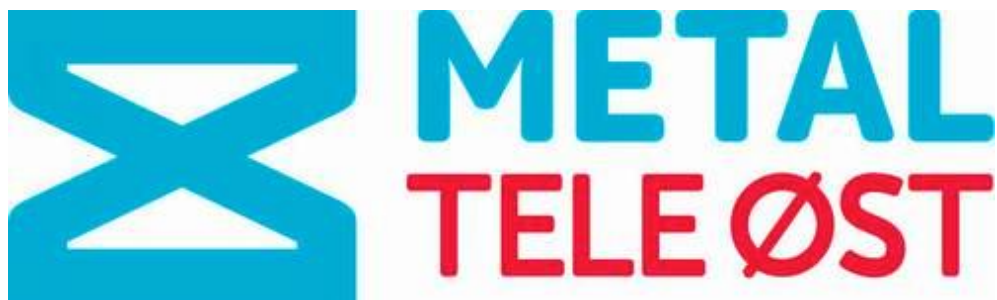


Generalforsamling
og
show i verdensklasse
i
Dansk Metal Tele Øst



*Onsdag den 28. oktober 2020 kl. 17.30. Dørene åbner kl. 16.00 i
Cirkusbygningen, Jernbanegade 8, 1608 København V.*



13. ordinære generalforsamling

Onsdag den 28. oktober 2020 kl. 17.30

i

Cirkusbygningen, Jernbanegade 8, 1608 København V

Dørene åbnes for indskrivning kl. 16.00

Materiale til generalforsamlingen 2020

Indledning	6
Dagsorden	7
Dagsordenens punkt 1	8
Dagsordenens punkt 2	9
2.1. Overenskomstområdet	9
2.1.1. Overenskomstområdets arbejdsopgaver	9
2.1.1.1. Den lokale forhandlingsret i TDC	10
2.1.1.2. Forhandlinger mv. i årets løb	11
2.1.2. Overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2020	12
2.1.3. Løndannelsen pr. 1. marts 2020	20
2.1.4. Udvalgte lokale forhandlinger i TDC Group	22
2.1.4.1. Personalereduktioner i TDC i 2020	22
2.1.4.2. Hjemtagelse af visse fiberopgaver fra Eltel	23
2.1.4.3. Overdragelse af Erhvervscentre til det tilpassede overenskomstområde	24
2.1.4.4. Overdragelse af telemarketingsopgaver til TDC	25
2.1.4.5. Overdragelse af nuudays kontaktcenter i Flensborg til Danmark	25
2.1.4.6. Bortfald af Lokalaftale 19	26
2.1.4.7. Revision af protokol om seniorordning i TDC	26
2.1.5. Forhandlinger med selskaber uden for TDC	27
2.1.5.1. Itadel A/S	27
2.1.5.2. Ericsson Danmark A/S	28
2.1.5.3. Overenskomstdækning for TATA Consultancy Services Ltd	28
2.1.6. Overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2021 på det offentlige område	30
2.1.7. Retlige sager	31
2.1.7.1. Arbejdsretten frifinder TDC for bodspådragelse i sag om misbrug af ledelsesretten	32
2.1.7.2. Byretten, Utilregnelighedspension	32
2.1.7.3. Arbejdsretten, Manglende høring ved afskedigelse	33
2.1.8. Den Danske Model, flexicurity og social dumping	33
2.1.8.1. Den Danske Model	34
2.1.8.2. Flexicurity-modellen	34
2.1.8.3. 50%-reglen en sort plet på Den Danske Model	34
2.1.8.4. Udenlandsk arbejdskraft - social dumping - og beløbsordning	36
2.1.9. Lovbaserede løn- og ansættelsesvilkår	37
2.1.9.1. EU-direktiv om øremærket forældreorlov	38
2.1.9.2. Lovbestemt mindsteløn ved cabotagekørsel	39
2.1.9.3. Forslag fra kommissionen om EU-mindsteløn	42

2.1.9.4. Trepartsdrøftelser i forbindelse med COVID-19.....	45
2.2. Arbejdsmiljøområdet	48
Arbejdsmiljø i TDC	48
Skift af arbejdsmiljøchef.....	48
TDC's arbejdsmiljø strategi/ arbejdsmiljøkultur	49
Se strategioplæg i vedhæftede PowerPoint.....	52
Certificering	56
Fra TAS til SaftyNet.....	58
2.3. Arbejdsskade og det sociale område.....	60
Det socialpolitiske område	60
Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES)	61
Sidste nyt i sagsbehandlingstiden hos AES	62
Typer af arbejdsskader.....	62
Ny Principafgørelse fra Ankestyrelsen om genoptagelse af erhvervsevnetabssager.....	63
COVID-19	63
Helbredssikring.....	64
Early Care	65
Det rummelige arbejdsmarked (DRA).....	65
Samarbejdspartnere i TDC	65
Kontakt Tele Øst, hvis du bliver syg	65
2.4. Samarbejdet med arbejdsgiverne	66
2.4.1. Samarbejdet med TDC	66
2.4.1.1. TDC's Ligebehandlingsudvalg.....	67
2.4.1.2. Virksomhedsklubben Onsite i TDC NET.....	68
2.4.1.3. Virksomhedsklubben TDC NET Øvrige	69
2.4.1.4. Virksomhedsklubben youSee i nuuday	70
2.4.1.5. Virksomhedsklubben nuuday Øvrige	71
2.4.1.6. Virksomhedsklubben for udlånte fra TDC	74
2.5. Interne Tele Øst forhold:	77
2.5.1. Afdelingskontoret	77
2.5.1.1. Tillidsrepræsentanter (TR) +Arbejdsmiljørepræsentanter (AmR)	78
2.5.1.2. TDC Landsklub og virksomhedsklubber.....	79
2.5.1.3. Tele Østs visionsmodel.....	80
2.5.2. Udvalg.....	81
2.5.2.1. Fagretligt udvalg	81
2.5.2.2. Miljø- og Arbejdsskadeudvalg	82

2.5.2.3. Organiserings- og Agitationsudvalg	83
2.5.2.4. Seniorudvalg	84
2.5.2.5. Uddannelsesudvalg	84
2.5.2.6. Ungdomsudvalget	85
2.5.2.7. Aktivitetsudvalg.....	86
2.5.3. Medlemsaktiviteter	86
Dagsordenens punkt 3.....	88
Dagsordenens punkt 4.....	97
Forslag 1:	97
Forslag 2:	97
Dagsordenens punkt 5.....	98
Dagsordenens punkt 6.....	99
Dagsordenens punkt 7.....	100
Dagsordenens punkt 8.....	101
Tele Østs bestyrelse efter generalforsamlingen 2019	102
Praktiske oplysninger.....	103

Indledning

formand John Schwartzbach



Bestyrelsen beskriver i dette skriftlige materiale foreningens arbejde siden sidste generalforsamling i oktober 2019.

Tele Øst har kontor på 1. sal i Immerkær 42, som ligger 300 meter fra Rødovre S-togs station, men indenfor Hvidovre postdistrikt.

Afdelingen har pt. 7 faglige. De er fordelt på enkeltmandskontorer og et stort fælleskontor, som også fungerer som reception.

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

Tele Øst samarbejder med forskellige arbejdsgivere, hvoraf TDC er den største, så vi kan vejlede og hjælpe medlemmerne med spørgsmål.

Metal-jobstarter tilbydes de medlemmer som bliver sagt op, og er et tilbud om afklaring og vejledning til at søge et nyt job og samtidig hjælp til at planlægge eventuelle uddannelsesforløb.

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 egentlig er med at vedligeholde overenskomsterne. Men overenskomsterne er alfa og omega for en arbejdsplads med ordnede forhold og det må ikke bare være noget, som man vænner sig til, er i orden.

I dette skriftlige materiale kan du læse mere detaljeret om vores indsats gennem denne generalforsamlingsperiode. I den mundtlige beretning på generalforsamlingen vil vi berette om det kommende år og de udfordringer, vi skal arbejde med.

Vel mødt på generalforsamlingen

John Schwartzbach



Dagsorden

1. Valg af dirigenter	8
2. Beretning.....	9
3. Forelæggelse af årsregnskab	88
4. Indkomne forslag	97
5. Budgetoversigt 2021	98
6. Afdelingskontingenter 2021.....	99
7. Valg til bestyrelsen	100
8. Eventuelt	101



Dagsordenens punkt 1

Valg af dirigenter

Forretningsorden

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

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

Dirigenterne forestår:

a) konstatering af generalforsamlingens lovlighed.

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

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

Stk. 3 Derefter oplæses og godkendes dagsordenen.

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

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

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

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

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

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

Skriftlig afstemning kan begæres jf. vedtægterne.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dagsordenens punkt 2

Beretning

De faglige områder

2.1. Overenskomstområdet



*Casper Moser
faglig sekretær*



*Mick Zimmermann
faglig sekretær*



*Carsten Dyring Nielsen
faglig sekretær*

2.1.1. Overenskomstområdets arbejdsopgaver

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

Området bistår desuden Metals Landsklub i TDC 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
- bistand til 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 eller indirekte forskelsbehandling i relation til køn, graviditet, ægteskabelig eller familiemæssig stilling, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap, nationalitet, social eller etnisk oprindelse.

Området repræsenterer normalt også afdelingen ved sager i det fagretslige system, f.eks. ved fællesmøder, Arbejdsretten, mæglingssmøder, faglige voldgifter, Afskedigelsesnævnet samt ved de almindelige domstole. I de tilfælde, hvor en arbejdsgiver har manglende betalingsevne, fremsætter overenskomstområdet om fornøden konkursbegæring overfor byretterne samt indberetter sagerne til Lønmodtagernes Garantifond (LG).

Afdelingen har bemandet overenskomstområdet med Casper Moser, Mick Zimmermann og Carsten Dyring Nielsen. Normalt er der kun to personer tilknyttet overenskomstområdet. At der for øjeblikket er tilknyttet tre personer skyldes, at afdelingen er i fuld sving med et "generationsskifte". Casper Moser blev valgt som faglig sekretær på generalforsamlingen i 2018, fordi Bjarne Lund Olsen fratrådte Dansk Metal Tele Øst ved udgangen af januar 2020. Mick Zimmermann blev valgt på generalforsamlingen i 2019, fordi Carsten Dyring Nielsen fratræder ved udgangen af januar 2021.

Pr. 1. september 2020 har Casper Moser som led i generationsskiftet overtaget en række af de poster, som Carsten hidtil har haft. Det drejer sig blandt andet om afdelingens repræsentant i forbundets fagretlige udvalg og afdelingens repræsentant i forbundets forum for TDC-forhandlinger.

Metals Landsklub i TDC har desuden pr. 1. september 2020 udpeget Casper Moser til Landsklubbens forhandlingsudvalg til afløsning for Carsten.

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 Metals 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 Landsklubben som har forhandlingsretten
- Ved overenskomstfornyelser – herunder fornyelse af sær aftalerne – er det Dansk Metal, 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 - og herefter vælge det såkaldte tilpassede overenskomstområde i TDC.

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 Landsklubben og virksomhedsklubberne.

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

2.1.1.2. Forhandlinger mv. i årets løb

En meget central opgave i foreningsårets løb, har været overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2020. Vi gennemgår forhandlingerne om OK20 i kapitel 2.1.2.

I Dansk Metal Tele Øst har vi også haft 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. En lang række af disse sager drejer sig om medlemmer ansat i en overenskomstdækket virksomhed. Men vi har også mange sager for medlemmer, ansat i en virksomhed, hvor der ikke er overenskomst.

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.

Desværre var der i april 2020 en større afskedigelsesrunde i nuuday A/S, som berørte en del af afdelingens medlemmer. Nogle af afskedigelserne anså Dansk Metal Tele Øst som usaglige. Det lykkedes i alle de pågældende sager at indgå forlig med TDC A/S.

Mange af de øvrige forhandlinger som i årets løb har været gennemført, har i vidt omfang været ført med TDC. På grund af arbejdsdelingen som omtalt i punkt 2.1.1, har disse forhandlinger som udgangspunkt været ført i regi af Metals Landsklub i TDC eller de tilhørende virksomhedsklubber. I kapitel 2.1.4. gennemgår vi et lille udpluk af de sager hvor afdelingen har ydet forhandlingsbistand til Metals Landsklub i TDC.

Mht. virksomheder udenfor TDC er Dansk Metal Tele Øst enten direkte eller indirekte part i overenskomster med:

- Huawei Technologies (Denmark) ApS (medlem af DI)
- Itadel A/S (det tidligere TDC Hosting) (medlem af Dansk Erhverv)
- Staten, Moderniseringsstyrelsen for Radioekspedienter i Forsvaret (tidl. Lyngby Radio)
- Ericsson Danmark A/S (medlem af DI)

Vi vil i kapitel 2.1.5 omtale nogle af forhandlingerne med virksomhederne udenfor TDC Group.



2.1.2. Overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2020



Pr. 1. marts 2020 skulle overenskomsterne på det private arbejdsmarked fornys, for cirka 500.000 lønmodtagere ansat i en virksomhed som er dækket af en overenskomst på området under FH (Fagbevægelsens Hovedorganisation) og DA (Dansk Arbejdsgiverforening). Af de ca. 500.000 ansatte er cirka 403.00 medlem af et forbund tilsluttet FH. Der var tale om cirka 500 overenskomster som skulle fornys.

Ca. 15% af lønmodtagerne på det private arbejdsmarked er omfattet af en overenskomst på normallønsområdet. Normallønsområdet betyder for lønnen, at som udgangspunkt fastsættes timelønnen ved selve overenskomstforhandlingerne og den gælder i hele overenskomstperioden.

Ca. 85% er omfattet af en overenskomst på minimallønsområdet eller overenskomstområder der minder om minimallønsområdet. Minimallønsområdet indebærer, at som udgangspunkt fastlægges kun mindstelønnen - dvs. den absolutte bundgrænse for nyansatte - ved overenskomstfornyelsen, medens timelønnen for i forvejen ansatte, fastlægges efterfølgende i den enkelte virksomhed, typisk hvert år via forhandling lokalt på den enkelte virksomhed.

Forberedelserne til OK20 startede allerede i februar sidste år, hvor Dansk Metal Tele Øst overfor medlemmerne efterlyste krav som medlemmerne ønskede at vi stillede ved OK20. Kravene blev sidenhen koordineret internt i Dansk Metal samt med de andre forbund i CO-industri. I september 2019 aftalte DI og CO-industri køreplan for overenskomstforhandlingerne 2020, som senere blev fulgt op af en tilsvarende aftale for hele FH/DA-området. I november og december 2019 gennemførte hovedforhandlerne i CO-industri optaktsmøder med tillidsrepræsentanterne, hvor de forskellige temaer nærmere blev drøftet.



TDC A/S meldte sig i 2016 ud af DI og ind i Dansk Erhverv pr. 1. juli 2017. Eftersom Itadel A/S blev frasolgt pr. 1. april 2017 var Itadel A/S omfattet af TDC's udmeldelse af DI og indmeldelse i Dansk Erhverv. Dansk Erhverv er dog ikke overenskomstpart i hverken overenskomsten med TDC eller med Itadel. Der er tale om selvstændige virksomhedsoverenskomster. Dansk Erhverv er dog rådgiver overfor begge virksomheder.

Dansk Erhverv har til huse i den historiske bygning børsen i København.

TDC's skifte af arbejdsgiverforening fra DI til Dansk Erhverv betød, at det tilpassede overenskomstgrundlag blev til en såkaldt virksomhedsoverenskomst som består af den Industriens

Funktionæroverenskomst version 2017 med tilhørende Særaftaler og lokalaftaler, som supplerer eller erstatter de enkelte bestemmelser i Funktionæroverenskomsten. Overenskomsten gælder alle selskaber omfattet af Særaftale I, dvs. for tiden TDC A/S, TDC NET A/S og nuuday A/S.

Den 16. december 2019 aftalte CO-industri og TDC A/S en køreplansaftale for forhandlingerne om OK20, hvor det blev slået fast at overenskomsten ikke direkte var omfattet af resultatet mellem DI og CO-industri. Der skulle føres selvstændige forhandlinger mellem overenskomstparterne, som er CO-industri og TDC A/S. Parterne forpligtede sig til at mødes til forhandlinger senest 7 dage efter at der opnåedes forlig på industriens område.

Forhandlingerne med Itadel A/S skete direkte mellem Itadel A/S og Dansk Metal, hvorimod medlemmerne ansat hos Huawei og Ericsson var direkte omfattet af industriforliget.

Industriforliget

Industriforliget som forhandles af CO-industri og DI fastlægger rammen for hele det private arbejdsmarked, og fastlægger taksterne for mindstelønsstigningerne. Ingen overenskomstområder indgår forlig om nye overenskomsten før, end der er opnået forlig på industriforliget.

Det skyldes, at området er i direkte konkurrence med løn- og arbejdsvilkår i forhold til udlandet. På arbejdsgiversiden er der enighed om, at ingen medlemmer af DA, må afslutte forhandlinger om overenskomst før, end der er indgået forlig på industriens område. Det kan arbejdsgiverne blandt andet styre, fordi DI er så store, at de har stemmeflerhed i DA, hvor resultaterne af overenskomstfornyelserne skal godkendes på arbejdsgiversiden.



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

Derfor benævnes industriforliget ofte som et gennembrudforlig. På normallønsområdet er det 3F som på transportområdet, dækkende chauffører og havnearbejdere mv. som fastlægger timelønsstigningerne, for hele normallønsområdet. Derfor benævnes transportområdet ligeledes for et gennembrudsforlig.

Forligsmanden kan ikke fremsætte noget samlet mæglingforslag uden, at der er indgået forlig på både industriens område og på transportområdet. Forligsmanden skal bruge forlig på begge områder, for at kunne indskrive stigningerne for de overenskomstområder, som ikke selv kan blive enige.

Normalt er det hovedorganisationernes og forligsmandens ambition, at der skal være indgået forlig for mere end 90% af lønmodtagerne før end forligsmanden fremsætter sit samlede mæglingforslag.

Selv om der forud for OK20 var flere internationale konjunkturprognoser som pegede på økonomisk afmatning på verdensmarkedet, var dansk økonomi nærmest toptunet, da forhandlingerne om OK20 officielt startede den 8. januar, da det såkaldte Snævre Udvalg, på industriens område, mødtes til forhandlinger.

Danmark ville derfor kunne tåle behersket økonomisk afmatning, uden at det ville give problemer for statens finanser, virksomhedernes indtjening og dermed beskæftigelsen i Danmark. Så ud fra et økonomisk synspunkt, var der ikke meget der talte for at OK20 kunne ende i storkonflikt.

Alligevel var OK20 imødeset med stor spænding. På forhånd var der en uløst knast på byggeriets område.

Her var der efterdønninger fra OK17, hvor en betydelig del af medlemmerne i forbundene omfattet af byggeriets overenskomster stemte nej til mæglingforslaget. Nogle følte, at de var blevet ”snydt” for en storkonflikt i 2017, og derfor var kampgejsten under forberedelserne til OK20 meget synlig.

Det var navnlig krav om markante stigninger på mindstelønssatsen samt krav om kædeansvar – begge dele som værn mod social dumping. I 2017 var der på chauffør-området også stor utilfredshed om manglende værn mod social dumping, men de problemer som i 2017 med social dumping fandtes på chauffør-området, var i 2019 tæt på at blive løst dels pga. trepartsaftale mellem regeringen og arbejdsmarkedets parer om lønniveauer for transportkørsel i Danmark, og dels pga. forlig via trillogforhandlingerne om ”vejpakken” i EU (se nærmere om dette i Kapitel 2.9.1.2).

Derfor var det forudset, at byggeriets område, var den største hindringer for at undgå en storkonflikt ved OK20. For hvis der ikke blev indgået forlig på byggeriets område, ville man ikke nå målsætningen om forlig for 90% af lønmodtagerne på FH/DA-området. Og spørgsmålet ville i en sådan situation derfor være, om FH/DA alligevel skulle nikke ja, til at forligsmanden fremsatte et samlet mæglingforslag. Det ville i givet fald kunne betyde, at de meget aktive medlemmer på byggeriet kunne få utilfredsheden til at brede sig til de øvrige områder i en sådan grad, at et samlet mæglingforslag kunne blive nedstemt.



Forligningsinstitutionen har til huse på Sankt Annæ Plads i København

Industriforliget blev som ventet indgået søndag den 9. februar 2020 uden den store dramatik. Der var tale om store stigninger på fritvalgslønkontoen og relativt pæne stigninger på mindstelønsatserne, navnlig når man tog den lave inflation i betragtning. Herudover var der en lang række forbedringer, f.eks. bedre vilkår for børnefamilier, og når fritvalgslønkontoen stiger, vil man også kunne købe flere seniorfridage.

Som ventet kom der små 2 uger efter – nærmere bestemt fredag den 21. februar 2020 - forlig på transportområdet.

Og i dagene herefter kom der som vanligt flere og flere forlig i hus.

Forligsmanden udsatte varslede konflikter

Den 27. februar 2020 udsatte forligsmanden de varslede konflikter i 2 uger. Konflikterne kunne være startet den 1. marts 2020. Nyheden om, at der var varslet konflikter og at de nu var udsat i 2 uger, nåede dog ikke ud som breaking news med gul bjælke. Dels fordi, at overenskomstforhandlingerne gik helt som planlagt. Og dels fordi der var en anden breaking news som den dag overtog nyhedsstrømmen: En medarbejder på TV2 var som den første i Danmark testet positiv med COVID-19. Der var dog ikke grund til bekymring, måtte man forstå. For som de danske myndigheder fortalte, var vedkommende blevet smittet under sin skiferie i udlandet og der var ikke grund til at frygte smittespredning i Danmark, fortalte man.

Oversigt over tidsforløb ved overenskomstfornyelser på det private arbejdsmarked de senere år:

	Industriforlig indgået	Forhandlingerne overgået til Forligsinstitutionens regi	Mæglingsforslag fremsat	Resultat af urafstemning offentliggjort
2007	25. februar	18. februar	6. april	30. april
2010	22. februar	22. februar	26. marts	20. april
2012	13. februar	27. februar	22. marts	17. april
2014	9. februar	4. marts	21. marts	11. april
2017	12. februar	3. marts	27. marts	20. april
2020	9. februar	6. marts	25. marts	16. april

Den 6. marts 2020 meddelte forligsmanden, at alle forhandlinger nu var overgået til forhandlinger i forligsinstitutionens regi, hvilket i praksis betyder, at parterne blev omfattet af de beføjelser som forligsmandsloven giver forligsmanden, uanset at forhandlingerne kunne fortsætte ”på hjemmebane”.

Der havde i nogle uger været forhandlinger mellem TDC A/S og CO-industri, men en knast om navnlig TDC’s villighed til at fortsætte med betalingen til industriens samarbejdsfond havde bevirket, at forhandlingerne nærmest havde ligget helt stille siden 10. februar. Efter at forligsmanden nu var begyndt at ”skrue bissen på”, blev der indgået forlig mellem TDC A/S og CO-industri den 10. marts 2020. Det var dagen før, at der den 11. marts 2020 var forhandlinger mellem Itadel A/S og Dansk Metal. Hos Itadel A/S blev overenskomstresultatet fra TDC ”kalkeret af”, således, at der om eftermiddagen opnåedes forlig mellem Itadel A/S og Dansk Metal.

Dermed var vi i Dansk Metal Tele Øst nået i hus, med overenskomstfornyelser med alle vores hovedarbejdsgivere:

- Ericsson Danmark A/S og Huawei Technologies Denmark ApS. som begge var omfattet af industriforliget fra 9. februar 2020
- TDC A/S og selskaber omfattet af Særaftale I (fortiden TDC A/S, TDC NET A/S og nuuday A/S) som var omfattet af forliget den 10. marts 2020

- Itadel A/S som var omfattet af forliget den 11. marts 2020

Alle forligene skulle afvente de videre forhandlinger, da de skulle indgå i forligsmandens samlede mæglingforslag – hvis det altså ville lykkes for forligsmanden at fremsætte et samlet mæglingforslag.

Og det var sådan set meget heldigt, at der blev opnået forlig den 11. marts med Itadel, som var den sidste af Dansk Metal Tele Øst hovedarbejdsgivere, der blev indgået forlig med.

For forhandlerne fra Dansk Metal Tele Øst var lige akkurat kommet hjem igen efter forhandlingerne med Itadel, som blev ført i Aarhus, da statsministeren om aftenen den 11. marts 2020 meddelte på et pressemøde, at Corona-smittekæderne i Danmark havde nået et niveau, så det var nødvendigt at lukke store dele af samfundet ned.

Om aftenen den 11. marts hvor Danmark delvist blev lukket ned, var der på en række områder forhandlinger i gang inde i forligsinstitutionen. Det var blandt andre byggeriets forhandlere som sad derinde. Kort efter at Statsministeren havde holdt sit pressemøde, afbrød forligsmanden samme aften forhandlingerne i Forligsinstitutionen midlertidigt som følge af regeringens tiltag mod COVID-19.



*Forligsmand
Jan Reckendorf*

Dagen efter rådførte forligsmanden sig med Hovedorganisationerne, FH og DA, og han udsendte torsdag den 12. marts 2020 en pressemeddelelse om at forhandlingerne straks blev genoptaget, dog med restriktive begrænsninger for, hvor mange personer der kunne deltage i forhandlingerne og opholde sig i Forligsinstitutionen.

Det er værd at understrege, at beslutningen ikke blev truffet alene af forligsmanden.

Beslutningen blev bakket op af hovedorganisationerne dvs. FH og DA. Årsagen var, at forligsinstitutionen havde modtaget rigtig mange forlig, og det derfor ville være mest hensigtsmæssigt at fortsætte forhandlingerne om fornyelse af de overenskomster, hvor der endnu ikke er opnået forlig.

Der blev i den forbindelse bl.a. lagt vægt på den store betydning, overenskomstforhandlingerne har for arbejdsmarkedets parter.

Fredag den 13. marts 2020 udsatte forligsmanden de varslede arbejdsstandsninger for anden gang i 2 uger. Den 17. marts 2020 lykkedes det at opnå forlig på byggeriets område. Den 21. marts 2020 fremsatte forligsmanden en mæglingsskitse og den 25. marts 2020 fremsatte forligsmanden det samlede mæglingforslag.

På byggeriets område lykkedes det ikke at opnå de mærkbare forbedringer på mindstelønsområdet, som man havde kæmpet for. Alligevel blev der opnået forlig, hvilket formentlig udelukkende skyldtes at Danmark pga. COVID-19 befandt sig ikke alene i en sundhedskrise, men også med udsigten til at dansk og international økonomi ville blive ramt af krise. Lønmodtagersiden på byggeriets område, accepterede derfor de tilsvarende forbedringer som var aftalt på industriens område.

Der var indgået forlig for 93% af lønmodtagerne på det private arbejdsmarked, medens de sidste 7% blev ”samlet op” af det samlede mæglingforslag. Blandt dem, som blev samlet op, var bl.a. Malerforbundet og dele af Restaurationsbranchen.

Urafstemningen

Eftersom der nu var fremsat et samlet mæglingsforslag, kunne urafstemningen nu gå i gang. Dansk Metal Tele Øst havde planlagt at holde otte medlemsmøder spredt ud over vores geografiske område. Men pga. COVID-19 aflyste vi medlemsmøderne. I stedet lavede Dansk Metal Tele Øst en video med gennemgang af overenskomstresultaterne, som blev lagt på hjemmesiden, ligesom vi flittigt benyttede os at telemarketing ved at ringe direkte ud til medlemmerne. Og selv om vi ikke kunne holde medlemsmøderne fik Dansk Metal Tele Øst den højeste stemmedeltagelse i urafstemningen i hele Dansk Metal. Nedenfor gengiver vi stemmeresultaterne.

