



**Dansk Metal Tele Øst**

## **Beretning for året 2010/2011**

---



---

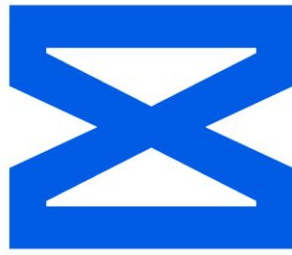
## **GENERALFORSAMLING 2011**

**Onsdag den 26. oktober 2011 kl. 17.30**

**Cirkusbygningen · Jernbanegade 8 · 1608 København V.**

---

DANSK METAL



TELE ØST

## **Beretning for året 2010/2011**

Dansk Metal Tele Øst  
4. ordinære generalforsamling

Onsdag den 26. oktober 2011

Cirkusbygningen  
Jernbanegade 8  
1608 København V

# Indholdsfortegnelse

Indledning.....	side 4
Dagsorden.....	side 5
Dagsordenens punkt 1 Valg af dirigenter.....	side 6
Dagsordenens punkt 2 Beretning.....	side 7
Dagsordenens punkt 3 Forelæggelse af regnskab.....	side 63
Dagsordenens punkt 4 Indkomne forslag – vedtægt.....	side 72
Dagsordenens punkt 4 Indkomne forslag – andre.....	side 85
Dagsordenens punkt 5 Budgetoversigt.....	side.87
Dagsordenens punkt 6 Kontingenter.....	side 88
Dagsordenens punkt 7 Valg til bestyrelsen.....	Side 89
Dagsordenens punkt 8 Eventuelt.....	side 91
Bestyrelse og personale.....	side 92
<b>Teleforeningen af 2003...Generalforsamlingsmaterialet er udsendt..</b>	side 93
<b>Praktiske oplysninger.....</b>	Side 96

# Indledning

ved formand John Schwartzbach



Bestyrelsen beskriver i den skriftlige beretning foreningens arbejde siden sidste generalforsamling i oktober 2010.

Specielt nedskæringer og fyringer i TDC har præget denne generalforsamlingsperiode. Afdelingen har været ude til informationsmøder blandt medlemmerne, for at informere om de vilkår der er, hvis man bliver overtallig. Der er også brugt mange ressourcer på uddannelsessamtaler i afdelingen, som skal hjælpe et medlem med at komme videre i en fremtidig karriere. Oven i frygten for at miste sit arbejde, har outsourcing også fyldt rigtig meget i denne generalforsamlingsperiode.

Tillidsrepræsentanterne har haft trange vilkår med alle de trusselsbilleder. Det skaber en usikkerhed blandt deres kollegaer, som de hele tiden skal forholde sig til. I svære tider skal man stå sammen og det gør tillidsrepræsentanterne i Tele Øst, så vi tror på, at viljen og modet fremadrettet også er der til at træffe de rigtige beslutninger til medlemmernes bedste.

Der har været flere forhandlinger i løbet af generalforsamlingsperioden, som er beskrevet i denne beretning.

Tele afdelingerne har oprettet en Landsklub, som skal styrke tillidsrepræsentanterne og sikre fremtiden, hvis medlemsnedgangen forsætter med uformindsket styrke. Landsklubben er nu for alvor ved at få de kompetencer der skal til at løse de forhandlinger, som ligger lokalt i TDC. Det er også en nødvendighed, hvis der skal frigøres ressourcer fra afdelingskontoret i tilfælde af, at der skal ske reduktioner.

Hele processen mod Landsklubben og en fusion med Metal Hovedstaden er blevet forsinket i 2011, men der er nu indledende drøftelser med Metal Hovedstaden. Efter den ekstraordinære generalforsamling besluttede bestyrelsen at fokusere målrettet på det faglige arbejde, som i sidste ende er det bedste for medlemmerne.

På den politiske bane er der også sket et skred i befolkningen. Den borgerlige regering har forringet dagpengeperioden og uddannelsesmulighederne. Det har specielt ramt nogle af vores medlemmer hårdt, som er blevet fyret fra deres job. De risikerer efter to år at skulle gå for hus og hjem, fordi de tidligere overgår til kontanthjælp.

Danmark har mistet 180.000 private arbejdspladser på tre år. Derfor er det med glæde, at vi byder en ny regering velkommen, som vil sætte fokus på vækst og nye jobs i stedet for besparelser, som kun rammer lønmodtagerne.

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

Vel mødt på generalforsamlingen.

# Dagsorden

1. Valg af dirigenter
2. Beretning
3. Forelæggelse af årsregnskab
4. Indkomne forslag
  - Vedtægtsændringer
  - Andre forslag
5. Budgetoversigt
6. Kontingenter
7. Valg til bestyrelsen
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 3 stemmetællere, 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 jævnfør stk. 6. Ændringer får først virkning fra den efterfølgende generalforsamling.

# Dagsordenens punkt 2

## Beretning

### Faglige sager

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



### 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, De Gule Sider 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. Men som bekendt skal der to til en tango. Det er ikke tilstrækkeligt, at kun tillidsrepræsentanten vil samarbejde – ledelsen skal også være i stand til at samarbejde.

### Samarbejdet i TDC



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

Det øverste samarbejdsorgan er Hovedsamarbejdsudvalget, og i hver enkelt enhed er der tillige enhedssamarbejdsudvalg, med tilhørende lokale samarbejdsudvalg.

Hovedsamarbejdsudvalget har herudover nedsat forskellige tværgående special-samarbejdsudvalg, som f.eks. Hoveduddannelsesudvalg, Kommunikationsudvalg og Kantineudvalg.

I løbet af sommeren har der været rejst kritik af implementeringen af TDC 2.0 i Wholesale og Operations. På den baggrund har HSU i august besluttet at nedsætte en arbejdsgruppe, som i september skal forsøge at nå frem til nogle ledetråde eller retningslinier i den fremtidige implementering af TDC 2.0.

Arbejdsgruppens resultat skal senere forelægges for HSU, men teleafdelingerne ser gerne at sagen behandles så hurtigt som muligt, og i givet fald er B-siden parate til at holde ekstraordinært møde for en hurtig godkendelse, hvis det lykkes arbejdsgruppen at nå frem til et resultat.



TDC er netop blevet færdig med en revision af sin mission, vision og værdier.

I den forbindelse har Hovedsamarbejdsudvalget været én blandt mange andre interesseregrupper, som har leveret input til denne proces. Det tyder på et paradigma-skifte af de bedre, og vi ser frem til, at TDC's nye Vision bliver dét ledelse og medarbejderne fremover skal stræbe efter og navnlig at ledelsen vitterlig giver medarbejderne mulighed og tid til at arbejde i retning af den nye vision.

Der er også nedsat en arbejdsgruppe under Hovedsamarbejdsudvalget som arbejder med at fremkomme med forslag til revision af den efterhånden mere end 10 år gamle samarbejdsaftale. Sidst parterne forsøgte at revidere samarbejdsaftalen var i 2007, men revisionen blev dengang opgivet fordi der var nogle få, men ikke uvæsentlige uenigheder mellem A- og B-siden om udformningen af teksterne. Nu forsøger vi endnu engang at blive enige om en revision af samarbejdsaftalen.

Også i det forgange år har samarbejdet i TDC været præget af, at hovedaktionærerne i årene fremover fortsat kræver et markant aktieudbytte. Så længe der fortsat er krise på verdensmarkedet og TDC's aktiekurs er relativ lav, i forhold til åbningskursen ved re-introduceringen på fondsbørsen, kan vi forvente at TDC's hovedaktionærer ikke sælger yderligere ud af sin aktiebesiddelse.

Vi nævnte før, at lønmodtagerne ofte er enige med virksomhedsledelsens mål, men lige netop TDC's økonomiske mål, anser vi al for ambitiøse. Selv om der er krise på verdensmarkedet og Danmark er ramt særlig hårdt og uforudsigeligt, kræver kapitalfondene alligevel et stort afkast, i stedet for at lempe kravene til de høje ambitiøse mål. Det rammer desværre TDC-medarbejderne hårdt.

Ikke kun de alt for mange som gennem årene er blevet fyret, men også de medarbejdere som fortsat er i beskæftigelse i TDC mærker spare-kravene. Det er som om, at ledelsen alle vegne i organisationen jagter enhver 5-øre, som kan spares. Det giver sig udslag i forskellige reaktioner fra medarbejderne som reagerer f.eks. ved frygt, vrede, apati eller manglende tro på fremtiden.

Gennem årene har der fra tid til anden været flere sager hvor TDC har brudt samarbejdsaftalen.

Det har bevirket, at koncernledelsen flere gange overfor for topcheferne har pointeret at



*”...samarbejdsudvalgene så tidligt som overhovedet muligt, og inden en beslutning formelt eller reelt er truffet, behandler forhold, der berører medarbejderne med henblik på at sikre, at medarbejderrepræsentanterne får mulighed for reelt at komme med forslag til beslutningen”.*

TDC's øverste chefer er relativt bevidste om ikke at overtræde denne bestemmelse, men ét er *formelt* at overholde bestemmelserne og tidsfrister osv. noget andet er – *helhjertet* – at samarbejde efter den *ånd* som er baggrunden for bestemmelsen.

Og her er det, at teleafdelingerne i de senere år synes at samarbejdet med TDC knirker gevaldigt. Derfor var der i årets start en samarbejds-konference i Hovedsamarbejdsudvalget.

Konferencen resulterede i, at såvel A-siden som B-siden i februar 2011 udsendte en erklæring til de øvrige samarbejdsudvalg med bl.a. følgende ordlyd:

*”Vi er enige om, at samarbejdet skaber værdi, og at de aftaler, samarbejdet i TDC bygger på, er gode. Vi er enige om, at vi ikke samarbejder, fordi vi skal, men fordi vi mener at samarbejde omkring store forandringer skaber en bedre proces for både TDC og vores medarbejdere. Samarbejde er dels at orientere eller informere hinanden på relevante tidspunkter i beslutningsprocessen, men i særdeleshed at diskutere og inddrage medarbejderrepræsentanterne reelt i beslutningsprocesserne.*

*Vi er meget opmærksomme på, at vi kan og skal blive endnu bedre til at bruge SU-møderne aktivt bl.a. ved tydeligt at drøfte og afstemme forventninger til samarbejdets form og indhold og efterfølgende sikre, at rammerne for det gode SU-møde følges. Det er f.eks. ikke i orden at udsende materiale kort før mødet, og der skal være mulighed for, at alle kan forberede sig ordentligt til hvert møde. Godt samarbejde kommer fra begge sider i SU, og samarbejdet skal også fungere mellem leder og TR og samarbejdsudvalgsmedlem imellem møderne. En velfungerende og tillidsfuld dialog i dagligdagen er forudsætningen for oplevelsen af det gode samarbejde, når vi står over for forandringer, hvor der ofte skal tages vanskelige beslutninger”.*

*På et af jeres kommende SU-møder, vil vi gerne bede jer om, at sætte samarbejde om forandringer på dagsordenen, sætte tid af til at drøfte, hvordan I kan forbedre samarbejdet i dagligdagen, og hvordan I kan forbedre samarbejdet i netop jeres SU”.*

Her i oktober 2011 mener B-siden i Hovedsamarbejdsudvalget fortsat, at samarbejdet knirker flere steder i TDC.

På HSU-mødet i august blev det derfor besluttet, at der i den kommende tid skal igangsættes en proces som skal ”tage temperaturen” på samarbejdet. Mener samarbejdsudvalgene fortsat at *”samarbejde skaber værdi”* ? Processen vil bl.a. medføre en konference i 2012, hvor der forhåbentlig kan præsenteres nogle fornyede værktøjer til at samarbejde.

Under afsnittene i beretningen fra de forskellige områder kan man læse mere om, hvordan tillidsrepræsentanterne har oplevet samarbejdet med TDC-ledelsen gennem foreningsåret.



## Forhandlingerne med arbejdsgiverne

Gennem foreningsåret har der været ført et stort antal forhandlinger med arbejdsgiverne. Nogle forhandlinger har drejet sig om medlemmer, der er kommet ”i klemme” og måske er blevet fyret fra sit arbejde. Andre forhandlinger har drejet sig om mere generelle forhold. Neden for gengiver vi et udpluk af nogle af sagerne.

### Forlig om TDC-lønninger



Efter flere måneders forhandlinger blev TDC og Dansk Metal teleafdelingerne den 10. maj 2011 enige om en generel regulering af lønnen på kr. 1,85 pr. time svarende til 296,62 kr. pr. måned for fuldtidsansatte. For en medarbejder på gennemsnitslønnen svarede det til ca. 1,13 %.

Lønreguleringen havde gennemslag med tilbagevirkende kraft pr. 1. marts 2011.

Den generelle lønregulering er den absolutte bundgrænse for den lønstigning som den enkelte vil modtage i år. Udover den generelle lønstigning blev der igangsat en proces om individuel lønregulering.

Før 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. Disse forhandlinger blev gennemført i maj/juni måned, hvorefter lønsamtalerne kunne gå i gang.

Lønsamtalerne blev ført henover sommeren og blev først afsluttet i august 2011. Teleafdelingerne har endnu ikke nogen opgørelse over, hvilken effekt de individuelle lønsamtaler har haft på den gennemsnitlige lønudvikling.

Udover den generelle og individuelle lønregulering har det været muligt at anvende lokalaftalerne om hhv. resultatløns, provisionsløns og bonusløns anvendes som supplement til lønreguleringen.

En række ulempetillæg blev pr. 1. marts 2011 forhøjet med 2 % og elevlønningerne forhøjes med 2,5 %.

### Forlig om lønningerne på De Gule Sider A/S



Efter flere forhandlingsmøder lykkedes det den 24. maj at blive enige om reguleringen af lønnen pr. 1. marts 2011.

Salgskonstulenterne, der primært er aflønnet via provisionsaftalen, blev ikke reguleret denne gang, men alle andre medarbejdere fik som minimum en lønfremgang på 500 kr. om måneden svarende til mindst 2 % lønstigning. Provisionsaftalen vil blive taget op til drøftelse inden salgs årets udløb den 1. oktober 2011.

## TDC: Ny fratrædelsesrunde i 2011



TDC meddelte i december 2010, at selskabets danske forretninger også i 2011 skulle reducere personaletallet, bl.a. begrundet med 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.

Forud for meddelelsen var der i november og december en række forhandlingsmøder mellem TDC og Dansk Metal teleafdelingerne om vilkårene for fratrædelserne i 2011. Forhandlingerne skete iht. parternes overenskomstgrundlag samt lov om afskedigelser af større omfang, som er implementeret i Funktionæroverenskomsten aftalt mellem DI og CO-industri.

Resultatet endte med en protokol, hvor Dansk Metal teleafdelingerne erklærede sig uenig i nødvendigheden og omfanget af personalereduktionerne. Ligeledes erklærede teleafdelingerne, at afskedigelserne vil kunne være usaglige, idet TDC fortsat inden for visse områder anvender vikarer og entreprenører. Teleafdelingerne tog i forhold til de enkelte afskedigelser forbehold for 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 ejerne ville holde bare lidt igen med at forgyldte aktionærerne og dermed sig selv.

Selv om der således ikke er enighed om personalereduktionerne, blev der opnået enighed om vilkårene for personalereduktionerne. Det fremgår af en forhandlingsprotokol som blev underskrevet den 16. december 2010.

Vilkårene for personalereduktionerne i 2011 minder meget om de vilkår, som har været gældende siden juli 2010. Dog skete der visse forbedringer:

- "kassetjenestemænd" med ret til ventepenge og som er 60 og 61 år kan i stedet for ventepenge vente med at fratræde til de bliver 62 år.
- "kassetjenestemænd" uden ret til ventepenge / rådighedsløn der er 58 eller 59 år på fratrædelsestidspunktet, får 1 ekstra pensionsår, udover hvad vi kender fra 2010-protokollen
- mht. ikke-tjenestemændene er der aftalt en kombination af aldersbaseret og anciennitetsbaseret fratrædelsesordning, som tilgodeser gruppen af 53-54-årige ikke-tjenestemænd med mindst 20 års anciennitet

Protokollen åbner også op for at overtallige medarbejdere - ud over tilbud om frivillig fratrædelse - kan tilbydes omskoling til "volumen-områderne" i TDC, dvs. kundeservice, hotline og telefonsalg i Privat, Erhverv og YouSee. Hvis en medarbejder tilbydes omskoling og siger ja, vil lønnen være sikret i mindst to år.

For de medarbejdere der skal forblive i koncernen har TDC og teleafdelingerne aftalt at understøtte medarbejdernes kompetenceudvikling, så den enkelte medarbejder løbende kan øge sin værdi på arbejdsmarkedet. Det skal bl.a. ske ved at sætte øget fokus på mulighederne for at få erhvervs- og efteruddannelse i offentlig regi.

### **TDC: Borgfredsaftalen er forlænget til udgangen af 2012**

Også i 2012 forventes koncernledelsen, at personaletallet skal reduceres. I skrivende stund kender vi ikke antallet af reduktioner. Men i september måned har TDC og Dansk Metal teleafdelingerne forlænget den såkaldte Borgfredsaftale ét år, så den nu løber til udgangen af 2012. Borgfredsaftalen blev aftalt i forbindelse med en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse i 2005 som følge af de dengang bebudede afskedigelser. Borgfredsaftalen udtrykker en fælles vilje til at undgå uansøgte afskedigelser og den danner grundlaget for de aftaler som indgås om vilkårene for fratrædelser. Selve vilkårene for fratrædelserne i 2012 kendes endnu ikke, eftersom parterne først starter forhandlinger den 25. oktober.



### **DGS: Nye masseafskedigelser**

De gule Sider A/S meddelte os den 10. august at De ville foretage masseafskedigelse af større omfang pga. økonomiske årsager. De påtænkte at afskedige 170 medarbejdere ud af de i alt 390 medarbejdere der er på De Gule Sider A/S.

Hovedparten af de afskedige personer var sælgere, men ellers blev der skåret ned over hele linjen. Forbundet holdt efterfølgende møde for de berørte medlemmer i henholdsvis Århus og Ballerup for at sætte gang i det videre forløb, da De Gule Sider havde fritstillet næsten alle folk med det samme efter samtalerne den 17. august 2011.

På grund af den meget dårlige økonomiske situation som firmaet er i, blev der ved den obligatoriske forhandling ikke opnået nogen særlige vilkår ud over hvad De Gule Sider skulle give efter overenskomsten og funktionærloven, men det endelige antal blev reduceret til 155 personer.

### **TDC: Forhandlinger om lokalaftaler**



I protokollen om lønforhandlingerne i 2010 (altså sidste år!) blev det aftalt at optage forhandlingerne om en række forskellige lokalaftaler.

Hvis der ikke opnås enighed, fortsætter de pågældende lokalaftaler uændret. Der har i over et år været en lang række forhandlingsmøder, og forhandlingerne er endnu ikke afsluttet.

Der er tale om en såkaldt ”pakke-løsning”, hvilket indebærer at enighed om ændring af en lokalaftale, måske kan forudsætte, at der opnås enighed om andre lokalaftaler. Derfor er det vanskeligt at forudsige om det overhovedet vil lykkes at aftale ændringer i de respektive aftaler.

I det følgende gives en kortfattet status i forhandlingerne pr. 26. september 2011:

- a) **Ændring af lokalaftale nr. 17 og 17.1 – Barsels- og forældreorlov**  
Teleafdelingerne har ønsket en udvidelse af forældreorlov med 1 uge til mor og 1 uge til far, som der blev givet på det øvrige arbejdsmarked ved OK-2010. TDC vil gerne være med til en udvidelse, men kræver at det derudover skal være obligatorisk at 2 af de 8 ugers barselsorlov flyttes til efter fødslen. Teleafdelingerne mener, at så skal antallet af uger udvides yderligere, da TDC med en sådan løsning opnår en besparelse, da man flytter uger uden dagpengerefusion til uger med dagpengerefusion. Lokalaftalen forhandles fortsat.
- b) **Senioraftale**  
Teleafdelingerne har ønsket at indgå en aftale, som gør det mere attraktivt for seniorer at forblive på arbejdsmarkedet. Lokalaftalen forhandles fortsat.
- c) **Overarbejde i servicevinduer**  
Teleafdelingerne har ønsket at sikre, at der f.eks. ydes tilkaldevederlag ved planlagt ”forstyrrelsesfrit” arbejde der placeres uden for medarbejderens normale arbejdstid. Lokalaftalen forhandles fortsat.
- d) **Ny bestemmelse om fortæring i lokalaftale nr. 4.H – Overarbejde**  
Teleafdelingerne har ønsket at medarbejderen i stedet for at spise efter regning i stedet kan vælge at få en kontant godtgørelse. Lokalaftalen forhandles fortsat.
- e) **Ændring af lokalaftale nr. 4.C, 4.D og 4.E – Holddrift m.m.**  
Teleafdelingerne har blandt andet ønsket en nedsættelse af den ugentlige arbejdstid, når der arbejdes i tidsrummet kl. 18:00 og 07:00, ligesom ved skiftehold i Industriens Overenskomst

Der er enighed om at ”parkere” forhandlingerne om ændring af Lokalaftale 4.D og 4.E. indtil det er konstateret, om der kan opnås enighed om ændring af Lokalaftale 4.C.

Med hensyn til Lokalaftale 4.C, blev der efter et forhandlingsmøde den 29. marts 2011 nedsat en arbejdsgruppe bestående af tre ledelsesrepræsentanter, de tre tillidsrepræsentanter i NOC, samt Bjarne L. Olsen og Carsten D. Nielsen. Arbejdsgruppens kommissorium var blandt andet at behandle teleafdelingernes forslag til ændringer samt ledelsens forslag til ændringer. Arbejdsgruppen afleverede sin rapport den 4. maj 2011. TDC har i brev af 25. maj 2011 opsagt vagtreglerne til udløb med udgangen af juli 2011. Det blev den 14. juni 2011 indledt forhandlinger dels om arbejdsgruppens rapport, dels parternes krav samt TDC’s opsigelse af vagtregler. Der har været flere forhandlingsmøder hen over sommeren og det lykkedes at opnå forlig den 30. august om Nets døgncenter.

