

Analysenotat om løntilskud

Indledning

Dette notat indgår i analysematerialet vedrørende forenkling af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB), som aftalt mellem regeringen og KL i ØA17.

I notatet, som er udarbejdet af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR), gennemgås kort de gældende regler for tilbud om ansættelse med løntilskud fra LAB og fra bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats (BAB) med fokus på regler som varierer på tværs af eller inden for målgrupper, da dette medvirker til at skabe undermålgrupper i beskæftigelsesindsatsen. Analysen bygger videre på foranalyse af forenkling af LAB, som er udført af Deloitte i 2016.

Bestemmelser, som varierer på tværs af målgrupper, kan være svære at forstå for borgeren – særligt ved ydelsesskifte. Derudover er lavet en kort opsummering på baggrund af de kommunale erfaringer.

Opsummering:

Analysen viser, at:

- Der gælder meget forskellige krav til forudgående ledighed, alt efter hvilken målgruppe den ledige tilhører, og om der er tale om privat eller offentligt løntilskud.
- Ved skift mellem ydelser fx fra sygedagpenge til a-dagpenge kan dette betyde, at der ikke kan iværksættes et (nyt) forløb før 6 måneder efter ydelsesskift.
- Der er meget forskellige varighedsbegrænsninger for løntilskud, alt efter målgruppe, og om der er tale om privat eller offentligt løntilskud. Varighedsbegrænsningerne går fra 4 måneder til ubegrænset.
- Rimelighedskravet (forholdstalskravet) medvirker til, at deltagerne i løntilskudsjob og virksomhedspraktik får det bedst mulige udbytte af opholdet og er et værn mod fortrængning af ordinært ansatte.
- Merbeskæftigelseskravet gælder alle målgrupper, der får løntilskud, men det opgøres forskelligt for private og offentlige arbejdsgivere. For revalidender, førtidspensionister og dimittender med handicap gælder der alternativt et lempeligere merbeskæftigelseskrav.
- Ved opgørelsen af antallet af ordinært ansatte ved rimelighedskravet og merbeskæftigelseskravet medregnes ikke personer, der er ansat med offentligt tilskud, for en tidsbegrænset periode eller til en bestemt arbejdsopgave. Dette kan være svært at opgøre for virksomhederne og gøre det samtidig sværere at digitalisere.

- De skriftlige tilkendegivelser i forbindelse med etablering af løntilskudsjob og virksomhedspraktik foretages af en medarbejderrepræsentant, mens det for nytteindsats er en tillidsrepræsentant.
- Dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere har ret til selvfundne løntilskudsjob, mens andre målgrupper ikke har. Disse forskelle betyder, at reglerne varierer henover målgrupper og øger kompleksiteten i regelsættet.
- Det er ikke muligt at få løntilskudsjob på den virksomhed, hvor man senest har været ansat. Reglen om seneste ansættelsessted hindrer ikke, at løntilskud og ordinære løntimer kan kombineres samtidigt på den virksomhed, hvor personen er ansat. Der skal i så fald være tale om forskellige arbejdsfunktioner. Dette kan især være en udfordring, når en person skifter fra en målgruppe til en anden, fx fra sygedagpenge til dagpenge, og derved ikke kan fortsætte (eller genoptage) et løntilskudsjob.

Der findes en samlet oversigt over reglerne i bilag 1.

Boks 1: Evidens for effekt af virksomhedsrettede indsatser

Virksomhedsrettede indsatser dækker over en række af tilbud, der har som fællesnævner, at de foregår på ordinære arbejdspladser.

For *jobparate* ledige er der evidens for positive effekter af virksomhedsrettede indsatser i *den private sektor* (Rosholm & Svarer, 2011). Da virksomhedsrettede tilbud typisk er forbundet med fastholdelse-effekter, har timingen og længden af tilbuddene væsentlig betydning. For jobparate bør det således undgås at give virksomhedsrettede tilbud meget tidligt i ledighedsforløbet, hvor afgangsraten generelt er høj, da det ellers kan føre til unødigt fastholdelse af de ledige.¹

En virksomhedsrettet indsats, ofte i kombination med andre tilbud, har som det eneste redskab i beskæftigelsesystemet vist sig i gennemsnit at have positive beskæftigelseseffekter på tværs af forskellige grupper af *borgere i udkanten af arbejdsmarkedet og sygemeldte* (CKII, 2015).

