

Ståle Østhus

Kunnskap om pensjon

Resultater fra tre
surveyundersøkelser blant
arbeidsgivere, tillitsvalgte og
ansatte i privat sektor



Fafo-rapport
2019:02

Ståle Østhus

Kunnskap om pensjon

Resultater fra tre surveyundersøkelser blant arbeidsgivere, tillitsvalgte og ansatte i privat sektor

Fafo-rapport 2019:02

© Fafo 2019
ISBN 978-82-324-0491-9
ISSN 2387-6859

Omslagsbilde: iStock

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
Summary	8
1 Innledning	9
1.1 Økt valgfrihet og økte krav til kunnskap om pensjon	9
1.2 Befolkningens kunnskap om pensjon	10
1.3 Hvorfor kan folk så lite om pensjon?	12
1.4 Formålet med prosjektet	13
2 Arbeidsgivers kunnskap om pensjon	15
2.1 Innledning	15
2.2 Spørreundersøkelse blant ledere i norske bedrifter	15
2.3 Ledelsens kunnskap om bedriftens pensjonsordninger	17
2.4 Informasjon gitt til ansatte om bedriftens pensjonsordninger	20
2.5 Betydningen av i hvilken grad de ansatte er opptatt av pensjon	24
2.6 Betydningen av å ha tillitsvalgte i bedriften	25
2.7 Oppsummering	27
3 Tillitsvalgtes kompetanse om pensjon	29
3.1 Innledning	29
3.2 Tillitsvalgtpanelet	29
3.3 Tillitsvalgtes kunnskap om bedriftens pensjonsordninger	31
3.4 Informasjon gitt til ansatte om bedriftens pensjonsordninger	35
3.5 Sammenhenger mellom kjennetegn ved de tillitsvalgte og i hvilken grad ansatte blir informert om pensjon	37
3.6 Sammenhenger mellom kjennetegn ved de tillitsvalgte og hvilken type informasjon som gis.....	39
3.7 Samarbeid med ledelsen og LO/forbundene	41
3.8 Oppsummering	44
4 Arbeidstakeres kunnskap om pensjon	47
4.1 Innledning	47
4.2 Spørreundersøkelse blant arbeidstakere i privat sektor.....	47
4.3 Arbeidstakernes pensjonsordninger	48
4.4 Hvor opptatt arbeidstakere er av pensjonsordningene på sin arbeidsplass	50
4.5 Vurderinger av den informasjon som er gitt av arbeidsgivere og tillitsvalgte	54
4.6 Arbeidstakeres kunnskap om pensjon	60
4.7 Skjevfordeling av kunnskap om pensjon etter inntekt.....	61
4.8 Skjevfordeling av kunnskap om pensjon etter bedriftsstørrelse	64
4.9 Oppsummering	66
5 Oppsummering	69
5.1 Innledning	69
5.2 Arbeidsgiveres rolle.....	69
5.3 Tillitsvalgtes rolle	70
Litteratur	73

Forord

Dette prosjektet ble opprinnelig planlagt og igangsatt av Fafo-forsker Geir Veland. Prosjektet er finansiert av Finansmarkedsfondet. Jeg overtok prosjektet da Geir sluttet på Fafo i 2018, og jeg har forsøkt å gjøre mitt beste for å yte prosjektet rettferdighet. Det er likevel slik at mens Geir har mye kunnskap om pensjon, så er dette i mindre grad tilfelle for meg. Jeg er derfor glad for å ha fått hjelp av Fafo-forsker Jon Hippe til å lese gjennom og kommentere tidligere utkast til denne rapporten. Takk også til Fafo-forsker Rolf Andersen som har bistått med innsamling av data til prosjektet. Alle gjenværende feil og mangler i denne rapporten er imidlertid mine alene.

Oslo, januar 2019
Ståle Østhus

Sammendrag

Tidligere studier har vist at befolkningens kunnskap om pensjon er lav og skjevt fordelt, blant annet etter alder og inntekt. I denne rapporten presenteres resultater fra tre surveyundersøkelser blant bedriftsledere, tillitsvalgte og arbeidstakere i privat sektor fra 2018. Resultatene viser at mange arbeidsgivere, tillitsvalgte og arbeidstakere er usikre på grunnleggende trekk ved bedriftens pensjonsordninger, som hvilken type tjenestepensjon bedriften har.

Man har gjennomført tiltak for å informere de ansatte om pensjonsordningene i bedriften i et flertall av bedriftene i privat sektor. Det er imidlertid mye vanligere å informere de ansatte i større bedrifter og i bedrifter med tillitsvalgte. I hvilken grad LO-tillitsvalgte informerer de ansatte, hva de informerer om, og om de benytter seg av bistand fra sitt forbund eller LO for å informere om pensjon, varierer en god del. Mye av variasjonen kan knyttes til egenskaper ved selve vervet, som hvor stor del av arbeidstiden som brukes til vervet, og hvilket forbund den tillitsvalgte tilhører.

Arbeidstakeres interesse for og kunnskap om pensjon er skjevfordelt etter alder og inntekt. Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med høy inntekt er både mer opptatt av og mindre usikre på hvilke pensjonsordninger de er omfattet av gjennom arbeidsplassen. Pensjonsinteressen og -kunnskapen er også større blant arbeidstakere i større bedrifter. Den positive sammenhengen mellom bedriftsstørrelse og arbeidstakeres interesse for og kunnskap om pensjon bidrar dessuten til noe av ulikheten i kunnskap om pensjon mellom de med høyere og lavere inntekt.

Vi konkluderer med at egenskaper ved arbeidsplassen er viktige for å forstå variasjonen i folks interesse for og kunnskap om pensjon. I tillegg til å gi lavtlønte grupper mer informasjon om pensjon ser det ut til å være potensial for å redusere noe av ulikheten i folks kunnskap om pensjon ved å bidra til at ansatte i små og mellomstore bedrifter i større grad blir informert om bedriftens pensjonsordninger.

Summary

Studies have shown that knowledge of the pension system is generally low, though higher in older and high-income groups, in Norway and elsewhere. This report is based on results from three surveys from 2018 of employers, union representatives and workers. These results show that many employers, union representatives and workers are unsure when asked basic questions about their occupational pension schemes. Moreover, it is much more common to provide employees with information about pension schemes in larger workplaces than in smaller ones, and in workplaces where there are union representatives present.

The extent and breadth of information that union representatives give employees varies, and some of this variation can be attributed to differences across trade unions. Workers' interest in and knowledge of occupational pension schemes are related to age and income level, older workers and workers in higher income groups being more interested and knowledgeable. There is also a strong, positive correlation between workers' pension knowledge and interest and firm size. Therefore, some of the socio-economic inequality in pension knowledge can be attributed to differences in firm size.

We conclude that knowledge of firm size and presence of union representatives are important in order to understand the variation in workers' pension knowledge and interest. The results suggest that there is potential for reducing socioeconomic inequality in pension knowledge if more smaller firms give their employees more information about their pension schemes.

1 Innledning

1.1 Økt valgfrihet og økte krav til kunnskap om pensjon

Pensjonsreformen førte med seg store og grunnleggende endringer i det norske pensjonssystemet. Før 2011 var ordinær pensjonsalder for uttak av alderspensjon 67 år i folketrygden og i tjenstepensjonene. Tidligere avgang kunne skje gjennom tidligpensjoneringsordningen AFP (både i offentlig og privat sektor) eller ved oppnådd særaldersgrense (for de yrker som har særskilte aldersgrenser for når man plikter å gå av). I det nye alderspensjonssystemet i folketrygden er det en fleksibel pensjonsalder mellom 62 og 75 år, og man kan kombinere uttak av pensjon og videre arbeid omtrent som man ønsker selv – uten avkorting av pensjonen. Dette betyr at det er mulig å ta ut all opptjent pensjon ved fylte 62 år og jobbe videre i full stilling uten at pensjonen blir avkortet mot arbeidsinntekten, eller at man kan ta ut deler av pensjonen og jobbe i redusert stilling. En betingelse for å ta ut pensjon fra folketrygden ved 62 år (eller annen alder før 67 år) er at man oppfyller uttakskavene, det vil si et minstekrav til opptjent pensjon.

Tilsvarende fleksibelt system gjelder for tjenstepensjonene og AFP i privat sektor. Sistnevnte ordning ble fra 2011 lagt om fra en tidligpensjonsordning som gjaldt mellom 62 og 67 år til en tjenstepensjonsliknende ordning med (fortsatt) kvalifikasjonskrav for rett til uttak og med livslange ytelser fra valgt uttaksalder (seneste uttak er ved 70 år). Som for alderspensjonen i folketrygden kan privat AFP og videre arbeid kombineres fleksibelt og uten avkorting av pensjonen. Også i offentlig tjenstepensjon og AFP i offentlig sektor gjøres det endringer i retning av et mer fleksibelt system. Begge disse ordningene vil bli lagt om til tilsvarende prinsipper som for folketrygd og ordningene i privat sektor. Foreløpig er imidlertid fleksibiliteten mer begrenset for disse ordningene. AFP i offentlig sektor er fremdeles en tidligpensjonsordning for offentlig ansatte mellom 62 og 67 år.

Lov om obligatorisk tjenstepensjon (OTP-loven) trådte i kraft i 2006 som del av pensjonsreformen. Den erstattet ordningen for tjenstepensjon etter skatteloven. Formålet med loven er å sikre at private foretak har en pensjonsordning for sine ansatte, og den gir rett til inntektsfradrag for en del av kostnadene knyttet til dette. Det er tre hovedformer for OTP, innskuddspensjon, ytelsespensjon og hybridpensjon. Innskuddspensjon innebærer en trinnsvis oppbygging av pensjonskapital (en spareordning), mens ytelsespensjon gir arbeidstakere en fastsatt pensjonsutbetaling (et garantert ytelsesnivå) som står i forhold til lønnsnivået man har ved avgang fra arbeidslivet. Hybridpensjon er et alternativ som kom til i 2014, som en kombinasjon av innskudds- og ytelsespensjon. Etter visse regler kan virksomheter flytte de ansatte mellom de tre ordningene, men ikke nødvendigvis uten å gi de ansatte et selvstendig valg. Man kan også ha ulike ansatte på ulike ordninger internt i samme virksomhet, men hver enkelt ansatt kan kun være medlem av en ordning av gangen. I Norge førte OTP-loven til en enorm vekst i innskuddsbaserte ordninger, som nå er den typen ordning som dominerer i privat sektor.

Konsekvensene av et mer fleksibelt pensjonssystem for den enkelte er økt valgfrihet for når man skal pensjonere seg helt eller delvis. Dermed har den enkelte økt ansvar for sin egen økonomiske situasjon. Den enkelte kan velge selv når pensjonen skal tas ut, hvor mye som skal tas ut, og om og eventuelt hvor mye og lenge man skal jobbe ved siden av pensjonen. I tillegg har nesten alle ansatte i privat sektor en innskuddsordning som gjør at de selv kan bestemme investeringsvalg og dermed påvirke hvor stor avkastning de kan få på sin oppsparte pensjonskapital. Med økt valgfrihet og økt ansvar kommer også økte krav til den enkeltes kunnskapsnivå. For å kunne planlegge egen pensjonstilværelse kreves det for eksempel kjennskap til egne pensjonsrettigheter og faktisk pensjonsopptjening. I tillegg bør man ha kjennskap til hvordan egen adferd innvirker på opptjeningen og de faktiske ytelsene fra pensjonsordningene. Pensjonssystemets oppbygging med hensyn til aldersgrenser, ytelsesnivå, opptjenings- og uttaksregler har betydning for når man velger å ta ut pensjonen og når man velger å forlate arbeidslivet (Gruber & Wise, 1999; Hernæs, Røed, & Strøm, 2002; Bratsberg, Røed, & Raaum, 2008). Den enkelte må kort sagt vite hvordan pensjonssystemet fungerer, og hvor mye de kan forvente å få via folketrygden, tjenstepensjonen og AFP-ordningen på ulike alderstrinn, for å gjøre best mulige tilpasninger og valg.

Pensjon er komplisert for de aller fleste. Det vil derfor være av stor betydning hvordan det blir tilrettelagt for at den enkelte skal kunne oppnå tilstrekkelig og relevant kunnskap om pensjon. I sammenheng med dette vil det ha betydning hvilke informasjonskanaler som er tilgjengelige for den enkelte. Den kanskje viktigste informasjonskilden om pensjon er NAVs nettsider, hvor det informeres både om hvordan pensjonssystemet virker mer generelt, og om de enkelte pensjonsordningene man potensielt omfattes av. Denne typen informasjon gis også på pensjonsleverandørenes nettsider. Hos NAV kan man via portalen «Din pensjon» finne egne data om inntekts-historikk og opptjente pensjonsrettigheter og få prognoser for den framtidige pensjonen (www.nav.no). Det samme kan gjøres via portalen «Min pensjon» som drives av Norsk Pensjon (www.norskpensjon.no). Tjenstepensjonsleverandørene har også pensjonskalkulatorer. For å kunne nyttiggjøre seg portalens informasjon og tjenester kreves en viss kunnskap om bruk av digitale selvbetjeningsløsninger, og det er grunn til å tro at yngre generasjoner i større grad enn eldre generasjoner håndterer disse systemene. Over tid er imidlertid de tekniske sidene ved dette sannsynligvis uproblematisk, slik at alle generasjoner i framtiden vil kunne håndtere og bruke de nettbaserte tjenestene i like stor grad. Heller ikke i dag er det imidlertid grunn til å tro at forskjellene i digital kompetanse er et stort hinder for at den enkelte skal kunne framskaffe relevant kunnskap om sin egen pensjon. Mange ansatte blir også informert om bedriftens pensjonsordninger på arbeidsplassen, enten via informasjonstiltak fra arbeidsgiver eller tillitsvalgte eller gjennom samtaler med kolleger.

1.2 Befolkningens kunnskap om pensjon

Selv om ulike portalløsninger gir de aller fleste god oversikt over sin opptjening og hva de vil få i pensjon i framtiden, viser kartlegginger og analyser av befolkningens kunnskapsnivå på pensjonsområdet likevel at folk flest vet lite om sine pensjonsrettigheter. Kunnskapsnivået er dessuten skjevfordelt langs tradisjonelle sosiale skiller som kjønn, alder, utdanningsnivå og inntekt (Hermansen & Midtsundstad, 2013; Midtsundstad & Hyggen, 2011; Mitchell, 1988; Galaasen & Dahl, 2013; Breit & Salomon, 2015; Bergene & Drange, 2015). Best kunnskap har folk om reglene for opp-

tjening, mens de har betydelig mindre kunnskap om faktorer som påvirker pensjonens størrelse, for eksempel levealdersjustering og regler for reguleringen av pensjonskapital og løpende pensjoner (Galaasen & Dahl, 2013). Men selv om kunnskapsnivået generelt er lavt, har man sett at nivået er ganske høyt i de gruppene det betyr noe for, som de som nærmer seg pensjonsalderen (Luchak & Gunderson, 2000). Velinformerte individer responderer også mer adekvat på økonomiske insentiver i pensjonssystemet, mens de dårligst informerte gjerne handler i tråd med sine egne misoppfatninger (Chan & Stevens, 2008).

Både studier av befolkningen i Norge og studier fra land som Sverige, Nederland, Storbritannia og USA viser at folks kunnskap om pensjon gjennomgående er lav, og at dette varierer med alder og inntekt (Breit & Salomon, 2015; Bergene & Drange, 2015; Hermansen & Midtsundstad, 2013). Studier viser også at folk ikke alltid setter seg inn i pensjonssystemet på en systematisk og rasjonell måte (Weyman, Wainwright, O'Hara, Jones, & Buckingham, 2012), og at det er relativt få arbeidstakere som er klar over hvilke muligheter som finnes, og hvordan de skal nyttiggjøre seg dem (Waine, 2009). Norske undersøkelser tyder for eksempel på at bare rundt 30–40 prosent av befolkningen over 18 år har brukt «Din pensjon» eller andre pensjonskalkulatorer for å få oversikt over hva de vil få i samlet alderspensjon fra folketrygden og tjenestepensjon via arbeidsgiver¹. En studie fra 2013 av personer i aldersgruppen 62–66 år (Galaasen & Dahl, 2013) viste blant annet at én av fire som hadde tatt ut pensjon, svarer feil på spørsmål om hvorvidt det er riktig at tjenestepensjonsordningen de har, sikrer at samlet pensjon ikke reduseres selv om alderspensjon fra folketrygden tas ut før 67 år. Forfatterne mener dette kan indikere at de som har tatt ut pensjon, kan ha gjort dette på feil premisser (Galaasen & Dahl, 2013, p. 42). Vi vet fra Norsk Pensjons egne tall at bruken av portalene har økt sterkt siden 2013.

En av grunnene til at så få oppsøker informasjon om pensjonsrelaterte spørsmål, kan paradoksalt nok være at det foreligger *for mye* informasjon, og at det er for mange variabler å ta hensyn til. Kompleksiteten i pensjonsordningene kan gjøre at kostnaden ved å tilegne seg informasjon oppleves som for stor i forhold til utbyttet man får ved å forstå ordningene (Bergene & Drange, 2015). Verken kostnaden eller nytten av å tilegne seg informasjon er jevnt fordelt, og mange tror også (feilaktig) at det ikke er behov for å tilegne seg slik informasjon, fordi de forventer at det offentlige sørger for at de får tilstrekkelig pensjon når den tid kommer (Sundén, 2009).

Sammenhengen mellom å motta informasjon om pensjonssystemet og folks pensjonsrelaterte kunnskap og adferd er imidlertid ikke enkel. I en eksperimentell studie fra Norge (Finseraas & Jacobsen, 2014) fikk halvparten av respondentene i en surveyundersøkelse om pensjonssystemet og pensjoneringsplaner tilsendt en informasjonsbrosjyre om endringene i pensjonssystemet seks dager før intervjuet, mens den andre halvparten ikke fikk en slik brosjyre. Resultatene viste at de som hadde fått tilsendt brosjyren, i større grad svarte riktig på noen enkle spørsmål om pensjonssystemet. Effekten av å motta informasjonsbrosjyren på spørsmål om mer komplekse sider ved pensjonssystemet gjaldt imidlertid kun for de med høy utdanning. Man fant heller ingen forskjell mellom de som hadde fått informasjon, og kontrollgruppen når det gjaldt pensjoneringsplaner. Da de samme respondentene ble stilt de samme spørsmålene i en oppfølgingsstudie fire måneder senere (Finseraas, Jacobsen, & Svensson, 2017), hadde effekten av informasjonsbrosjyren forsvunnet helt.

¹ Tall fra Finansbarometeret 2014–2016, se <https://www.finansnorge.no/aktuelt/sporreundersokelser/forbruker-og-finanstrender/finansbarometeret-2016/finansbarometeret-2016/>.

Dette er ikke ensbetydende med at informasjon om pensjon ikke fører til økt kunnskap om pensjon, eller at folk generelt ikke klarer å nyttiggjøre seg av den informasjonen som gis. Det er nok slik at folk både har lettere for å forstå og nyttiggjøre seg informasjon som oppleves som relevant. Studier tyder for eksempel på at generell informasjon ikke motvirker problemene med at folk i ulik grad forstår seg på pensjon (Lusardi & Mitchell, 2009), og at generisk informasjon bør kombineres med rådgiving som er skreddersydd for enkeltpersoner for å være effektiv (Waine, 2009). Dette kan trekke i retning av at arbeidsplassen er særlig godt egnet for å gi informasjon, fordi man da kan være konkret og spesifikk for eksempel om hvilke tjenestepensjoner man faktisk er med i, AFP-dekning m.m.

Kunnskap er nødvendig, men er likevel ingen tilstrekkelig forutsetning for at den enkelte skal ta gode valg relatert til egen pensjonstilværelse. Man må også prioritere økonomi høyt og ikke minst ha reelle muligheter til å velge det man anser som det mest lønnsomme alternativet. Den reelle valgfriheten er imidlertid skjevfordelt langs mange av de samme skillelinjer som man finner for folks pensjonskunnskap. Blant annet vet vi at det er store forskjeller i helse og dødelighet etter sosioøkonomisk status (Marmot, 2005; Dahl, Bergsli, & van der Wel, 2014). Høy sosioøkonomisk status, for eksempel målt ved utdannings- eller inntektsnivå, henger også sammen med høy reell valgfrihet på arbeidsmarkedet. Hvis kunnskapen om pensjon er skjevfordelt etter inntekt (at de med høyest inntekt har mest kunnskap), er det imidlertid rimelig å forvente at dette i seg selv vil kunne føre til økt ulikhet blant eldre, hvis de med lavest (høyest) inntekt tar dårligere (bedre) pensjonsrelaterte beslutninger (Jappelli, 2010).

1.3 Hvorfor kan folk så lite om pensjon?

Det at befolkningen generelt har relativt lite kunnskap om pensjon, har nok mange årsaker. Mye kan imidlertid forklares med at *interessen for pensjon* for mange rett og slett ikke er til stede. Yngre personer er gjerne mer opptatt av etableringsfasen og de utfordringer og muligheter som dette gir, enn de er av hva de skal leve av når de en gang i fremtiden ikke skal jobbe lenger. Dette er til tross for de mange advarsler og anbefalinger om å sette seg inn i hvordan pensjonssystemet vårt fungerer, så tidlig som mulig. Slik dagens system er utformet, har særlig de over 50 år relativt sterke insentiver for å sette seg inn i pensjonssystemet og sine egne pensjonsrettigheter. Dette er ikke bare for å sjekke hva den framtidige pensjonen blir, og eventuelt gjøre tilpasninger, som å spare individuelt eller skifte jobb, men også fordi det ligger enkelte «fallgruver» i dagens system som kan gjøre det nødvendig å passe på før man passerer 55 års alder (Hippe, Lillevold, & Vøien, 2017).

I hvilken grad folk har interesse for pensjon, er ujevnt fordelt i befolkningen. Arbeidstakere som ikke tror de vil få en tilfredsstillende økonomi som pensjonister, eller som ikke vet hvordan pensjonistøkonomien vil se ut, oppgir et lavere behov for informasjon og er mindre tilbøyelige til å aktivt søke etter informasjon (Breit & Salomon, 2015). Evnen til å forvalte kunnskap om økonomi og finans i forhold til egen økonomiske situasjon (engelsk: financial literacy) varierer dessuten med alder, kjønn, utdanning og inntekt og er også sterkt korrelert med det å tenke på og aktivt planlegge pensjonstilværelsen (Lusardi & Mitchell, 2009). Folks interesse for pensjon, og i hvilken grad dette for eksempel kommer til uttrykk i aktiv planlegging av pensjonstilværelsen, henger naturligvis også sammen med deres reelle valgmuligheter. Størrelsen på folks inntekt og formue vil for eksempel være en viktig faktor. Denne mangelen på interesse i store grupper er særlig problematisk innenfor pensjonssystemer som bygger på at arbeidstakerne tar stor grad av økonomisk risiko og

for eksempel selv gjør investeringsvalg. Norge er et av de landene i Europa der rene innskuddsordninger med individuelle investeringsvalg fullstendig dominerer tjenstepensjonsmarkedet i privat sektor.

Pensjonsreformen i Norge, og i flere andre land verden over, hviler på en forutsetning om at arbeidstakere vil opptre som rasjonelle aktører (Foster, 2012), og dermed at alle er interessert i, klarer å tolke og forstå og reflektere over hvilke konsekvenser ulike arbeidsmarkedstilpasninger og økonomiske tilpasninger vil ha for framtidig pensjon (Breit & Salomon, 2015). Rasjonelle beslutninger forstås tradisjonelt som at individet har bestemte preferanser som gjør ham i stand til å velge blant de tilgjengelige beslutningsalternativene. Disse preferansene forstås vanligvis som noe som er basert på (all) tilgjengelig informasjon, sannsynlighet for at noe skal skje, og en kostnytte-analyse basert på dette. Det er imidlertid all grunn til å være kritisk til en slik forståelse av hvordan folk normalt gjør beslutninger (Bruch & Feinberg, 2017). Det er for det første ikke slik at folk vanligvis tar beslutninger i et sosialt vakuum. Tvert imot finnes det en lang rekke studier som viser at den sosiale konteksten, sosial interaksjon og sosiale nettverk påvirker folks adferd. For det andre er det veldig godt dokumentert at beslutninger svært ofte tas på bakgrunn av relativt lite informasjon. Forklaringen er at beslutningstakere som regel har begrenset tid til å sette seg inn i sine valgmuligheter og begrensede evner til å huske og prosessere informasjon. Løsningen er å handle basert på tidligere erfaring, det vil si bruke tommelfingerregelen (engelsk: heuristics).

1.4 Formålet med prosjektet

Til tross for den store mengden av pensjonsrelatert informasjon som er fritt og relativt enkelt tilgjengelig for alle, har folk gjennomgående lav kunnskap om og interesse for pensjon. Selv om vi kanskje kan forstå mye av grunnen til dette, gjør ikke dette det mindre viktig å undersøke hvordan det står til med pensjonskunnskapene. Hovedtanken bak pensjonsreformene i Norge og flere andre land er prinsippene om økt valgfrihet, personlig ansvar og myndiggjøring. Selv om man kan argumentere for at menneskelig beslutning i liten grad er rasjonell i streng forstand, bygger pensjonssystemet på at de forsikrede oppfører seg som rasjonelle aktører og tilpasser seg systemet. Kunnskap om mulighetene og begrensningene som finnes i det offentlige pensjonssystemet og ulike arbeidsmarkedsbaserte pensjonsordninger som AFP og tjenstepensjon, kan under dette regimet forstås som en ressurs.

Tidligere studier har vist at denne ressursen er systematisk skjevfordelt, blant annet etter inntekt. Dette er det i seg selv viktig å dokumentere og forstå. Det at beslutninger ofte tas på bakgrunn av mangelfull/tynn informasjon, gjør at det er enda viktigere at den informasjonen som gis, oppleves relevant og er av høy kvalitet. Dette er særlig viktig når det gjelder de skjevheter man har observert når det gjelder fordelingen av pensjonskunnskap og -kompetanse etter inntekt. De økte kravene til at folk selv tar ansvar for sin framtidige pensjonstilværelse, gjør at vi kan forvente at arbeidstakere som ikke kjenner til hvordan pensjonssystemet virker, kan gjøre dårlige valg som kunne vært unngått om de hadde hatt relevant kunnskap på beslutningstidspunktet.

En viktig kilde til informasjon om pensjonsordningene som arbeidstakere i privat sektor kan være omfattet av, er arbeidsgivere og tillitsvalgte. Vi skal i dette prosjektet undersøke i hvilken grad arbeidsgivere og tillitsvalgte informerer om bedriftens pensjonsordninger til sine ansatte. En grunn til at vi er opptatt av dette, er at vi forventer at i hvert fall noe av variasjonen i folks kunnskap og kompetanse om pensjon kan

tilskrives variasjon mellom bedrifter, både med hensyn til arbeidsgiveres og tillitsvalgtes egen kunnskap om pensjon og til den informasjonen som gis til ansatte i bedriften. Vi skal også undersøke nivået, og variasjonen i nivået, på kunnskapen om pensjon blant arbeidstakere i privat sektor. Vekten her vil i stor grad være lagt på de som har AFP eller innskuddsbaserte tjenstepensjonsordninger, og vi vil undersøke hvordan deres interesse for og kunnskap om pensjon varierer etter ulike kjennetegn ved arbeidstakerne.

2 Arbeidsgivers kunnskap om pensjon

2.1 Innledning

De fleste studier av befolkningens kunnskap om pensjon har tatt utgangspunkt i data fra arbeidstakere eller befolkningen. Arbeidsgivere spiller imidlertid en viktig rolle når det gjelder befolkningens kunnskap om pensjon. Pensjonsordninger varierer mellom bedrifter, og arbeidsgivere har derfor et særlig ansvar for å informere sine ansatte om deres pensjonsrettigheter. Det er likevel grunn til å tro at ikke alle arbeidsgivere informerer de ansatte i like stor grad. Grunner til dette kan være at ordningene i ulik grad framstår som oversiktlige og transparente, at sammensetningen av ansatte (f.eks. i hvilken grad de ansatte er opptatt av pensjon) varierer mellom bedrifter, eller at bedrifter i ulik grad besitter nødvendig kompetanse eller har relevante systemer for spredning av kunnskap om pensjon.

