

Bjørn Einar Halvorsen

## OM ALDRING, ARBEID OG PENSJON I OECD

*Hva kan OECD fortelle om aldring, arbeid og pensjon? Hva kan vi lære av andre land? Dette notatet gir en oversikt over aktuelle prosjekter, dokumenter og tilrådinger fra OECD som gjelder aldrende befolkning, sysselsetting og pensjonering blant eldre, sett med litt «norske øyne».<sup>1</sup> Norge og Norden kommer for det meste relativt godt ut ved slike sammenligninger og analyser. Men også vi kan bli bedre. Det gjelder ikke minst evnen til å håndtere store omstillinger og nedbemanninger i arbeidslivet. Slik at flere kan komme i ny jobb og karriere og færre må gå for tidlig ut av arbeidslivet via uføretrygd o.l. Her kan vi med fordel la oss inspirere og lære av hva man gjør og får til i enkelte andre land, bl.a. i Sverige.*

Noen hovedkonklusjoner fra gjennomgangen i dette notatet:

- *Norsk økonomi er god, på tross av lavere oljepriser enn tidligere. Det er nødvendig med fortsatte reformer for å gjøre norsk økonomi mindre oljeavhengig i framtida.*
- *Norge er bedre rustet til å møte aldringen i befolkningen enn de aller fleste land, men mer kan gjøres og mer kan gjøres bedre også i Norge.*
- *Sysselsettingen i aldersgruppen 55-64 år er relativt høy i Norge, og den stiger. Den stiger imidlertid mer i EU-landene, men fra lavere nivåer.*
- *Den samlede sysselsettingsraten i den voksne befolkningen (15-74 år) avtar i Norge. Her går vi «motstrøms». Den øker i både OECD- området og i EU-landene totalt.*
- *OECD`s arbeidsministre har nylig vedtatt en Deklarasjon om Aldring og Arbeid. Den er retningsgivende og interessant for OECD-landene, inkludert Norge.*
- *«Jobb-polarisering» og sosial fordeling som følge av globalisering og teknologiutvikling står høyt på OECD`s agenda.*
- *Utvikling og vedlikehold av kompetanse og ferdigheter er helt sentralt for å møte og ta del i denne utviklingen - i utdanningssystemet og over hele yrkeskarrieren.*
- *Gode strategier og tiltak for å hjelpe folk tilbake i (ny) jobb ved omstillinger nedbemanning er også helt avgjørende. Det er gode eksempler på dette.*
- *Pensjonsreformer skjer i de aller fleste OECD-land inklusive Norge, men aktiviteten har avtatt noe. Fleksible pensjonsordninger med gode insentiver for alle er viktig.*
- *Dagens yngre generasjoner vil oppleve større risiko for ulikhet som eldre enn dagens eldre. Større ulikhet i arbeidslivet over tid kombinert med pensjonsreformer basert på livsløpsinntekt vil gi økt risiko for fattigdom blant grupper av pensjonister i framtida.*

---

<sup>1</sup> Følgende dokumenter omtales kort: *Economic Surveys Norway 2017. Employment Outlook 2017. . Age and Employment Policies 2013-2018. OECD Review on Displaced Workers 2017. Pensions at a Glance 2017. Skills Outlook 2017 & Survey of adult skills Norway. Preventing Ageing Unequally 2017.*

- *OECD`s ministerråd har nylig vedtatt en handlingsplan for å begrense framveksten av slike ulikheter i framtida. OECD-landene vil samarbeide om å gjennomføre planen.*

## **OECD Economic Survey of NORWAY 2017**

Generell konklusjon: Norsk økonomi er god, på tross av lave oljepriser. Det er nødvendig med fortsatte reformer for å gjøre økonomien mindre olje-avhengig, for å effektivisere offentlig utgiftsbruk, og for å sikre at dagens høye nivåer for inntekt, velferd og likhet kan bli ført videre til framtidige generasjoner. Handlingsregelen for bruk av olje-inntekter bør justeres ned til 3% av verdien av oljefondet (Statens Pensjonsfond Utland), snarere enn 4 % som tidligere. Det innebærer en nøytral finanspolitikk, mot tidligere ekspansiv finanspolitikk. OECD anbefaler å gjennomføre planlagte skattereduksjoner og å vurdere ytterligere reduksjoner for å fremme et konkurransedyktig og variert og nærings- og arbeidsliv.

