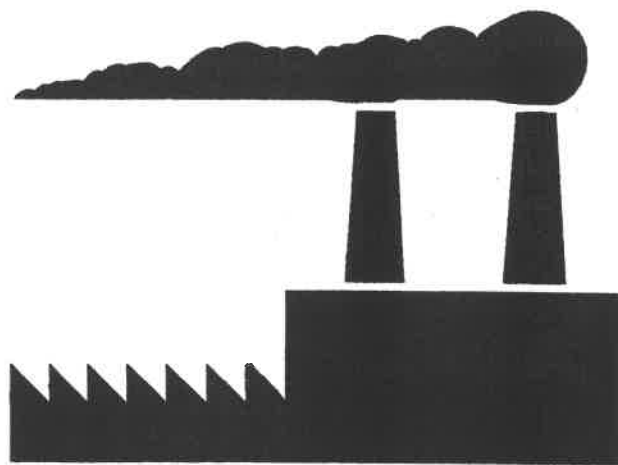


Arbeidsnotat 1991

Jon M. Hippe
Axel W. Pedersen

FØRTIDSPENSJON I PRIVATE BEDRIFTER



FAFO

Arbeidsnotat 1991

Jon M. Hippe
Axel W. Pedersen

**FØRTIDSPENSJON
I PRIVATE BEDRIFTER**

FAFO

© Fagbevegelsens senter for forskning,
utredning og dokumentasjon 1991

ISSN 0801-6135

2

Innhold

- 1 Innledning -- offentlig og privat samspill 5
- 2 Begrepsbruk og teoretisk perspektiv 6
- 3 Endringer i yrkesdeltakelse blant eldre 11
- 4 Bedriftsvise førtidspensjonsordninger -- utbredelse og fordeling 14
- 5 Utformingen av ordninger med førtidspensjon 25
- 6 Avtalefestet pensjon -- AFP 29
- 7 Uførepensjonering i private bedrifter 32
- 8 Oppsummering 38

Forord

Utgangspunktet for dette notatet er det NORAS-finansierte prosjektet "Arbeidsplassen som velferdsarena". Innenfor dette prosjektet fikk vi støtte til å foreta en kvantitativ undersøkelse av et utvalg bedrifter i privat sektor. Hensikten med denne undersøkelsen er å kartlegge utbredelsen av bedriftsvise velferdsordninger -- deriblant ordninger med førtidspensjon. De konkrete spørsmål om førtidspensjon er utarbeidet i samarbeid med Knut Halvorsen (NKSH).

Midler fra prosjektet "Uføretrygd -- sosialpolitikk eller personalpolitikk?" finansiert av Sosialdepartementet har muliggjort at vi har kunnet foreta en grundigere analyse av dataene vedrørende førtidspensjonering og uførepensjonering. Dette notatet presenterer hovedresultatene fra denne analysen.

Oslo, august 1991

Jon M. Hippe

Axel W. Pedersen

1 Innledning - offentlig og privat samspill

En stadig større del av eldre arbeidstakere forlater arbeidslivet før den generelle pensjonsalderen på 67 år. I gruppen mellom 60 og 66 år er det ikke mer enn halvparten som fortsatt deltar i aktivt lønnsarbeid.

Ulike former for pensjonering før den generelle pensjonsalderen representerer et interessant skjæringspunkt mellom offentlig velferdspolitik og arbeidsmarkedet. På den ene siden har sosialpolitikken betydning for arbeidsmarkedets funksjonsmåte. Fraværet av en offentlig førtidspensjonsordning, regelverket i uføretrygden, arbeidsledighetstrygden m.v. setter rammene for bedriftenes og individenes handlinger i valget mellom lønnsarbeid og trygd. På den andre siden har bedriftenes personalmessige disposisjoner stor betydning for sosialpolitikken, ikke minst på utgiftene i trygdesystemet.

I alle europeiske land finnes det ulike former for betalt utgang fra arbeidslivet før regulær pensjonsalder (Hippe & Pedersen, 1991). Organiseringen og utformingen av disse ordningene varierer imidlertid betydelig. I de fleste europeiske land opereres det med en lavere generell pensjonsalder enn i Norge, og i tillegg til ordninger som dekker avgang på grunn av invaliditet finnes det ulike former for offentlige førtidspensjonsordninger.

I en internasjonal sammenheng kjennetegnes det norske pensjonssystemet av en høy pensjonsalder og fravær av en separat offentlig førtidspensjonsordning. Sammen med en politikk for å sikre full sysselsetting, bl.a. gjennom sterk vekst i offentlige arbeidsplasser og en aktiv næringspolitikk, har resultatet blitt en svært høy yrkesdeltakelse blant eldre. Norge innehar førsteplassen hvis man sammenligner yrkesdeltakelsen i gruppen 60 til 65 år i OECD-området (Halvorsen & Johannesen, 1991). I løpet av 80-tallet har imidlertid yrkesdeltakelsen blant de eldre sunket betydelig. Denne utviklingen kobles gjerne sammen med en sterk økning i antall uføretrygdede og framveksten av nye former for førtidspensjonsarrangementer.

Fraværet av en offentlig førtidspensjonsordning har ført til framveksten av forskjellige bedriftsbaserte ordninger for å tidligpensjonere arbeidstakere. Disse ordningene representerer en sammenveving av offentlig og

arbeidsmarkedsbasert velferd i et svært komplisert mønster, hvor såvel omfang, som årsaker og sosiale og økonomiske konsekvenser er uklare.

I tillegg til de rent bedriftsbaserte ordninger fikk vi i 1988 en avtalefestet ordning med førtidspensjon mellom 65 og 66 år som omfatter ansatte innen LO-NHO-området. Tilsvarende har det i tjenstepensjonsordningene i offentlig sektor blitt innført en generell rett til uttak av pensjon fra 65 år.

I dette notatet er målsettingen å analysere bruken av førtidspensjonsordninger i det private arbeidsmarked i Norge. Grunnlaget for analysen er en kvantitativ undersøkelse som FAFO har foretatt i samarbeid med MMI innenfor det NORAS-finansierte prosjektet "Arbeidsplassen som velferdsarena". Undersøkelsen omfatter 403 bedrifter i privat sektor med mer enn ti ansatte. Bedriftene er trukket tilfeldig etter stratifisering for størrelse og bransje. Tilsammen oppga disse bedriftene å sysselsette 94 297 arbeidstakere eller grovt regnet 5% av totalt antall sysselsatte lønntakere i Norge.

2 Begrepsbruk og teoretisk perspektiv

Det er flere måter å benytte begrepene tidligpensjonering og førtidspensjon på. Vi tar utgangspunkt i at begrepet tidligpensjonering rett og slett betegner all permanent avgang fra arbeidsmarkedet før den alminnelige pensjonsalderen ved 67 år. Dermed dekker begrepet alt fra lovfestede lavere aldersgrenser for enkelte yrkesgrupper til uførepensjon. Mellom disse ytterpunktene finner man ordninger som Avtalefestet pensjon (AFP) fra 65 år, rent bedriftsbaserte førtidspensjonsordninger og ulike kombinasjoner av arbeidsledighetstrygd og utbetalinger fra bedrifter. En slik bruk av begrepet tidligpensjonering finner man blant annet i offentlige utredninger.

Det kan videre være nyttig å skille mellom førtidspensjon og uførepensjon.

Førtidspensjon betegner ordninger som gir inntektskompensasjon for de som forlater arbeidsmarkedet før 67 år uten at dette formelt er knyttet til en medisinsk diagnose. Avgangen fra arbeidsmarkedet kan være frivillig eller ufrivillig, samt hel eller delvis. En førtidspensjonsordning må innebære rett til inntektskompensasjon helt frem til vanlig pensjonsalder. Dermed omfatter betegnelsen førtidspensjon ordninger som muliggjør at eldre arbeidstakere kan avslutte sin yrkeskarriere med inntektskompensasjon uten at dette er knyttet til medisinsk prøving av redusert arbeids-evne¹.

Selv om det i Norge ikke finnes noen generell offentlig førtidspensjonsordning er det en rekke spesielle ordninger som sikrer førtidig uttak av alderspensjon:

Offentlig sektor

- * En lang rekke yrkesgrupper i offentlig sektor har særaldersgrenser (militære, politiet, en rekke profesjonsgrupper i helsesektoren m.m.).
- * Førtidig alderspensjon i offentlige tjenstepensjonsordninger fra 65 år (innført ved avtale i 1988).
- * Ventelønn har i en rekke tilfeller blitt brukt som en de fakto førtidspensjonsordning.
- * Særlige førtidspensjonsordninger finansiert over statsbudsjettet.

Privat sektor

- * Lovfestede ordninger med førtidspensjon (sjømenn og fiskere).
- * Enkelte yrkesgrupper har godkjente særaldersgrenser som tillater utbetaling av tjenstepensjon tidligere enn 67 år.
- * Avtalefestet pensjon (AFP). Rett til å gå av ved 65 år for ansatte i bedrifter i LO/NHO området (avtalt i 1988).
- * Bedriftsbaserte førtidspensjonsordninger for eldre arbeidstakere av permanent eller midlertidig karakter i sin helhet finansiert av bedriften.

¹ Halvorsen og Johannesen har i sin studie av førtidspensjonering valgt en avgrensning som på enkelte punkter avviker fra vår. De tar også utgangspunkt i at tidligpensjonering omfatter alle typer avgang før 67 år. Lovfestede lavere aldersgrensene for enkelte yrkesgrupper og godkjente særaldersgrenser inkluderes imidlertid ikke i førtidspensjonsbegrepet. Derimot åpner de for å betrakte en del av uførepensjoneringen som førtidspensjonering.