2.2 Spørreundersøkelse blant ledere i norske bedrifter

En del av datagrunnlaget i dette prosjektet kommer fra en spørreundersøkelse om pensjonsordninger i et utvalg av norske bedrifter. Undersøkelsen er gjennomført av Norstat AS på oppdrag fra Fafo i mars 2018, som del av Norstats kvartalsvise undersøkelser av et utvalg norske bedrifter (NæringsBuss-undersøkelsene). Utvalget er et stratifisert tilfeldig utvalg (kvoteutvalg) av 600 virksomheter fra Brønnøysundregistrene (Enhetsregisteret).

Daglig leder (adm.dir. eller tilsvarende) i bedriftene ble stilt flere spørsmål om pensjon, og det er også målt noen egenskaper ved bedriftene. *Bedriftsstørrelse* er det registrerte antall ansatte i bedriften, gruppert i fire størrelsesgrupper (1–5 ansatte, 6–20 ansatte, 21–50 ansatte og over 50 ansatte). Det er også registrert det nøyaktige antall ansatte i hver bedrift. *Næring* er basert på registrerte næringskoder (NACE) og kodet om til offisiell standard for hovednæring (21 grupper, A–U). Ikke alle hovednæringer er representert i dataene (bl.a. fordi dataene er begrenset til private bedrifter). En indikator på om bedriften *har tillitsvalgte*, er basert på et spørsmål i undersøkelsen («Er det representanter/tillitsvalgte for en klubb eller fagforening ved din bedrift?»).

Det ble stilt to spørsmål om bedriftens pensjonsordning. Daglig leder ble spurt om bedriften *har avtalefestet pensjon* og om *hvilken tjenstepensjonsordning* bedriften har («Innskuddspensjon for alle», «Lukket ytelsespensjon for noen og innskuddspensjon for andre», «Ytelsespensjon for alle», «Hybridpensjon for alle» eller «Lukket ytelsespensjon for noen og hybridpensjon for andre»)². I tillegg til den informasjonen som disse spørsmålene gir om bedriftens pensjonsordninger (mer presist: daglig leders *beskrivelse* av bedriftens pensjonsordninger), skal vi her bruke det at daglig leder har svart «Ikke sikker» på spørsmålet om tjenstepensjon som en indikator på om leder

2 De to siste kategoriene er i analysene slått sammen («Hybrid»).

er usikker på hvilken pensjonsordning bedriften har. Svaralternativet «Ikke sikker» ble ikke lest opp av intervjuer. Respondentene ble også spurt direkte om å vurdere *ledelsens kompetanse om pensjon* (på en femdelt Likert-skala fra «Svært dårlig» til «Svært god»).

Videre ble det stilt en rekke spørsmål om hvilken informasjon som er gitt til de ansatte om bedriftens tjenstepensjonsordninger. Daglig leder ble spurt om bedriften har gjennomført *tiltak for å informere de ansatte om bedriftens tjenstepensjonsordning* (med svaralternativene «Ja, i stor grad», «Ja, til en viss grad», «Nei»). De som svarte «Ja, i stor grad» eller «Ja, til en viss grad» på dette spørsmålet, ble også stilt fem spørsmål om *hvilken type informasjon som ble gitt* («Generelt om pensjonsordningene dere har på bedriften», «Om hva de ansatte kan forvente å få av pensjonsytelser», «Om individuelt investeringsvalg, det vil si at de ansatte selv kan gjøre egne valg», «Om hvor de ansatte selv kan søke informasjon om pensjon» og «Ingen av de nevnte»). Respondenter som oppga at bedriften har AFP, ble spurt om de ansatte har blitt informert om bedriftens AFP-ordning («Ja, i stor grad», «Ja, til en viss grad», «Nei»).

Daglig leder ble også bedt om å vurdere *ansattes interesse for pensjon* («Hvor opptatt vil du si de ansatte i din bedrift er av pensjon?») på en femdelt Likert-skala («Svært lite opptatt», «Ganske lite opptatt», «Verken eller», «Ganske opptatt» eller «Svært opptatt»).

Det ble også stilt spørsmål om bedriften har benyttet seg av *bistand fra eksterne* (pensjonsleverandøren eller andre pensjonsmiljøer) for å informere ansatte om deres tjenstepensjon («Ja, i stor grad», «Ja, til en viss grad», «Nei, vi har kunnskap nok selv til å gjøre dette», «Nei, men vi har tenkt å gjøre det»), og om *samarbeidet med tillitsvalgte* med tanke på å øke ansattes kompetanse om pensjon («Svært dårlig», «Ganske dårlig», «Verken godt eller dårlig», «Ganske godt», «Svært godt»).

Merk at utvalget ikke gir et representativt bilde av norske bedrifter. Utvalget er trukket slik at 30 prosent av bedriftene har 1–5 ansatte, 30 prosent har 6–20 ansatte, 20 prosent har 21–50 ansatte og 20 prosent har over 50 ansatte. I virkeligheten har imidlertid rundt 50 prosent av alle virksomheter (med ansatte) 1–4 ansatte, rundt 35 prosent har 5–19 ansatte, rundt 10 prosent har 20–49 ansatte, og bare rundt 5 prosent har 50 eller flere ansatte. Det er altså i Norge relativt sett betydelig flere små bedrifter og betydelig færre store bedrifter enn fordelingen i vårt utvalg skulle tilsi. I beregninger der vi vil si noe om forekomst på tvers av populasjonen av norske bedrifter (f.eks. i form av andeler), er det derfor nødvendig å bruke vekter. Datagrunnlaget fra Norstat inneholder ikke egnede vekter, men vi har konstruert våre egne basert på den nevnte trekkesannsynligheten innenfor de fire størrelsesgruppene og data om populasjonen av virksomheter fra Statistisk sentralbyrå (per første kvartal 2018 ifølge Virksomhets- og foretaksregisteret). Dette betyr i praksis at svarene fra bedriftsledere i de minste bedriftene «vektes opp», mens svarene fra bedriftsledere i de største bedriftene får mindre betydning.

I dette kapittelet vises beregnede andeler av alle private bedrifter med ulike egenskaper (f.eks. ulike pensjonsordninger og i hvilken grad ansatte er informert om disse). Vi bruker også data fra undersøkelsen til å anslå hvor mange arbeidstakere de ulike forholdene vi måler, gjelder for. Mange av de forholdene vi er interessert i, varierer med bedriftsstørrelse, og andelen av bedriftene med en bestemt egenskap (f.eks. om bedriften har AFP) vil ikke alltid være identisk med andelen av arbeidstakere som har egenskapen. Antall ansatte er registrert for hver bedrift i utvalget, og vi bruker denne informasjonen til å vekte bedriftene (samtidig som vi tar hensyn til utvalgsskjevhet) i forhold til størrelse. Dette gjør det mulig å beregne andelen av alle arbeidstakere som er ansatt i en bedrift med en bestemt egenskap.

I tillegg vises resultater fra regresjonsanalyser der variabler basert på spørsmålene om pensjon er avhengige variabler, og kjennetegn ved bedriften (indikatorer for bedriftsstørrelse, om bedriften har tillitsvalgte, og hovednæring) er uavhengige variabler. Resultatene fra disse analysene er ikke egnet til å si noe endelig om årsaksforhold, men viser beregnede sammenhenger mellom den avhengige variabelen og et kjennetegn ved bedriften justert for de andre bedriftskjennetegnene. Det tas hensyn til utvalgsskjevhet også i regresjonsanalysene, og vi benytter gjennomgående vanlig lineær regresjon (OLS). Merk at effektstyrken (koeffisientene) av de ulike uavhengige variablene kan være vanskelig å fortolke, og må ses i forhold til hvordan den avhengige variabelen er skalert. Noen av de avhengige variablene er binære, og resultatene fra analyser av disse tolkes som prosentdifferanser (modellene er lineære sannsynlighetsmodeller). Andre avhengige variabler er ordinale med tre eller fem verdier (f.eks. er svaralternativene «Nei», «Ja, til en viss grad», «Ja, i stor grad» kodet om til henholdsvis 0, 1 og 2, og variabler der svaret angis på en femdelte Likert-skala, kodes fra 1 til 5), og effektstyrken kan vanskelig fortolkes på annet vis enn som «mer enn» eller «mindre enn» referansegruppen for den uavhengige variabelen. Se tabellnotene for hvordan den avhengige variabelen er målt. For å spare plass er ikke alle de beregnede effektene vist i regresjonstabellene, men særlig interessante funn som ikke er vist i tabellene, blir omtalt i teksten.

2.3 Ledelsens kunnskap om bedriftens pensjonsordninger

Alle i utvalget ble spurt om bedriften de leder, har avtalefestet pensjon (Privat AFP), og om hvilken type tjenestepensjon de ansatte har. Fellesordningen for AFP/SLV rapporterer at 780 000 arbeidstakere, fordelt på 10 450 foretak, var omfattet av AFP i 2017 (AFP/SLV, 2018). Dette tilsvarer rundt 45 prosent av de sysselsatte, og under 10 prosent av alle foretak³, i privat sektor. Når det gjelder tjenestepensjon, rapporterer Finans Norge at det i 2017 bare var igjen rundt 96 000 forsikrede med kollektive ytelsesbaserte pensjonsordninger i privat sektor.⁴ En betydelig del av disse er eldre arbeidstakere i bedrifter med en lukket ytelsesordning der de andre ansatte er med i en innskuddsordning. Til sammenlikning hadde nesten 1,4 millioner, av totalt rundt 1,5 millioner forsikrede, en innskuddsbasert ordning. Bare rundt 13 000 arbeidstakere var omfattet av hybridpensjonsordninger. Andelen med en ytelsesbasert ordning ligger altså rundt 6,5 prosent, mens andelen med en innskuddsbasert ordning er på over 90 prosent. Totalt var det rundt 114 000 forsikringer med innskuddsordning i 2017, noe som tilsvarer en andel på nesten 80 prosent av bedriftene i privat sektor.

Våre data avviker en god del fra denne forventede fordelingen (tabell 2.1): Andelen som rapporterer at bedriften har AFP, er betydelig høyere enn forventet, både når det gjelder hvor mange bedrifter (33,9 prosent) og når det gjelder hvor mange arbeidstakere (57,1 prosent) som anslås å være omfattet av ordningen med AFP i privat sektor. Den beregnede andelen av bedriftene og arbeidstakerne som har innskuddspensjon

³ Merk at foretak og bedrift eller virksomhet ikke er det samme (et foretak kan bestå av flere virksomheter). Ifølge tall fra SSB var det i 2017 totalt 138 558 aktive foretak med minst én ansatt i privat sektor (foretak unntatt offentlig forvaltning og primærnæringene). Antall aktive virksomheter (bedrifter) var imidlertid bare marginalt høyere (144 340) enn antall foretak. På bakgrunn av tall fra Fellesordningen for AFP/SLV og SSB må vi derfor slutte at 10 prosent også er et rimelig anslag på andelen AFP-bedrifter.

⁴ Tall fra <https://www.finansnorge.no/statistikk/livsforsikring/statistikk-og-nokkeltall-for-livsforsikring-og-pensjon-2018/privat-kollektiv-pensjon2/> (lesedato 09.01.2019).

(hhv. 57,2 prosent og 65,3 prosent), er også for lav i våre data.⁵ Det framgår imidlertid tydelig også i våre data at innskuddsbaserte ordninger er den klart vanligste formen for tjenstepensjon i private bedrifter i Norge.

Nå er det ikke veldig overraskende at fordelingen i utvalget avviker fra den faktiske fordelingen i populasjonen. Antakelig skyldes dette både utvalgsfeil som vi ikke klarer å korrigere for, og at respondentene svarer feil. Det mest oppsiktsvekkende er likevel at 28,7 prosent (24–33 prosent) av bedriftene ser ut til å ha en leder som ikke er sikker på hvilken type tjenstepensjon man har i bedriften, og at 7 prosent (5–10 prosent) er usikre på om bedriften har AFP (tabell 2.1). Dette skulle tilsi at 17,9 prosent (14–22 prosent) av arbeidstakerne i privat sektor er ansatt i en bedrift hvor leder er usikker på hvilken tjenstepensjon bedriften har (grunnen til at andelen er lavere for arbeidstakere enn for bedriftene, er at lederne sjeldnere svarer «Ikke sikker» i store bedrifter enn i små).

Tabell 2.1 Daglig leders beskrivelse av bedriftens pensjonsordning. Prosent.

	Bedrifter	Arbeidstakere
<i>Har bedriften AFP?</i>		
Nei	58,9 [54 - 63]	38,1 [32 - 44]
Ja	33,9 [30 - 38]	57,1 [51 - 63]
Ikke sikker	7,2 [5 - 10]	4,8 [3 - 7]
<i>Hvilken type tjenstepensjon i bedriften?</i>		
Innskudd	57,2 [53 - 62]	65,3 [59 - 71]
Ytelse og innskudd	5,5 [3 - 8]	9,1 [5 - 13]
Ytelse	7,8 [5 - 10]	5,9 [4 - 8]
Hybrid	0,9 [0 - 2]	1,9 [0 - 4]
Ikke sikker	28,7 [24 - 33]	17,9 [14 - 22]
N	600	24072

Note: Beregnede andeler (95 prosent konfidensintervaller i klammer) hvor det er tatt hensyn til surveydesign. Andelen i kolonnen «arbeidstakere» er beregnet ved å vekte data for antall ansatte i bedriftene i utvalget.

At tre av ti ledere ikke har oversikt over bedriftens pensjonsordninger, virker mye. Vi skal imidlertid ta noen forbehold. For det første er det mulig at måten man har stilt spørsmålet på om hvilken tjenstepensjonsordning bedriften har, i seg selv gjør respondenten usikker på hvilket svaralternativ som er «det riktige». Respondenten fikk først oppgitt tre svaralternativer («Innskuddspensjon for alle», «Lukket ytelsespensjon for noen og innskuddspensjon for andre», «Ytelsespensjon for alle»), og kun de som selv oppga at bedriften hadde hybridpensjon, fikk oppgitt de andre svaralternativene («Hybridpensjon for alle», «Lukket ytelsesordning for noen og hybridpensjon for andre»). For det andre kan vi ikke utelukke at dataene gir et skjevt bilde av bedriftspopulasjonen, selv etter at vi har justert for utvalgsskjevhet. Den justeringen (vektingen) vi gjør, fører også til en høyere andel med «Ikke sikker» enn i de uvektede

⁵ Blant de med både innskudd og ytelse (5,5 prosent av bedriftene) vil det bare være et fåtall av de ansatte som har ytelsesbasert ordning. Hvis vi slår sammen disse to kategoriene, får vi at over 70 prosent av arbeidstakerne har innskuddspensjon. Vi kan også anta at de aller fleste som svarer «Ikke sikker», faktisk har innskuddspensjon. Gitt disse antakelsene samsvarer den beregnede fordelingen vi får med utgangspunkt i våre data, forholdsvis godt med fordelingen i populasjonen.

dataene (24 prosent). Siden vektingen medfører at svarene fra de minste bedriftene tillegges større vekt, tyder dette ellers på at kunnskapen om pensjon er lavere i mindre bedrifter.

Selv om vi skal være varsomme i tolkningen av resultatene, er det grunn til å tro at mange bedriftsledere er usikre på bedriftens pensjonsordning. Etter justering for utvalgsskjevhet får vi at 23,6 prosent (20–28 prosent) av norske bedriftsledere mener at bedriftsledelsen samlet sett har dårlig pensjonskompetanse (tabell 2.2). Bare 34,9 prosent (31–39 prosent) mener de har god pensjonskompetanse. En mer detaljert beregning (ikke vist) viste at bare 7,7 prosent (5–10 prosent) av lederne vurderte ledelsens pensjonskompetanse som svært god.

Igjen ser vi effekten av bedriftsstørrelse: Over halvparten (53,3 prosent) av de ansatte arbeider i bedrifter der ledelsen mener de har god pensjonskompetanse til tross for at dette bare gjelder i én av tre bedrifter. Andelen av arbeidstakerne som er ansatt i bedrifter der ledelsen mener de har dårlig pensjonskompetanse, er 15,1 prosent (11–19 prosent).

Tabell 2.2 Daglig leders vurdering av ledelsens kompetanse om pensjon. Prosent.

	Bedrifter	Arbeidstakere
Ganske/svært dårlig	23,6 [20 - 28]	15,1 [11 - 19]
Ganske/svært god	34,9 [31 - 39]	53,3 [46 - 60]
N	594	23996

Note: Beregnede andeler (95 prosent konfidensintervaller i klammer) hvor det er tatt hensyn til surveydesign. Andelen i kolonnen «arbeidstakere» er beregnet ved å vekte data for antall ansatte i bedriftene i utvalget.

I hvilken grad ledere opplever at de har kunnskap om pensjon, ser altså ut til å variere med bedriftsstørrelse. Ledere i mindre bedrifter opplever at de har lavere pensjonskompetanse og oftere er usikre på bedriftens pensjonsordninger enn ledere i større bedrifter. Dette gjelder også etter kontroll for næring og for om bedriften har tillitsvalgte (tabell 2.3). Resultatene fra regresjonsanalyser viser for eksempel at ledere i store bedrifter (50+ ansatte) i gjennomsnitt vurderer at ledelsens kompetanse om pensjon er betydelig bedre (0,76 poeng høyere på en skala fra 1 til 5) enn ledere i små (1–5 ansatte) bedrifter. Videre viser resultatene at sannsynligheten for at man svarer «Ikke sikker» på spørsmål om hvilken tjenestepensjon bedriften har, er 23,2 prosentpoeng lavere i store enn i små bedrifter. Det å ha tillitsvalgte i bedriften ser imidlertid ikke ut til å ha betydning verken for leders vurdering av ledelsens kompetanse om pensjon eller på tilbøyeligheten til å svare at man ikke er sikker på spørsmål om bedriftens tjenestepensjonsordning.

Samlet forklarer de tre egenskapene ved bedriftene (størrelse, næring og om man har tillitsvalgte) 10,1 prosent av variasjonen i vurderingen av ledelsens pensjonskompetanse og 7,7 prosent av variasjonen i svarene på om man er sikker på hvilken tjenestepensjonsordning bedriften har. Både den samlede effekten av bedriftsstørrelse og den samlede effekten av næring er dessuten signifikante i alle tre modellene ($p < 0,001$ i F-tester av settene av nærings- og størrelsesdummier i begge modellene). Det er verdt å merke seg at vi ikke har grunnlag for å si i hvilken grad ledere faktisk har kunnskap og kompetanse om pensjon, ved hjelp av våre data. Vi kan bare si noe om i hvilken grad ledere selv mener de har slik kompetanse. Det betyr for eksempel

at vi ikke vet om en lavere tilbøyelighet til å være usikker på hvilken type tjenestepensjon bedriften har, skyldes at ledere faktisk vet dette og/eller om de tror de vet det.

Tabell 2.3 Regresjon av ledelsens kompetanse om pensjon på bedriftskjennetegn

	Ledelsens kompetanse om pensjon	«Ikke sikker» på spørsmål om tjenestepensjon
<i>Bedriftsstørrelse (ref. = 1-5 ansatte)</i>		
6-20 ansatte	0.283** (0.109)	-0.094 (0.051)
21-49 ansatte	0.576*** (0.131)	-0.180** (0.056)
50+ ansatte	0.759*** (0.139)	-0.232*** (0.064)
<i>Bedriften har tillitsvalgte</i>	0.026 (0.112)	-0.012 (0.051)
R kvadrert	0.101	0.076
N	592	598

Note: Koeffisienter (standardfeil i parenteser) fra OLS-regresjoner hvor det er tatt hensyn til surveydesign. Regresjonsmodellene inneholder næringsdummier (NACE hovednæring) og et konstantledd i tillegg til indikatorer for bedriftsstørrelse og om bedriften har tillitsvalgte. Ledelsens kompetanse om pensjon er målt på en Likert-skala (1–5 der 1 er «Svært dårlig» og 5 er «Svært god»). «Ikke sikker» på spørsmål om tjenestepensjon er binær. * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001

2.4 Informasjon gitt til ansatte om bedriftens pensjonsordninger

Undersøkelsen inneholder også flere spørsmål om i hvilken grad ansatte er informert om bedriftens pensjonsordninger. Nesten 60 prosent av bedriftene har gjennomført tiltak for å informere de ansatte om bedriftens tjenestepensjonsordninger, og 18,9 prosent (15–21 prosent) har gjort dette i stor grad (tabell 2.4).

Tabell 2.4 I hvilken grad ansatte blir informert om bedriftens pensjonsordninger. Prosent.

	Har informert om tjenestepensjon		Har informert om AFP	
	Bedrifter	Arbeidstakere	Bedrifter	Arbeidstakere
Nei	42,4 [38 - 47]	26,4 [21 - 31]	20,2 [14 - 27]	11,9 [7 - 17]
Ja, til en viss grad	38,7 [34 - 43]	47,9 [40 - 55]	53,9 [46 - 62]	62,7 [53 - 73]
Ja, i stor grad	18,9 [15 - 22]	25,7 [21 - 31]	25,9 [19 - 33]	25,3 [18 - 33]
N	588	23747	251	17026

Note: Beregnede andeler (95 prosent konfidensintervaller i klammer) hvor det er tatt hensyn til surveydesign. Andelene i kolonnen «arbeidstakere» er beregnet ved å vekte data for antall ansatte i bedriftene i utvalget. Andel som har informert om AFP, gjelder bedrifter som har AFP.

Av bedriftene som har AFP, har nær 80 prosent informert om AFP-ordningen. Å informere de ansatte om bedriftens pensjonsordninger henger sammen med bedriftsstørrelse, og derfor er andelen av arbeidstakere som er ansatt i bedrifter som ikke har gjennomført tiltak for å informere de ansatte, betydelig lavere enn andelen bedrifter som ikke har gjort dette: Den beregnede andelen av arbeidstakere som ikke er informert om tjenestepensjon, er 26,4 prosent (21–31 prosent), og andelen av alle ansatte i AFP-bedrifter som ikke er informert om AFP, er 11,9 prosent (7–17 prosent). Samlet ser det derfor ut til at det er svært vanlig at arbeidstakere blir informert om bedriftens pensjonsordninger.

De som svarte at de hadde gjennomført tiltak for å informere de ansatte om bedriftens tjenestepensjon, fikk også spørsmål om hvilken type informasjon som ble gitt (tabell 2.5). Resultatene viser at nesten alle (90,3 prosent) bedriftene har informert de ansatte om bedriftens pensjonsordninger mer generelt. Dette tilsvarer 94,7 prosent (92–97 prosent) av alle ansatte som er informert. I de fleste bedriftene har man også informert om hva de ansatte kan forvente å få av pensjonsytelser (56,6 prosent), om muligheten for individuelt investeringsvalg (52,2 prosent) og om hvor de ansatte selv kan søke informasjon om pensjon (67,5 prosent). Andelen av arbeidstakere som har fått slik informasjon, varierer fra 66 prosent (forventet pensjonsytelse) til 78 prosent (om hvor de ansatte selv kan søke informasjon om pensjon). Samlet ser det dermed ut til at flertallet av arbeidstakerne i privat sektor blir informert om bedriftens pensjonsordninger, og at den informasjonen som gis, er relevant. Likevel er det en stor gruppe i bedrifter som informerer, som først og fremst får generell informasjon. Ser man på et så viktig spørsmål som investeringsvalg, har nesten halvparten av arbeidstakerne i bedrifter som aktivt informerer, ikke hørt noe om investeringsvalg.

Tabell 2.5 Hvilken type informasjon som er gitt om tjenestepensjon. Prosent.

	Bedrifter	Ansatte
Generelt om bedriftens pensjonsordninger	90,3 [87 - 94]	94,7 [92 - 97]
Om hva de ansatte kan forvente å få av pensjonsytelser	56,6 [51 - 63]	65,9 [58 - 74]
Om individuelt investeringsvalg	52,2 [46 - 58]	70,0 [63 - 77]
Om hvor de ansatte selv kan søke informasjon om pensjon	67,5 [62 - 73]	78,3 [73 - 84]
Ingen av de nevnte	4,8 [2 - 8]	1,7 [1 - 3]
N	383	19583

Note: Beregnede andeler (95 prosent konfidensintervaller i klammer) hvor det er tatt hensyn til surveydesign. Andelene i kolonnen «arbeidstakere» er beregnet ved å vekte data for antall ansatte i bedriftene i utvalget. Data begrenset til bedrifter som har gjennomført tiltak for å informere ansatte om bedriftens tjenestepensjonsordning.

Også i hvilken grad ansatte er informert om bedriftens pensjonsordninger, varierer mellom bedrifter. Resultatene fra ytterligere analyser (ikke vist her) viste for eksempel at den beregnede andelen som *ikke* har gjennomført tiltak for å informere de ansatte om bedriftens tjenestepensjonsordninger, er 17,9 prosent (med et 95 prosent konfidensintervall på 11–25 prosent) i store bedrifter (med mer enn 50 ansatte) mot hele 52,6 prosent (45–60 prosent) i små bedrifter (1–5 ansatte). Andelen som i stor grad har informert de ansatte, er 37,6 prosent (29–46 prosent) i store bedrifter mot 14,3 prosent (9–19 prosent) i små bedrifter. Begge forskjellene er statistisk signifikante ($p < 0,001$). Det er altså først og fremst i større bedrifter det aktivt gis informasjon.

Blant de som har gjennomført slike tiltak, er det også forskjeller etter bedriftsstørrelse i hva slags informasjon som er gitt. Den beregnede andelen som har gitt informasjon om alle de fire temaene det er spurt om (generelt om bedriftens pensjonsordninger, forventet ytelse, individuelt investeringsvalg og kilder til mer informasjon), er for eksempel 47,9 prosent i store bedrifter (39–57 prosent), men bare 15,4 prosent (10–21 prosent) i små bedrifter. Blant de som har informert ansatte, er det spesielt stor forskjell i tilbøyeligheten til å gi informasjon om individuelt investeringsvalg (48,2 prosent av små og 85,4 prosent av de store bedriftene har gitt slik informasjon). Forskjellene er statistisk signifikante ($p < 0,05$). Dette er særlig interessant i lys av det store omfanget av ansatte med ordninger der det er mulighet for å gjøre investeringsvalg i små bedrifter i Norge.

Tabell 2.6 Informasjon gitt til ansatte.

	Informert om tjenestepensjon	Informert om AFP	Ekstern bistand	Ansatte opptatt av pensjon
<i>Bedriftsstørrelse (ref. = 1-5 ansatte)</i>				
6-20 ansatte	0.181* (0.079)	-0.057 (0.114)	0.174 (0.120)	0.015 (0.134)
21-49 ansatte	0.333*** (0.094)	-0.068 (0.138)	0.509*** (0.142)	0.050 (0.151)
50+ ansatte	0.405*** (0.104)	-0.159 (0.139)	0.650*** (0.153)	0.174 (0.173)
<i>Bedriften har tillitsvalgte</i>	0.278** (0.087)	0.446*** (0.113)	0.394** (0.125)	0.316* (0.132)
R kvadrert	0.105	0.281	0.141	0.067
N	587	251	484	591

Note: Koeffisienter (standardfeil i parenteser) fra OLS-regresjoner hvor det er tatt hensyn til surveydesign. Regresjonsmodellene inneholder næringsdummier (NACE hovednæring) og et konstantledd i tillegg til indikatorer for bedriftsstørrelse og om bedriften har tillitsvalgte. I hvilken grad de ansatte er informert om tjenestepensjon/AFP, er målt på en skala fra 0 til 2 (0 er «Nei», 1 er «Ja, til en viss grad», og 2 er «Ja, i stor grad»). I hvilken grad bedriften har benyttet ekstern bistand fra pensjonsleverandør eller andre pensjonsmiljøer for å informere de ansatte om pensjon, er en skala fra 0 til 3 (0 er «Nei, vi har kunnskap nok selv til å gjøre dette», 1 er «Nei, men vi kommer til å gjøre det», 2 er «Ja, til en viss grad», og 3 er «Ja, i stor grad»). I hvilken grad ansatte er opptatt av pensjon, er en Likert-skala fra 1 til 5 (1 er «Svært lite opptatt», og 5 er «Svært opptatt»).