Den samlede sysselsettingsraten befolkningen i Norge er relativt høy, men avtakende. I de fleste andre OECD-land øker sysselsettingsraten, men fra lavere nivåer. Sysselsettingsraten blant seniorer er høy og stigende i Norge, men den avtar blant yngre menn.

Bedre kunnskap og ferdigheter, særlig ved økt bruk av lærlingeordninger er viktig for å styrke sysselsettingen. Reformen som reduserer tidlig avgang fra arbeidslivet gjennom sykefravær, arbeidsavklaringspenger og uføretrygd anses også nødvendig for et mer inkluderende arbeidsliv i Norge. Avtakende sysselsettingsrater blant unge og blant middelaldrende menn bør adresseres bedre. Rask og god inkludering av flyktninger og innvandrere i arbeid er også viktig, ifølge OECD.

## **OECD Employment Outlook 2017**

Arbeidsmarkedssituasjonen er i bedring i OECD-området, med stigende samlet sysselsetting og avtakende arbeidsledighet. Men samtidig skjer det en «*jobb-polarisering*» ved at store grupper med middels kompetanse og inntekt går tilbake relativt sett, men andelene i både lavinntekts- og høyninntektsgrupper øker. Inntektene blant de lavest lønte går ned relativt sett, mens de øker blant de rikeste.

Den samlede *sysselsettingsraten* i hele OECD-området er stigende, fra 58% av befolkningen mellom 15-75 år i 2008 til 62% i 2017. Den tilsvarende sysselsettingsraten i Norge er høyere, men avtakende: Fra 73% i 2008 til 67% i 2017.

Den samlede *arbeidsløsheten* i OECD-området går nedover, fra ca. 8% i 2008 til ca. 6% i 2017. I Norge har arbeidsledigheten vært lavere, men svakt stigende: Fra ca. 3% i 2008 til 4 ½ % i 2016, for så å gå litt nedover igjen i 2017 (ca. 4%).

«Jobb-polarisering» er et sentralt tema i Employment Outlook 2017. I hvilken sammenheng har dette sammenheng med globalisering og forskyvninger i verdenshandelen, og i hvilken grad har det sammenheng med den teknologisk utvikling? OECD kommer til at begge forhold spiller inn og virker til dels sammen, men at teknologiutviklingen ser ut til å ha størst virkning.



OECD`s arbeidsministre lanserte i januar 2016 en ny *Jobb-strategi* for å få til en mer inkluderende økonomisk vekst og et mer inkluderende arbeidsmarked. En bedre fordeling av de samlede fordelene ved globaliseringen og teknologiutviklingen står sentralt. Strategien omfatter:

- sysselsettingen, både kvantitativt og kvalitativt
- inkludering av utsatte grupper i arbeidsmarkedet
- arbeidsmarkedets avdempings- og tilpasningsevne overfor «ytre sjokk» i økonomien

OECD`s hovedkonklusjoner oppsummert:

- Arbeidsmarkedets virkemåte må forstås bredt, jamfør kulepunktene over
- Globalisering og teknologiutvikling fører med seg store endringer i arbeidsmarkedene
- Arbeidsmarkedspolitikken må adressere bedre de rådende fordelingsvirkninger, bekymringer og populistiske motstand mot globalisering og teknologiutvikling.
- Arbeidsmarkedets tilpasningsevne overfor ytre «sjokk» i økonomien varierer veldig.
- Kollektive forhandlinger og løsninger i arbeidsmarkedene er i rask utvikling

Som ledd i arbeidet med å utvikle en bredere og mer sosial *Job Strategy* har OECD utviklet et *Scoreboard for labour market performance*. Det består av følgende indikatorer:

## Kvantitet

- Sysselsettingsrate
- Fulltids-ekvivalent sysselsettingsrate
- Arbeidsledighetsrate

## Kvalitet

- Lønnskvalitet (nivå justert for ulikhet)
- Arbeidsmarkedsusikkerhet (inntektstap ved ledighet)
- Jobbstress (kombinasjon av høye krav og liten påvirkning)

## Inkludering

- Lavinntektsrate (andel yrkesaktive med lavere enn 50% av medianinntekt)
- Kjønnforskjeller i lønn (lønns-gap kvinner/menn)
- Sysselsettingsgap blant utsatte grupper (forskjell fra «prime-age» menn)

Norge scorer høyt på alle indikatorer, men når det gjelder inkludering ligger vi bare litt over OECD-gjennomsnittet. Menn tjener fortsatt 35% mer enn kvinner, og 9% av yrkesbefolkningen har lavere disponibel husholdsinntekt pr forbruksenhet enn halvparten av medianinntekten, som er den indikatoren for fattigdom som OECD vanligvis bruker.



