

Ståle Østhus

Pensjon og kunnskap

Hva kan forklare variasjonen i folks
kjennskap til pensjonssystemet og
tilgang til informasjon

Ståle Østhus

Pensjon og kunnskap

Hva kan forklare variasjonen i folks kjennskap til pensjonssystemet og tilgang til informasjon

Fafo-notat 2022:04

Fafo-notat 2022:04

© Fafo 2022

ISSN 0804-5135

Innhold

1 Innledning	4
1.1 Økt valgfrihet og økte krav til kunnskap om pensjon	4
1.2 Befolkningens kunnskap om pensjon	5
1.3 Forskning om folks kunnskap om pensjon ved Fafo	7
2 Tillitsvalgtes kompetanse om pensjon	9
2.1 Data	9
2.2 Metode	10
2.3 Tillitsvalgtes kunnskap om bedriftens pensjonsordninger	11
2.4 Informasjon til ansatte om bedriftens pensjonsordninger	15
2.5 Samarbeid med ledelsen og LO/forbundene	19
2.6 Oppsummering	23
3 Arbeidstakeres kunnskap om pensjon	24
3.1 Data	24
3.2 Ansattes vurdering av informasjonen de har fått om bedriftens pensjonsordninger	26
3.3 Ansattes interesse for bedriftens pensjonsordninger	30
3.4 Ansattes kunnskap om bedriftens pensjonsordninger	34
3.5 Skjevfordeling av kunnskap om pensjon etter inntekt	36
3.6 Skjevfordeling av kunnskap om pensjon etter bedriftsstørrelse	39
3.7 Oppsummering	40
4 Oppsummering	43
Litteratur	46

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 både 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 fleksibel pensjonsalder mellom 62 og 75 år, og man kan kombinere uttak av pensjon og videre arbeid omtrent som man selv ønsker, uten avkortning 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 stilling¹.

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 (fortsatte) 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 kombineres fleksibelt med videre arbeid uten avkortning av pensjonen. Også offentlig tjenstepensjon og AFP i offentlig sektor vil bli lagt om til tilsvarende prinsipper. 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 trinnvis oppbygging av pensjonskapital (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 ansatte på ulike ordninger internt i samme virksomhet, men hver enkelt ansatt kan bare være medlem av én ordning av gangen. I Norge førte OTP-loven til en enorm vekst i innskuddsbaserte ordninger, som nå dominerer i privat sektor.

Et mer fleksibelt pensjonssystem betyr at den enkelte må ta mer ansvar for når man skal pensjonere seg, og om man skal pensjonere seg helt eller delvis. Slike beslutninger har økonomiske konsekvenser, som for eksempel at de årlige

¹ 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.

utbetalingene fra Folketrygden vil være lavere hvis man starter uttak av pensjon tidligere, og den enkelte har dermed fått økt ansvar for sin egen økonomiske situasjon. Den enkelte kan velge selv når pensjonen skal tas ut, hvor mye som skal tas ut, 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 (Østhus, 2019).

Med økt valgfrihet og økt ansvar kommer økte krav til den enkeltes kunnskapsnivå. For å kunne planlegge pensjonstilværelsen 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 når det gjelder 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 mfl., 2002; Bratsberg mfl., 2008). Den enkelte må kort sagt vite hvordan pensjonssystemet fungerer, og hvor mye de kan forvente å få via folketrygden, tjenestepensjonen og AFP-ordningen på ulike alderstrinn, for å gjøre best mulige valg og tilpasninger. 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).

1.2 Befolkningens kunnskap om pensjon

Ulike nettbaserte portalløsninger og pensjonskalkulatorer gjør det mulig for de aller fleste å få god oversikt over sin opptjening og hva de vil få i pensjon. Mange ansatte blir også informert om bedriftens pensjonsordninger på arbeidsplassen, enten via informasjonstiltak fra arbeidsgiver eller tillitsvalgte, eller gjennom samtaler med kolleger. Kartlegginger og analyser av befolkningens kunnskapsnivå på pensjonsområdet viser 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).

Studier viser også at folk ikke alltid setter seg inn i pensjonssystemet på en systematisk og rasjonell måte (Weyman, mfl., 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 arbeidsgiver². Best kunnskap har folk om reglene for opptjening, 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).

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

² Tall fra Finansbarometeret 2014–2016, se <https://www.finansnorge.no/aktuelt/sporreundersokelser/forbruker-og-finanstrender/finansbarometeret-2016/finansbarometeret-2016/>

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 bare 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, mfl., 2017), hadde effekten av informasjonsbrosjyren forsvunnet helt.

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 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 og annet.

Kunnskap er nødvendig, men er likevel ingen tilstrekkelig forutsetning for at den enkelte skal ta gode valg om egen pensjonstilværelse. Man må også prioritere økonomi høyt og ikke minst ha reelle muligheter til å velge det man anser som det mest lønnsomme. 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, mfl., 2014). Høy sosioøkonomisk status, for eksempel målt ved utdannings- eller inntektsnivå, henger også sammen med høy reell valgfrihet på arbeidsmarkedet. Hvis kunnskapen om pensjon også 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 det fører til at de med lavest inntekt tar dårligere pensjonsrelaterte beslutninger (Jappelli, 2010).

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 av hva de skal leve av når de en gang i framtiden 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 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 finnes enkelte fallgruver i dagens system som kan gjøre det nødvendig å passe på før man passerer 55 års alder (Hippe, mfl., 2017). For eksempel er hovedregelen at man må være ansatt i en AFP-bedrift i sju av de siste ni årene for å kunne ta ut AFP ved 62 års alder.

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 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 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 økonomisk risiko og selv gjør investeringsvalg. Norge er et av de landene i Europa der rene innskuddsordninger med individuelle investeringsvalg fullstendig dominerer tjenestepensjonsmarkedet i privat sektor.

Pensjonsreformen i Norge, og i flere andre land, 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 den enkelte 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 kost-nytteanalyse basert på dette.

Det er imidlertid all grunn til å være kritisk til en slik forståelse av hvordan folk normalt tar 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 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. Det er også mange andre faktorer enn økonomi som spiller inn når en person velger pensjoneringstidspunkt.

1.3 Forskning om folks kunnskap om pensjon ved Fafo

Til tross for den store mengden av pensjonsrelatert informasjon som er fritt og enkelt tilgjengelig for alle, har folk gjennomgående lav kunnskap om og interesse for pensjon. Selv om vi kan forstå mye av grunnen til dette, blir det ikke 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 beslutninger i liten grad er rasjonelle 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 tjenestepensjon, 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 manglende kunnskap, gjør at det er enda viktigere at den informasjonen som gis, oppleves relevant og er av høy kvalitet. Dette er særlig viktig, da de skjevhetene man har observert i fordelingen av pensjonskunnskap og -kompetanse er avhengig av inntekt. Med økte krav til at folk selv tar ansvar for sin framtidige økonomi som pensjonist, kan man forvente at arbeidstakere som ikke kjenner pensjonssystemets virkemåte, kan gjøre dårlige valg som kunne vært unngått om de hadde hatt relevant kunnskap på beslutningstidspunktet.

PensjonsLAB (Nytt pensjonssystem – Legitimitet, Atferdsvirkninger og Bærekraft) er et samarbeid mellom Institutt for samfunnsforskning, Fafo, Frischsenteret og Statistisk sentralbyrå. Prosjektet er en langsiktig satsing, finansiert av Arbeids- og sosialdepartementet i perioden 2018–2021. Bakgrunnen for prosjektet er pensjonsreformen som ble gjennomført i 2011, og de endringene som har skjedd i andre pensjons- og trygdeordninger i kjølvannet av denne. I PensjonsLAB skal vi blant annet få fram kunnskap om hvordan arbeidsgivere og arbeidstakere tilpasser seg det nye systemet, hvordan det nye pensjonssystemet omfordeler mellom grupper, og i hvilken grad befolkningen kjenner til, og slutter opp om, de nye reglene for alderspensjon.

Et av delprosjektene under PensjonsLAB er et Fafo-prosjekt om folks kunnskap om arbeidsmarkedsbaserte pensjonsordninger. Formålet med det prosjektet var å undersøke hvor mye arbeidstakere i privat sektor vet, og i hvilken grad arbeidsgivere og tillitsvalgte informerer om, slike pensjonsordninger, spesielt AFP og innskuddsbaserte tjenestepensjonsordninger. For å måle respondentenes kunnskap om pensjon ble det hentet inn data i form av tre surveyundersøkelser til prosjektet. Respondentene i de tre surveyundersøkelsene besto henholdsvis av et utvalg av bedriftsledere (n = 600), et utvalg av LO-tillitsvalgte (n = 593) og et utvalg av ansatte (n = 965) i bedrifter i privat sektor, se Østhus (2019) for detaljer.

Midler fra Finansmarkedsfondet ble brukt til å finansiere selve datainnhentingene og for å gjøre forholdsvis enkle, deskriptive analyser. Vi ønsket imidlertid å bruke dataene fra disse undersøkelsene til også å gjøre grundigere analyser av variasjonen i kunnskap og tilgang til informasjon om pensjonssystemet, noe det ikke var satt av midler til i prosjektet for Finansmarkedsfondet.

