



Jon M. Hippe og Kristine Nergaard  
**Tilleggsordninger i arbeidslivet**  
Utbredelsen av pensjon og  
livs- og ulykkesforsikring  
blant arbeidstakere og bedrifter



**Jon M. Hippe og Kristine Nergaard**

# **Tilleggsordninger i arbeidslivet**

**Utbredelsen av pensjon og livs- og ulykkesforsikring  
blant arbeidstakere og i bedrifter**

© Forskningsstiftelsen FAFO 1994  
ISSN 0804-5135

# Innhold

Forord .....	5
<b>1 Tilleggsordninger i arbeidsmarkedet .....</b>	<b>7</b>
1.1 Innledning .....	7
1.2 Begrepsbruk og definisjoner .....	8
1.3 Perspektiver på det kollektive forsikringsmarkedet .....	10
1.4 Data og metode .....	16
<b>2 Tilbudet av tilleggsgoder i det norske arbeidsmarkedet .....</b>	<b>20</b>
2.2 Hvilke tilleggsgoder er vanlige og i hvilke sektorer? .....	21
2.3 Strukturen på tilleggsordningene .....	25
2.4 Husholdningsnivå .....	27
<b>3 Hva skjer i bedriftene: Private bedrifters tilbud av pensjoner og frivillige livs- og ulykkesforsikringer .....</b>	<b>29</b>
3.1 Bedriftenes sosialpolitikk .....	29
3.2 Bedriftenes tilbud av pensjoner og frivillige livs- og ulykkesforsikringer .....	29
3.3 Hvilke bedrifter tilbyr pensjoner og frivillig livs- og ulykkesforsikring? .....	31
3.4 Betydningen av personalpolitikk og forhandlingssystem .....	33
3.5 Forholdet mellom pensjon og livs- og ulykkesforsikring .....	36
3.6 Nærmere om pensjonsordningenes kvalitet og etableringstidspunkt .....	37
3.7 Hva kan forklare variasjonen i bedriftenes tilpasninger .....	38
<b>4 Arbeidstakere: Fordelingen av pensjoner og livs- og ulykkesforsikringer .....</b>	<b>41</b>
4.1 Fordelingsvirkninger .....	41
4.2 Tilleggsordninger og trekk ved arbeidstakere .....	42
4.3 Tilleggsgoder og kjennetegn ved virksomheten .....	46
4.4 Lønnsfastsettelse, partsforhold og tilleggsgoder .....	48
4.5 «Markedet» for pensjonsordninger .....	53
<b>5 Sammenfatning .....</b>	<b>55</b>
<b>Referanser .....</b>	<b>57</b>
Vedlegg 1 Bedriftsundersøkelsen .....	59
Vedlegg 2 Tilleggsgodeundersøkelsen .....	61
Vedlegg 3 Spørsmål fra Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 1989 og Arbeidslivsundersøkelsen 1993 .....	62
Vedlegg 4 Faktorscore for tilleggsgoder 1992 og 1993 .....	63



# Forord

Velferdsordninger som supplerer og i noen tilfeller erstatter offentlige ordninger får økende betydning i Norge. Kunnskap om denne delen av den private velferdsproduksjon er særlig viktig i en situasjon hvor tradisjonelle løsninger i stadig sterkere grad revurderes. FAFO har i flere år arbeidet med prosjekter omkring lønns- og forhandlingssystemer og forholdet mellom offentlige og private velferdsordninger. Gjennom dette arbeidet er det på FAFO samlet inn et betydelig datamateriell omkring en stadig viktigere del av den totale lønnspakken, nemlig såkalte velferds- eller tilleggsordninger i arbeidslivet.

Dette notatet er utarbeidet på oppdrag av Uni Storebrand. Målsettingen har vært å reanalysere tilgjengelige datakilder som gir opplysninger om kollektive pensjoner og frivillige livs- og ulykkesforsikringer, og å sette spørsmålet om tilleggsordninger i en bredere teoretisk ramme. Arbeidet i prosjektet bygger videre på et forskningsprosjekt omkring arbeidsmarkedsbaserte velferdsordninger finansiert av Norges forskningsråd, på programområdet kultur og samfunn.

En takk til Kåre Hagen for gjennomlesning og kommentarer og til Jon S. Lahlum for ferdigstilling av manus.

De resultater og konklusjoner som presenteres i dette notatet står utelukkende for forfatternes regning. Vi håper at notatet kan bidra til å gi et bredt bilde av hvordan tilleggsordninger er fordelt blant arbeidstakerne, samtidig som analysen bidrar til økt forståelse av hvorfor dette fordelingsresultatet framkommer.

Oslo, november 1994

Jon M. Hippe og Kristine Nergaard





# 1 Tilleggsordninger i arbeidsmarkedet

## 1.1 Innledning

Framveksten av velferdssamfunnet har i Norge, som i andre moderne industriland, medført at en stadig større del av kostnadene ved bruk av arbeidskraft utgjøres av indirekte kostnader i tillegg til den direkte lønn (Hart 1984, Hippe og Pedersen 1992). De indirekte lønnskostnadene er for det første knyttet til obligatoriske ordninger hvor arbeidsgiver *gjennom lov er pålagt* å betale premie til sosialforsikringssystemet (arbeidsgiveravgift til folketrygden), direkte utbetalinger ved sykdom eller ferie og liknende eller lovpålegg om å tegne private forsikringer (yrkesskade). For det andre har de indirekte lønnskostnadene en vesentlig *frivillig* eller *avtalebasert* del. Arbeidsgiver kan på eget initiativ eller ut fra tariffavtaler tegne forsikringer eller tilby sine ansatte andre goder utover direkte lønn. Denne frivillige delen av de indirekte arbeidskraftskostnadene utgjør en betydelig del av arbeidstakernes samlede avlønning og bedriftenes totale lønnsutbetalinger. I Norge utgjør de ikke-obligatoriske kostnadene i gjennomsnitt omkring 10 prosent av lønna for alle bransjer. I enkelte bransjer går imidlertid så mye som 40 prosent av den direkte lønna til å dekke frivillige eller avtalebaserte tilleggsordninger (NAF 1985, SSB 1989).

Kunnskap om de frivillige og avtalebaserte tilleggsordningene er særlig relevant i en situasjon hvor obligatoriske sosiale avgifter på bruk av arbeidskraft kuttes ned i en rekke land, og hvor de frivillige ordningene synes å øke sin betydning (Hippe og Pedersen 1992). Norge utgjør i denne sammenheng intet unntak.

Dette notatet drøfter de frivillige eller avtalebaserte ordningene i det norske arbeidsmarkedet som kommer i tillegg til direkte lønn. Analysen fokuserer på to sentrale tilleggsordninger, nemlig kollektiv pensjon og frivillig livs- og ulykkesforsikring i privat sektor.

Notatet reiser fire hovedspørsmål:

- i. Hvilke betraktninger kan legges til grunn for en analyse av tilleggsgoder i det norske arbeidsmarkedet?
- ii. Hva er tilbudet av pensjoner og frivillige livs- og ulykkesforsikringer i forhold til andre tilleggsgoder i det norske arbeidsmarkedet?
- iii. Hva kjennetegner de bedriftene som tilbyr pensjoner og frivillige ulykkesforsikringer?
- iv. Hvilke grupper av arbeidstakere har tilgang til pensjoner og livs- og ulykkesforsikring?

Videre i kapittel 1 drøftes begrepsbruk og definisjoner (1.2) før vi ser nærmere på ulike perspektiver på bruk av tilleggsgoder som avlønningsform (1.3). Kapitlet avsluttes med en gjennomgang av de datakildene som ligger til grunn for den senere analysen (1.4).

Kapittel 2 søker å gi svar på det andre hovedspørsmålet ved å analysere dekningsgraden for de ulike tilleggsordningene i arbeidsmarkedet (2.2), kartlegge om det finnes systematiske forskjeller mellom typer av tilleggsordninger (2.3) og avslutningsvis analysere fordelingen av pensjonsordninger på husholdsnivå (2.4).

I kapittel 3 presenteres en analyse av kjennetegn ved de bedriftene som tilbyr kollektive pensjoner og frivillige livs- og ulykkesforsikringer. I avsnitt 3.2 vises tall for bedriftenes tilbud av pensjoner og frivillig livs- og ulykkesforsikring, I den videre analysen gjennomgås betydningen av strukturelle kjennetegn ved bedriftene som størrelse, bransje, kjønnssammensetning, med videre (3.3), og betydningen av fagorganisering, forhandlings-system og personalpolitisk organisering (3.4). I avsnitt 3.5 drøftes forholdet mellom pensjon og frivillig livs- og ulykkesforsikring nærmere, mens avsnitt 3.6 tar for seg pensjonsordningenes kvalitet og etableringsår. Til slutt i kapitlet reises spørsmål om disse tilleggs-

ordningene har en tendens til å hope seg opp på husholdningsnivå (3.7).

Notatets kapittel 4 tar for seg resultatet av de beslutninger som foregår på bedriftsnivå. Etter en kort innledende drøfting om forskjellige måter å betrakte ulikhet i tilgangen til tilleggsordninger på individnivå på (4.1), analyseres hvordan dekningen for pensjoner og frivillige livs- og ulykkesforsikringer varierer mellom grupper av arbeidstakere etter kjennetegn ved arbeidstakeren (4.2), bedriften vedkommende arbeider i (4.3) og forhandlingsystemet (4.4). Avslutningsvis brukes disse opplysningene til å anslå hvor mange arbeidstakere i privat sektor som *ikke* har pensjonsordning, og hvem disse er (4.5).

Notatets siste kapittel drøfter hovedfunnene i analysene basert på individ- og bedriftsdata.

## 1.2 Begrepsbruk og definisjoner

Det finnes ingen standardbegreper i forskningslitteraturen for å omtale det vi så langt har omtalt som tilleggsordninger i arbeidsmarkedet. En rekke betegnelser benyttes mer eller mindre om hverandre, for eksempel frynsegoder, arbeidsmarkedsbaserte velferdsordninger, private ordninger, bedriftsbaserte velferdsordninger, indirekte lønnskostnader, yrkesbaserte velferdsordninger eller avtalebaserte ordninger slik vi finner det blant annet i AFP-ordningen (Avtalefestet førtidspensjon). I dette avsnittet drøftes innholdet i de ulike begrepene, med sikte på å avklare den videre begrepsbruken i dette notatet.

Som et utgangspunkt er det nyttig å skille mellom fire hovedformer for velferdsproduksjon. For det første offentlige *obligatoriske ordninger* hvor staten gjennom lov sørger for at goder blir framskaffet. Disse obligatoriske ordningene kan i og for seg medføre at private institusjoner iverksetter pålegget, slik som forsikringsselskaper gjør for yrkes-skadeforsikring. Det sentrale element er ikke offentlig eller privat sektor som sådan, men om en ordning er obligatorisk eller ikke.

For det andre ordninger som ikke er pålagt av politiske myndigheter, men som er koblet til arbeidskontrakten. Det er disse ordningene som vi betegner som *tilleggsordninger i arbeidsmarkedet* eller velferdsordninger i arbeidsmarkedet. Tilgangen til disse ytelsene er knyttet til den enkeltes rolle som arbeidstaker. Ytelsene kan tilbys de ansatte av arbeidsgiver frivillig, eller de kan være nedfelt i avtale mellom partene. Uansett er det snakk om ordninger utenfor den politiske arena. Det er disse ordningene som betegnes frynsegoder, tilleggsordninger, arbeidsmarkedsbaserte velferdsordninger med videre. Felles for både de obligatoriske offentlige ordningene og de arbeidsmarkedsbaserte tilleggsordningene er at de begrenser den enkeltes individuelle forbruksvalg. I begge tilfeller økes den sosiale komponenten i den totale avlønningen, og den direkte lønnen reduseres. I hvilken grad nivået på den indirekte lønnen er betalt ved redusert direkte lønn, er imidlertid et uavklart spørsmål i forskningslitteraturen (Flanagan m.fl. 1989). Med andre ord, på tross av en teoretisk antakelse om at dette er tilfelle er det vanskelig å faktisk vise dette samspillet i empiriske analyser.

For det tredje *private ordninger* som tilbys i et *marked* til den enkelte forbruker uavhengig av dennes sosiale eller yrkesmessige posisjon. Typisk finner vi her salg av private helse- og sosialtjenester eller individuelle forsikringsordninger. Disse må skilles fra de arbeidsmarkedsbaserte fordi de ikke innebærer finansiering fra arbeidsgiver og er uavhengig av arbeidsforholdet som sådan.

For det fjerde en gruppe ordninger knyttet til *frivillig arbeid* i husholdninger, fagforeninger og andre organisasjoner. I forhold til arbeidsmarkedsbaserte ordninger er det de historisk sett viktige selvhjelpsordningene, drevet i regi av fagforeninger, som er særlig interessante. Disse betegnes ikke som tilleggsordninger fordi de ikke medfører bidrag fra

arbeidsgiver. På mange områder har imidlertid selvhjelpsordningene vært forløpere til de senere regulære arbeidsmarkedsbaserte tilleggsordningene. Fortsatt eksisterer selvhjelpsordninger i arbeidsmarkedet i form av kollektiv hjemforsikring og liknende tiltak hvor hele premien er betalt av medlemmene. Fordelingen av kostnader og goder er dermed mellom medlemmer av forsikringskollektivet, snarere enn mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Kjennskap til de fire hovedformene for velferdsproduksjon er viktig fordi det gjør det mulig å avgrense begrepet tilleggsordninger i begge ender. Dels i forhold til det offentlige systemet og dels i forhold til kommersielle ordninger og selvhjelpsordninger. Videre får denne korte diskusjonen også fram at begreper som offentlig og privat ikke utgjør gode verktøy for å forstå og analysere denne typen ordninger. Dette kan tydelig illustreres ved det faktum at Statens Pensjonskasse (SPK) er en typisk arbeidsmarkedsbasert ordning, eller tilleggsordning, snarere enn en offentlig (obligatorisk) ordning. Medlemskap i SPK er knyttet til arbeidstakerrollen, og ytelsene må betraktes som en del av lønna. At SPK er lovfestet, er først og fremst knyttet til historiske årsaker som at et forhandlingssystem ikke var etablert i staten på et så tidlig tidspunkt, og at den lovgivende forsamling ikke klart skilte mellom statens oppgaver som arbeidsgiver og lovgiver på dette tidspunkt (Øverbye 1990).

Med andre ord er de arbeidsmarkedsbaserte tilleggsordningene en del av lønssystemet, de knyttes til arbeidskontrakten, de er et virkemiddel for personalpolitisk styring og de supplerer og (i noen tilfeller) erstatter offentlig sosialpolitikk. Tilleggsordninger kan være både individuelle og kollektive i sin natur, dvs. de kan omfatte enkelte medlemmer av en bedrifts arbeidsstokk eller det store flertall av de ansatte. De fleste tilleggsordninger er kollektive i sin natur. Når de først er innført, omfattes hele staben som en hovedregel. Pensjoner og frivillig livs- og ulykkesforsikring som skal studeres i dette notatet er typiske kollektive ordninger. Samlet kan vi si at tilleggsordningene utgjør et strategisk og politisk sett komplisert felt som berører en rekke interesser i samfunnet.

I forhold til betegnelsen arbeidsmarkedsbaserte tilleggsordninger er begreper som «frivillige tilleggsordninger» eller «avtalebaserte ordninger» å se som undergrupper. Bedriftsbaserte ordninger utgjør også en undergruppe i og med at det henspiller på at ordningene befinner seg i privat sektor og at de er lokalt forankret. Bedriftsbaserte ordninger kan imidlertid være avtalebasert på lokalt nivå snarere enn på sentralt slik som AFP-ordningen er. Nettopp omfanget av denne typen avtale eller tariffesting er viktig for å forstå beslutningsprosessene på bedriftsnivå.

I figur 1.1 illustreres tilleggsordningenes grenser mot individuelle og selvhjelpsbaserte ordninger på den ene siden og obligatoriske lovfestete ordninger på den andre siden. Videre vil gaver som arbeidsgiver gir til sine ansatte, i skatteteknisk forstand være å regne som tilleggsordninger. I denne sammenheng er det imidlertid naturlig å se bort fra denne typen irregulære og mer tilfeldige belønningsformer. Med tilleggsordninger tenker vi på ordninger som spenner fra arbeidsgiverkontrollerte bedriftsbaserte ordninger via lokale, men avtalebaserte ordninger, til sentrale avtaler i arbeidslivet om å tilby ulike typer av tilleggsordninger. Figuren viser at spørsmålet om kontroll over ordningene er sentralt for å kategorisere de ulike formene for velferdsorganisering.

I henhold til den definisjonen som er benyttet her, utgjøres tilleggsordninger i arbeidsmarkedet av kategori C, D og E. I den videre analysen skal vi utelukkende fokusere på ordninger på bedriftsnivå, dvs. kategori C og D.

For enkelthets skyld vil vi videre bruke betegnelsen tilleggsordninger. Når ordet frynsegoder ikke benyttes, er dette for at det i norsk sammenheng ofte gir feilaktige og, ikke minst, negative assosiasjoner til noe som er på siden av det vanlig aksepterte eller til og med lovlige. Dette er ikke tilfelle med arbeidsmarkedsbaserte tilleggsordninger, som utgjør en

ikke bare lovlig, men også legitim del av den samlede avlønning. Selv om vi ikke benytter betegnelsen frynsegoder, er det likevel viktig å være klar over at man i for eksempel amerikansk litteratur bruker betegnelsen «fringes» nærmest på samme måten som vi benytter frynsegoder.

I forhold til betegnelsen indirekte arbeidskraftskostnader bør det nevnes at dette omfatter både obligatoriske og arbeidsmarkedsbaserte tilleggsordninger, og derfor ikke er noe mål på omfanget av tilleggsordninger. I denne forbindelse støter man også ofte på betegnelsen frivillige indirekte arbeidskraftskostnader (bl.a. i internasjonale standardiserte statistikker over lønnskostnader). Det er viktig å merke seg at i disse sammenhenger er ordninger som er basert på avtale ikke inkludert; disse ses som obligatoriske.

### 1.3 Perspektiver på det kollektive forsikringsmarkedet

Diskusjonen om begrepsbruk illustrerer med all tydelighet at det finnes en rekke tilnæringsmåter til fenomenet tilleggsordninger i arbeidsmarkedet. Ambisjonen her er ikke å gi en full oversikt over alle tenkelige perspektiver, men å drøfte de sentrale tilnærmingene. En slik drøfting kan vise at vurderingene av arbeidsmarkedsbaserte tilleggsordninger varierer betydelig avhengig av hvilke briller man velger å betrakte disse ordningene gjennom. Noen eksempler kan illustrere dette poenget: I ett perspektiv er kollektive pensjoner et viktig virkemiddel for å tiltrekke seg og beholde arbeidskraft i den enkelte bedrift. I et annet perspektiv er nettopp denne siden ved de kollektive pensjonene et hovedproblem fordi det bidrar til å redusere mobiliteten mellom bedrifter og posisjoner i arbeidsmarkedet. Ulik tilgang til pensjoner kan ses som en naturlig del av et avlønningssystem hvor forskjeller i lønn er en viktig del. I like stor grad kan ulik tilgang til kollektive pensjoner være et problem fordi det bryter med et sosialpolitisk prinsipp om at alle skal ha samme tilgang til goder eller samme muligheter til å skaffe seg sosial sikkerhet.

I henhold til økonomisk teori er det først og fremst eksistensen av gunstige skatteregler som kan forklare at ulike tilleggsordninger benyttes som avlønning istedenfor høyere direkte lønn. I et snevert økonomisk perspektiv avlønnes den enkelte arbeidstaker etter sin marginale produktivitet. Bedrifter som bryter med dette, vil på sikt bli drevet ut av markedet. Den enkelte arbeidstaker vil i et slikt perspektiv foretrekke å motta den totale avlønningen i form av direkte lønn, hvis ikke skattereglene bidrar til å vri hans eller hennes preferanser. Begrunnelsen er rett og slett at kollektive tilleggsordninger begrenser den enkelte arbeidstakers rasjonelle forbruksvalg, og valg mellom forbruk i dag og sparing.

På den annen side er det et faktum at denne typen ordninger eksisterer og faktisk viser økende betydning i en rekke land. I tillegg ser man store variasjoner mellom bedrifter i samme land underlagt det samme skatteregimet. Det må med andre ord, være andre drivkrefter og mekanismer til stede som påvirker bedriftenes, arbeidstakernes og de tillitsvalgte

Figur 1.1 Tilleggsordninger i arbeidsmarkedet. Et tankeskjema

Kontroll over ordningen:					
Individ /medlem	Arbeidsgiver/partene i fellesskap				Politisk
Individ-selvhjelps ordninger	Gaver	Bedrifts-ordninger	Avtalefestede ordninger	Sentrale avtalefestede ordninger	Offentlige lovfestede ordninger
<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>

vurderinger av disse spørsmålene.

Hvilke mekanismer som er ute og går kan man få et inntrykk av gjennom en diskusjon av de følgende fem perspektivene.

### **Perspektiv 1: Det personalpolitiske**

Ulike personalpolitiske elementer trekkes ofte fram for å forklare hvorfor tilleggsgoder eksisterer som avlønningsform. Tilleggsgoder utgjør et styringsmiddel for bedriftsledelsen i deres forsøk på å *tiltrekke* seg arbeidskraft, *motivere de ansatte* og *beholde* arbeidskraften (human capital) når bedriften eller virksomheten har bidratt til å heve dennes kompetanse.

Et hovedperspektiv i denne tradisjonen forklarer tilbudet av pensjoner til ansatte som et forsøk på å knytte disse til bedriften. Begrunnelsen er av rent økonomisk natur: Opp-tjeningsprofil og regler for hvor langt medlemskap som kreves før fripolise kan tas ut, gjør at avlønningen ligger under den marginale produktiviteten til å begynne med, mens den over tid ligger over den marginale produktiviteten. Den enkelte ansatte har dermed et incentiv til å bli i virksomheten for å øke sin avlønning.

En rekke mer sosiologisk og også psykologisk orienterte forklaringer finnes også på tilleggsordningenes personalpolitiske betydning. Blant annet kan tilleggsordninger fungere som en lagavlønning (team) i bedrifter hvor det er vanskelig å måle resultatet av den enkeltes arbeid. Tilleggsordninger kan også bidra til å presse sammen lønnsfordelingen i en virksomhet, og dermed ha en symbolsk effekt som stimulerer til felles innsats. I forlengelsen av dette perspektivet kan man se tilbudet av tilleggsordninger som et forsøk på å bringe inn et såkalt gave-element (gift relations) i relasjonen mellom bedriften og arbeidstakerne. Den som mottar en gave, vil i de fleste normstrukturer ha en tendens til å ville gi noe tilbake. Dermed kan denne typen ordninger bidra til å øke innsatsen og dermed produktiviteten.

