

OM ALDRING, ARBEID OG PENSJON I SVERIGE

Bjørn Einar Halvorsen SSP. April 2018

Sverige har en aldrende befolkning. Flere mennesker lever lengre og i flere år med god helse. Det har de til felles med de aller fleste andre land i Europa. Levealderen og andelen eldre i Sverige er blant de høyeste, men andelen eldre ventes å øke mindre framover enn i andre land. Sysselsettingen blant eldre er også høy i Sverige fram til 65 års alder, da den går markert ned. Pensjonsaldernormen på 65 år står sterkt i Sverige.

De fleste seniorer er mange år i samme jobb i Sverige, men det er også relativt mange som skifter jobb. I Sverige har man tradisjon og suksess med å håndtere omstillinger og nedbemanninger i arbeidslivet slik at mange kommer over i en ny jobb.

Arbeidsmarkedspolitikken i Sverige har få eller ingen særskilte innsatser for å få seniorer til å fortsette flere år i arbeid. Likevel så er altså senior-sysselsettingen høy fram til 65-års alder. I skattesystemet og i sosialforsikringen er det innført reformer og insentiver som bidrar til å begrense sykefravær og førtidspensjonering. Pensjonsreformen i Sverige ble innført for ca. 20 år siden. Nå går man videre med neste steg av pensjons- og aldersgrensereformer i Sverige. Aldergrenser i arbeidslivet og pensjonssystemet skal heves.

Svenske utredninger og forskning viser at brede løsninger er nødvendig for å fremme lengre og bedre arbeidsliv for flere. Helse, utdanning og kvaliteten på arbeidet er avgjørende. Økonomiske insentiver betyr også noe. Familiesituasjon og holdninger likeså. «Vi må bli mer aldersblinde», konkluderer den svenske Pensjonsaldersutredningen.

Tilstand og utviklingstrekk

Aldrende befolkning: Sverige har – som de aller fleste OECD-land – en *aldrende befolkning*. Flere mennesker lever lenger og stadig lengre, og andelen eldre i befolkningen stiger. Andelen personer over 65 år i befolkningen er betydelig høyere i Sverige enn i gjennomsnitt for alle (55) land i Europa, men den ventes å øke mindre i Sverige framover. Se [tabell 1 og vedlegg](#)

I Norge er den tilsvarende eldreandelen (65+) litt lavere enn i Sverige. Tyskland og Italia er eksempler på land i Europa med høy og sterkt stigende andel eldre i befolkningen (tabell 1).

Tabell 1 Andel personer 65 år og eldre i befolkningen 2015 og 2030. Prosent.

Sverige, Norge, Tyskland og FN-Europa region (UNECE)*									
Sverige		Norge		Tyskland		Italia		UNECE	
2015	2030	2015	2030	2015	2030	2015	2030	2015	2030
19,6	22,2	16,3	20,1	21,1	27,0	22,4	28,6	15,3	20,5

Kilde: UNECE Synthesis Report: A Sustainable Society for All Ages: Realizing the potential of living longer. Lisbon Conference September 2017. Middel-alternativer i nasjonale framskrivinger i 55 UNECE-land.

Levealder: Forventet levealder ved fødsel er som kjent høyere blant kvinner enn blant menn. I Sverige hhv 80 år for menn og ca. 83 ½ år for kvinner, omtrent tilsvarende som i Norge. Forskjellene mellom land er ikke så veldig store her, bortsett fra at menn gjennomgående lever noe kortere i andre land. Forventet gjestående levealder ved 65 år i Sverige (og Norge) er ca. 18 ½ år for menn og ca. 21 år for kvinner. Heller ikke her er forskjellene så veldig store mellom land i Europa som det er naturlig å sammenlikne oss med. Se tabell 2.

De aller fleste av de 18-20 gjestående leveårene for en 65-åring forventes dessuten å være ved god eller ganske god helse. Både eldre menn og kvinner i Sverige (og Norge) opplever i gjennomsnitt flere gjestående leveår med god helse enn i de aller fleste land. (OECD 2017a)

Tabell 2 Forventet gjestående levealder ved fødsel og ved fylte 65 år. Menn og kvinner 2015.

Sverige, Norge, Tyskland og FN-Europa region (UNECE)											
		Sverige		Norge		Tyskland		Italia		UNECE	
		Menn	Kvinner	M	K	M	K	M	K	M	K
Forventet levealder											
- ved fødsel		80,0	83,7	79,5	83,6	77,9	82,9	79,9	84,7	74,4	80,5
- ved 65 år		18,6	21,1	18,3	21,2	17,6	20,8	18,6	22,0	17,1	20,0

Kilde: UNECE (2017 a) Synthesis Report: A Sustainable Society for All Ages: Realizing the potential of living longer. Lisbon Conference September 2017. Middel-alternativer i nasjonale framskrivninger i 55 UNECE-land.

Økingen i antall gjestående leveår for en 65 åring er imidlertid lavere i Sverige (og Norge) enn i mange andre land i Europa. Det gjelder både for menn og kvinner, og både for antall gjestående leveår totalt og antall leveår med forventet god helse (jf. tabell 2 og fotnote 1).

Aktiv aldring: Sverige scorer høyest blant alle 28 EU-land på EU/UNECE Active Ageing Index (UNECE 2017 b). Dette er en indeks som består av 22 indikatorer fordelt på fire hovedområder for aktiv aldring: Sysselsetting. Samfunnsdeltaking. Uavhengig liv med god helse og trygghet. Kapasitet og miljø for aktiv aldring. Norge er ikke fullt ut med i AAI, men det er beregnet at Norge ville ha kommet ut omtrent som Sverige. Island ville ha kommet desidert høyest ut.

