

Arbejdsmarkedsstyrelsen
Aktiv beskæftigelsespolitik, love og jura

Notat

Notat om høringssvar til udkast til forslag til lov om seniorjob

30. oktober 2006

Den 29. september 2006 blev udkast til lovforslag om seniorjob sendt i høring til

Vores sag
06-201-214
Vores ref.
tbi

- Beskæftigelsesrådet
- Foreningen af socialchefer i Danmark
- Dansk Socialrådgiverforening
- Det centrale Handicapråd
- Kristelig Arbejdsgiverforening
- Kristelig Fagbevægelse
- Sundhedskartellet
- Foreningen af Statsamtænd
- Foreningen af statsamtsjurister.

Der er afgivet høringssvar fra Beskæftigelsesrådet (LO, FTF, DSI, arbejdsgiversiden) samt KL, Sundhedskartellet, Det Centrale Handicapråd og Dansk Socialrådgiverforening.

1. Angående Beskæftigelsesrådets høringssvar:

1.1. LO's høringssvar:

LO har følgende generelle bemærkninger til det fremsendte lovforslag. LO finder det positivt, at der etableres en ret til tilbud for de personer, der opbruger deres dagpenget i forbindelse med ændringen af reglerne for at kunne modtage forlængede dagpenge for de 55-59 årige.

LO finder det endvidere positivt, at der lægges vægt på kvaliteten i jobbene. Det er helt afgørende for LO, at ordningen udover sit forsørgelsesmæssige sigte også bliver et hensigtsmæssigt og perspektivrigt beskæftigelsespolitisk instrument til gavn for den ledige og arbejdsmarkedet.

LO skal imidlertid i den forbindelse fremhæve vigtigheden af kvaliteten i den generelle beskæftigelsesmæssige indsats, således at den ledige inden et seniorjob bliver relevant, får den beskæftigelsespolitiske håndsrækning, der gør, at langt flere ledige i målgruppen vil være i stand til at kunne på-

tage sig et ordinært job. Her spiller en målrettet forudgående opkvalificering i ledighedsperioden en helt central rolle.

Ligeledes skal LO fremhæve vigtigheden af, at seniorjob bliver anvendt som en mulighed for at tilføre det offentlige flere ressourcer til at løfte de opgaver, der er i den offentlige sektor og ikke bliver anvendt som en mulighed for at lave besparelser, således at seniorjobbene fortrænger ordinært ansatte.

Bemærkninger:

Som anført i bemærkningerne nedenfor vil der gælde et merbeskæftigelseskrav, der forhindrer fortrængning.

Endelig skal LO fremhæve, at der tilsyneladende er en manglende strenghed i forhold til, hvornår de ansættelsesretlige regler finder anvendelse i forhold til de foreslåede ophørsregler og hvornår andet lovgrundlag finder anvendelse. For LO bør de ansættelsesretlige regler være gældende.

Bemærkninger:

Som anført nedenfor i bemærkningerne er det i lovforslaget præciseret, i hvilke tilfælde, et seniorjob skal ophøre.

Endelig er det LO's opfattelse, at den compensation, den ledige kan modtage i tilfælde af, at der ikke indenfor tidsfristen tilvejebringes et seniorjob, skal være en a-kasse ordning, hvorfor ydelsen skal udbetales fra a-kassen.

Bemærkninger:

Da det er kommunen, der har ansvaret for at sikre, at personerne ansættes i seniorjob inden for de fastsatte frister, skønnes det mest hensigtsmæssigt, at det er kommunen, der uden adgang til refusion afholder udgifterne til compensationen, hvis fristen ikke overholdes.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser:

§ 1

LO bemærker, at det fremgår af lovforslagets § 1, at den ledige har ret til ansættelse i seniorjob, når dagpengeperioden er udløbet. En del af de ledige, hvis dagpengeret udløber, overgår til kontanthjælp og bliver dermed omfattet af den kommunale beskæftigelsesindsats.

LO forudsætter, at den ledige, der således bliver omfattet af den kommunale beskæftigelsesindsats, bevarer retten til et seniorjob – med andre ord at seniorjobbet har forrang frem for den kommunale aktivering.

Bemærkninger:

Der er mulighed for at søge om seniorjob 3 måneder før retten til dagpengene ophører. For personer, der ansøger i tide, dvs. inden 2 måneder

før de mister dagpengeretten, er spørgsmålet om kontanthjælp ikke aktuelt, da disse er berettiget til et seniorjob ved dagpengenes ophør.

Kun for dem, der vælger at søge senere end 2 måneder fra det tidspunkt, hvor de falder ud af dagpengesystemet, vil spørgsmålet om kontanthjælp kunne opstå. Disse vil være omfattet af de almindelige regler om kontanthjælp, herunder om, at de jf. velfærdsaftalen skal have et tilbud senest når de har modtaget kontanthjælp i 9 sammenhængende måneder. De skal ansættes i seniorjob senest 2 måneder efter, at kommunen har modtaget ansøgningen. Et eventuelt tilbud om aktivering ophører, når pågældende ansættes i seniorjob.

LO bemærker endvidere, at det af lovforslagets § 1 fremgår, at fortsat medlemskab og indbetaling af efterlønsbidrag er gjort til en betingelse for ret til seniorjob.

