



Information om

AFTALE- OG OVERENSKOMSTRESULTATET 2018

Indhold

Indledning og kontakt.....	3
Overenskomstresultatets omfang.....	3
CFU-forliget.....	3
DTS-forliget.....	3
Periode og økonomisk ramme	3
Periode	3
Økonomisk ramme	3
Generelle lønstigninger, Reguleringsordningen og Skøn over Reststigningen	4
Generelle lønstigninger	4
Reguleringsordningen	4
Skøn over Reststigningen	5
Puljer til Andre formål (DTS-forliget og CFU-forliget)	5
DTS-FORLIGET.....	5
Puljer til organisationsforhandlinger.....	5
Overenskomstdækning af uddannelsen Professionsbachelor i skat.....	5
Pulje til tillæg til tjenestemandsansatte funktionsledere	5
Forhøjelse af basislønnen for fagkonsulenter ansat på sats II	6
Ændrede forhandlingsvilkår for overenskomstansatte funktionsledere	6
CFU-FORLIGET.....	6
Betalt spisepause.....	6
Kompetenceudvikling.....	7
Enkle og fleksible arbejdstidsregler – Plustid	7
Gruppeliv	7
Psykisk arbejdsmiljø.....	8
Indgåelse af ny ferieaftale	8
Udflytning af arbejdspladser, herunder aftale om flyttegodtgørelse	8

Bistand hos A-kasse ved afsked.....	8
Tjenestefrihed af familiemæssige årsager	8
Funktion i højere stilling	9
Chefområdet.....	9
Jubilæumsgratiale.....	9

Indledning og kontakt

Dansk Told & Skatteforbund ønsker med dette notat at give en orientering omkring resultatet af aftale- og overenskomstforhandlingerne for 2018. Det er tale om en overordnet orientering, hvor vi alene har medtaget de dele af det samlede resultat, som efter vores opfattelse har, eller kan få, betydning for dine vilkår som ansat på Dansk Told & Skatteforbunds forhandlings- og aftaleområde under Skatteministeriet.

Da der er tale om en overordnet orientering kan der opstå spørgsmål mv. I så fald er I velkommen til at kontakte faglig sekretær Jan Nørner i Dansk Told & Skatteforbunds sekretariat.

Jan Nørner kan kontaktes på:

Mail: jn@dts.dk

Mobil: 26 74 48 41

Overenskomstresultatets omfang

Overenskomstresultatet for 2018 består af to dele:

1. CFU-forliget (Det generelle og for hele staten gældende aftaleresultat), og
2. DTS-forliget (Den del af aftaleresultatet, der alene gælder for Dansk Told & Skatteforbunds område)

CFU-forliget

CFU-forliget er en aftale indgået mellem på den ene side CFU og på den anden, Finansministeriet. CFU står for "Centralorganisationernes Fællesudvalg". CFU-forliget er den del af det samlede aftaleresultat, der gælder for alle statsligt ansatte, herunder ansatte under Skatteministeriet. Det er CFU-forliget, der sætter de øvre rammer for aftale- og overenskomstperioden samt eventuelle lønmæssige forbedringer m.v.

DTS-forliget

DTS-forliget er en aftale mellem på den ene side Dansk Told & Skatteforbund (DTS) og DTS centralorganisation CO10, og på den anden side, Moderniseringsstyrelsen. DTS-forliget har alene betydning for dele af de medarbejdere, der er ansat under DTS forhandlings- og overenskomstområde.

Periode og økonomisk ramme

Periode

Aftale- og overenskomstresultatet for 2018 bygger på en 3-årig periode – løbende fra 1. april 2018 til 31. marts 2021.

Økonomisk ramme

Et aftale- og overenskomstresultat bygger stort set ene og alene på økonomi. Den økonomiske ramme beskriver fordelingen af de samlede aftale- og overenskomstmidler hen over perioden.

Den økonomiske ramme opgøres til en procentdel af den samlede lønsum på hele det statslige område, og er herefter fordelt hen over hele perioden.

I aftale- og overenskomstresultatet for 2018 er den økonomiske ramme og udmøntningen heraf opgjort nedenfor. De enkelte elementer i rammen forklares nærmere efterfølgende.