Også selve eksistensen av formaliserte og byråkratiske personalsystemer kan i seg selv bidra til å øke mulighetene for at en bedrift tilbyr tilleggsordninger snarere enn direkte lønn. Profesjonelt ansatte personalmedarbeidere har et direkte behov for å skape allianser med medarbeiderne. Tilleggsordninger kan være et takknemlig virkemiddel for å oppnå dette og å synliggjøre sin egen betydning. Samtidig har denne profesjonen etter all sannsynlighet større kunnskap om ulike forsikringsordninger og andre velferdstiltak. Det kan med andre ord være drivkrefter i selve formaliseringen av personalfunksjoner som øker behovet og interessen for slike ordninger. Dermed vil man også finne at store bedrifter tilbyr flere og bedre tilleggsordninger enn små.

### **Perspektiv 2: Det individuelle/arbeidstakermessige**

I siste instans må tilbudet av tilleggsordninger forankres i de ansattes behov for slike ordninger, snarere enn for mer direkte lønn. Som påpekt har nettopp denne individuelle forankringen skapt problemer. Hva motiverer enkeltindividenes etterspørsel etter tilleggsordninger? En rekke punkter har blitt framhevet i tillegg til eksistensen av gunstige skatteregler:

For det første bidrar innføringen av tilleggsordninger til forenkling og trygghet for den enkelte. De reduserer behovet for informasjon og oversikt som ville vært til stede hvis den enkelte skulle sikre seg individuelt. Man trenger ikke å sette seg inn i de beste tilbud osv. Arbeidstakerne er interessert i en optimal pakke gitt en behovsstruktur av offentlige, arbeidsmarkedsbaserte og individuelle ordninger. Spørsmålet om informasjon blir dermed



sentralt.

For det andre blir etterspørselen etter tilleggsordninger gjerne knyttet til mulighetene for å oppnå stordriftsfordeler. Argumentasjonen knytter seg først og fremst til muligheten for å få reduserte administrasjonskostnader. Det er imidlertid også påpekt at enkeltbedrifter og ikke minst grupper av bedrifter kan utgjøre en betydelig markedsstyrke i forhandlinger med leverandører av ulike tilleggsordninger.

For det tredje er utformingen av de offentlige systemene viktige for å forme etterspørselen etter tilleggsordninger. Selvsagt er fraværet av offentlige goder sentralt. I Norge så man det tydelig i form av et økende press på bedriftene for å tilby førtidspensjoner i en situasjon hvor det ikke inngikk i det offentlige sikkerhetsnettet. Også utformingen av de eksisterende offentlige ordningene må trekkes inn for å forstå hvordan etterspørselen formes. Særlig (lave) inntektstak i offentlige sosialforsikringsordninger betyr mye for etterspørselen etter tilleggsordninger. I Norge er det først og fremst inntektstaket på 6 G i sykepengeordningen og i opptjening av uføre- og alderspensjon som er av betydning.

For det fjerde kan man tenke seg at den enkelte arbeidstaker ønsker en del av lønna i form av tilleggsordninger for i så stor grad som mulig å usynliggjøre det faktiske totale lønnsnivået. Denne debatten om frynsegodenes «maskefunksjon» påpekes ofte i den offentlige debatten. En rekke av ordningene er også slik utformet at de per definisjon gir mest til høyinntektsmottakere. Det er imidlertid høyst uklart om dette har noen stor praktisk betydning.

En siste dimensjon ved det individuelle perspektivet er knyttet til et mulig misforhold mellom enkeltindividets behov og kostnadsbevissthet og disse ordningenes tradisjonelle utforming som kollektive standardytelser i den enkelte bedrifts avlønningspolitik. Dette kan medføre ikke bare liten valgfrihet for den enkelte, men også liten innsikt i hva det egentlig koster å finansiere tilleggsordningene. Økende variasjon i husholdningsmønster, færre tradisjonelle kjernefamilier, flere skilsmisser med videre gir en økende interesse for å spesialsy tilleggs pakker etter den enkelte arbeidstakers behov og ønsker. I USA har det etter en endring av skattereglene i 1978 vokst fram et system som kalles «flexible benefit plans». Utgangspunktet for ordningen var å gjøre den enkelte ansatte mer bevisst de kostnadene som er knyttet til tilleggsordninger. Med de stadige endringene i familiemønsteret har imidlertid noe av fokus etter hvert skiftet over mot et ønske om å spesialsy ytelsespakker for den enkelte ansatte.

I USA finnes det etter skattereglene flere ulike «fleksible ytelsesplaner», blant annet «FSA» (flexible spending accounts) og «kafeteriaplaner». Det er det som på amerikansk kalles kafeteriaplanene som har gått lengst i å tilby de ansatte full valgfrihet i form av hvilke ordninger man vil ha og kvaliteten på ytelsene. I en slik «kafeteriameny» stiller arbeidsgiveren en gitt sum til disposisjon slik at den enkelte ansatte kan handle inn ytelser. Arbeidsgiveren kontrollerer omfanget, mens arbeidstakeren kontrollerer sammensetningen av ytelsene. I henhold til skattereglene må denne summen ikke oppgis til beskatning så lenge man handler på listen over godkjente (skattebegunstigede) ordninger.

På 80-tallet økte interessen blant amerikanske arbeidsgivere for kafeteriamenyer fordi disse kombinerte kostnadskontroll for arbeidsgiveren med økende individuelt valg for arbeidstakerne. Erfaringer fra de første årene med slike planer tyder på at de har økt de ansattes forståelse av tilleggsordningenes betydning i den totale avlønningsspakken, og dermed bidratt til å kontrollere arbeidsgivernes utgifter (Foely/EBRI 1991). Kafeteriamenyene har så langt ikke fått noen stor betydning i det amerikanske arbeidsmarkedet, men omfanget ser ut til å være i vekst. 24 prosent av de heltidsansatte i private fir-

maer med over 100 ansatte var i 1989 dekket av en FSA og/eller kafeteriameny. Omkring 10 prosent av de heltidsansatte var dekket av kafeteriameny, det vil si ordninger som gir den høyeste grad av fleksibilitet. Nærmere analyser av systemer for fleksible ytelsesplaner viser at disse i størst grad er benyttet overfor funksjonærgrupper og høyt utdannede ansatte (Meisenheimer II og Wiatrowski 1989).

I amerikansk sammenheng er det viktig å være klar over helseforsikringenes store betydning i de samlede tilleggspakkene.

### **Perspektiv 3: Fagbevegelsens rolle**

De skandinaviske fagbevegelser er tradisjonelt betraktet som forkjempere for offentlige obligatoriske ordninger, og som motstandere av arbeidsgiverkontrollerte tilleggssordninger. For det første kan man diskutere i hvilken grad dette faktisk har vært og er tilfelle. Som en alternativ forståelse av fagbevegelsens rolle kan man argumentere for at fagbevegelsen i Norge har hatt et pragmatisk forhold til disse spørsmålene. Fagbevegelsen har aktivt benyttet både forhandlingsveien og lovgivningsveien for å øke velferden for sine medlemmer (og andre grupper). Det er liten tvil om at enkelte forbund og LOs evne til å forhandle fram velferdsordninger i arbeidsmarkedet har vært en viktig drivkraft bak velferdsstatens utvikling. Dette synspunktet har fortsatt relevans, noe som tydeligst vises gjennom avtalen fra 1988 om avtalebasert førtidspensjon (AFP).

For det andre synes det å være en økende interesse for å sikre medlemmene tilgang til tilleggsgoder i fagbevegelsen. Ikke minst AF-forbund og foreninger har aktivt engasjert seg i pensjonsspørsmål. Dette henger ikke bare sammen med rent ideologiske synspunkter på statens rolle i et velferdssamfunn, men kanskje først og fremst at høytlønnsgupper viser særlig interesse for å ha tilleggssordninger. Høytlønte rammes, som sagt, av inntektstak i de offentlige ordningene.

Alt i alt er det en økende interesse i norsk fagbevegelse, i såvel offentlig som privat sektor, for å øke betydningen av tilleggssordninger i arbeidsmarkedet. Dette betyr at fagbevegelsen ikke bare ønsker å øke omfanget av ordningene, men også integrere ordningene i det kollektive avtaleverket og sikre en utforming av ordningene som ikke hindrer mobilitet i arbeidsmarkedet. Både LO og NHO har tydelig signalisert at de kollektive pensjonsordningene må videreutvikles for å hindre negative virkninger på arbeidsmarkedets funksjonsmåte.

I forlengelsen av et økende fokus på tilleggssordninger vil også spørsmål som formell kontroll over fond, formell partner i avtaler, kontroll over investeringsbeslutninger med videre komme høyere opp på den politiske dagsorden.

### **Perspektiv 4: Det arbeidsmarkeds- og næringspolitiske**

Som en stadig viktigere del av det samlede avlønningssystemet kan tilleggssordninger betraktes også i et arbeidsmarkeds- og næringspolitisk perspektiv. I denne sammenheng er det særlig to forhold som berøres i litteraturen.

For det første har utformingen av disse ordningene betydning for arbeidsmarkedets funksjonsmåte ved at arbeidstakeres jobbskifte påvirkes og ved at prisen på arbeidskraft blir sterkt økende med alder. Det er i denne sammenheng først og fremst pensjoner som drøftes. I en situasjon med lønns- og prisvekst vil en sluttlønndefinert pensjonsordning medføre sterkt økende premieinnbetalinger mot slutten av yrkeskarrieren. Også for andre ordninger, som livsforsikring, vil premien øke med medlemmets alder. Resultatet kan bli redusert samlet mobilitet i økonomien og et økende press på å tidligpensjonere eldre arbeids-

takere fordi deres produktivitet ligger under den marginale kostnaden.

Arbeidsmarkedsproblemene er først og fremst knyttet til det faktum at vi i Norge har et system med ytelsesdefinerte ordninger (defined benefits) snarere enn innskuddsbaserte ordninger (defined contributions). I USA er for eksempel en betydelig del av de kollektive ordningene innskuddsbaserte. Det vil si at utbetalt pensjon er en funksjon av premie-innbetalinger og avkastning. Dermed er det arbeidstakeren som bærer risikoen knyttet til rentesvingninger, investeringsbeslutninger med videre. I et ytelsesbasert system er det arbeidsgiveren som tar denne risikoen ved at medlemmet er garantert en gitt prosent av slutt-lønnen, gjennomsnittet av de tre siste år eller liknende. Som foreslått i Hylland-utvalgets innstilling (NOU 1994:6) kan mobilitetsproblemene reduseres ved at man søker å oppnå en mer lineær profil på premieinnbetalingene, med andre ord at den aktuarmessige beregningen tar hensyn til forventninger om inntektsvekst. Overgang til et innskuddsbasert system vil imidlertid representere en langt enklere ordning både når det gjelder premieprofil og ikke minst forholdet til utbetalinger fra folketrygden.

For det andre har tilleggsordninger et næringspolitisk aspekt som vises økende interesse i Norge. Samlete pensjonsforpliktelser i kollektive pensjonsordninger (inkl. KLP) utgjør omkring 30 prosent av BNP. Dermed vil investeringsbeslutninger knyttet til pensjonsmidler ha vesentlig betydning for den samlede investeringspolitikken. Regler for hvor stor del av pensjonskapitalen som kan settes i aksjer, vil for eksempel ha betydning for tilgangen til kapital i norsk næringsliv. Med økende bevissthet omkring pensjonskapitalens betydning i Norge, øker presset for at midlene mer aktiv skal benyttes som en del av næringspolitiske strategier. En illustrasjon på koblingen mellom nærings- sosial- og arbeidsmarkedspolitikk er den felles LO/DNA-komiteen som la stor vekt nettopp på muligheten for økte investeringer som en hovedbegrunnelse for en større satsing på kollektive pensjoner (LO/DNA 1992). I Danmark har LO benyttet det næringspolitiske aspektet (med blandet suksess) i sin kamp for å få etablert en mer omfattende arbeidsmarkedsbasert tilleggsordning.

## **Perspektiv 5: Det sosialpolitiske**

I sosialpolitisk forskning er de arbeidsmarkedsbaserte ordningene tradisjonelt blitt betraktet med betydelig skepsis. Dette er en betraktningmåte som kan føres tilbake til de klassiske arbeider av Titmuss (1954). Titmuss' hovedargument var knyttet til fordelingsresultatet som disse ordningene ga. Han påpekte at de i sin natur var fundamentalt forskjellige fra universelle offentlige ordninger og at arbeidsmarkedsbaserte systemer undergravet muligheten for å drive fordelingspolitikk og dermed truet grunnleggende mål i sosialpolitikken. Dette perspektivet har hatt sterk innflytelse i senere sosialpolitisk forskning. Hovedinteressen har dermed vært rettet inn mot å forstå framveksten og virkningene av offentlige velferdsordninger. De arbeidsmarkedsbaserte ordningene blir i dette perspektivet betraktet som bestemt av hvor omfattende og generøse offentlige ordninger er. Hvis statlige ordninger bygges ut, forventes dermed de private gradvis å forsvinne (crowding out). Dette var blant annet forventningen ved innføringen av folketrygden i Norge. Illustrerende nok hadde norsk LO fram til 1988 i sitt program en slik eksplisitt uttrykt forventning om at private ordninger ville miste sin betydning.

I forlengelsen av dette perspektivet finner man den såkalte oppslutningshypotesen, som har betydelig gjennomslag i norsk debatt. Denne hypotesen sier at folks politiske holdninger og dermed stemmegivning er bestemt av deres egeninteresse. Det er derfor viktig å sørge for at for eksempel høytlønte og lavtlønte er plassert i det samme systemet, i Norge vil det si folketrygden. I den grad høytlønte sikrer sine sosiale interesser i markedsbaserte systemer vil de redusere sin politiske oppslutning om de offentlige ordningene. Dermed



vil deres vilje til å betale høye skatter svekkes. Ifølge en slik betraktningmåte vil ordninger som bare rettes mot lavtlønte, eller, enda verre, mot fattige, være svake ordninger fordi ingen sterke grupper er villige til å forsvare dem (poor peoples' schemes are poor schemes).

Til et slikt sosialpolitisk perspektiv knytter det seg naturlig nok to betraktninger. Siden det er et direkte konkurranseforhold mellom offentlige og private ordninger, er skatte-subsidier et problem. Ikke bare fordi de går til høytlønte mer enn lavtlønte, til menn mer enn kvinner osv. Men også fordi de bidrar til å undergrave den offentlige sosialpolitikken i videre forstand. For det andre blir forsikringsbransjen per definisjon skurken i det sosialpolitiske spillet, nettopp fordi man ser et konkurranseforhold mellom de to arenaene for velferdsproduksjon.

Det har imidlertid innenfor internasjonal sosialpolitisk forskning vært fremmet alternative forståelsesmåter til dette tradisjonelle sosialpolitiske perspektivet. Særlig Martin Rein og Lee Rainwater (se blant annet Rein og Rainwater 1986 og 1987) har vært ledende i dette arbeidet. I motsetning til liberalistisk orienterte velferdspluralister som på grunn av prinsipielle betraktninger ønsker mer marked (og husholdning) og mindre stat, argumenterer de for at forholdet mellom offentlige og private ordninger kan anta en annen form enn et negativt samspill hvor offentlige ordninger fortrenger private og omvendt. Hovedargumentet i denne tradisjonen er at offentlige og private ordninger faktisk har vokst i tandem. Det påpekes blant annet at man historisk sett har funnet sterk vekst i private ordninger etter en ekspansjon i offentlige systemer. For Norges vedkommende er fjerningen av inntektsprøvingen i alderspensjonen på slutten av 50-tallet et typisk eksempel. Videre pekes det på, med henvisning til de svenske avtalebaserte ordningene som omfatter opp mot 90 prosent av lønnstakerne, at arbeidsmarkedsbaserte ordninger også kan ha en gunstig fordelingspolitisk profil.

Det sosialpolitiske perspektivet er nært knyttet til et skattepolitisk perspektiv. Skatte-subsidier er et styringsmiddel for staten til å sikre en viss sosialpolitisk produksjon av ytelser i privat sektor, og dermed påvirke det totale velferdssamfunnet utforming. Skatte-subsidiering signaliserer ønskelighet ved å gripe inn i prisdannelsen på forsikringsprodukter og dermed påvirke etterspørselen etter slike ytelser. I tillegg knyttes skattesubsidiering til spørsmål om sparings- og investeringspolitikk. Det er imidlertid interessant at Hylland-utvalget (NOU 1994:6) utelukkende fokuserer på sosialpolitiske elementer i sitt forsvar for opprettholdelse av skattesubsidiering.

Debatten om stat og marked i sosialpolitikken vil selvsagt ikke resultere i noen form for felles forståelse. En lærdom man kan trekke av diskusjonen er imidlertid at vurderingen av de arbeidsmarkedsbaserte tilleggsordningene i en viss grad er avhengig av hvilken forankring disse ordningene har i fagbevegelsen og i avtalesystemet, og dermed hvilken fordelingspolitiske profil de har. Den generelle vurderingen av forsikringsbransjens samfunnsmessige profil vil være nært knyttet til selve utformingen av tilleggsordningene og deres samspill med offentlige ordninger. I et slikt perspektiv vil fagbevegelsens strategier og evne til gjennomslag i forhandlingssystemet ha betydelige effekter på folks holdninger til forsikringsbransjen. Den amerikanske debatten om nasjonal helseforsikring kan illustrere dette poenget. Forsikringssekskapene blir i stor grad, med rette og urette, gjort ansvarlig for problemene i helsesystemet og er et naturlig angrepsmål for et relativt bredt spekter av politiske grupper.

## 1.4 Data og metode

### Hvordan kan vi si noe om utbredelsen av tilleggsordninger i arbeidslivet?

Denne analysen skal beskrive omfanget og fordelingen av pensjonsordning og fri livs- og ulykkesforsikring både på bedriftsnivå og på individnivå. Når det gjelder selve omfanget av tjenestepensjoner, viser opplysninger fra forsikringsselskaper og pensjonskasser antall aktive medlemmer. Disse dataene sier imidlertid ikke noe om hvilke bedrifter eller arbeidstakergrupper som dekkes. Opplysninger om fordelingen etter ulike typer bedrifter, bransjer og grupper arbeidstakere må i hovedsak hentes gjennom representative spørreundersøkelser.

Tilleggsordninger generelt, og pensjonsordninger og livs- og ulykkesforsikring spesielt, er ofte kollektive i den forstand at de dekker alle i bedriften. Beslutningen om å innføre slike ordninger vil være en del av bedriftens lønns- og personalpolitikk. Den økonomiske situasjonen, rekrutteringsbehovet og lønns- og kompensasjonsnivået innen bransjen vil påvirke hvordan bedriftene velger å sette sammen sin «kompensasjonspakke», som kan omfatte ulike tilleggsgoder utover direkte lønn. Samtidig vil mange bedrifter ikke kunne fatte slike beslutninger uavhengig av forholdet til fagforeningene i bedriften. Bedriftens størrelse vil også påvirke hvor store ressurser som kan avsettes til personalpolitisk administrasjon, noe som igjen kan påvirke hvor mange typer ordninger som inngår i kompensasjonspakken. Et bredt sett av opplysninger på bedriftsnivå vil derfor være velegnet til å avdekke hvilke avveininger som ligger bak valget av å tilby tilleggsordninger som frivillig tjenestepensjon og livs- og ulykkesforsikring.

Data på bedriftsnivå er på den annen side mindre velegnet til å avdekke omfanget og fordelingen av tilleggsgoder som pensjon og livs- og ulykkesforsikring. For å si noe om hvor mange lønnstakere som har slike tilleggsordninger, og hvordan fordelingen er etter kjønn, utdanning, yrke og fagforeningsmedlemskap, må vi bruke data på individnivå, og vi må ha en rekke bakgrunnsvariabler i tillegg til spørsmål om de aktuelle tilleggsordningene. For å kunne si noe om ulike næringer, alders- og utdanningsgrupper, fagforeningstilknytninger etc. trenger vi forholdsvis store utvalg, slik at det er forsvarlig å gjøre de nødvendige typer nedbrytninger.

I den grad det er mulig ønsker vi også å si noe om utviklingen over tid. Er det slik at flere og flere arbeidstakere omfattes av tilleggsordninger? Hvilke typer ordninger er det i så fall som øker, og kommer veksten blant spesielle grupper? Her vil vi sammenlikne arbeidstakerne på to tidspunkt (1989 og 1993) for å se om det har skjedd noen endringer i andelen med ulike typer tilleggsgoder.

### Data på bedriftsnivå

Dataene på bedriftsnivå er innhentet i en spørreundersøkelse fra årsskiftet 1990/91. MMI gjennomførte undersøkelsen på oppdrag fra FAFO. Undersøkelsen omfatter 403 bedrifter i privat sektor, og er avgrenset til bedrifter med flere enn ni ansatte. Videre omfatter ikke undersøkelsen bransjene i primærnæringene og deler av privat tjenesteyting<sup>1</sup>. Bedriftsundersøkelsen omfatter om lag 70 - 80 prosent av lønnstakerne i privat sektor.

I denne undersøkelsen ble det stilt en rekke spørsmål om ulike typer tilleggsgoder i arbeidsmarkedet. Samtidig inneholdt undersøkelsen en rekke spørsmål angående bedriftenes personalpolitikk og om fagforeninger og lønnsdannelse i bedriften. Det ble også spurt om bedriftens økonomi og konkurranseevne<sup>2</sup>. Samlet gir disse spørsmålene god anledning til å se tilleggsgoder i sammenheng med bedriftenes lønns- og personalpolitikk og økono-

miske situasjon.

### **Data på individnivå**

I analysen benyttes tre større spørreundersøkelser som inneholder spørsmål om pensjonsordning betalt av arbeidsgiver og fri livs- og ulykkesforsikring. Undersøkelsene ble foretatt i 1989, i 1992 og i 1993. Undersøkelsen for 1993 er delvis en panelundersøkelse, det vil si at respondentene fra 1989-undersøkelsen er intervjuet på nytt.

