

Lovforslag nr. L 62. Fremsat den 3. november 2006 af beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen)

Forslag

til

Lov om seniorjob

Kapitel 1

Lovens anvendelsesområde

§ 1. Et ledigt medlem af en arbejdsløshedskasse, hvis dagpengeperiode, jf. § 55, stk. 1, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., udløber tidligst 5 år før efterlønsalderen, jf. § 74 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., har ret til ansættelse i et seniorjob, når dagpengeperioden er udløbet. Det er en betingelse for retten til et seniorjob, at medlemmet ved fortsat medlemskab af og indbetaling af efterlønsbidrag til en arbejdsløshedskasse vil kunne opfylde anciennitetskravet for efterløn, når medlemmet når efterlønsalderen.

Kapitel 2

Ansættelse af personer i seniorjob

§ 2. Kommunen har pligt til at ansætte personer omfattet af § 1 med bopæl i kommunen i et seniorjob i kommunen senest 2 måneder efter den dag, hvor personen har anmodet om et seniorjob, dog tidligst ved udløbet af dagpengeperioden.

Stk. 2. Ansøgning om ansættelse i seniorjob sendes til ansøgerens bopælskommune tidligst 3 måneder før og skal være modtaget senest 2 måneder efter den dag, hvor dagpengeperioden udløber. Hvis en person inden ansøgningsfristens udløb får ordinært arbejde og herefter bliver ledig, gælder der en ny 2-måneders ansøgningsfrist fra ledighedens indtræden.

Stk. 3. Kommunen skal tilbyde ansættelse i seniorjob på fuld overenskomstmæssig arbejdstid til personer, der er fuldtidsforsikrede medlemmer af en arbejdsløshedskasse.

Stk. 4. Kommunen skal tilbyde deltidsansættelse i seniorjob til deltidsforsikrede medlemmer af en arbejdsløshedskasse.

§ 3. Personer, som er ophørt i et seniorjob, fordi vedkommende har fået ordinær beskæftigelse, har ved ledighed ret til på ny at få et seniorjob, medmindre personen har genoptjent ret til arbejdsløshedsdagpenge, jf. § 53, stk. 6, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Kommunen har pligt til at ansætte personen i seniorjob senest 1 måned efter den dag, hvor ansøgningen om et seniorjob er modtaget.

Stk. 2. Ansøgning om ansættelse i et seniorjob skal være modtaget i ansøgerens bopælskommune senest 2 måneder efter den dag, hvor personen er ophørt i beskæftigelsen.

§ 4. Flytter en person, der er ansat i et seniorjob, til en anden kommune, har personen ret til at fortsætte i sit seniorjob eller få et seniorjob i den nye bopælskommune.

Stk. 2. Hvis personen ønsker ansættelse i seniorjob i den nye bopælskommune, kan ansøgning herom sendes tidligst 3 måneder før tilflytningen. Ansøgningen om et seniorjob skal være modtaget i den nye bopælskommune senest samtidig med, at pågældende ophører i et seniorjob i den tidligere kommune.

Stk. 3. Den nye bopælskommune skal ansætte personen senest 2 måneder efter den dag, hvor ansøgningen er modtaget, dog tidligst samtidig med tilflytningen.

§ 5. Kommunen kan dispensere fra de i § 2, stk. 2, § 3, stk. 2, og § 4, stk. 2, nævnte frister, hvis årsagen til, at personen ikke har overholdt

fristerne, skyldes ganske særlige forhold, som ikke kan tilregnes personen selv.

§ 6. Kommunen fastsætter seniorjobbets indhold og omfang efter samtale med ansøgeren og blandt andet under hensyn til vedkommendes kvalifikationer og interesser.

Stk. 2. Repræsentanter for de ansatte i den kommunale virksomhed, hvori der tilbydes seniorjob, deltager i fastlæggelsen af indholdet af seniorjobbet for at sikre, at jobbet har et rimeligt indhold.

§ 7. Løn- og arbejdsvilkårene for personer i seniorjob skal være overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende, jf. dog § 11, stk. 1. Personer, der ansættes i seniorjob, er omfattet af den lovgivning, der gælder for lønmodtagere.

Stk. 2. Nedlægges arbejdsfunktionen, der er etableret som et seniorjob, er kommunen forpligtet til at anvise personen et nyt seniorjob.

Kapitel 3

Kompensation ved overskridelse af frister m.v.

§ 8. Ansætter kommunen ikke en person i seniorjob inden for tidsfristerne i § 2, stk. 1, § 3, stk. 1, og § 4, stk. 3, skal kommunen betale personen en kompensation, jf. § 9.

Stk. 2. Ved overskridelse af fristerne i § 2, stk. 1, og § 4, stk. 3, skal kompensationen dække perioden fra det tidspunkt, hvor fristen for at ansætte personen udløber, og indtil pågældende ansættes i seniorjob.

Stk. 3. Har den ledige søgt om et nyt seniorjob efter § 3, skal kompensationen dække perioden fra det tidspunkt, hvor pågældende ansøger om nyt seniorjob, og indtil personen ansættes i seniorjobbet. Kompensationen skal dog alene betales fra det tidspunkt, hvor lønudbetalingen fra arbejdsgiveren i den ordinære beskæftigelse er ophørt. Der er ikke ret til kompensation, hvis ledigheden skyldes, at personen har misligholdt ansættelsesaftalen, eller hvis ledigheden på anden måde kan tilregnes den pågældendes egne forhold.

§ 9. Kompensationen i § 8 fastsættes til det beløb, som personen modtog i arbejdsløshedsdagpenge ved dagpengeperiodens udløb fratrukket de arbejdsindtægter, som personen modtager i perioden med kompensation. Personen har pligt

til at oplyse kommunen om sine arbejdsindtægter. Kompensationen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 2. Kompensationen reguleres med satsreguleringsprocenten, jf. lov om en satsreguleringsprocent.

Stk. 3. Fradraget i kompensationen som følge af arbejdsindtægter sker i forhold til den arbejdstid, som den pågældende har i arbejdet. For personer, der ikke har en dokumenterbar arbejdstid, beregnes timetallet ud fra indtægten divideret med den til enhver tid gældende omregningssats, som er fastsat efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 4. Kompensationen nedsættes med det beløb, som den pågældende eventuelt modtager fra arbejdsgiveren eller Lønmodtagernes Garantifond i forbindelse med ophør af ansættelsen.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler for beregning af kompensationen, herunder regler om fradrag i kompensationen.

Kapitel 4

Pligt til at stå til rådighed for formidlet arbejde

§ 10. En person, der er ansat i seniorjob eller modtager kompensation efter § 8, kan formidles ordinært arbejde. Personen skal være registreret som arbejdssøgende uden ydelse hos staten i jobcenteret og have indlagt oplysninger om sin arbejds- og uddannelsesmæssige baggrund m.v. (CV) i Beskæftigelsesministeriets database (Jobnet).

Kapitel 5

Ophør af seniorjob

§ 11. Ansættelsen i seniorjob skal ophøre

- 1) på den dato, hvor personen når efterlønsalderen, jf. § 74 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.,
- 2) hvis personen afslår et rimeligt ordinært arbejde, som er formidlet af staten i jobcenteret efter § 5, stk. 2, nr. 1, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats eller
- 3) hvis personen på grund af manglende indbetaling af medlemsbidrag eller efterlønsbidrag til sin arbejdsløshedskasse eller udmeldelse af arbejdsløsheds-kassen ikke længere vil kunne gå på efterløn, når personen når efterlønsalderen, jf. § 74 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 2. Ophør af ansættelsen i seniorjob efter stk. 1, nr. 2 og 3, skal ske, når klagefristen for afgørelserne er udløbet, jf. dog § 12, stk. 2.

Stk. 3. Ansatte i seniorjob kan afskediges efter almindelige ansættelsesretlige regler, hvis pågældende misligholder ansættelsesaftalen.

