

Seniorer, arbeid og pension i Norden

Rapport 12
Bjørn Halvorsen

DELEGATIONEN FÖR

senior 
arbetskraft

Seniorer, arbeid og pension i Norden

Bjørn Halvorsen

*Rapport 12
Delegationen för senior arbetskraft
S 2018:10*



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

Samtliga rapporter i serien finns att ladda ner gratis på www.seniorarbetskraft.se
eller kan beställas från Delegationen för senior arbetskraft.
E-post: s.seniorarbetskraft@regeringskansliet.se

Layout: Kommittéservice, Regeringskansliet
Omslag: Elanders Sverige AB
Tryck: Elanders Sverige AB, Stockholm 2019

ISBN 978-91-985773-1-0

Förord

Delegationen för senior arbetskraft har i uppdrag att verka för ett mer inkluderande och åldersoberoende synsätt i arbetslivet. Delegationen ska sammanställa och sprida kunskap om forskning om äldres möjligheter och även föreslå åtgärder som motverkar åldersdiskriminering för att bättre tillvarata senior erfarenhet.

Som en viktig del av arbetet med uppdraget har delegationen valt att ta fram en serie underlagsrapporter som på olika sätt behandlar senior arbetskraft. Ambitionen är att bidra till en öppen och kunskapsbaserad debatt där en rad olika perspektiv görs tillgängliga. Författarna ansvarar för innehåll och bedömningar i rapporterna, som utgör ett värdefullt underlag till delegationens arbete.

Den här underlagsrapporten, *Seniorer, arbeid og pension i Norden*, har utarbetats av Bjørn Halvorsen, pensionär och utredare knuten till Senter for seniorpolitikk i Norge, tidigare expeditionschef och specialrådgivare vid Arbets- och socialdepartementet. Rapporten är en genomgång av aktuell politik för att bidra till längre och bättre arbetsliv och till goda övergångar mellan arbete och pension för senior arbetskraft i de nordiska länderna.

Maria Söderberg, sekreterare i delegationen, har ansvarat för arbetet med underlagsrapporten.

Stockholm i december 2019

Anders Ferbe
Ordförande i Delegationen för senior arbetskraft

Innehåll

Sammenfatning	7
Innledning	19
Høy og stigende seniorsysseting	21
Stabiliserende og arbeidsvennlig økonomisk politikk.....	29
Aktiv og inkluderende arbeidsmarkedspolitikk.....	39
Pensjonsreformer og pensjonering	57
Informasjon, rådgiving og holdningsskapende arbeid	69
Referanser og mer litteratur	75

Sammenfatning

Høy og stigende seniorsyssetning i de nordiske land

Syssetningen i alle aldergrupper 55 år og eldre er høy sammenlignet med andre OECD-land, og den er jevnt stigende over tid. Især er syssetningen blant kvinner høy. Senior-arbeidskraften i de nordiske landene har dessuten stadig bedre utdanning og helse, og de aller fleste lever aktive og gode liv også utenom arbeidslivet. Tabell 1 viser syssetningen (prosent) i femårige aldergrupper mellom 55–75 år i de nordiske landene i år 2000 og 2018.

Tabell 1 Seniorsyssetning i de nordiska land.

Prosent av 5-årige aldergrupper

	Danmark		Finland		Island		Norge		Sverige	
	2000	2018	2000	2018	2000	2018	2000	2018	2000	2018
55–59 år	73	81	59	79	88	83	77	79	78	86
60–64 år	34	60	23	52	80	78	54	64	48	70
65–70 år	8	19	5	14	49	53	18	30	15	24
70–74 år	4	6	2	7	17	18	4	7	6	11

Kilde: OECD Employment database 2019. Labour force surveys (LFS).

Seniorsyssetningen er klart høyest i Island, etterfulgt av Sverige og Norge. Lavest er den i Danmark og Finland. Syssetningen øker imidlertid mest i Danmark og Finland. I alle land unntatt Island har det skjedd en kraftig syssetningsvekst i aldersgruppen 60–64 år.

Det skjer en trinnsvis nedgang i syssetningen i alle landene rundt alderstrinnene 60, 65 og 70 år. Det vil si rundt det som har vært og er vanlige aldergrenser og normer for å ta ut pensjon og slutte i arbeid. Dette betyr samtidig at det er potensiale for høyere syssetning blant personer over ca. 65 år framover i de nordiske landene.

Stabiliserende og arbeidsvennlig økonomisk politikk

En viktig bakenforliggende faktor bak den høye og stigende senior-sysselsettingen i de nordiske landene er at det har vært ført en aktivt stabiliserende og inkluderende økonomisk politikk. Det har ført til en stabil økonomisk utvikling, relativt høy og stabil sysselsetting og relativt lav arbeidsløshet totalt sett i befolkningene.

Også de nordiske landene fikk en brå nedgang i økonomien under den globale finanskrisen i 2008–2010, men den økonomiske utviklingen har deretter stabilisert seg. Størst utslag fikk finanskrisen i Island. Den realøkonomiske veksten i de andre nordiske landene har ligget mer stabilt rundt 2 prosent årlig vekst i BNP siden 2011. De fleste andre vestlige OECD-land fikk større utslag i økonomien enn i de nordiske landene unntatt Island.

Dette henger mye sammen med den økonomiske politikken som har vært ført og føres i de nordiske landene. Viktige fortrinn i de nordiske landene er:

- Stabile og forutsigbare institusjonelle rammebetingelser
- Stabiliserende finanspolitikk og pengepolitikk
- Tre-parts samarbeid om inntekter, arbeidsforhold og sosiale forhold
- Aktiv arbeidsmarkedspolitikk
- Et gjennomgående relativt høyt utdanningsnivå i befolkningen
- Sosial trygghet for alle gjennom universelle og relativt gode sosialforsikringer

Dette både forutsetter og fører med seg medansvar og gjensidig tillit mellom folk. Samtidig er det også interessante nyanser og ulikheter i den økonomiske politikken og utviklingen i de nordiske landene i de senere årene. Disse blir kort gjennomgått land for land.

Aktiv og inkluderende arbeidsmarkeds- og arbeidslivspolitik

De nordiske landene fører en aktiv og inkluderende arbeidsmarkeds- og arbeidslivspolitik, og de har gode regelverk og institusjoner for å ivareta dette. Politikken og virkemidlene er stort sett universelt utformet, med for det meste like rettigheter og plikter for alle, uansett alder, kjønn og andre kjennetegn. Seniorer og eldre blir omfattet av de universelle virkemidlene på linje med alle andre. Det er også en del tiltak og innsatser som er spesielt innrettet med tanke på eldre arbeidstakere og arbeidssøkere. Situasjonen for seniorer i arbeidsmarkedet og i arbeidslivet i Norden må derfor forstås i lys av de universelle ordningene så vel som av mer målrettede innsatser.

De nordiske landene scorer ikke bare godt når det gjelder sysselsetting og arbeidsløshet, men også på indikatorer for kvalitet og inkludering på arbeidsmarkedet: Kvalitet i form av relativt høye lønninger, uten de helt store lønnsforskjellene, relativt god jobb- og inntektstrygghet og godt arbeidsmiljø. Samt relativt stor grad av likestilling mellom kjønn og ikke så aller verst inkludering av mer utsatte grupper på arbeidsmarkedet.

Danmark

Arbeidsmarkedspolitikken i de senere årene kan i hovedsak sies å ha vært en snuoperasjon fra den tidligere politikken med å stimulere seniorer tidlig ut av arbeidslivet. Efterlønsordningen og annen førtidspensjon er reformert og strammet inn i flere omganger, og det er lagt mer vekt på gode insentiver for å fortsette lenger i arbeid. Mange utredninger og politiske pakkeløsninger har vært utredet, behandlet og iverksatt. Sysselsettingsreformen (2015) var spesielt rettet mot personer over 50 år med risiko for å bli langtids ledige og kanskje falle ut av arbeidsmarkedet. Sysselsettingen blant seniorer mellom 60–65 år har økt meget sterkt i Danmark siden 2015. Dette har nok sammenheng med innstramningene i efterlønsordningen og med reformer i arbeidsmarkedspolitikken, især sysselsettingsreformen av 2015.¹

¹ Finansministeriet (2018).

Finland

Arbeidslivspolitikken i Finland på 2000-tallet har i stor grad vært rettet mot å møte stagnasjon og store omstillinger i økonomien og omfattende tidlig-avgang fra arbeidslivet. Dette har samtidig vært ledd i den økonomiske politikken og pensjonsreformer for å øke sysselsettingen totalt og blant seniorer. Det er flere programmer og innsatser for å fremme tilbakeføring til arbeid og omstilling til ny jobb og utdanning ved nedbemanninger. Arbeidsmarkedsetaten er også involvert i dette, men i varierende grad på grunn av kapasitetsmangel. Det er også diverse arbeidsmiljøinnsatser for å fremme alders- og livsløpsorientert ledelse, helse og kvalitet på arbeidsplassen.

Island

Arbeidsmarkedet er relativt fleksibelt i Island. Det er ikke så strengt oppsigelsesvern, og bedrifter og arbeidsgivere kan forholdsvis lett tilpasse arbeidsstokken sin etter skiftende konjunkturer. Omstillingene etter finans-kollapsen i 2008–2010 har vært enorme. Sysselsettingen er likevel høyest og arbeidsledigheten lavest i hele OECD-området. Samtidig har det ikke vært så omfattende aktive arbeidsmarkedstiltak. Regjeringen har imidlertid nylig trukket opp en politikk for å stimulere eldre som ønsker og kan det til å fortsette (enda) flere år i arbeid. Målet er at flere eldre gradvis kan gå over i jobber med mindre fysiske krav og kanskje noe mindre ansvar og oppgaver – i samråd mellom deres egen og virksomhetens preferanser. Det er en betydelig avgang fra arbeidslivet i form av uføretrygd.

Norge

Tre-parts samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet om lønnsdannelsen og om et inkluderende arbeidsliv står sentralt i Norge. Arbeids- og velferdsetaten (NAV) tilbyr en rekke typer arbeidsmarkedstiltak, både for ordinære jobbsøkere og for personer som trenger ekstra bistand. Nav forvalter også alle typer offentlig sosialforsikring i Norge, fra syketrygd og arbeidsledighetstrygd til uføretrygd og alderspensjoner. Seniorer er ikke spesielt prioriterte for aktive arbeidsmarkedstiltak, men de inngår hyppig blant de

langtids ledige, som er en prioritert gruppe. Det er en stor avgang fra arbeidslivet gjennom uføretrygd i Norge. Mye av dette har sammenheng med omstillinger og nedbemanninger, der det ofte er vanskelig for seniorer å komme over i ny jobb eller karriere. Et regjeringsoppnevnt sysselsettingsutvalg skal utrede og foreslå tiltak som kan bidra til at flere kommer i arbeid og færre på varig trygd.

Sverige

Arbeidsmarkedspolitikken i Sverige er universelt utformet og ikke målrettet i særlig grad mot særskilte målgrupper. Det er få programmer og eller virkemidler som er spesielt rettet mot seniorer i arbeidsmarkedet, men utformingen, dimensjoneringen og praktiseringen av dem kan ofte være mer målrettet bl.a. mot eldre og langtids ledige. I Sverige har man gode erfaringer med å bruke positive økonomiske incentiver for å fremme sysselsettingen av eldre arbeidssøkere og andre mer utsatte grupper på arbeidsmarkedet. Man har også tradisjon for å jobbe systematisk og målrettet med å håndtere omstillinger og nedbemanninger i nærings- og arbeidslivet på best mulig måte for berørte arbeidsgivere og arbeidstakere. «Trygghetsrådet» (TRR) er et godt eksempel. Sverige hadde tidligere et høyt sykefravær og omfattende uførepensjonering. En begrensning av varigheten på syketrygd og en aktiv rehabiliteringskjede er sentrale reform-elementer for å begrense dette. Det har gitt lavere sykefravær og færre på uføretrygd, men også flere i arbeidsledighet og sosialhjelp.

Pensjonsreformer og pensjonering

I samtlige nordiske land er det gjennomført og gjennomføres det omfattende pensjonsreformer. Hovedformålet er å gjøre pensjonssystemene mer bærekraftig på lang sikt med vekt på generasjonsbalanse. Incentiver og mekanismer for å stimulere til flere år i arbeid og større fleksibilitet i overgangen mellom arbeid og pensjon står sentralt.

En kan skjelne mellom to hovedtyper av pensjonsreformer: Den ene typen kombinerer en levealdersindeksering av opptjente pensjonsrettigheter gjennom hele yrkeslivet med en fleksibel pensjo-

nering basert på kostnadsnøytrale prinsipper. Den andre typen går ut på å heve den formelle pensjonsalderen, også dette kombinert med adgang til mer fleksibel pensjonering. Pensjonsreformene i Sverige og Norge er i hovedsak av den første typen, mens pensjonsreformene i Danmark, Finland og Island er mer av den andre typen. I Sverige er det dessuten også satt i gang et systematisk arbeid med å levealder-indeksere alle typer aldersgrenser i pensjonssystemet, sosialforsikringen for øvrig og i arbeidslivet.

Danmark

Det danske pensjonssystemet er ganske effektivt og relativt lite kostbart når det gjelder å forhindre fattigdom og sikre en bra inntekt blant eldre. Men systemet er ganske komplekst og med uklare insentivvirkninger, spesielt ved lave inntekter. Det følger av de kombinerte virkningene av den behovsprøvde statlige grunnpensjonen, den allmenne tilleggspensjonen (ATP) og de kollektive tjenstepensjonene sett i sammenheng.

Pensjonsalderreformene i Danmark går i hovedsak ut på å trappe opp pensjonsalder og efterlønsalder, og å forkorte maksimal periode på efterløn:

- Den allmenne pensjonsalderen skal økes gradvis fra 65 år til 67 år.
- Efterlønsalderen (nedre grense) økes fra 60 til 62 år.
- Levealdersindeksering av disse nedre aldersgrensene for pensjon på lengre sikt
- Skjerpede fradrag i efterløn mot alderspensjon.
- Gunstigere avkorting av alderspensjon mot arbeidsinntekt.
- «Seniorførtidspensjon» for personer som har mindre enn fem år fram til pensjonsalderen, og som ikke lenger er i stand til å fortsette i arbeid.

Det er også satt i gang et arbeid med å forenkle og forbedre arbeidsinsentivene hva gjelder behovsprøving og avkorting av ulike typer pensjonssystemer mot hverandre og mot arbeidsinntekter.

Finland

Det er innført og det gjennomføres flere pensjonsreformer i Finland. Hovedformålet er mer bærekraftige pensjoner på lang sikt ved å stimulere til høyere sysselsetting og lengre arbeidsliv for flere. Pensjonsreform 2017 skal bidra til dette, og samtidig sikre trygge inntekter for framtidens pensjonister. Flere år i arbeid skal gi høyere årlige pensjoner. Den nedre pensjonsalderen i det allmenne pensjonssystemet blir gradvis hevet fra 63 til 65 år fram mot 2027. Fra 2030 vil den framtidige pensjonsalderen bli indeksert i samsvar med utviklingen i forventet gjenslående levealder for vedkommende årskull. Reformen inneholder også insentiver til å fortsette å arbeide ut over pensjonsalderen. Levealdersindeksering av løpende opptjente pensjonsrettigheter som yrkesaktiv er innført fra 2010. En ny og mer fleksibel del(tids)pensjon kan tas ut som 25 eller 50 prosent av den opptjente pensjonen fra fylte 61 år, og fra 64 år for de som er født i 1964 eller senere. Denne nedre aldergrensen skal også bli indeksert med forventet gjenslående levealder fra 2030 av.

Island

Den allmenne pensjonsalderen er 67 år, og det kreves 40 års botid for full grunnpensjon og 40 års opptjening og innbetaling for full tilleggspensjon. Loven om obligatorisk tilleggspensjon (tjenestepensjon) trådte i kraft fra 1. juli 1998, så det er ingen som har tjent opp full tilleggspensjon ennå. Opptjent tilleggspensjon kan tas ut fra fylte 60 år eller utsettes til fylte 72 år, mot hhv fradrag eller tillegg i den årlige pensjonen.

Fra 2018 er det mulig å ta ut halv tilleggspensjon, mot tilsvarende reduksjon i arbeidstid. Regjeringen har som mål å øke den allmenne pensjonsalderen gradvis fra 67 til 70 år.

Norge

Pensjonsreform 2011: Det samlede pensjonssystemet i Norge blir gradvis reformert fra 2011. Inspirasjonen kom fra den svenske pensjonsreformen ca. ti år tidligere. Formålet er et mer bærekraftig og

bedre generasjonsbalansert system. Hovedelementene i pensjonsreformen i folketrygden er disse:

- Pensjonsopptjening av all arbeidsinntekt gjennom hele yrkeslivet. Ca. 18 prosent av årlig inntekt opp til et visst tak (ca. 130 prosent gjennomsnittslønn) samles opp til en individuell pensjonsbeholdning som fordeles på alle år som pensjonist.
- Garantipensjon ved lav opptjening. Minstenivå ca. 200.000 NOK (2019) ved botid i 40 år i Norge, og lavere nivå ved kortere botid. Avkortes 80 prosent mot opptjent pensjon.
- Fleksibel pensjonsalder og pensjonsuttak mellom 62–75 år, basert på kostnadsnøytralitet. Tidligere pensjonsuttak gir lavere pensjon og omvendt.
- Levealdersindeksering av opptjent, akkumulert pensjonsbeholdning.
- Opptjent pensjonsformue blir lønnsindeksert, mens utbetalt pensjon reguleres 0,75 prosent lavere enn årlig lønning.

