

Dansk Metal Tele Afdeling Øst

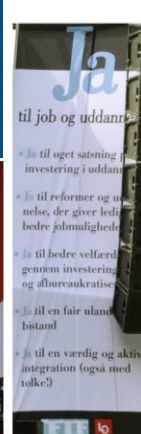
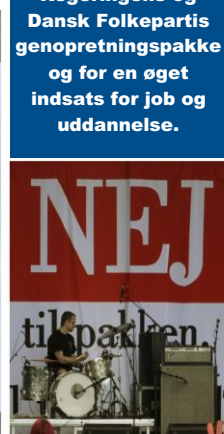


Beretning for året 2009/2010

I FÆLLESSKAB VIL VI GØRE EN FORSKEL!

8. JUNI 2010
DEMONSTRATION

Mod
Regeringens og
Dansk Folkepartis
genopretningspakke
og for en øget
indsats for job og
uddannelse.



GENERALFORSAMLING 2010

Torsdag den 28. oktober 2010 kl. 17.30

Hotel Scandic · Vester Søgade 6 · 1601 København V.



Dansk Metal Tele Afdeling Øst

Beretning for året

2009/2010

Dansk Metal Tele Afdeling Øst
3. ordinære generalforsamling

Torsdag d. 28. oktober 2010

Hotel Scandic
Vester Søgade 6
1601 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 51
Dagsordenens punkt 4 Indkomne forslag	side 63
Dagsordenens punkt 5 Budgetoversigt	side 65
Dagsordenens punkt 6 Kontingenter	side 66
Dagsordenens punkt 7 Valg til bestyrelsen	side 67
Dagsordenens punkt 8 Eventuelt	side 69
<hr/>	
Bestyrelse og personale	side 70
<hr/>	
Teleforeningen af 2003	side 71
<hr/>	
Praktiske oplysninger	side 92
<hr/>	

INDLEDNING



Bestyrelsen vil gerne i denne skriftlige beretning beskrive foreningens arbejde siden sidste generalforsamling i oktober 2009.

Vi har arbejdet med mange opgaver i årets løb. Nedskæringer, fyringer og fratrædelser i virksomhederne har fyldt meget. Rigtig mange af vores kollegaer er i dag ude af virksomhederne, og det kan være svært at se, hvordan TDC fortsat vil kunne tilbyde en god service med de ustandselige nedskæringer.

Forhandlinger i forbindelse med den nye overenskomst er det også blevet til, og resultatet beskriver vi i beretningen.

Internt i afdelingen har året været præget af de udfordringer og den bemanning, Tele Øst skal have efter denne generalforsamling. Vi har jo vidst de sidste 2 år, at bestyrelsen skulle reduceres, så der er arbejdet målrettet på at finde en god og fornuftig løsning, som vi nu stiller som forslag.

Bestyrelsen fik, på sidste generalforsamling, mandat til at indlede drøftelser med Metal Hovedstaden med henblik på en evt. fusion. Der har været få drøftelser, men vi må også erkende, at arbejdet ikke har haft første prioritet. Der har været langt vigtigere opgaver, der skulle løses først. Derudover er der mange opgaver af mere personlig karakter, som ikke er medtaget i denne beretning.

Vores første og største opgave er naturligvis vores medlemmer. Vi stræber ihærdigt efter at give Jer så gode arbejdsbetingelser som overhovedet muligt; det er vores højeste mål.

Her i beretningen vil vi forsøge at informere om periodens mangeartede opgaver, såvel de faglige udfordringer som de mange resultater, vi har opnået.

I den mundtlige beretning på generalforsamlingen vil vi i højere grad beskæftige os med fremtiden. Vel mødt på generalforsamlingen

Leif Hartmann

DAGSORDEN



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

DAGSORDENENS PUNKT 1

Valg af dirigenter

Forretningsordenen

- 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



Beretning

ved næstformand
Carsten D. Nielsen

Faglige sager

Overenskomstforhandlingerne 2010

Pr. 1. marts i år skulle ca. 530.000 lønmodtagere på det private arbejdsmarked have fornyet deres overenskomster.

Traditionelt har overenskomsterne mellem DI og CO-industri været de retningsgivende områder, og sådan blev det også i år.

DI og CO-industri forhandler Industriens Overenskomst for faglærte og ikke-faglærte arbejdere og Industriens Funktionær-overenskomst for tekniske og administrative funktionærer. Disse to overenskomster gælder direkte for 6.100 virksomheder og omfatter ca. 240.000 medarbejdere. Der er tale om såkaldte minimallønsoverenskomster, hvor kun mindstelønningerne aftales ved overenskomstfornyelsen, hvorimod selve timelønnen, den enkelte er ansat på, fastlægges ude på de enkelte virksomheder, typisk for et år ad gangen. Metals medlemmer i

TDC er omfattet af Industriens Funktionær-overenskomst.

En variant af minimallønsoverenskomster er overenskomsterne indenfor typisk bygge- og anlægsområdet, hvor lønnen hovedsageligt består af akkordafregning - men løndannelsesprocessen virker her nogenlunde på samme måde, som på normallønsområdet.

Cirka 85 % af lønmodtagere på det private arbejdsmarked er omfattet af overenskomster, som fungerer som minimallønsoverenskomster.

De resterende 15 % af lønmodtagerne på det private arbejdsmarked er derimod på normallønsområdet, hvor timelønnen typisk aftales ved selve overenskomstfornyelsen gældende for hele overenskomstperioden.

De største grupper her er transportområdet (chauffører, lagerarbejdere og havnearbejdere), rengøringsfolk og slagteriarbejdere. Indtil 2006 var TDC-ansatte omfattet af lønregulering svarende til normallønsområdet.

Allerede den 9. oktober 2009 indgik DI og CO-industri en aftale om processen for overenskomstforhandlingerne. Det fremgik af aftalen, at parterne ville starte egentlige forhandlinger op umiddelbart i starten af januar 2010, og at de stilede mod at indgå forlig senest den 12. februar 2010.

LO og DA forhandler ikke overenskomster, det gør forbundene og kartellerne. Men LO og DA har en koordinerende rolle ved overenskomstforhandlingerne, og forligsmanden fremsætter heller ikke et samlet mæglingforslag uden at hovedorganisationerne i det mindste har "nikket ja" til mæglingforslaget.

LO og DA fulgte derfor op på DI's og CO-industris's aftale og indgik den 11. november 2009 en rammeaftale benævnt "*Aftale om decentrale overenskomstforhandlinger 2010*".

Normalt vil den menige dansker nok ikke mene, at overenskomstforhandlingerne foregår særligt decentralt. Som nævnt forhandler DI og CO-industri på vegne af ca. 240.000 lønmodtagere. Men LO's og DA's sprogbrug om *decentrale forhandlinger* skal ses i lyset af modsætningen *centrale forhandlinger*, som havde sin storhedstid i perioden fra 1950'erne og frem til midten af 1980'erne.

Dengang forhandlede LO og DA reelt de *generelle overenskomstkra*v. Det sker ikke i dag. Har lønmodtagerne fælles temaer på de forskellige overenskomstområder, gælder det om i dag at koordinere kravene og forhandlingsforløbet.

Siden den sidste storkonflikt i Danmark, som løb af stablen i 1998 har LO og DA forud for hver overenskomstfornyelse indgået aftaler om det decentrale forløb.

Aftalen denne gang betød bl.a., at overenskomsterne på LO-DA området ikke behøvede at blive opsagt nu. Hvis aftalen ikke var indgået skulle overenskomsterne være opsagt inden november måneds udgang. Det fremgik desuden af aftalen, at overenskomstparterne skulle undersøge alle forligsmuligheder - og orientere LO og DA om status for forhandlingerne - inden der afsendtes konfliktvarsler.

Ifølge aftalen kunne de enkelte overenskomstparter vente indtil 12. februar 2010 med at opsigte overenskomsterne. Den 12. februar var netop den dag, som det retningsgivende område, DI og CO-industri havde sat som deadline.

LO sendte altomfattende strejkevarsel

Forhandlingerne mellem DI og CO-industri blev reelt indledt den 6. januar 2010.

Forhandlingsudvalget bestod af CO-industris formand, forbundsformand Thorkild E. Jensen og

CO-industris næstformand, gruppeformand Børge Frederiksen, adm. direktør Hans Skov Christensen, DI, og viceadm. direktør Kim Graugaard, DI.



Fra venstre ses:

CO-industris næstformand, gruppeformand for industrigruppen i 3F, Børge Frederiksen, CO-industris formand, forbundsformand i Dansk Metal Thorkild E. Jensen, adm. direktør Hans Skov Christensen, DI, og viceadm. direktør Kim Graugaard, DI.

Forhandlingerne blev gennemført på et tidspunkt, hvor den såkaldte finanskrisen, som startede i 2007/2008, havde udviklet sig til den største økonomiske krise, i hvert fald siden 2. verdenskrig.

Forhandlingerne bar derfor præg af, at ikke kun medarbejderne var presset af truende arbejdsløshed, men også af, at mange virksomheder i Danmark økonomisk var meget hårdt ramt af krisen. Den 10. februar 2010 måtte forbundene og kartellerne i LO konstatere, at der ikke var fremdrift i forhandlingerne. LO afsendte derfor 1. strejkevarsel til ikrafttræden den 1. marts 2010.

Der var tale om et altomfattende strejkevarsel for alle de medlemmer af et LO-forbund, som var omfattet af en overenskomst, der skulle fornys 1. marts 2010. For Tele Øst's vedkommende



skønner vi, at strejkevarslet omfattede ca. 90 % af medlemmerne, bortset fra pensionister. De eneste Metal medlemmer ansat i TDC, som var undtaget fra konflikten, var Tele Øst medlemmer på Hoftelegrafan.

Sent om aftenen søndag den 14. februar 2010 gik forhandlingerne mellem DI og CO-industri så trægt, at parterne gik fra hinanden uden at aftale nye møder. LO afsendte 2. strejkevarsel den 18. februar og dagen efter den 19. februar meddelte forligsmanden, at de videre forhandlinger om alle 1. marts overenskomster ville overgå til forligsinstitutionens regi fra mandag den 22. februar.

Det bevirkede at DI og CO-industri forsøgte med endnu en forhandlingsrunde. Og mandag den 22. februar 2010 kunne DI og CO-industri offentliggøre, at man havde opnået forlig om fornyelse af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionsoverenskomst for en 2-årig periode. Det var første gang siden 1993, at parterne havde aftalt en overenskomstfornyelse for kun 2 år.

Forliget på Industriens minimallønsområde



Hovedelementerne i en ny aftale mellem CO-industri og DI om en ny toårig overenskomst gældende fra 1. marts 2010 til 1. marts 2012:

I forbindelse med afskedigelser indføres der pr. 1. maj 2010 fratrædelsesgodtgørelse for medarbejdere, der ikke er funktionærer. Fratrædelsesgodtgørelsen udgør forskellen mellem dagpenge og lønnen med fradrag af 15 procent. Denne godtgørelse udbetales for en måned efter 3 års ansættelse, efter 6 års ansættelse udbetales dobbelt fratrædelsesgodtgørelse og efter 8 år tredobbel fratrædelsesgodtgørelse.

Varsling af feriefridage ændres således, at feriefridage ikke kan varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelsen sker fra arbejdsgiverens side.

Mindstebetaling, der i dag udgør 103,15 kr., forhøjes pr. 1. marts 2010 med kr. 1,10, og pr. 1. marts 2011 med kr. 1,75.

Genetillæg reguleres med på 1,5 pct. pr. 1. marts 2010 og med 2 pct. pr. 1. marts 2011.

Lærlinge- og elevsatser reguleres pr. 1. marts 2010 med 2 pct. og pr. 1. marts 2011 med 2,5 pct.

Lærlinge og elever, der ikke allerede er omfattet af pensions- eller forsikringsordninger, vil fremover have krav på invalidepension, invalidesum, forsikring ved kritisk sygdom og død.

Pr. 1. marts 2011 skal der indbetales til pension efter 2 måneders ansættelse mod hidtil 9 måneder.

Pr. 1. marts 2011 udvides perioden med betalt forældreorlov med 1 uge til moderen og 1 uge til faderen.

Genetillæg i forbindelse med natarbejde kan konverteres til fridage.

Medarbejdere beskæftiget på natarbejde skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder på natarbejde og herefter regelmæssigt med et tidsrum på højst 2 år.

Grundlovsdag er fremover en fridag for funktionærer i lighed med, hvad der hidtil har været gældende for timelønnede.

Parterne er enige om at nedsætte et Ligelønnsnævn til behandling af klager over brud på love og regler om ligeløn.

Vejen mod et mæglingsforslag

Få dage efter at DI og CO-industri havde opnået et forlig udskød forligsmanden de varslede arbejdsstandsninger, i første omgang i 2 uger og senere igen på ny i 2 uger. Det gav de øvrige overenskomstområder den nødvendige tid til i vid omfang at forhandle deres overenskomster på plads.

Navnlig inden for overenskomstområderne i byggesektoren og på transportområdet var spørgsmålet om værn mod social dumping fra østarbejdere ét af hovedtemaerne. Og det lykkedes også i vid omfang at komme igennem med sådanne overenskomstbestemmelser. På normal-lønsområdet var det især fastlæggelsen af overenskomstperiodens timelønninger, som gav problemer, men det lykkedes for normal-lønsområdets toneangivende minimallønsområde at komme igennem med timelønsforhøjelse på kr. 1,60 i 2010 og kr. 2,25 i 2011. Men på slagteriområdet gav forhandlingerne problemer, da DI og slagterierne krævede nedgang i timelønningerne på op mod 10 %. Det lykkedes derfor ikke at indgå forlig på slagteriområdet, men slagteriarbejderne blev samlet op af forligsmandens samlede mæglingsforslag, som Asbjørn Jensen fremsatte den 26. marts 2010.

Hos HK/Privat som forhandlede med Dansk Handel og Service blev man ikke enige om afskaffelsen af den forhadte 50 %-regel. Denne bestemmelse findes også i Industriens Funktionæroverenskomst, og HK/Privat anbefalede medlemmerne at stemme nej. Derimod anbefalede HK/Handel at stemme ja til mæglingsforslaget, selv om det heller ikke var lykkedes for HK/Handel at slippe af med 50%-reglen. Sent om aftenen tirsdag den 20. april kunne forligsmanden offentliggøre afstemningsresultatet om overenskomstfornyelsen 2010. Det blev et ja fra såvel lønmodtagerne som fra arbejdsgiverne.

Mæglingsforslag af 26. marts 2010

Lønmodtagere (LO, FTF, AC m.fl.):	i alt
Antal stemmeberettigede:	531.115
Afgivne stemmer:	181.335
Ja-stemmer:	116.498
Nej-stemmer:	64.812
Stemmeprocent:	34,0 %
Ja-procent:	64,0 %
<hr/>	
Arbejdsgivere:	i alt
Ja-procent:	92,0 %

For Tele Øst vedkommende blev stemmeprocenten på 40,94 % og JA-procenten blev på 75,78 %.

Mæglingsforlagetets betydning for medlemmerne i Tele Øst

Efterhånden er medlemmerne i Tele Øst omfattet af flere og flere forskellige overenskomster. Medlemmerne ansat hos Ericsson Danmark A/S er afhængige af, hvilket arbejde de udfører, enten omfattet af Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst. Efter vores opfattelse er medlemmer, som blev overført fra TDC A/S til Tele Punkt A/S, og som anvender deres metalud-dannelse omfattet af tiltrædelsesoverenskomst mellem Dansk Metal og arbejdsgiverforeningen TEKNIQ.

De fleste medlemmer af Tele Øst er ansat i TDC eller på De Gule Sider. TDC-ansatte er omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst med tilhørende Særaftaler og lokalaftaler. Med forliget på industriens område var overenskomsten for TDC-ansatte dermed i hus.

Mht. De Gule Sider A/S gælder en særlig virksomhedsoverenskomst. Det var relativt sent i forløbet, at der blev indgået forlig om overenskomstfornyelsen, og det var nødvendigt med en tur i forligsinstitutionen. Den 16. marts 2010 lykkedes det at opnå forlig i forligsinstitutionen. Forliget var en del af forligsmandens samlede mæglingsforslag. På de følgende sider gengiver vi mæglingsforlagetets betydning for hhv. TDC-ansatte og ansatte på De Gule Sider A/S.

OK-2010:**Omtale af protokollater mellem DI og CO-industri som gælder for ansatte i TDC, det tilpassede område**

TDC-ansatte er omfattet af det såkaldte tilpassede overenskomstgrundlag i TDC, som består af Industriens Funktionæroverenskomst, samt en række Særaftaler og lokalaftaler, som supplerer eller erstatter Funktionæroverenskomstens bestemmelser. Derfor er TDC-ansatte omfattet af industriforliget.

Nedenfor omtales først de protokollater fra industriforliget, som har relevans for TDC-ansatte.

Hvis man vil læse selve protokolteksterne, skal man finde den respektive protokol i industriforliget mellem DI og CO-industri. Du kan rekvirere industriforliget hos din tillidsrepræsentant eller læse protokollaterne på afdelingens hjemmeside.

Industriforliget er desuden en del af det samlede mæglingsforslag fremsat af forligsmanden den 26. marts 2010. I slutningen af nærværende gennemgang omtales nogle bestemmelser fra mæglingsforslaget, som har relevans for TDC-ansatte.

Protokollat nr. 1 om indberetning til fonde

Administrativ forenkling af virksomhedernes indbetaling til industriens fonde.

Protokollat nr. 2 om kompetenceudvikling i virksomhederne

DI og CO-industri har aftalt at igangsætte et arbejde, der kan udvikle redskaber til virksomhederne således at kompetenceudviklingen kan understøttes.

Formålet er inden 1. november 2010 at udarbejde redskaber, som kan

- a) afdække uddannelsesbehovet,
- b) afdække uddannelsesmulighederne og
- c) hjælpe til med udarbejdelse af uddannelsesplaner.

Protokollat nr. 3 om praktikanter

Ændringer for aflønning af praktikanter, som er i praktik som led i Laborantuddannelsen, biløkonomuddannelsen og handelsøkonomiuddannelsen.

Protokollat nr. 6 om Fritvalgs lønkonto

De lokale parter, dvs. TDC og Dansk Metal, kan indgå aftale om udbetaling fra Fritvalgs Lønkonto, herunder aftale, at der udbetales beløb uden at medarbejderen holder fri. Der kan dog ikke indgås lokalaf-tale om, at indestående på Fritvalgs Lønkonto udbetales løbende sammen med den øvrige løn.

Protokollat nr. 8 om fagretlig behandling

Ændret procedure for faglig voldgift (tidsfrister).



OK-2010: Omtale af protokollater mellem DI og CO-industri som gælder for ansatte i TDC, det tilpassede område

Protokollat nr. 10 om etablering af ligelønsnævn

DI og CO-industri er enige om at indstille til hovedorganisationerne, dvs. DA og LO, at de etablerer et Ligelønsnævn, der skal behandle klager over brud på love og regler om ligeløn, efter samme model som kendes fra Afskedigelsesnævnet. Hvis LO og DA ikke senest 1. oktober 2010 har nedsat et ligelønsnævn, er DI og CO-industri enige om selv at etablere et ligelønsnævn.

Protokollat nr. 11 om kampagne om natarbejde

DI og CO-industri har aftalt at udarbejde kampagnemateriale om natarbejde (risikofaktorer, rådgivning om sund livsstil, forebyggende aktiviteter, helbreds kontrol mv.)

Protokollat nr. 12 om forskning i langtidsvirkningerne af natarbejde

DI og CO-industri vil igangsætte forskningsaktiviteter med det formål at belyse evt. langtidsvirkninger ved natarbejde.

Protokollat nr. 13 om implementering af EU-direktiv om vikararbejde

DI og CO-industri har aftalt at søge EU-direktiv om vikararbejde implementeret i Funktionæroverenskomsten senest den 1. marts 2011.

Protokollat nr. 14 om natarbejde og helbreds kontrol

Medarbejdere med natarbejde skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder på natarbejde og herefter regelmæssigt mindst hvert andet år.

Protokollat nr. 16 om redaktionel tilretning af overenskomstbestemmelser om tillidsrepræsentantens uddannelse

Bestemmelsen om at nyvalgte tillidsrepræsentanter har ret til et kursus i TEKSAM regi flyttes fra Organisationsaftalerne ind i Funktionæroverenskomstens TR-regler. DI og CO-industri er enige om, at bestemmelsen fortsat gælder i TDC.

Protokollat nr. 20 om redaktionel tilretning af bestemmelsen om fritvalgs lønkonto (sygdom)

En medarbejder, som har fravalgt en eller flere feriefridage, og derefter har sammenhængende fravær over tre måneder som følge af sygdom eller tilskadecomst, kan rejse krav om supplement til Fritvalgs Lønkontoen. Medarbejderen skal rejse kravet inden 3 uger efter ferieårets udløb.

Protokollat nr. 25 om implementering af ligelønsloven mv.

DI og CO-industri har aftalt implementering af ligelønsloven mv.

Protokollat nr. 26 om frihed Grundlovsdag

Grundlovsdag gøres til hel fridag i Funktionæroverenskomsten. Idet Grundlovsdag er indeholdt i Særaftale IV, pkt. 5 får protokollatet dog ikke direkte virkning i TDC. Hvis Særaftalen bortfalder, vil protokollatet få direkte virkning også i TDC.

Protokollat nr. 27 om fornyelsesaftalens fortolkning

Opstår der tvister om forståelsen af industri-forliget, afgøres tvisten af det snævre forhandlingsudvalg mellem DI og CO-industri.



OK-2010: Omtale af protokollater mellem DI og CO-industri som gælder for ansatte i TDC, det tilpassede område

Protokollat nr. 28 om ikrafttrædelsesdatoer

Præcisering af at ændringerne, herunder satsændringer, har virkning fra begyndelsen af den lønperiode, hvori den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

Protokollat nr. 31 om varsling af feriefridage

Feriefridage kan ikke varsles til afholdelse i opsigelsesperioden, hvis arbejdsgiverens opsiger medarbejderne.

Protokollat nr. 32 stk. 1 om mindstelønsbetalingssatser

For så vidt angår mindstebetalingssatserne pr. time forhøjes disse med kr. 1,10 pr. 1. marts 2010 og kr. 1,75 pr. 1. marts 2011. Man skal være opmærksom på, at Funktionæroverenskomsten fungerer som en minimallønsoverenskomst, hvor lønnen aftales lokalt i den enkelte virksomhed hvert år. Lønreguleringen er derfor ikke en del af overenskomstresultatet. Der udestår forhandlinger mellem TDC og teleafdelingerne om løn- og satsreguleringen pr. 1. marts 2010.

Protokollat af 20. januar 2010 om Særaftaler i TDC

Inden 8 dage fra den 22. februar 2010 optages forhandlinger mellem CO-industri og DI om fornyelsen af Særaftalen ved TDC. Ved denne forhandling, som blev gennemført den 1. marts 2010, lykkedes det ikke at aftale ændringer, hvorfor Særaftalerne og lokalaftalerne gælder uændret. Ved forhandlingen blev der alene opnået enighed om en redaktionel opstilling af de protokollater fra industriforliget som har direkte virkning i TDC, hvis industriforliget godkendes.

