

DANSK METAL



Dansk Metal **Tele Øst**

Generalforsamling 2012



Dansk Metal og Tele Øst
arbejder for at sikre
anstændige løn- og
arbejdsvilkår

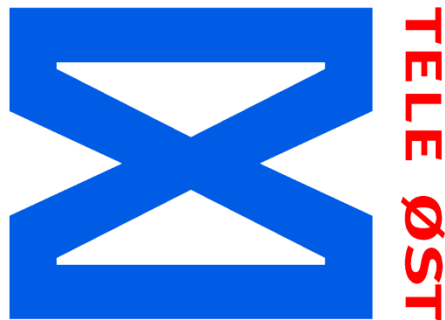
SAMMEN NÅR VI RESULTATER

GENERALFORSAMLING 2012

Onsdag den 24. oktober 2012 kl. 17.30

Cirkusbygningen, Jernbanegade 8, 1608 København V.

DANSK METAL



5. ordinære generalforsamling

Onsdag den 24. oktober 2012 kl. 17.30

i

Cirkusbygningen
Jernbanegade 8
1608 København V

Tilmelding er nødvendig af hensyn til bespisningen

Materiale til generalforsamlingen 2012

Indholdsfortegnelse

Indledning.....	side 4
Dagsorden.....	side 5
Dagsordenens punkt 1 - Valg af dirigenter.....	side 6
Dagsordenens punkt 2 - Beretning.....	side 7
Overenskomstområdet.....	side 7
Arbejdsmiljøområdet.....	side 31
Det sociale område.....	side 39
TDC Drift.....	side 42
TDC Kapacitet.....	side 47
TDC Privat.....	side 49
TDC Erhverv.....	side 51
TDC Wholesale.....	side 52
TDC IT.....	side 53
NetDesign.....	side 53
YouSee.....	side 55
TDC udlånte medarbejdere.....	side 58
Interne forhold - Afdelingskontor m.m.....	side 61
Udvalg.....	side 63
Aktiviteter.....	side 69
Dagsordenens punkt 3 - Forelæggelse af regnskab.....	side 71
Dagsordenens punkt 4 - Indkomne forslag.....	side 80
Dagsordenens punkt 5: Budgetoversigt.....	side 82
Dagsordenens punkt 6 - Kontingenter.....	side 83
Dagsordenens punkt 7 - Valg til bestyrelsen m.m.....	side 84
Dagsordenens punkt 8 - Eventuelt.....	side 85
Bestyrelse og personale.....	side 86
Teleforeningen af 2003's.....	side 87
Praktiske oplysninger.....	side 88

Indledning

ved formand John Schwartzbach



Bestyrelsen beskriver i denne skriftlige beretning foreningens arbejde siden generalforsamlingen i oktober 2011.

Afdelingen var i starten af året travlt optaget med overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked og senere decentrale forhandlinger i TDC og det er grundigt beskrevet i beretningen.

Bestyrelsen begyndte målrettet i starten af året, at afdække muligheden for en fusion med Metal Hovedstaden. Alle sten blev vendt og bestyrelsen nedsatte en styregruppe, som direkte forhandler med Metal Hovedstaden, samt to arbejdsgrupper som henholdsvis arbejder med pejlemærker og økonomi. Pejlemærkerne er med for at sikre, at det som vores medlemmer i dag ønsker af os, også er det samme som de kan forvente efter en fusion. Økonomigruppen blev nedsat for at opnå mulige besparelser i driften.

På tillidsrepræsentantseminaret sidst i september, fik tillidsrepræsentanterne præsenteret et overordnet oplæg til fusion, som blev debatteret, og deres kommentarer indgår i det videre arbejde.

Igen i år har afdelingen holdt informationsmøder for at tage den direkte dialog med medlemmerne. Mange medlemmer udtrykker frustration over de fortsatte fyrringer, outsourcing og virksomheds-overdragelser i TDC. Medlemsmøder er og vil fortsat være højt prioriteret i afdelingens arbejde, hvor man netop diskuterer de emner, som fylder meget i hverdagen. Vi oplever ofte på medlemsmøderne at vores medlemmer beretter at de har været udsat for nedskæringer i flere år, samtidig med at TDC har været tilbageholdende i lønforhandlingerne. Samtidig er det frustrerende for mange at læse om de store afkast, der udloddes til aktionærerne i TDC uden at det får den samme effekt til medarbejderne, som jo reelt tjener overskuddet hjem.

Landsklubben, som består af tillidsrepræsentanterne på TDC-området, er for alvor begyndt at fungere selvstændigt. Det har betydet at der har kunnet frigøres ressourcer fra afdelingskontoret. Det blev besluttet at Landsklubben fik selvstændig økonomi den 1. juli og det er endnu et skridt i mod det endelige mål at tillidsrepræsentanterne selv bærer det lokale faglige arbejde på virksomheden.

Forbundet Dansk Metal har arbejdet med en del besparelsesforslag op til Kongressen som vedtager de endelige forslag. Det kommer til at betyde en del for den måde de tillidsvalgte mødes på og diskuterer politiske emner samt det faglige arbejde. Samtidig skal afdelingen også tilpasse sig den nye mødestruktur, hvilket betyder at Tele Øst også tilretter de udvalg, som er nedsat.

Den mundtlige beretning på generalforsamlingen vil omhandle, hvor vi som fagforening bevæger hen det kommende år.

Vel mødt på generalforsamlingen

Dagsorden

1. Valg af dirigenter
2. Beretning
3. Forelæggelse af årsregnskab
4. Indkomne forslag
 - Vedtægtsændringer
5. Budgetoversigt
6. Kontingenter
7. Valg til bestyrelsen m.m.
8. Eventuelt



Dagsordenens punkt 1

Valg af dirigenter

Forretningsorden

Stk. 1 Formanden åbner generalforsamlingen og stiller forslag til 2 dirigenter samt 2 protokolførere der vælges ved håndsoprækning. Valget afgøres ved almindeligt flertal.

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

Overenskomstområdet

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



Overenskomstfornyelsen 2012

Pr. 1. marts 2012 skulle overenskomsterne på det private arbejdsmarked fornyes for ca. 600.000 lønmodtagere.

Optakten til overenskomstforhandlingerne

En gammel læresætning lyder, at afslutningen på en forhandling samtidig er starten på den næste. Set i dét lys fik overenskomstforhandlingerne 2012 et andet forløb end det blev forudset ved overenskomstfornyelsen i 2010. Overenskomstresultatet i 2010 blev af mange betragtet som et magert ”vedligeholdelses-overenskomst-resultat” fordi den internationale krise havde ramt Danmark med særlig dyb styrke. De fleste havde håbet på, at krisen ville gå væk i løbet af 2011, så der var nogenlunde normale tilstande i 2012.

Desværre viste det sig, at krisen havde bidt sig fast. I efteråret 2011 var Danmark igen i recession. Den registrerede nettoarbejdsløshed var – sammenlignet med forud for krisen – fortsat på et relativt højt niveau på ca. 160.000.

Recession defineres som et fald i et lands reelle bruttonationalprodukt i to eller flere følgende kvartaler.

Statens finanser var under pres og der var desværre fortsat mange virksomhedslukninger. Oven i hatten havde den tidligere VK-regering sammen med Dansk Folkeparti og Liberal Alliance halveret dagpengeperioden. Fagbevægelsens medlemmer var derfor i en trængt situation.

Helt efter bogen havde DI og CO-industri allerede den 23. september 2011 aftalt køreplan for de kommende overenskomstforhandlinger. I køreplanen havde parterne aftalt at tilstræbe forlig senest den 10. februar 2012.

Overenskomstresultatet mellem DI og CO-industri er normalt retningsgivende for overenskomstresultater for hele det private arbejdsmarked. Dels fordi DI's medlemsvirksomheder er i direkte konkurrence med virksomheder i andre lande og der derfor er en interesse i at omkostningsniveauet ikke forringer konkurrencekraften, dels fordi DI er den absolutte største arbejdsgiverforening i Dansk Arbejdsgiverforening, DA.

DI er så store, at de har stemmeflerheden i DA og ingen andre overenskomstområder får lov at indgå forlig, førend DI og CO-industri har indgået forlig. Det kan DI på arbejdsgiversiden ”styre” i kraft af stemmeflerheden.

At DI og CO-industri havde aftalt, at tilstræbe forlig senest den 10. februar 2012 skyldtes, at det ville give de andre overenskomstområder tid til at opnå forlig inden den 1. marts 2012, hvor overenskomsterne skulle fornys.

Hovedorganisationerne LO og DA forhandler ikke overenskomster. Det gør deres medlemsorganisationer. Men DA og LO har en meget koordinerende rolle ved overenskomstforhandlingerne. F.eks. kan forligsmanden ikke fremsætte et mæglingsforslag uden at LO og DA har ”nikket ja”.

Normalt ville DA og LO kort tid efter, at DI og CO-industri aftaler køreplan have fulgt op med en tilsvarende køreplan. Ofte benævnes en sådan aftale mellem DA og LO for en *klimaaftale* fordi hensigt med en sådan aftale er at skabe et bedre forhandlingsklima. Traditionen med klimaaftaler forud for en overenskomstfornyelse blev indført efter storkonflikten i 1998.

Det fagretslige sprogbrug er relativt militaristisk. Der bruges ord som f.eks. blokade, boykot, strejke lockout, storkonflikt, kampskridt og arbejdskamp. Udenforstående kan derfor let få en forkert opfattelse af forløbet i forbindelse med en overenskomstfornyelse. Formålet med klimaaftalerne er at forsøge at afdramatisere forhandlingsforløbet.

Men denne gang trak det ud med at blive enige om en klimaaftale. En af knasterne skyldtes forløbet i forbindelse med Folketingsvalget den 15. september 2012. Her havde Socialdemokraterne og SF bebudet, at hvis de fik flertal, ville der blive trepartsforhandlinger inden de første 100 dage efter et regeringsskifte. Nu fik Socialdemokraterne og SF ikke flertal ved valget og de måtte derfor indgå store kompromisser med Det Radikale Venstre for overhovedet at kunne danne en regering.

Efter folketingsvalget nedtonede den nye regering trepartsforhandlingerne. Nu bebudede regeringen at trepartsforhandlingerne først ville starte *efter* overenskomstfornyelsen på det private arbejdsmarked. Regeringen ville heller ikke på forhånd fortælle nærmere om rammerne for trepartsforhandlingerne – dvs. fremlægge et kommissorium. Det måtte vente til efter overenskomstfornyelsen, sagde regeringen.

I den situation rejste DA i klima-aftale-forhandlingerne med LO krav om sikring mod fagbevægelsens eventuelle forsøg på såkaldt ”forumshopping”. Dvs. sikring af, at hvad fagbevægelsen ikke kunne ”hente hjem” det ene sted (ved forhandlingsbordet), ville fagbevægelsen forsøge at ”hente hjem” det andet sted (hos regeringen) - hos ”*fagbevægelsens venner*”, som DA udtrykte det.

Det lykkes den 15. november at blive enige om en klimaaftale, dog med et afsnit om

De fleste medlemmer af Tele Øst er omfattet af industriens overenskomster, som forhandles af CO-industri. Modparten er DI, som f.eks. TDC er medlem af.

F.eks. er TDC-ansatte omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst med tilhørende særaftaler og lokalaf-taler, som supplerer eller erstatter de enkelte bestemmelser i Funktionæroverenskomsten - det såkaldte tilpas-sede overenskomst-grundlag for TDC.



at "LO og DA er enige om, at overenskomstparternes muligheder for at foretage de nødvendige prioriteringer, som udgangspunkt forudsætter, at overenskomsttemaer ikke behandles parallelt i andre fora, og at parterne vil tilstræbe, at dette ikke sker". I klimaaftalen blev LO og DA også enige om, at det ikke var nødvendigt at opsige overenskomsterne før den 10. februar 2012.

Forløbet af overenskomstforhandlingerne

Forhandlingerne mellem DI og CO-industri føres i det såkaldte "snævre udvalg". Det består på den ene side af adm. direktør Karsten Dybvad, DI, og viceadm. direktør Kim Graugaard, DI, og på den anden side af den daværende CO-industris formand Thorkild E. Jensen, forbundsformand i Dansk Metal og CO-industris næstformand Mads Andersen, gruppeformand i 3F.



*Formand i CO-industri,
Thorkild E. Jensen*



*Næstformand i CO-industri,
Mads Andersen*



*Adm. direktør i DI
Karsten Dybvad*



*Viceadm. direktør i DI
Kim Graugaard*

Overenskomstkravene havde længe været koordineret på begge sider af forhandlingsbordet. F.eks. havde Tele Øst allerede i foråret 2011 i Tele Øst Bladet opfordret medlemmerne til at indsende overenskomstkrav, og kravene blev i sommeren 2011 koordineret internt i Dansk Metal og i september i CO-industri. I forbindelse med sidste års generalforsamling blev afdelingens krav optrykt i den skriftlige beretning. I november 2011 var der møder for tillidsrepræsentanterne, hvor CO-industris to hovedforhandlere, Thorkild E. Jensen og Mads Andersen, debatterede de overenskomsttemaer som CO-industri havde koordineret.

De egentlige forhandlinger startede den 4. januar 2012. Parterne havde via forskellige udvalg allerede i løbet af efteråret forsøgt at bane vejen for gennembrud på delelementer.

Da DI og CO-industri endnu ikke den 9. februar havde opnået forlig, mødtes LO og DA helt i tråd med klimaftalen og aftalte, at samtlige overenskomster nu betragtedes som opsagte og at det ikke var nødvendigt at afsende 1. konfliktvarsel, sådan som proceduren ellers er iht. hovedaftalen. Det ville i 2012 være tilstrækkeligt at afsende 2. konfliktvarsel.

Det lykkedes for DI og CO-industri at opnå forlig kort tid efter, nemlig den 12. februar 2012. Der var tale om et relativt ”smalt” resultat set i krisens tegn, hvor arbejdsgiveren havde lagt afgørende vægt på forsat konkurrenceevne og lønmodtagerne havde lagt vægt på mere tryghed i form af uddannelse. Vi gennemgår indholdet nærmere nedenfor.

Efter forliget mellem DI og CO-industri var vejen banet for, at de øvrige overenskomstområder kunne indgå forlig. Men det trak noget ud. For at lægge pres på forhandlingerne afsendte LO på vegne af forbund og karteller 2. varsel om storkonflikt til ikrafttræden 1. marts. DA svarende igen med 2. lockoutvarsel.

Og forligsmanden måtte udskyde de truende konflikter i to omgange. Først den 22. marts kunne forligsmanden offentliggøre det samlede mæglingforslag, som herefter blev sendt til afstemning.

Tele Øst holdt forud for urafstemningen syv medlemsmøder i forskellige byer, hvor vi gennemgik overenskomstresultatet.

Stemmeresultatet blev offentliggjort af forligsmanden den 17. april 2012. Det samlede mæglingforslag blev vedtaget af såvel lønmodtagersiden som arbejdsgiversiden og dermed blev alle konfliktvarsler trukket tilbage.

Hos DA er det bestyrelsen som har kompetencen til at vedtage eller forkaste et mæglingforslag. Her blev mæglingforslaget enstemmig vedtaget - dvs. med 100 % ja-stemmer.

Hos lønmodtagerne sker afstemningen ved urafstemning. Vi gengiver stemmeresultatet nedenfor for lønmodtagersiden:

OK-2012 Urafstemningsresultatet	Stemme procent	Ja-procent
Hele afstemningsområdet; dvs. LO, FTF m.fl.	29,3	69,6
LO, alene	29,3	69,2
Dansk Metal, alene	27,1	80,3
Dansk Metal Tele Øst, alene	33,4	71,9

Sammenligningstal fra tidligere år

Hele afstemningsområdet; dvs. LO, FTF m.fl.	1998	2000	2004	2007	2010
Ja-pct.	44,21 %	80,07 %	57,5 %	55,5 %	64,0 %
Nej-pct.	55,77 %	19,93 %	42,5 %	44,5 %	36,0 %
Stemme-pct.	47,08 %	40,46 %	37,2 %	37,1 %	34,0 %

Hovedelementerne i aftale mellem CO-industri og DI om en ny toårig overenskomst gældende fra 1. marts 2012 til 1. marts 2014:

OBS: TDC-ansatte skal læse boksen nedenfor

- Med udgangspunkt i en lokalaftale kan der indgås individuelle aftaler om en seniorordning med reduceret arbejdstid. Parterne fastlægger udformningen af den nedsatte arbejdstid med udgangspunkt i den enkeltes ønske og virksomhedens driftsmæssige behov. Medarbejderen kan ved seniorordningen vælge at få den løbende pensionsindbetaling udbetalt som et tillæg til lønnen. Seniorordninger kan etableres for medarbejderen fra fem år før den aktuelle folkepensionsalder.
- I funktionæroverenskomsten udvides dækningsområdet på HK-delen til at omfatte diplomuddannede kontorassistenter og professionsbachelorere. På dette nye område omfattes medarbejderne af overenskomsten, såfremt disse er medlem af HK. Samtidig indføres jobløn på HK-området.
- Fratrædelsesgodtgørelsen ændres, så den fremover tager større hensyn til lavtlønnede.
- Med udgangspunkt i en lokalaftale får medarbejdere mulighed for uddannelse til fuld løn i forbindelse med arbejdsfordeling. Udgifterne finansieres ved voksen- og efteruddannelsesgodtgørelse, bidrag fra industriens kompetenceudviklingsfonde samt bidrag fra virksomheden.
- Retten til løn under sygdom erhverves efter seks måneders ansættelse mod hidtil ni måneder.
- Ved genansættelse i en virksomhed inden for ni måneder genindtræder medarbejderen i sin anciennitet. Grænsen har hidtil været seks måneder.
- Med udgangspunkt i en lokalaftale kan der som hidtil indgås individuelle aftaler om øget arbejdstid ud over den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Der vil fremover blive mulighed for at få pensionsbidrag og feriepenge for de ekstra timer udbetalt som et tillæg til lønnen.
- Mindstebetaling, der i dag udgør 106,00 kr., forhøjes pr. 1. marts 2012 med 1,35 kr. og pr. 1. marts 2013 med 1,35 kr.
- Genetillæg reguleres med 1,4 pct. pr. 1. marts 2012 og med 1,4 pct. pr. 1. marts 2013.
- Lærlinge- og elevsatser reguleres pr. 1. marts 2012 med 2,25 pct. og pr. 1. marts 2013 med 2,25 pct.

Industriforligets betydning for TDC-ansatte

Protokollat nr. 2 om elektroniske dokumenter. Dokumenter, som skal udveksles mellem arbejdsgiver og lønmodtager som led i ansættelsesforholdet, kan sendes via elektroniske medier, som f.eks. e-boks. For TDC ansatte gælder endvidere aftale af 16. december 2005 om digitale lønsedler. Træder i kraft den 1. marts 2012.

Protokollat nr. 3 om lønudbetaling ved udvidet arbejdstid. I de tilfælde hvor der hidtidigt har kunnet aftales udvidet arbejdstid, fortsætter den mulighed med den ændring, at der efter aftale kan ske konvertering af pensionsbidrag, bidraget til fritvalgslønkontoen, og ferietillægget til løn, for de timer der hidrører fra den udvidede arbejdstid. Træder i kraft den 1. oktober 2012.

Protokollat nr. 6 om bilag 6 og 15 om masseafskedigelse. Der foretages i overenskomstperioden en redaktionel ændring. Træder i kraft den 1. marts 2012.

Protokollat nr. 7 om attestation af feriekort. Som følge af lovændring indføres der en administrativ lettelse for attestation af feriekort. Træder i kraft den 1. maj 2012.

Protokollat nr. 8 om seniorordning. Mulighed for at medarbejderen og virksomheden kan aftale nedsat tid finansieret ved udbetaling af pensionsmidler og opsparede feriefridage. TDC-lokalaftalen supplerer protokollatet. Træder i kraft den 1. oktober 2012.

Protokollat nr. 11 om funktionsløn. I Funktionæroverenskomsten er der i det hidtidige § 11 stk. 5 indskrevet at bestemmelse kun omfatter teknikere. Der er indføjet et nyt stk. 6. som omhandler HK. For det tilpassede overenskomstgrundlag gælder den nye § 11 stk. 5 for det tilpassede område uanset faggruppe. Der er for ansatte på det tilpassede overenskomstgrundlag derfor ingen realitetsændring selv om ordlyden i overenskomsten ændres. Træder i kraft den 1. januar 2013.

Protokollat nr. 14 om administrative lettelse ved brug af selvvalgt uddannelse (IKUF). Overenskomstparterne vil bl.a. arbejde for at etablere en løsning, hvor IKUF får mulighed for at betale kursusgebyret direkte til udbyder forud for kursets gennemførelse, i stedet som nu, hvor medarbejderen skal ”lægge ud” og efterfølgende får refunderet beløbet. Træder i kraft den 1. marts 2012.

