

Hjälp oss att sticka hål på myter. För att lyfta fram verkligheten.

Läs mer om KFS nya projekt på sidan 7



Kvalitet kan vara många saker och mätas på många sätt. Vi har kartlagt vilka olika metoder som finns för att bedriva kvalitetsarbete – allt från ISO 9000 till USK. För att få lite perspektiv på kvalitetsarbetet ger vi också en historisk tillbakablick – "redan de gamla grekerna...".

Läs mer på sidan 4-5

Aktuella skattefrågor för kommunägda företag

Sid 3

Nya förslag från arbetslivsministern

Sid 6

LEDARE

KFS projekt "De kommunägda företagens roll och betydelse i samhället" har tagit bra fart och funnit sin form. Vi börjar med länsvisa rundabordssamtal där kommunledningarna, såväl den politiska som tjänstemannaledningen, träffar företagens representanter.

Det är ett mycket stimulerande och positivt arbete. Alla som vi talar med ställer upp för att fixa tider som passar, för att kontakta deltagare och för att ordna bra lokaler. Det känns nästan som en folkrörelse där många, många är angelägna att bidra med tankar, synpunkter och erfarenheter om de kommunägda företagen.

Ni har säkert lagt märke till att vi använder begreppet kommunägda företag. Inte kommunala företag. I KFS styrelse har vi diskuterat begreppet och funnit att kommunägda företag är bättre. Det förklarar vad som är speciellt med dessa företag, nämligen att de ägs av en eller flera kommuner.

Alla KFS-företag är inte kommunägda. Nästan ett hundratal av de 500 medlemmarna

är privatägda. Det är fristående skolor, vård-företag som ägs och drivs av personalen eller företag inom många andra branscher som är privatägda. På några branschråd har vi frågat vad de privatägda KFS-medlemmarna tycker om att vi satsar resurser på detta projekt.

Reaktionerna är övervägande positiva. Även de privatägda företagen ser det som en fördel att de kommunägda företagens roll och betydelse i samhället är tydlig.

Vårt budskap är inte att visa att kommunägda företag är en bättre form än kommunal förvaltning eller privata företag som utför kommunala uppgifter.

Vad vi vill med projektet är att "Sticka hål på myter och lyfta fram verkligheten".

Läs mer på sidan 7.



Erik Helleryd, vd på KFS

Trafikavtal klart med Kommunal

KFS har träffat avtal med Kommunal för 11 trafikföretag. Avtalet gäller till år 2005 och omfattar cirka 2.600 förare och reparatörer. Avtalets lönerevisioner och arbetstidsförkortning kostar motsvarande 3,5 % per år. Förhandlingar med tjänstemännen genomförs onsdagen den 12 februari.

Ökad satsning på god miljö och hälsa

Arbetstidsförkortning och kompledighet i anslutning till ansträngning är några inslag i en partsgemensam ökad satsning för god miljö och hälsa. Ett annat inslag är att semester skall användas, inte sparas. Från och med 2006 får inte antalet sparade semesterdagar överstiga 25.

Kostnadsneutralt

– Det viktiga i framtida upphandlingar är att branschens avtal är kostnadsneutrala, säger Leif Lindh, KFS och Robert Westberg, Kommunal.

Kommunals uppsägning

Den 20 december sa Kommunal upp fem av KFS branschavtal - Fastighet och Näringsliv, Skolavtalet adm./övriga, Storhushåll, Turism och Fritid och Vård och Omsorg.

Detta innebär att vi fr.o.m 2003-04-01 inte kommer att ha ett gällande löneavtal för Kommunals medlemmar. KFS är överens med Kommunal om att prolongera de allmänna anställningsvillkoren fr.o.m 2003-04-01 och framåt med en ömsesidig uppsägningstid av 7 dagar. Däremot prolongeras inte löneavtalet. Detta innebär att inga löneförhandlingar skall genomföras med Kommunal. Inga förberedelser skall heller påbörjas. Samverkansträffar, MBL, berörs inte utan genomförs som vanligt. Inte heller arbetstidskontot berörs under 2003, utan utges som tänkt. Däremot är frågan oreglerad mellan parterna för 2004. Observera att facklig ledamot/suppleant i bolagets styrelse inte har rätt att delta i beredning eller beslut som är partsfrågor.

