



Information om

AFTALE- OG OVERENSKOMSTRESULTATET 2024

Indhold

Indledning og kontakt.....	3
Overenskomstresultatets omfang.....	3
CFU-forliget.....	3
DTS-forliget.....	3
Periode og økonomisk ramme	3
Periode	3
Økonomisk ramme	3
Rammen, Generelle lønstigninger, Reguleringsordningen og Skøn over Reststigningen.....	4
Generelle lønstigninger	4
Reguleringsordningen.....	4
Rammen og generelle lønstigninger.....	4
Skøn over reststigningen og ekstraordinær forhandling.....	4
CFU-Forliget.....	5
Forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse.....	5
Kompetenceudvikling.....	5
Fleksibilitet	5
Ret til indbetaling af ekstraordinært pensionsbidrag	5
Puljer til Andre formål (DTS-forliget og CFU-Forliget).....	5
Puljer til organisationsforhandlinger på 0,89%.....	6
Forhøjelse af PFA-pension fra 18% til 18,4%.....	6
Specielle krav 0,60%.....	6
TAT-Forliget	6
DTS-Forliget	7
Forhøjelse af basislønnen for følgende grupper:	7
Nyuddannede professionsbachelorere et basisløntrin højere.....	7
Nyuddannede professionsbachelorere får en basislønstigning	7

Fagkonsulenter sats I og II får en basislønstigning	7
Overenskomstansatte funktionsledere får ny basisløntrin	7
Provinsatser for overassistenter ophæves og basisløn forhøjes for overassistenter	8
Konsulenter får en basislønstigning	8
Udmøntning af midler	8
CFU-Forligets øvrige elementer	8
Ret til indbetaling af ekstraordinært pensionsbidrag	8
Tillidsrepræsentanter/den danske model	8
Familiemæssigt fravær/barsel	9
Seniorordning med fastholdelsesbonus	9
Kontraktansættelse af chefer	9
Videreudvikling af statens lønsystemer	9
Fortsættelse af lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø	9
Partnerskab for udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser	10
Inklusion	10
Samarbejde om implementering og brug af AI/kunstig intelligens	10

Indledning og kontakt

Dansk Told & Skatteforbund ønsker med dette notat at give en orientering omkring resultatet af aftale- og overenskomstforhandlingerne for 2024. 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 Dansk Told & Skatteforbunds forhandlings- og aftaleområder.

Da der er tale om en overordnet orientering kan der opstå spørgsmål mv. I så fald er I velkommen til at kontakte chefkonsulent Hans Holmer i Dansk Told & Skatteforbundssekretariat.

Hans Holmer kan kontaktes på:

Mail: hans.holmer@dts.dk

Mobil: 21 94 33 65

Overenskomstresultatets omfang

Overenskomstresultatet for 2024 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 centralorganisation CO10, og på den anden side, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen. DTS-forliget har alene betydning for dele af de medarbejdere, der er ansat under DTS forhandlings- og overenskomstområder.

Periode og økonomisk ramme

Periode

Aftale- og overenskomstresultatet for 2024 bygger på en 2-årig periode – løbende fra 1. april 2024 til 31. marts 2026.

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.

Rammen, Generelle lønstigninger, Reguleringsordningen og Skøn over Reststigningen

I aftale- og overenskomstresultatet for 2024 er den økonomiske ramme og udmøntningen heraf opgjort nedenfor. De enkelte elementer i rammen forklares nærmere efterfølgende.

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.

Det er ved OK24 aftalt, at reguleringsordningen videreføres. En væsentlig ændring er, at reguleringsordningen med virkning fra 1. april 2025 baseres på Danmarks Statistiks nye standardberegne lønindeks, der er vurderes at være mere retvisende end det hidtidige lønindeks.