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Forskjellen mellom små og store bedrifter når det gjelder i hvilken grad de ansatte er informert om tjenestepensjon, er stor (0,4 på en skala fra 0 til 2) og statistisk signifikant ($p < 0,001$) etter kontroll for næring og om bedriften har tillitsvalgte (tabell 2.6). Resultatene viser dermed at ansatte i små bedrifter i mindre grad blir informert om tjenestepensjon enn ansatte i store bedrifter. Forskjeller etter hovednæring er ikke statistisk signifikante ($F = 1,36$, d.f. = 13,571, $p > 0,05$), men sammen forklarer de tre bedriftskjennetegnene (bedriftsstørrelse, om bedriften har tillitsvalgte, og hovednæring) 10,5 prosent av variasjonen i i hvilken grad ansatte er informert om bedriftens tjenestepensjonsordning. Siden tjenestepensjoner som hovedregel ikke er tariffestet, er det interessant at vi finner en signifikant effekt av å ha tillitsvalgte i bedriften på i hvilken grad man har informert de ansatte om tjenestepensjon. Antakelig har dette å

gjøre med forskjeller i samarbeidsforhold og bedriftskultur mellom bedrifter med og uten tillitsvalgte.

Det er ingen statistisk signifikante forskjeller ($F = 0,46$, d.f. = 3,245, $p > 0,05$) etter bedriftsstørrelse i AFP-bedrifter når det gjelder i hvilken grad de ansatte er informert om AFP-ordningen (på en skala fra 0 til 2). Noe av forklaringen på dette er at AFP først og fremst finnes i større bedrifter med tariffavtale. Det er derfor mindre variasjon i bedriftsstørrelse blant AFP-bedrifter enn i populasjonen av bedrifter samlet sett (de fleste AFP-bedrifter er store bedrifter). Det er imidlertid variasjon knyttet til hovednæring ($F = 39,1$, d.f. = 13,235, $p < 0,001$), og modellen forklarer samlet 28,1 prosent av variasjonen i i hvilken grad AFP-bedrifter informerer de ansatte om ordningen.

Også i hvilken grad bedriften har benyttet bistand fra pensjonsleverandør eller andre pensjonsmiljøer for å øke de ansattes kunnskap om pensjon, varierer etter bedriftsstørrelse ($F = 7,2$, d.f. = 3,478, $p < 0,001$) og hovednæring ($F = 5,6$, d.f. = 13,468, $p < 0,001$). Forskjellen mellom små og store bedrifter når det gjelder i hvilken grad man har benyttet ekstern bistand (på en skala fra 0 til 3), er 0,65 ($p < 0,001$) etter kontroll for hovednæring og om bedriften har tillitsvalgte. Modellen forklarer 14,1 prosent av variasjonen i den avhengige variabelen. I hvilken grad bedriftslederne mener de ansatte er opptatt av pensjon (på en skala fra 1 til 5), varierer ikke med bedriftsstørrelse ($F = 0,4$, d.f. = 3,585, $p > 0,05$), men noe av variasjonen er knyttet til hovednæring ($F = 3,3$, d.f. = 13,574, $p < 0,001$). Samlet forklarer modellen 6,7 prosent av variasjonen. Resultatene viser ikke noe tydelig mønster når det gjelder variasjonen etter næring i grad av informasjon som gis til ansatte. En del av forklaringen på dette er nok at utvalget av bedrifter er relativt lite, men det medfører uansett at en entydig tolkning av variasjonen på tvers av næringer er vanskelig.

Et særlig interessant funn er at resultatene viser en tydelig sammenheng mellom i hvilken grad ansatte blir informert om bedriftens pensjonsordninger, og om det er representanter eller tillitsvalgte for en klubb eller fagforening ved bedriften. Sammenhengen er positiv (det gis mer informasjon i bedrifter med tillitsvalgte) og statistisk signifikant ($p < 0,05$) for alle fire utfallsmålene: Etter kontroll for bedriftsstørrelse og hovednæring har bedrifter med tillitsvalgte i større grad informert ansatte om tjenestepensjon (0,28 på en skala fra 0 til 2, $p < 0,01$), og det samme gjelder i hvilken grad man har informert om AFP i AFP-bedriftene (0,45 på en skala fra 0 til 2, $p < 0,001$). Bedrifter med tillitsvalgte har dessuten i større grad benyttet bistand fra pensjonsleverandøren eller andre pensjonsmiljøer for å øke de ansattes kunnskap om pensjon (0,39 på en skala fra 0 til 3, $p < 0,01$), og bedriftsledere mener de ansatte er mer opptatt av pensjon (0,32 på en skala fra 1 til 5, $p < 0,05$) enn ledere i bedrifter uten tillitsvalgte. Vi tror dette henger sammen med forskjeller i samarbeidsforhold og bedriftskultur mellom bedrifter med og uten tillitsvalgte.

2.5 Betydningen av i hvilken grad de ansatte er opptatt av pensjon

Det varierer i hvilken grad arbeidstakere er opptatt av pensjon. Den beregnede andelen av lederne i undersøkelsen som mener de ansatte i bedriften er ganske/svært *lite* opptatt av pensjon, er for eksempel 39,4 prosent (34–44 prosent) for alle bedriftene, men for små bedrifter er den beregnede andelen 42,0 prosent (35–49 prosent), og for store bedrifter er den 28,3 prosent (20–36 prosent). Andelen bedrifter som har en daglig leder som mener de ansatte er ganske/svært *mye* opptatt av pensjon, er 34,9 prosent (30–39 prosent) totalt og 34,7 prosent (28–42 prosent) i små bedrifter, men i store bedrifter er andelen 48,3 prosent (39–57 prosent). Det er følgelig ikke urimelig å tenke seg at mye av grunnen til at ansatte i store bedrifter får mer informasjon om bedriftens pensjonsordninger enn ansatte i små bedrifter, er at ledere i små bedrifter i mindre grad tror ansatte er interessert i slik informasjon.

Om vi ser på i hvilken grad lederne opplever at de ansatte er opptatt av pensjon samlet sett (på en skala fra 1 til 5), viser imidlertid resultatene at det ikke er store forskjeller etter bedriftsstørrelse når vi kontrollerer for næring og for om bedriften har tillitsvalgte (tabell 2.6). Det er imidlertid en signifikant forskjell mellom bedrifter med og uten tillitsvalgte ($b = 0,3$, $p < 0,05$), og det er også noe variasjon på tvers av næringer. Det er derfor fremdeles mulig at noe av variasjonen vi finner i hvilken grad ansatte er informert om bedriftens pensjonsordninger (tabell 2.6), er knyttet til ledernes oppfatning av ansattes interesse for pensjon.

For å undersøke dette nærmere kan vi utvide modellene som er vist i tabell 2.6, ved å også kontrollere for i hvilken grad ledere mener ansatte er opptatt av pensjon. Resultatene viser ikke overraskende at i hvilken grad ledere mener ansatte er opptatt av pensjon, både har en positiv sammenheng med i hvilken grad de ansatte blir informert om tjenestepensjon,⁶ og i hvilken grad bedriften har benyttet seg av ekstern bistand (tabell 2.7).

Selv etter kontroll for i hvilken grad ledere mener ansatte er opptatt av pensjon, ser vi det samme mønsteret som er vist i tabell 2.6: Ansatte i små bedrifter får mindre informasjon om tjenestepensjon, og ansatte i bedrifter med tillitsvalgte blir i større grad informert om bedriftens pensjonsordninger. Små bedrifter benytter seg i mindre grad av ekstern bistand for å øke de ansattes kunnskap om pensjon enn store bedrifter. Tabell 2.7 viser at disse sammenhengene gjelder uavhengig av i hvilken grad ledere mener ansatte er opptatt av pensjon. Det er verdt å merke seg at det ikke trenger være perfekt samsvar mellom i hvilken grad ledere oppfatter at de ansatte er opptatt av bedriften, og i hvilken grad de ansatte faktisk er opptatt av pensjon. Det er derfor betryggende at variasjonen i lederes oppfatning av de ansattes interesse for pensjon ikke forklarer all variasjon i hvilken grad ansatte blir informert om pensjonsordningene.

⁶ Hovedmønsteret er det samme når det gjelder i hvilken grad ansatte i AFP-bedrifter er informert om AFP-ordningen.

Tabell 2.7 Regresjon av i hvilken grad ansatte er informert om tjenestepensjon og om bedriften har benyttet bistand fra pensjonsleverandøren eller andre pensjonsmiljøer på bedriftskjennetegn og i hvilken grad ledere mener ansatte er opptatt av pensjon.

	Informert om tjenestepensjon		Ekstern bistand	
	Modell 1	Modell 2	Modell 1	Modell 2
<i>Bedriftsstørrelse (ref. = 1-5 ansatte)</i>				
6-20 ansatte	0.184*	0.180*	0.181	0.158
	(0.080)	(0.076)	(0.121)	(0.117)
21-49 ansatte	0.331***	0.322***	0.528***	0.511***
	(0.095)	(0.090)	(0.142)	(0.138)
50+ ansatte	0.407***	0.377***	0.652***	0.636***
	(0.105)	(0.102)	(0.154)	(0.150)
<i>Bedriften har tillitsvalgte</i>	0.266**	0.214*	0.393**	0.337**
	(0.087)	(0.084)	(0.125)	(0.122)
<i>Ansatte opptatt av pensjon</i>		0.164***		0.184***
		(0.028)		(0.044)
R kvadrert	0.104	0.172	0.144	0.187
N	581	581	481	481

Note: Koeffisienter (standardfeil i parenteser) fra OLS-regresjoner hvor det er tatt hensyn til surveydesign. Regresjonsmodellene inneholder også næringsdummier (NACE hovednæring) og et konstantledd. I hvilken grad de ansatte er informert om tjenestepensjon, er målt på en skala fra 0 til 2 (0 er «Nei», 1 er «Ja, til en viss grad», og 2 er «Ja, i stor grad»). I hvilken grad bedriften har benyttet ekstern bistand fra pensjonsleverandør eller andre pensjonsmiljøer for å informere de ansatte om pensjon, er en skala fra 0 til 3 (0 er «Nei, vi har kunnskap nok selv til å gjøre dette», 1 er «Nei, men vi kommer til å gjøre det», 2 er «Ja, til en viss grad», og 3 er «Ja, i stor grad»). I hvilken grad ansatte er opptatt av pensjon, er en Likert-skala fra 1 til 5 (1 er «Svært lite opptatt» og 5 er «Svært opptatt»).

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

2.6 Betydningen av å ha tillitsvalgte i bedriften

Ansatte i bedrifter med tillitsvalgte blir altså i større grad informert om bedriftens pensjonsordninger, og det å ha tillitsvalgte henger også sammen med hvilken mengde og type informasjon som gis i bedrifter der man har gjennomført tiltak for å informere de ansatte (tabell 2.8).

Etter kontroll for bedriftsstørrelse og hovednæring (jf. modell 1 i tabell 2.8) har bedrifter med tillitsvalgte informert de ansatte om flere temaer ($b = 0,34$, $p < 0,05$), i større grad informert om hva de ansatte kan forvente å få av pensjonsytelser ($b = 0,193$, $p < 0,01$) og lavere sannsynlighet for at man ikke har informert om noen av de temaene man spør om i undersøkelsen (generelt om bedriftens pensjonsordninger, hva de ansatte kan forvente å få av pensjonsytelser, individuelt investeringsvalg, hvor de ansatte selv kan søke informasjon om pensjon).

Resultatene tyder derfor på at tilstedeværelsen av tillitsvalgte ikke bare fører til at ansatte i større grad blir informert om bedriftens pensjonsordninger (jf. tabell 2.6), men også at ansatte får mer og mer relevant informasjon. Forskjeller mellom bedrifter med og uten tillitsvalgte når det gjelder i hvilken grad ansatte er informert om individuelt investeringsvalg ($b = -0,03$), eller hvor ansatte selv kan søke informasjon

om pensjon ($b = 0,05$), er ikke statistisk signifikante ($p > 0,05$) etter kontroll for bedriftsstørrelse og hovednæring. Om vi skal driste oss til å fortolke sammenhengene som årsakssammenhenger, tyder resultatene på at tillitsvalgte påvirker ledelsen til å gi informasjonen som i større grad dreier seg om hva de ansatte kan forvente å få av pensjonsytelser. Siden det å ha tillitsvalgte også henger sammen med at bedriften i større grad benytter seg av ekstern bistand, og at bedriftsledere i større grad opplever at ansatte er opptatt av pensjon (jf. tabell 2.6), er det imidlertid rimelig å tenke seg at mye av effekten av å ha tillitsvalgte på i hvilken grad ansatte får slik informasjon, går via slike forhold.

Tabell 2.8 Regresjoner av mengde og type informasjon som er gitt til ansatte.

	Antall temaer	Forventet ytelse	Individuelt investeringsvalg	Kilder til informasjon	Ingen av de nevnte
<i>Modell 1</i>					
Bedriften har tillitsvalgte	0.337* (0.155)	0.193** (0.069)	-0.026 (0.074)	0.052 (0.064)	-0.046* (0.018)
R kvadrert	0.118	0.093	0.083	0.119	0.051
<i>Modell 2</i>					
Bedriften har tillitsvalgte	0.091 (0.151)	0.121 (0.068)	-0.110 (0.074)	-0.011 (0.064)	-0.028 (0.015)
Ekstern bistand	0.408*** (0.080)	0.111*** (0.033)	0.143*** (0.036)	0.109*** (0.030)	-0.028* (0.012)
Ansatte opptatt av pensjon	0.157* (0.076)	0.062* (0.030)	0.046 (0.031)	0.031 (0.026)	-0.017 (0.016)
R kvadrert	0.241	0.161	0.169	0.176	0.077

Note: Koeffisienter (standardfeil i parenteser) og R kvadrert fra OLS-regresjoner hvor det er tatt hensyn til surveydesign. Regresjonsmodellene inneholder næringsdummier (NACE hovednæring), dummier for bedriftsstørrelse og et konstantledd i tillegg til indikatoren for om bedriften har tillitsvalgte, og variablene som måler bruk av ekstern bistand (skala fra 0 til 3) og om ansatte er opptatt av pensjon (skala fra 1 til 5). Antall temaer er en opptelling av temaer det er informert om (generelt om bedriftens pensjonsordninger, hva de ansatte kan forvente å få av pensjonsytelser, individuelt investeringsvalg, hvor de ansatte selv kan søke informasjon om pensjon). De andre avhengige variablene er binære. Dataene er begrenset til bedrifter som har gjennomført tiltak for å informere de ansatte om bedriftens tjenestepensjonsordning (N = 338).

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Om vi utvider analysen ved å inkludere i hvilken grad man har benyttet ekstern bistand (skala fra 0 til 3), og i hvilken grad ansatte er opptatt av pensjon (skala fra 1 til 5), forklares mer av variasjonen i de avhengige variablene (jf. «R kvadrert» for modell 2 i tabell 2.8). I hvilken grad man har benyttet seg av ekstern bistand, henger sammen med en signifikant høyere sannsynlighet for at ansatte blir informert om forventet ytelse ($b = 0,11$, $p < 0,001$), individuelt investeringsvalg ($b = 0,14$, $p < 0,001$) og kilder til informasjon ($b = 0,11$, $p < 0,001$), og signifikant lavere sannsynlighet for at ansatte ikke mottar slik informasjon ($b = -0,03$, $p < 0,05$). Effekten er uavhengig av i hvilken grad ledere mener ansatte er opptatt av pensjon, og av om bedriften har tillitsvalgte. Bedrifter der ansatte er mer opptatt av pensjon, har høyere sannsynlighet for å informere om de ansattes forventede ytelsesnivå ($b = 0,06$, $p < 0,05$). En mulig tolkning av dette er at tillitsvalgte utøver press på bedriftsledelsen om å benytte seg av ekstern

pensjonskompetanse (f.eks. for å få mer korrekt informasjon om forventede pensjonsytelser), men at det å benytte seg av ekstern bistand også har en selvstendig effekt på hva ansatte blir informert om (uavhengig av om bedriften har tillitsvalgte).

Siden pensjon er del av ansattes lønssystem, er det kanskje ikke overraskende at bedrifter med tillitsvalgte både i større grad informerer de ansatte om pensjon og at ledere i slike bedrifter i større grad oppfatter de ansatte som å være opptatt av pensjon, enn ledere i andre bedrifter. Dette har også å gjøre med at bedrifter med tillitsvalgte har flere formelle og uformelle fora der arbeidsgivere, tillitsvalgte og arbeidstakere møtes og diskuterer spørsmål knyttet til ansattes belønningssystem (Trygstad, Alsos, Hagen, & Jensen, 2015). Det er også grunn til å tro at samarbeidet mellom arbeidsgivere og ansatte generelt er bedre i virksomheter med tariffavtale/tillitsvalgte. Ledere i bedrifter med tillitsvalgte ble spurt om hvor godt de samarbeider med tillitsvalgte om å informere de ansatte om pensjonsordningene. Andelen som sier de har et svært/ganske godt samarbeid, er 51,2 prosent (43–60 prosent), og 22,9 prosent (16–30 prosent) opplever at samarbeidet er svært godt. Bare 4,9 prosent (2–8 prosent) svarer at samarbeidet er svært/ganske dårlig.⁷ I tillegg til at resultatene tyder på at ansatte i bedrifter som har tillitsvalgte, får mer informasjon om pensjon, tyder altså våre data på at de fleste ledere er fornøyd med samarbeidet med de tillitsvalgte når det gjelder å informere de ansatte om pensjon.

2.7 Oppsummering

Resultatene viser at et flertall av arbeidsgivere informerer sine ansatte om bedriftens pensjonsordninger. Mange ledere ser imidlertid ut til å ha manglende kunnskap om pensjonsordningene i bedriften. Vi finner blant annet at tre av ti ledere er usikre på hvilken type tjenstepensjon bedriften tilbyr de ansatte, og omtrent like mange mener selv de har svært eller ganske dårlig kompetanse om pensjon. Bare én av fire ledere vurderer sin egen pensjonskompetanse som ganske/svært god. Det er også en tydelig tendens til at ledere i store bedrifter er mindre usikre, og mener de har god kompetanse om pensjon, enn ledere i små og mellomstore bedrifter.

Når det gjelder i hvilken grad ansatte blir informert om bedriftens pensjonsordninger, viser resultatene at nær seks av ti ledere har iverksatt tiltak for å informere de ansatte om bedriftens tjenstepensjonsordning. Et flertall av de som har iverksatt tiltak, har informert om hva de ansatte kan forvente å få av pensjonsytelser, om muligheten for individuelt investeringsvalg og om hvor de ansatte selv kan søke informasjon om pensjon i tillegg til generell informasjon om pensjonsordningene. Samlet ser det dermed ut til at flertallet av norske bedrifter har gjennomført tiltak for å informere sine ansatte om bedriftens pensjonsordninger, og at den informasjonen som gis, er relevant. Fire av ti ledere har også benyttet seg av bistand fra pensjonsleverandøren eller andre pensjonsmiljøer for å informere ansatte om deres tjenstepensjon, og bare tre av ti ledere sier de ikke kommer til å bruke slik bistand, fordi de mener at de har tilstrekkelig kompetanse i bedriften.

⁷ I en regresjonsanalyse av i hvilken grad ledere er fornøyd med samarbeidet med de tillitsvalgte (på en skala fra 1 til 5) etter bedriftsstørrelse og hovednæring var det ikke signifikante forskjeller etter bedriftsstørrelse ($F = 0,1$, d.f. = 3,233, $p > 0,05$), men signifikante forskjeller etter næring ($F = 5,6$, d.f. = 13,213, $p < 0,001$). En regresjonsanalyse av denne variabelen på næringsdummiene alene ga R kvadrert lik 0,081.

Samtidig viser resultatene at det er relativt mange som *ikke* informeres om bedriftens pensjonsordninger. Det er for eksempel bare drøyt halvparten av de bedriftene hvor man har gjennomført tiltak for å informere de ansatte om bedriftens tjenstepensjonsordning, at man også har informert om individuelt investeringsvalg. Ut fra resultatene kan vi si at det grovt sett bare er rundt halvparten av arbeidstakerne i privat sektor som har fått slik informasjon. Det er også bare rundt halvparten av arbeidstakerne som har fått informasjon om sine forventede pensjonsytelser som et resultat av informasjonstiltak på arbeidsplassen.⁸

Det er imidlertid forskjeller mellom bedriftene. Samlet tyder resultatene på at ledere i små bedrifter generelt har dårligere oversikt over bedriftens pensjonsordninger, de mener oftere de har lav kompetanse om pensjon, og de er mindre tilbøyelige til å gjennomføre tiltak for å informere de ansatte om bedriftens pensjonsordninger. Ledere i små bedrifter bruker også i langt mindre grad ekstern bistand fra pensjonsleverandøren eller andre pensjonsmiljøer for å informere ansatte om deres tjenstepensjon. Disse tendensene kan bare i liten grad forklares med forskjeller i hvor opptatt ledere mener de ansatte er av pensjon.

Et annet viktig resultat er en klar tendens til at det gis mer informasjon til ansatte i bedrifter med tillitsvalgte enn i andre bedrifter. Ledere i bedrifter med tillitsvalgte mener også i større grad at de ansatte er opptatt av bedriftens pensjonsordninger, og de bruker i større grad ekstern bistand når de informerer de ansatte om tjenstepensjon. Sammenhengen ser ut til å gjelde for både tjenstepensjon og AFP og relativt uavhengig av lederes oppfatning av i hvilken grad de ansatte er opptatt av pensjon. Det er rimelig å tolke resultatene i retning av at ansatte får mer informasjon om pensjon i bedrifter med tillitsvalgte blant annet fordi bedrifter med tillitsvalgte har en annen samarbeidskultur enn andre bedrifter. Blant annet er det i slike bedrifter oftere og flere uformelle og formelle fora der man diskuterer ansattes belønningssystem i bred forstand (Trygstad, Alsos, Hagen, & Jensen, 2015). Dette er i tillegg en rimelig forklaring på at effekten ikke ser ut til å være begrenset til AFP (som er tariffestet), men også gjelder tjenstepensjon. Bedrifter med tillitsvalgte benytter seg også i større grad av ekstern pensjonskompetanse.

⁸ Vi kommer fram til dette anslaget ved å multiplisere andelen av arbeidstakerne som er informert om bedriftens tjenstepensjon (0,736), med andelen av disse som har fått informasjon om investeringsvalg (0,70): $0,736 \times 0,7 = 0,515$. Tilsvarende beregning for hvor mange som er informert om forventet pensjonsytelse, er $0,736 \times 0,659 = 0,485$.

3 Tillitsvalgtes kompetanse om pensjon

3.1 Innledning

Tillitsvalgte har en sentral rolle i formidlingen av kunnskap om arbeidsmarkedsbaserte pensjoner i privat sektor. Dette er særlig klart når det gjelder AFP, som er tariffbasert, hvor tillitsmannsapparatet er viktig for å spre informasjon om ordningene til ansatte i bedriftene (Hermansen & Midtsundstad, 2013). Som vi så i forrige kapittel, spiller imidlertid tillitsvalgte også en viktig rolle når det gjelder bedriftenes informasjon om tjenestepensjonsordningene. Samtidig vil det antakelig være slik at hvor mye og hva slags informasjon som gis til ansatte i bedrifter med tillitsvalgte, vil variere med kjennetegn ved den tillitsvalgte. Blant annet er det grunn til å tro at tillitsvalgtes egne kompetanse og kunnskap om pensjon varierer. Vi skal i dette kapitlet undersøke nærmere hvordan tillitsvalgtes kompetanse om pensjon og hvilken informasjon tillitsvalgte gir ansatte om pensjon, varierer med utgangspunkt i data fra tillitsvalgt-panelet.

3.2 Tillitsvalgtpanelet

En del av datagrunnlaget for dette prosjektet er hentet fra LOs tillitsvalgtpanel. Tillitsvalgtpanelet ble opprettet av Fafo i 2012 på oppdrag fra LO og består av korte spørreundersøkelser der tillitsvalgte svarer på spørsmål om aktuelle temaer i norsk arbeidsliv to–tre ganger i året via skjema på internett. Populasjonen er alle tillitsvalgte i samtlige LO-forbund, og respondentene er rekruttert ved hjelp av e-postlister fra forbundene. Panelet består av tillitsvalgte i privat og offentlig sektor og både av personer som er tillitsvalgte på en arbeidsplass, og tillitsvalgte høyere opp i systemet på forenings-/avdelingsnivå eller sentralt i et forbund. Vi begrenser oss her til paneldeltakere som er tillitsvalgte på en arbeidsplass i privat sektor per januar 2018 (N = 593).

Spørsmålene som ble stilt de tillitsvalgte, er stort sett de samme spørsmålene som ble stilt arbeidsgivere i Norstat-undersøkelsen (se kapittel 2). Det ble stilt to spørsmål om bedriftens pensjonsordning. De tillitsvalgte ble spurt om bedriften *har avtalefestet pensjon* og om *hvilken tjenestepensjonsordning* bedriften har («Innskuddspensjon for alle», «Lukket ytelsespensjon for noen og innskuddspensjon for resten», «Ytelsespensjon for alle», «Hybridpensjon» eller «Lukket ytelsesordning, hybridpensjon og alle på innskuddspensjon»). Vi bruker det at noen har svart «Ikke sikker» på spørsmålet om tjenestepensjon, som en indikator på om tillitsvalgte er usikre på hvilken pensjonsordning bedriften har. Respondentene ble også spurt om å vurdere henholdsvis sin *egen kompetanse* og de *ansattes kunnskap om pensjon* (på en femdel Likert-skala fra «Svært dårlig» til «Svært god»).

Videre ble det stilt en rekke spørsmål om hvilken informasjon som er gitt til de ansatte om bedriftens pensjonsordninger. Respondentene ble spurt om de eller andre

tillitsvalgte har gjennomført tiltak for å informere de ansatte om bedriftens tjenstepensjonsordning (med svaralternativene «Ja, i stor grad», «Ja, til en viss grad», «Nei»). De som svarte «Ja, i stor grad» eller «Ja, til en viss grad» på dette spørsmålet, ble også stilt fem spørsmål om *hvilken type informasjon som ble gitt* («Generelt om pensjonsordningene dere har på bedriften», «Om hva de ansatte kan forvente å få av pensjonsytelser», «Om individuelt investeringsvalg, det vil si at de ansatte selv kan gjøre egne valg mht. hvordan innskuddspengene skal spares»⁹, «Om hvor de ansatte selv kan søke informasjon om pensjon» og «Ikke sikker»). Det ble også stilt spørsmål om de tillitsvalgte har benyttet seg av *bistand fra eksterne* (fra deres forbund eller LO) for å øke de ansattes kunnskap om pensjon («Ja, i stor grad», «Ja, til en viss grad», «Nei, vi har kunnskap nok selv til å gjøre dette», «Nei, men vi kommer til å gjøre det»). Respondenter som oppga at bedriften har AFP, ble spurt om de ansatte har blitt informert om bedriftens AFP-ordning («Ja, i stor grad», «Ja, til en viss grad», «Nei»). Data-settet inneholder også informasjon om en del kjennetegn ved de tillitsvalgte, som kjønn, alder og utdanningsnivå, samt hvor mye tid som går med til vervet, og hvilket forbund den tillitsvalgte tilhører.

Merk at datagrunnlaget ikke er egnet til å si noe generelt om populasjonen av alle tillitsvalgte i Norge, siden bare LO-tillitsvalgte inngår. Vi er imidlertid i dette prosjektet opptatt av privat sektor, hvor LO dominerer i de fleste næringer med unntak av finansnæringen. Utvalget er trukket slik at antallet tillitsvalgte innenfor hvert LO-forbund som inviteres til å delta, er proporsjonalt med antall medlemmer i forbundet. I prinsippet skulle man kunne tenke seg at dette gir et representativt utvalg av tillitsvalgte i LO, men siden forholdet mellom antall medlemmer og antall tillitsvalgte varierer litt mellom ulike forbund, er ikke dette helt riktig. Mer korrekt er det å si at utvalget er trukket slik at svarene fra de tillitsvalgte gis vekt etter hvor mange medlemmer deres forbund har (store forbund er representert med relativt flere respondenter). Hvis de tillitsvalgte stort sett har meninger og oppfatninger som er representative for de som har valgt dem (noe som kanskje ikke er helt urimelig), kan resultatene tolkes som representative for LO-medlemmer.

