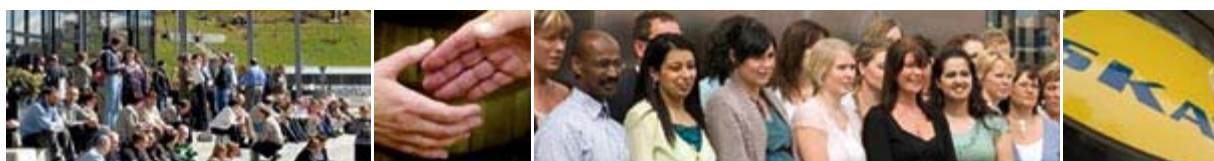


# DANSK TOLD & SKATTEFORBUND

---



## AFTALE- OG OVERENSKOMSTRESULTATET 2015



## INDHOLDSFORTEGNELSE

### Indhold

Indledning og kontakt .....	3
Overenskomstresultatets omfang .....	3
CFU-forliget .....	3
DTS-forliget .....	3
Periode og økonomisk ramme .....	3
Periode .....	3
Økonomisk ramme .....	3
Løn, Reguleringsordningen og Privatlønsværn .....	4
Generelle lønstigninger .....	4
Reguleringsordningen .....	4
Privatlønsværnet .....	4
Udmøntede og skønnede generelle lønstigninger i aftale- og overenskomstperioden .....	5
Skøn for reststigningen .....	5
Udviklingen i Reallønnen .....	5
Tjenestemandspension .....	5
Ændrede regler for førtidspensionsfradrag .....	5
Andre formål .....	6
Generel forhøjelse af ATP-bidrag .....	6
Styrkelse af det lokale samarbejde samt arbejdet med psykisk arbejdsmiljø .....	6
Kompetenceudvikling .....	6
Vilkår for ansættelse chefer .....	6
Fratrædelsesbeløb ved åremålsansættelser (primært chefer) .....	6
Forældreorlov med løn – 1 uge ekstra til faderen .....	7
Opsparingsdage .....	7

## Indledning og kontakt

Dansk Told & Skatteforbund ønsker med dette notat at give en orientering omkring resultatet af aftale- og overenskomstforhandlingerne for 2015. Der er tale om en overordnet orientering, hvor vi alene har medtaget de dele af det samlede overenskomstresultat, 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 forbindelse med gennemlæsning. I så fald er du yderst velkommen til at kontakte faglig sekretær Jan Nørner i Dansk Told & Skatteforbunds sekretariat.

Jan Nørner kan kontaktes på:

Mail: [jn@dts.dk](mailto:jn@dts.dk)

Direkte: 35 25 00 61

Mobil: 26 74 48 41

## Overenskomstresultatets omfang

Overenskomstresultatet for 2015 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 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 periode og forbedringer – kaldet den "økonomiske ramme". Det er også ved disse forhandlinger det kan aftales, hvorvidt der skal "sendes" penge ned til forhandlinger for de enkelte organisationer – kaldet "særlige puljer". Vi kan allerede nu oplyse, at der ved aftale- og overenskomstresultatet for 2015, IKKE blev afsat penge hertil.

### DTS-forliget

Som følge af, at der ikke blev afsat penge til særlige puljer ved CFU-forliget, var det ikke muligt for Dansk Told & Skatteforbund at forhandle sig frem til lønmæssige eller andre forbedringer i forbindelse med aftale- og overenskomstforhandlingerne for 2015. Skulle der skabes enighed om forbedringer, så krævede det, at finansieringen hertil skulle findes inden for andre områder, hvilket ville betyde forringelser. Derfor var parterne enige om, at der ikke kunne opnås et resultat.

## Periode og økonomisk ramme

### Periode

Aftale- og overenskomstresultatet for 2015 bygger på en 3-årig periode – gældende fra 1. april 2015 til 31. marts 2018.

### Økonomisk ramme

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

Den økonomiske ramme opgøres til en samlet procentsats af den samlede lønsum på hele det statslige område, og er fordelt hen over hele overenskomstperioden.

