne mødelokaler, men alle mødelokaler er til fælles brug og kan bookes via Serviceportalen.
- Ved rokader flyttes standard skrivebord og øvrigt inventar ikke med.
- I sammenhæng med storum etableres fokus-/samtalerum til brug ved bl.a. 1-2-1 samtaler, udførelse af arbejde der kræver ro og koncentration. Der etableres mindst et fokus-/samtalerum pr. etageafsnit eller et pr. 25 medarbejdere.
- Kopi og print etableres og placeres centralt til fælles anvendelse for etagen eller bygningsafsnittet i et mekanisk ventileret lokale.
- Thekøkken er placeret centralt til fælles anvendelse for etagen eller bygningsafsnittet.
- Evt. flytning af vægge og døre skal holdes på absolut minimum

Som udgangspunkt vurderer Byg & Vedligehold, ud fra et sikkerheds- og sundhedsmæssigt aspekt, behovet for ændringer mht.:

- Gulvtæpper
- Maling af vægge
- Gardiner
- Løfter
- Belysning
- Ventilation
- Køling

Byg & Vedligehold beskriver evt. ændringer vedr. disse forhold i sagsoprettelsen.

Arbejds miljøopgaver/problematikker

Problemer i virksomheder uden for TDC, er ikke noget afdelingen særlig ofte bliver inddraget i.

Der har dog i den forgangne periode været et problem i Eltel omkring arbejde i brønde. Eltel var af den opfattelse, at dette arbejde ikke adskiller sig væsentligt fra andre arbejdsopgaver. Jf. arbejdsmiljøloven er det også rigtig, men der er nemlig et men. Når arbejdsopgaver i brønde skal udføres for TDC, skal TDC's forskrifter på området følges. Da Eltel blev klar over det, gik det forholdsvis hurtigt med at få etableret brøndøvelser, med kyndig instruktion fra TDC-medarbejdere. Det betyder at medarbejdere fra Eltel, igen kan arbejde i TDC's brønde og med deres udstyr de efterfølgende 12 mdr.



Det Sociale og Socialpolitiske område

ved faglig sekretær Birgitte Kristiansen



Så er der igen gået et år. Et år, som på alle måder har været travlt, men også udfordrende og lærerigt. I det følgende stopper vi nu op og reflekterer over indsatsen i forhold til arbejdsskader og det sociale område.

Det har været et år, hvor arbejdsulykkerne heldigvis ikke har fyldt meget, men det har de arbejdsbetingede lidelser til gengæld. Det har også været et år, hvor kommunerne har indført nye reformer inden for flexjob og førtidspension, hvilket bestemt har været en udfordring.

Bekymrende stigning i arbejdsrelaterede lidelser

Når kollegaer kommer ud for en arbejdsskade, hvad enten det er en ulykke eller en arbejdsbetinget lidelse, så kommer de fleste af dem i kontakt med Tele Øst.

Afdelingens tillidsvalgte gør et stort arbejde for at hjælpe de berørte kollegaer og opfordrer dem til at kontakte afdelingen, så vi sammen kan håndtere sagerne.

Vi har i denne generalforsamlingsperiode været vidne til en kedelig tendens; nemlig en stigning i arbejdsbetingede lidelser som stress, udbrændthed og angst.

Medlemmerne ringer og enkelte kommer grædende ind i afdelingen. En del af dem har ”kastet håndklædet i ringen”. De er syge og kan ikke mere.

Det er ikke første gang, vi har påpeget dette. I beretningen sidste år skrev vi også om vores stressramte kollegaer. Vi skrev om konsekvenserne ved et alt for højt tempo, en konstant fokus på målinger og kontrolforanstaltninger og endelig det faktum, at der ofte ikke er mulighed for at gøre tingene ordentligt færdige. Det sætter sine dybe spor, og vi kan i år konstatere, at det desværre ikke er blevet bedre, snarere tværtimod.

En længerevarende sygemelding er ofte et resultat af denne kedelige tendens, og det er til stor skade for både den enkelte og dennes familie, for TDC og ikke mindst for samfundet.

I Tele Øst er vi ikke læger og vi holder os væk fra medicinske diagnoser, men med al respekt for lægevidenskaben: Vi behøver ikke en medicinsk embedseksamen for at kunne se, hvor syge de her mennesker er, og hvor meget de behøver hjælp.

Det er Tele Øst's opfattelse, at stress og udbrændthed er i fremmarch i TDC. Det er foruroligende, og det er bekymrende.



TDC har en politik på området, som hedder: ”Tidlig opmærksomhed”.

Den foreligger på 3 sider i A4 størrelse, hvor alt det ”rigtige” er skrevet ned. Her står om TDC's værdier, om det fælles ansvar vi alle har for at være medvirkende til et godt arbejdsmiljø.

Her står, at stress, mobning og sygefravær kan forebygges ved at sætte ind på flere fronter, og at arbejdet evt. kan organiseres på en måde, som passer bedre til den enkelte medarbejders situation. Tele Øst er overbevist om, at TDC gerne vil efterleve denne politik, men selv om vi tager de mest positive briller på, så kommer vi ikke uden om, at de flotte ord der står i politikken og den barske virkelighed ude i virksomheden på visse områder er så langt fra hinanden, som det overhovedet er muligt at være.

Stress er en sygdom, der tager tid. Det tager tid at komme tilbage til sin oprindelige kapacitet, ja, i det hele taget at komme sig. Desværre er der i denne fase stor risiko for at blive afskediget. Når afskedigelsen er en realitet, dukker der nye problemer op omkring økonomi, sygedagpenge og kontakten med hele det kommunale regi. Udfordringer der bestemt ikke er befordrende for ens helbredelse.

TDC har en bundlinje at tænke på - og det er måske i virkeligheden her, vi skal lede efter en forklaring. Selvfølgelig betyder økonomi rigtig meget for en virksomheds eksistens, men bundlinjesnak er jo dybest set intet værd, hvis der ikke er nogen til at udføre arbejdet.

Det er vores håb, at beretningen næste år kan indeholde afsnit, hvor vi kan beskrive en faldende tendens af stressramte kollegaer.

Ny flexjob reform



Den 1. januar 2013 trådte de nye regler for førtidspension og flexjob i kraft.

De nye regler har været en stor mundfuld for kommunerne, og det betyder, at det har været svært, både for fagforeningerne, men i særlig grad for vores medlemmer, da det er dem, det går ud over.

Vi skal lige slå fast, at de personer, som har fået bevilliget et flexjob før januar 2013 og som er i job ikke mærker de nye ændringer, medmindre de skifter job.

Men for alle andre, som skal til at søge et flexjob pga. arbejdsskade eller anden sygdom - ja da har det været og er fortsat op ad bakke.

Der er lang vej til det rehabiliteringsteam, bestående af læger, sagsbehandlere og socialrådgivere, som indstiller til, hvad der skal ske med det enkelte medlem; om det bliver flexjob, førtidspension eller ressourceforløb. Og i sidste ende er det jo kommunen, som træffer den endelige afgørelse.

Det kan være en opslidende proces, hvis man har daglige smerter og ikke er rask.

Et af problemerne er, at ikke alle kommuner tolker den nye lov ens. Tele Øst har eksempler på, at to forskellige kommuner har tolket den samme lovgivning forskelligt. Vi har skrevet til arbejdsmarkedsstyrelsen for at få et svar på, hvordan loven skal tolkes, men indtil videre har vores forespørgsel været forgæves.

Det er blevet sværere og mere kompliceret at få et flexjob, men det er heldigvis ikke umuligt, så vi hjælper vores medlemmer i den lange proces.

Samarbejdspartnere

I forbindelse med arbejdsskade, sygdom og langtidsfravær samarbejder vi med HR afdelingen i TDC. Det er et samarbejde vi sætter stor pris på. Samarbejdspartnerne i HR TDC arbejder ihærdigt på at fastholde virksomhedens sociale profil - på trods af den tendens og bekymring, som vi lige har beskrevet.

Tele Øst og TDC HR har sammen været på et mindre seminar i DSB, hvor vi orienterede om vores samarbejde. DSB inviterede, fordi de gerne ville høre om vores erfaringer på området.

Vi samarbejder også med kommunerne og vi må desværre erkende, at dette er en stor udfordring. Enkelte kommuner skal have ros for deres engagement og store indsats, men for de flestes vedkommende kan vi for tredje år i træk skrive følgende:

Det socialpolitiske arbejde, der retter sig imod medlemmernes bopælskommuner, er ikke blevet mindre kompliceret som følge af den kommunale spare iver.

Tele Øst oplever, at flere og flere medlemmer mister deres grundlæggende ret til et rimeligt forsørgelsesgrundlag, hvis de bliver udsat for et sygdomsforløb på mere end et år.

Bopælskommunerne har mere travlt med at stoppe for udbetaling af sygedagpenge end med at hjælpe borgerne med opfølgning, afklaring og hjælp til at komme tilbage og få fodfæste på arbejdsmarkedet.

Sådan skrev vi i 2011, i 2012 og sådan er det desværre fortsat. Efter den nye flexjob reform er det faktisk blevet værre.

Et eksempel på denne påstand er en sag om en kommune, som uden partshøring og uden at respektere vores fuldmagt gik ind og stoppede vort medlems sygedagpenge samme dag, som han mødte op i kommunen til opfølgningssamtale. Han havde intet andet forsørgelsesgrundlag, og han var så syg, at han ikke havde kræfter til at sige fra. Den sag kører stadig, og kommunen revurderer nu deres afgørelse på baggrund af vores klage.

PFA



I årets løb har der været drøftelser mellem TDC og Tele afdelingerne om en eventuel ændring i PFA aftalen.

TDC havde kontaktet et eksternt firma og bestilt en vurdering af, hvor der kunne spares og evt. flytte rundt på forskellige ordninger. Især var gruppeordningen interessant for TDC.

Det afstedkom en reaktion fra Tele afdelingernes side, og vi var meget tæt på at beskyldte TDC for overenskomstbrud.

Den PFA aftale der er gældende, er en aftale mellem tre parter dvs. PFA, de faglige organisationer og TDC. Det betyder, at TDC ikke har mandat til uden videre at ændre PFA aftalen uden organisationernes medvirken og accept.

Kort fortalt handlede det om, at TDC ville opsige gruppelivsordningen, som alle ansatte i TDC er omfattet af og som TDC betaler. TDC ønskede, vist nok af sparehensyn, at erstatte den med en dødsfalddækning i pensionsaftalen.

De faglige organisationer(Dansk Metal, AC og Lederforeningen) var uenige i den strategi, idet det ville betyde en egenbetaling på længere sigt og spørgsmålet var også, hvad det kom til at betyde for de medarbejdere, der ikke var omfattet af PFA aftalen, herunder tjenestemændene.

Efter en række møder gennem året, hvor der er blevet regnet og ganget er hele sagen nu afsluttet. Dansk Metal Tele afdelingerne, har sammen med AC og Lederforeningen sagt Nej til denne ændring af aftalen, så alt er ved det gamle.

Kom ind - døren er åben

Som afslutning på beretningen fra det socialpolitiske område vil vi endnu en gang gøre opmærksom på, at alle medlemmer, som på den ene eller anden måde har behov for en hjælpende hånd i forbindelse med en ulykke, sygdom, forsikringsager eller pension er hjertelig velkommen til at ringe eller komme ind i afdelingen. Ønsker du at tale med en bestemt person, skal du ringe forinden, for at aftale tid hos den ønskede person.



Adresse: [Lyngsiehus, Nyropsgade 25, 3. 1780 København V](#)

Telefonnr.: [33 63 29 01](tel:33632901)

Telefax: [33 63 29 56](tel:33632956)

E-mail: teleoest@danskmetal.dk

Åbningstid: [Mandag til torsdag fra kl. 8:00 til 15:30 og fredag fra kl. 8:00 til 12:00](#)

Der er altid mulighed for personlig henvendelse, men ønsker du at tale med en bestemt person, skal du ringe til sekretariatet først og få aftalt en tid.

Samarbejdet med arbejdsgiverne

ved næstformand Carsten D. Nielsen



På trods af at lønmodtagere og arbejdsgivere har fundamentale modsatrettede interesser, når løn- og arbejdsvilkår skal forhandles, har arbejdsgivere og lønmodtagere også store interessefællesskaber.

Ofte er de langsigtede mål for virksomhederne sammenfaldende med medarbejdernes ønsker, men måske lige så ofte opstår uenighederne om midlerne til at opnå målene.

Arbejdsretligt skelner vi normalt mellem det samarbejde vi har med arbejdsgiverne via egentlige forhandlingsmøder og de møder vi mere formelt eller uformelt har med arbejdsgiverne i det daglige.