KALENDARIUM

Styrelsemöte i KFS Företagsservice AB och KFS Ideella Förening

26 mars
25 september
19 november

Styrelsemöte i KFS-företagens

Trygghetsfond

26 mars
21 maj Årsstämma
25 september
19 november

Aktualitetsdagar

9 september Energi
11 september Övriga, ej trafik och energi
16 september Trafik

Branschråd och Arbetsgivarråd

5 mars	Turism och Fritid
11 mars	Skola
12 mars	Energi
18 mars	Fastighet och Näringsliv
20 mars	Anläggning
27 mars	Vård och Omsorg
2 april	VA
8-9 april	Renhållning
2 september	Energi
18-21 september	Fastighet och Näringsliv
25-28 september	Skola
1 oktober	Vård och Omsorg
9 oktober	Anläggning
15-16 oktober	Renhållning
22 oktober	VA

KFS-dagarna med årsstämma

11-12 juni i Umeå

Nya medlemmar

Gärdehov Förvaltnings AB, Sundsvall
MBK Assistans AB, Halmstad
Borgholm Energi AB
Norrskan AB, Bollnäs
Älvkarleby Fjärrvärme AB
Telge Energi Nät AB, Södertälje
Stiftelsen Göteborgs Högre Samskolas Barnomsorg
Utsikt i Katrineholm AB

Aktuella skattefrågor för kommunägda företag

Är ägartillskott inkomstskattepliktiga? Ska mervärdesskatt utgå på dessa tillskott? Har man avdragsrätt för löpande ersättningar för nyttjanderätt till mark för ledningsändamål?

De här frågorna är aktuella för många av KFS medlemsföretag och vi har därför bitt Ronnie Peterson och Lars Björnson, skatteexperter på Kommunförbundet, att ge sin syn på dessa skattefrågor för kommunägda bolag.

Ägartillskott - inkomstskatt

Regeringsrätten anser i en dom från 2001 avseende ett trafikbolag och ett badhus, att aktieägartillskott som dessa bolag fått från kommunen är skattepliktig inkomst. Avgörande för om ett aktieägartillskott är skattepliktigt eller ej, är om tillskotten lämnas i kommunens egenskap av ägare eller om tillskotten ändå skulle ha lämnats om kommunen inte ägt bolagen.

Vår uppfattning är, att aktieägartillskott är skattepliktiga som lämnas till kommunägda bolag som är verksamma där marknadsmässiga förutsättningar inte finns för att gå runt på de intäkter som verksamheten genererar.

Vi anser att aktieägartillskott till exempelvis kommunala bostadsbolag normalt bör vara skattefria. Avsikten med bostadsbolagens verksamhet är att den ska gå runt på sina hyresintäkter. När så inte är fallet, så beror det på att något inträffat som inte kunde förutses när investeringarna i fastigheterna gjordes.

Skatteförvaltningen delar inte vår tolkning av gällande rätt och beskattar i flera fall aktieägartillskott. I de fallen kan det vara lämpligare att göra tillskotten genom att nyemittera aktier till överkurs. Överkursfonden som uppstår kan sedan användas för att täcka förluster. Den typen av ägartillskott torde vara svårare att beskatta.

Vi har på ett mer utförligt sätt redovisat vår uppfattning i denna fråga i en artikel i Skattenytt nr 12 år 2002. Utdrag ur artikeln kan beställas från KFS.

Ägartillskott - mervärdesskatt

Mervärdesskatten var inte uppe till prövning i de ovannämnda rättsfallen. Praxis är att

ägartillskott, som inte är kopplade till att den som tillskjuter pengarna beställer specificerade tjänster, inte anses vara mervärdesskattepliktiga omsättningar. Exempel på sådana tillskott eller bidrag är det allmännas tillskott inom kollektivtrafiken, det statliga tidningsstödet, kulturbidrag etc. Utgivna ersättningar är inkomstskattepliktiga hos näringsidkare, men i mervärdesskattehänseende anses ingen omsättning föreligga eftersom tillskottsgivaren inte erhåller någon egen motprestation.

Från årsskiftet har en EU-anpassning av den svenska moms lagstiftningen gjorts i syfte att kunna beskatta bidrag eller subventioner som tillgodoförs tredje man direkt. Bara undantagsvis kommer en beskattningssituation av subventioner att uppstå, nämligen sådana typer av subventioner som är direkt individualiserade. I den slutliga konsumentens pris ska i sådant fall även det utnyttjade bidraget ingå i beskattningsvärdet.

Men denna lagändring syftar inte till att ändra vår hittillsvarande tillämpning inom kollektivtrafiken eller andra typer av tillskott inom offentliga sektorn. Det är viktigt ur intressesynpunkt att bevaka att den nya lagstiftningen inom momsområdet inte ändrar nuvarande praxis. Föreligger oklarhet eller uppstår tolkningstvister med skattemyndigheterna rörande eventuell beskattning av bidrag är det viktigt att kontakta oss.

Nyttjanderättsersättning för mark

Kammarrätten i Jönköping har i några domar under hösten 2002 ansett att markhyra för ledningsändamål inte är en avdragsgill kostnad för bolag som ägs av kommuner. Denna gissning av kammarrätten är tyvärr fel och domarna är överklagade till Regeringsrätten. Förhoppningsvis medför detta att dessa bolag kan påräkna att Regeringsrätten meddelar prövningstillstånd och medger yrkade avdrag för hyra av mark.

Samma fråga ska avgöras av Kammar-rätten i Stockholm i ett annat mål. Nyhets-bladet återkommer till denna fråga när dom föreligger i det målet.

