



Intervjuer om AFP i privat sektor

Rapport 2017 - 04

Proba-rapport nr. 2017-04, Prosjekt nr. 17014

ISSN: 1891-8093

AG/HK, 1. juni 2017

--

Offentlig

--

Intervjuer om AFP i privat sektor

Utarbeidet for LO og NHO

Forord

Prosjektet er et ledd i evalueringen av AFP-ordningen som de deltagende arbeidslivsorganisasjonene gjennomfører. LO og NHO er oppdragsgiver, men vi har hatt kontakt kun med Arbeids- og sosialdepartementet, som er sekretariat for evalueringen. Kontaktperson i ASD har vært Ingrid Andresen.

Prosjektet har vært gjennomført av Audun Gleinsvik (prosjektleder) og Hilde Kullerud i Proba.

Oslo 1. juni 2017

Innhold:

SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER	1
1 INNLEDNING	6
1.1 Bakgrunn	6
1.2 Metode og datainnsamling	6
1.3 Sammenstilling av resultater	7
2 RESULTATER	8
2.1 Bakgrunnsinformasjon om bedriftene	8
2.2 Kunnskap om AFP	9
2.3 Forskjell mellom gammel og ny AFP-ordning	12
2.4 Hvordan ny AFP fungerer	13
2.4.1 Betydningen av AFP i bedriften	13
2.4.2 Holdninger til ordningen	14
2.4.3 Fordeler og ulemper	15
2.4.4 Generelt hvordan fungerer ordningen	16
2.4.5 Bekymring for bortfall av AFP	20
2.4.6 Administrasjon av ordningen	21
2.5 Uttak av AFP og kombinasjon med arbeid	22
2.5.1 Bruk av AFP	22
2.5.2 Ulike pensjonsbehov	23
2.5.3 Om ansatte står lengre i arbeid	23
2.6 Hvordan fungerer finansiering og premieberegning	24
2.7 Forslag til endringer	26
2.7.1 Opptjening og kvalifikasjonsvilkår	26
2.7.2 Treffe målgruppen bedre	27
2.7.3 Allmenngjøre ordningen	28
2.7.4 Finansiering og AFP-premien	28
2.7.5 Andre forslag til endringer	29

Sammendrag og konklusjoner

Resymé

Rapporten inneholder resultater av intervjuer om AFP-ordningen. Det er ledere og tillitsvalgte i bedrifter i privat sektor med AFP-ordning som er intervjuet. Bedriftene kan sies å representere bredden, men ikke et gjennomsnitt, av denne delen av arbeidslivet. Intervjuene kan dermed ikke generaliseres, men gir dybdeforståelse av variasjoner, sammenhenger og årsaker til hvordan AFP-ordningen fungerer.

Selv om intervjuene viser stor variasjon i både kunnskap om, erfaringer med og oppfatninger om AFP, er hovedinntrykket at ønsket er å videreføre AFP i en eller annen form for å sikre mulighet for å gå av tidlig og fleksibilitet ved slutten av yrkeskarrieren.

Mange er kritiske til rigiditeten i dagens kvalifikasjonsvilkår, noe som gjør at sykdom, tilfeldigheter eller tabber kan gjøre at ansatte mister hele retten til AFP. I bedrifter hvor få ansatte oppfyller kvalifikasjonsvilkårene og dermed kan ta ut AFP, er det mange som er kritiske til at de betaler avgift til AFP på grunnlag av lønn til alle ansatte.

Bakgrunn

Da dagens AFP-ordning i privat sektor ble etablert, ble det også bestemt at ordningen skulle evalueres i 2017. LO og NHO har gitt Proba i oppdrag å gjennomføre intervjuer blant ledere og tillitsvalgte om ordningen.

Problemstilling

Intervjuene omhandlet alle sider ved ordningen, herunder erfaringene med AFP, forskjellene mellom dagens og gammel ordning, kunnskap om og holdninger til AFP blant ulike grupper og forslag til endringer.

Metode

Prosjektet omfatter 49 intervjuer (25 ledere og 24 tillitsvalgte), hvorav 6 ble gjennomført per telefon, resten som direkte intervjuer. Oppdragsgiver valgte ut hvilke virksomheter som skulle intervjues. Videre fikk vi utkast til intervjuguide fra oppdragsgiver. Denne ble bearbeidet gjennom en dialog mellom Proba og oppdragsgiver, men der oppdragsgiver bestemte temaene i intervjuene.

Resultater

Ettersom antall virksomheter er begrenset og utvalget ikke kan sies å representere et gjennomsnitt av det aktuelle tariffområdet, kan vi ikke tolke erfaringer og oppfatninger som representativt for privat sektor med AFP-ordning. De kvalitative dataene gir en dypere forståelse av *hvordan* AFP-ordningen

fungerer, som hvilke utslag ordningen gir og eventuelle utilsiktede virkninger, og *hvorfor* dette skjer, som regelverk og/eller forhold ved ulike bedrifter. For å få frem variasjoner i erfaringer og innspill er det ved valg av virksomheter lagt vekt på å få med en bredde definert ved størrelse, bransje og ansettelsesforhold.

Kunnskap om AFP

Det er meget stort sprik i kunnskapsnivået om AFP blant dem vi intervjuet. Enkelte viste både stor forståelse for virkemåten og detaljkunnskap om regelverket, men andre viste store kunnskapshull på begge områder.

Kunnskapsnivået var klart bedre i store enn i små bedrifter. I tillegg mener vi å se en ganske klar sammenheng mellom kunnskapsnivå på ulike områder og behov for kunnskap; de fleste skaffer seg den kunnskap de trenger, men lite kunnskap utover det. Enkelte bedrifter vi intervjuet hadde ikke hatt en eneste eller bare en håndfull ansatte som hadde oppfylt kvalifikasjonsvilkårene til AFP under ny ordning.

Ledelsen hadde jevnt over bedre kunnskap enn de tillitsvalgte om bedriftens betaling av avgift til ordningen, mens kunnskapen om vilkårene for å ta ut AFP var likere fordelt.

De vi intervjuet sa at unge ansatte generelt hadde svake kunnskaper, mens de som nærmet seg 62 år gjerne skaffet seg kunnskap.ge

Inntrykket av de ansattes viktigste kilder til kunnskap om AFP var også sterkt sprikende. I enkelte bedrifter var ledelsen og/eller tillitsvalgte viktige formidlere av kunnskap, enten direkte eller gjennom tiltak med bidrag fra rådgivere. Enkelte nevnte forsikringsselskap (som pensjonsforvalter). I en del bedrifter er det opp til de ansatte selv å skaffe seg kunnskap om egne rettigheter til AFP. En del nevner internett, herunder Fellesordningens hjemmeside, som viktigste kilde.

Forskjell mellom ny og gammel ordning

Mange hadde ikke klare oppfatninger om hvordan virkemåten til AFP ble endret i 2011. De som hadde klare oppfatninger la vekt på de økte mulighetene for å kombinere arbeid og pensjon, at ny AFP er en livsvarig ytelse som alle med tilstrekkelig opptjening nyter godt av og at bedriften ikke lenger betaler egenandel.

Bruken av AFP

De fleste sa at flertallet som har tilstrekkelig opptjening tar ut AFP så snart som mulig, men mange fortsetter å arbeide ved siden, gjerne fulltid. AFP fungerer da som et inntektspåslag, men øker samtidig muligheten for å trappe ned, noe som er mest vanlig først noen år etter at de fyller 62 år.

Blant bedriftene var det også noen hvor mange gikk av tidlig, gjerne fordi de var slitne. Enkelte mente at en del av de som har størst behov for tidligpensjonering ikke har tilstrekkelig opptjening.

Det er primært høyt utdannede og funksjonærer som venter med å ta ut AFP til senere.

Årsakene til at de fleste tar ut AFP tidlig er primært at de vil sikre at de selv og arvingene får noe fra ordningen. Enkelte frykter også å miste rettigheten. Det virker som det er få som har en klar oppfatning om at tidlig uttak vil være mest lønnsomt.

Vi har også inntrykk av at det i den enkelte bedrift kunne danne seg en norm som mange fulgte slik at det var en tendens til at alle handlet likt, i hvert fall innenfor grupper av ansatte.

Fordeler og ulemper

Vi stilte spørsmål om AFP svekket bedriftens lønnssevne og/eller konkurransevne, var en fordel ved rekruttering og gir mye pensjon for pengene. Dessuten spurte vi om bedriften ville meldt seg ut av ordningen om den kunne. I tillegg kom det synspunkter på styrker og svakheter ved ulike sider ved ordningen.

Når man ser svarene på disse spørsmålene i sammenheng med svar på andre spørsmål, mener vi at en del av svarene trolig er preget av en generell holdning til AFP og ikke en kritisk vurdering av hver enkelt egenskap ved ordningen.

De fleste sier at AFP ikke svekker bedriftens lønnssevne. Dette bygger på at ordningen er en fordel ved rekruttering eller at dette er en utgift man ikke tar hensyn til ved fastsettelse av lønn. Men andre viser til at avgiften bedriften betaler alternativt kunne vært brukt til å betale høyere lønn.

Virkingen for konkurransevnen avhenger mye av bedriftens konkurransesituasjon og hvor vanlig det er med AFP i bransjen. I segmenter hvor de fleste bedriftene har AFP, er det ikke noen ulempe å ha slik ordning selv. Andre mener at fordelene ved rekruttering veier opp for utgiftene. Men det er også enkelte virksomheter som konkurrerer med utenlandske leverandører eller andre selskaper uten AFP-ordning som viser til at utgiftene svekker konkurransevnen.

De fleste sier at ordningen er en fordel ved rekruttering, også blant dem som samtidig sier at de ansattes kunnskaper om ordningen er lav, og som gjerne sier at yngre ansatte verken har kunnskap eller interesse for ordningen.

Det store flertallet av dem vi intervjuet mente at AFP-ordningen bør videreføres i en eller annen form. Også enkelte ledere som var sterkt kritiske til deler av ordningen mente dette. Det var imidlertid noen ledere som mente at utgiftene heller burde vært brukt til å styrke tjenestepensjonsordningen. Disse lederne var fra bedrifter hvor det er en meget lav andel av de ansatte som opptjener rett til AFP, enten fordi de fleste går over til annen virksomhet før de når 62 år eller fordi mange har en form for tidsbegrenset kontrakt (knyttet til prosjekter eller til sesong).

