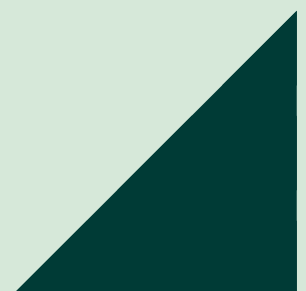


Kristine Nergaard og Tove Midtsundstad

AFP i privat sektor

Frafall i dagens ordning og betydningen av Fellesforbundets forslag til ny modell





AFP i privat sektor. Frafallet i dagens ordning og betydningen av Fellesforbundets forslag til ny modell

Tema for dette notatet er frafallet i dagens AFP-ordning blant arbeidstakere som er ansatt i en AFP-bedrift etter 53 år, og hvilken betydning forslaget fra Fellesforbundets AFP-utvalg vil ha på frafallet i ordningen. I notatet ser vi på følgende:

- Hvor mange arbeidstakere som er i en AFP-bedrift etter fylte 53 år, oppnår ikke AFP?
- Hvor mange flere vil oppnå AFP gitt prinsippene i modellen som er foreslått av Fellesforbundets AFP-utvalg?

Analysene er basert på data fra utredninger fra Fellesordningen for AFP og registerbasert statistikk.

Innhold

Forord	2
1 Innledning og bakgrunn	3
1.1 Innledning	3
1.2 Historien, dagens AFP-ordning og Fellesforbundets modell	3
2 Frafall i dagens AFP-ordning	6
2.1 Frafall fra dagens ordning.....	6
2.2 Arbeidstakere som er i en AFP-bedrift det året de fyller 62 år.....	7
2.3 Arbeidstakere som ikke er i en AFP-bedrift ved fylte 62 år	9
2.4 De som kom inn i AFP-ordningen ved 53–55 år.....	10
2.5 Hva vet vi om de som går ut av en AFP-bedrift før fylte 62 år?.....	11
2.6 Overganger til offentlig sektor	15
2.7 Overgang fra offentlig sektor til en AFP-bedrift	16
2.8 Oppsummering – frafall i dagens ordning	18
3 Fellesforbundets forslag til ny modell	20
3.1 Arbeidstakere som jobber i en AFP-bedrift ved 62 år.....	20
3.2 Arbeidstakere som ikke jobber i en AFP-bedrift i 2023	21
3.3 Konsekvensene av Fellesforbundets forslag.....	22
3.4 Betydning av grensene i forslaget fra Fellesforbundets AFP-utvalg	22
3.5 Nærmere om de som ikke oppnår AFP i dagens ordning	26
3.6 Oppsummering	30
4 Lønnsnivå	31
Referanser.....	33
Vedlegg 1.....	34
Dagens AFP-ordning i privat sektor og Fellesforbundets modell	34
Vedlegg 2	38
Metode og data	38

Forord

Tema for dette notatet er frafallet i dagens AFP-ordning blant arbeidstakere som er ansatt i en AFP-bedrift etter 53 år, og hvilken betydning forslaget fra Fellesforbundets AFP-utvalg vil ha på frafallet i ordningen. Etter oppstart ble det klart at Fellesordningen for AFP hadde satt i gang to utredninger som dekket flere av problemstillingene. Vi har fått tilgang til de to utredningene, og avsnitt 2.1–2.5 og 3.1–3.2 er basert på disse. Dataene er supplert med analyser basert på registerstatistikk. På Fafo har Kristine Nergaard hatt ansvar for de kvantitative analysene, mens Tove Midtsundstad har stått for den historiske beskrivelsen av AFP-ordningen og prinsippene for dagens ordning og Fellesforbundets modell.

Prosjektet dekker også spørsmål knyttet til sliterordningen og det som er blitt betegnet som «tosporsmodellen». Denne delen av prosjektet er gjennomført i samarbeid med Axel West Pedersen ved Velferdsforskningsinstituttet NOVA, og rapporteres i et eget notat.

Prosjektet er gjennomført på oppdrag fra Fellesforbundet og EL og IT Forbundet, og vi takker for innspill og kommentarer til notatet. Ragnar Bøe Elgsaas har vært kontaktperson i LO, og har hjulpet oss med rapportene fra Fellesordningen for AFP. Tove Midtsundstad har kvalitetssikret notatet. Takk også for kommentarer til de delene av notatet som bygger på data fra Fellesordningen. Takk til Bente Bakken for språklig gjennomgang og korrektur, og takk til Fafos informasjonsavdeling for tilrettelegging av notatet for publisering.

Fafo 19.04. 2025

Kristine Nergaard (prosjektleder)

1 Innledning og bakgrunn

1.1 Innledning

Tema for dette er notatet er frafallet i dagens AFP-ordning i privat sektor og hvilke konsekvenser en endring av ordningen i tråd med forslaget fra Fellesforbundets AFP-utvalg vil medføre. Notatet er utarbeidet på oppdrag fra Fellesforbundet og EL og IT Forbundet som ønsket svar på følgende spørsmål:

- Hvor stor/stort andel/antall av de ansatte i privat sektor faller ut av dagens AFP-ordning etter fylte 53 år, og av hvilken årsak?
- Hvor mange går fra offentlig sektor til privat sektor etter fylte 53 år, og hvor mange går fra offentlig sektor til privat sektor etter fylte 59 år?
- Hvor mange flere vil kunne motta AFP ved en unntaksbestemmelse?
- Hvor sensitiv er virkningen av denne modellen for endringer i hhv. grensen på 50 år og 18 års ansiennitet?
- Hvor sensitiv er virkningen av denne modellen hvis det i tillegg knyttes en betingelse for denne unntaksbestemmelsen at den kun gjelder for arbeidstakere som ikke oppfyller ansiennitetskravene dersom dette skyldes at foretaket er konkurs eller at arbeidstaker er oppsagt begrunnet i virksomhetens eller arbeidsgiverens forhold?

Oppdragsgiver ønsket i tillegg en vurdering av dagens inntektsgrense i AFP-ordningen, det vil si det nivået som benyttes som et minstekrav (i dag 20 prosent av 593 000 kroner).

Etter at arbeidet var påbegynt, ble det klart at Fellesordningen for AFP /heretter Fellesordningen) hadde igangsatt to utredninger som vil besvare en del av disse spørsmålene. Disse er utført av Fellesordningens leverandør av aktuærtjenester, Gabler AS. De beregningene vil ha tilgang til data fra Fellesordningen og være mer presise enn anslag som gjøres av eksterne. Vi har fått tilgang til disse dataene og legger dem til grunn for anslag på frafallet i dagens ordning og konsekvenser av Fellesforbundets modell. Vi supplerer dette med egne analyser for å drøfte øvrige problemstillinger og for å utdype beskrivelsen av hvem som faller ut av dagens AFP-ordning. I utredningen fra Gabler/Fellesordningen diskuteres også kostnadene knyttet til Fellesforbundets modell. Økonomien i ordningen har ikke vært del av vårt oppdrag.

1.2 Historien, dagens AFP-ordning og Fellesforbundets modell

Den avtalefestede pensjonsordningen (AFP) ble innført som en del av LO-NHO-oppgjøret i 1988. Det var da en tariffestet førtidspensjonsordning for arbeidstakere under 67 år, og ordningen omfattet 66-åringer fra 1.1.1989 og 65-åringer fra 1.1.1990. Forutsetning for uttak var at en ikke lenger var i arbeid. Utover på 90-tallet ble nedre aldersgrense for ordningen gradvis redusert, ned til 62 år fra 1.3.1998. Fra oktober 1997 ble det også mulig å kombinere delvis uttak av AFP med fortsatt arbeid, for eksempel uttak av 20 prosent AFP kombinert med en 80-prosent stilling. I vedlegg 1 gir vi en mer detaljert gjennomgang av utviklingen av AFP-ordningen over tid.

2008-oppgjøret og omlegging av AFP

Ved tariffoppgjøret i 2008 ble partene og regjeringen enige om en omlegging av AFP-ordningen. Det ble enighet om fullt ut å tilpasse AFP til ny folketrygd, men med en delvis skjerming av de første årskullene for virkningene av levealdersjusteringen. Ordningen ble dermed omgjort fra en førtidspensjonsordning for 62–66-åringer til en livsvarig tilleggspensjonsordning for alle med rett til AFP. AFP kunne heretter også fritt kombineres med fortsatt arbeid. Ordningen ble med det en viktig del av den samlede pensjonsytelsen til mange arbeidstakere. Ny AFP trådte i kraft 1.1.2011.

2018-oppgjøret og nye diskusjoner om AFP

Partene ble i 2008 enige om at AFP-ordningen skulle evalueres etter ti år. LO og NHO gjennomgikk derfor ordningen i 2017 (LO & NHO, 2017). I den forbindelse ble særlig hullene i ordningen påpekt; det at mange mister retten til AFP, selv om de hadde jobbet i en AFP-bedrift store deler av sin yrkeskarriere (se bl.a. Hippe, Lillevold & Vøien, 2017). Det førte til at ordningen ble noe forbedret ved oppgjøret i 2018. Heretter kunne en ha opptil 104 uker fravær grunnet langvarig sykefravær, mottak av arbeidsavklaringspenger, uføretrygd o.l. etter fylte 59 år uten å miste AFP. I 2018 ble partene (LO, YS og NHO) også enige om å innføre et eget slitertillegg for 62-, 63- og 64-åringer uten arbeidsinntekt, finansiert gjennom sluttvederlagsfondet. Se vedlegg 1 for en kort omtale av dette.

Et felles mål partene var enige om ved tariffoppgjøret i 2018, var at «langt færre uforholdsmessig skal miste ytelsen selv etter mange år i en AFP-bedrift» (2018-protokollen). I protokollen fra 2018 heter det videre at partenes mål for den framtidige ordningen er at full opptjening i ordningen skal gi en ytelse på linje med dagens nivå, og at bedriftenes kostnader til AFP-ordningen skal holdes på samme nivå som i dag. Partene var enige om å øke fonderingsgraden i ordningen, samt avtale et regelverk som kan skjerme ordningen mot risiko og sikre et bærekraftig finansielt grunnlag for den framover. LO og NHO ble det derfor enige om å utrede alternativer til den gjeldende AFP-ordningen. På den bakgrunn har LO og NHO utredet en omlegging av AFP-ordningen fra en kvalifiseringsordning til en opptjeningsordning (LO & NHO, 2021).

Kvalifiseringskrav i dagens AFP-modell

I dette notatet ser vi på frafallet i dagens ordning, det vil si arbeidstakere som ikke oppfyller kravene for å kvalifisere til å motta AFP. Det er flere krav for at en arbeidstaker kan motta AFP i dagens ordning. For det første må en jobbe i en bedrift som er tilsluttet AFP-ordningen når en ønsker å ta ut AFP. En må videre ha jobbet i én (eller flere) AFP-bedrifter i sju av de siste ni årene før en fyller 62 år, arbeidsforholdet må være ens hovedarbeidsforhold, og en må ha en stillingsandel på minst 20 prosent. I tillegg må ens pensjonsgivende inntekt (lønn mv.) fra bedriften være høyere enn ens øvrige inntekter. En vil heller ikke få innvilget AFP dersom en i aldersspennet 59–62 år mottar pensjon, ventelønn, sluttvederlag eller annen pensjonslignende ytelse, fra nåværende eller tidligere arbeidsforhold, om verdien av disse ytelsene utgjør 1,5 G eller mer i hvert av de tre aktuelle årene. Det er heller ikke mulig å kombinere uføretrygd og AFP. Hvis en mottar uføretrygd, må en derfor si fra seg denne før fylte 62 år. Arbeidstakere som søker AFP fra fylte 62 år, kan likevel motta uføretrygd den måneden de fyller 62 år, uten å miste retten

til AFP. Se vedlegg 1 for ytterligere detaljer om betingelsene for å motta AFP i dagens ordning.

Fellesforbundets modell

Fellesforbundet var uenig i LOs og NHOs forslag til omlegging og besluttet på landsmøte i 2023 at en heller burde ta utgangspunkt i AFP-ordningen slik den er og forbedre denne. Forslag til en slik forbedret modell ble lagt fram av AFP-utvalget i Fellesforbundet i januar 2024 (Fellesforbundet, 2024).

Fellesforbundets modell legger til grunn at dagens kvalifiseringsregler i AFP-ordningen ligger fast, men at det innføres en unntaksbestemmelse i ordningen for arbeidstakere som mister retten til AFP på slutten av sin yrkeskarriere. I disse tilfellene foreslås det at arbeidstakere som før fylte 62 år har minst 18 års samlet ansiennitet i ordningen og har vært ansatt i en AFP-bedrift i sju år etter fylte 50 år, ikke mister retten til AFP. Samtidig fravikes da kravet om å være ansatt og reell arbeidstaker og kravet om inntekt på uttakstidspunktet og i det foregående inntektsåret.

2 Frafall i dagens AFP-ordning

I første del av notatet beskriver vi frafallet i AFP-ordningen. Nærmere bestemt ser vi på hvor mange ansatte i privat sektor som kunne fått AFP om de ikke hadde falt ut av dagens ordning fordi de ikke oppfyller kvalifiseringskravene. I dagens ordning er det tilknytningen til arbeidsmarkedet i perioden fra 53 til 62 år som avgjør om en arbeidstaker kvalifiserer til AFP. Arbeidstakere som ikke har et arbeidsforhold i en AFP-bedrift etter 53 år, inngår derfor ikke i beskrivelsen. Det samme gjelder arbeidstakere som først kommer inn i ordningen som før fylte 55 år eller eldre, siden disse ikke kan oppnå kravet om sju års ansiennitet. Beskrivelsen er avgrenset til arbeidstakere som kunne oppnådd AFP, men som ikke oppfyller alle kravene for å ta ut AFP.