I aftale- og overenskomstresultatet for 2015 er den økonomiske ramme og udmøntningen heraf opgjort således:

### 3-årig aftale- og overenskomstperiode

I procent / Tidspunkt	1.4.2015	1.4.2016	1.4.2017	1.12.217	OK'15 I ALT
Aftalte generelle lønstigninger	0,22	0,80	1,00	1,50	<b>3,52</b>
Udmøntning af Reguleringsordningen	Aftalt 0,23	Ingen regulering	Skønnet 0,70	Ingen regulering	<i>Skønnet</i> <b>0,93</b>
Udmøntning af Privatlønsværet	Ingen regulering	Skønnet 0,00	0,00	0,00	<b>0,00</b>
Andre formål	0,05				<b>0,05</b>
Skøn for Reststigningen	0,70	0,70	0,70		<b>2,10</b>
<b>OK'15 I ALT</b>	<b>1,20</b>	<b>1,50</b>	<b>2,40</b>	<b>1,50</b>	<b>6,60</b>

## Løn, Reguleringsordningen og Privatlønsværet

### Generelle lønstigninger

De generelle lønstigninger er aftalt mellem overenskomstens parter. Det skal dog bemærkes, at der kan ske modregning i eller tillæg til de aftalte stigninger, jf. nedenfor om Reguleringsordningen og Privatlønsværet.

### 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 højere i det private end i staten, forhøjes de generelle lønstigninger med 80% af den private merstigning. Som udgangspunkt sker beregningen pr. 1. april hvert år, men som det fremgår af tabellen ovenfor, så er der tidspunkter, hvor reguleringsordningen er "suspended". Som eksempel kan nævnes, at lønudviklingen på det private område pr. 1. april 2016 oversteg det statslige område med 0,81%. Men da Reguleringsordningen pr. denne dato er "suspended", så gik de statsligt ansatte glip af en yderligere generel lønstigning på 0,65%

### Privatlønsværet

Privatlønsværet blev efter krav fra arbejdsgiversiden indført som et nyt redskab ved aftale- og overenskomstforhandlingerne i 2015. Modsat Reguleringsordningen er Privatlønsværet med til at sikre, at den statslige lønudvikling IKKE overstiger lønudviklingen på det private arbejdsmarked. Der er dog to væsentlige forskelle mellem de to regelsæt.

1. Privatlønsværet beregnes og indgår i beregningen af de generelle lønstigninger over hele overenskomstperioden. Der er således ingen "suspended" perioder.
2. I det tilfælde, at den statslige lønudvikling overstiger den private, så sker der modregning i de aftalte generelle lønstigninger på statens område med 100% af den beregnede statslige merstigning.

Ser vi på eksemplet ovenfor, hvor de statsansatte gik glip af en yderligere generel lønregulering på 0,65%, så ville det i tilfældet af, at den statslige lønudvikling var højere end den private på samme tidspunkt betyde, at der skulle ske modregning i den aftalte generelle lønstigning på 0,80%.

Det skal afslutningsvis bemærkes, at som det fremgår af skemaet ovenfor, så er der ikke indregnet en negativ lønudvikling som følge af Privatlønsværet i aftale- og overenskomstperioden. Det kan dermed konkluderes, at det skønnes at lønudviklingen i perioden vil være højere på et private arbejdsmarked end i staten.

### Udmøntede og skønnede generelle lønstigninger i aftale- og overenskomstperioden

Nedenfor er de forventede og skønnede generelle lønstigninger opgjort. Det siger sig selv, at da der er tale om et skøn, kan den generelle lønudvikling både blive højere og lavere. Indtil videre, er ændringerne pr. 1. april 2015 og 1. april 2016 beregnet og udmøntet.

### Udmøntede og skønnede lønstigninger i aftale- og overenskomstperioden

I procent / Tidspunkt	1.4.2015	1.4.2016	1.4.2017	1.12.217	OK'15 I ALT
Aftalte generelle lønstigninger	0,22	0,80	1,00	1,50	3,52
Udmøntning af Reguleringsordningen	Aftalt 0,23	Ingen regulering	Skønnet 0,70	Ingen regulering	Skønnet 0,93
Udmøntning af Privatlønsværet	Ingen regulering	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>OK'15 I ALT</b>	<b>0,45</b>	<b>0,80</b>	<b>1,70</b>	<b>1,50</b>	<b>4,45</b>

### Skøn for 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. Da der er tale om konkrete beregninger kan den reelle værdi af Reststigningen først opgøres efter aftale- og overenskomstperiodens udløb.

### Udviklingen i Reallønnen

Reallønnen betegner, hvad de statsligt ansatte reelt får ud af de generelle lønstigninger, inkl. udmøntningen af Reguleringsordningen og Privatlønsværet. Hvor meget er den samlede løn steget i forhold til stigningen i forbrugerpriserne i samme periode?

