

Tove Midtsundstad og Christer Hyggen

Pensjoner på børs – valg og risiko

Tove Midtsundstad og Christer Hyggen

Pensjoner på børs – valg og risiko

© Fafo 2011
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord.....	5
Kapittel 1 Innledning	6
Pensjonssystemet og individualisering av risiko	6
Problemstillinger	8
Data og metode.....	9
Rapportens gang	9
Kapittel 2 Utvikling på tjenstepensjonsområdet	10
Ulike tjenstepensjonsordninger	10
Individuelt eller kollektivt investeringsvalg?.....	11
Kapittel 3 Kunnskap om egen pensjon	15
Bakgrunn	15
Kunnskap om pensjon – tidligere undersøkelser	16
Vurdering av egen kunnskap om pensjon.....	17
Kunnskapsinnhenting	22
Oppspart beløp i den innskuddsbaserte tjenstepensjonsordningen	31
Vurdering av egen pensjon sammenlignet med ansatte i offentlig sektor	32
Kapittel 4 Investeringsstrategier og risikotoleranse.....	34
Risikotoleranse og valg i pensjonsinvestering	34
Mål på personers risikotoleranse	37
Hvem har bestemt plassering?.....	40
Risikonivå på plassering av midler i innskuddsordningene	41
Endringer i investering av midler	43
Kapittel 5 Annen sparing til pensjon.....	46
Individuell pensjonssparing med skattefradrag	46
Investeringer i aksjemarkedet/fond	47
Sparing i bolig	49
Kapittel 6 Forventninger til framtidig pensjon.....	51
Nok pensjon?.....	51
Ansvar for å sikre tilstrekkelig pensjon.....	55
Holdninger til virkemidler for å sikre et bærekraftig pensjonssystem	56

Kapittel 7 Planer for arbeid og uttak av pensjon.....	58
Bakgrunn	58
Pensjonsuttak	59
Hvor lenge vil de jobbe?	63
Påvirker kunnskap om pensjonssystemet og antatte pensjonsrettigheter uttaks- og avgangsplanene?	69
Kapittel 8 Kort oppsummering	71
Referanser	74
Vedlegg 1 Undersøkelsens design, gjennomføring og frafall	77
Vedlegg 2 Undersøkelsen; forespørsel og spørreskjema.....	77

Forord

Notatet er en del av Fafos strategiske instituttprogram ”Tjenestepensjonsmarkedet i endring”. Programmet er finansiert av Arbeidsdepartementet og løper fra 2008 til 2012. Det er en oppfølging av notatet ”Pensjoner på børs – hvor risikofylt” fra 2010, som redegjorde for risiko forbundet med ulike pensjonsordninger og hvordan risikofordelingen mellom henholdsvis stat, arbeidsgiver, arbeidstakere og pensjonister hadde endret seg som følge av pensjonsreformen. Dette notatet gir en foreløpig beskrivelse av arbeidstakernes kunnskap om pensjonsreformen, pensjonssystemet og egen tjenestepensjonsordning basert på data fra en surveyundersøkelse blant et representativt utvalg arbeidstakere i privat sektor. Det gis også en oversikt over hvordan arbeidstakere med innskuddspensjon forholder seg til den endrede risiko som følger av pensjonsreformen, og de mulighetene for investeringsvalg som følger av endringene i tjenestepensjonsregimet. I tillegg gis en beskrivelse av ønsket tidspunkt for uttak av pensjon og arbeidsslutt etter fylte 62 år. Dataene vil videreanalyseres, og mer dyptpløyende analyser vil publiseres senere.

Førsteutkastet til analyser og tekst i kapitlene 1–6 er gjort av Christer Hyggen og senere omarbeidet og ferdigstilt av Tove Midtsundstad og Jon M. Hippe, mens kapittel 7 og 8 i sin helhet er skrevet av Tove Midtsundstad. Surveyen rapporten bygger på, er utarbeidet i fellesskap av pensjonsgruppen på Fafo: primært Tove Midtsundstad og Christer Hyggen, men med noen innspill fra Jon M. Hippe og Geir Veland. Sistnevnte har også lest og kommentert de to første kapitlene i notatet. I prosessen har vi også fått nyttige innspill fra en ekstern referansegruppe bestående av Christine Scharff og Jacob Hanssen fra Arbeidsdepartementet, professor Einar Øverbye fra Høgskolen i Oslo og forsker Axel West Pedersen ved Institutt for samfunnsforskning.

Administrering og gjennomføring av surveyen hadde ikke vært mulig uten assistanse og innsats fra Morten Engan i Respons Analyse AS og Ola Thune ved NAV Statistikk og utredning. Vi vil også takke publikasjonsavdelingen på Fafo for rask og effektiv ferdigstilling. De feil og mangler som likevel måtte finnes, er forfatterens eget ansvar.

Mai 2011

Tove Midtsundstad
Prosjektleder

Christer Hyggen

Kapittel 1 Innledning

Det norske pensjonssystemet har de siste årene gjennomgått store endringer. Folketrygden er lagt om, i privat sektor er det en ny avtalefestet pensjonsordning (AFP), og tjenstepensjonene er i sterk endring. Denne endringsprosessen har påvirket risikofordelingen mellom stat, arbeidstaker og arbeidsgiver. Den enkelte bærer nå en større del av risikoen forbundet med sikring av egen framtidig pensjon. Pensjonsnivået påvirkes nå mer enn før av den enkeltes valg og atferd når det gjelder yrkeskarriere, uttak av pensjon, og, for de som har innskuddsordninger, av hvordan de investerer pensjonskapitalen. Faktisk kunnskap om opptjenings- og uttaksregler, holdninger til pensjonssparing og faktiske investeringsvalg blir dermed viktigere enn før, både for å forstå hvordan pensjonssystemet virker, for å forstå arbeidstakernes faktiske valg og for å identifisere nye informasjonsbehov eller behov for regelverksendringer.

Med innføring av lov om innskuddspensjon i 2001 og den sterke veksten i innskuddsordninger som fulgte etter innføring av obligatorisk tjenstepensjon i 2006 ble det en sterkere kobling mellom forventede pensjonsytelser og utviklingen i finansmarkedene. Langt de fleste tjenstepensjoner i privat sektor er i dag innskuddsbaserte, selv om mange arbeidstakere ennå har rettigheter knyttet til en ytelsesordning, som dominerte markedet fram til 2006. Dette har ført til at Norge har et av de mest individualiserte tjenstepensjonssystemene i Europa. Mange arbeidstaker kan nå selv, innenfor gitte rammer, bestemme hvordan sparepengene skal investeres – med den risiko det innebærer for regulering av sparekapitalen i pensjonsordningen og dermed senere utbetalinger.

Pensjonssystemet og individualisering av risiko

Risiko står sentralt på mange områder i individers liv, og kanskje særlig på pensjonsområdet. Alle pensjonsordninger bygger på forutsetninger om utbetaling av penger på et framtidig tidspunkt. I perioden fra man blir medlem av en pensjonsordning til de faktiske utbetalingene av pensjonsytelsene skjer, ligger det mange ukjente størrelser og mulige hendelser. Det finnes en rekke slike usikkerheter, eller risikogrupper, her kategorisert som pensjonsnivårisiko, tidligpensjoneringsrisiko, pensjonsreguleringsrisiko og levealdersrisiko.

Hovedpoenget i denne sammenheng er at endringene i pensjonssystemet påvirker og forskyver risikoer mellom arbeidstakere, arbeidsgivere og staten. Individet kan sies å ha fått et større ansvar for selv å sikre seg mot risiko forbundet med opparbeidelse av et gitt pensjonsnivå når folketrygden og AFP-ordningen baseres på alleårsopptjening, og innskuddsordningene på antall spareår. Videre har de et visst ansvar for å sikre pensjonsnivået gjennom egne investeringsvalg for sparekapital i innskuddsordningene. I

folketrygden og AFP-ordningen er pensjonskapitalen derimot sikret en regulering tilsvarende den økonomiske veksten i økonomien (G-regulering). En slik oppregulering skjer også i de ytelsesbaserte tjenstepensjonsordningene ved at ytelse settes til for eksempel 66 prosent av sluttlønn.

Det man kan kalle tidligpensjoneringsrisiko, det vil si risikoen knyttet til behov for tidlig uttak av pensjon, er med endringen i folketrygden, AFP og i tjenstepensjonene fra 2011 klart flyttet fra stat og arbeidsgiver til den enkelte. Mens folketrygden først ga pensjon fra 67 år, sikret AFP-ordningen tidligere pensjonsuttak for relativt store grupper basert på opprettholdelse av forventet pensjonsnivå fra 67 år; AFP-pensjonistene fortsatte med andre ord å tjene opp pensjonsrettigheter.

Også levealdersrisikoen forskyves mot den enkelte arbeidstaker i de innskuddsbaserte tjenstepensjonene. Mens folketrygden, AFP og de tradisjonelle ytelsesordningene gir livslange pensjonsutbetalinger, er innskuddsordningene normalt basert på en 10-årig utbetaling. Dermed er bortfallet av pensjon etter 10 år og resten av levealderen en risiko som den enkelte bærer. Den enkelte kan imidlertid fjerne denne risikoen ved å velge en forsikringsløsning ved uttak av pensjon, det vil si sikre en livslang (men lavere) årlig pensjonsytelse.

Det er med andre ord rimelig å hevde at det skjer en relativt betydelig (om enn i varierende grad) forskyvning av risiko i de ulike elementene i pensjonssystemet i retning av den enkelte arbeidstaker, det vil si en individualisering av risiko. Av den grunn undersøker vi også enkeltindividets holdninger til og syn på denne individualiseringen av risiko.

Pensjonssystemer, også det vi har i Norge, består av tre pilarer: folketrygden, de arbeidsmarkedsbaserte pensjonene; tjenstepensjonene og AFP, og privat sparing. Pensjonssystemet er en måte å fordele risikoen forbundet med sikring av levestandard i alderdommen på mellom fellesskapet, arbeidsgiver og den enkelte. Dreiningen i risikobildet som vi har beskrevet over, innebærer at pensjonsopptjeningen i folketrygden, AFP og tjenstepensjonsordningene har blitt mer like alternativet med individuell sparing. Vi kan dermed hevde at flere av ordningene i det norske pensjonssystemet, nå er utsatt for de samme risikoene – noe som betyr at arbeidstakere med innskuddspensjon i mindre grad oppnår risikospredning på pensjonssparing, sammenlignet med arbeidstakere med ytelsesbaserte tjenstepensjonsordninger (Borzi 2006).

Hvordan dette oppleves av den enkelte pensjonssparer, og hvordan hun handler, er lite kjent i Norge. Det vil derfor være viktig å se på individers risikotoleranse og investeringsstrategier i et helhetlig pensjonsplanleggingsperspektiv. Mål på individers risikotoleranse, atferd og investeringsstrategier vil gjennomgås nærmere i kapittel 4. Hvorvidt den enkelte arbeidstaker opptrer og tilpasser seg risikoendringen, vil trolig avhenge av den enkeltes kunnskap om pensjonssystemet generelt og deres kjennskap til egne pensjonsordninger spesielt. I neste kapittel ser vi derfor nærmere på hvilken kunnskap arbeidstakere i privat sektors har om pensjon og sine pensjonsrettigheter.

Problemstillinger

Målet med notatet er, som antydnet, å foreta en første grove kartlegging av hva ulike grupper av norske arbeidstakere i privat sektor vet om sine pensjonsrettigheter og framtidige ytelser. Det undersøkes også om, og fra hvilke kilder, de har innhentet sin informasjon. I tillegg kartlegger vi om, og hvordan, de forholder seg til den økte risikoen og muligheten de har fått til selv å foreta individuelle investeringsvalg. Data presenteres form av enkle frekvensfordelinger og bivariate sammenhenger.¹ Mer dyptpløyende analyser av datamaterialet vil publiseres senere i diverse vitenskapelige artikler.

De politiske beslutningene som ledet fram til pensjonsreformen og lov om obligatorisk tjenstepensjon, er basert på et bredt forlik mellom ulike politiske partier og mellom myndighetene og partene i arbeidslivet. For å få et bilde av beslutningenes forankring i befolkningen har vi også kartlagt arbeidstakernes synspunkter på de prioriteringer som er gjort, og de virkemidler som er valgt, blant annet når det gjelder skatt, økning i aldersgrenser og avkorting av pensjon ved tidligere uttak mv.

Et sentralt spørsmål er hvilke praktiske konsekvenser og implikasjoner kunnskapsnivået og vurderingene har for den enkelte, blant annet for beslutningen om når de skal ta ut sin alderspensjon, og når de skal trekke seg tilbake fra arbeidslivet. Et kapittel i rapporten er derfor også viet arbeidstakernes pensjonsuttaks- og arbeidsplaner etter fylte 62 år.

I arbeidet med rapporten har vi tatt utgangspunkt i følgende spørsmål:

1. *Hva vet ulike grupper av norske arbeidstakere om egen tjenstepensjon?*
2. *Har arbeidstakerne kunnskap om de nye innskuddspensjonene og det ansvaret og den risiko som gis ved valgfriheten?*
3. *Hvordan forholder arbeidstakere i privat sektor seg til pensjonssparing i innskuddsbaserte tjenstepensjoner?*
4. *Hvor risikovillige er de som individer, og hvordan vurderer de risikoene forbundet med innskuddspensjoner?*
5. *I hvilken grad påvirker kunnskap, risikovillighet og valgmuligheter den faktiske investeringsatferden?*
6. *I hvilken grad varierer kunnskapen om ordningene og valgmuligheten avhengig av bransje, kjønn, alder, yrke, utdanningsnivå, inntektsnivå, sivil status etc.?*
7. *Hvordan påvirker kunnskap om pensjon pensjonsplanleggingen?*
8. *I hvor stor grad har arbeidstakere i privat sektor tiltro til egen pensjon, og hvordan vurderer de det norske pensjonssystemet?*

¹ I en frekvensfordeling teller vi opp hvor ofte de ulike verdiene på en variabel, eller ulike kombinasjoner av verdier for flere variabler, forekommer hos enhetene som undersøkes. I en bivariat analyse ser vi på sammenhengene mellom to variabler eller egenskaper samtidig, det vil si hvordan verdien på en variabel samvarierer med hvilken verdi man har på en annen variabel. Dette står i motsetning til multivariate analyser hvor man statistisk undersøker hvilken betydning to eller flere variabler (eller egenskaper) har for verdien på en avhengig variabel (for eksempel grad av kunnskap om pensjon eller planlagt alder for uttak av pensjon).

Data og metode

For å belyse problemstillingene har Fafo gjennomført en surveyundersøkelse blant et representativt utvalg av arbeidstakere i privat sektor. Utvalget av arbeidstakere er trukket av NAV,² fra arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret (AA-registeret). Totalt ble det trukket et utvalg på 3000 arbeidstakere til undersøkelsen, hvorav 1823 (bruttoutvalg) fikk en henvendelse, av disse valgte 913 å delta. Det vil si en svarprosent på 50. Undersøkelsen ble gjennomført som telefonsurvey i siste kvartal 2010 av Respons Analyse AS. Utfyllende informasjon om undersøkelsen, spørreskjema samt frafallsinformasjon og -analyse finnes i vedlegg 1.

Rapportens gang

Innledningsvis har vi kort beskrevet prosjektet, prosjektets problemstillinger og surveyundersøkelsen. Kapittel 2 er et bakgrunnskapittel der vi beskriver overordnede utviklingstrekk i tjenstepensjonsmarkedet relatert til framveksten av innskuddsbaserte tjenstepensjoner og omfanget av individuelle investeringsvalg i disse ordningene. I kapittel 3 undersøker vi hvor godt arbeidstakere i privat sektor kjenner pensjonssystemet generelt og egne pensjonsordninger spesielt. Kapittel 4 presenterer en gjennomgang av arbeidstakernes risikotoleranse. Vi ser også på hvordan arbeidstakerne har plassert sine sparemidler i tjenstepensjonsordningene, og hvor aktive de er med hensyn til investeringsvalg. I kapittel 5 ser vi på alternativ sparing til pensjonsalder ved å undersøke utbredelsen av individuell pensjonssparing, investeringer i aksjemarkedet og sparing i egen bolig. I kapittel 6 kartlegger vi ulike holdningsmessige aspekter ved pensjon. Vi ser blant annet på i hvor stor grad arbeidstakerne har tiltro til at egne pensjonsordninger vil sikre tilstrekkelig pensjonsnivå som pensjonist. I kapittel 7 ser vi nærmere på arbeidstakernes planer for henholdsvis uttak av pensjon og avgang fra arbeidslivet etter fylte 62 år. Avslutningsvis oppsummeres kort hovedfunnene.

² <http://www.nav.no/Arbeid/Arbeidsgiver/NAV+Aa-registeret>

Kapittel 2 Utvikling på tjenstepensjonsområdet

Kapitlet gir en kort oversikt over sentrale trekk ved utviklingen av tjenstepensjonsmarkedet som et bakteppe for beskrivelsen av kunnskap og holdninger til pensjoner og risiko.

Ulike tjenstepensjonsordninger

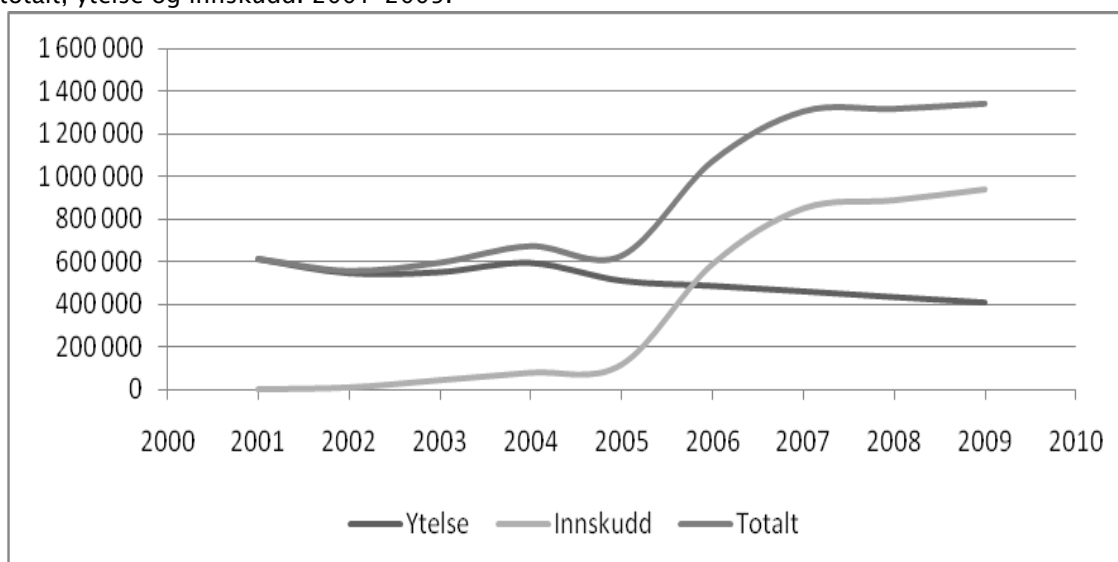
Som ledd i pensjonsreformen ble tjenstepensjon gjort obligatorisk fra 2006. Alle arbeidstakere i Norge skal være omfattet av en tjenstepensjon, også i privat sektor. Lovkravet er imidlertid utformet som et minste sparekrav, og arbeidsgiver kan fritt innenfor regelverket for tjenstepensjoner utforme selve ordningen og legge spare- og forsikringsordninger høyere enn minstekravet.

Tjenstepensjonsmarkedet for ansatte i privat sektor er ikke bare i sterk vekst, det er også i sterk endring. Så godt som alle tjenstepensjonsordninger som ble etablert som følge av innføringen av obligatorisk tjenstepensjon er innskuddsbaserte. Samtidig er andelen arbeidstakere med ytelsesordninger fallende.

En gjennomgang av utviklingen i det private tjenstepensjonsmarkedet i Norge fra 2010 viser at 2,15 millioner arbeidstakere hadde en tjenstepensjonsordning ved utgangen av 2009. Av disse hadde drøyt 1,2 millioner en ytelsesbasert ordning og 936 000 en innskuddsbasert ordning (Veland 2010). Før tjenstepensjon ble gjort obligatorisk, hadde til sammenligning kun halvparten av alle arbeidstakere i privat sektor en tjenstepensjonsordning, hvorav de aller fleste var ytelsesbaserte (Veland 2008; NOU 2009).

I det følgende ser vi kort på utviklingen av tjenstepensjonsmarkedet for ansatte i privat sektor fra innføringen av innskuddsbasert tjenstepensjon i 2001 fram til utgangen av 2009.

Figur 2.1 Antall arbeidstakere i privat sektor som er omfattet av en tjenstepensjonsordning – totalt, ytelse og innskudd. 2001–2009.



Kilde: FNO, Private pensjonskasser (Fra Veland 2010)

Figur 2.1 illustrerer tydelig utviklingen på det private tjenstepensjonsmarkedet. Som vi ser har den totale andelen som er omfattet av en tjenstepensjonsordning i privat sektor, steget raskt, og omfatter nå så godt som alle ansatte i privat sektor. Ved utgangen av 2009 var kun 30 prosent av arbeidstakerne i privat sektor omfattet av en ytelsesbasert tjenstepensjonsordning, mens 70 prosent hadde en innskuddsbasert ordning.

Individuelt eller kollektivt investeringsvalg?

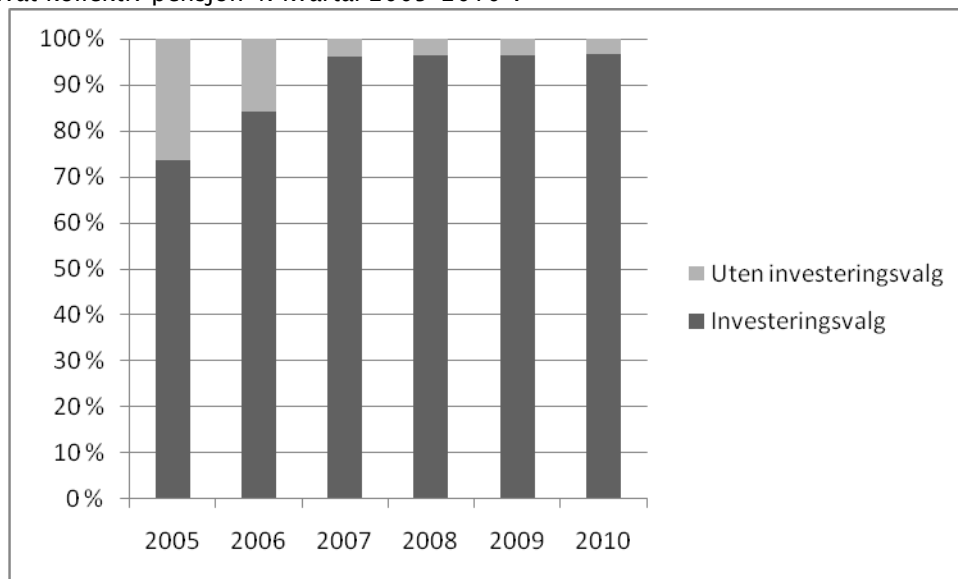
For innskuddsbaserte tjenstepensjonsordninger gjelder alminnelige kapitalforvaltningsregler med utgangspunkt i foretakspensjonsloven (Gjersem og Kristoffersen 2001) og innskuddspensjonsloven (Finansdepartementet 2000). Disse lovene åpner for ulike former for forvaltning i særskilte investeringsporteføljer av kapital knyttet til innskuddsbaserte pensjonsordninger. Det skilles i disse lovene mellom kollektivt investeringsvalg, der valget om investeringsstrategi ligger hos arbeidsgiveren, og individuelt investeringsvalg, der valget ligger hos den enkelte arbeidstaker som får tildelt sin egen pensjonskonto. Det er den sistnevnte ordningen som er vanlig i Norge. I begge tilfellene ligger risikoen ved kapitalforvaltningen hos arbeidstakeren dersom man ikke har inngått andre avtaler. Det skyldes at avkastning og tap ved forvaltningen av investeringsporteføljene tilordnes den enkelte portefølje. I tilfellene med kollektiv investeringsportefølje derimot fordeles tap og avkastning mellom medlemmene i ordningen etter opptjent premiereserve/kapital. Risikoen ligger derfor fortsatt hos arbeidstakeren, men fordeles mellom medlemmene i kollektivet.

Den kollektive forvaltningen er forpliktet til å opprette en egen investeringsportefølje for dem som har mindre enn 7 år igjen til pensjonsalderen. Denne bestemmelsen er begrunnet med at et stort fall i porteføljens verdi de siste årene før pensjonsalder kan få store konsekvenser for den enkeltes pensjonsnivå – altså størrelsen på utbetalingene fra tjenstepensjonsordningen.

I ordninger med individuelt investeringsvalg opprettes det en egen alderspensjonskonto for hver av arbeidstakerne i innskuddspensjonsordningen. Hver pensjonskonto tilordnes en egen investeringsportefølje som den enkelte arbeidstaker kan bestemme sammensetningen av. Sammensetningen styres igjen av rammene som er fastsatt av den enkelte ordning. Avkastning fra porteføljen tilføres pensjonskontoen. Tap på investeringer fører til reduksjon i pensjonskontoens kapital og vice versa.

De aller fleste bedrifter inngår avtaler om innskuddsbasert tjenstepensjon med mulighet for individuelt investeringsvalg for sine ansatte. Figur 2.2 viser andelen pensjonsavtaler med og uten individuelle investeringsvalg i perioden fra 2005.

Figur 2.2 Andel med og uten individuelle investeringsvalg. Brutto forfalt premie for innskuddsbasert privat kollektiv pensjon 4. kvartal 2005–2010*.

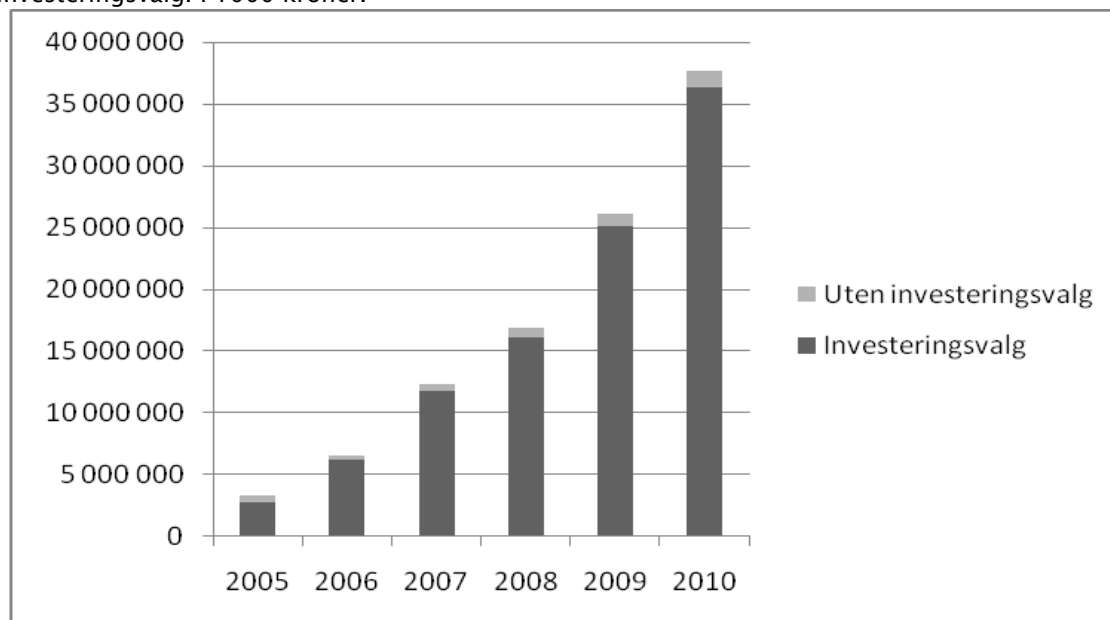


* Tall for 2010 er 3. kvartal.

Kilde: FNO

Figur 2.3 gir et bilde av utviklingen med hensyn til individuelle investeringsvalg i private tjenstepensjoner. Den viser hvor stor andel av pensjonsinnbetalingene som hvert år går til henholdsvis ordninger med og uten individuelle investeringsvalg. Vi ser at andelen uten investeringsvalg har gått kraftig ned siden innføringen av OTP. I 2005 ble drøyt hver fjerde krone plassert i tjenstepensjonsordninger uten individuelt investeringsvalg, mens dette i 2010 kun gjaldt 3 prosent av innbetalingene. Dette skyldes at mer enn 95 prosent av de etablerte ordningene i 2006 og senere er ordninger med individuelt investeringsvalg.

Figur 2.3 Plasserte midler i innskuddsbaserte tjenstepensjonsordninger med og uten individuelt investeringsvalg. I 1000 kroner.

