

Bilag 3

**Diskussions-
oplæg vedrørende
den fremadrettede
indsats - OK-08**

Diskussionsoplæg vedrørende den fremadrettede indsats – OK-08

Til
KTO's medlemsorganisationer

Sagsnr.: 44.30
HW
Direkte tlf.nr.: 3347 0625
12. december 2005

Vedr.: Diskussionsoplæg vedrørende den fremadrettede indsats - OK-08

KTO's forhandlingsudvalg og bestyrelse har drøftet den fremadrettede indsats i relation til OK-08.

Hovedemnet forventes at være, hvordan forhandlingsmodellen ved OK-05 kan udvikles til også at kunne anvendes ved OK-08.

En afklaring af forhandlingsmodellen ved OK-08 forventes at ske som led i en vekselvirkning mellem drøftelser i medlemsorganisationerne, i forhandlingsudvalget og i bestyrelsen samt på den ene forhandlingskonference, der afholdes den 9. marts 2006. Der henvises i øvrigt til KTO's brev af 25. oktober 2005 vedrørende foreløbig tidsplan for planlægning og tilrettelæggelse af OK-08 samt KTO's brev af 5. december 2005 vedrørende konference den 9. marts 2006 om forhandlingsmodellen for OK-08.

- . / . Det er forhandlingsudvalgets og bestyrelsens opfattelse, at vedlagte diskussionsoplæg er et internt oplæg på organisationssiden, som udgør et godt udgangspunkt for organisationernes videre diskussioner og overvejelser om forberedelsen og tilrettelæggelsen af OK-08.

KTO's bestyrelse har på den baggrund truffet beslutning om, at udsende diskussionsoplægget til KTO's medlemsorganisationer. Diskussionsoplægget er ikke fortroligt, men er rettet mod organisationssiden, og det forudsættes derfor, at det ikke offentliggøres videre på hjemmesider o. lign.

I diskussionsoplægget er der først og fremmest sat fokus på centrale emner i den omvendte model i relation til såvel køreplansaftalen som forhandlingsaftalen.

I afslutningen af diskussionsoplægget er der opsummeret de problemstillinger og spørgsmål i oplægget, der skal afklares for at udvikle OK-05-modellen til OK-08.

Endelig er der til diskussionsoplægget vedlagt følgende 3 bilag: Forhandlingsaftalen, køreplansaftalen, samt et bilag vedrørende den antalsmæssige fordeling før og efter kommunalreformen indenfor det regionale, kommunale henholdsvis statslige område, fordelt på dels valggrupper dels organisationer.

Undervejs i hele forløbet forventes der at være mere overordnede drøftelser af de forhandlings-temaer, der kan blive relevante ved OK-08. Men først fra vinteren 2006 frem til september 2007 forventes kravene til OK-08 at skulle udtages. Som et led i forberedelserne af såvel organisationernes kravsudtagelse, som den mere generelle forberedelse af OK-08 afholdes en anden konference i foråret 2007 om *"Forhandlingstemaer ved OK-08"*.

Med venlig hilsen

Jørgen Holst

Henrik Würtzenfeld

Til: Medlemsorganisationerne

Vedr.: Den omvendte model i 2008

1. INDLEDNING

Baggrund

KTO's forhandlingsudvalg og bestyrelse har drøftet den fremadrettede indsats i relation til OK-08.

Hovedemnet forventes at være, hvorvidt den omvendte model kan udvikles til også at kunne anvendes ved OK-08. En afklaring af forhandlingsmodellen ved OK-08 forventes at ske som led i en vekselvirkning mellem drøftelser i medlemsorganisationerne, i forhandlingsudvalget og i bestyrelsen samt på den ene forhandlingskonference, der afholdes i marts 2006. Det er tanken, at konferencen kan bruges som afsæt for de videre drøftelser og stillingtagen i forhandlingsudvalget, i bestyrelsen og i medlemsorganisationerne.

Undervejs i hele forløbet forventes der at være mere overordnede drøftelser af de forhandlingstemaer, der kan blive relevante ved OK-08. Men først fra vinteren 2006 frem til september 2007 forventes kravene til OK-08 at skulle udtages. Som et led i forberedelserne af såvel organisationernes kravsudtagelse, som den mere generelle forberedelse af OK-08 afholdes en anden konference i foråret 2007 om "*Forhandlingstemaer ved OK-08*".

Arbejdsgivernes holdninger til OK-08 i almindelighed og arbejdsgivernes holdning til deres egen forhandlingsstruktur i særdeleshed vil løbende blive inddraget som et særligt tema.

Forhandlingsudvalget og bestyrelsen har besluttet, at vedtægtsmæssige ændringer som konsekvens af den omvendte model, skal fremlægges på repræsentantskabsmødet i december 2006.

På ovenstående baggrund er dette notat udarbejdet med en række indledende overvejelser, der kan anvendes som led i forhandlingsudvalgets drøftelser, om den omvendte model i 2008.

Notatets indhold

Ved fastlæggelsen af forhandlingsmodellen for OK-08 indgår en lang række overvejelser. I afsnit 2 sættes fokus på en række konkrete problemstillinger i OK-05-modellen, der kan være behov for at udvikle i forhold til OK-08. Det gælder fx særlige forhold i relation til forhandlingsaftalen og køreplansaftalen, samt i forhold til en række nye konkrete ramme-

betingelser, som fx en øget koordinering på arbejdsgiversiden, herunder Finansministeriets styrkede placering, det regionale område, herunder Sundhedskartellets rolle, og afsmittningen fra overenskomstforhandlingerne i 2007 på det private arbejdsmarked.

I afsnit 3 sættes mere snævret fokus på mulige fremtidige scenarier i relation til forhandlingssystemet, som følge af etableringen af det regionale lønnings- og takstnævn. I afsnittet er der angivet nogle bud på centrale overvejelser, som kan indgå i vurderingen af fordele og ulemper ved de opstillede scenarier. Selvom det først og fremmest er arbejdsgiverne, der ved deres stillingtagen til en evt. ændret organisering på deres side, som vil komme til at fastlægge rammerne for forhandlingsstrukturen ved OK-08, har organisationerne dog også en selvstændig interesse i at påvirke indretningen af det fremtidige forhandlingssystem.

I afsnit 4 er ganske kort omtalt nogle overvejelser om, hvornår mulige forhandlingstemaer kan drøftes.

I det afsluttende afsnit 5 er der på baggrund af afsnit 2-4 opsummeret en række spørgsmål og problemstillinger, der skal afklares for at udvikle OK-05-modellen til OK-08.

Det er forhandlingsudvalgets vurdering, at fokus i de kommende drøftelser i KTO først og fremmest bør rettes mod de rejste problemstillinger i afsnit 2. I drøftelserne kan dog også indgå mulige overvejelser om konsekvenser for forhandlingssystemets opbygning – bl.a. som følge af etableringen af det regionale lønnings- og takstnævn, jf. afsnit 3.

2. UDVIKLING AF OK-05-MODELLEN

Evalueringen af OK-05 viste, at der var bred enighed om, at den omvendte forhandlingsmodel var en succes ved OK-05.

Der forventes i lyset heraf også at være bred enighed om, at den omvendte model skal anvendes igen ved OK-08, men at det skal ske i en ny form.

Udvikling af OK-05-modellen skal drøftes i forbindelse med:

- Hvordan forhandlingsudvalgets skitse til en forhandlingsaftale ved OK-08 kan udformes, og
- hvordan en (eller flere) køreplaner med de kommunale arbejdsgivere kan aftales.

Endvidere vil der vedtægtsmæssigt i KTO skulle tages højde for, at hele eller dele af forhandlingsforløbet fastlægges i en forhandlingsaftale, herunder konfliktkoordineringen.

Konsekvenserne af de nye regionale og kommunale lønningsnævn vil indgå i organisationernes overvejelser til, hvilke ændringer der skal være i forhandlingsaftalen og køreplanen. I et efterfølgende afsnit behandles særskilt en række mulige scenarier for det fremtidige forhandlingssystem, særligt set i lyset af de nye regionale og kommunale lønningsnævn.

Forhandlingsaftalen

I forhold til den eksisterende forhandlingsaftale, jf. bilag 1, vurderes det, at navnlig følgende 5 emner vil blive diskuteret:

- Det politiske håndslag.
- Konfliktudløsende krav.
- Den koordinerede og forpligtende konfliktforberedelse.
- Koordinering og nye forhandlingsfællesskaber
- Målsætninger

Det politiske håndslag

I forhold til det politiske håndslag vurderes det, at navnlig forpligtelsen til ikke at efterlade nogen organisationer på perronen vil skulle afklares på ny. Det vil bl.a. være væsentligt, at opnå en politisk forståelse for, hvor langt forpligtelsen rækker i forhold til forskellige typer af krav. Der kan i den forbindelse skelnes mellem krav, der rejses af/overfor en række organisationer, fx ny løndannelse ved OK-05, eller krav, der rejses af/overfor nogle få eller enkelte organisationer, fx folkeskolelærernes arbejdstidsforhold eller overenskomstforhold for lederne på det pædagogiske område.

En anden central drøftelse i forhold til det politiske håndslag vil handle om grænserne for det såkaldte kontrollerede frirum. En konkret grænse for det kontrollerede frirum er vanskelig at fastlægge på nuværende tidspunkt, og vil også skulle vurderes i sammenhæng med bl.a. den samlede balance mellem, hvad fællesskabet forhandler, og hvad der skal forhandles af organisationerne. Det er vurderingen, at OK-08 modellen ligesom ved OK-05 skal rumme plads til forskellige løsninger, herunder løsninger som også giver et økonomisk forskelligt resultat.

Det såkaldte kontrollerede frirum blev ved OK-05 ikke forlods konkretiseret. Ved OK-05 blev det kontrollerede frirum udmøntet i dels forskellige lønmodeller, dels i gennembrud på enkelte centrale områder, og dels i økonomisk forskellige resultater mellem organisationerne på mellem 0 og ca. 0,5 %.

Konfliktudløsende krav

For så vidt angår de konfliktudløsende krav vil der være 2 centrale diskussionsemner. Et diskussionsemne vil handle om, hvorvidt der skal være andre eller supplerende konfliktudløsende krav til de 2 hidtidige krav om reallønssikring og reguleringsordningen. Et andet emne vil handle om, hvorvidt indholdet i de konfliktudløsende krav skal ændres – fx ændring af det relative komplicerede bilag vedrørende sikringen af reallønnen, og som bl.a. indebærer, at alle organisationerne skal meddele KTO deres respektive resultater med henblik på at kunne vurdere, om reallønsgarantien er opfyldt.

Konfliktforberedelse

Af et bilag til den eksisterende forhandlingsaftale fremgår det, at med sin tilslutning til forhandlingsaftalen, har den enkelte organisation forpligtet sig til at deltage i en eventuel efterfølgende konflikt og koordineret konfliktforberedelse. Bortset fra en fælles dato for iværksættelse af konflikt, og et minimums grundlag for udtagelse af medlemmer til kon-

flikt, indeholder bilaget en ret fleksibel og åben model for konfliktkoordinering og konfliktforberedelse. Det vil være væsentlig med en politisk forståelse af, om en sådan model fortsat er brugbar.

Det vurderes, at der nok ikke er behov for ændringer i de resterende elementer i forhandlingsaftalen omkring betingelser for konflikt (flertals/mindretalsbeskyttelse og enighed mellem valggrupperne) samt ret til udtrædelse (på et hvert tidspunkt i forhandlingsforløbet).

Koordinering og nye forhandlingsfællesskaber

Et særligt tema, der kan overvejes i forbindelse med den omvendte model i 2008, er, hvorledes koordinering af organisationers forhandlinger skal foregå. I KTO-regi foregik den væsentligste koordinering i "BS-regi". Der blev desuden etableret større eller mindre "forhandlingsklumper", fx indenfor koalitionsens område og det pædagogiske område, der bl.a. varetog forhandlingerne om lokal løndannelse. Endelig blev der i forbindelse med forhandlinger af enkelte større spørgsmål i relation til lokal løndannelse, foretaget en koordinering blandt alle de største organisationer ("FS-regi").

Koordineringen fungerede i praksis rimeligt vellykket ved OK-05. Det skal drøftes, hvorvidt koordineringen kan gentages ved OK-08 og kan anvendes, når konkrete problemstillinger går på tværs af flere organisationer.

Det kan overvejes, hvorvidt koordineringen af organisationernes forhandlinger skal indskrives i køreplansaftalen/forhandlingsaftalen. Fx kan det overvejes, hvorvidt etableringen af nye "forhandlingsklumper" i relation til lokal løndannelse eller evt. nye arbejdspladsrettede eller professionesrettede forhandlingsfællesskaber giver anledning til ændring af køreplansaftalen/forhandlingsaftalen.

Det er vurderingen, at det er afgørende vigtigt i den omvendte model, at den løbende koordineres mellem organisationerne sker i åbenhed. Det er erfaringen fra OK-05, at opfyldelsen af det politiske håndslag på den ene siden, og at behovet for at undgå at arbejdsgiversiden kommer til at "svinge taktstokken" på den anden side, forudsætter åbenhed mellem organisationerne om såvel de konkrete forhandlingsforløb som om de konkrete forhandlingsresultater/protokollater. Det kan derfor overvejes i forhandlingsaftalen at indarbejde bestemmelser om åbenhed.

Målsætning

Ved OK-05 blev balancen mellem, hvad der forhandles af fællesskabet og hvad der forhandles af organisationerne ændret. Med henblik på udvikling af den balance, der blev etableret ved OK-05, er det vurderingen, at OK-08 modellen på tilsvarende vis som ved OK-05 skal finde en balance mellem at fællesskabet på den ene side fungerer som et sikkerhedsnet for organisationsforhandlingerne, sikrer gennembrud på helt centrale tværgående temaområder og fungerer som koordinator i forhold til organisationsforhandlinger, og på den anden side også sikrer organisationerne et styrket ejerskab til såvel forhandlingsprocessen som forhandlingsresultatet.

Alternative lønmodeller til erstatning af aftalen om ny løndannelse og synliggørelse af organisationerne, samt bevarelse af KTO som et stærkt forhandlingsfællesskab var centrale målsætninger, som blev opfyldt med den omvendte model ved OK-05.

Ved OK-08 kan det yderligere overvejes, om målsætningerne kan og skal videreudvikles, herunder om, hvorvidt forhandlingerne skal bringes tættere på medlemmerne.

Dette kan fx ske ved at bringe forhandlingsstoffet tættere på:

- Det enkelte medlem – fx i form af individuelle rettigheder, valgfrihedsordninger mv.
- Medlemmerne i de enkelte organisationer, som følge af medlemmernes forskellige vilkår på det (amts)kommunale arbejdsmarked – fx i form af, at der etableres mulighed for at organisationerne kan forhandle enkelte dele i KTO-aftaler (fx vedrørende TR-vilkår, og som ved OK-05 særlig feriegodtgørelse).
- Medlemmerne på de enkelte arbejdspladser – fx i form af rammeaftaler med tilbagefaldsregler, a la rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler og rammeaftalen om virksomhedsoverenskomster.

Køreplansaftalen

Køreplansaftalen ved OK-05, jf. bilag 2, indeholdt dels en række nye tidsterminer for afviklingen af forhandlingerne såvel ved KTO-bordet som ved organisationernes borde, dels en ændret opdeling af forhandlingsstoffet mellem KTO og arbejdsgiverparterne, og organisationerne og arbejdsgiverparterne.

