

DANSK TOLD & SKATTEFORBUND



INFORMATIONSFOLDER

OVERENSKOMST- OG

AFTALERESULTATET

2011



Indholdsfortegnelse

1. Indledning, forord og kontakt.....	3
2. Den økonomiske ramme.....	5
3. Løn og reguleringsordningen.....	7
3.1. Generelle lønstigninger fra det centrale CFU-forlig og reallønsudviklingen	7
3.2. Generelle lønstigninger fra det lokale DTS-Forlig	7
3.3. Reguleringsordningen.....	8
4. Dansk Told & Skatteforbunds forlig	9
4.1. Dansk Told & Skatteforbunds dækningsområde	9
4.2. Uddannelseskraft ift. Dansk Told & Skatteforbunds dækningsområde.....	10
5. Pension.....	11
5.1. Pensionsvilkår for overenskomstansatte	11
5.2. Pensionsvilkår for tjenestemænd.....	11
5.2.1. Supplerende pensionsvilkår for tjenestemænd.....	11
5.2.2. Stigning i de tjenestemandspensionsgivende lønninger	11
5.2.3. Skærpede regler om førtidspensionsfradrag	12
5.2.4. Engangsbeløb/bonus til tjenestemænd	13
5.2.5. Andre ændringer i reglerne om tjenestemandspension.....	14
6. Chefer og chefområdet.....	15
6.1. Det centrale CFU-Forlig.....	15
6.2. DTS egne forhandlinger på chefområdet.....	15
7. Seniorer.....	17
8. Andre aftaler i forbindelse med OK-2011	18
8.1. Statens gruppeordning.....	18
8.2. Kompetenceudvikling og samarbejde og samarbejdsudvalg.....	18
8.2.1. Kompetenceudvikling.....	18
8.2.2. Samarbejde og samarbejdsudvalg	19
8.3. "Serviceeftersyn" og pensionsdrøftelser i overenskomstperioden	20
8.3.1. "Serviceeftersynet".....	20
8.3.2. Pensionsdrøftelser i overenskomstperioden	20
9. Afslutning	22

1. Indledning, forord og kontakt

Kære medlem af Dansk Told & Skatteforbund!

Dansk Told & Skatteforbund ønsker med denne informationsfolder, at give dig en orientering om og et indblik i, det overenskomst- og aftaleresultat forbundet var med til at indgå i 2011. Vi har i materialet medtaget de dele af det samlede resultat, som efter vores opfattelse kan få betydning for dine vilkår som ansat under Skatteministeriet.

Overenskomstperioden og overenskomstens omfang

Overenskomst- og aftaleresultatet bygger på en 2-årig overenskomstperiode, og løber således fra den 1. april 2011 og frem til og med 31. marts 2013,

Hele overenskomst- og aftaleresultatet for 2011 består af to dele:

1. CFU-Forliget
2. DTS-Forliget

CFU-Forliget

CFU står for "Centralorganisationernes Fællesudvalg". CFU-Forliget er den del af det samlede overenskomst- og aftaleresultat, der gælder på hele statens område. Det er således også CFU-Forliget der bestemmer de øvre rammer for forbedringer mv. for de ansatte, kaldet "Den økonomiske ramme". Det er også CFU-Forliget der bestemmer overenskomsternes løbetid, kaldet "overenskomstperioden".

DTS-Forliget

En del af det samlede CFU-resultatet er udlagt til forhandlinger hos de enkelte organisationer, herunder Dansk Told & Skatteforbund. Til dette afsættes der normalt særlige puljer til disse forhandlinger, men som følge af det overordnede resultat, som du kan læse mere om nedenfor, skete dette ikke i år. DTS-Forliget er det forlig, der alene vedrører Dansk Told & Skatteforbunds forhandlings- og aftaleområde, og dermed også dig som medlem af forbundet.

DTS-forliget er indgået mellem på den ene side Dansk Told & Skatteforbund og Centralorganisationen CO 10, og på den anden side Personalestyrelsen/Finansministeriet.

Forbundsformand Jørn Rise giver overenskomst- og aftaleresultatet et par ord med på vejen

"Når man har en økonomisk krise, så er forudsætningerne for en rigtig, rigtig god overenskomst ikke det, som ligger lige for - og når man samtidig til en sådan krise tilføjer, at arbejdsgiveren har som forudsætning, at der skal ske forringelser på bl.a. pension - ja, så er scenen sat til et drama.

Og det er netop, hvad overenskomstforhandlingerne blev i 2011 - et drama, hvor man allerede kort inde i forhandlingerne måtte konstatere, at der ikke blev plads til store generelle lønstigninger, ja faktisk blev pengene allerede tidligt i forhandlingerne begrænset til et minimum, således at der ikke skulle forhandles penge på de enkelte områder - herunder heller ikke på forbundets område - desværre.