Analysene i dette notatet bygger altså på datamateriale innhentet på oppdrag for Finansmarkedsfondet, men er bearbeidet for grundigere analyser for å besvare problemstillingene i PensjonsLAB-prosjektet. Konkret innebærer det at vi har benyttet dataene til å beregne blant annet den relative betydningen av ulike faktorer (som kjønn og bedriftsstørrelse) for variasjonen i kunnskapen om pensjonssystemet (dekomponeringsanalyser).

Resultatene fra begge prosjektene er allerede publisert i Fafo-rapport 2019:02 (Østhus, 2019). I dette notatet oppsummeres kun de analysene som er finansiert av midler fra PensjonsLAB.

2 Tillitsvalgtes kompetanse om pensjon

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, og hvor tillitsmannsapparatet er viktig for å spre informasjon om ordningen til ansatte i bedriftene (Hermansen & Midtsundstad, 2013). Ansatte i bedrifter med tillitsvalgte får også mer informasjon om bedriftens pensjonsordninger enn ansatte i andre bedrifter, og ledere i bedrifter med tillitsvalgte mener også i større grad at de ansatte hos dem er opptatt av pensjon (Østhus, 2019). Antakelig skyldes dette at 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, mfl., 2015).

Det at ansatte i bedrifter med tillitsvalgte får mer informasjon om bedriftens pensjonsordninger ser ikke ut til å være begrenset til AFP (som er tariffestet), men gjelder også tjenestepensjonsordningene (Østhus, 2019), hvor informasjon fra tillitsvalgte synes å spille en viktig rolle. Samtidig vil det antakelig være slik at hvor mye og hva slags informasjon tillitsvalgte gir, varierer med kjennetegn ved den tillitsvalgte, da det er grunn til å tro at tillitsvalgtes egen kompetanse og kunnskap om pensjon varierer. Vi skal i dette kapittelet undersøke nærmere hvordan tillitsvalgtes kompetanse om pensjon og hvilken pensjonsinformasjon de videreformidler til de ansatte, varierer med utgangspunkt i data fra tillitsvalgtpanelet.

2.1 Data

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 nettbaserte spørreundersøkelser der tillitsvalgte to-tre ganger i året svarer på spørsmål om aktuelle temaer i norsk arbeidsliv. 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, både lokale tillitsvalgte på arbeidsplassen, tillitsvalgte høyere opp i systemet på forenings- og avdelingsnivå eller sentralt i et forbund. Vi begrenser oss her til paneldeltakere som var tillitsvalgte på en arbeidsplass i privat sektor i januar 2018 (n = 593).

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 refererer 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.

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 at 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 femdelte 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 tjenestepensjonsordning* 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»⁵, «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 kjennetegn ved de tillitsvalgte, som kjønn, alder og utdanningsnivå, samt hvor mye tid som går med til vervet, og hvilket forbund den tillitsvalgte tilhører.

2.2 Metode

Resultatene fra en undersøkelse av ledere i private bedrifter i 2018 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 (Østhus 2019). Det

⁵ Bare de som hadde svart at de hadde en tjenestepensjonsordning med innskuddspensjon, fikk dette spørsmålet.

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 regresjonsanalyser av relevante avhengige variabler, det vil si 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 har variabler basert på spørsmålene om pensjon som avhengige variabler og kjennetegn ved den tillitsvalgte (kjønn, alder, utdanning, tid brukt på vervet og indikatorer for hvilket forbund den tillitsvalgte tilhører) som 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 bestemt kjennetegn ved tillitsvalgte justert for de andre kjennetegnene. Merk at effektstyrken (koeffisientene) av de ulike uavhengige variablene kan være vanskelig å tolke og må ses i forhold til hvordan den avhengige variabelen er skalert. Se notene under tabellene for hvordan den avhengige variabelen er målt.

2.3 Tillitsvalgtes kunnskap om bedriftens pensjonsordninger

To av fem tillitsvalgte (39 %) svarer at de selv har ganske eller svært god kompetanse om pensjon, mens en av fem tillitsvalgte (22 %) vurderer sin egen kompetanse om pensjon som ganske eller svært dårlig. Sett i sammenheng med at 13 prosent er usikre på hvilken tjenestepensjonsordning bedriften har, er det rimelig å tolke resultatene slik at det hersker betydelig usikkerhet om pensjon også blant tillitsvalgte.

De fleste tillitsvalgte vurderer likevel sin egen kompetanse om pensjon som bedre enn de ansattes: Hele 40 prosent av de spurte vurderer de ansattes kompetanse om pensjon som ganske eller svært dårlig, og bare 18 prosent svarer at de ansattes pensjonskompetanse er ganske eller svært god. 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; $p < 0,001$). Tatt i betraktning at tillitsvalgte som regel vil ha bedre oversikt over avtaler og regler på arbeidsplassen mer generelt enn den jevne ansatte, er det grunn til å tro at de tillitsvalgtes vurdering av de ansattes kunnskap om pensjon er korrekt.

Vurderingen av egen kompetanse kan imidlertid tenkes å henge sammen både med egenskaper ved 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 1–5), i hvilken grad de er usikre på bedriftens tjenestepensjonsordning (0/1) og deres vurdering av ansattes kunnskap om pensjon (skala fra 1–5). 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 1 Regresjoner av tillitsvalgtes og ansattes kunnskap om pensjon på individkjenne­tegn og forbunds­tilknytning

	Egen kompetanse om pensjon	Ansattes kunnskap om pensjon	«Ikke sikker» på spørsmål om tjenestepensjon
Kvinne	-0,179 (0,093)	-0,329*** (0,098)	0,059 (0,035)
Alder (ref. = < 50 år)			
50–61 år	0,157* (0,079)	0,209* (0,083)	-0,046 (0,030)
62 år eller eldre	0,497*** (0,121)	0,463*** (0,127)	-0,085 (0,046)
Utdanning (ref. = fagbrev)			
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)
Tid brukt på vervet (ref. = < 20 t/u)			
> 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

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 1–5. «Ikke sikker» på spørsmål om tjenestepensjon er binær.

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

Resultatene viser at individkjenne­tegn som kjønn, alder og utdanning har betydning for hvordan tillitsvalgte vurderer sin egen og ansattes kunnskap og kompetanse om pensjon. Vi ser 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 1–5, enn tillitsvalgte under 50 år. 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), er det muligens ikke overraskende at de svarer at de kan mye om pensjon. Også de som er 50–61 år vurderer sin egen og de andre ansattes kompetanse om pensjon som høyere enn tillitsvalgte i den yngste aldersgruppen (tillitsvalgte under 50 år).

At kunnskap om pensjon henger sammen med alder (og utdanningsnivå) er velkjent fra tidligere studier (Bergene & Drange, 2015). Våre analyser viser imidlertid at

eldre tillitsvalgte også vurderer de andre ansattes kunnskap om pensjon høyere enn det yngre tillitsvalgte gjør.

Videre viser resultatene at tillitsvalgte med høyskole eller 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 (signifikant) 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 1–5 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 2 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 mest av variasjonen i tillitsvalgtes vurdering av sin egen kompetanse om pensjon (hhv 3,2, 4,3 og 3,5 % av den totale variasjonen). Kjønn og utdanningsnivå forklarer hver for seg lite (rundt 1 % hver) av variasjonen, og disse variablene er heller ikke samlet sett statistisk signifikante i modellen ($p > 0,05$ i F-tester av koeffisientene)⁴. Når det gjelder vurderingen av ansattes kunnskap om pensjon, kan rundt 5 prosent av variasjonen tilskrives kjønn (2,4 %) og alder (2,8 %) mens 3,8 prosent av variasjonen kan tilskrives de tillitsvalgtes forbundstilknytning. Sammenhengen mellom den avhengige variabelen og hver av disse variablene er også statistisk signifikante ($p < 0,05$ i F-tester). Av de variablene som er inkludert i modellen er tid brukt på vervet det 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.

⁴ 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 data (eks. andelen av de tillitsvalgte som tilhører hvert forbund).

Tabell 2 Dekomponeringer av tillitsvalgtes/ansattes kompetanse om pensjon. Prosent.

	Egen kompetanse om pensjon		Ansattes kunnskap om pensjon		«Ikke sikker» på spørsmål om tjenestepensjon	
	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

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 brukes på det, har stor betydning for i hvilken grad tillitsvalgte er trygge på egen kompetanse om pensjon og i hvilken grad de mener de har oversikt over bedriftens pensjonsordninger, 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.

Også hvilket forbund den tillitsvalgte tilhører forklarer mye av variasjonen i tillitsvalgtes vurdering av egen og de ansattes kompetanse og kunnskap om pensjon. Mer enn 60 prosent av den forklarte variasjonen i tillitsvalgtes vurdering av egen pensjonskompetanse kan knyttes til hvor mye tid som brukes på vervet (33,6 %) og forbundstilknytning (27,8 %). Tid brukt på vervet og forbundstilknytning er også de to faktorene (av de vi har inkludert i regresjonsmodellen) som forklarer mest av variasjonen i de tillitsvalgtes usikkerhet om hvilken tjenestepensjonsordning bedriften har (hhv. 44,3 og 27,4 %).