Lars Björnson, 08-452 79 72

Ronnie Peterson, 08-452 79 83

KURSER 2003

Kurserna genomförs i de flesta fall i KFS lokaler, Hornsgatan 1, 2 tr, Stockholm. Tid och plats framgår av bekräftelse till deltagare som anmält sig. Kurserna är öppna för KFS medlemmar och kostnadsfria. Deltagarna betalar för resa och logi.

19 februari i Göteborg

Seminarium om medarbetarsamtal

25 - 27 februari

Grundkurs i löner och avtal

6 mars

Pensionskurs PA-KFS

19 - 20 mars

Kurs i löner och avtal, repetition

25 mars

Chefsutbildning i alkohol- och narkotikafrågor

7 april

Kurs i ferielöneberäkning

8 april

Pensionskurs, påbyggnad

6 - 7 maj

Chefsutbildning i lag och avtal

8 maj

Kurs om avtalsförsäkringar

2 - 4 september

Grundkurs i löner och avtal

10 september

Pensionskurs PA-KFS

1 - 2 oktober

Kurs i löner och avtal, repetition

8 oktober

Seminarium om aktuell arbetsrätt

4 - 6 november

Kurs i lönebildning, förhandling och löne-/medarbetarsamtal

11 - 13 november

Kurs i Praktisk Arbetsrätt

Hösten 2003

Seminarium om lönebildning

Anmälan

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

KVALITET – vad är det?

Fler och fler företag arbetar systematiskt med utvecklings- och förbättringsarbete. Det har blivit nödvändigt för att överleva i ett samhälle fyllt av starka kundkrav. En studie vid Luleå Tekniska Universitet visar att företag som är föregångare i kvalitetsutveckling har högre lönsamhet än sina konkurrenter. De har högre vinst, större omsättning och fler nyanställda.

Det finns flera olika metoder för systematiskt kvalitetsarbete och det kan vara svårt att välja den som passar det egna företaget bäst. Nyhetsbladet har kartlagt de vanligaste metoderna och bjuder också på en historisk tillbakablick.

”Redan de gamla grekerna”

Grekerna hade sina kvalitetssystem liksom romarna, men vi kan gå ännu längre tillbaka i tiden till Tang-dynastins Kina, där lagstadgade standarder fanns för tillverkning av vapen. Redan här hade man en långt driven systematik för att skapa hög kvalitet i tillverkningsprocesserna men man saknade ett system för utveckling av desamma. Skråsystemet var en svensk variant av kvalitetssystem, som garanterade hantverkarnas kunnande.

Kvalitetsbegreppet har genomgått stora förändringar, framförallt under 1900-talet. Det har ändrats från kontroll till förebyggande, från säkring av verksamheten till ständig utveckling av det vi gör. Helhetssynen på företaget har blivit central och insikten att alla delar måste samverka för ett gott resultat, har slagit rot.

Kvalitetsarbete grunden till det japanska undret

Upphovsmannen till kvalitetsarbete inom industrin sägs vara Walter Shewhart vid Bells Laboratories i USA. Tillsammans med W Edwards Deming införde han nya statistiska metoder för att identifiera och eliminera oönskade variationer i produktionen.

Efter andra världskriget sökte Japan efter något som kunde samla nationen. Man valde kvalitet. Japanska kvalitetsprodukter skulle erövra världen. Deming hörde till de experter som lärde japanska företagsledare att dokumentera sina arbetsrutiner. Inom några år var det japanska undret ett faktum.

I mitten av 1950-talet kom ytterligare en amerikan till Japan. Joseph M Juran introdu-

cerade ett tydligare ledarskapsperspektiv på kvalitetsarbetet. Sammansmältningen mellan Deming och Juran brukar kallas ”total quality control”.

ISO 9000 introduceras

Samtidigt med att nya kvalitetsmetoder togs fram i Japan växte en annan tradition fram i västvärlden, kvalitetsrevisionen. Kunder som förut nöjt sig med att bedöma ett företags slutprodukt, ställde nu mer långtgående krav på leveranstider, service och kvalitetssäkring. År 1987 introducerades ISO 9000. Till skillnad från de japanska motsvarigheterna var ISO 9000-seriens metodik mer inriktad på mätning snarare än utveckling.

Samma år, 1987, inrättade president Reagan en kvalitetsutmärkelse i USA, Malcolm Baldrige National Quality Award. Året därpå inrättades det europeiska kvalitetspriset, EQA. I Sverige bildades 1990 Institutet för kvalitetsutveckling, SIQ. Institutet utarbetade tillsammans med några företag en svensk motsvarighet till Malcolm Baldrigepriset, Utmärkelsen Svensk Kvalitet, USK.

Kvalitetsmodeller för standard och certifiering

ISO 9000 är ett samlingsnamn för en serie internationella standarder för styrning av en organisations interna verksamhet. Underserier handlar om konstruktion och utveckling, produktion och installation samt slutkontroll och slutprovning. ISO 9004 innehåller riktlinjer för ledning av kvalitetsarbete och är mer allmänt hållen. En kompletterande serie 14000 rör framförallt kvalitet i miljöarbetet. För att bli certifierad måste man visa upp dokumenterade manualer, rutinbeskrivningar och instruktioner för styrning och kontroll av verksamheten.

