

## HAR VI NOE Å LÆRE AV DE BESTE I EU UTENOM NORDEN?

### Om aldring, arbeid og pensjon i Nederland, Tyskland og Sveits

Bjørn Einar Halvorsen Februar 2020

*Nederland og Tyskland har hatt lavere seniorsyssetning enn i Norge i alderen 55-64 år, men sysselsettingen øker nå mer i disse landene, og er i ferd med å passere oss i Norge. Seniorsyssetningen i Sveits er relativt høy og stabil og om lag på linje med nivået i Norge i den samme aldergruppen. Etter fylte 65 år er sysselsettingen lavere enn i Norge, men stigende i alle de tre landene. Kan vi i Norge la oss inspirere av og kanskje lære noe av hva de gjør og får til på dette området i disse tre landene? Svaret mitt er ja. Det dreier seg kanskje særlig om helhetlige innsatser for å begrense tidlig frafall i arbeidslivet som følge av store omstillinger i arbeidslivet. Dette og andre satsinger kan du finne ut om i dette notatet.*

#### **Innhold**

#### Side

- De lever lenge og har aldrende befolkning i EU-landene også ..... 1
- Høy og stigende seniorsyssetning ..... 4
- Arbeids- og sosialpolitikk ..... 8
- Seniorpolitikk ..... 10
- Pensjonspolitikk ..... 14
- Holdningsskapende arbeid og livslang læring ..... 16
- Har vi noe å lære fra Nederland, Tyskland og Sveits? ..... 18
- Referanser ..... 19

## **De lever lenge og har aldrende befolkning i EU-landene også**

### *Høy og stigende levealder*

Det er ikke bare i Norge og de andre nordiske landene at vi gjennomgående lever lenge og at levealderen øker. Det skjer i de aller fleste andre landene i Europa også. I de tre landene som vi konsentrerer oss om i dette notatet – Nederland, Tyskland og Sveits – er den gjennomsnittlige levealderen omtrent på linje med i de nordiske landene, og den øker omtrent like mye over tid.

*Tabell 1* viser forventet levealder ved fødsel i de store vest-europeiske landene og Norge.

Forventet levealder lå i 2015 rundt 84 år for kvinner og 80 år for menn. Levealderen har økt med rundt ca. 3 år blant menn og rundt 1 1/2-2 år blant kvinner i de ti årene fra 2005 til 2015. Levealderen er litt lavere i Tyskland enn i de andre landene i tabellen. For de øvrige landene i tabellen er bildet nokså likt. Levealderen er høyest i Sveits, Spania og Italia.

**Tabell 1** Forventet levealder ved fødsel. Kvinner og menn 2005 og 2015. Utvalgte land

	2005		2015	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Nederland	76,2	81,0	79,4	83,1
Tyskland	75,6	81,5	77,9	82,9
Sveits	77,7	83,1	80,5	84,8
Frankrike	75,8	83,1	78,8	85,0
Spania	76,5	83,3	79,6	85,3
Italia	77,3	83,1	79,9	84,7
Norge	76,8	81,8	79,5	83,6

Kilde: Eurostat

Når vi runder 65 år, kan vi stort sett forvente å leve i 20 år til. Tabell 2 viser forventet gjenstående levetid ved fylte 65 år i de samme landene som i tabell 1. Vi ser at kvinner i gjennomsnitt kan forvente å leve i 21-22 år til, og at menn kan forvente å leve 18-19 år til. Forventet gjenstående levetid ved 65 år har økt med 1½-2 år for menn og mellom 1-1½ år for kvinner i de ti årene mellom 2005-2015. Også her ser vi at forventet gjenstående levealder er lavere i Tyskland, og her har levealderen heller ikke økt. Men for øvrig så er bildet nokså likt for de landene som inngår i tabellen. De eldre kvinnene i Spania, Italia og Sveits lever lengst.

**Tabell 2** Forventet gjenstående antall leveår ved fylte 65 år. Kvinner og menn 2005 og 2015

	2005		2015	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Nederland	15,8	19,5	17,9	21,1
Tyskland	13,5	16,8	13,1	16,5
Sveits	17,5	21,1	19,1	22,2
Frankrike	16,0	19,9	17,8	21,5
Spania	16,9	21,0	18,7	22,6
Italia	17,0	20,9	18,6	22,0
Norge	16,5	20,0	18,3	21,2

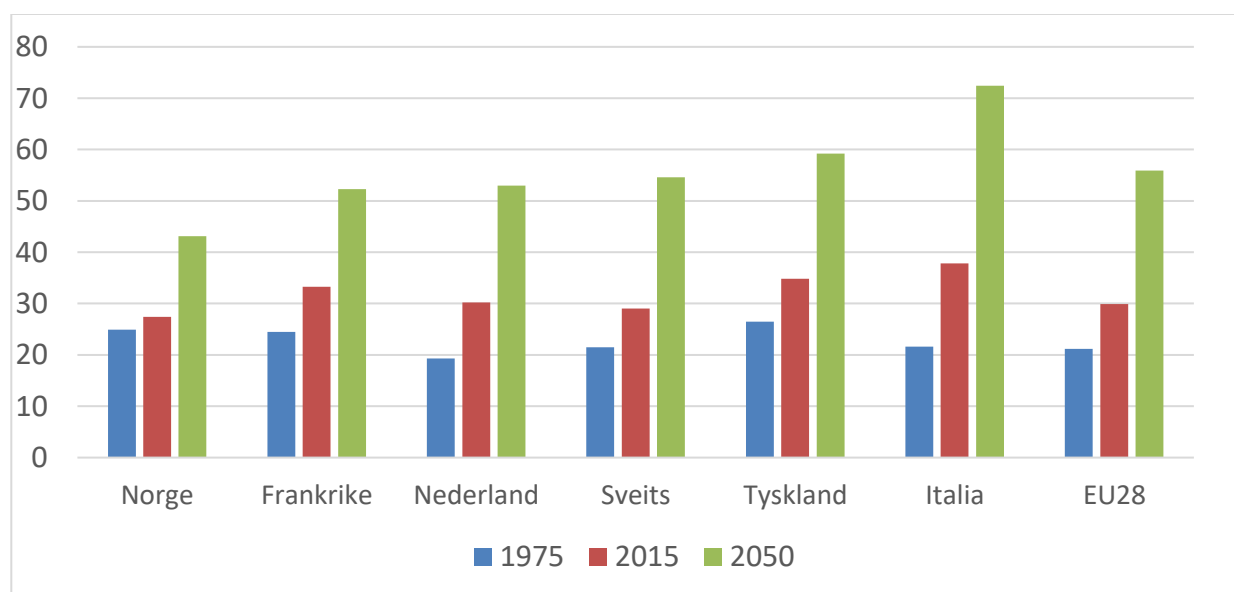
Kilde: Eurostat

I Nederland, Tyskland og Sveits kan man som 65-åring forvente (statistisk) å ha rundt 10 år med god eller ganske god helse framfor seg. Det er rundt halvparten av den forventet gjenstående levetiden, I Norge kan man vente seg ca. 15 år med god eller ganske god helse etter fylte 65 år, dvs. 60 prosent av den gjenstående levetiden. Kvinner vil gjennomgående ha noe flere år med dårlig helse enn menn. (Ageing Europa 2019 edition)

## Stigende andel eldre i befolkningen

Stigende levealder kombinert med relativt lave og avtakende fødselstall leder til at andelen eldre i befolkningen øker. Det gjelder ikke minst i Nederland, Tyskland og Sveits. I disse landene øker eldreraterne mer enn i Norge og Norden, men mindre enn i f.eks. Italia. *Figur 1* viser eldrerater i befolkningen i hhv 1975, 2015 og 2050 (framskrivinger). Eldreratene er målt som antall personer 65 år og eldre som andel av antall personer i alderen 20-64 år. Eldreratene målt på denne måten (såkalt «old-age dependency ratio») økte i Nederland og Sveits fra rundt 20 % i 1950 til rundt 30 % i 2015, og er forventet å øke til over 50 % i 2050. I Tyskland øker disse eldreraterne mer: fra ca. 25 % i 1950 til 35 % i 2015 og 60 % i 2050. I Italia ventes denne eldreraten å øke enda mer – til over 70 % i 2050. I Norge øker den demografiske eldreraten til sammenlikning langt mindre: rundt 25 % både i 1950 og 2015 og forventet øking til drøyt 40 % i 2050.

