

OM ALDRING, ARBEID OG PENSJON I NEDERLAND

Sysselsettingen blant seniorer 55-70 år er sterkt stigende i Nederland – sterkere enn i Norge. Men det er også mange langtids ledige seniorer, og mange med usikre og svakt regulerte arbeidsforhold. Det er satt i verk mange reformer og programmer for å styrke senior-sysselsettingen i Nederland. Uførepensjoner og andre førtidspensjoner er strammet inn eller faset ut. Pensjonsalderen heves. Diverse arbeidsmarkeds- og arbeidslivsprogrammer er i innført i samarbeid mellom myndighetene og arbeidslivets parter for å stimulere til et lengre og bedre arbeidsliv blant eldre. Arbeidsgivere er blitt mer opptatt av å fremme lange og gode arbeidsliv for sine ansatte. Reformene og programmene har bidratt til endrete holdninger og atferd og til sterk vekst i seniorsysselsettingen i Nederland i de senere årene.

Innhold

- Aldrende befolkning
- Sterkt stigende seniorsysselsetting
- Politikk for å fremme lengre arbeidsliv og arbeidsevne
- Oppsummering og vurdering

Aldrende befolkning

Nederland har en aldrende befolkning. Det har de til felles med Norge og de aller fleste andre land i Europa. Av et samlet folketall på 17 millioner var det ca. 3 millioner eldre over 65 år i 2015. I 1960 var det ca. 1 million nederlendere over 65 år, og rundt 1990 var det ca. 2 millioner nederlendere som var 65 år og eldre. Økingen har skutt fart etter år 2000, etter hvert som store etterkrigskull kommer opp i denne alderen.

Andelen personer over 65 år i befolkningen er anslått å øke fra 18 prosent i 2015 til rundt 25 prosent i 2040/2050 og til 28 prosent i 2080. Det er en økning på i alt 10 prosentenheter i denne perioden. Det er omtrent like stor økning som i Norge og i EU totalt i samme periode. Se [tabell 1](#).

Forventet levealder ved fødsel var 79,4 år for menn og 83,1 år for kvinner i 2015. Dette er også på samme nivå som i Norge, men høyere enn i Europa totalt. Antall leveår har økt med ca. 3 år for menn og ca. 2 år for kvinner i tiårs perioden 2005-2015. Se [tabell 2](#).

Forventet levealder ved fylte 65 år var ca. 18 år for menn og ca. 21 år for kvinner i 2015. Det er en økning på ca. 2 år for menn og ca. 1 ½ år for kvinner i tiårs perioden siden 2005. Også dette er om lag på linje med nivået og utviklingen i Norge, men noe høyere enn i Europa totalt. Se [tabell 2](#).

Nærmere 15 av de gjenstående leveårene for kvinner på 65 og drøyt 14 av de gjenværende leveårene for menn på 65 er anslått å være ved god helse. I 2015 Begge deler er en økning på ca. 1 år siden 2005. (Dutch Ministry of Health, Welfare and Sport 2016).

Fødselsraten har i de senere årene vært ca. 1,7 barn kvinne i Nederland.

Tabell 1. Andel personer 65 år og eldre i befolkningen. Prosent. Nederland, Norge og EU. Framskrivinger 2015-2080

| | 2015 | 2020 | 2030 | 2040 | 2050 | 2060 | 2070 | 2080 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Nederland | 17,8 | 19,6 | 23,3 | 25,6 | 25,2 | 25,9 | 27,4 | 28,3 |
| Norge | 16,1 | 17,4 | 20,0 | 22,6 | 23,8 | 25,7 | 27,0 | 28,0 |
| EU28 | 18,9 | 20,4 | 23,9 | 27,0 | 28,5 | 29,0 | 28,8 | 29,0 |

Kilde: Eurostat 2018. Basisalternativer

Tabell 2 Forventet gjestående levealder ved fødsel og ved fylte 65 år. Nederland, Norge og Europa 2005 og 2015