Investors in People (IIP) är en brittisk standard. Certifieringen, som endast görs av IIP-organisationen i England, är ett bevis på

att man klarar de krav som standarden ställer på en affärs- och medarbetarinriktad kompetensutveckling i företaget.

FR2000 är ett system för mindre företag inom Företagarnas Riksförbund. Denna modell förenar kvalitet, miljö och arbetsmiljö och är på detta sätt ett integrerat verksamhetssystem. Systemet är uppbyggt kring kriterier med krav på dokumentation av arbetsrutiner, miljösäkerhetssystem m.m. Även här blir man certifierad av en utomstående revisor.

Kvalitetsmodeller för självutvärdering

USK är ett system för självutvärdering. Det bygger på tre grundstenar:

Kulturen är bottenplattan i förbättringsarbetet. Här återfinns de tretton grundläggande värderingar som genomsyrar en framgångsrik verksamhet, t.ex. ”engagerat ledarskap”. De skall stödja de angreppssätt, metoder och arbetsformer som företaget tillämpar, liksom de beslut och vägval som man gör.

Strukturen bygger på sju centrala frågeområden/huvudkriterier. Inom dessa finns delkriterier. En allmän modell för hur en organisation fungerar utgör stommen för dessa frågeområden, som tillsammans ger en bra bild av verksamheten som helhet. Frågor ställs ur tre olika perspektiv; Angreppssätt, Omfattning och Resultat. Dessutom ställs frågor om hur företaget/organisationen utvärderar och förbättrar det man gör.

Systematiken är det sätt på vilket frågorna är utformade. Frågorna skall leda till insikt och föra företaget framåt i ett ständigt förbättringsarbete, i en positiv spiral. Ett systematiskt angreppssätt svarar på frågan ”Hur gör ni?”. Det är medvetet valt, metodiskt och organiserat. Det går också att utvärdera och förbättra kontinuerligt.

USK är ett system i vilket man också kan tävla och få en utmärkelse om man har kommit så långt i sitt kvalitetsarbete att man är ett föredöme för andra. På samma tema har ett flertal s.k. derivat tagits fram. En del av dessa är nästan likalydande med USK; Kvalitetsutmärkelsen Svensk Skola, USS (Kommunförbundet) och Kvalitetsutmärkelsen svensk

Hälso- och Sjukvård, QUL (Landstingsförbundet) samt flera regionala utmärkelser. Det finns också ett antal lightvarianter för den som vill starta i mindre skala; Kvalitetsklivet i Örebro, Språngbrädan från Kvalitet i Norr, Vågen i Västerås eller Kommunförbundets "2:a steget" (light-USS). I de senare modellerna har man bemödat sig om att var mindre omfattande och ha ett enklare och mer lättillgängligt språk än i USK.

EQA (European Quality Award) är den europeiska utmärkelsen som instiftats och drivs av EFQM (European Foundation for Quality Management). Denna modell är lik USK, men här läggs större vikt vid ekonomiska resultat och kopplingen mellan angreppssätt och resultat är tydligare.

En något mer specialiserad utmärkelsemodell, uppbyggd som tidigare nämnda, är Sambandet som delas ut av tjänstepensionsföretaget Alecta. Denna utmärkelse skall visa att lönsamheten kan ökas genom att företaget arbetar systematiskt för att förbättra hälsa och arbetsmiljö.

Andra kvalitetsmodeller

Balanserade styrkort (Balanced scorecard) utgår från att man beskriver sin verksamhet utifrån fyra olika perspektiv, som tillsammans både ger en översiktsskild och visar detaljer i verksamheten.

Kundperspektivet innebär att man betraktar sin egen organisation utifrån för att kunna uppfylla sina kunders behov och förväntningar. *Processperspektivet* belyser hur aktiviteter, flöden och verksamhet bedrivs.