De fleste, både blant ledere og tillitsvalgte, er kritiske til de absolutte kvalifikasjonsvilkårene. Det er for lett å miste retten som følge av uheldige omstendigheter eller slurv. Blant annet kan man miste hele retten ved sykdom eller nedbemanning i de siste årene før man blir 62 år. I tillegg kan man miste retten hvis man slutter i jobb før man søker. Andre nevner utestasjonering og permittering som årsaker til tap av rettighet. Både for ansatte og en del arbeidsgivere er det krevende å sikre at rettigheter ikke tapes.

En del arbeidsgivere følger nøye med på de ansattes kvalifikasjonsvilkår. Hensynet til kvalifikasjonsvilkårene gir tap av handlefrihet ved nedbemanning. Andre arbeidsgivere overlater til de ansatte å følge med på kvalifikasjonsvilkårene, og tar ikke hensyn til den enkeltes disse vilkårene ved nedbemanninger.

De fleste sier at AFP ikke er et verktøy i omstillinger og nedbemanning, men det er også noen bedrifter som har brukt ordningen i slike prosesser. Arbeidsgivere kan bruke sikring av rett til AFP som en del av en sluttpakke ved nedbemanning.

En del mener at dagens ordning ikke treffer de som har behov for en tidligpensjonsordning – ”sliterne”. En del av sliterne har ikke tilstrekkelig opptjening, og hvis de har det, får de lav samlet pensjon. Ordningen er svært gunstig for ansatte som står i arbeid lengre.

Blant lederne er det en del som er svært kritiske til dagens finansieringsordning. Avgift beregnes ut fra lønn til alle, også i bedrifter hvor svært få tar ut AFP, enten fordi det er få seniorer i virksomheten eller fordi mange ansatte har midlertidige stillinger knyttet til prosjekt- eller sesongarbeid.

Administrasjon av ordningen

De fleste synes at forvaltningen går knirkefritt.

Det er imidlertid også enkelte som er svært kritiske. Dette er knyttet til det de oppfatter som stivbeint tolkning av kvalifikasjonsvilkårene i forbindelse med at ansatte søker om AFP.¹ I tillegg kommer at enkelte er kritiske til systemet for å beregne riktig avgift for ansatte på midlertidige kontrakter.

Flere nevnte at de synes Fellesordningen har god hjemmeside.

Statens bidrag

Vi spurte både om kunnskap om finansieringen av AFP og om synet på statens bidrag.

Mange kjenner ikke til hvordan AFP finansieres. En del tror at ansatte bidrar i finansieringen. Andre kjente ikke til statens bidrag.

De fleste mener statens bidrag er avgjørende for at ordningen videreføres, men det var også enkelte som framholdt at det var urimelig at staten bidrar til en ordning som ikke omfatter alle.

¹ Vi ser at det kan være vanskelig å skille skarpt mellom stivbeinte regler og stivbeinte tolkninger. Vi har ikke vært i posisjon til å si om forvalterne har hatt hjemmel for å komme de misfornøyde i møte.

Forslag til endringer

Det var mange som så behov for endringer, men langt færre som hadde forslag til alternativ utforming.

De fleste mente at hovedtrekkene i AFP-ordningen bør videreføres, men flertallet er samtidig kritisk til rigiditeten i opptjeningskravene. Mange hadde eksempler på tap av rettigheter som de mente var urimelige. Enkelte mente at dagens system med enten full eller ingen rett til AFP erstattes av regler med gradert AFP for de som delvis oppfyller opptjeningskravene.

En annen hovedinnvending, i hovedsak fra en del ledere, er manglende samsvar mellom den enkelte bedrifts bidrag og egne ansattes bruk av ordningen. Det ble fremmet forslag både om at avgift kun skal beregnes på lønn til fast ansatte og at AFP erstattes av økt tjenestepensjon.

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

LO og NHO som samarbeider om avtalefestet pensjon (AFP) i privat sektor er i gang med å evaluere ordningen. Arbeids- og sosialdepartementet (ASD) fungerer som sekretariat for arbeidet.

Som en del av grunnlaget for ønsket organisasjonene å få gjennomført en intervjuundersøkelse blant ledere og tillitsvalgte i bedrifter som er omfattet av AFP-ordningen. Proba samfunnsanalyse fikk i oppdrag å gjennomføre intervjuene. Denne rapporten oppsummerer intervjuene.

ASD har vært koordinator for undersøkelsen, og har hatt møter med partene hvor form og innhold i undersøkelsen har blitt diskutert. Kontakten mellom partene og Proba har gått via ASD.

1.2 Metode og datainnsamling

For å få en dybdeforståelse av hvordan AFP-ordningen fungerer har vi benyttet kvalitative intervjuer.

Kvalitative data egner seg for å få dybdekunnskap om variasjoner, og studere sammenhenger og årsaksmekanismer. Intervjuene bidrar til forståelse av *hvordan* AFP-ordningen fungerer, herunder variasjoner i hvordan den blir brukt, ulike utslag og eventuelle utilsiktede virkninger, organisering og administrasjon. Videre bidrar intervjuene til forståelse av hvorfor ordningen fungerer som den gjør, det vil si betydningen av faktorer som regelverk og vilkår og forhold ved bedriftene.

LO og NHO samt ASD utformet i samarbeid utkast til spørsmål i undersøkelsen. Utkastet ble sendt til Proba samfunnsanalyse som har kommet med forslag til endringer. Der det har vært uenighet, er det partenes foretrukne spørsmål som er brukt.

Spørsmålene utgjorde en strukturert intervjuguide med faste spørsmål som ble stilt til alle informanter. Fordelen med en strukturert intervjuguide er at alle informanter har fått samme spørsmål, og at det dermed er enklere å se likheter og forskjeller i svarene. Ved å sikre at alle får alle spørsmål sikrer en også en bredde av svar på alle delene av undersøkelsen. En begrensning med et strukturert skjema er at samtalen kan oppleves noe unaturlig for informantene og at en i mindre grad får gått i dybden på hvert spørsmål. Dette var generelt ikke en stor utfordring i denne undersøkelsen, men i enkelte av intervjuene ble spørsmål stilt i en noen annen rekkefølge fordi informantene av seg selv kom inn på spørsmål eller tema tett relatert til spørsmålet før de var stilt av forsker.

Bedrifter til undersøkelsen ble valgt ut av LO og NHO, i samarbeid med ASD. Prosjektet omfatter 49 intervjuer i ulike bedrifter, hvorav 25 intervjuer med ledere og 24 med tillitsvalgte.

Ved valg av bedrifter la LO og NHO vekt på å vise bredden av bedrifter som er omfattet av ordningen. Det er valgt ut bedrifter innen ulike bransjer og ulik størrelse (store, mellomstore og små), og bedrifter som er geografisk spredt ut over Østlandet, Sørlandet, Vestlandet og Nord-Norge.

Partene sendte ut informasjon til flere av informantene med informasjon om undersøkelsen, og Proba kontaktet så alle bedrifter som partene hadde valgt ut per e-post og telefon. Det er intervjuet tillitsvalgte og ledere i alle bedrifter, med unntak for frafall fra en av de tillitsvalgte. De tillitsvalgte representerer ulike fagforbund. For lederintervjuene har det i noen tilfeller vært gjennomført intervju med fagansvarlig i stedet for leder, fordi bedriften selv ønsket dette, men i de fleste tilfeller er det leder som er intervjuet. Flertallet av intervjuene var individuelle, men i enkelte tilfeller har det vært flere til stede, blant annet hadde vi et intervju med tre tillitsvalgte samtidig i en bedrift og med leder og fagansvarlig samtidig i et par andre. Det har stort sett vært en forsker om gangen fra Proba som har gjennomført intervjuene.

I løpet av arbeidet med undersøkelsen viste det seg at noen tiltenkte informanter måtte byttes ut eller ikke kunne stille. I enkelte tilfeller var det en annen representant bedriften mente var aktuell for intervjuet enn personen som var tiltenkt, og Proba kontaktet da ny informant direkte selv. I andre tilfeller hadde ikke bedriften mulighet til å stille, og bedriften ble da tatt ut av undersøkelsen. I en del tilfeller valgte da partene ut en ny bedrift som erstatning. Det har vært løpende kontakt mellom Proba, ASD og partene i prosessen.

De fleste av intervjuene har vært gjennomført som direkte intervjuer på de aktuelle arbeidsstedene. I de tilfeller der det ikke har latt seg gjøre å finne tidspunkter for avtaler med leder og tillitsvalgte på én reise, har vi erstattet direkte intervju med telefonintervju med én av intervjuobjektene. Det samme har skjedd i tilfeller der avtalene er blitt kansellert på sent tidspunkt. Det er gjennomført 43 direkte intervjuer og seks telefonintervjuer.

1.3 Sammenstilling av resultater

Selv bedriftene som er intervjuet kan sies å representere en bredde i form av størrelse, bransjer og landsdeler, kan man ikke si at de intervjuede virksomhetene utgjør et representativt utvalg av virksomhetene i det relevante tariffområdet. Antall intervjuer er også for lavt til at man kan anta at resultatene er representative for hele tariffområdet. Vi har derfor lagt lite vekt på å vise hvor stor andel som har svart hva, men heller lagt vekt på å få med bredden i svarene, sammenheng mellom bedriften stilling og svarene som er gitt samt forskjeller mellom ledere og tillitsvalgte.

2 Resultater

2.1 Bakgrunnsinformasjon om bedriftene

Som det fremgår av tabeller under varierer størrelsen på bedrifter i undersøkelsen, fra omtrent 20 ansatte til flere tusen ansatte, og bedriftene er sammensatt av ulike yrkesgrupper. Enkelte av bedriftene består kun av funksjonærer/kontoransatte, men en god del har både funksjonærer/kontoransatte og fagarbeidere eller ufaglærte i selskapet. Bedriftene er i tabell 1 kategorisert etter antall fast ansatte, og det vil da si at bedrifter med stor grad av sesongarbeid er oppført som små, selv om de i perioder av året har et høyt antall ansatte.

Tabell 1, størrelse etter antall fast ansatte

Bedriftsstørrelse	Antall
<100	7
100 - 1000	3
>1000	15
Sum	25

Tabell 2, fordeling av bedrifter etter bransje

Bransje	Antall
Energi	6
Industri	2
Service	15
Anlegg	2
Sum	25

Flere av bedriftene har en skjev kjønnsfordelingen med menn i overvekt, fra en liten skjevhet til opp mot 90 prosent menn. Det er også enkelte som har flest kvinner og noen har tilnærmet lik fordeling. Alderssammensetningen varierer, med en god del med gjennomsnittsalder rundt 40 år og noe høyere, men også enkelte med en ung arbeidsstyrke og lav gjennomsnittsalder. Utdannelsesnivå og lønnsnivå varierer også mellom og innad i bedriftene. En del sier imidlertid at det er forholdsvis flat lønnsstruktur i bedriften.

