



FOTO: LARS WESTBERG

“Vi vill verksamhetsmaximera våra bolag”

I KFS medlemsundersökning svarar 97 % att branschspecifika avtal är viktigt. Sandvikens kommun är en av många kommuner som insett vikten av sådana. Och vad som är skillnaden mellan privata och kommunägda bolag:

– Skillnaden är enorm! Visst skulle vi också kunna vinstmaximera våra bolag, men vi vill verksamhetsmaximera dem och utveckla Sandviken till en ännu mer attraktiv kommun, säger kommunalrådet Stefan Hedin (s).

Sidan 4-5

Istället för att skicka julkort har KFS även i år valt att ge en gåva till behövande. I år är det Röda Korsets humanitära verksamhet som får vår gåva.

En riktigt GOD JUL & GOTT NYTT ÅR önskar KFS och Nyhetsbladet!



LEDARE

Erik Helleryd, VD på KFS

Julen närmar sig med stormsteg. Från den första advent är det något som händer med rummet för att citera Ernst Kirschsteiger från TV. Sverige illumineras. Inte smått och försiktigt, utan rejält. Det lyser och glittrar överallt. Förhoppningsvis till fromma för KFS energiföretag.

För många år sedan såg jag en amerikansk film med Chevy Chase i huvudrollen. Mr Chase skulle bräcka grannen med sin julbelysning. Han drog slingor överallt och minns jag rätt så brann huset upp i slutet. Nu har vi många Chevy Chase även i Sverige. Min granne har lindat säkert 100 meter lyslång runt balkongräcket, så inne i vår lägenhet behöver vi knappast tända några lampor alls fram till nyår.

I veckan var jag i Bryssel på CEEP:s Generalförsamling. Europa har utvidgats och nu är vi 25 medlemsländer. Det är glädjande att också de nya länderna är med och aktiva i CEEP. Representanter från Ungern, Polen och Tjeckien för att nämna några har tagit plats som ordförande och ledamöter i våra kommittéer.

I Generalförsamlingen diskuterade vi bland annat tjänstedirektivet, kommissionens förslag om den fria rörligheten av tjänster i Europa. Det var inga lettiska representanter med, men om så varit fallet hade de ju haft ett aktuellt exempel på hur tjänstedirektivet ska tolkas. Jag tänker då på Svenska Byggnads blockad mot det lettiska bolaget Laval un Partneri som, efter upphandling i konkurrens, fick totalentreprenad av ombyggnationen av KA1 till skola i Vaxholms kommun.

Byggnads har som bekant försatt bygget i blockad därför att företaget vägrar teckna kollektivavtal. Det lettiska bolaget hävdar, att man enligt EG-rätten har rätt att tillämpa avtalsvillkor från det lettiska kollektivavtalet och timlöner som inte Byggnads vill acceptera.

Kommunen har genomfört upphandlingen helt i enlighet med EG-rätten. En kommun kan inte heller i förfrågningsunderlaget kräva att företaget måste teckna svenska kollektiv-

avtal. Kammarrätten i Stockholm har nämligen i en dom slagit fast att detta är ett diskriminerande krav som inte får ställas. Konflikten reser en mängd svåra juridiska frågor. Vad säger svensk arbetsrättslagstiftning? Vad säger EG-rätten? När EG:s utstationeringsdirektiv införlivades i svensk rätt 1999 så inkluderades inte regler om skyldighet för tjänsteexportör att följa regler om minimilön och allmängiltigförklarande kollektivavtal. Det var de svenska fackliga huvudorganisationerna som uttryckligen begärde detta.

En av de frågor som ställs på sin spets i detta fall är om svenska arbetsrättsliga regler som exempelvis Lex Britannia, som tillåter svenska sympatiåtgärder mot bekvämlighetsflaggade fartyg, strider mot EG-rättens grundläggande principer om fri rörlighet av tjänster.

Många nya frågor har uppkommit och svaren finns inte idag. Vi får troligtvis avvakta bedömningar i såväl Arbetsdomstolen som EG-domstolen.

LO och regeringen stöder Byggnads ståndpunkt i konflikten. EU:s näste ordförande, Luxemburgs premiärminister Jean-Claude Juncker, tycks också sympatisera med Byggnads. Vid Europafackets styrelsemöte i Bryssel den 1 december var hans budskap ”Social dumpning kan inte accepteras inom EU”.

Ingen är naturligtvis för social dumpning och så länge det lettiska företaget uppfyller villkoren i utstationeringsdirektivet så kan det, så vitt jag förstår, inte vara frågan om social dumpning.

Mycket är oklart, men en sak är säker: Konflikten i Waxholm speglar en ny typ av situation som vi får vänja oss vid på svensk arbetsmarknad. Såväl kommuner som privata och kommunägda företag kommer att beröras.