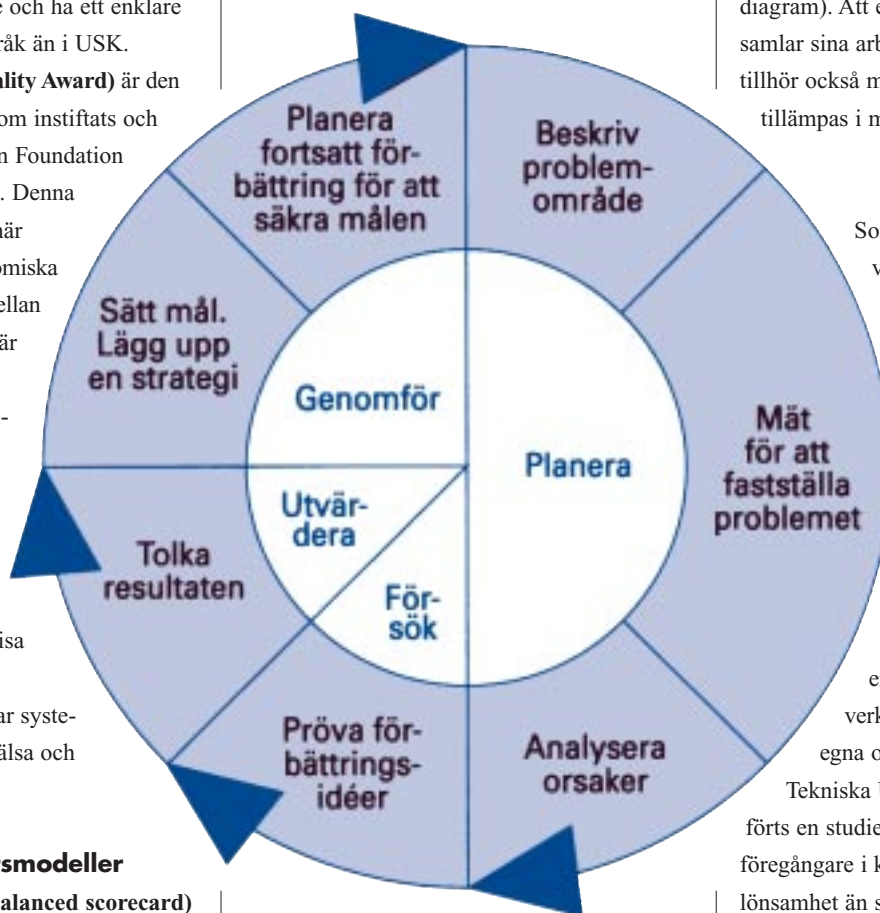
Förnyelse- och utvecklingsperspektivet handlar om att se tendenser och trender både i den marknad företaget verkar idag och i det som förväntas vara förhärskande i framtiden.

Finansiella perspektivet visar de effekter som kommer ut av verksamheten i form av finansiell resursåtgång och resultat.

Balanserade styrkort är ett sätt att styra verksamheten genom att som ett första steg översätta vision och strategi till något användbart, därefter kommunicera ut detta i organisationen. Tredje steget innebär att göra en

affärsplanering som kopplar samman strategiska och den operativa planeringen för att till sist få/ge feedback och skapa ett strategiskt lärande i företaget.

Six Sigma är ett systematiskt arbetssätt för att åstadkomma radikala förbättringar genom reducerad variation inom såväl varu-



Demingcirkeln

PDSA-cirkeln (Plan-Do-Study-Act) är ett verktyg för ständiga förbättringar. Den går att använda för förbättringar inom verksamheten som helhet, för enstaka projekt samt för det löpande arbetet. Demingcirkeln utgör den övergripande process i vilken alla andra kvalitetsverktyg kan vara en del.

som tjänsteprocesser med kundnytta och effektivitet som främsta drivkrafter. Målet är ha högst 3,4 fel per en miljon möjligheter till fel. Man börjar med att definiera problemet och i vilken process eller i vilken del av en process problemet finns. Man mäter sedan processvariationer, analyserar den information man får, kartlägger orsaker, tar fram förslag på åtgärder, testar dem och följer upp dem.

Koalaty Kid är en kvalitetsmodell som används i skolor i Sverige. Systemet handlar om att man på skolan använder sig av de sju

förbättrings- och de sju ledningsverktygen på ett systematiskt sätt både i skolan som helhet och i klassrummen med eleverna. Verktygen är olika mätdiagram för den enskilde eller gruppen (frekvensdiagram, histogram) eller metoder för att finna orsaker till problem och ta fram åtgärder, där alla är delaktiga i arbetet samtidigt (relations-, släktskaps- eller träd-diagram). Att eleverna reflekterar över och samlar sina arbeten och resultat i en Portfolio tillhör också modellen. Portfoliomethodiken tillämpas i många svenska skolor.

Kvalitet lönar sig

Som utvecklingen ser ut nu så har viljan att delta i tävlan om utmärkelser avtagit. Fler företag arbetar dock systematiskt med utvecklings- och förbättringsarbete då detta i praktiken blivit en nödvändighet för överlevnad i ett samhälle fyllt av starka kundkrav. Man utgår i större utsträckning från sin egen verksamhet och försöker hitta en kvalitetsmodell eller en samverkan av flera som passar den egna organisationen. Vid Luleå

Tekniska Universitet har nyligen genomfört en studie som visar att företag som är föregångare i kvalitetsutveckling har högre lönsamhet än sina konkurrenter. De har högre vinst, större omsättning och fler nyanställda. På KFS har vi tagit sikte på detta och intensifierat vårt eget kvalitetsarbete genom att själva ta oss an alla frågor i Utmärkelsen Svensk Kvalitet.

giggi.langlet@kfs.net

NOTIS

Förstärkning i receptionen

Petra Jägmo från bemanningsföretaget Mayday kommer att arbeta i KFS reception under våren 2003. Petra ersätter Krister Johnsson som gått vidare till annan anställning.



