



**Stort medlemsmøde på Immerkær for Drifts teknikere**

## **GENERALFORSAMLING 2016**

**Onsdag den 26. oktober 2016 kl. 17.30**

Cirkusbygningen, Jernbanegade 8, 1608 København V



## **9. ordinære generalforsamling**

**Onsdag den 26. oktober 2016 kl. 17.30**

i

Cirkusbygningen  
Jernbanegade 8  
1608 København V

Dørene åbnes for indskrivning kl. 16.00

Tilmelding er nødvendig af hensyn til bespisningen

**Materiale til generalforsamlingen 2016**

# Indholdsfortegnelse

Indledning.....	side 4
Dagsorden.....	side 5
Dagsordenens punkt 1 - Valg af dirigenter.....	side 6
Dagsordenens punkt 2 - Beretning.....	side 7
<i>De faglige områder:</i>	
2.1. Overenskomstområdet - emne oversigt.....	side 7
2.2. Arbejds miljøområdet - emne oversigt.....	side 41
2.3. Det sociale område - emne oversigt.....	side 49
<i>2.4 Samarbejdet med arbejdsgiverne:</i>	
2.4.1. Samarbejdet med TDC.....	side 56
2.4.1.1. TDC Drift / Døgncenter.....	side 60
2.4.1.2. TDC Kapacitet.....	side 63
2.4.1.3. TDC Channels / TDC Customer support.....	side 64
2.4.1.4. TDC Erhverv / TDC NetDesign.....	side 66
2.4.1.5. Ligebehandling i TDC.....	side 67
2.4.1.6. De udlånte TDC'er.....	side 68
2.4.2 Samarbejdet med andre arbejdsgivere	
2.4.2.1. Eltel.....	side 69
2.4.2.2. Huawei.....	side 70
<i>2.5 Interne Tele Øst forhold:</i>	
2.5.1. Afdelingskontor.....	side 71
2.5.2. Udvalg .....	side 74
2.5.3. Medlemsaktiviteter.....	side 79
Dagsordenens punkt 3 - Forelæggelse af regnskab.....	side 82
Dagsordenens punkt 4 - Indkomne forslag.....	side 90
Dagsordenens punkt 5 - Budgetoversigt.....	side 91
Dagsordenens punkt 6 - Kontingenter.....	side 92
Dagsordenens punkt 7 - Valg til bestyrelsen m.m.....	side 93
Dagsordenens punkt 8 - Eventuelt.....	side 95
Bestyrelse og faglige sekretærer i Tele Øst efter GF 2015.....	side 96
Teleforeningens generalforsamlingsdagsorden.....	side 97
<b>Praktiske oplysninger.....</b>	<b>side 98</b>

# Indledning

ved formand John Schwartzbach



Danmark er endelig på vej ud af den største økonomiske krise siden 2. verdenskrig og den har sat sine spor, navnlig for de som undervejs mistede deres job. Et af hovedproblemerne er at arbejdsløshedsdagpengene i de sidste mange år er blevet udhulet, så de i dag kun dækker cirka 50% af gennemsnitslønnen for en LO-lønmodtager og dagpengeperioden reduceret til to år. Det bevirker, at der hos mange i beskæftigelse lurer en frygt for arbejdsløshed, fordi arbejdsløshed kan medføre væsentlige indskrænkninger i levevilkårene. Lønmodtagerne finder sig i mere. Ordsproget om, at hvis man ikke kan lide lugten i bageriet osv., giver jo kun mening, hvis der er andre jobs man kan få.

Vores største arbejdsgiver TDC er en af de få virksomheder som på trods af den økonomiske krise gennem alle årene har haft årlige milliardoverskud. Det skyldes krav fra aktieejerne. Aktieejerne har gennem de senere år i form af aktieudbytte trukket så mange penge ud af TDC, at der i år er sat en stopper for aktieudbyttet. Sammen med en ny koncernledelse som tænker på vækst og ikke udelukkende på besparelser, er der håb om, at TDC også fremover kan være en sund forretning. TDC er midt i et teknologisk teknologispring, hvor man går fra mandskabskrævende teknologier til teknologier som kræver væsentligt færre ansatte. Hertil kommer, at det danske telemarked et af de mest konkurrenceprægede markeder i EU. Det har betydet, at vi også i år har oplevet afskedigelsesrunder. Vi mener, at afskedigelserne helt kunne undgås, hvis TDC var mere omhyggelig med personaleplanlægningen og i øvrigt genindførte reelt frivillige fratrædelsestilbud.

Der er spirende økonomiske fremgang i Danmark. Men der er fortsat risiko for økonomiske tilbageslag på grund af udefra kommende begivenheder. EU befinder sig i en sand krise navnlig på grund af de økonomiske indgreb som medlemsstater i Sydeuropa har måtte foretage i kølvandet på den økonomiske krise. Hertil kommer flygtningestrømmen til EU. Den uafklarede situation om Brexit. De fleste EU-medlemsstater skal derfor i de kommende år foretage reformer, hvis de skal leve op til målsætningerne i EU's Stabilitets- og vækstpagt.

Regeringen har i september 2016 fremlagt en såkaldt Helhedsplan med påskud om, at Danmark skal være mere økonomisk robust, så vi bedre kan modstå fremtidige udefrakommende kriser. Regeringen lover top-skattelettelse til de rige som skal finansieres af ulighedsskabende stramninger overfor almindelige hårdtarbejdende lønmodtagere, bl.a. foreslår regeringen, at man igen skal blive endnu længere på arbejdsmarkedet før man kan gå på pension. Målsætningerne er gode nok, men midlerne er helt ude i hampen. Vores svar er, at der i stedet skal sættes på at der også i fremtiden er kvalificeret arbejdskraft i Danmark. Flere ufaglærte skal blive faglærte, så vi i fremtiden undgår arbejdsløshed blandt ufaglærte, medens der er mangel på kvalificeret arbejdskraft. Det kræver massive investeringer i erhvervsuddannelser, efteruddannelse og kompetenceudvikling så alle på arbejdsmarkedet får et kompetencemæssigt løft. Ufaglærte skal ikke gøres til højt specialiserede faglærte, men hvis alle på arbejdsmarkedet tager ét eller flere trin op ad kompetencestigen kan vi sikre konkurrenceevnen overfor udlandet og sikre arbejdspladser.

I denne skriftlige beretning kan du læse mere om vores indsats igennem året og i den mundtlige beretning på generalforsamling vil vi supplere med den nyeste udvikling i sagerne.

Vel mødt på generalforsamlingen

# Dagsorden

1. Valg af dirigenter	side	6
2. Beretning	side	7
3. Forelæggelse af årsregnskab	side	82
4. Indkomne forslag	side	90
5. Budgetoversigt	side	91
6. Kontingenter	side	92
7. Valg til bestyrelsen m.m.	side	93
8. Eventuelt	side	95



# Dagsordenens punkt 1

## Valg af dirigenter

### Forretningsorden

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

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

Dirigenterne forestår:

a) konstatering af generalforsamlingens lovlighed.

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

c) kontrol af og meddelelse om fuldmagter og øvrige stemmeberettigede.

**Stk. 3** Derefter oplæses og godkendes dagsordenen.

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

**Stk. 5** Forslag om afslutning af debatten af en sag, eller begrænsning af taletiden kan stilles af såvel dirigenten som af medlemmerne hvorefter dirigenterne straks foretager afstemning om afslutning af en debat med de indtegnede talere.

Kritiseres en deltager på generalforsamlingen fra talerstolen, skal denne gives adgang til at udtale sig. Formanden kan altid få ordet til afsluttende bemærkninger.

**Stk. 6** Kun forslag, der i henhold til vedtægterne er rettidigt indsendt, kan behandles på generalforsamlingen. Ved behandling af et forslag kan der stilles skriftlige ændringsforslag underskrevet med forslagsstillerens navn og arbejdssted.

Forslagsstilleren og dernæst formanden kan altid få ordet til afsluttende bemærkninger.

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

Skriftlig afstemning kan begæres jf. vedtægterne.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

# Dagsordenens punkt 2

## Beretning

### De faglige områder

#### 2.1. Overenskomstområdet

ved næstformand Carsten Dyring Nielsen  
samt faglig sekretær Bjarne L. Olsen



#### Emne oversigt

2.1.1. Overenskomstområdets arbejdsopgaver.....	side 08
2.1.1.1. Den lokale forhandlingsret i TDC.....	side 08
2.1.2. Faglige sager i årets løb.....	side 09
2.1.2.1. Arbejdsretten: Teknikerne i TDC var tilstrækkeligt informeret om GPS-kontrol....	side 12
2.1.2.2. Fortsatte personalereduktioner i TDC.....	side 14
2.1.3. Løndannelsesprocessen 2016 i TDC.....	side 15
2.1.4. Områder i TDC, hvor overenskomsten ikke er sat i kraft.....	side 16
2.1.5. Drøftelser om ændringer af det tilpassede overenskomstgrundlag i TDC mellem DI og CO-industri.....	side 19
2.1.6. Overenskomstfornyelsen 2017.....	side 20
2.1.7. Den Danske Model, flexicurity-modellen og Trepartsamarbejde.....	side 28
2.1.7.1 Trepartsdrøftelser i 2016.....	side 30
2.1.8. Lovbaserede løn- og ansættelsesvilkår.....	side 32
2.1.8.1 Ny ferielov på vej.....	side 34
2.1.8.2 Ny Persondataforordning fra 25. maj 2018, men implementeringen er i fuld gang.	side 34
2.1.9. Retssager om Ligebehandling.....	side 36
2.1.9.1. Østre Landsret stadfæster TDC's brud på ligebehandlingsloven.....	side 37
2.1.9.2. Aldersdiskrimination, funktionærloven § 2a.....	side 38
2.1.10. Konkurs sagen De Gule Sider.....	side 40

### 2.1.1. Overenskomstområdets arbejdsopgaver

Afdelingen har bemandet overenskomstområdet med Carsten D. Nielsen og Bjarne Lund Olsen.

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

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

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

Området bistår de medlemmer af afdelingen som ønsker:

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

I sagstyperne indgår også sager om direkte forskelsbehandling eller indirekte forskelsbehandling, i relation til køn, graviditet, ægteskabelig eller familiemæssig stilling, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

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

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

#### 2.1.1.1. Den lokale forhandlingsret i TDC

For et par år siden skete der en ændring i den lokale forhandlingsret inden for det såkaldte tilpassede område i TDC. Nu er det Metals Landsklub i TDC med dertil hørende virksomhedsklubber som udøver forhandlingsretten ved de fleste lokale forhandlinger.





Kort fortalt er den lokale forhandlingsret inden for det tilpassede område i TDC delegeret således:

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

Der er af fagretslige årsager nogle undtagelser fra ovenstående opstilling. Det er naturligvis nærmere beskrevet og interesserede kan finde beskrivelsen på [teleoest.dk/ok](http://teleoest.dk/ok)

Delegeringen af forhandlingsretten betyder, at det i de fleste tilfælde er virksomhedsklubberne og Landsklubben som giver mandat til forhandlingerne, mens afdelingens rolle er at yde support og forhandlingsbistand til TDC Landsklub og virksomhedsklubberne.

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

## 2.1.2. Faglige sager i årets løb

Forenings året har budt på et hav af forhandlinger om stort og småt. Der har også været nogle retssager og vi har også siden starten af 2016 forberedt os på overenskomstfornyelsen i 2017.

Mange af de forhandlinger som har været gennemført, har været i Landsklubbens eller Virksomhedsklubbens regi, hvor afdelingen har ydet forhandlingsbistand. Det har blandt andet drejet sig om følgende sager:



- Protokol af 16. december 2015 om personalereduktioner i TDC i 2016
- Protokol af 17. december 2015 om forsøgsordning med lørdagsarbejde i TDC Operations Drift
- Lokalaftale 4.F.1. af 2. marts 2016 om Vilkår for ansættelse på timeløn i TDC-butik (erstatte pr. 1. april 2016 tidligere aftale)
- Lokalaftale 39.1. af 7. marts 2016 om 24/7-service for medarbejdere i TDC, Business Channels omfattet af Lokalaftale 39

- Protokol af 14. marts 2016 om virksomhedsoverdragelse til TDC Hosting A/S
- Protokol af 17. marts 2016 om forskudttid i TDC Operations Drift
- Protokol af 6. april 2016 om virksomhedsoverdragelse til Huawei Technologies (Denmark) ApS. (Giganet)
- Lokalaftale 4.F.4 af 18. april 2016 om vilkår for Pop-Up butikker og flyvere i TDC-Butik (YouSee Butik)
- Protokol om lønregulering pr. 1. marts 2016
- Lokalaftale nr. 4.J af 20. maj 2016 om Tilkald og forhøjet tilkald (Lokalaftalen træder i kraft 1. juni 2016 og erstatter den hidtidige Lokalaftale nr. 4.J. samt anvendes, når der 1. juni 2016 eller senere er enighed om at indgå nye kollektive aftaler om forhøjet tilkald)
- 4.J.15 Lokalaftale af 31. maj 2016 om tilkald i Operations, Udvikling og it (OI)
- Protokol af 20. juni 2016 om forlængelse af udlån til Fiber og Anlæg I/S
- Revideret Lokalaftale nr. 4.J.12. af 23. juni 2016 om forhøjet tilkald for Fulfillment Mobile and online
- Protokol af 21. juli 2016 om dækningsområde for Lokalaftale 37, 38 og 39 og tilhørende timelønsaftaler

Nogle af ovenstående forhandlinger er beskrevet nærmere i Kapitel 2.4. i beretningerne fra de enkelte virksomhedsklubber. Her i Kapitel 2.1. vil vi omtale et lille udpluk af de øvrige *kollektive* sager.

Herudover har Tele Øst desværre mange *individuelle* sager, hvor et medlem er ”*kommet i klemme*” overfor arbejdsgiveren eller sager om medlemmer, der mener, at de er blevet afskediget på et usagligt grundlag.

Heldigvis er langt de fleste af sådanne individuelle sager endt med, at der bliver indgået forlig med arbejdsgiverne. Vi vil kun i begrænset omfang, og hvor sagerne har principiel betydning, omtale de individuelle sager her i beretningen.

### **Endnu en tiltrædelsesoverenskomst med Dansk Erhverv og Huawei**

I årets løb har Dansk Metal Tele Øst på vegne af teleafdelingerne i marts måned 2016 haft intense



forhandlinger med Dansk Erhverv og Huawei Technologies Denmark ApS, om overenskomstdækning for de medarbejdere som pr. 1. maj 2016 blev virksomhedsoverdraget fra TDC A/S i forbindelse med Gigonet-projektet. Det endte med en aftale om tiltrædelse af Industriens Overenskomst. I forvejen gjaldt en tiltrædelsesoverenskomst mellem Dansk Metal Tele Øst og Dansk Metal Tele Vest med Dansk Erhverv og Huawei Technologies Denmark ApS. om overenskomstdækning for Field Force området, som i 2014 blev overdraget i forbindelse med at TDC skiftede partner fra Ericsson Denmark til Huawei.

Dvs. at der i maj 2016 gjaldt to tiltrædelsesoverenskomster i Huawei.



### **Huawei skifter arbejdsgiverforening**

Efterfølgende har Huawei pr. 1. juli 2016 skiftet arbejdsgiverforening fra Dansk Erhverv til Dansk Industri. Det indebærer, at Tele Øst på vegne af de øvrige teleafdelinger – sammen med Forbundet – måtte optage forhandlinger med DI og Huawei om at de to tiltrædelsesoverenskomster blev tilpasset industriens overenskomst. Det lykkedes at opnå enighed med arbejdsgiverne den 26. september 2016.

### **Lyttetjenesten Kystradioen, Lyngby Radio**

Dansk Metal Tele Øst deltager også i forhandlingerne mellem Dansk Metal og Moderniseringsstyrelsen om overenskomstdækning af Lyttetjenesten Kystradioen – i daglig tale benævnt Lyngby Radio.

Lyttetjenesten blev virksomhedsoverdraget pr. 1. januar 2015 til Staten, nærmere bestemt Værnsfælles Forsvarskommando (VFK), som er fælles administrative indgang for Forsvaret.

I realiteten er der tale om en tilbageførsel, for indtil 1994 lå Lyngby Radio i Statens regi, under det daværende telestyrelsen.

Moderniseringsstyrelsen, der som nævnt hører under Finansministeriet, er den enhed i Staten, som har kompetencen til at indgå overenskomst med lønmodtagerorganisationerne.

Desværre har Moderniseringsstyrelsen i denne sag haft svært ved finde deres egne ben at stå på. En del af problemet har været, at forligspartierne i Folketinget, sammen med beslutningen om virksomhedsoverdragelsen, har besluttet, at Lyttetjenesten skal flyttes til Karup sammen med andre enheder i det tidligere Søværnets Operative Kommando, som nu er den del af Joint Operations Center.

Selv om Dansk Metal har presset på for at komme i forhandlinger om overenskomstgrundlaget, er det først her i foråret 2016, at Moderniseringsstyrelsen har givet tilladelse til, at der optages forhandlinger om overenskomstgrundlag. Et overenskomstgrundlag skal passe ind i Statens øvrige aftalekompleks, hvilket ikke bør være nogen uoverkommelig opgave.

Der blev i foråret 2016 aftalt en køreplan mellem Dansk Metal og Moderniseringsstyrelsen. Den indebar, at der lokalt mellem tillidsrepræsentanten og Lyngby Radio skulle optages drøftelser om arbejdstidsreglerne. Det var planen at resultatet af disse drøftelser skulle forelægges Moderniseringsstyrelsen og Dansk Metal, således at det kunne indgå i en endelig organisationsaftale mellem Moderniseringsstyrelsen og Dansk Metal om overenskomst for Lyngby Radio. De lokale forhandlinger gik dog hen over sommeren mere eller mindre i stå. Men i september 2016 blev medarbejderne orienteret om, at Lyngby Radio skal flytte i april 2017. Samtidig blev det meddelt, at der skal reduceres med 7 medarbejdere i Metals forhandlingsområde. I slutningen af september 2016 er forhandlingerne om overenskomstdækningen blevet genoptaget med Moderniseringsstyrelsen. Vi håber på, at der snart kommer en afklaring.

### **Øvrige forhandlinger**

Dansk Metal Tele Øst har også via Landsklub og Dansk Metal bistået CO-industri med drøftelserne med DI og TDC om ændringer i det tilpassede overenskomstgrundlag, på baggrund af protokollen fra overenskomstfornyelsen i 2014. Det beskriver vi nærmere nedenfor i punkt 2.1.5.

Endelig har Dansk Metal Tele Øst – så godt vi overhovedet har kunnet - fulgt tæt med i de trepartsforhandlinger, som det meste af 2016 har været ført mellem arbejdsmarkedets parter og regeringen, som indtil videre har resulteret i aftalen om arbejdsmarkedsintegration. Fra vores side er det LO, som deltager i forhandlingerne, men vi har forsøgt at påvirke forhandlingerne i de fora, som Tele Øst har adgang til.

#### **2.1.2.1. Arbejdsretten: Teknikerne i TDC var tilstrækkeligt informeret om GPS-kontrol**

TDC blev af Arbejdsretten den 7. april 2016 frikendt for helt tilbage i august 2013 at have brugt GPS-data til at kontrollere teknikernes effektive arbejdstid. I foråret 2013 fik TDC's teknikerbiler i Drift og Kapacitet installeret nyt 2-vejs-GPS-system.



TDC fortalte oprindeligt, at formålet med udstyret var ”at sikre optimal tildeling af arbejdsopgaver i forhold til medarbejderens position i forhold til det sted, hvor opgaverne skal udføres og de geografiske områder, hvor medarbejderne arbejder, herunder et optimalt kørselsmønster set i en helhedsbetragtning”.

Ifølge en aftale mellem LO og DA om kontrolforanstaltninger skal en arbejdsgiver underrette lønmodtagerne om nye kontrolforanstaltninger senest 6 uger inden de iværksættes.

Da TDC varslede kontrolforanstaltningen medførte det en del arbejdsuro og der blev henover sommeren holdt en række møder i samarbejdssystemet. I august 2013 blev et medlem afskediget af

TDC, fordi teknikeren havde kørt hjem til sin private bolig i frokostpausen. Under visse omstændigheder er det tilladt, hvis det er aftalt mellem leder og medarbejder.

TDC mente ikke, at teknikeren havde fået tilladelse til at køre hjem i frokostpausen og TDC iværksatte ikke forud for afskedigelsen høring af Dansk Metal Tele Øst. TDC mente, at forseelsen var så grov, at TDC kunne have bortvist teknikeren. Og derfor mente TDC ikke, at det var nødvendigt at foretage høring inden afskedigelsen. Ifølge Særaftale 9 skal der ved afskedigelse af en medarbejder med mindst 9 måneders anciennitet ske høring forud for en afskedigelse, men høring kræves ikke ved bortvisning.

Dansk Metal Tele Øst mente, at afskedigelsen var usaglig og efter forgæves forhandling, blev sagen af Dansk Metal og LO indbragt for afskedigelsesnævnet.

Desuden mente afdelingen, at TDC brød Særaftale 9 ved ikke at have foretaget høring. Denne sag blev af afdelingen indberettet til forbundet som et brud på særaftalen og efterfølgende af LO anlagt for Arbejdsretten.

Og endelig mente afdelingen, at TDC brød LO/DA-aftalen om kontrolforanstaltninger, fordi TDC ikke havde informeret medarbejderne om, at GPS-systemet, udover at blive benyttet til at effektivisere kørselsmønstre osv., også skulle anvendes til kontrol af medarbejdernes effektive arbejdstid. Denne sag blev af også afdelingen indberettet som et brud på LO/DA-aftalen om kontrolforanstaltninger og efterfølgende af LO anlagt for Arbejdsretten.

Der var således tre forskellige sager, som udsprang af samme episode. Henover efteråret 2013 var der yderligere en anden tekniker som fik en advarsel og en tredje tekniker som fik en mundtlig påtale i situationer, hvor TDC havde benyttet GPS-data til kontrol af medarbejdernes effektive arbejdstid. I den sag, som vedrørte påstået brud på LO/DA-aftalen om kontrolforanstaltninger, var der således tre medlemmer involveret.

I december 2013 nåede afskedigelsesnævnet frem til, at afskedigelsen var usaglig og bestemte, at TDC til medlemmet skulle betale kr. 100.000,- i godtgørelse for urimelig afskedigelse.

I tilkendegivelsen fra Afskedigelsesnævnet af 27. december 2013 anførte højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen blandt andet at "*...Det blev heller ikke på de fællesmøder, som blev afholdt med medarbejderne i anledning af indførelsen af 2-vejs-GPS systemet, indskærpet over for dem, at det ville kunne få ansættelsesretlige konsekvenser, hvis ledelsen fremover via systemet fik kendskab til uhensigtsmæssige kørselsmønstre eller afholdelse af for lange pauser..*"

I januar 2016 indgik LO og DA forlig om TDC's brud på Særaftale 9 om manglende høring. Forliget indebar, at TDC skulle betale kr. 25.000 i bod til Dansk Metal for ikke at have foretaget høring. Dermed fik Metal medhold i, at ved enhver afskedigelse, hvor medarbejderen har mindst 9 måneders anciennitet, skal der ske en høring.

