

**METAL**  
**TELE ØST**



*1. maj 2017 blev fejret i Immerkær*

## GENERALFORSAMLING 2017

**Onsdag den 25. oktober 2017 kl. 17.30**

Cirkusbygningen, Jernbanegade 8, 1608 København V



## **10. ordinære generalforsamling**

**Onsdag den 25. oktober 2017 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 2017**

# Indholdsfortegnelse

Indledning.....	side 4
Dagsorden.....	side 5
Dagsordenens punkt 1 - Valg af dirigenter.....	side 6
Dagsordenens punkt 2 - Beretning.....	side 7
<i><b>De faglige områder:</b></i>	
2.1. Overenskomstområdet - emne oversigt.....	side 7
2.2. Arbejdsmiljøområdet - emne oversigt.....	side 46
2.3. Det sociale område - emne oversigt.....	side 53
<i><b>2.4 Samarbejdet med arbejdsgiverne:</b></i>	
2.4.1. Samarbejdet med TDC.....	side 60
2.4.1.1. Virksomhedsklubben Onsite.....	side 63
2.4.1.2. Virksomhedsklubben Networks.....	side 65
2.4.1.3. Virksomhedsklubben YouSee.....	side 67
2.4.1.4. TDC Erhverv / TDC NetDesign.....	side 69
2.4.1.5. Ligebehandling i TDC.....	side 72
2.4.1.6. De udlånte TDC'er.....	side 72
2.4.2 Samarbejdet med Eltel Networks A/S	
2.4.2.1. Eltel - Fiber & Anlæg.....	side 73
<i><b>2.5 Interne Tele Øst forhold:</b></i>	
2.5.1. Afdelingskontor.....	side 75
2.5.1.1. Tillidsrepræsentanter+Arbejdsmiljørepræsentanter	side 76
2.5.1.2. Landsklub og virksomhedsklubber.....	side 76
2.5.1.3. Tele Øst vision.....	side 77
2.5.2. Udvalg .....	side 78
2.5.3. Medlemsaktiviteter.....	side 82
Dagsordenens punkt 3 - Forelæggelse af regnskab.....	side 85
Dagsordenens punkt 4 - Indkomne forslag.....	side 93
Dagsordenens punkt 5 - Budgetoversigt.....	side 94
Dagsordenens punkt 6 - Kontingenter.....	side 95
Dagsordenens punkt 7 - Valg til bestyrelsen m.m.....	side 96
Dagsordenens punkt 8 - Eventuelt.....	side 97
Bestyrelse og faglige sekretærer i Tele Øst efter GF 2016.....	side 98
Teleforeningens generalforsamlingsdagsorden.....	side 99
<b>Praktiske oplysninger.....</b>	<b>side 100</b>

# Indledning

*formand John Schwartzbach*



Bestyrelsen beskriver i denne skriftlige beretning foreningens arbejde siden sidste generalforsamling i oktober 2016.

Tele Øst har kontor på 1. sal i Immerkær 42, som ligger 300 meter fra Rødovre S-togs station, men i Hvidovre. Afdelingen har 6 faglige sekretærer og en ansat kontorassistent. De er fordelt på enkeltmandskontor og et stort fælleskontor, som også fungerer som reception.

Afdelingskontoret arbejder med faglige opgaver, som dækker alt fra faglige sager, forhandlinger, sociale sager, uddannelse- og karriererådgivning, overenskomstforhandlinger m.m. til at afholde sociale udflugter og møder for medlemmer.

Tele Øst samarbejder med forskellige arbejdsgivere for at vejlede og hjælpe medlemmerne med spørgsmål.

Den største arbejdsgiver er TDC, og som tidligere fylder fyringer rigtig meget. Alene i foråret blev over 50 fyrede medlemmer tilbudt Metaljobstarter. Metaljobstarter tilbydes medlemmer umiddelbart efter afskedigelsen og er et tilbud om afklaring og vejledning til at søge et nyt job og samtidig hjælp til at planlægge uddannelsesforløb. Senere hjælper vi også med at tjekke den sidste lønseddel fra arbejdsgiveren. Bagefter, når de har fundet nyt arbejde, hjælper vi også med at tjekke deres nye ansættelseskontrakter for fejl og mangler.

Forhandlinger med TDC har også fyldt meget. Der går sjældent en uge, hvor der ikke foregår forhandlinger. Det kan være svært for et medlem at vurdere, hvor meget arbejde der egentligt er med at vedligeholde overenskomsterne. Overenskomsterne er Alpha omega for en arbejdsplads med ordnede forhold og det må ikke bare være noget som man vænner sig til er i orden. De skal tvært imod fornys løbende og tilpasses nye forhold.

Bl.a. er der nu etableret overenskomst for medarbejdere i det tidligere Lyngby Radio og aftale for de medarbejdere der kommer fra Sitel.

Vi er glade for Den Danske Model og tager afstand fra firmaer/underleverandører der benytter social dumping for at få arbejdet lavet. Dette og meget mere kan du læse mere detaljeret om i beretningen om vores indsats igennem dette generalforsamlingsår. I den mundtlige beretning på generalforsamling vil vi supplere denne skriftlige beretning og berette om det kommende år og de udfordringer, vi skal arbejde med.

Vel mødt på generalforsamlingen

*John Schwartzbach*

# Dagsorden

- |                                |         |
|--------------------------------|---------|
| 1. Valg af dirigenter          | side 6  |
| 2. Beretning                   | side 7  |
| 3. Forelæggelse af årsregnskab | side 85 |
| 4. Indkomne forslag            | side 93 |
| 5. Budgetoversigt              | side 94 |
| 6. Kontingenter                | side 95 |
| 7. Valg til bestyrelsen m.m.   | side 96 |
| 8. Eventuelt                   | side 97 |



# 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 ind tegnede talere.

Kritiseres en deltager på generalforsamlingen fra talerstolen, skal denne gives adgang til at udtale sig.

Formanden kan altid få ordet til afsluttende bemærkninger.

**Stk. 6** Kun forslag, der i henhold til vedtægterne er rettidigt indsendt, kan behandles på generalforsamlingen.

Ved behandling af et forslag kan der stilles skriftlige ændringsforslag underskrevet med forslagsstillerens navn og arbejdssted.

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

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

Skriftlig afstemning kan begæres jf. vedtægterne.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

# Dagsordenens punkt 2

## Beretning

### De faglige områder

#### 2.1. Overenskomstområdet

*næstformand Carsten Dyring Nielsen*

*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. Forhandlinger mv. i årets løb.....	side 09
2.1.2.1. TDC A/S skifter arbejdsgiverforening.....	side 11
2.1.2.2. TDC Hosting (TDCH A/S) købt af kapitalfond.....	side 12
2.1.2.3. Overenskomst for radioeksperter i Forsvaret (tidl. Lyngby Radio).....	side 12
2.1.2.4. Overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2017.....	side 13
2.1.2.4.1. Minimallønoverenskomster og normallønoverenskomster.....	side 14
2.1.2.4.2. DI og CO-industri er retningsgivende for hele det private område.....	side 15
2.1.2.4.3. TDC og overenskomstfornyelsen.....	side 17
2.1.2.4.4. Forlig på de øvrige områder.....	side 24
2.1.2.4.5. Mæglingforslaget .....	side 24
2.1.2.4.6. Én for alle – alle for én.....	side 26
2.1.2.4.7. Perspektiver for OK17: Byg din egen overenskomst.....	side 28
2.1.2.5. Løndannelsesprocessen pr. 1. marts 2017.....	side 29
2.1.2.6. TDC fortsatte personalereduktionerne i 2017.....	side 31
2.1.2.7. 50%-reglen.....	side 31
2.1.3. Den Danske Model, flexicurity-modellen og Trepårtssamarbejde.....	side 34
2.1.3.1. Social dumping.....	side 37
2.1.4. Lovbaserede løn- og ansættelsesvilkår.....	side 39
2.1.4.1. Ny ferielov på vej.....	side 40
2.1.4.2. Persondataforordningen – træder i kraft den 25. maj 2018.....	side 41
2.1.4.3. Aldersdiskrimination, funktionærloven § 2a.....	side 43
2.1.5. Konkursagen De Gule Sider.....	side 45

## 2.1.1. Overenskomstområdets arbejdsopgaver

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

Overenskomstområdet 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, mæglingsmøder, 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



Internt i Dansk Metal er der indgået aftale om, at det ikke er teleafdelingerne, men derimod Landsklub i TDC med dertil hørende virksomhedsklubber som i overenskomstperioden 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.



- Ved sager som vedrører mere end én virksomhedsklub, er det TDC Landsklubben som har forhandlingsretten
- Ved overenskomstfornyelser – herunder fornyelse af særftalerne – 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. Forhandlinger i årets løb

Foreningsåret har budt på et hav af forhandlinger om stort og småt. Først og fremmest har forhandlingerne drejet sig om overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2017.

Vi har også brugt tid på at opnå overenskomst for Radioekspedienter i Forsvaret (tidl. Lyngby Radio) som blev virksomhedsoverdraget fra TDC i 2015. Det lykkedes omsider pr. 1. april 2017 at indgå et nyt overenskomstgrundlag for Lyngby Radio gældende pr. 1. april 2017.

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



- Protokol af 30. november 2016 om påtænkte personalereduktioner i 2017
- Protokol af 6. december 2016 om overdragelse af Adactit A/S til TDC A/S
- Protokol af 12. december 2016 om insourcing/hjemtagelse af visse opgaver og medarbejdere fra Sitel A/S
- Protokol af 15. december 2016 om hjemmevagt i YouSee-VIP-Hotline
- Protokol af 1. februar 2017 om bortfald af kutyme i Logistikcenteret
- Protokol af 23. marts 2017 om overdragelse og udlån af medarbejdere til og fra TDC Hosting A/S
- Lokalaftale af 7. april 2017 om Vilkår for Pop-Up butikker og flyvere i TDC Butik (YouSee Butik) revideret
- Lokalaftale 32.7 af 18. april 2017 om Vilkår for ansættelse på timeløn i TDC Logistikcenter (OSL)
- Lokalaftale af 21. april 2017 om weekendarbejde i TDC Operation Field Service (OIMF) "Projekt Telemedicin"
- Protokol af 21. april 2017 om fortolkning af Særaftale VII punkt 10.2
- Lokalaftale 7.B. af 21 april 2017 om frikøb af afdelingsvalgte, der ikke er omfattet af Særaftale VII

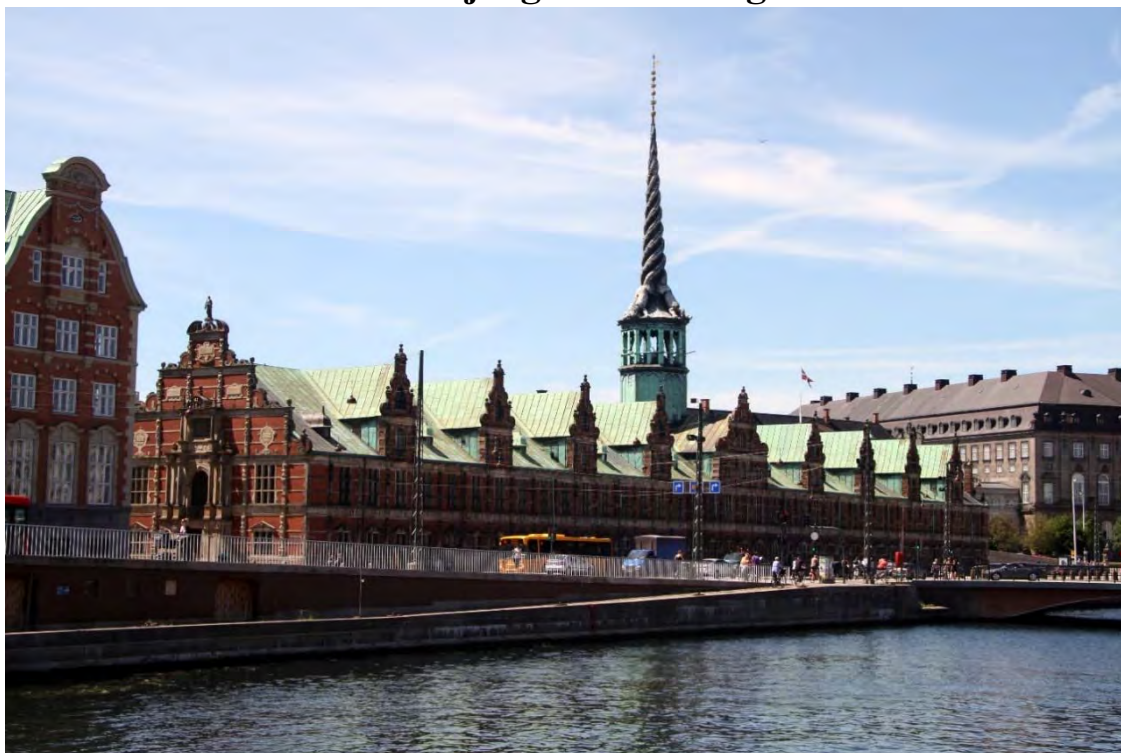
- Protokol af 23. maj 2017 om ændring af dækningsområdet for protokol af 8. april 2011 (Net-Design)
- Notat af 15. juni 2017 om natarbejde for udlånte medarbejdere i Dansk Kabel TV A/S
- Protokol af 21. juni 2017 om lønregulering pr. 1. marts
- Lokalaftale 33.1.1. af 6. juli 2017 om forhøjet tilkald for Solution House Verient-systemet
- Lokalaftale 33.1. af 6. juli 2017 om forhøjet tilkald for Solution House Genesys-systemet
- Uenighedsprotokol af 24. august 2017 om manglende pensionsbidrag af bidrag til fritvalgs-lønkonto for medarbejdere omfattet af Særaftale II
- Protokol af 24. august 2017 om
  - 1) efterbetaling af pensionsbidrag af bidrag til fritvalgslønkontoen for medarbejdere med tjenestemandspensionsrettigheder omfattet af Særaftale II, pensionsoverbygning (sagen endte i uenighed og videres pt. af forbundet)
  - 2) betaling af pensionsbidrag af bidrag til fritvalgslønkontoen for medarbejdere omfattet af § 8 i Industriens Funktionæroverenskomst samt medarbejdere omfattet af §34 i Industriens Pension (sagen endte i enighed i overensstemmelse med Landsklubbens påstand)
  - 3) betaling af pensionsbidrag af bidrag af køretillæg iht. Lokalaftale 11.C. for timelønnede medarbejdere (sagen endte i enighed i overensstemmelse med Landsklubbens påstand)
  - 4) at TDC i strid med Lokalaftale 11. C. i stedet for et månedligt tillæg har omregnet tillægget til timetillæg for medarbejdere ansat på timeløn (sagen endte i enighed og med TDC's pligt til at foretage efterbetaling)
- Protokol af 3. september 2017 om ændring af Lokalaftale 32 om Rammer for aftaler om ansættelse på timeløn af variabel arbejdskraft
- Protokol af 3. september 2017 om hjemtagelse/insourcing af medarbejdere fra Sitel A/S til YouSee, som er beskæftiget med Support & Billing-opgaver for YouSee.
- Protokol af 3. september 2017 om overgang til Lokalaftale nr. 38 med tillæg.
- Aftale af 3. september 2017 om Tillæg til Lokalaftale nr. 38

Nogle af de nævnte 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.

### 2.1.2.1. TDC A/S skifter arbejdsgiverforening



*Dansk Erhverv har til huse i den historiske bygning benævnt Børsen.*

Kort før jul meddelte TDC, at selskabets bestyrelse havde besluttet at melde sig ud af arbejdsgiverforeningen DI (Dansk Industri) for at melde sig ind i arbejdsgiverforeningen Dansk Erhverv.

Medlemskabet af Dansk Erhverv indbefatter for TDC's vedkommende både den del som omhandler det erhvervspolitiske og den del af Dansk Erhverv som fungerer som arbejdsgiverforening og som benævnes Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Skiftet skete pr. 1. juli 2017. Begge arbejdsgiverforeninger er tilsluttet Dansk Arbejdsgiverforening.

TDC besluttede oprindeligt i 1997 at være medlem af DI. Det skete et par år efter, at Staten ophævede løntilsynet med TDC og samme år, at staten solgte alle sine aktier og privatiserede TDC. TDC har tidligere besat betydelige poster i DI. F.eks. havde TDC's tidligere direktør, Henning Dyremose, en overgang den indflydelsesrige post som formand for DI.

TDC's udmeldelse af DI og skifte til det kontingentmæssige væsentligt billigere Dansk Erhverv blev af TDC begrundet med manglende politisk medindflydelse. TDC føler, at de erhvervspolitisk bliver bedre hørt i Dansk Erhverv. TDC's koncerndirektør Jens Aaløse har da også fået en plads i Dansk Erhvervs forretningsudvalg.

TDC's skifte af arbejdsgiverforening får ingen umiddelbar betydning for det såkaldte tilpassede overenskomstgrundlag i TDC. I en protokol fra 2001 er der nemlig taget højde for, at TDC kan finde på at skifte arbejdsgiverforening.

Det tilpassede overenskomstgrundlag fortsætter ifølge protokollen fra 2001 som en virksomheds-overenskomst efter 1. juli 2017.

På lidt længere sigt kan det forventes, at forhandlingsprocesserne med TDC besværliggøres af skiftet af arbejdsgiverforening. Det skyldes blandt andet, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver ikke har andre overenskomstområder, hvor forbundet Dansk Metal er direkte part.

### **2.1.2.2. TDC Hosting (TDCH A/S) købt af kapitalfond og skiftede navn til Itadel A/S**



TDC havde gennem længere tid haft TDC Hosting til salg. Pr. 1. januar 2016 udskilte koncernen således TDC Hosting som et 100% ejet datterselskab TDCH A/S. Det skete som led i TDC's strategiske overvejelser om TDC Hostings tilhørsforhold til TDC Group. Kassetjenestemændene blev 1. januar 2016 i første omgang udlånt til TDC Hosting eftersom TDC påregnede at sælge datterselskabet. Få måneder efter blev "Til salg"-skiltet imidlertid pillet ned, og de udlånte kassetjenestemænd blev herefter overdraget til det 100% ejede datterselskab TDCH A/S.

Men det var øjensynligt kun på papiret, at "Til salg" skiltet blev pillet ned. I hvert fald meddelte TDC den 6. februar 2017 at man alligevel ville sælge TDC Hosting (TDCH A/S). Det skete således, at TDC A/S solgte alle sine aktier i TDC Hosting (TDCH A/S) til Maj Invest Equity med virkning pr. 1. april 2017. Eftersom der således var tale om et aktiesalg, hvor aktierne "bytter hænder", var der ikke i virksomhedsoverdragelseslovens forstand tale om en virksomhedsoverdragelse, hvor erhververen kunne frasige sig overenskomsten.

Der gælder således en kopi af det tilpassede overenskomstgrundlag i TDC Hosting (TDCH A/S). Eftersom det var en del af TDC Group, var det også en del af TDC's udmeldelse af Dansk Industri og TDC Hosting (TDCH A/S) blev pr. 1. juli 2017 således også medlem af Dansk Erhverv.

I september 2017 skiftede TDC Hosting navn fra TDCH A/S til Itadel A/S. Der er cirka 400 medarbejdere ansat i Itadel A/S. De fleste af dem er ansat i Århus og noget over 50 medarbejdere i Teglholmen i København.



### **2.1.2.3. Overenskomst for radioekspedienter i Forsvaret (tidl. Lyngby Radio)**

Pr. 1. januar 2015 blev den Maritime nød- og sikkerhedstjeneste på Lyngby Radio tilbageført fra TDC A/S til Staten, nærmere bestemt Værnsfælles Forsvarskommando, Marinestaben. Det skete som led i udmøntningen af forsvarsforliget. Moderniseringsstyrelsen, som i Staten udøver forhandlingsretten, frasagde sig overenskomsten og de kollektive rettigheder som udsprang fra TDC. Og siden 2015 har Tele Øst via Metalforbundet forsøgt at indgå overenskomst for Lyngby Radio med Staten.

Efter meget langvarige forhandlinger lykkedes det den 16. maj 2017 at indgå en Organisationsaftale mellem Dansk Metal og Moderniseringsstyrelse om en overenskomst for Radioekspedienter i Forsvaret (tidl. Lyngby Radio) med virkning pr. 1. april 2017.



Det fremgår blandt andet af Organisationsaftalen, at personalet bl.a. er omfattet af Fællesoverenskomsten mellem OAO, Overenskomstansattes Organisation, og Finansministeriet. Herunder Cirkulære om Arbejdstid for tjenestemænd i Staten. Cirkulæret er specifikt suppleret af en ”Lokalaftale om arbejdstid m.v. for radioekspedienterne”.

Eftersom Lyngby Radio nu er omfattet af overenskomst med Staten, skal overenskomsten allerede fornys pr. 1. april 2018, hvor der er overenskomstforhandlinger for det offentlige område.



Sideløbende med vores bestræbelser på at opnå overenskomst, har vi afdelingen også brugt tid i forbindelse med Lyngby Radios udflytning til Karup. Det har i flere år været forudsat i forsvarsforliget, at Lyngby Radio skulle flytte fra Lyngby til Flyvestation Karup. Flytningen er dog blevet forsinket adskillige gange – men i skrivende stund ser det ud til at ville ske pr. 1. februar 2018.

Nogle af vores medlemmer har valgt at flytte med til Karup, mens en række medlemmer har valgt at takke nej til forflyttelsen. De har enten valgt at fratræde i forbindelse med en frivillig fratrædelsesrunde i 2016/2017 eller valgt at fratræde ved flytningen den 31. januar 2018.

En del af medlemmerne er tidligere Statstjenestemænd, og de har et landsdækkende ansættelsesområde. Da der ikke er tale om overtallighed, udløser forflyttelsen for de tidl. statstjenestemænd derfor hverken rådighedsløn eller løbende pension, men derimod opsat pension.

I forbindelse med forflyttelsen har der været en tvist mellem Forsvaret og Tele Øst, om hvorvidt de tidligere statstjenestemænd havde ret til at betragte sig som opsagt med ret til godtgørelse efter Funktionærlovens § 2a.

I juli 2017 blev der, uden præjudice for eventuelle andre sager, indgået forlig mellem Dansk Metal, Tele Øst og Forsvaret om, at de pågældende opnår samme rettigheder, som gælder iht. Funktionærloven.

#### **2.1.2.4. Overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2017**

**OK17**

Pr. 1. marts 2017 skulle ca. 600.000 lønmodtagere på det private arbejdsmarked have fornyet deres overenskomster. Ca. 550.000 var omfattet af en overenskomst tegnet af hhv. LO og DA's medlemsorganisationer.

De resterende var omfattet af f.eks. overenskomster tegnet af FTF-medlemsorganisationer og Akademikernes Centralorganisation.

Tele Øst begyndte allerede i februar 2016 at efterlyse forslag fra medlemmerne til overenskomstfornyelsen 2017.

Det gjorde vi via såvel hjemmesiden, i medlemsbladet og i nyhedsbrevene til medlemmerne.

Medlemmerne havde frem til 1. juni 2016 til at fremsende deres forslag. Forslagene blev i juli 2016 fremsendt til Dansk Metal og efterfølgende koordineret i forbundet og i CO-industri. På generalforsamlingen sidste år – dvs. i oktober 2016 – oplyste vi i den skriftlige beretning de krav som afdelingen havde fremsendt til forbundet.

Hovedparten af medlemmerne i Tele Øst er ansat i TDC eller Huawei og er dermed omfattet af industriens overenskomster.

Dansk Metal er tilsluttet forhandlingskartellet CO-industri og såvel Huawei som TDC var dengang medlem af arbejdsgiverorganisationen DI, Dansk Industri.

Allerede fra oktober 2016 var der tekniske sonderinger mellem overenskomstparterne.