Der er tale om en protokol, hvor parterne konstaterer en række uenigheder om forståelsen af Lokalaftale 4.C i forbindelse med varsling af ændringer i vagtskemaet. Hvis der opstår konkrete uenigheder vil disse skulle løses fagretsligt på det hidtidige retslige grundlag. Herudover er der aftalt forskellige kompromisser ligesom der er opnået enighed om nye vagtregler. Protokollen gælder alene for Nets døgncenter og vi må se i øjnene at det ikke bliver på denne side af overenskomstfornyelsen, at vi får en arbejdstidsnedsættelse ved 2. og 3. skift hverken for medarbejdere på døgncenteraftalen, Servicetelefonen eller Kystradioen.

f) **Timelønsaftale**

TDC har ønsket en generel timelønsaftale. Teleafdelingerne har tilbudt, at der eventuelt kan indgås en rammeaftale, som i givet fald skal tiltrædes af den enkelte virksomhedsklub, under forudsætning af lokal enighed herom. En aftale som udfylder rammeaftalen skal indeholde nogle minimumsbestemmelser om f.eks. antal, varighed, arbejdsopgaver, organisatorisk omfang. Lokalaftalen forhandles fortsat.

g) **Ændring af varsel, jf. lokalaftale nr. 4.A – Normal arbejdstid**

TDC ønsker mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden. Forhandlinger om ændring af Lokalaftale nr. 4. A er henlagt til lokale forhandlinger i Virksomhedsklubberne.

h) **Ændring af lokalaftale nr. 12 – Ferie**

TDC har foreslået, at varslerne for afholdelse af hovedferie og restferie nedsættes, hvilket teleafdelingerne har afvist. Som det ser ud nu, vil der ikke kunne opnås enighed om ændring af denne lokalaftale.

i) **Visse forsikringsydelse til lærlinge og elever**

Ved OK-2010 indførte sådanne bestemmelser på industriens område. Men TDC og teleafdelingerne er efterfølgende ved nærmere granskning blevet enige om, at dette emne ikke er relevant for vores elevaftale, da eleverne ifølge vores regler i forvejen har de pågældende rettigheder.

j) **Indhentelse af forsømt tid**

TDC har ønsket samme regel for ikke-funktionærer i lovens forstand, som er gældende på Industriens Overenskomst (arbejderoverenskomsten). Dette har teleafdelingerne afvist. Som det ser ud nu, vil der ikke kunne opnås enighed om ændring af denne lokalaftale.

k) **Ændring af Særaftale VII – Tillidsrepræsentantregler – ændret forståelse af antallet 10**

Teleafdelingerne har foreslået at ændre bestemmelsen om mindst 10 medarbejdere som forudsætning for at vælge en tillidsrepræsentant. Det har indtil nu ikke været muligt at finde et kompromis med TDC. Som det ser ud nu, vil der ikke kunne opnås enighed om ændring af denne aftale.

l) **Ændring af lokalaftale nr. 3.B – Undervisningshonorar – vedr. sidemandsoplæring**

Teleafdelingerne har ønsket indført en honorering for medarbejdere der ”sidemandsoplærer” andre medarbejdere. Som det ser ud nu, vil der ikke kunne opnås enighed om ændring af denne lokalaftale.

m) **Ændring af lokalaftale 4.F – Butiksaftale**

TDC har ønsket en række ændringer til mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden. Teleafdelingerne har i et vist omfang tilkendegivet at ville imødekomme ønskerne, mod at der til gengæld blev foretaget visse opstramninger i teksterne andre steder i butiksaftalen. TDC har afvist teleafdelingernes tilbud som utilstrækkeligt. Som det ser ud nu, vil der ikke kunne opnås enighed om ændring af denne lokalaftale.

n) **Ændring af lokalaftale 4.G – Arbejdstid mv. i forbindelse med kurser, seminarer, konferencer o.l.**

Teleafdelingerne har ønsket, at der indføres en dagsnorm som for fuldtidsansatte udgør 7 timer og 24 minutter, i stedet som nu mellem 6 og 9 timer. TDC mener, at vores forslag er for bureaukratisk. Som det ser ud nu, vil der ikke kunne opnås enighed om ændring af denne lokalaftale.

Det er muligt, at der er nyt at fortælle om dette punkt under den mundtlige beretning, idet forhandlingerne fortsætter den 12. oktober.

### **TDC: Optagelse af telefonsamtaler**



Der blev den 18. august 2011 efter længere tids forhandling opnået enighed med TDC om en ny Lokalaftale nr. 28.1 om anvendelse af optagne telefonsamtaler i TDC til brug for ledertræning.

Den nye Lokalaftale nr. 28.1 supplerer den eksisterende Lokalaftale nr. 28 fra 2008 om optagelse af telefonsamtaler i TDC. Den nye lokalaftale skal derfor læses og forstås sammen med den eksisterende aftale.

Siden 2008 har TDC Privat benyttet sig af at lytte på telefonsamtaler til:

- træningsmæssige formål af medarbejderen selv samt med det formål at foretage forretningsoptimering
- uddannelsesformål af medarbejdere (dvs. ikke-ledere)

Det har vist sig, at de enkelte ledere i visse situationer har forskellige opfattelser af, hvad et godt opkald er. Ledelsen har derfor ønsket, at kunne lytte på et antal opkald, og dermed udvikle værktøjer til at kunne træne medarbejderne til bedst muligt at være rustet til de udfordringer, som medarbejderne har i mødet med kunderne. Dette giver den nye lokalaftale nr. 28.1 mulighed for, hvis den enkelte medarbejder giver et fornyet samtykke.

Mht. samtykke-erklæringen er der udarbejdet en ny og revideret og forenklet udgave, hvor medarbejderen via afkrydsning ét, to eller tre steder giver samtykke til, at der kan optages telefonsamtaler til:

- træningsmæssige formål af medarbejderen selv samt med det formål at foretage forretningsoptimering
- uddannelsesformål af medarbejdere (dvs. ikke-ledere)
- træningsformål af ledere (den nye anvendelse)

Hvis f.eks. medarbejderen kun ønsker at give samtykke til ét af de tre formål, skal medarbejderen nøjes med at afkrydse det pågældende formål. Hvis medarbejderen slet ikke ønsker at afgive

samtykke skal medarbejderen naturligvis ikke underskrive en samtykke-erklæring. En samtykke-erklæring kan til enhver tid tilbagekaldes af medarbejderen.

Det er vigtigt at pointere, at det direkte af Lokalaftale nr. 28 fremgår, at optagne telefonsamtaler kun må anvendes til de angivne formål. Telefonsamtalerne må derfor ikke anvendes i disciplinære sager, og kan ikke tillægges nogen betydning ved advarsler, opsigelser eller bortvisninger. Endvidere er det kun telefonsamtaler mellem en medarbejder og en ekstern kunde som må optages. TDC må anvende optagne telefonsamtaler ført mellem TDC-medarbejdere.

Teleafdelingerne har siden 2008 haft et ønske om, at en medarbejder af egen drift før eller under en telefonsamtale kan bestemme, at et givent opkald skal optages og gemmes som dokumentation, hvis medarbejderen f.eks. har en fornemmelse af at kunden efterfølgende vil foretage en uberettiget klage. Det har indtil for nylig ikke været muligt, da TDC kun havde indkøbt et begrænset antal af de licenser, som skal benyttes til at foretage optagelse og lagring af opkald. Nu har TDC indkøbt flere licenser blandt andet fordi TDC Erhverv og YouSee også er begyndt at optage telefonsamtalerne. TDC har derfor med den nye Lokalaftale nr. 28.1 bekræftet, at ville implementere en løsning, så medarbejderen af egen drift kan optage en telefonsamtale.

Da en sådan løsning indebærer, at medarbejderen skal foretage en aktiv handling for af egen drift at foretage en optagelse af en given telefonsamtale, vil der blive arbejdet på, at denne aktive handling, kan benyttes som medarbejderens samtykke til at anvende den optagne telefonsamtale.

## **Overenskomstfornyelsen 2012**

Pr. 1. marts 2012 skal ca. 600.000 lønmodtagere på det private arbejdsmarked have fornyet deres overenskomster. De fleste medlemmer af Dansk Metal Tele Øst er omfattet af enten Industriens Overenskomst (for timelønnede arbejdere) eller Industriens Funktionæroverenskomst. F.eks. er TDC-ansatte omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst, det såkaldte tilpassede overenskomstgrundlag for TDC.

Begge de to nævnte overenskomster forhandles mellem arbejdsgiverorganisationen DI og lønmodtager forhandlingskartellet CO-industri, som Dansk Metal er tilsluttet. De to overenskomster omfatter ca. 240.000 lønmodtagere i cirka 6.000 virksomheder.

Der er tradition for, at de to overenskomster forhandles som de allerførste og dermed lægger linjen for alle andre overenskomster på det private arbejdsmarked. Det er der to grunde til. Den ene grund er, at industriens overenskomster dækker de virksomheder, som er mest udsatte for konkurrence i forholdet til udlandet. Den anden årsag er, at DI er den absolut største arbejdsgiverorganisation tilsluttet hovedorganisationen DA, Dansk Arbejdsgiverforening. DI har i kraft af sin størrelse stemmeflerhed i DA, og eftersom at overenskomstresultater skal godkendes i DA's hovedbestyrelse, vil DI kunne nedstemme et overenskomstresultat indgået mellem en hel anden arbejdsgiverforening og et LO-forbund eller kartel. Derfor er der ingen andre arbejdsgiverforeninger tilsluttet DA som formaster sig til at opnå enighed, før end DI har lagt linjen ved at indgå forlig med CO-industri.



Dansk Metal Tele Øst har i medlemsbladet tidligere på året efterlyst forslag til ændringer af overenskomsten fra medlemmerne. Nedenfor gengiver vi krav som Tele Øst har fremsendt til Dansk Metal Region Hovedstaden og Dansk Metal med henblik på koordinering af forslagene.

Formentlig i oktober måned vil DI og CO-industri indgå en aftale om forberedelsen af overenskomstforhandlingerne 2012 på industriens område. I aftalen vil man formentlig sætte en deadline for pr. hvilken dato man senest stræber efter at indgå forlig. På tilsvarende vis vil formentlig LO og DA i november måned indgå en lignende aftale. Formålet med at indgå den slags aftaler om selve tilrettelæggelsen af overenskomstforhandlingerne er at forsøge at afdramatisere forhandlingsforløbet. Såvel overenskomstparterne som hovedorganisationerne ønsker, at der indgås forlig så betids, at det ikke er nødvendigt at afsende konfliktvarsler.

Formentlig umiddelbart efter årsskiftet starter de egentlige forhandlinger mellem DI og CO-industri. Forhandlingerne foregår i det såkaldte ”snævre udvalg” bestående af fire personer: på den ene side adm. direktør Karsten Dybvad, DI, og viceadm. direktør Kim Graugaard, DI og på den anden side CO-industris formand, forbundsformand i Dansk Metal Thorkild E. Jensen, samt CO-industris næstformand, gruppeformand i 3F Mads Andersen.

Det er første gang at Karsten Dybvad og Mads Andersen sidder ved forhandlingsbordet i ”det snævre udvalg”. Karsten Dybvad har tidligere været departementschef i statsministeriet, men afløste tidl. direktør i DI Hans Skov Christensen, som nu er gået på pension. Mads Andersen har afløst den tidligere gruppeformand fra 3F, Børge Frederiksen, som også er gået på pension.

## **OverenskomstkraV 2012**

**fra**

**Dansk Metal Tele Øst**

**til**

**Industriens Funktionæroverenskomst**

### **§ 1 Overenskomstens område**

- 50 % reglen, herunder Bilag 1, udgår af overenskomsten
- I Bilag 2 udgår afsnittet om medarbejdere ansat i butiksudsalg
- Der indføres en bestemmelse om, at vikarer og lignende som er knyttet til og aflønnes af et vikarbureau eller en entreprenør, under udførelse af arbejde i den rekvirerende virksomhed i henhold til aftale mellem vikarbureauet eller entreprenøren og den rekvirerende virksomhed, har krav på mindst nøjagtig de samme vilkår som fastansatte i den pågældende rekvirerende virksomhed

### **§ 3 Løn**

- Der indføres mindstelønssatser, der altid mindst ligger 10 % over dagpengesatsen
- Mindstelønssatserne for elever hæves med mindst samme kronebeløb som i

## Industriens Overenskomst

### § 4 Fritvalgs Lønkonto

- Fritvalgs Lønkontoens procentsats forhøjes

### § 8 Pension

- Arbejdsgiverbidraget til pensionsformål forhøjes. Der gives pension af alle løndele

### § 11 Overarbejde

- § 11 stk. 5 udgår af overenskomsten

### § 12 Fridage, ferie, barselsorlov, forældre- børnepasningsorlov

- 1. maj gøres til hel betalt fridag
- Feriegodtgørelsen og ferietillægget forhøjes ud over det i Ferieloven angivne
- Der indføres fuld ret til frihed på barns 1., 2. og 3. sygedag, ret til omsorgsdage til børnefamilier og ret til frihed ved læge- og tandlægebesøg

### § 20 Vederlag til tillidsrepræsentanter

- Vederlaget forhøjes og skal fremover også ydes til arbejdsmiljø

### § 25 Kompetenceudvikling

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

### Nyt protokollat

- Der indføres et protokollat med følgende indhold: ”Dansk Industri og CO-industri bekræfter, at en arbejdsgiver ikke må etablere obligatoriske kurser med psykoterapeutisk indhold. Såfremt en arbejdsgiver anmoder en medarbejder om at deltage i et kursus med psykoterapeutisk indhold, skal såvel arbejdsgiveren som kursusudbyderen af sig selv skriftligt til medarbejderen fyldestgørende redegøre for kursusmål, kursusformål og kursusmetoder. Arbejdsgiveren er endvidere forpligtet til forud for kursets start skriftligt at orientere medarbejderen om, at medarbejderen har ret til – uden direkte eller indirekte konsekvenser af nogen art – såvel forud for kurset, som under kursusforløbet, at nægte at deltage i kurser eller lektioner med psykoterapeutisk indhold.”

## Overenskomstkrav 2012

fra

Dansk Metal Tele Øst

til

Særaftalerne i TDC

### Særaftaler mv.

- Forbedringer som ved overenskomstfornyelsen 2012 aftales gennemført i Industriens Funktionæroverenskomst gælder tilsvarende inden for det tilpassede overenskomstgrundlag, uanset indholdet i Særaftalerne, Lokalaftalerne, de lokale lokalaftaler og protokollater mv., uden at modkrav af nogen art fra DI eller TDC imødekommes.
- Provenuet ved forbedringer i Industriens Overenskomst, som ikke ved ovennævnte krav giver fuldt gennemslag inden for det tilpassede overenskomstgrundlag, skal udmøntes i det tilpassede overenskomstgrundlag som generel forhøjelse af den faste løn, uden at modkrav af nogen art fra DI eller TDC imødekommes.
- Særaftale I ændres således, at Call Center Europe A/S, Fullrate A/S, Telmore A/S og Onfone ApS. omfattes af det tilpassede overenskomstgrundlag uden undtagelser af nogen art, og uden at modkrav af nogen art fra DI eller TDC imødekommes.
- Særaftale II ændres således, at der betales pension af alle løndelev. Endvidere forhøjes arbejdsgiverbidraget.
- Særaftale IV ændres således, at der altid ydes erstatningsfridag for arbejde på arbejdsfrie dage uanset lokalaftalernes eget indhold
- Særaftale VII ændres således, at arbejdssteder, hvor der ikke er mindst 10 medarbejdere, kan slå sig sammen med et andet eller flere andre arbejdssteder, og således udgøre ét valgområde, hvis blot der tilsammen er mindst 10 medarbejdere.
- Ved fremtidige stigninger i løn eller pension kan den enkelte medarbejder frit vælge om stigningen skal ydes som løn, pension eller frihed.

## **Forslag til Lokalaftalerne i TDC**

**Lokalaftalerne er som udgangspunkt ikke til forhandling i forbindelse med overenskomstfornyelsen, men forhandles i overenskomstperioden. Der tages i øvrigt forbehold i forhold til igangværende forhandlinger om lokalaftaler mv.**

### **Lokalaftalerne om løn**

- Den faste løn – uden undtagelser af nogen art - hæves væsentligt og mindst svarende til forhøjelsen på normallønsområdet
- Alle mindstebetalingssatser – uden undtagelse af nogen art - hæves væsentligt og de skal altid mindst ligge 10 % over dagpengesatsen
- Alle tillæg, satser, ydelser, betalinger mv. – uden undtagelse af nogen art – hæves væsentligt og mindst svarende til den gennemsnitlige forhøjelse af satserne i Industriens Overenskomst. For satser som er sammenlignelige med satser hos AC-Tele (f.eks. hjemmevagt) forhøjes satserne mindst til disse satser.
- Mulighed for at konvertere tillæg mv. til frihed

### **Lokalaftalerne om arbejdstid**

- Den ugentlige arbejdstid reduceres med x antal minutter pr. time, hvor der arbejdes uden for normal arbejdstid. Der ydes fuld lønkompensation.
- Vederlag for bispisning gives ved overarbejde af mere end 2 timers arbejde (uanset tidspunkt) samt ved fortsat overarbejde hver 4. time.
- Lokalaftale 4.K. om medarbejdere uden højeste arbejdstid udgår
- Ved beordret arbejde på en arbejdsfri dag ydes erstatningsfridag

### **Lokalaftalen om frihed**

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

### **Lokalaftalen om ferie**

- Ferietillægget forhøjes
- Flere feriedage/ferie-fridage

## Overenskomstkrav 2012

**Fra  
Dansk Metal Tele Øst  
til  
De Gule Sider A/S**

**Udover de krav som er fremsat til Funktionæroverenskomsten fremsættes følgende krav:**

### **Generelle bestemmelser:**

- Forbedringer som ved overenskomstfornyelsen 2012 aftales gennemført i Industriens Funktionæroverenskomst gælder tilsvarende inden for det tilpassede overenskomstgrundlag, uanset indholdet i Organisationsaftalen, Særaftalerne, Lokalaftalerne, de lokale lokalaftaler og protokollater mv., uden at modkrav af nogen art fra De Gule Sider A/S imødekommes.
- Provenuet ved forbedringer i Industriens Overenskomst, som ikke ved ovennævnte krav giver fuldt gennemslag inden for det tilpassede overenskomstgrundlag, skal udmøntes i det tilpassede overenskomstgrundlag som generel forhøjelse af den faste løn, uden at modkrav af nogen art fra De Gule Sider A/S imødekommes.
- Ved fremtidige stigninger i løn eller pension kan den enkelte medarbejder frit vælge om stigningen skal ydes som løn, pension eller frihed.
- Særaftale IV om pension ændres således at der betales pension af alle løndelev. Endvidere forhøjes arbejdsgiverbidraget.
- Særaftale VII ændres således, at arbejdssteder, hvor der ikke er mindst 10 medarbejdere, kan slå sig sammen med et andet eller flere andre arbejdssteder, og således udgøre ét valgområde, hvis blot der tilsammen er mindst 10 medarbejdere.

### **Lønforhold**

- Den faste løn – uden undtagelser af nogen art - hæves væsentligt og mindst svarende til forhøjelsen på normallønsområdet
- Alle mindstebetalingssatser – uden undtagelse af nogen art - hæves væsentligt og de skal altid mindst ligge 10 % over dagpengesatsen
- Alle tillæg, satser, ydelser, betalinger mv. – uden undtagelse af nogen art – hæves væsentligt og mindst svarende til den gennemsnitlige forhøjelse af satserne i Industriens Overenskomst

### **Arbejdstid m.v.**

- Bestemmelsen om medarbejdere uden højeste arbejdstid udgår

## Lovbaserede lønmodtagerrettigheder

I Danmark er der tradition for at løn-, pensions- og arbejdsvilkårene i vidt omfang er reguleret via kollektive aftaler mellem lønmodtagerorganisationer og arbejdsgiverorganisationer. Det system adskiller sig væsentligt fra de fleste andre lande, hvor arbejdsmarkedet i høj grad er reguleret via lovgivning med individuelle minimumsrettigheder.

Det har dog længe været almindeligt i Danmark, at Folketinget supplerer vilkårene med lovgivning. F.eks. er Ferieloven oprindelig vedtaget i 1931 og Funktionærloven er oprindelig vedtaget i 1938, selv om begge love op gennem tiden er ændret flere gange.

I de senere år er arbejdsforholdene i større omfang end hidtil blevet reguleret via lovgivning. Det skyldes oprindelig Danmarks internationale forpligtelser overfor FN, *de såkaldte ILO-konventioner*, men først og fremmest Danmarks forpligtelser overfor EU, *de såkaldte EU-direktiver*.

Oprindelig blev EU-direktiverne i Danmark implementeret direkte ved lov eller bekendtgørelser. Det gælder f.eks. Ligelønsloven, Virksomhedsoverdragelsesloven og Masseafskedigelsesloven.

Men op gennem 1990'erne udvikledes en model for dansk implementering af de EU-direktiver der regulerer arbejdsmarkedet.

Folketinget har overladt til overenskomstparterne, f.eks. DI og CO-industri, til i første omgang at forsøge at aftale implementering af direktiverne ind i overenskomsterne. I det omfang det ikke lykkes for overenskomstparterne, forsøger hovedorganisationerne, f.eks. LO-DA at indgå en "opsamlingsaftale", som samler de overenskomstområder op inden for LO/DA-området som ikke selv kan blive enige.