Men opnåede man da slet ikke noget. Jo, den økonomiske ramme taget i betragtning, så undgik vi væsentlige forringelser - og på forbundets område fik vi orden i vores overenskomstforhold.

Forbundet er selvfølgelig ikke stolt af, at forbundets medlemmer får en reallønsnedgang - men vi må op på hesten igen, så vi er bedst muligt forberedte til næste overenskomstforhandling.

Lad mig i øvrigt benytte lejligheden til at takke de mange medlemmer, som har givet gode input til udtagelsen af krav til overenskomstforhandlingerne.

Med venlig hilsen

Jørn Rise, forbundsformand"

Kontakt, spørgsmål mv.

Har du spørgsmål til overenskomst- og aftaleresultatet for 2011, er du velkommen til at kontakte:

Dansk Told & Skatteforbunds sekretariat

Faglig sekretær Jan Nørner

Direkte telefon: 35 25 00 61

Mobiltelefon: 26 74 48 41

Mailadresse: jn@dts.dk

2. Den økonomiske ramme

Et overenskomst- og aftaleresultat bygger ene og alene på økonomi, kaldet "Den økonomiske ramme". Rammen beskriver fordelingen af de samlede overenskomstmidler hen over overenskomstperioden. Den økonomiske ramme indeholder således både de økonomiske midler fra CFU- og DTS-Forliget.

Den økonomiske rammer opgøres til en samlet procentsats af den samlede lønsum på hele statens område, og er fordelt hen over hele overenskomstperioden. I overenskomst- og aftaleresultatet for 2011 er den økonomiske ramme opgjort således:

I pct.	1. april 2011	1. april 2012	I alt OK 2011	Skønnet 2013
Aftalte generelle lønstigninger	1,48	1,67	3,15	
Aftalt/skønnet fra reguleringsordningen	<i>aftalt</i> -1,48	<i>skønnet</i> 0,03	1,45	<i>skønnet</i> 0,03
Afsat til særlige puljer	0,00	0,00	0,00	
Aftalt/skønnet økonomisk ramme, i alt	0,00	1,70	1,70	

Skønnet/forventet lokal løndannelse og lønglidning herudover: 0,9% pr. år eller i alt 1,8%

Bemærkninger til den økonomiske ramme

Aftalte generelle lønstigninger

De generelle lønstigninger og det aftalt/skønnede fra reguleringsordningen er nærmere beskrevet under afsnit 3, Løn og reguleringsordningen.

Afsat til særlige puljer

Som det fremgår, er der ikke afsat økonomiske midler til de særlige puljer. Det var ellers disse puljer der skulle finansiere Dansk Told & Skatteforbunds egne forhandlinger og resultat (DTS-Forliget). Nedenfor under afsnit 4 kan du læse mere om, hvad forhandlingerne om DTS-forliget resulterede i.

Skønnet/forventet lokal løndannelse og lønglidning

Udover den økonomiske overenskomstramme opereres der i hele lønsystemet med en skønnet/forventet lokal løndannelse og lønglidning, også kaldet "*reststigningen*". Denne del er ikke en del af det samlede overenskomst- og aftaleresultat, men er udtryk for den ikke aftalte lønudvikling, der forventes at være ude på de enkelte arbejdspladser. Det er således ikke noget der aftales ved forhandlingsbordene.

For Dansk Told & Skatteforbunds vedkommende kommer denne forventede lønudvikling alene til udtryk ved, at der løbende og lokalt i Skatteministeriet sker følgende for Dansk Told & Skatteforbunds medlemmer:

- Eventuel tildeling af tillæg ved de årlige tillægsforhandlinger
- Eventuel oprykning til højere basisløntrin for DTS fuldmægtige
- Eventuel ansættelse i højere stilling med højere løn

Der er andre strukturelle faktorer, der spiller ind i opgørelsen af "reststigningen", men det vil vi ikke komme nærmere ind på her. Vi har blot ønsket at orientere om de forhold, der direkte berører Dansk Told & Skatteforbunds område.

3. Løn og reguleringsordningen

3.1. Generelle lønstigninger fra det centrale CFU-forlig og reallønsudviklingen

Generelle lønstigninger fra CFU-forliget

Som det fremgår ovenfor, er der aftalt en samlet generel lønstigning på 3,15 %, fordelt med 1,48 % pr. 1. april 2011 og 1,67 % pr. 1. april 2012. Men heri skal indregnes effekten fra reguleringsordningen, der i overenskomstperioden består af en "aftalt" og en "skønnet" del. Du kan læse mere om reguleringsordningen nedenfor.

Pr. 1. april 2011 er der aftalt en negativ regulering fra reguleringsordningen på -1,48 %, hvorefter der ikke udmøntes en generel lønstigning pr. denne dato.

