

Jon M. Hippe og Tove Midtsundstad

Teller AFP med?

Omlegging av AFP og tilpasninger av tjenestepensjoner i privat sektor

Jon M. Hippe og Tove Midtsundstad

Teller AFP med?

Omlegging av AFP og tilpasninger av tjenstepensjoner i privat sektor

© Fafo 2016
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	4
1 Innledning og problemstilling	5
2 Metodisk opplegg	7
3 Den nye AFP-ordningen	9
4 AFP-dekningen	11
5 Tjenestepensjonsforhold i AFP-bedrifter – registerdata 2008–2013	14
5.1 Tjenestepensjoner i 2013.....	16
5.2 Endring 2008–2013.....	20
5.3 Sammenligning av endringsprosesser	21
6 Bedriftsundersøkelsen fra årsskiftet 2015/2016	28
6.1 Forskjeller i tjenestepensjonsordningene i bedrifter med og uten AFP.....	28
6.2 Endringer i tjenestepensjonsordningene	29
6.3 Begrunnelser for endring.....	32
6.4 Forhandlinger/drøftinger om pensjon.....	33
6.5 Ledernes vurdering av AFP-omleggingens konsekvenser	34
7 Kvalitativ intervjuundersøkelse	39
8 Drøfting og konklusjon	41
Vedlegg 1 Bedriftsundersøkelsen	45
Referanser	47

Forord

I dette notatet analyseres problemstillingen: Hvordan er tjenstepensjonene i privat sektor endret og tilpasset etableringen og innføringen av en ny AFP-ordning i privat sektor? Analysene gjøres ved hjelp av et registerbasert datasett og en egen spørreundersøkelse rettet til et utvalg av private bedrifter, og omfatter hvilke endringer som er foretatt i tjenstepensjoner, og hvordan disse tilpasningene varierer etter om bedriftene er dekket av AFP eller ikke.

Analysene er utført i et samarbeid mellom to prosjekter: «Interactions between national and labour market based pensions in Norway: pension outcomes and policy processes» innenfor forskningsrådets program om evaluering av pensjonsreformen (EVAPEN), og et anbudsoppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet i 2015, om omlegging av AFP og tilpasninger i tjenstepensjonsordningene i privat sektor. Samkjøringen av prosjektene er gjort for å kunne bruke tilgjengelige data for å analysere en felles problemstilling i begge prosjektene. Prosjektet fra ASD gjorde det mulig å utvide en planlagt spørreundersøkelse til et utvalg bedrifter med spørsmål om AFP og tilpasning av tjenstepensjonene.

Analysene basert på registerdata er gjennomført av Jon M. Hippe (prosjektleder), i samarbeid med aktuarfirmaet Lillevold & Partners. Beregningen fra Lillevold & Partners er foretatt av Hans Gunnar Vøien. Hippe har hatt hovedansvaret for informantintervjuene, mens Tove Midtsundstad har hatt hovedansvar for utforming og analyse av surveydataene og har skrevet kapittel 6, samt bidratt til de øvrige kapitlene.

Oslo, 18. mars 2016

Jon M. Hippe og Tove Midtsundstad

1 Innledning og problemstilling

Den avtalefestede pensjonsordningen i privat sektor (AFP) ble reforhandlet og lagt om i lønnsoppgjøret i 2008. Virkningen av de avtalte endringene var fra 2011. Partene har også avtalt å evaluere ordningen i 2017.

Med oppgjøret i 2008 ble den tidligere tidligpensjoneringsordningen som ga pensjon fra 62 til 67 år omgjort til en livsvarig pensjonsytelse, som kommer i tillegg til alderspensjon fra folketrygden. Utbetalinger fra den nye AFP-ordningen vil utgjøre 11 prosent av livsinntekten for dagens yrkesaktive hvis de velger å ta ut pensjon fullt fra 67 år. Dette er mer enn det de yrkesaktive vil få fra tjenstepensjonsordninger gitt samme forutsetninger, og det utgjør nesten en fjerdedel av den årlige forventede utbetalingen fra folketrygden (Hippe & Vøien 2014). AFP-reformen representerer dermed en omfattende omlegging av pensjonssystemet i privat sektor, både fordi man gikk fra en tidligpensjonsordning til en alderspensjon basert på årlig opptjening med levealdersjustering, og fordi ytelsesnivået ble lagt relativt høyt. Ny AFP har langt på vei de samme kjennetegnene som inntektpensjonen i den nye folketrygden. AFP-reformen har derfor potensielt en stor betydning for utforming av bedrifters tjenstepensjoner nettopp fordi begge ordningene gir alderspensjon. Man vet imidlertid lite om hvordan bedrifter faktisk har tilpasset sine tjenstepensjoner til den nye AFP-løsningen. Dette notatet har som mål å gi kunnskap om endringene i tjenstepensjon i privat sektor etter 2008, og om hvordan disse endringsprosessene varierer mellom AFP-dekkede og ikke AFP-dekkede bedrifter.

AFP-ordningen har ikke bare stor pensjonsbetydning. Den utgjør også en særskilt del av pensjonssystemet, ved at den utgår fra parts- og trepartssamarbeidet og er basert på så vel tariffavtale som lov. I tillegg er den delvis statlig finansiert, og administrert av NAV. AFP-ordningen omfatter rundt halvparten av alle bedrifter i privat sektor, det vil si hoveddelen av bedrifter som er dekket av tariffavtale. AFP-ordningen er slik sett en spesiell tjenstepensjonsløsning, forskjellig fra de tradisjonelle tjenstepensjonene. En analyse av tilpasninger av tjenstepensjoner til AFP kan dermed gi innblikk både i hvordan pensjonssystemet endres og fungerer, og i tariffavtalenes betydning for bedrifters atferd. Notatet reiser følgende problemstillinger:

1. Hva er de faktiske tjenstepensjonsforholdene i bedrifter som er omfattet av AFP, sammenlignet med bedrifter som ikke er omfattet av AFP i privat sektor i dag?
2. Har det vært foretatt endringer i AFP-bedrifters tjenstepensjoner de senere årene, og i tilfelle hvilke?
3. Har endringene i AFP-bedriftenes tjenstepensjoner sammenheng med omleggingen av AFP-ordningen – i så fall hvordan?

Notatet drøfter først data og metode som benyttes i analysene. Deretter beskrives AFP-ordningen, og vi ser nærmere på utvikling av og variasjon i AFP-dekning i privat sektor. I de påfølgende avsnittene analyseres de tre problemstillingene med utgangspunkt i registerdata for perioden 2008–2013. Deretter belyses enkelte av problemstillingene med utgangspunkt i data fra en bedriftsundersøkelse fra årsskiftet 2015/16. I kapittel 6 presenteres kort resultatene fra et utvalg informantintervjuer sett opp mot resultatene fra de kvantitative analysene. Avslutningsvis gjennomgås hovedkonklusjonene, og utfordringer for AFP-ordningen diskuteres med utgangspunkt i analyseresultatene.

2 Metodisk opplegg

For å si noe om hvilke tilpasninger som er gjort i private tjenstepensjonsordninger de senere årene som følge av endringer i privat AFP, er det benyttet to datasett som er innhentet i forbindelse med et pågående forskningsrådsprosjekt (tilknyttet EVAPEN-programmet):

Det ene datasettet består av individdata om inntekt, som er koblet med informasjon om bedrifiers AFP-dekning, hentet fra Fellesordningen for AFP (2014-data). Individdataene omfatter personer som var 25 år eller eldre i 2013. For disse har vi inntektsopplysninger fra fylte 17 år og opp til dags dato, samt en framskriving av inntekten. Framskrivningen er gjort ved bruk av NAVs TRIM-modell, som estimerer framtidig inntekt basert på tidligere alderskohorters inntektsforløp. I tillegg har vi, i et samarbeid med Frischsenteret, innhentet regnskapsdata for bedrifter for perioden 2008–2013. Disse dataene er så koblet med inntektsdataene via organisasjonsnummer. Datasettet gjør det dermed mulig å identifisere arbeidstakere (og deres inntektshistorikk) i bedrifter med og uten AFP. Regnskapsdataene, på sin side, benyttes for å bestemme hvilken type tjenstepensjon bedriftene har hatt i perioden 2008 til 2013. Datasettet gir et bilde av hvordan tjenstepensjonsforholdene er i AFP-bedriftene, og muliggjør en systematisk sammenligning av tjenstepensjonsordninger (og -rettigheter) i bedrifter med og uten AFP. Analysene av de registerbaserte inntekts- og regnskapsdataene er utført i samarbeid med aktuarfirmaet Lillevold & Partners. Aktuarfirmaet har utarbeidet aktuarielle modeller for ulike tjenstepensjonsordninger, som gjør det mulig å estimere eksakt pensjonsbeholdning og andre aktuarielle størrelser ut fra inntektsopplysninger m.m. I dette prosjektet har imidlertid ikke hovedoppgaven vært å beregne selve pensjonsrettighetene, men å se på endring i utformingen av tjenstepensjonene (for eksempel sparesats) med basis i regnskapsdataene.

Det er noen svakheter ved datasettet. For en del virksomheter (ofte små) er det ikke registrert regnskapsmessige kostnader til pensjon, selv om dette er lovpålagt (OTP-loven). Disse bedriftene sysselsetter omkring 3 prosent av de ansatte i private bedrifter. For disse bedriftene har vi estimert type tjenstepensjonsordning, basert på pensjonsopplysninger om øvrige enheter av lik størrelse i samme bransje. Vi tilordner dem dermed en tjenstepensjon som ellers like bedrifter ville hatt. For bedrifter som dekket om lag 3 prosent av de ansatte i 2013 var det heller ikke oppgitt pensjonskostnader for alle årene. Dette er løst ved dels å estimere verdien for år som mangler med utgangspunkt i de årene hvor man har opplysninger. Som en metode for å redusere betydningen av dette problemet, vil vi også vise tabeller hvor vi har beregnet type tjenstepensjon for et år, men basert på at regnskapsopplysningen stemmer overens i for eksempel to av tre år. Begge beregninger benyttes i analysene. Det er også enkelte regnskapsopplysninger som framstår som lite logiske. For eksempel er noen bedrifter, som bare hadde innskuddspensjon i tidligere år (dvs. at de ikke hadde balanseføring), registrert med ytelsespensjon senere. Dette kan skyldes feil i innleggingen av regnskapsdata. Vi har likevel ikke valgt å justere enheter med denne litt uvanlige typen utvikling,

da det ikke er mulig å utelukke at enkeltbedrifter kan ha «gått mot strømmen» i sin tilpasning av tjenstepensjonsordningen. Omfanget av dette er også svært lite. Til tross for noen svakheter i regnskapsdataene, mener vi at vi med de nevnte justeringene har fått et datasett som gir en relativt god oversikt over de faktiske tjenstepensjonsforholdene på bedriftsnivå i privat sektor. Den totale fordelingen av ulike pensjonsløsninger stemmer da også relativt godt overens med de aggregerte tallene fra Finans Norge og Pensjonskasseforeningen for de samme årene.

En annen utfordring er manglende organisasjonsnummer for en del arbeidstakere. Dette skyldes at NAV, som har tilrettelagt inntektsdataene, har benyttet 2014-tall for AFP-dekning og 2013-tall for inntekt. Personer som bytter jobb fra 2013 til 2014, faller da ut. I tillegg vil en del individer med korte arbeidsoppdrag og liten inntekt av rapporteringsårsaker stå registrert med inntekt, men ikke ha et organisasjonsnummer. Dette er typisk yngre personer, og eldre personer som kun har vært i arbeid en begrenset del av året og derfor har lav inntekt. Vi har valgt å ta disse personene uten organisasjonsnummer ut av datasettet. Samlet er det da 2,1 millioner arbeidstakere i datasettet (vel 400 000 arbeidstakere er utelukket pga. manglende organisasjonsnummer, dette er dels yngre personer med lav inntekt og eldre personer med lav inntekt). Fordelingen på næring i utvalget, sammenlignet med for eksempel AKU-tall, er likevel fortsatt relativ lik. De nevnte svakheter ser dermed ikke ut til å skape betydelige skjevheter i utvalget. Man må her også ta i betraktning at datasettet bare omfatter arbeidstakere over 25 år, det vil si at omkring 150 000 arbeidstakere som er under 25 år ikke inngår i utvalget.

Av de 2,1 millioner arbeidstakerne vi da står igjen med, er vel 1,3 millioner i privat sektor. Siden hensikten med analysen er å se på endring i pensjonsforhold fra 2008 til 2013, har vi kun inkludert bedrifter med regnskapsopplysninger for hele perioden. Antall ansatte (N i tabellene) for hele privat sektor omfatter da vel 1 million personer.

For å belyse problemstilling 2 og 3 analyseres også data fra en bedriftsundersøkelse. Undersøkelsen inngår som en del av et pågående forskningsradsprosjekt knyttet til evalueringen av pensjonsreformen (EVAPEN). Bedriftsundersøkelsen omfatter 1501 virksomheter med ti eller flere ansatte, og har en svarprosent på 40. Det er en telefonintervjuundersøkelse, som er utformet av Fafo, og gjennomført av Respons Analyse AS i løpet av perioden 3. desember 2015 til 7. mars 2016. Undersøkelsen baserer seg på svar fra personalleder (daglig leder i mindre virksomheter), og omfatter detaljerte spørsmål om blant annet bedrifters tjenstepensjonsordninger og eventuelle endringer i disse, samt spørsmål om tariffavtaledekning og medlemskap i AFP-ordningen mm. I tillegg omfatter undersøkelsen noen få spørsmål om bedriftenes eventuelle tilpasninger av tjenstepensjonsordningene som følge av AFP-endringene, samt litt om endringsprosessen lokalt. Det er i hovedsak de sistnevnte spørsmålene som analyseres her.

For å sikre ytterligere informasjon om de vurderingene som gjøres lokalt, hvordan de faktiske prosessene har forløpt på bedriftsnivå (problemstilling 3), og hva som kan være mulige forklaringer på de endringsprosessene som har funnet sted i det private arbeidsmarkedet, er det i tillegg gjennomført noen kvalitative intervjuer med tjenstepensjonsansvarlig i hovedorganisasjoner på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

3 Den nye AFP-ordningen

Den nye AFP-ordningen ble etablert gjennom en avtale inngått mellom LO og NHO den 2. april 2008, etter at Regjeringen (ved brev fra Statsministeren) sikret statlig medfinansiering, forutsatt at den nye ordningen fulgte hovedprinsippene i pensjonsreformen. Etter at tilsvarende avtaler, deretter ble etablert for en rekke andre tariffområder, ble den nye AFP-ordningen etablert som en felles ordning for hele privat sektor, med virkning fra 2011. Ordningen gjelder for bedrifter som er tilsluttet en tariffavtale med en arbeidstakerorganisasjon (som deltar i fellesordningen for Avtalefestet pensjon).

Den nye AFP-ordningen gir utbetaling av alderspensjon fra 62 år og livslangt for ansatte i tariffavtaledekkede bedrifter, forutsatt at de tar ut hel eller delvis pensjon fra folketrygden. Pensjonsutbetalingene kan fritt kombineres med arbeidsinntekt. Rett til en AFP-ytelse har personer som har vært omfattet av ordningen syv av de siste ni årene før fylte 62 år (om de er født etter 1955), og som har en inntekt over grunnbeløpet i folketrygden (G) i uttaksåret og året før. Eldre aldersgrupper har særskilte regler.

Ytelsen beregnes som 0,314 prosent av årlig pensjonsgivende inntekt opp til 7,1 G for hvert år fra fylte 13 år opp til og med fylte 61 år. Også omsorgsopptjening og perioder med trygdeytelser inngår i grunnlaget for beregningen. Dette betyr at man ved en inntekt på 450 000 kroner et år tjener opp en rett til en livsvarig utbetaling på 1 413 kr. Enkelt illustrert, hvis vi ser bort fra lønnsvekst, vil en tilsvarende inntekt over 40 år gi en årlig pensjon på $1\,413\text{ kr} * 40 = 56\,520\text{ kr}$. AFP-ordningen er imidlertid utformet slik at ytelsen er 19 200 kr høyere før fylte 67 år, som motsvares av en noe lavere utbetaling etter fylte 67 år. Dette ble gjort for å sikre at ytelsesnivået ved 62 år i gammel AFP minst skulle opprettholdes i ny ordning. Det gis også et livsvarig skattefritt kompensasjonstillegg for personer født i årene 1944 til 1962. Den årlige pensjonsopptjeningen skal oppjusteres med lønnsveksten i samfunnet (teknisk ved at pensjonsgivende inntekt G-reguleres). AFP-ytelsen skal i framtiden også levealderjusteres etter samme mekanisme som folketrygden. Utbetalt AFP-pensjon reguleres også som alderspensjonen fra folketrygden.

