



**Nordisk sammenligning af  
arbejdsmarkedet for seniorer**  
Afrapportering

Marts 2019

# Indhold

<b>1</b>	<b>Indledning</b>	<b>4</b>
1.1	Baggrund for analysen	4
1.2	Metode	4
1.3	Læsevejledning	6
<b>2</b>	<b>Resume</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>Tilbagetrækning i Danmark, Sverige og Norge</b>	<b>10</b>
3.1	Beskæftigelse blandt personer på 50 år eller derover	10
3.2	Gennemsnitlig levealder og antal raske leveår	11
3.3	Selvurderet helbred	12
3.4	Fysisk og mentalt arbejdsmiljø	12
3.5	Arbejdstilfredshed	13
3.6	Arbejdspladsernes holdning til seniormedarbejdere	14
3.7	Uddannelse og kompetenceudvikling	14
3.8	Opsummering: forskelle og ligheder mellem de tre lande	16
<b>4</b>	<b>Pensionssystemerne i Danmark, Norge og Sverige</b>	<b>17</b>
4.1	Pensionssystemerne i de tre lande i overblik	17
4.2	Danmark	19
4.3	Norge	26
4.4	Sverige	29
4.5	Opsummering: pensionssystemerne i de tre lande	32
<b>5</b>	<b>Initiativer iværksat af arbejdsmarkedets parter og på arbejdspladser</b>	<b>33</b>
5.1	Forskelle og ligheder mellem de tre lande	33
5.2	Danmark	35
5.3	Norge	37
5.4	Sverige	39
5.5	Opsummering: initiativer og tiltag i de tre lande	42
<b>6</b>	<b>Gode erfaringer fra Sverige og Norge</b>	<b>43</b>
6.1	Økonomiske incitamenter	44
6.2	Viden og oplysning	47
6.3	Forpligtende målsætninger	48
6.4	Støtte til arbejdspladser	49
6.5	Fleksibilitet i arbejdstiden	51
6.6	Konkrete værktøjer og redskaber	52
<b>7</b>	<b>Referencer</b>	<b>54</b>

”Både Norge og Sverige har større succes med at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet. Det er således oplagt at se på, om vi kan lære noget af vores nabolandes gode erfaringer.”

- *Kommissorium for tænketank for et længere og godt seniorarbejdsliv, maj 2018*

# 1 Indledning

## 1.1 Baggrund for analysen

Med afsæt i *Aftale om flere år på arbejdsmarkedet* har regeringen og Dansk Folkeparti i foråret 2018 nedsat en tænketank for et længere og godt seniorarbejdsliv. Tænketankens forslag til initiativer skal bidrage til at øge mulighederne for seniorer på arbejdsmarkedet og fjerne eventuelle barrierer for et længere arbejdsliv.

I de seneste 15 år er der allerede sket en positiv udvikling i andelen af seniorer i arbejde. I 2002 arbejdede 10 procent af de 67-årige i Danmark, mens det gjaldt for 19 procent i 2017 (Larsen, 2019).

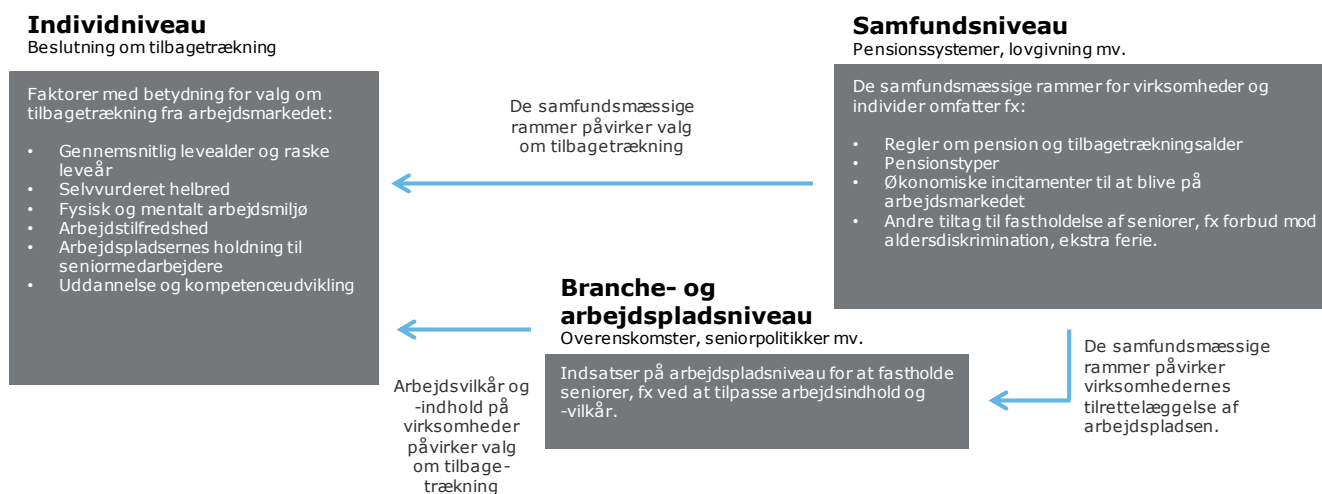
Men selvom der har været en positiv udvikling i andelen af seniorer i arbejde, er niveauet lavere i Danmark end i Norge og Sverige. På vegne af tænketanken har Beskæftigelsesministeriet derfor bedt Deloitte om at kortlægge forskellene mellem Danmark, Norge og Sverige og indsamle gode erfaringer fra Norge og Sverige til belysning af, hvad der får seniorer til at blive længere i arbejde i vores nabolande.

Analysen skal afdække, hvad der får seniorer til at blive længere på arbejdsmarkedet i Norge og Sverige sammenlignet med Danmark, og hvad årsagen hertil er. Analysen skal således bidrage med gode erfaringer fra de øvrige nordiske lande og indeholde forslag til, hvordan erfaringerne kan overføres til Danmark.

## 1.2 Metode

Til brug for tilrettelæggelse af kortlægningen af forskelle mellem Danmark, Norge og Sverige og indsamling af inspiration og gode erfaringer har Deloitte taget udgangspunkt i et forskningsbaseret analytisk rammeværk, der forholder sig til, hvad der har betydning for den enkeltes tilbagetrækning. Rammeværket er inddelt i tre niveauer: 1) individniveau, 2) branche- og arbejdspladsniveau og 3) samfundsniveau. På hvert af de tre niveauer findes der faktorer, der i et komplekst samspil har betydning for, om den enkelte person vælger at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet eller blive i arbejde. Figur 1 nedenfor illustrerer analyserammen med de tre niveauer, og hvordan de påvirker hinanden.

Figur 1. Analyseramme til sammenligning af Danmark, Norge og Sverige



Analyserammen er anvendt som udgangspunkt for kortlægningen, i den forstand at den afgrænser kortlægningens genstandsfelt, så de mest centrale faktorer for fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet belyses gennem kortlægningen. De tre niveauer i analyserammen afspejles i rapportens struktur, idet et kapitel (kapitel 3) vedrører faktorer på individniveau, mens samfundsniveauet belyses i et kapitel om landenes pensionssystemer (kapitel 4), og branche- og arbejdspladsniveauet afdækkes i et særskilt kapitel (kapitel 5).

Kortlægningen og erfaringsindsamlingen bygger på to forskellige datakilder:

1. Interviews med ministerier, myndigheder, arbejdsmarkedets parter og andre relevante aktører i Norge og Sverige. Den fulde liste over de interviewede aktører fremgår af bilag 1.
2. Desk-research og gennemgang af viden om pensionssystemerne i Danmark, Norge og Sverige og studier af tiltag og initiativer i Norge og Sverige.

Resultaterne af nærværende kortlægning skal ses i lyset af de anvendte metoder:

1. Kortlægningen af pensionssystemer, initiativer og tiltag i de tre lande tager udgangspunkt i det, som er blevet fremhævet som centralt for fastholdelse af seniorer i arbejde på de afholdte interviews, og det, der er fremkommet via desk-research, jf. litteraturlisten. Det kan ikke afvises, at der findes relevante lokale initiativer og tiltag, der ikke er nævnt af respondenterne i interviewene – og derfor ikke er medtaget i denne rapport.
2. De identificerede gode erfaringer fra Norge og Sverige er udvalgt, fordi de er blevet fremhævet af mere end én part i forbindelse med de afholdte interviews med relevante aktører i landene. Der findes i begrænset omfang evidens for tiltagens effekt. Erfaringerne kan derfor fungere som inspiration til initiativer og tiltag i Danmark med fokus på at give seniorer bedre forudsætninger for at blive længere på arbejdsmarkedet.

### 1.3 Læsevejledning

Denne rapport har følgende indhold:

Kapitel 2 indeholder en kort opsummering af hovedresultaterne i rapporten.

I kapitel 3 belyses forskelle og ligheder mellem Danmark, Sverige og Norge på en række af de parametre, der har betydning for den enkelte persons beslutning om at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. I kapitlet indgår parametrene gennemsnitlig levealder og antal raske leveår, selvurderet helbred, fysisk og mentalt arbejdsmiljø, arbejdstilfredshed, arbejdspladsernes holdning til seniormedarbejdere og kompetenceudvikling.

I kapitel 4 sammenlignes pensionssystemerne i Danmark, Norge og Sverige. Sammenligningen tager udgangspunkt i fire kategorier: 1) regler om pensions- og tilbagetrækningsalder, 2) pensionstyper, 3) økonomiske incitamentter til fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet og 4) andre tiltag til fastholdelse af seniorer.

Kapitel 5 indeholder en beskrivelse af initiativer, der er iværksat af arbejdsmarkedets parter og på arbejdspladsniveau i alle tre lande.

De indsamlede gode erfaringer fra Norge og Sverige fremgår af kapitel 6. Erfaringerne er inddelt i fem forskellige temaer: 1) økonomiske incitamentter til at arbejde længere, 2) viden og oplysning, 3) forpligtende målsætninger, 4) støtte til arbejdspladser og 5) fleksibilitet i arbejdstiden. Kapitlet indeholder derudover en liste over konkrete værktøjer og redskaber, der bliver brugt i arbejdet med at styrke det gode arbejdsliv i Sverige og Norge.

## 2 Resume

I kommissoriet for seniortænketanken er der et opdrag om at lære af Norge og Sverige. Opdraget tager afsæt i, at både Norge og Sverige har større succes med at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet og har en højere gennemsnitlig tilbagetrækningsalder i forhold til Danmark.

Seniortænketankens sekretariat i Beskæftigelsesministeriet har bedt Deloitte om 1) at foretage en kvalitativ undersøgelse af, hvilke forskelle der gør sig gældende mellem Norge, Sverige og Danmark, og 2) at indsamle gode erfaringer fra Norge og Sverige, der kan overføres til en dansk kontekst.

Deloitte har på den baggrund foretaget en kortlægning af forskellene på tværs af de tre lande og indsamlet erfaringer fra Norge og Sverige.

På baggrund af kortlægningen og erfaringsopsamlingen kan der drages to hovedkonklusioner:

1. Der er strukturelle forskelle på pensionssystemerne og arbejdsmarkedsmodellerne i Norge, Sverige og Danmark. Dels foregår en større del af pensionsopsparingen i det offentlige system i Norge og Sverige end i Danmark, og dels er der større rigiditet i forbindelse med afskedigelser i Sverige og Norge end i Danmark. Disse forskelle betyder, at gode erfaringer fra Norge og Sverige ikke nødvendigvis kan overføres direkte til en dansk kontekst.
2. Ligesom i Danmark er der i Norge og Sverige fokus på at identificere virksomme initiativer og tiltag til fastholdelse af seniorer i arbejde. Kortlægningen viser, at der er igangsat en række initiativer i Sverige og Norge, men den viser også, at der hverken i Norge eller Sverige er fundet løsninger eller lokale tiltag, der dokumenteret kan fastholde seniorer på arbejdsmarkedet. Det er alene i forhold til strukturelle tiltag, hvor der er gennemført analyser, der kan dokumenteres en positiv effekt på arbejdsudbuddet.

Samlet set betyder det, at erfaringerne fra Norge og Sverige kan bruges som inspiration til initiativer og tiltag, der kan understøtte et godt og længere arbejdsliv i Danmark, men det er med baggrund i analysen ikke muligt at vurdere tiltagenes potentiale i forhold til effekten på det danske arbejdsudbud.

### **Forskelle og ligheder i forhold til tilbagetrækning**

Som en del af kortlægningen er der foretaget en sammenligning af Danmark, Sverige og Norge på en række udvalgte parametre, der kan relateres til beslutningen om at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Denne sammenligning viser:

- Levealderen er lavere i Danmark (forventet levealder for 65-årige er 84,5 år i Danmark mod 85,4 år i Norge og Sverige).
- En mindre andel af de 55-64-årige i Danmark har en positiv opfattelse af deres helbred sammenlignet med Norge og Sverige (61 procent beskriver deres helbred som godt eller meget godt mod 73 procent i både Norge og Sverige).

- Samtidig er egenoplevede arbejdsrelaterede helbredsproblemer mindre udbredt på danske arbejdspladser (7 procent oplever dette i Danmark) sammenlignet med Sverige (20 procent) og Norge (15 procent).
- Der er generelt en høj grad af tilfredshed med jobbet blandt personer på 50 år og derover i alle tre lande. Den samlede tilfredshed er størst i Danmark og Norge (hvor over 90 procent er meget tilfredse eller tilfredse med arbejdsforholdene). I Sverige er det 88 procent.
- Sammenlignet med Norge og Sverige er der generelt et positivt syn på seniorarbejdskraft på arbejdspladser i Danmark.
- Kompetenceudvikling er dog mindre udbredt i Danmark, og i Danmark deltager en lavere andel af beskæftigede på 65 år eller derover (24 procent) i arbejdsrelateret kompetenceudvikling sammenlignet med Norge og Sverige (27 og 28 procent).

### **Forskellige pensionssystemer**

Indretningen af pensionssystemet spiller en væsentlig rolle, når den enkelte træffer beslutning om at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Derfor er der foretaget en sammenligning og uddybende kortlægning af pensionssystemerne i Danmark, Norge og Sverige i forhold til regler om pensions- og tilbagetrækningsalder, pensionstyper, økonomiske incitamenter til arbejde og andre tiltag til fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet. Kortlægningen viser:

- I både Sverige og Norge er der gennemført reformer af pensionssystemet, der har ført til et anderledes system end i Danmark. Sverige introducerede den indkomstbestemte optjeningsmodel med pensionsreformen i 1998, mens der i Norge blev gennemført en større reform af det norske pensionssystem i 2011, hvor der blev indført en række forskellige økonomiske incitamenter til fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet.
- I både Sverige og Norge er pensionssystemet indrettet således, at størrelsen på de offentligt udbetalte pensioner afhænger af, hvor meget den enkelte har arbejdet og dermed bidraget til finansieringen af pensionssystemet:
  - I Norge har man via det offentlige en indtjeningspension, der opspares gennem lønindtægt, hvor 18,1 procent af indtægten indbetales til en personlig pensionsbeholdning.
  - I Sverige har de tilsvarende et system, hvor der for enhver person med skattepligtige indtægter betales 16 procent i afgift til indkomstpensionssystemet. Ved pensionering udregnes indkomstpensionens størrelse for den enkelte person, på baggrund af hvor meget der er betalt til indkomstpensionen gennem et helt arbejdsliv.
- I Danmark er folkepensionen et fast beløb, der afhænger af civilstatus, indkomst og arbejdsindtægter.

### **Gode erfaringer fra Sverige og Norge**

På baggrund af kortlægningen er der identificeret 11 gode erfaringer fra Sverige og Norge vedrørende fastholdelse af seniorer i arbejde.

Nogle af erfaringerne er tiltag specifikt målrettet seniorer, mens andre har et forebyggende sigte og dermed et bredere fokus på arbejdsmiljø. De gode erfaringer er identificeret ved, at tiltaget er blevet fremhævet som en god erfaring på flere af de afholdte interviews med ministerier, myndigheder,



arbejdsmarkedets parter mv., og/eller at der er blevet fremhævet positive effekter af tiltaget i studier af fastholdelse af seniorer i arbejde.

Tabellen indeholder en oversigt over de gode erfaringer, der er blevet kortlagt.

Table 1. Oversigt over gode erfaringer fra Sverige og Norge

	<b>Økonomiske incitamenter</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. I Sverige og Norge afhænger størrelsen på den udbetalte offentlige pension af den enkeltes samlede indbetaling til pensionssystemet igennem hele arbejdslivet. Det kan give seniorer incitament til at blive længere i arbejde, fordi pensionsudbetalingen bliver større for hvert ekstra år på arbejdsmarkedet. Effektstudier viser, at dette har ført til øget arbejdsmarkedsdeltagelse for seniorer.</li> <li>2. I Norge kan man som 62-årig eller derover få udbetalt hele eller dele af sin pensionsydelse efter eget valg. Arbejder man samtidig med, at man får udbetalt sin pension, har indtægterne fra arbejde ikke betydning for, hvor meget man får udbetalt i pension. Det kan give et økonomisk incitament til at blive ved med at arbejde, efter man har nået pensionsalderen, fordi den samlede månedlige udbetaling bliver større.</li> <li>3. I Sverige får alle personer over 65 år et forhøjet fradrag på indkomst og en lavere skattesats på arbejdsindtægter. De skattemæssige fordele giver den enkelte person mulighed for at få en større del af sine indkomster udbetalt, og derfor kan det give økonomisk incitament til at blive i arbejde, selvom man har nået pensionsalderen.</li> <li>4. I Sverige betaler arbejdsgiverne en lavere arbejdsgiverafgift for medarbejdere over 65 år end for andre medarbejdere. Når arbejdsgiverne betaler mindre for medarbejdere over 65 år, har de et incitament til at fastholde og ansætte denne målgruppe.</li> </ol>
	<b>Viden og oplysning</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. I Norge arbejdes der målrettet med at påvirke den generelle holdning til seniorarbejdskraft i positiv retning gennem produktion og formidling af viden og oplysning indenfor området. Den generelle holdning til seniorer i samfundet er vigtig for, at seniorer opfattes som en ressource og dermed i højere grad vil blive i arbejde, hvis de har forudsætningerne for det.</li> <li>6. I Sverige modtager alle personer, der indbetaler til det offentlige pensionssystem, hvert år en meddelelse med en overskuelig oversigt over den samlede pensionsopsparing. Meddelelsen sikrer et vedvarende og løbende fokus på pension og de økonomiske incitamenter, der er ved at blive længere i arbejde.</li> </ol>
	<b>Forpligtende målsætninger</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. I Norge har arbejdsmarkedets parter og regeringen indgået en forpligtende aftale, hvori der blandt andet er sat et konkret mål om at øge beskæftigelsen for personer over 50 år. Parterne peger selv på, at aftalen har været afgørende for at øge beskæftigelsen for personer over 50 år, fordi der med aftalen er skabt konsensus og opbakning til dagsordenen.</li> </ol>
	<b>Støtte til arbejdspladser</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>8. I Norge har virksomhederne mulighed for at få en fast tilknyttet kontaktperson, der understøtter virksomhederne i deres arbejde for et bedre arbejdsmiljø. Støtten er gratis for virksomhederne. Der er tale om en forebyggende indsats for et mere holdbart arbejdsliv, der i interviews er fremhævet i forhold til at bidrage til at fastholde seniorer i arbejde.</li> <li>9. I Sverige har arbejdspladser i den statslige sektor mulighed for at få operativ støtte i form af fem forskellige tjenester med det formål at forbedre arbejdsmiljøet. De fem tjenester bidrager til et mere holdbart arbejdsliv for medarbejdere i den statslige sektor, og det har indirekte betydning for seniorers forudsætninger for at blive længere i arbejde.</li> </ol>
	<b>Fleksibilitet i arbejdstiden</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. I Sverige har nogle arbejdstagere i kraft af deres overenskomst mulighed for at gå ned i arbejdstid i stedet for at trække sig helt tilbage fra arbejdsmarkedet. Det giver den enkelte mulighed for større fleksibilitet i forhold til at tilpasse arbejdet til vedkommendes forudsætninger og dermed øge sandsynligheden for flere år på arbejdsmarkedet. Samtidig er det en mulighed for arbejdsgiverne til at skabe en gradvis overlevering fra erfarne til yngre medarbejdere.</li> <li>11. I Sverige giver nogle arbejdspladser medarbejderne mulighed for at gå ned til 80 procent af arbejdstiden til 90 procent af lønnen og med 100 procent indbetaling til arbejdsmarkedspension. Det giver seniorer mulighed for at trappe ned i arbejdstid i stedet for at forlade arbejdsmarkedet helt.</li> </ol>

# 3 Tilbagetrækning i Danmark, Sverige og Norge

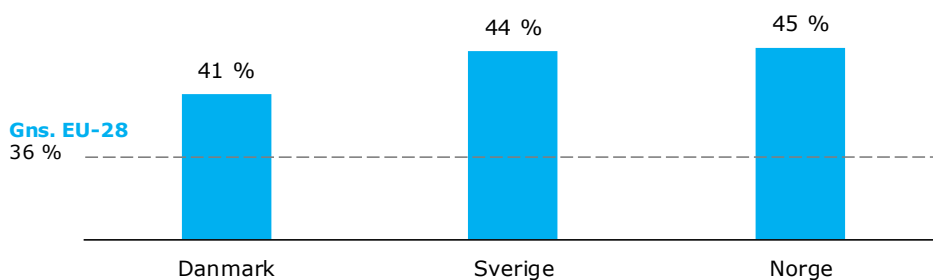
Dette kapitel indeholder en sammenligning af Danmark, Sverige og Norge på en række udvalgte parametre, der kan relateres til beslutningen om at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Først belyses forskelle i beskæftigelsesandelen blandt personer på 50 år og derover, hvorefter Danmark, Norge og Sverige sammenlignes på en række udvalgte faktorer, der har betydning for beslutningen om enten at blive i arbejde eller trække sig tilbage.

