

Bjørn Einar Halvorsen, Juni 2018

OM ALDRING, ARBEID OG PENSJON I DANMARK

I Danmark har man hatt tradisjon for ganske liberal og gunstig avgang fra arbeidslivet fra rundt 60 års alderen gjennom ordningene med etterløn og annen tidlig-pensjon. Dette kan sies å ha vært en del av den danske «flexicurity-modellen» («lett at hyre og lett at fyre»). Det har imidlertid ikke vært noe vesentlig «lett at hyre» element her. Ordningene har fungert som en hovedvei tidlig ut av arbeidslivet for mange. Det har også bidratt til å «smøre» omstillinger og nedbemanninger i arbeidslivet. Politikken på 2000-tallet kan i hovedsak sies å ha vært en lang og omfattende snu-operasjon for denne politikken. Mange utredninger og politiske pakkeløsninger har vært lansert og iverksatt. Det ser nå ut til å gi resultater. Sysselsettingen blant eldre over 60 år øker nå betydelig i Danmark.

Innhold:

- Aldrende befolkning
- Relativt høy og stigende sysselsetting blant eldre, men lavere enn i Norge og Sverige
- Dansk «flexicurity» og utfordringer for eldre arbeidskraft – reformer ca. år 2000-2015
- OECD-tiråding I: Working Better with age Denmark (2015)
- OECD-tiråding II: “Back to work in Denmark: Improving the re-employment prospects of displaced workers” (2016)
- Regjeringen nedsetter en tenketank for et lengre og godt arbeidsliv (2018)
- Resultater og effekter – samlet vurdering

Vedlegg

Aldrende befolkning

Danmark har en aldrende befolkning – liksom de øvrige land i Norden og i Europa. Levealderen øker og det blir stadig flere eldre og en større andel eldre i befolkningen. En av fem personer i befolkningen er 65 år eller eldre, og denne andelen ventes å øke framover. Denne eldreandelen er høyere i Danmark enn i Norge (hhv 19% og 16% i 2015).

Se [tabell 1](#).

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

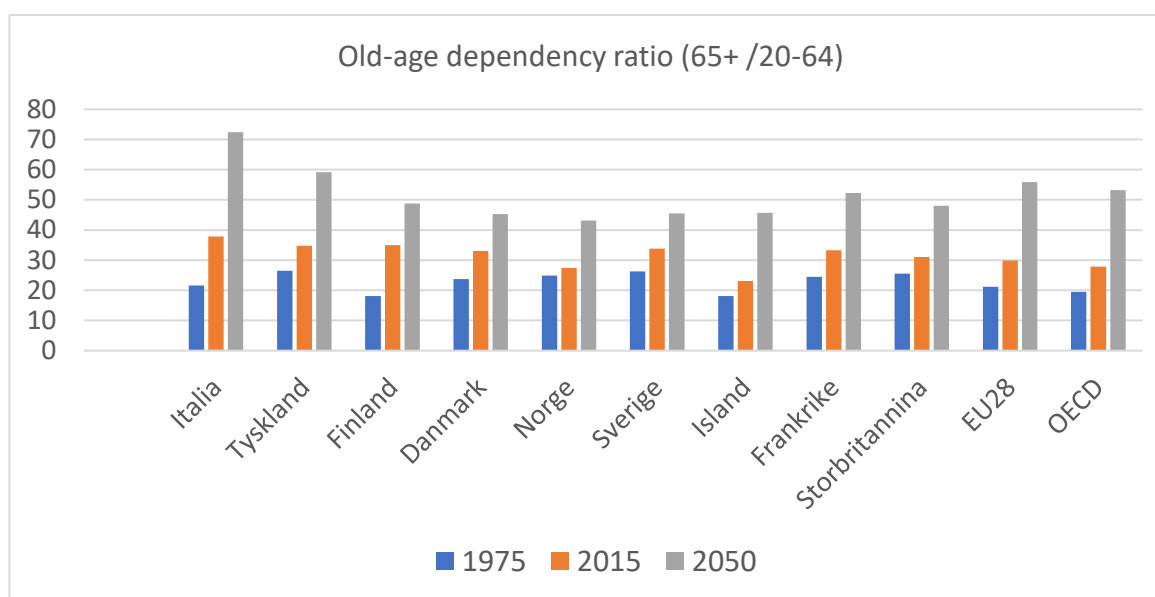
Danmark, Norge, Tyskland, Italia og FN-Europa region (UNECE)*

Danmark		Norge		Tyskland		Italia		UNECE	
2015	2030	2015	2030	2015	2030	2015	2030	2015	2030
19,0	22,8	16,3	20,1	21,1	27,0	22,4	28,6	15,3	20,5