Fellesordningen for AFP har bestilt en utredning av frafallet fra AFP-ordningen som besvarer spørsmålene i det første kulepunktet, det vil si *hvor stor/stor andel/antall av de ansatte i privat sektor faller ut av dagens AFP-ordning etter fylte 53 år, og av hvilken årsak*. Utredningen er gjennomført av Gabler AS, som er Fellesordningens leverandør av aktuatjenester. Vi legger resultatene fra denne utredningen til grunn for vår beskrivelse. I tillegg supplerer vi med egne analyser. Det siste gjelder blant annet tall for bevegelser fra offentlig sektor til en AFP-bedrift i privat sektor, og overganger motsatt vei. Her benytter vi registerdata over arbeidsforhold fra den registerbaserte sysselsettingsstatistikken og fra a-ordningen. Vi har fått koblet på opplysninger fra Fellesordningen om virksomheten er tilmeldt AFP-ordningen. Se vedlegg 2 for nærmere beskrivelse av disse dataene.

2.1 Frafall fra dagens ordning

Utredningen fra Gabler/Fellesordningen tar for seg årskullene som er født i 1957–1961, med særlig vekt på årskullet som er født i 1961. Disse deles inn i de som var i en AFP-bedrift det året de fylte 53 år og de som først kom inn i ordningen det året de fylte 54 eller 55 år, men som ikke var i en AFP-bedrift det året de fylte 53 år. Begge disse gruppene har mulighet for å oppnå sju år i ordningen før fylte 62 år. Det gjøres i tillegg et skille mellom de som er i ordningen ved fylte 62 år og de som ikke lenger er i en AFP-bedrift når de fyller 62 år. Det vil si at utredningen ser på fire ulike kategorier (se tabell 2.1) og kartlegger hvor mange innen hver av dem som kvalifiserer for AFP eller ikke. For de som ikke kvalifiserer, ser man på hva som er årsak til frafallet, det vil si at personen ikke vil kunne motta AFP fra privat sektor.

Tabell 2.1 Inndeling brukt i utredningen fra Gabler/Fellesordningen.

	I en AFP-bedrift ved 62 år	Ikke i en AFP-bedrift ved 62 år
I en AFP-bedrift ved 53 år	Hvor mange kvalifiserer/ikke Hvorfor ikke?	Kjennetegn ved arbeidstaker/bedrift når vedkommende gikk ut av AFP-bedrift
Inn i en AFP-bedrift ved 54 eller 55 år	Hvor mange kvalifiserer/ikke Hvorfor ikke?	Kjennetegn ved arbeidstaker/bedrift når vedkommende gikk ut av AFP-bedrift

Formålet med utredningen er både å anslå hvor mange i et årskull som ikke kvalifiserer for AFP selv om de er i en AFP-bedrift i alderen 53–55 år (de som kommer inn etter 55 år vil ikke kunne oppnå kravet om sju år), og hvorfor de eventuelt ikke kvalifiserer for AFP. Gitt dagens ordning, vil alle som ikke er i en AFP-bedrift ved fylte 62 år falle ut av ordningen. De som fortsatt er i en AFP-bedrift ved fylte 62 år, grupperes i de som kvalifiserer for AFP og de som ikke gjør det. En slik klassifisering foretas med utgangspunkt i metoder som Gabler har benyttet over mange år i sine beregninger for Fellesordningen. Det er flere kriterier som må oppfylles for at en person oppnår AFP, selv om vedkommende er i en AFP-bedrift ved fylte 62 år. I analysen grupperes disse på følgende måte:

1. ufør
2. (hvis ikke ufør): ansiennitet (oppnår ikke sju år)
3. (hvis ikke ufør eller manglende ansiennitet): oppfyller ikke kravene om tilknytning siste tre år
4. (hvis ikke noen av dem over): annen frafallsgrunn

For arbeidstakere som ikke lenger har et arbeidsforhold i en AFP-bedrift ved fylte 62 år, har Gabler mindre informasjon. Man vet imidlertid om arbeidstaker var ufør på det tidspunktet vedkommende (for siste gang) gikk ut av en bedrift i AFP-ordningen. For de som ikke mottok uføretrygd, undersøker man om den siste bedriften de var ansatt i fortsatt gjenfinnes som medlem i AFP-ordningen, eller om den ikke lenger er der. Hvis bedriften fortsatt er i ordningen, peker det i retning av en type frivillig eller ufrivillig jobbskifte, inkludert overgang til arbeidsledighet. Det andre tilfellet, der bedriften ikke lenger er en del av AFP-ordningen, kan bety at bedriften enten ble lagt ned eller at den har meldt seg ut av ordningen.

Analysene tar for seg årskullene som er født fra 1957 til 1961. Noen analyser er imidlertid avgrenset til de som er født i 1960 og 1961, eller til 1961-årgangen.

Noen grupper arbeidstakere inngår ikke i analysene. Dette gjelder blant annet de som er på fritaksliste (dvs. fortsatt omfattes av de offentlige ordningene) og de som mottar offentlig AFP.

2.2 Arbeidstakere som er i en AFP-bedrift det året de fyller 62 år

Denne gruppen arbeidstakere kan motta AFP gitt at visse krav er oppnådd. Dette gjelder sjuårsregelen, det vil si at arbeidstaker må ha vært i en AFP-bedrift minst sju av ni år mellom 53 og 62 år. Vedkommende kan ikke motta uføretrygd, og det er spesielle krav til tilstedeværelse i arbeid de tre siste årene av perioden (fra 59 til 61 år) (se kap. 1.2).

Blant personer som er født i perioden 1957 til 1961 er det mellom 13 000–15 000 personer for hvert årskull som kan være aktuelle for AFP i betydningen at de er i en AFP-bedrift når de fyller 62 år. I tabell 2.2 har vi tatt inn tall for de som er født i 1961. For dette årskullet var drøye 15 000 personer i en AFP-bedrift ved 62 år. Antall personer er litt lavere for årskullene 1957 til 1960.

Tabell 2.2 Antall personer i AFP-bedrift ved 62 år etter når de kom inn, om de kvalifiserer til AFP og årsak til frafall. Kilde: Gabler/Fellesordningen. Antall personer i 1961-årskullet. Kilde: Gabler/Fellesordningen 2025a.

	I AFP-bedrift ved 53 år	Inn i AFP-bedrift ved 54 eller 55 år	Inn i AFP-bedrift ved 56 år og senere	I alt
Personer i alt	11731	941	2470	15142
Kvalifiserer	10934	687	212	11833
Kvalifiserer ikke	797	254	2258	3309
– Ufør	267	45	170	482
– Ansiennitet	415	184	2042	2641
– 3-årsregelen	53	11	16	80
– Annet	62	14	30	106
Andel som kvalifiserer	93,2	73,0	0	78,1
Andel som faller ut	6,8	27,0	100	21,9

Note: Tallene for de som kom inn i ordningen som 56 år og senere er basert på en restkategori med utgangspunkt i de tre andre gruppene.

I alt oppnår 78,1 prosent av 1961-årskullet AFP hvis de er i ordningen ved fylte 62 år. For de som også var i ordningen ved 53 år, er andelen 93,2 prosent. For de som kom inn i ordningen når de var 54 eller 55 år, er sannsynligheten for å oppnå AFP klart lavere (27 prosent faller fra). De som kom inn etter fylte 55 år, vil ikke kvalifisere. Disse utgjør 16 prosent av alle som er i en AFP-bedrift ved fylte 62 år.

Rapporten fra Gabler/Fellesordningen viser at andelen arbeidstakere som ikke får AFP selv om de var ansatt i en AFP-bedrift ved 62 år, har ligget mellom 19,4 prosent (1958-generasjonen) og 21,9 (1961-generasjonen). Med unntak av de som er født i 1957, har det vært en viss vekst i andelen som ikke fyller kravet om sju av ni år.

De som ikke kvalifiserer til AFP, grupperes etter årsak ut fra metoden som er beskrevet ovenfor. Den viktigste årsaken er at arbeidstaker ikke har tilstrekkelig ansiennitet, det vil si at vedkommende ikke oppfyller kravet om sju år i ordningen. Det å motta uføretrygd er den nest viktigste årsaken til at arbeidstaker ikke får AFP. Her vil det være personer som kombinerer en (gradert) uføretrygd med arbeid. Antall og andel personer som ikke oppnår AFP på grunn av treårsregelen er lavt/lav. I 1961-generasjonen dreier det seg om 80 personer i alt. Det er heller ikke noe stort antall personer som faller ut av ordningen av andre årsaker, det vil si sluttpakker, offentlig AFP eller andre årsaker.

For de som kom sent inn i ordningen (ved 54 eller 55 år), er andelen som ikke oppfyller kravet om sju år i ordningen den klart viktigste grunnen til frafall.

2.3 Arbeidstakere som ikke er i en AFP-bedrift ved fylte 62 år

En annen tilnærming til frafallet i AFP-ordningen er å ta utgangspunkt i arbeidstakere som var i ordningen ved fylte 53, 54 eller 55 år, men som ikke er i ordningen ved 62 år. Det vil være mange årsaker til at arbeidstakere ikke gjenfinnes ved 62 år. De kan ha byttet jobb til en virksomhet uten AFP eller til offentlig sektor, de kan ha blitt uføre, arbeidsledige eller gått ut av arbeidslivet av andre årsaker. Noen kan også ha forlatt Norge, og noen vil ha avgått med døden. Også her ser Gabler på de som var i AFP-bedriften ved 53 år og de som kom inn i ordningen som 54- eller 55-åring separat. Gruppen som kom inn i en AFP-bedrift etter fylte 55 år eller eldre, og som har gått ut av bedriften før fylte 62 år, er ikke diskutert i rapporten.

For 1961-årskullet var knappe 16 000 personer i en AFP-bedrift ved fylte 53 år, mens knappe 2000 personer kom inn når de var 54 eller 55 år. I den førstnevnte gruppen forsvant én av fire ut før de fylte 62 år. I den sistnevnte gruppen var nesten halvparten ute før de var 62 år, noe som peker i retning av at dette er en gruppe med større mobilitet i arbeidsmarkedet enn andre.

Gabler/Fellesordningen har kun begrenset informasjon om arbeidstakere som går ut av en AFP-bedrift før fylte 62 år. Man vet imidlertid om arbeidstaker mottok uføretrygd det siste året han eller hun var i en AFP-bedrift. 12 prosent av de knappe 4900 personene som gikk ut av en AFP-bedrift, mottok uføretrygd det året de gikk ut.¹ Flere vil ha blitt uføre senere. Dette betyr at de fleste (88 prosent) får klassifiseringen manglende ansiennitet. Av disse har 78 prosent gått ut av en bedrift som fortsatt er i AFP-ordningen, mens 22 prosent har gått ut av en bedrift som ikke lenger er i ordningen. Vi kan imidlertid ikke slutte at de sistnevnte arbeidstakerne gikk ut av ordningen grunnet nedleggelse eller fordi bedriften ble utmeldt, jf. at endringen i bedriftens status kan ha skjedd etter at de sluttet.

¹ Uføretrygd ned til 20 prosent er registrert. Det er grunn til å anta at mange av disse er blitt helt uføre senere, men her har ikke Gabler tall for.

Tabell 2.3 Status ved 62 år for personer med arbeidsforhold i en AFP-bedrift ved fylte 53 år og de som kom inn i ordningen når de var 54 og 55 år. Antall personer. Kilde: Gabler/Fellesordningen 2025a. Antall personer i årskullet 1961.

	I AFP-bedrift ved 53 år	Inn i AFP-bedrift ved 54 eller 55 år
Personer i alt	15708	1825
Fortsatt i AFP-bedrift	11731	941
Forlater AFP-bedrift før 62 år	3977	884
<i>Andel som går ut av AFP-bedrift</i>	<i>25,3</i>	<i>48,4</i>
Status når arbeidstaker forlater AFP-bedriften		
– Ufør	475	122
– Ansiennitet (øvrige)	3502	762
• Hvorav i bedrift som fortsatt eksisterer	2716	592
• Hvorav i bedrift som ikke lenger er med i AFP-ordningen	786	170

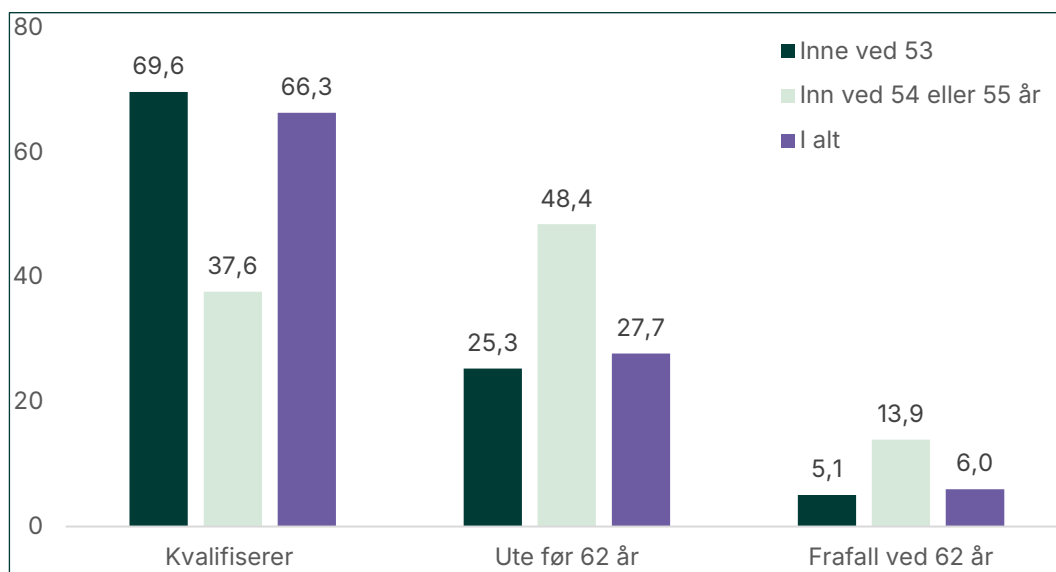
2.4 De som kom inn i AFP-ordningen ved 53–55 år

Hvis vi avgrenser oss til arbeidstakere som er født i 1961, er det knappe 18 000 som enten var ansatt i en AFP-bedrift det året de fylte 53 år eller som ble ansatt som 54- eller 55-åring. Disse kan alle oppnå AFP gitt at de også er sysselsatt i en AFP-bedrift når de fyller 62 år, har sju års ansiennitet etter fylte 53 år og ellers oppfylles kravene i ordningen. Av disse vil 62,5 prosent få AFP etter beregningene som Gabler har gjort for Fellesordningen. Andelen er høyest blant de som var i ordningen allerede som 53-åring.

