

CIRKULÄR ETABLERINGSJOBB

Livsmedelsföretagen har den 18 juni 2024 tillsammans med Unionen och Livsmedelsarbetareförbundet kommit överens om att anta den nya anställningsformen etableringsjobb.

Nedan följer utförlig information om den nya anställningsformen. Vi rekommenderar att ni noggrant tar del av hela informationen.

Etableringsjobb är en tidsbegränsad anställning på heltid med avvikelser från 5 § lag (1982:80) om anställningsskydd ("LAS") och med avvikelser från kollektivavtalade anställningsformer. Anställning i etableringsjobb kan som längst vara i två år.

Etableringsjobb är en arbetsmarknadspolitisk kollektivavtalsmodell som kombinerar arbete och utbildning, i högst två år, för att bryta utanförskapet och förbättra kompetensförsörjningen på arbetsmarknaden. Modellen har utformats av Svenskt Näringsliv, LO och Unionen.

Etableringsjobb innebär sammanfattningsvis följande.

- Målgruppen för etableringsjobb är nyanlända och långtidsarbetslösa. Avsikten är att sådana personer ska ges möjlighet att skaffa sig de kunskaper och erfarenheter som krävs på svensk arbetsmarknad i syfte att erhålla en tillsvidareanställning.
- Etableringsjobb är en tidsbegränsad anställningsform i upp till två år som syftar till att anställning i etableringsjobb ska leda till en tillsvidareanställning på heltid hos den arbetsgivare där den etableringsanställda arbetat.
- Arbetstagarens inkomst i etableringsjobb består av två delar:
 - o dels lön från arbetsgivaren, 7 999 kr i 2025 års löneläge,
 - o dels ersättning från Försäkringskassan som betalas direkt till arbetstagaren.
- Både lönen från arbetsgivaren och den statliga ersättningen grundar rätt till pension, sjukersättning och a-kassa.
- En anställd med etableringsjobb ska ges möjlighet att, utan löneavdrag, delta i utbildningen svenska för invandrare (SFI) och andra kortare utbildningar.
- Arbetsgivaren får inte använda etableringsjobb i syfte att sänka sina arbetskraftskostnader.
- Vid anställning i etableringsjobb ska arbetsgivaren till Arbetsförmedlingen ge in ett intyg benämnt arbetsgivarintyg. Arbetsgivaren ska genom e-post eller på annat lämpligt sätt skicka en kopia av arbetsgivarintyget till den enskilde arbetstagaren senast då det ges in till Arbetsförmedlingen. Arbetsgivaren ska senast vid samma tidpunkt skicka en kopia till både Livsmedelsföretagen (ska mejlas till etableringsjobb@li.se) och till den

arbetstagarorganisation (lokalt och centralt) i det kollektivavtal där etableringsjobbet kommer att utföras (dvs. antingen till Livsmedelsarbetareförbundet eller till Unionen).

- Det krävs inte sakliga skäl för att avsluta en anställning i etableringsjobb.

1. Förutsättningar för att en arbetsgivare ska kunna ingå anställningsavtal om etableringsjobb

För att en arbetsgivare ska kunna ingå avtal om etableringsanställning krävs att arbetsgivaren är medlem i något förbund inom Svenskt Näringsliv som antagit avtalet om arbete i etableringsjobb. Livsmedelsföretagen har den 18 juni 2024 tillsammans med Unionen och Livsmedelsarbetareförbundet kommit överens om att anta den nya anställningsformen etableringsjobb. Dessutom krävs att arbetsgivaren har träffat en överenskommelse med den lokala arbetstagarorganisationen om att etableringsjobb får tillämpas i verksamheten.

2. Avtal om arbete i etableringsjobb

I detta avsnitt redogörs för innehållet i avtalen om etableringsjobb. Eftersom de båda avtalen med LO respektive Unionen är likalydande hänförs i det följande till "avtalet". Avtalet ligger som **Bilaga 1** till detta cirkulär. Avtalet gäller till den 31 december 2027 om det inte sägs upp dessförinnan.

2.1 Tidsbegränsad anställning med etableringsjobb

Med stöd av § 1 i avtalet kan en arbetsgivare ingå en tidsbegränsad anställning om etableringsjobb på heltid, som kan vara som längst i två år.

Precis som vid annan anställningsform har arbetstagaren även i anställning med etableringsjobb rätt att enligt 6 c § LAS få skriftlig information om anställningsvillkoren. Vi har tagit fram en mall som våra medlemsföretag kan använda som heter "Etableringsjobb - Kompletterande information om anställningsvillkor enligt arbetstidsvillkorsdirektivet". Det finns både en mall för arbetare under Livsmedelsavtalet och en mall för tjänstemän som går under Tjänstemannaavtalet.

2.2 Villkor för etableringsjobb

Av § 2 framgår att etableringsjobb kan användas för nyanlända som beviljats uppehållstillstånd (tillfälligt eller permanent) inom de senaste 36 månaderna före dagen för ansökan om statlig ersättning. Etableringsjobb kan inte användas för personer som beviljats tillfälligt uppehållstillstånd till följd av regler om arbetskraftsinvandring.

Etableringsjobb kan även användas för personer som står långt från arbetsmarknaden. I de fallen krävs att personen vid beslutstillfället har fyllt 20 år, är arbetslös och anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen och därutöver

- antingen har varit arbetslös, eller deltagit i ett arbetsmarknadspolitiskt program, på heltid under minst 24 av de 27 månaderna närmast före dagen för ansökan, eller
- är anvisad till det arbetsmarknadspolitiska programmet etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare enligt förordningen (2017:820) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare.

Livsmedelsföretagen har antagit avtalet om arbete i etableringsjobb med Livsmedelsarbetareförbundet och Unionen. Våra medlemsföretag har därför möjlighet att använda sig av etableringsjobb under Livsmedelsavtalet och på Unionens område under Tjänstemannaavtalet. Det krävs dock att medlemsföretaget träffar en överenskommelse med den lokala arbetstagarorganisationen om att etableringsjobb får tillämpas i verksamheten. Med lokal arbetstagarorganisation avses de fackliga organisationerna på arbetsplatsen, det vill säga respektive klubb. Finns ingen klubb på arbetsplatsen ska överenskommelse träffas med respektive avdelning/regional ombudsman.

