



Cirkulärnr: 2006:7  
Dariernr: 2006/0157  
P-cirknr: 2006-2:2  
Nyckelord: Plusjobb  
Handläggare: Phia Moberg  
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Datum: 2006-01-20  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik  
Arbetsmarknadsansvariga i kommunen  
Rubrik: Särskilt anställningsstöd för Plusjobb  
Bilagor: Förordningen (SFS1997:1275) om anställningsstöd, (i lydelse från och med den 1 januari 2006)  
AMS förslag till mall för avtal mellan Länsarbetsnämnden/Arbetsförmedlingen och arbetsgivaren, Samarbetsavta om plusjobb



## CIRKULÄR 2006:7

---

### Arbetsgivarpolitik: 2006-2:2

Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Phia Moberg

Nyckelord: Plusjobb

Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik  
Arbetsmarknadsansvariga i  
kommunen

## Särskilt anställningsstöd för Plusjobb

### Bakgrund

Riksdagen har fattat beslut om en ny typ av anställningsstöd för Plusjobb enligt förordningen SFS 2005:1199. Under tiden den 1 januari 2006 – 31 december 2006 får anställningar för Plusjobb anvisas till stat, kommun, landsting, kommunalförbund och av dem anlitade entreprenörer. Anvisningar till Plusjobb får göras under tiden den 1 januari 2006 – 31 december.

Plusjobb är avsedda för personer som varit inskrivna vid arbetsförmedlingen som arbetslösa eller i olika program i minst två år. Inskrivningstiden kan dock ha brutits av en period med arbete under sex månader. Personer med kommunalt försörjningsstöd kan sålunda komma ifråga för plusjobb, förutsatt att de varit inskrivna som arbetslösa på arbetsförmedlingen i minst två år.

Plusjobben omfattar ca 20 000 platser som fördelas över landet till respektive Länsarbetsnämnd enligt AMS fördelningsnycklar.

### Förutsättningar för Plusjobsanställningar

Plusjobsanställning ska avse en anställning på heltid. Undantagsvis kan anställning på deltid göras om den enskilde personens arbetsförmåga endast motsvarar anställning på deltid.

En Plusjobsanställning ska inte kombineras med reguljär anställning.

Plusjobb kan dock varvas med reguljär anställning, t.ex. vikariat. Om en Plusjobsanställd får annan reguljär tidsbegränsad anställning under anvisningen ska Plusjobbet förklaras vilande för den tid den reguljära anställningen varar. Om

### Sveriges Kommuner och Landsting

118 82 Stockholm, Besök: Hornsgatan 20  
Tfn: växel 08-452 70 00, Fax: 08-452 70 50  
info@skl.se, www.skl.se

den reguljära anställningen upphör före den 31 december 2008 ska den enskilde erbjudas möjlighet att återgå till Plusjobb för den tid som återstår av anvisningen, förutsatt att arbetsgivaren medger det.

### **Undantag från BEA**

Överenskommelse har träffats om att Plusjobb ska undantas från BEA och anställningar enligt HÖK/LOK och däri AB 05 blir tillämplig. (I förekommande fall kan avtalet Lön och anställningsvillkor för personliga assistenter och anhörigvårdare, PAN; bli gällande). Se även tidigare cirkulär 2005:105.

### **Samarbetsavtal om Plusjobb**

AMS har utarbetat förslag till mall för avtal mellan Länsarbetsnämnden/Arbetsförmedlingen och arbetsgivaren, Samarbetsavtal om plusjobb, se bilaga.

Kommunen/landstinget och den lokala arbetsförmedlingen kan använda denna avtalsmall men kan också formulera ett eget avtal. Om tillägg och ändringar görs i den av AMS formulerade mallen måste dessa göras skriftligt och dessutom vara undertecknade av därtill behöriga såväl inom Länsarbetsnämnden/Arbetsförmedlingen som hos arbetsgivaren.

Kommentarer till det av AMS föreslagna samarbetsavtalet finns på Sveriges Kommuner och Landstings hemsida; <http://www.skl.se/lopedel.asp?C=4672>

Enligt AMS mall, § 2, är det en förutsättning att arbetsgivaren vid anvisningstillfället skriftligen kommit överens med den/de fackliga organisationerna på arbetsplatsen om vilka arbetsplatser och arbetsuppgifter som ska vara föremål för Plusjobb. Syftet är enligt budgetpropositionen att säkerställa att Plusjobbsanställdas arbetsuppgifter blir ett nettotillskott och en kvalitetsökning på arbetsplatsen. Kravet på en skriftlig överenskommelse är enligt vår bedömning uppfyllt genom upprättandet av ett överläggningsprotokoll. Skulle någon arbetsgivare önska reglera frågan genom ett lokalt kollektivavtal ska man vara medveten om att sådant kollektivavtal får de rättsverkningar som allmänt gäller för kollektivavtal.

Genom överenskommelsen om undantag från kollektivavtalet BEA ska HÖK/LOK och allmänna bestämmelser, AB, (alt. PAN i förekommande fall) tillämpas. Något ytterligare kollektivavtal avseende anställningsvillkor krävs enligt vår uppfattning inte för Plusjobbsanställda.