Protokollat nr. 15 om akkumulering af frihed til selvvalgt uddannelse (IKUF). Medarbejderen har ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse fra de foregående to kalenderår, så man i alt kan have 6 ugers selvvalgt uddannelse i et år. Træder i kraft den 1. januar 2013, således at ikke brugt tid fra 2011 og 2012 kan anvendes i 2013.

Protokollat nr. 17 om rådgivning og konsulentbistand mv. til uddannelsesarbejdet i virksomheden. Hvis en af de lokale parter anmoder om det, kan virksomhedens

....fortsættes på næste side.

...fortsat fra forrige side (Industriforligets betydning for TDC-ansatte)

samarbejdsorgan for DI og CO-industri der bl.a. hjælper og rådgiver virksomhedernes samarbejdsudvalg). Træder i kraft den 1. marts 2012.

Protokollat nr. 18 om fælles aktivitet til fremme af praktikpladser. DI og CO-industri vil i overenskomstperioden iværksætte en aktivitet til fremme af praktikpladser i virksomhederne. Aktiviteten vil være med til at skabe opmærksomhed om uddannelse af såvel unge som voksne til dygtige faglærte. Aktiviteten kan bl.a. være en praktikpladskampagne. Træder i kraft den 1. marts 2012.

Protokollat nr. 19 om udenlandsk arbejdskraft. Der indføres en formålsbestemmelse i det nuværende bilag 8 hhv. 17 om udenlandsk arbejdskraft, som blev indsat i overenskomsten i 2010, således at det fremgår tydeligere at formålet er "...at modvirke social dumping...". Træder i kraft den 1. marts 2012.

Protokollat nr. 27 om hurtig fagretlig behandling ved bortvisning. Hvis en medarbejder bortvises, og lønmodtagersiden kræver fagretlig behandling, sikres hurtigere sagsbehandling. Træder i kraft den 1. maj 2012.

Protokollat nr. 32 om redaktionel ændring af overenskomstbestemmelser om ferie. Der er tale om konsekvens ændringer i reglerne om overførsel af ferie som følge af ændring af ferieloven. Det præciseres at aftale herom skal være indgået inden den 30. september efter ferieårets udløb. Tidligere var det inden ferieårets udløb, at sådanne aftaler skulle indgås. Træder i kraft den 1. marts 2012.

Protokollat nr. 36 om kompetenceudvikling i virksomhederne. Teksten som i 2007 blev aftalt om kompetenceudvikling ændres redaktionelt. Træder i kraft den 1. marts 2012.

Protokollat nr. 37 om rammeaftale om sikkerheds- og sundhedsarbejde. Der er tale om en konsekvensændring om parternes rammeaftale om sikkerheds- og sundhedsarbejdet som følge af en lovændring. Den aftale som i dag gælder i TDC om sikkerheds- og sundhedsarbejdet supplerer den nye rammeaftale. Træder i kraft den 1. marts 2012.

Protokollat nr. 38 om miljøsamarbejde. Der er tale om en teknisk redigering af teksten. Træder i kraft den 1. marts 2012.

Protokollat nr. 42 om ikrafttrædelsesdatoer. Protokollatet oplister, hvornår de enkelte protokollater træder i kraft. Træder i kraft den 1. marts 2012.

...fortsættes på næste side

...fortsat fra forrige side (*Industriforligets betydning for TDC-ansatte*)

Protokollat nr. 43 om lønforhold og betalings satser. I TDC hentes mindstelønssatser fra Industriens Overenskomst, medens timelønsforhøjelser, elevløbninger og ulempetillæg mv. forhandles hvert år pr 1. marts i overenskomstperioden. DI og CO-industri har aftalt at mindstelønssatser stiger kr. 1,35 pr. 1. marts 2012 og 1. marts 2013. Der er alene tale om stigningen i den absolutte bundgrænse for nyansat personale. Lønnen for i forvejen ansatte, samt elevløbninger og ulempetillæg fastsættes hvert år pr. 1. marts uafhængigt af overenskomsten. Det sker i TDC ved forhandlinger og efterfølgende lønsamtaler. Træder i kraft den 1. marts 2012.

Protokollat nr. 44 om implementering af forældreorlovsdirektivet. Parterne har aftalt at genoptage drøftelserne om implementeringen af ændringerne til forældreorlovsdirektivet når overenskomsten er vedtaget. Træder i kraft den 1. marts 2012.

Protokollat nr. 45 om implementering af vikardirektivet. Når beskæftigelsesministeren har fremlagt lovforslag drøfter overenskomtparterne om man vil implementere vikardirektivet i FOK eller om man vil lade lovgivningen regulere forholdet. Træder i kraft den 1. marts 2012.

Protokollat nr. 46 om industriens uddannelses- og samarbejdsfond. Arbejdsgiverbetalingen forhøjes med 5 øre pr. time. Træder i kraft den 1. marts 2012.

Mæglingforslaget: LO/DA Udviklingsfonden (FIU). Bidraget forhøjes fra 36 øre til 40 øre pr. time pr. medarbejder. Fondens midler fordeles som hidtil således at DA disponerer over 1/3 og LO disponerer over 2/3.

Mæglingforslaget: Social dumping. LO og DA er enige om at fortsætte samarbejde om indsats mod social dumping.

Særaftale 2 om pension

De lokale parter – dvs. TDC A/S og Dansk Metal kan i overenskomstperioden optage forhandlinger om eventuel ændring af Særaftale 2 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.

Særaftale 10 bestemmelser om SIFU

TDC A/S har i brev af 27. oktober 2011 til Dansk Metal og Dansk Metal teleafdelinger opsagt bestemmelsen om tryghed (SIFU, genansættelsesret- og pligt), jf. bilag 2A til overførselsaftalen (Særaftale 10). TDC og DI mener, at bestemmelserne om SIFU, genansættelsesret- og pligt på grund af overførselsaftalens opsigelsesbestemmelse *ensidigt* kan bringes til bortfald. TDC og DI har under overenskomstforhandlingerne *nægtet* at forhandle spørgsmålet. TDC og DI mener, at bestemmelsen bortfalder ved udgangen af februar 2012.

Trepartsforhandlingerne brød sammen inden de rigtig kom i gang

Efter at overenskomsterne var blevet fornyet på det private arbejdsmarked kunne de bebudede trepartsforhandlinger mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter gå i gang. Forinden skulle parterne dog være enige om kommissoriet – dvs. rammerne for trepartsforhandlingerne.

Ønskelisten fra både arbejdsgiverorganisationerne og lønmodtagerorganisationerne var lang – om end de var modsatrettede. Kravet fra regeringen lå nogenlunde fast, for det står i regeringsgrundlaget: Arbejdsudbuddet skal øges med 20.000 frem til år 2020, således at statens finanser i 2020 forbedres med kr. 4. mia. Nu kan man øge arbejdsudbuddet på mange måder, men regeringen havde øjensynlig lagt sig fast på, at det kun kunne ske ved at inddrage helligdage eller feriedage.

Parterne blev dog enige om et kommissorium, hvor helligdage og feriedage, ikke var det eneste, men derimod var ét af flere elementer som kunne indgå i forbindelse med trepartsforhandlingerne for at finde løsninger på det øgede arbejdsudbud. Konkret hed dét afsnit i kommissoriet: *"Forskellige virkemidler til at øge arbejdstiden skal vurderes som led i forhandlingerne, herunder antallet af ferie- og helligdage, normalarbejdstiden, mere fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse, flere på fuld tid frem for på deltid, mindre sygefravær mv."*

Dansk Metals hovedbestyrelse godkendte kommissoriet på et ekstraordinært møde den 24. maj 2012. Samtidig var der i hovedbestyrelsen enighed om, at der ikke kunne blive tale om at pille ved hverken ferie- og helligdage. Slet ikke i den nuværende situation, hvor der fortsat er ca. 160.000 registrerede medlemmer af a-kasserne, som står uden job.

Trepartsforhandlingerne startede den 4. juni 2012. På et ordinært hovedbestyrelsesmøde torsdag den 7. juni 2012 var pressen fyldt med rygter om at fagbevægelsen – og Dansk Metal - var parate til at sælge helligdage og feriedage. Dansk Metals hovedbestyrelse drøftede situationen på ny – også set i lyset af, at der havde været den første forhandlingsrunde. Hovedbestyrelsen bekræftede sin hidtidige beslutning og Dansk Metal udsendte samme aften en pressemeddelelse, som vi gengiver nedenfor.

Allerede dagen efter besluttede finansminister Bjarne Corydon imidlertid at indstille trepartsforhandlingerne. Regeringen begrundede de afbrudte forhandlinger med *"Afslutningen af trepartsforhandlingerne sker på baggrund af en række meldinger fra bl.a. Dansk Metal, der har udelukket at diskutere en række af de centrale virkemidler til at øge arbejdstiden, som er beskrevet i kommissoriet. På den baggrund kan regeringen konstatere, at der ikke længere er grundlag for at fortsætte forhandlingerne inden for rammerne af det aftalte kommissorium"*.

I dagene efter genlød det i pressen, at Dansk Metal havde stillet ultimative krav. Men, hvis man sammenholder forløbet med, hvad der rent faktisk står i kommissoriet, var helligdage og feriedage, blot ét af flere elementer som skulle indgå i forhandlingerne. Og Dansk Metals hovedbestyrelse ville fortsat gerne medvirke til at fagbevægelse indgik i dialog om *forskellige modeller, hvor vores medlemmer af frivillighedens vej kan øge arbejdsudbuddet, når der er behov for mere arbejdskraft øget arbejdsudbud*.

8. juni 2012 Pressemeddelelse fra Dansk Metal.

Trepart: Dansk Metal siger nej til at sælge helligdage og ferie

Dansk Metal har sagt nej til at øge arbejdsudbuddet via sløjfning af helligdage eller ferie i den aktuelle trepartsforhandlinger.

Oven på det første møde i forhandlingskredsen mellem regering, arbejdsgivere og fagbevægelse har Dansk Metal torsdag haft en drøftelse i hovedbestyrelsen. På den baggrund er der sagt nej til at øge arbejdsudbuddet via sløjfning af helligdage eller ferie.

- Vi kan ikke og vil ikke indgå i en aftale, der indebærer afgivelse af hellig- eller feriedage, siger forbundsformand Thorkild E. Jensen.

- I en tid med høj arbejdsløshed skal der ikke tvinges et øget arbejdsudbud igennem. Derimod er vi åbne for forskellige modeller, hvor vores medlemmer af frivillighedens vej kan øge arbejdsudbuddet, når der er behov for mere arbejdskraft, siger Thorkild E. Jensen.

Metal betragter stadig trepartsforhandlingerne som en vigtig mulighed for at skabe bedre muligheder for medlemmerne.

Thorkild E. Jensen siger:

- Vi vil stadig indgå konstruktivt i trepartsforhandlingerne for vores mål er klart: et fokus på jobskabelse, uddannelse og en styrkelse af den danske model er helt nødvendigt i en tid, hvor økonomien kører i et slæbespor.

Hvis man overhovedet skal bruge betegnelsen at stille med ultimative krav, må den betegnelse derfor klistres på finansministeren, som øjensynlig i trepartsforhandlingerne kun ville nå målet om øget arbejdsudbud ved at fratage lønmodtagerne helligdage eller feriedage.

Selv om trepartsforhandlingerne er afbrudt mener vi, at der er brug for en række initiativer fra regeringens og folketingets side, som kan styrke arbejdsmarkedet nu og i fremtiden.

Lønmodtagerne har allerede af flere omgange ydet vores bidrag til løsning af krisen. Der er ikke brug for, at vi alle hver især arbejder endnu mere end i dag – og navnlig ikke i en tid med 160.000 a-kassemedlemmer uden job

Derimod er der brug for, at endnu flere får mulighed for at arbejde. Det kan ske ved lovgivningsinitiativer som sikrer:

- en fortsat vækstpolitik som skaber nye jobs
- en massiv uddannelsesindsats, hvor ufaglærte kan blive faglærte og faglærte kan udvide deres kompetencer

- flere praktikpladser og faglige ungdomsuddannelser
- bedre mulighed for at ufrivilligt deltidsansatte kan gå op i tid
- en såvel fysisk som psykisk arbejdsmiljøindsats, der nedbringer sygefravær, nedslidning og invaliditet

Disse initiativer vil sikre det arbejdsudbud, som regeringen efterspørger i 2020, ligesom flere i arbejde vil lette statens finanser.

En udhuling af dagpengenes dækningsgrad som foreslået i det skatteforlig som regeringen har aftalt med Venstre og Konservative Folkeparti vil omvendt svække den danske flexicurity model og dermed svække arbejdsudbuddet. Der er derimod et stærkt behov for genopretning af dagpengenes dækningsgrad og dagpengeperiodens længde samt lovgivningsinitiativer til styrkelse af Den danske Model.

Andre forhandlinger i foreningsårets løb

Udover at vi i årets løb har brugt tid med overenskomstfornyelsen har vi igen i år haft mange forhandlingsmøder med arbejdsgiverne. Nedenfor gengiver vi et udpluk af forhandlingerne.

Løndannelsen i TDC pr. 1. marts 2012



TDC-ansatte er omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst. I Industriens Funktionæroverenskomst er der ikke engang 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, men derimod ude på den enkelte virksomhed typisk hvert år pr. 1. marts via lønsamtaler mellem medarbejder og leder.

I TDC gælder en lokalaftale, hvor det er aftalt, at vi følger den mindstelønssats som gælder på Industriens Overenskomst (arbejderoverenskomsten). Mindstelønssatsen er den ene 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, 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 2012. 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 det private arbejdsmarked lander på i 2012. Og da TDC samtidig ville have, at der også skulle være en runde med individuel lønregulering, ville TDC kun medvirke til en sparsom generel lønregulering.

Efter flere måneders forhandlinger lykkede 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 2012.

Herudover blev der aftalt, at igangsætte en proces om individuel lønregulering. Forinden lønsamtalerne kunne gå i gang skulle der være forhandlinger mellem TDC's enheder og teleafdelingernes lokale repræsentanter (TDC- Landsklubben / virksomhedsklubber) om kriterier for den individuelle lønregulering.

Herudover blev det aftalt at lokalaftalerne om hhv. resultatløn, provisionsløn og bonusløn 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 %

Det var først i august måned, at lønsamtalerne for alvor kunne gå i gang. Den individuelle regulering vil naturligvis ske med tilbagevirkende kraft pr. 1. marts 2012.

Vi har på nuværende tidspunkt endnu ikke fået opgjort hvor meget i procent, at lønsamtalerne har givet. Og lønglidningen for 2012 kan i realiteten også først opgøres, når året er omme.

Alligevel er det vores fornemmelse, at lønglidningen i TDC i 2012 for Dansk Metals forhandlingsområde vil ligge lidt under ca. 1,5 %, hvilket *ikke* er tilstrækkeligt til at sikre mod udhuling af reallønnen.

Det er ikke tilfredsstillende, for derved bliver medlemmerne ansat i TDC fattigere i en tid, hvor TDC's aktionærer bliver forgyldt – netop takket være, de hårdtarbejdende TDC-ansatte.

TDC: Fortsatte fyringsrunder i 2012



I december 2011 meddelte TDC, at selskabets danske forretninger også i 2012 skulle reducere personaletallet. Alene indenfor Dansk Metals forhandlingsområde forventer TDC at reducere antallet af medarbejdere omregnet til fuldtid med netto ca. 500 i 2012.

TDC oplyste, at årsagen til de forventede personalereduktioner i 2012 bl.a. er faldende antal kald, færre fejl og at TDC effektiviserer arbejdsgange, foretager organisationsjusteringer, samt foretager fravalg og fokusering for at opnå omkostningsreduktioner på baggrund af markedsudviklingen.

Der var forhandlinger mellem TDC og Dansk Metal teleafdelingerne i oktober, november og december 2011 om personalereduktionerne. Parterne underskrev den 16. december 2011 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 vil kunne være usaglige, idet TDC fortsat inden for visse områder anvender vikarer og entreprenører. Teleafdelingerne har i forhold til de enkelte afskedigelser forbeholdt sig 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 hovedaktionærerne ville holde lidt igen med at forgylde sig selv.

Vilkårene for personalereduktionerne i 2012 minder meget om de vilkår, som har været gældende for personalereduktionerne i årene før.

Eltel



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 "kassjetjenestemændene" udlånes hertil.

Oprindelig ville sagen berøre ca. 165 medlemmer af Dansk Metal, heraf 90 udlån og 59 virksomhedsoverdragede. For Tele Øst berørte sagen oprindelig 85 medlemmer, heraf 47 udlån og 38 virksomhedsoverdragede. Der blev dog forud for overførslen etableret frivillige fratrædelsesrunder, således at tallet af berørte medarbejdere blev reduceret.

Eltel er medlem af arbejdsgiverforeningen Tekniq, som har en overenskomst med Dansk El-Forbund. Eltel og Tekniq mener, at de virksomhedsoverdragne medarbejdere skal overføres til elfagets overenskomst 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 forberedes for tiden skriftlig. Der vil være domsforhandling i starten af 2013.

Vi håber naturligvis på, at Dansk Metal vinder sagen, eftersom Industriens Overenskomst på en række punkter er bedre end elektriker-overenskomsten.

TATA Consultancy Limited



TDC meddelte i foråret 2012, at kontrakten med CSC ikke ville blive fornyet, men at TDC i stedet havde tegnet kontrakt med TATAConsultancy Limited.

I den forbindelse meddelte TDC, at nogle af de personer som før var udlånt til CSC skulle udlånes til TCS Danmark ApS som er et selskab ejet af TATA Consultancy Limited, medens resten af de udlånte medarbejdere skulle udlånes til TATA Consultancy Limiteds partnere som er ATEA A/S, TDC Operation IT, TDC Hosting A/S og TDC NetDesign A/S.

I samme forbindelse besluttede TDC, at nogle medarbejdere ansat i TDC med MSOS-opgaver bliver outsourcet til ATEA A/S.

Ændringen har også medført, at nogle medarbejdere der tidl. var ansat i CSC blev virksomheds-overdraget til hhv. TDC Hosting A/S og NetDesign A/S. Disse medarbejdere er nu blevet overført på det tilpassede overenskomstgrundlag i TDC.

TDC: Valgfri særlig godtgørelse i forbindelse med overarbejde



I følge Lokaftale 4.H. punkt 4 gælder at *"Ved overarbejde af mere end to timers varighed i forlængelse af normal arbejdstid, der strækker sig udover kl. 19.00 og ved overarbejde af mere end 2 timers varighed på lørdage, søndage og fridage, jf. særtaftale IV, pkt. 5, betaler selskabet den nødvendige fortæring ved de normale spisetider inden for et beløb på højst kr."*

Lokaftale nr. 4.H.1. blev indgået i oktober 2011 og fungerer som en rammeaftale, og kan sættes i kraft inden for de områder, hvor der er lokal enighed herom mellem den lokale ledelse og tillidsrepræsentanten/virksomhedsklubben.

Hvis der er lokal enighed herom, kan en medarbejder i de situationer, hvor betingelserne for at få refunderet sine fortæringsudgifter er til stede, i stedet vælge at få betalt en skattepligtig godtgørelse uden dokumentation. Baggrunden for lokaftalen har været at flere medlemmer ønsker at skynde sig hjem efter endt overarbejde, i stedet for at bruge overtid på at "spise efter regning". Det er der mulighed for nu samtidig med, at man opnår en skattepligtig godtgørelse.

Der er bl.a. i TDC Drift og i YouSee indgået lokaftaler iht. lokaftale 4.H1.

TDC: Rammer for aftaler om ansættelse på timeløn



Rammeaftalen giver mulighed for, at TDC og teleafdelingernes virksomhedsklubber kan indgå lokaftaler om ansættelse på timeløn. Det kan f.eks. ske for at undgå outsourcing eller med henblik på nedbringelse af antallet af ikke-fastansat arbejdskraft, f.eks. vikarbureauvikarer eller arbejdskraft fra entreprenører.

Det fremgår af rammeaftalen at lokaftaler om timeløn skal indeholde en række minimumsbestemmelser. Det drejer sig bl.a. om hvilket område/funktion lokaftalen dækker, lokaftalens løbe-

tid samt oplysning om i hvilket omfang lokalaftalen nedbringer den ikke-fastansatte arbejdskraft. De fleste af de i forvejen eksisterende lokalaftaler om timeløn fortsætter uændret.

Baggrunden for den nye rammeaftale skyldes, at der pludselig kan opstå situationer, hvor såvel TDC som teleafdelingerne mener, at det kan være en fordel at i et afgrænset område og i en begrænset periode at have TDC-ansatte som timelønnede. Det kan f.eks. være i situationer, hvor alternativet havde været ”fremmed arbejdskraft” i form af vikarbureau-vikarer eller medarbejdere fra entreprenører. Nu gælder der en rammeaftale, som kan tages i anvendelse, hvis begge parter lokalt kan se en fordel ved det. Rammeaftalen kan måske også i visse situationer anvendes som et alternativ til outsourcing.