**Figur 1** Eldrerater i befolkningen (65+/20-64) Utvalgte land 1950, 2015 og 2050.  
Kilde: Eurostat

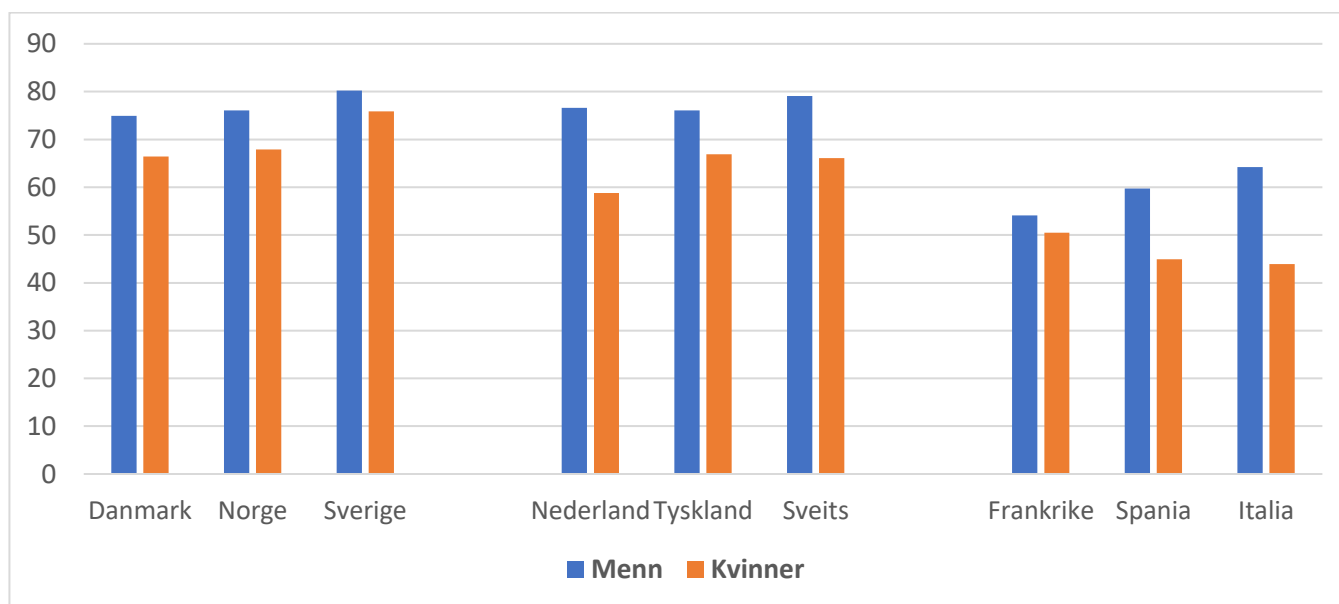


## Høy og stigende seniorsyssetning

Det er relativt høy sysselsetting blant seniorer over 55 år i Nederland, Tyskland og Sveits, og den stiger markert. Sysselsettningsnivået blant seniorer i Sveits er på om lag det samme nivået som i Norge. I Nederland og Tyskland har seniorsyssetningen vært litt lavere enn i Norge, men den øker mer og er i ferd med å ta oss igjen. Det er imidlertid noe større forskjeller mellom sysselsettingen blant hhv menn og kvinner over 55 år i disse landene.

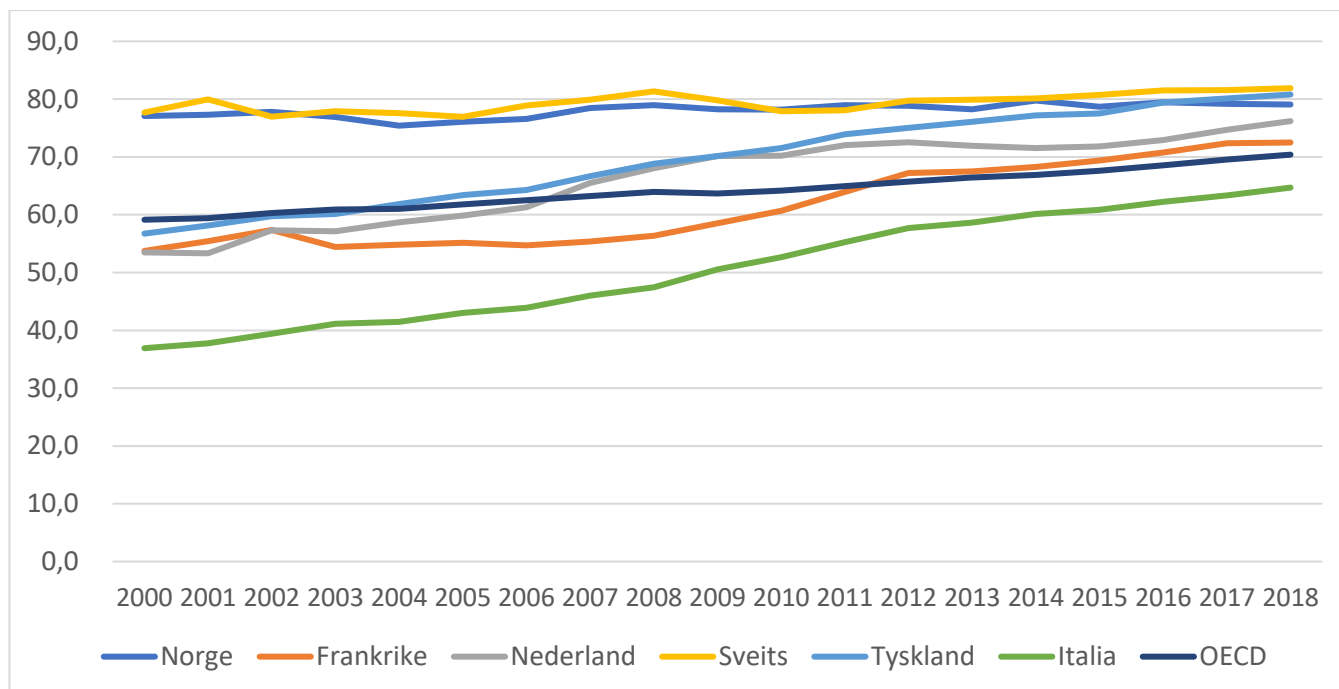
Figur 2 viser sysselsettingen i aldergruppen 55-64 år som prosent av den samme aldergruppen. Vi ser at sysselsettningsratene i Nederland, Tyskland og Sveits er omtrent på samme nivå som i de skandinaviske landene: mellom 75-80 prosent blant menn i alle de tre landene og rundt 66-67 prosent blant kvinner i Tyskland og Sveits, men lavere i Nederland med ca. 60 prosent. Figuren viser samtidig at seniorsyssetningen er betydelig lavere i Frankrike, Spania og Italia. Forskjellen mellom menns og kvinners sysselsetting i denne alderen er størst i Nederland, Spania og Italia.