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

Måler man andelen eldre ikke bare som andel av befolkningen totalt, men i forhold til befolkningen i såkalt «yrkesaktiv alder», så får man høyere tall og sterkere stigning. [Figur 1](#) viser tall for slike demografiske «eldre-forsørgingsrater» (old-age dependency ratio) for noen utvalgte land i Europa (antall personer 65+ / 20-64 år). Figuren viser en betydelig forventet stigning i slike demografiske «eldre-forsørgingsrater» fram mot 2050. Økingen framover ventes imidlertid å bli mindre i de nordiske landene enn i Europa for øvrig. I Danmark økte dette forholdstallet fra 24% i 1975 til 33% i 2015, og den ventes å øke videre til 45% i 2050. Det er omtrent som i Norge og Sverige. Italia og Tyskland er eksempler på land med en sterkt økende demografisk «eldre-forsørgingsrate» i befolkningen. Det er her anslått slike «eldre-forsørgingsrater» opp mot hhv. 70% (Italia) og 60% (Tyskland) i 2050. (figur 1).

Figur 1 Antall personer 65+ per person 20-64 år i utvalgte land i Europa. Prosent 1975, 2015 og 2050 (kilde OECD)





Levealder: Forventet levealder ved fødsel i Danmark er 78 år for menn og 82 år for kvinner. Det er litt lavere enn i Norge (og Sverige), omtrent på linje med Tyskland og lavere enn i f.eks. Italia. Forskjellen i levealder mellom kvinner og menn er lavere i Norden enn i mange andre land i Europa. Se [tabell 2](#).

Forventet gjestående levealder *ved 65 år* i Danmark er 17 ½ år for menn og ca. 20 år for kvinner. Det er litt lavere enn i Norge (og Sverige). Forskjellene mellom land i Europa er ikke så store her (tabell 2).

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

Tabell 2 Forventet gjestående levealder ved fødsel og ved fylte 65 år. Menn og kvinner 2015. Danmark, Norge, Tyskland og FN-Europa region (UNECE)

	Danmark		Norge		Tyskland		Italia		UNECE	
	Menn	Kvinner	M	K	M	K	M	K	M	K
Forventet levealder										
- ved fødsel	78,1	82,2	79,5	83,6	77,9	82,9	79,9	84,7	74,4	80,5
- ved 65 år	17,5	20,2	18,3	21,2	17,6	20,8	18,6	22,0	17,1	20,0

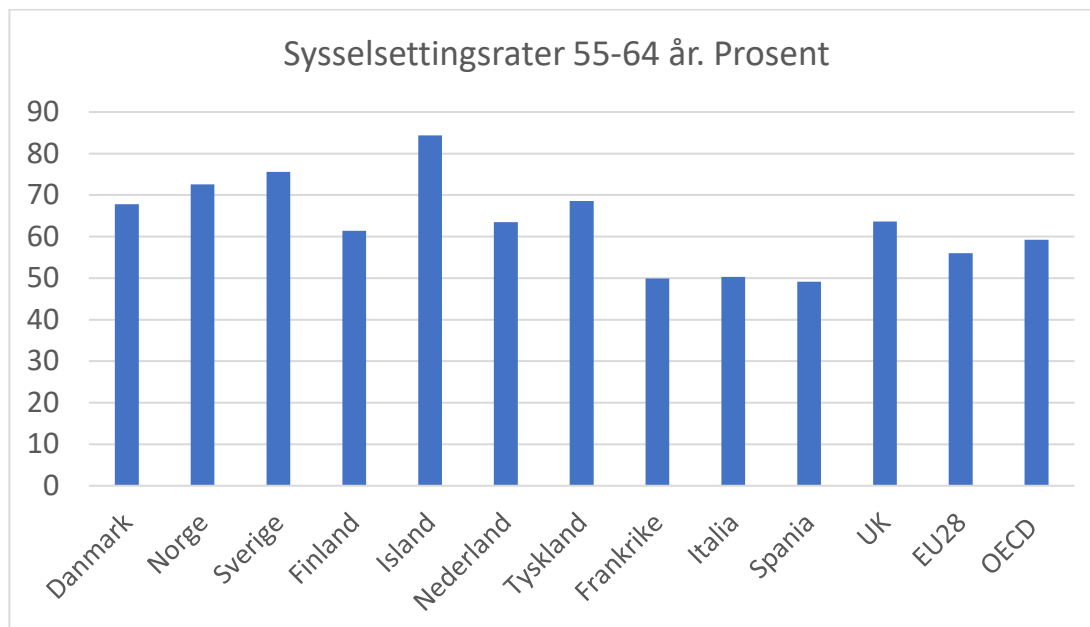
Kilde: UNECE Synthesis Report: A Sustainable Society for All Ages: Realizing the potential of living longer. Lisbon Conference September 2017. Middel-alternativer i nasjonale framskrivinger i 55 UNECE-land.