Selve overenskomstforhandlingerne startede for alvor onsdag den 4. januar 2017, hvor DI og CO-industri startede deres forhandlinger, og blev først afsluttet da mæglingforslaget fra forligsmanden via urafstemning blev vedtaget den 20. april 2017.



Nedenfor gengiver vi forløbet af overenskomstforhandlingerne samt resultatet og forhandlingernes betydning for medlemmerne.

#### **2.1.2.4.1. Minimallønsoverenskomster og normallønsoverenskomster**

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.

Der er normalt på det private arbejdsmarked to ”gennembruds”-overenskomster, som lægger de økonomiske rammer for hele det private arbejdsmarked.

Allerførst indgås der forlig for industriens område som forhandles mellem DI og CO-industri. Der er tale om en mindstelønsoverenskomst og den er retningsgivende for hele det private arbejdsmarked. Desuden lægger den økonomiske ramme for hele mindstelønsområdet.

Industriens område som består af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, er derfor den ene og altafgørende af de to gennembrudsoverenskomster. Industriens område aftaler

ikke ved overenskomstfornyelsen timelønnen for i forvejen ansat personale, det sker jo ude på den enkelte virksomhed i overenskomstperioden. Stigningen i mindstelønssatserne, som kun gælder for nyansat personale, er dog med til at give et fingerpeg om den forventede lønudvikling ude på virksomheder.

Men det private arbejdsmarked har også brug for en overenskomst som "laver" gennembrud på normallønsområdet. Traditionelt er det andet gennembrudsområde "Transportområdet" som forhandles mellem 3F transportgruppe og DI. Overenskomsten på transportområdet dækker blandt andet chauffører, havne- og lagerarbejdere. De fleste elementer genbruges fra industriforliget, men 3F transportgruppe og DI bliver selv nødt til at fastsætte timelønnen, som den skal være i hele overenskomstperioden. Alle øvrige normallønsoverenskomster "kalkerer" timelønninger af efter Transportforliget.

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

Der er som nævnt tradition for, at de to overenskomster som forhandles af DI og CO-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.

Industriens Funktionæroverenskomst omfatter ca. 50.000 lønmodtagere omregnet til fuld tid forhandles af DI og CO-industri. Og Industriens Overenskomst som dækker ca. 130.000 arbejdere omregnet til fuld tid. 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.



*Industriens hus på Rådhuspladsen i København, hvor DI har til huse*

De egentlige forhandlinger mellem DI og CO-industri foregår i det, der i daglig tale kaldes ”Det snævre udvalg”. Udvalget består af fire personer med 2 forhandlere fra hver side:



*Formand i  
CO-industri  
Claus Jensen  
Forbundsformand i  
Dansk Metal*



*Næstformand i  
CO-industri  
Mads Andersen  
Industrigruppefor-  
mand i 3F*



*Adm. direktør i  
Dansk Industri  
Karsten Dybvad*



*Viceadm. direktør i  
Dansk Industri  
Kim Graugaard*



Den 12. februar blev DI og CO-industri enige om et treårigt forlig, som ville indgå idet samlede mæglingsforslag, hvis et sådant blev fremsat af forligsmanden.

Nedenfor og på følgende side gengiver vi hovedpunkterne i industriforliget, som i vidt omfang er gældende for de ansatte i Huawei. Mht. TDC ansatte – se under afsnittet om TDC.

#### **Hovedpunkterne i industriforliget pr. 1. marts 2017**

**Uddannelse:** Uddannelsesmulighederne forbedres markant. Industriansatte med læse- og skriveudfordringer løftes uddannelsesmæssigt, ufaglærte løftes til faglærte, og faglærte og funktionærer løftes til videregående niveau. Tillidsrepræsentanten får en større rolle i forbindelse med aftalt uddannelse.

**Fritvalgslønkonto:** Fritvalgslønkontoen forhøjes til 2,7 procent i 2017, til 3,4 procent i 2018 og til 4 procent i 2019.

**Systematisk overarbejde:** I tilfælde hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå lokal aftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Dog maks. 5 timer pr. kalenderuge og maks. en time pr. dag, som skal lægges i tilknytning til medarbejdernes normale arbejdstid. Der gælder endvidere visse varslingsregler for såvel overarbejdet som afspadsering af det pågældende overarbejde. Afspadsering som stammer fra systematisk overarbejde kan pålægges afviklet i medarbejderens opsigelsesperiode. Bestemmelsen berører ikke virksomhedens øvrige muligheder for at varsle overarbejde.

**Seniorer:** Seniorer får ret til at købe sig til seniorfridage gennem fritvalgsordningen og pensionsindbetaling, hvilket i alt kan give 32 dage.

**Børnefamilier:** Bliver en forælder kaldt hjem på grund af barns sygdom, har forælderen fortsat ret til barns første sygedag dagen efter.

Forældre til børn op til 14 år får mulighed for at købe sig til to børneomsorgsdage via fritvalgsordningen.

*(fortsættes på næste side)*



Forældre til børn, der indlægges i åben indlæggelse i hjemmet, får samme rettigheder som ved barns indlæggelse.

Der indføres fuld løn ved forældreorlov.

**Pension for funktionærer:** Funktionærer sikres pension eller betaling svarende til pensionsindbetaling efter det fyldte 65 år.

**Vikarer:** Bedre muligheder for at overføre anciennitet for vikarer: vikarbureau til rekvirentvirksomhed, rekvirentvirksomhed til vikarbureau, og mellem vikarbureauer hvis der fortsat arbejdes i samme rekvirentvirksomhed.

Tillidsrepræsentanten får bedre mulighed for at få hurtig afklaring på om der er tale om vikarbejde eller entreprisarbejde.

**Satser:** Mindstebetalingen, der i dag udgør 113,65 kr. forhøjes pr. 1. marts med to kroner i hvert af overenskomstårene.

Genetillæg forhøjes med 1,6 procent pr. 1. marts 2017, med 1,6 procent pr. 1. marts 2018 og 1,6 pr. pr. 1. marts 2019.

Lærlinge- og elevsatser forhøjes med gennemsnitlig 1,7 procent pr. 1. marts i både 2017, 2018 og 2019.

Specialdelen i overenskomsten bliver forhøjet med 1,6 procent pr. år.

### 2.1.2.4.3. TDC og overenskomstfornyelsen

De fleste af Metals medlemmer ansat i TDC er omfattet af Industriens Funktionær-overenskomst med tilhørende særaftaler og lokalaftaler, som supplerer eller erstatter de enkelte bestemmelser i Funktionæroverenskomsten - det såkaldte tilpassede overenskomstgrundlag for TDC. Dette gælder også for timelønnede medarbejdere i f.eks. Onsite og YouSee.



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 deadline 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.

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.

Det lykkedes – i lighed med de tidligere år – ikke ved de lokale drøftelser mellem teleafdelingerne og TDC at opnå enighed om fornyelse af Særaftalerne i TDC. Dermed skulle fornyelsen af Særaftalerne forhandles mellem overenskomstparterne – dvs. DI og CO-industri.

Midt i overenskomstforløbet meddelte TDC, at man havde besluttet sig for at melde sig ud af Dansk Industri og ind i Dansk Erhverv (se nedenfor). Selv om skiftet af arbejdsgiverorganisation først havde virkning fra 1. juli 2017 besluttede arbejdsgiversiden, at Dansk Erhverv ved forhandlingerne om fornyelsen af særaftalerne skulle repræsentere Dansk Industri. Det var med til at forsinke fornyelsen af Særaftalerne og lokalaftalerne. Selv om industriforliget blev indgået den 12. februar 2017, blev forhandlingen først gennemført den 3. og protokollen underskrevet den 6. marts 2017.

Nedenfor gengiver vi overenskomstfornyelsens betydning for TDC-ansatte.



## OK-fornyelsens betydning for det tilpassede overenskomstgrundlag i TDC

DI og CO-industri blev den 12. februar 2017 enige om fornyelse af Industriens Funktionæroverenskomst for en tre-årig periode. Forliget indgik i det samlede mæglingsforslag som forligsmanden fremsatte den 27. marts 2017 og som blev vedtaget ved urafstemning den 20. april 2017.

Ansatte i TDC på det såkaldte tilpassede overenskomstgrundlag er omfattet af industriforliget. Dog gælder i TDC en række særaftaler og lokalaftaler som supplerer eller erstatter de enkelte bestemmelser i Funktionæroverenskomsten. Efter industriforliget blev indgået har der den 3. marts 2017 været en forhandling mellem DI og CO-industri om fornyelse af særaftalerne i TDC.

På de efterfølgende sider oplister vi den betydning som overenskomstfornyelsen har for TDC-ansatte på det tilpassede overenskomstgrundlag.

### **Protokollat 1 om Fortsat betaling efter det fyldte 67. år. (Industriens Funktionæroverenskomst § 8 stk. 1.)**

*NB: Dette protokollat gælder for visse timelønsansatte (omfattet af timelønsaftalerne) og visse månedslønnede (omfattet af lokalaftalerne 38 og 39 med tillæg). Desuden skal sådanne medarbejdere være opmærksomme på, at de kan være omfattet af bestemmelsen om pligtig afgangsalder i punkt 1 i Lokalaftale 9.A.*

Hidtil har arbejdsgiveren kun skullet betale pensionsbidrag til medarbejderen fylder 67 år. Denne begrænsning bortfalder for lønmodtagere der pr. 1. marts 2017 eller senere fylder 65 år.

*Træder i kraft 1. marts 2017*

*(fortsættes på næste side)*

### **Protokollat 3 om Præcisering af bestemmelse om andre supplerende lønsystemer.**

Der er tale om en præcisering af den gældende bestemmelse i Funktionæroverenskomstens § 3 stk. 1 om andre lønsystemer, således at der såvel individuelt som kollektivt kan aftales supplerende lønsystemer.

### **Protokollat 8 om Sygdom og afspadsering.**

Det er aftalt, at der ikke kan ske afspadsering ved sygdom, hvis medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstid, den dag hvor afspadseringen skulle være sket.

*Træder i kraft 1. marts 2017.*

### **Protokollat 9 om Systematisk overarbejde.**

I tilfælde hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Dog maks. 5 timer pr. kalenderuge og maks. en time pr. dag, som skal lægges i tilknytning til medarbejdernes normale arbejdstid. Der gælder endvidere visse varslingsregler for såvel overarbejdet som afspadsering af det pågældende overarbejde. Afspadsering som stammer fra systematisk overarbejde kan pålægges afviklet i medarbejderens opsigelsesperiode. Bestemmelsen berører ikke virksomhedens øvrige muligheder for at varsle overarbejde.

*Træder i kraft 1. marts 2017*

### **Protokollat 9a. om Forståelsen af protokollat nr. 9 om Systematisk Overarbejde.**

Der er tale om et protokollat som udtrykker overenskomstparternes fælles forståelse af Protokollat 9 om systematisk overarbejde. Bl.a. betyder protokollat 9 IKKE, at den ugentlige gennemsnitlige arbejdstiden ud over en periode udvides til mere end 37 timer.

### **Protokollat 12 om Regulering af vederlag til tillidsrepræsentanter.**

Vederlaget til tillidsrepræsentanter forhøjes.

*Træder i kraft 1. april 2017.*

### **Protokollat 18 om Redaktionel tilretning af protokollat om lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomster.**

Ændring af protokollat i Organisationsaftaler, som knytter sig til bilag 20 i Industriens Funktionæroverenskomst. Protokollatet omhandler udstationeret arbejdskraft fra udlandet, som arbejder i Danmark under industriens overenskomster. Det præciseres, at hvis medarbejderen har været omfattet af en arbejdsmarkedspension i sit hjemland, tæller perioden med i anciennitetskravet for betaling af arbejdsmarkedspension. Protokollatet indeholder derudover en beregningsmodel for indbetaling af pension i forhold til den pension, som betales i hjemlandet.

*Træder i kraft 1. maj 2017.*



### **Protokollat 19 om Seniorordning.**

5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder kan en medarbejder vælge at indgå i en seniorordning. Ordningen indebærer, at medarbejderen kan vælge at anvende indbetalingen til fritvalgs-lønkontoen til finansiering af seniorfridage. (4% svarende til 8,7 dage á 0,46%).

(Disse dage er et retskrav)

*(fortsættes næste side)*

Hvis medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage kan det ske ved at konvertere opsparingsdelen af pensionsbidraget (opsparingsdelen er den del af de 12% som henlægges til ratepension eller livrente, dvs. de 12% fratrukket den del som f.eks. vedrører invalideforsikring og pensionsomkostningerne

svarende til en rest på ca. 11% ved Industriens Pension og ca. 10,6 ved PFA), som i så fald indsættes på medarbejderens fritvalgslønkonto (11% svarer til 23,9 dage og 10,6% svarer til 23, hvis man ikke har ikke-pensionsgivende tillæg).

(Disse dage er et retskrav) *OBS: For medarbejdere med tjenestemandspensionsret er det kun den del af pensionen som vedrører pensionsoverbygning, som kan konverteres til seniordage).*

Fra 5 år før seniorordningen (dvs. 10 år før folkepensionsalderen) kan medarbejderen og virksomheden indgå aftale om at opspare værdien af ikke afholdte feriefridage. Værdien benyttes til afholdelse af yderligere feriefridage. (Dette kræver enighed mellem medarbejder og virksomhed)

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres fritvalgslønkontoen svarende til løn under sygdom

Medarbejderen skal senest 1. april give virksomheden besked om, at medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende ferieår, samt give meddelelse om, hvor stor en andel af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker at konvertere samt antallet af seniorfridage medarbejderen ønsker det kommende ferieår. Valget er bindende, men kan ændres hvert år inden 1. april gældende for næste ferieår. Afviklingen af seniorfridagene sker som placering af feriefridage. Som alternativ til seniorfridage kan medarbejderen og arbejdsgiveren aftale anden arbejdstidsreduktion, som f.eks. nedsat tid eller længere sammenhængende arbejdsfri perioder.

*Træder i kraft 1. marts 2017, dog således at medarbejderen tidligst kan holde seniordage i ferieåret 2017-2018*

#### **Protokollat 20 om Fuld løn under forældreorlov.**

*NB: Dette protokollat gælder for visse timelønsansatte (omfattet af timelønsaftalerne) og visse månedslønnede (omfattet af lokalaftalerne 38 og 39 med tillæg).*

Reglerne for forældreorlov ændres således, at der i stedet for betaling i de 13 uger med et maks. beløb på kr. 145,- pr. time, aflønnes med medarbejderens fulde løn.

*Bestemmelsen træder i kraft for børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2017 eller senere.*

#### **Protokollat 22 om Børns Hospitalsindlæggelse.**

Fremover gælder regler om frihed ved barns hospitalsindlæggelse også, hvis barnet indlægges helt eller delvist i hjemmet.

*Bestemmelsen træder i kraft fra 1. maj 2017.*



#### **Protokollat 23 om Børneomsorgsdage.**

Fremover har ansatte med mindst 9 måneders anciennitet, som har ret til at holde barns første sygedag, ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har.

Reglen vedrører børn under 14 år. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgslønkonto.

*Bestemmelsen træder i kraft fra 1. maj 2017.*

*(fortsættes på næste side)*



**Protokollat 24 om Ændring af § 40 stk. 9 og stk. 10 i Industriens Overenskomst og § 12 stk. 7 i Industriens Funktionæroverenskomst og Bilag 22 i Industriens Overenskomst og Bilag 28 i Industriens Funktionæroverenskomst. (Brug af feriekonto og udbetaling af småbeløb)**

I bilag 28 til Industriens Funktionæroverenskomst ændres teksten således, at en virksomhed kan aflevere feriekort, lønsedler og andre dokumenter der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via elektroniske postløsninger. Hvis medarbejderen er fritaget fra at modtage digital post fra det offentlige, anvendes den elektroniske løsning ikke.

**Protokollat 25 om Pension til lærlinge og elever.**

*Bestemmelsen gælder i TDC kun for IGU elever.*

Elever vil fremover, når de fylder 20 år og har mindst 2 mdrs. anciennitet være omfattet af overenskomsternes pensionsbestemmelser. Overenskomstparterne anbefaler LO og DA, at de anmoder Folketinget at udgifterne til lærlingenes pension finansieres af AUB (Arbejdsgivernes Uddannelses Bidrag (for elever)).

Andre elever i TDC kan være omfattet af bestemmelsen som følge af Erhvervsuddannelseslovens § 55 stk. 3. Det gælder f.eks. for telebutikselever, som er omfattet af det tilpassede overenskomstgrundlag i TDC, men hvor eleven iht. Erhvervsuddannelseslovens §55 stk. 3. mindst skal aflønnes efter butiksoverenskomsten mellem HK/Handel og Dansk Erhverv.

**Protokollat 26 om Omkostninger i firmapensionsordninger.**

*NB: Dette protokollat gælder for visse timelønsansatte (omfattet af timelønsaftalerne) og visse månedslønnede (omfattet af lokalaftalerne 38 og 39 med tillæg).*

Overenskomstparterne vil fremover samarbejde om at overvåge omkostningerne i firma-pensionsordningerne, for at holde omkostningerne på et lavt niveau. Overenskomstparterne kan efter en nærmere bestemt procedure og varsel kræve at en virksomhed skifter pensionselskab, hvis pensionselskabet har et væsentlig højere omkostningsniveau.

**Protokollat 27 om Kriterier mv. for tildeling af støtte til aftalt uddannelse.**

**Bilag – Positivliste aftalt uddannelse**

Protokollatet supplerer bestemmelserne om IKUF. Overenskomstparterne har som forsøg aftalt at afsætte 200 mio. af IKUF-midlerne til at støtte flere uddannelsesinitiativer end de, som pt. er omfattet af IKUF-positivlisten.

**Protokollat 28 om Støtte fra kompetenceudviklingsfonden til aftalt uddannelse.**

Protokollatet indsætter de bestemmelser i overenskomsterne, som muliggør støtten efter i Protokollat 27

*Reglerne træder i kraft 1. september 2017.*

**Protokollat 29 om Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste.**

For at sikre, at uddannelsesaktiviteterne aftalt i protokollat 27 og 28 bliver udbredt fra start (dvs. 1. september 2017) opretter overenskomstparterne, dvs. DI og CO-industri en konsulenttjeneste.

*(fortsættes på næste side)*

### **Protokollat 30 om Optrapning af Fritvalglønkontobidrag.**

Der indføres en bestemmelse om, at nyindmeldte virksomheder i DI kan kræve en tre-årig optrapningsordning til fritvalgsordningen, således at virksomhedens ikke behøver at betale fuldt bidrag fra indmeldelsesdatoen.

*Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017.*



### **Protokollat 31 om Fratrædelsesgodtgørelse**

*NB: Gælder kun for visse timelønnede ikke-funktionærer*

Fremover indgår fritvalglønkontobidrag i beregningen af fratrædelsesgodtgørelse til ikke-funktionærer.

### **Protokollat 32 om Fælles forståelse af Bilag 19 til Industriens Overenskomst og Bilag 26 til Industriens Funktionæroverenskomst (om forskelsbehandling på grund af alder og handicap)**

Der er tale om en fælles forståelse om, at de nævnte bilag skal forstås således at overtrædelse af bestemmelsen om forbud mod forskelsbehandling pga. handicap eller alder kan sanktioneres med en godtgørelse, men at der ikke er tale om en dobbelt-sanktionering, hvor der både kan sanktioneres for brud samt for godtgørelse. Godtgørelsesniveauet fastsættes i henhold til retspraksis fra Højesteret.

*Bestemmelsen træder i kraft straks.*

### **Protokollat 33 om Forum for sager efter Hovedaftalens § 4, stk. 3/Funktionærlovens § 2b i kombination med urimelig afskedigelse iht. til implementering af EU-direktiver.**

I sager hvor lønmodtagersiden i samme sag nedlægger påstand om

- *både usaglig afskedigelse iht. Hovedaftalens § 4. stk. 3*

(som normalt behandles af Afskedigelsesnævnet eller de almindelige domstole)

- *og sager om brud på overenskomsternes implementeringsaftaler af EU-direktiver*

(behandles normalt af Arbejdsretten),

er parterne enige om, at sagen skal behandles ved faglig voldgift. Ligeledes er der aftalt nærmere procesregler for denne type af sager.

### **Protokollat 34 om Lønforhold og betalingsatser.**

Mindstelønssatserne i Industriens Overenskomst og i Lokalaftale 3.A. hæves for voksne således

pr. 1. marts 2017 med kr. 2,- til kr. 115,65 pr. time

pr. 1. marts 2018 med kr. 2,- til kr. 117,65 pr. time

pr. 1. marts 2019 med kr. 2,- til kr. 119,65 pr. time

Mindstelønssatsen for IGU-elever (Integrations Grund Uddannelseselever) forhøjes pr. 1. marts 2017 med 1,7%, pr. 1. marts 2018 med 1,7% og pr. 1. marts 2019 med 1,7%.

Ovenstående timeløn vil derfor fremover også være gældende i TDC som den absolutte bundgrænse for nyansat personale.

Timelønnen for i forvejen ansatte, samt elevlønninger og ulempetillæg fastsættes hvert år pr. 1. marts uafhængigt af overenskomsten. Det sker i TDC ved forhandlinger mellem TDC og Meta Landsklub i TDC og efterfølgende lønsamtaler.

*(fortsættes på næste side)*

Fritvalgslønkontoen hæves således:

1. marts 2017 med 0,7% til 2,7% af den ferieberettigede løn

Pr. 1. marts 2018 med 0,7% til 3,4% af den ferieberettigede løn

Pr. 1. marts 2019 med 0,6% til 4,0% af den ferieberettigede løn



Pr.

For telebutikselever gælder, at selv om de er omfattet af det tilpassede overenskomstgrundlag i TDC skal de iht. Erhvervsuddannelseslovens § 55 stk. 3. mindst aflønnes med de satser som er aftalt mellem Dansk Erhverv og HK/Handel.

#### **Protokollat 35 om Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond.**

Pr. 1. marts 2017 forhøjes beløbet med 5 øre pr. time til 55 øre pr. time.

Pr. 1. marts 2018 forhøjes beløbet med 5 øre pr. time til 60 øre pr. time.

#### **Protokollat 36 om Betalingssatser.**

NB: Dette protokollat gælder kun for visse timelønsansatte som ikke er funktionærer og kun de satser som vedrører overarbejde.

#### **Protokollat 37 om Betalingssatser for lærlinge og elever. Dog kun for så vidt angår IGU elever.**

NB: Dette protokollat gælder kun for IGU-elever (Integrations Grunduddannelseselever) hvor mindstelønnen for disse er beskrevet nærmere.

#### **Uenigheder i TDC:**

Dansk Metal har under forhandlingerne gjort gældende, at bestemmelsen om pligtig afgangsalder i Lokalaftale 9.A., punkt 1, burde bortfalde allerede redaktionelt og tager forbehold for at lade sagen behandle som en retstvist, det vil sige ved faglig voldgift. TDC henviste under forhandlingerne til, at der foreligger domspraksis for, at reglen om pligtig afgangsalder kan opretholdes i TDC og at spørgsmålet derfor er en interessetvist, som må henvises til parternes direkte forhandlinger. Der opnåedes ikke enighed om dette punkt. Dansk Metal ønskede endvidere under forhandlingerne udmøntning af provenu fra industriforliget, som ikke automatisk tilflyder det tilpassede område. TDC afviste dette. Der opnåedes heller ikke enighed om dette punkt.

#### **Fra mæglingforslaget fra forligsmanden gælder tillige:**

##### **D.2. Et arbejdsmarked i balance**

Hovedorganisationerne har erklæret, at de vil sikre, at Den danske Model spiller sammen med globaliseringen og den teknologiske udvikling. Desuden er LO og DA enige om at igangsætte et analysearbejde med henblik på fortsat at støtte parternes samarbejde og fælles ansvar for gode arbejdsforhold, der understøtter at alle får et langt og sundt arbejdsliv.