Det vurderes, at de mest centrale diskussionspunkter i forhold til en eller eventuel flere køreplansaftaler ved OK-08 vil være, hvorvidt opdelingen af forhandlingsstoffet mellem henholdsvis generelle forhandlinger og organisationsforhandlinger skal ændres, (opdelingen, der blev aftalt ved OK-05, fremgår af køreplansaftalen og efterfølgende bilag til denne, jf. bilag 2 (fremgår af sidste bilag heri)).¹

For så vidt angår tidsterminerne i køreplansaftalen vurderes det ikke umiddelbart, at der er behov for større ændringer. Den væsentligste del af opdelingen af forhandlingsstoffet mellem KTO-forhandlingerne og organisationsforhandlingerne blev forhandlet på plads inden sommeren 2004, medens de resterende aftaler blev forhandlet på plads umiddelbart før kravsudvekslingen, nemlig i perioden 15. september til 24. september. Det skal drøftes,

¹ Bortset fra en enkelt KTO-aftale, nemlig barselsaftalen, blev alle KTO-aftalerne placeret ved ét af forhandlingsbordene. For så vidt angår barselsaftalen blev alle bestemmelser fastlagt ved KTO-forhandlingerne med mulighed for at krav om udvidet løndækning i dagpengeperioden også kunne rejses ved organisationsforhandlingerne. KTO foreslog under forhandlingerne, at ferieaftalen blev placeret som en KTO-aftale med mulighed for at særlig feriegodtgørelse forhandles ved organisationsforhandlingerne. Arbejdsgiverne ønskede ikke en opdeling af ferieaftalen. KL har nu tilkendegivet, at de som led i forberedelserne til OK-08 ønsker at gennemgå opdelingen mellem KTO-stof og organisationsstof, herunder at se nærmere på om enkelte aftaler, fx ferieaftalen, kan opdeles således, at fx særlig feriegodtgørelse forhandles ved organisationsforhandlingerne.

hvorvidt det i forbindelse med OK-08-forhandlingerne vil være en fordel, at placeringen af nogle af aftalerne først endeligt placeres umiddelbar forud for kravsudvekslingen, (erfaringen ved OK-05 var vel, at de praktiske og politiske forhandlingsmuligheder blev smiddiggjort).

Ved OK-08 må det forventes, at en køreplansaftale næppe vil blive indgået med KL og en fremtidig regionsforening som én fælles køreplansaftale. I det omfang KTO skal forhandle aftaler på det regionale område bør det overvejes, hvorvidt køreplansaftalerne skal være så ens som overhovedet muligt på de 2 forhandlingsområder.

KTO's vedtægter

En forhandlingsaftale indebærer en ny og større kompetenceafgivelse og indbyrdes forpligtelse for de medlemsorganisationer, der underskriver forhandlingsaftalen i forhold til KTO's nuværende vedtægter, herunder navnlig i relation til at indgå i forpligtende konfliktforberedelse. Ved OK-05 var der enighed om, at forhandlingsaftalen var et supplement til vedtægterne. Endvidere blev det tilkendegivet overfor medlemsorganisationerne generelt og Ledernes Hovedorganisation specifikt, at der kunne sættes spørgsmålstegn ved, om de nuværende vedtægters § 17 gav mulighed for at beslutte, at organisationer, der ikke tilslutter sig forhandlingsaftalen, selv må føre sine generelle overenskomstforhandlinger. Det er blevet tilkendegivet overfor medlemsorganisationerne, at KTO vil tage initiativ til vedtægtsændringer således, at det klart fremgår, at organisationer, der ikke tilslutter sig en forhandlingsaftale, selv fører sine egne overenskomstforhandlinger.

På den baggrund vurderes der at være behov for, at KTO's vedtægter kommer til at rumme mulighed for, at der kan indgås en forhandlingsaftale mellem KTO's medlemsorganisationer, der bl.a. indeholder en forpligtende konfliktkoordinering, samt at organisationer, der ikke ønsker at tilslutte sig denne, ikke kan få varetaget sine generelle overenskomstforhandlinger via KTO (og eventuelt kan ekskluderes).

Særlige udfordringer ved OK-08

Ved OK-08 vil der kunne forventes en række særlige udfordringer, som vil få indflydelse på, hvorledes OK-05 modellen skal udvikles til OK-08. I afsnit 3 er nærmere beskrevet en række udfordringer af mere strukturel karakter som følge af etableringen af det regionale lønnings- og takstnævn. I nedenstående peges på 3 konkrete udfordringer, som kan indgå i overvejelserne vedrørende OK-08 modellen.

1. Den øget koordinering på arbejdsgiversiden, herunder Finansministeriets styrkede forhandlingsmæssige placering.
2. Det regionale område, herunder Sundhedskartellet (SHK) rolle.
3. Afsmitning fra overenskomstforhandlingerne i 2007 på det private arbejdsmarked.

Koordinering på arbejdsgiversiden mv.

I økonomaftalerne mellem regeringen og KL/Amtsrådsforeningen lægges der op til en øget koordinering mellem staten og de (amts)kommunale arbejdsgivere ved de fremtidige overenskomstforhandlinger. Tilsvarende er der med bl.a. etableringen af det regionale lønnings- og takstnævn lagt op til, at der - primært vedrørende økonomien - skal ske en styrket koordinering mellem de offentlige arbejdsgiverområder. Statens rolle er i den forbindelse blevet styrket.

Også i forhold til den mere indholdsmæssige side vil det muligvis kunne forventes, at statens mere ideologiske angreb mod aftaleretten vil kunne få afsmittende effekt på det kommunale og regionale forhandlingsområde.

I forhold til den ændrede organisering på arbejdsgiversiden, bør det overvejes, om koordineringen med det statslige forhandlingsområde skal øges. Som led i disse overvejelser kan fx indgå, at der mellem forhandlingsdelegationerne fra KTO og CFU foretages en fælles forhandlingsforberedelse, og/eller ved at enkelte krav forhandles i fællesskab, jf. i øvrigt afsnit 3.

Det regionale område, herunder SHK's rolle

Det er vanskeligt at vurdere på nuværende tidspunkt, hvor selvstændigt regionerne kan forhandle i forhold til de øvrige offentlige arbejdsgiverområder. En vurdering kunne være, at det statslige og det kommunale område vil afslutte deres forhandlinger inden det regionale område kan afslutte sine forhandlinger, idet det regionale område næppe kan fastlægge rammen, arbejdsugens længde, feriens længde mv. Endvidere må det forventes at blive vanskeligt på det regionale område at få et gennembrud, fx i udmøntning af "puljemidler", der direkte eller indirekte vil fastlægge niveauet for en aftalt ramme. Inden for mere specifikke forhold, fx arbejdstidsbestemmelser, vil der sandsynligvis være mulighed for at indgå selvstændige forlig på det regionale område, der kan ske mere eller mindre uafhængigt af det kommunale og statslige område, jf. scenarie 3 i afsnit 3.

KTO vil sandsynligvis fortsat være større end SHK ved de kommende forhandlinger på det regionale område. Der er dog ingen tvivl om, at Danske Sygeplejeråd og SHK i forhold til det kommende regionale område vil få en central position. SHK's rolle vil, jo mere det regionale område "løsriver" sig fra de øvrige arbejdsgiverområder, blive udvidet i forhold til i dag.

Statens rolle er generelt blevet styrket og navnlig i forhold til det regionale område, hvilket vil kunne give anledning til overvejelser i nogle organisationer om at søge at knytte det regionale forhandlingsområde tættere på det statslige område med henblik på at kunne udnytte kontakten og relationen til Finansministeriet. Andre organisationer har heroverfor tilkendegivet, at de ønsker at bevare en vis identitet mellem det kommunale og regionale forhandlingsområde for identiske/sammenlignelige personalegrupper ansat på de to forhandlingsområder. En mulighed kan derfor være, at CFU og KTO i fællesskab forhandler fælles på det regionale område for de respektive medlemmer, jf. i øvrigt overvejelser i afsnit 3.

Afsmitninger fra det private arbejdsmarked

I lighed med tidligere forhandlinger vil forhandlingerne på det private arbejdsmarked kunne få en afsmittende effekt på det (amts)kommunale område.

Det må forventes, at 3-partsdrøftelserne om VEU-reformen vil blive et tema ved de kommende overenskomstforhandlinger på det private arbejdsmarked. Statsministeren har i sin åbningstale i Folketinget i oktober bl.a. peget på, at arbejdsmarkedets parter må påtage sig et ansvar i forhold til voksen- og efteruddannelsesindsatsen.

Det må overvejes om det kommunale og regionale forhandlingsområde ved OK-08 skal søge at sætte sin egen dagsorden – eller om det kommunale og regionale forhandlingsområde, som fx i forhold til feriefridage og barselsfonde skal følge efter det private arbejdsmarked, jf. også afsnit 4.

3. MULIGE SCENARIER FOR DET FREMTIDIGE FORHANDLINGS-SYSTEM

Ved overenskomstforhandlingerne i 2005 foregik de offentlige forhandlinger ved 2 borde dels et statsligt og dels et kommunalt/amtskommunal, hvor henholdsvis forhandlingsfællesskabet CFU og forhandlingsfællesskabet KTO forhandlede med de respektive modparter.

Kommunalreformen, herunder i særdeleshed de nye kommunale og regionale lønningsnævn samt tilkendegivelserne i økonomaftalerne om koordinering på arbejdsgiverside, giver anledning til en række overvejelser om, hvorledes fremtidens forhandlingssystem skal indrettes. Lønmodtagersiden må naturligvis forholde sig til den ændrede organisering på arbejdsgiverside, men kan også ud fra egne organisationsmæssige interesser have selvstændig interesse i at påvirke indretningen af det fremtidige forhandlingssystem.

Nedenfor er opstillet 3 forskellige hovedscenarier: et samlet forhandlingsområde for hele det offentlige område, 2 forhandlingsområder for henholdsvis det statslige og det kommunale, og endelig 3 forhandlingsområder hvor det regionale forhandlingsområde også optræder som et selvstændigt forhandlingsområde.

I bilag 3 er den antalsmæssige fordeling indenfor det regionale, kommunale henholdsvis statslige område, fordelt på dels valggrupper dels organisationer.

Fordele og ulemper ved de forskellige scenarier

Ved en gennemgang af de enkelte scenariers fordele og ulemper kan følgende overvejelser indgå:

- Muligheden for at have stærke tværgående forhandlingsfællesskaber, der kan koordinere på tværs af organisationerne og matche arbejdsgiversiden.

- Muligheden for at opnå gennembrud, og dermed tegne en selvstændig profil på henholdsvis det kommunale og regionale område - såvel på KTO- som på organisationsniveau i henhold til principperne om den omvendte model.
- Muligheden for at undgå en "del og hersk" politik, hvor arbejdsgiverne forsøger at presse enkelte organisationer/forhandlingsfællesskaber til forlig, der kan have uheldig afsmittende effekt for andre organisationer/forhandlingsfællesskaber.
- De organisationsmæssige interesser, der knytter sig til, for nogle organisationer til at opnå ensartede overenskomstvilkår på tværs af flere forhandlingsområder, eller for andre organisationer til (ikke) at indgå i et forhandlingsområde, hvor de slet ikke har medlemmer.
- Arbejdsgiversidens organisering, herunder navnlig graden af koordinering mellem de statslige, kommunale og regionale arbejdsgivere (i hvilken grad temaerne indholdsmæssigt vil blive koordineret, hvem vil være til stede under forhandlingerne på de respektive områder, osv.).

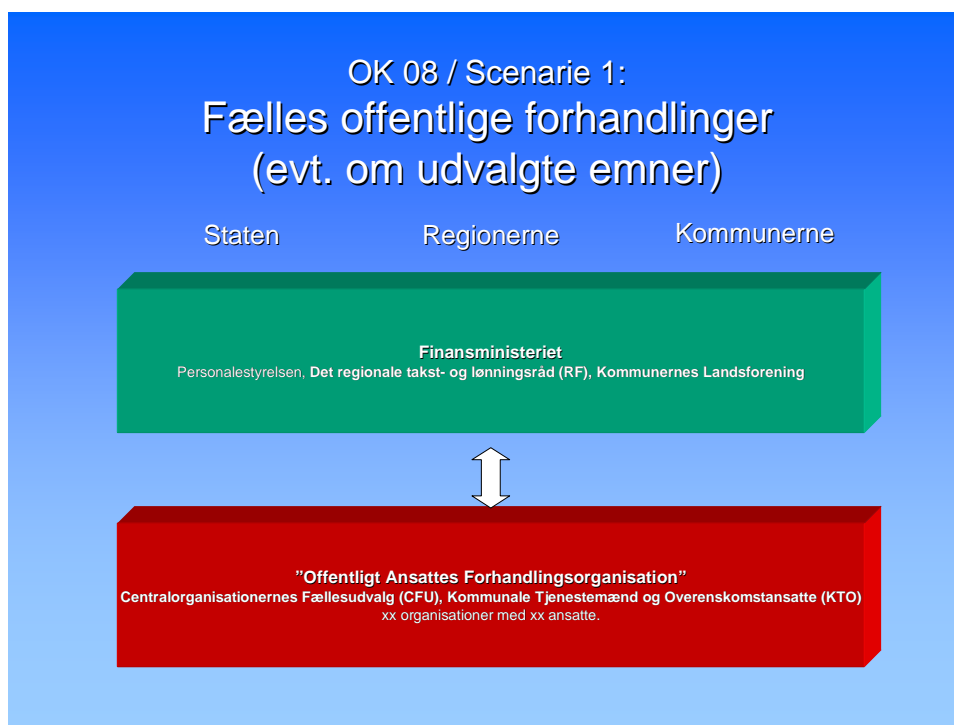
I vurderingen af de enkelte scenarier vil også skulle indgå overvejelser om hvilke forhandlingstemaer, der med fordel kan forhandles på organisationsniveau, i forhandlingsfællesskaber og på tværs af forhandlingsområder. Endelig vil Sundhedskartellets placering (navnlig) på det regionale forhandlingsområde påvirke vurderingen af de enkelte scenarier.

En række uafklarede forhold afsvækker mulighederne for en hurtig afklaring af det fremtidige forhandlingssystem. Først og fremmest implementeringen af hele kommunalreformen, der først kan forventes på plads et godt stykke ind i 2007 og reelt måske først på et endnu senere tidspunkt. Men også den manglende afklaring af den politiske repræsentation i kommunerne/regionerne og dermed i KL's/ARF's ledelse kan få betydning. Hertil kommer, at udmøntningen af de nye kommunale og regionale lønningsråd og økonomiaftalernes formuleringer om koordinering på arbejdsgiversiden også tidligst kan forventes et godt stykke ind i 2006. Det kan derfor forudses, at den fremtidige forhandlingsmodel formentlig først vil blive fastlagt på et sent tidspunkt i forhold til forberedelserne af OK-08. Det kan eventuelt medføre, at forhandlingsmodellen ved OK-08 vil være en slags "overgangsordning", der først finder sin endelige udformning efter OK-08, når de første overenskomstforhandlinger er afviklet og kommunalreformen er faldet på plads.

Scenarie 1: Fælles forhandlinger på hele det offentlige område.

I denne model vil der være en samlet forhandlingsorganisation for alle offentlige ansatte, der dækker såvel CFU som KTO.

Denne model (scenarie 1) vil være det ultimative svar fra lønmodtagersiden på de tilkendegivelser, der er i økonomiaftalerne og i forbindelse med etablering af det kommunale og regionale lønningsnævn om (øget grad af) koordinering blandt de offentlige arbejdsgivere. Men uanset om en sådan model realiseres vil det under alle omstændigheder være således, at enkelte helt overordnede spørgsmål, fx det samlede aftaleresultat (rammens størrelse), aftaleperiodens længde, arbejdsugens længde og feriens samlede længde, må forventes at blive tæt koordineret på hele det offentlige område.