Utbetalt pensjon blir ikke behovsprøvet (avkortet) mot arbeidsinntekt. En kan fritt ta ut pensjon og fortsette i arbeid. Supplerende avtalefestede pensjoner og tjenestepensjoner blir gradvis tilpasset til den reformerte folketrygden.

Sverige

Den svenske pensjonsreformen for ca. 20 år siden har vært et forbilde for pensjonsreformer i mange land. Kjernen i reformen gikk ut på å kombinere gode egenskaper ved et utligningssystem og et innskuddsbasert system. Hovedformålet var at systemet skulle være mer holdbart på lang sikt. Hovedelementer i reformen var:

- Overgang fra et «definert ytelse»-system til et «notert definert innskudd» system. En årlig pensjonspremie på 16 prosent av årsinntekten blir akkumulert over yrkeslivet i en samlet individuell pensjonskonto som fordeles over forventet antall år som pensjonist ved pensjonsuttaket. (Allmenn Pensjon AP)

- Den enkeltes pensjonsopptjening er proporsjonal med årsinntekten, med premieinnbetaling over 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 premiepensjon ble introdusert. En premie på 2,5 prosent av årsinntekten går til fondsplassering med individuelle investeringsvalg.
- Garantipensjon fra 65 år ved lav eller ingen opptjening i Allmenn Pensjon AP.

Reglene om pensjonsalder og aldersgrenser skal etter hvert knyttes til utviklingen i gjennomsnittlig levealder gjennom et system med «riktålder». Dette innebærer at alle aldersgrenser i pensjonssystemet og i det øvrige sosiale trygghetssystemet etter hvert skal heves og kobles til utviklingen i levealderen. Den laveste alderen for å kunne ta ut allmenn pensjon (AP) skal økes gradvis fra 61 år til 64 år. Alderen fra når man kan ta ut garantipensjonen økes gradvis fra 65 til 66 år og etter hvert til den nye «riktålder».

Informasjon, rådgivning og holdningsskapende arbeid

Her omtales kort enkelte utvalgte nasjonale programmer og innsatser for fakta- og kunnskapsbasert informasjon og holdningsskapende arbeid i de nordiske landene. Dette kommer i tillegg til informasjon om aktuelle politiske reformer og løpende informasjon om arbeidsliv og arbeidsmarkedstiltak og pensjon fra departementer, etater og institusjoner.

Danmark

Seniortenk tanken – for et lengre og godt arbeidsliv

Tenketanken ble nedsatt av (den tidligere) regjeringen i mai 2018. Formålet er å bidra til at seniorer skal få et bedre og lengre arbeidsliv, og få flere til å utsette å ta ut sin pensjon. Tenketanken skal:

- Samle kunnskap om hva det er som får seniorer til å fortsette lenger i arbeid, og hva som kan få flere ledige seniorer tilbake i jobb.
- Undersøke ulike virkemidler og redskaper som har betydning for å holde på seniorene i jobben, eller hvordan få dem tilbake i arbeid, slik som arbeidsvilkår, pensjonsordninger, etterutdanning og kompetanseutvikling.
- Identifisere god praksis i samarbeid med arbeidsmarkedet og sivilsamfunnet.
- Påvirke og bearbeide holdninger og skape debatt om utvikling og muligheter gjennom å få flere seniorer i arbeidslivet

Norge

Senter for seniorpolitikk

Senter for seniorpolitikk (SSP) er et nasjonalt kompetansesenter som skal stimulere til å integrere og fremme et seniorperspektiv i virksomheters personalpolitikk og ledelse. SSP skal bidra til å:

- Synliggjøre seniorer som en viktig ressurs for norsk arbeids- og samfunnsliv
- Integrere seniorperspektivet i virksomheters personalpolitikk og ledelse
- Skape økt seniorpolitisk bevissthet i samfunnet, i arbeidslivet og hos den enkelte

SSP har til oppgave å framskaffe og formidle kunnskap og erfaringer til virksomheter og organisasjoner i norsk arbeidsliv. SSP er statlig finansiert under Arbeids- og sosialdepartementet og har et styre der de sentrale organisasjonene i arbeidslivet er representert. Målgrupper

for SSP og deres arbeid er politiske myndigheter, arbeidslivets organisasjoner, virksomheter, arbeidsgivere, ledere, tillitsvalgte og seniorer selv (55+).

Sverige

Delegationen for seniorarbetskraft

Regjeringen tilsatte i 2018 en delegasjon (et utvalg) for å fremme eldre arbeidskraft, motvirke aldersdiskriminering og finne muligheter til å gjøre bedre bruk av eldres erfaring og kompetanse. Formålet er å arbeide for et mer inkluderende og aldersnøytralt arbeidsliv. Se kapittel *Informasjon, rådgivning og holdningsskapende arbeid* foran. Delegationen består av fem medlemmer, seks tilknyttete ambassadører, en særskilt sakkyndig om pensjon og et lite sekretariat. Delegationen utgir bl.a. en rekke korte rapporter som berører seniorarbetskraften på ulike måter.

Innledning

De fleste seniorer i Norden fortsetter i inntektsgivende arbeid utover i 60-års alder. Det gir en høy senior-sysselsetting sammenlignet med de fleste andre land i Europa. Sysselsettingen blant seniorenene er dertil klart stigende over tid. Mye av dette skyldes at nye kull av seniorer gjennomgående lever lengre, har bedre helse og utdanning, og mange har dessuten et mindre fysisk slitsomt og kanskje mindre risikabelt arbeidsliv enn tidligere generasjoner av seniorer.

Men denne høye og stigende arbeidsdeltakingen blant seniorenene i de nordiske landene kan også ha sammenheng med den politikken som føres på viktige områder. Mange andre land ser med interesse til den relativt gode situasjonen og utviklingen i de nordiske landene. I noen sammenhenger snakker man om «den nordiske modellen» for økonomi, arbeidsliv og sosial trygghet og velferd.

De nordiske landene har mye til felles, samtidig som det også er mye som er ulikt. Grunnleggende historie, ordninger, reformer og institusjoner kan ha mye til felles, mens den konkrete utformingen av virkemidler og tiltak kan variere. Dette gjør det meningsfullt og interessant å sammenligne de nordiske landene. Vi kan med fordel la oss inspirere av hverandre og lære av hverandre. Dessuten kan det ha interesse for i andre land utenom de nordiske. «Den nordiske modellen» er et kjent og brukt begrep, ikke minst innen arbeidsliv, sosial trygghet og velferd.

Denne rapporten studerer hva som skjer i de nordiske landene når det gjelder:

- Utviklingen i sysselsettingen blant seniorer
- Hvordan den økonomiske politikken er målrettet for høy sysselsetting, lav arbeidsløshet og et godt og inkluderende arbeidsliv
- Aktiv og inkluderende arbeidsmarkeds- og arbeidsmiljøpolitikk

- Aktuelle pensjonsreformer og pensjoneringsatferd blant seniorene
- Systematisk informasjon, rådgiving og holdningsskapende arbeid for å stimulere til flere gode år i arbeid for flere seniorer.

Gjennomgangen er basert på nasjonal og internasjonal informasjon og dokumentasjon. De er fortrinnsvis viktige nasjonale strategier, reformer og innsatser som omtales, i liten grad det som skjer på den enkelte arbeidsplass. Det er dessuten et utvalg av reformer og innsatser som omtales – mitt utvalg. Det er neppe helt utfyllende – alt er ikke kjent og alt kan ikke komme med.

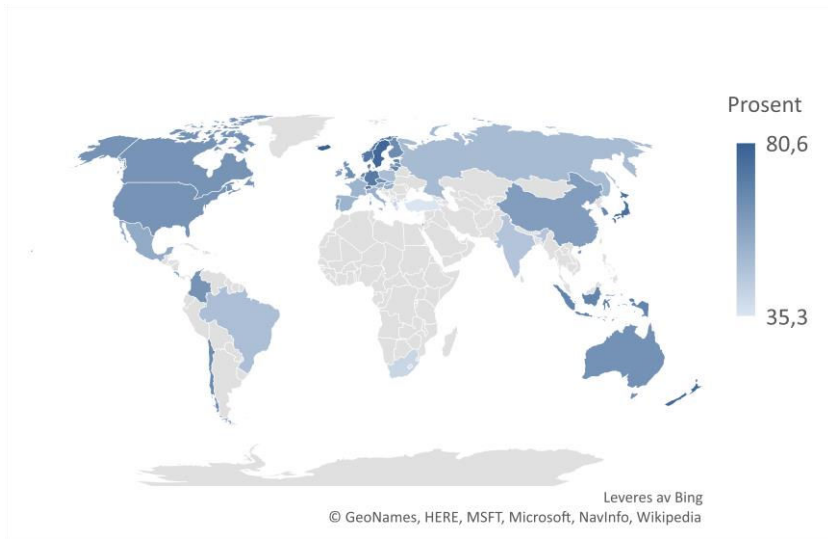
Rapporten er for det meste beskrivende. Det er ikke ambisjonen å analysere og finne årsakssammenhenger. Det må være en oppgave for forskningen. Komparativ analyse og forskning om årsaker og drivkrefter bak sysselsettingsutviklingen blant seniorer i Norden vil kunne gi svar på slikt. Likedan sammenliknende analyser av resultater og effekter av innsatsene. Menn dette synes det å være forholdsvis lite av dessverre. Foreløpig, kanskje?

Høy og stigende seniorsyssselsetting

Vi har en god seniorarbeidskraft i de nordiske landene, og den blir stadig bedre. Sysselsettingen i alle aldersgrupper 55 år og eldre er høy sammenlignet med andre OECD-land, og den er jevnt stigende over tid. Især er sysselsettingen blant kvinner høy. Senior-arbeidskraften i de nordiske landene har stadig bedre utdanning og helse, og de aller fleste lever aktive og gode liv også utenom arbeidslivet.

Figur 1 gir et oversiktsbilde av sysselsettingen i aldersgruppen 55–64 år i OECD-land og enkelte andre land i 2018. Sysselsettingen er målt som andel i arbeid i prosent av befolkningen i denne aldersgruppen. Mørk farge illustrerer høy sysselsetting og lys farge illustrerer lav sysselsetting. (Grå farge angir land som det ikke foreligger slik statistikk for.) Figuren illustrerer at seniorsyssselsettingen i de nordiske landene er høy. Høyest blant alle OECD-land er den i Island (80,6 prosent). Dernest følger Sverige (78 prosent), New Zealand (78 prosent) og Japan (75 prosent). Norge (72 prosent) og Danmark (70 prosent) ligger i sjiktet under der, sammen med Sveits (73 prosent) og Tyskland (71 prosent). Finland noe lavere (65 prosent), og også litt lavere enn i Nederland (68 prosent).

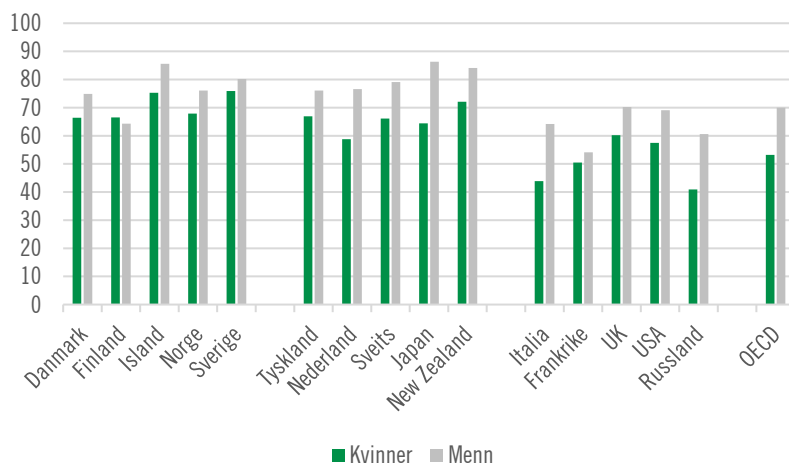
Figur 1 Sysselsettingsrater 55–64 år 2018. Prosent.



Figur 2 Illustrerer at det er relativt høy senior-syssetning både blant menn og kvinner i de nordiske landene, og at forskjellene mellom kjønnene er relativt små. I Finland er det sågar litt høyere syssetning blant kvinner enn blant menn i denne aldergruppen. Sysselsettingsratene (prosent) blant henholdsvis menn/kvinner i denne aldergruppen var i 2018 henholdsvis: Danmark 75/66, Finland 64/66, Island 86/75, Norge 76/68 og Sverige 80/76.

I de andre landene med høy syssetning blant seniorenene er det større forskjeller mellom menn og kvinner. Et ytterpunkt her er Japan med hhv 86 prosent syssetning blant menn og 64 prosent syssetning blant kvinner i denne aldersgruppen. I gruppen av andre store land ser vi at syssettingsratene er lavere, både blant kvinner og menn. Spesielt lave er de i Italia, Frankrike og Russland. I Frankrike er imidlertid liten forskjell mellom menns og kvinners syssetning blant seniorenene (55–64 år). I UK og USA er senior-syssetningen høyere, men klart lavere enn i de nordiske landene. Gjennomsnittet for alle OECD-land var hhv 70 prosent syssetning blant menn og 53 prosent syssetning blant kvinner 55–64 år i 2018.

Figur 2 Sysselsetningsrater bland menn og kvinner 55–64 år. Prosent. Utvalgte land.



Kilde: OECD Employment database.

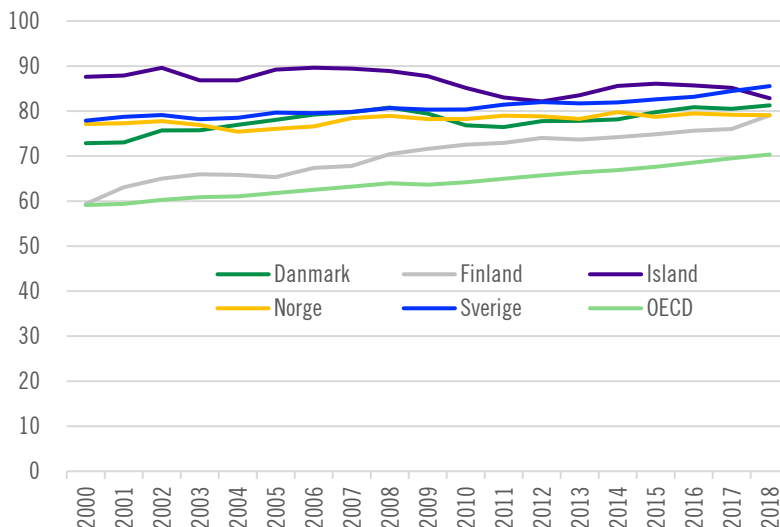
Utvikling i sysselsetningsrater i befolkningen 55–74 år i de nordiske land

I figurene 4–6 er de samlede sysselsetningsratene fremstilt i prosent av befolkningen for femårige aldergrupper mellom 55–75 år i de nordiske landene og OECD-landene totalt for årene 2000–2018. Alle figurene illustrerer den relativt høye og stigende seniorsyssetningen i de nordiske landene. Island har de høyeste sysselsetningsratene i Norden og OECD, stort sett etterfulgt av Sverige og Norge. Sysselsetningsratene i Danmark og Finland er litt lavere enn i de andre nordiske landene, men de stiger nå mer i de senere årene.

I **aldergruppen 55–59 år** (figur 3) ser vi at mellom 80–85 prosent av befolkningen i denne aldergruppen var i lønnet arbeid i 2018 i Norden. Det er meget høyt. OECD-gjennomsnittet var 70 prosent. Sverige ligger her på topp (86 prosent), etterfulgt av Island (83 prosent), Danmark (81 prosent) og Norge (79 prosent). Sysselsetningsveksten i denne aldergruppen har vært sterkest i Finland (59 prosent i år 2000), etterfulgt av Danmark (73 prosent i år 2000). I de senere årene har det vært en markant sysselsetningsøkning i Sverige i denne aldergruppen, og de har nå gått forbi Island, som alltid har ligget på topp, men der sysselsetningsraten har gått litt nedover i denne alder-

gruppen. Sysselsettingsraten i Norge har ligget nokså stabilt i denne aldergruppen.