Mæglingsforslag 2020	Stemmedeltagelse i procent	Ja-procent	Nej-procent
Hele afstemningsområdet, dvs. FH (LO, FTF, m.fl.)	57,3%	80,1%	19,9%
FH, alene	57,6%	79,8%	20,2%
CO-industri, alene	65,5%	87,5%	12,5%
Metal, alene	72,3%	91,6%	8,4%
Tele Øst, alene	88,7%	90,9%	9,1%

Sammenligningstal fra tidligere afstemninger om mæglingsforslag

Hele afstemningsområdet, dvs. FH (LO, FTF) m.fl.	Stemmedeltagelse i pct.	Ja-stemmer i pct.	Nej-stemmer i pct.
2020	57,3%	80,1%	19,9%
2017	51,3%	57,2%	42,8%
2014	37,7%	77,3%	22,7%
2012	29,3%	69,6%	30,4%
2010	34,0%	64,0%	36,0%
2007	37,1%	55,5%	44,5%
2004	37,2%	57,5%	42,5%
2000	40,5%	80,1%	19,9%
1998	47,1%	44,2%	55,8%

Tele Øst, alene	Stemmedeltagelse i pct.	Ja-pct.	Nej-pct.
2020	88,7%	90,9%	9,1%
2017	66,7%	71,9%	28,1%
2014	49,9%	83,8%	16,2%
2012	33,4%	71,9%	28,1%
2010	40,9%	75,8%	24,2%
2007	51,9%	68,1%	31,9%
2004	55,6%	33,1%	66,9%

Der er ikke sammenligningstal fra 1998 og 2000 for Tele Øst alene, da det tidligere Telekommunikationsforbundet ikke opgjorde stemmetallene pr. afdeling. Eftersom Tele Øst i 2004 og 2007 bestod af to teleafdelinger, hhv. Tele afdeling 1 og Tele Afdeling 12, gengives tal for disse år som konsoliderede tal for de to teleafdelinger tilsammen. I 1998 hvor der i Danmark på det private arbejdsmarked sidst var storkonflikt var stemmedeltagelsen i hele Telekommunikationsforbundet 49,11% og ja-procenten var på 87,3%. Selv om der således i 1998 var solidt flertal blandt Telekommunikationsforbundets medlemmer for fornyelsen af den daværende Landsoverenskomst, indgik fornyelsen i Mæglingsforslaget, som dengang blev forkastet.

OK20's betydning for ansatte i TDC A/S, TDC NET A/S, nuuday A/S og Itadel A/S

Der er tale om to forskellige overenskomstområder, som minder meget om hinanden eftersom Itadel A/S indtil 1. april 2017, var en del af TDC Group.

Overenskomsten for TDC A/S og Særaftale 1 (pt. TDC A/S, TDC NET A/S og nuuday A/S)

Der er tale om en selvstændig virksomhedsoverenskomst og ved OK20 var der særskilte forhandlinger mellem CO-industri/Dansk Metal og TDC A/S om overenskomstfornyelsen for det tidl. tilpassede overenskomstgrundlag i TDC, som nu om dage betragtes som virksomhedens overenskomstgrundlag. Overenskomstgrundlaget dækker Særaftale I – dvs. for tiden selskaberne TDC A/S, TDC NET A/S og nuuday A/S. Der blev den 10. marts 2020 indgået forlig om overenskomstfornyelsen for en tre-årig periode. Forliget indgik i forligsmandens samlede mæglingforslag.

Overenskomsten for Itadel A/S

Der er tale om en selvstændig virksomhedsoverenskomst og ved OK20 var der særskilte forhandlinger mellem Itadel A/S og Dansk Metal. Dansk Metal. Der blev den 11. marts 2020 indgået forlig om OK20 for en tre-årig periode. Forliget indgik i forligsmandens samlede mæglingforslag.

Nedenfor gennemgår vi de vigtigste forbedringer i overenskomstfornyelserne.

Fritvalgskontoen øges fra 4% til 7% således, at den pr. 1. marts 2020 er på 5%, pr. 1. marts 2021 6% og i 2022 på 7%. I takt med at fritvalgslønkontoen stiger har medarbejderen ret til at købe flere seniorfridage.

Udvidelse af frihed til børnefamilier, der giver ret til fravær ved barns lægebesøg.

Medarbejderne sikres for børn der ifølge vandrejournal forventes født pr. 1. maj 2021 eller senere, overgang til tilsvarende regler som på industriens Funktionæroverenskomst mht. graviditet- barsel – fædre- og forældreorlov. Der vil således være øremærket forældreorlov til den anden forælder, således, at der i alt er 16 ugers forældreorlov med fuld løn. De nye regler afløser de gamle regler, som i snart 20 år ikke er blevet ændret.

Medarbejderne sikres valgfri overgang til regler som på industriens Funktionæroverenskomst mht. barns første og anden hele sygedag, eller man kan vælge at forblive på de regler man er omfattet af i dag.

Medarbejdere der ikke har tjenestemandspensionsrettigheder kan nu eller i fremtiden vælge at overgå til pensionsreglerne som på industriens område, men medarbejderen kan også fortsætte på de gamle regler.

Løn under sygdom til ikke-funktionærer forøges fra de nuværende ni uger til 14 uger (gælder for timelønnede teknikere i TDC NET A/S)

Elever og lærlinge på Metals uddannelsesområde, bortset fra elever omfattet af Lokalaftale 19, sikres pension fra det 18. år. Mht. elever omfattet af Lokalaftale 19 optages der snarest efter overenskomstfornyelse drøftelser med henblik på at tage stilling til om lokalaftalen skal opretholdes eller bortfalde.

Mindstelønnen stiger tilsvarende som i Industriens Overenskomst, med kr. 7,50 pr. time i overenskomstperioden. Mindstelønnen er den løn nyansatte mindst skal ansættes på. Den timeløn allerede ansatte har, forhandles som sædvanlig efter overenskomstfornyelsen og hvert år pr. 1. marts

Hovedpunkterne i industriforliget aftalt mellem CO-industri og DI

Ansatte i Ericsson Danmark A/S og Huawei Technologies (Denmark) ApS er direkte omfattet af det forlig som DI og CO-industri aftalte den 9. februar 2020. Parterne blev enige om en treårig aftale. Af konkrete forbedringer kan således nævnes:

- Fritvalgslønkontoen øges fra fire pct. til syv pct., og udvides også med øget frihed til børnefamilier, der nu både kan bruge kontoen til fravær ved barn til lægen og til at holde barns anden sygedag. I og med at fritvalgslønkontoen hæves har man dermed også ret til at købe flere seniorfridage
- Forældreorloven tilføjes med tre ugers øremærket forældreorlov til den anden forælder, således at der i alt er 16 ugers forældreorlov
- Løn under sygdom forøges fra de nuværende ni uger til 14 uger
- Forbedringer af arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår herunder forbedrede uddannelsesmuligheder
- Pension til lærlinge fra den dag de fylder 18 i stedet for den dag, de fylder 20 år
- Permanentliggørelse af aftalt uddannelse og øgede muligheder for uddannelse i opsigelsesperioden
- Grønt ansvar: Vedvarende, systematisk og stærk samarbejde mellem ledelse og ansatte til fremme af den grønne omstilling
- Forøgelse af mindsteløn med 7,50 kr.
- Forøgelse af satser på lærlingeløn og overarbejdsatser mv.
- Præcisering af, at tillidsrepræsentanter har samme rettigheder som før GDPR

Livs-fase-overenskomsten udvikles med OK20

Overenskomstfornyelsen gav relativ store stigninger på fritvalgslønkontoen, samt øremærket forældreorlov, således at overenskomsterne er på forkant med det EU-direktiv om Worklife balances som være implementeret i medlemsstaterne i 2022. Men implementering af EU-direktivet ved lov, vil i Danmark alene betyde, at forældreorloven gives med dagpenge. Nu blev det aftalt, at det sker med fuld løn, hvis man er omfattet af en overenskomst.

Desuden betyder overenskomstfornyelsen flere rettigheder i livets øvrige faser. F.eks. udvidet ret til at købe børneomsorgsdage, til barns lægebesøg og barnets 2. hele sygedag. Man kan naturligvis også blot anvende de flere penge på fritvalgslønkontoen til merforbrug eller til øget pension. I takt med at fritvalgslønkontoen stiger vil man få ret til at købe flere seniorfridage. For ikke-funktionærer omfattet af reglerne i Industriens Overenskomst gælder der bedre vilkår mht. løn under sygdom. Lærlinge opnår pension fra det 18. år.

Kort sagt: Overenskomstfornyelsen 2020 gav flere rettigheder til alle.

Omvendt blev problemet hos byggeriet om social dumping ikke løst, selv om der på byggeriets område blev indgået forlig. Byggeriets problemer kan – hvis der er politisk vilje på Christiansborg langt hen ad vejen løses politisk. Det skriver vi nærmere om i Kapitel 2.1.8.2. Hvis ikke lovgivningsmagten ikke i et samarbejde med fagbevægelsen og de organiserede arbejdsgivere får løst en række af problemerne med social dumping, kan vi forudse, at når overenskomsterne skal fornyes igen i 2023, vil byggeriets område kunne få betydning for, hvorvidt Danmark til den tid kastes ud i en storkonflikt – i ”25-jubilæumsåret” siden sidste storkonflikt på det private arbejdsmarked i 1998.

2.1.3. Løndannelsen pr. 1. marts 2020

OK20



Alle medlemmer hos Dansk Metal Tele Øst omfattet af en overenskomst på det private arbejdsmarked vil med stor sandsynlighed igen i 2020 se frem til en reallønsfremgang.

Det skyldes, at fritvalgslønkontoen stiger med 1% af den ferieberettigede løn. Og pga. COVID-19 er inflationen i Danmark på et meget lavt niveau, så alene stigningen i fritvalgslønkontoen ventes at overstige inflationen.

Hertil kommer stigningerne i timelønnen. Det lykkedes for Dansk Metals Landsklub i TDC at forhandle en generel lønstigning hjem på 1,38%. Alle på det tilpassede overenskomstgrundlag i TDC er dermed i 2020 sikret en garanteret stigning på cirka 2,3% incl. fritvalgslønkontoen. Det skal ses i sammenhæng med en forventet inflation på ca. 0,3%

Det er vores forventning, at når året er omme, vil den gennemsnitlige stigning i lønnen indenfor Metals område i TDC være i omegnen af 2,7%, fordi der også er mulighed for individuelle lønsamtale. Vi kan dog se af de foregående års lønstigninger, at ledelsen i TDC-Onsite er noget ”fedtede”, når det kommer til individuelle lønforhøjelser.

På trods af, at vi i de senere år har haft en markant reallønsfremgang ved vi, at langt fra alle medlemmer er tilfredse med deres løn. Hvis man har forventninger om at stige endnu mere i løn, og det år på år ikke er lykkedes at komme igennem med det ønske via individuelle lønsamtaler, er det måske værd at overveje et stillingsskift. Desværre bliver man nødvendigvis ikke honoreret efter fortjeneste, hvis man blot bliver på sit arbejde og passer sit arbejde.

Alle statistikker viser, at det er ved jobskifte, at man opnår størst lønfremgang. Også på lønnen gælder markedsmekanismer som udbud og efterspørgsel.

Selv om der selvfølgelig ikke er en direkte sammenhæng, går løbende kompetenceudvikling ofte hånd i hånd med højere løn. Løn og kompetenceudvikling er to sider af samme sag og vi opfordrer derfor alle medlemmer til ikke kun at sørge for at vedligeholde sine kompetencer, men hele tiden sørge for, at man kompetencemæssigt er så attraktiv på arbejdsmarkedet som mulig.

Derfor tilbyder Dansk Metal Tele Øst alle medlemmer en karrieresamtale, hvor vi i fællesskab afdækker dine kompetencer og udviklingsmuligheder.

Lønudviklingen i TDC på Metals område i Metals-kongresperioden:

År	Garanteret stigning	Gennemsnitlig stigning	Inflation
2020	2,3%	2,7% (forventet)	0,3% (forventet)
2019	2,2%	3,4%	0,8%
2018	2,1%	3,2%	0,8%
2017	1,9%	2,7%	1,1%

**Mange har undret sig over hvad
denne lille lomme i jeans er til:
– Den er til lønnen fra TDC**



2.1.4. Udvalgte lokale forhandlinger i TDC Group

2.1.4.1. Personalereduktioner i TDC i 2020



I december 2019 var der – man fristes til at sige, som sædvanlig – forhandlinger om koncernbestyrelsens forventede personalereduktioner i 2020.

TDC oplyste, at nuuday A/S var i færd med at indføre nye arbejdsformer og ny organisering og at det ville medføre personalereduktioner i nuuday primært inden for Lederforeningen og AC's område. Ledelsen kunne på det tidspunkt ikke udelukkes, at personalereduktionerne i nuuday også kunne ramme Metals område. I hvilket omfang personalereduktionerne i nuuday eller andre steder i 2020 ville føre til ufrivillige afskedigelser, var endnu i december uafklaret, oplyste ledelsen.

Under forhandlingerne om personalereduktionerne i 2020 meddelte Landsklubben, at vi ikke var enige i nødvendigheden af personalereduktioner på det foreliggende grundlag og at ufrivillige afskedigelser helt ville kunne undgås, ved at udskyde nogle af reduktionerne, indføre attraktive fratrædelsesvilkår kombineret med tilbud om omplacering og opkvalificering. Endvidere foreslog vi, at vagtlængden på op til 10 timer i youSee Customer Experience Center burde nedsættes til maksimalt 9 timer, idet dette kunne begrænse reduktioner i området eller ved swap fra andre områder med overtallighed.

TDC ville ikke imødekomme vores synspunkt om at give ekstra penge som fratrædelsesvilkår, udover det som gælder via lovgivning og overenskomst mv. Men TDC ville dog ligesom tidligere år tilbyde outplacement-ordninger og uvildig økonomisk rådgivning.

På trods af uenigheden blev der den 2. december 2019 underskrevet en protokol, hvor rammerne for de afskedigelser, som TDC påtænker at gennemføre i 2020, er beskrevet. Protokollen beskriver bl.a.

mulighederne for omplacering, omskoling, intern jobformidling, jobcenteraktiviteter og proces for gennemførelse af afskedigelserne.

I skrivende stund ved vi, at personalereduktionerne i nuudat A/S alligevel medførte afskedigelser blandt Metals medlemmer. Afskedigelserne blev pga. COVID-19 udsat til april måned. Alene hos Dansk Metal Tele Øst var der ca. 15 medlemmer som blev afskediget.

Alle de afskedigede medarbejdere har af Dansk Metal Tele Øst fået tilbud om Metal Jobstartersamtaler, hos John Schwartzbach samt tilbud om at indgå i et netværk, hvor de afskedigede kan mødes og drøfte løst og fast om de problemer man støder ind i som jobsøgende. Der er naturligvis også mulighed for, at man blot mødes og hygger sig med hinanden – naturligvis med behørig hensyntagen til myndigheders COVID-19 anbefalinger.

2.1.4.2. Hjemtagelse af visse fiberopgaver fra Eltel



Med TDC-ejernes investeringsstrategi om fiber, blev der i december 2019 optaget forhandlinger mellem TDC A/S og Dansk Metals Landsklub i TDC om at hjemtage dele af driften af fiber fra Fiber & Anlæg og dermed Eltel til TDC NET.

Det lykkedes den 19. december 2019 at indgå en aftale med TDC om vilkårene for medarbejderne. Aftalen var under forbehold af, at TDC kunne indgå en aftale med Fiber & Anlæg om hjemtagelsen.

I januar 2020 blev det offentliggjort, at TDC havde lavet en sådan aftale med Fiber & Anlæg og at overdragelse ville ske i slutningen af februar 2020.

Aftalen berørte 17 udlånte medarbejdere med tjenestemandspensionsret i TDC Pensionskasse samt virksomhedsoverdragelse af 7 medarbejdere fra F&A til TDC NET.

De pågældende blev placeret i én landsdækkende afdeling med reference til én leder, men forventedes i løbet af 2020, at blive delt ud i teams i de enkelte regioner, ud fra det geografiske område, hvor de bor eller arbejdede.

Ifølge aftalen mellem TDC og Dansk Metals Landsklub i TDC blev de 17 udlånte medarbejdere indplaceret på Lokalaftale 36. Som følge af overgangen til Lokalaftale 36, modtog den enkelte medarbejder en kompensation for de gener det måtte medføre.

Dansk Metals Landsklub i TDC var afskåret fra at kontakte medarbejderne før overdragelsen fandt sted.

Dels fordi de 7 som skulle virksomhedsoverdrages var medlemmer hos Dansk El-forbund og dels fordi de jo var ansat i en anden virksomhed, nemlig hos Eltel. De 7 medarbejdere der blev virksomhedsoverdraget ville ifølge protokollen derfor i første omgang blive overdraget i henhold til virksomhedsoverdragelseslovens regler med deres hidtidige rettigheder som individuelle vilkår. De ville herefter blive indplaceret på Lokalaftale 36. Det blev aftalt, at Dansk Metals Landsklub i TDC og TDC kunne optage forhandlinger om indplaceringsvilkårene *efter* overdragelsen.

Alligevel valgte TDC allerede i februar måned – altså inden overdragelsen - at fremsende breve til de 7 medarbejdere som skulle virksomhedsoverdrages. I brevene varslede TDC væsentlige vilkårsændringer med medarbejdernes individuelle varsel. Samtidig krævede TDC tilbagemelding fra medarbejderne *inden*

overdragelse om, hvorvidt den enkelte medarbejder accepterede ændringerne eller om de ville betragte sig som opsagte. Det var de pågældende medarbejdere meget fortrødne over.

Dansk Metal Tele Øst protesteret overfor TDC's fremgangsmåde, da vi mente at det var i modstrid med hvad der var aftalt i protokollen.

Det blev efterfølgende aftalt mellem Landsklubben og TDC, at medarbejderne kunne afvente med at svare TDC til *efter* at Virksomhedsklubben i marts havde mulighed for at holde møde med medarbejderne.

Pga. COVID-19 kunne det planlagte møde mellem Virksomhedsklubben og de berører medarbejdere i marts ikke opretholdes.

Det lykkedes alligevel i april 2020 for Metals Landsklub og TDC via forhandlinger at aftale en løsning på vilkårsændringer, som alle 7 kunne tilslutte sig. Det var et unødvendigt forløb med dårlig start i TDC for de virksomhedsoverdragede 7 medarbejdere. Denne dårlige start kunne helt være undgået, hvis TDC blot havde fulgt protokollen.

2.1.4.3. Overdragelse af Erhvervscentrene til det tilpassede overenskomstområde

TDC offentliggjorde den 15. april 2020, at TDC erhvervscenter TS Kommunikation ApS, TDC erhvervscenter Holbæk ApS og Mobilcenter Bagsværd A/S blev virksomhedsoverdraget til nuuday A/S med virkning fra 1. maj 2020.

I første omgang blev der overdraget 24 medarbejdere, der er beskæftiget som kørende sælgere, projektledere og med tekniske opgaver.

De resterende medarbejdere på Kædekontoret i Odense og i de øvrige erhvervscentrene forventes overført til nuuday A/s inden udgangen af 2020 alt afhængigt af, hvornår det er muligt bl.a. i forhold til de it-mæssige løsninger.

Overdragelsen sker ifølge TDC som led i at skabe en agil organisation, og bringe kompetencer tættere sammen.

Der havde forinden været ført forhandlinger mellem TDC og Metals Landsklub og der blev den 2. marts 2020 opnået enighed om virksomhedsoverdragelsen, som på daværende tidspunkt var planlagt til at ske blive offentliggjort medio marts. Men offentliggørelse blev udsat til 15. april 2020 pga. nedlukning i forbindelse med COVID-19.

I protokollen som Landsklubben aftalte med TDC, var anført, at medarbejdere som overdrages, ville blive indplaceret med oprapningsordning på det tilpassede overenskomstgrundlag. Der blev i punkt 2.9 i protokollen indskrevet følgende tekst:

"Medarbejderne, der er ansat med en provisions- eller kørerordning overføres med disse. Der optages forhandling om disse efter overdragelse"

Alligevel valgte TDC at opsigte de berørte medarbejders ordninger med provisionsløn og køreordning allerede i april – dvs. inden overdragelsen og inden at der var gennemført forhandlinger. Medarbejderne ville med TDC's overenskomststridige handling lide meget store indtægtsindgange.

Metals Landsklub i TDC protesterede over TDC's overenskomststridige adfærd og der blev optaget forligsmæssige drøftelser med forbehold for, at hvis enighed ikke kunne opnås, at overenskomstbruddet kunne videreføres fagretsligt.

Der blev den 1. juni 2020 indgået forlig som minimerede indtægtsnedgangen. Og alle berørte medarbejdere accepterede herefter de nye vilkår. Det var igen en dårlig start for nye medarbejdere i TDC, som helt kunne være undgået, hvis TDC havde overholdt den protokol som vi havde aftalt. Du kan læse mere om denne sag i beretningen for Virksomhedsklubben i Erhverv.

2.1.4.4. Overdragelse af telemarketingsopgaver til TDC

I midten af juni 2020 offentliggjorde TDC, at opgaver og de dertil knyttede medarbejdere, der vedrører youSee telemarketing og som var placeret i TDC Telco ApS, division youSee, Telemarketing ville blive virksomhedsoverdraget til nuuday A/S. Virksomhedsoverdragelsen berørte cirka 40 medarbejdere som blev overdraget til det tilpassede overenskomstgrundlag, heraf cirka 36 udelukkende beskæftiget med telemarketing og 4 medarbejdere der tillige er beskæftiget med nye telemarketingskolleger.

Telco ApS. er 100% ejet af nuuday A/S, og selv om Telco ApS. er dækket af HK's Funktionæroverenskomst med Dansk Erhverv, er den ikke sat i kraft, pga. 50% reglen. Du kan læse mere om 50%-reglen i kapitel 2.1.8.2.

Inden overdragelsen blev der optaget forhandlinger mellem TDC og Dansk Metals Landsklub i TDC og den 13. marts 2020 blev der indgået en protokol om virksomhedsoverdragelsen, som dog var fortrolig indtil offentliggørelse. Også denne virksomhedsoverdragelse blev forsinket pga. COVID-19, men som nævnt blev overdragelsen offentliggjort i juni.

2.1.4.5. Overdragelse af nuudays kontaktcenter i Flensborg til Danmark

I 2014 startede TDC et usympatisk ”eventyr” med etablering af kontaktcentre i først Flensborg i Tyskland og senere Kingston i England. Dette udelukkende fordi løn- og ansættelsesvilkårene i Tyskland og England er væsentlige billigere end i Danmark. TDC fortalte, at de derved både kunne få bedre og billigere kundeservice. Det var i hvert fald den officielle forklaring...

Allerede i september 2017 besluttede TDC at lukke kontaktcentret i Kingston. Det skete samtidig med, at TDC besluttede at hjemtage opgaverne fra Sitel. Men kontaktcenteret i Flensborg blev opretholdt.

I årets start besluttede nuuday omsider at lukke kontaktcenteret i Flensborg og flytte opgaverne til Sønderborg i Danmark. I den forbindelse blev der optaget forhandlinger mellem Metals Virksomhedsklub i youSee og TDC, og den 6. februar 2020 blev der indgået en aftale, som bevirker at alle cirka 90 medarbejdere ansat i Contact Center Europe GmbH blev tilbudt ansættelse i Sønderborg på det såkaldte tilpassede overenskomstområde.

Dermed er TDC's usympatiske ”eventyr” slut, hvilket formentlig også skal ses i lyset af, at TDC i mellemtiden har fået nye ejere, som heldigvis har højere etiske standarder end de tidligere ejere.

2.1.4.6. Bortfald af Lokalaftale 19

Ved overenskomstfornyelse pr. 1. marts 2020 blev der indført pensionsordning for elever som er fyldt 18 år. Dette gjaldt dog ikke for elever omfattet af Lokalaftale 19, som slet ikke var omfattet af nogen pensionsordning.

Dansk Metal Tele Øst har i efterhånden flere år haft den opfattelse, at Lokalaftale 19 som oprindelige blev aftalt i 1990'erne på mange måder efterhånden var forældet. Dels på grund af problemerne med pensionen for elever, men også fordi Erhvervsuddannelseslovens § 55 efterhånden havde udvandet lokalaftalen.

Erhvervsuddannelseslovens § 55 indebærer, at en elev mindst skal aflønnes efter uddannelsesområdets overenskomst. Dvs. at selv om en elektrikerlærling ansat i TDC NET A/S er omfattet af det tilpassede overenskomstgrundlag med Metal, skal eleven mindst aflønnes efter lærlinge bestemmelserne i Elektrikeroverenskomsten ligesom telebutikselever i nuuday som ligeledes er omfattet af overenskomstgrundlaget med Metal, mindst skal aflønnes efter HK's butiksoverenskomst med Dansk Erhverv.

Lokalaftale 19 kunne godt nok opsiges med 2 mdrs. varsel, og selv om lokalaftalen havde voldt problemer nogle år, var der ikke rigtig stemning blandt de andre teleafdelinger og i landsklubben til at genforhandle elevaftalen.

I overenskomstfornyelsesprotokollen pr. 1. marts 2020 for TDC fik vi indskrevet, at der i overenskomstperioden skulle optages forhandlinger mellem TDC og Metals Landsklub i TDC med henblik på at tage stilling til om Lokalaftale 19 skulle opretholdes eller bortfalde.

Den 28. april 2020 opnåedes der enighed om at Lokalaftale 19 skulle bortfalde straks. Det skyldes, at der på daværende tidspunkt slet ikke var nogen elever ansat på det tilpassede overenskomstgrundlag, som skulle aflønnes efter Lokalaftale 19, idet elever enten skulle aflønnes efter HK-overenskomsten, El-fagets overenskomst, Industriens Overenskomst, Industriens Funktionæroverens – dette uanset om de alle er omfattet af det tilpassede overenskomstgrundlag med Metal.

Dermed har alle elever i TDC nu pension fra det fyldte 18. år.

2.1.4.7. Revision af protokol om seniorordning i TDC

Ved overenskomstfornyelsen i 2017 blev der indført retskrav på seniorfridage fra 5 år før folkepensionsalderen.

Man kan købe seniorfridage for bidraget til frivalgslønkontoen samt af den del af pensionsbidraget som anvendes til aldersopsparring, dvs. den del af pensionsbidraget der er tilbage, når forsikringsdelen og administrationsgebyret er betalt. Det vil normalt være cirka 11% af de 12% i pensionsbidraget. Eftersom en seniorfridag koster cirka 0,46%, kan man alene af pensionsbidraget købe cirka 23½ seniorfridage.



Herudover kan man som nævnt købe seniorfridage af bidraget til fritvalgslønkontoen.

I takt med at fritvalgslønkontoen stiger, vil man dermed kunne købe flere seniorfridage.

Før overenskomstfornyelsen i 2020 kunne man købe op til 32 seniorfridage og i 2022, når fritvalgslønkontoen er steget til 7% vil man kunne købe op til cirka 39 seniorfridage om året.

