

Arbejdsmarkedsstyrelsen, den 29. september 2006
J.nr. 06-201-214 /tbi

Udkast

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 og indbetaling af efterlønsbidrag 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 senest 2 måneder efter, at 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 udløbet af dagpengeperioden.

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 med henblik på ordinær beskæftigelse, har ved ledighed ret til på ny at få et seniorjob. Kommunen har pligt til at ansætte personen i seniorjob senest 1 måned efter, at ansøgningen om et seniorjob er modtaget.

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

Stk. 3. Personen er berettiget til en kompensation, der dækker perioden fra lønudbetalingen fra den ordinære arbejdsgiver ophører, og indtil personen ansættes i seniorjobbet. Kompensationen kan dog

højst omfatte 2 måneder regnet fra det tidspunkt, hvor personen har modtaget sin afskedigelse. Der er ikke ret til kompensation, hvis ledigheden er begrundet i, at personen har misligholdt ansættelsesaftalen, eller hvis ledigheden på anden måde kan tilregnes den ledige selv.

Stk. 4. Kompensationen svarer til de arbejdsløshedsdagpenge, som personen modtog ved dagpengeperiodens udløb fratrukket de arbejdsindtægter, som personen modtager i perioden. Personen har pligt til at oplyse kommunen om sine arbejdsindtægter. Kompensationen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5. Kompensationen reguleres med satsreguleringsprocenten, jf. lov om en satsreguleringsprocent.

§ 4. Kommunen fastsætter seniorjobbets indhold efter en samtale med ansøgeren og blandt andet under hensyn til ansøgerens kvalifikationer og interesser.

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

§ 5. Løn- og arbejdsvilkårene for personer i seniorjob skal være overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende. 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 et nyt seniorjob.

§ 6. Ansætter kommunen ikke en person i seniorjob inden for tidsfristen i §§ 2, stk. 1, og 3, stk. 1, skal kommunen betale en kompensation. Kompensationen dækker perioden fra det tidspunkt, hvor fristen for at ansætte pågældende udløber, og indtil personen ansættes i seniorjobbet.

Stk. 2. Kompensationen svarer til de arbejdsløshedsdagpenge, som personen modtog ved dagpengeperiodens udløb fratrukket de arbejdsindtægter, som personen modtager i perioden. Personen har pligt til at oplyse kommunen om sine arbejdsindtægter. Kompensationen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 4. Kompensationen reguleres med satsreguleringsprocenten, jf. lov om en satsreguleringsprocent.

Kapitel 3

Pligt til at stå til rådighed for formidlet arbejde

§ 7. En person, der modtager kompensation efter §§ 3 og 6, og en person, der er ansat i seniorjob kan formidles ordinært arbejde. Personen skal være registreret som arbejdssøgende uden ydelse hos staten i jobcenteret og have indlagt oplysninger om arbejds- og uddannelsesmæssig baggrund m.v. (CV) i Beskæftigelsesministeriets database (Jobnet).

Kapitel 4

Ophør af seniorjob

§ 8. Ansættelsen i seniorjob ophører

- 1) på den dato, hvor personen når efterlønsalderen,
- 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 ikke længere vil kunne gå på efterløn, når personen når efterlønsalderen, jf. § 1, 2. pkt.

Stk. 2. Ved vurderingen af, hvad der er et rimeligt ordinært arbejde, finder kriterierne i § 13, stk. 4, i lov om aktiv socialpolitik anvendelse.

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

Kapitel 5

Tilskud til hjælpemidler

§ 9. Med henblik på at fremme, at personer opnår eller fastholder ansættelse i seniorjobbet, kan der ydes tilskud til hjælpemidler i form af arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger.

Stk. 2. Det er en betingelse for at give tilskud til arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger, at tilskuddet er af afgørende betydning for, at personen kan fastholde eller opnå ansættelse i seniorjobbet, eller at redskabet eller indretningen kompenserer for personens eventuelle begrænsning i arbejdsevnen.

Stk. 3. Hjælpemidler kan i stedet for tilskud gives som udlån under forudsætning af, at det udlånte i fuldt omfang tilgodeser behovet.

Stk. 4. Det er en betingelse for at give tilskud til hjælpemidler, at udgiften ligger ud over, hvad arbejdsgiveren forudsættes at afholde, og at hjælpemidlerne ikke er sædvanligt forekommende på arbejdspladsen.

Stk. 5. Afgørelse om hjælpemidler træffes af kommunen i jobcenteret, og tilskuddet ydes på baggrund af dokumenterede udgifter.

Stk. 6. Tilskud til hjælpemidler kan gives uden hensyn til personens og ægtefællens indtægts- og formueforhold.