For *udsatte ledige* er der evidens for, at virksomhedsrettede indsatser under ét har positive effekter (SFI, 2012). Dog er der ikke et entydigt billede af effekten særligt for offentligt løntilskud.

Det findes endvidere, at privat løntilskud har størst effekt, når det gives til ressourcetsvage ledige.

Gældende regler

Et løntilskudsjob består af ansættelse på en privat eller offentlig virksomhed, hvor arbejdsgiveren får et tilskud til lønnen. Mange af løntilskudsreglerne er forskellige for henholdsvis private og offentlige arbejdsgivere.

Tilbud om løntilskud kan have forskellige formål for de forskellige målgrupper:

¹ Det skal bemærkes, at der særligt for *offentligt løntilskud* er fundet negative effekter for jobparate ledige. I forbindelse med beskæftigelsesreformen blev den maksimale varighed af offentligt løntilskud dog reduceret. Det kan potentielt reducere fastholdelseeffekten og dermed muligvis øge nettoeffekten fremadrettet.

- For personer på dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, revalidering, sygedagpenge, ressourceforløb og jobafklaringsforløb er formålet *oplæring og genoptræning af faglige, sociale eller sproglige kompetencer*.
- For førtidspensionister er formålet *opnåelse eller fastholdelse af beskæftigelse*.
- For dimittender med handicap omfattet af kompensationsloven er formålet *indslusning på arbejdsmarkedet*.

I det følgende gennemgås reglerne om løntilskud for så vidt angår krav til forudgående ledighed, varighedsbegrænsninger, rimelighedskrav, merbeskæftigelseskrav, opgørelse af ordinært ansatte, skriftlige tilkendegivelser fra medarbejderrepræsentanter, selvfundne løntilskudsjob, forbud mod løntilskudsjob på det seneste ansættelsessted og særlige løntilskudsregler for visse revalidender.

Derudover er i *bilag 1* vedlagt skema, som skitserer løntilskudsreglerne generelt på tværs af målgrupper.

Krav til forudgående ledighed (LAB § 51)

Reglerne for løntilskud er underlagt særlige begrænsninger for at sikre, at ansættelser med løntilskud sker i overensstemmelse med EU's statsstøtteregler. Selvom EU-begrænsningerne går på løntilskudsjob i private virksomheder, er det for de fleste målgrupper valgt at have samme regler for ledighedsanciennitet for offentlige løntilskudsjob.

Krav om forudgående ledighed inden påbegyndelse af løntilskudsjob varierer således på tværs af målgrupper og offentlige/private arbejdsgivere. For de fleste målgrupper gælder der et anciennitetskrav om *6 måneders forudgående ledighed*. For nogle grupper retter anciennitetskravet sig kun mod private virksomheder, mens det for andre retter sig både mod private og offentlige virksomheder.

For følgende gælder der kun et anciennitetskrav i private virksomheder:

- Sygedagpengemodtagere
- Personer i jobafklaringsforløb
- Personer i ressourceforløb

For følgende gælder anciennitetskravet både private og offentlige virksomheder:

- Dagpengemodtagere
- Kontanthjælpsmodtagere
- Uddannelseshjælpsmodtagere
- Selvforsørgende

Følgende er helt undtaget fra et anciennitetskrav uanset målgruppe:

- Personer, som ikke har en almen eller erhvervsrettet uddannelse på gymnasialt eller højere niveau
- Personer, som er over 50 år
- Enlige forsørgere

For sygedagpengemodtagere, der har været i løntilskud under sygedagpengeforløbet, indebærer reglerne om forudgående ledighed, at personen ved overgang til fx a-dagpenge først kan få et nyt løntilskudsforløb i en privat virksomhed efter 6 måneders ledighed.

Nedenstående tabel 1 viser et samlet overblik over anciennitetskrav for de forskellige målgrupper.