- * Bedriftsbaserte ordninger hvor arbeidsgiver tilbyr tilleggssytelser på toppen av arbeidledighetstrygd for eldre arbeidstakere

Uførepensjon er på sin side en ordning som ikke er forbeholdt eldre arbeidstakere, og hvor tildelingen i hvert fall formelt forutsetter at det foreligger en reduksjon i arbeidsevnen som skyldes "sykdom, skade eller lyte". Et slikt begrepsmessig skille mellom uførepensjon og førtidspensjon hindrer selvfølgelig ikke at det i praksis kan være glidende overganger. Frem til 1990 kunne uførepensjon tilstås til personer over 64 år på grunnlag av diagnosen "alderssvekkelse". Selv om "alderssvekkelse" sjeldent ble brukt som primærdiagnose, hadde bestemmelsen trolig betydning for både legenes og trygdeetatens håndtering av søknader om uførepensjon for personer over 64 år.

Variasjoner i tilgangen til uførepensjon over tid har åpenbart sammenheng med situasjonen i arbeidsmarkedet. Høy arbeidsledighet og hyppige bedriftsnedleggelse avspeiler seg i tilgangen til uførepensjonsordningen. Sammenligner man uførefrekvensene i Norge med land som har etablert offentlige førtidspensjonsordninger (f.eks. Danmark) er det klare indiksjoner på at uføretrygden i Norge fanger opp grupper som i Danmark mottar førtidspensjon (Halvorsen & Johannesen; 1991). Mangelen på alternative muligheter for førtidspensjonering betyr at uføretrygden utsettes for strategiske tilpasninger på individ- og bedriftsnivå, som tøyser grensene i forhold til de politiske målsetningene for ordningen. Vi vil derfor i analysen av førtidspensjon også se på samspillet mellom uførepensjonering og førtidspensjonsordninger, og om trekk ved bedriftene kan forklare variasjoner i uttak av uførepensjon.

Studier av tidlig- og førtidspensjonering tar gjerne utgangspunkt enten i en utstøtingsmodell eller i en preferanse- eller attraksjonsmodell (se Halvorsen & Johannesen, 1991 og Kolberg, 1991). Utsøttingsmodellen legger vekt på strukturelle forhold i arbeidsmarkedet -- for eksempel strukturendringer, rasjonalisering og økte kvalifikasjonskrav -- som fører til at eldre, nedslitte arbeidstakere presses ut av arbeidsmarkedet. Utsøttingsmodellen er utpreket aktørløs. Den legger liten vekt på betydningen av offentlige og private trygdeordninger, og selve utstøtingsmekanismen er dekket av et funksjonalistisk slør.

Alternativt antas det i preferansemodellen at pensjoneringsmønstrene først og fremst må forstås som individuelle valg mellom arbeid og fritid, hvor tilgjengeligheten og sjenerøsiteten til de offentlige trygdeordninger er den avgjørende faktor. Jo mer enkelt og lønnsomt det er å bli pensjonert framfor å fortsette i lønnsarbeid, jo fler vil velge å avslutte yrkeskarrieren. Denne tilnærmingen er riktignok svært aktørorientert, men den overser en sentral arena i spillet om tidligpensjonering; nemlig den enkelte bedrift.

Heller enn å velge mellom utstøtings- og attraksjonsmodellen, vil vi fokusere på samspillet mellom ytre faktorer og interne beslutningsprosesser og tilpasninger i bedriftene. Utstøtingsmodellen og preferansemodellen peker hver for seg på viktige "ytre faktorer" eller rammebetingelser i forhold til prosesser som utspiller seg på den enkelte bedrift -- utstøtingsmodellen på strukturendringer/rasjonalisering og preferansemodellen på innretningen av det offentlige trygdesystemet. I tillegg inngår arbeidsmiljølovens bestemmelser og skattereglene for private tjenestepensjonsordninger i de juridiske rammebetingelser som bedriftene forholder seg til.

Vi må imidlertid anta at bedriftenes økonomiske og organisatoriske ressurser og ikke minst samspillet mellom ledelsen og fagforening(e) påvirker den måten bedriften opptrer i relasjon til spørsmål om pensjonering. Fremveksten av ulike former for bedriftsvise førtidspensjonsordninger er det mest iøynefallende eksempel på at bedriftene aktivt påvirker mønstrene for yrkesdeltakelse og yrkesavgang blant eldre arbeidstakere. Fokuseringen på bedriften som beslutningsarena medfører også at det blir relevant å stille spørsmål om bedriftene direkte eller indirekte påvirker omfanget av uførepensjonering blant de ansatte og om de er i stand til å "bruke" uføretrygden som en de facto førtidspensjonsordning².

Vi vil i dette notatet hovedsakelig konsentrere oss om ordninger i privat sektor: utbredelsen og utformingen av bedriftsvise førtidspensjonsordninger, bruken av AFP-ordningen og forholdet mellom førtidspensjonsordningene og uføretrygden. Det vil si at vi ikke går nærmere inn på de lovfestede ordningene som sikrer permanent lavere pensjonsalder for en rekke yrkesgrupper i offentlig og privat sektor og de godkjente særaldersgrensene i enkelte private tjenestepensjonsordninger.

² Perspektivet ligger nært opp til Dahl 1991.

I de siste årene har media rapportert om en rekke eksempler på at offentlige og private bedrifter etablerer ordninger med førtidspensjon. Typisk dreier disse media-tilfellene seg om kriserammede industribedrifter og banker som bruker tilbud om førtidspensjon som et supplement eller alternativ til oppsigelser og permitteringer.

Felles for slike førtidspensjonsordninger er at bedriften forplikter seg til å utbetale pensjonsytelser frem til 67 år mot at mottakerne slutter i jobben. Ordningene kan være permanente eller midlertidige, generelle eller selektive, frivillige eller tvungne (formelt eller de facto), de kan i sin helhet være finansiert av bedriften eller de kan være innrettet som et supplement til arbeidsløshetsstrygden (i avsnitt 5 skal vi gå nærmere inn på førtidspensjonsordningenes utforming).

Bedriftsvise førtidspensjonsordninger er ikke basert på rettigheter i henhold til lov og de er heller ikke nedfelt i avtaler mellom partene i arbeidsmarkedet. Det er her snakk om ordninger som vokser fram lokalt, og som derfor er uttrykk for beslutninger og tilpasninger i den enkelte bedrift. Begrunnelsene for bedriftenes beslutninger om å gi eldre arbeidstakere et tilbud om førtidspensjon kan variere. Vi kan skille mellom minst fire hovedtyper av motiver:

- * Innskrenke arbeidsstokken i en situasjon med sviktende markedsutsikter.
- * Innskrenke arbeidsstokken som et ledd i bestrebelser på å rasjonaliserere produksjonen.
- * Fornye arbeidsstokken - åpne for nyrekruttering av (yngre) arbeidstakere med bedre kvalifikasjoner, høyere motivasjon, større utviklingspotensiale.
- * Førtidspensjonsordninger kan til slutt representere et velferdsgode som inngår i den samlede avlønning på linje med tjenstepensjon og forsikringsordninger.

Sett ut fra arbeidstakernes synsvinkel er fremveksten av bedriftsvise førtidspensjonsordninger et tvetydig fenomen. På den ene siden må mottakerne frivillig eller ufrivillig frasi seg retten til å fortsette i sin jobb frem til vanlig pensjonsalder (for ikke å snakke om den lovfestede aldersgrensen). Overgangen til førtidspensjon vil vanligvis innebære en

viss inntektsnedgang, og mottakeren må gi avkall på andre fordeler som er knyttet til aktivt lønnsarbeid. På den annen side kan muligheten for å motta pensjonsytelser frem til vanlig pensjonsalder være et gode for den enkelte mottaker (se Halvorsen & Johannesen, 1991). Det gjelder ikke minst hvis alternativet er arbeidsledighetstrygd, eller søknad om uførepensjon på tvilsomt medisinsk grunnlag.

Det er i de siste årene gjennomført flere kvalitative studier av førtidspensjonsordninger i enkelte utvalgte bedrifter (Johannesen, 1990; Hardoy, 1989 og Dahl, 1991). En mindre intervjuundersøkelse utført av FAFO bekrefter bildet fra tidligere undersøkelser: at en rekke store bedrifter bruker førtidspensjonering i situasjoner med reduksjoner i arbeidsstokken og som et virkemiddel til å rasjonalisere og omstrukturere virksomheten (Seip, 1990). Disse kvalitative undersøkelsene gir imidlertid ikke svar på hvilket omfang fenomenet har i norsk arbeidsliv, hvilke former for førtidspensjon som er mest utbredt og hvilket rasjonale som typisk ligger bak.

På bakgrunn av en kvantitativt orientert bedriftsundersøkelse fra høsten 1990 (FAFOs bedriftsundersøkelse) skal vi i dette notatet presentere anslag på utbredelsen av bedriftsvise førtidspensjonsordninger i ulike deler av det private arbeidsmarkedet (avsnitt 4). Videre skal vi se på utformingen av slike bedriftsvise førtidspensjonsordninger (avsnitt 5) og vi skal se på bruken av AFP-ordningen (avsnitt 6) og samspillet mellom førtidspensjon og omfanget av uføretrygding i privat sektor (avsnitt 7). Først vil vi imidlertid gi en oversikt over de seneste års endringer i yrkesdeltakelse blant eldre og pensjoneringsmønstre i Norge.

3 Endringer i yrkesdeltakelse blant eldre

Tabell 1 viser endringer over en 15 års periode fra 1972-1990 i andelen som er sysselsatt i aldersgruppene mellom 50-59 og 60-66 år for menn og kvinner.

Blant menn i de aktuelle aldersgruppene har det skjedd en sterk nedgang i yrkesdeltakelsen de siste 15 år. I gruppen over 60 år har andelen som

deltar i aktivt lønnsarbeid gått ned fra 74% i 1975 til 58% i 1990. Også i aldersgruppen 50 - 59 år kan man registrere en viss nedgang i yrkesfrekvensen.