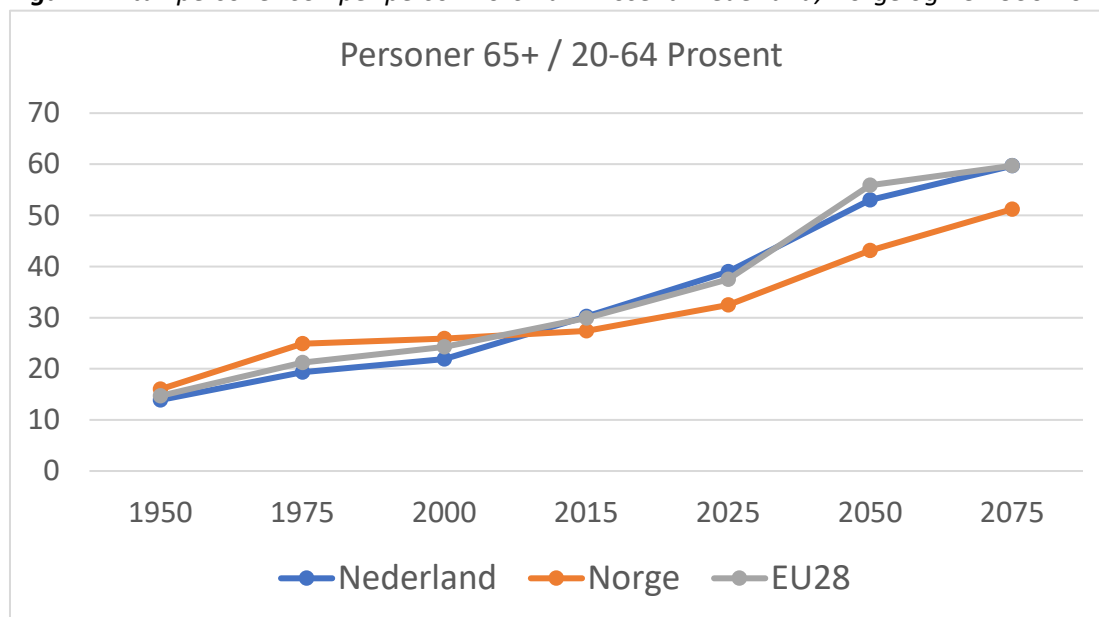
| Forventet levealder | Nederland | | Norge | | Europa (FN) | | |
|---------------------|-----------|---------|-------|---------|-------------|---------|--|
| | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | |
| Ved fødsel | | | | | | | |
| 2005 | 76,2 | 81,0 | 76,8 | 81,8 | 71,2 | 78,2 | |
| 2015 | 79,4 | 83,1 | 79,5 | 83,6 | 74,4 | 80,5 | |
| Ved fylte 65 år | | | | | | | |
| 2005 | 15,8 | 19,5 | 16,5 | 20,5 | 15,2 | 18,4 | |
| 2015 | 17,9 | 21,1 | 18,3 | 21,2 | 17,1 | 20,0 | |

Kilde: UNECE (2017: Synthesis Report: A Sustainable Society for All Ages)

Figur 1 viser forholdet mellom antall personer på 65 år og eldre og antall personer mellom 20-64 år (old-age dependency ratio). Figuren viser stigende eldreandeler over tid, både historisk (1950-2015) og framover (2015-20175). Denne «eldreraten» ble i Nederland fordoblet fra 14 prosent i 1950 til 30 prosent i 2015, og den er anslått å fordobles videre til 60 prosent i 2075. Det er en sterkere øking enn i Norge, både historisk og framover, men den er på linje med utviklingen i EU-landene under ett.

En aldrende befolkning er ikke noe nytt fenomen i historien. Det har pågått i flere hundre år i vår del av verden, som følge av lengre levealder og færre fødte barn per kvinne. Figur 1 illustrerer dette når vi ser 65 år tilbake og 60 år fram i tid. Eldreandelen (65+ / 20-64) økte omtrent like mye i Nederland og EU-landene fra 1950 til 2015 som den kan forventes å øke fra 2015 til 2075.

Figur 1 Antall personer 65+ per person 20-64 år. Prosent. Nederland, Norge og EU 1950-2075



Kilde: United Nations, World Population Projections – 2017 revision

Sterkt stigende seniorsyssetning

Syssetningen blant seniorer mellom 55-70 år er sterkt stigende i Nederland. Det gjelder særlig i aldersgruppen 60-64 år, men også i aldersgruppene 55-69 år og 65-69 år.

Figur 2 viser utviklingen i syssettingsratene for de tre aldersgruppene 55-59 år, 60-64 år og 65-69 år i Nederland for årene 2000-2017. For sammenlikning er det også med tilsvarende syssettingsrater for Norge, Belgia og for alle OECD-landene under ett.

I aldersgruppen 55-59 år er syssettingsraten økt fra 53 prosent i år 2000 til 75 prosent i år 2017 i Nederland. Det er en langt sterkere vekst enn i Norge, selv om syssettingsraten ennå er litt høyere i Norge (79 prosent i 2017). Forskjellene mellom Nederland og Norge har jevnet seg mye ut i denne perioden. Syssetningen i Belgia har steget omtrent like mye som i Nederland, men på et lavere nivå – fra 40 prosent i år 2000 til 66 prosent i 2017. I OECD-landene under ett har syssetningen steget noe mindre enn i Nederland og Belgia, men likevel betydelig – fra 59 prosent i år 2000 til 70 prosent i 2017.