En stor andel av de som om faller ut av ordningen, har gått ut av en AFP-bedrift før fylte 62 år. I alt gjelder dette 27,7 prosent. Disse fordeler seg på de som sluttet som uføre (3,4 prosent) og de som har gått ut av en AFP-bedrift av andre årsaker (24,3 prosent). Kartleggingen sier lite om den sistnevnte gruppen. Noen av disse kom sent inn i ordningen (som 54- eller 55-åring), men flertallet av de som går ut, var i en AFP-bedrift allerede ved 53 år.

En tredje gruppe er arbeidstakere som er i AFP-ordningen ved 62 år – og som kom inn tidsnok til at de kunne oppnådd sju års ansiennitet, men som likevel ikke kvalifiserer for AFP. Disse utgjør 6 prosent av alle (som kom inn ved 53–55 år) og 5,1 prosent av de som kom inn ved 53 år. Som vist over, er de viktigste forklaringene på frafall blant disse manglende ansiennitet eller at de mottar (gradert) uføretrygd.

Figur 2.1 Kvalifisering til og frafall fra AFP-ordningen for arbeidstakere som kom inn i ordningen i alderen 53–55 år. Prosent. Kilde: Gabler/Fellesordningen 2025a.



2.5 Hva vet vi om de som går ut av en AFP-bedrift før fylte 62 år?

Gabler/Fellesordningen har begrenset informasjon om arbeidstakere som forlater en AFP-bedrift før fylte 62 år. Informasjonen er begrenset til de årene de har vært ansatt i en AFP-bedrift, inkludert arbeidstakere som mottok uføretrygd det året han/hun forlot AFP-bedriften. Vi bruker derfor andre data for å si noe mer om denne gruppen. Våre data vil ikke samsvare helt med de dataene som Gabler/Fellesordningen benytter i sine analyser. Dataene er basert på a-ordningen, statistikk fra SSB og opplysninger fra Fellesordningen om bedriften er tilmeldt AFP-ordningen eller ikke. Vi ser i hovedsak på status i november personen fyller 61 år, eventuelt ved fylte 61 år. Årsaken er at en god del vil ha gått ut av arbeid ved fylte 62 år, og vi vet ikke om de har gjort dette med AFP i privat sektor eller ikke. Vi fanger dermed ikke opp de som går ut av arbeid det året de fyller 62 år. Vi viser til vedlegg 2 for en nærmere beskrivelse av dataene.

I AFP-bedrift ved 53 år – status ved 61 og 62 år

Vi ser først på arbeidstakere som kom inn i AFP-ordningen ved 53 år, og undersøker hvor disse befinner seg ved fylte 61 år. Vi har ikke data for de som er født i 1961, og ser derfor på 1960-årskullet. I våre data er det knappe 14 800 personer som har et hovedarbeidsforhold i en AFP-bedrift det året de har fylt 53 år. Antall personer ville vært noe høyere om vi hadde tatt med bijobber. Vår vurdering er at data vil gi et godt bilde av arbeidstakere i AFP-bedrifter.

Vi ser på status ved 55 år, fylte 56 år osv. fram til måneden før arbeidstaker fyller 62 år. Dataene er basert på status per måned rapportert av arbeidsgiver til a-ordningen. Status for de som ikke er lønnstakere eller som er arbeidsledige, er imidlertid basert på status ved kalenderårets utløp.² Tabell 2.4 viser hvilken status 1960-årgangen har fra 55 år og framover til det tidspunktet AFP kan tas ut.

² SSB koder en hovedstatus (status8) ved hjelp av ulike typer data, jf. at en person kan ha ulike typer inntekt eller tilknytninger.

Andelen som fortsatt er i en AFP-bedrift, er noenlunde den samme som i beregningene gjort av Gabler/Fellesordningen. Mens de anslår at 75 prosent fortsatt er i en AFP-bedrift, eventuelt allerede har tatt ut AFP (1961-generasjonen), er våre anslag at 73,5 prosent fortsatt er i en AFP-bedrift den måneden de fyller 61 år. Tallet for status ved 62 år er mer usikkert, siden vi ikke har gode nok opplysninger om arbeidstaker har gått av med AFP eller ikke. Ikke alle de som er i en AFP-bedrift ved 61 år vil kvalifisere for AFP, de kan for eksempel ha gått ut og inn av AFP-ordningen i perioden og dermed ikke ha tilstrekkelig ansiennitet.

Tabell 2.4 skal først og fremst vise hva som skjer med de som går ut av en AFP-bedrift, det vil si om lag en fjerdedel av de som er i ordningen ved fylte 53 år. Etter to år (den måneden arbeidstaker fyller 55 år), har drøye 5 prosent gått over til en bedrift uten AFP. Andelen øker noe over tid, men tallene tyder på at overgangene fra AFP-bedrift til bedrift uten AFP er størst tidlig i perioden. Ved 61 år befinner drøye 7 prosent seg i en bedrift uten AFP, mens 3,1 prosent har jobb i offentlig sektor.

Andelen som har status som ufør (varig uførtygd) per november, øker gradvis over tid. Mot slutten av det året de fyller 61 år, er 9,2 prosent varig uføre. Andelen arbeidsledige avtar derimot etter alder. En del har også status ukjent, eller de gjenfinnes ikke i data. Den siste gruppen (ute av data) omfatter blant andre ikke bosatte som ikke lenger har jobb i Norge.

Tabell 2.4 Status etter alder (ved fylt år) for personer født i 1960 med hovedarbeid i en AFP-bedrift det året de fylte 53 år. Prosent. Kilde: beregninger, Fafo. Antall personer er 14 823.

	55 år	56 år	57 år	58 år	59 år	60 år	61 år
Bedrift med AFP	85,9	82,4	79,3	78,2	77,0	73,8	73,5
Bedrift uten AFP	5,2	5,7	6,1	6,5	6,7	7,2	6,2
Offentlig sektor	1,0	1,7	2,1	2,5	2,9	3,0	3,1
Arbeidsledig	2,0	2,4	1,8	1,6	1,2	1,7	1,2
Ufør	2,4	3,5	5,6	5,5	6,6	7,8	9,2
Annet, sysselsatt	1,5	1,4	1,8	1,5	1,6	1,8	1,7
Annet, ikke sysselsatt	0,6	0,8	0,6	0,9	0,8	0,7	0,7
Ukjent	1,5	2,1	2,5	3,2	3,4	4,0	4,3
Total	100	100	100	100	100	100	100

Inn i AFP-bedrift ved 54 eller 55 år – status ved 61 og 62 år

Vi gjør samme type analyse som over for arbeidstakere som ikke var i en AFP-bedrift ved 53 år, men som kom inn som 54- eller 55-åring. I våre data er det om lag 2350 personer som kom inn i AFP-ordningen enten ved 54 eller 55 år. Dette inkluderer de som

kom inn som 54-åring, men som ikke lenger var i AFP-bedriften ved 55 år. Antallet personer er noe høyere enn beregningene fra Gabler/Fellesordningen. Det er større gjennomstrømming i denne gruppen. Ifølge våre tall er 42 prosent ute av AFP-ordningen den måneden de fyller 61 år. Dette er en litt lavere andel enn beregnet av Gabler/Fellesordningen, som anslår at 46 prosent ikke lenger er i en AFP-bedrift.

Sammenlignet med de som kom inn i AFP-ordningen som 53-åring (tabell 2.4), er det flere som har gått til en bedrift uten AFP eller til offentlig sektor. Det er også litt flere som har status som arbeidsledig og litt flere som er klassifisert som varig ufør. Det er også klart flere som ikke er i data. En mulig forklaring er at det er flere arbeidsinnvandrere blant de som kommer inn i en AFP-bedrift sent i yrkeskarrieren.

Tabell 2.5 Status etter alder (ved fylt år) for personer født i 1960 med hovedarbeid i en AFP-bedrift det året de fylte 54 eller 55 år. Prosent. Kilde: beregninger, Fafo. Antall personer = 2349.

	55 år	56 år	57 år	58 år	59 år	60 år	61 år
Bedrift med AFP	79,9	74,8	68,7	65,0	63,8	60,0	58,2
Bedrift uten AFP	6,7	7,8	9,2	11,5	10,9	11,4	10,4
Offentlig sektor	1,3	2,1	3,2	3,5	4,5	4,8	5,2
Arbeidsledig	1,9	2,7	2,1	2,3	2,0	2,0	2,3
Ufør	2,1	3,8	6,6	6,6	7,8	9,3	10,5
Annet, sysselsatt	4,0	3,1	3,5	2,8	3,2	3,2	3,4
Annet, ikke sysselsatt	0,8	1,1	0,9	1,3	1,2	1,3	1,4
Ukjent	3,4	4,7	5,7	6,9	6,6	7,9	8,6
Total	100	100	100	100	100	100	100

Når går arbeidstaker ut av en AFP-bedrift?

Vi har brukt registerdataene til å se på når arbeidstakere som startet i AFP-ordningen gikk ut av ordningen. Skjer det tidlig eller sent i perioden? Tabell 2.6 viser siste år (alder) som arbeidstaker hadde et arbeidsforhold i en AFP-bedrift.

En betydelig andel av de som forlater en AFP-bedrift, enten til annet arbeid eller overgang til annen status, gjør det ganske tidlig i aldersspennet mellom 53 og 62 år. Samlet går om lag 25 prosent av de som var i AFP-ordningen ved 53 år, ut av ordningen. Av disse er 11 prosent ute ved fylte 56 år. Det samme gjelder for de som kommer sent inn i ordningen. Blant de som kom inn i en AFP-bedrift som 54- eller 55-åring, er nesten 13 prosent ute ved fylte 56 år. Det er langt færre som går ut av ordningen sent i perioden. Dette gjelder særlig de som kom inn i ordningen som 53-åring, og som dermed har større sannsynlighet for å ha lang ansiennitet i ordningen.

Tabell 2.6 Siste tidspunkt i AFP-bedrift. Arbeidstakere som født i 1960 som var i AFP-ordningen ved 53 år og arbeidstakere som kom inn i ordningen ved 54 eller 55 år. Kilde: beregninger, Fafo.

	Inn 53 år	Inn 54 eller 55 år	Inn 53 år	Inn 54 eller 55 år
	Antall	Antall	Prosent	Prosent
Ved fylte 55 år	1151	120	7,8	5,1
Ved fylte 56 år	507	181	3,4	7,7
Ved fylte 57 år	468	150	3,2	6,4
Ved fylte 58 år	368	121	2,5	5,2
Ved fylte 59 år	327	102	2,2	4,3
Ved fylte 60 år	341	84	2,3	3,6
Ved fylte 61 år	315	86	2,1	3,7
I løpet av året som 61-åring	284	92	1,9	3,9
I AFP-bedrift ved 62 år	11068	1413	74,6	60,2
Antall personer	14829	2349	100	100

Perioder som arbeidsledig

Vi kan bruke de samme dataene som brukt over, til å se på hvor mange arbeidstakere som har hatt kortere eller lengre periode som arbeidsledig. Våre data inneholder opplysninger om arbeidstaker i en gitt måned er klassifisert som helt ledig. Vi har slike data for aldersintervallet fra 55 til 62 år for 1960-årskullet.

Vi ser på hvor mange som har vært arbeidsledig i løpet av perioden (uavhengig av ledighetsperiodens lengde), og hvor mange av disse som har vært arbeidsledig mer enn seks måneder og mer enn tolv måneder av de som henholdsvis var i en AFP-bedrift ved 62 år og de som ikke lenger var i en AFP-bedrift ved denne alderen.

Blant de som er i en AFP-bedrift ved 61 år, er andelen som har hatt en periode som arbeidsledig lav. Dette gjelder spesielt for de som var i en AFP-bedrift både ved 53 og 62 år. Blant de som har gått ut av en AFP-bedrift før fylte 62 år, er andelen som har perioder som arbeidsledig klart høyere. I denne gruppen er det også en god del som har hatt en lengre periode som arbeidsledig.³ Helt permitterte som er ute av arbeid mer enn 90

³ I den registerbaserte statistikken er «helt ledig» registrerte ledige fra NAVs Arena-register. Status baseres på én uke i måneden (referanseuka). Personer som er både lønnstakere og ledige i referanseuka regnes som lønnstakere. Helt permitterte under 90 dager regnes som lønnstakere i denne statistikken. Helt permitterte utover 90 dager vil være klassifisert som helt ledige gitt at de ikke har arbeid hos annen arbeidsgiver. Permitterte mister ikke sin AFP-status. Siden mange ble permittert under pandemien, vil ledighetstallene i noen grad overdrive hvor mange som mistet sin AFP-status.

dager, vil være blant de ledige. Disse mister ikke sin AFP-status. Tallene for ledige, og betydningen fra AFP-status, vil dermed påvirkes av høy bruk av permitteringer under Covid19-pandemien.

Tabell 2.7 Antall måneder som helt ledig mellom 55 og 61 år. Antall personer og prosent. Kilde: beregninger, Fafo.

	Inne ved 53 år, og i AFP-bedrift ved 61 år	Inne ved 53 år, men ikke i AFP- bedrift ved 61 år	Inne ved 54 eller 55 år, og i AFP- bedrift ved 61 år	Inn ved 54 eller 55 år, men ikke i AFP-bedrift ved 61 år
Antall personer				
Ingen periode som ledig	10085	2858	1252	709
1–6 måneder	603	479	83	134
7–12 måneder	125	207	16	53
Mer enn 12 måneder	71	395	19	82
Total	10884	3939	1370	978
Prosent				
Ingen periode som ledig	92	74	90	75
1–6 måneder	6	12	7	13
7–12 måneder	1	5	2	5
Mer enn 12 måneder	1	9	2	8
Total	100	100	100	100

2.6 Overganger til offentlig sektor

En del arbeidstakere vil gå fra en AFP-bedrift til offentlig sektor. Dette kan også gi rettigheter til offentlig sektors AFP. Vi kan imidlertid ikke anslå om arbeidstakere som skifter fra en AFP-bedrift i privat sektor til offentlig sektor vil ha rett til å ta ut AFP som ansatt i offentlig sektor. Det er likevel av interesse å se på overgangsratene fra en AFP-bedrift i privat sektor til offentlig sektor.