Relativt høy og stigende sysselsetting blant eldre, men lavere enn i Norge og Sverige

Sysselsettingen blant personer over 50 år er ganske høy i Danmark, om enn lavere enn i de andre nordiske landene unntatt Finland. Tyskland og Nederland har slik samlet seniorsysselsetting (50+) omtrent på nivå som i Danmark. Se [figur 2](#) og [tabell 3](#).

Omtrent 1 av 2 personer mellom 50 og 75 år er i arbeid i Danmark, og ca. 2 av 3 personer mellom 55 og 65 år er i arbeid (tall for 2016). EU-gjennomsnittet er betydelig lavere: 45 % sysselsatte mellom 50-75 år og 55 % sysselsatte mellom 55-65 år. Liksom i de øvrige nordiske landene så er det fortrinnsvis de eldre kvinnene i Danmark som har relativt høy sysselsetting, men ikke menn i samme grad.

Figur 2 Sysselsatte 55-64 år i prosent av aldergruppen i utvalgte land. 2016 (Kilde: OECD)



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

	Danmark		Norge		EU28		OECD	
	2006	2016	2006	2016	2006	2016	2006	2016
Prosent av aldersgruppen								
50-74 år	50,8	51,9	56,6	56,5	38,3	45,4	47,0	50,9
Herav								
50-54 år	84,3	83,8	83,2	82,2	73,1	77,9	73,9	75,7
55-64 år	60,7	67,8	67,4	72,6	43,3	55,3	52,7	59,2
65-69 år	12,3	19,1	20,2	28,0	9,1	12,1	20,3	25,5
70-74 år	5,4	8,8	6,0	7,2	4,4	5,5	12,0	14,6

Kilde: OECD Older Workers Scoreboard Denmark and Norway 2006 and 2016 - [vedlegg 1](#)

Sysselsettingen blant eldre over 55 år har økt betydelig i Danmark. I aldergruppen 50-54 år har imidlertid sysselsettingen gått litt ned, slik at den samlede sysselsettingen over 50 år har vært nesten uendret (se tabell 3). I de siste årene er det i aldersgruppen 60-64 år at sysselsettingen har økt mest. Det antas å ha sammenheng med reformer i ordningene for etterløn og førtidspensjon, se omtale lenger ut i notatet her og i [vedlegg 2](#).



Et dynamisk arbeidsmarked. Danmark har et noe mer *dynamisk arbeidsmarked* blant eldre, sammenlignet med Norge og andre Nordiske land. Blant sysselsatte i alderen 55-64 år er det i Danmark siden 2006:

- uendret andel arbeidsledige (ca. 4 %)
- av disse mangelangtids ledige, men andelen har gått ned (40% > 1 år i 2016)
- flere midlertidig ansatte (6% i 2016)
- omtrent uendret andel ny-tilsatte (10% < 1 år i 2016)
- flere varig ansatte (50% >5 år i 2016 mot 40% i 2006)

Se vedlegg 1: OECD Older workers scoreboard 2006 and 2016.

Dette henger nok sammen med den danske «flexicurity-modellen»: Et relativt svakt oppsigelsesvern kombinert med aktiv arbeidsmarkedspolitikk og til dels ganske god arbeidsledighetstrygd og tidlig-pensjon (såkalt «lett at hyre og lett at fyre»).

Hovedveiene ut av arbeidslivet før 65 år i Danmark er ved «etterløn» og annen tidligpensjon. *Halvorsen og Tegtstrøm (2013)* viste at det i Danmark rundt 2010/2011 var hhv.:

- 35 % i alderen 60-64 år på etterløn
- 15 % « « « på førtidspensjon
- 8 % « « « på sykedagpenger
- 5 % « « « arbeidsløshetsdagpenger eller kontanthjelp

Dette vil si at 1 av 2 personer i alderen 60-64 år var ute av arbeidsstyrken på etterløn eller annen førtidspensjon rundt år 2010. Andelen på etterløn har siden avtatt.

Eldres inntekter i Danmark er i gjennomsnitt noe lavere sammenliknet med totalbefolkningen enn tilfellet er i Norge og Sverige: Gjennomsnittlig disponibel inntekt (per forbruksenhet) blant personer over 65 år utgjør i Danmark ca. 80 prosent av gjennomsnittlig disponibel inntekt (pr forbruksenhet) i totalbefolkningen. I Norge utgjør den ca. 90 prosent. Forskjellene blant eldre under og over 75 år er imidlertid mindre i Danmark, og andelen fattige eldre er ganske lav. I 2016 var det 7% fattige eldre over 75 år i Danmark, mot 15% i gjennomsnitt for alle OECD-land (og 5% i Norge). Andelen fattige er målt som andelen personer med disponibel inntekt lavere enn 1/2 medianinntekt (Kilde: OECD 2017 b)

Dansk «flexicurity» og utfordringer for eldre arbeidskraft

– reformer ca. 2000-2015

Merknad: Teksten i dette punktet er til dels en oppdatering av en liknende omtale hos Halvorsen og Tegtstrøm (2013 – side 106-114)).