En afgørende forudsætning for at kunne foretage en sammenligning af de tre lande er, at data er sammenlignelige på tværs af landene. Derfor er data fra EU's statistikorganisation, Eurostat, anvendt til at belyse de udvalgte faktorer. Disse data er af Eurostat vurderet som værende af høj kvalitet. Dertil er der supplerende anvendt surveydata indsamlet af EU's agenturer Eurofound og Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur.

## 3.1 Beskæftigelse blandt personer på 50 år eller derover

Selvom både Danmark, Sverige og Norge har en relativt stor andel af beskæftigede i aldersgruppen 50 år eller derover sammenlignet med EU, er Danmark det af de tre nordiske lande, der samlet set har den laveste andel af personer over 50 år i beskæftigelse, jf. figur 2.

Figur 2. Andelen af personer på 50 år eller derover i beskæftigelse fordelt på lande (2017, procent)

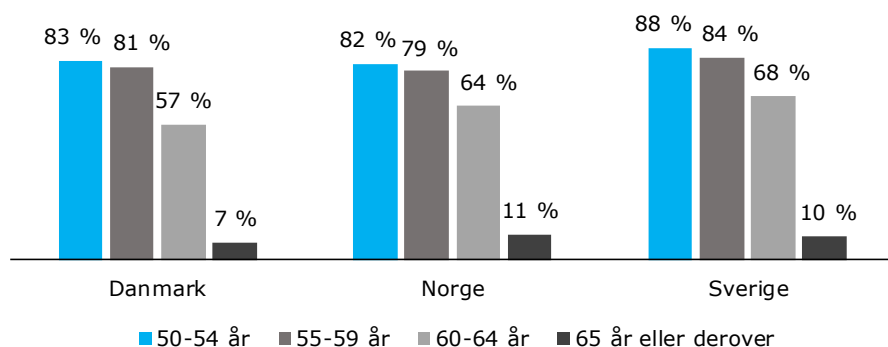


**Kilde:** Eurostat, 2017. Datakode: ifsa\_ergan.

Det er især beskæftigelsesgraden blandt personer på 60 år eller derover, der placerer Danmark efter Norge og Sverige. Som det fremgår af figur 3 nedenfor, er andelen af personer mellem 50 og 54 år i beskæftigelse på samme niveau i Danmark og Norge (henholdsvis 83 og 82 procent). I Sverige er 88 procent i denne aldersgruppe i beskæftigelse. Tilsvarende ligger Danmark mellem Norge og Sverige for aldersgruppen 55-59 år, jf. figur 3. Danmark har imidlertid en lavere andel af beskæftigede for aldersgrupperne 60-64 år (57 procent i Danmark, 64 procent i Norge og 68

procent i Sverige) og 65 år og derover (7 procent i Danmark, 11 procent i Norge og 10 procent i Sverige).

Figur 3. Andelen af personer i aldersgrupper fra 50 år og derover i beskæftigelse fordelt på lande (2017, procent)



**Kilde:** Eurostat, 2017. Datakode: lfsa\_ergan.

Både i Danmark, Sverige og Norge ligger beslutningen om at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet hos den enkelte, men der er mange forskellige faktorer, der har betydning for, om man har mulighed for eller lyst til at blive i arbejde. Følgende seks faktorer interagerer med beslutningen om, om man vælger at fortsætte i arbejde eller trække sig tilbage, og derfor tager sammenligningen udgangspunkt i disse faktorer:

1. Gennemsnitlig levealder og antal raske leveår
2. Selvvurderet helbred
3. Fysisk og mentalt arbejdsmiljø
4. Arbejdstilfredshed
5. Arbejdspladsernes holdning til seniormedarbejdere
6. Uddannelse og kompetenceudvikling.

De resterende afsnit i dette kapitel indeholder en sammenligning mellem Danmark, Norge og Sverige med udgangspunkt i ovenstående faktorer.

### 3.2 Gennemsnitlig levealder og antal raske leveår

Den gennemsnitlige forventede levealder er kortere i Danmark sammenlignet med Sverige og Norge.

- I 2016 var den forventede levealder for 65-årige i Danmark 84,5 år.
- Til sammenligning har 65-årige i både Norge og Sverige en forventet levealder på 85,4 år.<sup>1</sup>

Tilsvarende er det forventede antal raske leveår efter 65-årsalderen betydeligt lavere i Danmark sammenlignet med Norge og Sverige.

- I Danmark forventes kvinder over 65 år i gennemsnit at have 11,9 raske leveår, mens mænd over 65 år forventes at have 11,5 raske leveår. I Norge er det 15,2 år for kvinder og 15,4 år for mænd, mens det i Sverige er 16,6 år for kvinder og 15,1 år for mænd.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Eurostat, 2016. Datakode: demo\_mlexpec. Data om forventet levealder er indsamlet af Eurostat fra de nationale statistikinstitutter.

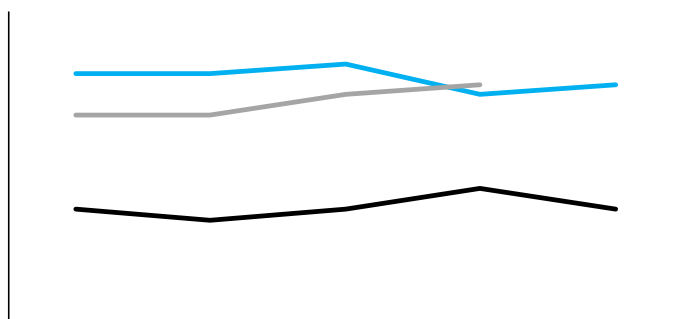
<sup>2</sup> Eurostat, 2016. Datakode: hlth\_hlye. Eurostats indikator for raske leveår måler antallet af resterende leveår, som en person over 65 år forventes at leve uden alvorlige og moderate helbredsproblemer. Indikatoren består af 1) data fra EU-SILC-survey, der måler, om respondenterne oplever helbredsproblemer, der har betydning for de aktiviteter, de udfører i hverdagen og 2) data om dødelighed i landene.

### 3.3 Selv vurderet helbred

Den enkelte persons helbred er afgørende i forhold til at kunne varetage et arbejde, og derfor er helbred en central faktor i beslutningen om at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet (Nilsson, 2016). Ifølge data fra Eurostat vurderer seniorer i Danmark i gennemsnit deres helbred som dårligere end seniorer i Sverige og Norge.

- Blandt de 55-64-årige i Danmark beskriver 61 procent deres helbred som godt eller meget godt.
- I Sverige og Norge er andelen af 55-64-årige, der anser deres helbred for godt eller meget godt, betydelig større, jf. figur 4.

Figur 4. 55-64-årige, der beskriver deres helbred som godt eller meget godt i Danmark, Sverige og Norge (2013-2017, procent)



**Kilde:** Eurostat. Datakode: HSIND021. **Note:** Data er indsamlet via en EU-SILC-survey fra Eurostat, hvor respondenterne bliver bedt om at vurdere sit generelle helbred. Datasættet indeholder ikke data for Norge i 2017.

### 3.4 Fysisk og mentalt arbejdsmiljø

Det fysiske og mentale arbejdsmiljø har betydning for, om det er muligt for den enkelte at blive i arbejde. Der er forskellige fysiske og mentale krav til arbejdet på tværs af brancher.<sup>3</sup>

I både Danmark, Sverige og Norge angiver størstedelen af de beskæftigede i alderen 15 år eller derover, at de forventer at kunne udføre deres nuværende eller et lignende job, indtil de er 60 år. Således forventer 81 procent af de beskæftigede i alderen 15 år og derover i Danmark, at de er i stand til at varetage de samme arbejdsopgaver som 60-årige. Det gælder 80 procent af de svenske respondenter og 73 procent af respondenterne fra Norge.<sup>4</sup>

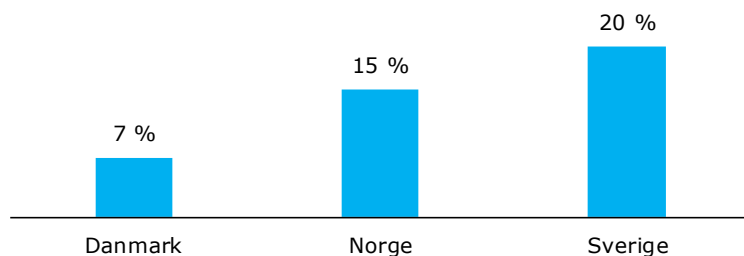
Der er imidlertid forskel på de tre lande, hvad angår oplevelsen af det fysiske og mentale arbejdsmiljø.

<sup>3</sup> De tre områder, der beskæftiger flest personer i henholdsvis Danmark, Sverige og Norge; i Danmark: 1. Sundhed og socialarbejde (18 procent), 2. Handel (15,5 procent) 3. Produktion (11,5 procent); i Sverige: 1. Sundhed og socialarbejde (15,2 procent), 2. Uddannelse (11,5 procent), 3. Handel (11,4 procent); i Norge: 1. Sundhed og socialarbejde (20,5 procent), 2. Handel (13,5 procent), 3. Uddannelse (8,3 procent). **Kilde:** Eurostat, 2017. Datakode: lfsa\_egan2. **Note:** Opgørelsen er foretaget indenfor kategorierne i EU's klassificering af økonomiske aktiviteter (NACE).

<sup>4</sup> Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), 2015: European Working Conditions Survey. Surveyen er baseret på en tilfældigt udvalgt stikprøve i landene. Målgruppen er beskæftigede på 15 år eller derover. Data er indsamlet gennem personlige interviews.

Sammenlignet med Norge og Sverige oplever seniorer i Danmark i mindre grad arbejdsrelaterede helbredsproblemer. Ifølge data fra Eurostat oplever 7 procent af seniorerne i Danmark helbredsproblemer som følge af arbejdet, mens det er 15 procent i Norge og 20 procent i Sverige.

Figur 5. Andel af de 55-64-årige, der oplever arbejdsrelaterede helbredsproblemer fordelt på lande (2013, procent)



**Kilde:** Eurostat, 2013. Datakode: hsw\_pb1. Arbejdsrelaterede helbredsproblemer dækker alle sygdomme, funktionsnedsættelser og andre fysiske eller mentale helbredsproblemer (eksklusive arbejdsulykker), som respondenterne har oplevet indenfor de seneste 12 måneder, og som er forårsaget eller forværret af jobbet. Data er indsamlet med EU's Labour Force Survey.

Ifølge Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA) opinionsundersøgelse fra 2013<sup>5</sup> er arbejdsrelateret stress ligeledes mindre udbredt på arbejdspladser i Danmark sammenlignet med Norge og Sverige. I undersøgelsen tilkendegiver 38 procent af de danske respondenter, at arbejdsrelateret stress er meget udbredt eller rimelig udbredt på deres arbejdsplads. Til sammenligning er andelen 53 procent i Norge og 57 procent i Sverige.

### 3.5 Arbejdstilfredshed

Der er større sandsynlighed for at blive på arbejdsmarkedet, hvis man er tilfreds med det arbejde, man udfører. Det gælder for både Danmark, Norge og Sverige, at arbejdstilfredsheden i gennemsnit ligger på et højt niveau.

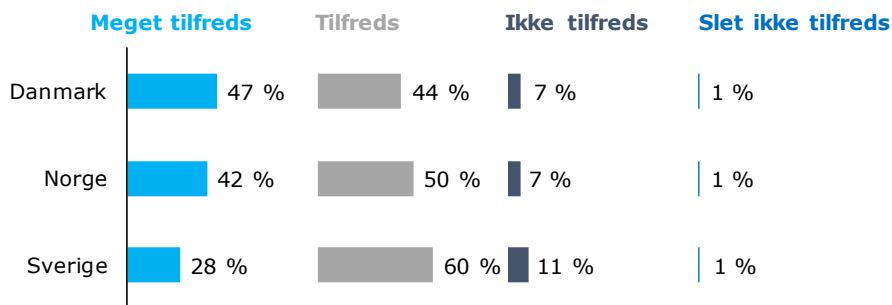
I European Working Conditions Survey fra 2015 angiver 95 procent af de danske respondenter på 50 år eller derover, at de anser deres arbejde for meningsfuldt.<sup>6</sup> Tilsvarende angiver 97 procent af respondenterne fra Norge og 90 procent af respondenterne fra Sverige, at de anser deres arbejde for meningsfuldt.

Figuren herunder viser, hvor tilfredse personer på 50 år eller derover er med arbejdsforholdene på deres primære arbejdsplads. Som det fremgår, er den samlede tilfredshed størst i Danmark og Norge, hvor henholdsvis 91 og 92 procent er meget tilfredse eller tilfredse med arbejdsforholdene. I Sverige er det 88 procent.

<sup>5</sup> Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA), 2013: Paneuropæisk opinionsundersøgelse vedrørende arbejdsmiljø.

<sup>6</sup> Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), 2015: European Working Conditions Survey.

Figur 6. Tilfredshed med arbejdsforholdene på den primære arbejdsplads for personer på 50 år og derover fordelt på lande (procent)



**Kilde:** Eurofound, European Working Conditions Survey, 2015.

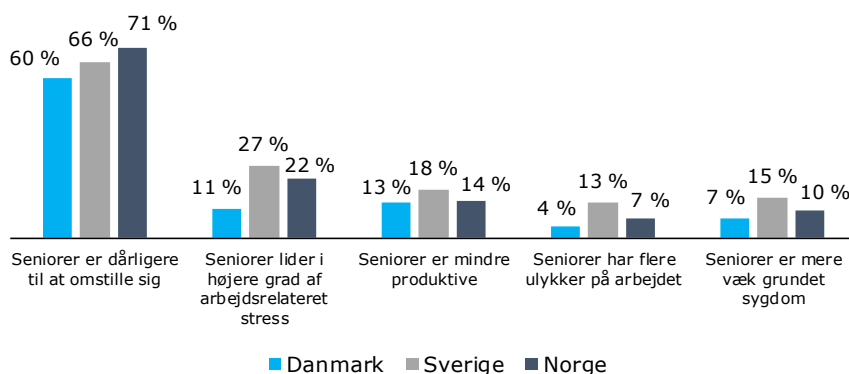
### 3.6 Arbejdspladsernes holdning til seniormedarbejdere

Synet på seniorarbejdskraft blandt andre medarbejdere på arbejdspladsen kan have betydning for, om man vælger at blive i arbejde, selvom man har mulighed for at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Arbejdspladser, hvor der findes et begrænset positivt syn på seniorarbejdskraft, vil alt andet lige være mindre attraktive for seniorer.

I EU-OSHA's opinionsundersøgelse spørges der ind til respondenternes syn på seniorer i relation til arbejde. Resultatet viser, at der generelt er en mere positiv holdning til seniorer på arbejdspladsen blandt danske respondenter sammenlignet med svenske og norske respondenter. I alle tre lande svarer over halvdelen af respondenterne dog, at de mener, at seniorer er dårligere til at omstille sig.

Figuren nedenfor viser, hvor stor en andel af respondenterne i de tre lande, der er enige i de fem forskellige udsagn. Det fremgår eksempelvis, at færre danske respondenter mener, at seniorer i højere grad lider af arbejdsrelateret stress (11 procent i Danmark, 27 procent i Sverige og 22 procent i Norge).

Figur 7. Udbredelsen af negative holdninger til seniorer på arbejdspladsen fordelt på lande (2013, procent)



**Kilde:** Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA), 2013: Europæisk opinionsundersøgelse vedrørende arbejdsmiljø.

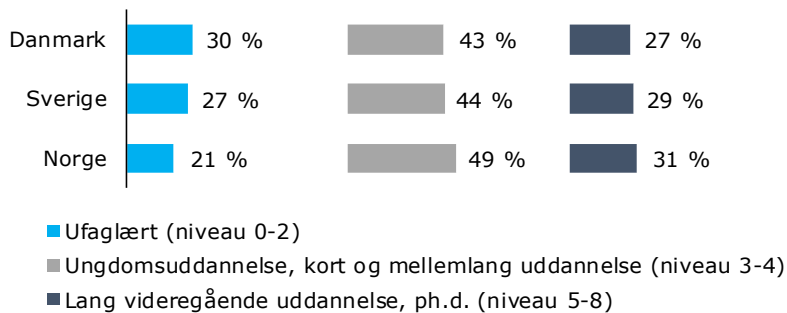
### 3.7 Uddannelse og kompetenceudvikling

Personer med en lang videregående uddannelse bliver i højere grad i arbejde efter pensionsalderen end ufaglærte og faglærte (Finansministeriet,

2017). Ufaglærte bliver i mindst omfang i arbejde efter pensionsalderen (ibid.).

Andelen af personer mellem 55 og 74 år med en lang videregående uddannelse er mindre i Danmark (27 procent) sammenlignet med Sverige (29 procent) og Norge (31 procent). Der er ligeledes en mindre andel i samme aldersgruppe, der har en ungdomsuddannelse eller en kort eller mellemlang uddannelse i Danmark sammenlignet med Sverige og Norge, jf. figur 8.

Figur 8. Uddannelsesniveauer (ISCED 2011-niveauer) blandt personer mellem 55 og 74 år fordelt på lande (procent, 2016)

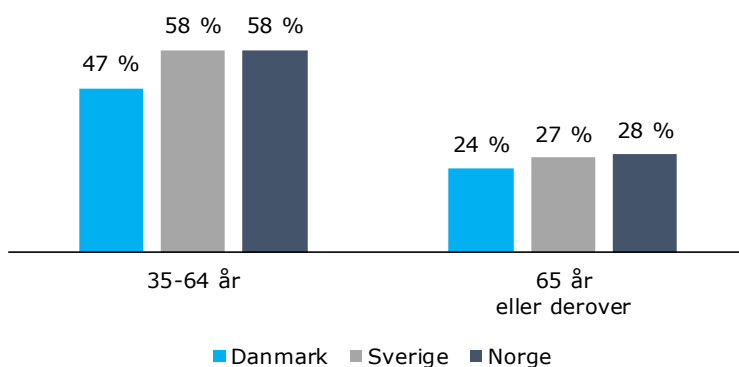


**Kilde:** Eurostat, 2016. Datakode: edat\_ifs\_9903. **Note:** ISCED er en statistisk kategorisering af uddannelsesniveauer udviklet af UNESCO.

Der findes en positiv sammenhæng mellem seniorers deltagelse i kompetenceudvikling og fastholdelsen på arbejdsmarkedet (Belloni et al., 2015). I Danmark deltager en mindre andel i arbejdsrelateret kompetenceudvikling<sup>7</sup> sammenlignet med Sverige og Norge.

Som det fremgår af figur 9 nedenfor, er forskellen mellem de tre lande i forhold til arbejdsrelateret kompetenceudvikling størst for aldersgruppen 35-64 år. For medarbejdere på 65 år eller derover deltog 24 procent i Danmark i arbejdsrelateret kompetenceudvikling i 2016, mens 27 og 28 procent deltog i sådanne aktiviteter i henholdsvis Sverige og Norge.

Figur 9. Personer, der deltager i arbejdsrelateret kompetenceudvikling fordelt på lande (2016, procent)



**Kilde:** Eurostat, 2016. Datakode: ilc\_ats10.

<sup>7</sup> Arbejdsrelateret kompetenceudvikling er i Eurostats opgørelse både ikkeformel træning og formelle kurser og seminarer, der har et professionelt formål.

### 3.8 Opsummering: forskelle og ligheder mellem de tre lande

Resultaterne af sammenligningen viser, at levealderen er kortere i Danmark end i Norge og Sverige, og at en mindre andel af de 55-64-årige i Danmark har en positiv opfattelse af deres helbred sammenlignet med Norge og Sverige. Derimod er arbejdsrelaterede helbredsproblemer og stress mindre udbredt på danske arbejdspladser sammenlignet med Sverige og Norge. Der er generelt en høj grad af tilfredshed med jobbet blandt personer på 50 år og derover i alle tre lande. Sammenlignet med Norge og Sverige er der generelt et positivt syn på seniorarbejdskraft på arbejdspladser i Danmark. Kompetenceudvikling er dog mindre udbredt i Danmark.

- **Vedrørende gennemsnitlig levealder og antal raske leveår:** Personer i Sverige og Norge lever generelt længere end personer i Danmark. Den forventede levealder i Danmark er omtrent et år kortere end i Sverige og Norge. Svenskere og nordmænd kan forvente omkring fire raske leveår mere efter 65-årsalderen end danskerne.
- **Vedrørende selvvurderet helbred:** Der er en markant lavere andel af personer mellem 55 og 64 år i Danmark, der vurderer deres helbred som godt eller meget godt sammenlignet med Norge og Sverige (61 procent i Danmark og 73 procent i Norge og Sverige).
- **Vedrørende fysisk og mentalt arbejdsmiljø:** 55-64-årige i Danmark oplever i mindre grad arbejdsrelaterede helbredsproblemer end den tilsvarende aldersgruppe i Norge og Sverige. I Danmark har 7 procent mellem 55 og 64 år arbejdsrelaterede helbredsproblemer, i Norge er det 15 procent, og i Sverige er det 20 procent. Der er ligeledes en mindre grad af opfattet arbejdsrelateret stress på arbejdspladser i Danmark end i Norge og Sverige (38 procent i Danmark, 53 procent i Norge og 57 procent i Sverige).
- **Vedrørende arbejdstilfredshed:** Langt størstedelen af personer på 50 år og derover oplever deres arbejde som meningsfuldt i både Danmark, Sverige og Norge (90 procent eller mere). Især i Danmark og Norge er der stor tilfredshed med arbejdsforholdene blandt medarbejdere over 50 år (over 90 procent).
- **Vedrørende arbejdspladsernes holdning til seniormedarbejdere:** I Danmark er der generelt et mere positivt syn på seniorarbejdskraft blandt medarbejdere sammenlignet med Sverige og Norge. I alle tre lande er der dog en udbredt opfattelse af, at seniorer er dårligere til at omstille sig (mellem 60 og 71 procent).
- **Vedrørende uddannelse og kompetenceudvikling:** Der er generelt et lavere uddannelsesniveau blandt personer mellem 55 og 74 år i Danmark end i Sverige og Norge. Udover uddannelsesniveaet har kompetenceudvikling på arbejdet en påvist positiv betydning for fastholdelse af seniorer i arbejde. I Danmark deltager en lavere andel af beskæftigede på 65 år eller derover (24 procent) i arbejdsrelateret kompetenceudvikling sammenlignet med Norge og Sverige (27 og 28 procent).