Nya förslag från arbetslivsministern



Arbetslivsminister Hans Karlsson lovar besked om arbetstidsförkortning före årsskiftet

Vid ett seminarium den 21 januari redogjorde arbetslivsminister Hans Karlsson för det som är på gång inom Näringsdepartementet när det gäller de arbetsrättsliga frågorna. Senare samma dag presenterades även förslag för ökad hälsa i arbetslivet.

Förslaget om arbetstidsförkortning (Knas)

Det verkar inte som vi kan förvänta oss någon proposition rörande arbetstidsförkortningen under våren. Oklarheter om en eventuell lagstiftning i arbetstidsfrågan är något som komplicerar de kommande avtalsförhandlingarna på arbetsmarknaden. På en fråga om parterna kan förvänta sig ett avgörande om arbetstidsförkortningen före kommande årsskifte, svarade Hans Karlsson ja.

Visstidsanställning

Arbetslivsinstitutets utredning om att minska antalet möjliga visstidsanställningar är nu ute på remiss. Enligt arbetslivsministern går för många för länge med en otrygg anställning. Men Hans Karlsson menade att möjlighet till visstidsanställning är en förutsättning för produktionen och att förändringar därför kräver en delikat avvägning.

Rätt till heltid

Även i denna fråga skall en utredning ta fram förslag till "rätt till heltid med möjlighet till deltid". Här krävs en avvägning av produktionskrav på att ha deltidsanställning mot rätt till en heltidsanställning.

Lönebildningen

Här ansåg ministern att den fungerat bra de senaste 8-10 åren. Genom bildandet av Medlingsinstitutet har regeringen ingen avsikt att lägga sig i lönebildningen.

Åtgärder för att minska sjukfrånvaron

Hans Karlsson inledde med att redovisa sin grundsyn, nämligen att den stora sjukfrånvaron inte handlar om fusk eller missbruk. Inte heller har folkhälsan försämrats. En förklaring är säkert att den arbetande befolkningen blir äldre och med stigande ålder följer ökande sjuktal. Åtminstone hälften av sjukfrånvaron trodde han var kopplad till arbetslivet.

Arbetslinjen skall vara huvudmålet vid sjukskrivning. För att få bukt med den stora, ökande sjukfrånvaron föreslås aktiva åtgärder för att effektivisera sjukskrivningsprocessen och stärka de ekonomiska drivkrafterna för arbetsgivare att minska sjukfrånvaron.

I förslaget under rubriken Kort beskrivning av problemet, kan man läsa att det "Fortfarande pågår en förskjutning i tillämpningen av sjukdomsbegreppet hos patienter, läkare och inom socialförsäkringsadministrationen.", och att "Förskjutningen innebär vidare att sjukförsäkringen riskerar att utvecklas mot en allmän inkomstbortfallsförsäkring, något som uppmärksammades redan i början av 1990-talet (prop. 1990/91:141)".

I förslaget redovisas även undersökningar om den försäkrades förhållningssätt till sjukskrivning där det visar sig att den viktigaste faktorn som påverkade sjukskrivningens längd var patientens inställning. TEMO presenterade våren 2002 en undersökning; "Är det OK att sjukskriva sig fast man inte är sjuk?" Där svarar 6 av 10 att de anser att det finns situationer där det är rätt att sjukskriva sig fast sjukdom inte föreligger.

Förslagen är tänkta att träda i kraft 1 juli 2003 efter remissbehandling och proposition under våren.

Ökad precision vid sjukskrivning

Här har frågan vänts till att fokusera på den återstående arbetsförmågan. För en stor andel borde en viss arbetsförmåga finnas kvar och därför bör sjukskrivning på deltid användas i

större utsträckning. Enligt förslaget måste arbetsgivaren i rehabiliteringsutredningen särskilt redovisa varför heltidssjukskrivning inte kunnat undvikas.

Läkarna åläggs större precisering av de medicinska skälen till varför patienten skall vara frånvarande från arbetet. Utbildning i försäkringsmedicin skall erbjudas och Försäkringskassan föreslås få en utökning med 100 försäkringsläkare med halvtidsanställning. Läkarna skall även ges ett tydligare ansvar och stöd att fransäga sig möjligheten att sjukskriva om han eller hon har skäl att anta att den försäkrades besvär till stor del rör allmän olust, existensiella problem, missnöje med arbetsuppgifter, arbetsförhållanden eller liknande.

Ekonomiska drivkrafter

Förslaget innebär att arbetsgivaren skall vara med och finansiera 15-50 % av sjukpenningen under minst 1,5 år och riktar sig till arbetsgivare inom den offentliga sektorn; stat, kommun och landsting. Verksamhet som bedrivs i bolagsform och ägs av stat, kommun eller landsting omfattas inte.