Siden bare tillitsvalgte i LO inngår, skal man være forsiktig med å generalisere resultatene til bedrifter i Norge eller arbeidstakere generelt. Sammenliknet med andre arbeidstakere vil tillitsvalgte i LO i større grad være ansatt i bedrifter med tariffavtale hvor AFP inngår, bedriftene vil ofte være store, og mange vil arbeide i industrien. Tillitsvalgte vil antakelig også ha bedre oversikt over regler og avtaler (inkludert pensjoneringsordninger) i bedriften og i arbeidslivet enn ikke-tillitsvalgte. Siden dataene verken referer til bedrifter eller arbeidstakere, gir det ikke mening å sammenlikne resultater (f.eks. andeler eller gjennomsnitt) fra tillitsvalgtpanelet direkte med resultatene fra de andre to undersøkelsene som brukes i prosjektet.

Tillitsvalgtpanelet er imidlertid en verdifull kilde til informasjon om variasjonen på tvers av tillitsvalgte (i LO) når det gjelder kunnskap om pensjon og i hvilken grad tillitsvalgte bidrar til å informere ansatte om bedriftens pensjonsordninger. Resultatene fra bedriftsundersøkelsen (kapittel 2) viste en klar tendens til at bedrifter med tillitsvalgte i større grad gjennomfører tiltak for å informere de ansatte om bedriftens pensjonsordninger enn andre bedrifter. Det er imidlertid lett å tenke at både omfang og kvalitet på den informasjonen som gis, varierer etter kjennetegn ved de tillitsvalgte selv (f.eks. kjønn, alder, utdanningsnivå) og hvilket forbund de tilhører. I dette kapittelet beregnes den relative betydningen av slike forhold ved å ta utgangspunkt i

⁹ Kun de som hadde svart at de hadde en tjenstepensjonsordning med innskuddspensjon, fikk dette spørsmålet.

regresjonsanalyser av relevante avhengige variabler (ulike mål på i hvilken grad ansatte er informert om bedriftens pensjonsordninger) på kjennetegn ved de tillitsvalgte og indikatorer for hvilket forbund de tilhører. Vi beregner så hvor mye av den totale variasjonen i den aktuelle utfallsvariabelen som kan forklares av ulike forhold, ved hjelp av en regresjonsbasert dekomponeringsteknikk (Fiorio & Jenkins, 2008). De underliggende regresjonsanalysene beregnes på samme måte som i forrige kapittel (bortsett fra at vi her ikke bryr oss med å vekte dataene). Vi minner om at effektstyrken (koeffisientene) av de ulike uavhengige variablene kan være vanskelig å fortolke og må ses i forhold til hvordan den avhengige variabelen er skalert. Se tabellnotene for hvordan den avhengige variabelen er målt.

3.3 Tillitsvalgtes kunnskap om bedriftens pensjonsordninger

Tillitsvalgtpanelet er ikke et representativt utvalg av arbeidstakere eller bedrifter i privat sektor. Dette kommer tydelig fram om vi ser på hvilke pensjonsordninger bedriften respondentene er tillitsvalgte i, har (tabell 3.1): Nesten alle (92–96 prosent) er ansatt i en bedrift med AFP, mens vi vet at andelen ansatte i privat sektor som arbeider i en AFP-bedrift, er omtrent 60 prosent. Tabell 3.1 viser også at 13,2 prosent (11–16 prosent) av de tillitsvalgte er usikre på hvilken tjenstepensjonsordning bedriften har. Dette er lavere enn andelen som svarer det samme blant bedriftsledere (28,7 prosent, jf. kapittel 2), men disse andelene kan som sagt ikke sammenliknes direkte.

Tabell 3.1 Tillitsvalgtes beskrivelse av bedriftens pensjonsordning. Prosent.

<i>Har bedriften AFP?</i>		
Nei	2,2	[1 - 4]
Ja	94,4	[92 - 96]
Ikke sikker	3,4	[2 - 5]
<i>Hvilken type tjenstepensjon i bedriften?</i>		
Innskudd	62,7	[59 - 67]
Ytelse og innskudd	12,6	[10 - 16]
Ytelse	8,1	[6 - 11]
Hybrid	3,4	[2 - 5]
Ikke sikker	13,2	[11 - 16]

Note: Resultater fra uvektede data (95 prosent konfidensintervaller i klammer) (N = 593).

Kunnskapen om bedriftens pensjonsordninger varierer etter størrelse og næring for bedriftsledere, og det er rimelig å anta at dette også gjelder for tillitsvalgte mer generelt. Siden de tillitsvalgte som inngår i datagrunnlaget, i stor grad vil være ansatt i større bedrifter med tariffavtale hvor pensjonsordninger inngår, er det ikke overraskende at andelen som svarer «Ikke sikker», er lavere enn blant bedriftsledere i et representativt utvalg av bedrifter.¹⁰ Av samme grunn vil nok imidlertid noen mene at

¹⁰ Om vi begrenser dataene om bedriftene til bedrifter med tariffavtale/tillitsvalgte, får vi at 21,3 prosent (15–29 prosent) av bedriftslederne er usikre på hvilken tjenstepensjonsordning de har i bedriften.

det at over 10 prosent av LO-tillitsvalgte ikke er sikre på hvilken tjenstepensjonsordning bedriften deres har, er (for) høyt.

I tillegg til at rundt én av åtte (13,2 prosent) tillitsvalgte svarer at de ikke er sikre på hvilken tjenstepensjonsordning bedriften har, vurderer langt flere (21,7 prosent) sin egen kompetanse om pensjon som ganske eller svært dårlig (tabell 3.2). Hele 40,2 prosent (36–44 prosent) vurderer de ansattes kompetanse om pensjon som ganske eller svært dårlig, og bare 18 prosent (15–21 prosent) svarer at de ansattes pensjonskompetanse er ganske eller svært god. Samlet tyder undersøkelsen derfor på at de tillitsvalgte vurderer at det er et stort behov for å øke ansattes kompetanse og kunnskap om pensjon. Dette framstår som en betydelig utfordring for LO og forbundene.

De tillitsvalgte vurderer likevel gjennomgående sin egen kompetanse om pensjon som bedre enn de ansattes kompetanse om pensjon: I gjennomsnitt vurderer de tillitsvalgte sin kompetanse til 3,14 og de ansattes kompetanse til 2,68 på en skala fra 1 til 5 (der 1 er svært dårlig og 5 er svært god). Differensen (0,46) er statistisk signifikant om vi bruker en standard t-test ($t = 10,5$, d.f. = 588, $p < 0,001$). En rimelig tolkning av resultatene er at de tillitsvalgte opplever at de ansatte gjennomgående trenger mer kunnskap og informasjon om pensjon, samtidig som de selv opplever at de har noe mer kompetanse om dette enn den jevne ansatte i bedriften de er tillitsvalgt i. Tatt i betraktning at tillitsvalgte som regel vil ha bedre oversikt over avtaler og regler på arbeidsplassen mer generelt enn den jevne ansatte, er ikke dette siste særlig overraskende. Det er likevel bare 38,7 prosent (35–43 prosent) av de tillitsvalgte som svarer at de selv har ganske eller svært god kompetanse om pensjon (tabell 3.2). Sett i sammenheng med at 13 prosent er usikre på hvilken tjenstepensjonsordning bedriften har (jf. tabell 3.1), er det rimelig å tolke resultatene slik at det hersker en betydelig usikkerhet om pensjon også blant tillitsvalgte.

Tabell 3.2 Tillitsvalgtes vurdering av egen/ansattes kompetanse om pensjon. Prosent.

<i>Egen kompetanse om pensjon</i>	
Ganske/svært dårlig	21,7 [19 - 25]
Ganske/svært god	38,7 [35 - 43]
<i>De ansattes kunnskap om pensjon</i>	
Ganske/svært dårlig	40,2 [36 - 44]
Ganske/svært god	18,0 [15 - 21]

Note: Resultater fra uvektede data (95 prosent konfidensintervaller i klammer) (N = 589).

Vi kan ikke ved hjelp av våre data si i hvilken grad tillitsvalgtes vurdering av egen pensjonskompetanse er drevet mest av hva de tror de kan, eller hva de faktisk kan, men det er uansett rimelig å anta at dette henger sammen. Vurderingen av egen kompetanse kan imidlertid tenkes å henge sammen med egenskaper ved både den tillitsvalgte, vervet og forbundet den tillitsvalgte tilhører. For å undersøke dette har vi gjort regresjonsanalyser av mål på tillitsvalgtes vurdering av egen kompetanse (skala fra 1 til 5), i hvilken grad de er usikre på bedriftens tjenstepensjonsordning (0/1), og deres vurdering av ansattes kunnskap om pensjon (skala fra 1 til 5). De uavhengige variablene i modellene er kjønn, alder (< 50 år, 50–61 år, 62 år eller eldre), utdanningsnivå

(grunnskole, videregående med fagbrev, annen videregående, fagskole, universitet/høyskole), hvor mye tid som går med til vervet (< 20 t/u, mer enn 20 t/u, heltid), og et sett indikatorvariabler for hvilket forbund den tillitsvalgte tilhører.

Tabell 3.3 Regresjoner av tillitsvalgtes/ansattes kompetanse om pensjon på individkjenne tegn og forbunds-tilknytning.

	Egen kompetanse om pensjon	Ansattes kunnskap om pensjon	«Ikke sikker» på spørsmål om tjenestepensjon
<i>Kvinne</i>	-0.179 (0.093)	-0.329*** (0.098)	0.059 (0.035)
<i>Alder (ref. = <50 år)</i>			
50-61	0.157* (0.079)	0.209* (0.083)	-0.046 (0.030)
62+	0.497*** (0.121)	0.463*** (0.127)	-0.085 (0.046)
<i>Utdanning (ref. = fagbrev)</i>			
Grunnskole	0.097 (0.135)	0.023 (0.142)	-0.090 (0.052)
Videregående uten fagbrev	0.155 (0.102)	0.109 (0.108)	-0.021 (0.039)
Fagskole	0.021 (0.133)	0.065 (0.139)	-0.035 (0.051)
Høyskole/universitet	0.236* (0.114)	-0.141 (0.120)	-0.045 (0.044)
<i>Tid brukt på vervet (ref. = <20 t/u)</i>			
>20 t/u	0.366** (0.137)	-0.036 (0.144)	-0.150** (0.052)
Heltid	0.457*** (0.105)	0.032 (0.111)	-0.144*** (0.040)
R kvadrert	0.127	0.094	0.084
N	576	571	577

Note: Koeffisienter (standardfeil i parenteser) fra OLS-regresjoner på uvektede data. Regresjonsmodellene inneholder også et sett dummies for hvilket forbund den tillitsvalgte tilhører, og et konstantledd. Egen/ansattes kompetanse/kunnskap om pensjon er målt ved Likert-skalaer fra 1 til 5. «Ikke sikker» på spørsmål om tjenestepensjon er binær.

* p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001

Resultatene viser at individkjenne tegn som kjønn, alder og utdanning har betydning for hvordan tillitsvalgte vurderer sin egen og ansattes kunnskap og kompetanse om pensjon. Vi ser for eksempel en sterk effekt av alder: Tillitsvalgte som er 62 år eller eldre, vurderer sin egen og de ansattes kompetanse og kunnskap om pensjon som signifikant (p < 0,001) bedre (nesten et halvt poeng høyere på en skala fra 1 til 5) enn tillitsvalgte under 50 år. Dette er muligens ikke spesielt overraskende, siden dette er

personer som selv kan ta ut (og som kanskje allerede har tatt ut) pensjon fra folketrygden (og AFP hvis de har opptjente rettigheter). Også de som er 50–61 år, vurderer imidlertid sin egen og de andre ansattes kompetanse om pensjon som høyere enn tillitsvalgte i den yngste aldersgruppen. At kunnskap om pensjon henger sammen med alder (og utdanningsnivå), er imidlertid velkjent fra tidligere studier (Bergene & Drange, 2015). Tillitsvalgte med høyskole/universitetsutdanning vurderer sin egen pensjonskompetanse høyere enn tillitsvalgte med lavere utdanning ($b = 0,24$, $p < 0,05$), og kvinnelige tillitsvalgte vurderer de ansattes kunnskap om pensjon lavere enn mannlige tillitsvalgte gjør ($b = -0,33$, $p < 0,001$). Verken kjønn, alder eller utdanningsnivå har betydning for om man er usikker på hvilken tjenestepensjonsordning det er i bedriften man er tillitsvalgt i.

Resultatene viser også at jo mer tid den tillitsvalgte bruker på vervet, jo bedre vurderer hun sin egen kompetanse – og jo sjeldnere er hun usikker på hvilken tjenestepensjonsordning det er i bedriften: De som er tillitsvalgte på heltid, vurderer for eksempel sin egen kompetanse 0,46 poeng høyere ($p < 0,001$) på en skala fra 1 til 5 enn hva de som bruker mindre enn 20 timer i uken på vervet, gjør, kontrollert for andre kjennetegn. Sannsynligheten for at heltidstillitsvalgte er usikre på hvilken tjenestepensjonsordning bedriften har, er også 14,4 prosentpoeng lavere ($p < 0,001$) enn for tillitsvalgte som bruker mindre tid på vervet.

De ulike regresjonsmodellene forklarer henholdsvis 12,7 prosent av variasjonen i vurderingen av egen kompetanse om pensjon, 9,4 prosent av variasjonen i vurderingen av de ansattes kunnskap om pensjon og 8,4 prosent av variasjonen i om man er usikker på tjenestepensjon. Gitt de statistiske forutsetningene for lineær regresjon kan vi beregne hvor mye de ulike variablene i modellen bidrar til variasjonen i den avhengige variabelen (Fiorio & Jenkins, 2008). Tabell 3.4 viser resultatene av slike dekomponeringer. « $\text{Var}(Y)$ » sier hvor mye hver variabel (eller hvert sett med dummyvariabler) bidrar til den totale variasjonen i den avhengige variabelen på tvers av alle tillitsvalgte, og « $\text{Var}(\hat{Y})$ » sier hvor mye hver variabel / sett av dummyvariabler bidrar til variasjonen relativt i forhold til de andre variablene i modellen.

Alder, tid brukt til vervet og forbundstilknytning forklarer relativt sett mest av variasjonen i tillitsvalgtes vurdering av sin egen kompetanse om pensjon (hhv. 3,2 prosent, 4,3 prosent og 3,5 prosent av den totale variasjonen). Kjønn og utdanningsnivå forklarer hver for seg relativt lite (rundt 1 prosent hver) av variasjonen, og disse variablene er heller ikke samlet sett statistisk signifikante i modellen ($p > 0,05$ i F-tester av koeffisientene)¹¹. Når det gjelder vurderingen av ansattes kunnskap om pensjon, kan rundt 5 prosent av variasjonen tilskrives kjønn (2,4 prosent) og alder (2,8 prosent), mens 3,8 prosent av variasjonen kan tilskrives de tillitsvalgtes forbundstilknytning. Sammenhengen mellom den avhengige variabelen og hver av disse variablene er også statistisk signifikant ($p < 0,05$ i F-tester). Av de variablene som er inkludert i modellen, er tid brukt på vervet den som henger sterkest sammen med sannsynligheten for å være usikker på bedriftens tjenestepensjon ($p < 0,001$ i en F-test), og 3,7 prosent av den totale variasjonen i den avhengige variabelen kan tilskrives forskjeller etter hvor mye tid som går med til vervet.

11 Heller ikke den samlede effekten av forbundstilhørighet er statistisk signifikant ($p > 0,05$) i en F-test av dummiene for forbund i modellen. Merk at det at effektstørrelsene (koeffisientene) til en variabel / sett av variabler samlet sett ikke er statistisk signifikante i regresjonsmodellen, ikke utelukker at de bidrar til å forklare variasjonen i den avhengige variabelen. Dette siste avhenger nemlig av både effektstørrelsene og fordelingen av variabelen i dataene (f.eks. andelen av de tillitsvalgte som tilhører hvert forbund).

Tabell 3.4 Dekomponeringer av tillitsvalgtes/ansattes kompetanse om pensjon. Prosent.

	Egen kompetanse om pensjon		Ansattes kunnskap om pensjon		«Ikke sikker» på spørsmål om tjenstepensjon	
	Var(Y)	Var(Ŷ)	Var(Y)	Var(Ŷ)	Var(Y)	Var(Ŷ)
Kjønn	1,1	8,4	2,4	25,5	1,0	11,8
Alder	3,2	25,1	2,8	30,1	1,0	11,8
Utdanning	0,7	5,2	0,4	4,1	0,4	4,7
Tid brukt på vervet	4,3	33,6	0,0	0,4	3,7	44,3
Forbund	3,5	27,8	3,8	40,0	2,3	27,4
Uforklart	87,3	0,0	90,6	0,0	91,6	0,0
Totalt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Note: Andel forklart varians i den avhengige variabelen Y eller predikerte verdier fra regresjonsmodellen \hat{Y} som kan tilskrives ulike sett av variabler som inngår i regresjonsmodellene fra tabell 3.3. Dekomponeringer basert på metoder utviklet av Shorrocks (Shorrocks, 1982) og Fields (Fields, 2003).

Forskjeller i kjønn, alder og utdanning har betydning for hvordan tillitsvalgte vurderer egen og de ansattes kunnskap og kompetanse om pensjon. Antakelig varierer også tillitsvalgtes faktiske kompetansenivå etter slike kjennetegn. Det ser likevel ut til at egenskaper som er knyttet til selve vervet, og da spesielt hvor mye tid som går med, har relativt stor betydning for i hvilken grad tillitsvalgte er trygge på egen kompetanse om pensjon, og i hvilken grad de mener de har oversikt over pensjonsordningene der de er ansatt, uavhengig av kjønn, alder og utdanning. En rimelig tolkning av dette er at tillitsvalgte øker sin pensjonskompetanse (på grunn av interesse eller press fra ledelsen eller de ansatte) mens de innehar vervet.

3.4 Informasjon gitt til ansatte om bedriftens pensjonsordninger

De tillitsvalgte ble spurt om de selv eller andre tillitsvalgte har gjennomført tiltak for å informere de ansatte om bedriftens tjenstepensjonsordning, og om de hadde informert de ansatte om bedriftens AFP-ordning. Rundt tre av fire (73–80 prosent) sier tillitsvalgte har informert de ansatte om bedriftens tjenstepensjonsordninger, og én av åtte (12–17 prosent) sier de har gjort dette i stor grad.

Tabell 3.5 I hvilken grad tillitsvalgte har informert ansatte om bedriftens pensjonsordninger. Prosent.

	Har informert om tjenstepensjon		Har informert om AFP	
Nei	23,0	[20 - 27]	18,8	[16 - 22]
Ja, til en viss grad	62,7	[59 - 67]	53,8	[50 - 58]
Ja, i stor grad	14,3	[12 - 17]	27,4	[24 - 31]
N	582		554	

Note: Resultater fra uvektede data (95 prosent konfidensintervaller i klammer). Har informert om AFP gjelder tillitsvalgte som er ansatt i bedrift med AFP.

Blant tillitsvalgte i AFP-bedrifter var andelen som svarte at de ansatte i stor grad hadde blitt informert om bedriftens AFP-ordning, enda høyere (24–31 prosent). Resultatene viser altså at de fleste tillitsvalgte informerer de ansatte om bedriftens pensjonsordninger.

Det er noen forskjeller når det gjelder hva man informerer om. Vi finner for eksempel at tillitsvalgte i AFP-bedrifter i større grad har informert om AFP-ordningen enn om bedriftens tjenstepensjonsordning (+ 0,015 poeng på en skala fra 0 til 2, $t = 6,04$, d.f. = 544, $p < 0,001$). Dette henger nok sammen med at tillitsvalgte er mer usikre på tjenstepensjonsordningene enn AFP-ordningen (jf. tabell 3.1). Dette igjen henger antakelig sammen med at i motsetning til AFP så er vanligvis ikke tjenstepensjonsordningene tariffestet. Blant de som har gjennomført tiltak for å informere de ansatte om bedriftens tjenstepensjonsordning, er det også en klar tendens til rangordning når det gjelder hvilke temaer det informeres om (tabell 3.6): Vanligst er generell informasjon om bedriftens pensjonsordninger (76–83 prosent), fulgt av informasjon om hvor ansatte selv kan søke informasjon om pensjon (45–54 prosent), informasjon om individuelt investeringsvalg (31–39 prosent) og informasjon om hva de ansatte kan forvente å få av pensjonsytelser (21–29 prosent). Nesten ingen (1–3 prosent) svarer at de ikke er sikre på hvilken informasjon som er gitt.

Det kan se ut til at tillitsvalgte ofte unngår mer kompliserte temaer, som hva ansatte kan forvente å få av pensjonsytelser, og individuelt investeringsvalg, og fokuserer på generell informasjon og hvor de ansatte selv kan finne mer informasjon. Slik informasjon kan naturligvis også være av verdi, men det er en utfordring hvis en viktig informasjonskanal som den de tillitsvalgte representerer, ikke benyttes fullt ut. Fra tidligere studier vet vi også at folk har vanskeligere for å nyttiggjøre seg av generell informasjon enn informasjon som er mer spesifikk og relevant (Lusardi & Mitchell, 2009; Waine, 2009).

Tabell 3.6 Hva tillitsvalgte informerte de ansatte om. Prosent.

Generelt om pensjonsordningene i bedriften	79,5	[76 - 83]
Om hva de ansatte kan forvente å få av pensjonsytelser	24,8	[21 - 29]
Om individuelt investeringsvalg	35,0	[31 - 39]
Om hvor de ansatte selv kan søke informasjon om pensjon	49,6	[45 - 54]
Ikke sikker	1,8	[1 - 3]

Note: Resultater fra uvektede data (95 prosent konfidensintervaller i klammer). Data begrenset til tillitsvalgte som har gjennomført tiltak for å informere de ansatte om bedriftens tjenstepensjonsordning (N = 448).

Som nevnt er det vanskelig å sammenlikne data fra tillitsvalgtpanelet med for eksempel data fra bedriftsundersøkelsen som er beskrevet i forrige kapittel. Vi legger likevel merke til at andelen av de tillitsvalgte som har informert om de temaene man har spurt spesifikt om i undersøkelsen (forventet ytelse, investeringsvalg, informasjonskilder), er mye lavere enn de tilsvarende andelene som er basert på svar fra bedriftsledere (jf. tabell 2.4 i kapittel 2), hvor andelen varierer fra 52 prosent (individuelt investeringsvalg) og 57 prosent (forventet ytelse) til 68 prosent (om hvor de ansatte kan søke informasjon om pensjon). En grunn kan være at det er forskjell i den informasjonen som gis av tillitsvalgte, og den informasjonen som gis i bedrifter mer generelt. Også i undersøkelsen basert på svar fra bedriftslederne var det en rangordning av temaer, og informasjon om hvor de ansatte selv kan søke informasjon om pensjon, var

vanligere enn de andre to (som hadde andeler med overlappende konfidensintervaller). Vi skal imidlertid ikke legge altfor mye i forskjellene mellom resultatene fra de to undersøkelsene, som godt kan skyldes måle- eller utvalgsfeil.

3.5 Sammenhenger mellom kjennetegn ved de tillitsvalgte og i hvilken grad ansatte blir informert om pensjon

Regresjonsanalyser av i hvilken grad de ansatte er informert av tillitsvalgte om bedriftens pensjonsordninger (tabell 3.7) viser at kjennetegn ved tillitsvalgte forklarer mellom 14,7 prosent (i hvilken grad ansatte er informert om tjenestepensjon) og 12,2 prosent (i hvilken grad ansatte er informert om AFP) av dette. De kjennetegnene ved tillitsvalgte vi inkluderer i modellen, forklarer 10,3 prosent av variasjonen i i hvilken grad tillitsvalgte benyttet bistand fra sitt forbund eller LO for å øke de ansattes kunnskap om pensjon.

Tabell 3.7 Regresjon av i hvilken grad tillitsvalgte har informert ansatte om bedriftens pensjonsordninger på kjennetegn ved tillitsvalgte.

	Informert om tjenestepensjon		Informert om AFP		Benyttet ekstern bistand	
	Koef.	(s.f.)	Koef.	(s,f,)	Koef,	(s,f,)
<i>Kvinne</i>	-0.211***	(0.061)	-0.019	(0.072)	-0.165	(0.112)
<i>Alder (ref. = <50 år)</i>						
50-61 år	0.104*	(0.052)	0.096	(0.061)	0.035	(0.094)
62+ år	0.225**	(0.079)	0.207*	(0.092)	0.195	(0.140)
<i>Utdanning (ref. = fagbrev)</i>						
Grunnskole	-0.117	(0.090)	-0.025	(0.105)	-0.092	(0.162)
Videregående uten fagbrev	0.051	(0.067)	0.084	(0.079)	-0.039	(0.124)
Fagskole	0.072	(0.088)	0.047	(0.104)	0.110	(0.162)
Høyskole/universitet	-0.024	(0.074)	-0.160	(0.087)	0.087	(0.133)
<i>Tid brukt på vervet (ref. = <20 t/u)</i>						
>20 t/u	0.170	(0.089)	0.373***	(0.103)	0.207	(0.156)
Heltid	0.316***	(0.069)	0.307***	(0.079)	0.271*	(0.122)
R kvadrert	0.147		0.122		0.103	
N	565		536		506	

Note: Koeffisienter (standardfeil i parenteser) fra OLS-regresjoner på uvektede data. Regresjonsmodellene inneholder også et sett dummier for hvilket forbund den tillitsvalgte tilhører, og et konstantledd. Informert om tjenestepensjon/AFP er målt på en skala fra 0 til 2 (0 er «Nei», 1 er «Ja, til en viss grad», og 2 er «Ja, i stor grad»). Ekstern bistand er målt på en skala fra 0 til 3 (0 er «Nei, vi har kunnskap nok selv til å gjøre dette», 1 er «Nei, men vi kommer til å gjøre det», 2 er «Ja, til en viss grad», og 3 er «Ja, i stor grad»). Analysen av i hvilken grad ansatte er informert om AFP, er begrenset til data fra tillitsvalgte som er ansatt i en AFP-bedrift.

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Kvinnelige tillitsvalgte oppgir at ansatte i mindre grad er informert om tjenestepensjon ($b = -0,2$ på en skala fra 0 til 2, $p < 0,001$), enn mannlige tillitsvalgte. Tillitsvalgte som selv kan ta ut alderspensjon/AFP (dvs. tillitsvalgte som er 62 år eller eldre), oppgir at ansatte i større grad er informert om tjenestepensjon ($b = 0,23$, $p < 0,01$) og AFP

($b = 0,21$, $p < 0,05$), enn tillitsvalgte under 50 år. Det er også en sterk effekt av tid brukt på vervet: Heltidstillitsvalgte svarer at ansatte i større grad er informert om tjenestepensjon ($b = 0,32$, $p < 0,001$) og om AFP ($b = 0,31$, $p < 0,001$), og heltidstillitsvalgte har i større grad benyttet seg av bistand fra sitt forbund eller LO for å øke de ansattes kunnskap om pensjon. Verken tillitsvalgtes kjønn, alder eller utdanning har statistisk signifikante effekter på i hvilken grad tillitsvalgte har benyttet slik bistand.

For å spare plass framgår det ikke av tabellene hvordan de ulike forbundene skiller seg fra hverandre. Etter kontroll for andre kjennetegn ved de tillitsvalgte viser imidlertid resultatene blant annet at tillitsvalgte fra Handel og Kontor (HK) i mindre grad bruker ekstern bistand fra sitt forbund / LO for å informere de ansatte om pensjon, enn tillitsvalgte fra Fellesforbundet ($b = -0,34$, $p < 0,05$). Tillitsvalgte fra Industri og Energi (IE) bruker i større grad ekstern bistand enn Fellesforbundet ($b = 0,36$, $p < 0,01$). Fordelingen av tillitsvalgte på disse tre forbundene er det som bidrar mest til at forbundstilknytning bidrar såpass mye til den forklarte variasjonen i regresjonsmodellen (tabell 3.8).