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

Rammen og generelle lønstigninger

Den samlede ramme for perioden udgør 8,40 pct. og udmøntes således:

OK24 Ramme					OK24	OK26
	1.4.2024	1.10.2024	1.4.2025	1.11.2025	I alt	1.4.2026
Generelle lønstigninger evt. puljer	4,83%	0,00%	1,27%	0,20%	6,30%	0,00%
Puljer og andre formål	0,11%	0,00%	0,89%	0,00%	1,00%	0,00%
Reguleringsordning	1,06%	0,00%	0,04%	0,00%	1,10%	0,65%
I alt	6,00%	0,00%	2,20%	0,20%	8,40%	0,00%

(1) Baseret på det implicite lønindeks pr. 1.4.24 og derefter det standardberegne lønindeks

(2) Baseret på et skøn for reststigningen i staten på i alt 0,4 pct.

Skøn over reststigningen og ekstraordinær forhandling

Skønnet for reguleringsordningen er baseret på en samlet reststigning på 0,40 pct. i alt i perioden.

Med henblik på at sikre, at der i OK24-perioden bliver genskabt en balance i lønudviklingen mellem den statslige sektor og den private sektor, er der aftalt en ekstraordinær forhandling i slutningen af 2025 med det formål

at håndtere en eventuel ubalance. Hvis der er ubalance, vil den blive udlignet med november lønnen 2025. Målet er, at der senest ved indgangen til OK26 vil være parallelitet mellem den statslige og private lønudvikling.

CFU-Forliget

Forhøjelse

af den særlige feriegodtgørelse

Der er aftalt at forhøje den særlige feriegodtgørelse, så den særlige feriegodtgørelse med virkning fra 1. april 2024 stiger fra 1,5 % til 2,02 %. Det er samtidig aftalt, at udbetalingen af det særlige løntillæg på 0,45 % som følge af afskaffelsen af Store Bededag ophører.

Kompetenceudvikling

Den statslige kompetencefond med særlige fondsgrupper for hhv. CO10 og LC fortsætter i overenskomstperioden.

Kompetencesekretariatet fortsætter også sin indsats i overenskomstperioden. Parterne har aftalt, at Kompetencesekretariatets rådgivningsydelse kvalificeres, så ydelserne kommer bredt ud til mange statslige arbejdspladser. Parterne vil inddrage de erfaringer, der er opnået fra de tværgående indsatser, der blev aftalt ved OK21.

Fleksibilitet

På forskellige måder er der med forliget taget hul på, at den enkelte ansatte får bedre mulighed for at kunne tilrettelægge sit arbejdsliv mere fleksibelt. Dels er det aftalt, at den ansatte kan opspare afspadsring, bl.a. som følge af mer- og overarbejde, og den 6. ferieuge og dermed samler frihed til senere afvikling. Tidspunktet for afviklingen fastsættes ved aftale mellem arbejdsgiveren og den ansatte. Dels er det aftalt, at den ansatte kan vælge, at den del af pensionsbidraget, der overstiger 15 %, helt eller delvist kan udbetales som løn eller af ansættelsesmyndigheden kan indbetales helt eller delvist på en opsparingsordning i tilknytning til den pensionsordning, som den ansatte er omfattet af.

Ret til indbetaling af ekstraordinært pensionsbidrag

Det er aftalt, at alle ansatte pr. 1. april 2024 får ret til at få indbetalt et ekstraordinært bidrag til den overenskomstbestemte pensionsordning mod, at lønnen samtidig reduceres tilsvarende. Den ansatte skal i givet fald skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om størrelsen af den forhøjede indbetaling (kronebeløb eller procent af den pensionsgivende løn) og om i hvilken periode, forhøjelsen skal indbetales.

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.

Puljer til organisationsforhandlinger på 0,89%

I forbindelse med indgåelse af CFU-forliget blev parterne enige om, at der skulle afsættes 0,89 % af den samlede økonomiske ramme til organisationsforhandlinger, herunder forhandlinger om Dansk Told & Skatteforbunds og TATs specielle krav.