Først når der er givet tilstrækkelig tid til denne proces, fremsætter ministeren lovforslag i Folketinget, *en såkaldt følgelovgivning*, som opsamler alle de lønmodtagere, som ikke er dækket af en implementeringsaftale for det pågældende direktiv. Følgelovgivningen vil være gældende for de lønmodtagere, som ikke er omfattet af en overenskomst, hvor EU-direktivet er implementeret via aftale med mindst samme rettigheder som fremgår af lovgivningen.

Dermed er alle lønmodtagere – i hvert fald teoretisk - omfattet af direktivets bestemmelser, uanset om det er gennemført via kollektiv aftale eller via følgelovgivningen. Et eksempel på EU-direktiver som er implementeret på denne måde, er direktivet om ansættelsesbeviser. Hvis man er omfattet af en overenskomst, vil direktivet typisk være implementeret i overenskomsten. Hvis man ikke er omfattet af en overenskomst, hvor direktivet er implementeret, vil man være "samlet op" af lovgivningen.

I Danmark har der gennem de sidste 10-15 år udviklet sig en aldeles uklar retspraksis, når lønmodtagere via de almindelige domstole forfølger overenskomstmæssige rettigheder som tillige er lovbaserede. Byretterne har en tendens til at afvise sådanne sager og ofte er det nødvendigt at føre sagerne til Landsretterne eller Højesteret blot for at få domstolene til at realitetsbehandle sagen. Det er en ganske uholdbar situation og det kan efter vores opfattelse være i strid med Artikel 6 i

Europæiske Menneskerettighedskonvention, hvor enhver borger sikres ret til retfærdig rettergang ved en uafhængig og upartisk domstol inden for rimelig tid. Nedenfor gengiver vi nogle af de igangværende sager. Den Europæiske Menneskerettighedskonvention er vedtaget af Europarådet – ikke at forveksle med EU. Den blev ratificeret af Danmark i 1953 og sidestilles i Danmark med andre af Folketinget vedtagne love.

### **Beskæftigelsesdirektivet, aldersdiskrimination set i relation til pligtig afgangsalder**

For tiden verserer der tre sager mod TDC om aldersdiskrimination, som alle omhandler Lokalaftale 9.a om som lyder: "*Medarbejderen fratræder, medmindre andet aftales, uden opsigelse med udgangen af den måned, hvori medarbejderen fylder 67 år*".

Bestemmelsen kom ind 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 direktivet og loven blev i øvrigt skærpet i 2007.

Direktivet er endvidere implementeret i bl.a. Industriens Funktionæroverenskomst.

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

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. Tværtimod fik TDC-bestyrelsen i foråret 2011 godkendt en vedtægtsændring på TDC-generalforsamlingen, som indebærer at koncernbestyrelsesmedlemmer kan blive siddende til de fylder 70 år.

Desuden er den danske regering - og stort set alle folketingets politiske partier - enige om, at der er behov for at danskerne bliver længere 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 nødvendige, fordi TDC af konkurrencemæssige årsager har brug for et generationsskifte.

Nogle af vores og lederforeningens medlemmer er blevet ramt af aldersbegrænsning i Lokalaftale 9, hvilket vi mener, er i strid med loven og det bagvedliggende EU-direktiv.

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 søger for øjeblikket om tilladelse hos procesbevillingsnævnet til at få sagen prøvet ved Højesteret. Normalt er der seks måneders ventetid på ansøgninger hos procesbevillingsnævnet.

Dansk Metal Tele Øst fører en tilsvarende sag for et andet 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. Sagen forberedes for tiden ved Byretten på Frederiksberg. TDC forsøger også i denne sag at få byretten til at afvise at behandle sagen. TDC mener, at Funktionæroverenskomstens implementering af EU-direktivet indebærer, at sagen SKAL løses ved faglig voldgift og at Dansk Metal Tele Øst ikke selv kan bestemme, at sagen skal anlægges ved de almindelige domstole. Der er endnu ikke fastsat domsforhandling, men Frederiksberg Byret har ekstremt lange ventetider, og med lidt held kan der måske ske domsforhandling i sagen engang i 2012.

LTD, dvs. Lederforeningen i TDC, tabte i foråret 2011 en tilsvarende sag i Østre Landsret. 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. Normalt bryster vi



os i Danmark af, at vi lever i et retssamfund, hvor domstolene træffer afgørelser på et oplyst grundlag. Derfor kan det undre, at TDC i forbindelse med sagens skriftlige forberedelse for Højesteret har protesteret over, at lederforeningen ønsker at indkalde nye vidner som kan belyse sagen. Der forventes tidligst domsforhandling i denne sag i 2012. Denne sag afventer Tele Øst med meget stor spænding.

## **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 sin fratreden 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, og det sker nok heller ikke lige med det samme, selv om det er beskæftigelsesministeriets planer, at et udvalg i efteråret 2011 skal afgive en rapport om problemstillingen.

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, 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 2011. Dette i håb om, at vi ville blive klogere på retstilstanden i løbet af året. F.eks. er der for tiden nedsat i arbejdsgruppe i Beskæftigelsesministeriet som skal udarbejde en redegørelse om sagen. Imidlertid må det forventes, at arbejdsgruppen næppe bliver færdig på denne side af overenskomstfornyelsen 2012. Derfor har vi for øjeblikket drøftelser i gang med TDC om at forlænge suspensionsaftalerne til udgangen af 2012.

Aftaler om suspension af tidsfrister forudsætter dog, at de pågældende medlemmer selv retter henvendelse til enten Tele Øst eller til TDC.



## **Vikardirektivet**

Vikardirektivet blev vedtaget af Europa-parlamentet og EU-Ministerrådet den 19. november 2008 og skal være implementeret i EU's medlemsstater inden 5. december 2011.

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 er det endnu ikke lykkedes for CO-industri at 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 opsamlingsaftale.

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

Set udefra synes det som om, at arbejdet er gået helt i stå, fordi arbejdsgiverne har spekuleret i at der efter Folketingsvalget fortsat ville være en borgerlig beskæftigelsesminister som kunne fremsætte et arbejdsgiver-venligt lovforslag.

Omvendt kan vi så håbe på, at den nye beskæftigelsesminister vil fremsætte et lønmodtager-venligt lovforslag. Men man skal nok ikke forvente, at lovforslaget vil være ét af de første, som den nye beskæftigelsesminister vil kaste sig over.

## **Arbejdstidsdirektivet i relation til ferieloven, sygdom under ferie**

Det politiske spil om implementeringen af Vikardirektivet er blot ét eksempel på, at regeringens partifarve har indflydelse på lønmodtagernes rettigheder.

Et andet eksempel er den danske ferielov.

Det har hidtil i Danmark været den opfattelse, at hvis man skal have erstatningsferie på grund af sygdom, skal sygdommen være opstået før feriens start.

EU-domstolen har imidlertid i efteråret 2009 givet en spansk lønmodtager medhold i, at EU-direktiv nr. 2003/88 indebærer, at en lønmodtager som er syg under sin planlagte ferie, har ret til at få erstatningsferie.

Der er ingen tvivl om, at danske lønmodtagere også er omfattet af EU-domstolens afgørelse. EU-domstolens afgørelse indebærer derfor efter vores mening, at den danske ferielov skal ændres. Beskæftigelsesministeren har da også nedsat et udvalg med arbejdsmarkedets parter, som skal udarbejde forslag til ændring af den danske ferielov. Udvalgsarbejdet er trukket i langdrag, men vi håber at en kommende og mere lønmodtagervenlig regering vil sætte skub i arbejdet.

Selv om den danske ferielov endnu ikke er ændret, er det imidlertid vores opfattelse, at EU-domstolens afgørelse alligevel allerede nu har virkning for danske lønmodtagere, i hvert fald med hensyn til de fire første ferieuger. Danmark er iht. en ILO-konvention forpligtet til at sikre, at lønmodtagerne har ret til fire ugers ferie om året.

Forudsætning for at få erstatningsferie for sygdom under ferien, vil formentlig være:

- at man ved sygdommens start under ferien, som sædvanlig straks meddeler arbejdsgiveren, at man er blevet syg,
- at den opståede sygdom i givet fald kan dokumenteres, f.eks. i form af lægeerklæring
- at sygdommen vedrører en af de første fire ferieuger
- at når man er blevet rask igen, at man straks meddeler dette til arbejdsgiveren, og samtidig giver arbejdsgiveren besked om, hvorvidt resten af den planlagte ferie skal afholdes, eller om man straks ved raskmeldingen, stiller sin arbejdskraft til rådighed for arbejdsgiveren

Formentlig vil arbejdsgiveren afvise kravet om erstatningsferie, men i så fald anbefaler vi, at medlemmerne sender sagen ind til afdelingskontoret, således at vi i givet fald kan forfølge kravet.

Vi har indtil nu været forskånet for sådanne sager. Men i september 2011 har CO-industri meddelt, at man fører retssager for medlemmer, som er blevet syge under ferien, og hvor arbejdsgiveren har nægtet at give erstatningsferie. Disse sager vil kunne danne præcedens for danske lønmodtagere.

### **Ligelønsdirektivet, Ligelønsnævn aftalt mellem DI og CO-industri**

Ligelønsdirektivet var et af de første EU-arbejdsmarkedsdirektiver som blev implementeret i Danmark. Oprindeligt stammer det fra 1975, men er siden blevet ændret og bærer nu titlen: *”Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv”*.

Danmark implementerede det oprindelige direktiv ved lov i 1975, men loven er i takt med ændringerne i direktivet blevet ændret ad flere omgange.

Det var imidlertid først ved overenskomstfornyelsen i 2010, at Ligelønsloven mv. blev implementeret i overenskomsterne. Samtidig aftalte DI og CO-industri at etablere et Ligelønssnævn som kan foretage fagretslig behandling af sager om manglende ligeløn mellem mænd og kvinder, der udfører arbejde af samme værdi.

Hidtil har eneste mulighed været at forfølge den slags sager via de almindelige domstole, hvilket sædvanligvis kan tage flere år.

Ved overenskomstfornyelsen i 2010 aftalte DI og CO-industri desuden at anbefale LO/DA at etablere et ligelønssnævn, som kunne dække *hele* LO/DA-området.

På de øvrige overenskomstområder på det private arbejdsmarked blev tilsvarende bestemmelser indskrevet i 2010 og i mæglingsforslaget fra forligsmanden, som senere blev vedtaget, blev det indføjet at hovedorganisationerne skulle optage forhandlinger med henblik på at etablere et Ligelønssnævn mellem LO/DA.

Desværre har LO/DA ikke kunne opnå enighed om at etablere et Ligelønssnævn.

DI og CO-industri blev derimod i juni 2011 enige om at etablere et Ligelønssnævn. Der er udarbejdet en forretningsorden, som minder meget om den som gælder for LO/DA-afskedigelsesnævnet.

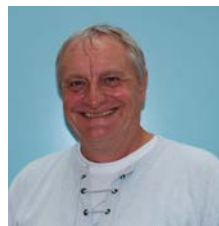
Overenskomstparterne har i samarbejde med Arbejdsretten udpeget Højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen som Nævnformand og Højesteretsdommerne Jytte Scharling og Poul Dahl Jensen som stedfortrædere.

Nævnet behandler sager om fortolkning og forståelse af ligelønsloven, brud på ligelønsloven og indarbejdelsen af lovens bestemmelser i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst.



## TDC Drift

ved bestyrelsesmedlem Per Nørskov  
og bestyrelsesmedlem Karsten Moritz Hansen



### Organisationsændring i Operation

Som det fremgik på sidste års generalforsamling var Carsten Dilling i gang med at forberede en organisationsændring, en af de meget store, derfor havde han ønsket at få hjælp fra et konsulentfirma.

Det blev firmaet Bozz der fik opgaven, og der var to kriterier som skulle opfyldes ved en organisationsændring:

1. End til end ansvar
2. Organisationen skulle skrues sådan sammen, at man havde muligheder for outsourcing på et senere tidspunkt om 2-5 år.

Den 1. december var man klar til at sætte den nye organisation i søen i hele Operation, men det gik ikke helt stille af, inden man kom til det resultat.

Vi tror nok at gl. Installation samt gl. NET var rystet, da man i den nye organisation havde slået de to gamle organisationer sammen, for at dele dem ud i to nye kasser Drift og Kapacitet.

Alle tillidsrepræsentanterne var af den mening, at hvis man delte de kørende teknikere i to kasser ville det komme til at gå ud over fleksibiliteten, men lige meget hvad vi kom med af argumenter for det, ville ledelsen ikke høre.

Foreningernes tillidsrepræsentanter i de to områder blev slået tilbage til start, forstået på den måde, at man skulle i gang med at bygge nye TR- områder mange steder, virksomhedsklubberne skulle opbygges på ny, samt i samarbejdssystemet skulle der dannes nye LSU'er.

Det var et kæmpe arbejde, men set i bakspejlet gik dette arbejde forbavsende godt.

På hjemmebanen i Tele Øst skulle vi også se at få styr på den nye sammensætning i TR- kredsen, som bestod i at samle tillidsrepræsentanterne i Drift, som nu bestod af en samling af tillidsrepræsentanter fra gl. NET og gl. Installation.

Den 3. februar havde tillidsrepræsentanter deres første møde. Det var ikke det bedste møde, da mødet i den grad handlede om en person sag.

Den 2. marts havde vi så det andet mødet som i den grad blev en meget positiv oplevelse, og de øvrige møder vi har afholdt, har forsat været i den gode ånd.

### Personalereduktioner

Mod afslutningen af 2010 havde ledelsen kigget på budget for 2011, og i den forbindelse var man kommet frem til, at der ved udgangen af 2011 skulle være 500 ansatte færre i Operation.

I Drift fik vi tildelt 160 af de 500 såkaldte overtallige som skulle findes i løbet af 2011, der udover kunne der komme outsourcing på tale.

I begyndelsen af januar 2011 var TDC klar med årets første overtallighedsrunde der omhandlede 60 kollegaer på landsplan i Drift.

Der kom endnu en runde i 2. kvartal og vi er netop i gang igen med overtallighedsrunde i 3. kvartal og som det ser ud nu, vil der nok også blive en runde i 4. kvartal.

Vi er selvfølgelig dybt uenige med TDC, som hele tiden taler om kundetilfredshed, at tage ansvar for kunden, at gøre det rigtig første gang, opgaver som vi alle er enige i, men det kræver også at vi har de hænder der skal til, for at kunne føre de store ambitioner ud i virkeligheden.

De hænder vi mangler, kompenseres ved et massivt overarbejde, vi deltager så massivt for kundernes skyld, men det er bare ikke holdbart i længden.

## **Outsourcing**

Tilbage til outsourcing som pludselig blev meget nærværende. Carsten Dilling havde en plan, som også skulle blive en del af Drift. TDC ønskede at undersøge muligheden for outsourcing af dele af Drift, oplægget gik på 175 teknikere i de kørende afdelinger på landsplan.

Der var flere andre afdelinger som også blev ramt, men i Drift blev der nedsat en arbejdsgruppe hvor Tele Øst fik 2 pladser.

Outsourcing spøgelse har hærget fra det tidlige forår, hen over sommeren og i dag arbejdes der også med en in-sourcing case som betyder, at vi er ved at byde ind på vores arbejde, så vi kan beholde opgaverne samt medarbejderne i TDC. Vi er så langt fremme, at man har udarbejdet en skitse til en aftale, og man må forvente en afgørelse inden vi mødes til generalforsamlingen.

Det er TDC's tema at vi skal være mere fleksible, men det er lige som om at det kun skal gælde den ene vej. Det er som at vælge mellem pest eller kolera.

Samlet set omkring outsourcing, er det jo ikke første gang vi har prøvet dette, og det bliver nok heller ikke sidste gang. Det er i den grad grænseoverskridende, at vi hele tiden er til salg. Man kunne jo få den opfattelse at ledelsen hellere ønsker "at se vores hæl end vores tå" som man siger.

## **Skybrud**

Den 2. juli 2011 blev en dag som vi sjældent glemmer. Et skybrud ramte Danmark, med en kraft som ikke er set i adskillige år, som resulterede i en meget stor mængde kabelfejl.

Der blev arbejdet over som aldrig før, og i skrivende stund er vi stadig ikke kommet i bund med fejlene.

Det har været mere end fantastisk, hvilken en korpsånd der er uvist fra vores kollegaer til glæde for vores kunder. Vi har også fået megen ros fra TDC ledelse, men vores håb er, at TDC vil huske dette

i fremtiden, specielt når de går med tanker om at outsource os til andre virksomheder.

## **Opsummering, samt et smuglig ind i 2012**

Det er nok det værste vi har oplevet, da det nok kan ende ud i, at over 10 % af vores kollegaer er blevet gjort overtallige, samtidig med at outsourcing hænger som sort sky.

TDC 2.0, som er et ledelsesværktøj som TDC er ved at starte op, indebærer at vi skal arbejde lidt anderledes, for så at kunne ende med en besparelse på op til 20-30 %. Dette bliver en udfordring i resten af 2011 og hele 2012.

Onde tunger påstår også, at det ser ud som om, at der er en stor overtalighedsrunde på vej i 2012.

Vi har overenskomstforhandlinger i 2012 og her kan vi forvente at TDC vil forsøge et forringet vores overenskomst.

Tillidsrepræsentanterne i TDC Drift står sammen, og er sammen med virksomhedsklub, landsklub og Tele Øst klar til at tage endnu et år, også selv om vi godt ved, at det bliver hårdt. Vi kan snart ikke blive overrasket, og vi har også lurt at intet er helligt i forhold økonomi.

## **TDC Kapacitet**

*ved bestyrelsesmedlem Tomas Wellejus*



Kapacitet blev etableret 1. januar 2011.

Det skete ved en sammenlægning mellem de gamle organisationer Installation og Net, hvorefter man splittede to nye organisationer ud, nemlig en Drift organisation og en Kapacitet organisation.

Kapacitet fik ansvaret for alt udbygning hos TDC, både i det mellem centrale net, men også i acces nettet.

## **Ny virksomhedsklub**

Efter at Kapacitet var dannet gik det forberedende arbejde i gang med at danne en ny virksomhedsklub for alle teleafdelingernes tillidsrepræsentanter i kapacitet.

Og den 26 marts blev der afholdt generalforsamling i Kapacitets virksomhedsklub.

Samarbejdet i bestyrelsen mellem repræsentanterne fra de 5 teleafdelinger går rigtig godt.

## **Fyringer 2011**

Den nye bestyrelse i virksomhedsklubben og tillidsrepræsentanterne fik travlt allerede kort tid efter generalforsamlingen. TDC havde meldt ud at der i 2011 skulle fyres 150 ud af Kapacitets 1131 medarbejder. Tillidsrepræsentanterne har under forløbet gjort en kæmpe indsats for, at forløbet med fyringerne forløb så skånsomt så muligt for de berørte medarbejder. En del medarbejder har meldt sig til frivilligfratrædelse.

## **Outsourcing**

Kapacitet startede i februar et forsøg på at outsource Fiber folkene i Kapacitet, forløbet er endnu ikke færdigt i skrivende stund. Virksomhedsklubben har gjort en kæmpe indsats for at beholde medarbejderne i TDC. Der er forsøgt at lave tiltag sammen med TDC, der skulle lave produktionen mere flexibel, og således give ledelsen færre argumenter for at outsource. Vi venter spændt resultatet.

## **TDC 2.0**

TDC har valgt at indfører et nyt ledelsesværktøj som ifølge TDC koncern strategi skule være: ” en Bottom-up fornyelse af TDC ved implementering af TDC 2.0, som er et tværgående adfærdsorienteret og kulturelt forandringsprojekt, der sigter mod at forbedre resultaterne, produktiviteten og medarbejdertilfredsheden”.

Desværre har projektet ikke virket på den måde, medarbejdernes oplevelse hidtil har været præget af øget kontrol, utallige tavlemøder, og et massivt brug af Performans management.

TDC 2.0 er stadig i implementering fasen, og vi vil naturligvis i samarbejdssystemet, forsøge at få bragt TDC 2.0 hen i et spor hvor TDCs Koncernstrategi kan blive til virkelighed.

Status er i øjeblikket desværre, at medarbejdertilfredsheden er faldet til det hidtil laveste niveau nogensinde på de områder hvor TDC 2.0 er indført. Og i skrivende stund ligger vi ikke inde med viden om at hverken resultater eller produktiviteten er steget.

## **TDC Privat**

*ved bestyrelsesmedlem Pia Holmgaard Olsen*



I januar 2011 fik vi ny Koncerndirektør i Privat. Anders Jensen kom fra et job i Telenor.



## **Virksomhedsklub Privat:**

Året 2010/2011 har været et år med store udfordringer.

Vi har i årets løb haft forhandlinger med TDC omkring:

BBK - Behold betalende kunder - Kald til kunder som mangler at betale deres regninger.

Der er i Regningsservice i Århus lavet en aftale omkring betaling og vilkår for at ringe ud til kunderne som ikke har betalt deres regninger. Det er frivilligt at deltage i projektet og de der tilmelder sig kan vælge mellem 1 vagt eller 2 vagter fra 18-20 om ugen med betaling for henholdsvis 1 eller 2 vagter.

### **Optagelse af kundekald**

Når kundekald bliver optaget, er det kun nærmeste leder/coach og medarbejderen selv, der må aflytte kaldene. Kaldene bliver optaget for at udvikle medarbejdernes kompetencer.

Denne aftale har ledelsen ønsket at udvide til, at også den øvrige ledelse skal kunne lytte på kaldene. Formålet med dette skal være at ensrette ledernes opfattelse af, hvad der er dårlige og hvad der er gode kald og dermed også øge kundetilfredsheden.

Vi kan godt se ideen i, at lederne får en mere fælles opfattelse af samtalerne. I dag er det meget op til den enkelte leder at vurdere om samtalen er god eller dårlig og det kan være et stort problem for den enkelte. Vi ser dog også et problem i, at lederne skal oplæres på baggrund af samtaler der er optaget, for at udvikle medarbejderne.