Dansk Metal Tele Øst har altid anset det som en af sine opgaver at have et godt og tillidsfuldt samarbejdsforhold med medlemmernes arbejdsgivere. I større virksomheder, som f.eks. TDC A/S, og Ericsson Danmark A/S er det formelle samarbejde lagt i system via samarbejdsaftaler.

På tillidsrepræsentantkurser uddanner vi tillidsrepræsentanterne i forskellige metoder til at samarbejde med ledelsen. I den praktiske verden er den mest givtige samarbejdsform, ikke så meget det samarbejde som sker *på selve samarbejdsudvalgsmøderne*, men derimod det samarbejde som helst skal foregå mellem tillidsrepræsentanten og lederen *mellem samarbejdsudvalgsmøderne* i det daglige.

Samarbejdet med TDC

ved Hovedsamarbejdsudvalgsmedlem
og næstformand Carsten D. Nielsen



I TDC dækker samarbejdsaftalen alle selskaber, hvor TDC A/S besidder flertallet af stemmeretighederne i et aktie- eller anpartsselskab.

Det øverste samarbejdsorgan er Hovedsamarbejdsudvalget (HSU). Det har nedsat forskellige tværgående special-samarbejdsudvalg, som f.eks. Hoveduddannelsesudvalg, Kommunikationsudvalg og Kantineudvalg. Herudover har HSU nedsat samarbejdsudvalg i hver enkelt enhed med tilhørende lokale samarbejdsudvalg.

I august 2013 lykkedes det efter flere års forhandlinger at opnå enighed med TDC om en ny Samarbejdsaftale, som erstattede den sidst reviderede samarbejdsaftale fra september 2000.



Siden 2000 er der i TDC sket en lang række justeringer af samarbejdsaftalen, hvilket var blevet aftalt i separate aftaler. Af den grund kunne den gamle samarbejdsaftale være lidt svær at læse navnlig for nye tillidsrepræsentanter og ikke mindst ledere.

Vi har derfor siden 2006 forsøgt sammen med TDC at blive enige om at sammenskrive ændringerne i en ny samarbejdsaftale.

Det lykkedes den 23. august 2013 at opnå enighed om en ny Samarbejdsaftale. Der er ikke sket egentlige realitetsændringer, men derimod er der alene tale om redaktionelle ændringer, som forhåbentlig gør Samarbejdsaftalen lettere at læse og dermed forstå.

F.eks. er afsnittet i aftalen om *fortrolighed* blevet væsentligt mere uddybet, således at det mere klart fremgår i hvilke få situationer, at ledelsen kan *pålægge* medarbejderrepræsentanterne fortrolighed, og hvordan samarbejdsudvalgene kan *aftale* fortrolighed i en periode, hvis det skønnes nødvendigt. Det fremgår også af aftalen, at selv om der er pålagt/aftalt fortrolighed, hvordan medarbejderrepræsentanterne kan rådføre sig med sin faglige organisation

Vi håber at revisionen af Samarbejdsaftalen vil være en stor hjælp for såvel tillidsrepræsentanter som ledere, som vil være de primære brugere af samarbejdsaftalen.

Hovedsamarbejdsudvalget satte i 2012 skub i debatten i alle samarbejdsudvalg om hvordan ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter i hele samarbejdssystemet kan blive bedre til at samarbejde. Hovedsamarbejdsudvalget fik i starten af 2013 en tilbagemelding fra samarbejdsudvalgene om hvordan man har samarbejdet om at implementere den nye strategi og om hvordan man i det daglige samarbejde.

Ind i mellem knirker det med samarbejdet

På trods af, at det desværre ofte er triste emner som koncernbestyrelsen har besluttet om besparelser og personalereduktioner, og som direktionen og samarbejdsudvalgene skal implementere, er det generelle indtryk fra såvel ledelsesrepræsentanter som medarbejderrepræsentanter, at samarbejdet skaber værdi for både TDC og medarbejderne.

Men engang imellem knirker det med samarbejdet:

Ny rygepolitik – fastsat af ledelsen

Således lykkedes det ikke i sommeren 2013 at opnå enighed i Hovedsamarbejdsudvalget om en ny rygepolitik. TDC ville indføre forbud mod rygning i den betalte arbejdstid bortset fra frokostpause og andre skemalagte pause. Hvis man vil ryge uden for disse pauser, skal det aftales med lederen og medarbejderen skal betale med fradrag i enten løn eller tilgodehavende frihed.

Medarbejderrepræsentanterne i Hovedsamarbejdsudvalget mente, at TDC's sammenblanding af rygepolitik og en generel bestemmelse om medarbejdernes egenbetaling for rygepauser er ude af proportioner. Hvis der er enkeltpersoner som holder mange uproduktive rygepauser i arbejdstiden, må det efter medarbejderrepræsentanternes opfattelse være en ledelsesmæssig opgave at påtale dette overfor de pågældende medarbejdere, ligesom ledelsen påtaler andre uacceptable forhold som f.eks. for lange uproduktive kaffepauser.

Vores mange protester vandt ikke gehør i Hovedsamarbejdsudvalget, og ledelsen har herefter ensidigt fastsat Rygepolitikken.

Igangværende drøftelser om revision af "Tænk når du taster"

For tiden er der drøftelser i gang om revision af It-personalepolitikken i TDC "Tænk før du taster". Generelt kræver TDC væsentlige opstramninger i teksten om medarbejdernes loyalitetsforpligtelse og overvågning af It-arbejdspladserne. Nogle af opstramningerne kan måske være fornuftige nok, men andre af de opstramninger som TDC kræver, går ud over dét, som TDC Landsklubbens repræsentanter kan og vil stå på mål for. Da TDC står utrolig fast på deres krav, tyder meget på, at det ikke lykkes at opnå enighed, således at TDC formentlig også på dette punkt vil trumfe deres vilje igennem i it-personalepolitikken "Tænk før du taster".

TDC Operation - Drift

*Ved fagligt bestyrelsesmedlem Per Nørskov
og fagligt bestyrelsesmedlem Brian Roos
og fagligt bestyrelsesmedlem Karsten Moritz Hansen*



TDC 2.0 har fyldt rigtig meget i 2012-13

TDC 2.0 har været et emne som var startet op hos de administrative teknikere i TDC Drift allerede i 2012, med følgende stor forvirring blandt kollegaer.

Man forstod ikke værktøjet, og havde vanskelig ved at se den røde tråd.

Vi ved stadig ikke om alle de administrative teknikere har set den røde tråd. Omvendt lever de med værktøjet, og en del kollegaer syntes at det er ok, at kunne dele faglige oplevelser i en samlet kreds ved et TDC 2.0 møde.

Da teknikerne i regionerne i TDC Drift startede op på TDC 2.0 var det med et lidt andet set-up end hos de administrative teknikere, hos de administrative teknikere var det vigtigt at man holdt møde

hver dag, hos teknikerne i regionerne var en gang om ugen nok, dog af lidt længere varighed, men hvor var den røde tråd?

Indførelsen hos teknikerne i regionerne i Drift gik ikke stille af, en af oplevelserne var, at man skulle stå op til møderne, for at få det fulde udbytte af møderne. Det betød at der kom en del frække spørgsmål, som f.eks., om vi privat skulle stå op i biograferne og teater for at få det fulde udbytte, andre truede med, at de fremover ville opfordre til, at hele selskabet rejste sig ved privatfester, så de kunne få det fulde udbytte hvis der var nogle der ønskede at holde tale.

Pjat til side, der var kollegaer der havde det mere end dårligt med at stå op i en time til møderne af forskellige årsager, men det var ikke nemt at lave om, da konceptet hed sig, at man skulle stå op, og der var trusler fra TDC om, hvad der kunne ske, hvis man satte sig ned.

Hvordan går det så i dag?

Vi føler, at det hos de administrative teknikere i Drift går stort set godt, vi har fået tilpasset TDC 2.0 så vi kan leve med værktøjet på den gode måde. Hos teknikerne i regionerne er det stadig lidt problematisk, det er som om at ledelsen stadig er af den mening, at TDC 2.0 er det vigtigste i verden, men alligevel aflyser man det ene møde efter det andet på grund af travlhed. Derfor har vores kollegaer meget svært ved at se vigtigheden og den røde tråd.

Fyringer (overtallighed) og almindelig personale forvirring omkring teknikernes jobsituation

Oktober 2012 blev det klart at der ikke ville blive tale om flere fyringer / overtallige i resten af 2012, man kan sige at 2012 har været det bedste år vedrørende overtallighed i flere år, da der kun havde været en overtallig i Drift i 2012, denne ene person var desværre fra Tele Øst.

I november kom en ny god melding, det så ikke ud til at der ville være overtallighed på programmet i 2013 for on-site teknikere, hos de administrative teknikere blev man ikke lovet noget tvært imod.

Den 24. januar 2013 faldt bomben, organisationen ODB2 skulle være fortid. 15 medarbejdere var mere end overrasket, nej de var ikke alle overtallige, men arbejdet blev flyttet til Århus hvor man fik et tilbud om at flytte med, det var der nu ingen der havde lyst til.

Vi kan stadig ikke se at det var teknisk nødvendigt, men var en del af TDC's strategi om at samle enheder på én geografisk adresse. Det eneste positive var, at der ved et større puslespil hen over Jylland, lykkedes at få etableret 4 nye stillinger i København, som blev besat af de såkaldte overtallige fra ODB2, men det ændrede ikke, at det var en meget ubehagelig oplevelse.

Årets løbende job forvirring



For resten af 2013 er der igen varslet fyringer, og igen et større antal, hvor og hvornår ved vi ikke i skrivende stund.

TDC havde ved året start meddelt, at man så ind i et år hvor vi skulle være ca. 550 færre ved udgangen af 2013 i TDC, samtidig havde man, i regionerne i TDC Drift, 119 indlånte teknikere og nogle kollegaer sendt hjem på afspadsring.

Nye frække ord som akutjobber og rotations jobber er kommet ind, samtidig med at de gamle kendinge, timelønsansatte og vikarer, lever videre. Alt dette skete samtidig med, at der kommer en udmelding om, at når vi gik ud af 2. kvartal 2013 havde vi IKKE brug for indlånte teknikere, da ledelsens prognoser viste at arbejdsopgaverne var dalende.

Det skete dog ikke, og i dag er der ca. 50 indlånte teknikere i Drifts regioner på landsplan og TDC udtaler på samme tid, at man ikke kan leve i fremtiden uden vikarer eller andre løst ansatte på grund af den meget svingende ordre mængde.

Det skal også bemærkes, at der ikke er ansat en eneste tekniker i de sidste 2½ år.

Derfor har oplevelserne hen over året været yderst forvirrende, det har været svært at se hoved og hale på de forskellige udmeldinger.

TDC kommer med mellemrum også med kommentaren, at de føler sig udfordret på omkostningerne, og man mener at kunne se muligheder i at reducere omkostningerne til medarbejderstyrken med 15 %, det er vi dog ikke enige i.

Landklubben er gået ind i TDC postuler om, at teknikerne er for dyre, for vi tror ikke at TDC har regnet rigtigt, men vi forstiller os, at det vil blive en debat der vil forsætte i resten af 2013 og sikkert også i 2014.

FIDEL



Samtidig kom TDC med udmeldinger om FIDEL.

FIDEL er en fælles betegnelse for et samarbejde mellem TDC og tre IT selskaber til udførelse af TDC arbejdsopgaver, hos de kørende teknikere.

Der var i slutningen af maj og begyndelsen af juni forlydender om, at TDC ønskede fremmed arbejdskraft i regionerne i Drift. Bestyrelsen i Drifts virksomhedsklub gjorde opmærksom på, at det ønskede vi på ingen måde, og at vi følte, at det var et oplæg om outsourcing af bagvejen.

I midten af juni meldte TDC, at de ønskede at indføre FIDEL, som for TDC var en lille justering, hvor de ved at lave en aftale med 3 eksterne firmaer, kunne hjælpe Drifts regioner i fremtiden.

FIDEL startede omkring 1. september 2013. Endnu har vi ikke meget erfaring omkring FIDEL i dagligdagen, men det er ikke vores livret. Virksomhedsklubben er af den mening, at flere aftaler er brudt ved indførelsen af FIDEL, derfor ønsker vi muligheden for at køre en sag på emnet.

Virksomhedsklubben er også af den mening at TDC har brudt samarbejdsaftalen i forbindelse med indførelse af FIDEL, sagen er indberettet til Forbundet, og er i skrivende stund ikke afsluttet.



