



Beskæftigelsesregion  
Hovedstaden & Sjælland

3. maj 2011

## **Beskrivelse af seniorjobordningen**

I forbindelse med netværksdialogmøderunden i 1. kvartal 2011 efterspurgte jobcentre mere viden om seniorjobordningen, idet jobcentre forventer, at ordningen kan resultere i stigende udgifter for kommunerne. Beskæftigelsesregionen har på baggrund heraf beskrevet seniorordningen, herunder bl.a. omfang, økonomi og administration af ordningen.

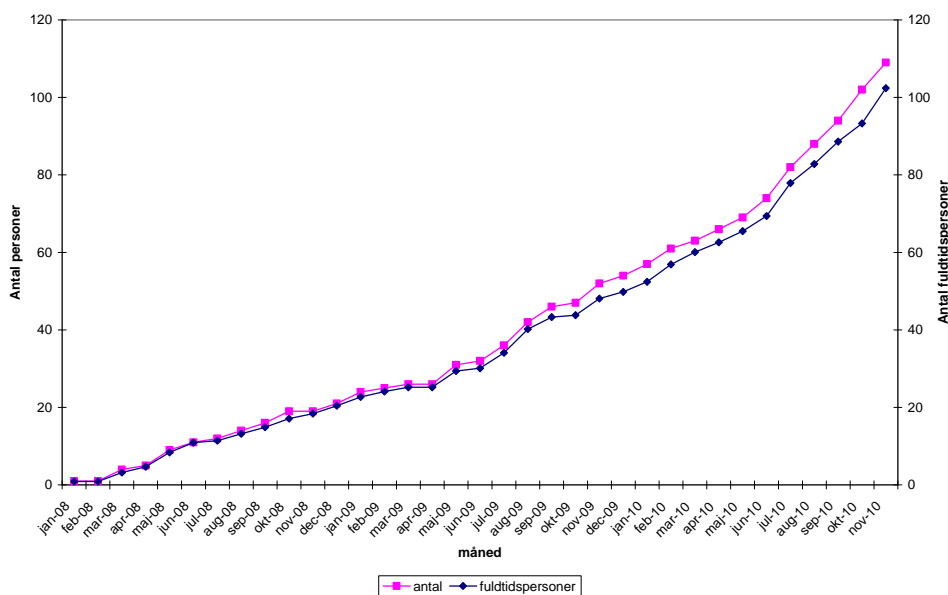
Seniorjobordningen blev indført med velfærdsforliget i 2006 og indebærer, at kommunerne skal stille et job på overenskomstmæssige vilkår til rådighed i kommunen for personer over 55 år, der har opbrugt dagpengereetten, men opfylder anciennitetskravet for at kunne modtage efterløn (ved 60 år). Med afkortningen af dagpengeperioden 1. juli 2010 forventer kommunerne, at flere forsikrede ledige vil blive berettiget til seniorjob.

### **Seniorjobordningens omfang og potentiale**

Af bemærkningerne til forslag om Lov om seniorjob fra 3. november 2006 fremgik det, at man i perioden fra 2007 til 2011 forventede, at der blev oprettet i alt ca. 1.500 seniorjob på landsplan, og at jobbene ville have en gennemsnitlig varighed på 4 år. Af en bruttomålgruppe på 4.400 helårspersoner blev der forventet en tilgang til seniorjobordningen på 300 personer om året i en 5-årig indfasningsperiode.

En opgørelse af antal personer og fuldtidspersoner ansat i seniorjob i kommunerne i perioden januar 2008 til november 2010 viser, at ordningen anvendes langt mindre end de 1.500 seniorjob, man i lovforslaget forventede ville blive oprettet på landsplan. Der er i november 2010 i alt ansat 109 personer i seniorjob svarende til 102,4 fuldtidspersoner på landsplan. Anvendelsen af ordningen har, som det fremgår af figur 1, været støt stigende.

**Figur 1. Udviklingen i antal personer og antal fuldtidspersoner i seniorjob i perioden januar 2008 til november 2010**



Kilde: Opgørelsen er foretaget på baggrund af kommunernes anvendelse af ansættelsesstatuskoder. Der er anvendt ansættelsesstatuskode=80:seniorjob. Det fælleskommunale løndatakontor får kun indberettet ansættelsesstatuskode 80 fra kommuner, der anvender KMD's lønansvisningssystem. Opgørelsen over anvendelsen af seniorjob er ifølge AMS af denne grund undervurderet med mellem 4 og 6 personer. Data er udarbejdet i forbindelse med svar på AMU-spørgsmål 290 vedr. antal seniorjob siden seniorjoblovens ikrafttræden.

Forsikrede ledige mellem 55 og 59 år udgør i januar 2011 0,6 % af arbejdsstyrken i Østdanmark svarende til henholdsvis 7.696 fuldtidspersoner og 9.139 antal personer. Antallet af forsikrede ledige fuldtidspersoner i denne aldersgruppe er steget med 9 % fra januar 2010 til januar 2011, mens antallet af personer er steget med 6 %.

### Baggrund for indførelsen af seniorjob

Seniorjobordningen blev indført i forbindelse med, at de tidligere gældende regler om forlænget dagpengeret for de 55-59 årige blev ophævet. Disse regler fremgik indtil 1. januar 2008 af § 55, stk. 2 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Efter de tidligere regler om forlænget dagpengeret kunne ledige medlemmer af en arbejdsløshedskasse, som mistede dagpengeretten på grund af dagpengeperiodens udløb, bevare retten til dagpenge indtil det fyldte 60. år, såfremt de ved udløbet af dagpengeperioden var fyldt 55 år, og ved fortsat medlemskab og indbetaling af efterlønsbidrag kunne opfylde anciennitetskravet for at kunne gå på efterløn ved det fyldte 60. år (jf. vejledning om seniorjob nr. 9071 af 27/02/2008).