Blant kvinner framtrer et noe annet bilde. I aldersgruppen 50 - 59 er andelen som aktivt deltar i arbeidsmarkedet økende, mens den er stabil i gruppen over 60 år. Stabiliteten i yrkesdeltakelsen blant eldre kvinner dekker over to motstridende tendenser. På den ene siden kommer det nye fødselskull inn som har høyere sysselsettingstilbøyelighet enn de som går ut og som dermed bidrar til å øke arbeidsmarkedsdeltakelsen. Parallelt med dette skjer det imidlertid som for mennenes vedkommende en økende avgang av kvinner til uføre- og førtidspensjon som bidrar til å redusere andelen som er i arbeidsstyrken i disse aldersgruppene.

Tabell 1 Prosent i arbeidsstyrken for aldersgruppene 50 - 59 og 60 - 66 etter kjønn. 1975-1990.

	1972	1975	1980	1985	1990
Kvinner, 50-59:					
I arbeidsstyrken	50	53	63	66	68
Ikke sysselsatte	50	47	37	34	32
Sum	100	100	100	100	100
Kvinner, 60-66:					
I arbeidsstyrken	(31)	36	38	40	41
Ikke sysselsatte	(69)	64	61	60	59
Sum	100	100	100	100	100
Menn, 50-59:					
I arbeidsstyrken	90	90	90	89	86
Ikke sysselsatte	10	10	10	11	14
Sum	100	100	100	100	100
Menn, 60-66:					
I arbeidsstyrken	(71)	74	72	62	58
Ikke sysselsatte	(29)	26	18	32	42
Sum	100	100	100	100	100

Kilde: SSB. Arbeidskraftsundersøkelsene

Disse prosessene medfører en endring i hvordan eldre kvinner utenfor arbeidsmarkedet blir forsørget (se tabell 2). Mens 54% av de yrkespassive 60-66 åringene oppga å være hjemmeværende i 1980, er det bare 26% i

den samme kategorien 10 år senere. Andelen som er registrert som uføre- eller førtidspensjonert har derfor økt sterkt: fra 30% i 1980 til 56% i 1989 for de mellom 50 og 59 år, og fra 45% til 69% i aldersgruppen 60 - 66 år.

Tabell 2 Ikke sysselsatte fordelt på hovedsakelig virksomhet. 50 - 59 og 60 - 66 år. Prosent 1980, 1985 og 1989.

	1980		1985		1990	
	50-59	60-66	50-59	60-66	50-59	60-66
Førtids- og uføre- pensjonister	30	45	38	57	56	69
Hjemmeværende	66	54	58	42	30	26
Annet	4	1	4	1	14	5
Ikke sysselsatte	100	100	100	100	100	100

Når en stadig økende andel av eldre kvinner utenfor arbeidsmarkedet henter sin forsørgelse fra egen pensjonsinntekt, henger dette naturlig nok sammen med den sterke økningen i kvinnelig sysselsetting på 70- og 80-tallet. På mange måter er det velferdsstaten som her møter seg selv i døra, i form av en økende andel tidligpensjonerte kvinner.

Det ser ut til å være flere strømmer inn i tidligpensjonistenes rekker. For det første førtids- og uførepensjonering av eldre menn etter en (sannsynligvis) lang yrkeskarriere. Denne endringen går naturlig nok sammen med en reduksjon i eldre menns arbeidsmarkedsdeltakelse. For det andre skjer det en rask reduksjon i antallet kvinner som henter sin forsørgelse innenfor husstanden.

Det er viktig å være oppmerksom på at økningen i antall mottakere av uføre- og førtidspensjon ikke skyldes en økning i antall personer i gruppen mellom 50 og 66 år. Antallet personer i denne aldersgruppen økte noe fra 1980 til 1985, men er i 1990 mindre enn i 1980. Faktum er at en stadig større del av befolkningen mellom 50 og 66 år henter sin forsørgelse fra førtidspensjonsordninger og uførepensjon. Det økende omfanget av tidligpensjonering må derfor forstås ut fra endringer i eldre arbeidstakeres forhold til arbeidsmarkedet.

4 Bedriftsvise førtidspensjonsordninger -- utbredelse og fordeling

I FAFOs bedriftsundersøkelse ble ledelsen spurt om det var opprettet en egen førtidspensjonsordning ved bedriften ut over den avtalefestede AFP-ordningen. 55 av de 403 bedriftene i undersøkelsen svarte at de hadde etablert en permanent eller midlertidig førtidspensjonsordning.

Når vi skal generalisere resultatene fra denne undersøkelsen til privat sektor som helhet (eksklusiv bedrifter med mindre enn 10 ansatte) er det to alternative tilnæringsmåter: Vi kan på den ene siden velge å gi et bilde av utbredelsen i forhold til populasjonen av bedrifter i privat sektor. På den annen side vil det i mange sammenhenger være vel så interessant å se på fordelingen i forhold til hvor mange ansatte som er sysselsatt i de ulike kategorier av bedrifter. I det første tilfellet må vi la småbedriftene veie tungt fordi de utgjør en stor andel av det totale antall bedrifter i privat sektor. I det andre tilfellet må vi tvertimot la de store bedriftene veie tungt fordi de tross alt står for en forholdsmessig høy andel av den totale sysselsettingen. I de følgende tabellene vil vi presentere tall som er veid ut fra begge disse hensynene.

Tabell 3 Andel bedrifter og andel ansatte som jobber på bedrifter som i perioden 1989-90 har hatt permanente eller midlertidige førtidspensjonsordninger.

	Prosent av bedriftene	Prosent av antall ansatte
Permanente ordninger	3	7
Midlertidige ordninger	5	11
Begge deler	1	2
Ingen ordninger	89	79
Vet ikke/ubesvart	3	1
Totalt	100 N=403	100 N= 94 297

Det var i alt 9 prosent av bedriftene som oppga at de hadde en permanent eller midlertidig førtidspensjonsordning i 1989-90. Omfanget av de rent bedriftsbaserte førtidspensjonsordningene er imidlertid ikke så

marginalt som man kan få inntrykk av ut fra dette tallet. De bedriftene som hadde opprettet en form for førtidspensjonsordning sto for ca. 20 prosent av det samlede antall sysselsatte som undersøkelsen omfatter. Vi kan dermed anslå at omkring en femtedel av arbeidstakerne i privat sektor (i bedrifter med mer enn 10 ansatte) jobber på en arbeidsplass som i 1989/90 har hatt permanente eller midlertidige tilbud om førtidspensjon. Av disse er det omkring halvparten som oppgir å ha permanente ordninger.

Undersøkelsen gir videre mulighet for å studere utbredelsen av bedriftsbaserte ordninger i ulike deler av arbeidsmarkedet. Den følgende analysen tar utgangspunkt i tre sett av forhold ved bedriftene som vi antar kan påvirke beslutningen om å tilby førtidspensjon.

For det første strukturelle kjennetegn ved bedriften. Hvilken bransje opererer man i, hvor stor er bedriften, hvordan er utdanningsnivået blant de ansatte, kjønns sammensetningen i arbeidsstokken m.v. Det er rimelig å forvente at denne typen grunnleggende kjennetegn ved en virksomhet preger de løsninger man velger i sin håndtering av personalpolitikken overfor eldre arbeidstakere.

For det andre kan bedriftens økonomiske situasjon og tilpasninger til markedsmessige endringer påvirke de valg som gjøres. Her er forventningene ikke entydige. Er det bedrifter med akutte økonomiske problemer eller er det tvert imot virksomheter med god økonomi, som utvikler tilbud om førtidspensjon? Er etableringen av en førtidspensjonsordning resultat av nedskjæringer i antall ansatte, eller av endringer i arbeidsstokkens sammensetning? Som nevnt kan førtidspensjonering i prinsippet være en løsning både på innstrammingsbehov og på ønsker om å endre arbeidsstokkens sammensetning i en vekstperiode.

Det tredje settet av faktorer som kan forklare forskjeller i bruk av førtidspensjonsordninger er "arbeiderkollektivets" styrke og bedriftenes personalpolitiske tradisjoner. Vi antar at førtidspensjonsordninger først og fremst forekommer i bedrifter som har forholdsvis sterke fagforeninger og/eller en velutviklet og formalisert personalpolitikk. I slike bedrifter vil det være store kostnader forbundet med rene oppsigelser uten kompensasjon til de som blir rammet. Førtidspensjonering representerer et forholdsvis

"sivilisert" og kostnadskrevede instrument for å gjennomføre reduksjoner i arbeidsstokken eller for å oppnå fleksibilitet i bruken av arbeidskraft.

Strukturelle kjennetegn

Tar vi utgangspunktet i det første sett av variable - de strukturelle kjennetegnene ved bedriftene - finner vi betydelige variasjoner i tilpasning. Tabell 4 viser andelen bedrifter som har en førtidspensjonsordning og andelen arbeidstakere som jobber på en bedrift med førtidspensjonsordning i ulike bransjer.

Tabell 4 Andel bedrifter og andel ansatte som jobber på bedrifter med førtidspensjonsordning i 1989/90 etter bransje.

	Prosent av bedriftene	Prosent av ansatte
Industri	10	20
Bygg og anlegg	3	15
Varehandel, hotell og restaurant	6	12
Transport, m.m	17	31
Bank og forsikring m.m.	15	33
	N=403	N=94297

Blant industribedriftene oppgir 10 prosent at de tilbyr ordninger med førtidspensjon. Disse bedriftene står for 20% av den totale sysselsettingen i industrien. Ytterpunktene utgjøres imidlertid av henholdvis varehandelen, hotell- og restaurantbransjen på den ene siden og bank og forsikring på den andre. Førtidspensjonsordninger er forholdsvis sjeldne i varehandelen og hotell og restaurantbransjen. I bank- og forsikringsbransjen arbeider derimot 33% av de ansatte i virksomheter hvor det de siste årene har vært tilbud om førtidspensjon. Den høye andelen førtidspensjonsordninger i denne bransjen kan dels forklares av tradisjoner for å tilby velferdsgoder som bl.a. tjenestepensjonsordninger, og dels av de store økonomiske problemene som har medført et press for reduksjoner i bemanningen.

