

Aftale

mellem

TDC A/S

og

AC organisationerne

om tryghed, omskoling og intern jobformidling.

Parterne er enige om, at det er væsentligt at TDC er et velfungerende selskab med god effektivitet og en stærk markedsposition, og at selskabet står over for væsentlige markeds-mæssige udfordringer og indførelse af ny teknologi.

For at sikre en proces, der vil føre til de forventede resultater, er parterne enige om, at en forudsætning for dette er medarbejdernes trivsel, tryghed, engagement og uddannelsesniveau samt en planlagt personaleressourceanvendelse.

I den forbindelse er man enige om at indgå denne aftale, der er gældende i 2005, 2006 og 2007 for personalereduktioner, der besluttet efter aftalens indgåelse. Bortset fra aftalens pkt. 2 gælder dog aftalen principielt for endnu ikke gennemførte personalereduktioner som efter aftalens indgåelse iværksættes i Installation og Privat, men som varsledes den 23. februar 2005.

1. Tryghed og omskoling

Der er mellem parterne en fælles vilje til at undgå uansøgte afskedigelser.

TDC har bekræftet nøje at ville planlægge nødvendige personalereduktioner, omplaceringer og eksterne rekrutteringer.

Nødvendige personalereduktioner i aftaleperioden sker ved omplacering, videre- og efteruddannelse, frivillig fratreden/naturlig afgang og begrænsninger i eksternt rekruttering samt anvendelse af vikarer/entreprenører og eksterne konsulenter, jf. dog nedenfor pkt. 4, 2. afsnit.

For at understøtte de reelle muligheder for omplacering sikres løbende målrettet information om hvor i TDC, der må forventes at blive færre jobs og hvor der må forventes at komme flere jobs, således at medarbejdere i "truede funktioner" har mulighed for i god tid at søge beskæftigelse i vækstområderne og få den fornødne uddannelse hertil.

Der etableres i den forbindelse butikks-, kundeservice- og salgsakademier med henblik på at sikre omplacering til områder, hvor der er stor naturlig afgang og ledige stillinger.

Endvidere etableres anden relevant supplerende omskoling/kompetenceudvikling med henblik på overgang til stillinger, hvor der er et rekrutteringsbehov.

TDC tilbyder relevant omskoling, videre- og efteruddannelse med henblik på omplacering gennemføres tidligst muligt og senest når der inden for et område er konstateret overtallighed.

Interne ansøgere vil som led i en omplacering have fortrinsret til ledige stillinger, hvis kompetencerne gør det muligt eller hvis kompetencerne efter passende kompetenceudvikling gør det muligt.

Det sikres i ethvert tilfælde, at intern rekruttering har været afprøvet inden der kan gennemføres ekstern rekruttering. Alle ledige stillinger, der besættes ved proaktiv mobilitet (dvs. mobilitet som følge af at medarbejdere søger nye udfordringer internt i TDC og flytter sig "opad" eller "henad") opslås internt inden de besættes ved ekstern rekruttering.

2. Rammer for at fremme frivillig fratræden/naturlig afgang

Der indgås aftale om konkrete vilkår for at fremme fremtidig frivillig fratræden/naturlig afgang i forbindelse med et fælles ønske fra medarbejderens og ledelsens side om fratrædelse.

Den økonomiske ramme for de konkrete vilkår er de rammer som hidtil har været gældende for teknisk afsked (herunder vægtningen mellem medarbejdere med tjenestemandspensionsrettigheder og medarbejdere med forsikringsbaserede pensionsordninger) og skal i øvrigt sikre reel frivillighed. Rammerne for frivillig fratræden/naturlig afgang relateres til anciennitet i TDC og ikke alder.

3. Etablering af intern jobformidling

Der skabes størst mulig åbenhed og gennemsigtighed i den interne jobformidling. I den forbindelse vil TDC sikre styrkelse af en egentlig jobcenterfunktion, således at den organisatorisk integrerer og udvikler TDC's kompetence mht. at understøtte det interne jobmarked, varetage vikarbureauopgaverne samt professionelt hjælpe medarbejdere, der skal forlade TDC på grund af overtallighed.

4. Kontaktgruppe

Der er aftalt en særlig kontaktgruppe mellem parterne bestående af to repræsentanter fra AC-Tele/AC-organisationerne og to repræsentanter fra TDC. Endvidere er Henning Dyremose formand for gruppen.

Hvis der på trods af ovenstående foranstaltninger opstår behov for uansøgte afskedigelser drøftes forholdet i kontaktgruppen, forinden afskedigelser kan finde sted. Desuden behandles og forhandles spørgsmålet efter gældende regler, herunder overenskomst- og lovgivningsmæssige.

Endvidere kan gruppen tage stilling til konkrete og principielle problemstillinger og forebygge misforståelser i forbindelse med påtænkte personalereduktioner.

5. Afslutning, opsigelse mv.

Parterne er enige om, at denne overordnede aftale kan og bør suppleres med en udbygning af elementerne i aftalen suppleret med eventuelle nye tiltag, der kan fremme de ovenfor definerede mål og medarbejdernes engagement.

TDC oplyste, at det var selskabets forudsætning for muligheden for at undgå uansøgte afskedigelser inden for overenskomstområdet, at berørte medarbejdere kan og vil omplaceres. TDC oplyste i den forbindelse, at personaleomsætningen er størst inden for områder der traditionelt ligger uden for AC-området.

Aftalen bortfalder uden opsigelse med udgangen af 2007 og kan i øvrigt opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel, såfremt parternes forudsætninger for aftaleindgåelsen brister eller har ændret sig.

København, den 20. maj 2005

For TDC A/S
sign. Peer Schaumburg-Müller

For AC organisationerne
sign. Jan Bardino
sign. Charlotte Bach