

Arbejdsmarkedsstyrelsen  
Holmens Kanal 20  
1061 København K

Holmens Kanal 20  
Postboks 2150  
1016 København K  
Tlf. 35 28 81 00  
Fax 35 36 24 11  
ams@ams.dk  
www.ams.dk  
CVR nr. 55 56 85 10

**Høring vedr. udkast til lovforslag om seniorjob.**

Arbejdsmarkedsstyrelsen har den 29. september sendt ovennævnte i høring hos Beskæftigelsesrådet.

Der er modtaget høringsvar fra LO, FTF, arbejdsgiversiden og DSI. Høringsvarene gengives nedenfor.

Der er ikke modtaget yderligere bemærkninger.

Med venlig hilsen

Ninna Würtzen

11. oktober 2006

Deres sag  
06-201-214

LO har meddelt følgende:

LO finder det positivt, at der etableres en ret til tilbud for de personer, der opbruger deres dagpengeret 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 påtage 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.

Endelig skal LO fremhæve, at der tilsyneladende er en manglende strengens 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.

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 til de enkelte bestemmelser:**

**§ 1**

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.

Endvidere fremgår det af lovforslagets § 1, 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.

### § 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.

### § 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.

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”.

#### **§ 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.

#### **§ 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”.

#### **§ 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 kommu-

nale 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.

### **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.

### **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.

### *FTF har følgende bemærkninger til forslaget:*

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 særforanstalt-

ning 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 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.

## **§ 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.

### *DSI har meddelt følgende:*

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.

### *Arbejdsgiversiden har meddelt følgende:*

Det er arbejdsgiversidens opfattelse, at der med etableringen af seniorjob er tale om at skabe kunstige arbejdspladser i kommunerne og dermed en uhenigtsmæssig 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.