Ordningen administreres av en egen institusjon etablert av partene (Fellesordningen), men søknader og utbetalinger administreres av NAV. Ny AFP finansieres løpende ved at to tredjedeler dekkes av premie betalt av arbeidsgivere og en tredjedel av staten (jf. AFP-tilskottsloven). Staten finansierer i tillegg i sin helhet kompensasjonstillegget for personer født mellom 1944–1962. Arbeidsgivers premie innkreves av Fellesordningen og beregnes for inntektene mellom 1 og 7,1 G.

Finansieringen av ordningen er lagt opp slik at det også skal bygges opp et pensjonsfond, som sammen med arbeidsgivernes plikt til å betale inn premie, skal sikre framtidige utbetalinger. Det er dermed (jf. AFP-tilskottsloven §21) en målsetting å fondere forpliktelser for de som er tilstått eller fyller vilkårene for pensjon. AFP-ordningen er dermed ikke en vanlig «pay as you go»-finansiert ordning, slik som folketrygden. Den er heller ikke en ren «terminal funding»-ordning, da det ifølge AFP-ordningens regnskaper er en underdekning i pen-

sjonsfondet for de rettighetene som omfatter personer over 62 år. Både drifts- og finansieringsløsningene viser dermed med all tydelighet ordningens spesielle utforming, hvor både offentlige og private elementer er flettet i hverandre.

For å forenkle kan man likevel si at AFP-ordningen er en tjenstepensjonsordning, altså en arbeidsmarkedsbasert pensjonsordning som supplerer folketrygdens tilleggspensjon (inntektspensjonen). Ordningen avviker imidlertid i sin utforming fra regulære tjenstepensjonsordninger ved at den har klare trekk fra offentlig sosialforsikring. Den avviker likevel fra regulær sosialforsikring ved at rettighetene først innvinnes (oppnås) når man går av. AFP gir dermed ikke en rettighet fullt basert på oppspart kapital, hvor den enkelte sikres sine opptjente rettigheter i form av fripoliser eller andre individuelle og flyttbare kontoløsninger. Samtidig er ordningen ikke en ren sosialforsikringsordning hvor staten fullt ut garanterer for oppbygde rettigheter, da statens forpliktelser klart er avgrenset til en tredjedel av arbeidsgivers løpende finansiering.

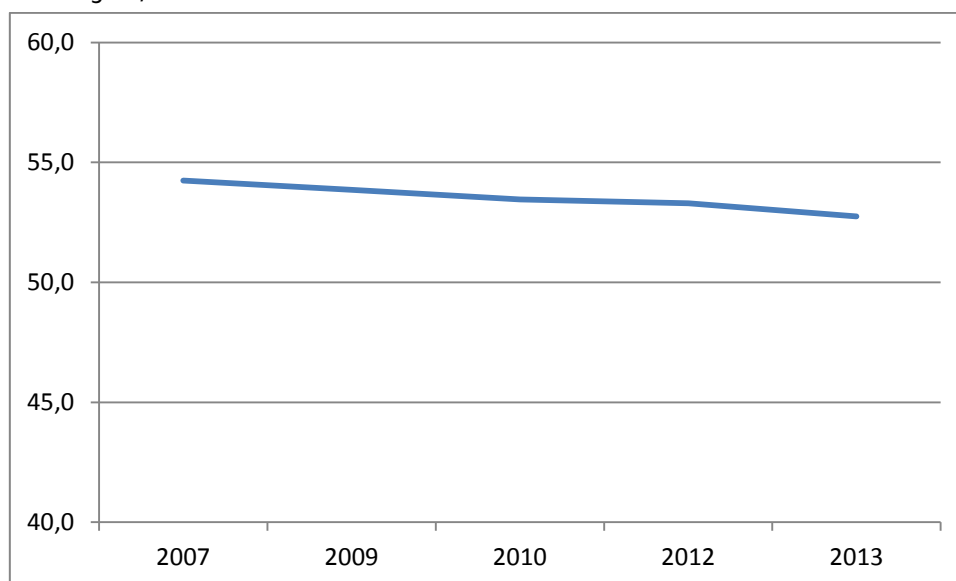
4 AFP-dekningen

AFP-ordningen omfatter etter vedtektene alle ansatte i bedrifter som står tilsluttet Fellesordningen, det vil si bedrifter som er dekket av tariffavtale. Det er dermed bare om lag halvparten av arbeidstakerne i privat sektor som har rett til AFP (Nergaard 2009).

I figur 4.1 vises utviklingen av antall ansatte som arbeider i bedrifter med tariffavtale – tariffavtaledekningen – fra 2007–2013. Disse tallene er basert på data fra arbeidstakerregisteret (AA), som er koblet med data fra Fellesordningen. Ut fra andelen organiserte er tariffavtaledekningen estimert. Som figuren viser, ligger avtaledekningen på rundt 55 prosent av de ansatte over 25 år. Det er en svak nedgang i avtaledekning fra 2007.

Man skal imidlertid være oppmerksom på at det er en del private virksomheter som har tariffavtale, men som ikke er med i Fellesordningen og dermed ikke har AFP. Dette kan gjelde private virksomheter som er med i Statens Pensjonskasse (SPK). Et annet eksempel er private barnehager, som i tillegg til en privat tjenestepensjon, også har en egen «offentlig-lignende» AFP fra 62 til 67 år. Om vi tar utgangspunkt i arbeidsgiverforeningen for private barnehager (PBL) omfatter denne ordningen 28 500 ansatte. Samlet utgjør private virksomheter med tariffavtale, men uten privat AFP, omkring 8 prosent av de ansatte over 25 år i privat sektor. Andelen har vært stabil siden 2007. Dette betyr at AFP-dekningen er rundt 8 prosentpoeng lavere enn hva tariffavtaledekningen i figur 4.1 viser.

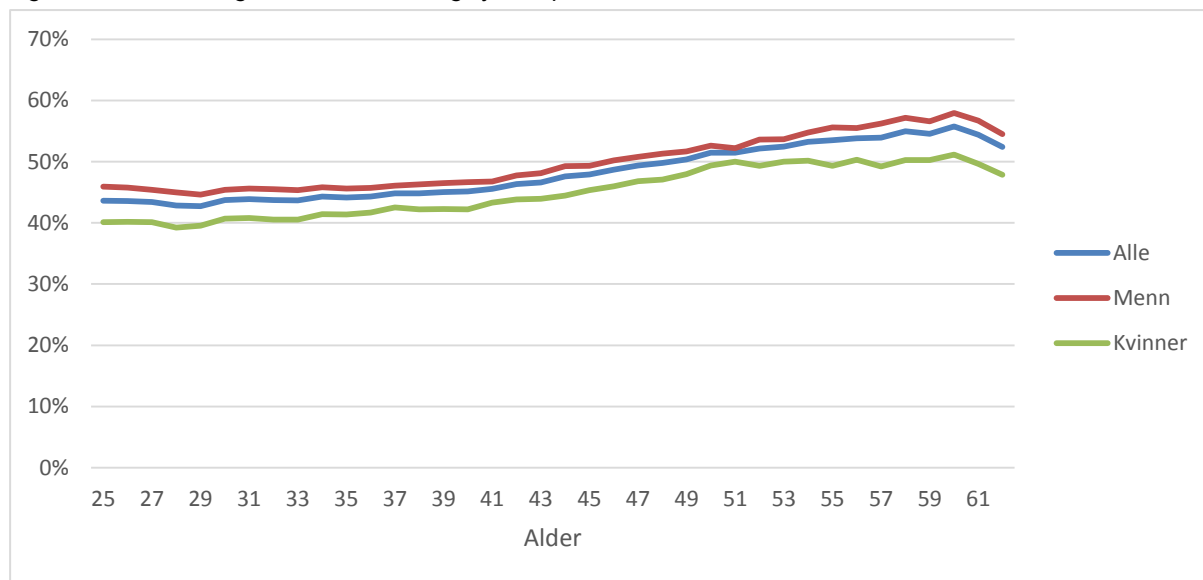
Figur 4.1 Ansatte over 25 år i bedrifter med tariffavtale 2007-2013. Privat sektor. Kilde. Egne beregninger av Kristine Neergård, Fafo.



I de videre analysene av registerdataene har vi tatt utgangspunkt i dekningsgraden for privat AFP, og ikke tariffavtaledekningen. Teknisk er tilordningen av bedrifter til henholdsvis offentlig og privat AFP gjort ved å sammenstille Fellesordningens lister over medlemsbedrifter (organisasjonsnummer) med NAVs sektorkoder (som identifiserer bedrifter med ansatte som mottar AFP, og om dette er privat eller offentlig AFP).

Da kvalifisering til privat AFP forutsetter at man har jobbet i en AFP-bedrift i syv av de siste ni årene før avgang, er medlemskap i AFP-ordningen etter fylte 55 år særlig viktig. Som figur 4.2 viser ligger AFP-dekningen for denne aldersgruppen noe høyere enn for gjennomsnittet av alle yrkesaktive. Da det er i dette aldersintervallet rettighetene reelt sett innvinnes, vil AFP-ordningen i praksis omfatte mer enn halvparten av arbeidstakerne i privat sektor. I figur 4.2 vises AFP-dekning etter alder og kjønn.

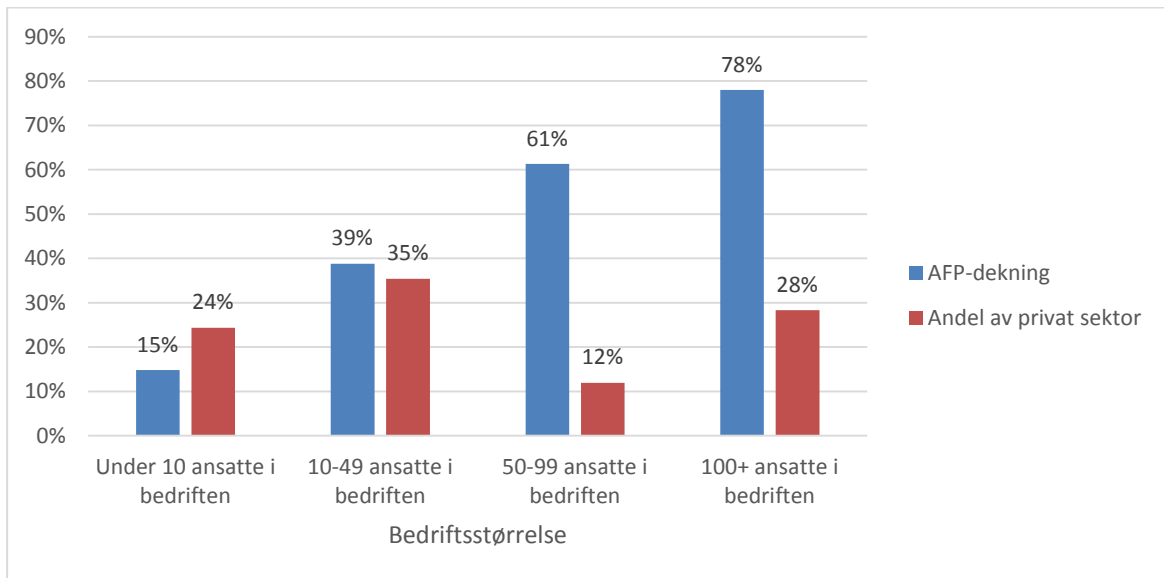
Figur 4.2 AFP-dekning 2013 etter alder og kjønn i privat sektor. Arbeidstakere 25-62. N=1 178 562.



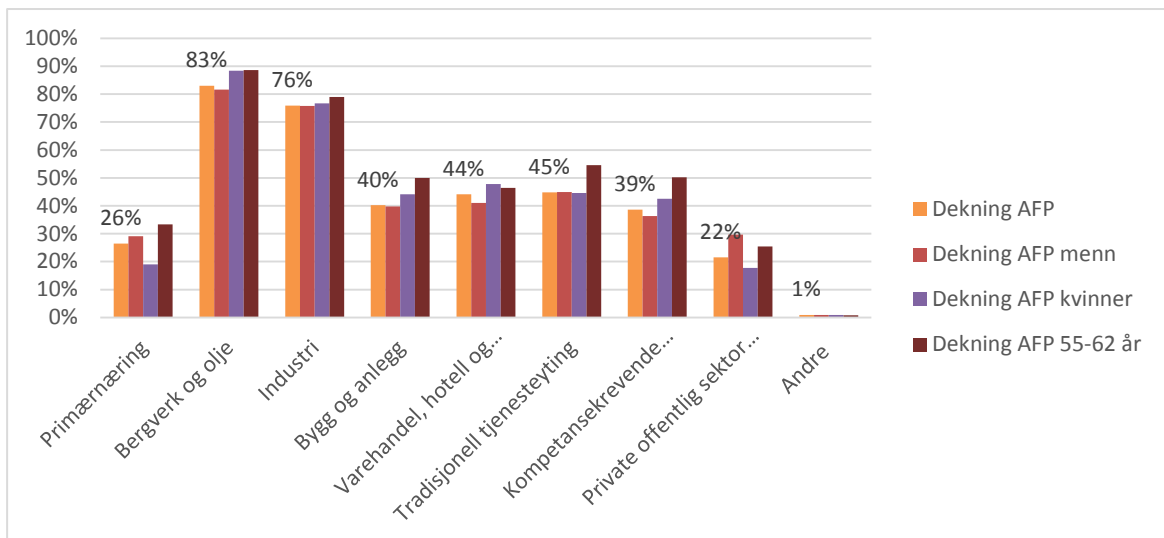
Et annet typisk kjennetegn ved AFP-dekningen, som for tariffavtalestrukturen i privat sektor, er at den varierer etter bedriftsstørrelse og mellom næringer. Figur 4.3 viser AFP-dekning etter bedriftsstørrelse og figur 4.4 viser dekning etter næring.

Vi har valgt å dele opp næringene i henholdsvis primærnæringer, bergverk og olje, industri, varehandel og hotell og restaurant, og tradisjonell tjenesteyting. Vi har imidlertid valgt å gruppere næringer med høyt utdannet arbeidskraft, som kommunikasjon, ikt og en del annen privat tjenesteyting i en egen kategori, kalt kompetansekrevene tjenesteyting. Videre har vi gruppert private tjenester innen skole, omsorg og helse som en egen næring, kalt private offentlig sektortjenester. Denne grupperingen av privat tjenesteyting er valgt fordi vi antar at det vil være store forskjeller i pensjonsforhold mellom henholdsvis tradisjonell tjenesteyting, kompetansekrevene tjenester og tjenester innen helse, skole og omsorg.

Figur 4.3 AFP-dekning 2013 etter antall ansatte. N=1 178 562.



Figur 4.4 AFP-dekning i privat sektor etter næring. . N=1 178 562.



Som tidligere analyser også har vist (Midtsundstad 2015) er det er svært store forskjeller i AFP-dekning mellom næringer, med de høyeste dekningsgradene innen henholdsvis olje og gass, industri og finans, og, ikke overraskende, de laveste dekningsgradene innen privat tjenesteyting, illustrert ved den lave dekningsgraden innen varehandel, hotell og restaurant.

5 Tjenestepensjonsforhold i AFP-bedrifter – registerdata 2008–2013

Om man skal studere mulige effekter av ny AFP på tjenestepensjonene, må man vite hvilke tjenestepensjonsordninger private bedrifter hadde i 2008, da AFP-ordningen ble vedtatt endret. Ifølge registerdataene var en fjerdedel av ansatte i private bedrifter i 2008 dekket av OTP-ordninger. Antall ansatte som var med i innskuddsordninger utover OTP-nivå (mer enn 2 prosent sparing) utgjorde omkring 45 prosent (vi antar da at 15 prosent av de ansatte i bedrifter med lukkede ordninger fortsatt er i en ytelsesordning), mens nesten 30 prosent var dekket av ytelsesordninger (forutsatt at vi tilsvarende tar med 15 prosent av ansatte i bedrifter med lukket YTP og ITP). Det vil si at noe over 400 000 arbeidstakere var dekket av en YTP-ordning i 2008.

Dette bildet stemmer for øvrig godt med medlemsdata fra Finans Norge og pensjonskassene samme år. I 2008 var det registrert 395 000 aktive YTP-medlemmer i åpne og lukkede ordninger. Den lille overrepresentasjonen av YTP i vårt materiale, kan trolig forklares med at datasettet ikke omfatter dem under 25 år. Disse ville bidratt til en noe høyere OTP- og innskuddsandel, da mange av de yngste jobber i næringer med lav YTP-dekning, som for eksempel i varehandelen.