##### **D.3. Arbejdsmiljø**

DA og LO er enige om at sikre en høj grad af fleksibilitet på arbejdsmarkedet, samt et højt niveau for de ansattes sundhed og trivsel. Parterne igangsætter et analysearbejde med henblik på fortsat at støtte parternes samarbejde og fælles ansvar for gode arbejdsforhold, der understøtter, at alle får et langt og sundt arbejdsliv.

*(fortsættes på næste side)*

DA og LO er enige om, at analysearbejdet skal bidrage til at identificere brancher og jobs på DA/LO-området, hvor en forebyggende indsats vurderes at være hensigtsmæssig, og herunder at drøfte muligheder for seniorers beskæftigelse. Analysearbejdet skal identificere mulige strategier, handlinger og forebyggende aktiviteter med henblik på at bidrage til, at så mange medarbejdere som muligt kan blive længe på arbejdsmarkedet.

Analysearbejdet igangsættes inden udløbet af 2017 og skal være afsluttet senest medio 2019.

#### **D.4. Databeskyttelsesforordning**

LO og DA er enige om, at ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen (også benævnt Persondataforordningen) som træder i kraft i maj 2018 skal det sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser, kan forsætte.

#### **D.6. DA/LO Udviklingsfonden**

LO og DA enige om, at beløbet til LO/DA-udviklingsfonden hæves. 1/4 af forhøjelsen tilfalder DA, mens 3/4 af forhøjelsen tilfalder LO (til den fond, som tidligere var benævnt FIU, Fagbevægelsens Interne Uddannelser).

#### **2.1.2.4.4. Forlig på de øvrige områder**

Selv om industriforliget blev indgået den 12. februar 2017 gik der alligevel helt frem til lørdag den 4. marts før end der i forligsinstitutionens regi blev indgået et tre-årigt forlig på transportområdet, mellem Dansk Industri og 3F/Transport.

En af knasterne var blandt andet spørgsmålet om godstransport og deres problemer med social dumping.

Med transportområdet i hus og industriforliget i hus var de to nødvendige gennembrudsforlig i hus: industriforliget som lægger linjen for hele det private arbejdsmarked og lægger niveauet for mindstelønningerne samt transportforliget som lægger lønniveauet for normallønsområdet.



Alligevel trak det yderligere ud med forlig på nogle af de øvrige områder, f.eks. byggeriets område. Det skyldtes navnlig spørgsmålet om social dumping. Men det lykkedes dog alligevel at opnå forlig også for byggeriet.

#### **2.1.2.4.5. Mæglingsforslaget fremsættes**

Den 27. marts 2017 kunne forligsmanden således fremsætte sit samlede Mæglingsforslag.

Mæglingsforslaget indeholdt:



- **For det første** de overenskomster, hvor parterne på det enkelte område var blevet enige om vilkårene for at forny overenskomsten. Det drejede sig i alt om overenskomster, der omfattede ca. 92 % af de involverede lønmodtagere. Heriblandt industriforliget forhandlet af Dansk Industri og CO-industri og dermed også vilkårene for f.eks. ansatte i Huawei og ansatte på det såkaldte tilpassede overenskomstgrundlag i TDC.
- **For det andet** fastsatte mæglingforslaget vilkårene for de cirka 8% af lønmodtagerne omfattet af overenskomster, hvor parterne på det enkelte område ikke kunne blive enige.
- **For det tredje** indeholdt mæglingforslaget nogle yderligere bestemmelser, der var fælles for samtlige overenskomster på DA/LO - området. Det drejede sig f.eks. om erklæring aftalt mellem LO og DA om "*Et arbejdsmarked i balance*" hvor hovedorganisationerne vil sikre, at Den danske Model spiller sammen med globaliseringen og den teknologiske udvikling. Desuden blev LO og DA enige om at igangsætte et analysearbejde med henblik på fortsat at støtte parternes samarbejde og fælles ansvar for gode arbejdsforhold, der understøtter at alle får et langt og sundt arbejdsliv. LO og DA blev også enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen (også benævnt Persondataforordningen) som træder i kraft i maj 2018 skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser, kan fortsætte. Desuden blev LO og DA enige om, at beløbet til LO/DA-udviklingsfonden hæves. 1/4 af forhøjelsen tilfalder DA, medens 3/4 af forhøjelsen tilfalder LO (til den fond, som tidligere var benævnt FIU, Fagbevægelsens Interne Uddannelser).

Mæglingforslaget blev sat til afstemning som ét sammenkædet forslag i én fælles afstemning.

### **Afstemningen om mæglingforslaget**

De fleste forbund under LO havde i lighed med overenskomstfornyelsen i 2014 planlagt en kampagne for at opnå en høj stemmeprocent. F.eks. var målet at man hos LO skulle have en stemmedeltagelse på 50%. Under afstemningen om forligsmandens samlede mæglingforslag blev der af en række utilfredse lønmodtagere og fagforeninger iværksat en kampagne for et nej til overenskomstforliget. Det er ikke unormalt at der under urafstemninger om et overenskomstresultat er landsdækkende nej-kampagner. Men dette var første gang på det private arbejdsmarked siden 2007, som var den sidste overenskomstfornyelse før den økonomiske krise.

Kampagnen fremsatte navnlig to indvendinger mod mæglingforslaget:

- For det første mente nej-sigerne ikke, at der i overenskomsterne navnlig for 3F's grupper af chauffører og byggeri var aftalt tilstrækkelige værn mod social dumping.
- For det andet mente nej-sigerne, at en ny bestemmelse om "planlagt overarbejde" ville blive misbrugt af arbejdsgiverne, således at arbejdsgiverne i realiteten kan beordre medarbejderne på en 42-timers arbejdsuge.

Hertil er at sige, at der i såvel Industriens Funktionæroverenskomst som i Industriens Overenskomst er rimelige værn mod social dumping. Desuden er det i industriens overenskomster selv med den ny bestemmelse om planlagt overarbejde ikke muligt at indføre 42 timers ugers arbejdsuge. Derfor kunne Tele Øst med sindsro anbefale medlemmerne at stemme ja.

### Mæglingforslaget blev vedtaget

Resultatet af afstemningen skulle meddeles forligsmanden den 20. april 2017, hvorefter resultatet af afstemningen ville blive offentliggjort.

Såvel lønmodtagerne som arbejdsgiverne godkendte mæglingforslaget. Dermed blev konfliktvarslene betragtet som trukket tilbage og overenskomsterne fornyet for en 3-årig periode. Hos Dansk Arbejdsgiverforening er det bestyrelsen som har kompetence til at vedtage eller forkaste et mæglingforslag. Her blev mæglingforslaget enstemmig vedtaget.

### Stemmedeltagelse på over 2/3 af de stemmeberettigede medlemmerne hos Tele Øst

Mæglingforslag 2017	Stemmedeltagelse i procent	Ja-procent	Nej-procent
Hele afstemningsområdet, dvs. LO, FTF, m.fl.	51,3%	57,2%	42,8%
LO, alene	51,4%	56,5%	43,5%
CO-industri, alene	55,7%	65,2%	34,8%
Metal, alene	58,2%	71,2%	28,8%
Tele Øst, alene	67,0%	71,9%	28,1%

I Tele Øst kan vi alle være stolte af den meget høje stemmedeltagelse ved urafstemningen om forligsmandens mæglingforslag. 67% af de stemmeberettigede medlemmer deltog i afstemningen. Vi kunne naturligvis ønske os en endnu højere stemmeprocent. Men hånden på hjertet: Når mere end 2/3 aktivt deltager i en urafstemning, er der virkelig grund til at være tilfreds.

Det vidner om et højt engagement blandt medlemmerne om arbejdsvilkårene. Tak, for det. En høj stemmedeltagelse sender et signal til arbejdsgiverne om, at medlemmerne interesser sig for arbejdsvilkårene. Det giver styrke ved fremtidige forhandlinger.

Nej-kampagnen havde naturligvis også medvirket til at stemmedeltagelsen var høj. Men den høje stemmedeltagelse skyldes først og fremmest at vi i år havde som mål at få banket stemmedeltagelsen op over 50%. Alle afdelingens tillidsrepræsentanter har under urafstemningen ydet en enestående indsats for at få stemmedeltagelsen i vejret. Det skal tillidsrepræsentanterne have stor tak for.

### 2.1.2.4.6. Én for alle – alle for én

Efter urafstemningen i april 2017 var der navnlig inden for byggeriet på visse af landets arbejdspladser stor utilfredshed med sammenkædningen af afstemningsresultatet i forligsmandens samlede mæglingforslag.

Der er ingen tvivl om, at der kan være både fordele og ulemper ved sammenkædning. Men i Tele Øst er vi ikke et sekund i tvivl om, at sammenkædning af afstemningsresultater på den lange bane er en fordel for medlemmerne. Normalt afsluttes et overenskomstforlig på det private arbejdsmarked med en bestemmelse om, at forliget indgår i forligsmandens samlede mæglingforslag, hvis det lykkes for forligsmanden at fremsætte et mæglingforslag.

Forligsinstitutionen er en vigtig del af Den danske Model. Den rolle som forligsinstitutionen har, er så vidt muligt at undgå, at forhandlinger om overenskomstfornyelser ender i kollektive kampskridt som f.eks. strejke eller lockout. Forligsmanden har en række beføjelser, f.eks. kan han sammenkæde resultaterne til ét samlet Mæglingsforslag.

Et samlet mæglingsforslag indebærer, at forligsmanden skriver i forslaget, at de overenskomstområder, som af egen drift eller med forligsmandens hjælp, har indgået forlig, indgår i afstemningen. De overenskomstområder, hvor der ikke opnås forlig bliver omfattet af resultatet på industriens område eller af transportområdet, afhængig af om der er tale om en minimallønsområde eller mindstelønsområde. Dermed indgår alle de lønmodtagere der skal have fornyet overenskomsten pr. 1. marts i én og samme afstemning – uanset om der er opnået forlig.

Der er dog to forudsætninger som skal være til stede, for at forligsmanden kan fremsætte et samlet mæglingsforslag:

- For det første skal der være udsigt til, at mæglingsforslaget vil blive vedtaget ved urafstemning. Normalt har forligsmanden derfor et højt ambitionsniveau om, at der indgås forlig for mere end 90% af lønmodtagerne, således at det kun er cirka de resterende 10% af lønmodtagerne som ”samles op” af mæglingsforslaget
- For det andet er der fast praksis for, at forligsmanden ikke fremsætter et samlet mæglingsforslag, – hvis LO eller DA udtrykkelig modsætter sig det

*Et samlet mæglingsforslag betyder, at enten bliver alle forlig vedtaget eller også bliver alle forlig forkastet. Dvs. enten forlig eller forlis i form af storkonflikt.*

Selv om forligsinstitutionen er indført via lovgivning har den fuld opbakning af LO og DA, da det oprindelig var LO og DA som anmodede folketinget om at fremsætte loven, ligesom der er tradition for kun foretages ændringer i forligsmandsloven, hvis LO og DA er enige i det.

DA's interesse for sammenkædningen er at minimere antallet af sympatikonflikter. Man skal nemlig huske på, at alternativet til sammenkædning vil være, at for de områder, hvor der ikke opnås forlig kan konflikte sig til et resultat ved en lockout eller strejke. Ved en lovlig konflikt vil det være lovligt at iværksætte storkonflikt.

Man kan da også sammenligne konfliktvåbenet i forbindelse med overenskomstfornyelse som den altødelæggende Atombombe: Ved varsel om storkonflikt, kan man i tiden inden konflikten bryder ud, presse hinanden til at indgå forlig, for ingen ønsker en storkonflikt, fordi den er dyr for alle parter, såvel lønmodtagere som erhvervslivet. Er storkonflikten først brudt ud, opnår ingen af parterne sjældent et gunstigere resultat end udgangspunktet, men begge parter er blevet økonomisk ramt på pengepungen.

De enkelte overenskomstområder har på lønmodtagersiden også en anden vigtig interesse i at bevare forligsinstitutionens sammenkædningsregler. Sammenkædningsreglerne sikrer, at alle lønmodtagere ”kommer i hus”. Ingen overenskomstområder bliver ”ladt i stikken” og måske lockoutet af arbejdsgiveren uden et overenskomstresultatet.



Selv om et område bliver stemt ned ved den samlede afstemning, sikres at alle får fornyet deres overenskomster. Denne ekstreme vigtige pointe er værd at bemærke, når forligsinstitutionens sammenkædningsregler er til diskussionen.

### 2.1.2.4.7. Perspektiver for OK17: Byg din egen overenskomst

Med OK2017 blev der for alvor gjort indhug i ledelsesretten.

Den enkelte lønmodtager har ved brug af fritvalgslønkontoen nu retskrav på at vælge mellem:

- børneomsorgsdage
- ekstra penge til pension
- ekstra penge til ferie
- op til 32 årlige seniorfridage i de sidste fem år før folkepensionsalderen.

I Dansk Metal kalder vi det: Byg din egen overenskomst



Retskravet til at foretage individuelle valg sker ved trygge rammer, som en overenskomst nu engang sikrer. Det løser en af de udfordringer som har været, hvor nogle lønmodtagere opfatter overenskomstens beskyttende regler som snærende bånd mod deres udfoldelsesmuligheder.

Det er nemlig hverken dyrere eller billigere for arbejdsgiveren at have beskæftiget lønmodtagere som vælger børneomsorgsdage eller seniorer som vælger seniordage. Dermed er der fundet et model, som ved fremtidige overenskomstforhandlinger kan udbygges til endnu flere valgfrie ordninger.

### 2.1.2.5. Løndannelsesprocessen pr. 1. marts 2017



#### **Forlig om TDC-lønninger pr. 1. marts 2017**

Efter længere tids forhandlinger mellem TDC og Dansk Metals Landsklub i TDC blev der den 21. juni 2017 opnået forlig om løndannelsesprocessen pr. 1. marts 2017.

TDC havde under forhandlingerne fremført, at de lønstigninger som skal gives i år alene bør gives som individuelle lønstigninger. Landsklubben derimod fastholdt under forhandlingerne, at der skulle gives en generel lønstigning, således at alle medlemmer sikres en reallønsfremgang.

Med andre ord var der igen i år tale om fundamentalt modsatrettede interesser.

Resultatet blev, at der pr. 1. marts 2017 blev givet en generel lønstigning på 1,3% af den faste løn til alle som var ansat 1. marts og som ikke var fritstillet pr. 30. juni 2017. De fleste ulempetillæg og sats mv. blev reguleret pr. 1. juli 2017. Elevlønninger blev forhøjet med 1,7%.

Alle medlemmer på det tilpassede overenskomstgrundlag sikres dermed også i år en reallønsfremgang, eftersom fritvalgslønkontoen steg med 0,7% pr. 1. marts 2017.

Ud over ovennævnte generelle lønstigning og satsforhøjelser kunne der ske individuel lønregulering. TDC og Metals Landsklub havde udarbejdet en samtaleguide som bilag til forliget.

#### **Forventninger til reallønnen i 2017**

Inflationen har i sidste overenskomstperiode været meget, meget lav. Så på trods af at lønstigningstakten i perioden 1. januar 2014 til 31. december 2016 måske ikke synes særlig høj, har alle medlemmer i TDC opnået en reallønsfremgang i sidste overenskomstperiode, uanset om man har fået andel i individuel lønstigning.

Inflationen i 2017 kan naturligvis tidligst opgøres i januar 2018. Men prognoserne viser at inflationen forventes at blive på mellem 1,1% og 1,5% og dermed noget højere end i 2016, hvor inflationen var på et historisk lavt niveau på 0,3%.

Med en garanteret mindste regulering på 1,3% i den faste løn samt en stigning på 0,7% på fritvalgs-lønkontoen af den ferieberettigede løn (svarende til 0,6% af lønnen), vil den enkelte dermed få en garanteret mindstelønstig på 1,9%.

Dermed er der i 2017 igen i år udsigt til en reallønsfremgang til alle medlemmer omfattet af det tilpassede overenskomstgrundlag i TDC, uanset om de får andel i individuelle lønstigninger.

### **Løndannelsesprocessen i Itadel A/S (det tidligere TDC Hosting)**



Som nævnt i kapitel 2.1.2.2 blev TDC Hosting solgt pr. 1. april 2017 til en kapitalfond og er dermed ikke længere en del af TDC Group. Eftersom salget skete efter 1. marts 2017, hvor løndannelsesprocessen sker, men inden forliget med TDC blev indgået, skulle der være selvstændige lønforhandlinger i Itadel A/S.

Det blev aftalt mellem Metals teleafdelinger og Itadel (TDC Hosting) den 21. juni 2017, at man i Itadel A/S (TDC Hosting) tiltræder det forlig, som blev indgået i TDC A/S samme dag.

Der er dermed også for Itadels vedkommende udsigt til, at medarbejderne i 2017 igen i år opnår en reallønsfremgang.

### **Lønregulering hos Huawei**



Ved lønforhandlingerne i Huawei i 2016 blev der aftalt en samlet lønregulering for perioden 1. marts 2016 til 28. februar 2018. Der har derfor ikke i år været forhandlinger mellem tillidsrepræsentanter og Huawei om lønregulering.

### **Lønregulering Lyngby Radio**

Lønreguleringen for medarbejdere ansat i Forsvaret fra det tidligere Lyngby Radio er nu omfattet af CFU-forliget aftalt mellem Finansministeren og de forhandlingsberettigede organisationer i Staten, som er samlet i CFU (Centralorganisationernes Fælles Udvalg).



CFU består af Akademikerne, Stats- og Kommunalt Ansattes Forhandlingsfællesskab SKAF samt Offentligt Ansattes Organisationer (OAO). Dansk Metal er tilsluttet OAO.

Reguleringen på det offentlige område sker typisk hvert år pr. 1. april (og ikke som på det private område pr. 1. marts). I år er der på Statens område yderligere en regulering pr. 1. december, hvor der sker udmøntning fra den såkaldte reguleringsordning.

Reguleringsordningen er en aftalt ordning som på den ene side sikrer, at ansatte på det offentlige område ikke bliver lønførende i forhold til det private område, og på den anden siden sikrer, at de ansatte på Statens område ikke – set over en periode – i det store og hele ikke opnår en lavere stigningstakt end den, som opnås på det private område.

### 2.1.2.6. TDC fortsatte personalereduktionerne i 2017



I november 2016 var der forhandling mellem Landsklubben og TDC om TDC's påtænkte afskedigelser i 2017.

TDC oplyste, at selskabet i kalenderåret 2017 forventer at reducere med op til ca. 435 medarbejdere indenfor Dansk Metals forhandlingsområde. Dog med mulighed for at reducere antallet med op til ca. 100 – således at der ”kun” reduceres med ca. 335 medarbejdere –afhængig af "Giga-speed"-projektet.

Selv om der siden 2003 hvert år har været årlige løbende personalereduktioner, er antallet der skal reduceres med i 2017 den største reduktion i mange år, når det ses i forhold til den procentvise andel af ansatte.

Landsklubben er heller ikke enige i, at det er nødvendigt for TDC at afskedige medarbejdere som følge af overtallighed. Det er landsklubbens opfattelse, at TDC i stedet for afskedigelser bør 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 den 30. november 2016 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 2017.

Som følge af nedbruddet af tv-signalet nytårsaften blev en planlagt afskedigelsesrunde i Onsite i starten af 2017 udsat nogle uger. Og det lykkedes for Virksomhedsklubben i Drift og Landsklubben at overbevise TDC om, at der ikke skulle afskediges så mange som oprindeligt planlagt. I skrivende stund (september 2017) er antallet af realiserede reduktioner inden for Metals område langt fra det måltal som TDC oplyste i december 2016. Men det er endnu uvist om der i årets sidste måneder venter endnu en større fyringsrunde – eller om TDC har erkendt, at der nu er skåret helt ind til benet.

De konkrete afskedigelser i TDC beskrives nærmere under de enkelte virksomhedsklubber i punkt 2.4.1 – siderne 60 til 72.

### 2.1.2.7. 50%-reglen

I kraft af overenskomsterne for almindeligt kontor- og salgsarbejde vil et nyt selskab opkøbt af TDC eller et nyetableret selskab i TDC Group som hovedregel blive omfattet af Funktionæroverenskomst for funktionærer.

For at Funktionæroverenskomsten træder i kraft, kan TDC dog kræve, at vi eller HK dokumenterer at mindst 50 % af de handels- og kontormedarbejdere (herunder sælgere) er organiserede medlemmer.

Det skyldes en bestemmelse i overenskomsterne for handels- og kontorområdet – den såkaldte 50%-regel. Det er en bestemmelse som Tele Øst hele tiden har ønsket fjernet fra overenskomsten.

Den såkaldte 50%-regel gælder på det meste af det overenskomstdækkede private danske arbejdsmarked for kontor- og handelsarbejde, men ikke inden for det såkaldte tilpassede overenskomstgrundlag i TDC.



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 omfattet af Funktionæroverenskomsten – 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 kan dokumentere over for ledelsen i TDC, at mere end 50% af de ansatte i TDC Telco ApS er organiseret, vil Funktionæroverenskomsten træde i kraft. Det vil blandt andet indebære:

- ret til 5 årlige feriefriedage, hvis man har en anciennitet på mindst 9 måneder
- ret til ekstra penge hver måned sat ind på medarbejderens frit valgs-løn-konto. Pr. 1. marts 2017 udgør beløbet 2,7%. Og det stiger næste år til 3,4% og i 2019 til 4,0%
- 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 og første hele 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 afskaffe 50 % reglen, som for vores vedkommende er et meget højt prioriteret krav ved overenskomstfornyelserne.



Der har også igen i det forgange år været megen negativ omtale i pressen – navnlig avisen.dk - om arbejdsforholdene i TDC Telco ApS, og det har ikke været positiv læsning. I starten af september 2017 havde Danmarks Radio P1 en historie om et kærestepar ansat i Telco som var blevet fyret fordi de havde for mange sygedage og for mange børns sygedage. De pågældende var medlem af HK, og HK beskyldte TDC for at bryde en række love, herunder Funktionærloven, Ligebehandlingsloven samt loven om lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager.

Uanset hvad der er op og ned i sagerne, mener vi at disse avisartikler med negativ omtale helt kan undgås, hvis TDC af sig selv lod overenskomsten sætte i kraft.

Vi har da heller ikke gennem året forsømt nogen lejlighed til forsøge at overbevise TDC om virksomhedens fordel af at sætte overenskomsten i kraft.

Vi gjorde i slutningen af juni 2017 umiddelbart inden TDC's medlemskab af Dansk Erhverv trådte i kraft endnu et forsøg på at finde en forhandlingsmæssig løsning med TDC om at Funktionæroverenskomsten kunne træde i kraft i Telco. Men TDC var kun interesseret i at lade overenskomsten industriens Funktionæroverenskomst træde i kraft i Telco, hvis alle andre medarbejdere på det tilpassede overenskomstgrundlag skulle have væsentlige forringelser i løn- og arbejdsvilkårene. Derfor blev der ikke opnået noget resultat.

Med aftalen om tillæg til Lokalaftale nr. 38 fra september 2017 i forbindelse med hjemtagelsen af 800 medarbejdere fra Sitel til TDC, mener vi at TDC igen bør revurdere situationen.

Vi mener ikke, at TDC bare kan skjule sig gennem en ”oldnordisk” bestemmelse i overenskomsten som 50%-reglen er. Hvis TDC vitterligt ønsker at fremstå som en virksomhed med ordnede løn- og arbejdsvilkår, bør TDC af sig selv lade Funktionæroverenskomsten træde i kraft.

### **Er det ikke Telco-medarbejdernes egen skyld, at overenskomsten ikke er sat i kraft?**

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 andetsteds.

### **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.

### 2.1.3. Den Danske Model, flexicurity 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:

Den Danske Model består af tre dele:

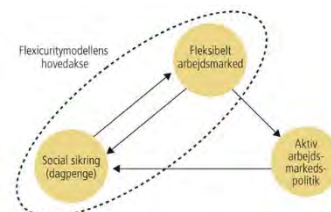
- kollektive overenskomster,
- høj organisationsgrad (som forudsætningen for at kollektive overenskomster legitimeres), samt
- trepartssamarbejde (mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter).