Efter overenskomstfornyelsen i 2017 blev der mellem TDC og Dansk Metals Landsklub i TDC udfærdiget en protokol som fungerer som vejledning, hvis man ønsker at benytte sin ret til at købe seniorfridage. Eftersom denne protokol er udfærdiget på baggrund af OK17, hvor man dengang kun kunne købe op til 32 seniorfridage, skal protokollen enten bortfalde eller revideres, da man som nævnt nu kan købe op til 39 seniorfridage.

Der er i og for sig ikke noget der som sådan haster med dette arbejde med at revidere protokollen.

For næste gang man kan meddele arbejdsgiveren at man vil benytte sin ret til at købe seniorfridage er inden 1. august 2021 – således at man kan holde seniorfridage i ferieafviklingsåret som løber fra 1. september 2021 til 31. december 2022.

Forhandlingerne om revision af protokollen startede i august 2020, og når forhandlingerne er færdige vil medlemmerne blive informeret nærmere af Landsklubben.

2.1.5. Forhandlinger med selskaber uden for TDC

De fleste medlemmer af Dansk Metal Tele Øst er ansat i TDC Group. Men der er også en række medlemmer ansat i virksomheder udenfor TDC-koncernen. Nedenfor gengiver vi forhandlinger med arbejdsgivere uden for koncernen i overenskomstperioden. Mht. overenskomstfornyelsen henviser vi til kapitel 2.1.2. ovenfor.

2.1.5.1. Itadel A/S



Itadel A/S blev frasolgt fra TDC A/S pr. 1. april 2017. Dengang hed selskabet TDC Hosting A/S, men selskabet har siden skiftet navn. Itadel er specialister i it-drift, altså det at drive servere, platforme og applikationer så effektivt og sikkert som overhovedet muligt. Det gør Itadel på flere platforme og fra danske datacentre i Jylland og på Sjælland. Itadel har hovedkvarter i Viby J. lige uden for i Aarhus, hvor langt hovedparten af medarbejder er ansat, samt et kontor i Ballerup og et servicecenter i Prag, Tjekkiet.

Der er i alt cirka 300 medarbejdere ansat i Itadel, hvoraf cirka 20 personer er ansat i Ballerup, dvs. inden for Dansk Metal Tele Øst organisationsområde.

Da Itadel i 2017 blev frasolgt, fik Itadel ”en kopi” med af overenskomsten fra TDC A/S – dvs. det tilpassede overenskomstgrundlag, således som det så ud pr. 1. april 2017. Ved overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2020 (se kapitel 2.1.2.) blev det aftalt, at der i overenskomstperioden optages forhandlinger om en forenkling af overenskomstgrundlaget. Det skyldes, at en lang række aftaler og protokoller, som Itadel fik med fra TDC, ikke er relevante for Itadel. Forhandlingerne ventes at startede i oktober 2020.

2.1.5.2. Ericsson Danmark A/S



I 2019 besluttede TDC at skifte mobilpartner fra Huawei Technologies (Denmark) Aps. til Ericsson Danmark ApS. En række medlemmer blev derfor virksomhedsoverdraget fra Huawei til Ericsson, ligesom nogle medlemmer som har bevaret tjenestemandspensionsret fra TDC Pensionskasse og som var udlånt til Huawei fra TDC, blev udlånt til Ericsson Danmark A/S. Man kan næste sige, at medlemmerne "kom hjem" igen, eftersom Ericsson

Danmark A/S var TDC's mobilpartner i perioden 2008 til 2014.

Virksomheden er medlem af DI og er dermed omfattet af industriens overenskomster. Ved virksomhedsoverdragelsen i efteråret 2019 fra Huawei til Ericsson Danmark blev de indgået lokalaftaler videreført med henblik på senere at blive tilpasset vilkårene hos Ericsson. I juli 2020 har Ericsson Danmark A/S overfor tillidsrepræsentanterne opsagt alle lokalaftaler, med henblik på at forhandle en revision af lokalaftalerne. Forhandlingerne startede i september måned, men er endnu ikke afsluttet.

2.1.5.3. Overenskomstdækning for TATA Consultancy Services Ltd



I september 2020 lykkedes det endelig for HK/Privat og Metal Hovedstaden at indgå aftale med TATA Consultancy Services Ltd. om tiltrædelse af HK's It-overenskomst med Dansk Erhverv, med et udvidet dækningsområde som tillige omfatter Metals uddannelsesområde. Tiltrædelsesaftalen indeholder ikke nogen 50%-regel. Og derfor er der nu trådt en overenskomst i kraft.

Det hele har været et langstrakt forløb. I 2018 opstod der mistanke om, at der på TDC's adresser blev udøvet social dumping af virksomheden TCS TATA, som udfører it-opgaver for TDC. Såvel i Slet som Tegholmen var der indberetninger om, at TCS beskæftigede indere som blev lønnet langt under niveau for danske forhold. Virksomhedsklubben og Metals Landsklub i TDC havde forgæves forsøgt via samarbejdssystemet at få oplyst cvr-nr. på de selskaber i TCS, som de pågældende var ansat i. TDC vægrede sig endvidere ved kun at oplyse hvilke bestemmelser i udlængeloven, de pågældende arbejdede i Danmark efter.

Dansk Metal Tele Øst rettede i december 2018 skriftlig henvendelse til TDC om sagen, men TDC ville ikke oplyse om de involveredes virksomheders cvr-numre. Tele Øst indberettede derfor sagen til forbundet og vi begærede et såkaldt Bilag 20-møde afholdt (jf. bilag 20 til Industriens Funktionæroverenskomst). På et Bilag 20 møde skal arbejdsgiverne oplyse om og sandsynliggøre at der ikke er underentreprenører involveret, som udøver social dumping i Danmark.

Det såkaldt Bilag 20-møde blev holdt i februar 2019 mellem TDC A/S, Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Dansk Metal.

På mødet oplyste TDC endelig, at de pågældende indere var ansat i den del af TCS-koncernen, som hedder TATA Consultancy Services Ltd. og ikke i den danske afdeling TATA Consultancy Services Danmark ApS.

TDC og Dansk Erhverv ville eller kunne ikke på mødet oplyse om, hvorvidt TATA Consultancy Services Ltd. havde overenskomst med HK/Privat. TDC kunne heller ikke sandsynliggøre, at deres entreprenør ikke udøvede social dumping.

Dansk Metal Tele Øst sendte umiddelbart efter Bilag 20-mødet en anbefalet skrivelse til TATA Consultancy Services Ltd. med krav om overenskomstdækning. Dette ud fra en tanke om, at hvis der var en overenskomst ville det være ganske let for virksomheden at oplyse om det. Og hvis der ikke var en overenskomst, ville næste skridt være at fremsende konfliktvarsel og samtidig anmode FH om sende sympatikonfliktvarsler.

Samtidig henvendte vi os til Metal Hovedstaden og HK/Danmark om sagen. Navnlige HK/Danmark kunne oplyse om, at de også havde mistanke om social dumping og at de i øvrigt efter fusionen mellem LO og FTF til FH, havde indledt et samarbejde med PROSA om overenskomstdækning af TATA Consultancy Services Ltd., samt af en anden af TDC's underentreprenører it-virksomheden Tech Mahrinda.

Eftersom Dansk Metal Tele Øst ikke hørte noget fra TATA Consultancy Services Ltd. på trods af den anbefalede skrivelse, var Tele Øst faktisk i færd med at udfærdige et konfliktvarsel overfor virksomheden. Men samtidig lod virksomheden høre fra sig og meddelte at de lod sig repræsentere af Dansk Erhverv. Dansk Metal Tele Øst rettede herefter henvendelse til Dansk Erhverv om et møde, og vi meddelte at vi havde tænkt os at tage HK/Danmark med til mødet.

Mødet mellem Dansk Erhverv, HK/Danmark og Dansk Metal Tele Øst blev holdt umiddelbart før Påske 2019. På mødet meddelte Dansk Erhverv, at virksomheden nu havde meldt sig ind i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, og dermed var omfattet af HK's overenskomst med Dansk Erhverv. Men pga. 50%-reglen var overenskomsten blot ikke sat i kraft.

Dansk Metal Tele Øst har efterfølgende samarbejdet med Metal Hovedstaden, HK/Privat og PROSA om sagen. Det førte til, at Metal Hovedstaden og PROSA før sommeren 2019 sendte overenskomstkraV til virksomheden, med hensyn til at alt andet arbejde i virksomheden end HK-arbejde, som i forvejen er dækket af HK-overenskomsten. Der har været ført forhandlinger siden den 29. august 2019 mellem Dansk Erhverv, TATA Consultancy Services Ltd. på den ene side og Metal Hovedstaden og PROSA på den anden side.

Forhandlingerne har trukket noget ud, også fordi forhandlingerne har kørt på lavt blus pga. COVID-19. Men i foråret 2020 kom der "liv" i forhandlingerne igen. Arbejdsgiverne ville ikke tegne overenskomst med Prosa – og dermed det akademiske område. Men som nævnt er der i september 2020 indgået aftale med TATA Consultancy Services Ltd. og HK/Privat og Metal Hovedstaden om tiltrædelse af HK's It-overenskomst med Dansk Erhverv, med et udvidet dækningsområde som tillige omfatter Metals uddannelsesområde. Tiltrædelsesaftalen indeholder ikke nogen 50%-regel.

Kravet om overenskomst med TATA Consultancy Services Ltd. er et værn mod social dumping i it-branchen. I følge HK og Prosa har TATA systematisk udskiftet dansk overenskomstdækket arbejdskraft med indere, der arbejder uden overenskomstgoder som regler for overarbejde, pension, barsel og ferie. Udover at TATA udfører opgaver for TDC udfører TATA også opgaver for andre store kunder som SAS og Carlsberg. I følge landechefen i TATA er der cirka 500 indere som arbejder i Danmark og landechefen forventer at vinde endnu flere opgaver fra andre danske virksomheder i årene fremover.

2.1.6. Overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2021 på det offentlige område

Pr. 1. april 2021 skal overenskomsterne fornyes på det offentlige område, som består af hhv. Staten, Kommunerne og Regionerne. For Dansk Metal Tele Øst har det navnlig betydning for medlemmerne ansat som Radioekspedienter i Forsvaret (det tidl. Lyngby Radio).

Radioekspedienterne udgør en håndfuld medarbejdere, der alle er medlem af Dansk Metal Tele Øst. De udgør selvsagt kun en meget lille del af de over 800.000 ansatte på det offentlige område.

De offentlige lønmodtagerorganisationer har i foråret 2020 haft drøftelser om en udskydelse af overenskomstfornyelsen med et år til 1. april 2022. Men disse drøftelser endte med, at man fastholder at der skal forhandles overenskomster som oprindeligt planlagt pr. 1. april 2021.



En af årsagerne til den interne diskussion er COVID-19 og den efterfølgende økonomiske krise.

De lønmæssige mekanismer, som gælder for det offentlige område, bevirker, at de offentligt ansatte ikke kan blive lønførende i forhold til det private arbejdsmarked. Det er der meget bred politisk enighed om.

Selv om vi har bemærket, at rigtig mange mener, at der skal gives ekstra i lønningsposen til de såkaldte ”varme hænder”, må man nok indstille sig på, at det kun vil kunne lade sig gøre via omfordelinger af puljer med andre grupper på det offentlige område, og ikke ved ekstraordinære tilførsler af lønmidler til hele gruppen af offentligt ansatte, da det offentlige område dermed bliver lønførende.

Tankegangen er: Hvis det offentlige område bliver lønførende, vil det betyde, at privatansatte søger over i det offentlige. Det vil give lønpres på det private arbejdsmarked, hvilket igen vil gå ud over Danmarks konkurrenceevne i forhold til udlandet, hvilket igen vil bevirke, at der opstår arbejdsløshed. Dermed bevæger Danmark sig ind i en økonomisk negativ spiral til ugunst for *alle* lønmodtagere i Danmark. Danske lønmodtagere bliver på sigt fattigere.

Lønmekanisme har aftaleparterne på det offentlige område historisk set løst ved den såkaldte reguleringsordning, hvor de offentlige aftaleparter har aftalt, at lønnen på det offentlige område stiger i takt med lønudviklingen på det private arbejdsmarked.

Hvis man husker tilbage til konflikten på det offentlige område i 2008 hvor sygeplejersker var ude i en langvarig strejke, var der alene dengang tale om et fremrykket lønforløb. Reguleringsordenen bevirkede nemlig, at der i årene efter sker en udligning i forhold til de privatansatte. Så efter cirka to overenskomstperioder havde sygeplejerskerne som gruppe ikke fået mere i lønningsperioden, end hvis de ikke havde strejket. Til gengæld tømte sygeplejerskerne næsten deres strejkekasse i 2008.

Der er givet vis blandt visse af de offentligt ansatte meget store forventninger til OK21. Men netop pga. COVID-19 må det forudses, at lønudviklingen på det private arbejdsmarked i 2020 er forholdsvis afdæmpet. Det vil igen ”smitte af” på det offentlige område. Og derfor må det forudses, at den ramme som

skal forhandles ved forårets overenskomstforhandlinger på det offentlige område, ikke vil kunne indfri alle de meget høje forventninger.

Nogle lønmodtagergrupper mener, at der skal ske et opgør med reguleringsordningen. Men det vil Dansk Metal Tele Øst kraftigt advare mod. Reguleringsordningen har historiske set medført, at de offentligt ansatte ikke sakter bagud i forhold til privatansatte – uanset hvilken partifarve der har haft magten i Staten, kommunerne og regionerne.

Heldigvis er et af de store knaster som udestod efter OK18 blevet løst. Det er spørgsmålet om lærernes arbejdstidsaftaler i kølvandet efter regeringsindgrebet ved overenskomstfornyelsen i 2012. I august 2020 lykkedes det for Lærernes Centralorganisation indgå aftale med Kommunernes Landsforening om arbejdstidsaftale. Resultatet blev sendt til urafstemning og blev offentliggjort den 1. september. Det blev et stort ja til arbejdstidsaftalen.



OK18-forløbet på det offentlige område var på mange måder et uskønt forløb, på trods af underholdningsværdien af demonstrationerne foran forligsinstitutionen.

Efterfølgende har arbejdsgiverne og lønmodtagerorganisationerne evalueret forløbet fra OK18, og det er vores indtryk, at både lønmodtagersiden og arbejdsgiversiden har lært, at det ikke fremmer mulighederne for forlig, når forhandlingsparterne offentligt deler skidebatter ud til hinanden – eller lade sive

til pressen, hvad der sker inde i forligsinstitutionen, selv om det er strafbart at gøre det.

Ud over denne læring, er der sket den ændring, at den forhadte Moderniseringsstyrelse under Finansministeriet blev nedlagt efter regeringsskiftet i 2019 og opgaverne overflyttet til Medarbejder- og Kompetencestyrelsen under Skatteministeriet. Dette ud fra et arms-længde-princip om, at forhandlingerne skal føres i tilpas afstand fra det politiske system, repræsenteret af Finansministeren.

Vi håber på, at alle har lært af OK18, så OK21 ender med et godt resultat uden, at det kommer til konflikt på det offentlige område.

2.1.7. Retlige sager

Den Danske Model indebærer, at fleste mulige sager løses via forhandling på arbejdspladsen. Opstår der tvister, hvad enten der er tale om brud på en aftale, uenighed om fortolkning af en regel, eller påstand om usaglig afskedigelse, søges sagen ligeledes løst ved forhandling eller mægling, i et forsøg på at forlige sagen. Det sker for langt, langt hovedparten af de opståede sager.

Men fra tid til anden sker det, at sagerne på trods af de mange forsøg på forlig, ikke kan løses ad forhandlingens vej, og at sagerne derfor må løses via retens ved, hvad enten dette sker via Arbejdsretten, faglige voldgifter eller ved de almindelige domstole, som f.eks. byretten.

Nedenfor omtaler vi de retslige sager som Dansk Metal Tele Øst har været involveret i, i foreningsårets løb.

2.1.7.1. Arbejdsretten frifinder TDC for bodspådragelse i sag om misbrug af ledelsesretten

Arbejdsretten har den 6. februar 2020 truffet afgørelse om hvorvidt TDC har pådraget sig bodsansvar ved uberettiget at have bortvist to medarbejdere.

Sagen udsprang af en afgørelse fra afskedigelsesnævnet tilbage d. 3. juli 2018. Opmanden nåede her frem til, at bortvisningen af to medarbejdere der havde drukket én øl på 0,25 l på en restaurant, i forbindelse med overarbejde, var uberettiget. Opmanden mente dog at en opsigelse med sædvanligt varsel havde været berettiget.

På baggrund af afgørelsen i afskedigelsesnævnet, blev der indkaldt til fællesmøde d. 13. juni 2018 mellem Landsorganisationen (LO, nu FH) og Dansk arbejdsgiverforening (DA). Der blev på mødet ikke opnået enighed.

LO indledte derfor en sag for Arbejdsretten mod DA, Dansk Erhverv og TDC som blev ført d. 14. januar 2020. Arbejdsretten bestod af 7 dommere. Én retsformand, som i dette tilfælde var opmanden fra afgørelsen i afskedigelsesnævnet tilbage i 2018. Herudover 3 partsdommere udpeget af LO og 3 partsdommere udpeget af DA.

Sagen blev af advokaterne samt vidner anlagt for dommerne.

Den 6. februar 2020 blev der afsagt dom i sagen.

Domsafsigelsen lagde vægt på, at der i den pågældende sag forelå både momenter, der pegede i skærpende retning, men samtidig momenter der pegede i formildende retning, og at der derfor havde været tale om en vanskelig og skønspræget afvejning, hvor udfaldet afhang af, hvilken vægt man tillagde de enkelte momenter.

Arbejdsretten fandt på denne baggrund, at det på tidspunktet for bortvisningen var berettiget, selvom dette senere blev underkendt i afskedigelsesnævnet. Arbejdsretten tog derfor indklagedes, DA, Dansk Erhverv og TDC's påstand om frifindelse til følge.

2.1.7.2. Byretten, Utilregnelighedspension

Fredag den 14. august 2020 blev der afsagt dom ved Retten på Frederiksberg, om hvorvidt et medlem af Dansk Metal Tele Øst skulle have ret til aktuel egenpension i forbindelse med ophøret af ansættelse.

Sagen startede da TDC bortviste medlemmet den 6. april 2018, for at have indtaget alkohol i arbejdstiden i forbindelse med overarbejde.

Den gang blev sagen indbragt for Afskedigelsesnævnet om at man fandt bortvisningen usaglig.

Opmandens afgørelse den 3. juli 2018 lød. At bortvisningen var uberettiget, men samtidig at overtrædelsen var af så alvorlig karakter, at det ville have gjort en opsigelse med sædvanligt varsel berettiget.

Parterne var enige om at spørgsmålet om ret til egenpension, skulle afgøres ved de almindelige domstole og ikke behandles af Afskedigelsesnævnet.

Den 7. august 2018 meddelte TDC, at medlemmet, var alene berettiget til opsat pension. Da TDC mente at opsigelsen var af en tilregnelig grund for medlemmet.

Dansk Metal ved Lind Advokater anlagte den 11. januar 2019, sagen for Retten ved Frederiksberg, vedrørende behandling af ret til egenpension. Sagen blev berammet til tirsdag den 16. juni 2020.

Den 16. juni 2020 blev der afholdt retsmøde ved Retten på Frederiksberg. Da afgørelsen ville have betydningen for lignede sager, var retsmøde sat af 3 dommere.

Efter retsmødet var der enighed om fra begge parterne, at man ville have en dom med afgørelsen. Retten satte datoen til den 14. august 2020 for afsigelse af dom.

Retten ved Frederiksberg fandt under omstændighederne ikke grund til at det havde været tilregneligt for medarbejderen, at en så beskeden alkoholindtagelse ville føre til en berettiget opsigelse.

Medlemmet havde indtaget 0,25 liter fadøl på en restaurant, hvor medlemmet spiste mad i forbindelse med overarbejde. Der blev lagt til grund, at der var tale om en førstegangsbrud på TDC's alkoholpolitik, og at bruddet skyldtes en forglemmelse. Samtidig at der var tale om en medarbejder med mere en 30 års anciennitet i TDC og aldrig tidligere havde modtaget påtaler eller advarsler.

Derfor skulle TDC betale løbende egenpension til medlemmet, samt med tilbagevirkende kraft fra den 1. november 2018, hvor opsigelsen med medlemmets sædvanlige varsel ophørte.

2.1.7.3. Arbejdsretten, Manglende høring ved afskedigelse

I starten af 2020, blev Dansk Metal Tele Øst bekendt med at der var sket en afskedigelse i forbindelse med overtallighed. Denne afskedigelse var sket forud for at der havde været høring i den lokal afdeling og derved mener Dansk Metal Tele Øst at der er sket brud på Særaftale IX pkt. 5 i det tilpassede grundlag. Sagen er blevet ført videre til forbundet og FH (Fagbevægelsens Hovedorganisation), med påstand om at der er brud på de kollektive regler omkring høring ved afskedigelser.

Der har været fællesmøde den 6. marts 2020 hos DA (Dansk Arbejdsgiverforening). Under fællesmødet deltog Dansk Metal Tele Øst, forbundet og FH. Der kunne ikke opnås enighed og parterne gik hver til sit. Sagen blev efterfølgende anlagt for Arbejdsretten og der har været forberedende retsmøde i Arbejdsretten den 29. september 2020.

Hovedforhandlingen i Arbejdsretten er endnu ikke blevet berammet.

2.1.8. Den Danske Model, flexicurity og social dumping

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.

2.1.8.1. Den Danske Model

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



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

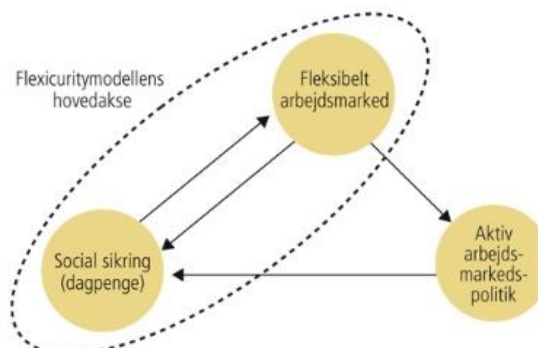
Den Danske Model lever i fuld vigør og virker helt efter hensigten – i hvert fald på det private arbejdsmarked. Det skyldes, at parterne gennem tiden har forstået at udvikle og tilpasse modellen gennem tiderne, så den har kunnet imødekomme udefra kommende udfordringer – f.eks. som følge af Danmarks internationale forpligtelser navnlig via medlemskabet af EU.

I dag er det f.eks. indskrevet i artikel 28 i EU's Charter om grundlæggende rettigheder for borgere, at *”Arbejdstagere og arbejdsgivere eller deres respektive organisationer har i overensstemmelse med fællesskabslovgivningen og national lovgivning og praksis ret til at forhandle og indgå kollektive overenskomster på passende niveauer og i tilfælde af interessekonflikter ret til kollektive skridt, herunder strejke, for at forsvare deres interesser”*.

2.1.8.2. 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
- en aktiv arbejdsmarkedspolitik, så fyrede lønmodtagere hurtigt får nyt arbejde



Flexicurity-modellen er ikke nogen særegen model for Danmark. Men modellen er nok et af de lande i verden, hvor den er mest udviklet. Ved konjunkturedgange er det let at fyre, men ligeså snart der er spirende opsving, er arbejdsgiverne ikke så tilbageholdende med nyansættelser som i andre lande. Desuden er arbejdsstyrkens kompetencer relativt høje, sammenlignet med mange andre lande, så vi kan producere produkter, tjenester og ydelser med høj værdi. Det har bevirket, at Danmark i forhold til mange andre lande hurtigt er i stand til at tilpasse og omstille sig ved skiftende konjunkturer, og derfor er arbejdsløsheden relativt lav. Desværre er der sket en kraftig udhuling af dagpengene. Og hvis den udvikling fortsætter i årene frem, vil flexicurity-modellen være i fare.

2.1.8.3. 50%-reglen en sort plet på Den Danske Model

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 kontor medarbejdere (herunder sælgere) er organiserede medlemmer. Det skyldes en bestemmelse i overenskomsten 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-selskabet 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 få sat overenskomsten i kraft. 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%.

Det månedlige kontingent til fagforeningen vil allerede efter første måned med overenskomst blive mere end tjent ind igen. Her er nogle eksempler hvad man vil få:

- 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 valgsløn-konto. Pr. 1. marts i 2020 udgør fritvalgslønkontoen 5% af den ferieberettigede løn, som stiger til 7% i 2022.
- 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, samt mulighed for at købe sig fri på anden hele sygedag
- ret til 5 dages fri med løn ved barns hospitalsindlæggelse, samt ret til at købe sig fri ved barnets lægebesøg
- ret til at vælge en tillidsrepræsentant som på medlemmernes vegne kan forhandle løn- og arbejdsvilkår med ledelsen
- ret til at købe op til cirka 39 seniorfridage fra 5 år før folkepensionsalderen

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

2.1.8.4. Udenlandsk arbejdskraft - social dumping - og beløbsordning

Både Danmark og EU har love og regler, der har til formål at modvirke social dumping. F.eks. gælder udstationeringsdirektivet fra 1996, som skal sikre beskyttelsen af arbejdstagerne og forhindre unfair konkurrence. I 2018 blev et nyt udstationeringsdirektiv vedtaget i EU og det skal være implementeret i medlemsstaterne senest i 2021.

I Danmark gælder endvidere at udenlandske virksomheder, der arbejder i landet, skal tilmelde sig ”Registret for Udenlandske Tjenesteydere” (RUT), så de danske myndigheder har mulighed for at håndhæve reglerne.



Både danskere, der hyrer udenlandske virksomheder, og de udenlandske virksomheder har selv pligt til at indberette i RUT. Visse dele af RUT er offentligt tilgængelig således at arbejdsmarkedets parter har lettere ved at føre kontrol og sikre ordentlige forhold, f.eks. ved at iværksætte konflikt med henblik på at opnå overenskomst.

Samtidig har Arbejdstilsynet mulighed for at finde frem til de såkaldte postkassevirksomheder, der udstationerer medarbejdere i Danmark, uden at de har aktiviteter i deres hjemland – og dermed ikke er omfattet af udstationeringsreglerne. Herved bliver det mere tydeligt i RUT-registret, om en udenlandsk tjenesteyder reelt er omfattet af udstationeringsreglerne eller ej.

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

Desværre har Arbejdstilsynet ikke altid tilstrækkelig med ressourcer til aktivt at føre kontrol med virksomhederne ligesom politiet også mangler arbejdskraft til hurtigt at rykke ud, når de f.eks. får en anmeldelse om illegal arbejdskraft. Det blev der delvist rettet op på ved finansloven for 2020. Endvidere har regeringen og støttepartierne aftalt en række forskellige lovindgreb som tilsammen hjælper i kampen mod social dumping. Arbejdstilsynet og politiet har efter afdelingens mening fortsat brug for flere ressourcer. Vi håber derfor, at der ved finanslovforhandlingerne for 2021 kan findes endnu flere økonomiske midler i kampen mod social dumping.

I f.eks. Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst er der bestemmelser om, at lønmodtagerorganisationen kan kræve afholdelse af et møde med arbejdsgiverorganisationen, hvis der opstår mistanke om, at en medlemsvirksomhed f.eks. anvender en underentreprenør som udøver social dumping. I så fald skal der holdes et hurtigt møde på organisationsniveau, hvor løn- og arbejdsforholdene søges afdækket. Der er i øvrigt i industriens overenskomster en række bestemmelser som har til formål at minimere social dumping. Derfor er social dumping ikke det helt store problem inden for industriens område, bortset fra, at det kan være tidskrævende at holde øje med virksomheder der bevidst overtræder reglerne.

