

Mary Visher og Tove Midtsundstad

UTGANG FRA ARBEIDSLIVET

En studie av eldre arbeidstakere,
førtidspensjonering og AFP



FAFO

Mary Visher og Tove Midtsundstad

**UTGANG FRA
ARBEIDSLIVET**

**En studie av eldre arbeidstakere,
førtidspensjonering og AFP**

FAFO-rapport 154

© FAFO 1993

ISBN 82-7422-109-5

Omslagsillustrasjon: Eldbjørg Ribe

Trykk:  **Falch Hurtigtrykk**

Innhold

1 Bakgrunn og problemstillinger	7
1.2 Utgang fra arbeidslivet	9
1.3 Begrepsavklaring	10
1.4 Tidligere undersøkelser av tidligpensjonering	11
1.5 Data og metode	16
1.6 Organisering av rapporten	17
2 Avtalefestet pensjon (AFP)	18
2.1 Hvem kan få avtalefestet pensjon?	19
2.2 Ytelsesnivå	19
2.3 Finansiering	21
2.4 En bedre AFP-ordning i offentlig sektor	21
2.5 Hvor mange går av med avtalefestet pensjon?	22
2.6 Faktorer som kan påvirke bruk av AFP	27
2.7 Oppsummering	30
3 Andre veier ut fra arbeidslivet	33
3.1 Uføretrygd som tidligpensjoneringsstrategi	34
3.2 Arbeidsledighetstrygd og framskutt avgang	39
3.3 Tjenestepensjon og førtidspensjon	43
3.4 Førtidspensjonsordninger som i sin helhet er finansiert av bedriften	47
3.5 Offentlige pensjonsordninger ved overtallighet	49
3.6 Oppsummering	51
4 Resultater fra spørreundersøkelsen	54
4.1 Andel yrkesaktive og pensjonerte	55
4.2 Forskjeller mellom tidligpensjonister og yrkesaktive	59
4.3 Hvilke trygde- og pensjonsordninger brukes?	62
4.4 Selvpoppgitte hovedårsaker til tidligpensjonering	66
4.5 Kunnskaper om og tilgang til tidligpensjonering	69
4.6 AFP og AFP-pensjonister	72
4.7 Oppsummering	76

5 Konklusjoner	79
5.1 AFP og virkningen av senkning av aldersgrensen .	80
5.2 Andre veier ut fra arbeidslivet	81
5.3 Slutter de eldre fordi de vil eller fordi de må? . . .	82
Litteratur	85
Vedlegg 1 Tabeller	89
Vedlegg 2 Anslag	94
Vedlegg 3 Regelverket	100
Vedlegg 4 Utvalg, frafall og spørreskjema	105
Vedlegg 5 Spørreskjema	107

Forord

Bakgrunnen for denne utredningen var en forespørsel til FAFO fra LO og NHO om å gjennomføre en kartlegging av ulike ordninger for tidligpensjonering på det norske arbeidsmarkedet. Utgangspunktet for henvendelsen var avtalen om å redusere aldersgrensen for Avtalefestet pensjon (AFP) til 64 år fra 1.10.93. Dette spørsmålet var helt sentralt i lønnsoppgjøret mellom NHO og LO tidligere i år. En formell avtale ble til slutt oppnådd mellom partene når det gjelder finansiering av AFP i 1993, men spørsmålet fungerte i tillegg som en katalysator for en bredere debatt omkring førtidspensjonering generelt, eldre arbeidstakere og arbeidslivet, arbeidsledighet og utstøtning, uføretrygd, alminnelig senkning av pensjonsalderen, en rettferdig fordeling av knappe ressurser og forholdet mellom offentlig og privat sektor.

Hensikten med denne rapporten er for det første å gi en mest mulig fullstendig oversikt over ulike ordninger for tidlig utgang fra arbeidslivet og, for det andre, å beskrive faktisk bruk av ordningene blant eldre arbeidstakere, som står foran valget mellom fortsatt arbeid og det å gå av.

Rapporten er resultat av et nært samarbeid mellom forfatterne. Kapitlene 1, 2 og 3 er hovedsakelig skrevet av Tove Midtsundstad og kapittel 4 og 5 av Mary Visser.

En rekke personer har hjulpet oss med nødvendig data, informasjon og kritikk. Vi vil først og fremst takke Olav Magnussen (NHO), Stein Reegård (LO) og Per Østereng (Felleskontoret for LO/NHO-ordningene) for deres støtte, tålmodighet og veiledning. Statistisk sentralbyrå gjennomførte undersøkelsen for oss, og spesielt Thomas Hoel må takkes for ekstraordinær innsats. Kollegaen vår på FAFO, Espen Dahl, kom med nyttige kommentarer til et utkast.

Følgende personer bidro med å kjøre ut utallige tabeller for oss på altfor kort tid: Harald Aanderaa (Statens Pensjonskasse), Helge Litangen (Kommunal Landspensjonskasse), Iren Amundsen (Rikstrygdeverket), Geir Pedersen (Tekno-

logibedriftenes Landsforening), Anita Pedersen (Nærings-
livets Hovedorganisasjon) og Petter Tomter (Arbeidsdirekto-
ratet).

FAFO, juni 1993
Mary Visher

Tove Midtsundstad

1 Bakgrunn og problemstillinger

Ved lønnsoppgjøret i 1988 fikk vi i Norge en avtalefestet førtidspensjonsordning for 65- og 66-åringene i LO/NHO-området og offentlig sektor. Ordningen i privat sektor er basert på en felles finansiering mellom staten og arbeidsgiversiden, mens den offentlige ordningen i sin helhet finansieres av arbeidsgiversiden, stat og kommune.

Siden den avtalefestede pensjonsordningen ble etablert har det vært delte syn på ordningen, og svært ulike interesser knyttet til ordningens utforming og eventuelle utvidelse.

For fagbevegelsen, og spesielt LO, har hovedformålet vært å skape en pensjonsordning som gir slitne arbeidstakere mulighet til å gå av med pensjon før den ordinære aldersgrensen på 67 år, slik at flest mulig får en verdig avgang fra arbeidslivet. LO har derfor vært opptatt av å forbedre ordningen slik at valgmuligheten for den enkelte blir reell. På sikt ønsker LO at en avtalefestet pensjonsordning skal gjelde for arbeidstakere ned mot 60 år.

NHOs interesser har primært vært knyttet til finansiering av ordningen, og da spesielt i forhold til alternative tidligpensjonsordninger. Tidligpensjonering betraktes av en del bedrifter som et viktig virkemiddel ved nedbemanning. NHO har derfor vært opptatt av hvordan ordningen kan fungere som en sikkerhetsventil og være en erstatning for de ulike «gråsonerordningene».

Staten har også vært opptatt av finansieringen, men da i et videre perspektiv. Den har lagt vekt på både de direkte kostnadene knyttet til en utvidelse av ordningen og de indirekte kostnadene for folketrygden. Staten har hele tida fryktet at ordningen skal utvikle seg til en allmenn reduksjon av pensjonsalderen og dermed forårsake et ytterligere press på folketrygden. Folketrygden vil selv med dagens rettigheter få problemer med å bære de forpliktelsene som kommer i fram-

tida, gitt den endringen som forventes i forholdet mellom yrkesaktiv og yrkespassiv befolkning. Staten har derfor vært svært opptatt av at arbeidsstyrken opprettholdes (NOU 1993:11 og St.meld. nr. 4 (1992–93)).

Andre igjen har ønsket å gjøre ordningen generell for alle arbeidstakere, slik at også ansatte utenom LO/NHO-området og offentlig sektor skal få reelle muligheter til å førtidspensjonere seg. De har ansett det som urimelig at staten bevilger penger til å finansiere et velferdsgode som ikke omfatter alle arbeidstakerne.

Diskusjonen mellom partene i arbeidslivet og staten med hensyn til finansieringen av ordning har blant annet bakgrunn i uenighet om virkningene av en senkning av aldersgrensen. Fra LO/NHOs side blir det hevdet at staten vil spare utgifter til arbeidsledighetstrygd og uføretrygd når AFP også omfatter 64-åringene. Derfor er det rimelig at staten betaler en større del av ordningen. Staten mener at de ikke nødvendigvis sparer noe på AFP-ordningen. Det legges vekt på at AFP-ordningen er en frivillig ordning. Dermed sparer ikke staten noe ved at folk benytter sin rett til førtidspensjon fra 64 år. Alternativet for 64-åringene er at de står i jobb ett år til.

Debatten mellom de ulike partene har til nå foregått på bakgrunn av relativt begrenset informasjon om faktisk bruk av AFP og forholdet mellom bruk av avtalefestet pensjon og andre pensjonsordninger. I denne rapporten settes derfor søkelyset på avgang fra yrkeslivet for eldre arbeidstakere, og spesielt på hvordan AFP har påvirket og kan påvirke mønsteret for tidligavgang.

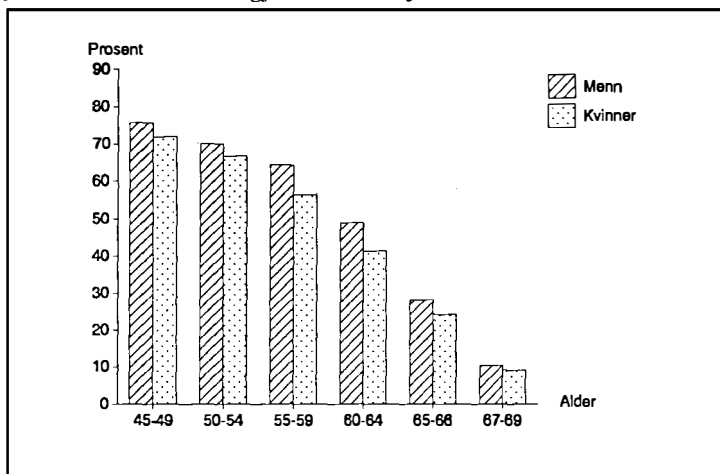
For å svare på disse spørsmålene vil vi:

- Gi en beskrivelse av ulike ordninger for utgang av arbeidsmarkedet i privat sektor
- Kartlegge faktisk bruk av ulike pensjonsordninger og sannsynlighet for framtidig etterspørsel etter ulike ordninger, herunder virkningene av en reduksjon i aldersgrensen for å motta AFP.

1.2 Utgang fra arbeidslivet

Yrkesdeltakelsen blant 60–66-åringene i Norge er blant den høyeste i OECD-området. Det norske pensjonssystemet kjennetegnes også av høy pensjonsalder og fravær av en separat offentlig førtidspensjonsordning. Yrkesdeltakelsen blant eldre er imidlertid i ferd med å reduseres, og en stadig større del av befolkningen mellom 50 og 66 år henter sin forsørgelse fra førtids- og tidligpensjonsordninger (Waldrop 1992, Seip 1990).

Figur 1.1 Andelen lønnstakere av alle i ulike aldersintervall fra 45 til 66 år. Årsgjennomsnitt for 1992.



Kilde: SSBs grunntabeller fra Arbeidskraftundersøkelsen 1992.

1) Beregnet på bakgrunn av tabell 1 og tabell 24 i SSBs grunntabeller fra AKU. Antall lønnstaker i forhold til personer i respektive aldersgrupper.

Andelen lønnstakere er i dag høyest for de mellom 40 og 50 år, om lag 75 prosent. I aldersgruppen 55–59 år er 65 prosent sysselsatt, mens bare i underkant av 30 prosent er lønnstakere

blant 65- og 66-åringene. Flertallet forlater dermed yrkeslivet før den ordinære pensjonsalderen.¹

Avgangen etter 60 år skjer gradvis, men med markerte reduksjoner ved overgangen fra 62 til 63 år og ved overgangen fra 65 til 66 år (jf. diagonalene i tabell 1 i vedlegg 1). Hvem som forlater yrkeslivet i denne alderen, hvilke ordninger de velger, og hvorfor de velger å gå av før den ordinære aldersgrensen for alderspensjon, vet vi til nå lite om. Med denne undersøkelsen vil vi imidlertid gi svar på noen av disse spørsmålene.

1.3 Begrepsavklaring

For vårt formål blir det viktig å kartlegge alle former for avgang fra arbeidslivet før ordinær alderspensjonsgrense, men samtidig kunne skille ut de ordningene som kan karakteriseres som rene førtidspensjonsordninger. Dette er i tråd med de begreper som benyttes i den engelskspråklige litteraturen, hvor en skiller mellom «early retirement» og «invalid pension».

I offentlige utredninger brukes uttrykket *tidligpensjonering* om alle former for avgang fra arbeidslivet før ordinær pensjonsalder, både de formene som fordrer en medisinsk diagnose og de som ikke har et slikt krav. Med tidligpensjonering vil vi også mene ordninger som har en permanent karakter. Det vil si at de gir inntekt fram til ordinær pensjonsalder. Tidligpensjonering omfatter dermed uførepensjon med forstadier av sykemelding og attføringsperiode, arbeidsledighetstrygd som gis fram til pensjonsalder, tjenestepensjonsordninger med særaldersgrense, avtalefestet pensjon, ulike former for bedriftsbaserte førtidspensjonsordninger og blant annet ventelønn og garantilønn i offentlig sektor.

¹ Noe av forskjellen mellom de ulike alderskategoriene skyldes selvsagt også kohortforskjeller, spesielt som følge av ulik yrkesdeltakelse hos kvinner i ulike generasjoner.

Med rene *førtidspensjonsordninger* mener vi i denne sammenheng pensjonsordninger som gir inntektskompensasjon for dem som forlater arbeidsmarkedet før 67 år, uten at dette formelt er knyttet til en medisinsk diagnose. Avgangen fra arbeidsmarkedet kan være frivillig eller ufrivillig, hel eller delvis. Førtidspensjonsordning må også innebære rett til inntektskompensasjon helt fram til vanlig pensjonsalder. Denne definisjonen er i tråd med den definisjonen Hippe og Pedersen (1992) anvender. Førtidspensjon er dermed en undergruppe av tidligpensjon.

1.4 Tidligere undersøkelser av tidligpensjonering

Det finnes en rikholdig nasjonal og internasjonal litteratur som berører problemstillinger knyttet til tidlig utgang fra yrkeslivet blant eldre arbeidstakere. Studiene skiller seg fra hverandre på flere måter. Enkelte studier fokuserer på velferdspolitiske eller makroøkonomiske forhold. Andre analyserer bruk av førtids- og tidligpensjonering med utgangspunkt i bedriftens behov for personalpolitiske virkemidler i en nedbemanningssituasjon. Andre igjen fokuserer på førtidspensjoneringsprosessen for den enkelte arbeidstaker, fra planlegging, bakgrunn for valg til de økonomiske og helsemessige konsekvenser av tidlig avgang. I det følgende skal vi legge hovedvekten på norske studier.

Utstøttingsmodellen eller attraksjonsmodellen

De fleste norske studier av tidlig avgang fra yrkeslivet har forsøkt å forklare endringene i avgang med utgangspunkt i enten en utstøttingsmodell eller en preferanse- eller attraksjonsmodell (blant annet Halvorsen og Johannessen 1991, Kolberg 1991).

I utstøttingsmodellen forstås tidlig avgang fra yrkeslivet som en ufrivillig og «tvungen» situasjon for den enkelte

arbeidstaker. Modellen er i utgangspunktet aktørløs. Forklaringene til økningen i tidligavgang søkes i de strukturelle forhold på arbeidsmarkedet, som for eksempel strukturendringer, rasjonaliseringer, økte kvalifikasjonskrav, som presser eldre mindre produktiv og kvalifisert arbeidskraft ut av arbeidsmarkedet (blant annet Olsen 1986, Walker 1982 og 1985, Laczko 1987, Laczko m.fl. 1988 og John Westergaard m.fl. 1989).

Preferansemodellen ser pensjoneringsmønsteret mer som individuelle valg, hvor den enkelte arbeidstaker avveier fordeler og ulemper knyttet til arbeid og fritid. Her vil tilgjengelighet og ytelsesnivå for de ulike ordningene være en avgjørende faktor (blant annet Halvorsen 1989).

Flere studier har funnet disse forklaringene som hviler på én forklaringskomponent, utilstrekkelige, og har forsøkt å nyansere modellene (Kolberg 1991, Hagen og Kolberg 1992). Mens utstøtingsmodellen fokuserer på hvordan arbeidsmarkedet driver folk inn i førtidspensjon, forsøker Kolberg (1991) i tillegg å trekke inn hvordan helserisiko og sykefravær virker inn på uføresannsynligheten i yrkesstrukturen. Undersøkelsen viste blant annet at kjønn og familiesituasjon var viktige forklaringsvariabler. Hagen og Kolberg (1992) har forsøkt å supplere utstøtingsmodellen med forklaringsvariabler knyttet til familiesituasjon, sosial klasse og økonomisk bakgrunn. De konkluderer blant annet med at kvinner, lavere utdannede og ufaglærte arbeidere har en høyere tidligpensjoneringsrate enn andre.²

Forholdet mellom offentlig og privat velferd

I studier av tidligpensjonering har en også lagt vekt på samspillet mellom offentlige og private pensjonssystemer. Et av hovedspørsmålene har vært om bedre private pensjonsordninger bidrar til bedre offentlige ordninger (positivt samspill), eller om de tvert imot undergraver den offentlige

² De skilte imidlertid ikke mellom uføretrygd og andre pensjonsordninger uten medisinsk grunnlag.

velferden (negativt samspill). Det negative samspillet mellom offentlige og private pensjonssystemer har vært begrunnet med at hvis store grupper av lønnstakere får dekket sine velferdsbehov gjennom arbeidsmarkedsbaserte ordninger, svekkes oppslutningen om, og mulighetene for reformer av, det offentlige velferdstilbud. Forsvar for det positive samspillet mener enkelte å finne i det forhold at private pensjonssystemer blant annet har bidratt til å fange opp nye behov hurtigere og på andre måter virket som inspirasjonskilde for offentlige pensjonsreformer (Van Gunsteren og Rein 1985).

Hippe og Pedersen (1988, 1991 og 1992) har stått sentralt når det gjelder klargjøring av det norske «pensjonsregimet», og de har vært spesielt opptatt av arbeidsmarkedspensjonenes økte betydning.

De har i denne sammenheng spesielt fokusert på fagforeningenes rolle i forholdet mellom privat og offentlig velferd (Hippe og Pedersen 1988, 1992). Skal fagbevegelsen i større grad gå over til å bruke forhandlinger for å ivareta medlemmenes pensjonspolitiske interesser, eller skal man fortsatt satse på å forbedre pensjonsnivået i offentlig sektor?

Andre har vært opptatt av at skillet mellom «privat» og «offentlig» bør betraktes som et spørsmål om hvem som har kontrollen over ulike aspekter ved utforming, administrering og finansiering av pensjonsordninger – politisk valgte aktører eller private aktører? Øverbye (1988 og 1991) åpner for å analysere graden av offentlig eller privat kontroll over arbeidsmarkedspensjoner som resultat av et komplisert spill mellom forsikringsselskaper, arbeidsgivere, ulike grupper ansatte og de politiske myndigheter.

Tidligpensjonering som nedbemanningsstrategi

Mange undersøkelser har vært opptatt av variasjon i tidligpensjonering ut fra bedriftens ståsted. Hovedspørsmålet har vært om og hvordan bedriftene direkte og indirekte påvirker omfanget av tidligpensjonering blant de ansatte og om de er i stand til å «bruke» folketrygdens ordninger, blant annet

uføretrygden, som en de facto førtidspensjonsordning (Hippe og Pedersen 1991 og 1992, Dahl 1990, Dahl og Colbjørsen 1991, Halvorsen og Johannessen 1991). Flere av undersøkelsene konkluderer med at det er en sammenheng mellom behovet for nedbemanning og tidligpensjonering, og at bedrifter i enkelte tilfeller tar initiativ til tidligpensjonering.

Den enkelte arbeidstakers valgsituasjon

Sammenlignet med internasjonale studier av førtidspensjonering og tidligpensjonering, har bare et fåtall av de norske studiene fokusert på førtidspensjoneringsprosessen for den enkelte arbeidstaker, med unntak av Halvorsen og Johannessen (1991).

Halvorsen og Johannessen har lagt vekt på hvordan individuelle valg både styres av den enkeltes økonomiske og materielle utgangspunkt og ulike sosiale prosesser som motiverer til førtidspensjonering, for eksempel forekomsten av klare sosiale alternativer til det å være i lønnet arbeid. Halvorsen og Johannessen (1991) forsøker også å avgjøre om førtidspensjon oppleves som et onde eller et gode. De finner at førtidspensjonertes vurdering av sin egen tilstand først og fremst varierte med helsetilstanden. Men vurderingen var også påvirket av pensjonsnivået og måten førtidspensjoneringen var skjedd på (graden av opplevd frivillighet/valgfrihet). Trass i at de syke må forventes å ha størst fordel av å slippe å arbeide, var de friske mest fornøyd med å bli førtidspensjonert. Oppfølgingsundersøkelsen viste at intervjuobjektene holdninger stort sett var stabile over tid. 70 prosent vurderte sin situasjon på samme måte etter ett år.

I tillegg til materielle og sosiale årsaksforklaringer, viser flere utenlandske undersøkelser at helse kanskje er den viktigste faktoren for å forklare tidligpensjonering. Dersom en får helseproblemer før planlagt pensjonering, øker sannsynligheten for tidlig yrkesavgang (se blant annet Anderson m.fl. 1986, Olsen 1985 og Cooper 1980).

Anderson m.fl. (1986) har undersøkt sammenhengen mellom pensjoneringsplaner og pensjonsatferd (tidspunktet for pensjoning) i forhold til endringer i pensjonenes ytelsesnivå, utviklingen på arbeidsmarkedet og utvikling i arbeidstakernes helsestatus. Resultatene fra undersøkelsen gir støtte til attraksjonsmodellen og forklaringer som legger vekt på behovet for økonomisk trygghet, idet den viste at den sterke reelle økningen i pensjonsytelsene i USA på 70-tallet økte muligheten for å pensjoneres tidligere og reduserte muligheten for å pensjoneres senere enn planlagt. Men også endringer i arbeidsmarkedet synes å ha hatt virkning. Høy lokal ledighet ga mindre sannsynlighet for tidligpensjoning og større sannsynlighet for at en søker å holde på jobben lengst mulig.³ Flere andre forskere har samme konklusjon (blant annet Quinn 1977, Merrilees 1982, Palmore m.fl. 1985).

Andre har også vært opptatt av å kartlegge de individuelle årsakene bak førtidspensjoning. I en studie av McGoldrick og Cooper (1980), hvor 120 førtidspensjonerte menn i alderen 50–64 år intervjues, oppgir over halvparten (56 prosent) finansielle årsaker som begrunnelse for at de førtidspensjoneres. Det vil si at de opplever å ha en pensjon, eller samlet husholdsinntekt, som er tilfredsstillende til å brødfø seg selv og familien. 47 prosent svarer at de etter et langt yrkesliv fortjener å gå av med førtidspensjon. En del uttrykker også ønske om mer fritid (34 prosent), 29 prosent førtidspensjoneres av helsemessige årsaker, mens 25 prosent er misfornøyd med arbeidet eller jobben. Bare 8 prosent svarer at de ga etter for press om å slutte i jobben.

I Olsens (1985) studie blant etterlønnsmottakere i Danmark, oppgir nesten halvparten (47 prosent) at de ikke har lyst til å arbeide lengre, 45 prosent viker plassen for at yngre skal få arbeid, 42 prosent ønsker mer fritid, 38 prosent mener at helseproblemer er en årsak til at de er etterlønnsmottakere,

³ Dette må imidlertid ses i lys av USAs lover mot aldersdiskriminering.

og 36 prosent mener at det arbeidet de hadde, var for belastende.

Oppsummering

For en helhetlig forståelse av tidligpensjonering og førtidspensjonering virker det rimelig å se flere forklaringsmodeller i sammenheng og betrakte slik pensjonering som et resultat både av utstøting og attraktivitet, som en del av arbeidsmarkedspolitikken og en del av sosialpolitikken, og som derfor må forstås både i lys av individuelle, familiære og samfunnsmessige forhold.

1.5 Data og metode

Prosjektet har som mål å beskrive utformingen av ulike ordninger for utgang av arbeidsmarkedet i privat sektor samt klargjøre bruken av ordningene, og da spesielt i forhold til AFP. Denne kartleggingen vil dels gjennomføres ved å samle inn tilgjengelig informasjon fra de ulike instansene som administrerer ordningene (blant annet Arbeidsdirektoratet, Rikstrygdeverket, Statens Pensjonskasse og Kommunal Landspensjonskasse).

På en del områder kjenner en verken utforming av ordningene eller hvor mange som dekkes av registerdata. Dataproblemet er størst når det gjelder de bedriftsbaserte førtidspensjonene. For å beskrive disse ordningene vil vi benytte oss av resultater fra spørreundersøkelser som er gjennomført i forbindelse med andre prosjekter, dels bedriftsundersøkelser og dels personundersøkelser (blant annet Hippe og Pedersen 1992, Halvorsen og Johannessen 1991).

Det viktigste datamaterialet vil være en egen spørreundersøkelse blant et representativt utvalg av eldre arbeidstakere mellom 61–66 år, som var yrkesaktive i 1990. Det vil si den aldersgruppen som har stått overfor valg eller er på terskelen til å velge mellom ulike former for tidligavgang fra yrkesli-

vet. Denne undersøkelsen er den første av sitt slag i Norge (for nærmere redegjørelse for data og metode, se vedlegg).

1.6 Organisering av rapporten

I kapittel 2 beskriver vi AFP-ordningene og bruk av ordningene både i privat og offentlig sektor, og vi prøver å beregne bruksraten og mulig endring i bruk av AFP som følge av endringene i ordningen.

Hovedformålet i kapittel 3 er å beskrive de andre ordningene som finnes for tidlig avgang og førtidspensjonering utenom AFP og hvilken betydning disse alternativene kan ha for etterspørselen av AFP. For hver ordning gjennomgår vi regelverket og faktisk bruk av ordningen blant eldre arbeidstakere, og vi drøfter mulig framtidig bruk av ordningen, spesielt i forhold til senkning av aldersgrensen til 64 år.

I fjerde kapittel presenterer vi resultatene fra utvalgsundersøkelsen. Et representativt utvalg på 1254 menn og kvinner mellom 61 og 66 år som var yrkesaktive i 1990, ble intervjuet i 1993. Kapitlet rapporterer våre hovedfunn når det gjelder yrkesstatus, bruk av og kunnskap om tidligpensjonsordninger og holdninger til AFP. I kapittel 5 oppsummerer vi hovedfunnene og forsøker å antyde noe om framtidig bruk av AFP-ordningen.

2 Avtalefestet pensjon (AFP)

Vi har ingen allmenn offentlig førtidspensjonsordning i Norge i dag. Ved lønnsoppgjøret mellom LO/NHO i 1988 fikk vi en avtalefestet pensjonsordning (AFP) som omfatter ansatte i LO/NHO-området. Ordningen er en blanding av arbeidsmarkedsbasert og offentlig pensjonsordning. Staten administrerer og finansierer deler av ordningen.

AFP-ordningen ble innført gradvis ved at aldersgrensen først ble satt til 66 år fra 1.1.1989 og til 65 år fra 1.1.1990. Ved lønnsoppgjøret i 1992 ble partene i LO/NHO-oppgjøret enige om å senke aldersgrensen til 64 år med virkning fra 1.10. 1993.⁴ Forutsetningen fra arbeidsgivers side var at det ikke skulle føre til en allmenn senkning av aldersgrensen, samt at staten skulle betale en viss andel av ordningen. Avtalen ble fulgt opp i LO/NHO-oppgjøret i 1993, hvor det ble enighet om finansieringen. Staten sa seg villig til å foreslå for Stortinget at det bevilges et engangsbeløp på 50 millioner kroner til LO/NHOs AFP-fond, uten å binde seg til framtidig finansiering av ordningen.