Alle de tre arbeidstakerundersøkelsene er trukket på basis av Arbeidstakerregistret. Registret administreres av Rikstrygdeverket og omfatter om lag 100 000 færre personer enn det antall lønnstakere som registreres i arbeidskraftsundersøkelsene (AKU). Alle arbeidsforhold som antas å vare mer enn 6 dager og vil innebære mer enn 3 timers arbeid per uke, skal rapporteres inn til Arbeidstakerregistret. Arbeidsgiver plikter å melde oppstart eller opphør av et arbeidsforhold innen 8 dager. Dette betyr at svært kortvarige arbeidsforhold ikke registreres, og at man bare fanger opp de arbeidsforhold som arbeidsgiver faktisk rapporterer inn. Den type arbeidsforhold som ikke fanges opp av Arbeidstakerregistret, vil sannsynligvis ikke dekkes av ordninger som pensjonsordning eller livs- og ulykkesforsikring. Dataene vil derfor i stor grad dekke de arbeidstakergrupper som er aktuelle for de typer tilleggsordninger vi er opptatt av.

### **Tilleggsgodeundersøkelsen 1992**

Tilleggsgodeundersøkelsen ble gjennomført av NSD, og er en spørreskjemaundersøkelse (post-enquête) blant et utvalg trukket fra Arbeidstakerregistret. Undersøkelsen omfatter svar fra 1689 personer. Av disse arbeidet 1019 i privat sektor.

Undersøkelsen var direkte rettet inn mot tilleggsgoder på arbeidsplassen og forhold relatert til disse. Spørsmålet om livs- eller ulykkesforsikring inngikk i et batteri av spørsmål som dekket en rekke typer tilleggsytelser. Spørsmålet om pensjonsordning ble stilt som eget spørsmål, og var formulert detaljert for å gjøre det helt klart hva man spurte etter. Spørreundersøkelsen inneholder i tillegg informasjon om arbeidstakernes yrke, utdanning, lønn og lønnsystem, fagforeningstilknytning med videre. Populasjonen som dette utvalget er trukket fra, omfatter omkring 1,7 millioner lønnstakere.

### **Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 1989 og Arbeidslivsundersøkelsen 1993**

*Arbeids- og bedriftsundersøkelsen (ABU) 1989* ble gjennomført av Statistisk Sentralbyrå i samarbeid med Institutt for samfunnsvitenskap, og omfatter om lag 4460 lønnstakere fra 1010 bedrifter. Undersøkelsen omfatter 2849 personer fra privat sektor, noe som gir gode muligheter for nedbryting etter ulike bakgrunnsvariabler.

Arbeidstakerinformantene ble trukket fra Arbeidstakerregistret, og intervjuene er i hovedsak gjennomført høsten 1989. Arbeidstakere på arbeidsplasser med under to ansatte ble unntatt fra undersøkelsen. Det samme gjaldt ansatte i Forsvaret og ansatte på kontinentalsokkelen. Populasjonen for undersøkelsen var om lag 1,6 millioner lønnstakere.

ABU omfattet en rekke arbeidslivsrelaterte spørsmål, og dekket blant annet tema som arbeidsmiljø, lønnsforhold og kompetansespørsmål. Spørsmålene om pensjonsordning og livs- og ulykkesforsikring inngikk i et batteri av spørsmål som omfattet andre tilleggsgoder som fri bolig, tjenestebil til privat bruk, barnehageplass, fri telefon etc. ABU-spørsmålene

<sup>1</sup> Næringsgruppe 9, dvs. rengjøring, privat undervisning, private helse- og sosialtjenester, interesseorganisasjoner, kultur- og idrettsarbeid og personlig tjenesteyting.

<sup>2</sup> Disse dataene er blant annet analysert i Jon Hippe og Axel West Pedersen (1992): *Når jobben betaler. En analyse av velferdsordninger i arbeidsmarkedet*. FAFO-rapport 136.

dekket færre typer tilleggsgoder enn 1992-undersøkelsen.

*Arbeidslivsundersøkelsen 1993* ble gjennomført av Statistisk Sentralbyrå, og var en oppfølgingsundersøkelse av ABU 1989. Alle som deltok i 1989-undersøkelsen ble forsøkt intervjuet, enten de fortsatt var på samme arbeidsplass eller om de hadde skiftet arbeidsplass. I tillegg ble det trukket et tilleggsutvalg fra de virksomheter som dannet grunnlag for 1989-undersøkelsen. Tilleggset utvalget besto i hovedsak av yngre arbeidstakere. Av de opprinnelige arbeidstakerne er 72 prosent representert i 1993-undersøkelsen. Av disse arbeidet 58 prosent i samme bedrift. Tilleggset utvalget ble trukket fra de samme bedriftene som var representert i 1989-undersøkelsen, og besto hovedsakelig av yngre arbeidstakere. Dette betyr at storparten av de intervjuete kommer fra samme bedrift som arbeidstakerne i 1993, noe som gjør det mulig å se hva som har skjedd med disse bedriftene over en 4-årsperiode. Samtidig vil nyopprettete bedrifter være underrepresentert i 1993-undersøkelsen.

Spørsmålene i 1993-undersøkelsen har samme utforming og inngår i samme type spørsmålsbatteri som 1989-undersøkelsen.

### **Hvor sammenliknbare er 1992-undersøkelsen og 1993-undersøkelsen?**

I dette notatet presenteres resultatene fra begge de to nyeste undersøkelsene på individnivå. Vi forventer å finne om lag samme mønster når det gjelder omfang og fordeling av de aktuelle ordningene. Undersøkelsene er foretatt på omtrent samme tidspunkt, og utvalgene er trukket fra noenlunde samme populasjon. Det er imidlertid også noen ulikheter mellom de to undersøkelsene. For det første omfatter 1989-utvalget av bedrifter og arbeidstakere (som 1993-undersøkelsen er basert på) noe færre arbeidstakere enn 1992-undersøkelsen. Det er i hovedsak tre grupper som ikke er med i 1993-utvalget: ansatte i Forsvaret, ansatte i bedrifter med bare én ansatt, ansatte i virksomheter på kontinentalsokkelen og andre. Den andre gruppen vil sannsynligvis skille seg ut ved at få har arbeidsgiverbetalt pensjonsordning, mens det er få grunner til å anta at de øvrige skiller seg ut fra andre ansatte i henholdsvis offentlig og privat sektor. Det er imidlertid neppe mer enn om lag 30 000 arbeidstakere i privat sektor som arbeider i virksomheter med bare én ansatt, noe som tilsier at dette forholdet ikke gjør at vi bør forvente store forskjeller mellom 1992- og 1993-tallene. For det andre er spørsmålsformuleringen når det gjelder pensjon bedre i 1992-undersøkelsen enn i 1993-undersøkelsen. Dette burde gi høyere «ja»-prosent, men sannsynligvis har det størst effekt i offentlig sektor. Oppsummeringsvis burde vi kunne forvente noenlunde samme resultat fra de to undersøkelsene. I den grad resultatene er like, vil dette styrke tiltroen til dataene.

### **Hva kan arbeidstakerundersøkelser si og ikke si om tilleggsgoder i arbeidslivet?**

Avslutningsvis er det på sin plass å peke på en del svakheter ved arbeidstakerundersøkelser om tilleggsgoder som pensjonsordning og livs- og ulykkesforsikring.

Kvaliteten på en spørreundersøkelse vil avhenge av hvor gode og hvor detaljerte spørsmålene er, og hvor korrekte, informerte og nøyaktige respondentene er i sine svar. For det første; ingen av de individbaserte undersøkelsene inneholder opplysninger om hvor gode ordningene er i betydningen hvor stor økonomisk uttelling de gir. Dette er særlig aktuelt for pensjonsordninger, der kompensasjonsgrad er sentralt, og der man vil finne «gode» og «mindre gode» ordninger. Også for livs- og ulykkesforsikring vil størrelsen på utbetalin-

gen variere mellom ulike avtaler. For det andre er selve spørsmålsformuleringen viktig, noe vi ser ved å sammenlikne 1992-undersøkelsen med de øvrige. Bare en svært detaljert og nøyaktig spørsmålsformulering gjør at ansatte i offentlig sektor svarer at de dekkes av pensjonsordning og livs- og ulykkesforsikring. Dette til tross for at alle offentlige ansatte over en viss arbeidstid omfattes av slike ordninger (14 timer og mer fra 1993). For det tredje vil kvaliteten på svarene avhenge av at folk vet hvilke ordninger de har, og hva disse faktisk innebærer. En del personer vil ikke vite om de dekkes av livs- og ulykkesforsikring eller ikke, blant annet fordi man ikke trekkes i lønn og fordi ordningene bare unntaksvis gir utbetalinger. Noen vil også avgi feil svar, blant annet fordi de ikke vet at de dekkes av en ordning de faktisk har eller omvendt. Et viktig spørsmål som kompensasjonsgrad for tjenstepensjon (som *ikke* er stilt i arbeidstakerundersøkelsene), ville sannsynligvis føre til en stor andel «vet-ikke»-svar eller feilsvaring. Samlet gjør dette at man ikke kan nøye seg med data på individnivå. Spørreundersøkelser på bedriftsnivå må til både for å få korrekte opplysninger og for å få tilstrekkelig detaljerte opplysninger. Bedriftsundersøkelser vil også være velegnet fordi beslutningene fattes på bedriftsnivå, og vil omfatte alle ansatte.

## 2 Tilbudet av tilleggsgoder i det norske arbeidsmarkedet

På tross av at Norge regnes som en av verdens mest omfattende og generøse velferdsstater, utgjør ulike markedsbaserte ordninger en relativt viktig del av den totale velferden for mange av oss. I dette kapitlet skal vi ved hjelp av tre ulike spørreundersøkelser rettet mot arbeidstakere vise utbredelsen av de viktigste tilleggsordningene i arbeidsmarkedet. Hensikten er å vise i hvilken sammenheng pensjoner og frivillige livs- og ulykkesforsikringer inngår, og hvor viktige de er i forhold til andre tilleggsordninger.

I det norske arbeidsmarkedet består menyen over tilleggsordninger av en rekke ulike ordninger. Disse tilleggsordningene kan grovt deles opp i de som innholdsmessig er knyttet til sosial- eller velferdspolitiske forhold, og de som er mer rene økonomiske avlønnings-

Figur 2.1 Meny over tilleggsgoder i norsk arbeidsliv

### Tilleggsmenyen i det norske arbeidsmarkedet

#### Velferdsordninger

- \* Ekstra alderspensjonsytelser
- \* Førtidspensjonsordning, helt eller delvis finansiert
- \* Ekstra ytelser ved hel eller delvis uførhet
- \* Livs- og ulykkesforsikring
- \* Sikring av full lønn under sykdom for arbeidstakere med inntekt over 6 G (228 000 kr)
- \* Sikring av full lønn i forbindelse med fødselspermisjon for arbeidstakere med inntekt over 6 G (228 000 kr)
- \* Sikring av lønnsutbetaling for fedre som tar ut to ukers ubetalt omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel
- \* Rett til lengre betalte permisjoner enn det lovverket gir rett til
- \* Rett til lengre ferie enn ferielovens bestemmelser
- \* Tilbud om barnehageplass eller støtte til kjøp av barnehageplass
- \* Tilgang til bedriftshelsetjeneste
- \* Helseforsikringer eller medlemskap i privat helseinstitusjon
- \* Tilgang til rekreasjonsaktiviteter, kulturtilbud, hytter mv.
- \* Fri bolig eller støtte til bolig
- \* Støtte til individuell utdanning/videreutdanning
- \* Lån fra arbeidsplass
- \* Støtte til bedriftsidrett

#### Andre ordninger

- \* Fri telefon
- \* Fri bil eller støtte til bilhold
- \* Frie aviser og tidsskrifter
- \* Gratis kaffe, te og liknende
- \* Rabatter ved kjøp av varer og tjenester
- \* Fri reise til arbeid
- \* Gratis/subsidiert reise med familie



former utover direkte lønn. Tilleggsordninger tilbys til de ansatte i både privat og offentlig sektor. Som den videre analysen vil vise, er det imidlertid store forskjeller mellom offentlig og privat sektor. Uavhengig av sektor ser tilleggsmenyen i Norge i hovedsak ut som i Figur 2.1.

Listen kunne selvsagt vært gjort lengre. Den viser imidlertid hovedstrukturen i tilleggs-markedet. Videre illustrerer den at tilleggsordninger i all hovedsak supplerer eller erstatter offentlig velferdspolitik. Dette er ordninger som ikke i seg selv er nødvendig for å utføre arbeidet som sådan, men som bidrar til å øke den enkeltes sosiale sikkerhet for eksempel ved inntektsbortfall. Når det gjelder andre ordninger, er disse i større grad knyttet til, eller legitimert i, jobbrelevante forhold, som for eksempel gratis aviser, fri telefon, reise eller liknende.

## 2.2 Hvilke tilleggsgoder er vanlige og i hvilke sektorer?

Tilleggsgodene på menyen varierer i betydning både når det gjelder hvor mye de betyr økonomisk for den enkelte, og hvor mange som mottar disse godene. En gjennomgang av hvor vanlige ulike typer goder er, vil bidra til å sette frivillig pensjonsordning og livs- og ulykkesforsikring inn i et bredere «tilleggsgode»-perspektiv. Et aktuelt spørsmål er hvor viktige kollektive velferdsgoder på arbeidsplassen er sammenliknet med de mer rene økonomiske tilleggsgoder.

For det andre, er det systematiske forskjeller mellom privat og offentlig sektor? Det er grunn til å forvente ulike mønstre i privat og offentlig sektor. I offentlig sektor har man hatt en sentralisert lønnspolitikk med små muligheter for lokal lønnsfastsettelse. Bedrifter i privat sektor vil i prinsippet ha større anledning til å velge størrelsen på og sammensetningen av lønnsapakken. Særlig gjelder dette tilleggsgoder som ikke tradisjonelt inngår som del av tariffavtalen. Dette gjør at man kunne forvente at slike ordninger først og fremst finnes i privat sektor. Samtidig kan tilleggsordninger være en mulighet for å bryte opp det forholdsvis rigide lønnsystemet i offentlig sektor. Et annet forhold er at man i offentlig sektor over lengre tid har hatt gode ordninger for de aller fleste ansatte, blant annet når det gjelder tjenstepensjon. Dette gjør at man kan forvente å finne ulike kompensasjonspakker i privat og offentlig sektor.

En tredje problemstilling er om det har skjedd endringer i sammensetningen av kompensasjonspakken de siste 4 - 5 årene. Har den økonomiske situasjonen i privat sektor ført til en reduksjon av tilleggsordninger? Eller fører bekymringene omkring velferdsstatens økonomi til at man legger større vekt på forhandlede goder, og at den arbeidsplassbaserte velferden øker?

Tabell 2.1 viser hvor vanlige ulike goder er i henhold til to ulike datakilder; Tilleggs-godeundersøkelsen fra 1992 og Arbeidslivsundersøkelsen fra 1993. Vi presenterer tall fra både 1992 og 1993 slik at det er mulig å vurdere sammenfallet mellom de to undersøkelsene. Det er ingen grunn til å tro at det har skjedd økninger eller reduksjoner av tilleggs-goder fra 1992 til 1993 som kan fanges opp ved å sammenlikne resultatene fra de to undersøkelsene. Der man har resultater fra to undersøkelser, kan dette brukes som en kontroll på hvor solide anslagene er. De to undersøkelsene er imidlertid ikke helt sammenliknbare. Det er stilt spørsmål om flere goder i 1992-undersøkelsen enn i 1993-undersøkelsen. I tillegg er noen av spørsmålene noe ulikt formulert. Spørreskjemaene finnes som vedlegg.

I tabell 2.1 og videre utover i notatet presenteres *hvor mange prosent som sier at de har et gode*, og «vet ikke»-gruppen er inkludert i prosentueringsgrunnlaget. Dette betyr at det er to grupper som ikke refereres i tabellene; de som sier «nei» og de som sier «vet ikke». Andelen som svarer «vet ikke» varierer fra spørsmål til spørsmål og fra undersøkelse til undersøkelse. I 1989- og 1993-undersøkelsen var vet ikke- andelen på 2 - 4 prosent for spørsmålene om pensjonsordning og livs- og ulykkesforsikring. I 1992-undersøkelsen var spørsmålet formulert slik at man ikke kan skille «vet ikke» og «nei» når det gjelder ulyk-

Tabell 2.1 Forekomst av ulike tilleggs-goder på arbeidsplassen etter sektor 1992 og 1993 i prosent av arbeidstakere. N = 1689 for 1992. N = 3685 for 1993

	1992			1993		
	Totalt	Priv.	Off.	Totalt	Priv.	Off.
Bedriftshelsetjeneste*	60	59	61	66	63	70
Medlem i privat pensjonsordning*	57	43	84	37	44	25
Gratis kaffe/te**	45	62	11			
Støtte til bedriftsidrettslag**	36	39	32			
Full lønn v. sykdom for inntekt over 6G** ***	32	29	37			
Lån fra arbeidsplass#	34	28	47	22	22	23
Fri livs/ulykkesforsikring	29	37	13	43	55	24
Kjøp av varer til redusert pris	28	41	4	37	55	9
Mer enn 4 ukers ferie**	25	26	22			
Tilgang til bedriftshytte e.l.**	24	27	19			
Gratis/subsidiert kantine**	22	24	19			
Fri telefon/støtte til telefon	19	20	16	22	25	17
Førtidspensjonsordning før 65 år**	19	18	21			
Gratis aviser/tidsskrifter**	13	16	7			
Barnehageplass via arbeidsted##	13	8	22	7	5	11
Støtte til teater/konsertbilletter e.l.**	11	12	10			
Gratis bruk av bedriftsferiested**	6	8	3			
Støtte til bilhold	5	6	3	9	11	5
Fri reise til arbeid**	4	5	2			
Tjenestebil til privat bruk	3	5	1	4	6	0
Gratis/subsidiert reise m. familien**	2	3	2			
Fri bolig/støtte til bolig	2	2	2	2	2	1

\* Spørsmålet hadde ulik plassering og formulering i de to undersøkelsene.

\*\* Spørsmålet ble bare stilt i 1992-undersøkelsen.

\*\*\* Prosentueringsbasis er alle, også dem med inntekt under 200 000 kroner.

# I 1992 ble det spurt om det var mulighet til å ta opp lån på arbeidsplassen «direkte eller via bedriftens pensjonsordning». I 1993 ble det spurt om man i sitt arbeid hadde «mulighet for lån på 200000 kroner eller mer».

## Ulikt spørsmål 1992 og 1993. I 1992 ble det spurt om man hadde «mulighet til å få barnehageplass via ditt arbeidsted». I 1989/1993 ble man spurt om man hadde «noen av følgende goder i ditt arbeid ... barnehageplass», noe som åpner det for at bare de som bruker barnehageplassen vil svare ja.



kesforsikring, mens det var en «vet ikke»-andel på 8 prosent for spørsmålet om pensjonsordning.

### Velferdsgoder<sup>3</sup>

Goder som tjenestepensjon, fri livs- og ulykkesforsikring, barnehageplass, full lønn ved sykdom for inntekter utover 6 G, bedriftshelsetjeneste og tilbud om førtidspensjon via arbeidsgiver kan betegnes som arbeidsplassbasert velferd. Slike ordninger fungerer som tillegg til offentlige trygde- og tjenestetilbud. Mange av disse ordningene vil bety mye økonomisk både for arbeidstaker og arbeidsgiver. Andre vil også bety lettelse i hverdagen, for eksempel ved at man slipper å stå i kø for å få barnehageplass eller legetime.

Ser man offentlig og privat sektor under ett, er bedriftshelsetjeneste og pensjonsordning de vanligste tilleggsgodene på arbeidsplassen. Tre av fem ansatte oppgir at de har adgang til bedriftshelsetjeneste eller helsekontroll. Vi vet imidlertid ikke i hvor stor grad man kan benytte denne ved ordinære legebesøk. Dette siste vil antakelig variere betydelig fra bedrift til bedrift. Det er først og fremst dette som kan betraktes som en tilleggsordning snarere enn det regulære forebyggende arbeidsmiljøarbeidet.

Pensjonsordning er også ett av de vanligste tilleggsgodene i privat sektor, der 43 - 44 prosent av de ansatte oppgir at de er medlem av en privat pensjonsordning. Andelen er om lag den samme i 1992 og i 1993, og tallene samsvarer også med det vi vet om private pensjonsordninger i norsk arbeidsliv ut fra registeropplysninger. Spørsmålet om pensjonsordning er helt klart misforstått blant ansatte i offentlig sektor i 1993, siden nesten alle offentlig ansatte faktisk dekkes av slike ordninger. Andelen offentlig ansatte som oppga at de hadde dette godet, var også langt høyere i 1992, da spørsmålet ble formulert slik at det var klart at man inkluderte de offentlige tjenestepensjoner. Det er et interessant fenomen i seg selv at offentlige ansatte øyensynlig ikke oppfatter tjenestepensjonene som et tilleggsgode på arbeidsplassen.

Både i privat og offentlig sektor er andelen som oppgir at de dekkes av ulykkesforsikring, klart høyere i 1993 enn i 1992. Det er vanskelig å si hvilket av tallene som er mest korrekt, men ut fra det vi vet fra andre undersøkelser, synes 1993-tallet å være mest korrekt. En tredje undersøkelse (Levekårsundersøkelsen 1991) gir en andel med livs- og ulykkesforsikring på 48 prosent, og bedriftsundersøkelsen fra 1991 viser også at fri livs- og ulykkesforsikring er mer vanlig enn pensjonsordning (se avsnitt 3.2). Alle undersøkelsene viser imidlertid at dette er en type gode som er relativt vanlig i privat sektor. Igjen ser vi at ansatte i offentlig sektor ikke kjenner til at dette er et tilleggsgode som nesten alle i offentlig sektor har. Det samme gjelder også mulighetene for lån.

Av andre velferdsgoder kan nevnes barnehageplass, mulighet for pensjonering før fylte 65 år og full lønn ved sykdom for dem som ikke får dette gjennom syketrygden (inntekter over 216 000 i 1992).