Der blev d. 18. august 2011 indgået forlig og tilføjelse til hovedaftalen blev lavet.

### **Resultatløn/Provision**

Der er store udfordringer med vores nuværende aftale. Udmøntningen var meget ulige fordelt først på året. Kundeservicechef Thomas Wandahl er af den mening, at det ikke kun er den store salgsindsats, der skal belønnes, men at vi i højere grad skal udnytte/belønne folk for deres kompetencer. Dette vil også give en højere medarbejdertilfredshed.

I Lønudvalget (LØSU) drøfter man derfor, om en justering i den nuværende aftale er tilstrækkelig eller om vi skal tænke helt anderledes i en ny aftale.

### **Fleksibilitet i bemanningen**

Konsulentfirmaet McKinsey har været på besøg i Privat. De konstaterede, at vi ikke var fleksible nok i fronten. Vi bør kunne bruge vores ressourcer bredere og mere optimalt.

Flexmanagement er et nyt tiltag, der handler om at gøre en forskel for kunderne. Kort sagt, at vi sætter kunden først og prioriterer og indsætter vore ressourcer efter kundens behov. Det kunne f.eks. være at sætte ledige ressourcer på alternative opgaver når situationen opstår. Dette skulle selvfølgelig være frivilligt for den enkelte.

I arbejdsgruppen påpegede vi, at ledelsens oplæg KUN handlede om at få arbejdsopgaver ind når vi ikke havde nok at lave, men ikke handlede om hvad vi gør, når vi har for travlt i telefonerne. Hvorfra henter vi ressourcer ind i disse to situationer?

## **118**

Nedbemanding i 118. Der er desværre ikke længere så mange kald til 118, hvilket har medført at ledelsen har valgt at lukke Borups Alle i løbet af 2011. I foråret fik 21 kollegaer en frivillig fratrædelse og det blev derefter aftalt med ledelsen, at der ikke skulle ske yderligere før efter sommerferien. Dette holdt imidlertid ikke. Der blev indkaldt til ekstraordinært LSU midt i sommerferien, idet der skulle sættes en proces i gang, da vi med udgangen af september var for mange.

Vi påpegede, at det var noget uheldigt at det skulle ske midt i sommerferien, men der var ikke noget at gøre. Dette til trods for at vi fra uge 15 og til uge 30 i gennemsnit mistede ca. 15.000 kald om ugen. Der var mange forklaringer på dette, men ikke nogen som vi kunne bruge til noget. Det var også svært at skulle forklare vores kollegaer på BOA, at vi skulle af med ca. 10 TFE med udgangen af september, når vi mistede så mange kald, og vi ikke kunne få fri eller noget. Vi har efter sommerferien fået et mere normalt tempo, så nu er der lidt luft, og vi kan også få fri igen. Men hvad efter den 30. september, når vi igen skal sige farvel til en del kollegaer, det kan ingen vide, men kun afvente.

## **Mobil**

Mobil havde i januar overtallighed blandt vores kundeserviceledere og coaches. To grupper i Mobil var så små, at man kunne slå dem sammen til en, hvorved en leder samt en coach blev overtallig, men allerede i maj blev en ny leder udnævnt, da man opmandede på medarbejdersiden og der dermed blev for mange medarbejdere til det antal ledere der var.

Coach stillingen blev ikke genbesat, da ledelsen ikke mere ønsker konceptet med coaches videreført, i stedet bruges sidemandsoplæring/salgstrænere.

## **Butik**

Færre kunder og dalende julesalg bevirkede faldende KPI'er i starten af 2011.

I marts blev det derfor meldt ud, at der var overtallighed i Butik - 12 personer på landsplan.

Butiks ledelse valgte, at nogle butiksledere skulle dække op til to butikker.

Dansk Metal har store udfordringer med at få tillidsrepræsentanter i butikkerne. Der er pt. ingen tillidsrepræsentanter i Butik og det er meget svært at finde nogen der har lyst til at prøve kræfter med hvervet. Derudover skyldes det også, at mange af butikkerne har under 10 ansatte og dermed ikke kan vælge egen tillidsrepræsentant, men også at medarbejderne føler, at tillidshvervet ikke vil blive vel modtaget hos ledelsen. Vi har p.t. én medarbejderrepræsentant i Rønne butik, som sidder med i Butiks LSU og derudover sidder fællestillidsrepræsentant Pia H Olsen med på sidelinjen og

hjælper. Da Pia ikke er ansat i butiksdivisionen, kan hun ikke sidde i Butiks LSU.

## **Salgssupport**

Overtallighed i PKS blev klaret ved frivillige fratrædelser og derfor blev den løst uden problemer.

Resultatlønsaftalen i PKS kører pt. med et fast beløb hver måned. Der er nedsat en arbejdsgruppe, der skal finde nogle målbare parametre, men det er ikke lykkedes for gruppen endnu.

Ny aftale prøvekøres i klageafdelingen i Odense og denne håber man kan bruges i hele PKS fremadrettet.

## **Hotline**

I starten af året blev Hotline delt op og medarbejderne fra Hotline Erhverv blev overflyttet til Erhverv i Tegholmen.

I årets løb er kravene til overholdelse af mål skærpede. Salget er et meget stort fokusområde, på trods af, at det ikke altid er logisk at sælge til Hotline kunder.

Rent provisionsmæssigt, i den nuværende provisionsaftale, er Hotline ringere stillet end de øvrige områder under samme aftale. Vi er af den mening, at det er helt andre produkter Hotline skal kunne tjene deres penge på. Dette bliver der kigget på i LØSU udvalget (Lønudvalget).

Hotline har igennem hele året rekrutteret nye medarbejdere grundet øget trafik på telefonerne.

## **TDC Wholesale**

*ved bestyrelsesmedlem Uni Byrgesen*

Igen et omskifteligt år for Wholesale.



## **Organisationsændring**

Vi har sagt farvel til gode kollegaer fra Lyngby Radio og Disponeringen som kun nåede at være en del af Wholesale i et par år. Kollegaerne er så uheldige, at de rent organisatorisk tilsyneladende aldrig får ro i TDC, men flyttes igen og igen. Håber de nu får den arbejdsro de fortjener.

I marts fik vi den glædelige nyhed, at Wholesale fremover skulle være en selvstændig enhed, og referere direkte til Henrik Poulsen.

Det fik desværre den konsekvens at vores direktør Ole Hvelplund ikke længere skulle stå i spidsen for Wholesale. I stedet tiltrådte Eva Berneke som ny direktør for Wholesale.

Herefter har vi i SU-regi haft lidt udfordringer med at finde den rigtige samarbejdsform, men et nyligt afholdt SU-kursus, vil forhåbentlig afhjælpe dette.

## **Overtallighed**

Også i år er Wholesale ramt af overtallighed, og ikke bare den udmeldte:

- nej her er der skam rig mulighed for at få en "bonus", og vi er i år allerede nået op på 15 % FTE-besparelser!
- Det svarer til 23 personer hvilket i sig selv er skræmmende, endnu mere skræmmende er dog, at vi næsten kan nå tallet vha. frivillighed.

I vores øjne er det et sygdomstegn, at så mange af vores kollegaer ikke ønsker at være en del af Wholesale fremadrettet.

Selve frivillighedsprocessen, har været rigtig god, og ledelsen har strakt sig langt, for at imødekomme så mange frivillige ansøgninger som muligt.

Vi føler os som medarbejdere enormt pressede i hverdagen og står ganske uforstående over for så store reduktioner. Vi undrer os over hvordan TDC's ledelse vil nå deres mål i forbindelse med kundetilfredsheden med så få hænder.

## **Frokostaftale**

Ledelsen har valgt at opsigte en kutyme i kundeservice om afholdelse af 45 min. frokost. I stedet kan de 15 min. afholdes på et andet tidspunkt i løbet af dagen (der er ikke andre aftalte/skemalagte pauser for kundeservice p.t.).

## **TDC 2.0**

Har også "ramt" Wholesale. Ledelsen havde Kick Off i februar og derefter startede en analyse fase foretaget af navigatører. En analysefase der for medarbejderne har føltes ligegyldig, da der var en klar fornemmelse af, at resultatet var givet på forhånd. Modellen som allerede har været indført i Erhverv, føltes "copy-pastet" og derefter genbrugt med få ændringer i Wholesale.

TDC 2.0 er iflg. ledelsen en ny måde at arbejde på, der bl.a. skal sikre, at lederne har tid til at prioritere medarbejderne, det sker ved tavlemøder, 1 til 1 samtaler (1-2-1) og ved at sidde på lyt hos medarbejderne (sit-ins). Har desuden medført nye kundeteams og omorganisering. Ja, alt er tilsyneladende i spil.

Hensigten er at det skal være en bottom-up model, der sikrer at medarbejdernes input til forbedringer i processen samles op og vurderes.

Det er desværre ikke vores opfattelse at hensigten lever op til virkeligheden!

TDC 2.0 med de forandringer det medfører, skal gå så stærkt, at vi ikke føler at vi reelt bliver hørt og involveret.

Medarbejderindflydelsen har i flere situationer blot været, at navigatørerne har observeret og noteret hvad og hvordan vi udførte vores arbejde, men vi har manglet dialogen.

Navigatører har tilsyneladende meget stor indflydelse på beslutningerne – men vi efterlyser viden om arbejdsområderne og opgaver samt ikke mindst overenskomster og aftaler.

En af de ting vi har været meget utilfredse med, er bl.a. at ledelsen har ladet Navigatører deltage i Performance samtaler, trods vores indsigelser (for at coache lederne).

Vi er stadig uklare på hvad succeskriteriet for TDC 2.0 er - hvad er målet, og hvornår er det nået?

Tavlemøder som også er en del af TDC 2.0, skal alle medarbejder deltage i.

Det kan medføre 3-10 tavlemøder om ugen for den enkelte.

Efter vores opfattelse har møder og tidsforbruget for kollegaerne taget overhånd og giver ofte ikke den tilsigtede virkning.

Vi oplever langt oftere end tidligere, manglende ledelsesmæssig synlighed. Lederne er konstant til møder!

### **Noget helt andet er arbejdsmiljøet i forbindelse med Tavlemøder**

Tavlemøder indføres uden at de fysiske rammer er til stede (mødelokaler). Man har derfor valgt at afholde tavlemøder i et i forvejen godt fyldt storrum, til stor gene for de som ikke deltager på det aktuelle tavlemøde. Desuden står de store fysiske tavler overalt, til gene for arbejdsmiljøet.

### **Undersøgelser**

Som i alle andre dele af TDC, har vi i Wholesale også utallige undersøgelser:

- trivselsmålinger, arbejdsglæde målinger, TDC 2.0 og TAK målinger.

Målinger som tager tid, og som alle lover er anonyme, men som alligevel skal returneres til diverse interne ledere eller navigatører.

Vi har fået tilkendegivelser fra kollegaer som ikke tør andet end svare på målingerne, da de er utrygge ved, om ledelsen ellers vurderer det som en negativ adfærd på deres Performance skemaer.

### **Lønforhandlinger**

Der har været en rigtig god dialog med HR og vi har forhandlet kriterier for lønforhandlingerne som vi er rigtig tilfredse med. Til gengæld er vi absolut ikke tilfredse med det usandsynligt lave beløb som TDC ledelsen har afsat.

## **TDC Erhverv**

*ved fælledstillidsrepræsentant Vagn Rottbøll*



### **TDC 2.0**

I slutningen 2010 var første fase af ”mere tid til salg” gennemført via pilotprojekt i KA og dermed blev resten af TDC Erhverv indført i dette nye styringsværktøj, som nu havde skiftet navn til TDC 2.0 i starten af 2011.

TDC 2.0 har gennem det meste af året fyldt meget i vores dagligdag med opfølgingsmøder, tavlemøder og ugeplaner osv.

Det har ikke altid været lige let, at få tilpasset TDC 2.0 til de arbejdsopgaver der udføres i de forskellige afdelinger i Erhverv, der stor forskel på en salgsorganisation og en videns organisation.

Vi kan stadig ikke forstå, at man ikke bruger IT når der skal deles informationer med medarbejderne i stedet for whiteboard!

TDC 2.0 rulles nu ud i resten af koncernen, så husk af oprette pilotgrupper der!

### **Personalereduktioner**

Vi var sikre på, at der igen i år ville ske reduktion i personalet og 2011 har bekræftet det.

I april måtte vi atter sige farvel til gode og dygtige kollegaer. Der er nu skåret helt ind til benet og der er arbejdsopgaver som ikke udføres længere og arbejdsopgaver er uddelt til det resterende personale, med et stort arbejdspress til følge når alle tal stadig skal overholdes.

Som en bivirkning af denne reduktion måtte vi i Erhverv sige farvel til to Tillidsrepræsentanter (Heidi og Vibeke) da deres afdelinger blev nedlagt og flyttet, hvilket har betydet at der kun har været en mand til at varetage TR arbejdet i Erhverv.

Derfor sendtes et opråb ud til vores medlemmer om, at der var brug for hjælp, og det er lykkedes at finde 4 kollegaer som gerne vil være tillidsrepræsentant / tillidsrepræsentantsuppleant, tak for det. Det vil styrke os i vores daglige arbejde i samarbejdssystemet, som vi lægger meget vægt på.

### **Virksomhedsklub Erhverv**

Virksomhedsklub Erhverv valgte igen i år, sammen med NetDesigns virksomhedsklub, at slå to fluer med et smæk og afholde virksomhedsklubbernes generalforsamling og TR seminar med ledelsen samtidigt, så det blev til et 2 dages fælles seminar.

Det blev afholdt i starten af maj i Ry, med deltagelse af ledelsen fra TDC Erhverv den sidste dag.

Formanden Judith Antoniussen (fra Tele Afdeling 11 i Århus) holdt en god beretning, men vi havde jo mistet 2 bestyrelsesmedlemmer, så der var enighed om, at styrke samarbejdet med NetDesign og vi vil afholde mindst 2 møder årligt sammen.

Ud over selve generalforsamlingen på første dagen, stod dagen i forandringsglædens og i efteruddannelsens tegn med indlæg om de to emner ved henholdsvis Nanna Muusman og Per Påskesen.

Anden dag, var der en åben og ærlig dialog med ledelsen om TDC 2.0 fordele og ulemper samt problemer som vi ser det i Erhverv.

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

## **YouSee**

*ved bestyrelsesmedlem Henrik Hansen*



### **2011 har igen budt medlemmerne på en travl og hektisk hverdag**

Året har været plaget af mange system nedbrud og indførelse af nye systemer, som ikke alle lige er startet alt for godt – hvilket har været til stor frustration for medlemmerne.

I YouSee har vi i snart fire år bestræbt os på at leve op til de fem værdier om 'begejstring, anderledes, selvtillid, i øjenhøjde og kvalitet'. Værdierne har været ledetråde i udviklingen af vores relationer til kunder og samarbejdspartnere og til vores samarbejde med hinanden.

Vi er samtidigt vokset meget, hvad angår kunder og indtjening, vores produkter og teknik er blevet mere avanceret og kompliceret.

I YouSee ligger vi ikke på den lade side, fremtidige projekter er søsat såsom 'on demand uden boks', hvor kunden får alle YouSee's tjenester uden først at skulle leje en boks, 'bokse i teknikerbiler', så kunden ikke skal i TDC Butik og bytte boksen og 'sms-kvittering' som tilbagemelding på teknikerbesøg.

Andre projekter er allerede under implementering som f.eks. 'kvittering for bestilling af leverance', hvor vi fortæller kunden, hvor i processen leveringen befinder sig.

Til efteråret lancerer YouSee et ”fritvalgskoncept”, som allerede nu har givet meget medieomtale og vores Kundeservice medarbejdere har nok at se til i øjeblikket.

Vores produkter skal være lettere at bruge, vores forretningsgange skal være lettere både for kunderne og for os selv, og vores kommunikation skal være lettere at forstå. Vi har masser af muligheder for at gøre det lettere at være kunde.

Rent økonomisk går det ganske udmærket, men vi er presset på Bredbånd og TV forretningen.

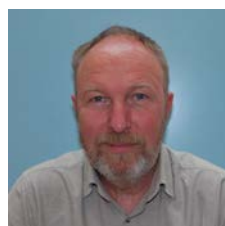
### **Personalereduktion / overtallighed**

I skrivende stund oplever YouSee også krisens klamme hånd, hvilket har betydet med YouSee-øjne en ”større” personalereduktion, som tillidsrepræsentanterne frygter gentaget næste år.



### **NetDesign**

*ved bestyrelsesmedlem Jens Boutrup*



### **Ny direktør**

I august måned har NetDesign fået en ny direktør. Keld Jersild Olsen afløser Peter Rafn som med stor succes har været direktør for NetDesign igennem en årrække. Keld kommer fra en direktør stilling i den danske afdeling af IT giganten HP (Hewlet Pacard).

Vi ser frem til at kunne fortsætte den tillid og det gode samarbejde vi har fået skabt med ledelsen gennem de sidste år. De år som kommer, vil uden tvivl bringe os gennem oprørte vande som skal besejles. En tid hvor mange firmaer og organisationer vil holde fast om pengeposen og hvor kravet fra Kapitalfondene ikke bliver mindre i forbindelse med deres exit strategi fra TDC koncernen.

### **Personalereduktioner**

NetDesign er stadig et selskab 100 % ejet af TDC Erhverv og dermed en del af TDC koncernen og dermed underlagt Landsoverenskomsten. Det sammenhæng blev stærkt bekræftet i foråret 2011, da NetDesign mente sig igennem i forvejen pålagte medarbejder reduktioner men blev pålagt yderligere reduktioner i medarbejderstaben. Henvisningen var at der ikke yderligere kunne reduceres i TDC Erhverv. Resultatet blev at et par forretningsområder i NetDesign, der måske havde været i udviklingsområder på sigt, blev nedlagt. Medarbejderne blev sammen med områderne afhændet til eksisterende eksterne partnere i et forsøg på at opretholde arbejdspladserne, men hos andre arbejdsgivere. Det har til dels lykkedes og var et ærligt forsøg fra ledelsen på at skaffe gode medarbejdere ”nye udfordringer”. Alligevel skete der reduktioner.



## **Vækst skal forøges**

I forbindelse med den generelle afmatning i samfundsøkonomien er der sket en udfladning i de økonomiske nøgletal for NetDesign. Det kan desværre give en ledelse argumentation for at reducere i antallet af arbejdspladser. Det budgetterede overskud "skal jo hjem" af hensyn til aktionær og ledelsens bonus ordninger. Ikke fordi der skal prædikes mismod - så er det realiteter vi som medarbejdere ser ind i. Men der bliver gjort et stort arbejde for at forbedre økonomien, hos NetDesign og den udtalte målsætning fra den nye direktør er at væksten skal forøges. Reduktioner ligger tilsyneladende ikke lige for.

## **Lokalaftale for NetDesign**

Forhandlinger om den nye lokalaftale, der blev lagt på hylden i foråret 2010 blev igen taget op i det sene efterår 2010 med en ambition om at blive færdige ved årsskiftet til 2011. Forhandlingerne blev sværere og en underskrift kunne først sættes på aftalen i maj måned med ikrafttrædelse fra juni.

Lokalaftalen er en ny aftale med elementer fra den oprindelige NetDesign lokalaftale.

I kraft af at aftalen er stor forandring, af vilkårene for teknikerne og det er målsætningen at ingen skal stilles ringere med den nye aftale, er der en overgangsperiode på 6 måneder. I de 6 måneder vil det med "dobbelt bogholderi" blive klargjort om der er medarbejdere som får reduceret deres indtjening og skal reguleres. En følgegruppe følger forløbet tæt. Det endelige resultat af overgangen kendes først i begyndelsen af 2012.

Det er godt at teknikere, som arbejder på Dansk Metals område i NetDesign nu har fået den samme lokalaftale og der ikke bliver set skævt til, om man nu er en Classic (oprindelig medarbejder) eller en SBU (virksomhedsoverdraget medarbejder).

Den nye lokalaftale kan forhåbentlig være med til at skabe en fælles NetDesign kultur mellem alle DMT medarbejdere. Den fælles kultur skal gerne give mulighed for at antallet af DMT medlemmer i NetDesign kan forøges indenfor den næste generalforsamlings periode. Gerne med alles hjælp.

## **Nye kollegaer**

I perioden er der blevet tilført medarbejdere fra ikke TDC virksomheder hvor NetDesign har overtaget servicen af firmaernes Tele og netværks systemer. Medarbejdere som nu arbejder på Dansk Metals overenskomstområde. En situation som sagtens kan gentage sig i forbindelse med overtagelsen af ansvaret for en organisations eller firmas tele og netværksudstyr. Det kan vi kun se frem til som en vækst der kommer alle medarbejdere i NetDesign til gode.

## **Arbejde på CSC**

Konflikten i CSC har vi fulgt tæt, fordi NetDesign igennem en årrække har haft en form for serviceaftale med CSC.

Det har ikke været muligt at hindre NetDesign i at udføre opgaver på CSC, men hvorvidt det har været arbejde på de strejkeramte områder er ikke klart. Ingen har kunnet afgrænse områderne og medarbejder har ikke bevidst udført arbejde, udover det de før strejken har udført. Vi har selvfølgelig oplyst at det var helt legalt, ikke at udføre arbejde hvis det var mistanke om at det var strejkeramt. Desværre er en del af medarbejderne ikke medlem af Dansk Metal.

## Samarbejde

Det har været lidt tungt med tilliden mellem tillidsfolkene og ledelsen igennem denne generalforsamlingsperiode, men det er nu kommet ind i et godt gænge med samarbejdet ikke mindst efter et meget konstruktivt samarbejdsseminar og den nye lokalaftale kom på plads.