Det forudsættes ligeledes, at sidstnævnte betingelse er begrundet med, at man vil ramme samme målgruppe, som hidtil har kunnet få forlænget dagpengeret, hvor fortsat medlemskab og indbetaling af efterlønsbidrag også er en betingelse. I aftalen er det således anført, at personer med ret til seniorjob kan bevare retten til at gå på efterløn ved fortsat medlemskab af arbejdsløsheds-kassen og indbetaling af efterlønsbidrag.

§ 2

Ved bopælsskifte kan der opstå tvivl omkring, hvilken kommune der har forsyningsforpligtelsen. Der bør derfor tages højde for dette i bemærkningerne.

Det fremgår endvidere af bemærkningerne til lovforslagets § 2 (side 15), at kommunen kan imødekomme et ønske fra et fuldtidsforsikret medlem om deltidsansættelse i seniorjob. Det er uklart, hvilken betydning en sådan deltidsansættelse vil have for efterlønnens størrelse.

Bemærkninger:

Der vil blive indsat en bestemmelse, der sikrer ret til seniorjob ved flytning til en anden kommune.

Seniorjob, som defineret i forslag til lov om seniorjob, vil være støttet arbejde i relation til lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Seniorjob kan derfor hverken medgå til opfyldelse af beskæftigelseskravet eller danne grundlag for beregning af en dagpengesats.

Disse personer vil være omfattet af § 74 a, stk. 8, i lovforslaget om tilbage-trækning m.v. om overgang til efterløn, hvis de opfylder de øvrige betingelser i forslaget § 74 a, stk. 8. Det vil sige, at de efter det fyldte 50. år mister dagpengeretten ved udløbet af perioden i lovens § 55, stk. 1, og ved fortsat indbetaling af medlems- og efterlønsbidrag kan opfylde betingelserne for ret til efterløn på det tidspunkt, de når efterlønsalderen.

De vil på dette tidspunkt kunne overgå til efterløn på samme måde som efter de nugældende regler, det vil sige, at de skal opfylde alle øvrige betingelser, bortset fra beskæftigelseskravet.

Der er hverken efter gældende regler eller lovforslaget fastsat særlige regler om denne gruppes efterlønsats. Det betyder, at de følger de almindelige regler om beregning af en dagpengesats. Hvis der ikke er en beregnet sats, der kan anvendes, eller hvis det ikke er muligt at beregne en sats på overgangstidspunktet, fx fordi et eventuelt beregningsgrundlag ligger mere end 5 år tilbage, vil de pågældende få dimittendsatsen.

Det vil derfor ikke have konsekvenser for retten til efterløn som fuldtidsforsikret, forudsat at medlemmet opfylder de øvrige betingelser for at gå på efterløn som fuldtidsforsikret, herunder står til rådighed for beskæftigelse på fuld tid.

§ 3

I lovforslagets § 3 er det fastsat, at personer, der er ophørt i et seniorjob med henblik på ordinær beskæftigelse, bevarer retten til seniorjob ved efterfølgende ledighed.

Tilsyneladende har personer, der i *umiddelbar* forlængelse af dagpengeophør opnår ordinært arbejde, ikke ret til et seniorjob ved efterfølgende ledighed, hvis de søger mere end 2 måneder efter dagpengeophør, jf. lovforslagets § 2, stk. 2. Denne ret bør de have – i lighed med personer, der i dag bevarer retten til forlængede dagpenge i en sådan situation.

Det er endvidere uklart, om det er reglerne i arbejdsløshedsforsikringsloven om selvforskyldt ledighed eller andre regler, der gælder. Der er heller ikke taget stilling til, hvem der i givet fald træffer afgørelse og klageinstans. Klageadgangen gælder ikke § 2 og 3 jf. § 10.

Bemærkninger:

Der vil blive indsat bestemmelse om, at personer, der inden ansøgningsfristens udløb opnår ordinært arbejde og herefter blive ledig uden at have genoptjent dagpengeretten, vil kunne ansøge om et seniorjob. Ligeledes vil der blive indsat, at der vil kunne dispenseres fra ansøgningsfristen for personer, der på grund af særlige forhold ikke har kunnet ansøge indenfor ansøgningsfristen i forbindelse med dagpengenes ophør.

For så vidt angår spørgsmålet om klageadgang vil der blive indsat klageadgang til Beskæftigelsesankenævnet over kommunernes afgørelse over den kompensation, som kommunen skal betale.

§ 4

I lovforslagets § 4 anvendes begreberne *kvalifikationer* og *interesser*.
I aftalen anvendes derimod *forudsætninger* og *interesser*.
Det forudsættes, at der ikke er tilsigtet en indholdsmæssig forskel.

I forhold til § 4, stk. 2 foreslås følgende ændrede ordlyd:
”Repræsentanter for de ansatte” erstattes med ”Repræsentanten for den forhandlingsberettigede organisation”.

Det er LO's opfattelse, at repræsentanten for den forhandlingsberettigede organisation i højere grad end en tilfældig medarbejder vil kunne sikre ansvarliggørelse af medarbejderdeltagelsen, herunder en positiv indstilling hos medarbejderne.