#### 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 Socialdemokratisk 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 været med til at sikre velstand og fremgang for danske lønmodtagere. Derfor skal fagbevægelsen efter 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.

## **Trepartsaftale I og II fra 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 været 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.

### **Trepartsaftale I**

Efter omfattende trepartsdrøftelser lykkedes det den 17. marts 2016 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 og Dansk Metal teleafdelingerne etableret et samarbejde om at tage IGU-elever. Se nærmere om dette i punkt 2.4.1.

### **Trepartsaftale II**

Den 19. august 2016 kom den 2. trepartsaftale på plads. Det drejer sig om at sikre tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft ved blandt andet at gøre det mere attraktivt for virksomhederne at ansætte lærlinge og elever. Aftalen indebærer både pisk og gulerod: Pisk i form af økonomiske sanktioner til de virksomheder, der ikke tager sin andel af lærlinge/elever og gulerod i form af øgede økonomiske tilskud til de virksomheder der tager samfundsansvar og ansætter tilstrækkelig med elever.

Også på dette felt har Landsklubben og teleafdelingerne presset på overfor TDC til at ansætte elever ud over kun butikselever. Dette arbejde ser ud til at bære frugt til efteråret 2017, hvor de første teknikerelever forventes at blive ansat i TDC.

### **Trepartsaftale III på vej.....?**

Ved afslutningen af Trepartsaftale II aftalte regeringen og arbejdsmarkedets, at parterne skulle mødes efter overenskomstfornyelsen i 2017, for at drøfte andre emner, navnlig opkvalificering af medarbejdere der er i beskæftigelse.

Da overenskomstfornyelsen 2017 var vel overstået blev trepartsdrøftelserne genoptaget. Det skete i juni måned. I skrivende stund september 2017 er der dog endnu ikke noget afgørende nyt.

## **2.1.3.1. Social dumping**

### **Huaweis underentreprenører benyttede social dumping**

Huawei er for tiden i færd med at opgradere TDC's YouSee-kabelnet til det lynhurtige Giga-Speed-net. I den forbindelse anvender Huawei underentreprenører. Den ene underentreprenør er Dansk Kabel TV, som er 100% ejet af TDC A/S, og hvor blandt andet El-overenskomsten gælder.



I august 2017 afslørede Danmarks Radio P1, at Huawei havde hyret to underentreprenører som beskæftigede udenlandske medarbejdere som blev underbetalt og dermed udøvede social dumping. Det drejede sig om Constructel Denmark ApS og Roaming Networks ApS.

### **Constructel Denmark ApS**

Constructel Denmark var ikke overenskomstdækket og betalte medarbejderne langt under hvad danske teknikere får i løn.



Constructel Denmark ApS blev etableret efter en besynderlig konstruktion. I 2014 havde Huawei hyret det portugisiske firma Constructels tyske datterselskab Constructel GmbH, som dengang var med til at opgradere mobilnettet for TDC til det såkaldte 4G-net. I 2014 iværksatte Dansk Metal og Dansk El-forbund konflikt overfor de pågældende underentreprenører og efter iværksættelse af sympatikonflikter lykkedes det at tegne overenskomst med virksomhederne.

I 2016 etablerede det tyske Constructel GmbH imidlertid et datterselskab Constructel som et "postkasse-firma" uden ansatte og ledelse i Danmark, men derimod repræsenteret af et advokatfirma Bird&Bird. Constructel Denmark ApS ejes med 50 % af Constructel GmbH og 50% af et andet portugisisk selskab Visabeira Global SGPS SA Repeses. Med denne konstruktion var Constructel Denmark ApS ikke bundet af overenskomsten. Der gik dog nogen tid, førend det gik op for LO-forbundene, at Constructel havde en ændret selskabskonstruktion.

Efter at det kom frem i pressen, at Constructel var omdannet og dermed ikke-overenskomstdækket, gik der mindre end en uge før at der blev tegnet overenskomst.

### **Roaming Networks ApS**

Roaming Networks var dækket af Industriens Overenskomst og medlem af DI. Men virksomheden



brød overenskomstens betalingssatser og øjensynligt brød virksomheden tillige lovgivningen. Roaming Networks blev derfor smidt på porten af TDC og Huawei få dage efter, at Danmarks Radio havde afsløret forholdene. Tele Øst indberettede sagen til Dansk Metal den 9. august 2017 med anmodning om afholdelse af såkaldte Bilag 8 møde med medvirken af Dansk Industri, CO-industri, Dansk Metal og Roaming Networks. ApS.

Bilag 8 er et bilag til Industriens Overenskomst, hvor overenskomstparterne kan begære møder afholdt i tilfælde af mistanke om social dumping. På et Bilag 8 møde, skal arbejdsgiversiden enten rette op på forholdene eller sandsynliggøre, at der ikke er tale om social dumping.

Dansk EI-forbund anmodede den 10. august 2017 ligeledes CO-industri om afholdelse af Bilag 8 møde.

Og der blev den 23. august 2017 afholdt Bilag 8 møde hos Dansk Industri, hvor DI og Roaming Networks deltog fra arbejdsgiversiden og hvor lønmodtagersiden var repræsenteret ved CO-industri, Dansk EI-forbund og Dansk Metal. Roaming Networks havde fløjet 2 ledende medarbejdere fra moderselskabet i Serbien til Danmark, således at de også kunne deltage i mødet. Det drejede sig om moderselskabets serbiske økonomichef samt en intern advokat. Desuden var Roaming Networks repræsenteret af deres danske revisor fra revisionsfirmaet Beierholm.



Det er lønmodtagersidens krav, at der skal foretages efterbetaling til de serbiske lønmodtagere.

På Bilag 8 mødet den 23. august 2017 blev det aftalt, at virksomheden senest den 6. september 2017 blandt andet skulle sende kopi af lønsedler for august-lønnen for samtlige medarbejdere beskæftiget med opgaver for Huawei i Danmark. For øjeblikket søges sagen løst ved forlig, således at medarbejderne får efterbetaling.

Da TDC meddelte Huawei, at Huawei skulle standse samarbejde med Roaming Networks ApS og da Huawei efterkom dette ønske, blev cirka 60 serbiske medarbejdere i Roaming Networks ApS afskediget. Heraf var 34 organiseret i Dansk EI-forbund. Da Serbien ikke er medlem af EU gælder, at serberne er underlagt den såkaldte Beløbsordning, som er vedtaget af Folketinget.

Beløbsordningen indebærer, at arbejdstagere uden for EU kun lovligt kan arbejde i Danmark, hvis den enkeltes årsløn overstiger kr. 408.800. Nogle af serbiske arbejdere rejste hjem umiddelbart efter, at de fik fyresedlen. Men ud af de 34 organiserede serbere har 24 af serberne fået anden beskæftigelse i Danmark omfattet af beløbsordningen, i et vikarfirma som arbejder med at opgradere Stofas netværk til et giga-netværk.

### **Paradoks: Mistillid til medarbejderne – tillid til entreprenørerne**

Da det i maj 2014 – da det første gang blev afsløret at TDC's hovedentreprenør Huawei benyttede underentreprenører som udøvede social dumping – fremlagde Dansk Metal Teleafdelinger forslag til såvel TDC som Huawei om at indgå aftale, som kunne sikre mod præcis de to sager, som vi nu har set i år.

Hverken TDC eller Huawei ønskede i 2014 at indgå i dialog med Dansk Metal Teleafdelinger om hvordan de kunne lave kontroller overfor deres underleverandører, så man kan mindske risikoen for social dumping.

Vi håber, at arbejdsgiverne nu i 2017 er klar til at indgå i en sådan dialog.

Det er paradoksalt: Når virksomhederne selv ansætter medarbejdere, holder virksomhederne sig ikke tilbage med at kontrollere medarbejderne i hoved og en vis anden legemsdel. Men når virksomhederne hyrer entreprenører med udenlandsk arbejdskraft, stoler virksomheden blindt på den kontrakt de har med entreprenørvirksomheden.

Vi finder det ejendommeligt, at f.eks. TDC ikke skruer lidt ned for kontrollen overfor egne medarbejdere og har lidt mere tillid til dem, og til gengæld bruger de sparede kontroludgifter på at kontrollere deres entreprenører og entreprenørernes underentreprenører.

Social dumping skal ikke kun bekæmpes af fagbevægelsen – virksomhederne skal også aktivt bekæmpe det.

**Social dumping** er et begreb der benyttes for at beskrive en praksis, hvor arbejdsgivere benytter sig af billigere arbejdskraft, end hvad der ellers er tilgængelig, hvor varen eller serviceydelsen fremstilles, distribueres eller sælges. Der kan være tale om udenlandsk arbejdskraft laver opgaver i Danmark til en langt lavere løn og ringere arbejdsforhold end deres danske kolleger. Ofte udføres arbejdet af udenlandske firmaer, som tilmed måske ikke betaler skat eller moms i Danmark, bryder arbejdsmiljøloven og blæser på de ansattes sociale rettigheder. Arbejdsgiveren vil dermed spare på sine udgifter og potentielt øge sin profit.



## 2.1.4. 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.

### 2.1.4.1. 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 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.

Det var meningen at udvalget skulle have afleveret sin rapport til regeringen i efteråret 2016. Men pga. uenighed i udvalget har sagen trukket ud. I slutningen af meddelte beskæftigelsesministeren, at udvalgsarbejdet ville blive sat i bero og genoptaget efter overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2017.

Efter at overenskomstfornyelsen kom på plads genoptog udvalget sit arbejde. Og i slutningen af august 2016 fremlagde et enigt udvalg sin betænkning med et forslag til ny Ferielov med bemærkninger. Vi forventer derfor at beskæftigelsesministeren, når Folketinget åbner til oktober, fremsætter det forslag som udvalget er blevet enige om. Vi forventer endvidere at der blandt Folketingets partier vil være bred opbakning, således at lovforslaget inden årets udgang kan vedtages i uændret form.

Udvalget lægger op til, at en ny ferielov først træder i kraft fra 1. september 2020, så der er tid til at indrette kollektive overenskomster efter de nye regler. Samtidig peger udvalget på, at det i perioden, inden en ny ferielov træder i kraft, vil være nødvendigt at indføre en overgangsordning, som træder i kraft 1. september 2019.

Efter overgangsordningen (dvs. pr. 1. september 2020) vil forslaget betyde, at ferieåret løber fra 1. september til 30. august. Alle lønmodtagere vil med den nye ferielov have ret til det samme antal feriedage, som de har i dag, og lønmodtageren skal fortsat have ret til at placere 3 ugers samlet hovedferie i perioden 1. maj til 30. september.

Men udvalget anbefaler, at lønmodtagerne fremover skal optjene og afvikle deres ferie på samme tid – i modsætning til i dag, hvor ferien optjenes i kalenderåret januar-december, men først kan afholdes fra 1. maj året efter. Der vil fremover gælde *samtidighed* mht. optjening og afholdelse af ferie. Men afviklingen af ferie kan ske op til fire måneder efter ferieårets afslutning.

Dvs. at ferieåret vil løbe fra 1. september til 30. august (12 mdr., medens ferieafholdelsesperioden vil løbe fra 1. september til 31. december året efter (16 mdr.).

Forslaget vil blandt andet betyde, at nyansatte kan holde betalt ferie det første år på arbejdsmarkedet. I dag kan de risikere at vente op til 16 måneder, før de kan holde betalt ferie.



Muligheden for at få udbetalt ferie ved feriehindring vil blive mere begrænset end i dag. Fremover vil kun ferie udover den 4. ferieuge kunne udbetales ved feriehindring, eftersom ferie som ikke har kunne afholdes i ferieafholdelsesperioden pga. sygdom eller barsel, overføres til næste ferieår, således at kun den 5. ferieuge kan udbetales. Der vil fortsat være mulighed for udbetaling af godtgørelse for ferie, når man forlader det danske arbejdsmarked.

Når lovændringen er godkendt og ændringerne er indarbejdet i overenskomsterne, vil vi naturligvis informere endnu mere om ændringerne.

## 2.1.4.2. Persondataforordningen - træder i kraft den 25. maj 2018

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.



Persondataforordningen udkom på dansk i foråret 2016.

Det er blandt andet formålet med Persondataforordningen, at den 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. Derfor benævnes Persondataforordningen i Danmark også for Databeskyttelsesforordning.

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.

Kort fortalt bygger Databeskyttelsesforordningen på følgende principper:

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" der er specifikke krav om at den enkelte skal have ret til at få slettet sine data, også hvis dataene skulle være offentliggjort.

Persondata – eller Databeskyttelsesforordningen gælder i realiteten i alle forhold. Og i Tele Øst kan vi forudse, at forordningen også vil få betydning indenfor personaleforvaltning.

Pga. af subsidiaritetsprincippet (nærhedsprincippet) er noget af regelsættet overladt til nationale bestemmelser. Blandt andet derfor, træder forordningen først i kraft den 25. maj 2018, således at der gives medlemsstaterne og virksomhederne rimelig til implementere de nye regler.

Justitsministeriet har i juli fremsendt høring om forslag til ny lov og vi forventer regeringen i oktober 2017 fremsætter et egentlig lovforslag til ny lov.

Hovedprincippet er, at den registrerede skal give sit samtykke, hvis persondata skal videregives. I Danmark har det hidtil været således, at hvis der er *kollektiv hjemmel* – f.eks. via en overenskomst til at videregive oplysningerne – behøver den enkelte ikke at give sit samtykke.

I forligsmandens Mæglingsforslag som blev vedtaget den 20. april 2017 blev det aftalt at

*"LO og DA er enige om, at bestemmelser i overenskomster og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), når denne træder i kraft i Danmark den 25. maj 2018.*

*LO og DA er enige om, at det ved gennemførelse af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte"*

Det er endnu for tidligt at spå om, hvilken betydning forordningen konkret vil få.

I forbindelse med TDC's implementering af Persondataforordningen har TDC dog meddelt, at TDC pga. den kommende persondataforordning ikke længere vil udlevere lister over navne, arbejdsadresser og stillingsbetegnelser over ansatte i forhandlingsområdet, hverken til Metals Landsklub i TDC eller fællestillidsrepræsentanterne. Vi mener derimod at TDC er forpligtet til at udlevere listerne iht.

en overenskomstudfyldende kutyme som har været gældende siden ”mands minde” og at TDC via Særaftale VII (TR-reglerne) er forpligtet til at udlevere liste til fællestillidsrepræsentanten. Disse sager behandles for tiden fagretsligt.

Senest har TDC i slutningen af august 2017 meddelt Tele Øst, at TDC ikke længere kan foretage løntræk af kontingent til Dansk Metal og uden at det enkelte medlem fornyer og underskriver en ny samtykkeerklæring og at der indgås en særlig aftale mellem TDC og Dansk Metal. Denne sag har vi overdraget til forbundet, eftersom det ikke er Tele Øst, men derimod forbundet og TDC, som har indgået den aftale om kontingentopkrævning som blev indgået, da Interessekontoret for et par år siden blev nedlagt.

### 2.1.4.3. Aldersdiskrimination, funktionærlovens § 2a

Højesteret frifandt den 6. december 2016 i en prøvesag en privat arbejdsgiver i en årelang tvist om ret til fratrædelsesgodtgørelse til ældre funktionærer med mere end 12 års anciennitet. Og dermed bestemte Højesteret, at selv om den daværende funktionærlov var i strid med et EU-direktiv, har EU-direktivet ikke højere retskildeværdi end (forrang over) national ret.



Da sagen havde betydning for cirka 30 medlemmer af Tele Øst opsummeres vi her den meget langstrakte sag:

Sagen drejede sig om en 60-årig funktionær som i maj 2009 som var blevet opsagt af en privat virksomhed efter godt 25 års ansættelse. Før han fyldte 50 år, var han indtrådt i en pensionsordning, der gav vedkommende ret til at oppebære en alderspension. Og dermed havde arbejdsgiveren i ifølge den dagældende Funktionærlovs § 2 a, stk. 3. ikke pligt til at betale godtgørelse. Efter afskedigelsen tiltrådte funktionæren en ny stilling i en anden virksomhed, uden at han aktiverede sin alderspension.

I en dom afsagt af EU-Domstolen den 12. oktober 2010 blev det i en anden tvist mellem en arbejdstager og en offentlig arbejdsgiver fastslået bl.a., at den dengang gældende bestemmelse i Funktionærlovens § 2 a, stk. 3, var i strid med beskæftigelsesdirektivet om aldersdiskrimination.

Fratrædelsesgodtgørelse blev tidligere givet til funktionærer med mindst 12 års anciennitet, som var blevet afskediget. Formålet var at mildne overgangen til ny beskæftigelse. Men den dengang gældende bestemmelse i Funktionærlovens § 2 a, stk. 3. betød, at funktionæren ikke fik sin fratrædelsesgodtgørelse, alene pga. at han var for gammel ifølge Funktionærloven.

Da EU-domstolen kom med sin afgørelse i 2010, efterbetalte den offentlige arbejdsgiver straks fratrædelsesgodtgørelse. Efterfølgende havde Højesteret en række prøvesager for ansatte på det offentlige område. Og Højesteret afgjorde den 17. januar 2014 en række sager anlagt mod offentlige arbejdsgivere af funktionærer med mindst 12 års anciennitet, som var blevet afskediget uden at modtage godtgørelse alene fordi de var indtrådt i en pensionsordning efter det fyldte 50. år og fordi de på fratrædelsestidspunktet var fyldt 60 år.

I de tilfælde, hvor de ældre funktionærer kunne bevise, at de efter afskedigelsen havde forfulgt deres erhvervsmæssige karriere bestemte Højesteret, at funktionærerne på trods af den klare bestemmelse i Funktionærloven skulle have fratrædelsesgodtgørelse.

Højesteret præciserede dog i samme forbindelse i 2014, at sagerne kun angik *offentlige* arbejdsgivere og at Højesteret ikke havde taget stilling til sager mod *private* arbejdsgivere. Endvidere kom Højesteret, som den dømmende magt, med en slet skjult anbefaling til den lovgivende magt, Folketinget, om at ændre loven.



Der er der ingen tvivl om at EU-direktiver direkte binder medlemsstater, hvorfor at Højesteret mente, at de offentlige arbejdsgivere var forpligtet af direktivet, selv om bestemmelsen i Funktionærloven var i modstrid med direktivet. At Højesteret ikke umiddelbart tog stilling til sagerne anlagt mod private arbejdsgivere skyldtes spørgsmålet om, i hvilken udstrækning at EU-direktiver binder private, hvis EU-direktiverne er forkert implementeret.

Højesteret skulle i august 2014 afgøre en række prøvesager for funktionærer ansat hos private arbejdsgivere. Men inden Højesteret behandlede sagerne, valgte Højesteret, at sende fornyede spørgsmål til EU-domstolen. EU-domstolen kom med sine svar nye den 19. april 2016. Her svarede EU-domstolen, at EU-lovgivningen skal overholdes også af private arbejdsgivere, også selv om national lovgivning er i modstrid med EU-lovgivningen. Det kan f.eks. ske ved, at en medlemsstats domstole i videst muligt omfang anvender fortolkningsprincipper, som giver EU-direktivet forrang.

Sagen gik herefter tilbage til Højesteret. Højesteret har imidlertid i sin dom af 6. december 2016 slået fast, at Højesteret ikke som dømmende magt, har beføjelser til at se bort fra den meget klare daværende bestemmelse i Funktionærlovens § 2 stk. 3. I den forbindelse henviste Højesteret til, at ingen af de tiltrædelseslove, som Folketinget har vedtaget siden Danmarks medlemskab af EF i pr. 1. januar 1973, har givet Højesteret beføjelse til at se bort fra meget klar national lovgivning, som er i modstrid med EU-direktiver. Derfor frikendte Højesteret den pågældende arbejdsgiver.

### **Også betydning for medlemmer af Tele Øst**

Højesterets afgørelse fra 6. december 2016 satte dermed et endeligt punktum for cirka 30 medlemmer hos Tele Øst, som siden 2010 havde afventet en afklaring fra de førte prøvesager.

Med Højesterets afgørelse er det ikke muligt, at få domstolene til at forpligte arbejdsgiverne til at foretage efterbetaling, selv om Funktionærloven var i modstrid med EU-direktivet.

### **Funktionærloven blev ændret**

I 2015 blev den dagældende funktionærlov ændret. Nu om dage får funktionærer fratrædelsesgodtgørelse for lang og tro tjeneste, hvis de afskediges efter at have opnået mindst 12 års anciennitet. Dette uanset om man f.eks. går direkte på folkepension. I den forbindelse vil vi minde om, at en fratrædelse, fordi man når den pligtige afgangsalder på 67 år, ikke betragtes som afskedigelse initieret af arbejdsgiveren og i den situation får man ikke fratrædelsesgodtgørelse.

## 2.1.5. Konkurs sagen De Gule Sider



Fredag den 25. november 2011 fik medarbejderne i firmaet De Gule Sider A/S (det tidligere KTAS Forlag A/S) den kedelige meddelelse, at deres firma var gået konkurs. Her 6 år efter, er boet stadig ikke gjort endeligt op. I december 2014 blev udbetalt 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.

Iflg. kuratorerne, advokatfirmaet Kroman Reumert og advokatfirmaet Plesner, udestår der p.t. kun en sag for at kuratorerne kan gøre boet endeligt op:

Eniro, køberen af De Gule Siders internetportal ”De Gule Sider”, har anmeldt et betinget krav over for boet, såfremt de taber en sag om at betale erstatning for usaglig afsked af Metals fællestillidsrepræsentant på De Gule Sider. Dette krav er boet (kurator) og køber ikke blevet enige om og derfor har Eniro tilbageholdt en del af købesummen til sagen er endelig afgjort.



Sagen blev af LO vundet i byretten, hvor køberen Eniro blev dømt til at betale en erstatning på over en million til en tidligere medarbejder og fællestillidsrepræsentant på De gule Sider, fordi vedkommende var blevet afskediget i stedet for at komme med over i Eniro.

Han var som fællestillidsrepræsentant tillidsmandsbeskyttet, og han kunne varetage flere af de funktioner som blev overtaget af Eniro, samtidig med at han først var blevet afskediget af boet efter at Eniro havde valgt hvilke medarbejdere de ønskede med over ved købet af ”De Gule Sider”.

Iflg. en nyere dom ved EU-domstolen skulle ovenstående situation betyde, at det nye firma overtager forpligtelserne for medarbejderne og at Eniro derfor skulle have respekteret tillidsmandsbeskyttelsen og taget fællestillidsrepræsentanten med over ved købet af ”De Gule Sider”, da han klart kunne bestride flere af de arbejdsopgaver der fulgte med købet.

Eniro ankede dommen til Landsretten hvor de vandt sagen, da dommeren så bort fra EU-dommen, og kun kikkede på danske domme, der alle var fra før EU-dommen, og derfor blev fællestillidsrepræsentanten kun tilkendt erstatning for forskellen af hvad Lønmodtagernes Garantifond havde udbetalt og hans løn i en alm. opsigelsesperiode.

Da Landsretsdommeren efter vores opfattelse ikke havde taget hensyn til konsekvensen af EU-dommen og der ikke i det danske retssystem er nogen domme afsagt efter EU-dommen, søgte LO om at få prøvet sagen ved Højesteret. Dette er blevet bevilliget.



Sagen afventer nu behandling i højesteret, hvor den er berammet til behandling i oktober måned.

Vi forventer at kuratoren først kan færdigbehandle boet i det kommende foreningsår og kuratorerne forventer stadig at der kan udbetales en lille yderligere dividende til de der har privilegerede lønkrav til gode i boet jf. konkurslovens § 95.