Med förväntan om många svar under nästa år vill jag tacka för i år och önska en God Jul och ett Gott Nytt År!

KALENDARIUM

Styrelsemöte i KFS Företagsservice AB och KFS Ideella Förening

15 mars

24 maj

20-21 september

15 november

Styrelsemöte i KFS-företagens Trygghetsfond

15 mars

26 april Årsstämma

21 september

15 november

Aktualitetsdagar

21 september Stockholm

27 september Göteborg

Branschråd

8-9 mars Utbildning

9 mars Vård och Omsorg

10 mars Fastighet och Näringsliv

11 mars Energi

14 mars VA

16 mars Renhållning

17 mars Personlig Assistans

5-6 april Anläggning

8 april Parkering

13 september Fastighet och Näringsliv

13-14 september Personlig Assistans

15 september Energi

28 september Vård och Omsorg

4 oktober Anläggning

12 oktober Renhållning

19 oktober VA

10 november Energi

Mötesdatum ej ännu fastlagda för Parkering (höst) samt Turism och Fritid (vår och höst).

Personalchefsträff

14 april Stockholm

KFS-dagarna med årsstämma

24-25 maj Borås

KFS-golfen

23 maj Borås

2005

NYA MEDLEMMAR

Bohusläns museum
Länsmuseet i Halmstad

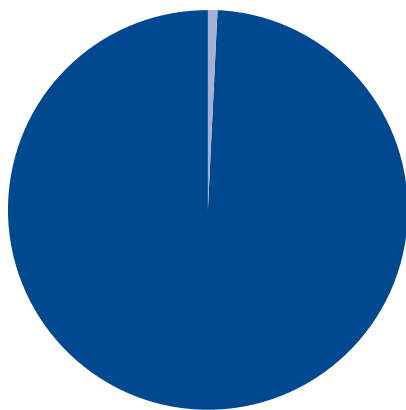
AR

Friska småföretag

Det finns gott om småföretag i Sverige – 99 % av de svenska företagen har färre än 50 anställda. En svindlande tanke när man betänker att småföretagen i debatten tenderar att ses som en marginell företeelse. Nästan 40 % av svenska förvärvsarbetande finns i småföretag.

Sjukfrånvaron i de mindre företagen är lägre än i stora företag och i offentlig sektor. Förra hösten presenterade Företagarna en undersökning som de gjort med hjälp av SCB. Den tillbakavisar myten om att anställda i de minsta företagen i större utsträckning än andra går till jobbet även om de är sjuka. Men för det lilla företaget, med få anställda, är det alltså ett problem om någon drabbas av ohälsa oavsett orsak. Individernas hälsa förbinds med företagets överlevnad. I det lilla företaget blir det också mer påtagligt att medarbetarnas engagemang i verksamheten gör skillnad för företagets resultat.

Antal svenska företag 2003



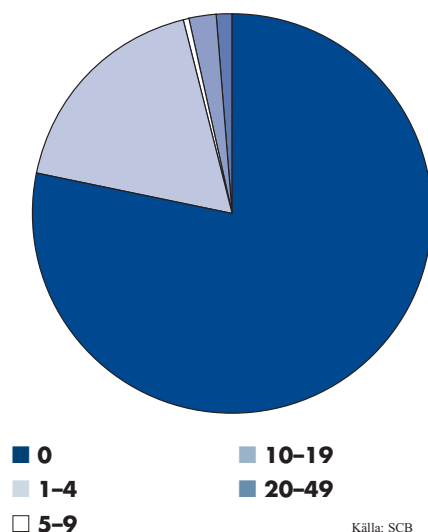
■ Mer än 50 anställda
■ Mindre än 50 anställda

Källa: SCB

Framgångsfaktorn för friskheten i de små företagen tycks vara just den småskaliga närheten. I de minsta företagen gör den nära kontakten mellan chef och medarbetare det lättare att anpassa arbetsbördan efter varje medarbetares förmåga och arbetssituation. Medarbetarna har större inflytande över den egna arbetssituationen och det är lättare för chefen att se och uppmuntra varje medarbetare. Det kan bli en god sammanhållning med färre konflikter än på en större arbetsplats.

Men tätheten gör också varje nyrekrytering oerhört betydelsefull och det är viktigt att den blir rätt. I små företag rapporterar en högre andel medarbetare att de utvecklas och lär nytt varje vecka även om de i mindre utsträckning än i större företag har någon att fråga till råds inom sitt ansvarsområde.

Antal anställda på svenska företag företag 2003



Däremot är små företag sämre på att bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete. Regelverket är möjligen inte anpassat till de små företagens verklighet. Färre små företag har tillgång till företagshälsovård och småföretagen är kanske inte heller så intressanta som kunder för en företagshälsa.