2-vejs-GPS

Hen over sommeren fik teknikernes biler installeret 2-vejs-GPS, der af vores kollegaer blev opfattet som endnu et overvågnings værktøj. 2-vejs-GPS er i gang landet rundt i regionerne i Drift, og vores kollegaer i YouSee vil også få indført 2-vejs-GPS.

FIDEL og 2-vejs-GPS skabte nogen uro ude på arbejdspladserne i regionerne, der blev holdt møder rundt omkring i et forsøg på at forstå TDC's nye tiltag. Vi er i tvivl, om alle kan se logikken og nødvendigheden af FIDEL og 2-vejs-GPS.

Erfaringen med 2-vejs-GPS er den værst tænkelige, vi føler at være bekræftet i, at TDC bruger 2-vejs-GPS som et overvågningsværktøj, og det værste er, at der allerede er fyret en kollega på grund af data fra 2-vejs-GPS.

Drift og Kapacitet Virksomhedsklubberne har ønsket, at TDC skulle gøre vores kollegaer opmærksom på, at TDC bruger GPS som overvågningsværktøj og i øjeblikket kun til det. Da TDC ikke er enig og ikke ønsker at skrive ud til vores kollegaer, så gør vi det selv i Virksomhedsklubben Drift.

Virksomhedsklubberne har anlagt flere sager i forbindelse med indførelse af 2-vejs-GPS.
2-vejs-GPS sagen er beskrevet i beretningen fra overenskomstområdet på side 16.

Vi kan ikke klart nok udtrykke ”**Pas på i hverdagen når I bevæger jer rundt**”, hvis I meddeler ændringer i Jeres hverdag til Jeres leder, så få svar på mail om at det er ok, så I senere kan bevise at I har fået lov.

Organisationsændring

I midten af maj skete der noget som ingen troede muligt, at YouSee og IT ikke frem over skulle fortsætte som selvstændige afdelinger, med personale som vi har kendt tidligere. YouSee vil dog fortsætte juridisk, som en afdeling.

Det betød at personalet fra YouSee & IT skulle ud i nye afdelinger f.eks. TDC Privat, TDC Drift og TDC Kapacitet m.m. hvor det virkede naturligt efter de gamle organisationer.

I første omgang blev YouSee og IT afdelinger flyttet samlet ud med ledere og arbejdsopgaver, som en begyndelse, men med integration med de bestående afdelinger i Drift som mål.

Integrationsprocessen forsætter i resten af 2013



I Drift fortsætter opgaven med at integrere både tidligere YouSee- og IT-medarbejdere med det øvrige Drift. Det gøres i tre spor, hvor vi fokuserer på hhv. TDC 2.0, processtandardisering og forandringsledelse.

I løbet af august og september vil alle ledere fra det tidligere YouSee Drift være introduceret til TDC 2.0 og være klar til at starte et forløb i eget team, hvor implementeringen vil forløbe fra september til december i år.

Som forudsættelse af organisationsændringen og integrationsprocessen, vil der inden årets udgang være en større omgang flytning mellem Teglnholmen og Borups Allé af det administrative personale, Nogle taler om flytning af 500 medarbejder fra begyndelsen af september og til slutningen af året.

Lønreguleringen i 2013



Det lykkedes heller ikke for TDC og Landsklubben at opnå enighed i forhandlingerne om lønreguleringen inden 1. marts 2013. Parterne har forhandlet med hinanden den 15. marts, den 2. og 30. april samt den 7. maj uden resultat, men der var bevægelse i forhandlingerne og den 28. maj 2013 lykkes det.

Det var ikke et stort jubel resultat, men de muliges kunst:

TDC og Dansk Metal teleafdelingerne opnåede enighed om en generel regulering af lønnen på 1,35 kr. pr. time svarende til 216,45 kr. pr. måned for fuldtidsansatte fra 1. marts 2013. Kun i ganske særlige tilfælde vil der via lønsamtaler kunne suppleres med en større lønregulering end den generelle.

Herudover blev det aftalt, at lokalaftalerne om hhv. resultatløns og provisionsløns kan anvendes som supplement til lønreguleringen.

En række ulempe tillæg blev pr. 1. marts forhøjet med ca. 1,4 % og elevlønningerne forhøjedes med ca. 2,25 %

En del af drift medarbejdere syntes at resultatet var for magert, man er af den opfattelse, at teknikerne havde holdt tilbage med lønstigninger de seneste år, og de afventer nu om der igen bliver tale om reallønsnedgang, for 3. år i træk.

Kollegaerne sammenholder de små lønstigninger med TDC's aktieudbytte, som er blevet udråbt til en kæmpe udbyttefest af f.eks. dagbladet Børsen.

Hele årets oplevelser samlet



Det er svært at prale med de store forbedringer, men det skal også ses i lyset af finanskrisen, men også i lyset af at TDC virkelig ønsker at presse citronen til det yderste, der gives intet,

I avisen har man kunnet læse at TDC har slanket sig med 8600 medarbejder de sidste 10 år, en tendens der ser ud til at forsætte.

Det er endnu ikke en dårlig arbejdsplads, men vi vil tillade os at give udtryk for, at det har været lidt sjovere at gå på arbejde tidligere.

TDC Kapacitet

ved fagligt bestyrelsesmedlem Tomas Stig Wellejus



I 2013 er der i Kapacitet tillidsrepræsentant kreds blandt andet arbejdet med følgende:

Problemer i Projektering af fiber og Kobber

Efter TDC havde gennemført fyringsrunder i fiber og kobber projektering, i forventning om at den nye pris struktur for "røde ordre" (kobber i nybyggeri) ville betyde et væsentligt fald i ordremængden. Men her havde TDC regnet forkert, da der faktisk kom en stigning i ordre tilgangen. I den forbindelse havde tillidsrepræsentanterne igennem dygtigt SU arbejde held til at få genansat en del af de afskedige medarbejdere.

El-spare projekt

Metal har gennem samarbejde med TDC fået igangsat et el-spare projekt, der går ud på at frigøre abonnenttrin i TDC centraler som så kan slukkes og dermed spare strøm. Projektet bliver dels udført af egne teknikere samt Metal medlemmer via jobrotations ordning med tilskud fra staten.

2-vejs-GPS

I Kapacitet har vi lige som resten af TDC fået monteret 2-vejs-GPS i vores biler, selv om TDC ifølge loven har ret til dette, er det ikke med vores gode vilje. Selv om TDC har sagt at 2-vejs-GPS ikke skal bruges til overvågning, er de første sager hvor de er blevet brugt allerede dukket op.

Derfor har vi sammen med Virksomhedsklubben Drift valgt at køre sager imod TDC for brug af 2-vejs-GPS som overvågningsværktøj uden at det er meldt klart ud.

Sagen er omtalt i overenskomstrådets beretning på side 16.

Holde vikarer væk for Kapacitet

I Kapacitets LSU har vores repræsentanter igennem året kæmpet en lang og sej kamp for at bevare TDC arbejdspladser på TDC hænder. Det har heldigvis lykket næste at holde alle vikarer ude.

Velkommen til nye kollegaer fra YouSee. I forbindelse med Projekt Basic har man i Kapacitet modtaget nye kollegaer fra YouSee, da YouSee blev nedlagt som organisation og medarbejdere med opgaver blev lagt over i TDC Operations. Det vil selvfølgelig betyde en del tilpasninger af organisationen, men allerede nu har man etableret et godt samarbejde mellem YouSee og Kapacitets tillidsrepræsentanter.

Vagtordninger og tilkald

I løbet af året har vi også kigget vagt- og tilkaldeordninger igennem, set i lyset af den faldende bemanning. Det har foreløbigt resulteret i aftale om forhøjet tilkald på Scale området.

TDC 2.0



En stor del af tiden i samarbejdsudvalgene er også blevet brugt på TDC 2.0 implementering. Vi har gennem godt SU arbejde sikret at der sker en lokal tilpasning af TDC 2.0. Vi vil forsat følge TDC 2.0 og søge at få belyst effekten af tiltaget.

Og alt det andet

De lokale SU og tillidsrepræsentanter arbejder med en masse andre sager som det her vil være for omfattende at komme ind på.

Men der skal gives en stor ros til alle Kapacitets dygtige og arbejdsomme tillidsrepræsentanter som utrætteligt arbejder for at gøre TDC til et godt sted at arbejde.

TDC Privat / Consumer / Channels

ved fagligt bestyrelsesmedlem Pia H. Olsen



Organisationsændring og overtallighed

I oktober/november 2012 blev der lavet endnu en stor organisationsændring i TDC.

Alle PM funktioner blev samlet i Operations og dermed blev mange medarbejdere overflyttet hertil. Dette blev gjort, for at forenkle processerne, at få et stort samlet ansvar overfor kunderne, samt for at minimere dobbeltarbejde i de forskellige divisioner.

Sidstnævnte bevirkede selvfølgelig, at mange medarbejdere blev overtallige, også i Privat.

Butiksområdet

Butik har igennem året, været igennem en stor forandring. Flere butikker er blevet lukket, grundet faldende kundebesøg, og dermed er flere kolleger blevet overtallige. Nogle er dog blevet omplace-

ret i andre butikker. Ved at lukke butikker og dermed skære i løn/huslejeomkostninger kan de sparede penge bruges til yderligere vækst i de butikker, hvor kundegrundlaget stadig er der. Derfor er butik i gang med en omfattende ombygning af alle butikker, der skal fremstå nye, moderne og kundevenlige.

Den store organisationsændring med etablering af Channels



I maj 2013 blev medarbejderne i TDC så endnu engang ramt af en STOR Organisations- og Strukturændring, som følge af indsættelse af Carsten Dilling som ny Administrerende direktør i TDC.

Privat blev til Consumer, området hvori alle kundedata samles på tværs af alle divisioner.

Butik er kommet i Consumer, mens hele kundecenteret Privat overførtes til det ny oprettede Channels, hvor også de 3 kundeservice samt BackOffice fra hhv. YouSee, Erhverv og Wholesale bliver forenet.

Dette bevirker en kæmpe medarbejdervandring over til Channels, som herefter består af ca. 1900 medarbejdere.

En af konsekvenserne af denne organisationsændring er, at de fleste af tillidsrepræsentanterne fra de 4 områder nu er samlet i Channels og nogle er kommet over i Drift, så der ikke er mange tilbage i de tilbageværende områder.

Dette betyder også, at de 4 Virksomhedsklubber (Privat, Wholesale, Erhverv og YouSee) er nedlagt, og arbejdet nu varetages af Virksomhedsklubberne Channels og Drift.



Channels virksomhedsklub er ny og havde stiftende Generalforsamling 10. september 2013, hvor Tele Øst's fællestillidsrepræsentant og bestyrelsesmedlem Pia Olsen blev formand.

Sammenlægningen af Kundecentrene er en kæmpe omvæltning for mange af medarbejderne. Hvor man før har arbejdet meget forskelligt med "egne" kunder i de forskellige divisioner, skal alt nu ensrettes.

Arbejdsgange, arbejdstider og Performance skal løftes på tværs af kanalerne. Planerne går på, at mange af medarbejderne skal udvikles på tværs, så vi kommer mere korrekt og effektivt ud til markedet og kan hjælpe hinanden, hvor der er brug for det.

Dette er noget mange af os har prøvet før. Det er ikke nyt. Vi har før skulle have en meget bred viden om produkterne i hele koncernen. Dette valgte man dengang at dele op, for at den enkelte kunde skulle få en mere professionel og kompetent rådgivning af personale, der var specialister på deres område.

Nu prøver vi så igen og håber på, at vi ikke får presset de nye arbejdsopgaver ned over hovedet, men at der bliver taget hensyn til, at vi er forskellige og dermed også skal behandles forskelligt.

NetDesign A/S

ved fagligt bestyrelsesmedlem Jens Boutrup



Opkøb af en del af Eltels forretning

En god nyhed er altid god at starte med. NetDesign har i nærværende sensommer opkøbt Eltel Networks a/s Aastra og Avaya forretning. Forretningsområdet i Eltel Networks var den væsentligste konkurrent til NetDesign på markedet for store PABC løsninger og har gennem de sidste år vundet mange af NetDesigns store kunder.



Købet betyder at der virksomhedsoverdrages 38 medarbejdere til NetDesign sammen med et større antal kunder. Flere af de overopkøbte medarbejderne er tidligere kollegaer som har været ansat i TDC's Store Erhvervs område. En fordeling af teknikere og administrativt personale er endnu ikke offentliggjort, men det drejer sig om en majoritet af teknikere. Vi byder alle de nye kollegaer, og ikke mindst de kunder de medbringer, velkommen.