De lokalaftaler som evt. bliver indgået som følge af rammeaftalen kan opsiges. Endvidere skal det præciseres, at der er tale om tidsbegrænset ansættelse. Hvis et ansættelsesforhold på timeløn i en eller flere perioder har varet mere end 6 måneder skal det vurderes om ansættelsesforholdet på timeløn fortsat er i overensstemmelse med formålet, eller om vedkommende skal overgå til fastansættelse på normale vilkår.

Der er i foreningsårets løb indgået lokale aftaler i hhv. TDC Drift og i TDC Privat.

TDC: Graviditet, barsel og adoption

De to gamle lokalaftaler nr. 17 og 17.1. om graviditet, barsel og adoption var meget vanskelige at læse og forstå, fordi de skulle læses i sammenhæng med barselsloven.



Men i oktober 2011 blev parterne enige om en forenkling af aftaleteksten, hvilket gerne skulle hjælpe medarbejdere som står over for en familie-forøgelse.

Teleafdelingerne havde gerne set, at de ekstra uger som i Industriens Funktionæroverenskomst gennem de senere overenskomstforhandlinger var blevet øremærket til far, også skulle gives til TDC-fædre. Men det krav har TDC ikke villet imødekomme, fordi TDC mener at TDC-medarbejdere i forvejen har væsentlig bedre regler om forældreorlov end på det øvrige private arbejdsmarked. Derfor blev det i denne omgang kun til en sammenskrivning og præcisering af reglerne.

TDC: Seniorvilkår

I slutningen af oktober 2011 blev der indgået en lokalaftale om seniorvilkår, som åbner op for at en medarbejder kan aftale deltid med sin leder, men med fortsat pensionsoptjening som var man på fuld tid. Det fremgår af aftalen, at et ønske om nedsættelse af arbejdstiden skal imødekommes af lederen, såfremt de arbejdsmæssige forhold tillader det.



Aftalen indebærer desuden mulighed for, at en medarbejder med sin leder kan aftale seniorfridage med løn, som kan gives ud over ferie og de nuværende 6 feriefridage. Der kan afhængig af alder gives op til 5 feriefridage pr. ferieår, således at 57-årige kan få 1 seniorfridag, 58-årige kan få 2 se-

niorfridage, 59-årige kan få 3 seniorfridage og fra det fyldte 60. år kan man få 5 seniorfridage pr. ferieår. Man har ikke et retskrav på at modtage seniorfridage, eftersom friheden skal aftales mellem medarbejder og leder. Endelig kan det aftales mellem leder og medarbejder, at man fratræder på et bestemt tidspunkt ude i fremtiden. En sådan aftale kan fortrydes af såvel leder som af medarbejder, hvis der f.eks. opstår uforudsete hændelser. Baggrunden for lokalaftalen om visse vilkår for seniorvilkår, skal bl.a. ses som led i Folketingets beslutninger om at danskerne i fremtiden bør være tilknyttet arbejdsmarkedet i en højere alder end i dag. Vi havde gerne set at en senioraftale havde givet flere rettigheder til medarbejderne, med det var TDC ikke parate til nu. Alligevel mener vi at den indgåede lokalaftale kan være et værktøj til at tilskynde seniorer til at blive på arbejdsmarkedet. Vi håber at rettighederne med tiden kan udbygges i takt med at behovet for fastholdelse øges.

Hvis man i forvejen har en individuel senioraftale gælder den nye aftale kun, hvis det aftales mellem medarbejderen og lederen. Som det fremgår nedenfor, forsøger vi også at indgå lokalaftale med TDC om anvendelse af den rammeaftale om seniorvilkår som blev aftalt ved overenskomstfornyelsen i år, således at de to lokalaftaler kan supplere hinanden, og derved give seniorerne en vifte af forskellige muligheder.

TDC: Igangværende, endnu ikke afsluttede forhandlinger



Dansk Metal teleafdelingerne indledte i september forhandlinger med TDC om forskellige emner, som kort omtales nedenfor.

Pension

Pr. 1. oktober 2012 ændres pensionsberegningen i Industriens Funktionæroverenskomst, således at der beregnes pension af alle lønde.

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

Ved overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2012 har DI og CO-industri aftalt, at de lokale parter – dvs. TDC A/S og Dansk Metal - kan 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 ansættelse nedsættes til 2 måneders anciennitet på Industriens Overenskomst, samt forhøjet pensionsbidrag ved barselsorlov.

Butiksaftale

Den nye lukkelov pr. 1. oktober 2012 har betydet, at TDC og Dansk Metal teleafdelingerne endnu engang vil forsøge at blive enige om en revision af butiksaftalen – den såkaldte Lokalaftale 4.F. Sidst vi forsøgte at blive enige med TDC om en ny butiksaftale er godt og vel et års tid siden, men den gang strandede forhandlingerne på, at TDC udelukkende ville forringelser.

Rejseregler og flytteregler

TDC har ønsket en forhandling om ændring af rejsereglerne i de situationer, hvor TDC stiller arbejdsvogn til rådighed. Det drejer sig om hhv. Lokalaftale 11B og Lokalaftale 11C. Desuden ønsker TDC en ændring af reglerne om flyttegodtgørelse i de situationer, hvor TDC stiller arbejdsvogn til rådighed.

Sælgere

TDC har ønsket en forhandling om, at sælgeres arbejdstid ændres til uden højeste arbejdstid. TDC har ikke på nuværende tidspunkt defineret, hvilke sælger-grupper de mener, der bør have ændret arbejdstid.

Senior-aftale

Desuden forhandler TDC og teleafdelingerne om at indgå lokalaftale med TDC iht. protokollat nr. 8 om seniorordning, som blev aftalt mellem DI og CO-industri ved overenskomstfornyelsen. 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 kunne supplere vores nugældende lokalaftale nr. 30 om seniorvilkår. Vi har fået forskellige tilbagemeldinger om, at TDC visse steder er yderst tilbageholdende med at indgå senioraftaler. Vi har derfor anmodet TDC om en opgørelse over, hvor mange i vores forhandlingsområde, som har fået bevilget senioraftale.

De nævnte forhandlinger startede som nævnt i september 2012 – og måske er der nyt at fortælle under den mundtlige beretning på selve generalforsamlingen.

TDC: Igangværende sag om TDC's brud på lokalaftalen om ombud

YouSee A/S har foretaget lønfradrag for en medarbejder som har været domsmand. Det mener vi er i strid med Lokalaftale nr. 16 om ombud, eftersom vederlaget for at være domsmand ikke betragtes som løn. Der var mellem bl.a. LO og DA fællesmøde i sagen den 2. maj 2012. Fællesmødet den 2. maj 2012 endte i uenighed. LO har afleveret klageskrift til Arbejdsretten og sagen forberedes for tiden skriftlig således at Arbejdsretten kan tage stilling til sagen.



Seneste udvikling i sagen er, at TDC i slutningen af september besluttede at efterbetale de beløb, som TDC havde fratrukket lønnen. TDC meddelte endvidere, at selskabets beslutning om at foretage efterbetaling ikke skal opfattes som at TDC har erkendt overenskomstbruddet. Samtidig har TDC fremsendt brev om opsigelse af Lokalaftale nr. 16. Lokalaftalen i overensstemmelse med Funktio-

næroverenskomsten opsiges med to måneders varsel, men forinden opsigelsen kan effektueres, skal der være forhandlinger om sagen. TDC's opsigelse af lokalaftalen ændrer ikke på, at vi mener, at TDC har brudt lokalaftalen og at TDC derfor skal betale bod.

De Gule Sider: Erklæret konkurs den 24. november 2011



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. Kurator meddelte at man arbejder på at sælge det hele /dele af firmaet, men at der endnu ikke var indgået nogen aftale om at videreføre firmaet eller dele deraf.

Dette medførte selvfølgelig stor frustration blandt medarbejderne og flere brød grædende sammen, da de forstod, at de faktisk stod på gaden uden løn og uden arbejde.

Kurator og De Gule Sider havde kontaktet Lønmodtagernes Garantifond (LG) som havde indvilget i at betale november lønnen, dog lidt forsinket.

Herefter startede der et meget stort arbejde med at hjælpe vores medlemmer, med at lave anmeldelser til LG, for at de kunne få deres løntab / noget af deres løntab dækket. Til dette store arbejde fik vi heldigvis hjælp fra Dansk Metals LG-gruppe i Forbundet, som afholdt et møde den 1. december 2011 for vores medlemmer, hvor medlemmerne fik hjælp til udfyldelse af blanketterne. LG-gruppen indtastede derefter alle blanketterne i Edb-systemet for os.

Tak til LG-gruppe for deres store hjælp med disse sager.

I starten af januar fik 6 medlemmer ansættelse i Eniro Danmark A/S, som opkøbte De gule sider, så "De gule sider" fortsat findes på internettet.



Efterfølgende har afdelingen stået for kontakten til medlemmerne og indsamling af materiale, mens forbundets LG-gruppe har stået for kontakten til Lønmodtagernes Garantifond (LG).

Der har været mange problemer med at få LG til at anerkende de fremsendte opgørelser og i skrivende stund er flere sager endnu ikke afklaret med LG.

LG har henholdt sig til ferieloven og har fratrukket resterende feriedage i fritstillingsperioden og dermed har medlemmerne ingen / få feriepenge til ferieåret 1. maj 2012 – 1. maj 2013, hvilket vore medlemmer har svært ved at forstå når de nu skal holde ferie hos nye arbejdsgivere.

LG har desuden afvist flere lønkrav som derefter er blevet videresendt til kurator.

Kurator har nu også afvist flere af kravene (bl.a. den særlige fratrædelsesgodtgørelse på 1 til 4 måneders løn som var gældende for de medarbejdere der måtte frasige sig tjenestemandstatussen i forbindelse med overgangen til KTAS Forlag A/S / TDC Forlag A/S før Landsoverenskomsten blev lavet i 1997), med henvisning til LGs afvisning – at de betragter den ekstra særlige fratrædelsesgodtgørelse som et forlænget opsigelsesvarsel, som LG har ret til at reducere til normal størrelse. Dette er vi selvfølgelig ikke enige i, og i skrivende stund har vi nu flere sager mod LG og kurator som kan tage tid at få afklaret for medlemmer fra det tidligere De Gule Sider A/S.

Sager i relation til lovgivningen

TDC: Beskæftigelsesdirektivet, aldersdiskrimination i relation til pligtig afgangsalder



I den skriftlige beretning sidste år omtalte vi tre verserende sager mod TDC om aldersdiskrimination, som alle omhandler Lokalaftale 9.a som lyder: *"Medarbejderen fratræder, medmindre andet aftales, uden opsigelse med udgangen af den måned, hvori medarbejderen fylder 67 år"*.

Sagerne har endnu ikke fundet deres afslutning, selv om den ene af sagerne stammer tilbage fra 2008. Vi vil benytte lejligheden til igen at omtale sagerne samt at fortælle nærmere om, hvor langt sagerne er nået gennem retsvæsenet.

Den bestemmelse i lokalaftale 9.a. der er strid om, kom ind i overenskomstkomplekset i 1996 i forbindelse med forhandlingerne om Landsoverenskomstens ikrafttrædelse pr. 1. juli 1997. Før den tid fandtes der forskellige pligtige afgangsalder inden for TDC. Nogle overenskomster havde f.eks. 65 år som pligtig afgangsalder, andre havde 70 år.

Teksten 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 implementeret med dansk følgelovgivning fra 2007. Direktivet er også implementeret i bl.a. Industriens Funktionsnæroverenskomst.

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"*.

F.eks. kan man forestille sig, at det vil være i overensstemmelse med EU-direktivet at flyveledere bliver nødt til at fratræde ved en bestemt alder, fordi mennesket biologisk set har en nedsat reaktionshastighed i takt med alderen, og fordi det er vigtigt, at flyveledere reagerer hurtigt. Ligeledes kan det f.eks. være i overensstemmelse med EU-direktivet, at man i Spanien har en relativ lav pligtig afgangsalder, hvis dette skyldes national spansk lovgivning i et forsøg på at nedbringe den meget høje spanske arbejdsløshed.

Men efter vores opfattelse findes der ikke jobs i TDC, hvor legitime formål gør en pligtig afgangsalder på 67 år for hensigtsmæssig og nødvendig. Desuden er de skiftende danske regeringer - og stort set alle folketingets politiske partier - enige om, at der er behov for, at danskerne bliver længe-

re på arbejdsmarkedet. Der er således efter vores opfattelse ikke danske nationale hensyn, som legitimerer en pligtig afgangsalder på 67 år for almindelige lønmodtagere.

TDC mener derimod, at aldersgrænsen på 67 år følger et legitimt formål og at aldersgrænsen er hensigtsmæssig og nødvendig, fordi TDC af konkurrencemæssige årsager har brug for et generat ions skifte.

Et medlem af Tele Øst har forsøgt at få domstolene til at behandle sin sag. DI og TDC har under retssagen gjort gældende, at sagen var indledt fagretligt og at de almindelige domstole derfor ikke kunne realitetsbehandle sagen. Medlemmet mener derimod, at der ikke er sket fagretlig behandling af sagen, eftersom CO-industri inden der blev udarbejdet klageskrift meddelte overfor DI, at sagen ikke ville blive ført ved faglig voldgift. Såvel Byretten på Frederiksberg som Østre Landsret har afvist at realitetsbehandle sagen, netop med begrundelsen, at der var indledt fagretlig behandling.

I den forbindelse skal det nævnes, at såvel Arbejdsretten som Højesteret i 2009 har bestemt, at en sag for Afskedigelsesnævnet først betragtes som indledt fagretligt, når klageskrift er afsendt. I Afskedigelsesnævns-sager, kan den faglige organisation helt frem til umiddelbart før klageskrift sendes til modparten, bestemme om sagen skal føres for Afskedigelsesnævnet eller om sagen skal føres ved de almindelige domstole.

Medlemmet har siden sidste års generalforsamling fået tilladelse hos procesbevillingsnævnet til at få sagen prøvet ved Højesteret. Sagen er berammet til domsforhandling i Højesteret den 20. august 2013. Højesteret tager kun stilling til hvorvidt Frederiksberg Byret skal realitetsbehandle sagen. Hvis vores medlem vinder retssagen, skal sagen derfor sendes tilbage til Frederiksberg Byret til realitetsbehandling dér.

LTD, dvs. Lederforeningen i TDC, tabte i foråret 2011 en sag som minder om ovenævnte sag. Sagen blev af lederforeningen anlagt ved Østre Landsret som 1. instans. Lederforeningen havde derfor mulighed for, uden procesbevillingsnævnets godkendelse, at få sagen prøvet ved Højesteret. Lederforeningen indgav ankestævning for Højesteret i juni 2011. Ved ankesagen ønsker lederforeningen at få indkaldt nye vidner til at afgive forklaring for Højesteret. Det har trukket noget ud, fordi TDC forsøgte at modsætte sig, at der skulle indkaldes nye vidner. Imidlertid har Højesteret givet tilladelse til nye vidneafhøringer – såkaldte subsidiære vidneafhøringer. Det vil ske i november 2012, men sagen vil først komme for Højesteret den 13. august 2013 – dvs. ugen før, Højesteret tager stilling til sagen, der vedrører medlemmet fra Tele Øst.

Dansk Metal Tele Øst fører en tilsvarende sag for et medlem som i april 2011 blev afskediget på oplysningen (dvs. 118) alene med den begrundelse at vedkommende fyldte 67 år. Tele Øst har i begyndelsen af juni 2011 stævnet TDC på vegne af medlemmet, men sagen blev i april 2012 henvist til Østre Landsret og udsat til efter, at Højesteret har behandlet LTD's sag. Sagen er af Østre Landsret blevet berammet til den 22. oktober 2013. Så forhåbentligt har vi nyt at fortælle til næste års generalforsamling i 2013.



Beskæftigelsesdirektivet, aldersdiskrimination set i relation til Funktionærloven

EU-domstolen afsagde i oktober måned 2010 dom i en sag som udsprang fra Vestre Landsret og som omhandler den danske retspraksis i forhold til Funktionærlovens § 2.a om fratrædelsesgodtgørelse.

Vi mener, at den danske retspraksis med EU-dommen blev underkendt, i hvert fald for de lønmodtagere, som efter deres fratrædelse forbliver på arbejdsmarkedet.

Sagen var anlagt af Ingeniørforeningen i Danmark på vegne af et medlem mod Region Syddanmark.

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.

Funktionærloven er endnu ikke blevet ændret i overensstemmelse med EU-domstolens afgørelse, men beskæftigelsesministeriet arbejder fortsat på sagen. Problemet er, at arbejdsmarkedets hovedorganisationer ikke kan blive enige om, hvordan funktionærloven skal ændres, således at der kan gives en samlet indstilling til ministeren.

Umiddelbart efter EU-dommen i oktober 2010, var der en lang række fagforeninger og fagforbund der bebudede, at de nu ville føre sager for medlemmer, som tidligere var blevet afskediget, men hvor arbejdsgiveren pga. den hidtidige forkerte retspraksis ikke havde fået betalt godtgørelse iht. Funktionærlovens § 2.a. I denne type sager gælder der den almindelige 5 års forældelsesfrist, regnet fra den dag lønmodtageren fratrådte.

Der er endnu ikke kommet nogen domstolsafgørelse på spørgsmålet om efterbetaling for fratrædelser før EU-domstolens afgørelser, men en række sager er under forberedelse ved domstolene.

For Tele Øst vedkommende har vi med TDC indgået en lang række individuelle aftaler om at forældelseslovens tidsfrister er suspenderet resten af året 2012. Dette i håb om, at vi vil være klogere på retstilstanden i løbet af 2012. Aftaler om suspension af tidsfrister forudsætter dog, at de pågældende medlemmer selv retter henvendelse til enten Tele Øst eller til TDC. Eftersom ministeren ikke ved Folketingets åbning den 2. oktober 2012 bebudede, at et lovændringsforslag var på trapperne, har Tele Øst rettet henvendelse til TDC om at forlænge suspensionsaftalerne med TDC.

Vikardirektivet



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. Det er dog af forskellige årsager endnu ikke sket i Danmark.

Ved overenskomstfornyelsen 2010 aftalte DI og CO-industri, at de ville indgå en implementeringsaftale inden 1. marts 2011. Baggrunden for denne tidsfrist var, at LO/DA efterfølgende skulle nå at

lave en ”opsamlingsaftale” inden sommeren 2011, således at ministeren kunne fremsætte forslag til følgelovgivning ved folketingets åbning i oktober 2011, således at Danmark kan nå at overholde tidsfristen fra EU.

I slutningen af august 2011 lykkedes det for DI og CO-industri at opnå enighed om aftale om implementering af vikardirektivet for timelønnede. At det overhovedet er lykkedes at blive enige, skyldes formentlig, at der i forvejen i Industriens Overenskomst (arbejderoverenskomsten) var et bilag om vilkår for vikarer udsendt til en brugervirksomhed.

Desværre kunne CO-industri ikke opnå enighed med DI om aftale om implementering af vikardirektivet gældende for Funktionæroverenskomsten. Det er heller ikke lykkedes for LO at opnå enighed med DA om en opsamlingsaftale.

Årsagen er, at arbejdsgiverne kræver, at der i implementeringsaftalen skal være en række undtagelser, som lønmodtagerorganisationerne ikke ønsker.

Ved Folketingets åbning den 2. oktober 2012 har Beskæftigelsesministeren meddelt, at hun forventer at fremlægge et lovforslag i december 2012 som kan implementere EU-vikardirektivet.

Arbejdstidsdirektivet i relation til ferieloven, sygdom under ferie



At sagerne inde i Folketinget kan være længe under vejs vidner også denne sag om.

Pr. 1. maj 2012 trådte en ændring af ferieloven i kraft, som indebar at en lønmodtager under visse omstændigheder kan få erstatningsferie, hvis man under ferie bliver syg og derfor ikke er i stand til at holde ferie. For medarbejdere der har optjent ret til 25 feriedage, gives der dog kun ret til erstatningsferie for de dage der ligger ud over sammenlagt fem feriedage. Har man optjent ret til mindre end 25 feriedage gives ret til erstatningsferie efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage.

Lønmodtageren opnår ret til erstatningsferie fra den dag, hvor lønmodtageren meddeler sygdommen til arbejdsgiveren, medmindre helt særlige omstændigheder gør sig gældende.

Lønmodtageren skal kunne dokumentere sygdommen i form af lægeattest fra første sygedag - også selv om der ikke ydes erstatningsferie for de første fem sygedage. Sygdommen skal være så slem, at man ville være uarbejdsdygtig i sit normale job.

Lægeattesten skal indeholde en erklæring om at lønmodtageren er blevet tilset af lægen. Det er derfor ikke tilstrækkeligt med en telefonisk henvendelse til lægen. Opholder man sig på ferien i udlandet skal man kontakte en lokal læge. Lønmodtageren kan ikke kræve, at arbejdsgiveren skal betale lægeattesten.