Hovedbegrunnelsen fra statens side, for nå å vise forsiktighet med bidrag til AFP-ordningen, er ønsket om å unngå økt press for en generell nedsettelse av pensjonsalderen. Regjeringen varslet også ved årets oppgjør at den ville oppnevne et offentlig utvalg for å vurdere både AFP og andre former for førtids- og tidligpensjon i et bredere perspektiv. Utvalgets arbeid skal være ferdig innen 15.1.1994.

⁴ Iverksettelsen av denne avtalen forutsatte at partene i mellomtiden hadde avklart at dette kunne skje uten at det førte til en tilsvarende alminnelig senkning av pensjonsalderen i Norge (LO 1992).

2.1 Hvem kan få avtalefestet pensjon?

AFP-avtalen i privat sektor gjelder LO/NHO-området. Ordningen omfatter medlemsbedrifter i NHO som har tariffavtale med forbund innenfor LO. Videre vil ansatte i bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund innenfor LO, ha rett til å ta i bruk AFP. De viktigste områdene her vil være bedrifter innenfor Handels- og servicenæringens hovedorganisasjon, Kooperativ tarifforening, hvor alle ansatte er omfattet, samt Landbrukes Arbeidsgiverforening. I tillegg vil ordningen omfatte medlemsbedrifter i NHO som bare har avtale med forbund utenfor LO, men som har sluttet seg til ordningen. Totalt sett antas ordningen i privat sektor å omfatte om lag 400 000 lønnstakere.

Av ansatte i bedrifter som omfattes av AFP-ordningen, kan de søke som

- er 65 eller 66 år (samt 64 år etter 1.10.1993)
- har en pensjongivende inntekt som overstiger grunnbeløpet i folketrygden (37 300 kroner per 1.5.1993) på uttakstidspunktet og året før
- har minst ti år med opptjening av pensjonspoeng etter fylte 50 år
- har en gjennomsnittlig pensjongivende inntekt på minst to ganger folketrygdens grunnbeløp i de ti beste inntektsårene etter 1967 (det vil si 74 600 kroner per 1.5.1993).

2.2 Ytelsesnivå

Fram til 1. oktober 1992 ga AFP i privat sektor en dekningsgrad (før skatt) tilsvarende uførepensjon fra folketrygden. AFP-pensjonister får imidlertid ikke, som uførepensjonistene,

særfradrag⁵ for alder (i dag 17 280 kroner). De med lavest avtalefestet pensjon vil uansett ikke rammes av dette, da de ikke betaler skatt av AFP på grunn av skattebegrensningsregelen⁶. Avtalefestet pensjon gir heller ikke rett til forsørgertillegg for barn eller for ektefelle under 60 år.

For å gjøre AFP-ordningen mer attraktiv i forhold til andre tidligpensjonsordninger, ble det ved inntektsoppjøret våren 1992 enighet om å øke dekningsgraden for AFP i privat sektor med virkning fra 1.10.1992. Endringen besto i at AFP-pensjonistene fikk utbetalt sluttvederlag samtidig som staten endret skattereglene, slik at sluttvederlaget ble gjort skattefritt. Sluttvederlaget utgjør i dag 11 400 kroner per år.

På grunn av folketrygdens utforming, hvor inntekt over seks ganger grunnbeløpet (6 G) bare gir en tredjedel opptjening, vil dekningsgraden (etter skatt) være høyest for de med lave inntekter (jf. tabell 2.1).

Tabell 2.1 Beregnet ytelsesnivå etter skatt¹⁾ ved bruk av AFP etter 1.10.1992 (inkludert sluttvederlag) for ulike inntektsnivå.

	Inntektsnivå			
	150 000	190 000	240 000	350 000
Privat	82%	73%	66%	55%
Offentlig	80%	76%	75%	71%

Kilde: LO/NHO

1) Skatten er beregnet med utgangspunkt i skattereglene for 1992 for en enslig trygdemottaker. Det er forutsatt ingen fradrag utover standardfradrag.

⁵ Særfradraget er imidlertid knyttet til den enkelte husstanden. Et ektepar vil dermed normalt ikke kunne oppnå mer enn ett særfradrag på deling. Har en av ektefellene allerede tatt ut folketrygd, har husstanden dermed ikke rett på flere fradrag og taper ikke ved å benytte AFP.

⁶ AFP-pensjonistene kommer inn under den særlige skattebegrensningsregelen for alders- og uførepensjonister. Ordningen sikrer at pensjonistene i skatteklasser 1 med en nettoinntekt i 1993 på inntil 60 400 kroner (inntekt etter minstefradrag og rentefradrag) ikke skal betale skatt. Ser vi bort fra eventuelle kapitalinntekter, betyr det at pensjonister med en bruttoinntekt under 75 500 kroner slipper å betale skatt.

2.3 Finansiering

Den private avtalefestede førtidspensjonen er i dag delfinansiert av staten med 40 prosent av de totale pensjonsutbetalingene (eksklusive sluttvederlaget på 11 400 kroner, som i sin helhet betales av arbeidsgiver). Arbeidsgiverne betaler resten. Av arbeidsgivernes andel betales 10 prosentpoeng av pensjonsutbetalingene over driften og det øvrige av et pensjonsfond. Den enkelte bedrift betaler inn 0,27 prosent⁷ av den totale lønnssummen til pensjonfondet.

2.4 En bedre AFP-ordning i offentlig sektor⁸

I offentlig sektor ble det innført en generell rett til uttak av tjenestepensjon fra 66 år fra 1989 og 65 år fra 1990. Ordningen fungerer dermed i praksis som en alminnelig nedsettelse av pensjonsalderen for stats- og kommuneansatte. Ordningen forutsetter i utgangspunktet 30 års opptjeningstid.

De avtalefestede pensjonsordningene i statlig og kommunal sektor blir i sin helhet finansiert av arbeidsgiversiden.

Ytelsesnivå for 65- og 66-åringene er langt høyere enn i privat sektor, spesielt for de høyere inntektslag (jf. tabell 2.1). I stat og kommune får en utbetalt sin brutto pensjon etter opptjening per fratreden. Det vil si 66 prosent av den lønna en hadde ved fratredelsestidspunktet opp til en inntekt tilsvarende 8 G (G = grunnbeløpet i folketrygden) og en

⁷ Fram til lønnsoppgjøret i 1991 var avgiften på 0,12 prosent.

⁸ Offentlig sektor omfatter her alle stats- og kommuneansatte, representert ved Kommunal Landspensjonskasse og Statens Pensjonskasse. Kommunal Landspensjonskasse dekker bare 80 prosent av alle kommuneansatte. De store byene, Oslo, Bergen og Trondheim, har egne pensjonskasser. Enkelte statlige etater har også egen pensjonskasse, f.eks. Norges Bank. Statens Pensjonskasse omfatter fra gammelt av også ansatte i enkelte frivillige organisasjoner.

tredjedel av inntekten mellom 8 og 12 G, forutsatt at en har 30 års opptjeningstid.⁹

I offentlig sektor har en i tillegg en garantiordning for 65–66-åringene, som sikrer medlemmer i offentlige pensjonskasser på deltid eller med mangelfull opptjening i pensjonskassene, rett til en pensjon som er minst like stor som det de ville ha fått om de hadde arbeidet i privat sektor og benyttet AFP. Arbeidstakerne får det som utgjør høyeste beløp av ordinær tjenestepensjon (66 prosent av sluttlønnen) og pensjon ifølge folketrygden inkludert 20 400 kroner¹⁰. Garantiordningen blir flittigst benyttet i kommunal sektor, da det i kommunene arbeider flest kvinner og dermed er flest på deltid eller med kort opptjening.

Ved statsoppgjøret i 1992 ble det enighet om rett til uttak av pensjon fra fylte 64 år fra 1.10.1993. Forutsetningen fra statens side var at ytelsesnivå skulle tilsvare AFP i privat sektor og ikke, som nå, gi rett til uttak av full tjenestepensjon. Ved 1993-oppgjøret ble partene enige om at AFP-pensjonister som gikk av ved 64 år, skulle få en ytelse som tilsvarte AFP-pensjon fra folketrygden, samt et beløp på 20 400 kroner (som etter skatt tilsvare det skattefrie sluttvederlaget på 11 400 kroner i privat sektor).

2.5 Hvor mange går av med avtalefestet pensjon?

I absolutte tall har det vært relativt lite bruk av den avtalefestede førtidspensjonsordningen. Dette gjelder både for privat

⁹ Reglene for samordning av pensjonene fra Statens Pensjonskasse og folketrygden, som skjer ved fylte 67 år, kan imidlertid påvirke pensjone-ringstidspunkt. Ifølge samordningsreglene skal bare 3/4 av folketrygdens grunnbeløp (G) samordnes med pensjonen fra Statens Pensjonskasse. Ved pensjonering ved 67 år vil derfor den enkelte pensjonist få 1/4 G mer (cirka 9000 kroner per år i 1992) enn før 67 år. For ektefeller, som i utgangspunktet får 3/4 G, vil samordningen ikke ha noen effekt.

¹⁰ Tillegget var fram til årets oppgjør på 11 400 kroner.

Tabell 2.2 Beregnet tilgang¹⁾ av AFP-brukere blant menn og kvinner som var registrert som AFP-brukere i privat sektor, fordelt på 65- og 66-åringene²⁾ og fordelt på kjønn. Per 31.12.1989, 1990, 1991 og 1992.

	I alt			Menn			Kvinner		
	65 år	66 år	Totalt	65 år	66 år	Totalt	65 år	66 år	Totalt
1989		539	539		458	458		81	81
1990	514	560	1074	432	477	909	82	83	165
1991	562	304*	866*	449	260*	709*	113	43*	156*
1992	548	319*	867*	439	240*	679*	109	59*	168*

Kilde: Rikstrygdeverket

* Beregnede tall

1) Antall 65-åringer som tar ut AFP ved utgangen av året vil, med unntak av frafall på grunn av dødsfall, være lik tilgangen av 65-åringer. Personer som pensjonerte seg som 65-åringer, men som ble 66 år i løpet av kalenderåret, vil imidlertid registreres som 66-åringer ved utgangen av året.

Tilgang av 66-åringer i år t er beregnet ved å trekke antall 65-åringer med AFP i år t-1 fra totale antall AFP pensjonister ved utgangen av år t. Anslaget vil imidlertid ikke være korrigert for frafall blant de som ble pensjonert som 65-åringer. Anslaget for tilgang av AFP-pensjonister blant 66-åringene vil heller ikke ta hensyn til de som pensjonerte seg som 66-åringer og ble 67 år i løpet av samme år.

2) 66-åringene omfatter også et begrenset antall 67-åringer. Etter 1.1.1991 ble alderspensjonen først utbetalt måneden etter fylte 67 år. Ettersom AFP varer fram til alderspensjon, vil det derfor være en del AFP-pensjonister som er 67 år.

og offentlig sektor. Noe i overkant av 2800 65- og 66-åringer benyttet seg av retten til å ta ut AFP i 1992, og det var bare om lag 3800 løpende pensjoner ved utgangen av 1992.

I det etterfølgende vil vi først se på bruk av AFP i privat sektor, deretter i offentlig sektor.

Privat sektor

Uttaket, i absolutte tall, er klart lavest i privat sektor, hvor bare om lag 3400 har benyttet ordningen fra 1989 til 1993. Anslått årlig tilgang til AFP i privat sektor er på noe i underkant av 900 personer.

Tilgangen til AFP synes også å være stabil. Variasjonen de to første årene kan i store trekk tilskrives utvidelsen av ordningen til 65-åringer fra 1990.

Det er fem ganger så mange menn som kvinner som årlig tar ut avtalefestet pensjon. Dette er ikke så overraskende idet

LO/NHO sysselsetter langt flere menn enn kvinner. Andelen som benytter AFP er dermed ikke uten videre høyere blant menn enn blant kvinner. I industrien utgjør for eksempel kvinner under 20 prosent av alle arbeidere.

Ut fra tallmaterialet kan vi også slutte at de som ønsker å gå av med avtalefestet pensjon, går av så tidlig som mulig. Dette gjenspeiler seg i at tilgangen av AFP-brukere er høyest blant 65-åringene.

Det finnes ingen registerdata som gir oss et nøyaktig tall for antallet 65- og 66-åringer som omfattes av AFP-ordningen i privat sektor. Vi kan derfor ikke gi den faktiske bruksraten for AFP. Vi kan imidlertid gjøre noen anslag.¹¹

Forutsetter vi at LO/NHO-området omfatter om lag 400 000 lønnstakere (250 000 arbeidere og 150 000 funksjonærer) og videre at andelen 65- og 66-åringer ved inngangen til et år tilsvarende andelen 64- og 65-åringer blant arbeiderne i TBL-området fjerde kvartal året før, og at andelen funksjonærer i LO/NHO per 1. september 1991 tilsvarende funksjonærene i de aktuelle alderskategorier¹², var det om lag 3850¹³ 65- og 66-åringer totalt innen LO/NHO-området i 1992.

På bakgrunn av beregninger for potensielle brukere basert på 1992-tall (se vedlegg 2), kan vi anslå at AFP-bruksraten for 65- og 66-åringene i privat sektor ligger mellom 20 og 25 prosent, og at den kan anslås å være rundt 25 prosent for 65-åringene og noe under 20 prosent blant 66-åringene.

¹¹ Vi gjør samtidig oppmerksom på at dette er en av flere måter å anslå bruksraten på, og raten vil kunne variere sterkt med ulike forutsetninger og beregningsteknikker.

¹² NHO har ikke tall for andelen arbeidere fordelt etter alder. Andelen arbeidere på 64 og 65 år i TBL-området i fjerde kvartal 1992 utgjorde, ifølge TBL, henholdsvis 0,58 og 0,42 prosent av det totale antallet arbeidere. Antallet funksjonærer på 64 og 65 år i LO/NHO-området per 1.9.1992 utgjorde, ifølge NHO, henholdsvis 768 og 573 personer.

¹³ Antallet ansatte 65- og 66-åringer vil ikke nødvendigvis tilsvare antallet med rett til AFP, gitt at det stilles krav til både inntektsnivå og yrkesaktivitet i minst 10 år etter fylte 50 år for å kunne gå av med avtalefestet pensjon. Tall for 64- og 65-åringene i fjerde kvartal og per 1. september vil også gi noe høyere antall aktuelle brukere enn tall ved utgangen av året.

Offentlig sektor

Det absolutte antall AFP-brukere er høyest i offentlig sektor. Om lag 2000 personer går her av med avtalefestet pensjon årlig, fordelt på cirka 1000 personer i statlig sektor og noe under 1000 i kommunal sektor. Ordningen omfatter også langt flere stats- og kommuneansatte enn privat ansatte.

Årlig tilgang av AFP-pensjonister i statlig sektor har vært relativt stabilt fra år til år. Andelen som går av etter garantiordningen er imidlertid svakt økende. Vi har ikke utviklingstall for kommunal sektor.

I motsetning til i privat sektor, er hovedandelen av AFP-brukere i kommunal sektor kvinner. Dette samsvarer godt med sysselsettingsmønsteret i kommunene, hvor kvinner er i flertall.

Tendensen til å gå av så tidlig som ordningen tillater, ved 65 år, er langt sterkere i kommunal sektor enn i privat. Om lag 90 prosent av den årlige tilgangen skyldes 65-åringene.

Vi har ingen eksakte tall for antallet potensielle AFP-brukere i stat og kommune, men vi kan gjøre noen anslag med utgangspunkt i medlemsregisteret i Statens Pensjonskasse.

Med utgangspunkt i oversikter over medlemmer i Statens Pensjonskasse som sto i stillingen det året de fylte 65 og 66 år, kontrollert for personer som gikk av med særaldersgrense, kan en anslå en bruksrate¹⁴ for AFP. Disse anslagene er imidlertid høyst usikre. I 1992 var det, med en slik beregningsbasis, om lag 20 prosent av 65- og 66-åringene i statlig sektor som gikk av med avtalefestet pensjon. Noe overraskende ligger dette anslaget lavere enn bruksraten i privat sektor.

¹⁴ Bruksraten blir dermed den årlige tilgangen av AFP-pensjonister delt på antall potensielle brukere, definert som antallet medlemmer i SPK som sto i stillingen det året de fylte 65 eller 66 år, eksklusiv de som har særaldersgrense. I 1992 var 5075 65- og 66-åringene medlemmer i SPK, og som sto i stillingen det året de fylte 65 og 66 år. 597 av disse gikk av med særaldersgrense ved fylte 65 år og var dermed ikke potensielle AFP-brukere.

Tabell 2.3 Tilgang av nye førtidspensjonister (AFP og garantiordningen) i Statens Pensjonskasse for 1989, 1990, 1991 og 1992.

	Med tjenestepensjon ¹⁾	Med garanti-tillegg ²⁾	Med «privat» AFP ³⁾	AFP samlet
1989	595	31	–	626
1990	1 013	102	–	1 115
1991	928	97	3	1 028
1992	857	136	2	995

Kilde: Statens Pensjonskasse

1) De som har rett til tjenestepensjon, og hvor førtidspensjonen tilsvarende tjenestepensjonen.
2) De som ikke har opptjent nok tjenestepensjon og derfor får et garantitillegg fra folketrygdens AFP.

3) De som ikke har rett til førtidspensjon fra Statens Pensjonskasse, men som får AFP beregnet ut fra folketrygdens regler.

Tabell 2.4 Antall 65- og 66-åringer som har gått av med avtalefestet pensjon (AFP) i Kommunal Landspensjonskasse i 1992, menn og kvinner, og anslag for den totale tilgangen av AFP-brukere i kommunesektoren.

	Totalt	Kvinner	Menn
65 år	709	428	281
66 år	57	33	24
Totalt i KLP	766	461	305
Totalt i kommunesektoren	960*	580*	380*

Kilde: Kommunal Landspensjonskasse

* Egne anslag, under forutsetning av at KLP dekker om lag 80 prosent av alle kommuneansatte.

Ettersom ytelsesnivået er langt høyere for statsansatte, spesielt for inntektssjikt over 200 000 kroner, skulle en i utgangspunktet forvente en høyere bruksrate. Bruksraten må imidlertid ses i lys av forekomsten av særaldersgrenser for en hel rekke yrkesgrupper, selv om vi har tatt hensyn til dette i bestandsanslagene. Om lag en tredjedel av dem som går av med alderspensjon i offentlig sektor hvert år, har særaldersgrense (jf. kap. 3.3). Bestandsanslagene er også befengt med en del usikkerhet og beregnet på noe ulik måte for staten og

LO/NHO-området. Det er derfor vanskelig å slutte noe presist om forskjellen i AFP-bruk mellom offentlig og privat sektor. I kapittel 4 vil vi kunne få et mer reelt tall for AFP-bruksraten for 65- og 66-åringene med utgangspunkt i resultatene fra spørreundersøkelsen.

2.6 Faktorer som kan påvirke bruk av AFP

Det er flere faktorer som vil påvirke bruk av avtalefestet pensjon, blant annet tilgangen til andre tidlig- og førtidspensjonsordninger, bedriftenes atferd spesielt i en nedbemanningssituasjon, individuelle forskjeller mellom eldre arbeidstakere og endringen i selve AFP-ordningen.

I dette delkapitlet vil vi kort drøfte hvordan endringen i ordningen, isolert sett, vil kunne påvirke tilgangen til AFP. De andre faktorene vil bli tatt opp i kapittel 3 og 4. Demografiske forhold, endringen i kvinners yrkesaktivitet samt sysselsettingsforskyvninger mellom ulike bransjer i privat sektor, vil også innvirke på det absolutte antallet løpende pensjoner.¹⁵ Disse forhold vil imidlertid ikke berøres nærmere i denne rapporten.

¹⁵ Ifølge befolkningsframskrivninger foretatt av SSB, vil antallet 60–64-åringene reduseres totalt sett mot år 2000, for så å øke drastisk. Forutsetter vi samme bruksrate over tid, vil det dermed kunne bli en kortsiktig reduksjon av antallet AFP-brukere fram til år 2000, og så en stor økning i det absolutte antall brukere etter årtusenskiftet.

Vi har samtidig sett en klar vekst i den kvinnelige yrkesaktiviteten. Mens bare 63 prosent av dagens 60–67-åringene var ute i arbeidslivet i 50-årsalderen, gjelder dette 70 prosent av dagens 50-åringene. Flere og flere kvinner arbeider også heltid og i lengre perioder av livsløpet. Antallet med rett til å ta ut AFP, kan dermed forventes å øke i årene framover i takt med økningen i kvinners yrkesdeltakelse, noe som isolert sett vil føre til en økning i antallet AFP-brukere.

En tredje faktor som vil påvirke antallet AFP-brukere, er sysselsettingsutviklingen innenfor LO/NHO-området og sysselsettingsutviklingen innen statlig sektor. Antallet som er ansatt i industrien er redusert med om lag 100 000 fra 1981 til 1991; forutsetter vi en ytterligere nedgang på tittallet og etter år 2000, vil antallet som har rett til AFP i privat sektor, reduseres. Sysselsettingen i offentlig sektor er imidlertid økende.

Det har skjedd visse forbedringer av AFP-ordningene ved årets og fjorårets oppgjør som vil virke inn på det tilgangsmønster vi har sett til nå. Det skattefrie sluttvederlaget har gjort ordningen mer attraktiv for ansatte i privat sektor, og senkningen av aldersgrensen til 64 år gjør ordningen tilgjengelig for flere.

2.6.1 Virkninger av senkning av nedre aldersgrense til 64 år

Hovedspørsmålet knyttet til senkning av aldersgrensen til 64 år, er hvor mange færre yrkesaktive dette vil medføre totalt sett.

64-åringer som vil gå av med AFP, kan enten være de som med utgangspunkt i dagens regler planlegger å gå av ved fylte 65 år, 64-åringer som ellers ville ha forsøkt å få uføretrygd, eller 64-åringer som ellers ville ha blitt registrert som ledige. Det er vanskelig å tenke seg at personer som ikke planlegger en avgang med AFP ved fylte 65, eller noen annen tidligpensjonsordning fra 64 år, vil fristes til å gå av på grunn av en reduksjon i aldersgrensen for AFP. I utgangspunktet skulle en derfor anta at det totale antallet 64-åringer som går av, er færre eller likt antallet 65-åringer som gjør det i dag, gitt at det alltid er noen som ennå foretrekker å gå av ved fylte 65 år, selv om de har muligheten til det et år før. Ser vi på endringene fra 1989 til 1991, hvor aldersgrensen også ble redusert, var det imidlertid en nettoøkning av antallet AFP-pensjonister i privat sektor. Dette kan ha sammenheng med at ordningen trengte «å gå seg til» de første årene. Det tar tid før nye ordninger blir kjent, og det tar tid for den enkelte å planlegge og forberede seg på å gå av.

Det første året med aldersgrense 64 år må tilgangen av AFP-brukere forventes å bli noe større enn på sikt, da de som da er 65 år, ikke har hatt muligheten til å gå av ved 64 år. En slik effekt fikk en også ved utvidelse av ordningen til 65-åringene, hvor tilgangen økte fra om lag 500 til 1000, for så å stabilisere seg de siste to årene på i underkant av 900.

Ut fra dataene kan en se at reduksjonen av aldersgrensen fra 66 til 65 år på sikt ga noe over 300 nye AFP-pensjonister årlig, mens antallet løpende pensjoner økte med nærmere 900 personer.

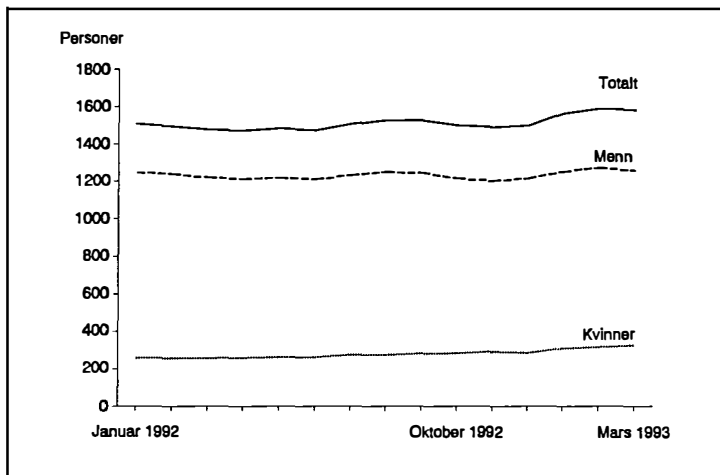
Vi har anslått bruksraten i privat sektor til rundt 25 prosent for 65-åringene og 20 prosent for 66-åringene. Med noe ulike forutsetninger om bruksraten for 64-åringene og 65- og 66-åringene (jf. vedlegg 2), kan vi anslå at tilgangen av nye AFP-pensjonister med utgangspunkt i dagens tall for antall sysselsatte vil øke med mellom 0 og 400 individer til en årlig total tilgang på 900–1300. Antallet løpende pensjoner vil, med samme beregningsutgangspunkt, øke til mellom 2200 og 3300 pensjoner.

I statlig sektor vil trolig tilgangen av AFP-pensjonister blant 64-åringene være noe lavere enn blant dagens 65-åringene, totalt sett. Det vil si at mange som planlegger å gå av med AFP, fortsatt vil gå av ved fylte 65 år, da ytelsenivået ved 64 år vurderes å være for lavt. Dette vil spesielt gjelde de med høyere inntekt. Bruksraten for 64-åringene kan derfor forventes å være noe lavere enn for dagens 65-åringer. På den annen side vil bedre ytelser knyttet til garantiordningen (20 400 kroner i tillegg til folketrygdpensjon i stedet for 11 400) kunne friste flere med lav opptjening og deltid, til å gå av et år før. Det totale antall løpende pensjoner vil øke en del, da de fleste som planlegger å gå av med AFP, går så tidlig som mulig.

2.6.2 Konsekvenser av innføring av skattefritt sluttvederlag

For å gjøre AFP-ordningen mer attraktiv, ble det ved oppgjøret i 1992 enighet om at det skulle innføres et skattefritt sluttvederlag utbetalt med 950 kroner per måned (11 400 kroner) fra 1.10 1992.

Figur 2.1 Utviklingen i løpende AFP-pensjoner i privat sektor fra januar 1992 til mars 1993, for menn, kvinner og totalt.



Kilde: Rikstrygdeverket

Det har vært en svak økning i det absolutte antallet AFP-pensjonister fra januar-mars 1992 til januar-mars 1993.¹⁶ Tallene kan derfor tyde på at det har vært en viss økning i AFP-bruken etter innføringen av sluttvederlaget. Det svake utslaget kan enten bety at det tar noe tid før endringer i regelverk slår ut, eller at kompensasjonsnivået ikke nødvendigvis er utslagsgivende for valg av AFP.

2.7 Oppsummering

Antallet 65- og 66-åringene som benytter AFP, har vært relativt stabilt fra år til år. Andelen AFP-brukere blant 65- og

¹⁶ Økningen skyldes ikke en økning i antallet sysselsatte, da antallet lønnsstakere blant 65- og 66-åringene ble svakt redusert fra 1992 til 1993. Vi har valgt å sammenligne variasjonen fra januar-mars 1992 til januar-mars 1993, da sesongvariasjonene viser seg å være relativt store.

66-åringene i privat sektor synes å ligge et sted mellom 20 og 25 prosent med våre forutsetninger. Ut fra våre beregnede tall er bruksraten noe høyere i privat enn i offentlig sektor. Det er imidlertid vanskelig å si noe sikkert om bruk i offentlig sektor i forhold til bruk i privat sektor med utgangspunkt i administrative data, da tilgjengelig tallmateriale, som danner utgangspunkt for beregningene i de to sektorene, er svært forskjellige.

Ut fra registerdata synes det som om eldre arbeidstakere som først ønsker å gå av med avtalefestet pensjon, går av tidligst mulig, det vil si ved fylte 65 år. Denne tendensen er klarest i kommunesektoren.

Tallmaterialet viser at det er flere menn enn kvinner som benytter AFP i privat sektor. Vi kan imidlertid ikke uten videre slutte at bruksraten er større for menn enn kvinner, da det også er store forskjeller i antall sysselsatte menn og kvinner innenfor LO/NHO-området.

