



Bundesamt für Sozialversicherung
Office fédéral des assurances sociales
Ufficio federale delle assicurazioni sociali
Uffizi federali da las assicuranzas socialas

ASPECTS DE LA SECURITE SOCIALE

Retraits anticipés du marché du travail avant l'âge AVS: un défi pour les politiques de retraite en Suisse

Rapport de recherche n° 1/01

L'Office fédéral des assurances sociales publie dans sa série „Aspects de la sécurité sociale“ des articles de fond et des rapports de recherches sur des sujets d'actualité dans le domaine de la sécurité sociale pour les rendre accessibles au grand public et encourager la discussion. Les analyses présentées par les auteurs ne reflètent pas forcément l'opinion de l'Office fédéral des assurances sociales.

Auteurs: Maryvonne Gognalons-Nicolet, Jean-Marie Le Goff
Hôpitaux Universitaires de Genève, Chêne-Bourg

Renseignements: Bruno Nydegger-Lory
Office fédéral des assurances sociales
Service spécialisé Economie,
questions fondamentales et recherche
Effingerstrasse 20
3003 Berne
Tél. 031/322 90 38
E-mail: bruno.nydegger@bsv.admin.ch
Internet: www.ofas.admin.ch

ISBN: 3-905340-23-2

Copyright: Office fédéral des assurances sociales
CH – 3003 Berne
Reproduction d'extraits autorisée – excepté à des fins commerciales – avec mention de la source; copie à l'Office fédéral des assurances sociales.

Diffusion: OFCL/OCFIM, 3003 Berne, www.admin.ch/ednz

Numéro de commande: 318.010.1/01 f 1.01 400

Retraits anticipés du marché du travail avant l'âge AVS: un défi pour les politiques de retraite en Suisse

**Maryvonne Gognalons-Nicolet
Jean-Marie Le Goff**

Hôpitaux Universitaires de Genève, Département de Psychiatrie, Unité d'investigation Clinique
Chemin du Petit-Bel-Air 2, CH - 1225 Chêne-Bourg

Rapport établi à l'attention de l'Office fédéral des assurances social

Table des matières

Introduction socio-historique	1
1. Etat des lieux en Europe	5
2. Filières de retrait du marché du travail en Suisse: Etat des travaux sur les fins de carrière	8
2.1 Régimes de retraites et flexibilité de l'âge du départ	9
2.2 Filière du chômage	18
2.3. Filière de l'invalidité	20
2.4 Pour un questionnement national concernant la population âgée de 50 à 70 ans	21
3. Construction d'un cadre conceptuel pour la mise en place d'une étude nationale concernant la population âgée de 50 à 70 ans	23
3.1 Objectifs	23
3.2 Les retraits du marché du travail à Genève	25
3.3 Liens entre 1 ^{er} et 2 ^{ème} pilier: importance de l'évolution socio-historique	28
3.4 Retraite flexible ou retraite à la carte: sous les classifications, des réalités mouvantes	29
3.5 Retraite administrative: un instrument de gestion de la main-d'œuvre par les entreprises	32
3.6 Retraites médicales	33
3.7 Décision informelle ou choix d'entreprises ?	34
3.8 Articulation des différents dispositifs de retrait précoce du marché du travail avant l'âge AVS	36
4. Sources statistiques disponibles	38
5. Structures du questionnaire concernant la population âgée de 50 à 70 ans	44
5.1 Constitution de l'échantillon	46
5.2 Entrée en matière et phase de pré-test	46
5.3 Caractéristiques sociales communes à poser avant la question filtre qui organise le classement des différentes populations dans les dispositifs.	46
5.4 Questions filtres et classement des groupes	47
5.5 Eléments rétrospectifs	47
Références bibliographiques	49

Avant-propos de l'Office fédéral des assurances sociales

Le taux d'activité des hommes approchant de l'âge réglementaire de la retraite a reculé ces dernières années en Suisse. En revanche, le taux d'activité des femmes âgées a enregistré une hausse, comme d'ailleurs le taux global des femmes en âge de travailler¹. Des statistiques récentes montrent que les départs en retraite anticipée ont sensiblement augmenté chez les hommes et les femmes dans les années 90². Ce phénomène suscite des interrogations. Premièrement, dans quelle mesure les retraits anticipés reflètent-elles les préférences des travailleuses et des travailleurs âgés (retraite à la carte) et ne sont-elles pas une méthode utilisée par les entreprises pour atténuer les conséquences de leurs restructurations (retraite administrative)? Par ailleurs, on connaît mal les arrangements financiers à la base des retraites administratives et leurs conséquences financières pour les assurés.

La présente étude dresse un bilan et pose un cadre conceptuel d'enquête pour résoudre les questions en suspens. Il s'avère que les départs en retraite anticipée peuvent prendre différentes formes et dépendent en gros de facteurs ressortissant à trois domaines: d'abord, de la situation personnelle des travailleuses et des travailleurs âgés, p. ex. de leur état de santé ou de leur potentiel sur le marché du travail; ensuite, de la situation propre au poste de travail, à l'entreprise ou au marché du travail; enfin, de la situation personnelle en matière de prévoyance et des possibilités de régler un départ en retraite sur le plan financier. Les données actuellement à disposition se rapportent à chaque fois qu'à un seul de ces domaines et ne permettent pas de déduire des interdépendances. D'où l'impossibilité de répondre à des questions essentielles relatives aux tendances en matière de départ en retraite.

Le concept proposé dans cette étude indique comment on pourrait combler les lacunes actuelles. Le départ à la retraite est une phase transitoire qui, d'un côté, dépend de la situation professionnelle antérieure, et de l'autre influence l'avenir. Il serait donc judicieux d'enquêter sur la situation des mêmes personnes pendant une certaine durée. Même s'il s'agit d'une opération complexe et qui demande du temps, il faudra certainement y venir à long terme. Une autre solution consisterait à enquêter sur la situation des personnes proches de l'âge de la retraite et de compléter cette étude par des informations sur les retraites attendues ou déjà prises. Cette tâche, qui peut être menée à court terme, serait une première source d'informations importantes.

Le programme de recherche adopté par le Conseil fédéral en décembre 2000 pour le développement futur de la prévoyance vieillesse traitera des questions relatives au départ anticipé à la retraite. Le concept proposé dans l'étude indique ainsi une manière possible d'y répondre.

Ludwig Gärtner
Chef du service spécialisé Economie, questions fondamentales et recherche

¹ Voir Office fédéral de la statistique (1998): Indicateurs du marché du travail 1997, p. 40 à 43.

² Voir Office fédéral de la statistique (2000): SAKE-News 15/2000. L'âge légal de la retraite, une limite arbitraire?

Résumé

Ce travail de recherche propose d'établir les bases d'un concept d'enquête statistique en suisse menée auprès de la population des 50 à 70 ans dont le but sera d'analyser les fins de carrières professionnelles et les modalités de transition de retraite. Plus précisément, l'objectif de cette enquête est de permettre une estimation quantifiée des volumes et des caractéristiques sociales des populations concernées par différentes filières de sortie du marché du travail ainsi que par les dispositifs d'assurances sociales.

Parallèlement à la crise économique, les années nonante ont vu un accroissement des départs en retraite anticipée, l'émergence d'un chômage, qui dans le cas des travailleurs âgés est un chômage de longue durée, et, par ailleurs, un léger accroissement des sorties du marché du travail des plus de cinquante ans par le biais de l'invalidité. Comme dans la plupart des pays européens, la diminution de la participation à la vie active de la population des 50 à 70 ans pose, en premier lieu, la question des changements intervenus dans l'articulation entre fonctionnement du marché du travail et dispositifs d'assurances sociales et, en second lieu, la question du financement des différentes branches de la sécurité sociale et de la retraite de manière globale, notamment, les transferts d'une branche à une autre.

Actuellement, les bases données statistiques existantes, qu'il s'agisse de données administratives ou de données d'enquêtes ne permettent pas d'apporter de réponses précises à ces questions. En effet, soit on dispose de données concernant la participation de la population à la vie active au détriment d'une description détaillée des différentes sources de revenus provenant d'assurances sociales, soit on dispose de sources provenant des assurances sociales, chaque branche privilégiant alors ses assurés indépendamment des autres branches.

Dans la présente recherche sont examinées les différentes dimensions sous-jacentes à ces questions. Après un bref descriptif de la problématique des fins de carrière telle que celle-ci est envisagée dans différents pays européens, est dressé un inventaire des différentes filières de sortie anticipée du marché du travail en Suisse. Cet inventaire est effectué au travers d'une synthèse bibliographique de travaux de recherche consacrés aux fins de carrière, réalisés tant dans les sciences juridiques que dans les sciences économiques. L'étude se poursuit par une esquisse d'articulation entre les différentes branches des assurances sociales au travers de la réalisation de quelques interviews auprès de personnes qui se sont retirées du marché du travail avant l'âge AVS. Cette partie offre ainsi de définir le cadre conceptuel de l'enquête statistique qui puisse permettre de saisir de manière globale la situation des personnes âgées de 50 à 70 ans. Après un examen des lacunes des grandes bases de données existantes sont dessinées les grandes lignes du questionnaire de l'enquête.

Les filières de sortie du marché du travail

De manière générale, les différents travaux de recherche ont été consacrés à analyser une filière de sortie anticipée du marché du travail. Les tentatives d'articulation entre les dispositifs de retraite, l'assurance chômage et l'assurance invalidité sont rares.

Les retraites anticipées

Malgré les possibilités de reculer l'âge de la retraite, la notion de flexibilité est, actuellement, souvent synonyme de retraite anticipée. Il existe plusieurs formes de flexibilisation de la retraite; de même que la retraite anticipée peut avoir plusieurs significations selon qu'elle correspond à un souhait de retrait du marché du travail des individus ou selon qu'elle correspond à une proposition de départ de la part des employeurs.

Une première forme de flexibilisation de l'âge de la retraite est la possibilité actuelle pour les hommes d'avancer d'un an l'âge de perception d'une rente AVS.¹ Cette forme de flexibilisation est cependant rare. Une deuxième forme de flexibilisation se rapporte à l'absence de synchronisation entre âge AVS et âge ordinaire de la retraite dans la réglementation de quelques caisses de pension, cet âge ordinaire étant inférieur à l'âge AVS. La troisième forme de retraite anticipée est la possibilité de partir en retraite en anticipant le moment de perception d'une rente de deuxième pilier par rapport à l'âge ordinaire de départ défini par la caisse de pension. Cette forme de retraite anticipée s'est particulièrement développée au cours des années nonante. D'un point de vue théorique, elle recoupe deux réalités différentes. En premier lieu, elle peut correspondre à un souhait des travailleurs âgés; dans ce cas, on parle de retraite à la carte. En second lieu, les départ en retraite anticipée s'inscrivent dans le cadre d'un plan social d'une entreprise; on parle alors de retraite administrative. Ces deux types de retraite anticipée se distinguent par leur mode de financement, la deuxième étant plus avantageuse que la première. Dans la pratique, quelques études montrent que la distinction entre souhait des personnes et proposition de départ en retraite anticipée est floue. Nombreux sont, en effet, les travailleurs âgés qui se sont vus proposer des départs anticipés sans pour autant se faire proposer les avantages permis par les retraites administratives. Plusieurs exemples montrent que les propositions de départ interviennent au moment de restructuration d'entreprises. Au cours des années nonante, une bonne part des retraites anticipées doivent être envisagées en tant qu'expression des politiques d'emploi des entreprises et non des politiques de la retraite.

Les modes de financement des retraites anticipées favorisent les personnes ayant eu une longue durée de cotisation. Deux facteurs entrent ainsi en jeu. Ce sont en premier lieu les spécificités de la caisse de pension, selon, notamment, que sa création a été antérieure ou non à la mise en application de la loi sur la prévoyance professionnelle en 1985 et selon que le niveau de prestations qu'elle offre est élevé ou non. Ces aspects sont extrêmement dépendants des secteurs d'activité dans lesquels les assurés exercent leur activité professionnelle. En second lieu, le bénéfice d'un départ en retraite anticipée est conditionné, au niveau des assurés, par leur biographie professionnelle. Il s'agit le plus souvent de personnes dont la

¹ Dès 2001, les hommes peuvent avancer l'âge de perception de la rente AVS de deux ans, les femmes d'un an.

participation à la vie active a été continue, les emplois ayant été occupés à plein-temps sur une longue durée de carrière professionnelle.

Les filières du chômage et de l'invalidité

Les sorties du marché du travail par l'intermédiaire du chômage ou de l'invalidité sont particulièrement fréquentes dans plusieurs pays européens. Cette forte fréquence correspond à une intervention des Etats sociaux sur leur réglementation. Ces filières jouent alors un rôle de politique d'emploi à un niveau national. Le passage par ces filières est nettement moins fréquent en Suisse, même si, selon quelques auteurs, les modifications intervenues sur la réglementation de l'assurance chômage en 1996, notamment, sur la durée d'indemnisation, constitue un début de reconnaissance de l'existence d'une perméabilité entre chômage et pension de vieillesse.

Le chômage des travailleurs âgés, s'il n'est pas spécialement plus élevé que celui des autres classes d'âge, est un chômage de longue durée. L'issue du chômage est moins fréquemment le retour en activité que l'atteinte du moment des fins de droit. Il semble qu'il y ait peu de passage du chômage vers l'invalidité, mais les interviews menées dans ce travail de recherche montrent toutefois l'existence de perméabilités entre ces deux dispositifs d'assurances sociales.

Concernant la filière de l'invalidité, quelques études montrent que celle-ci peut correspondre à une troisième forme de retraite anticipée qui est alors appelée retraite médicale. Celle-ci correspond à une proposition de retraite anticipée pour des raisons médicales; c'est alors l'assurance invalidité de deuxième pilier, puis éventuellement l'assurance de premier pilier qui sont mobilisées. Ces retraites anticipées ont parfois été observées dans des entreprises dans lesquelles ont aussi été observées des retraites à la carte ou des retraites administratives.

Cadre conceptuel d'une enquête

Une enquête auprès de la population des 50-70 ans devrait permettre de préciser:

- L'ampleur des retraits anticipés du marché du travail et l'importance numérique de chacune des filières. Par extension, cette enquête devrait aussi permettre d'estimer le volume et les caractéristiques des personnes qui disposent lors de leur retraite seulement d'une rente de premier pilier, et plus généralement, d'approcher les individus qui échappent à l'un ou l'autre des dispositifs d'assurance sociale;
- Les caractéristiques des groupes sociaux concernés par l'une ou l'autre de ces filières;
- Par quelles voies ou filières se déroulent ces retraits et quels sont les passages d'une filière à une autre dans le temps;

- Les conséquences en termes économiques et de politiques sociales de ces retraits anticipés sur l'ensemble des dispositifs sociaux destinés aux populations de 50 à 70 ans;
- Leurs liens avec l'ensemble des politiques de retraite.

Si les deux premiers objectifs peuvent être atteints à partir d'une enquête transversale, les trois autres nécessiteraient la réalisation d'une enquête longitudinale suivant les individus sur plusieurs années. Notre proposition d'enquête est actuellement celle d'une enquête transversale en vue d'avoir une mesure précise des volumes et des caractéristiques sociales des personnes concernées. Il comporte néanmoins des questions rétrospectives en vue d'offrir une explication des cheminements individuels à l'intérieur des dispositifs.

Vorwort des Bundesamtes für Sozialversicherung

In der Schweiz ist die Erwerbsquote bei Männern vor dem ordentlichen Rentenalter in den vergangenen Jahren zurückgegangen. Die Erwerbsquote der älteren Frauen ist hingegen wie die Erwerbsquote der Frauen im erwerbsfähigen Alter generell gestiegen¹. Neuere Daten zeigen, dass in den 90-er Jahren der vorzeitige Altersrücktritt bei Männern und Frauen deutlich zugenommen hat². Damit stellt sich zum einen die Frage, welches die Hintergründe für den Rücktritt sind. Wieweit widerspiegelt der vorzeitige Altersrücktritt die Präferenzen der älteren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und in welchem Ausmass ist er ein Mittel der Unternehmen, die Folgen von Umstrukturierungen mit Hilfe von Frühpensionierungen abzufedern? Zum andern ist unklar, über welche finanziellen Arrangements Frühpensionierungen gelöst werden und mit welchen finanziellen Konsequenzen sie für die Versicherten verbunden sind.

Die vorliegende Studie stellt den aktuellen Stand des Wissens dar und legt ein Konzept für eine Untersuchung der offenen Fragen vor. Es zeigt sich, dass der Altersfrührücktritt verschieden ausgestaltet sein kann und v.a. von der Situation in drei Bereichen abhängig ist: Der individuellen Situation älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, z.B. ihrem Gesundheitszustand oder ihrem "Arbeitsmarktkapital"; der Situation am Arbeitsplatz, im Betrieb oder auf dem Arbeitsmarkt; und schliesslich von der Vorsorgesituation und den Möglichkeiten, wie ein Frührücktritt finanziell geregelt werden kann. Die heute zur Verfügung stehenden Daten beziehen sich jeweils auf nur einen dieser Bereiche, ohne dass Zusammenhänge zu anderen Bereichen hergestellt werden können. Sie erlauben es deshalb nicht, wesentliche Fragen zu Tendenzen beim Altersfrührücktritt zu beantworten.

Das in der Studie vorgeschlagene Konzept zeigt auf, wie die vorhandenen Wissenslücken geschlossen werden könnten. Beim Altersrücktritt handelt es sich um eine Übergangsphase, welche einerseits von der Situation vor dem Rücktritt abhängt und sich andererseits auf die Situation danach auswirkt. Deshalb wäre eine Erhebung der Situation der selben Personen über einen bestimmten Zeitraum hinweg angezeigt. Dies ist jedoch aufwändig und dauert längere Zeit. Längerfristig ist eine solche Untersuchung sicher anzustreben. Alternativ kann jedoch die Situation von Personen im Alter rund um den Altersrücktritt herum erhoben werden, ergänzt mit Informationen über den erwarteten bzw. über den bereits erfolgten Rücktritt. Dies ist schneller realisierbar und liefert bereits wichtige Informationen.

Das im Dezember 2000 vom Bundesrat verabschiedete Forschungsprogramm zur zukünftigen Entwicklung der Altersvorsorge nimmt die Fragen rund um den Altersfrührücktritt auf. Das in der Studie vorgeschlagene Konzept stellt damit ein mögliches Vorgehen zu ihrer Beantwortung dar.

Ludwig Gärtner
Leiter Fachdienst Wirtschaft, Grundlagen, Forschung

¹ Vgl. Bundesamt für Statistik (1998): Arbeitsmarktindikatoren 1997, S. 40-43.

² Vgl. Bundesamt für Statistik (2000): SAKE-News 15/2000. Das gesetzliche Rentenalter – eine willkürliche Grenze?

Zusammenfassung

Diese Forschungsarbeit erarbeitet die konzeptuelle Grundlage für eine statistische Erhebung unter den 50- bis 70-Jährigen, mit welcher das Ende der beruflichen Karriere und die Modalitäten des Rentenantritts in der Schweiz analysiert werden sollen. Eine solche Untersuchung sollte Aufschluss über die Häufigkeit verschiedener Wege aus dem Erwerbsleben, die Inanspruchnahme bestehender Sozialversicherungsdispositive und die damit einhergehenden sozialen Merkmale liefern.

Die Wirtschaftskrise der Neunziger Jahre ging einher mit einer vermehrten Inanspruchnahme der Frühpensionierung und einem Anstieg der Arbeitslosigkeit, die bei den älteren Arbeitnehmenden meist einer Langzeitarbeitslosigkeit gleichkam. Der Austritt aus dem Erwerbsleben über die Invalidität verzeichnete in dieser Dekade bei den über fünfzig Jährigen einen leichten Zuwachs. Wie in den meisten europäischen Ländern muss sich auch die Schweiz aufgrund der rückläufigen Beteiligung der 50- bis 70-Jährigen am Berufsleben mit folgenden Fragen auseinandersetzen: Verhältnis zwischen der Funktionsweise des Arbeitsmarktes und den Sozialversicherungsdispositiven, Finanzierung der verschiedenen Sozialversicherungszweige und des Altersrücktritts im Allgemeinen, insbesondere in Bezug auf den Wechsel von einem in einen anderen Versicherungszweig.

Aus dem gegenwärtig zur Verfügung stehenden statistischen Zahlenmaterial, seien dies Verwaltungs- oder Erhebungsdaten, lassen sich keine präzisen Antworten auf diese Fragen ableiten. Entweder sind die Angaben auf die Beteiligung der Bevölkerung am Erwerbsleben fokussiert und enthalten keine Detailinformationen zu den verschiedenen Einkommensquellen aus den Sozialversicherungen, oder die Daten stammen von den Sozialversicherungen selber, wo jeder Versicherungszweig sich auf seine eigenen Versicherten konzentriert.

Der vorliegende Bericht untersucht die verschiedenen verdeckten Dimensionen dieser Fragen. Zunächst wird die Problematik im Zusammenhang mit dem Ende der Berufskarriere anhand verschiedener europäischer Beispiele dargelegt und die verschiedenen Arten des vorzeitigen Austritts aus dem Erwerbsleben in der Schweiz aufgezeigt. Diese Inventarisierung geschieht mittels einer bibliographischen Synthese von Forschungsarbeiten, die sich mit der Aufgabe der Berufstätigkeit sowohl aus rechts-, wie auch aus wirtschaftswissenschaftlicher Sicht befassen. Die Studie geht dann auf die Verbindungen zwischen den einzelnen Sozialversicherungszweigen näher ein, indem zahlreiche Interviews mit Personen, die vor dem AHV-Rentenalter aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, als Grundlage dienen. Dieser Teil der Studie zeichnet somit den konzeptuellen Rahmen einer statistischen Erhebung und ermöglicht einen umfassenden Überblick über die Situation der 50- bis 70-Jährigen. Schliesslich werden die verfügbaren grossen Datenbanken einzeln unter die Lupe genommen und es wird auf fehlende Informationen hingewiesen. Den Abschluss macht eine Übersicht über die Struktur des Untersuchungsfragebogens.

Die verschiedenen Austrittsarten

Die verfügbaren Forschungsarbeiten zur Thematik beschränkten sich zumeist darauf, eine einzige Austrittsart zu analysieren. Nur selten werden indes die verschiedenen Pensionierungsregelungen, die Arbeitslosenversicherung und die Invalidenversicherung zusammenhängend betrachtet.

Frühzeitiger Altersrücktritt über Pensionierungsregelungen

Zwar besteht heute die Möglichkeit, das Rentenalter aufzuschieben, doch Flexibilisierung ist in diesem Zusammenhang oft noch Synonym für einen frühzeitigen Altersrücktritt. Es gibt unterschiedliche Flexibilisierungsarten; doch auch der vorzeitige Altersrücktritt kann unterschiedliche Bedeutungen haben, je nach dem ob er dem freien Wunsch eines Arbeitnehmers entspricht, sich aus dem Erwerbsleben zurückzuziehen, oder dem Vorschlag eines Arbeitgebers, die Berufstätigkeit aufzugeben.

Ein flexibler Altersrücktritt besteht heute für Männer, indem sie in der AHV den Zeitpunkt des Rentenbezugs um ein Jahr vorverschieben können.¹ Diese Flexibilisierungsart wird indes nur selten beansprucht. Eine zweite Möglichkeit der Flexibilisierung steht im Zusammenhang mit der fehlenden Übereinstimmung zwischen dem AHV-Rentenalter und dem ordentlichen Rentenalter gemäss Reglement einiger Pensionskassen der zweiten Säule, die das Rentenalter tiefer als das AHV-Rentenalter festsetzen. Die dritte Möglichkeit des flexiblen Altersrücktritts ist ein Rentenvorbezug in der zweiten Säule, und zwar ein Vorbezug gegenüber dem von der Pensionskasse im Reglement festgehaltenen Verrentungszeitpunkt. Diese Form der vorzeitigen Pensionierung hat in den neunziger Jahren deutlich zugenommen. Rein theoretisch gesehen liegen dieser Flexibilisierungsmöglichkeit zwei verschiedene Realitäten zu Grunde. Zum einen kann sie dem Wunsch eines älteren Arbeitnehmers entsprechen, in diesem Fall spricht man von Pensionierung "à la carte". Zum anderen kann die Vorwegnahme der Pensionierung Teil eines Sozialplans eines Unternehmens sein; hier sprechen wir von administrativer Pensionierung. Diese beiden Vorbezugsmöglichkeiten unterscheiden sich durch die Art ihrer Finanzierung. Fest steht, dass die zweite Möglichkeit aus finanzieller Sicht vorteilhafter ist. Verschiedene Studien zeigen, dass sich in der Praxis nur schwer eine klare Trennlinie zwischen dem Wunsch eines Arbeitnehmers und dem Angebot des Arbeitgebers ziehen lässt. So gibt es Fälle, in denen älteren Arbeitnehmern eine frühzeitige Pensionierung vorgeschlagen wird, ohne indes auf die bei einer administrativen Pensionierung erlaubten Vorteile hinzuweisen. Beispiele aus der Praxis zeigen weiter, dass die Vorschläge für eine vorzeitige Pensionierung meist parallel zu einer geplanten Unternehmensrestrukturierung laufen. In den neunziger Jahren ging ein Grossteil der Frühpensionierungen auf die Beschäftigungspolitik von Unternehmen und nicht auf die Pensionsierungspolitik zurück.

Die bestehenden Finanzierungsformen des frühzeitigen Altersrücktritts kommen Personen mit langen Beitragszeiten zu Gute. Zwei Faktoren spielen dabei eine grundlegende Rolle: erstens, die Pensionskasse und ihre Spezifitäten, insbesondere in Bezug auf das Gründungsdatum (vor oder nach Einführung des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge im Jahre 1985) und das von ihr angebotene hohe oder eher tiefere Leistungsniveau. Dabei

¹ Ab 2001 können Männer die AHV-Altersrente um zwei, Frauen um ein Jahr vorziehen.

kommt es sehr auf den Wirtschaftssektor an, in dem die Versicherten tätig sind. Als zweiter Faktor beeinflusst die berufliche Laufbahn des Versicherten den frühzeitigen Altersrücktritt. In der Regel lassen sich vor allem jene Personen früher pensionieren, die eine kontinuierliche Beteiligung am Arbeitsmarkt mit langandauernder Vollzeitbeschäftigung aufweisen.

Austritt aus dem Erwerbsleben über die Arbeitslosigkeit und die Invalidität

In verschiedenen europäischen Ländern erfolgt häufig ein Austritt aus dem Erwerbsleben über die Arbeitslosigkeit oder die Invalidität. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Sozialstaaten die Gesetzgebung gezielt entsprechend ausgestaltet haben. Der Austritt über Arbeitslosigkeit oder Invalidität hat somit auf nationaler Ebene eine beschäftigungspolitische Funktion. In der Schweiz ist diese Austrittsart weit weniger häufig anzutreffen, obwohl verschiedenen Autoren zufolge die Änderungen der Arbeitslosenregelung von 1996 – insbesondere was die Entschädigungsdauer anbelangt – ein erster Schritt in Richtung Anerkennung einer bestehenden Durchlässigkeit zwischen der Arbeitslosigkeit und der Altersrente sind.