Dekomponeringene av resultatene fra regresjonsmodellene (tabell 3.8) viser at tillitsvalgtes kjønn og alder forklarer henholdsvis 3,4 prosent og 1,8 prosent av variasjonen i i hvilken grad tillitsvalgte har informert de ansatte om bedriftens tjenestepensjonsordning. Kjønn og alder forklarer samlet rundt en tredjedel av den forklarte variasjonen ($23,4 + 12,0 = 35,4$). Mesteparten av den forklarte variasjonen i alle de tre modellene kan imidlertid knyttes til tid brukt på vervet og hvilket forbund den tillitsvalgte tilhører. Disse to variablene forklarer samlet 8,9 prosent av variasjonen i i hvilken grad tillitsvalgte informerer ansatte om tjenestepensjon, 9,6 prosent av variasjonen i i hvilken grad ansatte er informert om AFP, og 8,3 prosent av variasjonen i i hvilken grad tillitsvalgte har benyttet ekstern bistand.

Tabell 3.8 Dekomponeringer av i hvilken grad tillitsvalgte har informert ansatte om bedriftens pensjonsordninger. Prosent.

	Informert om tjenestepensjon		Informert om AFP		Benyttet ekstern bistand	
	Var(Y)	Var(Ŷ)	Var(Y)	Var(Ŷ)	Var(Y)	Var(Ŷ)
Kjønn	3,4	23,4	0,1	1,1	1,1	10,8
Alder	1,8	12,0	1,1	9,1	0,4	3,9
Utdanning	0,6	4,0	1,3	11,0	0,5	4,6
Tid brukt på vervet	4,9	33,6	5,1	41,7	1,7	16,4
Forbund	4,0	27,0	4,5	37,1	6,6	64,3
Uforklart	85,3	0,0	87,8	0,0	89,7	0,0
Totalt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Note: Andel forklart varians i den avhengige variabelen Y eller predikerte verdier fra regresjonsmodellen \hat{Y} som kan tilskrives ulike sett av variabler som inngår i regresjonsmodellene fra tabell 3.7. Dekomponeringer basert på metoder utviklet av Shorrocks (Shorrocks, 1982) og Fields (Fields, 2003).

Det at relativt mye av variasjonen i de avhengige variablene kan knyttes til forbundstilknytning, tyder på store forbundsvise forskjeller når det gjelder mengde og kvalitet på bistanden som tilbys tillitsvalgte. Forbundstilknytning er den klart viktigste forklaringen på i hvilken grad tillitsvalgte benytter seg av ekstern bistand for å informere de ansatte om pensjon ($F = 2,2$, d.f. = 13,483, $p < 0,0$) av de variablene vi inkluderer i

modellen: Kontrollert for kjønn, alder, utdanning og tid brukt på vervet forklarer forbundstilknytning 64,3 av den forklarte variasjonen (6,6 prosent av den totale variasjonen). Det tyder på at det er et betydelig potensial for å øke mengde og kvalitet på den bistand noen av forbundene tilbyr tillitsvalgte på pensjonsområdet. Som nevnt er det særlig fordelingen av tillitsvalgte på de tre store forbundene Fellesforbundet, HK og IE som bidrar til at forbundstilknytning er en så viktig forklaring på variasjonen i om man har benyttet ekstern bistand.

3.6 Sammenhenger mellom kjennetegn ved de tillitsvalgte og hvilken type informasjon som gis

Regresjonsanalyser av hvilken informasjon tillitsvalgte har gitt de ansatte, gir en rekke interessante resultater (tabell 3.9). For det første tyder resultatene på at eldre tillitsvalgte i mindre grad informerer de ansatte om hvor de selv kan søke informasjon om pensjon. Sannsynligheten for at man informerer de ansatte om dette, er rundt 20 prosentpoeng lavere for tillitsvalgte over 50 år, sammenliknet med tillitsvalgte under 50 år ($b = -0,19$, $p < 0,001$ for tillitsvalgte 50–61 år og $b = -0,22$, $p < 0,01$ for tillitsvalgte 62+ år).

Videre er kvinnelige tillitsvalgte mindre tilbøyelige til å informere om individuelt investeringsvalg enn mannlige tillitsvalgte ($b = -0,14$, $p < 0,05$). Heltidstillitsvalgte har høyere tilbøyelighet til å informere om individuelt investeringsvalg enn tillitsvalgte som bruker mindre tid på vervet ($b = 0,15$, $p < 0,05$). Vi finner også en statistisk signifikant sammenheng mellom forbundstilknytning og antall temaer det informeres om ($F = 2,3$, d.f. = 13,415, $p < 0,01$). Regresjonsmodellene forklarer imidlertid samlet sett relativt lite (mellom 7 prosent og 11 prosent) av den totale variasjonen i data.

Dekomponeringene av resultatene fra regresjonsmodellene (tabell 3.10) viser igjen den relativt store betydningen forbundstilknytning har for hvor mye informasjon som gis ansatte. Modellen av antall temaer det informeres om, forklarer 11,8 prosent av variasjonen i den avhengige variabelen, og mesteparten (65,5 prosent) av den forklarte variasjonen kan tilskrives forbundstilknytningen til de tillitsvalgte. Forbundstilknytning ser imidlertid ikke ut til å ha stor betydning for hva tillitsvalgte informerer de ansatte om (ingen av F-testene av forbundstilknytning ga $p < 0,05$ i modellene av forventet ytelse, investeringsvalg eller informasjonskilder). Tillitsvalgte fra ulike forbund ser altså ut til å variere når det gjelder hvor mange temaer de informerer de ansatte om, uten at det ser ut til å være systematiske forskjeller på tvers av forbund når det gjelder hvilke temaer de er innom.

Tabell 3.9 Regresjon av hvilken type informasjon tillitsvalgte gir ansatte på kjennetegn ved tillitsvalgte.

	Antall temaer	Forventet ytelse	Investeringsvalg	Informasjonskilder
<i>Kvinne</i>	-0.160 (0.135)	0.036 (0.057)	-0.140* (0.061)	-0.051 (0.065)
<i>Alder (ref. = <50 år)</i>				
50-61 år	-0.272* (0.108)	-0.028 (0.046)	-0.012 (0.049)	-0.192*** (0.052)
62+ år	-0.281 (0.156)	-0.013 (0.066)	-0.046 (0.071)	-0.220** (0.076)
<i>Utdanning (ref. = fagbrev)</i>				
Grunnskole	-0.141 (0.196)	-0.097 (0.083)	-0.069 (0.089)	0.091 (0.095)
Videregående uten fagbrev	-0.096 (0.137)	-0.017 (0.058)	-0.016 (0.063)	-0.016 (0.067)
Fagskole	-0.156 (0.179)	0.061 (0.076)	-0.200* (0.082)	-0.057 (0.087)
Høyskole/universitet	0.033 (0.160)	0.164* (0.067)	-0.101 (0.073)	-0.070 (0.078)
<i>Tid brukt på vervet (ref. = <20 t/u)</i>				
>20 t/u	0.111 (0.173)	0.003 (0.073)	0.065 (0.079)	-0.074 (0.084)
Heltid	0.267* (0.132)	0.021 (0.055)	0.149* (0.060)	0.030 (0.064)
R kvadrert	0.118	0.066	0.113	0.081
N	438	438	438	438

Note: Koeffisienter (standardfeil i parenteser) fra OLS-regresjoner på uvektede data om tillitsvalgte som har gjennomført tiltak for å informere de ansatte om bedriftens tjenestepensjonsordning. Regresjonsmodellene inneholder også et sett dummies for hvilket forbund den tillitsvalgte tilhører, og et konstantledd. Antall temaer er en opptelling av hvor mange temaer (0–4) man har informert om. De andre avhengige variablene er binære.

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Forskjeller etter alder ser ut til å virke på en annen måte. Det at eldre tillitsvalgte i mindre grad ser ut til å informere de ansatte om hvor de kan søke informasjon om pensjon, fører også til at ansatte med eldre tillitsvalgte gjennomgående blir informert om færre temaer. Tillitsvalgtes alder bidrar med 45,7 prosent av den forklarte variasjonen i om ansatte blir informert om informasjonskilder, og effekten er negativ og signifikant ($F = 8,0$, d.f. = 2,415, $p < 0,001$). Men selv om alderseffekten også er signifikant i modellen av antall temaer ($F = 3,6$, d.f. = 2,415, $p < 0,05$), bidrar alder til å forklare relativt lite (1,5 prosent) av den totale variasjonen i hvor mange temaer det blir informert om, og alder (slik det er målt her) bidrar også bare til 13 prosent av den forklarte variasjonen. Forklaringen på dette er at det er relativt få eldre tillitsvalgte i dataene (og i populasjonen av tillitsvalgte). Tilsvarende forklaring kan også gis for

kjønns effekten: Selv om resultatene viser en tendens til at kvinner i mindre grad informerer de ansatte om individuelt investeringsvalg, kan bare en liten del (0,9 prosent) av den totale variasjonen i hvor mange temaer ansatte informeres om, knyttes til tillitsvalgte kjønn alene. Forklaringen er at kjønns effekten ikke er sterk nok til å utlikne den skjeve kjønnsfordelingen i dataene.

Tabell 3.10 Dekomponeringer av hvilken type informasjon tillitsvalgte gir ansatte. Prosent.

	Antall temaer		Forventet ytelse		Investeringsvalg		Informasjonskilder	
	Var(Y)	Var(\hat{Y})	Var(Y)	Var(\hat{Y})	Var(Y)	Var(\hat{Y})	Var(Y)	Var(\hat{Y})
Kjønn	0,9	7,5	0,0	-0,5	2,2	19,7	0,3	3,1
Alder	1,5	13,0	0,1	2,0	0,1	0,5	3,7	45,7
Utdanning	0,4	3,7	2,2	33,9	1,8	15,7	0,4	4,8
Tid brukt på vervet	1,2	10,2	0,1	1,3	1,9	17,2	0,3	3,5
Forbund	7,7	65,5	4,2	63,3	5,3	46,8	3,5	42,9
Uforklart	88,2	0,0	93,4	0,0	88,7	0,0	91,9	0,0
Totalt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Note: Andel forklart varians i den avhengige variabelen Y eller predikerte verdier fra regresjonsmodellen \hat{Y} som kan tilskrives ulike sett av variabler som inngår i regresjonsmodellene fra tabell 3.9. Dekomponeringer basert på metoder utviklet av Shorrocks (Shorrocks, 1982) og Fields (Fields, 2003).

3.7 Samarbeid med ledelsen og LO/forbundene

Det er rimelig å anta at mye av grunnen til at informasjonen som tillitsvalgte gir til ansatte, varierer med deres forbundstilknytning, er at det varierer i hvilken grad forbundene tilbyr relevant bistand for å øke de ansattes kunnskap om pensjon. En annen grunn til at informasjonen varierer, kan være at tillitsvalgte i ulik grad samarbeider med bedriftens ledelse om dette. De tillitsvalgte ble spurt om hvor ofte de selv eller andre tillitsvalgte samarbeider med bedriftens ledelse med tanke på å øke de ansattes pensjonskunnskap. En regresjonsanalyse med grad av samarbeid (målt på en skala fra 0 til 3, der 0 er «Aldri, 1 er «Sjelden», 2 er «Av og til» og 3 er «Ofte») som avhengig variabel viser at dette henger sammen med egenskaper ved de tillitsvalgte (tabell 3.11).

Kvinnelige tillitsvalgte samarbeider i mindre grad med ledelsen enn mannlige tillitsvalgte ($b = -0,26$, $p < 0,01$). Grad av samarbeid henger også sammen med tillitsvalgtes alder ($F = 7,5$, d.f. = 2,542, $p < 0,01$), og eldre tillitsvalgte samarbeider mer med ledelsen enn yngre tillitsvalgte ($b = 0,24$ for de som er 50–61 år, $b = 0,39$ for de som er 62+ år, begge $p < 0,01$). Videre viser resultatene en signifikant sammenheng med tid brukt på vervet ($F = 4,8$, d.f. = 2,542, $p < 0,01$), og heltidstillitsvalgte samarbeider mer med ledelsen enn tillitsvalgte som bruker mindre enn 20 timer i uken på vervet ($b = 0,31$, $p < 0,01$). Også forbundstilknytning har betydning for graden av samarbeid ($F = 2,5$, d.f. = 13,542, $p < 0,01$)¹².

¹² Også (den negative) koeffisienten for å ha utdanning fra høyskole/universitet ($b = -0,225$) er signifikant ($p < 0,05$) i modellen. Utdanningseffekten er imidlertid ikke signifikant samlet sett ($F = 1,5$, d.f. = 4,542, $p > 0,05$).

Tabell 3.11 Regresjoner av samarbeid med ledelsen og i hvilken grad ansatte er informert om bedriftens pensjonsordninger.

	Samarbeider med ledelsen	Informert om tjenestepensjon	Informert om AFP
<i>Kvinne</i>	-0.259** (0.092)	-0.139* (0.059)	0.031 (0.073)
<i>Alder (ref. = <50 år)</i>			
50-61 år	0.241** (0.078)	0.042 (0.049)	0.050 (0.061)
62+ år	0.391** (0.119)	0.092 (0.073)	0.062 (0.089)
<i>Utdanning (ref. = fagbrev)</i>			
Grunnskole	-0.167 (0.135)	-0.082 (0.085)	0.048 (0.107)
Videregående uten fagbrev	0.031 (0.101)	0.065 (0.064)	0.075 (0.079)
Fagskole	-0.042 (0.133)	0.096 (0.084)	0.058 (0.104)
Høyskole/universitet	-0.225* (0.112)	-0.018 (0.069)	-0.144 (0.085)
<i>Tid brukt på vervet (ref. = <20 t/u)</i>			
>20 t/u	0.168 (0.135)	0.093 (0.081)	0.277** (0.097)
Heltid	0.308** (0.103)	0.211*** (0.064)	0.191* (0.076)
<i>Samarbeider med ledelsen</i>		0.195*** (0.028)	0.196*** (0.034)
<i>Ekstern bistand</i>		0.146*** (0.024)	0.107*** (0.030)
R kvadrert	0.138	0.323	0.219
N	565	498	469

Note: Koeffisienter (standardfeil i parenteser) fra OLS-regresjoner på uvektede data. Regresjonsmodellene inneholder også et sett dummies for hvilket forbund den tillitsvalgte tilhører, og et konstantledd. Samarbeid med ledelsen er målt på en skala fra 0 til 3 (0 er «Aldri», 1 er «Sjelden», 2 er «Av og til», og 3 er «Ofte»). Informert om tjenestepensjon/AFP er målt på en skala fra 0 til 2 (0 er «Nei», 1 er «Ja, til en viss grad», og 2 er «Ja, i stor grad»). Analysen av i hvilken grad ansatte er informert om AFP er begrenset til data fra tillitsvalgte som er ansatt i en AFP-bedrift.

* p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001

Mer interessant er det å inkludere grad av samarbeid som forklaringsvariabel, sammen med i hvilken grad tillitsvalgte har benyttet bistand fra forbundet eller LO, i analyser av i hvilken grad ansatte er informert om bedriftens pensjonsordninger (tabell 3.11). Resultatene viser at både i hvilken grad tillitsvalgte samarbeider med ledelsen,

og i hvilken grad de benytter seg av bistand fra forbundet eller LO, henger positivt sammen med den rapporterte graden av informasjon som gis til ansatte. Den positive effekten av å samarbeide med ledelsen er like sterk for i hvilken grad ansatte er informert om tjenstepensjon, som for i hvilken grad ansatte i AFP-bedrifter er informert om AFP ($b = 0,2, p < 0,001$). Den positive effekten av i hvilken grad tillitsvalgte benytter seg av ekstern bistand, ser ut til å være noe sterkere for i hvilken grad ansatte er informert om tjenstepensjon ($b = 0,15, p < 0,001$), enn for i hvilken grad de ansatte er informert om AFP ($b = 0,11, p < 0,001$). Det ser også ut til at samarbeid med ledelsen henger sterkere sammen med de avhengige variablene enn hva tilfellet er for ekstern bistand.

Modellenes forklaringskraft (R kvadrert) har også økt betydelig som resultat av at vi inkluderer disse variablene (jf. tabell 3.7). Sammenliknet med resultatene fra modellene der vi ikke inkluderte variablene som måler samarbeid og ekstern bistand, kan vi også merke oss at det ikke lenger er noen signifikant og positiv effekt av alder i de utvidede modellene. Forklaringen på dette er at eldre tillitsvalgte i større grad samarbeider med ledelsen (tabell 3.11), og at alderseffekten vi så i de reduserte modellene, antakelig går via økt grad av samarbeid. Selv etter kontroll for grad av samarbeid og ekstern bistand er det imidlertid en tendens til at kvinnelige tillitsvalgte i mindre grad enn menn informerer de ansatte om tjenstepensjon. Dummiene som indikerer forbundstilknytning, er verken signifikante i modellen av informasjon om tjenstepensjon ($F = 1,4, d.f. = 13,473, p > 0,05$) eller i modellen av informasjon om AFP ($F = 1,6, d.f. = 13,444, p > 0,05$) når vi kontrollerer for grad av samarbeid og ekstern bistand. Det var de imidlertid heller ikke i den reduserte modellen (se beskrivelsen av modellene i tabell 3.7).

Tabell 3.12 Dekomponeringer av samarbeid med ledelsen og i hvilken grad ansatte er informert om bedriftens pensjonsordninger. Prosent.

	Samarbeid med ledelsen		Informert om tjenstepensjon		Informert om AFP	
	Var(Y)	Var(\hat{Y})	Var(Y)	Var(\hat{Y})	Var(Y)	Var(\hat{Y})
Kjønn	2,3	16,6	2,4	7,5	-0,2	-1,0
Alder	2,8	20,3	0,6	2,0	0,4	1,6
Utdanning	1,0	7,2	0,5	1,7	1,5	7,0
Tid brukt på vervet	2,3	16,4	3,3	10,1	3,4	15,4
Forbund	5,4	39,5	3,4	10,5	3,9	18,0
Samarbeid med ledelsen			12,7	39,2	9,1	41,4
Ekstern bistand			9,4	29,0	3,9	17,6
Uforklart	86,2	0,0	67,7	0,0	78,1	0,0
Totalt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Note: Andel forklart varians i den avhengige variabelen Y eller predikerte verdier fra regresjonsmodellen \hat{Y} som kan tilskrives ulike sett av variabler som inngår i regresjonsmodellene fra tabell 3.11. Dekomponeringer basert på metoder utviklet av Shorrocks (Shorrocks, 1982) og Fields (Fields, 2003).

Resultatene fra dekomponeringer av regresjonsmodellene (tabell 3.12) viser at forbundstilknytning er det som forklarer mest av variasjonen i samarbeid med ledelsen av de variablene vi har inkludert: 5,4 prosent av variasjonen i dataene kan tilskrives forbundstilhørighet (39,5 prosent av den forklarte variansen). Som vi husker, var også

det meste av den forklarte variasjonen i bruken av ekstern bistand knyttet til forbundstilhørighet (tabell 3.8). Igjen er det fordelingen av tillitsvalgte på de tre store forbundene Fellesforbundet, HK og IE som bidrar mest til effekten.

Videre viser resultatene at svært mye av variasjonen i hvor mye informasjon som tillitsvalgte gir ansatte om pensjon, kan tilskrives forskjeller i grad av samarbeid med ledelsen og bruken av bistand fra forbundene eller LO: Nær 60 prosent av den forklarte variasjonen i i hvilken grad tillitsvalgte informerer de ansatte om bedriftens pensjonsordninger, er knyttet til forskjeller mellom tillitsvalgte med hensyn til i hvilken grad de samarbeider med bedriftsledelsen og sitt forbund eller LO om å øke de ansattes kunnskap om pensjon – kontrollert for en rekke andre egenskaper ved de tillitsvalgte. Samlet viser resultatene at 12,7 prosent av den totale variasjonen i i hvilken grad tillitsvalgte informerer om tjenestepensjon, er knyttet til i hvilken grad de samarbeider med ledelsen. For variasjonen i i hvilken grad de informerer om AFP, er den tilsvarende andelen 9,1 prosent. I tillegg kommer at 9,4 prosent av variasjonen i i hvilken grad tillitsvalgte informerer om tjenestepensjon, er knyttet til i hvilken grad de har benyttet bistand fra forbundene eller LO, mens dette har noe mindre å si (3,9 prosent) for den totale variasjonen i hvor mye informasjon som er gitt om AFP.

3.8 Oppsummering

Dataene som analyseres i dette kapittelet, er hentet fra en undersøkelse blant LO-tillitsvalgte i privat sektor. Nesten alle respondentene er ansatt i bedrifter med AFP, og flesteparten arbeider i bedrifter der de selv eller andre tillitsvalgte har informert de ansatte om bedriftens pensjonsordninger. Resultatene tyder likevel på at det hersker en ikke ubetydelig grad av usikkerhet om bedriftens pensjonsordninger også blant de tillitsvalgte. Mer enn én av ti tillitsvalgte svarer at de ikke er sikre på hvilken tjenestepensjonsordning bedriften har, og én av fem vurderer sin egen kompetanse om pensjon som ganske eller svært dårlig. Usikkerheten er jevnt over større når det gjelder bedriftens tjenestepensjonsordninger, enn for AFP.

Vi finner også at individkjennetegn som kjønn, alder og utdanning har betydning for hvordan tillitsvalgte vurderer sin egen og de ansattes kunnskap og kompetanse om pensjon. Jevnt over ser det for eksempel ut til at yngre tillitsvalgte er mer usikre på egen kompetanse enn eldre tillitsvalgte. Det er også en tendens til at kvinnelige tillitsvalgte oftere svarer at deres pensjonskompetanse er dårlig, enn hva mannlige tillitsvalgte gjør. Hvor god kompetanse de tillitsvalgte mener de har om pensjon, henger imidlertid positivt sammen med hvor mye tid som går med til vervet. Tillitsvalgte som bruker mye tid på vervet, er også mindre usikre på bedriftens pensjonsordninger. En rimelig tolkning av dette er at tillitsvalgte øker sin pensjonskompetanse som del av arbeidet med vervet.

Også i hvilken grad de tillitsvalgte har informert de ansatte om bedriftens pensjonsordninger, er knyttet til forskjeller mellom tillitsvalgte med hensyn til kjønn og alder. For eksempel informerer kvinnelige tillitsvalgte i noe mindre grad de ansatte om tjenestepensjon enn menn gjør. Eldre tillitsvalgte informerer de ansatte i større grad enn yngre tillitsvalgte. Det er ikke urimelig å se forskjellene etter kjønn og alder i sammenheng med forskjeller i vurderingene av egen pensjonskompetanse. Noe av variasjonen i hvilken type informasjon som gis, er også knyttet til kjønn og alder. Det ser for eksempel ut til at kvinnelige tillitsvalgte i mindre grad informerer de ansatte om individuelt investeringsvalg (dvs. at de ansatte selv kan gjøre egne valg av hvordan innskuddspengene skal spares), og eldre tillitsvalgte informerer sjeldnere om hvor de ansatte selv kan søke informasjon om pensjon. Det er ikke klart hva dette

skyldes, men det er nærliggende å tenke at noe av alderseffekten skyldes forskjeller i digital kompetanse. Det som har klart størst relativ betydning for hvilken informasjon som gis til ansatte, er imidlertid de tillitsvalgtes forbundstilknytning. Spesielt har fordelingen av tillitsvalgte på de tre store forbundene Fellesforbundet, Handel og Kontor (HK) og Industri Energi (IE) stor betydning. Det kan være mange grunner til dette, for eksempel vil det variere mellom forbund i hvilken grad de tillitsvalgte arbeider i små eller store bedrifter, og hvilken næring de arbeider i. Som vi husker (kapittel 2), har slike forhold betydning for hvilken informasjon som gis til ansatte. Det er imidlertid også mulig at det er forbundsvis forskjeller i hva slags og hvor mye bistand som tilbys tillitsvalgte for å øke de ansattes kunnskap om pensjon. I så fall er det mulig at det ligger et potensial i å utjevne noen av disse forskjellene, slik at den bistanden som tilbys, er mer samkjørt på tvers av forbund.

Et viktig resultat, som nok ikke er særlig overraskende, er at tillitsvalgte som ofte samarbeider med bedriftens ledelse og i stor grad benytter seg av bistand fra sitt forbund eller LO, i større grad bidrar til å øke ansattes kunnskap om pensjon gjennom tiltak på arbeidsplassen. Både i hvilken grad man samarbeider med ledelsen, og i hvilken grad man benytter ekstern bistand, henger imidlertid sammen med kjennetegn ved den tillitsvalgte. Vi finner at mesteparten av variasjonen i hvor stor grad tillitsvalgte samarbeider med ledelsen og benytter seg av bistand fra sitt forbund / LO, henger sammen med de tillitsvalgtes forbundstilknytning (av de forholdene vi undersøker her).

4 Arbeidstakeres kunnskap om pensjon

4.1 Innledning

Vi er først og fremst opptatt av hvor godt arbeidstakere kjenner til pensjonsordningene de har på sin arbeidsplass. Ut fra analysene i de foregående kapitlene (og tidligere studier) vil vi forvente at også dette varierer etter egenskaper ved bedriftene og arbeidstakerne selv. I dette kapitlet undersøker vi både nivået og variasjonen i arbeidstakeres kunnskap om pensjon, med særlig vekt på AFP og innskuddsbaserte tjenstepensjonsordninger.

4.2 Spørreundersøkelse blant arbeidstakere i privat sektor

En tredje datakilde som brukes i dette prosjektet, er en spørreundersøkelse om pensjon i et utvalg av arbeidstakere i privat sektor. Undersøkelsen er gjennomført av Norstat AS på oppdrag fra Fafo i mars/april 2018, og respondentene ble intervjuet over telefon. Hovedutvalget er antatt representativt for befolkningen, men bare de som svarer at de er arbeidstakere (heltid eller deltid) i privat sektor, har blitt stilt spørsmål om pensjon (N = 965).

Arbeidstakerne ble stilt spørsmål om bedriftens pensjonsordninger, om hvor opptatt de er av pensjon, om hvordan de vurderer sin egen kunnskap om pensjon, og om hvor god informasjon de har fått av arbeidsgiver og tillitsvalgte om bedriftens pensjonsordninger. Mange av spørsmålene handler om AFP og innskuddspensjon, og disse er bare stilt respondenter som svarer at bedriften har slike pensjonsordninger. Alle respondentene ble spurt om *hvor opptatt de er av pensjon* («Svært opptatt», «Ganske opptatt», «Verken eller», «Ganske lite opptatt», «Svært lite opptatt»), *om bedriften har AFP*, og *om de har innskudds- eller ytelsespensjon* («Hybrid pensjonsordning» og «Ikke sikker» ble ikke lest opp, men registrert hvis respondenten selv nevnte dette). Alle ble også spurt om de hadde *vært inne på pensjonsportaler* på nett av typen som finnes hos NAV, Norsk Pensjon og ulike pensjonsleverandører for å sjekke sin framtidige pensjon.¹³

De som svarte at de har AFP på arbeidsplassen, ble spurt om hvor godt de kjenner til *ansiennitetskravet* («For å få pensjonsutbetaling fra AFP-ordningen stilles det krav til hvor mange år du må ha vært omfattet av ordningen før du fyller 62 år. Hvor godt eller dårlig vil du si du kjenner til dette kravet?», med svaralternativer «Svært godt», «Ganske godt», «Verken godt eller dårlig», «Ganske dårlig», «Svært dårlig»). De ble også spurt om å si hvor enig eller uenig (på en skala fra 1 til 5, der 1 er «Helt enig» og 5 er «Helt uenig») de er i et sett påstander om AFP-ordningen på sin arbeidsplass: «AFP er ofte et tema når jeg snakker med kolleger», «Dersom jeg skulle skifte jobb,

¹³ På grunn av det som ser ut til å være en feil, har bare de som har svart på spørsmålet om hvor mange ansatte det er på arbeidsplassen, fått dette spørsmålet (N = 790).

ville det være avgjørende at en ny arbeidsgiver også har en AFP-ordning», «Arbeidsgiver har informert godt om AFP-ordningen på min arbeidsplass», og «De tillitsvalgte på min arbeidsplass har informert godt om vår AFP-ordning».

De som svarte at de har innskuddspensjon, fikk spørsmål om de har *gjort endringer i hvordan pensjonspengene skal spares*, det vil si økt eller redusert hvor mye av pensjonsinnskuddet som skal spares i aksjer. De ble også bedt om å si seg enig eller uenig (på en skala fra 1 til 5) i et sett påstander om sparingen i sin innskuddspensjon: «Jeg følger nøye med på hvilken avkastning jeg får på pensjonssparingen», «Pensjon er ofte et tema når jeg snakker med kollegaer», «Arbeidsgiver har informert godt om hvordan vår pensjonsordning fungerer», og «De tillitsvalgte har informert godt om hvordan vår pensjonsordning fungerer».

