

- Beregningen af antallet af arbejdstimer foretages kun én gang i starten af hvert løntilskudsforløb. Ved beregningen tages der højde for kendte reguleringer i aftaleperioden.
- Personen er ansat.
- Løntilskudsforløb kan til oplæringsformål og indslusningsforløb for handicappede højst have en varighed på 1 år. Tilskud til praktikperioden i voksenlærlingeforløb og virksomhedsrevalidering – op til forløbsvarighed. For arbejdsfastholdende formål: ingen varighed.
- Der opereres med 4 satser i form af faste kronebeløb på ca. 35 kr., 54 kr., 81 kr. og 100 kr. Satsene reguleres 1 gang årligt.
- Der fastlægges en særlig lav løntilskudssats med henblik på, at skånejob omfattes af det nye løntilskudsredskab (det præcise beløb er under afklaring).
- Fleksjob er ikke omfattet af denne aftale og er derfor ikke omfattet af det nye løntilskudsredskab.

Minimumskrav til aktivering

Der er enighed om, at:

- Inden for det første ledighedsår (52 ydelsesuger) skal der, for de over 30 årige, foreligge en handlingsplan – hvor målet om muligt skal være job – med det første tilbud til den ledige. For de unge gælder særlige regler.
- Efter det første ledighedsår skal der, for arbejdsmarkedssparate ledige, efter maksimalt 6 måneders sammenhængende passiv offentlig forsørgelse foreligge et nyt tilbud om aktivering. Det vil sige, at alle ledige som minimum skal aktiveres, hver gang de ikke har haft tilknytning til arbejdsmarkedet i 6 måneder.
- Der kan igangsættes tilbud for såvel forsikrede som ikke-forsikrede ledige i hele ledighedsperioden. Dette gælder vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik og løntilskud, herunder voksenlærlingeforløb. For arbejdsmarkedssparate ledige kan der dog ikke igangsættes længerevarende uddannelsesaktivering over 6 uger under redskabet vejledning og opkvalificering, før efter 12 måneders ledighed.
- Der er fortsat mulighed for 6-ugers selvvalg for forsikrede ledige.
- 75 pct.-kravet ophæves.

Særlig indsats for personer, der er sagt op, men ikke fratrådt

Der er enighed om, at:

- Ved større afskedigelser, kan AF yde tilskud til opkvalificering af beskæftigede i opsigelsesperioden, herunder efter- og videreuddannelse. Ved større afskedigelser forstås mindst 50 pct. af medarbejderne på et arbejdssted med mindst 100 ansatte. Beskæftigelsesministeren kan dog i særlige tilfælde fravige dette krav, når der er tale om afskedigelser af et stort antal medarbejdere samtidig med, at mulighederne for genbeskæftigelse på det lokale arbejdsmarked er små.
- Ydelse af tilskud til opkvalificering er betinget af, at der foreligger en skriftlig tilkendegivelse fra den kommende arbejdsgiver, om, at den opsagte får en normal ansættelse efter indsatsen. Dette kan f.eks. ske ved, at en arbejdsgiver i en jobordre til AF skriver, at virksomheden har behov for et antal personer med en given AMU-uddannelse. Der ydes ikke tilskud til forsørgelse. De konkrete aktiviteter kan have en samlet varighed på op til 8 uger.
- På baggrund af den foreslåede omlægning af økonomistyringssystemet kan de enkelte regionale arbejdsmarkedsråd afsætte midler til denne indsats.

Ordinær uddannelse i revalideringsindsatsen

Der er enighed om, at:

- Der udarbejdes årligt en *friliste* over ordinære uddannelser, som kommunerne kan benytte uden at afholde driftsudgifter. Listen udarbejdes i et samarbejde mellem Undervisningsministeriet og Beskæftigelsesministeriet. Listen udformes, så den indeholder uddannelser, hvor der er klar risiko for mangel på kvalificeret arbejdskraft.