### **Lönesubvention för Plusjobbsanställda**

Enligt förordningen får den som anställer en person i Plusjobb en lönesubvention på 100 procent av lön inklusive lönebikostnader. Lönesubventionen innefattar kontant bruttolön, upp till ett tak på 1 000 kronor per dag beräknad på 21 dagar per månad, inkl sjuklön och semesterlön samt sociala avgifter, lagstadgade och avtalade, motsvarande 41,38 %. Det innebär maximal lönesubvention som mot-

svarar en månadslön på ca 14 700 kronor i månadslön. Lönekostnader därutöver står arbetsgivaren för.

I lönesubventionen ingår inte särskilda ersättningar såsom exempelvis eventuellt O-tillägg.

För närvarande finns ingen uppgift om att lönesubventionen för Plusjobbansställningarna kommer att ändras under åren.

Lönesättning för Plusjobb sker i enlighet med HÖK/LOK och på sedvanligt sätt som vid nyrekrytering

Anställda i Plusjobb har rätt till förmåner enligt KAP-KL. Kostnaderna ryms inom ramen för sociala avgifter.

Vid sjukfrånvaro från dag 15 svarar arbetsgivaren för den särskilda sjukförsäkringsavgiften. Kostnaden är 15 procent av hel sjukpenning, medfinansiering. Arbetsgivaren ska inte betala särskild sjukförsäkringsavgift exempelvis när den anställda börjar arbeta igen, på hel eller deltid eller deltar i rehabilitering och får rehabiliteringsersättning. Detta gäller för Plusjobbansställda på motsvarande sätt som för anställda i reguljär anställning.

Tidigare angiven uppgift, cirkulär 2005:105, om att endast påbörjad rehabiliteringsinsats skulle vara tillräcklig för att arbetsgivaren inte skulle behöva betala medfinansiering för Plusjobbansställda var felaktig.

Lönesubvention för Plusjobb krediteras arbetsgivarens skattekonto retroaktivt på motsvarande sätt som för övriga med anställningsstöd.

### **Merkostnadsersättning**

Om en överenskommelse om anpassning och utveckling görs ges ett bidrag för merkostnader med 100 kronor per dag till arbetsgivaren. För personer från aktivitetsgarantin ges ytterligare ett bidrag med 150 kronor per dag. Merkostnadsersättningen kan exempelvis användas för handledning på arbetsplatsen.

Bidrag för merkostnader enligt ovan lämnas av Arbetsförmedlingen till arbetsgivaren.

### **Anställningsinformation**

Ett Plusjobb utgår från anvisning av lokal arbetsförmedling till respektive kommun/landsting i enlighet med "Samarbetsavtal om plusjobb". Anvisningen får maximalt omfatta två år, men anställning i Plusjobb kan dock vara kortare. Även om lagen om anställningsskydd inte är tillämplig för Plusjobbansställningar träffas en överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren om anställningen, se exempel nedan.

I anställningsinformation till Plusjobbsanställd bör framgå att anställningen sker enligt anvisning från arbetsförmedlingen, att lagen om anställningsskydd inte gäller och att AB 05 gäller i tillämpliga delar. En Plusjobbsanställning kan avslutas omgående från arbetstagarens sida om han/hon erhållit reguljärt arbete på arbetsmarkanden. Om en anställd i Plusjobb visar sig vara olämplig kan arbetsgivaren avsluta anställningen innan anvisningstiden löpt ut. För det fall arbetsgivaren avser avsluta anställning innan anvisningstiden löpt ut har för liknande arbetsmarknadspolitiska åtgärder, (BEA 01), en uppsägningstid på 14 dagar tillämpats.

Lönesättning av anställd i Plusjobb sker i enlighet med HÖK/LOK. Lönen kan bestämmas för hela anvisningstiden. En lång anvisningstid bör i detta sammanhang beaktas.

**Exempel på text i anställningsinformation, (anställningsbevis, anställningsavtal eller dylikt)**

- Anställning med anställningsstöd för Plusjobb enligt anvisning av arbetsförmedling fr.o.m. 200x-xx-xx tillsvidare dock längst tom, 200x-xx-xx.
- Anställningen är undantagen lagen om anställningsskydd.
- AB 05 gäller i tillämpliga delar.
- För upphörande av Plusjobbsanställning gäller en uppsägningstid med 14 dagar från arbetsgivarens sida.

**Statistik avseende Plusjobbsanställningar**

I kommande underlag för novemberstatistik under de år som Plusjobb finns kommer Sveriges Kommuner och Landsting behöva särredovisa statistik för dessa. Det innebär att enskilda anställda med Plusjobb måste kunna identifieras i de olika personaladministrativa systemen. För att kunna få en bild av inom vilka verksamheter som Plusjobb förekommer bör kommuner som använder kategorikod för att särskilja plusjobbsanställningar beakta att den anställde får rätt BSK och verksamhetskod. Landsting/regioner som använder kategorikod för att särskilja plusjobbsanställningar bör på motsvarande sätt beakta att den anställde har rätt befattningsklassificering och verksamhetskod.

Frågor om Plusjobb besvaras av Phia Moberg, avdelningen för arbetsgivarpolitik, förhandlingssektionen och Torgny Ljungkvist, avdelningen för lärande och arbetsmarknad.

Sveriges Kommuner och Landsting  
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Staffan Löwenborg

Phia Moberg

Bilagor:

Förordningen (SFS1997:1275) om anställningsstöd, (i lydelse från och med den 1 januari 2006)

AMS förslag till mall för avtal mellan Länsarbetsnämnden/Arbetsförmedlingen och arbetsgivaren, Samarbetsavtal om plusjobb