

Faktablad för arbetsgivare
Faktablad för arbetsgivare, Introduktionsjobb

Språk
Svenska

Introduktionsjobb

Du kan få ekonomisk ersättning om du anställer en person som har varit utan arbete en längre tid eller är ny i Sverige. Syftet är att stimulera anställningar av personer som har svårt att få ett arbete utan stöd. Stödet kallas för introduktionsjobb (Särskilt anställningsstöd i form av introduktionsjobb).

Varför och vad kontrollerar Arbetsförmedlingen?

Arbetsförmedlingen är skyldig att göra kontroller inför beslut om arbetsmarknadspolitiska program eller insatser på en arbetsplats. Syftet med kontrollerna är att säkerställa att arbetsgivaren uppfyller villkoren för stöden. Arbetsförmedlingen kontrollerar också villkoren under stödperioden och efter att stödet har lämnats

En av kontrollerna inför beslut eller insatser som Arbetsförmedlingen gör är att myndigheten begär in en kreditupplysning. När Arbetsförmedlingen begär en kreditupplysning sker ingen notering om detta som kan påverka kreditvärdigheten hos ett företag eller en privatperson.

Om kontrollen avser en enskild firma, ett handelsbolag eller ett kommanditbolag kommer den som är innehavare eller bolagsman att få ett meddelande från kreditupplysningsföretaget om att Arbetsförmedlingen har begärt en kreditupplysning.

I vissa fall kan Arbetsförmedlingen behöva ta in underlag från arbetsgivaren för att kunna utföra kontroller om att villkoren uppfylls.

Vilka villkor gäller för mig som arbetsgivare?

För att du som är en arbetsgivare ska beviljas stöd behöver du uppfylla vissa villkor. Villkoren ska också vara uppfyllda under hela den tid som stödet lämnas.

Du behöver:

- Vara registrerad som arbetsgivare hos Skatteverket och redovisa skatt och arbetsgivaravgifter till Skatteverket månaden efter att lön betalats ut.
- Vara en juridisk person eller en fysisk person som bedriver näringsverksamhet.
- Ha de tillstånd som krävs för att bedriva verksamheten där arbetstagaren ska vara sysselsatt.

Datum
2024-05-01Diarienummer
Af-2024/0044 7804

Faktablad för arbetsgivare

Faktablad för arbetsgivare, Introduktionsjobb

- Betala ut hela lönen elektroniskt till arbetstagarens konto under hela stödperioden. Det innebär att ingen del av lönen får betalas genom kontant utbetalning. Du kan läsa mer under rubriken *Lön och försäkringar*.
- Betala ut lön till den anställda som lägst är i enlighet med gällande kollektivavtal eller som lägst är likvärdig med lön enligt kollektivavtal i branschen.
- Följa det som står i Arbetsförmedlingens beslut och det som har uppgetts i beslutsunderlag, överenskommelse eller ansökan. Till exempel att arbetsuppgifter utförs i den omfattning och i den verksamhet som angetts till Arbetsförmedlingen.
- Omgående anmäla förändringar som kan påverka rätten till ersättning eller ersättningens storlek till Arbetsförmedlingen. Till exempel tjänstledighet, ändrad omfattning på anställningen eller om anställningen upphör.
- Ge Arbetsförmedlingen eller den som Arbetsförmedlingen utser tillfälle att granska verksamheten, samt lämna in handlingar och uppgifter och som visar att du har eller haft rätt till ersättning.

Du får inte:

- Vara i konkurs eller likvidation, under tvångsförvaltning, föremål för ackord, genomgå företagsrekonstruktion eller tills vidare har ställt in betalningarna.
- Vara föremål för ansökan om konkurs, tvångslikvidation, tvångsförvaltning, ackord eller företagsrekonstruktion, ha en pågående skuldsanering och ha varit föremål för ett misslyckat utmätningsförsök under de senaste sex månaderna.
- Ha skulder som rör skatter eller socialförsäkringsavgifter som sammanlagt överstiger 10 000 kronor.
- Ha allvarliga brister i arbetsmiljön på den plats eller i den verksamhet där arbetstagaren ska vara sysselsatt. Exempelvis att det finns en överhängande risk att arbetstagaren skadas allvarligt fysiskt eller psykiskt i den verksamhet där arbetstagaren ska vara sysselsatt. Du kan även läsa mer om arbetsmiljö i faktabladet "Arbetsgivarens/anordnarens arbetsmiljöansvar".
- Ha gjort dig skyldig till ett allvarligt fel i yrkesutövningen. Att det väckts åtal, inletts en förundersökning, gjorts en polisanmälan eller att arbetsgivaren har uteslutits från en branschorganisation kan vara sådana situationer.
- Som leverantör till Arbetsförmedlingen under de senaste fem åren fått avtalet hävt på grund av väsentliga brister.
- Samtidigt få annat stöd eller bidrag från det allmänna för samma insats.
- På grund av arbetsbrist ha sagt upp anställda mindre än tolv månader före den aktuella anställningen på den driftsenhet där den anställde avses att bli placerad.
- Sakna något tillstånd som krävs för att bedriva verksamheten. Exempelvis krävs särskilt tillstånd för att bedriva hotellverksamhet och taxiverksamhet.

En företrädare med väsentligt inflytande i verksamheten får inte:

- Ha näringsförbud.
- Vara dömd för brott som rör yrkesutövningen under de senaste fem åren. Brott som kan kopplas till yrkesutövningen är brott som enligt domen innefattar organiserad brottslighet, ekonomisk brottslighet såsom exempelvis bidragsbrott,

Datum
2024-05-01Diarienummer
Af-2024/0044 7804

Faktablad för arbetsgivare

Faktablad för arbetsgivare, Introduktionsjobb

skattebrott, bokföringsbrott, penningtvätt och bedrägeri, finansiering av terrorism, mutbrott och bestickning, människohandel, människoexploatering, miljöbrott, arbetsmiljöbrott, brott enligt 20 kap. 5 § utlänningslagen (2005:716) eller annat brott som Arbetsförmedlingen bedömer kan kopplas till yrkesutövningen.

Läs mer om väsentligt inflytande under rubriken *Vad menas med väsentligt inflytande?*

Den som anställs får inte:

- Påbörja anställningen innan Arbetsförmedlingen har fattat beslut.
- Vara en person som har väsentligt inflytande i verksamheten. Undantag görs för arbetsintegrerande sociala företag.
- Vara din make, maka, sambo som du har eller har haft gemensamma barn med, eller sambo som du tidigare varit gift med, om du har enskild firma.
- Vidareplaceras till annan arbetsgivare eller annat organisationsnummer än den som är mottagare av stödet om arbetsgivaren inte är ett bemanningsföretag och arbetstagaren är anställd i syfte att hyras ut till kundföretag.

Fullgörande av åtaganden mot Arbetsförmedlingen eller den enskilde

Om Arbetsförmedlingen har skäl att anta att du som arbetsgivare inte kommer att uppfylla åtaganden mot Arbetsförmedlingen eller den enskilde så får Arbetsförmedlingen neka bidrag, stöd, program eller insats:

Arbetsförmedlingen kommer neka stöd om det framkommer att:

- Ekonomin i verksamheten är sådan att hela lönen inte kommer att kunna betalas ut till arbetstagaren i rätt tid.
- Det inte bedrivs någon egentlig verksamhet.
- Anställningen bedöms vara fingerad (skenanställning). Att arbetsuppgifter inte finns i den omfattning eller på den plats som har uppgetts eller att arbetsuppgifterna inte framstår som meningsfulla kan innebära att det anses vara en skenanställning.
- Det finns en obetald skuld till Arbetsförmedlingen på grund av återkrav av stöd eller bidrag som har förfallit till betalning.
- Arbetsgivaren har under de senaste fem åren orsakat att stöd från Arbetsförmedlingen lämnats på felaktig grund eller med ett för högt belopp. Om den handling som förorsakat den felaktiga utbetalningen framstår som ett misstag eller i övrigt framstår som obetydlig, finns det dock inte skäl att neka stöd.
- En företrädare med väsentligt inflytande över verksamheten har eller har haft väsentligt inflytande över en annan arbetsgivare eller anordnare som under de senaste fem åren orsakat att Arbetsförmedlingen beviljat bidrag, stöd, program eller insats på felaktig grund eller med ett för högt belopp. Om den handling som orsakat den felaktiga utbetalningen framstår som ett misstag eller i övrigt framstår som obetydlig finns det dock inte skäl att neka stöd. Läs mer om väsentligt inflytande under rubriken *Vad menas med väsentligt inflytande?*

Faktablad för arbetsgivare
Faktablad för arbetsgivare, Introduktionsjobb

Vad menas med väsentligt inflytande?