Pr. 1. april 2011 er der skønnet en positiv regulering fra reguleringsordningen på 0,03 % (*efterfølgende opgjort til -0,36 %*), hvorfor den generelle lønstigning pr. denne dato skønnes til at blive på 1,70 % (*efterfølgende opgjort til 1,31 %*).

Da den samlede økonomiske ramme ved CFU-forhandlingerne er opgjort til at udgøre 1,70 % kan det konstateres, at alle de økonomiske midler er brugt til centrale generelle lønstigning.

Reallønsudviklingen

Reallønsudviklingen er udtryk for forskellen i de reelle lønstigninger og stigningerne i forbrugerpriserne. Det Økonomiske Råd har i forbindelse med indgåelsen af overenskomst- og aftaleresultatet for 2011 skønnet, at forbrugerpriserne vil stige med 4,20 % i den 2-årige periode. Vi kan således konstatere, at der i overenskomstperioden vil være et fald i reallønnen, idet de generelle lønstigninger alene er skønnet til at udgøre 1,70 % i samme periode.

3.2. Generelle lønstigninger fra det lokale DTS-Forlig

Som det fremgår af den økonomiske ramme, blev der ikke afsat midler til særlige puljer, og dermed heller ikke penge til Dansk Told & Skatteforbunds egne forhandlinger.

Derfor er det ikke lykkedes forbundet at forhandle basislønstigninger eller tillæg i øvrigt hjem til forbundets medlemmer. Skulle Dansk Told & Skatteforbund stå fast på at forhandle basislønstigninger hjem til nogle af forbundets løngrupper, så ville det betyde, at vi selv skulle finde finansieringen. Dette kunne forbundet kun gøre på en måde, og det var ved at lave forringelser på andre områder. Et helt konkret eksempel kunne være, at skulle lønnen stige for en eller flere særlige løngrupper, så var forbundet nødt til at sætte lønnen på nogle andre områder.

3.3. Reguleringsordningen

Reguleringsordningen blev for en række år tilbage aftalt mellem de statslige parter (arbejdsgiverne og lønmodtagerorganisationerne) for at sikre en nogenlunde ensartet lønudvikling i staten i forhold til det private arbejdsmarked. Reelt sker der det, at parterne med hjælp fra Danmarks Statistik, hvert år efter tredje kvartal opgør lønudviklingen på henholdsvis det private og det statslige arbejdsmarked. Forskellene i denne lønudvikling, der for statens vedkommende både kan være positiv og negativ, udmøntes herefter via de generelle lønstigninger via et konkret beregningssystem.

Når lønudviklingen på det statslige arbejdsmarked beregnes, indgår både de aftalte generelle lønstigninger og den lønudvikling der har været via "reststigningen", jf. ovenfor under afsnit 2. Derfor er det vigtigt hele tiden af indtænke dette, når der skal skønnes over den fremtidige lønudvikling, og dermed også udviklingen i forhold til reguleringsordningen.

I denne overenskomstperiode kan det virker pudsigt, at den aftalte generelle lønstigning passer fuldstændig med reguleringsordningen. Dette er helt af forhandlingsmæssige årsager og hensyn for at sikre, at ingen af de statslige medarbejdere skulle gå ned i løn pr. 1. april 2011.

4. Dansk Told & Skatteforbunds forlig

Som beskrevet ovenfor, var der ikke afsat økonomiske midler af fra centralt hold til Dansk Told & Skatteforbunds egne forhandlinger, og der var derfor ikke plads til forhøjelser af basislønningerne, tillæg til særlige grupper af medarbejder eller andre forbedringer til forbundets medlemmer.

Det eneste vi kunne forhandle var hermed alene krav, der ikke kostede noget, og som udgangspunkt var det ikke engang sikkert, at Personalestyrelsen/Finansministeriet ønskede at indkalde os til forhandling. Men - heldigvis - var der bred enighed om, at der var forhold på Dansk Told & Skatteforbunds overenskomst- og aftaleområde, som skulle drøftes og forhandles, jf. nedenfor.

4.1. Dansk Told & Skatteforbunds dækningsområde

Et af de helt afgørende krav, som Dansk Told & Skatteforbund og Centralorganisationen CO 10 havde med til forhandlingerne med Personalestyrelsen/Finansministeriet var, at forbundet ønskede af vores hidtidige aftaler skulle gælde på hele Skatteministeriets område.

Indtil overenskomst- og aftaleforhandlingerne for 2011, gjaldt Dansk Told & Skatteforbunds "**Organisationsaftale for Fuldmægtige m.fl. (DTS) og aftale om nyt lønsystem for tjenestemænd**" alene for det daværende SKAT og for Landsskatteretten, og som følge af de strukturelle ændringer, der var sket i SKAT og på Skatteministeriets område, stod vi med nogle medlemmer, der pludselig ikke længere kunne se sig omfattet af forbundets forhandlings- og aftaleområde.