Det er en sterk sammenheng mellom bedriftens størrelse og sannsynligheten for at det er opprettet ordninger med førtidspensjon.

Tabell 5 Andel bedrifter og andel ansatte som jobber på bedrifter med førtidspensjonsordning i 1989/90 etter antall ansatte i 1990.

	Prosent av bedriftene	Prosent av ansatte
10 - 19	3	3
20 - 49	8	8
50 - 199	18	18
200 - 999	22	22
1000 og over	38	38
	N=403	N=94297

Tabell 5 viser at det bare er tre prosent av bedriftene med mellom 10 og 19 ansatte som sier at de har benyttet tilbud om førtidspensjon. Blant de helt store bedrifter med mer enn 1000 ansatte er det nærmere to av fem som oppgir at de har hatt en form for førtidspensjonsordning i 1989/90. Dette mønsteret samsvarer med utbredelsen av andre former for velferdsordninger på arbeidsplassen. Det er alminnelig kjent både fra norske og utenlandske undersøkelser at bedriftsbaserte velferdsordninger som for eksempel tjenestepensjonsordninger er mest utbredt i store bedrifter med en mer formalisert og "politisert" personalpolitikk (Hippe & Pedersen, 1988). Fraværet av førtidspensjonsordninger i de helt små bedriftene har trolig sammenheng med at disse generelt har en høyere "turnover" (stor "naturlig avgang") (Dahl, 1990), og at de har lettere for å gå til direkte oppsigelser i situasjoner med behov for å redusere bemanningen.

Det viser seg videre å være en viss sammenheng mellom arbeidsstokkens sammensetning og bedriftenes tilbøyelighet til å etablere ordninger med førtidspensjon.

Tabell 6 Andel bedrifter og andel ansatte som jobber på bedrifter med førtidspensjonsordninger i 1989/90 etter arbeidsstokkens sammensetning i 1990.

	Prosent av bedriftene	Prosent av ansatte
Andel med høyere utdanning		
Mindre enn 10%	6	17
Mer enn 10%	13	25
Kvinneandel		
Mindre enn 50%	9	24
Mer enn 50%	5	14
	N=403	N=94297

Tabell 6 viser at førtidspensjonsordninger har en forholdsvis stor utbredelse i bedrifter som baserer seg på et stort innslag av høyt kvalifisert arbeidskraft. En mulig forklaring er at disse bedriftene stiller store krav til kompetanse og motivasjon, og at førtidspensjonsordninger åpner for nødvendig nyrekruttering. Bedrifter med en høy andel kvinnelige arbeidstakere eller med en lav andel arbeidstakere med høyere utdanning har sjeldent etablert ordninger med førtidspensjon.

Konjunkturrelle forhold

Hvis vi i stedet går over til å se på mer konjunkturrelle forhold ved bedriftene -- deres økonomi og behovet for innstramminger i arbeidsstokken -- fremstår det et interessant, men langt fra entydig bilde. Når det gjelder bedriftens økonomi har vi i undersøkelsen mulighet for å se på to indikatorer: driftsresultatet i 1989 og ledelsens mer generelle vurdering av bedriftens økonomi i forhold til andre bedrifter innen bransjen.

Tabell 7 bekrefter antakelsen om at det ikke er noen entydig sammenheng mellom bedriftens økonomi og bruken av førtidspensjon. 10 prosent av bedriftene som hadde et positivt driftsresultat i 1989 hadde gått ut med tilbud om førtidspensjon; mens bare 6 prosent av bedriftene med et negativt driftsresultat hadde gjort det samme. Bildet endrer seg noe, hvis

vi i stedet ser på fordelingen i forhold til antall ansatte i de ulike kategoriene. Likevel står det fast at tilbud om førtidspensjon ofte forekommer i bedrifter med en relativt sterk økonomi.

Tabell 7 Andel bedrifter og andel ansatte som jobber på bedrifter med førtidspensjonsordninger i 1989/90 etter bedriftens økonomi i 1990.

	Prosent av bedriftene	Prosent av ansatte
Driftsresultat i 1989		
Positivt	10	19
Balanse	7	16
Negativt	6	22
Relativ vurdering av bedriftens økonomi		
Bedre enn gjennomsnittet	9	22
Som gjennomsnittet	9	19
Dårligere enn gjennomsnittet	4	16
	N=403	N=94297

På bakgrunn av medias oppslag om førtidspensjonsordninger i kriserammete bedrifter innen industri og banknæringen skulle man forvente at førtidspensjonsordninger var konsentrert blant bedrifter som er inne i en periode med generelle reduksjoner i bemanningen. Det viser seg bare delvis å være tilfelle.

Tabell 8 Andel bedrifter og andel ansatte som jobber på bedrifter med førtidspensjonsordninger i 1989/90 etter utvikling i antall ansatte i løpet av de to siste år.

	Prosent av bedriftene	Prosent av ansatte
Økning	13	19
Stabilitet	4	11
Reduksjon	12	26
	N=403	N=94297

Førtidspensjonsordninger er forholdsvis hyppige i reduksjonsbedriftene. Henholdsvis 12 prosent av bedriftene og 26 prosent av de ansatte i bedrifter som oppgir å være inne i en reduksjonsperiode oppgir at de har etablert førtidspensjonsordninger. Tabell 8 viser imidlertid at blant bedrifter, som i løpet av de siste to år har hatt en netto økning i antall ansatte, har 13 prosent i den samme perioden hatt tilbud om førtidspensjon. Disse resultatene tyder på at førtidspensjonsordninger i en del tilfeller enten brukes som tiltak for å fornye deler av arbeidsstokken eller som et generelt velferdstilbud.

Denne antakelsen bekreftes ved at det er permanente ordninger som dominerer i bedrifter som ekspanderer eller er stabile, mens reduksjonsbedriftene oftere benytter midlertidige ordninger.

Tabell 9 Andel bedrifter med permanente og midlertidige førtidspensjonsordninger etter utvikling i antall ansatte over de to siste år.

		Antall ansatte	
		Økning/stabil	Reduksjon
Førtidspensjonsordninger	Midlertidige	2	6
	Permanente	5	7

Forhandlingssystem og personalpolitiske institusjoner

Til slutt skal vi se på sammenhengen mellom bedriftenes forhandlings-systemer og personalpolitiske tradisjoner og bruken av førtidspensjon.

Tallene i tabell 10 antyder at førtidspensjonsordninger sjeldent forekommer i bedrifter med lav organiseringsgrad og i bedrifter hvor lønnsfastsettelsen utelukkende skjer ved individuelle avtaler. Dette er bedrifter hvor "arbeiderkollektivet" er svakt utviklet, og hvor ledelsen må antas å ha store frihetsgrader når det gjelder å tilpasse arbeidsstokken ved hjelp av oppsigelser og fleksibel bruk av deltidsarbeid og midlertidige ansettelser.

Tabell 10 Andel bedrifter og andel ansatte som jobber på bedrifter med førtidspensjonsordninger i 1989/90 etter andel fagorganiserte og metode for lønnsfastsettelse.

	Prosent av bedriftene	Prosent av ansatte
Andel fagorganiserte		
Over halvparten	14	25
Under halvparten	5	11
Lønnsfastsettelse		
Helt gjennom kollektive avtaler	4	20
Delvis gjennom kollektive avtaler	14	22
Bare ved individuelle avtaler	6	8
	N=403	N=94297

I bedrifter med sterke fagforeninger vil trolig ledelsens handlingsrom når det gjelder oppsigelser være begrenset. Tilbud om førtidspensjon på gunstige vilkår kan representere et kompromiss mellom fagforeningens motstand mot oppsigelser og ledelsens ønske om innskrenkninger og rasjonaliseringer.

Videre må det antas at bruken av førtidspensjon har sammenheng med om bedriften generelt har en omfattende og formalisert personalpolitikk. Som mål på bedriftenes personalpolitikk bruker vi fire indikatorer; om de har etablert en tjenstepensjonsordning, om det finnes en personalavdeling eller personalleder på arbeidsplassen, om det er utarbeidet en personalhåndbok og om bedriften har bedriftshelsetjeneste.

Tabell 11 Andel bedrifter og andel ansatte som jobber på bedrifter med førtidspensjonsordninger i 1989/90 etter forekomsten av forskjellige personalpolitiske institusjoner.

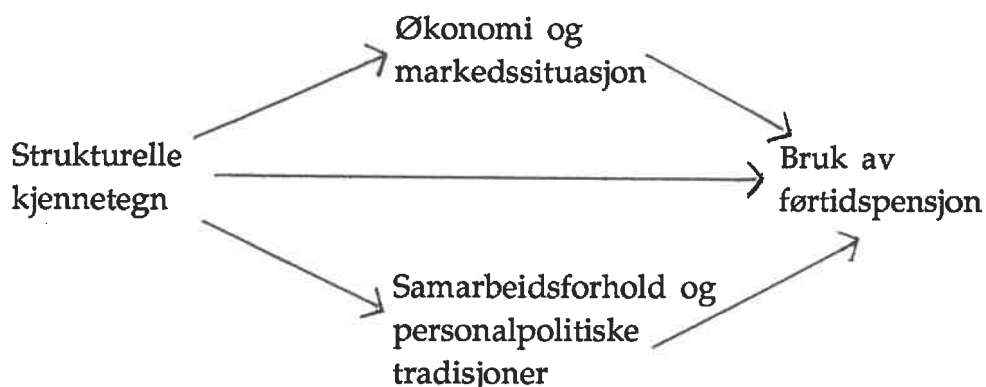
	Prosent av bedriftene	Prosent av ansatte
Tjenestepensjonsordning		
Ja	14	24
Nei	2	10
Personalsjef/avdeling		
Ja	14	25
Nei	7	12
Personalhåndbok		
Ja	17	24
Nei	3	11
Bedriftshelsetjeneste		
Ja	14	22
Nei	1	2
	N=403	N=94297

Resultatene, som er presentert i tabell 10, bekrefter antakelsen om at bruken av førtidspensjon har sammenheng med forekomsten av andre personalpolitiske institusjoner. Det er først og fremst bedrifter som har en høyt utviklet og formalisert personalpolitikk som går ut med tilbud om førtidspensjon.