Arbetsförmedlingen anser att en person har väsentligt inflytande om hen är registrerad som verklig huvudman hos bolagsverket enligt lagen (2017:631) om registrering av verkliga huvudmän.

Arbetsförmedlingen anser även att en person har väsentligt inflytande, om

- personen är verkställande direktör,
- personen är ensam- eller majoritetsägare,
- personen är styrelseordförande,
- personen är ensam styrelseledamot,
- personen är styrelseledamot i en styrelse som består av flera ledamöter och uppdraget inte är begränsat i tid eller ledamotens befogenheter är inskränkta,
- personen har ensam firmateckningsrätt och firmateckningsrätten inte varit en tillfällig lösning eller är inskränkt, och
- personen har annan befattning eller en kombination av befattningar som Arbetsförmedlingen bedömer utgör väsentligt inflytande.

En person som endast är styrelsesuppleant har aldrig väsentligt inflytande.¹

Vem kan jag få ersättning för?

För att du ska få ersättningen ska den du anställer vara arbetslös och anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen, inte redan ha påbörjat anställningen och uppfylla något av nedanstående:

- delta i jobb- och utvecklingsgarantin
- delta i jobbgaranti för ungdomar sedan minst 200 dagar som det kan lämnas arbetslöshetsersättning för
- vara nyanländ, fyllt 20 år samt delta i etableringsprogrammet eller ha en pågående etableringsplan alternativt ha varit anvisad till etableringsprogrammet någon gång under de senaste 12 månaderna
- vara nyanländ, fyllt 20 år och inom de senaste 36 månaderna ha fått uppehållstillstånd eller fått uppehållskort i egenskap av familjemedlem till en EU/EES-medborgare.

Utöver någon av ovanstående punkter ska Arbetsförmedlingen göra en bedömning om personen har svårt att få ett arbete utan stöd.

¹ Se bl.a. Kammarrätten i Sundsvalls dom den 3 februari 2014 i mål nr. 1453-13, Kammarrätten i Göteborgs dom den 25 mars 2016 i mål nr. 3514-15, Kammarrätten i Göteborgs dom den 13 maj 2016 i mål nr. 1401-15, Kammarrätten i Sundsvalls dom den 19 maj 2017 i mål nr. 1001-17, Kammarrätten i Jönköpings dom den 19 maj 2017 i mål nr. 1295-16 och mål nr. 1296-16, Kammarrätten i Sundsvalls dom den 14 juni 2018 i mål nr. 161-18 och Kammarrätten i Sundsvalls dom den 26 mars 2021 i mål nr. 2569-19.

Faktablad för arbetsgivare
Faktablad för arbetsgivare, Introduktionsjobb

Vilka anställningsformer gäller ersättningen för?

Ersättningen gäller för tillsvidareanställningar, tidsbegränsade anställningar och provanställningar. Anställningarna kan vara på hel eller deltid.

Introduktionsjobb kan kombineras flexibelt med studier inriktade mot yrket, kompletterande gymnasieutbildning eller studier i svenska, och studierna ska bidra till att stärka arbetstagarens ställning på arbetsmarknaden. Huvuddelen ska dock bestå av arbete.

Hur mycket får jag i ersättning?

Du kan få ersättning med 80 procent av lönekostnaden, det vill säga bruttolön, sjuklön, semesterlön och arbetsgivaravgifter. Endast den del av bruttolönen som vid heltidsarbete uppgår till 20 000 kronor per månad och de avgifter som ska betalas på denna del, ligger till grund för det ekonomiska stödet. För den del av lönen som överstiger 20 000 kronor får du ingen ersättning. Vid deltid minskas stödet proportionellt. Det innebär att vid till exempel en tjänstgöringsgrad på 50 procent får du ingen ersättning för den del av lönen som överstiger 10 000 kronor per månad.