Har förhandling mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen inte inletts inom tre veckor efter det att arbetsgivaren påkallat lokal förhandling åger arbetsgivaren rätt att börja tillämpa etableringsjobb i sin verksamhet utan lokal överenskommelse. Detta förutsätter att dröjsmålet inte beror på arbetsgivaren.

2.3 Särskilda regler vid arbetsbristuppsägning

2.3.1 Hinder mot nyanställning av etableringsanställda vid arbetsbristuppsägning

Om arbetsgivaren har sagt upp anställda på grund av arbetsbrist, får inga etableringsanställningar ingås på samma driftsenhet och avtalsområde inom tolv månader från det att uppsägningarna vidtogs. Med begreppet samma driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse den driftsenhet och det avtalsområde där någon arbetstagare har sagts upp på grund av arbetsbrist (§ 4 första meningen i avtalet). Begränsningen har tillkommit för att förhindra att en arbetsgivare ska ersätta de uppsagda arbetstagarna genom att anställa personer med etableringsjobb eller öka antalet anställningar med etableringsjobb.

2.3.2 Återanställningsrätten gäller inte till etableringsanställningar

En arbetsgivare har möjlighet att efter karenstiden om tolv månader anställa personer med etableringsjobb utan hinder av att andra arbetstagare kan ha företrädesrätt. Företrädesrätt till återanställning gäller således inte till etableringsanställningar.

2.3.3 Får arbetsgivare behålla etableringsanställda när tillsvidareanställda sägs upp på grund av arbetsbrist?

En arbetsgivare får inte, utan lokal överenskommelse, på samma driftsenhet och avtalsområde säga upp arbetstagare på grund av arbetsbrist, utan att samtidigt genom underrättelse även avsluta alla anställningar med etableringsjobb (§ 4 andra stycket i avtalet).

Det åligger berörda parter att utvärdera om det är lämpligt att avsluta etableringsjobb och försöka träffa överenskommelse om andelen anställningar med etableringsjobb som bör avslutas kontra andelen arbetstagare som bör sägas upp. De lokala parterna ska således vid aktualiserad driftsinskränkning värdera syftet med etableringsanställningar, dvs. att arbetstagare skaffar sig de kunskaper och erfarenheter som krävs på svensk arbetsmarknad och att detta syfte inte ska gå förlorat, samt arbetsgivarens framtida krav och behov i bemanningshänseende.

2.3.4 Uppsägning på grund av att någon tackat nej till ett skäligt omplaceringserbjudande omfattas inte

Av § 4 tredje stycket i avtalet framgår att med begreppet uppsägning på grund av arbetsbrist avses endast uppsägningar på grund av övertalighet. Bestämmelsen träffar inte situationen då arbetsgivare genom uppsägning frigör sig från ett anställningsavtal och erbjuder arbetstagaren ny anställning på ändrade villkor. Uppsägningar på grund av arbetsbrist som sker då någon tackat nej till ett

omplaceringserbjudande enligt 7 § andra stycket LAS berörs inte heller och en arbetsgivare som har haft en sådan situation under de senaste tolv månaderna kan trots det använda sig av etableringsjobb, om lokalt avtal först träffas med aktuell klubb.

2.4 Lön vid arbete i etableringsjobb

Under en etableringsanställning ska arbetsgivaren betala en månadslön till arbetstagaren som uppgår till 7 999 kronor i 2025 års löneläge. Lönen kommer uppräknas varje år och för 2026 kommer således en ny lön bli aktuell. Den anställda beviljas därtill statlig ersättning som utbetalas direkt till den enskilde arbetstagaren så att båda inkomsterna ligger i nivå med lägstalönerna i tillämpligt kollektivavtal. Angående de olika nivåerna på den statliga ersättningen hänvisas till 14 a § i Förordning om ändring i förordningen (2022:807) om statlig ersättning för arbete i etableringsjobb (2023:600).

Modellen med etableringsjobb bygger på att arbetsgivarens lönedel och den statliga ersättningen fixeras vid anställningstillfället och att dessa belopp sedan inflationssäkras med samma procentsats som inkomstbasbeloppet avrundat till helt krontal. Höjningen av inkomstbasbeloppet fastställs av regeringen i början av varje kalenderår och får från nämnda beslutsdatum genomslag på såväl den etableringsanställdes lönedel som den statliga ersättningen.

Livsmedelsavtalet eller Tjänstemannaavtalet, samt lokala kollektivavtal, inom det avtalsområde där en etableringsanställning sker, ska tillämpas på anställningen med undantag för bestämmelser om lön och lägsta löner. Undantaget innebär till exempel att anställda inte omfattas av lönerevision eller andra lokala överenskommelser om lönenivån.

2.5 Semester vid arbete i etableringsjobb

2.5.1 Semester under första anställningsåret i etableringsjobb

Enligt § 5 a andra stycket i avtalet har en arbetstagare som anställs i etableringsjobb redan första anställningsåret rätt att erhålla betald semester. Det bör uppmärksammas att bestämmelsen är en betalregel, dvs. arbetsgivaren ska betala ut semesterlön på den nivå som avtalets beräkningsregel anger (baserat på arbetsgivarens lönedel med ett tillägg) även om arbetstagaren inte tjänat in denna. Vad parterna har avtalat om är alltså inte att intjänandeår och semesterår ska sammanfalla. Bestämmelsen innebär inte heller att parterna har avtalat om semesterlön i förskott. Bestämmelsen om arbetsgivares rätt till avräkning för förskotterad semesterlön i 29 a § semesterlagen är således inte tillämplig i dessa fall.

Nedan följer några förenklade exempel på vad bestämmelsen innebär. Utgångspunkten för beräkningen är antalet semesterdagar med semesterlön enligt 7 § semesterlagen.