Kapitel 6

Klageadgang

§ 10. Kommunens afgørelser efter § 4, stk. 1, og § 8, stk. 1, nr. 2, og § 12 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. Klage over afgørelser i spørgsmål om konkurrenceforvridning efter § 12 kan tillige indbringes for beskæftigelsesankenævnet af andre, som har en væsentlig interesse i afgørelsen.

Stk. 3. Afgørelser om manglende indbetaling af medlems- eller efterlønsbidrag, jf. § 8, stk. 1, nr. 3, kan påklages efter reglerne i §§ 98 og 99 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 4. Klagen over afgørelse efter stk. 3 og § 8, stk. 1, nr. 2, har opsættende virkning i forhold til seniorjobbets ophør.

Kapitel 7

Merbeskæftigelse m.v.

§ 11. 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 for 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.

§ 12. Tilskuddet til kommunen efter § 13 må ikke være konkurrenceforvridende.

Kapitel 8

Finansiering

§ 13. 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.

§ 14. Staten refunderer 50 pct. af en kommunes udgifter til arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger efter § 9. Kommunens refusionsberettigede udgifter ydes som forskudsrefusion.

§ 15. Kommunen afholder endeligt udgiften til kompensationen efter §§ 3 og 6.

Kapitel 9

Ikrafttrædelsesbestemmelser

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

§ 17. I lov nr. 522 af 24. juni 2005 om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, som ændret ved § 1 i lov nr. 404 af 8. maj 2005, foretages følgende ændringer:

1. I § 1, *stk. 1*, indsættes efter "lov om en aktiv beskæftigelsesindsats,":
"lov om seniorjob,".

2. I § 13, *stk. 2, nr. 1*, indsættes efter "lov om en aktiv beskæftigelsesindsats":
"og lov om seniorjob".

3. I § 14, stk. 2, indsættes efter "lov om en aktiv beskæftigelsesindsats,":
"lov om seniorjob,".

4. I § 58, stk. 1, indsættes efter "lov om en aktiv beskæftigelsesindsats,":
"lov om seniorjob,".

5. I § 66 indsættes efter "lov om en aktiv beskæftigelsesindsats,":
"lov om seniorjob,".

§ 18. I lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 55 af 29. januar 2001, som senest ændret ved § 2 i lov nr. 523 af 24. juni 2005, foretages følgende ændringer:

1. I § 5, stk. 1, nr. 3 udgår "eller".

2. § 5, stk. 1, nr. 4, affattes således:

"4) deltagelse i tilbud om virksomhedspraktik efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats eller"

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

"5) beskæftigelse i seniorjob efter lov om seniorjob."

§ 19. 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 iværksætteri
- Flere med en videregående uddannelse.

Det fremgår af aftalen, at der er enighed om, at personer, der opbruger dagpengeretten, 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 aftalepartierne 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. og lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, forslag til lov om ændring af lov om social pension, forslag til lov om ændring af lov om fleksydelse, forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., forslag til lov om æn-

dring 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 forlænget dagpengeret i § 55, stk. 2, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., hvorefter ledige medlemmer af en arbejdsløhedskasse, 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. og lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Forslaget om at ophæve den forlængede dagpengeret indebærer, at medlemmer, hvis dagpengeret udløber inden efterlønsalderen, uden at de har genoptjent dagpengeretten, 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 beskæftigelsesmuligheder for ældre lønmodtagere og personer med handicap.

II. Lovforslagets indhold

Personkreds

Lovens formål er at give ældre ledige medlemmer af en arbejdsløhedskasse 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 dagpengeret, 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 arbejdsløhedskasse 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 arbejdsløhedskasse, 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., og lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Ordningen om forlængede dagpenge, der foreslås ophævet, omfatter ledige, der opbruger dagpengeretten 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 dagpengeretten, 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. og lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, 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 trangssituation. 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 overenskomstmæssige 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 dagpengeretten udløber. For at den ledige kan bevare retten til seniorjob, skal ansøgningen om et job senest være modtaget i kommunen 2 måneder efter dagpengerettens 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 sige, at staten i jobcenteret skal være opmærksom på at formidle disse personer ordi- nært arbejde, hvilket vil give mulighed for at genoptjene dagpengeretten. 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 lønudbetalingen fra den ordinære arbejdsgiver ophører og indtil personen igen er ansat i seniorjob. Kompensationen svarer til de arbejdsløshedsdagpenge, som personen modtog ved dagpengeperiodens udløb fratrukket den løn, som personen modtager i perioden. Der henvises til bemærkningerne til § 3.

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.

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 med umiddelbar virkning. 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. Arbejdsløhedskassen skal give meddelelse til kommunen, såfremt personen på grund af manglende indbetaling af medlems- eller efterlønsbidrag bliver meldt ud af arbejdsløhedskassen eller af efterlønsordningen. Kommunen skal herefter bringe seniorjobbet til ophør med umiddelbar virkning.