Kapitel 6

Klageadgang

§ 12. Kommunens afgørelser efter § 4, stk. 1, §§ 5, 6, stk. 1, §§ 8, 9, og 11, stk. 1, nr. 2 og 3, og § 15, stk. 3, kan påklages til beskæftigelsesankenævnet, jf. kapitel 8 i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats. Klagen behandles efter reglerne i kapitel 10 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

Stk. 2. Kommunen må ikke træffe afgørelse om ophør af seniorjob, før der er truffet afgørelse i henholdsvis beskæftigelsesankenævnet og Arbejdsdirektoratet, i tilfælde, hvor den pågældende

- 1) klager til beskæftigelsesankenævnet over, at det ordinære formidlede arbejde ikke har været rimeligt, eller
- 2) klager til Arbejdsdirektoratet efter reglerne i § 98 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. over afgørelsen om manglende indbetaling af medlems- eller efterlønsbidrag.

§ 13. Klage over afgørelser i spørgsmål om konkurrenceforvridning efter § 15, stk. 3, kan ud over af parterne i sagen indbringes for beskæftigelsesankenævnet af andre, som har en væsentlig interesse i afgørelsen.

Kapitel 7

Merbeskæftigelse

§ 14. Ansættelse af personer i seniorjob skal medføre en nettoudvidelse af antallet af ansatte i den pågældende kommunale virksomhed. Ved nettoudvidelse forstås merbeskæftigelse i forhold til den normale beskæftigelse hos den kommunale virksomhed.

Stk. 2. Betingelsen om merbeskæftigelse påses af ansættelsesmyndigheden og de ansatte i fællesskab. Uenighed om betingelsen om merbeskæftigelse afgøres efter de fagretlige regler om mægling og eventuel voldgift.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om indholdet af kravet om merbeskæftigelse.

Kapitel 8

Finansiering

§ 15. Kommunen får et årligt tilskud fra staten på 110.000 kr. (niveau 1. januar 2006) pr. helårsstilling i et seniorjob. Tilskuddet nedsættes forholdsmæssigt ved ansættelse, der varer mindre end et år, eller ved ansættelse på mindre end fuld tid.

Stk. 2. Beløbet i stk. 1 reguleres en gang årligt den første januar med satsreguleringsprocenten efter lov om en satsreguleringsprocent.

Stk. 3. Tilskuddet til kommunen efter stk. 1 må ikke være konkurrenceforvridende.

§ 16. Kommunen afholder endeligt udgiften til kompensationen efter § 8.

Kapitel 9

Ikrafttrædelsesbestemmelser

§ 17. Loven træder i kraft den 1. januar 2008.

§ 18. I lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, jf. lovbekendtgørelse nr. 685 af 29. juni 2005, som ændret bl.a. ved § 1 i lov nr. 564 af 9. juni 2006 og senest ved § 1 i lov nr. 565 af 9. juni 2006, foretages følgende ændringer:

1. § 100, stk. 1, affattes således:

»Stk. 1. Med henblik på at fremme, at personer opnår eller fastholder ordinær ansættelse eller ansættelse efter lov om seniorjob, eller at personer kan drive selvstændig virksomhed, kan der ydes tilskud til hjælpemidler i form af arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger.«

§ 19. I lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 55 af 29. januar 2001, som ændret bl.a. ved § 1 i lov nr. 418 af 10. juni 2003 og senest ved § 2 i lov nr. 523 af 24. juni 2005, foretages følgende ændringer:

1. I § 5, stk. 1, nr. 3, udgår »eller«.

2. I § 5, stk. 1, nr. 4, indsættes efter »lov om en aktiv beskæftigelsesindsats«: »eller«.

3. I § 5, stk. 1, indsættes som nr. 5:

»5) beskæftigelse i seniorjob efter lov om seniorjob.«

§ 20. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

I. Indledning

Lovforslaget er en del af den samlede lovgivning, der udmønter regeringens aftale af 20. juni 2006 med Socialdemokraterne, Dansk Folkeparti og Det Radikale Venstre om initiativer til sikring af fremtidens velstand og velfærd samt investeringer i fremtiden.

Aftalen omfatter følgende områder:

- Senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet
- Forstærket indsats for at nedbringe ledigheden
- Flere indvandrere og efterkommere i arbejde
- Hurtigere gennem uddannelserne
- Ungdomsuddannelse til alle
- Styrket voksen- og efteruddannelse
- Investeringer i fremtiden
- Forskning og udvikling
- Innovation og iværksætter
- Flere med en videregående uddannelse.

Det fremgår af aftalen, at der er enighed om, at personer, der opbruger dagpengereetten, og som under gældende regler har ret til forlængede dagpenge, skal have ret til tilbud om seniorjob ved udløbet af dagpengeperioden.

Ansættelse i seniorjob sker på samme vilkår som andre ansatte med tilsvarende arbejde, og aflønnes med overenskomstmæssig løn på området. Det kan f.eks. være på områder, hvor der er behov for yderligere borgernær service. Kommunen får pligt til at ansætte vedkommende. Personer i seniorjob skal stå til rådighed for formidlet ordinært arbejde.

Det er vigtigt, at der er kvalitet i jobbene. Arbejdsområdet skal fastlægges efter samtale med den ledige, og det skal tilstræbes, at beskæftigelse i et seniorjob sker under hensyn til vedkommendes forudsætninger og interesser. For yderligere at bidrage til kvalitet i jobbet forudsættes det, at repræsentanter for de ansatte på den offentlige virksomhed medvirker i forbindelse med fastlæggelse af arbejdsområdet for personer, der skal ansættes i seniorjob.

Det er forventningen, at der oprettes op til i alt ca. 1.500 seniorjob i løbet af 5 år, og at jobbene har en

gennemsnitlig varighed på 4 år. Hvis antallet af oprettede seniorjob overstiger det forventede antal, vil aftaltpartierne drøfte ordningen igen. Dette vil ske, når i alt 1.500 personer er påbegyndt seniorjob, og der skelnes her ikke mellem fuldtids- og deltidsstillinger.

Lovforslaget skal ses i sammenhæng med de samtidigt fremsatte forslag til lov om ændring af lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, integrationsloven og lov om påligning af indkomstskat til staten, forslag til lov om ændring af lov om social pension, forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., forslag til lov om ændring af lov om delpension og forslag til lov om ændring af lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension og forskellige andre love.

Forslaget om seniorjob hænger tæt sammen med forslaget om at ophæve den særlige regel om forlængt dagpengetilbagebetaling i § 55, stk. 2, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., hvorefter ledige medlemmer af en arbejdsløshedskasse, der ved udløbet af dagpengeperioden er fyldt 55 år, og som ved fortsat medlemskab og indbetaling af efterlønsbidrag kan opfylde anciennitetskravet for at kunne gå på efterløn ved det fyldte 60. år, bevarer retten til dagpenge indtil det fyldte 60. år. Der henvises til det samtidigt fremsatte forslag til lov om ændring af lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, integrationsloven og lov om påligning af indkomstskat til staten.

Forslaget om at ophæve den forlængede dagpengetilbagebetaling indebærer, at medlemmer, hvis dagpengetilbagebetaling udløber inden efterlønsalderen, uden at de har genoptjent dagpengetilbagebetalingen, ikke vil kunne få dagpenge frem til overgangen til efterløn. Det foreslås derfor, at der gives denne gruppe seniorer en mulighed for at komme i beskæftigelse i et seniorjob.

Lovforslaget er i overensstemmelse med § 9, stk. 3, i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Det fremgår af denne bestemmelse, at forskelsbehandlingsloven ikke er til hinder for, at der iværksættes foranstaltninger til fremme af beskæfti-

gelsesmuligheder for ældre lønmodtagere og personer med handicap.

II. Lovforslagets indhold

Personkreds

Lovens formål er at give ældre ledige medlemmer af en arbejdsløshedskasse mulighed for beskæftigelse i et seniorjob. Der er tale om personer, som maksimalt har 5 år tilbage, før de når efterlønsalderen, og som ikke længere har dagpengere, fordi de har opbrugt deres periode med ret til dagpenge. Reglerne om dagpengeperiodens længde fremgår af § 55, stk. 1, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., efter hvilken et medlem af en arbejdsløshedskasse har ret til dagpenge i sammenlagt 4 år inden for en periode på 6 år.