Den 20 januari genomför KFS ett seminarium kring småföretagens unika möjligheter i arbetsmiljöarbetet. Bland föreläsarna finns Arbetsmiljöverket, AFA, Försäkringskassan och Företagarna. Hur kan Arbetsmiljöverket hjälpa småföretagarna? Vad innebär AFA:s småföretagssatsning? Vad är nyckeln till friska småföretag och vad går att göra för att begränsa skadeverkningarna om någon medarbetare ändå blir sjuk?

karin.lindgren@kfs.net

Anmälan till KFS seminarium

”Småföretagens unika möjligheter i arbetsmiljöarbetet” gör du enklast via KFS hemsida www.kfs.net. Gå in under ”Kurs och konferens”. Där hittar du också mer information om kursen.

KURSER 2005

Kurserna genomförs i de flesta fall i KFS lokaler, Hornsgatan 1, 2 tr, Stockholm. Tid och plats framgår av bekräftelsen till deltagare som anmält sig. Kurser som genomförs på andra orter anges i anslutning till kursdatum.

Kurserna är öppna för KFS medlemmar och avgiftsfria. Deltagarna betalar för resa och logi.

Anmälan gör du enklast på KFS hemsida, www.kfs.net/utbildning. Där hittar du också mer information om kurserna.

20 januari

Friskare Företag: Småföretagens unika möjligheter i arbetsmiljöarbetet

2-3 februari

Systematiskt arbetsmiljöarbete inom Personlig Assistans

8 februari i Göteborg

Seminarium om medarbetarsamtal

9 februari i Växjö

Seminarium om medarbetarsamtal

15 februari

Seminarium om medarbetarsamtal

16 februari

Pensionskurs PA-KFS, grund

17 februari i Göteborg

Pensionskurs PA-KFS, grund

22 februari i Sundsvall

Seminarium om medarbetarsamtal

23 februari

Pensionskurs PA-KFS, påbyggnad

1-3 mars

Kurs i löner och avtal, grund

8-9 mars i Göteborg

Kurs i löner och avtal, repetition

12 april

Chefsutbildning i arbetsmiljöansvar

13 april

Seminarium om drogfrågor

18-19 april

Chefsutbildning i lag och avtal

20-21 april

Systematiskt arbetsmiljöarbete

27 april

Kurs i avtalsförsäkringar

28 april

Kurs i ferielöneberäkning

30 augusti-1 september

Kurs i löner och avtal, grund

6-7 september

Kurs i löner och avtal, repetition

8 september

Seminarium om lönebildning

28 september i Göteborg

Pensionskurs PA-KFS, påbyggnad

29 september

Pensionskurs PA-KFS, grund

5 oktober

Pensionskurs PA-KFS, påbyggnad

26-27 oktober

Arbetsmiljöutbildning

1-2 november

Kurs i praktisk arbetsrätt

Våren 2005

Friskare Företag: Seminarium om att möta arbetsmiljöinspektionen

Hösten 2005

Friskare Företag: Kurs i krishantering

Hösten 2005

Friskare Företag: Kurs i konflikthantering, fördjupning

”Syftet med våra bolag är solklart liksom tillhörigheten till KFS”

I den medlemsundersökning som KFS genomfört under hösten säger 97 % av medlemsföretagen att branschpassade avtal är viktigt. En av många kommuner som insett detta och funderat över varför man har egna bolag är Sandvikens kommun.

– För att förverkliga kommunkoncerntanken gjorde vi en omfattande utredning som också innefattade tillhörigheten till olika arbetsgivarorganisationer. För oss var det självklart att välja det alternativ som erbjöd en branschpassning. Annars är det ju ingen idé att driva verksamheten i bolagsform, säger kommunalråd Stefan Hedin (s).



Foto: Lars Westberg

En kommun med nästan 37 000 invånare, fyra välmående kommunala bolag och den enda kommun förutom Stockholm som hyser ett huvudkontor som ligger på Stockholmsbörsens A-lista – verkstadskoncernen Sandvik.

Vad är egentligen nyttan med branschavtal?

– Jag tycker att allt egentligen kretsar kring två frågor. Den ena frågan är om man vill driva bolaget på en konkurrensutsatt marknad och den andra om bolaget bedriver en branschspecifik verksamhet. Svarar man ja på dessa frågor ska man självklart sträva efter ett branschavtal. Svarar man däremot nej, så kan man lika gärna låta bolaget övergå till förvaltning, säger Stefan Hedin.

Innan Sandvikens kommun i början på 90-talet började fundera kring begreppet kommunkoncern levde alla bolag sina egna liv, utan övergripande styrning, gemensamma plattformar och ekonomisk kontroll.