Sagen om spørgsmålet om brud på LO/DA-aftalen om kontrolforanstaltninger blev domsforhandlet i Arbejdsretten i marts 2016. Og den 7. april 2016 kom afgørelsen fra Arbejdsretten, hvor TDC blev frifundet. Højesteretsdommer Poul Dahl Jensen begrundede sin afgørelse med:

*”Det er ubestridt, at TDC A/S har anvendt oplysningerne i GPS-systemet til kontrol af medarbejdere i afdelingen Drift i tre tilfælde i 2. halvår af 2013. Uenigheden mellem parterne angår, om TDC forinden havde underrettet medarbejderne om kontrolforanstaltningerne i overensstemmelse med punkt 2 i Aftalen af 27. oktober 2006 om kontrolforanstaltninger.*

*I artiklen af 21. marts 2013 med titlen ”Teknologiløft med ny GPS” er det som svar på spørgsmålet ”Har TDC ingen tillid til deres medarbejdere?” anført, at formålet med GPS systemet er optimering og løbende forbedringer, ”men i yderste konsekvens vil data selvfølgelig kunne blive anvendt til kontrol.” Efter Peer Schaumburg-Müllers forklaring lægges det til grund, at spørgsmål og svar, herunder om GPS-systemets anvendelse til kontrol, blev kommunikeret til medarbejderne på intranettet og på morgenmøder.*

*På den baggrund finder retsformanden, at TDC forud for brugen af GPS-oplysninger i de tre tilfælde i 2. halvår af 2013 havde orienteret medarbejderne i Drift på en tilstrækkelig klar og tydelig måde om, at GPS-oplysningerne også ville blive anvendt til kontrol, jf. punkt 2 i Aftalen om kontrolforanstaltninger”.*

Afgørelsen fra Arbejdsretten må bevirke, at vi endnu engang kraftigt må advare medlemmerne om at foretage svinkeærinder i arbejdstiden uden udtrykkelig aftale med lederen.

### **2.1.2.2. Fortsatte personalereduktioner i TDC**



I december 2015 var der forhandling mellem Landsklubben og TDC om TDC's påtænkte afskedigelser i 2016.

TDC oplyste, at selskabet i kalenderåret 2016 forventer at reducere med ca. 160 medarbejdere indenfor Dansk Metals forhandlingsområde.

Landsklubben er ikke enige i, at det er nødvendigt for TDC at afskedige medarbejdere som følge af overtallighed eller gennemføre yderligere for den sags skyld at foretage outsourcing/offshoring.

Det er landsklubbens opfattelse, at TDC i stedet for afskedigelser burde satse på bedre kundeservice i alle led, og stoppe brugen af vikarer og entreprenører inden TDC påtænker at afskedige flere medarbejdere.

På trods af uenigheden blev der indgået en protokol, hvor Landsklubben:

*For det første* erklærede sig uenig i at foretage uønskede afskedigelser.

*For det andet* tog forbehold for at føre sager om usaglig afskedigelse.

*For det tredje* med TDC aftalte muligheder for omskoling, intern jobformidling, jobcenteraktiviteter og proces for gennemførelse af afskedigelserne i 2016.

TDC oplyste i december 2015, at TDC i kalenderåret 2016 forventer at reducere med 236 medarbejdere, heraf 160 medarbejdere indenfor Metals forhandlingsområdet.

I perioden 1. januar til udgangen af august 2016 blev der reduceret med 36 medarbejdere, heraf 16 medarbejdere inden for Metals område.

Desværre meddelte TDC den 5. september at ca. 90 medarbejdere ville modtage en fyreseddel inden udgangen af september 2016 og at TDC fortsat forventer at reducere med 110 arbejdere i 4. kvartal.

I skrivende stund har vi ikke overblik overfor hvor mange af de 90 og 110 – dvs. 200 medarbejdere – som skal findes blandt medarbejderne i Metals forhandlingsområde. Men hvis de 160 for hele 2016 fortsat står for troende, vil det formentlig være cirka 144 medarbejdere omfattet af Metals forhandlingsområde, som skal fratænde i årets sidste fire måneder.

De konkrete afskedigelser i TDC beskrives nærmere nedenfor under de enkelte virksomhedsklubber i punkt 2.4.1 – siderne 56 til 68.

### **2.1.3. Løndannelsesprocessen 2016 i TDC**



Selv om TDC gennem tiderne har haft store overskud, har det været svært at opnå enighed med TDC om væsentlige lønstigninger.

TDC har som erklæret mål, at man ikke vil være lønførende i markedet. Hvis vi spørger ind til, hvad TDC mener med markedet, får vi forskellige svar fra TDC.

I de sidste par år har Danmark befundet sig i en situation med historisk lav inflation, navnlig på grund af de relativt lave brændstofpriser.

Sidste år var inflationen f.eks. 0,5% og i år forventes at inflationen at være på samme niveau.

Når inflationen er beskeden, vil de fleste arbejdsgivere være tilbøjelige til at give relativt mindre i lønforhøjelse, hvis de overhovedet vil give en forhøjelse. Og TDC mener, at den beskudne forhøjelse af lønsummen, som de trods alt mener skal ske, ikke skal ske i formen af generel lønstigning, hvor alle får en forhøjelse af timelønnen, men at stigningen i lønsummen skal fordeles individuelt af den enkelte leder.

Omvendt har det altid været vores mål, at det enkelte medlem skal opleve en reallønsforbedring. For at det kan sikres, har det altid været vores mål, at der skal gives en generel lønregulering som er højere end inflationen. Hvis der herudover skal rettes op på skævheder, kan de individuelle lønsamtaler anvendes til det.

Derfor var der igen i år lagt op til svære forhandlinger mellem Landsklubben og TDC om løndannelsesprocessen pr. 1. marts 2016.

Forhandlingerne endte med et forlig den 3. maj 2016 som indebar at timelønnen pr. 1. marts 2016 steg med kr. 1,55 hvilket for fuldtidsansatte svarer til kr. 249,06 pr. md. Stigningen svarede til 0,86% for medarbejdere på gennemsnitslønnen.

For timelønnede omfattet af Lokalaftale 32.2 (Yousee) steg timelønnen dog med kr. 1,30 hvilket for fuldtidsansatte svarede til kr. 208,43 pr. md. Stigningen svarede til ca. 1,00% for denne gruppe.

En række arbejdstidsbestemte ydelser steg med ca. 1,7%. Elevlønninger omfattet af Lokalaftale 19 steg med 1,9%.

Der blev iværksat en proces for individuel lønregulering. Parterne udarbejdede i den forbindelse en samtaleguide til brug for eventuelle lønsamtaler

Forliget skal ses i sammenhæng med, at alle omfattet af det tilpassede overenskomstgrundlag med en ansættelsesanciennitet på mindst 6 måneder i år på forhånd var sikret en stigning i fritvalgslønkontoen på 0,3% af den ferieberettigede løn.

Med mindre at der i årets sidste måneder vil ske en galoperende stigning i inflationen, er det derfor vores vurdering, at alle medlemmer igen i år vil være sikret en reallønsfremgang, uanset om den enkelte har opnået et positivt resultat ved de individuelle lønsamtaler.

#### **2.1.4. Områder i TDC hvor overenskomsten ikke er sat i kraft**

I kraft af TDC's medlemskab af DI vil et nyt selskab opkøbt af TDC eller et nyetableret selskab i TDC som hovedregel blive omfattet af Industriens Overenskomst for arbejdere og Industriens Funktionær-overenskomst for funktionærer.

For at Industriens Funktionær-overenskomst træder i kraft, kan TDC dog kræve, at vi dokumenterer at mindst 50 % af de administrative medarbejdere (herunder sælgere) er medlemmer af teleafdelingerne. Det skyldes en bestemmelse i Industriens Funktionær-overenskomst – den såkaldte 50%-regel, som Tele Øst hele tiden har ønsket fjernet fra overenskomsten.

Den såkaldte 50%-regel gælder i virksomheder uden for det tilpassede overenskomstgrundlag i TDC. Ikke alene på industriens område, men på det meste af det overenskomstdækkede private danske arbejdsmarked for kontor- og handelsarbejde.

Et af de relativt store selskaber i TDC, hvor overenskomsten ikke er sat i kraft pga. 50%-reglen, er TDC Telco ApS.

Arbejdsretlig indebærer det, at virksomheden er dækket af Industriens Funktionær-overenskomst – den er bare ikke trådt i kraft. Men i og med at virksomheden er dækket af overenskomsten – selv





om den ikke er sat i kraft – er der forbud mod i overenskomstperioden at konflikte sig til at opnå en overenskomst. Den såkaldte fredspligt gælder også for selskaber omfattet af 50%-reglen, selv om overenskomsten ikke er trådt i kraft.

Der vil imidlertid være tale om en rigtig god forretning, hvis de ansatte vælger at lade sig organisere, så vi kan komme over den magiske grænse på 50%.

I samme øjeblik at vi, over for ledelsen i TDC, kan dokumentere, at mere end 50% af de ansatte i TDC Telco ApS er organiseret, vil Industriens Funktionæroverenskomst træde i kraft.

Det vil blandt andet indebære:

- ret til 5 årlige feriefriedage, hvis man har en anciennitet på mindst 6 måneder
- ret til ekstra penge hver måned sat ind på medarbejderens frit valgs-løn-konto, hvis man har en anciennitet på mindst 6 måneder. Pr. 1. marts 2015 udgør beløbet 1,7% af den pensionsgivende løn. Og det stiger næste år til 2%
- ret til op til 2 ugers selv-valgt-uddannelse hvert år
- ret til en pensionsordning, hvor arbejdsgiveren betaler 8% og medarbejderen 4%
- ret til løn under graviditets- barsel og forældreorlov
- ret til fri med løn på barns første sygedag
- ret til 5 dages fri med løn ved barns hospitalsindlæggelse
- ret til at vælge en tillidsrepræsentant som på medlemmernes vegne kan forhandle løn- og arbejdsvilkår med ledelsen

Det månedlige kontingent til fagforeningen vil allerede efter første måned med overenskomst blive mere end tjent ind igen.

50 % reglen er en skamlet på Den Danske Model. Det er én af grundene til, at vi aktivt arbejder for at afskaffelse af 50 % reglen, som for vores vedkommende er et meget højt prioriteret krav ved overenskomstfornyelserne.

I årets løb har pressen – navnlig avisen.dk - skrevet adskillige artikler om arbejdsforholdene i TDC Telco ApS, og det har ikke været positiv læsning. Der har været overskrifter som f.eks.:

- TDC ydmyger unge ansatte med plasticlort og håne-hat
- Natascha efter løn-ultimatum: Jeg er færdig med TDC
- TDC til unge ansatte: Gå ned i løn eller bliv fyret

### **Er det ikke Telco-medarbejdernes egen skyld, når de ikke melder sig ind?**

Nej. For allerførst skal man huske på, at der er tale om unge mennesker i TDC Telco ApS som måske er på arbejdsmarkedet for første gang. De har måske ikke hørt så meget om fordelene ved at være medlem af en fagforening.

Vi forsøger løbende at komme i dialog med medarbejderne i TDC Telco ApS, så vi kan forklare, at

det er en rigtig god idé at melde sig ind i fagforeningen, og at kontingentet meget hurtigt tjener sig selv ind igen.

Vores arbejde bliver besværliggjort af, at TDC Group har nægtet os adgang til de lokationer, hvor Telco-medarbejderne befinder sig.

Desuden er personaleudskiftningen meget stor i TDC Telco ApS. TDC søger bevidst efter unge medarbejdere, som ønsker at holde en pause i deres studie. Medarbejderne bliver der ikke så længe. Og tit oplever vi, at medarbejdere i Telco som vi har fået overbevist om medlemskab af fagforeningen, hurtigt får nyt job i andre virksomheder. Det hænger naturligvis også sammen med de dårlige arbejdsvilkår.

Vi fortsætter ufortrødent arbejdet. For det er værd at huske på, at hvis vi blot på ét tidspunkt kan dokumentere 50%-medlemsdækning, vil overenskomsten gælde fremover, også selv om nogle medlemmer herefter får nyt job andet stedt.

### **Hvis medarbejderne alligevel er der kort tid - kan det så ikke være lige meget med overenskomst?**

For det første, er det ikke alle medarbejderne i Telco, som kun bliver der kort tid.

For det andet, bevirker dårlige løn- og arbejdsforhold i TDC Telco ApS, at presset på løn- og arbejdsvilkårene i TDC og resten af branchen bliver trukket med ned. Der er tale om en negativ spiral.

For det tredje er det vigtigt, at vi i Danmark nu og i fremtiden har fuldtidsjob med rimelige løn- og arbejdsvilkår, så almindelige lønmodtagere kan leve af ét fuldtidsjob. Ellers ender det med working poor (arbejdende fattige) som vi ser i stor stil små 200 km fra København, nemlig i Tyskland. Her er et stigende antal tyske lønmodtagere nødt til at have mere end ét fuldtidsjob for at forsørge sig selv.

Derfor handler sagen ikke kun om medarbejderne i TDC Telco ApS. Det er naturligvis synd for dem. Og vi vil fortsætte arbejdet med at organisere medarbejderne og dermed hjælpe dem.

Men kampen handler i endnu højere grad om fremtidens arbejdsmarked og den måde vi i Danmark ønsker at indrette vores samfund på. I Danmark skal vi kunne leve af kun ét fuldtidsjob. Vi skal ikke have tyske tilstande i Danmark. Derfor er det vigtigt, at vi alle er med til at forklare vores kolleger i blandt andet TDC Telco ApS, at det er en god idé at melde sig ind i en rigtig fagforening, så vi undgår at arbejdsforhold som i f.eks. TDC Telco ApS breder sig til større dele af samfundet.

## 2.1.5. Drøftelser om ændringer af det tilpassede overenskomstgrundlag i TDC mellem DI og CO-industri



*Industriens Hus på Rådhuspladsen i København*

I forbindelse med overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2014 blev der for TDC-området mellem Dansk Industri og CO-industri udfærdiget det sædvanlige protokollat over hvilke protokollater fra industriforliget den 9. februar 2014 som havde virkning på det tilpassede overenskomstgrundlag.

Endvidere blev der udarbejdet et protokollat, som indebærer, at der i overenskomstperioden optages drøftelser mellem DI og CO-industri, med bistand af TDC og Dansk Metal om ændringer af det tilpassede overenskomstgrundlag. Det skal ske på baggrund af udviklingen siden afslutningen af tilpasningsforhandlingen i 2001 og parternes ønske om forandring.

Forud for overenskomstfornyelsen i 2014 krævede TDC massive forringelser i overenskomstgrundlaget. TDC ønskede såkaldte *markedskonforme* løn- og ansættelsesvilkår, dvs. aftaler som efter TDC's opfattelse er sammenlignelige med de vilkår, som gælder hos TDC's konkurrenter i ind- og udland. Herover mente Dansk Metal teleafdelingerne, at vores vilkår sagtens kan understøtte et konkurrencedygtigt TDC, ligesom vi ønskede at alle selskaber i TDC Group bliver overenskomstdækket.

Drøftelserne gik i gang i august 2014 og der har været forskellige sonderende møder mellem parterne. Drøftelserne har været afbrudt af pauser siden årsskiftet 2014/2015 på grund af intense forhandlinger i 2015 om diverse inhouse-cases for Field Force området (Lokalaftale 36), det daværende TDC Order Management (Lokalaftale 37), det daværende TDC Sales (Lokalaftale 38) og det daværende TDC Entrepreneur (Lokalaftale 38).

Det var planen at Dansk Industri, TDC, CO-industri og Dansk Metal skulle have holdt et statusmøde i december 2015, men pga. en række omstændigheder blev dette møde udsat til 30. november 2016.

Landsklubben er fortsat af den opfattelse, at der slet ikke er behov for generelle forringelser i overenskomstgrundlaget.

TDC's koncernledelse ønskede i 2014 at fortælle omverdenen: At Metal teleafdelingerne og Landsklubben er stive og forstokkede, som blot fastholder eksisterende rettigheder og ikke følger med tiden til skade for konkurrenceevnen.

Aftalerne om de tre inhouse-cases, samt de striber af øvrige aftaler, vi har indgået om øget fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen har bevist, at Landsklubben og medlemmerne er indstillet på at aftale ændringer i overenskomstgrundlaget for at matche *konkrete* tilbud fra eksterne tilbudsgivere, hvis arbejdspladserne kan bevares i TDC i Danmark på løn- og arbejdstidsregler, som ikke er ringere end det øvrige danske arbejdsmarked.

Det er endvidere vores opfattelse, at TDC nu er blevet overbevist om den påstand, vi hele tiden har haft: At strukturelle ændringer i vores aftalegrundlag ikke egner sig til at blive taget op i forbindelse med en overenskomstfornyelse, men at den i givet fald skal ske i overenskomstperioden.

## 2.1.6. Overenskomstfornyelsen 2017

Pr. 1. marts 2017 skal ca. 600.000 lønmodtagere på det private arbejdsmarked have fornyet deres overenskomster.



Ca. 500.000 er omfattet af en overenskomst tegnet af hhv. LO og DA's medlemsorganisationer. De resterende omfatter f.eks. overenskomster tegnet af FTF-medlemsorganisationer, f.eks. Finansforbundet.

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

Industriens Funktionæroverenskomst som omfatter ca. 50.000 lønmodtagere omregnet til fuld tid forhandles af DI og CO-industri.

DI og CO-industri forhandler udover Industriens Funktionæroverenskomst også Industriens Overenskomst som dækker ca. 130.000 arbejdspladser omregnet til fuldtid.

Dermed forhandler DI og CO-industri for ca. 180.000 lønmodtagere dækkende ca. 6.000 virksomheder, og dermed er området det største område på det private arbejdsmarked. Via en række tiltrædelsesoverenskomster til de to overenskomster, har resultatet af forhandlingerne mellem DI og CO-industri direkte betydning for cirka 240.000 lønmodtagere.

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

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

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

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



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

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

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

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

## **Forventet tidsplan**

Forberedelserne til OK17 har snart været i gang et lille års tid. Dansk Metal Tele Øst har overfor medlemmerne efterlyst krav som ønskes stillet ved OK17. Bestyrelsen i Dansk Metal Tele Øst har i

juni måned 2016 udtaget de krav, som vi i juli har indsendt til Dansk Metal til koordinering internt i Dansk Metal. På Metals hovedbestyrelse i slutning af september måned blev hovedtemaerne for OK17 udtaget til videre koordinering i CO-industri.

I november 2016 har hovedforhandlerne i CO-industri indbudt tillidsrepræsentanterne til møde, hvor temaerne nærmere drøftes. Møderne holdes geografisk decentralt, så alle tillidsrepræsentanter har mulighed for at deltage i et af møderne.

Formentlig i oktober måned vil DI og CO-industri indgå en aftale om forberedelsen af overenskomstforhandlingerne 2017 på industriens område. I aftalen vil man formentlig sætte en deadline for pr. hvilken dato man senest stræber efter at indgå forlig. Tele Øst forventer at denne dato vil være i starten af februar 2017.

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

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



*Formand i CO-industri*  
*Claus Jensen*

*Næstformand i CO-industri*  
*Mads Andersen*

*Adm. direktør i DI*  
*Karsten Dybvad*

*Viceadm. direktør i DI*  
*Kim Graugaard*



## **TDC og overenskomstfornyelsen**

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

Dermed er TDC-ansattes overenskomstresultat en del af industriforliget, dog med de afvigelser som f.eks. gælder af særaftaler og lokalaftalerne.

Særaftalerne i TDC forhandles også af DI og CO-industri, men der er tradition for, at DI og CO-industri i løbet af efteråret giver tilladelse til at de lokale parter, dvs. TDC og Metal kan optage drøftelse af fornyelse af særaftalerne. I praksis sker disse drøftelser mellem TDC og repræsentanter fra Dansk Metals teleafdelinger. Typisk vil der være dead-line for disse lokale drøftelser medio januar, således at et eventuelt resultat kan ligge klar og indgå i industriforliget.



Lykkes det ikke ved de lokale drøftelser i TDC at opnå enighed, vil overenskomstparterne (DI og CO-industri) normalt indenfor 8 dage efter forlig på industriens område etablere forhandlinger direkte mellem DI og CO-industri om særaftalerne i TDC. Ved disse forhandlinger har Metals teleafdelinger høringsret inden at eventuelle ændringer foretages i Særaftalerne.

## **Overenskomstkravene fra Dansk Metal Tele Øst**

Dansk Metal Tele Øst har siden årets start efterlyst forslag fra medlemmerne til overenskomstfornyelsen. Det har vi gjort via såvel hjemmesiden, i medlemsbladet og i nyhedsbrevene til medlemmerne. Medlemmerne har frem til 1. juni 2016 kunnet fremsende deres forslag. Forslagene er i juli 2016 blevet fremsendt til Dansk Metal med henblik på videre koordinering i forbundet og i CO-industri.

De mange lokalaftaler forhandles som udgangspunkt uafhængigt af overenskomstfornyelsen, da lokalaftalerne i princippet kan forhandles året rundt, og er principielt ikke til forhandling ved overenskomstfornyelsen.

Nogle af lokalaftalerne i TDC kan dog kun opsiges som en særaftale, og derfor vil de også kunne blive bragt i spil ved overenskomstforhandlingerne.

På de næste sider gengiver vi de krav til ændring af Industriens Funktionæroverenskomst, som Tele Øst har fremsendt til Dansk Metal og de øvrige teleafdelinger med henblik på koordinering af forslagene.

**Overenskomstkrav 2017**  
**fra**  
**Dansk Metal Tele Øst**  
**til**  
**Industriens Funktionæroverenskomst**

**Vedligeholdelse og udbygning af Den Danske Model**

1. Der etableres en fond med arbejdsgiverbetalt finansiering til vedligeholdelse af overenskomsterne.

**§ 1 Overenskomstens område**

2. 50 % reglen, herunder Bilag 1, udgår af overenskomsten.

**§ 3 Løn**

3. Der indføres mindstelønssatser, mindst svarende til satserne på Industriens Overenskomst.
4. Mindstelønssatserne for elever hæves med mindst samme kronebeløb som i Industriens Overenskomst.
5. Arbejdsgiveren er på forlangende fra repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation forpligtet til at udlevere lønstatistikker udfærdiget på tilsvarende måde som DI's lønstatistikker.

**§ 4 Frit valgs Lønkonto**

6. Frit valgs Lønkontoens procentsats forhøjes.

**§ 4 Seniorordningen**

7. Seniorordningen ændres, således at der er et retskrav på at blive omfattet af ordningen. Endvidere gøres ordningen mere økonomisk attraktiv.