Intern revisions overflytning til Departementet

Én af de strukturelle ændringer der var sket var, at den daværende Skatteminister havde besluttet, at SKATs Interne revision skulle overflyttes til Skatteministeriets departement. Da Dansk Told & Skatteforbunds overenskomst og aftale alene var gældende i SKAT og Landsskatteretten, var forbundets medlemmer i Intern Revision pludselig ikke længere omfattet af aftalerne.

Dansk Told & Skatteforbunds medlemmer i det daværende departement

Medlemmerne i det departementet har hele tiden været omfattet af reglerne om "gammel løn", og dermed også indplaceret i det gamle lønsystem. Da Dansk Told & Skatteforbunds overenskomst og aftale bygger på reglerne om "ny løn", var disse medlemmer ikke omfattet af disse regler. Eksempelvis, hvad disse tjenestemandsansatte medlemmer ikke opnået de samme goder, eksempelvis pensionsforbedringerne som beskrevet i "Bilag M", som medarbejderne i det daværende ToldSkat og nuværende SKAT og Landsskatteretten.

Og resultatet blev...

Resultatet ved forhandlingerne blev, at Dansk Told & Skatteforbund fik indgået en aftale med Personalestyrelsen/Finansministeriet, der nu er gældende på hele Skatteministeriets område. Forbundets aftaler er således sikret mod fremtidige strukturelle ændringer inden for ministeriets område.

Denne del af DTS overenskomst- og aftaleresultatet er gældende fra og med 1. januar 2010 som følge af, at de strukturelle ændringer i Skatteministeriet, jf. ovenfor, blev gennemført pr. denne dato.

4.2. Uddannelseskraft ift. Dansk Told & Skatteforbunds dækningsområde

Et andet helt afgørende krav fra Dansk Told & Skatteforbunds side var definitionen på, hvilke uddannelseskraft der var gældende på forbundets overenskomst- og aftaleområde. I den tidligere gældende aftale, var der oplyst en række uddannelser, som ikke længere blev udbudt, og det gav forbundet den udfordring ved forhandlingerne, at få indføjede de eller den uddannelse, der nu var gældende.

Specielt drejede det sig om den nye "Diplom i Skat", men ved det at der også var andre uddannelser, der blev udbudt, som forbundet også mente, ville kunne henføres til de uddannelseskraft, der var gældende på forbundets område, eksempelvis "Master i Skatter og Afgifter".

Resultatet blev, at Dansk Told & Skatteforbund fik indskrevet den nye "Diplom i Skat" i forbundets aftale. Det skal i den forbindelse nævnes, at der i forbundets aftaler er en klausul gående på, at "uddannelser svarende dertil", altså svarende til eksempelvis "Diplom i Skat", også er omfattet af aftalen. Problemet er bare her, at det kræver en vurdering og en enighed med arbejdsgiver om, at en anden uddannelse kan henføres til denne klausul. Igen kan "Master i Skatter og Afgifter" nævnes som eksempel.

Uddannelser svarende dertil

Dette område skal lige have et par ord yderligere med på vejen. Dansk Told & Skatteforbund og Centralorganisation CO 10 havde nemlig lange og tunge drøftelser med Personalestyrelsen/Finansministeriet om, hvilke konkrete uddannelser - nye som gamle, der kunne falde ind under betegnelsen "uddannelser svarende dertil". Som nævnt ovenfor, fik forbundet alene indført "Diplom i Skat", men der var til gengæld enighed om, at lade formuleringen "uddannelser svarende dertil" blive stående i aftaleteksterne. Dansk Told & Skatteforbund kan således arbejde videre med problemstillingen frem til de næste overenskomst- og aftaleforhandlinger.

Denne del af overenskomstresultatet er gældende fra og med 1. april 2011.

5. Pension

Et af de helt store område, der blev forhandlet ved CFU-forliget var pensionsvilkårene for både tjenestemænd og overenskomstansatte. Som det fremgår ovenfor under den økonomiske ramme, blev der ikke afsat midler til pensionsforbedringer, og det stod hurtigt klart, at organisationerne blev mødt med krav om stramninger på pensionsområdet fra arbejdsgivernes side, især på tjenestemandsområdet, jf. nedenfor.

5.1. Pensionsvilkår for overenskomstansatte

Som nævnt ovenfor, var der ikke plads til forbedringer af de overenskomstansattes pensioner, eksempelvis ved forhøjelser af pensionsprocenten, men der var samtidig heller ikke lagt op til særlige stramninger på området.

Resultatet blev, at parterne blev enige om i overenskomstperioden at optage drøftelser om forskellige pensionsspørgsmål. Du kan læse mere om dette under afsnit 8.3.2.