I slutet av 1993 antogs den ägarpolicy som tillämpas än idag. Policyn innebar att

Sandviken Stadshus AB blev moderbolag och att fullmäktige sålde alla sina aktier i de övriga bolagen till det nya moderbolaget. Förutom ägarpolicy fick sedan respektive bolag ett specifikt ägardirektiv som kommunfullmäktige nyligen reviderat.

– Sex gånger om året rapporterar varje bolag till fullmäktige om bolagens resultat och prognos, och det fungerar oerhört bra! Vi har skapat en gemensam budgetprocess och har ett koncernkonto som innebär att bolagen vid behov i första hand lånar pengar ”inom familjen”. Men det har tagit tid och måste få ta tid. En övergripande gemensam policy kändes viktigast och utifrån den har vi sedan successivt tagit många små steg.

Vad innebär aktiv ägarstyrning för dig?

– Det handlar om att dra nytta av att man bolagiserat viss verksamhet inom kommunen, utan att man för den delen avhänt sig den. Ägaren styr verksamheten, men inte på detaljnivå. Bortsett från den juridiska personen är

det egentligen ingen skillnad på en kommunal förvaltning och ett kommunalt bolag. Den avgörande skillnaden ligger i det branschspecifika.

Det branschspecifika och val av arbetsgivarorganisation var en viktig del i utredningen i början på 90-talet. Stefan berättar, att man på den tiden tillhörde ”alla” arbetsgivarorganisationer och att renodlingen inte var lätt, men solklar:

– Vi var anslutna till SAF, Kommunförbundet, Fastigo och KFS för att nämna några. Och det var vi utan egentliga skäl. När vi tittade närmare på alternativen blev valet självklart. Våra bolag är branschriktade och konkurrensutsatta samtidigt som KFS erbjuder avtal inom just dessa områden. Visst mötte vi motstånd bland de företagsledningar som fick byta organisation, men idag inser alla det här är det enda rätta.

Stefan menar att det såklart ytterst är ägaren av de kommunala bolagen, dvs kommunfullmäktige, som beslutar om val av arbetsgivarorganisation, men att det inte borde utgöra ett problem:

– Självklart är det ytterst ägaren som beslutar i de här frågorna, men ser ägaren sambanden så är det inget problem. Ser man syftet med sina bolag och var man får bästa förutsättningar för att uppnå detta så väljer man rätt. Har kommunerna egna bolag av ”rätt” skäl, så är det också dessa skäl som talar för branschspecifika avtal. Stämmer inte skälen överens kan man lika gärna låta bolagen övergå till förvaltning.

Styrning och ledning är skilda begrepp

– Styrning och ledning är två helt skilda begrepp, och som kommunledning kan man inte bedriva aktiv ägarstyrning genom att välja ett gemensamt avtal och på så sätt tro att man påverkar företagens sätt att leva och verka. Väljer man ett övergripande avtal för samtliga bolag så har man bommat målet och det underlättar på intet sätt styrning eller kontroll över bolagen, hävdar Stefan.

I Sandviken rådde fullständig enighet och politisk samsyn kring val av arbetsgivar-

organisation. Stefan menar att de såg fördelarna med branschavtal och lade fram dem på rätt sätt. Men finns det en risk för att branschspecifika avtal delar upp kommun-koncernen?

– Nej, jag kan inte på något sätt se att branschavtal skulle splittra kommunen och bidra till att bolagen kör sina egna spår. Splittring eller ej handlar i så fall helt och hållet om styrning och om man svarat på de två grundläggande frågorna.

Sandviken Energi har varit med i KFS sedan starten i början på 90-talet. Och skälen för att vara med är lika tydliga idag som för 15 år sedan:

– Energibranschen är en av många branscher som har så många egna levnadsvillkor och förutsättningar att ett övergripande avtal omöjligt kan fungera på ett optimalt sätt.

Till sist, vad är skillnaden mellan ett privat och kommunalt bolag?

– Skillnaden är enorm! Det kommunala bolaget har verksamheten som mål och pengar som medel, medan det privata bolaget har pengar som mål och verksamheten som medel. Man spelar inte alls på samma villkor. Visst skulle vi kunna vinstmaximera våra bolag, men vi vill verksamhetsmaximera dem och på så sätt utveckla Sandviken till en ännu mer attraktiv kommun.

lars.westberg@kfs.net

Sandviken har fyra kommunägda bolag varav två är medlemmar i KFS. Bostadsbolaget är medlem i Fastigo och moderbolaget, Sandviken Stadshus AB, har inga anställda.