Barnehageplass og mulighet for førtidspensjonering før fylte 65 år er noe vanligere i offentlig sektor enn i privat sektor. Om lag hver femte arbeidstaker i privat sektor oppgir at han eller hun har anledning til å gå av med pensjon før fylte 65 år. Spørsmålet om barnehageplass kan ikke sammenliknes de to årene, fordi spørsmålstillingen er ulik. Mens hver femte arbeidstaker i offentlig sektor har mulighet til å få barnehageplass via arbeidsplassen, er andelen bare 8 prosent i privat sektor. I privat sektor oppgir om lag 30 prosent av arbeids-

<sup>3</sup> Der det er likelydende spørsmål i de to undersøkelsene, er det en generell tendens til at flere sier at de har godet i 1993 enn i 1992. Dette bør ikke tolkes som at man har fått en vekst fra 1992 til 1993. Noe av forskjellen kan skyldes at man i 1992 hadde inkludert arbeidstakere i bedrifter med én ansatt, og at disse i mindre grad hadde tilgang til tilleggsgoder. Disse utgjør imidlertid en såpass beskjeden andel av utvalget at man ikke kan forklare hele variasjonen med dette. Forskjellen kan også skyldes ulik intervjueteknikk (post-enquête i 1992-undersøkelsen og person-/telefonintervjuer i 1993-undersøkelsen).

takerne totalt (og 64 prosent av de det gjaldt og som kunne svare) at man har full lønn ved sykdom. I offentlig sektor vil dette gjelde alle.

### Andre tilleggsgoder

Det vanligste tilleggsgodet i privat sektor er gratis te eller kaffe. Hele 62 prosent av arbeidstakerne oppgir at de har tilgang til dette godet. Dette er en ordning som vanligvis vil bety forholdsvis lite økonomisk, både for arbeidstakerne og for bedriften. En annen type gode som er forholdsvis vanlig i privat sektor, er kjøp av varer til redusert pris. Selv om det er forholdsvis stor forskjell mellom de to undersøkelsene i andelen som oppgir å ha tilgang til dette godet, er det klart at en slik ordning er ganske vanlig. Man må regne med at også dette er en ordning som ikke har særlig stor betydning økonomisk, verken for bedriften eller for den ansatte. Ansatte i offentlig sektor har sjelden adgang til disse godene. Andre goder som er forholdsvis vanlige og av begrenset økonomisk betydning, er støtte til bedriftsidrett og tilgang til bedriftshytte.

Mer eksklusive, men ikke uvanlige goder, er fri telefon, gratis aviser og lån på arbeidsplassen. I 1992 var det 13 prosent som oppga å ha frie aviser, og 19 prosent hadde støtte til telefon. Her er det mindre forskjeller mellom privat og offentlig sektor, selv om godene er noe mer vanlig i privat sektor enn i offentlig.

Ordninger som går på støtte til (eventuelt fri) bil, bolig, fri reise til arbeid eller gratis/subsidierte reiser med familien er minst vanlig. Disse ordningene er også mer vanlig i privat sektor enn i offentlig sektor. Om lag ti prosent av arbeidstakerne har en eller flere av disse godene.

Samlet finner vi et mønster hvor arbeidsplassbasert velferd er vanligere i offentlig sektor enn i privat sektor, mens vi finner det motsatte mønstret for andre tilleggsordninger.

### Endringer fra 1989 til 1993

Har det skjedd noen forandringer i ordningenes sammensetning eller nivå fra slutten av 1980-tallet og fram til i dag? I tabell 2.2 sammenliknes 1993-utvalget med undersøkelsen for 1989.

Omfanget av tilleggsordninger på arbeidsplassen synes å være forholdsvis stabilt. I den grad det har vært en endring er det en svak økning. Den vanskelige situasjonen for norsk økonomi synes dermed ikke å ha ført til nedskjæringer av denne typen ordninger. Det er

Tabell 2.2 Forekomst av ulike tilleggsgoder på arbeidsplassen i 1989 og 1993 i prosent av arbeidstakerne

	Privat sektor		Offentlig sektor		Totalt	
	1989	1993	1989	1993	1989	1993
N=	2769	2210	1681	1475	4450	3685
Bedriftshelsetjeneste/helsekontroll	60	63	71	70	64	66
Kjøp av varer til redusert pris	56	55	7	9	39	37
Medlem i privat pensjonsordning	40	44	18	25	38	37
Fri livs-/ulykkesforsikring	49	55	12	24	36	43
Fri telefon/støtte til telefon	23	25	17	17	21	22
Lån fra arbeidsplass	21	22	16	23	19	22
Støtte til bilhold	12	11	6	5	10	9
Tjenestebil til privat bruk	7	6	0	0	5	4
Barnehageplass via arbeidssted	2	5	8	11	4	7
Fri bolig/støtte til bolig	2	2	2	1	2	2

også rimelig å forvente at slike ordninger vil være forholdsvis vanskelige å skjære ned på.

De ordninger som har økt noe i privat sektor er pensjonsordning og fri livs- og ulykkesforsikring. Andelen lønnstakere i privat sektor som oppgir at de har pensjonsordning, har økt fra 40 til 44 prosent, mens andelen med fri livs- eller ulykkesforsikring har økt fra 49 til 55 prosent. Det er også noen flere som oppgir at de har tilgang til barnehageplass via arbeidsstedet, selv om det fortsatt er de færreste som har en slik ordning. I privat sektor oppga 2 prosent at de hadde tilgang til denne tjenesten i 1989, i 1993 var andelen 5 prosent. Man ser også en tilsvarende økning i offentlig sektor når det gjelder barnehageplasser.

Selv om man har å gjøre med små endringer, tyder det på at det særlig er velferdsordninger som øker i privat sektor. Det er med andre ord, ordningene som fungerer som et supplement til offentlig velferd, som er i framgang.

## 2.3 Strukturen på tilleggsordningene

Menyen over tilleggsordninger som forekommer i norsk arbeidsliv er forholdsvis stor. Et spørsmål som kan stilles er om bedriftene velger fritt blant disse ordningene, eller om det er slik at noen typer ordninger forekommer sammen.

En måte man kan avdekke slike mønstre på er gjennom en statistisk teknikk som kalles faktor-analyse. Her søkes det å avdekke om mønstret av en rekke enkeltvariabler kan være generert av et mindre antall «bakenforliggende variabler» eller «faktorer». Gjennom denne teknikken forsøker man å finne grupper av variabler som «henger sammen». Resultatene er gjengitt i vedlegg 4. Vi viser til en artikkel av Knud Knudsen (Knudsen 1991) for en nærmere gjennomgang av bruken av faktoranalyse i forbindelse med tilleggsordninger i arbeidslivet.

Faktoranalysen tyder på at man iallfall kan dele tilleggsordningene inn i to grupper. Pensjonsordning, livs- og ulykkesforsikring, lån og bedriftshelsetjeneste skiller ut som en faktor<sup>4</sup>. Andre goder som går sammen med denne faktoren, er anledning til førtidspensjon og full lønn ved sykdom. En annen faktor omfatter goder som fri telefon, støtte til bilhold

Figur 2.2 Faktoranalyse, tilleggsoder i privat sektor

	1992	1993
Faktor 1	* Lån * Pensjonsordning * Bedriftshelsetjeneste * Førtidspensjon (* Full lønn ved sykdom) (* Livs- og ulykkesforsikring)	* Lån * Pensjonsordning * Livs- og ulykkesforsikring * Bedriftshelsetjeneste (* Barnehageplass)
Faktor 2	* Støtte til bilhold * Fri telefon * Gratis avis (* Tjenestebil)	* Tjenestebil * Støtte til bilhold * Fri telefon
Faktor 3	* Bedriftsferiested * Subsidiert/gratis kantine * Varer til redusert pris (* Gratis te/kaffe)	

<sup>4</sup> Vi har satt den kritiske grensen for at en faktor skal bli tatt med, til 1,25. Videre er ikke alle typer goder som er nevnt i tabell 2.1 tatt med i faktoranalysen av 1992-materialet. Variabler med faktorscore mellom 0,4 og 0,5 er satt i parentes. Resultatet av den roterte faktorscoren finnes i vedlegg 4.

og tjenestebil. Dette er om lag det samme som Knud Knudsen fant i sin undersøkelse som ble gjort på basis av Levekårsundersøkelsen 1987, og vi finner også det samme mønstret i Levekårsundersøkelsen fra 1991. I 1992-undersøkelsen skiller også endel «rimelige kollektivgoder» seg ut som en egen faktor, blant annet subsidiert kantine, varer til redusert pris og bedriftsferiested.

Dette kan tyde på at noen arbeidstakere (og bedrifter) satser på og mottar mer rene økonomigoder eller det Knudsen kaller «individuelle frynser», mens andre grupper lønns-takere i større grad mottar velferdsgoder eller «kollektive frynser». Når lån grupperer seg sammen med de sistnevnte godene, kan dette henge sammen med at man ofte har låne-ordninger knyttet til pensjonsordningene.

### Både pensjonsordning og livs- og ulykkesforsikring, eller ingen av ordningene?

Faktoranalysen viste at pensjonsordning og livs- og ulykkesforsikring tenderte til å grup-pere seg sammen. Dette betyr i så fall at ordningene innebærer større inntektsulikhet enn det man ser ved å studere forekomsten hver for seg. I tabell 2.3 spør vi hvor stor sannsyn-lighet det er for å ha livs- og ulykkesforsikring hvis man allerede har pensjonsordning.

Sjansen for å ha fri livs- og ulykkesforsikring er mer enn dobbelt så høy blant dem som har pensjonsordning enn blant dem som ikke har det. Blant dem som i 1993 har pensjons-ordning, oppgir 80 prosent at de også har livs- og ulykkesforsikring, mens andelen bare er 34 prosent blant dem som ikke har pensjonsordning. I undersøkelsen fra 1992 er det en betydelig lavere andel som oppgir at de har fri livs- og ulykkesforsikring. Men også her er det klart at det å ha en av ordningene (pensjonsordning) øker sjansen for også å ha den andre (fri livs- og ulykkesforsikring).

Dette betyr også at disse ordningenes effekter i retning av større ulikhet, forsterkes; noen har ingen av ordningene, mens andre har begge. I tabell 2.4 ser vi på hvor stor grup-pen uten noen ordning er, og hvor mange som har begge typer ordninger.

Tabell 2.3 Andel som har fri livs- og ulykkesforsikring etter om arbeidstakeren har pensjons-ordning eller ikke i 1992 og 1993 i prosent av arbeidstakerne. N-1992 = 905. N-1993 = 2215

	Fri livs- og ulykkesforsikring			Total
	Ja	Nei/vet ikke*		
1992				
Har pensjonsordning	53	47		100
Har ikke pensjonsordning	23	77		100
1993	Ja	Nei	Vet ikke	Total
Har pensjonsordning	80	19	2	101
Har ikke pensjonsordning	34	64	2	100

\* I spørreskjemaet for 1992 ble respondentene bedt om å krysse av hvis man hadde livs- og ulykkesforsikring. Dermed kan man ikke skille mellom nei- og vet ikke-gruppen.

Tabell 2.4 Kombinasjonen av pensjonsordning og livs- og ulykkesforsikring. Andel som har ingen av ordningene, en av ordningene eller begge («vet ikke» ikke med) i privat sektor i 1992 og 1993 i prosent av arbeidstakere

	1992	1993
Ingen av ordningene	40	38
Bare pensjonsordning	22	9
Bare livs- og ulykkesforsikring	12	18
Begge ordningene	25	35
Total	100	100
n	905	2035

I 1993 oppga 38 prosent av arbeidstakere at de verken hadde pensjonsordning eller livs- og ulykkesforsikring, mens 35 prosent hadde begge ordningene. Hadde det ikke vært noen sammenheng mellom sjansen til å ha de to ordningene, ville vi forventet at andelen uten noen ordning hadde vært 23 prosent, mens 27 prosent ville hatt begge ordningene. Tallene for 1992 skiller seg klart fra 1993-tallene, noe som skyldes de forholdsvis store forskjellene i andelen som oppgir at de har fri livs- og ulykkesforsikring.

## 2.4 Husholdningsnivå

I forrige avsnitt så vi at det var en større sannsynlighet enn forventet for enten ikke å ha noen av ordningene, eller for å ha begge. Dette gjør at ulikhetene forsterkes. En annen type fordelingseffekter går på husholdsinntekt mot personinntekt. Hvis begge ektefellene har pensjonsordning, vil husholdningen som sådan komme bedre ut økonomisk både på kort og lang sikt. Vi vet at sosial status og utdanning påvirker sannsynligheten for å ha en slik ordning. Tendensen til å gifte seg med noen med noenlunde samme sosiale status som en selv gjør at vi vil forvente en viss opphopning også når det gjelder husholdets samlede pensjonsordninger. Her har vi data bare fra én undersøkelse. I tilleggsgodeundersøkelsen for 1992 ble det spurt om ektefellen hadde pensjonsordning eller ikke. Spørsmålet ble ikke stilt for livs- og ulykkesforsikring.

I hvor stor grad øker sjansen for at ektefellen/samboeren har pensjonsordning, hvis en selv omfattes av en slik ordning? I tabell 2.5 ser vi på fordelingen av pensjonsordning blant dem som er gifte eller samboende. Vi har også inkludert dem som har ektefelle/samboer som ikke er i arbeid.

Også her ser vi at det at en selv har pensjonsordning øker sjansen for at ektefellen har, og omvendt. Andelen som ikke har yrkesaktiv ektefelle eller ikke vet om vedkommende har pensjonsordning, er om lag lik i de to gruppene. Blant dem som selv har pensjonsordning, oppgir halvparten at ektefellen også har. Blant dem som ikke har en slik ordning selv, er det bare 30 prosent som oppgir at ektefellen omfattes av en slik ordning. Det er med andre ord større sannsynlighet for at ektefellen har pensjonsordning hvis arbeidstakeren selv har en slik ordning, og omvendt. Ut fra dette får vi en fordeling som vist i tabell 2.6.

Blant dem som har ektefelle/samboer er det 28 prosent som oppgir at ingen av ektefellene har pensjonsordning, mens 33 prosent oppgir at begge ektefellene har en slik ordning.

Det er klare sammenhenger mellom sosial status og utdanning og husholdningens

*Tabell 2.5 Sannsynligheten for at ektefellen har pensjonsordning etter om arbeidstakeren selv har pensjonsordning eller ikke i 1992 i prosent av arbeidstakere*

	Ektefelle har	Ektefelle har ikke	Ektefelle ikke i arbeid	Vet ikke	Sum	N
Har pensjonsordning	49	26	17	9	101	327
Har ikke pensjonsordning	30	44	18	7	100	339
Totalt	39	36	17	8	100	666

*Tabell 2.6 Egen og ektefelles/samboers pensjonsordning. («Vet ikke» og ektefelle ikke i arbeid utelatt). 1992 i prosent arbeidstakere. N = 585*

Ingen av ektefellene har	28
Bare den intervjuede	20
Bare ektefellen	19
Begge ektefellene har	33
Total	100

pensjonsforhold. Hvis vi begrenser oss til gruppen fra tabell 2.6, finner vi følgende sammenhenger: Blant gifte/samboende arbeidere oppgir nesten halvparten at ingen av ektefellene/samboerne har noen pensjonsordning betalt av arbeidsgiver, og bare 15 prosent oppgir at begge ektefellene har ordningene. Blant høyere funksjonærer er fordelingen om lag den motsatte; 17 prosent oppgir at ingen av ektefellene har pensjon mens 44 prosent oppgir at begge ektefellene/samboerne er dekket. Man finner også det samme mønstret når man ser på ulike utdanningsgrupper. Jo høyere utdanning intervjuobjektet har, jo større sjanse er det for at begge ektefellene/samboerne har en pensjonsordning.

# 3 Hva skjer i bedriftene: Private bedrifters tilbud av pensjoner og frivillige livs- og ulykkesforsikringer

## 3.1 Bedriftenes sosialpolitikk

I en vurdering av tilleggsordninger i arbeidsmarkedet må det avgjørende fokus settes på bedriften. Det er her beslutninger om å opprette, videreutvikle eller nedlegge ordninger tas. Ulikheter mellom arbeidstakere i tilgangen til tilleggs-goder er et resultat av prosesser på bedriftsnivå. En strategi for tilleggsordninger må derfor baseres på kunnskap om særtrekkenene ved bedrifter som tilbyr slike ordninger til sine ansatte. Skyldes de store forskjellene i bedriftenes «sosialpolitikk» trekk ved bedriften, som størrelse eller dens økonomiske situasjon? Skyldes det sider ved dens personalpolitikk? Er forskjellene snarere knyttet til trekk ved stabens sammensetning, for eksempel kjønns-sammensetning eller utdanningsnivå? Eller er tilbudet av tilleggsordninger knyttet til forhandlings-systemets utforming og organisasjonenes styrke i den enkelte bedrift?

I forskningslitteraturen er betydningen av bedriftsinterne faktorer på avlønningssystemer i stor grad en «svart boks». Dette henger ikke minst sammen med at neoklassisk økonomi ikke gir noen begrunnelse for å studere bedrifter som sådan. Bedrifters handlinger er i dette perspektivet strukturert av markedet, og for å sitere Sørensen (1993:7): «Det er derfor like unødvendig å studere prosesser på bedriftsnivå som det er å studere kolonial-butikker for å forstå mekanismene som bestemmer prisen på poteter». Likevel, det er en økende interesse for betydningen av bedriftsspesifikke faktorer både innenfor økonomi og sosiologi. En stadig mer sentral del av bedriftenes avlønningssystem er, som påpekt, bruken av tilleggs-goder. Ved å analysere opplysninger gitt av bedriftens ledelse om tilleggsordningene og om ulike bakgrunnskjennetegn ved bedriftene, er det mulig å gi et mer presist bilde av hva bedrifter tilbyr og hvorfor tilbudet varierer mellom bedrifter.

## 3.2 Bedriftenes tilbud av pensjoner og frivillige livs- og ulykkesforsikringer

Analysen av individdata i det foregående kapitlet anslo pensjonsdekningen i det private arbeidsmarkedet til å ligge i overkant av 40 prosent og dekningen av livs- og ulykkesforsikringer til å ligge på mellom 40 og 55 prosent.

Bedriftsundersøkelsen (bedrifter med 10 ansatte og mer) viser et noe annet bilde. Prosentuerer vi med basis i bedriftene som er med i utvalget oppgir, 54 prosent at de har tilbud om kollektiv pensjon og 84 prosent at de har en frivillig livs- og ulykkesforsikring. En alternativ prosentueringsbasis er å ta utgangspunkt i antallet ansatte i de bedriftene som inngår i undersøkelsen. Av de sysselsatte i bedriftsutvalget jobbet 68 prosent i bedrifter som oppga å ha pensjonsordning og 85 prosent i bedrifter som oppga å ha frivillig livs- og ulykkesforsikring.

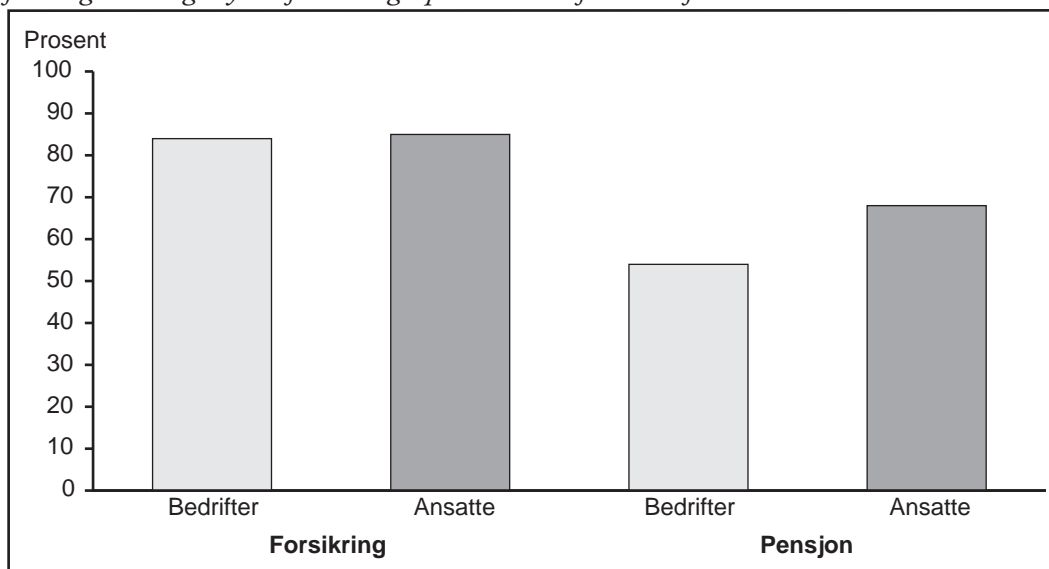
Dermed er det ikke et fullt samsvar mellom bedrifts- og individdataene. Misforholdet er særlig tydelig for frivillig livs- og ulykkesforsikring, hvor bare 58 prosent av arbeidstakerne (basert på individdata) som oppgir at de er ansatt i bedrifter med mer enn 10 ansatte, sier at de er omfattet av en slik ordning. Forskjellene i utvalg mellom individ- og bedrifts-



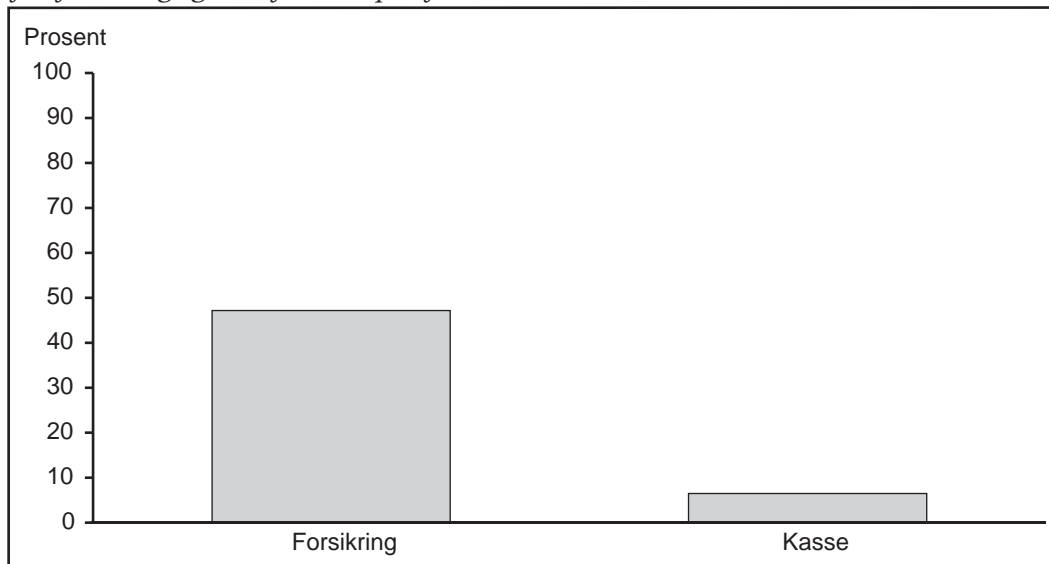
undersøkelsene vil isolert trekke i retning av en høyere dekning for bedriftsdataene (se avsnitt 1.4). Denne forskjellen er imidlertid ikke stor nok til å forklare en variasjon på 27 prosent. Det er altså grunn til å tro at en rekke arbeidstakere i det private arbeidsmarked ikke kjenner til at de er dekket av en frivillig livs- eller ulykkesforsikring. Feilsvaringen kan ligge i størrelsesordenen 20 prosent.