Personen vil kunne klage over arbejdsløhedskassens afgørelse om udmeldelse efter de almindelige regler herom i lov om arbejdsløshedsforsikring 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 en arbejdsløshedskasse og indbetaling af efterlønsbidrag.

Seniorjob er støttet arbejde og kan ikke benyttes til at optjene ret til arbejdsløshedsdagpenge, jf. § 53, stk. 4, i lov om arbejdsløshedsforsikring 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. Der vil blive foretaget ændringer i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område og i den tilhørende bekendtgørelse i overensstemmelse hermed.

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.

Seniorjob er en del af beskæftigelsesindsatsen. Som en konsekvens heraf foreslås det, at området for lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats også skal omfatte lov om seniorjob.

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 dagpengere retten i henhold til § 55, stk. 2, i lov om arbejdsløshedsforsikring 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.

Tabel 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 understøttet 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 arbejdsstyrken 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 dagpengeret, 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 dagpengeretten 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. og lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

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 dagpengeretten, 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 § 8.

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, at dagpengeperioden udløber, anmode bopælskommunen om ansættelse i et seniorjob. Kommunen får pligt til at ansætte den ledige senest 2 måneder efter, at vedkommende har anmodet om et seniorjob. Personen kan tidligst ansættes fra dagen efter, at dagpengeperioden er udløbet.

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 deltidsansættelse.

Kommunen skal tilbyde deltidsansættelse til deltidsforsikrede 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 retten til et nyt seniorjob.

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

For at sikre, at personen har et forsørgelsesgrundlag, foreslås det, at personen får ret til en kompensation, der dækker perioden fra det tidspunkt, hvor lønudbetalingen fra den ordinære arbejdsgiver ophører, og indtil personen ansættes i seniorjobbet.

Kompensationen kan efter forslaget højst dække en periode på 2 måneder regnet fra det tidspunkt, hvor personen har modtaget sin afskedigelse. Fristen på de 2 måneder regnes fra den dag, hvor personen har fået meddelelse om afskedigelsen. Det betyder fx, at hvis en person den 10. januar har modtaget sin opsigelse, så vil perioden med kompensation højst kunne være til og med den 10. marts.

Kommunen har pligt til at ansætte personen senest 1 måned efter at have modtaget anmodning om et seniorjob. Det indebærer, at hvis personen søger om et nyt seniorjob, så snart vedkommende har modtaget sin opsigelse, vil pågældende kunne få en kompensation, der dækker perioden indtil ansættelsen i seniorjobbet.

Kompensationen svarer til de arbejdsløshedsdagpenge, som personen modtog ved dagpengeperiodens udløb fratrukket den løn, som personen modtager i perioden. Kompensationen foreslås reguleret efter lov om en satsreguleringsprocent, dvs. på samme måde som arbejdsløshedsdagpenge.

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 den ledige selv. 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.

Hvis kommunen ikke overholder sin tidsfrist for at ansætte en person i seniorjob, efter at personen har ansøgt, skal kommunen betale en kompensation til personen. Der henvises herved til forslagens § 6.

Til § 4.

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 erhvervsmæssige 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 overenskomstmæssig 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 § 5

Det foreslås, at løn- og arbejdsvilkårene for personer i seniorjob skal være overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende. 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 § 6

Det foreslås, at personen har ret til en kompensation, hvis kommunen ikke inden udløbet af de frister, der er fastsat i §§ 2 og 3 ansætter personen i seniorjob. Kompensationen svarer til de arbejdsløshedsdagpenge, som personen modtog inden dagpengeperiodens udløb. Kompensationen dækker perioden fra det tidspunkt, hvor fristen for at ansætte pågældende udløber, og indtil personen ansættes i seniorjobbet. Kompensationen nedsættes med de arbejdsindtægter, som personen har i den pågældende periode.

Betaling af kompensationen ændrer ikke ved, at kommunen har pligt til at ansætte personen i et seniorjob. Tilsidesætter kommunen sin pligt til at ansætte personer i seniorjob efter de fastsatte frister, vil dette spørgsmål kunne tages op af kommunaltilsynet.

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

Til § 7

Det foreslås, at personer, der modtager kompensation efter §§ 3 og 6 og personer, der er ansat i seniorjob, skal kunne formidles til ordinært arbejde. Personen skal derfor under ansættelsen være registreret som arbejdssøgende 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 kontaktføreløb, løbende opfølgning, jobplan mv.

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

Til § 8

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 arbejdsløshedsforsikring m.v. og lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

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 med umiddelbar virkning.