Tabel 1 Krav om ledighedsanciennitet inden påbegyndelse af løntilskudsjob

Målgruppe	I hh.t. LAB § 2	Privat	Offentligt
Over 50 år	Alle	Ingen krav	Ingen krav
Enlig forsørger	Alle	Ingen krav	Ingen krav
Uden uddannelses på gymnasialt niveau (eller højere)	Alle	Ingen krav	Ingen krav
For personer på 50 år eller under, som har en uddannelse på gymnasialt niveau eller højere og ikke er enlige forsørger gælder for:			
Dagpengemodtagere	2.1	6 måneder	6 måneder
Jobparate kontanthjælpsmodtagere**	2.2.	6 måneder	6 måneder
Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere**	2.3	6 måneder	6 måneder
Revalidender	2.4	Ingen krav	Ingen krav
Sygedagpengemodtagere (dog ikke i et ansættelsesforhold)*	2.5	6 måneder	Ingen krav
Førtidspensionister	2.6	Ingen krav	Ingen krav
Dimittender med handicap [og op til to års ledighed]	2.8	6 måneder	6 måneder
Ressourceforløb**	2.11	6 måneder	Ingen krav
Uddannelsesparate uddannelseshjælpsmodtagere (dog ikke åbenlyst uddannelsesparate)**	2.12	6 måneder	6 måneder
Aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere**	2.13	6 måneder	6 måneder
Jobafklaringsforløb (dog ikke i et ansættelsesforhold)	2.14	6 måneder	Ingen krav

Anm.: * Ydelsesanciennitet tæller også arbejdsløshedsdagpenge

**Ydelsesanciennitet tæller også andre ydelser, løntilskud samt selvforsørgelse ved ledighed.

Varighedsbegrænsningerne for løntilskudsjob (LAB § 53)

Der er meget forskellige varighedsbegrænsninger for løntilskudsansættelser.

Begrænsningerne er følgende:

Tabel 2. Varighedsbegrænsninger i løntilskudsjob i forhold til målgruppe og arbejdsgiver

Målgruppe	Privat	Offentlig
Dagpengemodtagere	6 måneder	4 måneder
Jobparat kontanthjælpsmodtagere	6 måneder	6 måneder
Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere	6 måneder	6 måneder
Uddannelsesparate uddannelseshjælpsmodtagere	6 måneder	6 måneder
- dog åbenlyse uddannelsesparate uddannelseshjælpsmodtagere	Kan ikke få tilskud	Kan ikke få tilskud
Revalidender	Uden begrænsning	Uden begrænsning
Sygedagpengemodtagere (dog ikke i et ansættelsesforhold)	Op til 1 år	Op til 1 år
Førtidspensionister	Uden begrænsning	Uden begrænsning
Dimittender med handicap	Op til 1 år	Op til 1 år
Ressourceforløb	Op til 1 år	Op til 1 år
Aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere	6 måneder	6 måneder
Jobafklaringsforløb (dog ikke i et ansættelsesforhold)	Op til 1 år	Op til 1 år

Den korte varighedsbegrænsning på 4 måneder for dagpengemodtagere i offentligt løntilskudsjob blev aftalt i forbindelse med beskæftigelsesreformens målretning af løntilskudsordningen.

Åbenlyse uddannelsesparate uddannelseshjælpsmodtagere kan ikke få løntilskudsjob, da de skal starte uddannelses på ordinær vilkår hurtigst muligt.

Rimelighedskravet (LAB § 62 og BAB § 92)

Rimelighedskravet skal bidrage til, at der ikke opstår fortrængning, og at den ledige primært arbejder sammen med ordinært ansatte. Den nuværende evidens på området peger på, at de mest virkningsfulde forløb for at få personer tættere på arbejdsmarkedet i job er på almindelige arbejdspladser, hvor der er kontakt til kollegaer mv.

Rimelighedskravet vurderes ud fra antallet af ordinært ansatte:

- I virksomheder med 0 til 50 ansatte må der være 1 person i praktik eller i løntilskud for hver 5 ordinært ansatte,
- I virksomheder med over 50 ansatte må der derudover være 1 person for hver 10 ordinært ansatte.

Det har ingen betydning for opgørelsen, hvor få eller mange timer om ugen den ledige er i tilbuddet, se mere om opgørelsen af ordinært ansatte nedenfor.

Ved vurdering af forholdstalskravet afgrænses virksomheden som en arbejdsplads med selvstændigt p-nummer, men arbejdsgiveren og de ansatte har mulighed for at aftale en anden afgrænsning.

Opgørelsen af rimelighedskravet sker på baggrund af gennemsnittet af antallet af ordinært ansatte i de seneste 3 måneder før etableringen (4 måneder for sæsonar-

bejde). I praksis sker dette ved, at virksomhederne selv indberetter antallet af ordinært ansatte de seneste 3 måneder.