Modell for tilbud om førtidspensjon

Hittil har vi bare sett på bivariate sammenhenger mellom antatte forklaringsfaktorer og forekomsten av førtidspensjonsordninger. Det er imidlertid ikke mulig å slutte fra slike bivariate sammenhenger til årsaksmekanismer. De tre sett av variabler er ikke innbyrdes uavhengige. De må tvertimot antas å inngå i et årsaksmønster som vi har prøvd å illustrere i figur 1.

Figur 1 Faktorer som påvirker bedriftenes tilbøyelighet til å bruke førtidspensjon.



Med utgangspunkt i denne modellen skal vi presentere en multivariat analyse, hvor alle tre hovedtyper av årsaksfaktorer inngår samtidig. Til dette formål har vi valgt å bruke trinnvis variansanalyse supplert med den såkalte mca-teknikk.

Vi har tidligere vist at det er en sterk bivariat sammenheng mellom størrelse og bransje og bruken av førtidspensjon. Dette bildet bekreftes av variansanalysen, som er presentert i tabell 12. Bedriftens størrelse har en sterk effekt illustrert ved en beta-koeffisient på 0,26. Når vi kontrollerer for størrelse, er effekten av bransje³ mer beskjeden og ikke lenger statistisk signifikant (på 95% nivå).

Tabell 12 Variansanalyse, strukturelle faktorer

	Beta koeffisient ⁴	Signifikans ⁵ (F-verdi)
Størrelse	0,26	0.000
Bransje	0,07	0,139

Forklart varians, R²= 0,076⁶

³ For enkelthets skyld har vi gjort om bransje-variablen til en dummy-variabel som skiller mellom bank- og forsikringsbransjen og alle andre bransjer.

⁴ Beta koeffisienten uttrykker effekten av variablen etter kontroll for de andre variablene i modellen.

⁵ Tallene i denne kolonnen angir sannsynligheten for at den observerte sammenhengen skyldes tilfeldige utslag. Normalt vil man stille krav om at denne sannsynligheten er mindre enn 0,05 for at sammenhengen betraktes som statistisk signifikant.

⁶ Når vi i disse analysene får forholdsvis lave verdier på R² skyldes det blant annet at fordelingen på den avhengige variabel er ekstremt skjev.

Modellen i figur 1 antyder at en del av sammenhengen mellom størrelse/bransje og førtidspensjon går via de to andre sett av forklaringsfaktorer -- økonomi/markedsituasjon og forhandlingssituasjon/personalpolitiske tradisjoner i bedriftene.

I analysen som er presentert i tabell 13 har vi inkludert to variabler som avspeiler bedriftens personaltilpasninger og økonomi: Endringer i antall ansatte over de siste to årene og ledelsens vurdering av bedriftens økonomi.

Tabell 13 Variansanalyse, strukturelle, og konjunktuelle variabler.

	Beta koeffisient	Signifikans (F-verdi)
Størrelse	0,25	0,000
Bransje	0,07	0,183
Reduksjon i arbeidsstokken	0,10	0,176
Økonomi	0,06	0,474

Forklart varians, R²= 0,09

Det skaper bare små endringer i analyseresultatet når vi inkluderer de to konjunktuelle variablene. Sammenhengen mellom størrelse og bruken av førtidspensjon svekkes praktisk talt ikke. Ingen av de to nye variablene har signifikante effekter etter kontroll for størrelse og bransje, og den totale forklarte varians (R²) er praktisk talt uendret.

I det siste trinn i analysen (se tabell 14) inkluderer vi variabler som organiseringsgrad og personalpolitiske institusjoner (tjenestepensjon og personalhåndbok). De tre siste variabler fanger opp mye av den tidligere sammenhengen mellom størrelse og bruk av førtidspensjon. Når det gjelder størrelse reduseres beta koeffisienten til 0,15 og effekten av denne variablen er ikke lenger signifikant (på 95% nivået). Forekomsten av tjenestepensjonsordninger og personalhåndbok har hver for seg en statistisk signifikant effekt på bruken av førtidspensjon, selv etter kontroll for de andre variabler i modellen. Betydningen av organiseringsgrad og andre personalpolitiske institusjoner understrekes av at den forklarte

varians i modellen (R^2) blir vestentlig større når disse variablene inkluderes i analysen.

Tabell 14 Variansanalyse; strukturelle, konjunktuelle variabler, samt organiseringsgrad og personalpolitiske institusjoner.

	Beta koeffisient	Signifikans (F-verdi)
Størrelse	0,15	0,131
Bransje	0,02	0,739
Endringer i arbeidsstokken	0,09	0,193
Økonomi	0,08	0,286
Organiseringsgrad	0,08	0,142
Tjenestepensjon	0,13	0,013
Personalhåndbok	0,13	0,024

Forklart varians, $R^2 = 0,136$

Vi kan konkludere at en stor del av sammenhengen mellom bedriftsstørrelse og bruk av førtidspensjon går via organisasjonsforhold/forhandlings-system og personalpolitikken utvikling/formaliseringsgrad i den enkelte bedrift.

Den typiske bedrift som tilbyr førtidspensjon er stor. Den har en god økonomi, en sterk fagforening og/eller en velutviklet, formalisert personalpolitikk. Den står ofte, men ikke alltid, i en situasjon hvor bemanningen reduseres.

5 Utformingen av ordninger med førtidspensjon

I dette avsnittet skal vi gå over til å se på trekk ved utformingen av de bedriftsvise førtidspensjonsordningene. I FAFO-undersøkelsen har vi sett på en rekke sentrale elementer ved de bedriftsbaserte ordningene: Er ordningene permanente eller midlertidige, hva er nivået på pensjonen i forhold til bruttolønna, finansieres pensjonsytelsene i sin helhet av bedriften eller bare i kombinasjon med arbeidsledighetstrygd, opereres det

med faste aldersgrenser, er det frivillig for den enkelte å ta imot tilbud om pensjon og gjelder tilbudet alle (eldre) arbeidstakere i bedriften eller er det målrettet mot bestemte grupper eller bestemte personer.

Sett fra arbeidstakernes synsvinkel er det vesentlige forskjeller på midlertidige og permanente ordninger med førtidspensjon. Midlertidige tilbud om førtidspensjon vil ofte være fremsatt i forbindelse med nedbemanning og omstrukturering av virksomheten. Selv om de fleste bedrifter oppgir at det er frivillig å ta imot tilbudet om førtidspensjon, kan det ved en midlertidig ordning være et sterkt uformelt press for å gå av med pensjon.

Av de 55 bedriftene i FAFO-undersøkelsen som hadde en førtidspensjonsordning i 1989/90 var det omtrent halvparten som oppga at dette var et rent midlertidig tilbud, mens halvparten oppga å ha permanente ordninger. Et mindretall hadde både permanente og midlertidige ordninger i denne perioden.

Hovedparten av bedriftene oppgir å operere med faste aldersgrenser for tilbud om førtidspensjon. Aldersgrensen varierer fra 60 til 65 år.

Tabell 15 Nedre aldersgrense for tilbud om førtidspensjon.

	Antall bedrifter
Ingen fast aldersgrense	13
60 år	8
62 år	9
63 år	8
64 år	10
65 år	6
Ubesvart	1
Totalt	55

Videre ble bedriftene spurt om tilbudet om førtidspensjon ble gitt til alle ansatte som fyller alderskriteriene eller om tilbudet var målrettet mot bestemte grupper eller bestemte personer. Resultatet er gjengitt i tabell 16.

Tabell 16 Er tilbudet generelt eller målrettet?

	Antall bedrifter
Alle ansatte	22
Bestemte grupper	12
Bestemte personer	17
Vet ikke/ubesvart	4
Totalt	55

22 bedrifter svarte at tilbudet gjelder alle ansatte innen de relevante aldersgruppene, mens henholdsvis 12 og 17 bedrifter oppga at tilbudet var målrettet mot bestemte grupper av ansatte eller bestemte personer. Særlig de ordninger som retter seg mot enkeltpersoner må antas å virke stigmatiserende og innebære en høy grad av uformell tvang.

Ser man på nivået på pensjonsytelsene er det betydelig variasjon mellom bedriftene. Undersøkelsen viser at halvparten tilbød førtidspensjon på 70 prosent av bruttolønnen eller mer og en tredjedel tilbød 80 prosent eller mer. Her må man imidlertid ta i betraktning at en del av disse ordningene forutsetter at mottakeren også tar ut arbeidsledighetstrygd.

Tabell 17 Antall bedrifter fordelt etter kompensasjonsnivå for henholdsvis arbeidere og funksjonærer.

	Arbeidere	Funksjonærer
<60	5	3
60-64	3	3
65-69	6	6
70-74	9	8
75-79	3	3
80-84	8	6
85-89	4	3
>89	2	3
Uoppgitt	15	20

Mye av debatten omkring førtidspensjonering har nettopp dreid seg om bedrifter som gir tilbud om førtidspensjon basert på en kombinasjon av a-trygd og utbetalinger fra bedriften. I slike tilfeller baserer bedriften seg på at reglene for tildeling av arbeidsledighetstrygd tillater en person å gå på trygd fram til pensjonsalderen, hvis vedkommende fyller 64 år før 80-

ukers perioden med stønad er ute. Slike kombinasjonsløsninger, som sikrer varig inntektskompensasjon frem til vanlig pensjonsalder, er dermed aktuelle for arbeidstakere som er fylt 62 1/2 år.