**Figur 2** Sysselsetting 55-64 år i prosent av aldersgruppen 2018. Utvalgte land. Kilde: Eurostat

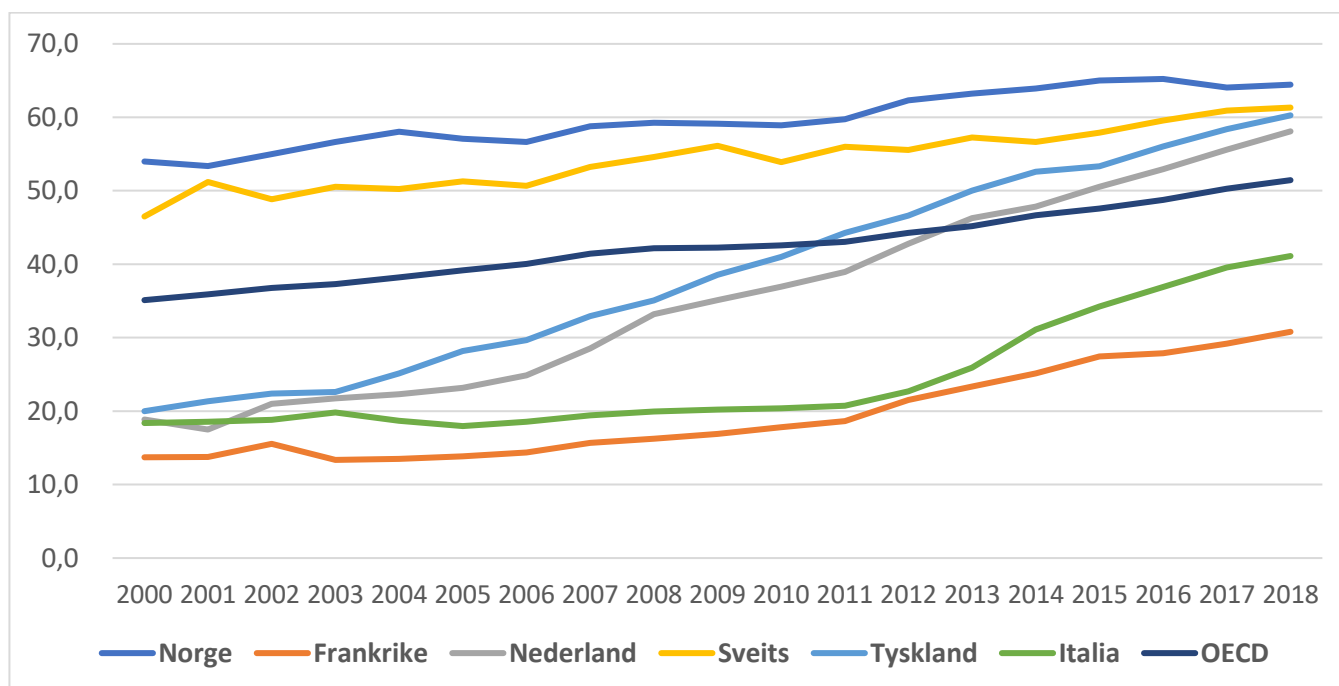


Figurene 3-5 viser hvordan seniorsyssetningen har utviklet seg i årene 2000-2018 i disse landene. Figurene er delt inn i femårige aldergrupper – hhv 55-59 år, 60-64 år og 65-69 år. Figurene viser at seniorsyssetningen i Sveits er om lag på nivå med den i Norge, og at den har vært lavere i Nederland og Tyskland, men at den i disse to landene øker langt mer. Sysselsettingen i alderen 55-64 år er nå på linje med nivået i Norge. Kilde: Eurostat

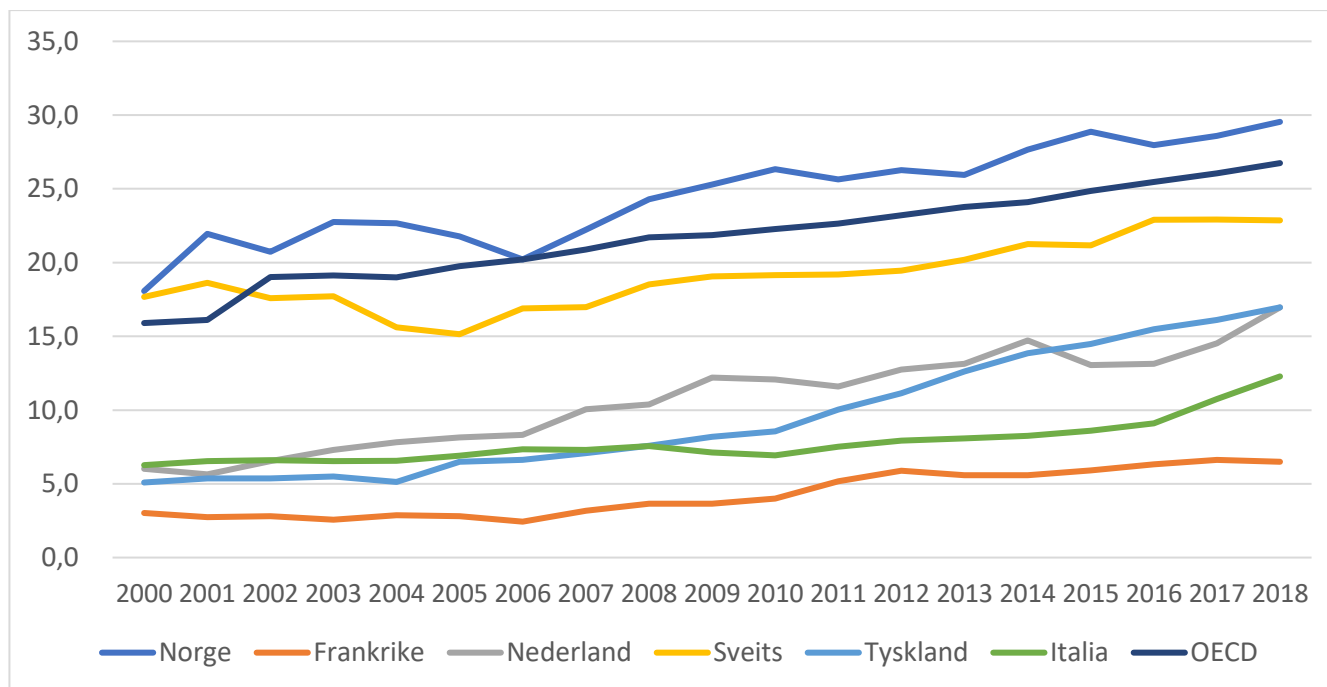
**Figur 3. Sysselsetting 55-59 år i prosent av aldersgruppen år 2000-2018. Utvalgte land**



**Figur 4. Sysselsetting 60-64 år i prosent av aldersgruppen år 2000-2018. Utvalgte land**



**Figur 5. Sysselsetting 65-69 år i prosent av aldersgruppen år 2000-2018. Utvalgte land**



Figur 3 viser utviklingen i sysselsettingen i aldersgruppen 55-59 år. Figuren viser at sysselsettingen har økt svakt i Sveits og Norge – fra 77 prosent i år 2000 til ca. 80 prosent i 2018. I Nederland og Tyskland har sysselsettingen økt langt sterkere – fra ca. 55 prosent i år 2000 til ca. 80 prosent i 2018. Sysselsettingen i Tyskland er nå høyere enn i Norge i denne aldersgruppen. Sysselsettingen i Frankrike og Italia er lavere, men også i disse landene øker den markert, og mer enn i Norge.