Merbeskæftigelseskravet (LAB § 60-62 BAB § 86-91)

Merbeskæftigelseskravet indebærer, at der ved ansættelse af en ledig med løntilskud skal ske en nettoudvidelse af antallet af ansatte hos den enkelte arbejdsgiver i forhold til virksomhedens normale beskæftigelse. Der er forskel på, hvordan merbeskæftigelseskravet vurderes for henholdsvis private og offentlige arbejdsgivere:

- Hos *private arbejdsgivere* er det en nettoudvidelse i forhold til det gennemsnitlige antal ordinært ansatte medarbejdere i de seneste 12 måneder, hvor der inden for de sidste 3 måneder ikke er afskediget eller fratrukket en ordinært ansat fra den stilling.
- Hos *offentlige arbejdsgivere* tages der udgangspunkt i antallet af beskæftigede ud fra arbejdsgiverens budget (er ikke underlagt EU-krav).

For revalidender, førtidspensionister og personer og dimittender med handicap gælder der alternativt et lempeligere merbeskæftigelseskrav.

Opgørelse af antallet af ordinært ansatte ved rimeligheds- og merbeskæftigelseskravet og regler om skriftlig tilkendegivelse (BAB § 86, stk. 2-3, § 90, stk. 3, §91, stk. 3 og §92 stk. 2-5)

Når antallet af ordinært ansatte skal gøres op medregnes alle beskæftigede. Der medregnes dog *ikke* personer, som er ansat med offentligt tilskud (fx løntilskud, fleksjob, voksenlærlinge, seniorjob), eller personer, som er ansat efter en ansættelsesaftale, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave.

For at sikre en hensigtsmæssig brug af løntilskud skal arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant skriftligt tilkendegive, hvorvidt reglerne er opfyldt. Medarbejderrepræsentanten skal være fra det p-nummer, hvor løntilskudsjobbet skal etableres.

Selvfundne løntilskud (LAB § 52 a)

Dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere har som de eneste målgrupper ret til et tilbud om løntilskudsjob, som de selv har fundet, hvis betingelserne i øvrigt er opfyldt. Jobcenteret kan afvise det selvfundne tilbud, hvis det vurderes, at formålet med etablering af løntilskud ikke kan opfyldes.

Ikke mulighed for løntilskudsjob der hvor man senest har været ansat (BAB § 78)

Man kan ikke få virksomhedspraktik eller løntilskud det sted, hvor man *senest har været* ansat, herunder hvis ansættelsen har været fx i et løntilskudsjob. Reglen skal forebygge, at borgere afskediges for efterfølgende at få praktik eller løntilskud på samme arbejdsplads.

Dette gælder kun den virksomhed, hvor man *senest har været og ikke længere er ansat på*. Reglen hindrer således ikke, at der kan gives praktik eller løntilskudsjob i

den virksomhed, hvor man i forvejen er ansat. Det kan fx være tilfældet for en ydelsesmodtager, som har nogle få timers ordinært arbejde i en virksomhed, og et løntilskudsjob nogle timer inden for et andet af virksomhedens områder kan forbedre personens muligheder for at opnå fuld selvforsørgelse. Det kan også være tilfældet, hvor en person, der er startet med et løntilskudsjob af nogle få timers varighed, ved siden af får mulighed for at få nogle ordinære løntimer i en anden arbejdsfunktion.

Den særlige løntilskudsordning til meget svage revalidender i et elevforhold (LAB § 56, stk. 2 og 3)

Der findes to forskellige løntilskudsordninger for revalidender:

Den "almindelige" ældre ordning, hvor arbejdsgiveren i tilfælde, hvor revalidenden er i et elev-forhold, betaler elevlønnen og får et løntilskud svarende til forskellen på elevlønnen og den overenskomstmæssige løn.

Den særlige ordning, der tilkom i 2006, som alene gælder revalidender i et elevforhold med *omfattende psykiske, fysiske eller sociale problemer*, der kun er i stand til at yde en meget begrænset arbejdsindsats. For disse kan løntilskuddet gives til selve elevlønnen. I dag kan målgruppen for ordningen i stort omfang siges at være dækket ind af andre ordninger, først og fremmest ordningen for ressourceforløb.