Sett fra mottakernes synsvinkel er det vesentlig forskjell mellom ordninger som forutsetter uttak av arbeidsledighetstrygd og fullfinansierte førtidspensjonsordninger. For mange vil det være forbundet med ubehag å melde seg arbeidsledig, og de fullfinansierte ordninger åpner en mulighet for å påta seg andre jobber som kan supplere inntekten.

Av bedriftene i FAFO-undersøkelsen oppga over halvparten at tilbudet om førtidspensjon i sin helhet ble finansiert av bedriften. En fjerdedel utbetalte førtidspensjon bare i kombinasjon med ledighetstrygden, mens de resterende benyttet seg av begge finansieringsformer.

Vi kan konkludere at tilbudet om bedriftsbasert førtidspensjon i private bedrifter kan være uttrykk for alt fra generelle tilbud om førtidig alderspensjon til situasjonsbestemte tiltak rettet mot bestemte arbeidstakere. Tiltakene kan sies å bevege seg på en skala fra sterk rettighetsorientering til ordninger med et klart innslag av målrettet utstøting.

Det ene ytterpunkt på skalaen utgjøres av permanente og generelle ordninger hvor bedriften påtar seg å finansiere hele pensjonen. I den foreliggende undersøkelsen var det ni av de 55 bedriftene med førtidspensjon som oppfyller alle disse kriteriene samtidig. Ved den andre ytterkanten har vi midlertidige og målrettede ordninger hvor det forutsettes at mottakeren melder seg arbeidsledig. Det var i alt åtte bedrifter med ordninger som entydig faller i denne kategorien.

I det 55 bedriftene var det til sammen 399 personer som i 1989/90 hadde gått av med førtidspensjon. Elleve bedrifter rapporterte at ingen hadde tatt i mot tilbudet i den aktuelle perioden. Blant de resterende hadde i gjennomsnitt ni personer gått av med førtidspensjon i 1989/90. Det største antall førtidspensjonerte i en bedrift var 100 personer.

6 Avtalefestet pensjon - AFP

I 1988 avtalte LO og NAF å innføre en avtalefestet førtidspensjonsordning fra 1989. I 1989 gjalt ordningen fra 66 år, mens den fra 1990 gjelder fra 65 år. Ordningen omfatter arbeidstakere innen LO/NHO-området⁷. For å få rett på AFP-pensjon forutsettes det at mottakeren har hatt minst 10 år med poengopptjening i folketrygden etter fylte 50 år og en gjennomsnittlig pensjongivende inntekt på minst to ganger folketrygdens grunnbeløp i de ti beste opptjeningsår etter 1967. Størrelsen på AFP-pensjonen skal i grove trekk tilsvare den alderspensjon fra folketrygden vedkommende vil ha krav på fra 67 år. Mottakerne av AFP-pensjon skal i likhet med alders- og uførepensjonistene betale trygdeavgift etter laveste sats, men de får ikke rett på særfradrag. Finansieringen av AFP er delt mellom de tilsluttede bedrifter som betaler en generell avgift på 1,2% av den samlede lønnssummen, staten som finansierer 40% av de samlede utgiftene og endelig den enkelte arbeidsgiver som betaler en egenandel på 10% av den årlige pensjonen.

Ved inngåelsen av avtalen la partene vekt på at AFP skulle representere "et verdig alternativ til ordninger som i dag praktiseres" (Avtale mellom LO og NAF om AFP). Her tenkte man dels på rent bedriftsvisse førtidspensjonsordninger kombinert med arbeidsledighetstrygd og dels på den utstrakte bruk av uførepensjon blant arbeidstakere som nærmer seg vanlig pensjonsalder. Statens tilskudd til ordningen ble eksplisitt begrunnet ut fra en antakelse om at ordningen ville føre til redusert tilgang og dermed lavere utgifter til uførepensjon (Ot.prp. nr 15. 1988-89). Med henvisning til AFP-ordningen har Stortinget vedtatt å fjerne den tidligere bestemmelsen i folketrygdloven om tildeling av uførepensjon til personer over 64 år på grunn av "alderssvekkelse".

AFP-ordningen fikk liten oppslutning i starten. Dette må sees på bakgrunn av samspillet med folketrygdens uførepensjon, private tjenstepensjonsordninger og de eksisterende bedriftsvisse førtidspensjonsordninger. For det første er AFP mindre gunstig for den enkelte enn uttak av uførepensjon,

⁷ I tillegg til medlemsbedrifter i NHO omfatter også avtalen bedrifter hvor LO-forbund har tariffavtale og det er åpnet for at andre bedrifter kan slutte seg til ordningen hvis arbeidstakerne og arbeidsgiver blir enige om det.

blant annet fordi AFP-pensjonistene ikke får særfradrag. Det ligger derfor økonomiske incentiver til å søke uførepensjon fremfor AFP. For det andre er sammenligningen mellom uførepensjon og AFP enda mer ugunstig for de av arbeidstakerne i privat sektor som er omfattet av en tjenstepensjonsordning. AFP-pensjonen utmåles ut fra satsene i folketrygden, mens uføretrygding også vil utløse tjenstepensjon. I tillegg kan AFP-pensjonistene risikere å miste to års innbetalinger til tjenstepensjonsordningen slik at også alderspensjonen vil bli sterkt redusert som følge av uttak av AFP (Hippe & Pedersen; 1988). For det tredje opererer de bedriftsvise førtidspensjonsordninger ofte med lavere aldersgrenser enn 65 år. Vi har allerede sett at bedriftsvise førtidspensjonsordninger fortsetter å ha en betydelig utbredelse etter innføringen av AFP. Hvis AFP for alvor skal fortrenge bedriftsvise ordninger må trolig pensjonsalderen reduseres ytterligere.

I løpet av 1990 har tilgangen til AFP begynt å ta seg opp blant annet som følge av at tilbudet nå gjelder fra 65 år. Ved utgangen av 1989 var det totale antall personer med AFP-pensjon (LO/NHO-ordningen) 539. Ved utgangen av 1990 hadde tallet økt til 1084 (kilde: Rikstrygdeverket). Totalt har ca. 3000 personer tatt imot tilbudet om AFP-pensjon i løpet av de to og et halvt år ordningen har vært i kraft (Kilde: Fellesutvalget LO-NHO).

I FAFOs bedriftsundersøkelse ble ledelsen spurt hvor mange arbeidstakere som i løpet av 1989/90 hadde gått av med AFP-pensjon. Når vi skal se på variasjoner i bruken av AFP innen LO-NHO-området må antallet AFP-pensjonister vurderes i forhold til totalt antall ansatte i bedriften. Til det formål har vi konstruert en "AFP-rate" som viser forholdet mellom antall personer gått av med AFP og totalt antall ansatte i den enkelte bedrift⁸.

Det ser ut til å være tre forhold som i særlig grad påvirker bruken av AFP-ordningen: Om bedriften er inne i en periode med bemanningsreduksjoner, om det ved bedriften er etablert en tjenstepensjonsordning og om bedriften har en egen ordning med førtidspensjon.

Tabell 18 viser at uttaket av AFP er relativt stort i bedrifter som i løpet av perioden har redusert antall ansatte. Det er interessant at sammenhengen mellom endringer i arbeidsstokken og bruken av AFP er såpass

⁸ De følgende analysene er begrenset til bedrifter som har tariffavtale med et LO-forbund.

Tabell 18 Gjennomsnittlig AFP-rate etter endringer i arbeidsstokken i de to siste årene.

Økning	0,20
Stabilitet	0,34
Reduksjon	0,52
Alle	0,41
	N= 195

entydig og sterk. Resultatet tyder på at eldre arbeidstakere er mer tilbøyelige til å ta i mot tilbud om AFP-pensjon, hvis bedriften er inne i en periode med bemanningsreduksjoner. Selvom AFP i prinsippet er et frivillig tilbud blir den enkelte arbeidstakers valg mellom AFP og fortsatt arbeid påvirket av bedriftens situasjon og personalmessige behov.

Bruken av AFP har videre sammenheng med om bedriften har en alminnelig tjenstepensjonsordning og en egen ordning med førtidspensjon (se tabell 19).

Tabell 19 Gjennomsnittlig AFP-rate etter forekomsten av ulike personalpolitiske tiltak.

Tjenstepensjonsordning	
Ja	0,34
Nei	0,51
Førtidspensjonsordning	
Ja	0,27
Nei	0,44
	N=195

AFP brukes relativt sjeldent i bedrifter som har en tjenstepensjonsordning. Som påpekt tidligere vil AFP fremstå som relativt mindre gunstig for arbeidstakere med en privat tjenstepensjonsordning. Det gjelder særlig hvis arbeidsgiveren velger å avbryte innbetalingen av premier til tjenstepensjonsordningen for arbeidstakere som går av med AFP.

Bruken av AFP er også beskjedent i bedrifter med en egen førtidspensjonsordning. En relevant forklaring er trolig at en del av de potensielle brukere av AFP allerede har blitt førtidspensjonert. AFP vil heller ikke

kunne konkurrere med kompensasjonsnivået i de mest generøse førtidspensjonsordninger. Samtidig viser resultatene at AFP brukes relativt ofte av ansatte i bedrifter uten et eget førtidspensjonstilbud. Man kan derfor konkludere at AFP når ut til, og i et visst omfang brukes av, lønnstakergrupper som ikke tidligere har hatt tilbud om førtidig alderspensjon.

7 Uførepensjonering i private bedrifter

Vi skal i dette avsnittet se på omfanget av uførepensjonering fra bedrifter i det private arbeidsmarkedet. I FAFOs bedriftsundersøkelse ble ledelsen spurt hvor mange av de ansatte som gjennom de siste to årene har gått av med uførepensjon. Man må anta at vi med dette spørsmålet registrerer forholdsvis direkte overganger fra fast ansettelse i eksisterende bedrifter til uføretrygd. Derimot fanger vi ikke opp den del av rekrutteringen til uføretrygden som skjer fra hjemmearbeid og via langvarige "trygdekarrierer" (arbeidsløshetsstrygd, langtidssykemelding og attføring).