**§ 8 Pension**



8. Arbejdsgiverbidraget til pensionsformål forhøjes.

### **§ 12 Fridage, ferie, børnepasning mv.**

9. Udvidelse af retten til betalt frihed ved syge børn samt indførelse af frihed til forældre ved samtaler med børns institutioner (skole mv.). Friheden udstrækkes til også at gælde f.eks. plejeforældre. Betalt frihed ved læge- og tandlægebesøg. Mere betalt frihed i forbindelse med dødsfald i nærmeste omgangskreds.

### **§ 20 Vederlag til tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter**

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

### **Ny paragraf:**

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



**Overenskomstkrav 2017  
fra  
Dansk Metal Tele Øst  
til  
særaftalerne i TDC**

**Særaftaler mv.**

1. Forbedringer, som ved overenskomstfornyelsen 2017 aftales gennemført i Industriens Funktionæroverenskomst, gælder tilsvarende inden for det tilpassede overenskomstgrundlag, uanset indholdet i særaftalerne, lokalaftalerne, de lokale lokalaftaler og protokollater mv.
2. Provenuet ved forbedringer i Industriens Overenskomst, som ikke ved ovennævnte krav giver fuldt gennemslag inden for det tilpassede overenskomstgrundlag, skal udmøntes i det tilpassede overenskomstgrundlag som generel forhøjelse af den faste løn.
3. Særaftale I ændres således, at alle danske selskaber i TDC Group omfattes af det tilpassede overenskomstgrundlag, dog i respekt af grænseaftaler aftalt med andre forbund.
4. Særaftale II ændres således, at der betales pension af alle løndele. Endvidere forhøjes arbejdsgiverbidraget.
5. Særaftale VII ændres således, at arbejdssteder, hvor der ikke er mindst 10 medarbejdere, kan slå sig sammen med et andet eller flere andre arbejdssteder, og således udgøre ét valg-område, hvis blot der tilsammen er mindst 10 medarbejdere. Tallet 10 nedsættes endvidere til 5.
6. Der tages forbehold for at fremsætte krav indenfor andre emneområder.
7. Alle krav gennemføres uden at modkrav af nogen art fra DI eller TDC imødekommes.

**Forslag fra  
Dansk Metal Tele Øst  
til  
lokalafalterne i TDC**

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

**Lokalaftalerne om løn**

1. Den faste løn – uden undtagelser af nogen art - hæves væsentligt og mindst svarende til forhøjelsen på normallønsområdet.
2. Alle tillæg, satser, ydelser, betalinger mv. – uden undtagelse af nogen art – hæves væsentligt og mindst svarende til den gennemsnitlige forhøjelse af satserne i Industriens Overenskomst. Beløbene skal mindst være tilsvarende de beløb, som gælder for andre overenskomstområder i TDC.
3. Der indføres et tillæg for medarbejdere, der udlånes til en virksomhed uden for TDC

**Lokalaftalerne om arbejdstid**

4. Lokalaftale 4.K om medarbejdere uden højeste arbejdstid udgår.
5. Ved overarbejde eller merarbejde af en længde på mindre end 3 timer og 42 minutter på en arbejdsfri dag, ydes afspadsring på 7 timer og 24 min. svarende til en hel erstatningsfriday. Ved overarbejde på 3 timer og 42 minutter og derover afspadseres som hidtil med 2 timer pr. optjent overarbejdstime.
6. Der indføres 3-dages-varsel for overarbejde, og hvis varslet ikke overholdes eller ved afvarsling, betales et tillæg.
7. Ved holddrift og forskudtid nedsættes den ugentlige arbejdstid, svarende til Industriens Overenskomst. Ved holddrift betales tillæg for sovedag efter nattevagt på en fridag.

**Lokalaftalen om opsigelse**

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

### **Lokalaftalen om frihed**

9. Udvidelse af retten til betalt frihed ved syge børn samt indførelse af frihed til forældre ved samtaler med børns institutioner (f.eks. skole). Friheden udstrækkes til også at gælde f.eks. plejeforældre. Betalt frihed ved læge- og tandlægebesøg. Mere betalt frihed i forbindelse med dødsfald i nærmeste omgangskreds.

### **Lokalaftalen om ferie**

10. Ferietillægget forhøjes.

### **Lokalaftale om seniorpolitik**

11. Der indføres et retskrav for medarbejderne om at få seniorfridage og retskrav på nedsat tid med pension svarende til fuld tid

### **Fratrædelsesvilkår**

12. Der indføres økonomisk bedre vilkår ved afskedigelse fra arbejdsgiversiden, som ligger ud over det lovbaserede og allerede aftalte (i stil med tidligere ordninger)

## **2.1.7. Den Danske Model, flexicurity-modellen og Trepårtssamarbejde**

Løn- og ansættelsesforholdene fastlægges i Danmark i vidt omfang ved kollektive aftaler mellem arbejdsmarkedets parter. Dette er i modsætning til store dele af resten af verdens lande, hvor bestemmelserne fastlægges ved lovgivning. I Danmark er der ligefrem opfundet et anerkendt begreb, som benævnes Den Danske Model.

Der findes forskellige definitioner på Den Danske Model, men en relativ let definition er udarbejdet af beskæftigelsesministeriet og hvor modellen omtales at bestå af tre dele:

### **Den Danske Model:**

- kollektive overenskomster,
- høj organisationsgrad (som forudsætningen for at kollektive overenskomster legitimeres), samt
- trepartssamarbejde (mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter).



## **Flexicurity-modellen**

Den Danske Model er suppleret af flexicuritymodellen, som indebærer at:

- arbejdsgiverne har let ved at hyre og fyre lønmodtagerne,
- et relativt generøst dagpengesystem og
- en aktiv arbejdsmarkedspolitik, så fyrede lønmodtagere hurtigt får nyt arbejde

## **Trepartssamarbejde**

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

Trepartssamarbejdet har gennem tiderne haft forskellig form. Der kan være tale om egentlige trepartsforhandlinger eller trepartsdrøftelser om et konkret emne eller flere temaer. Det kan ske som i år i et formelt samarbejde eller i andre situationer i et mere uformelt samarbejde. Det kan ske i det politiske system eller på embedsmandsniveau. F.eks. foregår der kontinuerligt trepartssamarbejde på embedsmandsplan i forbindelse med almindelig høring forud for lovgivning som regulerer arbejdsmarkedet.

## **Eksempler på trepartsdrøftelser gennem tiderne**

Også ad hoc præget trepartssamarbejde foregår i vidt omfang, f.eks. var der under den tidligere regering nedsat en dagpengekommision med repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter – forud for det seneste dagpengeforlig i efteråret 2015.

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

Den tidligere Socialdemokratiske ledede regering forsøgte i 2012 at få etableret trepartsdrøftelser af mere omfattende karakter, men drøftelserne led skibbrud inden de rigtig kom i gang, fordi regeringen krævede, at lønmodtagersiden gav afkald på en eller flere fridage med henblik på at øge arbejdsmarkedsudbuddet.

Det ville fagbevægelsen ikke være med til og da Dansk Metals Hovedbestyrelsen traf beslutning om ikke at sælge ud af fridagene, besluttede den daværende finansminister Bjarne Corydon at afslutte trepartsforhandlingerne.

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

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

Mange lønmodtagere er skeptiske overfor trepartsdrøftelser. Men trepartsdrøftelserne har gennem tiderne være med til at sikre velstand og fremgang for danske lønmodtagere. Derfor skal fagbevægelsen efter Dansk Metal Tele Øst mening altid møde op til trepartssamarbejde, når den til enhver tid siddende regering indkalder til møde. Herefter må fagbevægelsen naturligvis tage stilling til, om vores forhandlere kan indgå en aftale med arbejdsgiverne og regeringen. Men trepartssamarbejdet er en unik mulighed for at lønmodtagernes interesser kan tilgodeses under skiftende regeringer.

### **2.1.7.1. Trepartsdrøftelser i 2016**

I sin nytårstale den 1. januar 2016 betonedede Lars Løkke Rasmussen behovet for at aftale indførelse for indslusningsløn for flygtninge.

Lars Løkke Rasmussen bebudede samtidig at han ville indkalde til trepartsdrøftelser, også om de emner som optager arbejdsmarkedets parter, men at adgangsbilletten til videre drøftelser, ville være en aftale om integration af de mange flygtninge, som gennem de sidste fire måneder af 2015 havde væltet ind af landet.

Såvel fagbevægelsen som Dansk Arbejdsgiverforening afviste på forhånd regeringens krav om indslusningsløn, men ville gerne påtage sig samfundsansvar ved at indlede forhandlinger om arbejdsmarkedsintegration.

LO gjorde det dog for starten som en forudsætning, at der ikke kun skal findes løsninger for flygtninge, som har svært ved at finde fodfæste på det danske arbejdsmarked, men at der skal findes løsninger for alle danskere, som gerne vil arbejde, men som af den ene eller anden grund ikke har et arbejde.

Endvidere lagde LO vægt på, at der også skal findes løsninger på, at værende lønmodtagere løbende opkvalificeres til fremtidens arbejde. Alle prognoser peger på, at der i fremtiden bliver mangel på faglært arbejdskraft, medens der er stor risiko for arbejdsløshed blandt ufaglærte. Så det handler om, at alle lønmodtagere tager et eller flere skridt op ad kompetence-stigen – eller for nu at få mere fart på: tager en tur op med kompetence-elevatoren. På den måde kan vi reducere risiko for arbejdsløshed i fremtiden, samtidig med at vi kan mindske risikoen for at Danmark kommer til at mangle kvalificeret arbejdskraft. Desværre har det hidtil gået dårligt i Danmark med at skabe praktikpladser til de unge mennesker. Og et lige så stort problem er at alt for få i en voksen alder skifter spor og bliver voksenlæring. Et problem, som LO – ikke mindst via Dansk Metal – meget længe har peget på.

Tag blot TDC som eksempel, som i det væsentligste stort set kun har lærlinge/elever indenfor butiksområdet, og stort set ikke elever/lærlinge f.eks. inden for de administrative, teknisk-administrative eller tekniske fag.

### **Trepartsaftale om arbejdsmarkedsintegration**

Lars Løkke Rasmussen indkaldte til det første Treparts møde den 7. februar 2016. Der blev den 9. februar 2016 udarbejdet et kommissorium for første del af trepartsdrøftelserne, som omhandler arbejdsmarkedsintegration. Det lykkedes den 17. marts 2016 efter omfattende trepartsdrøftelser at blive enige om en trepartsaftale om arbejdsmarkedsintegration.

Trepartsaftalen indeholder 32 initiativer, der spænder bredt og sikrer, at indsatsen for flygtninge og familiesammenførte begynder tidligere og i højere grad foregår ude på virksomhederne.

I stedet for indslusningsløn har regeringen og arbejdsmarkedets parter i Trepartsaftalen aftalt en helt ny Integrations Grund Uddannelse (IGU). Den skal gælde som supplement til eksisterende støtteordninger.

IGU er en midlertidig ordning som løber i tre år. Flygtningene og familiesammenførte hvis kvalifikationer og produktivitet endnu ikke står mål med kravene på det danske arbejdsmarked kan deltage i IGU af op til 2 års varighed. Formålet er at kvalificere flygtninge og familiesammenførte, så de efter IGU besidder kompetencer, og efterfølgende er i stand til at få job på det danske arbejdsmarked på ordinære vilkår evt. efter at have taget en Erhvervsuddannelse.

Efterfølgende har TDC's Hovedsamarbejdsudvalg nedsat en arbejdsgruppe, som er kommet med forslag til, hvad TDC kan gøre for at påtage sig sit samfundsansvar mht. integration af flygtninge. Se nærmere om dette i punkt 2.4.1.

### **Trepartsdrøftelser om kvalificeret arbejdskraft i Danmark**

Efter at trepartsaftalen om arbejdsmarkedspension kom i hus, blev regeringen og arbejdsmarkedets parter i midten af april enige om et nyt kommissorium for andre væsentlige udfordringer på det danske arbejdsmarked, som kræver fælles løsninger. Temaerne som tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft i hele Danmark og praktikpladser til unge blev nogle af de emner, som regeringen og arbejdsmarkedets parter tog fat på.

Det lykkedes den 19. august 2016 at indgå endnu en trepartsaftale. I hovedtræk indebærer aftalen:

- at virksomheder der etablerer flere praktikpladser får en økonomisk gulerod, mens virksomheder som har færre praktikpladser end virksomhedens størrelse tilsiger, vil få med den økonomiske pisk
- at der unge som søger uddannelse indenfor fag, hvor der i fremtiden vil blive mangel på arbejdskraft, sikres praktikplads
- at ufaglærte som tager en faglært uddannelse indenfor fag, hvor der i fremtiden vil blive mangel på arbejdskraft, vil få bedre økonomiske vilkår under uddannelsen
- at arbejdsledige hurtige får adgang til 6-ugers-uddannelsesforløb, med flere og bedre uddannelsesmuligheder

## Nye trepartsdrøftelser efter OK17

Regeringen og arbejdsmarkedets parter har aftalt, at parterne mødes efter overenskomstfornyelsen i 2017, for at drøfte andre emner.

Der er ingen tvivl om, at fagbevægelsen har en meget lang række af emner, som med fordel kan drøftes ved trepartssamarbejde. Men indtil overenskomstfornyelsen er plads, er trepartsdrøftelserne sat i bero.



### 2.1.8. Lovbaserede løn- og ansættelsesvilkår

Den Danske Model er kendetegnet ved, at løn- og ansættelsesvilkårene i vidt omfang fastlægges via kollektive aftaler. Men i de senere år er flere og flere vilkår tillige reguleret via lovgivning.

Før Danmarks medlemskab af EF i 1973 var der cirka en håndfuld love vedtaget af Folketinget som regulerede løn- og ansættelsesvilkårene.

Som følge af Danmarks internationale forpligtelser overfor navnlig EU er antallet af love som regulerer løn- og ansættelsesvilkårene steget til cirka 25. Nogle af vilkårene er reguleret via EU-forordninger, som gælder umiddelbart uden national lovgivning.

Nedenfor gengiver vi nogle af de ændringer i de lovbaserede løn- og arbejdsvilkår, som er sket i årets løb eller som vil ske i den kommende tid.

### Ansættelsesklausuler

En del af afdelingens arbejde er, at vi supporterer medlemmer, som ønsker at vi kigger et udkast til nyt ansættelsesbevis igennem inden de underskriver det. Af og til ser vi eksempler på, at en arbejdsgiver ønsker at medarbejderen omfattes af en ansættelsesklausul.

Der skelnes mellem forskellige former for ansættelsesklausuler:

Jobklausul, som er en aftale, som en arbejdsgiver indgår med andre virksomheder med henblik på at hindre eller begrænse en lønmodtagers muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed,

Konkurrenceklausul, som er en aftale mellem en lønmodtager og dennes arbejdsgiver om, at lønmodtageren af konkurrencehensyn efter fratrædelsen ikke må drive forretning eller anden virksomhed af en vis art eller tage ansættelse i en sådan.

Kundeklausul, som er en aftale mellem arbejdsgiver og medarbejder, som hindrer medarbejderen i at tage arbejde hos den tidligere, arbejdsgivers kunder, efter at medarbejderen er fratrukket virksomheden.



Kombinerede klausuler, som er en aftale mellem en lønmodtager og dennes arbejdsgiver om, at lønmodtageren efter fratrædelsen ikke må tage ansættelse hos eller direkte eller indirekte have erhvervsmæssig kontakt med sin tidligere arbejdsgivers kunder og andre forretningsmæssige forbindelser.



### **Ny lov om ansættelsesklausuler**

Den 1. januar 2016 trådte en nye lov om ansættelsesklausuler i kraft. Klausuler, som er indgået før 1. januar 2016, berøres ikke af den nye lov, men for klausuler aftalt 1. januar 2016 eller senere gælder den nye lov for alle ansættelsesklausuler, uanset om medarbejderen er funktionær eller timelønnet.

### **Jobklausuler indgået den 1. januar 2016 eller senere**

Som noget nyt kan arbejdsgivere som udgangspunkt ikke efter den 1. januar 2016 lovligt indgå jobklausuler.

Dog gælder der en undtagelse i forbindelse med virksomhedsoverdragelse. En mulig overdrager af en virksomhed kan dog i forbindelse med forhandlinger med andre virksomheder om virksomhedsoverdragelser indgå aftaler med den mulige erhverver om at hindre eller begrænse en lønmodtagers muligheder for at opnå ansættelse i de involverede virksomheder. Dette forudsætter dog, at medarbejdere har været beskæftiget i mere end 3 måneder hos den overdragende virksomhed. Og i så tilfælde kan aftalen længst være gældende indtil 6 måneder efter indgåelsen af jobklausulen, uanset om forhandlingerne resulterer i en aftale om virksomhedsoverdragelse.

### **Kunde- og/eller konkurrenceklausuler indgået den 1. januar 2016 eller senere**

For sådanne klausuler gælder følgende, for at de er lovlige:

- Medarbejderen skal modtage kompensation for den periode, klausulen er gældende
- Der kan foretages modregning i kompensationen, hvis medarbejderen får anden passende beskæftigelse
- Klausulen kan højst gøres gældende i 12 måneder – dog kun 6 måneder, hvis der er tale om både kunde- og konkurrenceklausuler
- Klausuler kan først gøres gældende efter 6 måneders ansættelse
- Hvis arbejdsgiver opsiger klausulen, efter medarbejderen er opsagt/har sagt op, skal medarbejderen have et engangsbeløb
- Konkurrenceklausuler er kun lovlige, hvis medarbejderen er helt særligt betroet
- Kunde-klausuler gælder kun for virksomheder, som den ansatte har haft forretningsmæssig kontakt med inden for de sidste 12 måneder

### 2.1.8.1 Ny ferielov på vej

Formålet med ferieloven er at sikre, at alle lønmodtagere har ret til betalt ferie.

Det danske feriesystem bygger på en kompleks ferielov, der næsten er 80 år gammel.

Men med tiden har loven udviklet sig til et komplekst regelsæt.

F. eks. betyder reglen om det forskudte ferieår (fra 1. maj til 30. april) efter optjeningsåret (som er det forudgående kalenderår), at der i dag kan gå op til 16 måneder fra den enkelte begynder at optjene sin ferie, til ferien kan afholdes.

EU-kommissionen har vurderet, at den danske ferielov grundlæggende er i strid med EU-retten, og hvis Danmark ikke ændrer ferieloven, er der risiko for at EU-domstolen indleder en sag mod Danmark.

Derfor nedsatte regeringen i august 2015 et udvalg, der skal se på, hvordan der kan skabes en enklere og mere moderne ferielov.

Udvalgets formand er er Børge Dahl, fhv. højesteretsdommer, fhv. højesteretspræsident og fhv. formand for Arbejdsretten. Desuden består udvalget af repræsentanter fra arbejdsmarkeds parter og betjenes af et sekretariat med deltagelse fra Beskæftigelsesministeriet, Finansministeriet og Justitsministeriet.

Udvalget skal aflevere sin rapport til regeringen i efteråret 2016, hvorefter det må forventes, at beskæftigelsesministeren fremsætter et lovændringsforslag. Måske er der nyt at fortælle under den mundtlige beretning på generalforsamlingen.

### 2.1.8.2. Ny Persondataforordning træder i kraft 25. maj 2018, men implementeringen er allerede i fuld gang.



Den har været flere år undervejs, men den 15. december 2015 blev der afsluttet forhandlinger mellem EU-Parlamentet, Rådet og EU-Kommissionen, hvor man blev enige om det nye regelsæt for beskyttelse af persondata - persondataforordningen.

En EU-forordning har umiddelbart retsvirkning i medlemsstaterne, og kan dermed træde i kraft uden nationale implementeringsregler, som det f.eks. gælder for EU-direktiver.

Oprindeligt var det formålet, at Persondataforordningen skal styrke de registreredes rettigheder ved at give dem større kontrol over egne data, samtidig med at indføre helt ensartede regler i hele EU, for at understøtte det digitale indre marked.

Pga. af subsidiaritetsprincippet (nærhedsprincippet) er noget af regelsættet dog overladt til nationale bestemmelser.

Blandt andet derfor, træder Persondataforordningen først i kraft den 25. maj 2018, således at der gives medlemsstaterne og virksomhederne rimelig til implementere de nye regler.

Persondataforordningen regulerer ikke kun forholdet mellem lønmodtager og arbejdsgiver, men da ændringerne inden for området personaleforvaltning vil blive omfangsrige, gives her en kortfattet opstilling af de ændringer, som vil komme til at ske:

Væsentligt forhøjet bødeniveau: I dag straffes brud på persondataloven med beskedne bøder i størrelsesordenen ca. kr. 25.000. Når de nye regler træder i kraft i 2018, vil der kunne udstedes administrative bøder på op til ca. kr. 150 mio. eller 4 % af virksomhedens/koncernens globale omsætning.

Samtykke: Der kommer skærpede krav til samtykke fra den registrerede person, når der registreres oplysninger om medarbejdere eller jobansøgere. Reglerne kommer i et vist omfang til at afhænge af den danske implementering af reglerne.

Databeskyttelsesansvarlig: Offentlige og større private virksomheder skal udpege en Data Protection Officer, DPO, eller på dansk databeskyttelsesansvarlig. Det kan enten være en medarbejder eller en ekstern person.

One-stop-shop-ordning for koncerner, hvor virksomhederne kun skal have kontakt med én enkelt tilsynsmyndighed. Omvendt skal tilsynsmyndighederne inden for EU samarbejde i højere grad end i dag, hvilket er en fordel for virksomheder med aktiviteter i flere lande.

Rapporteringspligt om alvorlige brud på datasikkerheden til de nationale tilsynsmyndigheder inden 72 timer.

Oplysningspligt på en klar og forståelig måde til enkeltpersoner om, hvordan deres oplysninger behandles, og senest inden fire uger efter, at begæringen er afgivet og uden omkostninger for enkeltpersonen.

"Privacy by Design" indebærer, at virksomheder skal beskytte personlige oplysninger ved at indarbejde forretningsprocedurer og infrastrukturer i teknologiens designspecifikationer.

"Privacy by Default", at virksomheder skal indføre procedurer, der som standard sikrer, at der kun behandles persondata, som er nødvendig for hvert enkelt formål med behandlingen, og især at data ikke indsamles og opbevares ud over det nødvendige tidsrum til de specifikke formål.

"Retten til at blive glemt" bliver mere klare og specifikke. Der er specifikke krav om sletning af data, også hvis dataene skulle være offentliggjort.

Selv om der er 1 1/2 år til at Persondataforordningen træder i kraft og selv om ikke alle nationale regler endnu er vedtaget, vil Persondataforordningen betyde at virksomhederne allerede nu bliver nødt til at træffe foranstaltninger og dermed forberede sig til 25. maj 2018.

Det vil formentlig have betydning for den måde som Dansk Metal Tele Øst og tillidsrepræsentanter fremover kommunikerer med vores arbejdsgivere på om personaleforhold såvel i individuelle sager som i kollektive sager.

Selv om Persondataforordningen er tiltænkt som en tiltrængt beskyttelse af enkeltpersonen, frygter vi, at visse arbejdsgivere kan finde på at overfortolke reglerne og gøre det mere administrativt besværligt for fagforeninger og tillidsrepræsentant at beskytte medlemmernes interesse, fordi vi ikke kan modtage, anvende og videregive personoplysninger som ”i gamle dage”.