Die Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer, die nicht speziell höher liegt, als jene der anderen Altersklassen, ist eine Langzeitarbeitslosigkeit. Das Ende einer Arbeitslosigkeitsphase bedeutet hier zumeist nicht eine Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit, sondern das Erlöschen des Leistungsanspruchs. Offenbar sind Übertritte von der Arbeitslosigkeit in die Invalidität selten. Die im Rahmen dieser Forschungsarbeit geführten Interviews lassen jedoch eine Durchlässigkeit zwischen diesen beiden Sozialversicherungsdispositiven erkennen.

Die Invalidität, dies zeigen verschiedene Studien, kann einer dritten Form von vorzeitigem Altersrücktritt gleichkommen. Wir sprechen hier von medizinischer Pensionierung. Dies entspricht einem Frühpensionierungsangebot aus medizinischen Gründen, so dass konzenterweise die Invalidenversicherung der zweiten Säule, oder möglicherweise der ersten Säule, zum Tragen kommt. Diese Art des vorzeitigen Altersrücktritts war gelegentlich in Unternehmen anzutreffen, wo man auch "à la carte" und administrativen Pensionierungen begegnete.

Konzeptueller Rahmen einer Erhebung

Eine Erhebung unter der 50- bis 70-Jährigen Bevölkerung soll folgende Bereiche abdecken.

- Austritt aus dem Erwerbsleben: Globales Volumen und detaillierte Zahlenangaben zu jeder der aufgezeigten Austrittsarten. Die Untersuchung sollte auch Auskunft geben über Quantität und Charakteristiken der Personen, die zum Pensionierungszeitpunkt nur über eine Rente der ersten Säule verfügen, und über die Personen, die nicht unter eines der Sozialversicherungsdispositive fallen.
- Merkmale der Bevölkerungsgruppen, nach Austrittskategorie.
- Welche Austrittsarten werden beansprucht. Welche Wechsel – von der einen in die andere Austrittskategorie – sind über längere Zeit zu beobachten.

- ▶ Wirtschaftliche und sozialpolitische Auswirkungen der Frühpensionierungen auf alle soziale Dispositive, die sich an die Bevölkerung zwischen 50 und 70 richten.
- ▶ Welche Konsequenzen ergeben sich dadurch für die Rentenpolitik im Allgemeinen?

Die ersten beiden Ziele können anhand einer Querschnittuntersuchung erreicht werden. Für die anderen drei drängt sich eine Längsschnittuntersuchung auf, wo die Betroffenen über mehrere Jahre hinweg untersucht werden. Im von uns präsentierten Untersuchungskonzept optieren wir zur Zeit für eine Querschnittuntersuchung, damit das Volumen und die sozialen Merkmale der betroffenen Personen präzise analysiert werden können. Zudem enthält das Konzept eine retrospektive Komponente, mit welcher die individuellen Lebensläufe innerhalb der Dispositive erfasst werden sollen.

Premessa dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali

Negli ultimi anni, in Svizzera, il tasso di uomini vicini all'età normale di pensionamento che esercitano un'attività lucrativa è diminuito. Il tasso delle donne di una certa età esercitanti un'attività lucrativa è invece aumentato come quello delle donne esercitanti un'attività lucrativa in generale¹. Dati recenti indicano che negli anni 90 i pensionamenti anticipati sono aumentati sia per gli uomini che per le donne². Ci si chiede quindi, da un lato, quali siano le ragioni di tale aumento, cioè in che misura questo sia l'espressione delle scelte dei salariati vicini all'età di pensionamento e in che misura, invece, costituisca uno strumento delle imprese volto ad attutire le ripercussioni di ristrutturazioni. Dall'altro lato, non è chiaro come possano essere organizzati finanziariamente i pensionamenti anticipati, né quali siano le loro ripercussioni finanziarie sugli assicurati.

Il presente studio illustra lo stato attuale delle conoscenze in merito e presenta un progetto d'esame delle questioni irrisolte. Esso rileva che il pensionamento anticipato può essere strutturato in modi diversi ed è correlato principalmente a tre fattori: la situazione individuale dei salariati vicini all'età di pensionamento, per esempio il loro stato di salute o le loro "opportunità sul mercato del lavoro", la situazione sul posto di lavoro, nell'azienda o sul mercato del lavoro e, infine, la situazione previdenziale e le possibilità di finanziamento del pensionamento anticipato. I dati attualmente a disposizione concernono sempre un solo fattore e non permettono di porlo in relazione agli altri. Non consentono, quindi, di risolvere questioni essenziali in merito alle tendenze del pensionamento anticipato.

Il progetto proposto dallo studio indica come potrebbero essere colmate le lacune. Il pensionamento costituisce una fase transitoria, definita in parte dalla situazione precedente e ha ripercussioni sulla situazione futura. Per questo motivo sarebbe utile un rilevamento effettuato sulle stesse persone per un determinato arco di tempo. Questo, però, richiederebbe molte risorse e non poco tempo. A lungo termine si dovrà certamente procedere a un esame di questo tipo. L'alternativa sarebbe quella di rilevare la situazione di persone in età vicina e anche poco oltre quella di pensionamento, completandola con informazioni sul pensionamento prossimo o, rispettivamente, avvenuto. Questo è realizzabile a breve termine e fornisce comunque informazioni rilevanti.

Per rispondere, quindi, alle questioni inerenti il pensionamento anticipato contenute nel programma di ricerca sullo sviluppo della previdenza professionale approvato dal Consiglio federale nel dicembre del 2000, il progetto proposto dallo studio rappresenta un possibile procedimento.

Ludwig Gärtner

Capo del Servizio specializzato in economia, questioni fondamentali e ricerca

¹ Cfr. Ufficio federale di statistica (1998): Arbeitsmarktindikatoren 1997, pagg. 40-43 (d/f)

² Cfr. Ufficio federale di statistica (2000): SAKE-News 15/2000. Das gesetzliche Rentenalter - eine willkürliche Grenze? (d/f)

Riassunto

Il presente lavoro elabora le basi concettuali per una ricerca statistica nelle svizzera condotta tra le persone d'età compresa tra i 50 e i 70 anni. Il suo obiettivo consiste nell'analizzare la fine della carriera professionale e le modalità del passaggio alla rendita. Questa ricerca dovrebbe dare informazioni sulla frequenza con cui si ricorre alle diverse possibilità di uscita dalla vita attiva, sul ricorso ai dispositivi esistenti delle assicurazioni sociali e sulle relative caratteristiche sociali.

Durante la crisi economica degli anni Novanta si è registrato un aumento dei pensionamenti anticipati e della disoccupazione, che per i lavoratori più anziani diventava spesso una disoccupazione di lunga durata. È lievemente aumentato anche il numero delle persone di più di cinquant'anni che abbandonavano la vita attiva passando all'invalidità. Come nella maggior parte dei Paesi europei, anche la Svizzera vista la diminuzione della partecipazione alla vita attiva delle persone di età compresa tra i 50 e i 70 anni deve affrontare le seguenti questioni: rapporto tra il funzionamento del mercato del lavoro e i dispositivi delle assicurazioni sociali, finanziamento dei diversi rami delle assicurazioni sociali e del pensionamento in generale, in particolare riguardo al trasferimento da un ramo assicurativo a un altro.

I dati statistici attualmente a disposizione, sia che si tratti di dati amministrativi o di dati per rilevazioni statistiche, non permettono risposte precise. Infatti o sono focalizzati sulla partecipazione della popolazione alla vita attiva e quindi non contengono nessuna informazione dettagliata sulle fonti di reddito delle assicurazioni sociali oppure provengono dalle assicurazioni sociali stesse, dove ogni ramo assicurativo si concentra sui propri assicurati.

Nel presente rapporto si sono esaminate le diverse dimensioni meno evidenti di queste questioni. Dapprima si espone la problematica in relazione alla fine delle carriere professionali sulla base di diversi esempi europei e in seguito si presentano le diverse possibilità dell'uscita anticipata dalla vita attiva in Svizzera. Questo inventario è effettuato per mezzo di una sintesi bibliografica di lavori di ricerca che si occupano del compito dell'attività professionale sia dal punto di vista giuridico che socioeconomico. Lo studio si concentra poi sulle relazioni tra i singoli rami delle assicurazioni sociali basandosi su numerose interviste con persone che si sono ritirate dalla vita attiva prima di raggiungere l'età di pensionamento AVS. Questa parte dello studio definisce quindi il quadro concettuale di una rilevazione statistica e permette di avere una panoramica completa della situazione delle persone di età compresa tra i 50 e i 70 anni. Infine vengono esaminate attentamente le grandi banche dati disponibili rilevandone le lacune e viene fornita una panoramica della struttura del questionario di ricerca.

Le diverse possibilità di uscita dal mercato del lavoro

I lavori di ricerca disponibili in materia si limitano per lo più ad analizzare un'unica possibilità di uscita dal mercato del lavoro. Solo raramente però vengono prese in considerazione le relazioni esistenti tra le diverse regolamentazioni di pensionamento, l'assicurazione contro la disoccupazione e l'assicurazione invalidità.

Uscita dal mondo del lavoro in base a regolamentazioni del pensionamento

Anche se attualmente esiste la possibilità di rinviare l'età di pensionamento, la nozione di flessibilità in questo ambito è spesso ancora sinonimo di pensionamento anticipato. Vi sono diverse forme di pensionamento flessibile; tuttavia anche il pensionamento anticipato può avere significati diversi a seconda che corrisponda al desiderio di un lavoratore di ritirarsi dalla vita attiva o alla proposta di un datore di lavoro di abbandonare l'attività professionale.

Un pensionamento anticipato flessibile consiste attualmente, per gli uomini, nell'anticipare di un anno il momento di percezione della rendita AVS¹. Questo metodo è però utilizzato raramente. Una seconda possibilità è correlata alla mancanza di conformità tra l'età di pensionamento AVS e l'età di pensionamento ordinaria, inferiore, fissata dal regolamento di alcune casse pensioni. La terza possibilità di pensionamento flessibile consiste in un versamento anticipato della rendita nell'ambito del secondo pilastro, ossia una riscossione anticipata rispetto al momento di percezione della rendita previsto dal regolamento della cassa pensioni. Negli anni Novanta si è ricorso molto più spesso a questa forma di pensionamento anticipato. Dal punto di vista puramente teorico alla base di questa possibilità stanno due realtà diverse. Da un lato può corrispondere al desiderio di un lavoratore anziano: in questo caso si parla di pensionamento „à la carte“. Dall'altro il pensionamento anticipato può essere parte di un piano sociale di un'azienda: in questo caso si parla di pensionamento amministrativo. Queste due possibilità di pensionamento anticipato si distinguono nel finanziamento: la seconda è più vantaggiosa della prima. Diversi studi mostrano che nella prassi è difficile fare una chiara distinzione tra il desiderio di un lavoratore e l'offerta del datore di lavoro. Vi sono così casi in cui a lavoratori anziani viene proposto un pensionamento anticipato senza però informarli sui vantaggi di un pensionamento amministrativo. Esempi della prassi mostrano inoltre che le proposte di un pensionamento anticipato nella maggior parte dei casi vengono effettuate parallelamente a una ristrutturazione aziendale pianificata. Buona parte dei pensionamenti anticipati degli anni Novanta è da attribuire alla politica occupazionale delle aziende e non alla politica di pensionamento.

Le forme di finanziamento del pensionamento anticipato esistenti favoriscono le persone con lunghi periodi contributivi. Due fattori hanno un ruolo fondamentale a riguardo: in primo luogo, la cassa pensioni con le sue specificità, in particolare riguardo alla data di fondazione (prima o dopo l'introduzione della Legge federale sulla previdenza professionale nel 1985) e al livello di prestazioni elevato o piuttosto basso da lei offerto. Ciò dipende molto dal settore economico in cui gli assicurati sono attivi. In secondo luogo, la carriera professionale dell'assicurato influisce sul pensionamento anticipato. Di regola chiedono il pensiona-

¹ A partire dal 2001 gli uomini potranno anticipare la rendita AVS di due anni, le donne di uno.

mento anticipato soprattutto le persone che presentano una partecipazione continua alla vita attiva, ossia un'occupazione a tempo pieno di lunga durata.

Uscita dalla vita attiva in seguito alla disoccupazione e all'invalidità

In diversi Paesi europei l'uscita dal mercato del lavoro avviene spesso in seguito alla disoccupazione o all'invalidità. Ciò è dovuto al fatto che gli Stati sociali hanno elaborato la legislazione in modo mirato. L'uscita dal mondo del lavoro in seguito a disoccupazione o invalidità ha quindi assunto una funzione di politica d'impiego a livello nazionale. In Svizzera questo modo di abbandonare la vita attiva è molto meno frequente, anche se per diversi autori le modifiche della regolamentazione sulla disoccupazione del 1996 – in particolare per quanto riguarda la durata del periodo d'indennizzazione – rappresentano un primo passo in direzione del riconoscimento di una permeabilità tra la disoccupazione e la rendita di vecchiaia.

La disoccupazione dei lavoratori anziani, che non è particolarmente più elevata di quella delle altre classi d'età, è una disoccupazione di lunga durata. Spesso la fine di una fase di disoccupazione in questi casi non rappresenta la ripresa dell'attività lucrativa, ma l'estinzione del diritto alle prestazioni. A quanto pare i passaggi dalla disoccupazione all'invalidità sono rari. Le interviste condotte nell'ambito di questo lavoro di ricerca mostrano però l'esistenza di una permeabilità tra questi due dispositivi delle assicurazioni sociali.

Diversi studi mostrano che l'invalidità può equivalere a una terza forma di pensionamento anticipato. In questo caso si parla di pensionamento medico. Ciò corrisponde a una proposta di pensionamento anticipato per motivi medici, di modo che entrano in gioco l'assicurazione invalidità del secondo pilastro o, eventualmente, del primo pilastro. Questo genere di pensionamento anticipato è stato osservato occasionalmente in aziende in cui si è ricorso a pensionamenti „à la carte“ e amministrativi.

Ambito concettuale per una rilevazione

Una rilevazione riguardante le persone d'età compresa tra i 50 e i 70 anni dovrebbe interessare i seguenti settori.

- Uscita dalla vita attiva: volume globale e dati numerici dettagliati per ognuna delle possibilità di uscita menzionate. L'inchiesta dovrebbe anche dare informazioni sulla quantità e sulle caratteristiche delle persone che al momento del pensionamento dispongono solo di una rendita del primo pilastro e sulle persone che non rientrano in uno dei dispositivi delle assicurazioni sociali.
- Caratteristiche dei gruppi sociali secondo la categoria di uscita dal mercato del lavoro.
- Quali generi di uscite sono richiesti. Quali cambiamenti - da una all'altra categoria di uscita - si osservano a lungo termine.

- Conseguenze economiche e sociopolitiche dei pensionamenti anticipati su tutti i dispositivi sociali destinati alle persone di età compresa tra i 50 e i 70 anni.
- Quali conseguenze si delineano per la politica del pensionamento in generale?

I primi due obiettivi possono essere raggiunti sulla base di un'inchiesta trasversale. Gli altri tre necessitano di un'inchiesta a lungo termine in cui gli interessati vengono esaminati sull'arco di diversi anni. Nel progetto di ricerca da noi presentato optiamo attualmente per un'inchiesta trasversale affinché la quantità e le caratteristiche sociali delle persone interessate possano essere analizzate in modo preciso. Inoltre il progetto contiene una componente retrospettiva con cui si dovrebbe rilevare il corso della vita individuale all'interno dei dispositivi.

Foreword by the Federal Social Insurance Office

While the rate of employment for men of pre-retirement age in Switzerland fell in recent years, it grew for older women, as it did for women of working age in general¹. However, data from the 1990s document a significant upsurge in early retirement for both men and women². What are the reasons behind this trend? When is early retirement voluntary? When is it used by companies to cushion the effects of restructuring? There are other questions – how is early retirement financed? What consequences may it have for the insured?

The present study presents what we already know about these issues and proposes a concept for the investigation of questions that need to be resolved. It shows that there are different forms of early retirement, which depend on three major elements. Firstly, the personal characteristics of older employees, such as their health status or their labour market potential. Then, the situation in the workplace, the company or the labour market in general. Finally, the ways in which retirement is regulated and financed. Available data usually focus on one of these aspects and fail to put them into a larger perspective. Consequently, essential questions concerning early retirement trends remain unanswered.

The concept proposed by the study shows how to close existing information gaps. Since early retirement is a transitional phase, shaped by the situation that preceded it, itself shaping the situation that follows upon it, the best method is likely to be a survey of given individuals over a set period of time. Though expensive and time-consuming, this solution should be adopted in the longer term. An alternative method is to conduct surveys documenting the situation of people around retirement age, completed by information on expected or already operational forms of retirement. This could be implemented more rapidly and would still provide valuable information.

In December 2000 the Federal Council adopted a research program on the future of old age provision that will also address issues relevant to early retirement. The concept presented here provides an interesting approach.

Ludwig Gärtner
Head of the Economics, Concepts and Research Special Unit

¹ See Federal Statistics Office (1998): Arbeitsmarktindikatoren 1997, pp. 40-43.

² See Federal Statistics Office (2000): SAKE-News 15/2000. Das gesetzliche Rentenalter – eine willkürliche Grenze?

Summary

The study outlines the concept for a statistical survey of the population aged 50 to 70, analysing how people in Switzerland in this age group terminate professional activity and retire. Putting it more precisely, it should provide the bases for a quantitative evaluation of the relative frequency of different ways of terminating work, of the distribution of claims on the various branches of social insurance, and of related social characteristics.

The economic crisis that marked the 90s went hand in hand with more frequent early retirement and greater unemployment. For the older members of the work force this usually meant long term unemployment. The decade also saw a slight increase in the number of persons over fifty who terminated employment via disability. Lower employment for this segment of the population confronts Switzerland, like most European countries, with several burning issues. The first is the relationship between the functioning of the labour market and of social insurance. The second is the global financing of the various branches of social security and retirement, with a special focus on transfers from one form of insurance to another.

Whether collected routinely or through surveys, currently available statistical data do not provide stringent answers to these questions. Either they focus on gainful employment and fail to give detailed information on income from social insurance; or the data are provided by social insurance, in which case each branch concentrates on its own insured and neglects the others.

The study investigates several hidden aspects of these issues. It uses examples from other European countries to highlight problems relating to the termination of professional activity. It draws up an inventory of the various forms of early retirement in Switzerland by means of a bibliographic compendium of the studies dealing with work termination from the legal and economics perspective. In a next step, it uses interviews of people who retired early to investigate the relations between the various branches of social insurance. This part of the study provides the concept for a statistical survey and comprehensive overview of the situation of the population aged 50 to 70. It points out gaps in existing principal data banks and concludes with an outline of the questionnaire.

Various means of terminating professional activity

Studies on this subject usually examine only one way of exiting definitively from the labour market. In consequence, different pension regulations and unemployment and invalidity insurance provisions are rarely examined in conjunction with each other.

Early retirement through pension plan

There are different ways of implementing flexible retirement. In theory, retirement may be postponed beyond the legal age limit. In practice, however, flexible retirement usually means early retirement. That too may mean different things depending on whether it corresponds to the wishes of the employee or the employer.

For men, the first form of flexible retirement is to claim their Old Age and Survivors' Insurance (AVS/AHV) pension one year before the legal retirement age for men, which is 65.¹ This opportunity is rarely made use of. Another possibility of flexible retirement arises from the disparity between legal retirement age under AVS/AHV legislation and the regulations of individual occupational benefits scheme - the so-called "second pillar" of the Swiss social security system -, some of which set an earlier age limit. The third form involves drawing a pension from one's occupational benefits scheme before the age set by the pension fund's regulations. This form of early retirement increased significantly during the 90s. Basically, it involves two different scenarios. It may correspond to the wishes of the employee, in which case it is called "à la carte retirement". It may be part and parcel of a company's social plan, in which case it is designated as administrative retirement. The two are financed differently, with administrative retirement being more advantageous financially. However, various studies have shown that in real life it is usually difficult to draw a clear line between what the employee wants and what the employer proposes. There are cases when early retirement is suggested to an employee without his being informed of the advantages he is entitled to when pensioned-off administratively. Other examples show that early retirement proposals are often made in conjunction with the planned restructuring of the company. In fact, most cases of early retirement in the 90s were motivated by corporate employment policy, not by retirement policy.

Current forms of financing early retirement benefit those who have contributed over a long period of time. There are two determining factors. Firstly, the specific characteristics of the pension fund, in particular when it was founded – before or after the introduction in 1985 of the Law on Occupational Benefits – and the comparative level of benefits it offers. This largely depends on the economic sector in which the insured was employed. The insured person's professional career is the second determining factor. Early retirement claimants can usually look back upon continuous presence in the labour market with long term full employment.

Terminating professional activity via unemployment or invalidity insurance

In many European countries terminating professional activity often takes place via entitlement to unemployment or disability insurance. Many "welfare states" deliberately created legal provisions to be able to use this means of terminating work as an instrument of national employment policy. This solution is less frequent in Switzerland, though certain authors think that the modifications of unemployment legislation in 1996 – in particular as

¹ As of 2001, men will be able to claim this pension two years, women one year prior to legal retirement age.

concerns the length of benefit recipiency – is a first step in this direction, i.e. towards the recognition that unemployment may blend into retirement.

Unemployment among older employees is not significantly higher than in other age categories. It has one distinctive characteristic though: in general it is long term unemployment. A period of unemployment does not usually end with the person's return to work, but with the end of his or her entitlement to unemployment benefits. The interviews conducted as part of this study indicate that though quite rare, some shifting between unemployment and invalidity insurance does occur, i.e. that there is some "percolation" between these two insurance forms.

Various studies show that entitlement to invalidity insurance may function as a form of early retirement, designated by the term medical retirement. In consequence it is financed through the occupational benefits scheme concerning invalidity ("second pillar") or the invalidity insurance of the basic pension insurance ("first pillar"). We noted this form of early retirement alongside cases of "à la carte" and administrative retirement in certain companies.

Concept for a statistical survey

A survey should cover the following areas relative to the population aged 50 to 70:

- The overall volume of early retirement and detailed figures concerning each of the specified forms of terminating professional activity; information on the number of people entitled only to an ordinary old-age pension ("first pillar"), and their characteristics; information about people without any social insurance coverage.
- Characteristics of the different populations as defined by their form of terminating work.
- What forms of termination are used; what forms of transfer from one category to the other may be observed in the longer term?
- The impact of early retirement on all social measures targeting 50 through 70 year olds in terms of economics and social policy.
- What are the consequences of the above considerations for retirement policies as such?

The first two objectives may be reached by a cross sectional study; the other three would require a longitudinal study over several years. We opted for a cross sectional model in order to provide a stringent analysis of the volume and characteristics of the studied population. The retrospective component was included to account for individual life histories within the various possible pathways.

Retraits anticipés du marché du travail avant l'âge AVS¹: un défi pour les politiques de retraite en Suisse

Maryvonne Gognalons-Nicolet
Jean-Marie Le Goff

Introduction socio-historique

L'organisation sociale du cours de la vie humaine, dans son découpage des âges, a subi de profondes transformations. A l'intérieur du cycle traditionnel en trois étapes, qui voit se succéder la préparation à la vie active, le travail professionnel rémunéré et les activités familiales, puis la sortie de l'activité, s'insèrent des périodes de transition de plus en plus longues aux modalités de plus en plus incertaines:

- ▶ l'adolescence, sinon la post-adolescence, de 15 à 25 voire 30 ans;
- ▶ la "maturescence", dès la quarantaine, marquée par des événements liés à l'âge dans le travail, dans les calendriers familiaux, avec des problèmes spécifiques de santé. En particulier, les calendriers de la retraite se sont considérablement modifiés dans l'ensemble des sociétés industrielles, que ce soit par l'âge de départ, ou par les modalités de retraits anticipés du marché du travail (pré-retraite, retraite anticipée, chômage de longue durée ou invalidité,...).

La tendance des décennies précédentes a été, pour la population masculine, une normalisation du passage à la retraite autour de l'âge de 65 ans. Pour les femmes ce n'est que depuis récemment qu'elles arrivent massivement à l'âge de la retraite avec une carrière professionnelle relativement continue.

¹ L'écriture de ce rapport a été possible grâce à des travaux préalables qui ont été effectués pour les requêtes au Fonds National de la Recherche Scientifique Suisse (FNRS). En particulier, la construction du concept et du questionnaire ont été possible grâce aux requêtes N° 3972.0.82 et 32.33444.92 (Maryvonne Gognalons-Nicolet, responsable).

L'état des connaissances internationales a été effectué sur la base du rapport final à la requête N° 4032.051895 du PNR32 "Vieillesse" (J.-M. Le Goff) qui a été publié aux Editions *Réalités Sociales* à l'aide d'un subside de publication du FNRS.

La mise en place de l'AVS en 1948, puis celle du 2^{ème} pilier (LPP, 1985), associées à des décennies de prospérité économique, ont permis la diffusion parmi la population âgée d'une période de retraite attendue et souhaitée, libérée des contraintes professionnelles. Comme dans la plupart des sociétés industrielles (Lalive d'Epinay, 1987), cette période a été perçue comme une nouvelle phase de vie, riche en activités familiales et communautaires.

Les travaux suisses sur la mise en perspective démographique et sociale du passage à la retraite ont été synthétisés dans 4 rapports majeurs qui sont autant de repères dans l'accumulation scientifique des connaissances nationales. Après le rapport Sixer publié en 1966, le rapport *Vieillir en Suisse* (publié en 1979) a insisté sur les spécificités des problèmes de la vieillesse en relation avec les théories gérontologiques des années 60-70. L'état des recherches sur la vieillesse en Suisse (Höpflinger & al., 1992) puis la publication du rapport *Vieillir en Suisse* (1995), en s'appuyant sur les travaux précédents, ont mis en valeur la construction sociale de la retraite dans le cadre d'une approche plus globale du parcours de vie.

La crise économique débutant dans les années 90 en Suisse, plus tardivement que dans d'autres sociétés industrielles, a entraîné des changements dans les modalités des sorties de la vie professionnelle et les modes de passage à la retraite.

En termes institutionnels comparatifs, la Suisse est caractérisée par un cloisonnement des systèmes de protection sociale, chacun voué à un risque particulier (prévoyance vieillesse, assurance chômage, assurance accident perte de gain, ...) avec "*sa propre bureaucratie, ses propres règlements, son propre système de cotisation et de prestations, sa propre procédure, sanctions, dispositions pénales, etc.*" (Sommer & Höpflinger, 1990, 87). Le système des trois piliers encourage une protection par étages (public, professionnel, individuel) dont un rapport récent du Département fédéral de l'intérieur (1995) a fait le point en l'insérant dans un cadre juridique compatible avec les législations européennes. Comme le souligne Greber (1994), la discussion sur la cohérence du système est toujours écartée au profit d'une approche pragmatique et à court terme.