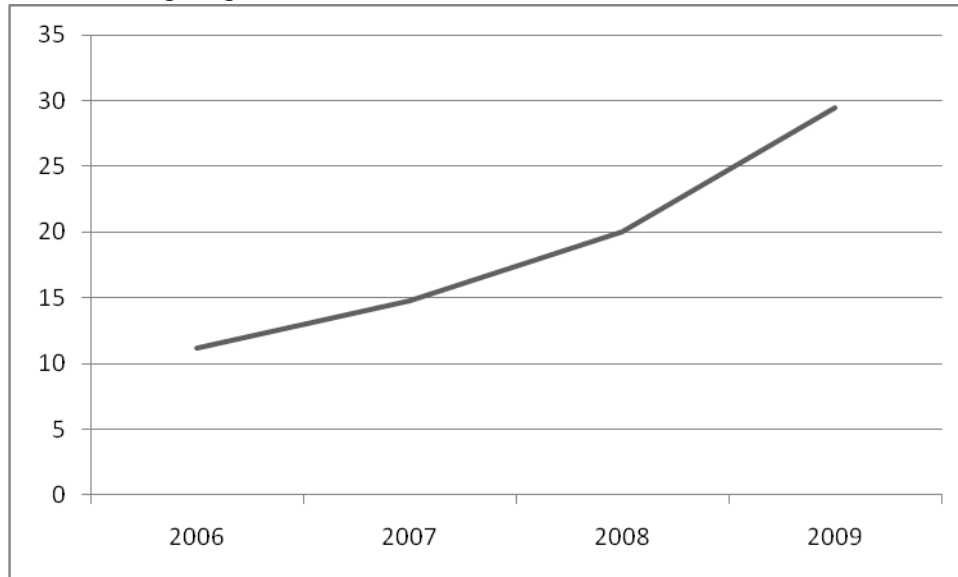


Figur 2.4 viser hvor mye midler som totalt er registrert av Finansnæringens organisasjon (FNO) i de innskuddsbaserte tjenstepensjonsordningene med og uten individuelt investeringsvalg. Per tredje kvartal 2010 var det totalt plassert snaut 38 milliarder kroner i de kollektive innskuddsbaserte tjenstepensjonsordningene. Kun 1,3 milliarder av disse var plassert i ordninger uten individuelt investeringsvalg, altså ordninger der plasseringsvalgene gjøres felles for ansatte i den enkelte bedrift. Tallenes tale er med andre ord krystallklar: *Innskuddsbaserte tjenstepensjonsordninger uten individuelt investeringsvalg er lite utbredt.*

Som vi også kan se av figur 2.3, er den totale kapitalen som forvaltes, i rask vekst og kommer til å øke betydelig også i årene som kommer. Framskrivninger viser at det innen 2030 kan komme til å dreie seg om omtrent 500 milliarder kroner (Veland 2008), der hoveddelen forvaltes i porteføljer med utgangspunkt i de forsikredes valg av risikonivå.

Det er med andre ord snakk om betydelige summer totalt sett. I gjennomsnitt er det derimot fortsatt relativt små summer på den enkeltes "konto". Figur 2.4 viser utviklingen i verdien på en gjennomsnittlig innskuddsbasert tjenstepensjon med individuelle investeringsvalg.

Figur 2.4 Forvaltningskapital per forsikret i innskuddsbaserte tjenstepensjonsordninger med individuelt investeringsvalg. 2006–2009. 1000 kroner.



Kilde: FNO og egne beregninger.

Som vi ser av figur 2.4, var den gjennomsnittlige kontoverdien på snaut 30 000 kroner i 2010. Det er imidlertid stor variasjon i samlet sparing mellom enkeltindivider med innskuddsbaserte tjenstepensjoner. Hvor mye de har spart avhenger i hovedsak av når den enkelte fikk etablert en slik ordning (2001 eller senere), av ordningens sjenerøsitet, altså hvor mye som betales inn hvert enkelt år, og av avkastningen på sparekapitalen.

Vi har i dette kapitlet sett at antallet med innskuddsbaserte tjenstepensjoner har vært i sterk vekst etter innføringen av obligatorisk tjenstepensjon i 2006 og nå omfatter nærmere 1 million arbeidstakere. Problemstillinger knyttet til innskuddsbaserte tjenstepensjoner i privat sektor berører med andre ord en betydelig andel av den norske befolkningen. Vi har også sett at de aller fleste som i dag har innskuddsbasert tjenstepensjon, har midlene plassert i ordninger med individuelt investeringsvalg. Denne utviklingen innebærer en forsterket individualisering av risiko. Siden innskuddsordningene er av relativt ny dato, er den gjennomsnittlige kapitalbeholdningen fortsatt relativt lav. Den vil imidlertid øke betydelig de neste tiårene, og dermed aktualisere problemstillinger rundt risiko og investeringsvalg.

Kapittel 3 Kunnskap om egen pensjon

Eksisterende data om utbredelse av ulike pensjonsordninger i privat sektor, deres innretning og sjenerøsitet bygger på offentlig tilgjengelig statistikk, primært fra FNO og fra et utvalg surveyer rettet mot de økonomi-/personalansvarlige i virksomhetene (se bl.a. Veland og Midsundstad 2006, Veland 2008, 2010). I dette kapitlet ser vi nærmere på hva arbeidstakere i privat sektor vet om egne pensjonsordninger. Vi spør dem om hvilke ordninger de er tilknyttet, og hvis de har innskuddspensjon, om de vet hvor mye de har spart, og om de kjenner risikobildet i ordningene.

Vår kartlegging av arbeidstakernes kunnskap vil dels være et supplement til de nevnte kartleggingene, samtidig som statistikken fra FNO vil fungere som et korrektiv, slik at vi til en viss grad kan måle arbeidstakernes faktiske kunnskapsnivå – i alle fall når det gjelder utbredelse av ulike ordninger.

Kunnskap om pensjon er uansett vanskelig for mange å tilegne seg, da pensjonsregelverket er komplisert, og det i tillegg er ulike regler for de ulike ordningene. I forbindelse med pensjonsreformen har det blitt etablert flere nettbaserte informasjonstjenester for å øke befolkningens kunnskapsnivå og for å gi økt forståelse av og dermed også en sterkere følelse av kontroll med egen pensjon. I dette kapitlet ser vi derfor nærmere på arbeidstakernes bruk av og vurdering av disse informasjonstjenestene.

Bakgrunn

På stadig flere områder har den norske befolkningen fått økt valgfrihet og dermed økt ansvar for sin egen økonomiske situasjon. Dette gjelder for eksempel for valg av teleoperatører, kraftleverandør og sykehus, men også på pensjonsområdet. Friheten til å velge stiller store krav til hvor mye og hva det enkelte individ bør ha kunnskap om for å kunne foreta informerte og rasjonelle valg. For å kunne planlegge egen pensjonisttilværelse er det for eksempel en forutsetning at man kjenner til sine egne pensjonsrettigheter og sin faktiske pensjonsopptjening. I tillegg bør man helst vite hvordan egen atferd innvirker på opptjening til og faktiske ytelser fra pensjonsordningen. Den enkelte må derfor vite hvordan pensjonssystemet fungerer, hvor mye de for eksempel kan forvente å få via folketrygden, og hvor mye tjenestepensjonen fra arbeidsgiver vil gi, og hvilke faktorer eller forhold som påvirker hvor mye de får fra de ulike ordningene.

Dersom den enkelte skal kunne være i stand til å få denne kunnskapen, må det gis etterrettelig og korrekt informasjon om systemet, som er allment tilgjengelig og forståelig. Systemet stiller derfor i utgangspunktet også store krav til dem som har utformet pensjonssystemet og regelverket, og til dem som forvalter pensjonsordningene og/eller tilbyr ulike pensjonsprodukter (leverandørene).

Kunnskap om pensjon – tidligere undersøkelser

I løpet av 2010, før pensjonsreformen trådte i kraft, ble det gjennomført en omfattende informasjonskampanje i offentlig regi, i første rekke kanalisert gjennom Arbeids- og velferdsetaten (NAV). Som ledd i informasjonsarbeidet har NAV også jevnlig kartlagt befolkningens kunnskap om pensjon. Den siste undersøkelsen, fra oktober 2010, avdekker at befolkningen fortsatt har en relativt lav generell kunnskap om pensjon og virkningen av pensjonsreformen, særlig gjelder det de yngste aldersgruppene.

Kunnskapen om de ulike elementene i pensjonsreformen og pensjonssystemet varierer også. Mens 44 prosent av 51–60-åringene (født 1950–1959) mener de har god eller svært god kjennskap til reglene for opptjening av alderspensjon, gjelder det bare 27 prosent av 30–40-åringene (født 1970–1980). 27 prosent i den eldste aldersgruppen oppgir også at de har god eller svært god kjennskap til reglene for uttak av pensjon, men det samme gjelder for kun 11 prosent av de yngste. Videre mener 18 prosent av 51–60-åringene at de har god eller svært god kjennskap til hvordan levealdersjusteringen påvirker størrelsen på alderspensjonen, mens den tilsvarende andelen blant 30–40-åringene er 9 prosent. Kunnskapen om hvordan alderspensjonen reguleres, varierer også med alder. Mens 19 prosent i de eldste aldersgruppene mener de har god eller svært god kjennskap til reglene for regulering av løpende pensjoner, gjelder det kun 9 prosent i den yngste aldersgruppen (NAV 2010).

NAVs undersøkelse viser at det er stor variasjon i hva man vet noe om. Kunnskapen synes å være best når det gjelder reglene for opptjening, men betydelig mindre når det gjelder faktorer og elementer som påvirker pensjonens størrelse, for eksempel levealdersjustering og regler for reguleringen av løpende pensjoner. Kunnskapen om uttaksreglene for pensjon og hvordan disse påvirker ytelsesnivået, er også betydelig lavere enn kunnskapen om opptjeningsreglene. Dette er alle elementer som vil være sentrale når den enkelte skal ta beslutninger om eget pensjonsuttak og arbeid i alderdommen. At de eldste vet mer om pensjonsreglene enn de yngste, er ikke så overraskende, da denne gruppen nærmer seg pensjonsalderen og selv snart må treffe beslutningen om når de skal ta ut pensjon, og om og hvor mye og hvor lenge de skal jobbe etter fylte 62 år. Det er derfor vært mer naturlig for denne gruppen å ha satt seg inn i pensjonssystemets virkemåter, noe som også reflekteres i kunnskapsnivået. Det samme gjenspeiles også i funn fra tidligere norske undersøkelser og den internasjonale litteraturen på området.

Et spørsmål man også kan stille seg, er: *Hvor mye må man vite om pensjon?* Hva er det med andre ord nødvendig for den enkelte å tilegne seg av kunnskap på ulike alderstrinn for å kunne foreta informerte og rasjonelle valg? Vi ser stadig overskrifter i media av typen ”Lite kunnskap om egen pensjon”. Dette speiler en generell bekymring for at det er et stort gap mellom behovet for informasjon og den faktiske kunnskapen i befolkningen. Men spørsmålet er om dette gapet er like bekymringsfullt for alle aldersgrupper. Bør vi for eksempel være bekymret når 20-åringene ikke kjenner reglene for uttak av pensjon og for regulering av de løpende pensjonene?

Også i Sverige er det gjennomført jevnlige undersøkelser for å måle befolkningens kunnskap om de ulike pensjonsordningene, samt deres mestring av pensjonssystemet. Sistnevnte gjelder særlig for premiepensjonssparingen, en ordning som gjør det mulig

for svenske arbeidstakere å selv investere deler av sin pensjonskapital i aksjemarkedet. Svenske pensjonssparere har derfor over en årrekke svart på spørsmålet om hvorvidt de opplever at de selv har tilstrekkelig kunnskap for å håndtere disse investeringsvalgene. Undersøkelsene viser at det åpenbart er mange som ikke opplever å ha det. Samtidig sier de aller fleste at de er i stand til å skille de ulike delene av pensjonssystemet fra hverandre.

Kommunikasjons- og informasjonsarbeid har vært et sentralt aspekt i mye av de svenske pensjonsmyndighetenes arbeid siden innføringen av premiepensjonssystemet. Særlig i forbindelse med innføringen av systemet med individuelle investeringsvalg ble det gjort et massivt informasjonsarbeid. Evalueringer av innsatsen i etterkant har ledet til konklusjoner om at innsatsen var vellykket med hensyn til det å få folk til å ta valg, mens mindre vellykket som utgangspunkt for den enkeltes beslutningstaking (Premiepensionsmyndigheten 2009).

I tillegg til surveyer og kvantitative analyser av svenskenes kjennskap til, engasjement i og tillit til pensjonssystemet har det også blitt gjennomført en rekke kvalitative studier. Disse undersøkelsene viser en tydelig alderssegregering. Arbeidstakere under 30 år mener at det er altfor tidlig å engasjere seg i pensjonsspørsmål, arbeidstakerne i aldersgruppen fra 31 til 49 år rapporterer at de ikke har tid til å sette seg inn i pensjonsspørsmål, mens de eldre arbeidstakerne opplever at det er for sent å begynne å engasjere seg. De aller eldste har i undersøkelsene et tydelig budskap: Oppmuntre de yngre til engasjement! (Premiepensionsmyndigheten 2009)

Vurdering av egen kunnskap om pensjon

Det er en utfordring å måle individers opplevelse av hvorvidt de har tilstrekkelig kunnskap om ulike fenomener og systemer, også pensjonssystemet, da opplevelsen av tilstrekkelighet er et bevegelig mål. Pensjon er et komplisert felt. Det kan derfor være at de som faktisk har forsøkt å sette seg inn i feltet og dermed er klar over kompleksiteten, nettopp er de som ser at deres kompetanse ikke er tilstrekkelig, mens personer med et mer distansert forhold til pensjon, for eksempel på grunn av ung alder, opplever at deres kjennskap til og kunnskap om pensjonssystemet er tilstrekkelig, uten at de nødvendigvis har særlig innsikt i verken dets virkemåte eller kompleksitet. Et spørsmål som måler opplevd tilstrekkelig kunnskap, er altså ikke nødvendigvis et mål på faktisk kunnskap. Vi har bedt arbeidstakerne om å vurdere egen kunnskap om pensjon ved hjelp av en gradering som forsøker å fange opp om kunnskapen er av mer generell karakter, eller om de også mener å ha detaljkunnskap.

Tabell 3.1 Vurdering av egen kunnskap om pensjon. N = 913.

	Prosent
Jeg har god greie på pensjon.	7
Jeg forstår hvordan ordningene virker generelt, men har ikke oversikt over detaljene.	33
Jeg vet litt om det som betyr noe for meg, men ikke noe mer.	31
Jeg vet svært lite om pensjon.	29
Total	100

Av tabell 3.1 ser vi at det er svært få som mener at de har god greie på pensjon. Det gjelder kun 7 prosent av de ansatte i privat sektor. Én av tre oppgir at de forstår hvordan ordningene virker generelt, uten at de har oversikt over detaljene, mens omtrent like mange vet litt om det som betyr noe for dem, men ikke noe mer. 29 prosent innrømmer at de vet svært lite om pensjon. Med utgangspunkt i dette kan vi anta at drøyt 70 prosent av arbeidstakerne i privat sektor opplever å ha tilstrekkelig kunnskap om pensjon. Vi undersøker i det videre hvem det er som vurderer å ha tilstrekkelig kunnskap om pensjon, og hvem som oppgir å være opptatt av pensjonsrettigheter.

Tabell 3.2 Andel som vurderer at de har henholdsvis tilstrekkelig kunnskap om pensjon og er opptatt av pensjonsrettigheter. N = 913.

	Har kunnskap om pensjon*	Opptatt av pensjonsrettigheter**	N
Alle	70	62	913
Kjønn			
Mann	74	63	586
Kvinne	64	61	327
Alder			
18–29 år	49	36	110
30–39 år	63	57	177
40–49 år	75	62	277
50–59 år	77	70	227
60–68 år	80	78	122
Sivilstand			
Gift/samboer (inkluderer registrert partnerskap)	74	63	697
Ugift	53	52	141
Skilt	77	75	63
Enke/enkemann	–	–	12
Utdanning			
Grunnskole	57	68	74
Videregående skole	66	60	440
Universitet/høyskole (til og med 4 år)	76	62	280
Universitet/høyskole (mer enn 4 år)	81	65	119
Bransje			
Forretningsmessig tjenesteyting	70	66	177
Samferdsel	59	57	56
Industri, olje og gass	77	64	204
Hotell og restaurant	35	39	23
Bygg og anlegg	71	55	127
IKT	69	64	56
Varehandel	71	65	118
Finanstjenester	86	71	56
Annet	64	56	91
Uoppgitt	–	–	2
Egen brutto inntekt			
Under 200 000	49	38	56
200–399 000	56	57	302
400–599 000	78	64	338
600 000 eller mer	86	73	203
Uoppgitt, ikke sikker	–	–	14
Nåværende tjenestepensjonsordning			
En innskuddsbasert tjenestepensjon	73	64	527
En ytelsesbasert tjenestepensjon	88	77	171
Ikke sikker, ubesvart	52	45	215

* Kategorien *tilstrekkelig kunnskap* omfatter dem som svarer at de enten har a) god greie på pensjon, b) vet hvordan ordningene virker generelt – men sier de ikke har oversikt over detaljene, og dem som opplever at de c) vet litt om det som betyr noe for seg – men ikke mer.

** Kategorien *opptatt av pensjonsrettigheter* omfatter dem som svarer at de enten i svært stor grad eller i nokså stor grad er opptatt av pensjonsrettigheter.

Tabell 3.2 viser til dels store forskjeller i opplevd kunnskap om pensjon mellom ulike grupper av arbeidstakere. Vi ser at en større andel menn enn kvinner mener de har kunnskap om pensjon. Det kan være flere grunner til at menn og kvinner opplever å ha ulikt kunnskapsnivå. Det er for eksempel fortsatt slik at menn i større grad enn kvinner har hovedansvar for familiens økonomi. Flere menn enn kvinner er også familiens hovedforsørger og tar de fleste beslutningene knyttet til økonomiske spørsmål i husholdet. De kan derfor føle et større ansvar for å være oppdatert også på pensjonsområdet. Men forskjellen kan også skyldes at menn har større tro på eget kunnskapsnivå enn kvinner eller i mindre grad vil blottlegge eller innrømme sin eventuelle inkompetanse. En fjerde mulig forklaring er at flere kvinner har en løsere tilknytning til arbeidslivet og lønnsarbeid, da flere jobber deltid, og at dette også gjør dem mindre interessert i eller opptatt av pensjonsspørsmål.

Videre ser vi at yngre opplever å ha dårligere generell kjennskap til pensjon enn eldre. Det er særlig de aller yngste arbeidstakerne som skiller seg ut. Bare halvparten av de under 30 år mener de har tilstrekkelig kunnskap om pensjon. Det samme gjelder for drøyt 60 prosent av dem under 40 år. I aldersgruppene over 40 år observerer vi en økning i egenvurdert kunnskapsnivå. Dette kan henge sammen med at man i større grad begynner med langsiktig økonomisk planlegging når man nærmer seg pensjonsalderen. Det kan, som tidligere nevnt, også være slik at pensjonsspørsmål oppleves som mer relevant når avstanden til pensjonsalderen minker. Blant dem som nærmer seg pensjonsalder, oppgir for eksempel hele 80 prosent av arbeidstakerne å ha tilstrekkelig kunnskap om pensjon.

Det er også noe variasjon i opplevd kunnskapsnivå etter sivilstand. Vi ser at det særlig er ugifte som oppgir å ha mangelfull kunnskap på området. Dette står i motsetning til antakelsen om at enslige i større grad enn gifte vil være nødt til å orientere seg om egen økonomisk situasjon, også framtidige pensjon. Men forskjellen skyldes i all hovedsak alderssammensetningen i de ulike gruppene. De ugifte er betydelig yngre enn de gifte, de skilte og enkene. Vi finner altså ingen tydelige tegn på at sivilstatus virker inn på opplevelsen av om man har tilstrekkelig kunnskap om pensjon eller ikke.

Det kan også være den nevnte alderseffekten vi observerer når vi ser at det er stor variasjon i kunnskapsnivå mellom arbeidstakere i ulike inntektssjikt. Eldre har i mange tilfeller, men ikke gjennomgående, høyere inntekt enn yngre. Forskjellene etter inntektsnivå er imidlertid langt større og mer systematiske enn etter alder. En betydelig mindre andel blant dem med lavest inntekt oppgir for eksempel å ha tilstrekkelig kunnskap om pensjon enn blant dem med høyest inntekt.

Også etter utdanningsnivå finner vi systematiske forskjeller i kunnskapsnivå. Personer med høyere utdanning oppgir i betydelig større grad enn personer med lavere utdanning å ha kunnskap om pensjon. Det er ikke overraskende da utdanning i seg selv kan gjøre det lettere å sette seg inn i det ofte svært kompliserte regelverket.

Videre ser vi av tabell 3.2 at det er store forskjeller i kunnskapsnivå mellom arbeidstakere i ulike bransjer. De med best kunnskap om pensjon, ifølge dem selv, er ansatte innen finanstjenester – noe som ikke er overraskende da flere der vil jobbe med pensjonsspørsmål til daglig. Til sammenligning oppleves svært mange arbeidstakere innen samferdselsområdet og i hotell- og restaurantbransjen at de vet lite om pensjon.

Det er, som vi antydte innledningsvis, kanskje heller ikke like viktig for alle å ha en omfattende eller god kunnskap om pensjon, selv om arbeidstakere med innskuddsbaserte tjenstepensjoner i utgangspunktet vil ha et noe større kunnskapsbehov enn personer med ytelsesbaserte tjenstepensjoner, da de forutsettes å være aktive i forvaltningen av egen pensjonskapital. Vi ser likevel at de som oppgir å ha innskuddsbaserte tjenstepensjoner, i mindre grad opplever å ha så vel generell kunnskap om pensjon som tilstrekkelig kunnskap om pensjon, når de sammenlignes med personer med ytelsesbaserte tjenstepensjoner – noe som trolig har sammenheng med den bransjevise fordelingen av de to ulike tjenstepensjonsordningene. Innskuddspensjoner er mer vanlige i bransjer og næringer hvor utdanningsnivået er lavt, som hotell og restaurant, enn i bransjer med høyt utdanningsnivå, som finansnæringen. I tillegg har gjerne de som har ytelsesordninger, hatt disse over et noe lengre tidsrom enn de som har innskuddsordninger, da det først ble åpnet for slike ordninger i det norske pensjonsmarkedet i 2001, og veksten først skjøt fart etter innføringen av OTP i 2006.

Vi kan med utgangspunkt i den ovenstående analysen konkludere med at det er dels betydelige forskjeller i opplevd kunnskap om pensjon mellom ulike grupper av arbeidstakere i privat sektor. Disse forskjellene går langs tradisjonelle skillelinjer som kjønn, alder, utdanning, inntekt og bransje. Mange av de faktorene og kjennetegnene ved grupper vi har sett på i denne analysen, vil likevel henge sammen. Det er som regel en sterk sammenheng mellom for eksempel utdanningsnivå og inntekt og mellom kjønn og inntektsnivå. Vi kan derfor ikke trekke helt klare konklusjoner om sammenheng mellom for eksempel inntekt og i hvilken grad man opplever å ha tilstrekkelig kunnskap om pensjon på bakgrunn av disse enkle bivariate analysene.

Tabell 3.2 kolonne to viser i tillegg andelen som oppgir å være enten svært eller nok så opptatt av pensjonsrettigheter etter kjønn, alder, inntekt, bransje mv. Kunnskap om noe og hvor opptatt man er av det samme forholdet, henger gjerne sammen, da de som er opptatt av et saksforhold, også gjerne har større kunnskap om det. *Gjelder det samme for pensjon?* Våre data viser at det jevnt over er en slik sammenheng. Vi finner med andre ord igjen noe av det samme mønsteret med hensyn til opptatthet av pensjonsrettigheter i ulike grupper som vi fant for kunnskap om pensjon. Yngre personer er i mindre grad opptatt av pensjonsrettigheter enn eldre, og de med lavere inntekt er mindre opptatt av pensjonsrettigheter enn de med høyere inntekter. Mest interessant er det kanskje at vi ikke finner noen systematiske forskjeller i folks interesse eller opptatthet av pensjonsrettigheter avhengig av utdanningsnivå. Lavt utdannede er tilnærmet like interessert i slike spørsmål som dem med høyere utdanning. Det er heller ingen vesentlige forskjeller mellom menn og kvinner med hensyn til hvor opptatt de er av pensjonsrettigheter.

Uten å trekke funnene for langt kan tallene tyde på at det kan være et visst udekket informasjonsbehov hos lavere utdannede, særlig blant dem med kun grunnskoleutdanning. Det kan skyldes at den foreliggende informasjonen er vanskeligere tilgjengelig for denne gruppen. Det kan være at de ikke har tilgang til nettbasert informasjon verken i jobbsammenheng eller privat, eller det kan skyldes at den informasjonen som gis, er for komplisert og for lite tilpasset denne gruppens behov.

Kunnskapsinnhenting

Interesse for pensjonsspørsmål kan måles direkte og indirekte. I foregående avsnitt undersøkte vi om arbeidstakerne var opptatt av sine pensjonsrettigheter, og om de selv mente de hadde kunnskap om pensjon. Spørsmålene vi stilte, var såkalte indirekte holdningsspørsmål. I det følgende undersøker vi hvor aktiv den enkelte har vært til selv å innhente informasjon om pensjonssystemet og sine egne pensjonsrettigheter. Dette måler vi ved å spørre om de har benyttet en eller flere av de tilgjengelige informasjonstjenestene om pensjon som finnes, og om de når de benyttet disse tjenestene, også innhentet informasjon om egne pensjonsrettigheter. Vi ser også på i hvilken grad de pensjonsytelsene de faktisk kan forvente seg, samsvarer med hva de på forhånd trodde eller hadde forventet å få.

Det finnes flere nettbaserte informasjonstjenester som gir tilgang til opptjente rettigheter fra private og offentlige pensjonsleverandører. Som vi kan lese av tabell 3.3, har hver fjerde arbeidstaker i privat sektor benyttet en av de nettbaserte informasjonstjenestene om pensjon. Avhengig av individuelle medlemskap sammenfatter disse i ulik grad opplysninger om den enkeltes pensjon fra folketrygden, offentlige tjenstepensjoner, private tjenstepensjoner, avtalefestet pensjon, fripoliserettigheter mv. Både Norsk Pensjon AS³ og NAV⁴ har i tillegg laget pensjonskalkulatorer som gir den enkelte mulighet til å beregne egen framtidig pensjon med utgangspunkt i registerbasert informasjon om individuelt opptjente rettigheter. Vi har her ikke skilt mellom de ulike netttjenestene, da vårt mål ikke er en evaluering av nettsidene og den informasjonen som gis der. Vi er primært interessert i å vite om den enkelte gjør noen aktive grep for å skaffe seg nødvendig informasjon og kunnskap, og i hvor stor grad dette henger sammen med egne forestillinger om framtidig pensjonsytelse.

³ www.norskpensjon.no

⁴ www.nav.no

Tabell 3.3 Andel som har benyttet seg av nettbaserte informasjonstjenester om pensjon. N = 905.

	Har benyttet en eller flere informasjonstjenester om pensjon
Kjønn	
Mann	28
Kvinne	24
Alder	
18–29 år	11
30–39 år	23
40–49 år	26
50–59 år	31
60–68 år	36
Sivilstand	
Gift/samboer (inkluderer registrert partnerskap)	29
Ugift	13
Skilt	32
Enke/enkemann	17
Utdanning	
Grunnskole	14
Videregående skole	22
Universitet/høyskole (til og med 4 år)	31
Universitet/høyskole (mer enn 4 år)	39
Bransje	
Forretningsmessig tjenesteyting	30
Samferdsel	18
Industri, olje og gass	31
Hotell og restaurant	22
Bygg og anlegg	16
IKT	34
Varehandel	15
Finanstjenester	48
Annet	26
Uoppgitt (unngå denne så langt det er mulig)	20
Egen brutto inntekt	
Under 200 000	16
200–399 000	17
400–599 000	29
600 000 eller mer	38
Uoppgitt, ikke sikker	21
Hvilken type tjenstepensjonsordning har du i din nåværende jobb?	
En innskuddsbasert tjenstepensjon	27
En ytelsesbasert tjenstepensjon	37
Ikke sikker, ubesvart	17

Det er store variasjoner mellom grupper med hensyn til bruk av de ulike informasjons-tjenestene om pensjon. De minst aktive er de unge. Kun 11 prosent av arbeidstakere under 30 år har vært inne på en av de ulike nettbaserte informasjonstjenestene om pensjon som finnes. Vi ser at de typiske brukerne er eldre arbeidstakere, personer med høy utdanning, høy inntekt, ansatte innenfor finanstjenester og arbeidstakere med ytelsesba-

serte tjenstepensjonsordninger. Men selv blant disse er det under halvparten som har benyttet seg av netjtjenestene, henholdsvis 34 prosent av de eldste (60–68 år), 39 prosent av dem med mer enn 4 års universitets- og høyskoleutdanning, 48 prosent av dem som jobber innen finansnæringen, 38 prosent av dem med inntekt på 600 00 kroner eller mer og 37 prosent av dem med ytelsesordninger.

Selv om det er lagt ned betydelig arbeid i å gjøre tjenestene kjent og brukervennlige, kreves en viss kompetanse og innsats for å ta tjenestene i bruk. Man må ha tilgang til Internett, og dermed en viss datakunnskap, og man må ha tilgang til adgangskoder, enten fra MinID, som er en felles innlogging til offentlige tjenester på nett, eller BankID. Dette krever også en viss innsats og planlegging.

Av tabell 3.4 ser vi at nesten 80 prosent av dem som oppgir å ha benyttet en av de nettbaserte informasjonstjenestene, også har sjekket eget forventet pensjonsnivå. Beregningene av framtidig forventet pensjonsnivå er basert på innhentet informasjon om den enkeltes faktiske opptjening i de ulike pensjonsordningene vedkommende er medlem av, både folketrygden, den avtalefestede pensjonen og tjenstepensjon fra nåværende og tidligere arbeidsgivere (fripoliserettigheter). Jo mer informasjon som ligger til grunn for beregningene, altså jo kortere det er til pensjoneringstidspunkt for den enkelte, desto mer nøyaktig vil beregningene være. Vi ba derfor også dem som hadde sjekket egen forventet framtidig pensjon på nettet, om også å vurdere om det beregnede pensjonsnivået tilsvarte det de hadde forventet - om det var noe eller mye lavere enn forventet, eller noe eller mye høyere enn forventet.

Svarene viser at det var flere som fikk seg en ubehagelig heller enn positiv overraskelse da de sjekket det beregnede framtidige pensjonsnivået. 38 prosent oppdaget at deres pensjon med all sannsynlighet vil bli lavere enn det de hadde forestilt seg. Kun 9 prosent opplevde at pensjonen vil bli høyere enn de hadde forestilt seg. De fleste, 43 prosent, fant likevel at de kalkulerte pensjonsnivåene samsvarte med deres egne forventninger. Dette siste er kanskje ikke så overraskende siden det er de som er mest opptatt av og har størst kunnskap om pensjon, som trolig også er de som har benyttet informasjonstjenestene.