Social dumping er navnlig et problem indenfor bygeområdet, transportområdet samt restaurations- og hotelbranchen. Som vi skal se nedenfor ventes en del af problemerne løst for transportområde ved ny lovgivning samt nye EU-initiativer.

For medarbejdere bosat i lande uden for EU/EØS, som ønsker opholds- og arbejdstilladelse i Danmark gælder der en lang række forskellige ordninger, som er mere eller mindre bureaukratiske og som måske kan være svære at holde styr på i den offentlige debat om for og imod udenlandsk arbejdskraft, og måske derfor løber den offentlige debat af og til af sporet.

Opholds- og arbejdstilladelser skal anmeldes til SIRI, Styrelsen for International Rekruttering og Integration. Der gælder f.eks. ordningerne for forskere, professionelle kunstnere, en særlig positivliste over højt specialiserede uddannelser hvor Danmark mangler arbejdskraft samt den særlige beløbsordning.

Beløbsordningen sætter ikke særlige krav til hverken medarbejderens kvalifikationer eller profession, men som navnet antyder, indebærer beløbsordningen, at årslønnen er på mindst 426.985,06 kr. eller 35.582 kr. pr/måned. (2019 niveau). Den danske beløbsordning skal være med til på den ene side at hindre social dumping fra 3. lande og på den anden side sikre, at erhvervslivet i Danmark kan få den nødvendige arbejdskraft, så investeringen ikke går uden om Danmark.

De løndele, som indgår i beregningen, om hvorvidt beløbsordningen overholdes, består af grundløn, indbetaling til arbejdsmarkedspension og udbetalte feriepenge. Arbejdsgiveren må gerne betale andre løndele, f.eks. til kost og logi, men sådanne løndele indgår ikke i beregningen om, hvorvidt vedkommende overholder beløbsordningen.

Der gælder andre beløb for arbejdstilladelser givet før 1. januar 2018. F.eks. kunne arbejdsgiveren før i tiden lade løndele fra kost og logi indgå i opgørelsen i beregningen op til beløbsgrænsen, som dengang var lidt højere. Men det gav anledning til sager om mistanke om misbrug, som var svære at efterforske.

Det er blandt ét af problemerne med den verserende sag som Dansk El-forbund og Dansk Metal fortsat fører mod DI's medlemsvirksomhed Roaming Networks ApS., som indtil august 2017 var underentreprenør til Huawei Technologie Denmark ApS. Sagen verserer for tiden for Arbejdsretten.

Lige før Folketinget gik på sommerferie, blev der vedtaget en lovændring, af den såkaldte "positivliste". Hidtil har positivlisten kun givet mulighed for arbejdstilladelser fra 3. lande for højt specialiserede uddannelser, hvor der i Danmark er mangel på arbejdskraft. Den blev nu ændret til også til under visse betingelser at omfatte faglært arbejdskraft. Desværre er der efter vedtagelsen opdaget et hul i loven, som muliggør social dumping. Integrationsministeren har erkendt dette hul og har bebudet, at hullet vil blive lukket via et nyt lovforslag som fremsættes til efteråret.

Ændringen af positivlisten skyldtes finanslovforliget for 2020. Af andre elementer fra finanslovsforliget for 2020 kan nævnes flere økonomiske midler til øget myndighedskontrol mod social dumping og en fordobling af bøderne ved social dumping. Vi håber, at initiativerne kommer til at virke, og at der ved finanslovforhandlingerne for 2021 afsættes midler til yderligere styrkelse af indsatsen mod social dumping.

2.1.9. Lovbaserede løn- og ansættelsesvilkår

Ovenfor var vi inde på nogle af de love som regulerer arbejdsmarkedet og som går hånd i hånd med Den Danske Model.

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 over 25. Nogle af vilkårene er reguleret via EU-forordninger, som normalt 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.

2.1.9.1. EU-direktiv om øremærket forældreorlov

Fra foråret 2022 skal medlemsstaterne have implementeret et nyt EU-direktiv om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og pleje af alvor syge hjemmeboende familiemedlemmer. Direktivet medfører 2 måneders øremærket orlov til far og 2 måneders øremærket orlov til mor.



Lønmodtagerne får også ret til 5 dages orlov om året hvis hjemmeboende familiemedlemmer af helbredsmæssige årsager kræver pleje.

At orlovsperioden er øremærket, betyder at de to måneder ikke kan overføres til den anden forælder. Hvis f.eks. far ikke benytter sin ret til de 2 måneders forældreorlov går de tabt og kan ikke benyttes af mor.

Udover retten til forældreorlov indebærer direktivet også, at mor har ret til fire ugers graviditetsorlov før forventet fødsel og at far har ret til to ugers fædreorlov i tilknytning til fødslen.

Retten til forældreorlov kan af den enkelte forældre udnyttes på en sådan måde, at vedkommende ikke nødvendigvis behøver at være på orlov på fuld tid, men perioden kan strækkes over en længere periode på deltidsorlov eller der kan gives mulighed for distancearbejde.

Direktivet indeholder også ret til fem dages omsorgsorlov pr. lønmodtager for at passe nærtstående hjemmeboende familiemedlemmer, som har et betydeligt behov for pleje.

Lønmodtagere med mindreårige børn eller lønmodtagere som har plejekrævende hjemmeboende familiemedlemmer har til at anmode om fleksible arbejdsmønstre f.eks. i form af arbejdstider eller distancearbejde. Arbejdsgiveren kan afslå eller udskyde denne anmodning, men det skal ske skriftligt med en begrundelse for, hvorfor det ikke kan lade sig gøre.

Medens en lønmodtager er fraværende pga. orlov, skal der ydes økonomisk kompensation. Det er op til nationalstaterne at fastsætte størrelsen på kompensationen, men den skal mindst svare til fravær pga. sygdom, hvilket formentlig i Danmark mindst blive svarende til dagpenge.

Direktivet fastslår, at der er tale om minimumsrettigheder der gerne må implementeres med gunstigere regler. Samtidig indeholder direktivet en bestemmelse om, at eksisterende regler ikke må forringes som følge af direktivet.

I Danmark implementeres arbejdsmarkeds direktiver på den måde, at overenskomstparterne så vidt muligt aftaler rettighederne ind i overenskomsterne. På de områder, hvor overenskomstparterne ikke selv kan opnå enighed om at implementere reglerne, vil lønmodtagerne blive forsøgt "samlet op" af en aftale mellem hovedorganisationerne. Og endelig for at samle resten af lønmodtagere op, vil Folketinget vedtage en lov, som dækker de områder, hvor direktivet ikke via kollektiv aftale er implementeret.

I Danmark gælder i forvejen en barselslov som indeholder en ret til væsentlig flere ugers fravær, end EU-direktivet giver ret til. Men i Danmark er der ikke en øremærket ret til f.eks. far. Derfor vil det være nødvendigt at ændre de danske regler, også således at de nugældende regler om ret til fravær ved force majeure situationerne i hjemmet, bliver udvidet med de nye rettigheder om plejeorlov.

Overenskomstparterne på det private arbejdsmarked ændrede reglerne ved forårets overenskomstforhandlinger, således, at f.eks. industriens overenskomster overholder bestemmelserne mht. øremærket barsel. Oven i købet ydes der på industriens overenskomster fuld løn. På det tilpassede overenskomstråde i TDC og Itadel træder ændringerne i kraft fra maj 2020, ligeledes med fuld løn.

På det offentlige område, skal overenskomsterne fornyes pr. 1. april 2021, og her må man formode, at de offentlige overenskomster bringes i harmoni med EU-reglerne.

Tilbage vil der være en restgruppe – f.eks. de lønmodtagere der ikke er dækket af en overenskomst. Her må man forvente, at regeringen i efteråret 2021 fremsætter ændringsforslag til barselsloven, således at også den danske lovgivning senest i 2022 kan opfylde EU-direktivet.

2.1.9.2. Lovbestemt mindsteløn ved cabotagekørsel



Et af de absolut store problemer mht. social dumping, er som nævnt såkaldt transportområdet, nærmere bestemt cabotagekørsel.

Cabotagekørsel vil sige udenlandske chauffører, der efter en tur til Danmark kører ture her i landet efterfølgende.

I april 2019 blev FH og DA – som ellers er helt enige om at afvise lovbestemt mindsteløn i Danmark – enige om, at der i udstationeringsloven bør tilføjes en bestemmelse, der sikrer, at udenlandske vognmænd, der kører cabotage og kombinerede transporter i Danmark, skal følge niveauet i de kollektive overenskomster, der er indgået af de på området mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, og at godskørselsloven på den baggrund skal justeres. LH og DA rettede derfor henvendelse til regeringen og bedt om at få ændret loven mht. cabotagekørsel og kombinerede transporter for køretøjer over 3.500 kg samt ændringer for på busområdet, som sikrer, at udenlandske busvognmænd, der kører cabotage i Danmark, skal følge niveauet i de kollektive overenskomster, der er indgået af de mest repræsentative arbejds- markedsparter og som gælder på hele det danske område. De to hovedorganisationer har fremsat fælles konkrete forslag til lovændring.

Regeringen fremsatte sit forslag i efteråret 2020 og der blev indgået forlig med forligspartierne i januar 2021. Forligspartierne bestod af regeringen (Socialdemokratiet), Venstre, Dansk Folkeparti, Radikale Venstre, Socialistisk Folkeparti, Enhedslisten, Det Konservative Folkeparti, Alternativet og Nye Borgerlige. I juni 2020 blev lovændringerne vedtaget ved 3. behandling og ændringerne træder i kraft 1. januar 2021.

Lovændringen indebærer samme rammevilkår for omkostningsniveauet for lønvilkår, når danske og udenlandske virksomheder udfører kørsler på danske landeveje. Der indføres skærpede omkostningskrav om aflønning af chauffører til både danske og udenlandske transportvirksomheder ved kørsel i Danmark.

Loven fastlægger f.eks. et omkostningsniveau, som skal iagttages af vognmænd, der opererer i henhold til en dansk tilladelse til gods- eller buskørsel, eller som udstationerer chauffører til Danmark i forbindelse med cabotagekørsel eller kombineret transport.

Loven indeholder krav om, at indehaveren af en tilladelse til godskørsel eller buskørsel enten skal følge et omkostningsniveau, som ikke afviger entydigt og væsentligt fra det samlede omkostningsniveau i de bestemmelser om løn- og arbejdsvilkår, der findes i de kollektive overenskomster for chauffører, der er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område; være omfattet af en kollektiv overenskomst, hvis faglige gyldighedsområde dækker arbejde omfattet af henholdsvis gods- eller buskørselslovens nævnte tilladelse, og som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, som gælder på hele det danske område; eller være omfattet af en landsdækkende kollektiv overenskomst for chauffører, som ikke afviger entydigt og væsentligt fra det samlede omkostningsniveau i de bestemmelser om løn- og arbejdsvilkår, der findes i de kollektive overenskomster for chauffører, der er indgået af de på godskørselslovens område mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område.

Desuden fastsætter loven på baggrund af de nævnte kollektive overenskomster en timesats, der som minimum skal anvendes af udenlandske tjenesteydere, som udstationerer chauffører til at udføre cabotagekørsel og kombineret transport i Danmark.

Med loven blev godskørselsloven, buskørselsloven samt udstationeringsloven således ændret. Desuden blev lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter (Arbejdsretsloven) ændret, så Arbejdsretten tillægges kompetencen til at afgøre, hvorvidt en overenskomst er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og er gældende på hele det danske område inden for gods- og buskørselslovens område.

Særligt i relation til tilladelser til gods- og buskørsel indebærer loven at lade overenskomstnævnets sammensætning afspejle de til enhver tid værende mest repræsentative lønmodtagerorganisationer og repræsentative arbejdsgiverorganisationer på gods- og buskørselslovens område for chauffører i Danmark.

Det sker ved, at det ikke længere fastsættes direkte i loven hvilke konkrete arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer, der kan udpege medlemmer af nævnet. I stedet bemyndiges transportministeren til at fastsætte regler herom. Samtidig udvides nævnets opgaver til også at omfatte spørgsmål om, hvorvidt en kollektiv overenskomst for chauffører, som gælder på hele det danske område, kan anses for at være indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, hvis der er tvivl herom.

Endelig indebærer lovændringen i relation til tilladelser til gods- og buskørsel til formål, i lighed med overenskomstnævnet, at lade Vejtransportrådets sammensætning afspejle de til enhver tid værende organisationer på vejtransportområdet ved, at det ikke længere fastsættes i loven, hvilke organisationer, der kan udpege medlemmer af nævnet, idet transportministeren i stedet bemyndiges til at fastsætte regler herom.

Som nævnt træder lovændringerne i kraft 1. januar 2021.

Dertil kommer, at EU-vejpakke i juli 2020 endelig blev stemt igennem i EU-parlamentet. I forvejen har såvel Rådet som Kommissionen godkendt Vejpakken. Så Vejpakken skal blot tilbage til Kommissionen, som skal bekendtgøre den endelige tekst. Køre- hviletidsbestemmelserne vil træde i kraft umiddelbart efter, at de er blevet bekendtgjort, medens resten af Vejpakken skal være implementeret i medlemsstaterne senest i 2023.

EU's vejpakke, der skal stoppe social dumping i transportbranchen i Europa, er meget omfattende. Her hovedpunkterne i pakken:

Samme løn for samme arbejde på samme sted:

Chauffører skal fremover betragtes som udstationerede fra første dag, når de kører cabotagekørsel. Det betyder, at en udenlandsk chauffør skal betales en dansk løn, når vedkommende kører med gods internt i Danmark, uanset hvor lastbilen er registreret, eller chaufføren er ansat.

Opgør med postkasseselskaber:

Brugen af postkasseselskaber bekæmpes ved at stille strengere krav til kørselsaktivitet i det land, hvor selskabet er registreret. Lastbiler på internationale ture skal også vende hjem til virksomheden mindst hver 8. uge.

Begrænsning af cabotagekørsel:

Reglerne for cabotagekørsel strammes. Cabotagekørsel vil sige kørsel, hvor en udenlandsk chauffør, efter at have leveret varer fra sit hjemland til Danmark, kører rundt med gods internt i Danmark. Efter højst tre cabotageture fordelt over højst syv dage skal lastbil og chauffør ud af landet i mindst fire dage.

Værdige forhold for chaufføren:

Chaufførens lange, ugentlige hvil skal tages et andet sted end i førerhuset, og chaufførerne får ret til at vende hjem til deres hjemland mindst hver fjerde uge.

Stærkere kontrol:

Kravene til automatisk kontrol i lastbilerne strammes, så det bliver nemmere at håndhæve reglerne.

Færre undtagelser:

Varevogne omfattes også af reglerne. De har tidligere været undtaget, og dermed lukkes et smuthul i lovgivningen.

Kilde: 3F

2.1.9.3. Forslag fra kommissionen om EU-mindsteløn



Egentlig er det lidt uretfærdigt, at mange har skældt ud over, at det lige netop er den konservative EU-kommissionsformand, Ursula von der Leyen, som er skurken og som vil indføre EU-mindsteløn.

Godt nok proklamerede den nye EU-kommission ved sin tiltrædelse i efteråret 2019, at den indenfor de første 100 dage ville fremlægge et rammeforslag om EU-mindsteløn.

Men rent faktisk har den hollandske socialdemokrat Frans Timmermans, som har været næstformand for EU-kommissionen siden 1. november 2014 været en af bannerførerne for netop indførelse af europæisk mindsteløn.

Baggrunden for tankerne om europæisk mindsteløn er, at lønniveauet i en del EU-lande ligger på et alt for lavt niveau. Og det er da også ganske rigtigt, at lønningerne i mange EU-lande ligger på et meget, meget lavt niveau.

Danmark er et af de få lande, hvor løn- og arbejdsforhold fastlægges via aftaler mellem arbejdsmarkedets parter uden indblanding fra lovgivningsmagten. Omvendt er lovbestemt mindsteløn snarere reglen end undtagelsen i resten af EU's medlemsstater. Det er efterhånden kun i de nordiske lande og Østrig, at regeringerne ikke er på vej til at indføre mindsteløn ved lov eller allerede har gjort det.

Og selv i Norge, som godt nok ikke er medlem af EU, men som dog er medlem af EØS, har man gennem flere år, haft et system med at "*almengøre*" overenskomsterne.

Kort fortalt betyder "*almengørelse*" af overenskomster, at for arbejde som ikke er dækket af en overenskomst, er overenskomsten indenfor faget gjort til lov. Det er egentlig lidt samme model med *almengørelse*, som fra 1. januar 2021 indføres i Danmark på transportområdet. Men det skal understreges, at det skete efter en fælles henvendelse fra FH og DA til regeringen.

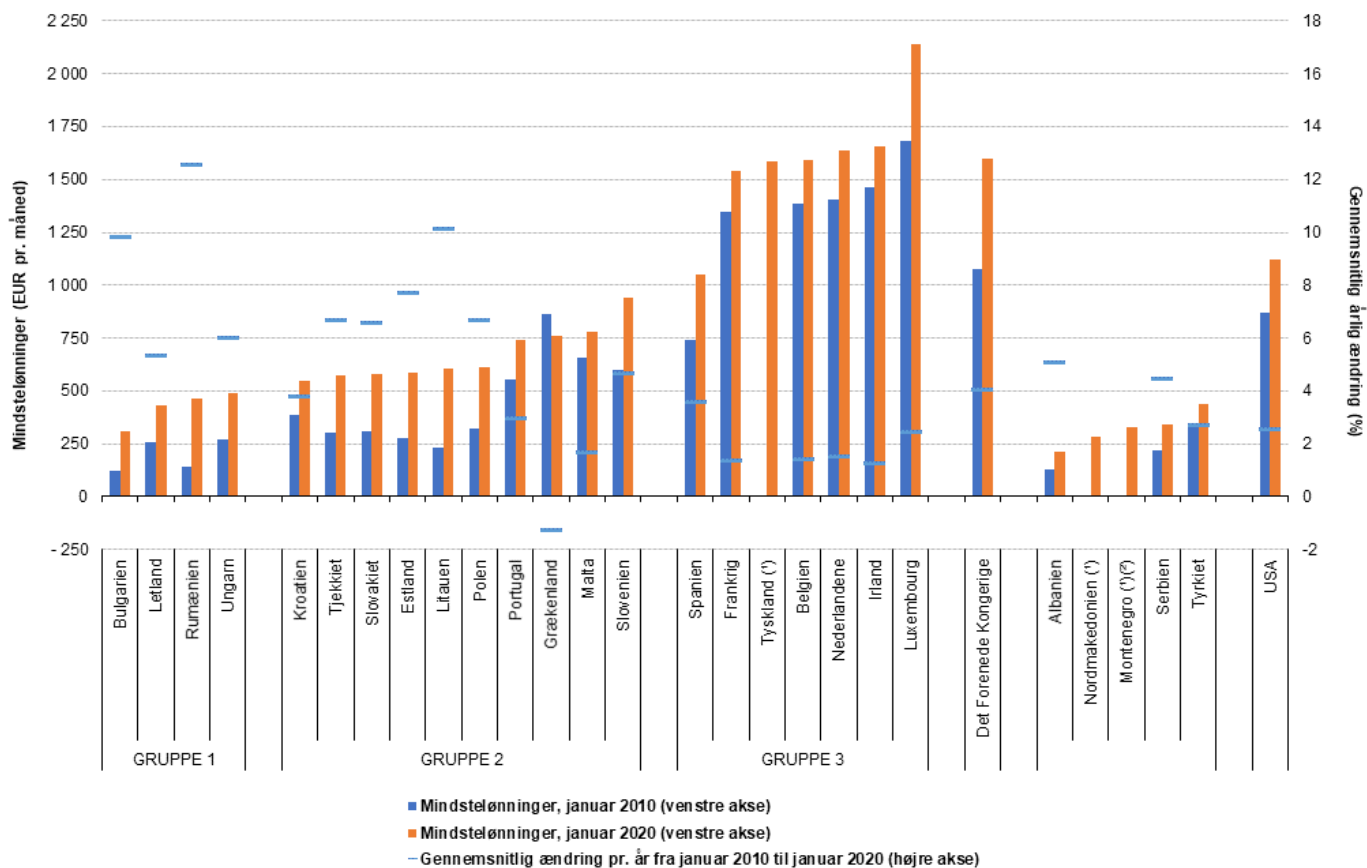
I Danmark er såvel Dansk Arbejdsgiverforening, DA, og Fagbevægelsens Hovedorganisation, FH, nemlig enige om, at lovbestemt mindsteløn på det øvrige danske arbejdsmark vil ødelægge den danske model.

Det fremgår f.eks. i en fælleserklæring fra 2015 udarbejdet af de to hovedorganisationerne at "*det ikke er foreneligt med den danske model at lovgive om mindsteløn, almengøre kollektive overenskomster eller lovgive om kædeansvar*".

Der har været forskellige forslag fremme om Europæisk mindsteløn f.eks. at en fælles EU-mindsteløn kunne udgøre 60% af medianlønnen i det enkelte land. Medianlønnen må ikke forveksles med gennemsnitslønnen. Medianlønnen, er det lønbeløb, som er det mellemste, når lige mange lønmodtagere får mere eller mindre end dette. Har man en gruppe på f.eks. 100 personer, og oplister man disse personers

lønninger i en række, med den laveste løn først og stigende til den højeste løn, vil medianlønnen være løn nr. 50. Halvdelen har en løn under medianen, medens den anden halvdel har en løn højere end medianen. Ved gennemsnitslønnen, lægger man derimod alle 100 lønninger sammen og dividerer med antallet, dvs. 100.

Mindstelønninger, januar 2010 og januar 2020
(EUR pr. måned og %)



Bemærk: Danmark, Italien, Cypern, Østrig, Finland og Sverige har ingen national mindsteløn.
(*) Der foreligger ingen data for januar 2010 og ingen oplysninger om den gennemsnitlige ændring pr. år.
(**) De angivne data er for juli 2018 i stedet for januar 2020.
Kilde: Eurostat (online data code: earn_mw_cur)



Tabellen ovenfor viser forskellige lovbestemte mindstelønninger i EU-lande, kandidatlande og USA. Danmark er ikke med i tabellen, da Danmark ikke har lovbestemt mindsteløn. Kilde: Eurostat.

Fagbladet 3F oplyste i december 2019, at selv om man indfører et forslag som EU har i tankerne behøver Rumænien og Bulgarien slet ikke hæve deres mindsteløn. Mindstelønnen i Rumænien og Bulgarien lå december 2019 på henholdsvis 20 og 13 kroner i timen. De fleste andre østeuropæiske lande, skal enten slet ikke hæve lønnen eller kun gøre det marginalt. Til gengæld skal Tyskland hæve lønnen fra de nuværende 69 til 80 kroner i timen. Belgien fra 72 til 82 kroner i timen. Og Irland fra 73 til hele 100 kroner pr. time.

Derfor er det helt fejlagtigt at tro, at EU-mindsteløn vil hæve lønniveauet i de fattigste lande.

Tværtimod er problemet med lovbestemt mindsteløn, at det snarere fungerer som en slags lønloft eller lønmaksimum som kun relativ få lønmodtagere bryder igennem.

Dansk Metal har fået udarbejdet et juridisk notat fra den kendte arbejdsretsprofessor Jens Kristiansen som fastslår, at indførelse af EU-lovbestemt mindsteløn vil være i strid med EU-traktaten, hvor det er anført, at løn er et nationalt anliggende.

Stort set alle danske EU-parlamentsmedlemmer samt den danske regering er enige med DA og FH om at afvise EU-mindsteløn.

Ved høringsforud for Nicolas Schmits indsættelse som beskæftigelseskommissær lovede han de danske EU-parlamentsmedlemmer, Kira Marie Peter-Hansen fra SF og Marianne Vind fra socialdemokratiet, at et rammeforslag til EU-mindsteløn vil blive udarbejdet i respekt af de enkelte medlemsstaters arbejdsmarkeder, og dermed også i respekt for den danske model.

Imidlertid er der grund til at være på vagt. Det skyldes, at EU-domstolen dømmer dynamisk og dermed fortolker EU-direktiver i en retning, som styrker den europæiske integration medlemsstaterne imellem og fremmer det europæiske samarbejde. Nok så mange positive hensigtserklæringer fra Nicola Schmits indskrevet i et direktiv, vil derfor om nogle år kunne fortolkes helt anderledes, end man forestiller sig f.eks. i 2020. Det vil derfor kræve meget stor juridisk præcision i et direktivforslag om rammevilkår for europæisk mindsteløn, hvis den danske model i fremtiden skal sikres intakt.

Nicolas Schmit kom i starten af januar 2020 med et skærpet løfte til Danmark om, at det unikke danske system bliver garanteret. Om det løfte er stærkt nok, afhængig af, hvordan Nicolas Schmit får skruet sit rammeforslag samme om europæisk mindsteløn sammen, og ikke mindste afhængig af, hvordan et forlig om forslaget vil se ud efter de såkaldte trilogforhandlinger mellem EU-parlamentet, kommissionen og ministerrådet.

EU's beskæftigelseskommissær, Nicolas Schmit, fremlagde 3. juni 2020 en status over processen om EU-mindsteløn før 2. høringsrunde bliver skudt i gang.

EU-Kommissionen skriver i sit statusnotat, at den ser to mulige løsninger. Enten et direktiv eller en henstilling. Begge dele er retsakter i EU. Men de er juridisk ret forskellige. Et direktiv pålægger et EU-land at indarbejde et bestemt fælles mål i deres lovgivning, tilpasset de enkelte landes forhold på en ikke diskriminerende måde i forhold til andre EU-lande. Ved en henstilling pålægges medlemslandet ingen juridiske forpligtelser.

Et direktiv – uanset om der er undtagelser for Danmark – vil ikke kunne sikre Den danske Model. En hensigt kan måske være en løsning, det skal dog sikres, at det ikke bliver begyndelsen på en glidebane.

Høringsprocessen ventes afsluttet i september og Nicolas Schmit ventes den 15. december 2020 at fremlægge et egentligt forslag. FH og Dansk Metal vil helt givet ganske granske forslaget, når det foreligger.

2.1.9.4. Trepartsdrøftelser i forbindelse med COVID-19

Onsdag 11. marts 2020 bebudede Statsministeren med fuld opbakning fra alle partiledere, at store dele af Danmark fra mandag 16. marts 2020 ville blive lukket ned, fordi COVID-19 pandemien nu var ude af kontrol i Danmark. Regeringens mål var, at sundhedssektoren ikke blev overbelastet således, at vi risikerede tilstande med overfyldte hospitaler og mangel på respiratorer, som det f.eks. var tilfældet i Norditalien. Således besluttede regeringen at det meste af det offentlige, de liberale hvern og servicefag blev midlertidigt lukket ned. Samtidig understregede regeringen, at det var vigtigt, at det private arbejdsmarked så vidt muligt holdt hjulene i gang, så der ikke opstod forsyningskrise, ligesom nedlukningen ikke skulle medføre at sundhedskrisen skulle udvikle sig til en egentlig økonomisk krise.

Kort inden nedlukningen havde Folketinget foretaget ændringer i Epidemiloven, så der ikke længere skulle ydes erstatning, hvis Sundhedsministeren pga. epidemi måtte lukke dele eller hele samfundet.