Blant de som arbeidet i en AFP-bedrift som 53-, 54- eller 55-åring, er knappe 600 personer, drøye 3 prosent, ansatt i offentlig sektor når de er 61 år. Flertallet av disse har vært ansatt i offentlig sektor i tre år eller mer.

Blant de som fortsatt er i en AFP-bedrift som 61-åring, er det få som har vært ansatt i offentlig sektor i løpet av aldersspennet mellom 53–55 til 61 år. Det er med andre ord ikke vanlig å bytte fra en AFP-bedrift i privat sektor til offentlig sektor, for så å gå tilbake til en AFP-bedrift i privat sektor igjen.

Blant de som har en annen tilknytning ved 62 år, for eksempel at de jobber i en bedrift uten AFP eller er uføre, har litt flere arbeidet i offentlig sektor. Det er imidlertid få i denne gruppen som har hatt et lengre arbeidsforhold i offentlig sektor.

Tabell 2.8 Overgang fra AFP-bedrift til offentlig sektor. Arbeidstakere født i 1960 som var i AFP-bedrift ved 53, 54 eller 55 år. Antall personer og prosent. Kilde: beregninger, Fafo.

	AFP-bedrift ved 61 år	Offentlig sektor ved 61 år	Annen status ved 61 år	I alt
Personer	12254	584	4333	17171
Ikke ansatt i offentlig sektor	12103	0	4145	16248
Ansatt i offentlig sektor	151	584	188	923
– Inntil 12 måneder	117	49	112	278
– 12–35 måneder	30	148	47	225
– 36 måneder og mer	4	387	29	420
Prosent				
Ikke ansatt i offentlig sektor	99	0	96	95
– Inntil 12 måneder	1	8	3	2
– 12–35 måneder	0	25	1	1
– 36 måneder og mer	0	66	1	2
I alt	100	100	100	100

2.7 Overgang fra offentlig sektor til en AFP-bedrift

Som en av problemstillingene skal vi også undersøke hvor mange arbeidstakere som går fra et arbeidsforhold i offentlig sektor til en AFP-bedrift i privat sektor. Vi avgrenser oss her til de som er i en AFP-bedrift ved 62 år. Også her tar vi utgangspunkt i 1960-årskullet. For disse har vi detaljert oversikt over arbeidsforhold fra og med 55 år, og informasjon for status per november for årene før 55 år.

I våre data er om lag 14 900 personer i 1960-kullet i en AFP-bedrift den måneden de fylter 61 år. Av disse har 5,4 prosent hatt et arbeidsforhold i offentlig sektor i aldersspennet mellom 53 og 61 år. Den reelle andelen kan imidlertid være litt høyere, da vi for de første årene (da de var 53 og 54 år) kun har informasjon om jobbstatus per november.

Vi ser nærmere på arbeidsforhold i aldersperioden 55–61 år. I løpet av disse seks årene har 3,5 prosent av de som befinner seg i en AFP-bedrift ved 61 år, også hatt et arbeidsforhold i offentlig sektor. Vi vet ikke om disse har lang ansiennitet i offentlig sektor og så byttet til en jobb privat sektor, eller om de kun har hatt et kort opphold i offentlig sektor for så å vende tilbake til privat sektor.

Samlet er det få av de som er i en AFP-bedrift ved fylte 61 år, som har lang fartstid i en offentlig sektor-jobb sent i yrkeskarrieren, det vil si etter fylte 55 år. Dette indikerer at

det er få overganger fra offentlig sektor til AFP-bedrifter i privat sektor blant arbeidstakere som er i slutten av 50-årene eller eldre.

Tabell 2.9 Overgang fra offentlig sektor til en AFP-bedrift for arbeidstakere født i 1960 som er i en AFP-bedrift ved 61 år. . Antall personer har gått over i alt og antall måneder i offentlig sektor jobb etterfylte 55 år. Kilde: beregninger, Fafo.

	Antall	Prosent
Ikke jobb i offentlig sektor	14310	96,0
Har jobbet i offentlig sektor	602	4,0
I alt	14912	100
Fra fylte 55 år til 61 år		
Ikke jobbet i offentlig sektor 55 til 61 år	14383	96,5
Under 12 måneder i perioden	251	1,7
12–35 måneder i perioden	145	1
Tre år eller mer i perioden	133	0,9
I alt	14712	100

Vi kan belyse mønsteret i overgangene ved å se på tidspunktet for overgang fra offentlig sektor. Her ser vi kun på siste periode som ansatt i offentlig sektor for de som ender opp i en AFP-bedrift ved fylte 61 år. Disse kan ha gått direkte til en jobb i en AFP-bedrift, eller de kan ha hatt et midlertidig arbeidsforhold i en bedrift uten AFP eller vært arbeidsledige, før de begynte i AFP-bedriften.

Ett spørsmål er hvor mange som kommer fra offentlig sektor til en AFP-bedrift som 61-åring. Det er ikke mulig å beregne dette eksakt, men ut fra våre anslag dreier det seg om pluss/minus 50 personer.

Tabell 2.10 Overgang fra offentlig sektor til en AFP-bedrift for arbeidstakere født i 1960 som er i en AFP-bedrift ved 61 år. Alder ved overgang ut av offentlig sektor jobb. Antall personer. Kilde: beregninger, Fafo.

	Antall	Prosent
Før fylte 55 år	73	12
Som 55-åring	53	9
Som 56-åring	195	32
Som 57-åring	91	15
Som 58-åring	54	9
Som 59-åring	58	10
Som 60-åring	75	13
I alt	599	100

2.8 Oppsummering – frafall i dagens ordning

Fellesordningen for AFP har fått gjennomført en utredning av frafallet i dagens AFP-ordning. Utredningen ser både på andel arbeidstakere som ikke kvalifiserer for AFP og årsak til dette.

- Blant de som er i en AFP-bedrift både ved 53 år og 62 år, kvalifiserer om lag 93 prosent til AFP. De som ikke oppnår AFP, mottar enten uføretrygd eller de oppfyller ikke kravet om sju år i ordningen. For 1961-årskullet gjelder dette knappe 800 av om lag 12 000 personer.
- For de som kommer inn i en AFP-bedrift som 54- eller 55-åring, og fortsatt er i ordningen ved 62 år, er andelen som ikke kvalifiserer til AFP høyere. For 1961-årskullet faller 250 av drøye 1800 personer fra. Flertallet av disse har ikke tilstrekkelig antall år i ordningen.
- Av de som er i en AFP-bedrift som 53-åring, eller kommer inn som 54- eller 55-åring, har 27,3 prosent gått ut av ordningen før de fyller 62 år. For 1961-årskullet gjelder dette drøye 4600 personer.
- Fellesordningens data har kun begrenset informasjon om de som går ut av en AFP-bedrift før fylte 62 år. Vi har brukt andre datakilder for å beskrive kjennetegn ved denne gruppen. Det vanligste er at disse enten har jobb i en bedrift uten AFP eller at de er varig uføre. En mindre andel har gått til offentlig sektor, og en god del gjenfinnes heller ikke i data. Dette inkluderer de som ikke lenger oppholder seg i Norge.
- Det er flere som forlater en AFP-bedrift tidlig i perioden (før fylte 56 år) enn sent (etter fylte 59 år).
- En av fire som forlater en AFP-bedrift har hatt en periode som arbeidsledig. De fleste har vært ledige seks måneder eller mindre.
- Om lag 5 prosent av de som er i en AFP-bedrift ved 53, 54 eller 55 år, har gått over til jobb i offentlig sektor for en kortere eller lengre periode. Den største gruppen er personer som er i en jobb i offentlig sektor ved 61 år, og her har et flertall minst tre års ansiennitet i sektoren.

- Blant arbeidstakere som er i en AFP-bedrift ved 61 år, har 4 prosent jobbet i offentlig sektor fra 53 år. Kun et mindretall av disse har lang ansiennitet fra offentlig sektor i alderen 53–62 år.

3 Fellesforbundets forslag til ny modell

Fellesforbundets AFP-utvalg har lagt fram et forslag til endring av AFP-ordningen. Dagens kvalifiseringsregler ligger fast. Men disse suppleres ved at arbeidstakere som før fylte 62 år har minst 18 års samlet ansiennitet i ordningen og har vært ansatt i en AFP-bedrift i sju år etter fylte 50 år, ikke mister retten til AFP. Det stilles heller ikke krav til at denne gruppen skal være ansatt i en AFP-bedrift ved uttakstidspunktet og det foregående året. Det vises til at en slik unntaksbestemmelse vil bidra til å øke forutsigbarheten i ordningen og sikre arbeidstakere med mange år i en AFP-bedrift på en bedre måte enn i dag.

Oppdragsgiver ønsket tall for hvor mange flere som vil kunne motta AFP ved en slik unntaksbestemmelse, og hvordan de to ulike elementene i modellen slår ut. Gabler har på oppdrag fra Fellesordningen utredet konsekvensene av forslaget, og vi legger disse tallene til grunn for framstillingen. I rapporten fra Gabler beregnes effekten av de foreslåtte endringene for henholdsvis arbeidstakere som er ansatt i en AFP-bedrift ved 62 år og arbeidstakere som har gått ut av en AFP-bedrift før fylte 62 år. For begge grupper ser man først på hvor mange som oppfyller kravet om sju år i AFP-bedrift etter fylte 50 år, og deretter på hvor mange av disse som i tillegg har minst 18 års samlet ansiennitet i ordningen. Arbeidstakere som kvalifiserer til AFP i dagens ordning, er holdt utenfor beregningene.

Vi benytter registerdata for supplerende analyser av arbeidstakere i bedrifter som avvikles (opphør) og personer med perioder som arbeidsledig.

3.1 Arbeidstakere som jobber i en AFP-bedrift ved 62 år

I sine beregninger tar Gabler utgangspunkt i årskullene 1956–1961. I samarbeid med Fellesordningen identifiseres 1883 personer som har minst sju års ansiennitet i aldersspennet 50–62 år, men som ikke kvalifiserer til AFP gitt dagens ordning. Av disse har 440 minst 18 års ansiennitet i ordningen. Tabell 3.1 viser hvor mange flere personer i hvert årskull som vil kvalifisere for AFP gitt at bestemmelsene for opptjeningsperiode endres slik Fellesforbundets AFP-utvalg foreslår.

For 1961-årskullet ville 67 flere personer fått AFP. Blant de som er født i 1960, kvalifiserer 78 flere personer. Tabellen viser dermed at en god del av de som oppfyller kravet om sju års ansiennitet mellom 50 og 62 år, likevel ikke har lang nok samlet ansiennitet i ordningen. Kun én av fire oppfyller det sistnevnte kriteriet.

Tabell 3.1 Antall tilleggspersoner som vil kvalifisere for AFP etter Fellesforbundets modell. Personer som er i en AFP-bedrift ved 62 år. Årskullene 1956–1961. Kilde: Gabler/Fellesordningen 2025b.

	Minst 7 år mellom 50 og 62 år	Minst 7 år mellom 50 og 62 år, og over 18 år totalt	Minst 7 år mellom 50 og 62 år, men under 18 år totalt
1956	124	35	89
1957	202	40	162
1958	224	37	187
1959	233	59	174
1960	278	67	211
1961	329	78	251
I alt	1883	440	1443

3.2 Arbeidstakere som ikke jobber i en AFP-bedrift i 2023

Denne analysen er avgrenset til arbeidstakere som er født i 1960 og 1961, og som ikke jobbet i en AFP-bedrift i 2023. Dette er en mer komplisert analyse, siden Gabler har færre opplysninger om personer som ikke lenger er i en AFP-bedrift. For å sikre at anslagene blir mest mulig korrekte identifiserer derfor Gabler først aktuelle kandidater, det vil si personer som virker å ha sju års ansiennitet etter fylte 50 år. Disse oversendes så til Fellesordningen som undersøker om de faktisk har sju års ansiennitet og om de også har 18 års ansiennitet i ordningen samlet.

I alt ble det oversendt 2319 navn for 1960-årskullet og 2377 navn for 1961-årskullet. Etter Fellesordningens kontroll viser det seg at noen faller fra fordi de allikevel ikke har lang nok ansiennitet.⁴ Dette kan være personer som kun har jobbet i deler av året, og dreier seg i hovedsak om personer med mellom seks og sju års ansiennitet. Man identifiserer så hvor mange av de som oppfyller kriteriet om sju år, som også har 18 års ansiennitet i en AFP-bedrift. For 1960-årskullet gjelder dette 1028 personer, mens 897 personer fra 1961-årskullet kvalifiserer. Antallet reduseres til 786 og 727 etter kontroller for om personene mottar uføretrygd.

Tabell 3.2 Antall tilleggspersoner som vil kvalifisere for AFP etter Fellesforbundets modell. Personer som ikke er i en AFP-bedrift ved 62 år. Årskullene 1960 og 1961. Kilde: Gabler/Fellesordningen 2025b.

	1960	1961
Antall personer oversendt	2319	2377
Ikke 7 år likevel	385 (284 mellom 6 og 7 år)	705 (435 mellom 6 og 7)
7 års ansiennitet og mer etter fylte 50 år	1934	1672
7 år eller mer og minst 18 års ansiennitet	1028	897
Faller ut på grunn av uførhet	242	170
Kvalifiserer	786	727

⁴ Det vises til at det også kan være personer som har sju års ansiennitet, men som ikke fanges opp av Gabler og dermed ikke oversendes.