Mæglingforslaget fremsat af forligsmanden den 26. marts 2010:

Industriforliget er en del af mæglingforslaget. Mæglingforslaget indeholder desuden forskellige bestemmelser, som er gældende for hele LO/DA-området, også de områder, hvor der er indgået forlig. De nedenfor nævnte punkter refererer til Mæglingforslaget og har relevans for TDC-ansatte:

Mæglingforslagets punkt F: Ligelønsnævn

LO og DA tilstræber i god tid inden den 1. oktober 2010 at opnå enighed om etablering af et ligelønsnævn. Dette vil i givet fald ske som en ny § 5 til hovedaftalen. Denne bestemmelse har relation til industriforligets protokollat nr. 10

Mæglingforslagets punkt E Social dumping

Ud over de bestemmelser, som særligt er nævnt i overenskomstparternes overenskomster, har LO og DA aftalt et afsnit i mæglingforslaget med det formål at modvirke social dumping. Afsnittet opererer med en række initiativer, og DA's medlemsvirksomhederne opfordres til, allerede ved udbud i licitation/indgåelse af aftaler med udenlandske leverandører, at betinge sig arbejdsydelser leveret på danske overenskomstmæssige vilkår.

Afsnit G: DA/LO-Udviklingsfonden

DA/LO Oplysnings- og Uddannelsesfonden betegnes fremover DA/LO Udviklingsfonden. Bidraget forhøjes pr. 1. januar 2011 fra 31 øre til 36 øre pr. arbejdstime, hvoraf 1/4 disponeres af DA og 3/4 disponeres af LO (LO anvender midlerne til FIU, som dermed forhøjes fra 23,25 øre til 27 øre).

Med ovenstående ændringer fornys overenskomstgrundlaget for en to-årig periode frem til 29. februar 2012.

OK-2010:**Omtale af protokollater mellem DI og CO-industri som gælder for ansatte på De Gule Sider A/S**

Nedenfor omtaler vi de protokollater fra industriforliget, som har relevans for ansatte på De Gule Sider A/S. Hvis man vil læse selve protokolteksterne, skal man finde den respektive protokol i industriforliget mellem DI og CO-industri:

Protokollat nr. 2 om kompetenceudvikling i virksomhederne

Der skal igangsættes et arbejde, der kan udvikle redskaber til virksomhederne således, at kompetenceudviklingen kan understøttes. Formålet er inden 1. november 2010 at udarbejde redskaber som kan

- a) afdække uddannelsesbehovet,
- b) afdække uddannelsesmulighederne og
- c) hjælpe til med udarbejdelse af uddannelsesplaner.

Protokollat nr. 3 om praktikanter

Ændringer for aflønning af praktikanter som er i praktik som led i Laborantuddannelsen, biløkonomuddannelsen og handelsøkonomiuddannelsen.

Protokollat nr. 7 om elever

Der er aftalt mere ensartede regler for forskellige typer af elever.

Protokollat nr. 8 om fagretlig behandling

Ændret procedure for faglig voldgift (tidsfrister).

Protokollat nr. 10 om etablering af ligelønsnævn

Overenskomstparterne er enige om at indstille til hovedorganisationerne, dvs. DA og LO, at de etablerer et Ligelønsnævn, der skal behandle klager over brud på love og regler om ligeløn, efter samme model som kendes fra Afskedigelsesnævnet. Hvis LO og DA ikke senest 1. oktober 2010 har nedsat et ligelønsnævn, er overenskomstparterne enige om selv at etablere et ligelønsnævn.

Protokollat nr. 13 om implementering af EU-direktiv om vikararbejde

Overenskomstparterne har aftalt at søge EU-direktiv om vikararbejde implementeret i overenskomsten senest den 1. marts 2011.

Protokollat nr. 14 om natarbejde og helbreds kontrol

Medarbejdere med natarbejde skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder på natarbejde og herefter regelmæssigt mindst hvert andet år.

OK-2010: Omtale af protokollater mellem DI og CO-industri som gælder for ansatte på De Gule Sider A/S

Protokollat nr. 20 om redaktionel tilretning af bestemmelsen om fritvalgs lønkonto (sygdom)

En medarbejder, som har fravalgt en eller flere feriefridage, og derefter har sammenhængende fravær over tre måneder som følge af sygdom eller tilskadekomst, kan rejse krav om supplement til Fritvalgs Lønkontoen. Medarbejderen skal rejse kravet inden 3 uger efter ferieårets udløb.

Protokollat nr. 24 om Arbejds miljøspørgsmål, hvor sikkerhedsorganisation ikke er påbudt

Det er bla. aftalt, at på virksomheder hvor sikkerhedsorganisation ikke er påbudt, kan tillidsrepræsentanten rejse klager og henstilling til virksomheden i arbejdsmiljøspørgsmål.

Protokollat nr. 25 om implementering af ligelønsloven mv.

Overenskomstparterne har aftalt implementering af ligelønsloven mv.

Protokollat nr. 28 om ikrafttrædelsesdatoer

Præcisering af at ændringerne, herunder satsændringer, har virkning fra begyndelsen af den lønperiode, hvori den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

Protokollat nr. 29 om visse forsikringsydelse til lærlinge og elever

Der er aftalt visse forsikringsydelse for elever og lærlinge, som ikke i forvejen har ret til forsikringsydelse.

Protokollat nr. 31 om varsling af feriefridage

Feriefridage kan ikke varsles til afholdelse i opsigelsesperioden, hvis arbejdsgiverens opsiger medarbejderne.

Protokollat nr. 32 stk. 1. og 3 om mindstelønsbetalingssatser og elevløninger

For så vidt angår mindstebeløningssatserne pr. time forhøjes disse med kr. 1,10 pr. 1. marts 2010 og kr. 1,75 pr. 1. marts 2011.

For så vidt angår elevløninger forhøjes disse med 2,0 % pr. 1. marts 2010 og med 2,5 % pr. 1. marts 2010.

Udover ovennævnte er der aftalt følgende:

Ændring af regler for tillidsrepræsentanter

Fremover kan man vælges som tillidsrepræsentant efter 9 måneders anciennitet i stedet for som hidtil efter 12 måneder. Det præciseres, at en voksenelev, i lighed med en elev, ikke kan vælges som tillidsrepræsentant. Endvidere præciseres det, at når ledelsen lægger beslag på tillidsrepræsentanten i spørgsmål, der angår virksomheden og medarbejderne, betales der fuld løn og overtidsbetaling for den tid, der måtte ligge ud over den pågældende daglige arbejdstid.

Ændring af regler om løn under barsel

Der gives en ekstra uges forældreorlov med fuld løn, som enten kan holdes af faderen eller moderen. Denne bestemmelse træder i kraft pr. 1. marts 2011

Ændring af aftale om pension

Medarbejdere og midlertidigt ansatte omfattes fremover af pensionsordningen efter 4 måneders anciennitet i stedet for som hidtil efter 6 måneder. Tilsvarende nedsættes anciennitetskravet fra 6 måneder til 4 måneders samlet beskæftigelse for vikarer som senere fastansættes.

Denne bestemmelse træder i kraft pr. 1. marts 2011.



Mæglingforslaget fremsat af forligsmanden den 26. marts 2010:

Industriforliget er en del af mæglingforslaget. Mæglingforslaget indeholder desuden forskellige bestemmelser, som er gældende for hele LO/DA-området, også de områder, hvor der er indgået forlig. De nedenfor nævnte punkter refererer til Mæglingforslaget og har relevans for De Gule Sider A/S:

Mæglingforslagets punkt F: Ligelønsnævn

LO og DA tilstræber i god tid inden den 1. oktober 2010 at opnå enighed om etablering af et ligelønsnævn. Dette vil i givet fald ske som en ny § 5 til hovedaftalen.

Denne bestemmelse har relation til industriforligets protokollat nr. 10

Mæglingforslagets punkt E: Social dumping

Ud over de bestemmelser som særligt er nævnt i overenskomstparternes overenskomster har LO og DA aftalt et afsnit i mæglingforslaget med det formål at modvirke social dumping. Afsnittet opererer med en række initiativer, og DA's medlemsvirksomhederne opfordres til, allerede ved udbud i licitation/indgåelse af aftaler med udenlandske leverandører, at betinge sig arbejdsydelser leveret på danske overenskomstmæssige vilkår.

Afsnit G: DA/LO-Udviklingsfonden

DA/LO Oplysnings- og Uddannelsesfonden betegnes fremover DA/LO Udviklingsfonden. Bidraget forhøjes pr. 1. januar 2011 fra 31 øre til 36 øre pr. arbejdstime, hvoraf 1/4 disponeres af DA og 3/4 disponeres af LO (LO anvender midlerne til FIU, som dermed forhøjes fra 23,25 øre til 27 øre).

Med ovenstående ændringer fornys virksomhedsoverenskomsten for en to-årig periode frem til den 29. februar 2012.

Lønforhandlingerne i TDC pr. 1. marts 2010 for ansatte på det tilpassede overenskomstgrundlag

Efter meget langstrakte forhandlinger lykkedes det den 17. maj 2010 at indgå forlig mellem TDC og Dansk Metal teleafdelingerne om lønreguleringen pr. 1. marts 2010.

Forliget betød, at den generelle garanterede stigning i den faste løn for alle ansatte pr. 1. marts - bortset fra elever - blev på kr. 325,- pr. md. For deltidsansatte dog en forholdsmæssig stigning. Dog vil ingen opnå mindre end 1,06 % i stigning i den faste løn.

Da gennemsnitslønnen for TDC-ansatte på Metals område var på cirka 162,- kr. i timen, indebar

forliget, at medarbejdere, som pr. 28. februar 2010 befandt sig på gennemsnittet, steg med cirka 1,25%. Havde man en løn lavere end gennemsnittet, var stigningen i pct. højere. F.eks. fik en medarbejder med en timeløn på kr. 120,- en procentvis stigning på 1,69 %.

Havde man en højere løn end gennemsnittet, blev den procentvise stigning lavere.

Den procentvise sikring på mindst 1,06 % fik gennemslag, hvis timelønnen pr. 28. februar 2010 var på ca. kr. 191,25 eller højere. I sådanne tilfælde blev den månedlige kronestigning højere end de kr. 325,-

Ud over den generelle lønregulering, kan individuel lønregulering finde sted i ganske særlige tilfælde. Og lønnen kan - ligesom hidtil - suppleres med bonus, resultatløns og provision.

Udlånte medarbejdere reguleres på samme måde som øvrige TDC-ansatte.

Elevlønningerne blev forhøjet med satser, som svarede til den forhøjelse, som var aftalt mellem DI og CO-industri.

De tillæg/satser som i 2009 blev forhøjet, blev reguleret med 1,5 % dvs. med samme procentsats som de arbejdstidsbestemte satser i Industriens Overenskomst.



Beløbsgrænserne i Lokalaftale 4.K blev forhøjet med 1,25 %. Det er de grænser, som er gældende for, hvornår man kan blive omfattet af begrebet uden højeste arbejdstid, samt den mindstekompensation man skal have for at overgå til uden højeste arbejdstid.

Det blev desuden aftalt, at der indføres en yderligere feriefri dag, således at der fremover er seks feriefridage. Reglerne for afholdelse af den yderligere feriefri dag svarer til reglerne for de andre fem feriefridage, dvs. at den kan udbetales, når ferieåret er omme, hvis man ikke har brugt den. For den yderligere feriefri dag gælder der dog ikke nogen karenstid. Dvs. at den yderligere feriefri dag også gives, selv om man ikke har mindst ni måneders anciennitet.

TDC og Dansk Metal teleafdelingerne indgik i overensstemmelse med Industriforliget en lokalaftale, som gør det muligt at få udbetaling fra sin fritvalgslønkonto, også selv om man ikke holder fri.

Ved de lokale drøftelser i januar 2010, som skete som led i overenskomstforhandlingerne mellem DI og CO-industri, havde TDC og teleafdelingerne hver især rejst nogle punkter, som man ønskede forhandlet. Disse punkter lykkedes det ikke at opnå enighed om ved overenskomstfornyelsen, og derfor gjaldt de hidtidige aftaler uændret.

I forbindelse med lønforliget aftalte TDC og

teleafdelingerne at sætte sig ved forhandlingsbordet endnu engang i forsøg på at ændre lokalaftalerne ud fra parternes krav.

For øjeblikket har TDC og teleafdelingerne nedsat en række forhandlingsudvalg, som er i fuld gang med at forhandle følgende emner:

- Ændring af lokalaftale nr. 17 og 17.1 (barsels- og forældreorlov)
- Senioraftale
- Visse forsikringsydelser til lærlinge og elever
- Udvidelse af forældreorlov med 1 uge til moderen og 1 uge til faderen pr. 1. marts 2011
- Indhentelse af forsømt tid
- Ændring af Særaftale VII tillidsrepræsentantregler
- Ændring af lokalaftale nr. 3.B sidemandsoplæring
- Ændring af butiksaftale
- Ændring af lokalaftale 4.G Arbejdstid mv. i forbindelse med kurser, seminarer, konferencer o.l.
- Overarbejde i servicevinduer
- Ny bestemmelse om fortæring i lokalaftale nr. 4.H
- Ændring af lokalaftale nr. 4.C, 4.D og 4.E
- Timelønsaftale
- Ændring af varsel, jf. lokalaftale nr. 4.A
- Ændring af lokalaftale nr. 12 om ferie

Forhandlingerne startede i slutningen af august 2010. Lykkes det heller ikke ved disse forhandlinger at aftale ændringer, fortsætter de nuværende aftaler uændret.

Måske vi kan fortælle mere om forhandlingerne på selve generalforsamlingen.

Lønforhandlingerne på De Gule Sider A/S

Lønforhandlingerne på De Gule Sider A/S endte igen i år med en nulløsning. Det er 2. år i træk, at medarbejderne ikke har fået reguleret deres løn.



Det har ført til stor utilfredshed blandt forlagets medarbejdere, navnlig fordi ledelsen på grund af virksomhedens dårlige økonomiske drift i 2009 stillede medarbejderne i udsigt, at der ville være lønforhøjelser i 2010. Selv om virksomheden også i 2010 økonomisk set har det rigtig dårligt, er det uholdbart, at ledelsen ikke har levet op til de forventninger, som medarbejderne med rette har haft til lønreguleringen.



Lønforhandlingerne hos Ericsson Danmark A/S

Hos Ericsson Danmark A/S lykkedes det ikke i 2009 at aftale en generel lønregulering, da virksomheden mente, at der var behov for en nulløsning. Ved lønforhandlinger pr. 1. marts 2010 lykkedes det i juli måned for tillidsrepræsentanterne at indgå en aftale, som i gennemsnit vil indebære en generel lønregulering på 2,5 % af lønnen, ligesom diverse tillæg blev forhøjet med 4,5 %.

Personalereduktionerne i mange virksomheder

Medlemmerne i Tele Øst er efterhånden ansat i mange forskellige virksomheder uden for TDC-koncernen.

F.eks. har der i årets løb været fyringsrunder i Ericsson Danmark A/S, Tele Punkt A/S, De Gule Sider A/S og i TDC-koncernen.

I det følgende omtaler vi kort fyringsrunderne i hhv. TDC A/S og på De Gule Sider A/S.

Personalereduktionerne i TDC i 2010

I starten af november 2009 indgik TDC og Dansk Metal teleafdelingerne aftale om at forlænge den såkaldte Borgfredsaftale.

Borgfredsaftalerne blev første gang indgået mellem teleafdelingerne og TDC i 2005 efter en større overenskomststridig arbejdsnedlæggelse som følge af en større fyringsrunde.

I 2007 blev Borgfredsaftalen forlænget til udgangen af 2009, og sidste år blev den forlænget yderligere for en 2-årig periode frem til udgangen af 2011.

Borgfredsaftalen udtrykker en fælles vilje til at undgå uansøgte afskedigelser og til at sikre ro på arbejdspladsen.

TDC har desuden i Borgfredsaftalen tilkendegivet at sætte fokus på frivillig fratræden, når der er behov for personalereduktioner, ligesom der skal sikres størst mulig åbenhed og gennemsigtighed med henblik på intern omplacering, samarbejde mellem TDC og Teleafdelingerne om konkrete og principielle problemstillinger ved personalereduktioner.

Samtidig med, at Borgfredsaftalen i november blev forlænget, blev der indledt forhandlinger om personalereduktionerne i 2010.

Den 18. december 2009 underskrev parterne en protokol, hvor TDC oplyste, at de forventede, at ca. 280 medarbejdere i 2010 skulle fratræde. Eftersom TDC på trods af teleafdelingernes protester fastholdt afskedigelserne, blev der i protokollen aftalt vilkår for fratrædelserne.

Teleafdelingerne gjorde dog gældende:

- at man ikke var enige i nødvendigheden af personalereduktionerne på det foreliggende grundlag og oplyste omfang,
- at afskedigelser kunne være usaglige, idet TDC fortsat inde for visse områder anvender vikarer
- at man tog forhold for at føre sager om usaglig afskedigelse

Vilkårene for fratrædelserne er stort set identiske med de vilkår, som har været gældende siden 2006, dvs. med ekstra pensionsår til "kassetjenestemænd" som er fyldt 53 år og med særlig fratrædelsesgodtgørelse for ikke-tjenestemænd. Medarbejdere med ret til hhv. ventepenge/rådighedsløn afskediges med disse rettigheder, medmindre de konverterer ventepenge/rådighedslønnen til ekstra pensionsår.



I juni 2010 meddelte TDC, at der var behov for et yderligere antal fratrædelser end de, som blev oplyst i december 2009.

Denne melding førte til overenskomststridige arbejdsnedlæggelser blandt medarbejderne hovedsagelig i TDC Installation.

Forløbet endte med, at der den 5. juli 2010 blev underskrevet en protokol om tillægsvilkår for fratrædelserne. De aftalte vilkår gælder, ligesom de vilkår som blev aftalt i december 2009, for de fratrædelser som effektueres pga. overtallighed i 2010. Tillægsprotokollen medfører, at "kassetjenestemænd" i alder 50-52 kan få et ekstra pensionsår. Ikke-tjenestemænd i alder 46-49 år kan få op til 3 måneders særlig fratrædelsesgodtgørelse.

De "ekstra" afskedigelser udover de, som TDC varslede i december 2009, blev i TDC Net og TDC Erhverv gennemført i juli måned, medens afskedigelserne i TDC Installation blev gennemført i august måned.

Den 14. september 2010 meddelte NetDesign A/S, at ca. 45 stillinger nedlægges og, at det vil medføre fyringer over hele landet inden for alle overenskomstområder. I skrivende stund kender vi dog ikke antallet af afskedigelser, som berører medlemmerne i Tele Øst.

De Gule Sider A/S:

Afskedigelser af større omfang

De Gule Sider har igen i år haft afskedigelser af større omfang. Den 18. maj meddelte virksomheden, at ca. 100 medarbejdere ville blive afskediget med udgangen af maj måned grundet alvorlige økonomiske problemer. Ca. 9 af de 100 medarbejdere var medlem af Tele Øst.

Tele Øst begærede forhandling om sagen, og der blev indgået forlig til fordel for alle 9 medlemmer.

Udpluk af andre sager i årets løb

Udover ovennævnte sager, har der i årets løb været et utal af faglige sager, hvor afdelingen har været involveret.

I det følgende omtaler vi et lille udpluk af sagerne.

Landsret frifandt TDC:

Retstilstanden for udlånte "kassetjenestemænd" er fortsat uafklaret

Østre Landsret frifandt i årets start TDC og KTAS Pension i en sag om, hvorvidt en medarbejder i TDC A/S med tjenestemandspensionsrettigheder i KTAS Pension kunne betragte sig som opsagt, da han 1. marts i 2006 blev tvangsudlånt til ISS Facility Services A/S. Sagen var af Dansk Metal teleafdelingerne som mandatar for et medlem af Tele Øst anlagt mod TDC A/S og KTAS Pension.

Landsrettens begrundelse for frifindelsen er passivitet i den konkrete sag. Landsretten begrundede frifindelsen med, at den konkrete sag forhandlede den 28. august 2006, hvor der blev taget forbehold for at videreføre sagen. TDC hører ikke videre i sagen før 20. november 2007, hvor der på ny protesteres mod udlånet. Ifølge Landsretten mister vores medlem derfor adgangen til at påberåbe sig stillingsnedlæggelse.

Landsretten har efter vores opfattelse populært sagt hoppet over hvor gærdet var lavest, og undladt at tage stilling til sagens materie, altså om hvorvidt man som "kassetjenestemand" er forpligtet til at lade sig udlåne.

Dermed er retstilstanden om hvorvidt TDC-"kassetjenestemænd" skal tåle udlån til virksomheder uden for koncernen fortsat uafklaret. Dansk Metal Tele Øst besluttede i samråd med vores medlem ikke at anke sagen.

Konsekvensen af dommen må være følgende:

Ved eventuelle fremtidige tvangsudlån af "kassetjenestemænd" må eventuelle protester mod udlån ske straks og eventuelle sager for domstolene må anlægges umiddelbart herefter.

TDC:

Brud på Lokalaftale 11.C i Installation

Dansk Metal Tele Øst erfarede, at TDC Operation Installation pludselig ændrede på den måde teknikkernes overtid registres i PULS.

Ændringen indebar, at medarbejdernes fik for lidt



udbetalt i overtidbetaling. Dansk Metal Tele Øst protesterede den 9. oktober 2009 overfor ledelsens fremgangsmåde og anmodede TDC om straks at ændre deres måde at registrere overtiden på. I modsat fald har afdelingen meddelt, at man begærede forhandling, idet afdelingen forbeholder sig ethvert retsskridt. På et forhandlingsmøde den 2. november 2009 blev der udarbejdet en protokol, hvor Tele Øst's påstande blev taget til følge.

TDC:

Variable lønde og valg/fravalg af pensionsbidrag

Iht. lokalaftalerne 3.H (bonus), 3.I (provision) kan man aftale at fravælge pension. TDC mente imidlertid, at hvis man har fravalgt pensionen, vil man kun én gang kunne omvælge.

Teleafdelingerne mente imidlertid, at muligheden for at vælge/fravælge pension skulle kunne ske, enten mindst én gang om året, eller i det mindste når den individuelle aftale blev fornyet.

Sagen endte med forlig den 5. november 2009, hvor der opnåedes enighed om, at medarbejderne i tilfælde af, at forudsætningerne for en indgået bonus- og/eller provisionsaftale ændres (dvs. ved ændring af den overordnede on-target værdi i op eller nedgående retning), har mulighed for at indgå ny aftale om pensionsindbetaling af bonus og/eller provision.

Ericsson:

Klage i forbindelse med afskedigelse af medarbejdere modregning

I forbindelse med kollektive afskedigelser hos Ericsson af virksomhedsoverdragede medarbejdere fra TDC meddelte virksomheden, at man ville foretage modregning i lønnen ved opnåelse af ny beskæftigelse på trods af, at virksomheden havde givet en 2-årig beskæftigelsesgaranti.

Der var fællesmøde i sagen den 8. januar 2009.

Sagen blev besværliggjort af, at der var uoverensstemmelse om, hvilket overenskomstgrundlag der gjaldt i virksomheden. Det viste sig i sommeren 2009, at Industriens Overenskomst og

Industriens Funktionæroverenskomst gjaldt i virksomheden. Herefter udarbejdede LO klageskrift til Arbejdsretten. Der blev imidlertid i januar 2010 indgået forlig i sagen.