## 2.2 Arbejdsmiljøområdet

faglig sekretær Hanne Trebbien



### Emne oversigt

2.2.1. Arbejdsmiljø – TDC.....	side 46
2.2.2. Sager i årets løb	
2.2.2.1. Stigeeftersyn .....	side 46
2.2.2.2. Velfærdsforanstaltninger for kørende teknikere.....	side 47
2.2.2.3. Støj på centraler.....	side 48
2.2.2.4. Støj i storrums.....	side 49
2.2.2.5. Fællesmøde i de store bygninger.....	side 50
2.2.2.6. 58888.....	side 50
2.2.2.7. Det Norske Veritas (DNV).....	side 51
2.2.2.8. Vejen som arbejdsplads.....	side 51
2.2.2.9. ”Fremmedes” færden i TDC bygninger.....	side 52
2.2.2.10. Free-seatings/arbejdsrelaterede pladser.....	side 52

### 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, men i efteråret 2015 blev det besluttet at hjemtage opgaven.

I løbet af 2016 blev det besluttet, at ca. 55 teknikere fra henholdsvis Energi & Teknik samt Stationsproduktion skulle have opgaven. Alle er blevet undervist efter gældende regler. I november 2016

blev antallet af lokationer, hvor der er stiger der skal efterses, opgjort til efterfølgende oversigt:

Rækkenavn	EfterSyn	Totalt
Store bemandede centraler	10	14
Ubemandede by centraler (flere etager)	35	42
Ubemandede forstads centraler, mindre bycentraler	170	202
Landcentraler	265	306
Landcentraler Gl. JTAS område	619	640
Hovedtotal	1099	1204

Blev de sidste stigeeftersyn nået? Det må vi gå ud fra, da de er lovpligtige og TDC er en virksomhed som følger arbejdsmiljølovgivningens regler!

Hvordan er det så gået i 2017?

Den seneste opgørelse er fra juni måned, hvor det er stationsteknikerne der har opgaven, hvor antallet af lokationer er reduceret til 1114 (centraler og butikker). Af disse er 644 gennemgået.

På HovedArbejdsmiljøUdvalget (HAmU) i november 2016, stillede vi spørgsmål til hvordan teknikere skulle forholde sig ude hos kunder, hvor der er brug for en stige. Svaret fra arbejdsmiljøchefen var følgende:

Mogens Nørgaard Hansen understregede, at teknikere som udgangspunkt skal anvende deres egne stiger, men at det kan blive nødvendigt at anvende en kundestige. Hvis dette bliver aktuelt (i særlige tilfælde), skal teknikeren være istand til selv at vurdere om stigen er egnet og bør derfor have modtaget instruktion om dette – og ellers afvise tilbuddet. Ved at bruge en kundestige påtager teknikeren sig et stort medansvar for at sikre sig at stigen er i orden og egnet til brug.

Se, det var et smart trick. Pludselig er ansvaret for et sikkert og sundt arbejdsmiljø løftet fra arbejdsgiveren og over på den enkelte medarbejder. Er det efter gældende lovgivning?

## 2.2.2.2. 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 spise deres velfortjente mad.

I sidste års beretning orienterede vi om de planlagte opgraderinger, der skulle foretages på centraler der er beregnet til spisesteder. Det handler om almindelig istandsættelse, genopfriskning med maling og tidssvarende borde og stole.

Husk I har krav på at kunne sidde ned for at spise Jeres mad, Er der placeret kontorstole ved bordet SKAL de have fem hjul. På Sjælland drejede det sig om 19 forskellige steder. Oversigten over cen-

traler kan ses i bilag fra HAmU-mødet den 14. september 2016 eller du kan spørge din arbejdsmiljørepræsentant (AmR).

Hvis opgraderingerne IKKE er ført ud i livet, vil vi meget gerne vide det, så der er mulig for at følge op på det.

### 2.2.2.3. Støj på Centraler



Hænger unægtelig sammen med den øvrige del af velfærdsforanstaltningerne.

Det er ikke nok, at der pænt og rent, borde og stole forefindes samt at toilet og håndvask virker og der i øvrigt også er varme, når der er brug for det. Støj er en evig kilde til diskussion og også ubehag.

Hvad er støj egentlig? Den almene definition er, **at støj er uønsket lyd.**

Lyd du ikke bryder dig om, eller ikke kan gardere dig imod, bliver hurtigt til støj.

#### **Eksempel**

En holder meget af klassisk musik, en anden af hård rock, opfattelserne af disse to musikgenre kan være meget forskellige. Den genre den enkelte ikke bryder sig om kan opfattes som uønsket støj, uanset at selve lydniveauet er det samme.

Her i år er der blevet enighed om, at lydniveauet på centraler ikke må overstige 64 db, hvis det er tilfældet, skal der på centraler, som er udpeget til spisesteder foretages en eller anden form lyddæmpning, kan det ikke lade sig gøre, skal Arbejdsmiljøgruppen (AmG) sammen finde en alternativ brugbar central.

Hvad svare niveauet på 64 dB til?

Det bedste fingerpeg til dagligdagen er, at i et rum med dette lydniveau, kan der føres en almindelig samtale mellem to personer, uden at stemmen skal hæves.

Der findes forskellige APPs til smartphones der kan give et godt fingerpeg af niveauet.

Det seneste forsøg der er lavet med støjdæmpning, er plastikstrimler der hænger ned fra loftet. Med denne foranstaltning er der målt en reduktion på op til 6 dB, hvilket er en meget betydelig dæmpning. Med forsøget er der så bare et andet problem, da plastik er jo ikke specielt brandhæmmende. Denne problematik arbejdes der nu videre med.

Hvis I der færdes der ude, er i tvivl om Jeres foretrukne spisesteder lever op til både de almindelige velfærdsforanstaltninger og defineret støjgrænse, skal I advisere Jeres ArbejdsmiljøRepræsentant (AmR), som sammen med lederrepræsentanten i AmG, skal søge at afhjælpe problematikken.

Hvis I ønsker yderligere adgang til diverse rapporter, kan I altid kontakte Jeres lokale AmR.

Støj skal der ikke spørges med. I **At-vejledning D.6.1-4 af Juli 2007 og opdateret i Oktober 2015** er der følgende opstilling af helbredsmæssige problemer der kan opstå i forbindelse med støj og støj sammen med andre påvirkninger i arbejdsmiljøet:



## 1. Følger af støj

Støj har en række helbredseffekter og genevirkninger på mennesker:

- Vedvarende støjbelastning over 80 dB(A) indebærer risiko for høreskader. Den individuelle følsomhed for støj varierer dog meget. Der er belæg for, at visse særligt følsomme personer kan risikere høreskade efter mange års udsættelse for støjbelastninger på 75-80 dB(A). Der findes dog endnu ingen enkle og sikre metoder til at afgøre, om en person er mere eller mindre følsom for støj.
- Vedvarende støjbelastning på 85 dB(A) indebærer risiko for alvorlige høreskader.
- Vedvarende støjbelastning på 90 dB(A) indebærer, at risikoen for alvorlige høreskader er næsten tre gange så høj som ved en støjbelastning på 85 dB(A).
- Kraftig impulsstøj, hvor spidsværdier overstiger 130-140 dB(C), kan skade hørelsen selv ved ganske få kortvarige påvirkninger. Impulsstøj kommer fra fx slag, metal mod metal.
- Høreskadende støj kan give anledning til tinnitus (susen for ørerne).
- Tinnitus kan have mange andre årsager end støj, fx alder. Der er ikke belæg for, at støj er en primær kilde til udvikling af tinnitus i erhverv med støjbelastninger under 75-80 dB(A) - her synes stress og emotionel udmattelse at have større betydning.
- Visse kemiske stoffer kan gøre øret mere følsomt for støj eller kan på anden måde skade hørelsen.
- Kraftige vibrationer, der optræder sammen med støj, kan forøge risikoen for høreskader.
- Svag støj kan forstyrre arbejdsfunktioner, der kræver koncentration, fx undervisning og kontrolrumsarbejde.
- Selv svag støj kan være generende. Støj, herunder støj fra menneskelig aktivitet, kan også være psykisk belastende, hvis arbejdet indeholder store følelsesmæssige krav, arbejdet er kompliceret eller der ofte arbejdes med korte deadlines.

International Standard ISO 1999 angiver sammenhængen mellem støjbelastning og risikoen for høreskade.

Kraftig støj kan også medføre ulykker. Det skyldes bl.a., at støjen gør det vanskeligt at høre advarselssignaler, maskinfejl mv.

### 2.2.2.4. Støj i storrum

Støj i storrum er en problematik der åbenbart ikke lige lader sig løse. Ledelsesrepræsentanten i HAmU har tidligere udtalt, at arbejde i storrum oven i købet ledsaget af musik, er et vilkår ved at arbejde i TDC.

For støj i storrum gælder samme retningslinjer som beskrevet ovenfor. Her må det ud fra Arbejdstilsynets vejledning betragtes som en skærpene omstændighed, når det gælder callcentrene, hvor medarbejderne skal koncentrere sig om både kunder og systemer.

Er støjen nogen sinde blevet målt i callcentrene? Hvis nej, er det oplagt at få det gjort. Støjen kan måske være en medvirkende årsag til den alt for høje turn der er i områderne. Kan der ændres på den store turn i callcentrene, vil det give en stor fortjeneste lige ned i foret på TDC, så hvorfor vente.

### 2.2.2.5. Fællesmøde i de store bygninger om arbejdsmiljøproblemer

Fællesmøde i de store bygninger: Klingenberg, Slet, Tegholmen og Borups Allé.

Efter lang tids pres fra arbejdstagerrepræsentanterne i HAmU, blev det vedtaget, at alle ArbejdsmiljøGrupper (AmG) i de respektive områder sammen med en repræsentant fra Facility Management og en ArbejdsmiljøLeder (AmL) skulle indkaldes til et samlet møde, hvor arbejdsmiljøproblemer i husenes fællesarealer skulle oplistes, drøftes og meget gerne løses. Møderne blev afholdt hen over forårmånederne.

Her er en sammenskrivning over de mest generelle problemer/udfordringer der kom frem:

#### Indendørs

- Rengøringskvalitet og -frekvens
- Rengøring af toiletter og manglende forbrugsmaterialer
- Indeklima/luftkvalitet/ventilation i storrum

#### Udendørs

- Rygepolitik – og håndhævelse heraf – især cigaret skodder
- Udendørs arealer – fx beskæring af buske ved udkørsler
- Snerydning/grusning
- Parkeringsforhold

#### Sikkerhed/Beredskab

- ID-kort kontrol
- Flugtveje – information
- Blokering af branddøre
- Usikkerhed om alarmer er hørbare – specielt Borups Allé og Klingenberg
- Crowd control – komplekse forhold, fx "røde områder" uden arbejdsmiljøgrupper og/eller eksterne lejere
- Evakuering uden for normal arbejdstid, især Borups Allé

Hvordan de oplistede ting løses, må du følge gennem referater og rapporter fra HAmU eller spørge din lokale AmR og sidst, men ikke mindst, ved selvpoplevelser ved færdsel i områderne.

### 2.2.2.6. 58888

TDC's interne beredskab er nu blevet "genoplivet" opgaven har ligget i den del af døgncenteret der kaldes "Kontrolcentralen". Det er dertil meldingerne fra virksomheden går, det er deres opgave sammen med anmelderen, at vurdere omfanget og behovet for hjælp.



Skulle der på baggrund af brand opstå et behov for evakuering, er det Kontrolcenterets opgave at alarmere personer der har opgaven med at hjælpe. Det vil sige ledere og de AmR der har tilmeldt sig på frivillig basis. MEN nu er der blevet etableret forskellige zoner i bygningerne (**grøn**, **gul** og **rød**) og det betyder at der er meget få personer der har adgang til specielt de røde zoner, så hvem skal hjælpe, når der er adgang forbudt?

I både Tegholmen og Borups Allé har dele af personalet ytret ønske om en evakueringsøvelse. Det er blevet afvist med begrundelsen unødigt utryghed og ikke mindst produktionstab.

Med Kontrolcenteret nedlæggelse i oktober, skal en ny kreds af medarbejdere sættes ind de forskellige procedurer - hvornår sker det?

### 2.2.2.7. Det Norske Veritas (DNV)

Det Norske Veritas er den virksomhed der mindst en gang om året besøger et antal af de adresser der høre under TDC's certificering. I år blev følgende 13 steder udvalgt:

Teknikker	I.L.Tvedesvej 14
Butik	Stengade 21
Butik	Slotsarkederne
Butik	Vestergade 70
Teknikker	Vranderupvej 214
Butik	Bispegade 7
Teknikker	Herlev Hovedgade 94
Butik	Ballerup Centeret Butik 333
Teknikker	Tårnvej 66
Callcenter	Klostergade 25
Butik	Kolding storcenter
Teknikker	Tåstrup Møllevej 5
Teknikker	Bredgade 24-30



STIFTELSEN  
DET NORSKE VERITAS

ArbejdsmiljøGrupperne (AmG) er selvskrevet til at deltage i disse audit.

(Audit: undersøgelse om TDC opfylder en række nærmere specificerede krav.)

Efterfølgende laver DNV en rapport over hvad der er observeret.

I år var der ingen afvigelser, det vil sige, at der ikke var noget der var så grelt så det skulle forbedres her og nu, der var et par bemærkninger og par forbedringsforslag.

Processen er ifølge referatet fra HAmU køgt ned til følgende:

Bemærkninger:

- Specialstige til loftsrums, der ikke var mærket/omfattet stigeeftersyn
- Tydeliggøre i referat fra ledelsesauditering at arbejdsmiljøloven overholdes
- Sikre at personlig trussel mod medarbejder anmeldes som arbejdsulykke
- Sikre at intern audit afholdes mindst hvert 3.år for alle AmG'er/adresser

Forbedringer:

- Tunge saltsække på 25 kg kan erstattes af mindre på 15 kg
- U hensigtsmæssig placering af tunge kabelstykker øverst på reol
- Forældet førstehjælpsudstyr i teknikerbil

Rapporten indeholder desuden også 6 rosværdige tiltag.

Håber, at I, der har deltaget på de forskellige audits, kan kenkende ovenstående og også er enige i, at der ikke var nogle afvigelser, så vi ud fra det må konkludere at der er styr på arbejdsmiljøet i TDC. Den samlede rapport kan du få ved henvendelse til din AmR.

### 2.2.2.8. Vejen som arbejdsplads

Vejen som arbejdsplads fylder meget i teknikernes hverdag. For at måtte udføre arbejde ved vejen, skal et obligatorisk lovpligtigt kursus gennemføres og holdes ajour.

Kurset er over to dage, men både TDC og en del af teknikerne mener, at det de har behov for, kun foregår den ene dag. På den baggrund har TDC forsøgt, at få lov til at udarbejde et målrettet kursus for TDC. Det er indtil videre blevet afvist af diverse myndigheder.

På det seneste møde i HAmU, blev der nedsat en arbejdsgruppe, som endnu en gang skal se på de udfordringer der måtte være i form af myndighedskrav, undervisning og øvrige arbejdsmiljøudfordringer. Det lader til at vejmyndighederne har fået et godt øje til TDC, specielt på Sjælland, så det haster med at få afklaret problematikkerne så teknikerne igen kan få en god arbejdsdag. Vi afventer det videre arbejde i arbejdsgruppen.

### **2.2.2.9. ”Fremmedes” færden i TDC bygninger**

Der findes en instruks som skal følges, når der eksempelvis rekvireres håndværkere ude fra. Hvem har ansvaret, ja det har naturligvis dem der har bestilt arbejdet til udførelse. De selv samme personer skal sørge for udlevering af adgangskort, nøgler og brik eller hvad den enkelte måtte have brug for i den forbindelse. Når besøget ophører, skal rekvirenten sørge for, at de udleverede effekter kommer retur. Folderen som er på ca. 12 hele A4 sider, skal udleveres og der skal instrueres i indholdet. Hvor tit mon dette bliver overholdt?

I forbindelse med, at der sker flere og flere udlejninger på centralerne rundt omkring, sker det oftere og oftere at teknikerne møder fremmede folk, som bestemt ikke har noget at gøre der. Ydermere står dørene ofte åbne, så der stort set er fri adgang til vitalt udstyr, det virker ikke specielt gennemtænkt, specielt når der nu er indført videoovervågning ved ind- og udgange i de store bygninger for at højne sikkerheden.

### **2.2.2.10. Free-seatings/arbejdsrelaterede pladser**

Free-seatings/arbejdsrelaterede pladser er et nyt indretningskoncept som HAmU blev præsenteret for i januar måned. Hvad handler det så om? Jo i alt sin enkelthed betyder det bare, at du ikke altid kan regne med at sidde på den samme plads hver dag når du kommer.

Filosofien er, at du skal sidde sammen med de kolleger der laver sammen slags arbejde som dig selv, og som du arbejder tæt sammen med, så du ikke skal vandre fra det ene lokale til det andet dagen igennem.

Det vi gik mest op i, var om arbejdspladserne lever op til de krav, der er til en kontorarbejdsplads. Det blev der sagt ja til. Af plusserne må så afgjort være stilleområderne, hvor medarbejdere kan placere sig hvis de har brug for koncentration og fordybelse. Det vil også automatisk åbne op for muligheden for at arbejde hjemme fra, da der er lagt op til at der ikke skal være plads til alle.

Ibrugtagningen af de nye lokaler er begyndt. Der er i HAmU nedsat en følgegruppe, som skal følge det nye tiltag tæt.

Tiltaget er ikke nyt i TDC for callcentrene har haft free-seatings i rigtig mange år. Det der er nyt, er den medarbejdergruppe der nu skal placeres på denne måde.

## 2.3. Det Sociale og Socialpolitiske område

faglig sekretær Birgitte Kristiansen



### Emne oversigt

2.3.1. Arbejdsskade og Socialt område.....	side 53
2.3.2. Arbejdsskader.....	side 53
2.3.3. Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES).....	side 54
2.3.4. Advokat.....	side 55
2.3.5. Sygedagpenge og kommunerne.....	side 55
2.3.6. Pensionselskabet PFA	
2.3.6.1. Helbredsforsikringen.....	side 56
2.3.6.2. Belægningsprocenter i in house klinikker.....	side 58
2.3.6.3. Udbetaling af PFA pension før tid.....	side 58
2.3.6.4. Pensionsprofil.....	side 58
2.3.6.5. Boliger.....	side 58
2.3.7. Samarbejdspartnere i TDC	
2.3.7.1. Det rummelige arbejdsmarked (DRA).....	side 59
2.3.7.2. TDC HR.....	side 59

### 2.3.1. Arbejdsskade og Socialt område

Året er gået så hurtigt. Det er ikke længe siden, at bestyrelsen i Tele Øst skrev beretning sidst. Nu er vi så her igen, og tager endnu en gang et tilbageblik på højdepunkterne indenfor arbejdsskade og det socialpolitiske område.

### 2.3.2. Arbejdsskader



I TDC er antallet af ulykker med fravær steget, men virksomheden ligger fortsat langt under gennemsnittet for ulykker, sammenlignet med andre danske virksomheder, hvilket selvfølgelig er positivt.

For Tele Østs vedkommende, så kan vi for 3. år i træk se en faldende tendens i antallet af arbejdsulykker - og hvordan kan det så hænge sammen?

Det giver jo umiddelbart ingen mening, at ulykkerne er steget i TDC og vi i Tele Øst kan se en faldende tendens.

Svaret må være, at når TDC registrerer antallet af ulykker, så er det for hele koncernen, alle faggrupper, men når vi registrerer ulykker, så er det udelukkende vores medlemmer.

En anden faktor er også, at TDC har skåret ned på medarbejdere på vores overenskomst.

Det er primært på teknikerområdet ulykkerne sker og her har der været en kraftig reduktion, så tingene hænger naturligvis sammen.

Samtidig må vi fortsat konstatere, at der er medlemmer, som ikke er klar over, at der er hjælp at hente i afdelingen, hvis uheldet er ude.

Forbundet er også opmærksom på denne problematisk, hvilket resulterede i, at Dansk Metal i maj 2017 havde en kampagne med ”åbne telefoner”, hvor medlemmer kunne ringe og få hjælp og vejledning vedr. deres arbejdsskader. Der var i alt 64 medlemmer på landsplan, som gjorde brug af dette tilbud med arbejdsskade-telefonarrangementet.

Det er tilfredsstillende, at så mange har ringet, men det bekræfter samtidig vores mistanke om, at mange arbejdsskadesager ikke bliver anmeldt og at der er medlemmer, som ikke ved, at de kan få hjælp.

Tele Øst fik tre henvendelser i forbindelse med arrangementet. Det er naturligvis tre for meget, men det er godt, at det ”kun” var tre. De er alle kontaktet og deres sag er under behandling.

Til alle tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og kollegaer, må vi endnu en gang opfordre til, at hvis I for kendskab til en kollega, 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.

Hjælpen forudsætter naturligvis et medlemskab i Tele Øst.

### **2.3.3. Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES)**

Arbejdsskadestyrelsen og dele af det tidligere Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring er blevet til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES) som åbnede den 1. juli 2016.

Desværre må vi sande, at den ufattelig lange sagsbehandlingstid i AES fortsat er problematisk. Gennem en periode har der været en gennemsnitlig sagsbehandlingstid på 27 måneder i sager om erhvervsevnetab.

Det er en helt uacceptabel situation. Det er nærmest som om, at tilstanden er gået fra kaos til kaotisk.

Den lange sagsbehandlingstid er ikke blevet bedre af, at AES er en af de statslige arbejdspladser, som skal flytte. Hovedsædet er dog fortsat i København, men udflytningen til henholdsvis Haderslev og Vordingborg er i gang.

Lad os slå fast, at Tele Øst er tilhænger af, at ikke alle statslige arbejdspladser skal være placeret indenfor Valby Bakke, men vi må også se i øjnene, at med en udflytning og nye medarbejdere der skal læres op, så går det ud over sagsbehandlingstiden, og da den ikke var god i forvejen, kan enhver jo regne ud, at det i hvert fald ikke bliver bedre af en udflytning.

Men Arbejdsmarkedets Erhvervssikring ( AES) har også været igennem en turbulent tid. ATP har overtaget ”butikken” og der er kommet ny direktør i stolen. Ydermere så har AES en stor udfordring i deres ældgamle IT system.

Sidste år skrev vi om et medlem, hvis arbejdsskade var fra 2010 og som fortsat ikke var kommet til

en afgørelse, når det drejede sig om erhvervsevnetab.  
Den sag er fortsat ikke afsluttet og det er AES vi venter på. Det er slet ikke godt nok!

Men vi ved, at Arbejdsmarkedets Erhvervssikring er i gang med en ambitiøs indsats for at nedbringe mængden af ældre sager. Der er etableret en indsatsgruppe til hurtigst muligt at afgøre sager anmeldt i 2014 eller tidligere. Ambitionen er, at de ældre sager skal være væk ved udgangen af 2017.

Tele Øst håber naturligvis, at sagen med vort medlem fra 2010 nu kan afsluttes.

## 2.3.4. Advokat

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, som er hos advokat når det handler om erstatningsansvar.

Forbundets advokat Christian Bentz samt advokat Thea Præstmark, som tidligere har været tilknyttet Dansk Metal, har gæstet Tele Østs seminar for tillidsvalgte.

Der var oplæg vedr. den nye persondatalov, som træder i kraft maj 2018 og som allerede på nuværende tidspunkt volder en del udfordringer.

Vi fik også en god indføring i Arveloven, som jo til alle tider er aktuelt.

## 2.3.5. Sygedagpenge og kommunerne

Den nye sygedagpengelov!

Ja, loven er ikke så ny længere, men da det er den seneste, så kan vi vel med rette kalde det ”den nye”.

Loven er fra 2013 og meningen med de ændringer, der førte til den nye lov, var blandt andet, at sikre forsørgelsesgrundlaget når sygedagpengene stoppede og man fortsat var for syg til at arbejde.

SYGEDAGPENGE



I Tele Øst er vi overbeviste om, at de bedste intentioner var tilstede, da et politisk flertal stemte for den nye sygedagpengelov.

Hvedebrødsdagene er nu overstået og hverdagen har indfundet sig.