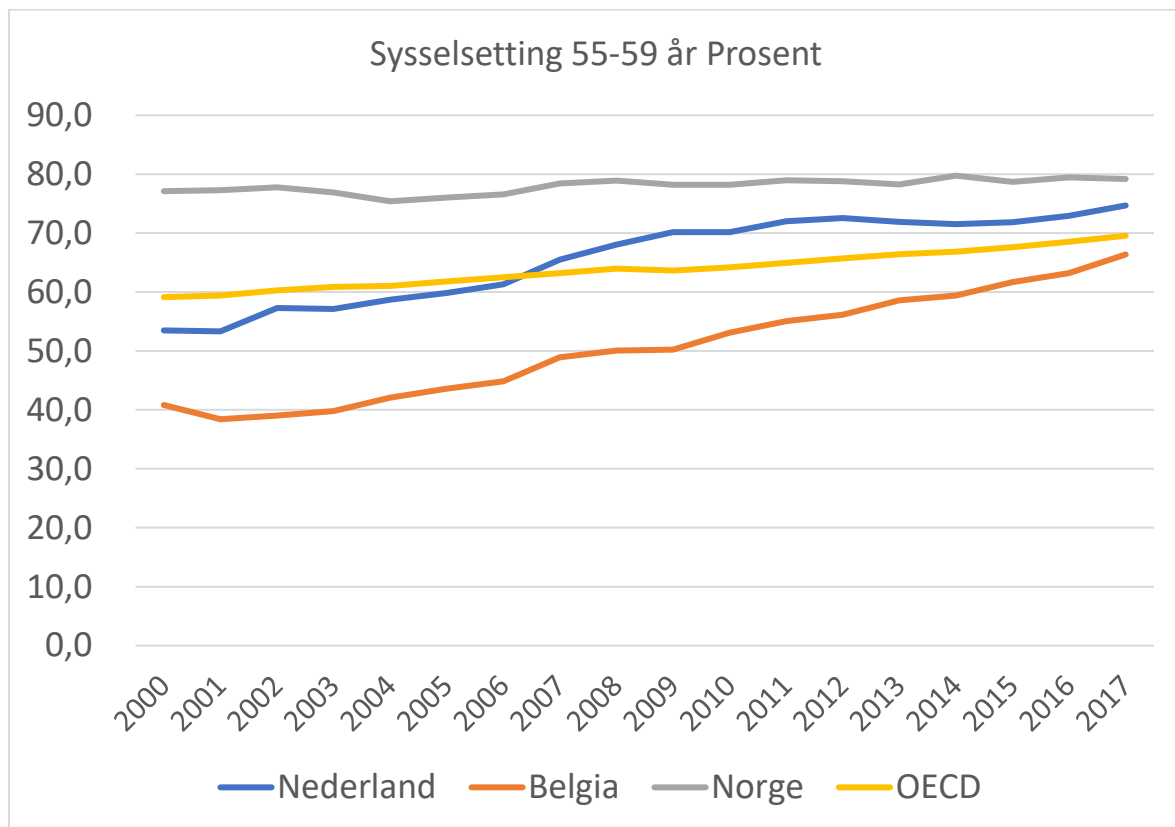
I aldersgruppen 60-64 år har syssettingsraten som nevnt økt formidabelt i Nederland – fra 19 prosent i år 2000 til 56 prosent i 2017. Det er en betydelig sterkere vekst enn i både Norge, Belgia og OECD totalt, selv om det også har vært en klar vekst i syssetningen i denne aldersgruppen i disse andre landene også. Syssetningen er fremdeles høyere i Norge enn i Nederland i denne aldersgruppen også (hhv 67 og 56 prosent i 2017), men forskjellene er altså blitt mindre. Syssetningen i Belgia er lavere og øker mindre enn i Nederland i denne aldersgruppen. Men det er likevel en klar øking i Belgia også, fra 12 prosent i år 2000 til 28 prosent i 2017.

I aldersgruppen 65-69 år er sysselsettingsratene i Nederland betydelig lavere enn i Norge og i OECD totalt, men øker i omtrent samme takt – fra 6 prosent i år 2000 til 15 prosent i 2017. Sysselsettingen økte til sammenligning i fra 18 prosent i år 2000 til 29 prosent i 2017 i denne aldersgruppen. Det er om lag på linje med OECD-gjennomsnittet. I Belgia er sysselsettingen langt lavere og øker mindre i denne aldersgruppen.

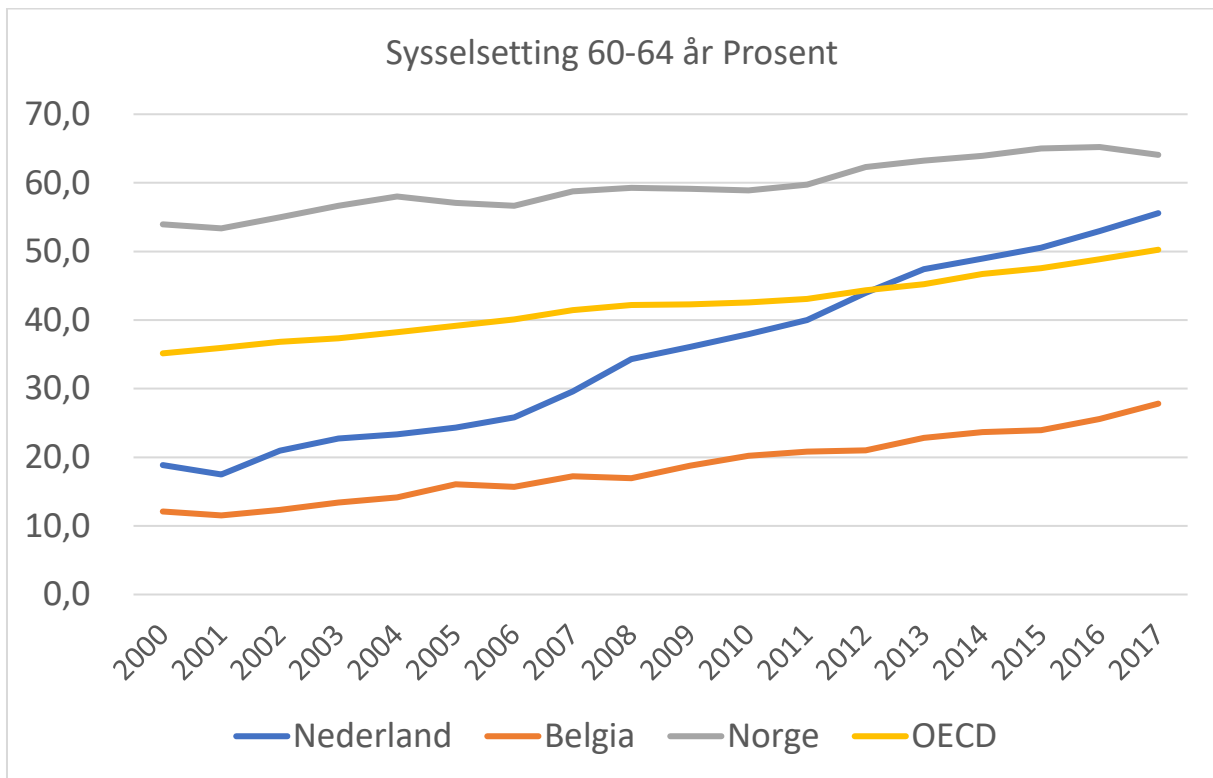
I alle aldersgruppene har sysselsettingen økt mer blant kvinner enn blant menn i disse årene. Det gjelder både i Nederland og Norge, men i noe mindre grad i Belgia.