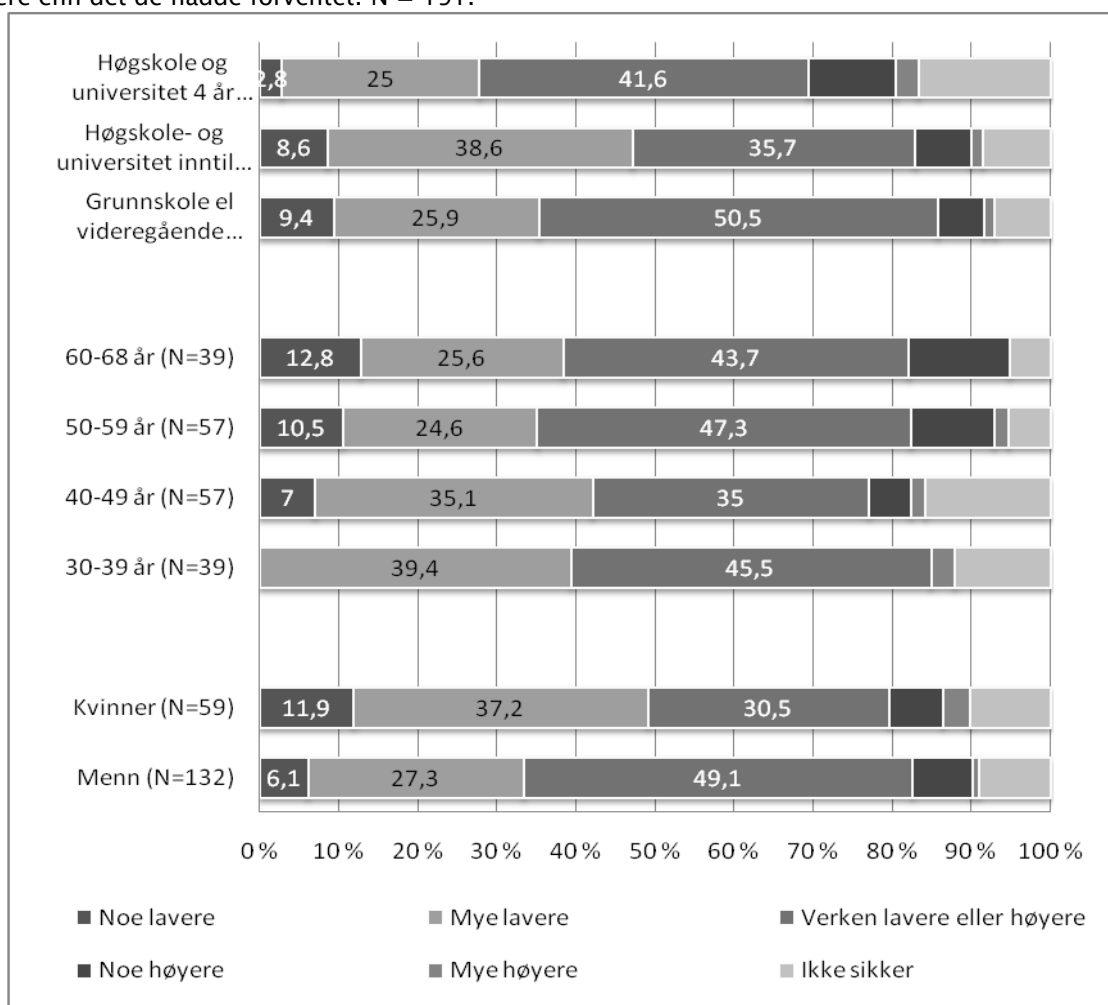
Tabell 3.4 Vurdering av framtidig beregnet pensjonsnivå. N = 191.

	Prosent
Mye lavere	8
Noe lavere	30
Verken lavere eller høyere	44
Noe høyere	7
Mye høyere	2
Ikke sikker, ubesvart	9
Samlet	100

De gruppene som oftest bommet og som oftest overvurderte sin egen pensjon, var kvinner, den første generasjonen som fullt ut må forholde seg til nytt pensjonssystem (40–49 år i 2010), og personer med kort høyskole- og universitetsutdanning (inntil 4 år)

(jf. figur 3.1). Nesten halvparten av kvinnene og nesten halvparten av dem med kortere høyskole- og universitetsutdanning som hadde benyttet pensjonskalkulatoren, fant at pensjonen var lavere enn hva de hadde forventet. Drøyt én av ti av kvinnene oppga sågar at den beregnede pensjonen var mye lavere enn det de på forhånd hadde trodd.

Figur 3.1 Andel av dem som hadde benyttet pensjonskalkulator på nett som vurderte beregnet pensjon å være hhv. noe lavere, mye lavere, verken lavere eller høyere, noe høyere eller mye høyere enn det de hadde forventet. N = 191.



Kjennskap til tjenestepensjonsrettighetene

I undersøkelsen har vi også bedt respondentene rapportere om hva slags type tjenestepensjonsordning de har i sitt nåværende hovedarbeidsforhold. I surveyen skiller vi mellom innskuddsbaserte tjenestepensjoner, definert som en pensjonsordning der arbeidsgiver betaler inn en bestemt prosentandel av lønna hvert år, og ytelsesbaserte tjenestepensjoner, som omfatter ordninger som sikrer en ytelse tilsvarende en gitt prosentandel av tidligere lønn ved pensjonsalder (som regel fra fylte 67 år).

I innledningskapitlet redegjorde vi for utviklingen og fordelingen av de ulike typene av tjenestepensjonsordninger som finnes i det norske pensjonsmarkedet. Med utgangs-

punkt i tall fra FNO vet vi at 30 prosent av arbeidstakerne i privat sektor var omfattet av ytelsesbaserte ordninger og 70 prosent av en innskuddsbasert ordning ved utgangen av 2009. Vi vet også fra en tidligere bedriftssurvey at fordelingen av de ulike typene av tjenstepensjonsordninger har forskjellig utbredelse i ulike bransjer, blant menn og kvinner, blant arbeidstakere med ulik utdanning, inntekt og på ulike alderstrinn (Veland 2008; Hyggen og Veland 2008; Veland og Midtsundstad 2006). I det følgende ser vi nærmere på hvorvidt og i hvor stor grad arbeidstakere i privat sektor faktisk kjenner til sine egne tjenstepensjonsordninger. De faktiske tallene fra FNO og fra tidligere virksomhetssurveyen fungerer her som sammenligningsgrunnlag.

Tabell 3.5 gir en oversikt over henholdsvis dem som vet hva slags tjenstepensjonsordning de er medlem av, og dem som ikke vet det.

Tabell 3.5 Andel som kjenner til at de har en tjenstepensjon, og vet hvilken ordning de har, versus de som ikke har slik kunnskap om egen tjenstepensjonsordning. N = 905.

		Kjenner til type tjenstepensjonsordning	Kjenner ikke til type tjenstepensjonsordning
Samlet		77	23
Kjønn	Mann	79	21
	Kvinne	71	28
Alder	18–29 år	54	46
	30–39 år	76	24
	40–49 år	81	19
	50–59 år	82	18
	60–68 år	77	23
Utdanning	Grunnskole	66	34
	Videregående skole	76	24
	Universitet/høyskole (til og med 4 år)	77	23
	Universitet/høyskole (mer enn 4 år)	81	19
Bransje	Forretningsmessig tjenesteyting	77	23
	Samferdsel	68	32
	Industri, olje og gass	82	18
	Hotell og restaurant	48	52
	Bygg og anlegg	76	24
	IKT	87	13
	Varehandel	75	25
	Finanstjenester	87	13
	Annet	66	34
	Uoppgitt	40	60
Stillingsprosent	0–49 prosent	48	52
	50–99 prosent	69	31
	100 prosent	79	21
	101–110 prosent	91	9
	111–200 prosent	84	16
	Ikke sikker, uoppgitt	25	75
Egen bruttoinntekt	Under 200 000	41	59
	200–399 000	70	30
	400–599 000	81	19
	600 000 eller mer	89	11
	Ikke sikker, uoppgitt	57	43

Som vi kan lese ut av tabell 3.5, vet nærmere én av fire ikke hva slags type tjenstepensjonsordning de er omfattet av i sitt nåværende arbeidsforhold. Kunnskapsnivået varierer likevel betydelig mellom arbeidstakere med ulike kjennetegn og mellom arbeidstakere i ulike bransjer og yrker.

Kvinner i privat sektor vet i mindre grad enn menn hvilken type tjenstepensjonsordning de er omfattet av. Det er også slik at nesten halvparten, 46 prosent, av arbeidstakere under 30 år ikke vet om de har en innskudds- eller ytelsespensjonsordning. Arbeidstakere i aldersgruppene mellom 40 og 60 år har betydelig bedre oversikt. Forskjellene mellom aldersgruppene kan kanskje forklares med at de eldre har en mer stabil arbeidstilknytning, da de har vært i arbeidslivet en lengre periode og gjerne hos samme arbeidsgiver over noen år. De kjenner derfor sine lønns- og arbeidsvilkår bedre, inkludert pensjonsrettighetene. I tillegg kan det, som nevnt tidligere, være slik at langsiktig økonomisk planlegging kanskje oppleves å være viktigere blant middelaldrende og eldre arbeidstakere enn blant yngre, og at de eldste derfor også mer aktivt har kartlagt egne rettigheter. Som vi så i foregående avsnitt, var det da også en større interesse for pensjonsspørsmål og pensjonsrettigheter i de eldste enn i de yngste aldersgruppene.

I utgangspunktet skulle man forvente at det også var en sammenheng mellom utdanningsnivå og kunnskap og/eller kjennskap til egen tjenstepensjonsordning. Ifølge våre tall er det imidlertid ingen vesentlige forskjeller mellom arbeidstakere etter utdanningsnivå. Det er likevel slik at arbeidstakere med høyere utdanning har et litt mer bevisst forhold til hva slags tjenstepensjonsordning de er omfattet av, enn dem med lavere utdanning. Når vi ser på sammenhengen mellom kunnskap om egen tjenstepensjonsordning og bransje, er det særlig ansatte innenfor hotell- og restaurantbransjen som skiller seg ut. Her oppgir færre enn halvparten at de kjenner til type tjenstepensjon. Noe av denne forskjellen har trolig sammenheng med lav gjennomsnittsalder i bransjen og lav utbredelse av tjenstepensjoner før innføringen av obligatorisk tjenstepensjon fra 2006. Tjenstepensjonsordninger er med andre ord noe relativt nytt for ansatte flest i denne bransjen.

Hvor stor stillingsprosent den enkelte arbeidstaker har, henger også sammen med i hvor stor grad de kjenner egen tjenstepensjonsordning. De med de laveste stillingsbrøkene har i mindre grad oversikt over hva slags tjenstepensjonsordning de har, enn arbeidstakere med høyere stillingsandeler. Her vil det trolig være et samspill mellom tilknytning til arbeidsforholdet og tilgangen på informasjon. I tillegg vil en del av dem med de laveste stillingsprosentene trolig ikke ha rett til tjenstepensjon overhodet, da det stilles krav om fast ansettelse og en minimums stillingsandel.

Kunnskap om type tjenstepensjon

Ser vi på hvilke tjenstepensjonsordninger respondenter som kjenner sin tjenstepensjonsordning, sier de er omfattet av, ser vi at tallene samsvarer relativt godt med den faktiske fordelingen mellom henholdsvis ytelses- og innskuddspensjoner i markedet. 76 prosent oppgir å ha innskuddsordninger, og 24 prosent oppgir at de har en ytelsesordning. De faktiske tallene er henholdsvis 70 og 30 prosent. Tar vi hensyn til at flertallet av dem som er usikre eller ikke kjenner til sine egne tjenstepensjonsrettigheter, be-

finner seg i bransjer og grupper hvor sannsynligheten for å ha en innskuddspensjon er høy, kan vi dermed konkludere med at man stort sett kjenner til hva slags pensjonstype man har, om man først vet noe om sine tjenestepensjonsrettigheter.

Tabell 3.6 Utbredelse av og kjennskap til tjenestepensjonsordninger blant arbeidstakere i privat sektor. N = 721 (eksklusive de usikre, som utgjør 191 personer – 21 prosent).

		Innskuddspensjon	Ytelsespensjon
Kjønn	Mann	76	24
	Kvinne	75	25
Alder	18–29 år	92	8
	30–39 år	77	23
	40–49 år	76	24
	50–59 år	74	26
	60–68 år	67	33
Utdanning	Grunnskole	86	14
	Videregående skole	81	19
	Universitet/høyskole (til og med 4 år)	67	33
	Universitet/høyskole (mer enn 4 år)	70	30
Bransje	Forretningsmessig tjenesteyting	76	24
	Samferdsel	74	26
	Industri, olje og gass	80	20
	Hotell og restaurant	100	
	Bygg og anlegg	82	18
	IKT	69	31
	Varehandel	76	24
	Finanstjenester	43	57
	Annet	75	25
	Ikke sikker, uoppgitt	100	
Stillingsprosent	0–49 prosent	87	13
	50–99 prosent	82	18
	100 prosent	74	26
	101–110 prosent	81	19
	111–200 prosent	70	30
	Ikke sikker, uoppgitt	75	25
Egen brutto inntekt	Under 200 000	96	4
	200–399 000	82	18
	400–599 000	76	24
	600 000 eller mer	65	35
	Ikke sikker, uoppgitt	75	25

Når det gjelder kunnskap om egen tjenestepensjonsordning, finner vi ingen vesentlige forskjeller mellom menn og kvinner. I begge grupper antar om lag tre fjerdedeler at de har en innskuddspensjon, og en fjerdedel at de har en ytelsesordning. Vi ser derimot at

fordelingen mellom ordningene oppgis å være ganske forskjellig for de ulike aldersgruppene. De yngste oppgir i langt større grad enn de eldste at de er omfattet av innskuddsordninger – noe som trolig også stemmer, da langt flere av dem vil være ansatt i bransjer hvor færre har ytelsesordninger, for eksempel i varehandelen. Ansatte i privat sektor med lavere utdanning mener også i større grad at de er omfattet av innskuddsordninger enn ansatte med høyere utdanning. Et hovedskille går ved arbeidstakere med videregående skole som høyeste fullførte utdanning og arbeidstakere med utdanning på universitetsnivå – noe som virker rimelig sett i forhold til hva tidligere undersøkelser har vist oss om fordelingen av ordningene mellom ulike bransjer og utdanningsgrupper.

Type tjenstepensjonsordning varierer i stor grad mellom bransjer – noe som også gjenspeiler seg i fordelingen i tabell 3.6 (se for eksempel Veland og Midtsundstad 2006; Veland, Andersen og Hippe 2008). Mye av dette skyldes bransjespesifikk historikk. I noen av bransjene og næringene var det for eksempel ikke vanlig med tjenstepensjonsordninger før innføringen av obligatorisk tjenstepensjon i 2006. Dette gjelder i særlig grad hotell- og restaurantbransjen. Av tabell 3.6 ser vi da også at alle arbeidstakerne i denne bransjen som oppgir å vite hva slags tjenstepensjonsordning de har, sier de har en innskuddsbasert tjenstepensjonsordning (jf. Veland 2010). I den andre enden av skalaen finner vi at finansbransjen domineres av ytelsesbaserte tjenstepensjonsordninger. 57 prosent innen denne næringen oppgir at de har en slik ordning, mens 43 prosent av de ansatte sier at de har en innskuddsbasert tjenstepensjonsordning. Dette samsvarer også godt med kunnskap fra tidligere virksomhetsstudier (ibid.).

Vi finner ingen tydelig sammenheng mellom type tjenstepensjonsordning og stillingsstørrelse. Når vi ser på fordelingen av henholdsvis innskudds- og ytelsesbaserte tjenstepensjoner for grupper med ulikt lønnsnivå, ser vi at det er vanligere for dem med høyere inntekt å oppgi at de har en ytelsesbasert enn en innskuddsbasert tjenstepensjonsordning – noe som også er tilfellet i virkeligheten (se bl.a. Hippe og Midtsundstad 2005).

Kjennskap til ordningenes ytelsesnivå

Lovverket åpner for en viss variasjon i utforming av henholdsvis innskudds- og ytelsesordninger. Det finnes derfor ulike typer av både ytelses- og innskuddsordninger. I det følgende ser vi på hva arbeidstakerne vet om ytelsesnivået i ytelsesordningene og innskuddssatsene i innskuddsordningene. Begge er faktorer som er svært viktige for å kunne beregne egen framtidig forventet pensjonsytelse. I undersøkelsen ba vi dem som vet at de har en ytelsesordning, om å oppgi hvilket ytelsesnivå ordningen sikter mot. Tallene gjengis i tabell 3.7.

Tabell 3.7 Nivå i ytelsesordningene. N = 99.

	Prosent
Lavere enn 66 prosent	20
66 prosent	33
Høyere enn 66 prosent	46

Vi ser at hver tredje arbeidstaker i privat sektor med en ytelsesbasert tjenstepensjonsordning mener ordningen sikter mot en pensjonsytelse på 66 prosent, hver femte arbeidstaker tror ordningen sikter mot ytelser lavere enn 66 prosent, og 46 prosent oppgir å være omfattet av en ordning som sikter mot et høyere nivå enn 66 prosent. Dette avviker noe fra hva FNO-statistikken og tidligere bedriftsundersøkelser har vist (se for eksempel Veland 2010). Tallene synes derfor ved første øyekast å indikere at arbeidstakerne overvurderer ytelsesnivået i sine ordninger, da statistikken viser at det er 34 prosent som kan vente å få en ytelse på 66 prosent av tidligere lønn, kun 14 prosent som kan vente høyere ytelser, og 52 prosent som kan vente å få lavere ytelser enn 66 prosent (ibid.). På den annen side så vi av tabell 3.5 at det primært var de høyt utdannede og dem med høyest inntekt som kjente sine tjenstepensjonsrettigheter, og derfor primært utgjør utvalget i tabell 3.7. Samtidig vet vi fra tidligere undersøkelser at det også er arbeidstakere med disse kjennetegnene som har de beste pensjonene. Tallene trenger derfor ikke bety at de som har en ytelsesordning og sier de kjenner til sine tjenstepensjonsrettigheter i utvalget, bommer på ytelsesnivået.

Siden det er så få av respondentene som både kjenner til egen ordning, oppgir å ha en ytelsesordning og i tillegg kjenner til hvilket ytelsesnivå ordningen sikter mot, er det ikke hensiktsmessig å bryte oversikten over ytelsesnivået ned videre på ulike grupper. Det er derfor ikke gjort.

Kjennskap til innskuddsordningenes innskuddsnivå

En innskuddsbasert tjenstepensjonsordning er en ordning der arbeidsgiver betaler en gitt prosent av årlig lønn inn til ordningen. Denne prosentsatsen kan variere, men i henhold til lov om innskuddspensjon og OTP-loven må prosentsatsen minst utgjøre 2 prosent av lønna. Etter skatteloven er det maksimalt lovlig innskuddet 5 prosent av lønna mellom 1 G og 6 G og 8 prosent av lønna mellom 6 G og 8 G.

Tall fra FNO viser at omtrent 72 prosent av foretakene tilbyr innskuddsordninger med minstesats, altså 2 prosent. Det er svært få foretak som tilbyr innskudd opp mot den maksimale grensen på henholdsvis 5 og 8 prosent. I 2009 gjaldt dette bare 6,5 prosent (www.fno.no). Tidligere undersøkelser har vist at det særlig er de store foretakene som har de høyeste innskuddsnivåene (Veland 2008), og at det særlig er arbeidstakere med høy lønn og lang utdanning som omfattes av slike ordninger. Dette henger blant annet sammen tjenstepensjonens relativt økende betydning for å sikre pensjonsnivået for personer med høyere lønninger. For at en med høy utdanning skal kunne motta tilnærmet samme ytelse i andel av tidligere lønn som en med lavere lønn, må det derfor høyere innskuddssatser til, da utbetalingene fra folketrygden som andel av lønna er lavere for høyt lønte enn lavt lønte (Hyggen og Veland 2008; Veland 2008).

Tabell 3.8 Innskuddsprosent i innskuddsordningene. N = 167.

	Prosent
Minimumsinnskudd (2 %)	56
3 og 4 %	25
Maksimumsinnskudd (5/8 %)	19

Av tabell 3.8 ser vi at godt og vel halvparten av de ansatte i privat sektor mener de omfattes av en tjenestepensjonsordning som ligger på minimumskravet for innskudd. Det er langt færre enn de 72 prosentene FOU-statistikken viste (Veland 2010). Avviket kan skyldes at de i utvalget som kjenner til og derfor oppgir sin innskuddsprosent, ikke er representative for alle arbeidstakere i privat sektor. Som tidligere nevnt er det flere av de eldste og flere med høy utdanning som kjenner sine pensjonsrettigheter, enn av de yngre og av dem med lavere utdanning.

For at arbeidstakere med høyere lønn skal unngå et for stort fall i inntektsnivå som pensjonist, er de, som nevnt, avhengig av å ha tjenstepensjonsordninger med høyere innskuddssatser og/eller en høyere gjennomsnittlig avkastning av sin pensjonskapital enn arbeidstakere med lavere inntekt. Som vi kan lese av tabell 3.9, synes det også å være flere i de høyeste enn i de laveste inntektssjiktene som oppgir å ha de høyeste innskuddssatsene. Hovedskillet går mellom inntekter over og under 600 000. 29 prosent av arbeidstakerne som oppgir å ha en brutto inntekt på 600 000 eller mer, har også en avtalt innskuddssats som tilsvarer maksimumssatsen i ordningen. Dette innebærer 5 prosent innskudd for den delen av inntekten som er under 6 G, og 8 prosent innskudd for den delen av inntekten som overstiger 6 G.

Tabell 3.9 Innskuddsprosent i innskuddsordningene fordelt på inntektsgrupper. N = 167.

	Minimumsinnskudd 2 %	3 og 4 %	Maksimumsinnskudd (5/8 %)
Under 200 000	100		
200–399 000	60	26	14
400–599 000	57	28	15
600 000 eller mer	51	20	29
Uoppgitt, ikke sikker		0	100

Oppspart beløp i den innskuddsbaserte tjenstepensjonsordningen

Da drøyt halvparten av alle ansatte i privat sektor først fikk en tjenstepensjonsordning i 2006, er en gjennomsnittlig pensjonskapital i de innskuddsbaserte tjenstepensjonsordningene fortsatt relativt beskjeden. Spredningen er likevel stor som følge av ulik opptjenings-
 tid, ulik innskuddsprosent, ulik lønn og ulik avkastning av innskuddene. Det ble første gang åpnet for innskuddsbaserte tjenstepensjoner i 2001. Maksimal opptjenings-
 tid er derfor 9 år. Hovedandelen av dem som i dag har en innskuddsordning, fikk likevel
 først en slik ordning i 2006 og har derfor maksimalt 4 års opptjening på intervju-
 punktet. Vi har i denne undersøkelsen bedt respondentene gi et anslag på størrelsen på
 det oppsparte beløpet i innskuddsordningen.

De færreste arbeidstakere vil ha noen formening om hvor mye de har spart. I undersøkelsen ble respondentene derfor bedt om å vurdere hvorvidt det oppsparte beløpet falt innenfor et utvalg grovere kategorier.

Tabell 3.10 Oppspart beløp i innskuddsbaserte tjenstepensjonsordninger. Prosent. N = 407.

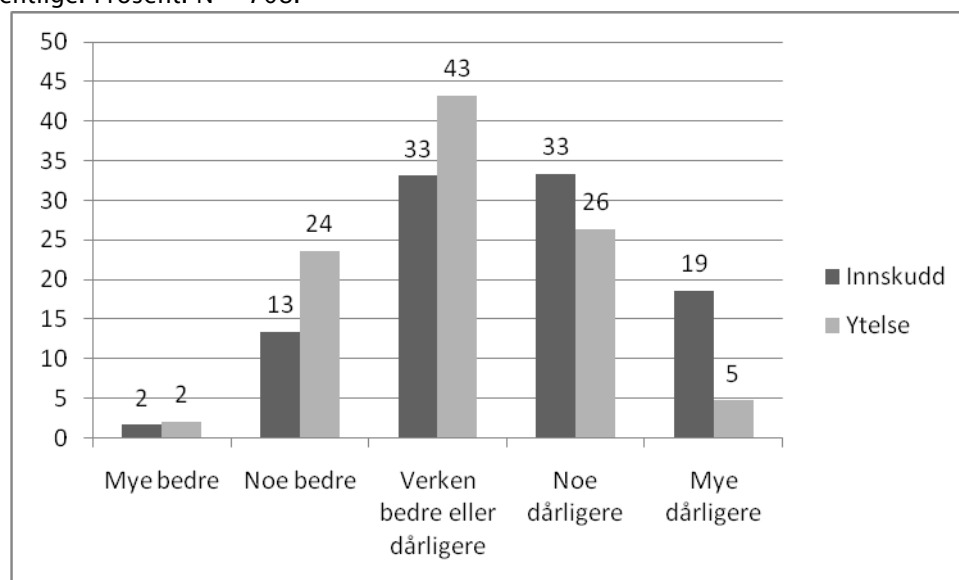
Under 100 000	44
100–200 000	11
200–399 000	5
600 000 eller mer	2
Uoppgitt, ikke sikker	38

Av tabell 3.10 kan vi lese at de aller fleste som har gitt et anslag på størrelsen på det oppsparte beløpet i sin tjenstepensjonsordning, har vurdert dette til å være under 100 000. Dette stemmer godt overens med det vi vet av statistikken fra FNO. Gitt en årlig regulering ved avkastning på 5 prosent vil en arbeidstaker med en lønn på 350 000 kroner tilknyttet en innskuddsbasert ordning med minimumsinnskudd fra 2006 ha spart opp omtrent 40 000 kroner innen utgangen av 2010.

Vurdering av egen pensjon sammenlignet med ansatte i offentlig sektor

Pensjon er en forsikring mot inntektstap som pensjonist. Selv om alle kanskje ikke har et helt bevisst forhold til hva eget framtidig pensjonsnivå vil bli, har nok mange en forestilling om hvorvidt man er omfattet av en sjenerøs ordning eller ikke. Mange har nok også en forestilling om hvordan andres pensjon er. Vi ba derfor arbeidstakere i privat sektor om å vurdere hvorvidt de tror deres tjenstepensjonsordning er bedre, like bra eller dårligere enn tjenstepensjonsordningene i offentlig sektor. 23 prosent av arbeidstakerne i privat sektor har ingen oppfatning om dette. Totalt tror 18 prosent at de har en bedre ordning, 36 prosent tror ordningen verken er bedre eller dårligere enn i offentlig sektor, mens 46 prosent tror den er dårligere.

Figur 3.2 Vurdering av egen tjenstepensjonsordning i forhold til tjenstepensjonsordningene i det offentlige. Prosent. N = 708.



Ansatte i det offentlige har tjenstepensjonsordninger som garanterer en ytelse på (minst) 66 prosent av sluttlønn, gitt full opptjening. Andelen i offentlig sektor som har like gode eller bedre ordninger er derfor langt høyere i offentlig enn i privat sektor. At to tredjedeler av dem med ytelsesordning i privat sektor tror de har en ordning som er like god eller bedre enn i offentlig sektor, er derfor urimelig, da det i realiteten kun gjelder snaut halvparten. Antar vi at det er ytelsesnivået respondentene primært fokuserer på, er det også tydelig at arbeidstakere i privat sektor med innskuddsordning overvurderer egne rettigheter i forhold til offentlig ansattes, da nærmere halvparten tror de har like gode eller bedre rettigheter. På den annen side er det ikke gitt at en innskuddsbasert tjenstepensjonsordning er dårligere enn en ytelsesbasert tjenstepensjonsordning. Det avhenger blant annet av inntektsnivå. Det er heller ikke alltid gitt at ytelsesordningene i det offentlige generelt er bedre enn i det private. Vurderingen vil avhenge av om man tar utgangspunkt i kompensasjonsnivå, altså i hvor stor grad pensjonsordningene kompenserer for lønnsnivå som yrkesaktiv, i faktiske utbetalinger fra ordningen i kroner, av tjenstepensjonsordningens lønnsmessige eller inntektsmessige betydning (hvor man tar hensyn til hvor mye arbeidsgiver faktisk betaler for ordningen), eller av muligheten for å ta med seg oppsparte rettigheter ved eventuelt jobbskifte. I tillegg kan ordningene vurderes med utgangspunkt i opplevd risiko, altså i hvor stor grad de framtidige ytelsene fra ordningen er forutsigbare eller ikke.

Kapittel 4 Investeringsstrategier og risikotoleranse

Det finnes en omfattende litteratur knyttet til hvordan investeringsselskap og bedrifter forholder seg til risiko i investeringer. Det finnes også en god del litteratur som omhandler individers forhold til investeringer og risiko. Dette er særlig økonomisk og teoretisk litteratur fra USA og Storbritannia. De senere år har det også kommet en del studier av risikotoleranse og investeringsatferd som følge av omleggingen av det svenske pensjonssystemet, hvor det ble innført en premiepensjonsordning. Det finnes imidlertid relativt lite forskning på individers forhold til risiko i investeringer fra Norge og enda mindre forskning som omfatter empiriske undersøkelser av hvordan individer forholder seg til risiko i investeringer og sparing generelt, og da særlig sparing til pensjon. Det er nok flere grunner til det. For det første er det en relativt liten og selektert gruppe i Norge som aktivt forholder seg til finansmarkeder, selv om det ikke er uvanlig med sparing i såkalte aksjefond. For det andre er det relativt få som over tid har hatt muligheten til selv å velge hvordan de vil investere sin pensjonskapital. Sistnevnte betyr også at den enkelte så langt har investert relativt små summer, noe som igjen kan tenkes å virke negativt med hensyn til individers interesse og motivasjon for å sette seg inn i og foreta aktive investeringsvalg.