«Den danske flexicurity modellen» er kjennetegnet ved en kombinasjon av et relativt svakt oppsigelsesvern, relativt gode sosialforsikringer, kombinert med en meget aktiv arbeidsmarkedspolitikk. Modellen har hatt betydelig internasjonal oppmerksomhet ved at den har gitt gode resultater i form av å bidra til et dynamisk og samtidig et nokså inkluderende arbeidsmarked. I Danmark har man også hatt en tradisjon for relativt omfattende tidlig-avgang fra arbeidslivet ved «etterløn» og annen førtidspensjon. Dette ble forsterket i nedgangskonjunkturer og ved omfattende omstillinger i nærings- og arbeidslivet i Danmark, ikke minst under og etter den globale finanskrisen etter 2008. «Flexicurity» ble mer «flexi» enn «security» for mange dansker, især blant ungdom, eldre og innvandrere.

Efterlønsreformen 1999 hadde til formål å få eldre til å fortsette lengre i arbeid ved å gjøre efterlønsordningen noe mindre økonomisk gunstig. Tilbaketrekning før fylte 62 år medførte en redusert efterløn, og utsettelse til etter fylte 62 år medførte høyere opptjening i ordningen. Muligheten for arbeidsinntekt ved siden av efterlønnen ble utvidet. Reformen ga en viss, men forholdsvis beskjeden effekt på arbeidsdeltaking og tilbaketreking blant personer rundt 62 år (Kilde: Jørgensen 2009).

Velferdsreformen 2006 var en tverrpolitisk avtale mellom regjeringspartiene og opposisjonen i Folketinget. Avtalen hadde til formål å samle en bred politisk konsensus om å øke deltagelsen i arbeidslivet, og herunder spesielt å øke den reelle avgangsalderen. Hovedelementene i den avtalte Velferdsreformen 2006 var disse:

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

(Kilde Finansministeriet 2006)



Som ledd i Velferdsreformen 2006 ble også den tidligere retten til forlengete dagpenger ved arbeidsløshet til personer i aldere 55-60 år avskaffet, og isteden ble det innført rett til en kommunal «Senior Job» for den samme arbeidsgruppen (Kilde: Beskæftigelsesministeriet).

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

- Før tidspensjonister (tilstått før 2003) er garantert å ikke miste sine pensjonsrettigheter dersom de forsøker seg i inntektsgivende arbeid
- 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

Aldersgrensen på 70 år for statsansatte ble avskaffet i 2008. Statsansatte kan ikke lenger sies opp på grunnlag av deres alder alene. I Velferdsavtalen av 2006 ble det fremholdt at det generelt ikke bør være slike øvre grenser i arbeidslivet i framtida. (Finansministeriet 2008)

Arbeidsmarkedskommissjonen (2009) ble nedsatt av regjeringen Fogh Rasmussen i desember 2007. Den hadde til oppgave å legge fram forslag om hvordan de offentlige finanser kan styrkes gjennom økt arbeidsinnsats. Kommisjonen var et ekspertutvalg som leverte rapport til regjeringen. Rapporten inneholdt 44 konkrete forslag som til sammen ble anslått å styrke de offentlige finansene med 14 milliarder DKK i året. Grunnproblemet er et offentlig system ute av balanse over tid, ifølge kommisjonen. Kommisjonens viktigste forslag var disse:

- Gradvis avvikling av etterlønsordningen
- Maksimal varighet på arbeidsløshetsdagpenger nedkortes fra fire til to år
- Det skapes et alternativ til førtidspensjon – et «utviklingsforløp» for personer med nedsatt arbeidsevne, men med mulighet til å forbedre arbeidsevnen
- Lønnstilskudd til «fleksjobb» legges om slik at det gir bedre insitamenter til arbeid
- Større økonomisk frihet for kommunene til å utforme arbeidsmarkedstjenestene
- Økonomisk bonus for studenter som består de første årenes eksamener innen tre år
- Utvidet oppholdstillatelse for utlendinger som tilbys jobb i danske virksomheter