Vi må sande, at der er temmelig langt fra Christiansborgs folketingssal til den virkelige verden ude i samfundet. På baggrund af utallige møder med kommunerne, som bisidder for vores medlemmer, kan vi konstatere, at den nye lov i den grad giver problemer.

Ikke nok med at vore medlemmer skal kæmpe med sygdom, men økonomien kommer også på prøve. Mange må således se i øjnene, at sygedagpengene stopper efter 22 uger, hvis ikke de kan forlænges, hvilket i mange tilfælde er udelukket.

Er man forsat for syg til at arbejde, så tilbydes jobafklaring til en langt mindre ydelse, nemlig på niveau med kontanthjælp, som er væsentlig lavere end sygedagpenge.

Hvis det er en tjenestemand, som får en løbende udbetaling af sin tjenestemandspension bliver ydelsen på jobafklaring modregnet krone for krone, så tjenestemanden intet får, så den model er yderst attraktivt for kommunerne, som således ingen udgifter har.

Vi er ikke læger i Tele Øst, men vil alligevel vove den påstand, at det ikke hjælper på et sygdomsforløb, hvis man samtidig ikke kan få økonomien til at hænge sammen.

Tele Øst har i skrivende stund 13 medlemmer, som vi bisidder ved opfølgning i kommunerne. En del af dem er overgået til jobafklaring.



## 2.3.6. Pensionsselskabet PFA



### 2.3.6.1. Helbredssikringen

I starten af 2017 sendte Tele Øst en mail ud til afdelingens tillidsrepræsentanter (TR) og arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) og anmodede om bemærkninger og kommentarer vedrørende Helbredssikringen. TR og AMR skulle tage en snak ude på arbejdspladsen og skrive tilbage til os.

Årsagen til denne lille undersøgelse var, at vi fik en del tilbagemeldinger fra vores medlemmer om utilfredshed med dækningen og Falck Health Care.

Vi fik en del tilbagemeldinger, som overvejende var positive. Mange følte sig godt behandlet af PFA og Falck Healthcare. De negative gik især på dækningsgraden. Blandt andet om, hvorvidt vi selv kunne vælge en bestemt fysioterapeut, som behandler - eller om psykologsamtaler også dækkede ved fyringer.

Vi tog de mange tilbagemeldinger med til mødet med PFA.

Hvis dækningsgraden skal udvides, skal det drøftes med TDC og forsikringspræmien vil formentlig stige. Vi kan ikke selv vælge behandler, det SKAL være en fra Falck Healthcare, hvis vi gør brug af sundhedsforsikringen.

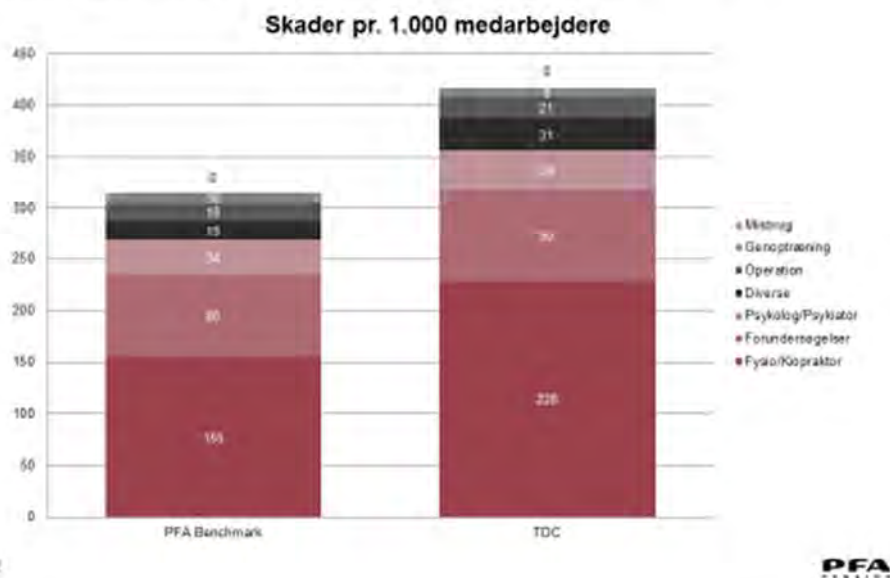
Psykologsamtaler bliver dækket ved fyring/afskedigelse.



## Henvendelser til PFA i forbindelse med TDCs helbredsforikring

### SKADER PR. 1.000 MEDARBEJDERE

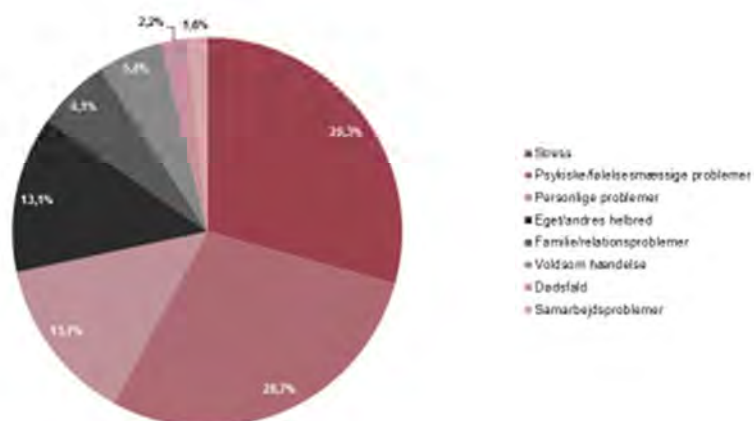
SAMMENLIGN PFA BENCHMARK MED SKADER I TDC I 2016



Tabellen viser, at det er fysioterapi og kiropraktor, som langt de fleste henvendelser drejer sig om, når PFA kontaktes.

### PSYKOLOG

ÅRSAGER – TAL FRA 2016



Der kommer mange henvendelser om hjælp til psykolog. Tabellen viser årsagerne til henvendelserne. Langt størstedelen kontakter Helbredssikringen på grund af stress og psykiske følelsesmæssige problemer.

### **2.3.6.2. Belægningsprocenter i in house klinikker**

En af udfordringerne ved in house klinikkerne er tiderne. De mest populære tider er især morgen og eftermiddag. Tele Øst har, sammen med de andre Teleafdelinger, rejst problematikken overfor PFA. På Tegholmen vil Falck Healthcare forsøge at få flere tider ind fredag morgen og formiddag.

### **2.3.6.3. Udbetaling af PFA pension før tid**

Med mellemrum dukker der en forespørgsel op, om muligheden for at få sin PFA pensionsopsparring ud før pensionsalder.

Denne forespørgsel er fra tidligere ansatte i TDC, hvor TDC ikke længere indbetaler til opsparringen. Da pensionsopsparringen er en aftale mellem PFA, TDC og Dansk Metal bliver disse henvendelser altid drøftet i fællesskab. Tele afdelingerne har i de respektive bestyrelser drøftet henvendelser om udbetaling af pensionsopsparring før tid.

Arbejdsmarkedspensionen er til alderdommen og ikke til andet. Der kan være få undtagelser, som livstruende sygdom og permanent udrejse af Danmark, hvor man kan få sin opsparring udbetalt, men ellers er svaret et Nej til ønsket om udbetaling før tid.

### **2.3.6.4. Pensionsprofil**

I foråret startede PFA en kampagne op, hvor hensigten var, at flere af os skulle tage stilling til vores investeringsprofil.

PFA investerer og forvalter vores pensionsopsparring og det kan gøres på forskellige måder.

Der blev således sendt både breve og mail afsted til de personer, som ikke havde tilkendegivet hvilken investeringsprofil de ønskede. Der blev desuden arrangeret en EVENT i Tegholmen.

Da kampagnen skulle evalueres viste det sig desværre, at alt for få havde reageret.

Ud af 1.080 breve der blev sendt ud, var der kun 76 personer der svarede. Ud af 1.980 mail blev kun 566 åbnet.

Dansk Metal, TDC og PFA konkluderede, at pension åbenbart ikke har den helt store interesse, hvilket er rigtigt ærgerligt, for der kan være god økonomi i, at vælge den rette investeringsprofil. Tele Øst vil opfordre medlemmer med pension i PFA, at kontakte selskabet for en rådgivningssamtale.

### **2.3.6.5. Boliger**

Som noget nyt har PFA-kunder nu mulighed for at blive skrevet op til en bolig.

Har det interesse, så skal man gå ind på MITPFA.DK og se hvilke boliger der matcher ens behov og tilføje det på ens personlige boligliste. Derefter vil man blive kontaktet, når der er en ledig bolig.

## 2.3.7. Samarbejdspartnere i TDC



### 2.3.7.1. Det rummelige arbejdsmarked (DRA)

DRA-udvalget har i denne generalforsamlingsperiode været samlet og drøftet sygefraværet i TDC samt de udfordringer vi i Tele-afdelingerne møder i kommunerne, når vi bisidder vores medlemmer. Det årlige fællesmøde med TDC HR bliver afviklet januar 2018.

### 2.3.7.2. 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.

----- oo0oo -----

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@danskmetal.dk](mailto:teleoest@danskmetal.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

*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.

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

*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 og Kantineudvalg. Herudover har HSU nedsat samarbejdsudvalg i hver enkelt enhed (ESU) med tilhørende lokale samarbejdsudvalg (SU / LSU).



## **HSU-konferencen om Disruptions**

På årets Hovedsamarbejdsudvalgskonference (HSU) som blev holdt den 3. april var overskriften ”TDC og fremtidens job og kompetencer”.

”Disruptions”, ”Arbejdsmarked 4.0” og ”Robotterne kommer” er forskellige udtryk for, at fremtidens arbejdsmarked er under forandring. Nogle mener at vi allerede nu står midt i forandringerne, andre at forandringerne for alvor tager fat inden for 5 år, og andre igen, at det vil tage endnu længere tid. At der vil ske ændringer er de fleste enige om.

HSU-konferencen beskæftigede sig derfor med de forandringerne som vil komme i relation til fremtidens job og kompetencer i TDC.

På konferencen var der om formiddagen forskellige inspirerende og tankevækkende oplæg og eftermiddagen blev brugt på gruppearbejde, med teamet ”*Hvad kan vi hver især (som medarbejder, som SU-repræsentant, som ledere) gøre for at sikre, at TDC i årene fremover har kompetencer som matcher fremtidens job?*”

HSU-konferencen skal ses som starten af den debat som skal ske overalt i samarbejdsudvalgene i tiden fremover, om automatisering, kompetencer, kompetenceudvikling og medarbejderne.

Hovedsamarbejdsudvalget vil i de kommende måneder anmode enheds-samarbejdsudvalgene om at aflægge rapporter om, hvor langt de er nået i dét arbejde.

Der er ingen tvivl om, at der med robotter, automatisering og disruptions vil ske ændringer i arbejdslivet. Men i Tele Øst frygter vi ikke fremtiden. Det forudsætter blot, at vi alle løbende husker at opkvalificere os til fremtidens job. Derfor arbejder vi i Tele Øst hver eneste dag for at sikre, at medlemmerne tilbydes forbedrede muligheder for kompetenceudvikling med henblik på løbende at kunne blive mere værdifulde på arbejdsmarkedet.

## **TDC og Trepårtssamarbejde om IGU**

Landsklubben indledte i 2016 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 under ”Trepårtsaftale I” i afsnit 2.1.3 på side 36.

Oprindeligt blev opgaven med arbejdsmarkedsintegration forankret i Hovedsamarbejdsudvalget, som i maj 2016 nedsatte en arbejdsgruppe.

Relativt hurtigt blev der opnået enighed om, at dér hvor TDC kan bidrage med arbejdsmarkedsintegration er først og fremmest ved ansættelse af IGU-elever. IGU = Integrations Grund Uddannelsen.

Det er vigtigt at understrege, at IGU-forløbet er et uddannelsesforløb, hvor eleven lærer om det danske arbejdsmarked. Det er forudsætningen for fortsat arbejdstilladelse, at eleven deltager og består dansk undervisningen. Målet er, at eleven efter de to år er opkvalificeret til enten at kunne påtage sig et ufaglært job, eller at kunne starte en egentlig erhvervsfaglig uddannelse.

Oprindeligt gik det lidt trægt i kommunerne med at visitere flygtninge og familiesammenførte til IGU-uddannelsen.

Men TDC var én af de første virksomheder som i september 2016 ansatte en IGU-elev. Status er at der i september 2017 er 5 IGU-elever ansat i TDC i Københavnsområdet. Det forventes, at der meget snart også ansættes IGU-elever i Vest.

Ved årsskiftet 2016/2017 mente en enig arbejdsgruppe under HSU at der var så meget styr på ansættelsen af IGU-elever, at arbejdsgruppen indstillede til HSU, at arbejdet blev overdraget til Hoveduddannelsesudvalget.

I den forbindelse var Tele Øst medarrangør af en konference den 7. februar 2017 for berørte tillidsrepræsentanter, HR-medarbejdere i TDC samt Hoveduddannelsesudvalget. Der var såvel interne som eksterne oplægsholdere. På konferencen blev der også fremlagt en samarbejdsmodel mellem TDC og Metals teleafdelinger om IGU-elever. Modellen gengiver vi nedenfor.

#### **Model for samarbejdet mellem Metal og TDC om IGU-elev**

**Forud for 13 ugers praktikforløb:** Når en leder og TR er enige om at der bør ansættes en IGU-elev, holdes første indledende møde mellem fire deltagere: lokal leder, lokal tillidsrepræsentant, HR-afdeling og teleafdelingens uddannelsesansvarlige. På mødet drøftes forventningsafstemning og præsentation af, hvad parterne kan tilbyde af hjælp.

**I 13 ugers praktikforløb forud for egentlig ansættelse af IGU-elev:** Teleafdelingens uddannelsesansvarlige kan hjælpe leder, HR, (Eksternt) Jobcenter og IGU-elev med udarbejdelse af IKV og udfyldelse af uddannelsesaftale, udfyldelse af handlingsplaner og tilrettelæggelse af 20 ugers undervisningsforløb.

#### **Under IGU-forløbet:**

- Teleafdelingernes uddannelsesansvarlige tilbyder bistand til TR og leder om løbende opfølgning på IGU-elevens mål og uddannelse og evt. justering af uddannelsesplan.
- IGU-elev, TR og leder drøfter løbende hvordan kollegerne kan støtte eleven, herunder understøtte elevens dansksproglige kompetencer samt andre kompetencer.

#### **Teleafdelingernes uddannelsesansvarlige:**

Metals teleafdelinger har som ét af deres kernekompetencer at tilbyde medlemmer rådgivning om kompetenceudvikling, efteruddannelse mv. Det gælder naturligvis også kommende IGU-elever, selv om de ikke er medlemmer endnu. Og teleafdelingerne hjælper hellere end gerne også leder, tillidsrepræsentant, HR, det offentlige Jobnet eller IGU-eleven med at udarbejdelse af IKV (Individuel Kompetence Vurdering), udfyldelse af uddannelsesaftale, udfyldelse af handlingsplaner og tilrettelæggelse af 20 ugers undervisningsforløb. Teleafdelingerne kan også hjælpe med at finde skoler/uddannelsesinstitutioner, som har de ønskede kurser/uddannelser på de ønskede tidspunkter.

## TDC og Trepartsamarbejde om uddannelse og opkvalificering

Ved trepartsaftale 2 fra efteråret 2016 om sikring af kvalificeret arbejdskraft, var der både gulerod til de virksomheder som tager lærlinge og pisk til de lærlinge som ikke i tilstrækkeligt omfang tager lærlinge.

Måske derfor, at TDC i årets løb for første gang i mange år har besluttet at tage lærlinge ind på teknikerområdet. TDC har valgt at tage elektriker-lærlinge ind, men da nogle af modulerne kræver praktik i forhold til stærkstrøm, har TDC indledt et samarbejde med en ekstern elektrikervirksomhed, hvor eleverne kan tage en del af praktikperioden.

Forløbet for de nye TDC-tekniker-lærlinge har intenst været drøftet i TDC Onsite SU og i Hoveduddannelsesudvalget.

Sideløbende har Metals Landsklub i TDC intenst arbejdet med forslag til efteruddannelse af allerede ansatte TDC-teknikere således at TDC-ansatte som ikke har en elektriker-uddannelse, kan efteruddannes til at få mindst samme elektriker-kompetencer som nyudlærte.

Landsklubben har indhentet forskellige tilbud fra erhvervsskolen, og har i såvel Hoveduddannelsesudvalget som senest den 1. september 2017 i Hovedsamarbejdsudvalget fremlagt en model for efteruddannelse. For tiden er forslaget til realitetsbehandling i Samarbejdsudvalget i TDC Onsite. Vi håber, at der er positivt nyt at fortælle i forbindelse med den mundtlige beretning.

### 2.4.1.1. Virksomhedsklubben Onsite

*fællestillidsrepræsentant og  
fagligt bestyrelsesmedlem Brian Roos*



Onsite består af både kørende teknikere og administrative medarbejdere.

Flere har forskellige opgaver i marken bl.a. kabelfejl, fejlretning, installation, IP Van, Stationsdata, Coax, Fiberopgaver, koordinering samt back-office opgaver.

Der har været stor udskiftning blandt ledelsen. Direktør Peter Schleidt er udskiftet med Andreas Pfisterer som direktør for TDC Operation. Per Sandberg er også afskediget og ind er kommet Christian Duur. Det har betydet, at hver især har skulle sætte deres fingeraftryk på organisationen på godt og ondt. I starten kom der en organisationsændring, hvor Danmark blev delt op i fire områder i stedet for to. Det betød også, at vi gik fra at hedde drift til at hedde Onsite, hvor vi samtidig måtte sige farvel til flere områder bl.a. Noc'en, som er Døgncenteret på Borups Allé. Efter organisationsændringen blev vi straks mødt af en overtallighedsrunde, hvor vi måtte sige farvel til 60 af vores rigtig gode dygtige kollegaer.

Ledelsen mente i starten af året, at lørdagsfejlretning skulle implementeres som et tilbud til store kunder med bl.a. TV-pakker. Det betød at vores kollegaer udover vagter og overarbejde, også kunne melde sig til at arbejde i weekenden.

Gigaspeed er en kæmpe opdatering af vores Coaxnet, hvor Huawei har hovedentreprisen og hvor bl.a. Dansk Kabel TV er underleverandør. Her har der igennem året været udlånt 60 – 70 teknikere fra TDC til at hjælpe med denne store opgave. Projektet forventes afsluttet i Q1 eller Q2 2018.

Der har i løbet af året også været fokus på, om det kunne betale sig at ligge Dansk Kabel TV ind i Onsite. Dette blev dog forkastet, da ledelsen ændrede mening. I skrivende stund søger Dansk Kabel TV teknikere til arbejdet med opgraderingen.



Året 2017 blev året, hvor TDC besluttede at ansætte teknikerelever. Eleverne skal gennemføre en komplet elektrikeruddannelse, hvor en del af uddannelsen kommer til at foregå hos Fugmann El, der har stærkstrømsdelen i uddannelsen.

Ellers har sommeren budt på massivt overarbejde på alle fronter, hvilket har betydet både frivillige og tvungne arbejdsopgaver uden for normal arbejdstid. Her er en lørdag eller to også blevet brugt til fejlretning på de mange kabelfejl, der er opstået på grund af vind og vejr og pga eksterne entreprenører, som har gravet kablerne over på kryds og tværs.

I den nærmeste fremtid kommer der til at være stor fokus på ”ikke produktiv tid” altså den tid, hvor at teknikeren ikke er ude hos kunden. Der vil også være stor fokus på den tid tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten bruger, hvor ledelsen ønsker at begrænse tidsforbruget. Vi vil selvfølgelig sige fra og fastholde, at overenskomsten overholdes på området. Tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten er en investering i godt arbejdsmiljø og er samtidig med til at sikre, at opgaverne for kunderne bliver udført med erfaring fra kollegaer, så man ikke begår den samme fejl to gange. Det er utroligt at erfare, at nogle ledere ikke opfatter det som en fornuftig strategi at lytte til medarbejderne.

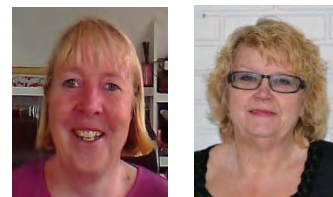
Der er GPS i teknikerbilerne, som bl.a. bruges til ordreudgivning, og især til overvågning af teknikere, når de kører rundt og udfører deres arbejde. Fokus på overvågning via GPS'en er kommet for at blive. Dog kommer der et nyt ordreudgivningssystem (Mywork), hvor GPS'en får en stor rolle i at fordele ordrene til den nærmeste tekniker.

I skrivende stund er Onsite blevet ramt af en ny organisationstilpasning, hvor rigtig mange teknikere er blevet flyttet fra deres normale mødesteder og fra de kollegaer, der har været en del af deres liv i mange år. En ny fyringsrunde har også meldt sig på banen. Det betyder et farvel til endnu 80 – 90 gode kollegaer i Onsite. Tillidsrepræsentanterne vil i samarbejde med Tele Øst gøre deres yderste for at hjælpe disse gode kollegaer som skal ud af TDC, som har været deres eksistensgrundlag i mange år og samtidig gøre alt hvad vi kan, for at de går en tryk fremtid i møde.



## 2.4.1.2. Virksomhedsklubben Networks

*fællestillidsrepræsentant og formand for  
Virksomhedsklub Networks Ulla M. Johnsson  
fællestillidsrepræsentant Lone Gudbergsen*



Atter et år er gået, og nok en gang er vores virksomhedsklub blevet ændret og besætning blevet udskiftet.

Nye ledere og nye organisationer kommer oftere og oftere.

Vores ledere bliver mere og mere ubekendte med regler, normer og kutymer, som vi har og har haft i TDC i mange år. Det er en svær opgave at holde de nye ledere orienteret om hvilke rettigheder vi har som medarbejdere.

I forbindelse med fyringer skal flere af vores kolleger arbejde i opsigelsesperioden, hvilket kan være svært at være tilskuer til, når vores ledere får lov at gå, stort set, når blækket på deres opsigelse er tørt. Heldigvis lykkedes det ind imellem at få en kollega igennem et godt forløb, med både uddannelse i opsigelsesperioden samt fritstilling efter uddannelse.

### **Døgncenter - Kundeovervågningen**

Døgncentret, fik ny direktør i november 2016. Jesper Oldenburg kom til og skulle sætte sig ind i et helt nyt område. Han kom fra mobil, hvor han havde været igennem de sidste 6-7 år. Vi brugte et par måneder til at lære hinanden at kende, få samarbejdet i gang, men allerede lige inden jul kom der en frivillig fratrædelsesrunde, og i januar 2017 skulle der gennemføres en overtallighedsrunde i Døgncentret ONO.

Det var en hård omgang, for dem der blev udpeget som overtallige skulle arbejde i deres opsigelsesperiode. Dette er ikke en god situation hverken for dem der blev ramt, eller for kollegaerne omkring dem. Hverdagene var anspændte og ikke naturlige, svært hvad man skulle tale om, hvordan man skulle takle de forskellige situationer, og i de forskellige grupper.

Det har været mange hårde måneder for alle parter, og selvfølgelig værst for de af vores kollegaer vi ufrivilligt skulle sige farvel til.

Så et år med nedskæringer, og alligevel er der ikke mange arbejdsopgaver der er forsvundet, så fremtiden er hård og fuld af udfordringer.

### **Døgncenter - Kontrolcentralen**

TDC valgte for et par år siden at gå ind i vagtbranchen og åbnede i den forbindelse en rigspoliti godkendt kontrolcentral. Den startede med at være på 13 mand, de 12 mand i 3-holdsskift, alle mand skulle i forbindelse med myndighedsgodkendelsen på et lovpligtigt 4 ugers kursus. De første kursister kom afsted i november 2016, og hen over vinteren/foråret 2017 kom resten igennem kurset. Men det har virkelig været hårdt for alle, da der siden januar har manglet 2 kolleger, så der kun har været

10 mand til at dække vagter for kursister og manglende kolleger, men alle har troet på sagen og har derfor givet den en skalle ud over hvad man ellers kan forvente og forlange af folk i 3-holdsskift. Fri-perioder og fridage har været fyldt op med ekstravagter, rådighedsvagten har også konstant været i spil, da alt har skulle dækkes ind, både for kursus, sygdom, ferie, afspadsering, dækning af vagter for tomme rammer, samt gendækning af omlagte vagter, men da alle troede på at det skulle ende med noget godt, ja så fortsatte man ufortrødent med at knokle på.