I dette kapitlet vil vi kort gå igjennom tidligere forskning om risikotoleranse i ulike investeringsregimer og hvordan disse har slått ut i faktisk spare- og investeringsatferd. Det introduseres et mål på risikotoleranse som brukes i de påfølgende analysene av investeringsvalg.

Risikotoleranse og valg i pensjonsinvestering

Med risikotoleranse mener vi, helt enkelt, hvor komfortabel en investor er med ulike nivåer av risiko. Risikotoleranse benyttes ofte synonymt med risikoaversjon. Begrepet risikotoleranse benyttes både i psykologi, økonomi og finansfaget og baserer seg på kunnskap om hvordan personer forholder seg til usikkerhet. Vi vil her knytte risikotoleranse til individers valgte risikonivå i investeringsporteføljer.

I tidligere forskning er det påvist relativt store forskjeller mellom individer med hensyn til risikotoleranse. Disse forskjellene går langs tradisjonelle skillelinjer mellom grupper med utgangspunkt i kjennetegn som kjønn, utdanningsnivå, inntekt, men også alder. Mye av den foreliggende forskningen om hvordan nivået på risiko i investeringer påvirker investeringsutvikling, har ført til en bekymring blant flere pensjonsøkonomer for hvordan overkonservativ investering kan føre til økt ulikhet i levestandard mellom pensjonister (Bajtelsmit og VanDerhei 1997).

Nyere teoretiske og empiriske funn viser blant annet at det er en stor forskjell mellom arbeidstakeres og arbeidsgiveres valg av risikonivå. Individer tenderer til å plassere sine investeringer med lavere risiko enn det deres arbeidsgivere gjør eller ville gjort. Når investeringsvalgene flyttes fra arbeidsgiver til arbeidstaker, kan det derfor føre til lavere samlet avkastning av pensjonskapitalen enn om arbeidsgiverne hadde forestått investeringsvalgene. Særlig gjelder det for kvinner, minoriteter og lavinntektsgrupper, som alle har vist seg å ha en mer forsiktig investeringsstrategi enn andre arbeidstakergrupper, og i særlig grad arbeidsgivere. Om det er slik at grupper som i utgangspunktet allerede har lavere inntekt og mindre formue, også har en systematisk større risikoaversjon enn grupper med høyere inntekt og formue, kan dette, som nevnt, føre til at inntektsforskjellene i yrkesaktiv alder heller tiltar enn reduseres når man blir pensjonist. Denne bekymringen henger sammen med at høy risiko i investeringsporteføljer er forbundet med høy forventet avkastning, og, omvendt, at lav risiko er forbundet med lavere forventet avkastning.

Et viktig spørsmål i denne sammenheng blir da hvorfor noen velger en lavere forventet avkastning? Dette knyttes til individuelle holdninger til risiko. Risikotoleransen har sammenheng med personlighet, men vil også kunne påvirkes av den enkeltes avhengighet av pensjonsinntektene. Har man lav inntekt i utgangspunktet og få alternative inntektskilder, vil man i mindre grad kunne bære eventuelle investeringstap. Det vil derfor kunne oppleves som viktigere å sikre seg mot tap, det vil si en viss minimumsinntekt, enn å satse på å oppnå høyest mulig avkastning.

Valg av risikoprofil i investeringsporteføljen skal i prinsippet reflektere individuell holdning til risiko. Et individ som skyr risiko (er risikoavers), vil velge lavest mulig risiko, det vil si så lav aksjeandel som mulig. En med høy toleranse for risiko vil ha så stor risiko som mulig ("risk lover") og vil velge portefølje med høy aksjeandel. De som har en nøytral holdning til risiko, forventes å velge en mellomvariant eller la andre ta beslutningen for seg. Teoretisk er det med andre ord en sammenheng mellom risiko og avkastning. Empirisk og historisk er det likevel mer uklart hvordan sammenhengen faktisk er. I et langsiktig perspektiv, som pensjonssparing bør vurderes i, viser imidlertid historiske data at mer risikofylte plasseringsformer, som plassering i aksjer, i de fleste perioder har gitt høyere avkastning enn mer moderate og lavere risikoprofiler. Slike historiske data sier likevel ingenting om utviklingen framover.

Forskning fra Sverige viser at ulike grupper i ulik grad velger aktivt. Ulike arbeidstakergrupper velger også ulik plassering av kapitalen. Menn og kvinner velger for eksempel noe ulik risikoeksponering. Det samme gjelder for personer med ulik plassering i inntektsfordelingen. I analyser av sammenhengene mellom risikoindekser på fondene og inntektsdata finner Palme, Sundén og Söderlind (2005) at det særlig er høyinntekts- og lavinntektsgruppene som velger fond med den høyeste risikoen.

Hovedtyngden av teori om og analyser av individers investeringsvalg og strategi kommer fra USA. Her har det siden 1980-årene og fram til i dag vært en betydelig vekst i andelene som har sine pensjonssparemidler plassert i såkalte "401 (k) plans". Ordningene består typisk av innbetalinger til individuelle konti med både arbeidstaker- og arbeidsgiverbidrag og er en skattefavorisert spareordning. Dette er ordninger der det er vanlig med individuelle investeringsvalg for hele eller deler av sparemidlene, hvor den

enkelte kan velge investeringsporteføljer som både tar hensyn til tidshorisont på sparingen og den enkeltes risikotoleranse.⁵

Et gjennomgående funn fra disse og andre studier av variasjon i risikostrategi og risikotoleranse er den markerte forskjellen i menns og kvinners atferd. Det gis flere forklaringer på denne kjønnsforskjellen. Det kan tenkes at menn og kvinner har grunnleggende ulik holdning til risiko, det kan være at kulturelle faktorer spiller inn, eller at forskjellen kan bunne i ulik økonomisk status. Kvinner tjener i gjennomsnitt mindre enn menn. Hvis det er slik at individer med høyere inntekt er mer villige til å ta risiko, kan kjønnsforskjellen skyldes nettopp inntektsforskjellene mellom kjønnene. En tredje hypotese er at ulikheter i risiko henger sammen med at menn og kvinner har ulik tilgang på informasjon om aksjemarkedet. Hvis det er slik at menn er bedre informert og har mer kunnskap om investeringer (eller har høyere selvtillit med tanke på nettopp økonomi etc.), kan dette være med på å forklare ulikhetene i risikovillighet. For det fjerde er det slik at kvinner har en høyere forventet levealder og derfor med større sannsynlighet vil leve lenger enn menn, noe som kan påvirke risikovillighet. Hvis individer med en lengre tidshorisont har større evne til å bære høy risiko, skulle imidlertid kvinner kunne forventes å være mer risikovillige enn menn.

I en omfattende studie av porteføljerisiko blant amerikanske 401 (k)-deltakere finner man at kvinner i større grad investerer konservativt, altså med lavere risiko enn menn. En stor andel kvinner hadde sine midler plassert i alternativer som gir lavest risiko. Undersøkelsen viser at en del av dette mønsteret forklares med kvinners lavere inntekt. Det er også slik at gifte kvinner velger lavere risiko enn gifte menn. Funn fra denne studien tyder derfor på at inntektsgapet mellom kvinner og menn vil øke som følge av ulik risikotoleranse og risikoatferd i pensjonssparing, siden investeringsporteføljer med lavere risiko, som nevnt, også gir lavere forventet avkastning (Hinz, McCharthy mfl. 1997)

I en omfattende europeisk studie av risikotoleranse og risikoatferd med hensyn til investeringer generelt bekreftes en del av de tidligere nevnte hypotesene om ulikheter mellom kjønnene. Studien finner at det gjennomgående er forskjeller mellom menn og kvinner når det gjelder faktisk plassering i porteføljer med ulikt risikonivå både i Østerrike, Kypros, Tyskland, Italia og Nederland (Badunko, Barasinska mfl. 2009).

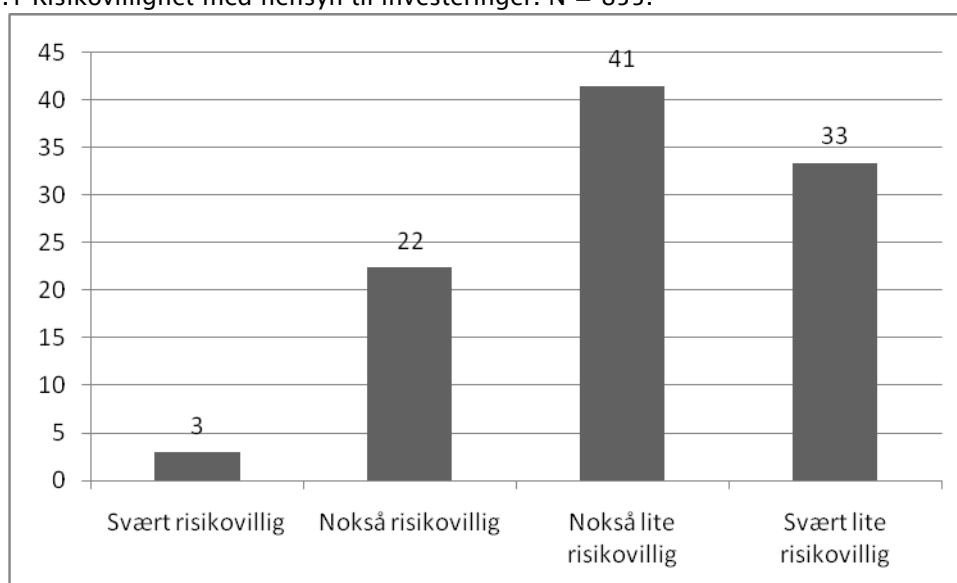
Forskning om kjønnsforskjeller i risikovillighet viser altså gjennomgående at kvinner er mer konservative i sine investeringer enn menn. Det gjelder både i direkte sparing til pensjon (Bajtelsmit og VanDerhei 1997; Hinz, McCharthy mfl. 1997) og i aksjesparing generelt (Barber og Odean 2001). Men denne forskningen viser ikke hele bildet. Studier av svenskenes valg av porteføljer i premiepensjonssystemet indikerer at også andre faktorer spiller inn, blant annet sivilstatus. Säve-Söderbergh (2005) finner for eksempel at ektefelles økonomiske posisjon har en effekt, men at samboerskap er enda viktigere. De fant blant annet at samboende kvinner utviste en betydelig mer aggressiv strategi med hensyn til pensjonsinvesteringene enn gifte kvinner (sst.).

⁵ 401 (k) er ikke rene pensjonsspareordninger da det er mulig å ta opp huslån med utgangspunkt i spareplanen eller gjøre uttak i en vanskelig økonomisk situasjon. Det er likevel etablert skatteincentiver som skal redusere ønsket om uttak.

Mål på personers risikotoleranse

Det er ikke åpenbart hvordan man skal måle individers risikotoleranse. Det finnes et utall ulike tilnærminger til dette, som strekker seg fra observasjon av indeks på risiko i det enkelte fond personer har investert i, via omfattende batterier av spørsmål som måler personers holdning til risiko og investering ved hjelp av mer eller mindre kompliserte vurderingsspørsmål, til enkle direkte spørsmål om hvorvidt man anser seg selv som risikovillig eller ikke. Det er både fordeler og ulemper forbundet med alle de nevnte målemetodene. Fra samfunnsvitenskapene vet vi blant annet at det ikke alltid er en direkte sammenheng mellom individers holdninger og faktisk atferd. Den grundigste og mest omfattende måten å undersøke sammenhengen mellom individers risikoaversjon og deres investeringsstrategier vil være å benytte en kombinasjon av ulike målemetoder, både objektive og subjektive. I den foreliggende studien har vi valgt å benytte oss av en relativt enkel strategi der vi observerer individers plassering av pensjonssparing i spareporteføljer med ulikt risikonivå, henholdsvis lav risiko, middels risiko og høy risiko. I tillegg har vi, i tråd med Kapteyn og Teppa (2002), valgt å benytte et enkelt subjektivt mål på egen risikoaversjon. I en gjennomgang av ulike målinger av på risikoaversjon satt i sammenheng med investeringsvalg og teori konkluderer de med at intuitive ad hoc-mål er bedre for å forklare valg av risikonivå i investeringsporteføljer enn teoribaserte kompliserte mål på risikotoleranse. Deres funn tyder på at individuelle målinger av risikotoleranse ved hjelp av svært enkle intuitive spørsmål er de som i sterkest grad er egnet til å predikere porteføljevalg enn mer kompliserte målemetoder. Det har blant annet sammenheng med at spørsmål, som det vi har valgt å stille – ”Hvor risikovillig vil du generelt sett si at du er i investeringer?” – er enkle å stille og enkle å svare på.

Figur 4.1 Risikovillighet med hensyn til investeringer. N = 855.



Omtrent hver fjerde arbeidstaker i privat sektor anser seg selv for å være nokså eller svært risikovillig når det gjelder investeringer. Det er likevel svært få som oppgir å være svært risikovillige, kun 3 prosent. Tre av fire heller mot den andre enden av skalaen og har lav risikotoleranse. Vi ser av figur 4.1 at 41 prosent mener de er nokså lite risikovillige, mens hver tredje arbeidstaker oppgir å være svært lite risikovillig.

For å undersøke variasjon i risikovillighet blant arbeidstakere i privat sektor har vi gjort en enkel gjennomsnittsanalyse. Vi måler gjennomsnittlig risikovillighet på en skala der 4 representerer svært risikovillig, 3 nokså risikovillig, 2 nokså lite risikovillig og 1 svært lite risikovillig.

Tabell 4.1 Risikovillighet blant arbeidstakere i privat sektor. Gjennomsnitt.

Kjønn*	Gjennomsnitt	N	Standardavvik
Mann	2,06	553	0,84
Kvinne	1,75	302	0,74
Alder**			
18–29 år	2,01	101	0,79
30–39 år	2,05	168	0,82
40–49 år	1,97	260	0,83
50–59 år	1,90	210	0,82
60–68 år	1,78	116	0,81
Sivilstand**			
Gift/samboer (inkluderer registrert partnerskap)	1,97	660	0,82
Ugift	1,94	128	0,79
Skilt	1,74	57	0,84
Enke/enkemann	1,60	10	0,97
Utdanning*			
Grunnskole	1,69	71	0,73
Videregående skole	1,89	404	0,82
Universitet/høyskole (til og med 4 år)	1,99	267	0,82
Universitet/høyskole (mer enn 4 år)	2,23	113	0,80
Bransje			
Forretningsmessig tjenesteyting	1,92	159	0,85
Samferdsel	1,98	52	0,78
Industri, olje og gass	1,92	193	0,83
Hotell og restaurant	1,76	21	0,77
Bygg og anlegg	1,97	123	0,87
IKT	2,08	53	0,76
Varehandel	1,85	111	0,77
Finanstjenester	2,11	56	0,71
Annet	2,00	83	0,90
Uoppgitt (unngå denne så langt det er mulig)	2,00	4	0,82
Egen brutto inntekt*			
Under 200 000	1,76	49	0,83
200–399 000	1,75	280	0,77
400–599 000	2,01	327	0,81
600 000 eller mer	2,18	190	0,82
Uoppgitt, ikke sikker	1,89	9	0,93
Type tjenestepensjonsordning uten vet ikke*			
Innskudd	1,93	507	0,81
Ytelse	2,10	162	0,80
Individuell pensjonssparing			
Ja	2,04	137	0,86
Nei	1,93	714	0,81
Sparer i aksjer og fond*			
Ja	2,24	357	0,78
Nei	1,74	493	0,79
Total	1,95	850	0,82
Risikonivå på plassering av innskuddspensjon*			
Lavt	1,68	47	0,69
Middels	2,32	57	0,69
Høyt	2,56	18	0,70
Ikke sikker, ubesvart	1,91	23	0,85

* Forskjell signifikant på minst 95-prosentnivå. ** Forskjell mellom høyeste og laveste kategori på minst 95-prosentnivå.

I tråd med annen forskning på risikovillighet finner vi at menn jevnt over er mer risikovillige enn kvinner. Vi finner også at yngre er noe mer risikovillige enn eldre. Videre ser vi at arbeidstakere med høyere utdanning generelt er mer risikovillige enn arbeidstakere med lav utdanning, og de med høy inntekt er mer risikovillige enn de med lav inntekt. Det er også en tendens til at arbeidstakere som i sitt nåværende arbeidsforhold er omfattet av ytelsesbaserte tjenstepensjonsordninger, er mer risikovillige enn arbeidstakere med innskuddsbaserte tjenstepensjoner – noe som nok skyldes at de i gjennomsnitt har høyere inntekt.

De som sparer i aksjer og fond også utenom individuell pensjonssparing og tjenstepensjonsordningen, er også betydelig mer risikovillige enn de som ikke sparer på denne måten. Resultatene fra gjennomsnittsanalysen bekrefter også de tidligere refererte studiene og funnene om sammenheng mellom arbeidstakernes selvrapporterte risikovillighet og det risikonivået de har valgt for sin spareordning i de innskuddsbaserte tjenstepensjonene.

Hvem har bestemt plassering?

Arbeidsgivere står relativt fritt til å velge hva slags type løsning de ønsker å tilby sine ansatte innenfor lov om innskuddspensjon. Arbeidsgivere kan velge mellom tre ulike forvaltningsmåter. De kan velge det som omtales som *alminnelig forvaltning*, *kollektivt investeringsvalg* eller *individuell forvaltning*. En alminnelig forvaltning gjelder alle medlemmene i ordningen, og institusjonen (pensjonsleverandøren) forvalter pensjonskapitalen. Foretaket eller de ansatte kan dermed ikke påvirke sammensetningen av investeringsporteføljen. Kollektivt investeringsvalg foregår på den måten at foretaket foretar en kollektiv investeringsbeslutning for alle medlemmene, avkastningen tilordnes så arbeidstakers pensjonskapital. Dersom det ikke er avtalt avkastningsgaranti, er det i en slik ordning arbeidstakeren som bærer risikoen forbundet med verdisvingninger. Individuell forvaltning innebærer at det, innenfor visse rammer, opprettes egne pensjonskonti for den enkelte arbeidstaker. Den enkelte arbeidstaker gis så i en del tilfeller mulighet til å velge mellom fond med ulik risikoprofil. Den vanligste ordningen er den sistnevnte, altså kollektive avtaler med individuelt investeringsvalg.

I det følgende ser vi nærmere på arbeidstakernes kjennskap til og kunnskap om hvem det er som har bestemt risikonivå for plassering av innskuddsbaserte tjenstepensjoner.

Tabell 4.2 Andel av arbeidstakerne som mener at hhv. arbeidsgiver eller de selv har bestemt risikonivå for plasseringene av innskuddsbaserte tjenstepensjoner. N = 527.

	Prosent
Arbeidsgiver	63
Meg selv	28
Ikke sikker, ubesvart	9

Tabell 4.2 viser svaret på spørsmålet om det er den enkelte arbeidstakeren selv eller arbeidsgiver som bestemmer hvordan midlene fra de innskuddsbaserte tjenstepensjonsordningene skal plasseres. Vi ser at så mange som 63 prosent oppgir å ha sin pensjonssparing plassert med risikonivå bestemt av arbeidsgiver, mens kun 28 prosent mener de selv har mulighet til å bestemme risikonivå på sparingen.

Denne fordelingen stemmer dårlig overens med det vi vet om utbredelsen av innskuddsbaserte tjenstepensjoner med og uten individuelle investeringsvalg. Vi vet at de aller fleste pensjonssparerne som omfattes av innskuddsbaserte tjenstepensjonsordninger, har individuelt investeringsvalg. Dette betyr at den enkelte har mulighet til å bestemme risikonivået på investeringen. Når så mange oppgir at det er arbeidsgiver som har bestemt risikonivået på plasseringene, tyder dette på at de færreste har fått god nok informasjon eller har tatt til seg den informasjonen som er gitt om egen tjenstepensjonsordning. Det kan også være slik at arbeidstakerne tolker det at arbeidsgivere har inngått avtale med en pensjonsleverandør og opprettet en individuell sparekonto på arbeidstakers vegne og bestemt inngangsrisikonivå, som at det er arbeidsgiver som har bestemt risikonivået. Dette kan videre tolkes dit hen at arbeidstakers egne muligheter og ansvar for å bestemme risikonivå er underkommunisert, både fra arbeidsgivers og fra pensjonsleverandørs side.

Resultatene fra denne undersøkelsen er til en viss grad i overensstemmelse med funn fra en tidligere, men mindre omfattende undersøkelse gjennomført av Storebrand i 2006. Undersøkelsen var landsrepresentativ for aldersgruppene 25–62 år. I Storebrands undersøkelse oppga halvparten av de spurte at arbeidsgiver hadde bestemt risikoprofil for dem. Den senere tids informasjonskampanjer ser med andre ord ikke ut til å ha påvirket folks bevissthet om egne muligheter og eget ansvar i forbindelse med investeringene i særlig grad.

Risikonivå på plassering av midler i innskuddsordningene

Forbrukerorientert økonomisk teori antar gjerne at jo flere valg vi har, desto bedre vil det være. Dette forutsetter at den menneskelige evne til å håndtere og vårt ønske om valgmuligheter er uendelig. Når valgmulighetene ikke bare omfatter forbrugsgoder, men også viktige beslutninger som pensjonering og pensjonssparing, vil denne antakelsen settes på prøve. Det kan med andre ord være på sin plass å stille spørsmålet om det finnes noe slikt som for mange valgmuligheter.

De fleste leverandører tilbyr minst tre typer fond. Vi har foreløpig ikke nøyaktige tall på hvor stor andel av bedriftene som har valgt en slik løsning, men informasjon vi har fått fra et utvalg leverandører, bekrefter at det er svært få som har gått inn for andre løsninger. De samme leverandørene antyder også at mellom 70⁶ og 90⁷ prosent av ar-

⁶ Danica, desember 2009

⁷ Storebrand, desember 2009

beidstakerne har midlene sine plassert i en profil med middels risiko. Dette er den risikoprofilen som benyttes som utgangsprofil ved inngåelse av avtale mellom bedrift og leverandør. Det å ha midlene sine plassert i et fond og en risikoprofil med middels risiko kan altså betraktes både som et valg og som et ikke-valg. Man kan velge å plassere midlene sine i et fond med middels risiko, eller man kan velge å ikke forholde seg til dette valget og ha midlene sine plassert i dette fondet som default (Hyggen 2009).

Pensjonsleverandørene tilbyr altså som regel ulike produkter med ulik risikosammensetning. Innskuddene og kapitalen plasseres i aksjer, obligasjoner eller pengeinstrumenter. De fleste leverandørene har tre hovedkategorier av porteføljer, der de ulike risikoklassene varierer og uttrykkes etter aksjeandelen i porteføljene. Kategorien *lav* eller *forsiktig* betyr at aksjeandelen er relativt lav – vanligvis 20–30 prosent – *middels* eller *balansert* innebærer at aksjeandelen er rundt 50 prosent, mens aksjeandelen i kategorien *offensiv* eller *høy* gjerne ligger på rundt 70–80 prosent. Vi ba respondentene oppgi risikoprofil på sin innskuddskonto.

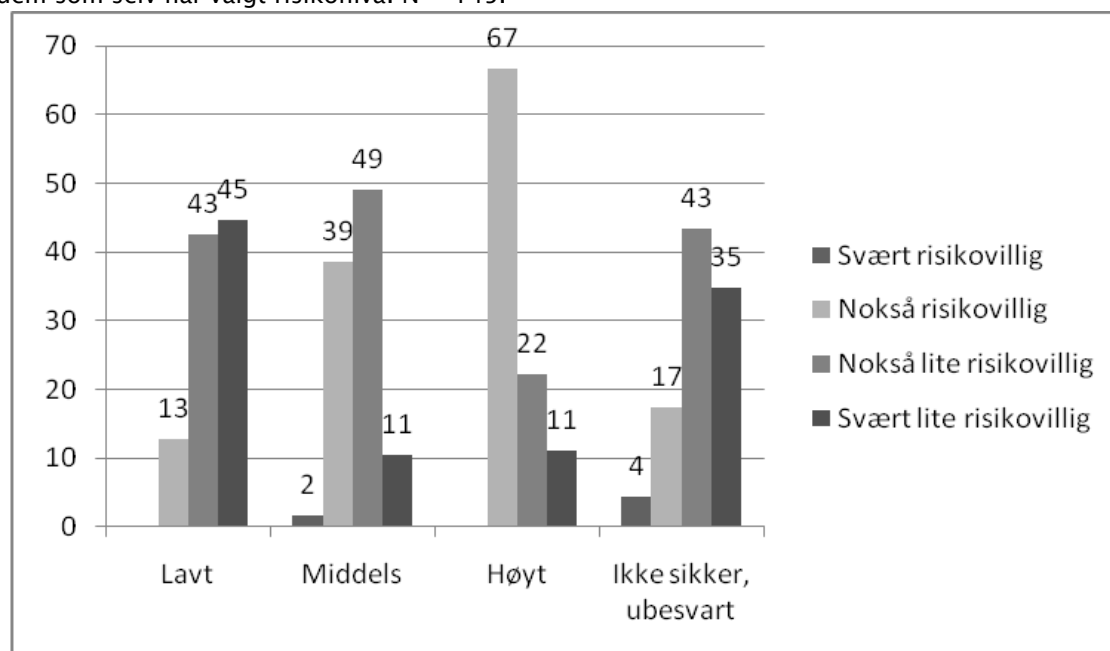
Tabell 4.3 Risikonivå på plasseringene. N = 147.

	Prosent
Lavt	33
Middels	39
Høyt	12
Ikke sikker, ubesvart	16

Av dem som oppgir å selv ha bestemt risikonivå på investeringene, finner vi at den største andelen har bestemt et middels risikonivå. 39 prosent har midlene plassert med et angitt risikonivå, 33 prosent med et lavt risikonivå, og bare 12 prosent har midlene plassert i et fondsalternativ med høy risiko. Vi ser også at av dem som sier de er klar over at det er de som bestemmer risikonivå, er det kun 16 prosent som ikke kjenner risikonivået.

Det er altså relativt få som sier de selv har bestemt risikonivå på investeringen av midlene fra de innskuddsbaserte tjenstepensjonsordningene, og de aller fleste av disse oppgir å ha en lav eller middels risikoprofil. Dette stemmer for så vidt godt med funnene om risikotoleranse blant arbeidstakere i privat sektor fra undersøkelsen vår. Vi ser i det følgende på hvorvidt risikonivået på tjenstepensjonskontoen er i overensstemmelse med arbeidstakernes egen risikotoleranse.

Figur 4.2 Forholdet mellom risikotoleranse og risikonivå på sparing i innskuddsordninger blant dem som selv har valgt risikonivå. N = 145.



Som vi ser av figur 4.2 at det er et visst samsvar mellom arbeidstakernes vurdering av egen risikotoleranse og hvordan midlene fra tjenstepensjonsordningen er plassert. Profilen til arbeidstakerne som har valgt sparing med lav risiko, heller i større grad mot lavere risikotoleranse i investeringer enn profilen til arbeidstakerne som har valgt sparing med høy risiko.

Funn fra Sverige tyder på at det å la arbeidstakere selv ta del i plasseringen av egne midler i aksjemarkedene kan føre til at flere også begynner å investere i aksjemarkedet generelt. Det å bli oppfordret til å forholde seg aktivt til investeringer med ulik risikoeksponering i aksjemarkedene har ifølge en studie av svenskers atferd i aksjemarkedet før og etter innføringen av premiepensjonssparing, vist seg å ha både en oppdragende og en utdannende effekt. Denne effekten fører til at flere investerer også andre deler av sine sparemidler i forskjellige fondsløsninger eller aksjer. Det er altså ikke slik at det å eksponere en del av sparemidlene for risiko i aksjemarkedet også velger andre strategier for andre deler av sparemidlene sine. Det er heller slik at de som oppnår kjennskap til aksjeinvestering, i større grad velger å benytte seg av disse investeringsstrategiene (Karls-son, Massa mfl. 2007).

Endringer i investering av midler

I teorien vil individer med ulik holdning til risiko velge ulik risiko i investeringsporteføljer, det vil si ulike aksjeandeler, og dermed ha ulik forventet avkastning over tid. Ved individuelle investeringsvalg vil den framtidige pensjonsytelsen ikke bare være en funk-

sjon av utviklingen i finansmarkedene, men også av de faktiske valgene som tas. Individer som foretar aktive valg, må antas å være kjent med potensielle konsekvenser av valgene.

En konsekvens av at pensjonssparerne kan foreta egne beslutninger knyttet til investeringen av midlene på sin pensjonskonto, er at man vil kunne få en spredning i verdiutvikling da det vil variere i hvor stor grad den enkelte har vært "heldig" med verdiutviklingen. Verdiutviklingen vil avhenge av flere faktorer, herunder når den enkelte ble medlem av ordningen, risikoeksponering og når han eller hun skal ta ut pensjonen.

I Sverige har de siden 2000 hatt et system med individuelle investeringsvalg knyttet til deler av pensjonssparingen. Analyser av avkastning for ulike individer i dette systemet viser en relativt stor spredning i avkastning. For eksempel var det slik at drøyt 4 prosent av sparerne hadde hatt en årlig avkastning på 10 prosent eller høyere, mens 0,3 prosent hadde hatt en avkastning som var minus 4 prosent eller lavere. Omtrent 95 prosent av sparerne hadde hatt en positiv verdiutvikling (Premiepensionsmyndigheten 2009). De svenske analysene viser også at det er store ulikheter i avkastning avhengig av når den enkelte kom med i ordningen. Disse ulikhetene henger sammen med de store svingningene i aksjemarkedene i den studerte perioden. Siden pensjonssparing i de aller fleste tilfeller er en svært langsiktig investering, vil forskjellene med utgangspunkt i inntredelsesår imidlertid svekkes over tid.