Sysselsetting: Sysselsettingen blant seniorer og eldre er også relativt høy i Sverige: Drøyt 75% av alle personer i alderen 55-64 år er sysselsatte i Sverige, mot drøyt 72 % i Norge, sammenlignet med 55% i EU og 59% i OECD totalt (2016). I aldersgruppen 65-69 år er sysselsettingen i Sverige lavere enn i Norge, men langt høyere enn i EU og i OECD totalt. I alderen 70-74 år er sysselsettingen i Sverige høyere enn i Norge (tabell 3 og vedlegg). Sysselsettingen i Sverige går altså kraftig ned rundt 65 år. Den gamle aldersnormen i pensjonssystemet gjør seg fortsatt sterkt gjeldene, selv om systemet lenge har vært fleksibelt fra 61 år av.

Sysselsettingen blant eldre *øker* mer i andre land i Europa, men altså fra lavere nivåer.

Tabell 3 Sysselsetting blant personer eldre enn 50 år i Sverige, Norge EU og OECD.

	Sverige		Norge		EU28		OECD	
	2006	2016	2006	2016	2006	2016	2006	2016
Prosent av aldersgruppen								
50-74 år	55,1	55,3	56,6	56,5	38,3	45,4	47,0	50,9
Herav								
50-54 år	84,3	86,7	83,2	82,2	73,1	77,9	73,9	75,7
55-64 år	69,8	75,6	67,4	72,6	43,3	55,3	52,7	59,2
65-69 år	12,9	22,0	20,2	28,0	9,1	12,1	20,3	25,5
70-74 år	6,7	9,0	6,0	7,2	4,4	5,5	12,0	14,6

Kilde: OECD Older Workers Scoreboard 2006 and 2016 (vedlagt)

En hovedårsak til de relativt høye sysselsettingstallene i Sverige (og Norge) er høy sysselsetting blant *kvinner*. Det er små sysselsettingsforskjeller mellom menn og kvinner i våre to land, mens det er betydelige forskjeller i andre land. Se vedlegget (gender gap)

Det er litt færre i alderen 55-64 år om *jobber deltid* i Sverige enn i Norge (hhv 21% og 25%), og en mindre andel av disse gjør det frivillig (hhv 85% og 97%). Sverige er her mer på linje med gjennomsnittet i EU og i OECD (se vedlegget).

Litt større andel av de sysselsatte 55-64 åringer i Sverige har *midlertidige jobber* sammenlignet med Norge, og en større andel er *selvstendig næringsdrivende*. Også her ligger Sverige litt nærmere EU- og OECD-gjennomsnittet enn hva Norge gjør (se vedlegget).

Både Sverige og især Norge kan kalles «*fastholdelsesland*» hva gjelder seniorer og sysselsetting. Mer enn 2/3 av alle sysselsatte personer i alderen 55-64 år har vært mer enn 5 år i den samme jobben i Sverige og Norge, mot ca. halvparten i EU og OECD. Andelen ny-tilsatte 55-64 åringer i løpet av det siste året var ca. 9 % av alle sysselsatte 55-64-åringer i Sverige, mot 8% i OECD totalt og 7% i EU totalt (2016). I Norge er andelen ny-tilsatte seniorer langt lavere – 3 ½ % av alle sysselsatte i alderen 55-64 år (se vedlegg).

Arbeidsledigheten blant personer 55-64 år var drøyt 5% i Sverige i 2016. Det var omtrent på samme nivå som i EU og OECD totalt, men høyere enn i Norge (2%). Andelen av disse som var langtids ledige (> 1 år) var ca. 1/3 i Sverige, ca. ¼ i Norge og ca. 2/3 i EU totalt (vedlegg).

Eldre flest mellom 66-75 år har *relativt god inntekt i Sverige* – omtrent lik disponibel inntekten (per forbruksenhet) som den voksne befolkningen totalt. Men det er et betydelig inntektsgap mellom hhv de eldste eldre (75+) og de yngre eldre (65-74).

Andelen *fattige gamle* (75+) er således noe høyere i Sverige enn i OECD totalt, og klart høyere enn i Norge. Andelen fattige eldre er høyest blant de som bor alene (OECD 2017 b).

Hovedveiene ut av arbeidslivet før 65 år er hhv ved tidlig alderspensjon, varig syketrygd eller arbeidsledighetstrygd. I Sverige var det rundt år 2010 viste at det I Sverige rundt 2010 var: ¹

- 1 av 2 i alderen 60-64 år på fleksibel alderspensjon og/eller tjenestepensjon
- 1 av 4 i alderen 60-64 år på varig syketrygd (uføretrygd)
- 1 av 10 i alderen 60-64 år på arbeidsledighetstrygd eller sosialhjelp

Kilde: *Halvorsen og Tegtstrøm (2013)*

Andelen på tidlig og fleksibel alderpensjon har økt og andelen på syketrygd avtatt.