Når det gjelder tillitsvalgtes vurderinger av de andre ansattes kunnskap om pensjon har tid brukt på vervet lite å si. Mye av variasjonen i tillitsvalgtes vurderinger av de ansattes pensjonskunnskap henger sammen med forbundstilknytning (40 %). Men mesteparten av variasjonen i tillitsvalgtes vurderinger av pensjonskunnskapen til de andre ansatte kan imidlertid tilskrives egenskaper som kjønn (25,5 %), alder (30,1 %) og utdanning (4,1 %). I regresjonsanalysen i tabell 1 så vi at kvinnelige tillitsvalgte oftere vurderer de ansattes kunnskap om pensjon som lavere enn det mannlige tillitsvalgte gjør, og at eldre tillitsvalgte vurderer de ansattes kunnskap om pensjon som høyere enn yngre tillitsvalgte.

En mulig forklaring på dette kan være forskjeller i tillitsvalgtes normer og standarder for hva som er tilstrekkelig kunnskap om pensjon blant de ansatte. Man skal huske på at det ikke er noen objektive standarder for hva det vil si å kunne «nok» om pensjon, og det er mulig at kvinnelige og yngre tillitsvalgte oftere mener at de ansatte kan for lite om pensjon fordi de har en annen og strengere standard for hva som er for lite, tilstrekkelig eller mye kunnskap om pensjon enn det mannlige og eldre tillitsvalgte har.

I tolkningen av disse resultatene må man huske på at tillitsvalgtpanelet ikke er 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. Nesten alle (94 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. Det er også få (13,2 %) av de tillitsvalgte som er usikre på hvilken tjenestepensjonsordning bedriften har. 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 det er en liten andel som svarer «Ikke sikker» på spørsmål om hvilken tjenestepensjonsordning bedriften har. Av samme grunn vil nok noen mene at det at over 10 prosent av LO-tillitsvalgte ikke er sikre på hvilken tjenestepensjonsordning bedriften deres har, er (for) høyt. Samlet tyder imidlertid undersøkelsen på at de tillitsvalgte vurderer at det er et stort behov for å øke ansattes kompetanse og kunnskap om pensjon (Østhus, 2019). Dette framstår som en betydelig utfordring for LO og forbundene.

2.4 Informasjon 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 tjenestepensjonsordning, og om de hadde informert de ansatte om bedriftens AFP-ordning. Rundt tre av fire (77 %) tillitsvalgte sier de eller andre tillitsvalgte har informert de ansatte om bedriftens tjenestepensjonsordninger, og en av åtte (14 %) sier de har gjort dette «i stor grad». Blant tillitsvalgte i AFP-bedrifter var andelen som svarte at de ansatte i stor grad hadde blitt informert om bedriftens AFP-ordning 27 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 tjenestepensjonsordning. Dette henger nok sammen med at tillitsvalgte generelt er mer usikre på tjenestepensjonsordningene enn AFP-ordningen. Blant de som har gjennomført tiltak for å informere de ansatte om bedriftens tjenestepensjonsordning er det også en klar tendens til rangordning av temaer det informeres om: Vanligst er det å gi generell informasjon om bedriftens pensjonsordninger (80 %), fulgt av informasjon om hvor ansatte selv kan søke informasjon om pensjon (50 %). Mindre vanlig er informasjon om individuelt investeringsvalg (35 %) og informasjon om hva de ansatte kan forvente å få av pensjonsytelser (25 %).

Regresjonsanalyser av i hvilken grad de ansatte har blitt informert av tillitsvalgte om bedriftens pensjonsordninger (tabell 3) 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 variasjonen i den avhengige variabelen. Kjennetegnene ved tillitsvalgte vi inkluderer i modellen forklarer i tillegg 10,3 prosent av variasjonen i hvilken grad tillitsvalgte har benyttet bistand fra sitt forbund eller LO for å øke de ansattes kunnskap om pensjon.

Tabell 3 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.)
Kvinne	-0,211***	(0,061)	-0,019	(0.072)	-0.165	(0.112)
Alder (ref. = < 50 år)						
50-61 år	0,104*	(0,052)	0,096	(0.061)	0.035	(0.094)
62 år eller eldre	0,225**	(0,079)	0,207*	(0.092)	0.195	(0.140)
Utdanning (ref. = fagbrev)						
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)
Tid brukt på vervet (ref. = < 20 t/u)						
> 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	

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. Informert om tjenestepensjon/AFP er målt på en skala fra 0-2 (der 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 0-3 (der 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 i mindre grad at de ansatte har blitt informert om tjenestepensjonsordningen (b = -0,2 på en skala fra 0-2; p < 0,001) enn mannlige tillitsvalgte. Tillitsvalgte som selv kan ta ut alderspensjon/AFP (dvs. tillitsvalgte som er 62 år eller eldre) oppgir i større grad at ansatte har blitt 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 sammenheng mellom tid brukt på vervet og informasjonsaktiviteten: Heltidstillitsvalgte svarer at ansatte i større grad har blitt informert om tjenestepensjon (b = 0,32; p < 0,001) og om AFP (b = 0,31; p < 0,001). Heltidstillitsvalgte har også i større grad benyttet seg av bistand fra eget forbund eller LO i arbeidet med å øke de ansattes pensjonskunnskap. Verken tillitsvalgtes kjønn, alder eller utdanning har statistisk signifikante effekter på i hvilken grad tillitsvalgte har benyttet slik bistand.

Tabell 4 Dekomponeringer av i hvilken grad tillitsvalgte har informert ansatte om bedriftens pensjonsordninger. Prosent

	Informert om tjenstepensjon		Informert om AFP		Benyttet ekstern bistand	
	Var(Y)	Var(\hat{Y})	Var(Y)	Var(\hat{Y})	Var(Y)	Var(\hat{Y})
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

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. Dekomponeringer basert på metoder utviklet av Shorrocks, (1982) og Fields (2003).

Dekomponeringene av resultatene fra regresjonsmodellene (tabell 4) viser at tillitsvalgtes kjønn og alder forklarer henholdsvis 3,4 og 1,8 prosent av variasjonen i hvilken grad tillitsvalgte har informert de ansatte om bedriftens tjenstepensjonsordning. 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 hvilken grad tillitsvalgte informerer ansatte om tjenstepensjon, 9,6 prosent av variasjonen i hvilken grad ansatte er informert om AFP og 8,3 prosent av variasjonen i hvilken grad tillitsvalgte har benyttet ekstern bistand.

At 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 variasjonen i bruk av ekstern bistand i informasjonsarbeidet ($F = 2,2$; d.f. = 13,483; $p < 0,01$): Kontrollert for kjønn, alder, utdanning og tid brukt på vervet forklarer forbundstilknytning 64,3 prosent av den forklarte variasjonen (6,6 % av den totale variasjonen). Det tyder på at det er et betydelig potensial for å øke mengde og kvalitet på bistanden noen av forbundene tilbyr tillitsvalgte på pensjonsområdet.

Tabell 5 Regresjon av hvilken type informasjon tillitsvalgte gir ansatte på kjennetegn ved tillitsvalgte

	Antall temaer	Forventet ytelse	Investeringsvalg	Informasjonskilder
Kvinne	-0,160 (0,135)	0,036 (0,057)	-0,140* (0,061)	-0,051 (0,065)
Alder (ref. = < 50 år)				
50–61 år	-0,272* (0,108)	-0,028 (0,046)	-0,012 (0,049)	-0,192*** (0,052)
62 år eller eldre	-0,281 (0,156)	-0,013 (0,066)	-0,046 (0,071)	-0,220** (0,076)
Utdanning (ref. = fagbrev)				
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)
Tid brukt på vervet (ref. = < 20 t/u)				
> 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

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 dummier for hvilket forbund den tillitsvalgte tilhører og et konstantledd. Antall temaer er en oppdeling av hvor mange temaer (0–4) man har informert om. De andre avhengige variablene er binære.

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

Regresjonsanalyser av hvilken informasjon tillitsvalgte har gitt de ansatte gir en rekke interessante resultater (tabell 5). 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 i tillegg 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; $p < 0,01$). Samlet sett forklarer likevel regresjonsmodellene lite (mellom 7 og 11 %) av den totale variasjonen i data.

Tabell 6 Dekomponeringer av hvilken type informasjon tillitsvalgte gir ansatte. Prosent

	Antall temaer		Forventet ytelse		Investeringsvalg		Informasjonskilder	
	Var(Y)	Var(Ŷ)	Var(Y)	Var(Ŷ)	Var(Y)	Var(Ŷ)	Var(Y)	Var(Ŷ)
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

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 5. Dekomponeringer basert på metoder utviklet av Shorrocks (1982) og Fields (2003).