Hur länge kan jag få ersättning?

Du kan få ersättning i tolv månader med möjlighet till förlängning om en person bedöms ha behov av en längre tid med stöd för att kunna etablera sig på arbetsmarknaden. Arbetsförmedlingen bedömer hur lång den tiden ska vara men stödet kan som längst ges i sammanlagt tjugofyra månader. Vid kortare anställningar får du ersättning så länge anställningen pågår.

Ersättning för handledning

Om den du anställer behöver det, kan du få ekonomiskt stöd för handledning eller andra kompetenshöjande insatser som syftar till att stärka den anställdes förmåga att utföra sina arbetsuppgifter. Stödet får du i form av ett handledarbidrag med 1000 kronor per månad under de första sex månaderna av anställningen. Om anställningen är en deltidsanställning på mindre än 50 % får du handledarbidrag med 500 kronor per månad. Handledarbidrag lämnas inte för att kompensera för normalt förekommande introduktion för nyanställda. Det är Arbetsförmedlingen som gör en bedömning om ekonomiskt stöd för handledning eller andra insatser ska beviljas.

Lön och försäkringar

Om du har ett kollektivavtal ska du ge den anställda en lön som lägst är enligt det kollektivavtalet. Om du inte har kollektivavtal ska den anställda som lägst ha lön som är likvärdig med kollektivavtalet i branschen. Likvärdig innebär att lönen om du inte har kollektivavtal inte får vara lägre än den lägsta angivna lönen i branschens kollektivavtal. Du behöver också ge den anställda de tillägg på lönen som anställda

Datum
2024-05-01Diarienummer
Af-2024/0044 7804

Faktablad för arbetsgivare

Faktablad för arbetsgivare, Introduktionsjobb

har rätt till enligt lag, det kollektivavtal som du tecknat eller kollektivavtal som finns i branschen. Det innebär att den anställda ska få till exempel semesterlön, semestertillägg, ersättning för obekväm arbetstid (ob-tillägg) och andra kollektivavtalade tillägg. Du behöver betala ut hela lönen elektroniskt till arbetstagarens konto under hela stödperioden. Det innebär att ingen del av lönen får betalas genom kontant utbetalning. Avdrag på lönen ska vara elektroniskt spårbara, vara i enlighet med föreskrifter eller kollektivavtal. Avdrag kan komma behöva redovisas. Arbetsförmedlingen godtar till exempel inte att du som arbetsgivare i stället för att betala ut lön har använt verksamhetens eller en företrädares betalkort vid inköp av privata varor eller tjänster till den anställda.

Om du saknar kollektivavtal innebär att du ska teckna försäkringar för den anställda. Du måste visa oss en försäkringsbekräftelse där det framgår vilka försäkringar den anställda omfattas av.

För att ha ett fullgott försäkringsskydd ska följande försäkringar tecknas:

För en privatanställd arbetare ska du teckna alla försäkringar hos Fora.

I grundavtalet hos Fora ingår:

- Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
- Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Försäkring om föräldrapenningtillägg (FPT)
- Försäkring om avgångsbidrag (AGB)
- Avtalspension SAF-LO
- Premiefrielseförsäkring

För en privatanställd tjänsteman ska du teckna:

- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
- Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Sjukförsäkring
- Tjänstepensionsförsäkring innehållande delarna ålderspension och premiefrielseförsäkring.

Vissa delar i Lagen om anställningsskydd (LAS) gäller inte för den som är anställd med introduktionsjobb. Anställning med introduktionsjobb ger inte rätt till a-kassa.

Vad är viktigt att tänka på?

Arbetsförmedlingen måste ha fattat beslut om ersättningen innan anställningen kan starta. Om anställningen börjar innan Arbetsförmedlingen fattat beslut kan du inte få någon ersättning. Räkna alltid med en viss handläggningstid innan beslut om stödet kan fattas eftersom Arbetsförmedlingen är skyldig att göra vissa kontroller.

Datum
2024-05-01Diarienummer
Af-2024/0044 7804Faktablad för arbetsgivare
Faktablad för arbetsgivare, Introduktionsjobb

Vem gör vad?