## 2.1.9. Retssager om ligebehandling



I disse tider, hvor EU blandt relativt mange borgere bliver kritiseret for – nærmest alverdens ulykker – er det måske værd at huske, at det er på grund af medlemskabet af EU, at der i Danmark gælder en række regler om beskyttelse af lønmodtagere mod forskelsbehandling.

F.eks. havde Danmark i mange år undladt i lovgivningen at ratificeret en bestemmelse vedtaget af FN om, at der ikke må ske forskel i løn mellem køn for arbejde af samme værdi.

Det var først efter Danmarks medlemskab af EF (nu EU) – at Danmark vedtog en ligelønslovgivning. Og det var alene et krav fra EF fra 1975 om implementering af et EU-direktiv, som førte til Danmarks første ligelønslov. Loven blev oprindeligt vedtaget i 1976.

På tilsvarende vis kan nævnes anti-diskriminationslovgivningen. I mange år har FN haft beslutninger om, at medlemsstaternes borgere ikke må forskelsbehandles f.eks. på grund af nationalitet, race, hudfarve osv.

Men det var først da EU krævede det, at reglerne blev implementeret i Danmark.

Nu gælder der lovgivning om, at der hverken må ske direkte eller indirekte forskelsbehandling, i relation til køn, graviditet, ægteskabelig eller familiemæssig stilling, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Lovgivningen om forbud mod aldersdiskrimination er i de senere år blevet opstrammet, navnlig på grund af retspraksis fra EU og den danske tilbagetrækningsreform.

Mht. forbud mod aldersdiskrimination på arbejdsmarkedet gælder dog nogle få undtagelsesbestemmelser. EU har ud fra subsidiaritetsprincippet (nærhedsprincippet) overladt dele af direktivets undtagelser om aldersdiskrimination til nationale bestemmelser, hvis de er begrundet i medlemsstatens beskæftigelses- og arbejdsmarkedsmæssige hensyn.

Sådanne uens regler om forbud mod aldersdiskrimination er tilladt i det enkelte land, hvis reglerne:

*For det første er objektivt og rimeligt begrundet i legitimt formål*

*For det andet at midlerne til opnåelse heraf er hensigtsmæssige, og*

*For det tredje at reglerne er nødvendige.*

I følge EU-direktivet og dansk følgelovgivning skal alle tre betingelser være opfyldt, for at uens regler om alder på arbejdsmarkedet, kan være lovlige og undtaget forbuddet om aldersdiskrimination. F.eks. har vi Højesterets ord for, at TDC ikke foretager ulovlig forskelsbehandling, når medarbejdere automatisk fratræder den måned man fylder 67 år,

I Tele Øst har vi gennem forenings året været optaget af to sager om forskelsbehandling, som vi vil omtale nedenfor.

### **2.1.9.1. Østre Landsret stadfæster TDC's brud på ligebehandlingsloven**

Sidste år omtalte vi en sag, hvor et medlem af Dansk Metal Tele Øst vandt en sag mod TDC for brud på ligebehandlingsloven. Det drejede sig om en timelønsansat, som ikke blev fastansat, fordi hun forinden havde meddelt TDC, at hun var gravid.



TDC forsøgte under sagen at tegne et ugunstigt billede af medlemmet, i et forsøg på at få overbevist retten om, at det ikke var på grund af graviditeten, at TDC havde undladt at fastansætte medlemmet, men at det skyldtes uegnethed. I sager om brud på ligebehandlingsloven er det arbejdsgiveren som har bevisbyrden, hvis lønmodtagere kan påvise, at arbejdsgiveren har kendskab til graviditeten. Og byretten udtalte, at TDC ikke havde bevist, at der var tale om uegnethed.

TDC blev derfor af Frederiksberg Byret i 2015 dømt til at betale en godtgørelse til medlemmet på kr. 25.000,- for bruddet på ligebehandlingsloven. Årsagen til den relative beskedne godtgørelse skyldtes, at retten lagde vægt på, at medlemmet var tidsbegrænset ansat og at hun ikke kunne have en berettiget forventning om fastansættelse. Sagen kunne derfor ikke sidestilles med, at medlemmet var blevet fyret på grund af sin graviditet, hvilket ville have medført en væsentligt højere godtgørelse.

Vores synspunkt var, at hun burde have haft en højere godtgørelse. Hun var rigtig nok ansat som timelønnet i TDC Channels på Lokalaftale 32.2. Det fremgik blandt andet af timelønsaftalen, at *"Der kan således alene ansættes timelønnede medarbejdere, hvis formålet er, at de under ansættelse som timelønnede er under oplæring og at de efterfølgende fastansættes efter maksimalt 11 måneder, hvis de er egnede hertil."*

Der var ikke fra TDC's side nedlagt påstand om overtallighed, hvilket heller ikke var tilfældet i det pågældende område. Og da byretten mente, at TDC ikke havde bevist, at medlemmet var uegnet, burde hun have været fastansat. Dermed var det vores opfattelse, at den manglende fastansættelse kunne sidestilles med en fyring på grund af graviditet, hvilket takseres højere af domstolene

Efter samråd med medlemmet, vores advokat og Tele Øst besluttede vi at anke sagen til Østre Landsret. Vi mente, at medlemmet havde en berettiget forventning om fastansættelse. Fordi TDC undlod at fastansætte medlemmet, skulle det – på grund af den berettigede forventning om fastansættelse – takseres som brud på ligebehandlingsloven svarende til en ulovlig afskedigelse.

Ankesagen i Østre Landsret blev domsforhandlet den 2. maj 2016. Som nævnt gjorde vi gældende, at TDC's forseelse af ikke at fastansætte medlemmet, fordi hun var gravid, skulle sidestilles med en fyring på grund af graviditet på grund af ordlyden i lokalaftalen og ansættelsesbeviset. TDC ankede også sagen til Landsretten da de mente, at de skulle frifindes.

I slutningen af kam kom Østre Landsret med sin afgørelse, som var en stadfæstelse af byrettens dom, dvs. at TDC skulle betale de kr. 25.000 til medlemmet. Vi havde naturligvis håbet på, at medlemmet havde fået en endnu højere godtgørelse. Men vi er dog omvendt tilfredse med, at TDC også af Landsretten blev fundet skyldig i brud på ligebehandlingsloven.

Det skal aldrig kunne betale sig for en arbejdsgiver at bryde ligebehandlingsloven.

### **2.1.9.2. Aldersdiskrimination, funktionærloven § 2a**

I de sidste års beretninger har vi udførligt omtalt, at Højesteret tidligere har sendt fornyede spørgsmål til EU-domstolen i en række principielle prøvesager på det private arbejdsmarked om Funktionærlovens § 2a.



Sagen – eller rettere sagerne, for der tale om individuelle sager - udspringer af en tidligere dom fra EU-domstolen helt tilbage i 2010. Det drejede sig om en funktionær ansat i Region Syddanmark, som havde mere en 12 års anciennitet og var fyldt 60 år, ikke fik fratrædelsesgodtgørelse efter Funktionærlovens § 2a, selvom han kunne dokumentere, at han dels efter opsigelsen fulgte sin erhvervmæssige karriere på arbejdsmarkedet og dels kunne dokumentere, at han ikke gik på pension. EU-domstolen nåede frem til, at Funktionærloven var i strid med beskæftigelsesdirektivets forbud mod aldersdiskrimination.

Efterfølgende har diverse fagforeninger forsøgt at rejse prøvesager ved danske domstole. Alle sager vedrørende de offentlige arbejdsgivere er tidligere i januar 2014 blevet afgjort af Højesteret i overensstemmelse med EU-domstolens afgørelse fra 2010.

Lovgivningsmagten i Danmark havde måske håbet på, at de danske domstole ville afsige domme, som ude i virksomhederne fremover ville være nemme at administrere efter. Det gjorde Højesteret ikke, men udtalte derimod at det snarere var et spørgsmål af lovgivende karakter.

Højesteret tog endvidere ikke umiddelbart stilling til prøvesagerne mod private arbejdsgivere. De blev udsat til august 2014. De private arbejdsgiverne hævdede, at de til punkt og prikke havde opfyldt den danske lovgivning. Synspunktet fra de private arbejdsgivere var, at det ville svare til at lovgive med tilbagevirkende kraft, hvis de private arbejdsgivere skulle foretage efterbetaling. Højesteret satte derfor de verserende prøvesager i bero endnu engang og sendte i september 2014 fornyede spørgsmål til EU-domstolen.

Beskæftigelsesministeren fremsatte i efteråret 2014 lovforslag om ændring af Funktionærloven. Lovændringen trådte i kraft pr. 1 februar 2015, for afskedigelser som er blevet meddelt den 1. februar 2015 eller senere. Og den nye lov er nu i overensstemmelse med EU-retten.

Men man løste ikke problemet med funktionærer, som var blevet afskediget før lovændringen trådte i kraft. Her venter vi fortsat på Højesteret.

EU-domstolen har i en såkaldt præjudiciel afgørelse fra 19. april 2016 besvaret alle spørgsmål til fordel for lønmodtageren. Højesteret forventes derfor snarest at genoptage prøvesagerne på det private arbejdsmarked.

Og Tele Øst forventer, at Højesteret giver lønmodtagerne på det private arbejdsmarked samme retsstilling som Højesteret tidligere har givet medarbejdere på det offentlige arbejdsmarked.

Det vil i givet fald indebære følgende:

For at en funktionær med mindst 12 års anciennitet, som har fået meddelelse om opsigelse før 1. februar 2015, opnår ret til fratrædelse efter Funktionærlovens §2 a, skal der være tale om en afskedigelse fra arbejdsgiverens side.

Funktionæren skal efter opsigelsen have bevaret sin erhvervmæssige karriere. Det er op til lønmodtageren at bevise, om funktionæren har forfulgt sin erhvervmæssige karriere. Dvs. at funktionæren under opsigelsesvarslets løbende tid, og i en periode mindst svarende til fire måneder efter fratrædelsen skal kunne fremlægge bevis på, at funktionæren har fået nyt arbejde eller løbende har ansøgt om nye jobs.

Endvidere lægger domstolene vægt på følgende kriterier som hverken er udtømmende eller vægtet:

- at lønmodtageren ikke var syg forud for afskedigelsen
- at lønmodtageren ikke var så svækket, at der blev anmodet om invalidepension
- at lønmodtageren ikke anmodede om efterløn

- at lønmodtageren ikke har undladt at tage imod arbejdsgiverens jobtilbud i opsigelsesperioden
- at lønmodtagere ikke har sagt nej til at stå i arbejdsgiverens eventuelle jobbank
- at lønmodtageren reelt har været aktivt jobsøgende fra opsigelsestidspunktet til antagelig fire måneder efter fratrædelsestidspunkt
- at lønmodtageren har været tilmeldt det offentlige Jobcenter
- at lønmodtageren ikke har aktiveret sin alderspension
- at lønmodtagere har haft en periode med egen forsørgelse, dvs. ikke har aktiveret sin efterløn eller alderspension, antagelig i en fire måneders periode
- at lønmodtageren ikke har udtalt sig eller opført sig på en måde forud for opsigelsen, som mere subjektivt kan forstås at lønmodtageren alligevel ikke reelt har fortsat sin erhvervs-mæssige karriere efter fratrædelsen

Vi kan naturligvis ikke vide os sikker, før Højesteret har udtalt sig om de verserende sager prøvesager på det private arbejdsmarked. Vi forventer at Højesteret genoptager sagerne til december 2016 og at Højesteret formentlig afsiger dom i januar 2017.



Når det er sket, skal Tele Øst have drøftet dommene med TDC. Det skyldes, at Tele Øst har cirka 30 sager fra en række medlemmer, som mener, at TDC skylder dem fratrædelsesgodtgørelse.

## 2.1.10. Konkursagen De Gule Sider



Fredag den 25. november 2011 fik medarbejderne på De Gule Sider A/S den kedelige meddelelse, at deres firma var gået konkurs. Her 5 år efter, er boet stadig ikke gjort endeligt op.

I december 2014 udbetaltes en á conto udlodning med en dividende procent på 32,01 % til de der fortsat har privilegerede lønkrav til gode i boet jf. konkurslovens § 95.

P.t. skulle der kun udestå en sag, derfor forventer vi at sagen afsluttes i det kommende foreningsår af kuratorerne, advokatfirmaet Kroman Reumert og advokatfirmaet Plesner.

Der forventes stadig en lille yderligere dividende udbetaling til de der har privilegerede lønkrav til gode i boet jf. konkurslovens § 95.



## 2.2 Arbejdsmiljøområdet

ved faglig sekretær Hanne Trebbien



### Emne oversigt

2.2.1. Arbejdsmiljø – TDC.....	side 41
2.2.2. Sager i årets løb	
2.2.2.1. Stigeeftersyn .....	side 41
2.2.2.2. Værktøjseftersyn.....	side 42
2.2.2.3. Bly og rengøring .....	side 42
2.2.2.4. Velfærdsforanstaltninger for kørende teknikere.....	side 44
2.2.2.5. Støj på centraler.....	side 44
2.2.2.6. Støj i storrør.....	side 45
2.2.2.7. Ny billicitation.....	side 47
2.2.2.8. 58888 .....	side 47
2.2.2.9. Bygning og Vedligehold.....	side 47

### 2.2.1 Arbejdsmiljø – TDC

Hvis nogle af Jer mener, at de emner har I da læst om tidligere, ja så er det ganske rigtigt, for desværre er der rigtig mange af de emner/ problemer som er blevet beskrevet tidligere, som endnu ikke har set en slutning.

### 2.2.2. Sager i løbet af året

#### 2.2.2.1. Stigeeftersyn



Stigeeftersyn på centralerne, har været udliciteret til Falck, i efteråret 2015 blev det besluttet, at hjemtage opgaven. Hvem skulle så stå for opgaven.

Det blev besluttet at ca. 55 teknikere fra hen holds vis Energi & Teknik, samt Stationsproduktion, skulle have opgaven. Alle er blevet undervist efter gældende regler, hvad det så end er, for der findes ikke regler herfor i forhold til Arbejdstilsynet. Det eneste der er beskrevet er følgende i forhold til henvendelser der har været til dette emne:

**Spørgsmål:** *Må virksomheden selv foretage eftersyn af håndværktøj, stiger og andre tekniske hjælpemidler?*

**Svar:** Ja, hvis eftersynet bliver foretaget af en sagkyndig efter leverandørens forskrifter. Det vil sige, at den sagkyndige skal være fagligt i stand til at foretage et forsvarligt eftersyn ifølge eventuelle servicemanualer o.l. information fra producenten eller leverandøren. Der er ikke krav om et specielt ”kursus i eftersyn”, men det kan være en god ide at tage et. Hvis brugsanvisningen ikke angiver noget tidsinterval for eftersynene, anses et eftersyn hver 12. måned normalt for passende. Dog skal man være opmærksom på, at et teknisk hjælpemiddel, som bliver udsat for påvirkninger, der kan medføre beskadigelse og forårsage farlige situationer, skal efterses hyppigere og med passende intervaller.

Nu har en af dem der skal lave eftersyn stillet spørgsmål til AT vedrørende modificerede (ændret konstruktion) stiger. Svaret fra AT er, hvis producenten kan stå inde for ændringen er det i orden, hvis ikke er det virksomheden der skal påtage sig leverandøransvaret, er TDC klar til det?

Efter planen skal alle stiger på centraler være eftersat og mærke inden udgangen af året 2016., Overskydende stiger skal bortskaffes. Alle Jer der færdes der ude, er garanter for at det også sker. Hvis ikke, så meddel det med det samme til din Arbejdsmiljørepræsentant og daglige leder.

**Lederen har altid ansvaret for at arbejdet kan udføres sikkert og sundhedsmæssigt forsvarligt.**

Stiger i Telebutikkerne skal efterses af Dansk Kabel TV!

#### **2.2.2.2. Værktøjseftersyn**

Foretages hvert halve år. Registreringen er som omtalt i tidligere beretning lagt ind i TAS, TDC's Arbejdsmiljøledelses System. Tilbagemeldingerne er positive, ingen roser uden torne, for det kniber med at dem der skal foretage eftersynene kan få den fornødne tid. Der ud over er det ledelsen pligt at følge op på, at alle i gruppen har fået foretaget eftersyn, her er der stadig plads til forbedring.

#### **2.2.2.3. Bly og rengøring**

Bly og rengøring, i forbindelse med det generelle tilbud i 2015 til at få målt forekomst af bly i blodet for alle vores teknikere, viste det sig heldigvis, at forekomsten af tilfælde der lå over AT-grænse var meget få, for disse foretages gentagne opfølgninger indtil værdien forhåbentlig kommer under grænseværdien. Ved målingen kom energiteknikerne med i sidste øjeblik. Hvorfor var det vigtigt at de kom med i undersøgelsen. Jo, det er fordi, det er dem der tjekker batterierne der står på centralerne i forbindelse med nødstrømsforsyningen. Når væsken i batterierne skal tjekkes skrues polerne af, de indeholder bly og samtidig med det rengøres de. Det er hidtil gjort med stålborste og en klud, hvilket frigav blyet, som kunne indåndes af teknikerne, både dem der udførte opgaven, men for dem der senere kom på stedet da det mærkelig nok lagde sig på alle vandrette flader. Det har medført ny instruks til de medarbejdere som renser batteripoler, instruks kan ses her:

<http://nymedarbejderportalen.tdk.dk/portal/personale/arbejdsmiljoe/Documents/batteripolafrensning.pdf>

For at få be- eller afkræftet om hidtidig arbejdsgang skulle have forureten omgivelserne blev der sat en undersøgelse i gang. Centralerne er udvalgt i samarbejde med 4 arbejdsmiljørepræsentanter to i Øst og to i Vest de udpegede centraler blev Glud, Gjerlev, Høng og Tureby.

Rapporten er udarbejdet i februar måned.

Prøverne er taget på vandrette flader, forskellige steder på den pågældende central tæt på batterierne og længere væk. Prøverne er sendt til Teknologisk institut og viser følgende indhold af blyrester

Central	Blykoncentration
Glud	2720 mg/kg
Gjerlev	120 mg/kg
Høng	1180 mg/kg
Tureby	363 mg/kg

Der findes ikke grænseværdi for hvornår støv, der indeholder bly skal fjernes.

Københavns Kommune har en grænseværdi i forhold til byggeaffald, her er grænsen 2500 mg/kg.

Nye produkter må i forhold til EU-lovgivning ikke have et indhold der er højere end 100 mg bly/kg.

De fire prøver viser en høj blykoncentration, så der skal laves en forbyggende indsats.

På den baggrund skal der iværksættes rengøring af alle centrale der har batterier stående.

Vandrette flader skal rengøres for at undgå ophvirvling af støv, som kan lægge sig på borde der skal spises ved.

Indtil det er sket skal følgende procedure følges i forbindelse med spisning.

**Bordet skal rengøres før spisning!!**

Dette var et lille udpluk af rapporten udarbejdet af CRECEA, TDC's arbejdsmiljørådgivningsfirma. Hele rapporten kan fås ved henvendelse til din arbejdsmiljørepræsentant (AmR).

I forhold til anbefalingerne i rapporten, skulle der iværksættes en rengøringsplan på alle centraler hvor der er batterier, selv det kan have visse vanskeligheder. Som det er de fleste bekendt blev ISS som rengøringselskab skiftet ud med flere forskellige februar/marts måned. Det betød et efterslæb af rengøring generelt, så de nye virksomheder har haft en del at se til. Ud over dette har der også været en del kommunikationsproblemer, da en stor del af personalet, ikke har det store ordforråd af danske gloser.

På flere forespørgsler er det endnu ikke lykket, at få et helt klart svar på, hvornår rengøringen iværksættes.



#### 2.2.2.4. Velfærdsforanstaltninger for kørende teknikere

I diverse beretninger siden 2013 er denne problematik blevet beskrevet. Der blev i efteråret 2012 nedsat en arbejdsgruppe for at få etableret nogenlunde ordnede forhold for teknikerne. Det skete efter virksomhedens energioptimerings-projekt, var løbet over landet som en steppebrand.

Projektet handlede om at drive centralerne så billigt som muligt. Det vil sige, at der blev lukket for vand og varme, uden hensyntagen til dem der skulle arbejde der, og slet ikke spise deres velfortjente mad.

At det er gået så galt som der, kan der kun gisnes om nu, en af de store syndere er sikkert at der ikke blev lyttet til de lokale arbejdsmiljøgrupper. Grupperne havde fået til opgave, at udpege de steder der skulle bruges til spisesteder.

TDC har siden måtte genetablere vand og varme flere steder.

Der er lavet en liste over centraler med varme og toilet, men ikke en liste over egnede spisesteder. Det er kommet ud gennem sidebenene, at vis de gør det, vil vi bare komme efter dem for, at de skal overholde AT's vejledning om velfærdsforanstaltninger!

Det seneste tiltag er opgradering af en række centraler, som skal være udført i 2016, ved henvendelse til din arbejdsmiljørepræsentant (AmR) kan du få en kopi af oversigten.

Vi håber at vi med udgangen af 2016 kan sætte et flueben ved denne opgave som værende udført. Også her er det naturligvis de daglige brugere, der skal se til at forholdene er i orden.

#### 2.2.2.5. Støj på Centraler

Er også blevet en langstrakt opgave som endnu ikke er tilendebragt.

Arbejdsgruppen, der blev nedsat i 2014 for at komme med forslag til at imødegå rapporten over generne omkring støj, arbejdede ret hurtigt og kom om sommeren samme år med en plan for tiltag.

Stor var glæden, at et sådan arbejde kunne gøres så hurtigt. De gode forslag er der bare ikke sket så meget med endnu, et af tiltagene var blandt andet en støjvæg, som skulle afprøves på en central i Jylland. Materialet blev indkøbt, har i ca. to år stået på et lager et eller andet sted, det ser nu ud til at det bliver transporteret frem til den pågældende central, ja ”Rom blev som bekendt ikke bygget på en dag”

Kopi af støjrapporten kan fås ved henvendelse til din arbejdsmiljørepræsentant (AmR).

### 2.2.2.6. Støj i storrum

Støj i storrum er heller ikke løst endnu, lederrepræsentanten i HAmU (Hovedarbejdsmiljøudvalget) har udtalt, at arbejde i storrum oven i købet ledsaget af musik er et vilkår ved at arbejde i TDC.

Det er spørgsmålet om det nu også er helt rigtigt, i det vi har fået underretning om, at der er givet påbud af AT til Sitel, vedrørende støj i storrum, det vil vi naturligvis arbejde videre med.



Der har ligeledes været en del frustrationer i forbindelse indretning af nye storrum.

Her ses en række krav til kontorindretning, samt nogle gode råd i forbindelse med arbejde og adfærd i storrumskontorer, går ud fra at alle arbejdsmiljøgrupper på kontorarbejdspladser er bekendt med disse, hvis ikke er de meget velkomne til at kontakte afdelingen, for udlevering af materialet.