Et klart flertall av bedriftene har vært gjennom nedbemanninger eller omstillinger de siste fem årene, men i ulik grad. Hos noen er det enkelte avdelinger som har blitt rammet, mens hos andre har det vært større generelle kutt. Hos enkelte er det blitt brukt sluttpakker og gavepensjon.

På spørsmål om bedriften har en aktiv politikk for å holde på seniorer svarer et klart flertall av de tillitsvalgte nei. Noen sier bedriften hadde det tidligere, men at det har blitt kuttet i forbindelse med nedbemanninger. Lederne er mer delt, hvor omtrent like mange sier ja som nei. Det er dermed enkelte bedrifter hvor leder og tillitsvalgt har ulik oppfatning av om bedriften har en aktiv seniorpolitikk.

Når det gjelder form for tjenstepensjonsordning så har de fleste innskuddspensjon. En god del har lagt om pensjonssystemet de siste årene, og hos enkelte har seniorer fått velge å beholde ytelsesordning. Noen bedrifter har dermed begge ordninger.

Tabell 3, fordeling av bedrifter etter tjenstepensjonsordning

Pensjonsordning	Antall
Innskudd	21
Ytelse og innskudd	4
Ytelse	0
Sum	25

Som det fremgår av tabell 4, varierer sparesatsene for innskuddspensjon.

Tabell 4, sparesatser på innskuddspensjon

Sparesats innskudd	0 - 7,1 G	7,2 G - 12 G
Lav	7	9
Mellom	12	3
Høy	6	4
Sum	25	16

Det er flest som rapporterer å ha mellomtsats (4 - 5) opp til 7,1 G, og fordelingen mellom lav (2-3) og høy (6-7) sats er omtrent lik. En god del på mellomnivå har rundt 5,5 prosent, og ligger dermed opp mot høy sats. For de høyeste lønnsnivåene varierer også sparesatsene fra minimum til maksimum. En del har sparing fra første krone, men det er også en god del som har sparing fra 1G. Det er ikke alle bedrifter som har ansatte med sparing over 7,1 G, og noen informanter visste ikke hva satsen er, og utvalget er derfor på totalt 16.

2.2 Kunnskap om AFP

Kunnskap blant ledere og tillitsvalgte

De fleste ledere og tillitsvalgte opplever å ha generell kunnskap om AFP-ordningen, men en del er usikre på detaljer eller sier det er områder hvor de har lite kunnskap, en tillitsvalgt sier at: "Det er vanskelig å sette seg inn og kunne alt, det svever litt" og en annen at: "Jeg kan det delvis. Det er vanskelig dette her, du føler du kan det også kan du det plutselig ikke likevel".

Mange har kjennskap til hvordan en bedrift blir tilsluttet AFP og hvem i bedriften som er tilsluttet, men en del er også usikre. Tillitsvalgte er i større grad enn lederne usikre eller kjenner ikke til dette. Det samme gjelder for kjennskap til ordningens regelverk og vilkår og kjennskap til hvordan ordningen blir finansiert.

Flere er usikre på hvordan AFP-premien blir beregnet. Mange opplever å ha generell kunnskap, men sier samtidig at de ikke helt trygg på om de kjenner dette grundig, og noen kjenner ikke til dette i det hele tatt. Vi oppfatter det slik at ledelsen ofte har bedre kunnskap om finansieringen enn de tillitsvalgte. Også når det gjelder kjennskap til forskjeller i premieberegning og finansiering for tjenestepensjon og AFP er en god del usikre eller har ikke kjennskap, men her er det igjen flere tillitsvalgte enn ledere som opplever ikke å kjenne til dette.

I tillegg rapporterer de fleste av tillitsvalgte ved små og mellomstore bedrifter at de opplever å ha lite kjennskap til ordningen, under alle spørsmål, og en god del av lederne. Dette virker ha sammenheng med behov for kjennskap, da flere av informantene sier de ikke har hatt noen saker om AFP i bedriften. Inntrykket er at særlig blant tillitsvalgte er det en del som setter seg inn i ordningen først når ansatte har behov for bistand. Vi finner dette igjen også i noen av de større bedriftene. I større bedrifter med lav gjennomsnittsalder på ansatte og ingen eller svært få som går av med pensjon oppgir tillitsvalgte å ha lite kjennskap til ordningen.

Kunnskap blant ansatte og ledere i bedriften

Det er generelt lav kompetanse om ordningen blant ansatte, sier flere, men også stor variasjon. Enkelte kan veldig mye mens andre ikke kjenner ordningen: *"Det er veldig individuelt hvor mye man kan om AFP, noen kan det fra ung alder og andre rett før de går av"* sier en av de tillitsvalgte.

Ansatte kjenner i hovedsak til aldersgrense for uttak og at det er nøytralt uttak, men ikke til kriterier og vilkår og andre detaljer i ordningen. Det er et klart generasjonsskille i kompetansenivå, hvor eldre kan mer enn yngre: *"Jo eldre du blir jo mer interessant blir du, men det er for sent å begynne å spare når du er 50"*, sier en tillitsvalgt. Videre fremhever en del at tillitsvalgte og fagorganiserte har bedre kunnskap enn uorganiserte, og at det også avhenger av hvilken fagorganisasjon de er medlem i. I enkelte bedrifter med variasjon i yrkesgrupper er det forskjeller i kjennskap. Industriarbeidere og operatører blir trukket frem som de med størst interesse for AFP, men uten at de nødvendigvis har god kunnskap om regler og vilkår, sett i forhold til administrasjon og kontoransatte. Dette kan ha sammenheng med at fagorganisering tradisjonelt har stått sterkt i disse yrkesgruppene.

Noen bedrifter rapporterer om høy kompetanse blant både ansatte og ledere. Et fellestrekk ved disse er at de i de senere årene har lagt om pensjonssystemet fra ytelsesbasert til innskudd, noe som har skapt økt oppmerksomhet om pensjon generelt i bedriften, inkludert AFP. Flere har hatt rådgivning om pensjon for de ansatte, fra HR-avdeling og/eller fra eksterne leverandører, i forbindelse med endringene. En leder forteller at under omleggingen *"kom det frem at ledelse, HR*

og andre ikke kunne noe om dette. Vi har nå møter for ansatte og ledelse om AFP. LO forbundet i bedriften blir sett på som de som kan pensjon". I tillegg har noen av de større bedriftene egne fagansvarlige som jobber kun med pensjon, og de har også flere fagorganiserte som spiller en sentral rolle i bedriften. En leder i en stor bedrift forteller at: "Det er høy kompetanse generelt. Vi har mye kompetanse i bedriften: Ledelse med advokater og store fagforeninger, lett tilgjengelig personalhåndbok og mer" og at "de yngre har fått med seg diskusjonene, og forstår en del". Noen store bedrifter har også vært gjennom nedbemanninger hvor AFP har blitt brukt som et virkemiddel, noe som kan bidra til økt kjennskap til ordningen. Det er i tillegg bedre kompetanse i bedrifter med flere eldre på AFP enn i bedrifter med ingen eller få som mottar ytelsen.

Vi mener å se en ganske klar tendens til at kunnskapen om AFP er bedre

- i store enn i små bedrifter,
- i bedrifter der ansatte har tatt ut AFP enn i andre bedrifter
- der ansatte står i fare for å miste retten til AFP (som følge av midlertidige kontrakter eller nedbemanninger) enn i andre bedrifter
- i bedrifter som nylig har lagt om sin pensjonsordning
- i bedrifter med sterke fagforeninger som informerer om ordningen

Viktigste kilder til informasjon

Vi oppfatter bildet av de viktigste kildene til informasjon som ganske sprikende. Blant annet ser vi at ledelsen og personalavdelingen er den viktigste kilden i enkelte bedrifter, men at de overhodet ikke nevnes i andre. Nesten like sprikende er inntrykket av fagorganisasjon som kilde til informasjon.

Generelt er det mange som fremhever fagforbund og tillitsvalgte som de viktigste kildene til informasjon. HR-avdeling og kurs i regi av bedriften, gjerne levert av eksterne konsulenter, ble også trukket frem av noen: "Vi har avtale om at alle som blir 60 år får gjennomgang med tredjepart [eksterne konsulenter] om vilkår. Flere sier da "er det sånn? Da går ikke jeg av på 62 år". Det har økt kunnskapen om vilkårene, og er veldig viktig at man gjør det", sier en tillitsvalgt. I enkelte bedrifter er det lagt vekt på å fremme flere ulike kilder til informasjon for ansatte: "Vi informerer per håndbøker, intranett og har Introduksjonsprogram for nyansatte hvor dette er fast informasjon. På arbeidstakersiden er LO-familien flinke til å informere på sine arenaer", sier en leder. Noen nevner også at ansatte i økende grad får informasjon fra bank og forsikringsselskaper.

Andre sier at det ikke er noen informasjonstiltak i bedriften verken fra ledelsen eller fagorganisasjonene om AFP til de ansatte. De må selv skaffe seg informasjon om AFP. Internett, aviser og kolleger er de viktigste kildene til informasjon.

Det er selvsagt at der ledelsen og de tillitsvalgte har lite kunnskap om AFP, er de heller ingen viktig kilde til informasjon om ordningen. I disse bedriftene er det

vanligvis heller ingen som står i posisjon til å miste retten til AFP i de nærmeste årene. Men det er også bedrifter der ledelsen har mye kunnskap om AFP, og der ansatte har behov for informasjon, men der de likevel må skaffe seg informasjonen fra andre kilder.

2.3 Forskjell mellom gammel og ny AFP-ordning

Hovedendringer

De viktigste endringene mellom gammel og ny AFP er at ny ordning er livsvarig og at det er mulighet til å jobbe ubegrenset, mener både tillitsvalgte og ledere.

Enkelte ledere trekker også frem at ny ordning er mer kostbar, men samtidig mer forutsigbar. Dette gjelder da ledere i bedrifter med få eldre på AFP og som derav har fått kostnadsøkning ved ny ordning: *"I den gamle var det kostnad når noen brukte den, vi fikk faktura per person. Hadde vi ikke seniorer så kostet det oss ikke, mens vi betaler mer jevnt nå"*, sier en leder. Noen tillitsvalgte mener at gammel betalingsordning, med egenandel ved uttak, ga bedriften mer insentiv til å legge til rette for at ansatte ville stå i jobb lengre: *"Det gjorde at de over 62 år for eksempel fikk 2 ukers ekstra ferie. Ordningen har blitt mer uryddig nå"*. Her bør det imidlertid bemerkes at ved senere spørsmål i undersøkelsen kom det frem at mange er kritiske til å ha egenandel ved uttak.