Dekomponeringene av resultatene fra regresjonsmodellene (tabell 6) viser igjen den store betydningen forbundstilknytning har for hvor mye informasjon som gis ansatte. Modellen av hvor mange temaer det informeres om forklarer 11,8 prosent av variasjonen i den avhengige variabelen, og mesteparten (65,5 %) av den forklarte variasjonen kan tilskrives forbundstilknytningen. Forbundstilknytning ser imidlertid ikke ut til å ha stor betydning for *hva* tillitsvalgte informerer de ansatte om. Ingen av F-tes-tene av forbundstilknytning ga $p < 0,05$ i modellene av forventet ytelse, investeringsvalg eller informasjonskilder. Det er, med andre ord, stor variasjon mellom tillitsvalgte fra ulike forbund når det gjelder hvor mange temaer de informerer de ansatte om. Det er likevel ingen systematiske forskjeller på tvers av forbund.

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 til å forklare 45,7 prosent av den forklarte variasjonen i om tillitsvalgte gir ansatte informasjon om ulike 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 lite (1,5 %) av den totale variasjonen i hvor mange temaer tillitsvalgteinformerte om. Alder (slik det er målt her) bidrar kun til 13 prosent av den forklarte variasjonen. Forklaringen på dette er at det er relativt få eldre tillitsvalgte i datamaterialet (og i populasjonen av tillitsvalgte). Tilsvarende forklaring kan også gis for kjønnseffekten: 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 %) av den totale variasjonen antall temaer ansatte informeres om knyttes til tillitsvalgtes kjønn alene. Forklaringen er at kjønnseffekten ikke er sterk nok til å utligne den skjeve kjønnsfordelingen i data.

2.5 Samarbeid med ledelsen og LO/forbundene

Det er rimelig å anta at mye av årsaken til at tillitsvalgtes informasjonsaktivitet varierer med forbundstilknytning, er at bistanden forbundene tilbyr i varierende grad ses som relevant for å øke medlemmenes pensjonskunnskap. En annen grunn kan være at de tillitsvalgte i varierende grad samarbeider med bedriftens ledelse om å gi slik informasjon. De tillitsvalgte ble derfor spurt om hvor ofte de selv eller andre

tillitsvalgte samarbeider med bedriftsledelsen for å øke de ansattes pensjonskunn- skap. En regresjonsanalyse med grad av samarbeid målt på en skala fra 0–3, der 0 er «aldri», 1 er «sjelden», 2 er «av og til» og 3 er «ofte», som avhengig variabel viser at grad av samarbeide om dette også henger sammen med egenskaper ved de tillits- valgte (tabell 7).

Kvinnelige tillitsvalgte samarbeider i mindre grad med ledelsen enn mannlige ($b = -0,26$; $p < 0,01$). 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 mellom samar- beid og tid brukt på vervet ($F = 4,8$; d.f. = 2,542; $p < 0,01$), og at heltidstillitsvalgte samarbeider mer med ledelsen enn tillitsvalgte som bruker mindre enn 20 timer i uka på vervet ($b = 0,31$; $p < 0,01$). Også forbundstilknytning har betydning for graden av samarbeid ($F = 2,5$; d.f. = 13,542; $p < 0,01$)⁵.

Mer interessant er det imidlertid å inkludere grad av samarbeid som forklaringsva- riabel, sammen med i hvilken grad tillitsvalgte har benyttet bistand fra forbundet el- ler LO, i analyser av i hvilken grad ansatte er informert om bedriftens pensjonsord- ninger (tabell 7). Resultatene viser at både grad av samarbeid med ledelsen og bruk av bistand fra forbundet eller LO henger positivt sammen med den rapporterte gra- den av informasjon gitt til ansatte. Den positive effekten av å samarbeide med ledel- sen er like sterk for grad av informasjon om tjenestepensjon som for grad av infor- masjon om AFP i AFP-bedrifter ($b = 0,2$; $p < 0,001$). Den positive effekten av ekstern bistand ser dessuten ut til å være noe sterkere når det gjelder tillitsvalgtes infor- masjonsaktivitet om tjenestepensjon ($b = 0,15$; $p < 0,001$) enn deres informasjonsaktivi- tet 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.

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

Tabell 7 Regresjoner av samarbeid med ledelsen og i hvilken grad ansatte er informert om bedriftens pensjonsordninger.

	Samarbeider med ledelsen	Informert om tjenestepensjon	Informert om AFP
Kvinne	-0,259** (0,092)	-0,139* (0,059)	0,031 (0,073)
Alder (ref. = < 50 år)			
50–61 år	0,241** (0,078)	0,042 (0,049)	0,050 (0,061)
62 år eller eldre	0,391** (0,119)	0,092 (0,073)	0,062 (0,089)
Utdanning (ref. = fagbrev)			
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)
Tid brukt på vervet (ref. = < 20 t/u)			
> 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)
Samarbeider med ledelsen		0,195*** (0,028)	0,196*** (0,034)
Ekstern bistand		0,146*** (0,024)	0,107*** (0,030)
R kvadrert	0,138	0,323	0,219
n	565	498	469

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. Samarbeid med ledelsen er målt på en skala fra 0–3 (der 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 0–2 (der 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.

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Modellenes forklaringskraft (R kvadrert) har også økt betydelig som resultat av at vi inkluderer disse variablene (jf. tabell 3). Sammenliknet med resultatene fra modellene der vi ikke inkluderte variablene samarbeid og ekstern bistand, er det heller ikke lenger en signifikant og positiv effekt av alder i modellene med disse to variablene. Forklaringen på dette er at eldre tillitsvalgte i større grad samarbeider med ledelsen

(tabell 7) og 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 mannlige informerer de ansatte om tjenestepensjon. Dummiene som indikerer forbundstilknytning er ikke signifikante verken i modellen av informasjon om tjenestepensjon ($F = 1,4$; 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).

Tabell 8 Dekomponeringer av samarbeid med ledelsen og i hvilken grad ansatte er informert om bedriftens pensjonsordninger. Prosent.

	Samarbeid med ledelsen		Informert om tjenestepensjon		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

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 7. Dekomponeringer basert på metoder utviklet av Shorrocks (1982) og Fields (2003).

Resultatene fra dekomponeringer av regresjonsmodellene (tabell 8) 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 data kan tilskrives forbundstilhørighet (39,5 % av den forklarte variansen). Som vi husker, var også det meste av den forklarte variasjonen i bruken av ekstern bistand knyttet til forbundstilhørighet (tabell 4). Videre viser resultatene at svært mye av variasjonen i tillitsvalgtes informasjonsaktivitet overfor ansatte 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 tillitsvalgte informasjonsaktivitet til ansatte om bedriftens pensjonsordninger er knyttet til forskjeller mellom tillitsvalgte i hvilken grad de samarbeid med bedriftsledelsen og med eget forbund eller LO om å gi de ansatte økt pensjonskunnskap - kontrollert for en rekke andre egenskaper ved de tillitsvalgte. Samlet viser resultatene at 12,7 prosent av den totale variasjonen i tillitsvalgtes informasjonsaktivitet er knyttet til grad av samarbeid med ledelsen. For variasjonen i informasjon om AFP er den tilsvarende andelen 9,1 prosent. I tillegg kommer at 9,4 prosent av variasjonen i tillitsvalgtes informasjon til ansatte om tjenestepensjon er knyttet til grad av bruk av bistand fra forbundene eller LO, mens dette har noe mindre å si (3,9 %) for den totale variasjonen i tillitsvalgtes informasjon til ansatte om AFP.

2.6 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 de fleste 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 bedriftenes tjenestepensjonsordninger enn for AFP.

Vi finner også at individkjenntegn 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 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. Kvinnelige tillitsvalgte informerer 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 ut til at kvinnelige tillitsvalgte i mindre grad informerer de ansatte om individuelt investeringsvalg (dvs. at de ansatte selv kan gjøre egne valg om 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 likevel de tillitsvalgtes forbundstilknytning. Det kan være mange grunner til det, det vil variere i hvilken grad de tillitsvalgte arbeider i små eller store bedrifter, og hvilken næring de arbeider i. Slike forhold kan ha betydning for hvilken informasjon som gis til ansatte (Østhus 2019). Det er imidlertid også mulig at det er forbundsvise 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 bidrar i større grad til å øke ansattes kunnskap om pensjon gjennom tiltak på arbeidsplassen. Dette gjelder også tillitsvalgte som i stor grad benytter seg av bistand fra sitt forbund eller LO.

Både grad av samarbeid med ledelsen og bruk av eksternt bistand henger sammen med kjennetegn ved den tillitsvalgte. Vi finner at av de forholdene vi undersøker her, henger mesteparten av variasjonen i samarbeid og bruk av bistand sammen med de tillitsvalgtes forbundstilknytning.

3 Arbeidstakeres kunnskap om pensjon

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

3.1 Data

Datagrunnlaget for analysene i dette kapittelet kommer fra en spørreundersøkelse om pensjon blant 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 på heltid eller deltid i privat sektor har blitt stilt spørsmålene om pensjon (n = 965).

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 for⁶. 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. Etter at vi har korrigert for utvalgsskjevhet får vi at andelen som svarer at deres arbeidsplass har AFP (53 %) er litt høyere enn den kjente andelen i befolkningen (ca. 45 %). Andelen som sier de har innskuddspensjon (50 %) er mye lavere enn andelen i populasjonen (ca. 90 %).

