

Der er om enkelthederne i de personalemæssige konsekvenser lagt op til drøftelser med personaleorganisationerne i samarbejdsregi, således som det ved tidligere projekter af lignende karakter har været tilfældet.

Det har fra første færd været en væsentlig opgave for Tele Danmark at forbedre produktiviteten. Da over halvdelen af medarbejderne er ansat på tjenestemandsvilkår, hvilket indebærer betydelige udgifter i forbindelse med afskedigelser, har politikken været at opnå den nødvendige personale reduktion gennem naturlig afgang og en restriktiv rekrutteringspolitik.

Dette var baggrunden for, at selskabet i 1994 gav et tilsagn om ikke at anvende uansøgte afskedigelser indtil udgangen af 1997, hvilket har medvirket til, at de store omorganiseringer har kunnet gennemføres i ro og uden væsentlige driftsforstyrrelser.

Af hensyn til behovet for fornyelse af personalesammensætningen og de krav en sådan politik stiller til personalefleksibiliteten internt, er det klart tilkendegivet, at tryghedstilsagnet ikke vil blive forlænget, og at der må regnes med reduktioner i personalestyrken, der må effektueres ved afskedigelser på de herfor gældende vilkår. De arbejdsretlige og tjenestemandretlige regler i så henseende vil naturligvis blive iagttaget.

For medarbejdere med tjenestemandsrättigheder vil udgangspunktet være, at der ved afskedigelse udbetales løbende pension. Dette udgangspunkt er basis for forhandlinger med organisationerne om mere fleksible fratrædelsesmuligheder med hensyn til tidspunkt og vilkår.

Øvrige ansatte har ikke tilsvarende vilkår som tjenestemænd. Det er for sådanne medarbejdere hensigten at operere med fratrædelsesvilkår af samme karakter, som andre større selskaber, der ikke står foran lukning (f.eks. banker) traditionelt har taget i anvendelse i forbindelse med større personale reduktioner.

Tele Danmark har lagt megen vægt på, bl.a. gennem forhandlinger med personaleorganisationerne, at finde frem til løsninger i forbindelse med nødvendige fratrædelser, som er både anstændige og forsvarlige for den enkelte medarbejder.

Med fastholdelse af målet om en netto reduktion på 2.000 medarbejdere vil selskabet videreføre bestræbelserne på gennem uddannelse og omskoling at kvalificere bestående medarbejdere til ledige job i selskabet.

Tele Danmark gennemfører årligt mere end 40.000 uddannelses- og omskolingsforløb, og er parat til at drøfte en intensivering af forskellige efteruddannelses-, omskolings- og evt. udskolingsaktiviteter i lyset af de aktuelle problemstillinger.

Om den nærmere tilrettelæggelse af nedbringelsen af omkostningerne gennem en reduktion i antallet af medarbejdere er drøftelser optaget i virksomhedens samarbejdsudvalg og med personaleorganisationerne.

Straks efter bestyrelsens beslutning den 28. januar 1997 om at gennemføre effektiviseringsplanen, blev der den 29. januar 1997 afholdt hovedsamarbejdsudvalgsmøde, hvor ledelsen dels orienterede grundigt om bestyrelsens beslutning, dels gav tilsagn om snarest at ville optage drøftelser i virksomhedens samarbejdsudvalg og med personaleorganisationerne.

Med henblik herpå aftaltes et ekstraordinært hovedsamarbejdsudvalgsmøde den 13. februar 1997. Ved dette møde blev der truffet aftale om etablering af nye samarbejdsudvalg tilpasset de organisationsændringer, der også var en konsekvens af den besluttede effektiviseringsplan. Endvidere drøftede hovedsamarbejdsudvalget de projekter, som er eller bliver sat i værk i løbet af den kommende tid, og som vil ændre arbejdsrutiner og betyde personale reduktioner.

I tilknytning hertil blev der gennemgået et omfattende forslag fra Telekommunikationsforbundet om uddannelsesmæssige foranstaltninger med henblik på en særlig indsats for generelt at forøge medarbejdernes kompetencer. Dette modtog ledelsen positivt, og punktet drøftes videre på et møde i hovedsamarbejdsudvalget den 12. marts 1997. Endelig behandlede hovedsamarbejdsudvalget spørgsmålet om fratrædelsesvilkår, og det blev aftalt at opstille forskellige modeller herfor. Det aftaltes at optage særskilte forhandlinger mellem Tele Danmark og de enkelte personaleorganisationer herom.

Forhandlingerne mellem selskabet og personaleorganisationerne indledes med forhandlinger mellem Tele Danmark og Telekommunikationsforbundet, som den betydeligste personaleorganisation, allerede den 20. februar 1997.

Tele Danmark har forhåndsorienteret arbejdsmarkedetsrådene i henhold til reglerne for kollektive afskedigelser i større omfang.