Derfor var det åbenlyst, at med nedlukningen af Danmark skulle erhvervslivet som blev direkte omfattet af nedlukningen have en form for økonomisk kompensation ramt. Da der desuden var en række erhvervsvirksomheder der indirekte blev ramt af nedlukningen, var der enestående enighed blandt alle politiske partier i Folketinget om at kompensere erhvervslivet.

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.

Allerede i weekenden efter nedlukningen blev der søndag den 15. marts 2020 indgået en trepartsaftale mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter om lønkompensationsordning, således, at virksomheder der undlod at fyre medarbejdere ved hjemsendelse kunne få dele af lønnen kompenseret af Staten. Dog skulle dette ske under visse forudsætninger, f.eks. at hjemsendte medarbejdere selv skulle betale med op til 5 dage i perioden frem til 9. juni, hvor lønkompensationsordningen i første omgang løb til. Trepartsaftalen blev ugen efter hastebehandlet og godkendt af et enigt Folketing, Lønkompensationsordningen er siden blev justeret og forlænget et par gange.

Lønkompensationsordningen er kun én af en hel stribe af lovinitiativer som Folketinget har vedtaget med bred opbakning fra Folketinget.

Ændring af sygedagpengeloven og dagpengeloven

Udover lønkompensationsordningen har der også været trepartsdrøftelser om f.eks. ændring af dagpengereglerne, så f.eks. de restriktive beskæftigelseskrav neutraliseredes, hvor man ikke ”spiser” af dagpengeperioden. For yderligere præcis information om dagpengeregler samt de mange midlertidige lempelser i dagpengereglerne, henviser vi til A-kassen.

Desuden blev sygedagpengeloven meget tidligt i forløbet ændret således, at ved sygdom på grund af COVID-19 eller ved karantæne anbefalet af myndighederne vil arbejdsgiveren få sygedagpengerefusion fra første sygedag. Det vil i den forbindelse iht. GDPR-reglerne være fuldt ud lovligt for arbejdsgiveren, at indhente en tro-og-loveerklæring fra lønmodtageren, selv om en arbejdsgiver normalt ikke må spørge ind til årsagen til sygefraværet.

Lønkompensationsordningens ophør

Formålet med lønkompensationsordningen var, at virksomhederne skulle beholde medarbejderne ansatte,

således at virksomhederne hurtigt efter nedlukningen, kunne komme op i omdrejninger igen, således at den økonomiske krise som kunne forudses i kølvandet på nedlukningen, kunne blive så mild som mulig.

Lønkompensationsordningen ophørte endeligt den 29. august, under forudsætning af, at hjemsendte medarbejdere benytter tre ugers sommer. Desuden forlænges ordningen, hvor en virksomhed efter den 29. august er nedlukket pga. myndighedskrav.

Metal havde gerne set, at lønkompensationsordningen var blevet forlænget yderligere for eksporterhvervene, fordi pandemien er ude af kontrol i store dele af verden, hvilket rammer danske industrivirksomheder, selv om pandemien generelt ikke har ramt Danmark så hårdt som visse andre lande. Groft sagt, kan man sige, at hvis den lokale frisør eller værtshus går konkurs pga. COVID-19, vil der efter nogen tid igen åbne en ny frisør eller et nyt værtshus, og dermed på lang sigt sikre beskæftigelsen. Sådan forholder det sig ikke med industrivirksomheder. Hvis Danmarks eksportvirksomheder ikke er parate til at trykke på start-knappen, lige så snart eksportlandene ønsker varer igen, vil de pågældende lande blot købe varerne andre steder i verden. Og dermed kan de danske arbejdspladser for bestandig gå tabt.

Regeringen og arbejdsmarkedets har i september 2020 indgået trepartsaf tale om en ny midlertidig arbejdsfordelingsordning, som supplement til den eksisterende. Den udløber pr. 31. december 2020, men der vil efter Dansk Metals synspunkt være behov for flere løsninger for danske eksporterhverv, som bliver ramt af den økonomiske krise, som først forventes at slå igennem i efteråret eller måske i 2021.

For at sætte gang i dansk økonomi indgik forligspartierne i juni 2020 desuden en aftale om en fremrykning af udbetaling af feriemidler optjent i perioden 1. september 2019 til 31. marts 2020, svarende til op til tre ugers ferie og således, at de kunne komme til udbetaling senest fra oktober 2020.

Aftalen skulle udmøntes via lovgivning, da den tekniske metode til fremrykningen nærmere skulle drøftes mellem arbejdsmarkedets parter og regeringen via trepartssamarbejde.

Formålet med fremrykningen er, at sætte gang i dansk økonomi og det vurderes at fremrykningen vil betyde op mod cirka 7.000 ekstra arbejdspladser i Danmark.

Regeringen er blevet kritiseret for, at pengene ikke allerede blev udbetalt i sommer, hvor mange kunne have glæde af de ekstra penge til brug for ferie mv. Men den kritik må bero på, at man ikke har sat sig ordentlig ind i reglerne.

Et af problemer er, at virksomhederne først skal indberette de tilgodehavende feriemidler senest 31. december 2020. Og virksomhederne er først forpligtet til at indbetale dem 31. december 2020 eller låne pengene af fonden.

De indefrosne feriemidler ligger derfor ikke i dag i en eller anden pengetank hos ATP. Staten skal med lovforslaget først ud og låne pengene på de finansielle markeder, hvilket formentlig ikke vil være noget større problem.

Det største tekniske problem var dog at finde en løsning til, hvordan fonden kunne udbetale midlerne før end tilgodehavende ferie var blevet indberettet af arbejdsgiveren. Skulle arbejdsgiverne f.eks. fremrykke indberetningen, hvilket ville betyde yderligere byrder for arbejdsgiverne eller kunne der findes en anden løsning?

Regeringen fremsatte den 11. august 2020 det nødvendige lovforslag, som efterfølgende blev hastebehandlet i Folketinget og vedtaget ugen efter.

Den fremrykkede udbetaling sker på basis af eksisterende registeroplysninger fra eIndkomst, FerieKonto, ATP mv. For at tage højde for, at en fremrykket udbetaling af feriemidler, der er baseret på eksisterende registeroplysninger, i en lang række tilfælde ikke være helt i overensstemmelse med de af arbejdsgiveren indberettede beløb, vil den fremrykkede udbetaling kun ske efter ansøgning fra lønmodtageren, hvorved der bl.a. vil kunne indhentes yderligere oplysninger fra lønmodtageren med henblik på at sikre en så korrekt udbetaling som muligt.

Den førtidige udbetaling af feriemidler vil blive fratrukket i lønmodtagerens samlede krav på tilgodehavende feriemidler, inden regulering med tilskrivning af fondens resultat. Hvis en lønmodtager vælger at få førtidig udbetaling af de op til tre ugers ferie, vil lønmodtagers krav på tilgodehavende feriemidler derfor være op til to ugers ferie. Dog med forbehold for de afvigelser, der opstår som følge af, at den førtidige udbetaling ikke sker på samme grundlag, som opgørelsen af de indberettede feriemidler. Den førtidige udbetaling kan derfor afvige fra lønmodtagerens optjente og indberettede feriemidler i perioden 1. september 2019 til 31. marts 2020, og som følger heraf kan de resterende op til to ugers feriemidler efter udbetalingen også afvige fra de indberettede midler for perioden 1. april til 31. august 2020.

Som nævnt bliver den fremrykkede udbetaling kun udført efter ansøgning fra lønmodtageren. Dermed blev et andet problem løst, for hvis der ville blive tale om tvungen udbetaling, ville nogle blive sure over, måske at skulle betale topskat, fremfor at vente med at få de indefrosne feriemidler udbetalt til de havde forladt arbejdsmarkedet og måske til den tid ikke skal betale topskat. Det er jo ikke let at gøre alle tilfredse.

Med den vedtagne lov har det siden 1. oktober 2020 været muligt via borger.dk at ansøge om førtidig udbetaling af de 3 ugers feriemidler. Der er en ekspeditionstid på cirka 14 dage, hvorefter pengene er til disposition på Nemkonto. Der er åbent for ansøgning indtil den 1. december 2020.

Der er i folketinget politisk flertal for også at foretage førtidig udbetaling af de resterende 2 ugers feriemidler. Der vil blive optaget forhandlinger mellem forligspartierne og beskæftigelsesministeren om dét spørgsmål, samt hvornår det i givet fald kan lade sig gøre. Af de praktiske årsager som er nævnt ovenfor, må man forvente – at hvis der skabes lovhjemmel til, at også de resterende 2 ugers feriemidler fremrykkes - at udbetalingen tidligst vil kunne finde sted februar/marts 2021.

2.2. Arbejdsmiljøområdet



Hanne Trebbien
faglig sekretær

Skift af arbejdsmiljøchef, TDC-arbejdsmiljø strategi/ arbejdsmiljøkultur, certificering OHSAS 18001 til ISO 45001, TAS til Saftynet, og indretning af kontorarbejdspladser

Arbejdsmiljø i 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.

Skift af arbejdsmiljøchef

Som nævnt i den tidligere beretning er der kommet ny mand på posten som arbejdsmiljøchef, skiftet skete i august, så Mogens Nørgaard Hansen og Thomas Hermann kunne danne parløb i et par måneder, inden Mogens fratrådte endeligt i starten af oktober 2019. Hvem er han så den nye mand på posten?

Ganske kort så kommer Thomas Hermann fra et job som Head of Health & Safety i Coop Danmark A/S, som har et totalt antal ansatte på 40.000. Thomas kommer fra en organisation hvor troen på et godt arbejdsmiljø ikke kommer af sig selv, men ved godt og konstruktivt samarbejde i hele organisationen fra administrerende direktør til yngste mand i budtjenesten.

Den filosofi kan vel ingen være uenig i, nu handler det ”bare” om at få det til at ske i TDC også!

Ved Peer Schaumburg Müllers præsentation af Thomas sagde han, at han forventede at han kunne være med til at løfte TDC op på næste niveau!

Peer satte heldigvis ikke årstal på, på daværende tidspunkt.

Hvad er næste niveau når vi taler om arbejdsmiljø? Der er aldrig nogen overlægger, arbejdsmiljø kan aldrig blive *for* godt, der vil *altid* være plads til forbedring, alene på baggrund af ny lovgivning, forskning og teknologisk udvikling.

Som noget nyt i TDC's historie, er de nye ejere af virksomheden meget interessere i arbejdsmiljøforholdene. Så meget så der er nedsat en gruppe/komite med strategiske repræsentanter fra TDC HR, TDC bestyrelsesrepræsentanter. Sidst men ikke mindst en repræsentant fra medarbejderne, dette er også et afsnit til historiebøgerne, normalt er det udelukkende de professionelle bestyrelsesmedlemmer der bliver placeret i disse.

I den her ejerkreds kan det vel siges, at give god mening med fokus på arbejdsmiljøet, så medarbejderne ikke alt for tidligt bliver nydere i stedet for ydere til pensionskasserne.

TDC's arbejdsmiljø strategi/ arbejdsmiljøkultur

TDC's nye strategi blev af Thomas Hermann forelagt TDC's bestyrelse i starten af september 2019, den blev efter sigende godt modtaget. Planen er at når vi når frem til år 2025 så er strategi og arbejdsmiljøkultur fuldt integreret. Det ser vi frem til med glæde, det vil betyde en sund og sikker arbejdsplads, hvor alle tænker og inddrager arbejdsmiljø i deres i deres daglige virke.

Strategi og arbejdsmiljøkultur, her kogt ned til fire hovedpunkter:

1. Vi skal anerkende vores "arbejdsmiljø- arv"
2. Vi skal have en ny vision (Vision Zero)
3. Vi skal kende mekanismer der påvirker udviklingen af fremtidens arbejdsmiljø (Bradley)
4. Vi skal gå i dialog med vores arbejdsmiljø-interessenter

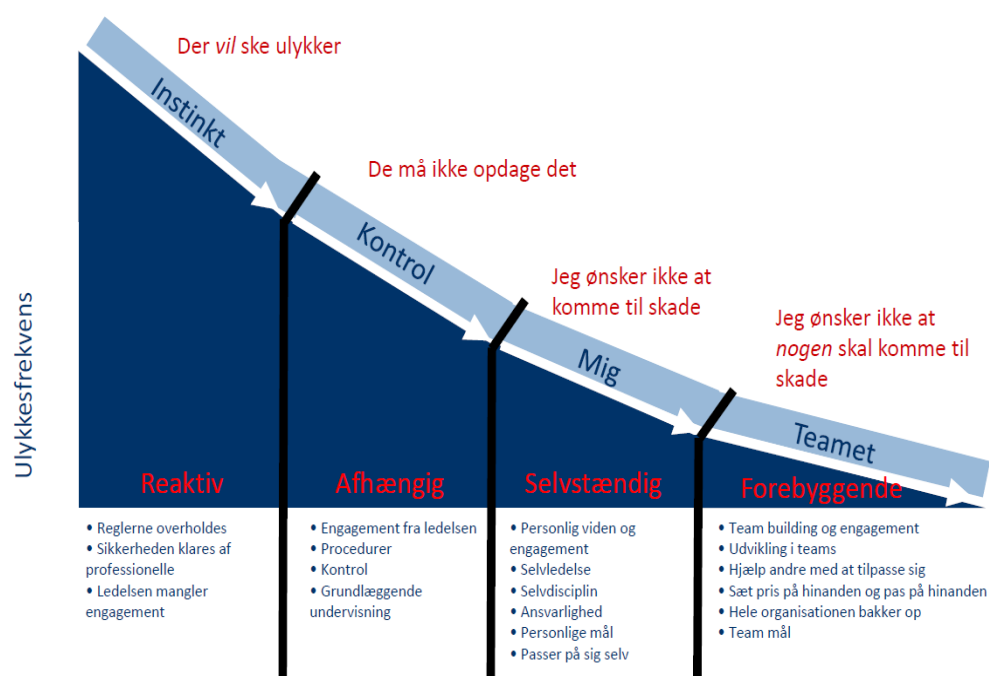
Vil her prøve at uddybe de fire hovedpunkter.

1. Vi skal ikke skrotte de gode takter, der allerede var i TDC's arbejdsmiljøorganisation, men bygge videre på det gamle fundament, vi skal gerne kunne genkende os selv.
Hvad var der af gode takter før kan du så spørge? Vil prøve at opliste nogle punkter her.
Flad arbejdsmiljøorganisation **HovedArbejdsmiljøUdvalg, ArbejdsmiljøForum, ArbejdsmiljøGrupperne**
Arbejdsmiljøcertificeret efter OHSAS 18001 (vigtigste punkt, overholde landets arbejdsmiljølovgivning)
Alle medarbejdere omfattet af en Arbejdsmiljøgruppe (leder – og medarbejderrepræsentant)
Entrerer med arbejdsmiljørådgivning gennem CRECEA, fire **ArbejdsmiljøLedere** dedikeret til arbejdsmiljøarbejdet i TDC
Arbejdsmiljøledelsessystem TAS (registrering af arbejdsmiljøproblemer og ulykker i AmG'erne)
Arbejdsmiljøaftale (aftale om organisationens opbygning og opgaver)

2/3. Den nye vision, hvor vi arbejder os frem mod 0 ulykker. Der tages udgangspunkt i Bradley-modellen. Den oprindelige ser sådan ud:



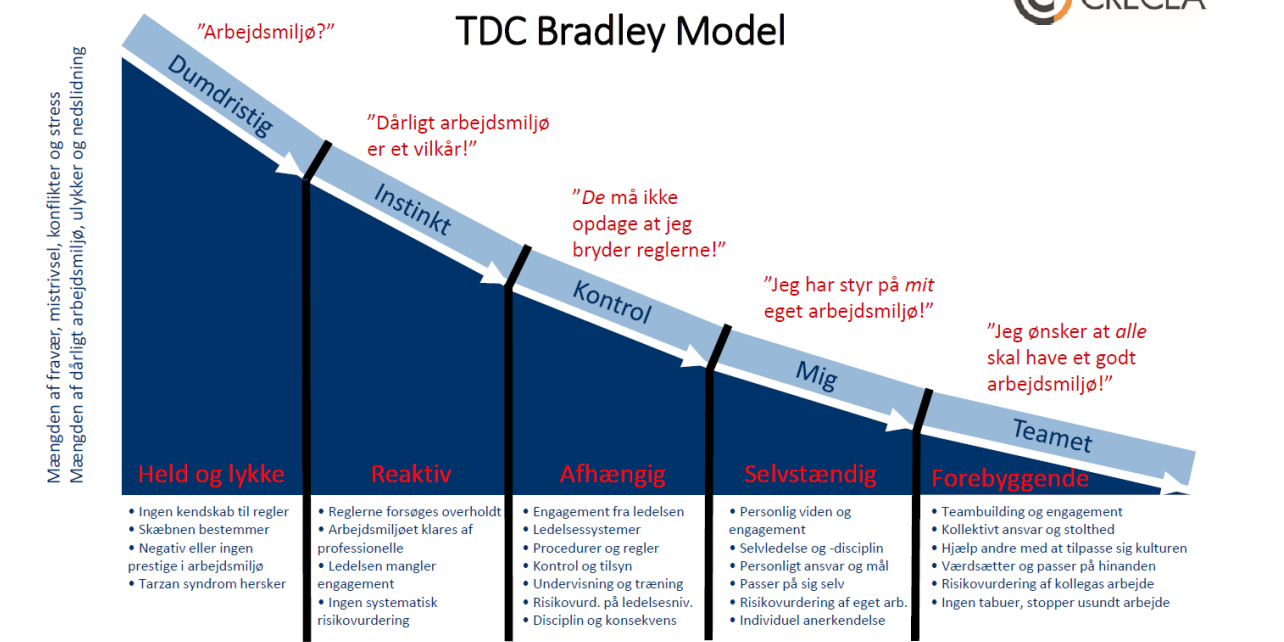
Dupont Bradley Kurven



Den model alle i TDC meget gerne skal arbejde med, for at vi kan nå målet, har fået en tilføjelse.

Om det er fordi vi er så langt tilbage, så vores nuværende niveau ikke kan være inden for rammen, eller om det er fordi, det så er lettere at se, når det går frem af vides ikke.

Her er TDC udgaven:



Hvor vi befinder os på skalaen?

Det kan den enkelte læser selv tænke og vurdere på.

Til efteråret oktober/november 2020, vil der blive lavet en spørgeundersøgelse til alle medarbejderne i TDC i forholdt hvordan den enkelte oplever arbejdsmiljøet. Ud fra svarene vil vi kunne se hvor vi er på skalaen. Vi går naturligvis ud fra at alle er ærlige i deres svar, som altid når der bliver sendt spørgeskemaer ud. Det bliver meget spændende, at se hvordan det forholder sig!

4. Hvem er TDC's arbejdsmiljøinteressenter

For at der kan ske en udvikling må de vigtigste absolut være

Komiteen i TDC's bestyrelse, som "vagthunden"

Topledelserne i Group, NET og nuuday

Dem der arbejder med arbejdsmiljø til daglig i TDC HAMU, AmF, AmG og AmL.

Øvrige interessenter HovedSamarbejdsUdvalget, faglige organisationer i TDC, Dansk Erhverv, lokale ledere, ressourcepersoner og forskere.

Se strategioplæg i vedhæftede PowerPoint.

TDC Arbejdsmiljøstrategi 2020 – 2025 / KORT

Final DK, HAMU, 4. februar 2020

TDC Arbejdsmiljøstrategi 2020 - 2025

TDC's udgangspunkt:

TDC har velorganiseret og struktureret arbejdsmiljøarbejde – certificeret siden 2004

Det er sikkert at arbejde i TDC; Ulykkesfrekvensen er lav (LTIF 2,77)

TDCs psykiske arbejdsmiljø er blandt de bedste (Score. 80 af 100)

Men...

Vi ser stadig både arbejdsskader, nedslidning og dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Vi ser stadig adfærd der ikke understøtter forebyggelse

Så...

Vi vil ændre perspektiv og arbejde hårdt i tillid til at alle arbejdsrelaterede arbejdsmiljøeffekter kan forebygges

Løftestangen..

Vi vil ændre vores arbejdsmiljøkultur til at være: mere forebyggende, mere synlig og mere dristig!

Vores hovedmål er at gøre TDC til et af de sikreste steder at arbejde - We are dedicated to health and safety!



2

Hvorfor skal vi have en strategi?

Antallet af arbejdsskader er historisk lavt!

Risiko 1: TDC er på vej ind i nye arbejdsområder; Fiber og 5G udrulning

Risiko 2: TDC udvider arbejdsmiljø-fokus til at omfatte underleverandører

Risiko 3: Fastholde det lave niveau og undgå fluktationer

Risiko 4: På vej mod Vision Zero (altid det sværeste)

Risiko 5: Manglende fokus på nedslidning

TDC familien (Nuuday, TDC NET og TDC Group); meget forskellige arbejdsmiljøudfordringer – strategien skal være relevant for hele TDC familien og forskellig når det er nødvendigt.



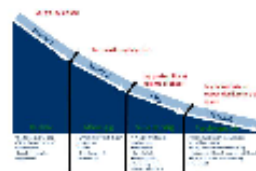
12. september 2019 , besluttede topledelsen 4 hjørneflag

Vi skal anerkende vores "Arbejdsmiljø-arv"

Vi har brug for en ny vision (Vision Zero)

Vi skal kende de mekanismer der er bag vores arbejdsmiljøfremtid (Bradley)

Vi er nødt til at gå i dialog med vores arbejdsmiljø-interessenter



Strategi aktiviteter 2020 - 2025

2020

1. Strategi klar; Mål, Aktiviteter, Plan/Projekter (PD)
2. TDC certifikat konverteret- fra OHSAS til ISO
3. Ny IT Platform under TAS, implementering
4. Nærved Ulykke – værktøj til Fiber factory
5. Designe nyt Nærvedkoncept for hele gruppen
6. Nærvedkoncept implementeret i TDC NET
7. Nuuday Agile og Trivsel/Psykisk arbejdsmiljø
8. Plan for det videre arbejde med Arbejdsmiljøkultur
9. 1. spørgeskemaundersøgelse om Arbejdsmiljøkultur gennemført
10. Genbesøge uddannelse om Arbejdsmiljø (bredt)
11. PDCA-proces implementeret i relevante udvalg
12. Underleverandør data og rapportering
13. Arbejdsmiljø Kommunikationsstrategi



5

Strategi aktiviteter 2020 - 2025

2021

1. Nærvedkoncept implementeret i Nuuday
2. Arbejdsmiljøkultur-aktiviteter
3. 2. spørgeskemaundersøgelse om Arbejdsmiljøkultur gennemført
4. Genbesøge "Sundhed"; Diæt, psykisk og mental
5. PDCA-proces



6

Strategi aktiviteter 2020 - 2025

2022

1. Arbejdsmiljøkultur-aktiviteter
2. 3. spørgeskemaundersøgelse om Arbejdsmiljøkultur gennemført
3. PDCA-proces

2023

1. Arbejdsmiljøkultur-aktiviteter
2. 4. spørgeskemaundersøgelse om Arbejdsmiljøkultur gennemført
3. PDCA-proces

2024

1. Arbejdsmiljøkultur-aktiviteter
2. 5. spørgeskemaundersøgelse om Arbejdsmiljøkultur gennemført
3. PDCA-proces

2025

1. Arbejdsmiljøkultur-aktiviteter
2. 6. spørgeskemaundersøgelse om Arbejdsmiljøkultur gennemført
3. PDCA-proces



7

Mål 2020 – 2025; ”Minus 50%”

- Arbejdsrelaterede skader (GRI 403); Baseline 2019
 - Antal og frekvens; dødsulykker (ansatte) i 2025: 0 (2019:0)
 - Antal og frekvens; Alvorlige arbejdsulykker (med fravær) (ansatte) i 2025: 18 / LTIF 1,5 (2019: 35 / LTIF 2,77)
 - Antal og frekvens: Arbejdsulykker uden fravær i 2025: 36 / rate 2,9 (2019: 73 / rate 5,95)
 - Antal af registerbare nærvedulykker (ansatte) i 2025: 500 (2019: 147)
- I 2020 vil vi etablere procedurer, mål og arbejds gange vedrørende underleverandørers data vedrørende arbejdsskader og nærved
- Psykisk arbejdsmiljø / Trivsel (i årlig My Voice måling) total i 2025: 85 (2019: 80)
- Nedslidning; Nøgletal skal vælges. Data er ikke tilgængelige på grund af lovgivning. HAMU i dialog med det Nationale forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)
- Årligt, på PLAN-møderne, vil HAMU og bestyrelsens arbejdsmiljøudvalg evaluere udviklingen i nøgletallene



8

Certificering

DNV, Det Norske Veritas er det selskab TDC har valgt til at auditerer virksomheden, det vil sige, at det er dem der kigger TDC over skulderen i forhold til arbejdsmiljøet.

Det er ikke længere OHSAS 18001 som TDC bliver certificeret efter, nu er det ISO 45001

Der er nogle forskelle, ja det er der, alle er i rigtig god tråd med vision og strategi:

Her de væsentligste punkter:

Øget vægt på, at topledelsen skal udvise lederskab og forpligtige sig til arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljø skal være en integreret del af ledelsesarbejdet, indarbejdes lige så selvfølgelig som økonomi og KPI'er.

Ledelsen skal udarbejde en organisationsanalyse og en interessentanalyse af arbejdsmiljøet i virksomheden

Konsultation og inddragelse af arbejdstagerne

Krav om konkrete handlinger, som understøtter opfyldelse af arbejdsmiljømålene

Fokus på muligheder i arbejdsmiljøet ikke kun risici

Øget fokus på styring af indkøb og underleverandører (arbejdsmiljøet skal være i orden som dem vi handler med, samt får leveret service og ydelser fra)

Styring af outsourcing (ved outsourcing skal TDC kunne stå inde for virksomhedernes arbejdsmiljø)

Det er punkter som meget gerne kunne ses og mærkes i den fremtidige daglige arbejde og i arbejdsmiljøarbejdet

Her gengivet et lille udsnit fra DNV audit i **NET**

I instruktionen for "brug af stiger" står der, at der kun må udføres arbejde fra stiger som kan udføres med 1 hånd. Det bør diskuteres hvad dette betyder i praksis, hvilke arbejder kan udføres fra en stige og hvornår bør man bruge en anden arbejdsplatform.

Der afholdes et månedligt erfamøde pr. telefon for alle Sjællands AMR medlemmer, som de får meget videndeling ud af. Dette er et selvstartet og meget fint initiativ.

Det nævnes som en udfordring for både ledere og AMR medarbejdere at håndteringen af det psykiske arbejdsmiljø ligger i SU regi og ikke i arbejdsmiljøorganisationen, da AMR så ikke er en del af det. Husk at det er et lovkrav at AMO er en del af både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø

I enheden er der igang sat nogle fine initiativer mht. stressforebyggelse bla. uddannelse, møder samt registrering af stresstilfælde samt igangsættelse af handlinger.

Der bliver stadig ikke registreret nærved uheld i en del af de besøgte enheder (der er fokus på dette fra centralt hold). Generelt virker det, som om at medarbejderne ikke er sikre på hvad et nærved uheld og hvorfor de skal registrere det.

Der skal gennemføres internet tilsyn 2 gange årligt. Der er udarbejdet en tjekliste som skal benyttes i forbindelse med tilsyn. Tilsyn gennemføres af arbejdsmiljøgruppen.