# 4 Pensionssystemerne i Danmark, Norge og Sverige

Indretningen af pensionssystemet spiller en væsentlig rolle, når den enkelte træffer beslutning om at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet; og ser man på pensionssystemerne på tværs af Norge, Sverige og Danmark, står det klart, at der er forskel på pensionssystemerne i de tre lande.

I dette kapitel foretages en sammenligning og uddybende kortlægning af pensionssystemerne i Danmark, Norge og Sverige. Belysningen af pensionssystemerne tager udgangspunkt i:




1. Regler om pensions- og tilbagetrækningsalder
2. Pensionstyper
3. Økonomiske incitamenter til at arbejde
4. Andre tiltag til fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet.

Kapitlet indledes med en sammenligning af pensionssystemerne på tværs af de tre lande. Herefter foretages en grundigere gennemgang af pensionssystemerne i de enkelte lande.

## 4.1 Pensionssystemerne i de tre lande i overblik

I tabellen nedenfor sammenlignes pensionssystemerne i Danmark, Norge og Sverige, hvad angår 1) regler om pensions- og tilbagetrækningsalder, 2) pensionstyper, 3) økonomiske incitamenter til at arbejde og 4) andre tiltag til fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet.

Tabel 2. Sammenligning af pensionssystemerne i Danmark, Norge og Sverige

	 <b>Danmark</b>	 <b>Norge</b>	 <b>Sverige</b>
<b>Regler om pensions- og tilbagetrækningsalder (aldersgrænser)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 65,5 år (tidligere for personer med ret til efterløn).<sup>8</sup></li> <li>• Pensionsalderen følger udviklingen i den gennemsnitlige levealder.<sup>9</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mellem 62 og 75 år.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fra 61 år og frem. Efter 2026 følger minimumsalderen udviklingen i den gennemsnitlige levealder.</li> </ul>
<b>Pensionstyper</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offentlig pension                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Folkepension, ATP, delpension (under udfasning), fleksydelse og efterløn (opsparing i a-kasser; forsikringsbaseret tilbagetrækningsordning).</li> </ul> </li> <li>• Obligatoriske arbejdsmarkedspensioner</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offentlig pension                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indtjeningspension og garantipension.</li> </ul> </li> <li>• Arbejdsmarkedspensioner                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Avtalefestet pension (AFP), tjenestepension.</li> </ul> </li> <li>• Privat pensionsordning.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offentlig pension                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Allmän pension (indkomstpension, præmiepension og garantipension).</li> </ul> </li> <li>• Tjenestepension (aftalebaseret)</li> </ul>

<sup>8</sup> Efterløn (for personer i efterlønsordningen) tildeles tre-fem år før folkepensionsalderen.

<sup>9</sup> Pensionsalderen er i 2019 65,5 år. Pensionsalderen hæves gradvist til 67 år fra 2019-2022 og til 68 år i 2030. Derefter levetidsindekseres pensionsalderen hvert femte år, hvilket skal vedtages i Folketinget, før det træder i kraft.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbejdsmarkedspension, supplerende arbejdsmarkedspension</li> <li>- Tjenestemandspension.</li> <li>• Private pensionsopsparinger.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Privatopsparret pension.</li> </ul>
<b>Økonomiske incitamenters til at arbejde</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opsat pension i op til ti år og optjening af venteprocent (ventetillæg)</li> <li>• Øget fradrag i arbejdsindkomst (finanslov 2019)</li> <li>• Skattefri seniorpræmie (finanslov 2019)</li> <li>• Incitamenters til at fravælge eller udskyde efterlønnen og lempet fradrag for arbejde for efterlønsmodtagere.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indtjeningsbaseret optjeningsmodel</li> <li>• Mulighed for at arbejde og få udbetalt pension (uden regulering)</li> <li>• Afgiftslempelse for arbejdstagere over 69 år.</li> </ul>
<b>Andre tiltag til fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ret til seniorjob for ledige a-kassemedlemmer med ret til efterløn ved efterlønsalderen</li> <li>• Seniortænketank</li> <li>• Forbud mod aldersdiskriminering</li> <li>• Formidling af information om pension på pensionsinfo.dk</li> <li>• Formidling af information om pension på borger.dk.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reduceret arbejdstid</li> <li>• Forlænget opsigelse</li> <li>• Ekstra ferie</li> <li>• Forbud mod aldersdiskriminering</li> <li>• Ret til individuel tilpasning af arbejdsopgaver</li> <li>• National seniorstrategi</li> <li>• Formidling af informationer om pension på Din Pensjon</li> <li>• Arbejdslivscentre i Ny arbejds- og velferdsforvaltningen (NAV) til understøttelse af virksomheders arbejde med et bedre arbejdsmiljø.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indtjeningsbaseret optjeningsmodel</li> <li>• Lavere skattesats og højere fradrag for indtægter for personer på 65 år og derover</li> <li>• Sænket arbejdsgiverafgift.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forbud mod aldersdiskriminering</li> <li>• Ret til individuel tilpasning af arbejdsopgaver</li> <li>• Flere midler til forskning i arbejdsmiljø og et bæredygtigt arbejdsliv</li> <li>• Formidling af information om pensionsystemet og betydningen af pensionsopsparing og tilbagetrækning.</li> </ul>

Af tabellen fremgår følgende om de fire kategorier:

- **Vedrørende regler om pensions- og tilbagetrækningsalder:** I Norge er pensionsalderen mellem 62 og 75 år, og i Sverige er det muligt at få udbetalt pension fra 61-årsalderen. I Danmark har man ret til at søge om folkepension fra en bestemt alder, afhængigt af hvornår man er født. Der kan ligeledes søges om at udskyde ens folkepension (opsat pension)<sup>10</sup>, hvis den enkelte person ønsker det. Pensionen kan opsættes i op til ti år, hvor der optjenes en venteprocent. Regler for pensions- og tilbagetrækningsalder har selvsagt direkte betydning for, hvornår det er muligt for den enkelte at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, men det er også påvist, at reglerne kan have en indirekte betydning, fordi de afspejler den socialt acceptable pensionsalder i et land (Pensionsåldersutredningen, 2012).
- **Vedrørende pensionstyper:** I alle tre lande findes der både offentlige pensioner, arbejdsmarkedspensioner og frivillige privatopsparrede pensioner. Det offentlige pensionssystem i Danmark adskiller sig ved, at alderspensionen (folkepensionen) ikke bestemmes af den samlede indtjening gennem arbejdslivet. I både Norge og Sverige afhænger størrelsen på den offentlige pension af, hvor meget den pågældende har arbejdet – og dermed indbetalt til pensionsystemet. For personer med få eller ingen indbetalinger findes der en garantipension. Derudover er efterlønsordningen en særlig dansk ordning. Norge og Sverige har ikke lignende ordninger.

<sup>10</sup> For at kunne ansøge om at udskyde folkepensionen skal man 1) have ret til folkepension, og 2) arbejde mindst 750 timer indenfor et kalenderår svarende til cirka 14 timer om ugen i gennemsnit.

- **Vedrørende de økonomiske incitamer til at arbejde:** I både Norge og Sverige betyder koblingen mellem arbejde og størrelsen på den udbetalte pension, at pensionsydelsen bliver større, jo senere man vælger at få den udbetalt, og det kan give et incitament til at arbejde længere. I Norge kan pension og arbejde frit kombineres uden betydning for det udbetalte beløb, og efter 67 år nedsættes den obligatoriske afgift, som arbejdstageren skal betale til folketrygden. Det betyder, at seniorer får en større del af deres løn udbetalt og derfor har incitament til at blive ved med at arbejde. I Sverige får personer over 65 år nedsat skattesatsen på arbejdsindtægter og større fradrag i den skattepligtige indkomst. Derudover betyder en sænket arbejdsgiverafgift, at arbejdsgiveren har færre udgifter til medarbejdere over 65 år. I Danmark gives der et ventetillæg til personer, der vælger at udskyde udbetalingen af folkepensionen. Der kan optjenes ventetillæg i op til ti år. Der findes ligeledes incitamer til at fravælge efterløn, udskyde overgangen til efterløn og arbejde ved siden af efterlønnen.
- **Vedrørende andre tiltag til fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet:** I tillæg til de beskrevne strukturer i pensionssystemerne har seniorer i Norge i kraft af lovgivningen ret til reduceret arbejdstid, forlænget opsigelsesperiode og ekstra ferie. I både Sverige og Norge har alle beskæftigede ret til individuel tilpasning af deres arbejdsopgaver. I Sverige og Norge er der ligeledes fra centralt politisk hold iværksat initiativer til fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet og forbedring af arbejdsmiljøet i et forebyggende perspektiv. Initiativerne omfatter for eksempel en national seniorstrategi, ekstra investering i forskning og udvikling og målrettet formidling af viden om pensionssystemets indretning. I Danmark har regeringen for eksempel nedsat en seniortænketaank for et længere og godt seniorarbejdsliv.

De følgende afsnit indeholder en mere detaljeret beskrivelse af pensionssystemet i henholdsvis Danmark, Norge og Sverige indenfor hver af de fire faktorer: regler om pensions- og tilbagetrækningsalder, pensionstyper, økonomiske incitamer til at arbejde og andre nationale tiltag til fastholdelse af seniorer.

## 4.2 Danmark

I Danmark er folkepensionsalderen i dag 65,5 år, og den bliver gradvist hævet til 67 år i 2022 og til 68 år i 2030. Herefter indekseres pensionsalderen hvert femte år i forhold til levealderen, hvilket skal vedtages i Folketinget, før det træder i kraft. Personer, der har sparet op til efterløn, kan afhængigt af fødselsår få udbetalt denne ydelse 4,5-3 år inden folkepensionsalderen. Det danske pensionssystem indeholder tre overordnede typer pensioner: offentlige pensioner, obligatoriske arbejdsmarkedspensioner og individuelt opsparede pensioner. Der findes økonomiske incitamer til at arbejde samtidig med at udskyde folkepensionen, ligesom der findes ordninger, der tilskynder til at fravælge efterløn eller arbejde ved siden af efterlønnen.

### 4.2.1 Regler om pensions- og tilbagetrækningsalder

I den danske lovgivning findes reglerne for folkepensionsalderen i lov om social pension (pensionsloven). Folkepensionsalderen er mellem 65 og 68 år



afhængigt af fødselsår.<sup>11</sup> Folkepensionsalderen reguleres hvert femte år og følger udviklingen i den gennemsnitlige levealder.

Er man omfattet af ordningen om efterløn, findes reglerne for efterlønnsordningen i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Efterlønsalderen hæves gradvist afhængigt af fødselsår; jo yngre man er, jo højere er efterlønsalderen. Efterlønsalderen følger folkepensionsalderen, og for personer født efter 1962 er efterlønsalderen tre år før folkepensionsalderen. Efterlønperioden forkortes gradvist fra en femårig til en treårig periode ved at hæve efterlønsalderen gradvist frem til 2023, hvor man kan gå på efterløn som 64-årig.

#### 4.2.2 Pensionstyper

Det danske pensionssystem er grundlæggende opbygget omkring tre typer pensioner:

1. Offentlige pensionsordninger: folkepension, ATP, delpension<sup>12</sup> (under udfasning) og efterløn (forsikringsbaseret tilbagetrækningsordning)
2. Arbejdsmarkedspensioner: arbejdsmarkedspension, supplerende arbejdsmarkedspension, tjenestemandspension
3. Individuelle pensionsopsparinger.

##### 4.2.2.1 De lovbaserede pensionsordninger

###### Folkepension

Folkepension er en livsvarig pensionsordning, der udbetales hver måned. For at modtage folkepension skal man være dansk statsborger, være bosiddende i Danmark og have haft fast bopæl i Danmark i mindst tre år, fra man fylder 15 år, til man går på folkepension. Derudover har man ret til fuld folkepension, hvis man har optjent, hvad der svarer til 40 bopælsår i optjeningsperioden. Hvis man ikke har optjent ret til en fuld folkepension, kan man have ret til en del af pensionen – også kaldet brøkpension. Brøkpension bliver beregnet på baggrund af den tid, man har boet i Danmark i optjeningsperioden, fratrukket eventuelle perioder, hvor man samtidig har optjent sociale pensionsrettigheder fra udlandet.

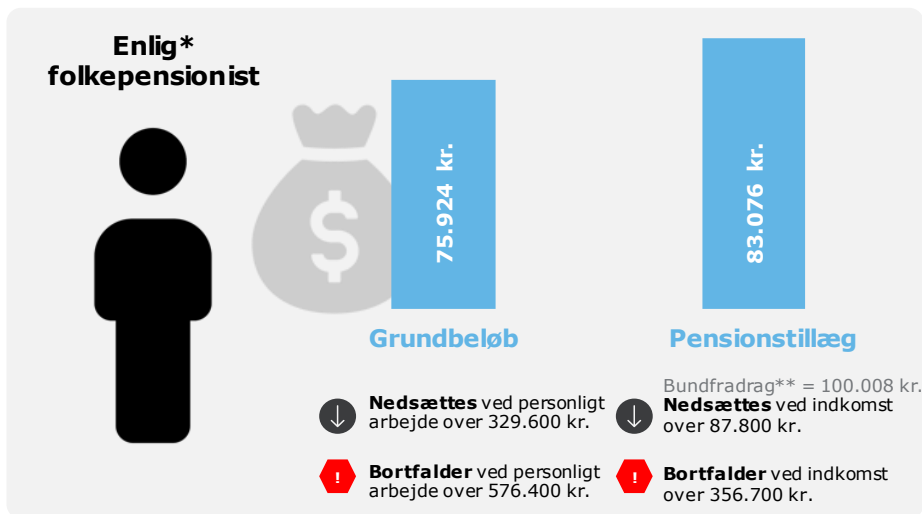
Folkepensionen består af et grundbeløb og et pensionstillæg. Grundbeløbet er 75.924 kr. årligt, mens pensionstillægget i 2019 er 83.076 kr. årligt for enlige og 41.436 kr. årligt for gifte/samlevende. Den udbetalte pension afhænger af, om man har indtægter fra arbejde og andre indkomster. Figur 10 viser en oversigt over folkepensionens to dele og betydningen af arbejde og indkomster.

---

<sup>11</sup> I 2006 blev der besluttet forhøjelser af folkepensions- og efterlønsalderen som følge af Velfærdsaftalen. I 2011 blev der indgået en aftale om en reform af tilbagetrækningssystemet, hvormed forhøjelserne af efterløns- og folkepensionsalderen, der blev besluttet med Velfærdsaftalen i 2006, blev fremrykket med fem år.

<sup>12</sup> Delpension er under udfasning og ophører ved udgangen af 2025.

Figur 10. Arbejde og indkomsters betydning for udbetalingen af folkepension for en enlig folkepensionist (2019-satser)



**Kilde:** Egen illustration efter oplysninger på borger.dk.

\* Pensionstillæggets størrelse og indkomstgrænser varierer afhængigt af civilstatus og partners indkomst.

\*\* Bundfradraget gælder indtægter fra personligt arbejde.

#### Tillæg til folkepensionen

Der findes en række tillæg til folkepensionen for personer, der opfylder bestemte betingelser:

- **Ældrecheck:** Ældrechecken er en årlig udbetaling til folkepensionister med lav indkomst og lille formue. Der gives op til 17.600 kr. om året i ældrecheck. Beløbet er skattepligtigt.
- **Mediecheck:** Mediechecken er et tillæg til folkepensionister, der afhænger af husstandens indkomst. Mediechecken er 235 kr. før skat i 2019 og er skattepligtig. Den udbetales automatisk til folkepensionister, der opfylder betingelserne. Mediechecken udbetales for første gang i 2019 og erstatter gradvist den nedsatte medielicens frem mod 2022. Det betyder, at der er mulighed for at få både mediecheck og nedsat medielicens frem mod 2022. Herefter vil det kun være muligt at få mediechecken.
- **Personligt tillæg:** Personligt tillæg udbetales som et engangsbeløb til folkepensionister i en særlig vanskelig økonomisk situation. Der findes ikke faste regler for, hvad tillægget kan gå til, men det kan for eksempel være udgifter til briller og tandlæge. Tillægget er ikke skattepligtigt.
- **Varmetillæg:** Varmetillæg udbetales som et tilskud til varmeudgifter (el, gas, olie osv.), der er større end 5.200 kr. om året for enlige og 7.800 kr. om året for gifte/samlevende. Det udbetalte beløb afhænger af varmemeforbrugets størrelse, og det er muligt at få dækket varmeudgifter op til 22.000 kr. om året (2019).
- **Helbredstillæg:** Der findes to typer helbredstillæg: almindeligt og udvidet. Med disse tillæg gives der tilskud til bestemte helbredsudgifter. Retten til helbredstillæg afhænger af indtægt og formue, og der udbetales op til 85 procent af udgifterne.
- **Boligydelse:** Folkepensionister kan søge om tilskud til boligudgifter. Boligydelsens størrelse afhænger af størrelsen på boligudgifterne, boligens størrelse, antal personer i husstanden samt indkomst og formue. Der gives op til 4.045 kr. om måneden, og boligydelsen er ikke skattepligtig.

### **Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP)**

ATP er en obligatorisk pensionsordning for lønmodtagere, der betales af arbejdsgiveren, Udbetaling Danmark, kommunen eller a-kassen afhængigt af beskæftigelsesstatus. ATP er en livsvarig ydelse, der kan udbetales fra folkepensionsalderen. Den maksimale ATP-udbetaling for personer, der modtager ATP fra folkepensionsalderen, er 23.600 kr. årligt. Ved udskydelse af ATP bliver udbetalingen forhøjet indtil det tidspunkt, man går på pension.

### **Efterløn**

Efterløn er en frivillig tilbagetrækningsydelse, og retten til efterløn optjenes gennem betaling af efterlønsbidrag via en a-kasse. Efterlønnens størrelse er individuelt beregnet og svarer til den dagpengesats, som medlemmet ville have ret til i forbindelse med ledighed. Efterlønnen kan højst være 18.866 kr. per måned i 2019 for fuldtidsforsikrede medlemmer og 12.577 kr. per måned i 2019 for deltidsforsikrede medlemmer. Personer, der er født før 1. juli 1959, vil som udgangspunkt modtage efterløn beregnet efter en sats, der er 91 procent af det højeste dagpengebeløb. Det er et beløb på 17.168 kr. for fuldtidsforsikrede og 11.445 kr. for deltidsforsikrede.

### **Fleksydelse**

Fleksydelsesordningen er en efterlønsnignende ordning, der giver personer, der er visiteret til fleksjob, og som har en langvarig tilknytning til arbejdsmarkedet, mulighed for at trække sig helt eller delvist tilbage fra arbejdsmarkedet på fleksible vilkår.

Der gælder de samme betingelser i fleksydelsesordningen som i efterlønsordningen med hensyn til indbetaling af bidrag, fradrag for pension og fradrag for arbejde.

### **Delpension**

Delpension er en økonomisk ydelse til personer, der ønsker at reducere deres arbejdsmængde uden at forlade arbejdsmarkedet. Betingelserne for at modtage delpension er, at man:

- Er lønmodtager eller selvstændig
- Er født før 1959
- Er bosat i Danmark
- Ikke har fået udstedt et efterlønsbevis
- Har nået alderen for delpension (svarer til efterlønsalderen)
- Har arbejdet 30 timer ugentligt i 18 ud af de seneste 24 måneder
- Har betalt fuldt bidrag til ATP i minimum ti ud af de seneste 20 år.

Arbejdsgiver skal acceptere arbejdsnedsættelsen, før det er muligt at overgå til delpension.

Arbejdstiden skal for lønmodtagere være nedsat i forhold til den hidtidige arbejdstid med mindst syv timer om ugen eller mindst en fjerdedel af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i de sidste ni måneder før overgangen. Arbejdstiden efter overgangen skal i gennemsnit være mindst 12 timer og højst 30 timer om ugen.

Delpensionen beregnes ud fra et basisbeløb på 185.697 kr. om året. For hver time arbejdet nedsættes, udbetales 1/37 af basisbeløbet.

Delpensionsordningen er under udfasning, og den ophører ved udgangen af 2025.

### **Obligatorisk pensionsopsparring<sup>13</sup>**

Der betales i dag ikke pensionsbidrag af indkomsterstøttende overførselsindkomster (bortset fra ATP). Med finanslovsaftalen for 2019 indføres en obligatorisk opsparring for hovedparten af de indkomsterstøttende indkomstoverførsler, der i dag indgår i grundlaget for fradraget til satspuljen.

Bidraget indbetales på ATP Livslang Pension, som de fleste danskere allerede i dag er omfattet af via de nuværende ATP-indbetalinger. Det betyder, at overførselsindkomstmottagere får en større pensionsopsparring og dermed en højere indkomst som pensionist. Den obligatoriske opsparring for overførselsindkomstmottagere har virkning fra 2020 og indføres i perioden frem mod 2030. Med en årlig stigning i det obligatoriske pensionsbidrag på 0,3 procentpoint vil bidraget gradvist stige til 3,3 procent i 2030.

#### **4.2.2.2 Arbejdsmarkedspensioner**

##### **Arbejdsmarkedspension**

En arbejdsmarkedspension er knyttet til et ansættelsesforhold og finansieres typisk dels af bidrag fra lønmodtageren selv, dels af bidrag fra arbejdsgiveren. Der findes tre former for arbejdsmarkedspensioner:

- Overenskomstbaseret arbejdsmarkedspension
- Firmapension
- Tjenestemandspension.