Forliget indebar bl.a. at Ericsson Danmark A/S frafalder modregningsadgangen for anden lønindtægt under fritstilling over for de til Dansk Metal hørende medarbejdere, der er omfattet af jobgarantien og er blevet opsagt inden dennes udløb.

A+Arrownet A/S

under Dansk Kabel TV, kundeklausul

Et medlem ansat hos A+Arrownet A/S som havde en kundeklausul havde fået ny beskæftigelse hos en af virksomhedens kunder. Tele Øst havde forinden vurderet sagen og fundet, at i den konkrete sag ville den nye ansættelse ikke være i strid med kundeklausulen.

A+ Arrownet A/S truede herefter medarbejderne med at nedlægge fogedforbud samt at rejse sag om erstatning, hvis medarbejderen tiltrådte sin nye stilling.

Efter brevveksling mellem A+Arrownet A/S og Tele Østs advokat erkendte virksomheden, at tiltrædelsen af den nye stilling ikke var i strid med kundeklausulen.

De Gule Sider A/S:

Opsigelse af provisionslønsaftaler

De Gule Sider A/S opsagde lokalaftalen om provisionsløn til udgangen af januar 2010. Tele Øst meddelte De Gule Sider A/S, at De Gule Sider A/S ikke blot kunne opsigte lokalaftalen, og Tele Øst meddelte endvidere, at teleafdelingerne forventede at blive indkaldt af De Gule Sider A/S til forhandling, jf. Funktionæroverenskomstens § 23 stk.3, da vi ellers betragtede sagen som brud på Funktionæroverenskomstens regler.

Sagen endte med at De Gule Sider A/S i februar meddelte, at opsigelsen af lokalaftalen blev annulleret.

Sidenhen blev der gennemført nye lokale forhandlinger i virksomheden, og der blev indgået en ny lokalaftale.



De Gule Sider A/S:**Optagelse af telefonsamtaler i Customer Centre og Tele Marketing**

De Gule Sider A/S ønskede at optage telefonsamtaler mellem kunder og medarbejdere.

Sagen forhandlede og det lykkedes i februar 2010 at indgå en lokalaf tale, som svarer til den aftale som gælder i TDC.

Ultisat Europe A/S:**Virksomhedsoverdragelse**

Virksomheden blev stiftet som A/S i Danmark pr. 1. juni 2009 og modtog herefter aktiviteter og medarbejdere fra TDC's satellit-afdeling på Kystradioen.

Afdelingen forsøgte at tegne overenskomst med virksomheden. Det var virksomheden imidlertid ikke interesseret i. Flere møder mellem Tele Øst og virksomheden har resulteret i, at Tele Øst i årets start drøftede de nye ansættelsesbeviser, som medarbejderne fik udleveret.

Disse ansættelsesbeviser har afdelingen godkendt i marts 2010.

TDC:**Forhandling om erstatning af 3. maj 2002 aftalen om løsning af uoverensstemmelser af faglig karakter mv.**

Dansk Metal og TDC har siden 2005 forhandlet om at ændre aftalen af 3. maj 2002 om løsning af uoverensstemmelse af faglig karakter.

I dag er det Dansk Metal som er den lokale part, og det ønsker Dansk Metal og teleafdelingerne at ændre til, at teleafdelingerne er den lokale part.

I efteråret 2009 forsøgte Tele Øst med mandat fra forbundet og teleafdelingerne at genoplive forhandlingerne, og der har været flere møder med TDC om sagen.

I juli måned 2010 fik Tele Øst mandat fra forbundet til at indlede afsluttende forhandlinger med TDC.

Forhåbentligt er der nyt at fortælle på generalforsamlingen.

TDC:**Brud på lokalaf tale 3.I. om provision, brud på forhandlingspligten, Business Nordic**

TDC opsagde i august 2009 eksisterende individuelle provisionslønaftaler i TDC Erhverv og dikterede herefter de nye provisionsordninger. Tele Øst krævede forhandling med TDC, men TDC ville ikke afvente forhandlingsmødets gennemførelse. Tele Øst mente, at TDC dermed havde brudt forhandlingspligten iht. lokalaf talen. Sagen blev derfor af LO indklaget til Arbejdsretten, hvor sagen skulle være domsforhandlet den 11. august 2010. Sagen blev imidlertid få dage før domsforhandlingen udsat, da ét af vidnerne som skal afhøres i sagen havde ferie.

Sagen afventer at Arbejdsretten finder en ny dato.

I kølvandet på denne sag verserer der en anden sag for Arbejdsretten.

Det skyldes at Tele Øst mener, at TDC ud over at bryde forhandlingspligten også har brudt forskellige aftaler.

Da TDC effektuerede ændringen af provisionsløningerne, gav TDC medarbejderne 3 valgmuligheder:

- a) at acceptere ændringerne pr. 1. oktober 2009,
- b) at acceptere ændringerne med det individuelle opsigelsesvarsel *eller*
- c) at frasige sig ændringerne og dermed betragte sig opsagt fra arbejdsgiverside med medarbejderens individuelle varsel.

Tele Øst mener, at TDC ved at true medarbejderne med opsigelse blandt andet derved har foretaget et kollektivt kampskridt i strid med fredspligten, som gælder af hovedaftalen mellem LO og DA.

TDC:**Kompensation multimediebeskatning**

VK-regeringen har med støtte fra Dansk Folkeparti pr. 1. januar 2010 indført en ny multimediebeskatning af lønmodtagere som for eksempel medbringer mobiltelefoner eller edb-terminaler på medarbejderens bopæl.

Tele Øst har indledt forhandlinger med TDC om kompensation for multimediebeskatningen, men hidtil har TDC ikke villet imødekomme vores krav om at holde medlemmerne skadesløse. Der pågår dog fortsat forhandlinger mellem TDC og Tele Øst.

Sagen afventer svar fra Skatterådet på TDC's forespørgsel om bindende forhåndstilsagn. Den afgørelse fik teleafdelingerne fra TDC tilsendt ultimo august måned 2010. Skatterådet giver SKAT medhold i, at den enkelte medarbejder skal multimediebeskattes af MSOS terminaler.

Det forventes i skrivende stund, at forhandlingerne med TDC snarest muligt genoptages.

TDC:

Forståelsen af sær aftale IX og sær aftale X samt Funktionæroverenskomstens bilag 15
TDC Privat tilbød i marts 2010 en række medlemmer fratrædelsesvilkår på "særlige vilkår", som ikke er i overensstemmelse med de fratrædelsesvilkår, som blev aftalt den 18. december 2009.

Teleafdelingerne mener, at medarbejderne skal omfattes af de vilkår, som blev aftalt den 18. december 2009, eftersom de pågældende medarbejdere indgår i optællingen iht. Funktionæroverenskomstens bilag 15 (lov om masseafskedigelse).

Sagen har været forhandlet flere gange senest mellem DI og CO-industri den 16. august 2010. På dette møde aftalte DI og CO-industri at sagen løses ved faglig voldgift.

Tele Punkt A/S:

I 2008 foretog TDC A/S en virksomheds-overdragelse til Tele Punkt A/S, og der blev dermed overført nogle medarbejdere fra TDC blandt andet organiseret i Tele Øst. Virksomheden er medlem af arbejdsgiverorganisationen Tekniq. Tekniq har en overenskomst med Dansk El-forbund, men Tekniq har også en tiltrædelsesoverenskomst med Dansk Metal, som senest blev fornyet pr. 1. marts 2010. Tiltrædelsesoverenskomsten indebærer blandt andet, at medar-

bejdere, der anvender deres metal-uddannelse, er omfattet af Industriens Overenskomst.

Imidlertid anerkender hverken virksomheden eller Tekniq, at tiltrædelsesoverenskomsten aftalt mellem Tekniq og Dansk Metal er gældende i virksomheden. Virksomheden mener derimod, at medarbejderne er omfattet af Tekniq-overenskomsten.

Der var den 10. august 2010 fællesmøde mellem DA, Tekniq og virksomheden på den ene side og LO, Dansk Metal og Tele Øst på den anden side. Enighed kunne ikke opnås, og en sag for Arbejdsretten forberedes for øjeblikket.

På landsplan er der 2 tillidsrepræsentanter: Én øst for Storebælt og én i vest. På grund af uenigheden om overenskomstgrundlaget har der været problemer for tillidsrepræsentanterne at forhandle lokalaftaler med Tele Punkt A/S, ligesom tillidsrepræsentanterne mangler at få vederlag udbetalt.

Lønforhandlinger er blevet til løndiktat fra ledelsen, som har dikteret en 0-løsning igen i år. Det er frustrerende, da der på virksomheden er en blanding af ansatte teknikere og udlånte fra TDC. Også Tele Punkt A/S har i årets løb mærket den såkaldte finanskriseramme virksomheden. I foråret fyrede Tele Punkt A/S 1 tekniker øst for Storebælt. Den 1. august blev der fyret endnu 1 tekniker øst for Storebælt. Desuden blev en udlånt medarbejder øst for Storebælt tilbageført til TDC - til en uvis fremtid i TDC.

Samarbejdet med TDC

TDC's ledelse er fantastisk dygtig til at realisere mål, når det drejer sig om økonomiske resultater til gavn for aktionærene.

Men det sker efter vores opfattelse på bekostning af øvrige mål som f.eks. strategisk planlægning for personalets udvikling, medarbejdertilfredshed og motivation.

TDC's planlægningshorisont synes at være præget af, at topledelsen kun planlægger frem til næste årsregnskab og nogle gange kun næste kvartalsregnskab. Er der udsigt til, at et enkelt lille forretningsområde ikke kan hente den indtjening



hjem, som topledelsen har budgetteret med, griber man straks til fyringer, da fyringer øjensynlig er ledelsens eneste værktøj i bestræbelserne på at realisere de ambitiøse økonomiske mål.

Den eneste fornuftige forklaring, som vi kan give på ledelsens adfærd er, at topledelsen vil sørge for at TDC hele tiden står salgsklar. I enhver anden virksomhed ville ledelsen nemlig have haft en noget længere planlægningshorisont.

Samarbejdet med TDC sker formelt på diverse samarbejdsudvalgsmøder, men også især mellem samarbejdsudvalgsmøderne.

I det forgange år er det vores opfattelse at TDC's ledelse dybest set ikke er interesseret i samarbejdet med organisationerne, men kun deltager i samarbejdsudvalgsmøderne, fordi ledelsen er forpligtet til det. Samarbejdet bærer præg af denne udvikling.

En årsag til det noget anstrengte forhold til TDC i samarbejdsudvalgene skyldes de evindelig afskedigelsesrunder. Det er ikke i samarbejdsudvalgene, at afskedigelserne besluttes. De beslutninger træffes af koncerndirektionen efter bemyndigelse fra koncerndirektionen. Og som nævnt i beretningen under omtalen af forhandlingerne i årets løb, har teleafdelingerne taget afstand fra nødvendigheden og omfanget af afskedigelserne.

Men når ledelsen træffer beslutning om overtallighed, drøftes processen mht. frivillige fratrædelsesrunder i samarbejdsudvalgene. Det er desværre ved at være hverdagskost, at den slags drøftelser foregår i samarbejdsudvalgene, men det bliver aldrig rutine for hverken Tele Øst eller medarbejderrepræsentanterne. For hver eneste overtallighed og for hver eneste afskedigelse er der et menneske og familie bag. Derfor har vi blandt andet krævet, at samarbejdsudvalgene skal drøfte, hvordan der etableres et beredskab, og vi har krævet, at der sikres en procedure, således at en tillidsrepræsentant kan være med som bisidder til samtalerne.

En anden årsag til, at samarbejdet med TDC ikke går så godt, er topledelsens bekendelse til ledelsesværktøjet *performance management*.

Ledelsesværktøjet indebærer, at medarbejderen skal udvikle sit fulde potentiale. Det lyder på papiret smukt og brugt rigtigt kan værktøjet vitterlig gøre den enkelte medarbejder bedre til sit arbejde.

Men hvis man ikke passer på, kan *performance management* gøre medarbejderne psykisk syge. Ingen mennesker kan i det lange løb holde til hele tiden at yde sit ypperste. Kræver man dét, går man ned med flaget før eller senere. Og TDC benytter desværre mange steder *performance management* forkert og presser medarbejderne til deres yderste. Vi har desværre også set eksempler på, at ledelsen har anvendt *performance management* til at afvikle medarbejdere, i stedet for at udvikle medarbejdere.

Det er desværre ledelsens ret at bestemme, hvilke ledelsesværktøjer som virksomheden vil anvende. Men vi kan som faglig organisation forsøge at præge ledelsen i den rigtige retning. Da vi ikke har kunnet forhindre ledelsen i at anvende *performance management*, har Hovedsamarbejdsudvalget indgående drøftet anvendelsen af værktøjet. Og i marts måned 2010 godkendte Hovedsamarbejdsudvalget en politik om anvendelse af *performance management*.

Det er blandt andet beskrevet, at formålet ikke kun er at sikre resultater men *også* at sikre medarbejdernes trivsel og tilfredshed.

Desuden er det beskrevet, at de ledere som anvender *performance management* skal være uddannet.

Der skal opstilles *realistiske* mål.

Og det er også beskrevet, at formålet er at udvikle den enkelte medarbejder. *Performance management* samtalerne skal være *udviklingssamtaler*. Det fremgår af politikken godkendt i Hovedsamarbejdsudvalget, at de enkelte samarbejdsudvalg skal drøfte hyppigheden af samtalerne, idet den periode, hvor en medarbejders resultater skal vurderes, skal være tilstrækkelig lang, så der gives et retvisende billede af medarbejderens *performance* og udvikling.

Endelig er det præciseret, at formålet med *performance management* samtaler er at udvikle

medarbejderne, og at *performance management* samtaler skal holdes adskilt fra disciplinære samtaler.

De kvartalsvise løbende trivselsmålinger viser en bekymrende tendens. Indtil første kvartal 2010 var der på flere områder fremgang i trivselsmålingerne. TDC erkendte, at noget af denne fremgang skyldes den økonomiske krise i samfundet, som har medført at arbejdsløshedsstallet nærmest er eksploderet.

For andet kvartal 2010 viser tallene fra trivselsmålingerne, at der er tilbagegang for stort set alle enheder og for stort set alle målepunkter.

Det er med andre ord medarbejderne, der betaler prisen for TDC's grådige jagt efter profit.

Ultimo september forventer vi, at TDC's koncernbestyrelse fremlægger sin revision af koncernens strategi.

I skrivende stund kender vi ikke til indholdet i en eventuel revision af strategien, men

Vi kender fire af de projekter som TDC øjensynlig, de næste to til tre år, vil arbejde videre med:

1: TAK-projekt

TDC vil arbejde videre med at implementere og udvikle det såkaldte

TAK-projekt (Tag Ansvar for Kunden - TAK). TAK-projektet blev lanceret sidste år og involverer processerne i køb, levering, dagligdagen som kunde, fejlretning og afslutning.

2: TDC 2.0

I TDC Erhverv har man gennem nogen tid arbejdet med TDC 2.0.

Dette projekt vil koncernledelsen udrulle til hele koncernen. Ledelsen har hidtil arbejdet med en top-down proces. Ledelsen har nu erkendt at det fører til, at ledelsen er for dårlig til at finde løsninger på de problemer, som medarbejderne bringer frem.

Top-down processen skal med TDC 2.0 nærmest vendes på hovedet, således at medarbejdernes erfaringer og viden i højere grad inddrages i beslutningsprocesserne

3: TDC/Projekt Harald / ..nu TDC Pro

Det er relativt sparsomt hvad ledelsen har fortalt om "Projekt Harald". Projektet er et koncernprojekt, som forankres i TDC Operations SU. Ledelsen har lanceret projektet som, et professionelt procesarbejde, samt en restrukturering af operation og en optimering samt muligheden for outsourcing. Ledelsen har fortalt, at man formentlig vil entrere med et eksternt konsulentfirma, som bl.a. skal analysere udbygningen af infrastrukturen. TDC har fortalt, at det ikke er sikkert, at der er noget som skal laves om, men projektet skal bl.a. undersøge, hvilke opgaver som bør ligge i koncernen eller hvilke opgaver som skal løses "uden for huset".

4: IT-stjernerne

Det sidste projekt har vi endnu færre oplysninger om. Projektet er benævnt "IT-stjernerne". Projektet går øjensynlig ud på at udvælge hvilke værktøjer som TDC virkelig har/vil have succes med.

Det skal understreges, at ovennævnte omtale af specielt de tre sidste projekter endnu bygger på sparsomme oplysninger fra TDC-ledelsen. Formentlig vil ledelsen involvere medarbejderrepræsentanterne endnu mere hen over efteråret 2010.

Vores indtryk er, at de to første projekter kan blive til gavn for medarbejderne. Derimod er vi noget mere skeptiske overfor projekt Harald. Vores skepsis skyldes desværre vores erfaringer, som siger os, at TDC kan finde på at outsource forretningsområder blot for at opnå meget kortsigtede gevinster, uden at tænke på medarbejdernes ve og vel og uden at tænke på, hvad der er bedst for koncernen på lang sigt.

Tidligere blev der hvert år i september måned holdt en HSU-konference, hvor deltagerkreds var Hovedsamarbejdsudvalget, samt formændene og næstformændene for Enhedssamarbejdsudvalgene og samarbejdsudvalgene, samt formændene og næstformændene for special-samarbejdsudvalgene, f.eks. Ligebehandlingsudvalget, Kommunikationsudvalget, Kantineudvalget og Hoveduddannelsesudvalget. Sidste år mente

ledelsen imidlertid ikke, at der var behov for at holde en HSU-konference.

Selv om de forskellige HSU-konferencer ikke altid medførte enighed om midlerne til at nå koncernens mål, så bevirkede konferencen trods alt, at deltagerne fik et lille indblik i, hvilken vej kaptajnen ønskede, at skibet skulle sejle. Nu synes det som om, at TDC-skibet bevæger sig i en zig-zag-kurs, som har medført at havet er pisket op til rørt vand.

På den baggrund har B-siden i hovedsamarbejdsudvalget anmodet om, at der holdes en konference for hovedsamarbejdsudvalget, uden at det dog behøver at være en større deltagerkreds, men hvor der gives bedre tid til at diskutere fremtiden. Dette skal også ses i lyset af, at Teknologiudvalget under hovedsamarbejdsudvalget for nogle år siden blev nedlagt. Det er nu besluttet, at Hovedsamarbejdsudvalget holder en konference i slutningen af november med to vigtige temaer:

Det ene tema

omhandler, hvordan organisationerne og TDC ser på samarbejdet i samarbejdsudvalget. Mener man fortsat, at samarbejdet skaber værdi for TDC. En undersøgelse fra 2006 viste, at stort set alle mente at samarbejde skaber værdi, men gælder det stadig her i 2010?

Det andet tema

omhandler forretningen TDC, med fokus på teknologiudviklingen, såvel uden for TDC som indenfor TDC. Dvs. hvilke teknologier kan vi forvente, at kunderne i fremtiden efterspørger, hvilke teknologiske værktøjer kan TDC-medarbejderne i fremtiden forvente at blive mødt med.

Det er håbet, at konferencen kan skubbe gang i den videre debat i samarbejdsudvalgene til gavn for medarbejderne i årene fremover. Men det forudsætter, at viljen til samarbejde er til stede, og at man ikke blot mødes til samarbejdsudvalgsmøder, blot fordi man skal.

TDC Installation



ved Allan Marott

Denne generalforsamlingsperiode har været hård at komme igennem, fordi det stort set kun har handlet om fyringer.

I efteråret 2009 blev de første 112 personer fyret, hvor Installations DSU fik at vide, at med denne fyringsrunde, ville vi holde "skindet på næsen" i hele 2010, idet der ville "komme fuld blus på lampen" igen i 2011.

Det løfte holdt til kort ind i 2010, hvor snakken om fyringer igen kom op, og det resulterede i en udmelding om, at TDC var NØDT til at fyre yderligere 135 personer i 2010.

Denne fyringsrunde har resulteret i masser af faglige møder og to arbejdsnedlæggelser, hvoraf den sidste blev mere langvarig, end de fleste havde forestillet sig. I hvert fald kom det som en STOR overraskelse, da den fortsatte hen over en weekend.

I hele perioden fra nytår og til sommerferien har B-siden i DSU påpeget, at TDC skulle være opmærksom på, at der pludselig kunne blive brug for alle hænder. Men ledelsen ville ikke lytte, før de, kort før fyringerne skulle udmøntes, nødtvungen måtte indse situationens alvor. Derefter meldte TDC frejdigt ud, at de ville holde 30 fyringer tilbage, da der var brug for deres arbejdskraft, på grund af lange leveringstider, der var forårsaget af vejrliget (hvad sagde VI!), samt en, påstået, pukkel oparbejdet under de arbejdsnedlæggelser, der havde været i foråret. Det psykiske arbejdsmiljø fik "et hak nedad", da vi har en medarbejderstab, der tænker; hvem det bliver næste gang.

I hele den foranstående proces har B-siden arbejdet stenhårdt, og vi er nogle gange gået meget langt (nogle mener endda for langt) for at opbløde ledelsens holdninger og undgå fyringer, men TDC er hverken til "at hugge eller stikke i",

fordi deres selvstændighed er deponeret hos en ejerkreds, der fuldkommen kynisk går efter at lænse TDC for så mange penge som muligt.

Ud over foranstående helt overskyggende problemer, så har vi perioden arbejdet med:

- **Performance Management/KPI**
- **Resultatløn/KPI**
- **Multimedieskat**
- **Arbejds miljø**
- **”Flyvere”**
- **Koordineringerne**
- **Uddannelsesudvalg**
- **Uniformsudvalg**
- **Biludvalg**
- **Installations virksomhedsklub**

Performance Management

Her meldte B-siden ud allerede sidste år, at vi ikke ville deltage, fordi de dertil knyttede KPI-tal, var med til at lægge et unødigt pres på vore kollegers skuldre. Det har siden vist, at vi havde ret, så vi prøver at dæmpe generne så meget som muligt.

Resultatløn

Vi meddelte ledelsen i maj måned, at vi ikke kunne deltage i Resultatløn længere. Det var blevet for tungt, for uigennemskueligt og tallene blev

manipuleret til ugunst for kollegerne, så den aftale er vi trådt ud af.

Multimedieskat

Her gemmer TDC sig bag Folketinget og SKAT. De vil ikke løse problemet før der er en klar melding fra SKAT. Da tinget ikke har nogen intention om at ændre på skatten, er det en meget svær sag at løse.

Arbejds miljø

Tele Øst har Bjarne Mortensen ind som suppleant for FAMR Tonny Jensen på landsplan, hvilket har betydet et godt og stærkt samarbejde på tværs af broen.

Det er et stort arbejde at holde TDC oppe mod alle bestemmelserne, men der kæmpes en hård daglig kamp på området, ikke mindst på det psykiske arbejdsmiljøområde, med al den usikkerhed der er i disse tider.

Der har i perioden været en stor arbejdsulykke i vores område, hvor en tekniker var uheldig og blive ”spiddet” på et stykke rundjern i et krydsfelt på en landcentral. Han fik hurtig hjælp og var kun millimeter fra at ramme en pulsåre. At få rettet op på dette, så det ikke mere kan lade sig gøre, kæmper organisationen stadig med i skrivende stund. Ud over almindeligt arbejdsmiljøarbejde, er AMR’erne, i forbindelse med udlicitering,



blevet tildelt opgaven med værktøjseftersyn, og her kan TDC takke repræsentanterne for, at de med et meget stort arbejde fik reddet TDC med at holde sig inden for deadline af eftersyn, da det hele sejlede, da de overtog opgaven.