Le 1^{er} pilier (AVS), géré de manière contributive (lié aux années de cotisation), et par répartition (selon une redistribution des actifs aux inactifs) est financé à partir des revenus salariaux provenant du travail professionnel rémunéré avec une contribution de l'Etat de 20%. L'AVS est la seule "politique sociale" redistributive généralisable à l'ensemble de la population. Le 2^{ème} pilier, généralisé par la loi de base L.P.P. (1985), est constitué comme une assurance d'entreprise par capitalisation individuelle dont les formes varient selon les entreprises et la date d'entrée du personnel à la caisse de prévoyance. Non solidaire en termes générationnels, le versement de cette assurance d'entreprise dépend des cotisations versées lors de l'activité professionnelle. Ce résumé allusif laisse entrevoir que l'efficacité de ce dispositif dépend étroitement de la durée et du type de carrière professionnelle favorisant le modèle masculin continu et à plein-temps, par rapport au modèle féminin, plus souvent atypique, discontinu, à temps partiel, où le travail domestique et familial n'est pas pris en compte. Dans cette perspective un récent travail de Luchsinger (1995) a insisté sur la place des femmes dans l'histoire de l'AVS.

L'histoire institutionnelle de ces deux grands systèmes de prestations de retraite a été abondamment décrite alors que la cohérence de l'ensemble et sa mise en perspective sociologique restent à faire. Il n'y a pas toujours coïncidence temporelle entre l'arrêt définitif de l'activité professionnelle rémunérée à un âge chronologique donné et l'obtention d'une rente bien qu'une normalisation des âges ait eu lieu durant les trois dernières décennies (Lalive d'Epinay, 1987). Avancée ou repoussée, la retraite peut prendre différentes formes selon les types de professions exercées, le nombre d'années de cotisations au 2^{ème} pilier, la spécificité historique de la caisse de pension de l'entreprise et le projet d'activité rémunérée après la retraite.

Les transformations récentes du marché de l'emploi ont bouleversé les équilibres hérités d'une société industrielle dominée par une forte éthique du travail. La multiplication des plans de retraite anticipée visant à gérer le vieillissement de la pyramide des âges à l'intérieur des entreprises a bouleversé la définition même de la retraite. Les faillites d'entreprises ainsi que la multiplication des situations de chômage de longue durée en fin de carrière imposent de nouvelles réflexions sur les sorties du marché de l'emploi, le versement de revenus substitutifs et les articulations des différents systèmes d'assurances sociales. De la préretraite ou/et retraite anticipée avant l'âge du 1^{er} pilier à la retraite repoussée, différentes réalités sociales coexistent: l'obtention d'une rente, la cessation partielle ou complète de l'activité professionnelle à l'âge légal et sa prolongation. Déterminée par des facteurs liés à la place occupée dans la stratification sociale, par la durée de carrière et par des facteurs institutionnels, la période d'âge comprise entre 55 et 65 ans devient un lieu d'enjeux politiques et sociaux majeurs dans lesquels se rencontrent trois crises, la crise de l'emploi, la crise de la protection sociale et la crise des identités sociales (Gaullier, 1994). Cette période d'âge critique définie par Gaullier comme "décennie de la retraite", constitue un révélateur de la crise économique, avec des conséquences graves pour la cohésion sociale en général (Eme, 1994).

En Suisse, les termes de retraite flexible et/ou de retraite progressive deviennent de plus en plus courants. Toutefois, derrière ces termes se dissimulent des réalités sociales mouvantes: le souhait des personnes elles-mêmes à se retirer du marché du travail, les politiques d'entreprises, les politiques des assurances sociales mais aussi flexibilité de l'AVS, flexibilité des caisses de pensions. Il en résulte une ambiguïté majeure concernant l'arrêt de l'activité lucrative et le versement de rentes de quelque origine que ce soit.

Cette ambiguïté des contenus concernant la flexibilité de la retraite ne peut être levée par l'état des données statistiques disponibles en Suisse. En effet, soit on dispose de données concernant l'activité de la population, soit on dispose de sources provenant des assurances sociales, chaque branche privilégiant alors ses assurés, indépendamment des autres branches. Ainsi, tous les problèmes de financements ne sont-ils envisagés que dispositif par dispositif sans vision globale de l'ensemble.

Or, depuis les années 80, la situation sociale et économique de la population âgée de 50 à 70 ans s'est profondément modifiée. Comme dans tous les pays européens, la diminution de la participation à la vie active de cette population se double des problèmes de financement des différentes branches de la sécurité sociale et de ceux de la retraite.

Il était donc urgent en Suisse de proposer un cadre conceptuel offrant une perspective globale des passages de situations d'activités professionnelles aux différents types de retraite. Autrement dit, il était urgent de proposer des bases théoriques et empiriques conciliant cheminement des populations en fin de carrière et positions dans les dispositifs d'assurances sociales. En choisissant ce cadre conceptuel des fins de carrière et des passages à la retraite pour l'ensemble de la population suisse âgée de 50 à 70 ans, il est proposé:

- Une approche globale de l'ensemble des assurances sociales articulées les unes aux autres selon les cheminements et les volumes des populations concernées, et, en conséquence,
- de mieux comprendre les transferts des charges d'un régime à l'autre et donc de proposer des mesures politiques concernant les financements à court et à long terme des différents régimes.

Bien que faisant une synthèse d'approches juridique, économique et démographique, l'approche de populations proposée s'appuie sur les méthodes des sciences sociales et des sciences humaines.

1. Etat des lieux en Europe

Dans de nombreux pays occidentaux, la fixation d'un âge légal de la retraite dans les années trente à cinquante faisait se coïncider à un même moment du cycle de vie la fin de vie professionnelle, l'obtention d'une pension de retraite et l'incapacité liée à la vieillesse (Gaullier, 1996). A cette époque, la retraite était de courte durée en raison d'une espérance de vie moindre qu'aujourd'hui. Ces trois seuils se sont depuis fortement désynchronisés en se manifestant à différents moments dans le cours du cycle de vie humaine.

En premier lieu, les élévations ininterrompues depuis 1950 de l'espérance de vie et de l'espérance de vie sans incapacité ont pour conséquence la non coïncidence entre l'âge légal de la retraite et l'apparition des incapacités physiques liées à la vieillesse.

En second lieu, l'âge moyen de retrait d'activité a fortement diminué à partir du milieu des années soixante-dix (Blöndal et Scarpetta, 1998). Ainsi, les enquêtes d'Eurostat sur les forces de travail montrent que la part des personnes de 55 ans à l'âge de la retraite est inférieure à 60% dans la plupart des pays de la Communauté européenne (Le Goff, 1999). Le recul de la participation à la vie active des travailleurs âgés est dans les pays européens un phénomène plus ancien qu'en Suisse. Cette diminution correspond à une mise à l'écart des travailleurs âgés de plus de cinquante ans parallèlement à la crise économique des années septante et quatre-vingt ainsi qu'aux transformations dans les modes de production et aux restructurations des entreprises qui s'en sont suivies.

En outre, la diminution de la participation à la vie active des personnes âgées de plus de cinquante ans répond aussi à une institutionnalisation par les Etats sociaux de "filières" réglementaires de retrait du marché du travail, c'est-à-dire, des procédures juridiques modifiant les règles habituelles de la retraite aux âges légaux.

Ainsi aux Pays-Bas, les critères d'accès au bénéfice d'une prestation d'invalidité ont été élargis à des critères sociaux, notamment, celui lié à la faible employabilité des travailleurs âgés. En France, c'est la voie du chômage qui a été privilégiée, les chômeurs âgés ayant été dispensés de recherche d'emploi et la perception d'une indemnisation n'étant soumise à aucune limite de durée. En outre, dans ce pays, des politiques de préretraite ont été mises en place pour les travailleurs âgés exerçant leur activité professionnelle dans des secteurs d'activité en déclin (sidérurgie). Le financement des préretraites n'est pratiquement pas assuré par les entreprises (Gaullier, 1996) mais négocié à travers de nombreux dispositifs.

Les interventions des pouvoirs publics dans les différents pays européens répondent à plusieurs objectifs du marché du travail:

- En premier lieu, elles correspondaient à une volonté politique d'éviter aux travailleurs âgés une exclusion sociale.

- En second lieu, elles ont aussi constitué des politiques de l'emploi menées à un niveau national, les priorités étant alors données à l'insertion professionnelle des jeunes et à une réinsertion des chômeurs adultes plus jeunes. La mise en place des filières de sortie du marché du travail a contribué à la diminution de la participation des travailleurs âgés à la vie active, notamment, dans les pays où les entreprises ne prennent aucune part au financement des retraits anticipés.

L'institutionnalisation de filières de retraits anticipés du marché du travail a eu plusieurs conséquences:

- Il a été souligné par plusieurs auteurs que la flexibilité de l'âge de retrait du marché du travail signifiait un bouleversement du cycle de vie en trois phases² tel que celui-ci s'était instauré dans les sociétés industrielles de l'après-guerre. La transition entre l'activité rémunérée et le retrait définitif du marché du travail n'est plus un simple moment mais devient un processus individualisé qui s'étale sur plusieurs années, que Gaullier (1996) dénomme «*la décennie des fins de carrière*» (p. 96).
- L'élargissement dans les possibilités de bénéficier d'une rente invalidité ou dans les conditions de rémunération du chômage s'est traduit par un brouillage des rôles traditionnellement attribués aux différentes branches de la sécurité sociale (Gaullier, 1987). Ce brouillage a contribué à modifier les fonctions de la sécurité sociale en concourant à la distinction entre risque vieillesse et risque fin de carrière.
- Selon Gaullier (1996), le risque de fin de carrière concerne principalement la population âgée de 50 à 70 ans alors que le risque vieillesse associé aux problèmes d'incapacité et de dépendance s'est décalé sur la population des plus de 75 ans. Les problèmes de santé se posant à 50 ans ou ceux se posant à 80 ans ne peuvent pas être confondus et ne font pas ou ne devraient pas faire appel aux mêmes types d'assurances.

Bien entendu, et afin d'éviter tout malentendu concernant la notion de santé, nous n'aborderons pas les problèmes posés par le risque vieillesse ou le risque dépendance, risque qui concerne la population du grand âge, au delà de 75 ans, que chaque pays européen a traité institutionnellement de façon différente (OCDE, 1997). Dans le cadre de cette étude, nous ne développerons que les aspects se rapportant au risque fin de carrière.

² Jeunesse en formation, âge adulte et activité, vieillesse et retraite.

L'institutionnalisation de ces filières, c'est-à-dire, la mise en place de normes ou de règles juridiques autonomes de celles des règles de la retraite a, en outre, abouti à un problème de financement des diverses branches des assurances sociales, variable d'un pays à l'autre. Le problème a paru d'autant plus d'actualité qu'est apparu le débat au début des années nonante sur le vieillissement de la population (OCDE, 1998) qui conduit les pouvoirs publics à réorienter leurs politiques concernant l'employabilité et les conditions de retraite des travailleurs âgés.

- ▶ En premier lieu, plusieurs pays ont relevé ou souhaitent relever l'âge légal de la retraite ou la durée de cotisations nécessaires.
- ▶ En second lieu, les années nonante voient la mise en place de politiques de retraites progressives visant à permettre aux travailleurs âgés de quitter le marché du travail en diminuant progressivement leur temps de travail.
- ▶ En troisième lieu, émerge au niveau des instances européennes une politique dite de "lutte contre les barrières de l'âge dans l'emploi" (Walker, 1997) qui vise à contrer les pratiques de mise à l'écart des employeurs ou des directions des personnels des entreprises de leurs travailleurs âgés³.

La Suisse par la spécification de ces dispositifs d'assurances sociales connaît un développement plus récent de la problématique des travailleurs âgés mais d'orientation assez proche.

³ Il est à noter que la notion apparemment neutre de vieillissement de la population au travail conduit à élargir les champs d'intervention disciplinaires en s'ouvrant sur de nombreux travaux de recherche en ergonomie, en épidémiologie ainsi qu'en sociologie des organisations et économie des entreprises.

2. Filières de retrait du marché du travail en Suisse: Etat des travaux sur les fins de carrière

Ainsi que l'a développé Marie-France Laroque (1999), on peut distinguer schématiquement deux Europe recouvrant deux modèles de partage du travail dans les couples:

- ▶ L'Europe des régimes universels, caractérisés par l'absence de lien avec l'activité professionnelle et lucrative, tant pour l'ouverture que pour le montant des droits. Les cotisations de l'ensemble de la population servent à payer les rentes vieillesse des plus âgés. En tant que contrat entre les générations, ces régimes permettent aux femmes de bénéficier de droits qui leur sont propres.
- ▶ L'Europe des systèmes d'assurances sociales où le droit à la pension est lié à l'activité professionnelle lucrative (durée d'activité professionnelle et montant du salaire servant de base aux cotisations et aux prestations). Certains de ces régimes sont publics et comportent des correctifs en faveur des couples qui améliorent les droits dérivés des femmes. D'autres sont des régimes privés dans lesquels les sommes placées permettent un versement au moment de la fin de l'activité lucrative - donc de la retraite. Les femmes contraintes par les responsabilités familiales y sont discriminées puisque le système de pension ne reconnaît pas celles qui n'exercent pas ou peu d'activité lucrative à l'extérieur du domicile. Ce que Ginn et Arber (1992, 1997) nomment le contrat entre les sexes.

La Suisse, avec son modèle à 3 piliers, appartient aux deux modèles simultanément, ce qui conduit à des interfaces, sinon à des contradictions, entre le régime public et universel qu'est l'AVS (non directement lié à l'activité professionnelle mais au risque vieillesse) et celui de l'assurance professionnelle du 2^{ème} pilier, (directement lié à l'activité professionnelle des salariés). Les indépendants peuvent s'affilier facultativement ou se constituer un 3^{ème} pilier (épargne, assurance-vie).

C'est dans la juxtaposition de ces 3 piliers, particulièrement des 2 premiers, que réside la notion de flexibilité de l'âge de la retraite, notion au travers de laquelle peuvent être analysés les retraits anticipés: les retraits anticipés du marché du travail ne se limitent toutefois pas seulement aux possibilités de retraite anticipée mais aussi à des retraits par la filière du chômage (Scheldon, 1998) ainsi que par la filière de l'invalidité (Donini et Eschman, 1998). Ce point est donc consacré à un état des lieux sur l'ensemble des filières de sortie du marché du travail.

2.1 Régimes de retraites et flexibilité de l'âge du départ

2.1.1 Age AVS

L'assurance vieillesse et survivant (AVS) est une assurance obligatoire pour l'ensemble de la population résidente en Suisse. Mise en place à partir de 1948, il s'agit d'une assurance qui s'appuie sur le système de répartition. Chaque individu résidant en Suisse cotise à cette assurance à partir de l'âge de 17 ans s'il occupe une activité professionnelle et à partir de 20 ans s'il n'exerce pas d'activité rémunérée. Les cotisations sont fonction des revenus et les prestations sont censées couvrir les besoins vitaux. Le montant de ces prestations est fonction de la durée de cotisation, de la durée d'exercice d'une activité rémunérée et des revenus d'activités lucratives auxquels s'ajoutent depuis 1997 des bonifications pour des tâches éducatives. Toutefois, la rente est peu élevée, et de fait, est inférieure au minimum requis pour assurer les besoins vitaux (Gärtner, 1997). La rente AVS peut être complétée par des prestations complémentaires.

L'âge légal à partir duquel les personnes touchent leur rente AVS est actuellement de 65 ans pour les hommes. Il est actuellement de 62 ans pour les femmes, mais cet âge passera à 63 ans à partir de 2001, puis à 64 ans en 2005 (10^{ème} révision). L'âge légal AVS ne signifie toutefois pas que les personnes ne peuvent plus exercer d'activité lucrative; il n'existe d'ailleurs pas de législation sur le cumul d'une rente AVS et d'un revenu provenant d'une activité lucrative. La 11^{ème} révision de l'AVS, actuellement en discussion, a proposé des modifications de ces âges.

L'ajournement du moment de perception de la rente est possible pour une durée de une à cinq années. Dans ce cas, le montant de la rente est calculé sur la base de la somme des rentes mensuelles ajournées (L'Eplattenier-Providoli, 1996)⁴. Par ailleurs, il existe depuis 1997 pour les hommes une possibilité d'anticiper le versement de la rente un an avant l'âge légal AVS. A partir de 2001, cette anticipation pourra être de deux ans⁵. Les personnes qui anticipent le versement de leur rente vieillesse sont soumises à l'obligation de cotiser à l'AVS jusque l'âge légal de la retraite. En outre, la rente mensuelle est diminuée de 6.8% par année d'anticipation. Cette réduction a été calculée de manière à ce que le total des rentes entre le moment d'accès à la retraite et le décès des personnes qui anticipent le moment de versement d'une rente vieillesse pour la première fois soit, en moyenne (c'est-à-dire en fonction de l'espérance de vie), égal à celui des personnes qui ne font pas usage de la possibilité d'anticipation (L'Eplattenier-Providoli, 1996). Dans le cas des femmes, l'anticipation du moment de perception de la rente AVS de un an ou de deux ans sera possible lorsque l'âge légal sera passé à 63 puis 64 ans. La diminution de la rente mensuelle sera dans un premier temps de 3.4% par année d'anticipation avant de passer dans un deuxième temps à 6.8%.

La possibilité d'avancer l'âge AVS de un an pour les hommes constitue une première dimension de la flexibilisation du départ du marché du travail. Cette possibilité étant récente, il existe à ce jour quelques informations chiffrées concernant ce type de retraite

⁴ Les cas d'ajournement de la rente sont rares. L'auteur recensait ainsi 318 cas d'ajournement dans l'ensemble de la Suisse en 1996.

⁵ En revanche, il n'est pas possible d'anticiper le versement de la rente seulement de quelques mois.

anticipée par avancement de l'âge AVS. En 1997, 4% d'hommes l'ont anticipé et en 1998 8% l'ont fait⁶.

Les rentes sont actuellement financées pour 80% par les cotisations des actifs et pour 20% par les cantons et la Confédération (chiffres 1998). Depuis le 1^{er} janvier 1999, un pourcentage est prélevé sur la TVA (relèvement de 1 point). Le financement de l'AVS fait toutefois actuellement l'objet de nombreuses questions, en raison du phénomène de vieillissement de la population (OFS, 1996, IDA FiSo, 1997). Haug (1998) note ainsi que le maintien jusqu'en 2045 du rapport actuel entre le nombre de personnes en âge de travailler et le nombre de personnes en âge de prendre leur retraite nécessiterait d'augmenter l'âge de la retraite de 65 à 75 ans, solution qui semble à cet auteur peu réaliste.

2.1.2. Prévoyance professionnelle

La prévoyance professionnelle est depuis 1985 une assurance obligatoire pour chaque salarié. Elle a pour objet de «permettre aux personnes âgées, aux survivants et aux invalides de maintenir de façon appropriée leur niveau de vie antérieure⁷» compte tenu des prestations du premier pilier. Le régime de prévoyance vise donc à palier le manque de salaire généré par l'arrêt du travail. Les prestations de deuxième pilier doivent compléter la rente AVS. Contrairement à l'AVS qui est un régime fonctionnant sur le mode de la répartition, la prévoyance professionnelle est un régime par capitalisation. Il repose sur «le triangle contractuel que forme l'employeur, la personne salariée et l'institution de prévoyance» (Rätzer, 1997⁸). Le régime est composé de deux étages, la prévoyance obligatoire d'une part et la prévoyance hors obligatoire ou surobligatoire d'autre part (Mahon, 1996):

- La prévoyance obligatoire couvre seulement une partie des revenus antérieurs, c'est-à-dire, les salaires compris entre 24'120.- frs.⁹ et 72'360.- frs./an en 1999. L'objectif visé est que la somme de la rente AVS et de la rente de prévoyance atteigne 60% du dernier salaire annuel¹⁰ pour une personne seule et 70% à 80% pour un couple;
- Les régimes surobligatoires: les institutions de prévoyance peuvent toutefois instaurer dans leur règlement interne une prévoyance plus étendue, par exemple en étendant la prévoyance à l'ensemble du revenu salarial.

Chaque salarié cotise à la caisse de prévoyance professionnelle dont dépend l'entreprise dans laquelle il exerce son activité. Il peut s'agir d'une caisse de prévoyance propre à cette entreprise ou bien d'une caisse dont dépendent plusieurs entreprises. Ainsi à la fin de 1996, il a été dénombré 11'572 institutions de prévoyance (OFS, 1998)¹¹. Toutefois, 7'287 d'entre elles n'avaient aucun assuré: nombre d'entre elles sont des fonds de bienfaisance

⁶ Message du Conseil fédéral, mars 2000

⁷ Article 113 al. 2a de la Constitution

⁸ L'auteur ajoute: «Mais la tradition veut que l'Etat exerce une influence».

⁹ Ce montant de 24'120.- frs. correspond au montant de la rente AVS maximum. Les emplois dont le salaire n'atteint pas 24'000- frs. sont le plus souvent des emplois à temps partiel occupé par des femmes.

¹⁰ Le taux est moins élevé pour les salaires supérieurs à 72'360.- frs..

¹¹ Ce nombre est de 10% inférieur à ce qui était observé en 1994. Cette diminution résulte d'une part de la dissolution de plusieurs caisses ainsi que de la fusion de quelques-unes d'entre elles ou de leur affiliation à une fondation collective.

ainsi que des institutions de prévoyance gelées ou sur le point de cesser leur activité. Ce sont en fait 3'075 caisses de pensions qui sont inscrites dans le registre de la prévoyance professionnelle.

Il faut cependant noter en outre que 90 caisses de pension regroupent 2.1 millions d'assurés, alors que 1'839 institutions de prévoyance ont moins de 50 assurés (Beausoleil, 1999a). La comparaison avec les enquêtes sur les caisses de pension qui ont été réalisées depuis 1985 montre un mouvement de concentration des personnes assurées à un second pilier dans quelques caisses.

En ce qui concerne les effectifs d'affiliés, ceux-ci peuvent être rapprochés des effectifs des personnes actives occupées, en se rappelant toutefois que des actifs peuvent appartenir à deux caisses en fonction de 2 postes de travail:

En 1996

- 2,9 millions de personnes sont affiliées à un second pilier (OFS 1998, 1999b) (deux fois plus d'hommes que de femmes)
- 200'000 affiliés le seraient aussi dans des institutions non inscrites¹².

Cette même année

- 3,78 millions de personnes actives occupées dont:
 - 3,115 millions de salariés contre 665'000 indépendants
 - 2,74 millions à plein temps contre 1,036 millions à temps partiel

Cette première ébauche des volumes de populations concernées souligne les difficultés à concilier et coordonner une approche en terme de population et une approche en terme de dispositifs

La somme totale des cotisations du 2^{ème} pilier s'est élevée en 1996 à 23.4 milliards de francs. Cette somme représente plus du double de ce qu'elle serait si l'ensemble des caisses de pension suivaient strictement le régime de l'assurance obligatoire¹³. Cette même année, l'effectif des bénéficiaires d'une rente s'élève à 615'000 personnes. Parmi celles-ci, 352'000 bénéficient d'une rente de vieillesse. Le montant annuel des rentes de vieillesse atteignait près de 9 milliards de francs, soit 70.4% des rentes de prévoyance qui ont été versées en 1996 (12.2 milliards)¹⁴.

L'ouverture du droit à la prestation est liée à la cessation d'une activité lucrative. Dans tous les cas, le montant des prestations est extrêmement dépendant du type de parcours professionnel qu'auront connu les bénéficiaires au cours de leur existence (durée de cotisation et type de caisse de pension). L'âge ouvrant droit à une prestation de retraite coïncide dans la plupart des institutions de prévoyance avec l'âge légal d'ouverture de la

¹² Qui, selon l'OFS (1998) sont vraisemblablement déjà affiliés à une caisse de prévoyance. Source Statistique des caisses de pension (OFS, 1998 et 1999b).

¹³ La contribution minimum est estimée à 10.7 milliards de francs (Beausoleil, 1999a).

¹⁴ Il faut toutefois noter que la fortune totale des institutions de prévoyance s'élevait en 1996 à 348 milliards de francs (Beausoleil, 1999a).

rente AVS (tableau I). Il y a cependant des institutions de prévoyance dans lesquelles l'âge de la retraite ne coïncide pas avec l'âge de l'AVS; dans le cas des hommes, cet âge de la retraite est alors le plus souvent avancé; dans le cas des femmes, il est le plus souvent reculé.

Tableau I:
Age réglementaire de la retraite en 1996 (Source: OFS, 1998)

Age de la retraite fixe	Avec un âge de la retraite fixe ¹		Age variable à titre complémentaire ¹	
	Institutions de prévoyance	Assurés ²	Institutions de prévoyance	Assurés ²
Femmes:				
Avant 62 ans	50	8 669	23	7 876
A 62 ans	3 883	848 293	2 152	749 290
Après 62 ans	189	170 090	159	169 414
Hommes:				
Avant 65 ans	180	183 173	139	179 406
A 65 ans	3 951	1 665 734	2 205	1 431 110
Après 65 ans	6	452	5	451

¹ Evaluation de toutes les institutions de prévoyance avec un âge réglementaire de la retraite fixe

² Femmes et hommes assurés par une institution de prévoyance dont le règlement principal prévoit un âge de la retraite fixe

Cet aspect de la non-coïncidence systématique entre âge de départ à la retraite dans la réglementation de la caisse de pension et l'âge AVS constitue une deuxième dimension de la flexibilité du retrait du marché du travail. Dans le cas où l'âge de la retraite de la caisse de pension est avancé par rapport à l'âge AVS, cette flexibilisation pose la question du financement du manque à gagner dû à l'absence de perception de la rente AVS. Baldenweg-Bölle (1998) décrit ainsi l'exemple de la caisse de pension Migros. Selon le règlement de cette caisse de pension, l'âge de la retraite est fixé à 62 ans aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Dans le cas des hommes, en raison du décalage entre l'âge de la retraite et l'âge AVS, la caisse de pension verse une «Ersatzrente» AVS¹⁵ qui est financée par l'entreprise. Le montant de cette rente correspond à une rente AVS pleine dans le cas des personnes ayant au moins dix-huit ans d'affiliation dans la caisse de pension. Dans le cas des personnes qui ont moins de 18 ans d'ancienneté, «l'Ersatzrente» est diminuée d'un dix-huitième par année manquante.

La réglementation d'un grand nombre d'institutions de prévoyance offre en outre la possibilité d'un ajournement ou d'une anticipation des prestations du deuxième pilier. La possibilité d'avancement de l'âge de la retraite dans de nombreuses caisses de pension va constituer une troisième dimension de la flexibilité de l'âge de la retraite. Cette troisième dimension pose elle aussi la question du financement et du hiatus entre le moment du retrait du marché du travail et l'âge AVS.