Figur 4 viser utviklingen i sysselsettingen i aldersgruppen 60-64 år. Utviklingstrekkene likner dem i den litt yngre aldersgruppen, men nivåforskjellene er større. Sysselsettingen i Sveits har økt fra 48 prosent i år 2000 til 60 prosent i 2018, mens den har økt fra 54 prosent til 64 prosent i Norge i samme tidsrom. I Nederland og Tyskland har sysselsettingsøkningen vært enorm – fra ca. 20 prosent til ca. 60 prosent. Også i Italia og Frankrike har det vært stigende sysselsetting i denne aldersgruppen, men på lavere nivå.

Figur 5 viser sysselsetningsutviklingen i aldersgruppen 65-69 år. Også her har det vært stigende sysselsetting over tid, men på betydelig lavere nivåer enn for aldersgruppene rett under. Sysselsettingen i Sveits har økt fra 18 prosent i år 2000 til 23 prosent i 2018. I Norge har sysselsettingen her økt mer -fra 18 prosent til 30 prosent i samme periode. I Nederland og Tyskland har sysselsettingen i denne aldersgruppen økt fra 6 prosent i år 2000 til 17 prosent i 2018. I Frankrike og Italia er sysselsettingen også her lavere, og her har den også økt mindre.

Også i aldersgruppen 70-74 år har det vært stigende sysselsetting, men på enda lavere nivåer (ikke figur). Sysselsettingen i Sveits har økt fra 6 prosent til 11 prosent, og i Nederland og Tyskland har den økt fra 3-4 prosent til 7-8 prosent. Det er tilsvarende sysselsettigvekst som i Norge i denne perioden: Dvs. en dobling fra 3 ½ prosent i år 2000 til 7 prosent i 2018.

Tabell 2 nedenfor viser noen flere jobbkjennetegn blant seniorer 55-64 år i de landene vi her studerer. Tabellen viser bl.a. at

- Om lag halvparten av seniorene i Nederland **jobber deltid**. Det samme gjør fire av ti seniorer i denne aldergruppen i Sveits og 3 tre av ti i Tyskland. I Norge er andelen 25%.
- To av ti seniorer i Nederland og Sveits **er selvstendig næringsdrivende**. Det samme er en av ti seniorer i Norge, og litt flere i Tyskland.
- Seks av ti seniorer i Nederland og Tyskland har vært **ansatt minst 5 år i jobben**. Det samme gjelder fem av ti i Sveits og syv av ti i Norge. EU-snittet er fem av ti.
- Svært få av seniorene er **nyansatte**, dvs. ansatt i jobben siste år. Det gjelder rundt fem-seks prosent av seniorene. I Norge er andelen nyansatte seniorer lavere – tre prosent.
- Relativt få av seniorene er **arbeidsledige arbeidssøkere**. Det gjelder syv prosent av seniorene i Nederland og fire prosent i Tyskland og Sveits. I Norge er det to prosent.
- Men en relativt høy andel av de arbeidsløse seniorene er **langtids arbeidsledige**. Dette gjelder syv av ti arbeidsledige seniorer i Nederland og seks av ti i Tyskland og Sveits. I Norge er andelen langtidsledige seniorer også høy, men langt lavere: en av fire.
- Mer halvparten av seniorene i jobb har deltatt i **kompetansehevende aktiviteter** siste år. Dette gjelder fem av ti seniorer i Nederland, fire av ti i Tyskland og seks av ti i Sveits. I Norge deltok også fem av ti yrkesaktive seniorer i kompetansetiltak i 2018.

**Tabell 2** Noen flere jobb-kjennetegn blant seniorer 55-64 år i 2018. Prosent.

Kjennetegn	Nederland	Tyskland	Sveits	EU28	Norge
Deltidsjobb	47	30	41	22	25
Selvst. næringsdrivende	21	14	21	20	9
Ansatt > 5 år i jobben	60	60	53	49	70
Ansatt < 1 år i jobben	5	5	7	6	3
Arbeidsløse jobbsøkere	7	4	4	6	2
- herav > 1 år	70	58	62	64	27
Kompetansetiltak sist år	52	42	58	40	51

Kilde: OECD Older Workers Scoreboard 2019



## Arbeids- og sosialpolitikk

Felles for de tre landene er at de over de siste 20-30 årene har opplevd store omstillinger i næringsliv og arbeidsliv, og at de har gjennomført tilpasninger i arbeids- og sosialpolitikken for å håndtere dette. Det er foretatt innstramminger i førtidspensjoner, sykepenger og arbeidsledighetstrygd, samtidig som arbeidsmarkedspolitikken er aktivisert og reformert.

### Tyskland

Omstillingene har vært særlig store og dype i Tyskland – ikke minst som følge av gjenforeningen fra 1990. Arbeidsmarkedspolitikken i Tyskland har i flere tiår blitt dreiet fra passive til mer aktive typer arbeidsmarkedstiltak. Privat arbeidsformidling har dessuten blitt tillatt ved siden av den offentlige arbeidsformidlingen.

En omfattende reformprosess fant sted i Tyskland mellom 2002-2005. En offentlig kommisjon ble nedsatt for å modernisere og effektivisere arbeidsmarkedstjenestene. De omfattende reformene kom i fire puljer, og ble kalt *Hartz I-IV*, etter kommisjonslederen, Peter Hartz. Hovedformålene var å øke fleksibiliteten i arbeidsmarkedet, å aktivisere de arbeidsledige, og å fordele, bruke og følge opp arbeidsmarkedstjenestene mer effektivt. Organisatoriske endringer i arbeidsmarkedsetaten gikk samtidig ut på mer desentralisert og fleksibel bruk av arbeidsmarkedstiltakene. Reformen innførte også reelle sanksjoner i form av kutt i arbeidsledighetsstønad overfor arbeidssøkere som ikke fulgte opp de anviste tiltakene, eller som ikke aksepterte en anvist jobb.