En del tillitsvalgte mener i tillegg at en viktig forskjell mellom gammel og ny ordning er at målgruppen er endret: *"Før [var ordningen] tilpassa de som sliter mer, de som hadde behov på grunn av fysisk tungt arbeid, mens nå er den blitt et generelt påslag på pensjonen"*. Andre forskjeller som blir trukket frem er at AFP nå kan tas ut samtidig med alderspensjonen, at den nye ordningen har blitt vanskeligere å forstå, at den er mer rotete og at reglene er vanskelige, men enkelte mener også at søknadsprosessen har blitt bedre.

Vi vil bemerke at det var en god del som hadde lite kunnskap om forskjellene mellom gammel og ny AFP-ordning, og spesielt gjelder det de tillitsvalgte. Igjen virker dette å henge sammen med behov for kjennskap; der få eller ingen har vært i posisjon til å ta ut AFP, har de tillitsvalgte ofte ikke satt seg inn i ordningen.

Hva blir mest verdsatt med ny AFP

Fleksibiliteten i AFP-ordningen blir fremhevet som det ansatte verdsetter mest. Det er mulig å gå av tidlig for de med behov for det, jobbe redusert eller jobbe fullt, det er nøytralt uttak og pensjonen er livsvarig.

At ordningen er frikoblet jobb er noe de ansatte verdsetter høyt. Ansatte kan selv aktivt velge i hvor stor grad de ønsker eller har mulighet til å jobbe. Her er det et klart skille mellom bransjer og yrkesgrupper i hva som blir vektlagt. For funksjonærer og kontorarbeidere er det muligheten til å jobbe fullt i tillegg til AFP som blir trukket frem. En tillitsvalgt sier de ansatte i hovedsak verdsetter *"muligheten til å tjene ekstra i tillegg til AFP"* og en leder at *"du kan kombinere*

pensjon og lønn. Det er vesentlig for trivsel og yrkesaktivitet". Mulighet til å jobbe redusert om du har behov for det blir også trukket frem. En tillitsvalgt sier at: *"For de som får [AFP] nå er det et gode. Det er ikke noe som heter gått av med AFP-lenger, du kan jobbe redusert og se hva du kan bidra med"*. Også for yrkesgrupper med tyngre arbeid blir muligheten til å jobbe redusert trukket frem, men her blir det i større grad lagt vekt på muligheten til å gå av tidlig med verdighet som det de ansatte verdsetter mest: *"Det er at å gå av ved 62 år faktisk er et alternativ som de ikke hadde hatt ellers. Dette er et lavtlønnet yrket så de tusenlappene oppå pensjonen er veldig viktig"*, sier en, og en annen at *"det er muligheten [...] til å ha en bra økonomi som de kan leve av. De kan gå av med verdighet"*. Det blir her påpekt at denne fleksibiliteten er avhengig av at du har nok opptjening, noe som kan være utfordrende for en del i lavtlønnede yrker. Noen sier også at behovet for å gå av ved 62 år ikke bare gjelder de i fysisk tunge yrker, men også ansatte i andre bransjer, for eksempel ved hyppige omstillinger i bedriften. En påpeker her at muligheten til å gå av ved 62 år ikke er noe nytt, men var den samme i gammel ordning, så hva de ansatte verdsetter mest har ikke endret seg med omleggingen.

Flere sier også at det de ansatte verdsetter mest er *"at de får den i det hele tatt"*. De verdsetter at AFP-ordningen eksisterer og at den gir et påslag på alderspensjonen. I tillegg verdsettes nøytralt uttak og *"at den er evigvarende"*.

Hva ansatte verdsetter mest oppsummert:

- Påslag på alderspensjonen
- Tilskudd til ordinær pensjonsytelse
- Ordningen er frikoblet fra jobb
- Mulighet til å tjene ekstra ved å jobbe fullt
- Mulighet til å jobbe redusert ved behov
- Mulighet til å gå av ved 62 år forutsatt høy nok opptjening
- Nøytralt uttak: Mulighet til å tilpasse uttakstidspunkt
- Livsvarig ordning

2.4 Hvordan ny AFP fungerer

2.4.1 Betydningen av AFP i bedriften

På spørsmål om betydningen av AFP i bedriften fikk informantene fem påstander de skulle svare på:

1. Mange svarer ja til at *AFP øker fleksibiliteten mot slutten av yrkeskarrieren, for eksempel gjennom å gi mulighet til å trappe litt ned*. Samtidig er det en del som sier det ikke gjelder for deres bedrift fordi:

- Ingen ansatte velger å jobbe redusert eller slutte ved 62 år, de fortsetter å jobbe fullt.
 - Det er vanskelig å tilrettelegge for redusert stilling i bedriften. Ansatte må slutte eller fortsette å jobbe fullt.
 - Det kan gi mindre fleksibilitet for bedriften fordi ansatte ikke vil/kan jobbe redusert eller slutte før 62 år fordi de kan miste AFP.
2. *AFP er et verktøy i omstillinger og nedbemanninger:* De fleste informantene svarte at AFP ikke hadde vært noe verktøy i omstillinger og nedbemanninger. Dette gjaldt også i en del virksomheter som hadde vært gjennom slike prosesser. I enkelte bedrifter som har vært gjennom omstillinger og nedbemanninger har AFP av flere blitt brukt som et verktøy i prosessene: *"Uten AFP ville mange ikke hatt råd til å gå av, det ville vært vanskelig å få de til å slutte. Den har stor betydning for det totale pensjonsnivået"*, sier en leder. I noen bedrifter er AFP et verktøy i kombinasjon med sluttpakker. Andre forteller at bedriften har brukt sluttpakke uten tanke på AFP, og at enkelte ansatte har mistet retten til AFP, hvis de da ikke har klart å få ny stilling i annen bedrift med AFP-ordning. Dette skjedde på grunn av manglende kompetanse i bedriftene, og ledere sier dette nå ikke skjer lengre. Mange påpeker også at AFP kan gi redusert fleksibilitet ved nedbemanning/omstilling fordi vilkårene for ytelsen "låser bedriften" før ansatte har nådd ansiennitetskravene.
3. *Gir mulighet til å slutte i jobb tidligere for de som har lyst til det:* Her svarer de fleste ja, men noen tar forbehold om at ikke alle ansatte har god nok opptjening til å slutte tidlig. Noen reagerer på formuleringen "ha lyst" til å slutte, til motsetning av behov, og sier at dersom ansatte vil slutte *"er de gjerne slitne. Hvis de trives vil de ikke slutte"*.
4. *Gir mulighet for å gå av tidligere for personer som av ulike grunner har behov for å slutte i jobb:* Ja, men muligheten avhenger av opptjening, og *"det kan være noen av de mest slitne som ikke har opptjening"*. I denne forbindelse kan både kravene til tidlig uttak av alderspensjon fra Folketrygden og kvalifikasjonsvilkårene i AFP-ordningen være et problem.
5. *Gir ekstra pensjon på toppen av alderspensjon fra folketrygden og tjenestepensjon:* På dette svarer nesten alle ja, men noen tar opp at det at det er strenge krav som skal oppfylles for å få ytelsen.

2.4.2 Holdninger til ordningen

Informantene ble i undersøkelsen bedt om å vurdere ulike grupper av ansatte sine holdninger til AFP. Tillitsvalgte og ledere gjør i stor grad sammenfallende vurderinger. De aller fleste sier at eldre arbeidstakere er interessert i ordningen, mens yngre er lite bevisste og uinteresserte, eller de vil bruke pengene på økt lønn eller på andre goder. Det er noen unntak, med bedrifter hvor også de unge

er bevisste fordi ordningen er godt kjent i bedriften eller bransjen, og én sier at unge i økende grad er bevisste fordi de får henvendelser og informasjon om pensjonssparing fra forsikringsselskaper. Når det gjelder arbeidsgiveres holdninger er det større variasjon. Omtrent halvparten av ledere og tillitsvalgte mener arbeidsgivere ønsker ordningen, og omtrent halvparten at arbeidsgivere heller vil bruke pengene til økt lønn eller andre goder. 'Andre goder' blir i større grad enn økt lønn trukket frem, og pengene ville blitt brukt på økt tjenestepensjon, mener informantene. Bedrifter som vil bruke midlene til annet enn AFP er i hovedsak de som vurderer å ha liten nytte av ordningen i forhold til kostnader, på grunn av ung arbeidsstyrke eller stor grad av deltids- og sesongarbeid. Det var imidlertid flere som var usikre. Vårt inntrykk er at tillitsvalgte generelt er mer skeptiske til om arbeidsgivere ønsker ordningen enn det ledere er. Flere tillitsvalgte sier de ikke vet hva arbeidsgiverne mener, men at de velger å tro at de ønsker ordningen.

2.4.3 Fordeler og ulemper

Informantene fikk fem påstander om fordeler og ulemper ved AFP. Det var en del som hadde lite kjennskap til temaene eller som var usikre, men det er noen hovedtendenser i svarene:

1. *AFP svekker bedriftens lønnsevne:* De fleste er uenige. Noen tillitsvalgte uttrykker sterk uenighet, og påpeker at AFP er en stor fordel for bedriften ved rekruttering. En del sier imidlertid senere i undersøkelsen at kompetansen om AFP blant ansatte er lav og at unge i liten grad er opptatte av AFP, noe som skulle tilsi at ordningen har begrenset betydning ved rekruttering. Vi oppfatter svarene å være til dels preget av at kostnader ved ordningen er et politisk betent spørsmål, og at enkelte derfor ønsker å markere at ordningen er et gode for bedriften og ikke en kostnadsbyrde. Blant ledere er det noen som uttrykker sterk enighet med påstanden, og mener AFP klart svekker lønnsevnen og er en stor merutgift. Dette gjelder i hovedsak bedrifter hvor nytten vurderes som lav i forhold til kostnader. De fleste ledere er imidlertid uenige i påstanden og mener at AFP ikke svekker lønnsevnen, eller de sier ja, lønnsevnen blir svekket, men det har liten betydning og er ikke noe de har hatt oppe til diskusjon i bedriften.
2. *AFP svekker bedriftens konkurransevne:* Det er her et skille mellom bransjer. Blant de som er uenige blir det begrunnet med at de fleste i bransjen har tariffavtale og AFP, og alle har dermed like konkurransevilkår. De som er enige i påstanden sier det motsatte, at få i bransjen har AFP. Det blir tatt opp at i anbudskonkurranser i det offentlige blir det ikke stilt krav til at bedrifter har tariffavtale, kun om minstelønn, noe som gir bedrifter uten tariffavtale et konkurransefortrinn.
3. *AFP er en fordel ved rekruttering:* Mange tillitsvalgte mener påstanden stemmer, men noen påpeker at unge ikke er opptatt av dette og at det kun er en fordel ved rekruttering av arbeidstakere over en viss alder. Blant lederne er svarene omtrent delt i to, hvor halvparten mener det er en fordel

og omtrent halvparten mener det ikke er av betydning. Få sier imidlertid at AFP blir aktivt etterspurt av arbeidssøkere, men at fordelene ligger i at ordningen er noe bedriften selv legger vekt på og aktivt promoterer til arbeidssøkerne ved rekruttering.