Fra 1.10.1993 vil aldersgrensen for AFP være 64 år. Det er imidlertid vanskelig å si noe om virkningen av å sette ned aldersgrensen til 64 år, med utgangspunkt i de aggregerte data vi nå har sett på. Det er rimelig å anta at en del av dem som går av med AFP ved fylte 65 år, ønsker å gå av tidligst mulig, og at de dermed vil velge å forlate arbeidslivet ennå et år før.

Tall for utviklingen i antallet AFP-brukere i privat sektor etter innføringen av sluttvederlaget 1.10.1992, viser en svak økning. Det er vanskelig å slutte noe bastant om sammenhengen mellom denne «lille» veksten og endringene i sluttvederlaget, men tallene kan tyde på at bruksraten for AFP vil øke noe i framtida som følge av høyere ytelse.

En vurdering av konsekvensene av en endring i aldersgrensen og ytelsesnivået for tilgang til ordningen, har også sammenheng med hva en oppfatter som de viktigste drivkreftene bak førtidspensjonering. Er AFP primært en gulrot for slitne arbeidstakere eller en hendig ordning for arbeidsgivere som ønsker å «bli kvitt» antatt uproduktiv arbeidskraft? Med andre ord, fungerer AFP primært som et velferdsgode eller et virkemiddel i arbeidsmarkedspolitikken, eller begge deler?

I dette kapitlet har vi sett på nåværende og framtidig bruk av AFP, isolert sett. I neste kapittel skal vi se AFP i forhold til andre tidlig- og førtidspensjonsordninger. Er det slik at AFP vil være et alternativ for en del av dem som i dag går av med uførepensjon eller går på ledighetstrygd? Hvilket kompensasjonsnivå finnes for disse alternative ordningene, hvor tilgjengelige er de, og hvor attraktive er de for arbeidsgiver med hensyn til egenandel og innsparing? Hva vil bli netto reduksjon i antallet yrkesaktive?

3 Andre veier ut fra arbeidslivet

I Norge i dag finnes det ingen allmenn offentlig førtidspensjonsordning, samtidig som vi har en relativt høy pensjonsalder i forhold til andre land. Dette, i utgangspunktet enkle, pensjonsregimet har åpnet veien for et komplisert system for pensjonering før den regulære pensjonsalderen. Det finnes i dag en rekke veier ut av arbeidslivet før fylte 67 år. De viktigste førtids- og tidligpensjonsordningene utenom AFP i privat sektor er:

- uførepensjon
- arbeidsledighetstrygd
- tjenestepensjonsordninger, og herunder særaldersgrenser for enkelte yrkesgrupper (tillatelse til uttak før 67 år med skattefradrag)
- bedriftsbaserte førtidspensjonsordninger
- kombinasjon av arbeidsledighetstrygd og gavepensjon
- kombinasjon av uføretrygd og gavepensjon

I offentlig sektor finnes det også en rekke muligheter for utgang fra arbeidslivet før 67 år. De viktigste, ved siden av invalidepensjon, er særaldersgrense for en rekke yrkesgrupper og ventelønn (vartpenger). I denne rapporten har vi primært satt søkelyset på det private arbeidsmarkedet, og vi vil vurdere regelverk og bruk i forhold til AFP med utgangspunkt i ordningenes tilgjengelighet, kompensasjonsnivå og finansiering (Dahl 1991). De offentlige ordningene vil bare kort refereres for å kontrastere situasjonen i privat sektor.

3.1 Uføretrygd som tidligpensjoneringsstrategi

I mangel av en allmenn førtidspensjonsordning vil uføretrygd i mange sammenhenger framstå som en mulig tidligpensjoneringsstrategi for både bedriften og arbeidstakeren.

Sammenligner vi for eksempel uføreraten for nordmenn 60–64 år og 65–66 år med uføreraten blant dansker, som har en førtidspensjonsordning for alle, tyder tallene på at uførepensjon i en viss utstrekning faktisk brukes som en tidligpensjoneringsstrategi. Uføreraten er langt høyere blant disse aldersgruppene i Norge (Halvorsen og Johannessen 1991).

Flere norske kvalitative undersøkelser viser også at uførepensjonering brukes som et virkemiddel i bedrifters nedbemanningsstrategi (blant annet Seip 1990 og Dahl 1991). En kvantitativ undersøkelse av Hippe og Pedersen (1992) viser også at økonomiske vanskeligheter og personalmessige rasjonaliseringstiltak i eksisterende bedrifter fører til økt risiko for uførepensjonering.

Bedriftene har også i enkelte tilfeller, for å stimulere til uttak av uføretrygd, gitt arbeidstakerne en gavepensjon på toppen av trygdeytelsene. En undersøkelse viser at slike ordninger forekom i cirka 5 prosent av bedriftene i privat sektor med mer enn ti ansatte (Hippe og Pedersen 1992). Disse bedriftene sto for til sammen 10 prosent av de ansatte. Tilbud ble fortrinnsvis brukt av bedrifter som hadde behov for å redusere bemanningen. Bedrifter med slike utbetalinger hadde også relativt høye uførerater (Hippe og Pedersen 1992).

Ved innføring av AFP ble bruk av uførepensjon direkte koblet til AFP-ordningen. Statens tilskudd til AFP-ordningen ble eksplisitt begrunnet ut fra en antakelse om at ordningen ville føre til redusert tilgang til uførepensjon og dermed lavere utgifter for folketrygden (Ot.prp. nr. 15 1988–89). Innføringen av AFP var også hovedbegrunnelsen for at Stortinget vedtok å fjerne bestemmelsen i folketrygdloven som ga personer over 64 år rett til uførepensjon ut fra diagnosen «alderssvekkelse». LO og NHO har også ved årets

lønnsoppgjør argumentert for at reduksjon av aldersgrensen i AFP vil føre til en reduksjon av antallet på uføretrygd og arbeidsledighetstrygd (*Aftenposten* 15.4.93 og 19.4.93).

For bedrifter i en nedbemanningssituasjon vil uføretrygd være å foretrekke som tidligpensjoneringsstrategi, rent økonomisk, idet ordningen i sin helhet finansieres av staten, mens for eksempel AFP delfinansieres av arbeidsgiver. Uføretrygd kan også framstå som en mer fleksibel ordning, ettersom den ikke har noen nedre aldersgrense.

Uførepensjon vil også i enkelte tilfeller framstå som mer økonomisk gunstig for den enkelte arbeidstaker enn avtalefestet pensjon. Før 1.10.1992 ga uførepensjon en høyere dekningsgrad enn AFP, blant annet fordi uførepensjonistene hadde særfradrag for alder. Den gode pensjonsdekningen etter skatt for uførepensjonistene, på lave inntektsnivåer, kan også ha bidratt til å stimulere til uønsket tidligpensjonering. Beregninger viser at enslige kan oppnå over 100 prosent netto pensjonsdekning for en inntekt som svarer til 70 000 kroner (NOU 1993:11).

Sammenligner vi avtalefestet pensjon og uførepensjon etter innføring av skattefritt sluttvederlag 1.10.1992, gir AFP enn ytelse som er godt på høyde med uførepensjon (jf. tabell 3.6). Det totale antall AFP-pensjonister har imidlertid ikke økt nevneverdig etter økningen i ytelsesnivå (jf. fig. 2.1).

Sykefraværet, som for mange er innfallsporten til en langvarig eller permanent trygdetilværelse, medfører dessuten et ytelsesnivå det første året som ligger langt over AFP-pensjonen.¹⁷ Uføretrygd fordrer også en attføringsperiode, som for enkelte kan oppfattes som en belastning, hvis de i utgangspunktet er svært innstilt på å avslutte sin yrkesaktive periode. Halvparten av de nye uførepensjonistene kommer imidlertid direkte fra sykemelding, uten å gjennomgå attføring. Det er spesielt sykemeldte over 60 år som blir direkte uførepensjonert etter sykemelding (NOU 1993:11).

¹⁷ Langvarig sykefravær kan selvfølgelig også ende med AFP, slik at ytelsesnivået første året får mindre betydning. Kombinasjonen sykefravær og uførhet er imidlertid mest vanlig.

For arbeidstakere i privat sektor som omfattes av tjenstepensjonsordninger, framstår også AFP, i utgangspunktet, som svært ugunstig i forhold til uføretrygd. AFP-pensjonen utmåles etter satsene i folketrygden, mens uføretrygding vil gi tjenstepensjon i tillegg. Ved bruk av AFP kan dessuten den enkelte risikere å miste to års innbetalinger til tjenstepensjonsordningene, slik at også alderspensjonen blir sterkt redusert (jf. kap. 3.3). Støtnadsnivået er imidlertid ikke nødvendigvis utslagsgivende for uførepensjonering. En undersøkelse fra 1990 (Hippe og Pedersen 1992) viser for eksempel at forekomsten av tjenstepensjonsordninger ikke synes å spille noen vesentlig rolle for uttak av uførepensjon.

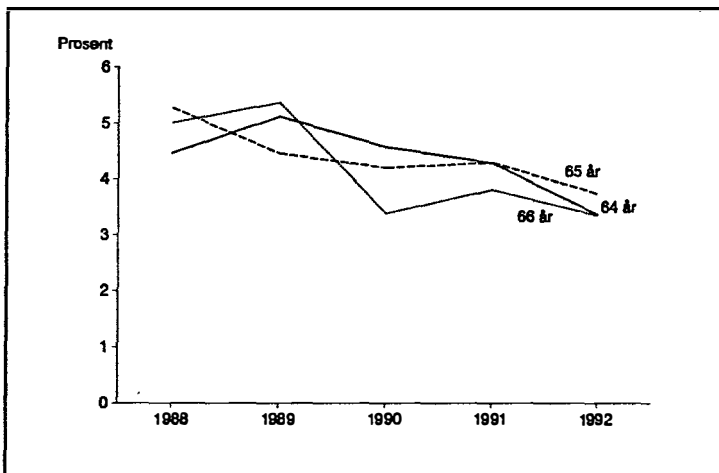
Uansett fordrer uførepensjonering at det foreligger sykdom eller skade som gjør arbeidstaker ute av stand til å ta arbeid. Etter innstramningen i tildelingskriteriene i 1991 har kravet om at sykdommen skal være medisinsk dokumenterbar økt, muligheten til å pensjonere på grunnlag av alderdomsvekkelse er fjernet, og begrepet «høvelig arbeid» er endret. Uføretrygd vil derfor ikke alltid kunne framstå som et relevant alternativ, uavhengig av den enkelte arbeidstakers helsetilstand. Både bedriftenes muligheter til å bruke uførepensjon i en nedbemanningsstrategi og den enkelte arbeidstakers mulighet til å benytte uførepensjon som alternativ førtidspensjonsordning, er slik sett redusert. Mye avhenger imidlertid av hvordan ordningen blir praktisert av de enkelte leger og trygdeinstanser.

3.1.2 Bruk av uførepensjon

Den sterke økningen i antallet uførepensjonister på 1980-tallet ble brukt som en indikator på at uførepensjon i økende grad ble anvendt som førtidspensjon.

I 1991 var uføreandelene høyest i aldersgruppen 65–67 år, i forhold til andre aldersgrupper blant både menn (47 prosent) og kvinner (42 prosent). Det har vært en generell reduksjon i tallet på nye uførepensjonister i årene etter 1989. For første gang siden folketrygden trådte i kraft var det i

Figur 3.1 Antallet som søkte om uførepensjon blant 64-, 65- og 66-åringene i forhold til antall personer i årskullene, i 1988, 1989, 1990, 1991 og 1992.



Kilde: Rikstrygdeverket og SSBs befolkningsstatistikk

1992 en nedgang i antall uførepensjonerte sammenlignet med året før. Det er en forholdsvis sterk nedgang i antallet innvilgede søknader, og det er også kommet inn færre søknader enn i årene før (NOU 1993:11 s. 202).

I tråd med den generelle nedgangen i uførepensjonering har det også vært en redusert søkning til uførepensjon blant personer i aldersgruppen 64–66 år fra 1989 til 1992 (jf. figur 3.1). Dette gjelder både blant menn og kvinner (jf. vedlegg 1).

Fordi det over få år har skjedd flere endringer som kan ha betydning for bruk av uføretrygd, er det vanskelig å fastslå hvilken virkning innføringen av AFP-ordningen, isolert sett, har hatt for bruk av uføretrygd. En reduksjon i tilgangsraten til uførepensjon blant de over 64 år kan derfor sies dels å ha sammenheng med den kraftige opphopningen i attføringsapparatet (NOU 1993:11), dels med innskjerpingen i de

medisinske vilkår for rett til uførepensjon i 1991 og dels innføringen av AFP.

Reduksjonen i søkning om uføretrygd har imidlertid også vært stor blant 64-åringene, selv om disse ikke har hatt tilgang til AFP. Dette kan indikere at AFP ikke har hatt avgjørende betydning for uførenivået. AFP vil, på den annen side, framstå som et alternativ for de som har fått avslag på søknad om uførepensjon eller latt være å søke, men vi ser ingen markert økning i AFP-bruken i takt med innstramminger i regelverket, det vil si etter 1990 og 1991.

Som vi skal se i neste del, er det også store forskjeller i bruk av uførepensjon i offentlig og privat sektor. Tilgangen til uførepensjon er ikke blitt redusert i offentlig sektor, til tross for AFP. Regelverket for tildeling av uførepensjon er også annerledes i offentlig sektor.

Enklere å få uførepensjon i offentlig sektor?

Etter pensjonslovens bestemmelser skal uføregraden normalt være den samme for invalidepensjon fra Statens Pensjonskasse og Kommunal Landspensjonskasse som for uførepensjon fra folketrygden.¹⁸ I folketrygden kreves det at uføregraden må være 50 prosent og at uførheten skal være varig. Ingen av disse kravene gjelder i de offentlige pensjonskassene. Det kan tilstås uførepensjon ved lavere uførhetsgrad enn 50 prosent, og det stilles ikke andre krav til uførhetens varighet enn at den har vart ut over den perioden en har rett til sykepenger (1 år). I offentlig sektor har en også ennå en mulighet for å gå av ved 64 år på grunn av «alderssvekkelse».¹⁹ I utgangspunktet er det derfor enklere å få tilkjent uføretrygd hvis en arbeider i offentlig sektor. Her har en også beholdt begrepet «høvelig arbeid», som nå er endret i folketrygden. Antallet uførepensjonister i offentlig sektor har også økt de

¹⁸ Bare når særlige grunner foreligger, fastsetter pensjonskassene en uføregrad som er forskjellig fra den som gjelder for pensjon fra folketrygden.

¹⁹ En må imidlertid ha hatt sammenhengende tjenestetid i minst 5 år umiddelbart før fratreden.

senere år, i motsetning til privat sektor, hvor det har vært en nedgang fra 1991 til 1992. Veksten har vært sterkest i kommunal sektor (Stokke 1993). Forskjellen mellom SPK og KLP antas å ha sammenheng med strukturelle forskjeller knyttet til blant annet alders- og kjønns sammensetningen. I tillegg gir uførepensjon (invalidepensjon) fra de offentlige tjenstepensjonsordningene et høyere ytelsesnivå enn folketrygdens (vanligvis 66 prosent av inntekten, medregnet uførepensjon fra folketrygden).

Vurdert med utgangspunkt i kompensasjonsnivået etter skatt, vil uføretrygd være å foretrekke framfor AFP for offentlig ansatte, ettersom uførepensjon gir rett til særfradrag og forsørgertillegg for barn og for ektefelle under 60 år. Personer uten 30 års opptjening, vil også redusere sin alderspensjon ved valg av AFP. Som ufør får en uansett opptjening fram til stillingens aldersgrense (for de fleste 70 år). For 64-åringene vil uføretrygd være klart å foretrekke, med unntak for de med kortere opptjeningstid og deltidsarbeidende, som med utgangspunkt i garantiordningen vil kunne få høyest ytelse når pensjonen beregnes som i privat sektor.

3.2 Arbeidsledighetstrygd og framskutt avgang

Eldre arbeidstakere som mister arbeidet eller blir oppsagt etter fylte 60 år, vil ha svært vanskelig med å komme tilbake til yrkeslivet (jf. 3.2.3). Ledighetstrygden vil derfor, for eldre yrkesaktive, kunne fungere som en form for tidligavgang fra arbeidslivet. Personer som er 64 år eller eldre, har rett til ledighetstrygd fram til pensjonsalder, uten stønadsavbrudd (se vedlegg 3). En person som melder seg ledig ved fylte 62,5 år, vil dermed kunne heve ledighetstrygd helt fram til fylte 67 år uten opphold. Stønadstidens maksimale lengde er 2x80 uker med opphør på 13 uker mellom stønadsperiodene. På visse vilkår kan den ledige tilstå stønad i opphørsperioden. Dette vil trolig gjelde flere eldre, som i prinsippet derfor vil kunne få ledighetstrygd fra fylte 61 år (2x80 uker før fylte

64 år). Slik åpner dagpengeordningen for å bruke arbeidsledighet som en tidligpensjoneringsstrategi.

Det er trolig sjelden at den enkelte arbeidstaker frivillig velger ledighetstrygd som en form for førtidspensjon. Overgangen til ledighetstrygd vil ofte komme som en følge av at arbeidstakerne sies opp eller ved at de mister jobben på grunn av nedleggelse.

I et ukjent antall tilfeller benytter bedriftene ledighetstrygden bevisst for å «kvitte seg med» eldre arbeidstakere, og da gjerne i kombinasjon med rause gavepensjoner. Det er blant annet blitt inngått avtaler om såkalt framskutt avgang, for å løse problemene med overtallighet i konkurranseutsatt industri. Slike avtaler er blitt brukt innen den kraftintensive industrien og de store statsdrevne bedriftene, blant annet Norsk Hydro, Raufoss A/S, Borregaard, Kongsberg våpenfabrikk og Norsk Jernverk (Halvorsen og Johannessen 1991).

Ordningen innebærer at eldre arbeidstakere sier opp jobben sin med en garanti fra arbeidsgiver om en samlet utbetaling på inntil 90 prosent av sluttlønnen. Framskutt avgang blir finansiert gjennom to tredjedeler arbeidsledighetstrygd og en tredjedel gavepensjon fra bedriften. 90 prosent av sluttlønnen ved en førtidspensjon er mer enn det noen annen førtidspensjonist får. Det er også i overkant av en uføretrygd og langt over den inntekten en arbeidsledig kan forvente å få gjennom ledighetstrygd.²⁰

Det har vært stilt spørsmål om såkalt framskutt avgang bidrar til å undergrave AFP-ordningen, ettersom den både gir et langt høyere dekningsnivå og mulighet for avgang ved fylte 62,5 år. Arbeidsledighetstrygd vil imidlertid for mange

²⁰ Eldre arbeidstakere blir som regel tilbudt framskutt avgang straks før de fyller 62,5 år. Ordningen virker fra og med den dato denne alderen er oppnådd. Ved framskutt avgang må arbeidstakerne si opp selv. Arbeidskontoret krever da at de må vente på trygden i åtte uker. Etter venteperioden starter utbetalingene av ledighetstrygd, som tilsvarer om lag 60–70 prosent av brutto årslønn fra året før. Arbeidstakerne har deretter rett til å motta dagpenger helt fram til fylte 67 år uten opphold. Gavepensjonen løper i de fleste tilfeller også fram til den arbeidsledige pensjonisten har nådd vanlig pensjonsalder. Med mindre bedriften har andre typer private pensjonsordninger.

lønnstakere stå i motsetning til hva en kan kalle en «verdig avgang». Å registrere seg som ledig kan for den enkelte føles «stigmatiserende», selv om et høyt generelt ledighetsnivå vil redusere denne virkningen. Den arbeidsledige må også i utgangspunktet kunne ta det arbeidet som tilbys, ellers vil trygden falle bort i en viss periode. Slik framstår ledighet heller ikke som noen permanent avgang fra yrkeslivet.

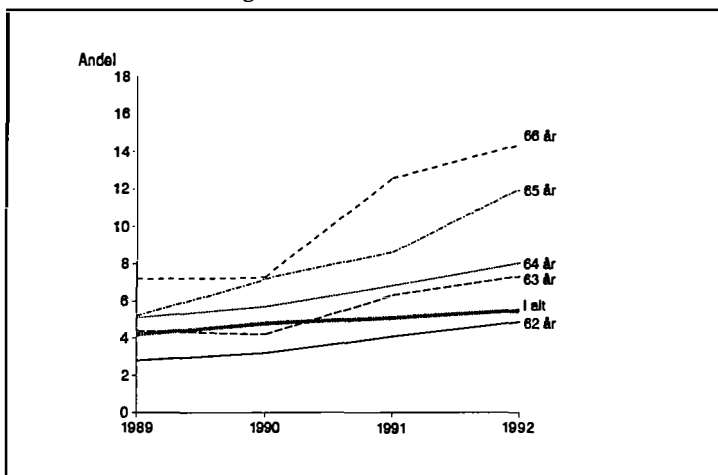
Muligheten for å benytte en slik ordning vil i stor grad avhenge av bedriften. Som regel vil slike ordninger være en del av en bedrifts nebemanningsstrategi, og den enkelte arbeidstaker har i prinsippet ikke noe valg når han for eksempel tilbys arbeidsledighetstrygd pluss gavepensjon (eller oppsigelse og bare arbeidsledighetstrygd).

Det er blitt gjort flere forsøk på å anslå bruken av framskutt avgang. Anslagene har variert mellom 1800 og 3000 (NOU 1987:90, *Aftenposten* 10/10-1990 og *Sosial Trygd* 2/93). Med utgangspunkt i registerdata er det vanskelig å si noe presist om hvor mange som årlig benytter såkalt «framskutt avgang». Spørreundersøkelsen som presenteres i kapittel 4, vil si noe om omfanget.

3.2.3 Bruk av ledighetstrygd blant eldre arbeidstakere

Vi har ikke tall for tilgangen av ledige på ulike alderstrinn blant de over 60 år. Andelen registrerte ledige viser imidlertid at ledigheten er langt høyere blant de over 62 år enn blant alle yrkesaktive mellom 16 og 74 år. Ved utgangen av desember 1992 var det registrert cirka 6800 ledige i disse aldersgruppene. Det vil si om lag 8 prosent av arbeidsstyrken, mot 5,5 prosent for befolkningen som helhet ved samme tidspunkt. Veksten i andelen ledige er også langt høyere blant dem over 62 år enn blant alle i yrkesaktiv alder. Noe av forskjellen har imidlertid sammenheng med antall på arbeidsmarkedstiltak, som er langt høyere for dem under 60 år. Av figur 3.2 ser vi også at ledighetsnivået blant dem over 62 år er økende med økende alder.

Figur 3.2 Andelen registrerte ledige blant 62- til 66-åringene og for befolkningen som helhet ved utgangen av desember 1989, 1990, 1991 og 1992.¹⁾



Kilder: Spesialutkjøringer fra Arbeidsdirektoratets register over registrerte ledige, Arbeidsdirektoratets kvartalsrapport nr. 12 1989, 1990, 1991 og 1992, AKUs grunntabeller for 4. kvartal 1989, 1990, 1991 og 1992 – Årsgjennomsnitt fra SSB.

1) Figuren angir ikke tilgangstall i forhold til arbeidsstyrken, men det totale antallet registrerte ledige for de ulike alderstrinn ved utgangen av desember i forhold til antall i arbeidsstyrken 4.kvartal. Arbeidsdirektoratet hadde ikke tall for registrerte ledige blant alle for utgangen av desember 1990, vi har derfor benyttet tall for januar 1991.

Tall fra Arbeidsdirektoratet viser også at andelen langtidsledige øker sterkt med økende alder. Blant arbeidsledige på 65 og 66 år hadde noe over 80 prosent vært ledige over 3 måneder og nærmere 60 prosent hadde vært ledige over 80 uker ved inngangen til 1993. For alle mellom 16 og 74 år er andelen som har vært ledig over 80 uker, til sammenligning bare 6,9 prosent. Tallene kan tyde på at det å bli ledig i høy alder høyst sannsynlig er en permanent fratreden fra arbeidslivet.

Den høye andelen langtidsledige blant dem over 60 år vil også gi en sterk kumulativ effekt, idet mange av dem som

ble ledige i 61–63 årsalderen, fremdeles vil være ledige ved fylte 65 og 66 år. Dette vil bidra til å gjøre ledighetsnivået blant de eldste relativt høyt, selv om tilgangen nødvendigvis ikke er så høy. Dette har i sterk grad sammenheng med regelverket, som gjør det mulig å motta dagpenger sammenhengende fra fylte 62,5 år fram til pensjonsalderen og under bestemte vilkår fra 61 år.

Det er noe mer usikkert hva vi kan slutte av disse tallene når det gjelder forholdet mellom bruk av avtalefestet pensjon og arbeidsledighetstrygd. Tallene kan tyde på at den avtalefestede pensjonen ikke har skjermet dem over 65 år fra en økende ledighet. Veksten i ledighet blant de eldste har tvert om vært sterkere blant 65- og 66-åringene enn blant befolkningen for øvrig. Deler av forskjellen har sammenheng med andelen på arbeidsmarkedstiltak. De tallene vi her refererer, viser imidlertid utviklingen for alle yrkesaktive eldre og er ikke begrenset til dem som omfattes av AFP-ordningen. Vi vet heller ikke hvilket ledighetsnivå som ville ha eksistert uten AFP.

3.3 Tjenestepensjon og førtidspensjon

I privat sektor gis det i dag ikke rett til å ta ut tjenestepensjon fra private pensjonskasser før fylte 67 år.²¹ De private tjenestepensjonene reguleres av skatteloven, og bedrifter som ønsker skattefradrag for sine premieinnbetalinger, må følge «reglene» for tjenestepensjoner gitt i medhold av skatteloven (se vedlegg 3 om regelverket). Stortinget vedtok i desember 1992 å redusere aldersgrensen for slike pensjoner til 65 år. AFP kan dermed i framtida framstå som et mer reelt alternativ for flere 65- og 66-åringene.

²¹ En del bedrifter og virksomheter finansierer imidlertid sine tjenestepensjoner «over driften» og er ikke bundet av bestemmelsene om tjenestepensjon i henhold til pensjonsreglene. Dette gjelder også, i enkelte tilfeller, gavepensjon i kombinasjon med avtalefestet pensjon.

Storingsvedtaket om å redusere nedre aldersgrense er ennå ikke effektivt. Regjeringen har ved gjennomgang av ordningen i revidert nasjonalbudsjett (St.meld. nr. 2 1992–93) vært opptatt av faren for en generell senkning av pensjonsalderen i folketrygden og ønsker en bredere gjennomgang av konsekvensene av en redusert aldersgrense. De har derfor oppnevnt en ekspertgruppe som skal foreta en vurdering av tjenestepensjonsordningenes samfunnsmessige rolle. Utvalget skal legge fram sin innstilling 15. januar 1994.

Bruk av AFP for arbeidstakere som har tjenestepensjonsordning, vil i dag kunne bety en sterkt redusert alderspensjon ved fylte 67 år, som følge av at arbeidsgiver slutter å betale inn premie ved avgang. I «uheldige» tilfeller kan den enkelte få redusert sin tjenestepensjon med hele 25 prosent. Dette har sammenheng med at de private tjenestepensjonsordningene ikke har en lineær opptjening. Det meste av premiebeløpet betales inn de siste årene før ordinær pensjonsalder (se blant andre Øverby 1990).

Arbeidsgiver kan selvfølgelig, på frivillig basis, fortsette å betale inn premie selv om vedkommende har sluttet. For bedriftene er det imidlertid, nettopp på grunn av innbetalingsprofilen, svært fordelaktig å «kvitte seg med» eldre arbeidstakere før normal aldersgrense for alderspensjon, for å slippe de dyre premieinnbetalingene de siste årene.

Tall fra Hippe og Pedersens bedriftsundersøkelse (1992) viste at AFP brukes relativt sjelden i bedrifter som har en tjenestepensjonsordning, i forhold til bedrifter som mangler en slik ordning. Dette kan tyde på at arbeidstakere med tjenestepensjonsordninger ikke ønsker å benytte AFP, nettopp fordi de risikerer å få redusert sin alderspensjon kraftig. Tallene underbygger heller ikke påstanden om at arbeidsgivere «presser ut» eldre arbeidstakere for å spare premieinnbetalinger.