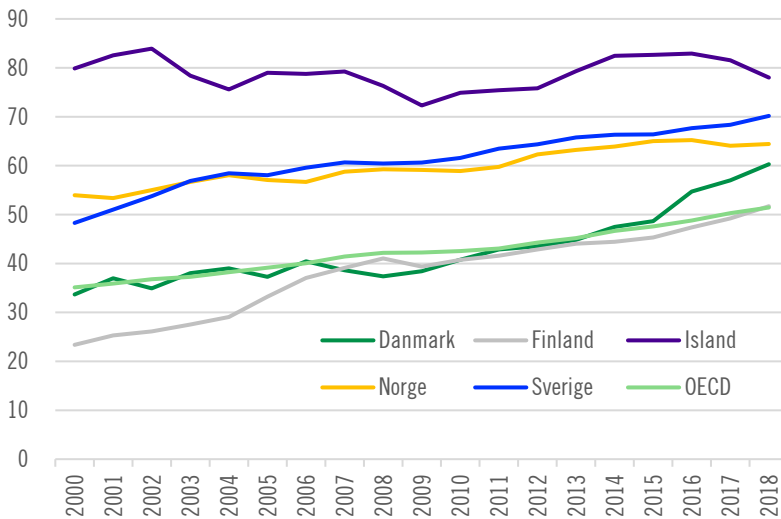
Figur 3 Sysselsettingsrater 55–59 år. Prosent. Nordiske land og OECD år 2000–2018.



Kilde: OECD Employment database

I aldergruppen 60–64 år (figur 4) er hovedbildet både litt likt og litt annerledes enn for den fem år yngre aldergruppen. De nordiske landene deler seg her tre i grupper: Island ligger på topp med en stabil sysselsettingsrate på ca. 80 prosent. I Sverige og Norge er sysselsettingsnivået litt lavere enn i Island i denne aldergruppen, men det stiger jevnt, og mer i Sverige enn i Norge. I Sverige har sysselsettingsraten økt fra 48 prosent i år 2000 til 70 prosent i 2018. I Norge har sysselsettingsraten økt fra 54 prosent til 64 prosent i denne perioden. Sysselsettingsratene i Danmark og Finland er lavest blant de nordiske landene også i denne aldergruppen, men de øker også her mest: I Finland mer enn dobling fra 23 prosent i år 2000 til 52 prosent i år 2018. I Danmark fra 34 prosent til 60 prosent i samme tidsrom. Økingen i Danmark har vært særlig sterk etter 2015.

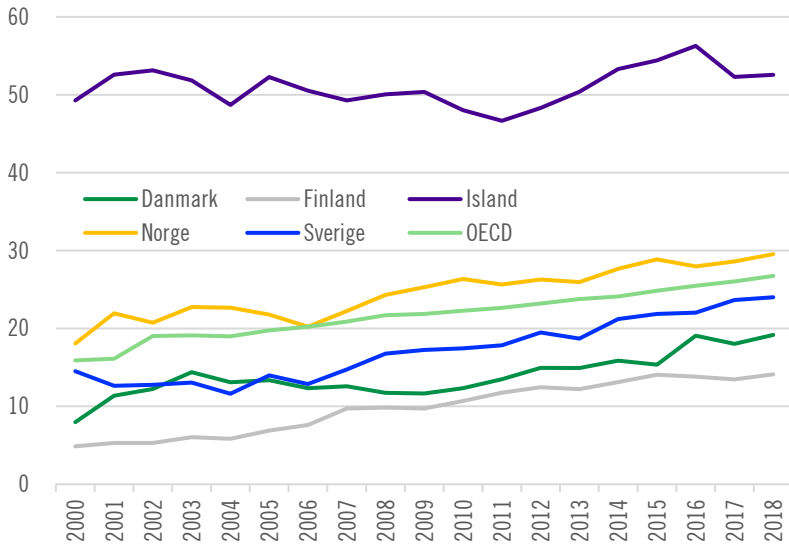
Figur 4 Sysselsetningsrater 60–64 år. Prosent. Nordiske land og OECD år 2000–2018.



Kilde: OECD Employment database

I **aldersgruppen 65–69 år** (figur 5) ser vi at sysselsettingen i Island er klart høyest med en stabil eller svakt stigende sysselsetningsrate på i overkant av 50 prosent. I de andre nordiske landene er her sysselsetningsratene lavere, men stigende, og rundt gjennomsnittet for OECD-land. Sysselsetningsraten er her nest høyest i Norge, med en økning fra 18 prosent i år 2000 til 30 prosent i 2018. I Sverige er sysselsetningsraten økt fra 14–15 prosent til 24–25 prosent i den samme perioden. Sysselsetningsratene i Danmark og Finland er også her lavere, men øker også her mest: I Danmark fra 8 prosent til 19 prosent, og i Finland fra 5 prosent til 14 prosent fra år 2000 til 2018.

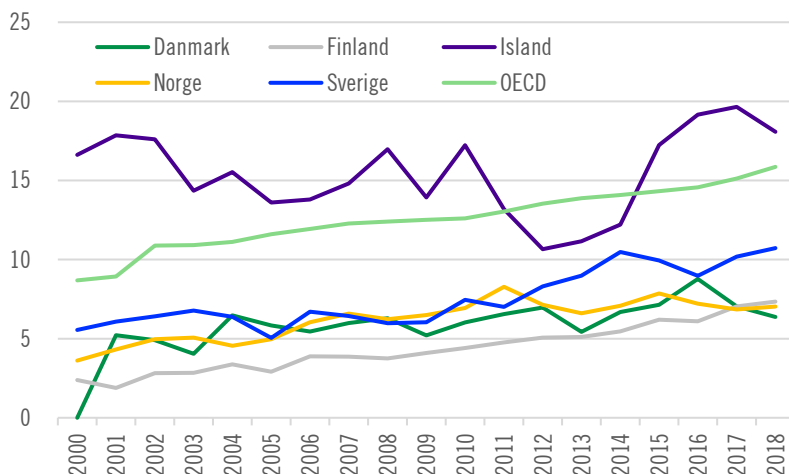
Figur 5 Sysselsettingsrater 65–69 år. Prosent. Nordiske land og OECD år 2000–2018.



Kilde: OECD Employment database

I **aldergruppen 70–74 år** (figur 6) er sysselsettingsratene betydelig lavere, men også her klart stigende over tid. Med unntak av Island ligger sysselsettingsratene i denne aldergruppen lavere i de nordiske landene enn OECD-gjennomsnittet. Sysselsettingsraten i Island er 17–18 prosent i denne aldergruppen, og den fikk en kraftig nedsving etter finanskrisen i 2008–2010. Sysselsettingsratene i de andre nordiske landene har økt fra rundt 3–4 prosent i år 2000 til mellom 6–11 prosent i 2018. Nest høyest etter Island ligger sysselsettingen i Sverige.

Figur 6 Sysselsetningsrater 70–74 år. Prosent. Nordiske land og OECD år 2000–2018.



Kilde: OECD Employment database

Hva er årsakene og drivkrefter bak den stigende seniorsyssetningen? Dette er det forsket ganske mye på, og denne rapporten går *ikke* nærmere inn på dette. Hovedforklaringene er bedre helse og lengre liv for stadig flere, og at nye kull av eldre har høyere utdanning og mindre fysisk slitsomme jobber. Langt færre enn tidligere er utslitte når de kommer utover i femti-, seksti- og til dels også i sytti års alderen.¹

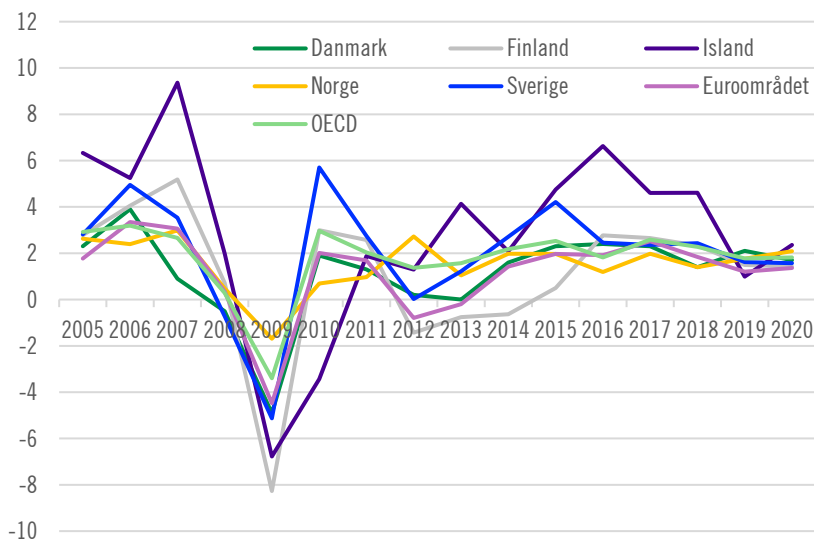
Hva kan forklare de *forskjellene* vi ser i utviklingen i seniorsyssetningen i de nordiske landene? Dette er det forsket langt mindre på. Denne rapporten har heller ikke som ambisjon å forklare slike sammenhenger. Rapporten gir imidlertid en oversikt over *aktuell politikk* som kan være med på å belyse dette. I den grad det foreligger relevante evalueringer av aktuell politikk og reformer på området, søker vi å vise til dem. Det vil imidlertid ofte dreie seg om avgrensede reformer og tiltak i enkeltland.

¹ Se f.eks. Larsen og Pedersen (2017) samt Laun og Palme (2017).

Stabiliserende og arbeidsvennlig økonomisk politikk

En viktig faktor bak den høye og stigende seniorsyssetningen i de nordiske landene er at det har vært ført en aktivt stabiliserende og inkluderende økonomisk politikk. Det har ført til en stabil økonomisk utvikling, relativt høy og stabil sysselsetting og relativt lav arbeidsløshet totalt sett i befolkningene. Dette er illustrert i figurene 7–9 nedenfor.

Figur 7 Realekonomiske vekst i BNP i prosent av foregående år. Norden og OECD.

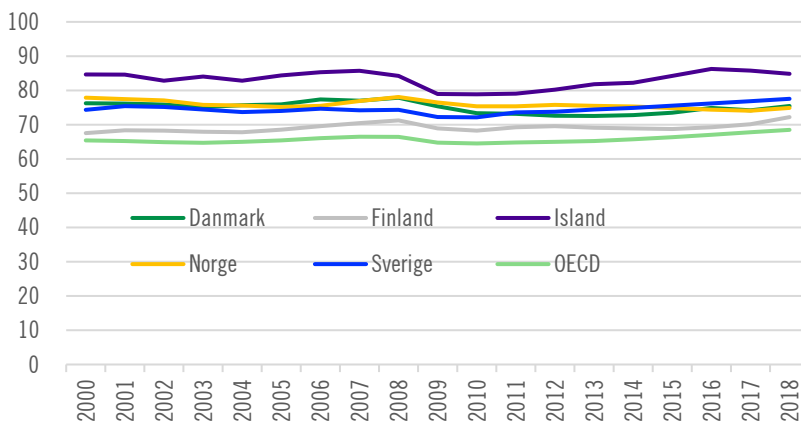


Kilde: OECD Economic Surveys database.

Figur 7 illustrerer hvordan alle de nordiske landene fikk en brå nedgang i økonomien under den globale finanskrisen i 2008–2010, men at den økonomiske utviklingen deretter har stabilisert seg. Størst fluktasjoner har det vært i Island. De fikk en kraftig nedtur under finanskrisen, men kom seg forbausende raskt og godt tilbake igjen. Den realøkonomiske veksten i de andre nordiske landene har ligget mer stabilt rundt 2 prosent årlig vekst i BNP siden 2011. Det er et lavere nivå enn i årene forut for finanskrisen. De fleste andre vestlige OECD-land fikk større utslag i økonomien enn de nordiske unntatt Island.

Den samlede sysselsettingen i befolkningen har holdt seg godt oppe og har for de fleste nordiske landene vært svakt stigende over tid (figur 8). Kun i Norge har det vært en viss avtakende trend i den samlede sysselsettingsraten. Sysselsettingen øker mest i Finland, men ennå på et litt lavere nivå enn i de andre nordiske landene (72 prosent). Høyest er sysselsettingen i Island (85 prosent). Der gikk sysselsettingen markert ned under finanskrisen, men har siden økt igjen. I Danmark og Norge er den samlede sysselsettingsraten nå (2018) ca. 75 prosent, og i Sverige er den litt høyere (77,5 prosent). Sysselsettingen har samlet sett vært høyere og mer stabil i de nordiske landene enn i de fleste andre OECD-land.

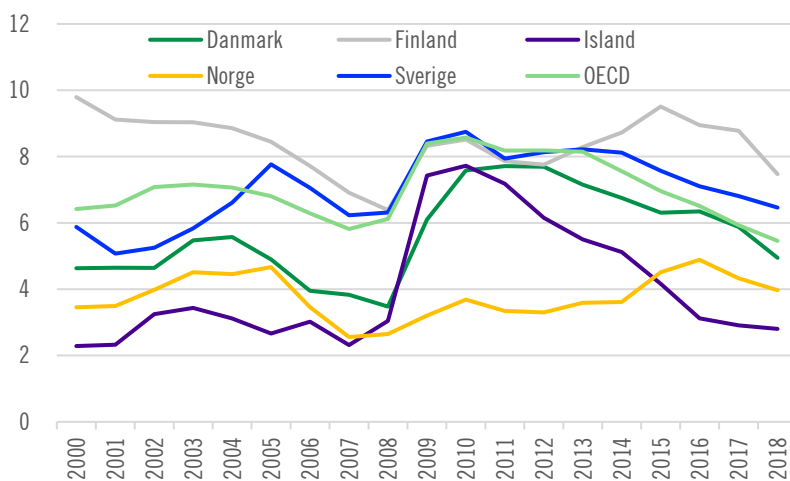
Figur 8 Samlet sysselsetting i befolkningen 15–64 år. Prosent. Norden og OECD.



Kilde: OECD Economic Surveys database.

Den samlete arbeidsløsheten har variert noe mer, også i de nordiske landene (figur 9).

Figur 9 Samlat arbeidsløshet i prosent av arbeidsstyrken 15–64 år. Norden og OECD.



Kilde: OECD Economic Surveys database.

Høyest blant de nordiske landene har arbeidsløsheten vært i Finland, avtakende fra 10 prosent i år 2000 til 6,5 prosent i 2008, for deretter å stige igjen opp mot 10 prosent i 2015 og siden avta igjen. I Island har arbeidsledigheten vært lav (2–3 prosent), men fikk et klart oppsving mot 8 prosent som følge av finanskrisen. Deretter har ledigheten gått jevnt nedover til ca. 3 prosent igjen i Island. Også i de andre nordiske landene unntatt i Norge gikk arbeidsløsheten betydelig opp under finanskrisen, men har krøpet nedover igjen etter 2010. Norge kom seg pent igjennom finanskrisen med lav og nokså stabil ledighet rundt 3–4 prosent. Den har steget noe, men så avtatt igjen i de siste årene. Arbeidsløsheten i de nordiske landene unntatt Norge har utviklet seg mer på linje med OECD-gjennomsnittet enn den samlede sysselsettingen har gjort. Men det har vært store forskjeller mellom land, med svært høy ledighet i flere sør-europeiske land.

Viktige fortrinn som de nordiske landene har i den samlede økonomiske politikken er:

- Stabile og forutsigbare institusjonelle rammebetingelser
- Stabiliserende finanspolitikk og pengepolitikk
- Tre-part samarbeid om inntekter, arbeidsforhold og sosiale forhold
- Aktiv arbeidsmarkedspolitik
- Et gjennomgående relativt høyt utdanningsnivå i befolkningen
- Sosial trygghet for alle gjennom universelle og relativt gode sosialforsikringer

Dette er viktige bakenforliggende forhold for den relativt gode utviklingen i de nordiske landene. Det bygger på og fører med seg medansvar og tillit mellom folk, og mellom folk flest og myndigheter. Det medfører også at de nordiske landene ikke bare skårer godt på kvantitative arbeidsmarkedsindikatorer som sysselsetting og arbeidsløshet, men også på indikatorer for kvalitet og inkludering på arbeidsmarkedet.¹

Samtidig er det også interessante nyanser og ulikheter hva gjelder den økonomiske politikken og utviklingen i de nordiske landene i de senere årene. Her skal kort nevnes noen:

Danmark

Danmark har et ganske konkurranseorientert og dynamisk næringsliv og et fleksibelt arbeidsmarked, kombinert med markedsregulerende rammebetingelser og sosial trygghet.² «Dansk flexicurity» har vært et kjent begrep. Det har vært kjennetegnet ved en kombinasjon av et relativt svakt oppsigelsesvern og relativt gode sosialforsikringer kombinert med en omfattende og aktiv arbeidsmarkedspolitik. I Danmark har man også hatt tradisjon for relativt liberal og omfattende tidligpensjonering gjennom «etterløn» og annen førtidspensjon. Dette ble forsterket i nedgangskonjunkturer, ikke minst ved den globale finanskrisen i 2008–2010. «Flexicurity» ble mer

¹ OECD Jobs Strategy 2018.

² OECD Economic Surveys Denmark 2019.

«flexi» og mindre «security» for mange dansker, især blant ungdom, eldre og innvandrere.

Mye av politikken i de siste 10–15 årene har gått ut på å snu denne utviklingen. Det har vært utviklet og satt i verk diverse omfattende «pakkeprogrammer» for å fremme sysselsettingen og demme opp for frafallet i arbeidslivet, og for å lette adgangen til det. Resultatet er at den samlede sysselsettingen nå øker, og spesielt sterkt øker den altså blant seniorer og eldre.