Pensjonsalder-reformer 2011. Dette er en oppfølging av Velferdsreformen 2006. Også dette var en tverrpolitisk reform, fremlagt av regjeringen Løkke Rasmussen. Det konkrete formålet var å fremskynde velferdsreformens opptrapping av pensjons- og etterlønsalder og å forkorte maksimal periode på etterløn:

- Den allmenne pensjonsalderen skal økes fra 65 år til 67 år mellom 2019 og 2022
- Etterlønsalderen økes fra 60 år til 62 år mellom 2014 og 2017 (nedre grenser)
- Levealder-indeksering av disse nedre pensjonsaldrene fra 2023
- Redusere etterlønsperioden fra maks fem år til maks 3 år fra 2018 til 2023
- Skjerpelse av fradrag i etterlønnen mot pensjoner. Man skal ikke lenger kunne utsette overgangen til etterlønn og derved få gunstigere fradrag i pensjon.
- Avkorting av alderpensjon mot arbeidssinntekt skal liberaliseres, bl.a. ved høyere bunnfradrag før avkorting og ved redusert krav til arbeidsmengde for utsatt pensjon.
- «Seniorførtidspensjon». Enklere og hurtigere adgang til førtidspensjon for personer som har fem år eller mindre fram til den alminnelige pensjonsalderen, og som ikke lenger er i stand til å fortsette i arbeid.

(Kilde: Beskæftigelsesministeriet 2011: Tilbagetrukningsreform)

Reform av førtidspensjon og fleksjobb (2012/2013): Reformen har som mål at flere skal kunne utvikle og utnytte arbeidsevnen sin og ikke havne tidlig på varig trygd. Personer under 40 år skal som hovedregel ikke få tilkjent førtidspensjon. I stedet skal de få delta i et helhetlig «ressursforløp» i 1-5 år. Flexjobb-ordningen målrettes mot personer med begrenset arbeidsevne. Det offentlige tilskuddet skal fortrinnsvis gå til personer med lav arbeidsevne og lønn.

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 er rettet mot bl.a. seniorer og personer med redusert helse og nedsatt arbeidsevne. Innsatsene er delt i to hovedområder, hver med fire-fem initiativer:

I Forebygge fysisk og psykisk slitasje

- Økonomisk støtte til familierådgivning og til forebyggingspakker i bedrifter
- Tilsynsinnsatser mot (fysisk) slitasje og til psykisk arbeidsmiljø
- Handlingsplan mot arbeidsulykker i bygg og anlegg

II Fastholde flere på arbeidsmarkedet

- Bedre seniorarbeidsliv
- Støtte til å etablere rehabiliteringsteam i kommunene
- Ny fleksijobb-bonus til virksomheter som tilbyr dette
- Nye metoder for tidlig innsats mot arbeidsskader

«10 gode råd der gør en forskel – sådan fastholder og tiltrekker du seniormedarbejdere»:

Beskæftigelsesministeriet i Danmark har gitt ut ti kunnskapsbaserte råd for å fremme arbeidsdeltakingen blant seniorer. Oppsummert:

1. Gjør seniorområdet til en del av den samlede personalpolitikken
2. Bekjemp fordommer og aldersdiskriminering
3. Tilpass arbeidet til den enkeltes evner, ønsker og behov
4. Gi rom for å endre arbeidets omfang, innhold og intensitet
5. Gi alle medarbeidere spennende og utviklende oppgaver
6. Utnytt potensialet i å la unge og eldre arbeide sammen
7. La eldre medarbeidere stå for opplæring av nye, yngre medarbeidere
8. Start tidlig med seniorsamtaler
9. Vis at du anerkjenner og verdsetter seniorennes arbeidsinnsats
10. Gi mulighet for en gradvis overgang fra arbeid til pensjon

Sysselsettingsreform (2015)

Folk over 50 år (seniorer) har ikke noe høyere risiko for å bli arbeidsløse enn yngre personer, men når de blir arbeidsløse, har de større risiko for å bli langtids ledige og på vei ut av arbeidslivet for godt. Dette er noe av baksiden ved «dansk flexicurity», slik som omtalt foran. Sysselsettingsreformen av 2015 tar sikte på å motvirke dette. Den omfatter:

- *Rett og plikt til aktivering av arbeidsløse over 50 år.* Arbeidsrettet aktivering etter 3 måneder, sammenlignet med etter 6 måneder for personer mellom 30-50 år.
- *Egenaktiveringsnettverk for seniorer.* Stimulering og støtte til frivillige nettverk der arbeidsløse seniorer hjelper og støtter hverandre med jobb-søking og kontakt med arbeidsgivere og virksomheter o.s.v.
- *Seniorpakker.* Økonomisk og administrativ støtte og bistand til arbeidsgivere og virksomheter for å holde lengre på seniormedarbeidere. Startet opp i 2013.
- *Flexijobber.* Personer med vesentlig og varig nedsatt arbeidsevne kan bli henvist til flexijobb-ordningen, som i prinsippet omfatter alle aldersgrupper. Den ansatte i flexijobb mottar vanlig lønn for de timene vedkommende er på jobb, og arbeidsgiver mottar et tilskudd i kompensasjon per time vedkommende ikke er i jobb.