For pensjonsordninger er misforholdet mellom bedrifts- og individdata noe mindre. Pensjonsdekning basert på individdata for arbeidstakere som oppgir selv å jobbe i bedrifter med flere enn 10 ansatte, er på 49 prosent (se kapittel 4). Som sagt oppgir 54 prosent av bedriftene at de har en pensjonsordning. Disse bedriftene sysselsetter 68 prosent av arbeidstakerne i utvalget. Her må man for det første ta hensyn til at ikke alle ansatte i disse bedriftene i realiteten er dekket av pensjonsordningen på grunn av alder, for kort arbeidstid eller andre forhold. For det andre er det utvalgmessige forskjeller som gjør at man, som sagt, kan forvente at bedriftsutvalget ligger noe over i sine anslag for tilleggsgoder. Misforholdet mellom individ- og bedriftsdataene er derfor sannsynligvis relativt lite, og begge undersøkelsene kan gi et godt inntrykk av den reelle pensjonsdekningen.

Figur 3.1 Prosent av bedrifter og prosent av ansatte som omfattes av pensjonsordninger og frivillige livs- og ulykkesforsikring i private bedrifter med flere enn 10 ansatte 1990/91



Figur 3.2 prosent av bedriftene som oppgir å ha en pensjonsordning fordelt på kollektiv pensjonsforsikring og bedriftsbasert pensjonskasse





Samlet kan vi si at det kan være en tendens at individer har manglende kunnskap om sine rettigheter og derfor undervurderer dekningsgraden. En markedsanalyse basert på bedriftsdata er derfor viktig, ikke bare for å få detaljert innsikt i bedriftenes atferd, men for å få et mer presist bilde av de reelle variasjonene i dekningsgrad.

Uansett er både bedriftsledelsen og arbeidstakerne enige om at frivillige livs- og ulykkesforsikringer er det mest utbredte tilleggsgodet i dagens arbeidsmarked (om enn på ulikt nivå).

I figur 3.1 vises prosenten av bedriftene og prosenten av arbeidstakerne som har henholdsvis pensjon og frivillig livs- eller ulykkesforsikring, i bedrifter med 10 ansatte eller mer. Forskjellen mellom anslagene basert på bedrifter og på ansatte for pensjoner, viser at større bedrifter oftere tilbyr dette godet enn små.

Ser vi bare på pensjonsordningene (figur 3.2), viser bedriftsundersøkelsen at det store flertall av bedriftene har en kollektiv forsikringsordning. Av de 54 prosent av bedriftene som hadde pensjonsordning, oppga 47,2 prosent at de hadde en kollektiv pensjonsforsikring og 6,5 prosent hadde en bedriftsbasert pensjonskasse.

### 3.3 Hvilke bedrifter tilbyr pensjoner og frivillig livs- og ulykkesforsikring?

Så langt har vi betraktet gjennomsnittstall for private bedrifter med 10 ansatte eller mer. Videre i dette kapitlet skal vi se nærmere på variasjon i dekningsgrad mellom hovedgrupper av bedrifter.

Tabell 3.1 viser omfanget av pensjoner og frivillig livs- eller ulykkesforsikring etter bransje, størrelse, økonomisk resultat og bedriftens konkurransesituasjon. Uansett variabel er variasjonene gjennomgående sterkere for pensjoner enn for frivillig livs- og ulykkesforsikring.

Tabell 3.1 Prosent av bedriftene som tilbyr pensjoner og frivillig livs- eller ulykkesforsikring etter kjennetegn ved bedriften i 1990/91. N = 403

	Pensjoner	Livs/ulykkesforsikring
<b>Bransje</b>		
Industri/olje m.m	57	76
Bygg/anlegg/kraft	38	89
Varehandel/hotell og restaurant	49	84
Transport	48	99
Bank/forsikring/finans	85	89
<b>Størrelse</b>		
10 – 19	47	79
20 – 49	53	90
50 – 199	65	88
200 – 999	69	83
Over 1000	90	84
<b>Økonomisk resultat</b>		
Over gjennomsnitt	58	86
Under gjennomsnitt	49	82
<b>Konkurransesituasjon</b>		
Stor konkurranse	54	84
Liten konkurranse	51	84

Dekningen av pensjoner varierer betydelig mellom ulike bransjer. Bank, forsikring og finansnæringen forøvrig kan vise til en dekning på hele 85 prosent, og topper dermed listen. Bygg, anlegg og kraftforsyning ligger lavest med 39 prosent. Deretter følger varehandel, hotell og restaurant sammen med transportbransjen på i underkant av 50 prosent. Industrien ligger i overkant av gjennomsnittet for privat sektor med 57 prosent. Man bør ta i betraktning at det for de bransjene som ligger lavt i pensjonsdekning, også finnes en rekke småbedrifter som ikke er omfattet av denne undersøkelsen.

Variasjonene i frivillig livs- og ulykkesforsikring følger et annet mønster enn for pensjoner. Her er det transportbransjen som ligger høyest med full dekning. Deretter følger bygg, anlegg og kraftforsyning, mens industrien ligger lavest.

Også størrelse er en faktor som gir betydelig utslag i dekningsgraden for pensjoner. Det er relativt små variasjoner etter antall ansatte for frivillig livs- og ulykkesforsikring. For pensjoner er deknningen minst i småbedriftene (10 – 49 ansatte) med 47 prosent og øker til 90 prosent i bedrifter med flere enn 1000 ansatte.

Tabell 3.1 viser også fordelingen etter to mål på bedriftens markedsmessige situasjon. Bedriftsledelsen har selv vurdert bedriftens økonomiske situasjon i forhold til gjennomsnittet for sin egen bransje og hvilken grad av konkurranse bedriften er utsatt for i sitt marked. Det er relativt små utslag å finne etter disse to målene. Pensjonsdekningen er noe høyere i bedrifter som sier at de i de siste fem årene har et økonomisk resultat noe over eller godt over gjennomsnittet.

Disse resultatene gir imidlertid bare et grovt bilde av koblingen mellom økonomi og markedssituasjon på den ene siden, og tilbudet av tilleggsordninger på den andre siden fordi vi ikke har presise mål for disse variablene. I tillegg er det grunn til å tro at denne typen utgifter i relativt liten grad betinges av mer kortsiktige konjunktuelle svingninger. Det kan derfor være at disse resultatene gir et riktig bilde på tross av de svakheter som er forbundet med dem.

En bedrifts tilbud av tilleggsordninger til sine ansatte kan også være knyttet til kjennetegn ved staben. Dels kan enkelte grupper av ansatte ha en større etterspørsel etter denne

*Tabell 3.2 Prosent av bedriftene som tilbyr pensjoner og frivillig livs- eller ulykkesforsikring etter kjennetegn ved staben i 1990/91. N = 403*

	Pensjoner	Livs/ulykkesforsikring
<b>Gjennomsnittlig lønnsnivå</b>		
Under 160 000	38	76
160 – 199 000	49	89
200 – 249 000	60	89
250 og over	85	94
<b>Utdanningsnivå (% med høyere utd.)</b>		
Ingen	43	78
1 – 9	52	85
10 -24	63	87
25 – 49	66	95
Over 50	90	100
<b>Kjønns sammensetning (% kvinner i staben)</b>		
under 10	47	82
10 – 24	61	88
25 – 49	62	88
50 – 74	58	90
75 – 100	35	69

typen ordninger, ikke minst høytlønte som er berørt av inntektstaket i folketrygden. Dels kan enkelte grupper av ansatte i sterkere grad enn andre være i stand til å målbære sitt ønske om å innføre slike ordninger overfor bedriftsledelsen. For å gi et grovt bilde av denne typen faktorer har vi i tabell 3.2 sett på fordelingen av pensjoner og frivillige livs- og ulykkesforsikringer etter gjennomsnittlig lønnsnivå i bedriften, andelen av de ansatte som har utdanning på høyskole eller universitetsnivå og til slutt kjønns sammensetningen i staben. Resultatene gir et klart bilde av at trekk ved staben har stor betydning for tilbudet av denne typen tilleggsordninger.

For begge ordninger stiger dekningsgraden med lønnsnivået i bedriften. Sammenhengen er imidlertid sterkest for pensjoner. 38 prosent av bedriftene med et lønnsnivå under 160 000 kroner i gjennomsnitt i 1990 oppga at de tilbød pensjon. I bedrifter med et gjennomsnittlig lønnsnivå på over 250 000, var det hele 85 prosent som hadde innført en pensjonsordning.

Også utdanningsnivå gir store utslag for begge ordninger. Jo større del av staben som har høyskole eller universitetsutdanning, jo større er sannsynligheten for at bedriften tilbyr pensjonsordning og frivillig livs- eller ulykkesforsikring. Sammenhengen mellom utdanningsnivå og forekomsten av tilleggsordninger kan kobles til både behovsfaktorer – høyt utdannede har oftere høy lønn<sup>5</sup> – og til etterspørselsforhold ved at denne gruppen ansatte i større grad kan målbære sine ønsker, og at de ofte er bedre organisert enn andre grupper av arbeidstakere.

I forhold til stabens kjønns sammensetning er det, særlig for pensjoner, en omvendt U-formet sammenheng. Bedrifter med enten svært få eller svært mange kvinner kommer dårlig ut. Lavest ligger bedrifter hvor kvinner utgjør mer enn 75 prosent av de ansatte. Kvinnedominerte bedrifter har oftere enn andre en høy andel deltid, og de befinner seg i bransjer som tradisjonelt har et lavt tilbud av tilleggs-goder, blant annet varehandel, hotell og restaurantbransjen.

### **3.4 Betydningen av personalpolitikk og forhandlingssystem**

Tradisjonelt betraktes tilleggsordninger som et ansvar for bedriftsledelsen alene. Dette er typisk illustrert ved forsikringsselskapenes og konsulentsfirmaenes kontakt først og fremst med økonomi- eller personalsjefen. Analyser basert på amerikanske data har imidlertid vist at fagorganisering og forhandlingssystem har stor betydning for tilbudet av frynsegoder (Freeman og Medoff 1984, Freeman 1992). Også i norsk sammenheng kan det være grunn til å revurdere det tradisjonelle bildet av tilleggsordninger som utelukkende et spørsmål for bedriftsledelsen.

<sup>5</sup> Høytlønte rammes av inntektstak i de offentlige ordningene.

I FAFOs bedriftsundersøkelse oppgir 32 prosent av bedriftene at de har inkludert spørsmål om tjenestepensjon, livs- og ulykkesforsikring i sin kollektive avtale. Dette er et svært høyt tall tatt i betraktning den vanlige forventningen om at slike spørsmål er holdt utenfor avtaleverket.

I figuren har vi også inkludert ubesvartkategorien som er på 9 prosent. En relativt høy andel av bedriftsledelsen har ikke klarhet i den formelle forankring av sine tilleggsordninger. Det kan også skyldes at man har en felles «forståelse» av for eksempel pensjonsordningens betydning i forhandlingene uten at dette formelt er inkludert i avtalen.

Det faktum at en rekke bedrifter oppgir å ha avtalefestet sine tilleggsordninger må ikke forveksles med at det nødvendigvis foreligger et sterkt krav fra de ansatte om å innføre eller forbedre tilleggsordninger. I bedriftsundersøkelsen er det ikke mer enn fem prosent av bedriftene som oppgir at det i løpet av de siste årene har blitt framsatt krav om økt innsats på disse områdene.

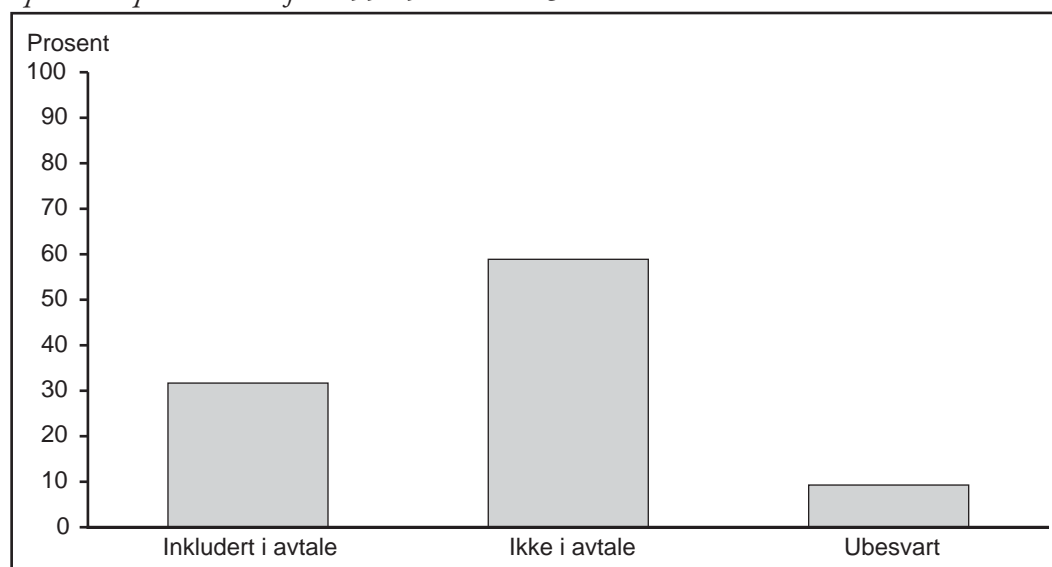
I tabell 3.3 vises tilbudet av pensjoner og frivillig livs- og ulykkesforsikring brutt ned etter ulike mål for forhandlingsystem og personalpolitikk ved bedriften. Resultatene gir et tydelig inntrykk av at utformingen av forhandlingsystem, organiseringen av de ansatte og av bedriftens personalpolitikk er kritiske variabler for å forstå hvordan bedrifter tilpasser seg når det gjelder tilleggsordninger.

På tross av at pensjoner er sett på som bedriftsledelsens ansvarsområde, øker sannsynligheten for at bedriften tilbyr sine ansatte pensjoner med andelen av de ansatte som er organisert. For frivillig livs- eller ulykkesforsikring finner vi ikke denne sammenhengen.

Når det gjelder arbeidsgiverorganisering, er det en tendens til at bedrifter som ikke er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon, har et noe høyere tilbud av pensjoner. Bedriftene som oppga å ikke være medlem av en arbeidsgiverorganisasjon, utgjorde 36 prosent av utvalget.

Videre ser det ut til at tilbudet av både pensjoner og frivillig livs- eller ulykkesforsikring øker jo mer desentralisert systemet for lønnsfastsettelse er. Bedrifter med individuell lønnsfastsettelse og bedrifter med lokal forhandlingsrett har et høyere tilbud enn bedrifter med sentralisert lønnsfastsettelse. Dette stemmer overens med det faktum at organisasjonene i arbeidslivet har vært lite opptatt av denne typen ordninger på sentralt nivå. Det har i stor grad vært prosesser på lokalt nivå som bestemmer beslutninger om tilleggsordninger.

*Figur 3.3 Pensjoner og frivillig livs- og ulykkesforsikring inkludert i kollektive tariffavtaler i prosent i private bedrifter 1990/91. N = 403*



Den høye graden av desentraliserte beslutninger kan være noe av forklaringen på at vi også finner store forskjeller mellom de ulike organisasjonene på lønnstakersiden. Bedrifter som har avtale med LO-tilknyttete forbund, tilbyr i mindre grad enn bedrifter med YS- og AF-avtaler pensjoner og frivillige livs- eller ulykkesforsikringer.

Deler vi bedriftene opp etter om de har avtale med en organisasjon eller om det er konkurranse mellom flere organisasjoner, framkommer også et interessant bilde. Bedrifter uten tariffavtale eller med bare LO-avtale, kommer dårligst ut. Bedrifter som bare har avtale med et forbund utenfor LO, har oftere tilbud av pensjoner og frivillig livs- og ulykkesforsikring. I gruppen bedrifter hvor flere organisasjoner har avtale, finner vi flest bedrifter som tilbyr disse ordningene for sine ansatte. Om dette skyldes selve konkurransen mellom organisasjonene, kan vi ikke si på bakgrunn av disse tallene. Det er imidlertid en interessant antakelse å jobbe videre med.

I tabell 3.3 har vi også sammenliknet bedrifter som har formalisert sin personalpolitikk i en egen personalavdeling eller ved å ansette en personalsjef. Som diskutert i kapittel en kan dette være et element som bidrar til å heve tilbudet av tilleggsordninger. Bedriftsundersøkelsen bidrar til å styrke denne antakelsen. 68 prosent av bedriftene med egen personalavdeling/-sjef tilbød pensjon, mens 50 prosent av bedriftene uten en formalisert

*Tabell 3.3 Prosent av bedriftene som tilbyr pensjoner og frivillige livs- eller ulykkesforsikring etter personalpolitisk styringssystem/forhandlingsystem i 1990/91. N = 403*

	Pensjoner	Livs/ulykkesforsikring
<b>Organisasjonsgrad</b>		
Ingen	49	84
1 – 49	55	83
50 – 89	53	84
Over 90	63	86
<b>Arbeidsgiverorganisasjon</b>		
NHO	49	84
Annen organisasjon	50	85
Ikke medlem	61	84
<b>Lønnsfastsettelse</b>		
Individuell	60	88
Lokale forhandlinger	55	88
Sentrale forhandlinger	44	72
<b>Avtalepart I</b>		
LO	54	80
AF/YS	84	88
Andre organisasjoner*	51	85
Ikke tariffavtale	53	88
<b>Avtalepart II</b>		
Ingen avtale	52	87
Bare LO	50	78
Bare en annen organisasjon	61	86
Avtale med flere organisasjon	67	89
<b>Personalavdeling/sjef</b>		
Ja	68	88
Nei	50	83

\* Det er grunn til å tro at kategorien andre organisasjoner faktisk inneholder bedrifter med avtale med AF/YS forbund. I og med at disse hovedorganisasjonene spiller relativt liten rolle i lønnsdannelsen i privat sektor, kan det være grunn til å tro at det for mange bedrifter kan være uklart om deres forbund er uavhengig eller en del av for eksempel AF.

personalpolitikk hadde en egen pensjonsordning. For frivillig livs- og pensjonsforsikring var sammenhengen svakere.

Betydningen av personalpolitikk, forhandlingsystem og fagorganisering for utbredelsen av tilleggsordninger, er langt fra komplett gjennom denne analysen. Dette er et område hvor det er avgjørende å gå videre med nye bedriftsrettete undersøkelser. I denne sammenheng er det særlig viktig å kombinere både bedriftsledelse og representanter for de ansatte som informanter.

### 3.5 Forholdet mellom pensjon og livs- og ulykkesforsikring

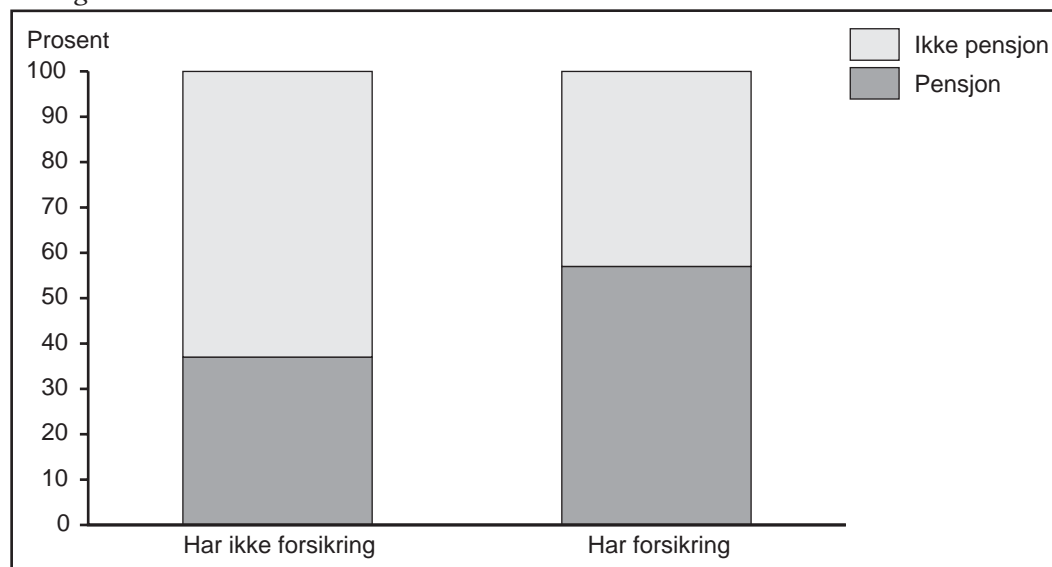
En rimelig antakelse er at bedrifter som har en pensjonsordning, også har innført en frivillig livs- eller ulykkesforsikring og omvendt (jf. faktoranalysen i kapittel 2). Dermed skulle disse ordningene ha en tendens til å hope seg opp på bedriftsnivå. En slik antakelse vil blant annet medføre en hypotese om at det mindretallet av bedrifter som ikke har frivillig livs- eller ulykkesforsikring, heller ikke har et tilbud om pensjon til sine ansatte.

Dette bildet stemmer imidlertid ikke fullt ut. Riktignok stiger sannsynligheten for at bedriften har pensjon hvis den også gir tilbud om frivillig livs- og ulykkesforsikring. Sannsynligheten for å ha pensjonsordning er 20 prosentpoeng høyere i bedrifter som har en forsikringsordning enn i de som ikke har. Som allerede vist, oppgir 54 prosent av alle bedriftene at de har en pensjonsordning. I bedrifter med frivillig livs- og ulykkesforsikring er det omtrent den samme forekomsten av pensjoner, nemlig 57 prosent. Så mye som 43 prosent av bedriftene med en frivillig livs- eller ulykkesforsikring har altså ikke et pensjonstilbud til sine ansatte (se figur (3.4)).

De bedrifter som ikke tilbyr frivillig livs- eller ulykkesforsikring har, som forventet, lavere dekning av pensjon. Likevel er en dekningsgrad på 37 prosent relativt høyt i denne gruppen.