Vedkommende må også forventes at have de nødvendige kvalifikationer til at indgå i en drøftelse af et rimeligt indhold i seniorjobbet – i modsætning til en tilfældigt udpeget medarbejder.

Bemærkninger:

Svarende til det for løntilskud gældende skønnes det mest hensigtsmæssigt, at det er repræsentanter for de ansatte, der medvirker ved fastlæggelsen af stillingens indhold m.v.

LO foreslår endvidere indsat et nyt stk. 3:

”Det tilstræbes, at indholdet i seniorjobbet fastsættes i forlængelse af den lediges hidtidige jobplan, samt at der i forbindelse med tilbuddet sker en revision af jobplanen”.

For LO er det afgørende vigtigt, at den lediges hidtidige opkvalificering under ledighedsforløbet ikke er spildt, men tværtimod indgår som en vigtig forudsætning for seniorjobbet. Det er samtidig vigtigt, at formålet med seniorjobbet og dets videre beskæftigelsesperspektiver er klare for personen, så jobbet ikke udelukkende opfattes som et middel til at opretholde forsørgelsen.

§ 4 foreslås endvidere suppleret med et nyt stk. 4, som lyder:

”Virksomheden skal sikre, at personen i seniorjobbet får den nødvendige opkvalificering til at kunne varetage jobbet”

Denne pointe skal understreges yderligere i bemærkningerne til lovforslaget på s. 8, 9. afsnit om personens deltagelse i videre- og efteruddannelse på lige fod med andre offentligt ansatte. Sætningen udbygges med følgende:

”Det forudsættes, at virksomheden i forbindelse med ansættelsen sikrer, at personen får den nødvendige opkvalificering til at kunne varetage jobbet. Det er samtidig en vigtig forudsætning, for at personen efterfølgende kan opnå et ordinært job, at vedkommende får nye kvalifikationer eller får opdateret sine eksisterende kvalifikationer på området.”

Bemærkninger:

Spørgsmålet om indhold og perspektiv i seniorjobbet fremgår af lovudkastet, ligesom det nævnes i bemærkningerne, at det er vigtigt, at der er kvalitet i jobbene. Der er således taget hensyn til intentionerne i LO's bemærkninger.

Personer i seniorjob vil ikke være omfattet af reglerne om jobplaner.

Med hensyn til efter- og videreuddannelse er der lagt vægt på, at personer i seniorjob sidestilles med øvrige personer i kommunen. Arbejdet i et seniorjob vil i øvrigt i sig selv være opkvalificerende, også i forhold til ordinær beskæftigelse.

§ 5

I lovforslagets § 5 er det fastsat, at løn- og arbejdsvilkår skal være overenskomstmæssige *eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende*. Hertil bemærkes, at løn- og arbejdsvilkår i en kommune må forudsættes altid at være overenskomstfastsat. I lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (§ 55, stk. 1) om ansættelse med løntilskud hos *offentlige* arbejdsgivere er det da også alene fastsat, at løn- og arbejdsvilkår skal være overenskomstmæssige.

Bemærkninger:

Bestemmelsen om ”de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende” er medtaget for så vidt det skulle forekomme, at der på det område, hvor vedkommende bliver beskæftiget, ikke er overenskomst.

§ 8

Det fremgår af lovforslagets bemærkninger (side 10), at kommunen skal bringe seniorjobbet til ophør med *umiddelbar* virkning, hvis personen afslår et formidlet ordinært arbejde, eller hvis personen ikke indbetaler medlems- eller efterlønsbidrag.

Det er uklart, hvordan dette kan lade sig gøre, idet ansættelsen i seniorjob sker på overenskomstmæssige vilkår, og opsigelse dermed skal ske med respekt af pågældendes opsigelsesvarsel.

Hertil kommer, at den lediges eventuelle klage over det formidlede arbejde eller udmeldelse på grund af manglende bidragsindbetalinger har opsættende virkning for ophør i seniorjobbet.

Kommunen må således for det første afvente, om personen klager, og - i givet fald – for det andet klagesagens behandling. Først derefter kan der ske opsigelse med de gældende opsigelsesvarsler.

I lovforslagets § 8, stk. 1, nr. 2, er det fastsat, at den ledige mister retten til seniorjobbet ved afslag på et rimeligt ordinært arbejde, der er formidlet af staten.

Bortfald af retten til seniorjob må anses for en meget hård sanktion for afslag på formidlet arbejde.

Sanktionen fremgår da heller ikke af aftalen, hvor det alene fremgår, at personer i seniorjob skal stå til rådighed for formidlet ordinært arbejde. LO forslår endvidere paragraffen udbygget med et nyt stk. 3, således at: ”Opsigelse i seniorjob sker efter de almindelige overenskomstmæssige regler eller de for tilsvarende arbejde sædvanligvis gældende opsigelsesregler”.

Bemærkninger:

Det indgår i lovudkastet, at seniorjobbet skal ophøre:

- 1) Den dag, personen når efterlønsalderen*
- 2) Hvis personen afslår et rimeligt ordinært arbejde og*
- 3) Hvis personen på grund af manglende indbetaling af medlems- eller efterlønsbidrag ikke længere vil kunne gå på efterløn, når personen når efterlønsalderen.*

I øvrige tilfælde gælder de opsigelsesvarsler, der fremgår af overenskomsterne m.v.