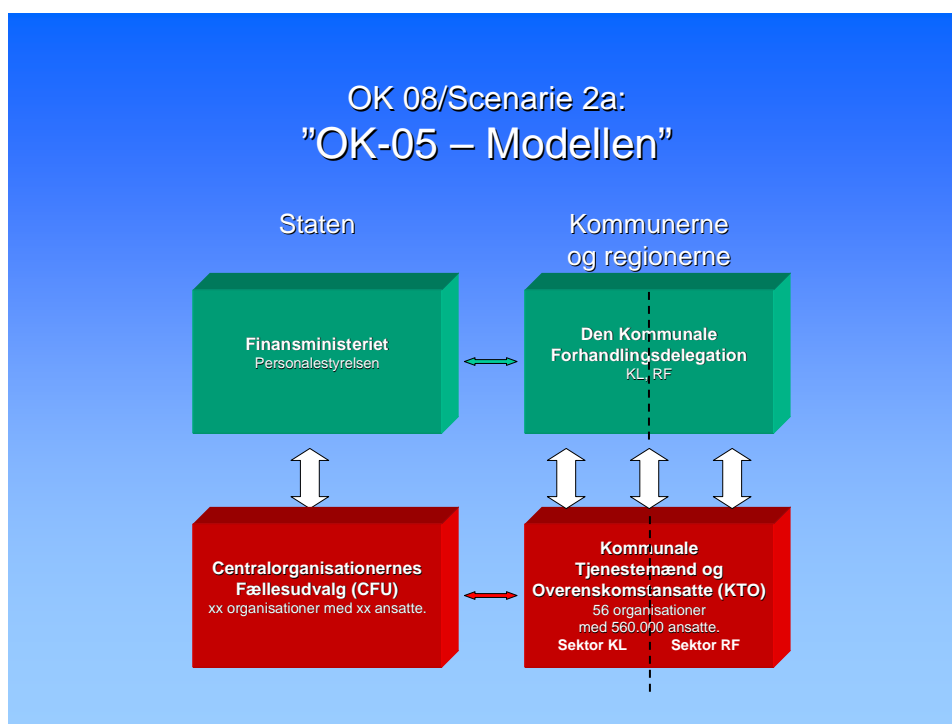


Flere forhold taler for, at modellen kun er realistisk, når bestemte temaer forhandles, jf. ovenstående. Ønsket om en selvstændig profil på en lang række forhandlingsområder vil åbenlyst umuliggøre samlede forhandlinger. Muligheden for at opnå "principielle" delgennembrud vurderes også at være større, hvis der etableres flere forhandlingsområder. Det vurderes endvidere, at Finansministeriet ikke vil være interesseret i fælles forhandlinger. Lovkonstruktionen med det regionale lønnings- og takstnævn er et klart udtryk for, at man ønsker de regionale forhandlingerne holdt ude i en armlængde. Ligeledes vil de kommunale arbejdsgiverparter næppe være interesseret i at deponere den kommunale selvstændighed på overenskomstområdet i Finansministeriet.

Scenarie 2: Et statsligt og et kommunalt forhandlingsområde, hvor det regionale område i større eller mindre omfang er tilknyttet et af de to store områder.

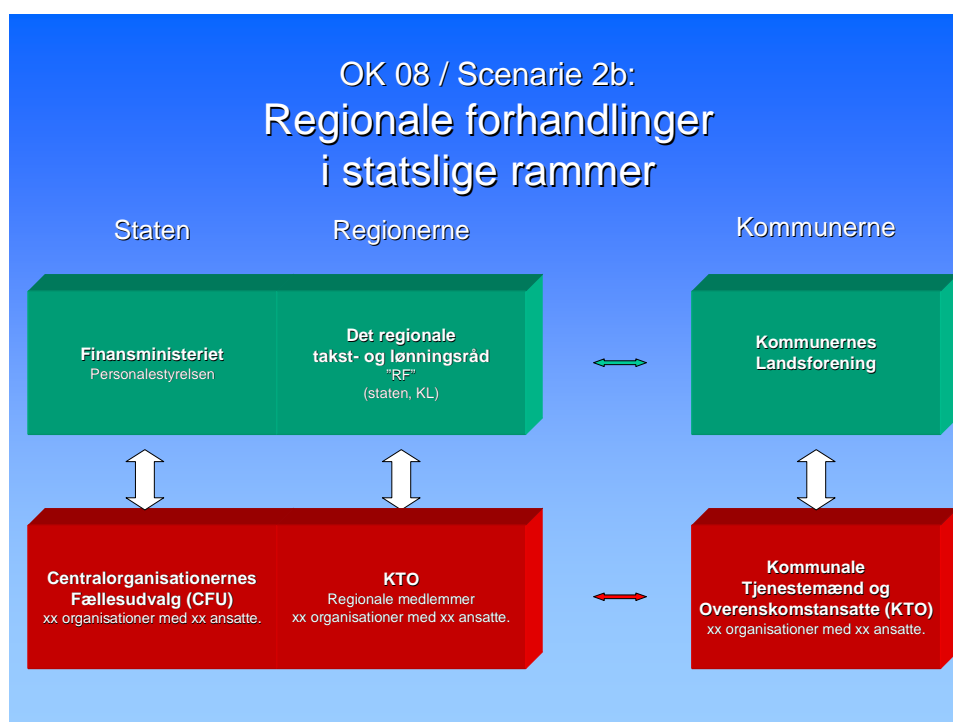
En model (scenarie 2a) kan være en fortsættelse af forhandlingsforholdene i dag. Det vil sige, at KTO forhandler for såvel et kommunalt som et regionalt område, mens CFU forhandler på det statslige område². I den situation kan det overvejes, om KTO skal opdeles i 2 mere eller mindre adskilte sektorer for henholdsvis det kommunale og det regionale område. Denne model vil give mulighed for, at organisationer, der har medlemmer på både det kommunale og det regionale område, kan fastholde et ensartet indhold i overenskomsterne, samtidig med at organisationer, der kun har medlemmer på det kommunale eller det regionale område, kan forhandle bestemte forhandlingstemaer mere selvstændigt.

² Uanset om de offentlige arbejdsgiverparter har en fælles repræsentation på hele det kommunale og regionale område eller optræder som 2 forhandlingsområder.

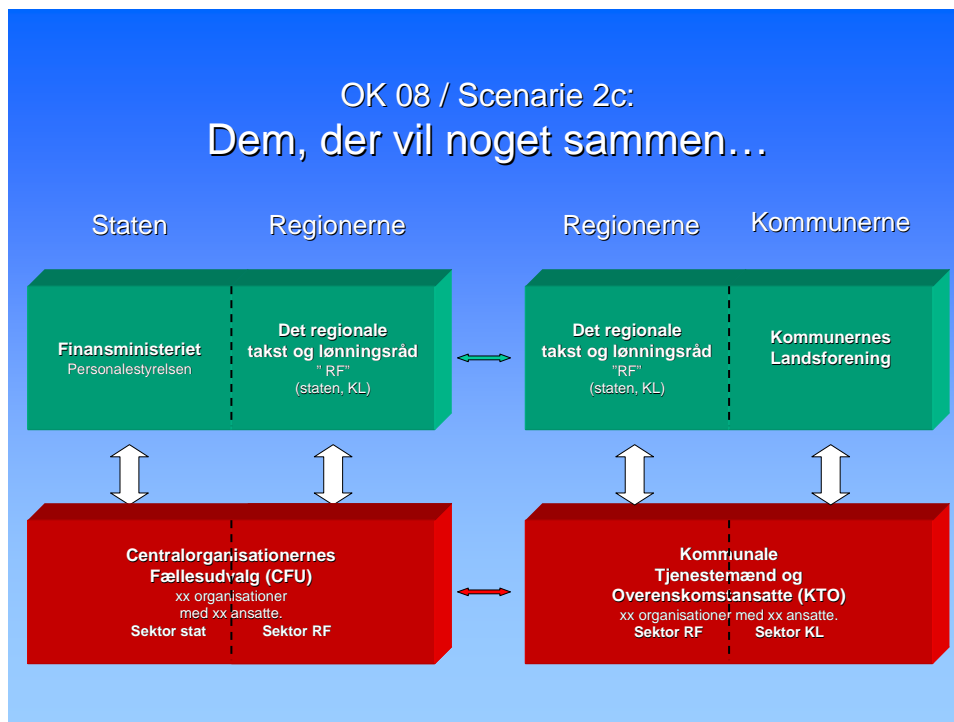


Det forventes ikke, at KL vil acceptere, at det regionale område sidder med i en fælles kommunal arbejdsgiverdelegation som ordinær repræsentant, men de vil eventuelt kunne deltage som observatør eller inden for visse temaer måske som repræsentant.

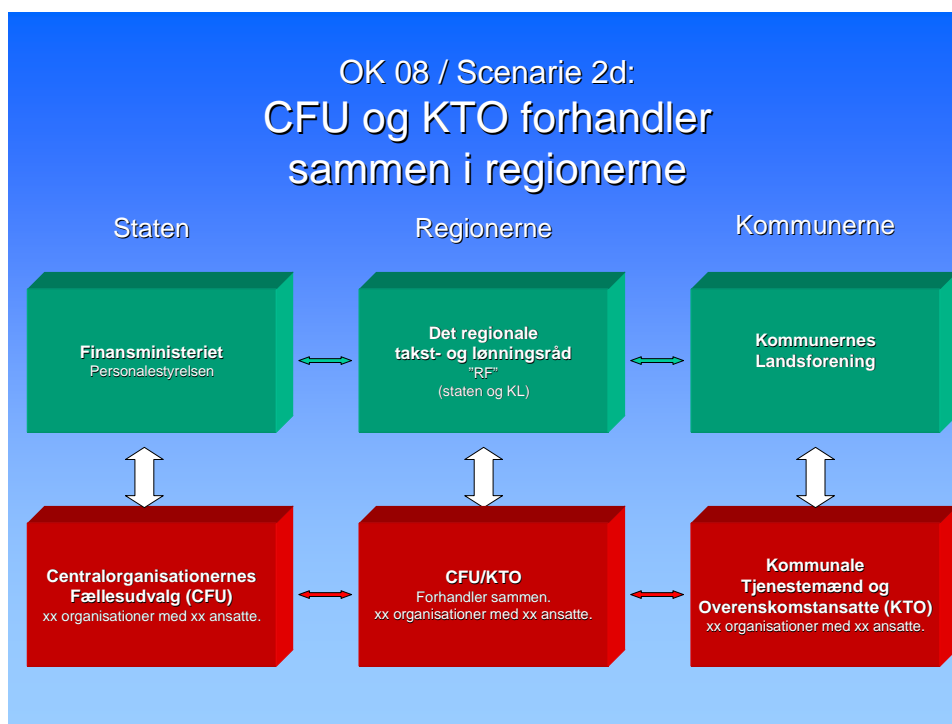
En anden model (scenarie 2b) kan være, at den sektor inden for KTO's område, der repræsenterer de regionale medlemmer, søger en tilknytning til CFU-området således, at CFU og "KTO-regional" vil udgøre et samlet forhandlingsområde. Det vurderes dog, at Finansministeriet næppe vil være interesseret i, at regionerne indgår i deres forhandlinger.



En tredje mulighed (scenarie 2c) kan være, at KTO henholdsvis CFU forhandler for de medlemmer, de hver især har på det regionale område. Eksempelvis vil en medlemsorganisation, der i dag er medlem af KTO, og som fremover ønsker at være medlem af CFU, få varetaget sine forhandlingsmæssige interesser herfra. Denne model vil indebære, at de organisationer, der ønsker at fastholde ensartede overenskomster mellem deres kommunale og regionale medlemmer, har mulighed for dette, mens andre organisationer, der i højere grad ønsker at få overenskomsterne knyttet til det statslige område, kan søge at opnå dette i forhandlingerne.



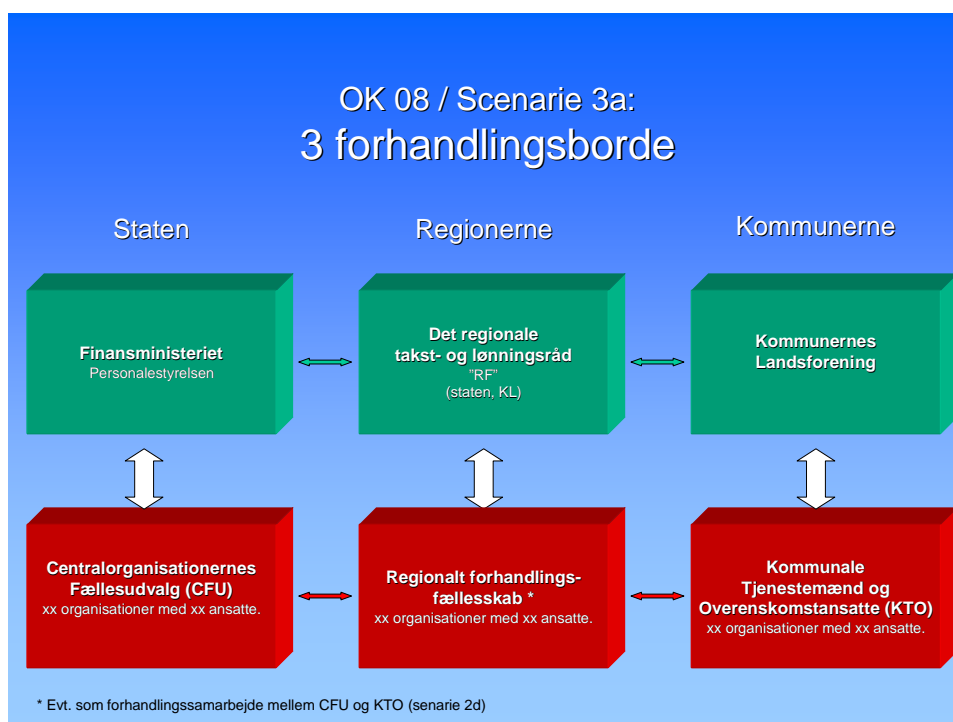
En variant på den tredje model (scenarie 2d) kunne være, at KTO og CFU forhandlede fælles på det regionale område for de respektive medlemmer. Herved vil der være mulighed for at de 2 forhandlingsfællesskaber på den ene side kan tilgodese ønsker om en særlig tilknytning til henholdsvis det kommunale og det statslige område og samtidig sikre en koordinering på tværs af de 2 områder. Denne model vil reelt indebære, at der bliver 3 forhandlingsområder.



Scenarie 3: Et statsligt, kommunalt og regionalt forhandlingsområde

I dette scenarie er der 3 selvstændige forhandlingsområder for henholdsvis det statslige, kommunale og regionale område.

Denne model (scenarie 3a) forudsætter, at der etableres et selvstændigt forhandlingsfællesskab indenfor det regionale område, (eller at organisationer indenfor det regionale område forhandler hver for sig i et løser eller fastere forhandlingsfællesskab). Denne model vil - sandsynligvis - umiddelbart svare til arbejdsgiversidens forhandlingsstruktur. Principielt vil der være tale om 3 selvstændige forhandlingsområder.



Det vurderes, at det i denne model må forventes, at det statslige og det kommunale område afslutter deres forhandlinger inden det regionale område kan afslutte deres forhandlinger, idet det regionale område næppe kan fastlægge rammen, arbejdsugens længde, feriens længde mv. Endvidere må det forventes at blive vanskeligt på det regionale område at få et gennembrud, fx i udmøntning af ”puljemidler”, der direkte eller indirekte vil fastlægge niveauet for en aftalt ramme. Inden for mere specifikke forhold, fx arbejdstidsbestemmelser, vil der sandsynligvis være mulighed for at indgå selvstændige forlig på det regionale område, der kan ske mere eller mindre uafhængigt af det kommunale og statslige område.

Denne model kan derfor udvikle sig til, at det regionale forhandlingsområde kommer til at stå i ”skyggen” af de 2 andre forhandlingsområder (scenarie 3b).



En særlig variant med 3 selvstændige forhandlingsområder er den tidligere omtalte model, hvor CFU og KTO forhandler fælles på det regionale område, jf. scenarie 2d ovenfor.

4. MULIGE FORHANDLINGSTEMAER VED OK-08

Udformningen af den omvendte model ved OK-08 vil sandsynligvis blive påvirket af hvilke forhandlingstemaer, der skal forhandles ved OK-08. Samtidig må det konstateres, at det vil være urealistisk, at forhandlingstemaerne ved OK-08 kan realitetsdrøftes, før man når frem til kalenderåret 2007. Det vil derfor være nødvendigt med nogle indledende overvejelser omkring forhandlingstemaer allerede i 2006.

I afsnit 3 er der peget på, at følgende emner fx vil kunne overvejes:

- Opfølgning på 3-partsdrøftelserne om VEU-reformen – fx i lyset af overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked i 2007.
- Valgfrihed samt flere individuelle rettigheder.

Herudover vil også kunne indgå overvejelser i relation til opfølgning på kommunalreformen og på eventuelt velfærdspolitiske udspil – fx seniorpolitiske overvejelser i relation til spørgsmål om tilbagetrækning fra arbejdsmarked.