Figur 2 A-C. Sysselsetting 55-70 år Nederland, Belgia, Norge og OECD. Prosent av aldersgruppen. Kilde: Eurostat

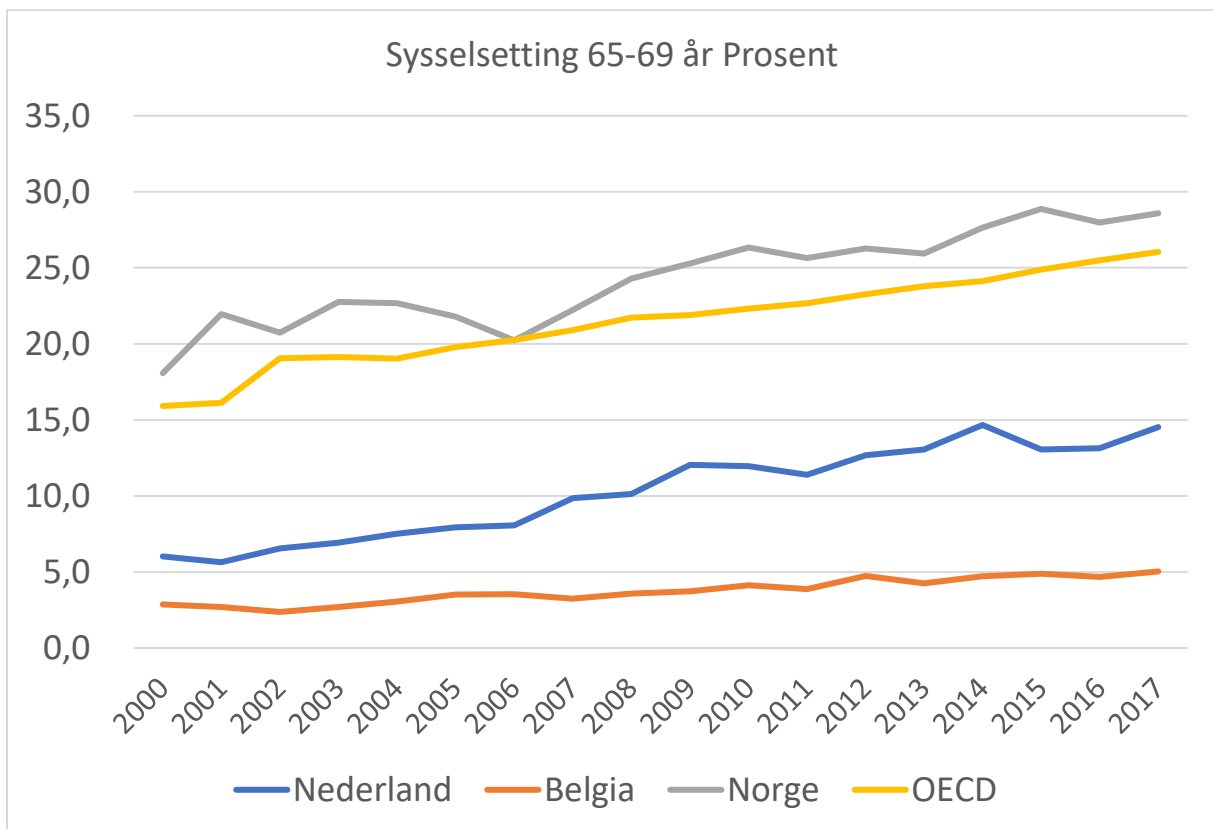
A. 55-59 år



B. 60-64 år



C. 65-69 år



Blant personer 55-64 år i arbeidsstyrken var det i Nederland i 2016:

- 7,2 % arbeidsledige, hvorav 70 % langtids ledige (>1 år) (Norge: 2,0 % ledige, hvorav 27 % langtids ledige)
- 7,1 % midlertidig ansatte. (Norge 1,6 %)
- 47 % som jobbet deltid (Norge 25 %)
- 21 % selvstendig næringsdrivende (Norge 9 %)
- 60 % varig ansatte (> 5 år). (Norge 70 %)
- 5 % ny-tilsatte (<1 år). (Norge 3,4 %)

Kilder: OECD (2017) OECD (2018), Sonnet, Olsen & Manfredi (2014)

Det er altså relativt mange seniorer i Nederland som er arbeidsløse, som er midlertidig ansatte, som jobber deltid og som er selvstendig næringsdrivende. Videre så er det færre som er varig ansatte og flere som er nytilsatte, sammenlignet med situasjonen i Norge.