Tabell 5.1 viser hvordan ansatte i privat sektor fordeler seg på ulike tjenestepensjonsordninger samlet, og i bedrifter med og uten AFP i 2008. Tilsvarende vises i tabell 5.2 samme fordeling ved bruk av et noe strengere kriterium, nemlig at bedriftene tilordnes en tjenestepensjon i 2008 som er regnskapsmessig lik i minst to av årene 2008–2010. Fordelingene er relativt like, noe som tyder på at kvaliteten på regnskapsdataene er relativt gode også etter våre justeringer.

Tabell 5.1 Antall og andel ansatte over 25 år i AFP-dekkede og ikke AFP-dekkede bedrifter fordelt etter type tjenestepensjonsordning i 2008. (Lav ITP er under 4%. Høy er mellom 4 og 7% av lønnssum).

	Antall ansatte			Andel ansatte		
	TP-fordeling AFP-bedrifter	TP-fordeling Ikke AFP- bedrifter	TP-fordeling Alle	TP-fordeling AFP-bedrifter	TP-fordeling ikke-AFP- bedrifter	TP-fordeling alle
OTP	58 647	251 557	310 204	10,3 %	54,0 %	30,0 %
ITP lav	46 978	63 823	110 801	8,3 %	13,7 %	10,7 %
ITP høy	22 714	50 858	73 572	4,0 %	10,9 %	7,1 %
YTP og ITP	250 337	29 439	279 776	44,1 %	6,3 %	27,1 %
YTP	189 186	70 208	259 394	33,3 %	15,1 %	25,1 %
SUM	567 862	465 885	1 033 747	100 %	100 %	100 %

Tabell 5.2 Antall og andel ansatte over 25 år i AFP-dekkede og ikke AFP-dekkede bedrifter fordelt etter type tjenstepensjonsordning i 2008 (2008-2010). (Lav ITP er under 4%. Høy er mellom 4 og 7% av lønnssum).

	Antall ansatte			Andel ansatte		
	TP-fordeling AFP-bedrifter	TP-fordeling ikke AFP-bedrifter	TP-fordeling alle	TP-fordeling AFP-bedrifter	TP-fordeling ikke-AFP-bedrifter	TP-fordeling alle
OTP	53 539	252 742	306 281	9,4 %	54,3 %	29,6 %
ITP lav	44 749	60 214	104 963	7,9 %	12,9 %	10,2 %
ITP høy	23 103	53 730	76 833	4,1 %	11,5 %	7,4 %
YTP og ITP	244 317	27 365	271 682	43,0 %	5,9 %	26,3 %
YTP	202 158	71 831	273 989	35,6 %	15,4 %	26,5 %
SUM	567 866	465 882	1 033 748	100 %	100 %	100 %

Med utgangspunkt i fordelingen i tabell 5.1 kan vi konkludere med at det i 2008, da AFP-ordningen ble vedtatt lagt om, var meget store forskjeller i innretningen av tjenstepensjonsordningene mellom AFP-dekkede og ikke AFP-dekkede bedrifter. Mens over 40 prosent av de ansatte i AFP-dekkede bedrifter hadde ytelsesordninger (inklusive de som var i lukkede ordninger), gjaldt det bare 16 prosent av ansatte i bedrifter uten AFP. Omvendt var det bare rundt 10 prosent av de ansatte i AFP-bedriftene som hadde OTP, mens over halvparten av de ansatte i bedriftene uten AFP hadde OTP. I 2008 var det til gjengjeld noen flere med i ITP-ordninger i ikke AFP-bedrifter enn i AFP-bedrifter, og en større andel av disse hadde høye satser i ikke AFP-dekkede bedrifter enn i AFP-bedrifter.

De store forskjellene følger av grunnleggende ulikheter mellom bedrifter med og uten AFP, som at flere større enn små bedrifter har tariffavtale. I 2008 var ikke ny AFP vedtatt. Forskjellene er dermed uttrykk for ulikheter mellom næringer i blant annet lønnsvevne og personalpolitiske prioriteringer, og i noen tilfeller, trolig også om de har tariffavtale som regulerer pensjonsforholdene.

Da det er bedriften som er beslutningsenhet i pensjonssaker, ikke de ansatte, viser vi også hvordan bedriftene fordeler seg på ulike tjenstepensjonsordninger (jf. tabell 5.3 og 5.4). Som vi kan lese av tabell 5.3 hadde 23 prosent av de AFP-dekkede bedriftene en OTP-ordning, mot 64 prosent av ikke AFP-dekkede bedriftene. Tabellene bidrar dermed til å vise at kvaliteten og innretningen på en tjenstepensjonsordning i stor grad påvirkes av bedriftsstørrelse, for eksempel er det 23 prosent av AFP-bedriftene som har en OTP-ordning. Disse har imidlertid bare 9 prosent av de ansatte. Vi har, som over, også foretatt beregninger hvor 2008-tallene basert på samkjøringer med regnskapsopplysninger for perioden 2008–2010. Samlet ser man da at nesten 90 prosent av ikke AFP-bedriftene har OTP eller innskudd. Også for AFP-bedriftene utgjøres den største gruppen av dem som har lukkede ytelsesordninger. Bare 20 prosent av AFP-bedriftene hadde en åpen ytelsesordning.

En annen interessant betraktning ut fra tallene basert på antall bedrifter er at vi ser at over 60 prosent av bedriftene som har AFP, har eller har hatt erfaringer med ytelsesordninger. Dette kan bidra til å forklare den sterke vekten som legges fra arbeidsgiverorganisasjoner på ytelsesproblematikken (f.eks. regnskapsføring), selv om det i dag er svært få som er aktive medlemmer i slike ordninger: Bedriftene har med andre ord med seg erfaringer

med ytelsesordninger som kan bidra til å prege arbeidsgivernes syn på tjenstepensjons-spørsmål.

Tabell 5.3 Antall og andel bedrifter i AFP-dekkede og ikke AFP-dekkede bedrifter fordelt etter type tjenstepensjonsordning i 2008. (Lav ITP er under 4%. Høy er mellom 4 og 7% av lønnssum).

	AFP	Ikke AFP	Alle	TP-fordeling AFP-bedrifter	TP-fordeling ikke-AFP- bedrifter	TP-fordeling alle
OTP	5 472	44 655	50 127	23 %	65 %	54 %
ITP lav	2 888	10 151	13 039	12 %	15 %	14 %
ITP høy	1 181	6 293	7 474	5 %	9 %	8 %
YTP og ITP	9 861	1 399	11 260	41 %	2 %	12 %
YTP	4 877	6 575	11 452	20 %	10 %	12 %
SUM	24 279	69 073	93 352	100 %	100 %	100 %

Tabell 5.4 Antall og andel bedrifter i AFP-dekkede og ikke AFP-dekkede bedrifter fordelt etter type tjenstepensjonsordning i 2008 (2009,2010). (Lav ITP er under 4%. Høy er mellom 4 og 7% av lønnssum).

	AFP	Ikke AFP	Alle	TP-fordeling AFP-bedrifter	TP-fordeling ikke-AFP- bedrifter	TP-fordeling alle
OTP	5 159	44 984	50 143	21 %	65 %	54 %
ITP lav	2 918	9 436	12 354	12 %	14 %	13 %
ITP høy	1 186	6 604	7 790	5 %	10 %	8 %
YTP og ITP	10 099	1 291	11 390	42 %	2 %	12 %
YTP	4 917	6 758	11 675	20 %	10 %	13 %
SUM	24 279	69 073	93 352	100 %	100 %	100 %

5.1 Tjenstepensjoner i 2013

Etter 2008 har bedriftene, det vil si både arbeidsgivere og ansatte, hatt kunnskap om at en ny AFP-ordning vil være en ren alderspensjonsordning og vil påvirke det samlede alderspensjonsnivået som bedriftens ansatte er dekket av. AFP-dekkede bedrifter vil dermed kunne ha tilpasset sine tjenstepensjonsordninger til et samlet ønsket pensjonsnivå allerede fra og med 2008. Motsatt kunne ikke AFP-dekkede virksomheter vurdert om de kan eller ønsker å kompensere for at de ikke har AFP for oppnå et gitt pensjonsnivå.

I tabell 5.5 og 5.6 vises pensjonsordning i AFP-bedrifter og ikke AFP-bedrifter i 2013 etter antall ansatte, det vil si etter fem år med potensielle endringer som følge av ny AFP. Det er viktig å understreke at en rekke bedrifter i denne perioden hadde startet opp eller gjennomført prosesser for å omdanne sin ytelsesordning uavhengig av AFP. På den annen side vil AFP uansett påvirke disse prosessene, fordi AFP har direkte betydning for de ansattes forventede pensjonsnivå.

Isolert sett vil en økonomisk betraktning være at bedrifter med AFP i sikte, i mindre grad har behov for å forbedre sine OTP- eller innskuddsordninger med lave sparesatser, og motsatt at bedrifter med YTP lettere kan legge om sin gamle YTP-ordning, fordi de nå kan

regne inn en ekstra alderspensjonsytelse sammen med en ny innskuddsordning. I 2013 var innskuddsordning det eneste alternativet til YTP, fordi lovverket ennå ikke hadde åpnet for hybrider. En slik rent økonomisk betraktning betyr imidlertid ikke at man kan forvente at det er slike endringer man faktisk vil observere, fordi en rekke andre forhold enn AFP kan spille inn på beslutningene om å endre tjenstepensjonene, eller rett og slett at AFP ikke er tatt med i betraktningen.

For alle bedrifter samlet ser man, som forventet, en tydelig nedgang i antall ansatte som er dekket av ytelsespensjon. Også andelen ansatte som er i bedrifter med lukkede ytelsesordninger og innskuddsordninger har økt. Det er også, som forventet, en mindre gruppe som har OTP i 2013 enn i 2008. Også i 2013 framkommer den store forskjellen mellom avtaledekkede bedrifter og ikke dekkede. Det er for eksempel bare 6 prosent av de ansatte i AFP-bedriftene som nå har OTP, mens dette gjelder rundt 50 prosent i ikke AFP-bedrifter.

Tabell 5.5 Antall og andel ansatte over 25 år i AFP-dekkede og ikke AFP-dekkede bedrifter fordelt etter type tjenstepensjonsordning i 2013. (Lav ITP er under 4%. Høy er mellom 4 og 7% av lønssum).

	AFP	Ikke AFP	Alle	TP-fordeling AFP-bedrifter	TP-fordeling ikke-AFP- bedrifter	TP-fordeling alle
OTP	32 881	229 041	261 922	5,8 %	49,2 %	25,3 %
ITP lav	43 346	72 448	115 794	7,6 %	15,6 %	11,2 %
ITP høy	56 117	64 833	120 950	9,9 %	13,9 %	11,7 %
YTP og ITP	250 180	33 417	283 597	44,1 %	7,2 %	27,4 %
YTP	185 338	66 146	251 484	32,6 %	14,2 %	24,3 %
SUM	567 862	465 885	1 033 747	100 %	100 %	100 %

Tabell 5.6 viser anslått fordeling av tjenstepensjonsordninger 2013 basert på data også for 2011 og 2012. For 2013 er forskjellen i disse to metodene svært liten. Med metoden der vi benytter to av de siste tre årene for å kvalitetssikre regnskapsopplysningene, er OTP-andelen noe høyere i ikke AFP-dekkede bedrifter enn når vi bare beregner denne for 2013 alene. For øvrig er resultatene av de to beregningsmetodene svært like.

Tabell 5.6 Antall og andel ansatte over 25 år i AFP-dekkede og ikke AFP-dekkede bedrifter fordelt etter type tjenstepensjonsordning i 2013(2001, 2013). (Lav ITP er under 4%. Høy er mellom 4 og 7% av lønssum).

	AFP	Ikke AFP	Alle	TP-fordeling AFP-bedrifter	TP-fordeling ikke-AFP- bedrifter	TP-fordeling alle
OTP	32 235	241 644	273 879	5,7 %	51,9 %	26,5 %
ITP lav	39 729	62 293	102 022	7,0 %	13,4 %	9,9 %
ITP høy	47 522	63 111	110 633	8,4 %	13,5 %	10,7 %
YTP og ITP	258 003	32 617	290 620	45,4 %	7,0 %	28,1 %
YTP	190 377	66 217	256 594	33,5 %	14,2 %	24,8 %
SUM	567 866	465 882	1 033 748	100 %	100 %	100 %

Tabell 5.7 og 5.8 tilsvarer tabell 5.5 og 5.6, men de viser tjenestepensjonsforholdene etter antall bedrifter og ikke etter antall ansatte. Igjen ser man de store forskjellene mellom de to områdene. AFP-bedriftene er færre og de har flere ansatte, men også innenfor denne gruppen er det en sammenheng mellom størrelse og innretningen på pensjonsordningen. Den største gruppen av AFP-bedrifter i 2013 er de som hadde en kombinasjon av ITP (høy) og en lukket YTP (44 prosent av bedriftene). Sammenlignet med 2008 er det nå flere bedrifter med kombinasjonen YTP og ITP og færre med bare OTP.

Tabell 5.7 Antall og andel bedrifter i AFP-dekkede og ikke AFP-dekkede bedrifter fordelt etter type tjenestepensjonsordning i 2013. (Lav ITP er under 4%. Høy er mellom 4 og 7% av lønnssum).

	AFP	Ikke AFP	Alle	TP-fordeling AFP-bedrifter	TP-fordeling ikke-AFP- bedrifter	TP-fordeling alle
OTP	3 769	40 027	43 796	16 %	58 %	47 %
ITP lav	2 847	11 906	14 753	12 %	17 %	16 %
ITP høy	2 120	8 411	10 531	9 %	12 %	11 %
YTP og ITP	10 591	1 542	12 133	44 %	2 %	13 %
YTP	4 952	7 187	12 139	20 %	10 %	13 %
SUM	24 279	69 073	93 352	100 %	100 %	100 %

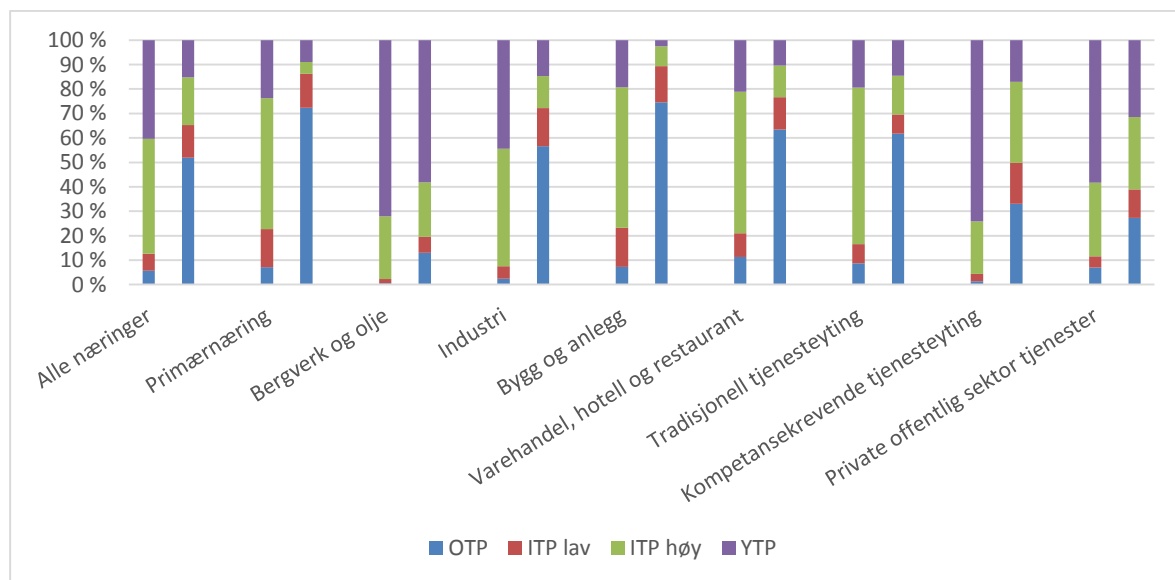
Tabell 5.8 Antall og andel bedrifter i AFP-dekkede og ikke AFP-dekkede bedrifter fordelt etter type tjenestepensjonsordning i 2013 (2011, 2012). (Lav ITP er under 4%. Høy er mellom 4 og 7% av lønnssum).