5. SPØRGSMÅL OG OVERVEJELSER REJST I AFSNIT 2-4

I nedenstående skema er der opsummeret en række af de spørgsmål og overvejelser, der er rejst i afsnit 2-4, og som må drøftes nærmere med henblik på en afklaring af behov for ændringer og tilpasninger af OK-05-modellen til OK-08.

Forhandlingsaftalen mv.

Målsætninger for OK-08

1. Alternative lønmodeller til erstatning af aftalen om ny løndannelse og synliggørelse af organisationernes resultater, samt bevarelse af KTO som et stærkt forhandlingsfællesskab, var centrale målsætninger, som blev opfyldt med den omvendte model ved OK-05. Er det de samme målsætninger ved OK-08 eller er der nye mål for en omvendt model ved OK-08?
2. Skal/kan den omvendte model ved OK-05 videreudvikles til OK-08, så forhandlingsstoffet, fx kommer tættere på de enkelte medlemmer?
3. Er der særlige større forhandlingstemaer, der allerede nu tegner sig for OK-08?

Politisk håndslag

4. Ved OK-05 krævede KTO, at forskellige lønmodeller skulle være mulige, og at ingen organisation vil blive efterladt på perronen. Hvor langt skal det politiske håndslag række ved OK-08?
5. Det ”kontrollerede frirum” giver plads til forskelligheder i organisationsforhandlingerne – skal det være større eller mindre end ved OK-05?

Konfliktudløsende pejlemærker

6. Hvilke konfliktudløsende pejlemærker skal der være?

Konfliktforberedelse

7. Skal forhandlingsaftalens bestemmelser om konfliktforberedelse ændres?

Køreplansaftalen mv.

Snitflader

8. Er der behov for en ændret opdeling af forhandlingsstoffet mellem henholdsvis generelle KTO-forhandlinger og organisationsforhandlinger?

Udformning mv.

9. Giver etableringen af nye forhandlingsfællesskaber – bl.a. i relation til aftalerne om lokal løndannelse, samt eventuelt nye arbejdspladsrettede eller professionsrettede fællesskaber – anledning til at indskrive den type koordinering i køreplansaftalen/forhandlingsaftalen?
10. Som følge af oprettelsen af det regionale lønnings- og takstnævn vil der næppe blive indgået én køreplansaftale. Skal køreplansaftalerne være så ens som muligt på de to forhandlingsområder?
11. Forhandlingerne om opdeling af forhandlingsstoffet i køreplanen mellem generelle KTO-forhandlinger og organisationsforhandlinger blev for nogle emners vedkommende først lagt fast umiddelbart forud for kravsudtagelsen ved OK-05. Skal det ske på samme måde ved OK-08?

I øvrigt

12. Er der andre emner - fx åbenhed - i forhold til køreplansaftalen og forhandlingsaftalen, der skal drøftes i KTO?

Koordinering af organisationernes forhandlinger

13. I KTO foregik den væsentligste koordinering i BS-regi. Skal den model anvendes igen eller er der behov for en justering?
14. I forbindelse med forhandling af tværgående organisationsrettede aftaler – aftalerne om udmøntningsgaranti og gennemsnitsløngaranti – fungerede KTO's sekretariat som mødeleder for organisationernes repræsentanter. Skal forhandlinger om evt. tværgående organisationsaftaler uden for KTO organiseres på tilsvarende vis igen?

Koordinering i forhold til andre forhandlingsområder

15. På arbejdsgiversiden vil der mellem staten og de kommunale og regionale forhandlingsområder ske en øget koordinering. Giver det behov for en øget koordinering mellem KTO og CFU? I givet fald hvordan skal dette foregå? Vil der være forhandlingstemaer, som kan forhandles fælles mellem CFU og KTO-området?
16. Hvordan skal KTO forholde sig til Sundhedskartellets rolle på navnlig det regionale forhandlingsområde?

*Underbilag til diskussionsoplæg vedr.
den fremadrettede indsats – OK-08*

Bilag 1

Forhandlings- aftalen

NB! Dette underbilag er ikke vedlagt

*Underbilag til diskussionsoplæg vedr.
den fremadrettede indsats – OK-08*

Bilag 2

Køreplansaftalen

Dato: 10. maj 2004

AFTALE

mellem de kommunale og amtskommunale arbejdsgiverparter og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) om plan for forhandlingerne om fornyelse pr. 1. april 2005 af aftaler og overenskomster om løn- og ansættelsesvilkår for kommunalt og amtskommunalt ansatte.

Køreplanen bygger i modsætning til tidligere køreplaner på en opdeling i generelle forhandlinger mellem KTO og arbejdsgiverparterne og organisationsforhandlinger, der ud over krav af speciel karakter også omfatter krav til en række generelle aftaler.

- ./ Der er vedlagt et bilag med alle generelle aftaler indgået mellem KTO og arbejdsgiversiden samt en oversigt over generelle bestemmelser vedrørende tjenestemænd.
- ./ Der er endvidere vedlagt en tidslinie vedrørende afvikling af KTO- og organisationsforhandlingerne.

Kapitel 1. Generelle forhandlinger mellem KTO og arbejdsgiverparterne

Senest tirsdag d. 5. oktober 2004 udveksles mellem KTO og de kommunale og amtskommunale arbejdsgiverparter generelle overenskomstkraev, herunder ændringsforslag til aftaler indgået mellem de kommunale og amtskommunale arbejdsgiverparter og KTO og forslag til områder for nye aftaler indgået mellem parterne inden for følgende temaer:

- Generelle lønstigninger
- Reguleringsordning
- EU-implementering
- Periodelængde
- Generelle bestemmelser for tjenestemænd jf. bilag
- Andre temaer, herunder vedrørende forbeholdskrav.

KTO og de kommunale arbejdsgiverparter aftaler i perioden 15. september til 24. september, hvilke eventuelle andre aftaler/temaer, herunder vedrørende forbeholdskrav, der forhandles ved KTO-bordet.

Hvis der i perioden ikke kan opnås enighed om, hvilke krav, der forhandles hvor, føres overenskomstforhandlingerne efter bestemmelserne i hovedafta-

lerne indgået mellem de enkelte organisationer og de respektive arbejdsgiverparter.

Fredag d. 3. december 2004 træder parterne sammen med henblik på uddybning/afklaring af de udvekslede krav. I forbindelse hermed drøfter parterne tilrettelæggelsen af de videre forhandlinger.

Fremsættelse af krav om ændring af de berørte aftaler (og forslag om områder for nye aftaler, der forudsætter revision eller bortfald af bestående aftaler), betragtes som rettidig opsigelse af aftalerne pr. 1. april 2005.

Efter udvekslingen af generelle overenskomstkrav (henholdsvis forslag til områder for nye generelle aftaler mellem parterne) kan ingen af parterne kræve forhandling på andet grundlag end de fremsendte forslag. Dog kan hver part fremsætte modforslag til de forslag, den modstående part har fremsat.

Krav, der optages til forhandling mellem KTO og de kommunale og amtskommunale arbejdsgiverparter, kan ikke gøres til genstand for forhandling i forbindelse med organisationsforhandlingerne mellem de enkelte organisationer og vedkommende arbejdsgiverpart(er), med mindre forhandlingerne om generelle krav er erklæret for afsluttet uden indgåelse af et forlig mellem KTO og de kommunale og amtskommunale arbejdsgiverparter, eller der er enighed om at henvise kravene til organisationsforhandlingerne.

Det tilstræbes, at generelle overenskomstkrav har en så specifik karakter, at modparten kan danne sig et indtryk af forslagets rækkevidde.

Forhandlingerne tilrettelægges således, at de kan afsluttes senest fredag d. 18. februar 2005.

Kapitel 2. Organisationsforhandlinger

1. Organisationsforhandlinger omfatter ændringsforslag af speciel karakter til enkelte overenskomster og aftaler indgået mellem KTO's medlemsorganisationer og de respektive arbejdsgiverparter.
2. **Følgende KTO-aftaler kan indgå i organisationsforhandlingerne:**
 - Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling
 - Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser
 - Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål
 - Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster
 - Rammeaftale om supplerende pension
 - Aftale om decentral løn

- Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler
- Aftale om konvertering af ulempe tillæg
- Aftaler om lønanciennitet og beskæftigelsesanciennitet
- Aftale om lønberegning/-fradrag
- Bestemmelser om elever (EGU-elever, befordringsgodtgørelse mv.)
- Rammeaftale om seniorpolitik,
- Aftale om kompetenceudvikling
- Protokollat om omstilling, udbud og udlicitering
- Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse
- Aftale om EU-implementering af EU-direktiv om tilrettelæggelsen af arbejdstiden
- Rammeaftale om deltidsarbejde.

KTO og de kommunale arbejdsgiverparter aftaler i perioden 15. september til 24. september, hvilke eventuelle andre generelle aftaler, der indgår i denne form for organisationsforhandlinger.

Aftalerne vedbliver med at være aftaler mellem KTO og én eller flere af de kommunale arbejdsgiverparter, og ordlyden i den eksisterende aftale videreføres uændret.¹⁾

Ved organisationsforhandlingerne kan der rejses krav i forhold til en eller flere af disse aftaler. Resultatet af organisationsforhandlingerne indgår som en del af den overenskomst, der forhandles. Ved organisationsforhandlingerne kan parterne aftale,

- at ordlyden i den eksisterende aftale ændres og/eller suppleres
- at ingenting fra den eksisterende aftale videreføres, men at parterne enes om noget helt andet.

Dette betyder, at hvis parterne ved organisationsforhandlingerne beslutter sig for ændringer, må de således tage stilling til, om KTO-aftalen skal gælde i øvrigt.

3. Krav til andre KTO-aftaler, som forhandles ved organisationsforhandlingerne

Parterne kan forhandle følgende yderligere KTO-aftaler, (som ikke forhandles ved KTO-bordet), ved organisationsforhandlingerne:

- Aftalen om ny løndannelse
- Andre aftaler.

¹⁾ Ordensmæssige og andre praktiske hensyn kan dog medføre, at der foretages mindre redaktionelle ændringer

Konsekvensen heraf er, at disse aftaler ophører med at være KTO-aftaler, og resultatet af organisationsforhandlingerne indgår som en del af den overenskomst, der forhandles.

KTO og de kommunale arbejdsgiverparter aftaler i perioden 15. september til 24. september hvilke andre KTO-aftaler, der kan forhandles ved denne form for organisationsforhandling.

Den fælleskommunale forhandlingsdelegation henholdsvis KTO kan forlange et krav, der vedrører disse aftaler, og hvorom der ikke er opnået noget forhandlingsresultat ved organisationsforhandlingerne inden det 1. møde i januar mellem forhandlingsdelegationerne, overført til KTO-forhandlingerne. Et sådant krav skal rejses i forbindelse med delegationernes første møde i januar.

4. Krav fremsat ved organisationsforhandlingerne, men som har en sådan fælles karakter, at de aftales forhandlet mellem KTO og den kommunale arbejdsgiverrepræsentation

KTO og de kommunale arbejdsgiverparter kan i hele perioden den 8. oktober 2004 – 18. februar 2005 aftale, at krav fremsat ved organisationsforhandlingerne har en sådan fælles karakter, at pågældende krav med fordel kan forhandles mellem KTO og den kommunale arbejdsgiverrepræsentation.

KTO og én/flere/alle arbejdsgiverparter kan opnå enighed om,

- at parterne ved KTO-bordet opnår enighed om en løsning, som herefter indarbejdes i relevante/samtlige overenskomster
- at parterne ved KTO-bordet finder en forhandlingsløsning som indarbejdes i en eksisterende KTO-aftale
- at parterne ved KTO-bordet finder en forhandlingsløsning, som resulterer i en ny KTO-aftale.

5. Forhandlingsprocedure

Ændringsforslag til KTO-aftaler, der ikke er omfattet af kapitel 1. samt ændringsforslag af speciel karakter til de enkelte overenskomster og aftaler indgået mellem de kommunale og amtskommunale arbejdsgiverparter og KTO's medlemsorganisationer, skal være modparten i hænde senest tirsdag den 5. oktober 2004. Forhandlingerne kan herefter indledes fra fredag d. 8. oktober 2004.

Fremsættelse af krav om ændring af de berørte overenskomster og aftaler (og forslag om områder for nye overenskomster og aftaler, der forudsætter

revision eller bortfald af bestående overenskomster og aftaler), betragtes som rettidig opsigelse af overenskomsterne/aftalerne pr. 1. april 2005.

Kravslisten skal specificere de generelle og specielle overenskomster og aftaler, som ændringsforslagene vedrører.

Efter fremsendelsen af ændringsforslag kan ingen af parterne kræve forhandling om fornyelse af en aftale eller overenskomst på andet grundlag end de fremsendte forslag. Dog kan hver part fremsætte modforslag til de forslag, den modstående part har fremsat.

Senest den 12. november 2004 afholdes det første forhandlingsmøde mellem vedkommende KTO-organisation og de(n) respektive arbejdsgiverpart(er) med henblik på en præsentation af de udvekslede organisationskrav.

Organisationsforhandlingerne afsluttes senest mandag d. 28. februar 2005.

Forhandlingsresultater omhandlet af kapitel 2 indgås under forbehold af, at der mellem KTO og de kommunale og amtskommunale arbejdsgiverparter opnås enighed om de generelle spørgsmål omfattet af kapitel 1, jf. dog kapitel 1, 3. sidste afsnit.

Krav omfattet af organisationsforhandlingerne kan ikke senere overføres til KTO-bordet, jf. dog kapitel 2, punkt 3 afsnit 4 og punkt 4.

Det tilstræbes, at overenskomsttekster færdiggøres i tilslutning til eller så hurtigt som muligt efter afslutningen af organisationsforhandlingerne. Hvis dette ikke kan lade sig gøre aftales en tidsplan for godkendelse af forhandlingsresultatet, fremsendelse af overenskomstudkast og planlagt færdiggørelses - og udsendelsestidspunkt.

Kapitel 3. Varsling og iværksættelse af konflikt

KTO og de kommunale og amtskommunale arbejdsgiverparter har ført drøftelser om muligheden for eventuel udskydelse af fristen for rettidig varsling af arbejdsstandsning ved O.2005.

I en række hovedaftaler gælder, at beslutning om at iværksætte arbejdsstandsning skal tilkendegives den anden part ved særlig og anbefalet skrivelse mindst 1 måned før den iværksættes, og at arbejdsstandsning kun kan iværksættes fra den 1. i en måned.

Parterne er imidlertid enige om, at varsling af arbejdsstandsning i forbindelse med overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2005 i alle tilfælde sker på følgende måde:

Parterne accepterer gensidigt, at arbejdsstandsning kan varsles ved anbefalet skrivelse senest 4 uger før iværksættelsen. Arbejdsstandsning kan iværksættes fra en hvilken som helst dato fra den 1. april 2005.

Kapitel 4. Parternes stillingtagen til forlig

KTO giver en samlet tilbagemelding på KTO's og KTO's medlemsorganisationers stillingtagen til både KTO-forliget og forlig på de enkelte organisationsområder.

Arbejdsgiversiden giver en samlet tilbagemelding på arbejdsgiversidens stillingtagen til både KTO-forliget og forlig på de enkelte organisationsområder.

Kapitel 5. Løbende udvalgsarbejde

Der er enighed om, at planlagte eller aftalte udvalgsarbejder og forhandlinger mellem KTO og de kommunale og amtskommunale arbejdsgivere ikke stilles i bero som følge af aftale- og overenskomstforhandlingerne pr. 1. april 2005.

København, den 6/8-04

for KL

for AMTSRÅDSFORENINGEN

for KØBENHAVNS KOMMUNE

for FREDERIKSBERG KOMMUNE

for KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE

Devis Nielsen -

Dato: 15. juni 2004

Oversigt over generelle aftaler med tilhørende protokollater og fortolkningsbidrag indgået mellem KTO og én eller flere af de kommunale arbejdsgiverparter

De nedenfor oplyste aftaler er fælles for alle arbejdsgiverparter, m.m. andet er anført. I givet fald anføres de arbejdsgivere, som hver for sig har indgået en aftale med KTO.

Oplistingen inkluderer tilhørende protokollater og fortolkningsbidrag.