De 0,89% er fordelt således, at de 0,23 procent går til at forhøje PFA-pensionen og 0,06% går til kompetencefonden mv. Dermed er der 0,60% tilbage til forhandling af de specielle krav.

Forhøjelse af PFA-pension fra 18% til 18,4%

Der afsættes 0,23 pct af de 0,89% til gennemførelsen af et pensionsprojekt der indebærer en forhøjelse af pensionen for bidragsfinansieret pensionsaftaler på CO10's områder.

Pensionsprojektet omfatter alle overenskomster og aftaler på CO10's forhandlingsområde, hvor der er kollektivt aftalte bidragsfinansieret pensionsordninger, herunder også aftaler om pensionsbidrag af tillæg til tjenestemænd m.fl. Følgende elementer indgår:

- Pensionsbidrag på CO10's område, der i dag er på 18%., hæves til 18,4%.
- Pensionsbidrag på CO10's område, der i dag er under 18%., hæves med 0,8 pct.
- Pensionsbidrag der efter gennemførelsen af ovenstående ændringer, fortsat er under 16%., hæves til 16%.
- Ovenstående ændringer skrives ind i relevante overenskomster og aftaler.

Specielle krav 0,60%

Der afsættes 0,60 % til organisationsforhandlingerne om de specielle krav.

TAT-Forliget

Efter forhandlinger mellem Dansk Told & Skatteforbund, TAT-kredsen og CO10 og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, blev der opnået enighed om regulering af TAT NyLønsaftalen i de nederste løngrupper:

Fjernelse af Løngruppe 1

Sikrer at lønniveauet starter højere.

Regulering af Løngrupperne 2 – 4

- Løngruppe 1 lukkes, hvilket vil betyde at medlemmer i løngruppen løftes til Løngruppe 2. Dette vil betyde en lønstigning for gruppen på kr. 18.349 årligt (marts 2012-niveau), i april 2025 niveau svarer det cirka til en stigning på 22.500 kr. årligt + pension-
- Løngrupperne 2, 3 og 4 vil stige kr. 6.766 (marts 2012 niveau), i april 2025 niveau svarer det cirka til en stigning på 8.300 kr. årligt + pension.

DTS-Forliget

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

Forhøjelse af basislønnen for følgende grupper:

Nyuddannede professionsbachelorere et basisløntrin højere

Nyuddannede professionsbachelorere i skat indplaceres på basisløntrin 2 i løngruppe 1.

Fra basisløntrin 1, 245.399 kr. årligt (niveau 31. marts 2012) til basisløntrin 2, 251.119 kr. årligt (niveau 31. marts 2012), hvilket i april 2025 niveau svarer til cirka en stigning på ca. 7.000 kr. årligt + pension. Hertil skal lægges eventuel stigning fra reguleringsordningen pr. 1. april 2025.

Nyuddannede professionsbachelorere får en basislønstigning

Basislønnen i løngruppe 1 forhøjes med 10.000 kr. årligt (niveau 31. marts 2012) på basisløntrin 2, hvilket i april 2025 niveau svarer til cirka en stigning på ca. 12.300 kr. årligt + pension. Hertil skal lægges eventuel stigning fra reguleringsordningen pr. 1. april 2025.

Fagkonsulenter sats I og II får en basislønstigning

Basislønnen for overenskomst- og tjenestemandsansatte fagkonsulenter på sats I og II forhøjes pr. 1 april 2025 med kr. 3.500 årligt (marts 2012-niveau), hvilket i april 2025 niveau svarer til cirka en stigning på ca. 4.300 kr. årligt + pension. Hertil skal lægges eventuel stigning fra reguleringsordningen pr. 1. april 2025.

Overenskomstansatte funktionsledere får ny basisløntrin

Der indføres ny basisløntrin for chefkonsulenter med personaleledelse, som AC også har.