Noe av bakgrunnen for introduksjonen av valgmuligheter i det svenske pensjonssystemet var at pensjonssparerne selv skulle få en større mulighet til å påvirke beslutninger som berørte deres egen pensjonssparing. De antatte fordelene med et slikt system er at den enkelte selv har de beste forutsetningene for å ta beslutninger ut fra egen livssituasjon: alder, inntekt, holdning til risiko og sparing for øvrig. Det har likevel blitt stilt spørsmål om nettopp dette i Sverige, da man har observert at pensjonssparerne i varierende grad lykkes med sine investeringer. Det er ennå ikke trukket noen hovedkonklusjoner eller gitt noen klare svar på hvorvidt det svenske systemet fungerer bra eller ikke. En av grunnene til dette er at den delen av den enkeltes samlede pensjonsutbetaling som per i dag er avhengig av avkastning av investerte midler, er liten. I 2010 var forskjellene mellom dem som fikk de laveste utbetalingene (70 SEK) og de høyeste utbetalingene (240 SEK) fra denne delen av pensjonssystemet, bare 170 kroner. I relative termer utgjør det likevel en betydelig forskjell, 240 prosent. Når systemet modnes og flere har større deler av sin pensjonssparing i dette systemet, vil det med andre ord kunne få store konsekvenser for pensjonsutbetalingene og medføre til dels store ulikheter i levestandard mellom dem som har vært heldige med sine investeringer, og dem som har vært mindre heldige.

Vi ser av tabell 4.4 at de færreste har vurdert å endre risikonivå på pensjonssparingen sin. Det gjelder kun 36 prosent. Vi har da også sett at det gjennomgående er svært få som har et bevisst forhold til tjenestepensjonen sin, og enda færre som har et bevisst forhold til investeringsvalg, som nå er mulig i de aller fleste innskuddsordninger. Av de få som har vurdert å gjøre en endring i risikonivået, er det hele 45 prosent som har valgt å beholde det risikonivået de hadde i utgangspunktet (jf. figur 4.5), mens 45 prosent har valgt å øke risikonivået. Til sammenligning er det en svært liten andel som har valgt å redusere risikonivået på sine investeringer, kun 9 prosent.

Tabell 4.4 Vurdert å endre risikonivå i investeringene av tjenestepensjonen. N = 147.

	Prosent
Ja	36
Nei	64

Tabell 4.5 Endring i risikonivået på plassering av tjenestepensjon. N = 53.

	Prosent
Økte risikonivået	45
Reduserte risikonivået	9
Lot risikonivået være det samme	45

Kapittel 5 Annen sparing til pensjon

Tjenestepensjonsordninger er bare én av mange mulige måter å spare på. Individer har også tilgang på og benytter andre former for sparing som i større eller mindre grad er innrettet med tanke på alderdommen og tiden som pensjonist. Man sparer for eksempel penger i tradisjonell banksparing, i ulike former for fond eller i fast eiendom. I hvor stor grad denne sparingen er langsiktig eller kortsiktig, og i hvor stor grad den er tenkt som reserve i alderdommen, vil variere. Risikonivået i disse spareformene varierer også. I det følgende ser vi på i hvor stor grad grupper av arbeidstakere benytter seg av alternative spareformer. Vi undersøker utbredelsen av pensjonssparing, fondssparing og sparing i fast eiendom og ser på hvorvidt dette vurderes som en inntektskilde i pensjonisttilværelsen.

Individuell pensjonssparing med skattefradrag

Skattefavourisert sparing har de senere årene vært mulig i flere former. Regelverket knyttet til individuell pensjonssparing med ulike former for skattefradrag har flere ganger vært endret. Fra 2008 ble det innført en lov om individuell pensjonssparing, IPS. Denne var ment å være en erstatning for den tidligere individuelle pensjonsspareordningen IPA som ble avviklet i 2006. Den nye ordningen, IPS, er ment å legge til rette for langsiktig sparing til egen pensjon. Det finnes en rekke tilbydere av individuell pensjonssparing. IPS muliggjør sparing av opp til 15 000 kroner i året til egen pensjon, med 28 prosent av sparebeløpet i skattefradrag. Midlene er bundet fram til pensjonsalder og er i hele perioden unntatt formuesskatt. Dette gjelder både innskuddene til ordningen og avkastningen av midlene. Utbetaling kan starte fra oppnådd pensjonsalder, men selve utbetalingen må foregå over en periode på minst 10 år. Under utbetaling beskattes pengene som vanlig inntekt. Midlene plasseres som regel i fond, men det er også vanlig å kunne velge plassering i vanlig bankkonto med en fordelaktig rente. Mange har også mulighet til å velge risikoprofil på samme måte som i flere av innskuddsordningene. Det er uenighet om hvorvidt IPS er en gunstig sparemåte. Dette knytter seg særlig til skattenivået på pensjonsutbetalingene fra ordningen. I verste fall kan man risikere å måtte betale skatt på uttakene som er høyere enn skattefordelene under spareperioden.

Ved utgangen av 2009 hadde drøyt 600 000 nordmenn spart til pensjon i IPA-avtaler og snaut 30 000 i IPS-avtaler. Et lite mindretall av IPA-avtalene var avtaler med individuelt investeringsvalg. Ved inngangen til 2010 gjaldt dette kun 11,5 prosent. Generelt er individuelt investeringsvalg mer utbredt blant dem som har de nye IPS-avtalene, hvor 63 prosent har individuelt investeringsvalg (www.fno.no/statistikk).

Vi har i vår undersøkelse stilt en del spørsmål til arbeidstakerne i privat sektor om deres individuelle pensjonssparing og pensjonsspareordninger.

Drøyt 16 prosent opplyser at de sparer penger til pensjon gjennom en individuell pensjonsspareordning som IPS eller IPA. Av disse sparer drøyt 60 prosent maksimumsbeløpet eller lavere, mens resten opplyser at de setter av et større beløp øremerket pensjonssparing. Noen har plassert penger på denne måten i mange år. Hver fjerde arbeidstaker med individuell pensjonsspareordning har hatt denne i mer enn 10 år. 29 prosent har hatt ordningen i 6 til 10 år, og 35 prosent har etablert en individuell pensjonsspareordning i løpet av de siste 5 årene. Det er med andre ord tydelig at det er folketrygden og tjenestepensjonene som utgjør hovedfundamentene i pensjonssystemet i Norge, og at folk flest stoler på at ytelsene fra disse ordningene vil være tilstrekkelig. Den regulære individuelle pensjonssparingen har derfor et lite omfang.

Tabell 5.1 Hvor mye midler spart i individuelle pensjonsspareordninger. N = 147.

Mindre enn 50 000 kr	15,0
50–99 000 kr	16,3
100–199 000 kr	12,2
200 000 kr eller mer	15,6
Ikke sikker, uoppgitt	40,8

Av tabell 5.1 ser vi også at det er svært mange som ikke har oversikt over hvor mye penger de til nå har spart via sin individuelle pensjonsspareordning. Drøyt 40 prosent svarer at de er usikre på hvor stort beløp de har spart i slike ordninger.

Investeringer i aksjemarkedet/fond

En annen måte å spare på er å investere i aksjer. Dette gjøres ofte via fondssparing. Denne sparingen er ikke låst til pensjonsalder. Man kan ta ut midler fra spareordningen ved behov. Tabell 5.2 viser utbredelsen av slik sparing blant arbeidstakere i privat sektor. Totalt ser vi at 42 prosent av arbeidstakere i privat sektor investerer penger i aksjer utenom sparing i tjenestepensjonsordningen og eventuelle individuelle pensjonsspareordninger.

Tabell 5.2 Sparing i aksjemarkedet ut over tjenstepensjonssparing og individuelle pensjonsspareordninger. N = 913.

		Andel med aksjesparing	Gjennomsnitt investert i 1000 kr	Median investert i 1000 kroner
Kjønn	Mann	44	329	100
	Kvinne	38	133	50
Alder	18–29 år	31	278	20
	30–39 år	40	99	50
	40–49 år	43	317	100
	50–59 år	44	312	100
	60–68 år	46	318	100
Sivilstand	Gift/samboer (inkluderer registrert partnerskap)	42	296	100
	Ugift	43	178	50
	Skilt	33	158	60
	Enke/enkemann	27	256	256
Utdanning	Grunnskole	30	214	50
	Videregående skole	37	169	50
	Universitet/høyskole (til og med 4 år)	47	303	100
	Universitet/høyskole (mer enn 4 år)	53	435	105
Bransje	Forretningsmessig tjenesteteyting	38	260	80
	Samferdsel	32	379	70
	Industri, olje og gass	50	254	90
	Hotell og restaurant	43	180	72,5
	Bygg og anlegg	40	226	50
	IKT	50	164	100
	Varehandel	31	411	90
	Finanstjenester	61	335	100
	Annet	38	212	100
Egen brutto inntekt	Under 200 000	31	*	*
	200–399 000	32	97	45
	400–599 000	41	265	60
	600 000 eller mer	60	318	120
	Uoppgitt, ikke sikker	33	*	*
Type tjenstepensjonsordning uten vet ikke	Innskudd	40	246	100
	Ytelse	54	251	100
IPS/ IPA	Ja	55	309	85
	Nei	39	258	80

* Celle inneholder for få observasjoner til å regne gjennomsnitt og median.

Vi ser av tabell 5.2 at det er ganske vanlig å spare penger i aksjemarkedet, enten direkte eller gjennom ulike former for fondsløsninger. Det er relativt stor spredning i de beløpene som investeres. Tabellen angir derfor både gjennomsnitt og median for størrelsen på de investerte midlene. Den gjennomgående lavere medianen indikerer at det er noen få som trekker gjennomsnittet betydelig opp, altså at noen få har svært store summer investert i aksjer.

Menn sparer i større grad enn kvinner i aksje- og fondsmarkedet. De har i tillegg samlet tilgang på større investeringer. Vi ser at gjennomsnittet for dem som sparer i aksjer, ligger på godt over 300 000 kroner. Vi ser også gjennomgående at andelen som sparer i aksjer, stiger med høyere utdanning, og at arbeidstakere i privat sektor med utdanning på høyskole- eller universitetsnivå samlet sett har investert større summer enn de med høyeste fullførte utdanning på videregående skole-nivå eller lavere. Dette kan i stor grad forklares med sammenhengen mellom utdanningsnivå og inntekt. Personer med høyere inntekt har større mulighet til å investere deler av inntekten sin, da de vil ha flere midler å sette til side. Det kan også tenkes at personer med høyere inntekt har bedre kunnskap om aksjemarkedet og ulike investeringsmuligheter. Dette gjenspeiles også til en viss grad i forskjellene mellom arbeidstakere i ulike bransjer. Arbeidstakere i finansbransjen har for eksempel i større grad enn andre investert midler i aksjemarkedet.

Sparing i bolig

Det er vanlig i Norge å eie egen bolig. Siden dereguleringen av eiendomsmarkedet i 1980-årene har investering i eiendom vært en relativt lønnsom investering over tid. Dette gjelder uavhengig av om den enkelte boligeier vurderer eiendomskjøp som en investering eller ikke. Det å investere i fast eiendom muliggjør også realisering av verdien av denne. Dette kan gjøres på mange måter. En mulighet er å ta opp lån i nedbetalt bolig til forbruk som pensjonist. Vi har i denne undersøkelsen også vært interessert i hvor store verdier ulike grupper av arbeidstakere sitter på i form av bolig, leilighet eller fast eiendom, og hvorvidt de vurderer å realisere disse verdiene til forbruk i alderdommen.

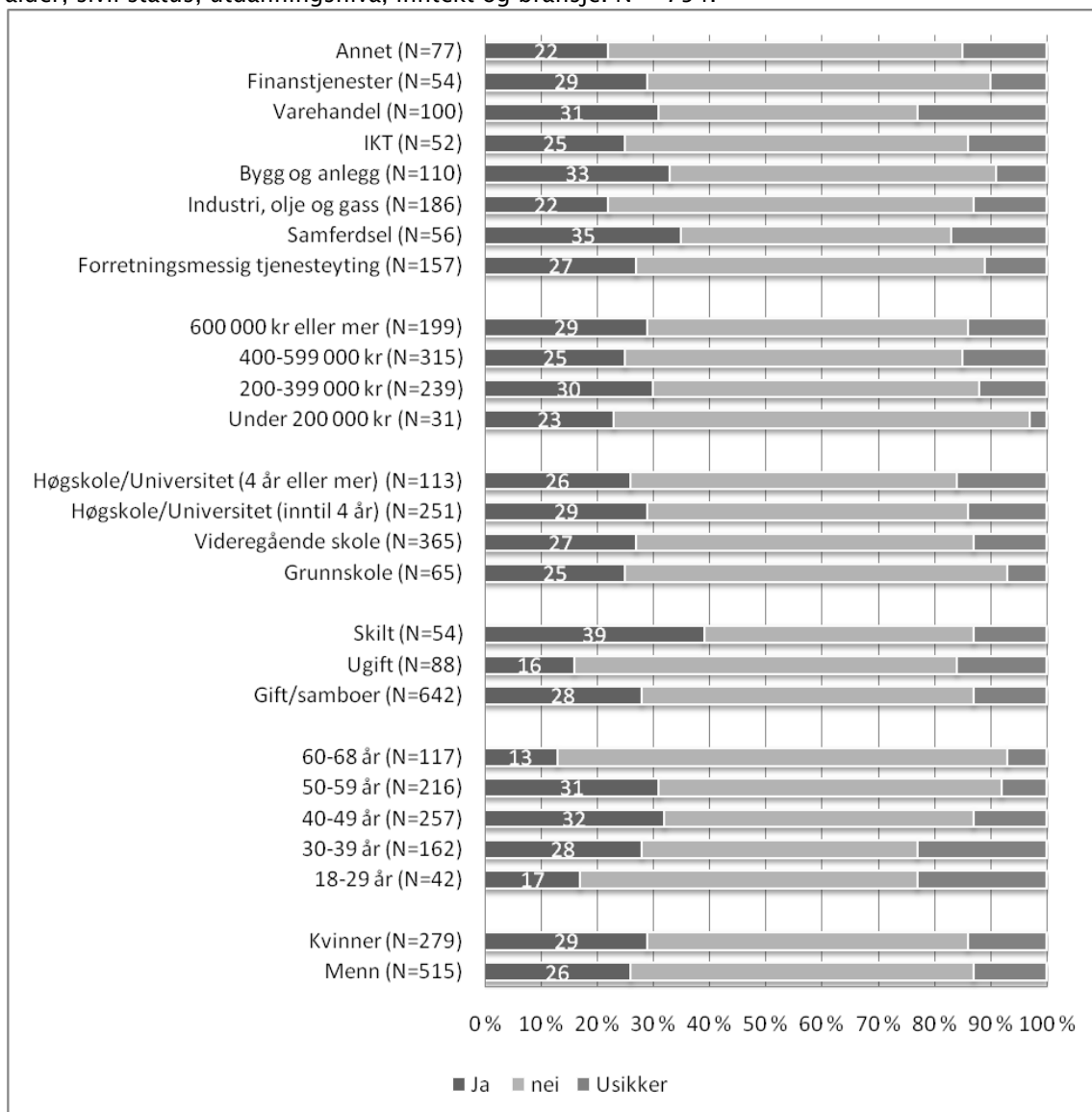
De aller fleste arbeidstakerne i privat sektor oppgir å eie egen bolig, leilighet eller annen eiendom. Det gjelder 87 prosent.

Tabell 5.3 Planlegger å realisere noe av verdiene i fast eiendom til bruk som pensjonist. N = 794.

	Prosent
Ja	27
Nei	59
Ikke sikker, ubesvart	14

Vi ser at 27 prosent av dem som eier egen bolig, planlegger å realisere noe av verdiene i fast eiendom til bruk i alderdommen, mens 59 prosent ikke planlegger dette. 14 prosent er usikre. De som primært planlegger å realisere boligformuen sin, er middelaldrende, sammenlignet med de aller eldste og de yngste, og skilte, sammenlignet med ugifte og gifte/samboende (jf. figur 5.1). Det er derimot små forskjeller mellom menn og kvinner og mellom arbeidstakere med ulikt utdannings- og inntektsnivå og i ulike bransjer.

Figur 5.1 Andel som planlegger å realisere boligformuen til forbruk i alderdommen etter kjønn, alder, sivil status, utdanningsnivå, inntekt og bransje. N = 794.



Kapittel 6 Forventninger til framtidig pensjon

Vi har gjennomgående i denne rapporten sett at mange arbeidstakere i privat sektor har relativt lite kunnskap om pensjon generelt og om egen pensjon spesielt. Det er med andre ord mye som kan tyde på at pensjon og pensjonsspørsmål er komplisert. Det kan også synes å være en manglende vilje, lyst og kanskje evne hos mange til å sette seg inn i egne pensjonsrettigheter og opptjening for på den måten å kunne planlegge egen pensjon. Det kan være mange grunner til at folk ikke aktivt setter seg inn i pensjonsspørsmål. Pensjon er ment å virke som en forsikring mot tap av inntektsevne og inntektsmuligheter i alderdommen. Og i siste instans er det nettopp opplevelsen av å være sikret som er viktig for den enkelte. I dette kapitlet ser vi nærmere på hvorvidt arbeidstakere i privat sektor tror de vil ha nok å leve av som pensjonister. Vi ser også på hvordan de mener pensjonsrisikoen bør håndteres, hvor ansvaret for pensjonen i hovedsak bør ligge, og hvordan utfordringene knyttet til et bærekraftig pensjonssystem bør løses.

Nok pensjon?

Vurderingen av hvorvidt ens egen pensjon vil være tilstrekkelig til å leve av som pensjonist, vil avhenge av en rekke faktorer. Vurderingen kan i større eller mindre grad være basert på faktisk kunnskap om egen pensjon, for eksempel innhentet gjennom en av de tilgjengelige informasjonstjenestene. Det kan også være slik at arbeidstakere med henholdsvis ytelses- og innskuddspensjoner vil ha ulike oppfatninger av om egen pensjon vil være tilstrekkelig til å leve av som pensjonist. Siden folketrygdens innføring i 1967 har det for eksempel vært en allmenn oppfatning at to tredjedeler, eller 66 prosent av sluttlønn, som er det flertallet av ytelsespensjonistene også kan vente seg, vil være en tilstrekkelig pensjonsinntekt. Dette synet synes også å ligge til grunn for tjenstepensjonsordningene i offentlig sektor og framstår også som en målsetting for de fleste arbeidstakerorganisasjoner og enkelte arbeidsgiverorganisasjoner i debatt om pensjonsreformen.

Den enkeltes levekår som pensjonist avhenger imidlertid ikke bare av opptjente pensjonsrettigheter og egen pensjonssparing eller hvor mye man jobber, men også av tilgangen til andre kilder til forsørgelse, som inntekt og formue knyttet til bolig, bankinnskudd og lignende, og ikke minst av forventede utgifter, hvor særlig gjeldsbyrden vil være avgjørende. I tillegg vil ikke levekårene til den enkelte kun avhenge av egen inntekt og pensjon, men også av hva en eventuell partner har av inntekter og kan forvente i pensjon. Lavekårene avhenger med andre ord også av sivilstatus og familiens samlede inntekter, om man eier egen bolig, og om man sparer på andre måter, enten via målrettede pensjonsspareordninger eller på andre måter. Antar man at man ikke vil motta en

tilstrekkelig pensjon når man ønsker å gå av, kan det derfor føre til beslutning om alternativ sparing eller avsetning av penger for å supplere pensjonen. Muligheten til slik ekstrasparing vil imidlertid i stor grad avhenge av inntektsnivå, hvor de med høy inntekt selvfølgelig har større mulighet til å sette av en del av inntekten enn dem med lav inntekt og store løpende utgifter.

I undersøkelsen er det spurt om arbeidstakere i privat sektor tror deres pensjon vil være tilstrekkelig til å leve av som pensjonist. Drøyt halvparten av respondentene, 54 prosent, svarer ja på dette spørsmålet. 30 prosent tror ikke deres pensjon vil være tilstrekkelig til å leve av, mens de resterende 16 prosentene sier de er usikre. Tabell 6.1 viser hvordan tiltro til egen pensjon varierer mellom ulike grupper av arbeidstakere i privat sektor.

Tabell 6.1 Tiltro til at egen pensjon vil gi tilstrekkelig å leve av som pensjonist. Prosent. N = 913.

		Ja	Nei	Usikker
Kjønn	Mann	61	25	14
	Kvinne	39	40	20
Alder	18–29 år	46	26	27
	30–39 år	46	36	18
	40–49 år	47	39	14
	50–59 år	62	23	15
Sivilstand	Gift/samboer (inkluderer registrert partnerskap)	53	31	15
	Ugift	51	28	21
	Skilt	59	29	13
	Enke/enkemann	58	33	8
	Total	53	30	16
Utdanning	Grunnskole	59	24	16
	Videregående skole	52	31	17
	Universitet/høyskole (til og med 4 år)	53	32	15
	Universitet/høyskole (mer enn 4 år)	57	29	14
Bransje	Forretningsmessig tjenesteyting	46	34	20
	Samferdsel	54	38	9
	Industri, olje og gass	65	18	17
	Hotell og restaurant	26	61	13
	Bygg og anlegg	58	27	15
	IKT	54	29	18
	Varehandel	53	35	12
	Finanstjenester	59	30	11
	Annet	40	40	21
	Uoppgitt (unngå denne så langt det er mulig)	20	40	40
Stillingsprosent	0–49 prosent	39	32	29
	50–99 prosent	38	44	18
	100 prosent	59	26	15
	101–110 prosent	54	35	11
	111–200 prosent	42	42	15
Egen brutto inntekt	Under 200 000	45	30	25
	200–399 000	45	35	19
	400–599 000	57	27	15
	600 000 eller mer	62	29	10
	Uoppgitt, ikke sikker	50	29	21
Sjekket forventet pensjon	Ja	63	29	8
	Nei	48	34	18
Type tjenestepensjonsordning	Innskudd	51	33	15

	Ytelse	67	22	11
Ytelsesnivå i ordningen	Lavere enn 66 prosent	85	5	10
	66 prosent	64	27	9
	Høyere enn 66 prosent	80	13	7
Innskuddsprosent	Minimumsinnskudd 2 %	39	39	21
	3 og 4 %	52	38	10
	Maksimumsinnskudd (5/8 prosent)	65	26	10
Individuell pensjonssparing	Ja	51	33	16
	Nei	54	30	16
Sparer i aksjer og fond	Ja	54	33	13
	Nei	53	29	18
Risikonivå på inn-skuddssparing	Lavt	54	40	6
	Middels	59	29	12
	Høyt	50	44	6
	Ikke sikker, ubesvart	43	39	17

Undersøkelsen viser at menn har større tiltro til at pensjonen vil være strekkelig å leve av som pensjonist, enn det kvinner har. Hele fire av ti kvinner frykter at pensjonen vil være for lav, mens det samme bare gjelder for én av fire menn. Med utgangspunkt i det vi vet om menn og kvinners ulike yrkeskarrierer og opptjening i pensjonsordningene, er dette funnet ikke urimelig. Det norske arbeidsmarkedet er svært kjønnsdelt. Kvinner jobber i større grad enn menn i yrker med lavere stillingsprosjenter og til dels også med lavere lønn. Kvinner er også i større grad enn menn utenfor arbeidsmarkedet i deler av sin yrkeskarriere for å ta seg av barn, og det var først etter 1991 man tjente opp pensjonspoeng for slikt arbeid.

Samtidig som andelen som er usikker på om de vil være i stand til å leve av egen pensjon, synker med økende alder, ser vi at andelen som svarer ja på spørsmålet, øker. Eldre har altså større tiltro til egen pensjon enn de yngre. Dette er heller ikke overraskende. Eldre har bedre kunnskap om egen pensjon og har også lagt de fleste usikkerhetsmomentene med hensyn til opptjening bak seg, i motsetning til yngre som ennå har store deler av yrkeskarrieren, og dermed pensjonsopptjeningen, foran seg. Det er også de yngste som først og fremst vil merke endringene i pensjonsordningene, som levealdersjustering og indeksering.

Vi finner ingen tydelig sammenheng mellom arbeidstakernes utdanningsnivå og tiltro til om egen pensjon er tilstrekkelig. Det er likevel slik at arbeidstakere med det laveste utdanningsnivået og arbeidstakere med det høyeste utdanningsnivået i noe større grad enn arbeidstakere med videregående skole eller lavere høyskole-/universitetsnivå som høyeste utdanningsnivå tror at de vil ha tilstrekkelig å leve av som pensjonister.

Tiltro til egen pensjon varierer også mellom arbeidstakere i ulike bransjer. Ansatte i hotell- og restaurantbransjen har minst tiltro til at egen pensjon vil være tilstrekkelig til å leve av som pensjonister. Drøyt 60 prosent av arbeidstakerne i denne bransjen tror ikke at de vil ha en tilstrekkelig pensjon å leve av. I den andre enden av skalaen finner vi ansatte i industri, olje og gass. Her tror 65 prosent at de vil ha nok å leve av. Begge deler virker rimelig gitt hva vi vet om inntektsnivået i bransjene og tilgangen til blant annet gode tjenstepensjonsordninger og AFP.

Med utgangspunkt i stillingsprosent i nåværende jobb ser vi også stor variasjon. Skillet går mellom dem som er i full stilling, og dem som har lavere stillingsprosent. Arbeidstakere som står i full stilling, har større tiltro til egen pensjon enn arbeidstakere med lavere stillingsprosent. Arbeidstakere med høyere lønn har større tiltro til at de vil ha tilstrekkelig å leve av som pensjonister enn arbeidstakere med lavere lønn.

Vi observerer også at hvorvidt den enkelte arbeidstaker har benyttet nettbaserte informasjonstjenester med mulighet til å beregne framtidig pensjonsnivå, virker inn på den enkeltes tiltro til egen framtidige pensjon. Arbeidstakere i privat sektor som har benyttet slike tjenester, har større tillit til at deres framtidige pensjon vil gi tilstrekkelige ytelser til å leve av, enn de som ikke har sjekket egen pensjon.

I denne rapporten har vi antydnet et hovedskille mellom innskuddsbaserte og ytelsesbaserte tjenstepensjonsordninger. Dette skillet handler blant annet om i hvor stor grad risikoen for å sikre framtidig pensjonsnivå ligger hos individet selv eller hos arbeidsgiver. Forutsigbarheten i ytelsesbaserte tjenstepensjoner vil for den enkelte være større enn i de innskuddsbaserte ordningene ettersom ytelsesnivået er kjent i den førstnevnte. Når ytelsesnivået er kjent, vil det også være enklere for den enkelte arbeidstaker å vurdere hvorvidt dette nivået vil være tilstrekkelig å leve av som pensjonist. Vi ser av tabell 6.1 at arbeidstakere med ytelsesbaserte tjenstepensjonsordninger i betydelig større grad har tiltro til at eget framtidig pensjonsnivå vil være tilstrekkelig å leve av enn de med innskuddspensjon. Dette kan for en stor del handle om at ytelsesbasert pensjoner er mer forutsigbare, slik at man vet hva ytelsesnivået vil bli, men det kan også knyttes til faktisk opptjening i ordningene, ettersom mange av arbeidstakerne med innskuddsbaserte tjenstepensjoner har hatt tjenstepensjoner over en relativt kort tidsperiode, og derfor fortsatt har en ganske lav opptjening.

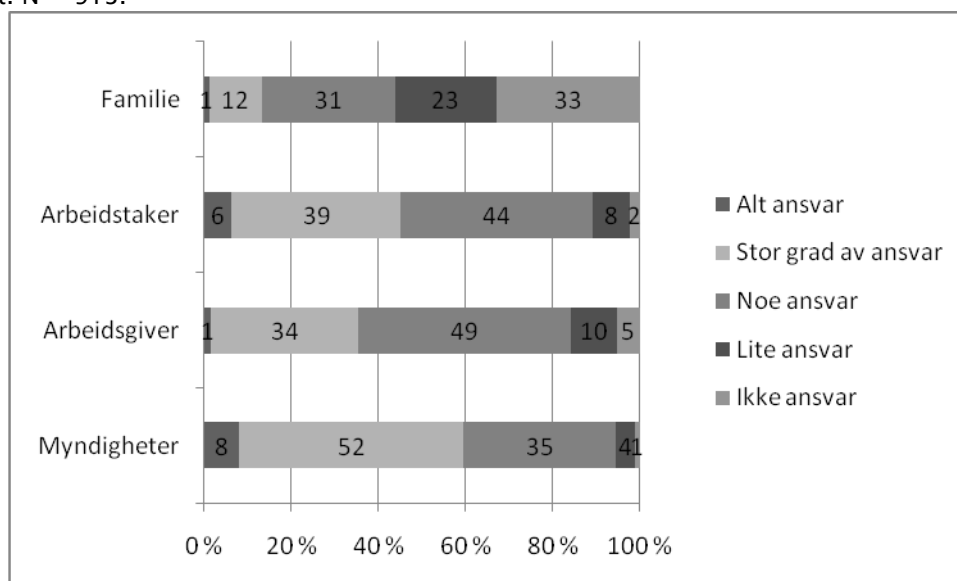
Innskuddsordningene varierer blant annet med utgangspunkt i avtalt innskuddsprosent, altså hvor stor prosentandel arbeidsgiver betaler inn til ordningen. Vi har her sett på variasjon med utgangspunkt i henholdsvis minimumsinnskudd (2 %) som er det mest utbredte, en middels variant med innskuddsprosent på 3 og 4 og maksimumsinnskudd (5/8 %). Det er en tydelig sammenheng mellom avtalt innskuddsnivå i ordningen og tiltro til egen framtidige pensjon. Arbeidstakere med minimumsnivå er betydelig mer usikre med hensyn til dette nivået, enn det arbeidstakere med høyere innskuddssatser er.