Lorsque la réglementation de l'institution de prévoyance le permet, c'est normalement l'assuré qui doit avoir le choix de partir en retraite anticipée, «*bien que dans la pratique, il est difficile de savoir si l'assuré a vraiment le choix*» (Schnyder, 1995, p. 205). Quoique la législation ne fasse mention ni d'un âge minimal, ni d'une durée d'anticipation,

¹⁵ «AHV-Ersatzrente», p. 146.

cette dernière ne peut, en principe être supérieure à cinq ans avant l'âge légal de la retraite, soit 60 ans pour les hommes et 57 ans pour les femmes. Il est, en effet, considéré que l'anticipation pour une durée supérieure à cinq ans revient à remettre en cause le principe même de la prévoyance, celle-ci étant financée pour une grande part lors de la fin de la carrière professionnelle. En outre, en deçà de cette durée d'anticipation de cinq ans, le pensionné est considéré pouvoir reprendre une activité rémunérée et, en conséquence, reconstituer une prévoyance¹⁶. Dans la pratique, les retraites anticipées avant 57 ou 60 ans sont cependant loin d'être rares (Commission de Gestion du Conseil national, 1999).

Ainsi, dans le cadre de la caisse de pension Migros, il est possible pour les employés de prolonger leur activité professionnelle après 62 ans et jusque 65 ans ou bien d'anticiper le moment de départ à la retraite dès l'âge de 57 ans (Balderweg-Bölle, 1998).

- Lorsqu'une personne cesse son activité après l'âge de 62 ans, une prestation proportionnelle au nombre d'années de cotisation supplémentaire s'ajoute à la rente AVS ou à l'Ersatzrente.
- En cas de départ en retraite anticipée (retraite flexible), la rente de prévoyance est diminuée de 0.15% par mois d'anticipation de l'âge normal. Cette réduction est atténuée dans le cas des personnes ayant cotisé durant plus de trente ans à la caisse de pension, à raison de 1/60 par mois de cotisation supplémentaire à ces trente années: dans le cas des personnes ayant cotisé 35 ans (soit 60 mois de cotisation supplémentaire), il n'y a pas de réduction de la rente de prévoyance. Les personnes qui partent en retraite anticipée peuvent choisir de toucher un pont AVS durant la durée qui sépare le moment du retrait du marché du travail et l'âge de 62 ans. Cette rente est calculée en fonction de l'espérance de vie et se traduit par une diminution de la future rente AVS.

Il est à noter que le maximum de durée d'anticipation peut être dépassé dans le cas de quelques professions qui imposent une cessation d'activité à des âges plus jeunes (pilotes d'avion, police, corps des instructeurs) ainsi que dans des professions qui présentent un danger pour la santé. Ces retraites ont par exemple représenté 7% des départs dans les emplois de la Confédération en 1998 (Commission de gestion du Conseil national, 1999). De même, les travailleurs âgés atteints dans leur santé, mais qui ne peuvent bénéficier d'une rente d'invalidité ont aussi la possibilité de bénéficier d'une retraite anticipée avant 60 ou 57 ans.

Dans le cas d'un départ anticipé souhaité par les individus, on parle alors de retraite à la carte, le montant des prestations peut être perçu sous forme d'un capital, prestation de libre passage, ou bien sous forme d'une rente mensuelle. Cette dernière est calculée sur la base de l'avoir de vieillesse acquis et selon le même principe que pour la rente anticipée de vieillesse. Ce procédé a une double conséquence pour l'assuré: d'une part, le capital disponible est moins élevé que celui atteint à l'âge de la retraite réglementaire; d'autre part, le taux de conversion de ce capital en rente est moins élevé, car la durée entre le moment de

¹⁶ Des activités de type accessoire sont compatibles avec la perception d'une prestation de prévoyance. En revanche, dans le cas d'un retour en activité chez un employeur, la personne devra de nouveau cotiser à une caisse de prévoyance, si l'emploi remplit aux conditions d'obligation de cotisation.

départ en retraite anticipée et le décès est plus long, en moyenne, que pour les personnes quittant leur emploi au moment de l'âge de la retraite.

Dans le régime de prévoyance surobligatoire, la retraite anticipée doit en outre être financée. Le plan de financement doit tenir compte de plusieurs aspects. Il s'agit, en premier lieu, du pont AVS, c'est-à-dire, des rentes transitoires servant à couvrir la période au cours de laquelle l'individu en retraite anticipée ne touche pas de prestations AVS. Le pont AVS est, soit à la seule charge de l'employeur, soit partagé par l'employeur et l'employé. En second lieu, doivent être financées les lacunes de cotisation du deuxième pilier ainsi que les besoins supplémentaires de financement dus au prolongement de la durée des services de prestation. L'assuré doit par la suite cotiser au premier pilier entre le moment du départ en retraite anticipée et l'âge d'ouverture des rentes AVS.

Selon Schnyder (1995), les conditions de réglementation et de financement de la retraite anticipée sont la plupart du temps peu avantageuses pour les assurés. En effet, la fin de la carrière - souvent seulement les cinq dernières années d'activité professionnelle - est déterminante dans le calcul de la rente de la prévoyance professionnelle, cette dernière étant calculée en fonction du nombre d'années de cotisation et des salaires perçus. Bien entendu les conclusions de Schnyder doivent être relativisées selon les caisses et leurs règlements internes.

Pour cette raison, les entreprises qui favorisent les départs anticipés à la retraite financent un pont destiné à compenser les lacunes de l'AVS. De même, dans le cas de mesures de restructuration des entreprises, les retraites anticipées, on parle alors de retraite administrative, doivent être accompagnées d'un plan social qui offre une sauvegarde des droits des assurés, notamment, l'absence de pertes de leur prévoyance et le respect de l'égalité de traitement entre les différents salariés d'une même entreprise.

Il existe donc deux premières formes de retraite anticipée. En premier lieu, celle-ci répond à un souhait d'une personne: dans ce cas, la retraite anticipée est dite *retraite flexible ou à la carte*. En second lieu, le départ en retraite anticipée entre dans le cadre d'un plan de retraite anticipée de l'entreprise. Dans ce cas, la retraite est dite *administrative* et l'employeur est tenu de prendre en charge une bonne partie de son financement, contrairement à la retraite à la carte.

2.1.3. *Les retraites anticipées: point de vue des employeurs*

Une recherche réalisée par Brosziewski et al. entre 1993 et 1995 dans le cadre du programme national de recherche du FNRS «vieillesse»¹⁷ (PNR 32) avait pour objet d'analyser les «politiques de vieillesse» pratiquées dans des entreprises (1997). L'intérêt de ces travaux réside, notamment, dans la réalisation de deux enquêtes, l'une ayant été menée auprès de directeurs de personnels et l'autre, auprès de travailleurs âgés ou de jeunes retraités.

¹⁷ Projet n° 4032-33699. Cf. compte rendu en français de Zorzi et Brosziewski (1995) et Höpflinger (1998).

La première enquête, réalisée en 1993, a consisté à une interrogation de 200 directeurs de personnels d'entreprises de plus de 100 collaborateurs de la Suisse alémanique. Les auteurs ont constaté que les départs en retraite anticipée sont les plus fréquents dans les entreprises les plus grandes. De même, ils sont plus nombreux dans des entreprises appartenant au secteur des services que dans des entreprises appartenant au secteur industriel, contrairement à ce qui est constaté dans la plupart des pays européens¹⁸. L'âge moyen de départ en retraite anticipée dans l'ensemble de ces deux cent entreprises était, au moment de l'enquête, proche de l'âge AVS. Néanmoins, 40% des directeurs des personnels consultés s'attendaient à ce que cet âge diminue dans les années suivantes.

Ces derniers ont, par ailleurs, été interrogés sur les différentes mesures proposées par leurs services aux travailleurs âgés, qu'il s'agisse de propositions de retraite anticipée ou de retraite progressive¹⁹, d'organisation de séminaires de préparation à la retraite ou des possibilités de report de la cessation d'activité au-delà de l'âge AVS. Une proportion importante des entreprises propose à leurs collaborateurs de partir en retraite anticipée (84%) ou bien de passer à temps partiel (69%), on parle alors de retraite progressive. Ces mesures sont loin de concerner l'ensemble des employés, puisque seuls 27% sont partis en retraite anticipée et 12% ont bénéficié d'une retraite progressive. Selon les auteurs, cette faible proportion des départs en retraite anticipée résulterait des désavantages financiers liés à la diminution de la rente de deuxième pilier. Ils notent d'ailleurs que dans plus de la moitié des entreprises qui ont proposé un passage à temps partiel à quelques-uns de leurs employés, ces propositions ne reflétaient pas une véritable politique de retraite progressive au sein de ces établissements, mais plutôt de mesures proposées au cas par cas. On peut noter, par ailleurs, que les propositions de maintien dans l'exercice de la profession après l'âge AVS sont assez fréquentes (55%), quoiqu'elles aient concerné un nombre limité des employés de ces entreprises (16%).

Les raisons pour lesquelles les entreprises offrent des possibilités de départ anticipé ou progressif ont toutefois moins fait l'objet d'investigations de la part de Browszewski et al. (1997). Les auteurs constatent seulement que, d'une manière générale, le contexte du vieillissement de la population ou de la main d'œuvre est rarement pris en compte par les directions des personnels dans l'établissement des politiques de gestion de la main-d'œuvre. Il n'y a, en effet que 4% des entreprises qui intègrent cette dimension dans leur politique du personnel.

Il a été constaté par Schneider (1996) que dans le cas de grandes entreprises composées de plusieurs établissements, les mesures de compression des personnels au moyen de mises en retraite anticipée sont prises au plus haut niveau «stratégique» (Schneider, 1996). Sur la base d'observations semblables qui ont été effectuées dans d'autres pays européens (Gaullier 1996), on peut penser que ces décisions de type stratégique répondent uniquement à des critères de productivité globale de l'entreprise, sans que ne soit, en revanche, prise en compte la productivité individuelle.

¹⁸ A l'exception des Pays-Bas (cf., Le Goff, 1999).

¹⁹ La retraite progressive correspond à une retraite au cours de laquelle les personnels diminuent progressivement leur temps de travail (passage à temps partiel) avant de partir définitivement de l'entreprise (cf. Blum et Zaugg, 1998).

Les retraites anticipées à la Confédération ont ainsi concerné près de 10'000 individus en 1998 qui étaient employés à la Confédération, nombre d'entre eux ayant moins de soixante ans, voire moins de cinquante-cinq ans (Commission de gestion du Conseil national, 1999). Ces départs interviennent dans un contexte de restructuration en profondeur des entreprises de la Confédération et de la privatisation de la Poste, de Swisscom ou des CFF. D'autres administrations ont mis en place des plans de retraite anticipée, par exemple, l'Etat de Genève (Gartenmann, 1996). L'objectif visé consistait à rajeunir la pyramide des âges des fonctionnaires, le financement des retraites anticipées étant équilibré par la diminution de la masse salariale.

En ce qui concerne le secteur privé, peu de chiffres globaux sont disponibles, bien que des informations par voie de presse ont indiqué que la fusion entre l'UBS et la SBS devaient être accompagné de la suppression de 7'000 emplois dont 2'000 par retraite anticipée (Le Goff, 1999). De même, près de 1 600 employés de la société Novartis sont partis en retraite anticipée entre 1996 et 1997.

Par ailleurs, selon l'entretien avec Robert J. Zaugg, (Institut für Organisation und Personal, Université de Berne) qui a publié avec Adrian Blum, «Beschäftigung durch innovative Arbeitszeitmodelle»²⁰ (Berne, BWA, 1998), l'accroissement de la flexibilité de l'âge de la retraite constitue un des éléments de nouvelles techniques de management s'appuyant sur la notion généralisée de flexibilité du temps de travail. Aussi, parmi les différentes formes de flexibilisation du temps de travail que l'on pourrait attacher à la problématique des travailleurs âgés, il y a non seulement les retraites flexibles, mais aussi les congés sabbatiques. Ces derniers offrent la possibilité à des collaborateurs de se ressourcer ou bien de suivre des formations qui leur permettent d'entretenir leurs compétences. Plusieurs entreprises offrent des congés sabbatiques, même à des travailleurs âgés de plus de 55 ans, mais elles n'offrent pas toujours de salaire ou bien celui-ci est réduit. Swisscom a développé un programme de congés sabbatiques au moment de sa privatisation.

Toujours selon Zaugg, les retraites progressives offrent la possibilité à des entreprises de permettre à leur main-d'œuvre âgée de diminuer leur temps de travail. Dans certains cas, elles constituent un modèle alternatif de rajeunissement de la pyramide des âges, par «morcellement» d'un poste de travail plutôt que par un départ abrupt. De même, elles permettent la transmission des savoir-faire à des plus jeunes, par exemple, les établissements «Firmenich» à Genève (cf. le mémoire de diplôme en travail social de Bergonzi, 1998). Mais il existe d'autres types de modèles de retraites flexibles. Ainsi, le groupe ABB a créé une société indépendante, «ABB consulting group», qui recrute des collaborateurs de l'entreprise mère âgés de plus de 55 ans. Ces derniers exercent des activités de consultation, tant pour les entreprises du groupe que pour des entreprises extérieures. La durée du travail est négociée entre les employés et la direction.

Selon Zaugg, le congé sabbatique et la retraite progressive pourraient constituer des modèles alternatifs aux plans de départ en retraite anticipée. Dans certains cas, ces derniers nuisent à l'image de marque de l'entreprise qui les met en place. Il y a ainsi eu un mouve-

²⁰ Cf aussi Blum et Zaugg (1999)

ment de protestation des salariés âgés de l'UBS qui ont été mis en retraite anticipée, ceux-ci ayant ouvert des comptes en banque chez des concurrents.

En conclusion Zaugg estime que la période actuelle est un moment qui voit une transformation des carrières professionnelles (passage de carrière ascendante ou exercée dans un même type de profession à des carrières qui se caractérisent beaucoup plus souvent par des mobilités verticales, par des changements d'entreprise et par une flexibilité généralisée du temps de travail). Les générations actuelles de travailleurs âgés rencontrent des difficultés en ce sens que la fin de leur carrière correspond à un moment charnière entre deux modes de fonctionnement du marché du travail. C'est, sans doute, surtout pour les travailleurs âgés les moins qualifiés que les problèmes de maintien sur le marché du travail se posent.

2.1.4. *Souhaits et comportements des salariés concernant les retraites à la carte*

Avant de décrire les résultats d'études disponibles, il faut rappeler que les comportements au travail dépendent tout autant des opportunités disponibles du marché de l'emploi que des souhaits et des qualifications individuelles.

La deuxième enquête de Browsziewski et al. (1997) a été menée auprès de 4'158 personnes appartenant ou ayant appartenu à 34 entreprises. Parmi les personnes interrogées qui étaient encore actives au moment de l'enquête, seuls 51% souhaitaient partir à la retraite à l'âge normal. La population des personnes souhaitant partir en retraite anticipée, qui représente 32% de l'ensemble de la population interrogée, est plutôt composée en majorité d'hommes qui travaillent depuis longtemps dans la même entreprise ou qui gagnent un bon salaire. Le retrait progressif du marché du travail rencontre plutôt l'assentiment des cadres. En revanche, le souhait de rester dans son emploi après l'âge AVS est peu fréquent.

La confrontation entre les personnes actives et les personnes inactives qui ont été interrogées dans le cadre de l'enquête de Browsziewski et al (1997) montre quelques divergences entre souhait concernant le passage à la retraite et les modalités de ce passage. L'adéquation entre souhaits et modalités des départs à la retraite n'aurait concerné qu'un peu moins de 30% des individus. En outre, un nombre important de travailleurs âgés ayant une faible qualification professionnelle a ainsi été contraint de partir en retraite anticipée.

Une autre enquête menée en 1992 par Fux et al (1997) auprès d'un échantillon représentatif de la population, donne des chiffres différents concernant les souhaits de retraite flexible, mais allant toujours dans le même sens²¹. Ainsi, plus de 75% des personnes interrogées se prononçaient pour une flexibilisation de l'âge de la retraite. Toutefois, ce taux de réponse dépasse 80% chez les personnes ayant un revenu mensuel supérieur à 6'000.-frs., chez celles ayant un niveau d'études supérieures ainsi que chez les personnes âgées de plus de 30 ans.

²¹ Cette enquête ne se limitait pas à des questions concernant la flexibilisation de la retraite mais portait plus généralement sur le thème de "Peuplement et Etat social" (Bevölkerung und Wohlfahrt). Les 2'822 personnes ont été interrogées sur leurs représentations concernant les migrations, les changements intervenus dans la fécondité et la formation de la famille ainsi que sur les liens entre les générations et la vieillesse.

Baldenweg-Bölle (1998) apporte des précisions sur les retraites à la carte dans le cas des retraites des employés affiliés à la caisse prévoyance Migros²². Les données réunies par l'auteur concernent les hommes ayant cessé leur activité entre 57 et 65 ans en 1994 et 1995. Elle constate cependant que certains de ceux qui sont partis en retraite anticipée (avant 62 ans)²³ ont touché des rentes supplémentaires de leur employeur et les assimile à des licenciements "déguisés". C'est notamment, le cas d'employés qui exerçaient leur activité dans des entreprises ayant fermé leur porte.

L'étude de l'auteur portant exclusivement sur les comportements de retraite à la carte des travailleurs âgés, elle écarte de son analyse ces personnes ainsi que les frontaliers et saisonniers, en considérant que ces derniers n'ont pas cotisé de manière complète à l'AVS. La plupart des départs ont lieu lorsque les personnes atteignent l'âge de 62 ans. Quelques personnes anticipent leur départ et d'autres le repoussent. Les départs en retraite anticipée concernent peu les personnes qui ont une durée de cotisation inférieure à 18 ans. Ces employés ont même tendance à repousser le moment de leur retrait d'activité, particulièrement ceux dont la durée de cotisation a été inférieure à 10 ans. Les retraites anticipées interviennent plus fréquemment lorsque la durée de cotisation a été supérieure à 30 ans, et surtout 35 ans. Les départs les plus fréquents ont lieu alors à l'âge de 60 ou 61 ans. Par ailleurs, les départs en retraite anticipée sont plus fréquents chez les personnes dont le dernier salaire annuel était supérieur à 100'000.- frs. Les personnes qui touchaient un salaire inférieur ont, en revanche, plus souvent tendance à prolonger leur activité professionnelle, particulièrement les personnes dont le dernier salaire annuel était inférieur à 60'000.- frs.

En conclusion, en raison des modes de financement du pont AVS, les retraites anticipées à la carte ne semblent pouvoir être réellement possibles que pour les personnes ayant un haut revenu ou, tout du moins, ayant une longue durée de cotisation à leur caisse de pension ou à différentes caisses de pensions.

2.2 Filière du chômage

Selon les statistiques du SECO, le taux de chômage des travailleurs âgés n'est pas plus élevé que celui des actifs appartenant à une autre classe d'âge. Le taux de chômage des actifs de plus de 50 ans est ainsi de 2,4% contre respectivement 2,0 et 2,5% pour les jeunes de 15 à 24 ans et les adultes de 35 à 49 ans. Le chômage des travailleurs âgés présente toutefois la particularité d'être un chômage de longue durée (tableau II).

²² Cf. point 2.1.2

²³ Rappelons que l'âge de la retraite dans cette caisse de pension est de 62 ans (cf. point 2.1.2)

Tableau II
Part des chômeurs de longue durée parmi l'ensemble des chômeurs selon l'âge

	1996	1997	1998
15-24 ans	12.8	16.2	15.8
25-49 ans	25.1	30.4	32.1
50 ans et +	41.1	43.1	46.0
Total chômeurs de longue durée	57 456	45 367	20 088

Source: OFS/SECO, 1999

Selon Scheldon (1998), la conjoncture économique exerce peu d'influence sur les chances des chômeurs de longue durée de retrouver un emploi²⁴. Selon cet auteur, les sorties du chômage des travailleurs âgés correspondent de plus en plus souvent à l'atteinte de l'âge de perception d'une rente AVS et de moins en moins fréquemment à un retour en emploi.

La caractéristique du chômage des travailleurs âgés (chômage de longue durée) a été prise en compte dans la réglementation sur la durée d'indemnisation du chômage entrée en vigueur en 1997. Avant cette date, le nombre de jours de chômage indemnisés était calculé en fonction du nombre de mois durant lesquels un individu avait cotisé à l'assurance chômage au cours des deux dernières années ayant précédé l'entrée au chômage²⁵. La durée maximale d'indemnités journalière était toutefois automatiquement accordée aux travailleurs âgés de plus de 55 ans ayant cotisé au moins six mois. Les chômeurs âgés n'étaient pas abstenus de recherche d'emploi (OFIAMT, 1996). Au terme de la durée d'indemnisation, les chômeurs pouvaient obtenir des prestations d'assistance chômage, puis de l'assistance sociale. Depuis janvier 1997, le nombre d'indemnités journalières est de 150 pour tout travailleur âgé de moins de 50 ans ayant cotisé au moins six mois. Ce nombre s'élève à 250 chez les individus âgés de 50 à 60 ans, à 400 pour ceux ayant 60 ans ou plus²⁶ et à 520 pour les titulaires d'une pension d'invalidité. La durée d'indemnisation écoulée, les chômeurs sont tenus de participer à un «programme actif du marché du travail» (formation professionnelle, occupation, etc.).

Si la réglementation sur l'assurance chômage est axée sur des mesures actives visant le retour en emploi, Mahon (1996) note qu'il existe cependant quelques dispositions pour encourager la cessation anticipée d'activité par le biais de l'assurance chômage. Selon l'art. 65A de la LACI, il existe ainsi des possibilités d'allocations de soutien de l'assurance chômage pour les employeurs qui financent le retrait anticipé d'un collaborateur, à condition que cette retraite anticipée n'intervienne que dans les deux années qui précèdent l'âge AVS et que le poste libéré soit pourvu à un chômeur qui puisse compter sur un engagement durable. Cet article est applicable dans le cas d'un chômage persistant dans une région ou dans une branche d'activité. L'ordonnance du 30.10.1996 concernant cet article, a limité cette possibilité entre le 1^{er} janvier 1997 et le 31 décembre 1998. Selon Pierre Fontaine,

²⁴ Selon cet auteur, le chômage de longue durée touche non seulement les travailleurs âgés, mais aussi les étrangers et les personnes qui étaient occupées à temps partiel

²⁵ Respectivement 170, 250 ou 400 jours d'indemnisation pour une période de cotisation de 6, 12 ou 24 mois.

²⁶ Il est à noter qu'une personne a droit à l'indemnité du chômage si elle a achevé sa scolarité obligatoire, n'a pas atteint l'âge donnant droit à une rente AVS et ne touche pas de rente vieillesse AVS (article 8 LACI, cité par Mahon, 1996).

statisticien au SECO (données non publiées) les personnes concernées ont été extrêmement peu nombreuses: 19 personnes en moyenne en 1998 et 23 en 1999 étaient en retraite anticipée financée par l'assurance chômage. De même, la durée d'indemnisation peut être prolongée de 120 jours pour les personnes entrant en chômage dans les deux ans et demi qui précèdent l'âge d'ouverture à la rente AVS. Selon l'auteur, ces dispositions, de même que la prise en compte de l'âge dans l'établissement de la durée d'indemnisation du chômage constituent «*quelques pas dans la reconnaissance de la perméabilité de la frontière entre chômage et pension de vieillesse*» (p. 46).

De même, dans le secteur de la construction, il a été mis en place un plan de retraite progressive pour les travailleurs âgés de plus de 60 ans, financé par les assurances chômage. Cette mesure concerne les travailleurs âgés qui ne touchent aucune rente; ils touchent alors 90% de leur salaire de base, l'employeur prenant à sa charge 60% du salaire. Les employés travaillent 50% en moyenne (il peut y avoir des périodes de 3 à 6 mois pendant lesquelles le taux d'occupation est de 100% suivies par des périodes identiques à 0%). L'employeur est tenu d'embaucher un apprenti pour deux travailleurs bénéficiant de cette mesure ou un chômeur pour quatre travailleurs.

2.3. Filière de l'invalidité

L'assurance invalidité est prise en charge par le régime des pensions. Ce régime des pensions se divise en deux piliers. Le premier pilier obligatoire qui comprend toutes les personnes qui exercent ou qui n'exercent pas une activité lucrative se fonde sur la loi sur l'invalidité. Le premier pilier se fonde sur une conception économique de l'invalidité, c'est-à-dire sur la diminution de la capacité de gain ou sur l'impossibilité d'exercer des tâches, par exemple, des tâches de ménage. La conception de l'invalidité est plus large dans le cas du deuxième pilier, les caisses de pension ayant la possibilité de s'appuyer sur la notion d'incapacité professionnelle (usure professionnelle, difficultés d'adaptation aux changements technologiques, surcharge et stress en particulier). Cette dernière est appréhendée à partir de la mesure de la capacité à exercer l'activité antérieure (Mahon, 1996). Ainsi, des facteurs socio-psychologiques peuvent donc être pris en compte dans la définition de l'incapacité professionnelle.

Les contrôles médicaux exigés pour l'admission au bénéfice d'une pension d'invalidité au 1^{er} pilier sont variables d'une caisse cantonale à une autre. En outre, les délais d'admission peuvent être plus ou moins longs, le taux de remplacement se situant en deçà de la moyenne des pays européens (OCDE, 1996). Il a néanmoins été observé une augmentation du nombre de personnes bénéficiant d'une pension d'invalidité au 1^{er} pilier entre 1985 et 1995 (Donini et Eschmann, 1995 et 1998)²⁷. Cette augmentation correspond, en premier lieu, à une élévation du nombre de personnes qui reçoivent pour la première fois une rente d'invalidité. Elle est la plus forte aux âges intermédiaires (les probabilités d'accès à l'invalidité restent toutefois les plus élevées chez les travailleurs âgés). En second lieu, l'élévation

²⁷ Statistiques du registre des rentes.

du nombre de personnes bénéficiant d'une prestation de l'assurance invalidité résulte d'un allongement de la durée moyenne d'indemnisation. Cet allongement correspond à une moins forte probabilité de sortir de l'invalidité en raison d'un décès ou d'une réactivation.

La différence de définition de l'invalidité dans les deux piliers peut être à l'origine des retraites anticipées pour des raisons médicales, telles que celle qui ont été observées dans la caisse de prévoyance de la Confédération (Commission de gestion du Conseil national, 1999). Ainsi, selon les statuts de cette caisse de prévoyance, une personne peut être mise à la retraite anticipée dans le cas où, sur constatation des services médicaux (2^{ème} pilier), elle a été déclarée incapable de travailler à temps complet ou à temps partiel. La personne est déclarée invalide et touche une rente d'invalidité du 2^{ème} pilier. Si la personne n'a pas droit à une rente AI 1^{er} pilier, ou a seulement droit à une rente partielle, elle touche un supplément fixe de la caisse de pension. Il semble que les retraites médicales ont augmenté au cours des années 90, parallèlement à l'augmentation des retraites anticipées à la carte ainsi que des retraites administratives.