Arbeidsmarkedet ble deregulert, med større adgang til midlertidige jobber og deltidsjobber & «minijobber». Den fjerde og siste delen av reformene (Hartz IV) slo sammen arbeidsledighetsstønaden og sosialhjelpen til en ny, felles og inntektsprøvd stønad for arbeidssøkere. Den nye stønaden var utformet for å forhindre fattigdom, men ikke bidra til å opprettholde tidligere levestandard. Reformene bidro til en kraftig nedgang i arbeidsledigheten i Tyskland i de seneste 10-12 årene. Men de har også blitt kritisert som usosiale. (ILO 2015)

Det er utviklet en rekke *aktive arbeidsmarkedsprogrammer* som tilbys ved samtlige arbeidskontor, og som er tilgjengelige for alle arbeidssøkere. I tillegg tilbys det mer målrettede programmer for særskilte målgrupper, som ungdom, *eldre*, funksjonshemmede og flyktninger/innvandrere. Mye av det går ut på jobbtrening, opplæring og yrkesutdanning for å få innpass eller re-start i arbeidslivet. Se oversikt i SSP Faktanotat om Tyskland. <Lenke>

*Den tidligere «58-regelen» for arbeidsledighetstrygd er fjernet.* Den gikk ut på at arbeidsledige på 58 år eller eldre kunne motta arbeidsledighetstrygd inntil de kunne oppnå førtidspensjon fra 63 år, uten å måtte søke aktivt etter jobb. De har fortsatt adgang til arbeidsledighetstrygd i inntil 2 år. Den maksimale varigheten for arbeidsledighetstrygd er 1 1/2 år mellom 55-58 år, 15 måneder mellom 50-55 år og 1 år under 50 år.





## **Nederland**

Nederland har en aktiv arbeidsmarkedspolitikk, med mange typer formidlings- og kvalifiseringstjenester og omfattende bruk av dem. Arbeidsmarkedstjenestene er i hovedsak universelt utformet for alle, men i tillegg er det mange typer programmer og innsatser rettet mot seniorer på arbeidsmarkedet, for å motvirke langtids arbeidsledighet og frafall.

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

*Innstramminger i arbeidsledighetstrygd og større krav til aktiv jobbsøking.*

Arbeidssøkere over 57 1/2 år var tidligere fritatt for det generelle kravet til dokumentert, aktiv arbeidssøking for kunne å motta arbeidsledighetstrygd. Dette fritaket ble avviklet fra 2004. Dette førte til en betydelig øking i andelen arbeidsledige seniorer i alderen 55-59 år som kom i arbeid, men også en stor økning i andelen som gikk over på uføretrygd og annen sosial stønad. (Sonnet, Olsen & Manfrdi 2014. Hullege & van Ours 2014)

I Nederland har man over lang tid jobbet aktivt for å *reduere sykefravær og uføretrygding*.

Hovedgrepet har vært større ansvar og sterke økonomiske insentiver for arbeidsgivere for sykelønn og uføretrygd. Arbeidsgivere fikk ansvar for sykelønn og oppfølging av sykmeldte i inntil 2 år. Rett til uføretrygd ble faset ut for personer under 40 år og erstattet med rett til rehabilitering og jobbertet aktivisering. Dette bidro til endrete holdninger og atferd om uføretrygding, og dette har ført til færre over 50 år på uføretrygd også. Men det har også blitt flere arbeidsledige. Det er blitt gitt større mulighet til å kombinere gradert uføretrygd og en viss (relativt lav) arbeidsinntekt, og arbeidsgiver fritas fra eller får redusert arbeidsgiveravgift ved å ansette personer med varig redusert helse/funksjonsevne («no risk premium»).

## **Sveits**

Sveits har generelt en høy sysselsetting, høyt lønnsnivå og et godt arbeidsliv for folk flest. Det er generelt relativt mye deltidsarbeid blant kvinner i Sveits, men i alderen 55-64 år er deltidsandelen enda høyere i Nederland (jf. tabell 2).

*Seniorlønn.* Sveits har ganske ansiennitetsbaserte lønssystemer, som kan bidra til (for) høye avlønning av senior arbeidskraft sammenliknet med yngre. I tillegg kommer at sosialforsikringspremiene stiger med alder. Dette kan til sammen bidra til overprising av- og redusert etterspørsel etter senior arbeidskraft. (OECD Economic Surveys Switzerland 2019)

Sveits har ikke så veldig omfattende offentlige arbeidsmarkedstjenester. Mye formidling og inkludering på arbeidsmarkedet skjer i privat regi.

Maksimal varighet på arbeidsledighetstrygd er strammet inn, samtidig som det er lagt mer innsats på formidling og kvalifisering til ny jobb.



Det er lagt stor vekt på tidlig og god rehabilitering ved helsesvikt. Om nødvendig med omskolering og omstilling til ny jobb og yrke.

## Seniorpolitikk

I dette notatet bruker jeg begrepet seniorpolitikk i betydningen målrettede og skreddersydde nasjonale programmer og tiltak for å bidra til flere gode år i arbeid for flere seniorer. I andre sammenhenger brukes begrepet mer i retning av virksomhetsbasert personalpolitikk med fokus på seniorer og livsfaser.

Både Nederland, Tyskland og Sveits har og har hatt målrettede arbeidsmarkedsprogrammer for seniorer, som supplement til de generelle arbeidsmarkedstiltakene for alle. De er særlig rettet mot seniorer over 50 år med risiko for langtids arbeidsledighet og tidlig frafall fra arbeidslivet, men også for å beholde seniormedarbeidere i flere år. Programmene er gjerne mer skreddersydd aktivisering, opptrening og omstilling, gjerne kombinert støtte til arbeidsgivere til opptrenings- og inkluderings tiltak. De har også på ulike måter tatt i bruk ordninger for å dokumentere og bruke erfaringen og kompetanse blant seniorer.

### **Nederland**

#### *«Erfarings-cv»*

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

#### *Agenda 2020*

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

#### *Handlingsplan 55 pluss (Actieplan 55 plus)*

Programmet ble iverksatt i 2013 for å motvirke arbeidsledighet blant personer 55 år og eldre. Året etter ble programmet utvidet til også å omfatte personer 50 år og eldre. Regjeringen bevilget 100 millioner Euro til dette programmet. Den offentlige sosialforsikringsmyndigheten i Nederland (UWV) fikk ansvar for å gjennomføre denne handlingsplanen i samarbeid med partene i arbeidslivet. De hjelper arbeidsledige seniorer med å komme i jobb ved hjelp av en rekke virkemidler som:



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

En evaluering av tiltakene i Handlingsplan 55 pluss (Groot and van der Klauw 2017) viste at:

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

## *Fornytt Arbeidstrygghetslov*

Arbeidsmiljøloven ble reformert i 2015 med sikte på å fjerne forskjeller mellom midlertidige og permanente arbeidskontrakter. Oppsigelsesregler og prosedyrer for faste og midlertidige jobb-kontrakter ble klargjort. «Omstillingsmidler» ble innført som en ny, midlertidig inntektssikring i permitteringsperioden. Formålet er å gi inntektssikring ved permitteringer og nedbemanning, og å fremme overgang til ny jobb. Samtidig er det blitt mer krav til og tilbud om opptrening og omstilling til ny jobb i permitteringsperioden. Flere av virkemidlene i den nye loven løser litt på oppsigelsesvernet for ansatte som når pensjonsalderen:

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

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

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

## **Tyskland**



I regi av Arbeids- og sosialdepartementet er det i de siste 15 årene satt i verk flere sysselsettingsprogrammer spesielt rettet mot seniorer:

«*Perspective 50 Plus – Employment Pacts for Older Workers in the Regions*».