- Protokollat om generelle ansættelsesvilkår
- Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve)

Løn

- Aftale om lønninger for (amts)kommunalt ansatte (KL, ARF, KBH, FRB)
- Aftale om ny løndannelse
- Aftale om resultatløn
- Aftale om decentral løn
- Protokollat om frigivelse af lønstigninger
- Lønninger EGU-praktikanter
- Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale, herunder ændringsaftale af 15. september 1989
- Aftale om beskæftigelsesanciennitet
- Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling (KL, ARF, KBH, FRB)
- Rammeaftale om åremålsansættelse (KL, ARF, KBH, FRB)

Pension

- Rammeaftale om supplerende pension
- Aftale om pensionsordning for visse kommunalt og amtskommunalt ansatte (Opsamlingsordningen)
- Aftale om gruppelevsfor sikring

Arbejdstid

- Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden
- Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

- Rammeaftale om deltidarbejde
- Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse
- Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid
- Aftale om konvertering til årligt ulempetillæg
- Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde

Fravær

- Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter
- Aftale om fravær af familiemæssige årsager
- Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål
- Regler for tjenestefrihed og lønafkorting for ansatte i Københavns Kommune mv. der varetager ombud og lignende

Andre bestemmelser

- Rammeaftale om seniorpolitik
- Aftale om kompetenceudvikling
- Rammeaftale om socialt kapitel
- Protokollat til rammeaftale om socialt kapitel om pensionsforhold for ansatte i fleksjob
- Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster
- Aftale af 1999 om samarbejde mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere på EU-området
- Aftale om behandling af retstvister
- Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser (KL, ARF)
- Aftale om tjenesterejser i Københavns Kommune
- Aftale om befordringsgodtgørelse til elever
- Aftale om lønforholdene for visse elever
- Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv.

Tillidsrepræsentanter, samarbejde og personalepolitiske drøftelser

- Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (fælles med KL og ARF)
- Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i Københavns Kommune mm.
- Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse mv.
- Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse
- Protokollat om fremtidig uddannelse på medindflydelses- og medbestemmesområdet.
- Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering

- Protokollat vedr. vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse
- Protokollat om bidrag til AKUT-fonden (fælles med KL og ARF og tilsvarende for UT-F midler for FRB)
- Vedtægter for AKUT-fonden (fælles med KL og ARF)
- Protokollat vedrørende tjenestefrihed samt bidrag til organisationernes omkostninger ved afholdelse af tillidsrepræsentantuddannelse (KBH)
- Protokollat vedrørende tjenestefrihed samt bidrag til organisationernes omkostninger ved afholdelse af tillidsrepræsentantuddannelse (FRB)



NOTAT

Oversigt over generelle bestemmelser for tjenestemænd, der inden for KL's forhandlingsområde placeres på KTO-bordet

Oversigten omfatter aftaler om løn- og ansættelsesvilkår indgået i henhold til tjenestemandregulativets § 32 samt bestemmelser i henhold til tjenestemandregulativets § 34 om forhold, der fastsættes af KL efter forhandling med de berørte forhandlingsberettigede organisationer.

Oplistningen inkluderer tilhørende protokollater og fortolkningsbidrag.

- 20.01 Hovedaftale for tjenestemænd
- 21.01 Tjenestemandregulativ
- 21.03 Regulativ om helbredsbedømmelse af tjenestemænd m.fl.
- 21.11 Opslag af stillinger
- 21.21 Prøveansættelse
- 21.31 Aftale om fremgangsmåden ved klassificering af nyoprettede tjenestemandstillinger
- 21.32 Personaleorganisationernes forhandlingsadgang ved oprettelse og nedlæggelse af stillinger
- 21.62 Tjenestefrihed ved stillingsskifte
- 21.72 Aftale om kommunale tjenestemænds løn under ulovlig udeblivelse og suspension mv.
- 21.81 Regulativ om afsked pga. helbredsbetaget utjenstedygtighed eller alder
- 23.01 Pensionsregulativ
- 23.11 Pensionsgivende årsløn jf. pensionsregulativets § 5, stk. 1
- 23.12 Bilag 1 - Aftale om fradrag i egenpension
- 23.12 Bilag 1.1 - Beregning af egenpension ved afsked pga. alder mellem 60 og 67 år
- 23.12A Aftale om førtidspensionsfradrag
- 24.01 Regulativ om tjenestemænds forhold i forbindelse med sygdom

Den 29. marts 2004

Jnr 08.06.00 001
Sagsid .: 000137716

Ref KVL
kvl@kl.dk
Dir 3370 3278

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

Tlf 3370 3370
Fax 3370 3062

www.kl.dk

1/2

24.11 Regulativ om tjenestefrihed og lønafkortning for tjenestemænd der varetager ombud og lignende

NOTAT

intern

15-06-2004

J.nr. APV2100-170628

Birgit Bredahl Nielsen

Tel. 3529 8230

Oversigt over generelle bestemmelser for tjenestemænd, der inden for Amtsrådsforeningens forhandlingsområde placeres på KTO-bordet

Oplistingen inkluderer tilhørende protokollater og fortolkningsbidrag.

21.04.1	Hovedaftale for tjenestemænd
21.01.1	Tjenestemandregulativ
C 601/21.01	Cirkulære om helbredsbedømmelse ved tjenestemandansættelser
21.17.1	Regler om opslag af tjenestemandstillinger i amtskommuner og kommuner uden for hovedstadsområdet
21.08	Regler om prøveansættelse af amtskommunale tjenestemænd og aftale om prøvetidens længde for amtskommunale tjenestemænd
21.04.4.1	Aftale om fremgangsmåden ved klassificering af nyoprettede tjenestemandstillinger i amtskommuner og kommuner
C194/21.01	Tjenestemandens adgang til tjenestefrihed i forbindelse med stillingsskifte
21.20.1	Aftale om amtskommunale tjenestemandens løn under ulovlig udeblivelse og suspension
21.01.2	Regulativ om afsked af tjenestemænd på grund af helbredsbedømmet utjenstedygtighed eller alder
21.02.1	Pensionsregulativ
L 41.00.B	Pensionsgivende årsløn
21.02.1.2	Bilag 1 – Aftale om fradrag i egenpension
21.02.1.2	Bilag 1. – Beregning af egenpension ved afsked pga. af alder mellem 60 og 67 år
21.02.1.3	Aftale om førtidspensionsfradrag

21.06.1	Regulativ om tjenestemænds forhold i forbindelse med sygdom
21.10.1	Regulativ om tjenestefrihed og lønafkorting for tjenestemænd, der varetager ombud

Side 2



Notat

Oversigt over generelle bestemmelser for tjenestemænd, der inden for Københavns Kommunes forhandlingsområde placeres på KTO-bordet

I. Tjenestemandsaftaler

Oversigten omfatter aftaler om løn og ansættelsesvilkår indgået i henhold til tjenestemandsvedtægtens § 34 samt bestemmelser i henhold til tjenestemandsvedtægtens § 32 om forhold, der fastsættes af Københavns Kommune efter forhandling med de berørte forhandlingsberettigede organisationer.

Oplistingen inkluderer tilhørende protokollater og fortolkningsbidrag.

- Cirk.nr. 20/2001 Hovedaftale for tjenestemænd
- Cirk.nr. 20/2001 Tjenestemandsvedtægten
- Cirk.nr. 45/1993 Bestemmelser vedr. helbredsbedømmelse ved ansættelse af tjenestemænd m.fl.
- Cirk.nr. 25/1976 Opslag af stillinger
- Cirk.nr. 39/1985 Prøveansættelse
- Cirk.nr. 37/1990 Aftale om tjenestemænds løn under ulovlig udeblivelse og suspension m.v.
- Cirk.nr. 12/1973 Bestemmelser om afsked pga. helbetsbetinget utjenstedygtighed eller alder
- Cirk.nr. 20/2001 Pensionsvedtægten
- Cirk.nr. 12/1997 Aftale om førtidspensionering af tjenestemænd med bilag
- Cirk.nr. 29/1999 Aftale om førtidspensionsfradrag
- Cirk.nr. 6/2000 Regler for tjenestemænds forhold i forbindelse med sygdom
- Cirk.nr. 20/2001 Vedtægt for budgetmæssigt lønnede personer i Københavns Kommunes tjeneste
- Cirk. nr. 28/1993. Aftale om flyttegodtgørelse mv..
- Cirk nr. 44/1983. Betaling for og fradrag for gas, el og opvarmning af tjenesteboliger
- Cirk. nr. 16/2003. Fradrag for naturalieydelse
- Cirk. nr. 26/1977. Aftale om tjenesteboligbidrag



Notat

Oversigt over generelle bestemmelser for tjenestemænd, der inden for Frederiksberg Kommunes forhandlingsområde placeres på KTO-bordet

Oplistningen inkluderer tilhørende protokollater og fortolkningsbidrag.

Hovedaftale for tjenestemænd

Tjenestemandsvedtægten

Tjenestemandspensionsvedtægten

Aftale om førtidspensionering af tjenestemænd

Aftale om førtidspensionsbidrag

Ansættelse af tjenestemænd på prøve

Afsked af tjenestemænd pga. helbredsbettinget uarbejdsdygtighed mv.

Regler om tjenestemænds forhold under sygdom

Tjenestemænds løn under ulovlig udeblivelse og suspension

Regler om opslag af tjenestemandstillinger

Vedtægt for budgetmæssigt lønnede i Frederiksberg Kommunes tjeneste

25. maj 2004

Sagsbeh: LDØ

Journalnr:

Ledelsessekretariatet

Rådhuset

2000 Frederiksberg

www.frederiksberg.dk

Telefon 38 21 20 39

Telefax 38 21 29 20

ledelse@frederiksberg.dk

Bilag til køreplansaftalen

(Der henvises til køreplansaftalen for de præcise bestemmelser)

Tidslinie 2004/2005	Hvad forhandles hvornår?
maj/juni	Køreplansaftale indgås for KTO-forhandlinger og organisationsforhandlinger
15. – 24. september	Det aftales mellem KTO og arbejdsgiverparterne hvilke andre temaer/aftaler der forhandles i KTO-forhandlinger (jf. kapitel 1) eller organisationsforhandlinger (jf. kapitel 2, pkt. 2 eller pkt. 3)
5. oktober	KTO-krav og organisationskrav udveksles mellem de respektive parter
8. oktober	Organisationsforhandlinger indledes, idet det første forhandlingsmøde senest afholdes den 12. november
3. december	KTO-forhandlinger indledes
18. februar	KTO-forhandlinger kan afsluttes
28. februar	Organisationsforhandlinger afsluttes

Tidslinie 2004/2005	Mulighed for at flytte krav
8. oktober – 18. februar	Ved enighed kan krav overflyttes mellem KTO-forhandlinger respektive organisationsforhandlinger, jf. kapitel 1, 3. sidste afsnit samt kapitel 2, pkt. 4
Ca. 7. januar	En af forhandlingsdelegationerne kan forlange at visse krav fra organisationsforhandlinger, jf. ALENE kapitel 2, pkt. 3, 4. afsnit, overføres til KTO-forhandlinger

Efter aftale mellem de kommunale og amtskommunale arbejdsgiverparter og KTO om plan for forhandlingerne om fornyelse pr. 1. april 2005 af aftaler og overenskomster om løn- og ansættelsesvilkår for kommunalt og amtskommunalt ansatte, skal parterne i perioden 15. – 24. september 2004 aftale efter hvilke bestemmelser de endnu ikke placerede aftaler skal forhandles.


Parterne er enige om at de endnu ikke placerede aftaler forhandles efter følgende bestemmelser:

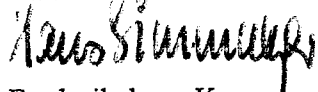
Aftale	Forhandles efter
• Protokollat om generelle ansættelsesvilkår	Kapitel 1
• Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve)	Kapitel 1
• Aftale om resultatløn	Kapitel 2, stk. 2
• Protokollat om frigivelse af lønstigninger	Kapitel 1
• Rammeaftale om åremålsansættelse	Kapitel 1
• Aftale om pensionsordning for visse kommunalt og amtskommunalt ansatte (opsamlingsordningen)	Kapitel 1
• Aftale om gruppelevsforikring	Kapitel 1
• Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid	Kapitel 2, stk. 2
• Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde	Kapitel 1
• Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter	Kapitel 2, stk. 2
• Aftale om fravær af familiemæssige årsager	Kapitel 1 note 1)
• Rammeaftale om socialt kapitel	Kapitel 2, stk. 2
• Protokollat til rammeaftale om socialt kapitel om pensionsforhold for ansatte i fleksjob	Kapitel 2, stk. 2
• Aftale om behandling af retstvister	Kapitel 1
• Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område	Kapitel 1
• Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (fælles KL og ARF)	Kapitel 1
• Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i Københavns Kommune mm.	Kapitel 1
• Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse mv.	Kapitel 1
• Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse	Kapitel 1
• Protokollat om fremtidig uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet	Kapitel 1
• Protokollat vedr. vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse	Kapitel 1
• Protokollat om bidrag til AKUT-fonden	Kapitel 1
• Vedtægter for AKUT-fonden	Kapitel 1
• Protokollat vedrørende tjenestefrihed samt bidrag til organisationernes omkostninger ved afholdelse af tillidsrepræsentantuddannelse (KBH)	Kapitel 1
• Protokollat vedrørende tjenestefrihed samt bidrag til organisationernes omkostninger ved afholdelse af tillidsrepræsentantuddannelse (FRB)	Kapitel 1

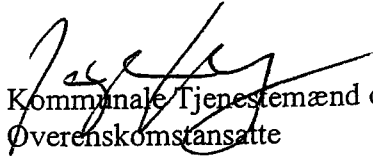
note 1) Dog kan et evt. krav om udvidet løndækning i dagpengeperioden rejses efter kapitel 2, stk. 2.

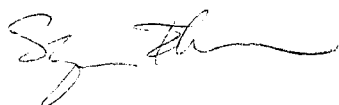
Den 15. september 2004

KL


Amtsrådsforeningen

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune


Kommunale Tjenestemænd og
Overenskomstansatte



Oversigt over placering af KTO-aftaler ved henholdsvis KTO-forhandlingerne og organisationernes forhandlinger, jf. køreplansaftalens kapitel 1 og 2.

Kapitel 1. Generelle forhandlinger mellem KTO og arbejdsgiverparterne:

- Generelle lønstigninger
- Reguleringsordning
- EU-implementering
- Periodelængde
- Generelle bestemmelser for tjenestemænd jf. bilag
- Andre temaer, herunder vedrørende forbeholdskrav
- Protokollat om generelle ansættelsesvilkår
- Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve)
- Protokollat om frigivelse af lønstigninger
- Rammeaftale om åremålsansættelse
- Aftale om pensionsordning for visse kommunalt og amtskommunalt ansatte (opsamlingsordningen)
- Aftale om gruppelevsforikring
- Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde
- Aftale om fravær af familiemæssige årsager - Note ¹⁾)
- Aftale om behandling af retstvister
- Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område
- Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (fælles KL og ARF)
- Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i Københavns Kommune m.m.
- Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse mv.
- Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse
- Protokollat om fremtidig uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet
- Protokollat vedr. vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse
- Protokollat om bidrag til AKUT-fonden
- Vedtægter for AKUT-fonden
- Protokollat vedrørende tjenestefrihed samt bidrag til organisationernes omkostninger ved afholdelse af tillidsrepræsentantuddannelse (KBH)
- Protokollat vedrørende tjenestefrihed samt bidrag til organisationernes omkostninger ved afholdelse af tillidsrepræsentantuddannelse (FRB)

Note ¹⁾) Dog kan et evt. krav om udvidet løndækning i dagpengeperioden rejses efter kapitel 2, stk. 2.