	AFP	Ikke AFP	Alle	TP-fordeling AFP-bedrifter	TP-fordeling ikke-AFP- bedrifter	TP-fordeling alle
OTP	3 967	42 304	46 271	16 %	61 %	50 %
ITP lav	2 663	10 494	13 157	11 %	15 %	14 %
ITP høy	1 934	7 799	9 733	8 %	11 %	10 %
YTP og ITP	11 157	1 510	12 667	46 %	2 %	14 %
YTP	4 558	6 966	11 524	19 %	10 %	12 %
SUM	24 279	69 073	93 352	100 %	100 %	100 %

I figur 5.1 vises tjenestepensjonsordningen i prosent av antall ansatte i 2013 fordelt på næring og etter virksomhetens AFP-dekning. Siden figuren viser dette etter antall ansatte, har vi fordelt de som jobber i bedrifter med ITP og lukket YTP på henholdsvis ITP høy og YTP. Dermed kan vi skille mellom ansatte for hver næring som har:

- OTP lav sats
- ITP over 2 prosent og til og med 4 prosent
- ITP høyere satser
- YTP

Figur 5.1 Tjenestepensjonsfordeling 2013 pr. næring for ansatte i bedrifter som hhv har AFP og ikke har AFP. Første søyle i hvert par angir fordeling for de som har AFP, mens andre søyle angir fordeling for de som ikke har AFP.



Figur 5.1 viser tydelig de store forskjellene i innretning på tjenestepensjonene mellom bedrifter med og uten tariffavtale i 2013.

OTP er hovedregelen i ikke AFP-dekkede bedrifter, bortsett fra i olje og i kompetansekrevende private tjenester og i tjenester rettet inn mot offentlig sektor innen helse, skole og omsorg. Det er imidlertid svært få ansatte i oljenæringen uten tariffavtale. Bedrifter i varehandel, hotell og restaurant sammen med bedrifter innenfor tradisjonell privat tjenesteyting som ikke er dekket av tariffavtale, har nesten utelukkende OTP og lave innskuddssatser. Og, nettopp det er situasjonen for det store flertallet av de ansatte i disse næringene.

Det er interessant å se at de kompetansekrevende tjenestene, som har en svært lav avtaledekning, likevel har bedre pensjonsforhold enn det som finnes i andre ikke avtaledekkede bedrifter.

Innskuddsordninger med høye satser finner man også først og fremst i bedrifter dekket av tariffavtale.

Samlet kan man si at det norske tjenestepensjonsmarkedet er preget av store ulikheter i ordningenes utforming, og at det er en tendens til at ordningen med de høyeste sparenivåene finnes i bedrifter som også er omfattet av AFP-ordningen.

5.2 Endring 2008–2013

En nærmere analyse av de endringene som er foretatt fra 2008 til 2013, kan bidra til å si noe om, og hvordan, AFP-ordningen har vært med på å skape disse endringene i tjenestepensjonenes innretning. I tabell 5.9 vises endringer fra 2008 til 2013 i henholdsvis AFP-dekkede bedrifter og ikke AFP-dekkede bedrifter ut fra antall ansatte i disse. Som over viser vi begge måtene å beregne tjenestepensjonsordning på (2013-tall alene og en samkjøring av 2011–2013-regnskapstall).

I den første beregningsmåten er reduksjonen i OTP-andel omtrent lik i AFP-bedrifter og ikke AFP-bedrifter. Redusert OFP-andel medfører at bedrifter har økt sin pensjonssparing i perioden. Derimot ser man at AFP-dekkede bedrifter har hatt en dobbelt så stor vekst i de som har høy innskuddsordning som de som er ansatt i bedrifter som ikke har AFP. Bildet for YTP er derimot relativt likt.

Tabell 5.9 Type tjenestepensjonsordning i 2008 og i 2013 samt endring fra 2008 til 2013. Privat sektor basert på antall ansatte over 25 år. AFP-dekkede bedrifter og ikke AFP-dekkede bedrifter. Lav ITP er under 4%. Høy er mellom 4 og 7% av lønnssum.

	AFP 2008	AFP 2013	Endring 08-13	Ikke AFP 2008	Ikke AFP 2013	Endring 2008-2013
OTP	10,3 %	5,8 %	-4,5 %	54,0 %	49,2 %	-4,8 %
ITP lav	8,3 %	7,6 %	-0,7 %	13,7 %	15,6 %	+1,9 %
ITP høy	4,0 %	9,9 %	+5,9 %	10,9 %	13,9 %	+3,0 %
YTP/ITP	44,1 %	44,1 %	-0,0 %	6,3 %	7,2 %	+0,9 %
YTP	33,3 %	32,6 %	-0,7 %	15,1 %	14,2 %	-0,9 %

Hvis vi benytter den alternative beregningsmetoden som skal gi et noe sikrere bilde på endringene, ved å se på det justerte nivået i 2013 mot det justerte nivået i 2008, blir forskjellen noe større mellom AFP-bedrifter og ikke AFP-bedrifter. I denne siste varianten er imidlertid også nedgangen i OTP-dekning noe større i AFP-bedriftene. Veksten i ITP-høy er dobbelt så stor i AFP-bedriftene. Det er også nedgangen i YTP og veksten i bedrifter som har kombinasjonen lukket YTP og en høy innskuddsordning. Dermed ser man en gjennomgående forskjell mellom de to områdene, hvor endringstakten og endringsretningen er større på alle områder (mindre OTP, høyere innskudd og ut av YTP). Det som er interessant, er at disse endringene ikke stemmer overens med hypotesen om at AFP-ordningen slår inn og reduserer behovet for blant annet justering av OTP og innskuddsordninger. Det motsatte har skjedd. Bedrifter som har AFP, har vært mer tilbøyelige til å øke sparingen i sine innskuddsordninger (inklusive OTP), og dermed er det typisk færre AFP-bedrifter som har OTP i 2013 enn i 2008.

Tabell 5.10 Type tjenestepensjonsordning i 2008 (2009, 2010) og i 2013 (2011, 2012) samt endring fra 2008 til 2013. Privat sektor basert på antall ansatte over 25 år. AFP-dekkede bedrifter og ikke AFP-dekkede bedrifter. Lav ITP er under 4%. Høy er mellom 4 og 7% av lønnssum

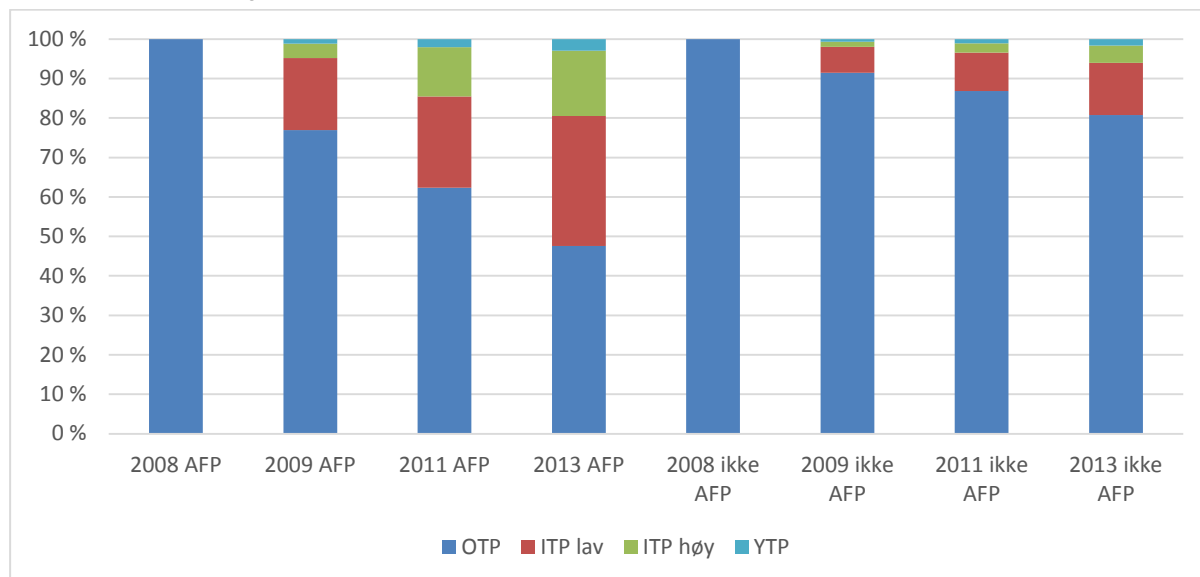
	AFP 2008	AFP 2013	Endring 08-13	Ikke AFP 2008	Ikke AFP 2013	Endring 2008-2013
OTP	9,4 %	5,7 %	-3,7 %	54,3 %	51,9 %	-2,4 %
ITP lav	7,9 %	7,0 %	-0,9 %	12,9 %	13,4 %	+0,5 %
ITP høy	4,1 %	8,4 %	+4,3 %	11,5 %	13,5 %	+2,0 %
YTP/ITP	43,0 %	45,4 %	+2,4 %	5,9 %	7,0 %	+1,1 %
YTP	35,6 %	33,5 %	-2,1 %	15,4 %	14,2 %	-1,2 %

På den andre siden tyder funnene i tabell 5.10 på at AFP-bedriftene har evnet å avvikle YTP-ordninger i større grad enn ikke AFP-dekkede bedrifter. Dette er i samsvar med hypotesen om en ren rasjonell økonomisk tilpasning. Samlet kan det se ut som om sparesatsene økes mer i AFP-bedriftene nærmest på tross av den nye alderspensjonen i AFP, mens den nye AFP-ordningen kan gjøre det enklere å avvikle gamle YTP-ordninger. For å få et nærmere innblikk i dette, skal vi foreta noen mer detaljerte sammenligninger av endringsprosesser.

5.3 Sammenligning av endringsprosesser

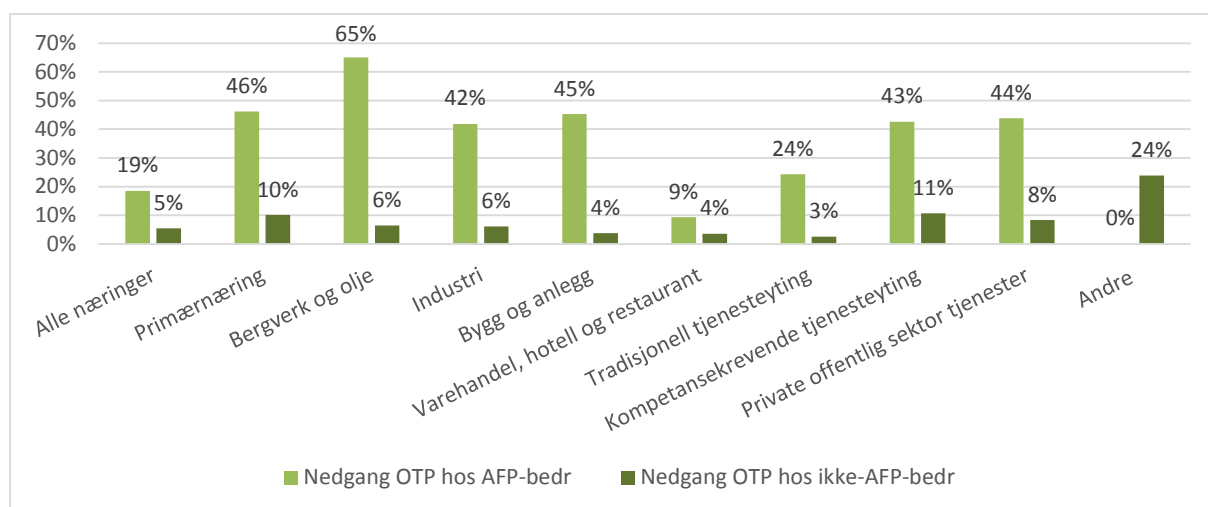
En første tilnærming er å ta utgangspunkt i bare de bedriftene som hadde OTP i 2008 og følge dem til 2013. I figur 5.2 har vi sett på pensjonsordningene i disse bedriftene for henholdsvis AFP-bedrifter og ikke AFP-bedrifter målt etter antall ansatte. Vi ser et tydelig bilde av større endringer i AFP-bedriftene. I tillegg er også en større del av endringene i disse bedriftene til innskuddsordninger med høyere satser. Det er med andre ord ikke de bedriftene som man skulle tro hadde ønsket å kompensere for at de ikke hadde AFP som har økt sin pensjonssparing mest, snarere tvert imot. Blant bedriftene som hadde regnskapstall som indikerte at de hadde en OTP-ordning i 2008, er det noen få virksomheter som likevel er registrert med en balanseføring og dermed en ytelsesordning i 2013. Dette kan være en realitet, eller det kan skyldes svakheter ved regnskapsdataene. Omfanget er uansett så lite at det ikke har noen betydning for hovedfunnet her.

Figur 5.2 Utvikling i tjenstepensjon for ansatte bedrifter som hadde OTP i 2008. Med eller uten AFP. N=44 691 med AFP og N=226 869 uten AFP.

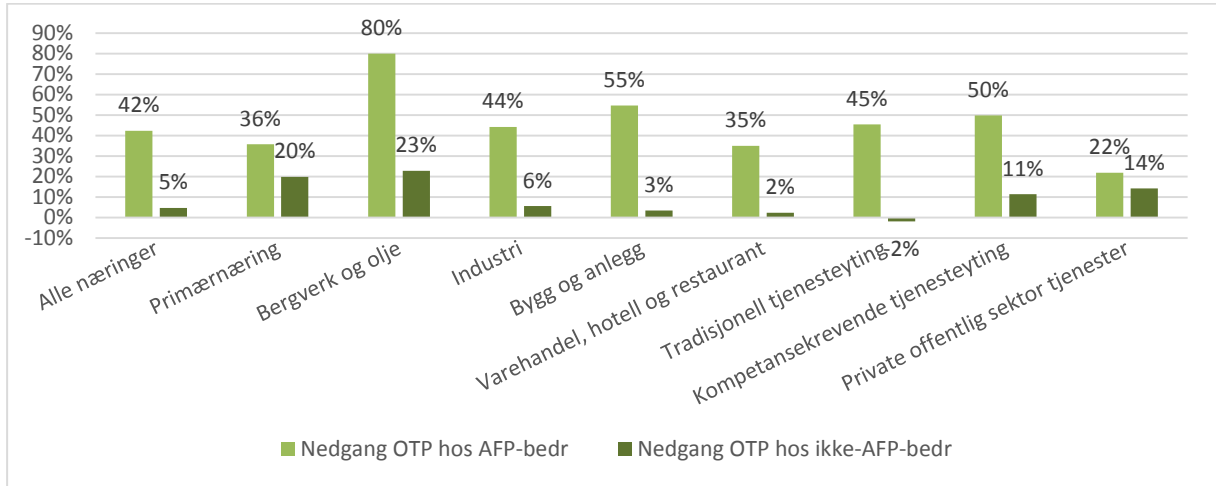


En viktig forskjell mellom de avtaledekkede bedriftene og de som ikke er dekket, er næringsstruktur og størrelse. Derfor har vi i figurene 5.3–5.5 sett på endringene fra OTP etter næring og for ulike bedriftsstørrelser. Når vi kontrollerer for størrelse, forsterkes bildet av forskjeller i endringsprosesser. Dette kan tyde på at tariffavtale (selv om det ikke er direkte forhandlinger om pensjon) og et etablert partsforhold på bedriften har bidratt til å øke sannsynligheten for at OTP-ordningen forbedres.

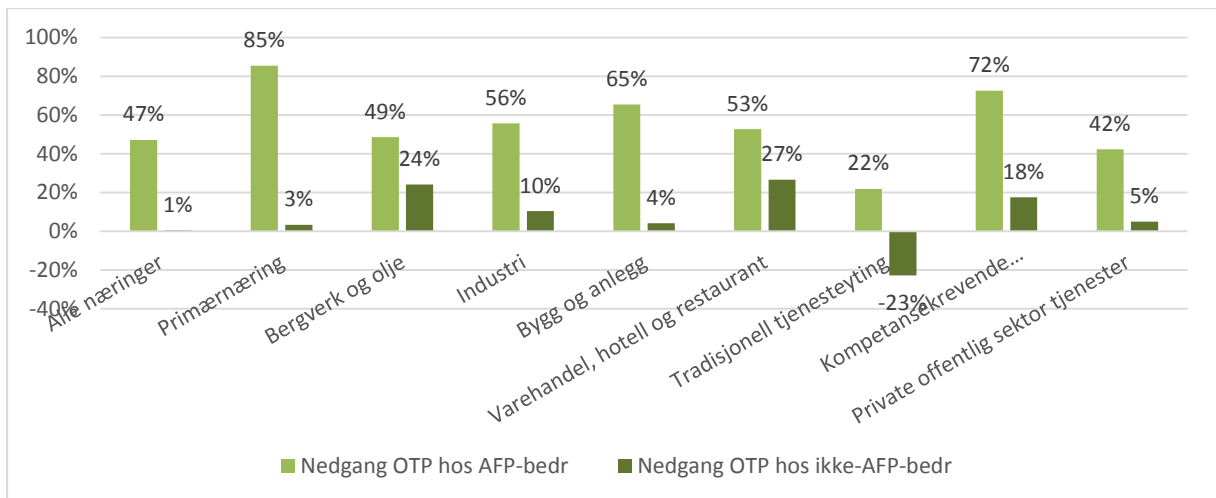
Figur 5.3 Utvikling i antall med OTP fra 2008 til 2013 pr. næring for ansatte i bedrifter med under 10 ansatte. Med eller uten AFP.