Selon Donini et Eschmann (1995 et 1998), les passages à l'invalidité du 1^{er} pilier après une période de chômage sont rares et sont restés stables entre 1985 et 1995 (2%). Pour les auteurs, ce résultat indique qu'il n'existe pas de passage quasiment institutionnalisé des chômeurs en fin de droit à l'assurance invalidité comme ceci a été observé dans quelques pays européens. Ils notent cependant que la fréquence de ces passages est d'autant plus élevée que les travailleurs sont âgés ou que la durée d'indemnisation du chômage a été longue.

2.4 Pour un questionnement national concernant la population âgée de 50 à 70 ans

L'état des connaissances en Suisse souligne le parti pris de la plupart des auteurs qui se sont cantonnés aux dispositifs assurantiels existants. En les classant, dispositif par dispositif, nous avons confirmé l'hypothèse que les populations concernées se glissent tant bien que mal dans les réglementations existantes. Or les transformations rapides du marché de l'emploi tout comme la perméabilité d'un dispositif à un autre, confirmés par la plupart des travaux européens, font supposer que les écarts augmentent de plus en plus entre les données issues de la population générale, ou les ménages de plus de 50 ans, et celles issues des différents régimes de sécurité sociale.

En outre, se focaliser sur chacun des dispositifs fait abstraction des personnes de plus de 50 ans qui n'exercent pas d'activité ou seulement à temps partiel sans pour autant bénéficier d'une prestation d'un des dispositifs de la sécurité sociale.

Ainsi les travaux d'Aeppli et al. (1996 et 1998) ont porté sur la population des personnes dont le revenu n'est plus imposable pour les impôts (données bancaires). Les constats des auteurs sont que cette population est composée plus particulièrement de femmes, d'étrangers et de personnes âgées de plus de 49 ans. Plus d'un tiers de cette population est

composée de personnes travaillant à temps partiel. Les femmes mariées d'une part, et les femmes âgées de plus de 49 ans d'autre part sont les moins nombreuses à retrouver une situation imposable. Dans sa bibliographie critique sur l'emploi à temps partiel et sur le travail des femmes âgées de plus de 50 ans en Suisse et en Europe, Fiechter (1999) constate le peu d'intérêt porté à la situation des travailleuses âgées en Suisse. Cette question n'a par exemple pas fait l'objet de questions dans le cadre de programmes de recherches. La question des différences entre les hommes et les femmes concernant les départs en retraite anticipée est donc ouverte.

Par ailleurs, on soulignera une particularité dans les comportements des travailleurs âgés sur le marché du travail en Suisse et qui semble moins répandue dans les autres pays européens²⁸; il s'agit de la proportion des emplois d'indépendant chez les travailleurs âgés (Le Goff, 1999). Ainsi, selon Falter et al. (1998), l'âge moyen des indépendants est plus élevé que celui des salariés (respectivement 45 ans et 39 ans). Si la population des travailleurs indépendants est composée en partie de travailleurs qui ont bénéficié d'une retraite anticipée, les emplois d'indépendants constituent aussi, selon les auteurs, de plus en plus souvent une voie de sortie du chômage pour de nombreux hommes. Il existe ainsi au sein des offices de l'emploi des mesures d'encouragement à la création d'activités indépendantes, notamment par une aide au financement du démarrage de l'activité. Pour les auteurs, ces emplois d'indépendant correspondent souvent à des situations précarisées, «*en termes notamment des droits aux prestations sociales (chômage, AVS, AI) acquis par les personnes occupant ce statut*» (p. 123).

L'augmentation de la longévité et les retraits de plus en plus précoces du marché de l'emploi incitent à s'interroger sur les cheminements de la **population** à l'intérieur et au dehors des dispositifs. En proposant un concept de population et différents scénarii méthodologiques (transversal avec questionnement rétrospectifs ou longitudinal) nous serons plus à même de mieux comprendre la dynamique des passages à la retraite avec un point central d'attention, les retraits anticipés avant l'âge légal de la rente AVS.

²⁸ à l'exception du Royaume-Uni et de l'Italie.

3. Construction d'un cadre conceptuel pour la mise en place d'une étude nationale concernant la population âgée de 50 à 70 ans

3.1 Objectifs

En Suisse, les retraits anticipés du marché du travail constituent un phénomène plus récent que dans les pays européens (Le Goff, 1999).

Les changements concernant la participation à la vie active des travailleurs âgés ne manquent pas de poser question. Jusqu'au début des années nonante, il avait bien été observé une diminution de la participation des travailleurs âgés à la vie active, la notion de travailleurs âgés étant prise ici dans un sens large, c'est-à-dire, en prenant en compte les femmes et les hommes âgés de plus de 61 ou 64 ans²⁹. Cette diminution était souvent interprétée comme la conséquence d'une aspiration des personnes âgées à bénéficier de temps libre après une vie de travail.

La diminution actuelle de la participation des travailleurs âgés, notamment de ceux qui n'ont pas atteint l'âge légal AVS, **semble prendre un tout autre sens**. Elle est parallèle à une récession économique dont l'effet le plus visible est celui de l'émergence d'un chômage important. Cette récession économique a été accompagnée, en outre, par la fermeture ou la restructuration de plusieurs entreprises ainsi que la fusion entre plusieurs d'entre elles. **L'accentuation des retraits anticipés du marché du travail apparaît ainsi être fortement reliée aux transformations de l'économie suisse et de son appareil de production**. Néanmoins contrairement à de nombreux pays européens, les retraits précoce du marché du travail avant l'âge AVS ne peuvent être mis en relation avec une véritable intervention des autorités politiques fédérales ou cantonales sur le marché du travail³⁰. Les politiques de l'emploi sont gérées par les entreprises alors que les assurances sociales ont peu subi de modifications légales. Ainsi, l'accès à l'invalidité n'a pas changé de réglementation. De même, la révision de la loi sur l'assurance chômage intervenue en 1996, si elle prend en compte l'âge des chômeurs dans la durée de l'indemnisation, ne peut être véritablement considérée comme l'aménagement d'une filière de sortie du marché du travail (Mahon, 1996).

En raison de l'importance prise par les retraits anticipés du marché du travail dans les années les plus récentes, ceux-ci n'ont encore pas fait l'objet d'un travail de recherche systématique. Il n'existe ainsi actuellement aucune source statistique qui puissent permettre de préciser:

²⁹ Cf. Commission fédérale "vieillir en Suisse" (1995).

³⁰ Cf. point précédent

- 1) L'ampleur actuelle des retraits anticipés du marché du travail et l'importance numérique de chacune des filières;
- 2) Par quelles voies ou filières se déroulent ces retraits et quels sont les passages d'une filière à une autre dans le temps;
- 3) Les caractéristiques des groupes sociaux concernés par l'une ou l'autre de ces filières;
- 4) Les conséquences en termes économiques et de politique sociale de ces retraits anticipés sur l'ensemble des dispositifs sociaux destinés aux populations de cinquante à septante ans;
- 5) Leurs liens avec l'ensemble des politiques de retraite.

Par référence au retrait du marché du travail à l'âge légal de l'AVS où la cessation de l'activité lucrative se combine au versement d'une rente (1^{er} pilier avec ou sans 2^e pilier) la mise en place d'une étude nationale concernant la population âgée de 50 à 70 ans doit répondre aux objectifs suivants:

- 1) Volume des populations concernées dans chacune des formes de retraits précoces (retraite anticipée, AI, chômage, longue maladie, ménagère,...),
- 2) Caractéristiques sociales de chacun des groupes,
- 3) Du côté de la population: Etude des filières et des trajectoires ayant abouti aux situations actuelles,
- 4) Du côté des dispositifs assurantiels: Perméabilité et contradictions des dispositifs entre eux,
- 5) Lors et après le versement d'une rente AVS, identification des caractéristiques et des volumes des populations qui ne bénéficient que d'une rente AVS, et celles pour lesquelles s'ajoute une rente de prévoyance professionnelle.

Bien entendu, comme nous le proposerons par la suite, une saisie instantanée doit permettre une évaluation du volume et des caractéristiques sociales des populations concernées - étude transversale (liée à l'effet de période). Alors que pour évaluer les effets de génération, une étude longitudinale s'impose.

Pour connaître les volumes et les caractéristiques des populations à un moment donné sur une cohorte précise (50-70 ans), l'étude transversale représente un instrument fiable. En y ajoutant les cheminements rétrospectifs des populations concernées, on améliore la compréhension globale des populations et des fins de carrière en fonction de l'étude des dispositifs assurantiels.

Cependant, pour étudier la totalité des problèmes des dispositifs liés au vieillissement, seule une étude longitudinale justifiant les informations indispensables au temps To (Baseline information) et des informations récurrentes concernant les mouvements de ces

groupes selon une fréquence définie dès le départ (suivi à 1 année, 2 années,...) permet de limiter l'effet de génération et d'aboutir à des effets d'âge et de vieillissement.

Dans le cadre de ce concept - vu la complexité et le coût des études longitudinales - nous nous sommes cantonnés à un concept d'étude transversale avec des éléments rétrospectifs.

L'enquête longitudinale réalisée dans le canton de Genève par Gognalons-Nicolet et al. (1996 et 1999) présente l'intérêt d'avoir mesuré sur dix années les cheminements individuels d'un dispositif à l'autre, offrant ainsi une possibilité de réflexion longitudinale débouchant sur un concept dynamique liant cheminement de la population et caractéristiques des dispositifs.

En débutant par la présentation des résultats de cette étude portant sur une population générale sur les parcours professionnels, nous pourrons, avec l'apport des autres études suisses déjà citées dans la partie précédente, examiner les questions les plus pertinentes à poser dans une étude nationale couvrant la population âgée de 50 à 70 ans. Lors de la phase de terrain supplémentaire, une certaine diversité de cas individuels et donc d'entreprises, a été analysée. Nous les avons choisi de façon contrastée en fonction de l'état des connaissances pour souligner la complexité des cheminements individuels. Ces analyses de cas ont permis de mieux développer ce concept et de constituer la phase de questionnement nécessaire à la mise en place d'un questionnement national portant sur la population âgée de 50 à 70 ans.

3.2 Les retraits du marché du travail à Genève

L'enquête longitudinale menée dans le canton de Genève avait pour objet d'analyser les évolutions de la santé d'un échantillon représentatif de la population genevoise en fonction de différents paramètres sociaux, démographiques et professionnels. Une première étude effectuée en 1985 a porté sur un échantillon de 820 personnes nées entre 1919 et 1944. Parmi celles-ci, 773 d'entre elles ont été interrogées 10 ans après, en 1993 et 1994³¹. Outre les évolutions de la santé de ces personnes, en particulier les différences de mortalité, l'enquête analyse les changements dans les trajectoires professionnelles ainsi que les proportions des retraits anticipés du marché du travail.

Sur 754 personnes dont on connaît la situation professionnelle au moment des deux enquêtes, presque la moitié des personnes interrogées exerçaient une activité professionnelle en 1985 et en 1994, alors qu'une personne sur cinq a cessé définitivement son activité professionnelle à l'âge AVS.

Sur l'ensemble de la population ayant pris sa retraite, **un homme sur deux l'a pris à l'âge AVS alors qu'un homme sur quatre a anticipé son départ et un homme sur quatre l'a repoussé. En ce qui concerne les femmes, sept sur dix ont pris leur re-**

³¹ Les personnes étant alors âgées de 50 à 75 ans.

traite à l'âge AVS, de même que deux sur dix l'ont anticipée et une l'a repoussée; ce qui indique l'ampleur du phénomène de retraite anticipée, ampleur sur laquelle nous allons insister.

Cette première forme de retrait anticipé du marché du travail avant l'âge de l'AVS est constituée par les retraites à la carte dans le cadre de la prévoyance professionnelle. Ce sont ainsi en majorité des hommes salariés, appartenant aux générations les plus jeunes, et disposant d'un revenu confortable qui prennent une retraite anticipée de manière volontaire. En revanche, la moindre fréquence dans les départs des femmes en retraite anticipée doit être mise en relation, notamment, avec les modalités de calcul de la rente du deuxième pilier³² s'appuyant sur une durée de carrière professionnelle continue, à plein temps. Les retraites anticipées "imposées" sont plus rares. Elles sont dues à des raisons de santé ou, pour les femmes, à des raisons personnelles se rapportant à la santé ou au départ à la retraite de leur mari. En outre, pour quelques personnes, la retraite anticipée apparaît équivalente à un licenciement, le départ de l'entreprise ayant alors donné lieu à une indemnisation de départ.

La retraite anticipée d'entreprise proposée ou imposée représente un instrument de maîtrise du chômage (IDA- FiSo, 1997, p. 20). Pour une population de même âge, entre un licenciement sec, sans indemnité de départ et une retraite anticipée avec un pont AVS jusqu'à l'âge légal, il existe un nombre important de procédures de retrait du marché du travail sur lesquelles nous allons revenir en détail.

Le chômage, de même que le chômage de longue durée, est moins fréquent chez les hommes que chez les femmes. Chez les hommes, l'accès au chômage survient à la suite d'un licenciement en raison d'une restructuration de l'entreprise dans laquelle ils exerçaient leurs activités professionnelles. Se trouvent dans cette situation davantage de cadres autodidactes ayant connu une forte mobilité professionnelle au cours de leurs carrière (Gognalons-Nicolet, 1996). Le chômage est particulièrement fréquent chez les femmes qui ont eu une carrière professionnelle discontinue ou qui ont travaillé à temps partiel, la plupart d'entre elles étant des employées. La situation des femmes ayant cessé leur activité professionnelle sans s'inscrire au chômage est plus complexe. Cette situation peut être l'expression d'un chômage découragé au sens du BIT. Elle peut toutefois aussi correspondre à un retrait volontaire du marché du travail qui coïncide avec le départ en retraite du conjoint. Pour la phase nationale, ces situations de couple doivent faire l'objet d'une attention particulière car la décision de retrait du marché du travail demeure le plus souvent une décision de couple.

³² On notera, par ailleurs, que les retraites anticipées des hommes indépendants sont rares.

Après 50 ans, le chômage de longue durée pose des problèmes spécifiques:

- ▶ **de réinsertion et d'employabilité des travailleurs vieillissants;**
- ▶ **de prestations complémentaires après l'obtention de celles légales (aides cantonales aux chômeurs en fin de droit);**
- ▶ **de lien entre une situation de santé dégradée liée au chômage et une demande d'AI.**

Les situations d'invalidité, quant à elles, résultent souvent d'accidents ou de maladies chroniques qui ne permettent plus aux individus d'exercer une activité professionnelle. Selon l'étude genevoise, l'évolution de l'AI sur 10 années montre:

- ▶ une augmentation du volume des personnes concernées,
- ▶ une augmentation de la durée d'attente d'une rente lors d'une longue maladie,
- ▶ des passages complexes entre la situation de chômage et celle de demande d'AI.

La plupart des personnes en invalidité mentionnent un lien entre leurs difficultés professionnelles et leurs problèmes de santé. Ces situations, comme celles du chômage de longue durée, prennent la forme d'une sélection sociale des plus vulnérables (Gognalons-Nicolet, 1996, p. 318).

Les résultats de l'enquête genevoise ne peuvent, bien entendu, être extrapolés à l'ensemble de la Suisse. En effet, le contexte genevois est celui d'une tertiarisation de l'économie extrêmement importante depuis le début des années cinquante. Ce contexte a eu des répercussions sur la composition de la population. La population masculine est composée d'une part importante d'hommes ayant émigré d'un autre canton ou d'un autre pays et ayant connu une ascension sociale au cours de leur carrière professionnelle. Il reste toutefois que les hommes et les femmes interrogés dans le cadre de cette enquête connaissent des fins de parcours professionnels diversifiés mettant en cause l'ensemble des dispositifs sociaux de la retraite.

Ce sont les grands axes de cette diversité qui vont maintenant être présentés afin d'étayer le concept national.

3.3 Liens entre 1^{er} et 2^{ème} pilier: importance de l'évolution socio-historique

Avant d'articuler les liens entre le 1^{er} et le 2^{ème} pilier, il est nécessaire de rappeler en termes historiques qu'au 1^{er} janvier 1985, lors de la création du 2^{ème} pilier, 80% de la population active concernée par la LPP était déjà assurée (Beausoleil, 1999a).

Personnes actives en 1985 (en millions):	3.20
Personnes non soumises à la LPP:	1.40
./. Indépendants	0.30
./. Age inférieur à 25 ans	0.65
./. Salaire inférieur à 14'880.-*	0.45
Personnes soumises à la LPP:	1.80
./. personnes déjà assurées	1.50
./. Personnes non assurées	0.30

*rente simple maximum AVS au 1.1.1982

Le niveau des cotisations des institutions de prévoyance qui assuraient les 1.5 millions de personnes au 1^{er} janvier 1985 était le suivant:

Niveau de cotisation (en % du salaire AVS)	Niveau de prestation des institutions de prévoyance	Nombre d'assurés (en milliers)	Branches d'activité
Supérieur à 12%	bon	800	Droit public-Tertiaire
De 9 à 12%	moyen	400	Secondaire
Inférieur à 9%	insuffisant	300	Batiment - Détaillants-Textile

Source: Beausoleil, 1999a

Cette inégalité dans le niveau des cotisations liée à l'histoire des caisses de prévoyance, haute, moyenne et basse prestation, va produire des politiques différencielles de retraite anticipée d'entreprises liées aux durées de carrière et aux conditions favorables offertes pour les retraits du marché du travail comme nous le décrivons plus loin dans le choix des entreprises rencontrées. Les politiques de gestion de la main d'œuvre âgée dépendront des sommes accumulées dont disposent les caisses de prévoyance ainsi que des durées de carrière des populations concernées.

La dixième révision de l'AVS offre actuellement la possibilité aux hommes de se retirer un an avant l'âge légal AVS, moyennant une diminution de leur rente (cf point 2.1.1). Cette mesure introduit l'idée d'une flexibilisation de l'âge légal de la retraite. Néanmoins, la

flexibilité de l'âge de la retraite et les retraites anticipées dépendent largement des réglementations des caisses de prévoyance professionnelle. Au plan financier, les départs en retraite anticipée posent la question du montant des prestations perçues mais aussi celle du financement de la période de l'existence qui sépare le moment du départ anticipé et le moment de la perception de la rente AVS, notamment le financement de la rente AVS. Ce pont AVS, qui correspond à une procédure temporelle pour conserver le meilleur taux possible de rente, va représenter un des enjeux majeurs dans la décision des individus à partir en retraite anticipée.

Pour évaluer le volume et les caractéristiques des groupes concernés par les passages à la retraite (1^{er} et 2^e pilier), il est nécessaire de connaître:

- 1) Le volume et les caractéristiques des personnes qui ne disposent lors de leur retraite que d'une rente de 1^{er} pilier,
- 2) Le volume et les caractéristiques des personnes qui disposent d'une rente de prévoyance professionnelle avant et après l'âge légal de la rente AVS,
- 3) Les calculs économiques et personnels que font les intéressés eux-mêmes pour un retrait anticipé du marché du travail,
- 4) Les calculs économiques des caisses de prévoyance professionnelle pour gérer leur main d'œuvre âgée,
- 5) Une typologie des caisses de prévoyance ou des branches d'activité.

En analysant pour chacune des formules de retraite quelques cas emblématiques de ces différentes situations individuelles ou d'entreprises, il sera possible de synthétiser les problèmes posés par l'ensemble des dispositifs, articulés entre eux.

3.4 Retraite flexible ou retraite à la carte: sous les classifications, des réalités mouvantes

Cette forme de retraite anticipée correspond normalement à un souhait de l'individu qui en bénéficie de quitter son activité professionnelle avant l'âge légal de la retraite. Ce mode de retraite anticipée est considéré comme fortement désavantageux pour la personne qui en bénéficiera (Schnyder, 1995) et pour la caisse de pension (Commission de gestion du Conseil national, 1999). Bien entendu le choix de l'intéressé va dépendre des conditions de rémunération et de pont AVS qui lui sont offerts ainsi que de la situation de ses revenus comme le montrent les cas suivants.

Retraite anticipée à la carte associée à un poste de consultant

Cet homme marié a eu une carrière ascendante en débutant dans l'horlogerie puis en changeant de profession vers la quarantaine et en terminant sa carrière comme directeur marketing, poste pour lequel il a effectué de nombreux et longs déplacements à l'étranger.

Il avait déjà prévu de partir à la retraite à 60 ans pour des raisons personnelles, effectivement il cesse d'exercer son activité professionnelle à temps plein. Il a toutefois été pendant une année consultant chez son ancien employeur.

Le fait qu'il ait eu une carrière complète et ascendante lui assure un revenu confortable correspondant à 80% de son dernier salaire. Cette retraite anticipée est d'autant plus favorable qu'il poursuit certaines de ces activités antérieures comme consultant.

Retraite anticipée à la carte sans pont AVS: Une décision individuelle suite à une maladie

Ce Monsieur marié, a 35 ans de carrière, d'abord comme technicien dans le secteur de l'électricité, puis comme responsable de la sécurité dans une grande multinationale américaine d'engins de travaux publics. Il souhaitait prendre une retraite anticipée à 62 ans. Il est finalement parti à 60 ans parce qu'il avait des ressources financières suffisantes. Jusqu'à 65 ans, il a payé lui-même les cotisations AVS. Son entreprise n'offrant pas d'avantages particuliers en cas de départ en retraite anticipée, il touche uniquement un deuxième pilier, représentant environ les deux tiers de son dernier salaire, ce qui lui paraît amplement suffisant car il dispose d'un 3^{ème} pilier.

L'événement déclenchant à sa seule prise de décision a été une maladie aiguë de courte durée qui lui a permis de faire le point. En particulier, il a fait ses calculs de rente de 2^{ème} pilier, il a évalué ses besoins financiers. Disposant de revenus suffisants et affaibli par sa maladie, il a décidé de partir prématûrement pour disposer de davantage de temps libre, être plus à l'aise et plus détendu pour "profiter de la vie". Cette décision de type individuel fortement colorée par des exigences professionnelles très stressantes, a été rendue possible par des ressources financières largement dépendantes de son statut favorable.

Retraite à la carte pour saisir l'opportunité fournie par l'entreprise.

Cet homme marié sans enfant, a travaillé pendant 35 ans dans une grande banque en débutant comme employé qualifié et en terminant comme chef comptable.

Il avait prévu son départ à la retraite anticipée à 62 ans, ce qu'il a fait. La banque favorisait les départs en retraite anticipée dès l'âge de 61 ans, sous condition que le nombre de départs ne dépasse pas un certain quota. Dans son cas, il s'est écoulé deux années entre la décision de retraite anticipée et le moment de son départ. Sa retraite a été financée par la poursuite du paiement de la part patronale des cotisations AVS par l'employeur; il a, en outre, bénéficié d'une prime au départ substantielle et il touche sa rente de deuxième pilier qui représente environ 70% de son salaire coordonné. Par ailleurs, il a touché un héritage qu'il a placé avec sa prime de départ et dont il perçoit les intérêts.

Comme précédemment, cette décision individuelle s'appuie sur des ressources suffisantes et sur la chance à saisir, l'opportunité conjoncturelle fournie par l'entreprise.

Avec une carrière pleine, une chance à saisir et des ressources suffisantes, tous deux pensent ainsi profiter de ce temps libéré de la retraite.

Au niveau des entreprises, les politiques de retraite anticipée ont été menée de façon conjoncturelle pour rajeunir la pyramide des âges et mieux effectuer une restructuration au niveau national et international. Ces politiques ont été menées sur des propositions individuelles strictement limitées à des âges chronologiques précis et à un certain quota. Elles

sont nettement surdéterminantes, les employés s'en saisissent pour sortir du marché du travail et jouir d'une retraite méritée tout en étant encore en bonne santé.

Souhait d'une retraite progressive menant à une retraite anticipée favorable

Cet homme marié a effectué toute sa carrière professionnelle chez le même employeur où il était entré à l'âge de 18 ans comme employé de bureau et qu'il a quitté 43 ans plus tard (à l'âge de 62 ans) avec un statut de directeur commercial. Il était loin d'envisager une retraite anticipée et pensait au contraire partir le plus tard possible, par crainte de l'inaktivité. Il souhaitait en fait diminuer son temps de travail de 50%, mais ce souhait a été refusé par son employeur qui lui a alors proposé à la place une retraite anticipée. Le refus de l'employeur était motivé par le fait que le poste qu'il occupait ne pouvait être partagé en un poste à temps partiel. Le financement de sa retraite anticipée a été très favorable puisqu'il touche 60% de son dernier salaire, les charges étant payées par l'employeur jusqu'à l'âge AVS. Il est resté aussi administrateur de sociétés, ce qui lui permet de conserver des contacts satisfaisants avec son ancien milieu professionnel et d'accroître ses ressources. En outre, il dispose d'un troisième pilier et du produit d'une location. Son revenu total est de 80% de son dernier salaire.

Ce cas est emblématique des résistances collectives au niveau des employeurs à découper les postes de direction (ou de haut cadre) et à instaurer des retraites progressives. Les fonctions de dirigeant ne peuvent pas être partagées, tout comme ne peuvent être envisagés des départs progressifs pour des positions de cadres, selon le point de vue des entreprises.

Sous le terme de retraite flexible ou de retraite à la carte dont la définition ne retient que le souhait individuel, se dissimulent des réalités sociales très contrastées.

Du côté des populations concernées, le départ à la retraite ne semble pouvoir être avancé que dans le cas des personnes disposant de ressources suffisantes, soit parce que leur carrière a été continue et ascendante et leur permet de toucher une bonne retraite de 2^{ème} pilier, soit parce qu'ils disposent en plus de revenus personnels. Ces constats vont donc dans le même sens que ceux qui ont été effectués par d'autres auteurs et qui ont été décrits dans la partie précédente (Schnyder, 1995; Baldenweg-Bölle, 1998). On mentionnera toutefois que n'intervient pas la seule dimension des calculs économiques dans l'anticipation du départ en retraite; sont ainsi mis en évidence des problèmes de santé, des raisons personnelles, des opportunités ou des contrariétés.

Du côté des entreprises, les départs en retraite anticipée, sans être de véritables retraites administratives, apparaissent constituer des éléments de gestion de main d'œuvre particulièrement pour les cas de personnes ayant un statut favorisé. Les conditions de financement de la retraite anticipée sont fortement contrastées.

La retraite à la carte ne peut ainsi être réduite à une simple souhait des personnes concernant le moment de leur départ. Interviennent des facteurs se rapportant à l'entreprise ainsi qu'aux caisses de pension et à la "biographie assurantielle" des individus.