Et samarbejde vi forventer at fortsætter med den nye direktør. Sammen stræber vi efter at blive Danmarks bedste IT arbejdsplads og det er trods alt noget.

**NETDESIGN**

## Virksomheder uden for TDC

ved bestyrelsesmedlem Per Baden  
(fællestillidsrepræsentant for alle udlånte TDC'er)



## Konflikt på CSC

Året har været domineret af konflikten på CSC, hvor i første omgang 120 PROSA medlemmer blev lockoutet af arbejdsgiveren d. 9. februar. Derudover havde Prosa selv 40 i strejke fra d. 28. februar. Disse tal skyldes to fredsftaler, der lagde begrænsninger på, hvor mange der kunne være i konflikt. Den ene af disse fredsftaler kunne PROSA opsige til d 1. juni, hvor det så var muligt at sende 400 medlemmer i konflikt.

Under hele konflikten har der været flere forskellige tilfælde, hvor vores medlemmer er blevet bedt om at udføre konfliktramte arbejde. Et af disse tilfælde endte i fællesmøde mellem LO og DA, hvor arbejdsgiverne måtte give os ret. De resterende tilfælde har været afklaret lokalt.

CSC havde følgende krav til overenskomsten:

- Bortfald af Tryghedsaftale  
*Den er god - indrømmet, men det ville svare til, at TDC fjernede tjenstemandsbegrebet.*
- 10% ned i løn  
*Det kan godt være gennemsnitslønnen er højere end i for eksempel TDC, men den er ikke markedsførende.*
- Forringelse af seniorordninger.  
*De er bedre end set andre steder, men skulle vi ikke til at blive længere på arbejdsmarked?*
- Indførelse af det TDC'er kender som "ingen højeste arbejdstid".  
*Det er der mange TDC'er, der gerne vil af med.*
- Satser for overarbejde nedsættes til 1/3 og vagter til 35,- kr. i timen.  
*Selv TDC'er får mere i vagtbetaling.*



- Afskaffelse af betalt frokost.  
*Arbejdstiden op til 39,5 time uden kompensation.*

Da konflikten blev optrappet d. 1. juni meddelte CSC, at de betragtede sig som frigjort fra overenskomsten med PROSA. Dette blev der selvfølgelig protesteret imod. Sagen blev behandlet i Arbejdsretten, som meget overraskende gav CSC medhold. CSC skyndte sig herefter at lave en aftale med HK om, at HK-IT overenskomsten nu var gældende med nogle tilføjelser. Folk fik garanteret lønnen i 3 år og garanti for, at ingen blev fyret inden 1. marts 2012.

Det er foruroligende, at det så let kunne lykkedes CSC at komme af med PROSA overenskomsten. Dette kan give stof til eftertanke, når vi skal i gang med overenskomstforhandlingerne.

## **Lønregulering**

Som fællestillidsrepræsentant for de udlånte fra TDC har sommeren været beskæftiget med den individuelle lønregulering, som også kom til at omfatte de udlånte. Her drejer det som om mange virksomheder, hvor de større heldigvis også har tillidsrepræsentanter, der er udlånte. Det er en besværlig proces, der i skrivende stund endnu ikke er afsluttet.

## **Øvrige arbejdsopgaver**

En anden arbejdsopgave er at kikke på fusion og virksomhedsklubber. Det har blandt andet resulteret i en temaeftermiddag på Tillidsrepræsentantseminaret i Tele Øst. Deltager desuden i et landsdækkende udvalg, der ser på teleafdelingerne udfordringer i forbindelse med fusioner.

## **De Gule Sider A/S**

*ved faglig sekretær Bjarne L. Olsen*



## **Masseafskedigelse og afskedigelse af tillidsrepræsentant**

Da De Gule Sider i 2005 blev solgt fra TDC var der ca. 450 metaller, siden er det gået støt ned ad bakke. Lige før sidste generalforsamling sidste år meddelte De Gule Sider A/S at de ville foretage masseafskedigelse i oktober 2010 og deriblandt var både en af vores tillidsrepræsentanter og en af vores sikkerhedsrepræsentanter samt et medlem der var på barsel.

Dette medførte kraftigt protester fra Tele Øst, og De Gule Sider A/S havde ikke forinden havde taget kontakt til Dansk Metal som de skal hvis de ønsker at afskedige en tillidsrepræsentant/sikkerhedsrepræsentant og derfor måtte disse afskedigelser behandles på et forhandlingsmøde mellem Dansk Metal og Se Gule Sider A/S hos Dansk Erhverv.

Resultatet blev, at Sikkerhedsrepræsentanten valgte at blive genansat, at medlemmet på barsel fik

udskudt sin fratrædelse til barslen var overstået samt fik en godtgørelse på 6 måneders løn og tillidsrepræsentanten fik 6 måneders opsigelse og en godtgørelse på 14 måneders løn. I alt har Tele Øst i dette forenings år hentet over 650.000 kr. til vores fyrede medlemmer på De gule Sider.

Samtidig er det i foråret lykket at finde en ny aktiv tillidsrepræsentant på De Gule Sider A/S, Søs Andersen.

Men især onsdag den 17. august 2011 vil blive husket som blodrød onsdag på De Gule Sider. Her fik 43 % af medarbejderne (155 ud af 390) besked om, at de blev opsagt fra den 1. september med deres individuelle opsigelsesvarsler. Blandt de afskedige var ingen tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter eller nogen af vores medlemmer der var gravide/på barsel/på forældreorlov. Det er lykkedes os at få mulighed for at sende vore medlemmer på VEU. Forhandlingerne om disse opsigelser er i skrivende stund endnu ikke helt afsluttet.

Samtidig ser det ud til at De Gule Sider A/S egenhændig igen vil ændre provisionsaftalen eller opsigelsen, men det er jo ikke første gang det sker, så vi må se hvad der sker i nærmeste fremtid.



## Arbejdsmiljø

ved faglig sekretær Hanne Trebbien



### Lovgivning mv.

I sidste års beretning var **lovgivning** et af de sidste områder der blev omtalt og drejede sig om, den nye lovgivning omkring virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde som trådte i kraft 15. oktober 2010.

Hvordan er det så gået?

I TDC har det betydet, at den på det tidspunkt eksisterende Arbejdsmiljøaftale er blevet gennemgået og tilføjelser er kommet til, dette for at leve op til lovens ændre vejledninger.

Nedennævnte bekendtgørelse og efterfølgende vejledninger kan læses på Arbejdstilsynets hjemmeside [www.at.dk](http://www.at.dk).

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010

- F.3.1 - Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med højst ni ansatte - maj 2011
- F.3.2 - Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med 10-34 ansatte - maj 2011
- F.3.3 - Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med mindst 35 ansatte - maj 2011
- F.3.4 - Samarbejde om arbejdsmiljø på midlertidige eller skiftende arbejdssteder på bygge- og anlægsområdet - maj 2011
- F.3.5 - Samarbejde om arbejdsmiljø på midlertidige eller skiftende arbejdssteder, bortset fra bygge- og anlægsarbejde - maj 2011
- F.3.6 - Aftaler om virksomhedernes samarbejde om arbejdsmiljø - maj 2011
- F.3.7 - Arbejdsmiljøuddannelse for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen - maj 2011

Punktet omkring efteruddannelse som virksomhederne skal tilbyde arbejdsmiljøgrupperne, er i TDC blevet til, at rådgivningsfirmaet CRECEA, som TDC i forvejen samarbejder med, har udviklet en række kurser inden for de områder som arbejdsmiljøgrupperne har ønsket. Kurserne løber af stablen her i efteråret. Efteruddannelsen skal have en varighed på 1½ dag, det er i vejledningen blevet til 11 timer.

I arbejdsmiljøaftalen i TDC er der blevet givet den mulighed, at den halve dag kan afholdes i forbindelse med arbejdsmiljø-gruppernes årsmøde.

## **Pjecer**

Arbejdsmiljøaftalen mellem TDC og Dansk Metal kan hentes på følgende link på TDCs medarbejderportal:

[http://nymedarbejderportalen.tdk.dk/portal/personale/arbejdsmiljoe/Documents/am\\_aftale.pdf](http://nymedarbejderportalen.tdk.dk/portal/personale/arbejdsmiljoe/Documents/am_aftale.pdf)

En interessant ting som TDC og Dansk Metal har været primus motor for, er en vejledning udarbejdet i I-BAR, Industriens Branche Arbejdsmiljø Råd. Vejledningen handler om den mest hensigtsmæssige indretning af servicebiler i forbindelse med brugen af PC.

Pjecen har følgende titel "PC Arbejdspladser i servicebiler" og pjecen findes på følgende link:

[http://www.ibar.dk/Vejledninger%20mm/Liste/PC%20Arbejdspladser%20i%20servicebiler\\_Generelt.aspx?lg=ibar](http://www.ibar.dk/Vejledninger%20mm/Liste/PC%20Arbejdspladser%20i%20servicebiler_Generelt.aspx?lg=ibar)

Samtidig med revidering af arbejdsmiljøaftalen blev Koncernarbejdsmiljø-politikken revideret, essensen er som altid, at vi til enhver tid skal forebygge skader og arbejdsmiljøpåvirkninger. Politikken findes på:

<http://nymedarbejderportalen.tdk.dk/portal/personale/politikker/Sider/arbejdsmiljoepolitik.aspx>

## Ulykker

Kan TDC's forebyggelsesindsats så aflæses i ulykkesstatistikken – døm selv!

TDC		
Årstal	Ulykker m. fravær	Ulykkesfrekvens
2004	109	4,5
2005	128	5,2
2006	108	4,9
2007	109	5,5
2008	91	5,3
2009	82	5,7
2010	85	7,1

Hvordan ulykkerne har fordelt sig i de enkelte enheder kan ses her:

<http://nymedarbejderportalen.tdk.dk/portal/personale/arbejdsmiljoe/Sider/ulykkesstatistik.aspx>

Ulykkesfrekvens er en beregning af hvor ofte der sker en ulykke i forhold til det antal arbejdstimer der bliver udført i virksomheden:

$$\frac{\text{Antal arbejdsulykker med fravær} \times 1 \text{ mio.}}{\text{Antal ansatte (årsværk)} \times \text{antal arb.timer i året (1680)}}$$

Antallet af fraværsdage i forbindelse med arbejdsulykker er steget fra 734 i 2009 til 1104 i 2010.

Spørgsmålet er, om forebyggelsesindsatserne kan optimeres eller om hændelserne skyldes situationer som ikke er til at forudse?

Kan det måske skyldes at vi bliver færre og færre og derfor skal "løbe" hurtigere for at nå det samme arbejde, og ikke har mulighed for, at få den tid der er nødvendig til udførelsen af arbejdet?

Ulykkesfrekvens er direkte sammenligneligt med andre virksomheder, da det er en generel udregningsmetode.

## Trivselslinje

TDC har indgået en aftale med PFA om en Trivselslinje. På tlf. 70 80 71 34 kan medarbejdere i TDC få rådgivning vedr. problemer af fysisk, psykisk eller social karakter. Telefonlinjen er åbent på hverdage mellem 8.15 og 16.15 læs evt. mere på:

[http://pensionsite.pfa.dk/files/Mikrosite/shared\\_files/BP1134\\_05.10.pdf](http://pensionsite.pfa.dk/files/Mikrosite/shared_files/BP1134_05.10.pdf)

Umiddelbart må tiltaget ses som positivt med henblik på forebyggelse af dårlig trivsel!  
Hvis vi tager de pessimistiske briller på, er det så ikke bare en måde for selskabet, til at købe sig fri for, at arbejde med problemerne omkring det psykiske arbejdsmiljø på den enkelte arbejdsplads?

## **Asbest**

Renovering og forsegling af gulve på de centraler hvor der er konstateret asbest ser nu ud til endelig at være ved vejs ende. Der ud over er den lovede skiltning ved indgangen til centralerne nu også på plads og i orden. Skulle det ikke være tilfældet vil vi meget gerne høre om det.

Da det som nævnt hovedsagligt er i gulvene asbesten forefindes, er det nu blevet forbudt at opsætte materiale med befæstning i gulvet. Kan det undtagelsesvis ikke undgås, er der blevet uddannet et antal medarbejdere med den nødvendige ekspertise på området, som i sådanne tilfælde skal tilkaldes. Med det har TDC sikret deres medarbejdere når de arbejder i egne bygninger. Du skal som kørende medarbejder, der udføre arbejde i andre virksomheder og hos private, selv sammen med din nærmeste arbejdsleder, sikre dig at det er fuldt forsvarligt at udføre arbejdet. Det gælder i øvrigt i alle henseender, og ikke kun når det drejer sig om faren for at bevæge sig rundt i rum med mulighed for frie asbestfibre.

## **Sodpartikler i førerkabinen**

Som om det ikke var nok med farerne ved at bevæge sig rundt i lokaler med risiko for at indånde asbestfibre, så har de teknikere som kører i Citroën Jumper, fra årene 07 – 09, igennem længere tid været udsat for indånding af sodpartikler.

Hvordan kan det dog lade sig gøre?

Jo, for det første skyldes det utæthed i førerkabinens undervogn, for det andet er bilens udstødning ført ud i siden og ikke bag ud som normalt.

Reparation af bilerne har stået på i ca. ½ år fra efteråret 2010. Det kan godt være bilerne var billige, men måske var det bedre at lease biler som er i orden fra starten, både for medarbejdernes og virksomhedens skyld!

På spørgsmål fra de berørte medarbejdere om det var sundhedsskadeligt er der kommet følgende vurdering fra bedriftlæge Jens Brandt CRECEA:

.....".hvor medarbejdergrupper i andre virksomheder har været udsat for store mængder dieseludstødning, kunne det konstateres, at medarbejderne ikke udviklede kroniske luftvejsproblemer, hvis de ikke i dagligdagen havde oplevet luftvejsproblemer. Samtidig skulle de også have været udsat for dieseludstødningen i mange år. Når vi taler om luftvejsproblemer er det vedvarende symptomer på halsbetændelse/irritation, besværet vejtrækning og astmasymptomer. Det er ofte kombineret med tunghed i hovedet.

Det er derfor Crecea's vurdering, at medmindre teknikeren har haft svære luftvejsproblemer, medens han/hun har haft bilen, vil det ikke være forbundet med forøget sundhedsfare at køre i bilen, til den kan blive udbedret".

Det bliver ikke præciseret hvad mange år er, men ud fra svaret må vi konkludere at 3 – 4 år ikke er mange år i en læges tidsregning!

## **Allergi**

Der er siden efteråret 2010 blevet kæmpet bravt mod eksem og slimhinde-irritation hos en del medarbejdere i Borups Allé, primært på 6. sal.

Efter grundig gennemgang og undersøgelser for især forekomst af skimmelsvamp er resultatet blevet at det ikke er årsagen til påvirkningerne.

Med 99,9999 % sikkerhed var synderen i gulvtæppet. Gulvtæppet var blevet behandlet med et antibakterielt produkt. Desværre kan det ikke undersøges med 100 % sikkerhed, da produktet ikke kan fremskaffes hos producenten. Udskiftning af tæpperne har heldigvis betydet, at flere har færre symptomer. Der er bare det ulykkesaglige med allergiske reaktioner, det forsvinder aldrig ud af kroppen igen, hvilket bevirker at den enkelte for altid er meget sårbar for reaktioner ved lignende stoffer. Efterfølgende er alle tilfælde blevet anmeldt til arbejdsskadestyrelsen som formodet erhvervsskade.

## **Audit**

TDC er i perioden 18. april til 6. juni blevet auditeret, hvad betyder det?

– Jo det betyder, at virksomheden ved stikprøver er blevet gennemgået af Dansk Standard, som TDC har entreret med, for at de kan se arbejdsmiljøorganisationen over skulderen og se til, om vi stadig lever op til kravene for bibeholdelse af arbejdsmiljøcertifikatet.

Ifølge rapporten er der ikke en finger at sætte på arbejdsmiljøledelsessystemet. Ingen afvigelser, udelukkende forbedringsforslag.

Betyder det så, at der ikke er nogen arbejdsmiljøproblemer?

Overhovedet ikke, det betyder blot at redskaberne for et systematisk arbejdsmiljø-arbejde er til stede som de skal være for at få et certifikat.

Det er stadig arbejdsmiljøgrupperne der skal lave arbejdet, og bruge redskaberne, så der er ingen grund til at læne sig tilbage, som tidligere beskrevet i afsnittet om ulykker, er der nok at tage fat på!

## **LO- Storkøbenhavn**

I arbejdsmiljøudvalget er der blevet brugt mange kræfter for at forhindre nedskæringer på arbejdsmedicinsk klinik. Det er desværre ikke lykkedes med udbredt succes. I den generelle besparelser for Region København er det også gået ud over arbejdsmedicinsk klinik.

Det er meget uheldigt, da det er de eneste områder i sundhedsvæsenet der forsker i hvordan arbejds





udførelse påvirker det menneskelige legeme. Det kan i sidste ende betyde at det bliver endnu svære at få anerkendt ulykker og erhvervsrelaterede sygdomme.

Der har været afholdt en række fyraftensmøder med forskelligartet indhold bl.a. om:

Hvor vigtigt det er at tage hånd om at introducere unge og nyansatte i virksomhederne. På 5 år (2004 – 2009) er der blevet anmeldt 280.391 ulykker, af dem tegner medarbejdere med under 1 års anciennitet sig for 80.411 hvilket svare til 28,6 %.

Alene ud fra tallene er det af stor vigtighed at vi alle tager hånd om nye medarbejdere uanset om de er unge, ældre eller gamle.

Sæt arbejdsmiljøet i højsædet – Hvordan har love og regler udviklet sig gennem tiden, hvor er vi nu og hvordan vil politikkerne prioritere arbejdsmiljøet fremover.

## **Social- og socialpolitisk område**

*ved faglig sekretær Jørgen Hansen  
og faglig sekretær Birgitte Kristiansen*



Siden sidste generalforsamling er der i Tele Øst sket en del ændringer på det socialpolitiske område.

Jan Simonsen stoppede ved generalforsamlingen i 2010 og har været tilknyttet Tele Øst på konsulentbasis, for at kunne afslutte sine opgaver. Derudover har han hjulpet ved ferie og ved ekstra travlhed. Det er vi glade for.

I hverdagen er det Jørgen Hansen og Birgitte Kristiansen, der arbejder på det socialpolitiske område, og i denne generalforsamlingsperiode har der igen været travlhed og stor fokus på opgaverne.

Desværre - kunne vi fristet til at sige – for når dette område har travlt betyder det samtidig, at rigtig mange af vores kollegaer bliver voldsomt berørt af de udfordringer, der hører med til at være ansat i TDC i disse år.

TDC's ledelsesstrategi afspejler travlheden i Tele Øst.

Sjældent har vi set så mange kollegaer, der bliver ramt psykisk og må sygemelde sig i kortere eller længere perioder. De længere perioder ender ofte med en afskedigelse til følge.

## **Overtallighed / fratrædelser**

De utallige fratrædelser i TDC, som følge af overtallighedssituationen har fyldt meget i denne generalforsamlingsperiode. Fratrædelsesaftalen, som blev genforhandlet og trådte i kraft i december 2010 har været flittigt brugt.

Det socialpolitiske område har talt, rådgivet og vejledt mange i forbindelse med fratrædelsesaftalen.

Områder som Finans, Drift og Kapacitet, 118 på BOA (som endnu ikke er afsluttet ved skrivelse af disse linjer) og Wholesale. Det er områder, hvor Tele Øst har medlemmer og hvor der nu enten er skåret kraftigt ned - eller for Finans vedkommende forsvundet helt ud af vores hænder.

I foråret startede en overtallighedsproces på 118 på Borups Alle. Der var medarbejdere, der havde været i virksomheden i både 25 – 30 og 40 år.

Da ledelsen i TDC havde bekendtgjort situationen og omfanget af den, rykkede Tele Øst ud og holdt flere medlemsmøder på Borups Alle, så vores medlemmer fik en grundig orientering om den aftale, der var gældende i denne situation.

Derudover tilbød vi samtaler og en individuel gennemgang af hvad aftalen betød for den enkelte. Det tog rigtig mange imod.

Vi var dog ude i nogle udfordringer med HR om misforståelser – især om fratrædelsesvilkårsskemaet. Det var uheldigt for de berørte kollegaer.

Det skal ingen hemmelig være, at i sådan en situation, hvor mange er bekymrede om fremtiden, så gavner det ikke, at der er uklarheder om medlemmernes fratrædelsesmuligheder.

## **Hvor er rummeligheden og mangfoldigheden blevet af**

Mange medlemmer og deres tillidsrepræsentanter ringer ind i Tele Øst og fortæller, hvordan arbejdsmiljøet er i TDC. Nu skal vi ikke skrive om arbejdsmiljø, det skriver Hanne Trebbien meget mere om, men fra det socialpolitiske område kan vi i hvert fald sige, at et dårligt arbejdsmiljø har en direkte afsmitning på området.

Vi oplever, at vores medlemmer er udsat for et voldsomt øget pres på arbejdsopgaverne – øget kontrol og ikke mindst en øget usikkerhed om fremtiden.

Mangfoldigheden og rummeligheden i TDC, som virksomheden ellers har været kendt for – ja de har oven i købet modtaget en pris for det - den er lige nu svær at få øje på.

Når det er sagt, så er det daglige samarbejde med TDC's HR funktioner selvfølgelig ikke uberørt af denne situation, men vi sætter fortsat stor pris på de samarbejdspartnere i TDC, der ihærdigt arbejder med fastholdelse af TDC's sociale profil og dermed prøver at skabe rum og plads til ulykkes- og sygdomsramte medarbejdere, på trods af den generelle manglende fleksibilitet og forståelse i TDC organisationen.

TDC's sociale ansvar ligger på nuværende tidspunkt under for virksomhedens store iver for at fyre medarbejdere på et grundlag, der er uforståeligt for de fleste.