Har man været så uheldig at blive syg under ferie af flere omgange inden for samme ferieår kan man ”samle” sygedagene sammen. Er man eksempelvis i den ene periode syg i tre dage og den næste periode syg i mere end to dage, har man i alt været syg i mere end fem dage, og der kan ydes

erstatningsferie fra den 6. feriedag. Men da erstatningsferie forudsætter, at man kan dokumentere sygefraværet fra første sygedag, skal der foreligge lægeattest fra begge sygeperioder for at lønmodtagere kan kræve erstatningsferie. Kan erstatningsferie ikke holdes i ferieåret på grund af sygdom, holdes ferien i det efterfølgende ferieår.



Baggrunden for ændringen er, at EU-domstolen i september 2009 gav en spansk lønmodtager medhold i, at EU-arbejdstidsdirektivet indebærer, at en lønmodtager som er syg under sin planlagte ferie, havde ret til at få erstatningsferie. EU-domstolens afgørelser er som hovedregel gældende for alle medlemsstater og dermed også Danmark. Imidlertid er Danmark iht. internationale forpligtelser kun forpligtet til at sikre, at lønmodtagerne har ret til fire ugers ferie om året (dvs. 20 dage), medens den danske ferielov giver ret til 5 ugers ferie (dvs. 25 dage). Det er baggrunden for, at de der ikke gives erstatningsferie for de fem første sygedage under ferie. Dvs. at der er en karenperiode på sammenlagt fem sygedage under ferie i hvert ferieår.

Bliver man syg før feriens start gælder fortsat, at lønmodtageren ikke er forpligtet til at holde ferie under sygdommen. Det forudsætter naturligvis, at sygefraværet meddeles arbejdsgiveren på sædvanlig vis. Samtidig kan man så meddele arbejdsgiveren om hele den planlagte ferie skal annulleres og at der aftales ny ferie når man igen bliver rask, eller om man starter sin planlagte ferie, når man bliver rask. Tidligere var det således i TDC, at ferien startede ved normal arbejdstids afslutning iht. vores lokalaftale 12 om ferie, medens det af ferieloven fremgår at ferien starter ved normal arbejdstids begyndelse. Lokalaftalen om ferie er imidlertid blevet ændret i overensstemmelse med ferieloven, således at ferie også i TDC starter ved normal arbejdstids begyndelse.

Samarbejdet med arbejdsgiverne

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



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.

Den nugældende samarbejdsaftale blev sidst revideret i september 2000. Siden er der sket justering hvilket er aftalt i separate aftaler. Af den grund kan samarbejdsaftalen være lidt svær at læse navnlig for nye tillidsrepræsentanter og ledere. Siden 2007 har vi forsøgt sammen med TDC at blive enige om at sammenskrive ændringerne i en ny samarbejdsaftale, med det ene formål at gøre den mere læsbar og dermed mere anvendelig for alle led i samarbejdssystemet.

Det er vores håb, at det i efteråret 2012 kan lykkes, at opnå enighed om den nye samarbejdsaftale. I september 2012 har HSU godkendt en revision den såkaldte ”one pager” om ”Samarbejde skaber værdi for TDC og medarbejderne” som er en slags guide til, hvorledes samarbejdet kan udvikles til *det gode samarbejde*.

Hovedsamarbejdsudvalget har gennem hele foreningsåret forsøgt at sætte skub i debatten i alle samarbejdsudvalg om hvordan ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter i hele samarbejdssystemet kan blive bedre til at samarbejde. Blandt andet var det ét af temaerne på en samarbejdskonference i foråret med en udvidet kreds fra såvel Hovedsamarbejdsudvalget som niveauet direkte herunder. Hovedsamarbejdsudvalget har herefter anmodet de underliggende samarbejdsudvalg om at følge op på forårets konference og i starten af 2013 at melde tilbage om hvordan det er lykkedes.

TDC Koncernledelse – fra venstre ses:

Martin Lippert, TDC Operations
Miriam Igelsø Hvidt, HR & Stakeholder Relations
Eva Berneke, TDC Erhverv
Niels Breining, YouSee A/S
Jens Munk-Hansen, TDC Wholesale & TDC Nordic
Pernille Erenbjerg, Koncernfinansdirektør
Carsten Dilling, Administrerende direktør
Anders Jensen, TDC Privat



Arbejds miljø

ved faglig sekretær Hanne Trebbien



Arbejds miljø – TDC

Der er i andet halvår 2011 og første del af 2012 været arbejdet med følgende arbejds miljøproblematikker i TDC: Asbest, bly i blodet, lodning på centraler, tjærerøg, tæpper med Densil P, efteruddannelse, sundhed og trivsel, APV kortlægning af psykisk arbejds miljø, Audit, og ulykker.

ASBEST

Hvorfor bliver vi med at skrive om det – simpelthen fordi det er et arbejds miljø-problemområde der aldrig forsvinder, tværtimod dukker der nye problemområde op. Senest i forbindelse med den store oversvømmelse i sommeren 2011 i københavnsområdet. Mange steder betød det, at rørføringer der var isoleret med asbest, blev ødelagt og dermed blev asbesten blotlagt. Det har medført at ca. 250 centraler på ny er blevet vurderet med hensyn til forekomst af asbestfibre. Af disse, er der på 20 af dem lavet gennemgribende tjek af et autoriseret firma, og prøver er sendt til laboratorieundersøgelse. Resultatet er endnu ikke kendt i arbejds miljøorganisationen.

Arbejdstilsynets vejledninger vedrørende arbejde med asbest kan ses på følgende link:

<http://arbejdstilsynet.dk/da/regler/at-vejledninger-mv/stoffer-og-materialer/at-vejledninger-om-stoffer-og-materialer/c2-kraeftrisikable-stoffer-og-materialer/c22-asbest.aspx>

(eller via kort link: <http://kortlink.dk/arbejdstilsynet/bg6w>)



Bly i blodet

På baggrund af, at nogle teknikere på eget initiativ havde fået udført blodprøve med henblik på, at spore om der var tegn på forhøjede værdier i deres blod, besluttede TDC at lave en stikprøve på 10 % af kabelteknikerne hvilket svarer 47 stk.

Fællesarbejds miljørepræsentanterne (FAMR) i henholdsvis Drift og Kapacitet stod for udvælgelsen.

Resultatet kom i december

1 havde et indhold på 59µg Pb/100 ml. blod

4 havde over 20µg Pb/100 ml. blod

10 som var under 20µg Pb/100 ml men dog højere end landsgennemsnittet, som er på 10µg Pb/100 ml. blod.

Det skal lige siges at arbejdstilsynet (AT) opererer med en grænseværdi på 20µg Pb/100 ml. blod.

Medarbejdere over denne grænse skal følges op med nye målinger indtil indholdet af bly i blodet er under grænsen.

Spørgsmålet er, om det TDC har fortaget sig i den forbindelse er godt nok. Døm selv i forhold til Arbejdstilsynets (AT) regler for arbejde med bly og de pt. nedfældede vejledninger, der ligger internt i TDC.

Link AT: <http://arbejdstilsynet.dk/da/regler/at-vejledninger-mv/stoffer-og-materialer/at-vejledninger-om-stoffer-og-materialer/c0-generelt-og-diverse/rloia-c08-metallisk-bly-og-blyforbindels.aspx> (eller via kort link: <http://kortlink.dk/arbejdstilsynet/bg6y>)



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.

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 rensed for blyspåner. Anvend evt. papir, klæde eller andet til at opfange blyskrabet, så det ikke fordeles i hele splidsehullet.

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.

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 overtrædragt under arbejde med blykabler.*

Opdateret marts 2012

Vores opfattelse er at der er rigtig lang vej endnu! For en person har det muligvis haft konsekvenser, det drejer sig om et medlem i Tele Vest, der har anmeldt lammelser i hænderne som formodet erhvervsskade på baggrund af arbejdet med bly.

Lodning på centraler

Hvorfor nu skrive noget om lodninger på centraler, mange teknikere vil sige, at det har de da gjort i "hundrede år uden at tage skade" vi håber de har ret! Ikke desto mindre blev TDC nødt til, at sætte foranstaltninger i værk, for at imødegå, at teknikerne indånder den farlige røg i forbindelse med loddearbejde. Apropos, afsnittet om bly, så er der bly i loddetin.

Grunden er en anderkendt arbejdsskade, hvor årsagen var indånding af røg i forbindelse med lodning.

Det har medført følgende regelsæt:



Lodning i krydsfelter

Ved lodning i krydsfelter kan der være behov for at træffe en række foranstaltninger for at undgå at blive udsat for sundhedsfarer under arbejdet.

De sundhedsfarer man skal være opmærksomme på er dels røgen fra lodning, særligt indholdet af flus og bly, samt hygiejnen ved arbejde med blyholdig loddetin

Indånding af lodderøg

Hvilke foranstaltninger man skal træffe for at undgå indånding af lodderøg afhænger af hvor mange lodninger man foretager. Nedenfor er gennemgået de situationer en tekniker typisk vil kunne komme ud for.

Det er primært den som udfører lodningen, som vil være udsat for lodderøg i koncentrationer, som har sundhedsmæssig betydning, dog kan der ved større anlægsopgaver blive dannet så meget røg, at det også påvirker de personer, som ikke lodder, men opholder sig i samme rum.

Centraler med installeret loddeudsugning

Antallet af lodninger på disse centraler er vurderet til at være så mange at loddeudsugningen skal anvendes ved alle lodninger.

Centraler uden installeret loddeudsugning

Teknikere der kommer til en central for at lave få omkoblinger op til 5, vil ikke have behov for at træffe særlige foranstaltninger, også selv om der lige har været en anden tekniker og foretage lodninger.

Teknikere der udfører mange lodninger skal beskytte sig mod lodderøgen ved at anvende åndedrætsværn med P2- eller P3-filter (f.eks. hvide støvmasker). Der er kun behov for at bære masken under selve lodningen. Hvis der skal anvendes åndedrætsværn i mere end sammenlagt 3 timer om dagen skal dette være friskluftsforsynet eller være udstyret med motor.

Brug af åndedrætsværn vil typisk være nødvendigt i følgende situationer:

- *Hvis der skal laves mere end 5 omkoblinger på samme central indenfor 1 time*

- *Foretager mere end 20 omkoblinger på en dag*
- *Større anlægsopgaver med mange omkoblinger*
Denne type opgaver optræder typisk ved renoveringer/moderniseringer af centraler og ved etablering af nye beboelsesområder. Behovet for at etablere loddeudsugning vil afhænge meget af den enkelte opgave og skal derfor vurderes fra gang til gang.

Hygiejne

Når man arbejder med blyholdigt loddetin er det vigtigt at holde en god hygiejne, da der ellers er risiko for at håndsved opløser tinnen, som så fra hænderne kan overføre til munden f.eks. når man drikker, spiser eller ryger.

Følg derfor disse hygiejneråd:

- *Vask hænder før du: spiser, drikker, ryger, går på toilettet eller taler i mobiltelefon. Hvis du ikke har vand på arbejdsstedet anvend da en renseserviet.*
- *Opbevar ikke drikke- og madvarer der hvor du lodder, da man nemt kan glemme at vaske hænderne, inden man tager noget – gælder også slikposer.*

Marts 2012

Tjærerøg

Nogle kabler er tætnet med tjære. Tjæren udvikler røg i forbindelse med opvarmningen for at komme ind i kablet, som ikke er særlig godt at indånde. Derfor er der nu blevet udarbejdet følgende vejledning/instruks marts 2012 i forbindelse med den slags arbejde:



Tjærekabler

Ved arbejde med kabler der er tætnet med tjære er det vigtigt at beskytte sig dels mod direkte hudkontakt med tjæren og mod indånding af dampe og røg fra opvarmet tjære.

Under arbejde, hvor der varmes på tjærekabler, kan der dannes røg/dampe fra tjæren. Hvis der er synlig røg eller kraftig tjære lugt skal der anvendes åndedrætsværn med A2P2- eller A2P3-filter. Det er ikke nok at bruge de hvide støvmasker, da disse ikke beskytter mod dampe fra tjæren.

Husk at holde en god hygiejne ved arbejde med tjærekabler, da tjæren kan indeholde sundhedsskadelige stoffer og gør huden vanskelig at rengøre. God hygiejne vil sige:

- *Brug aldrig de bare hænder ved arbejde med tjærekabler – anvend evt. en let arbejdshandske med en engangs gummi-/nitrilhandske under. Begge handsker kasseres efter arbejdet.*
- *Vask altid hænder og ubeskyttet hud efter arbejde med tjærekabler. 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 tjærekabler.*
- *Medbring aldrig madvarer, drikkevarer eller tobak i splidsehullet når du arbejder med tjærekabler.*
- *Anvend evt. overtræksdragt hvis der er fare for at tøjet bliver forurennet med tjære.*

Marts 2012

Disse tre beskrevne vejledninger er alle kommet i stand efter, medarbejdere er blevet syge eller frygter at blive det. I ingen af tilfældene er det virksomheden som har taget initiativet for at passe på deres medarbejdere!

Det viser, at alle skal være opmærksomme på deres eget arbejdsmiljø og melde til arbejdsmiljøorganisationen hvis der er tvivl eller mistanke om, at noget ikke er som det skal være.



Tæpper med Densil P

Det hele startede i 2009 på 6. sal i Borups Allé, hvor tæpperne blev udskiftet, og det har hjulpet langt de fleste af de berørte medarbejdere. Dog har det vist sig at det ikke var en enlig svale. Den selv samme slags tæpper ligger faktisk mange steder i TDC. Ud over Borups Allé findes tæpperne i Teglnholmen, Klingenberg i Odense, Telehøjen i Odense og Slet i Aarhus og det løber op i 15.000 m², hvor 612 medarbejdere har deres arbejdspladser. Det har medført en spørgeskemaundersøgelse på disse lokaliteter (bortset fra Borups Allé), for få et overblik over hvor mange der føler sig berørt af det. Der kom 64 tilbagemeldinger. Disse har fået et udvidet spørgeskema, og ud af dem er 20 blevet indkaldt til møde med bedriftslægen. Så endelig efter godt tre års forløb er TDC nu kommet frem til at alle 15.000 m² tæppe skal skiftes.

Personalet i Borups Allé har forgæves, indtil nu, forespurgt om en lignende spørgeskemaundersøgelse. Det er indtil videre blevet afvist med, at dem der er påvirket, er der kendskab til. Det er nu ikke lige det, arbejdsmiljørepræsentanterne giver udtryk for. Der kommer stadig forespørgsler i forbindelse med forskellige udefinerbare lidelser. Det eneste de kan gøre er, at henvise til egen læge, og de har af gode grunde ikke den samme baggrundsviden som CRECEA's bedriftslæge.

Mange andre virksomheder i Danmark har samme fabrikation af tæpper liggende. Tilsyneladende er TDC's personale mere robuste end mange andre, for i andre virksomheder er der op til 50 % der har haft problemer.

Efteruddannelse

Efteruddannelse af arbejdsmiljøgrupperne, som er lovpligtig for TDC at tilbyde alle i organisationen, har åbenbart ikke den store interesse, mange kurser er blevet aflyst på grund af for ringe til-

slutning, specielt i foråret. Det har medført at Hovedarbejdsmiljøudvalget (HAMU) fra næste år vil bestræbe sig på at udbyde kurserne i andet halvår.

Hvis grunden er, at de kurser TDC tilbyder, ikke dækker der hvor arbejdsmiljøgrupperne mangler viden, så giv lyd fra Jer - kom ud af busken!



Sundhed og Trivsel

I sommeren 2011 nedsatte Hovedarbejdsmiljøudvalget (HAMU) en arbejdsgruppe, som fik til opgave at undersøge, om de medarbejdergoder som findes i TDC bliver brugt og om det har haft nogen betydning for medarbejdernes sundhed og trivsel og sidst men ikke mindst, skal nogle af de eksisterende goder ophøre og skal der nye tiltag til.

Med hjælp fra CRECEA er der i juni blevet lavet interview med tre fokusgrupper i henholdsvis Aarhus, Odense og København. Målet var, at grupperne skulle bestå af 10-12 personer. Personerne skulle repræsentere så bred en skare af personalet som muligt, så der var taget hensyn til køn, alder, beskæftigelse og arbejdssteder.

Sådan gik det nu ikke. Det blev til i alt 17 personer meget koncentreret omkring de store arbejdspladser. Om det skyldes, at TDC var af den opfattelse at det skulle foregå i medarbejdernes fritid, skal vi ikke kunne sige, det ved kun de, der blev indbudt og afslog.

Trods det ringe antal, er der kommet et efter interviewerens opfattelse, brugbart resultat ud af anstrengelserne. Resultatet fremlægges for HAMU i september måned, hvor der skal tages beslutning om hvad det så skal bruges til fremadrettet. Så følg med i hvad der bliver taget af tiltag og initiativer på www.metaltele.dk og teleoest.dk.

APV kortlægning af psykisk arbejdsmiljø

Det er en proces som lovgivningsmæssigt skal ske mindst hvert tredje år. I TDC er temperaturen på det psykiske arbejdsmiljø blevet taget en gang årligt, nemlig i forbindelse med klimaundersøgelsen, hvor spørgsmål om det psykiske arbejdsmiljø har været integreret.

Da TDC gik over til medarbejderundersøgelse i stedet for, blev spørgsmålene omkring den psykiske del så udvandet, så det ikke længe var forsvarlig i forhold lovgivningen at fortsætte af den vej. Det betød at der blev nedsat en arbejdsgruppe til at se på spørgsmål, der kan afdække området og også opfylder kravene i loven. Spørgsmålene bygger på virksomhedens sociale kapital, tillid, retfærdighed og samarbejde.

Resultatet fremlægges på HAMU i september, hvor der også skal tages beslutning om hvor ofte kortlægningen skal foretages.

Audit

Audit foretaget af Dansk Standard (DS), har TDC været igennem i maj og juni måned. Konklusionen af auditen har fået disse flotte ord med sig:

- Rigtig god ledelsesmæssig fokus på arbejdsmiljøet
- God reduktion af arbejdsulykker
- Engagerede arbejdsmiljørepræsentanter
- Der er konstateret 12 afvigelser i TDC, hvor hovedparten er i butikkerne. Alt sammen skal bare være i orden inden udgangen af året.



Dansk Standard (DS) kommer også med nogle anbefalinger, det drejer sig blandt andet om at forbedre forholdene ved arbejde med bly og tilbyde alle kontrolmålinger, som arbejder på det område. Desuden stadig fokus på forebyggelse af ulykker og arbejdsskader.

Det første omkring bly passer os rigtig godt i forhold til, at TDC er noget træge med at komme op i gear på det område.

Med hensyn til forebyggelse af ulykker og arbejdsskader passer det også som hånd i handske i forhold til det tidligere nævnte, nemlig at TDC i ni ud af ti tilfælde handler reaktivt i stedet for proaktivt, hvilket i mange tilfælde resulterer i højere udgifter. Det betyder også i vores ører, at DS opfordre TDC til at lytte til medarbejderne, for på den måde at kunne tage tingene i opløbet.

I YouSee er konklusionen ligeledes at der er:

- Rigtig god ledelsesmæssig fokus på arbejdsmiljøet
- Engagerede arbejdsmiljørepræsentanter
- Der blev konstateret to afvigelser begge vedrørende de kørende teknikere, der lige som i TDC skal udbedres inden udgangen af 2012.





Forbedringsforslagene handler ligeledes om teknikerne, en bedre risikovurdering af deres arbejdsopgaver, blandt andet med hensyn til hvor meget tid de skal tilbringe ved deres PC i bilerne. Alt i alt en positiv oplevelse, også hvad arbejdsmiljørepræsentanterne melder ud.

Er du interesseret i at se hele rapporten, så henvend dig til din arbejdsmiljørepræsentant.

Ulykker

For første gang i mange år er både antallet af faktiske ulykker, fraværskdage og i den forbindelse er også ulykkes frekvensen faldet i TDC, hvorimod det er gået den modsatte vej i YouSee.

Ulykker med fravær, som er dem der bliver målt på, ser ud som følgende:

	Ulykker		Sygefravær		Årsværk		Frekvens	
	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010
	45	85	435	1104	6297	7176	4,3	7,1
	7	4	201	26	895	860	4,7	2,8

I forhold til oversigten, giver anbefalingerne fra Dansk Standard til forbedringer rigtig god mening.

Derfor - Når der kommer ny lovgivning, regler og vejledninger til beskyttelse af dig i forhold til at udføre dit arbejde, så er det ikke for at genere dig, men udelukkende for at beskytte dig, så du ikke bliver udsat for ulykker og sygdomme.

Vi skal jo være mange år på arbejdsmarkedet, inden vi går på pension, og den skal vi vel også kunne nyde!