Viktige «pakkeprogrammer og -reformer» har vært:

- *Efterlønsreform*. Strengere vilkår, høyere nedre aldersgrense og kortere maksimumstid. Nedre aldersgrense er økt fra 60 til 62 år og maksimalperioden er redusert fra 5 til 3 år.
- *Kortere varighet for arbeidsledighetsstrygd*. Maksimal varighet er redusert fra fire til to år. Tidligere rett til forlengete dagpenger ved arbeidsløshet til personer i alderen 55–60 år er avskaffet og erstattet med særskilte arbeidsmarkedstiltak («senior job»).
- *Avgrenset førtidspensjon*. Personer under 40 år skal som hovedregel ikke ha rett til førtidspensjon, men isteden rett til et individuelt tilpasset «ressursforløp».
- *Pensjonsreformer*. Den nedre aldersgrensen for allmenne offentlige alderspensjon skal økes gradvis fra 65 til 67 år, og indekseres med utviklingen i gjennomsnittlig levealder på sikt. Mer liberal behovsprøving av pensjon mot arbeidsinntekt er innført.
- *Sysselsettingsreform (2015)*. Rett og plikt til aktivering av arbeidsløse over 50 år. Egenaktiviseringsnettverk for arbeidsløse seniorer. Seniorpakker til virksomheter som rekrutterer og holder på seniormedarbeidere. Subsidierte flexi-jobber til personer med nedsatt arbeidsevne.

Finland

Det var i mange år økonomisk stagnasjon i Finland, og mye er vurdert og gjort for å snu denne utviklingen. Den økonomiske utviklingen og arbeidsmarkedet er nå i bedring. Regjeringen har programfestet å øke den samlede sysselsettingen fra 68 prosent til 72 prosent av befolkningen i yrkesaktiv alder (15–65 år) i løpet av årene 2015–

2020. Sysselsettingen øker nå markert i Finland, både samlet sett og blant seniorer. 72-prosentmålet er nådd i 2019. Arbeidsledigheten går nedover, men er fremdeles nokså høy (6–7 prosent), se figur 8 og 9 foran.

Det er utviklet brede og samlende strategier for en bærekraftig økonomi og et bærekraftig aldrende samfunn. En konkurranseevne-pakt er inngått mellom regjeringen og partene i arbeidslivet. Målet er å styrke næringslivets og bedriftenes konkurranseevne, for derved å øke eksport, sysselsetting og økonomisk vekst. Lønnsmoderasjon og strukturelle reformer for å øke produktivitet og lønnsomhet er sentrale elementer i konkurranseevne-pakten.

Finland har tidligere hatt tradisjon for relativt omfattende tidligpensjonering, men dette er nå i endring, tilskyndet av pensjons- og aldergrensereform. Finland har et dynamisk arbeidsmarked der mange blir berørt av omstillinger og nedbemanning. Sjansene for å komme tilbake i ny jobb etter nedbemanning er likevel ganske gode. Det er innført flere programmer for omstilling til ny jobb i slike situasjoner. Det er også omfattende satsinger på arbeidsmiljø og forebyggende helseinnsats for å fremme lange og gode arbeidsliv for flere. En tidligere «arbeidsløshetstunnel» til pensjon for arbeidsløse mellom 55–60 år er avskaffet. En pensjonsreform er iverksatt fra 2017. Den allmenne pensjonsalderen skal økes gradvis fra 63 til 65 år og etter hvert indekseres med utviklingen i gjennomsnittlig levealder. Reformen inneholder også økonomiske insentiver til å fortsette i arbeid utover pensjonsalderen.

Island

Island og islendingene er bemerkelsesverdige i flere henseender:

- Island har gjennomført en kraftig snuoperasjon i økonomien, etter å ha blitt meget hardt rammet av den globale finans- og økonomikrisa i 2008–2010.
- Island er et av de aller mest egalitære land i OECD, med relativt små inntektsforskjeller, lite fattigdom og høy grad av likestilling mellom kvinner og menn.
- Sysselsettingen er høyest blant OECD-land, og arbeidsledigheten er blant de laveste.

- Det er god inkluderingssevne på arbeidsmarkedet i Island³

Befolkningen i Island tok et kraftig oppgjør med regjeringen, finansinstitusjonene og de ansvarlige lederne der etter «cowboy-økonomiens kollaps» i islandske finansinstitusjoner og andre virksomheter tidlig på 2000-tallet. Mange bedrifter og personer gikk konkurs, antall bedriftsetableringer falt som en stein, og bedriftenes og husholdningenes gjeld steg enormt.

Alt dette er snudd til sunnere og mer bærekraftig utvikling etter 2010. Den økonomiske politikken og ikke minst bank- og finanssektoren ble lagt om. Det er utviklet og under iverksetting et trepartssamarbeid om lønnsdannelsen etter nordisk mønster. En kraftig øking i turisme, godt hjulpet av gunstige bytteforhold i utenrikshandelen har også bidratt til den gode utviklingen. Den sterke økonomiske utviklingen flater nå litt ut.

Arbeidsmarkedet i Island er relativt fleksibelt. Oppsigelsesvernet er ikke så strengt, og det er forholdsvis lett for bedrifter og arbeidsgivere og tilpasse arbeidsstokken til skiftende konjunkturer. Det har også tradisjonelt vært forholdsvis lett å finne seg en ny jobb. Det er likevel en nokså omfattende tidlig-avgang fra arbeidslivet gjennom uføretrygd i Island. Fagforeningene står relativt sterkt: 9 av 10 ansatte er fagorganisert. En ny lov om voksenopplæring ble innført fra 2010.

Norge

Norsk økonomi er god og den økonomiske politikken fungerer bra. Samlet verdiskaping (BNP) og inntekter per innbygger er høye, men veksten er svakt avtakende. Samlet sysselsetting er høy, men også den svakt avtakende. Samlet ulikhet er lav, men tiltakende.⁴

Forvaltningen av olje- og gassressursene sikter mot stabil utvikling i økonomien både på kort og lang sikt. Den såkalte «handlingsregelen» går ut på at de offentlige inntektene fra petroleumsvirksomheten skal spares og investeres utenlands gjennom et nasjonalt generasjonsutjevningfond, forvaltet av Norges Bank (Statens Pensjonsfond Utland). Avkastningen fra fondet kan fases

³ OECD Economic Surveys Iceland 2019.

⁴ OECD Economic Surveys Norway 2018.

inn i økonomien på kort sikt. Denne avkastningsraten har tidligere vært satt til 4 prosent per år, men er senere justert ned til 3 prosent per år.

Petroleumsøkonomien har gitt store fordeler, men også sårbarhet for internasjonale konjunkturer. Den finansielle styrken gir handlingsrom i den økonomiske politikken. Norge kom seg således pent igjennom den globale finanskrisa i årene 2008–2012, og under den nedgangen i oljepriser i årene etterpå. Norge kunne føre – og førte – en aktiv motkonjunkturpolitikk i disse årene. Det bidro til å holde samlet etterspørsel og produksjon oppe, og til å holde arbeidsledigheten lav.

Treparts-samarbeidet mellom regjeringen og partene i arbeidslivet om inntektsoppgjør og andre arbeidsforhold er fundamentalt og fungerer godt. Det bidrar til at inntektsutviklingen er godt tilpasset den økonomiske utviklingen, og at arbeidsplasser ikke settes unødige i fare. Trepartssamarbeidet om et inkluderende arbeidsliv (IA) har bidratt til lavere sykefravær og høyere sysselsetting blant eldre, men ikke til at flere funksjonshemmede kommer i arbeid. Pensjonsreformen fra 2011 har også foreløpig bidratt til høyere sysselsetting blant eldre.

En utfordring for Norge framover er å omstille økonomien til mindre oljeavhengighet og imot et mer variert, kunnskapsbasert og «grønt» nærings- og arbeidsliv. En annen utfordring er den store avgangen fra arbeidslivet som skjer via helserelaterte ytelser i folketrygden. Samtidig vet vi at store omstillinger har vært en viktig faktor bak denne tidlig-avgangen fra arbeidslivet. Et regjeringsoppnevnt ekspertutvalg har nylig levert en rapport om hvordan sysselsettingen i Norge kan økes.⁵ Utredningen skal nå drøftes med partene i arbeidslivet.

Sverige

Svensk økonomi er robust. Den økonomiske veksten har vært relativt sterk, men avtar nå noe: I underkant av 3 prosent BNP-vekst per år i gjennomsnitt for årene 2014–2018, men forventet vekst under 2 prosent per år 2019 og 2020. Samlet sysselsetting er høy og svakt stigende og samlet arbeidsledighet har gått nedover i de siste

⁵ NOU 2019:7 Arbeid og inntektssikring. Tiltak for økt sysselsetting.

årene, fra drøyt 8 prosent i 2010 til drøyt 6 prosent i 2018 (se figurene 7–9 foran). Ungdomsledigheten kom svært høyt under finanskrisen (16–17 prosent av arbeidsstyrken i alderen 15–24 år), men har også avtatt.

Finanspolitikken har vært relativt stram, mens pengepolitikken har vært relativt ekspansiv, bl.a. med sentralbank-rente under null. Den økonomiske velstanden er høy og ulikheten lavere enn OECD-gjennomsnittet, men høyere enn i de andre nordiske landene. Miljøpolitikken er ambisiøs, med relativt lave og avtakende CO₂-utslipp. Skole-resultatene i Sverige har lenge vært nedadgående, og med relativt store geografiske og sosiale forskjeller. Høye flyktningemottak kombinert med segregert bosetting har bidratt til sosiale forskjeller og spenninger. Automatisering og digitalisering skaper behov for omstilling og kompetanseutvikling.⁶

I Sverige har man gode resultater med å omstille folk til ny jobb eller utdanning ved store omstillinger og nedbemanninger.⁷ Dette blir også viktig framover.

⁶ OECD Economic Surveys Sweden 2019.

⁷ SSP NOTAT nr 2 /2018.

Aktiv og inkluderende arbeidsmarkedspolitikk

De nordiske landene fører en aktiv og inkluderende arbeidsmarkedspolitikk og arbeidsmiljøpolitikk, og de har gode regelverk og institusjoner for å ivareta dette. *Trepartssamarbeid* mellom myndigheter, arbeidstakerorganisasjoner og arbeidsgiverorganisasjoner står sentralt. Politikken og ordningene er stort sett *universelt utformet*, med for det meste like rettigheter og plikter for alle, uansett alder, kjønn og andre kjennetegn. Samtidig er det særskilte virkemidler og innsatser rettet mot prioriterte grupper som ungdom, langtids ledige og flyktinger og innvandrere. Seniorer blir omfattet av de universelle virkemidlene på linje med alle andre. Det er også en del tiltak og innsatser som er spesielt innrettet med tanke på eldre arbeidstakere og arbeidssøkere. Situasjonen for seniorer i arbeidsmarkedet og i arbeidslivet i Norden må derfor forstås i lys av de universelle ordningene så vel som av mer målrettede innsatser.

Situasjonen på arbeidsmarkedet og i arbeidslivet er alt overveiende relativt god i de nordiske landene – samlet sett og for seniorer. Se avsnittene foran om sysselsetting og om økonomisk politikk. Det gjelder ikke bare *kvantitative sider*, uttrykt ved rater for sysselsetting og arbeidsledighet. Det gjelder også for *kvalitative sider*, målt ved lønn, inntektsfordeling og inntektstrygghet samt stress og press i jobben. Og dertil når det gjelder *inkludering* av mer utsatte grupper i arbeidslivet, slik som ungdom som ikke er i fulltids jobb eller utdanning, småbarnsmødre, *eldre*, innvandrere og funksjonshemmede.¹

I tabell 1 nedenfor viser en del supplerende indikatorer for situasjonen på arbeidsmarkedet og i arbeidslivet for seniorer i de nordiske landene og for OECD-landene totalt.

¹ OECD Employment Outlook 2018.

Tabell 1 Arbeidslivsindikatorer for seniorer i de nordiske landene og OECD-land i alt i 2018. Prosent.

	Danmark	Finland	Island	Norge	Sverige	OECD
Syssettingsrate 55–74 år	52	49	69	56	58	51
Syssettingsgap K/M 55–64 år	9	-2	11	8	4	14
Deltidsjobb 55–64 år	15	16	19	24	21	20
Midlertidig jobb 55–64 år	4	9	3	2	7	7
Selvstendig næringsdrivende	10	17	19	8	14	21
Fastholdelse 60–64 år ¹	50	51	80	70	64	47
Ansettelse 55–64 år ²	8	10	5	4	9	9
Arbeidsløshet 55–64 år	4	7	2	2	5	5
Herav langtids ledige >1 år	42	40	27	31	29	46
Høyere utdanning 55–64 år	29	40	31	34	33	27
Deltatt i læring sist år 55–64 år	44	40	..	54	57	42

Kilde: OECD Older Workers Scoreboard 2018 i Working Better with Age 2019.

Not: 1) Andel arbeidstakere 60–64 år var i samme jobb 5 år tidligere.

2) Andel arbeidstakere 55–64 år som har vært ansatt mindre enn et år i samme jobb.

Tabellen bekrefter at arbeidssituasjonen blant seniorer er stort sett god i gjennomsnitt, målt ved disse indikatorene. Det er imidlertid visse nyanser og forskjeller mellom landene, og ikke minst innen hvert av landene. Tabellen viser at:

- *Syssettingsraten 50–74 år* er over 50 prosent, og høyest i Island, etterfulgt av Sverige og Norge. Syssettingsraten i Danmark og Finland er ca. 50 prosent liksom i OECD totalt.
- *Syssettingsgapet mellom kvinner og menn* er nokså lavt blant seniorer 55–64 år: 8–10 prosent forskjell i Danmark, Norge og Island og 4 prosent forskjell i Sverige. Finland har litt (2 prosent) høyere seniorsyssetting blant kvinner enn blant menn i denne aldersgruppen.

- Andelen seniorer (55–64) i *deltidsjobb* varierer mellom 15 prosent (Danmark) og 24 prosent (Norge)
- Andelen seniorer (55–64) i *midlertidig jobb* er lav, især i Norge, Island og Danmark.
- Andelen *selvstendig næringsdrivende* seniorer (55–64) varierer mellom hhv. 8–10 prosent i Norge og Danmark og opp til 17–19 prosent i Finland og Island.
- Halvparten eller flere av seniorer (60–64 år) har vært mer enn 5 år i *samme jobb* (fastholdelse). Høyest er stabiliteten i Island (80 prosent) etterfulgt av Norge (70 prosent).
- En av ti eller færre seniorer (55–64) er *nytilsatte*, dvs. ansatt mindre en 1 år i jobben. Lavest er andelene i Island og Norge (2 prosent), og høyest er den i Finland og Sverige (10 prosent).
- *Arbeidsløsheten* blant seniorer (55–64) er lav. Lavest er den i Island og Norge (ca. 2 prosent) og høyest i Finland (7 prosent).
- Andelen *langtids ledige* (>1 år) blant de ledige (55–64) er imidlertid høy: Om lag 1 av 4 i Island, 3 av 10 i Norge og Sverige og 4 av 10 i Danmark og Finland.
- Andelen sysselsatte seniorer (55–64) med *høyere utdanning* er rundt 3 av 10 i alle de nordiske landene unntatt i Finland, der andelen er 4 av 10 med høyere utdanning.
- Mellom 4 av 10 (Finland og Danmark) og 5–6 av 10 (Norge og Sverige) av sysselsatte seniorer (55–64) har deltatt *læringsaktiviteter* i løpet av det siste året.

Her følger en omtale av aktuelle særtrekk og særskilte ordninger og reformer av (potensiell) interesse i hvert av de nordiske landene:

Danmark

Danmark har i internasjonal sammenheng vært kjent for sin «*flexicurity-modell*» i arbeidsmarkedet («lett at hyre og lett at fyre»). Det innebar et – i nordisk sammenheng – relativt svakt oppsigelsesvern kombinert med ganske gode sosialforsikringer og en meget aktiv

arbeidsmarkedspolitikk. Dette har bidratt til et ganske dynamisk og inkluderende arbeidsmarked.²

I Danmark har man hatt også hatt tradisjon for en ganske liberal og gunstig avgang fra arbeidslivet fra rundt 60 års alderen gjennom ordninger med «*efterløn*» og annen førtidspensjon. Dette ble forsterket i nedgangskonjunkturer og ved store omstillinger i nærings- og arbeidslivet, ikke minst under og etter den globale finanskrisen i 2008–2010. «Flexicurity» ble mer «flexi» enn «security» for mange dansker, især blant ungdom, eldre og innvandrere.³

Arbeidsmarkedspolitikken i de seneste om lag 10 årene kan i hovedsak sies å ha vært en lang og omfattende snuoperasjon for den tidligere politikken med å stimulere seniorer tidlig ut av arbeidslivet. Efterlønsordningen og annen førtidspensjon er reformert og strammet inn i flere omganger, og det er lagt mer vekt på gode insentiver for å fortsette lenger i arbeid. Mange utredninger og arbeidspolitiske pakkeløsninger har vært utredet, drøftet og iverksatt. En rekke pensjonsreformer og aldersgrensereformer har også vært viktige. De omtales i det kommende kapitlet om pensjonsreformer m.v.