Figur 5.4 Utvikling i antall med OTP fra 2008 til 2013 pr. næring for ansatte i bedrifter med 10–49 ansatte. Med eller uten AFP.

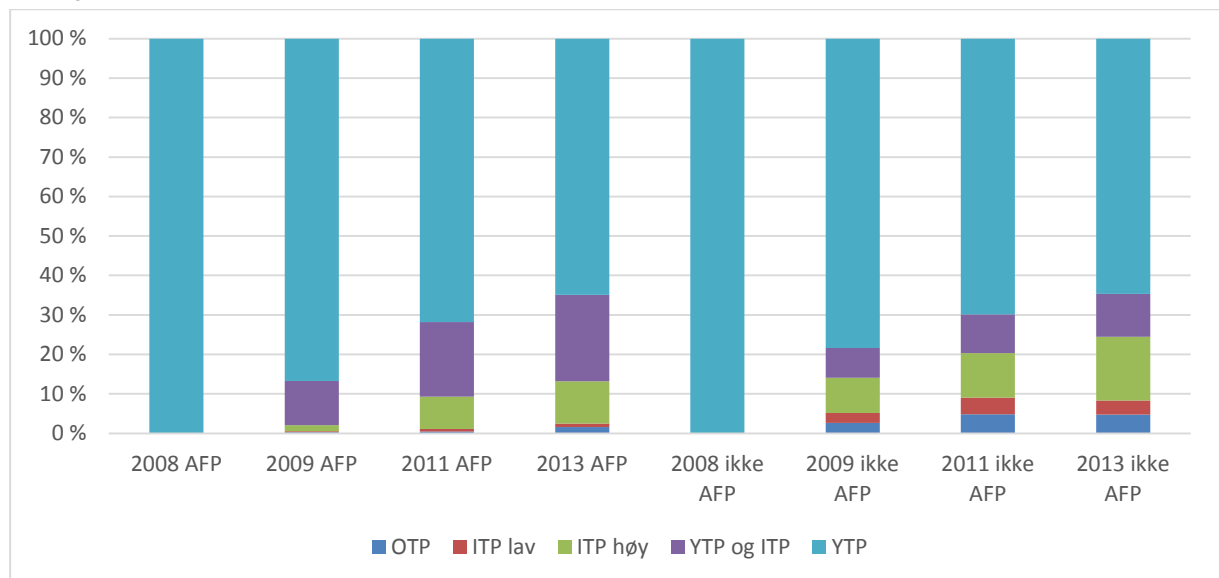


Figur 5.5 Utvikling i antall med OTP fra 2008 til 2013 pr. næring for ansatte i bedrifter med 50+ ansatte. Med eller uten AFP.



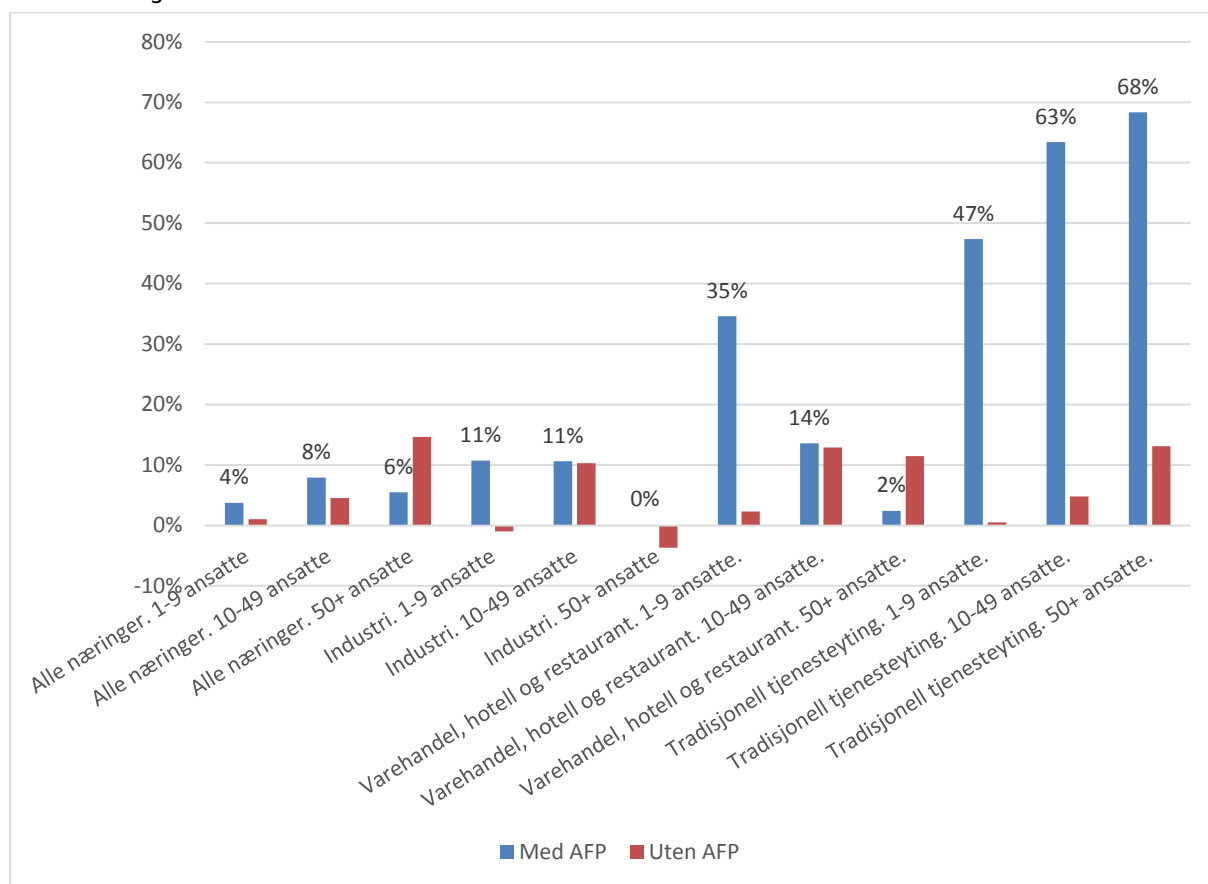
Som et neste skritt for å forstå de underliggende sammenhengene, har vi sett bare på de bedriftene som hadde YTP i 2008, og vi har fulgt disse til 2013. I figur 5.6 ser man hvordan AFP-ordningen kan ha virket inn på tjenestepensjonene. Omfanget av avvikling av YTP-ordninger er relativt likt mellom sektorene. Men, blant bedrifter med tariffavtale har overgangen i større grad skjedd til lukkede YTP-ordninger i kombinasjon med høy ITP eller til høye ITP-satser enn i bedrifter uten AFP. I bedrifter som ikke er dekket av AFP, er det en noe større andel med OTP og lave innskuddssatser blant de som har forlatt YTP-ordningen. Dette kan tyde på at det snarere enn selve AFP-ordningen er trekk ved bedriftene som har AFP for øvrig som slår ut. Eller sagt på en annen måte, kanskje arbeidsgivere som endrer YTP-ordningene sine har større frihetsgrad og får mindre motstand fra ansatte og deres organisasjoner når de ikke har tariffavtale?

Figur 5.6 Utvikling i tjenestepensjon for de som hadde YTP i 2008, med eller uten AFP. N=188 005 for AFP og N=66 108 for ikke AFP.



For å få et mer detaljert bilde har vi kontrollert for størrelse og næringer. I figur 5.7 viser vi alle næringer etter bedriftsstørrelse når det gjelder andelen som har gått ut av en ytelsesordning fra 2008 til 2013. Kontrollert for størrelse kan det se ut som om AFP-dekning gir en effekt, og at det har vært enklere å omdanne i AFP-bedrifter. Vi finner dette for to av tre størrelseskategorier for alle næringer. Det er først og fremst for tradisjonelle tjenesteytende næringer vi finner et klart bilde av en AFP-effekt på omdanning når vi kontrollerer for størrelse.

Figur 5.7 Utvikling i antall med YTP fra 2008 til 2013 pr. næring for utvalgte næringer. Med eller uten AFP. Tre kategorier for bedriftsstørrelse.



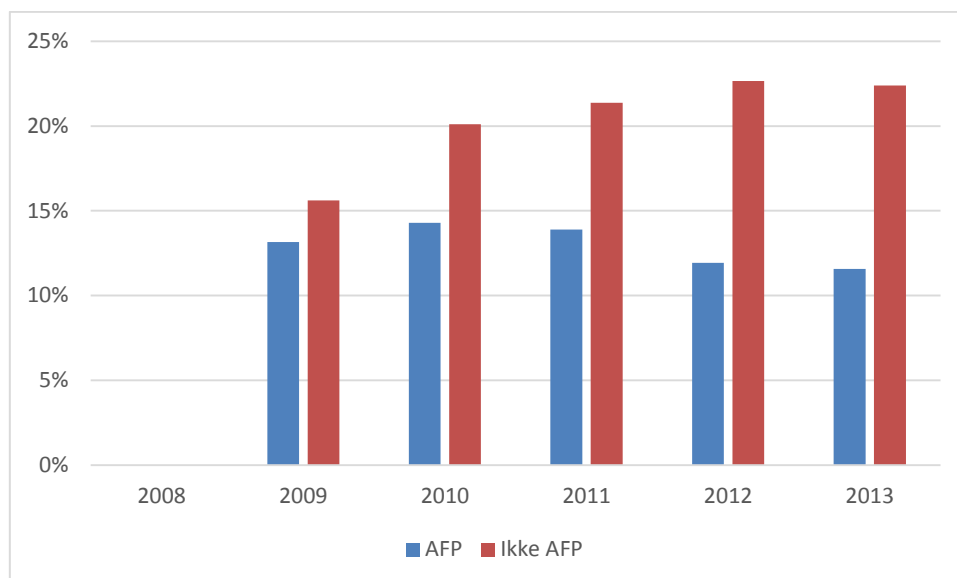
I tabell 5.11 er endringen over spesifisert i detalj.

Tabell 5.11 Antall og endringer fra ovenstående figur 11.

Navn	Med AFP	Uten AFP	Antall AFP	Antall ikke AFP
Alle næringer. 1-9 ansatte	4 %	1 %	8548	28773
Alle næringer. 10-49 ansatte	8 %	5 %	11085	154518
Alle næringer. 50+ ansatte	6 %	15 %	37871	27668
Industri. 1-9 ansatte	11 %	-1 %	875	2887
Industri. 10-49 ansatte	11 %	10 %	905	47783
Industri. 50+ ansatte	0 %	-4 %	6827	1649
Varehandel, hotell og restaurant. 1-9 ansatte.	35 %	2 %	2058	5883
Varehandel, hotell og restaurant. 10-49 ansatte.	14 %	13 %	2824	7378
Varehandel, hotell og restaurant. 50+ ansatte.	2 %	11 %	6474	3373
Tradisjonell tjenesteyting. 1-9 ansatte.	47 %	0 %	623	2738
Tradisjonell tjenesteyting. 10-49 ansatte.	63 %	5 %	1231	21796
Tradisjonell tjenesteyting. 50+ ansatte.	68 %	13 %	6481	5847

En tredje indikator på en mulig virkning av AFP på endring av tjenstepensjoner, er rett og slett å spørre om det er systematiske forskjeller mellom bedrifter som faktisk har redusert sine innskuddssatser i perioden. Det er ikke mange bedrifter, målt i antall ansatte, som har gjort dette, men det kan bidra til å belyse betydningen av AFP. I figur 5.8 ser man at det er ikke AFP-bedrifter som i størst grad har redusert sine innskuddssatser – med andre ord en omvendt effekt enn det man kunne forvente av en ren økonomisk tilpasning. Dette bidrar ytterligere til inntrykket av det er mer enn selve AFP-pensjonen som forklarer de endringene vi finner, det er andre trekk og kjennetegn ved bedrifter med tariffavtale som slår inn.

Figur 5.8 Bedrifter som har redusert sin innskuddsordning en eller flere ganger fra 2008 til 2013. Andel av antall ansatte. AFP/ikke-AFP.



6 Bedriftsundersøkelsen fra årsskiftet 2015/2016

Undersøkelsen rettet mot ledere i private bedrifter ble gjennomført i perioden 3. desember 2015–7. mars 2016 og omfatter 1501 virksomheter med ti eller flere ansatte. Den gir dermed et nyere datagrunnlag enn registerdataene, som strekker seg fram til 2013. Analysene av de to datasettene bør derfor ses i sammenheng, da de supplerer hverandre både tidsmessig og innholdsmessig.

6.1 Forskjeller i tjenestepensjonsordningene i bedrifter med og uten AFP

I bedriftsutvalget utgjorde AFP-bedriftene ved årsskiftet 2015/2016 51,5 prosent og sysselsatte 74,9 prosent av de ansatte, det vil si langt flere enn i populasjonen. Det skyldes at undersøkelsen kun omfatter bedrifter med ti eller flere ansatte og at større bedrifter oftere er avtaledekket enn små. I tillegg vil det være slik at svarprosenten øker med økende bedriftsstørrelse. Dette avviket fra bedriftspopulasjonen har likevel ikke noe å si for våre analyser, da vi ser på fordelinger og endringer for bedrifter med AFP og bedrifter uten AFP separat.

Tabell 6.1 og 6.2 gir en oversikt over hvilke tjenestepensjonsordninger som er typiske for virksomheter og ansatte med AFP-ordning, og hva som er typiske pensjonsordninger for virksomheter og ansatte som ikke er dekket av AFP i privat sektor ved årsskiftet 2015/2016.

Som tabell 6.1 viser, er det mer vanlig at bedrifter uten AFP enn bedrifter med AFP har en OPT-ordning (sparesatser på 2 prosent), 37,1 mot 23,3 prosent. Målt i andel ansatte er forskjellene langt større. Hele tre ganger så mange av de ansatte i bedrifter uten AFP, som i bedrifter med AFP, har en OPT-ordning (tabell 6.2).

En tilnærmet like stor andel AFP-bedrifter som ikke AFP-bedrifter har innskuddsordninger over 2 prosent, henholdsvis 53,1 prosent av AFP-bedriftene og 48,5 prosent av bedriftene uten AFP (tabell 6.1). Målt i andel ansatte er likevel forskjellen mellom sektorene markant, da to av tre av de ansatte i AFP-bedriftene har ordninger over OTP-nivå, mens det gjelder snaut halvparten av de ansatte i bedrifter uten AFP (tabell 6.2).

Hybridordninger er også mer vanlig i AFP-bedrifter enn i bedrifter uten AFP (her er likevel andelene svært små, både målt i bedrifter og ansatte). Andelen ansatte med ytelsesordninger er derimot relativt lik i bedrifter med og i bedrifter uten AFP (tabell 6.2).

Tabell 6.1 Andel virksomheter med ulike tjenstepensjoner, avhengig av AFP-medlemskap. Bedriftsundersøkelsen. N=1501.

	AFP	Ikke AFP	Vet ikke/usikker	Alle
Innskudd 2 prosent (OTP)	23,3	37,1	34,3	0,4
Innskuddssats 3-4 prosent	20,6	17,1	11,9	0,2
Innskuddssats 5 prosent eller mer	32,5	31,4	28,4	0,4
Ytelse	14,8	7,9	13,2	0,1
Hybrid	1,6	1,5	3,0	0,0
Vet ikke/usikker	7,1	5,0	9,0	0,1
Samlet	100	100	100	1,2
N	773	661	67	1501

Tabell 6.2 Andelen ansatte i utvalgsbedriftene med ulike tjenstepensjoner, avhengig av AFP-medlemskap. Bedriftsundersøkelsen. N= 121 492.