Försäkringskassan skall fortsatt utbetala sjukpenning för att sedan återkräva en del av arbetsgivarna. En sänkning av arbetsgivaravgifterna skall kompensera den ökade kostnaden för ersättning till sjukfrånvarande. Försäkringskassan skall även fortsättningsvis behålla samordningsansvaret för rehabilitering och för dem som skall återgå till arbete hos arbetsgivaren. Arbetsförmedlingen får, efter överenskommelse med Försäkringskassan, ansvaret för dem som behöver nytt arbete.

Under seminariet svarade Hans Karlsson att han på sikt inte anser att det skall vara olika regler för olika delar av arbetsmarknaden.

Tidsbegränsad sjukersättning

Som en konsekvens av ovanstående föreslås även att rätt till sjukersättning (tidigare förtidspension) alltid begränsas till tre år i taget. Undantagna är de som fyllt 60 år som skall kunna få sjukersättning beviljad till 65 år.

För den som vill se förslagen i detalj hänvisas till Näringsdepartementets webbplats, naring.regeringen.se

kerstin.strand@kfs.net

KFS projekt

”De kommunägda företagens roll och betydelse i samhället”

KFS styrelse har beslutat att avsätta resurser för att sprida information om de kommunägda företagens roll och betydelse i samhället. Vi vill ge en mer nyanserad bild av företagen än vad som ibland framförs.

Kommunikationsföretaget JKL Group har på uppdrag av KFS styrelse arbetat fram en kommunikationsplan för projektet. Den innehåller följande aktiviteter som kommer att genomföras under 2003:

Tre vetenskapliga rapporter

- ”Det kommunala ändamålet” från KomRev, beställd av Lennart Hansson, Kommunförbundet
- ”Måluppfyllelse” från Lunds Universitet. Tre fallbeskrivningar från framgångsrika

företag; Växjö Energi, Linköpings Kommunala Fastigheter AB och Orsa Grönklitt.

- ”En Nationell Social Rapport” från Uppsala Universitet. Locum och Lunds Energi studeras.

Pressmätning

För att se hur de kommunägda företagen beskrivs i media idag, startade den 10 januari en pressmätning som pågick under en månad. Som jämförelse kommer en ny pressmätning att genomföras under samma period år 2004.

Enkäter

För att få en bild av synen på kommunägda företag har en enkät skickats till samtliga kommunchefer. En motsvarande enkät har skickats till verkställande direktörer i KFS kommunägda företag.

Annonser

Den 13 och 27 februari annonserar vi om projektet i KommunAktuellt.

Rundabordssamtal

Under året kommer tjugo s.k. rundabordsamtal att genomföras länsvis över hela landet, tio i vår och tio i höst. Värddar för samtalen är i de flesta fall kommunstyrelsens ordförande. De inbjudna är politiker och tjänstemän i ledande positioner. Vi startar vårens möten i Sandviken den 11 mars och fortsätter i Härnösand, Oskarshamn, Skellefteå, Eskilstuna, Västerås, Växjö och Lund. Platserna för höstens rundabordsamtal är inte klara i skrivande stund. KFS samarbetar med Kommunförbundet/Lennart Hansson som är med på rundabordsamtalen.

marie.rimmenhorn@kfs.net



Myt och verklighet i kommunägda företag

Nog är det konstigt. Det tycks inte vara särskilt inne att gilla kommunägda företag i dagens Sverige.

Konstigt, eftersom det vi erbjuder är viktiga saker i människors vardag: bostäder, kommunikationer, renhållning, energi, vatten, avlopp och lampor i natten.

Konstigt också med tanke på att de kommunägda bolagen i regel är både välskötta och affärsmässiga. Samtidigt som vi ofta tar ett mer långsiktigt ansvar än det privata näringslivet, som helt naturligt ser mer till egna vinster än samhällsnytta.

Eller så är det inte konstigt alls. Kanske har vi helt enkelt varit för dåliga på att berätta vad vi gör och varför vi gör det? Människor som inget vet har ingen annan bild att sätta

emot när kommunägda företag blir måltavla för kritik.

Det här kan vi hjälpas åt att ändra på, genom att sprida information om de kommunägda företagens roll och betydelse i samhället. Det finns många skäl till att vi bör skapa sådana motbilder:

- För att underlätta rekrytering av attraktiv arbetskraft
- För att stärka kundrelationerna
- För att öka engagemanget och stoltheten hos medarbetarna
- För att tillförsäkra de kommunägda företagen samma villkor som konkurrenterna

Tillsammans kommer vi att kunna nyansera debatten!

Extra familjeskydd i PA-KFS

För den premie som avsätts till Kompletterande ålderspension i PA-KFS kan medarbetaren välja att även teckna ett Extra familjeskydd. Familjeskyddet innebär att ett alt. två förhöjda prisbasbelopp utbetalas per år under fem års tid från dödsfallet. Premien för Familjeskyddet är oförändrad från år 2002.

Läs mer i arbetsgivarinfo 41/02

Dokumentnummer 6938

kerstin.strand@kfs.net

Traktamenten 2003

Traktamentet vid inrikes tjänsteresor med övernattnings är oförändrat för 2003. Alla aktuella belopp och listan över utlandstraktamenten finns att hämta på vår hemsida.