4. *Bedriften ville ha meldt seg ut av AFP-ordningen dersom det var mulig:* De fleste svarer nei på dette, av både ledere og tillitsvalgte. Her sier noen at det ville blitt sett på som konkurransevridning av bransjen å melde seg ut, og at det er svært vanskelig å ta fra ansatte en ordning de allerede har fått, det vil skape konflikt og harde forhandlinger. De som svarer ja begrunner det med nytte versus kostnad. Mange er imidlertid usikre og synes dette er vanskelig å vurdere. En del ledere sier at de heller ville brukt pengene på økte lønninger eller økning av innskudd i tjenestepensjonsordning.
5. *Gir ny AFP-ordning de ansatte mye pensjon for pengene?* De fleste sier ja, men noen påpeker at det kommer an på hva du har tjent opp. Vi oppfatter det slik at mange ikke vet hvor mye ordningen koster, og at de derfor ikke har grunnlag for å vurdere spørsmålet. Også i enkelte bedrifter med få ansatte som arbeider i bedriften til de blir 62 år og forøvrig oppfyller vilkårene for AFP, er det en del som svarer at ordningen gir de ansatte mye for pengene.

2.4.4 Generelt hvordan fungerer ordningen

Generelt sier flertallet både blant tillitsvalgte og ledere at de er fornøyde med ordningen og sier den er ønsket videre i bedriften. De sier den i hovedsak er enkel å forholde seg til og administrere, gir forutsigbarhet og at den er bra for medarbeiderne. Samtidig blir det pekt på flere områder for forbedring:

Kvalifikasjonsvilkårene - kompleksitet og rigiditet

Både ledere og tillitsvalgte tar opp at regelverk og vilkår er komplisert å forstå, og at vilkårene får urimelige utslag. Det er særlig kvalifikasjonsvilkårene som kritiseres.

Kompleksitet

Vanskelig stivbeint regelverk og stivbeint håndheving fører til at ansatte kan miste ytelsen på grunn av "ærlige feil". En leder sier: *"Tar du en måneds permisjon så smækk er du ute, hvordan skal folk forstå sånt? [...] Er du ute av arbeidstakerregisteret en måned for å pleie syke foreldre så ryker AFP. Det er veldig urimelig".* Og en tillitsvalgt sier:

"Hvordan skal du klare å navigere i systemet? Det var en hos oss som mistet AFP på grunn av permisjon over 6 måneder. Bedriften må bygge opp kompetanse for å håndtere ordningen, men det er veldig vanskelig. Ordningen slår ut urettferdig, og er for komplisert, veldig detaljert og det virker veldig vilkårlig.

Du mister ikke folketrygden selv om du er borte fra jobb, men det gjør du med AFP”.

Flere forteller historier om ansatte som har mistet retten til AFP fordi de ikke kjente til eller misforstod vilkår, og mener håndhevingen av ordningen er for rigid i slike tilfeller. En leder forteller blant annet om en ansatt som ikke fikk informasjon om søknadsfrist på grunn av en adressefeil etter at medarbeideren hadde vært utestasjonert. Medarbeideren rakk ikke søknadsfristen og fikk avslag på søknaden om AFP, og også avslag på klage. Leder sier at: *”Det gjaldt bare at han ikke forstod at han skulle søke, han var til og med på NAV-kontoret for å få hjelp. Regelverket er for rigid, du kan miste den på en formalfeil, det har jeg ikke har vært borti noen andre steder”.* For å hjelpe medarbeideren opprettet bedriften en mindre stilling i en måned for medarbeideren, noe som gjorde at han fikk AFP tilbake. Også andre sier de har måttet finne liknende kreative løsninger for å hjelpe medarbeidere til å oppfylle vilkårene, noe som oppleves meningsløst: *”Du skal ha tunga veldig rett i munn i jobben for ikke å miste pengene. Det blir flisespikkeri og man må mekke til en sluttdato for berge personers AFP”, sier en tillitsvalgt.*

Selv om flertallet deler oppfatningen om at regelverket er rigid, er det enkelte som mener hovedproblemet heller er at det er for dårlig kunnskap i bedriftene. De påpeker at regelverket bør være rigid for at alle skal møte samme vilkår, men at: *”Det er for lite informasjon om AFP-ordningen rundt omkring. Det blir opp til hver enkelte mottaker å innhente informasjon, men det gjør de ikke, lav kunnskap om temaet er hovedproblemet”.*

Rigiditet

En rød tråd i innspill til forbedring er at det oppleves urimelig at ytelsen er ”alt eller ingen ting”, slik at om du ikke oppfyller et vilkår mister du *alt* du har opptjent. Flere nevner problemer knyttet til nedbemanninger, virksomhetsoverdragelser og permisjoner.

”Følelsen av å sende noen ut etter 30 år pluss i bedriften, også mister de alle muligheter til AFP, er ikke god. De må få ny jobb i en AFP-bedrift, men det er ikke lett å få ny jobb når du er 58 år. Så det er vanskelig”, sier en leder.

Flere ledere tar opp at kvalifikasjonsvilkårene fører til at ansatte blir ”låst” til bedriften fordi de vil miste ytelsen om de slutter eller bytter jobb til en bedrift uten AFP. Denne innlåsingseffekten setter bedriften i en vanskelig situasjon ved nedbemanninger og omstilling: *”Vi ønsker mulighet for å førtidspensjonere de som er yngre enn 62 år, men som ikke fungerer i jobben. Det er en håpløs situasjon, vi må lure folk over 62-årsgrensen som er håpløse i jobben. Å si opp blir for brutalt. Så vi blir litt sosialkontor”. ”Det blir veldig uryddig ved nedbemanninger. Ansatte føler press på å fortsette, selv om det beste for bedriften og den enkelte er å slutte”.* Også ledere snakker om denne motsetningen: *”Utfordring for oss at folk vil stå lenger når vi har AFP, mens bedriften har behov for å bytte kompetanse (...) Det blir en tilleggsutfordring”,* sier en leder.

Det blir også tatt opp at lite fleksibilitet i vilkårene gjør det vanskelig å få til individuelle ordninger for ansatte, en leder forteller at ved nedbemanninger holdes ansatte i arbeid ved at de får jobbe med frivillig arbeid (Pro Bono), men dette sees som å leie ut ansatte og de mister da retten til AFP, selv om de fortsatt har samme lønn fra bedriften: *"Alternativet er at de må til NAV, men vi vil ikke frarøve dem en rettighet"*, sier leder. Også noen av de tillitsvalgte tar opp dette, og beskriver det å miste ytelsen som "brutalt" og at *"det er urimelig når bedrifter går konkurs og folk er nesten i mål ved å fylle 62 år, det burde vært satt av noe til å håndtere sånne saker"*. De tillitsvalgte påpeker i tillegg at innlåsingseffekten gjør at ansatte kan gå glipp av gode jobbmuligheter, som samtidig som man kunne løst nedbemanningsutfordringer i bedriftene.

Hos en arbeidsgiver med flere bedrifter, hvorav noen har tariffavtale og andre ikke, var det vanlig at personalet byttet bedrift. AFP skapte en rigiditet i systemet fordi arbeidsgiveren ikke ville flytte ansatte som kunne få rett til AFP til en bedrift uten tariffavtale. En annen arbeidsgiver sa at AFP gjorde at de ikke alltid fulgte ansiennitetsprinsippet ved nedbemanninger. De måtte ta hensyn til risikoen for at ansatte kunne miste retten til AFP.

Kvalifikasjonsvilkårene slår spesielt uheldig ut i bransjer basert på prosjektkontrakter, og ved stor grad av midlertidige og sesongbaserte jobber. Ansatte har her i en del tilfeller ikke reell mulighet til å oppfylle kravene, og mister hele ytelsen.

Ledere tar også opp at det er problematisk at ytelsen ikke er samordnet med den offentlige. Ved overtakelse av virksomhet fra det offentlige starter ansatte på null: *"At det ikke er samordningsmulighet er absolutt ikke ivaretagende. Vi hadde en som manglet 3 dager [for å oppfylle vilkår ved overtakelse], men fikk ikke gå av, personen måtte jobbe i 7 år til. Det er et stort hull i regelverket"*. En del påpeker at ettersom bedriften betaler inn til AFP per ansatt, er det merkelig at ansatte skal miste hele ytelsen ved avgang og ved jobbytte.

Det blir også tatt opp at vilkår for opptjening er spesielt problematisk i et likestillingsperspektiv: Kvinner har lavere lønn og jobber mer deltid enn menn, og uten gradering av ytelsen vil mange kvinner i realiteten ikke få god nok opptjening i Folketrygden til å få innvilget AFP før de blir 67 år.

Vilkår om sykefravær

Flere tar opp at vilkår for fravær de tre siste årene før uttak av AFP er svært urimelige, og noen er her opprørt over utslag vilkåret gir. En tillitsvalgt forteller: *"Vi har en hos oss med brystkreft og hun er livredd for å være for mye borte fra jobb fordi hun kan miste AFP sin. Så hun får den økonomiske belastningen på toppen av sykdommen"* og legger til: *"Hvordan det går i en del situasjoner er avhengig av om du har en fleksibel arbeidsgiver"*.

Vi fikk også informasjon om andre tilfeller knyttet til ansatte med lidelser som trolig kvalifiserte til sykmeldinger eller andre helserelaterte ytelser, men hvor den ansatte fortsatte i jobb utelukkende for å oppfylle retten til AFP.