5.2. Pensionsvilkår for tjenestemænd

5.2.1. Supplerende pensionsvilkår for tjenestemænd

Jf. ovenfor under afsnit 5.1., Pensionsvilkår for overenskomstansatte, optager parterne i overenskomstperioden drøftelser om forskellige pensionsspørgsmål. Heri indgår bl.a. spørgsmålet omkring eventuelle forsikringsordninger i supplerende pensionsordninger for tjenestemænd. Du kan læse mere under afsnit 8.3.2.

5.2.2. Stigning i de tjenestemandspensionsgivende lønninger

De tjenestemandspensionsgivende lønninger stiger i takt med de generelle lønstigninger, der er aftalt i det centrale CFU-forlig. Det betyder, at det grundlag, der i sin tid skal beregnes tjenestemandspension af stiger løbende, og dermed stiger også tjenestemandspensionen.

Da de tjenestemandsansatte DTS-medarbejdere i Skatteministeriet er på "Ny Løn", beregnes tjenestemandspensionen ikke direkte af den basisløn (løngruppe og stillingsbetegnelse) den enkelte medarbejder er indplaceret på. Tjenestemandspensionen beregnes i stedet, for tidligere ToldSkat ansattes vedkommende, med udgangspunkt i det gamle statslige skala-trinsforløb, og for de tidligere kommunalt ansattes vedkommende, med udgangspunkt i det tidligere kommunale løntrin.

5.2.3. Skærpede regler om førtidspensionsfradrag

Ændrede fradragsprocenter ved førtidspensionering

Som følge af det centrale CFU-forlig, sker der forringelser på tjenestemandspensionsområdet i form af stigninger i fradragsprocenterne ved beregningen af tjenestemandspensionerne ved tidligere fratræden end folkepensionsalderen. Ændringerne har dog først virkning fra og med 1. januar 2019, og berører derfor alene de tjenestemandsansatte medarbejdere, der er fyldt 60 år på dette tidspunkt.

Trods de ændrede fradragsprocenter, vil det således stadig være muligt for tjenestemænd at fratræde fra og med det fyldte 60. år. **Der tages dog forbehold for resultatet af ændringerne i den nye tilbagetrækningsreform.**

Den helt overordnede årsag til forringelserne var et ønske fra den statslige arbejdsgiver om, at pensionsreglerne for tjenestemænd skulle følge reglerne fra Velfærdsforliget fra 2006, hvor både efterløns- og folkepensionsalderen for visse befolkningsgrupper blev hævet. Det skal i den forbindelse bemærkes, at der i skrivende stund i Folketinget arbejdes med en ny "tilbagetrækningsreform". Hvorvidt denne reform for indflydelse på nedenstående regelsæt vides endnu ikke.

Som nævnt ovenfor, har de nye regler først virkning fra og med 1. januar 2019, og vil dermed alene få betydning for de tjenestemandsansatte medarbejdere, der er født efter den 1. januar 1959. Endvidere gælder reglerne alene for de medarbejdere, der er ansat som tjenestemænd inden den 1. januar 2007, hvilket efter Dansk Told & Skatteforbunds opfattelse er tilfældet for, stort set, samtlige af forbundets tjenestemandsansatte medlemmer.

50 % reglen videreføres

Som et led i det centrale CFU-forlig videreføres reglerne omkring 50 % fradrag i førtidstillægget ved fratræden som 60 eller 61 årig. 50 % fradraget i førtidstillægget beregnes og fratrækkes først efter der er foretaget beregning af det procentvise fradrag ved førtidspensioneringen.

De nye førtidsfradragsregler mv.'s konsekvenser

På næste side kan du se et skema, der viser, hvilke konsekvenser de nye regler får i forhold til efterløns- og folkepensionsalder samt fradragsprocenterne ved førtidspensionering:

ALDERSGRÆNSER OG FRADRAGSPROCENTER VED TJENESTEMANDSPENSION

FØDT:	Tidligste efterløn	Folkepensionsalder	ALDER VED FRATRÆDEN								
			60 årig	61 årig	62 årig	63 årig	64 årig	65 årig		66 årig	
								65 årig	65 ½ årig	66 årig	66 ½ årig
Før 1.1.59	<i>Ingen ændringer 60 henholdsvis 65 år</i>		10 %	7 %	4 %	3 %	2 %				
1.1.59 - 30.6.59	60½ år	65½ år	17 %	14 %	6 %	5 %	4 %	3 %			
1.7.59 - 31.12.59	61 år	66 år	17 %	14 %	6 %	5 %	4 %	3 %	3 %		
1.1.60 - 30.6.60	61½ år	66½ år	17 %	14 %	6 %	5 %	4 %	3 %	3 %	1 %	
1.7.60 - 31.12.62	62 år	67 år	17 %	14 %	6 %	5 %	4 %	3 %	3 %	1 %	1 %
1.1.63 eller senere	62 år	67 år	17 %	14 %	6 %	5 %	4 %	3 %	3 %	1 %	1 %

*Der tages forbehold for eventuelle ændringer som følge af ny fratrædelsesreform, jf. ovenfor.