	Har AFP	Har ikke AFP	Vet ikke/usikker	Alle
Innskudd 2 prosent (OTP)	13,7	33,7	22,0	18,5
Innskudd 3-4 prosent	25,4	19,4	8,7	23,7
Innskudd 5 prosent eller mer	41,0	28,7	17,9	37,7
Ytelse	15,6	13,8	4,1	15,0
Hybrid	2,2	0,6	1,4	1,8
Vet ikke/usikker	2,1	3,7	45,9	3,4
Samlet	100,0	100,0	100,0	100,0
N	91022	27958	2512	121492

6.2 Endringer i tjenstepensjonsordningene

Data fra bedriftsundersøkelsen gjør det også mulig å undersøke hvor stor andel av bedriftene som har endret tjenstepensjonsordning siden ordningen for første gang ble innført i bedriften (se tabell 6.3 og 6.4). 31 prosent av lederne i utvalget oppgir at bedriften har omgjort eller justert sin tjenstepensjon siden første etablering, mens 51,8 prosent oppgir at det ikke er foretatt noen endringer (hvorav vi nok finner mange med relativt nyetablerte ordninger; det vil si at ordningen først ble opprettet etter at det ble lovpålagt, fra og med 2006). Dessverre er det også en betydelig andel av de intervjuede lederne, 19,1 prosent, som ikke vet om ordningen har vært endret, eller sier de er usikre på når dette eventuelt skjedde. Det kan skyldes trolig generelt lavt kunnskapsnivå om pensjon selv hos lederne, eller at de lederne som spørres ikke har vært i bedriften lenge nok til å ha en slik oversikt.

Ser vi på forskjeller mellom bedrifter med og uten AFP, er det en noe større andel ledere i AFP-bedrifter enn i bedrifter uten AFP som oppgir at tjenstepensjonsordningen er endret etter første etablering; 37,8 mot drøyt 25,2 prosent. Skiller vi mellom endringer foretatt før og etter 2008 (tidspunktet man avtalte omlegging av AFP i privat sektor), er forskjellene

likevel små: Mens 23,1 prosent av AFP-bedriftene oppgir å ha endret tjenstepensjonsordningen etter 2008, gjelder det 20 prosent av bedriftene uten AFP. Forskjellen er derfor ikke statistisk sikker (signifikant). At flere AFP-bedrifter enn bedrifter uten AFP samlet sett oppgir å ha endret sin tjenstepensjonsordning etter første etablering skyldes derfor trolig at mange refererer til endringer foretatt før AFP-ordningen ble lagt om i 2008, hvor mange også endret sin ytelsesordning (se f.eks. Veland 2008). På grunnlag av disse resultatene kan man derfor ikke slutte at AFP-omleggingen i seg selv har bidratt til at virksomhetene har valgt å endre sine tjenstepensjonsordninger.

Tabell 6.3 Andel av alle virksomheter i privat sektor som har endret tjenstepensjonsordningen hhv. før og etter 2008, avhengig av AFP-tilknytning. Bedriftsundersøkelsen. N=1501.

	Har AFP	Har ikke AFP	Usikker på om en har AFP	Alle
Har ikke endret TP	45,0	61,1	43,4	51,8
Vet ikke om TP er endret	17,2	13,6	47,4	17,2
TP endret, men vet ikke når	2,8	0,9	0,0	1,9
TP endret før 2009	11,9	4,3	0,0	10,4
TP endret i 2009 eller senere	23,1	20,0	9,2	18,7
Totalt	100,0	100,0	100,0	100,0
N	780	645	76	1501

Det avgjørende spørsmålet her er likevel ikke om det er flere bedrifter med AFP enn uten AFP som har endret sin ordning, men heller om selve innretningen på endringene varierer systematisk mellom AFP-dekkede og ikke AFP-dekkede virksomheter. Lederne ble derfor også spurt om hvilke konkrete endringer i tjenstepensjonsordningen bedriften hadde foretatt (jf. tabell 6.4).

Som tabell 6.4 viser, har det vanligste både blant AFP-bedrifter og ikke AFP-bedrifter vært å avvikle ytelsesordningen for alle og innføre innskuddspensjon, eller lukke ytelsesordningen og innføre innskuddsordning kun for nyansatte eller for de yngste ansatte (A+B+C). Samlet var det 18,9 prosent av virksomhetslederne som oppga at bedriften hadde gjort dette. Videre var det 7,5 prosent som oppga at de hadde økt innskuddssatsene i sin innskudds-/hybridordning, mens det kun var 0,6 prosent som sa at de hadde valgt å redusere innskuddssatsene. 3,3 prosent oppgir også andre endringer enn de vi konkret ba dem om å ta stilling til. Dette var blant annet skifte av pensjonsleverandør, fjerning av barnepensjon og/eller ektefellepensjon, reduserte satser i ytelsesordningen, endret pensjonsgrunnlag etc.

Resultatene i tabell 6.4 indikerer videre at bedrifter med AFP har gjennomført flere endringer i sine tjenstepensjonsordninger enn bedrifter uten AFP. Disse forskjellene er statistisk sikre (signifikante) når det gjelder utsagn A – «Vi avvirket ytelsesordningen og innførte innskuddspensjon for alle», utsagn B – «Vi lukket ytelsesordningen og innførte innskuddsordning for nyansatte», og for utsagn C – «Vi lukket ytelsesordning for de eldste og innførte innskuddsordning for de andre ansatte». Da vi ikke vet om disse endringene ble foretatt før eller etter 2008, kan vi likevel ikke slutte at disse endringene i tjenstepensjonsordningene har sammenheng med AFP-omleggingen, som ble avtalt først i 2008.

Tabell 6.4 Virksomheter som har endret følgende ved tjenstepensjonsordningen ved siste endring, som andel av alle virksomheter i utvalget. Flere svar mulig. Bedriftsundersøkelsen. N=1501.

	Alle	AFP	Ikke AFP	Vet ikke om de har AFP
A) Vi avviklet ytelsesordningen og innførte innskuddspensjon for alle	5,4	4,0	1,3	0,1
B) Vi lukket ytelsesordningen og innførte innskuddsordning for nyansatte	9,5	6,9	2,7	0,0
C) Vi lukket ytelsesordning for de eldste og innførte innskuddsordning for de andre ansatte	4,0	2,4	1,6	0,0
D) Vi økte innskuddssatsene i vår innskuddsordning	7,5	3,7	3,5	0,2
E) Vi reduserte innskuddssatsene i vår innskuddsordning	0,6	0,3	0,3	0,0
F) Vi tilpasset innskuddsordningen til nytt regelverk, og endret grensen for laveste sparesats fra 6 til 7,1 G	1,6	0,9	0,7	0,0
G) Vi startet sparingen fra 1. krone og ikke lenger fra 1 G	1,7	1,0	0,6	0,1
H) Annet	3,3	2,2	1,1	0,0
I) Vet ikke/Usikker	1,7	1,1	0,5	0,1

Ser vi på svarfordelingen kun hos dem som oppgir å ha endret sin tjenstepensjonsordning (tabell 6.5), får vi tilnærmet det samme bildet som over (tabell 6.5): forskjellen mellom bedrifter med og uten AFP er kun signifikant når det gjelder utsagn A, B, og D. Det vil si at det er en større andel av virksomheter uten AFP enn virksomheter med AFP som har lukket ytelsesordningen og innført innskuddsordning for alle, eller kun for de nyansatte. På den annen side, det er flere bedrifter uten enn med AFP som sier de har økt innskuddssatsene. Uten å trekke noen endelig konklusjon, kan sistnevnte indikere at en del bedrifter uten AFP kan ha sett et økt behov for å bedre sin tjenstepensjonsordning etter at AFP-ordningen ble lagt om, og da gjort dette gjennom å øke innskuddssatsene.

Tabell 6.5 Virksomheter som har endret følgende ved siste endring av TP-ordningen, som andel av alle virksomheter som hadde endret ordningen. Flere svar mulig. Bedriftsundersøkelsen. N=465.

	Alle	AFP	Ikke AFP	Vet ikke om de har AFP
A) Vi avviklet ytelsesordningen og innførte innskuddspensjon for alle	17,4	20,3	10,8	14,3
B) Vi lukket ytelsesordningen og innførte innskuddsordning for nyansatte	30,8	34,9	21,5	0
C) Vi lukket ytelsesordning for de eldste og innførte innskuddsordning for de andre ansatte	12,9	12,2	12,9	0
D) Vi økte innskuddssatsene i vår innskuddsordning	24,1	19,0	28,5	42,9
E) Vi reduserte innskuddssatsene i vår innskuddsordning	1,9	1,4	2,7	0
F) Vi tilpasset innskuddsordningen til nytt regelverk, og endret grensen for laveste sparesats fra 6 til 7,1 G	5,2	4,4	5,9	0
G) Vi startet sparingen fra 1. krone og ikke lenger fra 1 G	5,4	5,1	4,8	14,3
H) Annet	10,5	11,2	8,6	0,0
I) Vet ikke/usikker	5,6	5,4	4,3	28,6
N	465	295	163	7

Bedriftsundersøkelsen viser langt på vei det samme bildet som registerdataene (kapittel 5). Forskjellene mellom bedrifter med og uten AFP er likevel noe mindre i bedriftsundersøkelsen enn i registerdataene. Ikke AFP-dekkede bedrifter oppgir også å ha økt innskuddssatsene noe mer enn AFP-dekkede bedrifter. Disse ulikhetene mellom bedriftsundersøkelsen og registerdataene kan ha sammenheng både med ulikheter i utvalg og tidspunkt, da bedriftsdataene er fra årsskiftet 2015/2016 og ikke omfatter bedrifter med færre enn 10 ansatte, mens registerdataene er fra 2008-2013 og dekker alle bedrifter uavhengig av bedriftsstørrelse. Det er også en relativt stor andel som ikke vet hvilke endringer som er foretatt. Det viktigste bidraget fra bedriftsundersøkelsen er imidlertid ikke selve endringsdataene, som vi også har tall for i registerdataene, men muligheten til å belyse begrunnelser og underliggende prosesser bak de endringene som er foretatt.

6.3 Begrunnelser for endring

Ledernes begrunnelser for å endre tjenstepensjonsordningen er velkjente fra tidligere undersøkelser (Veland 2008). Ikke uventet oppgir den største andelen at de ønsket mer forutsigbare pensjonskostnader (38,7 prosent) eller reduserte pensjonskostnader (23,9 prosent) (tabell 6.6). 17,1 prosent oppgir også at de ville ha en bedre ordning for de ansatte. Interessant er det likevel å observere at det i AFP-bedriftene legges mest vekt på at pensjonskostnadene skal være forutsigbare og reduseres, mens en relativt stor andel av lederne i bedrifter uten AFP i tillegg vektlegger at ordningene skal være mer gunstige for de ansatte. Det stemmer for øvrig godt overens med det faktum at relativt mange bedrifter uten AFP oppgir at de har økt sine sparesatser i innskuddsordningen.

Tabell 6.6 Begrunnelser for endring i TP-ordningen hos bedrifter som oppgir at ordningen er endret. Flere svar mulig. Bedriftsundersøkelsen. N=465.

	Alle	Har AFP	Har ikke AFP	Vet ikke om de har AFP
Ønsket å redusere pensjonskostnadene	23,9	25,4	22,1	-
Ønsket forutsigbare pensjonskostnader	38,7	42,7	31,3	-
Ville unngå balanseføring i regnskapet av ytelsesordning	7,7	9,5	4,9	-
Mer gunstig for våre ansatte	17,0	11,9	24,5	-
Ønsket å tilpasse ordningen til ny folketrygd	9,0	10,5	6,7	-
Ville ha en bedre ordning for å tiltrekke nye ansatte	5,6	4,4	8,0	-
Måtte tilpasse oss lovpålagte endringer	9,7	10,8	8,0	-
Annet	24,7	25,4	24,5	-
Vet ikke/usikker	10,5	9,5	12,3	-
N	465	295	163	7

6.4 Forhandlinger/drøftinger om pensjon

Bedrifter i privat sektor i Norge er som hovedregel ikke pålagt å forhandle eller drøfte eventuelle omlegginger av tjenstepensjonsordningen med de ansatte, da tjenstepensjonene, til forskjell fra AFP-ordningen, er en del av arbeidsgivers styringsrett, og sjelden er tariffavtalefestet. Med dette som bakteppe, er det derfor interessant å se at 45 prosent av lederne likevel oppgir at bedriftens tjenstepensjonsordning er omfattet av en tariffavtale på bransjenivå (24 prosent), eller en avtale i bedriften/konsernet (21 prosent) (denne fordelingen ikke vist her). Andelen som sier dette, er ikke uventet langt større blant ledere i AFP-bedriftene enn blant ledere i bedrifter uten AFP. Det samme er også funnet i tidligere bedriftssurveyer (Veland 2008), og skyldes nok at mange ledere ut fra sedvane oppfatter tjenstepensjonen som et forhandlingsspørsmål, eller at man oppfatter drøftinger som en naturlig del av det etablerte partssamarbeidet lokalt.

Det er da også svært mange ledere som oppgir at endringene i tjenstepensjonsordningene har vært gjenstand for forhandlinger/drøftinger på virksomhetsnivå. Det gjelder i hele 71 prosent av de virksomhetene som har oppgitt å ha endret sin tjenstepensjonsordning, eller 22 prosent av alle bedriftene i utvalget (jf. tabell 6.7). Andelen som har drøftet/forhandlet, er også høyere i AFP-bedriftene enn i bedrifter uten AFP (ikke vist her). Her må man imidlertid være oppmerksom på at utvalget er skjevt hva gjelder avtaledekning, gitt at andelen ansatte med AFP-ordning er langt høyere enn den faktiske avtale-/AFP-dekning i privat sektor.

Tabell 6.7 Andel som forhandlet/drøftet TP-endringene med de ansatte, av henholdsvis alle virksomheter i utvalget (N=1501) og av kun de som har foretatt endringer (N=465).

	Andel virksomheter som har forhandlet/drøftet endringene	Andel virksomheter som ikke har forhandlet/drøftet endringene	Andel ledere som ikke vet / er usikker	Samlet andel
Andel av alle (N=1501)	22,0	7,7	1,3	31,0
Andel av de som endret (N=465)	71,0	24,9	4,1	100,0

De fleste av disse drøftingene/forhandlingene synes å ha foregått uten at det har vært den helt store uenigheten mellom partene (tabell 6.8). I alle fall oppgir 54,2 prosent av lederne at det ikke har vært noen uenighet. 18,5 prosent er likevel usikre på hva de skal svare, mens de øvrige 27,3 prosentene oppgir at det enten har vært uenighet rundt spørsmålet om overgangen fra ytelses- til innskuddsordning (6,7 prosent), om de skulle ha høyere sparesatser i innskuddsordningen (3 prosent), om man skulle ha en lukket ordning for de eldste (2,4 prosent) og/eller hvordan ordningen skulle reguleres (2,1 prosent). Svært mange oppgir også andre tema det har vært uenighet om (14,5 prosent).

Tabell 6.8 Forhold det var uenighet om i de virksomhetene som forhandlet/drøftet endringene i pensjonsordningen. Flere svar mulig. Bedriftsundersøkelsen. N=330.

	Andel virksomheter	Antall virksomheter
Ønsket om å fortsette med en ytelsesordning	6,7	22
Høyere sparesatser i innskuddsordningen	3,0	10
Hybridordning istedenfor innskuddsordning	0,9	3
Om vi skulle ha en lukket ordning for de eldste	2,4	8
Hvordan ordningen skulle reguleres	2,1	7
Om det skulle være et kvinnetillegg	0,3	1
Sparesatsen for høyere inntekter	0,9	3
Annet	14,5	48
Vet ikke/usikker	18,5	61
Ingen uenighet	54,2	179

6.5 Ledernes vurdering av AFP-omleggingens konsekvenser

En kan vurdere effekten, eller konsekvensene, av AFP-omleggingen for tjenstepensjonene ved å se på forskjeller i tjenstepensjonsordninger, og på endringer i tjenstepensjonsordningene mellom bedrifter med og uten AFP-ordning, slik vi har gjort over. Alternativt kan man spørre lederne om hvordan de oppfatter og vurderer omleggingen og dens konsekvenser.

Figur 6.1 viser hvordan ledere i AFP-bedriftene vektlegger et utvalg utsagn om tenkelige effekter av AFP-omleggingen. Som vi kan lese ut av figuren, mener 17 prosent av lederne at ny AFP i stor eller noen grad har forsterket behovet for å legge om fra en ytelses- til en innskuddsordning, noe de tidligere gjengitte resultatene viser at mange også alt har gjort.

Her er det imidlertid store forskjeller mellom næringene (jf. tabell 6.9): Mens andelen som mener dette utgjør fra 22 til 27 prosent av alle ledere innen bygg og anlegg, transport og lagring, finans- og forsikringsvirksomhet og private helse- og sosialtjenester, gjelder det langt færre innen varehandel og overnatting og servering, hvor andelen er henholdsvis 11 og 13 prosent. Sistnevnte skyldes nok at dette ikke har vært en aktuell problemstilling for de fleste innen varehandel og overnatting og servering, da andelen med tjenstepensjonsordning i disse næringene før 2006 var svært lav, og svært få av disse har, eller har hatt, en ytelsesordning.