Kapitel 2, stk. 2. Følgende KTO-aftaler kan indgå i organisationsforhandlingerne:

- Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling
- Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser
- Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål
- Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster
- Rammeaftale om supplerende pension
- Aftale om decentral løn
- Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler
- Aftale om konvertering af ulempetillæg
- Aftaler om lønanciennitet og beskæftigelsesanciennitet
- Aftaler om lønberegning/-fradrag
- Bestemmelser om elever (EGU-elever, befordringsgodtgørelse mv.)
- Rammeaftale om seniorpolitik
- Aftale om kompetenceudvikling
- Protokollat om omstilling, udbud og udlicitering
- Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse
- Aftale om EU-implementering af EU-direktiv om tilrettelæggelsen af arbejdstiden
- Rammeaftale om deltidsarbejde
- Aftale om resultatløn
- Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid
- Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter
- Rammeaftale om socialt kapitel
- Protokollat til rammeaftale om socialt kapitel om pensionsforhold for ansatte i fleksjob
- Aftale om fravær af familiemæssige årsager, dog kun krav om udvidet løndækning i dagpengeperioden, jf. kapitel 1 i køreplansaftalen

Kapitel 2, stk. 3. Krav til andre KTO-aftaler, som forhandles ved organisationsforhandlingerne:

- Aftalen om ny løndannelse

*Underbilag til diskussionsoplæg vedr.
den fremadrettede indsats – OK-08*

Bilag 3

Fordelingen af ansatte
i den offentlige sektor

- før og efter
kommunalreformen

Vedr.: Bilag 3

Fordelingen af ansatte i den offentlige sektor før og efter kommunalreformen

I dette bilag er der søgt at give et overblik over fordelingen af offentlige ansatte før og efter kommunalreformen.

Forudsætninger

Udgangspunktet for oversigten er organisationer med mere end 7.500 medlemmer, opgjort som fuldtidsbeskæftigede, i den offentlige sektor. Organisationer med færre medlemmer er slået sammen til en gruppe.

Oplysninger om det forventede antal overflytninger baserer sig dels på telefonisk henvendelse til organisationerne, hvor organisationerne har givet et "slag på tasken" over hvor mange der overflyttes og dels på behandling i KTO's lønteknikerudvalg.

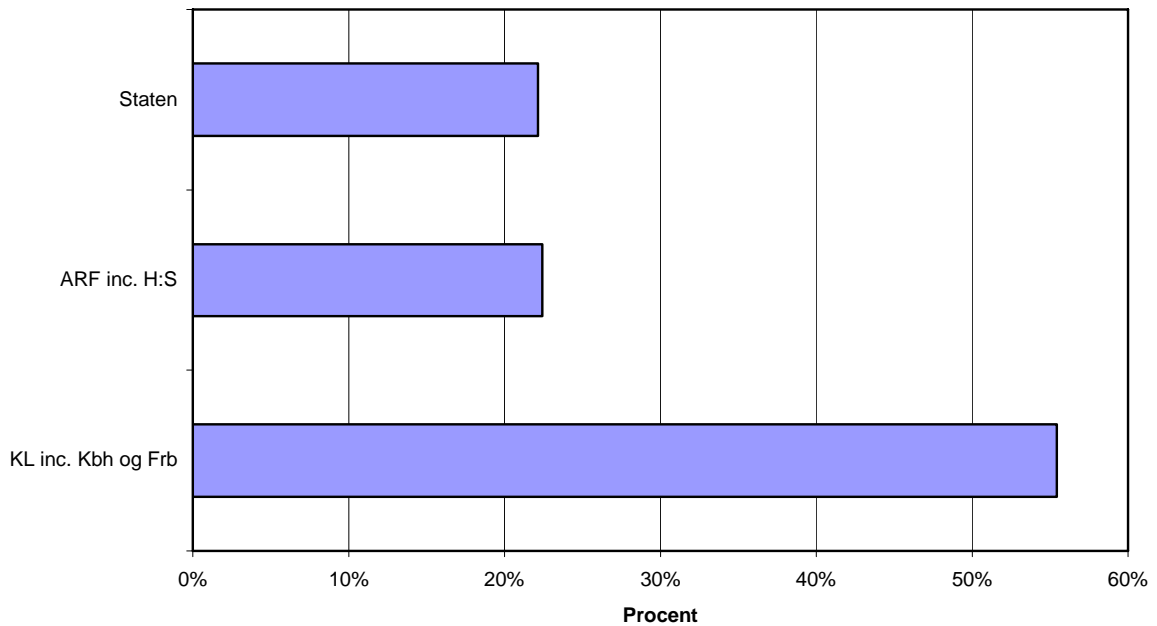
Ved usikkerhed i besvarelserne er der afrundet til nærmeste hele 500. Vurderingerne baserer sig på organisationernes nuværende kendskab til lovgivningen i relation til kommunalreformen. I takt med at lovgivningen falder på plads, vil det selvsagt blive nemmere og nemmere at give en mere korrekt vurdering.

Der er ikke indhentet oplysninger om forventede overflytninger fra organisationer med mindre end 7.500 fuldtidsbeskæftigede, hvorfor disse ændringer ikke indgår. Det vurderes, at konsekvenserne af kommunalreformen for disse grupper samlet set kun i meget begrænset omfang vil kunne påvirke resultatet.

Den ændrede fordeling på forhandlingsområder

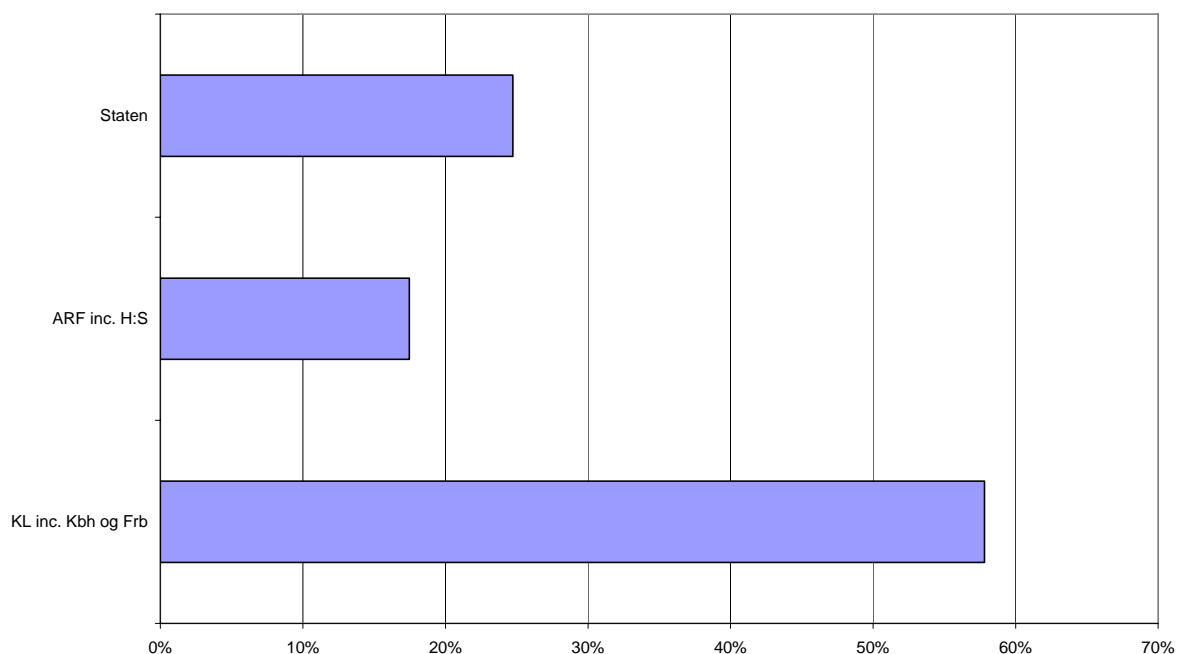
Før gennemførelsen af kommunalreformen er der følgende fordeling af fuldtidsbeskæftigede i forhandlingsområderne i den offentlige sektor:

Fordeling på forhandlingsområder før kommunalreformen



På baggrund af organisationernes oplysninger om forventede skift mellem sektorerne må det skønnes, at der efter kommunalreformen vil være følgende fordeling:

Fordeling på forhandlingsområder efter kommunalreformen



Den ændrede fordeling på hovedorganisationer/valggrupper

Overflytningerne af personale mellem forhandlingsområderne vil få indflydelse på, hvor meget hovedorganisationerne/valggrupperne ”fylder” i de enkelte forhandlingsområder. Nedenfor er de ændrede fordelinger kort opsummeret. Af de efterfølgende sider fremgår den mere detaljerede beskrivelse af de skønnede ændringer.

Fordelingen af fuldtidsbeskæftigede på forhandlingsområder og hovedorganisationer/valggrupper før kommunalreformen

Før kommunalreformen	KL inc. Kbh og Frb	ARF inc. H:S	Staten	Off. sektor i alt
Hovedorg./valggr., %	100%	100%	100%	100%
DKK/StK	58%	49%	38%	52%
FTF-K/-S	32%	5%	34%	26%
SHK	5%	29%	0%	9%
AC	4%	16%	28%	12%
Andre organisationer	0%	1%	0%	0%

Fordelingen af fuldtidsbeskæftigede på forhandlingsområder og hovedorganisationer/valggrupper efter kommunalreformen

Efter kommunalreformen	KL inc. Kbh og Frb	ARF inc. H:S	Staten	Off. sektor i alt
Hovedorg./valggr., %	100%	100%	100%	100%
DKK/StK	59%	46%	36%	51%
FTF-K/-S	32%	3%	33%	27%
SHK	5%	37%	1%	9%
AC	4%	13%	30%	12%
Andre organisationer	0%	1%	0%	0%

Den (amts)kommunale sektor

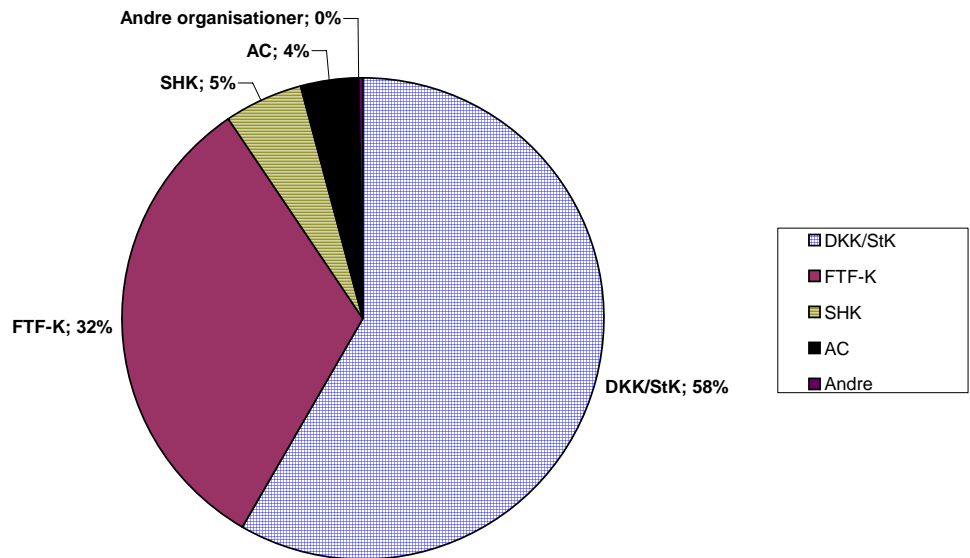
Hvis der ses på den (amts)kommunale sektor incl. H:S før og efter kommunalreformen ser fordelingen således ud:

Den (amts)kommunale sektor	Før	Efter
Hovedorg./valggr., %	100%	100%
DKK	56%	56%
FTF-K	24%	25%
SHK	12%	12%
AC	7%	6%
Andre organisationer	0%	0%

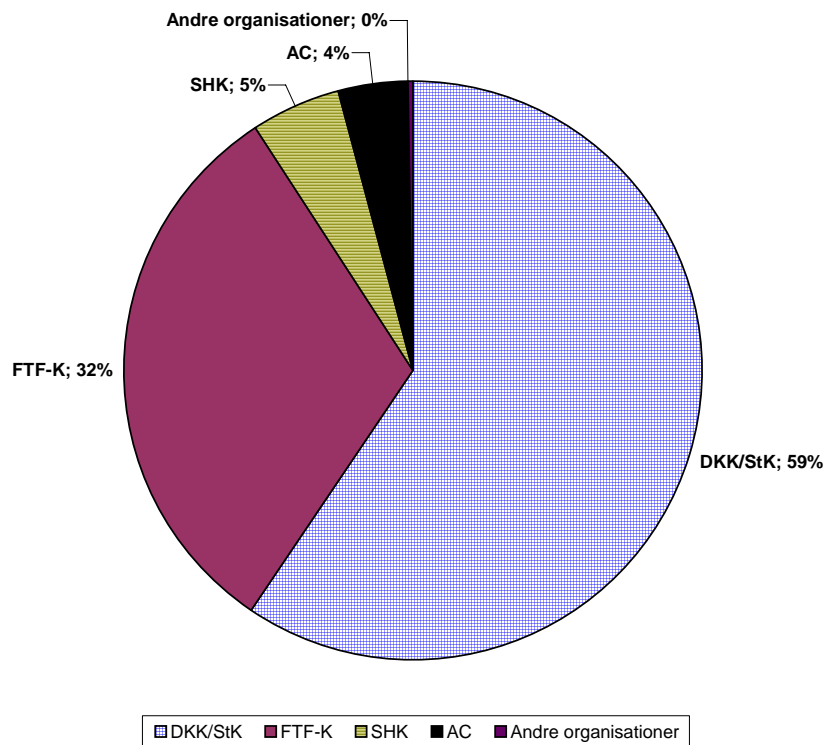
Til dette papir er der vedlagt følgende underbilag:

- Underbilag 1: Grafisk fremstilling af hovedresultaterne
- Underbilag 2: ”Organisationer i den offentlige sektor før og efter reformen”
- Underbilag 3: ”Detaljeret fordeling af organisationer i den (amts)kommunale sektor, før reformen.”

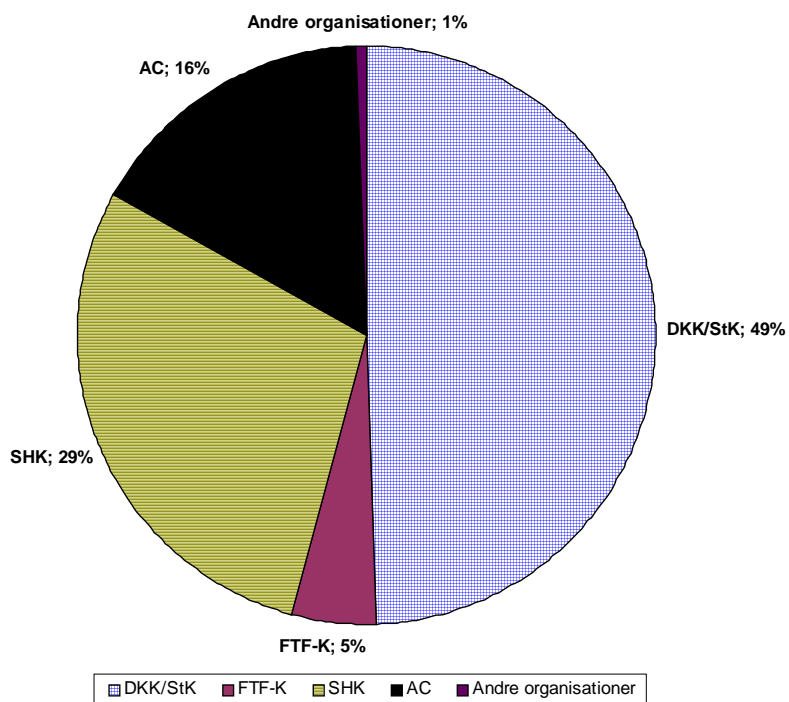
**Grafisk fremstilling af hovedresultaterne vedr. fordelingen af fuldtidsbeskæftigede før og efter kommunalreformen
KL, Kbh. og Frb. før kommunalreformen**