Arbejds miljø - andre virksomheder

Hvordan ser det så ud med arbejdsmiljøet i de virksomheder, hvor vi har medlemmer outsourcet til? Det er meget lidt, der kan siges om det, med undtagelse af ELTEL.



I efteråret 2011 tog vi initiativ til sammen med daværende Tele Afdeling 8, nu Tele Vest, at forberede arbejdsmiljørepræsentanterne (AmR) på en anden virkelighed, end den de var vant til i TDC, hvilket ikke helt er lykket.

Til tider er AmR'ene meget frustrerede over det der foregår og ikke foregår. Det til trods for, at virksomheden er certificeret lige som TDC er det. Det er dog ikke ensbetydende med at arbejdsmiljøorganisationerne er skruet ens sammen. Der er en stor grad af metodefrihed blot virksomheden lever op til kravene i OHSAS 18001.

Der skal ikke være nogen som helst tvivl om, at vi som faglig organisation til enhver tid støtter vor repræsentanter alt det, vi overhovedet har mulighed for.



CRECEA A/S

CRECEA A/S er en landsdækkende og international arbejdsmiljørådgiver, som har en bred ekspertise indenfor Arbejds miljø og Sikkerhed, Sundhed og Helbred samt Psykisk arbejdsmiljø og Trivsel. Vores erfarne og fagligt velfunderede medarbejdere er fordelt på kontorer i Århus, Horsens, Odense, Næstved og København, og de er vores udgangspunkt at skabe sunde mennesker i sunde virksomheder.

CRECEA er autoriseret arbejdsmiljørådgiver og ejet af den erhvervsdrivende fond. CRECEA Fonden.

Det Sociale og Socialpolitiske område

ved faglig sekretær Jørgen Hansen og faglig sekretær Birgitte Kristiansen



I hverdagen er vi et godt fungerende team, der vægter arbejdet på det socialpolitiske område meget højt. I skrivende stund har vi mellem 40 og 50 åbne sager. En del af dem handler om medlemmer, der har været udsat for en arbejdsskade, ulykke eller har en arbejdsbetinget lidelse. Og vi har sager, som er overgået til forbundets advokater.

Vi har også sager af mere privat karakter - forstået på den måde, at det er medlemmer, som privat kommer ud i en ulykke eller skade. Disse medlemmer hjælper vi selvfølgelig også med at få overblik over situationen.

Lang sagsbehandling

Vi arbejder hver dag på sagerne, men en del af dem ligger og venter på afgørelse fra styrelser, kommuner, forsikringsselskaber eller advokater, så derfor kan det indimellem tage rigtig lang tid før afgørelserne kommer. Og når så en afgørelse kommer, er det langt fra sikkert, at vi er enige, hvorefter vi anker og så starter der igen en proces.

Heldigvis lykkedes det ofte, at vores medlemmer får udbetalt en erstatning, som følge af ulykke eller sygdom.

Den økonomiske erstatning kan ikke give helbredet tilbage, men kan i nogen sammenhænge gøre hverdagen en smule lettere, når ulykke eller sygdom rammer og pludselig vender op og ned på vores hverdag.

Stress og fravær

Det er helt klart vores oplevelse, at rigtig mange kollegaer ude i TDC, og de virksomheder som TDC har virksomhedsoverdraget medarbejdere til, bukker under for stress, angst og depression.

Det er foruroligende, at der er virksomheder, hvor en del af fraværet skyldes stress og angst for at gå på arbejde. Så er der altså et eller andet galt med kulturen.

Når vi taler med vores stressramte kollegaer, så er deres beretninger næsten ens. Et alt for højt tempo, en evig snak om målinger og kontrol og så den faktor, at der ikke altid er mulighed for at gøre tingene rigtig færdige, fordi den enkelte opgave ligger under for en deadline.

Sygemeldinger forårsaget af dette, kan ofte være langvarige og ender nogle gange i en afskedigelse.

Det er ikke altid den store sorg, for hvem vil være i en virksomhed, hvor stress og angst hører til dagligdagen, men det er meget foruroligende og tendensen er desværre ikke for nedadgående.

Samarbejdspartnere

Vi samarbejder med TDC's HR funktioner og vi sætter fortsat stor pris på de samarbejdspartnere i TDC, der ihærdigt arbejder med fastholdelse af virksomhedens sociale profil og dermed prøver at skabe rum og plads til ulykkes- og sygdomsramte medarbejdere - også selv om TDC organisationen ikke har den fleksibilitet og forståelse, som virksomheden før var kendt for.

Vi har også samarbejde med kommunerne og det er især, når vores medlemmer rammes af sygedagpengestop eller skal videre i en anden beskæftigelse. Det er i 80 % af sagerne op ad bakke. I beretningen i 2011 skrev vi om den kommunale sparekniv og tingene har i det forgangne år overhovedet ikke ændret sig på det område, så vi tillader os at tage det samme afsnit med igen. Der er ingen grund til at skrive noget andet... for virkeligheden er præcis, som sidste år:

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.

Vi ser frem til at det bliver bedre, og gerne til næste skriftlige beretning.

Forsikringselskaber

Tele Øst samarbejder også med forsikringselskaber – samarbejder og samarbejder - det er nok lige i overkanten - men vi har i hvert fald, om ikke daglig, så i hvert fald løbende dialog. At vi langt fra er enige i alle deres afgørelser, kommer nok ikke som den store overraskelse, men vi giver ikke op og har en forventning om, at retfærdigheden sker fyldest.

Især den lange sagsbehandling kan være et problem.

Når en sag er færdigbehandlet af Arbejdsskadeskadestyrelsen og der er truffet en afgørelse om varigt mén, som udløser en erstatning, så er det ganske urimeligt, at forsikringselskaberne trækker deres erstatning ud i helt urimelig lang tid. Et andet eksempel er, hvor der ikke er tale om en arbejdsskade, men hvor der er gået et år efter en ulykke/skade og forsikringselskaberne ikke reagerer på vores henvendelser.

Det er et stigende problem, som desværre ikke ser ud til lige at blive bedre.

Velkommen i afdelingen

Vi skal 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 ulykke, sygdom, forsikring eller pension - er hjertelig velkommen til at ringe eller komme ind i afdelingen. Det er vores højeste mål at hjælpe vores medlemmer.



Adresse:
Lyngsiehus, Nyropsgade 25, 3. 1780 København V

Telefonnr.:
33 63 29 01

Telefax:
33 63 29 56

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, er det en god ide at ringe først, for at aftale tid.



Nyropsgade 25

TDC Operation - Drift

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



Organisationsændringer i Drift

Ca. 14 måneder efter vi havde skabt Drift organisationen, kom der en organisationsændring som en tyv om natten, helt uden om samarbejdssystemet og det udviklede sig til en sag om brud på overenskomstens samarbejdsudvalgsaftale (SU aftalen), som vi vandt den 20. marts 2012.

Da vi startede Drift var der 4 regioner hos de kørende teknikere på landsplan, to regioner i Vest og to regioner i Øst, men med et trylleslag ændrede ledelsen de 4 regioner til 2 regioner, 1 i vest, og 1 i øst. Det gav noget rod, da samarbejdsudvalgene blev opløst. Det har vi dog efterfølgende fået rettet op på, men resultatet er blevet de muliges kunst, forstået på den måde, at der desværre ikke blev plads til alle vores tillidsrepræsentanter i det nye lokale samarbejdsudvalg (LSU).

I skrivende stund er der igen nogle krusninger og løse rygter om organisationsændringer. Årsagen er, at TDC's tidligere adm. direktør Henrik Poulsen har søgt nye udfordringer i Dong Energy, og at den nye adm. direktør i TDC er Carsten Dilling, der kommer fra posten som direktør for TDC Operation.

Den nye direktør for TDC Operation er Martin Lippert, som tidligere var direktør for TDC Erhverv. Ved så store chef rokader kan der sagtens følge rokader og organisationsændringer længere nede i systemet, om det sker i Drift er uvist.

Outsourcing/ In house case

Outsourcing af regionerne var et hot emne op til sidste års generalforsamling hvor IN HOUSE CASE/outsourcing var det helt store spørgsmål. Efter at vi havde vendt og drejet alle muligheder var tiden kommet, hvor vi skulle tage en beslutning.

Den 19. september 2011 rejste samtlige berørte tillidsrepræsentanter i Drift til Rebild Bakker for at blive orienteret om IN HOUSE CASE.

Efter en debat og en afstemning hvor alle stemte ja, skulle vi hjem og følge det spor som hed IN HOUSE CASE. Dette resulterede i at vi torsdag den 22. september 2011 underskrev aftalen om fleksibel arbejdstilrettelæggelse, således at TDC ikke outsourcer de kørende teknikere i On-site i perioden oktober 2011 – oktober 2014.

In house casen startede med en pilotfase frem til 1. februar 2012, men der var mange udfordringer med info som betød at Tele Øst afholdte medlemsmøder, de steder der var behov.

Timelønsaftalen/godtgørelse ved overarbejde/senioraftalen/kundestyret overtid/plus minus tid/resultatløn

Der blev nedsat grupper for at undersøge mulighederne i de nye aftaler, for at få dem til at virke i hverdagen til glæde for medarbejderne samt TDC.

Der arbejdes stadigvæk på mange af overstående aftaler og en status i skrivende stund er: Timelønsaftalen kører på godt og ondt, vi mangler erfaring, for at se om timelønsaftalen kan betragtes som en succes.

Senioraftalen har Drifts ledelse besluttet ikke at bruge, når det gælder ekstra fridage, det er vi ikke enige med TDC om, så vi kommer igen med krav, om at der bliver mulighed for seniordage for vores ældre medarbejder.

Godtgørelse ved overarbejde kr. 214 i stedet for at spise, her mener TDC ikke at de får nok ud af aftalen, som betyder at TDC overvejer at opsigte aftalen, men der vil dog altid være mulighed for at gå ud at spise ved overarbejde ifølge overenskomsten.

Plus/minus tid har udviklet sig næsten kun til plus tid, så her føler vi, at vi ikke får nok ud af aftalen. Det virker også som om, at aftalen er vanskelig at administrere i dagligdagen.

Resultatløn har været sendt til pause, men det er et emne, vi skal have set på til efteråret. Vi er en del tillidsrepræsentanter, der har arbejdet med emnet tidligere uden det helt store resultat, men det kan være at vi skal gribe opgaven an på en anden måde næste gang.

Vi opgiver ikke, men ting tager tid, og det videre arbejde giver udfordringer der er til at få øje på.

Udviklingen på overvågningens døgncenter (NOC)



Sidste år opstod der problemer om fortolkning af Holddriftsaftalen i NOC. Ledelsen ville pludselig fortolke anderledes end hvordan den havde været tolket lige siden holddriftsaftalen blev lavet i sin tid. Ledelsen og tillidsfolkene forsøgte at blive enige om fortolkningen uden held.

Sagen blev overdraget til Tele Øst som derefter forhandlede med HR i TDC.

Vores forhandlere var næstformand Carsten D. Nielsen, faglig sekretær Bjarne L. Olsen og tillidsrepræsentant Lone Gudbergsen.



Der var mange forhandlingsmøder hen over sommeren, og der opnås ikke fuld enighed i fortolkningen af hele Holddriftsaftalen. Der blev lavet et protokollat der beskrev hvad vi var enige om og hvad vi var uenige om, og så måtte man afvente og se om TDC, ville benytte sig af deres egen fortolkning, og i så fald føre en fagretslig sag.

Vi overvåger fortsat om TDC handler i modstrid med vores forståelse af aftalen.

TDC 2.0



Et nyt værktøj, som skal udbredes til hele Drift.

Alle de administrative teknikere arbejder i dag efter TDC 2.0, og det er meningen at alle medarbejdere i Drift skal arbejde efter dette princip inden udgangen af 2012.

Starten var lidt uheldig og gjorde kollegaerne usikre, fordi TDC kastede rundt med fremmedord og der kom såkaldte navigatører ud på arbejdspladserne.

Dette er fortid, og vi er ved at komme i takt med værktøjet TDC 2.0 og det er indarbejdet i dagligdagen. Mange af vores medlemmer syntes at det er noget, vi sagtens kan leve med i hverdagen.

Når TDC 2.0 har udviklet sig på en god måde er det fordi, at vi har haft nogle meget aktive tillidsrepræsentanter som har været med til at styre det hen, hvor det er i dag.

Det bliver spændende at se, hvordan det bliver modtaget ude i regionerne hos de kørende teknikere, hvor man er nødsaget til at benytte en anden skabelon end i f.eks. på Borups Alle (BOA).

Personale / arbejdssituationen 2012

2011 har arbejdsmæssigt været et helt særligt år for Drift, fordi vi ikke har været i stand til at udføre alle de arbejdsopgaver, vi har haft, uden massivt overarbejde, svarende til 88 fuldtidsstillinger. Derudover har vi hele tiden haft et indlån på omkring 100 teknikere. Der gik samtidig onde rygter om at der skulle være basis for overtallighed i 2012.

Omkring årsskiftet meddelte TR-kredsen, at mange af vores medlemmer var ved at køre træt i overarbejde, og at de ikke havde nogen forståelse for, hvis der igen i 2012 skulle ske fyringer som tak for de mange timer, de havde arbejdet over.

Det endte med, TDC Landsklub indkaldte alle tillidsrepræsentanter på landsplan til møde i Odense den 16. januar 2012. Mødet resulterede i et åbent brev til den adm. direktør Henrik Poulsen:

Afskedigelser og outsourcing skaber frustration og vrede

127 tillidsrepræsentanter fra Dansk Metal protesterer mod truslen om outsourcing, anvendelse af vikarer / entreprenører, samtidig med, at TDC planlægger at sætte mellem 700-800 medarbejdere på gaden i 2012.

Medarbejderne er med til at skabe det store overskud TDC år efter år fremkommer med, og tillidsrepræsentanterne protesterer derfor mod TDC's massive krav om forringelser af medarbejdernes løn- og arbejdsvilkår.

TDC har gennem de sidste 4 år outsourcet mange arbejdsopgaver og desuden reduceret med omkring 4000 medarbejdere. Det har sat sine dybe spor i hele organisationen. Hvem rammes næste gang af nedskæringer eller outsourcing? Mange medarbejdere er ekstremt pressede og mange steder arbejdes der over, for at nå opgaverne. Tillidsrepræsentanterne spørger derfor om takken for at gøre en ekstra indsats, er en fyreseddel eller outsourcing.

TDC profilerer sig på at være en samfundsansvarlig virksomhed og skulle derfor bevare arbejdspladser i hele Danmark, i stedet for at outsource arbejdsopgaver til Indien og andre lavtlønsområder.

Dansk Metal har en borgfredsaftale med TDC, som skal sikre en personaleplanlægning, hvor de nødvendige personale-reduktioner sker ved omplacering, videre-og efteruddannelse, frivillig fratræden/naturlig afgang og begrænsninger i ekstern rekruttering samt anvendelse af eksterne vikarer/entreprenører.

Det harmonerer ikke med nuværende situation, hvor der planlægges med afskedigelser samtidig med, at der er vikarer/entreprenører ansat.

Eksempler: I Drift har medarbejderne præsteret ca. 175.000 overarbejdstimer, og der er ca. 100 teknikere indlånt, og TDC planlægger nu med at reducere yderligere med ca. 100 faste teknikere i 1. kvartal. I Privat og Erhverv er der ca. 450 vikarer. Det arbejdspress, som mange af medarbejderne er udsat for er helt urimeligt.

Tillidsrepræsentanterne kræver derfor, at TDC lever op til intentionerne i borgfredsaftalen og begrænser brugen af vikarer/entreprenører og klarer eventuelle reduktioner i 2012 via omplaceringer, naturlig afgang og frivillige fratrædelser.

Tillidsrepræsentanterne forventer, at TDC først afskediger medarbejderne når arbejdsopgaverne er væk og ikke som nu, på en forventning om effektiviseringer og øget arbejdspress på den enkelte.

Tillidsrepræsentanterne forventer desuden, at TDC omskoler nuværende medarbejderne i stedet for at ansætte nye, det kunne sagtens lade sig gøre uden at bringe TDC overskud i fare.

Tillidsrepræsentanterne opfordrer kraftigt TDC's ledelse til, at:

- Revurdere de planlagte nedskæringer for 2012,*
- Efteruddanne nuværende medarbejderne så de kan varetage kommende opgave,*
- Omplacere medarbejdere til andre opgaver når der er overtalighed.*
- Stoppe brugen af vikarer, entreprenører og outsourcing.*

TDC medarbejdere til TDC arbejde

Formand for Landsklub

Steen M. Jacobsen



Ovenstående fortæller i skrift med al tydelighed, at vi var frustreret i denne periode, og at det nok var mangel på samarbejde rundt omkring i organisationen i TDC, som kunne være en af årsagerne.

Efter aflevering af brevet til adm. direktør Henrik Poulsen har der været afholdt møder med adm. direktør Henrik Poulsen, som dog mente, at det vi har oplevet i 2011 og 2012 kan vi komme til at opleve igen, da det er af måderne at styre en så stor virksomhed som TDC.

Nu behøver vi ikke altid at være enige med den administrerende direktør.

Hvordan er det så gået? I skrivende stund, er TDC ved at afvikle de indlånte teknikere, og det forventes at den sidste indlånte tekniker er ude omkring oktober måned. Det har også betydet at man ikke har haft fyringer hos de kørende teknikere i regionerne i år, men kun hos de administrative teknikere, og at det er endt med et meget mindre antal, end det der var lagt op til.

Det startede med 106 overtallige i 1. kvartal i Drift på landsplan, men endte med 27 overtallige hos de administrative teknikere i 1. kvartal på landsplan i Drift.

Resultat blev, at det kun var 2 Akademikere (AC) og 2 Dansk Metaller der blev ”fyret” pr. 1. april (heraf kun 1 fra Tele Øst). Resten af fratrædelserne skete ved frivillighed hen over året.

Vi og TDC Landsklub er meget opmærksomme på, hvad TDC kan finde på i efteråret, da overtallighed stadig er på tale.

Vi er meget utilfreds med, at vi hvert år skal igennem overtallighedsrunder hvert kvartal, det mener vi er uacceptabelt. Hvis TDC har behov for reducere bør man gøre det 1 gang sidst på året, så er man i stand til at se hvor mange, der har søgt frivillige fratrædelser hen over året. Dette er vi dog ikke blevet enig med TDC om endnu.



Samarbejdet i TDC Drift (LSU/SU)

Efter stormødet i Odense oplever tillidsrepræsentanter en vilje fra ledelsen til et tættere samarbejde for fremtiden. Der er ikke tvivl om, at vores møde i Odense med efterfølgende brev har haft en stor indvirkning på udviklingen.

For os er der ingen tvivl om at både A-siden samt B-siden i samarbejdsudvalgene trænger til en gennemgang af samarbejdsaftalen med fortolkninger, og det ser ud til at det lykkes i løbet af efteråret.

11 timers reglen samt hviletid

På et tidspunkt kom der meldinger ind omkring 11 timers reglen blev brudt i et omfang som tillidsrepræsentanterne måtte reagere på.

Vi troede ikke vores egne øjne, da skeletterne væltede ud af skabet. Det værste var dog, at 11 timers reglen og reglerne om hviletid er meget vanskeligt at forstå, da der er mange fortolkninger at tage hensyn til.

Det viste sig også hurtigt, at hverken medlemmer, ledere, eller tillidsrepræsentanter var helt skarpe til disse regler, derfor er det noget, vi skal have undersøgt til bunds, hvorefter at vi skal have spredt resultatet ud til ledere og medlemmer.

Borups Alle (BOA)

Det er ingen nyhed at der bliver færre ansatte i TDC år for år. Det har også betydet, at mange mødesteder og øvrige lokalisationer løbene er blevet lukket ned, men da der gik rygte om at TDC ønskede at lukke blok A i Borups Alle, troede alle i første omgang at det var en joke.

Rygtet talte sandt. TDC lukkede blok A i begyndelsen af 2012, og det har efterfølgende betydet, at vi har fået nye kollegaer fra TATA og ONFONE ind i blok A.

Problemet rent personalemæssigt var til at overse, nogle flyttede til nye kontor i BOA, mens andre flyttede til Teglholmen, men kollegaerne i BOA var rystet, man følte at det kom for tæt på, og nogle snakkede om, at det nu var synligt, at vi var i en virksomhed, hvor afvikling fylder mere i dagligdagen end udvikling.

TDC Kapacitet

ved fagligt bestyrelsesmedlem Tomas Stig Wellejus



Fyringer

Kapacitet har været ramt af fyringer i 2 omgange - henholdsvis i november 2011 og april 2012.

Tillidsrepræsentanterne i Kapacitet var ikke enige i nødvendigheden af fyringer, specielt set i lyset af det arbejdspress medarbejderne var under. Men ledelsen fastholdt at det var nødvendigt i henhold til økonomien.

Fyringerne forgik heldigvis i forholdsvis god ro og orden, dette skyldes ikke mindst en kæmpe indsats af tillidsrepræsentanterne.