Semesterdagar = Antalet anställningsdagar under intjänandeåret – antalet frånvarodagar utan lön som inte är semesterlönegrundande enligt 17–17 b §§ semesterlagen eller avser semesterledighet, permittering eller korttidsarbete / antalet dagar under intjänandeåret (365 eller 366) x 25.

Exempel 1. En arbetstagare anställs den 1 januari år 2023. Denna person tjänar då typiskt sett in (31+28+31 dagar / 365 x 25 =) 6 betalda semesterdagar under intjänandeåret. Personen har enligt semesterlagen rätt till 25 semesterdagar under semesteråret. I detta fall slår betalregeln i § 5 a till och ersätter de ej intjänade resterande 19 semesterdagarna under semesteråret 2023/2024.

Exempel 2. En arbetstagare anställs den 1 maj 2023. Personen har således inte tjänat in någon betald semester under intjänandeåret. Personen har enligt semesterlagen rätt till 25 semesterdagar. I detta fall slår betalregeln i § 5 a till och ersätter alla de 25 semesterdagarna under semesteråret 2023/2024.

Exempel 3. En arbetstagare anställs den 1 september 2023. Av 4 § i semesterlagen följer att den anställda endast har rätt till fem semesterdagar under 2023. Personen har inte tjänat in någon betald semester under intjänandeåret. I detta fall slår betalregeln i § 5 a in och ersätter samtliga 5 semesterdagarna under semesteråret 2023/2024.

Motsvarande resonemang som ovan gäller för de arbetsplatser där man tillämpar sammanfallande intjänande- och semesterår. I dessa fall blir dock betalregeln i § 5 a i avtalet tillämplig i mindre utsträckning eftersom arbetstagaren tjänar in semesterdagar redan under semesteråret.

Under andra anställningsåret blir betalregeln i § 5 a i avtalet mer sällan tillämplig eftersom arbetstagaren då tjänat in semester under intjänandeåret. I vissa situationer kan dock situationen inträffa att arbetsgivaren även måste tillämpa betalregeln under andra anställningsåret i etableringsanställning.

2.5.2 Någon avräkning eller kvittning ska inte ske

Om en arbetsgivare till exempel med stöd av betalregeln i § 5 a andra stycket i avtalet har ersatt arbetstagaren för semesterdagar som inte tjänats in får arbetsgivaren inte minska eventuell semesterersättning med sådan semesterlön. Detta följer av § 5 a tredje stycket i avtalet.

2.5.3 Beräkning av semesterlön

Vid beräkning av semesterlön innehåller avtalet särskilda beräkningsregler som avviker såväl från semesterlagens beräkningsregler som från de beräkningsregler som följer av de centrala kollektivavtalen. I denna del ersätter avtalet såväl semesterlagens som de centrala kollektivavtalens beräkningsregler.

Av § 5 a andra stycket i avtalet följer att vid beräkning av semesterlön tillämpas en sammalöneregel (dvs. 7 999 kr i månaden i 2025 års löneläge) jämte ett semestertillägg om 0,43 procent per semesterdag. Parterna har således avtalat bort 16 a § tredje stycket semesterlagen vilket innebär att förfallen rörlig lön inte ska ingå i beräkningen. Därtill utgår den statliga ersättningen till den enskilde även under tid då den anställda i etableringsjobb har semester.

Om en anställd i etableringsjobb vid anställningens upphörande har inestående semester ska semesterersättningen på denna beräknas på arbetsgivarens lönedel jämte ett semestertillägg om 0,43 procent per semesterdag. Därtill utgår statliga ersättningen även för månaden efter det att den anställda avslutade sin anställning om arbetstagaren uppbär semesterersättning. Detta under förutsättning att tidsperioden med statlig ersättning inte överstiger två år, vilket är maximal ersättningsperiod enligt förordningen om statlig ersättning för arbete i etableringsjobb.

Den statliga ersättningen utgår även under tid då den anställda i etableringsjobb får semesterlön.

2.5.4 Ny anställning i anslutning till en tidigare anställning

Av 31 § i semesterlagen framgår att om en anställning har upphört och det står klart att en ny anställning mellan parterna kommer att påbörjas i nära anslutning till den tidigare, ska anställningarna i semesterhänseende räknas som en enda anställning. Syftet med bestämmelsen är att arbetstagare med en tidsbegränsad anställning ska kunna tjäna in semester och få den utlagd på samma sätt som en arbetstagare med en tillsvidareanställning.

För att en sådan överföring av semesterförmåner ska komma till stånd krävs enligt 31 § andra stycket semesterlagen att förutsättningarna i punkt 1–3 är uppfyllda, nämligen att

1. den intjänade semesterledigheten inte redan har lagts ut,
2. semesterersättning inte redan har betalats ut, och
3. arbetstagaren har förklarat att intjänad semesterförmån ska överföras till den nya anställningen.

Om en anställd med etableringsjobb efter två år, eller tidigare om detta överenskommes, övergår till en tillsvidareanställning hos samma arbetsgivare gäller följande. I de fall arbetsgivaren tillämpar sammanfallande intjänandeår och semesterår ska arbetsgivaren tillämpa det aktuella centrala kollektivavtalets semesterregler och beräkningsregler på samma sätt som arbetsgivaren gör vid nyanställning.

I de fall arbetsgivaren tillämpar semesterlagens huvudregel med semesterår som närmaste tolv månadersperiod efter intjänandeåret och det av det centrala kollektivavtalet följer att semesterlön ska beräknas enligt *sammalöneregeln* uppstår egentligen inga problem. Arbetstagaren har tjänat in semester i anställningen med etableringsjobb och av sammalöneregeln framgår att semesterlön ska beräknas enligt den vid semestertillfället aktuella tim- eller månadslönen samt ett semestertillägg, dvs. beräknas på den lön som den anställde har i sin nya tillsvidareanställning. Detta förutsätter att semesterersättning inte har betalats ut på arbetstagarens begäran efter etableringsanställningens upphörande.