Vilkår for utestasjonering

Flere ledere tar opp at vilkår knyttet til utestasjonering er svært vanskelige, og at det er urimelig at du kan miste AFP fordi du er tilknyttet selskap i utlandet: *"Du jobber årevis ute for AS-Norge, og blir straffet når du kommer hjem [...] så lenge du jobber for Norge og gagnar Norge, og inntjening går til Norge, forstår jeg det ikke. Det er veldig urimelig og et rigid system"*, sier en leder, og en annen at: *"Blir det [utestasjonering] til bedrift uten AFP blir tapet gigantisk. Fem år før du skal gå av, så mister du millioner"*. Det ble også tatt opp at vilkårene også her får en innlåsmekanisme. En leder forteller at bedriften tidligere hadde policy på å sende seniorer med mye erfaring utenlands, men at vilkår for AFP har bidratt til at de måtte endre praksis og nå holder flere seniorer i Norge. Det må sørges for at vilkårene ikke *"hindrer et mobilt og aktivt arbeidsliv"*, sier lederen.

Bommer på målgruppen

En del mener at ny-AFP ordning ikke treffer "sliterne", som var den opprinnelige målgruppen. Vilkår knyttet til fravær går utover "sliterne". De kan ha en del sykefravær, men ikke være så syke at de er uføre, eller de må bytte til en jobb med lettere belastning, men risikerer da å miste hele AFP-ytelsen: *"Mange ramler av på målstreken av de som kunne ha fått den" og "de mister en ordning de kunne hatt godt av"*, sier en tillitsvalgt.

"Den nye ordningen treffer mye dårligere de den var designet for. Funksjonærstillinger kommer definitivt best ut, de jobber lengst og lever lengst. Mens de den var designet for, de ønsker å slutte tidligere, og de lever ikke så lenge og får ikke så mye ut av at den er livsvarig", sier en tillitsvalgt.

Det er spesielt informanter fra bransjer med fysisk tungt arbeid som tar opp dette, og i hovedsak tillitsvalgte, men også noen ledere tar det opp. En leder omtaler ordningen som å ha blitt "en luksusutgave", og sier gammel ordning traff bedre målet om en verdig utgang for de som var slitne. Det virker for flere å være kombinasjonen av strenge vilkår og mulighet til ubegrenset inntekt som gjør at de opplever ordningen som urettferdig: "Sliterne" greier ikke oppfylle vilkårene og faller ut, mens de i lettere yrker får "en gavepakke":

"AFP er urettferdig, den skulle være for deg i sliteryrkene, gi mulighet til å gå av tidlig, men nå blir du straffet fordi du ikke greier å stå i jobb lenge nok (...) Vinnerne blir de med lettere type yrke, de kan sitte og shuffle inn, de har egentlig så god lønn at AFP har de ikke bruk for"

Samtidig som at det kan framstå som urettferdig, framhever mange at muligheten for å tjene så mye man vil ved siden av pensjon, uten avkorting, som det beste ved ordningen.

Det blir videre tatt opp at selv om ordningen virker nødvendig for en del i lettere yrker i dag, er ikke det tilfellet for fremtiden. En tillitsvalgt mener yngre vil ha dårligere pensjonsvilkår enn det mange seniorer har i dag, og at AFP derfor blir svært viktig også for de i "lettere yrker", og sier at *"man kan ikke måle hvordan ordningen fungerer ut ifra hvem som får den nå"*.

Kostbar ordning

Flere ledere mener ordningen er kostbar, og det er spesielt tre forhold som blir fremhevet:

1. Innbetaling når ansatte ikke kvalifiserer til uttak
2. Høye kostnader i forhold til ansattes behov
3. Ordningen er underfinansiert.

For det første mener ledere i en del bedrifter at ordningen er for kostbar i forhold til nytte, spesielt gjelder dette bedrifter med lave marginer i markedet, og hvor det er få ansatte som kvalifiserer til eller som tar ut AFP: *"Vi betaler mange pensjonskroner som ansatte aldri vil få, det blir en skjevfordeling"*, sier en leder, og andre at: *"Vi må hente det beløpet inn gjennom kontrakter. Det er en stor kostnad for bedriften, men er en del som ikke får tatt den ut" og "vi er så mange unge. Kostnader i ordningen blir for dyr i forhold til hva vi får igjen for den"*.

For det andre påpeker noen ledere at de opplever det urimelig å være med på å finansiere at ansatte med god helse skal få AFP på toppen av inntekten sin: *"At man gir til de som ikke går av er det glade vanvidd. Det er dumt at det brukes mye penger på tilleggspensjon på folk som egentlig bør greie seg godt på pensjonen de har"*. Andre ledere fremhever imidlertid, i andre deler av undersøkelsen, at fritt uttak er positivt som insentiv til å stå lengre og at det er nyttig i et samfunnsperspektiv: *"Alt som får ansatte til å stå lengre øker verdiskapningen i samfunnet, selv om de får lønn samtidig. Arbeidsinnsats er en verdi i seg selv"*. For det tredje sier noen ledere at beregninger gjort av aktuarer i bedriften viser at AFP-ordningen er underfinansiert, og lederne frykter en høy sluttregning og at ordningen i fremtiden kommer til å bli dyrere enn i dag.

2.4.5 Bekymring for bortfall av AFP

Svært mange tillitsvalgte sier at ansatte er bekymret for å miste ytelsen, mens omtrent halvparten av lederne sier det samme. Her er det altså ledere og tillitsvalgte i samme bedrifter som rapporterer forskjellig.

En del sier at ansatte er bekymret for jobbytte på grunn av vilkår om ansiennitet og ulik ordning i privat og offentlig virksomhet. Det er også bekymring for at revideringen av ordningen vil føre til at den blir utvannet eller forsvinner. Det er klar tendens til at ansatte er mer bekymret dersom kompetansen om AFP er god, og informanter fra bransjer med industriarbeidere/praktiske yrker rapporterer i større grad at ansatte er bekymret enn de med hovedvekt av funksjonærer. Dette kan både ha sammenheng med at dette er lavtlønnede yrker hvor AFP kan være avgjørende for mulighet til å gå av med pensjon, og at det er bransjer hvor fagorganisering står sterkt.

2.4.6 Administrasjon av ordningen

Oppfatninger om hvordan administrasjonen av ordningen fungerer er det svært delte meninger om, fra de som mener den fungerer utrolig bra til de som er svært misfornøyde. Det var mange tillitsvalgte som ikke hadde erfaring med administrering av ordningen, og vi fikk derfor flest innspill fra lederne her.

De fleste innspill om administrasjon av ordningen handlet om kontakt med Fellesordningen. De som mener administrasjonen fungerer godt fremhever at de har god dialog med Fellesordningen, og opplever at det blir gjort en grundig og ryddig jobb ved vurdering av søknader om AFP. Det blir pekt på at tolkningen av regelverket er streng, men at dette er nødvendig og gjør at saksbehandlingen er konsistent: *"De er firkanta, men de gjør ikke forskjell"*, sier en leder, og en annen at: *"De er absolutte, men det må de være. Hvis de begynner med at 1 dag eller 2 dager [går fint], strekker de en strikk som er vanskelig å stoppe. Det er bra, men rigid regelverk"*. En del trekker også frem at saksbehandlere er lett å få kontakt med og at nettsidene til fellesordningen (afp.no) er informative og gode. Det ble også nevnt av en leder at de nye søknadsprosessene er enklere enn tidligere.

De som ikke er fornøyde mener på sin side at tolkningen av regelverket er for firkantet og at kontakten med Fellesordningen fungerer dårlig: *"Fellesordningen er effektive, men det er helt uforståelig hvordan de tolker regelverket. I begynnelsen trodde vi de mente at så få skulle få AFP som mulig. Er uforståelig med en sånn holdning"*, sier en leder, og fortsetter: *"De ser ikke skogen for bare trær og har misforstått oppdraget sitt"*. Tillitsvalgte forteller også at de opplever tolkningen av reglene som firkanta og at det ikke er en reell klagemulighet fordi man sjeldent får medhold: *"Selv rettsvesenet har problemer med å nå frem"*. Det blir gitt flere eksempler, men disse er for detaljerte til å gjengis her. Noen opplever Fellesordningen som svært byråkratiske i sin tilnærming til saker, en tillitsvalgt forteller fra en sak hvor en medarbeider fikk avslag på AFP: *"Jeg ble overrasket over avslaget, det var tørt og ga ikke forklaring. Avslaget stod i klartekst, men saksbegrunnelsen kunne vært bedre. Det var regelrytteri fremlagt skriftlig"*. Flere ledere mener det er spesielt ille at bedrifter har så lite de skulle ha sagt ved avklaring av saker når det er de som står for hovedfinansieringen av ordningen: *"Det føles som at færrest mulig skal gjennom nåløyet, og de blir feil når bedriftene betaler inn mye"*.

Vi vil her gjøre oppmerksom på at vi ikke har grunnlag for å ta stilling til om de som er misfornøyde med Fellesordningens avgjørelser har grunnlag for å klage på forvalterne. Det er mulig at det ikke er hjemmel for å være mindre firkantet i forvaltningen enn det forvalterne er. Det at få klagere får medhold kan være en indikasjon på det.

Andre tok opp at de har hatt problemer med å få tilbakebetalt for mye innbetalt avgift, og at det er kronglete å få informasjon. En arbeidsgiver med mange sesongarbeidere mente sjablongmetoden ved beregning av avgift til ordningen

ofte medfører innbetaling av for høy avgift og at prosessene med å få refundert for store innbetalinger var svært ressurskrevende.

Bortsett fra at enkelte bedrifter med mye sesongarbeid er lite fornøyde, finner vi ikke fellestrekk ved bedrifter som har den ene eller andre erfaringen. Vi kan derfor ikke si om det er ulik behandling hos Fellesordningen eller om det er de ulike bedrifter som har ulik vurdering av praksisen. De varierende erfaringene kan derfor indikere varierende forvaltningspraksis hos Fellesordningen. En annen mulig årsak kan være at informantene har ulike idealer for forvaltningspraksis, og derav opplever administrasjonen ulikt.

2.5 Uttak av AFP og kombinasjon med arbeid

2.5.1 Bruk av AFP

I de aller fleste bedriftene vi intervjuet, svarte både ledere og tillitsvalgte at de fleste ansatte valgte å ta ut AFP så tidlig som mulig.

Om ansatte fortsetter å jobbe etter at de er 62 år avhenger av yrkesbelastning og opptjening. I bransjer med fysisk tunge yrker er det en del som sier at de ansatte slutter ved 62 år og tar ut pensjonen, eller jobber redusert. Samtidig er det en del i disse yrkene som på grunn av lav lønn og eventuelt deltidsarbeid, ikke har god nok opptjening ved 62 år til at å gå av er en reell mulighet. I funksjonæryrker fortsetter de aller fleste å jobbe fullt i tillegg til å ta ut AFP.