Og alt så da også ud til at gå godt og vi hørte på vandrørerne, at man i branchen fulgte med og var spændt på hvor stor en spiller TDC ville blive i vagtbranchen, men desværre skulle det ikke gå sådan. Torsdag den 22. juni 2017 blev medarbejderne på kontrolcentralen indkaldt til møde, og her fik de beskeden, at kontrolcentralen skulle lukke/flytte og at man i den forbindelse sikkert ville blive nødt til, at skulle sige farvel til nogle af kollegaerne.

Medarbejderne blev chokeret, sure, gale, vrede og bitterheden satte sig i de fleste, over at de har kastet så meget frihed og energi ind i opgaven, og så giver TDC op og dropper det, der på bare lidt længere sigt kunne være en potentiel indtægtskilde. Samtidig skal der lægges øre til, at TDC agerer i et presset marked.

Hvis man skal sige noget godt om lukningen af kontrolcentralen, så er det vel at man slap for at skulle sige farvel til kolleger i form af fyringer selvom nogle skulle ud. I den forbindelse blev der åbnet for en frivillig fratrædelsesrunde. Det gav 3 frivillige fratrædelser og 2 kolleger der valgte at sige op, den ene pga. nyt eksternt job og den anden gik på pension. De resterende kunne genplaceres i Døgncentret (NOC'en), da de interne TDC opgaver, som blev passet på kontrolcentralen, stadig skal varetages internt.

Man fik prøvet noget nyt og spændende, men desværre blev det ikke til et varigt eventyr, med mulighed for flere arbejdspladser og vækst i en ny branche, som jo ellers hang fint sammen med Døgncentret og det døgnberedskab og overvågningsmiljø der er på Borups Alle.

## **Døgncenter - Transmission remote**

ONOT har været uden en leder siden sidste organisationsændring, så det virker som om ledelsen ikke rigtig ved, hvad de vil med transmission remote området.

Det kan være opgivende at arbejde et sted, hvor der er så stor usikkerhed.

## **Døgncenter - Netovervågningen**

Organisationsændringer er ikke længere et Fy-ord i TDC regi, nu er det noget der sker så tit, at man næsten ikke ænser det og så alligevel. Selvfølgelig er man da bange for at miste jobbet, for det er meget muligt at politikerne mener vi skal være meget længere på arbejdsmarkedet, og at de har forsøgt at afskaffe efterlønnen, men det er åbenbart prellet af på arbejdsgiverne.

Eftervirkningerne af sådanne en organisationsændring kæmpes der stadig med. At få grupper der arbejder på 3-holdsskift til at fungere, og samtidig overholde diverse arbejdsmiljøregler og lokal aftaler er næsten de umuliges kunst.

## TR-gruppen i Networks

Uden Tillidsrepræsentanterne var Døgncentret brudt sammen.

I den optik, er det frustrerende at ledelsen ikke kæmper noget mere for vores alle sammen ve og vel, det er jo også ledelsens job, der står på spil.

Der skal kippes med flaget for TR gruppen, som i den grad har stået skulder ved skulder, last og brast om alt hvad der kan gøres for vores medlemmer.

*Når forandringens vinde blæser, bygger nogen læhegn mens andre bygger vindmøller.*

### 2.4.1.3. Virksomhedsklubben YouSee

*fagligt bestyrelsesmedlem Pia H. Olsen*



#### YouSee Contact center

For første gang i rigtig lang tid har kundecenteret i foråret 2017 været ramt af overtallighed. Nedgang i kald gjorde, at man var nødt til at sige farvel til 25 personer. Metal insisterede på en proces, hvor man benyttede sig af frivillighed i det omfang man kunne.

Mod forventningen hos ledelsen, meldte mere end 25 personer sig til at komme ud af butikken og man gennemgik derfor en proces hvor mange desværre måtte få nej til at forlade YouSee.

De mange frivillige er en kombination af flere ting. Mange af de unge så en mulighed for at få en fritstilling med op til 3 måneders løn, hvor de kunne studere eller få nyt job med dobbelt løn. Endvidere ser vi også en stigende utilfredshed med måden centeret bliver drevet på. Rigtigt mange synes det er et fedt sted at være og at salgsmiljøet og den meget støjende hverdag er en rigtig god måde at komme igennem en arbejdsdag på, **men** rigtig mange synes også at det er meget belastende.

Vi ser en stigende tendens til at kolleger går ned med stress, fordi det konstante salgs pres bliver for meget for dem. Truslerne om at blive udstillet som en dårlig sælger overfor kollegerne og risikoen for at komme i et forløb med handlingsplan, hvor man forsøger at øge salget, ligger henover en og fylder mere og mere. Til sidst bliver det så stort, at man ikke kan mere og er nødt til at sygemelde sig. Efter en periode hjemme kommer nogle tilbage mens andre vælger at stoppe og finder andet job.

Bare 2 måneder efter overtalligheden, som jo så heldigvis blev med frivillig afgang, fandt ledelsen i Kundecenteret så ud af, at de manglede rigtig mange medarbejdere og gik i gang med at rekruttere igen!

## **Yousee TAK**

Der har i årets løb været en del organisationsændringer. Ændringerne har mest handlet om lederroka-der men har også omfattet omlægning af arbejdsgange. Store IT udfordringer samt omlægning og overførsel af kunder fra et IT system til et andet IT system, har lagt hele YouSee TAK ned.

Mange kunder med gode fordelagtige abonnementer fik varslet prisstigninger og samtidig blev deres abonnementer forringet. Fronten havde lange svar tider og dermed blev de skriftlige henvendelser og klagerne flere.

Vi har været udfordret af en del IT-problemer i YouSee. Et af problemerne var ved Nummerporte-ring (NP), som ramte en del nye kunder, der var på vej ind i firmaet. Disse problemer afstedkom en del overarbejde, de sidste 9-10 måneder i hele TAK. Rigtigt mange kolleger, har givet en hånd med på overarbejde, men det har ikke været nok. Det har derfor været nødvendigt at tage vikarer ind over flere omgange og nogle er blevet fastansat, som konsekvens af den øgede arbejdsmængde.

I YouSee TAK har man fået et mulighedskatalog. Det er et uddannelses katalog med tilbud til medarbejderne om at videreudvikle og videreudanne sig. Kataloget byder på alt fra skriftlig kommunikation, konflikthåndtering og coaching til Innovationsledelse og Projektledelse. Der oprettes hold i både Århus og København og efter behov også i Odense. Som noget nyt, vil YouSee Contact center også tilslutte sig kursuskataloget, da man så har mere mulighed for at oprette hele hold.

I TAK startede der i november et nyt projekt. VIP HOT LINE TDC CONNECT. Det er en 24/7 ordning, hvor særligt udvalgte kunder, får døgnservice på deres private abonnementer/løsninger. Kunderne er udpeget af CMT og bliver betjent af frivillige medarbejdere i TAK. Medarbejderne er på en hjemmevagtordning udenfor normal arbejdstid. De får et timetillæg i hele vagten og hvis vagten ”aktiveres” får de overarbejde. Den første periode af ordningen, var der slet ikke tilmeldt nogle kunder, så der kunne kollegerne have vagter uden nogen form for kald. Senere er der dog kommet enkelte kald igennem til kollegerne.

Hjemtagelse af Sitel opgaverne har også betydning i TAK, da der oprettes en ny gruppe på 25 personer, der skal varetage mailopgaver omkring Billing & Support. Det bliver i første omgang vikarer, men vi håber på at arbejdsopgaven bliver videreført efter de planlagte 6 måneder og at vikarerne så derefter bliver fastansat.

## **Sitel – hjemtagelse af arbejdsopgaver**

Så kom den store dag, hvor YouSee/TDC endelig trak alle arbejdsopgaver hjem fra Sitel. Siden 2014, har Support & Billing opgaver været håndteret i Sitel af virksomhedsoverdragede kolleger fra TDC og en stadig strøm af nye medarbejdere. Et par af grundene til at ledelsen i 2014 ville benytte Sitel var, at man her var mestre i at rekruttere det rigtige personale og at man her arbejdede meget mere effektivt. Derudover, var man meget bedre til at planlægge sig ud af de perioder, hvor der var flere kald end normalt.

Nu, efter 3 år viser alt, at det ikke helt er lykkedes for Sitel at løfte opgaven. Især i den sidste tid har Sitel været plaget af massiv udskiftning af medarbejdere, lange ventetider og dårlig kundetilfredshed.

Slet ikke det glansbillede der blev tegnet af Sitel, da man valgte at outsource i 2014. Nu kommer arbejdsopgaverne så tilbage. Alt imens livet er gået videre i TDC, har Sitel (og nu dermed også TDC) smidt en masse fantastiske kompetencer på gulvet, blandt de medarbejdere der oprindeligt blev overført til Sitel i 2014. De fleste af dem er nemlig blevet afskediget, eller har fundet andre jobs på grund af dårlige arbejdsforhold.

## 2.4.1.4. Virksomhedsklubben Erhverv

*fællestillidsrepræsentant og fagligt bestyrelsesmedlem Jens Boutrup*  
*fællestillidsrepræsentant Anders Reiners*



### Reduktioner, omstruktureringer og afmatnings på Erhvervsmarkedet

Erhverv har igen været igennem omstruktureringer som så mange steder i TDC koncernen og der er blevet rationaliseret stort set alle steder. Vi er kommet gennem 2016's reduktioner, og der er blevet tilført (nye) medarbejdere. Dvs. medarbejdere der dels har været overdraget til Sitel, men også med opkøb af de nye firmaer Cirque og Adacit.

Afmatning på Erhvervsmarkedet som helhed, har også afspejlet sig i økonomien uagtet de ambitioner TDC har haft til økonomien. Men det kan være at det vender og kunderne vil købe nogle af de nye produkter som udbydes. Men til forskel fra tidligere år er der flere om budet. Konkurrencen er hård og indtjeningen lille. Serviceområdet falder også drastisk i forbindelse med den nye teknik, hvor kundernes egne IT medarbejdere overtager den daglige drift og måske kun har brug for hjælp i kortere perioder til specielle opgaver.

### TDC Hosting solgt

Hosting er blevet er blevet ”solgt” til Maj Invest – et dansk investeringsselskab, og skiftede navn til Itadel A/S den 4. september. Itadel har beholdt den eksisterende overenskomst med Dansk Metal. Det vi kalder den tilpassede overenskomst. Et antal tjenestemænd er blevet ført tilbage til TDC. Vi ønsker det ”nye” selskab Itadel og deres medarbejdere god vind i det økonomiske hav.



De relativt store omstruktureringer de sidste år i Erhvervs salgsafdelinger under skiftende direktører, nu Marina Lønning, har betyder at mange kollegaer fra salg har fundet nye ”græsgange”.

En varig kamp for at få de såkaldte ”incitament skabende” løndele (Provision & Bonus) på plads med indflydelse på beregningsmetoder og vægtning i forhold til en eller anden grundløn har også hjulpet salgs medarbejdere på vej andre steder. Det har betydet at meget erfaring er gået tabt.

## De tidligere NetDesign teknikere

På tekniker området - det tidligere NetDesign, har flere kollegaer søgt og kommet ud til andre firmaer, der har efterspurgt deres kompetencer samtidigt med at de har tilbudt andre vilkår end TDC. Det er en vandring der sandsynligvis ikke vil forandre sig de næste år hvis den økonomiske udvikling forbliver positiv og markedet efterspørger IT -teknikere/ Konsulenter.

## Fleksible arbejdspladser

Et stort tiltag i Erhverv er ”Fleksible Arbejdspladser” som er i gang i dette år. Alle medarbejderne fra H bygningen på Teglnholmen til flyttes til A og B bygningerne.

Teknikere, Konsulenter og salgspersonale samles på ”ny” designede etager. Etagerne inddeles i forskellige Zoner alt efter hvilket arbejdsbehov man nu har. Stilhed eller støj, sparring med kollegaer, telefonsamtaler mm. Ingen har faste pladser og når man går hjem skal skrivebordet være ryddet så den næste kan overtage det. Personlige ting sættes i et lukket og låst personligt skab.

Planen var at Teknikere og Konsulenter skulle være flyttet i Maj måned, men på grund af mangler på teknik området (Netværk mm) er det nu blevet til oktober-november måned.

Projektet er blevet solgt ind til TDC med lovning på at effektiviteten og produktiviteten øges samtidig med at lokalerne får et face lift. Antallet af fysiske kontorboards arbejdspladser vil blive kraftigt reduceret, da det forventes at sælgere og Konsulenter hovedsageligt er ud hos kunderne og derfor ikke behøver en fast kontorplads. Nogle medarbejder har og vil få store udfordringer med at have plads til det materiale de skal bruge i deres daglige arbejde.

Datacenteret og klargøringsområdet som benyttes af teknikere og kundekonsulenter, som ligger i forbindelse med bygning H skal - så vidt vi er orienteret - ikke flyttes endnu.

## Solution house

Solution house med direktør Mads Fosselius i spidsen for det delvist ”tekniker” dominerede område i Erhverv. De skal designe, udvikle og installere fremtidens kommunikationsløsninger hos erhvervs kunderne både de store og lidt mindre.

Med købet af Cirque, hvor Mads Fosselius var direktør fik Erhverv et ”Erhvervs Teleselskaber” som solgte total løsninger til erhvervs kunder.

Det er stadig deres opgave, men ikke nødvendigvis gennem TDC’s eksisterende systemer. Løsningerne bliver integreret i kundernes netværk og maskinkraften(serverne) bliver enten hægtet op på et eksternt Hosting center eller på kundens eget. Der arbejdes med lettere forretningsgange forskellige fra TDC’s eksisterende administrative procedurer.

I business verden, vil man sandsynligvis kalde det ”Disruption”. <sup>1)</sup>

Et ord for en forretningsmodel der kan flytte sig hurtigere i forhold til markedets ønsker.

Fremtiden kan kun vise, om det er en af vejene ind i fremtidens salg til erhvervs kunder.

Den nye måde, som der arbejdes på i de nye firmaer, efterlader en stor opgave hos foreningerne, med at organisere medarbejdere, da de ofte kommer iværksætter holdning og troen på at de kan gå på vandet.

Når det går godt, så er det jo fint, men dårlige tider kommer, som regel også helt af sig selv. Ellers ville vi ikke vide hvornår det er gode tider.

Virksomhedsklubben Erhverv er organiseret således, at Judith Antoniussen (Tele Vest) tager sig af callcenter-området, Anders Reiners (Tele Øst) af salgs-området og Jens Boutrup (Tele Øst og formand for virksomhedsklubben) har hovedsagelig tekniker-området.

Der arbejdes til stadighed med at organiserer, men grænsedragningen mellem de forskellige foreninger giver store udfordringer. På teknikerområdet er der uklare grænser og grupperne er meget blandet mellem AC, Metal og LTD.

Fra TDC's side mærker vi et stigende pres for, at tidligere opnået vilkår i NetDesign-tiden, skal forringes.

I gennem mange år har virksomhedsklubben Erhverv afholdt et seminar for a klubbens tillidsrepræsentanter, hvor Erhvervs ledelse kommer og holder et oplæg omkring deres syn på verden. Det kommer sker igen i år og det giver et fantastisk godt sammenhold mellem tillidsfolkene. Det har som regel også skabt basis for et godt og konstruktivt samarbejde med ledelsen et langt stykke af vejen.

Et samarbejde som sandsynligvis vil give udfordringer i den tid der kommer fremover i og med den økonomiske udvikling forandre sig.

<sup>1)</sup> Beskrivende definition på Disruption hentet fra DR's hjemmeside i forbindelse med en udsendelse:  
"En virksomhed, der gennem innovation af nye produkter og services undergraver eller nedbryder en eksisterende branches typiske forretningsmodeller".

## 2.4.1.5. Ligebehandling i TDC

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. Virksomhedsklubben for de udlånte TDC'er

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



Der er 109 udlånte TDC medarbejdere til følgende 6 firmaer:

Accenture: 2 Udlånte



TCS / TATA: 14 udlånte



Huawei: 21 udlånte det omhandler både mobile og giga coax medarbejdere



Itadel (tidl. TDC Hosting): 5 udlånte



Eltel: 66 Udlånte både fiber og link teknikere



ELS Danmark: 1 udlånt



Antallet af udlånte tjenestemænd er fortsat dalende.



## 2.4.2. Samarbejdet med Eltel

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

*fællestillidsrepræsentant og fagligt bestyrelsesmedlem Svend Erik Nielsen*



#### Ny direktør

Claus Metzsch Jensen er ansat som ABU Direktør for Communication forretningsområdet og administrerende direktør for Eltel Networks A/S i Danmark med tiltrædelse 1. november 2017.

Claus kommer med en solid baggrund fra telekommunikationsindustrien, primært opbygget i forskellige stillinger indenfor økonomi, salg og operationer i TDC Group. Claus kommer senest fra en stilling som servicedirektør hos Caverion A/S. Claus har en uddannelse som økonom og har gennem årene udviklet sine lederkompetencer gennem uddannelse, kurser og praktisk erfaring.

#### **Peter Uddfors, President, Communication, kommenterer ansættelsen:**

Claus har et bredt spektrum af kompetencer inden for hans nye ansvarsområde i Eltel kombineret med en dyb og bred viden og forståelse for telekommunikationsmarkedet i Danmark. Jeg er sikker på at Claus er den rette person til at sikre den fremtidige udvikling af den nyligt sammenlagte Communication ABU i Danmark.

#### **Claus' kommentarer til hans ansættelse i Eltel:**

Fra mine tidligere jobs i TDC har jeg haft fornøjelsen af at arbejde sammen med Eltel fra et kundeperspektiv, og jeg er både stolt og bæret over at have fået muligheden for at blive en del af et fantastisk hold og en organisation som performer. Jeg ser utrolig meget frem til at starte hos Eltel og lære mere om organisationen og forretningen og at bidrage til den fremtidige udvikling.

Claus har holdt sit første infomøde for medarbejderne i Eltel på Hørkær i Herlev. Alle medarbejdere var blevet indbudt, hvilket blev tolket positivt. Claus redegjorde for sine forventninger, samt hvad han kunne tilbyde og lagde ikke skjul på, at han havde en bundet opgave, som gik på at forbedre klimamålingen.

I beretningen 2016 skrev vi at den store klimamåling gik på gulvet med et brag.

Succesen gentog sig i 2017. Klimamålingen blev så dårlig, at ledelsen valgte ikke

at gennemgå den med medarbejderne. Da Eltel meget gerne vil sammenlignes med andre store firmaer, er det et must, at der sker en betydelig fremgang, hvor medarbejder deltagelsen er høj.

Vi er overbevist om, at Claus Metzsch Jensen godt ved, at det er nødvendigt med et godt samarbejde med tillidsfolkene, hvis han skal have succes.

Medarbejdernes føler at klimamålinger er spildt energi, for når året er gået, har de alligevel ikke haft indflydelse på noget som helst. Vi siger ikke, at det er sådan, men det føles måske sådan.



## Organisationsændring i Eltel



I Eltel er man i skrivende stund i fuld gang med en stor organisations ændring, som trådte i kraft 1 juni 2017.

I den danske forretning har Eltel besluttet at satse på kerne forretningen Communication og Power. Disse to områder udgør ca. 90 % af Eltels forretning og har en sund økonomi, og der forventes en omsætning på omkring 500 millioner kr. samt beskæftigelse til ca. 400 medarbejdere.

Communication bliver dannet af tre tidligere enheder, som har klaret sig rigtigt godt hver for sig, så der er et rigtigt godt fundament at bygge videre på. Eltel oplyser, at det ikke er for at spare, men for at udvikle forretningen, at man laver organisations ændringen. Der har ikke været udmeldinger om overtallighed i forbindelse med organisations ændringen

Der vil blive en samlet salgsenhed, som Eltel tidligere har haft stor succes med.

I forbindelse med den store organisations ændring i Eltel er der sket stor udskiftning af top og medlemledere. Eltel skal være dygtigere til at informere om ledelsens beslutninger og strategier og bruge SU-systemet bredere, end de tidligere har gjort. Oplysning og medarbejderinfo har nærmest været ikke eksisterende.

Vi håber, Claus får succes med sine visioner.

## Telia's fibernet

Pr. 1. juli har Eltel Networks overtaget ansvaret for Telia's fibernet samt 5 medarbejdere.

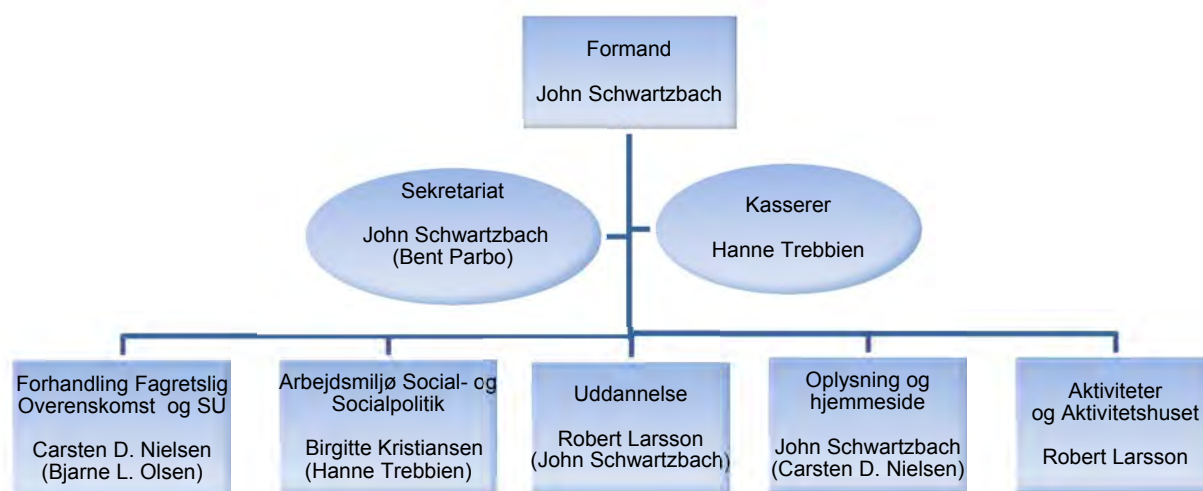
## 2.5. Interne Tele Øst forhold

### 2.5.1. Afdelingskontoret

*formand John Schwartzbach*



Siden sidste generalforsamling i 2016 har strukturen set sådan ud:



Tele Øst har kontor på 1. sal i Aktivitetshuset, Immerkær 42, i Hvidovre. Kontoret ligger kun 300 meter fra Rødovre S-togs station. Huset giver 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.

Driften i Tele Øst har fyldt meget i de foregående år, men i generalforsamlingsåret har der været fuld 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 og arbejdsmiljørepræsentanter. Alt sammen til størst mulig gavn for medlemmerne.

Bestyrelsen har i den forbindelse udarbejdet en visionsmodel for Tele Øst, som rettesnor for det faglige virke og som løbende bliver debatteret på bestyrelsens møder. (Se side 77)

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

Bestyrelsen har som tidligere år besøgt medlemmerne lokalt til medlemsmøder på arbejdspladserne efter fyraften. Der ud over har der siden sidste generalforsamling og frem til denne generalforsamling har der været afholdt 9 bestyrelsesmøder og ca. 18 møder i udvalg og ad-hoc grupper.