Flytning til Tegholmen

For lidt mere end et år siden flyttede NetDesign fra de ny renoverede lokaler i Farum til ny renoverede lokaler i Tegholmen. Egen indgang, skilte, ny reception m.m. blev oprettet. Det var en samlet omplantning af hele NetDesign organisationen til en ny adresse og med en ny Direktør.

Mange følte sig trygge, det var som at komme hjem igen. Men Tegholmen byder på lidt trafikale udfordringer, der sammen med nærheden til TDC, har det betydet forventelige opsigelser. Desværre er det ikke stoppet i det forgangne år og der har været en konstant "sivning" af medarbejdere væk fra NetDesign.



Rationaliseringer

I takt med at der har været økonomisk smalhals er der gennemført, gentagne systematiske rationaliseringer og vi har sagt farvel til mange kollegaer. Samtidigt er afdelinger blevet migreret ind i Erhverv og andre TDC enheder.

NetDesign er således blevet en slankere organisation og består stort set af teknikere / konsulenter og enkelte støtte funktioner. Salgsorganisationen er blevet rystet rundt et par gange og blevet integreret i Erhvervs salgsorganisation i et ønske om at få en større salgsmuskel.

Positive resultater af den løsning mangler vi stadig at se.

Ny direktør

NETDESIGN

En ny Direktør, Steen Hagengaard, er tiltrådt i begyndelsen af året og har været aktivt med i indkøbet af Eltel's forretning. Opkøbet kan forhåbentligt sætte lidt mere gang i forretningen NetDesign og være med til at udvikle virksomheden i positiv retning.

De store virksomheder som NetDesign henvender sig til er stadig lidt påholdende med at investere i moderniseringer af eksisterende løsninger. Men der er stadig en stor forretning i vedligeholdelse og service i de eksisterende løsninger, som bestemt ikke er utidssvarende.

Med opkøbet er der sendt et signal til markedet, at NetDesign stadig vil være her og vil være en væsentlig spiller på markedet for store kundebaserede telefoniløsninger.

I koncernen TDC er det kun et lille område og beslutninger kan laves om.

YouSee A/S

ved fagligt bestyrelsesmedlem Johnny Jensen



YouSee - nye tider

Som overskriften antyder, er YouSee på vej ind i en ny tid. Forud for dette er flere begivenheder indtruffet.

I oktober 2012 benyttede mere end 400 YouSee medarbejdere lejligheden til at møde op på dialogmøderne med administrerende direktør Niels Breining.

Her blev de store linjer trukket op for YouSee og de udfordringer der stod for døren:

Bl.a. økonomien og konkurrencesituationen, samt YouSee's ambitiøse planer på bredbånd og YouBio (streaming af film og tv over nettet).

Samtidig besluttede man at stoppe udviklingen af den næste generation af kabel tv boks fra Samsung og i stedet fokusere på at udvikle og forbedre på den eksisterende version. YouSee har 150.000 eksemplarer af denne boks ude ved kunderne.

youSee®

I forbindelse med lanceringen af YouBio lanceres en ny boks fra franske Netgem. Det er en hybrid boks som både kan hente signal fra kabel-tv nettet og fra internettet i form af IP data.

For at YouSee's net skal kunne håndtere mere trafik på nettet, er der investeret i at øge kapaciteten med en faktor 100. Systemet kan nu let håndtere over 200.000 daglige kommandoer fra slutbrugerne. Optællingen i oktober 2012 viser at der har været 200.000 filmudlejninger på 30 dage.

16. oktober 2012 starter konkurrenten Netflix sit indtog i Danmark



6. november 2012 præsenterede Carsten Dilling sin 2015 strategi hvor han forklarede både TDC's og YouSee's positioner i strategien..

21. november 2012 annoncerer konkurrenten Stofa, at de var med på streaming bølgen med Stofa Smart WebTv.

Op mod jul holder YouSee juletræsfester på Telehøjen og Tegholmen for ansatte og deres familier. Der var tilmeldt 41 børn med deres familier på Telehøjen og 200 børn med familier på Tegholmen.

I starten af året 2013 udtalte Niels Breining: "Det store mål for 2013 er anderledes"

Det har senere vist sig, at det er blevet som han forudsagde, men igen havde forudset, ej heller Niels Breining, den forandring YouSee nu er inde i. (Dette beskrives senere.)

Efter påske var der lockout hos skolelærerne og hos YouSee var der mulighed for at have sit barn med på job, hvis man sad på kontor. På Tegholmen var nogle af samtalerummene indrettet til formålet hvor børnene bl.a. kunne se tv.

Den 3. maj 2013 tog Niels Breining imod kulturministeren Marianne Jelved på Tegholmen, da der skulle være et møde i det mediepolitiske udvalg, som Niels Breining er formand for.

YouSee var med til renoveringen af Hotel D'Angleterre, hvor man har leveret signal via en IPTV løsning som bl.a. omfatter russisk tv, da der kommer mange nyrige russere.

Dansk Kabel Tv



Som der ofte er tradition for i koncernen har flyttefolkene også haft travlt hos YouSee – Dansk Kabel Tv. 100 medarbejdere hos Dansk Kabel Tv på Roholmsvej i Albertslund flyttes til Tegholmen.

Facebook og reklame



En kunde vælger at slå op med YouSee på Facebook og fik svar i samme genre fra den forsmåede kæreste (YouSee). Indlægget og navnlig svaret gik sin sejrsgang på Facebook med tusindvis af likes.

16. november 2012 får YouBio fuld skrue på alle medier og annoncer.

Under årets uddeling af Robert prisen går YouSee og filmbranchen hånd i hånd, hvor YouSee er hovedsponser for begivenheden.

På trustpilot skamroses YouSee`s teknikere for bl.a. hurtig og god hjælp samt top service. Bedømmelserne er en løftestang for selskabets omdømme, udtaler ledelsen.

Reklamefilm med skuespilleren Dejan Čukić sætter fokus på kampagnen for HD-TV fra YouSee.

Familiefilmen MGP Missionen fik produktionsstøtte af YouSee, hvilket er første gang YouSee involverer sig i produktion af spillefilm.

Trivselsmåling og økonomi i fremgang



I efteråret 2012 går YouSee betydeligt frem i årets anden trivselsmåling, med en samlet tilfredshedsscore på 84, hvilket er tre point højere end ved målingen i foråret 2012 og fem point højere end efteråret 2011.

Der er også fremgang i regnskabet med en vækst på 10 % på EBITDA.

Årsregnskabet for 2012 præsenteres i februar måned 2013 og overskriften er:

*Bedste YouSee regnskab nogensinde
- en stigning i omsætningen på 313 mio. hvilket er 7 pct. mere end i 2011.*

Den 30. april 2013 kan man se overskriften: *50 kvartaler i træk.*

Her udtalte Niels Breining, at på dette tidspunkt var YouSee ved at realisere kvartal nummer 50 med øget omsætning og øget overskud = 12 ½ års uafbrudt vækst. De havde hele tiden haft 120 % fokus på at være i kontrol med udviklingen, både ud ad til og ind ad til.

”Inspiration til bedre bolig” og ”Let for kunden” og ”YouSee Live 13”

YouSee var også til stede på forbrugermessen ”Inspiration til bedre bolig” som blev afholdt i NRGi Park & Arena.

Niels Breining indførte ”Let for kunden” da YouSee efterhånden havde mange produkter som flere kunder ønskede hjælp til. Det betød at supportere fik udvidet undervisning i at ”gøre det let for kunden”.

I marts måned afvikler YouSee sin store messe i Bella Center ”YouSee Live 13” som er et mix af show og messe for kunder og antenneforeninger. Værter på messen er Felix, Anders Breinholt og Christiane Schaumburg-Müller.

Onfone



Onfone bliver fuldt integreret i YouSee, og det er tanken, at både Onfone og YouSee skal sælge hinandens produkter.

Igen kommer flyttefolkene på arbejde idet 180 Onfone medarbejdere flytter fra Østerbro til Teglhølmolen.

Dygtige tillidsfolk fra Tele Øst finder ud af at der ikke er overenskomst på Onfone området og der indledes forhandlinger. Der er i dag indgået overenskomst.

Det går stærkt i Onfone hvor målet for vækst og kunder er så ambitiøse at Onfone ny ansætter 50 medarbejdere i januar måned, flest i salgsfunktionen.

”Genesis”



Genesis er navnet på et rockorkester med Phil Collins i spidsen, men det er også et projektnavn i YouSee. Projektet som i dag er afsluttet, var flytningen af YouSee's it-leverandør fra CSC til TDC Hosting

”Hævnens time er kommet”



Således var overskriften da Kessler skulle møde Brian Magee som blev afviklet som pay-per-view.

Da 50 – 60 % af salget sker på selve dagen hvor kampen foregår, var flere i kundecentrene indkaldt på overarbejde.

Viasat og TV3 Sport 2

TV3 Sport 2 går i luften 5. februar 2013 efter Viasat har købt TV2Sport.



YouSee har ikke travlt med at distribuere kanalen, da man kigger på de øvrige aftaler med Viasat, og man vil sikre sig, at der ikke sendes samme indhold som på de øvrige Viasat kanaler og dermed undgå at komme til at betale dobbelt.

Afskaffelsen af MPEG2

I Januar 2013 afskaffede YouSee MPEG2 i deres net og ophører med dobbelt distributionen af HD kanaler og det gamle digitale MPEG2 format. Omkring 50.000 kunder med ældre tv-apparater berøres.

Community

8. marts er YouSee klar med et nyt produkt til deres bredbåndskunder. Man vil udnytte den store bredbåndskapacitet og avancerede modemmer til at skabe et landsdækkende WIFI-net kaldet Com-

munity, fælles bredbåndsadgang for alle 430.000 bredbåndskunder. Systemet virker ved at det enkelte kundemodem virker som hot spots.

Skæbnedagen for YouSee



16. maj 2013, en skæbnevanger dag for alle YouSee ansatte. Denne dag landede en mail til alle medarbejdere fra Niels Breining.

Niels fortalte i mailen, at YouSee ikke længere skulle være en selvstændig forretningsenhed, men fremover være en division i TDC. Samtidig meddelte han, at han fratrådte sin stilling som administrerende direktør for YouSee. Stillingen var nedlagt.

Alle var dybt rystet og er det faktisk stadig den dag i dag.

Vi er mange som har svært ved at se ideen i dette. Niels Breining er nu væk, manden som skabte YouSee og den fantastiske ånd der var i firmaet. Denne ånd er nu væk og flere af de gode kollegaer som man arbejdede sammen med, er spredt fra alle vinde eller afskediget.

Det gode samarbejde vi havde skabt iblandt hinanden, og som var vores styrke, er nu væk.

2-vejs-GPS og TDC 2.0

YouSee teknikerne har fået 2-vejs-GPS i bilerne og er på vej ind i TDC 2.0.

Vi skal omstille os til en ny verden. Uanset om YouSee forretningen har gavn af disse ændringer, skal tingene ensrettes, også selvom TDC 2.0 møderne forøger overarbejdet.

YouSee's virksomhedsklub nedlagt



Virksomhedsklubben er nedlagt og tillidsrepræsentanterne er bl.a. indlemmet i den nye Channels virksomhedsklub og i Drifts Virksomhedsklub. Dette skal nok komme til at fungere, det er rart at være iblandt TR folk fra TDC som kender denne forretning.

Ligebehandling i TDC

ved kasserer Ulla Puck



I TDC er det en målsætning om at give lige muligheder for alle, herunder sikre lige løn til kvindelige og mandlige medarbejdere. Det er en målsætning, som er udviklet i tæt samarbejde med de faglige organisationer bl.a. i Ligebehandlingsudvalget, LBU, under Hovedsamarbejdsudvalget.

I TDC's ligelønsrapport står der blandt andet, at TDC er meget opmærksom på altid at yde ligeløn, når mænd og kvinder udfører arbejde, der enten er det samme eller anses for at være af samme værdi.

Det betyder, at sker der forskellig aflønning af mandlige og kvindelige medarbejdere, selv om de udfører det samme arbejde, eller arbejdet er af samme værdi, er det i strid med ligelønsloven og principperne i overenskomsterne i DI.

En af Landsklubbens repræsentanter i TDC's Ligebehandlingsudvalg (LBU) er Ulla Puck og i perioden har følgende temaer været drøftet:

Ligeløn i TDC

En statistisk analyse baseret på oplysninger fra TDC's lønsystem viste følgende overordnede billede på tværs af alle ansættelses- og overenskomstgrupper i 2012:

Kvindens løn udgør i gennemsnitligt 94 % af mænds løn¹, hvilket er en fremgang i forhold til 2011 på 1 % point. TDC fastholder dermed også i 2012 den positive fremgang siden den første analyse i 2004, hvor niveauet var 86,4 %.