Vi skal også merke oss at respondentene i denne undersøkelsen godt kan være skjevrekuttert når det gjelder interesse for temaet. På spørsmål om hvor opptatt respondenten er av hva han/hun har av pensjonsordninger på sin arbeidsplass, svarer rundt en av fem at de er «svært lite» (7 %) eller «ganske lite» (15 %) opptatt av dette (etter korrigerings for utvalgsskjevhet). 38 prosent svarer at de er «ganske opptatt» og 24 prosent svarer at de er «svært opptatt» av bedriftens pensjonsordninger. At over 60 prosent av arbeidstakere er ganske eller svært opptatt av AFP og tjenstepensjon framstår som et høyt estimat.

Svarene på spørsmålet om hvor opptatt arbeidstakere er av hva slags pensjonsordninger de har på sin arbeidsplass varierer avhengig av hvem man spør og av beregningsmåte. En beregning basert på data fra en spørreundersøkelse rettet mot arbeidsgivere i privat sektor viser at henholdsvis 17 og 12 prosent av arbeidsgiverne oppfatter at de ansatte er «svært lite» eller «ganske lite» opptatt av bedriftens pensjons-

⁶ Gjennomgående har det nesten ingen betydning om vi gjør beregninger der data er vektet eller ikke i dette kapittelet.

ordninger, mens henholdsvis 29 og 2 prosent tror de er ganske eller svært opptatt av pensjonsordningene (Østhus, 2019).

Arbeidstakerne ble stilt spørsmål om bedriftens pensjonsordninger, om hvor opptatt de er av pensjon, hvordan de vurderer sin egen kunnskap om pensjon og om hvor god informasjon de har fått av henholdsvis 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 fins «hos NAV, Norsk pensjon og ulike pensjonsleverandører» for å sjekke sin framtidige pensjon⁷.

De som svarer 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 de er på en skala fra 1–5, der 1 er helt enig og 5 er helt uenig,) 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 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 svarer at de har innskuddspensjon fikk spørsmål om de har *gjort endringer i hvordan pensjonspengene skal spares*, det vil si om de har 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 1–5, 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 (eks. «100–200 000 kr», «201–300 000 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.

⁷ Grunnet feilkoding av spørreskjemaet har dessverre bare de som har svart på spørsmålet om hvor mange ansatte det er på arbeidsplassen fått dette spørsmålet (n = 790).

3.2 Ansattes vurdering av informasjonen de har fått om bedriftens pensjonsordninger

Resultatene tyder på at mange arbeidstakere er usikre på hvilken pensjonsordning de har på arbeidsplassen: 16 prosent er usikre på om bedriften de er ansatt i har en AFP-ordning og hele 41 prosent er usikre på om bedriften har en innskudds- eller en ytelsespensjonsordning. De høye andelene kan skyldes utvalgsfeil eller målefeil, men på bakgrunn av funn i tidligere studier er ikke resultatet veldig overraskende.

Nå er det ikke sikkert det verken er ønskelig eller mulig å beregne nøyaktig hvor opptatt arbeidstakere er av pensjonsordningene på egen arbeidsplass. Alt tyder imidlertid på at dette varierer blant arbeidstakere. Det å være opptatt av pensjon henger også sammen med om man kjenner til bedriftens pensjonsordninger. I en regresjonsanalyse, hvor avhengig variabel var i hvilken grad arbeidstakere er opptatt av pensjon (ikke vist), var det sterke effekter av at man har svart «ikke sikker» på spørsmålene om AFP eller tjenstepensjon. Sammenhengene går i forventet retning: De som svarte «ikke sikker» på spørsmålet om type tjenstepensjon var i mindre grad opptatt av pensjon.⁸

Arbeidstakerne fikk også spørsmål om de har fått god informasjon fra sin arbeidsgiver og sine tillitsvalgte om AFP-ordningen og tjenstepensjonsordningen på arbeidsplassen (gradert på en skala fra 1–5, der 1 er «helt uenig» og 5 er «helt enig»)⁹. Selve nivået på variablene er ikke veldig informative, gjennomsnittene varierer mellom 2,5 og 3,3, men resultatene viser at respondentene jevnt over vurderer den informasjonen som er gitt fra arbeidsgiver som bedre enn den informasjonen som er gitt fra tillitsvalgte. Dette gjelder både den informasjon 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 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).

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 eller uenig i en påstand om at «Arbeidsgiver har informert godt om hvordan vår pensjonsordning fungerer» og deretter bedt om å si seg enig eller 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 eller spesifisering av den første, og at den første påstanden dermed tolkes som at den handler om informasjonen som er gitt på arbeidsplassen mer generelt og til dels uavhengig av avsender. Det er for eksempel rimelig å anta at mye av informasjonen som arbeidstakere

⁸ De 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 1–5) 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 ($n = 910$). Det er altså ikke tegn til at de som selv sier de er opptatt av pensjon er like usikre som andre når de får spørsmål om hvilke pensjonsordninger de har.

⁹ Kun respondenter som svarte at deres arbeidsplass hadde AFP ble bedt om å vurdere informasjonen om AFP-ordningen og bare de som svarte at de hadde en innskuddsbasert tjenstepensjon fikk spørsmål om hvordan de vurderer informasjonen som er gitt om tjenstepensjonsordningen. Det betyr at den relativt store andelen av respondentene som var usikre på hvilken ordning de har altså ikke er spurt om å vurdere informasjonen som er gitt fra arbeidsgiver eller tillitsvalgte.

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.

Samlet gir det derfor mening å basere tolkningen av arbeidstakeres vurdering av den informasjonen som er gitt på gjennomsnittsskåren på variablene enn på forskjeller i arbeidstakeres vurdering av informasjon gitt av henholdsvis arbeidsgiver 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 ($\alpha = 0,72$). Det er også høyt samsvar mellom vurderinger av informasjonen som er gitt om innskuddspensjonsordningen ($\alpha = 0,58$). Samsvaret er også høyt om vi ser alle de fire vurderingene under ett for respondenter som både svarer at de har AFP og innskuddspensjon, som et mål på hvor god informasjon arbeidstakere har fått om bedriftens pensjonsordninger ($\alpha = 0,81$)¹⁰.

Tabell 9 Regresjon av arbeidstakeres vurdering av informasjonen som er gitt om AFP-ordningen på kjennetegn ved arbeidstakere

	Fra arbeidsgiver	Fra tillitsvalgte	Samlet
Kvinne	-0,405* (0,176)	-0,599*** (0,167)	-0,504** (0,153)
Alder (ref. = 16-29 år)			
30-49 år	0,366 (0,187)	0,188 (0,198)	0,294 (0,170)
50-61 år	0,371 (0,246)	0,095 (0,256)	0,238 (0,223)
62-66 år	0,692 (0,368)	0,397 (0,355)	0,573 (0,324)
Høyskole-/universitetsutdanning	-0,005 (0,174)	-0,065 (0,166)	-0,035 (0,152)
Inntekt	0,008 (0,027)	-0,004 (0,026)	0,005 (0,024)
Bedriftsstørrelse	0,088* (0,039)	0,071* (0,036)	0,073* (0,031)
Konstantledd	2,226*** (0,296)	2,249*** (0,288)	2,242*** (0,248)
R kvadrert	0,055	0,061	0,067
n	430	415	432

Koeffisienter (standardfeil i parenteser) fra OLS regresjoner hvor det er tatt hensyn til survey design. Data 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 1-5 (1 er «helt uenig», 5 er «helt enig»). I den siste kolonnen er respondentenes gjennomsnittsskåre på de to variablene brukt som avhengig variabel ($\alpha = 0,72$).

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

¹⁰ Endimensjonalitet i de sammenslåtte målene (en forutsetning for å bruke Cronbachs alfa) ble slått fast ved hjelp av faktoranalyse (prinsippal komponent analyse) ved at en faktor forklarer mesteparten (mellom 63 % og 70 %) av variasjonen på tvers av variabler i alle tre målene.

Vi har også undersøkt om arbeidstakers vurderingen av informasjonen varierer med kjennetegn ved arbeidstakerne, som kjønn, alder, utdanningsnivå, inntekt og bedriftsstørrelse. For ansatte i AFP-bedrifter (tabell 9) viser resultatene at relativt lite av variasjonen i vurderingene (under 7 %) kan knyttes til disse kjennetegnene. Kvinner er imidlertid 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).

Tabell 10 Regresjon av arbeidstakers vurdering av informasjonen som er gitt om innskuddspensjon på kjennetegn ved arbeidstakere

	Fra arbeidsgiver	Fra tillitsvalgte	Samlet
Kvinne	0,066 (0,189)	-0,310 (0,199)	-0,134 (0,159)
Alder (ref. = 16–29 år)			
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)
Høyskole-/universitetsutdanning	0,372 (0,218)	0,369 (0,224)	0,400* (0,191)
Inntekt	0,010 (0,027)	-0,013 (0,031)	-0,003 (0,025)
Bedriftsstørrelse	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

Koeffisienter (standardfeil i parenteser) fra OLS regresjoner hvor det er tatt hensyn til survey design. Data 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 1–5 (1 er «helt uenig», 5 er «helt enig»). I den siste kolonnen er respondentenes gjennomsnittsskåre de to variablene brukt som avhengig variabel ($\alpha = 0,58$).

