



14-08-2017

## **Til Økonomiudvalget**

Sagsnr.

### **Notat om implementering af lov om jobordning for veteraner**

2017-0278864

#### **Sagsfremstilling**

Dokumentnr.

Folketinget har vedtaget lov om jobordning for veteraner, der trådte i kraft den 1. januar 2017. Lovens formål er, at give de veteraner, som står på kanten af arbejdsmarkedet, en bedre mulighed for at få et aktivt arbejdsliv. Jobordningen indeholder to nye tiltag, som skal hjælpe veteranerne til at komme i beskæftigelse:

2017-0278864-1

Sagsbehandler

Signe Lengsfeld

1. Fortrinsret til offentlige stillinger
2. En jobpræmieordning på 50.000 kr. til arbejdsgiveren (i 2017 og 2018).

Vedrørende punkt 1: Loven giver offentlige arbejdsgivere mulighed for, at give kvalificerede veteraner fortrinsret til ledige stillinger. En offentlig arbejdsgiver har således ikke længere pligt til at ansætte den bedst kvalificerede ansøger, hvis der er en veteran fra lovens målgruppe i ansøgerfeltet, som besidder de kvalifikationer, som stillingen kræver. Arbejdsgiveren kan lade statussen som veteran være afgørende for, hvem der indkaldes til samtale, eller hvem der ansættes. Den enkelte offentlige arbejdsgiver, og ansættelsesmyndighed, afgør selv, om der gøres brug af fortrinsadgangen for en ansøger i målgruppen i forbindelse med ansættelse til en konkret stilling.

Vedrørende punkt 2: Arbejdsgivere som ansætter veteraner, enten i midlertidige stillinger eller i faste stillinger (bortset fra statslige arbejdsgivere), har ifølge loven mulighed for, at søge en jobpræmie på 50.000 kr. Udbetalingen af jobpræmien forudsætter, at veteranen er inden for lovens målgruppe, og at veteranen har været ansat i mindst 26 uger uden afbrydelse. Derudover skal den ugentlige arbejdstid have været på mindst 15 timer om ugen.

#### **Løsning**

Loven giver mulighed for, at give veteraner fortrinsret til ledige stillinger. Ifølge loven er der ikke pligt til, at give en ansøger, der påberåber sig veteranstatus fortrinsret, hverken til en ansættelsessamtale eller til ansættelse i stillingen. Beslutningen om at gøre brug af fortrinsretten/ikke gøre brug af fortrinsretten lægges ud til ansættelsesmyndigheden.

#### **Personalejura og Forhandling**

Borups Allé 177  
2400 København NV

Telefon  
3366 4511

EAN nummer  
5798009809421

## **Videre proces**

I forhold til implementeringen af loven i Københavns Kommune vil Økonomiforvaltningen særskilt orientere lederne i Københavns Kommune om loven og dens muligheder. Cirkulæret om opslag af stillinger vil suppleres med et afsnit om loven. Kommunens E-rekrutteringssystem suppleres herudover med en særlig afkrydsningsmulighed, hvor ansøgere kan give sig selv til kende som veteraner. I en konkret ansættelsessituation har den enkelte leder, og ansættelsesmyndighed, derfor ansvaret for at forholde sig til en kandidats status som krigsveteran.

## **Baggrund**

### *Målgruppe*

Lovens målgruppe er veteraner, der har været udsendt i mindst én international mission under Forsvarsministeriets og Justitsministeriets område, og som i særlig grad har vanskeligt ved at bevare fast tilknytning til arbejdsmarkedet på grund af psykiske eller fysiske skader pådraget i forbindelse med udsendelse.

Det er veterancenteret (under Forsvarsministeriet) der afgør, om en veteran er omfattet af lovens målgruppe.

### *Anvendelse af fortrinsretten*

Såfremt en ansøger afkrydser feltet, eller på anden måde tilkendegiver at være krigsveteran, afgør den enkelte leder, om pågældende på denne baggrund vil give pågældende fortrinsret til en ansættelsessamtale. En forudsætning for, at arbejdsgiveren kan give en veteran fortrinsret til ansættelse i stillingen efter § 2 i loven, og efter § tre opnå jobpræmie, er, at vedkommende er omfattet af loven.

Pågældende skal kunne dokumentere dette ved hjælp af en erklæring fra Veterancenteret. Har den pågældende ikke en erklæring, kan arbejdsgiveren kontakte Veterancenteret og bede om en bekræftelse på, at ansøgeren er omfattet af loven. Bekræftelsen skal foreligge senest på tidspunktet for indgåelse af en eventuel ansættelsesaftale. Dette for at sikre, at grundlaget for en eventuel fortrinsadgang til den pågældende stilling, og senere til udbetaling af jobpræmie, er til stede inden ansættelsesaftalen underskrives.