Det er også målt en del kjennetegn ved arbeidstakerne, basert på spørsmål om deres *kjønn*, *alder*, *utdanningsnivå*, *husstandens inntekt* og *hvor mange ansatte det er på respondentens arbeidsplass*. Vi har gruppert *alder* i fire grupper (16–29 år, 30–49 år, 50–61 år og 62–66 år) og høyeste fullførte *utdanning* i tre grupper: grunnskole eller videregående, kort høyskole-/universitetsutdanning og lang (> 4 år) høyskole-/universitetsutdanning. *Husstandens brutto årsinntekt* er målt i intervaller på 100 000 (f.eks. «100 000–200 000 kr», «201 000–300 000 kr») og toppkodet («mer enn 1 500 000 kr») er høyeste kategori). Inntektsmålet brukes som en kontinuerlig variabel i analysene. Vi bruker logaritmen av det rapporterte *antall ansatte* som mål på bedriftsstørrelse. Dataene ble også levert med en vektevariabel, og vi bruker denne for å rette opp noe av utvalgsskjevhetene etter kjønn, alder og andre kjennetegn ved respondentene. Det er likevel all grunn til å tro at det fortsatt vil være en god del utvalgsskjevhet som vi ikke klarer å korrigere for¹⁴.

4.3 Arbeidstakernes pensjonsordninger

Selv om utvalget er ment å være representativt for arbeidstakere i privat sektor, gir resultatene en fordeling av pensjonsordninger som avviker betydelig fra den kjente populasjonsfordelingen (tabell 4.1). Etter at vi har korrigert for utvalgsskjevhet, får vi at andelen som svarer at deres arbeidsplass har AFP (52,7 prosent), er litt høyere enn den kjente andelen i befolkningen (ca. 45 prosent). Andelen som sier de har innskuddspensjon (49,5 prosent), er mye lavere enn andelen i populasjonen (ca. 90 prosent). Siden nesten alle i populasjonen har innskuddspensjon, og siden andelene som sier de har ytelses- eller hybridpensjon er omtrent som i populasjonen, er det rimelig å tolke resultatene som at de fleste som svarer «Ikke sikker», faktisk har innskuddspensjon.

Resultatene tyder på at mange arbeidstakere er usikre på hvilken pensjonsordning de har på sin arbeidsplass: 16,2 prosent (13–19 prosent) er usikre på om bedriften de er ansatt i, har AFP, og hele 40,6 prosent (37–45 prosent) er usikre på om bedriften har innskudds- eller ytelsespensjon. De relativt høye andelene kan skyldes utvalgsfeil, men på bakgrunn av resultatene i de foregående kapitlene (og andre studier) er det ikke veldig overraskende at mange er usikre på hvilken tjenestepensjonsordning de har på sin arbeidsplass.

¹⁴ Det spiller gjennomgående nesten ingen rolle om vi gjør beregninger der dataene er vektet eller ikke i dette kapittelet.

Tabell 4.1 Arbeidstakeres beskrivelse av bedriftens pensjonsordning. Prosent.

<i>Har bedriften AFP?</i>		
Nei	31,4	[28 - 35]
Ja	52,4	[48 - 56]
Ikke sikker	16,2	[14 - 19]
<i>Tjenestepensjonsordning</i>		
Innskudd	48,2	[44 - 52]
Ytelse	9,0	[7 - 12]
Hybrid	2,1	[1 - 4]
Ikke sikker	40,6	[37 - 45]

Note: Beregnede andeler (95 prosent konfidensintervaller i klammer) hvor det er tatt hensyn til surveydesign (N = 920).

Vi skal også merke oss at respondentene i denne undersøkelsen godt kan være skjevrekruttert etter interesse for temaet. På spørsmål om hvor opptatt respondenten er av hva han/hun har av pensjonsordninger på sin arbeidsplass, svarer rundt én av fem at de er svært lite (7,2 prosent) eller ganske lite (14,8 prosent) opptatt av dette (etter korrigerings for utvalgsskjevhet). 37,5 prosent svarer at de er ganske opptatt, og 23,6 prosent svarer at de er svært opptatt av bedriftens pensjonsordninger. Det er imidlertid vanskelig å vurdere om det at over 60 prosent av arbeidstakerne er ganske eller svært opptatt av AFP og tjenestepensjon, er mye eller lite.

Svaret på spørsmålet om hvor opptatt arbeidstakere er av hva slags pensjonsordninger de har på sin arbeidsplass, varierer med hvem man spør (og målemetode). Om vi for eksempel tar utgangspunkt i bedriftsundersøkelsen som vi analyserte i kapittel 2, får vi en ganske annen fordeling hvis vi beregner andelen av arbeidstakerne i privat sektor som arbeidsgivere mener er opptatt av bedriftens pensjonsordninger. Ved å bruke samme metode som vi gjorde i kapittel 2, finner vi at den beregnede andelen arbeidstakere som arbeider i bedrifter der arbeidsgiver oppfatter de ansatte som svært lite eller ganske lite opptatt av bedriftens pensjonsordninger, er henholdsvis 17,0 prosent (14–20 prosent) og 20,4 prosent (18–23 prosent). Den beregnede andelen som oppleves som ganske eller svært opptatt av bedriftens pensjonsordninger, er henholdsvis 28,8 prosent (26–32 prosent) og 6,7 prosent (5–9 prosent), eller rundt 35 prosent til sammen. Sett gjennom øynene til bedriftslederne er det altså betydelig færre enn 60 prosent som er ganske eller svært opptatt av bedriftens pensjonsordninger.

Nå er det ikke sikkert det er verken ønskelig eller mulig å beregne nøyaktig hvor opptatt arbeidstakere er av pensjonsordningene på sin arbeidsplass. Alt tyder på at dette varierer blant arbeidstakere, og det henger også sammen med usikkerhet om pensjonsordningene. I en regresjonsanalyse med i hvilken grad arbeidstakere er opptatt av pensjon, som avhengig variabel (ikke vist) er det sterke effekter av at man har svart «Ikke sikker» på spørsmålene om AFP eller tjenestepensjon. Sammenhengene går i forventet retning: De som har svart «Ikke sikker» på spørsmålet om tjenestepensjon, skårer i gjennomsnitt nesten et helt poeng lavere ($b = -0,85$, $t = -8,5$, $p < 0,001$) på i hvilken grad de er opptatt av pensjonsordningene (på en skala fra 1 til 5), enn de som har svart noe annet på spørsmålet. Indikatorvariabelen for om de svarte «Ikke sikker», forklarer 12,2 prosent av variasjonen i den avhengige variabelen (N = 910).

De som selv sier de er opptatt av pensjon, er altså sikrere på hvilken ordning de er omfattet av, enn andre når de får spørsmål om hvilke pensjonsordninger de har.

4.4 Hvor opptatt arbeidstakere er av pensjonsordningene på sin arbeidsplass

Alle i utvalget ble spurt om hvor opptatt de er av pensjonsordningene på sin arbeidsplass, og om de har vært inne på en pensjonsportal for å sjekke hvordan det ligger an med sin pensjon. Etter justering for utvalgsskjevhet har de som har svart, en gjennomsnittskår på 3,56 (med et 95 prosent konfidensintervall 3,5–3,7) på spørsmålet om hvor opptatt de er av pensjon (på en skala fra 1 til 5). Rundt 22 prosent av arbeidstakerne svarer at de er svært eller ganske lite opptatt av bedriftens pensjonsordninger. Den beregnede andelen som har vært inne på en pensjonsportal, er 56,5 prosent (52–61 prosent), noe som innebærer at to av fem arbeidstakere ikke har vært inne på en slik portal. Tatt i betraktning at pensjonsportaler både er enkelt tilgjengelige og en god kilde til kunnskap om eget framtidig pensjonsnivå, indikerer dette at interessen for pensjon i praksis er lav blant relativt mange arbeidstakere.

Vi har undersøkt hvordan variasjonen i disse to målene er relatert til kjennetegn ved arbeidstakerne (tabell 4.2). Resultatene viser at de kjennetegnene vi inkluderer i modellen, forklarer rundt 13 prosent av variasjonen i begge variablene (R kvadrert er hhv. 0,128 og 0,125). Vi finner ingen forskjeller knyttet til kjønn, men det er forskjeller etter alder¹⁵, inntekt og bedriftsstørrelse. Sammenhengen med alder er positiv (eldre arbeidstakere er mer opptatt av pensjon enn yngre arbeidstakere): Forskjellen mellom de eldste (62–66 år) og de yngste (16–30 år) arbeidstakerne med hensyn til hvor opptatt de er av pensjon, er for eksempel 0,79 ($p < 0,001$) på en skala fra 1 til 5 etter kontroll for andre kjennetegn ved arbeidstakerne. De eldste arbeidstakerne har også 40,6 prosentpoeng høyere sannsynlighet for å ha sjekket hvordan det ligger an med sin pensjon på en pensjonsportal, sammenliknet med de yngste arbeidstakerne.

Også sammenhengen med inntekt er positiv (de med høyest inntekt er mest opptatt av pensjon). Resultatene viser at i hvilken grad man er opptatt av pensjon, øker med $b = 0,04$ poeng ($p < 0,05$) på en skala fra 1 til 5 for hvert inntektsintervall (hvert intervall er på 100 000 kroner), kontrollert for de andre kjennetegnene. Den beregnede sannsynligheten for å ha brukt en pensjonsportal øker med rundt 2 prosentpoeng ($b = 0,019$, $p < 0,01$) for hvert inntektsintervall. Sammenhengen med bedriftsstørrelse viser at arbeidstakere i store bedrifter er mer opptatt av pensjon, og har oftere brukt en pensjonsportal, enn arbeidstakere i små bedrifter.¹⁶

15 $F = 8,3$, d.f. = 3,690, $p < 0,001$ i modellen av opptatt av pensjon og $F = 7,7$, d.f. = 3,686, $p < 0,001$ i modellen av om man har brukt en pensjonsportal.

16 Koeffisienten for bedriftsstørrelse kan være vanskelig å tolke. Siden bedriftsstørrelse er målt som logaritmen av antall ansatte på arbeidsplassen, er for eksempel tolkningen av koeffisienten i modellen av i hvilken grad arbeidstakere er opptatt av pensjon, at en dobling i størrelse gir en forventet forskjell på $0,079 \times \ln(2) \approx 0,05$ poeng. Dette høres lite ut, men vi skal huske at det er veldig stor avstand mellom de minste og de største bedriftene (10 prosent av respondenten har for eksempel svart at arbeidsplassen deres har 1000 eller flere ansatte). Den forventede forskjellen mellom arbeidstakere i en bedrift med henholdsvis 1000 og 5 ansatte blir således $0,079 \times \ln(200) \approx 0,42$ poeng.

Tabell 4.2 Regresjon av i hvilken grad arbeidstakere er opptatt av pensjon og har vært inne på en pensjonsportal for å sjekke hvordan det ligger an med sin pensjon på kjennetegn ved arbeidstakere

	Opptatt av pensjon	Har brukt pensjonsportal
<i>Kvinne</i>	0.027 (0.101)	0.001 (0.045)
<i>Alder (ref. = 16-29 år)</i>		
30-49 år	0.392** (0.127)	0.153** (0.057)
50-61 år	0.741*** (0.161)	0.215** (0.073)
62-66 år	0.789*** (0.233)	0.406*** (0.087)
<i>Høyskole-/universitetsutdanning</i>	-0.044 (0.109)	0.081 (0.049)
<i>Inntekt</i>	0.036* (0.014)	0.019** (0.006)
<i>Bedriftsstørrelse</i>	0.079*** (0.021)	0.027** (0.010)
Konstantledd	2.513*** (0.167)	0.056 (0.068)
R kvadrert	0.128	0.125
N	693	689

Note: Koeffisienter (standardfeil i parenteser) fra OLS-regresjoner hvor det er tatt hensyn til surveydesign. Opptatt av pensjon er målt på en Likert-skala fra 1 til 5 (1 er «Svært lite opptatt», og 5 er «Svært opptatt»). Har brukt pensjonsportal er binær.

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Respondenter som sa de arbeidet i en AFP-bedrift, ble i tillegg stilt to spørsmål som går under samme tema. De ble bedt om å si hvor enig eller uenig (på en skala fra 1 til 5, der 1 er «Helt uenig» og 5 er «Helt enig») de er i at «AFP er ofte et tema når jeg snakker med kolleger» og «Dersom jeg skulle skifte jobb, ville det vært avgjørende at en ny arbeidsgiver også har en AFP-ordning».

Etter justering for utvalgsskjevhet er arbeidstakere i AFP-bedrifter jevnt over langt mer enig i den siste påstanden (gjennomsnitt = 3,3, 95 prosent konfidensintervall = 3,1–3,5) enn i den første (gjennomsnitt = 2,1, 95 prosent konfidensintervall = 1,9–2,2). Forskjellen er statistisk signifikant ($F = 196,1$, d.f. = 1,466, $p < 0,001$). Den beregnede andelen som er helt uenig i at de ofte snakker med kolleger om AFP, er 48,3 prosent (43–54 prosent), og den beregnede andelen som er helt uenig i at AFP er viktig ved jobbskifte, er 19,9 prosent (16–24 prosent). Det var også bare 35,4 prosent (30–41 prosent) som svarte at de var helt enig i at AFP er viktig ved jobbskifte. Dette tyder på at også interessen for AFP er forholdsvis lav.

Tabell 4.3 Regresjon av i hvilken grad arbeidstakere i AFP-bedrifter er opptatt av pensjon på kjennetegn ved arbeidstakere

	Snakker med kolleger om AFP	AFP viktig ved jobbskifte
<i>Kvinne</i>	-0.393* (0.164)	-0.192 (0.179)
<i>Alder (ref. = 16-29 år)</i>		
30-49 år	0.179 (0.181)	0.427 (0.233)
50-61 år	1.098*** (0.259)	1.288*** (0.280)
62-66 år	1.380*** (0.331)	1.311** (0.432)
<i>Høyskole-/universitetsutdanning</i>	0.086 (0.165)	-0.304 (0.180)
<i>Inntekt</i>	-0.036 (0.024)	-0.000 (0.025)
<i>Bedriftsstørrelse</i>	0.131*** (0.038)	0.076 (0.043)
Konstantledd	1.469*** (0.243)	2.497*** (0.297)
R kvadrert	0.201	0.140
N	430	423

Note: Koeffisienter (standardfeil i parenteser) fra OLS-regresjoner hvor det er tatt hensyn til surveydesign. Begge de avhengige variablene er målt på en skala fra 1 til 5 (1 er «Helt uenig», og 5 er «Helt enig»).

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

I en regresjonsanalyse finner vi at en god del av variasjonen i disse to variablene (14–20 prosent) kan knyttes til arbeidstakeres kjønn, alder og bedriftsstørrelse (tabell 4.3). Resultatene viser at kvinner i mindre grad snakker med kolleger om AFP enn menn ($b = -0,39$, $p < 0,05$), og at eldre arbeidstakere er mer opptatt av AFP enn yngre arbeidstakere. Det er en veldig stor forskjell mellom den eldste og den yngste aldersgruppen når det gjelder i hvilken grad de snakker med kolleger om pensjon ($b = 1,38$, $p < 0,001$), og i hvilken grad AFP oppleves som viktig ved jobbskifte ($b = 1,31$, $p < 0,001$). Forskjellene mellom arbeidstakere mellom 30–49 år og arbeidstakere mellom 16–29 år er ikke statistisk signifikante ($p > 0,05$). Vi finner heller ingen store forskjeller etter utdanning eller inntekt, men arbeidstakere på store AFP-bedrifter snakker oftere om pensjon med kollegene enn arbeidstakere i små AFP-bedrifter ($b = 0,13$, $p < 0,001$).

De som svarte at de hadde en innskuddsbasert tjenstepensjonsordning på arbeidsplassen, ble bedt om å si seg enig eller uenig (på en skala fra 1 til 5, der 1 er «Helt uenig» og 5 er «Helt enig») de er i at «Pensjon er ofte et tema når jeg snakker med mine kolleger» og «Jeg følger nøye med på hvilken avkastning jeg får på pensjonssparingen». De ble også spurt om de har gjort endringer i hvordan deres pensjonspenger

skal spares, det vil si økt eller redusert hvor mye av pensjonsinnskuddet som skal spares i aksjer.

Etter justering for utvalgsskjevhet får vi at andelen av arbeidstakere med innskuddspensjon som har gjort endringer i hvor mye av pensjonsinnskuddet som skal spares i aksjer, er 34,8 prosent (29–41 prosent). Andelen som er helt uenig i at de ofte snakker med kolleger om innskuddspensjon, er 42,1 prosent (36–48 prosent), og andelen som er helt uenig i at de følger nøye med på avkastningen av pensjonssparingen, er 30,2 prosent (25–36 prosent). Også blant arbeidstakere med innskuddspensjon finner vi altså at mange er lite opptatt av pensjonsordningen sin. Vi finner også at arbeidstakerne er mer enig med den andre påstanden (gjennomsnitt = 2,57, 95 prosent konfidensintervall = 2,4–2,7) enn den første (gjennomsnitt = 2,23, 95 prosent konfidensintervall = 2,1–2,4). Forskjellen er statistisk signifikant ($F = 13,6$, d.f. = 1,437, $p < 0,001$).

Regresjonsanalyser av disse variablene på kjennetegn ved arbeidstakerne viser at noe av variasjonen når det gjelder i hvilken grad man snakker med kolleger og følger med på avkastningen, er knyttet til alder (tabell 4.4). Arbeidstakere i alderen 50–61 år snakker mer med sine kolleger om pensjon enn de yngste arbeidstakerne ($b = 1,06$, $p < 0,001$), og de følger også mer med på avkastningen av pensjonssparingen ($b = 0,59$, $p < 0,05$). Dette har nok å gjøre med at pensjon oppleves som mer relevant jo eldre man blir, også for arbeidstakere i bedrifter med innskuddspensjon. Forklaringen på at vi ikke får en statistisk signifikant forskjell for den eldste aldersgruppen, er nok at det er svært få i denne aldersgruppen i dataene ($N = 14$ blant de som har innskuddspensjon). Vi finner også en sammenheng mellom å ha gjort endringer i pensjonssparingen og kjønn: Kvinner har 13 prosentpoeng lavere sannsynlighet for å ha gjort slike endringer enn det menn har ($b = -0,127$, $p < 0,05$), kontrollert for andre kjennetegn ved arbeidstakere.¹⁷ Vi finner også en positiv sammenheng mellom det å ha gjort endringer i sparingen og bedriftsstørrelse ($b = 0,035$, $p < 0,01$).

Samlet ser det altså ut til at i hvilken grad arbeidstakere er opptatt av pensjon, varierer med alder (eldre arbeidstakere er mer opptatt av pensjon enn yngre arbeidstakere), men også med kjønn (kvinner er mindre opptatt av pensjon enn menn) og inntekt (de med høy inntekt er mer opptatt av pensjon enn de med lav inntekt). Det er imidlertid også interessant at vi i flere av analysene finner en positiv sammenheng mellom i hvilken grad arbeidstakere er opptatt av sine pensjonsordninger, og bedriftsstørrelse. Dette stemmer godt overens med funn i de foregående kapitlene, hvor det mer enn antydes at både mengde og kvalitet på den informasjonen som gis ansatte om bedriftens pensjonsordninger, både er mer omfattende og bedre i større bedrifter.

¹⁷ Noe av variasjonen i hvorvidt man gjør endringer i pensjonssparingen, er også knyttet til inntekt, selv om koeffisienten ($b = 0,019$) ikke er signifikant i analysen som er vist her ($p = 0,065$). I en modell der vi inkluderte inntekt kvadrert i tillegg til inntekt, var den samlede effekten av inntekt ($dy/dx = 0,026$) signifikant ($p < 0,05$).

Tabell 4.4 Regresjon av i hvilken grad arbeidstakere med innskuddspensjon er opptatt av pensjon på kjennetegn ved arbeidstakere

	Snakker med kolleger om pensjon	Følger med på avkastning	Har gjort endringer i sparingen
Kvinne	-0.182 (0.199)	-0.087 (0.184)	-0.127* (0.061)
<i>Alder (ref. = 16-30 år)</i>			
30-49 år	0.160 (0.204)	0.333 (0.233)	-0.071 (0.098)
50-61 år	1.062*** (0.274)	0.588* (0.286)	-0.125 (0.109)
62-66 år	0.842 (0.493)	0.695 (0.447)	-0.105 (0.150)
<i>Høyskole-/universitetsutdanning</i>	0.158 (0.225)	-0.182 (0.194)	0.070 (0.074)
<i>Inntekt</i>	-0.009 (0.028)	0.014 (0.026)	0.019 (0.010)
<i>Bedriftsstørrelse</i>	0.063 (0.050)	0.023 (0.042)	0.035** (0.013)
Konstantledd	1.568*** (0.322)	2.027*** (0.340)	0.061 (0.119)
R kvadrert	0.119	0.033	0.099
N	349	346	341

Note: Koeffisienter (standardfeil i parenteser) fra OLS-regresjoner hvor det er tatt hensyn til surveydesign. Snakker med kolleger om pensjon og følger med på avkastning er målt på en skala fra 1 til 5 (1 er «Helt uenig», og 5 er «Helt enig»). Har gjort endringer i sparingen er binær.

* p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001

4.5 Vurderinger av den informasjon som er gitt av arbeidsgivere og tillitsvalgte

Respondentene ble stilt fire spørsmål om de har fått god informasjon fra arbeidsgiver og tillitsvalgte om AFP-ordningen og tjenestepensjonsordningen på sin arbeidsplass på en skala fra 1 til 5 (1 er «Helt uenig», og 5 er «Helt enig»). Kun respondenter som svarte at deres arbeidsplass hadde AFP, ble bedt om å vurdere informasjonen om AFP-ordningen, og kun de som svarte at de hadde en innskuddsbasert tjenestepensjon, fikk spørsmål om hvordan de vurderer informasjonen som er gitt om tjenestepensjonsordningen. Som vi husker, var det en relativt stor andel av respondentene som var usikre på hvilken ordning de har (tabell 4.1), og disse er altså ikke spurt om å vurdere informasjonen som er gitt fra arbeidsgiver eller tillitsvalgte.

Selve nivået på variablene er ikke veldig informative, men indikerer at de fleste verken er helt enig eller helt uenig i at informasjonen de har fått, er god (gjennomsnittene varierer mellom 2,5 og 3,3). Av arbeidstakere i AFP-bedriftene er det likevel 20,7 prosent (16–25 prosent) som er helt enig i at informasjonen de har fått fra arbeidsgiver om AFP-ordningen, er god, mens bare 12,7 prosent (9–17 prosent) er helt enig i at informasjonen de har fått om AFP-ordningen fra tillitsvalgte, er god. Av arbeidstakere med innskuddspensjon er 27,3 prosent (22–33 prosent) helt enig i at informasjonen de har fått om innskuddspensjon, er god, mens 15 prosent (10–20 prosent) sier det samme om informasjonen de har fått om innskuddspensjon fra tillitsvalgte.

Resultatene viser samlet sett at respondentene jevnt over vurderer den informasjonen som er gitt fra arbeidsgiver, som bedre enn den informasjonen som er gitt fra tillitsvalgte (tabell 4.5). Dette gjelder både den informasjonen som er gitt om AFP-ordningen (for de som svarer de har dette), og den informasjonen som er gitt om innskuddspensjon (for de som svarer de har dette). I gjennomsnitt er arbeidstakere i AFP-bedrifter 0,45 poeng «mer enig» i at informasjonen fra arbeidsgivere er god, enn de er i at informasjonen de har fått fra tillitsvalgte, er god. For arbeidstakere som har svart at de har en innskuddsbasert tjenstepensjonsordning, er gjennomsnittsforskjellen på 0,75 poeng. Forskjellene er statistisk signifikante ($p < 0,05$ i t-tester av gjennomsnittene innenfor hver gruppe).

Tabell 4.5 Arbeidstakeres vurdering av informasjonen som er gitt om bedriftens pensjonsordninger.

	N	Gj.snitt	St.avvik	Skala
<i>God informasjon om AFP-ordningen</i>				
Fra arbeidsgiver	479	2.9	1.4	1-5
Fra tillitsvalgte	459	2.5	1.4	1-5
<i>God informasjon om innskuddspensjon</i>				
Fra arbeidsgiver	444	3.3	1.4	1-5
Fra tillitsvalgte	404	2.5	1.5	1-5

Note: Uvektede data fra respondenter som svarte at de har AFP eller innskuddsbasert tjenstepensjonsordning i bedriften der de arbeider.

Vi skal likevel ikke legge altfor mye i forskjellene i vurderingene av informasjonen som kommer fra arbeidsgiver eller tillitsvalgte. Antakelig har dette mye å gjøre med måten spørsmålene er stilt på. Spørsmålene ble i undersøkelsen stilt i rekkefølge der respondenten først ble bedt om å si seg enig/uenig i en påstand om at «Arbeidsgiver har informert godt om hvordan vår pensjonsordning fungerer», og deretter bedt om å si seg enig/uenig i påstanden om at «De tillitsvalgte på min arbeidsplass har informert godt om hvordan vår pensjonsordning fungerer». Dette kan ha ført til at mange kan ha tolket den andre påstanden som en underkategori/spesifisering av den første, og at den første påstanden dermed tolkes som at den handler om informasjonen som er gitt på arbeidsplassen mer generelt (til dels uavhengig av avsender). Det er for eksempel rimelig å anta at mye av informasjonen som arbeidstakere tolker som å være gitt av arbeidsgiver, er gitt av eksterne eksperter på pensjonsområdet (pensjonsleverandøren e.l.). I så fall kan dette muligens forklare noe av forskjellene som kommer fram i respondentenes vurderinger.

Vi husker fra kapittel 2 at de aller fleste arbeidsgivere i AFP-bedrifter har informert de ansatte om AFP-ordningen (ca. 80 prosent av bedriftene, tilsvarende ca. 90 prosent av arbeidstakerne med AFP). En lavere andel (ca. 60 prosent av bedriftene, tilsvarende ca. 75 prosent av arbeidstakerne) hadde informert de ansatte om tjenestepensjonsordningene. Bedrifter med tillitsvalgte informerte de ansatte i større grad enn bedrifter uten tillitsvalgte, og i hvilken grad man hadde informert ansatte om pensjonsordningene, varierte med bedriftsstørrelse. Vi kan ikke ved hjelp av de data vi har om arbeidstakere, si i hvilken grad de er informert om AFP-ordningen (bare i hvilken grad de er enig i at informasjonen har vært god). Blant de som er spurt, er det også flere som har svart «Ikke aktuelt» på spørsmålet om informasjonen fra tillitsvalgte, noe som både kan skyldes at bedriften ikke har tillitsvalgte, og at de tillitsvalgte i bedriften ikke har informert om pensjonsordningene.

Tabell 4.6 Regresjon av arbeidstakeres vurdering av informasjonen som er gitt om AFP-ordningen på kjennetegn ved arbeidstakere

	Fra arbeidsgiver	Fra tillitsvalgte	Samlet
<i>Kvinne</i>	-0.405*	-0.599***	-0.504**
	(0.176)	(0.167)	(0.153)
<i>Alder (ref. = 16-29 år)</i>			
30-49 år	0.366	0.188	0.294
	(0.187)	(0.198)	(0.170)
50-61 år	0.371	0.095	0.238
	(0.246)	(0.256)	(0.223)
62-66 år	0.692	0.397	0.573
	(0.368)	(0.355)	(0.324)
<i>Høyskole-/universitetsutdanning</i>	-0.005	-0.065	-0.035
	(0.174)	(0.166)	(0.152)
<i>Inntekt</i>	0.008	-0.004	0.005
	(0.027)	(0.026)	(0.024)
<i>Bedriftsstørrelse</i>	0.088*	0.071*	0.073*
	(0.039)	(0.036)	(0.031)
Konstantledd	2.226***	2.249***	2.242***
	(0.296)	(0.288)	(0.248)
R kvadrert	0.055	0.061	0.067
N	430	415	432

Note: Koeffisienter (standardfeil i parenteser) fra OLS-regresjoner hvor det er tatt hensyn til surveydesign. Dataene er begrenset til respondenter som svarte at de arbeider i en bedrift med AFP. De avhengige variablene er mål på i hvilken grad arbeidstakere mener informasjonen de har fått om bedriftens AFP-ordning fra arbeidsgivere/tillitsvalgte, er god, på en skala fra 1 til 5 (1 er «Helt uenig», 5 er «Helt enig»). I den siste kolonnen er respondentenes gjennomsnittsskår på de to variablene brukt som avhengig variabel ($\alpha = 0,72$).