## OECD Age and Employment Policies Review

OECD har over flere år gjennomført studier av politikk for å stimulere til økt deltagelse i arbeidslivet blant seniorer/eldre over 50 år. Det startet med en komparativ studie: *“Live Longer, Work Longer”* (2006). Den er fulgt opp med nærmere landstudier i 9-10 land, deriblant Norge: *“Working Better with Age: Norway”* (2013). Landstudiene gjennomgår og evaluerer aktuell politikk og reformer og identifiserer god praksis virkemidler i de deltakende landene. Det er også utarbeidet korte land-notater og statistiske “Older Workers Scoreboard” om seniorpolitikken i alle OECD-landene.<sup>2</sup> Basert på funn og konklusjoner i landrapportene har OECD utarbeidet et sett av felles politiske veiledninger og tilrådinger for å stimulere og støtte sysselsettingen i eldre år: En *OECD Recommendation on Ageing and Employment Policies* ble vedtatt av OECD`s arbeids- og sosialministre i desember 2015.<sup>3</sup>

*Landrapporten om Norge 2013* inneholdt følgende hovedkonklusjoner og – tilrådinger:

Norge er bedre rustet til å møte aldringen I befolkningen enn de aller fleste land. Mer kan allikevel gjøres for å øke mulighetene og insentivene til å jobbe lenger og dermed styrke landets utvikling på lang sikt, ifølge OECD-rapporten. Pensjonsreformen som trådte gradvis i kraft fra 2011 gir et godt utgangspunkt og gode muligheter, men den omfatter I realiteten bare 4 av 10 nye alderspensjonister. Norge har dessuten en høy andel eldre på uførepensjon. Det gjelder 2 av 10 I alderen 55-59 år og 3 av 10 I alderen 60-64 år. I tillegg kommer førtidspensjon via avtalefestet pensjon (AFP), og via særaldersgrenser. De fleste eldre arbeidstakere i Norge har stabile og gode jobber, men nyrekruttering og jobbmobilitet blant eldre ligger lavt i Norge

For å møte disse utfordringene anbefalte OECD at Norge:

- Tilpasser AFP og tjenestepensjon I offentlig sektor til hovedprinsippene I pensjonsreformen
- Styrker innsatsen for å redusere tilgangen til uførepensjon
- Sørger for større grad av aldersnøytralitet i arbeidsgiveres personalbeslutninger
- Forenkler og koordinerer aldergrensebestemmelser med sikte på å fjerne alder som grunnlag for oppsigelse
- Sikrer at lovverk og organisatorisk rammeverk er nøytralt I forhold til hhv. deltids- og heltidsjobber, og arbeider for å fremme en “heltids-kultur”.

*Older workers scoreboard Norway viser at senior-sysselsettingen er relativt høy I Norge:*

<sup>2</sup> Vedlegg 1: OECD Older Workers Scoreboard, Norway, EU and OECD 2006 and 2016

<sup>3</sup> Vedlegg 2: OECD Recommendation of the Council on Ageing and Employment Policies. December 2015

Sysselsetting % av aldergruppen	Norge		EU28		OECD	
	2006	2016	2006	2016	2006	2016
50-54	83,2	82,2	73,1	77,9	73,8	75,7
55-64	67,4	72,6	43,3	55,3	52,7	59,2
65-69	20,0	28,0	9,1	12,1	20,3	25,9
70-74	6,7	7,2	4,4	5,5	12,0	14,6

Se Older Workers Scoreboard Norway 2006 og 2016 i [vedlegg 2](#).

Det er især i aldergruppen 55-64 at sysselsettingsraten er relativt høy i Norge sammenlignet med EU- og med OECD-landene totalt. Mer enn 7 av 10 i denne aldersgruppen er i jobb i Norge, mot færre enn 6 av 10 i OECD og 5 1/2 av 10 i EU (2016). Sysselsettingsraten i denne aldergruppen stiger imidlertid mer i EU enn i Norge. Også i aldersgruppen 65-69 år er sysselsettingen forholdsvis høy og stigende i Norge sammenlignet med EU totalt, men ikke i samme grad sammenlignet med OECD-området totalt. Økingen i Norge er fra 2 av 10 i jobb i 2006 til nær 3 av 10 i jobb i 2016. I aldergruppen 50-54 år har sysselsettingen gått litt nedover i Norge, men den har økt i EU og OECD totalt. Mer enn 8 av 10 nordmenn i denne aldergruppen er likevel i jobb, og det er fremdeles litt høyere enn i EU og OECD totalt.