Arbeidsløsheten blant eldre mellom 55-65 år har økt betydelig, og andelen langtids ledige er svært høy, med 7 av 10 ledige i over ett år (2016). En del av denne økningen innstramminger i uføre- og førtidspensjoner. (Ministry of Health, Welfare and Sport 2016).

Sysselsettingen blant kvinner er lavere enn blant menn, men den nærmer seg mennenes, også blant seniorenene. Sysselsettingsraten blant kvinner mellom 55-65 år har økt fra 26 % i år 2000 til 57 % i år 2017. Blant menn 55-65 har den økt fra 50 % til 75 % i samme tidsrom. (Eurostat 2018) Det er fremdeles mye deltidsarbeid blant kvinnene.

Politikk og reformer for å fremme lengre arbeidsliv og arbeidsevne

For 20-30 år siden var det vanlig i Nederland at eldre arbeidstakere forlot arbeidslivet tidlig gjennom tidlig alderspensjon, uførepensjon eller langtids arbeidsledighet. Dette førte til at myndighetene tok mange initiativer for å styrke insentivene til å fortsette lengre i arbeid og begrense adgangen og insentivene til tidlig avgang fra arbeidslivet. Dette har bidratt til stigende sysselsettingen blant seniorer. Mye av dette har skjedd ved konsultasjoner og samarbeid mellom myndighetene og arbeidslivets parter. Mye har vært gjort og endret også i de senere årene for å fremme lengre arbeidsliv og arbeidsevne blant seniorenene. Dette har gitt utslag i stekt stigende seniorsysselsetting i de senere år.

Økonomien går godt, men det er også utfordringer

«The Dutch economy is performing extremely well.» Dette sa OECD`s generalsekretær Angel Gurría, da OECD la fram sin «OECD Economic Surveys Netherlands» i juli 2018. (OECD 2018) Økonomien i Nederland har kommet seg godt igjennom den globale finanskrisa rundt 2008-2010. Noen økonomiske indikatorer:

- Brutto nasjonalprodukt (BNP) øker nå reelt med rundt 3 % per år, etter å ha svingt rundt 0 % i åene 2009-2014
- Det er en ganske inkluderende økonomisk vekst, der sysselsettingen øker i mange grupper i befolkningen, og ikke minst blant seniorer og blant kvinner

- Arbeidsløsheten er halvert fra en topp på ca. 8 % i 2014 til ca. 4 % i 2017.
- Den offentlige budsjettbalansen er nå positiv, etter store underskudd i 2009-2013
- Produktivitet og lønninger øker jevnt og trutt, men lønnsutviklingen henger litt etter.

OECD peker også på utfordringer, som de anbefaler Nederland å vurdere og følge opp:

- Det er blitt mange flere uregulerte arbeidsforhold: Flere selvstendig næringsdrivende, flere midlertidige stillinger, korttids engasjementer og «tilkallingkontrakter» (zero-hours contracts)
- Dette kan gi større usikkerhet og ulikhet i sosialforsikringer og pensjoner
- Det eksisterer disinsentiver og «alderisme-holdninger» for eldre i arbeidsmarkedet
- Gjør arbeidsmarkedet mer inkluderende: Deltidsjobber og uregulerte arbeidsforhold, mer målrettet arbeidsmarkedspolitik og livslang læring, Mer fleksible arbeidsoppgaver og arbeidstid for seniorer (som ønsker det).
- Stimulere arbeidslivets parter til å enes om mer bærekraftige tjenestepensjoner, med mer overførbare pensjonsrettigheter mellom ulike pensjonsordninger og -fond.

Kilde: OECD Economic Surveys Netherlands July 2018.

Motvirke barrierer på arbeidsgiversiden

Aldersdiskriminering er forbudt i Nederland, liksom i Norge. Likevel er det aldersstereotype holdninger og det finnes også aldersdiskriminering i arbeidslivet i både Nederland og Norge. I Nederland har en forsøkt screening av stillingsutlysninger for å avdekke aldersstereotype holdninger og aldersdiskriminering i rekrutteringsprosesser. Det Sosiale og Økonomiske Råd (SER) i Nederland ga i 2014 på oppdrag fra Sosial- og arbeidsdepartementet ut en rådgivende rapport med tittelen «*Diskriminering funker ikke*». Rapporten innholdt strategier for å bekjempe diskriminering på jobb og for å fremme likebehandling og mangfold på arbeidsplassen. Sosial- og arbeidsdepartementet lanserte samme år (2014) en handlingsplan mot diskriminering i arbeidslivet, basert på rapporten fra SER.

Seniorlønn. Lønnsfastsettingen i Nederland skjer – som i Norge – gjennom kollektive avtaler i arbeidslivet. Det har i noen grad vært ansett som et problem at senior-avlønningen kan bli for høy i forhold til produktiviteten på grunn av ansiennitetspraksis. «Degradering» i ansvar, oppgaver og lønn blant seniorer har derfor blitt praktisert i en god del kollektiv-avtaler. Erfaringen med dette er blandete (Van Dalen and Henkens 2016).

Seniorgoder. Det er utbredt med kollektiv-avtalte sektorplaner om adgang til kortere og mer fleksibel arbeidstid og andre tilpasninger på arbeidsplassen for eldre og funksjonshemmete.