3.3 Konsekvensene av Fellesforbundets forslag

Beregningene fra Gabler/Fellesordningen viser at de tilleggene som Fellesforbundets AFP-utvalg foreslår, vil føre til at 7 prosent flere oppnår AFP. Tilleggene som foreslås har særlig betydning for personer som ikke lenger er i AFP-ordningen ved fylte 62 år. For arbeidstakere som er i en AFP-bedrift ved fylte 62 år, gir forslagene ganske få ekstra AFP-mottakere. En årsak er at mange av de potensielle kandidatene (som har sju år i en AFP-bedrift mellom 50–62 år) ikke har tilstrekkelig samlet ansiennitet i ordningen. Blant de som ikke er i en AFP-bedrift ved fylte 62 år, er antallet mulige kandidater adskillig høyere. En god del av disse har også lang ansiennitet i en AFP-bedrift. Drøye 40 prosent av de som har sju år i AFP-bedrift etter fylte 50 år, oppfyller også de øvrige kravene i Fellesforbundets modell.

Det vises også til at det er betydelig usikkerhet i anslagene. Dette gjelder blant annet anslagene for totalt antall år i ordningen, da det er usikkerhet knyttet til beregningene av ansiennitet langt tilbake i tid. Noen kandidater kan også kvalifisere til AFP i offentlig sektor, jf. at en person ikke kan få både privat og offentlig AFP.

I utredningen fra Gabler/Fellesordningen (2025b) gjøres også beregninger av kostnadene ved Fellesforbundets modell. Det gjøres en rekke beregninger basert på ulike forutsetninger, og vi går ikke her gjennom disse i noen detalj. I utredningen tar man utgangspunkt i at Fellesforbundets modell vil gi sju prosent flere mottakere av AFP. Det legges derfor til grunn at dette vil øke totalkostnadene med sju prosent. Så diskuteres ulike kostnadsmodeller basert på om staten vil ta samme andel av kostnadene for den nye gruppen som for de som mottar AFP etter dagens modell. Hvis staten ikke dekker en tredel vil Fellesordningens kostnader øke med ca. ti prosent, og om staten dekker en tredel av økningen vil Fellesordningens kostnader (som for de som er i ordningen i dag) øke med 7 prosent. Økte kostnader for Fellesordningen medfører tilsvarende økt premie til bedriftene. Skulle man modifisere reglene, eller antallet viser seg å være høyere eller lavere, vil det få en direkte konsekvens i enten høyere eller lavere kostnader og premie.

3.4 Betydning av grensene i forslaget fra Fellesforbundets AFP-utvalg

Fellesforbundet har foreslått en unntaksbestemmelse fra dagens AFP-ordning:

- Kvalifiseringsperiode på 50–62 år
- 18 år totalt i ordningen

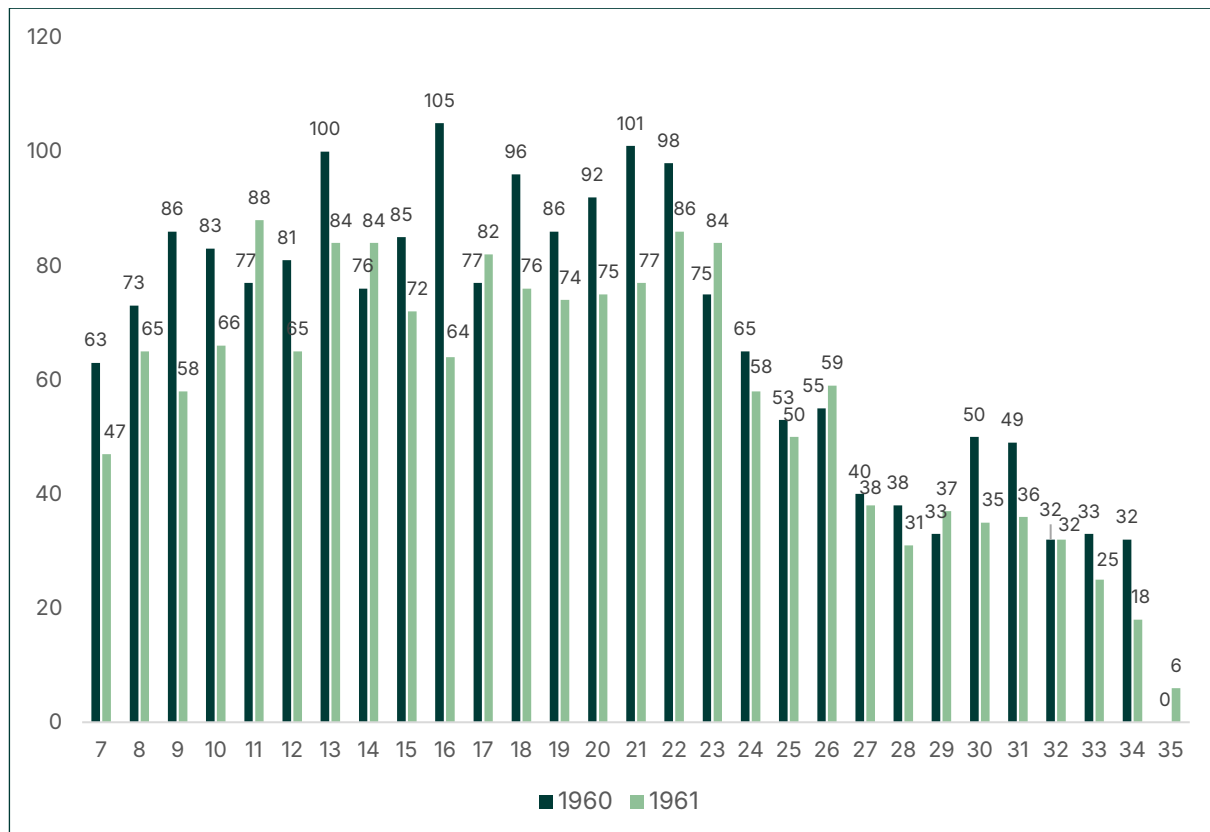
Disse to grensene vil påvirke hvor mange flere som eventuelt fanges opp av unntaksbestemmelsene. Spørsmålet om å gjøre noe med sjuårskravet synes imidlertid å ligge fast.

Samlet ansiennitet på 18 år i AFP-ordningen

I utredningen fra Gabler/Fellesordningen beregnes samlet ansiennitet for de som har minst sju års ansiennitet mellom 50 og 62 år. Dette gjelder kun de som ikke kvalifiserer til AFP i dagens ordning, og beregningene er gjort før man tok ut av beregningsgrunnlaget de som mottok uføretrygd siste år før de gikk ut av en AFP-bedrift. Det analyseres forutsatt at personer som mottok uføretrygd det siste året de var med i AFP-virk-somhet også var ufør etter fylte 62 år og dermed ikke er kandidater for AFP. Spredningen i ansiennitet er stor (figur 3.1). Figuren viser for det første at en del av de som

eventuelt vil fanges opp av Fellesforbundets modell har lang ansiennitet i en AFP-bedrift. Drøye 20 prosent har 25 år og mer i en AFP-bedrift, og 44–45 prosent har 20 år eller mer. Man kan også merke seg at antall personer i hver kategori ikke varierer særlig i intervallet mellom 10 til 22 års ansiennitet. Å øke grensen fra 18 til 20 år i ordningen, vil redusere antall ekstra personer med 15–20 prosent. Tilsvarende vil en grense på 16 år føre til en økning i antall personer som potensielt kan kvalifisere av om lag samme størrelse.

Figur 3.1 Ansiennitet i AFP-ordningen for arbeidstakere født i 1960 og 1961, og som har mer enn 7 års ansiennitet i AFP-ordningen. Personer som ikke er i en AFP-bedrift i 2023. Antall personer. Kilde: Gabler/Fellesordningen 2025b, figur 3.



Periode for opptjening av sju år

Man kan også se for seg at perioden for opptjening av sju år endres. En kortere periode (f.eks. 52–62 år) gjør at færre får mulighet til å kvalifisere, en lengre periode (f.eks. 48–62 år) gjør at flere vil fanges opp av de foreslåtte unntaksbestemmelsene. Utredningen fra Gabler/Fellesordningen har ikke sett på dette, og vi har dermed ikke nøyaktige tall for hvordan dette vil slå inn.

For å illustrere betydningen av perioden for kvalifisering (sju år) ser vi på de som er i en AFP-bedrift det året de fyller 62 år og de som ikke er det, separat. Så ser vi på antall år i AFP-bedrift for ulike aldersintervaller for kvalifisering. Siden vi ikke har sikker informasjon for siste år, må det legges til ett år (det året man fyller 62 år). Vi ser derfor på hvordan det å endre opptjeningsperioden påvirker antall personer som ser ut til å kunne oppnå sju år.

For de som er i en AFP-bedrift ved 61 år, betyr dette ganske lite målt i antall personer. Å øke til 49–62 år, gir om lag 50 flere personer sammenlignet med kvalifiseringsperioden på 50–62 år.⁵ Å avgrense med ett år (51–62 år), reduserer antall personer som oppfyller sjuårskravet med 70. Vi har gjort samme beregning for 1959-kullet med noenlunde samme resultat. Vi har ikke informasjon om disse personene vil oppfylle kravet om 18 år i AFP-ordningen totalt.

Tabell 3.3 Antall år i AFP-bedrift gitt ulike kvalifiseringsperioder. Arbeidstakere som er i AFP-bedrift ved fylte 61 år. 1960-årskullet. Antall personer. Kilde: beregninger, Fafo.

	49–62 år	50–62 år	51–62 år	52–62 år	53–62 år
Antall personer ved 61 år	15042	15042	15042	15042	15042
År i AFP-bedrift:					
1–5 år	2284	2345	2417	2487	2568
6 år	440	455	466	480	534
7 år	597	626	634	704	835
8 år og mer	11721	11616	11525	11371	11105
Potensielt 7 år ved fylte 62	12758	12697	12625	12555	12474

Utredningen fra Gabler/Fellesordningen viste at en utvidelse av opptjeningsperioden vil ha størst effekt for personer som ikke er i en AFP-bedrift ved 62 år. Vi har satt opp tilsvarende tabell for denne gruppen. Også her ser vi på personer som er født i 1960. For denne gruppen er betydningen av å endre opptjeningsperioden større. Å utvide med ett år (49–62 år), gir om lag 450 flere personer som har potensial for å oppnå sju år. Tilsvarende vil en opptjeningsperiode fra 51–62 år gi drøye 350 færre personer.

Tabell 3.4 Antall år i AFP-bedrift gitt ulike kvalifiseringsperioder. Arbeidstakere som ikke er i AFP-bedrift ved fylte 61 år. 1960-årskullet. Antall personer. Kilde: beregninger, Fafo

	49–62 år	50–62 år	51–62 år	52–62 år	53–62 år
Antall personer	46252	46252	46252	46252	46252
Ingen år	38798	39505	40066	40694	41297
1–5 år	5023	4765	4624	4358	4044
6 år	585	534	447	349	343
7 år	501	411	325	326	317
8 år og mer	1345	1037	790	525	251
Potensielt 7 år ved fylte 62	2431	1982	1562	1200	911

⁵ Merk at Gabler fant at ikke alle som potensielt kvalifiserte (anslått til å oppfylle sjuårskravet), faktisk hadde sju år. Vi ser kun på status per november, og legger dermed til grunn at personen har vært i en AFP-bedrift hele året. Dette stemmer ikke alltid. På den annen side kan personer ha hatt opptjening i løpet av året, selv om de ikke er i en AFP-bedrift i november.

Ansiennitet i AFP-ordningen

Som vist i figur 3,1 (beregnet av Gabler/Fellesordningen), varierer ansienniteten i AFP-ordningen mye. Her ser man kun på de som oppfyller kravet om sju års ansiennitet og som samtidig ikke kvalifiserer til AFP i dagens ordning. Vi har ikke tilgang på full ansiennitet, det vil si fra ordningen ble opprettet og til i dag. For å illustrere den store variasjonen i ansiennitet ser vi på status for de som var 50 år i 2023 (født i 1973). Hvor mange år i en AFP-bedrift hadde disse i perioden 2000–2023, det vil si fra 27 til 50 år? Vi har delt disse i tre grupper etter hvilken status de har i 2023: i en AFP-bedrift, i en bedrift uten AFP eller ansatt i offentlig sektor. Personer som ikke var i arbeid i november 2023, er ikke tatt med i tabell 3.5.

Ved 50 år er de tre gruppene om lag like store. Status ved 50 år sier likevel mye om AFP-ansiennitet. Blant de som da befinner seg i offentlig sektor eller i en bedrift uten AFP, har flertallet ingen eller ganske få års ansiennitet i en AFP-bedrift. I gruppen som er i en AFP-bedrift det året de fyller 50 år, har nesten halvparten allerede 20 års ansiennitet eller mer.

Tabell 3.5 Ansiennitet i AFP-ordningen 2000–2023 for arbeidstakere født i 1973 etter status i 2023 (ved 50 år). Antall personer og prosent. Kilde: beregninger, Fafo.

	I AFP-bedrift	Bedrift uten AFP	Offentlig sektor	I alt
Antall personer i alt	17992	20265	21228	59485
Ingen	0	12083	15604	27687
1–2 år	1536	2569	2257	6362
3–5 år	2415	2054	1411	5880
6–9 år	2646	1754	1038	5438
10–14 år	3303	1149	636	5088
15–19 år	3437	499	220	4156
20 år og mer	4655	157	62	4874
Prosent				
Ingen	0	60	74	47
1–2 år	9	13	11	11
3–5 år	13	10	7	10
6–9 år	19	12	7	12
10–14 år	18	6	3	9
15–19 år	19	2	1	7
20 år og mer	26	1	0	8

3.5 Nærmere om de som ikke oppnår AFP i dagens ordning

Oppdragsgiver ønsker en diskusjon av hvilken betydning det vil ha hvis det stilles et tilleggskrav til ny ordning om at unntaksbestemmelsen kun gjelder i situasjoner der foretaket er konkurs eller arbeidstaker blir oppsagt «begrunnet i virksomhetens eller arbeidsgiverens forhold». Denne typen detaljert kartlegging krever tilgang på andre data enn dem vi har. Vi ser imidlertid på to grupper arbeidstakere for å belyse tematikken:

- Arbeidstakere i bedrifter (virksomheter) som avvikles
- Arbeidstakere som går ut av en AFP-bedrift til arbeidsledighet etter 55 år

Bedrifter som avvikles

Et tema som drøftes i forbindelse med AFP-ordningen og som også tas opp av Fellesforbundets AFP-utvalg, er situasjoner der bedrifter avvikles, for eksempel som følge av en konkurs. Arbeidstakere som nærmere seg pensjonsalder, risikerer i slike situasjoner å miste muligheten for å ta ut AFP fordi de ikke oppfyller kravene i dagens ordning. Et spørsmål er hvor mange dette gjelder og hva som kjennetegner arbeidsmarkedstilknytningen til de som må slutte i en jobb fordi arbeidsplassen forsvinner.