Er det mulig å påvise systematiske forskjeller i omfanget av uføretrygding (uførerater⁹) etter trekk ved bedriftene? Vi tar utgangspunkt i de samme tre hovedkategorier av forklaringsfaktorene som ble brukt i avsnitt 4 til å studere forskjeller i bruk av førtidspensjon: strukturelle faktorer, konjunkturrelle faktorer og forhandlingssituasjon og personalpolitiske institusjoner på den enkelte bedrift.

Strukturelle kjennetegn

Uføreratene er relativt høye i industrien, bygg- og anleggssektoren og i varehandelen og hotell- og restaurantbransjen. I transportsektoren og i bank- og forsikringsbransjen er uføreratene markert lavere. Det er derimot ikke entydige variasjoner i uføreratene etter bedriftsstørrelse. Andelen ansatte med høyere utdanning ser ut til å spille en viss rolle for risikoen for uføretrygding.

⁹ Uføreraten uttrykker forholdet mellom antall personer gått av med uførepensjon i 1989/90 og totalt antall ansatte i bedriften.

Tabell 20 Gjennomsnittlige uførerater etter bransje, bedriftsstørrelse og andel av de ansatte med høyere utdanning

Bransje		
Industri	1,17	
Bygg- og anlegg	0,98	
Varehandel, hotell og restaurant	1,07	
Transport	0,42	
Bank og forsikring	0,29	
Bedriftsstørrelse		
10-19	0,78	
20-49	0,86	
50-199	1,27	
200+	0,81	
Andel med høyere utdanning		
Under 10%	1,04	
Over 10%	0,68	
Alle	0,95	N=395

Konjunkturrelle forhold

Det viser seg å være klare og systematiske sammenhenger mellom uføretrygding og bedriftens økonomiske situasjon og behovet for reduksjoner i bemanningen.

Tabell 21 Uførerater etter driftsresultat i 1989 og etter endringer i antall ansatte i løpet av de siste to årene.

Driftsresultat	
Positivt	0,73
Balanse	0,96
Negativt	1,44
Endringer i antall ansatte	
Økning	0,59
Stabilitet	0,73
Reduksjon	1,28

Bedrifter med et negativt driftsresultat i 1989 hadde i gjennomsnitt dobbelt så høye uførerater som bedrifter med positive driftsresultater. Bedrifter som er inne i en periode med reduksjoner i bemanningen har langt høyere

uførerate enn bedrifter som er stabile eller som øker bemanningen. Disse forskjellene kan neppe forklares ved forskjeller i fysisk arbeidsmiljø. Sammenhengen må enten forklares med at mulighetene for mestring av helseproblemer og bedriftsintern attføring er mindre i bedrifter med økonomiske problemer og bemanningsreduksjoner, eller at disse bedriftene lykkes med en form for aktiv stimulering til uførepensjonering.

Organiseringsgrad og personalpolitiske institusjoner

Andelen fagorganiserte blant bedriftens ansatte og forekomsten av henholdsvis tjenstepensjonsordninger og ordninger med førtidspensjon ser ut til å spille liten rolle for uttak av uførepensjon.

Derimot viser tabell 22 at uføreraten har en sterk sammenheng med graden av formalisering i bedriftens personalpolitikk. Bedrifter som har utarbeidet en personalhåndbok har klart lavere uførerater enn bedrifter uten personalhåndbok.

Forekomsten av bedriftshelsetjeneste trekker imidlertid i motsatt retning. Bedrifter med en egen bedriftshelsetjeneste rapporterer om relativt høye uførerater. Denne sammenhengen kan muligens forklares med at bedrifter med bedriftshelsetjeneste har en høyere helserisiko eller at de er flinkere til å registrere, når tidligere ansatte havner på uføretrygd. Sammenhengen kan imidlertid også skyldes at bedriftshelsetjenesten spiller en aktiv rolle for å registrere og dokumentere helseproblemer som gir grunnlag for tildeling av uføretrygd. En slik aktiv rolle for bedriftshelsetjenesten har blitt påvist i kvalitative undersøkelser (Seip, 1990 og Dahl, 1991).

Det er interessant å bemerke at forekomsten av en tjenstepensjonsordning ikke ser ut til å ha innvirkning på uføreraten. I bedrifter med tjenstepensjonsordning vil kompensasjonsnivået ved uttak av uførepensjon jevnt over være større enn i bedrifter uten tjenstepensjon. Vi finner dermed ikke støtte for en hypotese om at stønadsnivået spiller en avgjørende rolle for uttaket av uførepensjon (jmf. preferansemodellen).

Tabell 22 Uførerater etter organisasjonsgrad og forekomsten av ulike personalpolitiske institusjoner

Andel fagorganiserte	
Mindre enn 50%	0,88
Mer enn 50%	0,99
Tjenestepensjon	
Ja	0,93
Nei	0,97
Førtidspensjon	
Ja	1,02
Nei	0,94
Personalhåndbok	
Ja	0,73
Nei	1,15
Bedriftshelsetjeneste	
Ja	1,03
Nei	0,76

Modell for uføretrygding

For å gi et bilde av hvordan de viktigste årsaksfaktorer på bedriftsnivå virker sammen når det gjelder uføretrygding, har vi gjennomført en multivariat variansanalyse.

Resultatet i tabell 23 (neste side) viser at tre faktorer har signifikante effekter på bedriftenes uførerater etter kontroll for de andre variablene i modellen: Reduksjon i arbeidsstokken og forekomsten av en egen bedriftshelsetjeneste trekker i retning av høyere uførerater. Forekomsten av en personalhåndbok (formalisert personalpolitikk) trekker i retning av lave uførerater.

Vi kan konkludere at uføreratene er størst i bedrifter som er inne i en periode med bemanningsreduksjoner. Bedriftene med høye uførerater har egen bedriftshelsetjeneste, men ellers en lite formalisert personalpolitikk. På en rekke sentrale punkter skiller bedriftene med høye uførerater seg fra den typiske bedrift med en egen førtidspensjonsordning.

Tabell 23 Variansanalyse av uførerater.

	Beta koeffisienter	Signifikans (F-verdier)
Andel med høyere utdanning	0,07	0,212
Driftsresultat i 1989	0,11	0,114
Reduksjon i arbeidsstokken	0,14	0,032
Personalhåndbok	0,15	0,010
Bedriftshelsetjeneste	0,13	0,018

Forklart varians (R2)= 0,071¹⁰

Det er viktig å være oppmerksom på at slike systematiske sammenhenger ikke nødvendigvis er uttrykk for et aktivt "misbruk" av uføretrygden fra bedriftenes side. For det første kan graden av økonomiske problemer, rasjonaliseringstiltak og omstillingsprosesser i bedriftene påvirke terskelen for helsemessig og ervervsmessig funksjonsdyktighet. Den enkelte arbeidstakers mulighet for å mestre et helseproblem i jobben kan derfor variere fra bransje til bransje og bedrift til bedrift. Dertil kommer at dårlig økonomi og bemanningsreduksjoner i seg selv kan forverre det psykiske arbeidsmiljø og innebære en helserisiko for de ansatte. For det andre kan forskjeller i bedriftenes økonomi og organisasjon gi ulike muligheter for aktiv forebygging av uføretrygding -- for eksempel gjennom frivillig bedriftsintern attføring eller omplassering av personer med helseplager. For det tredje vil trolig forekomsten av en egen førtidspensjonsordning i bedriften fungere som et alternativ til søknad om uførepensjon. Sagt på en annen måte: En del av de personer som går av med førtidspensjon ville før eller siden ha søkt om og fått tilsagn om uførepensjon, hvis ikke førtidspensjonsordningen hadde eksistert.

Vi nærmer oss først situasjoner med mer aktiv "bruk" av uførepensjonsordningen i bedriftens personalpolitikk, hvis for eksempel bedriften oppfordrer eldre ansatte til å søke uføretrygd, hvis bedriftslegen etter

¹⁰ Den totale forklaringskraften til modellen er liten, fordi fordelingen på den avhengige variabelen er relativt skjev.

Samråd med personalledelsen systematisk innkaller eldre arbeidstakere med henblikk på å utrede mulighetene for uføretrygding, eller hvis bedriften bevisst forsøker å gjøre det mer attraktivt for de ansatte å søke om uførepensjon. At slike tiltak forekommer i en del større private og offentlige bedrifter har blitt påvist i flere kvalitative undersøkelser (Seip, 1990 og Dahl, 1991).

På bakgrunn av FAFOs bedriftsundersøkelse har vi begrensede muligheter for å vurdere om bedriftene gjør aktivt bruk av uførepensjonen i den ovenfornevnte forstand. Undersøkelsen inneholder imidlertid spørsmål om ett slikt aktivt tiltak -- nemlig om bedriften utbetaler gavepensjoner over driftsbudsjettet til ansatte som går av med uførepensjon.

Tabell 24 Andel bedrifter og andel ansatte som jobber på bedrifter som utbetaler gavepensjoner på toppen av uførepensjon.

	Prosent av bedriftene	Prosent av de ansatte
	5	10

Utbetaling av gavepensjon på toppen av uførepensjon forekom i 26 bedrifter. Dette tilsvarer ca. 5 prosent av bedriftene i privat sektor med mer enn ti ansatte. Disse bedriftene står for tilsammen 10 prosent av de ansatte som er omfattet av undersøkelsen.

Tilbud om utbetaling av gavepensjon ved uførepensjonering brukes fortrinnsvis av bedrifter som har behov for å redusere bemanningen. 19 av de 26 bedriftene med et slikt tilbud oppga at de var inne i en periode med generelle bemanningsreduksjoner. I disse bedriftene må man si at uførepensjonering brukes som et aktivt virkemiddel i personalpolitikken.