Mye av det politiske grunnlaget ble trukket opp i «*Velferdsreformen 2006*». Det var en tverrpolitisk avtale i Folketinget med formål å skape bred politisk konsensus om å øke deltagelsen i arbeidslivet, og herunder især å øke den reelle avgangsalderen fra arbeidslivet. Hovedelementene i den avtalte velferdsreformen av 2006 var disse:

- Begrense den tidlige avgangen fra arbeidslivet via efterløn og førtids alderspensjon
- Øke den formelle pensjonsalderen gradvis fra 65 til minst 67 år etter år 2020
- Levealder-indeksere pensjonsalderen i alderspensjon og efterløn på lengre sikt
- Alminneliggjøre arbeidsmarkedslovgivningen for eldre kombinert med særskilte jobbtiltak for arbeidssøkere over 55 år
- Styrke arbeidsmiljøet og forebygge jobb-slitasje

² OECD Economic Surveys Denmark 2019.

³ OECD County Note Denmark 2018.

Som ledd i Velferdsreformen 2006 ble også den tidligere retten til forlengete dagpenger for arbeidssøkere i alderen 55–60 år avviklet, og isteden ble det innført et kommunalt «*Senior Job*» program for denne aldersgruppen. Det dreide seg i hovedsak om lønns subsidierte jobber.

«*Job Plan 2008*» var en arbeidsmarkedsreform som hadde til formål å øke arbeidstilbudet blant eldre. Job planen inneholdt i hovedsak de følgende typer reformer:

- Førtidspensjonister mister ikke sine pensjonsrettigheter hvis de forsøker seg i jobb
- Mer liberal avkorting av alderspensjon mot arbeidsinntekt
- Høyere «ventetillegg» ved å utsette uttak av alderspensjon
- Skattelette fra fylte 64 år for personer som har jobbet heltid etter fylte 60 år

Arbeidsmarkedskommisjonen (2009) var et ekspertutvalg som foreslo mange reformer for å styrke de offentlige finanser gjennom økt arbeidsinnsats. Kommisjonen foreslo bl.a.:

- Maksimal varighet på arbeidsløshetsdagpenger kortes ned fra 4 til 2 år.
- Gradvis avvikling av etterlønsordningen
- Det skapes et alternativ til førtidspensjon i form av et «utviklingsforløp for personer med nedsatt arbeidsevne, men med mulighet til å forbedre arbeidsevnen
- Lønnskudd til «fleksjobb» legges om slik at det gir bedre insitamenter til arbeid
- Større økonomisk frihet for kommunene til å utforme arbeidsmarkedstjenester
- Utvidet oppholdstillatelse for utlendinger som tilbys jobb i danske virksomheter

De fleste av disse forslagene har senere blitt iverksatt.

Uførepensjonsreform (2012/2013) avgrenset adgangen til uførepensjon til personer over 40 år, og introduserte et obligatorisk rehabi-

literingsprogram forut for vurdering av innvilgelse av uførepensjon. Fleksjob-ordningen ble samtidig lagt om med bedre insentiver til (ordinært) arbeid. Fleksjob er ikke målrettet for seniorer, men de fleste av deltakerne er over 50 år. En skreddersydd «ressursprosess» fra de kommunale jobbsentrene skal bli satt inn for personer som ikke før innvilget uføretrygd. Inntektssikring ytes i form av sosialhjelp.

Innsatspakke for et godt og langt arbeidsliv for alle (2012). Regjeringen (Thorning Schmidt) lanserte en samlet innsatspakke på 1 milliard DKK til bedre forebygging og fastholdelse på arbeidsmarkedet. Innsatsene var særlig orientert mot bedre fysisk og psykisk arbeidsmiljø for å forebygge og redusere slitasje og ulykker. Innsatser for et bedre seniorarbeidsliv var også en viktig del av fastholdelsesplanen. Innsatspakken er senere videreført som et «Fond for bedre arbeidsmiljø og fastholdelse på arbeidsmarkedet».

Syssettingsreform (2015) var spesielt rettet mot personer over 50 år med risiko for å bli langtids ledige og kanskje falle ut av arbeidsmarkedet. Reformen omfatter:

- Rett og plikt til arbeidsrettet *aktivering av arbeidsløse* over 50 år etter 3 måneder.
- Stimulering og støtte til *Seniornettverk* for arbeidssøkende seniorer.
- *Seniorpakker* i form av økonomisk og administrativ støtte til virksomheter for å holde lengre på seniormedarbeidere.
- *Flexijobber* i ordinært arbeidsliv til personer med varig nedsatt arbeidsevne, og som ikke kan jobbe full tid. Personen får full lønn for de timene hun/han er på jobb, og arbeidsgiver mottar lønns-tilskudd for de timene vedkommende ikke kan være på jobb.

Syssettingen blant seniorer mellom 60–65 år har økt meget sterkt i Danmark siden 2015. Dette har nok sammenheng med innstramningene i efterlønsordningen og med reformer i arbeidsmarkedspolitikken, især syssettingsreformen av 2015.⁴

Dagpenger ved arbeidsløshet og aktive arbeidsmarkedstjenester er i Danmark forankret i forskjellige lover og forvaltes av ulike myndigheter og institusjoner. Arbeidsløshetsforsikringen er organisert i diverse fagforeningskasser. Det kan nok ha sine fordeler å holde

⁴ Finansministeriet (2018).

arbeidsløshetsforsikringen og arbeidsmarkedstjenestene fra hverandre, men det bidrar til et uoversiktlig og usammenhengende system, og det kan gi ulike rettigheter og tilbud for like tilfeller. Som ledd i sysselsettingsreformen av 2015 tar man sikte på å redusere overlappingen mellom de kommunale jobbsentrene og forsikringskassene for arbeidsløshet. Det er bl.a. utviklet nye digitale hjelpemidler for alle jobbsøkere, og de kommunale jobbsentrene skal gi bedre og mer individuell bistand til alle jobbsøkere.⁵

Den øvre aldergrensen på 70 år for det alminnelige oppsigelsesvernet ble avviklet for statsansatte fra 2008 og i privat sektor fra 2016. Alder er ikke lenger noen oppsigelsesgrunn.

All form for diskriminering på arbeidsmarkedet er forbudt, og aldersdiskriminering skal bekjempes ved rekruttering, i jobben og ved oppsigelse.

Finland

Arbeidslivspolitikken i Finland på 2000-tallet har i stor grad vært orientert mot å møte stagnasjon og store omstillinger i økonomien og omfattende tidlig-avgang fra arbeidslivet. Dette har samtidig vært ledd i den generelle økonomiske politikken og diverse pensjonsreformer for å øke sysselsettingen totalt og blant seniorer i Finland.

Finland har et relativt *dynamisk arbeidsmarked*, der ganske mange blir berørt av permitteringer og oppsigelser ved store omstillinger og nedbemanninger i arbeidslivet. Treforedlingsindustri og elektronisk industri er eksempler på næringer som har gjennomgått store omstillinger og nedbemanninger (f.eks. Nokia). Unge med kort ansenitet blir oftest berørt, men de eldre har størst problemer med å komme tilbake til jobb ved slike omstillinger og nedbemanninger. Oppsigelsesvernet i Finland er relativt strengt når det gjelder individuelle oppsigelser, men relativt liberalt når det gjelder kollektive oppsigelser. Sjansene for å komme over i ny jobb etter nedbemanning er likevel høy i Finland. Nær 9 av 10 oppsagte ved nedbemanning kommer i ny jobb innen ett år, og 7 av 10 seniorer i alderen 55–64 år gjør det samme. Mange seniorer ender likevel opp med uføretrygd etter slike omstillinger.⁶

⁵ OECD Country Note Denmark 2018.

⁶ OECD Country Note Finland 2018; SSP Fag & Faktanotat Finland 2018.

Det er flere programmer og tiltak for å fremme slik tilbakeføring til arbeid ved nedbemanninger. Et slikt er programmet «*Skift trygghet og skift kompetanse*». Dette er et omstillingsprogram som gir tidlig intervensjon med råd, veiledning, støtte og oppfølging for de permitterte og oppsagte, og til arbeidsgivere og personalledere for å gjennomføre gode omstillingsprosesser. Programmet omfatter imidlertid ikke alle som er berørt av slike omstillinger og nedbemanninger. Funksjonærer er f.eks. mer omfattet av slike programmer enn arbeidere. Et annet eksempel på et liknende omstillingsfond er kalt «*Bratte Strukturendringer*». Dette gir tilpasset støtte til distrikter og regioner som er utsatt for masseoppsigelser. Det ytes fortrinnsvis investeringsstøtte for å fremme ny jobbskaping. De offentlige arbeidskontorene er også involvert i slike proaktive omstillingsprogrammer, men kapasitetsmangel gjør at slike tilbud ikke omfatter alle berørte.⁷

Arbeidsmarkedstiltak og arbeidsledighetstrygd. Sammenlignet med de andre nordiske landene har Finland ikke hatt like omfattende aktive arbeidsmarkedstiltak og mer mye bruk av passiv arbeidsledighetstrygd. Dette er endret og under endring mot mer vekt på aktive arbeidsmarkedstiltak, også blant eldre arbeidssøkere. Maksimal varighet på arbeidsledighetstrygd er redusert fra 500 dager til 400 dager fra 2017. En tidligere såkalt «arbeidsløshetstunnell» fra arbeidsløshet til varig pensjon for personer mellom 60–65 år blir gradvis avviklet for nye årskull. De som trenger det kan isteden få forlenget arbeidsledighetstrygd i opp til 500 dager. Aktive arbeidsmarkedstiltak og -programmer har etter hvert blitt mer prioritert og utviklet. Det meste av dette er rettet mot personer med særskilte problemer og behov på arbeidsmarkedet. Relativt lite av det har vært rettet mot mer ordinære arbeidssøkere, i form av personlig informasjon, råd og veiledning og systematisk matching mot etterspørselssiden i arbeidsmarkedet (bedriftene). Den offentlige arbeidsformidlingen har dessuten opplevd generelle budsjettkutt. Dette har ført til at en avtakende andel av deltakerne på de offentlige arbeidsmarkedstiltakene er aktive arbeidssøkere. Det er også sparsomt med effektevalueringer av tiltakene.

Arbeidsmiljø, -helse og ledelse. Det gjennomføres i Finland flere nasjonale og lokale initiativer og programmer som dreier om alders- og livsløpsbasert ledelse og kvalitet i arbeidsmiljøet. Arbeidslivs-

⁷ OECD Economic Surveys Finland 2018.

programmet *TYKES (2004–2011)* hadde til formål å fremme produktivitet og kvalitet i arbeidslivet gjennom konkrete strategier og tiltak på arbeidsplassen. Programmet ble etter hvert supplert med et finansielt støtteprogram til slike arbeidslivsinnovasjoner. TYKES-programmet er avløst av en ny og bredere Utviklingsstrategi for Arbeidslivet fra 2012. Formålet er å øke sysselsettingen, produktiviteten og kvaliteten i arbeidslivet, så vel som ansattes trivsel og velvære på jobben.⁸

Det Finske Arbeidshelseinstituttet har i mange år bidratt til å utvikle og fremme arbeidsmiljø og -helse gjennom forskning, informasjon, holdningspåvirkning og konkrete utviklingsprosjekter i bedrifter med formål å bidra til et lengre og bedre yrkesliv for flere. Sosial og helsedepartementet har gjennomført et «*Forum for Velvære på Jobben*» (2008–2011) med det samme formålet. Programmet er senere videreført og videreutviklet i en ny regjeringsstrategi kalt «*Socially Sustainable Finland 2020*». Dette programmet har tilknytning til EU-programmet «EU Healthy Workplaces for All Ages» (2016–2017).

Aldersdiskriminering i arbeidslivet er forbudt, og det er påbudt for virksomheter med mer enn 30 ansatte å lage planer for å fremme likhet og likebehandling, herunder etter alder.

Island

Arbeidsmarkedet er relativt fleksibelt og arbeidsmarkedspolitikken relativt fleksibel i Island, sammenlignet med f.eks. i Norge og Sverige. Det er ikke så strengt oppsigelsesvern, og bedrifter og arbeidsgivere kan forholdsvis lett tilpasse arbeidsstokken sin etter skiftende konjunkturer. Det har også tradisjonelt vært forholdsvis lett å finne seg en ny jobb ved nedbemanning og masse-oppsigelser. Et konjunktur-sensibelt næringsliv og en konjunktur-sensibel migrasjon underbygger dette. Omstillingene etter finansøkonomi-kollapsen i 2008–2010 har vært enorme. Sysselsettingen er likevel høyest og arbeidsledigheten lavest i hele OECD-området. Samtidig har det tradisjonelt ikke vært så mye av målrettede programmer for aktive arbeidsmarkedstiltak, for eksempel rettet mot seniorer/eldre i arbeidsstyrken.

⁸ SSP Notat Finland 2018.

Regjeringen har imidlertid i de senere årene trukket opp en samlet politikk for å stimulere eldre som ønsker og kan det til å fortsette (enda) flere år i arbeid. Denne politikken knytter også an til politikk og reformer for mer fleksible pensjoner (se neste kapittel/avsnitt). Målet er at flere eldre gradvis kan gå over i jobber med mindre fysiske krav og kanskje noe mindre ansvar og oppgaver – i organisert samråd mellom deres egen og virksomhetens preferanser. Det vurderes også skattefritak eller skattelette for arbeidsinntekt i kombinasjon med fleksibel pensjonering.⁹

Livslang læring. En lov om voksenopplæring ble vedtatt i 2010, for første gang i Island. Målet er å heve utdanningsnivået i den voksne befolkningen, og spesielt for dem med lav formell utdanning. Loven er et foreløpig siste steg i en samlet gjennomgang av lovgrunnlaget for utdanningssystemet i Island, basert på prinsippet om at alle skal ha mulighet til utdanning gjennom hele livet.

Avgangen fra arbeidslivet ved uføretrygd er relativt høy – nesten like høy som i Norge. Totalt er ca. 8 prosent av den voksne befolkningen i Island på uføretrygd (10 prosent i Norge), og ca. 17 prosent av eldre mellom 60–65 år er uføretrygdete (ca. 25 prosent i Norge). Flere kvinner enn menn mottar uføretrygd i alle aldergrupper, også liksom i Norge. Blant de eldre (60–64 år) gikk uføreratene litt nedover i årene 2008–2014, men har deretter steget igjen. Man har i flere år forsøkt å utvikle og styrke den medisinske og yrkesmessige rehabiliteringen, men uten at omfanget av uføretrygd har gått ned.

Det er vanskelig å finne håndfaste forklaringer på den høye seniorsysselsettingen i Island. Noe kan nok ha sammenheng med initiativer og programmer som er omtalt, men det vet vi lite om, samtidig som den høye sysselsettingen nok har lengre varighet og dypere årsaker. En type årsak kan synes å være den mest grunnleggende og plausible: Nemlig først og fremst tradisjonelle holdninger om at arbeid har egenverdi, og at alle forventes å bidra etter evne.¹⁰

⁹ SSP Notat Finland 2018.

¹⁰ SSP Notat Finland 2018.

Norge

Arbeidsmarkeds- og arbeidslivspolitikken fungerer i hovedsak godt i Norge. Både den økonomiske politikken og arbeidsmarkedspolitikken har høy sysselsetting og lav arbeidsledighet som klare hovedformål. Treparts samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet om lønnsdannelsen og om et inkluderende arbeidsliv står sentralt. *Arbeids- og velferdsetaten (NAV)* tilbyr en rekke typer arbeidsmarkeds tjenester og -tiltak, både for ordinære jobbsøkere og for personer som trenger ekstra bistand. Nav forvalter også alle typer offentlig sosialforsikring i Norge, fra dagpenger ved arbeidsledighet og sykepenger til uføretrygd og alderspensjoner.

Den samlede sysselsettingen er relativt høy og arbeidsledigheten relativt lav. Den samlede sysselsettingen i Norge lavere enn i Island og Sverige, og i motsetning til andre land så har den gått litt nedover. Sysselsettingen blant seniorer er høy og stigende, men den stiger mindre enn i de andre nordiske landene (se avsnitt foran om senior-sysselsetting).

De arbeidsmarkeds tiltakene som NAV tilbyr, er i hovedsak universelt utformet, med overveiende like rettigheter, plikter og tilbud for alle, men tilpasset den enkeltes situasjon og behov. Visse grupper skal likevel prioriteres ved tilbud om arbeidsmarkeds tiltak. Dette gjelder ungdom, langtidsledige, personer med nedsatt arbeidsevne, langtidsmottakere av sosialhjelp og innvandrere og flyktninger fra land utenom EØS-området. Seniorer og eldre er ikke spesielt prioriterte, men de inngår hyppig blant langtids ledige og blant uføretrygdete. Nav samarbeider med arbeidsgivere, utdannings-systemet, helsevesenet og med en rekke lokale arbeidsmarkeds-bedrifter (tiltaksarrangører).