Dette har kun betydning for cirka 5 overenskomstansatte funktionsleder, som har en samlet løn på under 515.000 kr. årligt (niveau 31. marts 2012) (596.986 kr. årligt, niveau 1. oktober 2023). Disse vil opleve en løn-fremgang

Provinsatser for overassistenter ophæves og basisløn forhøjes for overassistenter

Provinsatser ophæves i løngruppe 3 fra Sats I: 287.913 kr. årligt (niveau 31. marts 2012) og erstattes af Sats II: 305.214 kr. årligt (niveau 31. marts 2012), hvilket i april 2025 niveau svarer til cirka en stigning på ca. 21.300 kr. årligt + pension. Hertil skal lægges eventuel stigning fra reguleringsordningen pr. 1. april 2025.

Derudover forhøjes overassistenter basislønnen med 3.500 kr. årligt (niveau 31. marts 2012), hvilket i april 2025 niveau svarer til cirka en stigning på ca. 4.300 kr. årligt + pension. Hertil skal lægges eventuel stigning fra reguleringsordningen pr. 1. april 2025.

Konsulenter får en basislønstigning

Basislønnen for konsulenter forhøjes med 3.500 kr. årligt (niveau 31. marts 2012) hvilket i april 2025 niveau svarer til cirka en stigning på ca. 4.300 kr. årligt + pension. Hertil skal lægges eventuel stigning fra reguleringsordningen pr. 1. april 2025.

Udmøntning af midler

Overstående tal er estimeret beregninger, da vi endnu ikke kender den konkrete forhøjelse i 1. april 2025 niveau, da reguleringstallene ikke er offentliggjort. Ovennævnte lønstigning har virkning fra 1. april 2025.

CFU-Forligets øvrige elementer

Ret til indbetaling af ekstraordinært pensionsbidrag

Det er aftalt, at alle ansatte pr. 1. april 2024 får ret til at få indbetalt et ekstraordinært bidrag til den overenskomstbestemte pensionsordning mod, at lønnen samtidig reduceres tilsvarende. Den ansatte skal i givet fald skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om størrelsen af den forhøjede indbetaling (kronebeløb eller procent af den pensionsgivende løn) og om i hvilken periode, forhøjelsen skal indbetales.

Tillidsrepræsentanter/den danske model

For tillidsrepræsentanter er der aftalt en række nye tiltag:

På institutioner, der er placeret på flere geografisk spredte lokaliteter, eller hvor antallet af medarbejdere i en medarbejdergruppe er større end 100, er der pligt til at optage forhandling med henblik på at indgå en aftale om tillidsrepræsentantstrukturen, herunder om antallet af tillidsrepræsentanter pr. medarbejdergruppe. Forhandlingen fordrer, at én af parterne anmoder herom.

Det er præciseret, at tillidsrepræsentanten har mulighed for at mødes med nyansatte medarbejdere, og at dette kan ske i arbejdstiden. Mødet med den nyansatte medarbejdere kan f.eks. planlægges som en del af et introduktionsprogram eller i forbindelse med en introduktionsdag for nyansatte medarbejdere – men kan også ske på andre måder.

Det er aftalt, at tillidsrepræsentanten og ledelsen løbende – og normalt mindst én gang om året – skal drøfte behovet for at justere på tillidsrepræsentantens sædvanlige opgaver med henblik på at sikre, at tillidsrepræsentanten har den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af sit hverv.

Af trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår fra december 2023 fremgår det, at der skal oprettes en udviklingsfond på det statslige område med det hovedformål at understøtte fortsat udvikling af den danske aftalemodel på det statslige område. Med CFU-forliget har parterne slået fast, at fonden skal bidrage til parternes arbejde med at forhandle, udvikle, vedligeholde og håndhæve overenskomster og aftaler, herunder bl.a.:

- Udvikling af den danske model og
- Understøtning af lokalt samarbejde, herunder fx uddannelse af tillidsrepræsentanter

Familiemæssigt fravær/barsel

Fra den 1. april 2024 øges lønretten til fædre/medmødre med 3 uger. Dermed er far/medmor sikret løn under den øremærkede del af orloven, men derudover også ligestillet med mødre i forældreorloven. Adoptanter har tilsvarende fået 3 ugers ekstra lønret i alt. Forudsat at barselslovens dagpengeret, som forventet, udvides, får flerlinge-forældre (to eller flere børn ved samme fødsel/adoption, når børnene er under et år ved modtagelsen) 13 ugers ekstra lønret.