At blive overtallig er altid for den berørte medarbejder en uforståelig situation, men forstærkes især når man oplever, at de tilbageblevne kolleger skal arbejde over og fremmed arbejdskraft hentes ind udefra.

Denne utryghed skaber udover stressreaktioner hos de enkelte medarbejdere en forværring af en, måske i forvejen, svækket helbredstilstand og skaber på denne måde en ond cirkel med stigende fravær og et generelt dårligt arbejdsmiljø på grund af utryghed.

### **Den kommunale sparekniv**

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

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.

I denne generalforsamlingsperiode har Tele Øst indbragt fire kommunale afgørelse til behandling i Beskæftigelsesankenævnene, fordi vi mente, at der var sket brud på de grundlæggende rettigheder i forhold til de sociale lovgivninger.

I den ene af sagerne, hvor Tele Øst har påstået, at bopælskommunen ikke levede op til retssikkerhedslovens intentioner, måtte vi konstatere, at vi ikke fik medhold i vores klage. Vi har derfor besluttet at indbringe sagen for domstolene, fordi vi mener, at sagen er utroligt principiel for de medlemmer og borgere, der rammes af varig sygdom.

Sagen handler netop om at fastslå kommunens pligt til at medvirke til at finde løsninger når borgere helt eller delvist og af helbredsmæssige årsager mister evnen til at bestride et job.

Men erfaringsmæssigt må vi nok erkende, at retssager af denne karakter har lange udsigter.

### **Arbejdsskader, ulykker og erstatninger**

Tele Øst har i generalforsamlingsperioden heldigvis ikke været involveret i store og alvorlige arbejdsulykker – men vi arbejder dagligt med et stort antal arbejdsskadesager, der ikke har fundet sin afgørelse.

I fem af sagerne har Tele Øst valgt at anmode Dansk Metal om hjælp via deres advokater.

Sagerne handler om arbejdsskader, hvor vi mener, at der klart ligger et arbejdsgiveransvar eller et ansvar hos en anden form for skadevolder, som f.eks. ved trafikulykker.

Dette særlige ansvar medfører, at der udover de normale arbejdsskadeerstatninger kan rejses krav om særlig erstatning i forhold til erstatningsansvarsloven. Det kan være krav om tabt arbejdsfortjeneste, svie og smerte og en væsentlig højre erstatning for tab af erhvervsevne.

Vi forventer, at sagerne afgøres uden en egentlig retssag – dog har vi oplevet, at den ene af sagerne måtte en tur i Byretten før vi fik medhold.



## **Uenighed med forsikringsselskaberne**

Tele Øst oplever en eksplosiv stigning i uenighederne med forsikringsselskaberne i forbindelse med arbejdsskader. Denne udvikling har været meget markant de senere år og er steget i takt med, at flere og flere af vores medlemmer har fået ansættelser i virksomheder uden for TDC.

Vi oplever flere og flere arbejdsulykker, hvor der er tale om trafikulykker i arbejdstiden. Disse sager kan blive meget komplicerede, fordi der udover arbejdsskadestyrelsen, også involveres diverse bilforsikringsselskaber, der ikke har nogen lyst til at udbetale erstatninger, hvis de kan finde undskyldninger for at undgå det.

Den seneste alvorlige arbejdsskade i 2010, hvor et medlem faldt ned fra et tag på en byggeplads på grund af manglende sikkerhedsforanstaltninger, har involveret både Arbejdstilsynet, Arbejdsskadestyrelsen, diverse forsikringsselskaber og senest Danske Metals advokater. Arbejdsgiveren, der ikke var TDC, påstod, at alle sikkerhedsforanstaltninger var overholdt, selv om ingen medarbejder nogen sinde havde set skyggen af et stillads eller lignende sikkerheds- og hjælpeforanstaltninger i virksomheden.

Vi forventer, at sagen bliver afgjort uden retssag, fordi vi tror på, at forsikringsselskabet kommer til fornuft og erkender skylden. Alternativet er en retssag og den vil kun medføre yderligere omkostninger for forsikringsselskabet og deres kunde.

## **Det socialpolitiske område yder hjælp**

Som afslutning på beretningen fra det socialpolitiske område – vil vi endnu en gang gøre opmærksom på, at alle medlemmer, som på den ene eller anden måde har behov for en hjælpende hånd i forbindelse med sygdom, fratrædelse, forsikring eller pension - er hjertelig velkommen til at ringe eller komme ind i afdelingen. Det er vores højeste mål at hjælpe vores medlemmer.

## **Kursusudvalg nedsat af Teleudvalget**

*ved udvalgsformand faglig sekretær Birgitte Kristiansen*



Kursusudvalget under Teleudvalget (TLU) er sammensat af repræsentanter fra alle teleafdelinger. Repræsentanterne er undervisere samt de ansvarlige for det administrative arbejde i forbindelse med kurser for tillidsvalgte.

Kursusudvalget ligger ikke på den lade side. Vi har ændret OK/SU kurserne, som jeg beskrev i beretningen sidste år og her til efteråret skal vi arbejde med en række nye tiltag af kurser, som er målrettet medlemmer af Teleafdelingerne. Vi håber meget at det lykkedes.

Én af de helt store udfordringer, når vi arbejder med nye kurser, er økonomien. Tabt arbejdsfortjeneste er en meget stor udgift, men på den anden side, så er det vel ikke uddannelse vi skal spare alt for meget på.

Derfor er det også med stor glæde, at TLU har givet grønt lys for uddannelse af 2 nye undervisere. Den ene kommer her fra Tele Øst og den anden fra Tele 8. Vi glæder os til et fremtidigt samarbejde med de nye undervisere, som vil være færdige med uddannelsen i 2012.

## Interne Tele Øst forhold:

ved formand John Schwartzbach



### Bestyrelsen og afdelingskontoret

Siden sidste generalforsamling er bestyrelsen reduceret med 5 personer.

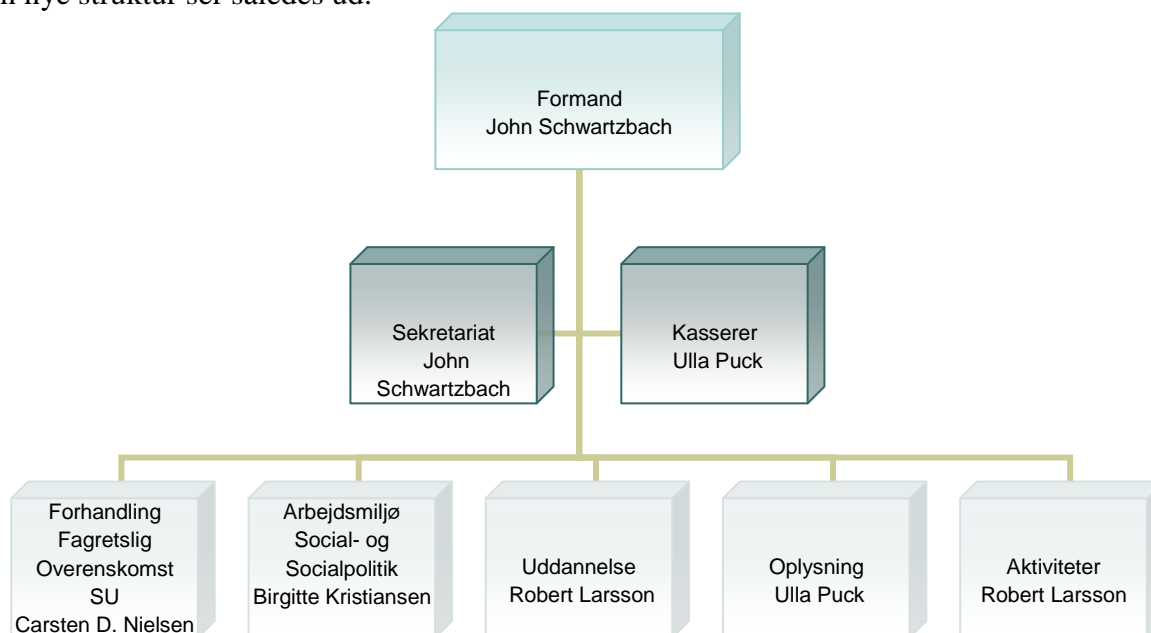
I Nyropsgade stoppede Leif Hartmann og Jan Simonsen efter den ordinære generalforsamling og Kim Vistisen stoppede efter den ekstraordinære generalforsamling i marts og ude fra områderne stoppede Pia Christensen og Vagn Rottbøll efter den ordinære generalforsamling.

Samtidig er afdelingskontoret reduceret med en administrativ medarbejder (Hanne Serop stoppede med udgangen af 2010).

Det har derfor været nødvendigt at ændre organisationen for at få fordelt arbejdsopgaverne ud til færre personer.

I den tidligere organisation i Tele Øst var ansvar og arbejdsopgaver delt op i 13 områder. Det har bestyrelsen ændret til de nuværende syv områder, dels for at forenkle ansvarsområderne og tilpasse organisationen hen mod en fusion med Metal Hovedstaden og dels for at opnå besparelser, som skal bruges i de faglige områder.

Den nye struktur ser således ud:



Samtidigt har bestyrelsen behandlet spørgsmålet, om der kunne reduceres i udvalgene nedsat under Tele Øst, det blev dog vurderet at udvalgene skulle forblive uændret.

Udvalgene er i dag:

Arbejds miljø- og Socialudvalget, Hverveudvalget, Ligebehandlings- og familiepolitisk udvalg, Oplysningsudvalget, Redaktionsudvalget, Uddannelsesudvalget og Ungdomsudvalget.

På det konstituerende bestyrelsesmøde efter generalforsamlingen skal det igen vurderes om der skal ske en reduktion af udvalgene.

### **Tillidsrepræsentanter**

Tele Øst har i skrivende stund 81 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.

### **Arbejds miljørepræsentanter**

Vi har 64 arbejds miljørepræsentanter der er organiseret i Tele Øst og 16 i området, som ikke er medlemmer. Hvis du har spørgsmål til arbejds miljøet er du velkommen til at kontakte faglig sekretær Hanne Trebbien på mobiltelefon 23 31 86 83.

### **Medlemsmøder**

Der har været afholdt flere medlemsmøder hen over året med pænt fremmøde til alle møderne.

Bestyrelsen vil til næste år besøge medlemmerne lokalt på arbejdspladserne i forbindelse med forårets overenskomstfornyelse.

## **Tele Øst's Arbejds miljø og Socialudvalg**

*ved faglig sekretær Hanne Trebbien*



### **Udvalget består af:**

Vibeke Rathmann

Bjarne Mortensen

Kenneth Ritzau

Hanne Trebbien (formand)

Udvalget er siden sammensætningen i maj 2010 skrumpet ind fra 6 til 4 personer.

Jesper Wiil er stoppet fordi han ikke længere er arbejds miljørepræsentant, Lise Selsager grundet arbejdspress og tillige private årsager. Tak til begge for deres indsats og god vind fremover. Trods dette har vi ikke ligget stille.

### **Arbejds miljønetværk**

Et nyt tiltag som vi forsøgte at få i stand i foråret var arbejds miljønetværk.

Arbejdsmiljønetværk er tænkt som en mulighed for, at alle medlemmer uanset tillidshverv eller ikke kan mødes under uformelle former og tale om det der rør sig på arbejdsmiljø-området både lokalt og på tværs i enhederne.

Desværre var der ikke tilslutning nok til at det kunne gennemføres, men vi forsøger at lave et par nye seancer igen til efteråret, så hold øje med opslag og hjemmeside.

### **Andre tiltag**

Ud over at lave arrangementer for medlemmerne har udvalget til opgave, at forfølge problemer til løsning hvis der opstår uregelmæssigheder der ikke umiddelbart kan løses lokalt. Så brug os vi er der til det samme.

Det er bl.a. lykkedes Bjarne Mortensen sammen med en arbejdsmiljøkollega at få tilsagn om mulighed for anskaffelse af solbeskyttelse i form af hovedbeklædning. Om det skyldes at TDC sponsorerer kræftens bekæmpelse kampagne, om at vi skal beskytte os mod solen, står hen i det uvisse.

I den seneste beretning blev det nævnt, at udvalget kæmper for at arbejdsmiljørepræsentanter bliver ligeværdige i forhold til tillidsrepræsentanter.

Kampen er endnu ikke kæmpet til ende, hverken intern eller ekstern, så der er stadig nok at tage fat på.

### **Kursustilbud til arbejdsmiljørepræsentanterne**

Endelig har arbejdsmiljørepræsentanterne fået en mulighed for, at få et relevant kursus omkring arbejdsmiljø, uden først at skulle tage grundkursus 1 og 2. Det drejer sig om kurset **”Nyvalgt Arbejdsmiljørepræsentant – Og hvad så”**, vi håber at rigtig mange arbejdsmiljørepræsentanter vil benytte sig af det, uanset om de er nyvalgte eller ”gamle i gårde”.

## **Tele Øst’s Hverveudvalg**

*ved bestyrelsesmedlem Tomas Wellejus*



### **Udvalget består af:**

Henrik Hansen

Uni Byrgesen

Tomas Wellejus (formand)

Dette udvalg har også haft reduktion pga. afskedigelser i TDC, desværre måtte vi takke pænt farvel til Heidi Brage-Andersen og Jannie Pihl – Tak til begge for deres indsats og god vind fremover.



## Hverveaktiviteter

Udvalget har været ude og hverve 3 gange siden sidste generalforsamling, det foregik henholdsvis i Borups Allé, i Tegllholmen og ved Fullrate, emnerne i de 3 hvervekampagner var blandt andet selvvalgt uddannelse i TDC og brugen af Industriens Kompetence Udviklings Fond (IKUF). Derudover har udvalget deltaget i Tele Øst fodboldstævne og uddelt skrabelodder med præmier til de heldige.

## Udvalget har følgende opgaver:

- Planlægge og udfører synligheds- og hvervekampagner
- Udarbejde hvervemateriale
- At samarbejde med Tele Øst's øvrige udvalg og faglige områder om synligheds og hverve arrangementer / kampagner
- At udarbejde et idekatalog til bestyrelsen vedr. synligheds og hvervearrangementer / kampagner, med pris, formodet effekt samt medieanvendelse

## Tele Øst's Ligebehandlings- og familiepolitisk udvalg

*ved kasserer Ulla Puck*



## Udvalget består af:

Per Baden  
Lone Madsen  
Karsten M. Hansen  
Ulla Puck (formand)

Udvalget har haft en del udskiftninger, pga. TDC afskedigelser blandt vores udvalgsmedlemmer. Ligebehandlings- og familiepolitisk udvalg har sagt farvel til Erik Poulsen, Heidi Brage-Andersen og Jannie Pihl pga. afskedigelser, derudover har Jesper Wiil forladt udvalget, en konsekvens af han ikke længere er tillidsrepræsentant. Tomas Wellejus har også måtte forlade udvalget og lægger nu sine kræfter i andre udvalg.

Tak til alle for deres indsats og god vind fremover.

Samtidig har vi været så heldige at bestyrelsesmedlem Karsten M. Hansen og tillidsrepræsentant Lone Madsen er trådt ind i udvalget.

## **Udvalget**

Udvalgets opgave er fortsat, at arbejde for at beslutningerne i Resolutioner og Handlingsplaner fra Dansk Metals kongres i 2009 om ligebehandling og familiepolitik nyder fremme og udbygges.

Udvalget mener at der skal holdes fast i ligebehandling, og at der fortsat skal være et udvalg i Tele Øst. Vi har bekymring for, at arbejdet med synliggørelse og fastholdelse ellers ikke bliver fokusholdt, og at Tele Øst som fagforening ellers ikke kan afspejle samfundet - være moderne. Tele Øst og udvalget vil og kan være med til at synliggøre forskelsbehandling og mangfoldigheden.

Siden sidste generalforsamling har udvalget afholdt 3 møder, hvoraf et møde var sammen med Dansk Metal Region Hovedstadens Ligebehandling og Familiepolitiske udvalg.

## **Tema aftener og samarbejde med Metal Hovedstadens Oplysningsudvalg**

Som et resultat af en temaaften i 2010, hvor vi og Dansk Metal Region Hovedstaden havde fokus på partnervold og konsekvenserne deraf, valgte Minister for Ligestilling at støtte det fortsatte arbejde med 50.000 kr. til et projekt om vold i nære relationer – men hvor manden er den voldsramte. Tele Øst har samarbejde med Region Hovedstadens Ligebehandling og Familiepolitisk udvalg omkring dette projekt som resulterede i en temaaften i 28. september, hvor der kom stor fokus på emnet.

Mænds sundhedsuge 24 er blevet en årlig begivenhed, hvor der sættes fokus på mænd og deres sundhed. For mænd er ikke altid så gode til at lytte til deres krop og tage vare på deres sundhed.

Udvalget samarbejdede også med Dansk Metal Region Hovedstaden om en temaaften i maj måned, hvor emnet var Lev længere – MAND!

Aftenen var blandt andet beriget med et underholdende indlæg fra chefpsykolog Svend Aage Madsen der tog os gennem emnet. Om hvorfor mænd lever ca. 5 år kortere end kvinder men de oplever deres helbred som super godt – også lige til det sidste!

Udvalget har i årets løb haft et godt samarbejde med Dansk Metal Region Hovedstadens Oplysningsudvalg og har deltaget i 1. maj i Fælledparken, Folkemødet på Bornholm som netop blev afholdt i uge 24 hvor det var oplagt at lægge vægt på SUND MAND, Dyrskue på Bornholm, og Dragør Markedet, hvor vi uddelte information om "Tid til børn", bandanas til små og store børn, inviterede folk til at deltage i en skrabelods konkurrence med flotte præmier og vi har uddelt kondomer til de friske og oplyst deltagerne om at vi skal passe på hinanden.

# Tele Øst's Oplysningsudvalg

af faglig sekretær Robert Larsson



## Udvalget består af:

Joan Rasmussen

Per Nørskov

Kenneth Mortensen

Heine Pagh

Stig Engelhardt

Pia H. Olsen

Robert Larsson (Formand)

Udvalget har sagt farvel til Jack Mechlenborg og ind er kommet Heine Pagh og Stig Engelhardt.

## Juletræsfest

Tele Øst succes med juletræsfest blev igen i 2010 afholdt med maner, en kold og sne fyldt 1. søndag i advent. Brøndby Hallen blev fyldt med næsten 600 glade og forventningsfulde børn og deres familier. Nissepigerne og nissen Kogle malede både børn og voksne, så de lignede fantasifulde blomster eller vilde dyr. Nissefar og nissemor underholdte med sang og lege.

Juletræsfest i 2011 vil blive afholdt den 26. november på DFDS skibet Pearl of Scandinavia.

## Fodboldstævne

Mange medlemmer havde tilmeldt sig fodboldstævnet og der var 11 hold som skulle spille mod hinanden, for æren om at blive det bedste fodboldhold og de bedste hold var YouSee Allstars, Cleanerne, Team P.E.T. og Dansk Kabel TV. Efter kvartfinalen og semifinalen, blev det klart for alle at det blev Dansk Kabel TV der løb med sejren.

## 1. maj arrangement

Kælderen i Nyropsgade var igen i 2011 godt fyldt op af medlemmer, som ville være med til at markere arbejdernes internationale kampdag. Efter taler og morgenkaffe var alle klar, og i festligt stemning gik Metal samlet gennem byen med mål mod Fælledparken, hvor samlingspunktet var politik og gamle kolleger kunne mødes i Metal teltet.

## Pensionistskovturen

Den 17. maj 2011 bød på både sol, blæst og regn men trods dette blandede vejr, blev det en festlig og meget hyggelig dag. Over 800 pensionister var med om bord på DFDS skibet Pearl of

Scandinavia, som sejlede en lille tur ud af Københavns havn og rundt om bl.a. Trekroner fortet og vindmølleparken.

På skibet var der lagt op til musik og dans efter en lækker buffet, hvor alle havde mulighed for at blive mætte. Keld og Hilda var i hopla og meget underholdende, så der var trængsel på dansegulvet, og det var svært at få alle fra borde og ned til de ventende busser.

Udvalget havde efter sejlturen arrangeret en busrundtur i København som sluttede ved Ottekanten og herefter blev trætte men glade pensionister kørt hjem.

## **Tele Øst's Redaktionsudvalg**

*ved kasserer Ulla Puck*



### **Udvalget består af:**

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

Udvalget har ændret sig siden sidste generalforsamling, da formand og redaktør for udvalget Birgitte Kristiansen søgte nye arbejdsopgaver i Tele Øst i forbindelse med det konstituerende bestyrelsesmøde. Stor tak til Birgitte for hendes indsats som redaktør, siden Tele Øst fødsel.

Fællestillidsrepræsentant og bestyrelsesmedlem Allan Marott har siden januar været redaktør men har i den mellemliggende periode taget imod en fratrædelse fra TDC. Tak til Allan for hans indsats som redaktør for 4 udgivelser i 2011.

Som nyt udvalgsmedlem er Jens Bostrup fra NetDesign trådt ind i udvalget.

Redaktør for Tele Øst bladet er herefter Ulla Puck.