Det indgår endvidere i forslaget, at kommunen i modsætning til øvrige ansatte ikke vil kunne afskedige på grund af arbejdsmangel.

Hvis en person klager over afskedigelser i ovennævnte situationer under nr. 2 og 3, vil klagen have opsættende virkning. Klagen skal i overensstemmelse med de gældende klageregler indbringes for Beskæftigelsesankenævnet indenfor 4 uger.

Det vil blive præciseret i lovbemærkningerne, at ophøret først kan ske, når klagefristerne er udløbet, dvs. når personen ikke længere har mulighed for at klage over de forhold, der ligger til grund for, at seniorjobbet skal ophøre.

For så vidt angår bemærkningerne om virkningerne af afslag på et rimeligt formidlet ordinært arbejde bemærkes, at det er en naturlig konsekvens, at man mister retten til et seniorjob.

§ 11

I lovforslagets § 11 er det – i modsætning til i de gældende merbeskæftigelsesregler i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats – *ikke* fastsat, at spørgsmålet om ansættelse med løntilskud skal have været drøftet mellem

virksomheden og repræsentanter for virksomhedens ansatte forud for ansættelsen, jf. lovens § 60.

I stedet er det i lovforslagets § 4, stk. 2 fastsat, at repræsentanter for de ansatte deltager i fastlæggelsen af indholdet i seniorjobbet for at sikre, at jobbet har et rimeligt indhold.

Hertil bemærkes, at medarbejderinddragelsen har et forskelligt formål i de to bestemmelser. I § 60 vil det kunne indgå, om medarbejderne på den kommunale virksomhed er positivt indstillet til, at der overhovedet sker løntilskudsansættelse på virksomheden.

Teksten bør derfor ændres til en tilsvarende henvisning til retningslinjerne for merbeskæftigelse, medarbejderinddragelse og et rimeligt forhold mellem aktiverede og ordinært ansatte personer i LAB § 60-62.

LO foreslår indsat et nyt § 11, stk. 4:

Af teksten skal det fremgå, at medarbejderindflydelsen i den foregående paragraf skal ske gennem inddragelse af ”repræsentanten for den forhandlingsberettigede organisation” (og ikke som i LAB, § 60 gennem ”repræsentanter for virksomhedens ansatte”).

Da tilskuddet til seniorjob er betydeligt lavere end til løntilskudsjob, er der særlig risiko for, at en virksomhed, der er tvunget til at oprette et seniorjob, vil vælge at erstatte ordinære stillinger med seniorjob. Det er derfor særligt vigtigt, at det ikke bliver en tilfældig repræsentant for medarbejderne, men repræsentanten for den forhandlingsberettigede organisation, der skal skrive under på ansøgningen.

Bemærkninger:

Det fremgår af § 11, stk. 3, at beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om indholdet og kravet om merbeskæftigelse. Af bemærkningerne her til fremgår det, at bemyndigelsen vil blive udnyttet til at fastsætte regler, der svarer til merbeskæftigelseskravet i reglerne om løntilskud. Der vil således blive overensstemmelse med merbeskæftigelsesreglerne om løntilskud.

Det vil bl.a. fremgå af bekendtgørelsen om seniorjob, at forud for ansættelse i servicejob skal spørgsmålet om ansættelsen have været drøftet mellem virksomheden og repræsentanter for virksomhedens ansatte.

Det indgår ikke i velfærdsaftalen, at der skal gælde et rimelighedskrav.

Med hensyn til LO's ønske om repræsentanter fra den forhandlingsberettigede organisation henvises til bemærkningerne ovenfor.

Antallet af seniorjob

I bemærkningerne til lovforslaget (side 6) fremgår det, at det er forventningen, at der oprettes op til i alt ca. 1500 seniorjob i 5 år.

Det fremgår imidlertid af aftalen, at de 1500 seniorjob forventes oprettet i løbet af 4 år.

Begrundelsen for forskellen fremgår ikke af lovforslaget.

Bemærkninger:

Formuleringen i lovforslaget er en præcisering af det, der står i aftaleteksten.

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.

Ikrafttræden og tilgang

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslagets § 16 (side 20), at ordningen træder i kraft den 1. januar 2008, så der kan ske ansættelse fra dette tidspunkt.

Dette er vel ikke helt korrekt, idet der først kan søges om et seniorjob, ligesom myndighederne først vil kunne imødekomme et sådant ønske, når loven er trådt i kraft. De første ansættelser vil således først kunne ske lidt senere i 2008.

Bemærkninger:

Der vil blive indsat et stk. 2 i forslaget til § 16, hvorefter der vil kunne ansøges om et seniorjob 3 måneder før den 1. januar 2008.

1.2. FTF's høringssvar.

FTF tager i sit høringssvar udgangspunkt i aftaleteksten og udmøntningen heraf.

Forslaget om oprettelse af særlige seniorjob er et helt nødvendigt sikkerhedsnet for de ældre ledige, som med Velfærdsaftalen ikke længere kan modtage forlængede dagpenge. De ældre har en overledighed, der ikke fjernes blot fordi reglen om forlængede dagpenge afskaffes. Derfor bør der sikres et rimeligt forsørgelsesgrundlag for ordningens målgruppe.