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

De kjennetegnene ved arbeidstakerne vi inkluderer i modellen forklarer heller ikke stort av variasjonen i vurderingene av informasjonen om innskuddspensjonsordningene (tabell 10): Modellen forklarer 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 likevel en tendens til at bedriftsstørrelse har betydning for hvordan arbeidstaker vurderer informasjonen fra 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 har både AFP og innskuddspensjon på arbeidsplassen. For disse har vi undersøkt hvordan deres samlede vurdering av informasjonen om bedriftens pensjonsordninger varierer etter ulike arbeidstakerkjennetegn (tabell 11). Resultatene viser igjen at de kjennetegnene vi inkluderer forklarer lite av variasjonen (R kvadrert = 0,079), og at kvinner gjennomgående er noe mer misfornøyd enn menn med informasjonen de har fått ($b = -0,39$; $p < 0,05$). Noe av variasjonen i arbeidstakeres vurderinger er knyttet til bedriftsstørrelse ($b = 0,09$; $p < 0,05$).

Tabell 11 Regresjon av arbeidstakeres vurdering av informasjonen som er gitt om bedriftens pensjonsordninger på kjennetegn ved arbeidstakere

	Samlet vurdering	Innskuddspensjon vs. AFP
Kvinne	-0,392* (0,180)	0,445** (0,156)
Alder (ref. = 16–29 år)		
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)
Høyskole-/universitetsutdanning	0,284 (0,206)	0,106 (0,126)
Inntekt	-0,027 (0,030)	0,019 (0,022)
Bedriftsstørrelse	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

Koeffisienter (standardfeil i parenteser) fra OLS regresjoner hvor det er tatt hensyn til survey design. Data 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 1–5 (1 er «helt uenig», 5 er «helt enig»). Samlet vurdering er respondentenes gjennomsnittsskåre 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 10) og vurderingen av informasjonen som er gitt om AFP (variabelen «Samlet» i tabell 9) 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.

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Den siste kolonnen i tabell 11 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 gis om innskuddspensjon som bedre enn den informasjonen som gis om AFP. Justert for utvalgsskjevhet er arbeidstakere som har fått informasjon om både AFP- og innskuddspensjonsordningen ($n = 258$) mer enig i at informasjonen om

innskuddspensjon er god enn at informasjonen om AFP er god (gjennomsnitt = 0,276; med et 95 prosent konfidensintervall på 0,13–0,42).

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 mellom kjønn og alder og vurdering av informasjonen som er statistisk signifikante: 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 enn de yngre vurderer informasjon de har fått om AFP som bedre enn informasjonen de har fått om innskuddspensjon ($b = -0,85$; $p < 0,001$).

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 tjenstepensjon enn med informasjonen om AFP. Høyt utdannede er mer fornøyd med informasjonen som gis om tjenstepensjon 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 sammenliknet med informasjonen som gis om tjenstepensjon.

Det er interessant at bedriftsstørrelse har sammenheng med arbeidstakeres vurdering av den kunnskap som er gitt om både AFP-ordningen og innskuddspensjon. Det er 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.

3.3 Ansattes interesse for bedriftens pensjonsordninger

Arbeidstakerne ble også spurt om de var opptatt av pensjonsordningene på sin arbeidsplass og om de har vært inne på en pensjonsportal for å sjekke hvordan det ligger an med egen pensjon. Etter justering for utvalgsskjevhet har de som har svart en gjennomsnittskåre på 3,6 på en skala fra 1–5, på spørsmålet om hvor opptatt de er av pensjon. Den beregnede andelen som har vært inne på en pensjonsportal er 57 prosent. Vi har undersøkt hvordan variasjonen i disse to målene er relatert til kjennetegn ved arbeidstakerne (tabell 12).

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 alder. ($F = 8,3$; d.f. = 3,690; $p < 0,001$ i modellen av hvor opptatt man er av pensjon og $F = 7,7$; d.f. = 3,686; $p < 0,001$ i modellen av om man har brukt en pensjonsportal), 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 0,079 ($p < 0,001$) på en skala fra 1–5 etter kontroll for andre de andre kjennetegnene. De

eldste arbeidstakerne har også 40,6 prosentpoeng høyere sannsynlighet enn de yngste for å ha sjekket på en pensjonsportal hvordan det ligger an med egen pensjon.

Tabell 12 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
Kvinne	0,027 (0,101)	0,001 (0,045)
Alder (ref. = 16–29 år)		
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)
Høyskole-/universitetsutdanning	-0,044 (0,109)	0,081 (0,049)
Inntekt	0,036* (0,014)	0,019** (0,006)
Bedriftsstørrelse	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

Koeffisienter (standardfeil i parenteser) fra OLS regresjoner hvor det er tatt hensyn til survey design. Opptatt av pensjon er målt på en Likert-skala fra 1–5 (der 1 er «svært lite opptatt» og 5 er «svært opptatt»). Har brukt pensjonsportal er binær.

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Også sammenhengen med inntekt er positiv, de med høyest inntekt er mest opptatt av pensjon. Resultatene viser at hvor opptatt av pensjon man er øker med $b = 0,04$ poeng ($p < 0,05$) på en skala fra 1–5 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 to 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 oftere har brukt en pensjonsportal, enn arbeidstakere i små bedrifter¹¹.

¹¹ Koeffisienten for bedriftsstørrelse kan være vanskelig å tolke. Siden bedriftsstørrelse er målt som logaritmen av antall ansatte på arbeidsplassen er f.eks. tolkningen av koeffisienten i modellen av i hvilken grad arbeidstakere er opptatt av pensjon at en doubling 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 % av respondenten har f.eks. svart at arbeidsplassen deres har 1000 eller flere ansatte. Den forventede forskjellen mellom arbeidstakere i en bedrift med hhv. 1000 og 5 ansatte blir således $0,079 \times \ln(200) \approx 0,42$ poeng.

Tabell 13 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
Kvinne	-0,393* (0,164)	-0,192 (0,179)
Alder (ref. = 16–29 år)		
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)
Høgskole-/universitetsutdanning	0,086 (0,165)	-0,304 (0,180)
Inntekt	-0,036 (0,024)	-0,000 (0,025)
Bedriftsstørrelse	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

Koeffisienter (standardfeil i parenteser) fra OLS regresjoner hvor det er tatt hensyn til survey design. Begge de avhengige variablene er målt på en skala fra 1-5 (der 1 er «helt uenig» og 5 er «helt enig»).

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

Respondenter som sa de arbeidet i en AFP-bedrift fikk i tillegg to spørsmål som går under samme tema. De ble bedt om å si hvor enig eller uenig (på en skala fra 1-5, der 1 er «helt uenig» og 5 er «helt enig») de er i følgende utsagn: «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». Justert for utvalgsskjevhet er arbeidstakere i AFP-bedrifter jevnt over langt mer enig i den siste påstanden (gjennomsnitt = 3,3; 95 % konfidensintervall = 3,1–3,5) enn i den første (gjennomsnitt = 2,1; 95 % konfidensintervall = 1,9–2,2). Forskjellen er statistisk signifikant ($F = 196,1$; d.f. = 1,466; $p < 0,001$). I en regresjonsanalyse finner vi at en god del av variasjonen (14–20 %) kan knyttes til arbeidstakeres kjønn, alder og bedriftsstørrelse (tabell 13).

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 30–49 år og arbeidstakere 16–29 år er likevel ikke statistisk signifikante ($p > 0,05$). Vi finner heller ingen store forskjeller etter utdanningsnivå 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 (en skala fra 1–5, der 1 er «helt uenig» og 5 er «helt enig», i følgende utsagn: «pensjon er ofte et tema når jeg snakker med mine kolleger», «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 forvaltes/investeres, det vil si om de har gjort aktive valg i forhold til andel av pensjonsinnskuddene som skal spares i aksjer. Etter justering for utvalgsskjevhet finner vi at arbeidstakerne er mer enig i den andre påstanden (gjennomsnitt = 2,57; 95 % konfidensintervall = 2,4–2,7) enn i den første (gjennomsnitt = 2,23; 95 % konfidensintervall = 2,1–2,4). Forskjellen er statistisk signifikant ($F = 13,6$; d.f. = 1,437; $p < 0,001$). Den beregnede andelen av arbeidstakere med innskuddspensjon som har gjort endringer i andel som skal spares i aksjer er 35 prosent.

Regresjonsanalyser 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 14). 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 kan skyldes at pensjon bli 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 datamaterialet: $n = 14$ 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 menn ($b = -0,127$; $p < 0,05$), kontrollert for andre kjennetegn ved arbeidstakerne.¹² Vi finner også en positiv sammenheng mellom det å ha gjort endringer i sparingen og bedriftsstørrelse ($b = 0,035$; $p < 0,01$).