Fædreorlov

Fars kram	TDC	Erhverv	Operations	Privat	Wholesale	YouSee	Stabe
For perioden 1 juli 2011 - 30. juli 2012	77 %	91 %	80 %	69 %	83 %	88 %	42 %
Andelen af nybagte fædre som efterfølgende har afholdt orlov m. løn -udover de 2 ugers faderorlov	(173)	(32)	(51)	(41)	(6)	(24)	(19)

Tal i ()= antal personer

Ovennævnte skema viser et billede af hvor mange mænd i TDC der tager fædreorlov

Mænds sundhedsuge – uge 24

I TDC blev der sat fokus på Temaet ”mænds mentale helbred”. Der er flere mænd der bliver ramt af en alvorlig livskrise. Emnet var lidt mere alvorligt, og TDC slog et slag for bl.a. Trivselslinjen, hvor alle TDC ‘er - og meget gerne også mændene - kan ringe anonymt, hvis de er i mistrivsel. Sund mad, som var temaet sidste år, er aldrig af vejen, så igen i år var der sunde retter i kantinerne.

¹ Gennemsnitslønninger pr. 31.12.2012 - opgjort pr. DISKO-koder. Alle medarbejdere i TDC DK (inkl. YouSee ekskl. øvrige datterselskaber) - ekskl. Fritstillede-HZ og Udlånte/Orlov-HU

Mangfoldighed i Arbejdsstyrken

Danmark: 11,73 % har anden etnisk baggrund end dansk.

TDC: Der er 5,1 % med anden etnisk baggrund end dansk af den samlede arbejdsstyrke i TDC. Hvoraf andelen af mænd er 5,2 % og kvinder er 4,8 % af den samlede arbejdsstyrke i TDC.

Det er fokus på kønsfordelingen i den forstand, at TDC ønsker et miks af mænd og kvinder i det omfang faget/søgning tillader.

IKUF og Elever i TDC

ved faglig sekretær Robert Larsson



IKUF (Industriens Kompetenceudviklingsfond) i TDC

TDC's uddannelsesudvalg (HUD) har nedsat en speciel IKUF-gruppe hvor Robert Larsson deltager. Denne gruppe har fastholdt fordelingsnøglen på max 20.000.- pr. medlem for at vores medlemmer kan fået mest muligt ud af selvvalgt uddannelse, og det har virket, der har været en jævn strøm af ansøgninger, men der er stadig midler i fonden, og det er stadig muligt at søge i IKUF om kurser, så vi fortsætter med den samme fordelingsnøgle indtil videre.

Der er i 2013 samlet 3,7 million i puljen og pr. 4. september er der forbrugt og bevilget 3 millioner så der er mulighed for at bevilge op til 700,000.- resten af året

Overenskomsten gav fra 1. januar 2013 mulighed for at bruge op til 6 ugers selvvalgt uddannelse hvis man ikke har brugt sin kvote i 2011 og 2012 og det gælder også i 2014 så hvis man ikke har brugt sin IKUF i 2012 og 2013 er mulighed for op til 6 uger i 2014 og det giver så mulighed for andre kurser og uddannelse.

Der bliver åbnet for nye ansøgninger til IKUF i midten af november måned 2013, så hold øje med medarbejderportalen.

Elever og lærlinge i TDC

TDC har ansat 36 nye elever til butik pr. 2. september i år, men TDC har ikke taget nogen tekniske elever eller lærlinge ind, vi opfordre til igen at tage lærlinge ind nu hvor man har samlet og omorganiseret enhederne i TDC.

De udlånte TDC'er

ved formand for virksomhedsklubben for de TDC udlånte
og fellestillidsrepræsentant Per Baden



TDC har udlånte på 11 forskellige steder. Danske Fragtmænd, ISS, TATA, ATEA, Securitas, Eltel, KMD, Relacom, Ultisat, Connection og Ericsson.



Det har været meget forskelligt, hvordan de udlånte fra TDC har oplevet det sidste års tid. Nogen har haft det stille og roligt, mens andre steder har der været bøvl hele året igennem. Endelig lige her før deadline kom der så meddelelsen om opsigelse af kontrakten med ATEA og Ericsson. Udover de stadigt opdukkende personsager, der primært skyldes dårligt arbejdsmiljø skal følgende nævnes.

De individuelle lønreguleringer 2012 sluttede meget sent for de udlåntes vedkommende, og igen var der flere virksomheder, der ikke rigtigt havde forstået budskabet. Mange steder var resultatet 0, mens nogen få steder lå under gennemsnittet og 2 lå over. Individuel lønregulering 2013 har stort set været ikke eksisterende, vi har dog stadig et udestående med udlånte hos Ericsson, hvor TDC tilsyneladende bremser deres indstillinger.

ATEA har der været bøvl med hele året. For Field Service og specielt MSOS teknikerne har det været op ad bakke og er det stadig. Der har været problemer med biler og vi har nu rundet 1 års diskussion om beklædning. Den finder nok ikke sin løsning nu, når TDC har opsagt kontrakten, men så må TDC træde til.



Der har siden november 2012 verseret rygter om det ene og det andet vedrørende kontrakten mellem TDC og ATEA. Med udgangen af august kom så den foreløbige afslutning på den føljeton, ved at TDC opsagde kontrakten med virkning fra udgangen af februar. Dette bevirker, at de udlånte plus dem, der har arbejdet med TDC, flyttes til TDC Channels Support. Navnene på de involverede ventes offentliggjort i starten af oktober. Herefter kommer der så til at foregå en masse undersøgelser, hvor Channels skal finde ud af, hvordan det hele skal organiseres. Den del af processen varetages af virksomhedsklubben for Channels, men vi står selvfølgelig til rådighed. Det bliver spændende, hvordan det ender op, da man ikke kan forvente, at medarbejderne i Litauen tager til Danmark.

Ericsson får med udgangen af februar 2014 ikke forlænget kontrakten, den går i stedet for til det kinesiske firma Huawei. Dette er ensbetydende med, at der p.t. er 140 medarbejdere skal forlade Ericsson. De 11 af dem, heraf 1 udlånt, skal tilbage til TDC, resten inklusiv 19 udlånte skal til Huawei. Huawei har til dato 25 medarbejdere i Danmark. Dette er så nyt, at der ikke er noget konkret endnu at kunne berette. Dog kan det oplyses, at på et spørgsmål om, hvor man skulle flytte hen, oplyste Huawei, at de havde tænkt sig at være meget tæt på kunden. Med de flytninger, der er sket i TDC Teglholmen, kan man kun gætte.



Eltel Networks A/S / Fiber & Anlæg

ved fagligt bestyrelsesmedlem Svend Erik Nielsen



1. januar 2012 blev 157 TDC fiberteknikere outsourcet eller udlånt til Eltel.

Begejstring og jubel var nok ikke det, der prægede medarbejderne, der skulle til at tjene til deres daglige brød på andre græsange end hos TDC. Mange gik med en frygt i maven om, hvad det ville indebære at blive Outsourcet til Eltel.

Sådan skrev vi i beretningen for sidste generalforsamlings periode, og hvordan er det så gået?

Ja, desværre nåede vi kun frem til september måned 2012, før Eltels ledelse besluttede at skære i de virksomhedsoverdragne og udlånte medarbejdere fra TDC, da indtjeningen ikke stod mål med udgifterne.

Inden det kom så vidt, havde Eltels ledelse gentagne gange kaldt tillidsfolkene (TR) til møde for at indgå lokalaftaler, som udelukkende handlede om at forringe overenskomsten. Dette kunne og ville de ikke stå inde for, for Eltels ledelse ville på ingen måde give nogen som helst garantier for, at der ikke kom yderligere reduktioner. Det, som ledelsen gerne så var, at køreaftalen blev ændret til at teknikeren mødte hos kunden til arbejdstids begyndelse, samt sluttede til arbejdstids ophør, og at teknikeren kørte hjem i sin fritid, uanset hvor kunden boede og samtidig opgive den betalte frokost.

Faglig sag

Vedrørende faglige sager som tidligere beskrevet i beretningen, er der stadig ikke kommet en afklaring fra den faglige voldgift, som vi har anlagt mod Eltel, om hvem der har retten til overenskomsten for de virksomhedsoverdragne. Vi hævder, at de naturligvis hører under DI overenskomsten, og Eltel vil have dem over på Elektrikeroverenskomsten, som er betydelig ringere. Vi forventer at der bliver afsagt kendelse medio oktober af højesteretsdommer Thomas Rørdam.

Vi har været i Eltel i snart to år, og vi må bare konstatere, der har været iskoldt klima angående samarbejde. Information til medarbejderne er stadig ikke noget, man gør det store ud af, man har tilsyneladende den opfattelse, at de insourcete er en belastning på grund af vores overenskomst.

Sagt med andre ord: elektrikerne er billigere og nemmere at have med at gøre. Jeg kan glæde mig over, at det er lykkedes at fastholde en organisationsgrad på 100 % blandt de outsourcete.

Ny Chef



Det skal heller ikke være jammer det hele. Der er kommet en ny HR Chef i Eltel, Karin K Brejnholt (rekrutteret fra TDC). Direktøren har holdt det første møde med TR, og kan hun leve op til sine intentioner, ser vi lys forude, med et begrundet håb om, der kan skabes et godt samarbejde fremover.

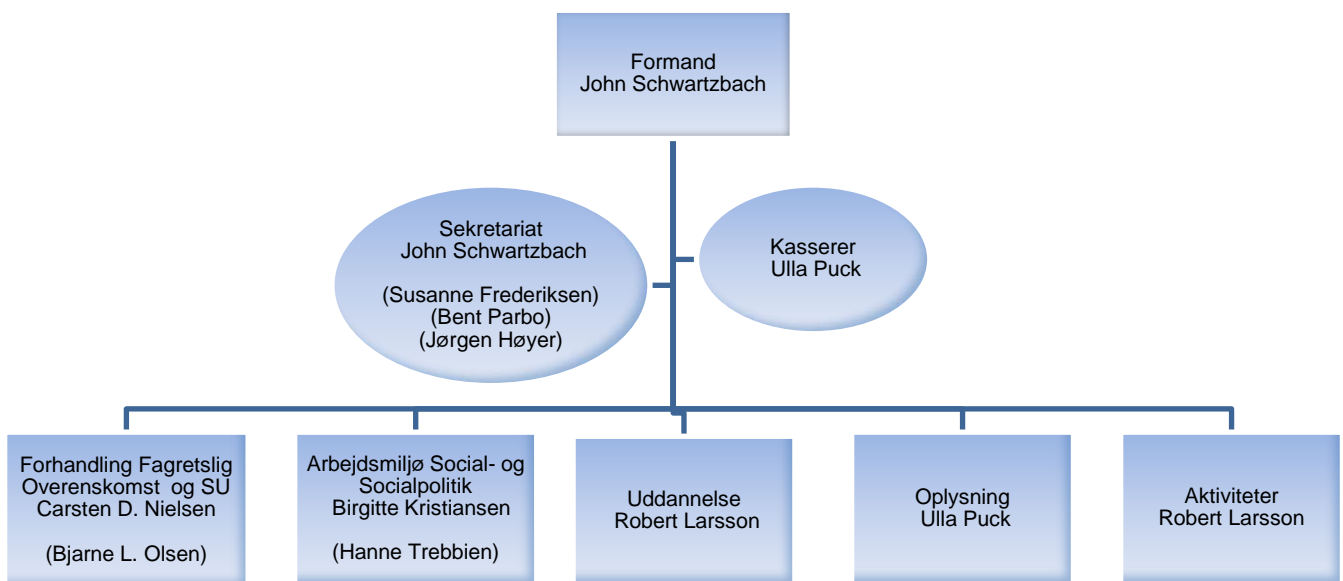
Interne Tele Øst forhold

Afdelingskontoret

ved formand John Schwartzbach



Siden sidste generalforsamling har strukturen set sådan ud:



Farvel til fagligt bestyrelsesmedlem Karsten Moritz Hansen

Karsten Moritz Hansen har meddelt at han stopper i TDC og derfor har valgt at stoppe i bestyrelsen ved generalforsamlingen 2013.

Han har i et par år været fællestillidsrepræsentant for Drift i Københavnsområdet og deltaget i Virksomhedsklubben Drift. Han har altid deltaget meget aktivt i bestyrelsesarbejdet og foreningsarbejdet til stor gavn for medlemmerne.