Videncenter for Arbejdsmiljø har udarbejdet følgende krav/råd og anbefalinger til indretning af storrumskontorer:

#### ***Indretning af kontor og hjemmearbejdsplads***

- ***En kontorarbejdsplads skal være velindrettet til dit arbejde. Men variationsmuligheder er endnu vigtigere end dyre møbler.***
- ***Indretningen af kontoret skal understøtte de arbejdsfunktioner og samarbejdsformer, der foregår på arbejdspladsen, samtidig med at der tages hensyn til arbejdsmiljøet.***

#### ***Generelle krav til arbejdsrum:***

- ***Højden til loftet skal være min 2,5 meter og gulvarealet minimum 7 m<sup>2</sup>.***
- ***Der skal være 12 m<sup>3</sup> luft i arbejdsrummet per person***
- ***En tilstrækkelig tilgang af dagslys og udsyn til omgivelserne***

#### ***Personalefaciliteter***

- ***Der skal ifølge Arbejdstilsynets vejledning også være adgang til følgende personalefaciliteter:***
- ***Toilet og håndvask***
- ***Spiseplads og forsvarlig opbevaring af medbragt mad og drikke***
- ***Mulighed for at anvende telefon***

#### ***Garderobe***

- ***Mulighed for at låse sine ting inde i fx skuffe eller skab***

**Gode råd om indretning af kontor:**

- **Udnyt pladsen bedst muligt - Undgå et overmøbleret kontor og flyt på de ting, som evt. står i vejen.**
- **Planlæg større udskiftninger af udstyr nøje. Prøv forskellige typer, før I vælger. Køb energibesparende udstyr fx fladskærme, som afgiver mindre varme og støj.**
- **Søg viden hos ledelsen og sikkerhedsorganisationen.**

**Variation er lige så vigtig som de rigtige møbler**

- **Kontorarbejde foregår oftest bag en computerskærm i mange timer hver dag. Den største udfordring er derfor at skabe variation i arbejdet og i siddestillinger. Nok så ergonomisk korrekte kontormøbler kan nemlig ikke opveje belastninger, der kommer af at sidde fastlåst i samme stilling hver dag. Variation sætter gang i blodløbet og musklerne bliver tilført ny ilt og energi.**
- **Gode råd om variation på kontorarbejdspladsen:**
- **Varier dine siddestillinger**
- **Stå op eller bevæg dig rundt ind imellem**
- **Brug dit hæve-sænkebord, så du står op ind imellem**
- **Kend og brug indstillingsmulighederne på dit kontorudstyr**
- **Lav strækøvelser eller andre former for øvelser**

Derudover har TDC udarbejdet følgende regler og anbefalinger i forbindelse med omgangs- og samarbejdsformer i storrumskontorer:

- *Mange forskellige behov støder sammen, når man arbejder i storrum, så det er bedst, hvis man kan tale åbent om behov og begrænsninger. Ofte bliver storrum indført for at skabe mere videndeling, men kollegaernes snak kan for nogle være irriterende og distraherende.*
- *Sørg for at de medarbejdere, som reelt har brug for at dele viden, sidder sammen.*
- *Overvej om alle har den samme holdning til hvad arbejdsprocessen indeholder - er det kun individuel produktion der tæller, eller omfatter den også uformel snak/videndeling*
- *Overvej om der skal indføres adfærdsregler, men pas på at de ikke bliver for firkantede, så de reelt hindrer den videndeling, som ofte er et mål.*
- *Hermed et eksempel på et sæt adfærds-/leveregler til storrumskontoret:*
- *Det er OK, at jeg kommenterer på din adfærd – bare jeg gør det til dig.*
- *Vis hensyn til dine kollegaer og respektér, at vi er forskellige og har individuelle grænser.*
- *Skal man tale med en kollega, der sidder et andet sted i storrummet end lige ved siden af, skal man gå hen til personen. Formålet er at undgå samtaler på tværs af storrummet over kolleger, der forsøger at arbejde. Spilles der musik, gøres det med omtanke. Fjern evt. lyd fra pc'en eller skru helt ned for lyden.*

- *Lydstyrken på telefonen modereres, eller telefonen viderestilles til mobilen. Fokusrummene kan bl.a. bruges til telefonmøder.*
- *Medhørsfunktion må ikke benyttes i storrummet.*
- *For at undgå forstyrrende mobilringetoner sættes mobiltelefoner på lydløs, møde eller vibrator, når de medtages i storrummet.*
- *Storrumskontoret må ikke benyttes til private telefonsamtaler – der henvises til Fokusrum eller gangarealer.*
- *Skrivebordet skal være ryddet, eller som minimum se ordentligt ud, når man går hjem. Dette gælder også Fokusrum, mødelokaler og køkkenet.*
- *Træn dig selv i ny kommunikation og signaler.*

### 2.2.2.7. Ny billicitation

De nye biler er løbende blevet taget i brug siden efteråret 2015, det har ikke været uden problemer. Den model og indretning der blev forevist biludvalget et år tidligere, var ikke just den samme som teknikerne blev tildelt. Sikkerheden for medtrafikanterne er blevet ringet idet sideruden i højre side dør er blevet sløjfet, vi må krydse fingre for, at ingen kommer ud for uheld med de bløde trafikanter.

Ud over ringere sæder er også indretningen i flere biler blevet udskiftet. Bilerne er meget ”stive” at komme rundt med, hvilket har betydet en del buler, hvad aldrig tidligere har været kendetegnet teknikernes mange kørselstimer.

Ved gennemregning af kørselsregnskab, er der forlydender om, at de nye biler bruger mere brændstof end de gamle. Noget kan tyde på ”hvad der tjenes på gyngerne, sættes til på karrusellen”

### 2.2.2.8. 58888

TDC's interne beredskab har ligget stille det sidste år til halvandet. Det har betydet at ved opringning til nummeret, er man blevet mødt af en telefonsvarer på med henvisning til 112 og 114. Et af spørgsmålene har været hvem der egentlig skulle tage sig af det, opgaven er nu landet hos kontrolcenteret i Borups Allé, som efter alt at dømme starter op den 1. oktober.



### 2.2.2.9. Bygning og Vedligehold

Bygning og Vedligehold er sammen med Facility Service omdrejningspunkterne for langt størstedelen af indmeldte fejl og mangler. Der er ingen tvivl om at de lige som alle andre steder TDC er under pres i forhold til antal medarbejder og mængden af opgaver.

Det er tidligere kommet frem, at der skal en hvis mængde af henvendelser til samme fejl, før det bliver taget alvorligt. Det må siges at være en dårlig forretning, da det er yderst sjældent, at en lille rustplet forsvinder af sig selv, som regel bliver den større og dermed også dyrere at reparere.

Disse to områder er en af hovedprioriteterne, når vi taler om arbejdsmiljøarbejdet for 2016.

Når medarbejdere indmelder fejl og mangler via intranettet, er der et felt, der kan afkrydses, med hensyn til om vedkommende ønsker respons på henvendelsen. Hvor lang responstid er rimelig?

Det virker som om, at indmeldinger uden for de store TDC bygninger bliver besvaret med det samme, mens det modsatte gør sig gældende fra de store bygninger, eller kommer det måske an på hvem det er der melder ind?

DNV, Det Norske Veritas er den virksomhed der mindst en gang om året besøger x antal af de adresser der hører under TDC's certificering. Fra medarbejderside er der blevet sat spørgsmålstejn ved deres uvildighed, dette set i lyset af mindst en episode på et tilsyn, som var stærk kritisabel, ikke var nævnt med et ord i den efterfølgende rapport.



STIFTELSEN  
DET NORSKE VERITAS

Om det er på baggrund af vores utilfredshed eller helt tilfældigt, så virker det som om, at de ved det seneste tilsyn har været noget mere omhyggelige.

Rapporten kan læses i sin helhed ved henvendelse til din arbejdsmiljørepræsentant (AmR).



## 2.3. Det Sociale og Socialpolitiske område

ved faglig sekretær Birgitte Kristiansen



### Emne oversigt

2.3.1. Arbejdsskade og Socialt område.....	side 49
2.3.2. Arbejdsskader.....	side 49
2.3.3. Arbejdsskadestyrelsen er nedlagt.....	side 50
2.3.4. Sagsbehandlingstider i arbejdsskadessager .....	side 51
2.3.5. Ny sygdom bliver optaget på fortegnelsen over erhvervssygdomme..	side 51
2.3.6. Høreskader.....	side 52
2.3.7. Advokathjælp.....	side 52
2.3.8. Ankestyrelsen.....	side 52
2.3.9. Kommunernes tilkendelse af flexjob og førtidspension.....	side 53
2.3.10. Pensionsselskabet PFA.....	side 53
2.3.10.1. Kundekapital - og ekstra penge ind på pensionsordningen.....	side 53
2.3.10.2. Invalideydelse .....	side 54
2.3.10.3. Medlemsmøder med PFA og TDC pensionskasse.....	side 54
2.3.10.4. Advokathjælp med en sag om tilbagebetaling.....	side 54
2.3.11. Samarbejdspartnere i HR TDC .....	side 55

### 2.3.1. Arbejdsskade og Socialt område

Så er der igen gået et år, og vi tager et tilbageblik på arbejdet indenfor arbejdsskade og det socialpolitiske område.

Sædvanen tro vil vi ikke tage personsagerne med i den skriftlige beretning, men derimod komme med et overordnet billede af, hvad denne generalforsamlingsperioden har budt på af stort og småt.

### 2.3.2. Arbejdsskader

Sidste år skrev vi om en faldende tendens i arbejdsskader i TDC. Det ser ud til, at den tendens fortsætter. Der er længere mellem de indberetninger vi får, hvilket jo er rigtig glædeligt.



Nu vokser træerne, som bekendt ikke ind i himlen, for vi kan samtidig se, at der er en lille stigning i en del ”gamle” arbejdsskader, som vi får kendskab til.

Det er selvfølgelig en relevant bekymring, fordi vi umiddelbart tænker ; ”Hvor mange af vores medlemmer går derude med en skade, som vi evt. kunne være behjælpelig med”.

Vi må i hvert fald konstatere, at der fortsat er en del medlemmer, som ikke er informeret om, at vi i Tele Øst kan være behjælpelig med sagsbehandling i forbindelse med en langtidssygemelding og/eller arbejdsskader.

Til alle tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og kollegaer; hvis I for kendskab til en kollega, der er medlem, og som er kommet til skade eller er langtidssyg, så tøv ikke med at tilbyde vedkommende en snak med os. Bed ham eller hende om at ringe ind i afdelingen. Der er ingen arbejdsskadesager eller sygesager, der er for små til en snak.

Skal vi gå et spadestik ned og se på, **hvilke** skader der oftest er forekommende, så er det, indenfor de erhvervsbetingede lidelser, fortsat stress og udbrændthed. Vi har medlemmer, ude i områder i TDC, som føler sig voldsomt presset og som pludselig oplever, at kroppen ganske enkelt ikke vil længere.

Så vidt vi er orienteret, så skyldes presset det enorme fokus på at få tallene op.

Det virker som om, at det ikke betyder så meget, om der bliver gjort en godt stykke arbejde eller om kunden er tilfreds, bare tallene er i top. Denne form for ledelse er, undskyld mig, som at tisse i bukserne. Det varmer i nuet, men på den lange bane er det uholdbart og alle undersøgelser viser da også, at den form for ledelse giver bagslag i form af lange sygemeldinger, dårlig trivsel og i sidste ende dårlige tal på bundlinjen. Så kan man jo spørge sig selv om, hvor gevinsten er?

Når det handler om skader, hvor det er ulykker, så er det primært skader på bevægeapparatet. De såkaldte faldskader og trækskader.

### 2.3.3. Arbejdsskadestyrelsen er nedlagt

Arbejdsskadestyrelsen og dele af det tidligere Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring er blevet til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES) og har fået en ny hjemmeside.

Den 1. juli 2016 åbnede Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES), der nu har ansvaret for behandling af arbejdsskadesager og private erstatningssager.

Den ”gamle” arbejdsskadestyrelse er således nedlagt. I forbindelse med det nye tiltag kom der også en helt ny bestyrelse. AES skal drives under ATP koncernen administrationsforretning.

Til trods for det nye navn og den nye bestyrelse, så er sagsbehandlingen og hele arbejdet med arbejdsskader uændret. Og vi kan da også, med en vis beklagelse konstatere, at ventetiden på telefonerne heller ikke er blevet kortere.



### 2.3.4. Sagsbehandlingstider i arbejdsskadesager

Der er nogen ting her i livet, der tager tid, og der er nogle ting der tager rigtig lang tid. En af dem er sagsbehandlingstiderne, både i Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES) og i nogle af kommunerne.

Det skal ikke være nogen hemmelighed, at der er sager, hvor både medlemmet og vi har været uforstående over de lange sagsbehandlingstider.

Helt konkret har vi et medlem, hvis arbejdsskade er tilbage fra 2010 og som fortsat ikke er kommet til en afgørelse, når det handler om erhvervsevnetab.

En underbemandet styrelse, et forsikringsselskab, der ankede, og en ændret lovgivning på flexjobområdet har trukket denne sag i langdrag. En helt urimelig lang sagsbehandlingstid. Vi må huske på, at bag alle disse sager, er der personer, som ikke kan komme videre med deres liv, før sagen er afsluttet. Det er et stort pres for de personer, som i forvejen kæmper med daglige smerter og udfordringer.

I andre sager er det primært kommunerne, som har de lange sagsbehandlingstider. Dog har vi en klar forventning om, at en del af dem bliver afgjort indenfor relativ kort tid. Det vil sige i indeværende år.

### 2.3.5. Ny sygdom bliver optaget på fortegnelsen over erhvervssygdomme



Arbejdsmarkedets erhvervssikring (AES) har optaget depression efter exceptionelle belastninger under krigsdeltagelse på fortegnelsen over erhvervssygdomme.

Disse sygdomme kunne tidligere kun anerkendes efter, at de blev forelagt Erhvervs sygdomsudvalget, men nu kan de altså anerkendes direkte af AES.

#### Hvad betyder det i praksis?

I forhold til vores medlemmer, hvor stress, depression og udbrændthed bliver anmeldt, har det ikke den store betydning. Betingelserne for anerkendelse er nemlig ikke ændret.

Det skal fortsat være en livstruende situation og der skal være en tidsmæssig sammenhæng, som har indebåret enten traumatiske begivenheder og/eller situationer af kortere eller længere varighed af en truende eller katastrofeagtig natur.

Depressionen skal være opstået inden for højst tre måneder fra belastningens ophør.

Disse sager kan AES nu behandle og anerkende administrativt. Det betyder, at har man været udsat for disse belastninger og har man fået en depression inden for tre måneder, kan sygdommen anerkendes af AES, uden at sagen skal forelægges for Erhvervs sygdomsudvalget.

Sager med depression, hvor der **ikke** har været tale om krigsdeltagelse eller andre traumatiske begivenheder kan stadig forelægges for Erhvervs sygdomsudvalget til konkret vurdering.

Det vil typisk være sager om vold og trusler. Der sker således ikke ændring af praksis for disse sager.

Når vi alligevel vælger at tage netop dette med i den skriftlige beretning, så er det fordi, vi ser det som et positivt tegn, at der er ved at ske noget indenfor denne sygdomsgruppe, om end det går langsomt. Det er nemlig sådan, at de faglige organisationer LO og FTF har repræsentanter i Erhvervs-sygdomsudvalget og de arbejder for os.

Sundhedsstyrelsen udtrykte faktisk bekymring over, at det kun var krigsdeltagelse, der kunne omfattes af fortegnelsens tekst i forhold til udvikling af depression.

Så selv om det ikke flytter noget i første omgang, så er det godt, at der er ”røre” om det urimelige i, at betingelsen for anerkendelse udelukkende er til soldater og andet personel, som har været ude i ekstreme belastninger.

### 2.3.6. Høreskader

I sidste års beretning skrev vi lidt om de høreskader, som en del af vore medlemmer havde anmeldt som erhvervsbetingede



Også her oplever vi en lang sagsbehandlingstid. Nogle af dem er nu afgjort og desværre ikke til medlemmernes fordel.

En enkel har vi selv, i samarbejde med medlemmet, udsat sagsbehandlingen på, idet der verserer en anden sag, som kan have en vis indflydelse på afgørelsen.

### 2.3.7. Advokathjælp

Vi gør brug af advokater i erstatningsansvarssager. Vi har et godt samarbejde med forbundets advokater samt advokatfirmaet LIND.



I skrivende stund har vi fire sager om erstatningsansvar hos advokaten.

Vi kan også oplyse, at vi havde besøg af forbundets advokat Christian Bentz på året seminar for afdelingens tillidsrepræsentanter (TR) og arbejdsmiljørepræsentanter (AMR).

Christian Bentz havde et spændende og aktuelt oplæg omkring arbejdsskader og erstatningsansvar.

### 2.3.8. Ankestyrelsen

Ankestyrelsen, som i dag er nabo til TDC ude i Teglmølgade, er en instans, som vi, med jævne mellemrum, er i kontakt med.

Afgørelser fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES), som vi ikke er enige i, ender ofte i Ankestyrelsen, fordi AES fastholder deres afgørelser, og på den måde får vi et indirekte samarbejde med dem.

Men ligeså vigtigt er det, at Ankestyrelsen har en del jurister og andre fagfolk siddende ved en telefonhotline, som kan benyttes ved spørgsmål. Det er en rigtig god service, hvor en del spørgsmål kan afklares ret hurtigt i stedet for mail eller brevveksling, som tager væsentlig længere tid.



Ankestyrelsens residens på Teglholmegade 3 ved siden af TDC.

## **2.3.9. Kommunernes tilkendelse af flexjob og førtidspension**

### **Flexjob**

I denne generalforsamlingsperiode har ét medlem, som vi har været ind over, fået tilkendt flexjob. Der er yderligere to medlemmer, som står foran en snarlig afgørelse og vi håber, at rehabiliteringsteamet indstiller til flexjob. I skrivende stund er de sager ikke afsluttet.

### **Førtidspension**

To af vores medlemmer, som vi har hjulpet, har fået tilkendt førtidspension. Den ene sag blev afgjort forholdsvis hurtigt, mens den anden sag har rødder tilbage fra 2014, hvor processen har været lang og brolagt med hindringer, men nu er den afsluttet til stor lettelse for vort medlem.

## **2.3.10. Pensionsselskabet PFA**



### **2.3.10.1. Kundekapital - og ekstra penge ind på pensionsordningen**

De af vores medlemmer, som har pensionsopsparing i PFA, modtog her i foråret en ekstra sum penge på deres opsparing.

PFA fordelte 958 mio. kr., som en ekstraforrentning til de kunder, der har placeret en del af deres pensionsopsparing i den særlige KundeKapital.

Så med en pensionsordning i PFA Pension kunne vi i foråret glæde os over at få lidt ekstra ind på vores opsparing.

Pengene stammede fra PFA's særlige overskudsdeling, som man er en del af, hvis man har placeret en del af sin pensionsopsparing i KundeKapital.

KundeKapital har vi, medmindre vi selv har fravalgt det via mitpfa.dk.

Hvis du er i tvivl om, hvor meget du har modtaget i ekstra kundekapital, så gå ind på KundeKapital på mitpfa.dk

### **2.3.10.2. Invalideydelse**



Invalideydelse eller nedsat erhvervsevne er en forsikring, som PFA tilbyder til dem, der har sin pensionsordning i PFA. Det vil sige, at tjenestemændene ikke er omfattet af ordningen.

Forsikringen går ud på, at hvis du bliver syg og din erhvervsevne bliver nedsat med 50%, så kan du, måske, være berettiget til invalideydelse fra PFA. Der er en karenperiode på 3 måneder. Når vi skriver måske, så er det fordi, der også er andre betingelser, men under alle omstændigheder, så er det en forsikring vi bør have i baghovedet, hvis erhvervsevnen bliver væsentlig nedsat over en længere periode.

Ring ind i afdelingen eller direkte til Birgitte Kristiansen, hvis du er i tvivl om du evt. kunne være berettiget.

Når det er sagt, så er denne forsikring en meget dyr og omkostningstung post hos alle forsikrings-selskaber inkl. PFA. Det har afstedkommet, at PFA ønsker visse justeringer på området. Der er dog intet ændret i skrivende stund og da vilkårene er en aftale mellem PFA, TDC og Dansk Metal Tele, så er vi med ved forhandlingsbordet, når det kommer så langt.

### **2.3.10.3. Medlemsmøder med PFA og TDC pensionskasse**



I løbet af året er der afholdt en del medlemsmøder, hvor Kristian Lyngbo fra PFA og Peter Roar fra TDC Pensionskasse var inviteret som oplægsholdere.

Nogle af afdelingens tillidsrepræsentanter har indkaldt til disse medlemsmøder, som generelt har været godt besøgt. På møderne blev Tjenestemandspensionen og PFA pension og forsikringer gennemgået.

### **2.3.10.4. Advokathjælp med en sag om tilbagebetaling**

PFA og det socialpolitiske område har i denne periode haft en enkel sag, hvor vi har haft brug for advokathjælp.

PFA sendte et tilbagebetalingskrav til et af vores medlemmer, som vi og advokaten mente var urimeligt. Sagen er afsluttet og endte godt for vort medlem.

## 2.3.11. Samarbejdspartnere i TDC



### Det rummelige arbejdsmarked (DRA)

DRA-udvalget har afholdt fire møder i denne periode.

På møderne, hvor HR i TDC er med, er der især fokus på sygefraværet og de mange udfordringer, der er i det område.

### TDC HR

I forbindelse med arbejdsskade, sygdom og langtidsfravær samarbejder vi med HR afdelingen i TDC. Vi har nævnt det mange gange, men gør det gerne igen. Det er et samarbejde vi sætter meget stor pris på, og som, efter vores overbevisning, er til alles bedste.

Det er gennem dette samarbejde, at vi ofte finder de gode løsninger, når skader og sygdom rammer vores medlemmer.

Som afslutning på beretningen fra arbejdsskade og det sociale område vil vi endnu en gang gøre opmærksom på, at alle medlemmer, som på den ene eller anden måde har behov for en hjælpende hånd i forbindelse med en ulykke, sygdom, afskedigelse på grund af sygdom, kommuner eller andet, er hjertelig velkommen til at ringe eller komme ind i afdelingen.



Adresse: Immerkær 42, 1.sal, 2650 Hvidovre

Telefonnr.: 33 63 29 01

E-mail: [teleoest@danskmatal.dk](mailto:teleoest@danskmatal.dk)

Åbningstid: Mandag til torsdag fra kl. 9:00 til 15:00 og fredag fra kl. 9:00 til 12:00

Hjemmeside: [teleoest.dk](http://teleoest.dk)

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

## 2.4 Samarbejdet med arbejdsgiverne

ved næstformand Carsten Dyring Nielsen



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

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

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

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

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

### 2.4.1. Samarbejdet med TDC

ved Hovedsamarbejdsudvalgsmedlem  
og næstformand Carsten D. Nielsen



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



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



## Ny koncernledelse og ny strategi

Den nuværende administrerende direktør og koncernchef Pernille Erenbjerg havde kun siddet i stolen i få måneder, da hun den 8. december 2015 ”rystede posen” og sammen med koncernbestyrelsen foretog omfattende ændringer i koncernledelsen med tilhørende organisationsændring.