De overenskomstbaserede arbejdsmarkedspensioner udgør hovedparten af arbejdsmarkedspensioner. Det er arbejdstagerorganisationerne og arbejdsgiverne, der aftaler pensionen i overenskomster, der gælder for alle ansatte indenfor de pågældende overenskomstråder.

Firmapension er baseret på en aftale mellem en arbejdsgiver og et pensionselskab. Aftalen omfatter alle medarbejdere på arbejdspladsen og definerer, hvordan pensionsordningen er sammensat.

Tjenestemandspension omfatter udelukkende tjenestemænd ansat i stat, regioner eller kommuner. Størrelsen af pensionen afhænger af antal år i tjenestemandsansættelse. Tjenestemandspensioner bliver finansieret via finansloven eller via de kommunale eller regionale budgetter.

##### **Supplerende arbejdsmarkedspension (SUPP)**

SUPP er en frivillig pensionsordning for førtidspensionister. Hvis man har en SUPP-ordning, modtager man en ekstra udbetaling hver måned i tillæg til folkepensionen. Staten betaler to tredjedele af pensionsbidraget, mens den pågældende selv betaler den resterende tredjedel.

#### **4.2.2.3 Individuelle pensioner**

##### **Individuelle pensionsopsparringer**

Individuelle pensionsordninger er privattegnede, frivilligt oprettede pensionsopsparringer, der typisk indbetales løbende. 17 procent af befolkningen mellem 45 og 64 år har indbetalt til individuelle

---

<sup>13</sup> Er endnu ikke vedtaget i Folketinget. Se eventuelt Finansministeriets faktaark til finansloven 2019.

pensionsordninger.<sup>14</sup> Individuelle pensionsopsparinger findes i forskellige varianter:

- Livspension
- Ratepension
- Kapitalpension
- Aldersopsparing
- Livrenter.

Det tidligste tidspunkt for udbetaling af forskellige private pensionsordninger blev i 2017 ændret fra fem år før folkepensionsalderen til tre år før folkepensionsalderen. Justeringen af udbetalingstidspunktet gælder aldersopsparinger, ratepensioner og livrenter.

Med aftalen om flere år på arbejdsmarkedet fik personer, der er fem år fra folkepensionsalderen, mulighed for at indbetale op til 50.000 kr. årligt efter skat på en aldersopsparing. Aldersopsparingsordningen har til formål at modvirke det såkaldte samspilsproblem, da udbetalinger fra aldersopsparingen ikke modregnes i offentlige pensionsydelse. Samspilsproblemet opstår, når udbetalinger fra private pensionsordninger modregnes i offentlige pensionsydelse, og incitamentet til at opspare pension privat derfor mindskes.

#### **4.2.3 Økonomiske incitamenter til fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet**

Der findes en række økonomiske incitamenter i det danske pensionssystem, der har til formål at tilskynde seniorer til at blive længere på arbejdsarbejdsmarkedet.

##### **Ventetillæg til folkepensionen**

Ved udskydelse af folkepensionstidspunktet optjener man et ventetillæg, der stiger, jo længere tid pensionsalderen udskydes. Ventetillægget kan maksimalt optjenes i ti år og beregnes som en procentandel (venteprocenten) af grundbeløb og pensionstillæg. På tidspunktet for folkepensionering kan den enkelte person vælge, om ventetillægget skal lægges oven i de månedlige folkepensionsudbetalinger, eller om ventetillægget skal udbetales som et engangsbeløb.

##### **Øget fradrag for arbejdsindkomst**

Som led i finanslovsaftalen for 2019 er fradraget for pensionisters arbejdsindkomst blevet ændret, så det er muligt at tjene et større beløb end tidligere, før der sker indtægtsregulering af pensionsydelsen.

Konkret indebærer det, at fradragsbeløbet i indkomsten før regulering af pensionstillægget og tillæggene til folkepensionen forhøjes midlertidigt, og at bundfradraget på 60.000 kr. i beregningen af pensionstillægget forhøjes til 100.000 kr. Forhøjelsen af bundfradraget til 100.000 kr. indebærer, at enlige, der i dag oplever aftrapning af pensionstillægget på grund af arbejdsindkomst i 2019, kan opnå en stigning i pensionstillægget på op til 12.400 kr. (før skat).

##### **Skattefri seniorpræmie**

For at give seniorer et større incitament til at arbejde indføres der som en del af finanslovsaftalen for 2019 en skattefri seniorpræmie. Den skattefri

---

<sup>14</sup> Danmarks Statistik, 2018.



præmie er 30.000 kr. for seniorer, der er beskæftiget mindst 30 timer om ugen (1.550 timer indenfor 12 måneder). Præmien kan optjenes fra folkepensionsalderen og 12 måneder frem. Præmien udbetales efter disse 12 måneder. Seniorpræmien indføres med virkning for alle de årgange, der når folkepensionsalderen fra og med 2019. Dermed omfattes personer født 1. januar 1954 eller senere, der når folkepensionsalderen fra andet halvår 2019. De første præmieudbetalinger sker 12 måneder senere i andet halvår 2020.

#### Udskydelse af efterløn

Det er muligt at fortsætte med at arbejde og dermed udskyde efterløn og samtidig optjene en skattefri præmie. Det er en forudsætning, at man udskyder efterlønnen i to år og arbejder i et vist omfang i mellemtiden. Den skattefri præmie optjenes, hver gang den pågældende arbejder i 481 timer, efter at udskydelsesreglen er opfyldt.

#### Lempet fradrag i efterlønnen

Efterlønsmodtagere i arbejde med en timeløn under en fast omregningsats (241,73 kr. i 2019) får et lempeligere fradrag i efterlønnen, indtil deres samlede lønindtægt i kalenderåret når en fastsat årlig beløbsgrænse (39.096 kr. i 2019). Det lempeligere fradrag skal give efterlønsmodtagere incitament til at tage arbejde, der er lavere lønnet, ved siden af efterlønnen.

#### 4.2.4 Eksempler på yderligere tiltag til fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet

Der findes yderligere en række eksempler på tiltag på centralt niveau, der i kombination med ovennævnte har til formål at fastholde seniorer længere i arbejde.

Tabel 3. Eksempler på tiltag på centralt niveau i Danmark til fastholdelse af seniorer

Tiltag	Beskrivelse
Seniorjob	Lov om seniorjob giver ledige a-kasemedlemmer ret til ansættelse i seniorjob, hvis de opfylder en række betingelser.
Pulje til særlig indsats til ledige over 50 år, FL § 17.46.43.30	Formålet med puljen er at hjælpe ledige over 50 år, der er i risiko for langtidsledighed, tilbage i job. Der er afsat 10,3 mio. kr. til puljen, der er tildelt fem a-kasser: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Metal A-Kasse med projektet <i>Metal 50+ i job</i></li> <li>• 3F Søhøjlandet med projektet <i>Midtjyske seniorer – Tilbage på arbejdsmarkedet</i></li> <li>• BUPL-A med projektet <i>Turn Around for +50-årige inden for FTF-området</i></li> <li>• FOA's a-kasse med projektet <i>Social- og sundhedshjælper +50</i></li> <li>• Fødevareforbundet NNF's a-kasse med projektet <i>50+ NNF</i>.</li> </ul>
Pulje til selvaktiveringsgrupper for seniorer 2019, FL § 17.59.31.15	Formålet med puljen er, at ledige personer over 50 år opnår ordinære job på arbejdsmarkedet, og at fremme nye beskæftigelsesområder for målgruppen.
Forbud mod aldersdiskrimination	Forskelsbehandlingsloven og ligebehandlingsloven fastslår, at arbejdsgivere i forbindelse med afskedigelse af en medarbejder ikke må lægge vægt på medarbejderens alder. Fra 1. januar 2016 har arbejdsgivere ikke længere kunnet vedtage, at medarbejderens ansættelsesforhold automatisk ophører, når medarbejderen fylder 70 år.
PensionsInfo	PensionsInfo er et digitalt værktøj, der viser et overblik over den enkelte persons pensionsopsparinger. Hjemmesiden giver mulighed for at beregne pensionens størrelse ved forskellige tilbagetrækningsaldre og sammenligne resultaterne. PensionsInfo er en forening og et samarbejde mellem alle danske banker, sparekasser, pensionskasser, LD, Moderniseringsstyrelsen og pensions- og forsikringselskaber.

### 4.3 Norge

I Norge er pensionsalderen fleksibel, og det er muligt at gå pension i alderen mellem 62 og 75 år. Størrelsen på den udbetalte offentlige pension afhænger af, hvor meget man har indbetalt til en personlig pensionsbeholdning gennem sit arbejdsliv. Pensionen bliver derfor større, jo længere man vælger at blive i arbejde og udskyde pensionsalderen. Foruden den offentlige alderspension er arbejdsmarkedspensioner (avtalefestede pensioner og tjenestepensioner) udbredt i Norge, og det er muligt at spare op til pension privat. For at tilskynde seniorer til at blive på arbejdsmarkedet er indtægter fra arbejde og pension helt adskilt i Norge, og samtidig betaler seniorer en lavere offentlig afgift end andre arbejdstagere.



#### 4.3.1 Regler om pensions- og tilbagetrækningsalder

De gældende pensionsregler i Norge fremgår af folketrygdloven. For at have ret til alderspension i Norge er det et krav, at man har været medlem af folketrygden i minimum tre år. Pensionsalderen er fleksibel, så den enkelte person kan påbegynde pensionsudbetalingen på et frivilligt tidspunkt i alderen 62-75 år. For at modtage alderspension inden det 67. år er det dog et krav, at man har optjent et fastsat mindste pensionsniveau.

I Norge er beslutningerne om at forlade arbejdsmarkedet og modtage pension adskilt. Det vil sige, at det er muligt for personer fra 62 år og op at arbejde og samtidig modtage alderspension, uden at der er en økonomisk reduktion i pensionen. Man vælger selv, om man vil have 20, 40, 50, 60, 80 eller 100 procent af alderspensionens sats udbetalt, mens man arbejder. Derudover bliver alderspensionen og det optjente beløb gennem en AFP-ordning højere, jo længere tid man venter med at gå på pension. For alderspension øges niveauet op til 75 år, mens AFP-ordningen øges, op til man fylder 70 år.

Ifølge Norges lov om arbejdsmiljø, arbejdstid og stillingsvern kan arbejdsforholdet bringes til ophør af arbejdsgiver, når arbejdstageren fylder 72 år. Det er tilladt for arbejdspladser at have en lavere aldersgrænse (ned til 70 år), hvis aldersgrænsen praktiseres konsekvent på tværs af alle medarbejdere.

#### 4.3.2 Pensionstyper

I Norge er det overordnet muligt at modtage fire forskellige typer pension:

- Alderspension
- Avtalefestet pension (AFP)
- Tjenestepension
- Privat pensionsordning.

#### Alderspension

Alderspension er en statsfinansieret livslang pensionsordning. Alderspensionens niveau beregnes på baggrund af den samlede indkomst gennem et helt arbejdsliv og antallet af år bosat i Norge. Herudover er alderspensionen i Norge justeret efter levealder. Det betyder, at så længe levealderen øges, må hver årgang vente længere med at udtage pension end den forrige for at opnå samme årlige udbetaling af alderspension.

Alderspensionen er opdelt i en indtjeningspension og en garantipension:

- *Indtjeningspensionen* opspares gennem lønindtægt, hvor 18,1 procent af indtægten indbetales til en personlig pensionsbeholdning. Offentlige overførsler som for eksempel sygepenge, arbejdsafklaringspenge og omsorgsløn beregnes også som

#### Om folketrygden i Norge

Folketrygden er et nationalt, socialt forsikringsssystem, der for medlemmer giver ret til offentlige ydelser i Norge, herunder alderspension. Personer, der er bosat i Norge, er som udgangspunkt medlemmer af folketrygden.

pensionsgivende indtægt. Man kan maksimalt optjene en årlig indtjeningspension på 18,1 procent af 7,1 gange grundbeløbet (18,1 procent af 687.869 norske kr. i 2018).

- *Garantipension* gives til personer, der har haft en lav eller ingen pensionsgivende indtægt. For at opnå fuld garantipension skal man have boet eller arbejdet i Norge i minimum 40 år og have været medlem af folketrygden i minimum tre år. For personer, der har boet eller arbejdet i Norge i mindre end 40 år, reduceres garantipensionen.

### **Avtalefestet pension (AFP)**

AFP-ordningen er sikret gennem en aftale mellem staten og arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer og fungerer som en lønindskudsordning, hvor arbejdsgiveren forpligter sig til at indbetale minimum to procent af medarbejderens løn på en AFP-opsparring. Ordningen omfatter alle offentligt ansatte og cirka halvdelen af de privatansatte. AFP-ordningens udformning varierer på tværs af sektorer:

- *AFP for medarbejdere i den private sektor* er en livslang overenskomstbestemt pensionsordning, der kan aktiveres fra 62-årsalderen. Størrelsen på AFP afhænger af den enkeltes pensionsgivende indtægt i aldersintervallet 13-61 år. Samtidig forøges AFP-opsparringen, hvis man vælger at vente ud over de 62 år med at modtage AFP. Staten dækker en tredjedel af udgifterne til ordningen, mens virksomheder dækker to tredjedele af udgifterne. For at optjene ret til AFP som privatansat skal man i syv ud af de sidste ni år, før man fylder 62 år, have arbejdet i en virksomhed med en overenskomst, hvori en AFP-ordning indgår. Derudover er AFP betinget af, at man samtidig modtager alderspension. Det er tilladt at arbejde ubegrænset uden reduktion i ydelsen.
- *AFP for ansatte i den offentlige sektor* kan udbetales i en tidsbegrænset periode i aldersintervallet 62-67 år. Modtagelse af AFP er betinget af, at man stopper helt med at arbejde eller arbejder deltid. Samtidig skal man have arbejdet i den offentlige sektor i tre år, inden man fylder 62 år. Fra 2020 omlægges den offentlige AFP-ordning, så den kommer til at følge de samme regler som AFP i den private sektor. AFP for offentligt ansatte bliver dermed en livslang ydelse, der kan udbetales samtidig med lønindkomst. De nuværende opsparings- og anciennitetsregler for privatansatte bliver samtidig overført til den offentlige AFP-ordning.

### **Tjenestepension**

Tjenestepension optjenes gennem ens arbejdsplads, og pensionsordningen er således finansieret gennem bidrag fra lønmodtageren selv og fra arbejdsgiveren. Obligatorisk tjenestepension trådte i kraft i 2006, og det betyder, at stort set alle arbejdsgivere i den offentlige og private sektor er forpligtede til at have en tjenestepensionsordning for deres medarbejdere.

### **Privat pensionsordning**

I Norge er det ligeledes muligt at have en privat pensionsordning i form af livrenter, en individuel kapitalforsikring eller en individuel pensionsordning (IPS/IDA). Ved udgangen af 2017 var der registreret cirka 949.000 private pensionsordninger i Norge fordelt på livrenter og IPS/IPA.

IPS/IPA kan tidligst udbetales ved 62 år, og det er maksimalt muligt at indbetale 40.000 norske kr. til ordningen årligt. Selve opsparingen er forbundet med skattefordele, mens udbetalingen beskattes som lønindtægt.

### 4.3.3 Økonomiske incitamer til fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet

I 2011 blev der gennemført en større reform af det norske pensionssystem, og i den forbindelse blev der indført en række forskellige økonomiske incitamer til fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet.

#### Indtjeningsbaseret optjeningsmodel

Den indtjeningsbaserede optjeningsmodel blev introduceret med pensionsreformen i 2011, og modellen betyder, at pensionsopsparingen vokser, jo længere man bliver på arbejdsmarkedet. Det vil sige, at en udskydelse af pensionsalderen fører til flere år med pensionsgivende indtægt og dermed højere pensionsopsparing.

AFP-ordningen for privatansatte er ligeledes afhængig af pensionsgivende indtægt (samme ordning for AFP i den offentlige sektor i 2020), og AFP-opsparingen afhænger derfor også af antal år på arbejdsmarkedet. For alderspensionen er det muligt at opspare pension, indtil man fylder 75 år, mens AFP kan opspares, indtil man fylder 70 år.

#### Ubegrænset indkomst sideløbende med modtagelse af pension

Pensionsreformen har gjort det mere økonomisk attraktivt at forblive i arbejde, samtidig med at man modtager alderspension og/eller AFP. Frem til 2008 blev alderspension for 67-69-årige reduceret, hvis man havde en årlig indtægt ved siden af alderspensionen, der oversteg grundbeløbet gange 2 (140.512 norske kr. i 2008). Alderspensionen blev reduceret med 40 procent af den arbejdsindtægt, der oversteg grundbeløbet gange 2. Efter reformen er det blevet muligt at arbejde ubegrænset ved siden af modtagelse af alderspension eller AFP uden at den årlige pensionsudbetaling bliver reduceret.

#### Afgiftslempelse

Udover de økonomiske incitamer som følge af pensionsreformen opnår seniorer en afgiftslempelse ved at forblive på arbejdsmarkedet. I Norge betaler lønmodtagere trygdeafgift af deres pensionsgivende indtægt som en del af deres medlemskab i folketrygden og opsparing til alderspension. For personer på 69 år eller derunder er trygdeafgiften 8,2 procent af den pensionsgivende indtægt. Personer over 69 år betaler til sammenligning 5,1 procent af deres pensionsgivende indtægt i trygdeafgift.

### 4.3.4 Tiltag til fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet

I Norge er der gennemført en række initiativer, der har til formål at forbedre seniorers arbejdsforhold og derigennem udskyde tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet.

Tabel 4. Andre tiltag på centralt niveau i Norge til fastholdelse af seniorer

Tiltag	Beskrivelse
Reduceret arbejdstid	Lov om arbejdsmiljø, arbejdstid og stillingsvern foreskriver, at lønmodtagere på 62 år eller derover kan få ret til reduceret arbejdstid, hvis de har en sundhedsmæssig, social eller velfærdsmæssig begrundelse, og hvis arbejdstidsreduktionen kan gennemføres uden væsentlig ulempe for arbejdspladsen.
Forlænget opsigelse	Lov om arbejdsmiljø, arbejdstid og stillingsvern begrænser virksomhedernes mulighed for at opsiges seniorer med kort frist. Lønmodtagere med mindst ti års sammenhængende ansættelse i samme virksomhed skal have en opsigelsesfrist på mindst fire måneder, hvis lønmodtageren er fyldt 50 år, mindst fem måneder, efter lønmodtageren er fyldt 55 år, og mindst seks måneder, efter lønmodtageren er fyldt 60 år.

#### Foreløbige effekter af pensionsreformen 2011

- I de første fem år efter reformen er der identificeret en stigning i antallet af ældre på 60 år eller derover i arbejde.
- Personer, der er omfattet af de nye pensionsregler, har en signifikant højere jobsandsynlighed.
- Der er en større andel af personer, der kombinerer arbejde og pension. Næsten to tredjedele af alderspensionister under 67 år har valgt at arbejde ved siden af pension.
- Andelen af 62-66-årige, der fortsat er i arbejde, er særligt steget blandt de personer, der har ret til AFP i den private sektor.

*Kilder:* Nordby og Næsheim (2016), Dahl og Lien (2013), Bräthen og Bakken (2013).

Forbud mod aldersdiskrimination	I den norske lov om arbejdsmiljø, arbejdstid og stillingsvern indgår alder som et af de forhold, det er forbudt at diskriminere på baggrund af.
Ekstra ferie	Ifølge den norske ferielov har lønmodtagere på 60 år og derover årligt ret til en ekstra uges betalt ferie.
Ret til individuel tilpasning af arbejdsopgaver	Det fremgår af lov om arbejdsmiljø, arbejdstid og stillingsvern, at arbejdsgivere har pligt til at organisere og tilrettelægge arbejdet under hensyntagen til den enkelte arbejdstagers arbejdsevne, kyndighed, alder og øvrige forudsætninger.
National seniorstrategi: Flere år – flere muligheder, regeringens strategi for et aldersvenligt samfund	I 2016 udgav den norske regering en national seniorstrategi. Strategien sætter retningen for, hvordan den norske regering ønsker at styrke mulighederne for seniorer i samfundet, herunder øge arbejdsfrekvensen blandt seniorer gennem: <ul style="list-style-type: none"> <li>• En ny arbejdsgiverstrategi for staten</li> <li>• Øget fokus på kompetenceudvikling af seniorer</li> <li>• Sundhedsrelaterede tiltag</li> <li>• Granskning af aldersgrænser på arbejdsmarkedet.</li> </ul>
Din pensjon	NAV har udviklet det digitale værktøj Din pensjon med det formål at give den enkelte person et overblik over opsparet pension. Din pensjon giver mulighed for at sammenligne forskellige scenarier for opsparring og udbetaling for at synliggøre de økonomiske incitamenter, der er inkorporeret i pensionssystemet.
Arbejdslivscenter	NAVs arbejdslivscenter er et ressource- og kompetencecenter for virksomheder, der ønsker at samarbejde med NAV om et mere inkluderende arbejdsliv. Virksomhederne indgår en formel aftale med NAV og får tilbudt en fast kontaktperson, der varetager forskellige opgaver såsom kortlægning af behov, kurser, formulering af mål og lignende.

#### 4.4 Sverige

I Sverige er pensionsalderen fleksibel, så det er muligt at få udbetalt offentlig pension, fra man er fyldt 61 år. Denne minimumsalder hæves gradvist. I Sverige afhænger pensionsydelsens størrelse af den enkeltes samlede indtægter gennem et helt arbejdsliv. Jo flere år på arbejdsmarkedet, jo større pension. Alle på arbejdsmarkedet i Sverige betaler en obligatorisk afgift til finansiering af pensionssystemet. En mindre del af afgiften bliver investeret i fonde, og afkastet af disse investeringer indgår som en del af den samlede pension. Arbejdsmarkedspensioner (tjenestepension) er udbredt i Sverige. Det er derudover muligt at spare op til pension privat. Der findes særlig gunstige skatteregler for personer over 65 år i arbejde, ligesom arbejdsgivere betaler en lavere afgift for medarbejdere, der er over 65 år. Det skal øge både udbuddet af og efterspørgslen efter seniorarbejdskraft.