Endelig får soloforældre (børn, der kun har en forælder/adoptant ved fødslen/modtagelsen) 10 ugers ekstra lønret, og en forælder/adoptant, hvor den anden forælder/adoptant dør, får ret til at indtræde i den afdøde forælders/adoptants resterende lønret.

Seniorordning med fastholdelsesbonus

I henhold til den nuværende aftale om seniorordninger er der mulighed for lokalt at etablere en seniorordning med fastholdelsesbonus. Aftalen forudsætter, at den ansatte er 62 år, og at de lokale parter aftaler, hvornår fratrædelsen skal ske og dermed hvornår, at fastholdelsesbonusen skal udbetales. Aftalen forudsætter dermed, at den ansatte fratræder på det tidspunkt, hvor fastholdelsesbonusen udbetales. Det er med virkning fra 1. april 2024 aftalt, at udbetaling af fastholdelsesbonusen på det aftalte tidspunkt ikke forudsætter, at den ansatte fratræder stillingen. Det er desuden aftalt, at der skal udbetales en forholdsmæssig andel af fastholdelsesbonusen, hvis ansættelsen ophører før tid bl.a. pga. arbejdsgivers forhold.

Kontraktansættelse af chefer

I rammeaftale om kontraktansættelse af chefer forhøjes "gulvet" i rammeindplaceringen for stillinger, indplaceret i gruppe 1 og 2, med hhv. ca. 10.000 kr. og ca. 22.000 kr. årligt i 31. marts 2012-niveau.

Videreudvikling af statens lønsystemer

Ved OK21 blev parterne enige om at gennemføre et projekt om de nye lønsystemer. Fase 1 blev gennemført. Ved OK24 har parterne aftalt at fortsætte arbejdet, dvs. fase 2, hvor parterne på baggrund af det fælles videns- og erfaringsgrundlag, der blev opnået via fase 1, drøfter hvordan de nye lønsystemer kan forbedres og videreudvikles.

Fortsættelse af lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om at fortsætte den frivillige lederuddannelse i psykiske arbejdsmiljø

(FLIPA) i den kommende overenskomstperiode. Uddannelsen vil fortsat have en længde på tre hele uddannelsesdage og to halve netværksdage, der afvikles på et halvt år. Ledernes deltagelse på uddannelsen vil fortsat blive finansieret af deres arbejdspladser.

Partnerskab for udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser

Parterne er enige om at videreføre partnerskabet for udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser med henblik på at videreudvikle statslige arbejdspladser. Partnerskabet vil i overenskomstperioden bl.a. drøfte aktuelle tendenser på arbejdsmarkedet, der kan få afgørende betydning for de statslige arbejdspladser.

Inklusion

Parterne er enige om, at staten også i fremtiden skal finde plads til medarbejdere med særlige behov, og dermed være med til at øge tilknytningen til arbejdsmarkedet for personer, der kan have vanskeligt ved at opnå eller fastholde tilknytning til arbejdsmarkedet på ordinære vilkår. Parterne vil i perioden drøfte en opdatering af aftalen om job på særlige vilkår (socialt kapitel) med tilhørende vejledning.

Samarbejde om implementering og brug af AI/kunstig intelligens

Parterne har aftalt en række initiativer, der skal gennemføres i overenskomstperioden:

- Parterne vil i fællesskab tilegne sig ny viden om AI.
- Parterne vil drøfte behovet for at justere relevante centrale aftaler.
- Parterne vil i fællesskab opfordre til og fremme dialog om AI på det statslige arbejdspladser.