Mht. organisationsændringen nedsatte HSU straks såkaldte PRÆ-SU – dvs. foreløbige samarbejdsudvalg - som havde til formål at designe den nye organisation.

Knap nok var den nye organisation pr. 1. januar 2016 klar, før end TDC bebudede endnu en ny organisationsændring.

Det skete i slutningen af januar 2016 samtidig med, at TDC offentliggjorde en revideret strategi. Den nye strategi indebar en ændring i brandet for private kunder, fra TDC-brandet til et samlet YouSee-brand.

Sammenlægningen af brandet til YouSee, som endelig skulle falde på plads 1. juli 2016 har gennem årets første halvdel affødt mindre organisatoriske ændringer, hvilket omtales mere nedenfor.

Den nye strategi indebar et stop for den hidtidige FOM-tankegang, som Carsten Dilling havde søsat i 2013 og som navnlig herskede i 2014 og 2015. FOM-tankegangen gik ud, at alt kan outsources - intet er helligt. At FOM-tankegangen er droppet, betyder naturligvis ikke, at TDC fremover vil undlade at foretage outsourcing. Men koncernledelsen har bebudet, at den fremover i højere grad vil satse på udvikling af forretningen, hvilket var overordentligt svært at få øje på under Carsten Dillings regime.

Et af flere nye tiltag, i forbindelse med den nye koncernstrategi, er større mulighed for, at kunderne kan komme i kontakt med TDC's kundevendte funktioner hele døgnet alle ugens og årets dage. Det har betydet ekstra mange forhandlinger for virksomhedsklubberne om ændrede arbejdstider.

### Ny koncernpersonalestrategi og ny HR-strategi

Organisationsændringen som blev bebudet i december 2015 betød også, at den hidtidige chef for TDC Channels, Jens Aaløse pr. 1. januar 2016 blev udnævnt som Group Chief Customer Officer & Stakeholder Relations.

Han fik dermed også ansvaret som, det man på almindelige dansk kan kalde for ”Koncernpersonaledirektør”.

Jens Aaløse afløste den tidligere ”koncernpersonaledirektør” Jesper Isaksen, som kun havde bestridt posten siden 1. maj 2015. Jesper Isaksen havde ansvaret for at implementere den hidtidige HR-strategi benævnt PEOPLE+ som blev lanceret i marts 2015.

Landsklubben har via hovedsamarbejdsudvalget siden Jesper Isaksens tiltræden forsøgt at få sat sine fodaftryk på udviklingen af PEOPLE+.

Jens Aaløses overtagelse af posten som koncernpersonaledirektør og med TDC's nye strategi i januar 2016 betød det også en ændring af HR-strategien PEOPLE+, som endnu langt fra var blevet implementeret. Dermed kan man sige, at vores arbejde med at præge PEOPLE+ var spildt.

Men vi giver ikke op mht. at få indflydelse i HR-strategien. Hovedsamarbejdsudvalget har derfor i marts 2016 nedsat en arbejdsgruppe, som skal følge implementeringen af den nye HR-strategi.

Endvidere har hovedsamarbejdsudvalget nedsat en arbejdsgruppe som følger ændringer i TDC's Medarbejderundersøgelse og den spørgeramme som fremover skal gælde.

### **Mange organisationsændringer**

Inden for det sidste års tid har der været mange organisationsændringer, navnlig for Yousee og Erhverv med tilhørende backup-funktioner. Koncernchef Pernille Erenbjerg offentliggjorde den 5. september 2016 endnu en organisationsændring. De mange organisationsændringer medfører ikke alene nye organisationsdiagrammer, men også at netværket mellem de organisatoriske "kasser" – dvs. den uformelle organisation – bliver godt og grundigt brudt op. Det er i høj grad netværket og samarbejdet på tværs af teams, som får en formel organisations til at fungere. Og når organisationsændringerne sker i sådan en hast, som det er sket indenfor den senere tid, er det bekymrende. Tidligere klimamålinger har nemlig påvist, at samarbejdet på tværs af teams ikke er én af TDC's spidskompetencer.

### **Ny TDC it-sikkerhedspolitik: Tænk før du taster**



Hovedsamarbejdsudvalget i TDC har på et møde den 1. september 2016 godkendt en revision af it-politikken "Tænk før du taster".

Den reviderede politik erstatter det hidtidige dokument fra december 2013.

"Tænk før du taster" indeholder bestemmelser om

- a) regler for brug af TDC's it-installationer og terminaler,
- b) adfærd på sociale medier
- c) håndtering af persondata

Ved it-installationer og terminaler forstås pc'er, bærbare pc'er, mobiltelefoner, smartphones, tablets o. lign samt software o. lign.

Reglerne gælder for TDC-ejet og/eller udleveret udstyr, som benyttes i forbindelse med arbejdet, hvad enten arbejdet udføres fra koncernarbejdspladsen eller i hjemmet.

Reglerne gælder også i det tilfælde, at man arbejdsmæssigt benytter sin privatbetalte terminal.

Reglerne er en del af medarbejdernes ansættelsesbevis og derfor anbefaler vi at medarbejderne, grundigt læser de nye regler.

Der er navnlig sket ændringer i reglerne om behandling af persondata. En af årsagerne er blandt andet TDC's forberedelse til, at en ny EU-persondataforordning træder i kraft senest i 2018. Den nye persondataordning har været mange år undervejs og er på den ene side et væsentligt element i EU's digitale indre marked og på den anden side større sikkerhed for den enkelte EU-borger om beskyttelse af personoplysninger.

De nye regler om persondata indebærer, at alle skal være meget omhyggelig med at beskytte persondata.

Den reviderede ”Tænk før du taster” indeholder derfor som noget nyt 10 leveregler om persondata.

Som medarbejderrepræsentanter i HSU forudser vi, at levereglerne vil betyde at rigtig mange medarbejdere skal ændre arbejdsrutiner og medarbejder der udveksler persondata med andre formentlig skal ændre forretningsgange og processer.

Nu om dage er visse rutiner og processer så komplekse, at du ikke kan forvente at ledelsen til fulde har styr på dem. Vi opfordrer derfor til, at du selv tager initiativ til at dit team drøfter de nye leveregler og sammenholder dem med Jeres måde at arbejde på, for at konstatere om nogle af rutinerne eller processerne skal ændres.

## Revideret Koncern Misbrugspolitik



Hovedsamarbejdsudvalget har pr. 1. september 2016 med nogle rettelser foretaget godkendelse af indstilling fra Hoved Arbejds miljøudvalget om ændring af den hidtidige Alkohol- og ruspolitik. Resultatet er blevet en: Misbrugspolitik.

Den hidtidige politik er fra 2014, hvor der dengang kom et afsnit ind i politikken om narkotiske stoffer.

I forhold til politikken fra 2014 er der navnlig sket en opstramning i relation til ulovlige rusmidler.

Det præciseres nu, at det er uacceptabelt at være påvirket af ulovlige rusmidler eller at være beruset under arbejde eller ophold på virksomheden. Det er ikke tilladt at medbringe eller overdrage ulovlige rusmidler til andre på arbejdspladsen. Og TDC forventer, at man ikke i sin fritid indtager ulovlige sløvende eller stimulerende midler.

Det fremgår endvidere af den nye misbrugspolitik, at det er TDC's holdning, at medarbejdere i sin fritid bør undlade brug af dopingmidler, som er omfattet af lov om forbud mod visse dopingmidler, medmindre at midlerne indtages som følge af lovlig ordination fra læge. I forlængelse heraf vil det fremover være sådan, at TDC's Idrætsforeninger samt medarbejdere der er medlem af en af TDC's Idrætsforeninger er underlagt Anti Doping Danmarks procedurer og regler for dopingkontrol.

## TDC og Trepårtssamarbejde

Metals Landsklubben har indledt et samarbejde med TDC om at ansætte flygtninge og familiesammenførte. Det skete i kølvandet på Trepårtsaftalen som Regeringen og arbejdsmarkedets parter indgik i marts 2016 om arbejdsmarkedsintegration, som er omtalt nærmere i afsnit 2.1.7.1. på side 31.

Metals Landsklub har i arbejdsgruppen og ved behandlingen i Hovedsamarbejdsudvalget pointeret at forudsætningen for, at integrationsprojektet bliver en succes – hvilket det *skal* blive - er, at vi samarbejder om tingene. TDC har bekræftet, at der ikke ansættes flygtninge og familiesammenførte uden at sagen har været drøftet helt ude på den enkelte arbejdsplads mellem TR og leder. Alle skal føle sig trygge. Og vi er overbevist om, at hvis TDC reelt samarbejder om projektet, vil det også blive en succes.

Hovedsamarbejdsudvalget i TDC har på Metal Landsklubbens foranledning bekræftet, at samarbejdspartnerne vil samarbejde om de andre emner i takt med, at regeringen og arbejdsmarkedets parter indgår nye trepartsaftaler om andre emner. Det drejer sig f.eks. om flere praktikpladser samt fastholdelse af sygdomsramte medarbejdere i mindre belastende job enten midlertidigt eller permanent.

I slutningen af august 2016 blev regeringen og arbejdsmarkedets parter enige om en trepartsaftalen om tilstrækkelig kvalificeret arbejdskraft og flere praktikpladser. På et HSU-møde den 1. september 2016 blev TDC og de faglige organisationer enige om, at Hoveduddannelsesudvalget snarest optager drøftelser af, hvordan vi i TDC kan blive bedre til at opkvalificere den ufaglærte arbejdskraft i TDC samt at tage flere praktikanter.

### **2.4.1.1. TDC Drift og TDC Døgncenter**

*ved fællestillidsrepræsentant og fagligt bestyrelsesmedlem Brian Roos samt fagligt bestyrelsesmedlem Marianne Røgilds-Heinsøe samt fællestillidsrepræsentant Lone Gudbergsen*



Igen i år er teknikerne blevet mødt af mange forandringer og store udfordringer.

#### **Lørdagsarbejde**

Carsten Dillings efterfølger, den nye direktør Pernille Erenbjerg, har stor fokus på kundetilfredshed. Derfor ønskede ledelsen at starte fejlretning på lørdage op. Det betød at mange af kobbertechnikere arbejder om lørdagen på en frivillig forskudttidsordning,. Det var pest eller kolera, men tillidsrepræsentanterne mener at de fik landet en god og spiselig aftale på området.

#### **Udskiftning og omrokering blandt lederne**

Der har været stor udskiftning og omrokering blandt lederne i TDC Drift, som har betydet at en del af vores kollegaer i perioder ikke har en fast leder. Det er frustrerende, fordi teknikeren ikke kan få fat i sin leder, og kan derfor ikke træffe beslutninger, og derfor må udsætte udførelsen af en opgave. Det har vi flere gange bragt op i samarbejdssystemet og det har nu hjulpet.

#### **Trivselsprojektet**

Trivselsprojektet, som blev startet i 2015, kører stadig på fuld speed. Der er fuld opbakning til projektet, men det halter i nogle områder, hvor emnet ikke bliver taget seriøst nok. Det er meget

vigtigt, at vi arbejder med trivselen, så vores kollegaer syntes, at det er sjovt at gå på arbejde. Der er i skrivende stund en trivselsmåling på vej. Den forventes være her i slutningen af oktober måned.

### **Arbejdssituationen i TDC Drift**

Arbejdssituationen er for nedadgående i sær på kobberområdet. Det sidste halve år har vi mærket en klar nedgang i både fejlretning og installationer. Det har betydet, at det har nødvendigt at søge andre arbejdsopgaver. Vi pt en del af vores kollegaer, som kører på strømspareprojekter og en lille gruppe er også udlånt til GIGA Speed projektet under Dansk KabelTV, hvor de kører og udbygger, samt opdaterer fordelerskabe.

### **Stort medlemsmøde på Immerkær**

For første gang i over 15 år var der på opfordring fra kollegaer samlet over 120 teknikere til et møde i fagforeningshuset i Immerkær. Dagsordenen var alt fra arbejdssituationen, psykiske arbejdsmiljø, lørdagsarbejde m.m. For første gang i rigtig mange år kunne vi mærke, at der er et virkeligt stærkt fagligt fællesskab blandt teknikerne. Et fællesskab som går ud på at stå sammen. Netop på den måde bliver ledelsen mere lydhør overfor tillidsrepræsentanterne, så der kan opnås et reelt samarbejde og deraf gode resultater for medlemmerne.



### **Afskedigelsesrunde**

Endnu engang skulle vi igennem en afskedigelsesrunde. Denne gang gik vi hus forbi, men der ingen tvivl om, at vi i fremtiden vil opleve afskedigelser igen. Vi oplever for nuværende ingen overtallighed blandt de kørende teknikere. Der er dog en geografisk overkapacitet, fordi det meste arbejde ligger i København, hvor mange af teknikerne bor i provinsen og har lang køretid til opgaverne. Det betyder også, at vi fremadrettet må indstille os på, at påtage os og hjælpe med opgaver, som vi ikke er oplært i, eller som er noget anderledes end det, vi er vant til.

### **Fremtidens arbejde**

På COAX området, som sammen med fiber er TDC's fremtidige satsning til at give højere hastigheder til kunderne, er der rigeligt arbejde. Det betyder en del overarbejde, masser af vagter og nu også lørdagsarbejde. Det gør at balancen imellem privatliv og arbejdsliv til tider ikke hænger sammen. For at forbedre balancen på det, så er TDC ved at uddanne en masse kobbertechnikere, til også at kunne køre på COAX.

### **Tak for et godt samarbejde**

Vi sender en faglig hilsen til alle kollegaer og tillidsrepræsentanter i Drift med en tak for et godt samarbejde, specielt i de svære tider.

## TDC Døgncenteret - ODC



TDC's døgncenter på Borups Allé, hjælper kunder og kollegaer udenfor normal arbejdstid. Det er loyale og meget erfarne kollegaer, som har været en hård tid igennem med ændring af arbejdsopgaver og de vilkår, de arbejder under.

### Klimamålinger

Efter 3 meget dårlige klimamålinger, i år 2014 og 2015, hvor især arbejdsglæden- og trivslen var helt i bund, valgte ledelsen i september 2015, at der skulle arbejdes intenst med dette punkt og derfor skulle alle medarbejdere og ledere i Døgncenteret på Ellesøhus over 2 datoer.

Til hjælp og inspiration for at højne medarbejdernes arbejdsglæde- og trivsel fik døgncenteret besøg af 2 repræsentanter fra TekSam. TekSam er et samarbejdsorgan for DI og CO-industri. Du kan læse mere om TekSam på [www.teksam.dk](http://www.teksam.dk).



Ifølge tillidsrepræsentanterne var arrangementet med TekSam inspirerende og meget lærerigt, og de synes det var dejligt at få et oplæg fra nogle der var uvildige (altså ikke fra TDC).

Der kom masser af gode forslag til hvad man skulle holde op med, og hvad man skulle begynde på. Herefter skulle arbejdet fortsætte hjemme i Døgncenteret i de enkelte grupper og i LSU regi.

Det er ikke lykkedes. Først efter 9 måneder blev alle punkterne og forslagene viderebehandlet, men har stadig ikke ført til noget konkret. Dette er ikke motiverende for medarbejderne, og medarbejderne føler at ledelsen taler om at arbejdsglæden- og trivslen er meget vigtig, men at ledelsen alligevel ikke ønsker at prioritere det i det daglige.

Ifølge tillidsvalgte har flere medarbejdere ondt i maven når de går på arbejde og at de har endnu mere ondt i maven, når de går hjem fra arbejde igen. Det er ikke gode tegn. Det kan medføre stress

### Nye arbejdsopgaver

Nye arbejdsopgaver er generelt noget vi har efterlyst i mange år, da det kan være med til at fastholde og udvikle arbejdspladserne i TDC. Men det kræver naturligvis, at der sammen med de nye opgaver følger uddannelse med og tid til kompetenceudvikling.

I TDC Døgncenter har man fået flere nye opgaver, hvilket jo er godt. Men tillidsrepræsentanterne klager over, at der ikke følger uddannelse og opkvalificering med. Det er ikke alle i gruppen som har blevet uddannet. Det er bestemt ikke tilfredsstillende, hverken for kollegaerne eller de kunder som døgncenteret skal hjælpe. De der ikke er oplærte kan ikke hjælpe så meget til, og så bliver arbejdsstrykket skævt fordelt. Det fører til frustration, utryghed, stress og sygdom.

### Arbejdsliv og privatliv

Tillidsrepræsentanterne klager også over, at vagthjulene i de 3 grupper ofte siges op uden der er en grund til det. Opsigelsen af vagtskemaer gives nogle gange for at være på forkant med ændringer der eventuelt kan ske, og hvis de ikke sker forsætter skemaet og samtidig siger man skemaet op igen med 3 nye måneder. Konsekvensen er, at man kun kender sin vagtplan 3 måneder frem, hvilket igen betyder at det er meget svært at planlægge noget privat. Arbejdsliv og privatliv hænger derfor ikke sammen, hvilket er uholdbart.

På baggrund af de mange klager om arbejdsforholdene i TDC's døgncenter har Metals Landsklub i TDC samt Virksomhedsklubben i TDC Drift i sommerens løb rejst problemerne overfor ledelsen i TDC og i TDC Drift. Det har blandt andet medført, at der blev afholdt et nyt samarbejdsseminar i september måned, ligesom udviklingen følges meget tæt af ledelsen i TDC Drift og Virksomhedsklubben. Det er vores håb, at de initiativer som Landsklubben og Virksomhedsklubben nu har iværksat sammen med ledelsen i TDC Drift om et bedre samarbejde mellem medarbejdere og ledelsen i TDC Døgncenter vil begynde at bære frugt.

## 2.4.1.2. TDC Teknologier og Kapacitet

*Ved fællestillidsrepræsentant og formand for*

*Virksomhedsklub Teknologier og Kapacitet Ulla M. Johnsson*



Her er et uddrag af hvad tillidsrepræsentanterne i TDC Teknologier og Kapacitet har arbejdet med i det forgangne år:

### **Fyringsrunde igen**

Ledelsen i OT meldte i august måned ud, at der igen skulle fyres. I Teknologier og Kapacitet var der tale om 8-10 personer. Heldigvis blev det klaret med nogle tomme rammer, og 3 fyringer. Det var 3 for mange – men desværre var resultatet sådan. I denne fyringsrunde blev ingen fra Dansk Metal berørt.

### **Outsourcing – igen**

Denne gang var det Gigaspeed det gik ud over. Gruppen blev delt – nogle blev outsourcet til Huawei og nogle blev tilbage hos TDC. Der var en del frustrationer hos de, som skulle blive tilbage i TDC, da det var svært at få at vide, hvad arbejdsopgaverne bestod i.

I forbindelse med outsourcing til Huawei mistede virksomhedsklubben et af sine medlemmer – bestyrelsesmedlem Tomas Wellejus - som blev overført til Huawei.

### **Ny TR – desværre ikke.**

I forbindelse med delingen af Gigaspeed gruppen blev det forsøgt, at få en anden person som tillidsrepræsentant i gruppen, men da gruppen ikke har 10 medarbejdere på Dansk Metals overenskomst vil TDC ikke tillade valg af en tillidsrepræsentant på området.

Det indebærer desværre så, at flere kontorer, som har færre end 10 ansat på Metals overenskomst, ikke kan have en selvstændig tillidsrepræsentant, men bliver repræsenteret af fællestillidsrepræsentanten. Det er ikke optimalt, men beklageligvis den løsning, som kan tilbydes.

Ud over de ovenfor nævnte udfordringer har man i Teknologier og Kapacitet ikke har haft de store og voldsomme udfordringer i året der er gået.

### **2.4.1.3. TDC Channels / TDC Customer support samt TDC Butik og TDC Wholesales**

*ved fagligt bestyrelsesmedlem og formand for Virksomhedsklub Customer support Pia H. Olsen samt tillidsrepræsentant Lone Madsen*



I det forgangne år, har Customer support, ligesom alle andre afdelinger, mærket til de mange og store ændringer der sker i TDC. Overflytning fra Channels til Operations var startskuddet. Flytning af arbejdsopgaver fra en del af landet til en anden, tilførsel af nye arbejdsopgaver og udskiftning af ledere, er blot en del af hverdagen for nogle af kollegerne i Customer Support.

Alle disse forandringer, kræver kompetenceløft. For at blive bedst for kunden og øge kundeoplevelsen, er der stor fokus i Customer Support på, at medarbejderne tilegner sig nye kompetencer. Desuden kigges der stadig ind på at forenkle processer, outsource, digitalisere og automatisere, hvilket gør, at det er vigtigt vi tænker udvikling og sørger for at få dokumenteret det vi allerede kan.

Et mulighedskatalog, hvor vi kan søge kurser samt kompetencevurdering, har været meget populært i Customer Support i starten af året. Kurser som engelsk, skriftlig kommunikation, grundlæggende projektledelse og cv-opdatering, er nogle af mulighederne man kan vælge imellem. Derudover har vi også IKUF – Industriens Kompetenceudviklingsfond - hvor alle jo har ret til 10 dages uddannelse om året og hvor udvalget af uddannelser er via AMU som giver et endnu bredere udvalg af kurser og uddannelser.

#### **Arbejdssituationen**

Customer Support har i årets løb haft en del vikarer. Da vi indgik vores Inhouse case i sommeren 2015 blev det aftalt, at brugen af vikarer skulle nedbringes samt at overarbejdet skulle minimeres. Det er i mange områder lykkedes men i enkelte områder har man fået tilført midlertidige arbejdsopgaver i årets løb, som har krævet ekstra arbejdskraft. Her har evt. overtallige selvfølgelig stået forrest i køen til stillingerne. I forbindelse med transformationen fra TDC til YOUSEE her i juni, fik man i klage-og mailteams også brug for hjælp, da mails fra kunderne, ikke blev routet ind i de rette bakker. Dette gjorde at kundernes mails ikke blev behandlet. Overarbejdet er også nedbragt i Customer Support – dog så vi en stigende tendens i forbindelse med transformationen.



## Sitel og nyt ekspertteam

Billing & Support blev i 2014 overflyttet til Sitel. I 2016 har Sitel haft svært ved at overholde de aftaler de har med TDC. Dette skyldes flere kald end forventet, samt problemer med at fastholde værende medarbejdere og tiltrække nye. Dette har betydet, at økonomien har været under pres. Grundet disse problemer i Billing & Support, er der først på året oprettet et ekspertteam, som sammen med Sitel skal reducere kald. Ekspertteamet ringer ud til ”mange kalds kunder” for at afdække, hvorfor de har behov for at tale så ofte med TDC og samtidig hjælper ekspertteamet nye kunder med at komme i gang med TV. De sidste måneder, har de desuden også hjulpet Sitel med kald, da de har været langt bagud og kunderne har måtte vente længe på support. Dette ekspertteam er et pilotprojekt og pilotperioden løber i 9 måneder.