Hvordan kan endringen i aldersgrensen for tjenstepensjon tenkes å påvirke AFP-bruken?

Tjenstepensjonsordninger antas å finnes i om lag 40 prosent av bedriftene i privat sektor i dag. Andelen antas å være noe lavere i LO/NHO-området. I tillegg har et fåtall bedrifter hvor hovedtyngden er LO-organisert, ordninger som gir høye ytelser (over 60 prosent). Tjenstepensjonene vil i utgangspunktet gi størst forskjell i ytelsesnivå for dem med noe høyere inntekter (Hippe og Pedersen 1992). Med dette som utgangspunkt kan vi anta at bruk av AFP vil øke noe, men det er vanskelig å anslå noe konkret tall.

Forutsetter vi likevel at andelen ansatte i LO/NHO-området som er omfattet av en tjenstepensjonsordning, ligger noe under gjennomsnittsnivået for privat sektor totalt, kan vi anta at rundt 30 prosent i LO/NHO-området er ansatt i bedrifter med tjenstepensjonsordninger. Forutsetter vi videre samme AFP-bruksrate blant disse som blant ansatte i bedrifter uten tjenstepensjonsordning, kan vi anslå en økning av AFP-bruksraten i privat sektor på om lag 5 prosentpoeng. Dette vil utgjøre om lag 200 flere AFP-pensjonister årlig, og om lag 500 flere løpende pensjoner (se for øvrig vedlegg 2).²²

Reduksjon av tjenstepensjonsordningene i privat sektor kan også gjøre det mer interessant for forsikring og bank, med godt utbygde tjenstepensjonsordninger, å lage lignende pensjonsordninger. Bank- og finanssektoren omfatter i dag om lag 40 000 arbeidstakere. Forutsetter vi samme andel eldre arbeidstakere i disse næringene som blant funksjonærer i LO/NHO-området, og tilnærmet samme bruksrate, kan en utvidelse av ordningen til disse bransjene bety en reduksjon

²² Med utgangspunkt i tall fra Hippe og Pedersen (1992) var forholdstallet mellom AFP-bruk i private bedrifter med tjenstepensjon og bedrifter uten en slik ordning om lag 0,6 (0,34/0,51). Tidligere anslo vi AFP-bruksraten i dag i privat sektor til å ligge mellom 20 og 30 prosent, det vil si om lag 25 prosent. Med dette som utgangspunkt kan vi anslå at AFP-bruken vil øke med om lag 5 prosentpoeng.

av antallet yrkesaktive 65- og 66-åringer på om lag 100 personer årlig, med utgangspunkt i dagens bestandstall.²³

3.3.1 Mange yrkesgrupper med særaldersgrense i stat og kommune

Innenfor de offentlige tjenstepensjonsordningen har en rekke yrkesgrupper særaldersgrenser, som betyr at de kan fratru sine stillinger før ordinær aldersgrense. I 1992 benyttet om lag 2000 i offentlig sektor denne retten.

Politi og befall i forsvaret har en aldersgrense på 60 år og kan alderspensjoneres ved fylte 57 år.²⁴ I fengselsetaten er aldersgrensen 65 år, i lensmannsetaten er aldersgrensen fra 63 år og for sykepleiere 65 år. Det finnes i tillegg spesielle pensjonstrykdeordninger med lavere aldersgrense for sjømenn (60 år), fiskere (deltidspensjon fra 62 år) og skogsarbeidere (deltidspensjon fra 63 år).

Tabell 3.1 Offentlig ansatte som gikk av på særaldersgrense før fylte 67 år i 1992. Tilgang.

Alder	Antall som benytter særaldersgrense	
	KLP	SPK
57–64 år	184	809
65 år	207	575
66 år	156	8
Totalt antall som gikk av med særaldersgrense	547	1392

Kilde: Kommunal Landspensjonskasse og Statens Pensjonskasse

²³ Forutsetter vi samme andel 65- og 66-åringer som blant funksjonærene i NHO, vil det være om lag 330 i denne aldersgruppen. Forutsetter vi videre en bruksrate på om lag 30 prosent, vil det bety 100 personer årlig.

²⁴ På grunn av 85-årsregelen kan personer, hvor samlet antall tjenestear og alder utgjør minst 85 år, gå av 3 år før ordinær aldersgrense. Den vanlige aldersgrensen i de offentlige tjenstepensjonsordninger er 70 år. Ordningen har derfor i praksis bare betydning for de med særaldersgrense.

Av 74 000 alderspensjonister i Statens Pensjonskasse 1992, hadde 31 500 gått av med særaldersgrense 65 år eller lavere. I Kommunal Landspensjonskasse hadde 13 500 av 30 000 alderspensjonister gått av med særaldersgrense 65 år eller under.

I 1992 utgjorde antallet som gikk av med særaldersgrense i KLP en tredjedel av alle som gikk av med alderspensjon. En utstrakt bruk av særaldersgrenser i offentlig sektor gir derfor isolert sett langt færre potensielle AFP-brukere enn en i utgangspunktet kunne anta.

3.4 Førtdpensjonsordninger som i sin helhet er finansiert av bedriften

De bedriftsbaserte førtdpensjonsordningene er svært uensartede og varierer både med hensyn til aldersgrense, ytelsesnivå, hvem som omfattes, og om ordningen er permanent eller ikke. Det finnes ingen registerdata som gjør oss i stand til å kartlegge faktisk bruk av de ulike bedriftsbaserte førtdpensjonsordningene. Felles for alle ordninger er at bedriften forplikter seg til å utbetale pensjonsytelser fram til grensen for alderspensjon, mot at arbeidstakeren slutter i jobben.

Med utgangspunkt i FAFOs bedriftsundersøkelse (fra 1990/91) kan en anslå at bedriftsvise førtdpensjonsordninger forekommer i cirka 9 prosent av bedriftene i privat sektor.²⁵ Disse bedriftene står for cirka 20 prosent av det samlede antall sysselsatte i utvalget. Om lag halvparten av de spurte bedriftene i undersøkelsen oppga at førtdpensjonsordningene var midlertidige tilbud, halvparten oppga å ha permanente ordninger, mens et mindretall hadde både permanente og midlertidige ordninger på undersøkelsestidspunktet.

Midlertidige førtdpensjonsordninger blir som hovedregel etablert i bedrifter som reduserer bemanningen, og permanente ordninger forekommer ofte i bedrifter som er stabile eller

²⁵ Anslaget omfatter bare bedrifter med mer enn ti ansatte.

eksponerer (Hippe og Pedersen 1991, 1992). Når halvparten av ordningene ikke er permanente, men følger bedriftens behov for nedbemanning, kan en også anta at forekomsten av slike ordninger vil kunne øke med økte problemer i næringslivet. Slike ordninger vil derfor i prinsippet kunne dekke langt flere arbeidstakere over noe tid, enn det som er registrert ved ett tidspunkt.

Noe i underkant av halvparten av tilbudene om førtidspensjon gjaldt alle ansatte, mens litt over halvparten var rettet mot bestemte grupper av ansatte eller bestemte personer. Hovedparten av bedriftene opererer med faste aldersgrenser for tilbud om førtidspensjon. Aldersgrensen varierer fra 60 til 65 år (Hippe og Pederssen 1991 og 1992).

Halvparten av de bedriftsbaserte førtidspensjonsordningene tilbød en førtidspensjon på 70 prosent av bruttolønn eller mer, og en tredjedel tilbød 80 prosent eller mer. Dette ligger over nivået i de offentlige tjenstepensjonsordningene (66 prosent). En del av de beste ordningene forutsatte imidlertid at arbeidstakeren tok ut ledighetstrygd (Hippe og Pedersen 1991, 1992) (jf. framskutt avgang i seksjon 3.2).

Av bedriftene i undersøkelsen oppga over halvparten at tilbudet om førtidspensjon i sin helhet ble finansiert av bedriften. En fjerdedel utbetalte førtidspensjon bare i kombinasjon med ledighetstrygd, mens de resterende benyttet seg av begge finansieringsformer. Hippe og Pedersens undersøkelse (1992) viste videre at bedriftsvise førtidspensjonsordninger fortrinnsvis ble etablert i store bedrifter med sterke fagforeninger og/eller en velutviklet og formalisert personalpolitikk.

Det finnes i dag ingen aggregerte data som viser antallet eldre arbeidstakere som går av på såkalt bedriftsbasert førtidspensjon. I undersøkelsen som refereres i kapittel 4, kartlegges imidlertid bruk av slike ordninger.

Vurderer vi kompensasjonsnivået i de bedriftsbaserte ordningene i forhold til den avtalefestede pensjonsordningen, vil de bedriftsbaserte ordningene i mange tilfeller gi høyere ytelser enn AFP. Er ordningene i tillegg frivillige og i sin helhet finansiert av bedriften, vil det kunne være attraktivt

for den enkelte arbeidstaker å benytte de bedriftsbaserte ordningene.

Nesten halvparten av de bedriftsbaserte ordningene som tilbys er såkalt framskutt avgang, det vil si en kombinasjon av ledighetstrygd og gavepensjon. Disse ordningene finansieres i realiteten av staten og kan framstå som langt mindre kostnadskrevende for arbeidsgiver enn det AFP er. Bedriftsbaserte førtidspensjonsordninger vil også være langt mer fleksible både for arbeidsgiver og arbeidstaker, spesielt med hensyn til alder ved fratredelsestidspunktet.

Hippe og Pedersens undersøkelse viste også at bruken av AFP var langt mindre i bedrifter med førtidspensjonsordninger enn i andre bedrifter. Bedriftsvise førtidspensjonsordninger opererer oftere med lavere aldersgrenser enn 65 år. Mange av de potensielle AFP-brukerne vil derfor allerede ha gått av før fylte 65 år. Bedriftsvise førtidspensjonsordninger har også fortsatt en betydelig utbredelse etter innføringen av AFP (Hippe og Pedersen 1992). Reduksjonen til 64 år kan imidlertid bidra til å øke AFP-ordningens betydning. Likevel vil en rekke bedriftsvise ordninger fortsatt ha lavere aldersgrenser. De bedriftsbaserte førtidspensjonsordningene framstår derfor som et reelt alternativ til AFP.

3.5 Offentlige pensjonsordninger ved overtallighet

Det er også mulig å gå av med pensjon i offentlig sektor før fylte 67 år uten å tilhøre en yrkesgruppe med særaldersgrense eller ved å benytte seg av AFP. Statsansatte kan for eksempel under bestemte vilkår få ventelønn fra 50 år og fram til ordinær aldersgrense for alderspensjon.

Ventelønn omfatter statsansatte som mister sitt arbeid som følge av «overtallighet», og dermed også fortrinnsrett til ny stilling. Etter fylte 50 år kan det gis ventelønn fram til pen-

sjonsalder i folketrygden, det vil si 67 år. Ventelønn utgjør i utgangspunktet 66 prosent av sluttlønn.²⁶

Ventelønn er lite utbredt. 378 personer mottok ventelønn fra Statens Pensjonskasse 31.1.1993. 112 av disse var mellom 50 og 60 år, og 128 var over 60 år. De fleste over 60 år på ventelønn var tidligere ansatte i Postverket.²⁷

For ansatte i statlig virksomhet som ikke er offentlige embets- eller tjenestemenn, for eksempel ansatte i forskningssektoren og til en viss grad forretningsdrivende virksomheter, som Vinmonopolet, kalles ordningen for vartpenger. Det er om lag 30–40 stykker som får vartpenger i staten i dag.²⁸

I tilknytning til statsoppgjøret i 1992 var problemstillinger rundt overtallighet i staten sterkt framme, og det ble lagt fram sentrale retningslinjer for omstillingsarbeidet i Staten. Retningslinjene viser til innretning av førtidspensjon fra fylte 60 år i spesielle tilfeller, hvor omstilling medfører behov for nedbemanning, og når Stortinget har gitt prinsipielt samtykke (NOU 1993:11).

Stortinget vedtok i denne forbindelse lovforslag (Ot. prp. 55 (1992–93)), som gir Administrasjonsdepartementet fullmakt til å gi bedre pensjonsansienitet til arbeidstakere som på grunn av omstillinger og omorganiseringer går av med alders- eller førtidspensjon før de har fått full opptjening i Statens Pensjonskasse. Offentlig sektor har med dette skaffe seg et svært fleksibelt tidligpensjoneringsredskap til bruk ved nedbemanning og dekruttering.

²⁶ Dette under forutsetning av at antall år med medlemskap i pensjonskassen, medregnet årene fram til aldersgrensen for stillingen, utgjør 30 år. Ved kortere tid reduseres ventelønna forholdsmessig. Ventelønna er pensjonsgivende inntekt i pensjonskassa.

Maksimal tid på ventelønn varierer med aldersnivå og tjenestetid. For personer under 35 år kan ventelønn gis i inntil 3 år, for personer mellom 35 og 39 i 5 år, fra 40 til 44 i 7 år og 45 til 49 år i 9 år. Ventelønn kan ikke utbetales i lengre tid enn det antall tjenesteår vedkommende har hatt i staten.

²⁷ Opplysninger fra SPK.

²⁸ Opplysninger fra SPK.

3.6 Oppsummering

De ulike tidligpensjonsordningene skiller seg fra hverandre både med hensyn til aldersgrense, hvem som har rett til å gå av, kompensasjonsnivå og finansiering (jf. tabell 3.2). I utgangspunktet har arbeidstakerne bare lik tilgjengelighet i forhold til folketrygdordningene; arbeidsledighetstrygden og uførepensjonen. Alle de andre ordninger forutsetter at en enten arbeider i et yrke med særaldersgrense, er tilsatt i en bedrift med egen førtidspensjonsordning, arbeider innenfor LO/NHO-området eller i offentlig sektor. Den største «valgmenyen» har 65- og 66-åringene, og det er i prinsippet bare disse aldersgruppene som til nå har kunnet velge mellom AFP og de øvrige ordningene.

Hvilke ordninger som vil gi høyest kompensasjonsnivå, varierer med hensyn til alder, inntektsnivå og hvorvidt en arbeider i offentlig eller privat sektor. En kan derfor ikke entydig slutte hvilken ordning som framstår som mest attraktiv. De ulike ordningenes økonomiske attraktivitet vil ofte også være forskjellig for bedrift og for arbeidstaker.

Hovedandelen av lønnstakerne har forlatt arbeidslivet allerede før fylte 64 år (jf. kap. 1). De fleste av disse går av med uførepensjon. Av de rundt 30 000 65- og 66-åringene som var yrkesaktive ved inngangen til 1992,²⁹ forlot rundt 8000 yrkeslivet i løpet av året, helt eller delvis, eller var registrert som ledige. Nærmere 2800 benyttet den avtalefestede pensjonsordningen, 2700 søkte om uføretrygd, 1500 var registrert som arbeidssøkende og om lag 1000 gikk av med særaldersgrense. I tillegg var noen langtidssykemeldt, samt et mindretall på attføring eller arbeidsmarkedstiltak. De sistnevnte ordningene er mindre utbredt blant eldre arbeidstakere. Ut fra de aggregerte tallene kan det synes som om hoveddelen av AFP-pensjonistene kommer i tillegg til dem som går av på andre ordninger. De aggregerte dataene viser for eksempel at ledigheten blant 65- og 66-åringene, som for

²⁹ En del av disse vil være pensjonister og får hoveddelen av sin inntekt fra pensjon, men har en deltidsjobb ved siden av.

befolkningen som helhet, har økt etter innføringen av AFP. Veksten i andelen ledige har også vært sterkere enn for befolkningen som helhet. Vi vet imidlertid ikke hva den ville ha vært uten AFP. Tallene viser også at tilgangen til uføretrygd har gått ned fra 1990, noe som kan tyde på en viss overgang fra uføretrygd til AFP. Denne reduserte tilgangen finner vi også blant andre aldersgrupper, blant annet 64-åringene. Det er derfor grunn til å tro at den reduserte tilgangen mer skyldes innstramningene i regelverket for tildeling av uføretrygd. Vi vet imidlertid ikke om de som tidligere ville gått av med uføretrygd, nå søker AFP i stedet. Det har uansett ikke vært noen markert økning av AFP-pensjonister etter innskrenkningene i uførepensjonen i 1990 og 1991.

Vi har nå presentert datamaterialet som beskriver tidligpensjonerings situasjonen med utgangspunkt i bruk av avtalefestet pensjon. De administrative aggregerte datakildene som har vært grunnlaget for utredningen, strekker ikke alltid til for å gi presise svar på våre hovedspørsmål. Tallmaterialet sier oss lite om hva som ligger bak den enkelte arbeidstakers valg mellom førtidspensjonering og fortsatt yrkesaktivitet (familiære, helsemessige, arbeidsmiljø, press fra arbeidsgiver eller arbeidskollegaer, ønske om mer fritid eller annet), hvem som foretrekker AFP framfor de andre ordningene, og om valg av pensjonsordning i hovedsak er frivillig eller «tvungen». I neste kapittel rapporteres noen hovedfunn fra en spørreundersøkelse blant eldre arbeidstakere, det vil si arbeidstakere som er i risikogruppen for tidligpensjonering. Undersøkelsen vil gi svar på noen av disse spørsmålene.

Tabell 3.2 Hovedforskjellene mellom de ulike tidligpensjons- og uførepensjonsordningene

	Krav til brukeren (hvem omfattes, alder, yrkesaktivitet, lønnsnivå o.l.)	Ytelsesnivå (etter skatt) ¹⁾		Offentlige tilleggsetelser og skatt	Finansiering
		150 000 kr	240 000 kr		
AFP (privat sektor)	- 64-67 år - yrkesaktiv min. 10 år etter fylte 50 år - inntekt over 1 G ved pensjonerings-tidspunkt og gjennomsnittsinntekt over 2 G de 10 beste poengårene	82	66	- forsargertillegg for ektefelle over 60 år - skattefritt sluttvederlag	- staten 40% (ekskl. sluttvederlaget) og arbeidsgivere som deltar i ordningen 50%, og bedriften som pensjonerer 1%
AFP (offentlig sektor)	- 64 år ²⁾ - 65-67 år (jf. kravene knyttet til offentlig tjenestepensjon generelt) ³⁾	82	75	- forsargertillegg for ektefelle over 60 år	- staten som arbeidsgiver (-pay as you go-prinsippet) - kommunen som arbeidsgiver (forsikringsprinsippet)
Bedriftsbaserte ferdtpensjonsordninger (70-75%)⁴⁾	- 60-65 år - generell eller rettet mot spesielle grupper eller personer	(83-88)	(82-87)		- finansiering over driften (eller ved framskutt avgang både folketrygden og arbeidsgiver)
Tjenestepensjon i privat sektor (60% + 1/4 G og 66%)⁵⁾	- 67 år (65 år når stortingsvedtaket blir effektivt) - omfatter alle ansatte i en bedrift	80	(76-78)		- premieinnbetalinger fra bedriften (forsikringsprinsipp). Forutsetter folketrygdpensjon i bunnen - evt. betaling over driften (dermed ikke bundet av 67/65 års nedre aldersgrense)
Uførepensjon (folketrygden)	- opptil 67 år - medisinske kriterier (minst 50% ufør)	71	59	- forsargertillegg for ektefelle både over og under 60 år og for barn - særdrag for alder - ulike honnar- og rabattordninger - under spesielle vilkår rett til grunnstønad og hjelpestønad	- folketrygden
Invalidepensjon i SPK og KLP	- opptil 67 år - medisinske kriterier (ingen formelle krav om minst 50% uførhet, diagnose = aldersvekkelse = for personer over 64 år)	85	82	- jf. uføretrygd fra folketrygden	- staten som arbeidsgiver (-pay as you go-prinsippet) - kommunen som arbeidsgiver (forsikringsprinsippet)
Arbeidsledighetstrygd	- opptil 67 år - arbeidsinntekt tilsv. minst 75% av G	65	62	- tillegg for barn på 12 kroner per dag ved ledighet over 3 måneder	- folketrygden
Arbeidsledighetstrygd + gavepensjon	- fra fylte 62,5 år ⁶⁾ - jf. for øvrig ledighetstrygd	82	69	- jf. ledighetstrygd	- folketrygden (arbeidsledighetstrygd) og arbeidsgiver (gavepensjon)
Uførepensjon + gavepensjon	- mellom 60 og 67 år - medisinske kriterier (minst 50% ufør)	75	66	- jf. uførepensjon fra folketrygden	- folketrygden (uførepensjonen) og arbeidsgiver (gavepensjonen)

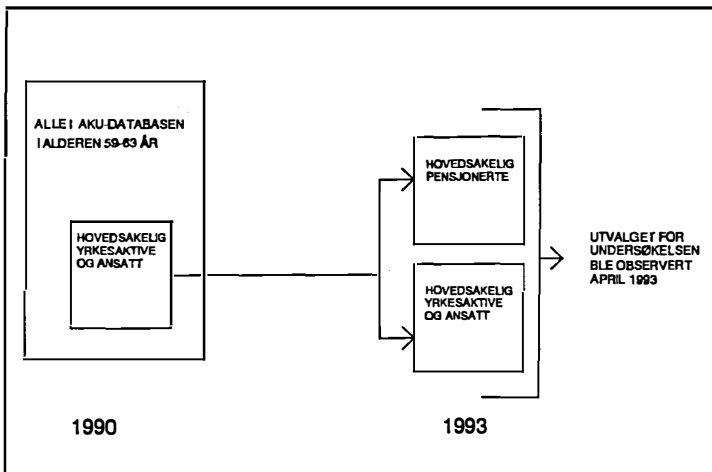
Fotnoter

- 1) Beregning av ytelsesnivå etter skatt (skatteregler for 1992) kilde LO/NHO.
- 2) Ytelsesnivået for 64-åringene vil tilsvare nivået i privat sektor.
- 3) Garantordningen sikrer de fleste en pensjon som er minst like god som AFP i privat sektor.
- 4) Bruttokompensasjon fra 70 til 90 prosent, varierende fra bedrift til bedrift.
- 5) Bruttopenjonen er i de fleste tilfeller mellom 60 og 66 prosent, og det er ingen avkortning for inntekt over 6 G som i folketrygden. Pensjonsnivået forutsetter folketrygd i bunnen.
- 6) Under bestemte vilkår fra 61 år (2 x 80 uker før 64 år)

4 Resultater fra spørreundersøkelsen

For å få et mer presist bilde av eldre arbeidstakeres tilgang til og bruk av tidligpensjonsordninger, foretok vi en egen undersøkelse. Et representativt utvalg av 59–63-åringene som var i arbeid i 1990, ble intervjuet per telefon i april 1993. De ble spurt om yrkesstatus, bruk av pensjons- og trygdeordninger, holdninger til førtidspensjon og en rekke andre spørsmål som kan belyse tidligpensjonsprosessen. Data fra disse intervjuene ble koblet sammen med informasjon om deres arbeidsforhold i 1990 og dannet grunnlaget for de følgende analysene. For en nærmere beskrivelse av utvalgsmetode, intervjuprosedyrene og spørreskjema, se vedlegg 4. Figur 4.1 viser hvordan utvalget ble definert, og observert ved to forskjellige tidspunkt, i 1990 og 1993.

Figur 4.1 Hvordan utvalget ble definert



Selv om denne undersøkelsen setter søkelyset på AFP, vil også resultatene kaste lys over en rekke spørsmål som har betydning for en dypere og bredere forståelse av den generelle atferden rundt tidligpensjonering blant eldre arbeidstakere i Norge. Hensikten er å supplere og fordype kunnskapene som ble lagt fram i de forrige to kapitlene om utgang fra arbeidslivet og tilgang på pensjonsordninger.

Dette kapitlet er organisert i følgende seksjoner: I den første delen ser vi på raten og omfanget av utgang fra arbeidslivet. Hvor stor prosent eldre arbeidstakere slutter å arbeide og hvor mange går av før de fyller 67 år? I seksjon 4.2 ser vi på hvilke trekk som skiller de som slutter tidlig fra de som fortsetter. I seksjon 4.3 beskriver vi resultatene av analysen av inntektskilder og trygd, og de pensjonsordningene de eldre arbeidstakere tar i bruk for å kunne gå av tidligere. Deretter analyserer vi de viktigste årsakene til at enkelte eldre slutter, mens andre velger å bli i arbeid, og hvilke faktorer som har betydning for denne beslutningen. I seksjon 4.5 diskuterer vi arbeidstakernes tilgang til, kunnskaper om og holdninger til tidligpensjonsordninger. Vi avslutter med et nærmere blikk på AFP: hvem tar ut AFP og hvorfor, og hvilke trekk skiller AFP-brukere fra andre tidligpensjonister.

4.1 Andel yrkesaktive og pensjonerte

I dette utvalget, som besto av 1254 menn og kvinner født i årene mellom 1926 og 1931 og som var i arbeid i 1990, var to tredjedeler fortsatt i jobb tre år etterpå (i 1993).³⁰

³⁰ Den andelen som fortsatt er yrkesaktiv, kan ikke sammenlignes med den bedre kjente statistikken, at mer enn halvparten av alle 61–66-åringene ikke er yrkesaktive. Utvalget består av eldre arbeidstakere som i 1990 var yrkesaktive: de i samme aldersgruppen som allerede hadde sluttet å jobbe, ble ikke med i utvalget. Utvalget for denne undersøkelsen er derfor ikke representativt for alle 61–66-åringene, men er derimot representativt for universet av 61–66-åringene som fortsatt var i arbeid i 1990, og som dermed hørte til risikogruppen for førtidspensjonering.

Tabell 4.1 Status i 1993 hos 61–66-åringene som arbeidet i 1990: Andel fortsatt yrkesaktiv, uføretrygdet, arbeidsledig og ellers førtidspensjonert. (N = 1254)

Selvdefinert status ¹⁾	Alle	Menn	Kvinner
Fortsatt yrkesaktive ²⁾	66,9 (839)	62,7 (431)	72,0 (408)
Uføretrygdet	12,4 (155)	12,5 (86)	12,1 (51)
Førtidspensjonert	14,3 (179)	18,6 (128)	9,0 (51)
Arbeidsledig	4,1 (52)	4,2 (29)	4,1 (23)
Ingen av delene	2,3 (29)	1,9 (13)	2,8 (16)
Sum	100,0 (1254)	100,0 (687)	100,0 (567)

Noter:

1) Respondentene ble spurt om de betraktet seg selv som *hovedsakelig* yrkesaktiv, uføretrygdet, førtidspensjonert eller arbeidsledig.

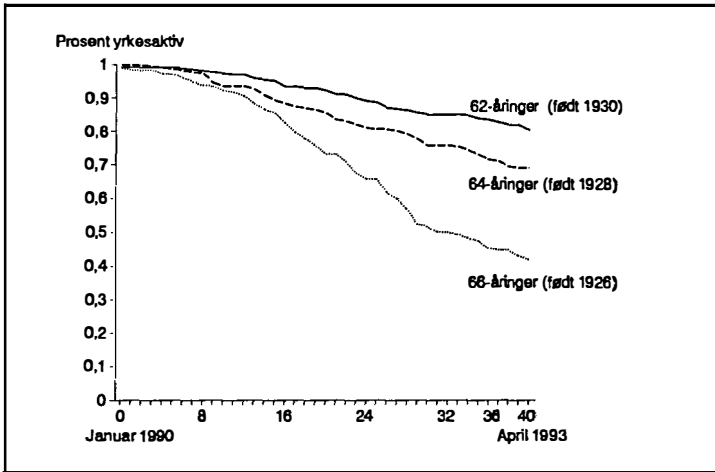
2) Av de yrkesaktive i 1993 arbeidet de fleste (72,8 prosent) minst 30 timer i uken. 27 prosent av de yrkesaktive oppga at de også har andre inntekter, for eksempel uføretrygd, sykepenger og pensjon.

Tabell 4.1 viser hvor utvalgsmedlemmene havnet tre år etter at de sist var observert og i arbeid. Som sagt, 67 prosent var fortsatt yrkesaktive, 12 prosent uføretrygd, 14 prosent levde av en annen type pensjon og 4 prosent var hovedsakelig arbeidsledige. Disse fire kategoriene fanget opp nesten alle i det opprinnelige utvalget, med unntak av 2,3 prosent.