Foto: Lars Westberg

KFS om branschavtalen

I de flesta kommuner diskuteras eller har diskuterats ägarpolicy och ägardirektiv för kommunens bolag. Som i Sandvikens kommun som vi berättar om i detta nummer. Ibland diskuteras också vilket kollektivavtal som är att föredra – KFS branschavtal eller kommunavtalet. På KFS ser vi så här på den frågeställningen.

Aktiv ägarstyrning en förutsättning

I KFS skrift "I samhällets tjänst" och i diskussioner med kommuner och kommunägda bolag betonar vi alltid vikten av tydlig styrning och konkreta direktiv från ägarna.

All verksamhet inom kommunkoncernen – förvaltningar och bolag – måste ses i ett helhetsperspektiv. Principer och processer för styrning och ledning ska gälla för hela kommunkoncernen. Av ägaren fattade policybeslut ska naturligen följas av bolagen och vara utgångspunkten för interna riktlinjer och policies för de olika bolagen.

God sed för styrning av kommun- och landstingsägda företag

Det förslag till "God sed för styrning av kommun- och landstingsägda bolag" som nu diskuteras kan senare, om kommunfullmäktige beslutar att den ska tillämpas för bolagen, ytterligare fungera som vägledning i arbetet inom kommunkoncernen.

I förslag till god sed slås fast att bolagens främsta syfte är att genomföra verksamhet till gagn för medborgarna och att bolagen samtidigt ska eftersträva en sund ekonomisk utveckling. Detta förutsätter att varje bolag ges bästa möjliga förutsättningar för en effektiv och konkurrenskraftig verksamhet inom sina respektive verksamhetsområden eller branscher.

KFS Energiavtal vårt första branschavtal

Energibranschen i Sverige avreglerades 1996 och det är angeläget att alla aktörer, oavsett vem som är ägare, så långt det är möjligt har lika villkor för att bedriva sin verksamhet. KFS Energiavtal var KFS första verksamhetsanpassade branschavtal. Det är ett avtal som

krävs för att energiföretagen ska klara konkurrensen med privata företag och för att kunna bibehålla och rekrytera personal.

Av motsvarande skäl har vi i bransch efter bransch tagit fram verksamhetsanpassade branschavtal. Våra branschavtal är utvecklade från kommunavtalet och i flera delar detsamma som det kollektivavtal som kommunen i övrigt tillämpar. Därför ser vi inte några nackdelar för kommunkoncernen att bolagen tillämpar KFS branschavtal.

Branschavtalen försvårar inte rörligheten inom kommunkoncernen, mellan bolagen eller mellan förvaltningar och bolag. Genom åren har avtalen heller inte varit dyrare än kommunavtalen.

Bästa möjliga avtal

KFS branschavtal innebär att företagen har bästa möjliga avtal. Och avtalen fungerar bra även i ett koncernperspektiv. Ägarstyrningen ska naturligtvis inte ske genom kollektivavtalen, utan genom den ägarpolicy och de generella ägardirektiv som slås fast i kommunerna.

KFS branschavtal har fler fördelar:

- Stort utrymme för lokala lösningar och lokal lönebildning för ägarkommunerna och företagen.
- Tillgång till komplett arbetsgivar- och avtals-service med bl a ett Trygghetsavtal, en Trygghetsfond och en Konfliktfond.
- Vid en eventuell konflikt drabbas endast företag inom branschen.
- Storstörningsavtalet för energiföretagen gäller såväl privata som kommunägda företag.

LO:s gränsdragningar avgör vem vi tecknar avtal med

Enligt LO:s beslut om gränsdragningar har SEKO förhandlings- och avtalsrätten för energiföretagen, privata som kommunägda. Detsamma gäller för Transport avseende renhållningsföretagen med åkeriverksamhet. KFS energi- och renhållningsföretag har avtal som centralt och lokalt är tecknade med SEKO respektive Transport. Ingen av organisationerna avser teckna något annat avtal för företagen inom energi- eller renhållningsbranschen.

erik.helleryd@kfs.net

Arbetsmiljö på nätet

Om du är intresserad av arbetsmiljö och hälsa finns en utmärkt webbplats att besöka, www.suntliv.nu. Webbplatsen är en del av ett arbetsmiljöprogram för kommuner och landsting som bedrivs i samverkan med AFA.



Webbplatsen har funnits i två år och har närmare 25 000 besökare varje månad. Via lättillgängliga och läsvänliga artiklar kan du följa med i de nationella nyheterna på området. Webbplatsen uppdateras varje vecka och ger också en bra och aktuell nyhetsrapportering från media inom ämnesområdet hälsa och arbetsmiljö.