TDC 2.0

Næsten alle afdelinger i Kapacitet er nu omfattet af TDC 2.0. Det har kostet tillidsrepræsentanterne rigtig meget arbejde at forsøge at få TDC 2.0 til at blive nogenlunde spiselig for medlemmerne. Det er ikke lykket helt, men vi arbejder forsat på det.

Disponeringen og kabel kundeservice arbejde outsourcet til Manila

Som en del af MVFFP2 projektet blev en stor del af vores arbejde, nemlig ordrebehandlingsdelen, flyttet til Manila. Øv, det er deprimerende at endnu et stykke godt arbejde i en dansk virksomhed flyttes til udlandet. Nogle af vores medlemmer har været i Manila for at undervise medarbejderne der, og det har været en lærerig positiv oplevelse, selvom årsagen var sørgelig. Mens kollegaerne var i Manila, var der i København kaos for de andre og vores "stakkels" kunder. Vi kom langt bagud med ordrene og havde rigtig lange svartider på vores telefoner.

Styring af ordreprocessen og tiltag ved indførelse af nye produkter/procedure ligger stadig hos os. Vi er sammenlagt med kabel kundeservice, som heldigvis havde nogle stillinger ledige. I dag heder området Kapacitets kundecenter. Vi har fået tilført lidt nye arbejdsopgaver, men vores primære opgave er nu telefonbesvarelser fra eksterne/interne kunder herunder teknikerne.

Outsourcing af fiber tekniker til Eltel Networks (Fiber og Anlæg)

December 2011 blev 157 TDC medarbejdere outsourcet eller udlånt til Eltel. TDC ville af med fiber folkene i håbet om, at det kunne effektivisere området.

Tillidsrepræsentanterne i Kapacitet arbejdede for at skabe en ”in house-case” der kunne betyde, at fiber folkene kunne blive i TDC - dette kostede mange kræfter, men lykkedes desværre ikke.



Senior aftale / Senior fridage

Et af de store samtaleemner på arbejdspladsen. Tillidsrepræsentanterne har presset voldsomt på for at få Kapacitet, til at melde sig ind i den rammeaftale, der er lavet om seniorfridage. Kampen er ikke slut, vi arbejder videre.



Tilkald / Vagt

Vi kigger i øjeblikket på at få lavet tilkalde- og vagtordninger, det skyldes primært, at en række organisationsændringer har resulteret i en række uhensigtsmæssigheder med de gamle ordninger. Tillidsrepræsentanterne på de involverede områder er med i processen.

Valgfri fortæring i forbindelse med overarbejde

Der er lavet en rammeaftale for TDC, som beskriver at man i forbindelse med overarbejde i de enkelte enheder kan aftale, at der kan vælges, om man vil ud og spise eller modtage en diæt. Den rammeaftale er ikke tiltrådt af Kapacitet, det ønsker vi naturligvis at den skal.

Timelønsaftale

Vi arbejder på at lave en timeløns aftale der gå ud på at Kapacitet kan ansætte timelønnede for en kort periode, mod at man ikke fyrer fastansatte i de områder hvor der er timelønnede.

TDC Privat

ved fagligt bestyrelsesmedlem Pia H. Olsen



Organisationsændringer

Privat har igen i år været præget af mange organisationsændringer/justeringer. Online, Butik og Kundecenter er rykket tættere sammen, for at kunderne kan få en mere ensartet oplevelse på tværs af kanalerne.

I Privats ESU blev der i januar fremlagt en ny Distributionsstrategi.

Den nye strategi forventedes at medføre personalereduktioner i Butik, idet der skulle lukkes 7 butikker: Farum, Vordingborg, Varde, Tønder, Brønderslev, Taastrup (City2) og Nykøbing Mors.

Oprindeligt var planen, at der skulle reduceres med 27 medarbejdere omfattet af Metal overenskomst samt 3 butikshefer på LTD's overenskomst. Herudover skulle 4 elever omplaceres til andre butikker.

Det lykkedes dog at få omplaceret alle på Metals OK til andre butikker samt til kundecenteret.

Shop-In Shop



I Butik arbejdes der med et nyt butiks-koncept "Shop-In-Shop".

TDC lejer sig ind i Expert-kæden, hvor TDC medarbejdere skal sælge mobiltelefoner og Home Trio. Planen er også, at kunderne skal kunne blive serviceret med andre kundeservice spørgsmål. Under drøftelserne om "Shop-In-Shop" kom det frem, at shopperne skulle bemandes med souschefer på LTD-overenskomsten. Efter vores opfattelse er det Metals område og vi har derfor anmodet om en drøftelse med TDC om dette.

Forsøget med Shop-In-Shop skal køre frem til årsskiftet.

118

Den 31. december 2011 måtte vi sige endeligt farvel til alle vores kolleger fra 118 på Borups Alle. 45 kolleger stoppede pga. faldende kaldsmængde til 118.

Tillidsrepræsentanterne i 118 gjorde et kæmpe arbejde for, først at forhindre en lukning og dernæst for, at give medarbejderne de bedste arbejdsvilkår i den sidste tid. Med lukning af 118, måtte vi også sige farvel til 2 Tillidsrepræsentanter.

Hotline

I foråret 2012 besluttede ledelsen i Privat, at også Hotline på Borups Alle skulle lukkes.

Her var det også grundet faldende kaldsmængde, men her var det et mindre antal kolleger, som alle kunne overføres til Salgssupport samt Mobil.

Også ved denne lukning, måtte vi sige farvel til 2 tillidsrepræsentanter.



Tillidsrepræsentanter

Der er nu en katastrofal lav tillidsrepræsentantdækning i TDC Privat, som i skrivende stund tæller 4 tillidsrepræsentanter og en medarbejderrepræsentant.

1 i kundecenter Mobil	(Borups Alle)
2 i kundecenter Salgssupport	(Borups Alle)
1 i kundecenter 118	(Rønne)
1 medarbejder repræsentant i butik	(Rønne)

Da vi ikke har nogle tillidsrepræsentanter i Butik fra Tele Øst, har fællestillidsrepræsentant Pia H. Olsen fået lov til at sidde i Butiks SU, selvom hun ikke er ansat der.

Virksomhedsklub Privat

I Virksomhedsklub Privat, har vi i årets løb haft en del forhandlinger med TDC.

Bomben blev smidt i sommeren 2011, hvor TDC løftede sløret for store spareplaner. Måden dette skulle finansieres på var, at man ville droppe frokosten for alle nyansatte. I forhandlingerne kom vi med masser af alternative besparelsesforslag, men alt vi kom med, var der tænkt på allerede.

Efter lang tids drøftelser og forhandling, fik vi lavet en timelønsaftale, der modsat udgangspunktet, var nogenlunde spiselig for alle parter. Timelønsaftalen indebærer, at vikarerne fremover kun vil kunne være vikarer i 4 måneder i modsætning til før, hvor vi så eksempler på at de var vikarer i mere end 1 år. Derefter kommer de over på timelønsaftalen og dermed over på vores overenskomstgrundlag. Vi håber også på at timelønsaftalen vil begrænse den store udskiftning af vikarer vi har i kundecenteret.



TDC Erhverv

ved fællestillidsrepræsentant Vagn Rottbøll Petersen



TDC 2.0

TDC 2.0 fylder meget i vores dagligdag med opfølgingsmøder, tavlemøder og ugeplaner osv. Der er sket nogle få tilpasninger til TDC 2.0, fordi de arbejdsopgaver der udføres i Erhverv ikke er ens. Der stor forskel på en salgsorganisation og en viden-organisation.

Personalereduktioner

Vi er jo efterhånden sikre på i Erhverv, at der skal ske reduktioner af personalet og 2012 har da også levet op til dette, da vi i starten af året og senere måtte sige farvel til gode og dygtige kollegaer. Der er nu skåret helt ind til benet og der er arbejdsopgaver som ikke skal udføres længere og arbejdsopgaver der er uddelt til det resterende personale, et stort arbejdspress når alle tal stadig skal overholdes, hvilket især mærkes i Customer Care og Sales. Og vi er ikke enige i den måde man nu i TDC fortolker fritstillingen af medarbejderne på, vi mener det i strid med protokol af 16. december 2011.

Tillidsrepræsentanter

Tillidsrepræsentantsiden er blevet styrket, idet vi nu er 5 tillidsrepræsentanter i Erhverv og derved har fået en bredere repræsentation i samarbejdssystemet, hvilket er en styrkelse af vores arbejde til gavn for medlemmerne i Tele Øst.

Virksomhedsklubben i TDC Erhverv

Vi valgte igen i år at afholde vores generalforsamling og tillidsrepræsentantseminar med ledelsen samtidigt.



Formanden Judith Antoniussen (Tele Vest) holdt den årlige beretning, og efterfølgende fik vi en god debat om det videre arbejde i virksomhedsklubben, bl.a. med forhandling om en timelønsaftale og fortolkning af 11A.

Det årlige tillidsrepræsentantseminar blev afholdt i starten af maj i Skanderborg, med deltagelse af ledelsen fra TDC Erhverv samt NetDesign det meste af første dagen.

Den første dag omhandlede kommunikation, hvilket var i god harmoni med HSU ønske om, at der i de forskellige samarbejdsudvalg skulle sættes fokus på dette, samt måden vi samarbejder på.

På sidste dag var der en åben og ærlig dialog om de udfordringer, vi som TR ser i Erhverv og vores ønske om at blive inddraget i starten af de beslutninger som ledelsen har tænkt sig at gennemføre.

Ledelsen synes igen i år, at de fik en god feedback. Derfor er det aftalt, at vi gennemfører seminaret igen næste år, fordi det er en god måde at mødes på og få diskuteret tingene igennem.

TDC Wholesale

ved fællestillidsrepræsentant Lone Madsen



Året i Wholesale har bestemt ikke været kedeligt. Det har for første gang i Wholesales historie, været mere end svært at nå budgettet. 2013 ser ikke bedre ud, der er ordredgang, og der vil komme nye produkter som udkonkurrerer tidligere, grundet mere selvbetjening, behov for mindre support og billigere pris.

Fyringsrunden

Endnu engang har vi haft en fyringsrunde, og har sagt farvel til gode kollegaer. Status lige nu er 10 på året som overtallige, plus den udskiftning der har været, fordi andre profiler var ønsket.

Præstationsfremmende løndele

Der lægges nu op til provisions/bonusløn for nogle af Dansk Metals medlemmer. Det er ikke lette forhandlinger, da ledelsens første udspil var, at de der var omfattet, skulle gå ned i den faste løn. Det fik vi heldigvis forhindret, med god hjælp fra Tele Øst. Nu står vi så tilbage med det problem at bonusløn kun skal gælde for nogle af de ansatte i de enkelte teams, i stedet for at gælde hele gruppen. Vi frygter at denne form for aflønning vil være med til at skabe en ny kultur, hvor der vil være A og B ansatte. Denne frygt skal også ses i lyset af det røre der blev i Wholesale ved oplysningen om, at senioraftalen kun gjaldt særlige værdsatte medarbejdere!

Lønforhandlinger

Stor har skuffelsen også været over de nyligt afsluttede individuelle lønforhandlinger. Aldrig har der været givet mindre, det blev til 4 små portioner til Dansk Metals medlemmer i hele Wholesale.

Direktør skifte

Oven i alt dette, har vi også måtte sige farvel til vores direktør Eva Berneke efter bare 1½ år. Det er ærgerligt, da vi godt kunne bruge lidt stabilitet i en temmelig turbulent periode. Vi havde fået et rigtig godt samarbejde efter at samarbejdsudvalgsmedlemmerne havde deltaget i en workshop om SU-samarbejde. Efter workshoppen, var alle i det daværende samarbejdsudvalg (SU) ikke i tvivl om, hvordan et godt SU skal fungerer.

Vi har så sagt goddag til vores nye direktør Jens Munch-Hansen, og vi håber at det nye SU vil fortsætte i samme gode ånd, som tidligere.

TDC IT

ved fællestillidsrepræsentant Lone Madsen



I IT er året gået på stort set vanlig vis, den sædvanlige ”lille” fyringsrunde i slutningen af året, mindre organisationsændringer og chefudskiftninger, og endnu mindre lønsummer at forhandle om.

Årets største begivenhed, og det der så langt har skabt det største arbejdspress, har været skiftet fra CSC til TATA (TCS) som ekstern leverandør. Selve skiftedatoen var sat til 1. april. Selvom der har været nedsat diverse styre- og arbejdsgrupper, som har gjort deres bedste for at få skiftet til at glide glat, med viden-overdragelse og sikring af information af medarbejdere på udsatte poster, er der meget, der stadig halter. Så de få tilbageværende medarbejdere er stadig i alarmberedskab – ”business as usual” kort sagt.

NetDesign A/S

ved fagligt bestyrelsesmedlem Jens Boutrup



Ikke mere blandt de bedste Danske arbejdspladser

Fra at være helt i toppen af diverse konkurrencer om at være den bedste

NETDESIGN

danske arbejdsplads, er NetDesign nu faldet til en 36. plads og deltager ikke i nogen konkurrencer.

Omorganiseringer og fyringer

NetDesign er desværre kommet ind i medarbejder reduktions gænet som i TDC med de kvartalsvise reduktioner – man kan spekulere på, hvor længe det holder på – når der ikke er flere medarbejdere, stopper det vel.

Fra at være et firma som ikke så umiddelbart var påvirket af den generelle økonomiske afmatning, er det nu en virksomhed, der kan mærke den manglende økonomiske formåen hos kunderne. Vi har siden sidste generalforsamling måttet sige farvel til mange kollegaer på alle niveauer. For arbejds-mængden er stærkt reduceret.

NetDesign har fået udskiftet flere i ledelsen bl.a. den mangeårige direktør Peter Rafn, som var med i den svære proces med integrationen af de mange overførte medarbejder fra TDC Erhverv og man kan sige at NetDesign fik vokseværk.

En ny direktør, Keld Jersild Olsen, er blevet hentet udenfor TDC.

Salgsorganisationen er blevet slanket og omorganiseret af et par gange – øvelser der ikke rigtigt har sat gang i forretningen og måske endda har været medvirkende til en manglende positiv udvikling. Konsulentfirmaet McKenzie er blevet hyret ind til at hjælpe ledelsen med at få styr på organiseringen af processerne og tilpasse NetDesign, så det giver det forventede økonomiske afkast i fremtiden.

Alt det påvirker hel klart stemningen på mange måder.

NETDESIGN

NetDesign 4.0

NetDesign 4.0, det der i TDC bliver kaldt TDC 2.0, er i fuld gang med at blive implementeret over en bred front – rationaliseringer, der sammen med reduktioner, skal hjælpe med at forøge indtjeningen.

Ny lokalaftale for NetDesign

Den nye lokalaftale mellem NetDesign og Dansk Metal Tele har betydet, at majoriteten af teknikerne har fået status af at være konsulent. I denne status ligger bl.a. en større fleksibilitet med hensyn til arbejdstiden og en harmonisering af overarbejdsbetalingen mellem tidligere ansatte og overførte teknikere.

Den aftalte måleperiode på 6 måneder, fra sommeren 2011 til årsskiftet, som viste hvor meget fleksibilitet der bl.a. skulle reguleres for, faldt det for de sidste medarbejdere på plads i maj 2012.

Det betød at mange af vore medlemmer opnåede væsentlige lønstigninger, men afdækkede også flere ledeses manglende ledelsesegenskaber.

Igennem hele overgangen til den nye lokalaftale har en følgegruppe bestående af tillidsrepræsentanter og ledere, håndteret de forskellige opfattelser og håndteringer af aftalen. Følgegruppen havde beføjelser at finde løsninger på eventuelle tvister og fik det gjort på en fornuftig måde. Det var et meget givtigt samarbejde, hvor bølgerne til tider kunne gå lidt højt. Men vi kom igennem.

NETDESIGN

Flytning til Teglholmen

I foråret 2012 flyttede NetDesign fra Farum til Teglholmen, H bygningen, hvor lokaler var gjort klart til modtagelse. Dejlige lokaler og rimeligt med plads. Flere medarbejder har det som at flytte hjem og man kan måske være heldig at møde en gammel kollega som har overlevet i Teglholmen. Desværre har flytningen også betydet at mange gode kollegaer er kommet i klemme med en længere transport og har derfor besluttet at forlade NetDesign.

Fremtiden

Hvad den næste tid kan byde på, er svær at spå om, andet end at vi bliver færre og at NetDesign ånden, som var i Farum, kan være svær at finde.

YouSee A/S

ved fagligt bestyrelsesmedlem Johnny Jensen



2012 har trukket store overskrifter i medierne

I foråret blev YouSee ramt af flere store nedbrud på tv i den værste sendetid. Bla. semifinalen i Champions League gik i sort og hele Danmarks fodboldfans gik i rødt. Det trak store overskrifter i medierne og tonen var hård på Facebook.

Igen da Manchester City og Manchester United tørnede sammen i Premier League, drillede YouSee's signaler og nu var der stor usikkerhed omkring tilliden til YouSee.

Kundetilfredsheden røg i bund på et historisk lavt niveau og succes-forretningen YouSee var begyndt at bløde. Utilfredsheden gik ud over medarbejdernes private biler som holdt parkeret uden for YouSee, disse blev smadret med køller.

Fejlene skyldtes TDC/YouSee's IP-net og direktionen i YouSee reagerede prompte. Man hyrede et eksternt firma til at kigge på det med friske øjne.

Da Kessler skulle bokse mod Green, og Bayern München skulle møde Chelsea, samme aften var alt disponibelt mandskab på arbejde for at opretholde tv signalet. Aftenen gik godt, ingen nedbrud og der blev denne aften solgt 10.000 Pay-Per-Views til Kessler kampen.

Nu var skuden ligesom vendt.



Ekstrem mange ting er sat i udvikling

Allerede i 2011 besluttede direktionen, at det YouSee ejede selskab Dansk Kabel Tv skulle trimmes til at være en ren installatør forretning. Det vil sige at det ikke længere skal være udbyder af bredbånd og telefoni.

I Dansk Kabel Tv vil man satse på at udbygge PDS forretningen, ligesom man vil være den foretrukne leverandør af opbygning af antenneanlæg på Coax og Fiber. Det er i dag Dansk Kabel Tv som bygger anlæg for YouSee.



Alle Dansk Kabel Tv's bredbåndskunder som er 90.000 bliver migreret over til YouSee, hvilket er et ønske fra mange af kunderne, således at de samtidig får adgang til Play og Webtv.

Som et led i dette er, at et antal medarbejderne i Dansk Kabel Tv blevet virksomhedsoverdraget til YouSee.

WebTv To Go

I maj måned 2012 introducerede YouSee WebTv To Go som betyder, at man som YouSee bredbåndskunde kan tage sit WebTv med uden for hjemmet og se tv på Pc, Ipad m.m.

Kunderne er vilde med WebTv. Således har der været en stigning på 60 % på kun tre måneder af aktive WebTv brugere.



Digital filmleje

Digital filmleje vokser markant. De første tre måneder var der streamet 1,7 millioner film, hvilket er 4-5 gange flere end samme periode sidste år.

Det stiller større krav til kapaciteten i vores net som konstant udbygges.

YouSee har også indgået et samarbejde med Kino.dk, Danmarks største filmselskab, hvor man On Demand kan leje film.

Til november lancerer YouSee sidste nye tiltag YouBio som er et abonnement, hvor alle med en bredbåndsforbindelse kan få adgang. Her er ikke krav om at være under et YouSee signal. På YouBio får man adgang til 1000 film + et antal tv serier.

TAK projektet

TAK projektet (Tag Ansvar for Kunden) fylder meget i YouSee som også involverer medarbejderne. YouSee gør sig store anstrengelser for at nurse om kunderne for at holde på dem. Konkurrencen er benhård fra elselskaberne, som har lavet produkter, der ligner YouSee's ret meget.

100 M/bit bredbånd

YouSee har også indført 100 M/bit bredbånd som dog lanceres stille, da der enkelte steder er en teknisk udfordring.

Prisstigning

Her i skrivende stund trækker YouSee igen avisoverskrifter, efter det er meldt ud, at der kommer en prisstigning på tv. YouSee har hævet sine priser med 37 % siden 2007. Der er også kommet større indhold i tv pakkerne. ligesom TV2 er blevet betalingskanal.

Listepriserne ser hhv. således ud at en grundpakke kommer til at koste 209,- mdr., mellempakken 359,- mdr. og fuldpakke 459,- mdr.

Det betyder at flere og flere vælger en lille pakke og det udfordrer igen YouSee's samlede regnskab.

Fyringer



Året har ikke budt på de store afskedigelser, men nye initiativer er på vej.

Man har således hyret et eksternt konsulenthus Mantec som skal analysere processer mellem kørende teknikere i YouSee og Dansk Kabel Tv, hvor man vil kigge på teknikereffektivitet. Her vil man Benchmarke de to organisationer imellem for at se om noget kan gøres mere effektivt.