Om arbetsgivaren inte tillämpar sammanfallande intjänande- och semesterår gäller, under förutsättning att semesterersättning inte redan har betalats ut på den anställdes begäran, att semesterlönen i det semesterår som följer på anställningen beräknas enligt en procentregel om tolv procent på ett semesterunderlag inbegripet såväl arbetsgivarens lönedel som den statliga ersättningen från föregående tolv månadersperiod, för semesteråret därefter tillämpas riksavtalets bestämmelser.

2.6 Ansökan om statlig ersättning för arbete i etableringsjobb

Den enskilde ska enligt § 6 i avtalet, med bistånd av den tilltänkte arbetsgivaren, ansöka om statlig ersättning för arbete i etableringsjobb hos Arbetsförmedlingen.

Den tilltänkte arbetsgivaren ska till Arbetsförmedlingen ge in ett intyg benämnt arbetsgivarintyg i Förordningen (2022:807) om statlig ersättning i etableringsjobb. För att se vad arbetsgivarintyget ska innehålla, se § 6 i avtalet.

Enligt § 7 i avtalet ska den tilltänkte arbetsgivaren genom e-post eller på annat lämpligt sätt skicka en kopia av arbetsgivarintyget till den enskilde arbetstagaren senast då det ges in till Arbetsförmedlingen. Arbetsgivaren ska senast vid samma tidpunkt skicka en kopia till både Livsmedelsföretagen (mejlas till etableringsjobb@li.se) och till den arbetstagarorganisation (lokalt och centralt) i det kollektivavtal där etableringsjobbet kommer att utföras (dvs. antingen till Livsmedelsarbetareförbundet eller till Unionen).

2.7 Bindande avtal om etableringsjobb

Av § 8 i avtalet framgår att ett rättsligt bindande avtal först uppstår när arbetstagaren fått ett beslut om statlig ersättning och ett anställningsavtal träffats. Av bevisskäl bör anställningsavtalet upprättas skriftligen. Ett arbetsgivarintyg ersätter inte anställningsavtalet.

Livsmedelsföretagen har tagit fram en mall både för anställningsavtal i etableringsjobb samt en mall för kompletterande information enligt arbetsvillkorsdirektivet. Mallarna finner ni på vår hemsida.

2.8 Anställningstid enligt LAS

Tid i etableringsjobb räknas som anställningstid enligt LAS, se § 9 i avtalet.

2.9 Avbrytande av etableringsjobb

Av § 10 i avtalet framgår att såväl arbetsgivaren som arbetstagaren kan avbryta en etableringsanställning genom att underrätta motparten tre veckor i förväg. Det finns inga formkrav på underrättelsen. Är det arbetsgivaren som inte vill att anställningen ska fortsätta ska arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisationen. Arbetstagaren och/eller arbetstagarens arbetstagarorganisation har rätt till överläggning med arbetsgivaren för det fall arbetsgivaren avser att avbryta anställningen i förväg. Väljer arbetsgivaren att gå vidare med att avbryta etableringsanställningen ska arbetsgivaren även ge arbetstagaren ett besked om detta.

En arbetsgivare som inte avser att ge en anställd i etableringsjobb fortsatt anställning efter avslutad sådan anställning ska ge arbetstagaren besked om detta senast tre veckor före anställningstiden utgång. Arbetsgivaren ska samtidigt med beskedet även varsla den lokala arbetstagarorganisationen.

Underrättelseskyldigheten är endast en ordningsföreskrift och innebär inte att anställningen i etableringsjobb fortsätter eller övergår i en tillsvidareanställning om arbetsgivaren missar att underrätta. Bestämmelserna är skadeståndssanktionerade och om arbetsgivaren inte iakttagit underrättelsetiden om tre veckor ska arbetsgivaren betala ett normerat skadestånd.

Arbetsgivaren har rätt att avbryta anställningen i förtid utan att sakliga skäl föreligger.

Det är i princip inte möjligt att rättsligt angripa arbetsgivarens beslut att avbryta en etableringsanställning i den meningen att handlandet strider mot LAS eller kollektivavtalet. Däremot kan arbetstagaren få beslutet rättsligt prövat genom att påstå att arbetsgivarens agerande är föreningsrättskränkande eller diskriminerande.

Det åligger arbetsgivaren att meddela Arbetsförmedlingen att en anställning med etableringsjobb har avbrutits. Detta gäller oavsett om det är arbetsgivaren eller arbetstagaren som avbryter anställningen.

2.10 Upphörande av etableringsjobb

Enligt § 11 i avtalet framgår att en anställning med etableringsjobb upphör omedelbart om Arbetsförmedlingen omprövar tidigare fattat beslut och upphäver det. Det är rättsligt möjligt för den enskilde att överklaga ett ändringsbeslut från Arbetsförmedlingen. Av det skälet inträffar rättsverkan av ett ändringsbeslut först när arbetsgivaren fått del av ett laga kraft vunnet beslut från Arbetsförmedlingen eller i förekommande fall från domstol.

En anställning med etableringsjobb upphör även omedelbart om Avtal om arbete i etableringsjobb mellan Svenskt Näringsliv och LO/Unionen upphör att gälla. Detsamma gäller om förbundsavtal om antagande av avtalet om arbete i etableringsjobb upphör att gälla.

Det åligger arbetsgivaren att meddela Arbetsförmedlingen att en anställning med etableringsjobb har upphört.

2.11 Återanställning

Av § 13 i avtalet framgår att en anställning med etableringsjobb som avbryts eller avslutas inte ger rätt till företrädesrätt till återanställning.

2.12 Tjänstgöringsintyg

Enligt § 14 i avtalet ska Arbetsgivaren i samtliga fall där en anställning med etableringsjobb varat i mer än sex månader, på begäran av arbetstagaren, utfärda ett tjänstgöringsintyg som utvisar anställningstiden och de arbetsuppgifter som utförts. I det fall arbetstagaren begär det ska även ett vitsord utfärdas över det sätt på vilket arbetet utförts.