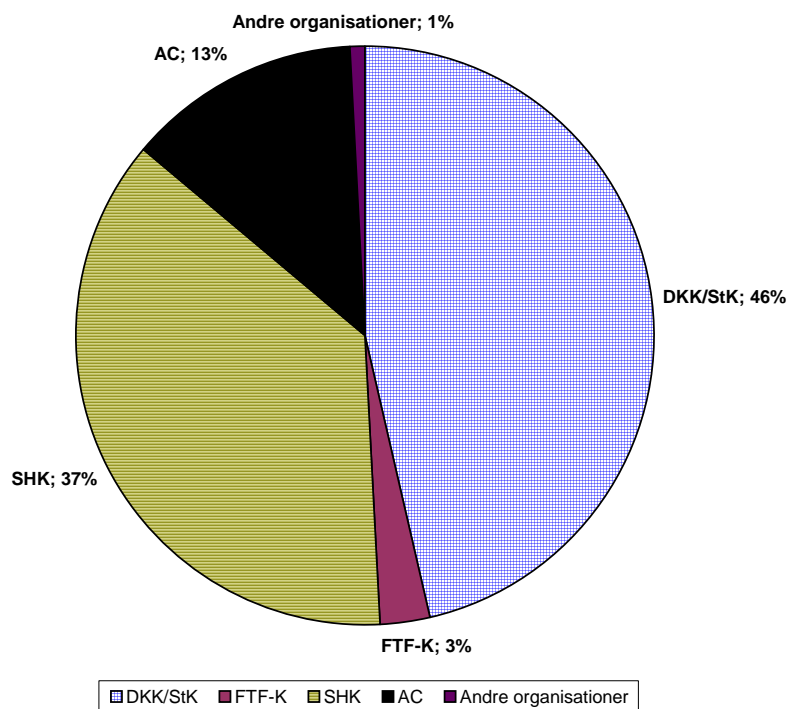
KL, Kbh. og Frb. efter kommunalreformen



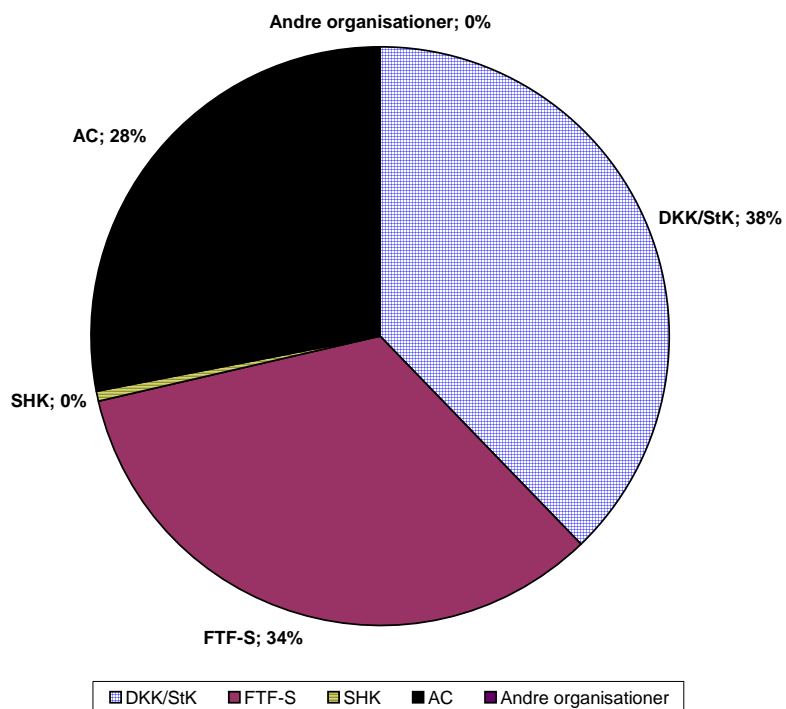
ARF og H:S før kommunalreformen



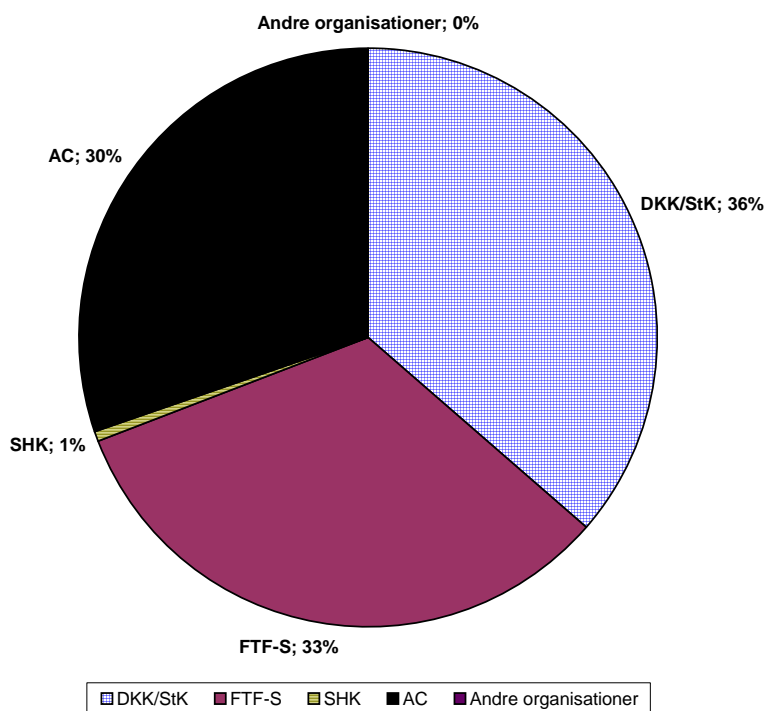
Regionerne efter kommunalreformen



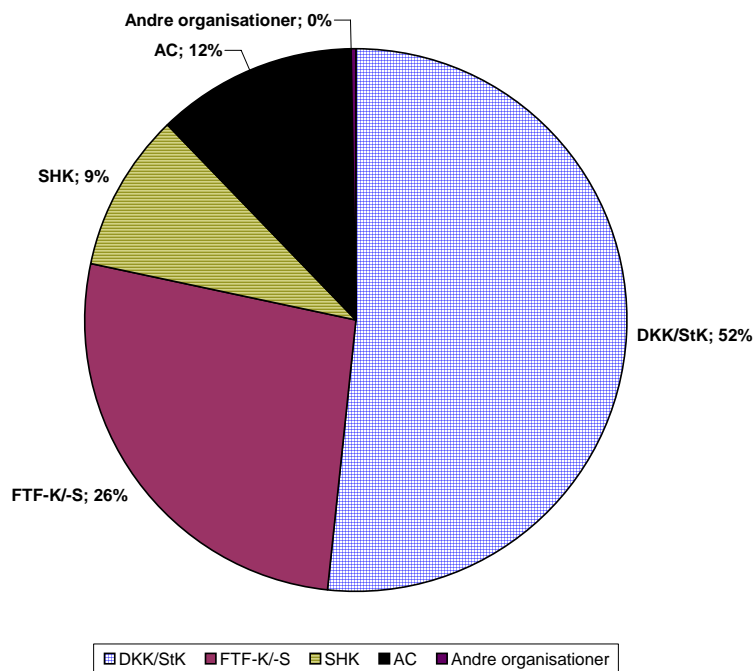
Staten før kommunalreformen



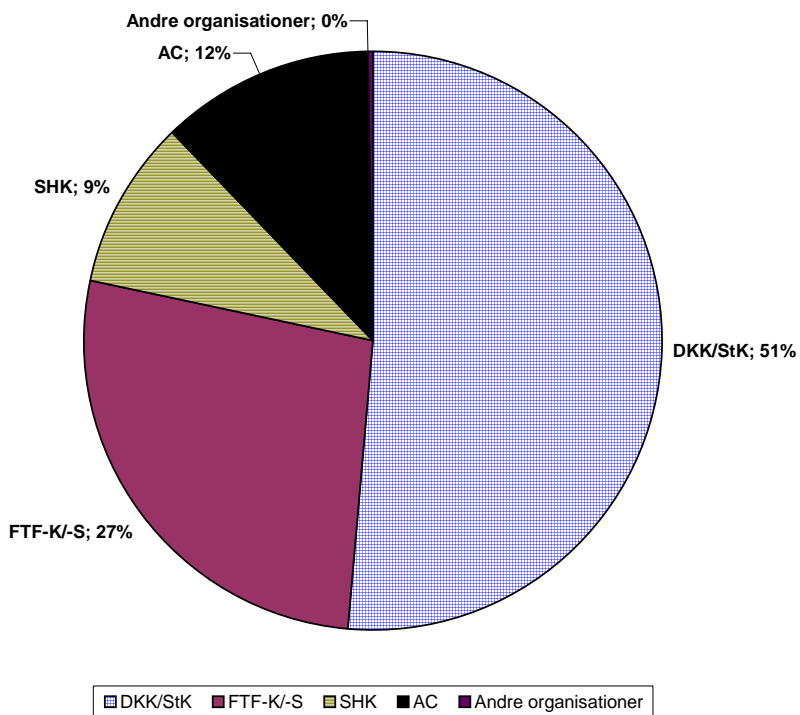
Staten efter kommunalreformen



Offentlig sektor før kommunalreformen



Offentlig sektor efter kommunalreformen



Organisationer i den offentlige sektor før og efter reformen

130.25

Organisationer	FØR			
	SBG-05		Forhandlingsstat.	Offentlig sektor i alt
	KL inc. Kbh og Frb	ARF inc. H:S	Staten	
<i>DKK/StK</i>	230.500	79.000	59.500	369.000
Fag og Arbejde (FOA)	149.000	28.000	500	177.500
HK (/Kommunal og /stat)	44.000	18.000	34.000	96.000
Fagligt Fælles Forbund (3F)	24.500	9.500	8.500	42.500
Socialpædagogernes Landsforbund	6.500	20.000	-	26.500
Dansk Metalarbejderforbund	2.500	1.500	5.000	9.000
Organisationer < 7.500 fuldtidsbeskæftigede	4.000	2.000	11.500	17.500
<i>FTF-K</i>	128.000	7.500	53.500	189.000
BUPL	52.500	-	-	52.500
Lærernes Centralorganisation	65.000	5.500	13.500	84.000
Politiforbundet i Danmark	-	-	11.000	11.000
DS	6.000	1.500	-	7.500
Organisationer < 7.500 fuldtidsbeskæftigede	4.500	500	29.000	34.000
<i>SHK</i>	20.500	46.500	500	67.500
Dansk Sygeplejeråd	11.500	33.500	-	45.000
Kost- og Ernæringsforbundet	5.000	2.000	500	7.500
Organisationer < 7.500 fuldtidsbeskæftigede	4.000	11.000	-	15.000
<i>AC</i>	15.500	26.000	44.500	86.000
DJØF	3.000	2.000	11.500	16.500
Dansk Magisterforening	1.500	1.500	10.000	13.000
Den alm. Danske Lægeforening (FAYL, FAS og PLO)	-	12.000	1.000	13.000
IDA	3.000	1.000	4.500	8.500
GL	1.000	7.500	-	8.500
Organisationer < 7.500 fuldtidsbeskæftigede	7.000	2.000	17.500	26.500
<i>Andre organisationer</i>	1.000	1.000	-	2.000
Organisationer < 7.500 fuldtidsbeskæftigede	1.000	1.000	-	2.000
<i>Samlet</i>	395.500	160.000	158.000	713.500
Organisationerne < 7.500 fuldtidsbeskæftigede	20.500	16.500	58.000	95.000
<i>Forhandlingsområderne i alt, %</i>	55%	22%	22%	100%
Organisationerne < 7.500 fuldtidsbeskæftigede, %	22%	17%	61%	100%
<i>Hovedorg./valggr., %</i>	100%	100%	100%	100%
DKK/StK	58%	49%	38%	52%
FTF-K	32%	5%	34%	26%
SHK	5%	29%	0%	9%
AC	4%	16%	28%	12%
Andre organisationer	0%	1%	0%	0%

Organisationer	EFTER			
	SBG-05		Forhandlingsstat.	Offentlig sektor i alt
	KL inc. Kbh og Frb	ARF inc. H:S	Staten	
<i>DKK/StK</i>	244.650	57.850	64.000	366.500
Fag og Arbejde (FOA)	149.000	27.500	1.000	177.500
HK (/Kommunal og /stat)	39.200	17.000	37.300	93.500
Fagligt Fælles Forbund (3F)	28.450	4.850	9.200	42.500
Socialpædagogernes Landsforbund	21.500	5.000	-	26.500
Dansk Metalarbejderforbund	2.500	1.500	5.000	9.000
Organisationer < 7.500 fuldtidsbeskæftigede	4.000	2.000	11.500	17.500
<i>FTF-K</i>	130.354	3.298	57.848	191.500
BUPL	52.500	-	-	52.500
Lærernes Centralorganisation	67.002	1.828	15.170	84.000
Politiforbundet i Danmark	-	-	11.000	11.000
DS	6.352	970	178	7.500
Organisationer < 7.500 fuldtidsbeskæftigede	4.500	500	31.500	36.500
<i>SHK</i>	20.500	46.000	1.000	67.500
Dansk Sygeplejeråd	11.500	33.000	500	45.000
Kost- og Ernæringsforbundet	5.000	2.000	500	7.500
Organisationer < 7.500 fuldtidsbeskæftigede	4.000	11.000	-	15.000
<i>AC</i>	16.000	16.450	53.550	86.000
DJØF	2.850	1.650	12.000	16.500
Dansk Magisterforening	2.500	500	10.000	13.000
Den alm. Danske Lægeforening (FAYL, FAS og PLO)	-	12.000	1.000	13.000
IDA	3.600	300	4.600	8.500
GL	50	-	8.450	8.500
Organisationer < 7.500 fuldtidsbeskæftigede	7.000	2.000	17.500	26.500
<i>Andre organisationer</i>	1.000	1.000	-	2.000
Organisationer < 7.500 fuldtidsbeskæftigede	1.000	1.000	-	2.000
<i>Samlet</i>	412.504	124.598	176.398	713.500
Organisationerne < 7.500 fuldtidsbeskæftigede	20.500	16.500	60.500	97.500
<i>Forhandlingsområderne i alt, %</i>	58%	17%	25%	100%
Organisationerne < 7.500 fuldtidsbeskæftigede, %	21%	17%	62%	100%
<i>Hovedorg./valggr., %</i>	100%	100%	100%	100%
DKK/StK	59%	46%	36%	51%
FTF-K	32%	3%	33%	27%
SHK	5%	37%	1%	9%
AC	4%	13%	30%	12%
Andre organisationer	0%	1%	0%	0%

Organisationer	ÆNDRINGER			
	SBG-05		Forhandlingsstat.	Offentlig sektor i alt
	KL inc. Kbh og Frb	ARF inc. H:S	Staten	
<i>DKK/StK</i>	(14.150)	21.150	(4.500)	2.500
Fag og Arbejde (FOA)	-	500	(500)	-
HK (/Kommunal og /stat)	4.800	1.000	(3.300)	2.500
Fagligt Fælles Forbund (3F)	(3.950)	4.650	(700)	-
Socialpædagogernes Landsforbund	(15.000)	15.000	-	-
Dansk Metalarbejderforbund	-	-	-	-
Organisationer < 7.500 fuldtidsbeskæftigede	-	-	-	-
<i>FTF-K</i>	(2.354)	4.202	(4.348)	(2.500)
BUPL	-	-	-	-
Lærernes Centralorganisation	(2.002)	3.672	(1.670)	-
Politiforbundet i Danmark	-	-	-	-
DS	(352)	530	(178)	-
Organisationer < 7.500 fuldtidsbeskæftigede	-	-	(2.500)	(2.500)
<i>SHK</i>	-	500	(500)	-
Dansk Sygeplejeråd	-	500	(500)	-
Kost- og Ernæringsforbundet	-	-	-	-
Organisationer < 7.500 fuldtidsbeskæftigede	-	-	-	-
<i>AC</i>	(500)	9.550	(9.050)	-
DJØF	150	350	(500)	-
Dansk Magisterforening	(1.000)	1.000	-	-
Den alm. Danske Lægeforening (FAYL, FAS og PLO)	-	-	-	-
IDA	(600)	700	(100)	-
GL	950	7.500	(8.450)	-
Organisationer < 7.500 fuldtidsbeskæftigede	-	-	-	-
<i>Andre organisationer</i>	-	-	-	-
Organisationer < 7.500 fuldtidsbeskæftigede	-	-	-	-
<i>Samlet</i>	(17.004)	35.402	(18.398)	-
Organisationerne < 7.500 fuldtidsbeskæftigede	-	-	(2.500)	(2.500)
<i>Forhandlingsområderne i alt, %</i>	(0)	0	(0)	-
Organisationerne < 7.500 fuldtidsbeskæftigede, %	0	0	(0)	-
<i>Hovedorg./valggr., %</i>	0%	0%	0%	0%
DKK/StK	-1%	3%	1%	0%
FTF-K	1%	2%	1%	0%
SHK	0%	-8%	0%	0%
AC	0%	3%	-2%	0%
Andre organisationer	0%	0%	0%	0%

Note:

Parentes omkring et tal angiver i denne sammenhæng, at det er positivt. Eksempelvis overføres der 4.500 til det statslige DKK/StK-område.

