



Cirkulärnr: 2005:118
Diariernr: 2005/2960
P-cirknr: 2005-2:45
Nyckelord: Utvecklingsanställning, trygghetsanställning
Handläggare: Vivi Jacobson-Libietis
Phia Moberg
Avdelning: Avdelningen för lärande och arbetsmarknad
Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Datum: 2005-12-29
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen i Skåne respektive Västra Götaland
Medlem i Pacta
Arbetsmarknadsansvariga i kommunen
Personalfrågor
Rubrik: Utvecklings- och trygghetsanställningar
Bilagor: Förordning (SFS 2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga, ny benämning enligt ändringsförordning (SFS 2005:1203)
Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd, SFS 2005:1193



CIRKULÄR 2005:118

Arbetsgivarpolitik: 2005-2:45

Avdelningen för lärande och arbetsmarknad
Vivi Jacobson Libietis
Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Phia Moberg

Nyckelord: Utvecklingsanställning,
trygghetsanställning

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen i Skåne
respektive Västra Götaland
Medlem i Pacta
Personalfrågor
Arbetsmarknadsansvariga i
kommuner

Utvecklings- och trygghetsanställningar

Ny arbetsmodell för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga

Från och med den 1 januari 2006 har en ny modell för arbetssökande med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga införts. Modellen innehåller tre faser; kartläggning¹, utvecklingsanställning och trygghetsanställning.

I cirkuläret beskrivs de två nya arbetsmarknadspolitiska programmen, *utvecklings- och trygghetsanställningar*.

Utvecklingsanställning

Utvecklingsanställning är ett anpassat arbete/skyddat arbete för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. Den arbetssökande ska bedömas stå så långt ifrån arbetsmarknaden att det inte är möjligt att utan ytterligare insatser komma fram till vad som behövs för att föra den arbetssökande närmare en anställning. Anställningen ska vara utformad på ett sådant sätt att arbetsförmågan kan bedömas och utvecklas och innefatta inslag av utbildning, rehabilitering, utprovning av hjälpmedel, vägledning med mera. Anställningen är riktad till såväl offentlig som privat arbetsgivare.

Av 1 § lagen (1992:80) om anställningsskydd, LAS framgår att den som anvisats en utvecklingsanställning undantas från lagens tillämpning, se bilaga.

¹Arbetssökande med oklar problemställning kan erbjudas fördjupad kartläggning och vägledning hos länsarbetsnämnden under högst 12 veckor.

Vid utvecklingsanställning är anställning enligt BEA 01 kap.1 § 1 c tillämplig.

Anställningen kan pågå under högst ett år men kan i undantagsfall förlängas ytterligare längst ett år. Vid förlängning ska skälen anges i den individuella handlingsplanen.

Arbetsgivaren får ekonomiskt stöd på samma sätt som lönebidrag, vilket bl.a. innebär att högsta ersättningsgrundande lönekostnad är 15 200 kr per person och månad. Fr.o.m. 1 januari 2007 höjs nivån till 16 700 kr per person och månad.

Bidragsgrundande lönekostnader för trygghetsanställning och utvecklingsanställning är bruttolön, sjuklön och semesterlön samt de avgifter som betalas enligt lagen (2000:980) om socialavgifter, lagen (1994:1920) om allmän löneavgift och i premieavgifter för de avtalsenliga arbetsmarknadsförsäkringarna.

Lönebikostnaderna för utvecklingsanställning och trygghetsanställning kommer att vara 41,38 procent.

Därtill får arbetsgivaren ett anordnarbidrag för merkostnader med högst 100 kronor per dag och person.

Stöd till personligt biträde eller särskilt särskild stödperson för introduktion och uppföljning får inte kombineras med utvecklingsanställning.

Under år 2006 kommer det att finnas 1 370 platser, som utökas till 3 460 platser år 2008.

Trygghetsanställning

Trygghetsanställning är en anställning hos annan arbetsgivare än en arbetsgivare som ingår i Samhallkoncernen och en ny anställningsform för personer som har omfattande funktionshinder, stora begränsningar i arbetsförmågan och därmed stora svårigheter att få anställning med annat stöd eller annan insats.

Trygghetsanställning är avsedd för personer vars behov inte kan tillgodoses genom andra insatser (inklusive utvecklingsanställning). Bidrag utgår på motsvarande sätt som för utvecklingsanställning (se ovan). Insatsen är tänkt som en mer långsiktig åtgärd och är därför inte tidsbegränsad.

För trygghetsanställning gäller LAS regler. För trygghetsanställningar kan BEA 01 tillämpas om förutsättningarna enligt kap. 1 § 1 c är uppfyllda. Vid tillsvidareanställning är dock ej BEA tillämpligt.

Arbetsförmedlingen ska regelbundet pröva om den som har en trygghetsanställning kan övergå till en anställning utan subvention. Vart fjärde år ska en prövning ske med hänsyn till arbetstagarens arbetsförmåga och aktuella arbetsuppgifter, om bidragsnivån och anordnarbidraget ska sänkas eller om det ska ske en övergång till osubventionerat arbete.

En arbetsgivare som har anställt en person i en trygghetsanställning får behålla ersättningen på den nivå som ursprungligen fastställts om inte behovet av en sänkning är uppenbart.

Stöd till personligt biträde får inte kombineras med trygghetsanställning.

Drygt 500 trygghetsanställningar beräknas för 2006 och avses öka till cirka 2 900 till och med 2008.

Frågor om utvecklings- och trygghetsanställningar besvaras av Vivi Jacobson-Libietis Avdelningen för Lärande och Arbetsmarknad och av Phia Moberg Avdelningen för arbetsgivarpolitik, Förhandlingssektionen.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för lärande och arbetsmarknad
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Britta Rundström

Staffan Löwenborg

Bilagor: Förordning (SFS 2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga, ny benämning enligt ändringsförordning (SFS 2005:1203)

Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd, SFS 2005:1193