Tilsyn ses ikke at være tilstrækkelig gennemført.

Group

Intentionerne bag standarden er at den skal understøtte virksomhedens forretningsmæssige strategi. Når der i arbejdsmiljøsammenhæng skal ses på risiko og muligheder bør det være Forretning vs. Arbejdsmiljø.

Der skal være opmærksomhed på at sikre gennemførelse af risikovurdering, som en forebyggende indsats, i forbindelse med forandringer.

Handlingsplaner skal indeholde deadline og evaluering.

Organisationen skal vedligeholde dokumenteret information om, risici og muligheder samt processer og handlinger, der er nødvendige for at fastlægge og adressere risiko og muligheder i det omfang det er nødvendigt for at have tillid til, at de udføres som planlagt.

nuuday

Der er efter udsagn ikke gennemført beredskabsøvelse

Det er ikke efterprøvet om alarmknappen placeret ved ekspeditionsbordet er placeret hensigtsmæssigt.

Der gennemføres ikke systematisk test af om overvågningen virker efter hensigten.

Der bør være opmærksomhed på at inddrage souschefen i rolle og opgaver vedr. arbejdsmiljø.

Det er ikke efterprøvet om alarmknappen virker efter hensigten.

Der gennemføres ikke systematisk test af om overvågningen virker efter hensigten

Der ses uoverensstemmelse mellem kravene til at gennemføre APV og hvorledes opsamling på My Voice er sket.

Fra TAS til SaftyNet

Det gamle og gennemprøvede TAS-system er nu ved at blive udfaset, ændringen til SaftyNet, vil ske hen over efteråret.

En af de rigtig gode ting ved systemer er, at det holder styr på organisationen, så alle medarbejder altid er ajourført i forhold til organisationsændringer og flytninger!

HAmU har fået en meget kort introduktion på Microsoft Team, det virker meget anderledes.

Efter sigende er det meget nemt at arbejde med, så nemt så det ikke er nødvendigt at hverken AmG og ledere skal have undervisning i det. Undervejs i systemet kan der åbnes instrukser i afsnittene.

Når der også står noget om lederne, menes der ledere som ikke er en del af en arbejdsmiljøgruppe, men som i det nye system ene og alene skal anmelde arbejdsulykker, AmG er ikke længere en del af det, den skal dog fortsat lave analysen. Om analysedelen automatisk popper op hos AmG efter anmeldelse, eller om lederen skal orientere om at der har været en anmeldelse vides ikke.

Det skal ikke være nogen hemmelighed, at vi i Tele Øst ikke er trygge ved denne procedure. Vi krydser fingre for at utrygheden bliver gjort til skamme.

Vil stærkt opfordre til, at AmR er meget meget opmærksomme på ulykkehændelser, og I stadig er gode til at henvise afdelingens medlemmer til Tele Øst for at få hjælp til at føre sagen i Arbejdsmarkedets Erhverv sikring.

Sjovt nok er instruktion og vejledninger, et af de punkter Arbejdsmiljøorganisation er blevet pålagt at tage meget alvorligt af TDC's arbejdsmiljøkomite.

Det gælder åbenbart ikke når det handler om organisationens egne systemer.

Ønsker Jer alt det bedste med det nye system.

Indretning af kontorarbejdspladser og flytninger

I den sidste beretning var der en beskrivelse af de mest gængse ting der skal tages højde for ved kontorindretning i forhold til Arbejdstilsynets vejledning

ARBEJDSSTEDETS INDRETNING – A.1.15 beskriver hvordan bla. pladsbehovet bør være. Her nogle af de mest gængse ting der skal tages hensyn til ved indretning

2.3. Koncentrationskrav

Ved arbejdsopgaver, der kræver opmærksomhed og koncentration, kan der være behov for at afskærme over for unødige generende støj og synsindtryk, hvis generne ikke kan fjernes ved kilden (8).

2.4. Kommunikationskrav

Ved opgaver, hvor kommunikation med kunder o.l. er en væsentlig funktion, skal virksomheden indrette arbejdspladsen hensigtsmæssigt med dette for øje. Det skal fx ikke være nødvendigt at dreje sig eller bøje nakken bagud for at se kunden. Se også afsnit 3.3 vedrørende skranker. Generende støj kan forstyrre samtalen (9).

2.5. Synskrav

Belysningen skal være tilpasset arbejdets art og brugerens synskrav. Inventar, udstyr, arbejdsemner m.m. skal placeres hensigtsmæssigt i forhold til synskrav og belysningen (både dagslys og kunstig belysning). Ved indretningen skal virksomheden undgå blænding og refleksioner, og ønskede kontraster og skygger skal opnås (7).

Synskravene har stor betydning for arbejdsstillingen, fordi den enkelte medarbejder automatisk vil flytte hoved og krop til en position, hvor han/hun bedst kan se at udføre arbejdet.

Vær opmærksom på, at behovet for lys stiger med alderen. Ved skærmarbejde kan der være behov for skærmbriller (10).

2.6. Pladsbehov på og mellem arbejdspladserne

For at arbejdet kan foregå med forsvarlige arbejdsbevægelser og i forsvarlige arbejdsstillinger, skal navnlig følgende være opfyldt:

Arbejdspladsen skal være rummelig. Det vil sige, at der skal være plads til, at inventar, udstyr og materialer kan anbringes indbyrdes forsvarligt. Der skal også være plads til, at medarbejderne kan udføre alle arbejdsfunktioner med forsvarlige arbejdsstillinger og -bevægelser. Det kan være en fordel at kunne skifte mellem siddende og stående arbejde.

Der bør i almindelighed ikke være under 110 cm fra forkanten af arbejdsbord, bånd e.l. og til nærmeste inventar/væg. Se også afsnit 3.4. 3.2.1. Arbejdsområder for armene Arbejdsområdet for armene har betydning for belastningen af ryg, nakke, skuldre og arme. Arbejdet skal fortrinsvis foregå i det normale arbejdsområde.

Der er blevet arbejdet rigtig meget for at få lavet en procedure, så AmG automatisk bliver involveret, så snart der er blevet taget en beslutning om en flytning eller omrokering.

Vi er nu nået til 4-5 udgave. Håber pjecen med proceduren kan blive introduceret i løbet af efteråret og vil blive fulgt.

Dette var ordene om arbejdsmiljø i denne omgang.

2.3. Arbejdsskade og det sociale område



Birgitte Kristiansen
faglig sekretær

Så er tiden kommet til at kaste et tilbageblik på fokusområderne vedrørende arbejdsskade og det socialpolitiske område.

Det skal ikke være nogen hemmelighed, at dette arbejdsområde har været meget påvirket af COVID-19.

Nedlukningen af jobcentre og kommuner har gjort, at rigtig mange sager har stået stille og været i venteposition.

Der har dog været sager, som er blevet behandlet og afgjort, men langt over halvdelen stod stille i 2-3 måneder.

Det har så til gengæld afstedkommet, at når Danmark åbnede op, så fik jobcentre og kommuner travlt og de havde en stor arbejdsopklækning, som skulle afvikles.

Tele Øst har i skrivende stund 28 sager indenfor arbejdsskade og det socialpolitiske område.

Alle de gamle sager, på nær en enkel, der har haft 6-8 år i sagsbehandlingstid er afviklet.

Arbejdsulykkerne er for nedadgående blandt vores medlemmer, hvilket er rigtig glædeligt.

Til gengæld kan vi for tredje år i træk se en stigning af de stressrelaterede sygdomme blandt de kørende teknikere. Det er en kedelig tendens, som vi har fokus på.

Sådan skrev vi sidste år i beretningen:

” Vi mærker fortsat, at der er store udfordringer, især i områder, blandt de kørende teknikere. Det er vores indtryk, at den voldsomme overarbejdsopklækning – og deraf manglende forståelse fra ledelsen, hvis man siger Nej til overarbejde, er svær. Dårlig samvittighed overfor familien, hvis man ikke kommer hjem - og dårlig samvittighed overfor kollegaer, hvis man ikke deltager i overarbejde. Frustrationerne hober sig op og kan ende med en sygemelding.

Det er helt unødigt og et stort tab for den enkelte tekniker, deres familier og ikke mindst for TDC. Tele Øst imødeser gerne en større forståelse hos enkelte ledere, som presser unødigt”

Vi bliver desværre nødt til at gentage det – for det har overhovedet ikke ændret sig.....

Det socialpolitiske område

Som tidligere skrevet, så har kommunerne været ramt af nedlukning på grund af COVID-19.

Men telefonen er jo heldigvis opfundet, så nogle sager er blevet behandlet og enkelte også afsluttet.

De sager der er blevet afsluttet, er typisk sager, hvor alt var klart og som egentlig ”bare ” ventede på en dato til den endelige afgørelse. En del kommuner valgte at holde digitale møder i rehabiliteringsteamet, hvor borgeren og bisidder ikke var til stede. Aftalen var så, at hvis afgørelsen var til ugunst for borgeren,

så skulle der findes en anden mødedato når jobcentrene åbnede op igen.

En god aftale, som gjorde, at en del sager, som bekendt blev behandlet og afsluttet under COVID-19 lukningen.

Siden sidste generalforsamling har et medlem fået tilkendt en førtidspension og tre medlemmer en seniorpension.



Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES)

Den 1. januar 2020 trådte en lovændring i kraft, som blandt andet betød, at flere ville opleve at få anerkendt deres skade, som en arbejdsskade (hvis skaden er sket efter 1. januar 2020).

Det skyldes, at forbigående skader fremover vil kunne anerkendes, og at der ikke længere er et krav om, at der er givet behandling for skaden. Lovændringen indebærer også, at AES får mulighed for at træffe selvstændige afgørelser om anerkendelsesspørgsmålet. Det betyder, at tilskadekomne kan få hurtigere vished for, om den anmeldte skade skyldes arbejdet. Den enkelte skal således ikke længere vente på, at godtgørelses- og erstatningsspørgsmålene bliver afklaret, før man får oplyst, om ens sag kan anerkendes.

Efter afgørelsen om anerkendelse vil der fortsat skulle tages stilling til en eventuel erstatning (hvilket indebærer, at AES afventer lægelig/kommunal afklaring) og den samlede sagsbehandlingstid vil derfor ikke blive kortere.

Tilskadekomne med skader sket før 1. januar 2020 kan opleve at modtage en selvstændig afgørelse om anerkendelse fra AES.

Sidste nyt i sagsbehandlingstiden hos AES

Efter første halvår af 2020 ligger den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for alle sagstyper på ca. 8 måneder.

Det svarer til det niveau, AES har holdt i de to foregående år. Sagsbehandlingstiden på de mest komplicerede sager – sager om erhvervsevnetab – ligger efter første halvår på ca. 27 måneder.

AES udtaler således; ” Vi ser hele tiden på, hvordan vi kan optimere vores sagsbehandling og sætter ind med tiltag, når det er nødvendigt. Fx har vi arbejdet med at justere vores oplæringsproces for nye sagsbehandlere, så de endnu hurtigere kan indgå i sagsbehandlingen, samtidig med, at de løbende opkvalificeres”.

AES har dog måttet erfare, at virtuel oplæring af nye sagsbehandlere har været et vanskeligt vilkår, som de i lighed med mange andre organisationer har været underlagt i marts-maj måned.

Men uanset de mange gode tiltag, som selvfølgelig bliver hilst velkommen, så bliver vi i Tele Øst nødt til, igen og igen, at påpege, at der er alt for mange sager, hvor behandlingstiden er urimelig lang. Selv om det har hjulpet, så er det fortsat ikke godt nok.

Det er dog ikke AES's skyld det hele. Vi kan se på sagsakterne, at der i nogen tilfælde bliver rykket for oplysninger hos læger og kommuner.

Hvis lægerne og/eller kommunerne ikke sender de efterspurgte dokumenter til AES, så er det klart, at behandlingstiden forsinkes.

I marts 2020 udkom rigsrevisionens rapport om behandlingstiderne og produktiviteten på arbejdsskadesager. Konklusionen på rapporten viser med al tydelighed, at det ikke er Tele Øst og vores medlemmer, der er utålmodige. Der er vitterlig plads til forbedring i sagsbehandlingen.

Vi bringer her rigsrevisionens konklusion på rapporten:

Beskæftigelsesministeren oplyser i sin redegørelse, at det ikke er tilfredsstillende, når Statsrevisorerne på baggrund af Rigsrevisionens beretning konkluderer, at Beskæftigelsesministeriet og AES i perioden 2011-2018 ikke i tilstrækkelig grad har sikret, at borgernes arbejdsskadesager bliver behandlet i overensstemmelse med de lovfastsatte tidsfrister. Ministeren oplyser, at han er bevidst om, at sagsbehandlingstiden for nogle typer af sager desværre fortsat er meget lang. Ministeren bemærker, at selv om AES siden

2016 har sikret en positiv udvikling i andelen af sager, der overholder de lovfastsatte frister, er han enig med Rigsrevisionen i, at der er behov for at se på, hvordan sagsbehandlingstiderne kan forbedres yderligere. Ministeren oplyser også, at han har noteret sig, at Rigsrevisionen konkluderer, at AES ikke har sikret en positiv udvikling i produktiviteten af sagsbehandlingen af arbejdsskadesager, og at han på de kvartalsvise møder med bestyrelsen i AES vil følge udviklingen tæt.

Så kan det vist ikke siges tydeligere.

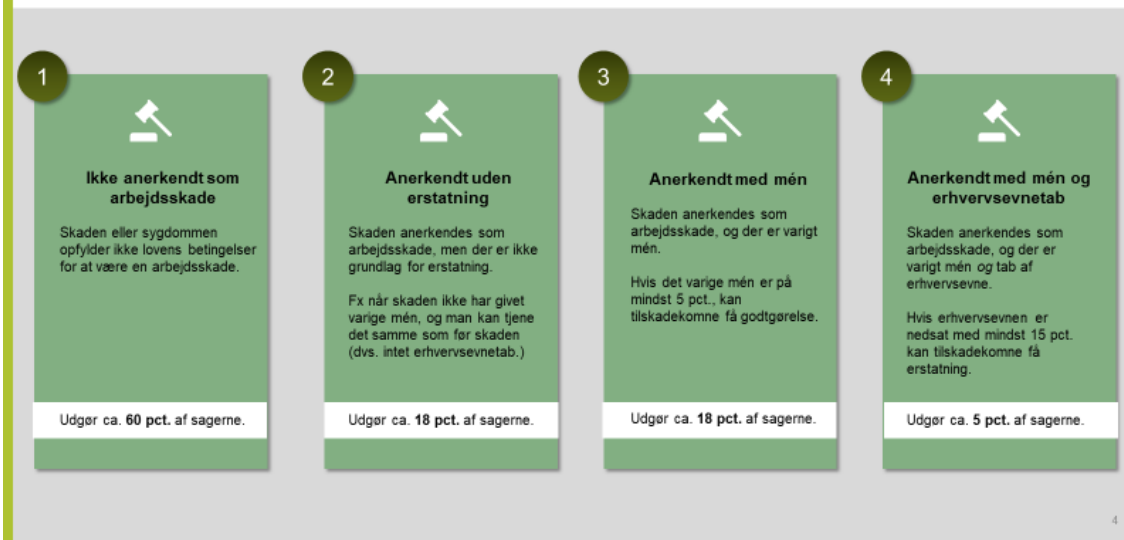
Typer af arbejdsskader

Nedenstående graf viser de forskellige typer af arbejdsskader, som procentvis enten afvises eller anerkendes.

Det skal bemærkes, at grafen er samlet for de skader, som AES behandler – det er ikke udelukkende Tele Øst sager.

Fire typer af afgørelser i AES

atp=

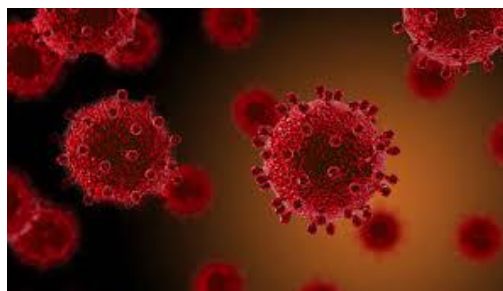


Ny Principafgørelse fra Ankestyrelsen om genoptagelse af erhvervsetabssager

I Tele Øst bladet 2-2020 omtalte vi den nye principafgørelse fra Ankestyrelsen, som giver mulighed for, at arbejdsskadesager, hvor der er givet erstatning for tab af erhvervsevne, i nogle tilfælde kan genoptages. Kort fortalt handler det om, at personer, der har været udsat for en arbejdsskade, og som var tilknyttet efterlønsordningen, kan have mistet de efterlønspræmier, som de ville have optjent, hvis arbejdsskaden ikke var sket.

Hvis medlemmer har fået erstatning for tab af erhvervsevne – uden at deres mistede efterlønspræmie er blevet indregnet i deres årsløn – kan de i nogle tilfælde få deres sag genoptaget.

Tele Øst har sendt to sager til AES, hvor vi anmoder om genoptagelse. Ingen af sagerne er afgjort endnu.



COVID-19

Ifølge vores oplysninger, så er der ingen blandt vores medlemmer, som er blevet smittet med COVID-19 på arbejdet.

AES har modtaget 1118 anmeldelser, der omfatter dels sager om selve sygdommen, dels sager om fx allergi som følge af brug af værnemidler.

AES har ind til nu afgjort 389 sager, hvoraf 219 er anerkendt og 170 er afvist. Alle de afgjorte sager handler om, at en person har fået sygdommen COVID-19 efter udsættelse for smitte på sit arbejde.

Udover sager om smitte med COVID-19 modtager AES løbende anmeldelser om andre sygdomme relateret til pandemien. De afviste sager drejer sig ikke om diagnosen COVID-19, men om øvrige sager relateret til pandemien, samt om sager hvor tilskadekomne, trods rykkere, ikke har svaret på AES' spørgeskema om de nødvendige oplysninger i sagen



PFA har ”in house klinikker” på de store lokationer i TDC. Der er det muligt at få behandling af fysioterapeut og kiropraktor. Som der kan ses i nedenstående tabel fra PFA, så var der en pæn belægning i sidste kvartal 2019.

Der er, som mange andre steder, altid tidspunkter, som er mere populære end andre, så ventetid kan naturligvis forekomme.....

Grundet COVID-19 blev alle ”in house” klinikker lukket i marts måned og er efterfølgende åbnet igen i løbet af sommeren. Planlagte tider og behandlinger blev udført på andre fys-centre.

Belægning i in house klinikker - 4 kvartal 2019

Klinik	Oktober				November				December			
	Udbudt	Anvendt	Ledig	B-%	Udbudt	Anvendt	Ledig	B-%	Udbudt	Anvendt	Ledig	B-%
Borups Allé 43	18	7	11	38,9%	18	7	11	38,9%	18	6	12	33,3%
- fysioterapi	18	7	11	38,9%	18	7	11	38,9%	18	6	12	33,3%
Sletvej 8	202	160	42	79,2%	181	122	59	67,4%	147	124	23	84,4%
- fysioterapi	120	83	27	75,3%	97	67	30	69,1%	84	73	11	86,9%
- kiropraktik	92	77	15	83,7%	84	55	29	65,3%	63	51	12	81,0%
Teglhølmegade 1	262	212	50	80,9%	249	219	30	88,0%	183	166	17	90,7%
- fysioterapi	163	148	15	90,8%	172	152	20	88,4%	127	109	8	93,2%
- kiropraktik	99	64	35	64,6%	77	67	10	87,0%	56	57	9	86,4%
Total	482	379	103	78,6%	448	348	100	77,7%	348	296	52	85,1%



Helbredssikring

PFA oplyser, at der er forholdsvis mange skader i bevægeapparatet i TDC i forhold til Benchmark. Til gengæld har PFA ikke haft TDC-ansatte i misbrugsbehandling i 2019 og det er en rigtig god nyhed.

Montebello

Flere medlemmer har forespurgt, om PFA kan henvise til behandling på behandlingscenteret Montebello i

Sydspanien.

Det er undersøgt og det kan PFA ikke. Det er den praktiserende læge, der skal henvise.

Early Care

Sidste år skrev vi om Early Care, som PFA tilbød.

Vi gentager informationen, for det er et rigtig godt projekt, som har fået stor ros undervejs.

PFA tilbyder hjælp fra første sygedag i en 14-dagens sygemelding. På telefonen vil der være rådgivning fra en sygeplejerske og/eller en socialrådgiver.

Der er fokus på sundhed og trivsel – både privat og på arbejdet.

Tele Øst er glade for dette initiativ fra PFA og anbefaler vores medlemmer at benytte muligheden. Der kan ringes på hotline 70807505.

Har du de rigtige dækninger...

På mitpfa.dk kan alle gå ind med NemID og se deres forsikringer og pension.

Det er en god ide at kaste et blik på ens egen side for at tjekke om alt er, som det skal være.

Husk, at alle kan ringe og få et møde med en rådgiver, hvis man er i tvivl, om man er rigtig dækket.

Det rummelige arbejdsmarked (DRA)

DRA-udvalget har været samlet i denne generalforsamlingsperiode og har, som altid fokus på rummelighed, politiske tiltag i kommunerne, der berører vores område, samt forsikringer og pensioner.

Én gang om året samles hele holdet, som består af repræsentanter fra de forskellige Teleafdelinger samt repræsentanter fra HR i TDC, til en fælles inspirationsdag, hvor vi gennemgår sygefraværet i TDC, drøfter sygepolitik og genopfrisker de aftaler, der er gældende.

På den fælles inspirationsdag har vi ofte eksternt oplægsholder til at bringe os viden til det videre arbejde.

I år havde vi besøg af overlæge Nanna Eller fra arbejdsmedicinsk klinik på Bispebjerg Hospital. Hun fortalte om hendes arbejde og den forskning og udvikling der er indenfor arbejdsmedicin.

Samarbejdspartnere i TDC

I forbindelse med sygdom og arbejdsskader sætter vi stor pris på samarbejdet med HR i TDC.

Vi er ikke altid enige, men vi har en fælles platform, hvor vi prøver at finde de bedste løsninger for vores medlemmer og får virksomheden.

Kontakt Tele Øst, hvis du bliver syg

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

2.4. Samarbejdet med arbejdsgiverne

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

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

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

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, 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.



*Casper Moser
faglig sekretær*

2.4.1. Samarbejdet med TDC



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

Det øverste samarbejdsorgan er Hovedsamarbejdsudvalget (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).

Det er Metals Landsklub i TDC samt landsklubbens virksomhedsklubber som besætter pladserne i samarbejdsudvalgene. Pr. 1. september 2020 indtrådte Casper Moser som denne ene af Landsklubbens fire repræsentanter i Hovedsamarbejdsudvalget. Casper erstatter Carstens Dyring Nielsen, som går til pension med udgangen af januar 2021.

Der er tilknyttet forskellige specialudvalg til Hovedsamarbejdsudvalget, f.eks. Ligebehandlingsudvalget og Hoveduddannelsesudvalget. For tiden foregår en drøftelse mellem på den ene side Dansk Metals Landsklub, Lederforeningen i TDC samt AC-tele og på den anden siden TDC om behovet for en ændring af samarbejdsaftalen på grund af TDC's opsplitting. F.eks. er der overvejelser om, at Hovedsamarbejdsudvalget omdøbes til Koncernsamarbejdsudvalget, således at samarbejdsudvalgene i

f.eks. TDC NET A/S og nuuday A/S, eventuelt kan benytte navne Hovedsamarbejdsudvalget. Indtil efteråret 2007 blev hovedsamarbejdsudvalget faktisk benævnt koncernsamarbejdsudvalget, fordi TDC dengang også havde en datterselskabs-struktur – lige som i dag. Sådan har tingene det med at gå i ring – og så længe at det kun er navnene som udskiftes, er der jo ingen problemer med det. Men det kræver omtanke med markante ændringer af samarbejdsaftalen alene pga. selskabsstrukturen.

Udover repræsentation i samarbejdsudvalgene, har medarbejderne også repræsentation i selskabsbestyrelsen. Sidste år var der valg af medarbejderrepræsentanter i bestyrelserne i TDC NET A/S og nuuday A/S

I årets start var så ordinært valg af medarbejderrepræsentanter til koncernbestyrelsen, og her blev formanden for Metals Landsklub i TDC, Lars Jørgensen, Landsklubben valgt ind, sammen med Zanne Steensballe fra AC-Tele og Thomas Lech Pedersen fra Lederforeningen i TDC.

Efterfølgende er John Schwartzbach, afdelingsformand for Dansk Metal Tele Øst, ligeledes indtrådt i koncernbestyrelsen, via en særlig aftale. Det skyldtes, at den generalforsamlingsvalgte bestyrelse ønskede en udvidelse af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer og det muliggjorde en ekstra medarbejderrepræsentant, hvilket der var enighed om, skulle være John. John har haft sæde i koncernbestyrelsen siden 2012, så han er en erfaren person.

2.4.1.1. TDC's Ligebehandlingsudvalg



John Monrad fra Dansk Metal Tele Øst er udpeget af Metals Landsklub til TDC's Ligebehandlingsudvalg (LBU)



I TDC er ”Lige muligheder for alle” en vigtig målsætning, og sikre lige løn for begge køn. Dette som et af parametrene for at minimere diskrimination. Målsætningen er udviklet, og bliver konstant udviklet og fulgt op på i samarbejde, med de faglige organisationer bl.a. i Ligebehandlingsudvalget (LBU), under hovedsamarbejdsudvalget.

Vi har i år, udover ligeløn, haft fokus på handicappedes muligheder i TDC, Copenhagen Pride, og arbejdet med Danner og hvordan vi som virksomhed kan støtte op om det vigtige arbejde de udfører. Arbejdet med Danner har også fået os til at kigge ind i TDC, hvor vi har kigget på hvordan vi kan hjælpe medarbejdere i TDC med vold inde på livet.

2.4.1.2. Virksomhedsklubben Onsite i TDC NET



*Søren Holme
fællestillidsrepræsentant*



*Brian Roos
fællestillidsrepræsentant*

For de to regioner, Kbh/Nordsjælland og Sjælland, har der heldigvis gennem det sidste års tid været store mængder arbejde for de kørende teknikere. Den store arbejdsmængde, skal ofte klares ved overarbejde, som derfor går ud over den enkelte tekniker. Arbejdsmængden skal ses i lyset af, at vi stadig kører installation og fejlretning på de 3 platforme: kobber, coax og fiber.

Fiber er under stor udvikling på hele Sjælland og selvom der er ansættelsesstop i Onsite, er det lykket at ansætte nye teknikere.

Til trods for nyansættelser er der stadig mangel på teknikere og ønsket er selvfølgelig, at vi bliver flere, så vi alle får en fornuftig hverdag.

Desværre er mange af vores overenskomstmæssige aftaler under stort pres fra ledelsens side. Dette gør, at vi i Virksomhedsklubben kæmper mere for at fastholde de eksisterende aftaler, end egentlig at lave nye og bedre aftaler.

Lige efter sidste beretning i oktober 2019, fik vi i København & Nordsjælland (OOK) indført det nye ordresystem MY-WORK. Der var selvfølgelig i starten en større tilvænning blandt vores kollegaer, men efterhånden er systemet kommet godt ind under huden på alle.

Ud over det, er der gang i rigtig mange ting i OOK, som nedenstående også beviser.