Arbeid, arbeidsmiljø og helse

Arbeidsmarkedspolitikken i Sverige er i hovedsak *universelt utformet* og dermed ikke spesielt målrettet mot særskilte aldersgrupper eller andre målgrupper. Det er svært få programmer og tiltak som fortrinnsvis er spesielt rettet eldre arbeidssøkere, men med et par unntak:

Programmet «Nystartjobb» subsidierer lønnskostnader for arbeidsgivere som ansetter personer som har mottatt sosialforsikringsytelser i form av arbeidsledighetspenger, sykepenger eller andre sosialforsikringsytelser i mer enn ett år. Subsidiebeløpet trappes trinnvis opp fra 1 til 2 ½ ganger nivået på arbeidsgiveravgiften, avhengig av hvor lenge vedkommende har vært uten arbeid. Dette programmet inneholder også en komponent for forhøyet støtte for eldre arbeidssøkere i aldersgruppen 55-65 år. For dem kan arbeidsgiver motta lønns subsidie dobbelt så lenge som de har vært ute av arbeid. Programmet startet opp i 2007, og har senere blitt både utvidet så vel som strammet til og målrettet mer flere ganger. I 2017 mottok i alt 82.500 arbeidssøkere en subsidiert ansettelse gjennom Nystartjobb, og 45% av program-deltakerne var kommet i jobb etter 90 dager. Om lag ¼ av deltakerne i programmet er eldre enn 55 år. Kilde: *Arbetsformedlingens årsrapport 2017*.

En evaluering av programmet Nystartjobben noen år tilbake fant at programmet hadde positive effekter på sysselsettingen, men samtidig at drøyt 6 av 10 ventelig ville ha kommet i jobb likevel, uten via dette programmet. Kilde: *Liljeberg, Sjøgren og Wickstrøm (2012)*

Sverige har også siden 2007 hatt ordning med skattelette for å stimulere sysselsettingen. Dette «*jobb-skatteavdraget*» har også siden vært utvidet og justert en rekke ganger. Det gir også (betydelig) forhøyet jobb-skatteavdrag for sysselsatte over 65 år. *Laun & Palme (2017)* viser at denne reformen sannsynligvis har hatt positiv virkning for sysselsettingen av personer over 65 år.

Den offentlige Arbeidsformidlingen i Sverige skal virke for å forbedre arbeidsmarkedets funksjon gjennom å:

- effektivt å føre sammen de som søker arbeid og de som søker arbeidskraft
- prioritere dem som befinner seg langt fra arbeidsmarkedet
- bidra til stadig å øke sysselsettingen på lang sikt

Prioriterte områder og målgrupper er ungdom, langtids arbeidsløse (> 1 år), funksjonshemmede og ny-ankomne flyktninger og innvandrere.

I gjennomsnitt var det ca. 640.000 personer innskrevet ved Arbeidsformidlingen i 2017. Av disse var mer enn halvparten (360.000) arbeidssøkere, og av disse igjen var 3 av 4 (270.000) registrert som arbeidssøkere i en utsatt situasjon på arbeidsmarkedet. Dette dreier seg om personer uten videregående utdanning, personer født utenfor Europa, funksjonshemmede med nedsatt arbeidsevne samt *eldre arbeidssøkere (55-64 år)*. Antallet utsatte arbeidssøkere er stigende, mens antall ordinære arbeidssøkere avtar. (Årsredovisningen 2017)

Totalt var det ca. 130.000 registrerte arbeidssøkere over 55 år i 2017. Av disse kom 30 prosent i jobb etter 90 dager. Totalt kom 42 ½ prosent av alle arbeidssøkere i jobb eller utdanning i 2017. Andelene har vært nokså stabile i de senere år. (Årsredovisningen 2017)

Arbeidsmiljøet er viktig for at folk kan bevare helse, arbeidsevne og motivasjon gjennom hele yrkeslivet. En fersk sammenlikning av *arbeidsmiljø for seniorer i de nordiske landene* fant bl.a. at forekomsten av arbeidsulykker og skader i Sverige er generelt høyere blant eldre arbeidstakere enn blant yngre, og at andelen arbeidsskader arbeidsskader med dødelig utgang er høyest blant bønder og skogsarbeidere. Eldre kvinner i Sverige (og Norge) er minst eksponert for fysisk tungt arbeid og tunge løft blant de nordiske landene. Sverige ligger mellom Danmark (høyt) og Norge (lavt) hva gjelder omfang av mobbing og trakassering av eldre arbeidstakere. De fleste arbeidsplasser i Sverige har ingen egen politikk for å beholde eldre ansatte (Kilde: Poulsen M & col. (2017))

Regjeringen i Sverige har iverksatt en Strategi for helse og sikkerhet på arbeidsplassen: «*Friska arbetsplassar for alla åldrar 2016-2020*». Strategien er ledd i EU strategien om det samme, som også ble lansert i 2016. Arbeidsmiljøverket er nasjonalt kontaktpunkt og koordinator for kampanjen i Sverige. De har gitt informasjon og veiledning til 15 000 arbeidsplasser om gode arbeidsmiljøtiltak for lengre og bedre arbeidsliv for flere, og de har gjennomført rundt 2 000 tilsynsbesøk for å stimulere til lokal dialog om forutsetninger for å skape friske arbeidsplasser og et godt arbeidsliv i alle aldre.

Lov om arbeidsmarkedsbeskyttelse (LAS) regulerer bl.a. oppsigelsesvern basert på et «*sist-inn-først-ut*» prinsipp ved bedriftsnedleggelser og nedbemanninger. Dette har muligens favorisert og skjermet eldre arbeidstakere (for) mye ved nedbemanninger, og derved hemmet mobilitet på arbeidsmarkedet blant seniorene. Disse særfordelene for eldre har derfor blitt modifisert noe.