Kilde: Denmark`s UNECE Report on Active Ageing 2017

OECD Tiltråding I: Working Better with age Denmark (2015)

Som ledd i sin gjennomgang av Ageing and Employment Policies la OECD i oktober 2015 fram en landrapport om Danmark (OECD 2015). Liksom tilsvarende landrapporter bl.a. om Norge (2013) inneholdt den en grundig beskrivelse og analyse av arbeids- og sosialpolitikk særlig rettet mot seniorer i alderen ca 50-70 år. Og liksom de øvrige landrapporter konkluderte den med konkrete tilrådinge om den videre utvikling av politikken langs tre hovedspor:

- Styrke insentiver til å fortsette flere år i arbeid
- Takle sysselsettingsbarrierer på arbeidsgiversiden
- Mer sysselsettingsbare seniorer

OECD`s mer konkrete tilrådinger for Danmark var i korthet disse:

Styrke insentiver til å fortsette flere å i arbeid

- Bedre arbeidsinsentiver for personer omkring pensjonsalderen
Mer transparent pensjonssystem og lavere effektiv behovsprøving av pensjoner mot arbeidsinntekt. Analysere de samlede virkningene av ulike pensjonsordninger osv.
- Bedre informasjonsgrunnlag for rasjonelle valg mellom arbeid og pensjoning, f.eks. ved godt gjennomarbeidete informasjonskampanjer e.l.
- Unngå tidlig avgang fra arbeidslivet gjennom «brobygging» mellom ulike typer sosialforsikringer
- Evaluere grundig de gjennomførte reformer i sykeforsikring og førtidspensjon

Takle sysselsettingsbarrierer på arbeidsgiversiden

- Sørge for mer «aldersnøytralitet» i arbeidsmarkedets funksjonsmåte, især i rekrutterings- og tilsettingssituasjoner
- Avskaffe øvre aldersgrenser i arbeidslivet også i privat sektor
- Legg mer vekt på resultater og ferdigheter og mindre vekt på alder og ansiennitet i lønnsfastsettingen
- Evaluere hvilke typer virkemidler som virker best til å fremme lengre arbeidsliv og til å utvikle gode erfaringsnettverk blant arbeidsgivere

Mer «sysselsettingsbare seniorer» (employability of older workers)

- Bedre adgang til egnete fleksible arbeidsordninger
Arbeidstid og -oppgaver, teknologi, jobbtrening, seniorkarrierer osv.
- Kontinuerlig og mer jobb-relatert læring bør bli en integrert del av en livsløpsbasert personalledelse
- Bedre koordinering mellom helsetjenester og arbeidsmarkedstjenester for å fremme bedre rehabilitering tilbake til jobb ved sykdom og nedsatt helse
- Stimulere tilbakeføring til ordinært arbeid og forebygge inaktive perioder og tidlig utfart fra arbeidslivet

OECD Tilrådinger II: «Back to work Denmark: Improving the re-employment prospects of displaced workers» (2016)

OECD`s «Back to Work Review» tar for seg hva som gjøres og kan gjøres bedre for å få folk raskt og godt tilbake i arbeid ved omstillinger, nedbemanninger og bedriftsnedleggelse. Seniorer / eldre arbeidskraft har ofte store problemer med å komme tilbake i jobb eller finne seg en ny jobb i slike situasjoner. Ikke så rent sjelden blir dette starten på en for tidlig vei ut av arbeidslivet for godt. Se f.eks. Halvorsen (2018).

I sin landrapport om Danmark viser OECD at den danske flexicurity modellen har fungert godt under gode konjunkturer og ved kortvarige konjunktursvingninger, men at den har svakheter ved større strukturelle omstillinger og varige konjunkturedgang i økonomi og arbeidsliv. Rapporten peker også på at folk behandles nokså ulikt i slike situasjoner i Danmark. Dels ved at man gis tidligere og bedre oppfølging ved kollektive nedbemanninger og oppsigelser i store firmaer enn tilfellet er i mindre firmaer og især i mer individuelle situasjoner. Og dels ved at funksjonærer får tidligere og bedre oppfølging enn arbeidere. Sist, men ikke minst så er ikke alle omfattet av den kollektivt organiserte arbeidsløshetsforsikringen. De risikerer dermed større inntektstap, større usikkerhet og dårligere oppfølging i slike situasjoner.