I [vedlegg 3](#) er det utvalgte figurer som viser sysselsetting og pensjonering blant seniorer og eldre i samtlige OECD-land.

Norge har relativt liten sysselsettingsforskjell mellom kvinner og men i disse årsklassene, og andelen i deltidsarbeid er litt høyere enn i EU og OECD totalt. Andelen seniorer i stabile og varige jobber ligger høyt i Norge. Andelen ny-sysselsatte seniorer er relativt lav, og andelen seniorer med mer enn 5 år i samme jobb er relativt høy i Norge. Se [vedlegg 1](#).

**OECD`s Ministerdeklarasjon om Aldring og Arbeidspolitikk har følgende tilrådinger:<sup>4</sup>**

- I. Styrke eldre yrkesaktives insentiver for lengre yrkeskarriere og å fortsette flere år i arbeid ved
  - a) Bedre insentiver til å fortsette lengre i arbeid i eldre år ved pensjonssystemer, mer fleksible ordninger for kombinasjon av arbeid og pensjon og bedre balanse mellom arbeid, omsorg og fritid.
  - b) Begrense offentlig finansierte førtidspensjonsordninger
  - c) Sikre lik tilgang til offentlige trygdeytelser ved arbeidsledighet, attføring og uførhet for alle, uansett alder og status

<sup>4</sup> Se vedlegg 2

- II Stimulere arbeidsgivere til å beholde og ansette eldre arbeidstakere ved å
- Avdekke og motvirke aldersdiskriminering
  - Sørge for at alder ikke er noe kriterium ved arbeidsvern og jobbkvalitet
  - Identifisere mekanismer som fremmer det å beholde og ansette seniorer
  - Stimulere til god arbeidsgiverpraksis gjennom aldersmangfold i arbeidsstokken
- III Fremme arbeidsevne og –kompetanse gjennom hele yrkeslivet med tanke på jobbmuligheter i eldre år ved å
- Fremme deltagelse i opptrening og opplæring gjennom hele yrkeslivet
  - Tilby effektive arbeidsmarkedstiltak for alle jobbsøkere, uansett alder
  - Forbedre arbeidsforhold og –miljø gjennom en bred strategi for å jobbkvalitet for yrkesaktive i alle aldre.

## **Back to Work: OECD Review on Displaced Workers 2017**

Denne studien tar for seg hva som kan gjøres og som gjøres for å få folk raskt tilbake i jobb hvis og når de mister jobben, for eksempel ved omstillinger, innskrenkninger og nedbemanninger. I slike situasjoner kan mange oppleve lange perioder med arbeidsledighet. Det gjelder ikke minst eldre arbeidskraft. Mange eldre kan oppleve store problemer med å finne en ny jobb, og hvis de finner en, så kan den ofte være dårligere og mindre betalt. Ikke så rent få går tidlig ut av arbeidslivet som følge av dette. I Norge skjer dette særlig via uførepensjon.

Denne OECD-studien startet med en komparativ studie: *Back to work: Re-employment, Earnings and Skills Use after Displacement (2013)*. Rapporten analyserer hva som skjer og gjøres ved slike nedbemanninger i 14 land som er med i denne studien. Den komparative rapporten følges opp med nærmere landstudier i 9 land som har ønsket dette. Danmark, Finland og Sverige deltar i denne studien, men det gjør dessverre ikke Norge. Studien vil bli avsluttet med en syntese-rapport i 2018.