Programmet tok sikte på å tilbakeføre og integrere arbeidsledige og lavt/middels kvalifiserte seniorer (50+) inn i lønnet arbeid. Programmet hadde også til formål å påvirke arbeidsgiveres holdninger og atferd, så vel som å identifisere god praksis- og virkemiddel- eksempler. Det ble inngått i alt 77 regionale sysselsettingsavtaler mellom lokale og regionale myndigheter, arbeidslivsorganisasjoner, utdannings- og opptreningsinstitusjoner, kommuner og frivillige organisasjoner. Arbeidskontorene ytte skreddersydd individuell informasjon og veiledning, jobbsøkerbistand, jobbtrening og lønnstilskudd etc. Evalueringer viste at individuelt tilpasset rådgiving, støtte og oppfølging virket positivt på sysselsettingen, og arbeidstrening på jobb virket aller best. Deltakerne var fortrinnsvis i 50-årene, kun få var 60 år og eldre. (OECD 2018)

Fokus har etter 2013 mer dreid seg nærmere mot langtids arbeidsledige generelt, men der seniorer utgjør en stor overvekt. Et eget program skreddersydd for langtidsledige med svake jobb-utsikter etterfulgte Perspective 50+ programmet fra 2013 (*Interne ganzheitliche Integrationsberatung – Inga*). Resultatene er gode: 2 av 3 i jobb et halvt år etter avsluttet deltagelse i programmet. Det er høyere enn for andre liknende programmer for arbeidsledige.

### *Tilsettingssubsidier*

Tyskland har ganske lenge hatt ordninger med tidsavgrensede lønnsubsidier til arbeidsgivere som ansetter arbeidsledige. Målgrupper og innretning har blitt justert flere ganger. Vanligvis ytes det 50 prosent lønnskompensasjon og 20 prosent dekning av arbeidsgiveravgifter og andre sosiale kostnader i inntil ett år. Subsidiesats og varighet er lengre for arbeidssøkere over 50 år og for arbeidssøkere med nedsatt helse. Evalueringer har vist at programmet har positive sysselsettingseffekter. De har blitt et inngangstrinn til varig og usubsidiert sysselsetting for mange svakt stilte på arbeidsmarkedet. Men det synes ikke å ha hatt vesentlig innvirkning på bedriftenes og arbeidsgivernes generelle rekrutteringsstrategier. (OECD 2018)

### *Andre arbeidsgiver-insentiver for å ansette arbeidstakere over 55 år.*

Arbeidsgiver kompenseres for utgifter til sykepenges, som generelt dekkes av arbeidsgiver i inntil 2 år. Arbeidsgiver har dessuten adgang til skattefradrag (arbeidsgiveravgift) i inntil 3 år ved å ansette arbeidssøkere over 55 år.

### *«Forlengte Arbeidslivet i Helsemessige Jobber» (LagO)*

Dette landsomfattende programmet ble gjennomført og finansiert fra Arbeids- og sosialdepartementet i samarbeid med Arbeidsmiljøinstituttet i årene 2006-2010. Målet var å utvikle og prøve ut nye virkemidler og tiltak for å fremme helse og arbeidsevne på arbeidsplassene. Fokus var på jobber og arbeidsforhold med tung fysisk og mental belastning, og som ofte ledet til tidlig pensjonering blant de ansatte. Målgruppen var opprinnelig eldre arbeidstakere over 55 år i slike jobber. Denne aldersdifferensierte tilnærmingen viste seg imidlertid å være lite hensiktsmessig. En fant det mer hensiktsmessig med et noe bredere og



mer livsfase-orientert opplegg og opplegg som siktet mot å knytte yngre og eldre arbeidere bedre sammen. De bedriftsinterne innsatsene har oftest dreid seg om ergonomisk utforming av arbeidsplassene, helseprogrammer, personalutvikling, -ledelse og arbeidstid.

*Stimulere partene i arbeidslivet til å beholde og rekruttere eldre arbeidstakere*

*Sikre kvalifisert arbeidskraft (Fachkraftesicherung).* Arbeids- og sosialdepartementet har siden 2011 stått bak et program for å imøtekomme mangel på kvalifisert arbeidskraft nå og i framtida. Programmet består av fem mål og strategier:

- i) rekruttere og beholde eldre arbeidskraft og motvirke arbeidsledighet blant eldre;
- ii) bedre balanse mellom arbeidsliv og familieliv;
- iii) bedre tilgang til utdanning over hele livsløpet;
- iv) stimulere til yrkesutdanning og -opplæring;
- v) bedre integrering av kvalifiserte innvandrere.

Departementet publiserer jevnlig rapporter om gjennomføring og evaluering av programmet.

## **Sveits**

Sysselsettingen er altså relativt høy og arbeidsledigheten relativt lav blant seniorer i Sveits. Likevel er det slik at senior arbeidssøkere går lenge ledige og ganske mange av disse ender med å falle tidlig ut av arbeidslivet på førtidspensjon. De viktigste hindringene for å få eldre arbeidssøkere tilbake i jobb er ifølge de regionale arbeidskontorene disse: Arbeidsgiveres holdninger og preferanser, arbeidssøkeres mangel på tiltro og selvtillit, smal jobbspesialisering, svak erfarings- og livsløpslæring, svak IT-kompetanse og svekket helse. De regionale jobbsentrene er derfor blitt tilført ekstra ressurser for å gi bedre og mer skreddersydd bistand til arbeidssøkere som har problemer med å komme i jobb. (OECD Economic Surveys Switzerland 2019)

## *CV-manual for erfaringskompetasne*

De regionale arbeidskontorene har utviklet og tatt i bruk en manual for konsistent dokumentasjon av yrkes- og arbeidserfaring og livslang læring. Dette gir en profesjonell «erfarings-CV» som dokumenterer yrkes- og erfaringskompetansen systematisk.

## *Jobb-pakker for arbeidssøkere over 40 år og over 60 år*

I mai 2019 lanserte regjeringen en reform-pakke som inneholder ekstra satsing på aktiviseringstiltak for senior arbeidssøkere. For seniorer over 40 år som trenger det yter arbeidskontorene en særskilt situasjonsanalyse og karriereveiledning. Dette prøves nå ut i noen regioner (kantoner), og planen er å utvide det til alle kantoner, etter evaluering. For arbeidssøkere over 60 år som overstiger maksimal varighet på arbeidsledighetsstønad, gis det adgang til jobbtrening i enten ordinær eller skjermet virksomhet. Arbeidsgivere som tilsetter slike senior arbeidssøkere til jobbtrening mottar økonomisk støtte i form av lønns subsidier for dette.



## Pensjonspolitik

Pensjonssystemene i Nederland, Tyskland og Sveits består i hovedsak av tre pillarer:

- 1) Obligatorisk og skattefinansiert grunnpensjon til alle fra en allmenn pensjonsalder
- 2) Yrkesbaserte og inntektsavhengige arbeidsmarkedspensjoner, som kan være obligatoriske eller frivillige
- 3) Supplerende individuelle individuelle pensjonsforsikrings- og -spareordninger

I Nederland og Tyskland er det vedtatt å øke den alminnelige pensjonsalderen gradvis, og på sikt kanskje gå over til å indeksere pensjonsalderen med økingen i levealderen. I Sveits har man derimot avvist å heve den alminnelige pensjonsalderen. I alle de tre landene er det innført mer fleksible ordninger for overgang fra arbeid til pensjon. Det er også strammet inn på adgangen til førtidspensjon og til å forlenge midlertidige stønader som «bro» til pensjonering. Og det er innført stimulanser til å fortsette i arbeid etter oppnådd pensjonsalder.

