

## Norge bør styrke insentivene til å jobbe lengre for eldre arbeidstakere, sier OECD

Norge er bedre rustet til å møte aldringen av befolkningen enn de fleste andre land. Mer kan likevel gjøres for å øke mulighetene og insentivene til å jobbe lengre, og dermed styrke landets langsiktige utvikling, ifølge en ny rapport fra OECD.

I *Ageing and Employment Policies: Norway 2013, Working Better with Age* sies det at Norge har en godt forvaltet petroleumsformue, lav arbeidsledighet og en høyere alder for pensjonering enn i de fleste andre OECD-land. Norge har også den fjerde høyeste sysselsettingsraten for aldersgruppen 55-64 år i OECD-området; 71% i 2012.

Men Norge har en høy andel eldre på uførepensjon: 19,6% av aldersgruppen 55-59 år og 30,5% av aldersgruppen 60-64 år (1. kvartal 2012).

Pensjonsreformen som trådte i kraft i 2011, gir mulighet til fleksibelt uttak av pensjon mellom 62 og 75 år, og gir bedre insentiver til å jobbe. Men kun rundt 40% av de nye alderspensjonistene er fullt ut berørt av reformen. Alderspensjon for uføre er i stor grad beregnet som i det gamle pensjonssystemet, og de økonomiske insentivene til arbeid er ikke vesentlig endret for offentlig ansatte.

Videre er det mangelfull koordinering mellom høyeste alder for opptjening av pensjonsrettigheter, arbeidsmiljølovgivningen og andre bestemmelser om aldersgrenser og obligatorisk avgang. De fleste eldre arbeidstakere i Norge har stabile og gode jobber, men rekrutteringen av eldre er svært lav; en tredjedel av OECD-gjennomsnittet. Negative holdninger må fortsatt bearbeides. I tillegg er deltidsarbeid mer vanlig i Norge enn i gjennomsnittet av OECD-landene. Det kan gi økt fleksibilitet for en del arbeidstakere, men kan i andre tilfeller være belastende, og kan dessuten representere tap av arbeidskraft.

For å møte disse utfordringene, anbefaler OECD at Norge:

- Tilpasser AFP og tjenestepensjon i offentlig sektor til hovedprinsippene i pensjonsreformen.
- Styrker innsatsen for å redusere tilgangen til uførepensjon.
- Sikrer større grad av alders-nøytralitet i arbeidsgivernes personell-beslutninger. Ett mål kan være å nå OECD-gjennomsnittet når det gjelder rekruttering av eldre arbeidstakere.
- Forenkler og koordinerer ulike aldersgrensebestemmelser 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 støtter tiltak for å fremme en "heltids-kultur".

For ytterligere informasjon eller kommentarer kan journalister kontakte Hilde Olsen (tel. +33 1 45 24 76 43) eller Anne Sonnet (+33 1 45 24 91 69) i OECDs Employment, Labour and Social Affairs Directorate.

Rapporten er tilgjengelig her eller via [news.contact@oecd.org](mailto:news.contact@oecd.org).