”Flyvere”

Navnet fik de nye kolleger, der kom til TDC sidste efterår, da de blev samlet i én afdeling, som skulle arbejde på hele Sjælland. B-siden synes ikke om ideen. I foråret fandt TDC ud af, i forbindelse med en organisationsændring, at det ville være mere hensigtsmæssigt, at de nye kollegaer kom ud på de forskellige mødesteder, hvilket vi var meget glade for, så de bedre kunne være med i det daglige fællesskab, og således fik vi fjernet begrebet flyvere.

Koordineringerne

Har været en kilde til ”evig irritation” hos både teknikere og serviceledere i hele perioden, men det er jo et setup/organisation, som der ikke kan sættes spørgsmålstegn ved, og de lever deres eget liv, hvor de til stadighed er til mere skade end gavn, i forhold til teknikernes effektivitet og motivation.

Vi kan kun påpege mangler og uhensigtsmæssigheder i håbet om, at det vil lette vore kollegers dagligdag.

Installations uddannelsesudvalg

Her har undertegnede deltaget og i det store hele er det et forum der fungerer godt, og der er lydhørhed for vore ideer.

Uniformsudvalget

I dette udvalg er Tele Øst repræsenteret af tillidsrepræsentant Brian Roos, som har været med i processen omkring det nye uniformsudbud. Meget kan man sige om TDC, men at mangle uniformsdele det gør vi ikke.

Biludvalget

Tele Øst er i Biludvalget repræsenteret af tillids-

repræsentanterne Kim Ågren Nielsen og Brian H. Svendsen. Det store Mantra i dette udvalg er VINTERDÆK. Emnet er ofte på dagsorden, men TDC vil ikke ofre vinterdæk på bilerne. Bilerne har helårsdæk og det er godt nok, siger TDC. Det er medarbejderne dog ikke enige i.

Ligeledes har dette udvalg kæmpet en sej kamp, for at få noget mere afmærkning og advarselslys på bilerne.

Installations Virksomhedsklub

Klubben blev stiftet sidste år og har fungeret på grund af det gode samarbejde i DSU regi. Økonomi og opgaveformulering er stadig lidt flydende, men jeg vil gerne rose det samarbejde, vi har med de andre foreninger, for selv om der kan være uoverensstemmelser, så er vi gode til at finde løsninger til gavn for kollegerne. Det bliver spændende at se, om klubben bliver endnu mere aktiv/indflydelsesrig i den kommende tid, når bl.a. økonomien falder på plads.

Alt i alt et meget aktivt og spændende år, hvor det til tider har været hektisk, for at holde trit med ledelsens ideer om, hvordan ledelse bør være. Det kommende år bliver ikke mindre udfordrende, når vi i skrivende stund ser, at der oven i fyrringerne er gang i at tage fremmede entreprenører ind, for at klare det arbejde, som de fyrede kollegaer lige så godt kunne klare.

Fremtiden for Installation er usikker. Bliver vi solgt? eller vil TDC's ledelse satse på os? Vi ved det ikke, men det spørgsmål bliver spændende at følge i den kommende tid. I værste fald har Installation ingen fremtid i TDC.

Der skal lyde en tak for godt samarbejde med alle tillidsrepræsentanterne, som kæmper en hård daglig kamp, til vores DSU partnere, samt ikke mindst bestyrelsen, og den daglige besætning på kontoret, hvor man altid kan være sikker på god behandling.



TDC Privat

ved Pia Holmgaard Olsen

Kundecenter Privat

I Kundecenteret har der været nedsat flere arbejdsgrupper på tværs af afdelingerne under vores SU.

Vagtplanerne har været en af de ting, vi har beskæftiget os rigtig meget med. Både ledelsen og medarbejderne ønsker en forenkling og ensretning af vagtplanerne og de forskellige vagttyper.

Ændringerne omfatter Hotline og Salg & Rådgivning. Hotline går fra mere end 30 forskellige vagttyper, (eks. 7.50-15.20, 8.00-8.15.30 osv.) ned til kun 4 forskellige vagttyper og S&R går fra 18 ned til 3 forskellige vagter. Det har i lang tid været et meget stort ønske fra medarbejderne, der bedre vil kunne overskue deres vagter. Medarbejderne i Salg & Rådgivning, får endvidere færre sene vagter.

Noget andet vi har arbejdet med i årets løb, er offentliggørelse af data.

Etableringen af et fælles Privat, har skabt et behov for at ensrette den måde vores salg/mål bliver offentliggjort på. I gl. mobil har man kørt det på en måde og i Fastnet en anden.

Vi er derfor kommet overens om nogle fælles spilleregler, der vil blive meldt ud hen over efteråret. Spillereglerne vil give udfordringer for flere af de ledere, der pt. "udstiller" de enkelte personers performance på f.eks. tavler, da det fremover skal være frivilligt, om den enkelte ønsker sine tal offentliggjort. Mere om det senere på året.

Mobil kundeservice

Det sidste år har kunderådgiverne i Mobil været under kæmpe pres. Det har ikke været ual-

mindeligt, at der har stået 40-50 kunder i kø, og i perioder har det været oppe på 80-90 kunder. Det står i skarp kontrast til Fastnet kundeservice, som i perioder har siddet og ventet på kald. Nu kan man jo kun tale med én kunde af gangen, så derfor er det et pres og en stressfaktor for mange, når kunderne venter i lang tid, før de kommer igennem. Når kunderne så endelig kommer igennem, bruger man tid på at undskylde ventetiden, før man kan få sporet sig ind på, hvad kunden ønsker.

Det giver ekstra taletid, hvilket igen er et pres, når der i forvejen er fokus på at holde taletiden nede. Henover foråret havde ledelsen prøvet at holde fokus fra taletiden. Mange kunderådgivere følte ikke, at kvalitet og kort samtaletid gik i spænd, så derfor blev lidt længere samtaletid ikke påtalt. Desværre betød det, at samtaletiden nogle steder i Salg & Rådgivning tog en himmelflugt. Det har medført, at ledelsen igen har fokus på at få samtalerne hurtigt afsluttet.

Salgssupport

I Salgssupport var der i starten af året store problemer med Performanceaftalen. Målingerne var ramt af fejl, så aftalen blev suspenderet, og man gav et fast beløb til alle medarbejdere. Det viste sig at være en rigtig god aftale for medarbejderne, men dyrt for ledelsen. Derfor er aftalen opsagt pr. 1. december 2010, og der skal nye forhandlinger i gang for at finde en løsning. Salgssupport har i løbet af året haft meget overarbejde på kundemails, især for mobil.

Hotline

I Hotline er vi nået dertil, hvor de sidste kollegaer har været igennem en access uddannelse, og dermed er der ikke flere, som sidder med rene fastnet kald.

I sidste omgang er der givet den nødvendige oplæring og den ønskede opfølgning. Det betyder, at alle er fortrolige med opgaverne.

Inden for det sidste år har vi fået ikke mindre end 3 nye teamledere, en del nye kollegaer, nogle enkelte fastansatte og en del vikarer.

Der er stadig øget fokus på salg. Nogle medarbejdere har udfordringer på det område, men der er stor fremgang at spore inden



for det sidste års tid.

Der er en del kollegaer som igen føler, at de i stigende grad bliver ”overvåget”. De synes der er voldsom fokus på, hvad de laver. De skal kun være logget ud et halvt minut før, der er en leder der spørger til, hvorfor de ikke er logget ind.....

I vores område fik nogle medarbejdere ”tilbud” om frivillig fratrædelse. Da ledelsen ikke ønskede at give tilbuddet i henhold til borgfredsaftalen, var der en del, der ikke mente, at det var noget reelt tilbud, men nogle få tog imod. Der har siden kørt en sag, hvor man har forsøgt at få TDC til at give tilbud i henhold til borgfredsaftalen. Her har der ikke kunnet opnås enighed.

Oplysningen

Vi har i sommeren 2010 fået ny afdelingsdirektør Peter Scharff. Han er tiltrådt i stedet for Christian Holme Petersen.

Der har i 3 måneder kørt pilotprojekt på resultatløns i to teams på Borups Allé og i Århus. Efter prøveperioden blev vi enige om at stoppe resultatlønnen, da der ikke har vist sig nogen særlig effekt, selv om begge pilotgrupper har opnået resultatløns.

118 Odense afdeling lukkede pr. februar 2010 og flyttede til Kolding.

Klagebehandling og TDC Operation



ved Pia Overgaard Brøndal

Endnu et år er gået med nedskæring af medarbejdere, samtidig med at målene for den enkelte blev sat yderligere op.

TDC Operation er flyttet tilbage til bygning I og H i Teglholmen. Der er nu indrettet storrums kontorer med betydelig mere uro til følge. Derudover er der trækproblemer, som er til stor gene og har foranlediget sygedage blandt medarbejderne.

Storrums kontorer er ikke sagen, så det er uforståeligt, at det ikke er gået op for TDC, hvilke ulemper der er forbundet ved det.

Klageafdelingen blev flyttet fra 4. sal. til 7. sal på Borups Allé. Det blev flyttet til et storrums, hvor der i forvejen var over 20 mennesker, så med klageafdelingens 14 medarbejdere blev der pludselig rigtig mange. Faktisk for mange, det kan ikke undgå at skabe uro, når så mange mennesker skal arbejde i samme rum.

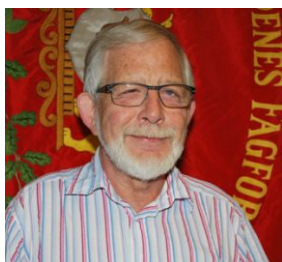
I Klageafdelingen har vi sagt farvel til fire personer, som ønskede at forlade virksomheden, men nu skal der løbes endnu hurtigere, og samtidig er målene sat, og ledelsen ser gerne, at vi tager overarbejde.

Dette bliver den sidste årsberetning fra mig, da jeg i forbindelse med generalforsamlingen 2010 har valgt ikke at stille op til bestyrelsen i Tele Øst. Jeg giver Pia Holmegaard Olsen mit fulde mandat til det videre arbejde.

Efter mere end 25 år som tillidsrepræsentant, fællestillidsrepræsentant og bestyrelsesarbejde i A/S, har jeg valgt at trække mig mere tilbage. Jeg fortsætter dog som tillidsrepræsentant i Klageafdelingen.

Jeg vil sige tak til alle som har støttet mig i disse år.

Social- og socialpolitisk arbejde



ved Jørgen Hansen



og Jan Simonsen

Da Tele Øst så dagens lys i 2008, blev der på generalforsamlingen truffet beslutning om at skabe de nødvendige rammer, så den nye afdeling kunne stå stærk og markant i det fremtidige social- og socialpolitiske arbejde, til gavn og støtte for afdelingens medlemmer.

Den beslutning er vi overbeviste om, at mange medlemmer er glade for, idet der i generalforsamlingsperioden har været brugt mange ressourcer på netop at støtte og vejlede vores medlemmer i rettigheder og pligter i forhold til den sociale lovgivning.

Denne støtte og hjælp er det ikke alle i samfundet, der har mulighed for at få, og derfor kunne vi også i august måned læse i avisernes overskrifter, at

”borgere giver op til 1000,- kr. i timen for hjælp til nødvendig socialrådgivning”

Overskrifter, som disse gav anledning til megen debat om nødvendighed, og om det fremmer uligheden i forhold til de personer, der ikke har økonomi til at betale - og derfor bliver tabere i det socialpolitiske matadorspil.

Det store debatspørgsmål blev da også, hvorfor denne hjælp er nødvendig og hvorfor opfattes socialrådgiverne i kommunerne, som politikernes forlængede arm og ikke som borgernes sikkerhed og garanti for, at de får den ret, der er tiltænkt dem i forhold til de sociale lovgivninger.

Tele Øst har aldrig været i tvivl om nødvendigheden af denne støtte. Vi har gennem vores

socialpolitiske arbejde i mange nævn og udvalg tit været involveret i den politiske debat om stramningerne på området og de menneskelige konsekvenser heraf.

På den kommende generalforsamling skal vi igen tage stilling til, hvilke opgaver der skal prioriteres højest og hvilke behov medlemmerne har. Vi håber at generalforsamlingen igen sætter fokus på vigtigheden af, at Tele Øst fortsat yder den nødvendige støtte til de af vores medlemmer, der mister fodfæstet for en stund, så de dermed ikke skal betale 1000,- kr. i timen for den nødvendige hjælp

En sådan beslutning vil give tryghed for os alle, også for dem som ikke lige nu har det akutte behov, men fordi vi alle forventer, at der kommer en dag igen i morgen, som vi ikke helt kender indholdet og resultatet af.



Aftalen med TDC om de frivillige fratrædelsesordninger har endnu engang været til forhandling og er nu tilpasset til også at gælde aldersgrupper fra og med 46 år.

Det i sig selv er en god løsning og et godt resultat, men det bekymrende er, at det med frivilligheden ikke længere er kendetegnet for målgruppen, men snarere at aftalen kompenserer de medarbejdere, der bliver direkte fyret og afskediget.

Uanset den politiske kritik af TDC's nedskæringer har Tele Øst løbende iværksat tilbud til medlemmerne og har været ude på mange arbejdspladser, hvor truslen om lukning og større overtallighed har været og er aktuel.

Ligeledes har tilbuddet om en individuel samtale været en stor succes, og der har været mange medlemmer på besøg i Nyropsgade, hvor de er blevet vejledt i de individuelle fratrædelsesvilkår, men også, hvor uddannelse og nye jobmuligheder er blevet synliggjort.

Når vi efterfølgende er blevet kontaktet af de medlemmer, der er fratrådt på de tilbudte vilkår, er det oftest med en tilbagemelding om, at de var glade for at turde, og de nu har haft oplevelsen af at blive værdsat og dermed igen oplevet glæden ved at arbejde.



Afdelingen har indbragt en meget principiel retssag imod Arbejdsskadestyrelsen/Ankestyrelsen, idet et medlem ifølge Ankestyrelsen har fortabt retten til erstatning, som følge af for sent anmeldt ulykkestilfælde

Sagen er nu blevet afgjort i Østre Landsret, og vi fik fuldt og helt medhold i, at der var omstændigheder, der godtgjorde, at der ikke var tale om for sen anmeldelse.

Tilbage står nu at få udmålt erstatningens størrelse og få genetableret et eksistensgrundlag for vort medlem.

Ligeledes har afdelingen været part i en langtrukken sag om opsigelse og mangelfuld ansættelseskontrakt. I denne sag fik afdelingen ligeledes medhold efter dommen i Østre Landsret, der bestemte, at sagen skulle hjemvises til fornyet behandling og erstatningsudmåling i Byretten. Desværre en langsom og proces der ikke kan forventes afsluttet før 2011.



Tele Øst har været og er fortsat part i en række klagesager til Beskæftigelsesankenævnet. Det er klager over den kommunale forvaltning af love og regler inden for det sociale område, herunder kan nævnes sager om uberettiget stop af sygedagpengeudbetalingen i forbindelse med sygdom efter et alvorligt trafikuheld, uden at der i kommunen var indhentet de relevante lægelige oplysninger/afgørelser.

Ligeledes har der været sager om stop af sygedagpenge, uden at bopælskommunen havde iværksat den nødvendige arbejdsprøvning og

indhentet de nødvendige lægelige oplysninger.

I flere tilfælde har vi fået medhold i Beskæftigelsesankenævnet, der har sendt kommunernes afgørelser tilbage til bopælskommunerne med besked om, at afgørelserne var præget af mangelfulde oplysninger og fejlbehandling og dermed var afgørelserne ugyldige.



Det socialpolitiske område og dermed retten til en seriøs behandling, når der er behov for hjælp og støtte i kommunen, er desværre et sort kapitel, og som før nævnt i beretningen er der mange borgere der i deres afmagt henvender sig til privatpraktiserende socialrådgivere for at få den nødvendige hjælp.

Medlemmerne i Tele Øst behøver ikke i deres frustration og afmagt at kaste sig over denne mulighed og udgift, idet afdelingen i mange situationer kan yde den nødvendige støtte og hjælp. Afdelingen deltager gerne i møder med bopælskommunerne for at finde løsninger, der tilgodeser vores medlemmers situation og behov. Derfor bruges der også mange ressourcer på disse aktiviteter. Med dette tilbud til medlemmerne om hjælp og støtte, bliver afdelingen involveret i et stort antal sygedagpengesager, opfølgningssager og sager om ret til revalidering, etablering af fleksjob og beregning af ydelser i forbindelse med ophør af fleksjob.

At aktivitetsniveauet vil være stigende, er der ingen tvivl om, især som følge af de mange stramminger på det socialpolitiske område, men også fordi flere af vores medlemmer ikke længere har et ansættelsesforhold i TDC, grundet fratrædelse af forskellige årsager og i dag er ansat hos arbejdsgivere, hvor Tele Øst må bruge mange ressourcer i forsøget på at overbevise arbejdsgiveren i at fastholde ulykkes- og sygdomsramte medarbejdere og gøre dem bevidste om de støttemuligheder og økonomien hertil, der findes i den sociale lovgivning.

Udover TDC, der absolut er vores største

samarbejdspartner, når det drejer sig om fastholdelsesaktiviteter, hjælp og støtte til ulykkes- og sygdomsramte medlemmer, skal det bemærkes at Tele Øst derudover samarbejder med 44 jobcentre i Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland.



Afdelingens medlemmer har ikke helt været forskånet for alvorlige arbejdsulykker i generalforsamlingsperioden.

Den seneste arbejdsulykke, der dog ikke var under ansættelsen hos TDC, skyldes efter afdelingens opfattelse arbejdsgivernes forsømmelser og tilsidesættelse af de mest basale krav til et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Sagen bliver forfulgt med henvisning til de skærpede regler for det udvidede erstatningsansvar.

Uanset hos hvilken arbejdsgiver en arbejdsskade er sket, er det en bitter og uretfærdig oplevelse for de fleste at måtte erkende, at arbejdsevnen er forringet i stor grad efter en arbejdsulykke, og en udstødning af arbejdsmarkedet er en stor risiko og kendsgerning, hvis der ikke i tide sættes massivt ind med hjælp og støtte.

Tele Øst har i generalforsamlingsperioden medvirket til udbetaling af mere end fem millioner kroner i erstatninger og kompensationer for nedsat eller mistet arbejds- og erhvervsevne på grund af arbejdsulykker eller sygdom.

Dertil skal lægges et stort antal tilkendte pensioner og andre løbende økonomiske ydelser i den anledning.



På trods af de mange direkte fyringer af mangeårige medarbejdere på grund af overtallighed, og det deraf dårlige og anspændte arbejdsklima i TDC, har parterne i aftalen om det sociale ansvar formået at fastholde det gode og konstruktive samarbejde, når det gælder hjælp og støtte til

fastholdelse af sygdoms- og ulykkesramte medarbejdere.

Vi er overbeviste om, at det behov TDC som virksomhed har for at fremstå som en social bevidst virksomhed også fremover vil være kendetegnet ved, at vi kan fortsætte og fastholde den linje og det samarbejde, der har medført en revideret hensigtserklæring i personalepolitikken om ”tidlig opmærksomhed” samt den indgående aftale om ”det daglige samarbejde i praksis”, hvori der er sat fokus på, hvordan vi i samarbejde skal håndtere fraværssager af særlig svær karakter.

At der er plads til forbedringer ude i TDC organisationen, er der ingen tvivl om, men vi sætter vores lid til og håber, at de ledere der gerne vil opfattes som ledere, der tager deres rolle alvorligt og gerne vil fremstå som troværdige med egen mening og holdning til god ledelse, også vil medvirke til at give plads og har en egen vilje til også at rumme de medarbejdere, der i en periode eller kronisk vil have nedsat arbejdsevne.

Virksomheder uden for TDC



ved Per Baden

Bestyrelsesmedlem og tillidsrepræsentant Per Baden er udlånt i CSC.

CSC har modsat TDC ikke lavet nogen fyringsrunder. Her flyttes folk til noget de kalder ”in between jobs” i daglig tale ”på bænken”. Meningen er, at medarbejderne skal omskoles til at tage nye arbejdsfunktioner. Det kniber dog med at få udfyldt kurserne.

Set fra CSC's synspunkt er det en god ide at have en reservepulje, da omkring 10 % af medarbejderne i Danmark kan vælge at gå på pension med 1 måneds varsel. CSC er nu begyndt at lokke med fratrædelsesordninger.

Der foregår på nuværende tidspunkt en konstruktiv dialog med PROSA i CSC DK om, hvad vi kan gøre, så de udlånte medarbejdere ikke kommer til at virke som løntrykkere, når de får arbejde med andre kunder end TDC.

Det er aftalt med Tele Afdeling Fyn, at jeg også er tillidsrepræsentant for deres udlånte i CSC.

Desuden er det ligeledes aftalt med Tele Afdeling 11, at jeg varetager forhandlinger overfor CSC.

I den forløbne periode er det lykkedes at skaffe udlånte medarbejdere over 52 år og 25 års anciennitet 1 uges seniorferie.

Udover at varetage CSC fungerer jeg som fællestillidsrepræsentant for alle udlånte i Tele Øst, og har i den funktion deltaget i personsager.



TDC Erhverv

ved Vagn Rottbøll

Medio 2009 orienterede Jens Munch-Hansen om, at han ønskede at finde vækstlommer i Business Nordic i stedet for, at vi skulle finde reduktioner. Trods dette arbejde måtte man konstatere, at TDC Erhverv sidst på 2009 ikke var lykkedes helt med dette.

I mellemtiden havde vi fået ny direktør, idet vores tidligere direktør Martin Lippert havde overtaget roret efter Jens Munch Hansen, som skulle tage sig af vores Nordiske forretning.

Sidst på året 2009 måtte vi atter sige farvel til en del gode medarbejdere i TDC Erhverv, da forretningen ikke leverede det ønskede resultat.

I 2010 var målet fra ledelsens side, at der ikke skulle ske organisationsændringer, men kort inde i 2010 måtte der alligevel, endnu en gang, ændres i organisationen, da forretningen stadig ikke kørte godt. Det nye var mere tid til salg, der skulle etableres teams på tværs af organisationen for at optimere salget samt at øge kundetilfredsheden.

I den forbindelse blev de faste hjemmearbejdsdage afskaffet.

Vores HR direktør Tine Jensen valgte i den forbindelse at blive fritidslandmand og som ny direktør kom Jacob Blom.

Vi er nu igennem første fase med mere tid til salg og er i gang med at køre pilotprojekt i KA med det nye navn TDC 2.0, med opfølgning i LSU frem til efterårsferien.

TDC Erhverv / virksomhedsklub

TDC Erhverv valgte atter at slå to fluer med et smæk og afholdt den første generalforsamling og TR seminar med ledelsen i Ebeltoft.

Formand Judith Antoniussen afholdt beretning og vi fik udvidet bestyrelsen.

Det årlige TR- seminar blev gennemført i foråret i Ebeltoft med deltagelse af ledelsen fra TDC-Erhverv samt Netdesign.

Den første dag stod i arbejdsmiljøets, tegn med indlæg om psykisk arbejdsmiljø og den sidste dag var der tid til en åben og ærlig dialog om situationen i vores virksomhed.