«*Erfarings-cv*». I Nederland er det utviklet og i tiltakende grad tatt i bruk en type «erfarings-cv» for å dokumentere og verdsette bedre den erfaringsbaserte kompetansen som eldre har skaffet seg gjennom yrkeslivet. Det er gjennomført kampanjer i arbeidslivet for å ta dette i bruk, og dette har også blitt innlemmet kollektiv-avtalene i flere sektorer.

Agenda 2020

Regjeringen og arbeidslivets sentrale parter satte i 2010 en plan for å legge bedre til rette for et lengre og bedre arbeidsliv for flere seniorer. «Agenda 2020» hadde også sammenheng med de nevnte endringene i førtidspensjon og pensjonsalder. Partene i arbeidslivet tok på seg ansvar for å legge arbeidsplassene og arbeidsmiljøet bedre til rette for lengre og bedre arbeidsliv for de ansatte. Spesielt skulle man legge bedre til rette for at mer sårbare / utsatte eldre i arbeidsstokken. Blant annet ble det etablert et nytt «jobb-til-jobb program» for å fremme overgang til ny jobb ved permitteringer.

Bærekraftig arbeidsevne

Et program kalt «Bærekraftig arbeidsevne» ble lansert i 2012, som ledd i Agenda 2020. Målene er å forebygge arbeidsløshet og sykefravær, og å øke produktiviteten i arbeidsstyrken, uavhengig av alder. Bedrifter deltar på frivillig basis, men med en tilnærming som er basert på spredning og læring av eksempler på god praksis. Man fokuserer samtidig på å fremme og utvikle innovasjon. Myndighetenes rolle er å sørge for regler og andre rammevilkår som kan bidra til lengre og bedre arbeidsliv for flere, blant annet ved å tilby og styrke programmer for livslang læring ved bedre muligheter for etter- og videreutdanning og opptrening og nettverkløsninger på arbeidsplassen.

Innstramminger i arbeidsledighetstrygd og større krav til aktiv jobbsøking

Arbeidssøkere over 57 ½ år var tidligere fritatt for det generelle kravet til dokumentert, aktiv arbeidssøking for kunne å motta arbeidsledighetstrygd. Dette fritaket ble avviklet fra 2004. Dette førte til en betydelig øking i andelen arbeidsløse seniorer i alderen 55-59 år som kom i arbeid, men også en nesten like stor økning i andelen som gikk over på uføretrygd og annen sosial stønad. (Sonnet, Olsen & Manfrdi 2014. Lammer & co. 2013, Hullege & van Ours 2014)

Maksimal varighet for arbeidsledighetstrygd ble redusert fra 38 til 24 måneder i 2015. Samtidig ble det gjort presiseringer i hva som regnes som et akseptabelt jobb-tilbud. Det er i tillegg en midlertidig arbeidsledighetstrygd til arbeidsløse over 60 år.

Innstramminger i uføretrygd og utfasing av andre førtidspensjonsordninger

Nederland hadde tidligere ganske liberale førtidspensjonsordninger, og disse var en hovedårsak til relativt omfattende tidlig avgang fra arbeidslivet for mange seniorer. Mesteparten av disse tidligere førtidspensjonsordningene er nå faset ut, og erstattet mer restriktive førtidspensjoner. En allmenn førtidspensjon for personer mellom 60-65 år ble avviklet i 2005. I perioden 1990-2010 er det gjennomført omfattende omlegginger i sykelønn og uføretrygd i Nederland. Arbeidsgivere fikk ansvar for sykelønn og oppfølging og integrering av sykmeldte i inntil 2 år. Rett til uføretrygd ble faset ut for personer under 40 år og erstattet med rett til rehabilitering og jobbrettet aktivisering. Dette bidro til endrete holdninger og atferd om uføretrygd og uføretrygding, og dette har i sin tur ført til færre over 50 år på uføretrygd også. Men det har også blitt flere arbeidsledige (Lien, SSB 2019). Det er gitt større mulighet til å kombinere gradert uføretrygd og en viss (relativt lav) arbeidsinntekt, og arbeidsgiver fritas fra eller får redusert arbeidsgiveravgift ved å ansette personer med varig redusert helse / funksjonsevne («no risk premium»).

Pensjonsalderen økes

Pensjonssystemet i Nederland består av tre pillarer: Et offentlig, skattefinansiert lik grunnpensjon for alle, kollektive og inntektsrelaterte tjenstepensjoner, samt individuelle frivillige pensjonsordninger som kan supplere de offentlige og de kollektive pensjonene.

Den alminnelige pensjonsalderen i den offentlige alderspensjonen var 65 år fram til 2013. En pensjonsalder-reform innebærer at den alminnelige pensjonsalderen er økt gradvis til 66 år i 2018, og den skal økes gradvis videre til 67 år i 2021. Etter 2021 skal pensjonsalderen indekseres med utviklingen i forventet levealder (levealdersindeksring). Dette gjelder både den offentlige grunnpensjonen og de kollektive tjenstepensjonene. I de kollektive tjenstepensjonsordningene er det dessuten innført lavere årlig pensjonsopptjening for å stimulere til lengre yrkeskarrierer i tråd med den økende pensjonsalderen.