2.13 Utbildning under anställningstiden

En anställd med etableringsjobb som nyligen beviljats uppehållstillstånd ska ges möjlighet att delta i svenska för invandrare i enlighet med § 15 i avtalet. Om utbildningen förläggs till arbetstid ska det inte göras löneavdrag. En rimlig fördelning kan vara att utbildningen till 50 procent sker på arbetstid och övrig tid sker på fritiden. Sådan utbildning bör i förekommande fall så långt som möjligt förläggas i början eller slutet av ett arbetspass.

Av § 16 i avtalet framgår att anställd med etableringsjobb även har rätt till annan kortare utbildning än svenska för invandrare som arbetsgivaren och den anställda med etableringsjobb kommit överens om och som underlättar fortsatt anställning hos arbetsgivaren. Sådan utbildning ska ske utan löneavdrag. Med tanke på syftet med etableringsjobb bör arbetsgivaren se positivt på att en anställd med etableringsjobb får utbildning och den anställda bör som huvudregel genomföra sådan utbildning som arbetsgivaren anser underlätta en fortsatt anställning.

2.14 Tvister om lön och andra anställningsvillkor

Av § 17 i avtalet framgår att tvister om lön, ersättning samt övriga anställningsvillkor i gällande kollektivavtal ska hanteras enligt respektive förhandlingsordning på avtalsområdet även om tvisten rör en anställd med etableringsjobb. Det betyder att tvisterna är tänkta att hanteras genom förhandling på lokal nivå samt om lösning inte uppnås vid lokal förhandling genom förhandlingar på central nivå. Lyckas parterna inte heller lösa tvisten på central nivå äger part rätt att väcka talan i domstol.

BRA ATT TÄNKA PÅ VID ETABLERINGSJOBB

Allmänt

- För att kunna tillämpa etableringsjobb måste arbetsgivaren träffa en överenskommelse med den lokala arbetstagarorganisationen om att etableringsjobb får tillämpas i verksamheten. Det finns en mall på hur en sådan lokal överenskommelse kan se ut, se Livsmedelsföretagens hemsida.
- Etableringsjobb kan användas på anställningar under Livsmedelsavtalet och på Unionens område under Tjänstemannaavtalet.
- Etableringsjobb är en tidsbegränsad anställning på heltid.
- Etableringsjobb kan som längst vara i två år.
- För vem är etableringsjobb aktuellt?
Etableringsjobb kan användas för nyanlända som beviljats uppehållstillstånd (tillfälligt eller permanent) inom de senaste 36 månaderna före dagen för ansökan om statlig ersättning. Etableringsjobb kan inte användas för personer som beviljats tillfälligt uppehållstillstånd till följd av regler om arbetskraftsinvandring.

Etableringsjobb kan även användas för personer som står långt från arbetsmarknaden. I de fallen krävs att personen vid beslutstillfället har fyllt 20 år, är arbetslös och anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen och därutöver

- antingen har varit arbetslös, eller deltagit i ett arbetsmarknadspolitiskt program, på heltid under minst 24 av de 27 månaderna närmast före dagen för ansökan, eller
 - är anvisad till det arbetsmarknadspolitiska programmet etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare enligt förordningen (2017:820) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare.
- Har en arbetsgivare vidtagit uppsägningar på grund av arbetsbrist får inte etableringsjobb användas på samma driftsenhet och avtalsområde förrän tolv månader efter det att uppsägningarna vidtogs, se § 4 i avtalet.
 - Enligt § 9 i avtalet ska tid i etableringsjobb räknas som anställningstid enligt LAS.

Vid anställning i etableringsjobb

- Den enskilde ska, med bistånd av den tilltänkte arbetsgivaren, ansöka om statlig ersättning för arbete i etableringsjobb hos Arbetsförmedlingen, se § 6 i avtalet.
- Den tilltänkte arbetsgivaren ska till Arbetsförmedlingen ge in ett intyg benämnt arbetsgivarintyg i Förordningen (2022:807) om statlig ersättning i etableringsjobb, se § 6 i avtalet.
- Arbetsgivaren ska genom e-post eller på annat lämpligt sätt skicka en kopia av arbetsgivarintyget till den enskilde arbetstagaren senast då det ges in till Arbetsförmedlingen, se § 7 i avtalet.

- Arbetsgivaren ska senast vid samma tidpunkt skicka en kopia till både Livsmedelsföretagen (ska mejlas till etableringsjobb@li.se) och till den arbetstagarorganisation (lokalt och centralt) i det kollektivavtal där etableringsjobbet kommer att utföras (dvs. antingen till Livsmedelsarbetareförbundet eller till Unionen).
- Arbetstagaren ska få ett skriftligt bevis på anställningen med information om anställningsvillkoren, 6 c § LAS. Vi har tagit fram en mall som våra medlemsföretag kan använda som heter "Etableringsjobb - Kompletterande information om anställningsvillkor enligt arbetstidsvilkorsdirektivet". Det finns både en mall för arbetare under Livsmedelsavtalet och en mall för tjänstemän som går under Tjänstemannaavtalet. Därtill rekommenderar vi att ni ingår ett skriftligt anställningsavtal. Mall på anställningsavtal avseende etableringsjobb finns på vår hemsida.

Vid upphörande av anställning i etableringsjobb

Arbetsgivaren avbryter i förväg

- En arbetsgivare som avser att ge en arbetstagare besked om att en anställning med etableringsjobb ska avbrytas i förväg ska underrätta arbetstagaren om detta minst tre veckor i förväg. Arbetsgivaren ska samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisationen.
- Arbetstagaren och/eller arbetstagarens arbetstagarorganisation har rätt till överläggning med arbetsgivaren för det fall arbetsgivaren avser att avbryta anställningen i förväg.
- Väljer arbetsgivaren att gå vidare och avbryta etableringsanställningen i förtid ska arbetsgivaren lämna ett besked till arbetstagaren att anställningen upphör.