Det er interessant å legge merke til at det er liten forskjell mellom kvinner og menn når det gjelder andelen som er yrkesaktiv, uføretrygdet eller arbeidsledig. Både det absolutte antallet kvinner som er i arbeid og prosent yrkesaktive blant alle kvinnene i utvalget er om lag det samme som for menn. Det er, derimot, langt flere menn som er pensjonert med *andre* ordninger enn uføretrygd og arbeidsledighetstrygd.

Som sagt, bare en tredjedel av de spurte definerte seg selv som pensjonerte i 1993. Før vi ser på hvordan de ble pensjonert, og hvilke ordninger som støttet deres utgang fra arbeidslivet, skal vi se på dynamikken i selve pensjoneringsprosessen, altså *raten* som viser de eldre arbeidstakernes avgang fra yrkeslivet, og hvordan denne raten varierer for

Figur 4.2 Utgangsraten fra arbeidslivet blant eldre arbeidstakere. Tre årskull. (N = 1254)

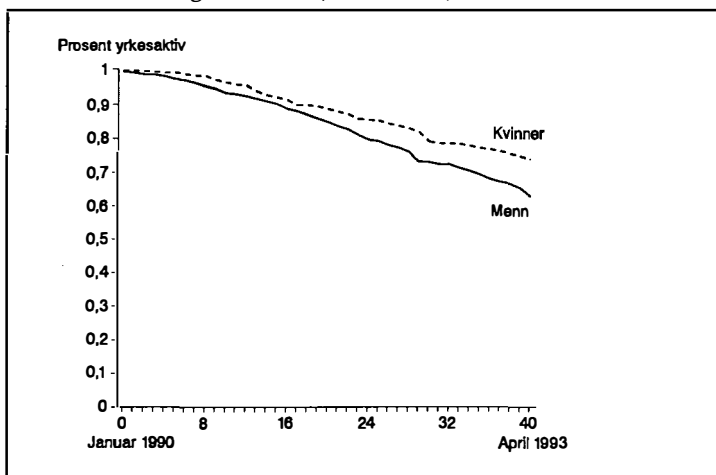


forskjellige alderstrinn, mellom menn og kvinner og mellom sektorer.³¹

Figur 4.2 viser den kumulative proporsjonen for de tre årskullene (født 1926, 1928 og 1930, som stort sett tilsvarer dem i utvalget som er 62, 64 og 66 år i 1993) som fortsatt var i arbeid, i månedlige intervaller i perioden 1990 til april 1993, ved intervju tidspunktet. Figur 4.2 viser hvor viktig alder er for tidligpensjoneringstidspunktet. De yngste har en jevn, men beskjeden utgang fra arbeidslivet i løpet av disse tre årene: 80 prosent er fortsatt i arbeid ved slutten av perioden, og bare en eller to slutter hver måned. 64-åringer forlater også arbeidslivet i en jevn, men relativt svak strøm: omtrent 70 prosent er igjen i arbeid i april 1993. Det er den eldste gruppen som faller raskest ut av arbeidslivet. Opp til

³¹ Raten av utgang fra arbeidslivet er beregnet ved bruk av «survival analysis», en metode som estimerer tida mellom to begivenheter. Figurene i denne rapporten er den kumulative «survival distribution» plottet på en lineær skala.

Figur 4.3 Utgangsraten fra arbeidslivet blant eldre arbeidstakere. Menn og kvinner. (N = 1254)

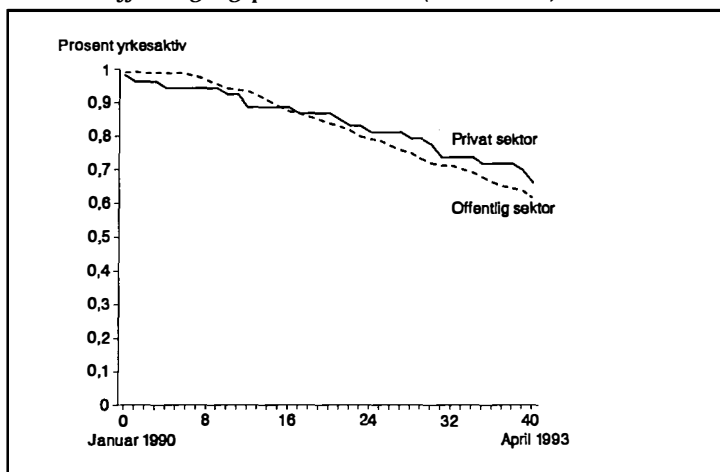


åtte personer slutter hver måned, og bare 41 prosent er fortsatt i arbeid ved slutten av perioden.

Figur 4.3 viser utgangsraten for menn og kvinner. En større andel menn enn kvinner slutter i løpet av treårsperioden: 63 prosent av mennene er fortsatt i arbeid ved periodens slutt, mot 74 prosent av kvinnene. Forskjellen i utgangsraten mellom kvinner og menn øker over tid: mens flere og flere menn forlater arbeidslivet, blir forholdsvis flere kvinner igjen. Dette har trolig sammenheng med at færre kvinner bruker ikke-medisinske førtidspensjonsordninger, som tabell 4.1 viste. Kvinner har et større utvalg veier ut av arbeidslivet.

Til slutt ser vi på dynamikken i utgang fra offentlig og privat sektor. Figur 4.4 sammenligner utgangsraten for dem som arbeider i offentlig sektor og dem som arbeider i privat sektor. Mens utgangen fra offentlig sektor er jevn, uten store endringer fra måned til måned, er utgangen fra privat sektor mer varierende.

Figur 4.4 Utgangsraten fra arbeidslivet blant eldre arbeidstakere. Offentlig og privat sektor. (N = 1254)



Utgangen fra privat sektor var høyere enn fra offentlig sektor fram til sommeren 1991, så krysser linjene, og utgang fra privat sektor blir mindre enn fra offentlig sektor. Men forskjellen mellom sektorene er uvesentlig.

4.2 Forskjeller mellom tidligpensjonister og yrkesaktive

Forholdsvis få studier i Norge ser på hvem som trekker seg ut av arbeidsmarkedet før oppnådd pensjonsalder og hvem som blir i arbeid fram til pensjonsalderen. Et unntak er Hagen og Kolberg (1991). Studier fra andre land peker på en rekke faktorer som karakteriserer tidligpensjonister (Parker (1980), Burkhauser (1979), Bazzoli (1985), Breslaw (1985)). To faktorer kommer fram i disse studiene som predikerer tidlig pensjonering: helse og økonomi. Når helsen er dårlig, slutter eldre arbeidstakere. Når økonomien som pensjonist forutsettes å være tilstrekkelig for å klare seg, går de eldre

Tabell 4.2 Hvilke grupper er overrepresentert blant tidligpensjonistene? Prosent førtidspensjonerte med visse trekk. Sammenligningsgrunnlaget er andelen førtidspensjonerte totalt, 31,5 prosent.

Menn	36,1
66-åring	57,8
Mindre enn 10 yrkesaktive år etter fylte 50 år	52,4
Mye dårligere helse enn andre i samme aldersgruppen	74,6
Ektefelle har mye dårligere helse enn andre i samme aldersgr.	38,0

også av. Resultatene fra denne undersøkelsen konstaterer at eldre nordmenn er som eldre i andre land.

Tabell 4.2 viser et utvalg av variabler som har en positiv effekt på sannsynligheten for å bli pensjonert tidlig (se vedlegg 3 for en komplett liste over forholdet mellom andre variabler og førtidspensjonering). De eldste i utvalget har størst sjanse for å bli tidligpensjonert. I tillegg til alder har grupper med følgende kjennetegn større sannsynlighet for å gå av tidlig:

- Relativt dårlig helse i forhold til andre på samme alder
- Relativt kort tid i arbeidslivet etter fylte 50 år (under 10 år)

Andre faktorer som har positiv, men svakere effekt på sannsynligheten for å bli førtidspensjonert, er hjemsted (Østlandet og Trøndelag), utdanning (lav), kjønn (menn), sektor (privat), hvorvidt en er organisert i LO og grad av trivsel på arbeidsplassen (dårlig trivsel).

Mønsteret er ikke lineært når det gjelder årsinntekt og tidlig pensjonering, som det skulle vært ifølge incentivlogikken, men tallene antyder at de som tjener minst og de som tjener mest er underrepresentert blant tidligpensjonistene. En mulig forklaring kan være at de med høyest lønn vanligvis vil få en pensjon som utgjør en langt mindre andel av lønnsinntektene enn de med lavere lønn. Mulige forklaringer for de laveste inntektskategoriene kan være at de ikke har opparbeidet seg tilstrekkelige rettigheter i forhold til enkelte før-

Tabell 4.3 Utvalgte yrker og næringer hvor en relativt høy eller lav andel av eldre arbeidstakere slutter å arbeide før ordinær pensjonsalderen.¹⁾

A. Utvalgte yrker og yrkesstatus for førtidspensjonerte 61–66-åringene.

Utvalgte yrker hvor en relativt høy andel eldre arbeidstakere går av tidlig	Prosent førtids-pensjonerte	Utvalgte yrker hvor en relativt lav andel eldre arbeidstakere går av tidlig	Prosent førtids-pensjonerte
Regnskapssjef/bokholder (N=13)	46,2	Kjøkkenhjelpere (N=8)	12,5
Bygningsarbeidere (N=24)	54,2	Bedriftsledere (N=39)	26,0
Lagerarbeidere (N=63)	55,6	Salgsfunksjonærer (N=17)	17,6

B. Utvalgte næringer og yrkesstatus for førtidspensjonerte 61–66-åringene.

Utvalgte næringer hvor en relativt høy andel eldre arbeidstakere går av tidlig	Prosent førtids-pensjonister (gj.sn.=31,5)	Utvalgte næringer hvor en relativt lav andel eldre arbeidstakere går av tidlig	Prosent førtids-pensjonister (gj.sn.=31,5)
Grafisk produksjon og forlagsvirksomhet (N=22)	40,9	Helse- og veterinær-virksomhet (N=164)	19,5
Byggevirksomhet (N=39)	51,3	Engros og agentur-handel (N=42)	14,3
Kommune- og stats-administrasjon (N=19)	89,5	Hotell- og restaurant-drift (N=13)	7,7
Landstransport (N=45)	46,7		

Noter:

1) Denne tabellen presenterer noen illustrerende eksempler på yrker og næringer hvor det synes som om en høy eller lav andel eldre arbeidstakere går av tidlig. Størrelsen på utvalget gjør at det er umulig å foreta en systematisk analyse av forholdet mellom alle yrkene og førtidspensjonering.

tidspensjonsordninger, eller at de rett og slett ikke har råd til å gå av.

Andelen tidligpensjonerte varierer også etter yrke og næring, et funn som er lite overraskende når vi vet at mange ordninger nettopp er knyttet til spesielle yrker og næringer. Tabell 4.3 illustrerer dette ved å vise prosentandel pensjonerte for et lite utvalg av yrker og næringer. For eksempel: mens andelen pensjonerte totalt sett er 31,5 prosent, er 55,6

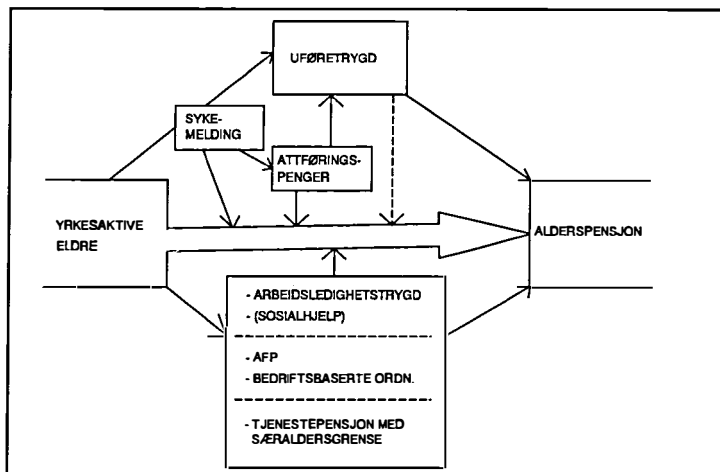
prosent av alle lagerarbeidere pensjonerte. Når det gjelder næringer, er det først og fremst stat og kommuneadministrasjon, forretningsmessig tjenesteyting og byggevirksomhet som er preget av forholdsvis *mye* tidligpensjonering, mens helse- og veterinærvirksomhet og restaurantdrift er sektorer hvor forholdsvis *få* går av tidlig.

Utover helse og stilling er det få trekk ved tidligpensjonistene som skiller dem klart fra andre i samme aldersgruppe. De er en heterogen gruppe med det til felles at de fleste, men slett ikke alle, har svekket helse og i tillegg er sysselsatt i næringer som muliggjør en tidlig avgang fra yrkeslivet. I det neste avsnittet beskriver vi hvilke pensjonsordninger de som slutter, tar i bruk.

4.3 Hvilke trygde- og pensjonsordninger brukes?

På tross av – eller kanskje på grunn av – mangelen på en generell tidligpensjonsordning i Norge, finnes det en rekke veier ut fra arbeidslivet før oppnådd pensjonsalder. Figur 4.5 illustrerer noen av de veiene eldre kan følge fra arbeid til pensjonstilværelse. Enkelte er baserte på medisinske kriterier, og arbeidstakeren må da dokumentere at hun eller han ikke klarer jobben lenger på grunn av en eller en annen godkjent sykdom. Andre veier er åpne for de som tilfredsstiller andre kriterier, for eksempel at de søker, men ikke finner arbeid, eller at de har opparbeidet rettigheter i forhold til en tjenstepensjonsordning. Vi har allerede sett at den mest trafikkerte veien blant dem som går av etter fylte 60 år, er fra arbeid til alderspensjon. Vi skal i det etterfølgende kartlegge bruk av de forskjellige sideveiene.

Figur 4.5 Mulige utganger fra arbeidslivet for eldre arbeidstakere



Som tabell 4.4 viser, deles andelen av dem som går av på ordninger som primært er medisinsk begrunnet, og dem som går av på andre tidligpensjonsordninger, i to omtrent like store grupper. Uføretrygd er den klart dominerende ordningen: nesten 40 prosent av alle tidligpensjonistene er uføretrygdet. Sykepenger og attføringspenger er lite brukt, og i den grad disse tas i bruk, er de en midlertidig løsning for dem som går over til uføretrygd senere. Det er også interessant å merke seg at bare fire personer i utvalget forteller at de sluttet å arbeide med en kombinasjon av uføretrygd og gavepensjon, og bare tolv har benyttet såkalt «framskutt avgang» (en kombinasjon av arbeidsledighetstrygd og gavepensjon). Disse kombinasjonsstrategiene er svært lite utbredt i vårt utvalg, noe som tyder på at tidligere anslag over antall «luksuspensjonister» eller «framskutt avgang» er betydelig overdrevet (*Sosial Trygd* 1993).

Litt over halvparten av pensjonistene går av på ordninger uten medisinsk grunnlag (53 prosent), og disse er meget varierende. Den vanligste ordningen blant disse «friske arbeidstakerne» er arbeidsledighetstrygd: forholdsvis mange

Tabell 4.4 Utgang fra arbeidslivet: Hvilke tidligpensjonsordninger bruker 61-66-åringene? (N = 386)

	Prosent av total bruk ¹⁾
Ordninger med medisinsk grunnlag:	
Uføretrygd	39,0
Uføretrygd kombinert med gavepensjon	1,0
Sykepenger	3,2
Attføringspenger	3,5
Sum	46,7
Ordninger uten medisinsk grunnlag:	
Arbeidsledighetstrygd	14,9
Arbeidsledighetstrygd med gavepensjon	3,0
Avtalefestet pensjon (AFP), offentlig	8,9
Avtalefestet pensjon (AFP), privat	5,2
Tjenestepensjon med særaldersgrense	9,2
Bedriftsbaserte ordninger	3,6
Sluttvederlag	2,0
85-årsregelen	1,4
Diverse førtidspensjonsordninger i offentlig sektor, vet ikke ²⁾	4,0
Sosialhjelp	0,2
Sum	100,0

Noter:

1) Bare tidligpensjonistene er tatt med i denne tabellen. Respondentene kunne nevne flere ordninger. 33 førtidspensjonister nevnte ingen ordninger, og disse levde sannsynligvis av ektefelles pensjon, lønnet arbeid eller andre kilder.

2) Denne kategorien inkluderer responser som «vet ikke hva ordningen kalles», «en ordning for dem som har tungt arbeid» og andre beskrivelser som gjorde det umulig å identifisere eller klassifisere ordningen.

– 15 prosent av alle vi kategoriserer som tidligpensjonister – tar imot arbeidsledighetstrygd. (Men bare 4 prosent av hele utvalget betrakter seg selv som hovedsakelig arbeidsledig.)

Den nest vanligste veien ut av arbeidslivet i utvalget, etter uføretrygd og arbeidsledighetstrygd, er AFP. AFP-pensjonistene utgjør 14 prosent av alle førtidspensjonister og omtrent 35 prosent av alle pensjonerte 65- og 66-åringene. (Vi skal komme tilbake til AFP i et senere avsnitt). Tjenestepensjon med særaldersgrense, en type ordning som er yrke- eller næringsbasert og som finnes i både offentlig og privat sektor, er brukt av bare 9 prosent av tidligpensjonistene. Bare 18

Tabell 4.5 Antall ordninger førtidspensjonister bruker. Prosent som bruker en eller flere ordninger. (N = 386)

Antall ordninger	Prosent av førtidspensjonister
1 ordning	46,4
2 ordninger	33,9
3 ordninger	10,1
4 eller flere ordninger	1,1
Annet, ukjent	8,5
Sum	100,0

Noter:

1. Uføretrygd er mest nevnt blant førtidspensjonistene som nevner bare én ordning.
2. Uføretrygd og andre pensjonsordninger er mest nevnt blant førtidspensjonistene som nevner to ordninger.
3. Uføretrygd, AFP og andre pensjonsordninger er mest nevnt blant førtidspensjonistene som nevner tre ordninger.

personer, 3,6 prosent av alle tidligpensjonistene, oppgir at de mottar pensjon fra en bedriftsbasert ordning.³² Flere tidligere ansatte i offentlig sektor har gått av på andre ordninger, blant annet 85-årsregelen³³. Vi fant ingen i utvalget som hadde ventelønn eller garantiordning, og bare én som var sosialhjelpsmottaker.

Blant dem som mottar pensjon fra en av ordningene listet i tabell 4.5, var det nokså vanlig (45 prosent) å oppgi bruk av to eller flere ordninger samtidig. Men det var like vanlig å motta pensjon fra bare én ordning (46 prosent).

Bildet av det representative utvalget av eldre arbeidstakere som ble fulgt over en treårsperiode, er nokså broket. Mens de fleste fortsatt er i arbeid, fant én av tre eldre arbeidstakere en

³² Antallet som oppgir at de tar imot pensjon fra en bedriftsbasert ordning, er noe mindre enn anslag fra en tidligere undersøkelse. Hippe og Pedersen (1991) fant at 10 prosent av et utvalg av bedrifter - hvor store bedrifter var overrepresentert - tilbød en tidligpensjon til de ansatte. Deres tall inkluderte imidlertid både arbeidsledighetstrygd + gavepensjon og rent sluttvederlag.

³³ 85-årsregelen går ut på at hvis totalt antall år som medlem i Statens Pensjonskasse pluss alder er større enn 85, kan personen gå av opp til 3 år før oppnådd pensjonsalder for den stillingen.

vei ut av yrkeslivet i løpet av den treårsperioden vi så på. Uføretrygd og arbeidsledighetstrygd er de mest populære, men langt fra de eneste ordningene. AFP er et vesentlig alternativ for 65- og 66-åringene. I neste avsnitt skal vi se på hvorfor noen eldre arbeidstakere går av og hvorfor noen velger å bli.

4.4 Selvoppgitte hovedårsaker til tidligpensjonering

Det har vært en god del debatt, både rundt AFP-ordningen og også mer generelt, om førtidspensjonering er et attraksjonsfenomen eller et utstøtningsfenomen. Velger de eldre å gå av fordi de faktisk ønsker det, eller blir de kastet ut når arbeidsgiveren «ikke har bruk for dem lenger»? I vår undersøkelse spurte vi respondentene om de hadde planer om å slutte før oppnådd aldersgrense og hvorfor de som sluttet valgte denne løsningen. Vi spurte også de som ønsket å fortsette å arbeide om å oppgi grunnen. Resultatene er presentert i de to neste tabellene.

Utvalget er nokså likt fordelt når det gjelder prosent som er yrkesaktive, som planlegger å gå av og som allerede har sluttet. De som allerede har sluttet å arbeide, er nokså ulike når det gjelder hovedbegrunnelse. Nesten halvparten begrunner det med dårlig helse, et lite overraskende funn, som er i overensstemmelse med andelen som gikk av med uføretrygd. Bare 7,7 prosent sluttet fordi de følte seg slitne, og 9,5 prosent sluttet for å få mer fritid.

Mer interessant er det at den nest største gruppen oppgir at de «ville miste jobben likevel» som hovedgrunn til at de sa opp, det vil si 14,6 prosent. Samtidig oppgir svært få at de opplever press fra arbeidsgiver om å gå av. Dette forholdet kan bety at eldre arbeidstakere som mister arbeidet på grunn av nedbemanning eller nedleggelse av bedrifter ikke opp-

Tabell 4.6 *Preferanser og planer omkring tidligpensjonering. Prosent. (N = 1254)*

Har allerede gått av	30,8
Planlegger å gå av	25,5
Planlegger å fortsette	38,0
Usikker	5,7
Sum	100,0

Tabell 4.7 *Hvorfor vil noen eldre arbeidstakere slutte tidlig og hvorfor noen vil fortsette å arbeide til eller utover pensjonsalderen? Selvpoppfattet hovedgrunn til at eldre arbeidstakere går av eller planlegger å gå av tidlig. (N = 697)*

Hovedgrunn til tidlig pensjonering/planlagt tidligpensjonering	Prosent yrkesaktive som vil slutte tidlig ¹⁾ (N = 319)	Prosent førtids-pensjonister (N = 378)
Egen helse	24,1	48,7
Ektefelles/samboers helse	2,2	0,3
Sliten, har lyst å hvile	26,0	7,7
Ønsker å ha mer fritid	29,5	9,5
Trives ikke på jobben	2,5	0,8
Føler press fra arbeidsgiveren	0,9	2,4
Føler press fra medarbeidere	0,0	0,3
Føler press fra familien	0,3	0,3
En yngre person trenger jobben mer	3,4	2,4
Kommer til å miste jobben likevel	1,6	14,6
Andre grunner	9,4	13,2
Sum	100,0	100,0

1) Yrkesaktive som oppgir at de har planer om å slutte å arbeide før ordinær pensjonsalder.

lever dette som «utstøting» i den forstand at de eldre blir presset ut for å gi plass til yngre.³⁴

Hva med dem som fortsatt er i arbeid og som har planer om å slutte? Det er fra denne gruppen rekruttering til AFP vil

³⁴ De yrkesaktive ble spurt om hvor sannsynlig det var at de kom til å miste arbeidet i den nærmeste framtid. 93 prosent svarte at det var lite sannsynlig.

finne sted. Bare 24 prosent av disse oppgir dårlig helse som hovedgrunn til at de ønsker å slutte. De fleste som vil slutte, oppgir at de føler seg slitne og ønsker mer fritid. Svært få av dem opplever press fra arbeidsgiveren eller medarbeiderne om å slutte, de er heller ikke redde for at de kommer til å bli sagt opp.

Hva med 61–66-åringene som vil fortsette å jobbe? Er det fordi de ikke har råd til å slutte, eller har de andre grunner? Tabell 4.8 viser resultatene fra en analyse av dette spørsmålet. De fleste vil fortsette fordi de trives på jobben. Økonomien, det at de vil få dårligere råd som pensjonist, er også viktig, men gjelder færre enn en tredjedel i denne gruppen. Det kanskje mest uventede resultatet er at bare 3 prosent oppgir mangel på tilgang til en tidligpensjonsordning som grunn til at de vil fortsette.³⁵ Halvparten (51,4 prosent) av hele utvalget, både blant dem som gikk av og dem som var yrkesaktive, svarte ja på spørsmålet om det fantes ordninger på arbeidsplassen som gjorde tidlig avgang mulig. I og for seg kan disse funnene tolkes som at behovet for tidligpensjonering er bedre dekket i dagens arbeidsmarked enn tidligere antatt. Dette på tross av mangel på en universell tidligpensjonsordning, som finnes i andre land.

Mangelen på en generell førtidspensjonsordning i Norge, sammen med en relativt høy ordinær pensjonsalder (67 år), er ofte brukt som hovedforklaringen på den store og økende tilgangen på uføretrygd som ble observert på 80-tallet i Norge (Hagen og Kolberg 1991). Dette argumentet er basert på tankegangen om at det er et stort udekket behov for førtidspensjonsordninger: mange vil ut, men få har tilgang på ordninger som gjør det mulig. Uføretrygd blir brukt (eller misbrukt) som den eneste utvei for disse. Hvordan stemmer dette med vårt materiale? Tabell 4.9 viser at bare 14 prosent av de yrkesaktive som har planer om å slutte tidlig, ikke har tilgang på ordninger.

³⁵ Dette kan ha med formuleringen av spørsmålet å gjøre. Prosenten hadde vært høyere hvis spørsmålet om tilgang til tidligpensjonsordninger var stilt til bare de som ønsket å gå av, men som planla å fortsette.

Tabell 4.8 Selvoppfattet hovedgrunn til at eldre arbeidstakere ønsker å fortsette å arbeide. (N = 478)

Trives på jobben, vil savne jobben og medarbeidere	48,6
Økonomien – kommer til å få dårligere råd som pensjonist	30,8
Tror ikke jeg ville trives som pensjonist	6,7
Vil miste pensjonspoeng ved tidlig slutt	4,4
Har ikke tilgang til ordninger for førtidspensjonering	2,9
Føler press fra arbeidsgiveren om å fortsette	0,2
Ektefelle/samboer vil at jeg skal fortsette	0,2
Andre grunner	5,5
Vet ikke	0,6
Sum	100,0

Tabell 4.9 Ønsker og behovsdekning: Hvor mange yrkesaktive vil slutte og ikke har tilgang til pensjonsordning? (N = 744)

	Vil slutte tidlig	Vil ikke slutte tidlig	Sum
Har tilgang til førtidspensjon på arbeidsplassen	26,7% 199	25,9% 193	52,7% 392
Har ikke tilgang til førtidspensjon på arbeidsplassen	14,1% 105	33,2% 247	47,3% 352
Total	40,9% 304	59,1% 440	100,0% 744

4.5 Kunnskaper om og tilgang til tidligpensjonering

Noen har påstått at eldre arbeidstakere er svært dårlig informert om pensjonsordninger og -regler, som etter hvert er blitt så kompliserte at bare pensjonskonsulenter er i stand til å treffe et rasjonelt valg (Johannessen 1991). Når det gjelder AFP, for eksempel, kan mangelen på søknader til denne

Tabell 4.10 Kunnskaper om og tilgang til tidligpensjonsordning på nåværende eller siste arbeidsplass. (N = 1254)

Ordning	Finnes på arb.-plassen	Alle asatte har tilgang	Nedre aldersgrense ¹⁾	Stående tilbud (ikke midlertidig)
AFP				
Privat	65,3	88,0	65	95,8
Offentlig	82,7	89,7	65	96,1
Framskutt avgang (arbeidsledighetstrygd kombinert med gavepensjon)	17,6	74,3	62	45,2
Uførepensjon kombinert med gavepensjon	15,5	75,0	ingen	65,2
Tjenestepensjon med særaldersgrense				
Offentlig	14,2	46,3	60, 62, 65	83,7
Privat	24,9	66,7	60, 62, 65	80,9
Bedriftsbaserte ordninger	10,6	52,4	60	30,0
Sluttvederlag	40,0	72,4	ingen	68,0
Garantiordning	5,5	83,3	65	88,9
Ventelønn	17,8	78,9	ingen	64,7

Noter:

1) Nedre aldersgrense oftest nevnt.

ordningen skyldes at den er for dårlig kjent. Hva vet eldre arbeidstakere i Norge om tidligpensjoneringsmulighetene på arbeidsplassen?³⁶ I denne undersøkelsen ble respondentene

³⁶ Det er viktig å huske at denne undersøkelsen ble gjennomført under samme perioden som lønnsoppgjøret i 1993, hvor tidligpensjon, og spesielt AFP-ordningen, var mye omtalt i massemedia. En kan regne med at (fortsettes...)

spurt om det fantes visse førtidspensjonsordninger på deres nåværende eller siste arbeidsplass, og hvis svaret var ja, ble de stilt spørsmål som skulle måle deres kunnskaper om ordningene. De ble spurt om ordningene omfattet alle ansatte eller bare noen få, hva den nedre aldersgrensen var og hvorvidt ordningene var et stående eller midlertidig tilbud. Resultatene vises i tabell 4.10.