##### 4.4.1 Regler om pensions- og tilbagetrækningsalder

De gældende regler om pension og tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet i Sverige fremgår af Socialförsäkringsbalken.

Der er ikke en fast pensionsalder i det svenske pensionssystem. Pensionsalderen er derimod fleksibel, i den forstand at det er muligt at få udbetalt offentlig pension (indkomstpension og præmiepension), fra man er fyldt 61 år. Denne minimumsalder hæves gradvist til 64 år i 2026. Garantipension for personer med begrænset pensionsopsparing udbetales tidligst, fra man er fyldt 65 år. Fra 2026 vil denne minimumsalder afhænge af udviklingen i den forventede levealder.

Den svenske pensionsmyndighed skelner mellem henholdsvis pensionsalder og tilbagetrækningsalder, så udbetaling af pension ikke nødvendigvis er ensbetydende med tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Det fremgår af den svenske lag om anställningsskydd, at arbejdstagere i Sverige har ret til at forblive i arbejde, indtil de fylder 67 år. Efter enighed med arbejdsgiver er det dog muligt at arbejde længere, end til man er fyldt

67 år. Den lovfæstede ret til at forblive i arbejde hæves gradvist til 69 år i 2023.

#### 4.4.2 Pensionstyper

Sveriges pensionsystem består af tre dele:

1. Allmän pension (indkomstpension, præmiepension og garantipension)
2. Tjenestepension
3. Privatopspareret pension.

#### Allmän pension

Allmän pension omfatter alle beskæftigede i Sverige og administreres af Sveriges pensionsmyndighed. Som udgangspunkt består allmän pension af to forskellige dele:

- *Indkomstpension*: I Sverige betales der for enhver person med skattepligtige indtægter 16 procent i afgift til indkomstpensionssystemet. Ved pensionering udregnes indkomstpensionens størrelse for den enkelte person på baggrund af, hvor meget der er betalt til indkomstpensionen gennem et helt arbejdsliv. Dermed afhænger pensionens størrelse af, hvor meget man har tjent gennem hele sit arbejdsliv (der findes dog et fast øvre loft for højtlønnede).
- *Præmiepension*: Gennem hele arbejdslivet afsættes 2,5 procent af de skattepligtige indtægter til præmiepension. Det afsatte beløb til præmiepension investeres i fonde, og præmiepensionens størrelse afhænger derfor også af investeringens afkast.

For personer med få eller ingen indtægter i Sverige suppleres de indkomstaafhængige pensioner med en garantipension. Garantipensionen er en grundlæggende beskyttelse, der sikrer et vist minimumsbeløb for alle pensionerede i Sverige. Garantipensionen kan højst være 8.254 svenske kr. om måneden for enlige og 7.363 svenske kr. for gifte personer. Dertil kan personer med en lav pension ansøge om boligtillæg (*bostadstillägg*) og ældreforsørgelsesstøtte (*äldreförsörjningsstöd*), fra de er fyldt 65 år.

#### Tjenestepension

Tjenestepensionen er en aftalebaseret pensionsordning, der opspares på baggrund af indbetalinger fra arbejdsgiver. Omkring 90 procent af de beskæftigede i Sverige har en tjenestepension.

#### Privatopspareret pension

Som supplement til allmän pension og tjenestepension er der mulighed for at oprette private pensionsopsparinger. Privatopspareret pension indsættes typisk på en investeringsopparingskonto (ISK) eller indbetales til en kapitalforsikring. I Sverige har omkring 24 procent i alderen 20-64 år en privat pensionsopsparring.

#### 4.4.3 Økonomiske incitamerter til fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet

Der er inkorporeret en række økonomiske incitamerter i Sveriges pensionsystem, der har til formål at tilskynde seniorer til at blive længere på arbejdsarbejdsmarkedet eller gøre det mere attraktivt for arbejdsgivere at ansætte/fastholde seniorer.

#### Livsindkomstprincippet

Pensionens størrelse afhænger af, hvor meget den enkelte har arbejdet og indtjent i løbet af et helt arbejdsliv (såkaldt pensionskapital). Det vil sige, at

flere år i arbejde alt andet lige medfører en større pensionsydelse. Der anvendes dertil mere favorable udregningsregler, i takt med at pensioneringen udskydes.

### Skatteregler

I Sverige findes der to typer fradrag i arbejdsindtægter, der har til formål at gøre det økonomisk attraktivt at forblive i arbejde: jobskattefradrag og et forhøjet grundfradrag. Fradragene gælder for personer, der ved beskatningsårets indgang er fyldt 65 år.

Jobskattefradraget gælder kun for arbejdsindtægter, mens det forhøjede grundfradrag gælder for både arbejdsindtægter og pensionsindtægter.

### Sænket arbejdsgiverafgift

Med det formål at stimulere arbejdsgiveres efterspørgsel efter seniorarbejdskraft opkræves arbejdsgivere mindre i arbejdsgiverafgift for denne målgruppe. Den almindelige arbejdsgiverafgift udgør 31,42 procent af løn og skattepligtige ydelser, mens den for medarbejdere født mellem 1938 og 1953 udgør 16,36 procent, og for personer født i 1937 eller tidligere er den tilsvarende afgift 6,15 procent.

#### 4.4.4 Tiltag til fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet

Der er iværksat en række konkrete tiltag med det formål at fastholde seniorer længere på arbejdsmarkedet i Sverige. Tabellen nedenfor viser et overblik over disse tiltag samt en kort beskrivelse heraf.

Tabel 5. Andre tiltag på centralt niveau i Sverige til fastholdelse af seniorer

Tiltag	Beskrivelse
Forbud mod aldersdiskrimination	I 2009 blev det forbudt ved lov at diskriminere på baggrund af alder på arbejdsmarkedet (diskrimineringslagen). I 2018 nedsatte den svenske regering en komite, der skal komme med anbefalinger, der kan modvirke aldersdiskrimination i praksis (Delegation för främjande av äldre arbetskraft). Komiteens arbejde afsluttes i 2020.
Ret til individuel tilpasning af arbejdsopgaver	I den svenske arbetsmiljölag fremgår det, at arbejdsgivere har pligt til at tage hensyn til medarbejderens individuelle forudsætninger for arbejdet (såkaldt arbetsanpassning). I den forbindelse nævnes alder som et forhold, der kan nødvendiggøre tilpasning af arbejdsopgaverne.
Flere midler til forskning i arbejdsmiljø og et bæredygtigt arbejdsliv	Den svenske regerings arbejdsmiljøstrategi har et bæredygtigt arbejdsliv som et af tre prioriterede områder. Det har blandt andet resulteret i, at der er afsat flere midler til forskning på området, ligesom der i 2018 er blevet etableret en ny myndighed for viden om arbejdsmiljø og arbejdsliv (Myndigheten för arbetsmiljökunskap).
Formidling af adfærdsmæssig betydning i forhold til pensionsopsparring og tilbagetrækning (informationsmateriale)	For at sikre at de økonomiske incitamenter i pensionssystemet har betydning for tilbagetrækningsadfærden, findes der en række tiltag til oplysning: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensionsmyndighedens hjemmeside: Hjemmesiden indeholder enkel formidling af systemets indretning og reglernes betydning.</li> <li>• Minpension.se: Alle med en pensionsopsparring i Sverige kan logge på minpension.se og se hele pensionsopsparringen og udarbejde pensionsprognoser. Hjemmesiden er et samarbejde mellem staten og pensionskasserne.</li> <li>• Orange kuvert: Alle, der optjener pension i Sverige, får hvert år en besked fra pensionsmyndigheden, hvor det blandt andet fremgår, hvor meget der indtil videre er tjent til offentlig pension.</li> <li>• Uttagsplan (forventes lanceret i 2019): Uttagsplan er et planlægningsværktøj udviklet af pensionsmyndigheden, der kan anvendes for personer, der nærmer sig udbetaling af pension.</li> </ul>

#### 4.5 Opsummering: pensionssystemerne i de tre lande

Kortlægningen af pensionssystemerne i Danmark, Norge og Sverige kan opsummeres således:

- I Danmark er folkepensionsalderen mellem 65,5 og 68 år afhængigt af fødselsår. For personer, der har sparet op til efterløn, er det muligt at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet tre-fem år inden folkepensionsalderen. Foruden de offentlige pensionsordninger er arbejdsmarkedspensioner udbredt i det danske pensionssystem, ligesom det er muligt at spare op privat. For at tilskynde seniorer til at blive i arbejde, selvom de har nået den formelle pensionsalder, er der en række økonomiske incitamenter i det danske pensionssystem: ventetillæg, øget fradrag for arbejdsindkomst, skattefri seniorpræmie og mulighed for udbetaling af efterlønsbidrag eller skattefri præmie ved udskydelse af efterlønnen.
- I Norge er det muligt at få udbetalt offentlig pension, fra man er fyldt 62 år. Det er muligt at få udbetalt dele af pensionen, hvis man ønsker det, og pensionen kan kombineres med arbejdsindtægter, uden at udbetalingerne påvirker hinanden. Ifølge den norske lovgivning skal der betales 18,1 procent af indtægterne til en personlig pensionsbeholdning (dog med et øvre loft). Pensionens størrelse afhænger derfor af, hvor meget man har indbetalt til pensionsbeholdningen gennem hele sit arbejdsliv, hvilket kan give et økonomisk incitament til at blive i arbejde. Som supplement til den offentlige pension har stort set alle i Norge en arbejdsmarkedspension. Med det formål at fastholde seniorer i arbejde skal personer på 69 år eller derover betale en mindre afgift til det offentlige socialsikringsystem (folketrygden), så en større del af lønnen udbetales.
- I Sverige kan man gå på pension, fra man er fyldt 61 år. Det er muligt at få udbetalt dele af pensionen, hvis man ønsker det. Ifølge den svenske lovgivning skal der betales 16 procent af de skattepligtige indtægter i afgift til pensionssystemet (dog med et øvre loft). Når man beslutter sig for at få udbetalt pension, bliver pensionsudbetalingens størrelse udregnet efter, hvor meget man har arbejdet og dermed indbetalt til pensionssystemet gennem hele arbejdslivet. Det giver et økonomisk incitament til at arbejde længere. Arbejdsmarkedspensioner er udbredt i Sverige, ligesom det er muligt at supplere med en privatopsparret pension. Der er mere lempelige skatteregler for personer over 65 år for at tilskynde seniorer til at arbejde længere. Derudover betaler arbejdsgivere mindre i arbejdsgiverafgift for denne gruppe medarbejdere. Det skal tilskynde arbejdsgiverne til at fastholde og ansætte seniorer.

Det danske pensionssystem adskiller sig især fra det norske og svenske ved, at der i både Norge og Sverige indbetales direkte til den offentlige pension igennem hele arbejdslivet, hvorfor pensionsudbetalingen afhænger af, hvor længe man har været på arbejdsmarkedet. I Danmark er folkepensionen et fast beløb, der afhænger af civilstatus, indkomst og arbejdsindtægter.

I både Norge og Sverige er beslutningerne om at få udbetalt pension og trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet i højere grad adskilt, end de er i Danmark. I Norge og Sverige er der inkorporeret incitamenter til at blive på arbejdsmarkedet, der er afkoblet fra beslutningen om at få udbetalt pension. I Danmark bliver indtægter over en vis grænse modregnet i pensionen.



# 5 Initiativer iværksat af arbejdsmarkedets parter og på arbejdspladser

Der er en række initiativer iværksat af arbejdsmarkedets parter og på de enkelte arbejdspladser, der har betydning for, om seniorer vælger at blive længere i arbejde. Disse initiativer omfatter blandt andet tiltag, der påvirker det fysiske og mentale arbejdsmiljø, og som vedrører seniorpolitikker på arbejdspladserne. Arbejdsmarkedets parter har igangsat forskellige initiativer i Danmark, Norge og Sverige.

I dette kapitel foretages en sammenligning af initiativer igangsat af arbejdsmarkedets parter og på arbejdspladser i de tre lande. Beskrivelserne er opdelt efter de tre lande og følger indenfor hvert land denne struktur:




1. Aftaler og initiativer mellem arbejdsmarkedets parter
2. Eksempler på tiltag på konkrete arbejdspladser.

De konkrete tiltag og initiativer, der er beskrevet i dette kapitel, er fremkommet som led i dataindsamlingen. De beskrevne tiltag og initiativer udgør derfor ikke en udtømmende liste over alle de initiativer, der er igangsat af parterne eller i virksomhederne i de tre lande. De initiativer, der er beskrevet i dette kapitel, dækker de tiltag og initiativer, der er blevet fremhævet af de interviewede aktører, og som er fremkommet gennem den gennemførte desk-research.

## 5.1 Forskelle og ligheder mellem de tre lande

Tabellen nedenfor indeholder en oversigt over 1) aftaler og initiativer blandt arbejdsmarkedets parter og 2) eksempler på tiltag på konkrete arbejdspladser i henholdsvis Danmark, Sverige og Norge.

Tabel 6. Oversigt over initiativer i Danmark, Norge og Sverige

	 Danmark	 Norge	 Sverige
<b>Aftaler og initiativer mellem arbejdsmarkedets parter</b>	<p>Reguleringen af løn- og arbejdsvilkår aftales som udgangspunkt mellem arbejdsmarkedets parter. Der findes derfor væsentlige forskelle mellem brancherne i forhold til seniorers mulighed for tilpasning af arbejdstid, opgaver osv.</p> <p>Nedenfor er en række eksempler på tiltag, der har til formål at fastholde seniorer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seniorfridage (fx i nogle offentlige overenskomster)</li> <li>• Seniorbonus (fx i overenskomster på det kommunale og regionale område)</li> <li>• Mulighed for seniorsamtale.</li> </ul>	<p>I Norge er seniorers rettigheder i forhold til ferie, arbejdstid og opsigelsesperiode i modsætning til Danmark reguleret i lovgivningen. De lovbestemte rettigheder kan være suppleret af udvidede rettigheder i overenskomster for visse brancher, og ellers har tiltag blandt arbejdsmarkedets parter i Norge en mere strategisk karakter.</p> <p>I Norge er Senter for seniorpolitik og aftale om et inkluderende arbejdsliv (IA-aftalen<sup>15</sup>) initieret af arbejdsmarkedets parter og finansieret af staten. Der er en høj grad af fokus på at forme den offentlige debat i en positiv seniorpolitisk retning og skabe et holdbart arbejdsmiljø for at øge fastholdelsen af seniorer. Selve udmøntningen er overladt til de enkelte arbejdspladser.</p>	<p>I Sverige reguleres løn- og arbejdsvilkår af kollektive overenskomster ligesom i Danmark. Der findes omkring 650 forskellige overenskomster. De fleste overenskomster indeholder mulighed for flexpension (delvis tilbagetrækning).</p> <p>Arbejdet med fastholdelse af seniorer i arbejde og styrkelse af arbejdsmiljø drives af organiserede samarbejder mellem arbejdsmarkedets parter indenfor sektorer (statslig, kommunal og privat sektor). Der er overvejende et forebyggende fokus på arbejdsmiljø.</p> <p>På sektorniveau har parterne initieret forskellige programmer med det formål at understøtte et bæredygtigt arbejdsliv (Hållbart arbetsliv, Suntarbetsliv, Prevent). Der findes dertil et fælles forum på tværs af sektorerne (Gilla Jobbet), hvor der er fokus på arbejdsmiljøspørgsmål.</p>
<b>Eksempler på tiltag på arbejdspladser</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seniorsamtaler</li> <li>• Seniorkonferencer</li> <li>• Seniorfridage</li> <li>• Omfordeling af opgaver eller seniorstillinger</li> <li>• Seniorkurser</li> <li>• Seniorklub</li> <li>• Helbredstjek og motion.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ekstra seniordage</li> <li>• Oplysningstiltag for både medarbejdere og ledelse</li> <li>• Individuel vejledning</li> <li>• Kompetenceudvikling</li> <li>• Seniorsamtaler</li> <li>• Motiveringsprogram.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 80-90-100-modellen: seniormedarbejdere går ned til 80 procent af arbejdstiden med 90 procent af lønnen og 100 procent indbetaling til pension</li> <li>• Oplysningstiltag for både medarbejdere og ledelse</li> <li>• Seniorressourcepulje til eventuel omlægning af arbejdsopgaver</li> <li>• Teams sammensættes på tværs af alder.</li> </ul>

Oversigten ovenfor viser følgende:

- **Vedrørende aftaler og initiativer mellem arbejdsmarkedets parter:** I Danmark findes eksempler på centralt aftalte tiltag til fastholdelse af seniorer på brancheniveau i overenskomsterne, og

<sup>15</sup> IA-aftalen har ikke kun fokus på seniorer, men har blandt andet haft som delmål at øge beskæftigelsen for personer over 50 år.

derfor varierer indsatsen på tværs af brancher. En del initiativer er ligeledes forankret lokalt uden de centrale parter mellemkomst. Flere overenskomster indeholder såkaldte seniorordninger, der kan være udformet på forskellige måder. Det kan for eksempel være ret til seniorfridage, der via overenskomst gælder for mange offentligt ansatte.

Norge adskiller sig fra Danmark ved en højere grad af lovmæssig regulering af seniorers rettigheder, hvad angår ferie, arbejdstid og opsigelsesperiode. De kollektive overenskomster i Norge er derfor et supplement til de lovfæstede rettigheder, og de kan således indeholde yderligere fridage, nedsat arbejdstid og lignende.

Arbejdsmarkedets parter i Norge har etableret fælles organisatoriske rammer for generelt at styrke fastholdelsen af seniorer på arbejdsmarkedet. Senter for seniorpolitikk er et nationalt kompetencecenter, der arbejder målrettet med at generere og formidle objektiv viden om seniorers ressourcer, mens aftalen om et mere inkluderende arbejdsliv (IA-aftalen) har et mere forebyggende perspektiv på arbejdsmiljø. Initiativerne er statsligt finansieret, men den strategiske retning fastsættes i høj grad af arbejdsmarkedets parter.

I Sverige reguleres løn- og arbejdsvilkår ligeledes i de kollektive overenskomster. Muligheden for delvis tilbagetrækning (flexpension) er udbredt i overenskomsterne i Sverige. I Sverige er der overvejende et strategisk fokus på at forbedre arbejdsmiljøet, fordi det anses som afgørende for arbejdsmarkedsfastholdelse. Arbejdsmarkedets parter samarbejder systematisk indenfor sektorer (kommunalt/landstingsmæssigt, statsligt og privat) for at styrke arbejdsmiljødagsordenen.

- **Vedrørende tiltag på arbejdspladser:** Hvad angår tiltag på arbejdspladsniveau, findes der en række af de samme eksempler på seniorpolitikker på tværs af de tre lande. Seniorpolitikkerne indeholder for eksempel seniorsamtaler, ekstra fridage, omfordeling af opgaver, kompetenceudvikling m.m.

## 5.2 Danmark

### 5.2.1 Aftaler og initiativer mellem arbejdsmarkedets parter

I Danmark findes der aftaler om seniorordninger for medarbejdere på tværs af overenskomstområder, brancher og sektorer. Der findes ikke generelle krav til, hvad en seniorordning skal indeholde, og derfor varierer den konkrete udformning på tværs af sektorer og overenskomstområder.

Som led i dataindsamlingen er der identificeret særligt fire typer initiativer med det formål at fastholde seniorer længere i arbejde:

1. Seniorfridage
2. Seniorbonus
3. Seniorsamtale
4. Gradvis tilbagetrækning for ansatte i staten.

Tabellen herunder indeholder en kort beskrivelse af, hvad initiativerne indebærer.



Tabel 7. Eksempler på aftaler mellem arbejdsmarkedets parter i Danmark med henblik på fastholdelse af seniorer i arbejde

Tiltag	Beskrivelse
Seniorfridage	Seniorfridage er overenskomstbestemte ekstra fridage til seniorer. Konkrete eksempler på denne type ordninger omfatter: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunalt ansatte, der er fyldt 60 år, har som udgangspunkt fem ekstra fridage.</li> <li>• Ansatte i staten, der er fyldt 62 år, har efter aftale med arbejdspladsen mulighed for op til en fridag med fuld løn om måneden.</li> <li>• Ansatte under HK's overenskomst på det private område (GLS-A) får en ekstra årlig fridag, hvis de er over 60 år, og yderligere en fridag, når de er fyldt 63 år.</li> <li>• En stor del af de ansatte under 3F's overenskomst kan veksle en del af pensionsbidraget til løn, der udbetales på ekstra fridage.</li> </ul>
Seniorbonus	Medarbejdere på det regionale område, der er fyldt 60 år, får som udgangspunkt en årlig seniorbonus på to procent af lønnen. Seniorbonus kan udbetales som: <ul style="list-style-type: none"> <li>• En kontant bonus</li> <li>• Betalte fridage</li> <li>• Ekstraordinær pensionsindbetaling</li> <li>• Kompetenceudviklingsforløb.</li> </ul>
Seniorsamtale	Seniorsamtaler har fokus på fastholdelse af seniormedarbejdere ved for eksempel at sætte fokus på, hvilke ønsker den enkelte medarbejder har til den resterende del af sit arbejdsliv. Kommunalt ansatte har ret til en seniorsamtale, hvis de ønsker det.
Gradvis tilbagetrækning	Ansatte i staten har mulighed for efter aftale med arbejdsgiver at trække sig gradvist tilbage, når de er fyldt 55 år. Gradvis tilbagetrækning kan enten indebære nedsat arbejdstid eller reduceret ansvar eller begge dele. I forbindelse med gradvis tilbagetrækning justeres lønnen tilsvarende med mulighed for at fastholde samme pensionsbidrag.