### **Nederland**

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

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

Motstand i fagforeningene har ledet til politisk enighet høsten 2019 om at den nåværende pensjonsalderen på 66 år ikke skal økes videre før i 2021, og at den deretter skal trappes mindre opp enn opprinnelig planlagt. Levealdersindeksring av pensjonsalderen er foreløpig lagt på is. (ETUC September 2019)

Med virkning fra 2016 ble det gitt adgang for arbeidstakere til å fortsette i arbeid utover pensjonsalderen, og for arbeidsgivere til å beholde så vel som ansette folk etter nådd pensjonsalder. Det ble samtidig innført lettelser for arbeidsgiverne i deres plikt til å betale sykelønn for eldre ansatte. Formålet var å fjerne dis-insentiver for arbeidsgivere for å beholde og ansette eldre arbeidstakere.

### **Tyskland**

*Økt pensjonsalder og ny fleksibel pensjon*



I 2008 vedtok Forbundsdagen en lov om *heving av pensjonsalderen* i det offentlige pensjonssystemet (*Altersgrenzenanpassungsgesetz*). Den alminnelige pensjonsalderen blir gradvis hevet fra 65 år til 67 mellom 2012 og 2032, avhengig av fødselsår. Tilsvarende øking blir også gjennomført i de bransjebaserte arbeidspensjonene i privat og offentlig sektor.

En ny «*fleksi-pensjon*» (*Flexirentengesetz*) ble iverksatt fra 2017. Formålet er en mer fleksibel og insentivriktig adgang til førtidspensjon fra fylte 63 år enn den man hadde hatt tidligere. Minstekravet til inntektsgrunnlag før pensjonering ble hevet, og det ble enklere og mer fleksible regler for å kombinere delpensjon og redusert arbeidsinntekt ved deltidsarbeid. Samlet arbeidsinntekt og pensjon kan ikke overstige full arbeidsinntekt forut for delpensjoneringen. (OECD 2018 Germany).

Fleksi-pensjonsreformen i 2017 økte det minste inntektgrunnlaget for å kunne få *uførepensjon* (*Renten wegen vermindeter Erwerbsfähigkeit*) og forenklet og forbedret adgangen til å kombinere deltids lønnet arbeid og delpensjon. Kravet til- og tilbudet om medisinsk og yrkesmessig rehabilitering er samtidig blitt styrket. Det ble også innført frivillig årlig helsesjekk for alle yrkesaktive over 45 år, finansiert av uføreforsikringen.

Etter oppnådd pensjonsalder kan en fritt ha arbeidsinntekt og tjene opp høyere pensjon uten noen avkorting av pensjonen. Ved utsatt pensjonering tjener man opp 0,5 prosent pensjonstillegg per måned man utsetter pensjonsuttaket. Man har dessuten skattefordeler i tillegg. Dette gir gode insentiver til å fortsette i arbeid etter at en har nådd pensjonsalderen.

## *Begrensninger i førtidspensjon*

Pensjonsreformer iverksatt på 2000-tallet har begrenset adgangen til å ta ut førtidspensjon. Først ved at den årlige pensjonen ble redusert ved tidlig uttak. Det hadde den ikke blitt tidligere. Og dernest ved at den nedre aldersgrensen for å kunne ta ut førtids alderpensjon ble hevet fra 61 år til 63 år i 2015, og den vil bli hevet til 65 år i 2029 i tråd med heving av den generelle pensjonsalderen til 67 år. Dette gjelder for personer med minst 45 år lange yrkesliv og pensjonsinnbetalinger.

Med unntak for gruvearbeidere og sjøfolk, så er det ingen unntak for de ganske høye kravene til lange yrkesliv for å kunne ta ut førtidspensjon for arbeidstakere i spesielt slitsomme og risikoutsatte yrker og jobber. Det har vært en viss diskusjon om dette. (OECD-2018)

## **Sveits**

Sveits har siden 1948 hatt uendret allmenn pensjonsalder på hhv 65 år for menn og 64 år for kvinner. Tre foreslåtte pensjonsreformer har blitt forkastet ved folkeavstemninger i hhv 2004, 2010 og 2017. Hovedinnholdet i reformforslagene har vært økt pensjonsalder, fortrinnsvis slik at den blir lik for kvinner og menn. Samt noe lavere pensjonsnivå i arbeidspensjonene (pillar to), med delvis kompensasjon i form av noe høyere allmenn grunnpensjon (første pillar).

En viss finansieringsreform for den almenne grunnpensjonen (pillar 1) ble imidlertid vedtatt i parlamentet i september 2018 og ved folkeavstemming i mai 2019: Trygdeavgiftene ble økt

med 0,3 prosentpoeng, bidraget fra moms ble økt med 0,2 prosentpoeng, og statsbidraget ble økt med 0,6 prosentpoeng.

Regjeringen har påny (august 2019) lagt frem et forslag til pensjonsreform for parlamentet, med sikte på iverksetting fra 2022:

- Gradvis øking av pensjonsalderen for kvinner fra 64 til 65 år med tre måneder per år i løpet av 2023-2026.
- Mindre reduksjon årlig pensjon ved tidligere uttak enn 65 år og større øking i årlig pensjon ved senere uttak enn 65 år for kvinner som berøres av pensjonsalder-økingen.
- Fleksibiliteten vil bli utvidet: Til aldersspennet 62-70 år for begge kjønn, mot nå mellom 63-70 for menn og 62-69 for kvinner. Delpensjon og deltidsarbeid blir tillatt.
- Økt finansiering ved 0,7 prosentpoeng øking i moms-bidraget

(OECD Economic Survey Switzerland 2019)

## Holdningskapende arbeid og livslang læring

Aldersdiskriminering i arbeidslivet er forbudt i Nederland og Tyskland. I disse landene har det vært satt i verk diverse anti-diskriminerings- og holdningskampanjer i arbeidsliv og -ledelse. I Sveits er det ingen anti-diskrimineringslovgivning, og heller ingen kampanjer mot aldersdiskriminering og aldersstereotype holdninger i arbeidslivet. I alle de tre landene er det innsatser og reformer på gang for å styrke mulighetene for livslang læring.

### **Nederland**

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

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

### **Tyskland**

#### *Ikke-diskriminering og holdningskampanjer*

Den Generell Likebehandlingsloven (*Allegemeines Gleichbehandlungsgesetz*) ble iverksatt i 2006. Den implementerte samtidig en rekke europeiske anti-diskrimineringsdirektiver. Formålet er å forebygge eller eliminere diskriminering på grunn av rase eller etnisk





opprinnelse, kjønn, religion og tro, uførhet, *alder* eller seksuell legning. Regjeringen har ansvar for å sørge for at loven blir etterfulgt, og den har også sanksjonsmuligheter i tilfelle brudd på loven. En uavhengig *Anti-diskrimineringsinstitusjon* er etablert under departementet (ministeriet) for familie, kvinner, ungdom og seniorer. Den overvåker diskrimineringspraksis og behandler og følger opp diskrimineringsklager. Anti-diskrimineringsloven gir forbud mot å stille vilkår om alder i stillingsutlysninger.

*Kunnskapsdeling mellom aldergrupper.* Økonomidepartementet har også utgitt veiledning for organisering av kunnskaps- og erfaringsdeling mellom generasjoner på jobben. Det omfatter

- i) arbeidsorganisering med blandete aldergrupper;
- ii) etablering av «læringsteam» for særskilte oppgaver og prosjekter;
- iii) mentorvirksomhet;
- iv) overføring av oppgaver og ansvar mellom ansatte;
- v) etablering av kompetanse- og erfaringsliste/-database i bedriften.