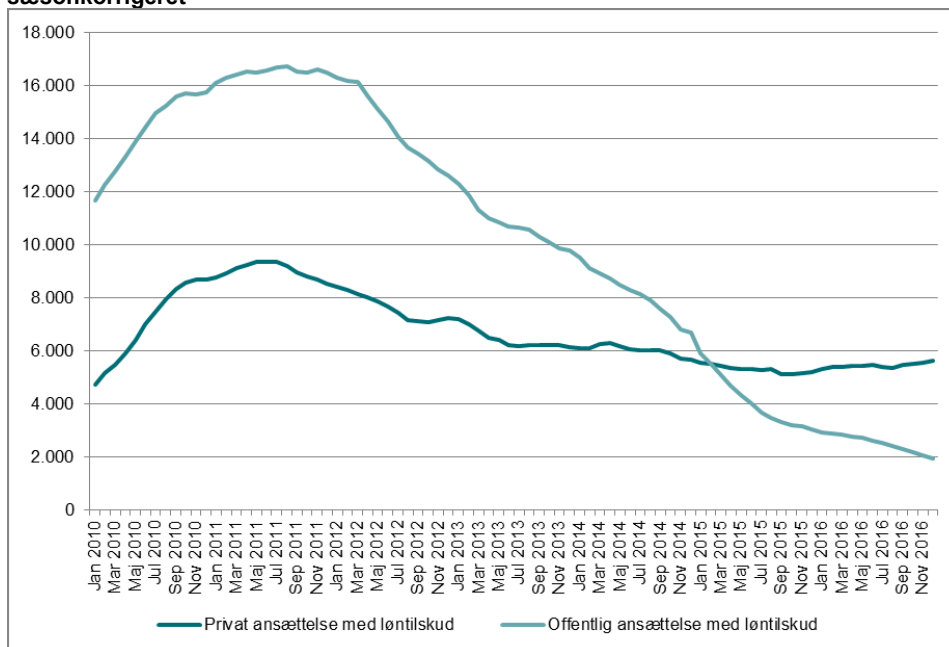
Boks 2: Kommunale erfaringer

Kommunerne oplever generelt reglerne om løntilskud som komplicerede og sværere at kommunikere til såvel borger som virksomheder. Dette skaber særligt frustrationer hos virksomhederne, når reglerne varierer fra gang til gang (hvis virksomheden har med forskellige målgrupper at gøre). Dette gælder særligt, når virksomheder og ledige ellers har fundet hinanden (fx som led i ret til selvfundet tilbud). En række krav og regler opfattes af nogle kommuner som hindringer for, at jobcentret kan give den indsats, som det finder bedst.

Anvendelse af løntilskud

Der er stor forskel på udviklingen i omfanget af løntilskud hos henholdsvis offentlige og private arbejdsgivere i de seneste år, *jf. figur 1*. Antallet af aktiverede i offentlige løntilskud er faldet meget, særligt siden 2012, mens udviklingen i private løntilskud har udvist et mindre fald frem 2013, hvorefter udviklingen har været stabil. Dette skal ses i lyset af, at kvoterne for offentligt løntilskud er fjernet, varigheden for offentligt løntilskud er afkortet samt udviklingen i de økonomiske konjunkturer.

Figur 1 Løntilskud, offentlig og privat, alle ydelser under et, 2010-2016, antal aktiverede, sæsonkorrigeret



Kilde: Jobindsats.dk, sæsonkorrigeret

Det var primært de mest jobparate grupper i form af dagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere, som fik løntilskudsjob i 2016, *jf. tabel 3*. Der var også mange aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere i løntilskudsjob, særligt hos private arbejdsgivere, dog ud af en væsentlig større målgruppe. Sammenlagt var kun ca. 1 pct. af de aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere i løntilskudsjob. Der er en stor andel af revalidender i løntilskudsjob, dog ud af en relativt lille målgruppe på ca. 7.000 personer.