Studiene gir både generelle og land-spesifikke innsikter om hhv

- Omfang av og konsekvenser ved å miste jobben ved nedbemanning osv
- Forebygging og tidlig intervensjon
- Tiltak og bistand for å komme tilbake i jobb
- Inntektssikring i slike situasjoner

Det framgår bl.a. at

- Rundt 2-5 % av arbeidsstyrken opplever hvert år å miste jobben ved slike nedbemanninger, færrest i Tyskland, Sverige og Danmark.
- Det er store forskjeller i hvilken grad folk kommer tilbake i jobb i slike situasjoner. Høyest «re-sysselsettingsrate» er det i Sverige etterfulgt av Finland (hhv. 9 og 8 av 10 tilbake i jobb).
-

Følgende «god praksis eksempler» fremheves av OECD:

- «Trygghetsrådet» i Sverige. Arbeidsgiver- & forsikringsbasert konsulentbistand ved store omstillinger og nedbemanninger.
- Effektiv koordinering av innsats og bistand ved oppsigelser i Sveits og Tyskland
- Kompetansekartlegging og kompetanseoppbygging ved nedleggelser i Australia

## OECD Skills Outlook 2017 & Survey of Adult Skills (PIAAC)

OECD Skills Outlook 2017 tar særlig for seg sammenhenger mellom befolkningens jobbrelaterte ferdigheter og globalisering i form av framvekst av såkalte verdikjeder. Dette skjer gjennom utviklingen i informasjonsteknologi, og der produksjon og verdiskaping i stigende grad skjer globalt og oppdelt ved at virksomheter og personer i forskjellige land bidrar til utvikling, utforming, produksjon, markedsføring og salg av ett og samme produkt eller gruppe av produkter. Kompetanse og ferdigheter i befolkningen kan hjelpe land og virksomheter til å bli integrert i de globale markeder og bidra i de teknologisk mest avanserte næringer.

For å bli integrert og medvirke i slike globale verdikjeder trenger man medarbeidere som har både god lese-, tall- og regneforståelse samt evne til problemløsning i digitale teknologimiljøer. Man trenger også gode administrasjons- og lederevner og herunder ikke minst gode kommunikasjons- og samarbeidsevner. For å få til dette må landene investere i utdanning og livslang læring, både i utdanningssystemet og på arbeidsplassene, og i kombinasjon av disse.

OECD foretar jevnlig målinger av lese- og tallforståelse og evne til problemløsning i IKT-miljøer: The Survey of Adult Skills (PIAAC). Norge kommer relativt bra ut i slike PIAAC-målinger – rangert mellom nr. 4 og 6 av 24 OECD-land som deltar i PIAAC-målingene. Dette har positiv betydning for virksomhetenes kompetanse- og konkurranseevne, og for de ansattes sysselsetting og lønn. Norge har også ganske god «match» mellom de ansattes ferdigheter og det som etterspørres av dem i jobben deres.

Lese- og tallforståelsen i Norge er best i aldersgruppen 25-44 år og lavere i de yngre og eldre gruppene (hhv. 16-25 og 45-65 år). Ferdighetsnivået i problemløsning i IKT-miljø er høyest i de yngste aldersgruppene. For alle tre typer ferdigheter er nivået høyere blant de med høyere utdanning og blant de som er i arbeid.<sup>5</sup>

## OECD Pensions at a Glance 2017

Pensions at a Glance 2017 gjennomgår og analyserer aktuelle pensjonsreformer i OECD-land I de to siste årene (september 2015- september 2017), og den gir dessuten en nærmere gjennomgang av aktuell politikk og reformer som dreier seg om fleksibel pensjonering.

---

<sup>5</sup> Kilde: SSB Rapport 42/33 Ferdigheter i voksenbefolkningen. Resultater fra den internasjonale undersøkelsen om lese- og tallforståelse (PIAAC). Birgit Bjørkeng (red.)

## *Det har blitt færre og mindre omfattende pensjonsreformer*

Bedre økonomisk utvikling og bedre offentlige finanser har lettet presset på pensjonsreformer på kort sikt, og enkelte land har modifisert eller reversert tidligere reformer. På lang sikt er imidlertid utfordringene uendret, som følge av økende levealder og aldrende befolkning osv. De vanligste typene reformer som har vært eller blir gjennomført i de seneste årene er slike:

- Justeringer i finansiering og/eller i pensjonsytelser
- Gradvis og framtidig øking i den allmenne, formelle pensjonsalderen

Omtrent 1/3 av OECD-landene har justert finansieringen, og omtrent 1/3 har justert pensjonsytelsene på ulike måter i løpet av de to siste årene. Pensjonsalderen har blitt økt eller vedtatt økt i 6 OECD-land. Det gjelder bl.a. Danmark og Finland og nylig avtalt i Sverige. Den gjennomsnittlige lovbestemte pensjonsalderen i OECD-området er anslått å øke med 1 1/2 år for menn og ca. 2 år for kvinner opp til ca. 66 år i 2060.