Målgruppen for personer i seniorjob svarer til målgruppen for den hidtidige § 55, stk. 2, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Efter denne bestemmelse kan ledige medlemmer af en arbejdsløshedskasse, der ved udløbet af dagpengeperioden er fyldt 55 år, og som ved fortsat medlemskab og indbetaling af efterlønsbidrag kan opfylde anciennitetskravet for at kunne gå på efterløn ved det fyldte 60. år, bevare retten til dagpenge indtil det fyldte 60. år.

Denne hidtidige § 55, stk. 2, om ret til forlængede dagpenge foreslås ophævet i det samtidigt fremsatte forslag til lov om ændring af lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, integrationsloven og lov om påligning af indkomstskat til staten.

Ordningen om forlængede dagpenge, der foreslås ophævet, omfatter ledige, der opbruger dagpengere retten på et tidspunkt, hvor der højst er 5 år tilbage, inden de kan gå på efterløn. Princippet om, at der højst må være 5 år tilbage, fra man opbruger dagpengere retten, indtil man kan gå på efterløn, bevares for personer, der med dette lovforslag får ret til seniorjob. I takt med, at efterlønsalderen stiger, jf. forslaget til § 74 i det samtidigt fremsatte forslag til lov om ændring af lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, integrationsloven og lov om påligning af indkomstskat til staten, stiger således også alderen, som den ledige skal have for at være berettiget til et seniorjob. Dette indebærer, at indtil den 1. juli 2009 indtræder retten til seniorjob for personer, der er 55 år, hvorefter alderen stiger i takt med stigningen i efterlønsalderen.

Ansættelsesforholdet og arbejdsområdet

Med forslaget om seniorjob får de ledige i målgruppen mulighed for ansættelse i kommunen på overenskomstmæssige vilkår.

Kommunen fastsætter arbejdsområdet og indholdet af seniorjobbet på baggrund af en samtale med den ledige, og det skal tilstræbes, at beskæftigelsen sker under hensyn til den enkeltes forudsætninger og interesser. For yderligere at bidrage til, at arbejdet har et rimeligt indhold, således at den enkelte oplever, at der er kvalitet i jobbet, skal repræsentanter for de ansatte på den kommunale virksomhed medvirke i forbindelse med fastlæggelse af arbejdsområdet og af jobbet indhold.

Den lediges bopælskommune får pligt til at ansætte personer, der ønsker et seniorjob, i kommunen.

Der vil kunne klages over det af kommunen fastsatte indhold af seniorjobbet til beskæftigelsesankenævnet, jf. reglerne i kapitel 10 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område. Hvis personen klager og ikke tager imod tilbuddet, vil der kunne træffes en foreløbig formandsafgørelse af formanden for beskæftigelsesankenævnet i de tilfælde, hvor det skønnes, at der er tale om en pludselig opstået trans-situation. Dette følger af reglerne i § 23 i bekendtgørelse nr. 638 af 15. juni 2006 om retssikkerhed og administration på det sociale område, som træder i kraft pr. 1. januar 2007.

Ansættelse i seniorjob sker på samme vilkår som for andre ansatte med tilsvarende arbejde. Løn- og arbejdsvilkårene for seniorjob skal være overenskomst-mæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende, og personerne vil være omfattet af den lovgivning, der i øvrigt gælder for lønmodtagere. Ansættelse i seniorjob ophører, når efterlønsalderen indtræder.

Kommunen kan etablere seniorjob inden for alle områder i kommunen. Det vil eksempelvis kunne dreje sig om områder, hvor der er behov for yderligere borgernær service.

Personer, der er ansat i seniorjob, vil kunne deltage på lige fod med andre offentligt ansatte i relevant videre- og efteruddannelse.

Den ledige kan ansøge om et seniorjob tidligst 3 måneder før dagpengere retten udløber. For at den ledige kan bevare retten til seniorjob, skal ansøgningen om et job senest være modtaget i kommunen 2 måneder efter dagpengere rettens udløb. Den ledige har således 5 måneder til at beslutte, om pågældende vil udnytte sin mulighed for at få seniorjob.

Kommunen har pligt til at ansætte den ledige i et seniorjob senest 2 måneder efter ansøgningen.

Personer i seniorjob og personer, der modtager kompensation på grund af, at de afventer et seniorjob, kan formidles til ordinære job og skal være registreret som arbejdssøgende hos staten i jobcenteret. Det vil

F. t. l. om seniorjob

sige, at staten i jobcenteret skal være opmærksom på at formidle disse personer ordinært arbejde, hvilket vil give mulighed for at genoptjene dagpengereetten. Når en person formidles til et ordinært job, skal der tages hensyn til, at personen skal kunne opsiges seniorjobbet med det varsel, der gælder for ansættelsen.

Ret til nyt seniorjob ved ledighed fra ordinær beskæftigelse

Får en person, der er ansat i et seniorjob, ordinær beskæftigelse, bevarer personen ved efterfølgende ledighed ret til et seniorjob, medmindre personen har genoptjent ret til arbejdsløshedsdagpenge, jf. § 53, stk. 6, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Ansøgningen om på ny at få et seniorjob skal være modtaget i kommunen senest 2 måneder efter, at personen er ophørt i det ordinære job. Kommunen har pligt til senest 1 måned efter den har modtaget ansøgningen, at ansætte personen i et seniorjob.

For at sikre, at personen har et forsørgelsesgrundlag, indtil pågældende igen er ansat i et seniorjob, foreslås, at personen får ret til en kompensation, der dækker perioden fra det tidspunkt, hvor pågældende ansøger om nyt seniorjob, og indtil personen ansættes i seniorjobbet.

Kompensationen dækker dog kun fra det tidspunkt, hvor lønudbetalingen fra den ordinære arbejdsgiver er ophørt. Det betyder, at hvis en person fx afskediges med 14 dages varsel, og pågældende umiddelbart søger om et seniorjob, kan kompensationen først beregnes fra det tidspunkt, hvor personen er fratrukket, og hvor lønudbetalingen dermed er ophørt.

Kompensationen svarer til de arbejdsløshedsdagpenge, som personen modtog ved dagpengeperiodens udløb fratrukket den løn, som personen modtager i perioden. Der henvises til bemærkningerne til § 8.

Kompensation til personen, hvis kommunen ikke overholder tidsfristen for ansættelse

Efter forslaget skal kommunen første gang, en person ansøger om et seniorjob, sørge for, at personen ansættes senest 2 måneder efter, at kommunen har modtaget ansøgningen. Ved senere ansøgning om et nyt seniorjob er fristen 1 måned.

Disse frister skal kommunen overholde. Hvis kommunen ikke overholder fristerne, har personen ret til en kompensation, der svarer til de arbejdsløshedsdagpenge, som personen modtog inden dagpengeperiodens udløb. Betaling af kompensationen ændrer ikke ved, at kommunen har pligt til at ansætte personen i et seniorjob. Tilsidesætter kommunen fristerne for, hvornår den skal ansætte en person i seniorjob, vil dette spørgsmål kunne tages op af kommunaltilsynet.

Det vil blive fulgt, om kommunerne i praksis overholder deres pligt til at ansætte personer i seniorjob i overensstemmelse med loven. Viser der sig at være generelle problemer med dette, vil ordningen med kompensation blive genovervejet.

Er en person ophørt i seniorjob med henblik på ordinær ansættelse og igen bliver ledig, regnes kompensationen fra det tidspunkt, hvor pågældende ansøger om et nyt seniorjob, og indtil personen ansættes, dog tidligst fra det tidspunkt, hvor lønudbetalingen fra den ordinære arbejdsgiver er ophørt. Det betyder, at hvis kommunen ikke overholder sin tidsfrist for ansættelsen, vil personen også blive kompenseret for dette.