- Økonomi - ÅTD + 4,5 mio.kr.
- Investering i nyt værktøj og måleinstrumenter + 3 mio. i årets første 8 måneder
- Uddannelse - 1.122 uddannelsesdage
 - 33 nyansættelser plus 8 nyansatte pr. 1. oktober og flere er på vej!
 - 8 nye elektrikerlærlinge (nu 27 i alt i OOK)
 - 2 elektrikerlærlinge er udlært (1 er ansat og 1 er flyttet til Grækenland)
 - 70 teknikere med fiberskills
 - 11 nye fiberdriftsteknikere modtaget fra F&A

Nye arbejdsopgaver:

- Mobil 5G – 8 teknikere

- Clean Up DONG Network – 6 teknikere
- Sikringsopgaver – 10 teknikere
- Montage af Elmåler i coax skabe – 5 teknikere
- Efterforsyning af fiber til nye clusters – 4 teknikere
- Blæsetest for Network/Fiber Factory – 4 teknikere
- QA hjælp til Fiber Factory – 4 teknikere
- Fiberkysten og via TeknikPartner konceptet – ca. 60 teknikere.

I skrivende stund er vi i gang med at søge efter yderligere 23 teknikere og ja, der er også nogle, af de nye der stopper af forskellige årsager, men de fleste er rigtig glade for at være her.

Desværre er vi, som alle andre, ramt af COVID-19 situationen. Derfor er der stadig et stort ønske for mange af vores kollegaer, som kører meget selvstændigt, at vi i fremtiden kan genoptage vores fysiske tavlemøder.

2.4.1.3. Virksomhedsklubben TDC NET Øvrige



Ulla M. Johnsson
fællestillidsrepræsentant



Lone Gudbergsen
fællestillidsrepræsentant

Oktober fik vi nye ledelse i ONG og vi har fået et nyt navn, TDC NET. Der har sidst på året i 2019 været omstruktureringer/justeringer i organisation. Grupperne er delt op i Frontoffice og Backoffice på tværs

i landet. Adskillelsen mellem medarbejderne der skulle være i NetCo som nu er TDC NET og nuuday blev først aktuelt da medarbejderne i TDC NET flyttede til nye lokaler på 1. sal på Borups Alle den 4. maj 2020.

I coronatiden har vi også arbejdet under alle de hensyn der skulle tages. Medarbejderne i Døgncentret blev delt op i 2 grupper, hvor halvdelen arbejdede på mødestedet i Albertslund og den anden halvdel på Borups Allé.

Alle medarbejderne i Døgncentret har arbejdet på lokationerne, hvorimod medarbejderne der arbejdede i normal arbejdstid, arbejdede hjemmefra. Dette var på tværs i landet hvor TDC har lokationer. Dette stod på i månedsvis. Fra marts og frem til juni måned. Men det var en klog beslutning der blev truffet da vi ingen tilfælde af COVID-19 har haft.

Der er travlt nu igen, hvor sommerferien er overstået for de fleste, og der kommer hele tiden nye arbejdsopgaver til og der skal planlægges undervisning så alle er med. Der er udfordringer hver dag, men de bliver løst så vores kunder bliver glade og tilfredse.

Endnu et år er gået, og sikke et år det har været til nu.

Alle i TDC NET har været påvirket af situationen med COVID-19. Flere har arbejdet hjemme i lange perioder, og flere har oplevet ændringer i deres normale hverdag. Nu er vi tilbage igen – til en hverdag, som har forandret sig meget.

I ONL er der stort arbejdspress på.

Tilbage i juni måned blev supporten til teknikerne hjemtaget fra Accenture, dette har givet et ekstra arbejdspress i fiberprojekteringen – der ud over er der kommet flere arbejdsopgaver, som fiberprojekteringen skal behandle, så alt i alt er der nok at lave.

Dette er jo ikke negativt, det er godt at have nok at lave – men for lidt og for meget!

I Commercial and partners har de også oplevet det nye, at de skulle arbejde hjemme.

Det har været en stor omvæltning for dem – et kontor, som normalt altid var fuldt bemandet, til et kontor, hvor flere arbejdede hjemme! Men også de har tilpasset sig situationen, og flere har fundet ud af, det er dejligt selv at kunne bestemme om man vil være på kontoret eller hjemme.

I oktober 2019 fik ONG ny ledelse, det har medført omstruktureringer/justeringer i deres organisation.

Medarbejderne skulle også vænne sig til, at de ikke længere skulle være kolleger, med dem de var kolleger med i går. Grupper blev delt og nogle skulle til nuuday. Adskillelsen gjorde, at der måtte nye kolleger til, som skulle oplæres – men også det klarede de – og nu har de travlt, som flere andre steder.

2.4.1.4. Virksomhedsklubben youSee i nuuday



*Pia H. Olsen,
fællestillidsrepræsentant*



Det sidste år har bragt mange ændringer for os alle i nuuday/youSee.

2019 sluttede af med, at youSee ikke genforhandlede TV-aftalen med Discovery Channels.

Fra nytåret 19/20 fik vores TV-kunder derfor ikke mere mulighed for at se Discoverys kanaler. Dette medførte stor utilfredshed hos kunderne og travlhed hos kollegerne i youSee. Rigtigt mange kunder valgte også at forlade os.

2020 var også året, hvor alle medarbejdere skulle arbejde mere agilt i nuuday. En helt ny organisation hvor medarbejderne skulle arbejde mere på tværs af teams. Kundecenteret ville dog i starten være undtaget for denne samarbejdsform på tværs, men senere på året er der sat gang i forsøg med selvstyrende grupper i kundecenteret og i butikker.

I forbindelse med organiseringsændringerne i Enterprise Agile processen, som den hedder, blev det meldt ud, at der ville være overtallighed i nuuday. Overtallighedsprocessen var fastlagt til den 16. marts 2020 og alle ville blive fritstillet pr. 1. april 2020. Dette var planen, indtil vi blev lagt ned af COVID-19 den 11. marts. Derfor blev overtallighedsprocessen udsat til 15. april. Da tiden nærmede sig, var vi stadig ramt af nedlukning og hjemmearbejde. På trods af protester fra tillidsrepræsentanterne og forsøg på endnu engang at udsætte processen, blev den gennemført. Dette selvom samtalerne måtte foregå via Skype eller telefonmøder og at de afskedigede kunne se ud i øget arbejdsløshed på grund af COVID-19. 185 medarbejdere blev afskediget. I Tele Øst blev der afholdt opfølgende individuelle møder samt et fælles arrangement for de afskedigede Metal medlemmer.

Hjemmearbejde i COVID-19- tiden, har været en øjenåbner både for ledelsen og medarbejderne. Selv kolleger, der aldrig havde troet, at de ville kunne trives med at arbejde hjemme, syntes det fungerede rigtigt godt. Ledelsen har også opdaget, at effektiviteten kan være høj også selvom der bliver arbejdet i hjemmet. Derudover, er sygefraværet faldet mærkbart. Derfor er der nu opstartet et PILOT-forsøg i Order Management, som er en del af det gamle back-office. WORK ANYWHERE. Her arbejder medarbejderne 3 dage på kontoret og 2 dage hjemme. Hvis forsøget bliver en succes, er det planen at det implementeres andre steder også.

Næsten alle nuuday medarbejdere er nu flyttet til Tegllholmen fra Borups Alle. Derfor er der ikke mange TDC-medarbejdere på Borups Alle mere. De fleste på lokationen er fra Københavns Kommune, der har lejet sig ind.

Butik

Kollegerne i Butik, har også været ramt af Corona-nedlukning. 16 butikker blev lukket ned og der blev lavet telefonisk indgang hertil, hvor 10 personer bemandede linjen. De resterende åbne butikker, tog deres forholdsregler med nedsat bemanning. Midt i Corona, havde det øvrige nuuday overtallighed og derfor kunne Butik ikke benytte sig af 3-partsaftalen med lønkomensation og derfor måtte flere kolleger afholde ferie og afspadsering. Ledelsen i butik fik dog meget hurtigt oprettet 200 hjemmearbejdspladser, så medarbejderne kunne hjælpe andre områder med telefonkald.

Virksomhedsklubben og ledelsen i Butik, fik forhandlet garantiprovision til medarbejderne, der jo mistede mange penge grundet nedlukningen. Kollegerne fik 75 % af gennemsnittet for deres performance i januar +februar.

2.4.1.5. Virksomhedsklubben nuuday Øvrige



nuuday Øvrige

Det har været et år med store omvæltninger, også større end der har været meget længe.

Ud over Discovery blev der i slutningen af året også meldt ud at vi skulle omlægge virksomhedsstrukturen til Enterprise Agile.

Med Enterprise Agile vil man opnå at blive Danmarks bedste (mest cool) arbejdsplads der kan tiltrække de bedste af de bedste, blive radikalt mere effektive og blive alle kunders "Love" brand.

Der blev afholdt workshops, og startet en proces hvor alle medarbejdere kunne melde ind, hvor de så sig i den nye organisation. Dette gjaldt også alle ledere.

Det var også i efteråret, at Jaap valgte, at prioritere familien og Michael Moyell overtog roret.

Nyt nuuday

Enterprise Agile kommer fra den teknologiske verden og bliver brugt med stor mening i mange IT-udviklings firmaer. Tanken bag er at sætte hele fødekæden sammen for at undgå, at gruppe 1 bruger en masse tid på at udvikle noget helt fantastisk som gruppe 2 så siger ikke kan lade sig gøre, fordi system eller andet ikke kan.

Opstarten af Enterprise Agile var planlagt til 1. april, men blev skubbet til 1. maj pga. Corona.

Det har været en del kommunikation omkring overgangen til EA. Og fra start blev der også udmeldt at det ville betyde færre medarbejdere i nuuday.

15. april sagde vi desværre farvel til 185 kollegaer på tværs af AC-tele, LTD og Dansk Metal.

Lige nu bruger vi meget tid på at lære den nye arbejdsform og kultur bedre at kende.

En kort forklaring på Enterprise Agile længere nede.

Døgncenter nuuday

I forbindelse med splittet af TDC blev det også udmeldt, at Døgncentret skulle deles i en NET og en nuuday del.

Efter en del flytten af datoer frem og tilbage, samt oplæring af ny kollegaer gik Døgncenter nuuday i luften 6. januar 2020. Og vi var glade for at byde 13 nye kollegaer velkomne. Vi fik også en ny tillidsrepræsentant i form af Marianne Røgilds-Heinsøe.

Døgncentret er også flyttet til nye lokaler på Teglholmen, og lige nu venter de på at få de sidste detaljer på plads her.

Enterprise Agile:

Når man arbejder Agilt arbejder man i Squads. I IT sidder der så en blanding af front-end og back-end udviklere sammen med leverance. Dermed kan alt "trykprøves" før man udvikler.

Man har i nuuday valgt, at så stor en del af medarbejderne som muligt skal arbejde Enterprise Agile. Det er grupper hvor det ikke giver mening som ex. i Call centrene hvor der ikke kan laves denne tværfaglige opsætning, da disse arbejder i en traditionel struktur.

Squads:

Man arbejder til dagligt i et Squad på ca. 10 medarbejdere. Der er en PO (Produkt Owner) i hvert Squad. Det er PO's opgave at sørge for, at de opgaver der kommer ind i det enkelte Squad bliver løst.

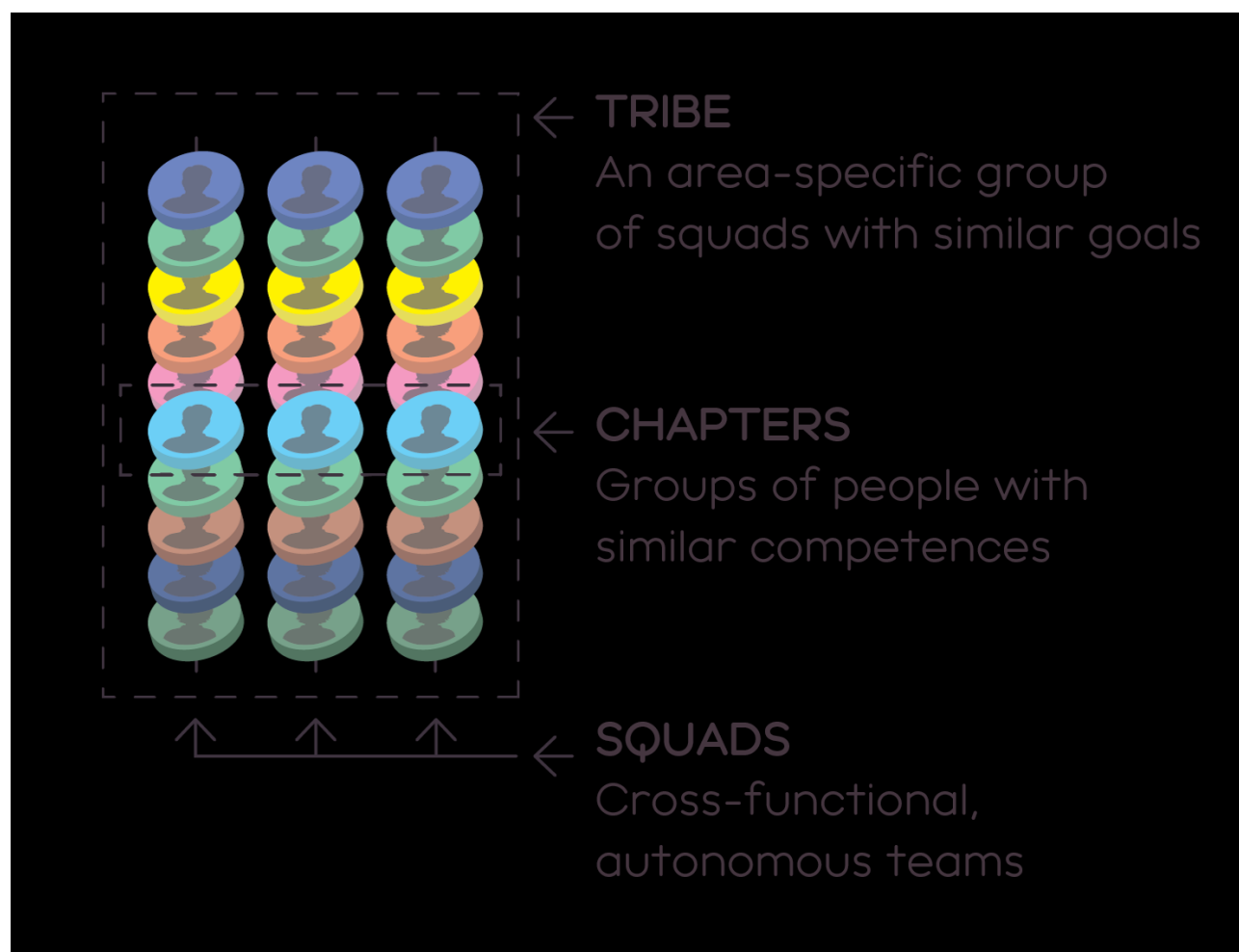
Chapter:

Et Chapter ligger på tværs af flere Squads. Her samler man medarbejdere med de samme kompetencer. En CL er din daglige leder med ansvaret for hyre/fyre, medarbejder udvikling, ferie m.m. PO og CL rollen er en 20-40% stilling, resten af tiden er de menige medlemmer af et Squad.

Tribe:

Man samler 5-15 Squads i en Tribe. Hver Tribe har en TL (Tribe Lead). Tribe Lead er ansvarlig for de overordnede mål og styre den enkelte Tribe med input fra PO's og CL's.

Nu opbygger man ikke en ny virksomheds struktur og kultur over natten. Derfor er der til hver Tribe tilknyttet Agile Coaches, som hjælper i det enkelte Squad med at leve i den Agile verden.



Der arbejder ca. 2000 i et EA setup og ca. 2500 medarbejdere arbejder i et mere traditionelt setup.

Tillidsrepræsentanter i nuuday Øvrige under Tele Øst.

Anders Reiners Fællestillidsrepræsentant

Anne Wildbork-Hansen (Søs) Tillidsrepræsentant

Marianne Røgilds-Heinsøe Tillidsrepræsentant

Vibeke Burchard Nielsen Tillidsrepræsentant

2.4.1.6. Virksomhedsklubben for udlånte fra TDC



Sven Erik Nielsen
fællestillidsrepræsentant



Sidste års beretning blev indledt med, virksomhedsklubbens formand for de udlånte har nok at tage sig til, og vi må så konstatere, at perioden siden sidste beretning bestemt ikke har været nogen undtagelse. Stadigvæk handler det om at fastholde overenskomsten og de vilkår, der er beskrevet i den. Der skal ikke herske tvivl om, at udlånsvirksomhederne stadig ser "vores overenskomst" som et "guldrandet papir" sammenlignet med udlånsvirksomhedernes øvrige ansattes overenskomster. Her gradbøjes formuleringerne og med henvisning til konkurrenceevnen, håber man på forståelse for, at laveste parameter skal være gældende. Dette set i relief, fordi det går så godt, og ledelsen samtidig bevilger sig selv større og større afkast på deres bonusordninger.



TDC har i perioden valgt at hjemtage arbejdsopgaven for de udlånte medarbejdere i Accenture til eget hus, hvilket er fornuftigt. Ligeledes har TDC valgt at hjemtage driften på fiber fra F&A, hvilket har skabt store udfordringer efterfølgende både i F&A, men bestemt også hos TDC. Beslutningen er set med den fiberstrategi, som TDC har valgt, den rigtige, men desværre har TDC organisationen ikke rigtigt kunne løfte den opgave på tilfredsstillende vis. Der er simpelthen for mange ting, der falder ned mellem to stole. Det havde været fornuftigt at inddrage tillidsmandskredsen i F&A i stedet for at køre en totalt lukket dialog internt i TDC, hvor de arbejdsgrupper, der blev nedsat, fægtede i blinde på grund af de havde forbud mod at tale med dem, som i det daglige var beskæftiget på området.



TDC valgte i september 2019 at skifte sin mobilpartner Huawei ud med Ericsson, der skulle rulle 5g nettet ud i Danmark. I den forbindelse blev både virksomhedsoverdraget og udlånt personale overført til Ericsson i Field Force området, hvor en ambitiøs plan skulle sikre 5g mobilnet til danskerne. Der har været en del knaster undervejs, men udrulningen har kørt over al forventning, og det forventes, at de sidste mobilmaster er på plads ved årets udgang 2020.

Ericsson Danmark har derfor valgt at give alle ansatte i Field Force også udlånte medarbejdere et tilbud om frivillig/gensidig/individuel fratrædelse. Medarbejderne fik frist til udgangen af uge 27 til at melde tilbage til Ericsson. Vilkårene minder rigtigt meget om dem,

der var i TDC tidligere, hvilket har betydet, at et stort antal har bedt om et tilbud på frivillig/gensidig/individuel fratrædelse.



Der er udlånte TDC-medarbejdere følgende steder:

TCS (TATA), Ericsson, Eltel, Itadel, ELS Danmark, Danske Fragtmænd, Forsvarets Personalestyrelse (Lyngby Radio)

Det går stadig godt med økonomien

Regnskaberne viser måned efter måned, at der genereres et stabilt overskud, gang på gang langt over budget. Vi har tidligere fortalt om, at det er imponerende, at der hver måned kan skabes overskud i F&A Eltel, når det gang på gang er blevet påstået, at overenskomsten er for dyr. Det må ikke glemmes, at alle i F&A Eltel arbejder på F&A aftalen, hvor honoreringen er ens både for virksomhedsoverdragede og udlånte



Hjælp til forbedringsprojekterne i 2020

Eltel har besluttet at indlede et samarbejde med konsulentvirksomheden Mantec, som skulle have stor erfaring i analysearbejde og optimering af processer for at skabe et større overskud i virksomheden. Det forventes, at der kan spares i omegnen af 30 millioner kr. blandt andet på bedre forretningsgange og analyse af teknikers kørselsmønstre m.m.

Mantec vil efterfølgende hjælpe med at implementere de bedste ideer og hjælpe lederne med at omsætte de ting, de har lært på lederkurserne, til handling

Sikkerhed er altid første prioritet

Desværre stiger arbejdsulykkerne på trods af stor opmærksomhed på netop sikkerhed (Eltels slogan " enten arbejder vi sikkert ellers arbejder vi ikke ") Eltel havde samlet alle teknikerne til stormøder, hvor sikkerhed er blevet gennemgået. Ud over det har alle skulle gennemføre en test på en online portal, hvor man skulle gennemgå daglig dags situationer, hvor der i værste fald kunne opstå en risiko for en arbejdsulykke og derved undgå at bringe sig selv og andre i fare



Hjemtagning af fiber drift til TDC

F&A og TDC NET havde siden efteråret 2018 arbejdet hen imod, at TDC hjemtog driften af TDC's fiber net. Fiberdriften består af fejlretning/kabelskader/omlægninger/og påvisninger. F&A ønskede at understøtte TDC's strategiske tiltag, hvilket betød at Eltel skulle sige farvel til 24 gode kollegaer, som blev flyttet til TDC den 26. februar 2020.

Hele processen blev kørt som et stort hemmelighedskræmmeri. På trods af vedvarende rygter nægtede ledelsen i Eltel at de rygter overhovedet havde nogen gang på jorden. Det var fri fantasi, som man overhovedet ikke ville forholde sig til, samme budskab fra TDC. Efter et voldsomt pres fra tillidsrepræsentanterne i Eltel, der syntes, at situationen var uholdbar grundet den utryghed, det medførte blandt kollegaerne, der gang på gang blev mødt af kollegaer fra TDC, der kunne fortælle, at TDC ville hjemtage fiberdriften, indkaldte Eltel tillidsfolkene til et telefonmøde, hvor Eltel fortalte, at der intet konkret var, men der var drøftelser. Ligeledes blev det fremført på mødet, at det ville få personalemæssige konsekvenser, hvis der efterfølgende slap noget fra telefonmødet ud blandt medarbejderne.



Den 7. januar 2020 blev TR-gruppen i Eltel indkaldt til møde, hvor Eltel bekendtgjorde, at TDC hjemtog fiberdriften og orienterede samtidig om at den efterfølgende dag ville de serviceledere og medarbejdere som det omhandlede, blive indkaldt til stormøde og orienteret om det, der skulle ske.

Nogle blev glade andre blev skuffede. Vi efterlyste, at der skulle have været en åben proces, hvor man kunne have brugt frivillighedsprincipper med respekt for geografi og kompetencer.



Efterfølgende er der blevet omorganiseret i Eltel, men den korte historie er, at der er ekstremt meget og lave, hvor dem, der er blevet tilbage i Eltel, ikke har en chance for at nå alle de arbejdsopgaver, der er til tiden, hvilket igen har medført en rigtig dårlig stemning på grund af, de lokale ledere presser og presser de enkelte teknikere.

Der blev udsendt mail om, hvor der skulle speedes op, for at nå i mål med " vores" produktion og de fælles mål. Vi skulle vise at holdånden var intakt, hvilket betød at du skulle arbejde 2, 4, 6 eller 10 timer ekstra om ugen i de næste mange uger. Det er jo klart, at man ikke kan årelade firmaet for derefter at forvente, at færre mennesker kan nå den samme produktion. Fleksibiliteten i produktionen forsvandt, da TDC hjemtog fiber drift opgaver på grund af, vi ikke mere kunne supplere hinanden, når der var stor produktion på de forskellige arbejdsopgaver.

Det er med oprigtig bekymring at arbejdsmiljø repræsentant og tillidsfolk følger op og råber vagt i gevær om det store arbejdspress. Vi ved om nogen, at der er kollegaer, der falder af i svinget. Vi

kender jo desværre, som bisiddere, til flere eksempler på, at når du først er faldet af vognen, er der meget langt til at indhente den igen.

I skrivende stund skal vi i gang med den store medarbejder tilfredsheds undersøgelse, det bliver spændende og se, hvordan den forløber. I den sidste undersøgelse hvor ledelsen indledte et godt samarbejde med medarbejderrepræsentanterne og tilliden til hinanden var stor, blev besvarelsesprocenten høj og medarbejdertrivselen steg markant.

COVID-19: Eltel har overholdt alle gældende retningslinjer, og løbende udsendt information om de forholdsregler der skal efterleves.

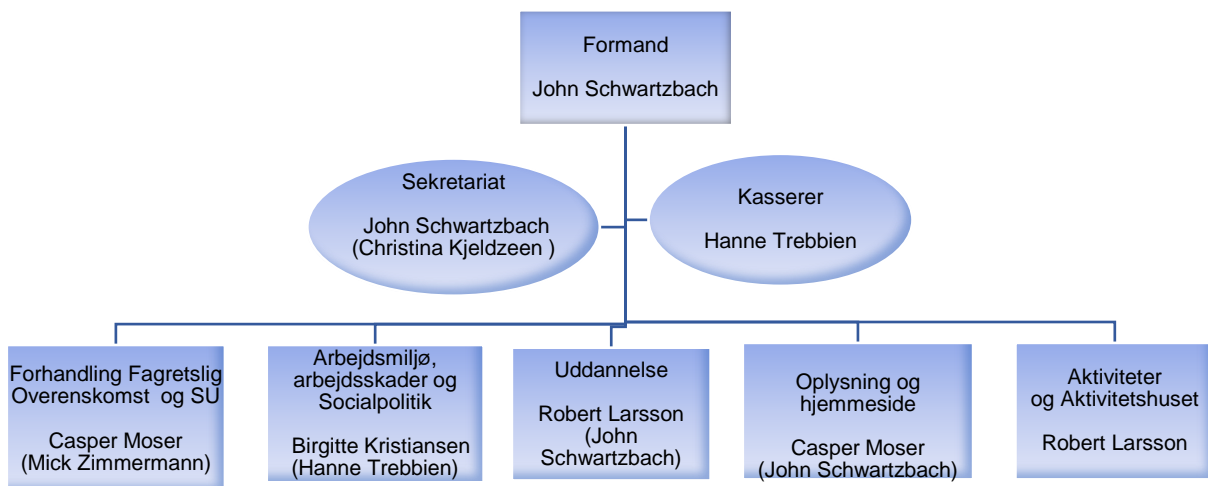
2.5. Interne Tele Øst forhold:

2.5.1. Afdelingskontoret



formand John Schwartzbach

Siden 1. september 2020 har strukturen i på afdelingskontoret 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 sådan netværksgruppe.

Driften i Tele Øst har også i år fyldt meget, selv om der pga. COVID-19 desværre ikke har været så mange aktiviteter som normalt. Alle gennemførte arrangementer er sket under iagttagelse af sundhedsmyndighedernes anbefaling om bl.a. afstand, øget hygiejne og rengøring.

Vi har uanset COVID-19 haft fuld fokus på de faglige opgaver, som dækker alt fra faglige sager, forhandlinger, sociale sager, uddannelse- og karriererådgivning, forhandlinger med arbejdsgivere m.m. I år har der været overenskomstfornyelse på det private arbejdsmarked, så der har været ekstra travlt. Men det har vi skrevet mere om i kapitel 2.1.

Medlemsmøder, bestyrelsesmøder og andre interne møder

Desværre har vi som nævnt ikke kunnet holde så mange medlemsaktiviteter, som vi har ønsket. I skrivende stund ser det ud som om, at der er kontrol over smittespredningen i Danmark, så hvis du eller dine kolleger ønsker at vi holder et medlemsmøde om et specifikt emne, er du altid velkommen til at kontakte din tillidsrepræsentant eller ringe direkte til afdelingskontoret. Hvis emnet drejer sig om TDC-forhold vil det være formålstjenligt, at vi inviterer repræsentanter fra Metals Landsklub i TDC med til mødet.