Bestyrelsen takker Karsten Moritz Hansen for hans engagerede arbejde i bestyrelsen.

Tillidsrepræsentanter (TR) og Arbejds miljørepræsentanter (AmR)

Tele Øst har i skrivende stund 74 tillidsrepræsentanter. Der er jævnligt en løbende udskiftning i TR-kredsen, men på afdelingens hjemmeside kan alle følge med i, hvor og hvem, der er tillidsrepræsentant for et bestemt område, samt et telefonnummer, så vedkommende kan kontaktes.

Vi har 55 arbejds miljørepræsentanter der er organiseret i Tele Øst og 10 som ikke er organiseret i Tele Øst. Hvis du har spørgsmål til arbejds miljøet er du velkommen til at kontakte faglig sekretær Hanne Trebbien på mobiltelefon 23 31 86 83.

Medlemsmøder

Bestyrelsen har som tidligere år besøgt medlemmerne lokalt til medlemsmøder på arbejdspladserne efter fyraften.

Bestyrelsesmøder og andre interne møder

Der har siden sidste generalforsamling været afholdt 10 bestyrelsesmøder og ca. 20 møder i udvalg og ad-hoc grupper.



Adresse: [Lyngsiehus, Nyropsgade 25, 3. 1780 København V](#)

Telefonnr.: [33 63 29 01](tel:33632901)

Telefax: [33 63 29 56](tel:33632956)

E-mail: teleoest@danskmetal.dk

Åbningstid: [Mandag til torsdag fra kl. 8:00 til 15:30 og fredag fra kl. 8:00 til 12:00](#)

Der er altid mulighed for personlig henvendelse.
Ønsker du at tale med en bestemt person, bedes du ringe først, for at aftale tid.



Udvalg

På det konstituerende bestyrelsesmøde efter generalforsamlingen blev de permanente udvalg revideret i overensstemmelse med de nye beslutninger på Metal Kongressen i 2012.

Udvalgene er i dag:

- Fagretligt udvalg
- Miljø- og Arbejdsskadeudvalg
- Organiserings- & Agitationsudvalg
- Seniorudvalget
- Uddannelsesudvalget
- Ungdomsudvalget

Fagretligt udvalg

ved næstformand Carsten D. Nielsen



Udvalgets medlemmer:

Hanne Trebbien
Ulla Puck
Per Baden
Rene Sivertsen
Brian Roos
Jimmy Kolinger
John Monrad
Bjarne L. Olsen
Carsten D. Nielsen (formand)

Udvalget har bl.a. behandlet Tele Øst's overenskomstkraav til OK 2014 som fremgår af beretningen fra overenskomstområdet på siderne 31 - 34.

Miljø- og Arbejdsskadeudvalget

ved faglig sekretær Hanne Trebbien



Udvalgets medlemmer:

Vibeke Rathmann
Marianne Røgilds-Heinsøe
Bjarne Kølle
Bjarne Mortensen
Lars Walbum Rasmussen
Britta Gilder
Henrik Leerhøj
Kenny Erstad
Birgitte Kristiansen
Hanne Trebbien (formand)

Som den kvikke læser måske kan se, så er antallet af medlemmer i udvalget vokset, dette på Mariannes initiativ sidste år, hvor hun sendte skrivelse til alle AmR om mulig deltagelse i udvalget.

Som følge af kongresbeslutningen i september 2012, skulle der ske en udvidelse, da der tilstræbes mindst 7 medlemmer. Samtidig skiftede udvalget navn fra Arbejdsmiljø og Socialudvalg til ovenstående.

På den baggrund er Birgitte Kristiansen blevet en naturlig del af udvalget, i det arbejdsskader er et af Birgittes arbejdsområder.

Arbejdsmiljø-netværksmøder

Udvalget har fortsat med, at indkalde til Arbejdsmiljø-netværksmøder både i København og ude på Sjælland.

Planen var at mødes 3 gange om året. Det har vist sig, at tilslutningen er meget lille eller nærmest ikke eksisterende. Det har bevirket, at udvalget på mødet i maj måned, besluttede at indstille møderækken indtil videre.

Som alternativ til det, er det besluttet, at oprette en Facebook gruppe for arbejdsmiljørepræsentanterne. Gruppen er dog i skrivende stund ikke blevet etableret, arbejdsmiljørepræsentanterne bliver informeret når det sker.



Deltagelse i møder med tillidsrepræsentanterne

Efter lang tids påvirkning skete det endelig, arbejdsmiljørepræsentanterne blev inviteret med til afdelingens seminar sammen med tillidsrepræsentanterne i september 2012.

Det har afstedkommet at alle tillidsvalgte i Borups Allé nu mødes 3-4 gange om året for at drøfte lokale problemer og opgaver på stedet.

Det har været givtigt, det har betydet at arbejdsopgaverne er blevet fordelt, så der ikke længere er flere personer der arbejder på samme opgave. Et lignende samarbejde er blevet taget op på Teglsøholmen.

Fælles arrangement for AmR med oplægsholder fra PFA og Arbejdstilsynet

Som noget nyt bliver referatet fra udvalgmøderne udsendt og det sker forholdsvis hurtigt i det, referatet godkendes af medlemmerne inden afholdelse af næste planlagte møde. I slutningen af referatet, vil der altid være oplistet de kendte planlagte aktiviteter, så arbejdsmiljørepræsentanterne kan holde sig orienteret om kommende møder og arrangementer.

I oktober 2012 var der fællesmøde med oplægsholdere fra henholdsvis PFA og Arbejdstilsynet (AT)



Arbejdstilsynet

PFA fortalte om de forsikringer alle ansatte i TDC er omfattet af, helbredsforsikring, gruppeliv og livstruende sygdom, kom også lige en lille tur rundt om arbejdsmarkedspensionsordningerne.

AT fortalte om hvordan de laver tilsyn på virksomhederne, her var interessen specielt rettet mod AT's ageren i forhold til arbejdsmiljøcertificerede virksomheder: Hvordan er samspillet og mulighederne for, at AT kan blive involveret.

Ud over disse indlæg var der mulighed for, at udveksle erfaringer om de problematikker/opgaver de enkelte arbejder med i hverdagen.

Desværre var der langt fra det fremmøde vi kunne ønske os, kun lidt over halvdelen mødte frem.

De tilbagemeldinger der er nået til udvalget, har været positive, dog med en lille "sjat malurt i bægeret", nemlig at der meget gerne måtte være mere plads til erfaringsudveksling.

Denne kritik har vi naturligvis taget på os. Vi kan dog ikke love at der bliver rettet op på netop dette forhold i år, da vi som noget nyt vil forsøge at lave fællesmøde med alle AmR i Teleafdelingerne.

Mødet løber af stablen den 10. oktober i Odense.

Initiativet til denne seance er kommet fra Tele Vest, som sammen med et par stykker her fra udvalget planlægger dagen.

Organiserings- og Agitationsudvalg

ved formand John Schwartzbach



Udvalget består af:

Ulla Puck (redaktør)

Tomas Wellejus

Robert Larson

Peter Kjær

Per Nørskov

Pia H. Olsen

Jens Boutrup

John Schwartzbach (formand)

Udvalget har afholdt to møder i generalforsamlingsperioden, hvor man har behandlet emner som omfatter bl.a. agitation og hvervning, udgivelse af blad, medlemsmøder m.m.

Se særlig beretning vedr. Tele Øst bladet på siderne 74

Seniorudvalg

ved faglig sekretær Robert Larsson



Udvalget består af:

Jørgen Bredøl (formand)

Keld Bødker

Søren Povlsen

Robert Larson (varetager kontakten mellem seniorudvalg/pensionistklubberne og Tele Øst)

Udvalget er nedsat som konsekvens af kongresbeslutning i 2012 og har som opgave at deltage i forbundets senior årsmøde og søge indflydelse på de ting som kan være til gavn for vores medlemmer og de arrangementer som berører Tele Øst pensionister. Udvalget forsøger, ved samarbejde med Metal Hovedstaden, at få fælles fodslag i sagerne i til gavn for vores medlemmer.

Uddannelsesudvalget

ved faglig sekretær Robert Larsson



Udvalget består af:

Rene Sivertsen
Johnnie Nielsen
Pia H. Olsen
Ulla Puck
Torkil Aabye
Robert Larsson (formand)

Udvalget er nedsat som konsekvens af kongresbeslutning i 2012. Udvalget har bl.a. beskæftiget sig med IKUF og elever og lærlinge samt TR-Uddannelse ved programlægning af TR-AMR Seminar og hjælp til gennemførelse af seminaret.

Vi har p.t. ikke nogen pladser i skolebestyrelserne eller de Lokale Uddannelses Udvalg (LUU), men Robert Larson har en plads i TDC's uddannelsesudvalg (HUD) hvor han gør sin indflydelse gældende.

Se særlig beretning vedr. TDC's uddannelsesudvalg (HUD) på side 63.

Ungdomsudvalget

ved faglig sekretær Robert Larsson



Udvalget består af:

Andreas Johansen
Mikal Jensen
Robert Larsson (Svenderepræsentant og afdelingsbestyrelsens repræsentant)

Med så få mennesker er der ikke megen aktivitet i ungdomsudvalget, så al aktivitet foregår via forbundets ungdomsudvalg. Er der nogle unge, som er interesseret i at høre mere om arrangementer i Metal eller ønsker at deltage i ungdomsudvalg i Tele Øst, så kontakt Robert Larsson i Tele Øst.

Ungdomsudvalget var inviteret med til Metals ungdomsudvalgs Årsmøde i november, men der var ingen med fra ungdommen i Tele Øst så Robert Larson deltog som svenderepræsentant og var dirigent på årsmødet. Udvalget deltager også i arrangementet Danmarks hurtigste bil (DHB).

Andre aktiviteter

Ligebehandling- og familiepolitik i Tele Øst

ved kasserer Ulla Puck



Ligebehandling og familiepolitiskudvalg i Tele Øst (som bestod af Per Baden, Lone Madsen, Karsten M. Hansen og Ulla Puck) ophørte efter generalforsamlingen i 2012 med baggrund i den nye forbundsorganisation.

Udvalgsmedlemmerne takkedes for deres indsats i udvalgt.

Udvalget opløst i Tele Øst men kampen fortsætter for ligebehandling

Det nye er, at Metal skal tænke ligebehandling ind i alle organger og udvalg, som en naturlig del af arbejdet.

I Tele Øst har det bevirket at Forskelsbehandlingsloven og Ligebehandlingsloven nu er en del af Tele Øst Fagretslige udvalg.

1. maj

På lige fod med de sidste år har Tele Øst været med til 1. maj i Fælledparken, hvor vi satte fokus på kampagnen ”Er du OK?” og tilbød tatoveringer med slogan ”Overenskomst”.

Folkemødet på Bornholm

Derudover har Tele Øst (ved Ulla Puck) været på Bornholm til Folkemødet og slå et slag for barsel til mænd. Samt hvordan mænd kan kræve ligestilling i hjemmet og få de samme glæder som kvinderne med en orlov, hvor de er sammen med deres barn.

Tele Øst bladet

ved kasserer og redaktør Ulla Puck



Redaktionsudvalget, der bestod af Jens Boutrup, Johnny Jensen, Martin Hippe, Tomas Wellejus, Vibeke Rathmann og Ulla Puck blev nedlagt efter generalforsamlingen i 2012 som selvstændigt udvalg, med baggrund i den nye forbundsorganisation.

Udvalgsmedlemmerne takkedes for deres arbejde i udvalget.