Treparts-samarbeidet om et inkluderende arbeidsliv (IA) står sentralt i Norge. Det er et organisert samarbeid mellom myndighetene og arbeidslivets parter. Samarbeidet har vært forankret i 4-årige gjensidig forpliktende samarbeidsavtaler sentralt og på bransje- og bedriftsnivå siden år 2001. Hovedformålet har hele tiden vært å skape et arbeidsliv med plass for alle gjennom å forebygge og begrense sykefravær og frafall fra arbeidslivet, og på den måten bidra til å øke den samlede sysselsettingen. Fram til og med 2018 hadde IA-avtalene tre delmål:

1. Redusere sykefraværet med 20 prosent sammenlignet med nivået i år 2001,
2. Hindre frafall og øke sysselsettingen av personer med nedsatt funksjonsevne, og
3. Forlenge yrkesaktiviteten etter fylte 50 år med 1 år (sammenlignet med 2009)

Resultatene har vært blandete. Sykefraværet har blitt redusert med ca. 10 prosent. Andelen funksjonshemmede i arbeid har vært om lag uendret. Det eneste delmålet som er nådd, er delmål 3 om lengre arbeidsliv blant seniorer. Pensjonsreformen har vært viktig for den økende sysselsettingen blant personer over 60 år, men IA-samarbeidet antas også å ha bidratt til det gode resultatet. Senter for seniorpolitikk er en viktig medspiller her.

Ny IA-avtale ble inngått mellom regjeringen ved arbeids- og sosialministeren og partene i arbeidslivet i desember 2018, og gjelder for årene 2019–2022. Partene er enige om to nasjonale mål for IA-samarbeidet i denne perioden:

- Sykefraværet skal reduseres med 10 prosent sammenlignet med år 2018
- Frafallet fra arbeidslivet skal reduseres.

For å få bedre resultater skal innsatsen målrettes mot bransjer og sektorer som har potensial for redusert sykefravær, og det skal settes egne mål for prioriterte bransjer. Innsatsområdene er forebyggende arbeidsmiljøarbeid og lange og gjentakende sykefravær. Den nye avtalen skal gjelde hele arbeidslivet, ikke bare de bransjer og virksomheter som har inngått en IA-avtale. Regjeringen vil ikke foreslå endringer i sykelønnen i avtaleperioden.

De tidligere delmålene om å få flere funksjonshemmede inn i arbeid og flere seniorer flere år i arbeid inngår altså ikke lenger i den nye IA-avtalen. En ny *Inkluderingsdugnad* er isteden igangsatt for å få flere unge med nedsatt arbeidsevne eller «hull i CV-en» inn i arbeidslivet. Seniorperspektivet kan til en viss grad tenkes å bli videreført gjennom delmålet om å redusere frafallet fra arbeidslivet.

Høyere aldersgrenser for bortfall av oppsigelsesvern. Regjeringen (Solberg) økte den øvre aldersgrensen for det alminnelige oppsigelses-

vernet i Arbeidsmiljøloven fra 70 år til 72 år i 2015. Samtidig ble den tilsvarende øvre aldersgrensen for oppsigelsesvern i bedrifter med likeverdige, kollektive pensjonsordninger hevet fra 67 til 70 år. Regjeringen mente da at det på sikt bør vurderes å heve disse aldersgrensene ytterligere.¹¹ Partene i arbeidslivet var negative eller skeptiske til dette, og det ble nedsatt et partssammensatt utvalg for å vurdere tilpasninger i arbeidslivet med sikte på å kunne heve eller fjerne aldersgrensen for stillingsvern i arbeidsmiljøloven. Selv om utvalget ikke hadde eksplisitt mandat til det, vurderte de også selve spørsmålet om å heve eller fjerne aldersgrensen for oppsigelsesvernet. Et flertall ville ikke utelukke at det på lang sikt kan bli aktuelt å vurdere videre heving av aldersgrensen, men mente at dette ikke er veien å gå nå. Et mindretall mente at det bør vurderes å heve aldersgrensen ytterligere, eller å fjerne den.¹²

Mange på uføretrygd. Forekomsten av mottakere av uføretrygd er meget høy i Norge. 1 av 10 nordmenn i arbeidsdyktig alder (20–64 år) mottar uføretrygd, og mange er på vei dit gjennom langvarig sykefravær og arbeidsavklaringspenger (ved avklaring og rehabilitering). Forekomsten er høy og stabil i Norge, mens den har gått markert ned i Danmark og Sverige. Frafallet fra arbeidslivet gjennom uføretrygd skjer særlig fra 55 års alderen av, og i alderen 60–64 år er 1 av 4 nordmenn uføretrygdet. Vi vet at omstillinger og nedbemanninger i arbeidslivet er en viktig drivkraft bak denne særnorske formen for tidlig frafall fra arbeidslivet. Det er dessuten også et stigende antall unge mennesker som starter voksenlivet sitt på uføretrygd.

Sysselsettingsutvalg. Regjeringen (Solberg) oppnevnte i januar 2018 en ekspertgruppe til å analysere sysselsettingsutviklingen i Norge, og foreslå tiltak som kan bidra til at flere kommer i arbeid. Bakgrunnen er at det store omfanget av personer som står utenfor eller faller tidlig ut av arbeidsmarkedet, og den avtakende samlede sysselsettingstrenden i Norge. Ekspertgruppen har kommet med bredt anlagte analyser og forslag for å øke sysselsettingen.¹³ Mye dreier seg om å forebygge og begrense antallet på trygd og bedre oppfølging og tiltak for utsatte grupper på arbeidsmarkedet. For å øke sysselsettingen blant seniorer, går ekspertgruppen innfor at det

¹¹ Prop. 48 L (2014–2015).

¹² Rapport fra et partssammensatt utvalg 1. desember 2016. Spørsmålet er siden stilt i bero.

¹³ NOU 2019:7.

bør det satses mer på kompetanse for å styrke etterspørselen etter dem. De foreslår også å redusere den øvre aldersgrensen for oppsigelsesvern fra 72 til 70 år igjen, samtidig som det bør bli lettere å jobbe ut over aldersgrensen, og da gjerne med justerte lønns- og arbeidsvilkår. Ekspertguppens rapport blir nå drøftet med partene i arbeidslivet (fase to). Det tas sikte på at dette arbeidet skal ferdigstilles våren 2020.

Sverige

Arbeidsmarkedspolitikken i Sverige er universelt utformet og ikke målrettet i særlig grad mot særskilte aldergrupper eller andre målgrupper (jf. omtale foran). Det er få programmer og eller virkemidler som er spesielt rettet mot seniorer og eldre i arbeidsmarkedet, men utformingen, dimensjoneringen og praktiseringen av dem kan ofte være mer målrettet, bl.a. mot eldre og langtids ledige. De færreste virksomheter og arbeidsplasser i Sverige har noen særskilt personalpolitikk for å beholde eldre medarbeidere. I Sverige har man gode erfaringer med å bruke positive økonomiske insentiver for å fremme sysselsettingen av eldre og andre mer utsatte grupper på arbeidsmarkedet.

Programmet «Nystartjobb» subsidierer lønnskostnader for arbeidsgivere som ansetter personer som har mottatt arbeidsledighetstrygd eller andre typer sosialforsikringsytelser i mer enn 1 år. Subsidiebeløpet trappes trinnvis opp fra 1 til 2½ ganger nivået på arbeidsgiveravgiften, avhengig av hvor lenge vedkommende har vært ute av arbeid. Programmet inneholder også en forlenget subsidie for arbeidssøkere mellom 55–65 år. For dem kan arbeidsgiver motta lønns subsidien dobbelt så lenge som de har vært ute av arbeid. Nær halvparten av program-deltakerne i Nystartjobb kom i jobb etter 90 dager, og 1 av 4 deltakere er 55 år og eldre.¹⁴ En evaluering av programmet fant at det hadde positive effekter på sysselsettingen av deltakerne, men at mange av dem likevel kunne ha kommet i jobb uten å delta programmet.¹⁵

«Jobb-skatteavdraget» gir skattelette for å stimulere sysselsettingen. Det har blitt utviklet, utvidet og justert i mange om-

¹⁴ Arbetsformedlingen (2018).

¹⁵ Liljeberg, Sjögren og Wickström (2012).

ganger. Programmet gir et (betydelig) forhøyet jobb-skatteavdrag for sysselsatte over 65 år. Også for dette programmet er det påvist positive effekter for sysselsettingen av eldre.¹⁶

Arbetsformidlingen i Sverige skal virke for å forbedre arbeidsmarkedets funksjon gjennom å:

- Effektivt føre sammen de som søker arbeid og de som etterspør arbeidskraft
- Prioritere dem som befinner seg langt fra arbeidsmarkedet
- Bidra til å øke den samlede sysselsettingen i samfunnet

Prioriterte målgrupper for den statlige Arbetsformidlingen (AF) er ungdom, langtids arbeidsløse (> 1 år), funksjonshemmede og nyankomne flyktninger og innvandrere. Blant de langtids arbeidsledige er det mange eldre arbeidssøkere. Det har vært omfattende utredninger og politisk tautrekking om Arbetsformidlingens og -myndighetens framtidige oppgaver og rolle. Hovedformålet er en mer målrettet og treffsikker arbeidsmarkedspolitikk. Frittstående aktører skal få i oppdrag å bidra til effektiv matchning av den enkelte arbeidssøkers tilbud og virksomhetenes etterspørsel etter arbeidskraft.¹⁷ En ny type subsidiert «etableringsjobb» etableres for å stimulere til ansettelse av nyankomne flyktninger og langtids arbeidsløse, og tilsvarende et «inngangsavdrag» i form av nedsatt arbeidsgiveravgift å ansette personer som står langt fra arbeidsmarkedet.

Arbeidsmiljø. En studie av arbeidsmiljøet for seniorer i de nordiske landene fant bl.a. at forekomsten av arbeidsulykker og skader i Sverige er høyere blant eldre arbeidstakere enn blant yngre, og at andelen arbeidsskader med dødelig utgang er høyest blant bønder og skogsarbeidere. Omfanget av mobbing og trakassering på arbeidsplassen i Sverige ligger mellom Danmark (høyt) og Norge (lavt).¹⁸ Regjeringen har iverksatt en strategi for helse og sikkerhet på arbeidsplassen: «*Friska arbetsplassar for alla åldrar 2016–2020*» Strategien er ledd i EU-strategien om «Healthy Workplaces for All Ages».

Lov om arbeidsmarkedsbeskyttelse (LAS) regulerer bl.a. oppsigelsesvernet, som er basert på «sist-inn-først-ut» prinsippet ved

¹⁶ Laun og Palme (2017).

¹⁷ SOU 2019:3.

¹⁸ Poulsen & col. (2017).

bedriftsnedleggelse og kollektive nedbemanninger. Dette har skjermet og favorisert eldre arbeidstakere ved omstillinger og nedbemanninger, og det kan ha bidratt til å hemme mobiliteten på arbeidsmarkedet blant seniorer. Slike særfordeler for eldre arbeidstakere har derfor blitt modifisert noe i de senere årene.¹⁹

Aldersdiskriminering. All form for diskriminering på grunn av alder, kjønn, etnisitet, tro, funksjonsevne og seksuell legning er forbudt i Sverige. Diskrimineringsloven (2008) pålegger alle arbeidsgivere å sørge for målrettet arbeid for å fremme like rettigheter og muligheter på jobben for alle. Fra 2017 er det også påbudt å fremme aktive tiltak mot aldersdiskriminering.

Sykefravær og rehabilitering. Sverige hadde tidligere – liksom Norge – et høyt sykefravær og omfattende førtidspensjonering på medisinsk grunnlag. Dette har de tatt kraftig tak i på 2000-tallet. En begrensning av varigheten på syketrygd og en aktiv rehabiliteringskjede er sentrale elementer i reformene. Vilåret for varig syketrygd blir dessuten jevnlig revurdert. Reformene har ført til en sterk nedgang i sykefraværet, særlig langtids syketrygd og uføretrygd, og ikke minst blant seniorer og eldre. Et stigende antall personer med redusert arbeidsevne mottar imidlertid arbeidsledighetsstrygd eller sosialhjelp.²⁰ Det er satt i gang en forsterket rehabiliteringsinnsats på arbeidsplassen for å få folk tilbake i arbeid etter sykefravær.

Omstillinger, nedbemanninger og jobbtrygghet. I Sverige har man tradisjon for å jobbe systematisk og målrettet med å håndtere omstillinger og nedbemanninger i nærings- og arbeidslivet på best mulig måte for berørte arbeidsgivere og arbeidstakere. «Trygghetsrådet» (TRR) er et godt eksempel. TRR arbeider som en langsiktig partner og gir profesjonelle råd, veiledning og støtte til ledere, ansatte og fagorganisasjoner i større omstillingsprosesser. TRR går tidlig inn med profesjonell bistand til ledere og ansatte forut for og under en nedbemanningsprosess. TRR er organisert som en frivillig og gjensidig, 0-profit omstillingsforsikring som også samarbeider med den offentlige arbeidsformidlingen og sosialforsikringen. TRR eies av arbeidsgiverforeningen Svensk Næringsliv (SN) og en samarbeidsorganisasjon for 25 fagforbund for funksjonærer i privat næringsliv (PTK). TRR ble etablert i 1974, og i dag er ca. 35.000 foretak med til sammen nærmere 1 million arbeidstakere tilsluttet. TRR har

¹⁹ Halvorsen (2018).

²⁰ Laun og Palme (2017).

ca. 250 medarbeidere fordelt på drøyt 40 steder i Sverige. TRR har i sine 45 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 en ny jobb gjennom TRR, og 9 av 10 av disse til en likeverdig eller bedre jobb.

Liknende kollektive og avtalebaserte omstillingsforsikringer er også organisert i andre forbund og andre deler av arbeidslivet i Sverige. «Trygghetsfonden» (TSL) som primært er rettet mot arbeidere (og ikke funksjonærer) i privat sektor. Formålet, grunnlaget, innretningen, oppgavene og arbeidsmåten har ellers my til felles med TRR. TSL omfatter ca. 1 million arbeidere. Også TSL kan vise til gode resultater når det gjelder å få personer over i ny jobb ved nedbemanning: Om lag 3 av 4 kom i jobb etter 1 år og ca 6 av 10 var fortsatt i den nye jobben tre år etter.

En nøytral evalueringsforskning bekrefter at disse omstillingsinnsatsene gir gode utfall for mange, men at resultatene likevel ikke nødvendigvis tyder på at rådgivingsinnsatsene har hatt noen vesentlig betydning for sannsynligheten for å arbeidsløshet eller inntekt for de grupper som omfattes av undersøkelsen. Undersøkelsen omfatter imidlertid bare personer med kort ansettelsestid. Mange av disse kunne sannsynligvis ha kommet i jobb uten den særskilte oppfølgingen fra TRR/TSL o.l., hevder forfatteren av rapporten.²¹

Utviklingstid for livslang læring. For å lette omstilling på arbeidsmarkedet har regjeringen foreslått at det innføres en mulighet for ansatte å utvikle sin kompetanse eller utvikle ny kompetanse. Dette vil være en «utviklingstid» i inntil et år med økonomisk kompensasjon.

²¹ Andersson (2018).

Pensjonsreformer og pensjonering

I samtlige nordiske land er det gjennomført og gjennomføres det omfattende pensjonsreformer. Hovedformålet er å gjøre pensjonssystemene mer bærekraftig på lang sikt med vekt på generasjonsbalanse. Incentiver og mekanismer for å stimulere til flere år i arbeid og større fleksibilitet i overgangen mellom arbeid og pensjon står sentralt. Slike reformer skjer også i mange andre land som har en aldrende befolkning over tid. Selv om de overordnede målene for og prinsippene bak reformene har mye til felles, så har de også til dels litt ulik innretning og utforming. Dette avhenger mye av de «gamle» pensjonssystemene som reformene bygger på, og de institusjonelle rammene som de skal operere i. Dessuten har de til dels tatt litt varierende politisk farge og retning.

To hovedtyper av reformer peker seg ut: Den ene typen pensjonsreformer kombinerer en levealdersindeksering av opptjent pensjonsbeholdning gjennom hele yrkeslivet med en fleksibel pensjonering basert på kostnadsnøytrale prinsipper. Den andre typen reformer går ut på å heve den formelle pensjonsalderen, også dette kombinert med adgang til fleksibel, valgfri pensjonering innen visse aldre og rammer. Pensjonsreformene i Sverige og Norge er av den første typen, mens pensjonsreformene i Danmark, Finland og Island er av den andre typen. I Sverige går en nå videre med å levealder-indeksere alle pensjonsaldre o.l. også.

Her følger en kort omtale av de større pensjonsreformene i de nordiske landene i senere tid, og hvilken innvirkning de foreløpig kan synes å ha for sysselsettingen blant seniorer og eldre.

Danmark

Alderspensjonssystemet i Danmark består i hovedsak av tre hovedelementer (pillarer):

1. En skattefinansiert grunnpensjon til alle alderspensjonister, basert på botid i Danmark. I utgangspunktet lik for alle, men med behovsprøvde sosiale tillegg.
2. Obligatoriske arbeidspensjoner (tilleggspensjoner) av to typer:
 - a) En i utgangspunktet lik, men behovsprøvd arbeidspensjon for alle yrkesaktive basert på antall år i arbeid (Arbeidsmarkeds Tilleggspensjon ATP), samt
 - b) Arbeids-/tjenstepensjoner basert på kollektive avtaler mellom partene i arbeidslivet.
3. Individuelle, frivillige pensjonsforsikrings- og -spareordninger.