Tabel 3 Løntilskud, 2016

Målgruppe	Antal aktiverede		Fuldtidspersoner		Aktiveringsberørte	Aktiveringsgrad	
	/Arbejdsgiver	Privat	Privat	Offentlig	I alt	I alt	
Dagpengemodtagere		8.143	6.394	1.952	1.320	4,9	3,9
Jobparate kontanthjælpsmodtagere		3.739	1.531	1.022	356	11,1	5,2
Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere		2.205	331	584	80	2,8	1,0
Revalidering*		286	72	179	40	3,4	3,2
Sygedagpengemodtagere		337	117	17	4	0,1	0,0
Jobafklaringsforløb		65	13	16	3	0,3	0,1
Ressourceforløb		36	-	9	-	0,2	0,1
Ledighedsydelse		62	30	21	12	0,3	0,2
Uddannelsesparate uddannelseshjælpsmodtagere		734	25	187	4	1,9	1,1
Aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere		425	16	107	4	1,5	0,5

Anm.: Der mangler specifikke data for førtidspensionister, selvforsørgende, unge under 18 år og dimitterende med handicap (som kan indgå i den kategori, som den ydelse de modtager). Aktiveringsberørte er udregnet som antal af personer i tilbuddet i forhold til antallet af personer på ydelsen i samme periode. Aktiveringsgraden er udregnet som antallet af fuldtidspersoner i tilbuddet i forhold til antallet af fuldtidspersoner på ydelsen i perioden.

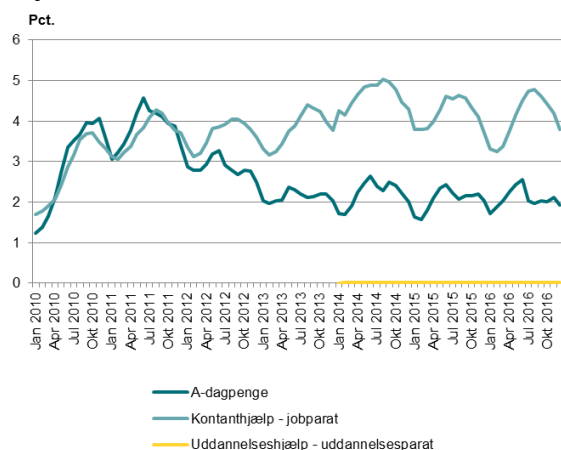
* inklusiv forrevalidering

Kilde: Jobindsats.dk

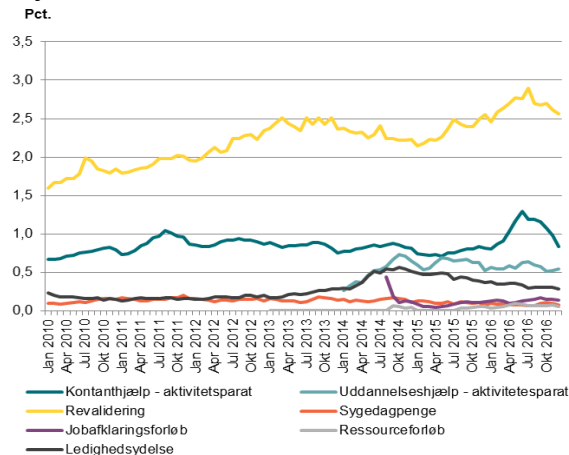
Andelen af ledige, som er tæt på arbejdsmarkedet, som er i privat løntilskud har ligget relativt stabilt i de seneste år, hvor jobparate kontanthjælpsmodtagere ligger på et lidt lavere niveau end dagpengemodtagere, *jf. figur 2*. For begge grupper har anvendelsen af offentligt løntilskud været kraftigt faldende i de seneste år, *jf. figur 4*. Uddannelsesparate uddannelseshjælpsmodtager får kun sjældent løntilskud, hvilket skal ses i sammenhæng med, at en del af målgruppen, de åbenlyst uddannelsesparate uddannelseshjælpsmodtagere ikke kan komme i løntilskud, *jf. ovenfor*.

For målgrupperne længere fra arbejdsmarkedet er anvendelsen af privat løntilskud overordnet set lavere end for de ledige nærmest arbejdsmarkedet, *jf. figur 3*. Revalidering i privat løntilskud har dog relativt set været stigende, dog har gruppen af revaliderende i samme periode været faldende. Omkring 1 pct. af de aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere er i privat løntilskud. For offentligt løntilskud er anvendelsen endnu lavere for målgrupperne længere fra arbejdsmarkedet, *jf. figur 5*. Her er det dog også relativt mest anvendt til revaliderende, mens anvendelsen for aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere har været faldende.