I tråd med hva bedriftene faktisk har gjort, er det også få som mener at ny AFP medfører at bedriftene har kunnet velge lavere sparenivåer i tjenstepensjonsordningen (tabell 6.9). Det er likevel flere av lederne innen bygg og anlegg, varehandel og faglig vitenskapelig og teknisk forretningsvirksomhet som mener dette, enn blant ledere innen de andre næringene.

Samlet er det også nærmere to av tre av lederne i AFP-bedriftene som mener omleggingen ikke har hatt noen større betydning for tjenstepensjonsordningen. Andelen som mener

dette er for øvrig betydelig lavere innen overnatting og servering enn det vi finner i de andre næringene.

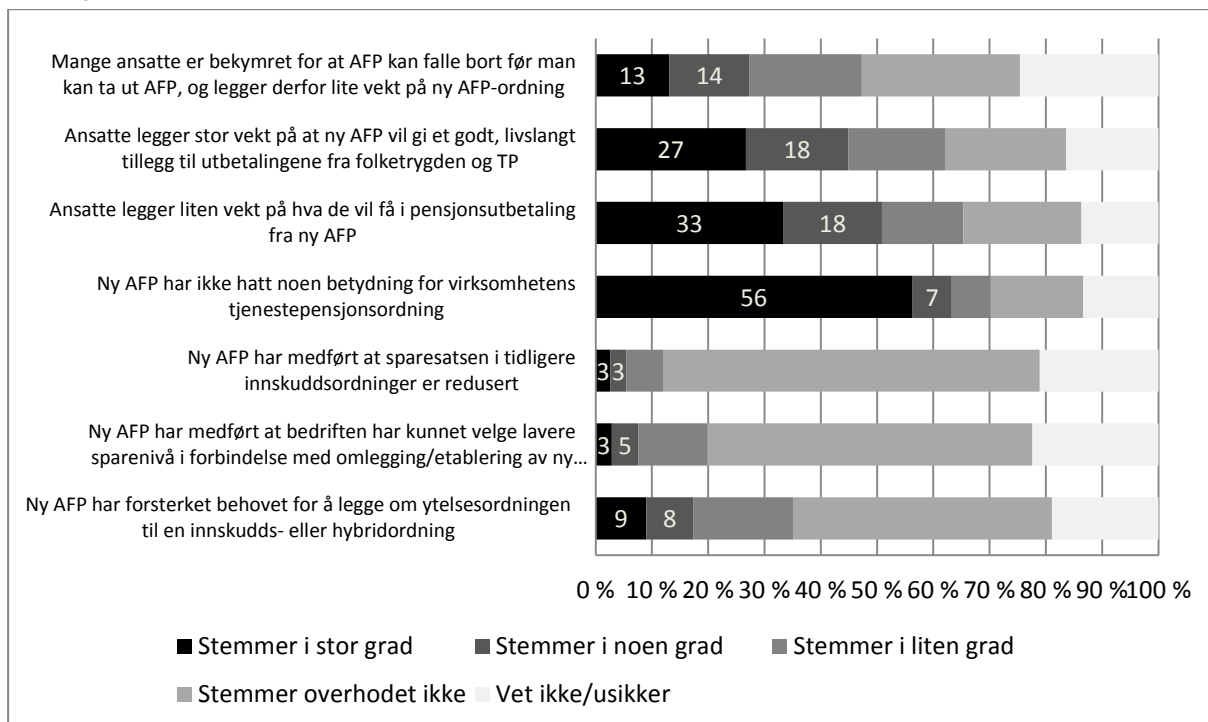
Det er også flere ledere som mener at ansatte legger lite vekt på ytelsene fra AFP, enn det er som mener at AFP utgjør viktige tilleggsytelser til folketrygden og tjenstepensjonen, 51 mot 45 prosent (figur 6.1). Dette ser vi spesielt blant ledere innen bygg og anlegg og innen helse- og sosialtjenester, men i liten grad blant ledere innen finansierings- og forsikringsvirksomhet (tabell 6.9).

Bildet er med andre ord delt, og viser kanskje først og fremst at det er manglende kunnskap ute i mange av bedriftene (og næringene) om AFP-ytelsenes betydning for arbeidstakernes samlede ytelsesnivå som pensjonister.

På den annen side er det drøyt én av fire ledere som vektlegger den mulige bekymringen en del ansatte kan ha, om at AFP kan falle bort før de kan ta den ut, og som ser at dette kan være en grunn til at AFP blir mindre vektlagt (jf. figur 6.1). Denne vurderingen er mest framtrædende hos ledere innen transport og lagring og innen finans- og forsikringsvirksomhet (jf. tabell 6.9).

Dette kan også være en av flere forklaringer på at AFP-omleggingen tilsynelatende ikke har bidratt til de helt store endringene/justeringene i tjenstepensjonsordningene, slik man kanskje kunne ha forventet. Som tidligere vist, er det for eksempel svært få av AFP-bedriftene som valgte å redusere satsene i tjenstepensjonsordningen etter AFP-omleggingen (jf. tabell 6.5).

Figur 6.1 Hvordan personalansvarlig/daglig leder i virksomheter med AFP vurderer omleggingen av AFP-ordningen. N=780.



Tabell 6.9 Hvordan personalansvarlig/daglig leder i virksomheter med AFP vurderer omleggingen av AFP-ordningen, i et utvalg næringer. Andel som mener utsagnene stemmer i stor eller noen grad. Bedriftsundersøkelsen. N=530.¹

	Industri og bergverk (N=184)	Bygg og anlegg (N=70)	Varehandel (N=142)	Transport og lagring (N=50)	Overnatting og servering (N=32)	Finansierings- og forsikringsvirksomhet (N=37)	Faglig vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (N=45)	Helse og sosial tjenester (N=112)
Ny AFP har forsterket behovet for å legge om ytelsesordningen til en innskudds- eller hybridordning	15	26	11	22	13	27	16	27
Ny AFP har medført at bedriften har kunnet velge lavere sparenivå i forbindelse med omlegging/etablering av ny tjenestepensjonsordning	7	10	13	8	6	8	11	5
Ny AFP har medført at sparesatsen i tidligere innskuddsordninger er redusert	5	7	6	6	6	3	4	5
Ny AFP har ikke hatt noen betydning for virksomhetens tjenestepensjonsordning	67	66	58	62	44	65	67	59
Ansatte legger liten vekt på hva de vil få i pensjonsutbetaling fra ny AFP	47	63	47	50	56	38	47	66
Ansatte legger stor vekt på at ny AFP vil gi et godt, livslangt tillegg til utbetalingene fra folketrygden og TP	53	36	37	52	24	68	53	39
Mange ansatte er bekymret for at AFP kan falle bort før man kan ta ut AFP, og legger derfor lite vekt på ny AFP-ordning	29	29	20	42	28	41	25	28

¹ Næringer med svært liten N er utelatt. Det gjelder primærnæringene, informasjon og kommunikasjon, forretningsmessig tjenesteyting, undervisning blant annet.

Vi har også sett på forskjeller i lederes vurdering etter bedriftsstørrelse. Som tabell 6.10 viser, er det en større andel av lederne i store enn i små AFP-bedrifter som sier de ser behovet for omlegging fra ytelse til innskudd. I utgangspunktet virker det logisk, gitt at ytelsesordninger var mer utbredt i de store bedriftene. Forskjellen er imidlertid ikke statistisk signifikant.

Det er imidlertid signifikant flere av de store (med over 150 ansatte) enn de små bedriftene (med 15–70 ansatte) som sier at ny AFP har medført at sparesatsen i tidligere innskuddsordninger er redusert. Ingen av de øvrige prosentforskjellene er signifikante.

Tabell 6.10 Hvordan personalansvarlig/daglig leder i virksomheter med AFP vurderer omleggingen av AFP-ordningen, etter bedriftsstørrelse. Andel som mener utsagnene stemmer i stor eller noen grad. Bedriftsundersøkelsen. N=780.

	10-15 ansatt (N=141)	16-35 ansatte (N=288)	36-70 ansatte (N=157)	76-150 ansatte (N=89)	Fler enn 150 ansatte (N=105)
Ny AFP har forsterket behovet for å legge om ytelsesordningen til en innskudds- eller hybridordning	16	16	17	18	21
Ny AFP har medført at bedriften har kunnet velge lavere sparenivå i forbindelse med omlegging/etablering av ny tjenestepensjonsordning	10	7	8	8	8
Ny AFP har medført at sparesatsen i tidligere innskuddsordninger er redusert	6	4	4	8	9
Ny AFP har ikke hatt noen betydning for virksomhetens tjenestepensjonsordning	58	61	70	62	68
Ansatte legger liten vekt på hva de vil få i pensjonsutbetaling fra ny AFP	50	52	55	47	47
Ansatte legger stor vekt på at ny AFP vil gi et godt, livslangt tillegg til utbetalingene fra folketrygden og TP	48	35	43	57	59
Mange ansatte er bekymret for at AFP kan falle bort før man kan ta ut AFP, og legger derfor lite vekt på ny AFP-ordning	25	26	29	28	31

Vi har også sett på forskjeller i ledernes vurderinger i AFP-bedriftene etter hvilken type tjenestepensjonsordning de oppga å ha på intervjudispunktet. Det mest interessante her er kanskje at en tredjedel av AFP-bedriftene som fortsatt har ytelsesordning, ser behov for å endre denne til en innskudds- eller hybridordning – omleggingen er med andre ord ikke avsluttet. Det samme gjelder for 19 prosent av dem med lukket ytelsesordning for deler av de ansatte, noe som kan indikere at de ønsker å avvikle denne for de resterende gruppene også. Vi ser dessuten at få anser at ny AFP medfører at bedriften kan innføre lavere sparesatser, eller alt har gjort det – noe som stemmer godt overens med tidligere gjengitte resultater, som viser at få har valgt å gjøre nettopp det.

Tabell 6.11 Hvordan personalansvarlig/daglig leder i virksomheter med AFP vurderer omleggingen av AFP-ordningen, etter type tjenestepensjon. Andel som mener utsagnene stemmer i stor eller noen grad. Bedriftsundersøkelsen. N=780.

	Innskuddspen- sjon/hybrid (N=545)	Ytelses- pensjon (N=140)	Lukket ordning + innskudd/hybrid (N=68)	Ukjent ordning (N=27)
Ny AFP har forsterket behovet for å legge om ytelsesordningen til en innskudds- eller hybridordning	14	32	19	4
Ny AFP har medført at bedriften har kunnet velge lavere sparenivå i forbindelse med omlegging/etablering av ny tjenestepensjonsordning	8	6	7	4
Ny AFP har medført at sparesatsen i tidligere innskuddsordninger er redusert	7	4	3	0
Ny AFP har ikke hatt noen betydning for virksomhetens tjenestepensjonsordning	66	59	63	30
Ansatte legger liten vekt på hva de vil få i pensjonsutbetaling fra ny AFP	51	53	44	49
Ansatte legger stor vekt på at ny AFP vil gi et godt, livslangt tillegg til utbetalingene fra folketrygden og TP	46	39	53	30
Mange ansatte er bekymret for at AFP kan falle bort før man kan ta ut AFP, og legger derfor lite vekt på ny AFP-ordning	30	24	21	15

7 Kvalitativ intervjuundersøkelse

For å få et innblikk i hvilken betydning AFP har for utforming av tjenstepensjoner, har vi gjennomført en mindre kvalitativ intervjuundersøkelse med pensjonsansvarlige i de største hovedorganisasjonene på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. I tillegg har vi gjennomgått erfaringene fra enkeltbedrifter og virksomheter hvor Fafo har vært inne for å beregne og analysere endringer av tjenstepensjonsordningen. Erfaringene fra disse virksomhetene er sett opp mot de konklusjonene vi fikk gjennom intervjuene med pensjonsansvarlige i organisasjonene. Det understrekes at dette ikke er en representativ undersøkelse. Det dreier seg utelukkende om kvalitative vurderinger basert på noen få personers inntrykk. Målsettingen med intervjuene har vært å få et innblikk i de argumenter og vurderinger som gjøres i koblingen av AFP og tjenstepensjon og dermed bidra til å øke forståelsen av de empiriske funnene vi har gjort basert på survey- og registerdataene.

Pensjonsansvarlige både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden understreker at de ikke har full oversikt over om, og eventuelt hvilke, vurderinger om AFP som ligger bak endringer i tjenstepensjon. Dette er både fordi de ikke er inne i alle prosessene som foregår på bedriftsnivå og, kanskje viktigere, fordi det generelt er liten kunnskap og bevissthet om AFP hos ledere og tillitsvalgte. De er dermed forsiktige med å trekke klare konklusjoner om forholdet mellom AFP og tjenstepensjon. Det bekreftes også av inntrykket fra bedriftsundersøkelsen, hvor relativt mange av de intervjuede lederne (snaut 20 prosent) for eksempel ikke visste om tjenstepensjonsordningen var endret. På tross av disse usikkerhetene finner vi likevel relativt like vurderinger av situasjonen i arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene. Deres vurderinger stemmer også godt overens med det Fafo har kunnet observere som leverandører til konkrete endringsprosesser.

Vi skal her peke på noen hovedinntrykk fra vårt kvalitative materiale:

Som påpekt, er det tydeligste inntrykket vi sitter igjen med at alle viser til at det er lav interesse for AFP, og dermed at få i praksis samkjører AFP og tjenstepensjon. Dette gjelder særlig blant småbedrifter. Det er derfor ikke overraskende at det i mindre bedrifter med OTP eller (noe høyere) innskuddspensjon, i liten grad synes å ha vært foretatt en kobling mellom AFP og tjenstepensjon, eller synes å ha vært igangsatt prosesser for å tilpasse innskuddspensjonene til AFP.

Videre er det informantenes inntrykk at det er de unge arbeidstakerne som primært har problemer med å forholde seg til AFP, i den forstand at de ikke er sikre på at de får AFP, selv om de arbeider i en AFP-bedrift. Det kan ha bidratt til at bedrifter med mange unge ansatte i mindre grad enn bedrifter med høyere gjennomsnittsalder har evnet å trekke AFP-ordningen inn i vurderingen av tjenstepensjonen.

Et poeng i forlengelsen av dette, som primært vektlegges av arbeidsgiverorganisasjonene, er at AFP-premien i bedrifter med mange unge ansatte også kan oppleves som et hinder for

å organisere seg i en arbeidsgiverforening, og dermed bli omfattet av en tariffavtale, da man ikke føler at man får noe igjen for innbetalingene.

Det ble også nevnt eksempler på prosesser hvor ledelsen og de ansatte i selskap med mange godt voksne ansatte hadde samarbeidet for å sikre at bedriften fikk en tariffavtale. Dette for å få AFP, slik at bedriften fikk sin del av statsfinansieringen. Konkret kan det dreie seg om at man sørger for at mange nok av de ansatte fagorganiserer seg, slik at de kan kreve avtale.

Mer generelt peker informantene på at AFP kan framstå som en ordning hvor bedriftene betaler for et noe uklart gode, da AFP ikke verdsettes i tilstrekkelig grad av de ansatte, sett i forhold til de faktiske kostnadene. Det kan også være noe av bakgrunnen for at AFP, tilsynelatende i mindre grad enn man kanskje kunne tenke seg, trekkes inn når bedriften vurderer og fastsetter ytelsesnivået i tjenstepensjonsordningen.

På den annen side framhever informantene at AFP likevel kan ha hatt en viss betydning i situasjoner hvor en tidligere ytelsesordning har blitt lagt om til en innskuddsordning eller hybridordning. Det skyldes at dette gjerne er partsbaserte prosesser; dels basert på tariffavtaler, hvor selve prosessen er profesjonalisert – noe som medfører at det ofte benyttes ekstern beregnings- og rådgivningsbistand i prosessene. Erfaringen er at AFP i disse tilfellene som regel tas med i de beregningene som gjøres av rådgiverne. Mange bedrifter er også avhengige av å regne med AFP for at flest mulig ansatte skal få en tilnærmet like god pensjon som før endring. Hvis ikke, må de gå utover maksimalsatsene i innskudd eller hybrid, noe som i praksis vi si at de må gi lønnskompensasjon.

Hovedinntrykket er at endringsprosessene så langt har dreid seg om overgang til innskudd, selv om hybrid tjenstepensjon som alternativ i større grad synes å være med i prosesser som har pågått det siste året. I avtaledekkede bedrifter med AFP som tidligere hadde ytelsesordning, kan AFP også ha bidratt til å lette overgangen til innskuddspensjon og hybrid ved at det tilsynelatende sikrer et høyere ytelsesnivå. Dette har vært tilfellet også i de konkrete prosessene som Fafo har vært inne i.

