

unødvendigt og uhensigtsmæssigt indgreb i den måde arbejdsmarkedet har indrettet sig på, hvis man alene i anledning af indførelsen af alderskriteriet i loven erklærede alle sådanne aftaler ugyldige. Derfor foreslås det i loven udtrykkelig fastsat, at loven ikke er til hinder for individuelle og kollektive aftaler om pligtmæssig fratræden ved det 65. år. Lovforslaget berører ikke brug af tidsbegrænsede ansættelser eller åremålsansættelser som sådanne, men disse aftaler vil efter omstændighederne kunne være omgåelse af loven. På længere sigt og i takt med at regeringens politik realiseres, må det vurderes, om man fortsat skal tillade en sådan aldersgrænse. En eller anden aldersgrænse vil det dog nok under alle omstændigheder være naturligt at tillade ud fra hensynet til en værdig afslutning på et langt arbejdsliv, hvad der i sig selv må anses for et legitimt formål indenfor rammerne af den nationale ret.

I tilknytning til forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder foreslås en række undtagelsesbestemmelser, der bl.a. skal sikre, at der fortsat vil kunne iværksættes seniorpolitiske initiativer og en særlig beskæftigelsesindsats for unge, ligesom det sikres, at reglerne om beskyttelse af børn og unge kan opretholdes. Ligeledes foreslås der en undtagelsesbestemmelse, der betyder, at erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger (herunder arbejdsmarkedspensionsordningerne) undtages fra lovens anvendelsesområde. I relation til forholdet mellem lovgivning og overenskomster foreslås der indsat to særbestemmelser. For det første foreslås der indsat en supplerende bestemmelse, der sikrer, at det fortsat skal være muligt for arbejdsmarkedets parter at indgå implementeringsaftaler, således at loven i relation til forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder vil kunne fraviges til direktivets niveau, hvorved parterne kan vælge at udnytte direktivets undtagelsesbestemmelse i artikel 6 i større eller mindre grad end lovens udgangspunkt. Dernæst foreslås der indsat en bestemmelse, hvorefter aldersbestemmelser i kollektive aftaler og overenskomster, der er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål indenfor rammerne af den nationale ret, vil kunne opretholdes, hvis midlerne til at opfylde formålet er hensigtsmæssige og nødvendige.

Med henblik på at sikre opretholdelsen af virksomhedernes eksisterende og iværksættelse af fremtidige seniorpolitiske ordninger foreslås det, at der indsættes en bestemmelse i loven, hvorefter loven ikke er til hinder for, at der iværksættes foranstaltninger til fremme af ældre lønmodtageres beskæftigelsesmuligheder.

## 5. Forholdet til anden lovgivning

### 5.1 Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

I forbindelse med ansættelse af en person med handicap kan der være behov for særlige hjælpemidler eller for personlig assistance. I henhold til lov om en aktiv beskæftigelsesindsats er der mulighed for at få tilskud til undervisningsmaterialer, arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger. Reglerne om personlig assistance findes i bekendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv m.v. Pt. administreres reglerne af AF/kommunerne, hvor virksomhederne til enhver tid kan kontakte kommunen eller AF for at søge råd og vejledning om hjælpemidler eller mulighederne for tilskud til personlig assistance.

#### Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats - tilskud til hjælpemidler

Der kan ydes tilskud til hjælpemidler i forbindelse med:

- virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud med henblik på at understøtte, at personen kan få og deltage i tilbuddet
- fleksjob
- beskæftigelse uden løntilskud

#### *Betingelser for at yde tilskud*

Det er en betingelse for at yde tilskud til arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger, at tilskuddet er af afgørende betydning for, at personen kan deltage i tilbuddet, eller at redskabet eller indretningen kompenserer for personens eventuelle begrænsning i arbejdsvejen. Det er en betingelse for at give tilskud til hjælpemidler, at udgiften ligger ud over, hvad arbejdsgiveren forudsættes at afholde, og at hjælpemidlerne ikke er sædvanligt forekommende på arbejdspladsen.

Hjælpen er uafhængig af personens eller en evt. ægtefælles indtægts- og formueforhold.

Tilskuddet til hjælpemidlet bevilliges ud fra den enkelte persons situation og de forhold, der er gældende for ansættelsen.

#### *Eksempler på arbejdsredskaber og indretninger*

Såfremt hjælpemidlet i forvejen findes på arbejdspladsen, kan arbejdsgiveren ikke opnå tilskud til hjælpemidlet. Af eksempler på konkrete hjælpemidler, der kan kompensere en person med et handicap, kan nævnes specialtelefon, teleslynge, diktafon, læseapparat, ergonomisk stol, talesyntese, læseprogrammer, ord-