En del af vores interne møder i foråret har været afholdt digitalt for at undgå smittespredning. De har i de fleste tilfælde fungeret udmærket. Man kan jo spare en del tid og transportomkostning, men selv om vi er ansat inden for telekommunikation og selvfølgelig er tilhængere af online-møder, er fysiske møder i hvert fald i nogle situationer mere givtige.

2.5.1.1. Tillidsrepræsentanter (TR) +Arbejdsmiljørepræsentanter (AmR)

Medlemmerne er fagforeningens vigtigste aktiv. I det daglige støder vi ofte på medlemmer, som fortæller os, at deres leder ikke lytter til 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 arbejdsmiljørepræsentanterne er fagforeningens næst vigtigste aktiv. Tillidsrepræsentanterne kan f.eks. via samarbejdsudvalgene følge sagen til tops overfor ledelsen. Resultaterne viser sig måske ikke fra den ene dag til den anden. Resultaterne kommer efter vedvarende og konstruktive dialoger mellem medarbejderrepræsentanterne og ledelsen.

Tele Øst har i skrivende stund 33 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 33 arbejdsmiljørepræsentanter, der er organiseret i Tele Øst. Hvis du har spørgsmål til arbejdsmiljøet, er du velkommen til at kontakte kasserer Hanne Trebbien på mobiltelefon 23 31 86 83.

2.5.1.2. TDC Landsklub og virksomhedsklubber



Landsklubbens formand, Lars Jørgensen, har haft travlt.

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 sit 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, da Landsklubben med tilhørende virksomhedsklubber er dét fagpolitiske og organisatoriske apparat, som sikrer koordineringen på tværs af landsdelene, således at ledelsen i TDC ikke kan spille os ud mod hinanden.

På grund af de mange ændringer i TDC og datterselskaberne har såvel Landsklubben som virksomhedsklubberne haft mange møder med arbejdsgiverne. Selv om ny selskabsstruktur, COVID-19 og afskedigelsesrunde i nuuday, har bevirket medført mange sager har Landsklubben og virksomhedsklubberne formået at tackle sagerne på et højt fagligt niveau og har varetaget medlemmernes interesser på bedste vis.

Landsklubben har i september måned afholdt et TR-seminar for alle Metals tr i TDC med det formål at fremme samarbejdet i og på tværs af virksomhedsklubberne.

2.5.1.3. Tele Østs visionsmodel

Bestyrelsen har udarbejdet en visionsmodel for Tele Øst som rettesnor for det faglige virke og som løbende bliver debatteret på bestyrelsens møder:

VISIONSMODEL

for Dansk Metal Tele Øst

Vi er en attraktiv fagforening, fordi

Vi forsvarer og forbedrer medlemmernes dagligdag

- Løn- og ansættelsesforhold
- Understøttelse af tillidsvalgte
- Socialpolitik
- Understøtte og styrke det faglige fællesskab og sammenhold

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
- arbejde for ligestilling og være inkluderende overfor minoritetsgrupper.
- afholde sociale medlemsaktiviteter

Det gør vi ved at

- udarbejde ambitiøse, men realistiske mål for pejlemærkerne



Immerkær 42, 2650 Hvidovre
Telefon: 33 63 29 01 Hjemmeside: teleoest.dk



opdateret 29-5-2018

2.5.2. Udvalg

Hvert år på det konstituerende bestyrelsesmøde efter generalforsamlingen bliver afdelingsudvalgene revideret i overensstemmelse med Forbundets vedtægter. Det sker naturligvis også løbende på bestyrelsesmøderne, hvis der er behov for at foretage ændringer.

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



*Casper Moser,
faglig sekretær*

Udvalgets medlemmer:

- Carsten Dyring Nielsen (tilknyttet ad hoc indtil 31. januar 2021)
- Hanne Trebbien
- Brian Roos
- John Monrad Gerbild
- Christian Ziegler
- Anders Reiners
- Lone Gudbergesen
- Søren Holme
- Mick Zimmermann
- Casper Moser (formand for afdelingsudvalget og har tillige sæde i forbundsudvalget)

Afdelingen har nedsat et Fagretlig Udvalg, som en slags pendant til Forbundets fagretlige udvalg.

Det fagretlige 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 2019 og til dato har afdelingsudvalget holdt tre møder.

2.5.2.2. Miljø- og Arbejdsskadeudvalg



Hanne Trebbien
kasserer

Udvalgets medlemmer:

- Marianne Røgilds-Heinsøe
- Maj-Britt Sørensen
- Jørgen Grønbæk Jensen
- Kim Neumann Frederiksen
- Bjørn Bent Larving
- Johnnie Nielsen
- Stig Schlott Hinrichsen
- Tove Jørgensen
- Birgitte Kristiansen
- Hanne Trebbien (formand for afdelingsudvalget og har tillige sæde i forbundsudvalget)

Udvalget har i generalforsamlingsperioden ændret i sammensætningen. Morten Vesterskov Andersen er trådt ud, da han er blevet Servicechef, Kim Neumann Frederiksen er kommet ind i stedet for.

Bjørn Bent Larving er blevet Fællesarbejdsmiljørepræsentantsuppleant i NET Øvrige og har derfor en plads i udvalget.

Velkommen skal lyde herfra.

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

Hvad det er der rør sig derude 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.

2019 blev af **FH**, Fælles **H**ovedorganisation, sammenslutning af LO og FTF udråbt til arbejdsmiljørepræsentanternes år. Som orienteret i sidste beretning startede markeringen den 8. januar i

Odense Congress Center. Det sluttede samme sted den 12. december. Det skal bestemt ikke forstås sådan, at nu er al snak og tiltag omkring arbejdsmiljø slut. Tvært imod, det er meget vigtigt, at gryden bliver holdt i kog, det forventer udvalget at alle arbejdsmiljørepræsentanter i Tele Øst er med til.

Beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard talte på mødet og sagde bl.a.:

”Uanset hvor ambitiøse både regeringen og arbejdsgiverne er, så kommer vi ingen vegne uden jer arbejdsmiljørepræsentanter. I gør en kæmpe forskel. I er med til at sikre en uhyre vigtig beskyttelse af de mange mennesker, der får vores samfund til at køre rundt,”

I marts måned, havde vi arrangeret et fyraftensmøde med emnet ISO 45001, det nye certificerings-system, som har afløst OHSAS 18001. TDC er blevet certificeret efter det nye system, desværre måtte dette arrangement, som så mange andre aflyses på grund af COVID-19 situationen.

Vi satser på at det kan lade sig gøre i løbet af november i år.

HUSK arbejdsmiljøspørgsmål er ALTID velkomne til udvalget.

2.5.2.3. Organiserings- og Agitationsudvalg



*Mick Zimmermann,
faglig sekretær*

Udvalgets medlemmer:

- Pia H. Olsen
- Torkil Aabye
- Søren Holme
- Lone Madsen
- John Monrad Gerbild
- Anne Wildbork-Hansen
- Rasmus Emerik Kristensen
- Anders Reiners
- Casper Moser
- Mick Zimmermann (formand for afdelingsudvalget og har tillige sæde i forbundsudvalget)

Udvalget har fokus på at skabe synlighed og interesse omkring Tele Øst. Der har været arrangeret julehygge på Immerkær, for de arbejdsmarkedsaktive, i forsøg på at genskabe det fællesskab og sammenhold vi kender fra ”de gamle dage”. Vi har pga. COVID-19 været nødt til at aflyse sommerfesten, men vi håber at kunne gentage succesen om en sommerfest til næste år.

Vi arbejder tillige med at de tillidsvalgte er klædt godt på ift. uddannelse, så de kan være med til at sikre en medlemsfremgang i Tele Øst.

2.5.2.4. Seniorudvalg



Robert Larsson
faglig sekretær



Jørgen Bredøl
formand for seniorudvalget

Udvalgets medlemmer:

- Jørgen Bredøl (formand for afdelingsudvalget og har tillige sæde i forbundsudvalget)
- Kjeld Bødker
- Jørgen Jensen
- Robert Larsson (varetager kontakten mellem seniorudvalg/pensionistklubberne og Tele Øst)

Udvalgets opgaver er 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 forslag til gavn for vores medlemmer.

2.5.2.5. Uddannelsesudvalg



Robert Larsson
faglig sekretær

Udvalgets medlemmer:

- Torkil Aabye
- Stig Engelhardt
- Lone Madsen
- Pia H. Olsen
- Søren Holme
- Robert Larsson (formand for afdelingsudvalget og har tillige sæde i forbundsudvalget)

Udvalget har bl.a. beskæftiget sig med IKUF, elever og lærlinge samt TR-uddannelse.

Udvalget programlægger tillidsrepræsentanternes konferencer.

Vi har p.t. ikke nogen pladser i skolebestyrelserne eller de Lokale Uddannelses Udvalg (LUU), men Robert Larsson har en plads i TDC-IKUF-udvalget vedrørende selvvalgt uddannelse hvor han gør sin indflydelse gældende.

2.5.2.6. Ungdomsudvalget



Rasmus Emerek Kristensen



Kasper Emil Andersen

Udvalgets medlemmer:

- Rasmus Emerek Kristensen (formand for ungdomsudvalget)
- Søren Dau Mortensen
- Kasper Emil Andersen (*valgt til Forbundets ungdomsudvalg*)
- Mick Zimmermann (Svenderepræsentant)
- Casper Moser (Svenderepræsentant og afdelingsbestyrelsens repræsentant)

Udvalgets intentioner at skabe et netværk blandt elever, lærlinge og unge op til og med 30 år, hvor der kan deles viden på tværs af de forskellige arbejdsområder.

Ligesom det begyndte at gå godt i Tele Øst ungdom, skete det - Corona ramte Danmark

Vi havde ellers året forinden holdt en super hyggeligt bowling arrangement, hvor stemningen var i top og enigheden blandt deltagerne var at et lignende arrangement skulle stables på benene hurtigst muligt.

Det lykkedes heldigvis også, og den 22. februar 2020 deltog en masse unge på tværs af TDC til actiondag i Rødovre. Vi havde aftalt at mødes på Immerkær, hvor man kunne få lidt at drikke og en snack, så vi kunne få lidt energi inden det hele skulle bruges igen i form af elastikfodbold, promillehockey mm. Stemningen var i top, det kunne man ikke sige om formen, men sjovt var det. Vi sluttede dagen af med aftensmad og hygge, samt en quiz hjemme i foreningen. Alt i alt en rigtig god dag, som vi klart vil gentage. Vores vision er nemlig at skabe et netværk blandt unge og lærlinge i TDC. Vi tror godt man kan føle sig en smule uden for, når man hører røverhistorier fra de gamle gutter og gutinder ansat i TDC, derfor er Tele Øst ungdomsudvalget til for at samle og skabe et netværk blandt de unge samtidig med at informere om og synliggøre det fællesskab vi har i en forening som Dansk Metal Tele Øst. Samtidig også vigtigheden i at være medlem. Vi håber på vi snart kan gentage succesen og vi samtidig kan få endnu flere til at blive en del af ungdomsudvalget.

Har du lyst til at byde ind med idéer og blive en del af udvalget med mest fart på?

– Så kontakt Kasper Emil Andersen eller Rasmus Emerek Kristensen

2.5.2.7. Aktivitetsudvalg



Robert Larsson
faglig sekretær

Udvalgets medlemmer:

- Per Nørskov
- Torkil Aabye
- Stig Engelhardt
- Lone Madsen
- Karsten Moritz
- Pia H. Olsen
- Brian Roos
- Lone Gudbergesen
- Robert Larsson (formand)

Udvalgets formål er at hjælpe med etablering og afvikling af medlemsmøder og andre arrangementer i Tele Øst, hvilket er en stor opgave.

2.5.3. Medlemsaktiviteter



Robert Larsson
faglig sekretær



Juletræ

Søndag den 17. november 2019 var ca. 100 af vores medlemmer samlet med deres familie på Oslo-færgen PEARL SEAWAYS, (der var ca. 275 børn). Der blev julehygget med brunkager og juice til børnene, gløgg og æbleskiver til de voksne, klippet, klistret, flettet julehjerter og stjerner med hjælp fra skibets nisser og pyntet juletræ i den store klub. Efter mad og kaffe var der dans om juletræet i to etager med sang.

Børnene morede sig med skattejagt om bord, hvor også julemanden deltog med sine hjælpere. Juletræsfesten om bord på Pearl Seaways sluttede med at børnene fik lov at vælge en julegave, da de gik fra borde.



Julemanden med kone hilser alle vores medlemmer og takker for en meget eksemplarisk opførelse, hvor alle børn og voksne var glade og i godt julehumør

Vi ser frem til næste juletræsarrangement med DFDS – juletræsfesten i år 2020 er desværre aflyst pga. COVID-19. Der vil blive meldt ud i 2021 hvornår der kan afholdes juletræsfest igen.

Facelift af Feriehuset i Hou på Langeland



Tele Østs feriehus på Langeland blev lukket ned sidste vinter pga. renovering, som trak ud pga. COVID-19. Men huset blev dog klar til sommerperioden.

Det er kun medlemmer af Dansk Metal Tele Øst som kan leje huset.

Lejeperioden er søndag til søndag. Og prisen er som følger:

Højsæson: Uge 24 til 33 kr. 3.200 pr. uge

Lavsæson: Uge 1-23 samt fra uge 34 til 52/53 kr. 1.600

Weekend kun i lavsæson: Hvis huset ikke i lavsæsonen er lejet i hele uger, kan man leje huset for en weekend for kr. 600,- Tilstødende helligdage og hverdage til en weekend koster kr. 200,- ekstra pr. døgn.

Forbrug af el og pejsebrænde er inkluderet i prisen. Man står selv for slutrengøring.

Der er tale om et helårshus med stue, køkkenregion, bad og tre soveværelser med i alt 6 sengepladser. Sommerhuset ligger i første klitrække kun et stenkast fra vandet.

Ønsker man at leje sommerhuset skal man ringe til Christina Kjeldzeen på 60141145 eller til Tele Øst på 33632901.

For de af jer, der har været i huset før, kan vi fortælle, at huset har fået en større og handicapvenlig terrasse. Der er malet udvendig, såvel som indvendig. Indvendig fremstår huset meget lysere og med en del nyt inventar.

Der er installeret internet og større tv.

Den store opslagstavle til venstre for hoveddøren er fjernet. Vigtig information er samlet i en velkomstmappe, som ligger i stuen.

Vi håber at mange medlemmer vil leje huset og få nogle skønne dage i et hus med en af Danmarks smukkeste udsigter.

Dagsordenens punkt 3

Forelæggelse af årsregnskab

Årsrapporten for 2019 er et hæfte på mange sider.
For at begrænse antallet af sider i dette skriftlige materiale, er Årsrapporten vist uden de regnskabsmæssige noter i lighed med tidligere år.

Det gengives på de følgende 8 sider

Medlemmer der ønsker hele rapporten bedes kontakte Tele Østs sekretariat på telefon 33 63 29 01 eller på mail teleoest@danskmetal.dk.

DANSK METAL TELE
AFDELING ØST

Årsrapport for 2019

LEDELSESPÅTEGNING

Bestyrelsen og daglig ledelse har dags dato aflagt årsregnskab for 1. januar - 31. december 2019 for Dansk Metal Tele afdeling Øst.

Årsregnskabet aflægges i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

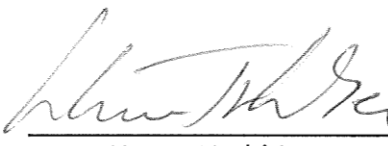
Det er vores opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af afdelingens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31 december 2019 samt af resultatet af afdelingens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2019.


Årsregnskabet indstilles til generalforsamlingens godkendelse.


Hvidovre, den 20. august 2020

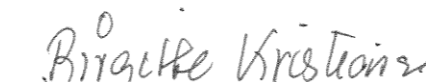
Bestyrelse:


John Schwartzbach
formand



Hanne Trebbien
kasserer og næstformand


Mick Zimmermann


Robert Larsson



Birgitte Kristiansen

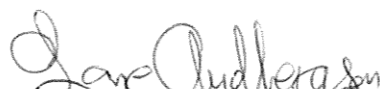

Casper Moser



Pia H. Olsen


Brian Roos


Søren Holme


Anders Reiners


Lone Gudbergson


John Monrad

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 2019, der omfatter resultatopgørelse, balance og noter, herunder anvendt regnskabspraksis. Årsregnskabet udarbejdes efter årsregnskabsloven.

Det er vores opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af afdelingens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2019 samt af resultatet af afdelingens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2019 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 afdelingen 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 afdelingens 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 afdelingen, 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. 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 tilside-sættelse 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 afdelingens 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 afdelingens 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 afdelingen 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.

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 20. august 2020

Ri Statsautoriseret Revisionsaktieselskab
CVR-nr. 53 37 19 14



Lars Rasmussen
statsautoriseret revisor
MNE-nr. mne28631

BILAGSKONTROLLANTER


Som valgte bilagskontrollanter har vi gennemgået bilagene vedrørende året 2019 i henhold til de i vedtægterne udstukne retningslinjer.

Vi har ikke udført lovpligtig revision.

Hvidovre, den 20. august 2020



Anne Wildbork-Hansen
bilagskontrollant



Torkil Aabye
bilagskontrollant



Lone V. Madsen
bilagskontrollant suppleant



Torkild Lund
bilagskontrollant suppleant

RESULTATOPGØRELSE FOR ÅRET 2019

Note		2018 t.kr.
	Kontingentindtægt	3.187.356
	Tilskud, Forbundet, Teleforeningen m.m.	1.027.010
	Indtægter i alt	4.214.366
1	Beregnet organtimeforbrug (TR-tid)	608.816
	Omkostninger valgte	3.253.231
2	Medlems- og PR-aktiviteter	118.474
	Medlemsblad, trykning mv. og hjemmeside	107.428
	Kursusomkostninger	91.021
	Mødeomkostninger	198.858
	Medlemsjubilæer og repræsentationer m.v.	84.272
	Lokaleomkostninger	21.758
3	Løn- og personaleomkostninger	865.075
4	Administrationsomkostninger	203.653
5	Feriehus	14.527
	Omkostninger i alt	5.567.113
	Resultat af ordinær primær drift	-1.352.747
6	Finansielle poster	
	Indtægter	2.819.538
	Omkostninger	175.289
	Finansielle poster, netto	-779
	Resultat før skat	1.291.502
7	Foreningskat	254.335
	Årets resultat	-1.619

Årets resultat overføres til egenkapitalen.

BALANCE PR. 31. DECEMBER 2019

Note

		2018 t.kr.
AKTIVER		
Hou, feriehus	1.550.000	1.550
Materielle anlægsaktiver	1.550.000	1.550
Aktier	26.000	23
Finansielle anlægsaktiver	26.000	23
Anlægsaktiver i alt	1.576.000	1.573
Tilgodehavender	152.271	447
Tilgodehavende foreningskat	0	72
Obligationer	22.849.425	20.119
Likvide beholdninger	2.014.343	2.906
Omsætningsaktiver i alt	25.016.039	23.544
Aktiver i alt	26.592.039	25.117
PASSIVER		
Kapitalkonto	22.857.000	21.820
Opskrivningshenlæggelse	830.000	830
8 Egenkapital	23.687.000	22.650
9 Anden gæld	2.905.039	2.467
Kortfristet gæld	2.905.039	2.467
Passiver i alt	26.592.039	25.117

Dagsordenens punkt 4

Indkomne forslag

Forslag 1:

Bestyrelsens forslag til redaktionelle ændringer som følge fusion mellem LO og FTF til FH, Fagbevægelsens Hovedorganisation.	
Nugældende tekst: §3 stk. 2 Organisations- tilhørsforhold <i>"Afdelingen kan tilsluttes LO's lokalstruktur. Afdelingens medlemmer tilmeldes i henhold til LO-sektionernes vedtægter".</i>	Foreslås ændret til: <i>"Afdelingen kan tilsluttes FH's lokalstruktur. Afdelingens medlemmer tilmeldes i henhold til FH-sektionernes vedtægter".</i>
§5 stk. 4 Indmeldelse og udmeldelse Nugældende tekst: <i>"Medlemmer som på grund af anden beskæftigelse overgår til et andet LO-forbund, kan ved sin pensionering søge optagelse i afdelingen med status som ekstraordinært medlem".</i>	Foreslås ændret til: <i>"Medlemmer som på grund af anden beskæftigelse overgår til et andet FH-forbund, kan ved sin pensionering søge optagelse i afdelingen med status som ekstraordinært medlem".</i>
Bestyrelsens begrundelse for forslaget: LO er via fusion med FTF blevet omdannet til FH, Fagbevægelsens hovedorganisation. Som en konsekvens af dette foreslås bestyrelsen at opdatere vedtægterne. Der er således alene tale om redaktionelle ændringer.	

Forslag 2:

Bestyrelsens forslag om forhøjelse af antallet af valgte ungdomsrepræsentanter	
§9 Generalforsamling stk. 15. nr. 4 Nugældende tekst: <i>"Hvert år vælges: - Maks. 6 ungdomsrepræsentanter - En statsautoriseret revisor".</i>	Foreslås ændret til: <i>"Hvert år vælges: - Maks. 10 ungdomsrepræsentanter - En statsautoriseret revisor".</i>
Bestyrelsens begrundelse for forslaget: Vores arbejdsgivere er begyndt at ansætte flere elever og lærlinge. For at styrke det faglige ungdomsarbejde ønsker bestyrelsen, at det fremover bør være muligt, at generalforsamlingen kan vælge flere ungdomsrepræsentanter,	

Dagsordenens punkt 5

Budgetoversigt 2021

Budgetoversigten er udarbejdet på baggrund af afdelingskontingentet for 2021.

Beskrivelse	Regnskab 2019	Regnskab 2018	Budgetoversigt 2021
Kontingenter i alt	3.187.356	3.282.275	3.255.521
Andre indtægter	1.027.010	1.119.523	717.259
Indtægter i alt	4.214.366	4.401.798	3.972.779
TR-tid	-608.816	-756.146	- 525.000
Omkostninger valgte	-3.253.231	-2.735.901	-2.911.895
Medlems- og PR-aktiviteter	-118.474	-239.008	- 250.000
Info (Medlemsblad & hjemmeside)	-107.428	-99.400	- 110.000
Mødeudgifter m.v.	-198.858	-193.319	- 200.000
Kurser og konferencer	-91.021	-112.790	- 200.000
Medlemsjubilæer og repræsentation m.v.	-84.272	-52.781	- 75.000
Lokaleomkostninger	-21.758	-46.151	-100.000
Løn- og personaleudgifter	-865.075	-739.180	-509.778
Administrationsomkostninger	-203.653	-230.221	-275.000
Feriehus	-14.527	-36.376	-55.000
Primære udgifter i alt	-5.567.113	-5.241.273	-5.211.673
Resultat før finansielle poster	-1.352.747	-839.475	-1.238.893
Finansielle indtægter	2.819.538	560.082	426.927
Finansielle udgifter	-175.289	-1.339.156	-110.000
Finansielle poster netto	2.644.249	-779.074	316.927
Resultat før skat	1.291.502	-1.618.549	-921.966
Årets skat, inkl. regulering tidligere år	-254.335	704	-62.532
Årets resultat	1.037.167	-1.619.253	-984.498

Dagsordenens punkt 6

Afdelingskontingenter 2021

Kontingentsatserne fra 2020 stiger jf. reguleringsordningen i vedtægternes § 16 stk. 4.
Pr. 1. januar 2021 udgør reguleringen **0,7 %** (afrundet til nærmeste 25 øre).
(Forbundscontingentet for pensionister og elever/lærlinge følger forbundets beslutninger)

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

Kontingentsats pr. måned	Forbund	Afdeling	I alt
Ordinære medlemmer	345,50	210,25	555,75
Deltid 30 timer	222,75	140,00	362,75
Deltid under 15 timer	61,25	45,50	106,75
Efterlønsmodtagere	267,00	12,50	279,50
Pensionist*	12,50	12,50	25,00
Mere end 22 ugers ledighed /sygdom (fuldtidsforsikret)	285,50	170,25	455,75
Mere end 22 ugers ledighed /sygdom (deltidsforsikret)	162,75	100,00	262,75
Elever/lærlinge	82,50	45,00	127,50

Som medlem af Dansk Metal omfattes man automatisk af en gruppelevsforikring der yderligere koster 22,50 kr. pr. mdr. ud over ovennævnte beløb. Man skal aktivt framelde forikringen, hvis man ikke ønsker denne. Hvis man fravælger gruppelevsforikringen, kan man ikke senere blive omfattet af forikringen.

Derudover kan tilvælges en fritidsulykkesforikring der koster 31,50 kr. pr. mdr.

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 forbundscontingent. Kontingentet opkræves forud som et halvårskontingent.

Dagsordenens punkt 7

Valg til bestyrelsen

Bestyrelsen indstiller følgende personer til valg jf. vedtægternes § 9 stk. 15:

Formand (vælges for 2 år)

John Schwartzbach, bestyrelsen indstiller til genvalg.

2 faglige sekretærer (vælges for 2 år)

Casper Moser, bestyrelsen indstiller til genvalg.

Robert Larsson, bestyrelsen indstiller til genvalg.

3 faglige bestyrelsesmedlemmer (vælges for 2 år)

Pia H. Olsen, bestyrelsen indstiller til genvalg.

Brian Roos, bestyrelsen indstiller til genvalg.

Lone Gudbergsen, bestyrelsen indstiller til genvalg.

Øvrige valg jf. vedtægterne § 9 stk. 15.

1 Bilagskontrollant (vælges for 2 år)

Torkild Aabye, bestyrelsen indstiller til genvalg.

1 Bilagskontrollantsuppleant (vælges for 2 år)

Lone Vestergaard Madsen, bestyrelsen indstiller til genvalg.

1 fanebærer (vælges for 2 år)

Marianne Røgilds-Heinsøe, bestyrelsen indstiller til nyvalg.

1 fanebærersuppleant (vælges for 2 år)

Christian Emil Ziegler, bestyrelsen indstiller til genvalg.

Valg af max 6 Ungdomsrepræsentanter for 1 år:

Kasper Emil Andersen, bestyrelsen indstiller til genvalg.

Rasmus Emerek Kristensen, bestyrelsen indstiller til genvalg.

Nikolai Aagesen, bestyrelsen indstiller til nyvalg.

(flere kandidater som ungdomsrepræsentanter efterlyses)

Valg af statsautoriseret revisor

Revisionsinstituttet, Skagensgade 1, 2630 Tåstrup – bestyrelsen indstiller til genvalg.

Dagsordenens punkt 8

Eventuelt

Tele Østs bestyrelse efter generalforsamlingen 2019



afdelingsformand
John Schwartzbach



næstformand
og kasserer
Hanne Trebbien



faglig sekretær
Birgitte Kristiansen



faglig sekretær
Robert Larsson



faglig sekretær
Casper Moser



faglig sekretær
Mick Zimmermann



bestyrelsesmedlem
Lone Gudbergsen



bestyrelsesmedlem,
Pia Holmgaard Olsen



bestyrelsesmedlem
Brian Roos



bestyrelsesmedlem
Søren Holme



bestyrelsesmedlem
John Monrad



bestyrelsesmedlem,
Anders Reiners



Carsten Dyring Nielsen er
tilknyttet afdelingskontoret
indtil 31. januar 2021,
hvorefter han forlader arbejdsmarkedet.

Praktiske oplysninger