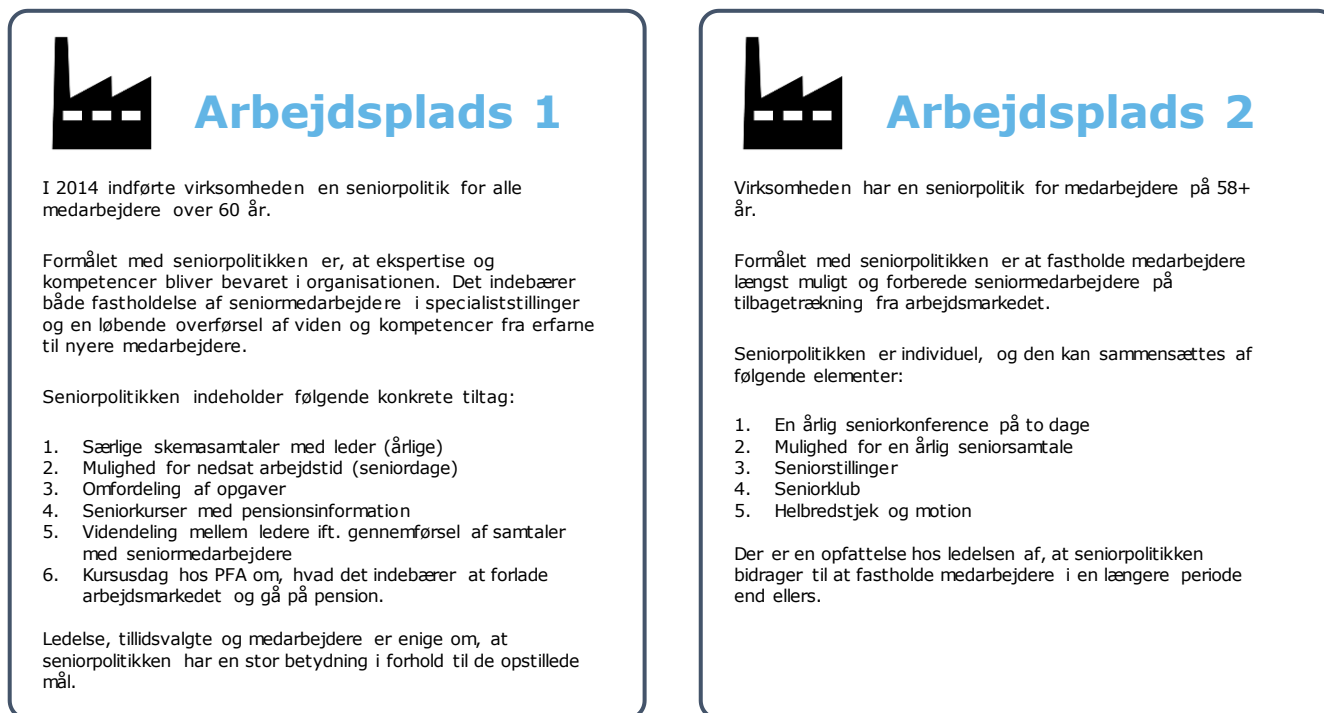
### 5.2.2 Eksempler på tiltag på arbejdspladser

TrykFonden har igangsat forskningsprojektet SeniorArbejdsLiv, hvor forskere fra Aalborg Universitet, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og TeamArbejdsliv undersøger barrierer og potentialer for en senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet på tværs af brancher. Projektet løber til og med 2019.

Som led i projektet SeniorArbejdsLiv har TeamArbejdsliv foretaget en praksisundersøgelse af ni arbejdspladser praktisering af seniorpolitik (Albertsen et al., 2018). Afrapporteringen af første del af undersøgelsen blev udgivet i december 2018 og indeholder en række casebeskrivelser af arbejdspladserne og deres seniorpolitikker.

Af disse casebeskrivelser fremgår det, at virksomhederne for eksempel arbejder med samtaler ud fra et systematisk samtalskema og individuelt tilpasset seniorpolitik, der omfatter mulighed for, at medarbejdere over 58 år kan deltage i en årlig seniorkonference af to dages varighed, få en årlig seniorsamtale, få adgang til særlige seniorstillinger, seniorklub samt helbredstjek og motion, jf. nedenfor.

Figur 11. Eksempler på tiltag på arbejdspladser i Danmark



**Kilde:** SeniorArbejdsLiv – i et praksisperspektiv (Albertsen et al., 2018).

### 5.3 Norge

#### 5.3.1 Aftaler og initiativer mellem arbejdsmarkedets parter

I Norge arbejder arbejdsmarkedets parter for et bedre og længere arbejdsliv gennem særligt tre forskellige kanaler:

1. Senter for seniorpolitikk (nationalt kompetencecenter)
2. Aftale om et mere inkluderende arbejdsmarked (IA-aftalen)
3. Ændret fordeling af arbejdsopgaver og seniorfridage.



Tabellen herunder indeholder en kort beskrivelse af, hvad initiativerne indebærer.

Tabel 8. Aftaler mellem arbejdsmarkedets parter i Norge med henblik på fastholdelse af seniorer i arbejde

Tiltag	Beskrivelse
Senter for seniorpolitikk	<p>Senter for seniorpolitikk (SSP) er et nationalt kompetencecenter, der arbejder for 1) øget beskæftigelse blandt seniorer, 2) at gøre seniorpolitik til en integreret del af virksomhedernes personalepolitikker og 3) at aflive myter og stereotyper om seniorer og øge bevidstheden om fordelene ved seniorarbejdskraft i samfundet, i arbejdslivet og hos den enkelte. Til det formål har SSP fokus på information og kommunikation, forskning og forskningsformidling samt udvikling af konkrete værktøjer som for eksempel seniorpolitisk vejleder, der understøtter virksomheder i at udarbejde en seniorpolitik.</p> <p>SSP blev etableret i 1969 af arbejdsmarkedets parter og regeringen. SSP er 100 procent finansieret af Arbejds- og socialdepartementet, og arbejdsmarkedets parter sidder i bestyrelsen.</p>
IA-aftalen	<p>Aftale om et mere inkluderende arbejdsmarked (IA-aftalen) blev første gang vedtaget i 2001 og fornyes hvert fjerde år – senest for perioden 2019-2022. Med aftalen har arbejdsmarkedets parter forpligtet sig til at arbejde målrettet for et mere inkluderende arbejdsmarked, herunder at øge beskæftigelsen for personer over 50 år med 12 måneder sammenlignet med niveauet i 2009 (delmål 3). Den nyeste IA-aftale for perioden 2019-2022</p>

---

afsætter 70 mio. i 2019 og 50 mio. norske kr. årligt i 2020-2022 til initiativer, der skal skabe et mere inkluderende arbejdsmarked. Et konkret initiativ i denne sammenhæng er såkaldte brancheprogrammer, der indebærer en fokuseret indsats i brancher med de største udfordringer, hvad angår de opstillede mål.

---

Ændret fordeling af arbejdsopgaver og seniorfridage

Der findes forskellige tiltag indenfor brancherne, der har til formål at styrke fastholdelsen af seniormedarbejdere i job. Der findes eksempelvis en særlig arbejdstidsaftale for lærere. Med aftalen får lærere reduceret deres undervisningspligt med 5,8 procent, fra det år de fylder 55 år, og med 12,5 procent, fra det år de fylder 60 år. Der er ikke tale om reduceret arbejdstid, men en ændring i fordelingen af opgaverne. Den frigjorte tid skal benyttes til pædagogisk relevant arbejde for skolen eller den enkelte lærer.

Der findes derudover eksempler på aftaler om reduceret arbejdstid og seniorfridage. Statsansatte på 62 år og derover bliver for eksempel tilbudt 8-14 ekstra fridage, og i lokale aftaler kan der herudover gives op til seks ekstra fridage.

---

### 5.3.2 Eksempler på tiltag på arbejdspladser

De afholdte interviews med aktører i Norge har vist, at Senter for seniorpolitikk spiller en central rolle i udbredelse af viden om seniorarbejdskraft og understøttelse af virksomhederne i forhold til arbejdet med fastholdelse af seniorer. I forlængelse heraf viser interviewene med arbejdsmarkedets parter i Norge, at det i høj grad er arbejdspladserne selv, der skal tage initiativ til målrettet arbejde med fastholdelse af seniorer.

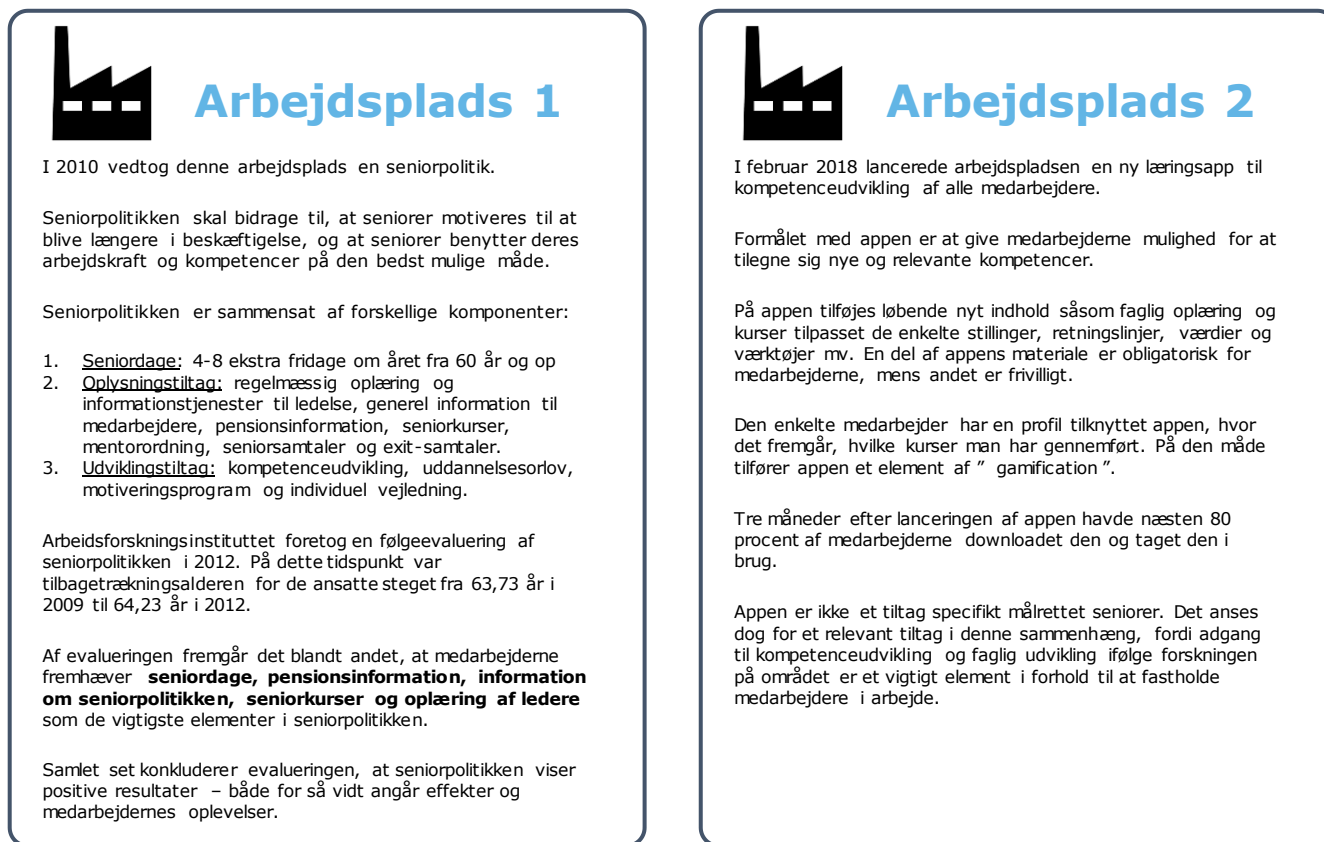
Særligt to arbejdspladser er blevet fremhævet som gode eksempler i forbindelse med de afholdte interviews.

Den første arbejdsplads implementerede i 2010 en omfattende seniorpolitik for at fastholde seniormedarbejdere længere i arbejde. Seniorpolitikken består af en række forskellige initiativer, herunder ekstra seniordage, udbredelse af information om seniorarbejdskraft og forskellige udviklingstiltag, herunder kompetenceudvikling.

Den anden arbejdsplads arbejder målrettet med løbende kompetenceudvikling af alle medarbejdere via en dertil indrettet app. Appen indeholder forskellige typer læringsindhold – både obligatorisk og frivilligt. Appen er ikke specifikt målrettet seniormedarbejdere, men indgår som et relevant tiltag i denne sammenhæng, fordi kompetenceudvikling af seniormedarbejdere har en påvist positiv effekt på arbejdsmarkedets fastholdelse, jf. afsnit 3.7.

Figuren nedenfor indeholder en beskrivelse af de to eksempler på initiativer.

Figur 12. Eksempler på tiltag på arbejdspladser i Norge



**Kilde:** Hilsen (2012) og interviews.

## 5.4 Sverige

### 5.4.1 Aftaler og initiativer mellem arbejdsmarkedets parter

Arbejdsmarkedets parter i Sverige arbejder for at fremme et bedre og længere arbejdsliv gennem særligt fire initiativer:

1. Flexpension og delpension
2. Sektorspecifikke programmer til at understøtte et bæredygtigt og længere arbejdsliv: Hållbart arbetsliv (statslig sektor), Suntarbetsliv (kommunal sektor og landstingssektor) og Prevent (privat sektor)
3. Forskning og udvikling gennem AFA Försäkring
4. Fælles forum på tværs af parterne for at styrke et forebyggende og sundhedsfremmende arbejdsmiljø (Gilla Jobbet)
5. Omstillingsfonde.



Tabellen herunder indeholder en kort beskrivelse af, hvad initiativerne indebærer.

Tabel 9. Aftaler mellem arbejdsmarkedets parter i Sverige med henblik på fastholdelse af seniorer i arbejde

Tiltag	Beskrivelse
Flexpension og delpension	Flexpension og delpension er aftalebaserede ordninger, der giver beskæftigede seniorer mulighed for et mere fleksibelt arbejdsliv, og som har til formål at fremme fastholdelse på arbejdsmarkedet. Flexpension og delpension er gradvist blevet en mulighed i flere forskellige sektorer – de omfatter i dag både statsansatte, ansatte i kommuner og landsting og de fleste privatansatte. Mulighederne og vilkårene for flexpension og delpension varierer på tværs af aftaleområder, for eksempel hvad angår aldersgrænse, udbetaling af tjenestepension og

	<p>optjening. For statsligt ansatte kan delpension bevilges til ansatte fra 61 til 65 år. Delpension er begrænset til den statslige sektor og giver mulighed for, at den pågældende kan få 80 procent af sin indkomst for 50 procent af arbejdstiden (deltidsstilling).</p>
Sektorspecifikke programmer	<p><i>Hållbart arbetsliv</i> er et konkret forsknings- og udviklingsprogram igangsat i 2017 af Partsrådet (samarbejde mellem parterne i den statslige sektor). Indenfor programmet tilbyder Partsrådet operativ konsulentbistand til arbejdspladserne i staten, der har mulighed for at vælge mellem fem forskellige tjenester.</p> <p><i>Suntarbetsliv</i> er et initiativ fra 2012 målrettet arbejdspladser i kommune- og landstingssektoren. <i>Suntarbetsliv</i> skal gøre viden om forebyggelse og sundhedsfremmende og rehabiliterende indsatser mod arbejdsrelateret sygdom og arbejdsskader mere tilgængelig, ligesom initiativet udvikler konkrete værktøjer hertil, blandt andet ved bedste praksis-eksempler og en særlig uddannelse i arbejdsmiljø for ledelsespersoner.</p> <p><i>Prevent</i> blev etableret af parterne i den private sektor i 1942 med det formål at give arbejdspladserne konkrete værktøjer og metoder til et godt arbejdsmiljø. Prevent har blandt andet udviklet en række uddannelser, for eksempel om bedre arbejdsmiljø for chefer og organisatorisk og socialt arbejdsmiljø i praksis, en tjekliste til systematisk arbejdsmiljøarbejde, håndbøger og onlinekurser.</p>
Forskning og udvikling gennem AFA Försäkring	<p>AFA Försäkring administrerer overenskomstansattes forsikringer (privatansatte og ansatte i kommuner, landsting og regioner) og ejes af arbejdsmarkedets parter. AFA Försäkring investerer i forskning og udvikling indenfor arbejdsmiljøområdet og har blandt andet afsat 30 mio. svenske kr. til forskning i, hvordan arbejdslivet kan gøres mere bæredygtigt. Sådanne tiltag vedrører alle beskæftigede, men er også særlig relevante for seniorer, fordi det fysiske og mentale arbejdsmiljø er centrale faktorer i beslutningen om, om man ønsker at blive på arbejdsmarkedet.</p>
Gilla Jobbet	<p>Et tværsektorielt forum til belysning af arbejdsmiljørelaterede spørgsmål, der blev oprettet i 2011. Forummets medlemmer er AFA Försäkring, Prevent, Suntarbetsliv, arbejdsgiverorganisationer og fagforbund i den private sektor og kommune- og landstingssektoren. Aktørerne har for eksempel udviklet et onlinesystem til understøttelse af det systematiske arbejde med at rapportere og følge op mv. Arbejdet har betydning for beskæftigede seniorer, der i kraft af deres biologiske alder især påvirkes af det fysiske arbejdsmiljø.</p>
Omstillingsfonde	<p>Som supplement til arbejdsløshedsforsikring og den offentlige beskæftigelsespolitik findes der såkaldte omstillingsfonde indenfor de kollektive aftaleområder. Fondene dækker udgifter til beskæftigelsesrettede indsatser for afskedigede medarbejdere. Eksempler på indsatser er kompetenceudvikling, uddannelse eller validering. Fondene finansieres gennem indbetalinger fra arbejdsgiverne, og bidraget varierer på tværs af områder. For tjenestemænd i den private sektor indbetales eksempelvis 0,3 procent af virksomhedens lønudbetalinger til de omfattede medarbejdere. Indsatserne i regi af omstillingsfondene gælder for beskæftigede i alle aldre, men anses også for relevante for seniorer, fordi det giver mulighed for omstilling og tilpasning af arbejdet, så det bedre passer til den enkeltes forudsætninger, for eksempel hvad angår fysisk eller mentalt arbejdsmiljø.</p>

#### 5.4.2 Eksempler på tiltag på arbejdspladser

De afholdte interviews med aktører i Sverige viser, at arbejdsmarkedets parter er tæt involveret på lokalt niveau i forhold til at styrke arbejdspladsernes arbejde med arbejdsmiljø, herunder fastholdelse af seniorer i arbejde. Det kommer for eksempel til udtryk ved, at Partsrådet (parterne i den statslige sektor) yder udførende konsulentbistand til arbejdspladser i regi af *Hållbart arbetsliv*. Partsrådet tilbyder bistand i form af evidensbaserede tjenester, der på forskellig vis har til formål at forbedre arbejdsmiljøet på den enkelte arbejdsplads. Tjenesterne indeholder for eksempel workshop om udfordringer og potentialer, organisationskortlægning og it-værktøj. Tjenesterne er nærmere beskrevet i afsnit 6.4.2.

Derudover findes der i Sverige en række eksempler på arbejdspladser, der arbejder specifikt med fastholdelse af seniorer, blandt andet ved hjælp af særlige arbejdstidsordninger for medarbejdere over en vis alder. På



baggrund af dataindsamlingen er der identificeret to arbejdspladser, der har iværksat særlige seniorinitiativer.

Den første svenske arbejdsplads har afprøvet en arbejdstidsmodel, der indebærer nedsat arbejdstid for seniorer til 80 procent med 90 procent af lønnen og 100 procent indbetaling til pension (80-90-100-modellen).<sup>16</sup> Modellen har vist positive resultater i form af mindre sygefravær, hurtigere tilbagevenden til jobbet og forøget energi/motivation hos medarbejderne. Derfor er modellen blevet udbredt til alle kommunens forvaltninger.

