

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

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

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

#### *Øvrige forhold*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *Indførelsen af seniorjobordning*

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

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

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

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

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

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

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