Blant dem som jobber eller sist jobbet i privat sektor (og som svarte ja til et generelt spørsmål om det fantes tidligpensjonsordninger på arbeidsplassen), oppgir 65% at AFP fantes på arbeidsplassen. Omtrent 83% av de offentlige ansatte trodde at AFP var et tilbud på deres arbeidsplass. Kunnskapene om AFP ligger ellers på et rimelig høyt nivå, noe som delvis skyldes oppmerksomheten ordningen fikk i massemedia like før disse intervjuene fant sted. Om lag 90 prosent visste at AFP er et stående tilbud til alle i bedriften og ikke bare til noen utvalgte stillinger eller personer. Majoriteten oppga 65 år som den nedre aldersgrensen, det vil si det riktige svaret.

Framskutt avgang, en strategi der arbeidsgiveren supplerer arbeidsledighetstrygd med en gavepensjon, finnes på relativt mange arbeidsplasser i Norge: nesten én av fem. Men som vi så tidligere i denne analysen, er den sjelden brukt. Respondentene oppfattet som oftest dette tilbudet som midlertidig og ikke tilgjengelig for alle, og de fleste i vårt utvalg (som visste om tilbudet) forsto at ordningen bare var aktuell for de over 62,5 år. Uføretrygd kombinert med gavepensjon er også et tilbud som finnes på et lite, men ikke ubetydelig, antall arbeidsplasser (15 prosent).

Tjenestepensjon med særaldersgrense fantes på 14 prosent av de offentlige og 25 prosent av de private arbeidsplassene hvor de hadde førtidspensjonsordninger. Hvis vi tar med alle arbeidsplassene, inkludert de som ikke hadde førtidspensjons-

³⁶ (...fortsatt)

befolkningen er langt bedre informert om førtidspensjonsordninger i denne perioden enn hva de var før.

ordning, er andelen med tjenstepensjon med særaldersgrense mye lavere, om lag 7 prosent i begge sektorene. Kunnskapen om disse ordningene virker god: de fleste svarte at den nedre aldersgrensen var enten 60, 62 eller 65 år. Dette svarer godt til virkeligheten.

Ut fra respondentens svar kan vi slutte at bare én av ti arbeider, eller arbeidet sist, i bedrifter som finansierer bedriftsbaserte førtidspensjoner. Den vanligste nedre aldersgrensen for disse ordningene er 60 år, og det er sjelden et stående tilbud.

Sammenfattet støtter disse funnene en hovedtendens som er gjennomgående for flere analyser i denne rapporten: tilbud om tidligpensjonering fra 60-årsalderen finnes i betydelig grad, eldre arbeidstakere synes å ha gode kunnskaper om disse, og de som er igjen i arbeidslivet sier ikke at manglende tilgang på pensjonsordninger er årsaken til at de fortsatt er yrkesaktive.

4.6 AFP og AFP-pensjonister

Til slutt skal vi se nærmere på AFP-pensjonistene og tilgang på og holdninger til ordningen. De fleste i utvalget, cirka 62 prosent, hadde hørt om AFP, først og fremst gjennom massemedia (54 prosent), men også gjennom andre kilder, som arbeidsgiveren (16 prosent) og tillitsvalgte (16 prosent). Ordningen betraktes som positiv: 66 prosent av de yrkesaktive ville foretrukket å gå av med AFP heller enn med uføretrygd, og så mange som 94 prosent av dem som mottok AFP, var fornøyd med ordningen.

Hvor mange av dem som har tilgang på AFP, altså 65- og 66-åringer, velger AFP, og hvor mange velger andre veier ut fra arbeidslivet? Tabell 4.12 viser at av de 161 førtidspensjonistene som var i alderen 65 og 66 år, utgjorde AFP-pensjonistene den største gruppen.

AFP er den mest populære tidligpensjonsordningen for denne aldersgruppen. Uføretrygd er også viktig, og brukt av 28 prosent, mens andre førtidspensjonsordninger (mest

Tabell 4.11 Bruk av, kunnskaper om og holdninger til AFP blant alle 61-66-åringene. Prosent.

Er AFP-pensjonist (av alle pensjonerte 65- og 66-åringene, N=161)	35,4
Har hørt om AFP (blant både yrkesaktive og pensjonister, N=1254)	61,8
Hørt om AFP fra (N=775):	
Fra massemedia	53,8
Fra arbeidsgiveren	16,1
Fra tillitsvalgte	16,1
Fra venner/familie	7,3
Fra tilsendt materiale	6,7
Mener at AFP er en mer gunstig ordning enn uføretrygd (blant yrkesaktive, N=563)	66,3
Er fornøyd med AFP (blant AFP-pensjonister, N=56)	94,3

Tabell 4.12 AFP-pensjonistene som andel av tidligpensjonerte 65- og 66-åringene.

	Prosent av alle pensjonerte 65- og 66-åringene (N=161)
AFP-pensjonister	35,4
Uføretrygdet	28,0
Arbeidsledige	6,8
Andre tidligpensjonister	29,8
Sum	100,0

tjenestepensjoner med særaldersgrense) brukes av 30 prosent av 65- og 66-åringene. Men spørsmålet om *hvem* som bruker AFP er like viktig som spørsmålet om *hvor mange* som bruker den. Er AFP en ordning som er reservert for de mest privilegerte arbeidstakerne? Skiller AFP-pensjonistene seg ut fra andre førtidspensjonister?

AFP-pensjonistene skiller seg ut fra den gjennomsnittlige pensjonerte 65- eller 66-åringen på følgende måter (se vedlegg 1 for fullstendige tabeller over forskjeller mellom AFP-pensjonistene og andre pensjonister):

- AFP-pensjonister har høyere utdanning (21 prosent har artium)
- AFP-pensjonister har bedre helse (bare 28 prosent har dårligere helse enn andre i samme aldersgruppen, sammenlignet med 40 prosent av alle førtidspensjonistene)
- AFP-pensjonister slutter oftere fordi de føler seg slitne, har preferanser om mer fritid eller føler seg utstøtt, og mindre pga dårlig helse
- AFP-pensjonister var oftere ansatt i offentlig sektor (63 prosent sammenlignet med 43 prosent av alle pensjonistene)
- AFP-pensjonister tjente mer på siste arbeidsplass (nesten 40 prosent tjente mer enn 190 000 kroner i året, sammenlignet med 33 prosent av gjennomsnittet)
- AFP-pensjonister var oftere organisert i LO (67 prosent, sammenlignet med 56 prosent i gjennomsnitt)
- AFP-pensjonister har vært yrkesaktive i flere år (75 prosent var yrkesaktive i over 15 år etter at de fylte 50 år, sammenlignet med 58 prosent av alle førtidspensjonistene)

Det er mange grunner til å tro at det finnes betydelige forskjeller mellom AFP-pensjonister fra privat sektor og AFP-pensjonister fra offentlig sektor. Det er dessverre for få observasjoner i dette datamaterialet til at en systematisk kan analysere virkningene av sektor på antall brukere og bruker-karakteristikk. Samtidig tyder dataene på at tendensen til å ta ut AFP blant de sterkest stilte (menn, de med høyere utdanning, høyere lønn og lengre tilknytning til yrkeslivet), er lavere i privat enn i offentlig sektor. Med andre ord, AFP benyttes relativt oftere av arbeidere fra lavere lønnsgrupper og kvinner i privat sektor enn i offentlig sektor.

AFP eller uføretrygd?

Det er ofte påstått (jf. kap. 4) at uten AFP-ordningen vil eldre arbeidstakere som ønsker å forlate arbeidsplassen søke

uføretrygd eller benytte framskutt avgang (ledighetstrygd + gavepensjon) i enda større antall enn i dag (*Sosial Trygd* 1993). Den typiske AFP-pensjonisten beskrevet ovenfor er imidlertid ganske forskjellig fra den typiske uføret ygdede. Bare 28 prosent av AFP-pensjonistene oppgir at helsen er dårligere enn hos gjennomsnittet, og bare en tredjedel oppgir egen helse som hovedgrunnen til at de gikk av. Egen helse spiller selvfølgelig en langt mer dominerende rolle for uføretrygdede, hvor 93 prosent oppgir dette som hovedgrunn til førtidspensjonering. Andre forskjeller mellom AFP-pensjonister og uføretrygdede er at blant AFP-pensjonister er det.³⁷

- Færre kvinner (36 prosent av AFP-pensjonistene er kvinner, sammenlignet med 44,4 prosent av uføretrygdpensjonistene)
- Flere med høyere utdanning (21 prosent av AFP-pensjonistene har artium, sammenlignet med 11 prosent av uføretrygdpensjonistene)
- Flere med god helse (35 prosent av AFP-pensjonistene har forholdsvis god helse, sammenlignet med 5 prosent av uføretrygdpensjonistene)
- Flere i offentlig sektor (63 prosent av AFP-pensjonistene arbeidet i offentlig sektor, sammenlignet med 29,5 prosent av uføretrygdpensjonistene)
- Flere med høyt lønnsnivå (40 prosent av AFP-pensjonistene tjente over 190 000 per år på den siste arbeidsplassen, sammenlignet med 21 prosent av uføretrygdpensjonistene)
- Flere som har jobbet minst 15 år etter fylte 50 år (25 prosent av AFP-pensjonistene var yrkesaktive mindre enn 15 år siden fylte 50 år, sammenlignet med 64 prosent av de uføretrygdede).

³⁷ Disse forskjellene er ikke store, og det er mulig at visse sammenhenger ville «forsvinne» når andre variabler er kontrollert for i en multivariat analyse.

AFP og 64-åringer

Helt til slutt skal vi se på spørsmålet om den mulige effekten av senkning av aldersgrensen for AFP til 64 år. Av de 316 yrkesaktive 63- og 64-åringer i utvalget, fortalte omtrent halvparten (52,7 prosent) at de hadde planer om å gå av tidlig, før ordinær pensjonsalder. Blant dem som arbeidet i offentlig sektor, 160 personer, hvor alle har tilgang til AFP, var det omtrent 28 prosent som hadde planer om å søke AFP, og blant dem som arbeidet i privat sektor, hvor ordningen finnes på omtrent 25 prosent av alle arbeidsplasser, var det 40 prosent som ville søke. Dette gir en gjennomsnittlig AFP rate – antall søkere (67) dividert med antall som har tilgang på ordningen (207) – på cirka 32 prosent (jf. for øvrig anslagene i kap. 2).

4.7 Oppsummering

I dette kapitlet rapporterer vi resultatene fra en undersøkelse av et representativt utvalg på nesten 1300 eldre arbeidstakere, med det formål å kartlegge tilgang på, bruk av og kunnskaper om tidligpensjonsordninger. Ved å observere disse personene over tre år, kan vi bedre anslå omfanget av avgang fra arbeidslivet blant dem som er i risikogruppen for å søke tidligpensjonering, enn ved bruk av rene registerdata. Hovedfunnene er følgende:

Omtrent to av tre av alle menn og kvinner i alderen 59–63 år som var yrkesaktive i 1990, ble pensjonert i løpet av en treårsperiode og forlot dermed arbeidsplassen før den ordinære pensjonsalderen (67 år). Disse gikk over til en rekke forskjellige tidligpensjonsordninger, blant annet arbeidsledighetstrygd, uføretrygd og AFP.

Personer som tidligpensjoneres, skiller seg ikke på noen dramatisk måte fra de som fortsetter å arbeide fram til pensjonsalderen, med visse unntak. Egen helse er den viktigste grunnen til tidligpensjonering. Antall år i yrkeslivet etter fylte 50 år, kjønn, sektor, årsinntekt, trivsel på arbeidsplassen og

medlemskap i LO spiller også en viss rolle. Prosentandelen som tidligpensjoneres, varierer også etter yrke og næring.

Omtrent halvparten av dem som gikk av tidlig, gjorde dette på medisinsk grunnlag. Den mest brukte tidligpensjonsordningen er uføretrygd; omtrent én av tre som sluttet i løpet av de tre årene vi tok for oss, gikk av på denne ordningen. Resten gikk over på andre ordninger, hvorav de mest brukte var arbeidsledighetstrygd og AFP.

Dårlig helse er begrunnelsen de fleste gir for at de slutter tidlig. Blant dem som er igjen i yrkeslivet, planlegger nesten halvparten å gå av før pensjonsalderen, og for disse er hovedbegrunnelsen følelsen av å være sliten. Én av seks tidligpensjonister forteller at hovedårsaken til at de sluttet var at «de ville ha mistet jobben likevel».

Om lag halvparten av hele utvalget rapporterer at det finnes (eller fantes) en eller en annen tidligpensjonsordning på arbeidsplassen de kunne ha benyttet seg av, og bare en håndfull påstår at de fortsatt er yrkesaktive fordi de ikke har tilgang på en tidligpensjonsordning. Kunnskapsnivået om tidligpensjonsordninger og tilgang til slike ordninger virker rimelig godt i utvalget. Behovet for tidligpensjoneringstilbud blant arbeidstakerne synes å være godt dekket.

Totalt var 67 personer gått av med AFP, hvorav de fleste sist arbeidet i offentlig sektor. Bruksraten for AFP, det vil si antall brukere dividert på antall potensielle brukere, er anslått på basis av disse dataene og ligger rundt 30 prosent. AFP-ordningen er den viktigste tidligpensjonsordning for 65- og 66-åringene og kommer sannsynligvis til å bli like viktig for 64-åringene.

Uføretrygd er hovedalternativet for eldre arbeidstakere som søker en vei ut fra arbeidslivet. Likevel var det overraskende få, bare 12 prosent av det opprinnelige utvalget, som gikk over på uføretrygd fra 1990 til 1993. De som ble uføretrygdet, skilte seg fra dem som gikk av med AFP på flere viktige måter. I tillegg til å ha bedre helse, er AFP-pensjonistene oftere menn, har artium, er ansatt i offentlig sektor, har høyere inntekt, og de har vært yrkesaktive lenger. Disse dataene tyder på at AFP, spesielt i offentlig sektor, rekrutte-

rer fra grupper som er bedre stilt enn de fleste, og fra grupper som har en tettere tilknytning til arbeidslivet enn de som slutter med uføretrygd.

5 Konklusjoner

Bakgrunnen for denne utredningen var spørsmålet om faktisk og framtidig bruk av AFP, og virkningen av reduksjonen av den nedre aldersgrensen for AFP til 64 år. Dette spørsmålet var helt sentralt i lønnsoppgjøret mellom NHO og LO tidligere i 1993. En formell avtale ble til slutt oppnådd når det gjelder finansiering av AFP fra og med 1993, men spørsmålet fungerte også som en katalysator for en bredere debatt omkring førtidspensjonering generelt, eldre arbeidstakere og arbeidslivet, arbeidsledighet og utstøtning, uføretrygd som førtidspensjonering, alminnelig senkning av pensjonsalderen, en rettferdig fordeling av knappe ressurser og forholdet mellom offentlig og privat sektor.

Hensikten med denne rapporten har for det første vært å kartlegge ulike ordninger for tidlig utgang fra arbeidslivet og, for det andre, å beskrive faktisk bruk av ordningene blant dem som står foran valget om å gå av eller forsatt være yrkesaktive. Hovedfunnene fra studiene er blant annet presentert med det formålet å gi bakgrunnsinformasjon til den pågående debatten, hvorav spørsmålet om AFP fortsatt står sentralt.

Analysene som er presentert i denne rapporten, er basert på et bredt utvalg av datakilder, som inkluderer administrative data fra offentlige etater, eksisterende datamateriell og rapporter, så vel som data fra en egen, unik undersøkelse om eldre arbeidstakere og deres kunnskaper, holdninger og atferd i forhold til tidlig pensjonering.

Analysene i rapporten fører til følgende hovedkonklusjoner:

5.1 AFP og virkningen av senkning av aldersgrensen

1. Bruk av AFP har hittil vært begrenset, både som andel av alle arbeidstakere som har tilgang til ordningen (bruksraten) og i absolutte tall for AFP-pensjonister. Bruksraten for AFP har vært, og kommer sannsynligvis til å være, et sted mellom 20 og 30 prosent, avhengig av hvilke forutsetninger som legges til grunn. Anslagene for effekten av nedsetting av nedre aldersgrense for AFP til 64 år i 1993, viser en økt tilgang til AFP, men ikke dramatisk. Det er heller ikke noe som skulle tilsi endring av bruksraten i nærmeste framtid, selv om senkning av aldersgrensen for tjenestepensjoner i privat sektor kan gi en begrenset økning.
2. Spredning av informasjon om ordningen kommer sannsynligvis ikke til å ha noen stor effekt på tilgangen av AFP-pensjonister. De fleste er godt informert om tilbudet og om andre ordninger som gir mulighet for tidlig avgang fra arbeidslivet. Endringer og forbedringer i selve ordningen og endringer i innskrenkninger i alternative pensjonsordninger blir sannsynligvis de viktigste faktorene når det gjelder bruken av AFP. Materialet lagt fram i denne rapporten tyder på at bruken av AFP er begrenset først og fremst fordi bruk av *alle* tidligpensjonsordninger – til og med uføretrygd – generelt er lite utbredt blant eldre arbeidstakere. Majoriteten av dem som er i arbeid rundt 60 års-alderen, jobber fram til ordinær pensjonsalder.
3. Bruksraten for AFP er lavest i bedrifter med en egen førtidspensjonsordning eller tjenestepensjonsordning. Dette tyder på at AFP hittil ikke har klart å konkurrere med kompensasjonsnivået for de mer generøse ordningene.

4. AFP brukes relativt ofte av ansatte i bedrifter uten et eget førtidspensjonstilbud. AFP når ut til, og brukes i et visst monn av, lønntakergrupper som ikke tidligere har hatt tilbud om alderspensjon før tida. Ett eksempel på en slik gruppe er kvinner i offentlig sektor.
5. Analysen av AFP-pensjonister tyder på at de skiller seg ut fra den gjennomsnittlige førtidspensjonist på flere måter: sammenlignet med uføretrygdede 65- og 66-åringer, har AFP-pensjonistene (selvsagt) bedre helse, høyere utdannelse, høyere lønnsinntekt fra siste jobb, har flere år i yrkeslivet etter fylte 50 år og har oftere vært ansatt i offentlig sektor.

5.2 Andre veier ut fra arbeidslivet

6. Det finnes mange veier ut fra arbeidslivet på tross av (eller kanskje som følge av) at det ikke finnes en allmenn førtidspensjonsordning i Norge i dag. De fleste eldre arbeidstakere kan benytte seg av en rekke alternative ordninger for å få til tidlig avgang. Likevel er overgangen fra lønnet arbeid til alderspensjon fortsatt den vanligste veien ut av yrkeslivet for eldre arbeidstakere i Norge i dag.
7. Den årlige tilgangen av uførepensjonister blant de eldre er blitt redusert de siste tre årene. Dette skyldes sannsynligvis i første rekke innskrenkninger i regelverket for uføretrygd, som begrenser tilgang blant visse grupper. Hvis AFP har spilt en viss rolle som et alternativ for dem som ellers ville ha søkt uføretrygd, gjelder det sannsynligvis for et mindretall av eldre arbeidstakere. For det første har ikke alle tilgang til AFP, og for det andre rekrutterer AFP hovedsakelig fra en annen gruppe eldre arbeidstakere.

8. Ikke alle har tilgang til tidligpensjon, og visse grupper har bedre tilgang enn andre, blant annet ansatte i offentlig sektor, menn, og personer med høy utdannelse og/eller stillinger med tilgang til tjenstepensjon. Likevel rapporterer så mange som halvparten av eldre lønnstakere at de kan forlate arbeidsplassen med hjelp av en eller en annen førtidspensjonsordning, hvis de vil. Behovet for førtidspensjonering synes i stor grad å være dekket.

5.3 Slutter de eldre fordi de vil eller fordi de må?

9. På spørsmålet om hvorvidt utstøtning forekommer, det vil si at eldre blir presset ut av arbeidslivet på grunn av nedbemanning, gis det ikke et entydig svar fra materialet som er lagt fram i denne rapporten. AFP brukes oftere av bedrifter i en nedbemanningssituasjon. Ufrivillig utgang finnes, men svært få eldre arbeidstakere forteller at de måtte gå av fordi de opplevde press fra arbeidsgiveren eller medarbeidere.
10. Arbeidsledigheten er, derimot, forholdsvis høy blant eldre arbeidstakere og har steget dramatisk de tre siste årene. Flere enn én av seks av tidligpensjonistene i utvalget gikk over til arbeidsledighetstrygd i perioden 1990 til 1993. I vår undersøkelse oppgir forholdsvis mange at hovedårsaken til at de gikk av, var at stillingen ble fjernet eller bedriften nedlagt.
11. Men det er først og fremst helse som har betydning for en arbeidstakers beslutning om å gå av tidlig eller fortsette fram til ordinær pensjonsalder, et forhold som politikerne har få muligheter til å påvirke. De fleste som slutter å arbeide før pensjonsalderen, oppgir dårlig helse som hovedgrunn. De fleste som planlegger å fortsette, har god helse og trives godt på jobben. De som er syke

går av med uføretrygd, men i mindre grad enn ventet. Bare 12 prosent av de eldre som var i arbeid i 1990, hadde gått over til uføretrygd da de ble intervjuet i 1993.

12. Enkelte bedrifter utnytter trygdesystemet for å «kvitte seg» med overflødige eldre. Våre resultater tyder imidlertid på at dette er et meget sjeldent fenomen. Bare en håndfull av pensjonistene i utvalget rapporterer at de mottok arbeidsledighet kombinert med gavepensjon, og enda færre rapporterer at de har en kombinasjon av uføretrygd og gavepensjon.

Hvor mange som bruker AFP eller andre tidligpensjonsordninger, hvem de er og når de går av, er avhengig av mange forhold: kvaliteten og tilgjengeligheten på tidligpensjonsordningene, demografiske og økonomiske forhold, endringer i arbeidsmarkedet, kulturelt bestemte normer og verdier og sist, men ikke minst, personens egen situasjon og atferd. En forståelse av samspillet mellom alle disse faktorene er derfor avgjørende for å utvikle en fornuftig politikk når det gjelder pensjonering.

1. *Handwritten text, possibly a signature or name, is present but illegible.*

Litteratur

Anderson, Kathryn H., Richard V. Burkhauser og Joseph F. Quinn (1986), «Do retirement Dreams Come True? The Effects of Unanticipated Events om Retirement Plans.» *Industrial and Labour Relations Review* Vol 39 No. 4

Bazolli, Gloria J. (1985), «The Early Retirement Decision: New Empirical Evidence in the Influence of Health.» *Journal of Human Resources* Vol. 20:2:214–34

Breslow, Jon A. and Morton Stelener (1985), «The Effect of Health on the Labour Force Behavior of Elderly Men in Canada.» *Journal of Human Resources* Vol. 22:4:490–517

Burkhauser, Richard V. (1979), «The Pension Acceptance decision of Older Workers.» *Journal of Human Resources* Vol. 14:1:63–75

Dahl, Svenn-Åge og Tom Colbjørnsen (1991), «Trygdens virkning på bedrifters nedbemanning». I: Aksel Hatland, red., *Trygd som forjent?* Oslo: Ad Notam

Engelstad, Harald (1991), «Pensjonering i staten.» *Aldring & Eldre* 2

Engelstad, Harald (1991), «Valgets kval? Invalidepensjon eller førtidspensjon?» *Aldring & Eldre* 3

Hagen, Kåre og Jon Eivind Kolberg (1991), «The Rise of Disemployment». I: Øyvind Kolberg, red., *Between Work and Social Citizenship*, London: M.E. Sharp Inc.

Halvorsen, Knut (1989), «Førtidspensjon – samspill mellom yrkesbasert og offentlig velferd.» *Plan og arbeid* 2

Halvorsen, Knut (1992), *Those who cannot have what they want, must want what they can have*. NKSJ-notat nr. 92:1, Oslo: Norges kommunal- og sosialhøgskole

Halvorsen, Knut (1991), «Førtidspensjonering. Et samspill mellom yrkesbasert og offentlig velferd ved tidlig yrkesavgang». I: Aksel Hatland, red., *Trygd som fortjent?* Oslo: Ad Notam

Halvorsen, Knut og Asbjørn Johannessen (1991), *Når bedriften ikke har bruk for deg lenger, Førtidspensjonering som individuell velferd, personalpolitikk og sosialpolitikk*. NKSH-rapport nr. 91:2. Oslo: Norges kommunal og sosialhøyskole

Hippe, Jon M. og Axel W. Pedersen (1991), *Førtidspensjon i private bedrifter*. FAFO-arbeidsnotat. Oslo: FAFO

Hippe, Jon M. og Axel West Pedersen (1992), *Når jobben betaler. En analyse av velferdsordninger i arbeidsmarkedet*. FAFO-rapport nr. 136. Oslo: FAFO

Innst. S. nr. 49 (1992–93) Innstilling fra forbruker- og administrasjonskomiteen om forslag til stortingsrepresentant Inger-Marie Ytterhorn om å tillate pensjonering i private tjenestepensjonsordninger fra fylte 60 år

Johannesen, Asbjørn (1990), *Førtidspensjonering i det post-industrielle samfunn. En presentasjon av forskning om førtidspensjonering*. NKSH-notat 90:1. Oslo: Norges kommunal- og sosialhøyskole

Johannessen, Asbjørn (1991), «Hvordan oppleves det å bli førtidspensjonert?» I: Aksel Hatland, red., *Trygd som fortjent?* Oslo: Ad Notam

Kolberg, Eivind (1991), «En empirisk prøving av utstøttingsmodellen». I: Aksel Hatland, red., *Trygd som fortjent?* Oslo: Ad Notam

Laczko, Frank (1987), «Discouragement.» *Unemployment Bulletin*. Issue 24

Laczko, Frank, Angela Dale, Sara Arbers og Gilbert G. Nigel (1988), «Early Retirement in a Period of High Unemployment.» *Journal of Social Policy*. Vol. 17 Part 3, July

Merrilees, William J. (1982), «The Mass Exodus of Older Males From the Labour Force: An Exploratory Analysis.» *Australian Bulletin of Labour* Vol. 8

McGoldrick Ann og Cary L. Cooper (1980), «Voluntary early retirement – taking the decision.» *Employment Gazette*

NOU 1993:11 Mindre til overføringer – mer sysselsetting

Olsen, Henning (1985), *På etterløn*. København: Socialforskningsinstituttet pjece 16

Olsen, Henning (1986), «Er etterlønsmodtagerne udstødte?» *Samfundsøkonomen* nr. 4

Palmore, Erdman B. et.al. (1985), *Retirement – Causes and Consequences*. New York: Springer Publishing Company

Parker, Stanley (1980), *Older Workers and Retirement*. London: Office of Population Censuses and Surveys

Quinn, Joseph F. (1977), «The Microeconomic Determinants of Early Retirement. A Cross Section View of White Married Men.» *Journal of Human Resources*

Seip, Åsmund Arup (1990), *Personalpolitikk for eldre arbeidstakere. Utviklingstrekk og muligheter*. FAFO-arbeidsnotat. Oslo: FAFO

Statistisk sentralbyrå (1993), *Dokumentasjonsrapport. Prosjekt: Eldre arbeidstakeres utgang av arbeidslivet, seleksjon for intervjuundersøkelser*

St.meld. nr. 2 (1992–93) Revidert nasjonalbudsjett 1993

St.meld. nr. 4 (1992–93) Langtidsprogrammet 1994–1997

Stokke, Liv Jorunn (1993), *Uførepensjonistar i offentlig sektor*. FAFO-rapport 153. Oslo: FAFO

Waldrop, Anne (1992), *Før vi vet ordet av det. En analyse av personalpolitiske tiltak for eldre arbeidstakere*. FAFO-rapport nr. 133. Oslo: FAFO

Walker, Alan (1982), «The Social Consequences of Early Retirement.» *Political Quarterly* 53

Walker, Alan (1985), «Policies for Sharing the Job Shortage: Reducing or Redisturbing Unemployment?» I: Rudolf Klein og Michell O'Higgins, eds., *The Future of Welfare*. Basil Blackwell

Westergaard John, Iain Noble og Alan Walker (1989), *After Redundancy – The Experience of Ecomomic Insecurity*. Cambridge: Polity Press

Ørsal, Gro (1993), «Luksuspensjonist eller luksusledig – staten betaler!» *Sosial Trygd 2*

Øverby, Einar (1988), «Jakten på det «private». Spenningen mellom privat og offentlig styring i pensjonssektoren». I: Hanne Bogen og Ove Langeland, red., *Offentlig eller privat?* FAFO-rapport nr. 78. Oslo: FAFO

Øverby, Einar (1990), *God tjenstepensjon eller høy lønn? En analyse av «private» pensjoner i Norge*. INAS-rapport. Oslo: INAS

Øverby, Einar (1991), *Offentlige og private pensjoner i Norden. En analyse av deres framvekst og samfunnsøkonomiske konsekvenser*. INAS-rapport 91:10. Oslo: INAS

Vedlegg 1 Tabeller

Tabell 1 Antall sysselsatte lønnstakere i prosent av alle personer i hver aldersgruppe fra 60 til 66 år. Årsgjennomsnitt 1989, 1990, 1991 og 1992.