Redaktionen har i denne generalforsamlings perioden udgivet 6 medlemsblade, hvor hver udgivelse har indeholdt information til medlemmerne, bl.a.:

### **November 2010, blad nr. 16:**

- ◆ Leif Hartmann takkede af i sin sidste leder
- ◆ Funktionærloven diskriminerer

- ◆ Fra arbejdsskade til fleksjob, derefter et nyt og kreativt liv

#### **Januar 2011, blad nr. 17:**

- ◆ Den nye bestyrelse, som blev valgt på generalforsamlingen 2010
- ◆ Udviklingen i TDC, TDC PRO
- ◆ Arbejdsskader er kønsopdelte
- ◆ Gymnastik i arbejdstiden
- ◆ Tele Øst erklærede virksomheden LOKAL SNERYDNING konkurs

#### **Marts 2011, blad nr. 18:**

- ◆ Ledighedsydelse
- ◆ Protestmøde mod forringelser af efterlønnen
- ◆ Fratrædelsesgodtgørelser
- ◆ PFA Plus, en ny ordning
- ◆ Industriens Kompetence Udviklings Fond
- ◆ CSC konflikt
- ◆ Indkaldelse til ekstraordinær generalforsamling

#### **April 2011, blad nr. 19:**

- ◆ Tillidsrepræsentanter ude med fanerne
- ◆ Klimamåling i TDC
- ◆ Hvad er NetDesign?
- ◆ Invitation til tema aften om sundhed
- ◆ Invitation til DHB 2011 (et tilbud til de unge i Metal)
- ◆ TDC PRO, om outsourcing

#### **Maj 2011, blad 20:**

- ◆ Britta Thomsen kæmper for Danmark i EU
- ◆ Tillidsrepræsentanterne igen ude med fanerne
- ◆ Forlig om TDC lønninger
- ◆ Brev til TDC's direktør Henrik Poulsen samt svar

#### **August 2011, blad nr. 21:**

- ◆ Forberedelserne til OK-2012
- ◆ Henrik blev buschauffør
- ◆ CSC konflikten er slut

## Tele Øst's Uddannelsesudvalg

ved Robert Larsson



### Udvalget består af:

Rene Sivertsen  
Vibeke Rathmann  
Torkil Aabye  
Uni Byrgesen  
Allan Marott Nielsen  
Robert Larsson (formand)

### IKUF

Udvalget har lavet en stor indsats for at få vores medlemmer til at søge selvvalgt uddannelse, at vi i IKUF gruppen kunne konstatere, at mange søgte kurser og at det var de dyre kurser som blev søgt i en stigende grad, hvilket gjorde at ressourcerne blev beslaglagt allerede i første kvartal, således at IKUF gruppen måtte give afslag på ansøgninger om kursus allerede i marts måned.

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

### Elever og lærlinge

Endnu engang har TDC valgt ikke at få nye lærlinge ind på det teknisk område, men satser stadig på butikselever og logistikelever.

## Tele Øst's Ungdomsudvalg

ved Robert Larsson



### Udvalget består af:

Søren Friberg  
Andreas Johansen  
Robert Larsson (formand)

Udvalget er p.t. ikke aktivt i afdelingen, så al aktivitet foregår via Regionens ungdomsudvalg.

Er der nogle unge, som er interesseret i at høre mere om arrangementer i Regionen eller ønsker at deltage i et aktivt ungdomsudvalg i Tele Øst, så kontakt Robert Larsson i Tele Øst.

# Dagsordenens punkt 3

## Forelæggelse af årsregnskab

Årsrapporten for 2010 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](mailto:teleoest@danskmetal.dk).

**DANSK METAL TELE  
AFDELING ØST**

**Årsrapporten for 2010**



*Dansk Metal Tele Afdeling Øst*

---

**LEDELSESPÅTEGNING**

Bestyrelsen og daglig ledelse har dags dato aflagt årsrapporten for 1. januar - 31. december 2010 for Dansk Metal Tele afdeling Øst.

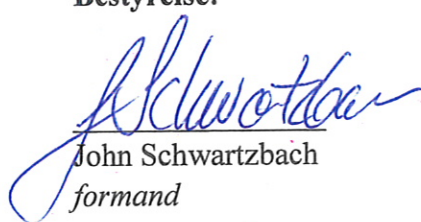
Årsrapporten aflægges i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

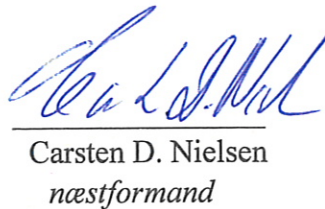
Det er vor opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af afdelingens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31 december 2010 samt af resultatet af afdelingens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2010.

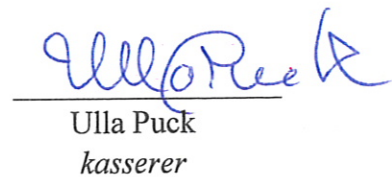
Årsrapporten indstilles til generalforsamlingens godkendelse

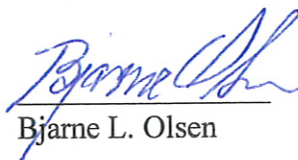
København den 9. juni 2011

**Bestyrelse:**

  
John Schwartzbach  
formand

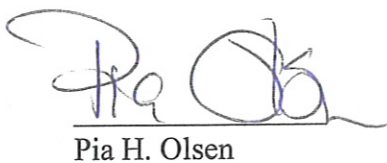
  
Carsten D. Nielsen  
næstformand

  
Ulla Puck  
kasserer

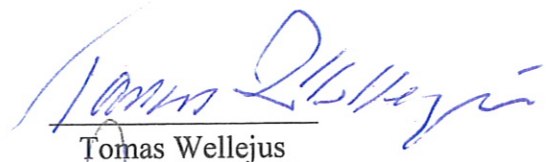
  
Bjarne L. Olsen

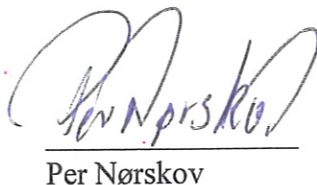
  
Birgitte Kristiansen

  
Karsten Moritz Hansen

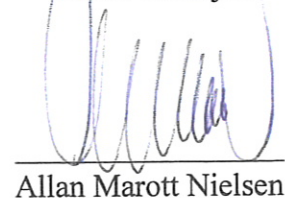
  
Pia H. Olsen

  
Per Baden

  
Tomas Wellejus

  
Per Nørskov

  
Uni Byrgesen

  
Allan Marott Nielsen

  
Henrik Hansen

  
Jens Boutrup

*Dansk Metal Tele Afdeling Øst*

---

**DEN UAFHÆNGIGE REVISORS PÅTEGNING****Til medlemmerne i Dansk Metal Tele afdeling Øst**

Vi har revideret årsregnskabet for Dansk Metal Tele afdeling Øst for regnskabsåret 1. januar – 31. december 2010, omfattende anvendt regnskabspraksis, resultatopgørelse, balance og noter. Årsregnskabet udarbejdes efter årsregnskabsloven.

**Ledelsens ansvar for årsregnskabet**

Ledelsen har ansvaret for at udarbejde og aflægge et årsregnskab, der giver et retvisende billede i overensstemmelse med årsregnskabsloven. Dette ansvar omfatter udformning, implementering og opretholdelse af interne kontroller, der er relevante for at udarbejde og aflægge et årsregnskab, der giver et retvisende billede uden væsentlig fejlinformation, uanset om fejlinformationen skyldes besvigelser eller fejl samt valg og anvendelse af en hensigtsmæssig regnskabspraksis og udøvelse af regnskabsmæssige skøn, som er rimelige efter omstændighederne.

**Revisors ansvar og den udførte revision**

Vort ansvar er at udtrykke en konklusion om årsregnskabet på grundlag af vor revision. Vi har udført vor revision i overensstemmelse med danske revisionsstandarder. Disse standarder kræver, at vi lever op til etiske krav samt planlægger og udfører revisionen med henblik på at opnå høj grad af sikkerhed for, at årsregnskabet ikke indeholder væsentlig fejlinformation.

En revision omfatter handlinger for at opnå revisionsbevis for de beløb og oplysninger, der er anført i årsregnskabet. De valgte handlinger afhænger af revisors vurdering, herunder vurderingen af risikoen for væsentlig fejlinformation i årsregnskabet, uanset om fejlinformationen skyldes besvigelser eller fejl. Ved risikovurderingen overvejer revisor interne kontroller, der er relevante for afdelingens udarbejdelse og aflæggelse af et årsregnskab, der giver et retvisende billede, med henblik på at udforme revisionshandling, der er passende efter omstændighederne, men ikke med det formål at udtrykke en konklusion om effektiviteten af afdelingens interne kontrol. En revision omfatter endvidere stillingtagen til, om den af ledelsen anvendte regnskabspraksis er passende, om de af ledelsen udøvede regnskabsmæssige skøn er rimelige samt en vurdering af 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.

*Dansk Metal Tele Afdeling Øst*

---

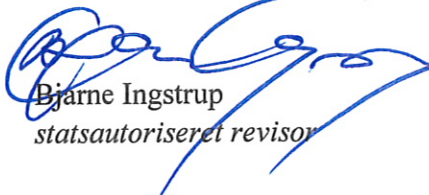
**DEN UAFHÆNGIGE REVISORS PÅTEGNING**

**Konklusion**

Det er vor opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af afdelingens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2010 samt af resultatet af afdelingens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2010 i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

København, den 9. juni 2011

**Revisionsinstituttet**  
Statsautoriseret Revisionsaktieselskab

  
Bjarne Ingstrup  
statsautoriseret revisor


*Dansk Metal Tele Afdeling Øst*

---

**BILAGSKONTROLLANTER**

Som valgte bilagskontrollanter har vi gennemgået bilagene vedrørende året 2010 i henhold til de i vedtægterne udstukne retningslinier.

København den 9. juni 2011

  
Kirsten Gliés  
bilagskontrollant

  
Svend Erik Nielsen  
bilagskontrollant

*Dansk Metal Tele Afdeling Øst***RESULTATOPGØRELSE FOR ÅRET 2010**

Note		2009 t.kr.
	Kontingenter i alt	5.758.853
	TDC ørebeløb	980.710
	Refusion org. Timer m.v. fra Dansk Metal	1.430.646
	Diverse indtægter	200.140
	<b>Indtægter i alt</b>	<b>8.370.349</b>
1	Beregnet organtimeforbrug (TR-tid)	1.086.847
	Omkostninger valgte	4.621.035
2	Medlems- og PR-aktiviteter	244.027
	Kontingenter	101.139
3	Medlemsblad, trykning mv. og hjemmeside	369.510
4	Kursusaktiviteter	29.126
5	Mødeudgifter	552.574
	Medlemsjubilæer og repræsentationer m.v.	217.254
	Lokaleomkostninger	654.361
6	Løn- og personaleudgifter	2.113.183
7	Administrationsomkostninger	1.060.281
8	Feriehus	3.387
	<b>Udgifter i alt</b>	<b>11.052.724</b>
	<b>Resultat af ordinær primær drift</b>	<b>-2.682.375</b>
9	Finansielle indtægter	941.457
9	Finansielle udgifter	2.595
	<b>Resultat før skat</b>	<b>-1.743.513</b>
10	Foreningsskat	188.920
	<b>Årets resultat</b>	<b>-1.932.433</b>
	der foreslås disponeret således:	
	Overført til kapitalkonto	-1.932.433

*Dansk Metal Tele Afdeling Øst*

## BALANCE PR. 31.12.2010

Note

		2009 t.kr.
<b>AKTIVER</b>		
11	Ejendom	1.550.000
	<b>Materielle anlægsaktiver</b>	<b>1.550.000</b>
	Aktier	1.780.493
	Deposita	143.389
	<b>Finansielle anlægsaktiver</b>	<b>1.923.882</b>
	<b>Anlægsaktiver</b>	<b>3.473.882</b>
	Tilgodehavende	2.972.711
	Periodeafgrænsningsposter	69.328
	Tilgode, forenings- og udbytteskat	0
	Tilgodehavender/Rådighedsbeløb	507.415
	Obligationer	16.785.943
	Likvide beholdninger	8.226.641
	Øvrige mellemregninger	0
	<b>Omsætningsaktiver</b>	<b>28.562.038</b>
	<b>Aktiver</b>	<b>32.035.920</b>

*Dansk Metal Tele Afdeling Øst*

## BALANCE PR. 31.12.2010

Note		2009 t.kr.
	<b>PASSIVER</b>	
	Kapitalkonto	19.675.565 18.468
	Opskrivningshenlæggelse	830.000 480
	Aktivitetsfond	6.867.875 6.868
	Konfliktfonden	0 3.140
<b>12</b>	<b>Egenkapital</b>	<b><u>27.373.440</u> <u>28.956</u></b>
	Hensættelse til udskudt skat	<u>17.000</u> <u>161</u>
	<b>Hensatte forpligtelser</b>	<b><u>17.000</u> <u>161</u></b>
	Skyldig foreningsskat	125.368 188
<b>13</b>	<b>Anden gæld</b>	<b><u>4.520.112</u> <u>4.943</u></b>
	<b>Kortfristede gældsforpligtelser</b>	<b><u>4.645.480</u> <u>5.131</u></b>
	<b>Gældsforpligtelser i alt</b>	<b><u>4.645.480</u> <u>5.131</u></b>
	<b>Passiver</b>	<b><u>32.035.920</u> <u>34.248</u></b>

# Dagsordenens punkt 4

## Indkomne forslag

### A) Forslag til vedtægtsændringer og forretningsorden

#### Vedtægtsforslag fra bestyrelsen til § 9 stk. 14 – nr. 1-3

##### Gammel tekst:

- § 9 Stk. 14 Afdelingen kan etablere fælles transport for deltagere i generalforsamlingen.  
Hvis deltagerne anmoder om det, vil de få deres transportudgifter betalt efter følgende regler:
- Stk. 14 nr. 2 Der vil kun kunne udbetales transportgodtgørelse i følgende tilfælde:  
a. Hvor fællestransport ikke kan benyttes.  
b. Hvor transportudgiften er større end 50 kr.
- Stk. 14 nr. 3 Transport med offentlige transportmidler, betales ved forevisning af billet.
- Stk. 14 nr. 4 Transport i egen bil godtgøres med et af bestyrelsen besluttet beløb pr. kørt km.
- Stk. 14 nr. 5 Transportgodtgørelse udbetales efter udfyldelse af afdelingens udgiftsbilag.

##### Ny tekst:

- § 9 Stk. 14 **Afdelingen kan etablere fælles transport for deltagere i generalforsamlingen.**
- Stk. 14 nr. 2 **Hvis fællestransport ikke kan benyttes og deltagerne anmoder om det, vil de få deres transportudgifter udover kr. 50, betalt efter følgende regler:**
- Stk. 14 nr. 3 **Ved transport med offentlige transportmidler skal billet forevises.**
- Stk. 14 nr. 4 Transport i egen bil godtgøres med et af bestyrelsen besluttet beløb pr. kørt km.
- Stk. 14 nr. 5 Transportgodtgørelse udbetales efter udfyldelse af afdelingens udgiftsbilag.

**Begrundelse:** Der har været opstået tvivl om, hvorvidt offentlig transport blev fuldt refunderet.



## Vedtægtsforslag fra bestyrelsen til § 10 stk. 1 punkt b

### Gammel tekst:

- § 10 Der skal indkaldes til ekstraordinær generalforsamling hvis:
- a) bestyrelsen finder det nødvendigt,  
eller
  - b) 90 medlemmer indgiver skriftlig begæring til bestyrelsen med motiveret dagsorden, dog skal mindst 2/3 af de medlemmer, som ønsker den afholdt, være til stede ved åbningen, for at generalforsamlingen er lovlig.  
eller
  - c) ekstern revisor finder det nødvendigt.

### Ny tekst:

- § 10 Der skal indkaldes til ekstraordinær generalforsamling hvis:
- a) bestyrelsen finder det nødvendigt,
  - b) **90 medlemmer indgiver skriftlig begæring til bestyrelsen med enslydende motiveret dagsorden. Begæringerne skal være dateret og underskrevet med navn og medlemsnummer.  
Den enkelte begæring må ikke være over 1 måned gammel.  
Mindst 2/3 af de medlemmer, som ønsker den afholdt, skal være til stede ved åbningen, for at generalforsamlingen er lovlig.**
  - c) ekstern revisor finder det nødvendigt.

**Begrundelse:** Der har været opstået tvivl om, hvor længe en begæring kan være gældende.

## Vedtægtsforslag fra bestyrelsen til § 12 – indføjeelse af et nyt stk. 6

### Gammel tekst:

- § 12 Stk. 5 Formanden, i dennes fravær næstformanden, indkalder bestyrelsen med skriftlig kommenteret dagsorden med mindst 5 hverdages varsel.

### Ny tekst:

- § 12 Stk. 5 Formanden, i dennes fravær næstformanden, indkalder bestyrelsen med skriftlig kommenteret dagsorden med mindst 5 hverdages varsel.

- Nyt Stk. 6 Formanden, i dennes fravær næstformanden, kan indkalde til ekstraordinært bestyrelsesmøde med 1 dags varsel med motiveret dagsorden.  
Det ekstraordinære bestyrelsesmøde er beslutningsdygtigt, når 2/3 af bestyrelsen deltager ved personligt fremmøde eller pr. telefon/video.**

Gammel stk. 6 og efterfølgende stykker omnummereres 7-16.

**Begrundelse:** Det er vedtægtsmæssigt ikke muligt at indkalde til et ekstraordinært bestyrelsesmøde.

## Vedtægtsforslag fra bestyrelsen til konsekvensrettelse af § 17 stk. 5 og § 24 stk. 1

### Gammel tekst:

§ 17 Stk. 5 Afdelingen følger forbundets love vedr. kontingentfrihed, bortset fra kontingent for ekstraordinære medlemmer, hvor kontingentet fastsættes i henhold til § 19 stk. 1.

### Ny tekst:

§ 17 Stk. 5 Afdelingen følger forbundets love vedr. kontingentfrihed, bortset fra kontingent for ekstraordinære medlemmer, hvor kontingentet fastsættes i henhold til **§ 17 stk. 1.**

### Gammel tekst

§ 24 Afdelingen kan fusioneres, eller afdelingen kan opdeles (fissioners) og fusioneres med andre uden at bestemmelserne i § 27 bringes i anvendelse. Det er dog en forudsætning, at afdelingens formål videreføres i de nye rammer.

### Ny tekst:

§ 24 Afdelingen kan fusioneres, eller afdelingen kan opdeles (fissioners) og fusioneres med andre uden at bestemmelserne i **§ 25** bringes i anvendelse. Det er dog en forudsætning, at afdelingens formål videreføres i de nye rammer.

**Begrundelse:** Manglende konsekvensrettelse, da der på generalforsamlingen i 2009 blev fjernet 2 paragraffer.

## Ændrings forslag fra bestyrelsen til forretningsordenens stk. 2 punkt B

### Gammel tekst:

b) valg af 3 stemmetællere, valget sker ved håndsoprækning.

### Ny tekst:

b) Valg af stemmetællere, **dirigenterne vurderer antallet dog vælges mindst 3**, valget sker ved håndsoprækning

**Begrundelse:** Når der er mange generalforsamlingsdeltagere er der behov for mere end 3 stemmetæller.

## Vedtægtsforslag fra Dennis Bauer og Kim Vistisen fremgår af siderne 75 – 84

### § 9

Stk.8

Adgang til generalforsamlingen har medlemmer, samt gæster inviteret af bestyrelsen og/eller gæster inviteret af et antal medlemmer svarende til halvdelen af den siddende bestyrelse, dog maksimalt 10 medlemmer.

~~Adgang til generalforsamlingen har medlemmer, samt gæster inviteret af bestyrelsen.~~

Stk. 9

Alle tilstedeværende medlemmer har stemmeret.

I afstemninger som vedrører arbejds- og overenskomstmæssige forhold samt valg og fravalg til bestyrelsen har alene ordinære medlemmer stemmeret.

~~I afstemninger som vedrører arbejds- og overenskomstmæssige forhold samt valg til bestyrelse har dog alene ordinære medlemmer stemmeret.~~

Ordinære medlemmer der er forhindret i at møde til generalforsamlingen kan afgive deres stemme ved fuldmagt.

~~Ordinære medlemmer der arbejdsmæssigt er forhindret i at møde til generalforsamlingen kan afgive deres stemme ved fuldmagt.~~

Skriftlige fuldmagter der er afdelingen i hænde senest 1 hverdage før generalforsamlingen er gyldige. Dirigenterne kontrollerer om fuldmagten er udstedt til et ordinært medlem som er tilstede på generalforsamlingen.

~~Skriftlige fuldmagter der er afdelingen i hænde senest 2 hverdage før generalforsamlingen er gyldige. Dirigenterne kontrollerer om fuldmagten er udstedt til et ordinært medlem som er tilstede på generalforsamlingen, samt at vedkommende højst udøver fuldmagt for et medlem.~~

Det samlede antal fuldmagter skal bekendtgøres under dagsordenens punkt 2.

Stk. 11

Når 1 af forsamlingen forlanger skriftlig afstemning om et forslag eller dirigenterne beslutter det, skal der foretages en skriftlig afstemning.

~~Når 10 af forsamlingen tilslutter sig et forslag om skriftlig afstemning eller dirigenterne beslutter det, skal der foretages en skriftlig afstemning.~~

**"Fremskridtets kunst består i at sikre ro og orden i forandringen, og at sikre forandring i ro og orden."**

## Ændringsforslag for Tele Øst vedtægter til generalforsamlingen 26.oktober 2011

---

Stk. 14

Afdelingen skal etablere fælles transport for deltagere i generalforsamlingen.

Afdelingen kan etablere fælles transport for deltagere i generalforsamlingen.

Hvis deltagerne anmoder om det, vil de få deres transportudgifter betalt efter følgende regler:

Stk. 14. nr. 2

Der vil kun kunne udbetales transportgodtgørelse i følgende tilfælde:

- a. Hvor fællestransport ikke kan benyttes. (Passus fjernes)
- b. Hvor transportudgiften er større end 50 kr.

Stk. 14. nr. 4

Egen transport godtgøres med statens takst for kørsel i egen bil.

Transport i egen bil godtgøres med et af bestyrelsen besluttet beløb pr. kørt km.

Stk. 15. nr. 2

I lige år vælges for 2 år:

**Formand.**

Derudover vælges følgende for 1 år ad gangen:

Et antal faglige sekretærer efter bestyrelsens indstilling.