Ledelsen synes de fik god feedback, og derfor skal vi gennemføre seminaret igen næste år, fordi det er en god måde at mødes på og få diskuteret tingene igennem på.



Arbejdsmiljø

ved Hanne Trebbien

TDC

Umiddelbart ser det ud til at gå godt. I maj blev TDC-koncernen recertificeret med henblik på fornyelse af arbejdsmiljøcertifikat. Dansk Standard fandt ved gennemgangen meget få kritiske punkter.

Steen Christian Larsen, ekstern auditor fra DS Certificering som har gennemgået TDC fra Atil Z,

er i en artikel på TDCs intranet den 24. juni citeret for følgende:

”Jeg kan konstatere, at TDC arbejder målrettet med arbejdsmiljøet, og generelt går det godt. Vi har identificeret enkelte problematiske forhold, men vi har stor tillid til, at TDC selv kan løse dem.”

Et af de kritiske punkter har været manglende tilsynsmærkning eller stærkt forældede mærkninger på blandt andet gasudstyr. Efter at områderne har hjemtaget opgaven med eftersyn af værktøj, stiger og andet materiale, er der en stor forhåbning til, at der kommer mere fokus og dermed også mere styr på, at eftersynene sker efter reglerne. Det er nu blevet en opgave for udvalgte arbejdsmiljørepræsentanter.

Et andet kritisk punkt er butikernes lagerplads, som enten ligger for langt væk fra butiklokalet, eller er stablet uhensigtsmæssigt op.

Alle forholdene skal være udbedret inden udgangen af 2010.

Dansk Standard er også kommet med forbedringsforslag. Af generel karakter kan nævnes ”nærved ulykker eller tilløb til ulykker”. Der er ikke fokus nok på området, og der er alt for få, der bliver registreret.

Et andet forslag er til personalet i butikkerne om forbedret ergonomi. Her handler det konkret om løfteteknik. I Net er der specifikt peget på trivselsproblemer i Holstebro, med opfordring til at gøre det til et arbejdsmiljømål.

Så er spørgsmålet, er der andre steder i Net, der bør fokusere på øget trivsel?

Og hvad med alle andre enheder i TDC, er der andre steder, der bør fokuseres på trivsel ... tjah hvad tilsiger trivsels-kompasset?

Nok om det.

Certifikatet kom i hus og det er gældende til 2013.

Er der ikke arbejdet med andre ting i TDC end certificering

Jo det er der da:

Asbest

Registrering og renovering af asbest, som startede i 2008, er stadig i fuld gang. Der bliver arbejdet med at få registreret i hvilke af TDCs bygninger, der findes asbest og i hvilken grad.

Langt de fleste af TDCs bygninger er nu gennemgået og kategoriseret efter følgende kategorier:

A: ingen asbest i bygningen
B: konstateret asbest i dele af bygningen
C: ingen viden om der forefindes asbest i bygningen

Kategori B, altså bygninger, hvor der er kendt forekomst af asbest, skal der i oplysningen også stå, hvor i bygningen asbesten befinder sig, det er ikke alle steder, det er beskrevet.

Med hensyn til registrering af personale, der mener at have været udsat for frie asbestfibre, er der nu efter massivt og stadigt pres fra organisationerne lavet en elektronisk anmeldelsesblanket i arbejdsmiljøledelsessystemet, som den enkelte kan udfylde. Anmeldelsen bliver opbevaret hos TDCs arbejdsmiljørådgivningsfirma CRECEA i 40 år. Skulle CRECA ophøre med sit virke, bliver dataene videregivet til Arbejdstilsynet.



CRECEA er autoriseret arbejdsmiljø-rådgiver, og vi rådgiver både private og offentlige virksomheder om fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

Renoveringen af de mange Jyske centraler er i fuld gang. Det drejer sig om 637 landcentraler samt 43 by- og forstadscentraler. Der bliver foretaget forskellig former for renovering alt efter, hvor omfangsrig forekomsten af asbest er, samt hvilken forfatning gulvene er i. Det er jo primært i gulvene, asbesten er registreret. På nogle af centralerne bliver gulvene skiftet og på andre bliver der lavet en polish-forsegling. Renovering skal være tilendebragt inden for tre år fra april i år.

Arbejdspladsvurdering

I beretningen sidste år skrev vi, at der var ændring på vej i forbindelse med målingen af det psykiske arbejdsmiljø. Det blev i mellemtiden ændret. Der vil stadig være en årlig måling, den har blot ændret navn fra *klimamåling* til *trivselsmåling*. Det er stort set de samme spørgsmål som tidligere, når arbejdsmiljøgrupperne skal tage temperaturen på det psykiske arbejdsmiljø.

Spørgsmålet er om den måde TDC laver arbejdspladsvurdering på, specielt på den psykiske del - er god nok - eller drukner processen i alle de dagligdags gøremål, når den foretages hvert år?

Er der fokus nok?

Hvordan bliver der arbejdet med arbejdspladsvurderingerne rundt omkring i enhederne?

Ved at kaste et blik på ”APV 2009 Nøgletalsrapport 2. halvår 2009” kan følgende iagttages. Antallet af medarbejdere er dalet i forhold 2008, det samme gælder for antallet af arbejdsmiljøgrupper. Grupperne registrerer færre arbejdsmiljøproblemer, til gengæld stiger antallet af ledere, der ikke får gennemført AMAL-kurserne (*Arbejds miljøkursus for ledere der ikke er en del af en arbejdsmiljøgruppe*). Betyder det så noget, bortset fra at nogle af områderne har gennemførelsen af disse kurser som et arbejdsmiljømål - jah det er svært at sige.

Kan det have indflydelse på antallet af ulykker?

Ulykker

Antallet af ulykker med fravær viser stadig en faldende tendens. Så er alt vel som det skal være og arbejdsmiljøet har det godt. Svaret er langt fra entydigt, se indsatte opgørelse.

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

Ser vi alene på antallet af ulykker, ser det rigtig godt ud. Ser vi til gengæld på ulykkesfrekvensen, er det straks et helt andet billede, der viser sig. Den fortæller nemlig, at risikoen for at blive udsat for en arbejdsulykke med efterfølgende fravær er stigende.

Ulykkesfrekvensen fortæller, hvor tit der sker en ulykke i forhold til antal udførte arbejdstimer efter følgende formel:

$$\frac{\text{Antal ulykker med fravær} \times 1 \text{ mio.}}{\text{Antal ansatte (årsværk)} \times \text{antal arbejdstimer på et år (1680)}}$$

Vi ved alle, at vi bliver færre og færre i forretningen TDC, til gengæld viser tallene, at det er blevet en farligere arbejdsplads. Er det fordi vi er blevet for få, så vi har for travlt? Eller er det måske fordi, der er for lidt fokus på et sundt og sikkert arbejdsmiljø?

Lige et par tal mere. I 2004 var der 14.394 årsværk og 1481 fraværsdage på grund af arbejdsulykker, mens tallene i 2009 er opgjort til 8.516 årsværk og 944 dages fravær. Det vil sige, at antallet af medarbejdere er faldet med 41%, mens det procentuelle fald i antallet af fraværsdage i samme periode kun er faldet med 37%.

For TDC må enhver fraværsdag på grund af en ulykke gøre ”ondt”. Det er vel ingen hemmelighed, at kroner og øre er en væsentlig faktor i virksomhedens strategi!

Storrumskontor

I perioden 2009 - 2010 er der sket en markant stigning af medarbejdere, som nu arbejder i storrumskontor. Det er ikke længere ”forbeholdt” callcentermedarbejdere, som har haft en lang tradition for den form for organisering.

Callcenterarbejde er karakteriseret ved mange korte kontakter til kunderne. Nu har selv samme fænomen også ramt de mere administrationsprægede områder, som ofte har færre, men til gengæld længerevarende samtaler med kunderne.

For mange af disse medarbejdere opleves det som en stor gene at have mange kolleger tæt omkring sig, hvilket giver en forstyrrende hverdag, som så bevirker en følelse af, at de ikke længere kan udføre deres arbejde optimalt til stor frustration for den enkelte.

Problematikken blev drøftet på HovedArbejds-MiljøUdvalget den 9. december 2009. Der var forskellige synspunkter og meningsudvekslinger. Peer Schaumburg-Müller sagde blandt andet:



”beslutninger om storrum ikke er til debat, - men et vilkår.”



Læs eventuelt selv hele debatten i referatet på:

[Http://medarbejderportalen.tdk.dk/portal/personale/arbejdsmiljoe/documents/hamu_28_2009.pdf](http://medarbejderportalen.tdk.dk/portal/personale/arbejdsmiljoe/documents/hamu_28_2009.pdf)

På portalen kan du naturligvis også læse alle øvrige referater af arbejdsmiljømæssig karakter.

Byggesager

Fra de faglige organisationers side har der gennem de sidste par år været en tilbagevendende kritik af manglende involvering ved byggesager. Der har i mange år ligget en udmærket vejledning,

som tydeligt beskrev, hvornår i planlægningsfacen arbejdsmiljøgrupperne skulle på banen. Hvorfor den ikke er blevet brugt er svært at sige, men pludselig var den fjernet fra arbejdsmiljøsitet. Derfor blev vi nødt til at udarbejde en ny vejledning. Det er sket i juni måned. Om den er bedre og mere brugbar må tiden vise.

Lovgivning

Den 1. oktober 2010 trådte en ny lovgivning om virksomhederne sikkerheds og sundhedsarbejde i kraft. Den nye lov betyder, at virksomhederne får større frihed til, i samarbejde med medarbejderne, at tilrettelægge arbejdsmiljøarbejdet mest hensigtsmæssigt i forhold til netop den virksomhed. Betyder det forringelse eller forbedring for henholdsvis arbejdsgiver og arbejdstager. Det er svært at sige, men den umiddelbare konklusion må være, at for virksomheder der vil arbejdsmiljø, kommer der meget vide og fleksible rammer.

For virksomheder, der ser arbejdsmiljø som et onde, bliver det op ad bakke for arbejdsmiljørepræsentanterne.

En stor ændring er den lovpligtige uddannelse, som bliver sat ned fra fem til tre dage, til gengæld skal den være gennemført inden for de første tre måneder, efter repræsentanten er valgt/udpeget. Ud over den lovpligtige uddannelse skal virksomheden tilbyde yderligere to dages uddannelse inden for de første 12 måneder. Efterfølgende skal alle, nye som ”gamle” repræsentanter tilbydes halvdagen uddannelse hvert år.

Loven vil umiddelbart ikke få den store betydning i TDC, da mange af delene i den nye lovgivning allerede har været en del af arbejdsmiljøarbejdet i en del år. Lige bort set fra uddannelse.

Region Hovedstaden

I beretningen sidste år blev der berettet om bekymringen for, at der skulle ske en nedprioritering af området i forbundet. Dette i form af sammenlægning med andet sekretariatsområde, det skete heldigvis ikke, der kom mange indsigelser på kongressen i september og vi tror naturligvis på, at det har været en medvirkende årsag.

Arbejdsmiljø og socialudvalget i regionen var

sammen med de øvrige regioner i forbundet inviteret til årskonference i januar måned. Her blev handlingsplanen for de næste tre år gennemgået og diskuteret.

Forud for kongressen havde forbundet lavet en undersøgelse af, hvilke arbejdsmiljøproblemer medlemmerne oplever som de alvorligste.

Topscoren i undersøgelsen var, ikke uventet, det **psykiske arbejdsmiljø**, efterfulgt af **støj** og **dårlige arbejdsstillinger**. Alle tre er områder hvor problemerne for medarbejderne sjældent viser sig nu og her, men områder der kommer ”snigende” og ad åre gør medarbejderne syge, måske bedre kendt under begrebet erhvervssygdomme. Er det mon derfor det har så lav en prioritering hos virksomhedsejerne? I forbundets handlingsplaner er der stor fokus på indflydelse, på den politiske del, for at få omstødt de forringelser, der har været og stadig er en stor del af den siddende regerings plan, siden de kom til i 2001.

LO- Storkøbenhavn

En af de store opgaver har været at klæde tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter på til at varetage opgaven som bisidder i forbindelse med den ændrede sygedagpenge-lovgivning. Den lovgivning trådet i kraft i juli 2009 og endelig implementeret fra januar i år.

Nogen undrer sig måske over, hvorfor vi i Tele Øst ikke har set noget til disse kurser Den simple forklaring er, at Dansk Metal ikke mente det var et område de skulle gå ind i.

Alternativet til dette er:

www.sygeguiden.dk.

En gennemgående sag, der også er arbejdet med/mod er den ny arbejdsmiljølovgivning, hvor det desværre ikke er lykkedes at få ændret noget. Årsagen skal ses i lyset af, af lovgivningsarbejdet er lavet på baggrund af trepartsaftale mellem LO, DA og AT fra foråret 2009, hvilket betød at konditionerne var givet på forhånd.

Den 28. april var det International Arbejdsmiljødag og det blev i år ikke markeret som vanligt.

I stedet blev der delt pjecer ud til forhastede arbejdere på vej til job på forskellige trafikknude-

punkter for offentlig trafik.

LO Storkøbenhavn har afholdt flere fyraftensmøder i perioden. I oktober 2009 handlede mødet om den forestående arbejdsmiljølovændring. Til mødet var inviteret oplægsholdere, som var både for og imod den forestående ændring.

I februar var der et fælles arrangement mellem LO Storkøbenhavn, Dansk Erhverv og Arbejdstilsynet, hvor emnet var de unges sikkerhed som ny på arbejdsmarkedet.

TDC Net

ved Per Nørskov



Arbejdssituationen

Hen over sommeren 2009 var der problemer i remoten med at få opgaver og fejl afviklet med en tilfredsstillende tidshorisont i forhold til kunderne.

Der blev sat massivt ind med overarbejde - ansættelser, samt indlån fra Installation & Hotline, og der blev arbejdet både aften og weekender til den helt store guldmedalje.

Da vi nåede efteråret var der stadig udfordringer - med alt for mange fejl, til for få hænder, så der var fortsat overarbejde samt ansættelse af endnu flere personer, hovedsagelig fra Hotline.

Der blev gjort en fantastisk indsats fra vores kollegaer, både med oplæring af nye medarbejdere og overarbejde. Sidst på året stabiliserede situationen sig, så både fejl og personale kom til at passe sammen.

NOC har og er stadig i gang med den helt store omlægning. Syv arbejdsgrupper har været i gang for at overgå til servicedisk. Jeg tør godt udtale, at det ikke har været den letteste opgave, vi har været vidne til.

De øvrige grupper i NET havde også nok at

bestille, men som I kan læse længere nede i denne skrivelse, var TDC ikke helt af samme opfattelse.

Køb af Dongs fibernet

Den 17. november 2009 blev det oplyst, at TDC havde købt Dong Fibernet.

Formeldt ville der pr. 1. december 2009 blive overført 146 medarbejder til TDC, som dog skulle forblive på deres Dong arbejdspladser frem til 1. marts 2010

1. marts 2010 blev de nye kollegaer så overført til NET i Tegholmen og Borups Allé.

Denne integration har været en udfordring og en blandet fornøjelse. Rigtig mange af Dongs gamle medarbejdere har fundet nye job såvel inde som uden for TDC. Problemet var også, at det på længere sigt var svært at se, at der var behov for en udvidelse af arbejdsstyrken på 146 ved overtagelsen af Dongs fibernet. Der er vel ikke helt ro på banen endnu, men der er lys for enden af tunnellen.

Der blev holdt møder med vores nye kollegaer for at fortælle, hvem vi var, lidt om samarbejdssystemet, Metal og Tele Øst. Yderligere også med henblik på at få dem overflyttet til Metal. En del er overflyttet, men der mangler stadig nogle.

Jeg vil benytte lejligheden til at byde vores nye kollegaer velkommen i TDC og i NET.

Supply Nordic

-nedlægges som en selvstændig organisation
Supply Nordic blev nedlagt og overflyttet til NET omkring februar 2010.

Under Supply Nordic ligger der to organisationer, Facillity Service og ejendomme med 28 medarbejdere samt bygninger og teknik med 52 medarbejder, som alle blev overført til NC under Susanne Heier.

Alle blev samlet overført til NC: Der var og er ingen overtallige eller geografiske forflytninger ved ændringen.

Velkommen til nye kollegaer i NET .

Overtallighed

Overtallighed var en uhyggelig gyser, som vi

skulle igennem af 2 omgange. Første gang i uge 1 2010 og anden gang den 1. august 2010.

I den første runde i uge 1 skulle der findes 48 overtallige. Da der ikke var nogle overtallige, så gik projektet ud på at finde arbejdsopgaver, som kunne udskydes.

Her kastede ledelsen i TDC sig over x- felt saneringen. En gruppe på 9 kollegaer blev reduceret til 3 personer. Intet positivt kan siges om denne situation, hverken for de kollegaer, der forlod TDC, eller de medarbejdere, der blev tilbage.

Den anden runde den 1. august 2010 var det 35 kollegaer, som fra NOC, der skulle tages afsked med.

Det der kendetegner alle i NOC er, at de er blevet tilsidesat - fravalgt kasseret efter 27 - 31 - 33 - 34 - 40 og 41 års anciennitet. Dette ulykkelige er udført af en ganske ny afdelingsleder, der uden respekt for deres kvalifikationer eller anciennitet har fravalgt dem til fordel for nyansatte/overførte medarbejdere.

Jeg har ikke været tilfreds med håndteringen af sagen. Jeg har derfor skriftligt kontaktet HR og bedt om et møde, hvor vi i fællesskab kan gennemgå de sager, som er historie nu, for at de ikke skal gentage sig ved en eventuel ny runde, og dette tiltag har TDC taget godt imod.

Arbejdsglæden under pres

Lige siden årsskiftet har arbejdsglæden været under stort pres. Vi har haft et 6 måneders forløb med rigtig mange store forandringer. Vi har integreret Fibernet og dele af det tidligere Supply Nordic i Net organisationen. Scale produktet har taget fart i markedet med store leveranceudfordringer til følge. I Net kæmper medarbejdere dagligt med Provisionering og on-site installationer. Der arbejdes intensivt på at komme i kontrol.

Flytteplaner giver debat

Udmeldinger om flytteplaner i både Tegholmen og Slet har sat sit præg på stemningen. I særdeleshed debatten om storrumskontorer, som i

den grad har optaget de afdelinger, der skal indrettes til disse. Debatten har været konstruktiv, men det kræver, at alle tilpasser sig nogle fælles leveregler for at det fungerer. Den slags leveregler bliver vi nødt til at diskutere og aftale i en åben debat med hinanden.

Arbejds miljø Borups Allé:

På dele af 6. sal er der eksemproblemer. Det startede ud med en enkelt kollega, men det viste sig hurtigt at et større antal medarbejdere havde de samme problemer.

Lynhurtig blev de involverede kollegaer, hvor der blev konstateret eksem, flyttet fra 6. sal til 4. sal. Efterfølgende blev alt inventar og vægge revet ned dog uden, at man fandt årsagen til kollegaernes udslæt af eksem.

Det gør naturligvis ikke situationen bedre, at vi tilsyneladende fortsat er på bar bund mht. mulige kilder, men vi vil forfølge problematikken, hvis der sker en yderligere afklaring eller en ny udvikling i den mere generelle problemstilling.

Rygning:

Uden at tage stilling om det var god eller dårlig ide at aflevere alle rygeboksene, er jeg dog af den opfattelse, at man fra TDC's side havde mere end svært ved at sætte noget andet i stedet for - eller sagt på en anden måde, TDC ønskede ikke at bruge penge på opgaven.

I Borups Allé arbejdes der stadig med at få de sidste ting til at falde på plads, så der også er plads til rygerne.

Trivsel

Her er en opgave, som alle skal være sammen om at løse. Vi skal forsøge at komme med tiltag, der kan forbedre klimaet på vores arbejdspladser. Ledelsen har også viljen til at sætte ind på opgaven, idet ingen, i hverken ledelse eller medarbejdere, har glæde af, at kollegaer ikke trives i dagligdagen.

Det er ikke nogen nem opgave, når både økonomi og afskedigelser er inde i billedet, men der skal

være en tendens, hvor resultatet skal blive bedre år for år.

På Borups Allé har vi mange skibe i søen, og vi er utrættelige, også når det gælder en stor renovering af kantinen.



YouSee

ved Henrik Hansen

Det var en kæmpe bedrift af alle og et meget betydningsfuldt kursskifte, da YouSee i 2009 skrokkede 10 års digital strategi og indførte YouSee Clear. På få måneder formåede YouSee at flytte YouSee til en ny position på tv-markedet. YouSee gav danskerne nem og enkel adgang til digitalt tv og understregede positionen som dem, der sætter standarden på tv-markedet.

2010 har budt medlemmerne på en travl og hektisk hver dag. Foråret/sommer har stået meget i fodboldens tegn, og YouSee sikrede sig også HD rettighederne til sommerens VM, og langt over 5000 ekstra abonnenter blev der langet over disken. Undersøgelser viser, at hver anden husstand i Danmark ser fjernsyn i HD, hvilket har givet mange kald og ekstra arbejde til de kunde-vendte funktioner. Ligesom indførelsen af et journaliseringssystem har givet lidt bunker.

I 2011 påtænker YouSee at fjerne krypteringen på HD kanalerne, som herefter vil være tilgængelige uden en Digitalboks fra YouSee.

Vores Salgsafdeling har i øjeblikket Capex stop, hvilket har gjort det vanskeligere at få nye kunder, men godt benarbejde har sikret, at Bryggenet er kommet tilbage som kunde, hvilket er 3500 kunder og YouSee ejer nu også Nakskov antenneanlæg, som tæller 6500 kunder.

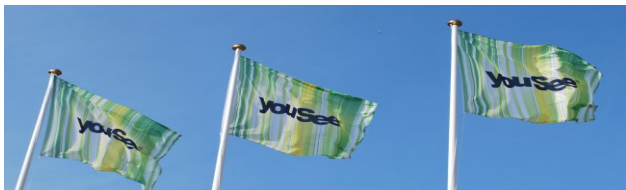
YouSee har også succes med Cinema, som er platformen, hvor der kan lejes film. Antallet af afsatte film via Cinema slog alle rekorder i juli måned med ca. 65 000 bestillinger. YouSee har

indgået aftale med Sputnik.dk, hvor der kan opnås adgang til Cinema, så nu er det ikke nødvendigt at være YouSee kunde for at leje film.

Sommeren igennem har YouSee været plaget af flere større nedbrud, især Greve har givet anledning til en del presseomtale -

VM finalen der gik i sort faldt ikke i god jord.

I TV og bredbånd-supporten har der været forskellige optimeringsprojekter i gang bl.a. kaldsreducing, hvor udvalgte medarbejdere har givet deres bud på, hvordan man kunne undgå genkald/mindske kaldene. Det næste projekt hænger også sammen med kaldsreducing, det kaldes et FCR projekt, det handler om at give den rette, nødvendige information til kunderne, så kunderne ikke kontakter supporten igen samme dag eller dagen efter samt give bedre information i vores fejlmeldinger til teknikerne.



YouSee har af flere omgange holdt flyttedag og ved udgangen af august måned er YouSee på Sjælland, med undtagelsen af overvågningen på Borups, alle flyttet til Tegholmen. Flytningen har ikke været lige populær blandt alle medarbejdere. Det hele blev afsluttet med en Housewarming d. 27/8 med musik, mad og drikke, hvor alle medarbejderne var inviteret.