Etableringsanställningen löper ut

- Om arbetsgivaren inte avser att ge en anställd med etableringsjobb fortsatt anställning efter avslutad sådan anställning ska arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta senast tre veckor före anställningstidens utgång. Arbetsgivaren ska samtidigt med beskedet även varsla den lokala arbetstagarorganisationen.

Övrigt

- En arbetstagare i etableringsjobb kan avbryta anställningen genom att underrätta arbetsgivaren tre veckor i förväg.
- Arbetsgivaren ska upplysningsvis meddela Arbetsförmedlingen att en anställning med etableringsjobb har avbrutits.
- Arbetsgivaren ska i samtliga fall där en anställning med etableringsjobb varat i mer än sex månader, på begäran av arbetstagaren, utfärda ett tjänstgöringsintyg som utvisar anställningstiden och de arbetsuppgifter som utförts. I det fall arbetstagaren så begär ska även ett vitsord utfärdas över det sätt på vilket arbetet utförts.

AVTAL OM ARBETE I ETABLERINGSJOBB

Tidsbegränsad anställning

§ 1

Etableringsjobb är en tidsbegränsad anställning på heltid med avvikelse från 5 § anställningsskyddslagen (1982:80) och i förekommande fall kollektivavtalade anställningsformer på avtalsområdet som längst kan vara i två år. Med hänsyn till att syftet med etableringsjobb är att arbetstagaren ska ges möjlighet att under längre tid skaffa kunskaper och erfarenheter och att anställningen som huvudregel ska leda till tillsvidareanställning på heltid hos arbetsgivaren, bör en anställning för arbete i etableringsjobb som huvudregel vara två år.

Parterna är överens om att syftet med etableringsjobb inte är att skapa nya yrkesgrupper (yrken) på arbetsmarknaden.

Den anställda får inte stå under arbetsledning av annan än arbetsgivaren. Med arbetsgivaren avses även den som är anställd hos arbetsgivaren.

Villkor för etableringsjobb

§ 2

Etableringsjobb kan användas för nyanlända som beviljats uppehållstillstånd (tillfälligt eller permanent) inom de senaste 36 månaderna före dagen för ansökan om statlig ersättning. Etableringsjobb kan inte användas för personer som beviljats tillfälligt uppehållstillstånd till följd av regler om arbetskraftsinvandring.

Etableringsjobb kan även användas för personer som står långt från arbetsmarknaden. I de fallen krävs att personen vid beslutstillfället har fyllt 20 år är arbetslös och anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen och därutöver

- antingen har varit arbetslös, eller deltagit i ett arbetsmarknadspolitiskt program, på heltid under minst 24 av de 27 månaderna närmast före dagen för ansökan, eller
- är anvisad till det arbetsmarknadspolitiska programmet etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare enligt förordningen (2017:820) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare.

En arbetsgivare som anställer någon för arbete i etableringsjobb måste vara medlem i någon arbetsgivarorganisation inom Svenskt Näringsliv och bunden av riksavtal med förbund inom LO.

§ 3

En arbetsgivare behöver ha stöd i ett bindande förbundsavtal för att kunna tillämpa etableringsjobb. Innan en arbetsgivare börjar tillämpa etableringsjobb ska det träffas en överenskommelse med den lokala arbetstagarorganisationen om att etableringsjobb får tillämpas i verksamheten.

De lokala parterna ska behandla de praktiska formerna för etableringsjobb inför att de ska börja tillämpas. Avtalet tillåter inte att det uppställs krav på andra löne- eller anställningsvillkor, eller krav som komplicerar eller försvårar etableringsjobb, än dem som följer av Avtalet.

Har förhandlingar mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen inte inletts inom 3 veckor efter det att arbetsgivaren påkallat lokal förhandling äger arbetsgivaren dock, om tidsutdräkten inte beror på arbetsgivaren, rätt att börja tillämpa etableringsjobb i sin verksamhet.

§ 4

Har en arbetsgivare vidtagit uppsägningar på grund av arbetsbrist får inte etableringsjobb användas på samma driftsenhet och avtalsområde förrän 12 månader efter det att uppsägningarna vidtogs. Till en tidsbegränsad anställning i etableringsjobb gäller inte företrädesrätt till återanställning.

Utan lokal överenskommelse får arbetsgivare inte på samma driftsenhet och avtalsområde säga upp arbetstagare på grund av arbetsbrist, utan att samtidigt genom underrättelse även avsluta alla anställningar med etableringsjobb. De lokala parterna ska dock i förhandlingar utvärdera om det i aktuell situation är lämpligt att avsluta etableringsjobb och i så fall försöka träffa överenskommelse i fråga om andelen anställningar med etableringsjobb som bör avslutas kontra andelen arbetstagare som bör sägas upp. De lokala parterna ska därvid beakta de olika ändamål som ligger till grund för etableringsjobb.

Med uppsägning på grund av arbetsbrist i andra stycket avses endast uppsägningar på grund av övertalighet. Andra stycket ovan ska tillämpas i situationer då arbetstagare tackat nej till omplacering till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad enligt 7 a § anställningsskyddslagen. Däremot berörs inte uppsägningar på grund av arbetsbrist som sker då någon tackat nej till ett omplaceringserbjudande enligt 7 § 2 stycket anställningsskyddslagen.

Lön och semester vid arbete i etableringsjobb

§ 5

Under anställning med etableringsjobb är lönen 6 392 kr i månaden i 2019 års löneläge, härafter benämnt arbetsgivarens lönedel.

Arbetsgivarens lönedel ska årligen räknas upp med samma procentsats som inkomstbasbeloppet, avrundat matematiskt till helt kronor. Denna bestämmelse gäller endast under förutsättning att regeringen ändrar i 8 § i förordningen (2022:807) om ersättning för arbete i etableringsjobb på sätt att sådan uppräknings blir tillåten.

Gällande förbundsvisa kollektivavtal, s.k. riksavtal, inom det avtalsområde där ett etableringsjobb sker ska tillämpas beträffande till exempel ersättningar, liksom lokala överenskommelser som träffats med stöd av riksavtalet, med undantag för bestämmelser om lön och lägsta löner.