Et antal faglige bestyrelsesmedlemmer efter bestyrelsens indstilling.

To kritiske bilagskontrollanter.

To suppleanter for bilagskontrollanter.

Stk. 15. nr. 2

I lige år vælges for 2 år:

Formand

Et antal faglige sekretærer efter bestyrelsens indstilling.

Et antal faglige bestyrelsesmedlemmer efter bestyrelsens indstilling.

En kritisk bilagskontrollant

En suppleant for bilagskontrollant

"Fremskridtets kunst består i at sikre ro og orden i forandringen, og at sikre forandring i ro og orden."

## **Ændringsforslag for Tele Øst vedtægter til generalforsamlingen 26.oktober 2011**

---

Stk. 15. nr. 3

I ulige år vælges for 2 år:

Næstformand.

Afdelingskasserer.

Stk. 15. nr. 3

I ulige år vælges for 2 år:

Næstformand.

Afdelingskasserer.

~~Et antal faglige sekretærer efter bestyrelsens indstilling.~~

~~Et antal faglige bestyrelsesmedlemmer efter bestyrelsens indstilling.~~

En kritisk bilagskontrollant

En suppleant for bilagskontrollant

På vegne af:

*Dennis Bauer & Kim Vistisen*

**"Fremskridtets kunst består i at sikre ro og orden i forandringen, og at sikre forandring i ro og orden."**

## § 10

### Ekstraordinær Generalforsamling

Der skal indkaldes til ekstraordinær generalforsamling hvis:

a) bestyrelsen finder det nødvendigt,

eller

b) eller når 3,5 % af medlemmerne, dog maksimalt 60 medlemmer indgiver skriftlig begæring til bestyrelsen med en dagsorden, dog skal mindst 1/4 af de medlemmer, som ønsker den afholdt, være til stede ved åbningen, for at generalforsamlingen er lovlig.

~~b) 90 medlemmer indgiver skriftlig begæring til bestyrelsen med motiveret dagsorden, dog skal mindst 2/3 af de medlemmer, som ønsker den afholdt, være til stede ved åbningen, for at generalforsamlingen er lovlig.~~

eller

c) Intern/ ekstern revisor finder det nødvendigt.

~~c) ekstern revisor finder det nødvendigt.~~

Stk. 2

Ekstraordinær generalforsamling indkaldes skriftligt senest 2 uger efter begæringen er modtaget.

~~Ekstraordinær generalforsamling indkaldes skriftligt senest 4 uger efter begæringen er modtaget.~~

Indkaldelsen skal ske med 2 ugers varsel, medmindre begæringen indeholder mulighed for at bestyrelsen kan indkalde generalforsamlingen med længere varsel.

~~Indkaldelsen skal ske med 8 dages varsel, medmindre begæringen indeholder mulighed for at bestyrelsen kan indkalde generalforsamlingen med længere varsel.~~

På vegne af:

*Dennis Bauer & Kim Vistisen*

"Fremskridtets kunst består i at sikre ro og orden i forandringen, og at sikre forandring i ro og orden."

## **§ 12**

Stk. 16 (Nyt pkt.)

Af hensyn til det enkeltes bestyrelsesmedlem retssikkerhed, skal alle politiske valgte bestyrelsesmedlemmer have et af Tele Øst betalt medlemskab af Forbundet HK.

På vegne af:

*Dennis Bauer & Kim Vistisen*

**"Fremskridtets kunst består i at sikre ro og orden i forandringen, og at sikre forandring i ro og orden."**

## § 14

Stk. 9

Hvis en tillidsrepræsentant udebliver fra 2 på hinanden følgende møder uden afbud, har vedkommende afsat sig tillidsrepræsentant med øjeblikkelig virkning.

Hvis en tillidsrepræsentant udebliver fra 2 på hinanden følgende møder uden afbud, kan vedkommende afsættes som tillidsrepræsentant.

Stk. 10

Hvis en tillidsrepræsentant i henhold til ovenstående bliver afsat, kan den pågældende først genvælges efter 6 måneder, eller efter førstkommande generalforsamling.

Hvis en tillidsrepræsentant i henhold til ovenstående bliver afsat, kan den pågældende anke sagen for førstkommande generalforsamling.

På vegne af:

*Dennis Bauer & Kim Vistisen*

**"Fremskridtets kunst består i at sikre ro og orden i forandringen, og at sikre forandring i ro og orden."**



## § 18

Diæter, rejseregler, budgetoversigt, løn og honorarer

Afdelingen følger statens diæt- og rejseregler.

Stk. 2

*Lønniveauet for bestyrelsen skal afspejle medlemmernes lønniveau.*

*For år 2012 skal aflønningen af et ordinært bestyrelsesmedlem udgøre maksimalt 30.000kr eller dennes øjeblikkelige løn hos dennes arbejdsgiver, for formanden dog 35.000kr eller dennes øjeblikkelige løn hos dennes arbejdsgiver.*

*For arbejde udover normalarbejdstid aflønnes i jf. funktionær overenskomsten.*

*Bestyrelsesmedlemmerne får lønforhøjelse jf. den arbejdsplads de kommer fra, dog minimum svarede til funktionær overenskomsten.*

*Komme og gå tider og andet fravær bliver systematisk registreret, og skal godkendes af bestyrelsen på de efterfølgende B-møder*

*På generalforsamlingen fremlægger bestyrelsen budgetoversigt over hovedposterne med forventede indtægter og udgifter. Endvidere fremlægges retningslinier for løn, honorarer og personalepolitikker for ansatte.*

~~*På generalforsamlingen fremlægger bestyrelsen budgetoversigt over hovedposterne med forventede indtægter og udgifter. Endvidere fremlægges retningslinier for løn, honorarer og personalepolitikker for ansatte og valgte.*~~

Generalforsamlingen kan til de enkelte poster behandle forslag om ændrede prioriteringer.

På baggrund af budgetoversigten udarbejder bestyrelsen ved kalenderårets start et budget. I løbet af kalenderåret foretager bestyrelsen de nødvendige budgetrevisioner.

På vegne af:

*Dennis Bauer & Kim Vistisen*

**"Fremskridtets kunst består i at sikre ro og orden i forandringen, og at sikre forandring i ro og orden."**

## § 20

### Regnskab

Stk. 4

Regnskabet med bilag kan minimum 4 uger før den ordinære generalforsamling gennemses på afdelingens kontor.

~~Regnskabet med bilag kan 14 dage før den ordinære generalforsamling gennemses på afdelingens kontor.~~

På vegne af:

*Dennis Bauer & Kim Vistisen*

**"Fremskridtets kunst består i at sikre ro og orden i forandringen, og at sikre forandring i ro og orden."**

### § 26

#### Fortolkning

Uoverensstemmelser vedrørende fortolkning af nærværende vedtægter skal behandles og afgøres af en generalforsamling.

~~Uoverensstemmelser vedrørende fortolkning af nærværende vedtægter skal behandles og afgøres af bestyrelsen.~~

Stk. 2

~~En bestyrelsesafgørelse om fortolkning af vedtægten skal forelægges på den førstkommende ordinære generalforsamling.~~ (udgår da det er en generalforsamling der tager beslutningen)

Ikrafttrædelse

Denne afdelings vedtægter træder i kraft med virkning fra den 1. juni 2008 i overensstemmelse med fusionsbeslutningerne truffet på den ekstraordinære generalforsamling i Dansk Metal Tele afdeling 1 den 14. maj 2008 og ved urafstemning i Dansk Metal Tele Afdeling 12 den 14. maj 2008.

Vedtægterne er sidst revideret på generalforsamlingen den. 28. oktober 2010.

På vegne af:

*Dennis Bauer & Kim Vistisen*

**"Fremskridtets kunst består i at sikre ro og orden i forandringen, og at sikre forandring i ro og orden."**

## **Ændringsforslag for Tele Øst vedtægter til generalforsamlingen 26.oktober 2011**

---

Vi har i ovenstående kun fremsendt teksten til de paragraffer og vedtægter vi ønsker der sker ændringer i. I det den øvrige del af vedtægten formodes at stå uberørt, medmindre andre måtte stille ændringsforslag.

Vi ønsker på generalforsamlingen at gøre rede for de synspunkter der står bag hver enkelt af disse forslag, hvilket også er årsagen til at vi har vedhæftet et følge skriv med anmodning om faktuelle oplysninger fra Tele Øst som kan fremsendes til [zapbauer@gmail.com](mailto:zapbauer@gmail.com)

Vi gør ligeledes opmærksom på, at vi ønsker hvert pkt. under hver enkelt paragraf, indtil videre, kommer under afstemning hver for sig.

På vegne af:

*Dennis Bauer & Kim Vistisen*

**"Fremskridtets kunst består i at sikre ro og orden i forandringen, og at sikre forandring i ro og orden."**

## B) Andre forslag:

Forslag til generalforsamlingsudtalelse stillet af Ivan Broe:

# Generalforsamlingsudtalelse

---

**Deltagerne på generalforsamlingen i Dansk Metal, Tele Øst udtaler sig imod beslutning en om at indføre en betalingsring rundt om København.**

Det er ikke rimeligt, at det store flertal af fagforeningens medlemmer, der arbejder indenfor betalings ringens grænser, skal pålægges en ekstra skat på 925 kr. om måneden, blot fordi de kører på arbejde i deres egen bil.

Det er heller ikke rimeligt, at mange medlemmer må imødesee en længere daglig rejsetid med offentlige transportmidler.

Der er varslet krise i Danmark. En af løsningerne er større mobilitet og en øget vilje til at rejse efter ledige jobs. En betalings ring vil **ikke** fremme denne mobilitet

Betalingsringen vil vende den tunge ende nedad. Den vil først og fremmest ramme de kolleger, der af hensyn til åbningstid i kundevendte funktioner, ikke kan vælge at møde lidt senere eller lidt tidligere - udenfor myldre- eller trængselstiden.

Betalings ringen vil sær ramme de af vore kolleger, der er låst fast til bestemte mødetider.

Deltagerne på generalforsamlingen kræver derfor af Dansk Metal, at forbundet kræver ringen af bordet og i stedet arbejde for, at vi får flere arbejdspladser og vækst i Danmark.

*Vedtaget på Dansk Metal Tele Øst's ordinære generalforsamling i København, onsdag d. 26. oktober 2011*

**Forslag til ændret kørselsgodtgørelse for bestyrelsesmedlemmer stillet af Dennis Bauer og Kim Vistisen:**

**FORSLAG OM ÆNDRET KØRSELSGODTGØRELSE**

Alle politisk valgte medlemmer af bestyrelsen, tilbydes fri transport til og fra hjemmet, med det offentlige. Kun i særtilfælde vil kørsel i egen privatbil blive refunderet, og skal godkendes af bestyrelsen, ved førstkommende bestyrelsesmøde.

I forbindelse med møder ude i byen, kan kørsel i egen privatbil, til og fra hjemmet, accepteres men skal forhånds godkendes af formanden.

Al kørsel i egen privatbil som refunderes, skal begrundes.

Dennis Bauer  
og  
Kim Vistisen

**Forslag til udarbejdelse af et pamperregulativ stillet af Dennis Bauer og Kim Vistisen:**

**PAMPER-CIRKULÆRE FOR  
DANSK METAL TELE ØST**

Bestyrelsen pålægges at udarbejde et Pamper-Cirkulære, som skal efterleves og indarbejdes i al arbejde som pågår i bestyrelsen for Dansk Metal Tele Øst og i eventuelle fremtidige fusionerede afdelinger.

Ligeledes pålægges Dansk Metal Tele Øst, og en evt. fremtidig fusioneret afdeling, som betingelse for faglige klubber af nogen art, at et Pamper Cirkulære skal være en del af disse klubbers vedtægter.

Arbejdet med omtalte Pamper-Cirkulære skal påbegyndes straks efter generalforsamlingen, ved det konstituerende bestyrelsesmøde, og være færdigt 4 uger fra generalforsamlingen, hvor det skal lægges ud på Dansk Metal Tele Østs hjemmeside, til oplysning og information til medlemmerne.

Dennis Bauer  
og  
Kim Vistisen

# Dagsordenens punkt 5

## Budgetoversigt 2012

Budgetoversigten er udarbejdet på baggrund af afdelingskontingentet jf. pkt. 6

Beskrivelse	Regnskab 2010	Budgetoversigt 2011	Budgetoversigt 2012
Kontingenter i alt	5.758.852	5.574.468	4.734.589
TDC Ørebeløb	980.711	850.000	840.000
Refusion fra Dansk Metal	1.099.104	750.000	560.000
Andre indtægter	531.682	2.945.000	3.140.000
<b>Indtægter i alt</b>	<b>8.370.349</b>	<b>10.119.468</b>	<b>9.274.589</b>
TR-tid	1.637.335	1.530.000	1.500.000
Omkostninger valgte	4.070.549	3.960.000	3.288.000
Medlems- og PR-aktiviteter	244.027	320.000	310.000
Kontingenter	101.138	101.000	84.000
Info (Medlemsblad & hjemmeside)	369.510	340.000	440.000
Mødeudgifter m.v.	552.575	728.000	565.000
Kurser og konferencer	29.126	200.000	230.000
Medlemsjubilæer og repræsentation m.v.	217.253	125.000	200.000
Lokaleomkostninger	654.359	776.000	650.000
Løn- og personaleudgifter	2.113.184	1.700.000	1.700.000
Administrationsomkostninger	1.060.281	885.000	996.000
Feriehus	3.388	0	0
<b>Udgifter i alt</b>	<b>11.052.725</b>	<b>10.665.000</b>	<b>9.963.000</b>
<b>Resultat før finansielle poster</b>	<b>-2.682.375</b>	<b>-545.532</b>	<b>-688.511</b>
Finansielle indtægter	941.457	700.000	800.000
Finansielle udgifter	-2.595	-2.000	-4.000
<b>Resultat før skat</b>	<b>-1.743.514</b>	<b>152.468</b>	<b>107.489</b>
Årets skat, inkl. regulering tidligere år	-188.920	-100.000	-100.000
<b>Årets resultat</b>	<b>-1.932.434</b>	<b>52.468</b>	<b>7.489</b>

# Dagsordenens punkt 6

## Kontingenter

Kontingentsatserne for 2012 stiger jf. reguleringsordningen i vedtægternes § 17 stk. 4.  
Pr. 1. januar 2012 udgør reguleringen 0,75 %.

Kontingentsatser reguleres der ud over for sidste gang i henhold til den fagpolitiske aftale mellem Dansk Metal og Telekommunikationsforbundet.

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	314,50	172,50	487,00
Deltid 30 timer	202,00	115,00	317,00
Deltid under 15 timer	168,25	41,50	209,75
Efterlønsmodtagere	197,00	11,75	208,75
Pensionist	35,00*	11,75	46,75
Mere end 22 ugers ledighed /sygdom (fuldtidsforsikret)	246,75	140,25	387,00
Mere end 22 ugers ledighed /sygdom (deltidsforsikret)	141,50	75,50	217,00
Elever/lærlinge	83,00	45,25	128,25

**NB: Som medlem af Dansk Metal omfattes man automatisk af en fritidsulykkesforsikring og en gruppelivsforsikring der yderligere koster hhv. 41,50 kr. og 22,50 kr. pr. mdr. ud over ovennævnte beløb, hvis forsikringerne ikke er frameldt.**

Man skal aktivt framelde forsikringerne, hvis man ikke ønsker dem. Hvis man fravælger gruppelivsforsikringen, kan man ikke senere genvælge gruppelivsforsikringen. Kontingenterne til fritidsulykkesforsikringen og gruppelivsforsikringen 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

**Ifølge sidste års generalforsamlingsbeslutningen, er følgende personer valgt for en 2 års periode og skal derfor ikke vælges i år:**

**Til bestyrelsen:**

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

**Uden for bestyrelsen:**

Faglig sekretær	Jørgen Hansen
Faglig sekretær	Hanne Trebbien
Faglig sekretær	Robert Larsson

**Da foreningen fortsat er inde i en tilpasningsperiode som nævnt på sidste års generalforsamling, indstiller bestyrelsen at overgangsordningen fortsætter næste år samt at følgende personer vælges til faglige bestyrelsesmedlemmer for 1 år:**

Jens Boutrup  
Per Baden  
Tomas Wellejus  
Svend Erik Nielsen  
Pia H Olsen  
Johnny Jensen  
Brian Roos  
Per Nørskov  
Karsten Moritz Hansen  
Uni Byrgesen

## Øvrige valg jf. vedtægterne

Valg af 1 bilagskontrollant for 2 år:	Kirsten Glies	modtager genvalg
Hvis Svend Erik Nielsen vælges til bestyrelsen skal der vælges 1 ny bilagskontrollant for 1 år:	Torkil Aabye	modtager valg
Valg af 1 bilagskontrollantsuppleant for 2 år:	John Monrad	modtager valg
Valg af max 6 Ungdomsrepræsentanter	Søren Friberg Andreas Johansen ?	modtager genvalg modtager genvalg
Valg af 2 fanebærere for 1 år:	Orla Hansen Joan Rasmussen	modtager genvalg modtager genvalg
Valg af 2 fanebærersuppleanter for 1 år:	Evy Birch Pihl Allan Marott Nielsen	modtager genvalg modtager valg
Valg af statsautoriseret revisor	Revisionsinstituttet Skagensgade 1 2630 Tåstrup	

# **Dagsordenens punkt 8**

Eventuelt



## BESTYRELSE OG PERSONALE

Oktober 2011

Dansk Metal Tele Afdeling Øst  
Nyropsgade 25, 3. sal  
1780 Kbh. V.

Tlf. 33 63 29 01



John Schwartzbach  
*Afdelingsformand*



Carsten D. Nielsen  
*Næstformand*



Ulla Puck  
*Faglig sekretær*



Bjarne L. Olsen  
*Faglig sekretær*



Birgitte Kristiansen  
*Faglig sekretær*



Per Baden  
*Bestyrelsesmedlem*



Henrik Hansen  
*Bestyrelsesmedlem*



Jens Boutrup  
*Bestyrelsesmedlem*



Uni Byrgesen  
*Bestyrelsesmedlem*



Per Nørskov  
*Bestyrelsesmedlem*



Allan Marott Nielsen  
*Bestyrelsesmedlem*



Karsten Moritz  
*Bestyrelsesmedlem*



Pia H. Olsen  
*Bestyrelsesmedlem*



Tomas Wellejus  
*Bestyrelsesmedlem*



Faglige  
sekretærer uden  
for bestyrelsen:



Jørgen Hansen  
*Faglig sekretær*



Hanne Trebbien  
*Faglig sekretær*



Robert Larsson  
*Faglig sekretær*

Sekretariat:



Bent Parbo  
*Kontor Ass.*



Susanne L. Frederiksen  
*Kontor Ass.*



Jørgen Høyer  
*Servicemedarbejder*



Annelise Kall  
*Bogholder*

# Teleforeningen af 2003

Generalforsamling i Teleforeningen af 2003  
for medlemmer af  
Dansk Metal Tele afdeling Øst



**Generalforsamlingsmaterialet  
er udsendt til alle medlemmer  
med almindelig post**

# Dagsorden for Teleforeningen af 2003

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**

## **Forretningsorden for medlemmer i Teleforeningen af 2003**

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 kontrollerer om generalforsamlingen er lovligt indkaldt. Derefter oplæses og godkendes dagsordenen. Dirigenterne gør opmærksom på, at spørgsmål til regnskabet skal stilles under debatten om bestyrelsens beretning. Dirigenterne skal spørge generalforsamlingen om protokollen ønskes oplæst.

Stk.3. Dirigenterne forestår valg af mindst 3 stemmetællere. Afstemningen foregår ved håndsoprækning.

Stk.4. Ved forslag fra medlemmerne kan dirigenterne straks foretage afstemning om afslutning af en debat med de indtegnede talere. Et angrebet medlem skal gives adgang til at forsvare sig. Formanden kan altid få ordet til afsluttende bemærkninger.

Stk.5. Kun forslag, der i henhold til vedtægterne er rettidigt indsendt, kan behandles på generalforsamlingen. På baggrund af behandling af et hovedforslag kan der stilles skriftlige ændringsforslag. Forslagsstilleren og dernæst formanden kan altid få ordet til afsluttende bemærkninger.

Stk.6. Afstemninger om forslag sker i almindelighed ved håndsoprækning, medmindre der er flertal for skriftlig afstemning. Hvor vedtægterne ikke giver særlige regler for afstemninger, afgøres disse med almindeligt flertal. I tilfælde af stemmelighed er det fremsatte forslag bortfaldet.

Stk.7. Ved afstemninger om ændringsforslag sætter dirigenterne det mest vidtgående forslag under afstemning først.

Stk.8. Ved valg til bestyrelse m. m. skal dirigenterne efterlyse forslag til kandidater og herunder oplyse om, hvem af de afgående der modtager genvalg. Dirigenterne kan beslutte skriftlig afstemning.

Stk.9. Dirigenterne er pligtige til at fratage en taler ordet, såfremt denne ikke holder sig til det foreliggende punkt.

Stk.10. Dirigenterne kan udskiftes, såfremt der er almindeligt flertal for dette. Dirigenterne forestår denne afstemning.

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

Stk.12. Såfremt dagsordenen ikke kan færdigbehandles på den fastsatte generalforsamling, skal bestyrelsen indkalde til en ny generalforsamling, hvor dagsordenen færdigbehandles.

Stk.13. 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.

# Praktiske oplysninger

**Kontorets åbningstid:**

Mandag - torsdag kl. 8.00 – 15.30 samt fredag kl. 8.00 - 12.00.

**Telefonnumre:**

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](http://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, for at aftale tid.

Redaktion og korrekturlæsning på denne beretning: Bjarne L. Olsen

Ansvarshavende: Afdelingsformand John Schwartzbach