Ophør af seniorjobbet

Ansættelse i et seniorjob ophører på den dato, hvor personen når efterlønsalderen. Ansættelse i et seniorjob ophører også, hvis en person afslår et rimeligt ordinært arbejde, som er formidlet af staten i jobcenteret efter § 5, stk. 2, nr. 1, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, eller hvis en person på grund af manglende indbetaling af medlemsbidrag eller efterlønsbidrag bliver meldt ud af sin arbejdsløshedskasse eller af efterlønsordningen og derfor ikke længere vil kunne gå på efterløn, når efterlønsalderen indtræder for personen.

Ansatte i seniorjob kan afskediges efter de almindelige regler, hvis den pågældende misligholder ansættelsesaftalen. Der vil ikke kunne ske afskedigelse af andre grunde, fx fordi en arbejdsfunktion nedlægges. Nedlægges arbejdsområdet for en person i seniorjob, eller sker der omorganiseringer, således at der ikke er behov for personen det pågældende sted, skal kommunen finde et nyt job til personen.

Hvis en person i seniorjob afslår et formidlet ordinært arbejde, skal staten i jobcenteret meddele dette til kommunen, hvorefter personen mister retten til seniorjobbet. Kommunen skal derfor bringe seniorjobbet til ophør, dog først når klagefristen for afgørelsen er udløbet. Personen vil kunne klage til beskæftigelsesankenævnet over rimeligheden af det formidlede arbejde, jf. reglerne i kapitel 10 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område. Klagen har opsættende virkning på ophøret af seniorjobbet.

En person i seniorjob mister desuden retten til seniorjobbet, hvis personen på grund af manglende indbetaling af medlemsbidrag eller efterlønsbidrag til sin arbejdsløshedskasse ikke længere vil kunne gå på efterløn, når personen når efterlønsalderen. Arbejdsløshedskassen skal give meddelelse til kommunen, såfremt personen på grund af manglende indbetaling af medlems- eller efterlønsbidrag bliver meldt ud af ar-

bejdsløhedskassen eller af efterlønsordningen. Kommunen skal herefter bringe seniorjobbet til ophør, dog først når klagefristen for afgørelsen er udløbet.

Personen vil kunne klage over arbejdsløhedskassens afgørelse om udmeldelse efter de almindelige regler herom i lov om arbejdsløhedsforsikring m.v. Klagen har opsættende virkning på ophøret af seniorjobbet.

En person, hvis seniorjob er ophørt på grund af ovennævnte forhold, mister retten til fortsat seniorjob.

Øvrige forhold

Det foreslås, at der skal gælde krav om merbeskæftigelse svarende til reglerne om ansættelse med løntilskud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats §§ 60 og 61. Dette indebærer, at der ved ansættelse af en person i seniorjob skal ske en nettoudvidelse af antallet af medarbejdere.

Tilskuddet til kommunen til seniorjobbet må ikke være konkurrenceforvridende. Det indebærer blandt andet, at tilskuddet til personer ansat i seniorjob skal holdes uden for kommunens prisfastsættelse i det omfang, tilskuddet ydes inden for offentlige serviceområder, hvor der er konkurrence til den private sektor, herunder hvor en kommunal opgave er omfattet af regler om udbudspligt eller udbudsret.

De ansatte i seniorjob bevarer retten til efterløn ved fortsat medlemskab af og indbetaling af efterlønsbidrag til en arbejdsløhedskasse.

Seniorjob er støttet arbejde og kan ikke benyttes til at optjene ret til arbejdsløhedsdagpenge, jf. § 53, stk. 4, i lov om arbejdsløhedsforsikring m.v.

Det foreslås, at ordningen træder i kraft den 1. januar 2008, således at der kan ske ansættelse fra dette tidspunkt.

Sagerne om seniorjob vil blive behandlet efter reglerne i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område, som bl.a. fastsætter regler om sagernes oplysning og behandling af klager over kommunernes afgørelser.

Det foreslås, at der skal kunne ydes tilskud til udgifter til hjælpemidler i form af arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger, hvis tilskuddet er af afgørende betydning for ansættelsen i seniorjob eller for at personen kan bevare et seniorjob.

Det foreslås, at personer i seniorjob skal have samme muligheder som andre ansatte for at få tilskud til personlig assistance efter reglerne om kompensation til handicappede i erhverv.

III. De økonomiske og administrative konsekvenser for staten, regioner og kommuner

Indførelsen af seniorjobordning

Forslaget indebærer, at personer, der har højst 5 år tilbage, før de når efterlønsalderen, og som mister dagpengeretten i henhold til § 55, stk. 2, i lov om arbejdsløhedsforsikring m.v., garanteres et job i bopælskommunen.

Det er forventningen, at der oprettes op til i alt ca. 1.500 seniorjob i løbet af 5 år, og at jobbene har en gennemsnitlig varighed på 4 år. Hvis antallet af oprettede seniorjob overstiger det forventede antal, vil aftalepartierne drøfte ordningen igen.

Af en bruttomålgruppe på 4.400 helårspersoner forventes en tilgang på seniorjobordningen på 300 personer om året i en 5-årig indfasningsperiode.

Forslaget skal ses i sammenhæng med forslaget om at udfase reglerne om forlængede dagpenge. Det forventes, at den resterende del af bruttomålgruppen på 4.400 helårspersoner vil finde ordinær beskæftigelse, når der ikke længere er mulighed for forlænget dagpengeret.

Der forventes et administrativt merforbrug i kommunerne på 3 timer pr. person i forbindelse med oprettelse og besættelse af et seniorjob i bopælskommunen svarende til en administrativ merudgift på 0,9 mio. kr. pr. år, når ordningen er fuldt indfaset.

Endvidere er der udgifter vedrørende tilskud til hjælpemidler svarende til 0,6 mio. kr. pr. år, når ordningen er fuldt indfaset.

Ansættelse i seniorjob sker på samme vilkår som andre kommunalt ansatte med tilsvarende arbejde og aflønnes med overenskomstmæssig løn på området. Den gennemsnitlige løn for en helårsperson forventes at være ca. 250.000 kr. pr. år. Kommunerne får et tilskud svarende til 110.000 kr. af lønnen for en helårsperson i seniorjob, og de resterende udgifter får kommunerne dækket via bloktilskuddet.

Table 1. Samlede økonomiske konsekvenser for det offentlige som følge af forslaget om seniorjobordning

Mio. kr. (2006 PL)	2007	2008	2009	2010	2011
Lønudgifter til seniorjob	0	75,0	150,0	225,0	300,0
Kommunale administrative udgifter	0	0,2	0,4	0,7	0,9
Refusionsberettigede udgifter til hjælpemidler.	0	0,2	0,3	0,5	0,6
Udgifter i alt	0	75,4	150,7	226,2	301,5

De økonomiske konsekvenser skal forhandles med de kommunale parter.

VI. De økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Forslaget har ingen økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet.

V. De miljømæssige konsekvenser

Forslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

VI. Administrative konsekvenser for borgerne

Forslaget har ingen administrative konsekvenser for borgerne.

VII. Ligestillingsmæssige konsekvenser

Det skønnes, at der i 2008 vil være 300 helårspersoner, der er omfattet af ordningen stigende i de følgende år til hhv. 600, 900 og 1200. Af de berørte personer vil 60 % være kvinder og 40 % mænd.

Sigtet med forslaget er at styrke jobmulighederne for de ældre ved at give dem ret til ansættelse på en kommunal arbejdsplads. Hensigten er, at ansættelse i et seniorjob vil øge deres muligheder for at få ansættelse i udstøttet arbejde enten i kommunen eller på en anden privat eller offentlig arbejdsplads.

Da flere kvinder end mænd er omfattet af målgruppen, vil forslaget fremme kvinders andel af arbejds-

styrken og dermed medvirke til at nedbringe den højere ledighed for kvinder.

VIII. Forholdet til EU-retten

Forslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter. Ordningen svarer til løntilskudsordningen hos offentlige arbejdsgivere efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Ordningen anses derfor ikke for statsstøtte.

IX. Kommunikationsplan

Der vil blive udsendt orienteringsbrev til kommunerne, beskæftigelsesregionerne, a-kasserne og til staten i jobcenteret.