Diskrimineringsforbud. All form for diskriminering på grunn av *alder*, kjønn, etnisitet, tro, funksjonshemming og seksuell legning er forbudt ved lov. Diskrimineringsloven (av 2008) pålegger alle arbeidsgivere å sørge for målorientert arbeid for aktivt å fremme like rettigheter og muligheter på jobben, uavhengig av kjønn, etnisk opprinnelse, religion eller tro. Fra 1. januar 2017 er det også påbudt å fremme slike aktive tiltak mot aldersdiskriminering på arbeidsplassen.

Likevel så forekommer det aldersdiskriminering i arbeidslivet, også i Sverige (SOU 2012:28). En ny studie påviser at både alder og kjønn påvirker sjansen for å få svar på en jobbsøknad.

Sannsynligheten for å bli kontaktet av en arbeidsgiver avtar allerede fra 40-års alderen. Den avtar deretter kraftig med alderen, og fallet er sterkere for kvinner enn for menn. (Kilde: *Carlsson og Eriksson (2017)*)

Sykefravær og rehabilitering. Sverige hadde på 1990- og 2000-tallet liksom Norge et høyt og stigende sykefravær og påfølgende førtidspensjonering. Dette tok de kraftig tak i. En klart definert oppfølging av sykmeldte ble etablert fra midten av 2000-tallet av:

- En rehabiliteringskjede med klart definerte krav for testing av arbeidsevnen
- Sykelønn ble avgrenset til maksimum 2 ½ år, mot tidligere uten tidsbegrensning
- Alle sykmeldte tilbys aktiv bistand fra Arbeidsformidlingen for å hjelpe dem å komme tilbake i arbeid.
- De som er for syke til slik aktiv oppfølging, har rett til sykepenger ut over 2 ½ år.
- Etter 2 ½ år på sykmelding går man over på uføretrygd, men med fortsatt bistand og muligheter til å komme tilbake til arbeid.
- Vilkåret for fortsatt rett til uføretrygd blir revurdert hvert 5. år.
- Rehabiliteringsgaranti og bedriftshelsetjeneste tilbys alle sykmeldte.

Reformene har ledet til en sterk nedgang i sykefraværet, særlig langtids sykefravær og uføretrygd, men stigende antall personer med redusert arbeidsevne mottar arbeidsledighetstrygd eller sosialhjelp. Både forekomsten av og tilgangen til uføretrygd blant personer i alderen 55-59 år og 60-69 år har gått sterkt ned siden 2005. For menn er dette en fortsettelse av en lengre utvikling helt siden 1970-tallet, mens det blant kvinner er særlig etter 2005 at det har skjedd en nedgang.

(Kilder: Halvorsen og Tegtstrøm (2013). Laun og Palme (2017))

Sjukforsikringskassen tilbyr rehabilitering for å fremme lengre og bedre arbeidsliv for personer med sykdom og nedsatt helse. Det er ingen øvre aldersgrense for å motta slike rehabiliteringsytelser. Regjeringen har nylig lansert nye initiativ for å styrke støtten og oppfølgingen til den sykmeldte. Samarbeidet og dialogen mellom Sjukforsikringskassen og henholdsvis Helsetjenesten og Sosialstyrelsen skal forsterkes og forbedres.

(Kilde: Sosialdepartementet, pressmeddelande januar 2018)

Omstillinger, nedbemanning og jobbtrygghet

Sverige har høyere jobbmobilitet blant seniorer en tilfellet er i Norge. Flere seniorer skifter jobb, yrke og karriere. To av tre seniorer i alderen 60-64 år har vært i sin nåværende jobb i 5 år eller mer, mens 9 prosent av alle ansatte mellom 55-64 år har vært i sin nåværende jobb i mindre enn ett år (se vedlegget). I Norge er de tilsvarende tallene hhv 7 av 10 i den samme jobben i 5 år eller mer, og 3 ½ prosent i mindre enn ett år. I OECD-landene under ett så er det i gjennomsnitt bare ca. halvparten av 60-64 åringerne som har vært lengre enn 5 år i den nåværende jobben, mens 8 prosent har skiftet jobb i løpet av det siste året. Det er altså relativt mange seniorer i Sverige som har vært lenge i sin nåværende jobb, samtidig som det også er nokså mange seniorer (55-64 år) som skifter jobb i Sverige.

Denne jobb-mobiliteten i Sverige har nok blant annet sammenheng med at man i Sverige jobber systematisk og forebyggende med å håndtere omstillinger i arbeidslivet på gode måter, og de har gjort dette i mange år.

«Trygghetsrådet» (TRR) arbeider med omstilling, nedbemanning og overtallighet i svensk nærings- og arbeidsliv. TRR arbeider som en langsiktig partner og gir råd, veiledning og støtte til ledere, medarbeidere og fagorganisasjoner i større omstillingsprosesser. TRR eies av arbeidsgiverforeningen Svensk Næringsliv (SN) og (PTK), som er en samarbeidsorganisasjon for 25 fagforbund for funksjonærer i privat næringsliv. TRR ble etablert i 1974, og i dag er ca. 35.000 foretak med til sammen 950.000 medarbeidere er nå tilsluttet. TRR har ca. 250 medarbeidere fordelt på drøyt 40 steder i Sverige. (Kilde: Trygghetsrådets hjemmeside 2018)

TRR har i sine over 40 år hjulpet mer enn en halv million personer med å vende en vanskelig situasjon til en ny jobb og karriere. Om lag 9 av 10 berørte personer har fått ny jobb gjennom TRR, og 9 av 10 av disse til en likeverdig eller bedre jobb. 4 av 10 som har fått seg en ny jobb var 50 år eller eldre. Mediantiden for en ny jobb er 6-7 måneder. TRR går inn tidlig og hjelper bedriften og de ansatte *før* en nedbemanning, oppsigelser og arbeidsledighet finner sted. TRR er organisert som et 0-profitt omstillingsforsikring som supplerer og samarbeider med bl.a. den offentlige arbeidsformidlingen og sosialforsikringen. Medlemskap er frivillig, og bedriftene betaler en arbeidsgiverpremie på 0,3% av lønnssummen.