Temaserier publiceras fortlöpande och återspeglar till exempel områden som förändring, äldre i arbetslivet samt myter och sanningar om sjukskrivningarna. Här finns också artiklar och fakta om de mest skilda ämnen inom arbetsmiljöområdet såsom ledarskap, psykisk ohälsa och rehabilitering, diskriminering och mångfald, friskvård och hälsobokslut. En

verktygslåda innehåller tester och checklistor samt en sammanställning över nya böcker i ämnet och vilka mässor, seminarier och konferenser som är på gång.

För den som är intresserad av utvecklingsarbete finns det också goda exempel att lära av. Det finns rapportering av de projekt som kommun och landsting bedriver i samverkan med AFAs arbetsmiljökonsulter.

karin.lindgren@kfs.net

För det privata näringslivet finns en motsvarande hemsida på adressen www.battrearbetsmiljoochhalsa.nu. Den är inte fullt lika läsvänlig, men innehåller i gengäld mer material kring teknisk arbetsmiljö.

Renova fick pris för sin årsredovisning

”Ett antal onoterade företag har skickat in sina årsredovisningar för juryns bedömning. Den mest ambitiösa av dessa har gjorts av Renova AB...” Så inleddes juryns motivering när Renova AB den 10 november fick Stockholmsbörsens hederspris i tävlingen ”Bästa Redovisningen 2003”.

– Normalt riktas årsredovisningen till ägaren, men vi bestämde oss för att ha ett tydligt kundfokus även i vår årsredovisning, berättar Christian Kallerdahl som är informationschef på återvinnings- och avfallsföretaget Renova i Göteborg.

Men vad är då kundnytta i redovisnings-sammanhang? I samarbete med kommunikationsbyrån 31CC kom Renova fram till att det i stor utsträckning handlar om att både text som bild ska tala till kunderna och förmedla någon form av nytta. Renova berättade om sina produkter och marknader, använde ett enkelt och lättamt språk, och visade mycket bilder på alla de glada människor man som kund möter på Renova.

– Layoutmässigt valde vi att förmedla lite tidskriftskänsla, fortsätter Christian. Vi und-

vek långa löpande texter, utan har istället mycket rubriker, bilder och notiser med ett högt läsvärde. Det gör att man inte behöver läsa allt på en gång och i följd, utan kan – precis som i en tidning – läsa de delar som intresserar för stunden.

Tävlingen ”Bästa Redovisningen 2003” arrangerades av Stockholmsbörsen för 39:e året. 300 tävlingsbidrag strömmade in från främst börsnoterade bolag, men det fanns också ett antal onoterade företag som skickade in sina bidrag. Däribland Renova.

Renova fick sitt pris bland annat för sin lättlästa och informativa beskrivning av verksamheten. Juryn ansåg att läsarens intryck av redovisningen är ett företag som noga tänkt igenom olika aspekter på verksamheten och försökt hålla hög kvalitet i redovisningens alla delar.

Vad blir ditt framgångstips?

– Att tidigt bestämma sig för vem man skriver, och i god tid etablera ett nära samarbete mellan skribent, fotograf och layoutansvarig. Det handlar om att jobba mycket med språk och bildspråk.

Renova bestämde sig för att skriva för kunden, men ändå ha ägarna i åtanke.

Christian Kallerdahl menar, att rätt nivå i redovisningen tilltalar fler målgrupper: – Genom att vi skrev för kunden blev den också intressant och läsvärd för våra ägare. Den fick en betydligt bredare läsekrets mot om vi enbart skrivit för ägarna.

Har ni börjat arbetet med 2004 års redovisning?

– Ja, vi har faktiskt precis haft ett uppstarts-möte och kommer att köra succén i repris. 2003 års redovisning har fungerat bra inte minst för att vi har kunnat använda den mot våra kunder och många andra grupperingar.

lars.westberg@kfs.net

”Bästa Redovisningen 2003”

arrangerades av Stockholmsbörsen och pris delades ut i kategorin Stora respektive Mindre bolag. Vinnare blev Gambro AB respektive ProfilGruppen AB. Dessutom utdelades hedersomnämndanden i de båda kategorierna. Gränsen för att klassas som stort bolag gick vid ett börsvärde om två miljarder kronor. Den årliga tävlingen syftar till att stimulera företag att förbättra sin externa information. Läs Renovas redovisning på www.renova.se.

Anställningsbevisets betydelse

I ett nyligen avgjort mål av Arbetsdomstolen bedömdes frågan om innehållet i ett anställningsbevis. Frågan gällde om Folkandvården hade rätt att stadigvarande förflytta en tandläkare från Eastmansinstitutets avdelning för ortodonti till motsvarande avdelning på Sollentunakliniken. Hans arbetstagarorganisation Tjänstetandläkarna ansåg att han var fast placerad vid Eastmansinstitutet och att en förflyttning till Sollentunakliniken skulle stå i strid med hans anställningsbevis. Detta med motiveringen att det skulle finnas ett muntligt anställningsavtal med innebörden att han skulle vara fast placerad vid Eastmansinstitutet.