De obligatoriske arbeidspensjonene omfatter 9 av 10 yrkesaktive. For selvstendig næringsdrivende er det frivillig om de vil være med i en arbeidspensjonsordning. De gir stort sett en kompensasjonsgrad på rundt 80 prosent av tidligere arbeidsinntekt ved full opptjening,

Det danske (alders) pensjonssystemet er ganske effektivt og relativt lite kostbart når det gjelder å forhindre fattigdom og sikre en bra inntekt blant eldre. Men systemet er ganske komplekst og med uklare insentivvirkninger, spesielt ved lave inntekter. Det følger av de kombinerte virkningene av de behovsprøvde grunnpensjonene og tilleggspensjonene (ATP) og de kollektive tjenstepensjonene sett i sammenheng.¹

Som omtalt i forrige kapittel om arbeidsmarkedspolitikken, så har mye av politikken på dette området i Danmark gått ut på å snu den tidligere «tidligpensjonerings-kulturen» i arbeidslivet, og å øke både den formelle pensjonsalderen og den reelle avgangsalderen. Det politiske grunnlaget ble lagt i den tverrpolitiske avtalen om *Velferdsreform 2006*.

¹ OECD Denmark (2018).

Pensjonsalderreform 2011 var en oppfølging av avtalen om en Velferdsreform. Også dette var en tverrpolitisk reform. Hensikten var å fremskynde velferdsreformens plan om en framtidig opptrapping av pensjons- og etterlønsalder, og å forkorte perioden på etterløn:

- Den allmenne pensjonsalderen økes gradvis fra 65 år til 67 år i årene 2019–2022.
- Etterlønsalderen (nedre grense) økes fra 60 til 62 år mellom 2014 og 2017.
- Levealdersindeksering av disse nedre grensene for pensjonsalder fra 2023.
- Skjerpelse av fradrag i etterløn mot alderspensjon.
- Gunstigere avkorting av alderspensjon mot arbeidsinntekt.
- «Seniorførtidspensjon» i form av enklere og hurtigere adgang til førtidspensjon for personer som har mindre enn fem år fram til pensjonsalderen, og som ikke lenger er i stand til å fortsette i arbeid.²

Levealdersindekseringen av pensjonsalderen er senere utsatt til å starte opp fra 2030, i første omgang til 68 år. Det gjelder både den offentlige grunnpensjonen og tilleggspensjonen (ATP). Dansk LO har gått imot slik levealdersindeksering av pensjonsalderen, og en meningsmåling i 2017 viste at sju av ti dansker er imot en høyere pensjonsalder.³

Reform av førtidspensjon og flexjob 2012/2013. Reformen hadde som mål at flere skal kunne utvikle og utnytte arbeidsevnen sin framfor tidlig frafall fra arbeidslivet på varig trygd. Personer under 40 år skal som hovedregel ikke få tilkjent førtidspensjon, men i steden et helhetlig «ressursforløp» i 1–5 år. Flexjob-ordningen ble mer målrettet mot personer med begrenset arbeidsevne, og det offentlige lønnstilskuddet skal fortrinnsvis gå til personer med liten arbeidsevne og lav lønn.

Sammen med arbeidsmarkeds- og arbeidslivsreformer og -innsatser som omtalt i forrige kapittel så har dette bidratt til en sterk økning av senior-sysselsettingen i Danmark i de senere år. Det gjelder især

² Beskæftigelsesministeriet (2011), Tilbaketrækningsreform.

³ OECD (2018).

for aldergruppen 60–64 år, men også i aldergruppen 65–69 år. Se foran figur 4 og 5. Det kom ca. 50 000 flere i jobb i aldergruppen 60–64 år i årene 2013–2017, og antallet på offentlig forsørgelse/inntektssikring i den samme aldersgruppen gikk ned fra 41,5 prosent i år 2000 til 27,5 prosent i 2016.⁴

Pensjonsreform 2017. Det er fremdeles uoversiktlige og svake insentiver til arbeid spesielt på lave inntektsnivåer i det samlede danske pensjonssystemet. En regjeringsoppnevnt pensjonskomisjon ble i 2014 satt til å analysere dette og komme med forslag til forbedringer. En ny regjering nedla kommisjonen i 2015, og iverksatte isteden en pensjonsreform i 2017 for å redusere noen av disinsentivene i systemet. Endringene gikk ut på lettelser i visse marginale avkortings- og skattesatser for pensjonene i de siste årene forut for den allmenne pensjonsalderen.⁵

Finland

Pensjonssystemet i Finland består i hovedsak av tre elementer (pillarer):

1. Folkepensjonen er en skattefinansiert og behovsprøvet grunnpensjon basert på botid i Finland.
2. Arbeidspensjonen (ATP) er obligatoriske, inntektsrelaterte tilleggs-pensjoner for alle yrkesaktive, med årlig premieinnbetaling av arbeidsinntekt mellom fylte 18–68 år.
3. Supplerende kollektive og individuelle pensjonsspareordninger.

Den samlede kompensasjonsgraden for folkepensjon og arbeidspensjon (ATP) er rundt 55 prosent av arbeidsinntekter på gjennomsnittsnivå ved full opptjeningstid. Medregnet skattefordeler for pensjonister er kompensasjonsgraden rundt 65 prosent.⁶

Det har vært innført og det gjennomføres flere pensjonsreformer i Finland. Et hovedformål er mer bærekraftige pensjoner på lang sikt ved å stimulere til høyere sysselsetting og flere år i arbeidslivet for

⁴ Finansministeriet (2018).

⁵ OECD 2018 Danmark.

⁶ OECD Pensions at a Glance 2017.

flere. For befolkningen i yrkesaktiv alder totalt, og spesielt iblant seniorer i 50–70 års alder.

Det nasjonale pensjonssystemet ble reformert i 2005. Det viktigste innholdet i reformen var en ny og *fleksibel alderspensjon mellom 63–68 år*. Den alminnelige pensjonsalderen er 65 år. Den årlige pensjonen blir lavere ved tidligere uttak og høyere ved senere uttak. Den tidligste alderen for å kunne ta ut tidlig deltidspensjon fra den obligatoriske grunn- og tilleggspensjonen ble hevet fra 58 år til 61 år i 2011.

Pensjonsreform 2017. Hovedformålet er fremdeles en mer bærekraftig pensjon på sikt ved å bidra til flere år i arbeid for flere, samtidig som pensjonssystemet skal sikre tilfredsstillende inntekt for alle pensjonister, og med god balanse av ytelser og finansiering mellom generasjoner. Flere år i arbeid skal gi høyere årlige pensjoner. Den nedre pensjonsalderen i det allmenne obligatoriske pensjonssystemet blir gradvis hevet fra 63 til 65 år (i 2027). Fra 2030 vil den framtidige pensjonsalderen bli indeksert i samsvar med utviklingen i forventet gjenstående levealder for vedkommende årskull. Det vil gjelde for personer født i 1965 eller senere (50 år og yngre i 2015 og 65 år i 2030). Reformen inneholder også insentiver til å fortsette å arbeide ut over pensjonsalderen. Levealdersindeksering av løpende opptjente pensjonsrettigheter som yrkesaktiv er innført fra 2010.

En ny og mer fleksibel del(tids)pensjon kan tas ut som 25 eller 50 prosent av den opptjente pensjonen fra fylte 61 år, og fra 64 år for de som er født i 1964 eller senere. Denne nedre aldergrensen skal også bli indeksert med forventet gjenstående levealder fra 2030 av.

Det blir også stimulert til at *uførepensjonister* kan kombinere pensjon og arbeidsinntekt. Uførepensjonister kan prøve seg i arbeid uten å miste sine pensjonsrettigheter. Uførepensjonen kan opprettholdes hvis arbeidsinntekten er lavere enn 60 prosent av den tidligere arbeidsinntekten før uførheten. Hvis inntekten er høyere enn 60 prosent blir uførepensjonen holdt midlertidig tilbake i 3 måneder. Hvis jobben varer ut over 2 år, mister man uføretrygden. Et nytt og reformert system for fleksibel kombinasjon av uføretrygd og arbeid er under vurdering med sikte på reform fra 2022.

Som ledd i pensjonsreformen skal det gis regelmessig informasjon fra pensjonsforsikringselskap til arbeidsgiver og ansatte om «forventet pensjoneringsalder» og pensjon, herunder også ved tidlig

eller utsatt uttak av pensjonen, samt hvor mye lengre tid i arbeid som skal til for å kompensere for levealder-indekseringen.

Island

Island har også et tredelt pensjonssystem som i hovedsak består av:

1. Universell, lik og skattefinansiert grunnpensjon for alle innbyggere basert på botid.
2. En obligatorisk inntektsavhengig tilleggspensjon for alle arbeidstakere, basert på kapitaldekning (fond) med medlemspremier fra arbeidstakere og arbeidsgivere
3. Frivillige individuelle pensjonsforsikringer basert på premiefinansiert kapitaldekning

Den allmenne pensjonsalderen er 67 år, og den øvre aldersgrensen for oppsigelsesvern i arbeidslivet er 70 år. Det kreves 40 års botid for full grunnpensjon og 40 års opptjening og innbetaling for full tilleggspensjon. De obligatoriske grunn- og tilleggspensjonene utgjør til sammen ca. 70 prosent av vanlige lønnsinntekter ved full botid og opptjeningstid. Kompensasjonsgraden etter skatt er ca. 75 prosent. Grunnpensjonen er blitt hevet og indeksert med utviklingen i levekostnader for å motvirke fattigdom blant eldre. Loven om obligatorisk tilleggspensjon (tjenestepensjon) trådte i kraft fra 1. juli 1998, så det er ingen som har tjent opp full tilleggspensjon ennå.⁷

Det har også blitt en viss fleksibilitet og valgfrihet om pensjoneringstidspunktet etter hvert. Opptjent tilleggspensjon kan tas ut fra fylte 60 år, og kan utsettes til fylte 70 år. Årlig utbetalt pensjon blir mindre ved tidlig uttak og større ved sent uttak. Siden 2007 har man også kunnet utsette pensjonsuttaket fram til fylte 72 år, mot at den årlige pensjonen økes med 0,6 prosent per måned utsettelse, dvs. med 7,2 prosent per års utsettelse.

Fra 2018 er det mulig å ta ut halv tilleggspensjon, mot tilsvarende reduksjon i arbeidstid.

Regjeringen har som mål å øke den allmenne pensjonsalderen gradvis fra 67 til 70 år.

⁷ OECD Pensions at a Glance 2017.

Norge

Pensjonssystemet i Norge består i hovedsak av fire typer alderspensjon:

1. *Folketrygden* gir en obligatorisk og skattefinansiert pensjon for alle innbyggere. Den består av (a) en opptjent tilleggspensjon basert på tidligere arbeidsinntekt, og (b) en garantipensjon for alle innbyggere med lite eller ingen pensjonsopptjening.
2. *Avtalefestet pensjon (AFP)*, som gir et obligatorisk påslag til folketrygden for yrkesaktive som omfattes av ordningen.
3. *Tjenestepensjoner* for offentlig og privat ansatte. Lov- eller avtalefestete.
4. *Private individuelle pensjonsordninger*

Pensjonsreform 2011

Det samlede pensjonssystemet i Norge blir gradvis reformert fra 2011, etter omfattende utredning og forarbeid. Inspirasjonen kom i stor grad fra den svenske pensjonsreformen ca. ti år tidligere. Formålet er et mer bærekraftig og bedre generasjonsbalansert system.

Hovedelementene i den norske pensjonsreformen er disse:

Folketrygden

- Opptjent pensjon av all arbeidsinntekt gjennom hele yrkeslivet. Ca. 18 prosent av årlig inntekt opp til et visst tak (ca. 130 prosent gjennomsnittslønn) samles opp til en individuell pensjonsbeholdning som fordeles på alle år som pensjonist.
- Garantipensjon ved lav opptjening. Minstenivå ca. 200.000 NOK (2019) ved botid i 40 år i Norge, og redusert nivå ved kortere botid. Avkortes 80 prosent mot opptjent pensjon.
- Fleksibel pensjonsalder og pensjonsuttak mellom 62–75 år, basert på kostnadsnøytralitet. Tidligere pensjonsuttak gir lavere pensjon og omvendt.
- Levealdersindeksering av opptjent pensjonsbeholdning.

- Opptjent pensjonsbeholdning blir lønnsindeksert, mens de årlige utbetalte pensjoner reguleres 0,75 prosent lavere enn årlig lønnsøkning.
- Utbetalt pensjon blir ikke behovsprøvet (avkortet) mot arbeidsinntekt. En kan fritt ta ut pensjon og fortsette i arbeid.

Minstenivået i folketrygden svarer til ca. 1/3 av gjennomsnittlig lønnsnivå. Tilleggspensjonen svarer til ca. 50 prosent av gjennomsnittlig lønnsnivå ved 40 års opptjening. Høyere kompensasjon ved lavere inntekter og lavere kompensasjonsgrad ved høyere inntekter.

Avtalefestet pensjon (AFP)

- Tidligere førtidspensjon (62–66 år) som i hovedsak er gjort om til en påslagspensjon til folketrygden i privat sektor, men inntil videre en førtidspensjon i offentlig sektor.
- Kan tas ut fra 62 år. Avkortes heller ikke mot arbeidsinntekt som pensjonist.

Tjenestepensjoner

- Privat sektor: Obligatorisk tjenestepensjon med krav om årlige innskudd fra arbeidsgiver på minst 2 prosent av lønn (innskuddspensjon). Kan tas ut fra 62 år.
- Offentlig sektor: Pensjon lik 2/3 av tidligere lønn medregnet folketrygden ved full opptjening i 30 år. Lovbestemt utligningspensjon fra tidligst 62 år.

Privat pensjon

- Frivillig individuell kapitalforsikring eller pensjonssparing med skattefradrag for innskuddene (IPS/IPA). Opptjent pensjon kan tidligst tas ut fra 62 år.

Tjenestepensjoner gir sammen med folketrygden vanligvis en kompensasjonsgrad på 60–70 prosent av tidligere arbeidsinntekt ved rundt 40 års opptjening.

For offentlig sektor er det inngått en prinsippavtale (i 2018) om å tilpasse den offentlige tjenestepensjonen bedre til den samlede pen-

sjonsreformen ved at også denne tjenstepensjonen og AFP i offentlig sektor utformes som påslag til folketrygden på liknende måte som i privat sektor. Man skal også gjennomgå særaldersgrenser i offentlig sektor.

Pensjonsreformen har foreløpig bidratt til en markert høyere sysselsetting i aldersgruppen 60–67 år og til en markert stabilisering av «generasjonsbyrden» i pensjonsfinansieringen på lang sikt. Effektene har foreløpig vært størst i privat sektor med reformert AFP. Mange og en stigende andel kombinerer arbeid og pensjon.⁸

Sverige

Det er ca. 20 år siden et reformert pensjonssystem kom på plass i Sverige, etter 10–15 år med omfattende utredninger og forarbeid. Den svenske pensjonsreformen har vært et forbilde for 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, med en bedre fordeling av pensjonsytelser og finansiering generasjoner imellom. Hovedelementer i reformen var:

- Overgang fra et «definert ytelse»-system til et «notert definert innskudd»-system. En årlig pensjonspremie på 16 prosent av årsinntekten blir akkumulert over yrkeslivet i en samlet individuell pensjonskonto som fordeles over forventet antall år som pensjonist ved pensjonsuttaket. (Allmenn Pensjon AP)
- Den enkeltes pensjonsopptjening i AP er proporsjonal med årsinntekten, med premieinnbetaling over 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 premiepensjon ble introdusert. En premie på 2 ½ prosent av årsinntekten går til fondsplassering med individuelle investeringsvalg.

⁸ Bjørnstad (2019); Fredriksen, Holmøy, Strøm og Stølen (2015 og 2019).

- Garantipensjon fra 65 år ved lav eller ingen opptjening i Allmenn Pensjon AP.

Allmenn Pensjonen (AP) pluss premiepensjonen gir en kompensasjonsgrad på ca. 55 prosent ved arbeidsinntekter på gjennomsnittsnivå og opptjening i 40 år.⁹ I tillegg kommer tjenstepensjoner og eventuelle individuelle pensjonsordninger.

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. Pensjonsåldersutredningen har gitt omfattende utredninger og konkrete tilrådinger om slike spørsmål.¹⁰ En *Pensjonsgruppe* bestående av de partiene i Riksdagen som står bak pensjonsreformen og med (tidligere) socialminister Annika Strandhall som leder, samarbeider om å følge opp Pensjonsåldersutredningen. De la i desember 2017 fram en *felles overenskomst for fortsatte pensjons- og arbeidslivsreformer*.

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

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 premiepensjonssystem*

Den allmenne premiepensjonen gjøres om for å gi bedre trygghet og høyere pensjoner i framtida. Staten kommer til å ta større ansvar overfor aktører på finansmarkedet. 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 «rikt-ålder» som foreslått i Pensjonsåldersutredningen¹¹. Endringene innebærer at alle aldersgrenser i pensjonssystemet og i det øvrige

⁹ OECD Pensions at a Glance 2017.

¹⁰ SOU 2013:25.

¹¹ SOU 2013:25.

sosiale trygghetssystemet skal heves og kobles til utviklingen i levealderen.

