

[Indenrigsministeren]

Kommunernes gensidige Forsikringsselskab (KgF)

Kommunernes Pensionsforsikring A/S (KP)

Kommunernes Revisionsafdeling (KR)

Kommunetryk (KMT)

Kommunernes Hus Aps.

Disse overenskomster er på alle centrale punkter identiske med kommunernes overenskomster, ligesom vilkår for tjenestemandsansættelser sker efter nøjagtig de samme vilkår, som anvendes i kommunerne.

Landsforeningens bestyrelse fører sammen med Amsrådsforeningens bestyrelse tilsyn med overenskomster og lønpolitik i Kommunedata I/S (KMD). Det er bestemt i Kommunedatas vedtægter, at retningslinier for løn- og personaleforhold skal godkendes af interessenterne.

Det tilsyn, bestyrelsen i Kommunernes Landsforening fører med løn- og ansættelsesforhold, kan sammenlignes med lønningsnævnets tilsyn, idet bestyrelsen følger de almindelige normeringsregler og lønningsnævnets praksis.

De momsfondetablerede institutioner omfatter:

Amtskommunernes og Kommunernes Forskningsinstitut (AKF)

Dansk Hjælpemiddelinstitut (DHI)

Det fælleskommunale Løndatakontor (FLD)

Disse institutioner er ikke knyttet til landsforeningens bestyrelse, hvad angår løn- og ansættelsesforhold. Det er Momsfondets bestyrelse, der afgør løn- og ansættelsesvilkår, men landsforeningens sekretariat er rådgivende og yder en vis personaleadministrativ service over for disse institutioner.

Kommunekemi og Den kommunale Højskole afstemmer i fornødent omfang beslutninger om løn- og personaleforhold med Kommunernes Landsforening.

For de øvrige fælleskommunale virksomheder er det bestyrelsen i de enkelte selskaber, som indgår overenskomster og ansætter personale, men bestyrelsesrepræsentanter fra Kommunernes Landsforening lægger stor vægt på, at ansættelsesvilkårene i sammenlignelige stillinger og funktioner er i overensstemmelse med vilkårene i kommunerne.

I afsnit 2 gives en oversigt over normeringer (antal stillinger) og klassificeringer

(lønniveau) i Kommunernes Landsforening og de tilsluttede institutioner, hvor landsforeningens bestyrelse er ansættende myndighed, og i Kommunedata, hvor landsforeningens bestyrelse har et vist tilsyn.

I *notatets* afsnit 3 beskrives landsforeningens sekretariat og dets opgaver samt de overenskomster, landsforeningens bestyrelse indgår med sit personale.

I *notatets* afsnit 4, 5, 6 og 7 beskrives de øvrige fælleskommunale institutioner.

I *notatets* bilagsafsnit findes detaljerede beskrivelser af landsforeningen og de tilsluttede institutioners organisationsplaner, normeringer og klassificeringer.

2. Normeringer og klassificeringer i Kommunernes Landsforening og de tilsluttede institutioner samt Kommunedata.

For samtlige stillinger i landsforeningen og de tilsluttede institutioner samt Kommunedata gælder, at lønniveauet er fastsat på baggrund af lønningsnævnets retningslinier. Det betyder, at lønniveauerne følger de kommunale lønniveauer og klassificeringer, hvor stillingerne er sammenlignelige. Hvor det ikke er muligt at finde sammenlignelige stillinger i kommunerne, kan det blive nødvendigt at sammenligne med tilsvarende stillinger i centraladministrationen samtidig med, at den kommunale lønpolitik fortsat er styrende.

Endelig er der et særligt hensyn til det almindelige arbejdsmarked, idet bl.a. Kommunedata og forsikringsvirksomhederne må tage et vist hensyn til andre edb-firmaers og forsikringsselskabers lønpolitik, hvis de skal fastholde kvalificeret arbejdskraft.

For at give indtryk af sammenhængen mellem lønniveauer, antal stillinger og de enkelte institutioners opgaver er der i *notatets* øvrige afsnit givet en kort beskrivelse af de enkelte fælleskommunale institutioners opgaver.

De nedenstående* oversigter giver et summarisk billede af lønniveauerne i Kommunernes Landsforening og de tilsluttede institutioner pr. 1. april 1983 og for Kommunedata pr. 1. oktober 1982.

En mere detaljeret beskrivelse af lønninger og normeringer i Kommunernes Landsforening og de tilsluttede institutioner findes i bilagene I-XIV.*)