Arbetsdomstolen hänvisade till formuleringen i anställningsbeviset där det står "För närvarande placerad vid..." vilket gav uttryck för att förändringar i placeringen kunde komma att ske varvid anställningsbeviset inte hindrade en förflyttning från Eastmansinstitutet till annan arbetsplats. Att det förekommit muntliga diskussioner om placeringen varvid man inte berörde framtida förändringar hindrade inte den tolkning som arbetsgivaren gjorde och som alltså Arbetsdomstolen instämde i. I målet berördes också frågan om det funnits välgående skäl för förflyttningen mot den anställdes vilja enligt AB 01 § 8 mom 1. I det sammanhanget kan noteras att KFS branschavtal saknar motsvarande bestämmelse varvid det enbart är särskilt ingripande omplaceringar som kan ifrågasättas rent rättsligt.

KFS Arbetsgivarinformation nr 23/04, dokument 6332

erik.wall@kfs.net

Medfinansiering av sjukpenning - vad innebär det?

Riksdagen kommer med största sannolikhet att fatta beslut om att arbetsgivaren från och med den 1 januari 2005 får betala 15 % av sjukpenningen, att sjukpenningen höjs till 80 % av den sjukpenninggrundade inkomsten, att arbetsgivarperioden blir två veckor istället för tre och att arbetsgivaravgiften sänks med 0,23 %.

Observera att de föreslagna reglerna inte bara gäller nya sjukfall utan även samtliga pågående ärenden. Försäkringskassan ska varje månad fastställa arbetsgivarens sjukförsäkringsavgift och inbetalning görs till skattekontot.

Vad som är viktigt att notera är följande:

Arbetsgivaren ska inte betala särskild sjukförsäkringsavgift

- när den anställda börjar arbeta igen
- om den anställda arbetar till viss del, det vill säga är deltidssjukskriven
- om den anställda deltar i rehabilitering och får rehabiliteringsersättning
- om den anställda får förebyggande sjukpenning
- om den anställda har utökat särskilt högriskskydd
- om den anställda får sjuk- eller aktivitetsersättning (tidigare förtidspension)

Fribelopp och högkostnadsskydd

För arbetsgivarens medfinansiering av sjukpenningen inför man ett golv och ett tak. Det innebär att man inte kommer ta ut den särskilda sjukförsäkringsavgiften om den inte överstiger 12 000 kr per år och arbetsgivare. En arbetsgivare ska heller inte behöva betala mer än 4 % av sin sammanlagda lönesumma i särskild sjukförsäkringsavgift per år.

Försäkring mot sjuklönekostnader

Nuvarande högkostnadsskydd för sjuklönekostnader avskaffas. Istället öppnas möjligheter för mindre företag att återigen teckna försäkring mot sjuklönekostnader.

För att mildra effekterna av de föreslagna reglerna uppkommer en rad frågeställningar för arbetsgivaren: Längre sjukfall där det inte föreligger några förutsättningar för återgång till arbetsgivaren kanske kan avslutas genom uppsägning? Det kanske finns restarbetsförmåga som medger deltidssjukskrivning? Ger inlämnade läkarintyg besked om arbetsförmågan? Det är arbetsförmågan som avgör rätten till sjuklön och det är arbetsgivaren som gör den bedömningen under arbetsgivarperioden.

Erfarenheten visar att en längre tids sjukskrivning utan kontakt med arbetsgivaren ofta leder till betydande svårigheter att komma tillbaka till arbetet. Läs mer på Försäkringskassans hemsida www.fk.se.

KFS Arbetsgivarinformation nr 24/04, dokument 6626

erik.wall@kfs.net

Nyheter på www.kfs.net

Det har hänt saker på www.kfs.net. Vi har eftersträvat att ytterligare underlätta för dig som snabbt vill finna det du letar.



En användbar förbättring rör KFS Arbetsgivarinformation. Då mängden publicerad information ökar blir den lätt översiktlig. Därför har vi lagt in en sökfunktion som gör att du genom att skriva in ett sökord snabbt får fram den information som innehåller sökordet.

Avdelningen "Utbildning" har bytt namn till "Kurs och Konferens". Förutom namnbytet har vi även gjort kursbeskrivningarna tydligare med kursinnehåll, målgrupp, ort, kontaktperson och eventuellt avgift. Anmälningsförfarandet har också förbättrats.