Detaljeret fordeling af organisationer i den (amts)kommunale sektor, før reformen

Jf. SBG-05

Organisationer	Antal fuldtidsbeskæftigede					(Amts)kommunal sektor i alt	Kommuner (KL+Kbh+Frb)	Amter (ARF+H:S)
	ARF	KL	Kbh	Frb	H:S			
DKK-organisationer								
103 Socialpædagogernes Landsforbund	19.898,64	5.631,23	625,25	190,33	52,95	26.398,40	6.446,81	19.951,59
110 Dansk Metal	1.275,09	2.282,20	365,45	42,86	130,56	4.096,16	2.690,51	1.405,65
<i>Fag og Arbejde i alt</i>	<i>25.157,45</i>	<i>124.849,69</i>	<i>22.005,01</i>	<i>2.017,93</i>	<i>2.974,33</i>	<i>177.004,41</i>	<i>148.872,63</i>	<i>28.131,78</i>
100 Forbundet af Offentligt Ansatte	25.120,64	101.758,78	20.717,46	1.495,83	2.974,33	152.067,04	123.972,07	28.094,97
104 Pædagogisk Medhjælper Forbund	36,81	23.090,91	1.287,55	522,10		24.937,37	24.900,56	36,81
<i>HK i alt</i>	<i>15.707,88</i>	<i>37.894,70</i>	<i>5.945,55</i>	<i>188,34</i>	<i>2.432,09</i>	<i>62.168,56</i>	<i>44.028,59</i>	<i>18.139,97</i>
101 HK Kommunal	15.662,26	37.894,70	5.945,55	188,34	1.245,41	60.936,26	44.028,59	16.907,67
113 Handels- og Kontorfunk. Forb., Staten					1.186,68	1.186,68	-	1.186,68
127 HK København	45,62					45,62	-	45,62
<i>3 F i alt</i>	<i>9.334,60</i>	<i>22.465,80</i>	<i>1.591,88</i>	<i>217,38</i>	<i>374,23</i>	<i>33.983,89</i>	<i>24.275,06</i>	<i>9.708,83</i>
105 Specialarbejderforbundet i Danmark	2.214,38	14.614,49	1.453,74	212,16	20,84	18.515,61	16.280,39	2.235,22
129 Chaufførernes fagforening	5,00					5,00	-	5,00
109 Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark	7.115,22	7.851,31	138,14	5,22	353,39	15.463,28	7.994,67	7.468,61
111 Teknisk Landsforbund	582,86	2.040,73	27,41	28,33	36,51	2.715,84	2.096,47	619,37
114 Dansk EL-Forbund	280,89	539,21	96,67	11,94	27,00	955,71	647,82	307,89
115 Øvrige, DKK	159,11	605,57	116,04	10,96		891,68	732,57	159,11
116 Forbundet af Træ-Industri-Byg i Danmark	145,78	249,72	49,64	5,00	14,62	464,76	304,36	160,40
117 Dansk Funktionærforbund	8,18	30,26	180,60	47,81	22,65	289,50	258,67	30,83
119 Nærings- og Nydelsesmiddelarb.forb.i Danm					257,41	257,41	-	257,41
121 Lager- og Handelsarbejdernes Fagforening					221,58	221,58	-	221,58
122 Malerforbundet i Danmark	60,79	113,50	21,47	3,00	4,00	202,76	137,97	64,79
125 Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark	45,62	103,50	15,96	2,00	2,00	169,08	121,46	47,62
126 Restaurationsbranchens Forbund	6,00	29,40	14,19	1,00	11,00	61,59	44,59	17,00
128 Dansk Frisør- & Kosmetikerforbund	7,37	16,30	2,39			26,06	18,69	7,37
DKK-organisationer < 7.500 i off. sektor	1.296,60	3.728,19	524,37	110,04	596,77	6.255,97	4.362,60	1.893,37
DKK-organisationer i alt	72.670,26	196.851,81	31.057,51	2.766,88	6.560,93	309.907,39	230.676,20	79.231,19

FTF-K-organisationer

Organisationer	Antal fuldtidsbeskæftigede					(Amts)kommunal sektor i alt	Kommuner (KL+Kbh+Frb)	Amter (ARF+H:S)
	ARF	KL	Kbh	Frb	H:S			
215 Lærernes Centralorganisation	5.407,90	60.293,07	4.267,08	615,43		70.583,48	65.175,58	5.407,90
202 BUPL - Forb. for pædagoger og klubfolk		49.590,49	2.319,12	820,77		52.730,38	52.730,38	-
205 Dansk Socialrådgiverforening	1.512,85	5.360,78	566,77	118,66	116,87	7.675,93	6.046,21	1.629,72
209 Foreningen af Kommunale Chefer		755,12				755,12	755,12	-
200 Øvrige, FTF	116,65	458,79	91,28	3,26		669,98	553,33	116,65
211 Frederiksberg Kommunalforening				641,30		641,30	641,30	-
229 Gentofte Kommunalforening		510,15				510,15	510,15	-
214 LederForum		437,59				437,59	437,59	-
212 Halinspektørforeningen		267,29		1,00		268,29	268,29	-
232 Dansk Musikerforbund	247,98					247,98	-	247,98
230 Søllerød Kommunalforening		226,59				226,59	226,59	-
227 Konstruktørforeningen	19,58	174,13		3,00	0,71	197,42	177,13	20,29
219 Det Kommunale beredskabspers. landsforb.		175,23	20,00	1,00		196,23	196,23	-
204 Danske Skov- og Landskabsingeniører	37,59	98,42				136,01	98,42	37,59
238 Københavns Komm. Maskinmesterforening			121,09			121,09	121,09	-
208 Foreningen af Havnefogeder i Danmark	4,50	103,89				108,39	103,89	4,50
210 Kort- og Landmålingsteknikernes Forening	17,16	55,35				72,51	55,35	17,16
236 Foren. af Tekn.- og Adm. Tj.mænd					68,04	68,04	-	68,04
233 Teaterteknikerforbundet	3,09	26,63				29,72	26,63	3,09
201 Dansk Navigatørforening	5,00	6,22				11,22	6,22	5,00
226 Foreningen af Kommunale Biografledere		5,00				5,00	5,00	-
237 Dansk Skuespillerforbund	3,74					3,74	-	3,74
FTF-K-organisationer < 7.500 i off. sektor	455,29	3.300,40	232,37	649,56	68,75	4.706,37	4.182,33	524,04
FTF-K-organisationer i alt	7.376,04	118.544,74	7.385,34	2.204,42	185,62	135.696,16	128.134,50	7.561,66

SHK-organisationer

Organisationer	Antal fuldtidsbeskæftigede					(Amts)kommunal sektor i alt	Kommuner (KL+Kbh+Frb)	Amter (ARF+H:S)
	ARF	KL	Kbh	Frb	H:S			
206 Dansk Sygeplejeråd	27.780,72	10.522,28	955,59	125,81	5.809,17	45.193,57	11.603,68	33.589,89
225 Kost- og Ernæringsforbundet	1.977,05	4.453,46	328,02	18,67	210,78	6.987,98	4.800,15	2.187,83
223 Danske bioanalytikere	3.780,69	3,37			1.018,26	4.802,32	3,37	4.798,95
221 Ergoterapeutforeningen	1.544,57	1.925,75	258,21	12,80	216,83	3.958,16	2.196,76	1.761,40
222 Danske Fysioterapeuter	1.973,40	1.289,69	265,97	14,32	360,24	3.903,62	1.569,98	2.333,64
224 Den Alm. Danske Jordemoderforening	937,50				193,30	1.130,80	-	1.130,80
203 Farmakonomforeningen	405,73				110,46	516,19	-	516,19
207 Dansk Tandplejerforening	14,46	216,11	23,94	6,58		261,09	246,63	14,46
SHK-organisationer < 7.500 i off. sektor	8.656,35	3.434,92	548,12	33,70	1.899,09	14.572,18	4.016,74	10.555,44
SHK-organisationer i alt	38.414,12	18.410,66	1.831,73	178,18	7.919,04	66.753,73	20.420,57	46.333,16

AC-organisationer

Organisationer	Antal fuldtidsbeskæftigede					(Amts)kommunal sektor i alt	Kommuner (KL+Kbh+Frb)	Amter (ARF+H:S)
	ARF	KL	Kbh	Frb	H:S			
312 Gymnasieskolernes Lærerforening	7.630,45		560,52	264,50		8.455,47	825,02	7.630,45
302 Danmarks Jurist- og Økonomforbund	1.935,00	2.222,55	734,30	57,01	222,00	5.170,86	3.013,86	2.157,00
305 Ingeniørforbundet i Danmark	841,75	2.492,98	378,27	41,45	75,54	3.829,99	2.912,70	917,29
306 Dansk Magisterforening	1.328,17	1.049,30	261,92	30,17	181,79	2.851,35	1.341,39	1.509,96
<i>Den alm. Danske Lægeforening</i>	<i>9.480,57</i>	<i>171,23</i>	<i>53,81</i>	<i>3,95</i>	<i>2.409,08</i>	<i>12.118,64</i>	<i>228,99</i>	<i>11.889,65</i>
310 Foreningen af Speciallæger	3.704,60	89,80	37,86	2,00	773,72	4.607,98	129,66	4.478,32
311 Foreningen Af Yngre Læger	5.767,97	7,43	11,51		1.635,36	7.422,27	18,94	7.403,33
314 Praktiserende Lægers Organisation	8,00	74,00	4,44	1,95		88,39	80,39	8,00
322 Bibliotekarforbundet	89,70	2.102,00	220,70	27,09	9,17	2.448,66	2.349,79	98,87
307 Dansk Psykolog Forening	920,81	897,05	290,49	42,06	191,49	2.341,90	1.229,60	1.112,30
316 Forb. af kand.foren. fra Musikkonserv.		1.343,40	32,19			1.375,59	1.375,59	-
303 Ansatte Arkitekters Råd	106,03	668,60	161,53	15,83	7,00	958,99	845,96	113,03
317 Tandlægerne Nye Landsforening		793,99	85,77	7,29		887,05	887,05	-
301 Jordbrugsakademikernes Forbund	107,49	131,69	26,34	4,96		270,48	162,99	107,49
308 Dansk Tandlægeforening	69,30	177,32			9,94	256,56	177,32	79,24
315 Den Danske Landinspektørforening	112,08	119,44	13,38	3,94		248,84	136,76	112,08
304 Dansk Farmaceutforening	159,76	2,01	0,81		50,29	212,87	2,82	210,05
300 Øvrige, AC	35,46	109,89	19,15	0,88		165,38	129,92	35,46
309 Den Danske Dyrlægeforening	3,80	11,54	0,86		3,00	19,20	12,40	6,80
321 Foreningen af Danske Civiløkonomer	10,22	1,01			6,42	17,65	1,01	16,64
AC-organisationer < 7.500 i off. sektor	1.614,65	6.357,94	851,22	102,05	277,31	9.203,17	7.311,21	1.891,96
AC-organisationer i alt	22.830,59	12.294,00	2.840,04	499,13	3.165,72	41.629,48	15.633,17	25.996,31

Andre organisationer

Organisationer	Antal fuldtidsbeskæftigede					(Amts)kommunal sektor i alt	Kommuner (KL+Kbh+Frb)	Amter (ARF+H:S)
	ARF	KL	Kbh	Frb	H:S			
411 Ledernes Hovedorganisation	487,24	194,78	9,71	1,33		693,06	205,82	487,24
401 Dansk Formands Forening		247,45				247,45	247,45	-
404 Maskinmestrenes Forening	86,00	156,35				242,35	156,35	86,00
409 Dansk Journalistforbund	150,11	68,07	15,00			233,18	83,07	150,11
410 Øvrige					103,44	103,44	-	103,44
408 Foreningen af Danske Lægestuderende	81,51				14,81	96,32	-	96,32
406 Landsklubben for deltidsans. brandfolk		73,67				73,67	73,67	-
400 Øvrige, ANDET	2,17	9,71	0,60			12,48	10,31	2,17
Andre organisationer < 7.500 i off. sektor	807,03	750,03	25,31	1,33	118,25	1.701,95	776,67	925,28
Andre organisationer i alt	807,03	750,03	25,31	1,33	118,25	1.701,95	776,67	925,28

Den (amts)kommunale sektor i alt	142.098,04	346.851,24	43.139,93	5.649,94	17.949,56	555.688,71	395.641,11	160.047,60
----------------------------------	------------	------------	-----------	----------	-----------	------------	------------	------------

Organisationer	Antal fuldtidsbeskæftigede					(Amts)kommunal sektor i alt	Kommuner (KL+Kbh+Frb)	Amter (ARF+H:S)
	ARF	KL	Kbh	Frb	H:S			

Fordeling af organisationer med < 7.500 fuldtidsbeskæftigede i off. sektor

DKK-organisationer < 7.500 i off. sektor	1.296,60	3.728,19	524,37	110,04	596,77	6.255,97	4.362,60	1.893,37
FTF-K-organisationer < 7.500 i off. sektor	455,29	3.300,40	232,37	649,56	68,75	4.706,37	4.182,33	524,04
SHK-organisationer < 7.500 i off. sektor	8.656,35	3.434,92	548,12	33,70	1.899,09	14.572,18	4.016,74	10.555,44
AC-organisationer < 7.500 i off. sektor	1.614,65	6.357,94	851,22	102,05	277,31	9.203,17	7.311,21	1.891,96
Andre organisationer < 7.500 i off. sektor	807,03	750,03	25,31	1,33	118,25	1.701,95	776,67	925,28
Den (amts)kommunale sektor < 7.500 i off. sektor	12.829,92	17.571,48	2.181,39	896,68	2.960,17	36.439,64	20.649,55	15.790,09

Procentvis fordeling af organisationer med < 7.500 fuldtidsbeskæftigede på forhandlingsområder

DKK-organisationer < 7.500 i off. sektor	10%	21%	24%	12%	20%	17%	21%	12%
FTF-K-organisationer < 7.500 i off. sektor	4%	19%	11%	72%	2%	13%	20%	3%
SHK-organisationer < 7.500 i off. sektor	67%	20%	25%	4%	64%	40%	19%	67%
AC-organisationer < 7.500 i off. sektor	13%	36%	39%	11%	9%	25%	35%	12%
Andre organisationer < 7.500 i off. sektor	6%	4%	1%	0%	4%	5%	4%	6%
Den (amts)kommunale sektor < 7.500	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fordeling af organisationer i off. sektor

DKK-organisationer i alt	72.670,26	196.851,81	31.057,51	2.766,88	6.560,93	309.907,39	230.676,20	79.231,19
FTF-K-organisationer i alt	7.376,04	118.544,74	7.385,34	2.204,42	185,62	135.696,16	128.134,50	7.561,66
SHK-organisationer i alt	38.414,12	18.410,66	1.831,73	178,18	7.919,04	66.753,73	20.420,57	46.333,16
AC-organisationer i alt	22.830,59	12.294,00	2.840,04	499,13	3.165,72	41.629,48	15.633,17	25.996,31
Andre organisationer i alt	807,03	750,03	25,31	1,33	118,25	1.701,95	776,67	925,28
Den (amts)kommunale sektor i alt	142.098,04	346.851,24	43.139,93	5.649,94	17.949,56	555.688,71	395.641,11	160.047,60

Procentvis fordeling af organisationer på forhandlingsområder

DKK-organisationer i alt	51%	57%	72%	49%	37%	56%	58%	50%
FTF-K-organisationer i alt	5%	34%	17%	39%	1%	24%	32%	5%
SHK-organisationer i alt	27%	5%	4%	3%	44%	12%	5%	29%
AC-organisationer i alt	16%	4%	7%	9%	18%	7%	4%	16%
Andre organisationer i alt	1%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	1%
Den (amts)kommunale sektor i alt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%