Den laveste alderen for å kunne ta ut allmenn pensjon (AP) økes gradvis fra 61 år til 64 år i perioden 2020–2026. Alderen fra når man kan ta ut garantipensjonen økes radvis fra 65 til 66 år i 2023 og videre til den nye «riktålderen» i 2026. I tillegg skal retten til å kunne fortsette i arbeid (LAS-alderen) også økes gradvis fra 67 år til 69 år i 2023.

Pensjons- og aldergrensereformen skal være statsfinansielt nøytral.

4. *Arbeidsmiljø- og utdanningsrelaterte tiltak for et varig arbeidsliv*
Partiene bak pensjonsoverenskomsten er enige om å intensivere arbeidet med ytterligere innsatser for et bedre arbeidsmiljø og bedre muligheter ved 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 etableres derfor et partsråd for gjensidig samråd mellom Pensjonsgruppen og partene.
6. *Delegasjon for eldre arbeidskraft*
Pensjonsgruppen foreslo opprettet en delegasjon (et utvalg) som skal arbeide for å motvirke aldersdiskriminering og se til at man tar bedre vare på eldres kompetanse i arbeidslivet.
7. *Gjennomgå avkortingsreglene for tjenstepensjon*
Det allmenne pensjonssystemet og tjenstepensjonene må fungere bedre til sammen. Avkortingsreglene for tjenstepensjon mot det allmenne pensjonssystemet skal gjennomgås.
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.

9. *Moderniserte plasseringsregler fro AP-fondene*

Reglene for hvordan AP-fondene investerer de framtidige pensjoner trenger modernisering for å bli mer holdbare ved å muliggjøre høyere avkastning og bedre framtidige pensjoner.

Informasjon, rådgiving og holdningsskapende arbeid

Kapitlene foran inneholder nasjonale politiske reformer og innsatser for å stimulere til høyere sysselsetting og flere gode år i arbeid for seniorer i alderen ca. 55–75 år. Samtidig vet vi at det er på arbeidsplassen at de viktigste beslutningene og tilpasningene skjer – av senioren selv og av arbeidsgivere og personalledere. Mye av den politikken og de reformene som er omtalt i kapitlene foran tar sikte på å påvirke slike vurderinger, beslutninger og atferd. I tillegg er det også viktige innsatser for å skape et best mulig fakta- og kunnskapsbasert informasjonsgrunnlag for slike vurderinger og beslutninger, og å bruke slik informasjon til å påvirke holdninger og atferd blant beslutningstakerne.

Her skal vi kort omtale noen utvalgte nasjonale programmer og innsatser for slik fakta- og kunnskapsbasert informasjon og holdningsskapende arbeid i de nordiske landene. Dette kommer i tillegg til direkte informasjon om aktuelle politiske reformer, samt til løpende informasjon om arbeidsliv og arbeidsmarkedstjenester og om pensjon og pensjonsopptjening gjennom offentlige og private pensjonsforsikringsinstitusjoner o.l. Omtalen gir neppe et fullstendig bilde.

Danmark

Beskæftigelsesministeriets analyse- og publikasjonsserier¹

Beskæftigelsesministeriet i Danmark utarbeider fortløpende analyser og utgir jevnlig publikasjoner om arbeidsmarkedet, herunder om reformer og innsatser og resultater og effekter av dem. Analysene er statistiske beskrivelser og analyser av utviklingen på ulike deler av

¹ www.bm.dk

arbeidsmarkedet og for ulike målgrupper som for eksempel ungdom, innvandrere, funksjonshemmede, seniorer, stønadsmottakere av ulike slag osv. Det utgis også effektanalyser av aktuelle reformer og innsetninger. Rapportene dreier seg mer om råd og veiledning knyttet til aktuelle lover og reformer på beskjeftigelsesområdet.

Nettsteder med informasjon om arbeidsmarkedstjenester og -tiltak

I Danmark har man interessante, gode og lett tilgjengelige nettsteder som gir oversikt over ulike typer arbeidsmarkedsinnsatser og resultater og effekter av dem:

- www.jobindsats.dk gir statistiske oversikter over arbeidsmarkedsinnsatser og sosiale ytelser, sysselsetting og ledighet for alle arbeidskontorer og for hele landet
- www.jobeffekter.dk gir systematisk oversikt over alle forskningsbaserte evalueringer av effekter av ulike typer arbeidsmarkedsinnsatser og reformer for ulike målgrupper, og med lenker videre til alle rapporter.

Tenketank for et lengre og godt seniorarbeidsliv *www.seniortaenketanken.dk*

Tenketank ble nedsatt av (den tidligere) regjeringen i mai 2018. Formålet er å bidra til at seniorer skal få et bedre og lengre arbeidsliv, og få flere til å utsette å ta ut sin pensjon. Leder for tenketanken er den tidligere LO-lederen Harald Børsting. Tenketanken består for øvrig av 16 medlemmer, hvorav 8 sakkyndige og 8 representanter fra arbeidslivets parter. Tenketanken skal:

- Samle kunnskap om hva det er som får seniorer til å fortsette lenger i arbeid, og hva som kan få flere ledige seniorer tilbake i jobb.
- Undersøke ulike virkemidler og redskaper som har betydning for å holde på seniorene i jobben, eller hvordan få dem tilbake i arbeid, slik som arbeidsvilkår, pensjonsordninger, etterutdanning og kompetanseutvikling.

- Identifisere god praksis i samarbeid med arbeidsmarkedet og sivilsamfunnet.
- Påvirke og bearbeide holdninger og skape debatt om utvikling og muligheter for å få flere seniorer i arbeidslivet

Seniortenk tankens hjemmeside er plattform for Seniortenk tankens aktiviteter, arrangementer og publikasjoner. Der finnes både rapporter, evalueringer, gode praksiseksempler og personlige erfaringer og historier. Tenketanken har gitt ut sine oppsummeringer og anbefalinger: Tenketanken – Den nye 3. alder. Den inneholder 7 sentrale utfordringer og 33 konkrete anbefalinger for å møte utfordringene. Tenketanken har avsluttet sitt arbeid i 2019.

Finland

Arbeidsmiljøkampanjer

Arbeidslivsprogrammet TYKES (2004–2009) hadde til formål å fremme produktivitet og kvalitet i arbeidslivet gjennom konkrete strategier på arbeidsplassen. Programmet var basert på nært samarbeid mellom ledere, ansatte, forskere, rådgivere og offentlige myndigheter for å fremme innovative løsninger. TYKES ble avløst av en ny Finsk Utviklingsstrategi for Arbeidslivet ble lansert i 2012. Denne strategien har/hadde også til formål å øke sysselsetting, produktivitet og kvalitet i arbeidslivet, så vel som ansattes trivsel på jobben.

Det Finske Arbeidshelseinstituttet har i mange år bidratt til å støtte og utvikle arbeidsmiljø og arbeidshelse gjennom tverrfaglig forskning, holdningsskapende informasjon og konkrete utviklingsprosjekter og -tiltak samt rådgiving i bedrifter. Herunder flere prosjekter med sikte på å forlenge og forbedre yrkeskarrieren for flere.

Island

Forfatteren av denne rapporten har ikke funnet fram til noen særskilte nasjonale informasjons- eller holdningskampanjer e.l. for å fremme høy sysselsetting og langt arbeidsliv i Island. Kanskje det er unødvendig?

Island og islendingene skiller seg ut ved svært høy og stabil sysselsetting blant seniorer/eldre i alderen 55–75 år. Landet har gjennomført meget kraftige omstillinger i økonomien etter finanskrisen i 2008–2010 uten at dette har gått nevneverdig ut over seniorsysselsettingen. Hva er årsakene?

Èn årsak kan kanskje være tradisjonelle og utbredte holdninger om at arbeid har egenverdi, og at alle forventes å bidra etter evne: Arbeidsmoral, arbeids glede og aldersnøytrale holdninger og atferd i arbeidsmarkedet, både blant eldre selv og blant arbeidsgivere og ledere. Alder synes ikke å være noe stort tema i arbeidslivet i Island.

Norge

*Samarbeidet om et Inkluderende Arbeidsliv (IA)*²

Gjennom IA-samarbeidet skjer det systematisk informasjon nasjonalt og på bransje- og virksomhetsnivå om gode innsatser, eksempler og resultater med inkludering i arbeidslivet. En sentral faggruppe skal jevnlig drøfte og rapportere utviklingen om mål og måloppnåelse i IA-avtalen og om økonomiske og administrative konsekvenser av virkemiddelbruken. Det avholdes jevnlig nasjonale, regionale og lokale konferanser og seminarer om IA-samarbeidet. Senter for seniorpolitikk (SSP) har en viktig rolle som kunnskapsformidler for IA-samarbeidets mål om høyere sysselsetting og mindre frafall fra arbeidslivet blant seniorer. Det er også etablert et eget nettsted med gode praksis-eksempler fra IA-samarbeidet lokalt.³

*Pensjonsreformen*⁴

«PensjonsLAB» (nytt Pensjonssystem – Legitimitet, Atferdsvirkninger og Bærekraft) er et samarbeidsprosjekt mellom sentrale forskningsinstitusjoner, finansiert av Arbeids- og sosialdepartementet. PensjonsLAB undersøker hva som skal til for å øke yrkesdeltagelsen blant godt voksne personer. PensjonsLAB holder jevnlig seminarer basert på aktuell og relevant forsknings-, -utrednings og utviklingsarbeid.

² www.regjeringen.no/asd

³ www.idebanken.org

⁴ www.regjeringen.no/asd

*Senter for seniorpolitikk (SSP)*⁵

Senter for seniorpolitikk (SSP) er et nasjonalt kompetansesenter som skal stimulere private, kommunale og statlige virksomheter til å integrere og fremme et seniorperspektiv i egen personalpolitikk og ledelse. SSP skal bidra til å:

- Synliggjøre seniorer som en viktig ressurs for norsk arbeids- og samfunnsliv
- Integrere seniorperspektivet i virksomheters personalpolitikk og ledelse
- Skape økt seniorpolitisk bevissthet i samfunnet, i arbeidslivet og hos den enkelte

SSP har til oppgave å framskaffe og formidle kunnskap og erfaringer til virksomheter og organisasjoner i norsk arbeidsliv. SSP er statlig finansiert under Arbeids- og sosialdepartementet og har et styre der de sentrale organisasjonene i arbeidslivet er representert. Målgrupper for SSP og deres arbeid er:

- Virksomheter i norsk arbeidsliv; arbeidsgivere, ledere og tillitsvalgte
- Politiske myndigheter, arbeidslivets arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, Arbeids- og velferdsetaten (NAV) og organisasjonslivet for øvrig
- Seniorene selv (55+)

SSP initierer forskning om seniorpolitiske spørsmål og har etablert et forskernettverk om seniorer i arbeidslivet (FOSA). SSP arrangerer selv konferanser og seminarer og holder innlegg på en rekke konferanser og seminarer arrangert av andre. På SSP`s hjemmesider kan man finne aktuelt nytt, råd og veiledning og faktainformasjon om tema som gjelder personalledelse om seniorer, arbeid og pensjonering.

⁵ www.seniorpolitikk.no

Sverige

Informasjonsstrategi for helse og sikkerhet på arbeidsplassen

Regjeringen i Sverige har iverksatt en Strategi for helse og sikkerhet på arbeidsplassen: «Friska arbetsplassar for alla åldrar 2016–2020». 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.

Delegationen for seniorarbetskraft⁶

Regjeringen tilsatte i august 2018 en delegasjon (et utvalg) for å fremme eldre arbeidskraft, motvirke aldersdiskriminering og finne muligheter til å gjøre bedre bruk av eldres erfaring og kompetanse. Forslaget kom fra den regjeringsoppnevnte «Pensionsgruppen» som følger opp forslagene fra «Pensionsåldersutredningen»⁷. Formålet er å arbeide for et mer inkluderende og aldersnøytralt arbeidsliv. Delegationen består av fem medlemmer, seks tilknyttete ambassadører og en særskilt sakkyndig om pensjon, samt et lite sekretariat. Delegationen skal avslutte sitt oppdrag 1. oktober 2020.

Delegationen er godt i gang med å publisere en rekke korte rapporter som berører seniorarbetskraften på ulike måter. Delegationen foretar også studiebesøk i arbeidslivsorganisasjoner, bransjer og virksomheter for å bli informert om og informere om aktuelle seniorpolitiske spørsmål og innsatser. «Ambassadørene» skriver og holder innlegg om slike spørsmål i media og samfunnsliv.

⁶ <https://seniorarbetskraft.se>

⁷ SOU 2013:25.

Referanser og mer litteratur

- Andersson, Josefine (2018): *Tidiga insatser till varslade arbetare. Effekter av kollektivavtalade omställningsinsatser*. IFAU Rapport 2018:26. Institutet för Arbetsmarknads- och Utbildningspolitisk Utvärdering, Sverige.
- Arbeids- og sosialdepartementet NO (2016): *Seniorer i arbeidslivet – aldersgrenser og tilpasninger*. Rapport fra et partssammensatt utvalg 1. desember 2016.
- Bjørnstad, Atle Fremming (2019): *Utviklingen i sysselsetting og pensjonering blant seniorer*. NAV Arbeid og velferd nr 2 /2019.
- Beskæftigelsesministeriet DK (2011): *Tilbageføringsreform*. www.bm.dk/tilbageføringsreform.
- Finansministeriet DK April 2018: Pressemelding og notat: *Det graa guld glimter. Beskæftigelsen for de 60+årige er steget med 52.000 lønmodtagere de seneste fire år*. www.fm.dk/pressemeddelelser/2018/04/Det-graa-guld-glimter
- Fredriksen Dennis, Holmøy Erling, Strøm Birger og Stølen Nils Martin: *Fiscal effects of the Norwegian pension reform – A micro-macro assessment*. Journal of Pension Economics & Finance Vol. 18, Issue 1 January 2019, pp 88-123. Artikkelen finnes også som Discussion Papers No. 821 October 2015. Statistics Norway, Research department.
- Halvorsen Bjørn og Tegtstrøm Jenny (2013): *Det dreier seg om helse og arbeidsglede. Om seniorer, arbeid og pensjonering i Norden*. TemaNord 2013:519. Nordisk Ministerråd.
- Halvorsen Bjørn (2018): SSP Landnotater om Aldring, Arbeid og Pensjonering i de nordiske land. www.seniorpolitikk.no/kunnskap/fag-og-fakta

- Halvorsen Bjørn (2019): *Hva kan vi lære av våre naboland? Om å forebygge og begrense frafall i arbeidslivet som følge av omstillinger og nedbemanninger*. SSP-NOTAT nr 2/2019.
www.seniorpolitikk.no/kunnskap/ssp-notater
- Larsen Mona and Pedersen Peder (2017): *Labour Force Activity after 65: What explain recent trends in Denmark, Germany and Sweden?* – Labour Market Research March 2017.
- Laun Lisa & Palme Mårten (2017): *The recent rise of labour force participation of older workers in Sweden*. IFAU Working Paper 2017:17.
- NOU 2019:7, *Arbeid og inntektssikring. Tiltak for økt sysselsetting*.
- OECD Employment Outlook 2018. OECD Jobs Strategy 2018.
- OECD Economic Surveys (2018-2019) Denmark, Finland, Iceland, Norway and Sweden.
- OECD (2018): *Key Policies to promote longer working lives*. Country notes 2007 to 2017.
- OECD (2018): *Working Better with Age*.
- OECD (2018) *Pension at a Glance 2017. Country Profiles*. Denmark, Finland, Iceland, Norway, Sweden.
- Poulsen Melchior m.fl. (2017): *Working environment and work retention*. TemaNord 2017:559.
- SOU 2013:25 *Åtgärder för ett längre arbetsliv*, Pensionsåldersutredningen.
- SOU 2019:3 *Effektivt, tydligt och treffsäkert – det statliga åtagandet för framtidens arbetsmarknad*.

PUBLIKATIONER

Delegationen kommer att under den tid arbetet pågår ta fram och publicera ett antal kortare skrifter som berör senior arbetskraft på olika sätt. På vår hemsida kommer vi löpande att lägga upp dessa skrifter.

HITTILLS PUBLICERADE:

Rapport 1:

Kan seniorer arbeta längre?

Rapport 2:

Att arbeta till 75 – en bra början

Rapport 3:

Tidiga ålderspensionärer
– vilka är de?

Rapport 4:

Hur gamla blir vi?

Rapport 5:

Stanna eller gå?

SwAge-modellen = hållbart
arbetsliv för alla åldrar

Rapport 6:

Hur gamla är de som bestämmer?
Om åldersrepresentation i politiska församlingar

Rapport 7:

Hur mycket arbetar seniorer?

Rapport 8:

Vad blir sämre och vad blir bättre när man blir äldre?

Rapport 9:

Att vilja och kunna arbeta längre

Rapport 10:

Chefens betydelse för ett längre arbetsliv

Rapport 11:

Bortvald på grund av ålder – åldersdiskriminering vid rekryteringar



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

www.seniorarbetskraft.se



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

www.seniorarbetskraft.se

ISBN 978-91-985773-1-0

Omslag: Elanders Sverige AB
Bild: Agneta S Öberg