3-årig aftale- og overenskomstperiode – Økonomisk ramme

I procent / Tidspunkt	2018	2019	2020	2021	I alt OK18
Generelle lønstigninger	1,30	2,16	1,46	0,68	5,60
Udmøntning for reguleringsordningen	0,33	0,02	0,02	0,10	0,47
Puljer til Andre formål					0,53
Skøn over Reststigningen	0,50	0,50	0,50		1,50
Samlet økonomisk ramme					8,10

Generelle lønstigninger, Reguleringsordningen og Skøn over Reststigningen

Generelle lønstigninger

De generelle lønstigninger er aftalt mellem CFU-forligets parter. Det skal dog bemærkes, at der kan ske regulering af de aftalte generelle lønstigninger som følge af udviklingen i Reguleringsordningen, jf. nedenfor.

Reguleringsordningen

Reguleringsordningen er med til at sikre, at der sker en nogenlunde ensartet lønudvikling i staten i forhold til det private arbejdsmarked. Dette gøres ved at sammenholde lønudviklingen på det private arbejdsmarked med lønudviklingen i staten. Er lønudviklingen i det private højere end i staten, forhøjes de aftalte generelle lønstigninger med 80% af den private merstigning. Modsat, er lønudviklingen i staten højere end i det private, så ned sættes de aftalte generelle lønstigning med 80% af den statslige merstigning. Beregningen af Reguleringsordningen sker normalt hvert år den 1. april. I denne aftale- og overenskomstperiode er der dog også aftalt udmøntning pr. 1. februar 2021. Da Reguleringsordningen pr. 1. april 2018 allerede er opgjort, kan denne regulering betragtes som "aftalt", hvorimod de øvrige beregninger beror på et skøn.

Med udgangspunkt i ovenstående kan de generelle lønstigninger, inkl. Reguleringsordningens aftalte og skønnede påvirkning, opgøres således:

Aftalte og skønnede lønstigninger i den 3-årige aftale- og overenskomstperiode

I procent / Tidspunkt	1.4.18	1.10.18	1.4.19	1.10.19	1.4.20	1.2.21	I alt OK18
Generelle lønstigninger	0,80	0,50	1,30	0,86	1,46	0,68	5,60
Udmøntning fra Reguleringsordningen	Aftalt 0,33		Skønnet 0,02		Skønnet 0,02	Skønnet 0,10	0,47
Aftalt og skønnet lønstigning i alt	1,13	0,50	1,32	0,86	1,48	0,78	6,07

Skøn over Reststigningen

Reststigningen er et overenskomstmæssigt og teknisk begreb, der ikke er en del af den generelle lønstigning. Det uanset, at reststigningen i realiteten er et udtryk for en lønmæssig fremgang. Den lønmæssige fremgang som følge af reststigningen kommer eksempelvis til udtryk ved udmøntningen af Ny Løn (tillægsforhandlingerne) samt ved andre strukturelle ændringer i medarbejdersammensætningen på de enkelte statslige arbejdspladser, og derfor rammer forbedringen ikke på tværs af alle ansatte i staten. Da der er tale om konkrete beregninger kan den reelle værdi af Reststigningen først opgøres efter aftale- og overenskomstperiodens udløb, hvorfor det i den økonomiske ramme alene er tale om et skøn.

Puljer til Andre formål (DTS-forliget og CFU-forliget)

Puljer til Andre Formål er de økonomiske midler, der anvendes til betaling for andre forbedringer. Nedenfor er redegjort nærmere for, hvilket forbedringer, der eksempelvis er tale om.

DTS-FORLIGET

Puljer til organisationsforhandlinger

I forbindelse med indgåelse af CFU-forliget blev parterne enige om, at der skulle afsættes 0,23% af den samlede økonomiske ramme til organisationsforhandlinger, herunder forhandlinger om Dansk Told & Skatteforbunds specielle krav. De krav, der alene vedrører medarbejdere under Dansk Told & Skatteforbunds aftale- og overenskomstområde.