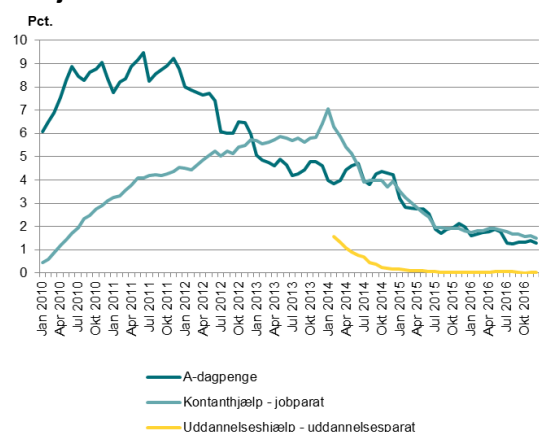
Figur 2 Privat løntilskud, aktiveringsberørte, januar 2010- december 2016, målgrupper nærmest arbejdsmarkedet



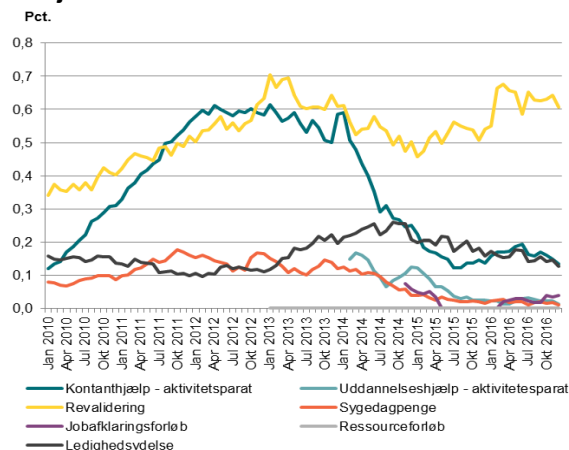
Figur 3 Privat løntilskud, aktiveringsberørte, januar 2010-december 2016, målgrupper nærmest arbejdsmarkedet



Figur 4 Offentligt løntilskud, aktiveringsberørte, januar 2010- december 2016, målgrupper nærmest arbejdsmarkedet



Figur 5 Offentligt løntilskud, aktiveringsberørte, januar 2010-december 2016, målgrupper nærmest arbejdsmarkedet



Anm.: Aktivitetsberørte er udregnet som antallet af personer i tilbuddet i forhold til antallet af personer på ydelsen i perioden. Tallene adskiller sig fra tabel 2, da der her er beregnet på månedsbasis, mens der i tabel 2 er beregnet på årsbasis. I A-dagpenge indgår personer på arbejdsmarkedsydelse, kontantydelse og særlig uddannelsesydelse. Ressourceforløb indgår i data fra 2013. Uddannelseshjælp indgår i data fra 2014 – inden da har målgruppen indgået i kontanthjælp. Jobafklaringsforløb indgår i data fra 2015. For kontanthjælpsmodtagere, særligt aktivitetsparate, er der et databrud, da personer under integrationsprogrammet fra juli 2016 overgik til integrationsydelse.