Inför beslut om introduktionsjobb gör vi en överenskommelse tillsammans med dig och den anställde. Överenskommelsen utgör en planering som ska gälla under hela bidragsperioden och ska innehålla en tydlig beskrivning av arbetsuppgifter, arbetstider specificerat i tid och veckodagar, uppgifter om lön och om lönen betalas ut samma månad som arbetet utförs eller månaden efter, arbetsplatsens placering samt det stöd och eventuella handledning den anställde kommer att få. Om den anställde kommer att studera parallellt med anställningen ska även detta beskrivas.

Innan Arbetsförmedlingen tar beslut om introduktionsjobb genomförs en förfrågan till aktuella fackliga parter. De synpunkter som framkommer är en viktig del som också bidrar till att säkerställa att det är lämpligt och arbetsmarknadspolitiskt motiverat att besluta om introduktionsjobb.

Du ska se till att den anställde introduceras till sina nya arbetsuppgifter när han eller hon börjar anställningen. Introduktionen ska följa arbetsmiljölagen.

Hur betalas ersättningen ut?

När du har fått ett beslut om att anställa någon med stöd från oss behöver du logga in på vår webbtjänst Rekvirera och välja de ärenden/beslut som du vill hantera. Ange om den anställdes lön normalt betalas ut innevarande månad eller nästkommande månad. Lämna sedan in arbetsgivardeklarationen till Skatteverket varje månad. Vi hämtar därefter uppgifterna direkt från Skatteverket. Ersättningen får du genom kreditering av organisationens/företagets skattekonto.

Ersättningen beräknas på de uppgifter som du lämnat i arbetsgivardeklarationen. Tänk på att hela lönen ska betalas ut elektroniskt till den anställde under hela stödtiden.

Arbetsförmedlingen hämtar uppgifter för beräkning av ditt stödbelopp i 180 dagar efter arbetsmånadens slut. Lämnas inte redovisningen inom denna tid förlorar du som arbetsgivare rätten till stödbeloppet. Tänk på att alltid följa Skatteverkets regler för din arbetsgivardeklaration.

Vilken roll har jag som arbetsgivare och anställd?

Du och arbetstagaren har ett vanligt anställningsförhållande och är avtalsparter vad gäller anställningsavtal och dess efterlevnad under anställningstiden. För att undvika missförstånd och eventuella tvister om anställningsvillkor bör ett skriftligt anställningsavtal skrivas.

Du som arbetsgivare förbinder dig att erbjuda kollektivavtalade anställningsförmåner och vad som ingår i dessa. Därför ska du själv hålla dig uppdaterad om vilka förmåner som ska erbjudas och i vilken omfattning. Arbetstagaren ska själv bevaka sina rättigheter under pågående anställning. Eventuella arbetsrättsliga tvister hanteras av avtalsparter och era eventuella företrädare emellan.

Faktablad för arbetsgivare
Faktablad för arbetsgivare, Introduktionsjobb

Vad händer om jag inte håller min del av överenskommelsen?

Om du inte kan följa det som står i överenskommelsen kan du bli tvungen att betala tillbaka den ersättning du har fått. Kontakta oss därför omgående om det inträffar förändringar (t ex ändrad tjänstgöringsgrad, lång sjukskrivning, föräldraledigt, nya arbetsuppgifter, tjänstledighet mm) som kan komma att påverka rätten till ersättning eller ersättningens storlek eller om det händer något annat som gör att du inte kan följa överenskommelsen. Arbetsförmedlingen kan under beslutstiden göra kontroller för att se till att stödet används enligt överenskommelsen. Beslutet ska omprövas vid förändrade förhållande, detta gäller både de ändrade förhållanden som anmäls av dig som arbetsgivare och ändrade förhållanden som kommer till Arbetsförmedlingens kännedom på annat sätt.

Uppföljning

Arbetsförmedlingen följer regelbundet upp att du som arbetsgivare följer villkoren för stödet. Uppföljningen kan ske genom till exempel automatiserade kontroller, inhämtande av handlingar och uppgifter från dig, myndigheter och andra aktörer, telefonsamtal eller vid besök på arbetsplatsen.

Regler

Förordning (2018:42) om särskilt anställningsstöd.

Läs mer på: arbetsformedlingen.se eller ring oss på 0771-508 508.