X. Hørte myndigheder og organisationer

Forslaget har forud for fremsættelsen været til høring i:

Beskæftigelsesrådet

Foreningen af socialchefer i Danmark

Dansk Socialrådgiverforening

Det Centrale Handicapråd

Kristelig Arbejdsgiverforening

Kristelig Fagbevægelse

Sundhedskartellet

Foreningen af Statsamtsmænd

Foreningen af Statsamtsjurister.

XI. Sammenfattende skema

Vurdering af konsekvenserne af lovforslaget

	Positive konsekvenser/mindreudgifter	Negative konsekvenser/merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, regioner og kommuner	Stat 2007: 0 mio. kr. 2008: 0 mio. kr. 2009: 0 mio. kr. 2010: 0 mio. kr. 2011: 0 mio. kr. Kommune 2007: 0 mio. kr. 2008: 0 mio. kr. 2009: 0 mio. kr. 2010: 0 mio. kr. 2011: 0 mio. kr.	Stat 2007: 0 mio. kr. 2008: 75,4 mio. kr. 2009: 150,7 mio. kr. 2010: 226,2 mio. kr. 2011: 301,5 mio. kr. Kommune 2007: 0 mio. kr. 2008: 0 mio. kr. 2009: 0 mio. kr. 2010: 0 mio. kr. 2011: 0 mio. kr.
Administrative konsekvenser for stat, regioner og kommuner		
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Ligestillingsmæssige konsekvenser for borgerne	Forslaget vil have en positiv effekt på kvinders beskæftigelsesmuligheder	Ingen
Forholdet til EU-retten	Forslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter	

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Lovens formål er at give ældre ledige medlemmer af en arbejdsløshedskasse mulighed for beskæftigelse i et seniorjob. Der er tale om ledige personer, som maksimalt har 5 år tilbage, før de når efterlønsalderen, og som ikke længere har dagpengere, fordi de har opbrugt deres periode med ret til dagpenge. Reglerne om dagpengeperiodens længde fremgår af § 55, stk. 1, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., efter hvilken et medlem af en arbejdsløshedskasse har ret til dagpenge i sammenlagt 4 år inden for en periode på 6 år.

Målgruppen for personer i seniorjob svarer til målgruppen for bestemmelsen i den hidtidige § 55, stk. 2, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Efter den hidtidige § 55, stk. 2, har ledige medlemmer af en arbejdsløshedskasse, der ved udløbet af dagpengere, er fyldt 55 år, og som kan opfylde anciennitetskravet for at kunne gå på efterløn ved det fyldte 60. år, ret til

(forlængede) dagpenge, indtil de fylder 60 år. Denne § 55, stk. 2, foreslås ophævet i det samtidigt fremsatte forslag til lov om ændring af lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, integrationsloven og lov om påligning af indkomstskat til staten.

Loven fastsætter regler for disse seniorjob, som kommunerne bliver forpligtet til at etablere, og som giver kommunerne ret til et årligt tilskud fra staten pr. helårsansættelse.

I takt med, at alderen for efterløn stiger, jf. § 74 i det samtidigt fremsatte lovforslag om ændring af arbejdsløshedsforsikringsloven m.v., stiger også alderen for retten til seniorjob, således at der fortsat vil være højst 5 år fra tidspunktet, hvor man opbruger dagpengere, indtil man kan gå på efterløn.

Det er en betingelse for at kunne bevare retten til et seniorjob, at personen bevarer sit medlemskab af en arbejdsløshedskasse og indbetaler efterlønsbidrag. Der henvises til bemærkningerne til § 11.

Får en person, der er ansat i et seniorjob, ordinær beskæftigelse, bevarer personen ved efterfølgende ledighed ret til et seniorjob, med mindre personen har genoptjent ret til arbejdsløshedsdagpenge, jf. § 53, stk. 6, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Til § 2

Det foreslås, at personer omfattet af målgruppen får ret til ansættelse i et seniorjob i forbindelse med, at den periode, hvor man har ret til arbejdsløshedsdagpenge, udløber.

En person, der ønsker at blive ansat i et seniorjob, skal inden for en frist på 3 måneder før og senest 2 måneder efter den dag, hvor dagpengeperioden udløber, anmode bopælskommunen om ansættelse i et seniorjob. Kommunen får pligt til at ansætte den ledige senest 2 måneder efter den dag, hvor vedkommende har anmodet om et seniorjob. Personen kan tidligst ansættes fra dagen efter, at dagpengeperioden er udløbet.

Det foreslås, at der tillige er en 2-måneders ansøgningsfrist, når en person får ordinært arbejde, inden der er gået 2 måneder fra dagpengerettens ophør. Det betyder, at i disse tilfælde skal personen, hvis pågældende bliver ledig fra det ordinære arbejde, senest 2 måneder efter ophøret, have søgt kommunen om et seniorjob.

Overholder personen ikke ovennævnte ansøgningsfrister, mister personen retten til et seniorjob. Der vil dog i særlige tilfælde være mulighed for, at kommunen kan se bort fra, at fristen ikke er overholdt. Der henvises til bemærkningerne til § 5.

Kommunen skal tilbyde fuldtidsansættelse til fuldtidsforsikrede medlemmer af en arbejdsløshedskasse. Den ledige har således ikke ret til at blive ansat på deltid, men hvis kommunen mener, det er hensigtsmæssigt, vil den - som for øvrige ansatte - kunne imødekomme et ønske om deltidansættelse.

Kommunen skal tilbyde deltidansættelse til deltidforsikrede medlemmer af en arbejdsløshedskasse.

Til § 3

Får en person, der er ansat i et seniorjob, ordinær beskæftigelse, foreslås det, at personen bevarer sin ret til seniorjob ved efterfølgende ledighed. Har personen genoptjent ret til arbejdsløshedsdagpenge, jf. § 53, stk. 6, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., er personen dog ikke berettiget til seniorjob, men vil ved ledighed kunne modtage arbejdsløshedsdagpenge.

Efter forslaget skal ansøgningen om et seniorjob i disse tilfælde være modtaget i kommunen senest 2 måneder efter, at personen er ophørt i det ordinære job. Overholdes denne frist ikke, mister personen ret-

ten til et nyt seniorjob. Der vil dog i særlige tilfælde være mulighed for, at kommunen kan se bort fra, at fristen ikke er overholdt. Der henvises til bemærkningerne til § 5.

Kommunen har pligt til at ansætte personen i et seniorjob senest 1 måned efter den dag, hvor ansøgningen er modtaget.

For at sikre, at personen har et forsørgelsesgrundlag, foreslås det, at personen får ret til en kompensati-on. Der henvises til bemærkningerne til §§ 8 og 9.

Til § 4

Det foreslås, at hvis en person, der er ansat i et seniorjob, flytter til en anden kommune, har personen ret til at fortsætte i sit hidtidige seniorjob. Personen kan også vælge at søge om at få et seniorjob i den nye bopælskommune.

Ansøgning om ansættelse i seniorjob i den nye bopælskommune, kan efter forslaget sendes til den nye bopælskommune tidligst 3 måneder før tilflytningen. Ansøgningen skal senest være modtaget i den nye kommune samtidig med, at personen ophører med seniorjobbet i fraflytningskommunen. Den nye kommune skal ansætte personen senest 2 måneder efter den dag, hvor ansøgningen er modtaget, dog tidligst samtidig med tilflytningen.

Det følger af § 3, at hvis en person, der er berettiget til seniorjob, har ordinær beskæftigelse, har vedkommende ved ledighed fra det ordinære job ret til et nyt seniorjob. En person, der er omfattet af § 3, vil efter denne bestemmelse ved flytning til en ny kommune kunne anmode denne om et seniorjob. Ansøgningen om et seniorjob skal være modtaget senest 2 måneder efter, at personen er ophørt i den ordinære beskæftigelse.

Når den nye bopælskommune har pligt til at ansætte personen i et seniorjob, er det denne kommune, der afholder udgifterne og modtager tilskuddet efter denne lov.

Hvis personen vælger at bevare sit seniorjob i den tidligere kommune, er det den tidligere kommune, der afholder udgifterne og modtager tilskuddet efter denne lov.