Disse resultatene kan tyde på at det er knyttet betydelige ekspansjonsmuligheter til bedrifter som mangler ett eller flere tilbud i sin samlede velferdspakke, og at det ikke er noen form for automatikk i beslutninger om tilleggsytelser på tvers av ordninger.

Figur 3.4 Prosent av bedrifter som tilbyr pensjon etter tilbud av frivillig livs- og ulykkesforsikring



### 3.6 Nærmere om pensjonsordningenes kvalitet og etableringstidspunkt

Før en konkluderende drøfting av hvilke faktorer som kan forklare variasjonene i bedriftenes tilbud av tilleggsordninger, skal vi kort kommentere to sider ved pensjonsordningene som FAFOs bedriftsundersøkelse gir informasjon om: variasjoner i kompensasjonsnivå og i etableringstidspunkt.

Bedriftsundersøkelsen inneholdt spørsmål om kompensasjonsnivået på de kollektive pensjonsordningene. Denne delen av undersøkelsen er gjennomgått relativt detaljert i Hippe og Pedersen (1992). Hovedfunnet i denne analysen er at det eksisterer relativt store variasjoner i kompensasjonsnivået mellom bedrifter som oppgir at de har en pensjonsordning for sine ansatte. Bare 14 prosent oppgir at de har et pensjonsnivå tilsvarende 66 prosent eller mer. Videre har 12 prosent av bedriftene ordninger som gir mellom 61 og 66 prosent og 22 prosent oppgir at deres ordninger sikrer mot et kompensasjonsnivå som ligger på 60 prosent eller lavere. En del av bedriftene som oppgir at de har pensjonsordning, har imidlertid ikke gitt opplysninger om pensjonsnivået. Det er i og for seg interessant at en rekke daglige ledere og/eller personalsjefer ikke kjenner kompensasjonsnivået i bedriftens ordning.

Uansett viser analysen først og fremst at en betydelig del av pensjonsmarkedet finnes i forbedringer av eksisterende pensjoner. Omkring 80 prosent av bedriftene med mer enn 10 ansatte har enten ingen pensjon eller de tilbyr under 66 prosent kompensasjonsnivå. Det er altså bare to av ti bedrifter som er dekket fullt ut. Her må man også ta i betraktning at undersøkelsen er gjort før endringene i folketrygdens opptjeningsregler 1.1-92. I dag må man også ta hensyn til om ordningene har valgt å kompensere for disse innstrammingerne eller ikke. Ser man dette resultatet i forhold til de offentlig ansattes brutto ordninger som sikrer 66 prosent kompensasjon, blir forskjellene mellom offentlig og privat sektor svært markert.

En oppfølging av bedriftsundersøkelsen vil gi en interessant mulighet til å studere i hvor stor grad endringer i pensjonsmarkedet de siste årene har vært knyttet til kvalitetsforbedringer snarere enn innføring av nye ordninger.

En nærmere analyse av variasjoner i kompensasjonsnivå viser at det er systematiske forskjeller etter bakgrunnsvariabler. Bygg og anlegg, industri og varehandel har, i den grad de tilbyr pensjoner til sine ansatte, i større grad enn andre bransjer ordninger som gir under 66 prosent kompensasjon. Videre er variasjonene i kompensasjonsnivået knyttet til størrelsen på bedriften. Jo flere ansatte, jo større sannsynlighet for et høyt kompensasjonsnivå.

Det faktum at det finnes systematiske variasjoner i pensjonsordningenes kvalitet må tas i betraktning når man vurderer sammenligningen av bedrifter med og uten pensjonsordning. Med andre ord vil de forskjellene som observeres, forsterkes om man også tar hensyn til kvalitetsvariasjoner.

FAFOs bedriftsundersøkelse ga også en mulighet til å kartlegge når pensjonsordningen ble etablert (se tabell 3.4). Fra medlemsstatistikk for kollektive pensjonsforsikringer og pensjonskasser vet vi at de siste 10 årene har vært en sterk vekst i antall aktive medlemmer. 1980-tallet var i stor grad pensjonsordningenes gullalder. Dette bildet bekreftes med all tydelighet ved en analyse av når bedriftenes pensjonsordninger ble opprettet.



Av bedriftene oppgir hele 66 prosent av de som har en pensjonsordning at denne er opprettet etter 1980<sup>6</sup>.

Også hvis vi ser på bedrifter som er opprettet før 1970, framkommer det samme bildet av vekst. 58 prosent av ordningene i disse bedriftene er opprettet etter 1980. Veksten i pensjonsordninger er med andre ord ikke først og fremst knyttet til opprettelsen av nye virksomheter.

Den sterke veksten i antall bedrifter på 80-tallet med pensjonsordninger må ikke forveksles med en tilsvarende økning i antall aktive medlemmer i kollektive ordninger. Små bedrifter er overrepresentert blant bedriftene som etablerte ordninger på 80-tallet. Dermed vil veksten i antall forsikrete være noe svakere.

Tabell 3.4 Etableringstidspunkt for pensjonsordning i prosent av bedriftene

	Alle bedrifter	Bedrifter etablert før 1970
Før 1969	12,3	16,1
1970 – 1979	21,8	26,1
1980 – 1985	40,0	35,9
1986 – 1990	25,9	21,9

### 3.7 Hva kan forklare variasjonen i bedriftenes tilpasninger

Så langt har vi sett på hvordan pensjon og livs- og ulykkesforsikring varierer etter ulike bakgrunnsvariabler. Dette bidrar til å gi en beskrivelse av den faktiske situasjonen i arbeidslivet ved å tegne et kart over tilleggsmarkedet. Denne informasjonen er helt avgjørende for å kjenne topografien i markedet og for å forstå hvilke mekanismer som er ute og går.

En slik kartleggende eller deskriptiv tilnærming sier oss imidlertid lite om faktiske årsaker til de observerte variasjonene. At bedrifter i varehandelen tilbyr tilleggsordninger sjeldnere enn andre bedrifter, er en viktig innsikt, men klargjør ikke hvorfor dette skjer. Er det fordi disse bedriftene ofte er små, fordi en stor andel ansatte er lavtlønte kvinner og fordi disse ofte har lav organisasjonsgrad? Et annet eksempel er om den lavere dekningsgraden i bedrifter med LO-avtale skyldes at disse befinner seg i bransjer med et tradisjonelt lite tilbud av tilleggsgoder, eller skyldes det at LO i mindre grad enn andre organisasjoner har aktivisert seg i disse spørsmålene? For å få svar på denne typen spørsmål må man benytte multivariat analyse, hvor effekten av en variabel kontrolleres for innvirkningen av andre variabler i analysen. Vi må med andre ord ta hensyn til at også andre faktorer påvirker den enkeltsammenhengen vi fokuserer på.

En slik multivariat analyse kommer ikke til erstatning for den mer beskrivende kartleggingen, men er et supplement eller en videreføring av en slik analyse. Med utgangspunkt i fem sett av forklaringsvariabler har vi analysert sannsynligheten for at bedrifter tilbyr en pensjonsordning (se Hippe 1994). De fem forklaringsvariablene er:

- \* strukturelle faktorer som bransje, størrelse mv.
- \* trekk ved de ansatte i bedriften som kjønns sammensetning, utdanningsnivå mv.

<sup>6</sup> En undersøkelse av et tilfeldig utvalg bedrifter (2 000) med 3 - 500 ansatte gjennomført av Uni Storebrand i 1994, viste at 32 prosent av ordningene var etablert etter 1984. I FAFOs bedriftsundersøkelse var 36 prosent av ordningene opprettet etter 1984. Undersøkelsene er ikke direkte sammenlignbare på grunn av ulikt utvalg i forhold til bedriftsstørrelse. Likevel bidrar de til å styrke konklusjonen om 80-tallet som pensjonenes gullalder.



- \* bedriftens lønns- og forhandlingsystem
- \* personalpolitiske institusjoner
- \* lønnsnivå

Analysen viser at en relativt stor del av variasjonen i pensjonsdekning kan tilbakeføres til de fem settene av variabler. Etter kontroll for innvirkningen av samtlige uavhengige variabler finner vi signifikante utslag for:

- a) gjennomsnittlig lønnsnivå i bedriften. Høyere lønn har, alle andre forhold tatt i betraktning, en selvstendig effekt på sannsynligheten for at bedriften tilbyr en pensjonsordning.
- b) kvinne- og deltidsandel. En stor andel kvinner i staben kombinert med en høy andel deltid bidrar til å redusere sannsynligheten for at bedriften tilbyr pensjon, alle andre forhold tatt i betraktning.
- c) utdanningsnivå. Jo høyere andel av staben som har universitets- og høyskoleutdanning, jo større er sannsynligheten for at bedriften har en pensjonsordning, alle andre forhold tatt i betraktning.
- d) antall ansatte. Bedriftens størrelse har også en selvstendig signifikant effekt på sannsynligheten for å tilby pensjon.

Gjør vi en tilsvarende analyse, men benytter forskjeller i kompensasjonsnivå som avhengig variabel, endres dette bildet noe (se Hippe og Pedersen 1992). I denne analysen har også lokal forhandlingsrett og personalavdeling har en selvstendig effekt etter kontroll for de andre variablene i modellen. Som i analysen av pensjon/ikke pensjon har lønnsnivå en positiv effekt etter kontroll og andel kvinner en negativ kontrollert effekt.

De multivariate analysene gir ikke et helt entydig bilde av årsakene bak variasjoner i bedriftenes pensjonspolitikk. Likevel gir de en klar indikasjon på at bedriftsinterne forhold knyttet til stabens sammensetning, personalpolitikken utforming og organiseringen av forholdet mellom partene i bedriften, har en separat betydning på bruken av pensjoner som avlønningsform. Dette gir et noe annet bilde av mekanismer for lønnsfastsettelse enn de man finner i tradisjonell økonomisk teori.

Videre viser analysene at lønnsnivået har en selvstendig effekt på sannsynligheten for å tilby en pensjonsordning og sannsynligheten for å forbedre en pensjonsordning. Dette forholdet kan både være etterspørselsdrevet ved at høytlønte krever pensjongsoder. Det kan også være tilbudsdrivet ved at arbeidsgiver er villig til å betale de (direkte) høytlønte mer for deres arbeid og bruker pensjoner for å oppnå dette. En betydelig økning av pensjonsmarkedet vil utvilsomt kreve at denne årsakssammenhengen kan brytes opp, slik at også arbeidstakere med lavere inntekter tilbys slike ordninger.

Analysen viser også at vi kan svare på våre innledende eksemplifiserende spørsmål i dette punktet ved å fastslå at verken effekten av varehandel eller av LO-avtale holder etter kontroll for andre variabler. Dette tyder på at det ikke er varehandelen eller LO-avtalen i seg selv som forårsaker den lavere dekningsgraden i disse gruppene, men at disse bedriftene er kjennetegnet av forhold som slår negativt ut for pensjonsdekning, som for eksempel lønnsnivå og utdanningsnivå. Eller sagt på en annen måte, LO-forbundene er ikke nødvendigvis dårligere enn andre forbund i å fremme sine pensjonsinteresser, men de befinner seg i bedrifter som er systematisk forskjellig fra bedrifter hvor andre organisasjoner har inngått avtale.

Ved en tolkning av disse analysene må det tas hensyn til at vi har dårlige mål for bedriftens økonomi, konkurransesituasjon og rekrutteringsproblemer. Resultatene kan derfor ikke tas til inntekt for en konklusjon som sier at disse faktorene er uten betydning

for bedriftenes tilpasninger i pensjonsspørsmål.

Samlet viser gjennomgangen i dette kapitlet at det er betydelige variasjoner mellom bedrifter i deres tilbud av pensjoner og frivillige livs- og ulykkesforsikringer. Et betydelig marked finnes i de mange bedriftene som står uten en av disse ordningene, og i den noe mindre gruppen av bedrifter som verken har pensjon eller livs- og ulykkesforsikring.

Samtidig finnes det ekspansjonsmuligheter knyttet til forbedringer av eksisterende ordninger, og ved at bedriftene tilbys elementer i deres tilleggspakke som de per i dag ikke har.

De som har en målsetting om å øke pensjonsdekningen, enten det er representanter for de ansatte eller forsikringsbransjen, står imidlertid overfor en betydelig utfordring fordi det er systematiske forskjeller mellom bedrifter som i dag tilbyr pensjon og de som ikke gjør det. Det vil med andre ord si at de «nye» bedriftene har vesentlig andre kjennetegn enn de «gamle» bedriftene som allerede tilbyr pensjon. Dette er bedrifter som er mindre, befinner seg i bransjer som varehandel, bygg og anlegg med videre, oftere har avtale med LO-forbund, oftere står uten en formell organisert personalpolitikk, har et lavere lønnsnivå, lavere gjennomsnittlig utdanningsnivå og har flere kvinner blant de ansatte enn de pensjonsbedriftene vi så langt kjenner i det private arbeidsmarked. Dette faktum må også prege tilnærmingen til disse spørsmålene fra de ulike aktørene i dette markedet.

# 4 Arbeidstakere: Fordelingen av pensjoner og livs- og ulykkesforsikringer

## 4.1 Fordelingsvirkninger

Man kan ha to ulike innfallsvinkler til arbeidsplassbasert velferd. For det første at dette er en del av den enkeltes lønn. For det andre at ordningene er et supplement til offentlige velferdsordninger og del av «velferdssamfunnet».

Hvis ordningene i hovedsak må oppfattes som lønn, vil en gjennomgang av hvem som mottar slike ordninger, gi en mer uttømmende forståelse av lønnsnivå og lønnsforskjeller. Man vil også få et bedre inntrykk av etterspørselen og tilbudet av arbeidskraft, og særlig arbeidsgivers betalingsvillighet og lønnsevne. Når enkelte bedrifter gir alle eller noen av sine arbeidstakere tilleggsgoder, kan det sees som del av en personalpolitikk der både størrelsen på og sammensetningen av kompensasjonspakken er resultat av rasjonelle valg. Dette gjør at man sannsynligvis får større lønnsdifferensiering mellom virksomheter og personer enn det som man ser av lønnsstatistikken. Imidlertid vil ikke størrelsen på lønnsnivået i den enkelte virksomhet eller for den enkelte arbeidstaker være noe stort politisk tema. Selv om ønskeligheten av større eller mindre lønnsforskjeller er et politisk valg, godtar de aller fleste at arbeidskraft avlønnes ulikt.

En hypotese er at arbeidsgiverbetalt pensjonsordning og livs- og ulykkesforsikring bidrar til å skjule de reelle inntektsulikhetene fordi høyinntektsgruppene oftere har slike ordninger enn lavinntektsgruppene. Men man kan imidlertid også argumentere for at kollektive ordninger av denne typen *kan* være fordelaktig for lavlønnsgruppene, fordi alle i bedriften får tilgang til ordningen når den først er innført. Hvis fagforeningene eller yrkesgruppene samlet går inn for slike ordninger, kommer det også grupper til gode som alene ikke ville hatt mulighet for å forhandle fram noe tilsvarende. Ut fra et ønske om mer lik fordeling, vil dermed kollektive ordninger av denne art kunne ha en gunstigere effekt enn om for eksempel høyere funksjonærer forhandler fram større personlig lønnsvekst for å kjøpe seg individuelle ordninger. Det vil si, isolert sett økes ulikheten ved tilleggsgoder, men sett i forhold til en tenkt fordeling av en bedrifts totale lønnssum kan slike kollektive ordninger ha en utjevneende effekt.

Hvis utgangspunktet er at slike ordninger er *del av det samlede velferdstilbudet og det økonomiske sikkerhetsnett*, reises andre problemstillinger som mange vil mene hører mer direkte hjemme i den offentlige debatt. Aksepten for ulikhet i velferdsgoder er sannsynligvis lavere enn når det gjelder lønn. I Norge har man hatt en politisk debatt omkring det akseptable i at noen kan «kjøpe seg» bedre ordninger enn det man får gjennom det offentlige tilbudet. Det er stilt spørsmål ved at de som har penger kan betale seg forbi køene i helsevesenet, og eventuelt kjøpe seg et bedre tilbud enn det som det offentlige helsevesenet kan tilby. Gradvis har man likevel fått større aksept for private tilbud. Når det gjelder sparing til egen pensjonstilværelse, og ønsket om å sikre familien og seg selv gjennom livs- og ulykkesforsikringer, har man lang erfaring med ulike private ordninger, og muligheten for å gjøre dette er ikke omstridt.

### Hvilke grupper er dekket?

Hva er det som kjennetegner dem som dekkes av pensjonsordning og fri livs- og ulykkesforsikring? I hvilke grupper er dekningsgraden høy, og i hvilke er den lav? Her vil vi se på

kjennetegn ved arbeidstakeren som kjønn, alder, utdanning og yrkesstatus og arbeidstid, og spørre hvor store forskjeller det er mellom ulike grupper på arbeidsmarkedet. Videre ser vi på kjennetegn ved bedriften som næring, sektor og størrelse. Dette er interessant fordi vi vet at det er forskjeller mellom bedriftene når det gjelder personal- og lønnspolitikk, økonomisk situasjon og personalpolitiske ressurser. En tredje type variabler som kan gi ulik strategi når det gjelder sammensetningen av kompensasjonspakken og arbeidsplassbasert velferd, er aspekter ved forholdet mellom bedrift og arbeidstakere. Her kan vi nevne type lønnsfastsettelse (kollektiv eller ikke), lønnsnivå og fagforeningsmedlemskap. De to siste gruppene variabler er forhold som i prinsippet kjennetegner bedriften (eller forholdet ansatt/bedrift), men som her måles på individnivå. En mer uttømmende analyse av bedriftsstrategier og -kjennetegn er foretatt i kapittel 3.

I avsnitt 4.2 ser vi på fordelingen av tilleggsordninger etter kjennetegn ved arbeidstakerne som kjønn, alder, utdanning, yrke mv. I avsnitt 4.3 ser vi på tilleggsordninger og kjennetegn ved de bedriftene arbeidstakerne arbeider i, og i avsnitt 4.4 deler vi arbeidstakerne inn i grupper etter tilknytning til forhandlingssystemet, det vil si om de er organisert eller ikke, hvordan de får sin lønn fastsatt og så videre. I alle avsnittene ser vi først på andelen pensjonsordning, deretter andelen med livs- og ulykkesforsikring, og til slutt endringene fra 1989 til 1993 for begge ordningene. Avslutningsvis bruker vi disse tallene til å anslå hvor mange lønntakere det er som ikke har pensjonsordning, og hvem disse er (4.5).

## **4.2 Tilleggsordninger og trekk ved arbeidstakere**

### **Pensjonsordning**

Tabell 4.1 viser forekomsten av pensjonsordning hos arbeidstakere etter kjønn, alder, utdanning, yrkesstatus og arbeidstid.

Menn har noe oftere pensjonsordning enn kvinner. I 1992 oppga 47 prosent av mennene at de hadde en slik ordning, mot 38 prosent av kvinnene. Vi finner også at ordningen er minst vanlig blant arbeidstakere under 30 år, mens det ikke er klare forskjeller mellom de øvrige aldersklassene.

Yrkesstatus har betydning både for lønn og tilleggsgoder. Høyere funksjonærer er den gruppen som oftest har pensjonsordning betalt av arbeidsgiver. Her har to av tre personer pensjonsordning. Det er også klare forskjeller mellom høyere funksjonærer og andre grupper. Forskjellene mellom arbeidere og høyere funksjonærer er størst i 1992-undersøkelsen. Det er imidlertid små forskjeller mellom arbeidere og lavere funksjonærer når det gjelder pensjonsordning.

Det finnes ikke fullstendige opplysninger om utdanning i Arbeidslivsundersøkelsen 1993. Vi må derfor støtte oss til opplysningene fra 1992-undersøkelsen når det gjelder dette forholdet. Pensjonsordning er langt vanligere blant gruppene med utdanning på universitets-/høyskolenivå enn blant grupper uten høyere utdanning. Det er også en forholdsvis klar generell sammenheng mellom lengden på utdanningen og forekomsten av pensjonsordning.

Det er ikke overraskende at pensjonsordninger i stor grad henger sammen med heltidsstilling, siden deltidsansatte ofte ikke blir meldt inn i slike ordninger. Mens halvparten av alle heltidsansatte omfattes av en pensjonsordning, gjelder det samme bare én av fire deltidsansatte. Setter vi skillet på 30 timer eller mer, ser vi at andelen med pensjonsordning blant dem med kort arbeidstid går ned. Dette viser at pensjonsordning er mer vanlig blant dem med lang deltid enn blant andre deltidsarbeidende.

### Livs- og ulykkesforsikring

Hvilke grupper er det så som dekkes av livs- og ulykkesforsikring? Et problem her er at det var store forskjeller mellom de to undersøkelsene (1992 og 1993) i andel som oppgir at de dekkes av en slik forsikring. I 1992-undersøkelsen oppga 37 prosent av arbeidstakerne

Tabell 4.1 Forekomst av pensjonsordning betalt av arbeidsgiver etter kjønn, alder, utdanning, yrke og heltid/deltid i 1992 og 1993 i privat sektor. Prosent av arbeidstakerne

	1992	1993
N=	999	2215
Totalt	43	44
<b>Kjønn</b>		
Mann	47	48
Kvinne	38	37
<b>Alder</b>		
16-29	23	29
30-39	47	47
40-49	55	52
50-59	53	51
Over 60	46	51
<b>Sosioøkonomisk status*</b>		
Arbeider	30	36
Lavere funksjonær	37	37
Høyere funksjonær	70	62
<b>Utdanning</b>		
Grunnskole/1 år videregående	32	
Videregående skole 2-3 år	40	
Universitet/høyskole 1-2 år	57	
Universitet/høyskole over 3 år	67	
<b>Heltid/deltid**</b>		
Deltid	23	29
Heltid	49	50
Under 30 timer	19	19
Over 30 timer	48	49

\* Yrkesstatus er kodet på basis av Nordisk Yrkesklassifisering (NYK) og Standard for sosioøkonomisk klassifisering.

\*\* Deltid for 1993 er satt for gruppen som vanligvis arbeidet mindre enn 37 timer per uke. I 1992 ble det spurt om man arbeidet heltid eller deltid.

i privat sektor at de hadde fri livs- og ulykkesforsikring, i 1993-undersøkelsen oppga 55 prosent det samme. Det er vanskelig å forklare hvorfor det er så stort samsvar mellom pensjonsforsikring i de to undersøkelsene, mens man finner klare forskjeller når det gjelder livs- og ulykkesforsikring. Her vil vi konsentrere oss mer om de relative forskjellene mellom ulike arbeidstakergrupper, enn om selve nivået for livs- og ulykkesforsikring. Det vises også til drøftingen tidligere i notatet, hvor det argumenteres for at 1992-anslaget sannsynligvis er for lavt.