«Trygghetsfonden» (TSL) er en liknende kollektiv og avtalebasert omstillingsforsikring som TRR. Denne startet opp i 2004, og målet er som for TRR å bistå ansatte, foretak og fagforeninger i omstillings- og nedbemanningsprosesser. Også TSL gjelder ansatte i privat sektor, men her dreier det seg primært om arbeidere og ikke funksjonærer som i TRR. Formålet, grunnlaget, opplegget og innretningen er ellers mye av det samme som i TRR. TSL omfatter i dag ca. 1 million arbeidere i ca. 100.000 foretak. Forsikringspremien er 0,3 % av lønnssummen for medlemsforetak i SN og 0,6% for ikke-medlemmer. Ca. 21. 000 personer fikk omstillingsbistand gjennom TSL i 2014, hvorav 3 av 4 kom over i ny jobb. En tilbakegående undersøkelse viste at 6 av 10 var i ny jobb tre år etter gjennomført omstillingsprogram. (Kilde: Trygghetsfondens hjemmeside 2018)

OECD berømmer Sverige for suksess med deres tilpasning til strukturelle omstillinger i arbeids- og næringslivet gjennom slike institusjoner og tiltak som Trygghetsrådet og Trygghetsfonden (Kilde: OECD 2015):

«Overall, the high re-employment rates and moderate income losses experienced by displaced workers suggest that the unique Swedish model works well. »

OECD understreker at denne modellen bygger på og forutsetter et sterkt og ansvarlig partnerskap i arbeidslivets organisasjoner. De peker imidlertid også på utfordringer og muligheter for ytterligere forbedringer:

«A major challenge for Sweden, however, is to adapt the model in a way that it benefits all individuals in the labor market, and especially those who lose their jobs due to structural economic adjustments. Currently, there are major inequalities in the system: the type of services varies with the different Job Security Councils (JCSs), and a very significant and increasing share of the workforce is not covered at

all. In view of this, a new balance should be sought between the government and the JCSs in which the government needs to play a greater role and insure that all displaced workers receive the necessary support in case of dismissal” (Kilde: OECD 2015)

OECD (2015) tilrår derfor at slike tjenester som ytes gjennom de ulike «Trygghetsråd og Trygghetsfond» utvides til å omfatte alle ansatte i oppsigelsesperioden, og at dette skjer på mer likeverdig måte. De anbefaler også å modifisere ytterligere «sist-inn-først-ut» prinsippet ved nedbemanninger. Likedan at den offentlige Arbeidsformidlingen også kommer tidligere og bedre inn i slike omstillingsprosesser. Spesielt så bør man investere mer og bedre i opptrening og (re)skolering for lavt kvalifiserte oppsagte arbeidere, som er dårligere ivaretatt i dagens todelte system for hhv funksjonærer og arbeidere, ifølge OECD. De peker også på at arbeidsløshetsforsikringen ikke omfatter alle ansatte, og at mange også av den grunn faller utenfor aktive arbeidsmarkedstiltak i slike omstillingssituasjoner.

Voksenutdanning og livslang læring

Det svenske utdanningssystemet bygger på prinsippet om livslang læring. Rundt 6 av 10 yrkesaktive i Sverige deltar hvert år i noen slags form for videreutdanning. Det gjelder imidlertid i mindre grad den eldre arbeidskraften. Det finnes mange former for etter- og videreutdanning for voksne, men selv om de er åpne for alle, også over 55 års alder, så er det få i denne aldergruppen som gjør bruk av dem. Sveriges Statistik (SCB) anslått at mindre enn 1 prosent av seniorer i alderen 55-64 år øker sitt formelle utdanningsnivå (SOU 2012:28).

Ny overenskomst om pensjons- og aldersgrensereformer

Det er ca. 20 år siden et reformert pensjonssystem kom på plass, etter 10-15 år med omfattende og grundige utredninger. Den svenske pensjonsreformen har vært et forbilde for liknende pensjonsreformer i mange land, deriblant Norge. Kjernen i reformen gikk ut på å kombinere gode egenskaper ved et utligningssystem (pay-as-you-go) og et innskudds- og fondsbasert system. Hovedformålet var at systemet skulle være mer holdbart på lang sikt, men en bedre fordeling av pensjonsytelser og finansieringen av dem mellom generasjonene. Hovedelementer i reformen var

- Overgang fra et «definert ytelse» system til et «notert definert innskudd» system. Mesteparten av den årlige pensjonspremien på 18,5 prosent av årsinntekten (16 pst.) blir akkumulert over yrkeslivet i en samlet individuell pensjonskonto som fordeles over forventet antall år som pensjonist ved pensjonsuttaket.
- Den enkeltes pensjonsopptjening er proporsjonal med årsinntekten og premieinnbetalingen gjennom hele yrkeslivet, mot tidligere de 15 beste av 30 år.
- Fleksibel adgang til å ta ut hel- eller delpensjon fra fylte 61 år. Årlig pensjon blir høyere desto lengre en venter med å ta ut pensjon.
- En fondsbasert individuell del av pensjonen ble introdusert. En premieandel på 2 ½ prosent av årsinntekten går til fondsplassering med individuelle investeringsvalg