3.5 Retraite administrative: un instrument de gestion de la main-d'œuvre par les entreprises

Ce mode de retraite anticipée répond à la mise en place d'un plan social par les entreprises pour des raisons de politique de diminution des effectifs ou de rajeunissement de la pyramide des âges. Donc, il correspond globalement à une politique de gestion de la main-d'œuvre et de mise au chômage. Le financement est normalement assuré par les entreprises ou par des fonds patronaux (Beausoleil, 1999a). Plusieurs cas emblématiques vont permettre de montrer les avantages et certaines contradictions à ces situations.

Retraite administrative de fonctionnaire international: Choix ou contrainte ?

Ce monsieur marié sans enfant, a travaillé à partir de 1969 dans une grande organisation internationale avec de nombreuses délégations à l'étranger. Après avoir été délégué sur le terrain au Mali, il est entré dans le service juridique. En 1998, alors qu'il était le plus ancien de ce service (60 ans), son employeur propose un plan de retraite anticipée. Il se porte volontaire et quitte son activité professionnelle dès la fin de l'année. Il touche actuellement une prestation de deuxième pilier et son employeur a financé un pont AVS. Il estime que la diminution de son revenu est à peine de 15%.

Il évalue ces conditions extrêmement favorables et se félicite d'être parti volontairement, son chef lui ayant dit que les plans de retraite anticipée ne seraient peut-être pas toujours aussi favorables à l'avenir. Nombre de ses collègues ont, par ailleurs, reçu une lettre leur annonçant leur départ anticipé. Pour certains d'entre eux, notamment ceux ayant encore des enfants à charge comme étudiants, cela a posé problème. Ils se sont vus néanmoins proposer de prolonger leur activité pour quelques mois. Le plan de retraite anticipée mis en place par cette organisation correspond à un objectif de diminution et de rajeunissement des personnels, selon les services. Les métiers changent (informatique), notamment, les postes à l'étranger (téléphone portable).

Il se félicite d'être parti de sa propre initiative avant que l'on ne le lui ait proposé: «partir agréablement sans que personne ne me le demande». Son départ avait été précédé de celui, volontaire, de sa femme qui était secrétaire dans une mission étrangère – elle est plus âgée que lui. Ils n'ont pas vraiment discuté de son départ. Elle touche la rente minimum AVS (elle a cotisé de manière volontaire) mais n'a pas cotisé à un second pilier. Il avait fait ses calculs et considère que son train de vie n'est pas vraiment diminué.

Il a depuis son départ à la retraite effectué une mission en Afrique afin de boucler un dossier qu'il avait en charge et qui n'était pas d'une actualité brûlante. Il considère que c'est sa dernière mission car «on est vite hors d'actualité». Il va juste aider à l'organisation d'une conférence internationale. Certains de ses collègues semblent avoir repris une nouvelle activité mais lui ne souhaite pas vraiment en reprendre une.

Retraite anticipée dans le secteur public pour une profession déqualifiée

Cet homme avec unescolarité obligatoire avait d'abord travaillé avec son père à la ferme familiale. Puis il devient manœuvre et "homme à tout faire" dans une entreprise du secteur public. Un peu peintre, un peu menuisier, un peu jardinier, il effectuera l'essentiel de sa carrière (35 années) dans le secteur public dans une catégorie de revenu assez basse mais qui a tenu compte de son ancienneté et de sa fidélité à l'entreprise.

Aussi, lorsque l'entreprise a décidé de mettre en place un programme de retraite anticipée dès 62 ans, ce programme a dû tenir compte de la durée de cotisation mais aussi de la valeur des prestations; il était nécessaire que durant la période s'étendant jusqu'à l'âge de l'AVS, la diminution de revenu ne soit pas trop conséquente. La caisse de pension a fixé la limite inférieure à 60% du dernier salaire, excluant le pont AVS. Un plan individuel a été misé en place pour chaque personne selon la durée de la carrière et de l'âge du départ.

Bien que ce monsieur dise ressentir quelques difficultés financières, il est très heureux de ce départ qui lui permet une meilleure gestion de son temps et de ses forces physiques.

Du côté de l'entreprise, un effort a été fait pour tenir compte de la diversité des trajectoires masculines très déqualifiées dont beaucoup d'entre elles n'avaient pas une durée de carrière suffisante. Des prêts sur AVS ont été effectués pour permettre le maintien d'un revenu de remplacement suffisant.

Retraite administrative de fonctionnaire fédéral: une chance à saisir

Ce monsieur a débuté à l'âge de 20 ans à Genève en tant que facteur, puis il a passé différents concours administratifs qui lui ont permis d'occuper différents postes, avant de devenir chef d'un service. Dès son entrée en fonction, il a cotisé à un 2^{ème} pilier. Il ne recevait pas de relevé détaillé de sa situation par rapport au 2^e pilier, mais il pouvait facilement avoir des informations par la presse syndicale ou bien par le service compétent de son administration. En raison de sa situation dans une administration fédérale, il ne se faisait pas de soucis sur le montant de ses prestations de 2^{ème} pilier.

Il a pris une retraite anticipée à l'âge de 62 ans. Il avait envisagé de partir de lui-même, notamment, en raison de la maladie de sa femme qui touche une AI. Son supérieur hiérarchique lui a conseillé d'attendre un peu afin qu'il puisse bénéficier d'une retraite administrative. La poste a procédé à une restructuration des emplois, en réduisant le nombre de services (répartis dans toute la Suisse) de même type que celui dans lequel il travaillait. Les postes de deux de ses jeunes collègues ont été transférés à Lausanne alors que lui et un de ses collègues ont bénéficié d'une retraite administrative. Son salaire a été maintenu et il a touché une prime de 9 500 sfr afin de pouvoir cotiser à l'AVS. Il a constaté que plusieurs de ses collègues qui ont souhaité partir en retraite n'ont pas bénéficié des mêmes avantages.

Il n'y a pas de diminution de son niveau de vie par rapport à sa situation antérieure. De même, il n'y en aura pas lorsqu'il aura 65 ans et qu'il touchera l'AVS. La retraite lui permet de consacrer beaucoup de temps à sa femme qui est hospitalisée et à différents loisirs.

3.6 Retraites médicales

Cette retraite touche des salariés ayant rencontré des problèmes de santé. Les individus touchent une rente invalidité de la caisse de pension ainsi qu'une rente complète ou partielle de l'AI premier pilier. Lorsque la rente est partielle, un supplément est versé à la personne mise en retraite anticipée. Dans le cas de la Confédération, ce supplément est pris en charge par la caisse de pension (Commission de gestion du Conseil national, 1999). Ce type de retraite mérite une attention particulière car de la durée entre la mise en congé maladie, l'obtention d'une rente invalidité par la caisse de pension et l'AI du premier pilier va dépendre le financement et le volume de population concernée.

Dans l'état actuel des données disponibles, il serait nécessaire d'approfondir ces types de situations qui ont été soulevées par la Commission de gestion du Conseil national (1999).

3.7 Décision informelle ou choix d'entreprises ?

Ces modes de retraite anticipée³³ sont théoriquement trois formes bien distinctes entre elles. Il semble toutefois que dans les pratiques des entreprises et lors des décisions individuelles, chacune d'entre elles a répondu à une volonté de diminution des emplois dans la fonction publique, dans les entreprises de la Confédération en voie de privatisation (Commission de gestion du Conseil national, 1999), dans les secteurs publics cantonaux et dans le secteur privé.

Les retraites administratives dans les administrations publiques cantonales, fédérales ou internationales selon la législation suisse s'avèrent possibles en raison de l'existence de caisses de pension dont la création a été antérieure à la mise en place de la loi sur la Prévoyance professionnelle en 1985. Cette antériorité historique doit être comprise à la fois dans la perspective de la caisse (caisse paritaire, fonds disponibles, modèle de l'évolution des salaires à l'ancienneté, fidélisation en fonction de la durée de carrière,...) et selon le modèle de carrière de l'employé. La question des possibilités de la mise en place de plans de retraites dans les entreprises appartenant au secteur privé, particulièrement celles qui se sont affiliées à des caisses de pension seulement en 1985, ne se pose pas de la même façon, la durée de cotisation des employés appartenant à ces entreprises ne leur permettant pas de prétendre à une rente de prévoyance élevée (problème de la génération d'entrée, Beausoleil, 1999a). Une question semblable peut se poser dans le cas des entreprises pour lesquelles le montant des prestations était peu élevé avant 1985, par exemple, les entreprises du bâtiment.

Les possibilités de retraite anticipée doivent être généralisées aux différents types de parcours professionnels. Le montant des rentes de prévoyance professionnelle, et les possibilités de retraites anticipées dans des conditions satisfaisantes, sont d'autant plus élevés que le parcours professionnel personnel a été continu et stable et que la personne est affiliée à une caisse de prévoyance à haute prestation fonctionnant depuis longtemps.

Elles sont d'autant moins élevées que les carrières ont été discontinues, avec des emplois occupés à temps partiel ou exercés dans des entreprises qui se sont affiliées à des caisses de pension lors de la mise en place de la loi sur la prévoyance professionnelle en 1985.

³³ S'ajoutent à ces trois formes de retraite anticipées les retraites avant l'âge légal de la retraite dans certaines professions (policiers, pilotes d'avions, etc.)

Les retraites anticipées ne constituent pas les seules politiques mises en place par les entreprises. Certaines ont mis en place des politiques de retraite progressive.

Une retraite anticipée féminine progressive dans le secteur privé: retraite sur mesure ou licenciement

Cette femme, née en 1938, a travaillé pendant 25 ans dans une grande entreprise privée internationale. En 1992, elle a alors 54 ans, l'entreprise propose un plan de retraite anticipée comprenant 3 ans de travail à 70%, avec baisse de salaire correspondante, mais part patronale au 2^{ème} pilier de 100%; puis, au bout des 3 ans (pour elle à 57 ans), arrêt complet du travail, rente 2^{ème} pilier + 800.-frs mensuels jusqu'à 60 ans; puis, de 60 à 62 ans, pont AVS représentant le montant de sa future rente AVS, soit environ 1800.-frs mensuels. Elle touche donc actuellement ce qu'elle aura l'année prochaine. Elle saisit l'occasion qu'elle trouve avantageuse pour elle, 70% de son salaire lui suffit; son logement lui appartient et elle a toujours été plus fourmi que cigale. Pendant les 3 ans à 70%, elle s'adapte à un nouveau type de travail plus compatible avec ce temps partiel.

Ces conditions lui ont semblé favorables, elle a eu le choix; c'est d'ailleurs elle qui a dû convaincre son chef de donner un avis favorable. Pour d'autres, en particulier les hommes, le choix a été forcé, leurs postes étaient en passe d'être supprimés, c'était ça ou rien. Un de ses collègues a mal supporté et s'est suicidé (il avait des problèmes familiaux par ailleurs). La politique de l'entreprise était implicitement de rajeunir le personnel dans un but de dynamisation, les savoir faire dans ce secteur d'activité étant rapidement caduques.

Ce plan a répondu à une attente pour elle, célibataire, sans charge de famille, avec une carrière continue et complète et lui a garantit des ressources suffisantes pour qu'elles n'ait pas à revoir son train de vie trop à la baisse. D'autres ont eu l'impression d'être mis à la porte. Toutes les conditions établies préalablement ont été respectées, il n'y a pas eu de mauvaise surprise.

Au moment de l'arrêt complet du travail, à 57 ans, elle a cherché des petits jobs, pour s'occuper et améliorer ses revenus. Elle a travaillé 1 mois dans l'entreprise, puis s'est inscrite dans deux agences de travail temporaire mais n'a jamais été appelée (trop âgée, trop qualifiée), elle a renoncé au bout d'une année et a organisé sa vie autrement. Son oncle dont elle s'occupait est mort un mois avant qu'elle ne cesse son activité et elle regrette de n'avoir pas pu être plus présente (elle a eu un «petit» héritage); sa mère, malade, dont elle s'occupait aussi est décédée l'année suivante, elle a donc pu être présente lors de cette fin de vie.

L'obtention de la rente AVS ne changera rien à son revenu, entre 60 et 62 ans avec le pont AVS, l'entreprise lui paie le montant qu'elle touchera. L'année prochaine, à 62 ans, elle aura même un petit revenu en plus car elle ne paiera plus de cotisations AVS.

Pour ne pas se laisser aller, et finir par ne plus rien faire, elle a organisé sa vie: tous les jours une activité, natation, aqua-gym, cours de peinture, de couture et elle s'occupe d'une bibliothèque de quartier tous les mercredis. Elle voyage aussi et semble avoir un réseau familial et amical étendu. Un problème au pied l'empêche de faire des grandes marches en montagne comme auparavant et l'état de ses yeux lui interdit les longs moments de lecture mais elle regarde beaucoup la télévision.

La retraite progressive fait partie d'une politique de la gestion de main-d'œuvre pour l'employeur comme l'ont montré les travaux de la partie bibliographique précédente.

3.8 Articulation des différents dispositifs de retrait précoce du marché du travail avant l'âge AVS

Les retraits anticipés du marché du travail et leurs diversifications depuis le début des années nonante paraissent avoir pour trame essentielle les politiques d'emploi menées par des entreprises, qu'il s'agisse de politiques de réduction du personnel ou de rajeunissement de la pyramide des âges. Dans ce nouveau contexte, la diversification des parcours avant que les personnes vieillissantes n'atteignent l'âge AVS pose la question de l'interdépendance entre les différents dispositifs des assurances sociales.

Les liens entre chômage et AI ont déjà fait l'objet de questionnements, en raison de la symétrie entre l'augmentation du nombre de personnes à l'AI et de l'accroissement du nombre de chômeurs (Donini et Eschmann 1995 et 1998)³⁴. Le cas ci-après traduit l'analyse du processus de déclassement, puis de chômage, puis d'attente d'une rente invalidité.

Entre chômage et invalidité: maladie chronique, maladie invalidante et déclassement professionnel. Le processus de stigmatisation sociale

Originaire de Genève, cet homme né en 1935, est devenu cadre dans une entreprise de mécanique automobile grâce à des formations administratives complémentaires en cours d'emploi. Dès l'âge de 36 ans, il a son premier infarctus et depuis ne cessera d'être soigné (pontage coronarien, différents médicaments, différents types de thérapies). Selon ses propres termes:

"On n'aime pas la personne malade, déjà quand ce sont des personnes qui ont des handicaps visibles mais au moment où vous n'avez pas de handicap visible, les gens ne connaissent strictement rien à ce genre de maladie, aux maladies en général et, ils veulent poser des jugements de valeur".

"On commence par vous congédier après de si nombreuses années de travail dans une entreprise, et puis après il faut se débrouiller, et puis, vous ne pouvez plus faire ce que vous faisiez alors vous n'êtes plus intéressant. Je pense que c'est un très gros problème. Ce qui est peut-être moins évident que dans le cas d'un handicap, d'une personne handicapée, disons, physiquement, qui ne peut plus marcher. Par exemple les sourds, ce sont des gens qui, en général, souffrent beaucoup plus parce que ce sont des gens complètement isolés ou une personne qui a une jambe en moins, il a une jambe en moins, on ne va pas...tandis qu'autrement, ça pose beaucoup de problèmes dans la relation amicale, familiale et professionnelle. Ca c'est certain."

D'opérations en traitements, de crises en arrêts professionnels, d'arrêts pour maladie à différents types d'emploi qui le déclassent progressivement, lors de notre dernière rencontre, il était en attente d'AI, recherchait un emploi car comme il l'affirme: "la retraite, c'est la mort".

Du déclassement professionnel à la retraite anticipée, au chômage, à la longue maladie, au travail à temps partiel.

Cet homme de 60 ans avec pour seul bagage éducatif une instruction obligatoire s'affirme actuellement moitié retraité, moitié actif.

Après toute une série de métiers différents (ferblantier, chauffeur poids lourds...), il est devenu cadre dans une petite entreprise privée d'agro-alimentaire. Cet emploi

³⁴ cf. point 2.3

à plein temps lui convenait très bien et il avait le sentiment d'avoir effectué un parcours professionnel très satisfaisant, soutenu par de nombreuses formations en cours d'emploi et par une grande mobilité.

Toutefois, sa petite entreprise a été absorbée par une grande multinationale et il a été licencié avec une indemnité d'une année de salaire. Il a pu utiliser son 2^{ème} pilier et se constituer une faible rente n'atteignant pas 40% de son dernier salaire. Lors de la période de son licenciement, il a fait son premier accident cardiaque. Ses ressources étant insuffisantes, grâce aux relations de ses neveux, il a pu trouver une place d'huissier à mi-temps dans une grande assurance.

Nous l'avons rencontré en arrêt de longue maladie pour un nouvel accident cardiaque. Une demande d'AI pour lui est inacceptable, pourtant son état de santé est très alarmant.

De la retraite anticipée au chômage: la honte de devenir chômeur à 63 ans.

Dans le cadre de la concentration des arts graphiques dans la région romande, cet homme de 63 ans est licencié avec le paiement de son capital de retraite anticipée: le choix lui avait été mis en main: - soit vous partez avec votre capital de 2^{ème} pilier, - soit vous payez vous-mêmes votre pont AVS avec une rente faible n'ayant cotisé que depuis une quinzaine d'années (date d'entrée de l'obligation de s'assurer).

Il a choisi de prendre son capital, de ne pas trop y toucher jusqu'à l'âge de l'obtention de la rente AVS et de "pointer au chômage" en se cachant car il avait honte de devenir chômeur à son âge.

L'analyse des formes de retraite anticipée montre que l'AI et l'assurance chômage ne sont pas les seuls dispositifs pouvant entretenir des liens de dépendances entre eux. On peut ainsi se demander d'une part, quelle est l'ampleur des retraites médicales, et d'autre part, si elles ne signifient pas un détournement, du moins partiel, des missions de l'AI. De même, l'usage des possibilités de flexibilité de l'âge de la retraite dans les caisses de pension ne détourne-t-il pas le dispositif de la prévoyance professionnelle en outil de gestion de l'emploi et de régulation du chômage par les entreprises? A contrario, le chômage ne devient-il pas pour les travailleurs âgés proches de l'âge AVS une sorte d'antichambre à l'obtention de la rente AVS?

Une interrogation sur les interdépendances entre les dispositifs d'assurances sociales peut amener à un autre type de questionnement lorsque l'on se situe du point de vue des populations. En effet, les différenciations dans les parcours de fin de carrière professionnelle ne traduisent-elles pas des inégalités entre les individus, selon qu'ils peuvent bénéficier d'une retraite anticipée ou non, c'est-à-dire, selon leur type de carrière professionnelle antérieure, leur durée de cotisation à une ou plusieurs caisses de pension ainsi que le niveau des prestations offertes par la caisse?

4. Sources statistiques disponibles

Dans ce paragraphe sont examinées les différentes sources statistiques susceptibles d'apporter des informations sur les modalités des retraits anticipés du marché du travail. Cet examen a consisté à analyser:

- ▶ Quels types de renseignements pouvaient apporter ces sources sur la situation de la population des personnes âgées de 50 à 70 ans;
- ▶ En quoi, elle peuvent manquer de précision pour retracer les différents processus de retrait du marché du travail.

Sont ici examinés les grandes enquêtes de l'OFS, le panel suisse des ménages, ainsi que la statistique du chômage du SECO.

4.1 Enquête *ESPA*

L'enquête sur la population active (ESPA) est une enquête menée annuellement depuis 1991 auprès d'un échantillon représentatif de 16'000 ménages domiciliés en Suisse. Cette enquête constitue le volet suisse des enquêtes sur les forces de travail (EFT) qui sont réalisées dans de nombreux pays, notamment, les pays de la communauté européenne (enquête communautaire sur les forces de travail réalisée par Eurostat), le Japon ou les Etats-Unis (BIT, 1991). L'objectif de ces enquêtes est d'évaluer les modalités de participation à la production au sein de la population en fonction de critères qui ont été définis par l'organisation internationale du travail (Hussmanns et al., 1990). Dans tous les pays qui suivent les directives du BIT, les enquêtes se déroulent selon le même principe. Le questionnaire vise, en premier lieu, à déterminer si la personne interrogée a exercé une activité professionnelle au moins une heure³⁵, au cours de la semaine qui a précédé le moment de l'enquête. L'ensemble des individus qui répondent à ce critère constitue alors la population active occupée ou en emploi. En second lieu, les individus qui n'entrent pas dans la catégorie des personnes actives occupées sont interrogés sur leurs éventuelles démarches de recherche d'emploi au cours des quatre semaines qui précèdent le moment de l'enquête. Les personnes qui répondent par l'affirmative sont considérées alors faire partie de la catégorie des chômeurs (chômage au sens du BIT), l'OFS utilisant plutôt le terme de "sans emploi" (OFS, 1999). La somme des personnes en emploi et de celles appartenant à la catégorie des sans emploi constitue la population active alors que celles qui n'exercent aucune activité professionnelle et qui ne sont pas considérées être à la recherche d'un emploi constituent la population inactive.

La ventilation des personnes enquêtées dans l'une ou l'autre de ces trois catégories permet par la suite d'estimer un taux d'acti-

³⁵ Il existe, en outre, quelques définitions supplémentaires permettant de prendre en compte les individus temporairement absents de leur travail.

vité (rapport entre l'effectif de la population active et celui de la population résidente), un taux d'emploi (population active occupée sur population résidente) ainsi qu'un taux de chômage (effectif des chômeurs sur la population active).

Le principal intérêt de ces indicateurs, qui peuvent être calculés par groupe d'âge, réside dans leur comparabilité entre différents pays, notamment entre la Suisse et les pays de l'Europe des quinze (Le Goff, 1999). En outre, les différentes catégories de population font l'objet de questions spécifiques. Ainsi, chaque actif occupé est interrogé sur sa profession, son taux d'occupation, le secteur d'activité dans lequel il exerce son activité professionnelle. Là encore, il existe de nombreuses comparaisons possibles entre l'EFT communautaire et l'ESPA.

Il est à noter que dans l'ESPA, une question porte sur la situation des personnes inactives. Cette question manque toutefois de précision, notamment lorsque l'intérêt porte sur les personnes âgées de 50 à 70 ans. Les items proposés sont ainsi: 1) formation; 2) personnes au foyer; 3) rentiers et retraités; 4) autre situation. L'item rentiers et retraités regroupe ainsi dans une même catégorie les personnes au bénéfice d'une rente AI, celles en retraite anticipée ainsi que les personnes touchant une rente AVS.

Plus fondamentalement, en raison de leur nature exclusive, les trois catégories BIT d'emploi, de chômage et d'inactivité posent problème lorsque l'analyse porte sur la situation des personnes âgées de 50 à 70 ans. En effet, la perception d'une rente de second pilier avant l'âge légal de la retraite n'exclut pas, par exemple, que les personnes puissent exercer, dans certaines limites, une activité professionnelle. De même, une rente AVS ne signifie pas non plus que les personnes ne peuvent plus exercer d'activité professionnelle. Or, selon le principe de déroulement de l'enquête SPA, les personnes qui cumulent une rente de vieillesse ou de retraite et une activité professionnelle rémunérée entreront dans la catégorie de la population active. Ceci signifie que les départs d'une entreprise pour les situations de retraite anticipées sont vraisemblablement sous-estimés dans l'ESPA.

Il faut noter que l'enquête SPA offre la possibilité de raisonner en termes de flux de population. Ainsi, quelle que soit la situation des personnes vis-à-vis de leur appartenance à l'une des trois grandes catégories du BIT, celles-ci sont interrogées sur les raisons de départ de l'activité professionnelle précédente. Les items proposés sont, outre les départs volontaires, les licenciements, les départ pour raison de fin de contrat à durée limitée, etc., les départs pour *raison de retraite* ainsi que ceux pour *raison de retraite anticipée*³⁶. Cette question est d'autant plus intéressante que les emplois précédents sont assez bien décrits. En outre, il faut remarquer que l'échantillon de population interrogée est renouvelé par cinquième tous les ans, si bien qu'un individu peut être suivi sur une période de cinq années. L'ESPA apparaît ainsi être à même d'offrir la possibilité d'approcher quelques-uns des processus de retrait du marché du travail par le jeu d'une comparaison entre la situation des personnes au moment de l'enquête et la situation qu'ils occupaient un an auparavant³⁷. Cette approche manquera de précision si la question porte sur l'ampleur de chacune des modalités de

³⁶ En revanche, les départ pour raison d'invalidité ne sont pas distingués des départs pour raison de maladie.

³⁷ Sans que l'on puisse faire toutefois la distinction entre retraite à la carte et retraite administrative dans le cas des départs en retraite anticipée.

retrait du marché du travail, en raison de la faiblesse des effectifs concernés par un retrait du marché du travail une année donnée. En outre, si le montant des revenus de chaque personne est pris en compte, l'on ne sait rien sur leur source (salaire, rente AVS, etc.) alors que ceux-ci permettraient de reconstituer les modalités de financement des rentes dans le cas de départs en retraite anticipée.

4.2

Panel des ménages

Le panel des ménages est une enquête longitudinale dont la première vague a lieu actuellement³⁸. Cette enquête s'appuie sur le modèle du panel communautaire des ménages qui est réalisé par Eurostat depuis 1994. Le questionnaire de chacune des vagues porte sur le ménage (composition, montant du revenu notamment) ainsi que sur les différentes situations des individus âgés de plus de quinze ans. En ce qui concerne la situation vis-à-vis de l'activité professionnelle, les questions posées visent à ventiler les individus dans chacune des trois catégories BIT selon la même procédure que celle qui a été décrite dans l'ESPA. Le problème occasionné par le caractère exclusif de chacune de ces catégories se pose donc de manière semblable à l'ESPA.

L'on ne dispose pas non plus du détail concernant les sources de revenus. De même, l'analyse de l'évolution de la situation des personnes de 50 à 70 ans peut rencontrer des problèmes d'effectifs. En comparaison avec l'ESPA, le panel des ménages peut présenter toutefois l'avantage d'approcher le retrait du marché du travail des couples (coïncidence des départs ou non, par exemple).

4.3

Enquête sur les revenus et la consommation

L'enquête sur les revenus et la consommation a pour objet d'établir le panier type d'un ménage moyen en fonction des habitudes de consommation de l'ensemble de la population suisse (OFS, 1999,c). L'établissement de ce panier permet alors de redéfinir l'indice suisse des prix à la consommation. La dernière enquête a eu lieu en 1998 et fait actuellement l'objet de premières publications (OFS 2000).

Cette enquête a été menée auprès de 9000 ménages sur les 12 mois de l'année et a été conçue pour être comparable avec les enquêtes de même type qui sont réalisées par Eurostat en vue d'établir les habitudes de consommations dans les 15 pays de la Communauté européenne.