¹² 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 14 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)
Alder (ref. = 16–30 år)			
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)
Høyskole-/universitetsutdanning	0,158 (0,225)	-0,182 (0,194)	0,070 (0,074)
Inntekt	-0,009 (0,028)	0,014 (0,026)	0,019 (0,010)
Bedriftsstørrelse	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

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

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Samlet ser det altså ut til at opptatthet 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 opptatthet av egne pensjonsordninger og bedriftsstørrelse. Dette stemmer godt overens med andre funn (Østhus, 2019), hvor det mer enn antydes at både mengde og kvalitet på den informasjonen som gis ansatte om bedriftens pensjonsordninger er både mer omfattende og bedre i større bedrifter.

3.4 Ansattes kunnskap om bedriftens pensjonsordninger

Vi har også undersøkt hvordan det står til med arbeidstakernes kunnskap 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 man må ha vært omfattet av ordningen før fylte 62 år for å kunne få pensjonsutbetaling fra

ordningen (ansiennitetskravet). Som tidligere har vi også her brukt svaret «ikke sikker» som indikator på at respondentene er usikre på pensjonsordningene.

Regresjonsanalyser av disse variablene på kjennetegn ved arbeidstakerne viser at kjennskap til ansiennitetskravet og 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 15).

Tabell 15 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
Kvinne	-0,057 (0,161)	0,066 (0,043)	0,034 (0,027)
Alder (ref. = 16–30 år)			
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)
Høyskole-/universitetsutdanning	-0,190 (0,160)	-0,004 (0,046)	0,010 (0,027)
Inntekt	0,049* (0,024)	-0,021*** (0,006)	-0,008* (0,004)
Bedriftsstørrelse	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

Koeffisienter (standardfeil i parenteser) fra OLS regresjoner hvor det er tatt hensyn til survey design. Kjenner til ansiennitetskrav er målt på en Likert-skala fra 1–5 der 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.

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Sammenhengen med alder er positiv når det gjelder arbeidstakernes kjennskap til ansiennitetskravet, og negativ når det gjelder usikkerhet om arbeidsplassens pensjonsordning: De eldste arbeidstakerne skårer 1,7 poeng høyere på en skala fra 1–5 for når det gjelder kjennskap til 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 tjenestepensjonsordninger). Usikkerheten om bedriftens pensjonsordninger reduseres gradvis jo eldre arbeidstakerne er målt i aldersintervaller.

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

3.5 Skjevfordeling av kunnskap om pensjon etter inntekt

En annen metode for å beregne skjevfordelingen i arbeidstakeres kunnskap om pensjon er å benytte såkalte konsentrasjonsindekser (C), som er et mye brukt mål på sosioøkonomisk ulikhet i et velferdsgode (Kakwani, 1980; O'Donnell, mfl., 2016; O'Donnell, mfl., 2008). Konsentrasjonsindeksen 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 årsak til skjevfordelingen. Inntektsnivå henger sammen med de andre faktorene vi ser på (som kjønn, alder, utdanning og bedriftsstørrelse), og faktorene henger sammen med kunnskapsnivået på måter som ikke uten videre kan relateres til inntektsforskjellene. Den observerte inntektsskjevheten vil altså som regel, både være et resultat av en ren inntektseffekt og av at andre forhold som påvirker utfallet er korrelert med inntekt.

En fordel med konsentrasjonsindeksen C 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 dekomponeringen på. Her har vi brukt metoder som er beskrevet i O'Donnell m.fl. (2008)¹⁵. Resultatene i tabell 16 viser at arbeidstakernes opptatthet av pensjon, bruk av pensjonsportal og det å gjøre endringer i innskuddssparingen er konsentrert i høyere inntektsgrupper (C er positiv), mens usikkerhet om bedriftens tjenestepensjonsordning er konsentrert i lavere inntektsgrupper (C er negativ).

¹⁵ 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 m.fl. (2008, s. 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 m.fl. (2008, s. 61–67).

Tabell 16 Enkeltfaktorerens bidrag til skjevfordeling etter inntekt 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	
	Absolutt	%	Absolutt	%	Absolutt	%	Absolutt	%
Kvinne	0,0001 (0,0005)	0,2	0,0000 (0,0014)	0,0	-0,0060 (0,0105)	-3,5	0,0024 (0,0036)	-1,1
Alder (ref. = 16–29 år)								
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
Høyskole/universitet	-0,0009 (0,0021)	-2,4	0,0101 (0,0067)	8,8	0,0236 (0,0250)	13,8	-0,0009 (0,0108)	0,4
Bedriftsstørrelse	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	

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). Data 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 1-5, 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 m.fl., (2008).

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

Det er 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 16). Det betyr at den observerte skjevheten arbeidstakere opptatthet av pensjon, bruk av pensjonsportal, det å gjøre endringer i innskuddssparingen eller være usikre på bedriftens tjenestepensjonsordning ikke alene kan forklares med slike forhold i våre data. Tabellen viser videre at kjønnsforskjeller bidrar svært lite til skjevheten i utfallsmålene etter inntekt (mellom -4 % og 1 %, og p > 0,05)¹⁴. Det at alder både henger

¹⁴ 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 gjelder i hvilken grad de gjør endringer i sparingen (jf. tabell 14) påvirker dette ikke *inntektsskjevheten* i hvilken grad arbeidstakere gjør endringer i sparingen, fordi kjønnsforskjellene i inntekt er for små til at kjønnsforskjellene i utfallsmålet har noe å si.

sammen med flere av utfallsmålene og med inntekt gjør imidlertid at alder bidrar en god del til skjevheten i utfallsmålene etter inntekt.

Samlet kan forskjeller mellom aldersgruppene med hensyn til inntekt og i hvilken grad de er opptatt av pensjon, «forklare» 31,1 prosent ($6,5 + 22,8 - 0,2 = 31,1$ %) av inntektsskjevheten i dette utfallsmålet. Det andre store bidraget til inntektsskjevheten kommer fra bedriftsstørrelse (16,1 %) ¹⁵. Resultatene kan tolkes som at hvis det ikke hadde vært forskjeller mellom aldersgruppene med hensyn til hvor opptatt de er av pensjon, ville den observerte inntektsskjevheten med hensyn til opptatthet av pensjon vært 31,1 prosent lavere. Eller: hvis det ikke hadde vært en sammenheng mellom bedriftsstørrelse og hvor opptatt arbeidstakere er av pensjon, ville interessen for pensjon vært 16,1 prosent jevnere fordelt på tvers av inntektsgrupper.

Forøvrig viser resultatene at det er en god del av inntektsskjevheten (57,1 %) som ikke kan tilskrives kjønn, alder, utdanning eller bedriftsstørrelse ¹⁶. Dette styrker en tolkning av inntektsskjevheten som noe som i stor grad er knyttet til inntektsforskjeller i seg selv, uavhengig av kjønn, alder, utdanning og bedriftsstørrelse, selv om vi ved hjelp av våre data verken kan utelukke eller beregne betydningen av uobserverte forhold for sammenhengen.

Akkurat når det gjelder i hvilken grad arbeidstakere er opptatt av pensjon viser resultatene at inntektsskjevheten er 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 ¹⁷. Om vi i stedet ser på arbeidstakernes usikkerhet om bedriftens tjenstepensjonsordning, tilsier en tilsvarende tolkning av inntektsskjevheten ($C = -0,214$) at usikkerheten om tjenstepensjon 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 knyttet til arbeidstakernes bruk av pensjonsportal ($C = 0,114$; $p < 0,001$) og inntektsskjevheten knyttet til usikkerhet om bedriftens tjenstepensjonsordning ($C = -0,214$; $p < 0,001$) kan mye av skjevhetene knyttes til forskjeller mellom aldersgruppene: Det at det både er forskjeller mellom aldersgrupper i inntekt og i bruk av pensjonsportal eller usikkerhet om bedriftens pensjonsordninger, bidrar med hhv 19,5 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,

¹⁵ Merk at vi har justert for inntekt når vi har beregnet enkeltfaktorers bidrag til inntektsskjevheten, dvs. 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 m.fl. (2008). Når det gjelder bidraget fra bedriftsstørrelse til inntektsskjevheten 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 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 %) har mer å gjøre med forskjeller i bedriftsstørrelse enn inntektsforskjeller i seg selv.

¹⁶ Dette poenget demonstreres også på en litt annen måte ved at C^+ er signifikant.

¹⁷ 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 1–5) med C for de andre variablene (som er binære).

og aktive valg med hensyn til sin pensjon, har å gjøre med at arbeidstakere med ulik inntekt jobber i bedrifter av ulik størrelse.

3.6 Skjevfordeling av kunnskap om pensjon etter bedriftsstørrelse

Forskjeller mellom bedrifter kan likevel ikke forstås fullt ut om vi ikke tar hensyn til at det er systematiske forskjeller mellom arbeidstakere på ulike bedrifter. På samme måte som vi gjorde for inntekt, har vi beregnet skjevheten i arbeidstakeres interesse for og kunnskap om pensjon etter bedriftsstørrelse i tabell 17.