Pensjonssystemet i Sverige anses å være godt og i god stand, men mye har likevel endret seg i løpet av de 20 årene det har eksistert. Det gjelder både levealder, arbeidsliv og

pensjonering. Pensjonsaldersutredningen har gitt omfattende utredninger og konkrete tilrådinger om slike spørsmål. (SOU 2013:25). En *Pensjonsgruppe* bestående av de partiene i Riksdagen som står bak pensjonsreformen og med socialminister Annika Strandhall som leder, samarbeider om å følge opp Pensjonsaldersutredningen. De la i desember 2017 fram en *felles overenskomst for fortsatte pensjons- og arbeidslivsreformer*.

(Kilde: Sosialdepartementet, pressmeddelande december 2017)

Pensjonsgruppen er overens om følgende reformer for å sikre gode, trygge og holdbare pensjoner på lang sik:

1. En reformert og forbedret grunntrygghet

Grunntryggheten for de økonomisk mest utsatte pensjonistene skal forbedres.

Garantipensjonen og boligtilskuddet skal økes. Personer med garantipensjon skal også kunne forbedre sin økonomi ved å jobbe lengre. Det skal alltid lønne seg økonomisk å arbeide.

2. Et reformert allment premiepensjonsystem

Den allmenne premiepensjonen (AP) gjøres om for å gi bedre trygghet og høyere pensjoner i framtida. Staten kommer til å ta større ansvar overfor aktører på finansmarkedet.

Pensjonsmyndigheten skal innføre et 30-punktsprogram for å være virksom på markedet for AP-fondene. Antallet fond skal minskes, og det statlige plasseringsfondet (sjuende AP-fondet) skal utredes for å gi bedre langsiktig avkastning.

3. Langsiktig holdbare pensjoner

Reglene om pensjonsalder og aldersgrenser skal knyttes til utviklingen i gjennomsnittlig levealder gjennom et system med «riktålder» som foreslått i Pensjonsaldersutredningen (SOU 2013:25). Endringene innebærer at alle aldersgrenser i pensjonssystemet og i det øvrige sosiale trygghetssystemet (f.eks. sykeforsikring og arbeidsløshetsforsikring) skal heves og kobles til utviklingen i levealderen. Den tekniske utformingen skal utredes nærmere.

Den laveste alderen for å kunne ta ut allmenn pensjon økes:

- fra 61 til 62 år i 2020
- fra 62 til 63 år i 2023
- fra 63 til 64 år i 2026

Retten til å fortsette i arbeid (LAS-alderen) økes:

- fra 67 til 68 år i 2020
- fra 68 til 69 år i 2023

Alderen fra når man kan ta ut garantipensjonen økes:

- fra 65 til 66 år i 2023
- fra 66 til den nye «riktålder» i 2026

Pensjons- og aldersgrensereformen skal være statsfinansielt nøytral.

4. Arbeidsmiljø- og utdanningsrelaterte tiltak for et varig arbeidsliv

Dette ligger utenfor Pensjonsgruppens mandat, men partiene bak pensjonsoverenskomsten er enige om å intensivere arbeidet med ytterligere innsatser for et bedre arbeidsmiljø og bedre muligheter for- og under omstillinger i arbeidslivet.

5. Et råd for arbeidsmarkedets parter knyttes til Pensjonsgruppen

Det videre arbeidet for et lengre og mer holdbart arbeidsliv og et videreutviklet pensjonssystem skal skje i dialog med partene i arbeidslivet. Det skal derfor etableres et partsråd for gjensidig samråd mellom Pensjonsgruppen og partene.

6. Delegasjon for eldre arbeidskraft

Pensjonsgruppen vil om kort tid presentere en delegasjon (et utvalg) som skal arbeide for å motvirke aldersdiskriminering og se til at vi tar bedre vare på eldres kompetanse i arbeidslivet. Delegasjonen skal arbeide forskningsnært og sammen med andre relevante aktører.

7. Gjennomgå avkortingsreglene for tjenestepensjon

Det allmenne pensjonssystemet og tjenestepensjonene må fungere bedre til sammen. Derfor bør avkortingsreglene for tjenestepensjon gjennomgås for at både det allmenne pensjonssystemet og de kollektiv-avtalte pensjonsløsningene skal bidra til trygge og holdbare pensjoner på lang sikt.

8. Tiltak for mer likestilte pensjoner

Det svenske pensjonssystemet er likestilt, men det gir ikke likestilte pensjoner. Kvinner har i gjennomsnitt 30 prosent lavere pensjoner enn menn. Dette vil Pensjonsgruppen endre på, og har derfor besluttet å sette i gang en handlingsplan for mer likestilte pensjoner. For å minske pensjonsgapet mellom kvinner og menn, må det bl.a. skje endringer på arbeidsmarkedet.

9. Moderniserte plasseringsregler for AP-fondene

Reglene for hvordan AP-fondene investerer de framtidige pensjoner trenger modernisering for å bli mer holdbare, for at mer penger skal kunne plasseres utenfor børsen, og for å muliggjøre høyest mulig avkastning og bedre framtidige pensjoner.