Til § 5

Det foreslås, at kommunen kan dispensere, hvis en person ikke overholder fristerne for, hvornår personen senest skal søge om et seniorjob. Det gælder både i forbindelse med ansøgning, når dagpengeretten udløber, jf. § 2, stk. 2, hvis pågældende har haft et ordinært arbejde, jf. § 3, stk. 2, eller flytter til en ny kommune, jf. § 4, stk. 2. Det er en forudsætning, at årsagen til, at

personen ikke har overholdt fristerne, skyldes ganske særlige forhold, som ikke kan tilregnes personen selv.

Som eksempler på ganske særlige forhold kan nævnes, at

- staten i jobcenteret, en kommune eller pågældendes a-kasse ikke har vejledt korrekt om betingelserne for at få et seniorjob, herunder om ansøgningsfristerne,
- a-kassen ikke har været opmærksom på, at personens dagpengeperiode er udløbet,
- a-kassen ved dagpengeperiodens udløb har truffet en afgørelse om, at personen kan genindplaceres i en ny dagpengeperiode, hvilket efterfølgende viser sig ikke at være tilfældet, eller
- der har været alvorlig sygdom i ansøgningsperioden hos personen selv eller hos dennes nærmeste pårørende.

Kommunens afgørelser om dispensation vil kunne indbringes for beskæftigelsesankenævnet.

Til § 6

Personens bopælskommune kan etablere seniorjob inden for hele kommunens ansættelsesområde. Ligesom ved ordinære job skal der være tale om arbejde med et reelt indhold, så den enkelte ikke mister motivation og udvikling i jobbet. Det er kommunen, der fastsætter arbejdsområdet og det konkrete indhold af seniorjobbet. Det skal ske på baggrund af samtale med den ledige, og der skal ved fastlæggelsen heraf tages udgangspunkt i personens forudsætninger og interesser. Personen har ikke noget krav på ansættelse inden for bestemte områder, men kommunerne bør bl.a. lægge vægt på personens kvalifikationer, herunder uddannelses- og erhvervs-mæssige baggrund samt interesser.

Det foreslås, at repræsentanter for de ansatte i den kommunale virksomhed medvirker i forbindelse med fastlæggelse af arbejdets indhold i seniorjob for herved at bidrage til, at arbejdet har et rimeligt indhold, så den enkelte oplever kvalitet i jobbet.

Personer, der er ansat i seniorjob, vil kunne deltage på lige fod med andre offentligt ansatte i relevant videre- og efteruddannelse.

Kommunen skal tilbyde ansættelse på fuld overenskomst-mæssig arbejdstid til personer, der er fuldtidsforsikrede medlemmer af en arbejdsløshedskasse og deltidsansættelse til deltidsforsikrede medlemmer af en arbejdsløshedskasse. Kommunen vil dog også kunne tilbyde deltidsansættelse til fuldtidsforsikrede medlemmer af en arbejdsløshedskasse i tilfælde, hvor kommunen og et fuldtidsforsikret medlem er enige herom.

Til § 7

Det foreslås, at løn- og arbejdsvilkårene for personer i seniorjob skal være overenskomst-mæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende, jf. dog bemærkningerne til forslaget til § 11. Endvidere foreslås det, at personer, der ansættes i seniorjob, i øvrigt skal være omfattet af den lovgivning, der gælder for lønmodtagere.

For at sikre, at personer, der er ansat i seniorjob, kan være i beskæftigelse, indtil de kan gå på efterløn, foreslås det, at de ikke vil kunne afskediges, selv om det arbejde, som de udfører i seniorjobbet, ikke længere skal udføres. Nedlægges et arbejdsområde, som varetages af en person i seniorjob, eller sker der omorganiseringer, således at der ikke er behov for personen det pågældende sted, skal kommunen sørge for et nyt seniorjob til personen.

Til § 8

Det foreslås i *stk. 1*, at hvis en kommune ikke ansætter en person i seniorjob inden for de tidsfrister, som fremgår af § 2, stk. 1, § 3, stk. 1, og § 4, stk. 3, så skal kommunen betale en kompensation til personen. Der henvises herved til bemærkningerne til § 9.

Betaling af kompensationen tilsidesætter ikke kommunens pligt efter loven til at ansætte personen i et seniorjob. Efterlever kommunen ikke sin forpligtelse til at ansætte personen inden for de i loven fastsatte frister, vil det spørgsmål kunne tages op af kommunaltilsynet.

I *stk. 2* foreslås det, at hvis kommunen ikke senest 2 måneder efter at have modtaget en ansøgning om seniorjob ansætter personen i seniorjob, så skal kommunen betale en kompensation, der dækker perioden fra det tidspunkt hvor fristen for at ansætte pågældende udløb, og indtil personen ansættes i seniorjobbet. Dette gælder både, når en person efter § 2 i forbindelse med ophør af dagpengeretten søger om seniorjob, og når en person flytter til en ny kommune og ønsker at udnytte sin mulighed efter § 4 for at få et seniorjob i den nye kommune.

I *stk. 3* foreslås det, at i de situationer, hvor en person er ophørt i et seniorjob med henblik på ordinær beskæftigelse, og pågældende på ny bliver ledig og ansøger om nyt seniorjob, skal kompensationen dække perioden fra, at pågældende ansøger om et nyt seniorjob, og indtil ansættelsen i seniorjobbet finder sted. Kompensationen kan tidligst dække fra det tidspunkt, hvor lønudbetalingen fra den ordinære arbejdsgiver er ophørt.

I disse situationer, hvor pågældende anmoder om nyt seniorjob, har kommunen pligt til at ansætte per-

sonen senest 1 måned efter at have modtaget anmodningen. Forslaget indebærer således, at hvis personen søger om et nyt seniorjob, så snart vedkommende har modtaget sin opsigelse, vil pågældende kunne få en kompensation, der dækker perioden fra ophør af løn-udbetaling fra den ordinære arbejdsgiver og indtil ansættelsen i nyt seniorjob.

Det foreslås, at personen ikke har ret til en kompensation, hvis afskedigelsen er begrundet i, at personen har misligholdt sin ansættelsesaftale. Dette gælder både i de situationer, hvor pågældende er bortvist, og hvor arbejdsgiveren i øvrigt har begrundet afskedigelsen med misligholdelse. I disse sager vil der kunne være uenighed mellem arbejdsgiver og arbejdstager om, hvorvidt bortvisningen eller afskedigelsen var berettiget. Dette spørgsmål vil ofte skulle finde en retlig afgørelse. I disse situationer vil kompensationen først kunne udbetales, når der foreligger en endelig afgørelse om at der ikke foreligger misligholdelse.

Personen har heller ikke ret til kompensationen, hvis ledigheden på anden måde kan tilregnes pågældendes egne forhold. Vurderingen, der i forbindelse hermed skal lægges til grund, svarer til den vurdering, som kommunerne foretager i forbindelse med beslutning om tilbagebetaling af kontanthjælp, når modtageren ubegrundet har opsagt et arbejde, jf. § 93, stk. 1, nr. 2, i lov om aktiv socialpolitik.

Til § 9

Det foreslås i *stk. 1*, at kompensationen svarer til de arbejdsløshedsdagpenge, som personen modtog ved dagpengeperiodens udløb fratrukket den løn, som personen modtager i perioden med kompensation. Kompensationen udbetales månedvis bagud.

Efter forslaget har personen pligt til at oplyse kommunen om sine arbejdsindtægter.

Det foreslås i *stk. 2*, at kompensationen reguleres efter lov om en satsreguleringsprocent, dvs. på samme måde som arbejdsløshedsdagpenge.

Det betyder fx, at hvis det personen mister sin ret til dagpenge i 2008 og i 2009 skal have udbetalt en kompensation, skal der tages udgangspunkt i de dagpenge, som pågældende var berettiget til i 2008. Dette beløb opreguleres med satsreguleringsprocenten til niveauet for 2009.