## Farvel til Customer support

Den 5. september 2016, blev Customer Support så opløst.

En organisationsændring, splittede Customer support op og medarbejderne blev fordelt i hhv. YouSee, Erhverv og IT(Operations). Nedlægning af Customer Support, har også stor konsekvens for vores virksomhedsklub i Customer support. Efter kun 6 måneders levetid må vi lukke og slukke for en klub med gode mennesker og gode ambitioner for fremtiden. Vi bliver nu fordelt til andre klubber i YouSee, Erhverv og Operations.

## TDC Butik / YouSee Butik

Også butik har gennemgået en del ændringer det sidste år, bl.a. nyt navn.

Provisionsmodellen har været udsat for en del væsentlige ændringer hvor der bl.a. er lavet en adgangssluse før man får del i den gruppebaserede provision. Derudover vægtes kundetilfredsheden højere og butikkens samlede salgsmål bliver prioriteret ligeså højt som det personlige salgsmål. Den enkelte sælger, har ikke mere loft for hvad der kan indtjenes.

Uniformsordningen er også ændret i Butik. Fra at få uniform er man nu gået over til at der kun bliver udleveret blå skjorter/T-shirt. Medarbejderne skal selv lægge den resterende beklædning til og der er restriktioner for, hvad man må have på.

I årets løb, er der lukket en del butikker i hele landet, Østerbro og Købmagergade er bare nogle af dem.



## TDC Wholesales

I december kom så pludselig meldingen om, at Wholesale kunde-og fejlservice igen skulle ligge under Wholesale. Det skabte stor glæde, da det simpelt hen giver mening for os. Wholesale fik også en PM funktion igen. Det gav også god mening.

I forbindelse med den organisations ændring blev der så skabe en ny virksomhedsklub, Customer Support. Efter en lidt vanskelig opstart, fik vi et rigtigt samarbejde i gang. Otte måneder gik der, så kom endnu en organisations ændring, som udover at koste kollegaen deres job, også betød at vores virksomhedsklub blev opløst.

Vi er nu genplaceret i nye klubber, og kan så endnu engang begynde forfra.

## 2.4.1.4. TDC Erhverv / TDC NetDesign

*ved fellestillidsrepræsentant og fagligt bestyrelsesmedlem Jens Boutrup og fellestillidsrepræsentant Anders Reiners*



Erhverv og NetDesign er smeltet mere sammen og NetDesign er et brand blandt mange brands i kæden af TDC's brands.

Det er ingen hemmelighed at Erhverv stadig er presset af konkurrenterne på erhvervsmarkedet. Forventningerne til året er blevet reduceret og budgetterne justeret.

En positiv takt fra sidste års omstruktureringer specielt på sælgerområdet er endnu ikke helt slået igennem.

### **Direktørskifte og organisationsændring**

Direktør skiftet i foråret til Marina Lønning fra Norge, efter Jens Munk Hansen, er måske løsningen. Marina har igennem en årrække arbejdet for Telenor i deres Erhvervs afdeling.

I alle tilfælde har der gennem foråret været en god og konstruktiv dialog i Erhvervs SU.

Men det står hen i det uvisse, hvor meget indflydelse organisation ændringen i efteråret giver.

Enkelte ledere, som for medarbejderne har været problematiske, er blevet hjulpet til arbejde udenfor koncernen og bl.a. direktøren i NetDesign er en af dem som skal finde et nyt arbejde.

En ny direktør har som regel nogle tanker om hvorledes kagen skal skæres og organisationen skal se ud i overordnet form.

Desværre er det også sådan, at den nye organisering har betydet, at Erhverv måtte sige farvel til ca. 25 medarbejdere den 1. September 2016, hvoraf 20 var ansat på vores overenskomst. Vi ønsker selvfølgelig at det må gå dem alle godt fremover.

Den nye organisation har betydet at dele af de medarbejdere der blev flyttet til Channels igen er blevet en del af Erhverv. Samtidigt er områder af kundeleverancen og projektledelsen fra Operation lagt sammen. Erhvervs nyindkøbte firma Cirque A/S bliver integreret i den nye organisation hvor der oprettes et "Solution house" som skal være et udviklings og leverance hus. Tanken er at der skal blive mere fokus på Cloud løsninger i fremtiden.

## Virksomhedsklubben



I virksomhedsklubben har vi arbejdet meget med provision og der er opnået enighed med ledelsen om, at de eksisterende systemer var for komplicerede og uigennemsigtige. Vi håber at der gennem efterårets arbejde kan skabes nogle konstruktive løsninger som kan gennemføres inden det nye år starter.

Uklarhederne i det tidligere provisionssystem har betydet, at der sammen med ledelsen er opnået enighed om efterbetaling til de berørte medarbejder. Det har været en lang og sej kamp. Men vi er optimistiske og tror på, at med den nye ledelse når vi i mål med bedre og mere gennemsigtige provisionsløsninger.

Med de nye strukturer og sammenbragte børn vil der helt sikkert blive et ønske fra ledelsen om at sammenskrive diverse eksisterende aftaler. Her skal vi være opmærksomme på det ikke nødvendigvis bliver den laveste fællesnævner der skal være fremtiden, selvom ledelsen ønsker det.

## Fremtiden

I den næste periode vil ledelsen hel sikkert fokusere på de vilkår vi har erhvervet os ved forhandlinger og jagten mod bunden vil fortsætte. Mange højt specialiserede medarbejder som arbejder på vores overenskomst vil forsvinde til andre brancher og konkurrenter, specielt på de områder firmaet har en forestilling om at vokse på.

Vi håber at Erhverv får mere styr på sine processer med den nye organisation.

### 2.4.1.5. Ligebehandling i TDC

*ved repræsentant i TDC's Ligebehandlingsudvalg (LBU)  
John Monrad*



I TDC er det en målsætning at give lige muligheder for alle, herunder sikre lige løn til kvindelige og mandlige medarbejdere og hermed minimere diskrimination. Det er en målsætning, som er udviklet i tæt samarbejde med de faglige organisationer bl.a. i Ligebehandlingsudvalget, LBU, under Hovedsamarbejdsudvalget. I Ligebehandlingsudvalget har vi bl.a. haft fokus på status for mangfoldighed, seniorpolitik, mænds sundhedsuge og især ligelønsstatistik

## 2.4.1.6. De udlånte TDC'er

ved formand for virksomhedsklubben for de TDC udlånte og fagligt bestyrelsesmedlem Svend Erik Nielsen



Antallet af udlånte tjenestemænd er fortsat dalende.  
TDC har 111 udlånte kassetjenestemænd hos disse 7 firmaer:

**Accenture**

**2 udlånte**



**Danske Fragtmænd**

**1 udlånte**



**Eltel**

Der er både fiber teknikere og link teknikere.

**66 udlånte**



**ESL Denmark ApS**

Udlånet af en tidligere statstjenestemand til Ultisat Europe A/S, blev i 2014 ændret til ESL Denmark ApS, i forbindelse med at Ultisat Europe A/S frasolgte vedkommendes arbejdsområde.

**1 udlånt**



**Huawei**

Det drejer sig om både mobile og giga coax medarbejdere.

**21 udlånte**



**TDC Hosting**

**6 udlånte**



**TCS**

Kontrakten er netop blevet forlænget med 2 år til juli 2018.

**14 udlånte**



## 2.4.2. Samarbejdet med andre arbejdsgivere

### 2.4.2.1. Eltel Networks A/S Fiber & Anlæg

ved fællestillidsrepræsentant og fagligt bestyrelsesmedlem Svend Erik Nielsen



Eltels Fixed Communication forretningsenhed har den 20 april 2016 underskrevet en 3 årig forlængelse af rammeaftale vedr. anlæg og drift af fibernet med TDC Group i Danmark med en estimeret værdi på ca. 370 millioner kr.

Den fornyede og underskrevne aftale, som løber fra juli 2016 til juni 2019, vil indeholde anlæg, installation og fejlretningsservice for TDC's erhvervs og privatkunder i Danmark. Eltels rolle omfatter teknisk installation, planlægning, projektledelse, logistik, dokumentation og rapportering.

Eltels specialiserede optiske fiberudrulningskoncept har vist positive resultater i form af kundetilfredshed, effektivitet, kvalitet og ikke mindst indtjeningsevne. Den nye aftale beviser, at vi sammen med vores partnere er lykkedes med den tidligere outsourcingaftale og vores resultater har levet op til TDC's forventninger.

Carsten Bryder, CTO - TDC A/S udtalte: ”TDC Group er glade for at forlænge partnerskabet med Eltel gennem kontrakten med fiber & anlæg med det specifikke formål at øge kundetilfredsheden markant i fiberprocessen over de kommende tre år. Forbedret kundetilfredshed er et kerneelement for TDC i vores netop udmeldte 2018 strategi, og vi er overbeviste om, at denne forlængelse vil bidrage til at nå vores høje ambitionsniveau.”

Når vi kommer rundt på TDC's lokationer, får vi tit spørgsmålet, hvad er Eltel for en størrelse og er der værd at være? Alle som blev outsourcet til Eltel i 2012, valgte det ikke selv, men som udlånte kassetjenestemænd er vi stadig ansat i TDC på grund af vores pension i TDC pensions kasse. De virksomhedsoverdragne PFA ansatte, som blev ansat i Eltel, fik efter 2 år en meget ringere ordning på grund af, de måtte indgå i den pensionsordning, som var aftalt med El-forbundet. På alle andre punkter lykkedes det at få lavet en lokalaftale, som er fuldt ud sammenlignelig med de udlåntes overenskomst.

I sidste års indlæg, skrev vi at Eltel skulle i gang med en stor klimamåling igen, og vi håbede på et bedre resultat end sidste gang, hvor det hele gik på gulvet med et brag, på grund af medarbejderne ikke havde lyst til at besvare målingen. Det gik lidt bedre denne gang, men stadig langt under forventning. Vi tror stadig, at det ikke bliver bedre, før medarbejdere og tillidsfolk bliver dybere involveret.



Vi føler, at medarbejdernes har den opfattelse, at klima målinger er spildt energi, for når året er gået, har de alligevel ikke haft indflydelse på noget som helst. Jeg siger ikke, det er sådan, men det føles måske sådan.



Vi hører alligevel mange kollegaer, som siger de hellere vil være i Eltel end i TDC, for tidligere når du mødte gamle kollegaer fra TDC, var der tid til at sige hej, men i dag fylder trusler og dårlige KPI tal i TDC så meget, at teknikerne er ved at miste motivationen.

Formand for TDC's virksomhedsklub for de udlånte, konstaterer at gruppen bliver færre og færre. De virksomheder, som er modtagere af kasse tjenestemænd, vælger i større grad at sige nej tak til udlånte medarbejdere, når kontrakten skal fornyes, eller når TDC vælger at tage et tidligere outsourcet område tilbage i folden (inhouse case).

Dette taler for, at der skal arbejdes på, at opgaverne skal blive i TDC. Det er nu en gang nemmere og mere fleksibelt at have så mange kompetencer som muligt samlet i eget hus, så der kan trækkes på tværs af enhederne for at gøre kunde tilfredsheden større, det er trods alt derfra indtjeningen kommer.

## 2.4.2.2. Huawei Technologies Denmark

*ved tillidsrepræsentant og fagligt bestyrelsesmedlem Tomas Wellejus*



### **Outsourcing af Gigaspeed til Huawei.**



Den 1 maj 2016 blev 15 medarbejder overflyttet fra TDC til Huawei i forbindelse med TDC Gigaspeed projekt. Projektet omfatter 1,5 million danske husstande der skal have bygget deres coax forbindelser om så der kan opnås en download hastighed på 1 Gbit/s. Kontrakten med Huawei løber 6 år hvor det første 1½ år skal bruges til ombygningen af nettet.

Det lykkes for Teleøst at sikre overenskomst for de 15 medarbejde som betød at deres overenskomst vilkår ikke blev forringet. Senere har Teleøst også forhandlet en lønstigning ind for de overførte medarbejder.

Det har været en udfordring for medarbejderne at vænne sig til arbejdsformen i Huawei, da den er meget anderledes end i TDC og samtidig har kommunikationen har været en udfordring, da den foregår på engelsk.

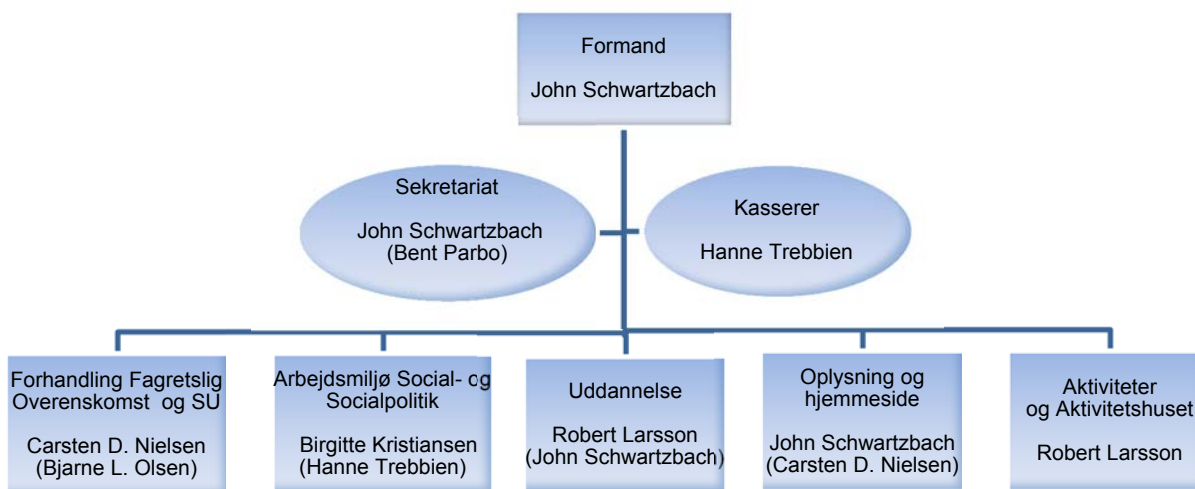
## 2.5. Interne Tele Øst forhold

### 2.5.1. Afdelingskontoret

ved formand John Schwartzbach



Siden sidste generalforsamling i 2015 har strukturen set sådan ud:



Tele Øst flyttede i nye lokaler i september måned sidste år. Afdelingen har fået kontor på 1. sal i Immerkær 42, i Hvidovre. Kontoret ligger kun 300 meter fra Rødovre S-togs station. Flytningen har fungeret perfekt og alle er faldet godt til. Vi har god plads og huset giver også gode fysiske rammer for vores tillidsrepræsentanter.

Der er også mødelokaler til rådighed, hvis der er medlemmer der ønsker at oprette en faglig netværksgruppe. For øjeblikket har vi en netværksgruppe for arbejdsløse medlemmer. Medlemmer som har tid, lyst og ideer til andre netværksgrupper skal bare kontakte afdelingskontoret. Vi lægger hus til, og vi kan være behjælpelig med at finde medlemmer, som kan have interesse i at deltage i en netværksgruppe.

Fusionsdrøftelser og besparelser på driften i Tele Øst har fyldt meget af arbejdet i de foregående år, men i generalforsamlingsåret har der været fuldt fokus på de faglige opgaver, som dækker alt fra faglige sager, forhandlinger, sociale sager, uddannelse- og karriererådgivning, forhandlinger med arbejdsgivere m.m. til at afholde sociale udflugter og møder for medlemmer. Det har givet en arbejdsro, så vi har kunnet koncentrere os om at supportere, medlemmer, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og Metals Landsklub i TDC. Alt sammen til størst mulig gavn for medlemmerne.

## **Tillidsrepræsentanter (TR) og Arbejdsmiljørepræsentanter (AmR)**

Medlemmerne er fagforeningens vigtigste aktiv. I det daglige støder vi ofte på medlemmer, som fortæller os, at deres leder ikke lytter på deres kritik af trivslen på arbejdspladsen. At dagligdagen er fyldt op med målinger og manglende mulighed for at tage ansvar for egne arbejdsopgaver. Her er vores svar, at man som medlem skal benytte afdelingens mange tillidsrepræsentanter. Tillidsrepræsentanterne og arbejdsmiljørepræsentanterne er fagforeningens næst vigtigste aktiv. Tillidsrepræsentanterne kan f.eks. via samarbejdsudvalgene følge sagen til tops overfor ledelsen. Resultaterne viser sig måske ikke fra den ene dag til den anden. Resultaterne kommer efter vedvarende og konstruktive dialoger mellem medarbejderrepræsentanterne og ledelsen.

Tele Øst har i skrivende stund 50 tillidsrepræsentanter. Der er jævnligt en løbende udskiftning i Tillidsrepræsentantkredsen, og på afdelingens hjemmeside ”teleost.dk” kan alle følge med i, hvor og hvem, der er tillidsrepræsentant for et bestemt område, samt et telefonnummer, så vedkommende kan kontaktes.

Vi har 40 arbejdsmiljørepræsentanter, der er organiseret i Tele Øst. Hvis du har spørgsmål til arbejdsmiljøet er du velkommen til at kontakte kasserer Hanne Trebbien på mobiltelefon 23 31 86 83.

## **Medlemsmøder, bestyrelsesmøder og andre interne møder**

Bestyrelsen har som tidligere år besøgt medlemmerne lokalt til medlemsmøder på arbejdspladserne efter fyraften. Siden sidste generalforsamling og frem til denne generalforsamling har der været afholdt 10 bestyrelsesmøder og ca. 20 møder i udvalg og ad-hoc grupper.

## **Dansk Metals kongres 2016 i Aarhus**



I september måned deltog vi på Dansk Metals kongres hvor forbundsformand Claus Jensen blev genvalgt. Da han tillige er valgt som formand for CO-industri er han nu kampklar til de kommende forhandlinger om OK17. Forbundets øvrige kongresvalgte personer som blev genvalgt er Henrik Kjærgaard som genvalgtes som næstformand, Keld Bækkelund Hansen genvalgtes som forbundssekretær for Forhandlingssekretariatet, Per Påskesen genvalgtes som forbundssekretær for Uddannelses- og IKT-Sekretariatet, Anders Laubjerg genvalgtes som forbundssekretær for Organisationssekretariatet og Torben Poulsen genvalgtes som Hovedkasserer.

Kongressen nyvalgte den hidtidige formand for Metal Hovedstaden, René Nielsen, som næstformand, således at forbundet nu har to næstformænd. Han har blandt andre vendt udviklingen i Metal Hovedstaden, således at såvel medlemsudvikling som overenskomstdækningen i Metal Hovedstaden i de senere par år er gået frem. Vi ser frem til, at samarbejde med den nyvalgte forbundsledelse.



## TDC Landsklub og virksomhedsklubber



Landsklubben fik i september 2015 ny formand, Lars Jørgensen. På grund af de mange organisationsændringer i TDC har der været rykket rundt på virksomhedsklubbernes struktur. På trods af det, har Landsklubben og virksomhedsklubberne formået at udvikle sig til et højt respekteret fagligt middel til at varetage medlemmernes interesser.

I overenskomstperioden er det som hovedregel Metals Landsklub i TDC med tilhørende virksomhedsklubber, som varetager forhandlingerne med TDC. Det er også Landsklubben som besætter pladserne i samarbejdsudvalgene i TDC.

Tele Øst ser det som sin opgave at gøre vores yderste til at give Landsklubben og virksomhedsklubberne den support, som de har brug for. Men det skal ske samtidig med, at vi holder fast i, at det er bestyrelserne i Landsklubben og virksomhedsklubberne som er mandatgiver. Hvis f.eks. bestyrelsen i Tele Øst blander sig i de opgaver som vi sammen med de andre teleafdelinger har besluttet at overdrage til Landsklubben, kan vi lige så godt lukke Landsklubben igen. Og det er vi ikke interesseret i. Landsklubben med tilhørende virksomhedsklubber er dét fagpolitiske og organisatoriske apparat, som sikrer koordineringen på tværs af landsdelene, således at ledelsen i TDC ikke kan spille os ud mod hinanden.

### Tele Øst har kontor på 1.sal i Aktivitetshuset



## 2.5.2. Udvalg

På det konstituerende bestyrelsesmøde efter generalforsamlingen i 2014 blev afdelingsudvalgene revideret i overensstemmelse med Forbundets vedtægter:

### Udvalgene er i dag:

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

### 2.5.2.1. Fagretligt udvalg

*ved næstformand Carsten D. Nielsen*



### Udvalgets medlemmer:

- Bjarne Lund Olsen,
- Hanne Trebbien,
- Brian Roos,
- Jimmy Kolinger,
- John Monrad,
- Christian Ziegler,
- Carsten D. Nielsen, formand for afdelingsudvalget og har tillige sæde i forbundsudvalget

Afdelingen har nedsat et Fagretslig Udvalg, som en slags pendant til forbundets fagretslige udvalg. Det fagretslige udvalgs arbejdsfelt er følgende:

- Overenskomst
- Faglig Voldgift/Arbejdsret
- Samarbejdsforhold
- Lovgivning
- Ligestilling

Udvalget er rådgivende for afdelingen i forhold til det fagretlige område. Udvalgets opgave er inden for udvalgets arbejdsfelter - at komme med forslag om overordnede strategier og at komme med forslag til ajourføring af målsætninger og politikker.

I henhold til forbundets beslutninger skal udvalget minimum holde møde to gange om året. Siden generalforsamlingen i 2015 og til dato har afdelingsudvalget holdt tre møder.

## 2.5.2.2. Miljø- og Arbejdsskadeudvalget

ved faglig sekretær Hanne Trebbien



### Udvalgets medlemmer:

Marianne Røgilds-Heinsøe  
Maj-Britt Sørensen  
Britta Gilder  
Bjarne Mortensen  
Jørn Unger  
Kenny Erstad  
Johnnie Nielsen  
Birgitte Kristiansen  
Hanne Trebbien (formand)

### Udskiftning i udvalget

Der har været et par udskiftninger i perioden, da Henrik Leerhøj og Lars Walbum Rasmussen er stoppet.

### Sager i året

Udvalget beskæftiger sig med mange forskellige sager, hvor intet er for stort og intet er for småt.

Vi vil meget gerne vide hvad det er der rør sig ude i områderne og høre om de problemer man slås med, så vi kan være med til at løse dem.

Vi drøfter tingene, finder somme tider umiddelbare løsninger eller anbefalinger. Ligger det uden for vores ressortområde bliver opgaverne/problemerne kanaliseret frem til de rette fora.

Af emner, som udvalget har debatteret i løbet af året, kan bl.a. nævnes følgende:

nye biler

brand døre

brandmateriale

rengøring

Støj

58888

blystøv på centraler

melding af fejl og mangler

rygning

Det Norske Veritas

TAS

efteruddannelse

samarbejde mellem arbejdsmiljørepræsentanter (AmR) og tillidsrepræsentanter (TR)



STIFTELSEN  
DET NORSKE VERITAS

nødbelysning  
velfærdsforanstaltninger  
ulykker  
stress  
flyveaske

Vi keder os ikke og jeres arbejdsmiljøspørgsmål er ALTID velkomne til udvalget.