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 § 10 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 arbejdsløsheds-kassen 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 arbejdsløsheds-kassen eller af efterlønsordningen på grund af dette, kan klage over arbejdsløsheds-kassens afgørelse om udmeldelse efter de almindelige regler herom i §§ 98 og 99 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Personer i seniorjob vil i øvrigt 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 dagpengeretten på grundlag af beskæftigelse i seniorjob, jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. § 53, stk. 4.

Personer i seniorjob vil ikke kunne modtage tillægsydelse efter kapitel 14 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Der vil efter forslaget § 9 kunne gives tilskud til hjælpemidler.

Til § 9

Med henblik på at fremme, at personer vil kunne fungere i et seniorjob, foreslås det, at der kan 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.

Betingelserne for at få tilskud til hjælpemidler, som nævnes i forslaget til § 9, svarer til de gældende betingelser for at få hjælpemidler for personer, der ansættes ordinært uden tilskud, jf. § 100 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Til § 10

Det foreslås, at en person kan klage til beskæftigelsesankenævnet over seniorjobbets arbejdsområde og indhold, som kommunen tilbyder den pågældende, jf. § 4, stk. 1.

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 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 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.

Hvis en person mener, at et formidlet ordinært arbejde, jf. forslaget til § 8, stk. 1, nr. 2, ikke har været rimeligt, kan pågældende klage til beskæftigelsesankenævnet. Klagen skal ske inden 4 uger fra det tidspunkt, hvor staten i jobcenteret har underrettet kommunen om, at den ledige har afslået et rimeligt ordinært arbejde. Klagen kan indbringes af den, som afgørelsen vedrører.

Det foreslås, at klagen har opsættende virkning, og at den skal behandles af beskæftigelsesankenævnet inden 4 uger efter, at klagen er modtaget.

Klager til beskæftigelsesankenævnet behandles efter reglerne i kap. 10 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område. Der vil blive fremsat forslag til ændring af § 72 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område, hvori det vil blive foreslået, at klagen skal have opsættende virkning.

Det fremgår af forslaget til § 10, stk. 3, at afgørelser om manglende indbetaling af medlems- eller efterlønsbidrag, jf. § 8, stk. 1, nr. 3, kan påklages efter reglerne i §§ 98 og 99 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Også denne klage vil have opsættende virkning på seniorjobbets ophør.

At en klage har opsættende virkning betyder, at klageren bevarer sit seniorjob, indtil der er truffet en endelig administrativ afgørelse. Hvis denne afgørelse indebærer, at personen mister sit seniorjob, ophører seniorjobbet med umiddelbar virkning.

Til § 11

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 produktionsenhedsnummer og 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 § 12

Det foreslås, at tilskuddet til kommunen efter § 13 ikke må være konkurrenceforvridende. Der vil, jf. forslaget til § 10, 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 § 13

Det foreslås, at kommunen får ret til et tilskud på 1 10.000 kr. pr. helårsansættelse. Tilskuddet udbetales via det kommunale refusionssystem. Kommunerne vil endvidere blive kompenseret for merudgifterne over bloktilskuddet.

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

Til § 14

Forslaget betyder, at staten refunderer 50 pct. af en kommunes udgifter til hjælpemidler og mindre arbejdspladsindretninger ligesom efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Til § 15

Det foreslås, at kommunen afholder endeligt udgiften til compensationen efter §§ 3 og 6.

Til § 16

Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. januar 2008. Tilgangen til ordningen kan ske fra denne dato.

Til § 17

Til nr. 1

Det foreslås, at lov om seniorjob tilføjes i § 1 i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, da lov om seniorjob er en del af beskæftigelsesindsatsen.

Til nr. 2

Det foreslås, at det af § 13, stk. 2, i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats kommer til at fremgå, at den kommunale beskæftigelsesindsats også omfatter kommunens opgaver efter lov om seniorjob.

Til nr. 3

Det foreslås, at lov om seniorjob tilføjes i § 14, stk. 2, i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats som en af de love, økonomiudvalget eller beskæftigelsesudvalget, jf. § 14, stk. 3, i kommunen skal varetage den umiddelbare forvaltning af kommunens opgaver efter.

Til nr. 4

Det foreslås, at lov om seniorjob tilføjes i § 58, stk. 1, i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats som en af de love, hvor beskæftigelsesministeren etablerer et fælles it-baseret datagrundlag til brug for forvaltningen.

Til nr. 5

Det foreslås, at lov om seniorjob tilføjes i § 66 i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, således at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om indberetning og udveksling data mv. om virksomheder og personer, som er omfattet af denne lov.

Til § 18

Det foreslås, at målgruppen for seniorjob tilføjes i målgruppen for lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v., således at personer i seniorjob har ret til personlig assistence. I § 5, stk. 1, i lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v. foreslås derfor tilføjet beskæftigelse i seniorjob efter lov om seniorjob.

Til § 19

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