

Datum

2022-01

Språk: Svenska

Faktablad för arbetsgivare
Introduktionsjobb

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.

Vilka krav finns på mig som arbetsgivare?

- Du ska vara registrerad i Skatteverkets arbetsgivarregister och redovisa skatt och arbetsgivaravgifter till Skatteverket månaden efter att lönen utbetalats.
- Du får inte ha näringsförbud eller skatteskulder som lämnats till Kronofogden.
- Du får inte ha betydande betalningsanmärkningar.
- Du intygar att lön och andra anställningsförmåner lämnas enligt kollektivavtal eller att de i väsentliga delar är likvärdiga med förmåner enligt kollektivavtal i branschen.
- Du måste ha ett kollektivavtal eller ha tecknat försäkringar som i väsentliga delar är likvärdiga med försäkringsskydd med kollektivavtalet i branschen.
- Du får inte ha sagt upp anställda på grund av arbetsbrist mindre än tolv månader före den aktuella anställningen.
- Du ska göra hela löneutbetalningarna elektroniskt till arbetstagarens konto under hela stödperioden.
- Tänk på att du som arbetsgivare ska kontrollera att den person som du anställer har rätt att vara och arbeta i Sverige innan du anställer personen. Du kan läsa mer om det på migrationsverket.se
- Du ska omgående anmäla förändringar som kan påverka rätten till stöd eller stödets storlek till Arbetsförmedlingen.

På verksamt.se hittar du information från olika myndigheter om vad det innebär att vara företagare och vilka krav som ställs på dig som anställer personal.

Vem kan jag få ersättning för?

För att du ska få ersättningen ska den du anställer vara arbetslös och anmäld som arbetsökande 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
- 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
- eller ha avslutat etableringsplanen under de senaste 12 månaderna
- vara nyanländ, fyllt 20 år och inom de senaste 36 månaderna ha fått uppehållstillstånd eller uppehållskort i egenskap av familjemedlem till en EU/EES-medborgare.

Observera!

- Du kan inte få ersättningen om den person du anställer har ett väsentligt inflytande i verksamheten, det vill säga om personen har en företagsledande eller liknande ställning. Exempelvis kan inte denna person ingå i styrelsen, vara firmatecknare, vd eller liknande.
- Om du har en enskild firma kan du inte få ersättning om du anställer din make eller maka.
- Det är inte möjligt att kombinera ersättning för introduktionsjobb med annan ersättning för anställningen.

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.

Statsstöd

Du som arbetsgivare ska aktivt intyga i beslutsunderlaget att du inte mottar stöd av mindre betydelse (de minimis) som överstiger 200 000 euro under innevarande och de två föregående beskattningsåren. De minimis innebär att stödet är av mindre betydelse och inte anses uppfylla konkurrenskriteriet och samhandelskriteriet och därmed, inte att anse som otillåtet statsstöd enligt EU:s statsstödsregler.

Med gränsen på 200 000 euro avses allt stöd av mindre betydelse som du tagit emot av myndigheter inom en medlemsstat. Du ska själv göra

bedömningen och intyga om du kan motta stöd i form av introduktionsjobb utan att gränsen för 200 000 euro är nådd. Arbetsförmedlingen kan inte svara på om andra myndigheters stöd utgör stöd av mindre betydelse. För att få den frågan besvarad måste du vända dig till den myndighet som har betalat ut stödet.

Läs mer om statsstöd om fördraget om Europeiska unionens funktionssätt på EU-kommissionens webbplats.

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.

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 2000 kronor per månad under de första sex månaderna av anställningen. Om anställningen är en deltidsanställning på mindre än 50 % får du handledarbidrag med 1000 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.

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.

Vilken ersättning och vilka försäkringar ska den anställde få?

Du ska ge den anställde lön och andra anställningsförmåner enligt det kollektivavtalet som finns i branschen. Om du inte har något kollektivavtal ska den anställde ändå ha lön och förmåner som i väsentliga delar är likvärdiga med kollektivavtalet. Detta innebär att du också ska teckna försäkringar för den anställde.

Du måste visa oss en försäkringsbekräftelse där det framgår vilka försäkringar den anställde 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.

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) tecknar du hos Fora, övriga försäkringar kan tecknas hos valfritt bolag.

I vissa fall kan du få stöd för introduktionsjobb trots att försäkringsbolagen inte kan bevilja samtliga försäkringar för den anställde. Du kan då skicka in försäkringsbolagets svar och få en bedömning av Arbetsförmedlingen ifall försäkringarna är tillräckliga.

Du ska också lämna en kopia på anställningsavtalet. Där ska det stå vilka anställningsvillkor som gäller, specificerad lön (lönesumman) och att lön lämnas enligt kollektivavtal, eller är likvärdig med lön enligt kollektivavtal i branschen. Kopian måste du lämna till oss inom en månad från att anställningen påbörjades.

Lagen om anställningsskydd (LAS) gäller inte för den som är anställd med särskilt anställningsstöd. Anställning med särskilt anställningsstöd 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.

Vem gör vad?

Inför beslut om introduktionsjobb gör vi en överenskommelse tillsammans med dig och den anställda. 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 anställda kommer att få. Om den anställda kommer att studera parallellt med anställningen ska även detta beskrivas.

Innan Arbetsförmedlingen tar beslut om introduktionsjobb genomförs samråd med aktuella fackliga parter. De synpunkter som framkommer vid det fackliga samrådet 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 anställda introduceras till sina nya arbetsuppgifter när han eller hon börjar anställningen. Introduktionen ska följa arbetsmiljölagen. Du ska också lämna en kopia på anställningsavtalet till Arbetsförmedlingen. Där ska det stå att lönen och andra anställningsförmåner följer branschens kollektivavtal. Kopian måste du lämna till oss senast 30 dagar efter att den anställda börjat sin anställning. Om du inte lämnar in kopian till oss inom 30 dagar så upphävs beslutet och om du redan fått ersättning utbetald kan du bli tvungen att betala tillbaka den ersättning du fått.

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.

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. Du som arbetsgivare förbinder dig att erbjuda kollektivavtalade anställningsförmåner. 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.

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 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. 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.

Regler

Förordning (2018:42) om särskilt anställningsstöd.

Vill du veta mer?

Ring oss på 0771-508 508 om du är intresserad och vill veta mer. Du kan också besöka Arbetsförmedlingen eller gå in på arbetsformedlingen.se.