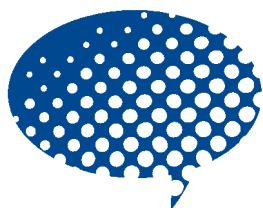
Läs mer i arbetsgivarinfo 01/03

Dokumentnummer 9109

inger.eriksson@kfs.net

Omplacering-samma krav som för uppsägning eller avsked?

En arbetsledare i tunnelbanan besökte en nyanställd spärrvakt i hennes kur. Enligt spärrvakten ofredade arbetsledaren henne muntligen vid besöket. Hon blev upprörd och talade med chefen om händelsen. Arbetsledaren nekade till anklagelserna, men avstängdes först och blev sedan omplacerad till trafikvärd med oförändrade anställningsvillkor.



Arbetsdomstolen fäste inte mer tilltro till den ena eller den andra versionen. Bolagets syfte var att lösa en situation där man tappat förtroende för arbetsledaren som arbetsledare. Omplaceringen är varken så ingripande att man kan säga att arbetsledaren skilts från sin anställning eller att den kan överklagas och prövas rättsligt. Den står inte heller i strid mot god sed på arbetsmarknaden.

Läs mer i arbetsgivarinfo 02/03

Dokumentnummer 6127

Etnisk diskriminering

Ett företag som gör marknadsundersökningar genom telefonintervjuer annonserade efter mer personal. Zana anmälde intresse och deltog vid ett av tre provtillfällen. Efter det första ringde hon upp företaget varvid dess företrädare uppgav att hon hade en lätt brytning. Hon blev arg och kontakten med företaget bröts.



Diskrimineringsombudsmannen stämde bolaget och yrkade 120.000 kronor i skadestånd för avsiktlig etnisk diskriminering.

Arbetsdomstolen ansåg att det var företaget som avbröt rekryteringsprocessen av Zana. Det får antas ha med hennes brytning att göra och att företaget ställer krav på tydlig och korrekt svenska. Sådana krav är bara godtagbara om syftet kan motiveras av sakliga skäl och åtgärden är lämplig och nödvändig för att uppnå syftet. Det är sakligt motiverat att ett bolag som sysslar med marknadsundersökningar kräver att deras telefonintervjuare har goda kunskaper i svenska och kan uttrycka sig klart och tydligt. Företaget har inte ifrågasatt att Zana i rimlig utsträckning uppfyllde kravet på tydlig och korrekt svenska. Arbetsdomstolen ansåg att företaget ställt för höga krav på svenska i förhållande till vad arbetet som telefonintervjuare kräver. Det är fråga om indirekt etnisk diskriminering, d.v.s. bolaget har tillämpat ett kriterium som framstår som neutralt men som i praktiken har missgynnat Zana. Skadeståndet bestämdes till 40.000 kronor.

Läs mer i arbetsgivarinfo 03/03

Dokumentnummer 7518

Anlitande av bemanningsföretag, företrädesrätt och veto

ABU, som tillverkar fiskeutrustning, sade i november 2000 upp 50 anställda på grund av arbetsbrist. Under våren 2001 uppkom vid olika tillfällen behov av arbetskraft vid ABU, vilket efter lokala förhandlingar tillgodosågs

dels genom att en del av de uppsagda återanställdes, dels genom att uppsägningstiden förlängdes för några och dels genom att några av de uppsagda visstidsanställdes med stöd av 16§ Verkstadsavtalet. När ABU i september 2001 återigen önskade förlänga uppsägningstiderna för de 14 arbetstagare som var kvar, motsatte sig facket detta. Efter lokal och central förhandling enligt §38 MBL i oktober och november 2001 beslutade ABU att hyra in personal från ett bemanningsföretag. Metall inlade veto enligt 39§ MBL mot detta men ABU och Verkstadsföreningen bröt igenom vetot.

Arbetsdomstolen kom fram till att det inte föreligger något generellt förbud mot inlåning av arbetstagare under den tid då tidigare uppsagda arbetstagare har företrädesrätt till återanställning. Efter en noggrann granskning av ärendet så fann arbetsdomstolen att ABU inte heller har kringgått företrädesrätten till återanställning genom inhyrning av personal. För detta skulle ha krävts att påstådda åtgärder om kringgående hade varit styrkta och att syftet med åtgärderna har varit att undgå aktuella lagregler och att handlandet framstår som otillbörligt. Något stöd för Metalls veto-förklaring eller för deras skadeståndsyrkande med anledning av att vetot bröts igenom fanns inte heller.

Läs mer i arbetsgivarinfo 04/03

Dokumentnummer 6324

erik.wall@kfs.net

KFS NYHETSBLADET

Ges ut 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 web www.kfs.net
Ansvarig utgivare Erik Helleryd
Redaktionsråd Kerstin Strand,
Erik Wall, Giggi Langlet
Redaktion Marie Rimmenhorn,
Git Karlsson

**Kommunala Företagens
Samorganisation**