På spørsmål om hvorfor mange ansatte tar ut AFP ved første mulighet og fortsetter å jobbe i tillegg, er det i hovedsak fordi "de vil sikre seg pengene" som blir oppgitt som årsak. Ansatte vil ha kontroll på pengene selv, og sikre at arvinger får noe dersom noe skulle skje. Noen sier det er en svakhet ved ordningen at den ikke går i arv, og mener at flere ville ventet med uttak om de visste at familien var sikret pengene. Usikkerhet om egen levealder og bekymring for hva som vil skje med ytelsen på sikt er også medvirkende til at mange tar den ut tidlig: *"Du tenker jeg skal ikke leve evig så jeg må ha pengene nå"*, sier en, og en annen at: *"Man bør lage fred om den [AFP], at det ikke er noe som vil endres. Det blir så mye usikkerhet at folk griper første sjansen når de blir 62 år"*. Flere sier i tillegg at ansatte tar ut AFP fordi de ønsker pengene tidlig. Her ytrer noen bekymring for at man bruker opp pengene og lever det gode liv uten tanke på eller god nok kunnskap om konsekvenser på sikt: *"[Samfunnet] kommer til å få en storm - de som har feriert på Grand Canaria og så får de problemer med å finansiere resten [av pensjonstiden], du tar ut alt også glemmer du at det blir mindre igjen i potten"*, sier en leder. Andre sier imidlertid at de fleste ikke tar ut til forbruk, men fordi det er økonomisk gunstig å ta ut pengene tidlig og ha kontroll på de selv.

Enkelte ventet også med uttak. Vi fikk inntrykk av at flertallet av disse var høyt utdannede og funksjonærer.

Vi mener også å se en tendens til at i en del virksomheter velger alle samme løsning, trolig fordi de er påvirket av hverandre. F.eks. var det en virksomhet hvor

alle tok ut AFP ved første anledning, men alle fortsatte å jobbe fullt noen år til før de gikk av eller gikk ned til redusert stilling. Tidlig uttak av AFP var her blitt noe "alle gjorde". I andre virksomheter er uttaket i større grad basert på den enkeltes situasjon og preferanser.

2.5.2 Ulike pensjonsbehov

Nivå på pensjonen samlet sett (folketrygdens alderspensjon, AFP og tjenestepensjon) bør utgjør 2/3 av tidligere lønn, mener mange, men flere sier også at det er individuelt hva du trenger. Flere påpeker at dette avhenger av tidligere lønn: *"Tjener du mange millioner trenger du ikke 60%. Det vil bli høyere prosent som er nødvendig jo lavere inntekt"*, sier en tillitsvalgt, og en leder at: *"Det er avhengig av inntektsgrupper, bør være 60 – 70 prosent, men for høytlønnede kan det være lavere. Kan si at 'Utgiftene strekker ikke til for de høytlønna'".* For yrkesgrupper med lavt lønnsnivå var det en del, i hovedsak tillitsvalgte, men også ledere, som mente pensjonen bør ligge på 70 til 80 prosent av tidligere lønn.

Om det er ulike behov for AFP blant ulike yrkesgrupper i bedriften varierer. De som oppgir at det ikke er ulike behov sier enten at alle i bedriften har behov for AFP, *"Alle er avhengig av AFP som pensjonister"*, eller at det ikke er ulikt fordi bedriften ikke har fysisk hardt arbeid eller "slitere", eller at det er et ungt arbeidsmiljø hvor få tar ut AFP.

Blant de som sier det er ulike behov, er det to hovedårsaker til at enkelte har større behov enn andre: Belastende yrker og omstillinger. Flere sier at yrkesgrupper i bedriften med fysisk hardt arbeid har større behov for AFP, men det blir påpekt at det også kan være andre belastninger og lønnsnivå som gjør at du trenger ytelsen mer: *"Ordningen var jo tenkt for sliterne, men hva er en sliter? Du kan være sliten av andre årsaker enn en fysisk krevende jobb"* sier en tillitsvalgt, og en leder at *"industriarbeidere med skift har større behov for fleksibel pensjonsalder, sammenlignet med ledere og kontorarbeidere, men også lavere funksjonærer trenger pengene, de tjener det samme som industriarbeiderne"*. Flere trekker også frem at seniorer omfattet av omstillinger har større behov enn andre, de kan oppleve å ikke henge med i teknologisk utvikling og arbeidsprosesser, og økt press fordi flere funksjoner blir samlet på en stilling. En forteller at bedriften før hadde alternative og enklere oppgaver til de som "ikke hang med" i utviklingen, men at dette er radert ut: *"Vi har ikke lengre noe 'fange opp sted', og i de tilfellene blir AFP brukt mye. Det gjør at du kan avslutte med verdighet med kunnskapen du har opparbeidet deg, og i denne prosessen blir AFP viktig, det gir et økonomisk sikkerhetsnett"*.

2.5.3 Om ansatte står lengre i arbeid

Mange mener at AFP-ordningen har bidratt til at ansatte står lengre i arbeid, og hovedårsaken er økonomiske insentiver i AFP, i kombinasjon med tjenestepensjon og pensjon i folketrygden: *"Du blir rikere hvis du jobber lengre"*. En forteller at AFP har bidratt til å løse bemanningsproblemer i bedriften: *"Vi*

hadde ikke hatt nok ansatte uten AFP [...] De fleste jobber fullt og tar ut samtidig. Før mistet du den, så da ville man ta ut med en gang [og slutte]”. Noen sier AFP har fått ansatte til å stå lengre, men i hovedsak i reduserte stillinger, og andre mener ordningen har bidratt, men ”på en kostbar måte”.

De som mener ordningen ikke har bidratt til at ansatte står lengre begrunner i hovedsak dette med at ansatte i bransjen uansett går av ved første mulighet fordi de er slitne: *”(AFP) stimulerer ikke de på laveste nivå, de ser for seg å slutte tidlig (...). AFP er det de strekker seg mot”, og ”Nei, tror ikke det spiller noen rolle for oss, er det yrket det er. Det er mye løfting og høyt tempo(...). Så nei. Folk jobber til de ikke orker mer”.* Også i bedrifter uten høy belastning er det de som mener ansatte ikke står lengre med AFP, og begrunner dette med at det er andre faktorer enn økonomi som er avgjørende: *”Vi ser ikke så stor forskjell. Det er andre drivere enn AFP ordningen. Trivsel og mestring er avgjørende for om du står i jobb lenge eller ikke”.* Noen sier også at ansatte stod lenge før også, og at ordningen derfor ikke har utgjort noen forskjell.

2.6 Hvordan fungerer finansiering og premieberegning

Spørsmålene tok sikte på å få innhente oppfatninger om at arbeidsgiver betaler en avgift basert på lønnsutgifter for alle ansatte og at prosentsatsen som betales beregnes justeres løpende for å finansiere utgiftene.

Det var en god del av intervjuobjektene som var usikre eller svarte at de ikke visste om finansieringen er rettferdig eller ikke. Mange mener at dagens finansieringsordning er rettferdig, også blant bedrifter med få ansatte som tar ut AFP.

En del sier de uansett har god nok økonomi til å finansiere ordningen, eller de legger vekt på verdien av kollektive ordninger: *”Vi betaler dobbelt så mye nå. Før var det per hode. Men det er en rettferdig ordning nå, den kommer alle ansatte til gode. Det er en fenomenal ordning”,* sier en leder, og en annen, som også har økte utgifter, sier at: *”Vi ser på det som en folketrygdavgift, vi betaler inn til fellesskapet (...) De med mange eldre skal ikke ha sluttregning, man må se det i et livsløp”.* Videre blir bedrifters samfunnsansvar fremhevet og at dersom ordningen hadde betaling per hode vil det være større fare for diskriminering av eldre arbeidstakere: *”Da vil det blir mer lønnsomt med de yngre, som er det motsatte av mangfoldet vi er opptatt av. Det er ikke sammenfallende med selskapets verdier”,* sier en leder. En annen forteller at de med dagens ordning gjerne ansetter eldre fordi seniorer hos dem har lavest sykefravær, mens med egenandel ved uttak vil de i større grad vurdere alder ved ansettelse. Det blir også påpekt at det er vanskelig å finne en ordning som er like rettferdig for alle: *”Ville det motsatte vært rettferdig? Det kommer an på ståsted. I et samfunnsperspektiv så er det [dagens ordning] positivt”.*

Blant de som opplever ordningen som urettferdig er det to faktorer det blir pekt på:

1. Registreringssystem for aktive ansatte
2. Beregning av lønnsgrunnlag for AFP

Bedrifter med mange vikarer, midlertidig ansatte og sesongarbeidere forteller at alle ansatte, selv om de kun jobber noen måneder, blir tatt med ved beregning av AFP-premien. Noen forteller at de har mange ansatte på vikarlistene, men som sjeldent eller aldri jobber, men som bedriften likevel må betale for: *"Det er en enorm kostnad for ansatte som aldri vil ta ut AFP. Det er helt hinsides og ikke rettferdig overhodet"*, sier en leder. Videre blir det kritisert at beregningen blir gjort ut i fra årsinntekt, sjablongberegning, slik at bedriften betaler inn basert på en beregnet årlig fulltidslønn. Enkelte bedrifter forsøker manuelt å ta ut ansatte fra registeret, for så å legge til igjen, men dette skaper store administrative utfordringer. Dialogen med Fellesordningen oppleves svært vanskelig i disse sakene. En bedrift forteller også at dersom en ansatte jobber i tre ulike avdelinger samtidig blir de registrert som ansatt tre ganger i AA-registeret, med tilsvarende utgifter, og at bedriften må endre sin administrasjon for å løse dette. Videre kom det kritikk av at bedrifter betaler inn AFP for ansatte som ikke kommer over 1 G i opptjening.

Statens bidrag

En god del er ikke klar over hva staten bidrar med til ordningen. De fleste vet at staten bidrar, men ikke hvor mye, men noen kjenner ikke til statens bidrag overhodet. Det er imidlertid også en del som kjenner finansieringsfordelingen svært godt. Med andre ord er det ganske spredt kunnskap her.

Generelt mener det store flertall at det er svært viktig at staten bidrar til finansiering. En del sier ordningen vil forsvinne dersom ikke staten bidrar, en leder sier at: *"Uten bidraget ville vi ikke hatt ordningen, ville vært falitt, det er utenkelig uten myndighetens bidrag. Arbeidsgivere ville ikke gått med på det"*, og en annen at: *"Hvis staten trekker seg blir det et opprør, hvert fall fra vår side, vi ønsker ikke ytterligere kostnader"*. Det blir fremhevet at det vil gå spesielt hardt utover små og mellomstore bedrifter, og bedrifter med små marginer i markedet, uten statlig finansiering. Andre sier at ordningen vil bestå også uten staten, men at ytelsen vil være lavere og at det vil føre til konflikt i bedriftene: *"Mange ville være villige til å fighte for den 1/3"*, sier en leder.