Det samme vil man gøre i de to anlægsafdelinger, som man har i selskaberne.

Der spores en vis nervøsitet blandt medarbejderne i begge selskaber, da ingen ved hvad undersøgelsen kommer til at betyde, de fleste regner med afskedigelser.



Sponsoraftale og charmeoffensiv

YouSee har også indgået en sponsoraftale med AGF, hvor spillerne bærer logoet på maven.

Den 1. og 2. september havde YouSee og Dansk Kabel Tv inviteret nogle af de største antenneforeninger med på IFA-Messen i Berlin for at få ny inspiration og styrke samarbejdet med foreningerne.

Stress og sygdom



Daglige IT nedbrud, forårets store tv nedbrud samt mange nye tiltag er med til at gøre hverdagen besværlig for medarbejderne.

Der har været mange sygesager, flere med stress hvor Tele Øst har været med inde over og igangsætte behandlingsforløb. Således tegnede kundeservice sig for TDC koncernens største sygefravær i foråret. Også blandt de kørende teknikere ser vi en stigning af medarbejdere som går ned med stress da teknikeren skal påtage sig mere og mere, og mange har derfor svært ved at rumme det.

I samarbejdsudvalget (SU) har tillidsrepræsentanterne bedt ledelsen om at starte et projekt **TAM**, som står for **TAG ANSVAR FOR MEDARBEJDEREN**. Dette har ledelsen ikke været helt afvisende over for og der følges op de næstkommende møder.

De udlånte TDC'er

*ved fagligt bestyrelsesmedlem Per Baden
og fagligt bestyrelsesmedlem Svend Erik Nielsen*



I foråret 2012 blev Virksomhedsklub for TDC Udlånte stiftet og dens formand blev bestyrelsesmedlem og fællestillidsrepræsentant Per Baden (udlånt til TATA) og fællestillidsrepræsentant Sven Erik Nilsen (udlånt til Eltel) er i sommeren blevet valgt som næstformand. Virksomhedsklubben dækker de udlånte medarbejdere, der arbejder i TATA, Eltel, ISS, Connection (Tele-Punkt / TDC Erhvervscenter), Danske fragtmænd m.fl.



Et af de store emner, som krævede en hel del arbejde, var lønstigningen pr. 1. marts 2012.

TATA



TDC's skift af leverandør fra CSC til TATA i foråret, har givet meget arbejde, da de udlånte i CSC nu er flyttet til andre firmaer (TATA og deres underleverandører) eller er sagt op. (Se også side 20)

Eltel Networks A/S / Fiber & Anlæg



December 2011 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 græsgange end hos TDC. Mange gik med en frygt i maven om, hvad det ville indebære at blive Outsourcet til Eltel.

Da man kom til Eltel, var det med en forventning om, at man som insourced medarbejdere ville blive mødt med accept og velvilje. Men sådan er opfattelsen desværre ikke blandt de insourcede. Her er følelsen, at man ikke er særlig værdifuld, og at man ikke betragtes særlig positivt, snarere som et nødvendigt onde.



Overenskomsten blev opsagt

Det første der skete var, at overenskomsten blev opsagt af Eltels arbejdsgiverrepræsentant Tekniq, der havde indgået overenskomst med EL-forbundet for de outsourcede, til trods for at alle var dækket på Dansk Metal Overenskomsten. Vi tog til flere møder med Tekniq for at forklare, at det kunne de ikke, grundet alle var dækket af Dansk Metal overenskomsten, som også de individuelle retigheder er en del af, men Tekniq var urokkelige. Vi kunne hurtigt konstatere, at det var formålsløst at fortsætte. *(Se beskrivelse af sagen på side 19. Sagen er berammet til opstart i begyndelsen af 2013.)*

Fællesmøde

Vi har haft ét fællesmøde efter overførslen til Eltel. På dette møde, som blev holdt den 2. januar 2012 i Fabriksparken i Glostrup, blev vi informeret om, hvor nemt det skulle blive at være tekniker og administrativ i Eltel. Vi skulle blot fokusere på det vi var gode til, nemlig at arbejde med fiber. Al den administration, vi havde haft i TDC, ville være for tid i løbet af nogle måneder ifølge Eltels erfaringer fra tidligere insourcede opgaver fra andre teleselskaber.

Administration

Vi må konstatere, at aldrig har vi brugt så meget tid på administration, som vi gør i dag. Alle bruger urimelig lang tid på PC arbejde, mindst 1 time og 30 minutter pr. dag. Alle kan se, det ikke er rentabelt. Dette medfører, der bliver mindre tid til at løse opgaverne. Mange opgaver kommer alt for sent ud i forhold til den lovede dato, hvilket bevirker, at mange opgaver må løses midlertidigt, for efterfølgende, når der bliver tid, at udføre det resterende. Det giver både mere køretid og længere varighed af arbejdet, samt at man hele tiden skal huske på, at de uafsluttede opgaver er med i den videre planlægning. Samlet set giver det et enormt pres på den enkelte tekniker, hvilket kan være svært at håndtere for nogle. Mange er kraftigt påvirket af alle de løse ender, der er, og som ikke umiddelbart er nært forestående til at blive løst. Det er yderst utilfredsstillende, der ikke er udsigt til forbedringer.

APV lavet 7. maj 2012 viser problemerne:

- Efter et halvt år fortsat ingen relation til Eltel.
- Manglende respekt for teknikerne/medarbejderne.
- Føler sig ikke velkommen, når de ankommer på kontoret på FBP.
- Mange føler sig forfulgt af deres leder.



- Manglende Info, ingen fællesmøder med mulighed for spørgsmål og svar.
- Ingen kontakt til kontoret, jobkoordinering eller ledere. (Via telefon).
- Er blevet bombarderet med administrativt arbejde ud over det, der var i forvejen, billeder, der skal vedhæftes sagen, kat, mail-korrespondance, egenkontrol mm.
- Der er et problem med alt det administrative arbejde, fordi bilerne ikke er godkendt som PC arbejdsplads.
- Fokus er fjernet fra det håndværksmæssige til administrativt arbejde.
- Langtidssygmeldinger? Mange er psykisk kørt helt i bund og klarer snart ikke meget mere.
- Sager, som kommer ud til teknikeren, er ikke klar. Mange af de sager, der kommer ud, er presset for meget og skal være færdige inden for kort tid, mange gange samme dag, hvorfor Eltel forventer, at man bare arbejder over.



Der har været holdt mange møder med ledelsen, som lover bod og bedring, men desværre er der langt fra ord til handling. Vi må blot konstatere, at der stadig venter store opgaver for tillidsfolkene og arbejdsmiljørepræsentanterne i Eltel.



2005

- Primo 2005 blev Eltel Networks i Danmark etableret ved overtagelsen af KE Partner.
- Ultimo 2005 blev Swedia Networks i Norden fusioneret ind i Eltel Networks A/S.

2006

- I marts 2006 blev JL Teknik A/S opkøbt af Eltel Networks A/S.

2007

- I juli 2007 blev den første AMR kontrakt på udrulningen af målere til ELRO's 100.000 forbrugere underskrevet.
- I august 2007 solgte Industri Kapital, Eltel Networks til 3i, som er en international kapitalfond. Eltel har med 3i en kapitalstærk ejer, der har fokus på udvikling.

2008

- I juli 2008 blev TDC Produktion opkøbt af Eltel Networks A/S.
- I november 2008 blev en del af Connect Partner opkøbt af Eltel Networks A/S.
- I 2008 fulgte AMR kontrakter med SEAS, NRGi og EnergiMidt og Eltel blev den førende Smart Metering/ AMR leverandør i Danmark.

2009

- I marts 2009 blev Eltel Networks A/S certificeret Cisco Gold Partner.

2010

- I 2010 blev Eltel en signifikant partner til Banedanmark, da kontrakten på drift, vedligeholdelse og overvågning af hele Banedanmarks transmissionsanlæg blev vundet.

2011

- I marts 2011 vandt Eltel leverancen af 150.000 intelligente målere i NRGi's forsyningsområde.
- I juni 2011 blev Eltel's 10-års jubilæumsseminar fejret i København med international deltagelse.
- I august 2011 fejrede Eltel 10-års jubilæet på Egeskov Slot for alle ansatte og deres familier.
- I oktober 2011 (med virkning pr. 1/1-2012) blev der indgået outsourcing aftale med TDC A/S på deres fiberforretning. Aftalen inkluderede virksomhedsoverdragelse af 157 medarbejdere. Eltel blev dermed den største på markedet inden for byggeri og vedligeholdelse af Danmarks største og mest omfattende fibernet.
- I december 2011 påbegyndte Eltel varetagelsen af GSM-R kontrakten for Banedanmark.

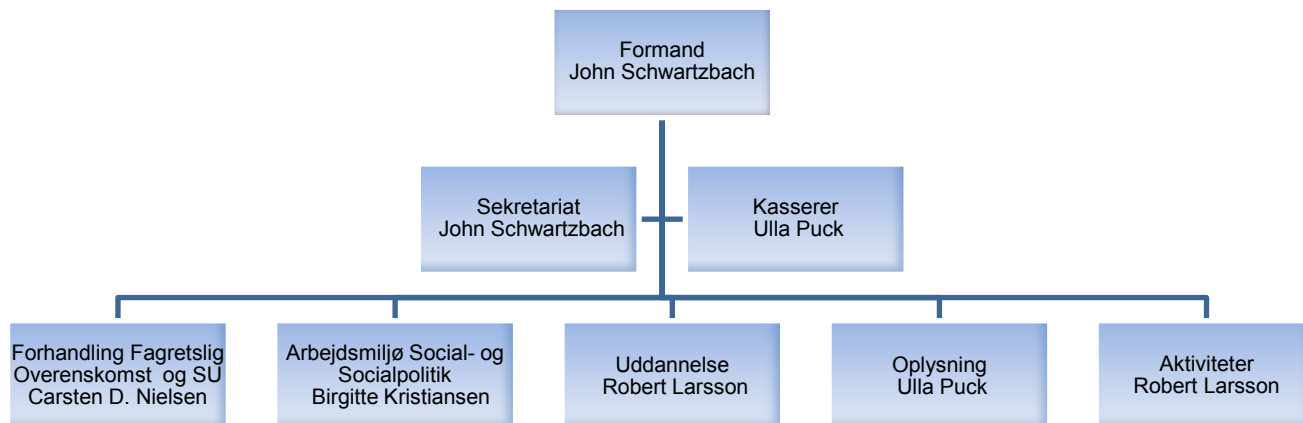
Interne Tele Øst forhold

ved formand John Schwartzbach



Afdelingskontoret

Siden sidste generalforsamling har strukturen set sådan ud:



Generationsskifte på det Socialpolitiske område

Faglig sekretær Jørgen Hansen har i forbindelse med generalforsamlingen 2012 valgt at stoppe. Han har efter 35 år med primært socialpolitisk arbejde i afdelingen valgt at gå på pension.



Efter Jørgen Hansen tager faglig sekretær Birgitte Kristiansen nu over. Hun har aktivt, konstruktivt og med megen ildhu kastet sig over opgaven, og vil fremover støtte og hjælpe afdelingens medlemmer i socialpolitiske spørgsmål, når der opstår behov for det. Jørgen håber, at Birgitte vil modtage den samme opbakning i arbejdet, som han altid har modtaget.

Bestyrelsen takker Jørgen Hansen for hans mangeårige arbejde og store engagement i afdelingen.

Farvel til bestyrelsesmedlem Per Baden og Uni Byrgesen

Per Baden har ud over de udlånte TDC medarbejdere, desuden varetaget kontakten til de medlemmer, der er outsourcet til de firmaer, hvor der er udlånte TDC medarbejdere. Samtidig har Per Baden deltaget i det store arbejde med undersøgelser omkring fusion og økonomi, hvor han deltager i Tele Øst' styregruppe og økonomigruppe om Fusion/Fremtid som du læse mere om under formandens indledning. Per Baden har meddelt at han stopper i bestyrelsen ved generalforsamlingen 2012, for at hellige sig arbejdet i virksomhedsklubben.

Bestyrelsen takker Per Baden for hans store arbejde i bestyrelsen



Uni Byrgesen er i gang med nye udfordringer uden for TDC, efter at have fået en frivillig fratrædelse. Hun har meddelt at hun stopper i bestyrelsen ved generalforsamlingen 2012. Hun har i mange år været fællestillidsrepræsentant på Wholesale og formand for Virksomhedsklubben Wholesale. Hun har altid deltaget meget aktivt i bestyrelsesarbejdet og foreningsarbejdet til stor gavn for medlemmerne.



Bestyrelsen takker Uni Byrgesen for hendes mange årige bestyrelsesarbejde.

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 57 arbejdsmiljørepræsentanter der er organiseret i Tele Øst og 16 som ikke er organiseret i Tele Øst. Hvis du har spørgsmål til arbejdsmiljøet 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. Dette år har det været i forbindelse med forårets overenskomstfornyelse, fratrædelsesaftalen og efterlønsreformen.

Bestyrelsesmøder og andre interne møder

Der har siden 26. oktober 2011 været afholdt 11 bestyrelsesmøder og ca. 30 møder i udvalg og ad-hoc grupper og så har Tele Øst deltaget i Dansk Metals kongres i Ålborg den 8.-12. september 2012.

Tele Øst's kongresdelegation sammen med formanden for Dansk Metal Klaus Jensen og den tidligere formand Thorkild E Jensen. (Robert Larsson mangler på billedet, da han var på skolebesøg med Tele Ungdom).



Udvalg

Udvalgene er i dag: Arbejdsmiljø- og Socialudvalget, Hverveudvalget, Ligebehandlings- og familiepolitisk udvalg, Redaktionsudvalget, Uddannelsesudvalget og Ungdomsudvalget.

På det konstituerende bestyrelsesmøde efter generalforsamlingen skal udvalgene revideres igen og det skal ske i overensstemmelse med de nye beslutninger på Kongressen.

Arbejdsmiljø og socialudvalget

ved faglig sekretær Hanne Trebbien



Udvalgets medlemmer:

Vibeke Rathmann
Marianne Røgilds-Heinsøe
Bjarne Kølle
Bjarne Mortensen
Hanne Trebbien (formand)

Udvalget har været værter for forskellige arrangementer i løbet af året.

I efteråret 2011 var der fællesmøde i Nyropsgade for samtlige arbejdsmiljørepræsentanter (AmR). Kun cirka halvdelen valgte at møde frem. Dem der så kom, fik en dag med flere gode indlæg.

Erhvervspsykolog Pernille Rasmussen kom med et oplæg omkring stress, trivsel og arbejdsglæde, det var ikke et af de sædvanlige overheadshow, tværtimod. Alle fik 4 forskellige værktøjer med hjem, som kunne tages i anvendelse allerede næste dag, både for deltagerne selv, men så sandelig også deres kolleger. Har du brug for hjælp til at klare den travle hverdag, så prøv at tage en snak med din arbejdsmiljørepræsentant. Arbejdsmiljørepræsentanter har tavshedspligt, så hvis du ikke ønsker, at andre skal vide noget, så kommer det ikke videre.

Næstformand Carsten D. Nielsen kom med et oplæg om 11-timersreglen - ikke de almindelige regler som arbejdsmiljøloven opererer med, men de regler og aftaler, der er lavet i TDC. Begge emner affødte livlige debatter.

Ved samme møde lykkedes det at vælge nogle flere interesserede, som gerne vil gøre noget ekstra for arbejdsmiljøet. Det betød at Arbejdsmiljø- og socialudvalget nu kom op på at være 7 i udvalget.

Den forsamling holdt vinteren over, det blev forår og nogen ville så noget andet. En stoppede med at arbejde i TDC og var dermed ikke længere arbejdsmiljørepræsentant. En anden fik nyt job internt i virksomheden, med samme resultat og hvervet som arbejdsmiljørepræsentant forsvandt. Det fik Marianne Røgilds-Heinsøe til at sende en skrivelse ud til samtlige arbejdsmiljørepræsentanter med en appel om at deltage i arbejdet, 3 meldte deres interesse, så vi håber den holder når udvalget atter samles.

Arbejdsmiljønetværket i Tele Øst er et andet arrangement udvalget står for.

Møde blev afholdt på Ringsted mødested i maj måned. Desværre måtte vi aflyse det planlagte møde i Borups Allé, der var ikke en eneste tilmelding.

I starten af september er der afholdt endnu et netværksmøde på Sjælland, denne gang i Køge med i alt 10 deltagere, rigtigt flot. Desværre måtte vi, endnu en gang, aflyse et møde i København på grund af manglende tilmeldinger, denne gang i Teglholmen.

HUSK DISSE NETVÆRKS MØDER ER FOR ALLE MEDLEMMER, DU BEHØVER IKKE AT VÆRE HVERKEN ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT ELLER TILLIDSREPRÆSENTANT FOR AT DELTAGE.

Netværksmøderne skal være med til at vise, hvad vi kan gøre for hinanden og hvilke problemer der bliver arbejdet med indenfor arbejdsmiljøet.

Dansk Metal, lægger stor vægt på at møde medlemmerne til diskussion om arbejdsmiljøet, derfor er forbundet også repræsenteret ved møderne.

Det næste fællesmøde for alle arbejdsmiljørepræsentanterne er den 11. oktober, vi håber at alle møder frem.

Nogle emner/problemer som udvalget har bragt videre til behandling i Hovedarbejdsmiljøudvalget (HAMU) er tjærerøg, asbest i rørførings isolering, mulighed for solbeskyttende kasket og vask af teknikerbiler.

På baggrund af flere henvendelse fra både fra udvalgsrepræsentanter og andre, besluttede Birgitte Kristiansen og Hanne Trebbien, at møde frem i et par timer både i Borups Allé og Teglholmen. For at kunne yde hjælp og støtte til dem, der skulle have behov for hjælp til deres eventuelle erhvervs-skade i forbindelse med de problematiske tæpper på disse lokaliteter. Der var ikke det store fremmøde, tre i Borups Allé og ingen i Teglholmen, det kan vi kun tolke som, at de berørte føler sig godt hjulpet af de initiativer som TDC/CRECEA har lavet.

LO Storkøbenhavn



Har lige som tidligere, brugt end del energi på at forhindre nedskæringer i arbejdsmedicinsk klinik. På den baggrund blev der afholdt et fyraftensmøde i marts måned, hvor Lilli Kirkeskov (leder af arbejdsmedicinsk klinik) fortalte om, hvad de havde arbejdet med i 2011 og forventningerne i 2012. Tilhørerne blev opfordret til at bruge klinikken så meget som muligt i forbindelse med udredning af kolleger med arbejdsmiljøpåvirkninger. Et godt eksempel fra TDC er Densil P sagen.

De faglige organisationer har henvisningsret på lige fod med læger.

Et andet område der er brugt en del tid på, er de uhensigtsmæssigheder der er opstået rundt omkring i forbindelse med den ændrede lovgivning der kom i 2010.

Et stort projekt som LO- Storkøbenhavn har involveret sig meget i, er NANO-teknologi. Et arbejdsområde som på både nationalt - og internationalt plan spås stor fremdrift. Her gælder det om, at forebygge, både i form af beskyttelse for dem som fremstiller produkter på baggrund af teknologien, men lige så meget os alle som forbrugere. Vi skal helst ikke opleve det samme som med asbest, hvor påvirkningerne først opdages i op til 50 år efter.

Ligebehandling- og familiepolitisk udvalg

ved kasserer Ulla Puck



Udvalgets medlemmer:

Per Baden

Lone Madsen

Karsten M. Hansen

Ulla Puck (formand)

Udvalgets arbejde

Siden sidste generalforsamling har udvalget afholdt 2 møder.

Det ene møde var sammen med til Dansk Metal Region Hovedstadens Ligebehandling og Familiepolitiske udvalg. Her var vi med til at planlægge en tema aften om mandens rolle som far og den forandring der er sket gennem tiderne.

Det andet møde vi deltog i, var et 8. marts arrangement (kvindernes internationale kampdag) i FIU Ligestilling regi. Emnet omhandlede EU-formandskabet og ligestilling.

Udvalget har i årets løb haft et godt samarbejde med Region Hovedstadens Ligebehandlings udvalg samt Oplysningsudvalget.

1. maj i Fælledparken, var vi med til at sætte fokus på overenskomster og et enkelt medlem af udvalget var med til Folkemødet på Bornholm.

Redaktionsudvalget

ved kasserer Ulla Puck



Udvalget består af:

Johnny Jensen
Martin Hippe
Tomas Wellejus
Vibeke Rathmann
Jens Boutrup
Ulla Puck (formand)

Udvalget har fået tilføjet et par nye skribenter i årets løb, som har givet nye artikler og blandt andet et digt i et af bladene. Mens vi må sige farvel til Vibeke Rathmann, der er stoppets som tillidsrepræsentant efter en organisationsændring i TDC..