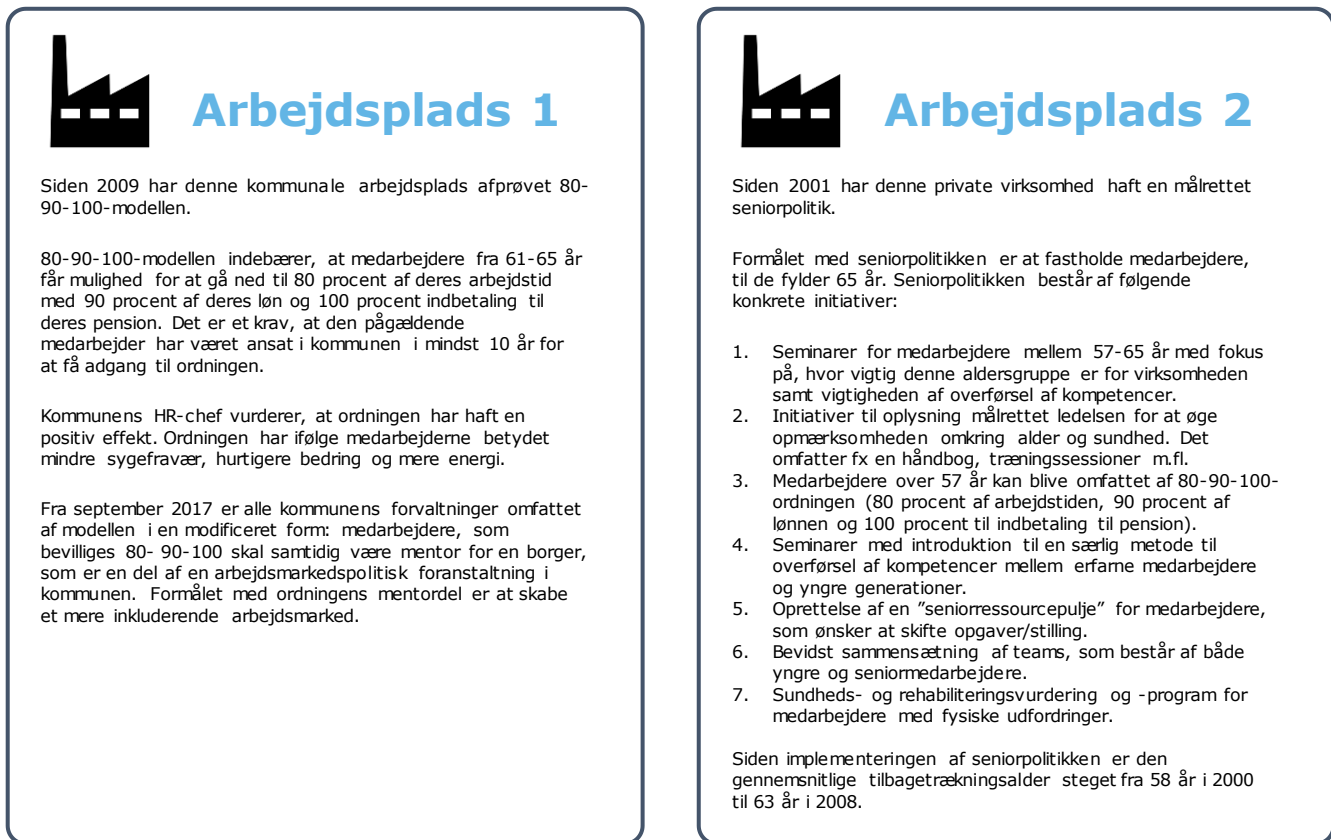
På den anden arbejdsplads får alle medarbejdere på over 57 år en række tilbud, der tilsammen har til formål at fastholde medarbejderne længere i arbejde. Det omfatter eksempelvis seminarer, 80-90-100-modellen, en seniorressourcepulje m.m. Derudover indeholder seniorpolitikken en række generelle tiltag for ledelse og medarbejdere, der skal understøtte fastholdelsen af seniorer. Det er for eksempel ledelsesseminarer, generel oplysning af organisationen og aldersbetinget sammensætning af teams. Siden implementeringen af seniorpolitikken er den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder steget betydeligt (fra 58 år i 2000 til 63 år i 2008).

Figuren nedenfor viser en mere uddybende beskrivelse af de to eksempler.

---

<sup>16</sup> I dansk kontekst har der været arbejdet med en lignende ordning hos eksempelvis Arriva.

Figur 13. Eksempler på tiltag på arbejdspladser i Sverige



**Kilde:** [suntarbetsliv.se](http://suntarbetsliv.se) og Eurofound (2011).

## 5.5 Opsummering: initiativer og tiltag i de tre lande

Kortlægningen af initiativer iværksat af arbejdsmarkedets parter og arbejdspladser i Danmark, Norge og Sverige kan opsummeres således:

- I Danmark er indsatsen for fastholdelse af seniorer i arbejde primært udmøntet i de enkelte overenskomster. Det er derfor forskelligt på tværs af brancher, hvilke vilkår der gælder for seniorer. I overenskomsterne findes der aftaler om seniorordninger i forskellige udformninger, for eksempel med seniorfridage, seniorbonus og seniorsamtale.
- I Norge er seniorers arbejdstid i vid udstrækning reguleret i loven, og det giver seniorer ret til reduceret arbejdstid, ekstra ferie mv. Der findes supplementer til de lovgivningsmæssige rettigheder i nogle overenskomster. I Norge har arbejdsmarkedets parter taget initiativ til generelle tiltag, der kan have en positiv betydning for fastholdelsen af seniorer: 1) et nationalt kompetencecenter (Senter for seniorpolitik), der arbejder målrettet med produktion og formidling af viden om seniorarbejdskraft og 2) en forpligtende aftale om inkluderende arbejdsliv, hvor et af målene har været at fastholde personer over 50 år længere i arbejde.
- I Sverige reguleres seniorers arbejdsvilkår i de enkelte overenskomster. På generelt niveau er arbejdet med fastholdelse af seniorer en integreret del af et bredere fokus på at skabe et holdbart arbejdsliv ved at fokusere på arbejdsmiljøet. Arbejdsmarkedets parter har indenfor den private, statslige og kommunale sektor etableret organisationer, der understøtter arbejdspladsernes arbejde med at styrke arbejdsmiljøet.

## 6 Gode erfaringer fra Sverige og Norge

Dette kapitel indeholder en beskrivelse af 11 identificerede gode erfaringer fra Sverige og Norge vedrørende fastholdelse af seniorer i arbejde. Nogle af erfaringerne er tiltag specifikt målrettet seniorer, mens andre har et forebyggende sigte og dermed et bredere fokus på arbejdsmiljø.

De gode erfaringer, som præsenteres i dette kapitel, er identificeret ved, at de lever op til følgende:

- Tiltaget er blevet fremhævet som en god erfaring på flere af de afholdte interviews med ministerier, myndigheder, arbejdsmarkedets parter mv., og/eller
- Der er blevet fremhævet positive effekter af tiltaget i studier af fastholdelse af seniorer i arbejde.

De 11 identificerede erfaringer fra Norge og Sverige er i dette kapitel beskrevet med udgangspunkt i den kontekst, hvori de findes. Erfaringerne sammenholdes i denne forbindelse ikke med danske forhold. I det tilhørende idekatalog er erfaringerne omsat til ideer, der er tilpasset en dansk kontekst.

De gode erfaringer er inddelt i fem kategorier: 1) økonomiske incitamerter, 2) viden og oplysning, 3) forpligtende målsætninger, 4) støtte til arbejdspladser og 5) fleksibilitet i arbejdstiden. Tabellen herunder viser en oversigt over de gode erfaringer indenfor hver kategori.

Tabel 10. Oversigt over gode erfaringer fra Sverige og Norge

	<b>Økonomiske incitamerter</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Længere tid i arbejde giver mere i pension, fordi pensionen afhænger af den samlede indbetaling</li> <li>2. Indtægter fra arbejde og pension påvirker ikke hinanden i udbetalingen</li> <li>3. Forhøjet jobskattefradrag og grundfradrag for personer over 65 år</li> <li>4. Lavere arbejdsgiverafgift for ansatte over 65 år</li> </ol>
	<b>Viden og oplysning</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Målrettet holdningsbearbejdning gennem formidling og produktion af viden om seniorarbejdskraft</li> <li>6. Årlig meddelelse med egne pensionsoplysninger</li> </ol>
	<b>Forpligtende målsætninger</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Forpligtende aftale med konkret mål for fastholdelse af seniorer i arbejde</li> </ol>
	<b>Støtte til arbejdspladser</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Fast kontaktperson for arbejdspladser, som arbejder målrettet med at forbedre arbejdsmiljøet</li> <li>9. Fem tjenester til arbejdspladser, som vil skabe et bedre arbejdsliv</li> </ol>
	<b>Fleksibilitet i arbejdstiden</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. Mulighed for at gå ned i arbejdstid i overgangen mellem arbejde og pension</li> <li>11. 80-90-100-modellen for arbejdstid</li> </ol>

De følgende afsnit indeholder en uddybende beskrivelse af hver af de gode erfaringer indenfor de fem kategorier.

### 6.1 Økonomiske incitamerter

Dette afsnit indeholder en uddybende beskrivelse af fire gode erfaringer med tiltag, der kan give et større økonomisk incitament til at blive længere på arbejdsmarkedet.

#### 6.1.1 Længere tid i arbejde giver mere i pension, fordi pensionen afhænger af den samlede indbetaling (Sverige/Norge)

##### God erfaring nr. 1:

I Sverige og Norge afhænger størrelsen på den udbetalte offentlige pension af den enkeltes samlede indbetaling til pensionssystemet gennem hele arbejdslivet. Det kan give seniorer incitament til at blive længere i arbejde, fordi pensionsudbetalingen bliver større for hvert ekstra år på arbejdsmarkedet. Effektstudier viser, at dette har ført til øget arbejdsmarkedsdeltagelse for seniorer.

I både Sverige og Norge er pensionssystemet indrettet således, at størrelsen på de offentligt udbetalte pensioner afhænger af, hvor meget den enkelte har arbejdet og dermed bidraget til finansieringen af pensionssystemet. Sammenhæng mellem pensionens størrelse og arbejdshistorik skaber et økonomisk incitament til at blive på arbejdsmarkedet (Laun & Palme, 2017).

Sverige introducerede den indkomstbestemte optjeningsmodel med pensionsreformen i 1998, mens Norge har implementeret den i forbindelse med pensionsreformen i 2011.

Selve beregningen af pensionens størrelse er forskellig i de to lande:

- I Sverige udregnes pensionsbeløbets størrelse ud fra, hvor meget man har indbetalt i afgift til pensionssystemet gennem hele sit arbejdsliv. Der findes dog et øvre loft for, hvor stort et beløb der indbetales. Selve beregningen af pensionen afhænger af den enkelte persons pensionskapital. Pensionskapitalen beregnes som antal år med løn delt med et fastsat delingstal.
- I Norge sker indbetalingen til pensionssystemet til en individuel pensionsbeholdning. Ligesom i Sverige findes der en øvre grænse for, hvor meget der kan indbetales til beholdningen.

Selvom modellerne er lidt forskellige i de to lande, så er der i begge lande foretaget analyser af de indbyggede økonomiske incitamenters betydning, der viser, at de indbyggede økonomiske incitamerter har en positiv effekt på seniorers arbejdsmarkedsdeltagelse<sup>17</sup> (Laun & Palme, 2017; Johansson et al., 2018; Hernæs et al., 2016).

<sup>17</sup> Evalueringen af den norske pensionsreform har vist, at arbejdsudbuddet i den private sektor er steget med op til 30 procent for 63-årige og 46 procent for 64-årige (Hernæs et al., 2016).

### 6.1.2 Indtægter fra arbejde og pension påvirker ikke hinanden i udbetalingen (Norge)

#### God erfaring nr. 2:

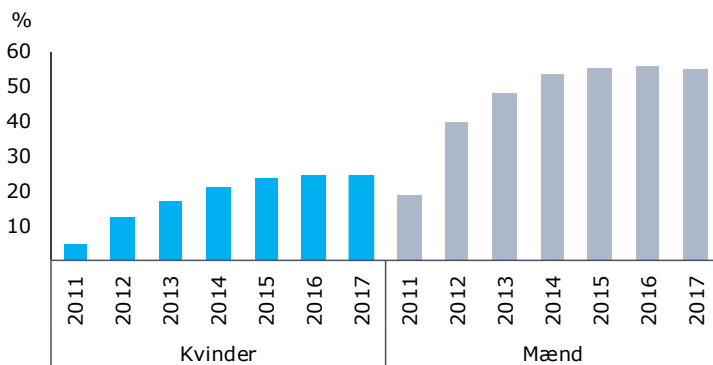
I Norge kan man som 62-årig eller derover få udbetalt hele eller dele af sin pensionsydelse efter eget valg. Arbejder man, samtidig med at man får udbetalt sin pension, har indtægterne fra arbejde ikke betydning for, hvor meget man får udbetalt i pension. Det kan give et økonomisk incitament til at blive ved med at arbejde, efter man har nået pensionsalderen, fordi den samlede månedlige udbetaling bliver større.

Når man når den alder, hvor man kan få udbetalt pension, har indtægter fra arbejde ikke betydning for, hvor meget man kan få udbetalt i pension i Norge. Med andre ord sker der ingen regulering i den udbetalte pension, hvis man samtidig har indtægter fra arbejde. Formålet med dette er at skabe klare økonomiske incitament til, at den enkelte vælger at blive længere i beskæftigelse.

I Norge kan den enkelte vælge at få udbetalt enten 0, 25, 50, 75 eller 100 procent af sin offentlige pension, når han/hun fylder 62 år.

Muligheden for frit at kombinere arbejde og pension for ansatte i den private sektor blev indført i Norge med pensionsreformen i 2011. Der er gode erfaringer med dette tiltag, idet langt flere seniorer benytter sig af muligheden (Norges forskningsråd, 2017). Figuren herunder viser udviklingen i andelen af arbejdstagere i alderen 62-66 år, der kombinerer arbejde og pension fra 2011 til 2017.

Figur 14. Andel arbejdstagere mellem 62 og 66 år, der kombinerer arbejde og pension i andet kvartal fordelt på køn (procent)



**Kilde:** Pensjonspolitisk arbeidsgruppe, 2018: Arbeid, pensjon, og inntekt i den eldre befolkningen.

### 6.1.3 Forhøjet jobskattefradrag og grundfradrag for personer over 65 år (Sverige)

#### God erfaring nr. 3:

I Sverige får alle personer over 65 år et forhøjet fradrag på indkomst og en lavere skattesats på arbejdsindtægter. De skattemæssige fordele giver den enkelte person mulighed for at få en større del af sine indkomster udbetalt, og derfor kan det give et økonomisk incitament til at blive i arbejde, selvom man har nået pensionsalderen.

Med henblik på at stimulere udbuddet af seniorarbejdskraft i Sverige er der indført to forskellige tiltag, som kan gøre det mere økonomisk attraktivt for personer over 65 år at forblive i beskæftigelse:

1. Forhøjet jobskattefradrag: Siden 2007 har personer, der ved beskatningsårets indgang er fyldt 65 år, fået en skattereduktion på indtægter fra arbejde. Det vil sige, at personer over 65 år med denne ordning får en lavere skattesats end personer under 65 år.
2. Forhøjet grundfradrag: Siden 2009 har personer, der ved beskatningsårets indgang er fyldt 65 år, haft et forhøjet fradrag i den skattepligtige indkomst.<sup>18</sup> Det vil sige, at personer over 65 år med denne ordning får en lavere skattepligtig indkomst end personer under 65 år.

Der er lavet en effektanalyse af de lempeligere skatteregler for seniorer (Laun, 2017). Resultaterne viser, at der er en positiv effekt i forhold til at fastholde seniorer i beskæftigelse.<sup>19</sup>

### 6.1.4 Lavere arbejdsgiverafgift for ansatte over 65 år (Sverige)

#### God erfaring nr. 4:

I Sverige betaler arbejdsgiverne en lavere arbejdsgiverafgift for medarbejdere over 65 år end for andre ansatte. Når arbejdsgiverne betaler mindre for ansatte over 65 år, kan de have et incitament til at fastholde og ansætte denne målgruppe.

For at stimulere efterspørgslen efter seniorarbejdskraft i Sverige blev arbejdsgiverafgiften sænket samtidig med introduktionen af jobskattefradraget i 2007, jf. god erfaring nr. 3, så arbejdsgivere betaler mindre i afgift for medarbejdere over 65 år.

Den almindelige arbejdsgiverafgift i Sverige udgør 31,42 procent af løn og skattepligtige ydelser, mens den for medarbejdere født mellem 1938-1953 udgør 16,36 procent, og for personer født i 1937 eller tidligere er den tilsvarende afgift 6,15 procent.

Effekten af den lavere arbejdsgiverafgift for seniormedarbejdere er blevet undersøgt i forbindelse med effektanalysen af den lavere skattesats for

<sup>18</sup> Oprindeligt var det forhøjede grundfradrag indkomstbestemt for personer over 65 år. Siden 2010-2011 har samtlige personer over 65 år været omfattet af ordningen (Finansdepartementet, 2018).

<sup>19</sup> Analysen viser, at der er en signifikant positiv effekt på arbejdsudbuddet efter ændringen af skattereglerne. Forskellen er 4,2 procentpoint eller 5,6 procent (Laun, 2017).

arbejdsindtægter, da de blev indført på samme tid. I analysen er der påvist en positiv effekt på fastholdelsen af seniorer i arbejde (Laun, 2017).

## 6.2 Viden og oplysning

Dette afsnit indeholder en beskrivelse af gode erfaringer, for så vidt angår viden om seniorarbejdskraft og oplysning af den generelle befolkning.

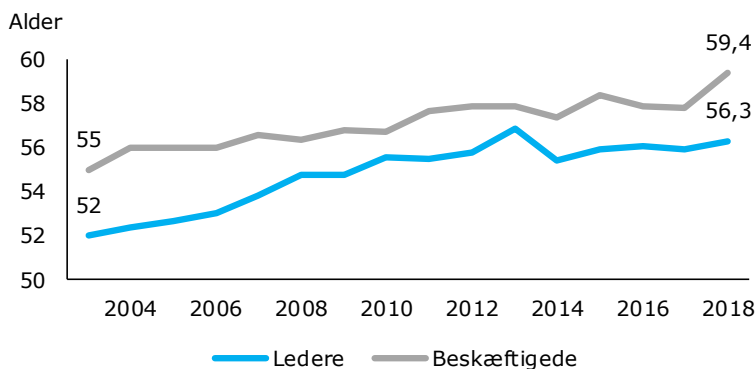
### 6.2.1 Målettet holdningsbearbejdning gennem formidling og produktion af viden om seniorarbejdskraft (Norge)

#### God erfaring nr. 5:

I Norge arbejdes der målrettet med at påvirke den generelle holdning til seniorarbejdskraft i positiv retning gennem produktion og formidling af viden og oplysning indenfor området. Den generelle holdning til seniorer i samfundet er vigtig for, at seniorer opfattes som en ressource og dermed i højere grad vil blive i arbejde, såfremt de har forudsætningerne for det.

I Norge er der de seneste år sket en udvikling i holdningen til, hvornår man bliver opfattet som ældre i arbejdslivet. I 2004 opfattede beskæftigede i gennemsnit personer på 55 år og derover som ældre, mens ledere anså personer på 52 år og derover som ældre i arbejdslivet. I 2018 er den gennemsnitlige opfattelse af, hvornår man er ældre, steget til 59,4 år blandt beskæftigede og 56,3 år blandt ledere, jf. figuren nedenfor.

Figur 15. Udviklingen i lederes og beskæftigedes opfattelse af, i hvilken alder personer bliver opfattet som ældre i arbejdslivet (2003-2018)



**Kilde:** Norsk seniorpolitisk barometer 2018 – Ledere i arbejdslivet og Norsk seniorpolitisk barometer 2018 – Yrkesaktiv befolkning (15-74-årige).

Lederes og kollegers syn på, hvornår man er en ældre medarbejder, og hvad det indebærer at være ældre, har betydning for den enkeltes beslutning om at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet og gå på pension, jf. afsnit 3.6.

I Norge er det målrettede arbejde med produktion og formidling af viden om seniorarbejdskraft forankret i Senter for Seniorpolitikk (SSP). SSP er et nationalt kompetencecenter, som arbejder med stimulering og udvikling af god seniorpolitik i arbejdslivet. SSP's overordnede målsætning er tredelt:

1. Bidrage til en øget beskæftigelse blandt personer over 50 år
2. Understøtte, at seniorpolitik eller seniorperspektivet integreres i virksomhedernes personalepolitikker

3. Skabe større seniorpolitisk bevidsthed og kompetence i samfundet, i arbejdslivet og hos den enkelte.

Der er ansat otte medarbejdere i SSP, som arbejder for at indfri de ovennævnte målsætninger gennem en række forskellige indsatser. Disse indsatser omfatter blandt andet investering i forsknings- og udviklingsprojekter, lettilgængelig formidling af viden og resultater, informationskampagner for at øge bevidstheden om seniorer som en værdifuld ressource på arbejdsmarkedet, oplæring af ledelse og tillidsrepræsentanter, seniorpolitisk vejleder med flere.

SSP blev etableret i 1969 af arbejdsmarkedets parter samt regeringen og er 100 procent finansieret af Arbejds- og socialdepartementet. Arbejdsmarkedets parter sidder i bestyrelsen.

### 6.2.2 Årlig meddelelse med egne pensionsoplysninger (Sverige)

#### God erfaring nr. 6:

I Sverige modtager alle personer, som indbetaler til det offentlige pensionssystem, hvert år en meddelelse med en overskuelig oversigt over deres samlede pensionsopsparing. Meddelelsen skal sikre et vedvarende og løbende fokus på pension og de økonomiske incitamenter, der er ved at blive længere i arbejde.

Siden 1999 har den svenske pensionsmyndighed sendt en orange kuvert til alle, som har en pensionsopsparing i Sverige. Meddelelsen indeholder en oversigt over den samlede pensionsopsparing og en henvisning til pensionsmyndighedens pensionsprognoseberegner. Den orange kuvert sendes i dag digitalt.

Den årlige pensionsmeddelelse har til formål at øge den generelle bevidsthed om, hvordan adfærd påvirker pension. Den skal gøre information om pension lettere tilgængelig for alle i Sverige, ligesom den skal bidrage til forståelsen af arbejdes betydning for pension.

### 6.3 Forpligtende målsætninger

I dette afsnit beskrives en erfaring fra Norge, som handler om at forpligte de centrale aktører på området til at arbejde målrettet for at skabe gode forudsætninger for, at seniorer vælger at blive længere på arbejdsmarkedet.

#### 6.3.1 Forpligtende aftale med konkret mål for fastholdelse af seniorer i arbejde (Norge)

#### God erfaring nr. 7:

I Norge har arbejdsmarkedets parter og regeringen indgået en forpligtende aftale, hvor der blandt andet er sat et konkret mål om at øge beskæftigelsen for personer over 50 år. Parterne peger selv på, at aftalen har været afgørende for at øge beskæftigelsen for personer over 50 år, fordi der med aftalen er skabt konsensus og opbakning til dagsordenen.

Siden 2001 har den norske regering og arbejdsmarkedets parter i Norge indgået aftaler på nationalt niveau om et mere inkluderende arbejdsliv (IA-aftaler) for perioder af fire år ad gangen. I aftalen for perioden 2014-2018

Figur 16. Eksempel på orange kuvert fra pensionsmyndigheden i Sverige





var et af delmålene, at beskæftigelsen for personer over 50 år skulle øges med et år.

