

NOTAT



15. december 2008

J.nr. 06-22-0035

Y2/JW

Indholdet af forskellige løntilskudsordninger

Løntilskudsordninger med opkvalificering af ledige som primært formål

I Beskæftigelsesministeriets lovgivning – først og fremmest lov om en aktiv beskæftigelsesindsats – findes en række muligheder for at etablere job med løntilskud. De omfatter

- tilbud i form af ansættelse med løntilskud,
- de særlige løntilskudsordninger for over 55-årige og for langtidsledige kontant- og starthjælpsmodtagere
- ansættelse som vikar i forbindelse med en jobrotationsordning og
- ansættelse i seniorjob

Fælles for disse ordninger er bl.a., at løntilskuddet er betinget af, at der ansættes en person med en vis forudgående ledighed. Muligheden for at give løntilskud i disse tilfælde skal ses på baggrund af et ønske om at sikre, at ledige med manglende tilknytning til arbejdsmarkedet kan opnå ansættelse på ordinære arbejdspladser med det formål at opkvalificere dem.

Formålet med ansættelse med løntilskud efter disse ordninger er således at hjælpe de ledige til hurtigst muligt at få varig, udstøttet beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked. Hensigten med ordningerne har således ikke været at ”opbevare” de ledige ”i systemet”.

Målsætningen om at hjælpe og tilskynde ledige til hurtigst muligt at få ordinær beskæftigelse ville blive illusorisk, hvis ledige kunne optjene ret til dagpenge ved ansættelse med løntilskud. Det ville nemlig betyde, at de kunne forblive ”i systemet” uden nogen tilknytning til det ordinære arbejdsmarked.

Derfor optjenes der ikke ret til dagpenge ved disse former for ansættelse med løntilskud.

Det samme vil gælde for eventuelle andre ordninger, hvor der er mulighed for at etablere ansættelse med løntilskud, hvor ansættelsen er betinget af forudgående ledighed, og hvor formålet er at opkvalificere den ansatte til ansættelse på det ordinære arbejdsmarked.

Andre løntilskudsordninger

Heroverfor står ordninger, hvorefter det også er muligt at etablere ansættelse med en form for løntilskud. Fælles for disse ordninger er, at de ikke har opkvalificering af ledige med manglende tilknytning til arbejdsmarkedet som formål. Derimod har de forskellige erhvervspolitiske formål som det primære. I nogle tilfælde kan der i ordningerne ansættes personer, der er ansat på virksomheden i forvejen.

Formålet med disse ordninger ville ikke blive tilgodeset, hvis der havde været et krav om, at der kun kunne ydes tilskud, hvis der i forbindelse med ordningen blev ansat personer, som havde en vis forudgående ledighed, og at ansættelsen ikke kunne medregnes til opfyldelse af beskæftigelseskravet.

Det er på denne baggrund, at Arbejdsdirektoratet har godkendt, at ansættelse efter disse ordninger sidestilles med ordinært arbejde, så den ansatte kan optjene ret til dagpenge på grundlag af beskæftigelsen. Det er selvfølgelig en betingelse herfor, at den pågældende har været ansat på normale løn- og arbejdsvilkår.

Om de enkelte ordninger kan oplyses følgende:

”Den grønne Jobpulje”

”Den grønne Jobpulje” blev etableret i 1997 og blev nedlagt med udgangen af 2001. Den blev administreret af et sekretariat under Miljøstyrelsen.

Formålet med ordningen var at skabe nye arbejdspladser med et betydeligt miljøindhold. I forbindelse med de støttede projekter skulle der på den ene side tænkes på beskæftigelseselementet og på den anden side på at fremme løsning af miljø- og naturopgaver.

Der kunne gives tilskud til etablering af nye virksomheder og institutioner, til etablering af projekter eller andre velafgrænsede aktiviteter og til aktiverings- og uddannelsesaktiviteter, der fremmede målsætningen. Der kunne i princippet gives tilskud til alle typer af udgifter, men støtte var oftest øremærket til lønudgifter. Tilskuddet kunne gives i forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere til miljøopgaver og til ansættelse af aflastningsmedarbejdere, der kunne frigøre allerede ansatte til miljøopgaver. Det var ikke en betingelse for at få tilskud, at de, der blev ansat, var ledige.

Ansøgning om tilskud skulle bl.a. indeholde oplysning om det ansøgte beløb, et budget og en beskrivelse af projektførelse og tidsplan. Budgettet skulle bl.a. indeholde oplysninger om lønomkostninger, administrationsomkostninger samt konkrete ydelser, materialer og udstyr. Lønomkostningerne skulle specificeres på løn til nyansatte og løn til allerede ansatte, der skulle deltage i projektet.

Tilskud blev normalt først udbetalt, når det var dokumenteret, at projektet var gennemført og alle udgifter var afholdt. Tilskuddet kunne dog udbetales i rater, der modsvarede de faktisk afholdte udgifter. I særlige tilfælde kunne der gives tilsagn om hel eller delvis forudbetaling.

I forbindelse med, at Arbejdsdirektoratet godkendte, at ansættelse med tilskud fra ”Den grønne Jobpulje” kunne danne grundlag for optjening af ret til dagpenge, blev det præciseret, at hvis tilskuddet fra ”Den Grønne Jobpulje” blev ydet sideløbende med f.eks. puljejob eller jobtræning eller på anden måde som led i AF’s aktiveringsindsats, skulle beskæftigelsen betragtes som støttet arbejde og kunne herefter danne grundlag for optjening af ret til dagpenge.