Redaktionen har i denne generalforsamlings perioden udgivet 5 medlemsblade, hvor hver udgivelse har indeholdt information til medlemmerne, b.la.:

I oktober 2011, blad nr. 22, blev der bl.a. skrevet om:

- Tema aften om vold mod mænd
- Borgfredsaftalen i TDC blev forlænget
- Arbejdsmiljønetværk

I januar 2012, blad nr. 23, blev der bl.a. skrevet om:

- Arbejdsfordeling imellem YouSee og Dansk Kabel TV
- Jørn Andersen ved der er en vej udenfor TDC
- Ære være Ulla Larsens minde
- Arbejdsløshed og G-dage

I marts 2012, blad nr. 24, blev der bl.a. skrevet om:

- Overenskomstfornyelser
- Sygdom under ferie
- Fratrædelsesgodtgørelser
- Arbejdsglæde, tillid og tal i TDC

I maj 2012, blad nr. 25, blev der bl.a. skrevet om:

- Fordelene ved et medlemskab af Tele Øst
- Pension, skilsmisse og regler
- Kim Nielsen har været på uddannelse betalt af IKUF

I august 2012, blad nr. 26, blev der bl.a. skrevet om:

- Korstoget mod Den danske Model
- Solveig fik nyt job i Falck
- Tema aften om fædre i forandring
- Hvad sker der med min pension når jeg dør

Uddannelsesudvalget

ved faglig sekretær Robert Larsson



Udvalget består af:

Rene Sivertsen

Vibeke Rathmann

Torkil Aabye

Uni Byrgesen

Robert Larsson (formand)

IKUF (Industriens Kompetenceudviklingsfond)

Udvalget har arbejdet i TDC for, at vores medlemmer har fået mest muligt ud af selvvalgt uddannelse, derfor aftalte vi i TDC's IKUF gruppe, en fordelingsnøgle til puljen, så den ikke blev drænet i første kvartal. Det har virket, der var et kort stop for ansøgninger men der har været åbent for ansøgninger igen fra midten af marts og det er stadig muligt at søge i IKUF om kurser.

Overenskomsten giver 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, det giver så mulighed for kurser og uddannelse af længere varighed.

Vi satser på, at der bliver åbnet for nye ansøgninger til IKUF i midten af november måned, så hold øje med medarbejderportalen.

Elever og lærlinge

På trods af vores henstilling om at få flere elever ansat, har TDC endnu en gang desværre valgt ikke at få nye lærlinge ind på det tekniske område, men satser stadig kun på butikselever og logistikelever.



Overenskomstfornyelsen i 2007 førte til etablering af Industriens Kompetenceudviklingsfond, som omfatter medarbejdere dækket af Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst.

Formålet med fonden er, at yde støtte til medarbejdernes selvvalgte uddannelse, som retter sig mod beskæftigelse på dækningsområderne for Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst.

Støtten vedrører uddannelse efter bestemmelserne i Industriens Overenskomst § 44, stk. 2a hhv. Industriens Funktionæroverenskomst § 25, stk. 2a.

Fonden yder fra 2009 støtte til hel eller delvis dækning af udgifter til kursusudgifter samt eventuelt delvis dækning af løntab. Støtte fra fonden er betinget af, at medarbejderen hverken modtager hel eller delvis løn fra virksomheden.

Ungdomsudvalget

ved faglig sekretær Robert Larsson



Udvalget består af:

Andreas Johansen

Søren Friborg

Robert Larsson (formand)

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

Teleafdelingernes kursusudvalg

ved faglig sekretær Hanne Trebbien



Udvalget har en repræsentant fra hver Tele afdeling og fra 1. januar 2012 har Tele Øst's repræsentant været Hanne Trebbien.

Udvalgets primære opgave er, at udvikle og vedligeholde indholdet i kurset om overenskomst og samarbejdsregler for tillidsvalgte i TDC. Det unikke ved dette kursus er, at det også er "TDC'er" der underviser, altså undervisere der har det tæt under huden.

Der er i det forgangne år blevet uddannet to ny undervisere Martin Hippe fra Tele Øst og Ole Mølgård fra Tele Vest og de glæder sig begge rigtig meget til at kaste sig ud i opgaven.

I forbindelse med den nye struktur i Dansk Metal som blev vedtaget på kongressen i september 2012, er udvalget nedlagt pr. 1. oktober 2012 og kurset lægges ind i den almindelige kursusplan for skolen i Jørlunde.

Udviklingen/vedligeholdelse af kurserne sker fremover i samarbejde med Teleafdelingernes forhandlingsudvalg.



Aktiviteter

ved faglig sekretær Robert Larsson



Juletræsfest på færgen Pearl of Scandinavia den 26. november 2011

Dansk Metal Tele Øst afholdt juletræsfest på Oslo-færgen med stor tilslutning af både børn og voksne ca. 650 hvoraf 280 var børn.

Der var enighed om, at der er meget hyggeligere på færgen end i Brøndbyhallen.

Der var også inkluderet gløgg og en flot og lækker julebuffet i prisen.

Børnene kunne more sig med juleklip og skattejagt om bord.

Deltagerne fik også prøvet, hvordan det er at danse om det samme juletræ på to forskellige dæk, da træet var gennemgående mellem dæk 7 og 8.

En stor tak til DFDS-personale og de involverede hjælpere for det store og festlige arrangement på Oslofærgen Pearl of Scandinavia.

Vi gentager successen i år, mere præcis den 24. november 2012, til glæde for endnu flere medlemmer og børn.

Bowlingstævnet den 22. april 2012

En søndag eftermiddag i april samledes 115 deltagere fra Tele Øst til 2 timers bowling dyst i Valby Big Bowl. Tele Øst havde booket sig ind på hele bowlingcentret og 20 baner var i brug.

Holdene gik til kuglerne med stor energi og flere hold havde i dagens anledning iført sig holduniform. Det kunne højt og tydeligt konstateres når et hold lavede strike, for så kom kampgejsten og humøret yderligere i top.

De 3 bedste hold løb med flotte præmier og præmieoverrækkelsen foregik i restauranten under stor jubel. Efter spillet var der en stor og farverig buffet med i prisen – drikke var for egen regning, hvis man inden da havde brugt sine drikke kuponer under selve bowlingen.

Vi er allerede i gang med at arrangerer næste års stævne, da deltagerne tilkendegav at eftermiddagen havde været en succes, så hold øje med Tele Øst bladet i januar 2013 og vær med til endnu et bowlingarrangement for medlemmerne i Tele Øst.

1. maj

Kælderen i Nyropsgade var igen i 2012 godt fyldt op af medlemmer, som ville være med til at markere arbejderne internationale kampdag. Efter taler og morgenkaffe var alle klar og i festligt stem-

ning. Metal gik samlet gennem byen med mål mod Fælledparken, hvor fanerne samledes til fælles indmarch. Fælledparken var, med den nye opdeling og indretning, det sted hvor der kunne blive talt om politik og gamle kolleger kunne mødes i Metal teltet hvor Tele Øst bemandede ølhanerne og sørgede for udskænkningen.

Tak til de hårdt arbejdende hjælpere.

Pensionistskovturen den 29. juni 2012

Igen i år foregik skovturen på Oslo færgen, som denne gang sejlede en tur rundt om Hven, lidt over 650 personer deltog denne gang og blev som sædvanligt hentet i bus på forskellige opsamlingssteder. Turen gik direkte til færgen, hvor påstigning af alle deltagere gik nemt og rimelig hurtigt.

Alle havde fået udleveret drikkekuponer i bussen, så da de kom om bord kunne de straks købe sig noget at drikke og stort set med det samme komme ind og lytte til Keld og Hilda som spillede en halv times tid, før der skulle spises. Det skete på skibets to største restauranter, hvor deltagerne fik en fin og velmagende buffet.

Efter spisningen spillede Keld og Hilda igen en lille times tid og de fik en masse mennesker på dansgulvet og stemningen var i top. Da de var færdige med at spille var færgen atter i havn og turen kunne gå hjemad.

Alle have hygget sig og nogle meddelte at man godt måtte gentage succesen igen næste år, mens nogle få mente, at vi trængte til lidt fornyelse efter 3 år på Oslo færgen.

Tak til DFDS-personalet og busformændene.

Hvor skovturen går hen i 2013 er i skrivende stund, fortsat en hemmelighed.

Sommerhuset i Hou

Sommerhuset i Hou har i 2012 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, udvendigt er der fældet to træer. I skrivende stund venter vi på et udspil fra naboen, da vores raftehegn er ved at falde fra hinanden og skal skiftes ud.

Udlejningen går fint, men vi har stadig ledige uger som kan bookes ved henvendelse til afdelingens sekretariat.



Dagsordenens punkt 3

Forelæggelse af årsregnskab

Årsrapporten for 2011 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 2011

*Dansk Metal Tele Afdeling Øst***LEDELSESPÅTEGNING**

Bestyrelsen og daglig ledelse har dags dato aflagt årsrapporten for 1. januar - 31. december 2011 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 2011 samt af resultatet af afdelingens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2011.


Årsrapporten indstilles til generalforsamlingens godkendelse


København, den 14. juni 2012

Bestyrelse:


John Schwartzbach
formand



Carsten D. Nielsen
næstformand


Ulla Ruck
kasserer



Bjarne L. Olsen



Birgitte Kristiansen


Karsten Moritz Hansen



Pia H. Olsen



Per Baden



Tomas Wellejus


Per Nørskov


Uni Byrgesen


Johnny Jensen


Brian Roos


Jens Boutrup


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 2011, 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.

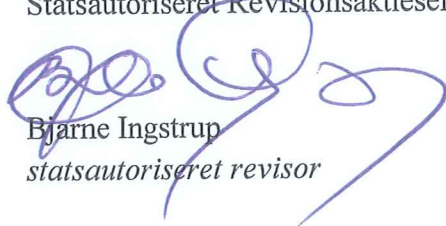
Revisionen har ikke givet anledning til forbehold.

Konklusion

Det er vor opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af afdelingens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2011 samt af resultatet af afdelingens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2011 i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

København, den 14. juni 2012

Revisionsinstituttet
Statsautoriseret Revisionsaktieselskab



Bjarne Ingstrup
statsautoriseret revisor

Dansk Metal Tele Afdeling Øst

BILAGSKONTROLLANTER

Som valgte bilagskontrollanter har vi gennemgået bilagene vedrørende året 2011 i henhold til de i vedtægterne udstukne retningslinier.

København, den 14. juni 2012



Kirsten Glies
bilagskontrollant



Thorkild Aabye
bilagskontrollant



Magna Petersen
bilagskontrollant suppleant



John Monrad Gerbild
bilagskontrollant suppleant

*Dansk Metal Tele Afdeling Øst***RESULTATOPGØRELSE FOR ÅRET 2011**

Note		2010 t.kr.
	Kontingenter i alt	5.325.801 5.759
	TDC ørebeløb	918.094 981
	Refusion org. Timer m.v. fra Dansk Metal	1.317.304 1.430
	Diverse indtægter	47.811 200
	Indtægter i alt	7.609.010 8.370
1	Beregnet organtimeforbrug (TR-tid)	746.076 1.087
	Omkostninger valgte	3.818.225 4.621
2	Medlems- og PR-aktiviteter	538.589 244
	Kontingenter	52.366 101
3	Medlemsblad, trykning mv. og hjemmeside	517.868 370
4	Kursusaktiviteter	129.234 29
5	Mødeudgifter	699.891 552
	Medlemsjubilæer og repræsentationer m.v.	385.274 217
	Lokaleomkostninger	610.800 654
6	Løn- og personaleudgifter	1.606.129 2.113
7	Administrationsomkostninger	1.110.983 1.060
8	Feriehus	29.223 3
	Udgifter i alt	10.244.658 11.051
	Resultat af ordinær primær drift	-2.635.648 -2.681
9	Finansielle indtægter	1.031.974 942
9	Finansielle udgifter	189.145 3
	Resultat før skat	-1.792.819 -1.742
10	Foreningsskat	151.996 189
	Årets resultat	-1.944.815 -1.931
	der foreslås disponeret således:	
	Overført til kapitalkonto	-1.944.815 -1.931

Dansk Metal Tele Afdeling Øst

BALANCE PR. 31.12.2011

Note

		2010 t.kr.
AKTIVER		
11	Ejendom	1.550.000
	Materielle anlægsaktiver	1.550.000
	Aktier	1.693.748
	Deposita	143.389
	Finansielle anlægsaktiver	1.837.137
	Anlægsaktiver	3.387.137
	Mellemregning med Teleforeningen	3.628.988
	Periodeafgrænsningsposter	154.280
	Andre tilgodehavender	486.491
	Obligationer	12.276.915
	Likvide beholdninger	10.230.835
	Omsætningsaktiver	26.777.509
	Aktiver	30.164.646

Dansk Metal Tele Afdeling Øst

BALANCE PR. 31.12.2011

Note		2010 t.kr.
	PASSIVER	
	Kapitalkonto	17.730.750 19.676
	Opskrivningshenlæggelse	830.000 830
	Aktivitetsfond	6.867.875 6.868
12	Egenkapital	25.428.625 27.374
	Hensættelse til udskudt skat	39.000 17
	Hensatte forpligtelser	39.000 17
	Skyldig foreningsskat	0 125
13	Anden gæld	4.697.021 4.520
	Kortfristede gældsforpligtelser	4.697.021 4.645
	Gældsforpligtelser i alt	4.697.021 4.645
	Passiver	30.164.646 32.036

Dagsordenens punkt 4

Indkomne forslag - Vedtægtsændringer

A) Forslag fra bestyrelsen til ændring af § 12 stk. 10 nr. 2 og nr. 3:

	Gammel tekst	Ny tekst
§ 12 stk. 10 nr. 2:	Bestyrelsen kan nedsætte udvalg til at varetage særlige opgaver. I sådanne udvalg kan der, efter bestyrelsens afgørelse, optages medlemmer, der ikke sidder i bestyrelsen. Formanden for et udvalg skal normalt være medlem af bestyrelsen.	Bestyrelsen nedsætter udvalg i henhold til Dansk Metals love.
§ 12 stk. 10 nr. 3:	Bestyrelsen udpeger afdelingens repræsentanter til Dansk Metals udvalg og besluttende organer.	Bestyrelsen kan nedsætte udvalg til at varetage særlige opgaver. I sådanne udvalg kan der, efter bestyrelsens afgørelse, optages medlemmer, der ikke sidder i bestyrelsen. Formanden for et udvalg skal normalt være medlem af bestyrelsen.

Begrundelse

Jf. vedtagelserne på Metals kongres skal der i afdelingerne oprettes følgende 6 udvalg: et Fagretligt udvalg, et Uddannelsesudvalg, et miljø- og Arbejdsskade udvalg, et Organiserings- og Agitationsudvalg, et seniorudvalg og et Ungdomsudvalg hvor formanden automatisk får sæde i forbundets tilsvarende udvalg. Samtidig er det besluttet at samtlige afdelingsformænd automatisk sidder i Dansk Metals hovedbestyrelse.

B) Forslag fra bestyrelsen til sletning af § 15

	Gammel tekst	Ny tekst
§ 15	Bestyrelsen kan give tilladelse til, at der etableres klubber jf. Dansk Metals love	(Udgår og efterfølgende §§ ændres)

Begrundelse:

Jf. Dansk Metals love §§ 31-41 kan der oprettes klubber uden tilladelse fra afdelingen såfremt de overholder Dansk Metals love.

C) Forslag fra bestyrelsen til ændring af Forretningsordenens stk. 1

	Gammel tekst	Ny tekst
stk. 1	Formanden åbner generalforsamlingen og stiller forslag til 2 dirigenter samt 2 protokolførere der vælges ved håndsoprækning. Valget afgøres ved almindeligt flertal.	Formanden åbner generalforsamlingen og forestår valg af 2 dirigenter.

Begrundelse

Administrativ forenkling.

Tele Øst's samlede vedtægter
(efter generalforsamlingen 2011)
kan læses på afdelingens hjemmeside:
<http://teleoest.dk/tele-oest/vedtaegter>

Dagsordenens punkt 5

Budgetoversigt 2013

Budgetoversigten er udarbejdet på baggrund af afdelingskontingentet fra 2012, reguleret jf. vedtægternes § 19 stk. 4 (jf. forbundet udgør det 1 %) samt en stigning på afdelingskontingentet på 20 kr.

Beskrivelse	Regnskab 2010	Regnskab 2011	Budgetoversigt 2013
Kontingenter i alt	5.758.852	5.325.801	5.077.093
TDC Ørebeløb	980.711	918.094	0
Refusion fra Dansk Metal	1.099.104	798.372	513.000
Andre indtægter	531.682	561.743	478.000
Indtægter i alt	8.370.349	7.604.010	6.068.093
TR-tid	1.637.335	1.971.465	685.000
Omkostninger valgte	4.070.549	2.797.586	2.484.000
Medlems- og PR-aktiviteter	244.027	543.602	410.000
Kontingenter	101.138	47.355	60.000
Info (Medlemsblad & hjemmeside)	369.510	517.868	310.000
Mødeudgifter m.v.	552.575	699.891	465.000
Kurser og konferencer	29.126	-75.515	120.000
Medlemsjubilæer og repræsentation m.v.	217.253	385.274	100.000
Lokaleomkostninger	654.359	610.800	645.000
Løn- og personaleudgifter	2.113.184	1.606.129	1.381.200
Administrationsomkostninger	1.060.281	1.105.981	826.000
Feriehus	3.388	29.223	0
Udgifter i alt	11.052.725	10.239.659	7.486.200
Resultat før finansielle poster	-2.682.375	-2.635.648	-1.418.107
Finansielle indtægter	941.457	1.031.974	1.000.000
Finansielle udgifter	-2.595	-189.145	-35.000
Resultat før skat	-1.743.514	-1.792.819	-453.107
Årets skat, inkl. regulering tidligere år	-188.920	-151.996	-115.000
Årets resultat	-1.932.434	-1.944.815	-568.107

Dagsordenens punkt 6

Kontingenter 2013

Kontingentsatserne for 2013 stiger jf. reguleringsordningen i vedtægternes § 17 stk. 4.
Pr. 1. januar 2013 udgør reguleringen 1,00 % (afrundet til nærmeste 25 øre).
(Undtaget kontingentet for pensionister og elever/lærlinge der følger forbundets beslutninger)

Kontingentsatsen til afdelingen er inklusiv en stigning på 20 kr.

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	317,75	194,25	512,00
Deltid 30 timer	204,00	136,25	340,25
Deltid under 15 timer	170,00	42,00	212,00
Efterlønsmodtagere	199,00	11,75	210,75
Pensionist*	35,00	11,75	46,75
Mere end 22 ugers ledighed /sygdom (fuldtidsforsikret)	249,25	133,50	382,75
Mere end 22 ugers ledighed /sygdom (deltidsforsikret)	143,00	74,75	218,50
Elver/lærlinge	83,00	45,25	128,25

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 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 8 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
Fagligt bestyrelsesmedlem	Karsten Moritz Hansen	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

Valg af 1 bilagskontrollant for 2 år:	Torkil Aaby	modtager genvalg
Valg af 1 bilagskontrollant for 1 år:	Magna Petersen	modtager valg
Valg af 1 bilagskontrollantsuppleant for 2 år:	John Monrad	modtager genvalg
Valg af 1 bilagskontrollantsuppleant for 1 år:	Kathe Bøttcher	modtager valg
Valg af max 6 Ungdomsrepræsentanter	Andreas Johansen (kandidater efterlyses)	modtager genvalg
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 valg
Valg af statsautoriseret revisor	Revisionsinstituttet Skagensgade 1 2630 Tåstrup	foreslås genvalgt

Dagsordenens punkt 8

Eventuelt

Tele Øst's bestyrelse efter generalforsamlingen 2011

<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 Motitz Hansen</p> 	<p>Fagligt bestyrelsesmedlem Brian Roos</p> 
<p>Fagligt bestyrelsesmedlem Svend Erik Nielsen</p> 	<p>Fagligt bestyrelsesmedlem Per Baden</p> 	<p>Fagligt bestyrelsesmedlem Uni Byrgesen</p> 	
<p>Faglige sekretærer valgt uden for bestyrelsen</p>	<p>Faglig sekretær Hanne Trebbien</p> 	<p>Faglig sekretær Robert Larsson</p> 	<p>Faglig sekretær Jørgen Hansen</p> 

Teleforeningen af 2003

Generalforsamling i Teleforeningen af 2003

for medlemmer af

Dansk Metal Tele afdeling Øst

Dagsorden

1. Valg af dirigenter
2. Behandling af indkomne forslag
3. Protokol
4. Beretning
5. Godkendelse af årsregnskab
6. Fastsættelse af kontingent og honorar til administration
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.



Praktiske oplysninger

Afdelingskontorets 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

Der er altid mulighed for personlig henvendelse.

Ønsker du at tale med en bestemt person, er det en god ide at ringe først, og aftale tid.

DANSK METAL



TELE ØST