Langt på vei finner man det samme mønstret for livs- og ulykkesforsikring som for pensjonsforsikring, selv om forskjellene mellom ulike grupper er noe mindre. Kvinner har sjeldnere fri livs- og ulykkesforsikring enn menn. Ordningen er mindre vanlig blant arbeidstakere under 30 år enn for øvrige aldersgrupper. Også her finner man at ordningen er vanligst blant høyere funksjonærer. Mye tyder imidlertid på at denne typen ordning er mer vanlig blant arbeidere enn blant lavere funksjonærer, en fordeling man ikke fant for pensjonsordning. Jo høyere utdanning, jo større er sannsynligheten for å ha ordningen, og ordningen er vanligere blant arbeidstakere med lang arbeidstid enn blant gruppen med deltid/kort deltid.

### Utvikling 1989 til 1993

Tabell 4.2 Forekomst av fri livs- og ulykkesforsikring etter kjønn, alder, utdanning, yrke og heltid/deltid i 1992 og 1993 i privat sektor. Prosent av arbeidstakerne

	1992	1993
N=	1019	2210
Totalt	37	55
<b>Kjønn</b>		
Mann	41	60
Kvinne	28	44
<b>Alder</b>		
16 - 29	22	43
30 - 39	45	61
40 - 49	43	55
50 - 59	38	62
Over 60	23	61
<b>Sosioøkonomisk status*</b>		
Arbeider	35	54
Lavere funksjonær	27	44
Høyere funksjonær	49	66
<b>Utdanning</b>		
Grunnskole/1 år videregående	32	
Videregående skole 2 - 3 år	33	
Universitet/høyskole 1 - 2 år	40	
Universitet/høyskole over 3 år	52	
<b>Heltid/deltid**</b>		
Deltid	20	40
Heltid	41	60
Under 30 timer	14	28
Over 30 timer	40	60

\* Yrkesstatus er kodet på basis av Nordisk Yrkesklassifisering (NYK) og Standard for sosioøkonomisk klassifisering.

\*\* Deltid for 1993 er satt for gruppen som vanligvis arbeidet mindre enn 37 timer per uke. I 1992 ble det spurt om man arbeidet heltid eller deltid.

Vi vet at det har vært en økning i andelen som har pensjonsordning og livs- og ulykkesforsikring fra 1989 til 1993. Har så denne økningen kommet jevnt i alle grupper, eller er det spesielle grupper som har mottatt disse tilleggsgodene? I tabell 4.3 sammenlikner vi 1989-utvalget med 1993-utvalget.

Tallene tyder på at veksten i pensjonsordninger har vært noe sterkere blant kvinner enn blant menn. I 1989 var det 15 prosent flere menn enn kvinner som hadde pensjonsordning. I 1993 var forskjellen mellom kvinner og menn 11 prosent. Også når det gjelder ulykkesforsikring synes det som om det har vært en viss utjevning mellom kjønnene, selv om slike ordninger fortsatt er mer vanlige blant menn enn blant kvinner<sup>7</sup>. Når det gjelder alder og utdanning har økningen vært om lag den samme i alle utdanningsgrupper. Det samme gjelder yrkesstatus. Man har med andre ord ikke fått noen vesentlig utjevning mellom yrkes- og utdanningsgruppene. Utviklingen når det gjelder livs- og ulykkesforsikring er om lag den samme som for pensjonsordning. Man ser tendenser til en viss utjevning mellom kvinner og menn, ellers finner man stabile forskjeller mellom ulike grupper arbeidstakere.

*Tabell 4.3 Endring i andelen med pensjonsforsikring og livs- og ulykkesforsikring fra 1989 til 1993. Etter kjønn, alder, sosial status, utdanning og heltid/deltid. Prosent av arbeidstakerne*

	Pensjonsordning		Livs- og ulykkesforsikring	
	1989	1993	1989	1993
N=	2769	2215	2769	2210
Totalt	40	44	49	55
<b>Kjønn</b>				
Mann	47	48	59	60
Kvinne	32	37	34	44
<b>Alder</b>				
16 - 29	29	29	41	43
30 - 39	43	47	51	61
40 - 49	49	52	57	55
50 - 59	49	51	51	62
Over 60	48	51	50	61
<b>Sosioøkonomisk status</b>				
Arbeider	34	36	49	54
Lavere funk.	33	37	36	44
Høyere funk	60	62	64	66
<b>Utdanning*</b>				
Grunnskole/1 år videregående	32	40	43	53
Videregående skole 2 - 3 år	47	53	55	64
Universitet/høyskole 1 - 2 år	61	65	60	68
Universitet/høyskole over 3 år	72	78	73	74
<b>Heltid/deltid**</b>				
Deltid	26	29	29	40
Heltid	46	50	57	60
Under 30 timer	18	19	20	28
Over 30 timer	46	49	56	60

\* Utdanningsnivå i 1989 og bare opplysninger for gruppen som var med i 1989-undersøkelsen.

\*\* Deltid for 1993 er satt for gruppen med under 37 timer arbeidstid per uke.

<sup>7</sup> Det gjøres oppmerksom på at mange av forskjellene fra 1989 til 1993 er usikre, og at de kan være tilfeldige. Jo mindre grupper vi behandler, jo større må forskjellen være for at den ikke kan avvises. Undersøkelsesopplegget (klyngeutvalg) vil forsterke usikkerheten omkring anslagene.



### 4.3 Tilleggsgoder og kjennetegn ved virksomheten

Fra kapittel 3 vet vi at bransje- eller bedriftspesifikke egenskaper vil påvirke beslutningen om å innføre pensjonsordning eller fri livs- og ulykkesforsikring. Når en bedrift først har besluttet å innføre tilleggsgoder som pensjonsordning eller fri livs- og ulykkesforsikring, vil dette i regelen gjelde alle ansatte i virksomheten, uavhengig av individuelle kjennetegn som kjønn, utdanning og yrke. Her ser vi på fordelingen av tilleggsgoder blant ansatte i ulike sektorer, næringer og i små, mellomstore og store bedrifter.

#### Pensjonsordning

I tabell 4.4 ser vi på variasjonen i pensjonsordning etter strukturelle forhold ved virksomheten som sektor, næring og størrelse.

Samlet sett er det små forskjeller i forekomsten av pensjonsordninger mellom ansatte i bedrifter innen vareproduksjon og ansatte i bedrifter innen tjenesteproduksjon. Det er imidlertid store forskjeller mellom ulike bransjer innen tjenesteproduksjon. Om lag 70 prosent av de ansatte innen bank, forsikring og forretningsmessig tjenesteyting har pensjonsordninger, mens bare 30 prosent har dette innen varehandel/hotell og restaurant og restgruppen «annen tjenesteyting», som omfatter alt fra kulturarbeid til bilverksteder, fra frisører til privat rengjøring. Ansatte innen industribedrifter har oftere slike ordninger enn de som arbeider innen bygg og anlegg. Når det gjelder arbeidstakere innen bygg og anlegg viser tallene en svak tilbakegang, men funnet er neppe signifikant.

Det er også en klar sammenheng mellom bedriftens størrelse (antall ansatte eller antall årsverk), og forekomsten av pensjonsordning. Blant ansatte i bedrifter med mindre enn 10 ansatte, har 20 - 30 prosent pensjonsordning. I bedrifter med mer enn 200 ansatte, er andelen 60 - 70 prosent.

Tabell 4.4 Forekomst av pensjonsordning betalt av arbeidsgiver etter virksomhetens sektor, næring og størrelse i 1992, 1993 i privat sektor. Prosent av arbeidstakerne

	1992	1993
N=	999	2215
Totalt	43	44
<b>Sektor</b>		
Vareproduksjon*	40	44
Tjenesteproduksjon**	45	45
<b>Næring***</b>		
Industri/olje (2+3)	44	47
Bygg/anlegg (4+5)	29	28
Varehandel/hotell og restaurant (6)	31	33
Transport (7)	59	58
Bank/forretningsmessig tjenesteyting (8)	67	72
Annent tjenesteyting (9)	51	33
<b>Størrelse#</b>		
1 - 9	27	19
10 - 49 ansatte	41	36
50 - 199 ansatte	45	46
Mer enn 200 ansatte	58	69

\* Primærnæringer, industri, bygg/anlegg og private virksomheter innen vann-/kraftforsyning.

\*\* Varehandel, hotell og restaurant, transport, bank og forsikring, forretningsmessig tjenesteyting og annen privat tjenesteyting.

\*\*\* Tallene i parentes refererer til næringskode på ensifernivå.

# For 1992: antall årsverk. For 1993: antall ansatte.

## Livs- og ulykkesforsikring

I tabell 4.5 vises andelen med fri livs- og ulykkesforsikring etter sektor, næring og bedriftsstørrelse.

Det er mindre forskjeller mellom ulike næringer når det gjelder livs- og ulykkesforsikringer enn når det gjelder pensjonsordning. Bank, forsikring og forretningsmessig tjenesteyting er fortsatt den bransjen som har høyest andel ansatte med ordningen, men livs- og ulykkesforsikring er nesten like vanlig blant ansatte innen industrien. Også her kommer varehandel og annen tjenesteyting dårligst ut. Det er en klar positiv sammenheng mellom bedriftens størrelse og sjansen for at en lønnstaker har en slik ordning, men forskjellene mellom ansatte i store og små bedrifter er mindre enn for pensjonsordning.

## Utvikling 1989 til 1993

I hvilke bransjer og næringer har så veksten i pensjonsordning og livs- og ulykkesforsikring kommet? I tabell 4.6 sammenlikner vi 1993-utvalget med undersøkelsen fra 1989.

Det synes som om veksten i pensjonsordninger særlig har kommet blant ansatte i tjenesteytende næringer. Økningen er spesielt stor i privat transport, men tallene må tolkes forsiktig i og med at det er få enheter i denne gruppen. Veksten synes også å ha vært størst blant arbeidstakere i bedrifter med fra 50 til 200 ansatte. Vi finner i hovedsak det samme mønstret når det gjelder livs- og ulykkesforsikring som for pensjonsordning, bortsett fra at denne ordningen synes å ha økt mest i små bedrifter.

Tabell 4.5 Forekomst av fri livs- og ulykkesforsikring etter sektor, næring og størrelse i 1992, 1993 i privat sektor. Prosent av arbeidstakerne

	1992	1993
N=	1019	2210
Totalt	37	55
<b>Sektor</b>		
Vareproduksjon*	41	59
Tjenesteproduksjon**	32	51
<b>Næring***</b>		
Industri/olje (2+3)	45	60
Bygg/anlegg (4+5)	32	57
Varehandel/hotell/restaurant (6)	25	44
Transport (7)	35	67
Bank/forretningsmessig tjenesteyting (8)	49	67
Annen tjenesteyting (9)	26	42
<b>Størrelse#</b>		
1 - 9	20	43
10 - 49 ansatte	36	53
50 - 199 ansatte	41	56
Mer enn 200 ansatte	48	63

\* Primærnæringer, industri, bygg/anlegg og private virksomheter innen vann/kraftforsyning.

\*\* Varehandel, hotell og restaurant, transport, bank og forsikring, forretningsmessig tjenesteyting og annen privat tjenesteyting.

\*\*\* Tallene i parentes referer til næringskode på ensiffernivå.

# For 1992: antall årsverk. For 1993: antall ansatte.

## 4.4 Lønnsfastsettelse, partsforhold og tilleggsgoder

I virksomheter med fagforeninger fastsettes lønns- og tilleggsgoder vanligvis av partene i bedriften i fellesskap. Fra USA vet vi at «fringe benefits» er mer omfattende i bedrifter der man har fagforeninger enn der man ikke har det. I bedrifter der man har fagforeninger og kollektiv avtale, har man organer som kan reise krav om tilleggsordninger av ulik art. Selv om ordninger som pensjonsordning og fri livs- og ulykkesforsikring ikke alltid inngår som del av en kollektiv avtale, kan man anta at innføring og utforming av slike ordninger påvirkes av det synet fagforeningene har, og hvor stort presset er for å få til slike ordninger. Her er vi først og fremst interessert i å sjekke om man finner samme effekter av lønnsfastsettelse/ partsforhold på individnivå, som det vi fant i bedriftsundersøkelsen. For å koble lønns- og partsforhold til tilleggsgoder på individnivå, ser vi om det er variasjon i tilleggsgoder etter måten den enkelte får sin lønn fastsatt på, og om vedkommende er medlem av en fagforening eller ikke.

Arbeidstakerne er delt inn etter om de oppgir at lønna fastsettes utelukkende gjennom personlig avtale, gjennom kollektive forhandlinger alene eller ved kollektiv avtale med adgang til individuelle tillegg. Vi ser ikke bare på om arbeidstakeren er organisert eller ikke, men også hvilken hovedorganisasjon han eller hun er medlem av. I norsk arbeidsliv (og spesielt i privat sektor) rekrutterer de ulike hovedorganisasjonene i stor grad innen ulike bransjer og yrkesgrupper, og organisasjonene vil også et stykke på vei ha ulik lønnspolitikk.

I den grad slike ordninger er del av den totale kompensasjonspakken, vil lønnsnivået i bedriften også være relevant. Forskjellen mellom lønnsinntekt og trygdesystemets pensjonsutbetalinger vil bli størst for høyinntektsgruppene. Dette gjør at man kan anta at

Tabell 4.6 Endring i andelen ansatte med pensjonsforsikring og livs- og ulykkesforsikring fra 1989 til 1993. Etter sektor, næring og bedriftsstørrelse. Prosent av arbeidstakere

	Pensjonsordning		Livs- og ulykkesforsikring	
	1989	1993	1989	1993
N=	2769	2215	2769	2210
Totalt	40	44	49	55
<b>Sektor</b>				
Vareproduksjon*	40	44	55	59
Tjenesteproduksjon**	39	45	44	51
<b>Næring**</b>				
Industri/olje (2+3)	45	47	53	60
Bygg/anlegg (4+5)	31	28	59	57
Varehandel/hotell og restaurant (6)	28	33	36	44
Transport (7)	46	58	55	67
Bank/forretningsmessig tjenesteyting (8)	68	72	67	67
Annen tjenesteyting (9)	30	33	31	42
<b>Størrelse#</b>				
1-9	27	27	36	43
10-49 ansatte	34	41	50	53
50-199 ansatte	38	45	54	56
Mer enn 200 ansatte	55	58	57	63

<sup>1</sup> Primærnæringer, industri, bygg/anlegg og private virksomheter innen vann/kraftforsyning.

<sup>2</sup> Varehandel, hotell og restaurant, transport, bank og forsikring, forretningsmessig tjenesteyting og annen privat tjenesteyting.

<sup>3</sup> Tallene i parentes referer til næringskode på ensifternivå.

<sup>4</sup> For 1992: antall årsverk. For 1993: antall ansatte.

disse gruppene vil være særlig opptatt av arbeidsplassbaserte ordninger. Vi ser også på om det er forskjeller i adgangen til tilleggsordninger etter hvor lang ansiennitet arbeidstakeren har.

## Pensjonsordning

I tabell 4.7 ser vi på omfanget av pensjonsordning etter lønnsnivå, fagorganisering, type lønnsfastsettelse og hvor lenge arbeidstakeren har vært i bedriften.

I undersøkelsen fra 1992 er det ikke store forskjeller mellom ulike typer lønnsfastsettelse, mens man i 1993-undersøkelsen finner en større variasjon<sup>8</sup>. Her forekommer pensjonsordning oftest blant dem som oppgir at de har kollektiv avtale med muligheter for individuelle tillegg.

To av tre medlemmer av AF, YS og frittstående organisasjoner oppgir at de har pensjonsordning. Når YS kommer ut med høyest andel medlemmer med pensjonsordning i begge undersøkelsene, har det sammenheng med at de fleste bank- og forsikringsansatte er medlem av en YS-organisasjon. LO skiller seg fra de andre hovedorganisasjonene ved en betydelig lavere andel medlemmer med pensjonsordning. Samtidig har LO-medlemmene noe oftere en slik ordning enn det uorganiserte har. Her er det viktig å huske at fagforeningsmedlemskap henger nær sammen med om man har kollektiv lønnsfastsettelse.

Heltidsansatte med høy lønn har oftere pensjonsordning enn lavlønnsgruppene. I 1992-undersøkelsen spurte man om lønn på en annen måte enn det man gjorde i 1993. I 1992 spurte man om årslønn. I 1992 må man derfor estimere timelønnen, og årslønn forekommer ved å multiplisere denne med normal arbeidstid. Dermed er ikke lønnsvariabelen helt sammenliknbar i de ulike undersøkelsene. Mønstrer er om lag det samme

*Tabell 4.7 Forekomst av pensjonsordning betalt av arbeidsgiver etter type lønnsfastsettelse, fagorganisering, årslønn og ansiennitet i 1992 og 1993 i privat sektor. Prosent av arbeidstakerne*

	1992	1993
N=	999	2215
Totalt	43	44
<b>Type lønnsfastsettelse</b>		
Helt ved tariffavtale	44	38
Tariff og individuelle tillegg	49	59
Individuell avtale	44	42
<b>Fagorganisert</b>		
LO	38	46
YS	85	74
AF	77	65
Frittstående	84	64
Ikke organisert	31	35
<b>Årslønn*</b>		
100 - 199 000	34	35
200 - 299 000	63	60
300 000 og mer	68	74
<b>Antall år i virksomheten</b>		
1 - 3	19	28
4 - 8	46	41
Mer enn 8 år	54	54

\* Bare arbeidstakere som oppgir at de arbeider heltid (1992) eller som vanligvis har en arbeidstid på 37 timer i uka eller mer (1993).

<sup>8</sup> Dette kan skyldes noe ulik spørsmålsformulering i de to undersøkelsene.

i de to undersøkelsene, og begge viser at pensjonsordning nesten er dobbelt så vanlig for inntekter på over 300 000 kroner, som for inntekter under 200 000. Blant dem med årslønn over 300 000, har to av tre pensjonsordning, mens bare én av tre med inntekt under 200 000 oppgir å ha en slik ordning.

Andelen med pensjonsordning er høyere jo lengre arbeidstakeren har vært ansatt i virksomheten. I 1992 var det bare 18 prosent blant dem som hadde vært mindre enn tre år ved virksomheten som oppga at de hadde pensjonsordning. Andelen med pensjon blir høyere jo lengre arbeidstakeren har vært ved virksomheten.

## Livs- og ulykkesforsikring

Tidligere har vi sett at det synes å være noe jevnere fordeling mellom ulike arbeidstakergrupper når det gjelder livs- og ulykkesforsikring enn for pensjonsordning. I tabell 4.8 ser vi på om dette også gjelder avtaleforhold, fagforeningsmedlemskap og lønnsnivå.

Man finner samme mønster for livs- og ulykkesforsikring som for pensjonsordning. Ordningen er vanligst blant dem som har en eller annen form for individuell lønnsfastsettelse, men forskjellene er ikke så store.

Det er imidlertid klart mindre forskjeller mellom de ulike hovedorganisasjonene i andelen med livs- og ulykkesforsikring og med pensjonsordning. En forklaring er at livs- og ulykkesforsikring er vanlig innen de næringer hvor man har mange LO-organiserte. Også her finner man forholdsvis klare forskjeller mellom inntektsgruppene; jo høyere årslønn jo større sjanse for å ha livs- og ulykkesforsikring.

*Tabell 4.8 Forekomst av fri livs- og ulykkesforsikring etter type lønnsfastsettelse, fagorganisering, årslønn og ansiennitet i 1992 og 1993 i privat sektor. Prosent av arbeidstakerne*

	1992	1993
N=	1019	2210
Total	37	55
<b>Type lønnsfastsettelse</b>		
Helt ved tariffavtale	30	49
Tariff + individuelle tillegg	43	65
Individuell avtale	40	55
<b>Fagorganisert</b>		
LO	34	57
YS	49	68
AF	57	60
Frittstående	51	62
Ikke organisert	31	50
<b>Årslønn<sup>1</sup></b>		
100-199 000	32	51
200-299 000	50	66
300 000 og mer	54	79
<b>Antall år i virksomheten</b>		
1-3	19	40
4-8	41	55
Mer enn 8 år	40	60

<sup>1</sup> Bare arbeidstakere som oppgir at de arbeider heltid (1992) eller som vanligvis har en arbeidstid på 37 timer i uka eller mer (1993).

## Utvikling 1989 til 1993

Har økningen i ordningene kommet blant arbeidstakere med spesielle kjennetegn når det gjelder forhandlingssystemet?

Det synes som om det er blitt noe større forskjeller mellom gruppene med adgang til individuell lønnsfastsettelse og de uten når det gjelder pensjonsordning. Ellers har økningen vært størst blant LO-medlemmer og blant medlemmer av frittstående organisasjoner, mens AF-gruppene ikke synes å ha hatt noen vekst. Her skal man imidlertid være klar over at det er få enheter i de to sistnevnte gruppene, og at anslagene derfor blir usikre. De endringene man ser når det gjelder lønnsnivå, skyldes sannsynligvis (dels) lønnsveksten; det er blitt mer vanlig å tjene over 300 000 kroner og mindre vanlig å tjene under 200 000.

Når det gjelder livs- og ulykkesforsikring, skiller ingen grupper seg ut, bortsett fra at det synes å ha vært en svak nedgang blant AF-gruppene. Denne er neppe signifikant.

## Pensjonsordning, fri livs- og ulykkesforsikring og jobbskifter

Skyldes økningen i pensjonsordning og fri livs- og ulykkesforsikring at man har fått flere personer sysselsatte i bedrifter med pensjonsordning eller at nye bedrifter har innført slike ordninger? En måte å undersøke dette på, er å sammenlikne andelen med pensjonsordning og livs- og ulykkesforsikring blant de som har vært på samme arbeidsplass på begge tidspunkt, med andelen blant dem som har skiftet arbeidsplass. Her drar vi nytte av at undersøkelsene for 1989/1993 delvis er panelundersøkelser; det vil si at de samme personene er intervjuet på to ulike tidspunkt.