5.2.4. Engangsbeløb/bonus til tjenestemænd

Engangsbeløb/Bonus

Som noget helt nyt, blev der ved det centrale CFU-forlig aftalt et regelsæt omkring optjening af "bonus" for de tjenestemænd, der fortsætter med at arbejde efter opnåelse af 37 års pensionsalder. Bonusen udbetales som et engangsbeløb på et senere pensioneringstidspunkt.

Optjening af bonus og engangsbeløbets størrelse

Bonusen optjenes kvartalsvis på lige fod med reglerne omkring optjening af bonus i henhold til efterlønsreglerne. Dette betyder, at der først er optjent ret pr. kvartalsvise fortsatte ansættelse. Engangsbeløbet udgør 15 % af den pensionsgivende løn i optjeningsperioden (eksempelvis 1 år og 3 kvartaler), og udbetales på pensioneringstidspunktet.

I krafttræden

De nye regler for tjenestemænd omkring optjening af bonus og udbetaling af engangsbeløb gælder alene for de tjenestemænd, der har optjent 37 års pensionsalder eller mere, den 1. januar 2019 eller senere.

5.2.5. Andre ændringer i reglerne om tjenestemandspension

Ændring af karenperioden ved forfremmelser og udnævnelser

Som en forbedring af tjenestemændenes pensionsvilkår, er der ved det centrale CFU-forlig aftalt, at 2-års reglen for tjenestemænd, der er fyldt 60 år, og som udnævnes/forfremmes efter denne dato, bortfalder.

Det betyder konkret, at ovennævnte tjenestemænd ikke længere skal blive i stillingen i 2 år efter udnævnelsen/forfremmelsen, før der eventuelt kan gives et ekstra pensionskala-trin.

De nye regler er gældende fra og med 1. april 2011.

Ændringer i Tjenestemandspensionsloven

Ud over ovenstående er der aftalt ændringer i forhold til Tjenestemandspensionsloven. Disse ændringer skønnes ikke at have betydning for Dansk Told & Skatteforbunds medlemmer. Konkret drejer det sig om følgende:

- Ophævelse af 25-års reglen for optjening af pensionsalder (virkning for tjenestemænd, der ansættes den 1. januar 2012 eller senere)
- Ophævelse af 3-års kravet for ret til eventuel opsat pension ved afsked (virkning for tjenestemænd, der ansættes den 1. januar 2012 eller senere)

6. Chefer og chefområdet

6.1. Det centrale CFU-Forlig

Aftale om Chefløn

Den centrale aftale om chefløn videreføres. Det er dog konkret aftalt, at der ikke tilføres yderligere midler til cheftillæg i overenskomst- og aftaleperioden.

Den centrale aftale om chefløn er den aftale, der danner grundlag, herunder dele af det økonomiske grundlag, for tildelingen af cheftillæg i Skatteministeriet. Der er i den forbindelse i Skatteministeriet indgået en lokal aftale mellem den øverste ledelse og cheforganisationerne om Skatteministeriets Cheflønspolitik.

Du kan læse mere om Skatteministeriets Cheflønspolitik på DTS ChefNet på DTS hjemmeside. Der er alene adgang til denne del af hjemmesiden for DTS chefer.

Rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer

Rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer videreføres. Aftalen kan alene bringes til anvendelse blandt cheferne i Skatteministeriets Koncerncenter og i Landsskatteretten.

De generelle retningslinjer mv. er indskrevet i Skatteministeriets Cheflønspolitik.

Du kan læse mere om Skatteministeriets Cheflønspolitik på DTS ChefNet på DTS hjemmeside. Der er alene adgang til denne del af hjemmesiden for DTS chefer.

6.2. DTS egne forhandlinger på chefområdet

Tillæg til tjenestemandsansatte afdelingsledere under Dansk Told & Skatteforbund

Som følge af Dansk Told & Skatteforbunds aftaleresultat ved overenskomstforhandlingerne for 2008, opstod der en uhensigtsmæssig forskel i basislønnen/grundlønnen mellem henholdsvis de tjenstemands- og overenskomstansatte afdelingsledere. Dansk Told & Skatteforbund mødte derfor op til overenskomstforhandlingerne med krav om at få udlignet denne lønforskel.

Som beskrevet ovenfor under den økonomiske ramme, var der ikke afsat midler til de særlige DTS-krav, hvorfor vi ikke umiddelbart havde mulighed for at finansiere en sådan udligning, og forhandlingerne strandede da også på dette grundlag, og det lykkedes ikke at få forhandlet tillægget hjem.

Dansk Told & Skatteforbund vil selvfølgelig løbende følge op på problemstillingen, og vil som minimum tage det med som et krav til overenskomst- og aftaleforhandlingerne for 2013.