	Menn				Kvinner			
	1989	1990	1991	1992	1989	1990	1991	1992
60 år	59,1	55,0	57,9	57,9	40,9	50,0	47,3	47,4
61 år	55,6	54,5	52,3	50,0	55,6	40,9	47,8	45,0
62 år	55,6	52,9	52,3	47,4	44,4	52,9	40,0	40,1
63 år	50,0	44,4	42,1	47,4	44,4	38,9	35,0	31,6
64 år	45,0	42,1	33,3	42,1	30,0	36,8	33,3	35,0
65 år	40,9	33,3	40,0	31,6	31,8	23,8	25,0	27,8
66 år	31,6	28,6	26,3	25,0	26,3	28,6	23,8	15,7

Kilde: Egne beregninger på bakgrunn av SSBs kvartalsvise grunntabeller fra arbeidskraftsundersøkelsen (AKU), årsgjennomsnittet 1989, 1990, 1991 og 1992.

Tabell 2 Antall registrerte ledige etter kjønn og alder, desember 1989, 1990, 1991 og 1992.

	Menn				Kvinner			
	1989	1990	1991	1992	1989	1990	1991	1992
62 år	401	379	540	749	193	203	276	322
63 år	652	591	712	981	222	209	303	409
64 år	673	781	880	1018	247	294	281	425
65 år	762	726	928	1040	275	287	365	397
66 år	751	773	795	1018	258	316	342	419

Kilde: Spesialutkjøring fra Arbeidsdirektoratets statistikk over antall registrerte ledige.

Tabell 3 Antall personer i arbeidsstyrke i aldersgruppen 62–67 år i 1989, 1990, 1991 og 1992. AKU-tall. Årsgjennomsnitt

	Menn				Kvinner			
	1989	1990	1991	1992	1989	1990	1991	1992
Ialt	113600	1115000	1095000	1090000	913000	915000	914000	914000
60 år	17000	14000	14000	14000	10000	11000	10000	10000
61 år	12000	15000	15000	12000	11000	10000	12000	10000
62 år	12000	12000	13000	12000	9000	10000	9000	10000
63 år	11000	9000	11000	11000	9000	8000	9000	7000
64 år	11000	10000	9000	10000	7000	8000	7000	8000
65 år	11000	10000	10000	8000	8000	6000	6000	6000
66 år	8000	9000	6000	7000	6000	6000	5000	4000

Kilde: AKUs grunntabeller for 1989, 1990, 1991 og 1992, SSB.

Tabell 4 Tilgang av uførepensjonister etter alder (60–67 år) og kjønn 1988, 1989, 1990, 1991 og 1992.

	Menn					Kvinner				
	1988	1989	1990	1991	1992	1988	1989	1990	1991	1992
60 år	723	748	773	684	551	721	693	659	565	405
61 år	910	858	871	745	655	734	735	646	620	456
62 år	957	906	873	744	719	838	749	704	607	490
63 år	1010	1010	877	891	726	838	800	670	597	529
64 år	1150	1180	1037	894	770	906	867	794	649	546
65 år	1251	1341	1186	1007	807	967	937	821	713	577
66 år	1224	1380	1171	877	757	883	874	754	647	548

Kilde: Rikstrygdeverket

Tabell 5 En beskrivelse av førtidspensjonistene. Hvilke grupper er overrepresentert blant førtidspensjonistene? (N = 1254)

Trekk	Andel førtids- pensjonerte	Differanse i prosentpoeng
Kjønn		
Kvinner	26,0	-5,5
Menn	36,1	4,6
Alder		
61 år	18,3	-13,2
62 år	18,9	-12,6
63 år	31,9	0,4
64 år	31,6	0,1
65 år	35,7	4,2
66 år	57,8	26,3
Landsdel		
Akershus og Oslo	26,5	-5,0
Østlandet ellers	36,5	5,0
Agder/Rogaland	32,4	0,9
Vestlandet	24,4	-7,1
Trøndelag	36,4	4,9
Nord-Norge	34,7	3,2
Grunnutdanning		
7-årig folkeskole	36,6	5,1
1-årig framhaldsskole	26,5	5,0
2-årig framhaldsskole	23,3	-8,2
9-årig grunnskole\real\middelskole	31,7	0,2
Folkehøyskole	31,1	-0,4
Artium eller mer	24,7	-6,8

Arbeidstid - antall timer i uken		
i sist\åværende jobb		
1–29 timer	29,7	-1,8
30–36 timer	29,3	-2,2
37 timer eller mer	32,2	0,7
Organisert i LO	36,7	5,2
Trivsel på sist\åværende arbeidsplass		
Svært dårlig	35,3	3,8
Sånn passe	33,3	1,8
Ganske godt	28,7	-2,8
Svært godt	31,5	0,0
Sektor		
Privat	36,5	5,0
Offentlig	25,6	-5,9
Årsinntekt (brutto)		
Under 111 000	27,2	-4,3
112 000 – 158 000	36,8	5,3
159 000 – 190 000	35,3	0,2
Over 190 000	27,3	-4,2
Antall yrkesaktive år etter fylte 50		
1 – 9 år	52,4	20,9
10 – 14 år	31,0	-0,5
15 – 17 år	30,8	-0,7
Sivilstand		
Ugift	25,4	-6,1
Gift\samboende	32,2	0,7
Før gift	27,8	-3,7
Egen helse i forhold til andre på samme alder		
Mye verre	74,6	43,1
Litt verre	49,1	17,6
Omtrent det samme	27,2	-4,3
Litt bedre	20,4	-11,1
Mye bedre	18,7	-12,8
Ektefelles\samboers helse i forhold til andre på samme alder		
Mye verre	33,3	1,8
Litt verre	38,0	6,5
Omtrent det samme	32,2	0,7
Litt bedre	25,7	-5,8
Mye bedre	26,8	-4,7

Kilde: Undersøkelse av et utvalg av eldre arbeidstakere, 1990–1993

Tabell 6 Forskjeller mellom AFP-pensjonister og andre pensjonerte 65–66-åringer.

	AFP- pensj.	Uføre- trygdet	Arb. led.	Andre førtids- pensj.	Gj.sn. for alle
Kvinner	36,8	44,4	27,3	41,7	39,8
7-årig folkeskole	47,4	55,6	70,0	37,5	48,1
Artium	21,1	11,1	10,0	25,0	18,8
Helse sammenlignet med andre på samme alderen					
Mye\litt verre	28,1	72,7	30,0	28,9	40,4
Det samme	36,8	22,7	20,0	33,3	31,4
Litt\mye bedre	35,1	4,6	50,0	37,8	28,2
Hovedgrunnen til at en ble pensjonert					
Egen helse	31,6	93,2		30,4	46,5
Ektefelles helse	1,8				0,6
Sliten	17,5	4,5		15,2	12,1
Ønsker mer fritid	19,3			15,2	11,5
Trivdes ikke på jobb		2,3			0,6
Følte press fra arb.giv. å gå av				2,2	0,6
Følte press fra koll. å gå av	1,8				0,6
En yngre person trengte jobben mer	7,0			2,2	3,2
Ville ha mistet jobben likevel	5,3		80,0	8,7	9,2
Andre grunner	15,8		20,0	26,1	14,2
Trivsel på siste arbeidsplass					
Ikke\svært dårlig	1,8	4,6			1,9
Sånn passe	10,5	13,6	30,0	15,2	14,0
Ganske\svært godt	87,7	81,8	70,0	84,7	84,1
Sivilstand					
Gift\samboende	80,7	77,3	60,0	80,4	78,3
Ugift	8,8	4,5	10,0	2,2	5,7
Før gift	10,5	18,2	30,0	17,4	15,9
Sektor					
Offentlig	63,2	29,5	0,0	39,1	42,7
Privat	36,8	70,5	100,0	60,9	57,3

Årsinntekt fra siste arbeidsplass					
Under 111 000	17,0	25,6	11,1	13,6	18,1
111 000–158 000	15,1	32,6	22,2	20,5	22,1
160 000–190 000	28,3	20,9	44,4	27,3	26,8
Over 190 000	39,6	20,9	22,2	38,6	32,9
Organisert i LO	66,7	60,0	61,4	39,1	56,7
Økonomien sammenlignet med yrkesaktiv perioden					
Verre	54,4	59,1	40,0	44,4	52,0
Det samme	43,9	34,1	60,0	51,1	44,2
Bedre	1,8	6,8	0,0	4,4	3,9
Antall yrkesaktive år etter fylte 50					
10 – 14 år	24,6	63,6	60,0	39,1	42,0
15 – 17 år	75,4	36,4	40,0	60,9	58,0

Kilde: (se forrige tabell)

Vedlegg 2 Anslag

Tabell 1 Anslag for bestand, bruksrate, tilgang og løpende AFP-pensjoner i privat sektor ved nedre aldersgrense 64 år, med utgangspunkt i bestandsanslag for 1992. ¹⁾

Alderstrinn	Bestand ²⁾	Tilgang	Bruksrate-prosent	Totale antall løpende pensjoner
I dag				
66 år	1650	320*	19	
65 år	2200	550*	25	
Totalt		870		1400
Anslag I ³⁾				
66 år	1400	140	10	
65 år	1660	250	15	
64 år	2700	540	20	
Totalt		930		2260
Anslag II ⁴⁾				
66 år	1295	130	10	
65 år	1525	230	15	
64 år	2700	675	25	
Totalt		1035		2615
Anslag III ⁵⁾				
66 år	1110	170	15	
65 år	1390	280	20	
64 år	2700	810	30	
Totalt		1260		3160

Kilder: Egne anslag og beregninger på bakgrunn av tall fra Rikstrygdeverket, NHO og TBL.

* Tilgangstall for 1992.

1) Vi har ikke tatt eksplisitt hensyn til avgang som følge av bruk av andre ordninger eller naturlig avgang (dødsfall), selv om dette indirekte tas hensyn til ved beregning av bestandsanslagene for 65-åringene (se fotnote 2).

2) Beregnet antallet funksjonærer på 63, 64 og 65 år pr. 1. september 1991 i LO/NHO-området, hhv. 863, 768 og 573 funksjonærer (omregnet i andel utgjør de henholdsvis 0.58 pst 64-åring, 0.51 pst 65-åring og 0.38 pst 66-åring, under forutsetning av 150 000 funksjonærer).

NHO har ikke tall for antallet arbeidere fordelt etter alder. Med utgangspunkt i andelen arbeidere i alderen 63 til 65 år i Teknologibedriftenes

Landsforenings medlemsbedrifter 4. kvartal 1992 kan vi imidlertid anslå andelen arbeidere i hele LO/NHO-området. Andelene var hhv. 0,75 prosent for 63-åringene, 0,58 prosent for 64-åringene og 0,42 prosent for 65-åringene. Forutsetter vi at det totale antall arbeidere i LO/NHO-området er 250 000 får vi 1875 63-åringer, 1450 64-åringer og 1050 65-åringer.

Bestandsanslagene for 65-åringene i anslag I, II og III er beregnet ved å ta bestand for 65-åringene i dag minus tilgang av AFP-brukere blant 64-åringene, og bestandsanslagene for 66-åringene ved å trekke tilgangen av AFP-brukere blant 65-åringene fra bestandsanslaget for 65-åringene. Tanken er at en på den måten tar noe mer hensyn til tilgang til avgang på andre ordninger ved overgang fra 64 til 65 år.

3) Her antar vi at den totale tilgang av AFP-brukere blir tilnærmet den samme som ved nedre aldersgrense på 65 år, og at flertallet går av ved fylte 64 år.

4) Her antar vi at bruksraten for 64-åringene er tilnærmet den samme som blant 65-åringene. Gitt at antallet som ønsker å gå av i hvert årskull ikke endrer seg vesentlig ved redusert nedre aldersgrense, vil vi forutsette en reduksjon i tilgangen av 65-åringer til 250 og en reduksjon i tilgangen av 66-åringene til 130 (dvs. bruksrate på hhv. 15 og 10 prosent)

5) Her antar vi at bruksraten ligger noe høyere generelt sett enn i de to foregående eksempler, i det vi antar en viss økning i AFP-bruk som følge av innføringen av sluttvederlaget og antatt høyere bruk blant 64-, 65- og 66-åringene som følge av høyere bruksrate blant de med tjenestepensjon (hhv. 15 prosent for 66-åringene og 20 prosent for 66-åringene og 30 for 66-åringene).

Tabell 2 Anslag på framtidig bruk av AFP med utgangspunkt i noe andre forutsetninger enn i tabell 1. Antall 64–66-åringer som har tilgang til AFP 1993–1997. Anslag basert på antall født 1926–1928, antall yrkesaktive 64–66-åringer, antall som jobber i privat sektor og antall som jobber i NHO/LO-bedrifter.

	I Antall 64–66- åringer	II Antall yrkes- aktive	III Antall ansatt i privat sektor	IV Antall heltids- ansatte NHO/LO- området	V Antall heltids- ansatte NHO/LO- området som tjener mindre enn 300 000
Menn					
1993	36 796	21 164	16 106	4 058	3 733
1994	56 041	30 844	23 472	5 915	5 441
1995	55 922	30 750	23 400	5 897	5 425
1996	55 976	30 768	23 414	5 900	5 428
1997	54 674	30 034	22 859	5 760	5 299
Kvinner					
1993	39 802	16 320	7 996	1 079	1 025
1994	59 154	22 659	11 103	1 499	1 424
1995	58 611	22 474	11 012	1 486	1 412
1996	58 411	22 365	10 959	1 479	1 405
1997	56 497	21 596	10 582	1 428	1 357

Forklaringer:

Kolonne I.

Folkemengde etter kjønn og alder per 1. jan. 1992 (Befolkningsstatistikk, februar 1992). Summen er mindre i 1993 for alle kolonnene fordi 64-åringer er ikke tatt med i beregningene. Fra oktober 1993 er aldersgrensen for AFP satt ned fra 65 til 64 år.

Kolonne II.

Andel yrkesaktive 64–66-åringer er beregnet på basis av tall hentet fra Arbeidskraftundersøkelsen, publisert i NOU 1990: 17. Andel yrkesaktiv menn og kvinner er konstante for alle årene:

Prosent yrkesaktive 64–66-åringer, 1987.

	Menn	Kvinner
64 år	.60	.42
65 år	.55	.40
66 år	.50	.33

Kolonne III.

Andel yrkesaktive eldre arbeidstakere i privat sektor er beregnet på basis av tall hentet fra Arbeidskraftundersøkelsen, 1993. 76.1 prosent av menn i denne aldersgruppen er ansatt i privat sektor, og 49.0 prosent av kvinnene. Disse prosenttallene er konstante for alle årene i tabellen.

Kolonne IV.

Estimert antall 64- til 66-åringer som er ansatt i bedrifter innen NHO/LO området og som er heltidsansatte. Anslagene er beregnet slik: Omtrent 30 prosent av alle arbeidstakere i privat sektor (ikke selvstendige næringsdrivende) er ansatt i NHO/LO området (Statistisk Årbok 1991). Denne prosenten er konstant for alle årene og for begge kjønn. Ca. .84 av menn ansatte i privat sektor er heltidsansatte, og .45 av kvinnene (Arbeidskraftundersøkelsen, 1993).

Kolonne V.

Andel heltidsansatte kvinner som tjener mer enn kr. 300.000 er estimert på .08, og tilsvarende andel for menn er estimert på .05. (Basert på lønnsstatistikk hentet fra NHO for 64-66-åringer (NHO, 1993).

Tabell 3 Framtidig bruk av AFP. Anslag på antall 64–66-åringer som blir uføretrygdet eller tar ut AFP i årene 1989 til 1997 ved AFP-bruksrate=.30. Etter kjønn. Noe andre forutsetninger enn i tabell 1

	I	II		III		IV
	Antall potensielle AFP-brukere	%	Antall	%	Antall	Antall ut av arbeidslivet
Menn						
1989–1992					3 826	
1993	3 733	0,10	373	0,30	1 008	1 381
1994	4 060	0,09	365	0,30	1 109	1 473
1995	5 425	0,08	316	0,30	1 533	1 849
1996	5 428	0,07	251	0,30	1 533	1 804
1997	5 299	0,06	209	0,30	1 527	1 736
1989–1997					10 536	
Kvinner						
1989–1992					532	
1993	1 025	0,12	123	0,30	207	394
1994	1 424	0,11	113	0,30	393	506
1995	1 412	0,10	91	0,30	396	487
1996	1 405	0,09	83	0,30	397	480
1997	1 357	0,08	70	0,30	386	456
1989–1997					2 311	
Sum menn og kvinner 1989–1997					12 847*	

Forklaringer:

Kolonne I.

Disse tallene er basert på antall personer i de relevante årskullene, estimert prosent som er yrkesaktive etter kjønn og alder, estimert prosent som jobber i privat sektor og estimert prosent heltidsansatte som tjener mindre enn kr. 300 000 i bedrifter i NHO/MO-området. (Se tabell 2.) Antallet potensielle AFP-brukere er mindre for 1993 enn for senere år, fordi 64-åringer ikke er tatt med. Fra oktober 1993 får 64-åringer så vel som 65- og 66-åringer ta ut AFP.

Kolonne II.

Anslag over 64–66-åringer som blir uføretrygdet. Utgangspunktet for disse anslagene er statistikk over tilgang til uføretrygd blant denne aldersgruppen i 1992. Ved slutten av 1992 var det 1671 kvinner og 2334 menn blant 64–66-åringer som ble uføretrygdet, altså omtrent 10 prosent av de yrkesaktive. Andelen som kommer til å bli uføretrygdet, reduseres hvert år, som tabellen viser. Denne utviklingen skyldes innskrenkninger i tilgang til uføretrygd og stabil tilgang til AFP.

Kolonne III.

Prosent av 64-66-åringene som kunne gå ut på AFP blant potensielle brukere er gitt i denne tabellen som .30. Dette betraktes som minimum bruk av AFP. Nye AFP-søkere for år (t) er beregnet som følgende:

(antall mannlige AFP-brukere for år (t))=(antall potensielle mannlige brukere for år (t)) - (antall mannlige AFP-brukere og uføretrygdet for år (t-1) - antall uføretrygdet for år (t)) x (.30).

* Det er trolig at færre 64-åringene vil ta ut AFP enn eldre arbeidstakere. Summen AFP-pensjonister, gitt at 64-åringene har en AFP rate=.20 istedenfor .30, ville være 11.029, altså 14 prosent mindre.

Vedlegg 3 Regelverket

Kort om regelverket i de ulike førtids- og tidligpensjonsordningene som behandles i kapittel 3.

Uførepensjon

Uførepensjon er en løpende kontantytelse, som har til formål å dekke utgifter til livsopphold. Uførepensjon kan gis til personer mellom 16 og 67 år som på grunn av sin sykdom, skade eller lyte har fått sin ervervsevne varig nedsatt med minst 50 prosent.

Tidligere kunne uførepensjon tilstås personer over 64 år på grunnlag av diagnosen «alderssvækkelse». Denne bestemmelsen ble fjernet i 1990. Stortingets hovedbegrunnelse for å fjerne denne bestemmelsen i folketrygdloven var nettopp innføringen av AFP-ordningen. Selv om diagnosen «alderssvækkelse» sjelden ble brukt som primærdiagnose, er det rimelig å anta at den hadde betydning både for hvordan legene og trygdeetaten behandlet søknader om uførepensjon for personer over 64 år.

For å ha rett til uførepensjon, må en som hovedregel ha vært sykemeldt i minst ett år. Det stilles også krav om at attføring er prøvd, eventuelt at hensiktsmessigheten av attføring er avklart.

Uførepensjonen består av grunnpensjon, tilleggspensjon og/eller særtillegg og eventuelle forsørgertillegg. I prinsippet skal en uførepensjonist få en pensjon på størrelse med den pensjon han ville fått som alderspensjonist hvis han ikke hadde blitt ufør. Det medregnes trygdetid og framtidig pensjonspoeng fram til og med det år vedkommende fyller 66 år. Framtidige pensjonspoeng fastsettes på grunnlag av inntekt før uførheten inntrådte. For øvrig beregnes grunnpensjon og tilleggspensjon som ved alderspensjon. Uføregraden, som er den prosentvise reduksjon i inntektsevne/arbeidsevne, inngår som en faktor ved beregning av uførepensjonen.

I tillegg kan det ytes hjelpestønad eller grunnstønad.¹ Det ytes også forsørgingstillegg (1 G eller 3/4 G). Barnetillegg ytes til den som forsørger barn under 18 år, og beløper seg inntil 1/4 G. Forsørgertilleggene er inntektsprøvd.

Dagpenger

For å få rett til dagpenger må en være uforskyldt arbeidsledig og stå tilknyttet arbeidsformidlingen som reell arbeidssøker, og inntekt sist kalenderår må minst tilsvare 75 prosent av folketrygdens grunnbeløp på søknadstidspunktet.

Dagpengesatsen beregnes på grunnlag av arbeidsinntekt, inkludert dagpenger, sykepenger og fødselspenger (inkl. omsorgspenger ved adopsjon) opp til 6 G (G=grunnbeløpet i folketrygden). Stønadssatsen er to promille per dag 6 dager hver uke. Videre er det et ferietillegg på 9,5 prosent av utbetalt stønad for personer som har hevet dagpenger i mer enn 8 uker av opptjeningsåret etter ferieloven. Ledighetstrygden gir en ytelse tilsvarende 80 prosent av inntekt opp til 6 G (inkl. feriepengene), og ca. 68 prosent før skatt opp til 6 G. I tillegg gis det et forsørgertillegg på 12 kroner per barn per dag for stønadstilfeller som varer ut over 26 uker.

Personer som har tatt ut maksimal stønadstid på 80 uker, og kommer tilbake for en ny periode innen et år, sikres minst 90 prosent av den grunnsats vedkommende hadde ved avslutningen av første periode.

Under hele ledighetsperioder fortsetter den arbeidsledige å opparbeide pensjonspoeng i folketrygden av ledighetstrygden, og mister dermed ikke rettigheter i forhold til alderspensjonen, forutsatt at de har de 20 beste inntektsårene bak seg.

Stønadstidas maksimale lengde er 2 x 80 uker, med et opphør på 13 uker mellom stønadsperiodene. På visse vilkår kan den ledige også tilstå stønad i opphørsperioden på 13 uker, dersom det ikke er gitt tilbud om arbeid eller tiltak. Fra fylte 64 år kan en få dagpenger helt fram til fylte 67 år.

¹ Hjelpestønad ytes der det på grunn av uførhet er store tilsyns-/pleiebehov i hjemmet. Grunnstønad innvilges dersom uførheten medfører betydelige ekstrautgifter.

Tjenestepensjon

For at private bedrifter skal oppnå skattefradrag for sine tjenestepensjonsordninger må de følge forskrifter utstedt av sosialdepartementet, gitt i medhold av skattelovens § 44 (pensjonsreglene)², noe som i dag medfører en aldersgrense på 67 år etter hovedregelen med enkelte unntak.

Særaldersgrense for uttak av tjenestepensjon finnes for flypiloter (55 år), flybesetningsmedlemmer unntatt piloter (60 år), yrkessjåfører (62 år), sykepleiere, bergverksarbeidere under dagen, kranførere, førere av gravmaskiner og bulldosere, yrkesakkvisitører i forsikring, reisende selgere, rengjeterne, ansatte på faste oljeinstallasjoner og sjåførlærer (65 år).

Stortinget har bedt regjeringen om at det foretas endringer i «reglene» slik at det blir gitt adgang til å gå av ved fylte 65 år.³ I sin begrunnelse la Stortinget vekt på «*at det gjennom innføringen av Avtalefestet Pensjon er oppstått en urimelighet ved at man i disse ordningene har en mulighet til å pensjonere seg ved 65 år*». Stortingsvedtaket er ennå ikke effektivert. I revidert nasjonal budsjett (St.meld. nr. 2 1992–93) varsler Regjeringen ytterligere utredninger før endelig effektivert.

«Reglene» er forholdsvis stramme når det gjelder avgrensning av personkrets, pensjonsalder og kravene til finansiell uavhengighet for pensjonskassen. Ordningen skal i prinsippet omfatte alle ansatte. Bortsett fra prinsippet om proporsjonalitet mellom lønnsinntekt og pensjon (brutto), samt taket på den pensjongivende inntekt ved 12 G, er det ingen bestemmelser som regulerer størrelsen på de pensjonene som kan, og skal, sikre en i en privat tjenestepensjonsordning.

Hele 91 prosent av de private pensjonsordningene tilbyr invalide- eller uførepensjonering.

² «regler om private tjenestepensjonsordninger og om egen pensjonsforsikring», Oslo (1985 og senere).

³ Jf. dokument nr. 8: 33 (1991–92).

Sykepenger

Sykepenger til arbeidstakere ytes med 100 prosent lønnskompensasjon inntil inntekter på 6 G (tilsvarende 219.000 per 31.12.1992). Arbeidsgiveren betaler sykepenger de to første ukene av sykemeldingsperioden, og folketrygden betaler deretter inntil 50 uker.

For å få sykepenger fra folketrygden kreves det erklæring fra lege. Det kreves utvidet legeerklæring (sykemelding to ved sykefravær utover 8 uker). Denne erklæringen skal inneholde en vurdering av vedkommendes muligheter for å bli arbeidsfør igjen, og danner grunnlag for det videre behandlingsopplegg.

Attføring

Attføringsytelsene regnes som en overgangsyttelse som blant annet settes inn for å hindre den enkelte i å havne i en permanent rolle som mottaker av uførepensjon.

Etter folketrygdloven ytes attføringspenger under medisinsk behandling med utsikt til bedring av funksjonsevnen. Attføringspenger gis også i den tida en person gjennomgår yrkesrettet attføring. Attføringspenger i ventetid gis i påvente av uførepensjon etter endt attføring, under venting på at yrkesmessig attføring kan starte, under venteperioden som kan oppstå under attføring, samt i påvente av arbeid etter endt attføring.

Attføringspengene svarer til uførepensjon, og består av grunnpensjon, tilleggpensjon og evt. forsørgertillegg. Særtilllegg ytes ikke. I tillegg kan det også gis attføringshjelp (tilskudd til opplæring, dekning av nødvendige utgifter til skyss og hjelpemidler m.v. i arbeidssammenheng og i forbindelse med daglige gjøremål).