Kilde: Jobindsats.dk

Bilag 1. Oversigt over bestemmelser for løntilskud

Målgruppe (betegnelse)	Kan få løntilskud	Ledigheds-længde inden tilbud	Varighed	Kriterier for vurdering af mulighed for indsatsen	Løn-, tid- og arbejdsvilkår - private	Løn og arbejdsvilkår – offentlige	Arbejdstid offentlig	Ret til Løntilskud - selvfundet
Dagpengemodtagere	Kan	Mere end 6 mdr. ledighed medmindre >50 år, enlig forsørger eller ikke har en uddannelse på gymnasialt eller højere niveau	Hos offentlige arbejdsgivere kan gives i op til 4 måneder og hos private op til 6 måneder	Oplæring og genoptræning af faglige sociale eller sproglige kompetencer	Overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende	Løn- og arbejdsvilkår skal være overenskomstmæssige, dog 124,71 kr. per time eksklusiv feriepenge mv. og skal ligge på niveau med personens individuelle dagpenge	Den offentlige arbejdsgiver fastsætter arbejdstiden under hensyn til lønnen.	Ret hvis betingelserne er opfyldt
Jobparate kontanthjælpsmodtagere	Kan	Samme som ovenfor	Op til 6 måneder	Samme som ovenfor	Samme som ovenfor	Som ovenfor - dog på niveau med personens samlede individuelle hjælp	Samme som ovenfor	Samme som ovenfor
Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere	Kan	Samme som ovenfor	Op til 6 måneder	Samme som ovenfor	Samme som ovenfor	Samme som ovenfor	Samme som ovenfor	Samme som ovenfor
Sygedagpengemodtagere	Kan - men ikke hvis ansat	Samme som ovenfor	Op til 12 måneder	Samme som ovenfor	Samme som ovenfor	Samme som ovenfor	Fastsættes efter aftale mellem kommunen, arbejdsgiveren og personen	Ikke ret
Jobafklaringsforløb	Kan - men ikke hvis i ansættelse	Samme som ovenfor	Op til 12 måneder	Samme som ovenfor	Samme som ovenfor	Samme som ovenfor	Den offentlige arbejdsgiver fastsætter arbejdstiden under hensyn til lønnen, i hele antal timer.	Ikke ret
Ressourceforløb	Kan	Samme som ovenfor	Op til 12 måneder	Samme som ovenfor	Samme som ovenfor	Samme som ovenfor	Samme som ovenfor	Ikke ret
Uddannelsesparate uddannelseshjælpsmodtagere	Kan, hvis ikke personen er åbenlyst uddannelsesparat	Samme som ovenfor	Op til 6 måneder	Samme som ovenfor	Samme som ovenfor	Samme som ovenfor	Samme som ovenfor	Ikke ret
Aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere	Kan	Samme som ovenfor	Op til 6 måneder	Samme som ovenfor	Samme som ovenfor	Samme som ovenfor	Samme som ovenfor	Ikke ret
Selvforsørgende	Kan	Samme som ovenfor (Ledig selvforsørgende tæller med i ledighedsstatistik)	Op til 6 måneder	Samme som ovenfor.	Samme som ovenfor	Efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag udgør 1) 80 pct. af højeste dagpenge for personer, som har forsørgelsespligt over for børn, og 2) 60 pct. af højeste dagpenge efter LAS for andre personer.	Samme som ovenfor	Ikke ret
Revalidender	Kan	Ikke relevant	Ud over 12 måneder	Samme som ovenfor	Lønnen skal min. være den mindste overenskomstmæssige løn. Der gælder særlige regler for elev/lærlingeforløb for de meget svage revalidender.	Lønnen skal min. være den mindste overenskomstmæssige løn. Der gælder særlige regler for elev/lærlingeforløb for de meget svage revalidender.	Samme som ovenfor	Ikke ret
Førtidspensionister	Kan	Ikke relevant	Ud over 12 måneder	Opnåelse eller fastholdelse af beskæftigelse	Løn- og arbejdsvilkår fastsættes ved aftale mellem personen og arbejdsgiveren i samarbejde med de faglige organisationer	Løn- og arbejdsvilkår fastsættes ved aftale mellem personen og arbejdsgiveren i samarbejde med de faglige organisationer	Løn- og arbejdsvilkår - herunder arbejdstiden - fastsættes ved aftale mellem personen og arbejdsgiveren i samarbejde med de faglige organisationer	Ikke ret
Dimittender med handicap	Kan	Ikke relevant	Op til 12 måneder	Indslusning på arbejdsmarkedet	Samme som ovenfor	Løn- og arbejdsvilkår skal være overenskomstmæssige.	Løn- og arbejdsvilkår skal være overenskomstmæssige.	Ikke ret
Antal variationer	1	2 (5)	5	4	4	7	4	2

Følgende målgrupper kan ikke modtage løntilskud efter disse regler: Unge mellem 15 og 18 år samt fleksjobvisiterede ledighedsydelsesmodtagere (da fleksjob i sig selv er ansættelse med tilskud, men reglerne fremgår af kapitel 13)

Følgende bestemmelser indgår ikke i skemaet ovenfor: Varighed ved ret til selvfundet tilbud (aftales indenfor rammerne af det tilladte) (§53, stk. 1), udbetaling af tilskud må ikke være konkurrenceforvridende (§65), der kan ydes tilskud til hjælpemidler (§67), da disse ikke varierer på tværs af målgrupper. Der kan ydes tilskud til befordring (dog ikke til førtidspensionister og dimittender med handicap). Merbeskæftigelseskrav [og rimelighedskrav] er beskrevet i forbindelse med mulighederne for øget og bedre digitalisering (spor 3).