I forbindelse med DONG (TDC fiber) fiberprojektet har fiberafdelingen haft travlt, endog meget travlt. Så travlt, at Dansk Metal måtte træde i karakter da et massivt overarbejde var ved at knække teknikerne i bestræbelserne på, at nå de meget ambitiøse mål med at få Dong (TDC Fiber) lokationerne færdige som ledelsen havde besluttet. Overarbejdet er stoppet, teknikerne har fået en mere tålelig hverdag og der er også blevet tilført ekstra personale via indlån fra bla. Dansk Kabel TV. YouSee har i skrivende stund 160 kunder på TDC Fiber.

I den kommende tid står YouSee over for en ny stor opgave. YouSee skal give kunderne flere valgmuligheder og større valgfrihed. YouSee arbejder på at finde den rigtige kombination af valgfrihed og fortsat tilbud om tv-pakker

Den 18. september holdt YouSee messe i Bella Center, som var en slags fagmesse, hvor de større boligforeninger var inviteret. Der er i skrivende stund tilmeldt 3000 beslutningstagere fordelt på 1.100 foreninger. Der vil være fagkonferencer, mulighed for at besøge Det digitale Hjem og YouSee Lab. Medarbejderne i YouSee er også inviteret med. Desuden kørte et Live Tv Show med Jes Dorph-Petersen og Louise Wolff.

Vi oplever desværre også en stigning i sygefraværet, som hen over efteråret kan give tillidsfolkene nogle udfordringer.

Vi afventer at TDC HR, Dansk Metal og EL-forbundet sætter sig sammen og får forhandlet overførelsen af 17 kollegaer fra DKT på plads, en proces der desværre har været længe undervejs. Afslutningsvis er det positivt, at det er muligt at rekruttere nye kollegaer, både på timebasis, men også fuldtid. Det er vurderet, at det er i København, der mest har brug for at rekruttere til bred-båndskøen. Halvårsregnskabet viser et EBITDA DKKm 118 i Juli, som er DKKm 2 under budget, men DKKm 15 højere end Juli 2009. Det er den højeste opnåede EBITDA i YouSee's historie på 6 mdr.

YouSee's kundetal (første kvartal 2010)

Clear:	1.172.000 incl. TDC-TV
YouSee Plus:	153.000
Internetkunder:	404.000
Fastnetkunder:	77.000
Mobilbredbåndkunder:	2.000

Disse tal bygger på YouSee koncernen og indeholder således DKT, A+ m.fl.

YouSee's personaletal (1. August 2010)

YouSee FTE:	825
Vikarer, konsulenter:	18
Dansk Kabel TV FTE:	397
Vikarer, konsulenter:	2



Netdesign

ved Jens Boutrup

NetDesign er et TDC selskab - en del af koncernen TDC, lad det være helt klart.

Overenskomstmæssigt følger NetDesign (ND) den tilpassede overenskomst med de aftaler, der ligger der. Det er vigtigt at huske, for ND forsøger ihærdigt på alle områder, at skille sig ud fra TDC, selvom firmaet er underlagt de økonomiske mål, der udstikkes på Tegholmen.

NETDESIGN

Efteråret 2009 var præget af optimisme. NetDesign så ud til at klare sig igennem den økonomiske krise. Omsætningen var stadig god og fremtiden så lys ud, et firma i vækst.

Skurvognene/pavillonerne blev forladt i Farum, og medarbejderne blev samlet i de nye og istandsatte lokaler, og adressen ændret til Hørmarken 2 stadig i Farum. Flotte repræsentative lokaler, som var smagfuldt indrettet med rimelig plads til alle funktioner.

Desværre er der endnu ikke gjort nok arbejde for at sammensmelte de forskellige kulturer, som blev sammenbragt ved overflytningen fra TDC Erhverv. Det betyder, at samarbejde og vidensdeling nemt går tabt. Respekten og tilliden til hinandens arbejde mangler stadig at blive udbygget og kommer ikke uden en bevidst indsats.

Ved budgetlægningen efteråret 2009 (personalebudgettet i TDC), var ND inddraget. I budgettet var indskrevet en reduktion på ca. 20 medarbejdere til 2010. Tallet blev dog reduceret til omkring 14 medarbejdere, da der var stillinger, som ikke var besat. ND har endnu ikke gjort det så meget i store reduktioner af medarbejderstaben. SU og følgegruppen fik efter hede diskussioner aftalt en stærkt begrænset offentlighedsperiode, hvor frivillige kunne indgive deres ønske om fratrædelse. Det var i forbindelse med møderne

nødvendigt at indkalde særlige kyndige rådgivere fra foreningerne og TDC, for at forstå ramme-processen, der er aftalt i forbindelse med borgfredsaftalen.

Offentlighedsperioden var et stille ønske fra os tillidsrepræsentanter om, at der ville være flere, som ønskede en frivillig aftale. Men der kom ikke nye navne frem. Afskedigelserne blev håndteret på et rimeligt værdigt niveau.

Som jeg er orienteret, er de fleste af de afskedigede kommet i arbejde andre steder, i eller uden for koncernen. Det er i alle tilfælde positivt. Igennem hele processen blev der lagt vægt på, at der **ikke** var tale om, at ND nu havde fået en trend om at skulle reducere medarbejderstaben med 5-7 % eller mere om året, som i resten af TDC koncernen. Forecast og budget var positive, så der var ikke flere reduktioner på trapperne i 2010, men der var ingen garantier for fremtiden.

I første kvartal 2010 kunne ND leve op til sine budgetmål. Kort efter reduktionen af medarbejderstaben blev den årlige teambuildingsdag og firmafest i Vejlehallerne annonceret. Vi var mange, der fik en lidt underlig smag i munden. Men det er sjældent, at der også tænkes på dem, der er tilbage - de skal stadig fungere.

Resultatet af andet kvartal har desværre vist, at det ikke var muligt for sælgerne at få varer ud over disken, selvom det var forventet. Salget har ikke rettet sig op, og det er det samme for alle konkurrenterne på markedet.

Efter sommerferien er det konstateret at NetDesign har et stigende underskud i forhold til budgettet, og der tales om en generel afmatning af markedet. Budgetunderskuddet er nu så stort, at kriseværktøjskassen er kommet frem. Det vil meget snart stå klart, hvilke løsninger der er blevet valgt for at komme igennem krisen.

Onsdag 15. September

NetDesign fyrer hver tiende medarbejder

Årsagen er et faldende aktivitetsniveau. 45 ud af NetDesigns 500 medarbejdere mistede i går jobbet. "Fyringerne rammer primært de konsulentområder, hvor efterspørgslen ikke matcher den nuværende bemanning. Det drejer sig om forskellige teknologi-områder," siger NetDesigns adm. Direktør Peter Rafn til Computerworld.

Forhandlinger om ny lokalaftale

I forbindelse med afviklingen af CPE forretningen i TDC Erhverv (Business Norden) i 2008-09 blev et stort antal medarbejdere virksomhedsoverdraget til ND med deres lokalaftaler.

Men der eksisterede allerede en lokalaftale i ND indgået med Tele Øst som vi, for forståelsen kan kalde den "gamle".

Uden at der skal gås i detaljer, så er der markante forskelle mellem den "gamle" ND lokalaftale og den aftale, de sidst overførte arbejder på.

Både ledelse og tillidsfolk er enige om, at det ikke er særligt hensigtsmæssigt med 2 aftaler, og igenem 2009 blev der forsøgt at sammenskrive og forhandle de forskellige aftaler. Desværre måtte det i slutningen af 2009 konstateres, at der ikke kunne nås et resultat. Forhandlingerne endte i en uenigheds protokol, hvor uenighederne blev ridset op.

I sommeren 2010 ønskede ledelsen i ND at optage samtalerne igen for at få en samlet lokalaftale. Det arbejde er vi selvfølgelig gået konstruktivt ind i.

Landsklub

Vores virksomhedsklub er meget lille. Vi er 6 tillidsfolk, så det er til at overse. Vi har et rigtigt godt samarbejde på tværs af landet og holder telefonmøder jævnligt. Vi afstemmer holdninger og oplever selvfølgelig, at der er forskel mellem Øst og Vest. Men vi er alle klar over, at skal vi flytte noget må vi arbejde sammen og finde det bedste hos hinanden.

Vi ville selvfølgelig gerne rekruttere flere tillidsfolk, men endnu har det ikke været muligt.

Vi arbejder på det.

Uddannelse og Ungdom



ved Robert Larsson



og

John Schwartzbach

Særlig uddannelsesindsats i Tele Øst

Tele Øst fortsatte i 2010 med at rådgive medlemmer om uddannelsesmuligheder i tæt samarbejde med TDC's Jobcenter.

TDC tilbyder opsagte medarbejdere fritstilling og rig mulighed for uddannelse, inden ledighedsperioden starter.

Afdelingen har haft besøg af over 100 medlemmer, som har stået i en svær situation efter at være blevet afskediget og nu skal ud at finde ny karrierevej, efter et langt arbejdsliv i TDC. Vi har været i tæt samarbejde med TDC's jobcenter, som har ydet en stor indsats med at sammensætte kursus- og uddannelsesforløb for afskedigede medarbejdere. Vi har kun positive tilbagemeldinger fra medlemmer, som har været i kontakt med Jobcenteret. Desværre valgte TDC at nedprioritere området med en kortere åbnings-tid, og i skrivende stund har man valgt at flytte ydelsen til København med den begrundelse, at man skal tættere på "kunderne", selvom henvendelserne fra medarbejderne faktisk **foregår pr. telefon.**

Samtidig er det også svært at sige farvel til de ansatte i TDC's jobcenter, som efter flere år har opbygget et indgående kendskab til uddannelses-systemet, karrieremulighederne og en indsigt i de menneskelige reaktioner, som ofte dukker op i forbindelse med afskedigelse.

Det er betingelserne i TDC, så det hjælper ikke at ærgre sig, men blot arbejde videre for at sikre det bedst mulige samarbejde i mellem TDC og fagforeningen.

John Schwartzbach, der har håndteret uddan-



jobcenter

nelsessamtalerne i afdelingen, stiller op som formandskandidat og får nye arbejdsopgaver fremadrettet. Robert Larsson, der har et indgående kendskab til uddannelsesindsatsen i TDC, forsætter arbejdet efter generalforsamlingen. Robert's første opgave bliver at opbygge samarbejdsrelationer med TDC's "nye" jobcentre og få afklaret rammer og kriterier for indsatsen, således at der kan blive en ensartet indsats på hele TDC-området, så samarbejdspartnerne kender hinanden og ved, hvad de hver især kan bidrage med fremadrettet.

Tele Øst forsætter med at tilbyde personlige samtaler, hvilket der ofte er brug for i forbindelse med afskedigelse.

Faglig anerkendelse

Faglig anerkendelse er en måde, hvorpå man kan opnå svendebrev ud fra ens faglige kompetencer og erfaring. Der er udstedt svendebrev til ca. 40 teknikere og det er en vigtig kompetence at få med i sit CV, hvis man skulle blive afskediget.

Afdelingen har oplevet en længere sagsbehandling af ansøgningerne til faglig anerkendelse, men det er der rettet op på efter sommerferien.

Informationer om faglig anerkendelse, kontakt Robert i afdelingen.

IKUF

(Industriens KompetenceUdviklingsFond)

IKUF har haft en langsom start, men i slutningen af 2009 kom der mere gang i projektet, idet det var muligt at få trailerkort via IKUF. Fonden har ved årsskiftet fået dobbelt op af midler, som det er muligt at søge uddannelse for, men der er alligevel for få, der gør brug af de 2 uger ret til uddannelse.

Der er ca. 4 millioner kroner i fonden opgjort i august måned. Derfor er vi i samarbejde med TDC gået i gang med IKUF at udarbejde et uddannelseskatalog. Gennem aftale med TDC gives der 100 % løndækning, hvilket gerne skulle motivere flere af vores medlemmer til at tage uddannelse via IKUF.

Elevråd

I TDC's elevråd har der været afholdt to møder og én workshop, hvor alle talsmænd (mk) var repræsenteret og næste års medlemmer af elevrådet blev valgt. Det er en skam, at TDC har valgt ikke at ansætte de elever, som er blevet udlært i 2010 - og det er en lige så stor skam, at TDC har valgt ikke at tage nogen tekniske elever ind i 2010. Den nye struktur i elevhåndteringen, hvor den enkelte elev kontakter en fast leder, hvis de har spørgsmål og behov er blevet bedre, selv om det ikke helt fungerer efter hensigten endnu. En ny struktur i elevhåndteringen gør det ikke nemmere i fremtiden.

Region Hovedstaden

Årsmødet den 6. - 8. november 2009 blev afholdt på Jørlunde med ca. 80 lærlinge- og svende repræsentanter. Der var debat om næste års aktiviteter og valg af lærlingerepræsentant i HB samt Regionernes valg af lærlingerepræsentanter til forbundets ungdomsudvalg. Vi havde genvalg af Shpoon Hewadoost som repræsentant og Jonas Grøn-Iversen som suppleant. Der blev arbejdet med oplæg til weekend konferencen, som blev afholdt 27.-28. marts 2010, hvor vi slog os sammen med Region Sjælland og Dansk El-forbund.

Gokartturneringen blev afholdt i Roskilde Racing Center, men med kun 21 fremmødte til den indledende runde. Da vi skulle finde de 9 hurtigste blev det næsten halvdelen, der gik videre til finalekørslen i Skærbæk Sønderjylland. Region Hovedstaden var vært med en sandwich og sodavand til at afslutte den gode dag med.

Julefrokosten for lærlingene den 27. november 2009 havde 20 tilmeldte lærlinge, så julefrokosten blev flyttet til Ad Libitum på Axelborg.

DHB - et arrangement, hvor Danmarks hurtigste og flotteste bil bliver kåret, blev afholdt i Jylland på Vandel flyveplads. Det var en kæmpe succes med 3400 solgte billetter. 200 frivillige personer er med og uden dem vil det ikke kunne lade sig gøre at holde en camp kørende ved et så stort arrangement med Dansk Metal som hovedsponsor.





Uddannelse af tillidsrepræsentanter

ved Birgitte Kristiansen

Teleudvalgets kursusudvalg har i denne generalforsamlingsperiode ændret lidt på de TDC-rettede kurser på Metalskolen i Jørlunde.

Ændringerne er for Overenskomstkurserne og SU/forhandlingskurserne. For at undgå aflysninger er de to kurser lagt sammen, så overenskomsten og samarbejdsaftalen nu bliver gennemgået på ét og samme kursus.

Uddannelse af tillidsvalgte er en højt prioriteret opgave i afdelingen. At være tillidsvalgt er lærerigt, personlig udviklende, sjovt og ikke mindst en god følelse af at gøre en forskel. Men det kan også være et hårdt arbejde, og derfor er det **meget vigtigt**, at muligheden for uddannelse er til stede.

Afdelingen ser gerne, at **alle** tillidsrepræsentanter, som minimum, gennemfører grunduddannelsen samt OK/SU kursus. På den måde får Tele Øst en TR repræsentation, der er klædt på til de opgaver, der venter ude på arbejdspladserne.



Indrømmet, at det indimellem har været svært at komme på et bestemt kursus, idet Metalskolen har været nødt til at aflyse, ændre og flytte rundt på nogle af G - kurserne for at få puslespillet til at gå op, men med lidt tålmodighed fra alle parter er det meste lykkedes, men måske ikke helt så hurtigt, som det var ønsket fra starten.

I indeværende periode har 61 tillidsvalgte gennemført grundkursus eller OK/SU kursus.

Derudover er der en del, der har taget arbejdsmiljøuddannelser, IT kurser, personlig udviklingskurser og merkonom kurser, endda med rigtig flotte karakterer.

Alt sammen er det med til at udvikle og dygtiggøre vores tillidsrepræsentanter, så medlemmerne kan være trygge ved de personer, de har valgt.

Interne Tele Øst forhold

Afdelingskontoret

Nedrivning, opbygning og ændring af kontorer har især først på året præget dagligdagen på 3. sal i Nyropsgade. Afdelingen har måttet afgive tre kontorer, så vi er kommet tættere på hinanden. Det hele skyldes, at Kammeradvokaten har lejet sig ind på 4. sal.

Det betød, at de personer, der var på 4. sal skulle fordeles rundt i huset. Så vi har fået bofællesskab på 3. sal. med afdeling 16 + to ekstra møderum. Så bortset fra, at vi ikke kan brede os helt så meget som før, har det ikke givet anledning til problemer overhovedet. Tværtimod har vi et godt naboskab med Metals afdeling 16.

Tillidsrepræsentanter

Tele Øst har i skrivende stund 88 tillidsrepræsentanter og (næsten) lige så mange suppleanter. Der er jævnligt en løbende udskiftning i TR-kredsen, men på afdelingens hjemmeside kan alle følge med i hvem, der er tillidsrepræsentant og for hvilket område, samt et telefonnummer, så vedkommende kan kontaktes.

Bestyrelsen

I sidste års beretning skrev vi, at Tele Øst's bestyrelse var meget stor, som følge af fusionen mellem de to teleafdelinger - og vi arbejdede på en reduktion.

Det har vi gjort mere eller mindre hele året og i særdeleshed op til denne generalforsamling. Bestyrelsen har været på arbejdsseminar i Ishøj for at drøfte afdelingens fremtid.

Det var vigtigt at få startet processen omkring re-

duktion af bestyrelsen og samtidig en dialog om fremtidige visioner for afdelingen og dens medlemmer.



På arbejdsseminaret blev der talt om afdelingens synlighed, ydelser, medlemshvervning, samarbejde og økonomi. Mange ideer, tanker og overvejelser blev vendt og drejet. Bestyrelsen nåede langt og er nu klar til at fremlægge et forslag til generalforsamlingen på, hvordan det videre arbejde kan være i Tele Øst. Mere om hele denne proces i den mundtlige beretning fra formanden.

Medlemsmøder

I forbindelse med forårets overenskomstfornyelse på det private arbejdsmarked drog Bestyrelsen ud på informationsmøder for at orientere om mæglingforslagets betydning.



Der var informationsmøder i Ringsted, Borups Allé, Tegholmen og Rønne. Hele denne proces om overenskomstfornyelsen er beskrevet i Carsten Nielsen's indlæg i beretningen.

Solidaritetsfond

Som de fleste erindrer, så oprettede Tele Øst en solidaritetsfond i forbindelse med afdelingens 125 års jubilæum i februar 2009. Fonden er en støtte til forfulgte aktivister og ansatte i fagbevægelsen, globalt indenfor Tele-og IT sektoren. Tele Øst og verdenspræsidenten for UNITElecom, Bo Stenør Larsen, har haft kontakt med næstformand Justine Assango i Teleforbundet Synac, som er Camerons fagforening for teleansatte.

Regeringen i Cameroun, som ejer teleselskabet Camtel, fyrede 506 teleansatte i 2008 i forbindelse med en konflikt. Efter forhandlinger med UNI-Tele blev de medarbejdere som var uretmæssigt fyret lovet at få udbetalt deres tilbageholdte løn og pension. I maj 2010 var der stadig intet sket.

I dag er stort set alle stadig arbejdsløse efter 3½ år, og de lever for ca. 3 dollars om dagen. Specielt gik det ud over medlemmer af Synacom.

Solidaritetsfonden har indledt forhandling med Synacom om rammer og kriterier for en støtte på 8000 euro, som skal gå til de forfulgte medlemmer af Synacom, som blev berørt af fyringerne i Camtel.



Tele Øst's interneudvalg

ved Ulla Puck



Ligebehandling og familiepolitisk udvalg

Udvalget består af:

Heide Brage-Andersen

Erik Poulsen

Per Baden

Jesper Wiil

Tomas Wellejus

Ulla Puck (formand)

Udvalgets opgave er:

- at arbejde for at beslutningerne i Resolutter og Handlingsplaner fra Dansk Metals kongres i 2009 om ligebehandling og familiepølitik nyder fremme og udbygges.
- at deltage i planlægning og gennemførelse af arrangementer, hvor vores medlemmer kan deltage.
- gennem artikler i medlemsbladet at oplyse alle afdelingens medlemmer om, hvad der rører sig inden for området.
- medvirke til, at der ved planlægning, information og vejledning arbejdes for, at mainstreamingsteorier tages i anvendelse.
- at støtte afdelingens deltagere i virksomhedsudvalg inden for området eller selv deltage i disse udvalg.
- at følge op på og påvirke de Ligebehandlings- og Familiepølitiske beslutninger på alle niveauer i Dansk Metal.
- deltage i Dansk Metal Region Hovedstadens Ligebehandlings- og Familiepølitiske udvalg.
- deltage i Dansk Metals Ligebehandlings- og Familiepølitiske udvalg.

Siden sidste generalforsamling har udvalget afholdt 3 møder og diskuteret, undersøgt og været beskæftiget med emner som:

- Partnervold
- Ligeløn
- Familietræf i regionen, herunder "Tid til børn"
- Mænds sundhed
- Ulighed
- Synliggørelse
- 100 års dagen for 8. marts 2010
- Tema dag
- Samarbejde med Region Hovedstaden

Mænds sundhedsuge

Mænds sundhedsuge, som er **uge 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. Derfor ønskede udvalget at gå mere i dybden omkring Mænd og Sundhed.



Udvalget ville gerne have samarbejde med TDC og kantinerne i TDC med fokus på sundere mad i kantinen og gerne have opsat boder med måling af blodtryk og kolesterol. Men TDC ville desværre ikke indlede et samarbejde med Teleafdelingerne i Dansk Metal med den begrundelse, at TDC allerede arbejder med at etablere et sundhedstilbud i samarbejde med PFA Pension. Tilbuddet rettede sig mod både mænd og kvinder, men havde umiddelbart det samme formål som "Mænd og sundhed", blev det oplyst på møde i TDC's Ligebehandlingsudvalg den 11. februar 2010.

I uge 24 sættes der særligt fokus på mænd og deres sundhed. Når der er særlig opmærksomhed på det, er årsagen blandt andet, at mænd dør tidligere end kvinder. De såkaldte mandekræft sygdomme er tabubelagt, og mænd er generelt lidt længe om at gå til læge. Erfaringer viser, at hvis lægen kommer til dem eks. på arbejdspladsen, i form af undersøgelser af blodtryk og kolesterol, er mange mænd rigtig interesseret.

Familietræf "Tid til børn" på Bornholm

Ligebehandlings og Familiepølitisk udvalg i Tele Øst har i samarbejde med Oplysningsudvalget i Region Hovedstaden været på Bornholm, som afholdt familietræf "Tid til børn" i Aakirkeby.



Der var arrangeret hestevogns kørsel med lejlighed til at se byen i luntetrav og andre hestekræfter på gokartbanen, hvor de unge susede banen tynd. Metals egen hoppeborg blev flittigt brugt samt kongespil og andre fornøjelige spil, som børn og forældre kunne muntre sig med.

Familietræffet, der holdes hvert andet år, havde denne gang et lidt alternativt fokus på, hvad der kunne trække flere børn og unge med til arrangementet, og det er med stolthed, at kunne oplyse, at arrangementet var en stor succes.