Seniorjob i den offentlige sektor er ikke en løsning på den offentlige sektors behov for rekruttering af kvalificeret arbejdskraft, men er en særforanstaltning over for en udsat gruppe på arbejdsmarkedet. Derfor lægger FTF vægt på, at der ikke gennem ordningen sker fortrængning af ordinært ansatte, og at der sikres et rimeligt forhold mellem antallet af personer i seniorjob og ordinært ansatte.

Bemærkninger:

Vedrørende fortrængning henvises til bemærkningerne ovenfor til LO's høringssvar.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser:

§ 2 og § 6

Ved ophør af dagpengeretten overgår den ledige til kontanthjælp og er dermed i målgruppen for den kommunale beskæftigelsesindsats.

FTF forudsætter, at den ledige, der afventer tilbud fra kommunen på seniorjob, i alle tilfælde oppebærer en ydelse, der svarer til de arbejdsløshedsdagpenge, personen modtog ved dagpengeperiodens udløb.

FTF forudsætter ligeledes, at en person, der har ret til seniorjob, alene omfattes af seniorjobordningen, og ikke af mulige øvrige aktiveringstiltag i den kommunale beskæftigelsesindsats.

Bemærkninger:

Der er i forslaget en ordning med kompensation, som svarer til dagpenge-niveauet i de situationer, hvor en kommune ikke overholder fristen for at ansætte en person i seniorjob.

For så vidt angår aktivering henvises til bemærkningerne ovenfor til LO's høringssvar.

§ 11

Forslagets bestemmelser om merbeskæftigelse afviger på flere punkter fra de generelle regler herom i Lov om aktiv beskæftigelsesindsats. Dette gælder bl.a. i forbindelse med inddragelse af de ansatte på arbejdspladsen forud for ansættelsen og bestemmelserne vedrørende et rimeligt forhold mellem aktiverede og ordinært ansatte.

Der er tale om, at reglerne er svagere end de generelle bestemmelser. Det foreslås, at lovforslaget tilrettes således, at det følger de generelle regler i § 60 – 62 i Lov om aktiv beskæftigelsesindsats.

Bemærkninger:

Der henvises til bemærkningerne ovenfor til LO's høringssvar vedrørende merbeskæftigelse.

1.3. DSI's høringssvar

DSI bemærker, at lov om kompensation til handicappede i erhverv bør gælde for seniorjob-ordningen. DSI er endvidere af den opfattelse, at også arbejdsløse seniorer, som er visiteret til et fleksjob, bør være omfattet af ordningen.

Bemærkninger:

Det fremgår af ikrafttrædelsesbestemmelserne til lovudkastet, at lov om kompensation til handicappede i erhverv ændres, således at denne lov også kommer til at gælde for personer i seniorjob.

Seniorjobordningen hænger sammen med, at reglerne om forlænget dagpenget ophører. Ordningen omfatter derfor ikke ældre, der er visiteret til fleksjob.

1.4. Arbejdsgiversidens høringssvar

Det er arbejdsgiversidens opfattelse, at der med etableringen af seniorjob er tale om at skabe kunstige arbejdspladser i kommunerne og dermed en uhen-sigtsmæssig merbeskæftigelse i den offentlige sektor.

Arbejdsgiversiden finder det væsentligt, at seniorjobbet ikke opfattes som den endelige placering på arbejdsmarkedet for de berørte personer, men at staten i jobcentrene aktivt gør brug af bestemmelserne om, at personer i seniorjob kan formidles til ordinært arbejde.

Arbejdsgiversiden finder det endvidere påkrævet, således som det også fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at forligspartierne tager ordningen op til drøftelse med henblik på at begrænse adgangen til ordningen, hvis forudsætningerne om antallet af påbegyndelser i seniorjob når op på 1.500.

Bemærkninger:

Arbejdsgiversidens høringssvar giver ikke anledning til bemærkninger.

2. KL's høringssvar.

KL mener generelt, at en løsning af seniorers beskæftigelsesproblemer bør være en opgave for hele arbejdsmarkedet. KL er derfor i udgangspunktet modstandere af, at det kun er kommuner, der er forpligtet til at oprette seniorjob. KL understreger dog samtidig, at kommunerne gerne bidrager til løsning af de udfordringer, som den danske velfærdsmodel står over for. Det er KL's klare indtryk, at kommunerne anerkender vigtigheden i at fastholde ældre medarbejdere og i at rekruttere bredt i forskellige befolkningsgrupper, det vil sige også blandt ældre ledige.

Bemærkninger:

Alle arbejdsgivere skal medvirke til, at ældre har mulighed for at være i beskæftigelse. Adgang til seniorjob omfatter alene en begrænset del af de ældre, nemlig personer, der har mistet retten til a-dagpenge og som har 5 år tilbage til de kan få efterløn. Med uændrede regler ville disse personer kunne have modtaget forlængede dagpenge, men de skal i stedet have et senior-

job indtil de kan gå på efterløn – dog forudsat, at de ikke i kraft af ordinært arbejde på ny genoptjener ret til a-dagpenge.