Outre des questionnements sur les habitudes de consommation, l'enquête comporte des questions sur les sources de revenu pour chacun des membres des ménages ainsi que sur les cotisations à une assurance sociale. Les salariés indiquent non seulement le montant de leur salaire mais aussi les retenues qui sont effectués, notamment les cotisations AVS/AI/APG, les cotisations à une caisse de pension ainsi qu'à l'assurance chômage et l'assurance accident. Les indépendants indiquent le montant de leur contribution à l'AVS/AI/APG, à une caisse de pension si nécessaire et éventuellement à une autre assu-

³⁸ Les quatre prochaines vagues seront financées dans le cadre du programme prioritaire "Demain la Suisse" du FNRS.

rance sociale. L'ensemble des personnes actives occupées ou non, indique, en outre, la nature et le montant des revenus provenant des rentes et d'assurances sociales mais aussi des bourses d'études et des pensions alimentaires. On notera cependant qu'une rente AVS n'est pas distinguée d'une rente AI de même que les rentes de caisse de pension ne sont pas précisées selon qu'elles correspondent à une rente de retraite ou à une rente AI (2^{ème} pilier). Dans le premier cas, l'âge peut permettre de distinguer globalement les personnes à l'AVS des personnes à l'AI. Le second cas pose des problèmes dans l'évaluation du volume des retraites anticipées, puisqu'on ne peut distinguer les retraites médicales des retraites à la carte ou administratives. Par ailleurs, en raison de son caractère ponctuel, l'enquête n'offre pas la possibilité de faire les liens entre les différents dispositifs assurantiels en retracant les cheminements des personnes enquêtées en fin de carrière.

4.4 **Enquête suisse sur la santé**

L'enquête sur la santé a été réalisée une première fois en 1992-93 et une seconde fois en 1997. Elle a pour objet d'analyser l'état de santé de l'ensemble de la population suisse. Cette enquête présente l'intérêt d'apporter une description détaillée des conditions de travail de la population occupée en vue d'examiner les liens entre travail, santé et niveau socio-économique.

Par ailleurs, cette enquête propose une description, non seulement du montant du revenu, mais aussi des sources de ce revenu. Par le jeu d'un croisement avec le mode de participation à la vie active, la connaissance des sources du revenu offre ainsi la possibilité d'approcher la situation des personnes âgées de 50 à 70 ans dans l'une ou l'autre des filières de sortie du marché du travail au moment de l'enquête. On ne peut, en revanche, reconstituer le retrait du marché du travail en termes de processus et en termes de liens entre les différentes filières.

4.5 **Recensement de la population**

Le recensement de la population, réalisé tous les dix ans, mérite d'être mentionné car le prochain aura lieu en décembre 2000. En comparaison avec les enquêtes précédentes, il présente l'intérêt d'être exhaustif, si bien que c'est l'ensemble de la population âgée de 50 à 70 ans qui pourra être analysée. La question portant sur "la situation sur le marché du travail" au moment du recensement ne vise pas à ventiler les individus dans des catégories exclusives les unes des autres. Cette question se divise en plusieurs items, le répondant pouvant cocher plusieurs réponses. Ces items sont "activité professionnelle à plein temps", "une activité professionnelle à temps partiel", "plusieurs activités professionnelles à temps partiel", "au chômage", "non occupé, mais en quête d'un emploi", "non occupé, mais emploi garanti", "en formation", "rentier, retraité (rente de vieillesse, invalidité, etc.)". Le manque de précision sur la source des rentes n'offrira donc pas la possibilité d'analyser la situation exacte des personnes qui touchent une rente avant l'âge légal de la retraite. De même, le recensement ne permettra pas de préciser les filières de sortie du marché du travail.

4.6***Recensement des entreprises***

Les recensements des entreprises sont réalisés tous les dix ans, le dernier ayant eu lieu en 1995 (OFS, 1998c). Ils visent à avoir une photographie exhaustive du tissu économique de la Suisse à un moment donné et sont, en outre, complétés par des enquêtes partielles, la dernière ayant eu lieu en 1998. Le bulletin de l'enquête possède peu de questions sur la composition de la main-d'œuvre des entreprises. Celle-ci peut être ventilée selon le sexe ainsi que selon le taux d'occupation ou selon que les personnes sont apprenties ou non. La main-d'œuvre étrangère est décrite selon la catégorie de permis de séjour. Il n'y a pas de question sur la répartition par classe d'âge de la main-d'œuvre. On peut noter cependant une question sur la présence de main-d'œuvre ayant atteint l'âge AVS³⁹.

4.7***Statistique des caisses de pension***

La première enquête exhaustive sur les caisses de pension a été réalisée en 1925 (Beausoleil, 1999a). D'autres enquêtes ont été menées par la suite de façon irrégulière jusqu'en 1987. Entre deux, seules des enquêtes basées sur un échantillonnage donnaient un aperçu des principales données des caisses de pension. Depuis la mise en place de la Loi sur la Prévoyance Professionnelle, des enquêtes sur les caisses de pension sont réalisées de façon plus régulière et dès 1992, elles se sont déroulées tous les deux ans. Le champs des enquêtes sur la prévoyance professionnelle ne se limite pas aux caisses de pension assurant des prestations de 2^e pilier: il intègre aussi les fonds de bienfaisance et les caisses gelées. L'objet de l'enquête porte sur le statut administratif, les modes d'organisation et de réglementation ainsi que la situation financière (recettes et dépenses) des caisses de pension. En outre, l'enquête porte sur le nombre d'employeurs affiliés aux caisses et sur la composition des populations de cotisants et de bénéficiaires de prestation (OFS, 1998). Ces populations peuvent être distinguées selon le sexe.

Depuis 1994, le questionnaire relève si la caisse de pension possède un ou plusieurs plans de prévoyance. Pour chacun de ces plans (actuellement pour ceux qui concernent plus de 2000 assurés), il est demandé de donner des indications sur les règlements ainsi que certaines données sur les assurés et les bénéficiaires. Les caisses de pension sont, en outre, interrogées sur les possibilités de flexibilisation de l'âge de la retraite.

Les statistiques sur la prévoyance professionnelle sont analysées selon le point de vue des caisses de pension, mais n'offrent qu'un point de vue très partiel sur la situation des personnes qui dépendent de ces caisses (cotisants ou bénéficiaires). Elles ne permettent pas d'appréhender, par exemple, les personnes qui toucheraient une rente de deuxième pilier tout en exerçant une activité professionnelle. De même, elles n'offrent pas la possibilité d'appréhender la situation vis-à-vis de l'AVS, ou de l'assurance chômage.

³⁹ Cette question n'est pas posée dans le recensement complémentaire de 1998.

4.8

La statistique du chômage du SECO

La statistique du chômage du SECO a pour champ l'ensemble des personnes inscrites auprès d'un office cantonal de l'emploi. Ce champ se recoupe avec celui des personnes sans emploi de l'ESPA seulement de manière partielle (OFS, 1999). Il s'agit d'une statistique mensuelle. Les chômeurs sont décrits en fonction de plusieurs caractéristiques, notamment de leur âge et de leur dernier emploi (branche, profession, fonction). La statistique du chômage présente donc l'intérêt de pouvoir analyser le chômage des travailleurs âgés en relation avec le type d'activité que les personnes exerçaient avant d'entrer au chômage. La durée du chômage peut, en outre, être finement examinée. L'on ne peut en revanche, faire le lien avec d'autres rentes (LPP) que peuvent toucher les chômeurs.

5. Structures du questionnaire concernant la population âgée de 50 à 70 ans

Les sources statistiques disponibles n'offrant pas la possibilité de décrire la situation des travailleurs âgés selon le volume des filières de sortie précoce du marché du travail, les raisons ayant conduit les individus à ces situations ainsi que leurs positions dans les dispositifs assurantiels, il est souhaitable de mener une enquête spécifique auprès d'un échantillon représentatif de la population suisse âgée de 50 à 70 ans.

Deux scénarios sont possibles et dépendent d'objectifs et de coûts différenciés:

soit, on procède à une saisie instantanée (ou transversale) au faible coût financier de terrain, par enquête téléphonique auprès d'une population représentative suisse, âgée de 50 à 70 ans (4-5'000 personnes minimum) avec quelques éléments rétrospectifs;

soit, on procède à une saisie instantanée avec une sur-représentation de certaines cohortes d'âge, pouvant mener à une enquête longitudinale au coût plus élevé et aux objectifs à plus long terme.

Le plan du questionnaire qui suit répond au premier scénario d'une étude transversale et doit répondre aux objectifs suivants:

- volume des populations âgées de 50 à 70 ans classés selon leur position sur le marché du travail et selon leur position dans les différents dispositifs d'assurances sociales.
- Eléments rétrospectifs - professionnels et de santé - permettant d'expliquer comment ces personnes ont abouti aux situations actuelles dans les dispositifs.

Ces éléments devraient permettre de comparer et d'analyser les transferts de charge d'un dispositif à l'autre.

Afin de développer ces objectifs, le questionnaire sera structuré de la façon suivante:

1.

Constitution de l'échantillon, probablement à deux étages

Phase de contact

1. Sexe

Age

Taille du ménage

2. Sélection d'un membre du ménage**Objectifs****2.**

Questions filtres:

Situation face à l'emploi et face aux dispositifs d'assurances

3.

Eléments rétrospectifs pour chaque situation actuelle

1.
Volume des populations concernées et caractéristiques sociales et économiques des différents groupes

4.

Caractéristiques sociales et économiques

- Type de ménage

Niveau socio-économique

Relations aux enfants

- Réseaux sociaux

- Formation d'origine

Formation professionnelle

Formation en cours d'emploi

- Socio-démographie, nationalité

- Etat de santé

- Ruptures dans la vie professionnelle

2.
Essai d'explication des cheminement individuels à l'intérieur des dispositifs

5.1. Constitution de l'échantillon

Afin de pouvoir représenter des groupes au bénéfice de certains systèmes d'assurances (AI, retraite anticipée, administrative, à la carte,...), il serait souhaitable de disposer d'un échantillon à deux étages de 4-5'000 personnes. Cet échantillon devrait être stratifié selon le sexe, la classe d'âge et la taille du ménage (1, 2 ou 3 personnes et plus dans le ménage), échantillon représentatif avec +/-3% intervalle de confiance. Dans la seconde étape, une personne du ménage devra être sélectionnée.

Bien entendu une étude préalable d'échantillonnage est à concevoir pour établir les modalités de contact. Téléphone pour choix de la personne interviewée, représentativité linguistique, tirage aléatoire dans l'annuaire électronique. Durée de l'entretien, 10 à 30 minutes.

5.2 Entrée en matière et phase de pré-test

Il est nécessaire d'entrer par la description rapide des objectifs de l'enquête puis d'insister sur l'intérêt particulier porté aux dispositifs d'assurances sociales et aux nécessités à classer les personnes selon le type de rentes qu'elles ont reçues, qu'elles reçoivent ou qu'elles ne reçoivent pas encore.

L'objectif principal de l'enquête est de comprendre l'articulation entre le fait d'obtenir certaines prestations ou rentes et la situation d'activité actuelle ou passée.

Une phase de pré-test soit une quarantaine de personnes (20 en Suisse alémanique et 20 en Suisse romande) sera nécessaire pour tester les questions et l'ordre d'apparition des thèmes dans le temps de l'entretien, des questions les plus facilitantes aux questions les plus difficiles à aborder.

5.3 Caractéristiques sociales communes à poser avant la question filtre qui organise le classement des différentes populations dans les dispositifs.

Ces questions communes doivent être posées avant le classement par groupe car elles sont habituellement connues et faciles à aborder par les interviewé-es. Elles doivent permettre d'élaborer les caractéristiques sociales des différents groupes. Par ordre d'apparition dans le questionnaire, les thèmes sont décrits à la page précédente.

5.4 Questions filtres et classement des groupes

Elles sont organisées à partir de la situation face à l'emploi rémunéré (au moins 1 heure par semaine au sens du BIT) et face aux dispositifs d'assurances. Dans la suite des questions, on privilégiera la situation face aux dispositifs d'assurances.

Ainsi, les groupes ont été constitués de la façon suivante:

- ▶ Actifs, actives Groupe 1
- ▶ Bénéficiaires d'une rente AVS avec ou sans rente de prévoyance professionnelle (actif-ve ou non actif-ve) Groupe 2
- ▶ Bénéficiaires que d'une rente de la prévoyance professionnelle (actif-ve ou non actif-ve) Groupe 3
- ▶ Bénéficiaires d'une rente AI (totale ou partielle) (actif-ve ou non actif-ve) Groupe 4
- ▶ Bénéficiaires de prestations de chômage ou d'allocations fin de droits Groupe 5
- ▶ En congé longue maladie ayant ou pas fait l'objet d'une demande de rente AI Groupe 6
- ▶ Occupé(e)s au foyer ou ménagers-ères Groupe 7
- ▶ Autres type de situations ou autres types de revenu Groupe 8

Bien entendu, pour chacun de ces groupes, les montants des rentes ainsi que les différents types de revenus seront examinés.

5.5 Eléments rétrospectifs

Afin d'expliquer les cheminements individuels à l'intérieur des dispositifs, il est nécessaire de proposer une structure minima des cheminements rétrospectifs avec une **structure commune** d'informations dont les questions varient selon les différentes situations et des **éléments de spécificité** pour chacune de ces situations.

Les questions organisées selon la place dans les dispositifs, ont été posées selon les thèmes suivants:

- ▶ Position **actuelle** détaillée dans les dispositifs d'assurances
- ▶ Position **actuelle** détaillée sur le marché du travail

Eléments rétrospectifs pour tous

- Position passée dans les dispositifs d'assurances sociales
- Durée dans les dispositifs actuels
- Durée de carrière professionnelle, date d'entrée, première profession exercée et branche d'activité
- Nombre de métiers exercés
- Nombre d'employeurs
- A quel âge ont commencé les cotisations à la Prévoyance professionnelle (rachat ou non)
- Pénibilité des tâches durant la vie professionnelle
- Continuité de carrière ou ruptures dans la vie professionnelle
- Contexte de la décision qui a mené à la situation actuelle (décision économique, prise seul(e) ou en couple, décision de santé, autres types de décision, choix imposés par facteurs collectifs, ...)
- Ancienneté dans le dispositif d'assurance
- Prise en compte des différents membres du ménage dans le dispositif d'assurance
- Types de caisses de prévoyance professionnelle

Eléments de spécificité pour chacun des dispositifs

- Raisons qui ont conduit à la place actuelle dans le dispositif
- Réactions face à ces événements
- Confrontation par rapport aux projets antérieurs

Références bibliographiques

- Aeppli D., Hoffmann B., Theiss, R. (1996) *Ausgesteuerte in der Schweiz. Ein Situationbericht. Publikation der Ausgleichsstelle für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung, Bundesamt für Wirtschaft und Arbeit*, Bern, Paul Haupt.
- Aeppli D., Hotz C., Hugentobler V., Theiss R. (1996) *Die Situation der Ausgesteuerten. Publikation der Ausgleichsstelle für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung, Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit*. Bern, Paul Haupt
- Baldenweg-Bölle U. (1998) *Kollective altervorsorge und flexibles Rentenalter in der Schweiz: empirische Untersuchung des Einflusses der kollektiven Altervorsorge auf den Zeitpunkt des Übertritts in den Ruhestand bei flexibler Ausgestaltung des Rücktritalsalters*, Bern, Peter Lang.
- Beausoleil J.-P. (1999a) *La prévoyance professionnelle*, Genève, Université de Genève, Faculté des SES.
- Beausoleil J.-P. (1999b) *Les caisses de pension suisses et les retraites progressives*, Genève, 7^e colloque des rentes genevoises.
- Bergonzi T. (1998) *Sorties du travail avant l'âge de la retraite. Intervention et pratique des responsables du personnel de 5 entreprises de la place genevoise*. Travail réalisé dans le cadre de la formation E.S.T.S., Genève, Institut d'Etudes sociales.
- BIT (1991) *Sources et méthodes statistiques. Volume 3: Population active, emploi, chômage et durée du travail (enquête auprès des ménages)* Genève, Stat working papers.
- Blöndal S. et Scarpetta S. (1998) Quand prendre sa retraite?, *L'observateur de l'OCDE*, 212, pp. 15-19.
- Blum A. und Zaugg R.J. (1998) *Beschäftigung durch innovative Arbeitszeitmodelle*, Bern, BWA.
- Broszewski A., Farago P., Gross P., Hunold C. et Zorzi O. (1997) *Altenpolitik schweizerischer Unternehmungen und ihr Beitrag zum Übergang vom Ewerbs- zum Rentnerleben und zur sozialen Integration betagter Erwerbstätiger*, Saint Gallen, Abschlussbericht NF-Projekt 4032-33699.
- Bütschi D. et Cattacin S. (1994) *Le modèle suisse du bien-être*, Lausanne, Réalités Sociales.
- Commission de gestion du Conseil national (1999) *Pratique de la confédération en matière de retraite anticipées découlant de modifications structurelles et pour raison médicale*, Berne, Conseil national.
- Commission fédérale “vieillir en Suisse” (1995) *Vieillir en Suisse. Bilans et perspectives*, Berne, Office fédéral des imprimés et du matériel.
- Conseil fédéral (2000) *Message concernant la 11^{ème} révision de l'assurance vieillesse et survivants et le financement à moyen terme de l'assurance vieillesse survivants et invalidité*. Berne.
- Donini F. et Eschmann N. (1998) Quelques raisons à l'augmentation du nombre de bénéficiaires de rentes AI, *Sécurité sociale*, 4, pp. 202-206.

- Eme B., Laville J.L. (dir) (1994) *Cohésion sociale et emploi*, Paris, Desclé de Brouwer.
- Eschmann N. et Donini F. (1995) Le chômage conduit-il à l'invalidité. Quelques considérations statistiques sur la question, *Sécurité sociale*, 6, pp. 321-324.
- Falter J.-M., Ferro-Luzzi G. et Flückiger (1998) Travail à temps partiel et indépendant en Suisse: éléments d'explication de l'évolution réelle, *Sécurité sociale*, 3, pp. 122-124.
- Fiechter U. (1999) *Teilzeitarbeit. Unterbeschäftigung. Arbeitsmarktsituation von Frauen über 50. Literatur und Aktuelle Forschung 1995-1999*, Zürich, Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons Zürich.
- Fux B., Bösch A., Gisler P., Baumgartner D. (1997) *Bevölkerung und eine Prise Politik. Die Schweizerische Migrations-Familien und Alterspolitik im Fadenkreuz von Einstellungen und Bewertungen*, Zürich, Seismo.
- Gartenmann B. (1996) Pré-retraite, retraite anticipée ou retraite professionnelle, *Cahiers genevois et romands de sécurité sociale*, 17, pp. 85-91.
- Gärtner L. (1997) Les 25 ans du concept des trois piliers. Est-on parvenu aux objectifs fixés en 1972, *Sécurité Sociale*, pp. 327-330.
- Gaullier X. (1988) *La seconde carrière. Age, emploi, retraite*, Paris, Seuil.
- Gaullier X. (1994) La décennie de la retraite, *Gérontologie et Société*, 70, pp. 95-118.
- Gaullier X. (1996) Des préretraites au risque fin de carrière, *Cahiers genevois et romands de sécurité sociale*, n 17, pp. 93-102.
- Gaullier X. (1999) Les temps de la vie: emploi et retraite, *Esprit*, Paris.
- Ginn J., Arber S. (1992) Towards women's independence: pension systems in three contrasting European welfare states. *Journal of European Social Policy*, 2(4) pp. 255-277.
- Ginn J., Arber S. (1997) Les contrats entre générations et sexes sont-ils préservés ou menacés par la privatisation des retraites ? *Retraites et société*, 20, p. 41.
- Gognalons-Nicolet M., Despland B., Bardet Blochet A. et Blanchard-Queloz M.P. (1999) La retraite des femmes: Situation présente, défis futurs, *Sécurité sociale*, 4, pp. 191-197.
- Gognalons-Nicolet M., Gaullier X., Bardet Blochet A. (1996) Fin de la vie professionnelle et passages à la retraite: Un défi pour les dispositifs suisses, *Revue suisse de sociologie*, 2, pp. 305-328.
- Greber, P.Y. (1994) Les pensions en Suisse; architecture, régime de base public, régimes professionnels, *Cahiers genevois et romands de sécurité sociale*, 12, pp. 59-99.
- Guillemand A.-M. (1993) Emploi, protection sociale et cycle de vie: Résultats d'une comparaison internationale des dispositifs de sortie anticipée d'activité, *Sociologie du travail*, n 3, pp. 258-284.
- Haug W. (1998) Aspects démographiques en relation avec l'âge de la retraite, *OFS-Demos*, 1/98.
- Höpflinger F. et Stuckelberger A. (1999) *Alter, Anziani, vieillesse. Principaux résultats et perspectives du Programme National de Recherche*, PNR 32, Berne.
- Höpflinger, F., Stuckelberger A. (1992) Vieillesse et recherche sur la vieillesse en Suisse, *Réalités Sociales*, Lausanne.

- Höplflinger F. (1998) Retraite et passage à la phase post-professionnelle, In Laboratoire de démographie, *Document d'appui pour le certificat de formation continue en démographie économique et sociale. Cinquième module: Le cycle de vie en profonde mutation*, Genève, pp. 125-147.
- Hussmanns R., Mehran F. and Verma V. (1990) *Surveys of economically active population, employment, unemployment and underemployment. An ILO manual on concepts and methods*, Geneva, ILO.
- IDA-FiSo (1997) *Analyse des prestations des assurances sociales. Concrétisation des modifications possibles en fonction de trois scénarios financiers*, Berne, OFAS.
- L'Eplattenier-Providoli (1996) Flexibilité de l'âge de la retraite, *Sécurité Sociale*, 5, pp. 241-243.
- Lalive d'Epinay, C., Bolzman, C., Sultan M. (1987) Retirement in Switzerland in: K.S. Markides & C.L. Cooper, Ed, *Retirement in Industrialized societies*, John Wiley & Sons, pp. 103-129.
- Laroque M.F. (1999) Communication au séminaire scientifique de Genève sur la retraite des femmes, cité par Gognalons-Nicolet M., Despland B., Bardet Blochet A. et Blanchard-Queloz M.P. (1999) La retraite des femmes: Situation présente, défis futurs, *Sécurité sociale*, 4, pp. 191-197.
- Le Goff J.-M. (1999) *Les trajectoires des travailleurs âgés sur le marché du travail en Suisse et en Europe*, Lausanne, Réalités sociales et INAG.
- Leu R.E., Burri S., Priester T. (1997) *Lebensqualität und Armut in der Schweiz*, Bern, Verlag Paul Haupt.
- Luchsinger, C. (1995) *Solidarität - Selbständigkeit. Der schwierige Weg zu einer Gleichberechtigung der Geschlechter in der AHV, 1939-1980*, Zürich, Chronos Verlag.
- Mahon P. (1996) Architecture des régimes de sécurité sociale de la fin de la vie professionnelle et des passages à la retraite, *Cahiers genevois et romands de sécurité sociale*, 17, pp. 33-47.
- OCDE (1996) *La transition de l'emploi à la retraite*. Paris, Etudes de Politique sociale, n° 16.
- OCDE (1997) *Protéger les personnes âgées dépendantes; des politiques en mutation*, Paris, Etudes de Politique sociale. n° 19.
- OCDE (1998) *Préserver la prospérité dans une société vieillissante*, Paris.
- OFAS (2000) "La 11^{ème} révision de l'AVS et le financement à moyen terme de l'assurance vieillesse, survivants et invalidité" Extrait retravaillé du message du Conseil fédéral. *Sécurité Sociale*, 1,1, pp. 5-15.
- OFIAMT (1997) *Chômeurs inscrits, effectifs et flux 1996*, Berne.
- OFS (1998a) *La prévoyance professionnelle en Suisse. Statistiques des caisses de pension 1996*, Berne.
- OFS (1999a) *Indicateurs du marché du travail 1998. Personnes actives occupées, emplois, heures de travail, chômage, dynamique du marché du travail*, Berne.
- OFS (1999b) *La prévoyance professionnelle en Suisse. Aperçu des principales données de la statistique des caisses de pension*, Neuchâtel.

- OFS (1999c) *Enquête sur les revenus et la consommation 1998 (ERC 1998): Bases*, Berne, Actualité OFS.
- OFS (2000) *Enquête sur les revenus et la consommation 1998 (ERC 1998): Premiers résultats*, Berne, Actualité OFS
- OFS-SECO (1999) Demandeurs d'emploi et chômeurs inscrits. Effectif et flux 1999, Neuchâtel.
- Rapport du Département fédéral de l'intérieur sur les trois piliers (1995), Berne, OFAS.
- Rätzer (1997) 2^e pilier. Un quart de siècle de mutation continue, *Sécurité Sociale*, pp. 330-334.
- Reday-Mulvey G. (1998) Investing in Productive Ageing: The Future of Pensions and of Retirement. A summary of a Recent Seminar, *The Four Pillars*, 24, pp. 1-4.
- Scheldon G. (1998) *Die Langzeitarbeitslosigkeit in der Schweiz. Diagnose und Therapie. Publikation der Ausgleichsstelle für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung*, Bern, Peter Haupt.
- Schneider H.-D. (1998) *Frühpensionierung in den 90er Jahren*.
- Schneider H.-D. und Dobler S. (1997) Einige Ergebnisse des Nationalfonds-Projekts "Übergänge in den Ruhestand" in *Session annuelle de la Société suisse de Gérontologie*.
- Schnyder E. (1995) "La retraite anticipée et le deuxième pilier", *Sécurité sociale*, 4, pp. 204-207.
- Sommer, J., Höpflinger, F. (1990) Changements des modes de vie et avenir de la sécurité sociale en Suisse, *Réalités Sociales*, Lausanne.
- Vieillir en Suisse (1979) Rapport , Office Fédéral des Imprimés et du matériel, Berne.
- Vieillir en Suisse (1995) Bilan et perspectives, Rapport de la Commission fédérale, Berne.
- Walker A. (1997) *La lutte contre les barrières de l'âge dans l'emploi. Rapport européen de recherche*, Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.
- Zorzi O. et Brosziewski (1995) *Modes de passage à la retraite dans les entreprises suisses. Premiers résultats d'une étude conduite par le Séminaire sociologique de l'école supérieure de Saint-Gall et de l'Institut de Recherche sociale IPSO, dans le cadre du PNR32 «vieillissement»*, Saint Gall, Séminaire sociologique, Ecole supérieure de Saint Gall, 26 pages.
-

Beiträge zur sozialen Sicherheit

In dieser Reihe veröffentlicht das Bundesamt für Sozialversicherung Forschungsberichte (fett gekennzeichnet) sowie weitere Beiträge aus seinem Fachgebiet. Bisher wurden publiziert:

Aspects de la sécurité sociale

Sous ce titre, l'Office fédéral des assurances sociales publie des rapports de recherche (signalés en gras) ainsi que d'autres contributions relevant de son champ d'activité. Ont déjà été publiés:

Aspetti della sicurezza sociale

Sotto questo titolo, l'Ufficio federale delle assicurazioni sociali pubblica dei rapporti di ricerca (segnalati in grassetto) nonché altri contributi inerenti alla sua sfera d'attività. La maggior parte dei rapporti appare in tedesco e in francese.