Vi antok tidligere at usikkerhet knyttet til eget framtidig pensjonsnivå kunne lede til at arbeidstakere sparer til pensjon via andre ordninger. Det kunne altså være slik at de som ikke trodde de ville ha tilstrekkelig å leve av med utgangspunkt i egen pensjon, ville sette av penger til pensjon via pensjonsspareordninger eller andre typer ordninger. Når vi ser på sammenhengen mellom pensjonssparing med skattefradrag eller aksjesparing og tiltro til eget framtidig pensjonsnivå, finner vi ingen tydelige sammenhenger. Arbeidstakere som sparer i slike ordninger, har like stor tiltro og usikkerhet til hvorvidt de vil ha tilstrekkelige pensjonsinntekter å leve av i alderdommen, som dem som ikke sparer i slike ordninger. Det synes med andre ord å være andre forhold som styrer pensjonssparingen enn frykten for at pensjonene ikke vil være tilstrekkelige, først og fremst eget inntektsnivå og dermed muligheten til å sette av midler.

Ansvar for å sikre tilstrekkelig pensjon

Den norske velferdsmodellen fordeler risiko mellom de ulike aktørene. Den fordeler dermed også ansvaret for å sikre en tilstrekkelig pensjon. Fordeling av risiko og ansvar er et politisk spørsmål. Hvem som skal bære risiko og ta ansvar for økonomisk trygghet i alderdommen, gjenspeiles i pensjonsordningene og styres i stor grad av utformingen av disse. I undersøkelsen har vi sett på holdninger til nettopp dette ansvaret og denne risikoen blant arbeidstakere i privat sektor. Vi har bedt dem vurdere hvem som bør ha ansvaret for å sikre at den enkelte har en tilstrekkelig pensjon å leve av i alderdommen. Ansvaret for økonomisk trygghet som pensjonist kan bæres av fellesskapet eller myndighetene, det kan være arbeidsgiveres ansvar, det kan være den enkelte arbeidstakers eget ansvar, eller det kan oppfattes å være familiens ansvar. Figur 6.1 viser arbeidstakernes vurdering av i hvor stor grad de nevnte aktørene bør ha ansvar for å sikre at man har en tilstrekkelig pensjon i alderdommen.

Figur 6.1 Arbeidstakeres vurdering av hvem som bør ha ansvar for å sikre tilstrekkelig pensjon. Prosent. N = 913.



Som figur 6.1 viser, mener de aller fleste at mye av ansvaret bør ligge hos myndighetene. 60 prosent av arbeidstakerne mener myndighetene eller fellesskapet bør ha en stor grad av ansvar eller alt ansvar for å sikre tilstrekkelige pensjoner. Det er svært få, kun 5 prosent, som mener at myndighetene bør ha lite eller ikke noe ansvar på dette området.

Det er også en utbredt oppfatning at arbeidstakerne selv bør ha noe ansvar for å sikre sitt eget pensjonsnivå. Hele 45 prosent mener den enkelte arbeidstaker har alt eller en stor grad av ansvar for å sikre at de selv får en tilstrekkelig pensjon, mens kun 10 prosent mener de bør ha lite eller ikke noe ansvar. Videre mener 35 prosent at alt eller en stor del av ansvaret bør ligge hos arbeidsgiver. 49 prosent mener at noe av an-

svaret bør ligge hos arbeidsgiver, mens kun 15 prosent mener at de bør ha lite eller ikke noe ansvar på pensjonsområdet.

Ikke overraskende er det svært få av arbeidstakerne som vektlegger familiens rolle og ansvar for å sikre en tilstrekkelig pensjon. Kun 13 prosent legger dem alt eller et stort ansvar. Dette er også i tråd med den eksisterende ansvarsfordelingen i den norske velferdsmodellen.

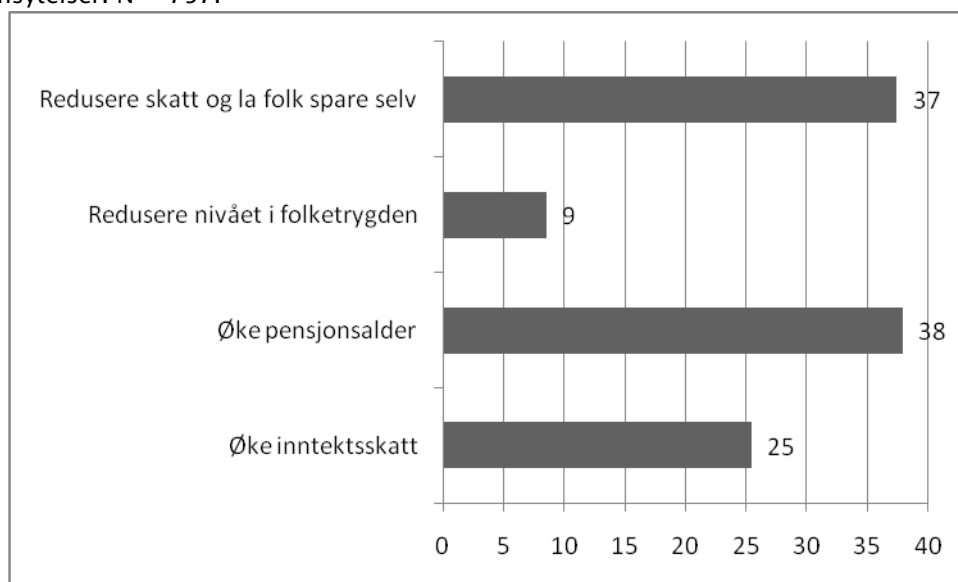
Samlet sett kan disse resultatene derfor tolkes som en oppslutning om den norske velferdsmodellen og det norske pensjonssystemet, der myndighetene er ansvarlige for å sikre hoveddelen av pensjonen via folketrygden, mens arbeidsgivere via tjenestepensjonsordningene har et medansvar, og den enkelte arbeidstaker via sin yrkesdeltakelse (antall år og stillingsprosent) til en viss grad påvirker egen opptjening og pensjonsnivå i de ulike ordningene.

Holdninger til virkemidler for å sikre et bærekraftig pensjonssystem

På samme måte som fordelingen av ansvaret for å sikre et tilstrekkelig pensjonsnivå er et politisk spørsmål, er løsninger for å sikre et tilstrekkelig pensjonsnivå og et bærekraftig pensjonssystem valg som gjøres politisk. På bakgrunn av beregninger som viser at det vil være vanskelig å opprettholde pensjoner på dagens nivå i framtiden om system før 2011 ble videreført, er det gjort noen sentrale grep i den pågående pensjonsreformen. Disse grepene innbefatter blant annet økning i pensjonsalder ved økende levealder om man ønsker å opprettholde pensjonsnivået, den såkalte levealdersjusteringen, eller reduserte pensjonsytelser dersom den enkelte arbeidstaker velger å ta ut pensjon tidlig, aktuarisk avkorting. Dette er bare noen av mange mulige valg. Vi har bedt respondentene si seg enige eller uenige i påstander om at man for å sikre framtidig pensjon bør henholdsvis: øke inntektsskatten, øke pensjonsalderen, redusere pensjonsnivået i folketrygden og redusere skatten og la folk spare selv.⁸ Svarene på disse spørsmålene vil gi en viss indikasjon på oppslutning om pensjonsreformen. Det vil også til en viss grad gi en indikasjon på hvordan befolkningen forholder seg til ansvarsdelingen mellom folketrygden på den ene siden og arbeidsgivere og arbeidstakere på den andre.

⁸ Til sistnevnte alternativ kan det hevdes at vi heller burde spurt om den enkelte kunne tenke seg å redusere skatten og dermed nivået i folketrygden, slik at folk kunne spare selv til pensjon. Slik alternativet ble formulert kommer trolig ikke konsekvensene av en evt. skattereduksjon tilstrekkelig tydelig fram. Dette kan selvfølgelig ha hatt betydning for hvordan arbeidstakerne har svart.

Figur 6.2 Holdning til ulike løsninger for å sikre et bærekraftig pensjonssystem og tilstrekkelige pensjonsytelser. N = 757.



* Tallene i figuren summerer ikke til 100 siden flere avkrysningsvalg var mulig.

Som figur 6.2 viser, er det en viss oppslutning om de grepene som er tatt i pensjonsreformen. Folk ønsker primært å heve pensjonsalderen framfor å redusere pensjonsnivået. 38 prosent er enige i at man bør øke pensjonsalderen for å sikre et bærekraftig pensjonssystem og tilstrekkelige pensjonsytelser når levealderen øker. På den annen side ser vi også en relativt stor oppslutning om en annen løsning på utfordringene, nemlig å redusere skattenivået og slik sett legge til rette for at folk sparer til pensjonen sin selv. På den annen side er det ikke her opplagt for den enkelte, slik spørsmålet er formulert, at denne vil bety at ytelsene fra folketrygden også vil reduseres. Interessant er det også å merke seg at hver fjerde arbeidstaker i privat sektor også ser økt inntektsskatt som en mulig løsning. Derimot er det svært liten oppslutning om det å redusere nivået på pensjonene fra folketrygden.

Kapittel 7 Planer for arbeid og uttak av pensjon

I dette kapitlet ser vi nærmere på arbeidstakernes planer for henholdsvis uttak av pensjon før fylte 67 år og arbeid etter fylte 62 år. For at den enkelte arbeidstaker skal kunne ta rasjonelle og informerte valg på dette området, er det essensielt at de har tilstrekkelig kunnskap om sine opptjente pensjonsrettigheter og ikke minst reglene for uttak av pensjon og arbeid etter fylte 62 år. I kapitlets siste del ser vi derfor på forholdet mellom den enkeltes faktiske kunnskap om pensjon og planer for uttak av pensjon og arbeid etter 62 år.

Bakgrunn

Pensjonsreformen åpner for at arbeidstakere kan ta ut pensjon når de vil etter fylte 62 år, uavhengig av om de fortsetter i jobb eller ikke. Forutsetningen er at opptjente pensjonsrettigheter sikrer en årlig ytelse som overstiger minstepensjonsnivået (fra fylte 67 år) når det samtidig er tatt hensyn til justering av pensjonsnivået som følge av eventuell økning i forventet levealder. De nye uttaksreglene innebærer at pensjonsuttak og det å slutte i jobben (pensjonere seg) blir to uavhengige beslutninger, som ikke lenger trenger å falle sammen i tid. Venter man med å ta ut pensjonen, blir den årlige pensjonsutbetalingen høyere. Fortsatt arbeid etter fylte 62 år innebærer dessuten økt pensjonsopptjening og dermed høyere årlig pensjon når den først tas ut. Mange har derfor et insentiv til å utsette pensjonsuttaket og til å fortsette i arbeid lengst mulig. Tanken er at dette skal stimulere flere til å jobbe lenger.

Som vist i Fafo-rapporten *Den gylne middelvei* (Hippe og Lillevold 2010) er nivået på framtidige pensjonsytelser og ikke minst om man kan gå av tidlig, svært avhengig av om man har rett til AFP og en god tjenstepensjon. I tillegg til å beskrive hvor mange og hvilke grupper av arbeidstakere som ønsker å ta ut pensjonen tidlig, og hvem som ønsker å vente, hvem som vil jobbe lenger, og hvem som vil gå av tidlig, undersøkes derfor også om og i hvilken grad arbeids- og pensjonsplanene varierer avhengig av om de tror de har (eller vet de har) rett til AFP- og en god tjenstepensjon.

I dette kapitlet ser vi bort fra dem som er 62 år og eldre, da de alt har foretatt sine valg om pensjonsuttak og arbeid. I tillegg har de ikke hatt mulighet til å velge å ta ut pensjonen fra folketrygden eller tjenstepensjonsordningen tidlig, selv om mange av dem har hatt rett til å ta ut AFP-pensjon. Utvalget av alle arbeidstakere i privat sektor begrenser seg derfor i dette kapitlet til arbeidstakere mellom 18 og 62 år og utgjør samlet 839 personer.

Pensjonsuttak

Som tabell 7.1 viser, har snaue 80 prosent av arbeidstakerne gjort seg opp en mening om når de vil begynne å ta ut pensjon. Nærmere halvparten av disse ønsker å ta ut hele eller deler av pensjonen sin før de fyller 67 år, mens halvparten ønsker å vente til de er 67 år eller eldre. Ikke overraskende sier drøye 20 prosent at de er usikre på hva de vil gjøre. Denne andelen er naturlig nok langt høyere blant de yngste enn de eldste, da det for dem er langt fram til pensjonsalderen.

Tabell 7.1 Andel av arbeidstakere i privat sektor som ønsker å ta ut pensjon før fylte 67 år, andel som vil vente eller er usikre på når de vil ta ut pensjon, avhengig av alder. N = 839.

Aldersgruppe	Ja	Nei	Usikker	Total
T.o.m. 30 år (N = 125)	17,6	48,8	33,6	100
31-40 år (N = 186)	29	45,2	25,8	100
41-50 år (N = 275)	36,4	39,2	24,4	100
51-61 år (N = 253)	51,8	29,6	18,6	100
Totalt (N = 839)	37	40,2	22,8	100

Flertallet av dem som ønsker å ta ut pensjon før fylte 67 år, sier de ønsker å gjøre det allerede som 62-åringer. Den største andelen av arbeidstakerne ser likevel for seg at de skal vente med uttaket til de er 67 år eller eldre, eller har ingen klare planer for uttaks-tidspunkt.

Tabell 7.2 Andel i ulike alderskategorier som ønsker å ta ut pensjon når de hhv. er 62 år, 63 år, 64 år, 65 år, 66 år, 67 år eller eldre, og andelen som er usikker. N = 839.

Aldersgruppe Alder for uttak	Opp til 30 år (N = 125)	31-40 år (N = 186)	41-50 år (N = 275)	51-61 år (N = 253)
62 år	7,2	21	22,9	31,6
63 år	0	0,5	1,8	4
64 år	0,8	2,2	1,8	4,3
65 år	4	3,1	5,1	8,7
66 år	1,6	0	0	0
67 år og eldre	48,8	45,2	39,2	29,6
Vil ta ut før 67 år, men usikker på når	33,6	25,8	24,4	18,6
Usikker på om de vil ta ut pensjon før 67 år	4,0	2,2	4,8	3,2
Totalt	100	100	100	100

Når det gjelder planlagt uttaksalder, er det stor forskjell mellom aldersgruppene. Mens kun 7,2 prosent av dem under 31 år tror de vil ta ut pensjonen fra fylte 62 år, og nesten

halvparten vil vente til de er 67 år eller eldre, vil drøyt en tredjedel av 51–61-åringene begynne å ta ut pensjon allerede fra 62 års alder, mens en nesten tilsvarende andel av dem sier de vil vente til de er 67 år eller eldre.

Denne variasjonen kan skyldes en generasjonsforskjell, det vil si at de som er født på 1970-tallet, har andre holdninger og vurderinger enn dem som er født 20 år tidligere. Men det kan også skyldes at de er på ulike alderstrinn, slik at forskjellen mer må forstås som et naturlig uttrykk for ulike behov og erfaringer som følger av ulike livsfaser. Det kan også være at den observerte forskjellen skyldes at yngre i større grad enn eldre har skjønnet hvilke konsekvenser pensjonsreformen får for dem, og derfor vil vente med uttaket for å oppnå en høyere årlig pensjon. En fjerde mulighet er at de ønsker og tror de vil klare å stå lenger i arbeid (kanskje fordi de ennå er unge og friske), og derfor mener at de ikke trenger å ta ut pensjon så tidlig som fra 62 år. Hvilken av disse forklaringene som er den riktige, kan vi likevel ikke fastslå med bakgrunn i disse dataene.

Fra tidligere forskning vet vi at vurderingen av når man skal gå av, hvor mye man ønsker å jobbe, og når man tror man trenger inntektene fra pensjonen, avhenger av hvilken alder man har: Jo eldre man er, desto lenger ønsker man gjerne å stå i arbeid, og jo lenger ønsker man å vente med pensjonsuttaket. Dette skyldes primært seleksjon, det vil si at mange av dem med helseproblemer og behov for å gå av tidlig alt vil ha forlatt arbeidslivet når de passer 50 år, og i enda større grad når de nærmer seg 60 år. I tillegg vil mange yngre naturlig nok ikke ennå ha begynt å tenke på alderdommen og hvordan de skal tilpasse sitt arbeidstilbud og sitt pensjonsuttak i yrkeslivets slutfase. Av den grunn omfatter de fleste av tabellene og analysene i det etterfølgende kun arbeidstakere mellom 50 og 62 år ($N = 253$), som er den gruppen som i løpet av de nærmeste årene vil måtte ta en beslutning om når de skal ta ut pensjon, og hvor mye.

Variasjon i uttaksplaner etter kjønn, utdanning og bransje

Som dataene gjengitt i tabell 7.3 viser, er det markerte forskjeller i ønsket eller planlagt uttaksalder etter kjønn mellom arbeidstakere i alderen 51–61 år: Langt flere av mennene enn kvinnene planlegger å ta ut pensjon som 62-åring. Samtidig er det langt flere av kvinnene enn mennene som oppgir at de er ikke helt vet hva de skal gjøre. Samlet er det likevel nesten like mange kvinner som menn som planlegger å vente med å ta ut pensjonen til de er 67 år eller eldre, rundt 30 prosent.

Tabell 7.3 Andelen menn og kvinner 51–61 år som i 2010 planlegger å ta ut pensjon når de er hhv. 62 år, 63 år, 64 år, 65 år, 66 år, 67 år eller eldre, og andelen som er usikker. N = 253.

Kjønn/ alder for uttak av pensjon			
62 år	34,3	26,2	31,6
63 år	4,1	3,6	4
64 år	4,7	3,6	4,3
65 år	7,7	10,7	8,7
66 år	0	0	0
67 år og eldre	30,2	28,6	29,6
Vil ta ut før 67 år, men usikkert når	4,2	1,1	3,2
Usikker på om de vil ta ut før de er 67 år	14,8	26,2	18,6
Totalt	100	100	100

Den observerte kjønnsforskjellen i planlagt pensjonsuttak kan skyldes flere forhold. Det kan være at arbeidstakerne har en formening om sin levealder og tar hensyn til det, slik økonomisk teori gjerne forutsetter (se for eksempel Pedersen 2009). Menn lever som kjent færre år enn kvinner i gjennomsnitt. Det er derfor mer økonomisk lønnsomt for menn enn for kvinnene å ta ut pensjonen tidligst mulig. Men forskjellen kan også være uttrykk for ulik risikotoleranse hos menn og kvinner. Forskningen referert foran viser at kvinner normalt er mindre risikovillige (mer trygghetsorientert) enn menn – og dermed kanskje i mindre grad enn menn ønsker å spekulere i egen levealder, eventuelt at de ikke tror de selv vil være bedre i stand til å ivareta sin egen pensjonskapital enn pensjonsforvalterne/leverandørene. En tredje mulig forklaring er at kvinner midt i livet, som normalt har kortere opptjeningsstid og lavere inntektsgrunnlag enn menn, er klar over at dette vil medføre lave pensjoner, og derfor bevisst venter med pensjonsuttaket for å oppnå en høyere årlig pensjon når de først forlater yrkeslivet. Men det kan også være at de ikke har oversikt over eller egentlig bryr seg om hvor mye de får i pensjon, og at planene derfor kun er uttrykk for en vilje til å stå i jobb lenger, fordi mange av dem først kom ut i arbeidslivet som 40-50-åring, da mange av dem var hjemmearbeidende helt til barna flyttet ut.

Ikke overraskende er det også en viss forskjell mellom arbeidstakere etter utdanningsnivå. Her er tallgrunnlaget begrenset, men det indikerer at de med grunnskole eller videregående skole som høyeste utdanning enten ønsker å ta ut pensjonen med en gang, som 62-åring, eller vil vente til de er 67 år. De høyere utdannede utviser på sin side tilsynelatende en langt større fleksibilitet ved å spre ønsket uttakstidspunkt over hele intervallet mellom 62 og 67 år. Litt uventet er det likevel at en større andel av de lavest utdannede enn de høyest utdannede sier de vil vente med pensjonsuttaket til de er 67 år eller eldre. En av forklaringene kan være at høyere utdannede oftere har rett til en god tjenestepensjon fra fylte 65 år og derfor naturlig sikter seg inn mot å ta ut pensjonen først når de når denne alderen.

Tabell 7.4 Andelen på ulike utdanningsnivå i alderen 51–61 år som i 2010 planlegger å ta ut pensjon når de er hhv. 62 år, 63 år, 64 år, 65 år, 66 år, 67 år eller eldre, og andelen som er usikker. N = 253.

Utdanningsnivå/ alder for uttak av pensjon	Grunnskole (N = 27)	Videregående skole (N = 120)	Universitet og høyskole (opp- til 4 år) (N = 81)	Universitet og høyskole (4 år og mer) (N = 25)
62 år	37	35,9	23,5	32
63 år	0	3,3	3,7	12
64 år	3,7	4,2	4,9	4
65 år	0	5,8	16	8
66 år	0	0	0	0
67 år og eldre	44,4	25,8	30,9	28
Vil ta ut før 67 år, men usikkert når	3,7	3,3	2,5	4
Usikker på om de vil ta ut før de er 67 år	11,1	21,7	18,5	12
Totalt	99,9	100	100	100

Vi har også studert de bransjevisе forskjellene. På grunn av lite utvalg har vi her måttet slå sammen flere bransjer – noe som gir mindre variasjon i ønsket pensjonsuttak enn om vi hadde hatt en finere inndeling.

Som tabell 7.5 viser, er andelen som ønsker tidligst mulig uttak av pensjon, høyest blant ansatte i varehandelen (men her er tallgrunnlaget svært lite og feilmarginene derfor store) og lavest blant ansatte i industrien og i bygg og anlegg. Gitt at inntektsnivået i varehandelen er lavt, mange av arbeidstakerne ikke har rett til AFP, og de fleste først fikk rett til tjenstepensjon etter innføring av OTP i 2006 og dermed har spart opp lite i den ordningen, vil det trolig være mange i denne sektoren som ikke vil ha rett til å ta ut pensjon så tidlig. Tallene kan dermed indikere at mange rett og slett ikke kjenner de nye vilkårene for å kunne ta ut pensjon som 62-åringer.

Interessant er det også at så mange vil ta ut pensjon tidlig i bransjer som finans og forretningsmessig tjenesteyting. En forklaring kan være at de kjenner pensjonssystemet godt, at flertallet er menn og dessuten tilhører en gruppe som har stor tro på egne evner til å få pensjonen til å yngle gjennom egne investeringer med mer.

Tabell 7.5 Andelen i ulike bransjer i alderen 51–61 år som i 2010 planlegger å ta ut pensjon når de er hhv. 62 år, 63 år, 64 år, 65 år, 66 år, 67 år eller eldre, og andelen som er usikker. N = 253.

Bransje/ alder for uttak av pensjon	Industri, bygg og anlegg (N = 100)	Varehandel (N = 24)	Finans og forretningsmessig tjenesteyting (N = 78)	Samferdsel, IKT (N = 25)	Annet
62 år	24,4	41,7	36	32	27,1
63 år	1,3	0	7	4	3,8
64 år	5,1	0	1	12	11,5
65 år	11,5	4,2	8	4	11,5
66 år	0	0	0	0	0
67 år og eldre	24,4	33,3	32	36	26,9
Vil ta ut før 67 år, men usikkert når	3,8	0	3	0	7,7
Usikker på om de vil ta ut før de er 67 år	29,5	20,8	13	12	11,5
Totalt	100	100	100	100	100

Hvor mye vil de ta ut?

Flertallet av dem som ønsker å ta ut pensjon før de fyller 67 år, er usikre på hvor mye av pensjonen de skal ta ut. Blant dem som har bestemt seg, er det likevel et flertall som sier de vil ta ut maksimalt beløp. Ser vi på den aldersgruppen som snart må ta valget, 51–61-åringene, er 40 prosent av dem usikre, mens 10 prosent sier de vil ta ut 50 prosent av årlig pensjon, og 33 prosent sier de vil ta ut maksimal årlig pensjon – 100 prosent.

Hvor lenge vil de jobbe?

Analyser av avgang fra arbeidslivet viser at om lag en tredjedel av yrkesaktive 61-åringene med rett til AFP i privat sektor velger å bli AFP-pensjonister så snart de kan, det vil si som 62-åringene, og ytterligere 20 prosent før de når 67 år (se bl.a. Midtsundstad 2002). Alle som velger å ta ut pensjon som 62-åringene i dag, slutter imidlertid ikke å jobbe. Rundt en femtedel kombinerer del-AFP med deltidsarbeid – noe AFP-ordningen har åpnet for siden høsten 1997. Denne andelen er imidlertid langt større i offentlig enn i privat sektor, selv om andelen i privat sektor har vært økende de siste 10 årene (NAV 2011). At halvparten av 61-åringene pensjonerer seg før de er 67 år, betyr imidlertid ikke at *halvparten i et årskull* står i arbeid til de er 67 år eller lenger. Mellom 30 og 40 prosent i en kohort vil normalt ha blitt trygdet før de er 61 år. Ved tolkning av dataene må vi ha dette i bakhodet.

Som vi kan lese ut av tabell 7.6, avviker ikke andelen som ønsker å fortsette i jobb etter fylte 62 år blant dagens 51–61-åringene i privat sektor, nevneverdig fra andelen blant dagens 60–70-åringene som har valgt å avslutte yrkeskarrieren like tidlig. Tallene i tabell 7.6 omfatter imidlertid både de som har rett til AFP, og de som ikke har det, og er der-

for ikke helt sammenlignbare med Midtsundstads analyser (2002), som bare omfatter dem med AFP-rett.⁹

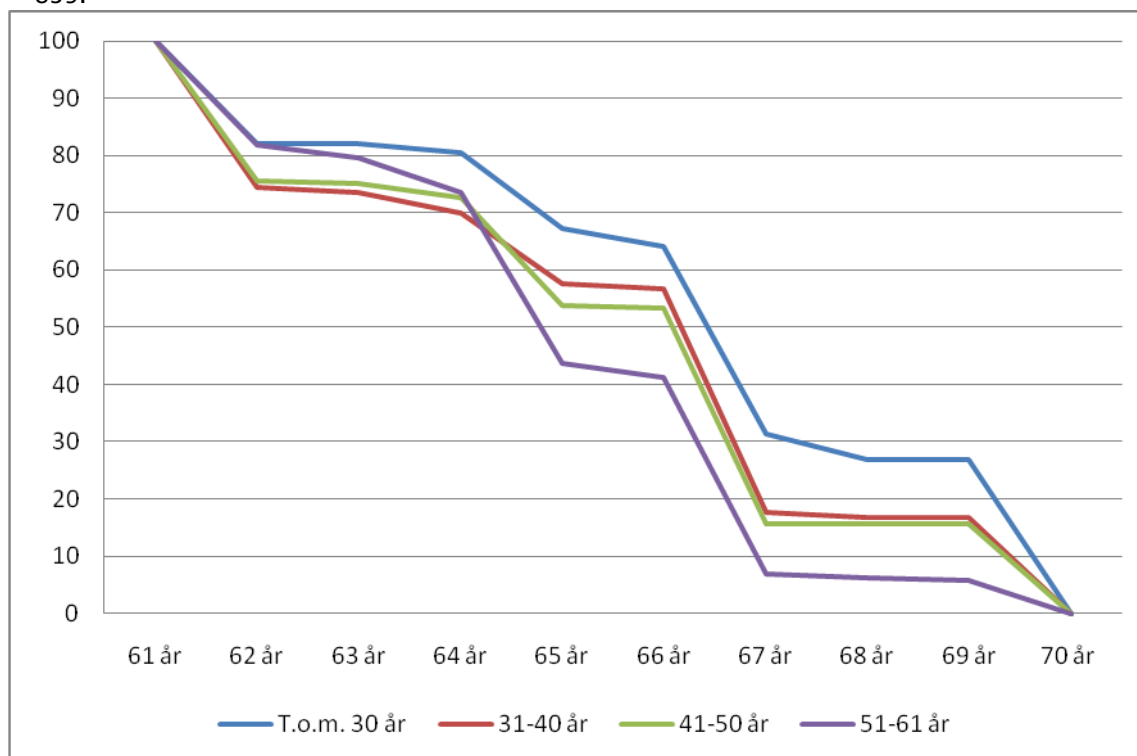
Tabell 7.6 Andel som planlegger å jobbe etter fylte 62 år, etter alder. N = 839.

Alder	Ja	Nei	Usikker	Total
T.o.m. 30 år (N = 125)	61,6	12,8	25,6	100
31–40 år (N = 186)	61,8	18,8	19,4	100
41–50 år (N = 275)	62,2	20,7	17,1	100
51–61 år (N = 253)	71,5	17	11,5	100
Totalt (N = 893)	64,8	18	17,2	100

Mer interessant er det derfor å se på hvor mange år de planlegger å stå i jobb etter fylte 62 år. Avgangskurven gjengitt i figur 7.1 viser nettopp det. Ifølge svarene fra arbeidstakerne i privat sektor planlegger morgendagens 62-åringer (de som i 2010 var 51–61 år) å jobbe til en atskillig høyere alder enn hva dagens og gårdagens pensjonister gjør og har gjort. Snaut en femtedel ønsker, som nevnt, å slutte å jobbe når de fyller 62 år. Det er likevel bare 10 prosent som planlegger å gå av som henholdsvis 63- og 64-åringer. Én av tre vil vente til de er 65 år, og hele 36 prosent til de er 67 år. Sagt på en annen måte innebærer tallene at syv av ti 51–61-åringer tror de kommer til å jobbe fram til de fyller 65 år, mens fire av ti har et ønske om å stå i jobb til de er 67 år eller eldre. Man må likevel ha i mente at 24 prosent av de spurte 51–61-åringene ennå ikke har bestemt seg eller aner hva de vil gjøre. Antar vi imidlertid at alle disse velger å pensjonere seg før de fyller 65 år, innebærer tallene likevel at hele 55 prosent planlegger å stå i jobb fram til de er 65 år eller eldre, og drøye 30 prosentpoeng av disse igjen til de er 67 år eller eldre. Det er likevel bare 6 prosent som ser for seg at de skal jobbe etter fylte 67 år. Det er langt færre enn andelen som er i arbeid i disse aldersgruppene i dag.