Undantaget innebär t.ex. att en anställd med etableringsjobb inte omfattas av lönerevision eller av eventuella lokala överenskommelser om lönenivåer.

Om den etableringsanställda utför arbete på tid och sätt som berättigar till en ersättning enligt tillämpligt kollektivavtal som räknas ut med hjälp av divisorer ska arbetsgivarens lönedel adderas med den statliga ersättningen och summan läggas till grund för beräkningen. Samma sak gäller för t ex restidsersättning och beredskapsersättning.

§ 5 a

Anställda med etableringsjobb har rätt till semesterförmåner enligt semesterlagen (1977:480) med de avvikelser som framgår nedan. Dessa bestämmelser ersätter betalningsbestämmelserna i riksavtalet.

För de semesterdagar som arbetstagaren har rätt till enligt semesterlagen ska arbetsgivaren betala semesterlön även om arbetstagaren inte har tjänat in denna. Vid beräkning av semesterlön under anställning med etableringsjobb tillämpas en sammalöneregeln (arbetsgivarens lönedel) jämte ett semestertillägg om 0,43 procent per semesterdag.

Om en anställd med etableringsjobb vid anställningens upphörande har haft längre betald semester än vad vederbörande har tjänat in, ska inget avdrag göras på lön eller semesterersättning. Om en anställd i etableringsjobb vid anställningens upphörande har inestående semester ska semesterersättning på denna beräknas på arbetsgivarens lönedel enligt andra stycket ovan. Någon avräkning eller kvittning av intjänad semester ska således inte ske vid utbetalning av semesterersättning eller om förklaring lämnats om att överföra semesterförmåner till en ny anställning.

Om en anställd efter anställning med etableringsjobb får fortsatt anställning hos arbetsgivaren och arbetsgivaren inte tillämpar sammanfallande intjänande- och semesterår gäller följande. Under förutsättning att semesterersättning inte redan har betalats ut på den anställdes begäran, ska semesterlönen i det semesterår som följer på anställningen beräknas enligt en procentregel om tolv procent på ett semesterunderlag inbegripet såväl arbetsgivarens lönedel som den statliga ersättningen från föregående tolv månadersperiod, för semesteråret därefter tillämpas riksavtalets bestämmelser. I det fall riksavtal med sammalöneregeln gäller tillämpas detta istället för procentregeln.

Anmärkning

Parterna konstaterar samtidigt att den statliga ersättningen utgår även under tid då den anställda i etableringsjobb uppbär semesterlön.

Ansökan om statlig ersättning för arbete i etableringsjobb

§ 6

Den enskilde ska, med bistånd av den tilltänkte arbetsgivaren, ansöka om statlig ersättning för arbete i etableringsjobb hos Arbetsförmedlingen.

Den tilltänkte arbetsgivaren ska till Arbetsförmedlingen ge in ett intyg benämnt arbetsgivarintyg i Förordningen (2022:807) om statlig ersättning i etableringsjobb.

Upplysningsvis framgår av 18 § i ovan nämnda förordning att följande uppgifter ska finnas med i arbetsgivarintyget:

1. namn och person- eller samordningsnummer på den person som ska anställas,
2. arbetsgivarens organisationsnummer och kontaktuppgifter,
3. en uppgift om tillämpligt centralt kollektivavtal om etableringsjobb inklusive kontaktuppgifter till de centrala kollektivavtalsparterna och i förekommande fall till den lokala arbetstagarorganisationen,
4. en uppgift om anställningens tillträdesdag och lön,
5. en försäkran om att arbetsgivaren gör löneutbetalningar elektroniskt,
6. en försäkran om att arbetsgivaren inte senare än 12 månader före den aktuella anställningen har sagt upp en eller flera anställda på grund av arbetsbrist inom det avtalsområde och på den driftsenhet där den anställda ska placeras,
7. ett åtagande från arbetsgivaren att omgående till Arbetsförmedlingen anmäla förändringar som kan påverka rätten till den statliga ersättningen eller ersättningens storlek, och
8. en bekräftelse av att arbetsgivaren är medveten om att denne kan bli betalningsskyldig för felaktigt utbetalt stöd.

Uppgifter om faktiska förhållanden ska lämnas på heder och samvete.

§ 7

Den tilltänkte arbetsgivaren ska genom e-post eller på annat lämpligt sätt skicka en kopia av arbetsgivarintyget till den enskilde arbetstagaren senast då det ges in till Arbetsförmedlingen. Arbetsgivaren ska senast vid samma tidpunkt skicka en kopia till både arbetsgivarförbundet och arbetstagarförbundet (lokalt och centralt) i det riksavtal där etableringsjobbet kommer att utföras.

Bindande avtal om etableringsjobb

§ 8

En anställning med etableringsjobb blir rättsligt bindande när anställningsavtal träffats och den enskilde fått rätt till statlig ersättning.

§ 9

Tid i etableringsjobb räknas som anställningstid enligt anställningsskyddslagen.

Avbrytande/avslutning av etableringsjobb

§ 10

En anställning med etableringsjobb får avbrytas i förtid.

En arbetsgivare som avser att ge en arbetstagare besked om att en anställning med etableringsjobb ska avbrytas i förväg ska underrätta arbetstagaren om detta minst tre veckor i förväg. Arbetsgivaren ska samtidigt med underrättelsen även varsla den lokala arbetstagarorganisationen.

Arbetstagaren och/eller arbetstagarens fackliga organisation har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.

Om arbetsgivaren inte avser att ge en anställd med etableringsjobb fortsatt anställning efter avslutad sådan anställning ska arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta senast 3 veckor före anställningstidens utgång. Arbetsgivaren ska samtidigt med beskedet även varsla den lokala arbetstagarorganisationen.

Om arbetsgivaren inte iakttagit underrättelsetiden som framgår av andra eller fjärde styckena ovan ska arbetsgivaren betala ett normerat skadestånd som motsvarar arbetsgivarens lönedel samt den statliga ersättningen för den tid som inte iakttagits.