Forventet gjenstående levealder ved 60 år har økt med 5 år fra 18 til 23 år siden 1970, og ventes å øke med ytterligere 5 år til 28 år i 2050 for OECD-landene under ett. Dette innebærer at perioden som pensjonist fortsatt forventes å øke mer enn perioden som yrkesaktiv, målt som gjennomsnitt for OECD-land. Mange land – deriblant Norge – har innført automatisk indeksering mellom pensjonsytelser og utvikling i forventet levealder. Sysselsettingen blant eldre må fortsette å øke for å sikre adekvate pensjoner for mange i framtida, ifølge OECD-rapporten.

Det er fremdeles betydelig oppmerksomhet og bekymring om pensjonssystemenes bærekraft på lang sikt, og om deres evne til å gi adekvat økonomisk trygghet for alle, og med en akseptabel sosial fordeling. Netto kompensasjonsgrad (etter skatt) i obligatoriske pensjonssystemer for en gjennomsnittslønn og full yrkeskarriere er lik 63% av tidligere arbeidsinntekt som gjennomsnitt for OECD-land. Kompensasjonsgraden varierer fra ca. 30% i Storbritannia til drøyt 100% i Tyrkia. I Norge er den gjennomsnittlige kompensasjonsgraden i folketrygden ca. 50%. (Se [vedlegg 3](#)) Flere OECD-land har justert reglene for behovsprøving av minimumspensjonen, og enkelte har introdusert en ny minimumspensjon.

## *Fleksibilitet mellom arbeid og pensjonering*

Pensjonssystemene i de fleste OECD-land gir adgang til å kombinere arbeid og pensjon etter den formelle pensjonsalderen, om enn med ulike avkortingsregler og noen disinsentiver. Situasjonen er mer variert og kompleks for årene forut for den formelle pensjonsalderen.

Fleksibel adgang til å ta ut pensjon før den formelle pensjonsalderen er sterkt begrenset i mer enn halvparten av OECD-landene. I 15 OECD-land – deriblant Norge – er det adgang til fleksibel pensjonering på kostnadsnøytrale prinsipper. Den årlige pensjonen reduseres slik at





den samlede pensjonsutbetalingen som pensjonist i prinsippet blir uendret. Elleve OECD-land - deriblant Danmark, Norge og Sverige – har også adgang til å ta ut delpensjon kombinert med arbeidsinntekt.

Pensjonsreformen i Norge er kort omtalt i et eget landprofil- notat om Norge.

## **OECD Preventing Ageing Unequally Report 2017**

Dagens yngre generasjoner vil oppleve større risiko for ulikhet som eldre enn dagens seniorer og eldre født på 1950- og 1960-tallet. Større ulikhet over yrkeslivet kombinert med pensjonsreformer som er basert på livsløpsinntekt i arbeidslivet vil gi økt risiko for fattigdom blant grupper av pensjonister i framtida. Dette er hovedkonklusjonen i denne OECD-rapporten.

Framtidens eldre vil komme i en mer variert og ulik situasjon: De vil leve lengre, men tilknytningen til arbeidslivet over livsløpet vil ventelig variere mer. Flere vil ha perioder ute av arbeid, ha mer marginal tilknytning til arbeidslivet og reelt lavere lønn. Mens andre vil ha glede av gode og trygge jobber og høye og stabile inntekter. Dette vil gi større forskjeller som pensjonister.

Ulikhet i helse, utdanning og sosiale forskjeller virker sammen med og forsterker dette. Slike ulikheter starter tidlig i livet og bygger seg ofte opp gjennom livsløpet. En 25 år gammel universitetsutdannet mann kan for eksempel forvente å leve omtrent 8 år lengre enn en lavutdannet, regnet som gjennomsnitt for alle OECD-land. For kvinner kan den tilsvarende forskjellen anslås til ca. 4 1/2 år lengre liv. Ved fylte 65 år kan menn med høy utdanning forvente å leve 3 1/2 år lengre enn menn med lav utdanning. For kvinner på 65 år er forskjellen 2 1/2 år lengre levetid for høyt utdannede enn for lavt utdannede. Begge deler regnet som gjennomsnitt for OECD-land

På alle alderstrinn vil folk med dårlig helse arbeide mindre og tjene mindre. Dårlig helse anslås å redusere livsinntekten til en lavutdannet mann med 33%, men det anslås å redusere livsinntekten til en høyt utdannet mann med 17%. Kjønnsforskjellene vil avta som følge av økt yrkesdeltaking blant kvinner, men forskjellene vil fremdeles være betraktelige.