OECD gir på den bakgrunn følgende tilrådinger for Danmark:

❖ *Sørge for tidlig og forebyggende intervensjon for alle oppsagte arbeidere*

Utvid tilgangen til «tidlig-varsel-midler», bistand og oppfølging ved kollektive oppsigelser, også i små og middels store bedrifter og i «kjede-bedrifter» osv.

Sørge for mer likebehandling av arbeidere og funksjonærer.

Sørge for bedre opptrening av oppsagte arbeidere med lave kvalifikasjoner.

La de kommunale Jobcentrene ta mer del i slik tidlig intervensjon og oppfølging.

❖ *Sørge for at systemet med arbeidsløshetsstønader blir tilgjengelig for alle*

Gjør arbeidsløshetsstrygden mer universell, slik at den også omfatter lavt lønnete og lavt kvalifiserte arbeidere, og fjern skillene mellom arbeidere og funksjonærer. Evaluere grundig de seneste års reformer i og de ulike typer virkemidler i arbeidsmarkedspolitikken, slik som f.eks. den økte bruken av korttids- og midlertidige jobber og deltidsjobber som inngang til mer permanente jobber.

❖ *Sørg for en effektiv aktiv arbeidsmarkedspolitikk for alle oppsagte*

Videreutvikle verktøy og måter som jobbsøkere blir profilert til «match-grupper» og ulike typer arbeidsmarkedstiltak for å gjøre «jobbmatchingen» mer treffsikker og effektiv.

Bedre registrering og vurdering av tidligere kompetanse, herunder erfaringskompetanse. Sørge for tidligere og bedre jobb-trening og jobb-basert videreutdanning. Evaluere aktive arbeidsmarkedstiltak og opptreningstiltak med fokus på effekt for oppsagte arbeidere.

Regjeringen nedsetter en tenketank for et lengre og godt seniorarbeidsliv, mai 2018.

«En ny tenketank skal bidra til å gi seniorer et bedre og lengre arbeidsliv og få flere til å utsette sitt pensjonsuttak»

Dette sa beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen da han lanserte regjeringens nye tenketank i mai i år (2018). 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 seniorerne 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

Tenketanken skal avslutte sitt arbeid sommeren 2019. Se [vedlegg 3](#).

Resultater og effekter - samlet vurdering

I Danmark har man hatt tradisjon for ganske liberal og gunstig avgang fra arbeidslivet fra rundt 60 års alderen gjennom ordningene med efterløn og annen tidlig-pensjon. Dette kan sies å ha vært en del av den danske «flexicurity-modellen» («lett at hyre og lett at fyre»).

Det har imidlertid ikke vært noe vesentlig «lett at hyre» element her. Ordningene har fungert som en hovedvei tidlig ut av arbeidslivet for mange. Det har også bidratt til å «smøre» omstillinger og nedbemanninger i arbeidslivet. Politikken på 2000-tallet kan i hovedsak sies å ha vært en lang og omfattende snu-operasjon for denne politikken. Mange utredninger og politiske pakkeløsninger har vært lansert og iverksatt. Det ser nå ut til å gi resultater. Sysselsettingen blant eldre over 60 år øker nå betydelig.

«*Det grå guld glimter*»: Det er særlig i aldersgruppen 60-64 år at sysselsettingen har økt betydelig i de senere år i Danmark. Det er blitt ca. 50.000 flere i jobb i denne aldersgruppen i perioden 2013-2017. Sysselsettingsfrekvensen i denne aldersgruppen har økt fra 44% til 55% i disse fire årene. Dette har sammenheng med den gradvise økingen i *efterlønsalderen* i denne perioden. En del kan også tilskrives bedre økonomiske konjunkturer i denne perioden, med tiltakende etterspørsel etter arbeidskraft. [Se vedlegg 2](#).

De halvårlige rapporter «*De Økonomiske Råd* om gir løpende analyser om utviklingen i dansk økonomi. I den siste rapporten fra «*efterår 2017*» er det en omfattende og grundig analyse av utviklingen hva gjelder personer i yrkesaktiv alder (15-64 år) på langvarige offentlige ytelser. Fra 1960 til midten av 1990-tallet steg andelen av offentlig forsørgete i yrkesaktiv alder fra 6 prosent til 27 prosent, mens andelen sysselsatte var nokså konstant rundt ca. 75 prosent. Det samlede antallet offentlig forsørgete i yrkesaktiv alder har deretter gått ned til 22 prosent i 2016, og den samlede sysselsettingen har økt fra en bunn på 70 prosent midt på 1990-tallet opp til 75 prosent i 2016, som svarer til det tidligere nivået før 1990-tallet.