En arbetstagare i etableringsjobb kan avbryta anställningen genom att underrätta arbetsgivaren tre veckor i förväg.

Uppplysningsvis åligger det arbetsgivaren att meddela Arbetsförmedlingen att en anställning med etableringsjobb har avbrutits.

§ 11

En anställning med etableringsjobb upphör omedelbart när arbetsgivaren får del av ett myndighetsbeslut enligt vilket rätt till statlig ersättning inte längre föreligger. En anställning med etableringsjobb upphör även omedelbart om Avtal om arbete i etableringsjobb mellan Svenskt Näringsliv och LO upphör att gälla. Detsamma gäller om förbundsavtal om arbete i etableringsjobb upphör att gälla.

Uppplysningsvis åligger det arbetsgivaren att meddela Arbetsförmedlingen att en anställning med etableringsjobb har upphört.

§ 12

En anställning med etableringsjobb kan upphöra efter beslut av den partssammansatta nämnd som anges i Avtal om inrättande av partssammansatt nämnd för prövning av vissa frågor kopplade till etableringsjobb. Anställningen upphör i sådant fall en månad efter det att nämnden meddelat sitt beslut.

Uppplysningsvis åligger det arbetsgivaren att meddela Arbetsförmedlingen att en anställning med etableringsjobb har upphört.

§ 13

En anställning med etableringsjobb som avbryts eller avslutas kvalificerar inte till företrädesrätt till återanställning.

Tjänstgöringsintyg

§ 14

Arbetsgivaren ska i samtliga fall där en anställning med etableringsjobb varat i mer än 6 månader, på begäran av arbetstagaren, utfärda ett tjänstgöringsintyg som utvisar anställningstiden och de arbetsuppgifter som utförts. I det fall arbetstagaren så begär ska även ett vitsord utfärdas över det sätt på vilket arbetet utförts.

Utbildning under anställningstiden

§ 15

En anställd med etableringsjobb som nyligen beviljats uppehållstillstånd ska ges möjlighet att delta i svenska för invandrare. Om utbildningen förläggs till arbetstid ska det inte göras löneavdrag. En rimlig fördelning kan vara att utbildningen till 50 % sker på arbetstid och övrig tid sker på fritiden. Sådan utbildning bör i förekommande fall så långt möjligt förläggas i början eller slutet av ett arbetspass.

§ 16

Annan kortare utbildning än svenska för invandrare som arbetsgivaren och den anställda med etableringsjobb kommit överens om och som underlättar fortsatt anställning hos arbetsgivaren, ska ske utan löneavdrag. Med tanke på syftet med etableringsjobb bör arbetsgivaren se positivt på att en anställd med etableringsjobb får utbildning och den anställda bör som huvudregel genomföra sådan utbildning som arbetsgivaren anser underlätta en fortsatt anställning.

Anmärkning

§§ 15 – 16 påverkar inte arbetstagares rättigheter enligt lag (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare respektive lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning.

Tvister om etableringsjobb

§ 17

Tvister som gäller betalning av lön eller andra ersättningar samt tillämpning och tolkning av gällande riksavtal, t.ex. vad gäller arbetstid, ska oavsett om tvisten gäller en anställning med etableringsjobb behandlas enligt de regler som gäller för sådana tvister på respektive avtalsområde.

§ 18

En arbetstagarorganisation som anser att en arbetsgivare inte är lämplig att använda etableringsjobb i verksamheten kan efter förhandlingar hänskjuta frågan till prövning i den partssammansatta nämnden. Detsamma gäller en arbetsgivare som inte har kunnat få till stånd en lokal överenskommelse om att använda etableringsjobb i verksamheten. Dessa regler ersätter bestämmelser om tvisteförhandling och rättegång i medbestämmandelagen (1976:580) och gällande förhandlingsordningar.

Lokal förhandling

§ 19

En lokal arbetstagarorganisation som anser att en arbetsgivare avser att använda etableringsjobb på ett felaktigt sätt kan begära lokal förhandling. Begäran ska göras inom 7 dagar från det att den lokala arbetstagarorganisationen erhållit meddelande enligt § 7 ovan. Gäller begäran att en arbetsgivare som har etableringsanställda bedriver verksamheten på ett sätt som strider mot parternas avtal, ska begäran göras senast 2 veckor efter det att den lokala arbetstagarorganisationen ska anses haft kännedom om de sakförhållanden som ligger till grund för uppfattningen om avtalsstridig tillämpning.

Central förhandling

§ 20

Om de lokala parterna inte kan enas i tvistefrågan, ska den part som vill driva saken vidare begära central förhandling. Samma sak gäller en arbetsgivare som inte har kunnat få till stånd en lokal överenskommelse om att använda etableringsjobb i verksamheten. Begäran ska ske inom två veckor från det att den lokala förhandlingen avslutades.

Hänskjutande till den partsammansatta nämnden

§ 21

Kan de centrala parterna inte enas i tvistefrågan, kan den part som vill driva saken vidare föra saken till en partssammansatt nämnd. Begäran om nämndprövning ska göras inom två veckor från det att den centrala förhandlingen avslutades.

Part som inte begärt förhandling eller nämndprövning inom nu angivna tider har förlorat sin rätt att driva saken.

Avtalets giltighetstid

§ 22

Avtalet börjar gälla den 1 januari 2023, men kan först tillämpas efter att regeringen har genomfört ändringar i förordningen (2022:807) om statlig ersättning för arbete i etableringsjobb i enlighet med Parternas gemensamma krav på staten. Avtalet gäller till den 31 december 2027. Förbundspart kan tidigast säga upp Avtalet till upphörande 3 år efter att förbundspart antagit Avtalet. Vid sådan uppsägning gäller 3 månaders uppsägningstid.

Om Svenskt Näringsliv eller LO säger upp Avtalet upphör avtalet mellan förbundsparterna vid samma tidpunkt.