7. Seniorer

Hverken ved det centrale CFU-forlig eller ved Dansk Told & Skatteforbunds egne forhandlinger om særlige krav, blev der aftalt forbedringer i forhold til seniorernes ansættelsesforhold. Dette har for Dansk Told & Skatteforbunds medlemmer følgende betydninger:

Vedrørende Aftale om Seniorbonus

Aftalen om Seniorbonus, der blev aftalt som en del af overenskomstforhandlingerne for 2008 videreføres ikke. Som det lå i aftalen betyder dette, at ordningen automatisk udløber med udgangen af 2011.

Du kan læse mere om seniorbonusordningen i Dansk Told & Skatteforbunds informationsfolder om overenskomstresultatet for 2008.

Vedrørende Seniorordninger for ansatte i SKAT

Lokalaftalen mellem SKAT og personaleorganisationerne omkring seniorordninger, der blev aftalt i forlængelse af overenskomsten for 2008 er ikke blevet forlænget. Dette betyder, at reglerne omkring seniorfridage til medarbejdere, der er fyldt 62 år, og mulighed for nedgang i arbejdstid med forsat fuld pensionsindbetaling for medarbejdere, der er fyldt 60 år, er ophørt fra og med 1. april 2011.

Det har således ikke via forhandlinger med Skatteministeriets ledelse været muligt at få aftalen forlænget.

8. Andre aftaler i forbindelse med OK-2011

8.1. Statens gruppelivsordning

Ovenfor under den økonomiske ramme og de generelle lønstigninger blev det oplyst, at der ikke var penge til yderligere forbedringer, men netop forbedringer på statens gruppelivsordning er undtagelsen herfor, idet der har kunnet findes finansiering uden om den økonomiske ramme.

Denne forbedring har selvfølgelig også indvirkning på Dansk Told & Skatteforbunds medlemmer som ansatte i staten. Det er i den forbindelse vigtigt at pointere, at statens gruppelivsordning er en ordning ud over forbundets egen obligatoriske gruppelivsordning.

Nedenstående forbedringer har virkning fra og med 1. april 2011.

Vedrørende dækning ved dødsfald

Som følge af overenskomst- og aftaleforhandlingerne for 2011 hæves forsikringssummen ved en medarbejders død fra 300.000 kr. til 370.000 kr. til efterladte. Forsikringssummen til børn under 21 år hæves fra 15.000 kr. til 30.000 kr.

Vedrørende medarbejderes børn under 18 års kritiske sygdom

Som noget helt nyt i statens gruppelivsordning indføres der en forsikringssum i de tilfælde, hvor en medarbejders barn/børn under 18 år tilføres en kritisk sygdom. Forsikringssummen udgør 50.000 kr.

8.2. Kompetenceudvikling og samarbejde og samarbejdsudvalg

8.2.1. Kompetenceudvikling

De centrale parter er enige om at videreføre aftalen om kompetenceudvikling i staten uændret. Det vil sige, at parterne er enige om, at attraktive arbejdspladser, hvor medarbejderne trives og løbende udvikler deres kompetencer, er væsentlige for, at staten også fremover kan udvikle, fastholde og rekruttere gode medarbejdere.

Dansk Told & Skatteforbund ønsker i den forbindelse at gøre opmærksom på følgende to områder, der efter forbundets opfattelse kan få betydning for kompetenceudviklingen af forbundets medlemmer:

1. Kompetencefonden videreføres
2. Fonden til udvikling af statens arbejdspladser videreføres

Kompetencefonden videreføres

Kompetencefonden yder økonomisk støtte til længerevarende individuelle kompetenceudviklingsforløb. Fra og med OK 11 kan der gives støtte til udviklingsforløb, der er kortere end en uge. Der er i overenskomstperioden afsat 80 mio. kr. til dette formål, og midlerne er fordelt til de enkelte ministerområder, herunder Skatteministeriet, forholdsmæssigt efter ministeriernes lønsum. Midlerne er således et supplement til de økonomiske midler, der i øvrigt anvendes af Skatteministeriet til kompetenceudvikling.

Proceduren i Skatteministeriet fastsættes af HSU-K og kan ses på miniportalen "uddannelse" på intranettet. Oplæg til fordeling af midlerne godkendes af organisationerne.

Fonden til udvikling af statens arbejdspladser videreføres

Fonden til udvikling af statens arbejdspladser (FUSA) yder støtte til konkrete initiativer, som aftaleparterne (CFU og Personalestyrelsen) beslutter at finansiere. En del af de afsatte midler forvaltes via 3 partsudvalg, hvor Dansk Told & Skatteforbund er underlagt CO 10's og Personalestyrelsens partsudvalg CLOPU. De afsatte midler kan anvendes til at understøtte forskellige faggruppers behov i forhold til en særlig indsats for kompetence- og jobudvikling, der besluttet af parterne.