Det foreslås i *stk. 3*, at fradraget i kompensationen som følge af arbejdsindtægter sker i forhold til den arbejdstid, som den pågældende har i arbejdet. For personer, der ikke har en dokumenterbar arbejdstid, beregnes timetallet ud fra indtægten divideret med den til enhver tid gældende omregningssats, som er fastsat efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Forslaget bygger på de principper, som gælder i forbindelse med fradrag for indtægter for personer, der modtager ledighedsydelse efter lov om aktiv socialpolitik. De nærmere regler vil blive fastsat i en bekendtgørelse, jf. nedenfor.

Det foreslås i *stk. 4*, at kompensationen nedsættes med det beløb, som den pågældende eventuelt modtager fra arbejdsgiveren eller Lønmodtagernes Garantifond i forbindelse med ophør af ansættelsen. Dette svarer til de regler, der gælder for ledighedsydelse.

Det foreslås i *stk. 5*, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte regler for beregning af kompensationen, herunder regler om fradrag i kompensationen.

Bemyndigelsen vil blive udnyttet til at fastsætte regler, der svarer til fradraget i ledighedsydelse, jf. reglerne i bekendtgørelse nr. 522 af 7. juni 2001 om beregning af ledighedsydelse, fradrag i ledighedsydelse og varsling af ferie med ledighedsydelse.

Det betyder bl.a., at det i en bekendtgørelse om seniorjob vil blive fastsat

- 1) hvilke former for arbejde og indtægter, der medfører fradrag i kompensationen,
- 2) hvilke indtægter, der ikke medfører fradrag,
- 3) hvorledes fradraget skal foregå (time for time og ugevis m.v.), og
- 4) hvilke regler, der skal være for varsling af ferie ved perioder med kompensation.

Til § 10

Det foreslås, at personer, der er ansat i seniorjob, og personer, der modtager kompensation efter § 8, skal kunne formidles til ordinært arbejde. Personen skal derfor under ansættelsen være registreret som arbejds-søgende hos staten i jobcenteret og have indlagt sine formidlingsrelevante oplysninger (CV-oplysninger) i Beskæftigelsesministeriets database (Jobnet). Oplysningerne skal være fyldestgørende med hensyn til tidligere beskæftigelse, uddannelse, kvalifikationer og øvrige forhold af betydning for formidling af arbejde.

Personer i seniorjob modtager ikke dagpenge og vil ikke være omfattet af reglerne om individuelt kontaktførløb, løbende opfølgning, jobplan mv.

Kommunen skal underrette staten i jobcenteret om, at en person bliver ansat i seniorjob.

Til § 11

Ansættelse i et seniorjob ophører, når datoen for efterlønsalderen indtræder. Reglerne om efterlønsalderens indtræden fremgår af forslaget til § 74 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., jf. det samtidigt fremsatte forslag til lov om ændring af lov om arbejdsløs-

hedsforsikring m.v., lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, integrationsloven og lov om påligning af indkomstskat til staten.

Seniorjobbet ophører desuden, hvis en person i seniorjob afslår et rimeligt ordinært arbejde, som er formidlet af staten i jobcenteret efter § 5, stk. 2, nr. 1, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Der skal være tale om et job, hvor arbejdsgiveren har bedt om at få henvist arbejdskraft, hvorefter staten i jobcenteret har pålagt den ansatte i seniorjob at søge dette arbejde.

Hvis en person afslår et ordinært arbejde, som er formidlet af staten i jobcenteret, skal staten i jobcenteret meddele dette til kommunen, hvorefter personen mister retten til seniorjobbet. Kommunen skal derfor bringe seniorjobbet til ophør, dog først når klagefristen for afgørelsen er udløbet.

Ved vurdering af, hvad der er et rimeligt ordinært arbejde, finder kriterierne i § 13, stk. 4, i lov om aktiv socialpolitik anvendelse.

Det fremgår af forslaget til § 12 om klageadgang, at personen vil kunne klage til beskæftigelsesankenævnet over rimeligheden af det formidlede arbejde, jf. reglerne i kapitel 10 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område. Klagen har opsættende virkning på ophøret af seniorjobbet.

Seniorjobbet ophører også, hvis en person bliver meldt ud af arbejdsløhedskassen eller efterlønsordningen på grund af manglende indbetaling af medlems- eller efterlønsbidrag og derfor ikke længere vil kunne gå på efterløn, når personen når efterlønsalderen.

Det samme gør sig gældende, hvis personen slettes som medlem af a-kassen på grund af svig og ikke genoptages på ny senest samtidig med slettelsen. Det afgørende er, at indbetalingerne af medlems- og efterlønsbidrag ikke afbrydes.

En person, der er blevet meldt ud af arbejdsløhedskassen eller af efterlønsordningen på grund af dette, kan klage over arbejdsløhedskassens afgørelse om udmeldelse efter de almindelige regler herom i §§ 98 og 99 i lov om arbejdsløhedsforsikring m.v.

Det fremgår af forslaget til *stk. 2*, at ophøret først skal ske, når personen inden for den almindelige klagefrist ikke længere har mulighed for at klage over de forhold, der ligger til grund for, at seniorjobbet skal ophøre, dvs. hvis seniorjobbet skal ophøre på grund af, at personen ikke tager imod et formidlet ordinært arbejde, eller på grund af manglende indbetaling af medlemsbidrag eller efterlønsbidrag til arbejdsløhedskassen eller udmeldelse af arbejdsløhedskassen, således at personen ikke længere vil kunne gå på efterløn, når personen når efterlønsalderen.

Det foreslås i *stk. 3*, at personer i seniorjob i øvrigt vil kunne afskediges, såfremt de misligholder ansættelsesaftalen på en sådan måde, at kommunen efter almindelige principper er berettiget til at afskedige ansatte. Hvis den pågældende person anfægter, at arbejdsgiveren har været berettiget til at bringe ansættelsen til ophør som følge af misligholdelse, skal dette behandles efter de almindelige regler, dvs. i det fagretlige system eller ved ordinære domstole.

Seniorjob er støttet arbejde, og der vil derfor ikke kunne ske genoptjening af dagpengetilrettelæggelse på grundlag af beskæftigelse i seniorjob, jf. lov om arbejdsløhedsforsikring m.v. § 53, stk. 4.

Personer i seniorjob vil ikke kunne modtage til lægsydelse efter kapitel 14 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Der vil efter forslaget § 18 kunne gives tilskud til hjælpemidler efter reglerne i § 100 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Til §§ 12 og 13

Det foreslås, at følgende afgørelser kan indbringes for beskæftigelsesankenævnet:

- Kommunens afgørelser efter § 4, stk. 1, hvorefter personen ved flytning har ret til at fortsætte i sit hidtidige seniorjob eller ret til at få et nyt seniorjob i den nye kommune.
- Kommunens afgørelser efter § 5, hvorefter kommunen i særlige tilfælde kan se bort fra frister fra ansøgninger om seniorjob.
- Kommunens afgørelser efter § 6, hvorefter kommunen fastsætter indholdet af seniorjobbet efter samtale med ansøgeren.

Et seniorjob kan være alt arbejde, som den pågældende kan varetage, og som udgangspunkt skal kommunen fastlægge beskæftigelsen under hensyn til personens kvalifikationer og interesser.

Hvis personen klager over indholdet af seniorjobbet og ikke tager imod tilbudet, vil der kunne træffes en foreløbig formandsafgørelse af formanden for beskæftigelsesankenævnet i de tilfælde, hvor det skønnes, at der er tale om en pludselig opstået trangssituation. Dette følger pr. 1. januar 2007 af reglerne i § 23 i bekendtgørelse nr. 638 af 15. juni 2006 om retssikkerhed og administration på det sociale område.

- Kommunens afgørelser om kompensation, jf. §§ 8 og 9.
- Kommunens afgørelser efter § 11, stk. 1, nr. 2, om ophør af seniorjobbet, fordi personen har afslået et rimeligt ordinært formidlet arbejde. Kommunens afgørelse om ophør af seniorjobbet sættes i bero

F. t. 1. om seniorjob

ved klager over, at det ordinært formidlede arbejde ikke har været rimeligt, jf. forslaget til § 12, stk. 2.