Avdelningen "Projekt" har bytt namn till "I fokus". Här kommer vi fortsättningsvis att publicera så mycket mer än bara nyheter kring våra olika projekt. Här samlar vi allt sådant som KFS har "I fokus" just nu. Det kan handla om ett projekt som "Friskare Företag", men också centrala frågor som exempelvis LOU. KFS-dagarna har naturligtvis också en given plats här för att du på ett tidigt stadium ska kunna följa planeringen av nästa års KFS-dagar. Här hittar du i fortsättningen även alla utgåvor av KFS Nyhetsbladet.

Nu kan du också beställa våra branschavtal och andra trycksaker från KFS via det beställningsformulär som finns under "Om KFS". Med några musklick har du lagt din beställning och har trycksakerna inom ett par dagar.

lars.westberg@kfs.net



Julskinkan 2004



Den 2 december var det traditionsenligt öppet hus på KFS. Ett 90-tal gäster från samarbetspartners och medlemsföretag kom för att under trivsamma former få en försmak av julen.

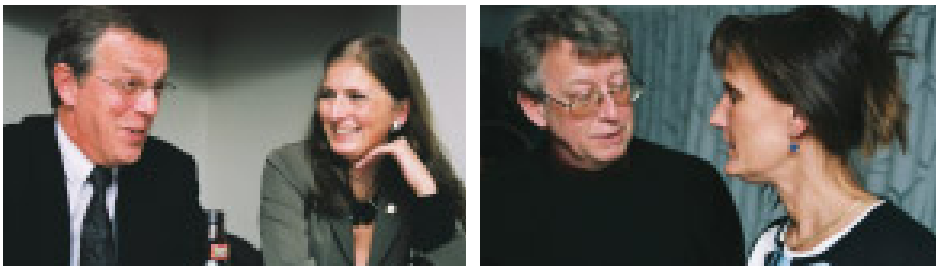


Foto: Lars Westberg

Nytryckt

Pensionsavtalet PA-KFS har nu tryckts i en ny version med de senaste ändringarna inlagda. Samtidigt kommer också en ny upplaga av informationsbroschyren "Ditt pensionsavtal PA-KFS".

Vi kommer att skicka ut ett antal exemplar till de medlemsföretag som enligt våra uppgifter tillämpar PA-KFS-avtalet. Behöver ni

fler kan de enkelt beställas via vår hemsida www.kfs.net eller e-post info@kfs.net.

Den som vill fördjupa sig i hur man räknar ut PA-KFS-pensionen kan gå in på KFS hemsida, under Avtal och mallar och alternativet Pensioner. Här finns även avtal och broschyr som nedladdningsbara PDF-dokument.

kerstin.strand@kfs.net

Större pensionsfaktura i januari

Nyhetsbladet har sedan tidigare (nr 5 och 6) flaggat för ökade pensionskostnader för 2005. Förklaringen ligger delvis i den ändring som sker i PA-KFS från den 1 januari 2005. Ändringen innebär att avtalet räknar med inkomstbasbeloppet när pensionsbeloppet ska fastställas. Utan den ändringen skulle den i avtalet angivna pensionsnivån komma att minska i förhållande till lönen. Läs mer om detta i KFS Arbetsgivarinformation nr 8/04, dokument 6942.

Ökade löner betyder höjda pensioner. För medarbetare som har kortare tid kvar till pension blir kostnadsökningen större då pensionsökningen ska finansieras på färre år. Om företagets medelålder höjs – vilket är fallet i många företag – så ökar också pensionskostnaden i relation till lönesumman. Är det dessutom så att lönerna ökar mer än inflationen och fler kommer över gränsen 7,5 basbelopp (ovanför denna gräns är pensionsförmånerna högre) så visar det sig i ännu högre acceleration av pensionskostnaden.

Ändringen i PA-KFS tillsammans med löneökningar och höjd medelålder bidrar alltså till större pensionskostnader. Vi har nu sett exempel på företag där den fakturerade premien ökar med mellan 20 % och 40 %, i något fall ännu mer. Idag är det inte ovanligt att företagen har pensionskostnader som motsvarar 12-17 % på lönesumman. Har ni möjlighet att få fram uppgifter genom ert försäkringsbolag så kan ni jämföra hur årsmedelpöngen förändrats i ert företag. Hur företagets medelålder har förändrats känner ni säkert redan till.

kerstin.strand@kfs.net

KFS Nyhetsbladet

Utges av KFS Företagsservice AB, Box 15005, 104 65 Stockholm

Besök: Hornsgatan 1 • Tel: 08-556 009 50 • Fax: 08-556 009 70 • E-post: info@kfs.net • Webb: www.kfs.net

Ansvarig utgivare: Erik Helleryd, 08-556 009 51 • Redaktör: Lars Westberg, 08-556 009 62 • Redaktionsråd: Erik Acebo, Erik Wall, Eva Glückman

Kommunala Företagens Samorganisation
Arbetsgivarorganisationen för kommunnära företag