Forbundets næstformand Marianne Nielsen repræsenterer fortsat personaleorganisationerne fra CO 10 i partsudvalget CLOPU. I Skatteministeriet har HSU-K fokus på i fællesskab at ansøge om midler fra Fonden til udvikling af statens arbejdspladser. Der er nedsat en arbejdsgruppe mellem HR og organisationerne. Derudover er forbundet i dialog med Skatteministeriet og CLOPU om at søge midler indenfor CLOPU's fokusområder:

1. Jobbet og professionsrollen i forandring
2. Udviklings af læringsmiljøer

8.2.2. Samarbejde og samarbejdsudvalg

Den væsentligste ændring i forhold til samarbejde og samarbejdsudvalg anser Dansk Told & Skatteforbund for at være et yderligere fokus på opfølgning på sygefravær. Ændringen består konkret i, at i stedet for at samarbejdspartnerne skal aftale retningslinjerne for, "hvordan et ønske fra medarbejderne om en sygefraværssamtale skal imødekommes", nu skal aftale retningslinjerne for, "hvordan sygefraværssamtaler gennemføres". Der er således tale om en opstramning og mere konkret formulering.

8.3. "Serviceeftersyn" og pensionsdrøftelser i overenskomstperioden

8.3.1. "Serviceeftersynet"

De centrale parter blev ved overenskomst- og aftaleforhandlingerne enige om at nedsætte et udvalg, der ud fra Lønkommissionens anbefalinger skulle drøfte og arbejde med følgende centrale områder:

- **De overenskomst- og aftalemæssige rammer**
Hvad er de generelle spilleregler i forbindelse med indgåelse af overenskomster og aftaler i øvrigt?
- **Forhandlingssystemet**
Hvem har retten til at forhandle og indgå aftaler - centralt og lokalt?
- **Statens lønsystem og løndannelsen - lokalt**
Hvor stor en del af løndannelsen på statens område skal ske, henholdsvis centralt og/eller lokalt?
- **Arbejdstid og arbejdstilrettelæggelsen**
Skal der være mere fleksibel arbejdstid, hvor længe skal en arbejdsuge være mv.?

Det er selvfølgelig vanskeligt for den enkelte medarbejder at se sig selv i disse drøftelser, men Dansk Told & Skatteforbund anser dette udvalgsarbejde for at være yderst vigtigt. Forbundet vil derfor gøre alt, hvad der er muligt for, via vores centralorganisation CO 10, at få indflydelse på dette arbejde. CO 10 er repræsenteret i dette udvalgsarbejde, og forbundet er og har været inviteret til at deltage i et underudvalg, der primært har set på spørgsmålet omkring statens lønsystem og løndannelsen i øvrigt.

8.3.2. Pensionsdrøftelser i overenskomstperioden

De centrale parter blev endvidere enige om i overenskomstperioden at optage drøftelser om bla. følgende pensionsspørgsmål, der kan have fremtidig betydning for Dansk Told & Skatteforbunds medlemmer:

- **Depotsikring i forbindelse med dødsfald**
Dette spørgsmål vedrører Dansk Told & Skatteforbunds overenskomstansatte medlemmer, og drejer sig i bund og grund om sikring af efterlevende ægtefælle via livs-lang ægtefællepension.
- **Forsikringsydelser i supplerende pensionsordninger**
Dette spørgsmål vedrører Dansk Told & Skatteforbunds tjenestemandsansatte medlemmer. I dag er det sådan, at den supplerende pensionsordning for tjenestemænd alene kan benyttes til enten en kapital- eller ratepension. Spørgsmålet går således

på, hvorvidt disse muligheder skulle udvides med en form for forsikringsydelse, eks. forsikringssummer ved invaliditet, kritisk sygdom mv.

Dansk Told & Skatteforbund vil løbende forsøge at følge med i de drøftelser, der skal være, og via vores Centralorganisation CO 10 forsøge at gøre vores indflydelse gældende.

9. Afslutning

Ovenstående emner var de emner, som Dansk Told & Skatteforbund har valgt at tage med i denne informationsfolder om Overenskomst- og Aftaleresultatet for 2011. Der er i den forbindelse lagt vægt på, hvilke dele af det samlede resultat, der har indvirkning på forbundets medlemmer.

Et overenskomst- og aftaleresultat indeholder selvfølgelig en hel række andre elementer, så er der emner som du mener ikke er belyst, så er du selvfølgelig velkommen til at kontakte:

Dansk Told & Skatteforbunds sekretariat

Faglig sekretær Jan Nørner

Direkte telefon: 35 25 00 61

Mobiltelefon: 26 74 48 41

Mailadresse: jn@dts.dk

Med venlig hilsen

Dansk Told & Skatteforbund