### **2.5.1.1. Tillidsrepræsentanter(TR)+Arbejds miljørepræsentanter(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 trivsel 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 arbejds miljørepræsentanterne 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 45 tillidsrepræsentanter. Der er jævnligt en løbende udskiftning i Tillidsrepræsentantkredsen. 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 i skrivende stund 37 arbejds miljørepræsentanter, der er organiseret i Tele Øst. Hvis du har spørgsmål til arbejds miljøet er du velkommen til at kontakte kasserer Hanne Trebbien på mobiltelefon 23 31 86 83.

### **2.5.1.2. TDC Landsklub og virksomhedsklubber**

Landsklubbens formand, Lars Jørgensen, har haft travlt.



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 det fagpolitiske og organisatoriske apparat, som sikrer koordineringen på tværs af landsdelene, således at ledelsen i TDC ikke kan spille os ud mod hinanden.

### **2.5.1.3. Tele Østs visionsmodel**

Tele Østs rettesnor for det faglige virke og som løbende bliver debatteret på bestyrelsens møder:

# VISIONSMODEL

for Dansk Metal Tele Øst

## Vi forsvarer og forbedrer medlemmernes dagligdag

- *Løn- og ansættelsesforhold*
- *Understøttelse af tillidsrepræsentanter*
- *Socialpolitik*
- *Sociale medlemsaktiviteter, således at vi er en attraktiv fagforening*

## Vi vil blandt andet

- *arbejde for, at medlemmer og tillidsvalgte tilsammen udgør fagforeningen*
- *fastholde og organisere nye medlemmer*
- *opsøge arbejdsopgaverne, før de bliver et problem*
- *være gode til at profilere fagforeningen*
- *være gode til at støtte og rose hinanden*
- *synliggøre uddannelse og kompetenceudvikling*

## Det gør vi ved at

- *udarbejde ambitiøse, men realistiske mål for pejlemærkerne*

## 2.5.2. Udvalg

På det konstituerende bestyrelsesmøde efter generalforsamlingen i 2016 blev afdelingsudvalgene revideret i overensstemmelse med Forbundets vedtægter:

### Udvalgene er i dag:

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

De til enhver tid valgte udvalgsmedlemmer fremgår af afdelingens hjemmeside.

### 2.5.2.1. Fagretligt udvalg

*næstformand Carsten D. Nielsen*



#### Udvalgets medlemmer:

- Bjarne Lund Olsen,
- Hanne Trebbien,
- Brian Roos,
- 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

*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)

### Sager i året

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

Hvad det er der rør sig der ude vil vi meget gerne vide. 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.

Det skal lige siges at der i Onsite er etableret en løbende opfølgninger af arbejdsmiljøproblemer, som drøftes mellem AmR og er par dedikerede serviceledere 10 gange om året. De 8 møder er telefonmøder, og der ud over 2 fysiske. Det har betydet at langt færre problemer går videre ArbejdsmiljøForum (AmF) og HovedArbejdsmiljøUdvalget (HAmU)

HUSK arbejdsmiljøspørgsmål er ALTID velkomne til udvalget.

## 2.5.2.3. Organiserings- og Agitationsudvalg

*fagligt bestyrelsesmedlem Jens Boutrup*



### Udvalgets medlemmer:

Pia H. Olsen  
Torkil Aabye  
Robert Larsson  
John Schwartzbach  
Casper Moser  
John Monrad  
Jens Boutrup (formand)

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

Udvalgets har gennem året arbejdet videre med Organize-modellen og har oprettet en lille gruppe bestående af Casper Moser og John Monrad. Casper og John forsøger at strukturere og skabe et overblik over hvor der er et potentiale for organisering. De hyppige organisations ændringer og TDC ledelsens uvilje til at oplyse hvem der arbejder på Metals overenskomst gør at arbejdet ikke skrider så hurtigt frem som vi kunne ønske.

## 2.5.2.4. Seniorudvalg

*faglig sekretær Robert Larsson*



### **Udvalgets medlemmer:**

Jørgen Bredøl (formand)

Kjeld 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

*faglig sekretær Robert Larsson*



### **Udvalgets medlemmer:**

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

*faglig sekretær Robert Larsson*



### **Udvalgets medlemmer:**

(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

*faglig sekretær Robert Larsson*



### **Udvalgets medlemmer:**

Per Nørskov

Torkil Aabye

Stig Engelhardt

Lone Madsen

Karsten Moritz

Pia H. Olsen

Brian Roos

Robert Larsson (formand)

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

## 2.5.3. Medlemsaktiviteter

faglig sekretær Robert Larsson



### Juletræsarrangement

Søndag den 20. november 2016 - mødte ca. 675 af vores medlemmer med familie op på Oslo færgen PEARL SEAWAYS til vores årlige juletræ's arrangement (der var ca. 225 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 natklub, derefter den store julebuffet, efter maden var der dans om juletræet i to etager med sang med Julemand og julemor som trak alle med rundt om træet.



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

Vi ser frem til næste juletræsarrangement med DFDS – søndag den 19. nov. 2017.  
Hold øje med vores blad og hjemmeside, hvor tilmeldingen er at finde.

### Bowlingdyst



Bowlingskoene er kridtet og der lagt op til kamp mellem holdene. Der holdes skarpt øje med pointtavlerne og alle går efter strike.

**Big Bowl**

Bowlinghallen i Valby havde søndag den 2. april 2016 igen besøg af Tele Øst-medlemmer, der hyggede sig og nød spillet og samværet med kollegaer. Turneringen varede 2 timer og sluttede med buffet. Og mens maden blev indtaget, blev point lagt sammen, så vinderne kunne få deres velfortjente præmier. Trøstepremien gik til "Service Team"

3. pladsen gik til "Musketererne" ligesom sidste år
2. pladsen gik til "Kys frøen"
1. pladsen gik til "Bydrengene"

## 1. maj



I år blev 1. maj holdt for første gang på afdelingens nye adresse på Immerkær 42, i Hvidovre. Arrangementet var et godt trækplaster for vores medlemmer og Hvidovres borgmester Helle M. Adelborg og formand John Schwartzbach holdt taler, der var levende musik som spillede op efter morgenmaden.

Arrangementet gik udmærket med deltagelse af ca. 225 medlemmer og gæster af Aktivitetshuset og det sluttede med en sommerfest med grill i haven og der var god musik efterfølgende, vi ser frem til næste års arrangement.

Der skal lyde en stor tak til de frivillige hjælpere.

## Pensionistskovtur

Fredag den 8. juni var alle Tele Østs pensionister inviteret på skovtur.

Det blev i år DFDS, som blev besøgt af ca. 394 deltager, hvor turen gik rundt om Hven. Der var en lækker buffet med drikke og kaffe til slut. Derefter var der lagt op til dans i natklubben hvor baren var åben, desværre var der et mindre antal tilmeldte til turen end tidligere år, så DFDS havde nedbemandet baren, så det var svært at få brugt alle drikkekuponerne.

Efter turen med DFDS gik man ombord på Kanalrundfartsbådene fra firmaet Strømme, hvor turen med guide gik ind igennem Christianshavns kanaler og sluttede ved Fisketorvet, hvor man steg ombord på busserne og kørte hjemefter. En god dag trods alt.



Der skal lyde en stor tak til de frivillige busformænd.

## Sommerhuset i Hou

Vores hus i Hou bliver passet og vedligeholdt, men vi har stadig et ønske om ”internet i huset” og har undersøgt det ved både TDC og andre udbydere, men vi ligger i udkants Danmark og det eneste der er opdateret er mobilnettet, så det er ikke muligt at få internet i huset. Vi opfordre medlemmerne til at bruge data via mobil, hvis det er absolut nødvendigt. TV antennen er lige blevet repareret med ny forstærker.



# **Dagsordenens punkt 3**

## **Forelæggelse af årsregnskab**

Årsrapporten for 2016 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).

## LEDELSESPÅTEGNING

Bestyrelsen og daglig ledelse har dags dato aflagt årsregnskab for 1. januar - 31. december 2016 for Dansk Metal Tele afdeling Øst.

Årsregnskabet aflægges i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

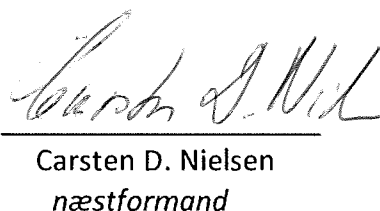
Det er vor opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af afdelingens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31 december 2016 samt af resultatet af afdelingens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2016.

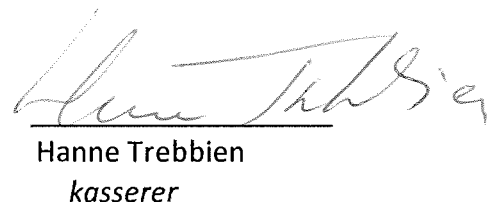
Årsregnskabet indstilles til generalforsamlingens godkendelse

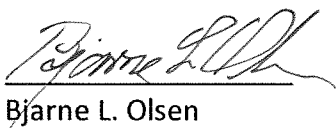
Hvidovre, den 15. maj 2017

### Bestyrelse:

  
John Schwartzbach  
formand

  
Carsten D. Nielsen  
næstformand

  
Hanne Trebbien  
kasserer

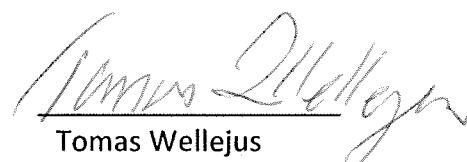
  
Bjarne L. Olsen

  
Birgitte Kristiansen

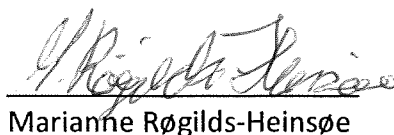
  
Svend-Erik Nielsen

  
Pia H. Olsen

  
Brian Roos

  
Tomas Wellejus

  
Jens Kring Boutrup

  
Marianne Røgilds-Heinsø

## Den uafhængige revisors revisionspåtegning

*Til medlemmerne i Dansk Metal Tele afdeling Øst*

### Konklusion

Vi har revideret årsregnskabet for Dansk Metal Tele afdeling Øst for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2016, der omfatter resultatopgørelse, balance og noter, herunder anvendt regnskabspraksis. Årsregnskabet udarbejdes efter årsregnskabsloven.

Det er vores opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af fagforeningens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2016 samt af resultatet af fagforeningens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2016 i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

### Grundlag for konklusion

Vi har udført vores revision i overensstemmelse med internationale standarder om revision og de yderligere krav, der er gældende i Danmark. Vores ansvar ifølge disse standarder og krav er nærmere beskrevet i revisionspåtegningens afsnit "Revisors ansvar for revisionen af årsregnskabet". Vi er uafhængige af fagforeningen i overensstemmelse med internationale etiske regler for revisorer (IESBA's Etiske regler) og de yderligere krav, der er gældende i Danmark, ligesom vi har opfyldt vores øvrige etiske forpligtelser i henhold til disse regler og krav. Det er vores opfattelse, at det opnåede revisionsbevis er tilstrækkeligt og egnet som grundlag for vores konklusion.

### 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 for nødvendig for at udarbejde et årsregnskab uden væsentlig fejlinformation, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl.

Ved udarbejdelsen af årsregnskabet er ledelsen ansvarlig for at vurdere fagforeningens evne til at fortsætte driften; at oplyse om forhold vedrørende fortsat drift, hvor dette er relevant; samt at udarbejde årsregnskabet på grundlag af regnskabsprincippet om fortsat drift, medmindre ledelsen enten har til hensigt at opløse fagforeningen, indstille driften eller ikke har andet realistisk alternativ end at gøre dette.

### Revisors ansvar for revisionen af årsregnskabet

Vores mål er at opnå høj grad af sikkerhed for, om årsregnskabet som helhed er uden væsentlig fejlinformation, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl, og at afgive en revisionspåtegning med en konklusion.

## Den uafhængige revisors revisionspåtegning

Høj grad af sikkerhed er et højt niveau af sikkerhed, men er ikke en garanti for, at en revision, der udføres i overensstemmelse med internationale standarder om revision og de yderligere krav, der er gældende i Danmark, altid vil afdække væsentlig fejlinformation, når sådan findes.

Fejlinformationer kan opstå som følge af besvigelser eller fejl og kan betragtes som væsentlige, hvis det med rimelighed kan forventes, at de enkeltvis eller samlet har indflydelse på de økonomiske beslutninger, som regnskabsbrugerne træffer på grundlag af årsregnskabet.

Som led i en revision, der udføres i overensstemmelse med internationale standarder om revision og de yderligere krav, der er gældende i Danmark, foretager vi faglige vurderinger og opretholder professionel skepsis under revisionen. Herudover:

- Identificerer og vurderer vi risikoen for væsentlig fejlinformation i årsregnskabet, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl, udformer og udfører revisionshandlinger som reaktion på disse risici samt opnår revisionsbevis, der er tilstrækkeligt og egnet til at danne grundlag for vores konklusion. Risikoen for ikke at opdage væsentlig fejlinformation forårsaget af besvigelser er højere end ved væsentlig fejlinformation forårsaget af fejl, idet besvigelser kan omfatte sammensværgelser, dokumentfalsk, bevidste udeladelser, vildledning eller tilsidesættelse af intern kontrol.
- Opnår vi forståelse af den interne kontrol med relevans for revisionen for at kunne udforme revisionshandlinger, der er passende efter omstændighederne, men ikke for at kunne udtrykke en konklusion om effektiviteten af fagforeningens interne kontrol.
- Tager vi stilling til, om den regnskabspraksis, som er anvendt af ledelsen, er passende, samt om de regnskabsmæssige skøn og tilknyttede oplysninger, som ledelsen har udarbejdet, er rimelige.
- Konkluderer vi, om ledelsens udarbejdelse af årsregnskabet på grundlag af regnskabsprincippet om fortsat drift er passende, samt om der på grundlag af det opnåede revisionsbevis er væsentlig usikkerhed forbundet med begivenheder eller forhold, der kan skabe betydelig tvivl om fagforeningens evne til at fortsætte driften.

Hvis vi konkluderer, at der er en væsentlig usikkerhed, skal vi i vores revisionspåtegning gøre opmærksom på oplysninger herom i årsregnskabet eller, hvis sådanne oplysninger ikke er tilstrækkelige, modificere vores konklusion.

Vores konklusioner er baseret på det revisionsbevis, der er opnået frem til datoen for vores revisionspåtegning. Fremtidige begivenheder eller forhold kan dog medføre, at fagforeningen ikke længere kan fortsætte driften.

- Tager vi stilling til den samlede præsentation, struktur og indhold af årsregnskabet, herunder noteoplysningerne, samt om årsregnskabet afspejler de underliggende transaktioner og begivenheder på en sådan måde, at der gives et retvisende billede heraf.



## Den uafhængige revisors revisionspåtegning

Vi kommunikerer med den øverste ledelse om blandt andet det planlagte omfang og den tidsmæssige placering af revisionen samt betydelige revisionsmæssige observationer, herunder eventuelle betydelige mangler i intern kontrol, som vi identificerer under revisionen.

København, den 15. maj 2017

Ri Statsautoriseret Revisionsaktieselskab  
CVR-nr. 53 37 19 14



Lars Rasmussen  
statsautoriseret revisor

## BILAGSKONTROLLANTER

Som valgte bilagskontrollanter har vi gennemgået bilagene vedrørende året 2016 i henhold til de i vedtægterne udstukne retningslinier.

Hvidovre, den 15. maj 2017



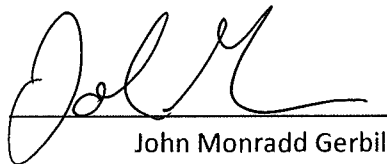
Magna Petersen  
bilagskontrollant



Torkil Aabye  
bilagskontrollant



Anne Wildbork-Hansen  
bilagskontrollant suppleant



John Monradd Gerbild  
bilagskontrollant suppleant

## RESULTATOPGØRELSE FOR ÅRET 2016

Note		2015 t.kr.
	Kontingentindtægt	3.883.808
	Tilskud, Forbundet, Teleforeningen m.m.	1.214.046
	<b>Indtægter i alt</b>	<b>5.097.854</b>
1	Beregnet organtimeforbrug (TR-tid)	660.973
	Omkostninger valgte	2.629.866
2	Medlems- og PR-aktiviteter	281.216
	Medlemsblad, trykning mv. og hjemmeside	110.901
	Kursusudgifter	219.327
	Mødeudgifter	180.213
	Medlemsjubilæer og repræsentationer m.v.	75.246
	Lokaleomkostninger	121.280
3	Løn- og personaleudgifter	748.099
4	Administrationsomkostninger	265.765
5	Feriehus	21.105
	<b>Udgifter i alt</b>	<b>5.313.991</b>
	<b>Resultat af ordinær primær drift</b>	<b>-216.137</b>
6	<b>Finansielle poster</b>	
	Indtægter	1.595.289
	Udgifter	85.198
	<b>Finansielle poster, netto</b>	<b>-106</b>
	<b>Resultat før skat</b>	<b>1.293.954</b>
7	Foreningskat	260.000
	<b>Årets resultat</b>	<b>-344</b>

Årets resultat overføres til egenkapitalen

## BALANCE PR. 31. DECEMBER 2016

Note

		2015 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	68.957	67
<b>Finansielle anlægsaktiver</b>	<b>68.957</b>	<b>67</b>
<b>Anlægsaktiver i alt</b>	<b>1.618.957</b>	<b>1.617</b>
Tilgodehavender	277.589	145
Tilgodehavende foreningsskat	0	66
Obligationer	22.780.227	20.560
Likvide beholdninger	1.507.780	2.555
<b>Omsætningsaktiver i alt</b>	<b>24.565.596</b>	<b>23.326</b>
<b>Aktiver i alt</b>	<b>26.184.553</b>	<b>24.943</b>
<b>PASSIVER</b>		
Kapitalkonto	16.082.433	15.048
Opskrivningshenlæggelse	830.000	830
Aktivitetsfond	6.867.875	6.868
<b>8 Egenkapital</b>	<b>23.780.308</b>	<b>22.746</b>
<b>9 Anden gæld</b>	<b>2.404.245</b>	<b>2.197</b>
<b>Kortfristet gæld</b>	<b>2.404.245</b>	<b>2.197</b>
<b>Passiver i alt</b>	<b>26.184.553</b>	<b>24.943</b>

# Dagsordenens punkt 4

## Bestyrelsens forslag til ændring af vedtægterne:

### Nedlæggelse af Aktivitetsfonden (vedtægternes § 22 samt tilhørende bilag 2)

Nuværende tekst	Forslag
<p>”§ 22 Fonde</p> <p><i>Afdelingen har en Aktivitetsfond med særskilte vedtægter som fremgår af bilag 2”</i></p>	<p>Det foreslås at paragraffen udgår.</p> <p>Som konsekvens af forslaget udgår tillige Bilag 2 til vedtægterne og de efterfølgende paragraffer i vedtægterne omnummereres.</p> <p>Hvis generalforsamlingen beslutter at nedlægge fonden, foreslås det endvidere, at midlerne fra fonden overføres til afdelingens valutakonto.</p>
<p><b>Begrundelse:</b></p> <p>Generalforsamlingen vedtog i 2016 at fonden kan nedlægges hvis 2/3 af de stemmeberettigede på generalforsamlingen stemmer for.</p> <p>Hvis generalforsamling stemmer for en nedlæggelse, foreslås det, at midlerne overføres til afdelingens valutakonto, da det er fra denne konto diverse investeringer i både indenlandske og udenlandske papirer bliver foretaget.</p> <p>Det vil give både en administrativ og økonomisk lettelse.</p>	

# Dagsordenens punkt 5

Budgetoversigt 2018

Budgetoversigten er udarbejdet på baggrund af afdelingskontingentet for 2018.

Beskrivelse	Regnskab 2015	Regnskab 2016	Budgetoversigt 2018
Kontingenter i alt	4.070.352	3.883.808	3.271.760
Andre indtægter	2.032.955	1.214.046	1.105.000
<b>Indtægter i alt</b>	<b>6.103.307</b>	<b>5.097.854</b>	<b>4.376.760</b>
TR-tid	-577.692	-660.973	-550.000
Omkostninger valgte	-2.754.568	-2.629.866	-2.720.089
Medlems- og PR-aktiviteter	-176.362	-281.216	-250.000
Info (Medlemsblad & hjemmeside)	-63.990	-110.901	-100.000
Mødeudgifter m.v.	-246.226	-180.213	-200.000
Kurser og konferencer	-107.916	-219.327	-250.000
Medlemsjubilæer og repræsentation m.v.	-127.200	-75.246	-65.000
Lokaleomkostninger	-815.555	-121.280	-150.000
Løn- og personaleudgifter	-921.214	-748.099	-775.000
Administrationsomkostninger	-595.539	-265.765	-275.000
Feriehus	-13.949	-21.105	0
<b>Udgifter i alt</b>	<b>-6.400.211</b>	<b>-5.313.991</b>	<b>-5.335.089</b>
<b>Resultat før finansielle poster</b>	<b>-296.904</b>	<b>-216.137</b>	<b>-958.329</b>
Finansielle indtægter	471.617	1.595.289	1.000.000
Finansielle udgifter	-577.569	-85.198	-100.000
<b>Finansielle poster netto</b>	<b>-105.952</b>	<b>1.510.091</b>	<b>900.000</b>
<b>Resultat før skat</b>	<b>-402.856</b>	<b>1.293.954</b>	<b>-58.329</b>
Årets skat, inkl. regulering tidligere år	-58.594	-260.000	-200.000
<b>Årets resultat</b>	<b>-344.262</b>	<b>1.033.954</b>	<b>-258.329</b>

# Dagsordenens punkt 6

## Kontingenter 2018

Kontingentsatserne fra 2016 stiger jf. reguleringsordningen i vedtægternes § 17 stk. 4.  
Pr. 1. januar 2018 udgør reguleringen **1,0 %** (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	333,00	203,00	536,00
Deltid 30 timer	214,50	135,25	349,75
Deltid under 15 timer	214,50	44,00	258,50
Efterlønsmodtagere	255,00	12,00	267,00
Pensionist*	12,50	12,00	24,50
Mere end 22 ugers ledighed /sygdom (fuldtidsforsikret)	273,00	163,00	436,00
Mere end 22 ugers ledighed /sygdom (deltidsforsikret)	154,50	95,25	249,75
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. 35,00 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
Faglig sekretær	Robert Larsson	modtager genvalg

**Bestyrelsen indstiller valg af 6 faglige bestyrelsesmedlemmer for 1 år.  
(Bestyrelsen ønsker skriftlig afstemning)**

### **Følgende personer opstiller:**

Pia H Olsen	stiller op til genvalg
Svend Erik Nielsen	stiller op til genvalg
Tomas Wellejus	stiller op til genvalg
Brian Roos	stiller op til genvalg
Marianne Røgilds-Heinsøe	stiller op til genvalg
Ulla Johnson	stiller op til valg
Lone Gudbergsen	stiller op til valg
Ander Reiners	stiller op til valg
Casper Moser	stiller op til valg
Torben Trudsøe Larsen	stiller op til valg
John Monrad Gerbild	stiller op til valg
Søren Holme	stiller op til valg



## Øvrige valg jf. vedtægterne

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

Valg af 2 bilagskontrollant:	Torkil Aabye Anne Wildbork-Hansen	modtager genvalg modtager valg
Valg af 2 bilagskontrollantsuppleant:	John Monrad Lone Vestergaard Madsen	modtager genvalg modtager valg
Valg af max 6 Ungdomsrepræsentanter	Rasmus Emerek Kristensen <b>(kandidater efterlyses)</b>	modtager valg
Valg af 2 fanebærer:	Anders Reiners Lone Vestergaard Madsen	modtager genvalg modtager valg
Valg af 2 fanebærersuppleanter:	Christian Emil Ziegler Ulla M. Johnsson	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 2016

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



**Generalforsamling**  
**i**  
**Teleforeningen**  
for medlemmer af  
Dansk Metal Tele afdeling Øst.

**Generalforsamling afholdes**  
**onsdag den 25. oktober 2017 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.**



Bestyrelsens sekretær i gang med beretningen

(Fotograf: Bent Parbo)