Den konkrete udmøntning af arbejdet indenfor IA-aftalen er finansieret af staten og organiseres lokalt af såkaldte IA-råd, der består af regionale repræsentanter fra myndighederne (NAV og Arbejdstilsynet) og parterne.

Opfølgning på aftalen på nationalt niveau foretages af et råd – Arbejdslivs- og pensjonspolitisk råd – der er sammensat af de relevante myndigheder og hovedorganisationerne. Rådet ledes af arbejds- og socialministeren.

Der forelægger ikke dokumentation af IA-aftalens effekter (Faggruppen for IA-avtalen, 2018). Delmålet om at øge beskæftigelsen for personer over 50 år blev dog indfriet ved udgangen af 2017 og dermed et år inden aftalens udløb (Frøylund et al., 2018).

#### **6.4 Støtte til arbejdspladser**

Arbejdspladserne har stor betydning for, om seniorer vælger at blive i arbejde, selvom de har nået en alder, hvor det er muligt at trække sig helt tilbage fra arbejdsmarkedet og gå på pension. I Norge og Sverige er der forskellige gode erfaringer med, hvordan arbejdspladserne kan indrette sig, så de skaber de bedste forudsætninger for et holdbart arbejdsliv – og dermed bedre kan fastholde seniorer.

##### **6.4.1 Fast kontaktperson for arbejdspladser, som arbejder målrettet med at forbedre arbejdsmiljøet (Norge)**

###### **God erfaring nr. 8:**

I Norge har virksomhederne mulighed for at få en fast tilknyttet kontaktperson, som understøtter virksomhederne i deres arbejde for et bedre arbejdsmiljø. Støtten er gratis for virksomhederne. Der er tale om en forebyggende indsats for et mere holdbart arbejdsliv. I interviews fremhæves det, at indsatsen bidrager til at fastholde seniorer i arbejde.

For at understøtte de enkelte virksomheder og arbejdspladser i deres arbejde med at forbedre arbejdsmiljøet er der etableret lokale arbejdslivscentre i Norge indenfor rammerne af IA-aftalen. Arbejdslivscentrene er forankret i NAV.

Alle arbejdsgivere i Norge kan tage del i IA-arbejdet ved at indgå en formel samarbejdsaftale med NAV's arbejdslivscenter og arbejdspladsens tillidsrepræsentant. Med en sådan samarbejdsaftale er disse såkaldte IA-virksomheder forpligtede på både arbejdsgiversiden og arbejdstagersiden (gennem tillidsrepræsentanten) til systematisk at samarbejde for et mere inkluderende arbejdsliv.

IA-virksomhederne får tilknyttet deres egen kontaktperson i NAV's arbejdslivscenter. Kontaktpersonen varetager forskellige opgaver, såsom kortlægning af behov, formulering af aktivitetsmål, kurser mv.

Ved udgangen af 2017 var der registreret 59.750 IA-virksomheder (med tilsammen 1.563.255 ansatte) i Norge. Det svarer til 2,9 procent af de norske virksomheder og 58 procent af alle beskæftigede.

Der er foretaget evalueringer af arbejdslivscentrenes betydning for virksomhederne i Norge. Evalueringerne viser generelt tilfredshed med den støtte, virksomhederne får (Faggruppen for IA-avtalen, 2018). Det varierer dog på tværs af provinser.

#### **6.4.2 Fem tjenester til arbejdspladser, som vil skabe et bedre arbejdsliv (Sverige)**

##### **God erfaring nr. 9:**

I Sverige har arbejdspladser i den statslige sektor mulighed for at få operativ støtte i form af fem forskellige tjenester med det formål at forbedre arbejdsmiljøet. De fem tjenester bidrager til et mere holdbart arbejdsliv for ansatte i den statslige sektor, og det har indirekte betydning for seniorers forudsætninger for at blive længere i arbejde.

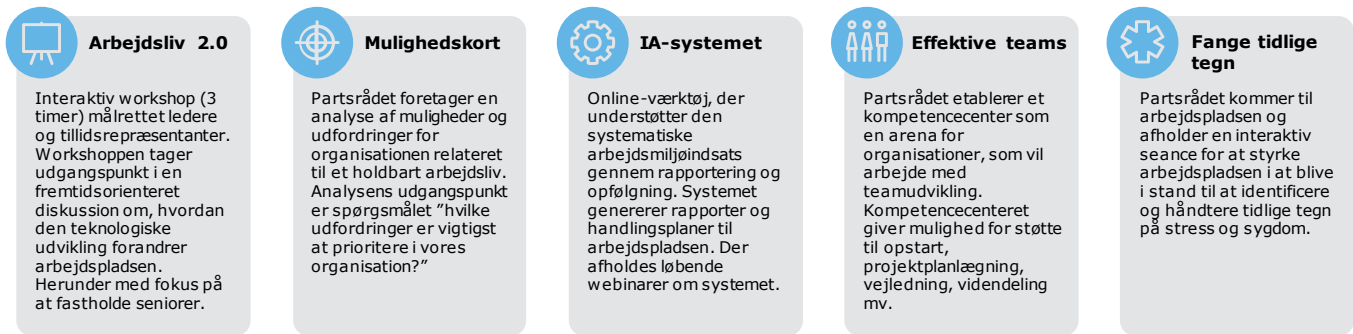
Arbejdsmarkedets parter indenfor den statslige sektor i Sverige har et institutionaliseret samarbejde i regi af organisationen, Partsrådet. Et af Partsrådets fem arbejdsområder er at skabe et holdbart arbejdsliv og herunder gode forudsætninger for et længere arbejdsliv. I programmet Hållbart arbetsliv tilbyder Partsrådet gratis, skræddersyet støtte til alle interesserede statslige arbejdspladser. Støtten udgør fem forskellige tjenester.

Siden efteråret 2018 har statslige arbejdspladser haft mulighed for at vælge en eller flere tjenester, som understøtter dem i arbejdet med et mere holdbart arbejdsliv. Tjenesterne er:

1. Arbejdsliv 2.0: en halvdagsworkshop for ledere og tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen med fokus på, hvordan den teknologiske udvikling har betydning for arbejdspladsen. Et tema herunder er, hvordan seniorers fastholdelse kan sikres.
2. Organisationstilpasset mulighedskort: en analyse af muligheder og udfordringer på arbejdspladsen i forhold til et holdbart arbejdsliv.
3. IA-systemet (Informationssystem om Arbetsmiljö): onlineværktøj til at understøtte arbejdsmiljøindsatsen. Systemet bruges til at rapportere og følge op på indsatsen, og det genererer rapporter og handlingsplaner til arbejdspladsen.
4. Effektive teams: Partsrådet har etableret et kompetencecenter på tværs af arbejdspladserne for at skabe et fælles forum for erfaringsudveksling, vejledning mv.
5. Fange tidlige tegn på stress: oplæg ved Partsrådet om, hvordan arbejdspladsen kan arbejde for at blive bedre til at opfange tidlige tegn på stress og sygdom.

Figur 17 viser en oversigt over de fem tjenester.

Figur 17. Fem tjenester i programmet Hållbart arbetsliv



**Kilde:** Partsrådet.se.

Tjenesterne i Hållbart arbetsliv finansieres gennem en månedlig afgift, som bestemmes ud fra de statslige arbejdsgiveres lønninger.

Siden lanceringen af de fem tjenester i Hållbart arbetsliv i efteråret 2018 har Partsrådet oplevet stor interesse og positive tilbagemeldinger fra arbejdspladserne. Grundet tjenesternes relativt nylige lancering er der endnu ikke foretaget en evaluering.

## 6.5 Flexibilitet i arbejdstiden

I dette afsnit beskrives de to sidste erfaringer, som handler om at skabe mere fleksibilitet i arbejdstiden for seniorer.

### 6.5.1 Mulighed for at gå ned i arbejdstid i overgangen mellem arbejde og pension (Sverige)

#### God erfaring nr. 10:

I Sverige har nogle arbejdstagere i kraft af deres overenskomst mulighed for at gå ned i arbejdstid i stedet for at trække sig helt tilbage fra arbejdsmarkedet. Det giver den enkelte mulighed for en større fleksibilitet i forhold til at tilpasse arbejdet til egne forudsætninger og dermed øge sandsynligheden for flere år på arbejdsmarkedet. Samtidig giver det arbejdsgivere mulighed for at skabe en gradvis overlevering fra erfarne til yngre medarbejdere.

Flexpension indgår i mange overenskomster på tværs af sektorer i Sverige. Den præcise udformning af flexpensionen varierer på tværs af aftaleområder, men generelt består flexpension af to delelementer:

1. Arbejdsgiver indbetaler en større del af de ansattes løn til tjenestepension (arbejdsmarkedspension).
2. Seniormedarbejdere har mulighed for at gå ned i arbejdstid, og det finansieres gennem den øgede indbetaling fra arbejdsgiver, jf. pkt. 1.

Formålet med flexpension er at gøre arbejdslivet mere fleksibelt for personer, der nærmer sig pensionsalderen. Rationalet er, at fleksibiliteten kan være med til at fastholde seniorer længere i arbejde. Fra arbejdsgiverens perspektiv giver flexpension derudover en bedre mulighed for at overføre viden og kompetencer fra erfarne medarbejdere til yngre medarbejdere, fordi der er overlap mellem de to generationer.

Ifølge Pensionsmyndighetens analyse har de iboende elementer i flexpensionen modsatrettede effekter, idet en højere tjenestepension alt andet lige tilskynder til tidligere pensionering, mens muligheden for at trappe ned i arbejdstid uden helt at forlade arbejdsmarkedet bidrager til at fastholde seniorer i arbejde (Ferm, 2017). Det har ikke været muligt for Pensionsmyndigheten at beregne nettoeffekten af flexpensionen (ibid.).

### 6.5.2 80-90-100-modellen for arbejdstid (Sverige)

#### God erfaring nr. 11:

I Sverige giver nogle arbejdspladser medarbejderne mulighed for at gå ned til 80 procent af arbejdstiden til 90 procent af lønnen og med 100 procent indbetaling til arbejdsmarkedspension. Det giver seniorer mulighed for at trappe ned i arbejdstid i stedet for at forlade arbejdsmarkedet helt.

80-90-100-modellen er en arbejdstidsmodel, der er implementeret på arbejdspladser på tværs af sektorer i Sverige. Formålet er at give medarbejdere over en vis alder (oftest 62 år) mulighed for at trappe ned i arbejdstid i den sidste del af arbejdslivet.

80-90-100-modellen giver seniormedarbejdere mulighed for at reducere arbejdstiden til 80 procent og få 90 procent i løn. Der betales det samme beløb ind til tjenestepensionen (100 procent). Det er op til den enkelte arbejdsgiver, om medarbejderne får mulighed for at blive omfattet af ordningen.

Erfaringsopsamlinger og evalueringer af 80-90-100-modellens betydning for fastholdelsen af seniorer på arbejdspladsen foretages af de enkelte arbejdspladser. Som nævnt i afsnit 5.4 har to arbejdspladser i Sverige gode erfaringer med 80-90-100-modellen.

### 6.6 Konkrete værktøjer og redskaber

I forbindelse med de gennemførte interviews er der i Norge og Sverige blevet nævnt en række værktøjer og redskaber, der kan bidrage til at understøtte et holdbart arbejdsliv og fastholdelse af seniorer i arbejde. Disse værktøjer og redskaber fremgår af listen nedenfor med en henvisning til, hvor der findes mere information om det konkrete redskab:

- **Seniorpolitisk vejleder** (Senter for Seniorpolitikk): Senter for Seniorpolitikk i Norge har udviklet en guide kaldet *seniorpolitisk vejleder* til arbejdspladser, som ønsker at udarbejde og implementere en seniorpolitik. Læs mere på: <https://www.seniorpolitikk.no/fag-fakta/seniorpolitisk-veileder#>.
- **IA-systemet** (AFA Försäkring): AFA Försäkring i Sverige har i samarbejdet med arbejdsmarkedets parter udviklet IA-systemet. IA står for Informationssystem om Arbetsmiljö, og IA-systemet er en digital platform udviklet til at håndtere afvigelser i arbejdsmiljøet, men den kan bruges bredt i arbejdsmiljøarbejdet. Læs mere på: <https://www.afaforsakring.se/globalassets/forebyggande/ia-informationssystem-om-arbetsmiljo/material/presentation-of-ia-english-180607.pdf>.
- **Så gör andra** (Suntarbetsliv): Suntarbetsliv i Sverige har samlet en række beskrivelser med eksempler på, hvordan arbejdspladser i den kommunale sektor arbejder med arbejdsmiljø, herunder for seniorer i arbejde. Beskrivelserne er til inspiration for andre

arbejdspladser. Læs mere på: <https://www.suntarbetsliv.se/sa-gor-andra/>.

- **Balansguiden.se** (Prevent): Den svenske private sektors organisation til styrkelse af arbejdsmiljøet, Prevent, har udviklet en guide, der understøtter medarbejdere i at opretholde en god balance mellem arbejdsliv og privatliv. Læs mere på: <http://www.balansguiden.se/intro/index.html>.
- **Rehabverktøjet** (Prevent): Prevent i Sverige har udviklet Rehabverktøjet, som kan støtte ledelse og andre med ansvar for det praktiske rehabiliteringsarbejde. Værktøjet er inddelt i seks forskellige temaer: sundhedsfremme, tidlige tegn, sygeløn, sygedagpenge, rehabilitering og afslutning på sygemelding. Læs mere på: <http://rehab.prevent.se/Rehabverktøjet/>.
- **Seniorpolitisk barometer** (Senter for Seniorpolitikk): Norsk seniorpolitisk barometer er en årlig undersøgelse, der har til formål at kortlægge henholdsvis den samlede arbejdsstyrkes og lederes holdninger til seniorpolitiske spørgsmål. Undersøgelsen blev foretaget første gang i 2003. Læs mere på: <https://www.seniorpolitikk.no/fag-fakta/statistikk>.

## 7 Referencer

- Albertsen, K., Gensby, U., & Pedersen, F. (2018). *SeniorArbejdsliv – i et praksisperspektiv. Resultater fra første del af praksisundersøgelsen på ni case-arbejdspladser*. Valby: TeamArbejdsliv.
- Belloni, M., Brugiavini, A., Meschi, E., & Pasini, G. (2015). Does training help retaining older workers into employment? Evidence from the SHARE survey. *Ageing in Europe - Supporting policies for an inclusive society*, 257-266.
- Bråthen, M., & Bakken, F. (2013). *Arbeid eller alderspensjon? En studie av hvilke faktorer som påvirker*. Oslo: NAV.
- Dahl, E. H., & Lien, O. C. (2011). Pensjonsreformen: Effekter på sysselsettingen. *Arbeid og velferd (vol. 4)*, 35-42.
- Dahl, E. H., & Lien, O. C. (2013). Pensjonsreformen – flere eldre i arbeid. *Arbeid og velferd (1)*, 58-71.
- Eurofound. (2011). *Impact of the recession on age management policies. Case study: Vattenfall Nordic and Vattenfall Services, Sweden*. Dublin: Eurofond.
- Faggruppen for IA-avtalen. (2018). *Målene om et mer inkluderende arbeidsliv – status og utviklingstrekk*.
- Ferm, E. (2017). *Flexpension och delpension - En översikt inom de fyra stora avtalsområdena*. Stockholm: Pensionsmyndigheten.
- Finansdepartementet. (2018). *Ett ytterligare steg för att ta bort skillnaden i beskattning mellan löneinkomst och pension*. Finansdepartementet.
- Finansministeriet. (2017). *Notat. Stigende beskæftigelse og arbejdstid for seniorer – både blandt lavt- og højtuddannede*. København: Finansministeriet.
- Frøyland, K., Nordberg, T. H., & Nedregård, O. (2018). *Nyere kunnskap om inkluderende arbeidsliv (IA)*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet – storbyuniversitetet.
- Hernæs, E., Markussen, S., Piggott, J., & Røed, K. (2016). Pension reform and labor supply. *Journal of Public Economics (vol. 142)*, 39-55.
- Hilsen, A. I. (2012). *Seniorpolitikk i store virksomheter – følgeevaluering ved St. Olavs Hospital*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Johansson, P., Laun, L., Palme, M., & Stensöta, H. O. (2018). *Drivkrafter och möjligheter till ett förlängt arbetsliv*. Uppsala: Ehof Grafiska AB.
- Larsen, M. (21. Februar 2019). *Ældre bliver markant længere på arbejdsmarkedet*. Hentet fra VIVE - Det nationale forsknings- og analysecenter for velfærd: <https://www.vive.dk/da/nyheder/2019/aeldre-bliver-markant-laengere-paa-arbejdsmarkedet/>
- Laun, L. (2017). Effekten av riktade skattelättnader på äldres arbetskraftsdeltagand. *Ekonomiskdebatt*, 17-25.
- Laun, L., & Palme, M. (2017). *Vad förklarar de senaste 20 årens ökade arbetskraftsdeltagande bland äldre i Sverige?* Uppsala: IFAU - Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.
- Laun, T., & Wallenius, J. (2015). A life cycle model of health and retirement: The case of Swedish pension reform. *Journal of Public Economics*, 127-136.
- Lund, S. J. (26. maj 2018). *Danske seniorer har mistet skatterabatter for op til 100.000 kr. Nu får de igen mulighed for at klage*. Hentet fra Finans.dk: <https://finans.dk/privatokonomi/ECE10628950/danske-seniorer-har-mistet-skatterabatter-for-op-til-100000-kr-nu-faar-de-igen-mulighed-for-at-klage/?ctxref=ext>

- Nilsson, K. (2013). *To work or not to work in an extended working life? Factors in working and retirement decisions*. Alnarp: Swedish University of Agricultural Sciences.
- Nilsson, K. (2016). Conceptualisation of ageing in relation to factors of importance for extending working life – a review. *Scandinavian Journal of Public Health* (vol. 44), 490-505.
- Nordby, P., & Næsheim, H. (2016). *Yrkesaktivitet blant eldre før og etter pensjonsreformen*. Oslo-Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Norges Forskningsråd. (2017). *Pensjonsreformen i Norge - Funn fra evalueringen av reformen (2011-2018)*. Lysaker: Norges Forskningsråd.
- Pensionsåldersutredningen. (2012). *Längre liv, längre arbetsliv. Förutsättningar och hinder för äldre att arbeta längre*. Stockholm: Statens offentliga utredningar (SOU 2012:28).
- Statistiska Centralbyrån. (2018). *Inkomstrappport 2016 – individer och hushåll*. Örebro: Statistiska centralbyrån.

# Bilag 1. Datagrundlag

Kortlægningen og erfaringsindsamlingen bygger på to datakilder:

1. Interviews med relevante aktører
2. Desk-research.

Nedenfor beskrives de to datakilder nærmere.

## Interviews

Der er afholdt i alt 21 interviews med relevante aktører i Sverige og Norge. Størstedelen af interviewene (17 interviews) er afholdt som fysiske møder på de forskellige aktørers hovedkontorer i Stockholm eller Oslo. Fire interviews er afholdt som telefoninterviews, da det af forskellige årsager ikke var muligt at afholde dem fysisk.

De interviewede aktører er udvalgt efter deres relevans i forhold til emnet fastholdelse af seniorer i arbejde. Den samlede liste over aktørerne fremgår af tabellen herunder.

Tabel 11. Oversigt over interviewede aktører

<b>Sverige</b>	Arbetsmarknadsdepartementet Pensionsmyndigheten Centrum för arbets- och miljömedicin Svenskt Näringsliv Landsorganisationen i Sverige (LO) Förhandlings- och samverkansrådet PTK Tjänstemännens centralorganisation (TCO) Sveriges Kommuner och Landsting Jusek Partsrådet SPF Seniorerna Veteranpoolen
<b>Norge</b>	Arbeids- og sosialdepartementet NAV Arbeidstilsynet Senter for Seniorpolitikk Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) Landsorganisasjonen i Norge (LO) Finans Norge Unio Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)

Forud for hvert interview fik interviewpersonerne tilsendt en mail med information om det konkrete indhold i interviewet. Interviewpersonerne blev i samme omgang spurgt til, hvorvidt de havde kendskab til studier eller andet relevant informationsmateriale vedrørende fastholdelse af seniorer i arbejde.

## Desk-research

Der er gennemført en grundig desk-research som led i kortlægningen og erfaringsopsamlingen med henblik på at indsamle eksisterende viden om pensionssystemerne i de tre lande, initiativer til fastholdelse af seniorer i arbejde mv.



Desk-researchen er i overordnede træk baseret på informationer hentet fra:

- De relevante aktørers hjemmesider og udleverede materialer i forbindelse med eller som opfølgning på de afholdte interviews
- Online søgemaskiner og forskningsdatabaser
- Statistiske databaser (Eurostat, OECD).



#### **Om Deloitte**

Deloitte leverer ydelser indenfor revision, consulting, financial advisory, risikostyring, skat og dertil knyttede ydelser til både offentlige og private kunder i en lang række brancher. Deloitte betjener fire ud af fem virksomheder på listen over verdens største selskaber, Fortune Global 500®, gennem et globalt forbundet netværk af medlemsfirmaer i over 150 lande, der leverer kompetencer og viden i verdensklasse og service af høj kvalitet til at håndtere kundernes mest komplekse forretningsmæssige udfordringer. Vil du vide mere om, hvordan Deloitte omkring 286.000 medarbejdere gør en forskel, der betyder noget, så besøg os på Facebook, LinkedIn eller Twitter.

Deloitte er en betegnelse for Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), dets netværk af medlemsfirmaer og deres tilknyttede virksomheder. DTTL (der også omtales som Deloitte Global) og alle dets medlemsfirmaer udgør separate og uafhængige juridiske enheder. DTTL leverer ikke ydelser til kunderne. Vi henviser til [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) for nærmere oplysninger.