Efter forhandlinger mellem Dansk Told & Skatteforbund og CO10 og Moderniseringsstyrelsen, blev der opnået enighed om følgende:

Overenskomstdækning af uddannelsen Professionsbachelor i skat

Uddannelsen Professionsbachelor i skat indskrives i Dansk Told & Skatteforbunds Organisationsaftale for fuldmægtige m.fl. (overenskomstansatte) samt lønaftalen for tjenestemænd. På lige fod med eksempelvis uddannelsen Diplom i skat. Det vil således være Dansk Told & Skatteforbund, der fremadrettet har forhandlings- og aftaleretten på medlemmer, der har færdiggjort professionsbacheloruddannelsen, ligesom de vil blive løn- og pensionsmæssigt indplaceret i de førnævnte aftaler.

De nye regler er gældende fra og med 1. april 2018.

Pulje til tillæg til tjenestemandsansatte funktionsledere

Der afsættes en økonomisk pulje på ca. 1,8 mio. kr. til brug for forhandling af varigt tillæg til tjenestemandsansatte funktionsledere. Dansk Told & Skatteforbund har gennem flere år forsøgt at få mulighed for at udjævne den forskel der er i grundlønnen for henholdsvis overenskomst- og tjenestemandsansatte funktionsledere. Med dette overenskomstresultat vil der nu være mulighed for, individuelle forhandlinger omkring tildeling af varige tillæg. Forbundet og forbundets chefkreds havde gerne set, at der blev indgået en central aftale om et fast varigt tillæg fordelt ligeligt til de tjenestemandsansatte funktionsledere, men blev afvist på dette krav. Derfor vil tillæggene nu skulle forhandles individuelt mellem den enkelte tjenestemandsansatte funktionsleder og pågældendes direktør. Dansk Told & Skatteforbund skal godkende det forhandlingsresultat parterne kommer frem til.

Tillæggene er til udmøntning pr. 1. oktober 2018, og de konkrete forhandlinger skal være afsluttet inden udgangen af 2018.

Forhøjelse af basislønnen for fagkonsulenter ansat på sats II

Basislønnen for overenskomst- og tjenestemandsansatte fagkonsulenter på sats II forhøjes pr. 1. oktober 2018 med kr. 800 årligt (marts 2012-niveau). Vi kender endnu ikke den konkrete forhøjelse i 1. oktober 2018 niveau, da reguleringstallene ikke er offentliggjort.

Dansk Told & Skatteforbund og CO10 valgte under forhandlingerne med Moderniseringsstyrelsen alene at stille forslag om forhøjelse af DTS fagkonsulenter på sats II. Dette gjorde vi af 2 grunde. 1) Differencen mellem fagkonsulenter på Sats II's basisløn og DTS fuldmægtige på sluttrin og inkl. rådighedstillæg er forsvindende lille, hvorimod forskellen mellem DTS konsulenter og DTS fagkonsulenter, sats I, er noget større. 2) Den økonomiske ramme, der var stillet til rådighed ved forhandlingerne.

Ændrede forhandlingsvilkår for overenskomstansatte funktionsledere

Overenskomstansatte funktionsledere har hidtil ikke selv kunne forhandle deres cheflønstillæg som det er tilfældet for de tjenestemandsansatte. Med DTS-forliget bliver de overenskomstansatte funktionsledere omfattet af forhandlingsreglerne i Aftale om Chefløn i staten, hvorefter der vil være individuel forhandlingsret – på lige fod med tjenestemandsansatte funktionsledere.

De nye forhandlingsregler vil være gældende fra og med 1. oktober 2018.

CFU-FORLIGET

Betalt spisepause

Et af de helt store spørgsmål ved aftale- og overenskomstforhandlingerne har været spørgsmålet omkring betalt spisepause. Det er nu aftalt, at retten til betalt spisepause ekspliciteres som en overenskomstmæssig ret, hvor en sådan ret består i dag. For DTS vedkommende henholder vi os til teksten i Tjenestemændenes arbejds-tidsaftale § 7, nr. 1, 2. pkt., der har følgende formulering:

”Pauser medregnes, hvis det varer mindre en ½ time og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet”.