I tabell 4.10 ser vi på andelen med pensjon eller livs- og ulykkesforsikring blant dem

Tabell 4.9 Endring i andelen med pensjonsforsikring og livs- og ulykkesforsikring fra 1989 til 1993. Etter type lønnsfastsettelse, fagorganisering, årslønn og ansiennitet. Prosent av arbeidstakerne

	Pensjonsordning		Livs- og ulykkesforsikring	
	1989	1993	1989	1993
N=	2769	2215	2769	2210
Total	40	44	49	55
<b>Type lønnsfastsettelse</b>				
Helt ved tariffavtale	38	38	44	49
Tariff + individuelle tillegg	51	59	60	65
Individuell avtale	39	42	50	55
<b>Fagorganisert</b>				
LO	39	46	52	57
YS	71	74	60	68
AF	67	65	67	60
Frittstående	54	64	57	62
Ikke organisert	34	35	43	50
<b>Årslønn*</b>				
100-199 000	40	35	53	51
200-299 000	62	60	72	66
300 000 og mer	90	74	84	79
<b>Antall år i virksomheten</b>				
1-3	28	28	36	50
4-8	39	41	53	55
Mer enn 8 år	51	54	56	60

<sup>1</sup> Bare arbeidstakere som oppgir at de arbeider heltid (1992) eller som vanligvis har en arbeidstid på 37 timer i uka eller mer (1993).

som deltok på begge tidspunkt, og denne gruppa deles i dem som fortsatt er på samme arbeidsplass og dem som har skiftet jobb i løpet av 4-årsperioden.

Hvis det var slik at arbeidstakere skifter jobb for å oppnå bedre tilleggsordninger, ville vi finne en større økning i andel med tilleggsordning blant dem som hadde skiftet jobb enn blant dem som ikke hadde gjort det. Datamaterialet gir ingen støtte til en slik effekt. Økningen i pensjonsordning og livs- og ulykkesforsikring er i hovedsak kommet blant de grupper som har vært stabile på arbeidsmarkedet, det vil si er på samme arbeidsplass i 1993 som i 1989. Dette tyder på at nye bedrifter har innført pensjonsordning. Blant dem som har skiftet jobb, er det ingen økning i andelen med ordning.

Et annet funn fra tabell 4.10 er at andelen som har pensjonsordning og livs- og ulykkesforsikring er klart lavere blant dem som har skiftet jobb enn blant dem som ikke har gjort det. En forklaring på dette kan være at nykommere i arbeidslivet skifter jobb oftere enn arbeidskraft med lengre erfaring, og at unge arbeidstakere sjeldnere har slike ordninger enn eldre. Man kan også anta at turnover-grad henger sammen med bransje eller yrke, og at bransjer eller arbeidsplasser med høy turnover sjeldnere har slike ordninger enn andre.

#### 4.5 «Markedet» for pensjonsordninger

På basis av anslagene fra spørreundersøkelsene om andel med og uten pensjonsordning, kan vi også gjøre noen anslag for hvor mange lønnstakere som er aktuelle for en kollektiv pensjonsordning. I offentlig statistikk vil man finne ulike tall for antall lønnstakere i privat sektor. I 1993 er det om lag 1,8 millioner lønnstakere totalt. På basis av offentlig statistikk kan vi anslå at om lag 1,1 millioner av disse arbeider i privat sektor<sup>9</sup>.

Videre antar vi at kollektive pensjonsordninger først og fremst er aktuelle for lønnstakere med heltidsarbeid/lang deltid. Ut fra dette reduseres antallet lønnstakere ytterligere. I privat sektor arbeider om lag 25 prosent av arbeidstakerne deltid, og om lag 20 prosent arbeider mindre enn 30 timer i uka. På grunnlag av dette kan man gi et anslag på 870 000 – 920 000 lønnstakere i privat sektor som arbeider 30 timer i uka eller mer.

*Tabell 4.10 Andel som har pensjonsordning og livs- og ulykkesforsikring blant de som er på samme arbeidsplass/har skiftet arbeidsplass fra 1989 til 1993. Prosent av arbeidstakerne*

	Pensjonsordning		Livs- og ulykkesforsikring		N
	1989	1993	1989	1993	
Samme arbeidsplass i 1989 og 1993	45	50	53	60	1676
Skiftet arbeidsplass fra 1989 til 1993	35	36	47	46	537



I den følgende diskusjonen forutsetter vi at det er 900 000 lønnstakere i privat sektor som arbeider mer enn 30 timer i uka. Videre antar vi at det er 200 000 lønnstakere i privat sektor som arbeider mindre enn 30 timer i uka. Vi bruker svarfordelingen fra spørreundersøkelsene fra 1992 og 1993 for å anslå antall lønnstakere med og uten pensjonsordning.

Totalt er det 525 000 – 550 000 lønnstakere i privat sektor som ikke har pensjonsordning. Av disse arbeider om lag 140 000 mindre enn 30 timer i uka, mens 400 000 arbeider 30 timer i uka eller mer.

I den videre drøftingen bruker vi opplysningene fra de to spørreundersøkelsene fra 1992 og 1993 for å si noe om hva som kjennetegner lønnstakere uten pensjonsordning. Vi gjør oppmerksom på at det er knyttet betydelig usikkerhet til disse anslagene. Den statistiske usikkerheten omkring anslagene beregnes ikke. Der anslagene vises som intervaller, skyldes dette at tallene fra 1992 og 1993 gir noe ulike resultater. Vi ser bare på andelen som har svart «nei». En annen gruppe som kunne vært inkludert blant dem som svarer «nei», er gruppen som svarer «vet ikke» (se tabell 4.11). Vi har valgt å *ikke* gjøre dette, men peker på at dette sannsynligvis medfører at antall lønnstakere uten pensjonsordning blir noe lav.

### Lønnstakere i privat sektor med 30 timers arbeidsuke eller mer

- \* Om lag 400 000 lønnstakere med heltid/lang deltid oppgir at de ikke har pensjonsordning i forbindelse med arbeidet.
- \* Selv om menn oftere har pensjonsordning enn kvinner, er flertallet av arbeidstakerne uten pensjonsordning, menn. Om lag 70 prosent av dem uten pensjon er menn, mens 30 prosent er kvinner.
- \* I aldersgruppen 30 til 50 år finner vi om lag 300 000 arbeidstakere uten pensjonsordning.
- \* Store deler av dem uten pensjonsordning befinner seg i næringer som industri/bygg og anlegg (200 000) og varehandel og hotell og restaurant (110 000 – 120 000).
- \* Lønnstakere uten pensjonsordning er «vanlige arbeidsfolk med lavere/midlere inn-

Tabell 4.11 Anslag over antall lønnstakere med og uten pensjonsordning. Tall basert på 1992- og 1993-undersøkelsen

	Arbeidstakere med under 30 timers arbeidsuke		Arbeidstakere med 30 timer og mer		Totalt	
	1992	1993	1992	1993	1992	1993
Antall lønnstakere*	200 000		900 000		1100 000	
Har pensjonsordning	37 000	37 000	432 000	444 000	469 000	481 000
Har ikke pensjonsordning	137 000	141 000	390 000	412 000	527 000	553 000
Vet ikke	26 000	22 000	78 000	44 000	104 000	66 000

\* Basis for anslagene over antall lønnstakere er Nasjonalregnskapet og Arbeidsmarkedsstatistikk 1993.

<sup>9</sup> Basis for anslag over antall ansatte i privat sektor og andel lønnstakere med ulike typer deltid, er Arbeidsmarkedsstatistikk 1993 og upubliserte nasjonalregnskapstall fra Statistisk Sentralbyrå.

tekt»: 75 - 80 prosent av dem uten pensjonsordning, er arbeidere eller lavere funksjonærer. To av tre har en årslønn på under 200 000 kroner.

- \* Lønnstakere uten pensjonsordning arbeider i små og mellomstore bedrifter: Nesten halvparten av dem uten pensjonsordning (om lag 180 000) arbeider i bedrifter med under 20 ansatte, og ytterligere 115 000 – 125 000 arbeider i bedrifter med 20 - 50 ansatte.
- \* De er hovedsakelig LO-medlemmer eller uorganiserte: I privat sektor er det om lag 200 000 - 230 000 uorganiserte uten pensjonsordning, og om lag 130 000 - 145 000 LO-medlemmer.
- \* En god del av lønnstakerne uten pensjonsordning har individuell lønnsfastsettelse (40 - 45 prosent), men flertallet har kollektiv lønnsfastsettelse. Om lag 230 000 arbeidstakere med kollektiv avtale har ikke pensjonsordning.

### **Lønnstakere i privat sektor med arbeidstid på under 30 timer i uka**

I privat sektor er det om lag 200 000 arbeidstakere med en arbeidstid på under 30 timer i uka. 80 prosent av disse er kvinner, og to av tre har ikke pensjonsordning<sup>10</sup>. Dette betyr at det er i overkant av 100 000 deltidsarbeidende kvinner i privat sektor som ikke har pensjonsordning.

Oppsummering: de store gruppene uten pensjonsordning befinner seg i tradisjonelle næringer som industri, bygg og anlegg, hotell og restaurant og varehandel. De er arbeidere/lavere funksjonærer, tilhører LO eller er uorganiserte og får i hovedsak sin lønn fastsatt gjennom tariffavtale. En annen større gruppe uten pensjonsordning er deltidsarbeidende kvinner i privat sektor.

<sup>10</sup> I tillegg er det 13 prosent (1992) og 11 prosent (1993) prosent som oppgir at de ikke vet om de har pensjonsordning.

## 5 Sammenfatning

Analysen i dette notatet har vist at tilleggsgoder i form av pensjoner og frivillig livs- og ulykkesforsikring har stor utbredelse. Sammenfatningsvis vil vi kort trekke fram noen punkter som er av særlig betydning for utviklingen av tilleggsordninger i det norske arbeidsmarkedet.

For det første er pensjon og frivillig livs- og ulykkesforsikring to av de mest utbredte ordningene når vi ser på den totale menyen over tilleggsgoder i det norske arbeidsliv. Ordningene inngår i en kategori eller gruppe av tilleggsordninger som systematisk grupperer seg sammen. Denne gruppa av ordninger har det til felles at de er nært knyttet til offentlig velferdspolitik. En annen gruppe av tilleggsordninger er de tradisjonelle frynsegodene, som aviser, telefon, firmabil med videre. De velferdsbaserte tilleggsgodene ser ut til å øke sin betydning. Det er et interessant utviklingstrekk hvis den endringen vi her har observert fra 1989 til 1993, representerer en mer langsiktig tendens. Det er ikke usannsynlig at et slikt skifte i etterspørselen etter tilleggsgoder mot velferdsordninger vil forsterkes i årene som kommer.

For det andre har analysen vist fordelingen mellom de enkelte lønnstakere og lønnstakergrupper følger et overraskende tradisjonelt mønster. Lavtlønte, lavere utdannede, arbeidere og lavere funksjonærer, kvinner med videre er grupper som har den klart laveste tilgangen til slike goder. Dette er i og for seg et kjent mønster i fordelingen av markedsbaserte goder, og er et av de viktigste elementene bak den kritikk som rettes mot skattefordeler knyttet til disse ordningene. Denne betraktningen forsterkes ytterligere hvis vi studerer hvordan disse ordningene er fordelt på husholdsnivå. Resultatet av regelen om at «like barn leker best» er at sannsynligheten for at ektefellen eller samboeren er dekket av en pensjons- eller frivillig livs- eller ulykkesforsikring, øker klart hvis man selv er dekket av en slik ordning.

I forhold til denne betraktningen bør det påpekes at denne analysen kan tyde på at det er i ferd med å skje endringer i dette bildet. Vi kan fra 1989 til 1993 observere en viss økning både blant kvinner og blant LO-organiserte. Om denne trenden vil vedvare, er det selvsagt vanskelig å ha noen formening om. I tillegg er det rimelig å betrakte velferdsbaserte tilleggsordninger ikke bare som (privat) sosialpolitikk, men også som en avlønningsform. Dermed må spørsmålet om ulikhet vurderes på en noe annen måte. Med dagens fordeling av disse ordningene og med utformingen av dem vil de bidra til at ulikheten i total avlønning er større enn i direkte avlønning (skjevt fordelt pluss større verdi for høytlønte). Hvor sterk denne effekten er, mangler vi eksakte beregninger for. Man må også ta i betraktning at disse godenes kollektive natur (alle i bedriften dekkes som hovedregel) kan bidra til en omfordeling av lønnsmidler i forhold til en tenkt situasjon hvor den totale lønnspakken fordeles ut fra den enkelte ansattes individuelle forhandlingsstyrke. For fagbevegelsen kan tilleggsordninger som omfatter hele staben dermed inneholde et utjevnende element.

For det tredje har gjennomgangen i dette notatet vist at det er store forskjeller mellom grupper av bedrifter i deres tilbøyelighet til å tilby sine ansatte pensjoner og frivillig livs- og ulykkesforsikring. Ser vi på pensjoner, slår antall ansatte klart ut; Jo større en bedrift er, Jo høyere er sannsynligheten for at den tilbyr pensjoner som en del av lønnspakken. Det er bank, forsikring og finansnæringen som ligger på topp blant bransjene når det gjelder pensjonsordning, mens bygg, anlegg og kraftforsyning ligger lavest. Også varehandelen, hotell og restaurant og transport ligger under gjennomsnittet for privat sektor totalt. Industrien ligger noe over. Når det gjelder fri livs- og ulykkesforsikring, er variasjonene

mellom bransjer mindre både etter størrelse og etter bransje.

Vi har i liten grad funnet sammenhenger mellom en bedrifts konkurransesituasjon og økonomiske resultat på den ene siden og tilbudet av pensjon og fri livs- og ulykkesforsikring på den andre siden. Det er for pensjoner noe høyere dekningsgrad i bedrifter som oppgir at de har et økonomisk resultat over eller godt over gjennomsnittet. Forskjellen er imidlertid ikke stor, og forsvinner når man tar hensyn til bedriftens bransje, størrelse, organisasjonsmønster med videre. Man trenger imidlertid bedre data om bedriftenes økonomi og konkurransesituasjon for å trekke sikre slutninger om hvilke effekter dette kan ha på tilbudet av tilleggsgoder.

For det fjerde har denne analysen pekt på bedriften som den avgjørende arena for beslutninger om tilleggsordninger. Bedriftsinterne forhold ser ut til å ha betydning for bruk av tilleggsgoder som en del av den totale avlønningen. Faktorer som formalisert personalpolitikk, organisasjonsgrad blant de ansatte i bedriften, system for lønnsfastsettelse og stabens sammensetning etter utdanning og kjønn ser ut til å påvirke beslutninger om etablering av tilleggsgoder. Også etter kontroll for faktorer som lønnsnivå, størrelse med videre har for eksempel andelen med høyskole- eller universitetsutdanning positiv effekt på tilbudet av pensjoner. Omvendt har kvinneandel og kombinasjonen av høy kvinneandel og deltidsandel en sterk negativ virkning på pensjonspolitikken på bedriftsnivå. Disse resultatene skulle i seg selv peke på behovet for økt kunnskap om bedriftsinterne beslutningsprosesser omkring tilleggsgoder.

Sist, men ikke minst, bidrar analysen til å synliggjøre to typer markedsbetraktninger. For det første det vi kan kalle en forbedringsstrategi og for det andre det vi kan kalle en nyvinningsstrategi. Forbedringsstrategien peker på et betydelig marked knyttet til bedrifter som mangler elementer i sin tilleggs pakke, har et lavt kompensasjonsnivå i sin ordning eller ikke har kompensert for innstramminger i folketrygdens rettighetsopptjening.

Nyvinningsstrategien peker på et marked knyttet til de mange bedrifter som står utenfor tilleggs markedet. Hovedutfordringen er at disse bedriftene skiller seg ut fra kjernen av dagens typiske bedrifter som tilbyr sine ansatte velferdsbaserte tilleggsordninger. De nye bedriftene kjennetegnes av at de oftere enn de eksisterende tilbydere av tilleggsgoder er små, oftere har avtale med LO-forbund, oftere har et relativt lavt gjennomsnittlig lønnsnivå, oftere har få ansatte med høyskole- eller universitetsutdannelse og oftere har en stor andel kvinner i staben. I tillegg befinner de seg i større grad i bransjer som varehandel, bygg og anlegg med videre.

For forsikringsbransjen, som hovedleverandøren av en rekke av tilleggsordningene i arbeidsmarkedet, vil utviklingen av dekningsgrad blant arbeidstakere og utformingen av ordningene (bl.a. mobilitetsspørsmål) representere en utfordring med to intimt sammenkoblede spørsmål. For det første kreves det nye strategier og sannsynligvis nye allianser for å utvide bransjens marked. For det andre vil graden av suksessopptjening på dette området påvirke bransjens sosiale profil og «image», og dermed bidra til å legge grunnen for samfunnsmessige vurderinger av forsikringsbransjens plass i et moderne velferdssamfunn.

# Referanser

- Flanagan, Robert J. m.fl. 1989. *Economics of the Employment Relationship*. Harper Collins Publishers.
- Foley, Jill/EBRI. 1991. *Flexible Benefits Plans and Changing Demographics*. EBRI-issue brief, April 1991, no. 113, Washington, DC.
- Freeman, Richard B. 1992. «Is Declining Unionization of the U.S. Good, Bad or Irrelevant?» In Mishel and Voss (ed.) *Unions and Economic Competitiveness*. New York: M.E. Sharp, Inc.
- Freeman, Richard B. and James L. Medoff. 1984. *What Do Unions Do?* Basic Books, US.
- Hart, Robert A. 1994. *The Economics of Non-Wage Labour Costs*. George Allen and Unwin, London.
- Hippe, Jon M. 1994. *Bargaining, Politics and Solidarity. A study of the political economy of occupational welfare in the Norwegian welfare state*. Upublisert manuskript.
- Hippe, Jon M. og Axel W. Pedersen. 1992. *Når jobben betaler. En analyse av velferdsordninger i arbeidsmarkedet*. Oslo: FAFO.
- Knudsen, Knud. 1991. «Kjønn og frynser. En analyse av fordelingen av frynsegoder i privat sektor men fokus på forskjeller mellom kvinner og menn» *Tidsskrift for Samfunnsforskning*.
- LO/DNA. 1992. *Overskuddsdeling og kollektive fondsordninger. Rapport fra en felleskomite nedsatt av samarbeidskomiteen mellom LO og DNA*.
- Meisenheimer II, Joseph og William J. Wiatrowski. 1989. «Flexible benefits plans: employees who have a choice» I *Monthly Labor Review*, December 1989.
- N.A.F. 1985. *Bedriftenes indirekte («sosiale») personalkostnader. Utvikling og sammensetning*. Norsk Arbeidsgiverforening, Oslo.
- NOU 1994:6 *Private pensjoner*
- Rein, Martin and Lee Rainwater. 1986. «The Public/Private Mix». In Rein and Rainwater (ed.) *Public/Private Interplay and Social Protection. A Comparative Study*. New York: M.E. Sharp Inc.
- Rein, Martin and Lee Rainwater. 1987. «From Welfare State to Welfare Society.» In Rein, Esping-Andersen, Rainwater (ed.) *Stagnation and Renewal in Social Policy. The Rise and Fall of Policy Regimes*. New York: M.E. Sharpe Inc.
- Sørensen, Aage B. 1993. *Firms, Wages and Incentives*. Paper. Harvard University, Massachusetts, USA.
- Titmuss, Richard. 1954/1976. *Essays on the Welfare State*. London: George Allen and Unwin.
- Øverbye, Einar 1990. *God tjenestepensjon eller høy lønn? En analyse av «private» pensjoner i Norge*. INAS-rapport. Oslo.

# **Vedlegg 1**

## **Bedriftsundersøkelsen**

## **Vedlegg 2**

### Tilleggsgodeundersøkelsen



## **Vedlegg 3**

Spørsmål fra Arbeids-  
og bedriftsundersøkelsen 1989  
og Arbeidslivsundersøkelsen 1993

## Vedlegg 4

### Faktorscore for tilleggsgoder 1992 og 1993

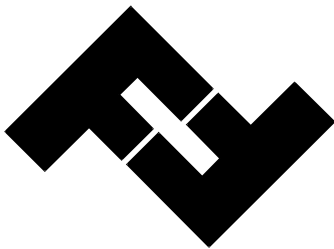
*Tilleggsgodeundersøkelsen 1992. Rotated Factor Matrix*

	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3
Fri bolig/støtte til bolig	.07541	.17348	-.01419
Tjenestebil til privat bruk	-.11291	.43985	.38784
Støtte til bilhold	.14208	.56183	-.17386
Fri telefon/støtte til telefon	.15050	.70926	.21673
Fri reise til arbeid	-.07350	.27759	.02213
Gratis bruk av feriested	.47242	.14194	-.33413
Gratis kaffe/te	.24372	.28366	-.20640
Gratis/subsidiert kantine	.58653	.14289	-.20079
Kjøp av varer/tjenester	.07377	-.04401	-.38286
Gratis/subsidiert reise	.17387	.01771	-.05311
Fri livs- og ulykkesforsikring	.44175	.26995	.17877
Gratis aviser eller tidsskrifter	.06405	.70182	-.08655
Medlem i privat pensjonsordning	.60075	.22050	.30958
Barnehageplass via arbeidsgiver	.41779	-.09183	.07028
Lån fra arbeidsplass	.55748	.18598	.25406
Full lønn ved sykdom for inntekt over 6 G	.34379	.41173	.29777
Bedriftshelsetjeneste	-.59081	.05170	-.05457
Mer enn 4 ukers ferie	.10902	-.16644	.52391
Tilbud om førtidspensjon	-.14415	-.05177	-.57082
Eigenvalue	3.22	1.48	1.27

*Arbeidslivsundersøkelsen 1993. Rotated Factor Matrix*

	FACTOR 1	FACTOR 2
Fri bolig eller støtte til bolig	-.00740	.12997
Tjenestebil til privat bruk	-.02916	.67581
Støtte til bilhold	.16982	.57511
Fri telefon eller støtte til telefon	.24350	.76577
Lån på 200 000 kroner eller mer	.64563	.09982
Kjøp av varer eller tjenester	.12749	-.24025
Fri livs- og ulykkesforsikring	.65710	.12368
Pensjonsordning	.73799	.16876
Barnehageplass	.40287	-.15825
Bedriftshelsetjeneste	.66411	-.08644
Eigenvalue	2.29	1.39





FAFO-notat 1994  
ISSN 0804-5135

**FAFO**  
Postboks 2947 Tøyen  
0608 Oslo  
Tlf 22 67 60 00  
Faks 22 67 60 22

Bestillingsnr 842