Vold

Tele Øst mener, at virksomhederne skal slå fast, at de har et ansvar og ikke finder sig i vold, hverken på arbejdspladsen eller i hjemmet. Det er ikke kun et familieanliggende at blive udsat for vold af sin partner.

Virksomhederne skal være med til at tale om vold ligeså naturligt som alkohol og rygning. Derfor er det vigtigt at få en voldspolitik på arbejdspladsen.



Kolleger, der udsættes for partnervold i hjemmet får en ringere tilknytning til arbejdsmarkedet, og undersøgelser viser, at hver fjerde kvinde, der udsættes for vold, mister også sit job.

Arbejdspladsen påvirkes også negativt, hvis en ansat er udsat for partnervold. Voldsramte har ofte samarbejdsproblemer og mindre indflydelse på arbejdspladsen. Derudover påvirkes produktivitet og ydeevne, fx kan ofrene have problemer med at samle sig om at løse arbejdsopgaverne. Nogle ofre for partnervold bruger arbejdstiden på at svare på partnerens sms'er, mails eller telefonopkald og når derfor ikke deres arbejdsopgaver, hvilket kan bidrage til stress. Der er al mulig grund til at hjælpe voldsramte på arbejdspladsen. Arbejdet sikrer social kontakt og økonomisk uafhængighed og spiller en afgørende rolle i forhold til, at den voldsramte får hjælp og

kommer videre med sit liv. For virksomhederne kan det godt betale sig at hjælpe voldsramte - både for at sikre et godt arbejdsmiljø og undgå de omkostninger, der er forbundet med sygefravær og tabt produktivitet, samt nedsat ydeevne og manglende nærvær. Problemet med partnervold er ikke kun ofrenes, men også arbejdspladsens.

I Ligebehandlingsudvalget i TDC var det B-sidens opfattelse, at TDC ikke havde den store interesse i at have en voldspolitik.

På trods af flere initiativer fra B-siden om at sætte fokus på problemet, afviste TDC med den begrundelse, at det var en privatsag, og at virksomheden ikke ville blande sig i, hvad der skete inden for hjemmet.

Først da medierne og pressen tog kontakt til TDC og viste interesse for partnervold, fik TDC travlt med at få samarbejdet med B-siden i gang og efterfølgende få information om vold på medarbejderportalen.

Redaktionsudvalg



ved Birgitte Kristiansen

Udvalget består af:

Tomas Vellejus

Allan Marott

Vibeke Rathmann

Ulla Puck

Birgitte Kristiansen (formand)

Siden sidste generalforsamling er der sket en mindre ændring af udvalgssammensætningen. Bladets fotograf Tommy Bidstrup er gået ud af udvalget og ind er kommet Ulla Puck som fotograf og skribent. Ændringen er en konsekvens af kommissoriet, hvor repræsentanter i afdelingens interne udvalg skal være tillidsvalgte.

Redaktionsudvalgets opgave er at:

- at udgive et medlemsblad efter de retningslinier og beslutninger bestyrelsen har truffet
- At holde sig ajour med den faglige, organisatoriske og politiske udvikling med henblik på aktuelle emner til bladet
- at sikre, at der sker en vurdering af, om indkomne artikler er velegnede til at blive offentliggjort i bladet
- at sikre kontakten til Post Danmark, som sørger for distribution til samtlige medlemmer i Tele Øst
- at sikre afdelingens samarbejdspartnere får tilsendt medlemsbladet
- at debattere og udvikle ideer til bladets indhold



Redaktionsudvalget har i denne generalforsamlingsperiode udgivet syv medlemsblade samt arbejdet og planlagt det årlige TR-seminar, som afvikles i oktober måned.

Arbejds miljø og Socialudvalg



ved Hanne Trebbien

Udvalget har haft en hel generalforsamlingsperiode at arbejde i - og her er et overblik over, hvad vi har beskæftiget os med i den forløbne tid.

I forhold til kommissoriet, hvor der står, at udvalget skal støtte og supportere afdelingens arbejdsmiljørepræsentanter, så virker det ikke helt, som om alle arbejdsmiljørepræsentanterne er klar over udvalgets eksistens. Det kan skyldes flere ting, f.eks. at udvalget ikke er synligt nok, så kollegerne ikke ved, hvem de kan henvende sig til, eller er det fordi, der ikke er det store fremmøde i forbindelse med diverse aktiviteter, som bliver afholdt af både afdeling, region, forbund og LO. Det er svært at sige, derfor bliver medlemmerne i udvalget her nævnt med navn og hvilket fagligt arbejdsområde, de repræsenterer.

Udvalget som blev demokratisk valgt ved den seneste samling i maj måned, hvor alle afdelingens arbejdsmiljørepræsentanter var inviteret, (desværre deltog kun 35 ud af 65) fik følgende sammensætning:

Lise Selsager
(Installation København)

Vibeke Rathmann
(Kundecentre)

Bjarne Mortensen
(Installation Sjælland)

Kenneth Ritzau
(You See)

Jesper Wiil
(Net)

Hanne Trebbien
(Kundecentre) formand for udvalget

Er du ansat et sted, hvor der ikke er nogen repræsentant og undrer dig over det, så kan det skyldes, at der ikke var nogen til stede ved mødet i maj måned - eller, at der ikke var nogen der ønskede at deltage i arbejdet. Det skal dog ikke være noget problem. Formanden modtager med glæde henvendelser fra ikke repræsenterede områder, hvis det skulle vise sig, at der alligevel er interesserede.

Nu er mødet i maj blevet omtalt flere gange, hvad skete der så ud over valg til udvalg, jo der var indlæg og god dialog omkring emnet ”psykisk arbejdsmiljø” indlæg v. Ulrik Rasmussen fra forbundets arbejdsmiljø og socialsekretariat. Nogen kan måske huske, at det samme emne var på tapetet i 2009, men det er et emne, der fylder utroligt meget i den skare af arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlemmer i Tele Øst. På mødet var inviteret arbejdsmiljøchefen i TDC Mogens Nørregaard Hansen, der forsøgte at indføre os i arbejdsmiljørepræsentantens pligter og rettigheder samt APV tilsynsrapport.

Det er med vilje, at der står forsøgte, for han nåede ikke ret langt i sit planlagte program. Der var meget stor spørgelyst blandt deltagerne, som primært kom fra TDC.

Med hensyn til kommissoriets punkt om arbejdsmiljøpolitisk påvirkning, er det klart opfattelsen, at den udøves over alt, hvor vi bevæger os. Det virker ikke som om, der sidder medlemmer i udvalget, der ikke har nogen mening om tingene.

På det socialpolitiske område har vi forsøgt, at påvirke vores repræsentant i TDCs sygekontaktudvalg til at få ændret pjecen om ”tidlig opmærksomhed”, så den gælder alle områder uden mulighed for, at enkeltområder excellere i egne regler og fortolkninger.

Om det er lykkedes, kan læseren bedst selv bedømme.

Udvalget mener stadig, der er en kamp at kæmpe for arbejdsmiljørepræsentanternes ligeværd som tillidsvalgte.

Den ihærdige kamp bliver udkæmpet på alle fronter.

Ungdomsudvalg

ved Robert Larsson



Ungdomsudvalget i Tele Øst er opløst. Der er ingen medlemmer, der i øjeblikket er interesseret i at deltage i det faglige ungdomsarbejde og på den måde få indflydelse. Er der nogen, som er interesseret i at høre mere, så kontakt Robert Larsson i afdelingen.

Oplysningsudvalg

Juletræ

Afdelingens juletræsfest blev afholdt den 22. november i Brøndby Hallen med næsten 500 deltagere. Det var en god dag med sang og dans om det store juletræ med sanglege, julegaver, godteposer og sjov.

Nissen Kogle med nissepigerne malede ansigter på både børn og voksne.



Der bliver igen i år juletræ i Brøndby Hallen den 28. november 2010. Mere om dette arrangement på hjemmesiden www.teleoest.dk senere på året.

Fodbold

Den 6. marts 2010 inviterede afdelingen til Fodboldstævne i Brøndby Hallen.

11 hold mødtes for at kæmpe om æren af at være det bedste fodboldhold. Det var igen i år en stor succes med ca. 145 deltagere. Det var medlemmer

og deres familier med børn, som hyggede sig og heppede på deres egne favoritter, men der er plads til endnu flere, hvis nogen har lyst til at deltage næste år.

Efter kvartfinale og semifinaler stod opgøret igen i år i YouSee's navn og finalen blev et internt opgør mellem Kanalnøglen og Dansk Kabel-TV.

Vinder blev Dansk Kabel-TV med cifrene 6 - 5. Næste års fodboldstævne bliver lørdag den 5. marts 2011.

1. maj

Den 1. maj mødtes afdelingens tillidsvalgte, kollegaer og pensionister i kælderen i Metal Hovedstaden for at markere arbejderne internationale kampdag og for at høre 1. maj tale af Regionsformand René Nielsen.



Efter tale og morgenkaffe var alle rustet til fælles march, med fanerne i spidsen, mod Fælledparken, hvor Metal Hovedstaden havde eget telt.

Tele Øst havde spot på storskærm inde i Fælledparken, så afdelingen var synlig den 1. maj

Pensionistskovturen

I år var turen noget anderledes. Vi var nødt til at annoncere, hvor turen gik hen - nemlig en dag på Øresund med DFDS færgen.



Først en 3½ times sejlads på Øresund, hvor vi oplevede attraktioner, som Trekrøner Fortet, den store Vindmøllepark, den nye Amager Strand-

park, Kastrup Lufthavn, Saltholm, Dragør og Øresundsbroen.

Efter den sejlads tog vi i kanal-tour bådene, som lå ved siden af M.S. Crown of Scandinavia - og efter 1 times guidet tur igennem Københavns kanaler blev alle samlet op af busserne til hjemtur inde ved den Sorte Diamant.

Det bliver svært at gentage sådan en succes med 797 deltagere, men vi vil forsøge at komme med endnu en pensionistskovtur i juni 2011.



Tak for alle de flotte takkekort og hilsener samt feedback vi har modtaget i afdelingen.

Regionens Familietræf

Lørdag den 12. juni inviterede Dansk Metal Region Hovedstaden alle medlemmer i Region



til en tur i ZOO for at sige godnat til dyrene.

Der var spændende seancer, som fortalte om dyrene på savannen, fugleværksted og fodringer af girafferne, kappebavianerne, isbjørnene og brunbjørnene.

Med en billet til 25.- var der is til børnene og kaffe til de voksne.

Med ca. 2400 solgte billetter var det en god aften.

DAGSORDENENS PUNKT 3

Forelæggelse af årsregnskab

Revisionsinstituttet
Statsautoriseret Revisionsaktieselskab

**DANSK METAL TELE
AFDELING ØST**

ÅRSRAPPORT FOR 2009

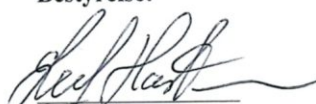
Dansk Metal Tele Afdeling Øst**LEDELSESPÅTEGNING**

Bestyrelsen og daglig ledelse har dags dato aflagt årsrapporten for 1. januar - 31. december 2009 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, finansielle stilling samt resultat.


Årsrapporten indstilles til generalforsamlingens godkendelse

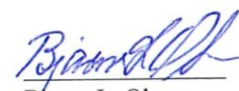
København den ^{15/6} 2010

Bestyrelse:


Lef Hartmann
formand

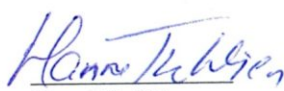

John Schwartzbach
næstformand


Carsten D. Nielsen
næstformand


Bjarne L. Olsen
afdelingssekretær


Birgitte Kristiansen


Ulla Puck


Hanne Trebbien


Jan Simonsen



Per Baden

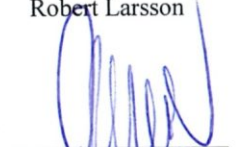

Jørgen Hansen


Kim Vistisen


Robert Larsson



Henrik Hansen


Jens Boutrup


Allan Marott Nielsen

Revisionsinstituttet

Dansk Metal Tele Afdeling Øst


Per Nørskov


Pia Overgaard Brøndal


Vagn Rottbøll


Pia H. Olsen


Tomas Wellejus


Uni Byrgesen

*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 2009, 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

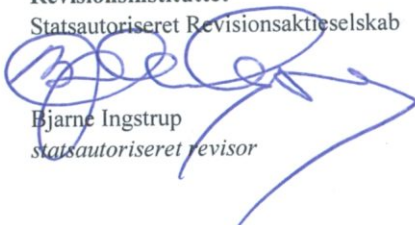
DEN UAFHÆNGIGE REVISORS PÅTEGNING

Konklusion

Det er vor opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af afdelingens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2009 samt af resultatet af afdelingens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2009 i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

København, den 21. april 2010

Revisionsinstituttet
Statsautoriseret Revisionsaktieselskab


Bjarne Ingstrup
statsautoriseret revisor

Dansk Metal Tele Afdeling Øst

BILAGSKONTROLLANTER

Som valgte bilagskontrollanter har vi gennemgået bilagene vedrørende året 2009 i henhold til de i vedtægterne udstukne retningslinier.

København den ^{28/6} 2010

Meghan Petersen
bilagskontrollant

Per Steen Jensen
bilagskontrollant

Dansk Metal Tele Afdeling Øst**RESULTATOPGØRELSE FOR ÅRET 2009**

Note		2008
		t.kr.
	Kontingenter i alt	6.018.854
	TDC ørebeløb	1.101.716
	Refusion org. Timer m.v. fra Dansk Metal	933.616
	Diverse indtægter	590.944
	Indtægter i alt	8.645.130
		9.283
1	Beregnet organtimeforbrug (TR-tid)	1.526.534
	Omkostninger valgte	4.103.157
2	Medlems- og PR-aktiviteter	670.467
	Kontingenter	109.283
3	Medlemsblad, trykning mv. og hjemmeside	371.381
4	Kursusaktiviteter	152.128
5	Mødeudgifter	471.115
	Medlemsjubilæer og repræsentationer m.v.	211.751
	Lokaleomkostninger	743.992
6	Løn- og personaleudgifter	1.969.822
7	Administrationsomkostninger	1.175.281
8	Feriehus, overskud	9.633
	Udgifter i alt	11.495.278
		11.087
	Resultat af ordinær primær drift	-2.850.148
		-1.804
9	Finansielle indtægter	1.800.047
7	Finansielle udgifter	1.928
	Resultat før skat	-1.052.029
		-525
10	Foreningsskat	186.556
	Årets resultat	-1.238.585
		-647
	der foreslås disponeret således:	
	Overført til kapitalkonto	-1.238.585
		-647

Revisionsinstituttet

Dansk Metal Tele Afdeling Øst

BALANCE PR. 31.12.2009

Note		2008 t.kr.
	AKTIVER	
11	Ejendomme	1.200.000
	Materielle anlægsaktiver	1.200.000
	Aktier, nom. kr. 398.500	1.777.497
	Deposita	173.329
	Finansielle anlægsaktiver	1.950.826
	Anlægsaktiver	3.150.826
	Tilgodehavende	3.042.342
	Periodeafgrænsningsposter	283.675
	Tilgode, forenings- og udbytteskat	57.256
	Tilgodehavender/Rådighedsbeløb	115.512
	Obligationer	20.840.382
	Likvide beholdninger	6.738.839
	Øvrige mellemregninger	18.804
	Omsætningsaktiver	31.096.810
	Aktiver	34.247.636

Revisionsinstituttet

Dansk Metal Tele Afdeling Øst

BALANCE PR. 31.12.2009

Note		2008 t.kr.
	PASSIVER	
	Kapitalkonto	18.468.137 19.941
	Opskrivningshænlægelse	480.000 480
	Aktivitetsfond	6.867.875 5.680
	Henlagt til 125 års jubilæum	0 3.764
	Konfliktfonden	3.139.861 2.857
	Reservefonden	0 1.107
12	Egenkapital	28.955.873 33.829
	Hensættelse til udskudt skat	161.000 161
	Hensatte forpligtelser	161.000 161
	Skyldig foreningsskat	187.869 0
13	Anden gæld	4.942.894 4.608
	Kortfristede gældsforpligtelser	5.130.763 4.608
	Gældsforpligtelser i alt	5.130.763 4.608
	Passiver	34.247.636 38.598

Dansk Metal Tele Afdeling Øst

RESULTATOPGØRELSE FOR ÅRET 2009, KONFLIKTFONDEN

		2008 t.kr.
Finansielle indtægter	<u>136.083</u>	<u>159.357</u>
Indtægter i alt	<u>136.083</u>	<u>159.357</u>
Resultat før skat	136.083	159.357
Revision	<u>-7.000</u>	<u>-6.000</u>
Årets resultat	<u>129.083</u>	<u>153.357</u>
Overført til egenkapital	<u>129.083</u>	<u>153.357</u>

Revisionsinstituttet

Dansk Metal Tele Afdeling Øst

BALANCE PR. 31. DECEMBER, KONFLIKTFONDEN

2008
t.kr.**Aktiver**

Mellemregning med Dansk Metal, Tele afdeling Øst, oprindeligt indskud	1.902.510	1.902
Tilgodehavende	1.218.547	1.090

Tilgodehavender	3.121.057	2.992
------------------------	------------------	--------------

Finansielle anlægsaktiver i alt	3.121.057	2.992
--	------------------	--------------

Likvide beholdninger	18.804	19
----------------------	--------	----

Omsætningsaktiver i alt	18.804	19
--------------------------------	---------------	-----------

Aktiver i alt	3.139.861	3.011
----------------------	------------------	--------------

Passiver

Kapitalkonto den 1. januar	3.010.778	2.858
Årets resultat	129.083	153

Egenkapital i alt	3.139.861	3.011
--------------------------	------------------	--------------

Passiver i alt	3.139.861	3.011
-----------------------	------------------	--------------

K2888.R09 Årsrapport/PWN

DAGSORDENENS PUNKT 4

Indkomne forslag

Indkomne forslag

1. Nedlæggelse af konfliktfond

2. Anvendelse af statsautoriseret revisor

3. Afholdelse af ordinær generalforsamling

1. Nedlæggelse af konfliktfond

Forslag til nedlæggelse af konfliktfond i fortsættelse af beslutning på sidste år generalforsamling:

Det foreslås at nedlægge konfliktfonden som fremgår af vedtægternes § 25.

Nedenfor er beskrevet begrundelse for nedlæggelsen af fonden - og hvordan fonden skal ophæves i henhold til dens egne vedtægter, samt hvordan midlerne foreslås placeret i forbindelse med ophævelsen, som vedtaget på sidste års generalforsamling.

A) Forslag til nedlæggelse af Konfliktfond

(fondsvedtægterne fremgår af Vedtægternes Bilag 2 § 2)

Begrundelse:

Jf. Dansk Metals Vedtægter § 67 skal størrelse af strejke og lockoutunderstøttelse besluttes af Forbundets hovedbestyrelse og samtidig betales understøttelsen af forbundet og ikke af afdelingerne. Fondens er dermed ikke aktuel længere og den foreslås derfor ophævet og pengene foreslås overført til afdelingens administrationskasse jf. fondens vedtægter.

Ophævelse skal ske jf. Bilag 2 § 2 stk. 10:

”Bestemmelse om ophævelse af fonden kan kun ske ved vedtagelse af enslydende forslag herom, på 2 på hinanden følgende generalforsamlinger.

Forslaget kan dog kun vedtages, såfremt mindst 2/3 af de tilstedeværende medlemmer stemmer derfor.”

Placering af fondens midler ved ophør fremgår af Vedtægternes Bilag 2 § 3 stk. 11:

Ved ophævelse af fonden overføres fondens midler til afdelingens øvrige formue.”

B) Konsekvensrettelse af vedtægterne

Såfremt det på generalforsamlingerne 2009 + 2010 jf. fondens egne vedtægter bliver vedtaget at nedlægge fonden, bliver oversigten over fonde i § 25 rettet ind i overensstemmelse hermed, samt at man i vedtægternes Bilag 2 sletter fondsvedtægterne for pågældende fond.

2. Anvendelse af statsautoriseret revisor

Bestyrelsen indstiller med henvisning til vedtægterne følgende statsautoriseret revisor til revision af Dansk Metal Tele Afdeling Øst's regnskab.

Til revision af regnskabet anvendes:

Revisionsinstituttet

Skagensgade 1

2630 Tåstrup

3. Afholdelse af ordinær generalforsamling

Forslag til ændring af § 9 stk. 2 vedrørende afholdelse af generalforsamling:

Tillidsrepræsentanterne i Installation på Sjælland foreslår følgende:

Nuværende tekst: § 9 stk. 2: Ordinær generalforsamling afholdes hvert år i oktober måned.

Ændringsforslag: § 9 stk. 2: Ordinær generalforsamling afholdes hvert år i oktober måned.

I lige år afholdes generalforsamlingen i København, og i ulige år i provinsen.

DAGSORDENENS PUNKT 5

Budgetoversigt 2011

**Budgetoversigten er udarbejdet på baggrund af et afdelingskontingent,
der kun reguleres jf. vedtægternes § 19 stk. 4 (jf. forbundet udgør det 1,1 %)**

Beskrivelse	Regnskab 2008	Regnskab 2009	Budgetoversigt 2011
Kontingenter i alt	6.626.465	6.018.854	5.574.468
TDC Ørebeløb	1.524.743	1.101.716	850.000
Refusion fra Dansk Metal	909.310	933.616	750.000
Andre indtægter	223.171	590.944	2.945.000
Indtægter i alt	9.283.689	8.645.130	10.119.468
TR-tid	1.262.595	1.526.534	1.530.000
Omkostninger valgte	3.724.939	4.103.157	3.960.000
Medlems- og PR-aktiviteter	113.474	670.467	320.000
Kontingenter	95.065	109.283	101.000
Info (Medlemsblad & hjemmeside)	390.332	371.381	340.000
Mødeudgifter m.v.	585.701	471.115	728.000
Kurser og konferencer	889.150	152.128	200.000
Medlemsjubilæer og repræsentation m.v.	195.761	211.751	125.000
Lokaleomkostninger	763.078	743.992	776.000
Løn- og personaleudgifter	1.945.365	1.969.822	1.700.000
Administrationsomkostninger	1.146.267	1.175.281	885.000
Feriehus	-24.945	-9.633	0
Udgifter i alt	11.086.782	11.495.278	10.665.000
Resultat før finansielle poster	-1.803.093	-2.850.148	-545.532
Finansielle indtægter	1.453.561	1.800.047	700.000
Finansielle udgifter	-174.868	-1.928	-2.000
Resultat før skat	-524.400	-1.052.029	152.468
Årets skat, inkl. regulering tidligere år	-122.405	-186.556	-100.000
Årets resultat	-646.805	-1.238.585	52.468

DAGSORDENENS PUNKT 6

Kontingenter frem til 31. 12. 2010

Ordinær fuldtid

Forbund, Tele Øst, Dansk Metal´s A-kasse og efterløn:	1405,75
Forbund, Tele Øst, Dansk Metal´s A-kasse:	966,75
Forbund, Tele Øst, Inkl. Gruppeliv: 22,50kr og fritidsulykke: 41,50kr:	527,25

Ordinær deltid

Forbund, Tele Øst, Dansk Metal`s A-kasse og efterløn:	978,25
Forbund, Tele Øst, Dansk Metal`s A-kasse:	686,25
Forbund, Tele Øst, Inkl. Gruppeliv: 22,50kr og fritidsulykke 41,50kr:	369,25

Ordinær under 15 timer pr. uge

Dansk Metal Tele Øst	40,75
Forbundet Dansk Metal	121,50
Fagforeningen i alt. Inkl. Gruppeliv: 22,50kr og fritidsulykke: 41,50kr	226,25

Lærlinge/elever

Dansk Metal Tele Øst	34,50
Forbundet Dansk Metal	75,00
Fagforeningen i alt. Inkl. Gruppeliv: 22,50kr og fritidsulykke: 41,50kr	173,50

Efterlønnere

Dansk Metal Tele Øst	11,50
Forbundet Dansk Metal	172,50
Fagforeningen i alt. Inkl. Gruppeliv: 22,50kr og fritidsulykke: 41,50kr	248,00

DAGSORDENENS PUNKT 7

Valg af bestyrelse

I forbindelse med fusionen, hvor de 2 bestyrelser blev slået sammen, var der enighed om, at det store antal bestyrelsesmedlemmer kun var i en begrænset periode - og at det efterfølgende skulle reduceres. Efter fusionen i 2008 var der i alt 25 personer i bestyrelsen, 12 faglige i Nyropsgade og 13 faglige bestyrelsesmedlemmer ude fra områderne. I perioden frem til denne generalforsamling er antallet reduceret til 11 faglige i Nyropsgade og 10 faglige bestyrelsesmedlemmer ude fra områderne. Denne reducereing ønsker bestyrelsen at fortsætte, indtil vi når et bestyrelsesniveau, der svarer til de øvrige metalafdelinger.