Det er skønnet, at målgruppen for seniorjob i løbet af en 5 årig periode omfatter op til i alt 1500 personer – og viser det sig, at tilgangen til ordningen er højere, vil ordningen blive drøftet af forligspartierne

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser:

§ 2, stk. 1 og § 3, stk. 1

KL finder, at det fremstår ubegrundet, at der skal gælde forskellige frister i § 2, stk. 1 og § 3, stk. 1 – situationerne, hvorfor KL henstiller, at der i begge situationer indføres en 2- måneders frist

Bemærkninger:

§ 2 handler om den situation, hvor en person første gang skal have et seniorjob. Det er derfor vurderet, at kommunen bør have 2 måneder til at finde et seniorjob.

§ 3 handler om den situation, hvor en person har haft et seniorjob, og derefter har taget et ordinært job, som ophører, inden personen har genoptjent ret til en ny dagpenge. Personen søger derfor på ny kommunen om et seniorjob. Da personen tidligere har haft et seniorjob, er det skønnet, at kommunen vil kunne løse opgaven med at finde et seniorjob i løbet af en måned.

§ 3, stk. 3 – 5

KL finder, at bestemmelsen i § 3, stk. 3 -5 om kompensation i perioden forud for ansættelse i et seniorjob bør udgå, idet det findes urimeligt at pålægge en kommunal arbejdsgiver forsørgelsesbyrden forud for ansættelsen.

Bemærkninger:

Bestemmelserne om kompensation er flyttet til § 8. Efter udkastet skal en person, der har forladt et seniorjob til fordel for en ordinær ansættelse, have mulighed for på ny at få et seniorjob, hvis personen bliver ledig uden at have genoptjent ret til a-dagpenge. Kommunen skal senest 1 måned efter at have modtaget ansøgning ansætte personen på ny i et seniorjob.

Det er foreslået, at kommunen skal betale en kompensation i perioden fra ophøret af lønudbetaling fra det ordinære arbejde og indtil ansættelsen i et seniorjob. Begrundelsen for forslaget er for det første, at dette vil kunne medvirke til at tilskynde personer i seniorjob til at tage ordinært arbejde. For det andet bør kommunen have et incitament til hurtigt at sørge for, at personen på ny kommer i et seniorjob. Det skal bemærkes, at kommunes forpligtelse ikke overstiger 2 måneder.

§ 6, stk. 2

KL finder, at begrebet arbejdsindtægter i § 6, stk. 2, bør præciseres yderligere.

Bemærkninger:

Bestemmelser om kompensationens størrelse findes nu i § 9. Det præciseres heri, at reglerne for fradrag for indtægter ved beregning af kompensationen skal finde tilsvarende anvendelse ved beregning af kompensationen, når der er arbejdsindtægter.

§ 7

KL giver udtryk for, at jobcenterets ansvar for at formidle ordinære jobs til ansatte i seniorjob bør tydeliggøres. § 7 bør således ledsages af en løbende kontakt til staten i jobcenteret, idet intet i lovforslaget ellers tilskynder jobcenteret til at formidle ordinært arbejde til en person, når først personen er ansat i et seniorjob.

Bemærkninger:

Bestemmelsen findes nu i udkastet § 10. Når en arbejdsgiver anmoder om at få anvist en ledig, vil staten i jobcenter ved udsøgning af en ledige eller en person ansat i seniorjob skulle lægge vægt at finde en person, som imødekommer de kvalifikationer, som arbejdsgiveren efterspørger. Det er således ikke afgørende om personen modtager kontanthjælp, starthjælp, arbejdsløshedsdagpenge eller er i seniorjob. Samarbejdet mellem staten og kommunen i jobcenteret vil endvidere betyde, at der også vil kunne være et samarbejde om formidling af ordinært arbejde til personer i seniorjob.

§ 8, stk. 3

KL bemærker, at det fremgår af § 8 stk. 3, at ansatte i seniorjob kan afskediges efter de almindelige regler, hvis de pågældende misligholder ansættelsen. Betyder det modsætningsvis, at de ikke kan afskediges af andre saglige grunde, fx på p.g.a. sygdom eller uegnethed til jobbet, årsager som ikke sædvanligvis vil blive karakteriseret som misligholdelse. Hvis dette er tilfældet, forekommer det personalepolitisk uholdbart i forhold til det øvrige personale på arbejdspladsen.

Bemærkninger:

Bestemmelsen findes nu i udkastet § 11, stk. 3. Personer, der skal ansættes i seniorjob, kommer direkte fra at modtage a-dagpenge, og de er derfor arbejdsmarkedssparate. Indholdet i arbejdet skal fastsættes i en dialog med personen og i dialogen skal repræsentanter for de ansatte medvirke. Hvis det senere viser sig, at personen ikke er egnet til jobbet, bør dialogen om arbejdes indhold genoptages.

Til spørgsmålet om, hvorvidt en person kan afskediges på grund af sygdom, skal bemærkes, at selv om sygdom ikke kan tilregnes personen, vil sygdom udover en vis grænse betyde, at den ansatte ikke leverer ydelsen i ansættelsesforholdet. Det er hensigten, at personer i seniorjob – efter præcis samme regler og procedurer som gælder for kommunens øvrige ansatte - vil kunne afskediges på grund af sygdom.