Tiltaket ser ut til å "virke" i den forstand at forekomsten av slike utbetalinger går sammen med relativt høye uførerater. De 26 bedriftene hadde i gjennomsnitt en uførefrekvens på vel to prosent (mot under en prosent i bedriftene uten et slikt tilbud). De høye uførefrekvenser i disse bedriftene kan dels skyldes den rene incentivvirkning av slike utbetalinger, og dels at det samtidig er et formelt eller uformelt press i retning av å søke om uførepensjon.

8 Oppsummering

Vi har i dette notatet sett på utbredelsen og utformingen av bedriftsvise førtidspensjonsordninger og på uttak av AFP-pensjon og uførepensjon i det private arbeidsmarkedet. Disse tre hovedtyper av ordninger representerer alternative/komplementære muligheter for tidlig yrkesavgang med inntektskompensasjon. De varierer med hensyn til hvor attraktive de er for arbeidstakerne og hvilke kostnader de utløser for henholdsvis staten og den enkelte bedrift.

Bedriftsvise førtidspensjonsordninger kan være forholdsvis attraktive sett fra arbeidstakernes synsvinkel. Det gjelder særlig hvis kompensasjonsnivået er høyt, hvis tilbudet om førtidspensjon reelt er frivillig og hvis pensjonsytelsene i sin helhet blir finansiert av bedriften. Ved slike ordninger blir ikke statskassen belastet i det hele tatt. Fullfinansierte og permanente førtidspensjonsordninger er imidlertid svært kostnadskrevende for bedriftene. I praksis er nesten halvparten av de eksisterende førtidspensjonsordninger i privat sektor organisert som suppleringsordninger til arbeidsledighetstrygden. Ved disse ordningene er det i realiteten staten som bærer hovedparten av kostnadene.

Uførepensjonering vil ofte gi et relativt høyt kompensasjonsnivå. Det gjelder særlig hvis bedriften samtidig har en tjenstepensjonsordning, og hvis bedriften eventuelt utbetaler gavepensjoner på toppen av pensjonen. Sett fra arbeidstakernes synsvinkel er ulempen ved uførepensjonering at mottakerne må definere seg selv som medisinsk uegnet til fortsatt yrkesaktivitet. Det er staten og eventuelt forsikringsselskapene som bærer kostnadene ved uførepensjonering. For den enkelte bedrift er avgang på uførepensjon et kostnadsfritt alternativ bortsett fra eventuelle utbetalinger av gavepensjon.

AFP-pensjon er trolig den økonomisk minst attraktive ordning for arbeidstakerne. Fordelen med AFP, sett fra arbeidstakernes synsvinkel, er at den gjelder generelt og at den ikke forutsetter noen form for medisinsk diagnostisering. Kostnadene ved AFP er fordelt på staten (40%), de tilsluttede arbeidsgivere (50%) og den enkelte bedrift (10%). Det betyr at "egenandelen" for den enkelte arbeidsgiver er forholdsvis beskjeden. Hvis arbeidsgiver i tillegg slipper å betale premie til tjenstepensjonsordningen,

kan avgang til AFP representere en vesentlig innsparing (også selvom vedkommende blir erstattet av en yngre arbeidstaker).

Man må anta at bruken av disse tre former for tidligpensjonering har sammenheng med tildelingskriteriene, hvor attraktive de er for arbeidstakerne og hvor store kostnader de representerer for bedriftene (Dahl & Colbjørnsen, 1991). I dette notatet har vi forøkt å påvise hvordan økonomiske rammevilkår og institusjonelle forhold på den enkelte bedrift påvirker bruken av ulike former for tidligpensjonering.

Vi kan på bakgrunn av FAFOs bedriftsundersøkelse anslå at bedriftsvise førtidspensjonsordninger forekommer i ca. 9% av bedriftene i privat sektor¹¹. Disse bedriftene står for ca. 20% av det samlede antall sysselsatte i privat sektor.

Bedriftsvise førtidspensjonsordninger blir fortrinnsvis etablert i store bedrifter med sterke fagforeninger og/eller en velutviklet og formalisert personalpolitikk. Etableringen av førtidspensjonsordninger er ikke entydig knyttet til økonomiske kriser eller situasjoner, hvor bedriftene ønsker å redusere arbeidsstokken. Men, midlertidige førtidspensjonsordninger blir som hovedregel etablert i bedrifter som reduserer bemanningen, og permanente ordninger forekommer ofte i bedrifter som er stabile eller ekspanderer. De observerte førtidspensjonsordninger fordeler seg på en skala fra sjenerøse, rettighetsbaserte tilbud til tiltak med et klart preg av målrettet utstøting.

Etableringen av førtidspensjonsordninger kan i alle tilfeller oppfattes som et implisitt eller eksplisitt kompromiss mellom ledelsen og de ansatte/fagforening(e). De mest rettighetsorienterte og sjenerøse førtidspensjonsordninger representerer et genuint velferdsgode for de ansatte samtidig som de øker bedriftens omstillingsevne og åpner for nyrekruttering. Midlertidige ordninger blir trolig akseptert av de ansatte/fagforeningene som et akseptabelt alternativ til direkte oppsigelser for eksempel basert på ansiennitetsprinsippet.

Fraværet av førtidspensjonsordninger i småbedriftene kan dels skyldes at de generelt har større numerisk fleksibilitet (små-bedrifter har

¹¹ Anslaget omfatter bare bedrifter med mer enn ti ansatte.

erfaringsmessig høyere "turnover" og de har lettere for å benytte direkte oppsigelser), og dels at småbedriftene savner den nødvendige økonomisk styrke til å etablere egne ordninger med førtidspensjon.

Uførepensjonering fra private bedrifter har en klar sammenheng med bedriftenes økonomiske situasjon og behovet for personalreduksjoner. Det har tidligere blitt påvist at bedriftsnedleggelse og arbeidsledighet fører til økt risiko for uføretrygning (se blant andre Westin, 1989). Vår undersøkelse viser at økonomiske vanskeligheter og personalmessige rasjonaliseringstiltak i eksisterende bedrifter fører til økt risiko for uførepensjonering. En velutviklet og formalisert personalpolitikk trekker i retning av lavere uførerater, mens forekomsten av en egen bedriftshelse-tjeneste trekker i motsatt retning.

Det er ikke mulig å trekke generelle konklusjoner om hvorvidt disse sammenhengene er uttrykk for at bedriftene aktivt "bruker" uføretrygden som strategisk virkemiddel. En del bedrifter med akutte overbemanningsproblemer har imidlertid gått ut med tilbud om utbetaling av gavepensjoner til ansatte som får innvilget uførepensjon. Bedrifter med slike tilbud rapporterer som svært høye uførerater.

AFP-ordningen som ble etablert i 1988 representerer det første generelle førtidspensjonstilbud i privat sektor (LO/NAF-området). Hensikten med AFP var å etablere et "verdige alternativ" til bedriftsvise førtidspensjonsordninger og bruk av uførepensjon for eldre arbeidstakere.

Selv om ordningen i prinsippet er frivillig for arbeidstakere fra 65 år, finner vi systematiske forskjeller i bruken av AFP. Arbeidstakerne er mer tilbøyelige til å ta ut AFP i bedrifter som reduserer bemanningen. Det kan altså se ut til at bruken av AFP til en viss grad avspeiler bedriftenes behov for tilpasninger i arbeidsstokken. AFP brukes relativt sjeldent i bedrifter med tjenestepensjonsordning og i bedrifter som har en egen ordning med førtidspensjon.

Referanser

Dahl, Sven Åge. 1990

Dekruttering og trygd. Rapport. Senter for anvendt forskning. Norges Handelshøyskole.

Dahl, Sven Åge og Tom Colbjørnsen. 1991

"Trygdens virkninger på bedriftenes nedbemanning". I Hatland (red.), *Trygd som fortjent?* Ad Notam, Oslo.

Halvorsen, Knut og Asbjørn Johannesen. 1991

Når bedriften ikke har bruk for deg lenger. Rapport 91:2. NKSH, Oslo.

Hardoy, Ines. 1990

Beslutningen om å trekke seg tilbake. Økonomiske faktorer som påvirker overgangen fra yrkesaktivitet til yrkespassivitet. Hovedoppgave i Sosialøkonomi. Universitetet i Oslo.

Hippe, Jon M. og Axel W. Pedersen. 1988

For lang og tro tjeneste? Pensjoner i arbeidsmarkedet. FAFO-rapport nr. 084.

Hippe, Jon M. og Axel W. Pedersen. 1991

En sammenligning av velferdsordninger i EF-landene. Under utgivelse. FAFO.

Johannesen, Asbjørn. 1990

Førtidspensjonering i det postindustrielle samfunn. En presentasjon av forskning om førtidspensjonering. NKSH-notat. Oslo.

Kolberg, Jon Eivind. 1991

"En empirisk prøving av utstøtingsmodellen". I Hatland (red.), *Trygd som fortjent?* Ad Notam, Oslo.

Seip, Åsmund Arup. 1990

Personalpolitikk for eldre arbeidstakere. FAFO. Arbeidsnotat.

FØRTIDSPENSJON I PRIVATE BEDRIFTER

Stadig flere lønnstakere forlater arbeidslivet før den vanlige pensjonsalder på 67 år. Fraværet av en offentlig førtidspensjonsordning i Norge fører til at mange private bedrifter oppretter egne ordninger for førtidspensjonering og at mange eldre arbeidstakere går over på uførepensjon. Dette notatet presenterer resultatet av en undersøkelse av 403 bedrifter i det private arbeidsmarkedet:

- * Hvilke typer av bedrifter oppretter egne førtidspensjonsordninger?
- * Hvordan er ordningene utformet?
- * Hvilke typer av bedrifter har en høy avgang til uførepensjon?

FAFO arbeidsnotat 1991

ISSN 0801-6135

Fagbevegelsens senter for forskning,
utredning og dokumentasjon

Fossvn. 19, 0551 Oslo

Tlf. (02) 71 60 00