Det totale antallet offentlig forsørgete i yrkesaktiv alder gikk ned fra 970.000 i 1996 til 770.000 i 2016. Seks av ti av disse hadde vært offentlig forsørget i minst 4 av de 5 siste årene, og det svarer til 13 prosent av befolkningen i yrkesaktiv alder.

Det er særlig blant eldre og innvandrere at antallet og andelen offentlige forsørgete har gått ned og yrkesdeltakingen opp. Andelen langvarig offentlig forsørgete i alderen 60-64 år har således gått ned fra 41,5 prosent i år 2000 til 27,6 prosent i 2016. Dette har først og fremst sammenheng med endringene i ordningene for etterløn og dernest i førtidspensjon på helsemessig grunnlag. Antallet personer på etterløn har gått ned fra 185.000 i 2007 til 88.000 i 2017, dvs. mer enn en halvering på 10 år. Samtidig som sysselsettingen altså har økt særlig sterkt i nettopp aldergruppen 60-64 år i de senere årene.

(Kilde: Dansk Økonomi, efterår 2017)

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 jobkontorer 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.

Det er ennå for tidlig å beregne de samlede virkningene og effektene av reformene i etterløn, førtidspensjon og arbeidsmarkedsinnsatser, da de akkumuleres over noe mer tid. Det foreligger derfor ikke samlede effektstudier av dette ennå for sysselsetting og forsørging hva gjelder personer i 50-årene og 60-årene.

Av effekt-studier der en av målgruppene er seniorer (60 år og eldre) foreligger det fortrinnsvis evalueringer av innstramminger i varigheten på *dagpenger ved arbeidsløshet*.

To studier har således sett på effekter av *dagpengereformen i 2010*, der maksimal varighet på dagpenger ble halvert fra 4 til 2 år og avvikling av forlenget dagpengeperiode for 55-59-årige. Endringene ble kombinert med «aktivitetspakker» med styrket aktiv arbeidsmarkedsinnsats. Begge studier viste klare effekter i form av kortere arbeidsledighet og flere tilbakeført til lønnet arbeid. En del gikk imidlertid over til «annen forsørgelse» i familien eller på andre offentlige ytelser (Jonassen 2014 og Hermansen 2014). Dette er også i samsvar med andre liknende nordiske og andre studier.



Vedlegg

1. OECD Older workers scoreboard Denmark, EU and OECD 2006 and 2016
2. «Beskæftigelsen for de 60+-årige er steget med 52.000 lønsmodtagere de seneste fire år.» Notat fra Finansministeriet 19. April 2018
3. «Regeringen nedsætter en tænketank for et langt og godt seniorarbejdsliv»
Pressemeddelelse og Kommissorium. Beskæftigelsesministeriet og Finansministeriet
Mai 2018



Referanser

Beskæftigelsesministeriet (2006): "Seniorjob". Artikkel på BM`s hjemmesider <http://www.bm.dk>

Beskæftigelsesministeriet 2011: Tilbagetrækningsreform. www.bm.dk/Tilbagetrakningsreform

De Økonomiske Råd: Dansk Økonomi, efterår 2017 Kapittel II *Langvarigt offentlig forsørgede*

Denmark`s National Follow-up to the UNECE Regional Implementation Strategy (RIS) to the Madrid Plan of Action (MIPAA) from 2012-2016. Danish Ministry of Health March 2017.

Hermansen, M. (2014) *Effects of reduced potential benefit duration: a preliminary evaluation of a Danish labour market reform*. De Økonomiske Råd, Arbejdspapir 2014:3

Jonassen, A. B. (2014) *Konsekvens af dagpengeperiodens halvering – en kvantitativ undersøgelse af effekten for de ledige*. SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 14:21

Jørgensen (2009): *En effektmåling af efterlønsreformen af 1999*. SFI Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

Finansministeriet (2006) Velferdsavtale. www.fm.dk/db/filarkiv/15159

Finansministeriet (2008) Aftale om jobplan. www.fm.dk/db/filarkiv/....

Finansministeriet april 2018. Pressemelding og notat: «*Det grå guld glimter.*» *Beskæftigelsen for de 60+-årige er steget med 52.000 lønmpdtagere de seneste fire år. Vedlegg 2*

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

Halvorsen Bjørn (2018): OECD om aldring, arbeid og pensjon. Senter for seniorpolitikk (SSP) 2018. <https://seniorpolitikk.no/fag-fakta/kompetanse>

OECD (2015) Ageing and Employment Policies DENMARK. Working better with age

OECD (2016) Back to work: Denmark: Improving the re-employment prospects of displaced workers

OECD (2017 a): Health at a Glance 2017

OECD (2017 b) Pensions at a Glance 2017

OECD (2017 c): Preventing Ageing Unequally

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