### *Veiledning og god praksis eksempler*

Økonomidepartementet utgir veiledning for å rekruttere og beholde kvalifiserte eldre arbeidstakere. «Kompetanseetaten» (*Kompetenzzentrum*) under Økonomidepartementet samler og formidler også eksempler på god praksis om ressursorientert personalledelse (HR) for alle aldersgrupper og livsfaser via sine hjemmesider – bl.a. om hvordan rekruttere og beholde kvalifiserte eldre arbeidstakere.

*Et Initiativ for Ny Kvalitet i Arbeid (INQA)* ble lansert i 2002 og bringer ulike aktører sammen for å samle og formidle god-praksis eksempler på alders- og livsløpsledelse i virksomheter. Initiativet sørger også for forskning og evaluering, veiledningsmateriale og HR-eksperter som gir råd og veiledning til små og middelsstore bedrifter. Initiativet har ledet til etablering av mange lokale nettverk av bedrifter og eksperter for å fremme god alders- og livsløpsledelse i Tyskland. Det er også under utvikling et kvalitetssikret redskap for aldersrelaterte konsulenttjenester for dette formålet. Som ledd i INQA er blir det også vurdert hvordan det kollektive lønns- og avtalesystemet mellom partene i arbeidslivet kan brukes for å ta hensyn til demografiske endringer, til å initiere bedriftsinterne endringsprosesser og formidle god praksis eksempler og resultater.

Den offentlige pensjonsmyndigheten i Tyskland (DRV) har også drevet et program for *Generasjonsledelse i Arbeidslivet (GeniAL)*. Programmet går ut på å gi råd og veiledning om hvordan virksomhetene kan forholde seg best mulig til de demografiske endringene som skjer i arbeidsstyrken i samfunnet og i arbeidsstokken i virksomhetene. Konsulentene driver primært med informasjon og rådgivning om (bedrifts)pensjon og rehabilitering etc., men også hva demografiske endringer kan bety for den enkelte virksomhet, og hvordan de kan fremme mer aldersvennlige arbeidsplasser.

### *Etter- og videreutdanningsprogram for arbeidstakere over 45 år (WeGeAU)*

Programmet *Weiterbildung Geringequalifizierter und beschafftiger alterer Arbeitnehmer im Unternehmen – WeGeAU* har til formål å styrke deltakernes attraktivitet og kompetanse på



arbeidsmarkedet, så vel som bedriftenes konkurransevne. Deltakerne mottar et utdanningstilskudd (voucher) som den offentlige arbeidsformidlingen godkjenner, og som dekker eller subsidierer ulike typer videre- og etterutdanning- og opptreningsstiltak. Arbeidskontoret kan også yte lønns subsidier, dekke arbeidsgiveravgifter osv for lavt kvalifiserte som trenger praksisopptrening i bedrift. Evaluering har vist at WeGeAU-opptrening økte sannsynligheten *noe* for å forbli i lønnet arbeid to år etter avsluttet opptrening (Singer & Toomet 2013).

## **Sveits**

Det er ingen anti-diskrimineringslovgivning i Sveits. Et forslag ble forkastet ved folkeavstemning i 2009. Det eksisterer tvert om en del øvre aldersgrenser for alminnelig oppsigelsesvern i en del kollektiv-avtaler i arbeidslivet.

Myndighetene arrangerer en årlig konferanse om senior arbeidskraft. Det har rettet oppmerksomhet mot den sterkt dalende sysselsettingen og svake insentiver til fortsatt arbeidsdeltaking fra rundt 65 år, og faren for mangel på arbeidskraft i framtida.

Et nytt program for å bygge ut grunnleggende ferdigheter i arbeidslivet ble lansert i 2018 for personer som trenger dette. Senior- og eldre yrkesaktive med risiko for å falle tidlig ut av arbeidslivet er her en viktig del av målgruppen. (OECD Economic Surveys Switzerland 2019)

## **Har vi i Norge noe å lære fra Nederland, Tyskland og Sveits?**

Nederland og Tyskland har hatt lavere seniorsysselsetting enn i Norge i alderen 55-64 år, men sysselsettingen øker nå mer i disse landene, og kan være i ferd med å passere oss i Norge. Seniorsysselsettingen i Sveits er relativt høy og stabil og om lag på linje med nivået i Norge. Etter fylte 65 år er sysselsettingen lavere enn i Norge, men stigende i alle de tre landene.

Kan vi i Norge la oss inspirere av- og kanskje lære noe av hva de gjør og oppnår i disse landene? Her oppsummeres noen momenter med bakgrunn i gjennomgangen i dette notatet:

- Spesielt i Nederland og Tyskland har de iverksatt *omfattende arbeidsmarkedspolitiske programmer og innsatser* for å håndtere store omstillinger i arbeidslivet, slik at dette ikke skal føre til store frafall i arbeidslivet – for alle berørte og blant seniorer særskilt.
- Innsatsene har gjerne at form av *pakkeløsninger som kombinerer* innstramminger i førtidspensjon o.l. med aktive tiltak for å fremme sysselsetting og overgang til ny jobb.
- Man har også kombinert universelle arbeids- og sosialpolitiske innsatser med mer målrettede og skreddersydde *seniorpolitiske innsatser* på nasjonalt nivå i tillegg.
- Det satses i tillegg en god del på systematisk informasjon *holdningsskapende innsatser* mot aldersdiskriminering og alderisme, og for inkludering av seniorer i arbeidslivet.
- *Pensjonsreformer* har i hovedsak gått ut på planer om å heve den alminnelige pensjonsalderen, men det har også oppstått stigende skepsis som dreier seg om sosiale forskjeller i arbeid, helse og levealder. Dette gjør seg nå gjeldende i alle de tre landene.



## Referanser

Booockmann, B. et al. (2012): *“Do hirings subsidies reduce unemployment among older workers? Evidence from natural experiments.”* Journal of the European Economic Association. Vol.10, issue 4, pp. 735-64.

European Trade Union Confederation (ETUC). Websides 19092019

Eurostat Demographic Database 2019. Eurostat Employment database 2019

De Groot and van der Klaauw (2017): *De resultaten van de effectmeting succesvol naar werk*. Eindrapport vor UWV, Vrije Universiteit Amsterdam, September

Hess, Moritz and Naegels, Laura: *GERMANY. “Ageing Workforce, Social Cohesion and Sustainable Development. Political Challenges within the Baltic Sea Region.”* Council of the Baltic Sea States. Population Europe. Network of Europe’s leading demographic research centres. Discussion Paper no 09 September 2018.

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

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

OECD (2014) *Working Better with Age Netherlands*

OECD (2014) *Working Better with Age Switzerland*

OECD (2018) *Economic Surveys Netherlands*

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

OECD (2018) *Key policies to promote longer working lives. Country note 2007 to 2017 GERMANY*

OECD (2019) *Older workers scoreboard*

OECD (2019: *Economic Surveys Switzerland*

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

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

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

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

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

ILO Note (2015) Public Employment Services in Europe. GERMANY: Main features and challenges



Singer, C. and Toomet, O.-S. (2013): *On government-subsidized training programs for older workers.* IAB Discussion Paper No 21/2013. Institute for Employment Research

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

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

*UNECE Report on the Regional Implementation Strategy (RIS) of the Madrid International Plan of Action on Ageing (MIPAA) in GERMANY.* Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth 2016