Tele Øst Bladet er alligevel kommet på gaden og har via bestyrelsen samt tillidsrepræsentanter modtaget indlæg og spændende artikler. Tele Øst Bladet har i denne generalforsamlings perioden udgivet 5 medlemsblade, hvor hver udgivelse har indeholdt information til medlemmerne:

I oktober 2012, blad nr. 27, blev der bl.a. skrevet om:

- Dagpengeproblemerne skal løses nu
- Dansk Metal kongres lagde nye spor for det fremtidige arbejde
- Medlemmerne holder fast i Tele Øst

I december 2012, blad nr. 28, blev der bl.a. skrevet om:

- Blokade og sympatikonflikterne mod restaurant Vejlegården er lovlige
- OK kampagnen
- Generalforsamling og den nye bestyrelse
- Status i sagen om fratrædelsesgodtgørelse
- Medlemsmøde på Bornholm

I februar 2013, blad nr. 29, blev der bl.a. skrevet om:

- TDC varsler nye fyringsrunder i 2013
- Tid til børn konkurrence - og det blev en vinder fra Tele Øst
- Landsklubben i TDC får større betydning
- Et Tele Øst medlem fylder 100 år
- Tele Øst hjælper fagforeningsfolk i Mali

I april 2013, blad nr. 30, blev der bl.a. skrevet om:

- Overenskomstfornyelsen 2014
- Sag om aldersdiskrimination
- Et pensionistliv
- Læserbreve om dagpenge og regeringen samt om firmabeklædning

I september 2013, blad nr. 31, blev der bl.a. skrevet om:

- Besøg i Hellas boldklub
- Status i sagen om EU-domstolens afgørelse og Funktionærlovens § 2a
- Et medlem kommer til skade
- Aktiv æresmedlem i Tele Øst

Medlems aktiviteter

ved faglig sekretær Robert Larsson



Julecruise i Tele Øst

af Ulla Puck og Robert Larsson

Lørdag den 24. november 2012 mødte 545 medlemmer med deres familier op på Oslo færgen, hvoraf 202 var børn. Her blev julehygget med brunkager og juice til børnene, gløgg til de voksne, klippet klistret, flette julehjerter med nisser og efter maden var der dans om juletræet i to etager.

Ligesom sidste år var der også en lækker julebuffet med i arrangementet, hvor der var mad for alle især softice maskinen var flittigt besøgt.

Børnene morede sig med skattejagt om bord, hvor også julemanden med sine hjælpere deltog. Alle børn fik en godtepose og til slut en julegave, inden julefesten om bord på Pearl of Scandinavia sluttede.

Vi ser frem til næste juletræs arrangement med DFDS den 1. søndag i Advent den 1. december 2013.

Bowling med Tele Øst

Søndag den 10. marts 2013 mødtes 138 af Tele Øst's medlemmer i Big Bowl i Valby til en 2 timers bowlings dyst og efterfølgende buffet.

Snakken var livlig og forventningerne var høje. Med udsigt til fine præmier for 1,2,3, pladser gik vi i gang kl. 15.00 med 2 timers dyst mellem 22 hold.

Der blev gået til den og uden for mange afbrydelser men med megen interesse for hvordan det gik de andre fandt vi de 3 vindende hold, som blev hyldet ved afslutningen af vores buffet, som vi indtog i restauranten på 1.sal.

Resultatet blev:

3. pladsen gik til Seniorklubben Næstved

2. pladsen gik til Team Superbowl

1. pladsen gik til Team Oldboys (falsk varebetegnelse) fra YouSee som var af yngre årgang.



Altså en fantastisk søndag med snak og hygge på tværs af alder og arbejdsgrupper.

Vi håber at vi ses til et lignende arrangement næste år, så hold øje med Tele Øst Bladet.



1. maj

Igen i år var kælderens ramme om Metal Hovedstadens 1. maj arrangement hvor vi fra Tele Øst bemandede Ølteltet i Fælledparken, som var et godt trækplaster for vores medlemmer, det var flot at se faneindmarchen som gik helt hen til hovedscenen. Ved 1. maj arrangementet det kunne være svært at høre talerne for de mange mennesker som var mødt op, men der var også travlt ved øl hannerne som hurtigt løb tør for det mørke øl desværre.

Pensionistskovtur

Fredag den 14. juni var alle Tele Øst pensionister inviteret på Skovtur. Igen i år var vi af sted med bus fra 22 opsamlings steder ind til DFDS hvor 575 deltager gik om bord på Pearl for at nyde en spækket buffet med efterfølgende kaffe og svingom i natklubben.

Ved ankomst tilbage til Dampfærgevej 31 gik vi om bord på 4 kanal pramme for at sejle en tur ind i Københavns kanaler med guide og gode oplevelser, vi sluttede ved Fisketorvet hvor busserne holdt klar til at køre alle tilbage til opsamlingsstederne. Det var en god tur.

DHL Stafet i Fælledparken

Vi havde store forventninger til at være aktive ved dette års DHL stafet den 28. august 2013, men måtte konstatere at vi kun kunne samle 3 til hver af de 2 hold som vi havde tilmeldt, så det blev aflyst, men vi prøver at samle et hold til næste år

Besøg i Hellas boldklub

ved kontorbetjent Jørgen Høyer



I forbindelse med Dansk Metals sponsorat af Superligaen, har Tele Øst besøgt boldklubben Hellas, som er en lille Valby klub beliggende på Engdraget.

Klubbens ledere gør et kæmpe arbejde for Valbys seniorer og ungdom igennem fællesskabet omkring fodboldspillet. Klubben har 6 herrer senior, 13 ungdomshold, 10 børnehold og 3 dame og pigehold.

Tele Øst Formand John Schwartzbach og Faglig sekretær Robert Larsson aflagde klubben et besøg og havde 25 superligafodbolde med som de overrakte til Formand for Hellas venner Peter Borup og Kasserer Anker Petersen, begge ledere i klubben igennem over 30 år.

Klubbens ledere udtrykte en stor og varm tak for de fine bolde. Støtten frigør økonomi til at støtte klubbens hold der en gang om året er på rejse i ind og udland til stævner, samt til aktiviteter i Boldklubben Hellas.

Sommerhuset i Hou

Sommerhuset i Hou har sidste år gennemgået en fornyelse af møblementet således, at alle 3 soveværelser har fået nye senge og lamper, stuen har fået nye sofaer og sofabord samt nyt tæppe, det har givet et løft og mange positive tilbagemeldinger fra lejerne af huset.

Vi håber at ligeså mange vil benytte huset næste år og der er stadig ledige pladser som kan bookes ved henvendelse i afdelingen.



Dagsordenens punkt 3

Forelæggelse af årsregnskab

Årsrapporten for 2012 er et hæfte på mange sider.
For at begrænse antallet af sider i dette skriftlige materiale, er Årsrapporten vist uden de regnskabsmæssige noter i lighed med tidligere år.

Det gengives på de følgende 8 sider

Medlemmer der ønsker hele rapporten bedes kontakte Tele Øst's sekretariat på telefon 33 63 29 01 eller på mail teleoest@danskmetal.dk.

**DANSK METAL TELE
AFDELING ØST**

Årsrapporten for 2012

Dansk Metal Tele Afdeling Øst**LEDELSESPÅTEGNING**


Bestyrelsen og daglig ledelse har dags dato aflagt årsrapporten for 1. januar - 31. december 2012 for Dansk Metal Tele afdeling Øst.

Årsrapporten aflægges i overensstemmelse med årsregnskabsloven.


Det er vor opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af afdelingens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2012 samt af resultatet af afdelingens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2012.

Årsrapporten indstilles til generalforsamlingens godkendelse

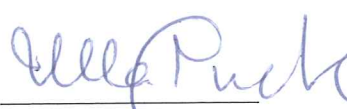
København, den 18. juni 2013

Bestyrelse:


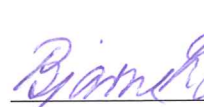
John Schwartzbach
formand



Carsten D. Nielsen
næstformand



Ulla Puck
kasserer




Bjarne L. Olsen



Birgitte Kristiansen



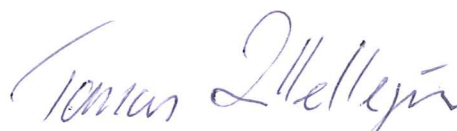
Karsten Moritz Hansen




Pia H. Olsen




Brian Roos




Tomas Wellejus



Per Nørskov



Jens Boutrup



Johnny Jensen



Svend Erik Nielsen

Dansk Metal Tele Afdeling Øst

Den uafhængige revisors påtegning på årsregnskabet**Til medlemmerne i Dansk Metal Tele afdeling Øst**

Vi har revideret årsregnskabet for Dansk Metal Tele afdeling Øst for regnskabsåret 1. januar – 31. december 2012, der omfatter anvendt regnskabspraksis, resultatopgørelse, balance og noter. Årsregnskabet udarbejdes efter årsregnskabsloven.

Ledelsens ansvar for årsregnskabet

Ledelsen har ansvaret for udarbejdelsen af et årsregnskab, der giver et retvisende billede i overensstemmelse med årsregnskabsloven. Ledelsen har endvidere ansvaret for den interne kontrol, som ledelsen anser nødvendig for at udarbejde et årsregnskab uden væsentlig fejlinformation, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl.

Revisors ansvar

Vores ansvar er at udtrykke en konklusion om årsregnskabet på grundlag af vores revision. Vi har udført revisionen i overensstemmelse med internationale standarder om revision og yderligere krav ifølge dansk revisorlovgivning. Dette kræver, at vi overholder etiske krav samt planlægger og udfører revisionen for at opnå høj grad af sikkerhed for, om årsregnskabet er uden væsentlig fejlinformation.

En revision omfatter udførelse af revisionshandlinger for at opnå revisionsbevis for beløb og oplysninger i årsregnskabet. De valgte revisionshandlinger afhænger af revisors vurdering, herunder vurdering af risici for væsentlig fejlinformation i årsregnskabet, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl. Ved risikovurderingen overvejer revisor intern kontrol, der er relevant for afdelingens udarbejdelse af et årsregnskab, der giver et retvisende billede. Formålet hermed er at udforme revisionshandlinger, der er passende efter omstændighederne, men ikke at udtrykke en konklusion om effektiviteten af afdelingens interne kontrol. En revision omfatter endvidere vurdering af, om ledelsens valg af regnskabspraksis er passende, om ledelsens regnskabsmæssige skøn er rimelige samt den samlede præsentation af årsregnskabet.

Det er vor opfattelse, at det opnåede revisionsbevis er tilstrækkeligt og egnet som grundlag for vor konklusion.

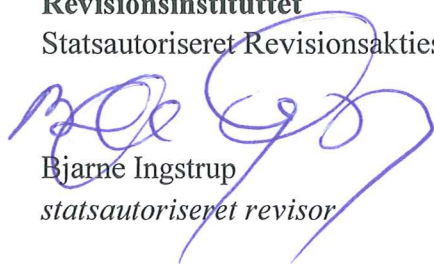
Revisionen har ikke givet anledning til forbehold.

Konklusion

Det er vor opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af afdelingens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2012 samt af resultatet af afdelingens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2012 i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

København, den 18. juni 2013

Revisionsinstituttet
Statsautoriseret Revisionsaktieselskab



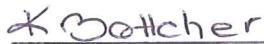
Bjarne Ingstrup
statsautoriseret revisor

Dansk Metal Tele Afdeling Øst


BILAGSKONTROLLANTER

Som valgte bilagskontrollanter har vi gennemgået bilagene vedrørende året 2012 i henhold til de i vedtægterne udstukne retningslinier.

København, den 18. juni 2013



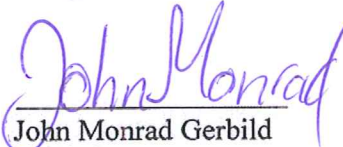
Kathe Böttcher
bilagskontrollant



Torkil Aabye
bilagskontrollant



Magna Petersen
bilagskontrollant suppleant



John Monrad Gerbild
bilagskontrollant suppleant

Dansk Metal Tele Afdeling Øst

RESULTATOPGØRELSE FOR ÅRET 2012			
Note			2011 t.kr.
	Kontingenter i alt	4.783.925	5.326
	TDC ørebeløb	409.322	918
	Refusion org. Timer m.v. fra Dansk Metal	1.081.984	1.317
	Diverse indtægter	362.805	48
	Indtægter i alt	6.638.036	7.609
1	Beregnet organtimeforbrug (TR-tid)	610.682	746
	Omkostninger valgte	2.897.460	3.818
2	Medlems- og PR-aktiviteter	249.042	539
	Kontingenter	29.629	53
3	Medlemsblad, trykning mv. og hjemmeside	444.627	518
4	Kursusaktiviteter	146.242	129
5	Mødeudgifter	425.380	700
	Medlemsjubilæer og repræsentationer m.v.	293.243	385
	Lokaleomkostninger	631.310	611
6	Løn- og personaleudgifter	1.656.380	1.606
7	Administrationsomkostninger	731.775	1.111
8	Feriehus	104.608	29
	Udgifter i alt	8.220.378	10.245
	Resultat af ordinær primær drift	-1.582.342	-2.636
9	Finansielle indtægter	964.732	1.032
9	Finansielle udgifter	218.496	189
	Resultat før skat	-836.106	-1.793
10	Foreningsskat	126.812	152
	Årets resultat	-962.918	-1.945
	der foreslås disponeret således:		
	Overført til kapitalkonto	-962.918	-1.945

Dansk Metal Tele Afdeling Øst

BALANCE PR. 31.12.2012

Note

		2011 t.kr.
AKTIVER		
11	Ejendom	1.550.000
	Materielle anlægsaktiver	1.550.000
	Aktier	1.475.251
	Deposita	146.974
	Finansielle anlægsaktiver	1.622.225
	Anlægsaktiver	3.172.225
	Tilgodehavende	4.441.126
	Periodeafgrænsningsposter	149.129
	Andre tilgodehavender	504.894
	Obligationer	13.839.834
	Likvide beholdninger	6.168.986
	Omsætningsaktiver	25.103.969
	Aktiver	28.276.194

*Dansk Metal Tele Afdeling Øst***BALANCE PR. 31.12.2012**

Note		2011 t.kr.
PASSIVER		
	Kapitalkonto	16.767.832 17.731
	Opskrivningshenlæggelse	830.000 830
	Aktivitetsfond	6.867.875 6.868
12	Egenkapital	<u>24.465.707</u> <u>25.429</u>
	Hensættelse til udskudt skat	<u>37.000</u> <u>39</u>
	Hensatte forpligtelser	<u>37.000</u> <u>39</u>
	Skyldig foreningsskat	6.811 0
13	Anden gæld	<u>3.766.676</u> <u>4.697</u>
	Kortfristede gældsforpligtelser	<u>3.773.487</u> <u>4.697</u>
	Gældsforpligtelser i alt	<u>3.773.487</u> <u>4.697</u>
	Passiver	<u>28.276.194</u> <u>30.165</u>

Dagsordenens punkt 4

Indkomne forslag - Vedtægtsændringer

Der er ikke modtaget nogen forslag til vedtægtsændringer

Der er indkommet 2 andre forslag som begge kræver almindeligt flertal.