⁹ 80 prosent av 61-åringene i privat sektor antas å jobbe i en bedrift med AFP-ordning (Midtsundstad 2004).

Figur 7.1 Avgangskurve for yrkesaktive i ulike aldersgrupper i privat sektor, basert på opplysninger om planlagt sluttalder per desember 2010 blant dem som har gjort seg opp en mening. N = 839.



Tallene for de yngre årskullene viser et enda mer optimistisk bilde. Blant 41- til 50-åringene gir over halvparten uttrykk for at de ønsker å jobbe til de er 67 år eller eldre, om vi ser bort fra dem som ennå ikke har bestemt seg. Tar vi med de usikre, og forutsetter at de vil gå av som 62-åring, er det likevel 37 prosent av 41–50-åringene som har planer om å jobbe fram til de er 67 år eller lenger. Blant arbeidstakere under 41 år gjelder det enda flere. I disse aldersgruppene utgjør likevel gruppen med usikre, eller med de som sier de ikke vet, en såpass stor andel, 40–50 prosent, at vi ikke finner det interessant å utdype tallene noe nærmere. Vi vet også at mange, selv om de vil jobbe så lenge som de gir uttrykk for, vil bli tvunget til å gå av tidligere, enten fordi de blir syke, eller fordi de blir presset ut i forbindelse med nedbemanning og omstillinger. Av den grunn konsentreres framstillingen i det etterfølgende seg kun om aldersgruppen som høsten 2010 var mellom 50 og 62 år.

Hvem er det så som planlegger å jobbe til de er 67 år?

Tidligere studier av tidligpensjonering blant ansatte i privat sektor viser blant annet at menn går av tidligere enn kvinner, ansatte i tradisjonelle arbeideryrker (fagarbeidere, håndverkere, operatører og sjåfører) går av tidligere enn ansatte i høyskoleyrker, akademikere og ledere, lavt utdannede går av tidligere enn høyt utdannede, dem med lav inn-

tekt tidligere enn dem med høy inntekt og så videre (se bl.a. Midtsundstad 2002).¹⁰ Andre nasjonale og internasjonale studier viser det samme avgangsmønsteret (for eksempel Hauge og Årethun 2008; Hallberg 2007; Philipson og Smith 2005).

Av tabell 7.7 kan vi se at mønsteret gjentar seg for nye generasjoner av arbeidstakere i privat sektor, i alle fall om vi skal ta planene og ønskene for god fisk. Kvinnene ønsker å stå lenger i jobb enn mennene; en større andel av dem med lav utdanning enn dem med høy utdanning ønsker å gå av tidligst mulig. Forskjellene etter utdanningsnivå er likevel mindre enn man kanskje kunne forvente. Sammenhengen mellom inntektsnivå og ønske om tidlig pensjonering er derimot U-formet: Det er færrest blant dem med lavest inntekt (under 200 000 kr) og dem med høyest inntekt (600 000 kr eller mer) som planlegger å slutte som 62-åring.

Tabell 7.7 Andel som planlegger å jobbe etter fylte 62 år blant 51–61-åringene, etter kjønn, utdanningsnivå, yrke og bransje. N = 253.

	62 år	63 eller 64 år	65 eller 66 år	67 eller lenger	Usikre	N
KJØNN						
Kvinner	10,7	6,0	29,8	33,4	20,2	84
Menn	15,4	6,5	21,9	30,3	26,0	169
UTDANNINGSNIVÅ						
Grunnskole/videregående skole	16,3	5,4	25,2	29,3	23,8	147
Høyskole/universitet	10,4	7,5	23,6	33,9	24,5	106
BRANSJE						
Finans og forretningsmessig tjenesteyting	11,5	2,6	32,1	28,0	26,9	78
Samferdsel og IKT	12,0	16,0	28,0	24,0	20,0	25
Industri, olje og gass, bygg og anlegg	16,0	6,0	18,0	36,0	24,0	100
Varehandel	16,7	4,2	33,4	33,4	12,5	24
Annet	11,5	11,5	15,3	30,7	30,8	26
INNTEKTSNIVÅ (BRUTTO)						
0–299 999 kr	10,0	5,0	20,0	45,0	20,0	40
300 000–449 999 kr	16,5	8,3	24,7	25,8	24,7	97
450 000–599 999 kr	21,4	3,6	19,6	32,2	23,2	56
600 000 kr eller mer	5,0	6,7	31,7	30,0	26,7	60

¹⁰ Den refererte studien ser bare på ansatte i privat sektor som hadde rett til AFP, representert ved ansatte i virksomheter tilsluttet LO-NHO-ordningen, da hensikten var å analysere hva som påvirket avgangen på såkalte frivillige førtidspensjonsordninger. Studien er dermed ikke representativ for hele privat sektor.

YRKESKARRIERENS LENGDE						
Startet å jobbe før fylte 20 år	18,9	5,3	22,0	28,1	25,8	132
Startet å jobbe som 20-åring eller senere	8,3	7,5	27,5	34,9	21,7	120
ARBEIDSTID						
Deltid	10,5	2,6	15,8	44,4	26,3	38
Heltid eller mer	14,4	7,0	26,1	28,9	23,7	215
HELSE						
Har helseproblemer (egenrapp.)	26,9	5,7	23,1	23,0	21,2	52
Har ikke helseproblemer (egenrapp.)	10,4	6,5	24,9	33,0	24,9	201

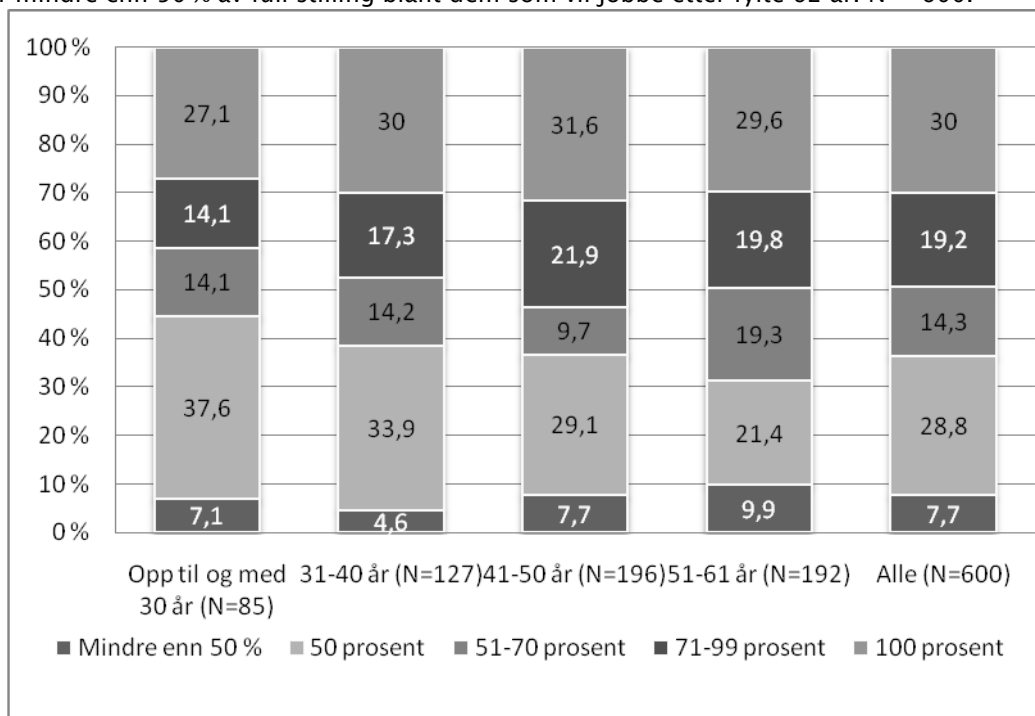
Tidligere studier viser at yrkeskarrierens lengde og egen helsesituasjon har stor betydning for så vel tidligpensjonsønsker som faktisk tidligpensjoneringsatferd (Midtsundstad 2002, 2005, 2009). Disse sammenhengene gjenfinnes også i de bivariate tabellene (tabell 7.7). Begynte man å jobbe før fylte 20 år, er det over dobbelt så stor sannsynlighet for at man ønsker å gå av som 62-åring, enn om man startet sin yrkeskarriere senere. Likeledes er det dobbelt så sannsynlig at man ønsker å gå av som 62-åring om man har helseproblemer (egenrapportert), enn om man ikke har det.

Uansett skal vi ikke dra disse bivariate sammenhengene for langt, da de ulike faktorene i tabell 7.7 i stor grad samvarierer. Kvinner jobber for eksempel oftere deltid enn menn, har kortere karrierer og oftere helseproblemer enn menn. I denne generasjonen har de også både lavere utdanning og lavere inntekt enn mennene. Videre er det, naturlig nok, en sterk sammenheng mellom utdanning, inntekt og helse. Det kreves derfor multivariate analyser for å skille de ulike effektene fra hverandre. I dette i hovedsak deskriptive notatet har vi imidlertid ikke foretatt slike analyser. De vil komme i senere publikasjoner fra prosjektet.

Hvor mange og hvem planlegger å kombinere arbeid og pensjon?

Flertallet av arbeidstakerne som ønsker å fortsette å jobbe etter fylte 62 år, ønsker å jobbe deltid. Det gjelder hele 70 prosent. Av disse sier nærmere 40 prosent av alle i utvalget som ønsker å jobbe lenger og drøye 30 prosent av 51–61-åringene at de ønsker å jobbe halv dag eller mindre. Med andre ord: Selv om langt flere av morgendagens eldre enn dagens gir uttrykk for at de vil jobbe etter fylte 62 år og sågar har planer om å jobbe flere år etter dette alderstrinnet enn dagens AFP-pensjonister gjør, ønsker langt flere av dem også å jobbe redusert tid eller deltid. Om deres planer skulle realiseres, er det derfor høyst usikkert om det samlede antall årsverk som morgendagens eldre tilbyr, relativt til deres antall, kommer til å overstige det samlede antall årsverk som tilbys av dagens arbeidstakere over 62 år.

Figur 7.2 Andel i ulike aldersgrupper som sier de hhv. vil jobbe 100 %, 71-99 %, 51-70 %, 50 % eller mindre enn 50 % av full stilling blant dem som vil jobbe etter fylte 62 år. N = 600.



Samsvar mellom uttak av pensjon og det å slutte å jobbe

Før 2011 var avgang fra arbeidslivet og uttak av pensjon det samme. Med pensjonsreformen har dette fra 2011, som nevnt tidligere, blitt til to adskilte beslutninger. Man kan med andre ord ta ut pensjon selv om man ikke slutter å jobbe, og motsatt vente med å ta ut pensjon selv om man velger å redusere arbeidstiden eller slutter helt å jobbe (sistnevnte fordrer likevel at man har alternative kilder til forsørgelse, enten dette er ektefelles/samboers inntekt eller oppsparte midler).

I tabell 7.8 ses arbeidstakernes planer for uttak og arbeid i sammenheng. Hensikten er å se om de i framtiden også vil være synkrone beslutninger. Som tabellen viser, er det få som både har klare planer for uttak og for arbeid fra 62 år – kun 27 prosent. De øvrige har enten bare en forestilling om når de vil begynne å ta ut pensjon, eller om og hvor mye de vil jobbe etter fylte 62 år, eller de har ikke gjort seg opp noen mening om noen av delene. Blant dem som sier de vet, vil brorparten koordinere uttak og avgang – nærmere to tredjedeler. Nesten alle blant den øvrige tredjedelen sier de ønsker å ta ut pensjonen før de selv avslutter yrkeskarrieren. Ser vi på aldersgruppen 51–61 år, har nærmere fire av ti bestemt seg både for alder for uttak av pensjon og alder for avslutning av arbeidsforholdet. Også blant disse planlegger flertallet – seks av ti – å vente med å ta ut pensjonen til de faktisk slutter å jobbe, mens fire av ti vil ta ut pensjonen før de planlegger å slutte i jobben. Om dette mønsteret skyldes at flertallet fremdeles primært ser på pensjon som en erstatning for tapt lønnsinntekt og derfor ikke ser hensikten med å ta av pensjonspotten før de faktisk går av, eller om de ikke ennå helt kjenner muligheten for uttak før faktisk avgang, vet vi ikke.

Vi vet heller ikke om de i utvalget som har gjort seg opp en mening om både alder for uttak og for arbeidsavslutning, og som representerer et mindretall, utgjør et skjevt utvalg av ansatte i privat sektor. Det er derfor vanskelig å slutte noe sikkert om hvor stor andelen som faktisk kan tenkes å ta ut pensjon før de må, vil bli, selv om data fra tidligere undersøkelser (bl.a. Midtsundstad 2009) også indikerer at flertallet vil velge å samordne pensjonsuttaket med faktisk avgang fra arbeidslivet.

Tabell 7.8 Samsvar mellom uttak av pensjon og det å slutte å jobbe. N = 839.

	Pensjonsuttak før avgang	Samsvar	Avgang før pensjonsuttak	Usikker på tidspunkt for avgang eller pensjonsuttak, eller begge deler	Samlet
T.o.m. 30 år (N = 125)	4,0	6,4	0	89,6	100
31–40 år (N = 186)	4,3	16,7	0	79,0	100
41–50 år (N = 275)	9,5	15,6	0,7	74,2	100
51–61 år (N = 253)	15,4	22,9	0	61,7	100
Totalt (N = 839)	9,3	16,7	0,4	73,6	100

Påvirker kunnskap om pensjonssystemet og antatte pensjonsrettigheter uttaks- og avgangsplanene?

Forutsetningen for å foreta et rasjonelt valg av uttaks- og avgangstidspunkt forutsetter at den enkelte har god kunnskap om sine pensjonsrettigheter og reglene for så vel opptjening som uttak og hvordan disse påvirker pensjonsytelsene. I kapittel 3 kartla vi kunnskapsnivå og konkluderte med at et flertall selv mente de hadde tilstrekkelig kunnskap, men at kunnskapsnivået, slik de selv vurderte det, var høyst varierende og sterkt avhengig av alder, kjønn og utdanningsnivå.

Tabell 7.9 Ønsket avgangsalder for ansatte i privat sektor avhengig av om de har rett til AFP, av type tjenstepensjon og kunnskap og interesse for pensjon. 51–61-åringene. N = 253.

	62 år	63–64 år	65–66 år	67 år eller lenger	Usikre	N
Har rett til AFP	19,8	6,8	24,7	24,7	24,1	162
Har ikke rett til AFP / usikker	3,3	5,5	24,2	41,1	24,2	91
Har en ytelsesordning	9,8	6,5	34,4	29,6	19,7	61
Har en innskuddsordning	14,8	5,3	24,2	29,6	26,2	149
Ikke sikker	16,3	9,3	11,7	39,5	23,3	43
Tilstrekkelig kunnskap om pensjon*	13,3	8,1	24,0	31,6	23,0	196
Ikke tilstrekkelig kunnskap om pensjon**	15,8	0	26,4	29,9	28,1	57
Opptatt av pensjonsrettigheter	12,8	7,3	26,8	29,7	23,5	179
Ikke opptatt av pensjonsrettigheter	16,2	4,1	8,9	35,3	25,7	74

* "Tilstrekkelig kunnskap om pensjon" består av dem som svarer at de har god greie på pensjon, forstår hvordan ordningene fungerer, men ikke har oversikt over detaljene, og dem som vet litt om det som betyr noe for seg, men ikke mer. ** "Opptatt av pensjonsrettigheter" omfatter dem som svarer at de i svært stor grad er opptatt av og i nokså stor grad er opptatt av pensjonsrettigheter.

Som tabell 7.9 indikerer, synes rett til AFP å påvirke avgangsplanene: De som har en AFP-ordning, ønsker oftere å gå av tidlig enn de som ikke har det. Det kan både skyldes "kulturen" på arbeidsplassen – det vil si at man, fordi man jobber i et miljø hvor arbeidstakerne lenge har kunnet og faktisk har gått av så tidlig, selv også ønsker å gjøre det samme. Men det kan også ha sammenheng med vissheten om at man vil få relativt lite utbetalt i pensjon om man går av som 62-åring når man ikke har rett til AFP-ytelsen – om man i det hele tatt får mulighet til å ta ut pensjon så tidlig, da mange uten AFP heller ikke vil oppfylle inntektskravet for tidliguttak.

Det motsatte mønsteret finner vi når vi ser på hvilke tjenstepensjonsordninger arbeidstakerne har: De som oppgir å ha en ytelsesordning, som gjerne gir en bedre pensjon enn innskuddsordningene, vil vente med å gå av, mens dem med innskuddsordning vil gå av tidlig. Forskjellene er likevel ikke store. Det har derfor liten hensikt å spekulere i mulige årsaker eller forklaringer før grundigere analyser er foretatt.

Når det gjelder kunnskap om pensjonssystemet og -regelverket, synes dette i liten grad å innvirke på den enkeltes ønske om tidlig avgang versus sein avgang, selv om noen flere av dem som vurderer at de har tilstrekkelig kunnskap, vil jobbe lenger enn dem som oppgir å ha lite kunnskap om pensjon. Kunnskapsnivået vil da heller ikke i seg selv avgjøre om det for den enkelte er mest lønnsomt å gå av tidlig eller seint, da den avveiningen også i stor grad vil avhenge av forhold som egen helsesituasjon når beslutningen skal tas, inntektsnivå og faktisk opptjening, samt tilgang til AFP-pensjon og type tjenstepensjonsordning.

Er man opptatt av sine pensjonsrettigheter, ser det imidlertid ut til at flere ønsker å vente. Det kan imidlertid også være en indikator på kunnskapsnivå og kan bety at flere også vet at det lønner seg å vente med å gå av.

Kapittel 8 Kort oppsummering

I dette notatet gis en første oversikt over kunnskap om og holdninger til pensjonsreformen og pensjonssystemet blant arbeidstakere i privat sektor, faktisk investeringsatferd og sparing samt planer for uttak av pensjon og avgang fra arbeidslivet. Resultatene er foreløpige, og det gjengis kun enkle frekvensfordelinger og bivariate sammenhenger basert på svar gitt i en surveyundersøkelse blant et representativt utvalg på 913 ansatte i privat sektor høsten 2010. Mer dyptpløyende analyser av sammenhengen mellom blant annet kunnskap, holdninger og atferd, årsaker til variasjon i planer for pensjonsuttak og avgang fra arbeidslivet vil senere publiseres i form av en serie vitenskapelige artikler. Nedenfor oppsummeres foreløpige funn:

- Som tidligere undersøkelser har vist, er det stor variasjon i befolkningens kunnskaper om pensjonssystemet og dets ulike ordninger. Det gjelder også blant arbeidstakere i privat sektor i 2010, selv om det de senere årene er gjennomført flere informasjonskampanjer om pensjonsreformen og det nye regelverket. Av alle arbeidstakere i privat sektor er det kun 7 prosent som mener de har god greie på pensjon, mens 27 prosent sier de vet lite om pensjon. Flertallet har enten generell kunnskap om pensjonssystemet eller vet litt om det som betyr noe for dem. Disse forskjellene går langs tradisjonelle skillelinjer som kjønn, alder, utdanning, inntekt og bransje.
- Det har blitt etablert flere pensjonsnettsider med pensjonskalkulatorer som gir både generell informasjon om pensjonsregelverket og særskilt informasjon om individuell pensjonsopptjening og forventede ytelser. Arbeidstakere i privat sektor benytter seg likevel i liten grad av disse informasjonskildene. Det gjelder også for de eldste aldersgruppene (de over 50 år). Mange av dem som har sjekket pensjonen har imidlertid fått seg en overraskelse, da 30 prosent fant av den pensjonen de kunne vente seg var lavere enn de hadde trodd.
- Mange tror heller ikke at, eller er usikre på om framtidig pensjon vil være tilstrekkelig å leve av i alderdommen. Det gjelder nesten halvparten av arbeidstakerne i privat sektor. Høyest er tiltroen blant menn og eldre, og lavest blant kvinner og yngre arbeidstakere.
- Tiltroen til det regulære pensjonssystemet synes likevel å være stor. Det er i alle fall relativt få som velger å spare til egen pensjon gjennom individuelle pensjonssparingsordninger, kun 16 prosent av arbeidstakerne. Det er også relativt få som planlegger å omsette egen boligformue til inntekt i alderdommen, 27 prosent av dem som eier sin egen bolig.

- De fleste synes også å støtte opp om dagens ansvarsfordeling når det gjelder pensjonene. Seks av ti mener primært at det er myndighetenes eller fellesskapets som skal sikre at vi har tilstrekkelige pensjoner i alderdommen. Det er da også pensjonen fra folketrygden som vil og vil være den viktigste inntektskilden for pensjonist framtiden. Tilsvarende foretrekker nesten fire ganger så mange at økt levealder finansieres gjennom en økning i pensjonsalderen heller enn gjennom reduserte pensjoner.
- De fleste innskuddsordningene gjør det mulig for arbeidstakerne å velge risiko-profil på sine oppsparte pensjonsmidler, enten lav, middels eller høy risiko, som betyr lav, middels eller høy andel aksjesparing. De aller fleste har beholdt en middels risikoprofil (default-alternativet). Av de få som aktivt har valgt, har også flertallet bestemt seg for å beholde middels risikoprofil, eller de har skiftet til høy risikoprofil. Dette stemmer for så vidt godt med hensyn til risikotoleranse blant arbeidstakere i privat sektor – hvor tre av fire oppgir å være svært lite eller nokså lite risikovillige.
- Uttak av pensjon og avgang fra arbeidslivet er nå to separate beslutninger for alle i privat sektor. Man kan dermed velge å ta ut hele eller deler av pensjonen før man slutter å jobbe. Få har likevel slike planer. Kun en tredjedel av det mindretallet som har planene klare for uttak og avgang, sier de vil gjøre nettopp det. Flertallet oppgir at de vil koordinere beslutningene og vente med å ta ut pensjonen til de faktisk går av.
- Det er heller ikke store endringer å spore i pensjoneringsplanene. Fremdeles synes det å være mellom 20 og 30 prosent som ønsker å gå av så snart de har anledning til det – ved fylte 62 år. Det kan tyde på at det er en stabil gruppe av arbeidstakere som har behov for eller har et sterkt ønske om å tre ut av arbeidslivet så fort de kan, og de er relativt upåvirket av endringene i pensjonssystemet og de økonomiske insentivene.
- Blant de 70 prosentene som planlegger å jobbe etter fylte 62 år, er det flere som planlegger en senere avgangsalder enn hva dagens eldre har valgt. Velger man med andre ord først å jobbe etter fylte 62 år, ønsker man å jobbe flere år enn tidligere. Andelen som ser for seg at de skal stå i arbeid ut over fylte 67 år, er likevel beskjeden.
- Om arbeidskraftstilbudet målt i antall årsverk vil øke som følge av dette, er likevel uvisst, da de fleste av dem som oppgir at de vil jobbe etter fylte 62 år blant 51–61-åringene (i 2010), ønsker å jobbe redusert tid. Bare én av tre ser for seg at de skal jobbe 100 prosent, mens 40 prosent kun vil jobbe halv tid eller mindre. I 2010 var det til sammenligning bare 15,6 prosent av AFP-pensjonistene i privat sektor som kombinerte arbeid med del-AFP, og det var kun 30 prosent av de sysselsatte 55–66 år som jobbet deltid i 2010.

- Hvor mange av morgendagens pensjonister som vil få sitt ønske om deltid, avhenger også av arbeidsgiver. En fersk Fafo-undersøkelse¹¹ viser at en tredjedel av virksomhetene i privat sektor anser det å kunne tilby ansatte redusert arbeidstid som svært eller nokså vanskelig. Hvor stor økning i årsverkene man kan få som følge av reformen, avhenger dermed også av om de som *ikke* får mulighet til å jobbe deltid, velger å fortsette på full tid, starte for seg selv eller rett og slett slutter.

¹¹ Tove Midtsundstad og Hanne Bogen (2011), *Ulikt arbeid – ulike behov. Seniorpolitisk praksis i norske arbeidsliv*. Fafo-rapport 2011: 10.

Referanser

- Badunko, O. & Barasinska, N. et al. (2009). *Risk attitudes and investment decisions across european countries - are women more conservative investors than men?* Discussion paper 928, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Bajtelsmit, V. & VanDerhei, J. (1997). Risk aversion and pension investment choices. I M. Gordon, O. S. Mitchell & M. Twinney, *Positioning pensions for the twenty first century*. Oxford university press.
- Barber, B. & Odean, T. (2001). Boys will be boys: Gender, overconfidence and common stock investment. *Quarterly Journal of Economics*, 116, 261-292.
- Bjørge, O. & Oroug, E. (2007). *Obligatorisk tjenestepensjon og modernisert folketrygd - Aldri så galt at det ikke er godt for noen? Finansiell økonomi og Økonomisk styring*. Bergen: Norges Handelshøyskole.
- Borzi, P. C. (2006). Changing risks confronting pension participants. I D. Blitzstein, O. S. Mitchell & S. P. Utkus (red.), *Restructuring retirement risks*. Oxford: Oxford university press.
- Finansdepartementet (2000). *Lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold*. LOV-2000-11-24-81. Oslo: Finansdepartementet.
- Gjersem, C. E. & Kristoffersen, R. H. (2001). *Lov om foretakspensjon med kommentarer*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hauge, L. & Årethun, T. (2008). *Kven går av med AFP?* Oslo: NAV.
- Hallberg, D. (2007). Eldres arbeidsutbud och möjligheter till sysselsättning. En kunnskapsoversikt. Ds 2007: 21. Stockholm: Regjeringskanselliet, Finansdepartementet.
- Hippe, J. M. & Lillevold, P. (2010). *Den gylne middelvei. Nye tjenestepensjoner mellom ytelses- og innskuddsordninger og virkningen av disse*. Fafo-rapport 2010:36. Oslo: Fafo.
- Hippe, J.M., Midtsundstad, T. & Veland G. (2005). Dit ingen trodde man skulle. I J. E. Dølvik m.fl. (red.), *Hamskiftet - den norske modellen*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Hinz, R. P., McCharthy, D. D. et al., eds. (1997). *Are women conservative investors? Gender differences in participant directed pension investments. Positioning pensions for the twenty-first century*. Oxford university press.
- Hyggen, C. (2010). *Pensjoner på børs - hvor risikofyllt?* Fafo-notat 2010:04. Oslo: Fafo.

- Hyggen, C. & Veland, G. (2008). *Tjenestepensjon, utdanning og lønn*, Fafo-rapport 2008:46. Oslo: Fafo.
- Kapteyn, A. & Teppa, F. (2002). *Subjective measures of risk aversion and portfolio choice*. Discussion Paper, Tilburg University.
- Karlsson, A., Massa, M. et al. (2007). Pension portfolio choice and menu exposure. Redefining retirement. I B. Madrian, O. S. Mitchell & B. J. Soldo, *How will boomers fare?* Oxford university press.
- Midtsundstad, T. (2009). Bedre helse, mindre slit og mer familie. Delrapport 6 Liv og arbeid – mulighetenes arbeidsliv for alle? Et prosjekt om forutsetningene for et bedre og lengre yrkesliv. Fafo-rapport 2009:16. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2005). *Ikke nødvendigvis sliten... En analyse av tidligpensjonering og seniorpolitikk i staten.* Fafo-rapport 482. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2004). *Hvor mange har rett til AFP?* Fafo-notat 2004:04. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2002). *AFP-pensjonisten: Sliten - eller frisk og arbeidsfør? En analyse av tidlig pensjonering og bruk av AFP i LO-NHO-området.* Fafo-rapport 385. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. & Bogen, H. (2011). *Ulikt arbeid – ulike behov. Seniorpolitisk praksis i norske arbeidsliv.* Fafo-rapport 2011:10. Oslo: Fafo.
- NOU (2009). *Brede pensjonsordninger.* Oslo: Finansdepartementet.
- OECD (2009). *Pensions at a glance: Retirement-Income systems in OECD countries*, OECD.
- Palme, M., Sundén, A. et. al. (2005). *Investment choice in the Swedish premium pension plan.* Working paper series, Centre for retirement research. Boston: Boston College.
- Pedersen, I. (2009). *Seleksjonsproblematikk i nytt pensjonssystem – en empirisk analyse av arbeidstilbud og tidlig uttak av pensjon.* Rokkansenteret notat nr. 8/2009. Bergen: Rokkansenteret.
- Phillipson, C. & Smith, A. (2005), *Extending working life: A review of the research literature.* Research Report No. 299. Leeds: Department for Work and Pension.
- Premiepensionsmyndigheten (2009). *Analytisk testamente - 11 1/2 år med premiepensions-systemet och PPM.* Premiepensionsmyndigheten.
- Sethi-Ivengar, S., Huberman, G. et al. (2004). How much choice is too much? Contributions to 401 (k) retirement plans. I O. S. Mitchell & S. P. Utkus, *Pension design and structure. New lessons from behavioral finance.* Oxford University Press.
- Säve-Söderberg, J. (2005). *Self-directed pensions: Gender, Risk and Portfolio Choices.* Working paper. Stockholm: Swedish institute for Social research, Stockholm University.
- Veland, G. (2008). *Det kommer an på. Drøfting av begrunnelser for, og virkninger av å endre en offentlig tjenestepensjonsordning til en innskuddsordning.* Fafo-notat 2008:16. Oslo: Fafo.

- Veland, G. (2008). *Tjenestepensjonsordningene i Norge. En undersøkelse av status og utviklings-
trekk i privat sektor*. Fafo-rapport 2008:23. Oslo: Fafo.
- Veland, G. (2010). *Tjenestepensjoner i endring - Et fokus på utviklingen i det private tjenestepen-
sjonsmarkedet i Norge og et lite blikk til utlandet*. Fafo-notat 2010:22. Oslo: Fafo.
- Veland, G. & Midtsundstad, T. (2006). *Tjenestepensjonenes inntektsmessige betydning*. Fafo-
rapport 526. Oslo: Fafo.