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Samlet gir det derfor mening å basere mer av tolkningen av arbeidstakeres vurdering av den informasjonen som er gitt, på deres gjennomsnittsskår på variablene enn på forskjeller i vurderingene av informasjonen som er gitt av henholdsvis arbeidsgivere og tillitsvalgte. Målt ved Cronbachs alfa (α) er det høyt samsvar mellom vurderingene arbeidstakere gjør av informasjonen som er gitt av arbeidsgivere og tillitsvalgte om bedriftens AFP-ordning ($\alpha = 0,72$), og i de to vurderingene av informasjonen som er gitt om innskuddspensjon ($\alpha = 0,58$). Samsvaret er også høyt om vi ser alle fire vurderingene under ett (for respondenter som svarer at de har både AFP og innskuddspensjon) som et mål på hvor god informasjon arbeidstakere har fått om bedriftens pensjonsordninger ($\alpha = 0,81$)¹⁸.

Vi har undersøkt hvordan vurderingen av den informasjonen som er gitt, varierer etter kjennetegn ved arbeidstakerne. For ansatte i AFP-bedrifter (tabell 4.6) viser resultatene at relativt lite av variasjonen i vurderingene (under 7 prosent) kan knyttes til de kjennetegnene ved arbeidstakerne som vi inkluderer i modellen (kjønn, alder, utdanning, inntekt og bedriftsstørrelse). Av de som er spurt, er imidlertid kvinner mindre fornøyd med den informasjonen som er gitt, enn menn ($b = -0,5$, $p < 0,01$ i modellen av den samlede vurderingen), og det er en positiv effekt av bedriftsstørrelse ($b = 0,07$, $p < 0,05$ i modellen av den samlede vurderingen).

De kjennetegnene ved arbeidstakerne som vi inkluderer i modellen, forklarer heller ikke stort av variasjonen i vurderingene av informasjonen som er gitt om innskuddspensjon (tabell 4.7 på neste side): Modellen forklarer for eksempel bare 5,1 prosent av variasjonen i arbeidstakernes samlede vurdering av den informasjonen som er gitt, og det er bare utdanningsnivå som har en signifikant effekt ($b = 0,4$, $p < 0,05$). Det er en tendens til at bedriftsstørrelse har betydning for vurderingen av informasjonen som er gitt av arbeidsgiver om innskuddspensjon ($b = 0,09$, $p < 0,05$), men effekten er ikke signifikant når vi ser på den samlede vurderingen av informasjonen ($b = 0,05$, $p > 0,05$).

Noen av respondentene har oppgitt at de både har AFP og innskuddspensjon på arbeidsplassen. For disse har vi undersøkt hvordan deres samlede vurdering av informasjonen som er gitt om bedriftens pensjonsordninger, varierer med ulike kjennetegn ved arbeidstakerne (tabell 4.8 på side 59). Resultatene viser igjen at de kjennetegnene vi inkluderer, forklarer relativt lite av denne variasjonen (R kvadrert = 0,079), og at kvinner gjennomgående er noe mer misfornøyd med informasjonen de har fått, enn menn ($b = -0,39$, $p < 0,05$). Noe av variasjonen i arbeidstakernes vurderinger er knyttet til bedriftsstørrelse ($b = 0,09$, $p < 0,05$).

Den siste kolonnen i tabell 4.8 viser resultatene av en regresjon av differansen mellom vurderingen av informasjonen som er gitt om innskuddspensjon, og informasjonen som er gitt om AFP. Resultatene tolkes som i hvilken grad arbeidstakerne vurderer informasjonen som er gitt om innskuddspensjon, som bedre enn den informasjonen som er gitt om AFP. Etter justering for utvalgsskjevhet er arbeidstakere som både har fått informasjon om AFP og innskuddspensjon ($N = 258$), mer enig i at den informasjonen de har fått om innskuddspensjon, er god, enn de er i at den informasjonen de har fått om AFP, er god (gjennomsnitt = 0,276, med et 95 prosent konfidensintervall på 0,13–0,42). Variablene som inngår i regresjonsmodellen (kjønn, alder, utdanning, inntekt og bedriftsstørrelse), forklarer 11,6 prosent av variasjonen i den avhengige variabelen for arbeidstakere som både har AFP og innskuddspensjon. Det er imidlertid bare sammenhengene med kjønn og alder som er statistisk signifikante:

18 Endimensjonalitet i de sammenslåtte målene (en forutsetning for å bruke Cronbachs alfa) ble slått fast ved hjelp av faktoranalyse (prinsippal komponentanalyse) ved at en faktor forklarer mesteparten (mellom 63 prosent og 70 prosent) av variasjonen på tvers av variabler i alle tre målene.

Kvinner er mer enig i at de har fått god informasjon om innskuddspensjon, enn om AFP ($b = 0,45$, $p < 0,01$), mens de eldste arbeidstakerne (62–66 år) oftere vurderer informasjon de har fått om AFP, som bedre enn informasjonen de har fått om innskuddspensjon, enn yngre arbeidstakere ($b = -0,85$, $p < 0,001$).

Tabell 4.7 Regresjon av arbeidstakeres vurdering av informasjonen som er gitt om innskuddspensjon på kjennetegn ved arbeidstakere

	Fra arbeidsgiver	Fra tillitsvalgte	Samlet
<i>Kvinne</i>	0.066 (0.189)	-0.310 (0.199)	-0.134 (0.159)
<i>Alder (ref. = 16-29 år)</i>			
30-49 år	0.106 (0.289)	0.222 (0.274)	0.179 (0.227)
50-61 år	0.297 (0.322)	0.348 (0.335)	0.393 (0.263)
62-66 år	0.017 (0.495)	0.122 (0.395)	0.186 (0.361)
<i>Høyskole-/universitetsutdanning</i>	0.372 (0.218)	0.369 (0.224)	0.400* (0.191)
<i>Inntekt</i>	0.010 (0.027)	-0.013 (0.031)	-0.003 (0.025)
<i>Bedriftsstørrelse</i>	0.088* (0.040)	0.021 (0.051)	0.048 (0.036)
Konstantledd	2.411*** (0.360)	2.261*** (0.372)	2.365*** (0.293)
R kvadrert	0.060	0.030	0.051
N	344	328	345

Note: Koeffisienter (standardfeil i parenteser) fra OLS-regresjoner hvor det er tatt hensyn til surveydesign. Dataene er begrenset til respondenter som svarte at de arbeider i en bedrift med innskuddspensjon. De avhengige variablene er mål på i hvilken grad arbeidstakere mener informasjonen de har fått om bedriftens AFP-ordning fra arbeidsgivere/tillitsvalgte, er god, på en skala fra 1 til 5 (1 er «Helt uenig», 5 er «Helt enig»). I den siste kolonnen er respondentenes gjennomsnittsskår på de to variablene brukt som avhengig variabel ($\alpha = 0,58$).

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Tabell 4.8 Regresjon av arbeidstakeres vurdering av informasjonen som er gitt om bedriftens pensjonsordninger på kjennetegn ved arbeidstakere

	Samlet vurdering	Innskuddspensjon vs. AFP
<i>Kvinne</i>	-0.392* (0.180)	0.445** (0.156)
<i>Alder (ref. = 16-29 år)</i>		
30-49 år	0.375 (0.259)	-0.153 (0.188)
50-61 år	0.464 (0.302)	-0.334 (0.215)
62-66 år	0.390 (0.385)	-0.854*** (0.235)
<i>Høgskole-/universitetsutdanning</i>	0.284 (0.206)	0.106 (0.126)
<i>Inntekt</i>	-0.027 (0.030)	0.019 (0.022)
<i>Bedriftsstørrelse</i>	0.090* (0.037)	-0.018 (0.035)
Konstantledd	2.376*** (0.341)	0.163 (0.289)
R kvadrert	0.079	0.116
N	238	237

Note: Koeffisienter (standardfeil i parenteser) fra OLS-regresjoner hvor det er tatt hensyn til surveydesign. Dataene er begrenset til respondenter som svarte at de arbeider i en bedrift med AFP og innskuddspensjon. De avhengige variablene er basert på mål på i hvilken grad arbeidstakere mener informasjonen de har fått om bedriftens pensjonsordninger, er god, på en skala fra 1 til 5 (1 er «Helt uenig», 5 er «Helt enig»). Samlet vurdering er respondentenes gjennomsnittsskår på fire slike variabler ($\alpha = 0,81$). I den siste kolonnen er differansen mellom respondentenes vurdering av informasjonen som er gitt om tjenestepensjon (variabelen «Samlet» i tabell 4.7), og vurderingen av informasjonen som er gitt om AFP (variabelen «Samlet» i tabell 4.6), brukt som avhengig variabel. Positive verdier på denne variabelen betyr at man er mer enig i at informasjonen som er gitt om tjenestepensjon, er god, enn informasjonen som er gitt om AFP.

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Det er altså stor variasjon i arbeidstakeres vurdering av den informasjonen de har fått fra arbeidsgivere og tillitsvalgte om bedriftens pensjonsordninger. Noe av variasjonen kan knyttes til kjennetegn ved arbeidstakere, som kjønn, alder og utdanning: Kvinner ser ut til å være mindre fornøyd enn menn med informasjonen som gis, spesielt den informasjonen som gis om AFP. De eldste arbeidstakerne er mer fornøyd med informasjonen om tjenestepensjon enn med informasjonen om AFP. Høyt utdannede er mer fornøyd med informasjonen som gis om tjenestepensjon, enn lavt utdannede. Disse forskjellene kan henge sammen med at de ulike pensjonsordningene i ulik grad oppfattes som relevante og/eller kompliserte for ulike grupper av arbeidstakere. Vi tror det er mindre sannsynlig at det er systematiske forskjeller i kvaliteten på den informasjonen som formidles om AFP, og informasjonen som gis om tjenestepensjon.

Det er interessant at bedriftsstørrelse har sammenheng med arbeidstakeres vurdering av kunnskapen som er gitt om både AFP-ordningen og innskuddspensjon. Sett i sammenheng med resultatene fra bedriftsundersøkelsen (kapittel 2) er det nærliggende å tolke dette resultatet som at det kan være reelle kvalitetsforskjeller mellom små og store bedrifter når det gjelder hvilken informasjon som gis til ansatte om bedriftens pensjonsordninger. Arbeidstakeres vurderinger av kvaliteten på den informasjonen som er gitt, er opplagt en viktig dimensjon i en helhetlig vurdering av slik kvalitet.

4.6 Arbeidstakeres kunnskap om pensjon

Vi har også for arbeidstakere undersøkt hvordan det står til med kunnskapen om bedriftens pensjonsordninger. Respondenter som svarte at arbeidsplassen har AFP, fikk spørsmål om i hvilken grad de kjenner til at det stilles krav til hvor mange år du må ha vært omfattet av ordningen før man fyller 62 år, for å få pensjonsutbetaling fra ordningen (ansiennitetskravet). Etter justering for utvalgsskjevhet får vi at 31,9 prosent (27–37 prosent) av arbeidstakerne mener de har svært eller ganske dårlig kjennskap til ansiennitetskravet. 46,8 prosent (41–53 prosent) mener de har ganske eller svært god kjennskap til ansiennitetskravet. Sett i sammenheng med andelen som er usikre på hvilken tjenstepensjonsordning de har på arbeidsplassen (40,6 prosent), tyder resultatene igjen på at mange er usikre når det gjelder grunnleggende forhold ved pensjonsordningene.

Vi har som tidligere brukt det at respondentene svarer «Ikke sikker» på spørsmålene om bedriftens pensjonsordninger, som indikatorer for om respondentene er usikre på pensjonsordningene. Regresjonsanalyser av disse kjennetegnene ved arbeidstakerne viser at hvor godt arbeidstakere sier de kjenner til ansiennitetskravet, og i hvilken grad de er usikre på hvilke pensjonsordninger de har på sin arbeidsplass, henger sammen med alder og inntekt. Det å være usikker på hvilken (tjeneste-)pensjonsordning man har på arbeidsplassen, henger sammen med bedriftsstørrelse (tabell 4.9).

Sammenhengen med alder er positiv når det gjelder hvor godt arbeidstakere sier de kjenner til ansiennitetskravet, og negativ når det gjelder hvorvidt de svarer at de ikke er sikre når de blir spurt hvilken pensjonsordning de har på arbeidsplassen: De eldste arbeidstakerne skårer for eksempel 1,7 poeng høyere på en skala fra 1 til 5 for hvor godt de kjenner ansiennitetskravet ($b = 1,67$, $p < 0,001$), sammenliknet med arbeidstakere under 30 år. Effekten er også stor ($b = 0,81$, $p < 0,01$) for den nest eldste aldersgruppen (50–61 år). De eldste arbeidstakerne har mellom 26 og 37 prosentpoeng lavere sannsynlighet for å være usikre på bedriftens pensjonsordning enn arbeidstakere under 30 år ($b = -0,26$, $p < 0,001$ i modellen av usikkerhet om AFP og $b = -0,37$, $p < 0,001$ i modellen av usikkerhet om tjenstepensjonsordninger). Usikkerheten om bedriftens pensjonsordninger reduseres gradvis mellom stadig eldre aldersgrupper.

Arbeidstakere med høy inntekt rapporterer i større grad at de kjenner til ansiennitetskravet ($b = 0,049$, $p < 0,05$), og de har lavere sannsynlighet for å være usikre på bedriftens tjenstepensjonsordning ($b = -0,021$, $p < 0,001$) eller om bedriften har AFP ($b = -0,008$, $p < 0,05$). Vi finner også en negativ sammenheng mellom det å være usikker på bedriftens tjenstepensjonsordninger og bedriftsstørrelse ($b = -0,025$, $p < 0,05$). Samlet tyder analysene av arbeidstakeres kunnskap om pensjonsordningene de har i bedriften de er ansatt i, på at yngre arbeidstakere er mer usikre enn eldre arbeidstakere, og at de med høy inntekt er mindre usikre enn de med lav inntekt.

Tabell 4.9 Regresjon av i hvilken grad arbeidstakere kjenner til ansiennitetskravet for å få AFP, og om de er usikre på hvilken pensjonsordning bedriften har på kjennetegn ved arbeidstakere

	Kjenner til Ansiennitetskrav	«Ikke sikker» på spørsmål om tjenestepensjon	«Ikke sikker» på spørsmål om AFP
<i>Kvinne</i>	-0.057 (0.161)	0.066 (0.043)	0.034 (0.027)
<i>Alder (ref. = 16-30 år)</i>			
30-49 år	0.105 (0.239)	-0.244*** (0.056)	-0.196*** (0.049)
50-61 år	0.808** (0.290)	-0.309*** (0.071)	-0.259*** (0.050)
62-66 år	1.673*** (0.285)	-0.366*** (0.091)	-0.264*** (0.053)
<i>Høyskole-/universitetsutdanning</i>	-0.190 (0.160)	-0.004 (0.046)	0.010 (0.027)
<i>Inntekt</i>	0.049* (0.024)	-0.021*** (0.006)	-0.008* (0.004)
<i>Bedriftsstørrelse</i>	0.018 (0.039)	-0.025* (0.010)	0.004 (0.005)
Konstantledd	2.223*** (0.287)	0.853*** (0.072)	0.332*** (0.055)
R kvadrert	0.191	0.146	0.129
N	429	660	698

Note: Koeffisienter (standardfeil i parenteser) fra OLS-regresjoner hvor det er tatt hensyn til surveydesign. Kjenner til ansiennitetskrav er målt på en Likert-skala fra 1 til 5 (1 er «Svært dårlig», og 5 er «Svært godt»). De to andre avhengige variablene er binære. Analysen av hvor godt man kjenner til ansiennitetskravet, er begrenset til arbeidstakere som arbeider i AFP-bedrifter.

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

4.7 Skjevfordeling av kunnskap om pensjon etter inntekt

En annen måte å beregne skjevfordelingen i arbeidstakeres kunnskap om pensjon på er ved hjelp av såkalte konsentrasjonsindekser (C), som er mye brukt som mål på sosioøkonomisk ulikhet i et velferdsgode (Kakwani, 1980; O'Donnell, O'Neill, Van Ourti, & Walsh, 2016; O'Donnell, van Doorslaer, Wagstaff, & Lindelow, 2008). C varierer mellom -1 og 1 , der 0 betyr at utfallsmålet ikke er skjevfordelt etter en rangeringsvariabel (her: inntekt), og beregnes vanligvis slik at positive verdier tolkes som at utfallet (f.eks. i hvilken grad man er opptatt av pensjon) er «konsentrert» i høyere inntektsgrupper.

At noe (f.eks. kunnskap om pensjon) er skjevfordelt etter inntekt, er imidlertid ikke ensbetydende med at det er inntekt i seg selv som er årsaken til skjevfordelingen. Inntektsnivå henger sammen med andre faktorer (som f.eks. kjønn, alder, utdanning og bedriftsstørrelse), og slike faktorer henger sammen med kunnskap om pensjon på

måter som ikke uten videre kan relateres til forskjeller i inntekt. Den observerte inntektsskjevheten vil altså som regel være et resultat av både en «ren» inntektseffekt og at andre forhold som også påvirker utfallet, er korrelert med inntekt. En fordel med konsentrasjonsindeksen er at den er mulig å dekomponere, slik at vi kan beregne enkeltfaktorers bidrag til skjevfordelingen etter inntekt (eller andre rangeringsvariabler). Det er flere måter å foreta slike dekomponeringer. Her har vi brukt metoder som er beskrevet i O'Donnell mfl. (2008).¹⁹

Resultatene (tabell 4.10) viser at i hvilken grad arbeidstakere er opptatt av pensjon, har brukt en pensjonsportal eller har gjort endringer i innskuddssparingen, er konsentrert i høyere inntektsgrupper (C er positiv). Usikkerhet om bedriftens tjenstepensjonsordning er konsentrert i lavere inntektsgrupper (C er negativ). Det er imidlertid mer interessant å se resultatene fra dekomponeringene av denne skjevheten. Etter at vi har kontrollert for kjønn, alder, utdanning og bedriftsstørrelse, finner vi at det fremdeles er en signifikant ($p < 0,05$) skjevhet i utfallsmålene etter inntekt (C⁺ i tabell 4.10). Det betyr at den observerte skjevheten i i hvilken grad arbeidstakere er opptatt av pensjon, har brukt en pensjonsportal, har gjort endringer i innskuddssparingen eller er usikre på bedriftens tjenstepensjonsordning, ikke bare kan forklares med slike forhold i våre data.

Tabellen viser videre at kjønnsforskjeller bidrar svært lite til skjevheten i utfallsmålene etter inntekt (mellom -4 prosent og 1 prosent, og $p > 0,05$).²⁰ Det at alder henger sammen med både flere av utfallsmålene og inntekt, gjør imidlertid at alder bidrar en god del til skjevheten i utfallsmålene etter inntekt.

19 Beregningsmåten er litt omstendelig, men går i hovedtrekk ut på at beregnede elastisiteter fra en regresjonsmodell av den avhengige variabelen på settet av forklaringsvariabler multipliseres med konsentrasjonsindekser for hver forklaringsvariabel (f.eks. skjevheten i alder etter inntekt), se O'Donnell mfl. (2008, pp. 95-108, 159-164) for detaljer (vi har beregnet alle konsentrasjonsindeksene ved hjelp av kovariansmetoden). C⁺ er konsentrasjonsindeksen i den indirekte standardiserte utfallsvariabelen, $Y^+ = Y - \hat{Y} + \bar{Y}$, hvor \hat{Y} er predikerte verdier fra en (OLS)-regresjon av utfallsvariabelen på kjønn, alder, utdanning, bedriftsstørrelse og inntekt. Inntekt er med i regresjonen for å justere standardiseringsvariablene for den rene inntektseffekten, og den rene inntektseffekten inngår i Y⁺ ved at inntektsvariabelen settes til utvalgsgjennomsnittet før \hat{Y} beregnes, se O'Donnell mfl. (2008, pp. 61-67).

20 Dette har å gjøre med at vi her bruker husholdningsinntekt (ikke personlig inntekt) som rangeringsvariabel, og det er små kjønnsforskjeller i husholdningsinntekt. Selv om kvinner skiller seg fra menn når det for eksempel gjelder i hvilken grad de gjør endringer i sparingen (jf. tabell 4.4), påvirker ikke dette inntektsskjevheten i i hvilken grad arbeidstakere gjør endringer i sparingen, fordi kjønnsforskjellene i inntekt er for små til at kjønnsforskjellene i utfallsmålet har noe å si.

Tabell 4.10 Enkeltfaktorers bidrag til skjevfordeling etter inntekt i hvor opptatt arbeidstakere er av pensjon, har brukt en pensjonsportal, endret i innskuddssparingen eller er usikre på bedriftens tjenstepensjonsordning

	Opptatt av pensjon		Har brukt pensjonsportal		Har endret i sparing		«Ikke sikker» på spørsmål om tjenstepensjon	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
<i>Kvinne</i>	0.0001 (0.0005)	0,2%	0.0000 (0.0014)	0,0%	-0.0060 (0.0105)	-3,5%	0.0024 (0.0036)	-1,1%
<i>Alder (ref.=16-29 år)</i>								
30-49 år	0.0024 (0.0015)	6,5%	0.0073 (0.0044)	6,4%	-0.0033 (0.0072)	-1,9%	-0.0141 (0.0100)	6,6%
50-61 år	0.0084* (0.0033)	22,8%	0.0149* (0.0075)	13,0%	-0.0163 (0.0185)	-9,6%	-0.0395* (0.0178)	18,5%
62-66 år	-0.0001 (0.0024)	-0,2%	0.0001 (0.0079)	0,1%	0.0017 (0.0090)	1,0%	-0.0045 (0.0120)	2,1%
<i>Høyskole/universitet</i>	-0.0009 (0.0021)	-2,4%	0.0101 (0.0067)	8,8%	0.0236 (0.0250)	13,8%	-0.0009 (0.0108)	0,4%
<i>Bedriftsstørrelse</i>	0.0059** (0.0022)	16,1%	0.0127* (0.0054)	11,1%	0.0314* (0.0137)	18,4%	-0.0207* (0.0094)	9,7%
Uforklart	0.0210	57,1%	0.0693	60,6%	0.1392	81,7%	-0.1364	63,8%
C	0.037*** (0.008)		0.114*** (0.024)		0.170** (0.056)		-0.214*** (0.038)	
C ⁺	0.021* (0.009)		0.069** (0.026)		0.139* (0.068)		-0.136*** (0.041)	
N	693		689		341		660	

Note: Absolutte og prosentvise bidrag til konsentrasjonsindeksen (C) fra kjønn, alder, utdanningsnivå og bedriftsstørrelse. Husholdningsinntekt er brukt som rangeringsvariabel i beregninger av C. Alle standardfeil (i parenteser) og signifikanstester er basert på bootstrapping (400 repetisjoner). Dataene er vektet for utvalgsskjevhet. C⁺ er den (indirekte) standardiserte konsentrasjonsindeksen (utfallsvariabelen er standardisert for kjønn, alder, utdanning og bedriftsstørrelse). Opptatt av pensjon er målt på en Likert-skala fra 1 til 5, de andre avhengige variablene er binære. Resultatene for «har endret i sparing» er basert på data fra arbeidstakere med innskuddspensjon. Dekomponerings- og standardiseringsteknikkene som er brukt, er beskrevet i O'Donnell mfl. (2008).

* p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001

Samlet kan forskjeller mellom aldersgruppene med hensyn til inntekt og i hvilken grad de er opptatt av pensjon, «forklare» 31,1 (6,5 + 22,8 – 0,2 = 31,1 prosent) av inntektsskjevheten i dette utfallsmålet. Det andre store bidraget til inntektsskjevheten kommer fra bedriftsstørrelse (16,1 prosent).²¹ Resultatene kan tolkes som at hvis det

21 Merk at vi har justert for inntekt når vi har beregnet enkeltfaktorers bidrag til inntektsskjevheten, det vil si at inntekt er inkludert i den underliggende regresjonsmodellen som brukes til å beregne elastisiteter som multipliseres med de faktorspesifikke konsentrasjonsindeksene, på samme måte som inntekt er inkludert i modellen som er grunnlaget for standardiseringen av utfallsvariabelen og den videre beregningen av C⁺, se O'Donnell mfl. (2008). Når det gjelder bidraget fra bedriftsstørrelse til inntektsskjevheten i i hvilken grad arbeidstakere er opptatt av pensjon, skal dette derfor tolkes som følger: Det at det er en sammenheng mellom bedriftsstørrelse og i hvilken grad

ikke hadde vært forskjeller mellom aldersgruppene med hensyn til hvor opptatt arbeidstakere er av pensjon, så ville den observerte inntektsskjevheten med hensyn til hvor opptatt arbeidstakere er av pensjon, vært 31,1 prosent lavere. Eller: Hvis det ikke hadde vært en sammenheng mellom bedriftsstørrelse og hvor opptatt arbeidstakere er av pensjon, så ville interessen for pensjon vært 16,1 prosent jevnere fordelt på tvers av inntektsgrupper.

For øvrig viser resultatene at det er en god del av inntektsskjevheten (57,1 prosent) som ikke kan tilskrives kjønn, alder, utdanning eller bedriftsstørrelse.²² Dette styrker en tolkning av inntektsskjevheten som noe som i stor grad også er knyttet til inntektsforskjeller i seg selv (uavhengig av kjønn, alder, utdanning og bedriftsstørrelse), selv om vi ikke ved hjelp av våre data verken kan utelukke eller beregnede betydningen av uobserverte forhold for sammenheng.

Akkurat når det gjelder i hvilken grad arbeidstakere er opptatt av pensjon, viser resultatene at inntektsskjevheten er relativt beskjeden ($C = 0,037$ og $C^+ = 0,021$) selv om den er statistisk signifikant ($p < 0,05$): Størrelsen på inntektsskjevheten kan tolkes som at interessen for pensjon må reduseres med rundt 3 prosent i øverste halvdel av inntektsfordelingen (og økes tilsvarende i nederste halvdel av inntektsfordelingen) for at pensjonsinteressen skal bli likt fordelt på tvers av inntektsgrupper.²³ Om vi i stedet ser på om arbeidstakere er usikre på hvilken tjenestepensjonsordning de har, tilsier en tilsvarende tolkning av inntektsskjevheten ($C = -0,214$) at usikkerheten om tjenestepensjon må reduseres med rundt 16 prosent i den nedre halvdel av inntektsfordelingen (og økes tilsvarende i den øvre halvdel) for at kunnskapen om pensjon skal bli likt fordelt etter inntekt.

Også når det gjelder inntektsskjevheten i om arbeidstakerne har brukt en pensjonsportal ($C = 0,114$, $p < 0,001$), og inntektsskjevheten i om de er usikre på hvilken tjenestepensjonsordning de har der de jobber ($C = -0,214$, $p < 0,001$), kan mye av skjevhetene knyttes til forskjeller mellom aldersgruppene: Det at det er forskjeller mellom aldersgrupper både i inntekt og i om arbeidstakerne har brukt en pensjonsportal / er usikre på bedriftens pensjonsordninger, bidrar med henholdsvis 19,5 prosent og 27,2 prosent til skjevheten etter inntekt i disse to utfallsmålene. Resultatene viser også at mellom 10 og 18 prosent av skjevfordelingen etter inntekt når det gjelder arbeidstakeres interesse for, kunnskap om og aktive valg med hensyn til pensjon, har å gjøre med at arbeidstakere med ulik inntekt jobber i bedrifter av ulik størrelse. En reduksjon av forskjellene mellom arbeidstakere i små og store bedrifter når det gjelder kunnskap om pensjon, kan dermed muligens også bidra til å redusere skjevfordelingen i kunnskap om pensjon mellom inntektsgrupper.