I skrivende stund er det ikke muligt at lave en beregning over stigningen i forbrugerpriserne i aftale- og overenskomstperioden, men det er de centrale parters opfattelse (Finansministeriet og centralorganisationerne i CFU), og ud fra et skøn på en stigning på 2,8%, at reallønnen skulle være sikret i perioden. Endda med en stigning i reallønnen som resultat.

### Tjenestemandspension

#### Ændrede regler for førtidspensionsfradrag

De ændrede regler for førtidspensionsfradrag er ikke en del af det centrale CFU-forlig, men er en udspringer af de ændrede regler tilbage fra aftale- og overenskomstforliget fra 2011. **Ændringerne vedrører alene tjenestemænd født efter 1. januar 1954 og inden 1. januar 1959.**

Ændringerne tager udspring i den tidligere vedtagne Tilbagetrækningsreform, hvor folkepensionsalderen for visse aldersgrupper blev forhøjet.

Førtidsfradragsreglerne for denne gruppe af tjenestemænd kan herefter opstilles således:

Alder ved fratræden:	Førtidspensionsfradrag:
60 år	10 %
61 år	7 %
62 år	4 %
63 år	3 %
64 år	2 %
65 år	1 %
66 år	1 %
67 år	0 %

Fradraget på 1 pct. gælder for tjenestemænd med en folkepensionsalder på 65½, 66, 66½ og 67 år.

## Andre formål

Som det fremgår af den økonomiske ramme i skemaet ovenfor, blev der under CFU-forliget indgået aftale om at afsætte 0,05% af den statslige lønsum til "Andre formål". Nedenfor er der en oplistning med en kort beskrivelse af disse.

### Generel forhøjelse af ATP-bidrag

Pr. 1. januar 2016 er ATP-bidraget for Dansk Told & Skatteforbunds medlemmer steget til 284,00 kr. om måneden. Heraf udgør lønmodtagerens andel 94,65 kr. Altså en yderligere månedlig udgift for den enkelte, men med en forøget pensionsopsparing til følge.

### Styrkelse af det lokale samarbejde samt arbejdet med psykisk arbejdsmiljø

De centrale parter er enige om at gøre en fælles indsats for styrkelse af de statslige arbejdspladser. I første omgang er der lavet et kommissorium og en fælles afklaring, der skal danne grundlag for en række fælles initiativer. Dansk Told & Skatteforbund er ikke direkte involveret i arbejdet, da dette forgår på centralorganisationsniveau.

### Kompetenceudvikling

Det er mellem de centrale parter aftalt, at de rammer der blev aftalt ved aftale- og overenskomstforhandlingerne for 2013 videreføres. Derudover tilføres området yderligere økonomiske midler med 1,1 mio. kr.

### Vilkår for ansættelse chefer

De centrale parter er enige om, at afsøge muligheder for at fastsætte nye rammer for ansættelse af chefer i staten. Dette for at skabe større ensartethed mellem ministerierne samt skabe en mere gennemsigtig og enkel lønstruktur.

### Fratrædelsesbeløb ved åremålsansættelser (primært chefer)

De nye regler betyder, at muligheden for udbetaling af fratrædelsesbeløb i forbindelse med åremålsansættelser udvikles i de situationer, hvor der er indgået aftale om overgang til varig ansættelse efter åremålsperiodens udløb. De nye regler gælder for ansættelser på åremålsvilkår den 1. juni 2015 eller senere. Det bemærkes, at i henhold til SKATs Chef lønspolitik, er det alene chefer fra og med kontorchefniveauet, der eventuelt kan tilbydes ansættelse på åremålsvilkår.

### Forældreorlov med løn – 1 uge ekstra til faderen

Den ekstra uge er – som det står, forbeholdt faderen, og ændringen har virkning for fædre/medmødre til børn, der fødes/er modtaget den 1. april 2015 eller senere. Reglerne er herefter således, at der i alt er 6 ugers lønret til moder, 7 ugers lønret til fader/medmoder og 6 ugers lønret, der frit kan deles.

### Opsparingsdage

Bestemmelserne i reglerne om omkonverterede omsorgsdage i tjenestemændenes arbejdstidsregler, der ligeledes er gældende for overenskomstansatte, ændres således, at ikke afholdte omsorgsdage opnået ved konverteringen af over-/merarbejde, kan udbetales ved fratræden eller dødsfald.

*Udarbejdet af*

*Faglig sekretær Jan Nørner*

**Dansk Told & Skatteforbund**