	Bezugsquelle Bestellnummer Source N° de commande
Forschungsbericht: Wolfram Fischer, Möglichkeiten der Leistungsmessung in Krankenhäusern: Überlegungen zur Neugestaltung der schweizerischen Krankenhausstatistik. Nr. 1/94	EDMZ* 318.010.1/94 d
Rapport de recherche: Wolfram Fischer, Possibilités de mesure des Prestations hospitalières: considérations sur une réorganisation de la statistique hospitalière. N° 1/94	OCFIM* 318.010.1/94 f
Rapport de recherche: André Bender, M. Philippe Favarger, Dr. Martin Hoesli: Evaluation des biens immobiliers dans les institutions de prévoyance. N° 2/94	OCFIM* 318.010.2/94 f
Forschungsbericht: Hannes Wüest, Martin Hofer, Markus Schweizer: Wohneigentumsförderung – Bericht über die Auswirkungen der Wohneigentumsförderung mit den Mitteln der beruflichen Vorsorge. Nr. 3/94	EDMZ* 318.010.3/94 d
Forschungsbericht: Richard Cranovsky: Machbarkeitsstudie des Technologiebewertungsregister. Nr. 4/94	EDMZ* 318.010.4/94 d
Forschungsbericht: BRAINS: Spitex-Inventar. Nr. 5/94	EDMZ* 318.010.5/94 d
Rapport de recherche: BRAINS: Inventaire du Spitex. N° 5/94	OCFIM* 318.010.5/94 f
Forschungsbericht: Jacob van Dam, Hans Schmid: Insolvenzversicherung in der beruflichen Vorsorge. Nr. 1/95	EDMZ* 318.010.1/95 d

* EDMZ = Eidgenössische Drucksachen- und Materialzentrale, 3000 Bern

* OCFIM = Office fédéral des imprimés et du matériel, 3000 Berne

* UCFSM = Ufficio centrale federale degli stampati e del materiale, 3000 Berna

** BSV = Bundesamt für Sozialversicherung, Informationsdienst, 3003 Bern

** OFAS = Office fédéral des assurances sociales, Service d'information, 3003 Berne

** UFAS = Ufficio federale delle assicurazioni sociali, Servizio informazione, 3003 Berna

	Bezugsquelle Bestellnummer Source N° de commande
Forschungsbericht: BASS: Tobias Bauer. Literaturrecherche: Modelle zu einem garantierten Mindesteinkommen. Nr. 2/95	EDMZ* 318.010.2/95 d
Forschungsbericht: IPSO: Peter Farago. Verhütung und Bekämpfung der Armut: Möglichkeiten und Grenzen staatlicher Massnahmen. Nr. 3/95	EDMZ* 318.010.3/95 d
Rapport de recherche: IPSO: Peter Farago. Prévenir et combattre la pauvreté: forces et limites des mesures prises par l'Etat. N° 3/95	OCFIM* 318.010.3/95 f
Bericht des Eidgenössischen Departementes des Innern zur heutigen Ausgestaltung und Weiterentwicklung der schweizerischen 3-Säulen-Konzeption der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge. Oktober 1995	EDMZ* 318.012.1/95 d
Rapport du Département fédéral de l'intérieur concernant la structure actuelle et le développement futur de la conception helvétique des trois piliers de la prévoyance vieillesse, survivants et invalidité. Octobre 1995	OCFIM* 318.012.1/95 f
Rapporto del Dipartimento federale dell'interno concernente la struttura attuale e l'evoluzione futura della concezione svizzera dei 3 pilastri della previdenza per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità. Ottobre 1995	UCFSM* 318.012.1/95 i
Universität Zürich, Interdisziplinäre Vorlesungsreihe 1995/96: Das neue KVG – Was ändert sich im Gesundheitswesen? Die Referate. Teil I	BSV** 96.217
Universität Zürich, Interdisziplinäre Vorlesungsreihe 1995/96: Das neue KVG – Was ändert sich im Gesundheitswesen? Die Referate. Teil II	BSV** 96.538
Interdepartementale Arbeitsgruppe "Finanzierungsperspektiven der Sozialversicherungen" (IDA FiSo 1): Bericht über die Finanzierungsperspektiven der Sozialversicherungen (unter besonderer Berücksichtigung der demographischen Entwicklung). Nr. 1/96	EDMZ* 318.012.1/96 d
Groupe de travail interdépartemental "Perspectives de financement des assurances sociales" (IDA FiSo): Rapport sur les perspectives de financement des assurances sociales (eu égard en particulier à l'évolution démographique). N° 1/96	OCFIM* 318.012.1/96 f
Forschungsbericht: Laura Cardia-Vonèche et al.: Familien mit alleinerziehenden Eltern. Nr. 1/96	EDMZ* 318.010.1/96 d
Rapport de recherche: Laura Cardia-Vonèche et al.: Les familles monoparentales. N° 1/96	OCFIM* 318.010.1/96 f
Bericht der Arbeitsgruppe "Datenschutz und Analysenliste / Krankenversicherung". Nr. 2/96	BSV** 96.567
Rapport du groupe de travail "Protection des données et liste des analyses / assurance-maladie". N° 2/96	OFAS** 96.568

* EDMZ = Eidgenössische Drucksachen- und Materialzentrale, 3000 Bern

* OCFIM = Office fédéral des imprimés et du matériel, 3000 Berne

* UCFSM = Ufficio centrale federale degli stampati e del materiale, 3000 Berna

** BSV = Bundesamt für Sozialversicherung, Informationsdienst, 3003 Bern

** OFAS = Office fédéral des assurances sociales, Service d'information, 3003 Berne

** UFAS = Ufficio federale delle assicurazioni sociali, Servizio informazione, 3003 Berna

	Bezugsquelle Bestellnummer Source N° de commande
Berufliche Vorsorge: Neue Rechnungslegungs- und Anlagevorschriften; Regelung des Einsatzes der derivativen Finanzinstrumente; Verordnungstext / Erläuterungen / Fachempfehlungen. Nr. 3/96	EDMZ* 318.010.3/96 d
Prévoyance professionnelle: Nouvelles prescriptions en matière d'établissement des comptes et de placements. Réglementation concernant l'utilisation des instruments financiers dérivés. Texte de l'ordonnance / commentaire / recommandations. N° 3/96	OCFIM* 318.010.3/96 f
Previdenza professionale: Nuove prescrizioni in materia di rendiconto e di investimenti. Regolamentazione concernente l'impiego di strumenti finanziari derivati. N° 3/96	UCFSM* 310.010.3/96 i
Forschungsbericht: Martin Wechsler, Martin Savioz: Umverteilung zwischen den Generationen in der Sozialversicherung und im Gesundheitswesen. Nr. 4/96	EDMZ* 318.010.4/96 d
Forschungsbericht: Wolfram Fischer: Patientenklassifikationssysteme zur Bildung von Behandlungsfallgruppen im stationären Bereich. Nr. 1/97	EDMZ* 318.010.1/97 d
Forschungsbericht: Infras: Festsetzung der Renten beim Altersrücktritt und ihre Anpassung an die wirtschaftliche Entwicklung. Überblick über die Regelungen in der EU. Nr. 2/97	EDMZ* 318.010.2/97 d
Forschungsbericht: Heinz Schmid: Prämien genehmigung in der Krankenversicherung. Expertenbericht. Nr. 3/97	EDMZ* 318.010.3/97 d
Rapport de recherche: Heinz Schmid: Procédure d'approbation des primes dans l'assurance-maladie. Expertise. N° 3/97	OCFIM* 318.010.3/97 f
Forschungsbericht: Eine Zusammenarbeit zwischen IPSO und Infras: Perspektive der Erwerbs- und Lohnquote. Nr. 4/97	EDMZ* 318.010.4/97 d
Forschungsbericht: Stefan Spycher, BASS: Auswirkungen von Regelungen des AHV-Rentenalters auf die Sozialversicherungen, den Staatshaushalt und die Wirtschaft. Nr. 5/97	EDMZ* 318.010.5/97 d
Forschungsbericht: Günther Latzel, Christoph Andermatt, Rudolf Walther, BRAINS: Sicherung und Finanzierung von Pflege- und Betreuungsleistungen bei Pflegebedürftigkeit. Band I und II. Nr. 6/97	EDMZ* 318.010.6/97 d

* EDMZ = Eidgenössische Drucksachen- und Materialzentrale, 3000 Bern

* OCFIM = Office fédéral des imprimés et du matériel, 3000 Berne

* UCFSM = Ufficio centrale federale degli stampati e del materiale, 3000 Berna

** BSV = Bundesamt für Sozialversicherung, Informationsdienst, 3003 Bern

** OFAS = Office fédéral des assurances sociales, Service d'information, 3003 Berne

** UFAS = Ufficio federale delle assicurazioni sociali, Servizio informazione, 3003 Berna

	Bezugsquelle Bestellnummer Source N° de commande
Interdepartementale Arbeitsgruppe "Finanzierungsperspektiven der Sozialversicherungen (IDA FiSo) 2": Analyse der Leistungen der Sozialversicherungen; Konkretisierung möglicher Veränderungen für drei Finanzierungsszenarien.	EDMZ* 318.012.1/97 d
Groupe de travail interdépartemental "Perspectives de financement des assurances sociales (IDA FiSo) 2": Analyse des prestations des assurances sociales; Concrétisation de modifications possibles en fonction de trois scénarios financiers.	OCFIM* 318.012.1/97 f

* EDMZ = Eidgenössische Drucksachen- und Materialzentrale, 3000 Bern

* OCFIM = Office fédéral des imprimés et du matériel, 3000 Berne

* UCFSM = Ufficio centrale federale degli stampati e del materiale, 3000 Berna

** BSV = Bundesamt für Sozialversicherung, Informationsdienst, 3003 Bern

** OFAS = Office fédéral des assurances sociales, Service d'information, 3003 Berne

** UFAS = Ufficio federale delle assicurazioni sociali, Servizio informazione, 3003 Berna

	Bezugsquelle Bestellnummer Source Nº de commande
Publikationen zur Untersuchung "Neue Formen der Krankenversicherung"	
Publications relatives à l'étude des nouvelles formes d'assurance-maladie	
Übersicht – Synthèse	
Forschungsbericht: Rita Baur, Wolfgang Hunger, Klaus Kämpf, Johannes Stock (Prognos AG): Evaluation neuer Formen der Krankenversicherung. Synthesebericht. Nr. 1/98	EDMZ* 318.010.1/98 d
Rapport de recherche: Rita Baur, Wolfgang Hunger, Klaus Kämpf, Johannes Stock (Prognos AG): Rapport de synthèse: Evaluation des nouveaux modèles d'assurance-maladie. N° 1/98	OCFIM* 318.010.1/98 f
Materialienberichte / Befragungen – Dossiers techniques / Enquêtes	
Forschungsbericht: Rita Baur, Doris Eyett (Prognos AG): Die Wahl der Versicherungsformen. Untersuchungsbericht 1. Nr. 2/98	EDMZ* 318.010.2/98 d
Forschungsbericht: Rita Baur, Doris Eyett (Prognos AG): Bewertung der ambulanten medizinischen Versorgung durch HMO-Versicherte und traditionell Versicherte. Untersuchungsbericht 2. Nr. 3/98	EDMZ* 318.010.3/98 d
Forschungsbericht: Rita Baur, Doris Eyett (Prognos AG): Selbstgetragene Gesundheitskosten. Untersuchungsbericht 3. Nr. 4/98	EDMZ* 318.010.4/98 d
Forschungsbericht: Rita Baur, Armin Ming, Johannes Stock, Peter Lang (Prognos AG): Struktur, Verfahren und Kosten der HMO-Praxen. Untersuchungsbericht 4. Nr. 5/98	EDMZ* 318.010.5/98 d
Forschungsbericht: Johannes Stock, Rita Baur, Peter Lang (Prognos AG); Prof. Dr. Dieter Conen: Hypertonie-Management. Ein Praxisvergleich zwischen traditionellen Praxen und HMOs. Nr. 6/98	EDMZ* 318.010.6/98 d
Materialienberichte – Dossiers techniques	
Forschungsbericht: Stefan Schütz et al.: Neue Formen der Krankenversicherung: Versicherte, Leistungen, Prämien und Kosten. Ergebnisse der Administrativdatenuntersuchung, 1. Teil. Nr. 7/98	EDMZ* 318.010.7/98 d
Forschungsbericht: Herbert Käenzig et al.: Neue Formen der Krankenversicherung: Alters- und Kostenverteilungen im Vergleich zu der traditionellen Versicherung. Ergebnisse der Administrativdatenuntersuchung, 2. Teil. Nr. 8/98	EDMZ* 318.010.8/98 d
Rapport de recherche: Gabriel Sottas et al.: Données administratives de l'assurance-maladie: Analyse de qualité, statistique élémentaire et base pour les exploitations. N° 9/98	OCFIM* 318.010.9/98 f
Die Fragebogen der Versichertenbefragung (5 Teile) sind erhältlich bei: Bundesamt für Sozialversicherung, Sektion Statistik, Hr. Herbert Käenzig, 3003 Bern (Tel. 031 / 322 91 48)	

* EDMZ = Eidgenössische Drucksachen- und Materialzentrale, 3000 Bern

* OCFIM = Office fédéral des imprimés et du matériel, 3000 Berne

* UCFSM = Ufficio centrale federale degli stampati e del materiale, 3000 Berna

** BSV = Bundesamt für Sozialversicherung, Informationsdienst, 3003 Bern

** OFAS = Office fédéral des assurances sociales, Service d'information, 3003 Berne

** UFAS = Ufficio federale delle assicurazioni sociali, Servizio informazione, 3003 Berna

	Bezugsquelle Bestellnummer Source Nº de commande
Forschungsbericht: Tobias Bauer, (BASS): Kinder, Zeit und Geld. Eine Analyse der durch Kinder bewirkten finanziellen und zeitlichen Belastungen von Familien und der staatlichen Unterstützungsleistungen in der Schweiz Mitte der Neunziger Jahre. Nr. 10/98	EDMZ* 318.010.10/98 d
Forschungsbericht: Tobias Bauer (BASS): Auswirkungen von Leistungsveränderungen bei der Arbeitslosenversicherung. Im Auftrag der IDA FiSo 2. Nr. 11/98	EDMZ* 318.010.11/98 d
Forschungsbericht: Stefan Spycher (BASS): Auswirkungen von Leistungsveränderungen bei der Witwenrente. Im Auftrag der IDA FiSo 2. Nr. 12/98	EDMZ* 318.010.12/98 d
Forschungsbericht: André Müller, Felix Walter, Renger van Nieuwkoop (ECOPLAN); Stefan Felder: Wirtschaftliche Auswirkungen von Reformen der Sozialversicherungen. DYNASWISS – Dynamisches allgemeines Gleichgewichtsmodell für die Schweiz. Im Auftrag der IDA FiSo 2. Nr.13/98	EDMZ* 318.010.13/98 d
Forschungsbericht: S.P. Mauch, R. Iten, S. Banfi, D. Bonato, T. von Stokar (INFRAS); B. Schips, Y. Abrahamsen (KOF/ETH): Wirtschaftliche Auswirkungen von Reformen der Sozialversicherungen. Schlussbericht der Arbeitsgemeinschaft INFRAS/KOF. Im Auftrag der IDA FiSo 2. Nr. 14/98	EDMZ* 318.010.14/98 d
Forschungsbericht: Spartaco Greppi, Raymond Rossel, Wolfram Strüwe (BFS): Der Einfluss des neuen Krankenversicherungsgesetzes auf die Finanzierung des Gesundheitswesens. Bericht im Rahmen der Wirkungsanalyse KVG. Nr. 15/98	EDMZ* 318.010.15/98 d
Rapport de recherche: Spartaco Greppi, Raymond Rossel, Wolfram Strüwe (OFS): Les effets de la nouvelle loi sur l'assurance-maladie dans le financement du système de santé. Rapport établi dans le cadre de l'analyse des effets de la LAMal. N° 15/98	OCFIM* 318.010.15/98 f
Bundesamt für Sozialversicherung (Herausgeber), Forum 1998 über das Rentenalter / sur l'âge de la retraite. Die Referate / Les exposés des conférenciers (April/avril 1998), Nr. 16/98	EDMZ* 318.010.16/98 df
Forschungsbericht: Robert E. Leu, Stefan Burri, Peter Aregger: Armut und Lebensbedingungen im Alter. Nr. 17/98	EDMZ* 318.010.17/98 d
Prof. Dr. Thomas Koller: Begünstigtenordnung zweite und dritte Säule. Gutachten. Nr. 18/98	EDMZ* 318.010.18/98 d
Prof. Dr. Thomas Koller: L'ordre des bénéficiaires des deuxième et troisième piliers. Rapport d'expertise. N° 18/98	OCFIM* 318.010.18/98 f

*EDMZ = Eidgenössische Drucksachen- und Materialzentrale, 3000 Bern

*OCFIM = Office fédéral des imprimés et du matériel, 3000 Berne

*UCFSM = Ufficio centrale federale degli stampati e del materiale, 3000 Berna

** BSV = Bundesamt für Sozialversicherung, Informationsdienst, 3003 Bern

** OFAS = Office fédéral des assurances sociales, Service d'information, 3003 Berne

** UFAS = Ufficio federale delle assicurazioni sociali, Servizio informazione, 3003 Berna

	Bezugsquelle Bestellnummer Source Nº de commande
Forschungsbericht: Mikroökonomische Effekte der 1. BVG-Revision. Schlussbericht. INFRAS. Nr. 19/98 d	EDMZ* 318.010.19/98 d
Rapport de recherche: INFRAS: Effets microéconomiques de la 1 ^{re} révision de la LPP. Rapport final N° 19/98	OCFIM* 318.010.19/98 f
Forschungsbericht: Makroökonomische Effekte der 1. BVG-Revision. Schlussbericht. KOF/ETHZ, Zürich. Nr. 20/98 d	EDMZ* 318.010.20/98 d
Rapport de recherche: KOF/ETHZ: Effets macroéconomiques de la 1 ^{re} révision de la LPP. Rapport final N° 20/98	OCFIM* 318.010.20/98 f
Forschungsbericht: Die sozialpolitische Wirksamkeit der Prämienverbilligung in den Kantonen; Dr. Andreas Balthasar; Interface Institut für Politikstudien; Nr. 21/98 d	EDMZ* 318.010.21/98 d
Rapport de recherche: Dr. Andreas Balthasar (Interface Institut d'études politiques): Efficacité sociopolitique de la réduction de primes dans les cantons. N° 21/98	OCFIM* 318.010.21/98 f
Forschungsbericht: Stefan Spycher (BASS): Wirkungsanalyse des Risikoausgleichs in der Krankenversicherung. Nr. 1/99	EDMZ* 318.010.1/99 d
Forschungsbericht: Kurzfassung von 1/99. Nr. 2/99	EDMZ* 318.010.2/99 d
Rapport de recherche: Condensé du n° 1/99. N° 2/99	OCFIM* 318.010.2/99 f
Rapport de recherche: Institut de santé et d'économie ISE en collaboration avec l'Institut du Droit de la Santé IDS: Un carnet de santé en Suisse? Etude d'opportunité. N° 3/99	OCFIM* 318.010.3/99 f
Forschungsbericht: Inhaltsanalyse von Anfragen bei PatientInnen- und Versichertorganisationen. Dr. med. Karin Faisst MPH, Dr. med. Julian Schilling, Institut für Sozial- und Präventivmedizin der Universität Zürich. Nr. 4/99	OCFIM* 318.010.4/99 d
Bundesamt für Sozialversicherung (Herausgeber). Bedarfsleistungen an Eltern. Öffentliche Fachtagung, Referate / Congrès de spécialistes ouvert, Exposés. Zürich. Nr. 5/99	OCFIM* 318.010.5/99 df
Forschungsbericht: Die ärztliche Beurteilung und ihre Bedeutung im Entscheidverfahren über einen Rentenanspruch in der Eidg. Invalidenversicherung. Ruth Bachmann, Cornelia Furrer (Interface, Institut für Politikstudien). Nr. 6/99	EDMZ* 318.010.6/99 d

* EDMZ = Eidgenössische Drucksachen- und Materialzentrale, 3000 Bern

* OCFIM = Office fédéral des imprimés et du matériel, 3000 Berne

* UCFSM = Ufficio centrale federale degli stampati e del materiale, 3000 Berna

** BSV = Bundesamt für Sozialversicherung, Informationsdienst, 3003 Bern

** OFAS = Office fédéral des assurances sociales, Service d'information, 3003 Berne

** UFAS = Ufficio federale delle assicurazioni sociali, Servizio informazione, 3003 Berna

	Bezugsquelle Bestellnummer Source Nº de commande
Forschungsbericht: Christopher Prinz, Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung, Wien: Invalidenversicherung: Europäische Entwicklungstendenzen zur Invalidität im Erwerbsalter. Band 1 (Vergleichende Synthese). Nr. 7/99	EDMZ * 318.010.7/99 d
Forschungsbericht: siehe Nr. 7/99. Band 2 (Länderprofile). Nr. 8/99	EDMZ * 318.010.8/99 d
Forschungsbericht: Bekämpfung sozialer Ausgrenzung. Band 3. Sozialhilfe in Kanada und in der Schweiz. (OECD). Nr. 9/99	EDMZ * 318.010.9/99 d
Forschungsbericht: Karin Faisst, Julian Schilling, Institut für Sozial- und Präventivmedizin der Universität Zürich: Qualitätssicherung – Bestandsaufnahme. Nr. 10/99	EDMZ * 318.010.10/99 d
Forschungsbericht: Neue Finanzordnung mit ökologischen Anreizen: Entlastung über Lohn- und MWST-Prozente? Ecoplan. Nr. 1/00	EDMZ * 318.010.1/00 d
Forschungsbericht: Freie Wahl der Pensionskasse: Teilbericht. PRASA. Nr. 2/00	EDMZ * 318.010.2/00 d
Forschungsbericht: Stefan Spycher, BASS: Reform des Risikoausgleichs in der Krankenversicherung? Studie 2: Empirische Prüfung von Vorschlägen zur Optimierung der heutigen Ausgestaltung. Nr. 3/00	EDMZ * 318.010.3/00 d
Forschungsbericht: Wilhelmine Stürmer, Daniela Wendland, Ulrike Braun, Prognos: Veränderungen im Bereich der Zusatzversicherung aufgrund des KVG. Nr. 4/00	EDMZ * 318.010.4/00 d
Forschungsbericht: Spartaco Greppi, Heiner Ritzmann, Raymond Rossel, Nicolas Siffert, Bundesamt für Statistik: Analyse der Auswirkungen des KVG auf die Finanzierung des Gesundheitswesens und anderer Systeme der sozialen Sicherheit. Nr. 5/00	EDMZ * 318.010.5/00 d
Rapport de recherche: Spartaco Greppi, Heiner Ritzmann, Raymond Rossel, Nicolas Siffert, Office fédéral de la Statistique: Analyse des effets de la LAMal dans le financement du système de santé et d'autres régimes de protection sociale. N° 5/00	OCFIM* 318.010.5/00 f
Bundesamt für Sozialversicherung (Herausgeber). Tagungsband der Arbeitstagung des Eidg. Departement des Innern: Massnahmen des KVG zur Kostendämpfung / La LAMal, instrument de maîtrise des coûts / Misure della LAMal per il contenimento dei costi. N° 6/00	EDMZ * 318.010.6/00 dfi
Forschungsbericht: Auswirkungen des KVG im Tarifbereich; INFRAS, Zürich. Nr. 7/00	EDMZ* 318.010.7/00 d

* EDMZ = Eidgenössische Drucksachen- und Materialzentrale, 3000 Bern

* OCFIM = Office fédéral des imprimés et du matériel, 3000 Berne

* UCFSM = Ufficio centrale federale degli stampati e del materiale, 3000 Berna

** BSV = Bundesamt für Sozialversicherung, Informationsdienst, 3003 Bern

** OFAS = Office fédéral des assurances sociales, Service d'information, 3003 Berne

** UFAS = Ufficio federale delle assicurazioni sociali, Servizio informazione, 3003 Berna

	Bezugsquelle Bestellnummer Source N° de commande
Rapport de recherche: Beat Sterchi, Marcel Egger, Véronique Merckx (Ernst & Young Consulting AG, Bern): Faisabilité d'un „chèque-service”. N° 8/00	OCFIM* 318.010.8/00 f
Rapport de recherche: Jacques-André Schneider, avocat, docteur en droit, chargé de cours, Université de Lausanne: A-propos des normes comptables IAS 19 et FER/RPC 16 et de la prévoyance professionnelle suisse. N° 9/00	OCFIM* 318.010.9/00 f
Forschungsbericht: Leo Aarts, Philipp de Jong (Aarts & de Jong B.V., Den Haag); Christopher Prinz (Europäisches Zentrum für Wohlfahrts-politik und Sozialforschung, Wien): Determinanten der Inanspruch-nahme einer Invalidenrente – Eine Literaturstudie. Nr. 10/00	EDMZ * 318.010.10/00 d
Forschungsbericht: Stefan Spycher (BASS), Robert E. Leu (Volkswirtschaftliches Institut der Universität Bern): Finanzierungsalternativen in der obligatorischen Krankenpflegeversicherung. Nr. 11/00	EDMZ * 318.010.11/00 d
Rapport de recherche: M. Polikowski, R. Lauffer, D. Renard, B. Santos-Eggimann (Institut Universitaire de Médecine Sociale et Préventive de Lausanne): Analyse des effets de la LAMal: Le «catalogue des pres-tations» est-il suffisant pour que tous accèdent à des soins de qualité? N° 12/00	OCFIM* 318.010.12/00 f
Forschungsbericht: Kurt Wyss: Entwicklungstendenzen bei Integrations-massnahmen der Sozialhilfe. Nr. 13/00	EDMZ * 318.010.13/00 d
Rapport de recherche: Kurt Wyss: Évolution des mesures d'intégration de l'aide sociale. N° 13/00	OCFIM* 318.010.13/00 f
Rapport de recherche: Ariane Ayer, Béatrice Despland, Dominique Sprumont, Institut de droit de la santé, Université de Neuchâtel: Analyse juridique des effets de la LAMal: Catalogue des prestations et procé-dures. N° 14/00	OCFIM* 318.010.14/00 f
Rapport de recherche: Maryvonne Gognalons-Nicolet, Jean-Marie Le Goff, Hôpitaux Universitaires de Genève: Retraits anticipés du marché du travail avant l'âge AVS: un défi pour les politiques de retraite en Suisse. N° 1/01	OCFIM* 318.010.1/01 f

* EDMZ = Eidgenössische Drucksachen- und Materialzentrale, 3000 Bern

* OCFIM = Office fédéral des imprimés et du matériel, 3000 Berne

* UCFSM = Ufficio centrale federale degli stampati e del materiale, 3000 Berna

** BSV = Bundesamt für Sozialversicherung, Informationsdienst, 3003 Bern

** OFAS = Office fédéral des assurances sociales, Service d'information, 3003 Berne

** UFAS = Ufficio federale delle assicurazioni sociali, Servizio informazione, 3003 Berna