§ 10, stk. 1

KL finder, at kommunens afgørelser efter § 4, stk. 1, hvorefter kommunen fastsætter indholdet af seniorjobbet efter samtale med ansøgeren, ikke bør kunne indbringes for beskæftigelsesnævnet, jf. lovforslagets § 10, stk. 1. Kommunens afgørelser efter § 4, stk. 1, udgør kernen i ledelsesretten. § 4, stk. 2 kan på tilstrækkelig vis sikre, at seniorjobbet har et rimeligt indhold.

Bemærkninger:

Bestemmelserne findes nu i udkastet § 12. Der tale om en afvejning mellem på den ene side – som KL peger på – arbejdsgiveres ret til at lede og fordele arbejdet og på den anden side ønsket om, at personer i seniorjob skal kunne have klagemuligheder med hensyn til arbejdets indhold. I afvejningen af disse hensyn er endvidere indgået, at ledige, som får tilbud om ansættelse med løntilskud hos en offentlig arbejdsgiver og som mener, at tilbuddet ikke er rimeligt, har mulighed for at få dette efterprøvet af beskæftigelsesankenævnet.

§ 11

KL finder, at det bør fremgå af § 11, at opgørelse af merbeskæftigelsen sker på baggrund af kommunen som helhed. Samtidig bør det præciseres, at uenighed om betingelse om merbeskæftigelse afgøres i henhold til kommunale fagretlige regler.

Bemærkninger:

Bestemmelsen findes nu i udkastet § 13. Det er forudsat, at der ikke skal være særlige regler om merbeskæftigelse i forbindelse med oprettelse af seniorjob. Det skal således være de gældende regler om merbeskæftigelse ved ansættelse med løntilskud i det offentlige, der skal anvendes.

§ 13, stk. 2

KL finder, at § 13, stk. 2, om regulering af tilskuddet, ikke harmonerer med bestemmelsen i § 5 om overenskomstmæssige lønvilkår.

Bemærkninger:

Bestemmelsen findes nu i udkastet § 15, stk. 2. Det er i lovudkastet foreslået, at kommunens tilskud på 110.000 reguleres efter lov om en satsreguleringsprocent. Når tilskuddet ikke foreslås reguleret med fx lønstigninger hos kommunerne skyldes det, at ved regulering efter lov om en satsreguleringsprocent opnås en administrativ enkel måde at regulere tilskuddet på.

3. Det Centrale Handicapråds høringssvar.

Det fremgår af § 9 i udkastet til lovforslag, at der er mulighed for tilskud til hjælpemidler i form af arbejdsredskabet og mindre arbejdspladsindretninger. Det fremgår af § 18 i udkastet til lovforslag, at lov om kompensation til han-

dicappede i erhverv m.v. ændres, hvormed der gives hjemmel til også at bevilge personlig assistance i forbindelse med beskæftigelse i seniorjob efter lov om seniorjob. Rådet er positivt overfor disse kompensationsmuligheder. For at fuldende paletten af kompensationsmuligheder og dermed sikre, at flest mulige personer kan ansættes i seniorjob, skal rådet gøre opmærksom på, at der også bør være mulighed for en mentorordning. Rådet kan henvise til lov om en aktiv beskæftigelsespolitik § 74 a, § 78, § 100

Bemærkninger:

Det forudsættes, at kommunen, der har pligt til at ansætte en person i seniorjob, sørger for, at personer i seniorjob kan varetage de opgaver, som jobbet indeholder. Der er derfor ikke behov for en særlig mentorordning.

4. Sundhedskartellets hørings svar.

Sundhedskartellet skal indledningsvist beklage, at der fra Arbejdsmarkedsstyrelsens side kun er givet en høringsfrist på reelt 7 arbejdsdage. Den korte frist gør det vanskeligt at få høringsmaterialet behandlet tilfredsstillende, og Sundhedskartellet forbeholder sig ret til at fremkomme med yderligere bemærkninger i den videre behandling af lovforslaget.

Sundhedskartellet har sendt høringsmaterialet ud til vores medlemsorganisationer, herunder Danske Sundhedsorganisationers Arbejdsløshedskasse, og skal på denne baggrund fremkomme med følgende bemærkninger.

Det er positivt, at der med lovforslaget bliver sat fokus på gruppen af ældre langtidsledige. Det er dog ikke rimeligt, at ordningen med seniorjobs kun er forbeholdt personer, som indbetaler til en efterlønsordning. Det bør være muligt også for personer, som ikke er tilmeldt efterlønsordningen, at få oprettet et seniorjob, hvis de måtte have et konkret ønske herom.

Bemærkninger:

Ordningen med seniorjob har sammenhæng med ophør af mulighederne for forlængede dagpenge, som kan modtages indtil efterlønnen. Derfor omfatter ordningen med seniorjob ældre personer, der er medlemmer af en arbejdsløshedskasse og har ret til efterløn.

I forbindelse med ansøgningen om oprettelse af et seniorjob, er det kritisabelt, at der i lovforslagets § 3, stk. 2, er sat en 2 måneders frist på. En langtidsledig ældre person, bør til enhver tid kunne ansøge om oprettelsen af et seniorjob. På tilsvarende vis bør der ikke være nogen tidsmæssig begrænsning på kompensationsperioden i § 3, stk. 3.