Vedlegg 1 Undersøkelsens design, gjennomføring og frafall

Undersøkelsen er lagt opp som en telefonbasert surveyundersøkelse. For å sikre oppdatert kontaktinformasjon samt mulighet til å koble på registeropplysninger i etterkant ble det trukket et tilfeldig utvalg fra Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret. Det er NAV som administrerer dette registeret. Registeret er et grunndataregister som viser tilknytning mellom arbeidstakere og arbeidsgivere i Norge. Registeret skal inneholde en oversikt over alle arbeidsforhold i Norge samt arbeidsforhold til sjøs. Utgangspunktet er en kobling av arbeidsgivers organisasjonsnummer og arbeidstakers fødselsnummer.

Prosjektet ble meldt og godkjent av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). I tillegg ble det gitt dispensasjon fra taushetsplikten fra NAV for å hente ut kontaktinformasjon til et utvalg ansatte i privat sektor. Kontaktlistene ble håndtert av Respons Analyse AS som grunnlag for telefonsurveyen. Det ble trukket et tilfeldig utvalg på 3000 ansatte i privat sektor fra AA-registeret (Arbeidstaker- og arbeidsgiverregisteret) i august 2010. Dette var for å sikre muligheten til å rekruttere 1000 respondenter til undersøkelsen.

Undersøkelsen ble gjennomført som telefonintervjuer i perioden fra 14. oktober til 10. desember 2010. Vi endte med et nettoutvalg på 913 respondenter. Frafallet begrunnes på følgende måte:

Tabell v1. Grunner til frafall.

	Totalt	Prosent
Uttrekk fra AA-registeret	3000	
Ikke funnet telefonnummer	194	
Feil nummer eller telenorsvar	366	
Ubesvart (forsøkt ringt inntil 30 ganger)	465	
Utenfor målgruppen / omfattet av offentlig tjenstepensjon	152	
Bruttoutvalg (korrigert)	1823	100
Nekt	818	44,9
Nekt, spesifikt pga. av tema/oppdragsgiver	32	1,8
Nekt på grunn av språkproblemer	43	2,4
Tidligere reservert seg mot oppringinger fra Respons etter mottak av informasjonsskriv	17	0,9
Nettoutvalg (intervjuet)	913	50,1

Tabell v1 viser at en stor del av frafallet fra det opprinnelige utvalget skyldes problemer med å komme i kontakt med utvalget, på grunn av ikke oppført telefonnummer, feil nummer eller det at utvalget ikke tar telefonen. Det er også en relativt stor gruppe som er utenfor målgruppen, da de hadde offentlig tjenestepensjon. Dette kan skyldes at folk skifter jobb, og/eller at arbeidsgiver bruker noe tid på å oppdatere informasjonen som sendes til NAV.

Trekker vi de nevnte gruppene fra det opprinnelige utvalget på 3000, ender vi opp med et reelt bruttoutvalg på 1823 personer. Av disse var det 913 som valgte å delta i undersøkelsen, noe som gir en svarprosent på 50 prosent. Den aller største enkeltgrunnen til at personer i det reelle bruttoutvalget ikke deltok i undersøkelsen, er nekt, det gjaldt 818 personer. Vi ser også at enkelte ikke har ønsket å delta i undersøkelsen på grunn av tema eller språkproblemer.

Hvorvidt frafallet utgjør et problem for undersøkelsen, avhenger av om frafallet er tilfeldig, eller systematisk, slik at enkelte grupper i populasjonen blir underrepresentert. I denne omgang har vi ikke hatt mulighet til å gjøre en nøyaktig frafallsanalyse basert på kjennetegn fra NAVs registre, men nøyer oss med å sammenligne nettoutvalget med SSBs statistikk over ansatte i privat sektor, fordelt på kjønn og alder– se tabell v2 under. Som tabellen viser er kjønnsfordelingen tilnærmet den samme som i populasjonen. De eldste aldersgruppene (40 år og eldre) er imidlertid overrepresentert i forhold til de yngre aldersgruppene (under 40 år). I analysene spiller imidlertid ikke det så stor rolle, da vi stor sett opererer med aldersavhengige fordelinger. Vi har dessverre ingen oversikt over fordelingen etter de bransjene vi opererer med i utvalget for hele populasjonen av arbeidstakere i privat sektor. Tar vi utgangspunkt i utdanningsnivået for alle fra personer i den norske befolkningen synes det imidlertid å være en klar overrepresentasjon av personer med høy utdanning i utvalget og en underrepresentasjon av personer med særlig grunnskoleutdanning.

Tabell v2 Sammenligning av utvalget med SSBs statistikk for arbeidstakere i privat sektor i 2010. Prosentandel.

	Utvalg	Alle i privat sektor
Kjønn		
Menn	64,2	67,6
Kvinner	35,8	32,4
Alder		
20–24 år	5,6	10,8
25–39 år	25,8	35,1
40–54 år	42,3	36,3
55–66 år	25,8	17,8
Utdanning¹²		
Grunnskole	7,8	20,4
Videregående skole–nivå	48,2	41,8
Universitet og høyskole kort	30,9	23,3
Universitet og høyskole lang	13,1	3,7
Uoppgitt, ikke fullført	–	7,1

Feilmarginer og statistisk usikkerhet

Som i alle utvalgsundersøkelser er resultatene forbundet med statistisk usikkerhet, eller feilmarginer. Disse avhenger av utvalgsstørrelse og prosentandel. Tabell v3 under gir en indikasjon på feilmarginene forbundet med ulike utvalgsstørrelse og prosentandel, gitt en normalfordeling.

Tabell v3 Feilmarginer for ulike prosentfordelinger etter utvalgsstørrelse.

Prosentfordeling/utvalgsstørrelse	10/90	20/80	30/70	40/60	50/50
1500	+/- 1,5	+/- 2,0	+/- 2,3	+/- 2,5	+/- 2,5
1200	+/- 1,7	+/- 2,3	+/- 2,6	+/- 2,8	+/- 2,8
1000	+/- 1,9	+/- 2,5	+/- 2,8	+/- 3,0	+/- 3,1
800	+/- 2,1	+/- 2,8	+/- 3,2	+/- 3,5	+/- 3,5
700	+/- 2,2	+/- 3,0	+/- 3,4	+/- 3,6	+/- 3,7
500	+/- 2,6	+/- 3,5	+/- 4,0	+/- 4,3	+/- 4,4
300	+/- 3,4	+/- 4,5	+/- 5,2	+/- 5,5	+/- 5,7
150	+/- 4,8	+/- 6,4	+/- 7,3	+/- 7,8	+/- 8,0
100	+/- 6,4	+/- 8,6	+/- 9,8	+/- 10,5	+/- 10,7
50	+/- 8,3	+/- 11,1	+/- 12,7	+/- 13,6	+/- 13,9

Generelt er det slik at utvalg på 800 enheter som er tilfeldig trukket fra en populasjon har en feilmargin på +/- 3,5 prosentpoeng ved en 50/50 prosentfordeling når man forutsetter et signifikansnivå på 5 prosent. At feilmarginen er på +/- 3,5 prosent for en

¹² Vi har her sammenlignet med utdanningsnivået for hele befolkningen i den aktuelle aldersgruppen i populasjonen.

50/50 fordeling betyr at man med 95 prosent sikkerhet kan si at prosentandelen med den aktuelle egenskapen i populasjonen ligger mellom 46,5-52,5 prosent.



Vedlegg 2 Undersøkelsen; forespørsel og spørreskjema

Forespørsel om å delta

Som en del av Pensjonsreformen fikk alle norske arbeidstakere rett til en tjenstepensjonsordning fra 2006. I tillegg skal folketrygden legges om og det skal innføres en ny AFP-ordning fra 2011. Forskningsstiftelsen Fafo ønsker å kartlegge norske arbeidstakerne syn på disse endringene, hva de mener om reformen, om pensjonssparring, investeringsvalg og risiko, og muligheten til å kombinere arbeid og pensjon fra fylte 62 år. Fafo gjennomfører derfor en undersøkelse om pensjon blant et tilfeldig trukket utvalg av ansatte i privat sektor.

Du er tilfeldig trukket ut fra NAVs arbeidstakerregister til å delta i undersøkelsen, fordi du er ansatt i privat sektor. *Respons analyse*, som gjennomfører undersøkelsen på vegne av Fafo, vil ta kontakt med deg på telefon i løpet av kort tid for å stille deg en del spørsmål. Du velger selv om du vil delta i undersøkelsen, men vi håper du har lyst og anledning til å være med. Undersøkelsens pålitelighet avhenger av at flest mulig av de uttrukne deltar. Selve intervjuet vil ta 15 minutter.

Resultatene fra undersøkelsen vil gi ny og viktig kunnskap for enkeltpersoner, fagforeninger, arbeidsgivere og andre beslutningstakere om norske arbeidstakeres holdninger til pensjonsreformen og pensjonsspørsmål. Resultatene vil offentliggjøres i en forskningsrapport og i artikler i fagtidsskrifter, samt presenteres i artikler i fagblader og aviskronikker.

Gjennom undersøkelsen ønsker vi å finne ut om holdningene til pensjonsreformen og de ulike pensjonsordningene er forskjellig i ulike bransjer og blant arbeidstakere med ulik lønn og pensjonsopptjening. Analysen vil baseres på informasjon om arbeidsforhold, inntekt og pensjonsopptjening fra arbeidstakerregisteret og inntektsregisteret. Det er NAV som innhenter disse opplysningene og kobler dem til intervjudataene. Forskerne ved Fafo vil dermed ikke få tilgang på direkte personidentifiserbare opplysninger. Fafo er dessuten underlagt taushetsplikt og alle dataene behandles konfidensielt. Datamaterialet vil anonymiseres ved prosjektslutt, som er utgangen av 2010. Prosjektet er meldt til og godkjent av personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste.

Dersom du har spørsmål knyttet til undersøkelsen kan du ta kontakt med undertegnede på tim@fafo.no eller chy@fafo.no.

PENSJONSSPARING OG RISIKO
UNDERSØKELSE BLANT ARBEIDSTAKERE I PRIVAT SEKTOR
11. - 31. OKTOBER 2010

INTRO

God dag, mitt navn er *? agentname, og jeg ringer fra Respons Analyse. På vegne av forskningsstiftelsen Fafo gjennomfører vi en undersøkelse blant yrkesaktive i privat sektor. I den forbindelse vil jeg gjerne snakke med <NAVN>.

TIL RESPONDENT

Undersøkelsen dreier seg om pensjonsordninger i privat sektor, og det er for kort tid siden sendt ut et brev angående undersøkelsen.

Har du anledning til å svare på noen spørsmål? Intervjuet vil ta ca. 10-12 minutter.

TIL INTERVJUER

I brevet som ble sendt ut er det informert om at NAV i etterkant av undersøkelsen vil hente ut informasjon om respondenten fra arbeidstakerregisteret og inntektsregisteret slik at dette kan kobles til svarene i dette intervjuet. NAV sikrer anonymiteten, slik at verken Fafo, Respons eller andre får tilgang til informasjon som kan identifisere enkeltpersoner. Koblingen gjøres anonymisert. Respondenten kan selv velge å avstå fra å gi denne tilgangen til å koble informasjon, dette registreres i starten av intervjuet. Respondenten skal altså ikke spørres om dette, men eventuelt uoppfordret gi uttrykk for ønske om å avstå fra slik kobling.

REGISTRER, IKKE SPØR!

- 1: Samtykker, eller har ikke kommentert registerkobling
- 2: Respondenten ønsker IKKE kobling med registerdata

A. REGISTRER KJØNN

- 1: Mann
- 2: Kvinne

B. Til å begynne med har jeg noen spørsmål om deg selv.

Hva er din alder?

C. Er du...

LES OPP

- 1: Gift/samboer (inkluderer registrert partnerskap)
- 2: Ugift
- 3: Skilt
- 4: Enke/enkemann

D. Hva er din høyeste fullførte utdanning?

LES OPP

- 1: Grunnskole
- 2: Videregående skole
- 3: Universitet/høyskole (til og med 4 år)
- 4: Universitet/høyskole (mer enn 4 år)

E. Innen hvilken bransje jobber du?

LES OPP

- 1: Forretningsmessig tjenesteyting
- 2: Samferdsel
- 3: Industri, olje og gass
- 4: Hotell og restaurant
- 5: Bygg og anlegg
- 6: IKT
- 7: Varehandel
- 8: Finanstjenester
- 9: Annet (noter, pass på at det er bransje og ikke yrke som registreres!!) _____
- 10: Uoppgitt (unngå denne så langt det er mulig)

INFO TIL INTERVJUER

Bransje: hvilken type virksomhet driver bedriften respondenten er ansatt i

Yrke: Hvilken type arbeidsoppgaver respondenten utfører

Det trenger absolutt ikke være sammenheng mellom yrke og bransje. Eksempelvis kan både en rørlegger, elektriker, IT-ansvarlig osv være ansatt i samme industribedrift som f.eks. produserer brus og øl.

F. Hvor mange prosent av full stilling jobber du faktisk i en uke i gjennomsnitt?

VI TENKER PÅ FAKTISK SITUASJON PR I DAG, HVIS SYKEMELDT, I PERMISJON OSV SKAL DET SVARES UT FRA DETTE

TRENGER IKKE SAMSVARE MED DET SOM FORMELT ER AVTALT ARBEIDSTID

REGISTRER PROSENT (0-200), ANSLAG TILSTREKKELIG

999=IKKE SIKKER, UOPPGITT

G. Hvor lenge har du vært hos din nåværende arbeidsgiver?

REGISTRER ANTALL ÅR, ANSLAG TILSTREKKELIG
99=IKKE SIKKER, UOPPGITT

H. Hvor gammel var du da du begynte din arbeidskarriere (se bort fra sommerjobber, småjobber eller helgejobber du måtte ha hatt som skoleelev/student)?

REGISTRER ALDER, ANSLAG TILSTREKKELIG
99=IKKE SIKKER, UOPPGITT

I. Hvor mange ganger har du siden du startet i arbeidslivet skiftet arbeidsgiver?

REGISTRER ANTALL GANGER, ANSLAG TILSTREKKELIG
0=HATT SAMME ARBEIDSGIVER HELE TIDEN
99=IKKE SIKKER, UOPPGITT

J. Hva er din årlig brutto inntekt?

REGISTRERES I HELE TUSEN
EKSEMPEL: 350 000 REGISTRERES SOM 350
0=UOPPGITT, IKKE SIKKER

J_2 HVIS IKKE OPPGITT INNTEKT (SPM I = 0)
Kan du anslå om inntekten din er...

LES OPP

- 1: Under 200 000
- 2: 200-400 000
- 3: 400-600 000
- 4: Over 600 000
- 5: Uoppgitt, ikke sikker

K. Har du noen varige helseproblemer eller føler du deg sliten?

FLERE SVAR MULIG

- 1: Ja, har helseproblemer
- 2: Ja, er sliten
- 3: Nei
- 4: Ikke sikker, ubesvart

L. HVIS HELSEPROBLEMER OG/ELLER SLITEN (SPM K < 3)

I hvilken grad vil du si at dette påvirker din arbeidsevne/arbeidskapasitet?

LES OPP

- 1: I svært stor grad
- 2: I nokså stor grad
- 3: I nokså liten grad
- 4: I svært liten grad
- 5: Ikke sikker, ubesvart

1. Hvor opptatt er du av dine pensjonsrettigheter?

- 1: Svært opptatt
- 2: Nokså Opptatt
- 3: Nokså lite opptatt
- 4: Svært lite opptatt
- 5: Ikke sikker, ubesvart

2. Har du benyttet deg av noen nettbaserte tjenester for å få vite mer om dine pensjonsrettigheter?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker, ubesvart

3. HVIS BENYTTET NETTBASERTE TJENESTER (SPM 2=1)

Benyttet du anledningen til å se på hvor mye du kan vente å få i pensjon?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker, ubesvart

4. HVIS SJEKKET FORVENTET PENSJON (SPM 3=1)

Var den samlede pensjonen din mye lavere, noe lavere, verken lavere eller høyere, noe høyere eller mye høyere enn det du hadde forestilt deg?

- 1: Mye lavere
- 2: Noe lavere
- 3: Verken lavere eller høyere
- 4: Noe høyere
- 5: Mye høyere
- 6: Ikke sikker, ubesvart

5. Hvilken type tjenstepensjonsordning har du i din nåværende jobb?

LES OPP 1-2 - ROTER ALTERNATIVENE

1: En innskuddsbasert tjenstepensjon, der arbeidsgiver betaler inn en bestemt prosentandel av lønnen hvert år

2: En ytelsesbasert tjenstepensjon, altså en ordning som sikrer deg en bestemt prosentandel av sluttlønnen i pensjon

3: Ikke sikker, ubesvart

TIL INTERVJUER: Ytelsesbasert tjenstepensjon betyr altså at utbetalt beløp i pensjon er garantert, dermed kan innbetalt beløp variere avhengig av avkastning på oppsparingen

6. I omtrent hvor mange år har du vært tilsluttet denne ordningen?

REGISTRER ANTALL ÅR

99=IKKE SIKKER, UBESVART

98="SIDEN DET BLE OBLIGATORISK"

7. HVIS YTELSESBASERT (SPM 5 = 2)

Hvilket pensjonsnivå har ordningen, altså hvor mange prosent av lønn vil du totalt få i pensjon - inkludert pensjon fra folketrygden?

REGISTRER PROSENTANDEL (INKLUDERT FOLKETRYGD!)

0=IKKE SIKKER, UBESVART

PENSJON FRA FOLKETRYGDEN VIL FOR DE FLESTE LIGGE MELLOM 30 OG 55% AV LØNN, LAVEST FOR DE MED HØYEST INNTEKT

8. HVIS INNSKUDDSBASERT (SPM 5 = 1)

Har bedriften du jobber i tidligere hatt en ytelsesordning, men omgjort denne til en innskuddsordning?

1: Ja

2: Nei

3: Ikke sikker, ubesvart

9. HVIS INNSKUDDSBASERT (SPM 5 = 1)

Hvilken innskuddsprosent har du i ordningen, altså hvor stor prosentandel av din bruttolønn betaler arbeidsgiver inn til ordningen årlig?

MINIMUM ER 2 PROSENT

MAKSIMUM: 5 PROSENT FOR LØNN OPPTIL 440 000, 8 PROSENT FOR DEN DELEN AV LØNNEN SOM OVERSTIGER 440 000

REGISTRER PROSENTANDEL

0=IKKE SIKKER, UOPPGITT

10. HVIS INNSKUDDSBASERT (SPM 5 = 1)

Omtrent hvor mye penger er så langt spart i din innskuddsbaserte tjenstepensjonsordning?

REGISTRERES I HELE TUSEN

EKSEMPEL: 150 000 REGISTRERES SOM 150

0=UOPPGITT, IKKE SIKKER

10B. HVIS IKKE OPPGITT OPPSPART BELØP (SPM 10 = 0)

Kan du anslå om det oppsparte beløpet er...

LES OPP

1: Under 100 000

2: 100-200 000

3: 200-400 000

4: 400-600 000

5: Over 600 000

6: Uoppgitt, ikke sikker

11. HVIS INNSKUDDSBASERT (SPM 5 = 1)

Er det du selv eller arbeidsgiver som bestemmer hvordan disse pensjonspengene skal investeres?

INFO TIL INTERVJUER

Pengene kan investeres i aksjer, obligasjoner gjennom livsforsikringsselskaper, fondsselskaper, banker eller verdipapirfond. – og det er enten arbeidstaker selv eller arbeidsgiver som kan bestemme hvordan pengene plasseres

1: Arbeidsgiver

2: Meg selv

3: Ikke sikker, ubesvart

12. HVIS BESTEMMER SELV HVORDAN PENGENE INVESTERES (SPM 11 = 2)

De fleste pensjonsleverandører gir mulighet til å velge mellom enten lavt, middels (aksjeandelen er rundt 50 %) eller høyt risikonivå– dette kalles av og til også forsiktig,

balansert/moderat og offensiv plassering. Hvilket risikonivå har du på dine investeringer?

- 1: Lavt
- 2: Middels
- 3: Høyt
- 4: Ikke sikker, ubesvart

13. HVIS BESTEMMER SELV HVORDAN PENGENE INVESTERES (SPM 11 = 2)

Har du noen gang vurdert å gjøre endringer i investeringen din, altså endre risikonivået?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker, ubesvart

14. HVIS VURDERT Å GJØRE ENDRING I INVESTERINGEN (SPM 13 = 1)

Valgte du da å redusere risikonivået, valgte du å øke det, eller beholdt du det uforandret?

- 1: Økte risikonivået
- 2: Reduserte risikonivået
- 3: Lot risikonivået være det samme
- 4: Ikke sikker, ubesvart

TIL INTERVJUER

Med endret risiko menes endret aksjeandel:

høyere risiko => høyere aksjeandel

lavere risiko => lavere aksjeandel

15. Har du skiftet arbeidsgiver i løpet av de siste 5 årene?

- 1: Ja
- 2: Nei

16. HVIS SKIFTET ARBEIDSGIVER SISTE 5 ÅR (SPM 15 = 1)

Var du medlem av en tjenstepensjonsordning hos din forrige arbeidsgiver?

- 1: Ja, jeg jobbet i staten/kommunen (der har alle tjenstepensjonsordning)
- 2: Ja, den private bedriften jeg jobbet i hadde tjenstepensjonsordning
- 3: Nei, den private bedriften jeg jobbet i hadde ikke tjenstepensjonsordning
- 4: Ikke sikker, ubesvart

17. HVIS SKIFTET ARBEIDSGIVER SISTE 5 ÅR (SPM 15 = 1)

Hvilken type pensjonsordning hadde du der?

LES OPP 1-2

- 1: En ytelsesordning
- 2: En innskuddsordning
- 3: Ikke sikker, ubesvart

18. Tror du pensjonen din vil være tilstrekkelig til å kunne leve av som pensjonist?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker, ubesvart

19. Har du inntrykk av at tjenstepensjonsordningen din er mye bedre, noe bedre, omtrent det samme, noe dårligere eller mye dårligere enn den ansatte i stat og kommune har?

- 1. Mye bedre
- 2: Noe bedre
- 3: Omtrent det samme
- 4: Noe dårligere
- 5: Mye dårligere
- 6: Ikke sikker, ubesvart

TIL INTERVJUER

I de statlige og kommunale ordningene utgjør alderspensjon fra folketrygden og tjenstepensjon 66 % av sluttlønn.

20. Har du en egen privat individuell pensjonsspareordning, altså en privat pensjonssparing som du selv betaler til?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker, ubesvart

TIL INTERVJUER

Disse kalles gjerne IPS, individuell pensjonssparing. Man kan maksimalt spare 15 000 kroner skattefritt i året i slike ordninger. Man kan selvsagt spare mer, men får da ikke skattefritak for det overskytende.

21. HVIS EGEN PRIVAT PENSJONSSPARING (SPM 20 = 1)

Hvor mye sparer du årlig?

REGISTRERES I HELE TUSEN

EKSEMPEL: 15 000 REGISTRERES SOM 15

9999=UOPPGITT, IKKE SIKKER

(Hvis respondenten oppgir beløpet pr måned - husk å multiplisere med 12!)

22. HVIS EGEN PRIVAT PENSJONSSPARING (SPM 20 = 1)

Hvor mange år har du spart på denne måten?

REGISTRER ANTALL ÅR

99=UOPPGITT, IKKE SIKKER

23. HVIS EGEN PRIVAT PENSJONSSPARING (SPM 20 = 1)

Omtrent hvor mye har du totalt oppspart på denne måten?

REGISTRERES I HELE TUSEN

EKSEMPEL: 150 000 REGISTRERES SOM 150

0=UOPPGITT, IKKE SIKKER

24. Om vi ser bort fra tjenstepensjonsordningen og evt. den individuelle pensjons-
sparingen, investerer du penger i aksjemarkedet eller i fond?

1: Ja

2: Nei

3: Ikke sikker, ubesvart

25. HVIS INVESTERER I AKSJEMARKED ELLER FOND (SPM 24 = 1)

Omtrent hvor mye har du investert?

REGISTRERES I HELE TUSEN

EKSEMPEL: 150 000 REGISTRERES SOM 150

0=UOPPGITT, IKKE SIKKER

26. Generelt sett, hvor risikovillig vil du si at du er i forhold til investeringer?

1: Svært risikovillig

2: Nokså risikovillig

3: Nokså lite risikovillig

4: Svært lite risikovillig

5: Ikke sikker, ubesvart

27. Eier du egen bolig, leilighet eller annen eiendom?

1: Ja

2: Nei

28. HVIS EIER EIENDOM (SPM 27 = 1)

Planlegger du å realisere noe av verdiene av denne bolig- eller eiendomsformuen til forbruk som pensjonist? Med realisering av verdier mener vi å enten selge eiendom eller ta opp lån på eiendommen til forbruk.

1: Ja

2: Nei

3: Ikke sikker, ubesvart

29. HVIS EIER EIENDOM (SPM 27 = 1)

Hva vil du anslå er den samlede verdien (markedsverdien) av denne/disse boligene/eiendommen?

OBS!! REGISTRERES I HELE HUNDRETUSEN!!

EKSEMPEL: 2 MILLIONER REGISTRERES SOM 20

0=UOPPGITT, IKKE SIKKER

30. Hvor stort ansvar synes du de følgende bør ha for å sikre at den pensjonen man skal leve av som pensjonister er tilstrekkelig?

ROTTER REKKEFØLGEN

a) Myndighetene eller fellesskapet

b) Arbeidsgiverne

c) Personene selv

d) Familien

LES OPP

1: Alt ansvar

2: Stor grad av ansvar

3: Noe ansvar

4: Lite ansvar

5: Ikke noe ansvar

6: Ikke sikker, ubesvart

31. Når folk lever lenger, må myndigheten velge hvordan de skal finansiere de økte pensjonskostnadene. Hvilket eller hvilke av de følgende alternativene passer best med hvordan du synes dette bør gjøres? Du kan gjerne svare mer enn ett alternativ.

LES OPP 1-4 - FLERE SVAR MULIG

- 1: Man bør øke inntektsskatten
- 2: Man bør øke pensjonsalderen på 62 år
- 3: Man bør redusere pensjonsnivået i folketrygden
- 4: Man bør redusere skatten og la folk spare sjøl
- 5: Ikke sikker, ubesvart

32. Hvilken av de følgende påstander beskriver best din opplevelse av egen kunnskap om pensjon?

- 1: Jeg har god greie på pensjon
- 2: Jeg forstår hvordan ordningene virker generelt, men har ikke oversikt over detaljene
- 3: Jeg vet litt om det som betyr noe for meg, men ikke noe mer
- 4: Jeg vet svært lite om pensjonsspørsmål
- 5: Ikke sikker, ubesvart

33. Har du rett til avtalefestet pensjon (AFP) på din arbeidsplass?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker, ubesvart

34. HVIS RETT TIL AFP (SPM 33 = 1)

Ville du helst ha beholdt den "gamle" AFP-ordningen, eller foretrekker du den nye AFP-ordningen som ble framforhandlet ved tariffoppgjøret i 2008 og som vil gjelde fra januar 2011?

TIL INTERVJUER

"Gammel AFP" går bare til dem som velger å gå av mellom 62 år og 67 år, og tilsvarende den alderspensjonen man i dag får fra folketrygden fra 67 år, men pensjonen avkortes om man jobber.

"Ny AFP" er en tilleggspensjon (til folketrygden og tjenestepensjonen) som alle med rett til AFP får livet ut. Størrelsen på ny AFP-pensjon reduseres imidlertid jo tidligere man tar den ut, men kan kombineres med arbeid uten at den avkortes.

- 1: Ville beholdt den gamle
- 2: Foretrekker den nye
- 3: Ikke sikker, ubesvart

35. Planlegger du å ta ut pensjon før du fyller 67 år?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker, ubesvart

TIL INTERVJUER

Etter 2011 kan man ta ut pensjon fra både folketrygden, AFP og tjenstepensjonen fra fylte 62 år. Det gjelder selv om man fortsetter å jobbe hel- eller deltid

36. HVIS PLANLEGGER Å TA UT PENSJON FØR 67 (SPM 35 = 1)

Fra hvilken alder tror du at du vil begynne å ta ut pensjon?

REGISTRER ALDER

99=IKKE SIKKER, UBESVART

37. HVIS PLANLEGGER Å TA UT PENSJON FØR 67 (SPM 35 = 1)

Hvor mye av årlig pensjon tror du at du vil ta ut fra dette alderstrinnet?

REGISTRER PROSENT

999=IKKE SIKKER, UBESVART

TIL INTERVJUER:

Det er adgang til å ta ut mellom 20 og 100 prosent av samlet pensjon

HVIS UNDER 62 ÅR

38. Planlegger du å jobbe etter at du har fylt 62 år?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker, ubesvart

39. HVIS PLANLEGGER Å JOBBE ETTER FYLTE 62 ELLER ER FYLT 62 (SPM 38 = 1)

Frem til hvilken alder planlegger du å jobbe?

TIL INTERVJUER

Dette er den alderen en planlegger å slutte helt i jobben for å gå av med full pensjon.

REGISTRER ALDER

99=IKKE SIKKER, UBESVART

40. HVIS PLANLEGGER Å JOBBE ETTER FYLTE 62 ELLER ER FYLT 62
OG PLANLAGT SLUTTALDER ER HØYERE ENN NÅVÆRENDE ALDER
(SPM 38 = 1)

Hvor mange prosent av ordinær full stilling tror du at du vil jobbe?

REGISTRER PROSENT AV (RESPONDENTENS NÅVÆRENDE/ORDINÆR
FULL) STILLING

999=IKKE SIKKER, UBESVART

Det var alle spørsmålene jeg hadde. Tusen takk for at du tok deg tid, og ha en god
kveld videre!

Pensjoner på børs – valg og risiko



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

Fafo-notat 2011:05
ISSN 0804-5135