Denne formulering har indtil videre været genstand for fortolkning således, at arbejdsgiver har haft den holdning, at der ikke var tale om en overenskomstmæssig rettighed, men en kutyme. Vi har derfor været udfordret på dette punkt, modsat HK/Stat, der direkte har den betalte spisepause indskrevet i overenskomsten. Med CFU-forliget vil en tilsvarende bestemmelse, jf. teksten ovenfor, blive indsat i akademikeroverenskomsten og øvrige overenskomster, der ikke indeholder bestemmelser om spisepause.

Som det fremgår af resultatpapiret om CFU-forliget, er der nu enighed mellem parterne om, at spisepausen hermed er afhandlet.

Det store spørgsmål er så, hvad har vi betalt for det? Dette kan der ikke svares konkret på, da aftalen omkring betalt spisepause er en del af det samlede CFU-forlig, og dermed også den afsatte pulje på 0,53 % til andre

formål, hvoraf de 0,23 % er afsat til organisationsforhandlinger. Da finansieringen kommer herfra, er det også alle organisationer, der har bidraget økonomisk.

Kompetenceudvikling

Parterne er enige om at fortsætte det gode samarbejde om kompetenceudvikling af statens medarbejdere. Der oprettes i den forbindelse en ny Karriere- og kompetencefond, hvor der afsættes 172 mio. kr. i overenskomstperioden. Midlerne i fonden opdeles i fire fondsområder målrettet de 4 centralorganisationer, herunder CO10. I denne fond kan statens medarbejdere søge midler til individuel kompetencegivende kompetenceudvikling. Med udgangspunkt i dette er parterne konkret enige om at:

- Videreføre aftale om Kompetenceudvikling med tilpasninger grundet omstruktureringen af den partsfælles kompetenceindsats.
- Ophæve aftale om Kompetencefonden (som følge af oprettelse af ny Karriere- og kompetencefond).
- Ophæve aftale om Fonden til udvikling af statens arbejdspladser (FUSA) – (igen som følge af ny Karriere- og kompetencefond).
- Tilpasse aftale om organisering af parternes fælles arbejde med kompetenceudvikling i staten grundet omstruktureringen af den partsfælles kompetenceindsats.
- Udarbejde ny aftale for den nye Karriere- og kompetencefond inden udgangen af 2018.

Kompetencesekretariatet varetager administrationen af ny Karriere- og kompetencefond, samt bistår statens arbejdspladser med rådgivning inden for kompetenceudvikling.

Engangsbeløb fra overenskomstforhandlingerne i 2015 vedr. ATP (14,5 mio. kr.) og ophørte projekter (11,4 mio. kr.) anvendes i henholdsvis 2018 og 2019 eller 2020 til den nye Karriere- og kompetencefond.

Enkle og fleksible arbejdstidsregler – Plustid

Reglerne for plustid ændres således, at arbejdsgiver fremover kan aftale med den enkelte medarbejder, at den ugentlige arbejdstid ændres fra normen på 37 timer og op til 42 timer. Der ydes stadig lønkomensation i den forbindelse, eksempelvis 42/37 af hidtidig løn. Tidligere skulle der indgås iværksættelsesaftale mellem ansættelsesmyndigheden og den faglige organisation, inden reglen om Plustid kunne bringes i anvendelse. Dansk Told & Skatteforbund har indgået aftale med SKAT om, at special- og chefkonsulenter kan blive omfattet af de hidtidige regler. Hvorvidt denne aftale stadig er gældende som følge af det nye regelsæt skal nærmere undersøges.

Reglerne træder i kraft den 1. april 2018.

Gruppeliv

Den statslige gruppelivsordning forbedres således:

- Dækning ved dødsfald ændres fra 370.000 kr. til 425.000 kr.
- Dækning ved kritisk sygdom ændres fra 100.000 kr. til 150.000 kr.

De ændrede satser er gældende fra og med 1. april 2018.

Psykisk arbejdsmiljø

Der afsættes 1,5 mio. kr. af overenskomstrammen til udvikling af arbejdet med psykisk arbejdsmiljø, konkretiseret ved følgende initiativer:

- Udvikling af den frivillige lederuddannelse i forebyggelse og håndtering af psykisk arbejdsmiljø.
- Tilbud om frivillig lederuddannelse i forebyggelse og håndtering af det psykiske arbejdsmiljø til statens leder:
- Evaluering af den frivillige lederuddannelse.