Ved hjelp av registerdata kan vi identifisere bedrifter som forsvinner i betydningen at organisasjonsnummeret ikke lenger har ansatte.⁶ Slike endringer vil i en del tilfeller skyldes omorganiseringer, for eksempel sammenslåing av to enheter i et foretak slik at én eller begge får et nytt organisasjonsnummer. I andre tilfeller betyr dette at bedriften avvikles, og arbeidstakere mister jobben. Våre data forteller ikke noe om årsaken til at en bedrift (et organisasjonsnummer) forsvinner. Vi kan imidlertid se på konsekvensene for arbeidstakerne i etterkant. Hvor mange av dem jobber ikke lenger i en AFP-bedrift? Hvilken posisjon i arbeidsmarkedet har disse arbeidstakerne? Og hva kan data fortelle om AFP-posisjonen til de som går ut av en avviklet AFP-bedrift?

For å identifisere bedrifter som avvikles i løpet av året, sammenligner vi status per november, for eksempel november 2016 (bedriften har ansatte) og november året etter (bedriften har ikke ansatte). Vi avgrenser oss til arbeidstakerne som ikke lenger befinner seg i en AFP-bedrift. Dette vil være en indikator på at bedriften reelt er avviklet, og at dette har ført til at arbeidsforholdet er opphørt. Vi ser dermed bort fra ansatte som har skaffet seg en jobb i en annen AFP-bedrift i løpet av året. Analysen avgrenses til årskullene som er født fra 1956 til 1963. For noen analyser ser vi på ett eller to årskull (født i 1959 og 1960).

Vi tar utgangspunkt i personer i alderen 55 til 60 år som befinner seg i en AFP-bedrift som avvikles. Hvilken status har disse året etter avviklingen? For hvert årskull er det 15 000–16 000 personer i en AFP-bedrift ved fylte 55 år. For de som tilhører de yngste årskullene (1962 og 1963), er antallet personer noe høyere. Om lag 2 prosent av arbeidstakerne, 200–300 personer i hvert årskull, er i en bedrift (organisasjonsnummer) som utgår i løpet av året. Drøye 60 prosent av disse gjenfinnes i en AFP-bedrift ett år etter, inkludert de som antakelig er på samme arbeidsplass. Dette betyr at i overkant av 100 personer i et årskull hvert år ender opp i en bedrift uten AFP eller i en posisjon utenfor

⁶ Vi ser her på løpenummer (organisasjonsnummer) for bedrift (arbeidsplassen), ikke foretaket.

arbeidsmarkedet. Tallene varierer litt fra år til år, og varierer også etter alder. Vi ser imidlertid at de yngste (55-åringene) havner litt oftere utenfor en AFP-bedrift når bedriften de jobber i avvikles.

Tabell 3.6 Arbeidstakere i bedrifter (organisasjonsnummer) som avvikles. Status i arbeidsmarkedet ett år senere. Prosent og antall personer beregnet som gjennomsnitt for flere årskull. Kilde: beregninger, Fafo.

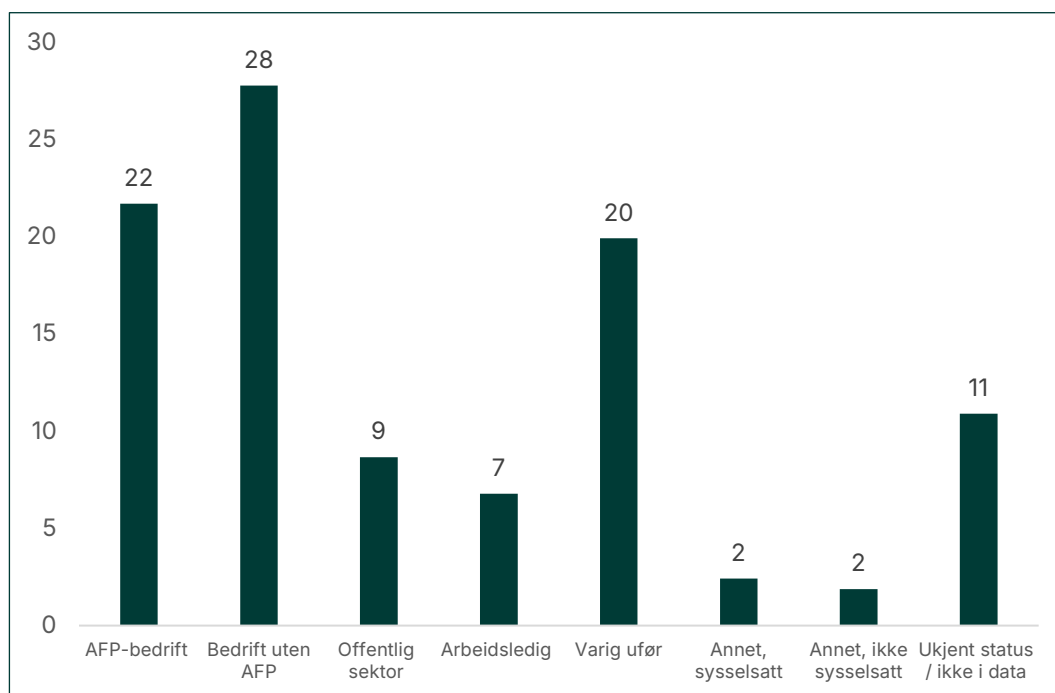
Alder	56 år	57 år	58 år	59 år	60 år	61 år
Årskull	1961–1964	1960–1964	1959 –1963	1958 –1962	1957–1961	1956–1960
AFP-bedrift	58	61	63	65	63	68
Fortsatt AFP-bedrift	42	39	37	35	37	32
Bedrift uten AFP	18	16	15	10	14	11
Offentlig sektor	3	4	2	3	3	2
Arbeidsledig	6	6	5	5	4	5
Varig ufør	3	4	4	4	4	5
Annet, sysselsatt	3	2	2	2	2	2
Annet, ikke sysselsatt	2	1	1	1	2	1
Ikke i data	7	7	7	9	7	6
Total	100	100	100	100	100	100
Antall personer (snitt per år)	265	269	258	250	236	238
Antall som ikke befinner seg i en AFP-bedrift	111	106	95	87	88	76

En annen måte å se på betydningen for arbeidstaker av at en bedrift avvikles, er å undersøke arbeidstakers status det året de fyller 61 år. Her ser vi kun på de som ikke lenger var i en AFP-bedrift året etter at bedriften (organisasjonsnummeret) ble avviklet. Dette vil være en gruppe som risikerer å falle ut av AFP-ordningen. Vi ser på de som er født i 1958 (status 2019), 1959 (status 2020) og 1960 (status 2021), og vi avgrenser oss til de som var ansatt i en AFP-bedrift det året de fylte 55 år. I denne gruppen – 44 000 personer i de tre årskullene – befinner 1100 seg i den gruppen vi ser på. Det vil si at 2–3 prosent av de som var i en AFP-bedrift som 55-åring, har skiftet posisjon fra AFP-bedrift til annet etter at bedriften ble avviklet.

Figur 3.2 viser hvilken status denne gruppen har det året de fyller 61 år. Et mindretall – 22 prosent – er tilbake i en AFP-bedrift. Litt flere, 28 prosent, er i en bedrift uten AFP, mens 9 prosent jobber i offentlig sektor. Blant de som ikke er i arbeid, er 20 prosent varig ufør og 7 prosent arbeidsledig. 11 prosent har ukjent status eller gjenfinnes ikke i

data. Den siste gruppen omfatter blant annet personer som har forlatt Norge, og avdøde.

Figur 3.2 Status ved 61 år for personer i bedrifter som er avviklet og som har skiftet status til ikke-AFP. Personer i årskullene 1958–1960 som var ansatt i AFP-bedrift ved fylte 55 år. Prosent. Kilde: beregninger, Fafo.



Vi har ikke data som gjør at vi kan anslå hvor mange av disse som ville oppnådd AFP gitt dagens bestemmelser, og hvor mange flere som ville oppnådd dette gitt Fellesforbundets modell. Vi kan imidlertid gjøre noen estimater.

Innenfor dagens ordning vil AFP i praksis være avgrenset til gruppen som er i en AFP-bedrift det året de har fylt 61 år. For den gruppen vi ser på her, vil dette dreie seg om i underkant av 100 personer i hvert årskull. De aller fleste av disse har ifølge våre beregninger av samlet ansiennitet i ordningen,⁷ sannsynlig tilstrekkelig ansiennitet til å oppnå AFP, det vil si sju år fra fylte 53 år.

Flertallet av de som har gått ut av AFP-ordningen i forbindelse med at bedriften er avviklet, er ikke i en AFP-bedrift i november det året de fyller 61 år. De vil derfor (med noen få unntak⁸) ikke kunne få AFP i dagens ordning. To ganske store grupper blant de som har gått ut av en AFP-bedrift, er varig uføre og de som vi har klassifisert som å ha ukjent status/er ikke i data. De sistnevnte vet vi lite om. Hvis vi ser bort fra uføre og de som ikke er i data, gjenstår i overkant av 150 personer per årskull. Dette er de som er ansatt i en bedrift uten AFP, i offentlig sektor, eller er arbeidsledige. Grovt anslått vil drøyt halvparten av disse trolig oppfylle kravet om minst sju års ansiennitet i AFP-ordningen hvis opptjeningsperioden utvides med tre år til 50–61 år. Vi har ikke opplysninger om samlet ansiennitet i AFP-ordningen. Vi har imidlertid opplysninger om AFP-ansiennitet for drøye 20 år i alt. Ut fra dette er det ikke urimelig å anta at «vår gruppe» (de som

⁷ Basert på status per november for 2000–2022.

⁸ De kan få jobb i en AFP-bedrift i løpet av det året de fyller 61 år.

gikk ut av en AFP-bedrift som ble avviklet) ligner på den gruppen Gabler/Fellesordningen så på i tabell 3.2, der om lag halvparten oppfyller kravet om 18 års ansiennitet. Det vil si at et røft estimat er at én av fire kan kvalifisere.

«Uforskyldt arbeidsledige»

En annen gruppe som Fellesforbundet er opptatt av i sin utredning, er de som uforskyldt har blitt ledige, da de har mistet jobben grunnet nedleggelser, men også andre virksomhetsforhold, for eksempel innskrenkninger. Gruppen vil dermed delvis være overlappende med de som går ut av en AFP-bedrift som avvikles. Vi kan imidlertid ikke identifisere arbeidstakere som mister arbeidet grunnet andre forhold i virksomheten.

For mange som går fra jobb i en AFP-bedrift til arbeidsledighet, vil sannsynligvis forhold i virksomheten være en årsak. Vi ser derfor på hvor mange som går fra AFP-bedrift til ledighet av en viss varighet (tre måneder eller mer), og hvordan deres posisjon i arbeidsmarkedet er etter det. Vi avgrenser oss til perioder med ledighet som inntreffer fra 55 til 61 år, det vil si sent i yrkeskarrieren. Det kan argumenteres for at dette vil være en gruppe som ligner ganske mye på dem vi ønsker å belyse: personer som mister jobben uforskyldt sent i yrkeskarrieren.

For 1960-årskullet utgjør dette om lag 800 personer fordelt på de som er i en AFP-bedrift det året de fyller 61 år, og de som har en annen status i arbeidsmarkedet ved 61 år. Blant de som fortsatt er i en AFP-bedrift, har 85 prosent minst seks år i en AFP-bedrift etter 50 år. De aller fleste av disse (80 prosent) vil antakelig ha sju års ansiennitet fra 53 år.

I gruppen som ikke er i en AFP-bedrift ved 61 år, har færre lang ansiennitet. En del vil oppfylle kravet om sju års ansiennitet etter fylte 50 år. Også for denne gruppen er det rimelig å anta at andelen som oppfyller kravet om 18 års ansiennitet vil være om lag som i tabell 3.2 (Gabler/Fellesordningens beregninger). Et grovt anslag er dermed at én av fire kan kvalifisere gitt Fellesforbundets forslag, men at andelen reduseres noe grunnet at noen av disse vil motta uføretrygd.

Tabell 3.7 Personer født i 1960 som har gått fra AFP-bedrift til arbeidsledighet (varighet 3 måneder eller mer) i alderen 55–61 år. Ansiennitet i AFP-ordningen fra 50 til 61 år. Antall personer og prosent. Kilde: beregninger, Fafo.