Regjeringen ved Socialminister og leder for Pensjonsgruppen, Annika Strandhall har startet opp et samarbeid med arbeidslivets parter om å konkretisere og legger fram forslagene i pensjonsoverenskomsten, med sikte på iverksetting senest fra 2020.

Drivkrefter og årsaker

Hvorfor slutter seniorer noen tidlig i arbeid, mens andre fortsetter mange år i arbeid? Det er analysert og forsket mye om dette både i Sverige, i Norden for øvrig og i andre land.

Ett sett av faktorer har med utviklingen i befolkningen og befolkningssammensetningen å gjøre: Bedre helse, høyere utdanning og mindre fysisk slitsomme og farlige yrker og jobber, og ikke minst den sterkt økende sysselsettingen blant kvinner over tid. Et annet sett av faktorer har med institusjonelle endringer og reformer å gjøre: Pensjonsreformen i Sverige, endringer i sosialforsikringen ved sykdom og uførhet, samt endringer i skatte-insentiver.

SOU 2012:28 og SOU 2013:25 Pensionsåldersutredningen. Lengre liv, lengre arbeidsliv

Utredningene gir en omfattende kunnskapsstatus om forhold og faktorer som fremmer og hemmer eldres deltagelse i arbeidslivet. Gunstige forutsetninger er at nye generasjoner av seniorer og eldre har bedre helse og utdanning og er generelt mer velinformerte enn før. Arbeidsforholdene blir stort sett bedre for de aller fleste. Det er også tegn på at gamle holdninger og normer omkring pensjonering er i ferd med å svekkes, i hvert fall i noen grad.

Men det er også fremdeles mye som hemmer. Veiene ut av arbeidslivet via sosialforsikring er fremdeles ganske brede og begynner ganske tidlig for en god del mennesker. De vanligste tidlige «utfartsveiene» er knyttet til redusert helse, varig arbeidsløshet og ustabil og marginal tilknytning til arbeidslivet. Slitsomme jobber og dårlig arbeidsmiljø fører også til tidlig avgang fra arbeidslivet. Dessuten er det fremdeles til dels svake økonomiske incentiver i pensjonssystemene til å fortsette i arbeid etter ca. 65 år. Det eksisterer også fremdeles negative holdninger til- og diskriminering av eldre i arbeidslivet. Noen seniorer kan ha manglende kunnskaper og ferdigheter i forhold til dagens forventninger og krav i arbeidslivet.

Utredningene konkluderer med at *brede løsninger er nødvendig* innen en rekke deler av samfunnet, i pensjonssystemer osv. Utredningen fremhever at myndigheter, arbeidslivets organisasjoner samt ledere og kolleger må bli mer *aldersblinde* på arbeidskraften. Utredningen foreslo en rekke konkrete endringer i aldersgrenser osv. Det er disse som nå følges opp av Pensionsgruppen.

Larsen og Pedersen (2015) har analysert deltagelse i arbeidslivet etter fylte 60 år i de skandinaviske landene og Tyskland i perioden 1993-2013. De finner at stigende utdanningsnivå og bedre helse er signifikante faktorer bak den økende arbeidsdeltakingen blant eldre, især i alderen 60-64 år. De finner også at økende utdanningsnivå kan ha hatt størst betydning blant menn, mens bedre helse kan ha hatt størst betydning blant menn. Sysselsettingen har også økt markert i alderen 65-69 år, ikke minst i Sverige. I denne aldergruppen er sysselsettingen i Sverige lavere enn i Norge (jf tabell 3), men høyere enn i Danmark. De finner alt i alt *ikke* noen klare sammenhenger mellom den økende sysselsettingen blant 60+ personer og gjennomførte politiske endringer/reformer i perioden.

Laun og Palme (2017) har gitt en sammenfattende analyse av faktorer som fremmer og hemmer et langt arbeidsliv, og de sannsynliggjør at mange slike faktorer og utviklingstrekk som er oppsummert og omtalt i Pensionsåldersutredningen har bidratt til å forklare den

stigende sysselsettingen blant eldre i Sverige over tid. Laun og Palmes studie (2017) består av to hoveddeler: En del som studerer betydningen av kjennetegn ved de eldre selv, slik som helse, utdanningsnivå, arbeidsforhold og familieforhold. Og en del som studerer betydningen av institusjonelle endringer og reformer, i form av pensjonsreform og pensjonsalder, innstramminger i tilgangen til uføretrygd samt skattelette/-subsidie for eldre yrkesaktive. Deres hovedfunn er at utviklingen med en tiltakende deltaking i arbeidslivet blant eldre har klar sammenheng med utviklingen over tid med bedre helsetilstand og høyere utdanningsnivå blant nye årskullkull av a eldre. De finner også at tilstrammningene i kriteriene for uføretrygd har også bidratt til den stigende sysselsettingen blant eldre.

Kerstin Nilsson (2013) har sett nærmere på hva som skal til for at folk fortsetter i arbeid etter fylte 65 år eller slutter før fylte 65 år. Undersøkelsen skjeller mellom hva som bidrar til at eldre *kan* fortsette i arbeid etter fylte 65 år, og hva som bidrar til at de faktisk *ønsker* å fortsette i arbeid etter fylte 65 år. Konklusjonene er at godt arbeidsmiljø, et arbeidstempo som man selv kan kontrollere, riktig kompetanse og mulighet for kompetanseutvikling er viktige faktorer for at eldre *kan* forlenge arbeidslivet sitt. Lederes og kollegers holdninger og den ansattes egen motivasjon og arbeidsglede er viktige faktorer for at eldre *faktisk ønsker* å fortsette lenger i arbeid (etter 65 år). Helse, fortrinnsvis egenvurdert helse, personlig økonomi og -insentiver, familie, fritidsaktiviteter, og egne preferanser er faktorer som påvirker om en *både kan og vil* fortsette i arbeid etter fylte 65 år. Undersøkelsen viser også at svekket helse ikke nødvendigvis er en hindring i arbeidslivet, dersom man er fornøyd med jobben sin og får nødvendig tid til å restituere og tilpasse seg i jobben.