- Kommunens afgørelser efter § 11, stk. 1, nr. 3, hvor efter kommunen skal sørge for, at ansættelsen i seniorjobbet ophører ved personens manglende indbetaling af medlemsbidrag eller efterlønsbidrag til arbejdsløsheds-kassen eller udmeldelse af arbejdsløsheds-kassen, således at personen ikke længere vil kunne gå på efterløn, når personen når efterlønsalderen. Kommunens afgørelser om ophør af seniorjobbet sættes i bero, hvis personen efter reglerne i § 98 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. påklager spørgsmålet om manglende indbetaling af medlems- og efterlønsbidrag, jf. forslaget til § 12, stk. 2.
- Spørgsmålet om, hvorvidt kommunen overholder bestemmelsen i § 15, stk. 3, om, at tilskuddet, som kommunen modtager til seniorjobbet, ikke må være konkurrenceforvridende.

Det fremgår af forslaget til § 13, at afgørelser i spørgsmål om konkurrenceforvridning efter forslaget til § 15, stk. 3, ud over af parterne i sagen tillige kan indbringes af andre, som har en væsentlig interesse i afgørelsen.

For så vidt angår afgørelserne efter § 11, stk. 1, nr. 2 og 3, foreslås det, at personen skal have mulighed for at udnytte sin klagemulighed. Derfor foreslås det, at effektueringen af ophøret af seniorjobbet først skal ske, når klagefristen på 4 uger er udløbet.

Hvis der klages, foreslås det, at kommunen ikke må træffe afgørelse om ophør af seniorjob før beskæftigelsesankenævnet har truffet afgørelse om, hvorvidt det ordinære formidlede arbejde ikke har været rimeligt, eller Arbejdsdirektoratet efter reglerne i § 98 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. har truffet afgørelse om manglende indbetaling af medlems- eller efterlønsbidrag.

Beskæftigelsesnævnets afgørelse vil kunne påklages til Ankestyrelsen, der vil kunne behandle klagen, hvis afgørelsen er principiel eller har generel betydning. Arbejdsdirektoratets afgørelse vil kunne påklages til Arbejdsmarkedets Ankenævn. Disse klager har ikke opsættende virkning.

Det foreslås i § 12, stk. 1, at klagerne til beskæftigelsesankenævnet skal behandles efter kapitel 10 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område. Dette indebærer bl.a., at klagen skal ske inden 4 uger fra det tidspunkt, hvor personen har modtaget afgørelsen, og at klagen kan indbringes af den, som afgørelsen vedrører.

I bekendtgørelse om retssikkerhed og administration på det sociale område vil det blive fastsat, at ved klage over staten i jobcenterets afgørelse om formid-

ling af ordinært arbejde, skal sagen behandles af beskæftigelsesankenævnet inden 4 uger efter, at klagen er modtaget.

Til § 14

Det foreslås, at der fastsættes krav om merbeskæftigelse ved ansættelse af personer i seniorjob. Det betyder, at der ved ansættelse af en person i seniorjob skal ske en nettoudvidelse af antallet af medarbejdere i forhold til den normale beskæftigelse for den kommunale virksomhed. Betingelsen om merbeskæftigelse påses af ansættelsesmyndigheden for den pågældende kommunale virksomhed og de ansatte i fællesskab. Uenighed om betingelsen om merbeskæftigelse afgøres efter de fagretlige regler om mægling og eventuel voldgift.

Efter forslaget i *stk. 3* får beskæftigelsesministeren bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om indholdet af merbeskæftigelseskravet. Bemyndigelsen vil blive udnyttet til at fastsætte regler, der svarer til merbeskæftigelseskravet i løntilskudsordningen efter kapitel 12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Der vil således fx blive fastsat regler om, at medarbejderne skal inddrages forud for ansættelsen i seniorjobbet, at virksomheden som udgangspunkt skal afgrænses som en arbejdsplads med selvstændigt produktionsnummer, at merbeskæftigelse opgøres med udgangspunkt i budgettet for den pågældende kommunale virksomhed, og at der skal være skriftlige tilkendegivelser fra medarbejderne og arbejdsgiveren om, at betingelserne er opfyldt.

Til § 15

Det foreslås, at kommunen får ret til et tilskud på 110.000 kr. pr. helårsansættelse. Tilskuddet udbetales via det kommunale refusionssystem. Kommunerne vil endvidere blive kompenseret for merudgifterne over bloktilskuddet.

Det foreslås i *stk. 2*, at tilskuddet – på samme måde som løntilskud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats – reguleres en gang årligt med satsreguleringsprocenten efter lov om en satsreguleringsprocent.

Det foreslås i *stk. 3*, at tilskuddet til kommunen efter *stk. 1* ikke må være konkurrenceforvridende. Der vil, jf. forslaget til § 12, stk. 1, kunne klages til beskæftigelsesankenævnet over konkurrenceforvridning. At der ikke må være konkurrenceforvridning indebærer blandt andet, at tilskuddet til personer ansat i seniorjob skal holdes uden for kommunens prisfastsættelse i det omfang, tilskuddet ydes inden for offentlige serviceområder, hvor der er konkurrence til den

private sektor, herunder hvor en kommunal opgave er omfattet af regler om udbudspligt eller udbudsret.

Til § 16

Det foreslås, at kommunen afholder endeligt udgiften til kompensationen efter § 8.

Til § 17

Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. januar 2008, således at personer kan ansættes i seniorjob fra denne dato.

Da der ifølge forslaget til § 2 kan ansøges om seniorjob 3 måneder før udløbet af dagpengeperioden, vil personer, hvis dagpenge udløber i 1. kvartal af 2008 kunne ansøge kommunen om et seniorjob inden 1. januar 2008.

Til § 18

Det foreslås, at målgruppen for seniorjob tilføjes i målgruppen i § 100 i lov om en aktiv beskæftigelses-

indsats, således at der til personer i seniorjob vil kunne ydes hjælpemidler i form af arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger efter samme regler, som gælder for personer, der ansættes uden løntilskud.

I denne forbindelse er der sket en nyformulering af bestemmelsen, og der er ikke tale om indholdsmæssige ændringer, ud over at målgruppen også indbefatter personer, der er omfattet af lov om seniorjob.

Til § 19

Det foreslås, at målgruppen for seniorjob tilføjes som målgruppe i § 5 i lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v., således at personer i seniorjob har mulighed for personlig assistance.

Til § 20

Det foreslås, at loven ikke skal gælde for Færøerne og Grønland.

Til lovforslag nr. L 62. Skriftlig fremsættelse (3. november 2006)

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Herved tillader jeg mig for Folketinget at fremsætte:

Forslag til lov om seniorjob
(Lovforslag nr. L 62).

Forslaget udmønter en del af velfærdsaftalen og hænger sammen med forslaget om at ophæve de forlængede dagpenge, jf. det samtidigt fremsatte forslag til lov om ændring af lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, integrationsloven og lov om påligning af indkomstskat til staten.

Forslaget indebærer, at personer, der har højst 5 år tilbage, før de når efterlønsalderen, og som mister dagpengeretten i henhold til § 55, stk. 2, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. garanteres et seniorjob i bopælskommunen. Seniorjobbet ophører ved efterlønsalderens indtræden.

Ansættelsen sker på overenskomstmæssige

vilkår, og kommunen får et tilskud på 110.000 kr. om året. Ansættelsen skal medføre en nettoudvidelse af antallet af ansatte i den pågældende kommunale virksomhed.

Kommunen har pligt til at ansætte en person i seniorjob senest 2 måneder efter, at personen anmoder om det. Dog efter 1 måned, hvis der er tale om tilbagevenden til seniorjob efter en periode med ordinær ansættelse. Overholder kommunen ikke fristen, skal kommunen betale en kompensation til personen, der svarer til dagpengene fratrukket evt. arbejdsindtægter.

Personer i seniorjob optjener ikke ret til dagpenge og skal være parate til at tage imod et formidlet ordinært arbejde. Afslår man et sådant, mistes retten til fortsat seniorjob.

Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. januar 2008.

Idet jeg i øvrigt henviser til lovforslaget og bemærkningerne hertil, skal jeg anbefale lovforslaget til Folketingets velvillige behandling.