	I AFP-bedrift ved 61 år	Ikke i AFP-bedrift ved 61 år
Antall	364	435
Under 5 års ansiennitet	54	187
6 og 7 års ansiennitet	51	119
8 års ansiennitet	259	129
Andel med 6 års ansiennitet eller mer	85 %	57 %

3.6 Oppsummering

Fellesforbundets AFP-utvalg har foreslått et tillegg til dagens AFP-ordning for at arbeidstakere med lang ansiennitet i ordningen ikke skal miste retten til AFP mot slutten av yrkeslivet. Dette gjøres ved at arbeidstakere også kan oppnå AFP ved å oppfylle følgende krav: minst sju år i AFP-bedrift i perioden 50–62 år og samlet ansiennitet i AFP-ordningen på minst 18 år. Det stilles ikke krav om at arbeidstaker skal være ansatt i en AFP-bedrift ved 62 år. Gabler/Fellesordningen har beregnet hvor mange personer som kan kvalifisere gitt den foreslåtte endringen:

- For arbeidstakere som fortsatt er i en AFP-bedrift ved fylte 62 år, vil antall nye personer som kvalifiserer for AFP ligge mellom 50 og 100 personer for et årskull. For årskullene 1956 til 1961 (seks årskull), vil endringen gi 440 flere AFP-mottakere.
- Betydningen av Fellesforbundets modell er større for arbeidstakere som ikke lenger er i en AFP-bedrift ved 62 år. For årskullene født i 1960 og 1961 vil mellom 700–800 personer oppfylle kriteriene for AFP. Om lag 40 prosent av de som har sju års ansiennitet i perioden fra 50–62 år, oppfyller kriteriene om samlet ansiennitet og at de ikke kan motta uføretrygd og samtidig få AFP.
- Analyser fra Fafo viser at det å endre grensene for kvalifiseringstid og samlet ansiennitet i ordningen, vil ha ganske liten betydning for arbeidstakere som er i en AFP-bedrift ved 62 år.
- For arbeidstakere som er gått ut av en AFP-bedrift før 62 år, vil både kvalifiseringsperiode og antall år med samlet ansiennitet påvirke hvor mange flere arbeidstakere som vil kvalifisere for AFP. Begge grensene har betydning.
- To grupper som har fått særlig oppmerksomhet i diskusjonene om frafall fra AFP-ordningen, er arbeidstakere i bedrifter som legges ned og arbeidstakere som mister jobben grunnet forhold i bedriften, for eksempel nedbemanninger. Disse kan ikke identifiseres nøyaktig i våre data, men gruppen som går fra en bestående AFP-bedrift til ledighet, er større enn de som har forlatt en bedrift som er avviklet. De som får jobb i en AFP-bedrift etter en periode som ledig, det vil si er i en AFP-bedrift ved 62 år, har ofte lang nok ansiennitet til å oppfylle kravene i dagens ordning. For gruppen som ved 62 år har en annen posisjon i arbeidsmarkedet, vil et mindretall kvalifisere gitt Fellesforbundets forslag.

4 Lønnsnivå

Et kvalifikasjonskrav for AFP i privat sektor er inntekt over året som utgjør minst 20 prosent av 1G. I 2023 utgjør dette en årsinntekt på 593 100 kroner (118 620 kroner*5). Det er i Fellesforbundets AFP-utredning pekt på at denne inntektsgrensen er høy, samtidig som det ikke tas til orde for å gå bort fra kravet om 20 prosent stilling over året. Vi kan se på dette med to utgangspunkt:

- Månedslønn (ev. timelønn) gitt en årslønn på 593 100 kroner
- Samlet lønn over året, det vil si 118 620 kroner

En årslønn på 593 100 kroner gir en månedslønn på 49 425 kroner. Dette er et lønnsnivå som ligger over medianlønn i kontoryrker og arbeideryrker.⁹

En tilnærming er å se på gjennomsnittlig industriarbeiderlønn og nivået for lavlønnstillegg (90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn). I tabell 4.1 viser vi månedslønn per 2023 gitt ulike alternative grenser.

Tabell 4.1 Ulike alternativer for inntektsgrenser 2023. Antall personer.

	Per måned	Andel av dagens nivå	Per år
Dagens grense (1 G * 5)	49425	100 %	593100
Industriarbeidere i NHO-bedrifter ¹⁰	47667	96,4%	572000
Grensen for lavlønnstillegg (90 prosent av industriarbeiderlønn)	46448	86,8%	514804

Man kan også se på dette med utgangspunkt i hvor mange med minst 20 prosent stilling som faller under dagens inntektsgrense ved å ta utgangspunkt i faktisk årslønn. De fleste med en lavere gjennomsnittslønn enn den som kan beregnes med utgangspunkt i 593 100 kroner, vil oppfylle kravet i AFP-ordningen fordi de jobber mer enn 20 prosent stilling. Vi har derfor brukt lønnsinnrapporteringen til a-ordningen for å anslå samlet lønnsinntekt for følgende gruppe:

- Lønnstakere i tradisjonell privat sektor (NACE 5 – 82)
- Personer over 18 år
- I arbeid alle årets måneder
- Gjennomsnittlig stilling på 20 prosent eller mer over året
- Samlet lønn = timelønn + fastlønn + faste tillegg + variable tillegg

⁹ Se f.eks. SSB Statistikkbanken tabell 11418: Yrkesfordelt månedslønn, etter statistikk mål, yrke, sektor, kjønn, avtalt/vanlig arbeidstid per uke, statistikkvariabel og år.

¹⁰ Basert på tabell 1.1 i rapporten fra TBU 2024.

Dette er en avgrensning som gjør at endel arbeidsforhold ikke fanges opp, siden vi kun ser på de som har et fast arbeidsforhold over året.

Tabell 4.2 viser hvor stor andel av disse som har en samlet årslønn som ligger på nivå med eller over de ulike grensene i tabell 4.1. Hvis vi ser på hvor mange «stabile» arbeidstakere som hadde en samlet årslønn under 118 622 kroner i 2023, er andelen lav. En forklaring er at de fleste vil jobbe langt mer enn 20 prosent stilling. For gruppen av stabilt ansatte (se over) vil dermed en endring av inntektsgrensen ha svært liten effekt, i betydningen at kun få personer vil skifte status gitt en annen inntektsgrense så lenge man ser på årsinntekt eller inntekt over tolv måneder.

Tabell 4.2 Andel personer med årsinntekt under alternative inntektsgrenser. Stabilt ansatte i privat sektor, 2023. Prosent. Kilde: beregninger, Fafo med utgangspunkt i lønnsopplysninger i a-ordningen.

	Grense 2023 (Lønnsinntekt per år)	Under grensen	På/over grensen	I alt
1 G per 2023	118 622	2	98	100
20 prosent av årslønn for Industriarbeidere i NHO	114 400	1	99	100
20 prosent av årslønn, 90 prosent av industriarbeiderlønn	102961	1	99	100

Referanser

- Fellesforbundet (2024). *Rapport fra Fellesforbundets AFP-utvalg*.
- Fellesordningen for AFP & Vøien, H.G. (2025b) Analyser av Fellesforbundets forslag til alternativ modell. *Refereres til som Fellesordningen/Gabeler 2025a*.
- Fellesordningen for AFP & Vøien, H.G. (2025a) Analyser av frafal. *Refereres til som Fellesordningen/Gabeler 2025a*.
- Hippe, J. M., Lillevold, P. & Vøien, H. G. (2017). Alle skal med? En analyse av frafall i AFP-ordningen. *Søkelys på arbeidslivet*, 24(1-2), 23–44. DOI: 10.18261/issn.1504-7989-2017-01-02-01
- Hippe, J. M., Midtsundstad, T. & Veland, G. (2007). Dit ingen trodde man skulle. I J. E. Dølvik, T. Fløtten, G. Hernes & J. M. Hippe (red.), *Hamskifte. Den norske modellen i endring*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- LO & NHO (2017). *Evaluering av AFP i privat sektor*. Rapport fra arbeidet 7. desember 2017.
- LO & NHO (2021). *Utrekning av en mulig reformert AFP-ordning i privat sektor*. Hovedrapport. Mai 2021.
- Lov om statstilskott til arbeidstakere som tar ut avtalefestet pensjon i privat sektor (AFP-tilskottsloven)*. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2010-02-19-5>
- Midtsundstad, T. (2004). *Hvor mange har rett til AFP?* Fafo-notat 2004:04.
- Midtsundstad, T., Pedersen, A. W. & Hippe, J. M. (2008). *Alternativ modell for AFP*. Fafo-notat 2008:12.
- Nergaard, K. (2009). *Hvem har ikke AFP? En analyse med basis i registerbaserte data*. Fafo-notat 2009:20.
- NOU 1994: 2 *Fra arbeid til Pensjon*. (Lund-utvalget)
- NOU 1998: 19 *Fleksibel pensjonering*. (Olsen-utvalget)
- NOU 2004: 1 *Modernisert folketrygd*.
- St.meld. nr. 35 (1994-95) *Forsvar for folketrygden*.
- St. meld. nr. 12 (2004-05) *Pensjonsreform – trygghet for pensjonene*.
- St. meld. nr. 5 (2006-07) *Opptjening og uttak av alderspensjon i folketrygden*.
- Visser, M. & Midtsundstad, T. (1993). *Utgang fra arbeidslivet. En studie av eldre arbeidstakere, førtidspensjonering og AFP*. Fafo-rapport 154.

Vedlegg 1

Dagens AFP-ordning i privat sektor og Fellesforbundets modell

Kort historikk

Den avtalefestede pensjonsordningen (AFP) ble innført som en del av LO-NHO-oppgjøret i 1988. Det var da en tariffestet førtidspensjonsordning for arbeidstakere under 67 år, og omfattet 66-åringer fra 1.1.1989 og 65-åringer fra 1.1.1990. Forutsetning for uttak var at en ikke lenger var i arbeid. Innføringen ble begrunnet med et ønske om en mer verdig avgangsmulighet for sliterne enn de ordningene som da eksisterte, som uførepensjon grunnet alderssvekkelse, som en kunne få fra fylte 64 år, ledighetstrygd, som en kunne motta fra fylte 60 ½ år og helt fram til fylte 67 år, og ulike bedriftsfinansierte førtidspensjonsordninger, ventelønn mv. (Visser & Midtsundstad, 1993; Hippe, Midtsundstad & Veland, 2007). Alle disse avgangsmulighetene har senere blitt avviklet.

Utover på 90-tallet ble nedre aldersgrense-ordningen redusert, til 64 år med virkning fra 1.10.1993, til 63 år fra 1.10.1997 og 62 år fra 1.3.1998. Fra oktober 1997 ble det også mulig å kombinere delvis uttak av AFP med fortsatt arbeid, for eksempel uttak av 20 prosent AFP kombinert med en 80-prosent-stilling, eller 40 prosent AFP kombinert med en 60-prosent-stilling.

AFP-ordningen blir finansiert av arbeidsgiver og staten i fellesskap. Ved oppgjøret i 1997 ble det imidlertid klart at staten ikke ønsket å dekke utvidelsen av ordningen til 62–63-åringene (jf. brev fra Jagland). I dag dekker staten om lag en tredjedel av kostnadene.

Helt siden etableringen i 1988 har AFP-ordningen vært omdiskutert (Hippe, Midtsundstad & Veland, 2007). Særlig har det vært en bekymring for at ordningen ikke skulle avlaste uførepensjonsordningen, men heller bidra til økt tidligpensjonering og økte offentlige utgifter. Det var da også et tema i flere NOUer og meldinger på 1990-tallet; bl.a. Lund-utvalget – NOU 1994: 2 Fra arbeid til pensjon, Velferdsmeldingen (St. meld. nr. 35 (1994-95) Forsvar for folketrygden), og Olsen-utvalget – NOU1998: 19 Fleksibel pensjonering. I sistnevnte rapport ble også avkorting av tidligpensjonering for første gang diskutert. I forbindelse med tariffoppgjøret i 1997 mottok også partene et brev fra statsminister Jagland om eventuell avvikling/vurdering av deler av statsstøtten til ordningen. Da snaut halvparten av arbeidstakerne i privat sektor er omfattet av AFP (Midtsundstad, 2004; Nergaard, 2009), har enkelte politikere også stilt spørsmål ved statens delfinansiering av ordningen.

I 2001 nedsatte så Stoltenberg I-regjeringen Pensjonskommisjonen, som kom med sin foreløpige rapport i 2003 og sin endelige rapport i 2004, Modernisert Folketrygd (NOU 2004: 01), hvor Olsen-utvalgets kritikk av AFP-ordningen ble fulgt opp. Sistnevnte ble lagt fram av Bondevik II-regjeringen, men fikk ikke gjennomslag i Stortinget (St.meld. nr. 12 (2004-2005)).

I stedet ble Stortinget enige om et pensjonsforlik våren 2005, hvor hovedprinsippene for den nye folketrygden ble fastlagt; blant annet alleårsregel, delingstall og indeksering. Endringene ble støttet av LO-kongressen, under visse forutsetninger, blant annet

oppretholdelse av statsstøtten til AFP. Stortinget vedtok da også at AFP-ordningen skulle videreføres. Regjeringen Stoltenbergs forslag til ny folketrygd (St.meld. nr. 5 (2006-07)), som ble vedtatt vinteren 2007, bygde på dette forliket.

Ved tariffoppgjøret i 2008 ble så partene og regjeringen enige om en omlegging av AFP-ordningen. I forkant ble flere mulige modeller utredet og diskutert, blant annet to-spors-modellen, som i større grad tar hensyn til sliterproblematikken (Midsundstad, Pedersen & Hippe, 2008). Det ble likevel enighet om fullt ut å tilpasse AFP til ny folketrygd, men med en delvis skjerming av de første årskullene for virkningene av levealdersjusteringen. Ordningen ble dermed omgjort fra en førtidspensjonsordning for 62–66-åringer til en livsvarig tilleggspensjonsordning for alle med rett til AFP. AFP kunne heretter også fritt kombineres med fortsatt arbeid. Ordningen ble med det en viktig del av den samlede pensjonsytelsen til mange arbeidstakere. Ny AFP trådte i kraft 1.1.2011.

Partene ble i 2008 også enige om at AFP-ordningen skulle evalueres etter ti år. LO og NHO gjennomgikk derfor ordningen i 2017 (LO & NHO, 2017). I den forbindelse ble særlig hullene i ordningen påpekt; det at mange mister retten til AFP, selv om de hadde jobbet i en AFP-bedrift store deler av sin yrkeskarriere (se bl.a. Hippe, Lillevold & Vøien, 2017).

Det førte til at ordningen ble noe forbedret ved oppgjøret i 2018. Heretter kunne en ha opptil 104 uker fravær grunnet langvarig sykefravær, mottak av arbeidsavklaringspenger, uføretrygd o.l. etter fylte 59 år uten å miste AFP. I 2018 ble partene (LO, YS og NHO) også enige om å innføre et eget slitertillegg for 62-, 63- og 64-åringer uten arbeidsinntekt, finansiert gjennom sluttvederlagsfondet (mer om det under).