Ud over selve arbejdet i udvalget, er der blevet stablet aktiviteter til afdelingens tillidsmandsseminar på benene.

### **Møder på landsplan**

Den 5. oktober er der planlagt et møde på landsplan for AmR valgt uden for TDC.

For AmR valgt i TDC afholdes et møde på landsplan den 1. november 2016.

## **2.5.2.3. Organiserings- og Agitationsudvalg**

*ved fagligt bestyrelsesmedlem Jens Boutrup*



### **Udvalget består af:**

Pia H. Olsen  
Torkil Aabye  
Robert Larsson  
John Schwartzbach  
Marianne Røgilds-Heinsøe  
Jens Boutrup (formand)

Udvalget har behandlet emner som omfatter bl.a. agitation og hvervning, medlemsmøder m.m.

Udvalgets arbejder med at gentage hvervesuccessen fra 2014.

## 2.5.2.4. Seniorudvalg

*ved faglig sekretær Robert Larsson*



### **Udvalget består af:**

Jørgen Bredøl (formand)

Keld Bødker

Jørgen Jensen

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

Udvalgets opgaver at deltage i forbundets seniorårsmøde og søge indflydelse på de ting, som kan være til gavn for vores medlemmer og de arrangementer, som berører pensionisterne i Tele Øst. Udvalget forsøger, ved samarbejde med Metal Hovedstaden, at få fælles fodslag til gavn for vores medlemmer.

## 2.5.2.5. Uddannelsesudvalget

*ved faglig sekretær Robert Larsson*



### **Udvalget består af:**

Johnnie Nielsen

Torkil Aabye

Stig Engelhardt

Lone Madsen

Pia H. Olsen

Jens Boutrup

Robert Larsson (formand)

Udvalget har bl.a. beskæftiget sig med IKUF, elever og lærlinge samt TR-uddannelse. Udvalget programlægger Tele Østs TR-AMR Seminar og hjælper til gennemførelse af seminaret.

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

## 2.5.2.6. Ungdomsudvalget

*ved faglig sekretær Robert Larsson*



### **Udvalget består af:**

(Ingen ungdomsrepræsentanter p.t.)

Robert Larsson (Svenderepræsentant og afdelingsbestyrelsens repræsentant)

Al aktivitet foregår via forbundets ungdomsudvalg.

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

## 2.5.2.7. Aktivitetsudvalget

*ved faglig sekretær Robert Larsson*



### **Udvalget består af:**

Per Nørskov  
Torkil Aabye  
Stig Engelhardt  
Lone Madsen  
Mona Rasmussen  
Karsten Moritz  
Pia H. Olsen  
Brian Roos  
Michael Christensen  
Robert Larsson (formand)

Udvalgets formål er at hjælpe med etablering og afvikling af diverse arrangement i Tele Øst.

## 2.5.3. Medlemsaktiviteter

ved faglig sekretær Robert Larsson



### Juletræsarrangement

af faglig sekretær Robert Larsson

Første søndag i advent - Søndag den 29. november 2015 - mødte ca. 690 af vores medlemmer med familie op på Oslo færgen PEARL SEAWAYS (der var ca. 230 børn).

Her blev julehygget med brunkager og juice til børnene, gløgg til de voksne, klippet klistret, flettet julehjerter med nisser og pyntet juletræ i den store klub, efter maden var der dans om juletræet i to etager med sang.

Ligesom sidste år var der også en lækker julebuffet med i arrangementet, hvor der var mad for alle.



Børnene morede sig med skattejagt om bord, hvor også julemanden med sine hjælpere deltog. Alle børn fik en godtepose. Julefesten om bord på Pearl of Scandinavia sluttede med at børnene fik lov at vælge en julegave.

Vi ser frem til næste juletræsarrangement med DFDS – søndag den 20. nov. 2016.  
Hold øje med vores blad hvor tilmeldingen er at finde

### Bowlingdyst

af faglig sekretær Robert Larsson

Søndag den 17. april 2015 mødtes 157 medlemmer af Tele Øst fordelt på 22 hold i Big Bowl i Valby til en 2 timers bowlings dyst og efterfølgende buffet.



Snakken var livlig og forventningerne var høje. Med udsigt til fine præmier til 1, 2 og 3 pladser gik vi i gang kl. 15.00 med 2 timers dyst mellem 21 hold da der var et hold der trak sig pga. forfald.

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

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

Tillykke til de 3 hold som vandt i år:

”Musketererne 1” fik 3. pladsen

”Bydrengene 2” fik 2. pladsen

1. pladsen gik til ”Hajgab Næstved”

## 1. maj

*af faglig sekretær Bjarne L. Olsen*



Igen i år var kælderen hos Metal Hovedstaden ramme om 1. maj arrangement, hvor Tele Øst efterfølgende bemandede ølteltet i Fælledparken, som var et godt trækplaster for vores medlemmer.

Det var rigtigt godt vejr hele dagen. Ved teltet gik det udmærket med at høre talerne og der var travlt ved ølhanerne som sædvanligt. Der skal lyde en stor tak til de frivillige hjælpere.

## Pensionistskovtur

*af faglig bestyrelsesmedlem Pia H. Olsen*



Fredag den 17. juni var alle Tele Østs pensionister inviteret på skovtur.

Godt 450 pensionister var med på skovtur til **Gavnø Slot** på Gavnø i Karrebæk Fjord, hvor deltagere i det gode vejr fik en rundtur i slotshaven og på slottet.

Slottets guider var klædt ud som var de lige trådt ud af Gavnøs historiske og farverige persongalleri.

Derefter var der en dejlig buffet med efterfølgende kaffe og svingom i godsets lade.

Det var en dejlig tur og busformændene skal have tak for hjælpen.





## **FIU Ligestillings netværk for tillidsrepræsentanter**

*ved tillidsrepræsentant og formand for FIU Ligestillings netværk John Monrad*



Fagbevægelsens Interne Uddannelsers Netværket for ligestilling består af tillidsfolk fra 3F, HK, FOA og Dansk Metal i Stor København, hvilket giver et godt indblik i hvad der foregår i fagbevægelsen på tværs af brancherne.

Tele Øst har formandspladsen i Netværket, hvoraf også 3 medlemmer er tillidsrepræsentanter i TDC. På landsplan har FIU ligestilling ca. 100 medlemmer.

## **Sommerhuset i Hou**

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



# **Dagsordenens punkt 3**

## **Forelæggelse af årsregnskab**

Årsrapporten for 2015 er et hæfte på mange sider.  
For at begrænse antallet af sider i dette skriftlige materiale, er Årsrapporten vist uden de regnskabs-  
mæssige noter i lighed med tidligere år.

Det gengives på de følgende 7 sider

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

**DANSK METAL TELE  
AFDELING ØST**

**Årsregnskab for 2015**

## LEDELSESPÅTEGNING

Bestyrelsen og daglig ledelse har dags dato aflagt årsregnskab for 1. januar - 31. december 2015 for Dansk Metal Tele afdeling Øst.

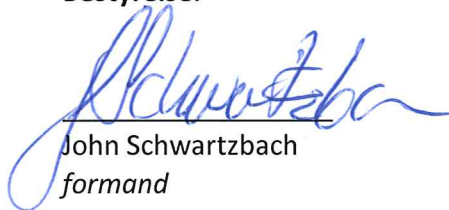
Årsregnskabet aflægges i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

Det er vor opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af afdelingens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31 december 2015 samt af resultatet af afdelingens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2015.

Årsregnskabet indstilles til generalforsamlingens godkendelse

Hvidovre, den 26. maj 2016

### Bestyrelse:

  
John Schwartzbach  
formand


  
Carsten D. Nielsen  
næstformand

  
Hanne Trebbien  
kasserer

  
Bjarne L. Olsen

  
Birgitte Kristiansen

  
Svend Erik Nielsen

  
Pia H. Olsen

  
Brian Roos

  
Tomas Wellejus

  
Jens Kring Boutrup

  
Marianne Røgilds-Heinsøe

## Den uafhængige revisors påtegning på årsregnskabet

### *Til medlemmerne i Metal Tele Øst*

Vi har revideret årsregnskabet for Metal Tele Øst for regnskabsåret 1. januar – 31. december 2015, der omfatter anvendt regnskabspraksis, resultatopgørelse, balance og noter. Årsregnskabet udarbejdes efter årsregnskabsloven.

### **Ledelsens ansvar for årsregnskabet**

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

### **Revisors ansvar**

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

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

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

Revisionen har ikke givet anledning til forbehold.

## Den uafhængige revisors påtegning på årsregnskabet

### Konklusion

Det er vores opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af fagforeningens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2015 samt af resultatet af fagforeningens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar – 31. december 2015 i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

København den 26. maj 2016

### Revisionsinstituttet

Statsautoriseret Revisionsaktieselskab

CVR-nr. 53 37 19 14



Martin Sørensen  
statsautoriseret revisor

## BILAGSKONTROLLANTER

Som valgte bilagskontrollanter har vi gennemgået bilagene vedrørende året 2015 i henhold til de i vedtægterne udstukne retningslinier.

Hvidovre, den 26. maj 2016



Magna Petersen  
*bilagskontrollant*



Torkil Aabye  
*bilagskontrollant*



Anne Wildbork-Hansen  
*bilagskontrollant suppleant*



John Monradd Gerbild  
*bilagskontrollant suppleant*

## RESULTATOPGØRELSE FOR ÅRET 2015

Note		2014 t.kr.
	Kontingentindtægt	4.070.352
	Tilskud, Forbundet, Teleforeningen m.m.	2.032.955
	<b>Indtægter i alt</b>	<b>6.103.307</b>
1	Beregnet organtimeforbrug (TR-tid)	577.692
	Omkostninger valgte	2.754.568
2	Medlems- og PR-aktiviteter	176.362
	Medlemsblad, trykning mv. og hjemmeside	63.990
	Kursusudgifter	107.916
	Mødeudgifter	246.226
	Medlemsjubilæer og repræsentationer m.v.	127.200
	Lokaleomkostninger	815.555
3	Løn- og personaleudgifter	921.214
4	Administrationsomkostninger	595.539
5	Feriehus	13.949
	<b>Udgifter i alt</b>	<b>6.400.211</b>
	<b>Resultat af ordinær primær drift</b>	<b>-296.904</b>
6	<b>Finansielle poster</b>	
	Indtægter	471.617
	Udgifter	577.569
	<b>Finansielle poster, netto</b>	<b>-105.952</b>
	<b>Resultat før skat</b>	<b>-402.856</b>
7	Foreningskat	-58.594
	<b>Årets resultat</b>	<b>-344.262</b>

Årets resultat overføres til egenkapitalen



BALANCE PR. 31. DECEMBER 2015

Note

		2014 t.kr.
<b>AKTIVER</b>		
Hou, feriehus	1.550.000	1.550
<b>Materielle anlægsaktiver</b>	<b>1.550.000</b>	<b>1.550</b>
Aktier	66.535	556
Deposita	0	154
<b>Finansielle anlægsaktiver</b>	<b>66.535</b>	<b>710</b>
<b>Anlægsaktiver i alt</b>	<b>1.616.535</b>	<b>2.260</b>
Tilgodehavender	145.760	225
Tilgodehavende foreningsskat	65.861	0
Obligationer	20.559.589	20.911
Likvide beholdninger	2.555.455	2.549
<b>Omsætningsaktiver i alt</b>	<b>23.326.665</b>	<b>23.685</b>
<b>Aktiver i alt</b>	<b>24.943.200</b>	<b>25.945</b>
<b>PASSIVER</b>		
Kapitalkonto	15.048.479	15.393
Opskrivningshenlæggelse	830.000	830
Aktivitetsfond	6.867.875	6.868
<b>8 Egenkapital</b>	<b>22.746.354</b>	<b>23.091</b>
<b>9 Anden gæld</b>	<b>2.196.846</b>	<b>2.854</b>
<b>Kortfristet gæld</b>	<b>2.196.846</b>	<b>2.854</b>
<b>Passiver i alt</b>	<b>24.943.200</b>	<b>25.945</b>
<b>10 Eventualforpligtelser</b>		

## Dagsordenens punkt 4

### Marianne Røgilds-Heinsøes forslag til ændring af vedtægternes § 9 stk. 6 fra:

<b>Nugældende tekst:</b>	<b>Ny tekst:</b>
<p>Dagsorden, indkomne forslag, budgetoversigt m.v., årsrapport og bestyrelsens skriftlige beretning vil senest 2 uger før generalforsamlingens afholdelse være tilgængeligt på afdelingens hjemmeside.</p> <p>Bestyrelsen foranlediger, at der sammen med indkaldelsen til generalforsamlingen er en blanket, som medlemmet kan udfylde og returnere, hvis medlemmet ønsker at modtage en papirudgave af det materiale, der skal behandles på generalforsamlingen.</p>	<p>Dagsorden, indkomne forslag, budgetoversigt m.v., årsrapport og bestyrelsens skriftlige beretning vil senest 2 uger før generalforsamlingens afholdelse være tilgængeligt på afdelingens hjemmeside.</p> <p>Bestyrelsen foranlediger, at der sammen med indkaldelsen til generalforsamlingen er en blanket, som medlemmet kan udfylde og returnere, hvis medlemmet ønsker at afhente en papirudgave på foreningens adresse, af det materiale der skal behandles på generalforsamlingen.</p>

#### **Begrundelse:**

Portoen til forsendelse er steget mærkbart og næsten alle har i dag en pc og en mailadresse. Ud over portoen vil der også kunne spares penge og arbejdstid til trykningen.

### Bestyrelsens forslag til ændring af vedtægternes bilag 2, Aktivitetsfondens § 1 stk. 5

<b>Nugældende tekst:</b>	<b>Ny tekst:</b>
<p>Fonden kan kun ophæves ved urafstemning blandt medlemmer. For ophævelsen skal der være 2/3 majoritet af det samlede medlemstal.</p>	<p>Forslag til ophævelse af fonden kan kun vedtages når mindst 2/3 af de stemmeberettigede på generalforsamlingen stemmer herfor.</p>

#### **Begrundelse:**

Aktivitetsfonden stammer oprindeligt fra Dansk Metal Tele Afdeling 12 og blev i 2008 videreført i Dansk Metal Tele Øst i forbindelse med fusionen mellem Dansk Metal Tele Afdeling og Dansk Metal Tele Afdeling 12. For at forberede en mere enkel administration af foreningens formuepleje, herunder minimering af gebyrer til pengeinstitutter, kan det være hensigtsmæssigt at foretage en sammenlægning af foreningens interne konti. Med vedtagelsen af ændringsforslaget vil dette mere realistisk kunne ske på en generalforsamling f.eks. i 2017 eller senere.

# Dagsordenens punkt 5

Budgetoversigt 2017

Budgetoversigten er udarbejdet på baggrund af afdelingskontingentet for 2017.

Beskrivelse	Regnskab 2014	Regnskab 2015	Budgetoversigt 2017
Kontingenter i alt	4.414.238	4.070.352	3.469.305
Andre indtægter	2.083.227	2.032.955	1.135.000
<b>Indtægter i alt</b>	<b>6.497.465</b>	<b>6.103.307</b>	<b>4.604.305</b>
TR-tid	1.018.555	577.692	600.000
Omkostninger valgte	3.036.411	2.754.568	2.689.889
Medlems- og PR-aktiviteter	357.049	176.362	250.000
Info (Medlemsblad & hjemmeside)	363.028	63.990	100.000
Mødeudgifter m.v.	334.458	246.226	200.000
Kurser og konferencer	315.072	107.916	290.000
Medlemsjubilæer og repræsentation m.v.	62.084	127.200	85.000
Lokaleomkostninger	653.460	815.555	200.000
Løn- og personaleudgifter	1.077.397	921.214	760.000
Administrationsomkostninger	544.252	595.539	300.000
Feriehus	40.236	13.949	0
<b>Udgifter i alt</b>	<b>7.802.002</b>	<b>6.400.211</b>	<b>5.474.889</b>
<b>Resultat før finansielle poster</b>	<b>-1.304.537</b>	<b>-296.904</b>	<b>-870.584</b>
Finansielle indtægter	614.252	471.617	425.000
Finansielle udgifter	38.264	577.569	50.000
<b>Finansielle poster netto</b>	<b>575.988</b>	<b>-105.952</b>	<b>375.000</b>
<b>Resultat før skat</b>	<b>728.549</b>	<b>-402.856</b>	<b>-495.584</b>
Årets skat, inkl. regulering tidligere år	87.052	-58.594	50.000
<b>Årets resultat</b>	<b>-815.601</b>	<b>-344.262</b>	<b>-545.584</b>

# Dagsordenens punkt 6

## Kontingenter 2017

Kontingentsatserne fra 2016 stiger jf. reguleringsordningen i vedtægternes § 17 stk. 4.  
Pr. 1. januar 2017 udgør reguleringen 0,8 % (afrundet til nærmeste 25 øre).  
(Undtaget kontingentet for pensionister og elever/lærlinge der følger forbundets beslutninger)

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

Kontingentsatse pr. måned	Forbund	Afdeling	I alt
Ordinære medlemmer	329,50	201,00	530,50
Deltid 30 timer	212,25	134,00	346,25
Deltid under 15 timer	212,25	43,50	255,75
Efterlønsmodtagere	251,50	12,00	263,50
Pensionist*	12,50	12,00	24,50
Mere end 22 ugers ledighed /sygdom (fuldtidsforsikret)	269,50	161,00	430,50
Mere end 22 ugers ledighed /sygdom (deltidsforsikret)	152,25	94,00	246,25
Elever/lærlinge	82,50	45,00	127,50

**NB: Som medlem af Dansk Metal omfattes man automatisk af en fritidsulykkesforsikring og en gruppelevsforikring der yderligere koster hhv. 38,00 kr. og 22,50 kr. pr. mdr. ud over ovennævnte beløb.**

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

**A-kassen opkræver særskilte kontingenter udover ovennævnte beløb.**

\*) Medlemmer der er overgået til pension pr. 1. januar 2010 eller senere betaler kr. 12,50 pr. måned i forbundskontingent. Kontingentet opkræves forud som et halvårskontingent.

# Dagsordenens punkt 7

## Valg til bestyrelsen

**Bestyrelsen indstiller følgende personer til valg for 1 år jf. vedtægternes § 9 stk. 15 nr.2:**

Formand	John Schwartzbach	modtager genvalg
Næstformand	Carsten D. Nielsen	modtager genvalg
Kasserer	Hanne Trebbien	modtager genvalg
Faglig sekretær	Bjarne L. Olsen	modtager genvalg
Faglig sekretær	Birgitte Kristiansen	modtager genvalg
Fagligt bestyrelsesmedlem	Pia H Olsen	modtager genvalg
Fagligt bestyrelsesmedlem	Jens Boutrup	modtager genvalg
Fagligt bestyrelsesmedlem	Tomas Wellejus	modtager genvalg
Fagligt bestyrelsesmedlem	Svend Erik Nielsen	modtager genvalg
Fagligt bestyrelsesmedlem	Marianne Røgilds-Heinsø	modtager genvalg
Fagligt bestyrelsesmedlem	Brian Roos	modtager genvalg

**Her ud over indstiller bestyrelsen en person til faglig sekretærer uden for bestyrelsen for 1 år:**

Faglig sekretær	Robert Larsson	modtager genvalg
-----------------	----------------	------------------

## Øvrige valg jf. vedtægterne

**Bestyrelsen indstiller følgende personer til valg for 1 år jf. vedtægternes § 9 stk. 15 nr.2:**

Valg af 2 bilagskontrollant:	Magna Petersen Torkil Aabye	modtager genvalg modtager genvalg
Valg af 2 bilagskontrollantsuppleant:	Anne Wildbork-Hansen John Monrad	modtager genvalg modtager genvalg
Valg af max 6 Ungdomsrepræsentanter	<b>(kandidater efterlyses)</b>	
Valg af 2 fanebærer:	Anders Reiners Mona Rasmussen	modtager valg modtager genvalg
Valg af 2 fanebærersuppleanter:	Lone Madsen Christian Emil Ziegler	modtager genvalg modtager valg
Valg af statsautoriseret revisor	Revisionsinstituttet Skagensgade 1 2630 Tåstrup	foreslås genvalgt

# **Dagsordenens punkt 8**

Eventuelt

## Tele Øst's bestyrelse efter generalforsamlingen 2015

<p><b>Formand</b> <b>John Schwartzbach</b></p> 	<p><b>Næstformand</b> <b>Carsten D. Nielsen</b></p> 	<p><b>Kasserer</b> <b>Hanne Trebbien</b></p> 	<p><b>Faglig sekretær</b> <b>Bjarne L. Olsen</b></p> 
<p><b>Faglig sekretær</b> <b>Birgitte Kristiansen</b></p> 	<p><b>Fagligt bestyrelsesmedlem</b> <b>Jens Boutrup</b></p> 	<p><b>Fagligt bestyrelsesmedlem</b> <b>Pia H. Olsen</b></p> 	<p><b>Fagligt bestyrelsesmedlem</b> <b>Tomas Wellejus</b></p> 
<p><b>Fagligt bestyrelsesmedlem</b> <b>Marianne Røgilds-Heinsøe</b></p> 	<p><b>Fagligt bestyrelsesmedlem</b> <b>Brian Roos</b></p> 	<p><b>Fagligt bestyrelsesmedlem</b> <b>Svend Erik Nielsen</b></p> 	
		<p><b>Faglig sekretærer valgt uden for bestyrelsen</b></p>	<p><b>Faglig sekretær</b> <b>Robert Larsson</b></p> 





## **Generalforsamling**

**i**

### **Teleforeningen**

for medlemmer af  
Dansk Metal Tele afdeling Øst.

**Generalforsamling afholdes  
onsdag den 26. oktober 2016 kl. 17.30**

**i**

**Cirkusbygningen Jernbanegade 8 1608 København V**

#### **Dagsorden:**

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

**Generalforsamlingsmaterialet findes også på [teleoest.dk](http://teleoest.dk).**



## Praktiske oplysninger

Der er altid mulighed for personlig henvendelse.

Ønsker du at tale med en bestemt person, bedes du ringe først og få aftalt en tid.

**Åbningstid:** mandag - torsdag kl. 9.00 – 15.00 samt fredag kl. 9.00 - 12.00

**Telefon:** 33 63 29 01

**Adresse:** Dansk Metal Tele Øst  
Immerkær 42, 1.sal  
2650 Hvidovre

**E-Mail:** [teleoest@danskmetal.dk](mailto:teleoest@danskmetal.dk)

**Hjemmeside:** [teleoest.dk](http://teleoest.dk)

**Nuværende vedtægterne for Tele Øst findes på afdelingens hjemmeside.**  
(De er sidst rettet på generalforsamlingen 2014 og hjemsted er ændret af bestyrelsen i henhold til vedtægternes § 1 stk. 2.)



Bestyrelsens sekretær i gang med beretningen