Da Landsklubben endnu ikke er fuld funktionel og foreningen fortsat er inde i en tilpasningsperiode over de næste 2 år, indstiller bestyrelsen følgende overgangsordning:

Formand, næstformand, kasserer og et antal faglige sekretærer vælges for 2 år:

Til bestyrelsen:

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

Uden for bestyrelsen:

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

Et antal faglige bestyrelsesmedlemmer (9) vælges for 1 år til bestyrelsen:

Jens Boutrup	NetDesign
Per Baden	CSC
Uni Byrgesen	Wholesale
Tomas Wellejus	Net
Pia H Olsen	Privat
Henrik Hansen	YouSee
Allan Marott	Installation (Sjælland)
Per Nørskov	Net
Karsten Moritz Hansen	Installation (København)

Valgprocedure

Såfremt generalforsamlingen indstiller yderligere personer til valg til bestyrelsen, har bestyrelsen på baggrund af vedtægternes §12 stk. 9 enstemmigt besluttet at indstille, at valget skal ske skriftligt og efter følgende kendte mindretalsbeskyttelse:

Der stemmes på én person mere end halvdelen af det antal der skal bruges, dvs. ved 9 personer stemmes der på 5 personer.

Øvrige valg jf. vedtægterne

Valg af 1 bilagskontrollant for 2 år:	Svend Erik Nielsen	modtager valg
Valg af 1 bilagskontrollantsuppleant for 2 år:	Magna Pedersen	modtager genvalg
Valg af 1 bilagskontrollantsuppleant for 1 år:	Torkil Aaby	modtager valg
Valg af max 6 Ungdomsrepræsentanter	Christoffer Andersen	modtager ikke genvalg
Valg af 2 fanebærere for 1 år:	Orla Hansen Joan Rasmussen	modtager genvalg modtager genvalg
Valg af 2 fanebærersuppleanter for 1 år:	Pia Christensen Jan Jacobsen	modtager genvalg modtager valg

DAGSORDENENS PUNKT 8

Eventuelt



BESTYRELSE OG PERSONALE

pr. 27. oktober 2010

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

Tlf. 33 63 29 01



Leif Hartmann
Formand

Mobil 21 66 54 80



Bjarne L. Olsen
Afdelingssekretær

Mobil 21 25 55 70



Jørgen Hansen
Faglig sekretær

Socialområdet
Mobil 40 32 18 30



John Schwartzbach
Næstformand
Personaleansvarlig
Mobil 20 44 24 57



Birgitte Kristiansen
Faglig sekretær
TR-udd/medlemsblad
Mobil 21 49 30 18



Carsten D. Nielsen
Næstformand
Overenskomstområdet
Mobil 21 23 58 56



Vagn Rotbøll
Fagligt bestyrelsesmedlem
Erhverv
Mobil 20 12 50 66



Per Nørskov
Fagligt bestyrelsesmedlem
Net
Mobil 20 21 59 64



Pia H. Olsen
Fagligt bestyrelsesmedlem
TDC Privat
Mobil 20 21 05 00



Hanne Trebbien
Faglig sekretær
Arbejdsmiljø
Mobil 23 31 86 83



Jan Simonsen
Faglig sekretær
Socialområdet
Mobil 40 33 13 23



Jens Boutrup
Fagligt bestyrelsesmedlem
NetDesign
Mobil 40 41 80 13



Uni Byrgesen
Fagligt bestyrelsesmedlem
Wholesale
Mobil 51 20 77 72



Henrik Hansen
Fagligt bestyrelsesmedlem
YouSee
Mobil 20 41 08 11



Robert Larsson
Faglig sekretær
Uddannelse/ungdom
Mobil 23 20 05 78



Ulla Puck
Faglig sekretær
Andre virksomheder
Mobil 40 45 37 18



Tomas Wellejus
Fagligt bestyrelsesmedlem
Net
Mobil 24 41 88 22



Allan Marott Nielsen
Fagligt bestyrelsesmedlem
Installation
Mobil 40 30 58 21



Per Baden
Fagligt bestyrelsesmedlem
CSC
Mobil 29 23 64 80



Kim Vistisen
Faglig sekretær
Ins./overenskomst
Mobil 29 45 64 24



Pia O. Brøndal
Fagligt bestyrelsesmedlem
TDC Privat
Mobil 23 43 02 28



Annelise Kall
Bogholder

Tlf. 33 63 29 01



Bent Parbo
Kontor Ass.

Tlf. 33 63 29 01



Susanne L. Frederiksen
Kontor Ass.

Tlf. 33 63 29 01



Jørgen Høyer
Servicemedarbejder

Tlf. 33 63 29 01



Hanne Serop
Kontor ass.

Tlf. 33 63 29 01

DANSK METAL



Danmarks
stærkeste
IT-afdeling

Teleforeningen af 2003

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



Indholdsfortegnelse

Dagsorden	side 73
Dagsordenens punkt 1 Valg af dirigent	side 74
Dagsordenens punkt 2 Indkomne forslag	side 75
Dagsordenens punkt 3 Protokol	side 76
Dagsordenens punkt 4 Beretning	side 77
Dagsordenens punkt 5 Godkendelse af årsregnskab	side 78
Dagsordenens punkt 6 Fastsættelse af kontingent og honorar til administration	side 88
Dagsordenens punkt 7 Vedtægtsændringer	side 89
Dagsordenens punkt 8 Valg af bestyrelse	side 90
Dagsordenens punkt 9 Godkendelse af statsautoriseret revisor	side 91

Dagsorden

1. Valg af dirigent
2. 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

Dagsordenens punkt 1

Valg af dirigenter

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 jævnfør stk. 6. Ændringer får først virkning fra den efterfølgende generalforsamling.

Dagsordenens punkt 2

Indkomne forslag

Bestyrelsen indstiller, at de medlemmer som er indmeldt i Dansk Metal Tele afdeling Øst, fra den 27. oktober 2009 og indtil den 28. oktober 2010, optages som medlemmer i Teleforeningen af 2003

Dagsordenens punkt 3

Protokol

Protokollen fra den 6. ordinære generalforsamling i Teleforeningen af 2003 for medlemmer i Dansk Metal Tele Afdeling Øst har ligget til gennemsyn på Tele Øst's kontor i Nyropsgade 25, 3.sal 1780 København V

Dagsordenens punkt 4

Beretning

På den ordinære generalforsamling i 2009 valgte Birgitte Kristiansen, Jan Ohlsson samt Finn Bertelsen ikke at genopstille, efter en længere periode i bestyrelsen.

De nye bestyrelsesmedlemmer, som trådte til, var Svend Erik Nielsen, Hanne Trebbien og Brian Svendsen, og de har nu arbejdet et år i bestyrelsen.

Teleforeningen har, som i de tidligere år, bevilliget økonomi til Tele Øst i forhold til vedtægterne. Der har været afholdt skovtur for pensionisterne, fodboldstævne, seminar for tillidsrepræsentanterne, julefest for medlemmerne m.m.. Ligeledes har teleforeningen støttet med andre aktiviteter, til glæde for medlemmerne.

Teleforeningen af 2003 ændrede i 2007 (som tidligere beskrevet) investeringsstrategi sammen med bankrådgiveren i Nordea.

Det samlede afkast af vores formue var **246.000 kr.** i 2006 og det udviklede sig til **684.800 kr.** i 2007 og til **4.075.310 kr.** i 2008.

I 2009 har vi haft et afkast på **6.085.128 kr.**,

Så investeringsstrategien har løbende udviklet sig positivt på trods af finanskrisen.

På grund af den positive udvikling i afkastet, har bestyrelsen besluttet, at kontingentet bliver fastholdt som tidligere.

Dagsordenens punkt 5

Godkendelse af årsregnskab

Revisionsinstituttet
Statsautoriseret Revisionsaktieselskab

**TELEFORENINGEN AF 2003
FOR MEDLEMMER AF
DANSK METAL TELE
AFDELING ØST**

ÅRSRAPPORT FOR 2009

Revisionsinstituttet

Teleforeningen af 2003 for medlemmer af Dansk Metal Tele afdeling Øst

INDHOLDSFORTEGNELSE

Ledelsespåtegning	1
Den uafhængige revisors påtegning	2
Anvendt regnskabspraksis	4
Resultatopgørelse for året	5
Balance pr. 31.12.2009	6
Noter til årsrapporten	7

Foreningen

Teleforeningen af 2003
For medlemmer af
Dansk Metal Tele afdeling Øst
Lyngsiehus
Nyropsgade 25, 3. sal
1780 København V

Telefon: 33 63 29 01

CVR nr.: 27 27 09 64
Hjemsted: København
Regnskabsår: 1. januar - 31. december

Revision

Revisionsinstituttet
Statsautoriseret Revisionsaktieselskab
Skagensgade 1
2630 Tåstrup

Revisionsinstituttet

Teleforeningen af 2003 for medlemmer af Dansk Metal Tele afdeling Øst

LEDELSESPÅTEGNING

Bestyrelsen og daglig ledelse har dags dato godkendt årsrapporten for 2009. Årsrapporten er aflagt i overensstemmelse med årsregnskabsloven og danske regnskabsstandarder. Vi anser den valgte regnskabspraksis for hensigtsmæssig, således at årsrapporten giver et retvisende billede af foreningens aktiver, passiver, finansielle stilling samt resultat.

Årsrapporten indstilles til generalforsamlingens godkendelse

København den 4⁵ 2010

Daglig ledelse:


Leif Hartmann
formand


John Schwartzbach
kasserer

Bestyrelsen i øvrigt:


Jørgen Hansen


Jørgen Bredøl


Kenneth Mortensen


Brian Svendsen


Hanne Trebbien


Svend-Erik Nielsen

Teleforeningen af 2003 for medlemmer af Dansk Metal Tele afdeling Øst**DEN UAFHÆNGIGE REVISORS PÅTEGNING****Til medlemmerne i Teleforeningen af 2003**

Vi har revideret årsrapporten for Teleforeningen af 2003 for medlemmer af Dansk Metal Tele afdeling Øst for regnskabsåret 1. januar – 31. december 2009, omfattende anvendt regnskabspraksis, resultatopgørelse, balance og noter. Årsrapporten aflægges efter årsregnskabsloven.

Ledelsens ansvar for årsrapporten

Ledelsen har ansvaret for at udarbejde og aflægge en årsrapport, 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 en årsrapport, 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 årsrapporten 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 årsrapporten ikke indeholder væsentlig fejlinformation.

En revision omfatter handlinger for at opnå revisionsbevis for de beløb og oplysninger, der er anført i årsrapporten. De valgte handlinger afhænger af revisors vurdering, herunder vurderingen af risikoen for væsentlig fejlinformation i årsrapporten, uanset om fejlinformationen skyldes besvigelser eller fejl. Ved risikovurderingen overvejer revisor interne kontroller, der er relevante for foreningens udarbejdelse og aflæggelse af en årsrapport, 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 foreningens 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 årsrapporten.

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

Revisionen har ikke givet anledning til forbehold.

Revisionsinstituttet

Teleforeningen af 2003 for medlemmer af Dansk Metal Tele afdeling Øst

Konklusion

Det er vor opfattelse, at årsrapporten giver et retvisende billede af foreningens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2009 samt af resultatet af foreningens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2009 i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

København, den 4. maj 2010

Revisionsinstituttet
Statsautoriseret Revisionsaktieselskab



Bjarne Ingstrup
statsautoriseret revisor

Teleforeningen af 2003 for medlemmer af Dansk Metal Tele afdeling Øst**ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS**

Årsrapporten for foreningen er aflagt i overensstemmelse med årsregnskabslovens bestemmelser for klasse A-virksomhed.

Generelt om indregning og måling

I resultatopgørelsen indregnes indtægter i takt med, at de indtjenes, herunder indregnes værdireguleringer af finansielle aktiver og forpligtelser. I resultatopgørelsen indregnes ligeledes alle omkostninger, herunder afskrivninger og nedskrivninger.

Aktiver og forpligtelser indregnes i balancen, når det er sandsynligt, at fremtidige økonomiske fordele vil til- eller fragå foreningen, og forpligtelsens værdi kan måles pålideligt.

Ved første indregning måles aktiver og forpligtelser til kostpris. Efterfølgende måles aktiver og forpligtelser som beskrevet for hver enkelt regnskabspost nedenfor.

Ved indregningen og måling tages hensyn til forudsigelige tab og risici, der fremkommer inden årsrapporten fremlægges, og som be- eller afkræfter forhold, der eksisterede på balancedagen.

Finansielle poster

Finansielle indtægter og omkostninger indeholder renteindtægter og – omkostninger, realiserede og urealiserede kursgevinster og – tab vedrørende værdipapirer. Finansielle indtægter og omkostninger indregnes med de beløb, der vedrører regnskabsåret.

Periodeafgrænsningsposter

Periodeafgrænsningsposter indregnet under aktiver og passiver omfatter afholdte udgifter/indtægter vedrørende efterfølgende regnskabsår.

Obligationer

Omfatter børsnoterede obligationer, der måles til dagsværdi på balancedagen.

Revisionsinstituttet

Teleforeningen af 2003 for medlemmer af Dansk Metal Tele afdeling Øst**RESULTATOPGØRELSE FOR ÅRET 2009**

Note		2008 t.kr.
	Kontingent	0
	Primære indtægter	0
	Medlemsaktiviteter mv.	1.138.147
	Tillidsrepræsentant uddannelse	961.440
	Tilskud til sociale arrangementer/almennyttige formål	193.257
	Begravelseshjælp	207.000
	Generalforsamling	144.555
	Hjemmeside medlemmer	170.993
	Juletræsfest	187.051
1	Administrationsudgifter	38.625
	Primære udgifter	3.041.068
	Resultat af ordinær primær drift	-3.041.068
2	Finansielle poster, indtægter	5.866.092
	Årets resultat	2.825.024
	der foreslås disponeret således:	
	Overført til kapitalkonto	2.825.024
		2.825.024

Revisionsinstituttet

Teleforeningen af 2003 for medlemmer af Dansk Metal Tele afdeling Øst

Note		2008
		t.kr.
BALANCE PR. 31.12.2009		
AKTIVER		
	Tilgodehavende renter	900.300 1.251
	Tilgodehavende udbytteskat	115.812 116
	Obligationer, nom. kr. 69.385.244	67.649.642 62.734
	Likvide beholdninger	<u>3.173.432 2.973</u>
	Omsætningsaktiver	<u>71.839.186 67.074</u>
	Aktiver	<u>71.839.186 67.074</u>
PASSIVER		
	Kapitalkonto	<u>68.778.368 65.953</u>
3	Egenkapital	<u>68.778.368 65.953</u>
	Gæld	3.040.068 1101
	Periodeafgrænsningsposter	<u>20.750 20</u>
	Kortfristede gældsforpligtelser	<u>3.060.818 1.121</u>
	Passiver	<u>71.839.186 67.074</u>

Revisionsinstituttet

Teleforeningen af 2003 for medlemmer af Dansk Metal Tele afdeling Øst

NOTER TIL ÅRSRAPPORTEN

Note		2008 t.kr.
1	Administrationsudgifter	
	Revision og regnskabsmæssig assistance	20.750 20
	Revision og regnskabsmæssig assistance, tidligere år	7.875 7
	Rådgivning mv.	0 25
	Administrationskasse	10.000 0
		<u>38.625 52</u>
2	Finansielle poster, indtægter	
	Renteindtægter	2.602.782 2.655
	Kursgevinster/tab, værdipapirer realiseret	2.347.953 1.549
	Urealiseret kursgevinster/tab, værdipapirer	1.090.647 250
	Kurtage, gebyr mv.	-175.290 -78
		<u>5.866.092 4.376</u>
3	Egenkapitalopgørelse	
	Bevægelserne i egenkapitalen specificeres således:	
	Kapitalkonto	
	Egenkapital primo	65.953.344 63.329
	Årets resultat	2.825.024 2.624
	Egenkapital pr. 31. december 2009	<u>68.778.368 65.953</u>

Dagsordenens punkt 6

Fastsættelse af kontingent og honorar til administration

Bestyrelsen foreslår et honorar på kroner 5000 til administration.

Kontingentet er uændret

Dagsordenens punkt 7

Vedtægtsændringer

Bestyrelsen indstiller til generalforsamlingen at vedtægternes § 3 ændres:

Nuværende vedtægt:

§ 3

Foreningens formål er efter ansøgning til bestyrelsen at:

Støtte medlems- og fritidsaktiviteter samt sociale arrangementer for medlemmerne, udbetale begravelseshjælp ved et medlems død, støtte medlemmernes tillidsvalgte i deres arbejde i form af uddannelse, samt efter-/videreuddannelse efter hvervet som tillidsvalgt

Ændringsforslaget indstilles, som følgende, til generalforsamlingen:

§ 3

Foreningens formål er efter ansøgning til bestyrelsen og efter bestyrelsens skøn at:

Støtte medlems- og fritidsaktiviteter, udbetale begravelseshjælp ved et medlems død, etablere sociale og økonomiske foranstaltninger samt afholde arrangementer for medlemmerne.

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

Dagsordenens punkt 8

Valg af bestyrelse

Formand Leif Hartmann	modtager valg for 2 år
Kasserer John Schwartzbach	modtager valg for 1 år
Bestyrelsesmedlem Jørgen Hansen	modtager valg for 2 år
Bestyrelsesmedlem Jørgen Bredøl	modtager valg for 2 år
Bestyrelsesmedlem Svend Erik Nielsen	modtager valg for 2 år
Bestyrelsesmedlem Hanne Trebbien	modtager valg for 1 år
Bestyrelsesmedlem Brian Svendsen	modtager valg for 1 år
Bestyrelsesmedlem Kenneth Mortensen	modtager valg for 1 år

Dagsordenens punkt 9

Godkendelse af statsautoriseret revisor

Bestyrelsen indstiller med henvisning til vedtægterne følgende statsautoriseret revisor til revision af Teleforeningen af 2003's regnskab

Til revision af regnskabet anvendes:

Revisionsinstituttet
Skagensgade 1
2630 Tåstrup

Praktiske oplysninger

Tele Afdeling Øst's kontor har åbent:

mandag - torsdag kl. 8.00 - 15.30
fredag kl. 8.00 - 12.00

Adressen er:

Dansk Metal Tele Afdeling Øst
Lyngsiehus
Nyropsgade 25, 3. Sal
1780 København V

E- mail: teleoest@danskmetal.dk

Hjemmesiden er : www.teleoest.dk

Telefon: 33 63 29 01

Telefax: 33 63 29 56

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: Birgitte Kristiansen

Ansvarshavende: Afdelingsformand Leif Hartmann





Tjenestemændenes Forsikring - et godt tilbud til alle medlemmer af Dansk Metal Tele.

Tjenestemændenes Forsikring Afdeling F

Metal Tele Feriehusforening Afdeling F er en afdeling under Forsikringsagentur Foreningen.

Tjenestemændenes Forsikring er et selvstændigt selskab i TrygVesta, Danmarks største forsikringsselskab.

Det betyder et stærkt bagland med garanti for økonomisk soliditet.

Lidt mere forsikring end hos alle andre

Hos Tjenestemændenes Forsikring gør vi tingene en smule anderledes end hos andre forsikringsselskaber. Alle kan nemlig ikke blive kunde hos os. Det betyder, at vi kan give hver enkelt af vores kunder lidt mere, end man får andre steder, for eksempel hurtig sagsbehandling og 0 kr. i selvrisiko. Alt sammen uden at gå på kompromis med kvaliteten.

Få del i fordelene

Du har to muligheder for at blive kunde hos os:

1. Hvis du er medlem af en faglig organisation, der er tilknyttet os.
2. Hvis du er barn af en af en af vores kunder, som samtidig er medlem af en faglig organisation, der er tilknyttet os.

Du behøver altså slet ikke være tjenestemand. Du bliver en del af en sluttet kundekreds, hvor du straks får samme fordele som vores eksisterende kunder.

Med en sluttet kundekreds skal vi ikke erobre nye markeder. Vores administrationsomkostninger er næsten halvdelen af andre selskabers. Det giver attraktive priser og høj kvalitet for alle vores kunder, eller som vi siger: "Dem der kender os, vælger os."

Mere end 70 års erfaring

Tjenestemændenes Forsikring blev oprettet i 1936 af en række driftige jernbanefolk. Tanken var, "hvis tjenestemænd står sammen, kan vi danne en forsikring til os selv, der er billigere, end den de profiterorienterede forsikringsselskaber tilbyder."

I dag servicerer Tjenestemændenes Forsikring cirka 65.000 kunder fra hovedkontoret i Valby, hvor 46 fuldtidsansatte tager sig af policeadministration, skadesbehandling og produktudvikling. Rundt om i landet supporterer 67 forsikringstillidsmænd med alt det praktiske i forbindelse med tegning af forsikringer og anmeldelse af skader. Men tanken er den samme som dengang. Ét fællesskab baseret på én fælles interesse i fordelagtige forsikringer til fornuftige priser.



Tjenestemændenes Forsikring - et godt tilbud til alle medlemmer af Dansk Metal Tele.

Klik ind på www.tjm-forsikring.dk -og læs mere
-eller ring på telefon 70 33 28 28



Ferielejlighed i Marbella



Du kan ringe til vores kontor for udlejning på telefon 86 12 49 44 (hverdage kl. 10-12) eller ***du kan sende*** en e-mail på feriehuse@mail.dk
du kan læse mere, se billeder og ledige perioder på hjemmesiden: www.feriehuse.dk

Bemærk at dit faglige kontingent ikke bliver brugt til at drive og opkøbe feriehus, men du kan som medlem af Metal Tele og Forsikringskunde leje nogle lækre sommerhuse og ferielejligheder i Danmark og i udlandet.
Tænk over det når du vælger forsikring.
Jo flere vi er i Tjenestemændenes forsikring, jo flere midler bliver der frigivet til vedligehold og køb af ferielejligheder.