Resultatene viser at det å være opptatt av pensjon, å ha brukt en pensjonsportal eller gjort endringer i innskuddssparingen oftere er å finne blant arbeidstakere i større bedrifter (C er hhv 0,033, 0,079 og 0,173; $p < 0,001$), mens 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, da rundt 19 til 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 hele skjevheten etter bedriftsstørrelse, og resultatene viser at denne skjevheten ikke kan forklares med skjev fordeling 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 $p < 0,05$).

Tabell 17 Enkeltfaktorens 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	
	Absolutt	%	Absolutt	%	Absolutt	%	Absolutt	%
Kvinne	0,0000 (0,0004)	0,0	0,0000 (0,0011)	0,0	-0,0023 (0,0096)	-1,3	-0,0008 (0,0033)	0,5
Alder (ref, = 16–29 år)								
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
Høyskole/universitet	0,0000 (0,0015)	-0,1	0,0071 (0,0048)	9,0	0,0184 (0,0176)	10,6	-0,0024 (0,0066)	1,7
Inntekt	0,0060* (0,0024)	18,4	0,0188** (0,0066)	23,8	0,0356 (0,0201)	20,6	-0,0341** (0,0127)	23,7
Uforklart	0,0251	76,8	0,0523	66,3	0,1186	68,6	-0,1002	69,6
C	0,033*** (0,009)		0,079*** (0,022)		0,173*** (0,052)		-0,144*** (0,039)	
C+	0,027*** (0,008)		0,056* (0,023)		0,130* (0,051)		-0,106** (0,038)	
n	693		689		341		660	

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). Data er vektet for utvalgsskjevhet. 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 1–5, de andre avhengige variablene er binære. Resultatene for har endret i sparing basert på data fra arbeidstakere med innskuddspensjon. Dekomponerings- og standardiseringsteknikkene som er brukt er beskrevet i O'Donnell m.fl. (2008).

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

3.7 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 de er ansatt i har en innskudds- eller ytelsesbasert tjenestepensjonsordning. Nesten én av seks er også usikre på om bedriften har AFP.

Det er også forskjeller i vurdering av den pensjonsinformasjonen de har fått etter blant annet kjønn og bedriftsstørrelse. Kvinnelige arbeidstakere virker jevnt over mindre fornøyd med den informasjonen som gis enn mannlige arbeidstakere. Ansatte i store bedrifter mener oftere de har fått god informasjon enn ansatte i små bedrifter.

Dette siste stemmer 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 (Østhus 2019). Forklaringen på kjønnseffekten er mer uklart, men det er mulig at informasjonen som gis på en eller annen måte ikke oppleves som relevant av kvinner på samme måte som av menn. Vi finner for øvrig også 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 (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 innskuddspensjonsordningen. 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 gir vanligvis de høyeste ytelsene.

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 bedriftens pensjonsordninger 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 disse bedriftens pensjonsordninger, å ha lavere verdi for arbeidstakerne i disse bedriftene enn hva tilfellet er for arbeidstakere i større bedrifter, da de gjennomgående kan vente lavere ytelser fra ordningene.

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 yngre arbeidstakere. 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 Folketrygden og den pågående utfasingen av de ytelsesbaserte tjenstepensjonsordningene. Samlet fører utviklingen til økte krav til oppmerksomhet rundt hvordan også unge arbeidstakers karrierevalg har betydning for deres framtidige pensjon.

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 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 spesielt mot lavtlønte. Noe av grunnen til at arbeidstakere med høy inntekt viser større interesse for og har mer kunnskap om pensjon har sammenheng med at de oftere arbeider i store bedrifter. Vi tolker dette som at det fins potensial for å utjevne noe

av de sosioøkonomiske forskjellene i folks kunnskap om pensjon ved å rette informasjonstiltak mot små og mellomstore bedrifter.

Det at egenskaper ved arbeidsplassen, som bedriftsstørrelse, har betydning for skjevfordelingen etter inntekt med hensyn til arbeidstakeres interesse for og kunnskap om pensjon virker rimelig av flere grunner. Analyser av data om bedrifter i privat sektor viste at det var langt mer vanlig å informere de ansatte om bedriftens tjenestetpensjonsordning i større bedrifter (Østhus, 2019). Samtidig skjer det en sortering på arbeidsmarkedet der arbeidstakere med ulike egenskaper (for eksempel ulik inntekt) fordeler seg på ulike bedrifter. Vi ser for eksempel at arbeidstakere med høyere inntekt oftere jobber i større bedrifter. Om vi ikke tar hensyn til hvor folk jobber kan vi derfor miste viktige nyanser når vi forsøker å forstå forskjeller mellom arbeidstakere med hensyn til kunnskap om pensjon og grad av aktive investeringsvalg; begge forhold som har betydning for deres framtidige pensjonsytelse.

4 Oppsummering

Analysene i prosjektet om bedriftslederes, tillitsvalgtes og ansattes kunnskap om pensjon i privat sektor ga resultater som samsvarer med tidligere studier av befolkningens kunnskap om og interesse for pensjon: Mange arbeidstakere er usikre på hvilke pensjonsordninger de er omfattet av på arbeidsplassen, 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 ser relevansen av å få oversikt over sine pensjonsrettigheter enn andre. Flere av pensjonsordningene norske arbeidstakere er omfattet av er imidlertid utformet på en slik måte at valg man gjør tidlig i karrieren og i livsløpet vil kunne få konsekvenser for det framtidige ytelsesnivået. Et minimum av interesse for og kunnskap om pensjon er derfor en forutsetning for å gjøre valg som har positiv betydning for ens framtidige pensjonsnivå. Økt kunnskap om pensjon kan bidra til at en unngår valg som har negativ betydning for ytelsesnivået. Det betyr også at en skjevfordeling av kunnskap om pensjon etter inntekt og alder vil kunne ha betydning for inntektsulikheten generelt i befolkningen, og spesielt blant pensjonistene.

I prosjektet finner vi 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 sitt framtidige 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 enige 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 tjenstepensjonsordning 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 de med 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 enn arbeidstakere i mindre bedrifter mener den informasjonen de har fått om bedriftens pensjonsordninger er god. 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, varierer både omfanget og formen av 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 likevel ikke ut til å kun å være et resultat av at ledere i større bedrifter i større grad opplever at de ansatte er opptatt av pensjon, sammenlignet med ledere i mindre bedrifter.

Samlet sett tyder resultatene 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. 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 (som bedriftsstørrelse) og egenskaper ved arbeidstakere (som 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.

Vi finner også at ansatte i bedrifter med tillitsvalgte får mer informasjon om bedriftens pensjonsordninger enn ansatte i andre bedrifter. Dette har sammenheng 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 ut til å påvirkes av om bedriften har tillitsvalgte eller ikke. En forklaring på dette kan være at tillitsvalgte i noen grad presser på, slik 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, selv om det meste av variasjonen er knyttet til egenskaper ved vervet, som hvor mye tid en har fått avsatt til tillitsvervet og hvilket forbund de tillitsvalgte tilhører. Forbunds-tilknytning forklarer også mye av variasjonen i tillitsvalgtes informasjonsarbeid, både hvor mye de informerer, hva det informeres om og hvorvidt de benytter seg av bistand fra forbundet eller LO. Resultatene tyder på at sammenhengen mellom forbundstilknytning og grad av informasjon til ansatte, kan forklares med at tillitsvalgte med ulik forbundstilknytning i ulik grad samarbeider med bedriftsledelsen og benytter ekstern bistand. 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 å 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 tillitsvalgte informasjon til medlemmene. 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 bedre 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 rette 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* 3/2015, 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. Arbeidsforskningsinstituttet.
- 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)*. 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. NAV.
- Gruber, J., & Wise, A. (1999). *Social security programs and retirement around the world*. *NBER conference report*. 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*. 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*. 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. 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. 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*. 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, *Overcoming the saving slump: How to increase the effectiveness of financial education and saving programs*. University of Chicago Press.
- Trygstad, S. C., Alsos, K., Hagen, I. M. & Jensen, R. S. (2015). *Den norske modellen på virksomhetsnivå*. Fafo-rapport 2015:18. Fafo.
- 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*. Department of Work and Pension.
- Østhus, S. (2019). *Kunnskap om pensjon. Resultater fra tre surveyundersøkelser blant arbeidsgivere, tillitsvalgte og ansatte i privat sektor*. Fafo-rapport 2019:02. Fafo.

Pensjon og kunnskap

Pensjonsreformen førte med seg store og grunnleggende, endringer i det norske pensjonssystemet.

Før 2011 var ordinær pensjonsalder for uttak av alderspensjon 67 år, både 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 det. I det nye alderspensjonssystemet i folketrygden er det fleksibel pensjonsalder mellom 62 og 75 år, og man kan kombinere uttak av pensjon og videre arbeid omtrent som man selv ønsker, uten avkortning av pensjonen. Med økt valgfrihet og økt ansvar kommer økte krav til den enkeltes kunnskapsnivå. For å kunne planlegge pensjonstilværelsen kreves det for eksempel kjennskap til egne pensjonsrettigheter og faktisk pensjonsopptjening.

Hva vet folk om pensjon? Og hva kan forklare variasjonen i folks kjennskap til pensjonssystemet og deres tilgang til informasjon?



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

Fafo-notat 2022:04
ID-nr.: 10365