Anxo, Ericson og Herbert (2017) har også analysert seniorennes motiver for henholdsvis å fortsette i arbeid eller å gå av med pensjon, med fokus på hvilke sosioøkonomiske som påvirker beslutningen om å fortsette å arbeide etter fylte 65 år. De finner (som andre) at *den viktigste faktoren er helsen* – den alminnelige og subjektivt opplevde helsetilstanden. *Utdanningsnivået* er likedan av avgjørende betydning. Selvtendig næringsdrivende vil også gjerne fortsette lenge med å jobbe. Det vanligste *personlige motivet* for å fortsette å jobbe etter 65 er at «arbeidet gir stimulans som beriker meg, og at jeg kjenner et stort personlig engasjement i arbeidet». Andres holdninger er også viktig, og personlig økonomi spiller også inn. Men en klar majoritet av de som fortsatte å jobbe etter fylte 65 svarte at de også ville fortsette å jobbe «selv om de vant 5 millioner i lotto.»

Kerstin Nilsson (2016) har også utviklet et bredt anlagt begrepsapparat for å forstå bedre hvordan eldre kan og vil fortsette lengre i arbeid. Det er basert på en meta-analyse av 128 andre studier om aldring, arbeid og pensjonering. Hun skiller mellom hhv kronologisk aldring (år), biologisk/helsemessig aldring, sosial aldring og mental & kognitiv aldring. Hennes konklusjoner er at vi fokuserer for mye på kronologisk aldring når vi vurderer arbeid, pensjonering, aldersgrenser osv. De gjensidige vekselvirkningene mellom kronologisk, biologisk, mental og sosial aldring er vel så viktig, mener hun. Og hun identifiserer (ni) ulike viktige arenaer for å fremme et mer varig og bærekraftig arbeidsliv for eldre mennesker i et moderne samfunn.

Oppsummert:

Brede tilnærminger og løsninger er nødvendig for å fremme lengre og bedre arbeidsliv for flere. Vi må bli mer *aldersblinde*. Helse, utdanning og kvaliteten på arbeidet er avgjørende for å fortsette å arbeide også etter fylte 65 år. Økonomiske insentiver gjennom arbeidsinntekt, pensjon eller skatt betyr også noe, men mindre. Familiesituasjonen så vel som egne og andres holdninger har også stor betydning.

Vedlegg

Older workers scoreboard 2006 and 2016. Sweden, Norway EU and OECD

Referanser

Arbetsformedlingens årsredovisning 2017

Anxo Dominique, Ericson Thomas og Herbert Anna (2017): *Derfor vil 40-talsterna jobba efter 65*.nr.5 2017 årgang 45

Carlsson M og Eriksson S (2017): Påverkar arbetssökandes ålder och kön chansen att få svar på jobbansökan? Resultat från ett felteksperiment. Institutet for arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, IFAU. Rapport 2017:8

Halvorsen Bjørn og Tegtstrøm Jenny (2013): *Det dreier seg om helse og arbeidsglede. Om seniorer, arbeid og pensjonering i Norden*. TemaNord 2013: 519

Larsen Mona and Pedersen Peder (2015): *Labour Force Activity after 60: Recent Trends in the Scandinavian Countries with Germany as a Benchmark*. IZA Discussion Paper No. 9393 September 2015

Laun Lisa & Palme Mårten (2017): *The recent rise of labour force participation of older workers in Sweden*. Working Paper 2017:17. Institute for Evaluation of Labor Market and Education Policy (IFAU)

Liljeberg, Sjøgren og Wikstrøm (2012): Leder nystartjobben til høyere sysselsetning? IFAU rapport 2012:6

Nilsson Kerstin (2013): *To work or not to work in an extended working life? Factors in working and retirement decisions*. Lund University, Faculty of Medicine, Doctoral Dissertation Series 2013:4

Nilsson Kerstin (2016): *Conceptualisation of ageing in relation to factors of importance for extending working life – a review*. Scandinavian Journal of Public Health, 1-16, 2016.

OECD (2015): *Back to Work SWEDEN*. Improving the re-employment prospects of Displaced Workers.

OECD (2017 a): *Health at a Glance 2017*

OECD (2017 b): *Preventing Ageing Unequally*

OECD (2017 c): *Older Workers Scoreboard 2006 and 2016*

Poulsen Melchior m.fl. (2017): *Working environment and work retention*. TemaNord 2017:559

Socialdepartementet, pressmeddelande december 2017

Socialdepartementet, pressmeddelande januar 2018

SOU 2012: 28 Lengre liv, lengre arbeidsliv

SOU 2013:25 Pensionsåldersutredningen

Trygghetsrådets hjemmeside (2018) www.trr.se

Trygghetsfondens hjemmeside (2018) www.tsl.se

UNECE (2017 a): *A Sustainable Society for All Ages: Realizing the potential of living longer*. Synthesis Report: Lisbon Conference September 2017

UNECE (2017 b) *Active Ageing Index (AAI)*