Designisbryderordningen

Designisbryderordningen blev lanceret med den daværende regerings designpolitik for erhvervslivet i 1997. Den blev etableret i 1998 og administreret af Erhvervsfremme Styrelsen. Den udløb i 2001.

Formålet med ordningen var at give små og mellemstore virksomheder et incitament til at benytte en designer i tilknytning til et udviklingsprojekt, og at styrke de små og mellemstore virksomheders konkurrenceevne gennem brug af design.

Kun virksomheder, der hverken havde en designer ansat eller havde haft en ekstern designer i forbindelse med et udviklingsprojekt inden for de seneste 5 år, kunne komme i betragtning til tilskud efter ordningen. Konkret var der tale om, at det var i mindre end 1 ud af 20 af designisbrydersagerne, hvor en designer blev ansat i virksomheden. I de tilfælde, hvor der blev ansat en designer, skulle pågældende dokumentere mindst 1 års relevant erhvervs erfaring som designer. Ordningen kunne således ikke bruges til at ansætte nyuddannede designere eller designere med en begrænset erhvervs erfaring.

Der kunne højst gives et tilskud på 66.000 kr. – i form af enten et tilskud på 50 pct. af omkostningerne til en designer fra en designvirksomhed eller et løntilskud på 11.000 pr. måned i op til 6 måneder i forbindelse med fuldtidsansættelse af en designer. Tilskuddet fulgte virksomheden og ikke personen.

ErhvervsPh.D.-initiativet

ErhvervsPh.D.-initiativet er en fortsættelse af den tidligere erhvervsforskeruddannelse, som havde eksisteret i omkring 30 år. Initiativet har hjemmel i lov om teknologi og innovation og tekstanmærkning på finansloven, men der er ikke herudover et regelsat for initiativet.

Formålet med ordningen er at fremme forskning og udvikling i dansk erhvervsliv.

ErhvervsPh.D.-initiativet henvender sig til personer på kandidatniveau med kvalifikationer for at gennemføre et Ph.D.-projekt. Initiativet omfatter et samarbejde mellem et universitet, en studerende og en virksomhed, samt evt. en sektorforskningsinstitution, omkring et konkret udviklingsprojekt. Projektet skal indgå i virksomhedens udviklingsstrategi, have en nyhedsværdi og et kommercielt sigte for virksomheden.

Der gives støtte i 3 år. Den ErhvervsPh.D.-studerende ansættes på fuld tid i virksomheden på almindelige funktionærbetingelser i alle tre år. Der kan være tale om at ansætte personer, der i forvejen er ansat i den pågældende virksomhed.

Lønnen aftales mellem den erhvervsPh.D.-studerende og virksomheden, men skal mindst svare til den overenskomstmæssige Ph.D.-løn. Der ydes et løntilskud til virksomheden på pt. 12.500 kr. pr. måned eller 450.000 kr. i 3 år.

Erhvervsinnovatør-initiativet

Erhvervsinnovatør-initiativet var et 3-årigt pilotprojekt, som blev igangsat i 2001, og som bortfaldt ved udgangen af 2003. Initiativet havde hjemmel i lov om tekno-

logi og innovation og tekstanmærkning på finansloven, men der var ikke herudover et regelsat for initiativet.

Formålet med initiativet var at fremme dansk erhvervslivs udviklingsmuligheder.

Erhvervsinnovatør-initiativet var et samarbejde mellem en mindre dansk virksomhed og en person med minimum en bachelorgrad om gennemførelsen af ét sammenhængende udviklingsprojekt. Erhvervs-innovatøren blev ansat på almindelige funktionærbetingelser i virksomheden i projektperioden til minimum overenskomstmæssig løn for offentlig ansatte. Erhvervs-innovatøren skulle være fuldtids-beskæftiget med innovatør-projektet og måtte ikke i forvejen være ansat på den pågældende virksomhed. Ledige kunne søge ansættelse som erhvervs-innovatør, hvis de havde mindst en bachelorgrad.

Videnskabsministeriet gav et løntilskud, der i 2003 var på 9.000 kr. pr. måned i projektperioden, der kunne vare mellem 6 og 18 måneder. Projektet måtte ikke samfinansieres med andre offentlige finansieringsmidler.

Man kunne vælge at tilknytte projektet til en uddannelsesinstitution og få tilskud til frikøb af en vejleder. Projektet blev afsluttet med, at erhvervs-innovatøren udarbejdede en erhvervs-rapport.

De regionale videnpiloter

Initiativet med ”regionale videnpiloter” blev etableret i Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling som led i regeringens regionale handlingsplan ”Viden flytter ud” fra september 2004.

Formålet med initiativet er at styrke små og mellemstore virksomheders udviklings- og innovationskapacitet, særligt i regionerne uden for landets storbyer.

Gennem initiativet kan virksomheder med under 100 ansatte få tilskud til at gennemføre et konkret udviklingsprojekt, der kræver, at virksomheden ansætter en højtuddannet medarbejder (en videnpilot) med en uddannelse og kompetencer, som virksomheden ikke i forvejen råder over. Der stilles ikke krav om forudgående ledighed for videnpiloten.

Der kan ydes tilskud til et projekt i op til 12 måneder. Virksomhederne får ikke et løntilskud, men et projekttilskud. Det statslige tilskud forventes maksimalt at udgøre 50 pct. af de samlede projektomkostninger.