Lederuddannelsen forløber over forventeligt 3 dage fordelt på et år, således at læringen fra uddannelsen forankres i ledernes praksis gennem en "før, under og efter"-tilgang. Mellem uddannelsesdagene tilbydes lederne deltagelse i faciliterede netværk.

Indgåelse af ny ferieaftale

De nye ferieregler implementeres på det statslige område ved indgåelse af ny ferieaftale med tilhørende vejledning. Der enighed om, at de særlige feriedage videreføres efter de nugældende regler. Der nedsættes en arbejdsgruppe, der skal udarbejde den nye aftale og vejledning, og arbejdet tilstræbes at være tilendebragt ultimo 2018.

Udflytning af arbejdspladser, herunder aftale om flyttegodtgørelse

Parterne har aftalt en række tiltag, der alle sigter mod at forbedre medarbejdernes vilkår i forbindelse med udflytning af statslige arbejdspladser:

- Ny lønsystemer giver mulighed for at yde udligningstillæg ved geografiske flytning af institutioner.
- Der udarbejdes en fælles vejledning om statslige arbejdsgivers mulige tiltag for berørte medarbejdere i forbindelse med geografisk flytning af en statslige arbejdsplads.
- Ved geografisk flytning af en institution i etaper, kan der på den oprindelige eller den flyttede del af institutionen, hvor der ikke er en TR, vælges en midlertidig TR pr. medarbejdergruppe. Er der på et af stederne ingen medarbejdere, der opfylder anciennitetskravet på 9 måneder for at kunne vælge som TR, kan medarbejdere med kortere anciennitet vælges.

Der foretages konkrete forbedrende ændringer i aftale om flyttegodtgørelse. Der anvendes fremover kun én sats for supplerende flyttegodtgørelse (satsen for gifte). Satsen for enlige afskaffes således. Aftalen redigeres i løbet af aftale- og overenskomstperioden.

Bistand hos A-kasse ved afsked

Parterne er enige om at indføre regel om (i fællesoverenskomsterne), at medarbejdere, som afskediges på grund af institutionens forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen og efter aftale med ansættelsesmyndigheden – til at søge vejledning i a-kassen.

Tjenestefrihed af familiemæssige årsager

Aftalen udvides til også at omfatte ret til løn i op til 5 dage pr. barn årligt i forbindelse med den ansattes hospitalsindlæggelse sammen med et hjemmeværende barn under 14 år. Tilsvarende gælder, hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet eller modtager ambulant behandling, der træder i stedet for hospitalsindlæggelse, og som kræver den ansattes tilstedeværelse.

Endvidere gives der ret til fravær – uden løn til medarbejdere, der iht. lov om social service ansættes af kommunen til at passe en nærtstående i hjemmet.

Funktion i højere stilling

Med henblik på at sikre enkle og gennemskuelige regler, ændres aftalen om betaling mv. under funktion i højere stilling således:

- Karensperioden for, hvornår der opnås ret til funktionsvederlag for varetagelse af funktion i højere stilling ændres fra 15 til 30 dage. Ved opnået ret, sker udbetalingen af funktionsvederlaget fra det tidspunkt, hvor funktionen er påbegyndt.
- Efter udløbet af karensperioden har den ansatte ret til funktionsvederlag uden fradrag under sygdomsforløb i indtil 28 dage samt under afvikling af ferie/særlige feriedage.

Chefområdet

Med virkning fra 1. april 2018 ophæves cheflønspuljestyringen i aftale om chefløn (tjenestemænd). Ændringen medfører i øvrigt ikke ændringer i reglerne, herunder regler om forhandling og aftaler om lønforbedringer.

Jubilæumsgratiale

Parterne er enige om i overenskomstperioden at afdække mulige modeller for forenkling af opgørelsen af jubilæumsanciennitet. Det forudsættes, at modellerne ikke medfører besparelser i forhold til de samlede udbetalinger af gratialer i staten.