1. forslag er stillet af fællestillidsrepræsentant Per Baden:

Forslag

Dansk Metal Tele Øst skal arbejde aktivt for at lokalaftale 7 A ændres således, at midlerne fra 50/50 og 30/70 ordningerne overføres til TDC Landsklub.

Begrundelse

Virksomheder skal ikke betale dele af lønnen til folk, der arbejder i fagforeninger. Skal Teleafdelingerne medvirke til at samle telebranchen under Dansk Metal, skal ansatte i televirksomheder ikke kunne stille spørgsmålstejn ved tilhørsforhold til en af virksomhederne i telebranchen.

De frigjorte midler vil kunne understøtte det faglige arbejde i TDC Landsklub.

Bestyrelsens anbefaling

En enig bestyrelsen anbefaler at forslaget forkastes.

2. forslag er stillet af fællestillidsrepræsentant Per Baden:

Forslag

Dansk Metal Tele Afdeling Øst skal inden 1. oktober 2014 melde sig ud af TDC Landsklub med virkning udgangen af 2014 i henhold til TDC Landsklubaftalen punkt 4.

Begrundelse

Teleafdelingernes deltagelse i TDC Landsklub virker som en bremse for at få landsklubben til at fungere som en rigtig virksomhedsklub.

Vi har i forbindelse med Tele Sønderjyllands fusion med Metal Sønderjylland set, at de har måttet oprette en regional TDC klub for at få det til at fungere.

Et indlæg på seminaret for Tele Øst tillidsrepræsentanter præsenteredes en Tele Øst klub i forbindelse med en eventuel fusion med Metal Hovedstaden.

Ved at fjerne metalafdelingerne fra Landsklubaftalen vil der være mulighed for at lave lokale klubber, der igen kan gå sammen i større sammenhænge helt i henhold til Dansk Metals vedtægter.

Landsklubbens opbygning med virksomhedsklubber, der orienterer sig mod TDCs samarbejdssystem, skal naturligvis bibeholdes.

Bestyrelsens anbefaling

En enig bestyrelsen anbefaler at forslaget forkastes.

Dagsordenens punkt 5

Budgetoversigt 2014

Budgetoversigten er udarbejdet på baggrund af afdelingskontingentet for 2014.

Beskrivelse	Regnskab 2011	Regnskab 2012	Budgetoversigt 2014
Kontingenter i alt	5.325.801	4.783.925	4.348.864
TDC Ørebeløb	918.094	409.322	0
Refusion fra Dansk Metal	1.317.304	1.081.984	275.000
Andre indtægter	47.811	362.805	275.000
Indtægter i alt	7.609.010	6.638.036	4.898.864
TR-tid	746.076	610.682	700.000
Omkostninger valgte	3.818.225	2.897.460	2.675.000
Medlems- og PR-aktiviteter	538.589	249.042	300.000
Kontingenter	52.366	29.629	30.000
Info (Medlemsblad & hjemmeside)	517.868	444.627	310.000
Mødeudgifter m.v.	699.891	425.380	325.000
Kurser og konferencer	129.234	146.242	50.000
Medlemsjubilæer og repræsentation m.v.	385.274	293.243	100.000
Lokaleomkostninger	610.800	631.310	663.000
Løn- og personaleudgifter	1.606.129	1.656.380	1.150.000
Administrationsomkostninger	1.110.983	731.775	500.000
Feriehus	29.223	104.608	0
Udgifter i alt	10.244.658	8.220.378	6.803.000
Resultat før finansielle poster	-2.635.648	-1.582.342	-1.904.136
Finansielle indtægter	1.031.974	964.732	950.000
Finansielle udgifter	189.145	218.496	10.000
Resultat før skat	-1.792.819	-836.106	-964.136
Årets skat, inkl. regulering tidligere år	151.996	126.812	115.000
Årets resultat	-1.944.815	-962.918	-1.079.136

Dagsordenens punkt 6

Kontingenter 2014

Kontingentsatserne fra 2013 stiger jf. reguleringsordningen i vedtægternes § 17 stk. 4.
Pr. 1. januar 2014 udgør reguleringen 0,75 % (afrundet til nærmeste 25 øre).
(Undtaget kontingentet for pensionister og elever/lærlinge der følger forbundets beslutninger)

Der tages forbehold for satserne, da vi endnu ikke har modtaget den endelige oversigt fra forbundet.

Kontingentsatse pr. måned	Forbund	Afdeling	I alt
Ordinære medlemmer	320,25	195,75	516,00
Deltid 30 timer	205,75	130,50	336,25
Deltid under 15 timer	205,75	42,25	248,00
Efterlønsmodtagere	241,50	11,75	253,25
Pensionist*	35,00	11,75	46,75
Mere end 22 ugers ledighed /sygdom (fuldtidsforsikret)	259,75	155,50	415,25
Mere end 22 ugers ledighed /sygdom (deltidsforsikret)	145,25	90,25	235,50
Elever/lærlinge	83,00	45,75	128,75

NB: Som medlem af Dansk Metal omfattes man automatisk af en fritidsulykkesforsikring og en gruppelevsforikring der yderligere koster hhv. 41,50 kr. og 22,50 kr. pr. mdr. ud over ovennævnte beløb.

Man skal aktivt framelde forsikringerne, hvis man ikke ønsker dem. Hvis man fravælger gruppelevsforikringen, kan man ikke senere genvælge gruppelevsforikringen. Kontingenterne til fritidsulykkesforikringen og gruppelevsforikringen er ikke fradragsberettiget på selvangivelsen.

A-kassen opkræver særskilte kontingenter udover ovennævnte beløb.

*) Medlemmer der er overgået til pension pr. 1. januar 2010 eller senere betaler kr. 35,- pr. måned i forbundskontingent. Kontingentet opkræves forud som et halvårskontingent.

Dagsordenens punkt 7

Valg til bestyrelsen

Dispensationerne vedrørende valg truffet på de to sidste generalforsamlinger udløber med denne generalforsamling, og dette indebærer at alle valgte er på valg i år.

Bestyrelsen foreslår, med baggrund i det faldende medlemstal og i forhold til de forestående fusionsdrøftelser, at der gives dispensation fra vedtægternes § 15 til, at alle valg til bestyrelsen kun er for et år.

Bestyrelsen indstiller følgende 5 faglige til valg for 1 år:

Formand	John Schwartzbach	modtager genvalg
Næstformand	Carsten D. Nielsen	modtager genvalg
Kasserer	Ulla Puck	modtager genvalg
Faglig sekretær	Bjarne L. Olsen	modtager genvalg
Faglig sekretær	Birgitte Kristiansen	modtager genvalg

Bestyrelsen indstiller følgende 7 faglige bestyrelsesmedlemmer til valg for 1 år:

Fagligt bestyrelsesmedlem	Per Nørskov	modtager genvalg
Fagligt bestyrelsesmedlem	Pia H Olsen	modtager genvalg
Fagligt bestyrelsesmedlem	Jens Boutrup	modtager genvalg
Fagligt bestyrelsesmedlem	Tomas Wellejus	modtager genvalg
Fagligt bestyrelsesmedlem	Svend Erik Nielsen	modtager genvalg
Fagligt bestyrelsesmedlem	Johnny Jensen	modtager genvalg
Fagligt bestyrelsesmedlem	Brian Roos	modtager genvalg

Her ud over indstiller bestyrelsen følgende til faglige sekretærer uden for bestyrelsen for 1 år:

Faglig sekretær	Hanne Trebbien	modtager genvalg
Faglig sekretær	Robert Larsson	modtager genvalg

Øvrige valg jf. vedtægterne
















Bestyrelsen indstiller følgende personer:

Valg af 1 bilagskontrollant for 2 år:	Magna Petersen	modtager genvalg
Valg af 1 bilagskontrollantsuppleant for 2 år:	Anne Wildbork-Hansen	modtager valg
Valg af max 6 Ungdomsrepræsentanter	(kandidater efterlyses)	
Valg af 2 fanebærere for 1 år:	Orla Hansen Joan Rasmussen	modtager genvalg modtager genvalg
Valg af 2 fanebærersuppleanter for 1 år:	Allan Marott Nielsen Lone Madsen	modtager genvalg modtager genvalg
Valg af statsautoriseret revisor	Revisionsinstituttet Skagensgade 1 2630 Tåstrup	foreslås genvalgt

Dagsordenens punkt 8

Eventuelt

Tele Øst's bestyrelse efter generalforsamlingen 2012

<p>Formand John Schwartzbach</p> 	<p>Næstformand Carsten D. Nielsen</p> 	<p>Kasserer Ulla Puck</p> 	<p>Faglig sekretær Bjarne L. Olsen</p> 
<p>Faglig sekretær Birgitte Kristiansen</p> 	<p>Fagligt bestyrelsesmedlem Per Nørskov</p> 	<p>Fagligt bestyrelsesmedlem Pia H. Olsen</p> 	<p>Fagligt bestyrelsesmedlem Tomas Wellejus</p> 
<p>Fagligt bestyrelsesmedlem Johnny Jensen</p> 	<p>Fagligt bestyrelsesmedlem Jens Boutrup</p> 	<p>Fagligt bestyrelsesmedlem Karsten Moritz Hansen</p> 	<p>Fagligt bestyrelsesmedlem Brian Roos</p> 
<p>Fagligt bestyrelsesmedlem Svend Erik Nielsen</p> 			
	<p>Faglige sekretærer valgt uden for bestyrelsen</p>	<p>Faglig sekretær Hanne Trebbien</p> 	<p>Faglig sekretær Robert Larsson</p> 



Generalforsamling

i

Teleforeningen af 2003

for medlemmer af

Dansk Metal Tele afdeling Øst.

Generalforsamlingens dagsorden:

1. Valg af dirigenter
2. Behandling af indkomne forslag
3. Protokol
4. Beretning
5. Godkendelse af årsregnskabet
6. Fastsættelse af kontingent
7. Vedtægtsændringer
8. Valg af bestyrelse
9. Godkendelse af statsautoriseret revisor
10. Eventuelt

Generalforsamlingsmaterialet er udsendt til alle medlemmer med almindelig post og findes også på teleoest.dk.



Bestyrelsens sekretær i gang med beretningen

Praktiske oplysninger

Der er altid mulighed for personlig henvendelse.
Ønsker du at tale med en bestemt person, bedes du ringe først og aftale tid.

Åbningstid: mandag - torsdag kl. 8.00 – 15.30 samt fredag kl. 8.00 - 12.00.

Telefon: 33 63 29 01

Telefax: 33 63 29 56

Adresse: Dansk Metal Tele Øst
Lyngsiehus
Nyropsgade 25, 3. sal
1780 København V

E-Mail: teleoest@danskmetal.dk

Hjemmeside: www.teleoest.dk

DANSK METAL



Tele Øst's nuværende vedtægter kan læses på afdelingens hjemmeside.
(De er sidst rettet på generalforsamlingen 2012)