Målgruppen for lov om seniorjob er således, ifølge § 1 i lov om seniorjob, personer, der den 1. januar 2008 eller senere mister retten til forlænget dagpengeret på grund af ophævelsen af denne regel. Formålet med seniorjobordningen er at give denne målgruppe mulighed for beskæftigelse i et seniorjob i bopælskommunen med henblik på overgang til efterløn, når efterlønsalderen indtræder.

### **Ansættelsesvilkår for personer i seniorjob**

Ansættelse i seniorjob forudsætter, at borgeren inden for en frist på 3 måneder før og senest 2 måneder efter den dag, hvor dagpengeperioden udløber, anmoder sin bopælskommune om ansættelse i seniorjob. Overholder borgeren ikke disse ansøgningsfrister, mister borgeren retten til et seniorjob med mindre, at borgeren fx ikke er blevet vejledt korrekt om betingelserne for et seniorjob jf. vejledning til lov om seniorjob nr. 9071 af 27. februar 2008.

Kommunen har pligt til at ansætte den pågældende borger i seniorjob senest 2 måneder efter, at borgeren har anmodet om det. Dog efter 1 måned, hvis der er tale om tilbagevenden til seniorjob efter en periode med ordinær ansættelse. Hvis kommunen ikke overholder tidsfristerne, har borgeren ret til en kompensation, der svarer til de arbejdsløshedsdagpenge, som personen modtog inden dagpengeperiodens udløb.

Kommunen fastlægger arbejdsområdet og indholdet af seniorjobbet, og der tages udgangspunkt i personens forudsætninger og interesser. Hvis det viser sig, at en person ikke er egnet til det seniorjob, vedkommende har fået, skal indholdet af seniorjobbet tages op til overvejelse, og dialogen om arbejdets indhold skal genoptages med henblik på overvejelse om skift til et andet arbejdsområde.

Ansættelse i seniorjob sker på samme vilkår som andre ansatte med tilsvarende arbejde, og aflønnes med overenskomstmæssig løn på området. Som følge heraf kan ansatte i seniorjob afskediges efter almindelige ansættelsesretslige regler, hvis pågældende misligholder ansættelsesaftalen, herunder som følge af sygdom. Der gælder et krav om merbeskæftigelse, d.v.s. at ansættelsen i seniorjob skal medføre en nettoudvidelse af antallet af ansatte i den kommunale virksomhed svarende til de regler, der gælder for ansættelse med løntilskud.

Personer i seniorjob er ikke omfattet af reglerne om individuelt kontaktføreløb, løbende opfølgning, jobplan m.v., eller kravet om ugentlig bekræftelse af tilmelding til jobcentret, da de ikke modtager dagpenge. Personer i seniorjob skal være parate til at tage imod et formidlet ordinært arbejde. Afslås et sådant, mister retten til fortsat seniorjob.

Et seniorjob kan længst bevares, indtil efterlønsalderen indtræder. For at sikre, at personer, der er ansat i seniorjob, kan være i beskæftigelse, indtil de kan gå på efterløn, kan der ikke ske afskedigelse fra et seniorjob, selvom arbejdsområdet for seniorjobbet nedlægges. Sker dette, eller sker der omorganiseringer, således at der ikke er behov for personen det pågældende sted, skal kommunen sørge for et nyt seniorjob til personen.

### **Økonomi**

Den gennemsnitlige løn for en helårsperson i seniorjob forventes ifølge bemærkningerne til lovforslaget at udgøre ca. 250.000 kr. pr. år. Kommunen får et årligt statsligt tilskud til ansættelsen på 120.220 kr. (april 2011-niveau) af lønnen for en helårsperson i seniorjob, og de resterende udgifter får kommunerne generelt dækket via bloktilskuddet.

### **Administration af ordningen i kommunerne**

Af vejledning til lov om seniorjob nr. 9071 af 27. februar 2008 fremgår det, at ansættelse af personer i seniorjob sker med kommunen som arbejdsgiver, og kommunen tilrettelægger selv, hvorledes dette skal ske. Kommunen kan, jf. vejledningens kapitel 2, ikke lade jobcentret varetage opgaven med at ansætte, matche eller formidle ledige i seniorjob. Dette følger af § 13 i lov om ansvaret og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, der udtømmende angiver, hvilke opgaver, der kan og skal udføres af jobcentret i kommunen, og disse opgaver omfatter ikke ansættelse m.v. af personer i seniorjob. Jobcentret i kommunen kan alene vejlede i forbindelse med ansættelse af personer i seniorjob fx angående reglerne om merbeskæftigelse, der svarer til reglerne for ansættelse med løntilskud.

### **Øvrige seniorordninger**

I henhold til lov om en aktiv beskæftigelsesindsats §§ 67 a, 67 b og 67 c og 88 eksisterer der i øvrigt følgende ordninger:

- Særlig løntilskudsordning for personer over 55 år for kontant- og start-hjælpsmodtagere, som giver den ledige ret til selv at finde et løn-tilskudsjob i en privat virksomhed. Ordningen gælder for personer, der har modtaget arbejdsløshedsdagpenge eller kontant-, starthjælp eller introduktionsydelse i sammenhængende 12 måneder
- Forsikrede ledige over 60 år har ret og pligt til et beskæftigelsestilbud senest efter 6 måneders ledighed