Bemærkninger:

Personer, der ønsker et seniorjob fordi de har mistet retten til dagpenge, skal indenfor en rimelig tid beslutte sig for, om de ønsker at få et seniorjob.

Derfor er der fastsat frister, således at en person vil have 5 måneder til at overveje dette, idet ansøgning kan indsendes 3 måneder før dagpengeretten ophører, og ansøgningen skal være modtaget i kommunen senest 2 måneder efter, at dagpengene ophører.

Det er en kendsgerning, at der blandt målgruppen befinder sig personer, som på grund af nedslidning efter et langt liv på arbejdsmarkedet har svært ved at komme i varig beskæftigelse igen. Lovforslaget tager slet ikke hånd om den særlige gruppe af nedslidte ældre, for hvem det ville være ønskeligt med en tilbagetrækning/nedtrapning på grund af nedslidning langt tidligere. For den nedslidte medarbejder på 55 år er der fx lang tid til efterlønsalderen på 62 år.

Bemærkninger:

Der henvises til bemærkningerne ovenfor om målgruppen.

Sundhedskartellet skal desuden pege på det u hensigtsmæssige i, at ordningen udvikler sig til en konkurrent til løntilskudsjob og fleksjob. Der er en risiko for dette, såfremt den statslige kompensationsgrad bliver højere ved seniorjobs, end ved de eksisterende løsninger.

Bemærkninger:

Kommunen skal betale overenskomstmæssig løn og modtager et tilskud på 110.000 kr. pr. år. Tilskuddet er således lavere end fx for personer ansat med løntilskud hos det offentlige, hvor løntilskuddet stort set svarer til hele lønnen.

Af hensyn til at kunne sikre, at der tilbydes relevante seniorjob med et reelt indhold, så den enkelte ikke mister motivation og udvikling i jobbet, som det bliver beskrevet i bemærkningerne til lovforslaget, er det helt afgørende, at de relevante faglige organisationer også bliver inddraget i forbindelse med seniorjobbets oprettelse.

Sundhedskartellet forudsætter, at der ved besættelsen af seniorjobbet finder en lønforhandling sted i overensstemmelse med den gældende overenskomst på området.

Det er problematisk, hvis en person bliver indplaceret i et seniorjob, som ligger uden for den pågældendes normale faglige overenskomst. Dette kan få som utilsigtet konsekvens, at den pågældende skal skifte A-kasse. Herved mister den pågældende tilknytningen til hidtidige fagområde, og samtidigt muligheden for at få formidlet faglige relevante ordinære jobs. Derfor bør der i lovforslaget indskrives en ret til, at seniorstillingen oprettes inden for den pågældendes faglige område, samt at den relevante faglige organisation medvirker ved seniorjobbets oprettelse. Desuden bør den pågældende ældre gives en ret til at afvise et seniorjob uden at det får konsekvenser for dagpengeretten, såfremt seniorjobbet ikke er blevet godkendt af den relevante faglige organisation.

Bemærkninger:

Det indgår i forslaget, at repræsentanter for de ansatte skal medvirke ved fastlæggelse af stillingens indhold m.v. Der skal ved fastlæggelse af stillingsindholdet tages udgangspunkt i personens kvalifikationer og interesser. Det skønnes i øvrigt uhensigtsmæssigt på forhånd at afgrænse det arbejdsområde, en person i seniorjob skal have.

Der henvises til bemærkningerne ovenfor til LO's høringssvar.

Endelig finder Sundhedskartellet det for kritisabelt, at den enkelte mister sit seniorjob ved afslag på ordinært arbejde. Herved vil den enkelte miste hele sit forsørgelsesgrundlag, da der ikke er mulighed for dagpenge fra a-kassen. Det samme kan være tilfældet, hvis den ansatte bliver sagt op i seniorjobbet.

Bemærkninger:

Der henvises til de ovennævnte bemærkninger til LO's høringssvar.

5. Dansk Socialrådgiverforeningens høringssvar.

DS mener, at der er tale om et udmærket initiativ, dog vil DS påpege, at seniorjobbet skal tage hensyn til evt. arbejdsbegrænsninger hos den ledige. DS foreslår derfor, at dette understreges evt. i forbindelse med lovens §4.

DS foreslår endvidere, at borgeren i seniorjob får mulighed for at bede kommunen genoptage sagen om seniorjobbets indhold og vilkår. Det bør sikres at borgeren ikke risikerer at miste sit seniorjob i situationer, hvor ændringer i f.eks. arbejdsforhold eller arbejdsbegrænsninger gør at det nuværende seniorjob ikke kan varetages på tilfredsstillende vis. Ligeledes er det vigtigt, at borgeren grundet seniorjobbets karakter ikke stavnsbindes på den kommunale arbejdsplads, hvis borgeren f.eks. udsættes for et belastende psykisk arbejdsmiljø o.l.

Bemærkninger:

Det fremgår af lovforslaget, at seniorjobbets indhold skal fastsættes ud fra personens forudsætninger og interesser. Heri indgår også, at der skal tages hensyn til evt. arbejdsbegrænsninger hos personen.

Hvis der senere er behov for at justere arbejdsindholdet, fx på grund af helbredsforhold, vil personer i seniorjob på samme måde som øvrige ansatte kunne aftale ændringer i arbejdsområdet med arbejdsgiveren.