Et felles mål partene var enige om ved tariffoppgjøret i 2018, var at «langt færre uforholdsmessig skal miste ytelsen selv etter mange år i en AFP-bedrift» (2018-protokollen). I sitt pensjonspolitiske vedtak i 2017 uttalte da også LO-kongressen:

Foreløpige undersøkelser viser at om lag 18–20 pst faller utenfor på grunn av at enten den enkelte eller bedriften faller utenfor avtaledекket område i løpet av kvalifiseringsperioden på 9 år. Dette betyr at hele retten tapes, og at retten til tidlig uttak av Folketrygd også kan gå tapt (Uttalelser, Vedtatt på LOs 34. ordinære kongress 8.–12. mai 2017, s. 15).

I protokollen fra 2018 heter det videre at partenes mål for den framtidige ordningen er at full opptjening i ordningen skal gi en ytelse på linje med dagens nivå, og at bedriftenes kostnader til AFP-ordningen skal holdes på samme nivå som i dag. Partene var videre enige om å øke fonderingsgraden i ordningen, samt avtale et regelverk som kan skjerme ordningen mot risiko og sikre et bærekraftig finansielt grunnlag for ordningen framover. LO og NHO ble derfor enige om å utrede alternativer til den gjeldende AFP-ordningen. En ønsket et bedre samsvar mellom tid i AFP-bedrift og hva man fikk utbetalt i pensjon, og at ordningen skulle være økonomisk solid over tid. På den bakgrunn har LO og NHO utredet en omlegging av AFP-ordningen fra en kvalifiseringsordning til en opptjeningsordning (LO & NHO, 2021).

Fellesforbundet var uenig i LO og NHOs forlag til omlegging og besluttet på landsmøte i 2023 at en heller burde ta utgangspunkt i AFP-ordningen slik den er og forbedre denne. Forslag til en slik forbedret modell ble lagt fram av AFP-utvalget i Fellesforbundet i januar 2024 (Fellesforbundet, 2024). Denne modellen er utgangspunktet for vår utredning og dette notatet.

Under beskrives dagens AFP-ordning, slitertillegget og Fellesforbundets modell.

Nærmere om dagens AFP-ordning

Privat avtalefestet pensjon (AFP) er en tariffbasert pensjonsordning for ansatte i privat sektor. Ytelsen er livsvarig, men har visse vilkår, da AFP i privat sektor er en kvalifiseringsordning. Dette innebærer at flere særlige vilkår må være oppfylt på det tidspunkt en ønsker å starte uttaket av AFP.

For det første, må en jobbe i en bedrift som er tilsluttet AFP-ordningen når en ønsker å ta ut AFP. En må videre ha jobbet i én (eller flere) AFP-bedrifter i sju av de siste ni årene før en fyller 62 år, arbeidsforholdet må være ens hovedarbeidsforhold, og en må ha en stillingsandel på minst 20 prosent. I tillegg må ens pensjongivende inntekt (lønn mv.) fra bedriften være høyere enn ens øvrige inntekter (dvs. ens inntekter fra bedrifter som ikke er tilsluttet ordningen, sykepenger eller dagpenger ved permittering mottatt på grunn av bortfall av arbeidsinntekt i en ikke tilsluttet bedrift, alderspensjon eller tidligpensjon mottatt fra tilsluttet eller ikke tilsluttet bedrift eller fra forsikringsselskap, pensjonskasse eller annen pensjonsleverandør, kollektiv livrente, individuell livrente når premiene helt eller delvis er betalt av nåværende eller tidligere arbeidsgiver).

En vil heller ikke få innvilget AFP dersom en i aldersspennet 59–62 år mottar pensjon, ventelønn, sluttvederlag eller annen pensjonslignende ytelse, fra nåværende eller tidligere arbeidsforhold, om verdien av disse ytelsene utgjør 1,5 G eller mer i hvert av de tre aktuelle årene. Det er heller ikke mulig å kombinere uføretrygd og AFP. Hvis en mottar uføretrygd, må en derfor si fra seg denne før fylte 62 år. Arbeidstakere som søker AFP fra fylte 62 år, kan likevel motta uføretrygd den måneden de fyller 62 år, uten å miste retten til AFP.

I tillegg til vilkårene som knytter seg til 62-årsdagen, må en ha vært ansatt og reell arbeidstaker i én eller flere AFP-bedrift(er) sammenhengende i de siste tre årene før uttak av AFP. Det innebærer blant annet at en må jobbe i minst 20 prosent stilling i tilsluttet bedrift, ha en inntekt som er på mer enn 1 G (124 028 kr per 1. mai 2024), samt være ansatt og ha jobbet helt fram til ønsket uttakstidspunkt.

Med reell arbeidstaker mener Fellesordningen at du fysisk er på jobb og utfører arbeid. Både fast ansatte, midlertidige ansatte og tilkallingsvikarer må arbeide hver måned og arbeidet må utgjøre 20 prosent på årsbasis for at kriteriet om femdel av fulltidsstilling skal anses oppfylt. Dersom en ikke arbeider hver måned, beregnes kun ansiennitet for de månedene hvor en har arbeidet minimum 20 prosent.

I løpet av de tre årene før uttaksdato kan en likevel ha opptil 26 uker hvor en ikke er ansatt og/eller reell arbeidstaker. Ved sykemelding og mottak av arbeidsavklaringspenger utvides denne perioden med ytterligere 78 uker (totalt 104 uker) uten at en mister retten

til å ta ut AFP. En må imidlertid være ansatt og reell arbeidstaker i tilsluttet bedrift på begynnelsen av treårsperioden og ved uttakstidspunktet.

Opptjeningsgrunnlaget for beregning av AFP er i hovedtrekk det samme som for alderspensjon etter nye regler. Pensjonsgrunnlaget fastsettes med utgangspunktet i årlig pensjonsgivende inntekt inntil 7,1 G til og med det året en fyller 61 år og utgjør 0,314 prosent av pensjonsgrunnlaget, og levealdersjusteres ut fra årskull og alder på uttakstidspunktet.

AFP er ment å være et tillegg til alderspensjonen fra folketrygden. Det har derfor vært stilt som krav at man må starte uttak av alderspensjon fra folketrygden for å kunne ta ut AFP, og beregnet pensjon ved 67 år (inkludert AFP) må overstige garantipensjonsnivået. Det er Fellesordningen som behandler søknader om AFP, men Nav som beregner ytelsens størrelse ut fra samme grunnlag som ny folketrygd bortsett fra opptjeningstid, som for AFP stopper ved 62 år. Nav utbetaler AFP sammen med pensjon fra Folketrygden.

Medlemsbedriftene finansierer privat AFP ved å innbetale en premie som utgjør en prosentandel av den enkelte ansattes lønnsutbetaling mellom 1 og 7,1 G. Premien fastsettes årlig av Fellesordningens styre (premiesatsen er per 15.04.2025 2.7 prosent). Det betales premie for arbeidstakere fra og med kalenderåret de fyller 13 år, til og med kalenderåret de fyller 61 år. Staten finansierer en tredjedel av kostnadene (se AFP-tilskottsloven).

Slitertillegget

Sliterordningen er en ekstra ytelse (slitertillegg) til de som starter uttak av AFP ved 62, 63 eller 64 år og ikke har arbeidsinntekt ved siden av. Slitertillegget er dermed et tariffestet påslag til den avtalefestede pensjonen (AFP). For å kunne motta slitertillegg, kan en ikke ha hatt en gjennomsnittlig årsinntekt som overstiger 7,1 G de tre siste kalenderårene før uttak.

Fullt slitertillegget tilsvarer 0,25 G. Søkere som er 62 år på uttakstidspunktet har rett på full ytelse så lenge de oppfyller vilkårene. Ytelsen reduseres så med 1/3 for hvert år etter fylte 62. 63-årige søkere får dermed 2/3 av full ytelse, mens 64-åringer får 1/3 av full ytelse. Øvrige aldersgrupper får ingen ytelse. Utbetaling av slitertillegg opphører ved fylte 80 år, eller ved tidligere død.

Premien til ordningen ble inntil 31.2.2023 beregnet på bakgrunn av arbeidstakernes ukentlige arbeidstid, og tilsvarte premiesatsen som var i sluttvederlagsordningen. Det ble i tillegg betalt arbeidsgiveravgift av premien. Premieplikten til sliterordningen opphørte imidlertid den 31.12.2023.

Fellesforbundets modell

Fellesforbundets modell legger til grunn at dagens kvalifiseringsregler i AFP-ordningen ligger fast, men at det innføres en unntaksbestemmelse i ordningen for arbeidstakere som mister retten til AFP på slutten av sin yrkeskarriere. I disse tilfellene foreslås det at arbeidstaker som før fylte 62 år har minst 18 års samlet ansiennitet i ordningen og har vært ansatt i en AFP-bedrift i sju år, etter fylte 50 år ikke mister retten til AFP. Samtidig fravikes da kravet om å være ansatt og reell arbeidstaker og kravet om inntekt på uttakstidspunktet og i det foregående inntektsåret.

Vedlegg 2

Metode og data

Data

I Fafos egne analyser har vi benyttet registerdata fra SSB over arbeidsforhold. Vi har brukt registerbasert sysselsettingsstatistikk (status i arbeidsmarkedet per november, 2000-2022) og data fra a-ordningen (status i arbeidsmarkedet per måned, fra 2015 og framover). Dataene er påkoblet informasjon om bedriften arbeidstaker jobber i, er tilmeldt AFP-ordningen. Disse opplysningene angir bedriftens AFP-status per 31.12 hvert år. Vi har i tillegg opplysninger om arbeidstakers hovedstatus (status8) per november. Dette er en variabel som bygger på ulike typer data fra System for persondata (SFP), og som angir en persons status i forhold til arbeidsmarkedet, utdanning og offentlig ytelser. For personer med flere typer inntekt og/eller tilknytninger, identifiseres den viktigste. Vi kan ut fra dette si om personen er i lønnsarbeid, selvstendig næringsdrivende, registrert helt ledig, på varig uføretrygde med mer. Vi har informasjon om arbeidstakers kjønn, alder, fødselsår, innvandringsstatus og om arbeidstaker er bosatt eller ikke.¹¹

Vi har avgrenset analysene til lønnstakere i hovedstilling. Det betyr at vi ser bort fra bi-stillinger. Vi ser også bort fra det som betegnes som «ikke relevante arbeidsforhold». Dette er for eksempel personer som jobber i bedriften, men som ikke har arbeidet i den aktuelle måneden og personer som feilaktig har blitt rapportert med aktivt arbeidsforhold. Det betyr at våre data antakelig har en strengere definisjon av arbeidsforhold enn det som benyttes i totaltall fra Fellesordningen for AFP. Dataene omfatter perioden fra 2000 til 2022/2023. Vi har ikke opplysninger om arbeidsforhold for perioden før 2000.

Metodisk tilnærming

I mange av analysene ser vi på status per november hvert år, det vil si at vi sammenligner utviklingen fra ett år til neste. Her fanger vi ikke opp bevegelser som skjer i løpet av perioden fra november ett år til november neste år. En slik tilnærming vil ligne analysene fra Gabler/Fellesordningen, som sammenligner status ved årsslutt.

Det angis i tabellene hvilke årskull vi ser på. De fleste analysene er avgrenset til personer som er født i 1959 eller 1960. I analysene fra Gabler/Fellesordningen ser man i mange tilfeller på personer som er født i 1961, eventuelt 1960 og 1961.

I noen analyser benyttes data fra a-ordningen som har månedlige data. Her ser vi enten på data per måned, for eksempel hvor mange måneder en person er klassifisert som helt ledig. I noen analyser er data organisert slik at vi ser på alder, det vil si status over tid fra den måneden man fyller 55 år og til den måneden man fyller 62 år. Den siste analysen er avgrenset til personer som er født i 1960, som er 55 år i 2015 (første år med a-ordningen) og som er 62 år i 2022.

¹¹ Analysene er gjennomført i samarbeid med Fafos instituttprogram om organisering, tariffavtaler og arbeidsmarkedsutfall.

I Fafos analyser følger vi i hovedsak en person fram til det året vedkommende fyller 61 år. Årsaken til dette er at en god del personer vil ha gått av med AFP ved fylte 62 år. Vi kan imidlertid ikke skille personer med AFP i privat sektor ut som gruppe. Våre analyser fanger dermed ikke opp avganger fra en AFP-bedrift, eventuelt overgang inn i en AFP-bedrift, som skjer det året personen fyller 62 år.

Vi legger først status i den registerbaserte sysselsettingsstatistikken eller a-ordningen til grunn. Dette angir status i den aktuelle måneden. Her skiller vi mellom bedrifter med og uten AFP, eventuelt bedrifter i offentlig sektor. Offentlig eide bedrifter som ikke er tilmeldt AFP-ordningen, er klassifisert som å ikke ha AFP. For personer som ikke er sysselsatt eller helt ledig, bruker vi så SFP-status (status8) for nærmere klassifisering.

Vi grupper arbeidstakere i følgende kategorier:

- Lønnstaker i AFP-bedrift
- Lønnstaker i bedrift uten AFP
- Lønnstaker i offentlig sektor
- Selvstendig næringsdrivende
- Helt ledig
- Varig ufør
- Annet, sysselsatt (i noen analyser er selvstendige inkludert her)
- Annet, ikke sysselsatt (for eksempel utdanning, arbeidsavklaringspenger mm)
- Ukjent eller ikke i data

Gruppen «ikke i data» vil både omfatte personer som ikke lenger er i Norge, for eksempel ikke-bosatte lønnstakere som på et senere tidspunkt ikke arbeider i Norge og personer som av andre årsaker ikke er i data, blant annet avdøde.

Fafo

Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Borggata 2B, Oslo

Postboks 2947 Tøyen, 0608 Oslo

Sentralbord: 22 08 85 00

E-post: fafo@fafo.no

fafo.no