Det har vært en diskusjon i Nederland om hva med fysisk eller mentalt tunge og belastende yrker ved pensjonsalder-reformene. En undersøkelse viser at folk synes at folk i fysisk slitsomme jobber (f.eks. bygningsarbeidere, brannmenn, pleiere) bør kunne gå av tidligere med pensjon uten å få lavere pensjon, og at de er villige til å være med å betale for dette. Bygningsarbeidere har f.eks. rett til full pensjon fra fylte 60 år. (Vermeer, Mastrogiacomio & van Soest 2015).

Stimulanser til å fortsette i arbeid etter oppnådd pensjonsalder

I forbindelse med økingen av den alminnelige pensjonsalderen ble det også fokus på de begrensede mulighetene til å fortsette i inntektsgivende arbeid etter pensjonsalderen. Med virkning fra 2016 ble det derfor gitt adgang for arbeidstakere til å fortsette i arbeid utover pensjonsalderen og for arbeidsgivere til å beholde så vel som ansette folk etter nådd pensjonsalder. Det ble samtidig innført lettelser for arbeidsgiverne i deres plikt til å betale sykelønn for eldre ansatte. Formålet var å fjerne dette dis-insentivet for arbeidsgivere for å beholde og ansette eldre arbeidstakere.

Handlingsplan 55 pluss

Som nevnt foran så har sysselsettingen blant eldre økt sterkt, men samtidig har også arbeidsløsheten blant eldre økt betydelig, og mange er langtids ledige. «Handlingsplan 55 pluss» (Actieplan 55 plus) ble derfor iverksatt i 2013 for å motvirke arbeidsløshet blant personer 55 år og eldre. Året etter ble programmet utvidet til også å omfatte personer 50 år og eldre. Regjeringen bevilget 100 millioner Euro til dette programmet. Den offentlige sosialforsikringsmyndigheten i Nederland (UWV) fikk ansvar for å gjennomføre denne handlingsplanen i samarbeid med partene i arbeidslivet. De hjelper arbeidsløse seniorer med å få seg en jobb ved hjelp av en rekke virkemidler som:

- Arrangere nettverk og jobbmesser etc. skreddersydd for å matche tilbud og etterspørsel av eldre arbeidskraft.
- Informasjonskampanjer orientert mot aldersdiskriminering og om økonomiske insentiver for å ansette eldre arbeidssøkere.
- Opptreningsprogrammer og jobb-subsidier ved å ansette eldre arbeidssøkere
- Prøveansettelse uten å miste retten til arbeidsledighetstrygd og annen sosial støtte.

En evaluering (Groot and van der Klauw 2017) viste at:

- Deltakere i opptreningsprogrammer kommer tidligere over i ny jobb
- Opptrening er kostnadseffektivt. Gevinstene ved redusert arbeidsledighetstrygd overstiger kostnadene ved opptreningsprogrammene.
- Effektene er størst blant middels og høyere utdannede.

Fornytt Arbeidstrygghetslov Wwz). Arbeidsmiljøloven ble reformert i 2015 med sikte på å fjerne forskjeller mellom midlertidige og permanente arbeidskontrakter. Dette skjedde som ledd i oppfølgingen av Handlingsplan 55 pluss. Oppsigelsesregler og prosedyrer for faste og midlertidige jobb-kontrakter ble klargjort. «Omstillingsmidler» ble innført som en ny, midlertidig inntektssikring i permitteringsperioden. Den er ikke aldersavhengig (som tidligere), men skal isteden avhenge av tjenestetid og lønn. Formålet er å gi inntektssikring og å fremme overgang til ny jobb. Samtidig er det blitt mer krav til og tilbud om opptrening og omstilling til ny jobb i permitteringsperioden.

Flere av virkemidlene i den nye «arbeidstrygghetsloven» berører eldre arbeidstakere

- Arbeidsgiver kan avslutte arbeidskontrakten når den ansatte når pensjonsalderen.
- Arbeidstakere over 50 år og med mer enn 10 års ansettelse mottar forhøyete «omstillingspenger».
- «Først ut» prinsipp for oppsigelse ved nedbemanning for personer som har nådd pensjonsalderen.
- En fast ansettelseskontrakt kan omgjøres til midlertidig ansettelseskontrakt med samme arbeidsgiver ved nådd pensjonsalder.
- Utvidet adgang til midlertidig kontrakt og begrenset varighet for sykelønn ved ansettelse av personer ved nådd pensjonsalder

Formålet med disse endringene er å stimulere arbeidsgivere til å både å beholde og ansette personer ut over oppnådd pensjonsalder. Endringene skal evalueres i 2020 (OECD 2018).

Perspektivprogram for 50 pluss

Dette programmet (Perspectief voor vijftigplussers) ble lansert i 2017/2018 som en videreføring av flere av virkemidlene i Handlingsplan 50plus, men i nye former. En viktig del av dette nye programmet er å bryte ned en del aldersstereotype holdninger blant arbeidsgivere og ledere i arbeidslivet. Andre nye virkemidler i programmet er midt-karriere-rådgivning, styrking av arbeidskontorenes samarbeid med arbeidsgivere og personalledere og tilrettelegging av nettverksgrupper o.l. for eldre arbeidssøkere. Programmet skal evalueres i 2019/2020.

Andre arbeidsgiver-insentiver for å ansette arbeidstakere over 55 år

Et slikt økonomisk insentiv er å kompensere arbeidsgiver for utgifter sykepenger, som dekkes av arbeidsgiver i inntil 2 år. Et annet er adgang for arbeidsgiver til skattefradrag (arbeidsgiveravgift) i inntil 3 år ved å ansette arbeidssøkere over 55 år.