4.8 Skjevfordeling av kunnskap om pensjon etter bedriftsstørrelse

På den andre siden er det slik at heller ikke forskjeller mellom bedrifter kan forstås fullt ut om vi ikke tar hensyn til at det er systematiske forskjeller mellom arbeidstakere i ulike bedrifter.

arbeidstakere er opptatt av pensjon uavhengig av inntekt, og at bedriftsstørrelse og inntekt er positivt korrelert, gjør at en del av den observerte inntektsskjevheten (16,1 prosent) har mer å gjøre med forskjeller i bedriftsstørrelse enn inntektsforskjeller i seg selv.

²² Dette poenget demonstreres også (på en litt annen måte) ved at C^+ er signifikant.

²³ Denne tolkningen av konsentrasjonsindeksen er gitt ved å multiplisere indeksverdien med 75 (Koolman & van Doorslaer, 2004). Merk at måten vi har beregnet C på her (uten å ta hensyn til hvordan utfallsvariabelen er målt), gjør at det er vanskelig å sammenlikne C for «Opptatt av pensjon» (målt på en skala fra 1 til 5) med C for de andre variablene (som er binære).

Tabell 4.11 Enkeltfaktorers bidrag til skjevfordeling etter bedriftsstørrelse i hvor opptatt arbeidstakere er av pensjon, har brukt en pensjonsportal, endret i innskuddssparingen eller er usikre på bedriftens tjenestepensjonsordning

	Opptatt av pensjon		Har brukt pensjonsportal		Har endret i sparing		«Ikke sikker» på spørsmål om tjenestepensjon	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
<i>Kvinne</i>	0.0000 (0.0004)	0,0%	0.0000 (0.0011)	0,0%	-0.0023 (0.0096)	-1,3%	-0.0008 (0.0033)	0,5%
<i>Alder (ref.=16-29 år)</i>								
30-49 år	-0.0007 (0.0014)	-2,1%	-0.0018 (0.0036)	-2,3%	0.0055 (0.0099)	3,2%	0.0044 (0.0094)	-3,1%
50-61 år	0.0033 (0.0033)	10,2%	0.0062 (0.0070)	7,9%	-0.0041 (0.0114)	-2,3%	-0.0119 (0.0153)	8,3%
62-66 år	-0.0010 (0.0021)	-3,2%	-0.0037 (0.0067)	-4,7%	0.0012 (0.0067)	0,7%	0.0010 (0.0094)	-0,7%
<i>Høyskole/universitet</i>	0.0000 (0.0015)	-0,1%	0.0071 (0.0048)	9,0%	0.0184 (0.0176)	10,6%	-0.0024 (0.0066)	1,7%
<i>Inntekt</i>	0.0060* (0.0024)	18,4%	0.0188** (0.0066)	23,8%	0.0356 (0.0201)	20,6%	-0.0341** (0.0127)	23,7%
<i>Uforklart</i>	0.0251	76,8%	0.0523	66,3%	0.1186	68,6%	-0.1002	69,6%
<i>C</i>	0.033*** (0.009)		0.079*** (0.022)		0.173*** (0.052)		-0.144*** (0.039)	
<i>C+</i>	0.027*** (0.008)		0.056* (0.023)		0.130* (0.051)		-0.106** (0.038)	
N	693		689		341		660	

Note: Absolutte og prosentvise bidrag til konsentrasjonsindeksen (C) fra kjønn, alder, utdanningsnivå og bedriftsstørrelse. Antall ansatte i bedriften er brukt som rangeringsvariabel i beregninger av C. Alle standardfeil (i parenteser) og signifikanstester er basert på bootstrapping (400 repetisjoner). Dataene er vektet for utvalgs-skjevhet. C+ er den (indirekte) standardiserte konsentrasjonsindeksen (utfallsvariabelen er standardisert for kjønn, alder, utdanning og inntekt). Opptatt av pensjon er målt på en Likert-skala fra 1 til 5, de andre avhengige variablene er binære. Resultatene for «har endret i sparing» er basert på data fra arbeidstakere med innskuddspensjon. Dekomponerings- og standardiseringsteknikkene som er brukt, er beskrevet i O'Donnell mfl. (2008). * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001

På samme måte som vi gjorde for inntekt, har vi beregnet skjevheten i arbeidstakeres interesse for og kunnskap om pensjon etter bedriftsstørrelse (tabell 4.11). Resultatene viser at det å være opptatt av pensjon, å ha brukt en pensjonsportal eller å ha gjort endringer i innskuddssparingen er konsentrert blant arbeidstakere i større bedrifter (C er hhv. 0,033, 0,079 og 0,173, p < 0,001). Det å være usikker på hvilken tjenestepensjonsordning bedriften har, er konsentrert blant arbeidstakere i mindre bedrifter (C = -0,144, p < 0,001).

Sammenhengen mellom inntekt og utfallsmålene er en forklaring på denne skjevheten, og rundt 19–24 prosent av konsentrasjonen i større bedrifter av høy interesse og kunnskap om pensjon er knyttet til at arbeidstakere i større bedrifter tenderer til

å ha høyere inntekt (og at høy inntekt henger sammen med høy kunnskap om og interesse for pensjon). Inntekt forklarer likevel ikke alt av skjevheten etter bedriftsstørrelse, og resultatene viser at denne skjevheten ikke kan forklares med skjev sortering av arbeidstakere etter kjønn, alder, utdanning eller inntekt i bedrifter av ulik størrelse. Etter kontroll for slike faktorer gjenstår det fremdeles en ikke ubetydelig skjevhet i arbeidstakeres interesse for og kunnskap om pensjon som henger sammen med rangeringen av arbeidstakere etter bedriftsstørrelse (alle C^+ er $p < 0,05$).

4.9 Oppsummering

Mange arbeidstakere vet ikke hvilke pensjonsordninger de har gjennom sin arbeidsgiver. I analyser av data fra arbeidstakere i privat sektor finner vi at så mange som to av fem arbeidstakere er usikre på om bedriften der de er ansatt, har en innskudds- eller ytelsesbasert tjenstepensjonsordning. Nesten én av seks er usikker på om bedriften har AFP. Blant ansatte i AFP-bedrifter sier tre av ti at de har dårlig kjennskap til ansiennitetskravet i AFP-ordningen. Det ser altså ut til at forholdsvis mange arbeidstakere er usikre når det gjelder spørsmål om tjenstepensjon og AFP.

En viktig grunn til dette er nok at mange arbeidstakere rett og slett ikke er interessert i hvilke pensjonsordninger de er omfattet av gjennom sin arbeidsplass. Én av fem arbeidstakere svarer at de er lite opptatt av bedriftens pensjonsordninger, og to av fem har ikke vært inne på en pensjonsportal for å sjekke hva deres framtidige pensjon forventes å bli. En gjennomgående lav interesse for pensjon kommer også til uttrykk ved at det ikke ser ut til å være vanlig at AFP eller innskuddspensjon er et samtaletema blant kolleger. Nesten halvparten av de som er ansatt i en AFP-bedrift, sier de er helt uenig i at de ofte snakker om AFP med kollegene. To av fem arbeidstakere med innskuddspensjon er helt uenig i at de ofte snakker med kollegene om innskuddspensjon. Blant de med innskuddspensjon sier også tre av ti at de er helt uenig i påstanden om at de følger nøye med på hvilken avkastning de får på pensjonssparing. Bare én av ti sier de er helt enig i påstanden. Blant ansatte i AFP-bedrifter er én av fem helt uenig i at AFP er en viktig del av vurderingen når man skifter jobb, mens én av tre er helt enig i at dette er avgjørende.

Samtidig finner vi at langt fra alle arbeidstakere er helt fornøyd med den informasjonen de har fått fra arbeidsgiver eller tillitsvalgte om AFP og/eller innskuddspensjon. På en skala fra 1 til 5 er «gjennomsnittskarakteren» arbeidstakerne gir på den informasjonen de har fått, omtrent 3. Når det gjelder de som har fått informasjon om bedriftens pensjonsordninger, er det forskjeller etter blant annet kjønn og bedriftsstørrelse i hvilken grad de mener informasjonen de har fått, er god.

Kunnskap og interesse om pensjon varierer

Kvinnelige arbeidstakere virker jevnt over mindre fornøyd med den informasjonen som gis, enn mannlige arbeidstakere. Dessuten mener ansatte i store bedrifter oftere at de har fått god informasjon, enn ansatte i små bedrifter. Dette siste stemmer for øvrig godt med hva vi fant i analyser av data fra arbeidsgivere, og det er grunn til å tro at arbeidstakere jevnt over vurderer den informasjonen som gis i små bedrifter, som mindre god, fordi den faktisk er det (se kapittel 2). Forklaringen på kjønnseffekten er mer uklar, men det er mulig at informasjonen som gis, på en eller annen måte ikke oppleves som relevant for kvinner på samme måte som for menn. Vi finner dessuten en tendens til at kvinner er mer fornøyd med den informasjonen som gis om bedriftens tjenstepensjonsordninger, enn den informasjonen som gis om AFP. For

eldre arbeidstakere (de som er 62–66 år) er det motsatt: De er mer fornøyd med informasjonen de har fått om AFP, enn de er om informasjonen de har fått om innskuddspensjon. Det er nærliggende å tenke at mye av denne sammenhengen er knyttet til at det for de fleste vil være en betydelig forskjell i nivået på utbetalingene fra de to pensjonskildene (AFP er vanligvis størst).

Når det gjelder hvor opptatt arbeidstakerne er av pensjonsordningene på sin arbeidsplass, varierer dette med både alder, inntekt og bedriftsstørrelse: Ikke overraskende er eldre arbeidstakere jevnt over mer opptatt av pensjon enn yngre arbeidstakere, og arbeidstakere med høy inntekt er mer opptatt av pensjonsordningen på arbeidsplassen enn arbeidstakere med lavere inntekt. Igjen er det naturlig å se dette i sammenheng med hvor relevant pensjon framstår, og med forskjeller i forventet ytelse: De som kan forvente å få relativt mye utbetalt fra arbeidsmarkedsbaserte pensjonsordninger, og de som nærmer seg en alder der de vurderer å ta ut sin pensjon, vil oftere være opptatt av pensjon. Det er rimelig å tenke seg at mye av forskjellene i hvor opptatt arbeidstakere er av pensjon, i stor grad handler om i hvilken grad de opplever ordningene som relevante. Også effekten av bedriftsstørrelse kan muligens tolkes på denne måten. Arbeidstakere i store bedrifter ser ut til å gjennomgående være mer opptatt av bedriftens pensjonsordninger enn arbeidstakere i små bedrifter. Antakelig oppleves både den informasjonen som gis i små bedrifter, og det forventede ytelsesnivået fra bedriftens pensjonsordninger, som å ha lavere verdi for arbeidstakere enn hva tilfellet er for større bedrifter.

Vi finner også at det ikke bare er slik at veldig mange arbeidstakere ikke vet hvilke pensjonsordninger de har gjennom sin arbeidsgiver, men at usikkerheten rundt dette også er systematisk skjevfordelt etter alder og inntekt. Eldre arbeidstakere er i langt mindre grad usikre på hvilke pensjonsordninger de har tilgang til, enn det yngre arbeidstakere er. Siden folks framtidige pensjonsnivå i økende grad henger sammen med valg man gjør tidlig i livet, er den skjeve fordelingen i kunnskapsnivå etter alder bekymringsfull. Det er imidlertid mulig at dette i noen grad er i ferd med å snu, slik at yngre arbeidstakere får et mer bevisst forhold til sin framtidige pensjon, for eksempel på grunn av omleggingen av pensjonssystemet i Folketrygden og det at ytelsesbaserte tjenestepensjonsordninger er i ferd med å fases helt ut. Samlet fører utviklingen til økte krav til oppmerksomhet rundt hvordan også unge arbeidstakeres karrierevalg har betydning for deres framtidige pensjon.

Kunnskap om pensjon og inntekt

At vi finner en sammenheng mellom kunnskap om pensjon og inntekt (de med høyere inntekt har mer kunnskap om pensjon), bringer inn spørsmål knyttet til sosioøkonomisk ulikhet og rettferdighet. Om vi ser kunnskap om pensjon som et velferdsgode, er det at vi finner en betydelig skjevfordeling i kunnskap om pensjon etter inntekt, et samfunnsproblem. Det bør derfor være et mål å jevne ut noe av disse skjevhetene, for eksempel ved å rette informasjonstiltak og økt oppmerksomhet mot pensjonsordningene til lavtlønte. En grunn til at det er større interesse for og kunnskap om pensjon blant arbeidstakere med høy inntekt, ser ut til å være at arbeidstakere med høy inntekt oftere arbeider i store bedrifter. Vi tolker dette som at det finnes potensial for å utjevne noen av de sosioøkonomiske forskjellene i folks kunnskap om pensjon ved å fokusere informasjonstiltak mot små og mellomstore bedrifter.

Det at egenskaper ved arbeidsplassen, som bedriftsstørrelse, har betydning for skjevfordelingen etter inntekt av arbeidstakeres interesse for og kunnskap om pensjon, virker rimelig av flere grunner. Både i dette kapittelet og i kapittel 2 har vi sett

at kunnskapen om pensjon varierer med egenskaper ved bedriftene. Resultatene i kapittel 2 viste for eksempel at det var betydelig vanligere å informere de ansatte om bedriftens tjenstepensjonsordning i større bedrifter (jf. tabell 2.6 og tabell 2.7). Samtidig skjer det en sortering på arbeidsmarkedet der arbeidstakere med ulike egenskaper (f.eks. ulik inntekt) fordeler seg på ulike bedrifter. En slik sorteringsmekanisme er at arbeidstakere med høyere inntekt oftere jobber i større bedrifter. Det betyr at vi mister viktige nyanser om vi ikke tar hensyn til hvor folk jobber, når vi forsøker å forstå forskjeller mellom arbeidstakere med hensyn til deres kunnskap om pensjon og i hvilken grad de gjør aktive valg som har betydning for deres framtidige pensjonsytelse.

5 Oppsummering

5.1 Innledning

Analysene i foregående kapitler ga resultater som samsvarer tett med tidligere studier om befolkningens kunnskap om og interesse for pensjon: Mange arbeidstakere er usikre på hvilke pensjonsordninger de er omfattet av gjennom sin arbeidsplass, og interessen for og usikkerheten knyttet til spørsmål om pensjon er systematisk skjevfordelt etter alder og inntekt. Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med høy inntekt er både mer interesserte og mindre usikre når det gjelder spørsmål knyttet til bedriftens pensjonsordninger.

En vanlig forklaring på disse sammenhengene er at personer som nærmer seg pensjonsalder, og personer som har høy inntekt, i større grad enn andre ser relevansen av å få oversikt over sine pensjonsrettigheter. Flere av pensjonsordningene norske arbeidstakere er omfattet av, er imidlertid utformet på en slik måte at valg man gjør relativt tidlig i karrieren og i livsløpet, vil kunne få konsekvenser for det framtidige ytelsesnivået. Et minimum av interesse for og kunnskap om pensjon er en forutsetning for å gjøre valg som har positiv betydning for ens framtidige pensjonsnivå. Kunnskap om pensjon kan også bidra til å unngå at man gjør valg som har negativ betydning for ytelsesnivået. Det betyr at en skjevfordeling av kunnskap om pensjon etter inntekt (og alder) også vil kunne ha betydning for inntektsulikheten generelt i befolkningen, og spesielt blant pensjonistene.

5.2 Arbeidsgiveres rolle

Vi finner at arbeidstakeres interesse for og kunnskap om pensjon varierer med kjennetegn ved arbeidsplassen, som bedriftsstørrelse. Arbeidstakere i større bedrifter er mer interessert i bedriftens pensjonsordninger, enten vi måler pensjonsinteresse som i hvilken grad arbeidstakere selv sier de er opptatt av pensjon, i hvilken grad de har vært inne på en pensjonsportal og sjekket hvordan det ligger an med framtidig pensjonsnivå, eller i hvilken grad de snakker med kollegene om bedriftens pensjonsordninger. Vi finner også at arbeidstakere i større bedrifter sjeldnere er usikre på hvilke pensjonsordninger de er omfattet av, og de er i større grad enig i at den informasjonen de har fått om pensjonsordningene, har vært god. Arbeidstakere i større bedrifter har dessuten oftere gjort aktive valg som har betydning for deres framtidige ytelsesnivå, i form av at arbeidstakere som har en innskuddsbasert tjenestepensjonsordning, oftere har gjort endringer i sparingen i større enn i mindre bedrifter.

Sammenhengen mellom bedriftsstørrelse og arbeidstakeres interesse for og kunnskap om pensjon bidrar også til å forklare en del av forskjellene i pensjonsinteressen og -kunnskapen mellom de med høyere og lavere inntekt. Våre funn tyder med andre ord på at vi går glipp av viktige nyanser om vi ikke tar hensyn til egenskaper ved arbeidsplassen når vi forsøker å forstå hvorfor kunnskapen om pensjon er systematisk skjevfordelt etter inntekt. En følge av dette er at forskere og andre som er opptatt av pensjon, gjør lurt i å se folks pensjonsbeslutninger i sammenheng med hvor de har vært ansatt. Resultatene peker imidlertid også på at arbeidsgivere har en viktig rolle

i å øke nivået og redusere ulikheten når det gjelder befolkningens kunnskap om pensjon.

Det er en tendens til at arbeidstakere i større bedrifter i større grad mener den informasjonen de har fått om bedriftens pensjonsordninger, er god, enn det arbeidstakere i mindre bedrifter gjør. Dette stemmer godt med resultatene fra analyser av data fra bedriftsledere. Her ser vi at det også er mange bedriftsledere som er usikre på hvilken pensjonsordning de ansatte i bedriften er omfattet av. En ikke ubetydelig andel svarer at ledelsen i bedriften har dårlig kompetanse om pensjon. Dette er sterkt korrelert med bedriftsstørrelse, slik at pensjonskunnskapen jevnt over er bedre i større enn i mindre bedrifter. Samtidig ser vi at selv om de fleste svarer at de har gjennomført tiltak for å informere de ansatte om bedriftens pensjonsordninger, så varierer både omfanget av og hvilken form for informasjon som gis, med egenskaper ved bedriftene. Igjen er det slik at ansatte i større bedrifter jevnt over ser ut til å få mer og bedre informasjon enn ansatte i mindre bedrifter. Dette ser ikke ut til kun å være et resultat av at ledere i større bedrifter i større grad opplever at de ansatte er opptatt av pensjon, enn det ledere i mindre bedrifter gjør.

Resultatene tyder samlet sett på at arbeidsgivere i små og mellomstore bedrifter må bli langt flinkere til å informere sine ansatte om bedriftens pensjonsordninger. Den manglende samordningen av pensjonsordningene i privat sektor gjør at det er stor variasjon mellom bedrifter også i den faktiske utformingen av ordningene. Dette medfører et særlig stort behov for å gi spesifikk og relevant informasjon til de ansatte i de ulike bedriftene. Vi kan ikke ut fra våre data si noe sikkert om hvorfor arbeidsgivere i mindre bedrifter i mindre grad ser ut til å prioritere tiltak for å informere sine ansatte om pensjon. Det er imidlertid klart at det er et stort behov for mer og bedre informasjon og kunnskap om pensjon i mindre bedrifter. Siden det er sammenheng mellom egenskaper ved bedrifter (f.eks. bedriftsstørrelse) og egenskaper ved arbeidstakere (f.eks. inntekt), vil en utjevning av forskjellene mellom større og mindre bedrifter både kunne medføre en generell økning i kunnskapsnivået og en utjevning av ulikheten i befolkningens kunnskap om pensjon.

5.3 Tillitsvalgtes rolle

Vi finner også at ansatte i bedrifter med tillitsvalgte får mer informasjon om bedriftens pensjonsordninger enn ansatte i andre bedrifter. Dette har å gjøre med den sentrale rollen tillitsmannsapparatet har i utformingen og spredningen av informasjon om arbeidsmarkedsbaserte pensjonsordninger i Norge. Også kvaliteten på den informasjonen som gis, ser imidlertid ut til å påvirkes av om bedriften har tillitsvalgte eller ikke. En forklaring på dette kan være at tillitsvalgte i noen grad legger press på at man i større grad tar inn ekstern ekspertise for å informere de ansatte. Samtidig er det slik at også tillitsvalgtes kunnskap og interesse for pensjon varierer. I vårt utvalg av LO-tillitsvalgte finner vi at en del av variasjonen er knyttet til kjønn og alder, men mye av variasjonen er også knyttet til egenskaper ved vervet, som hvor mye tid som går med til vervet, og hvilket forbund de tillitsvalgte tilhører. Forbundstilknytning forklarer også mye av i hvilken grad ansatte blir informert om pensjon, hva de blir informert om, og om de tillitsvalgte har benyttet seg av bistand fra forbundet eller LO for å informere de ansatte. Resultatene tyder på at sammenhengen mellom forbundstilknytning og i hvilken grad de ansatte blir informert om pensjonsordningene, i stor grad kan forklares med at tillitsvalgte fra ulike forbund i ulik grad samarbeider

med arbeidsgivere og benytter ekstern bistand for å informere de ansatte. Både samarbeid med bedriftsledelsen og bruk av ekstern kompetanse henger sammen med at ansatte i større grad får informasjon om pensjonsordningene i bedriften.

Det er grunn til å tro at tillitsvalgte kan bidra til å både øke kunnskapen om pensjon blant arbeidstakere generelt og bidra til å redusere ulikheten i arbeidstakeres kunnskap om pensjon. Det kan imidlertid hende at det kreves en større innsats både av tillitsvalgte selv og på forbundsnivå. Vi kan ikke ut fra våre data si hva som er årsaken til at det er relativt store forskjeller mellom forbundene når det gjelder informasjonen tillitsvalgte gir ansatte om pensjon. Resultatene som er presentert her, tyder imidlertid på at det er grunn til å undersøke dette nærmere. Det er grunn til å tro at både tillitsvalgte og arbeidstakere mer generelt vil ha mye å vinne på mer samordning av informasjonen som gis på tvers av forbundene. Våre funn tyder også på at det er potensial for å både heve det generelle kunnskapsnivået og rette opp noe av skjevheten i befolkningens kunnskap om pensjon ved å fokusere informasjonstiltak mot små og mellomstore bedrifter og mot lavtlønte grupper.

Litteratur

- AFP/SLV, F. (2018). *Årsrapport 2017*.
- Bergene, A., & Drange, I. (2015). Pensjon? Hvafforno? Kunnskap og informasjonsbehov om pensjon. *Søkelys på arbeidslivet*, 32, 261-278. .
- Bratsberg, B., Røed, K., & Raaum, O. (2008). Må arbeid lønne seg i et inkluderende arbeidsliv? *Tidsskrift for Velferdsforskning*, 11(1), 49-61.
- Breit, E., & Salomon, R. (2015). *Kunnskap og informasjon om alderspensjon. Nye relasjoner mellom borgere og forvaltning*. AFI Rapport 9:2015. Oslo: AFI.
- Bruch, E., & Feinberg, F. (2017). Decision-making processes in social contexts. *Annual Review of Sociology*, 43, 207-227.
- Chan, S., & Stevens, A. (2008). What you don't know can't help you: Pension knowledge and retirement decision-making. *The Review of Economics and Statistics*, 90(2), 253-266.
- Dahl, E., Bergsli, H., & van der Wel, K. (2014). *Sosial ulikhet i helse: En norsk kunnskapsoversikt (Hovedrapport)*. Oslo: Høgskolen i Oslo og Akershus.
- Fields, G. (2003). Accounting for income inequality and its change: A new method, with application to the distribution of earnings in the United States. *Research in Labor Economics* 22, 1-38.
- Finseraas, H., & Jacobsen, N. (2014). Does information about the pension system affect knowledge and retirement plans? Evidence from a survey experiment. *Journal of Economics and Finance*, 13(3), 250-271.
- Finseraas, H., Jacobsen, N., & Svensson, M. (2017). Do knowledge gains from public information campaign persist over time? Result from a survey experiment on the Norwegian pension reform. *Journal of Pension Economics and Finance*, 16(1), 108-117.
- Fiorio, C. V., & Jenkins, S. P. (2008). INEQRBD: Stata module to calculate regression-based inequality decomposition. *Statistical Software Components*. Boston College Department of Economics.
- Foster, L. (2012). "I might not live that long!" A study of young women's pension planning in the UK. *Social Policy & Administration*, 46, 769-787.
- Galaasen, A., & Dahl, E. (2013). *Ja, takk - begge deler? En spørreundersøkelse om arbeid og pensjon*. NAV-rapport 2013:4. Oslo: NAV.
- Gruber, J., & Wise, A. (1999). *Social security programs and retirement around the world*. NBER conference report. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Hermansen, Å., & Midtsundstad, T. (2013). Kjennskap til arbeidsmarkedsbaserte pensjoner i privat sektor. *Søkelys på arbeidslivet*, nr. 1-2.
- Hernæs, E., Røed, K., & Strøm, S. (2002). *Yrkesdeltakelse, pensjoneringsatferd og økonomiske insentiver*. Oslo: Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning.
- Hippe, J., Lillevold, P., & Vøien, H. (2017). Alle skal med? En analyse av frafall i AFP-ordningen. *Søkelys på arbeidslivet*, 34, 5-23.
- Jappelli, T. (2010). Economic literacy: An international comparison. *The Economic Journal*, 120, 429-451.

- Kakwani, N. (1980). *Income inequality and poverty: Methods of estimation and policy applications*. New York: Oxford University Press.
- Koolman, X., & van Doorslaer, E. (2004). On the interpretation of the concentration index of inequality. *Health Economics* 13, 649-656.
- Luchak, A., & Gunderson, M. (2000). What do employees know about their pension plan? *Industrial Relations*, 39(4) 646-670.
- Lusardi, A., & Mitchell, O. (2009). *How ordinary consumers make complex economic decisions: Financial literacy and retirement readiness*. NBER Working Paper no. 15350. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Marmot, M. (2005). Social determinants of health inequalities. *Lancet*, 365, 1099-1104.
- Midtsundstad, T., & Hyggen, C. (2011). *Pensjoner på børs - valg og risiko*. Fafo-notat 2011:5. Oslo: Fafo.
- Mitchell, O. (1988). Worker knowledge of pension provision. *Journal of Labour Economics*, 6(1), 21-39.
- O'Donnell, O., O'Neill, S., Van Ourti, T., & Walsh, B. (2016). conindex: Estimation of concentration indices. *The Stata Journal*, 16(1), 112-138.
- O'Donnell, O., van Doorslaer, E., Wagstaff, A., & Lindelow, M. (2008). *Analyzing health inequity using household survey data: A guide to techniques and their implementation*. Washington: The World Bank.
- Shorrocks, A. (1982). Inequality decomposition by factor components. *Econometrica* 50, 193-211.
- Sundén, A. (2009). Learning from the experience of Sweden: The role of information and education in pension reform. I A. Lusardi (red.), *Overcoming the saving slump: How to increase the effectiveness of financial education and saving programs*. Chicago: University of Chicago Press.
- Trygstad, S., Alsos, K., Hagen, I., & Jensen, R. (2015). *Den norske modellen på virksomhetsnivå*. Fafo-rapport 2015:18.
- Waine, B. (2009). New labour and pension reform: Security in retirement? *Social Policy & Administration*, 43, 754-771.
- Weyman, A., Wainwright, D., O'Hara, R., Jones, P., & Buckingham, A. (2012). *Extending working life: Behaviour change interventions*. London: Department of Work and Pension.
- www.nav.no. (u.d.). *Din pensjon*. Hentet fra <https://www.nav.no/no/Person/Pensjon/Hva+kan+jeg+fa+i+pensjon>
- www.norskpensjon.no. (u.d.). *Min pensjon*. Hentet fra <https://www.norskpensjon.no>

Kunnskap om pensjon

I denne rapporten presenteres resultater fra tre surveyundersøkelser av bedriftsledere, tillitsvalgte og arbeidstakere i privat sektor. Vi analyserer de ulike gruppernes kunnskapsnivå, og i hvilken grad, på hvilken måte og om hva arbeidstakere blir informert når det gjelder bedriftenes pensjonsordninger. Analysene av arbeidstakere har særlig søkelys på kunnskap om AFP og innskuddsbaserte tjenstepensjonsordninger, og på skjevheten i slik kunnskap etter inntekt.



Borggata 2B
Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2019:02
ISBN 978-82-324-0491-9
ISSN 2387-6859
Bestillingsnr. 20699