Vi kan for første gang i moderne historie oppleve at framtidige eldre kan få det dårligere enn dagens eldre. Personer som nå er mellom 35-50 år kan ikke forvente å bli mer velstående som eldre enn sine foreldre. «Millenniumsgenerasjonen» som ble voksne tidlig på 2000-tallet har blitt særlig rammet av den globale økonomikrisa i 2008-2010 og ettervirkninger av denne. De har mindre utsikter til stabile yrkeskarrierer enn tidligere. For mange kan «en jobb for livet»



eller «en yrkeskarriere for livet» bli et usikkert scenario. Inntektsulikhetene har vært økende fra en generasjon til den neste på samme alderstrinn i 2 av 3 OECD-land.

Norge kommer ut omtrent «midt på treet» når det gjelder forskjeller i forventet levealder for grupper med hhv høy og lav utdanning ved 25 års alder og 65 års alder. Det samme gjelder øking i ulikhet målt ved «gini-indeks» fra 1950- til 1980- fødselskull. Inntektsforskjellene mellom *dagens 65-åring* er relativt små i Norge, sammenlignet med de aller fleste OECD-land (gini indeks (2014)). Pensjons- og trygdesystemet i Norge er relativt omfordelende. De relative fattigdomsratene blant eldre i Norge er også blant de laveste i OECD, men i aldergruppen 18-25 år er den en forholdsvis høy andel fattige i Norge (inntekt < 1/2 medianinntekt). Også blant eldre over 80 år som bor alene er det en betydelig andel fattige i Norge.

Sysselsettingsratene blant personer 55-64 år er relativt høye i Norge, men forskjellene mellom høyt og lavt utdannete i samme aldergruppe er ikke spesielt små i Norge.

På bakgrunn av Ageing Unequally rapporten vedtok OECD`s ministerråd i juni 2017 en **Handlingsplan for å forebygge og begrense framveksten av slike ulikheter i framtida**. Nøkkelementer i handlingsplanen er disse: <sup>6</sup>

## ***I Forebygge ulikhet før den akkumulerer over tid***

- Sette tidlig intervensjon for å motvirke ulikhet på toppen av den politiske agenda
- Fremme gode overganger fra utdanning til arbeid og yrkesliv
- Bryte sammenhengene mellom sosioøkonomiske forskjeller og helsestatus

## ***II Avdempe at ulikhet får vokse fram***

- Fremme lik tilgang til gode helsetjenester og en tverrfaglig strategi for aktiv aldring
- Begrense sosiale virkninger av å miste jobben og bekjempe langtids arbeidsledighet
- Sørge for like muligheter for alle yrkesaktive til å oppgradere sin kompetanse
- Bedre jobbkvalitet for eldre yrkesaktive
- Fjerne barrierer for å beholde og ansette eldre arbeidstakere

## ***III Håndtere ulikhet i eldre år***

- Ta hensyn til sosioøkonomiske forskjeller i forventet levetid ved utformingen av pensjonssystemer
  - Målrette nivået på den inntektssikringen i eldre år gjennom en kombinasjon av sosial inntektssikring, obligatorisk pensjon og supplerende pensjoner
-



- Utvide pensjonsdekningen til å omfatte alle eldre der ikke alle er omfattet
- Utforme etterlattepensjoner nøye for å motvirke fattigdom og disinsentiver
- Utvikling i retning av et enhetlig pensjonssystem for alle yrkesaktive
- Redusere ulikhet i langtids omsorg ved å tilby hjemmebaserte tjenester til alle
- Redusere ulikhet i omsorg gjennom bedre støtte til uformell omsorg

OECD vil samarbeide med medlemslandene med å gjennomføre den vedtatte handlingsplanen mot ulikhet blant framtidens eldre. Noen sider av handlingsplanen vil også inngå i den nye *Jobbstrategien* som er omtalt i avsnittet om Employment Outlook (side 4). En samlet gjennomføringsrapport vil bli presentert for OECD-ministrene i 2022.

\*\*\*

## Vedlegg

1. OECD Older Workers Scoreboard 2006 and 2006
2. OECD Recommendation on Ageing and Employment Policies. December 2015
3. Plansjer og figurer (presentasjonsfil)