Videre tok noen opp at ettersom staten bidrar så bør ordningen gjelde alle ansatte, ikke bare de som er omfattet av tariffavtale, fordi alle er med å finansiere over skatteseddelen: *"Det er ikke en rettferdig ordning, noen har og noen har ikke, og de som ikke har også den laveste tjenestepensjonen fordi de ikke tariff"*, sier en leder. Andre mener imidlertid at den absolutt ikke bør allmenngjøres, men at det er viktig at den beholdes de med tariffavtale: *"AFP er forhandlet frem som alternativ til annen type lønn. Fagorganiserte har betalt for det gjennom forhandlinger [...] Hvis vi tar med gratispassasjerer kan den bli som obligatorisk*

tjenestepensjon, at nivået blir mye lavere. Den må være på et nivå som oppleves som et reelt pluss". Her er det dermed delte meninger.

2.7 Forslag til endringer

Forslag til endringer avhenger av erfaringer i de ulike bedriftene. Enkelte som opplever liten nytte av ordningen mener den bør fases ut, mens andre sier de er strålende fornøyde og vil videreføre den i dagens form. De fleste mener at ordningen bør videreføres, men at det er elementer ved den som bør endres.

2.7.1 Opptjening og kvalifikasjonsvilkår

Flere mener at regelverk og kvalifikasjonsvilkår for rigid. En hovedinnvending er at ansatte mister *hele* ytelsen dersom det er vilkår de ikke møter, eller om de går over til bedrift uten AFP. Flere kom med forslag til nye former for opptjenings- og kvalifikasjonssystem, hvorav flertallet går ut på at pengene følger den enkelte, men i ulike varianter:

- Ansatte får en opptjeningskonto som følger dem: *"Det burde vært 'din pensjonskonto' som du fyller opp uansett hvor du er"*.
- Opptjeningsregler bør bli mer lik opptjening i Folketrygden så det får effekt selv om du ikke er i AFP-bedrift de siste årene
- Organisere ytelsen som en fripolise som følger den enkelte
- Legge om ordningen så den blir mer lik innskuddspensjonsordning. En av lederne kom med forslag om å ha lignende regler som i tjenestepensjonsloven slik at ytelsen bare gjelder om du jobber minst 20 prosent av året.

Det kom også et alternativt forslag, hvor pengene ikke følger den enkelte, men hvor man får utbetalt AFP ut i fra ansiennitet i bedriften. Man kan for eksempel se på de siste 10 årene før ansatte er 62 år, slik at om man mister jobben som 60 åring vil man da få utbetalt 8/10. Andre foreslo at man bør se på total ansiennitet i bedriften, slik at det ikke bare er de siste årene som teller.

Videre kommer det forslag til endringer for økt fleksibilitet i vilkår og regelverk. Noen forslag er konkrete, men en del går på mer generelle områder som det er ønske om å endre:

Mer fleksibilitet ved formalfeil

- Gi mulighet til rimelighetsbetraktning og bruk av skjønn i tilfeller ved velbegrunnet feil og formalfeil.
- Få på plass systemer for å fange opp formalfeil. Forslag om flere kontrollspørsmål i søknadsskjema for AFP, og oppfølging fra NAV ved feil.
- Forenkle regelverket

- Skape fleksibilitet og valgmulighet for ansatte og dynamikk i selskapene.

Mindre rigide vilkår

- Ansiennitet:
 - Vilkår om sammenhengende ansettelse 7 av de 9 siste årene bør endres.
 - Endre vilkår slik at de ikke har innlåsingseffekt
- Opptjening:
 - Sikre opptjening for lavtlønnede
 - Noen mener inntektsgrense bør oppheves: *”Tjener du for lite få du ingen ting, man tar de som har minst. Det trengs ingen grense”*.
- Sykefravær:
 - Mer fleksibilitet ved sykdom. Noen mener retten til AFP ikke bør falle bort ved lengre tids sykdom, og at man bør beholde AFP ved sykemelding.
- Utestasjonering:
 - Sikre at ansatte får beholde opptjening ved arbeid i utlandet

Det kom også innspill om at det bør bli bedre løsninger for bruk av sluttpakker, en leder sier at regelverket: *”Hemmer oss i mulighet til å finne løsninger for de som ikke fungerer i arbeidslivet”*.

Samlet tjenestepensjon

Det kom innspill om å samordne offentlig og privat pensjonsordninger. Noen foreslår at i stedet for AFP-ytelsen bør det være en felles tjenestepensjonsordning hvor alt av pensjonsytelser er samlet, slik at ansatte ikke må forholde seg til ulike systemer: *”Ordningene bør slås sammen (...) Det bør være et helhetlig system”*, sier en tillitsvalgt, og en leder at: *”Regelverket er dårlig i Norge når det gjelder forskjellen mellom offentlig og privat pensjon, og det er det offentlige som må tilpasse seg”*.

2.7.2 Treffe målgruppen bedre

Flere mener det må gjøres tilpasninger i ordningen slik at den bedre treffer de med høy arbeidsbelastning og behov for tidlig avgang. Det kom ulike innspill til hvordan dette bør gjøres, som kan deles i to hovedkategorier:

1. Omlegging av ordningen

Enkelte ønsker å gå tilbake til gammel AFP-ordning, og påpeker at dagens ordning er urettferdig og kostbar fordi den gir mulighet til full arbeidsinntekt i tillegg til ytelsen: *”Den gamle ordningen var mer rettferdig og en rimeligere ordning”*. Det

er også noen som mener dagens ordning bør bli omgjort til en førtidspensjonsordning: *"Innretningen er feil, den oppfyller ikke intensjonen. Medarbeidere i tunge yrker fortjener mulighet til å gå av og man kunne unngått uføretrygd"*, sier en leder, mens en annen er mindre bastant i sin konklusjon, men mener man bør *"tenke gjennom om den skal være for alle eller om det heller skal være tidligpensjonsordning"*. Det kom også forslag om å gjøre ordningen behovsprøvd slik at man *"må ha fysisk eller psykisk behov for den, og du ikke kan gå av på bare vilje som i dag"*.

2. Tilpasning av ordningen

Flere ønsker imidlertid ikke å endre hele ordningen eller gjeninnføre gammelt system, da de mener ny ordning generelt fungerer greit, men ønsker i stedet tilpasninger. En leder sier at: *"Det ville vært verdt pengene og tiden å tenke kreativt rundt dagens ordning"*.

2.7.3 Allmenngjøre ordningen

Det kom forslag om å allmenngjøre ordningen. Det er i hovedsak statens bidrag som blir trukket frem i argument om at ordningen bør gjelde for alle, når alle er med å betale over skatteseddelen bør også alle ha rett på ytelsen: *"Når staten bidrar, bør det ikke ha med organisering å gjøre"*. Noen trekke frem at en del bedrifter består av flere selskaper/leverandører hvor noen har tariff og andre ikke, og at dagens vilkår om tariffavtale *"skaper forskjeller hvor den ansatte ikke har påvirkningskraft"*.

Andre mener imidlertid at ordningen bør forbeholdes de med tariffavtale. Fagorganiserte har betalt for den gjennom forhandlinger, og den er forhandlet frem som et alternativ til annen type lønn. Det ytres bekymring for at dersom "gratispassasjerer" blir tatt med vil nivået på ytelsen bli lavere, og det blir påpekt at det er viktig å beholde et ytelsesnivå som oppleves som et reelt pluss.

2.7.4 Finansiering og AFP-premien

Generelt er det uenighet om dagens finansieringssystem bør endres eller ikke, noen mener det er rettferdig med betaling ut i fra antall ansatte, mens andre mener det ville vært mer rimelig å beregne premie ut i fra uttakssrate.

Hovedforslag til endringer kommer fra bedrifter med høye utgifter sett i forhold til antall ansatte som kvalifiserer til ytelsen. Det blir kritisert at ansatte blir stående som aktive i registeret også i perioder hvor de ikke jobber, og at premieberegningen blir gjort ut i fra årsinntekt, sjablongberegning. Dette medfører høye kostnader i forhold til inntekt for bedriftene, noe som oppleves spesielt urimelig fordi de ansatte i små stillinger ikke kvalifiserer til å ta ut AFP. I tillegg medfører ordningen store administrative utfordringer. Det er derfor ønske om å endre registreringssystem for aktive ansatte og premieberegningssystem, og et konkret forslag som blir nevnt er å ta ut sesongarbeidere og ansatte i mindre stillinger fra beregningen. Et alternativ er å endre registrering og beregningssystem slik at faktisk inntekt og ikke en generell årsinntekt blir lagt

til grunn. I forlengelsen av dette kom det også innspill om at det bør være bedre mulighet til på en enkel måte å manuelt endre beregning av lønnsgrunnlag, til forskjell fra den automatiske beregningen som blir gjort i dag.

Andre forslag til endringer knyttet til finansiering og premieberegning er å:

- Spare inn ved at andre ytelser ikke kan kombineres med AFP, for eksempel dagpenger og Arbeidsavklaringspenger: *"Det er unødvendig at man kan få begge deler"*, sier en leder.
- Se på ordningens bærekraft. Noen mener den burde vært fondert.

2.7.5 Andre forslag til endringer

Det kom også andre forslag til endringer:

- Informasjon:
 - Bedre informasjon om AFP i bedrifter og for ansatte. En tillitsvalgt sier at: *"Jeg vil ikke ha en håndbok jeg skal lese, men se beregninger"*
 - Bør kunne søke opp informasjon og stille spørsmål enklere
- Gjøre AFP til del av fag i skolen
- Mindre dokumentasjonskrav for arbeidsgivere

Aldersgrense

Det ble også tatt opp at aldersgrense for pensjon i loven er økt, mens enkelte kunne tenke seg det motsatte, altså å senke grensen: *"Vi kunne tenkt oss å gjøre det (pensjonere) tidligere, i hvert fall at ansatte ikke mister retten"*, sier en leder. Her er det imidlertid ulike meninger, og det er også de som tar til orde for å vurdere muligheter for å heve aldersgrense for å få ned kostnader: *"Vi lever lengre og er friskere lengre - burde grensen heves til 64 år? Mange står til de er 70 år [...] Det er mange muligheter som kan ta ned kosten"*.