Livslang læring

Et nytt livslang læring program ble innført i 2017. Det skal bl.a. gi økt stipend til studenter over 30 år. Dessuten er det etablert en institusjon for høyere utdanning blant eldre, med skreddersydde opplegg og undervisning for eldre. En nederlandsk studie for noen år tilbake fant at eldre yrkesaktive som mottok opptrening på jobben, hadde større sannsynlighet til å forbli lengre i arbeid. (Picchio and van Ours 2013)

Undersøkelser i Nederland viser at arbeidsgivere har begynt å tilpasse sin personalpolitikk og -praksis (HR practices) for å bidra til et lengre arbeidsliv og en mer varig arbeidsevne for flere. Spesielt i større virksomheter og virksomheter med eldre ansatte er det blitt vanlig å utvikle personalpolitikken med et perspektiv på mer varig tilsetning framfor tidlig avgang fra arbeidslivet. Slike arbeidsgivere er nå mer opptatt av systematisk informasjon, helse- og mestringsfremmende tiltak og bedre jobb-tilpasning både for seniorer og ansatte midt i karrieren. (vanDalen, Henkens & Wang (2015). Mulders & Henkens 2019)

Oppsummering og vurdering

Nederland har en aldrende befolkning. Den demografiske aldringen (65+ / 20-65) forventes å øke om lag på linje med gjennomsnittet for EU28, og noe sterkere enn i Norge.

Syssettingen blant seniorer mellom 55-70 år er sterkt stigende i Nederland. Økingen gjelder både menn og kvinner, men kvinner jobber mer deltid. Syssettingsøkningen blant seniorer er sterkere enn i Norge, men fra noe lavere nivåer.

Tidligere var det veldig vanlig at eldre arbeidstakere forlot arbeidslivet tidlig gjennom ulike typer førtidspensjonsordninger og ved langtids arbeidsløshet. Dette førte til mange initiativer og reformer for å begrense førtidspensjoneringen og styrke insentiver til arbeid. Dette har ført til sterkt stigende syssetting blant seniorer, men også flere langtids ledige.

Det har også vokst fram mange svakt regulerte arbeidsforhold gjennom midlertidige ansettelser, korttids engasjementer og flere selvstendig næringsdrivende. Dette gir sosial utrygghet og herunder usikre pensjoner framover for mange.

Økonomien går godt og den økonomiske politikken er god i Nederland, i følge OECD, Men det er også utfordringer som bør adresseres: Herunder tilveksten i svakt regulerte arbeidsforhold og aldersstereotype holdninger i arbeidslivet. Den økonomiske veksten bør bli mer inkluderende, tilrår OECD.

Det er iverksatt en rekke programmer og tiltak for å fremme syssetting, lengre og bedre arbeidsliv, kompetanseutvikling og jobbmobilitet for eldre 55+ i Nederland. Mange av disse i samarbeid mellom myndighetene og arbeidslivets parter. Arbeidsgivere har blitt mer opptatt av seniorpolitikk for å fremme lange yrkeskarrierer for sine ansatte. Det er grunn til å anta at dette har bidratt til den sterke veksten i seniorsyssettingen i Nederland i de senere årene.

Den alminnelige pensjonsalderen blir gradvis hevet fra 65 år i 2013 til 67 år i 2021, for deretter å bli indeksert i takt med utviklingen i levealderen. Det er litt uklart om det skjer tilsvarende endringer i de kollektive tjenstepensjonene. OECD peker på at disse bør samordnes bedre og gjøres mer bærekraftige.

Referanser

Hullegerie & van Ours (2014): *Seek and Ye shall find: Job search requirements affect job finding rates of older workers*. De Economist. Doi:10.1007/s 10645-014-9241-9

Lammer, Bloemen & Hochguertel (2013): *Job search requirements for older unemployed: Transitions to employment, early retirement and disability benefits*. European Economic Review, 58,31-57.

Mulders, JO & Henkens K (2019): *Employers' adjustment to longer working lives*. Innovation in Aging, Volume 3, Issue 1, 1. January 2019.

OECD (2014) *Working Better with Age Netherlands*

OECD (2017) *Older worker scoreboard Netherlands*

OECD (2018) *Economic Surveys Netherlands*

OECD(2018) *Key policies to promote longer working lives in The Netherlands. Country note 2007-2017*

Picchio & van Ours (2013): *Retaining through training: Even for older workers*. Economics of Education Review,32, 29-48

Report on the Regional Implementation Strategy (RIS) of the Madrid International Plan of Action on Ageing (MIPAA) in the Netherlands. Ministry of Health, Welfare and Sports October 2016

Sonnet, Olsen & Manfredi (2014): *Towards more inclusive ageing and employment policies: The lessons from France, the Netherlands, Norway and Switzerland*. De Economist, 162, 315-339.

SSB Analyse 2019/08 (Håvard Lien): *Sykefravær i Norge og seks andre nordeuropeiske land 1983-2017*

Van Dalen, Henkens & Wang (2015): *Recharging or retiring older workers? Uncovering the age-based strategies of European employers*. The Gerontologist, 55, 814-824

Van Dalen, HP and Henkens, K (2016): *Why demotion of older workers is a no-go area for managers.*" The International Journal of Human Resource Management. October

Vermeer, Mastrogiacomo & van Soest (2015): *Demanding occupations and the retirement age*. IZA Discussion Paper No. 9462 October 2015