Det har tidligere ikke vært noen maksimal varighet for attføringspengene. Ytelsene faller bort når yrkesrettet attføring eller medisinsk behandling opphører. I Ot.prp. nr. 39 (1992–93) er det imidlertid foreslått å begrense stønadperioden for attføring under medisinsk behandling til ett år, med mulighet for unntak i spesielle tilfeller. Tildeling av sykepenger er medisinsk betinget, og fordrer som hovedregel at

vedkommende er helt arbeidsufør på grunn av sykdom eller at vedkommende ikke kan være i arbeid på grunn av pågående behandling.

Vedlegg 4 Utvalg, frafall og spørreskjema

Utvalget ble hentet fra Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) 1990. Personer som var født i årene 1927–31, samt de født i mai-desember 1926, som var i arbeid og ansatt i 1990 ble plukket ut. Antallet etter ajourføring ble 1525. Av disse var det 136 som ikke ble intervjuet i mai 1993. Dette gir en svarprosent på 91 prosent.

Utvalget er representativt for alle arbeidstakere som var mellom 59 og 63 år gamle i 1990, altså personer som hørte til risikogruppen for tidligpensjonering gjennom AFP og andre ordninger.

Det var ingen skjevheter i data som skyldes forskjeller mellom dem som lot seg intervjuet og dem som ikke gjorde det med hensyn til kjønn, alder og region.

Som sagt, ble en meget høy svarprosent oppnådd. Motivasjon for å delta i denne undersøkelsen ble også antatt å være høy. Årsakene til frafall var:

Frafall etter årsak

Frafall i alt	Total 136	Prosent 100,0
Nekting i alt	58	42,6
Sykdom i alt	20	14,7
Ikke å treffe	44	32,4
Frafall uten kontakt	14	10,3

Vedlegg 5 Spørreskjema

INNLEDNINGSPØRSMÅL (felles for alle)

LedInn God kveld, jeg heter (INTERVJUERENS NAVN) og ringer fra Statistisk sentralbyrå. Kan jeg få snakke med (NAVNET)? Statistisk sentralbyrå gjennomfører nå en undersøkelse om eldre arbeidstakers utgang fra arbeidslivet. Vi har tidligere sendt deg et brev om dette. Resultatene av undersøkelsen vil bli brukt til å undersøke mulighetene for å legge forholdene bedre til rette for førtidspensjonering.

Vi håper at du har anledning til å svare på noen spørsmål. Vi gjør oppmerksom på at det du svarer blir registrert på datamaskin.

- 1 START INTERVJUET
- 2 FRAFALL/AVGANG
- 3 AVTALE OM NY KONTAKT (UTSETTER)

Spmla Betrakter du deg i dag hovedsakelig som yrkesaktiv, førtidspensjonist, uføretrygdet, arbeidsledig eller ingen av delene?
(HOVEDSAKELIG YRKESAKTIV = HALV STILLING ELLER MER)

- 1 Yrkesaktiv --> Spørsmål for gruppe 1, yrkesaktive
- 2 Førtidspensjonist --> Spørsmål for gruppe 2, ikke-yrkesaktive
- 3 Uføretrygdet --> Spørsmål for gruppe 2, ikke-yrkesaktive
- 4 Arbeidsledig --> Spørsmål for gruppe 2, ikke-yrkesaktive
- 5 Ingen av delene --> Intervjuet avsluttes her

GRUPPE 1: Spørsmål til yrkesaktive

Spm1b Da du ble intervjuet i SSBs Arbeidskraftundersøkelse i (MÅNED) 1990 oppga du at du arbeidet som (YRKE) i (BEDRIFT) med gjennomsnittlig arbeidstid på (TIMER) timer i uka. Stemmer dette fortsatt, eller har det skjedd endringer i din arbeidssituasjon mht arbeidsplass, stilling eller arbeidstid?

(VI SPØR OM IOs HOVEDARBEIDSFORHOLD)

- 1 Samme arbeidssituasjon som i AKU
- 2 Samme stilling og arbeidsplass som i AKU, men endret ukentlig arbeidstid
- 3 Samme arbeidsplass som i AKU, men ny stilling
- 4 Ny hovedarbeidsplass
- 5 Har blitt selvstendig næringsdrivende eller arbeider som familiemedlem i familiebedrift

(FOR DEM SOM SVARER 5 AVSLUTTES INTERVJUET HER)

(STILLES BARE DEM SOM HAR SVART 4 PÅ SPM1B)

Spm1c Hva slags virksomhet drives i denne bedriften? (EDB-ASSISTERT NÆRINGSKODING)

(STILLES BARE DEM SOM HAR SVART 4 PÅ SPM1B)

Spm1d Er bedriften du nå arbeider i personlig eid, aksjeselskap/organisasjon, kommunal, fylkeskommunal eller statlig?

- 1 Personlig eid
- 2 Aksjeselskap/organisasjon
- 3 Kommunal
- 4 Fylkeskommunal
- 5 Statlig

(STILLES BARE DEM SOM HAR SVART 3 ELLER 4 PÅ SPM1B)

Spm1e Hva er ditt yrke i din nåværende stilling? (EDB-ASSISTERT YRKESKODING)

(STILLES BARE DEM SOM HAR SVART 3 ELLER 4 PÅ SPM1B)

Spm1f Er denne stillingen en overordnet stilling, dvs arbeider andre mennesker under din ledelse eller veiledning?

- 0 nei
- 1 ja

(STILLES BARE DEM SOM HAR SVART 2, 3 ELLER 4 PÅ SPM1B)

Spm1g Hvor mange timer arbeider du pr uke?

- 1 1-29 timer
- 2 30-36 timer
- 3 37 timer eller mer

Spm2 Hvor mange år har du vært yrkesaktiv siden du fylte 50 år?

Spm3 Omtrent hvor mange steder har du vært ansatt de siste 30 årene?

- 0 Ingen steder
- 1 1 sted
- 2 2-5 steder
- 3 6-10 steder
- 4 11 eller flere

Spm4 Er du ugift, gift, samboende eller før gift?/"

- 1 Ugift
- 2 Gift
- 3 Samboer
- 4 Før gift

Spm5a Har du barnebarn?

- 1 ja
- 2 nei

(STILLES BARE DEM SOM SVARTE NEI PÅ SPM 5A)

Spm5b Har du barn? (ALLE BARN I LIVE GJELDER: STEBARN, ADOPTIVBARN, FOSTERBARN; TA OGSÅ MED BARN SOM HAR FLYTTET HJEMMEFRA)

Spm6 Hvordan trives du på arbeidsplassen din, kan du angi det på en skala fra 1 til 5 der 5 betyr svært godt og 1 betyr ikke i det hele tatt?

- 1 Ikke i det hele tatt
- 2 Svært dårlig
- 3 Sånn passe
- 4 Ganske godt
- 5 Svært godt

Spm6b Er du organisert i en fagforening i LO?

- 1 ja
- 2 nei

Spm7 Jeg skal nå nevne noen pensjonsordninger og ønsker å høre om du er medlem eller har vært medlem av dem.

	Nåværende jobb, ja/nei	Hvis ja, hva er den ordinære grensen for alderspensjon	Tidligere jobber, ja/nei
Statens pensjonkasse			
KLP (Kommunal Landspensjonskasse) eller frittstående kommunale pensjonskasser			
Tjenestepensjonsordninger i bedriften			

Spm8 Noen arbeidstakere har tilgang til pensjonsordninger som gjør det mulig for dem å slutte å arbeide før den ordinære pensjonsalderen. Har du mulighet til det på din arbeidsplass?

- 1 ja
2 nei

(STILLES BARE TIL DEM SOM HAR SVART JA PÅ SPØRSMÅL 8 OG ER ANSATT I OFFENTLIG SEKTOR (JF SPM 1D))

Spm9a Jeg skal nå nevne noen pensjonsordninger og ønsker å høre om du er medlem eller har vært medlem av dem

Vet du om () fins på arbeidsplassen din? ja/nei	Er dette et tilbud til alle ansatte eller bare noen grupper eller personer på arbeidsplassen	Hva er den nedre aldersgrensen?	Er dette et stående tilbud eller et midlertidig/engangstilbud	Har du tenkt å søke om dette tilbudet? ja/nei
AFP (avtalefestet pensjon i Statens pensjonkasse og kommunale pensjonskasser				
Ventelønn (etterlønn)				
Garantiordningen				
Andre førtidspensjonsordninger				

(STILLES BARE TIL DEM SOM HAR SVART JA PÅ SPØRSMÅL 8 OG ER ANSATT I PRIVAT SEKTOR (JF SPM 1D))

Spm9a Jeg skal nå nevne noen pensjonsordninger og ønsker å høre om du er medlem eller har vært medlem av dem

Vet du om () fins på arbeidsplassen din? ja/nei	Er dette et tilbud til alle ansatte eller bare noen grupper eller personer på arbeidsplassen	Hva er den nedre aldersgrensen?	Er dette et stående tilbud eller et midlertidig/engangs-tilbud	Har du tenkt å søke om dette tilbudet? ja/nei
AFP (avtalefestet pensjon for arbeidstakere i tariffbundne medlemsbedrifter, NHOVLO)				
"Framskutt avgang", dvs arbeidsledighetstrygd evt. kombinert med gavepensjon)				
Uføretrygd kombinert med gavepensjon				
Tjenestepensjonsordninger for enkelte yrker som tillater uttak av pensjon tidligere enn 67 år				
Bedriftsbaserte førtidspensjonsordninger for eldre arbeidstakere som finansieres i sin helhet av bedriften				
Sluttvederlag, evt. kombinert med ledighets-trygd eller uføretrygd				

Spm10 Har du planer om å slutte å arbeide før du når ordinær pensjonsalder?

- 1 ja
2 nei

(STILLES BARE TIL DEM SOM SVARER JA PÅ SPM 10)

Spes10a Når planlegger du å slutte? Oppgi året:

(STILLES BARE TIL DEM SOM SVARER JA PÅ SPM 10)

Spes10b Når planlegger du å slutte? Oppgi måneden:

Spm11 Hva er de viktigste grunnene til at du planlegger å slutte før den ordinære pensjonsalderen? Du kan oppgi inntil 3 grunner, oppgi den viktigste først. (SKRIV INNTIL 3 SVAR)

- 1 Egen helse
- 2 Ektefelles/samboers helse (hvis IO er gift/samboer)
- 3 Sliten, har lyst til å hvile
- 4 Vil ha mer fritid til å reise, være sammen med venner/familie osv
- 5 Trives ikke på jobben
- 6 Føler press fra arbeidsgiveren om å gå av tidlig
- 7 Føler press fra medarbeidere/kolleger om å gå av tidlig
- 8 Føler press fra familien om å gå av tidlig
- 9 En yngre person trenger jobben mer enn jeg
- 10 Kommer til å miste arbeidet likevel
- 11 Andre grunner

(STILLES DEM SOM SVARER 11 PÅ SPØRSMÅL 11)

Spes11 Oppgi annen grunn til at du planlegger å slutte tidlig:

Spm12 Hva er hovedgrunnen til at du vil jobbe fram til eller etter ordinær pensjonsalder? Nevn inntil 3 grunner, oppgi den viktigste først. (SKRIV INNTIL 3 SVAR):

- 1 Økonomien - kommer til å få dårligere råd som pensjonist
- 2 Har ikke tilgang til ordninger for førtidspensjonering
- 3 Vil miste pensjonspoeng i folketrygden ved tidlig slutt
- 4 Tror ikke jeg ville trives som pensjonist
- 5 Trives på jobben, vil savne jobben og medarbeider
- 6 Føler press fra arbeidsgiveren om å fortsette
- 7 Føler press fra medarbeidere/kolleger om å fortsette
- 8 Ektefelle/samboer vil at jeg skal fortsette å jobbe
- 9 Andre grunner
- 10 Veit ikke

(STILLES DEM SOM SVARER 9 PÅ SPØRSMÅL 12)

Spes12 Oppgi annen grunn til at du vil fortsette å arbeide fram til eller etter pensjonsalderen:

Spm13 Har du noen gang merket at arbeidsgiveren (bedriftsledelsen) der du jobber ønsker at du skal gå av før pensjonsalderen?

- 1 ja
- 2 nei

Spm14 Hvor sannsynlig er det at du mister arbeidet før du når pensjonsalderen? Tror du det er lite sannsynlig, ganske sannsynlig, meget sannsynlig eller helt sikkert?

- 1 Lite sannsynlig
- 2 Ganske sannsynlig
- 3 Meget sannsynlig
- 4 Helt sikkert

Spm16 Hva er din årlige bruttolønn (avrundet til nærmeste tusen kroner):

(STILLES BARE IO SOM ER GIFT/SAMBOENDE)

Spm17a Har din ektefelle/samboer lønnsinntekt?

- 1 ja
2 nei

(STILLES BARE IO SOM ER GIFT/SAMBOENDE)

Spm17b Hva er den årlige bruttolønnen til din ektefelle/samboer (avrundet til nærmeste tusen kroner):

Spm18 Nå har jeg et spørsmål om ditt kjensskap til AFP-ordningen (AFP = AVTALEFESTET PENSJON). Har du hørt om AFP-ordningen?

- 1 ja
2 nei

(STILLES BARE IO SOM SVARTE JA PÅ SPM 18)

Spm19 Hvordan hørte du om AFP-ordningen? (SKRIV INNTIL 5 TALL)

- 1 Fra arbeidsgiveren
2 Fra massemedia
3 Fra venner eller familie
4 Fra tilsendt materiale
5 Fra tillitsvalgte

Spm20a Jeg skal nå gi deg en kort beskrivelse av noen sentrale punkter i AFP-ordningen:

I Norge i dag kan de fleste 65- og 66-åringer gå av med AFP-pensjon. Pensjonsdekningen for AFP-pensjonister ligger på 60-80 prosent av den inntekten de hadde da de sluttet å arbeide, avhengig av hvor høy inntekt de hadde.

For eksempel kan en person som tjener ca 120 000 kroner i året, gå av og få ca 80 000 kroner i AFP-pensjon. En person som tjener ca 190 000 kroner i året, vil kunne gå av med ca 140 000 kroner i pensjon. Hvor stort må det årlige pensjonsbeløpet være for at dette tilbudet skal være interessant for deg? (ALLE BELØP ER BRUTTO - SVARET SKRIVES INN I HELE TUSEN KR):

Spm21 Hvilken ordning tror du ville være mest gunstig for deg hvis du skulle slutte å arbeide før oppnådd pensjonsalder, uføretrygd eller AFP?

- 1 Uføretrygd
2 AFP-ordningen

Spm22 Tror du at du/dere kommer til å oppleve store forandringer i økonomien når du blir pensjonert? Sammenlignet med nå tror du økonomien kommer til å bli mye verre, litt verre, omtrent den samme, litt bedre eller mye bedre?

- 1 Mye verre
2 Litt verre
3 Omtrent den samme
4 Litt bedre
5 Mye bedre

Spm23a Nå skal jeg lese opp en rekke inntektskilder. Jeg vil gjerne vite om du/dere mottar utbetalinger fra noen av disse kildene, og eventuelt når du/dere begynte å motta utbetalingene.

Mottar du eller din ektefelle/samboer (), ja/nei	Hvis ja, hvor mye mottar IO hver måned?	Hvilket år begynte utbetalingene	Hvis ja, hvor mye mottar ektefelle/samboer hver måned?	Hvilket år begynte utbetalingene
Arbeidsledighetstrygd				
Sosialhjelp				
Alderspensjon fra folketrygden				
AFP				
Andre pensjoner				
Attføringspenger				
Uføretrygd				
Sykepenger				
Hjelp fra andre familiemedlemmer				
Inntekt fra formue, renter eller næring				

Spm24 Hvordan er helsen din sammenlignet med andre i din alder?

- 1 Mye verre
 2 Litt verre
 3 Omtrent den samme
 4 Litt bedre
 5 Mye bedre

Spm25 Har du noen helseproblemer som gjør at du kan tenke deg å søke uføretrygd for å slutte å arbeide?

- 1 ja
 2 nei

Spm26 Hvordan er din ektefelles/samboers helse sammenlignet med andre i hans/hennes alder?

- 1 Mye verre
 2 Litt verre
 3 Omtrent den samme
 4 Litt bedre
 5 Mye bedre

Spm27a Har du/dere eget hus/leilighet?

- 1 ja
 2 nei

Spm27b Har du/dere egen hytte?

- 1 ja
2 nei

Spm27c Har du/dere egen båt?

- 1 ja
2 nei

Spm27d Har du/dere egen bil?

- 1 ja
2 nei

Spm28 Hva er din/deres samlede gjeld? (SKRIV BARE HELE TUSEN KRONER):

F E R D I G !

GRUPPE 2: Spørsmål til førtidspensjonister\uføre

Pens2a Hvilket år hadde du sist inntektsgivende arbeid? (SVAR 0 HVIS IO ALDRI HAR HATT INNTEKTSGIVENDE ARBEID):

PERSONER SOM SVARER 1989 ELLER TIDLIGERE, AVSLUTTER HER.

Pens2b Hvilken måned hadde du sist inntektsgivende arbeid?

Pens3 Siste gang du var i inntektsgivende arbeid, var det som ansatt, som selvstendig næringsdrivende eller som familiemedlem i en familiebedrift?

1 Ansatt

2 Selvstendig næringsdrivende eller familiemedlem i en familiebedrift

IO SOM SVARER 2 AVSLUTTER HER

Spm1c Hva slags virksomhet ble drevet i bedriften hvor du sist var ansatt? (EDB-ASSISTERT NÆRINGSKODING)

Spm1d Var bedriften du sist arbeidet i personlig eid, aksjeselskap/organisasjon, kommunal, fylkeskommunal eller statlig?

1 Personlig eid

2 Aksjeselskap/organisasjon

3 Kommunal

4 Fylkeskommunal

5 Statlig

Spm1e Hva var ditt yrke i denne bedriften? (EDB-ASSISTERT YRKESKODING)

Spm1f Var denne stillingen en overordnet stilling, dvs arbeidet andre mennesker under din ledelse eller veiledning?

0 nei

1 ja

Spm1g Hvor mange timer arbeidet du pr uke?

1 1-29 timer

2 30-36 timer

3 37 timer eller mer

Spm2 Hvor mange år har du vært yrkesaktiv siden du fylte 50 år?

Spm3 Omtrent hvor mange steder har du vært ansatt de siste 30 årene?

0 Ingen steder

1 1 sted

2 2-5 steder

3 6-10 steder

4 11 eller flere

Spm4 Er du ugift, gift, samboende eller før gift?/*

- 1 Ugift
- 2 Gift
- 3 Samboer
- 4 Før gift

Pens4 Var du gift eller samboende da du sluttet å arbeide?

- 1 Nei, levde ikke i parforhold
- 2 Gift
- 3 Samboer

Spm5a Har du barnebarn?

- 1 ja
- 2 nei

(STILLES BARE DEM SOM SVARTE NEI PÅ SPM 5A)

Spm5b Har du barn? (ALLE BARN I LIVE GJELDER: STEBARN, ADOPTIVBARN, FOSTERBARN; TA OGSÅ MED BARN SOM HAR FLYTTET HJEMMEFRA)

Spm6 Hvordan trivdes du på din siste arbeidsplass, kan du angi det på en skala fra 1 til 5 der 5 betyr svært godt og 1 betyr ikke i det hele tatt?

- 1 Ikke i det hele tatt
- 2 Svært dårlig
- 3 Sånn passe
- 4 Ganske godt
- 5 Svært godt

Spm6b Var du organisert i en fagforening i LO?

- 1 ja
- 2 nei

Spm7 Jeg skal nå nevne noen pensjonsordninger og ønsker å høre om du er medlem eller har vært medlem av dem.

	På din siste arbeidsplass, ja/nei		Tidligere jobber, ja/nei
Statens pensjonkasse			
KLP (Kommunal Landspensjonskasse) eller frittstående kommunale pensjonskasser			
Tjenestepensjonsordninger i bedriften			

Spm8 Noen arbeidstakere har tilgang til pensjonsordninger som gjør det mulig for dem å slutte å arbeide før den ordinære pensjonsalderen. Hadde du mulighet til det på den siste arbeidsplassen din?

- 1 ja
2 nei

(STILLES BARE TIL DEM SOM HAR SVART JA PÅ SPØRSMÅL 8 OG ER ANSATT I OFFENTLIG SEKTOR (JF SPM 1D))

Spm9a Jeg skal nå nevne noen pensjonsordninger og ønsker å høre om du er medlem eller har vært medlem av dem

Vet du om () fantes på din siste arbeidsplass? ja/nei	Var dette et tilbud til alle ansatte eller bare noen grupper eller personer på arbeidsplassen	Hva var den nedre aldersgrensen?	Var dette et stående tilbud eller et midlertidig/engangstilbud	Mottar du nå pensjon fra denne ordningen? ja/nei
AFP (avtalefestet pensjon i Statens pensjonskasse og kommunale pensjonskasser				
Ventelønn (etterlønn)				
Garantiordningen				
Andre førtidspensjonsordninger				

(STILLES BARE TIL DEM SOM HAR SVART JA PÅ SPØRSMÅL 8 OG ER ANSATT I PRIVAT SEKTOR (JF SPM 1D)

Spm9a Jeg skal nå nevne noen pensjonsordninger og ønsker å høre om du er medlem eller har vært medlem av dem

Vet du om () fantes på din siste arbeidsplass? ja/nei	Var dette et tilbud til alle ansatte eller bare noen grupper eller personer på arbeidsplassen	Hva var den nedre aldersgrensen?	Var dette et stående tilbud eller et midlertidig/engangs-tilbud	Mottar du nå pensjon fra denne ordningen? ja/nei
AFP (avtalefestet pensjon for arbeidstakere i tariffbundne medlemsbedrifter, NHO/LO)				
"Framskutt avgang", dvs arbeidsledighetstrygd evt. kombinert med gavepensjon)				
Uføretrygd kombinert med gavepensjon				
Tjenstepensjonsordninger for enkelte yrker som tillater uttak av pensjon tidligere enn 67 år				
Bedriftsbaserte førtidspensjonsordninger for eldre arbeidstakere som finansieres i sin helhet av bedriften				
Sluttvederlag, evt. kombinert med ledighetstrygd eller uføretrygd				

Spm11 Hva var hovedgrunnene til at du sluttet å arbeide før den ordinære pensjonsalderen? Du kan oppgi inntil 3 grunner, oppgi den viktigste først. (SKRIV INNTIL 3 SVAR):

- 1 Egen helse
- 2 Ektefelles/samboers helse (hvis IO er gift/samboer)
- 3 Sliten, har lyst til å hvile
- 4 Vilha mer fritid til å reise, være sammen med venner/familie osv
- 5 Trives ikke på jobben
- 6 Føler press fra arbeidsgiveren om å gå av tidlig
- 7 Føler press fra medarbeidere/kolleger om å gå av tidlig
- 8 Føler press fra familien om å gå av tidlig
- 9 En yngre person trenger jobben mer enn jeg
- 10 Kommer til å miste arbeidet likevel
- 11 Andre grunner

(STILLES DEM SOM SVARER 11 PÅ SPØRSMÅL 11)

Spm11 Oppgi annen grunn til at du sluttet tidlig:

Spm13 Merket du noen gang at arbeidsgiveren (bedriftsledelsen) der du jobbet ønsket at du skal gå av før pensjonsalderen?

- 1 ja
- 2 nei

Spm16 Hva var din årlige bruttolønn da du sluttet å arbeide (avrundet til nærmeste tusen kroner):

(STILLES BARE IO SOM ER GIFT/SAMBOENDE)

Spm17a Hadde din ektefelle/samboer lønnsinntekt da du sluttet å arbeide? (VED TVIL: VI SPØR ETTER IOs DAVÆRENDE EKTEFELLE/SAMBOER)

- 1 ja
- 2 nei

(STILLES BARE IO SOM ER GIFT/SAMBOENDE)

Spm17b Hva var den årlige bruttolønnen til din ektefelle/samboer da du sluttet å arbeide (avrundet til nærmeste tusen kroner):

Spm18 Nå har jeg et spørsmål om ditt kjennskap til AFP-ordningen (AFP = AVTALEFESTET PENSJON). Har du hørt om AFP-ordningen?

- 1 ja
- 2 nei

(STILLES BARE IO SOM SVARTE JA PÅ SPM 18)

Spm19 Hvordan hørte du om AFP-ordningen? (SKRIV INNTIL 5 TALL):

- 1 Fra arbeidsgiveren
- 2 Fra massemedia
- 3 Fra venner eller familie
- 4 Fra tilsendt materiale
- 5 Fra tillitsvalgte

Spm20b Hvor mange prosent av din tidligere inntekt mottar du nå i trygd/pensjon?
(SPØRSMÅLET GJELDER BRUTTO-BELØP)

- 1 Mindre enn 50 %
 2 50-60%
 3 61-70%
 4 71-75%
 5 76-80%
 6 81-85%
 7 86-90%
 8 91-100%
 9 Mer enn 100%

Spm22 Sammenlignet med da du arbeidet, hvordan har du/dere fått det økonomisk? Er økonomien mye verre, litt verre, omtrent den samme, litt bedre eller mye bedre?

- 1 Mye verre
 2 Litt verre
 3 Omtrent den samme
 4 Litt bedre
 5 Mye bedre

Spm23a Nå skal jeg lese opp en rekke inntektskilder. Jeg vil gjerne vite om du/dere mottar utbetalinger fra noen av disse kildene, og eventuelt når du/dere begynte å motta utbetalingene.

Mottar du eller din ektefelle/samboer (), ja/nei	Hvis ja, hvor mye mottar IO hver måned?	Hvilket år begynte utbetalingene	Hvis ja, hvor mye mottar ektefelle/samboer hver måned?	Hvilket år begynte utbetalingene
Arbeidsledighetstrygd				
Sosialhjelp				
Alderspensjon fra folketrygden				
AFP				
Andre pensjoner				
Attføringspenger				
Uføretrygd				
Sykepenger				
Hjelp fra andre familiemedlemmer				
Inntekt fra formue, renter eller næring				

Spm24 Hvordan var helsen din året før du sluttet å arbeide, sammenlignet med andre i din alder?

- 1 Mye verre
- 2 Litt verre
- 3 Omtrent den samme
- 4 Litt bedre
- 5 Mye bedre

Spm26 Hvordan var din ektefelles/samboers helse året før du sluttet å arbeide, sammenlignet med andre i hans/hennes alder?

- 1 Mye verre
- 2 Litt verre
- 3 Omtrent den samme
- 4 Litt bedre
- 5 Mye bedre

Spm27a Har du/dere eget hus/leilighet?

- 1 ja
- 2 nei

Spm27b Har du/dere egen hytte?

- 1 ja
- 2 nei

Spm27c Har du/dere egen båt?

- 1 ja
- 2 nei

Spm27d Har du/dere egen bil?

- 1 ja
- 2 nei

Spm28 Hva er din/deres samlede gjeld? (SKRIV BARE HELE TUSEN KRONER):

F E R D I G !

UTGANG FRA ARBEIDSLIVET

I denne rapporten ser vi på tidligpensjonering blant eldre arbeidstakere etter innføring av AFP- ordningen. Med utgangspunkt i tilgjengelige administrative data og en egen spørreundersøkelse blant eldre arbeidstakere beskriver vi:

- Faktisk bruk av ulike tidligpensjons- og førtidspensjonsordninger, med vekt på forholdet mellom AFP og de andre ordningene.
- Antatt framtidig etterspørsel etter ulike tidligpensjonsordninger, herunder virkningene av en reduksjon i nedre aldersgrense for AFP.
- Hvem som tidligpensjoneres og hvem som velger fortsatt yrkesaktivitet, og hovedårsakene til at noen forlater arbeidslivet før ordinær pensjonsalder, mens andre velger å bli.



FAFO-rapport 154

ISBN 82-7422-109-5
FAFO
Postboks 2947 Tøyen
0608 Oslo
Tlf 22 67 60 00
Fax 22 67 60 22