En påpekning som alle gjør, og som ikke direkte har betydning for koblingen mellom AFP og tjenstepensjon, er at AFP-ordningen skaper mobilitetshindre for ansatte over 55 år i tariffavtaledekkede bedrifter. Det vil si at mange i denne aldersgruppen er klar over at de kan miste AFP ved å gå til en arbeidsgiver som ikke er omfattet av ordningen. Omfanget av de problemer dette medfører, er usikkert. Det er lite jobbskifte i denne aldersgruppen (Lien 2014), og mange som skifter jobb vil kunne gå mellom avtaledekkede bedrifter.

I tillegg pekes det på at mangelen på kunnskap og interesse kan henge sammen med at endringene i AFP-ordningen i privat sektor er ganske ny. De vi har snakket med, sier at dette derfor kan endre seg over tid.

8 Drøfting og konklusjon

Ny AFP i privat sektor gir en livslang alderspensjon. Ordningen kan ses på som en bred tjenstepensjonsordning, med andre ord en avtale- og arbeidsmarkedsbasert pensjonsordning som supplerer folketrygdens inntektspensjon i bedrifter som er dekket av tariffavtale.

AFP-ordningen avviker imidlertid fra tjenstepensjonsordninger, da den har trekk også fra offentlig sosialforsikring (trygdeordning). Retten til pensjonen innvinnes for eksempel først når man velger å ta ut pensjonen (søker om uttak ved 62 år eller senere). Den skiller seg dermed fra tjenstepensjonsordningene, hvor rettighetene i sin helhet er basert på oppspart kapital og den enkelte er sikret å få med seg sine opptjente rettigheter når de slutter i en bedrift, i form av fripoliser eller andre kontoløsninger. Som i en sosialforsikring bidrar staten til finansieringen av AFP-ordningen, og det er NAV som administrerer den. Likevel er statens forpliktelser klart avgrenset, til en tredjedel av løpende finansiering. Ordningen er dermed heller ikke en sosialforsikringsordning i vanlig forstand, hvor staten står som garantist bak de rettighetene som bygges opp.

Særtrekkene ved AFP-ordningen kan bidra til at bedrifter og enkeltpersoner vurderer den ulikt, siden de kan ha forskjellige oppfatninger om hvor sikre de framtidige utbetalingene fra ordningen vil være. En slik usikkerhet vil av naturlige årsaker kunne være spesielt stor blant unge, som har mange år igjen til de eventuelt kan ta ut AFP-pensjonen (selve innvinningen av retten og til en utbetaling eventuelt skal skje). Dermed kan det bli en særlig utfordring med å verdsette AFP-dekkingen i bedrifter med mange unge ansatte. Usikkerheten vil trolig også være noe større innen yrker og bransjer hvor det er vanlig å skifte jobb ofte, og hvor det er stor variasjon i avtaledekning innad i bransjen, slik at sannsynligheten for å gå fra en avtaledekket til en ikke avtaledekket bedrift mot slutten av karrieren, øker.

I dette notatet har vi analysert hvordan AFP har påvirket endringer i og utformingen av tjenstepensjonsordningene etter 2008. I utgangspunktet kunne man forvente at bedrifter og ansatte som i 2008 fikk kunnskap om at de er, eller kan bli, dekket av en alderspensjonsordning som gir en ytelse tilsvarende 3,5–4 prosent av årlig sparepremie i en innskuddsordning, og hvor staten betaler en tredjedel av de løpende utgiftene, vil foreta en økonomisk rasjonell tilpasning av eksisterende tjenstepensjonsordninger. Eller sagt på en enklere måte, verdien av AFP tilsvarende verdien av en tjenstepensjonsordning som er dobbelt så god som en OTP-ordning (opp til 7,1 G). Man kunne dermed forvente at bedrifter som i 2008 hadde en OTP-ordning og som var dekket av tariffavtale, ville ha mindre behov for å øke sparesatsene i innskuddsordningen enn bedrifter som ikke var omfattet av AFP-. En tilsvarende betraktning kan gjøres om innskuddssatser ut over OTP-nivå, og behovet for en økning av disse. I tillegg kunne man forvente at AFP-dekking vil påvirke betingelsene for å gå fra en ytelsesordning til en innskuddsordning, eller hybrid, fordi det å regne inn AFP gjør det enklere å tilpasse sparesatsene i den nye innskudds- eller hybridordningen innenfor makssatse-

ne. Dermed er det lettere å gi de aller fleste ansatte i bedriften tilnærmet like gode pensjoner som i ytelsesordningen.

Analysen av de faktiske endringsprosessene samstemmer imidlertid ikke helt med hva man kunne forvente ut fra en snever økonomisk tilpasning. En slik tilpasning ville også ha bidratt til å redusere forskjellene i kvaliteten eller sjenerøsiteten i tjenstepensjonsordningene mellom tariffavtaledekkede bedrifter og de som ikke er omfattet av avtale fra 2008 til i dag.

Hva har så faktisk skjedd etter 2008?

Utgangspunktet for den endringsprosessen som har pågått, var de store ulikhetene i tjenstepensjonene i privat sektor i 2008, herunder den store forskjellen mellom AFP-bedrifter og ikke AFP-bedrifter.

Fra 2008 og fram til i dag har det pågått en kontinuerlig endringsprosess av tjenstepensjonene, både i AFP-dekkede og ikke AFP-dekkede bedrifter. Denne endringsprosessen kjennetegnes ved at mange eksisterende ytelsesordninger er avvirket eller lukket og erstattet med innskuddspensjoner for hele eller deler av arbeidsstokken. I tillegg har en økende andel bedrifter økt sparesatsene i innskuddsordningene, mens svært få har valgt å redusere sparenivået. Det ser imidlertid ut til å være store forskjeller i hvordan endringsprosessen har forløpt i henholdsvis tariffavtaledekkede bedrifter og ikke tariffavtaledekkede bedrifter.

Analysen basert på de registerbaserte dataene fra 2008 til 2013, viser at endringstakten har vært høyere i AFP-bedriftene enn i bedrifter uten AFP, målt i antall ansatte som omfattes. Og viktigere, innretningen på endringene har ikke helt fulgt antakelsene om rene økonomiske rasjonelle tilpasninger: AFP-bedriftene har for eksempel i større grad redusert sin OTP-andel enn bedrifter uten AFP. De har også hatt en noe større overgang til lukkede ytelsesordninger, kombinert med innskudd for alle eller deler av staben – noe som naturlig nok har ført til en reduksjon i andelen som er dekket av ytelsesordninger. Og når ytelsesordninger er endret etter 2008, har AFP-bedriftene i større grad valgt å gå til høye innskuddssatser.

I bedriftsundersøkelsen fra årsskiftet 2015/16 finner man tilnærmet det samme bildet. Det vil si at AFP-bedriftene i større grad har endret sin tjenstepensjon enn de som ikke har AFP. I bedriftsundersøkelsen finner vi likevel ingen statistisk sikker forskjell i andel som har foretatt endringer i henholdsvis bedrifter med og uten AFP etter 2008. Da bedriftsundersøkelsen er en utvalgsundersøkelse, og registeranalysene dekker hele populasjonen, er det likevel mer sannsynlig at de registerbaserte analysene viser det korrekte bildet, det vil si at endringstakten har vært større etter 2008 i AFP-bedriftene enn i bedrifter uten AFP. I likhet med i de registerbaserte analysene finner vi i bedriftsundersøkelsen at virksomhetene primært har endret tjenstepensjonene ved å gå fra ytelse til innskudd, enten for alle eller deler av de ansatte (yngre/nyansatte), samt at de har økt sparesatsene i innskuddsordningen. I bedriftsundersøkelsen er imidlertid andelen som har økt sparesatsene høyere i bedrifter uten AFP enn i bedrifter med AFP. Dette gjenspeiles også i ledernes begrunnelser for å endre tjenstepensjonen, 24,5 prosent av lederne i bedrifter uten AFP begrunner endringene med et ønske om å ha bedre ordninger for de ansatte, mens den tilsvarende andelen blant AFP-dekkede bedrifter bare er 11,9 prosent.

Forskjeller mellom bedrifter med og uten tariffavtale

Redegjørelsen over viser det faktiske endringsbildet og berører ikke mulige årsaker eller forklaringer, det vil si om det er innføringen av en ny AFP-ordning som har bidratt til endring i tjenstepensjonene eller ikke. Resultatene fra våre analyser indikerer at det kanskje ikke er selve AFP-ordningen, men snarere andre særtrekk ved de tariffavtaledekkede bedriftene som skiller dem fra de ikke avtaledekkede bedriftene, som har bidratt til endringene i tjenstepensjonsvilkårene og forbedringer, som for eksempel reduksjonen i OTP-andelen. Det er i så fall en endring som kan ha skjedd på tross av heller enn på grunn av AFP. Samtidig må det understrekes at resultatene tyder på at det kan ha vært lettere for AFP-bedriftene å legge om sin ytelsesordning enn det har vært for de ikke avtaledekkede bedriftene.

I registeranalysene har vi forsøkt å gå nærmere inn på disse endringsprosessene og analysere endringene i de bedriftene som hadde OTP i 2008. Når vi følger disse fram til 2013 og kontrollerer for henholdsvis størrelse og næring, ser vi ganske tydelig at de tariffavtaledekkede bedriftene i større grad har evnet (og kanskje også villet) endre og forbedre sin OTP-ordning, enn hva som tilsynelatende har vært tilfellet for de ikke avtaledekkede bedriftene. Dette styrker antakelsen om at det er andre kjennetegn ved AFP-bedriftene enn AFP-ordningen i seg selv som spiller inn.

Vi har gjort en tilsvarende analyse av de bedriftene som hadde en ytelsesordning for alle i 2008, og så fulgt disse fram til 2013. Dataene gir her et litt ulikt bilde, avhengig av beregningsmetode, som både viser at AFP-bedriftene har et større endringsomfang og at endringene er relativt like. En nærmere analyse av selve endringsprosessen viser at mønsteret for overgang fra ytelse til innskudd er forskjellig i bedrifter med og bedrifter uten AFP. I de tariffavtaledekkede AFP-bedriftene er det større sannsynlighet for at man lukker en ytelsesordning og kombinerer med en god innskuddsordning, eller går over til en god innskuddsordning i sin helhet, enn i bedrifter uten avtale og AFP som også har endret tjenstepensjonsordningen. Bedriftene uten AFP går i langt større grad over til en OTP-ordning eller, enda mer vanlig, til en innskuddsordning litt over OTP-nivå (innskudd med lavere satser). Det kan igjen underbygge hypotesen om at det er andre særtrekk ved de tariffavtaledekkede bedriftene enn eksistensen av AFP som slår ut. Her ser vi for oss to mulige krefter, som virker i hver sin retning. På den ene siden kan det tenkes at det å innregne AFP har gjort selve avviklingen av ytelsesordningen enklere. På den andre siden er det rimelig å anta at organiserte arbeidstakere og utbredt bruk av drøftinger, og i noen tilfeller forhandlinger, har gjort endringsprosessen, særlig i de avtaledekkede bedriftene, både lengre og mer krevende. Som bedriftsundersøkelsen viste, var drøftinger/forhandlinger om endringer i tjenstepensjonene mer vanlig i de avtaledekkede enn i de ikke avtaledekkede bedriftene. Bedrifter uten avtale og med færre eller ingen fagorganisasjoner, hvor det i mindre grad har vært forhandlinger/drøftinger, vil derfor trolig lettere (og raskere) ha kunnet endre sin ytelsesordning.

Teller AFP med?

Denne analysen har dokumentert at forskjellene i tjenstepensjonsforhold er svært store i privat sektor og at det går et helt avgjørende skille mellom bedrifter med og uten avtale. Når AFP-dekning er positivt korrelert med kvaliteten på en tjenstepensjonsordning,

ser man raskt at de samlede forskjellene i markedsbaserte pensjonsrettigheter i privat sektor blir store. Innføringen av AFP har ikke bidratt til å redusere disse forskjellene i rettighetene ved at tjenstepensjonsordningene i bedrifter uten AFP er forbedret mer enn i bedrifter som fikk AFP. Dette er i seg selv et sosialt og pensjonspolitisk poeng.

Samlet indikerer analysene at AFP-ordningen ikke har satt seg som en regulær pensjonsordning i arbeidslivet i den forstand at den kalkuleres inn på samme måte som en rettighetsbasert tjenstepensjon. Dette kan bety at det er grunnlag for å vurdere innretningen på AFP-ordningen.

Vedlegg 1 Bedriftsundersøkelsen

Ifølge bedriftsundersøkelsen som ble gjennomført ved årsskiftet 2015–2016, har 79,5 prosent av alle virksomheter med ti eller flere ansatte en innskuddspensjonsordning, enten som eneste ordning (74 prosent) eller i kombinasjon med en lukket ytelsesordning (5,5 prosent) (jf. tabell V.2).

Målt i andel ansatte dekker innskuddsordningene om lag 80 prosent av de ansatte i denne typen bedrifter (jf. tabell V.1). Flertallet har en innskuddsordning hvor det spares 5 prosent eller mer av inntekten opp til 7,1 G. Andelen av alle virksomheter med en slik ordning utgjør nærmere en tredjedel (31,3 prosent), og dekker 37,5 prosent av de ansatte. Den nest vanligste ordningen, som finnes i 18,8 prosent av bedriftene og dekker 23,8 prosent av de ansatte, er tjenstepensjonsordninger med innskuddssatser mellom 3 og 5 prosent. Deretter følger innskuddspensjon med minimumssatser på 2 prosent (OTP), som dekker 18,4 prosent av de ansatte i utvalget, og finnes i 29,4 prosent av bedriftene – noe som indikerer at disse ordningene er overrepresentert i mindre bedrifter.

Det er også 14,6 prosent av de ansatte som fremdeles har en ytelsesordning, hvorav godt over halvparten har en ordning som lover en ytelse på 66 prosent av sluttlønnen (jf. tabell V.1). Regner vi inn de som er i såkalt lukket ordning, og forutsetter at disse utgjør 15 prosent av de ansatte i slike bedrifter, er det samlet om lag 16,2 prosent som har en ytelsesordning. Hybridordninger, på sin side, er foreløpig lite utbredt; under 2 prosent av de ansatte har en slik ordning.

I tillegg er det 4,3 prosent av lederne som ikke vet hva slags tjenstepensjonsordning virksomheten har, og/eller hva ordningens ytelsesnivå/innskuddsprosent er. Det vil si at vi heller ikke vet eksakt hva slags tjenstepensjon 2,2 prosent av de ansatte i utvalgsbedriftene har.

Til tross for litt ulike datasett, viser resultatene fra bedriftsundersøkelsen tilnærmelesvis den samme relative dekningsgraden for de ulike tjenstepensjonsordningene som resultatene basert på analysene av registerdata. Den viktigste forskjellen mellom datasettene er at bedriftsundersøkelsen ikke dekker bedrifter med færre enn ti ansatte, mens registerdataene tar med alle bedrifter, uavhengig av størrelse. Det kan forklare hvorfor OTP-andelen (innskuddsordninger med en 2 prosents sats) er noe lavere i bedriftsundersøkelsen enn i registerdataene. Det er også viktig å ha i mente at bedriftsundersøkelsen er fra årsskiftet 2015/2016, mens registerdataene er fra 2013. Ettersom utviklingen av ytelsesordninger har fortsatt med særlig høyt tempo etter 2013, innebærer det at de endringsprosessene vi registrerer med utgangspunkt i data for perioden 2008 til 2013, vil være enda mer framtidende i bedriftsundersøkelsen fra 2015/2016..

Tabell V.1 Andel av ansatte med ulike ordninger i virksomheter med 10 eller flere ansatte ved årsskiftet 2015-2016. Andel av alle virksomheter i utvalget. Bedriftsundersøkelsen. N=121 492.

	Innskudd	Hybrid	Ytelse	Innskudd + Lukket ytelse ²	Hybrid + lukket ytelse ³	Vet ikke/usikker	Samlet
Innskuddssats 2 prosent	17,5	0,1	-	0,9		-	
Innskuddssats 3-4 prosent	20,2	0,1	-	3,6		-	
Innskuddssats 5 prosent eller mer	32,4	1,4	-	5,1		-	
Under 66 prosent	-	-	2,7	0,2		-	
66 prosent	-	-	8,8	1,3		-	
Over 66 prosent	-	-	1,9	0,1		-	
Vet ikke	-	-	1,3	0,1		2,2	
Total	70,1	1,6	14,6	11,3	0,2	2,2	100,0
N	85 120	1 953	17 774	13 718	222	2 705	121 492

Tabell V.2 Andel av virksomheter med 10 eller flere ansatte med ulik tjenestepensjonsordning ved årsskiftet 2015-2016. Andel av alle ansatte i utvalget. Bedriftsundersøkelsen. N=1501.

	Innskudd	Hybrid	Ytelse	Innskudd + Lukket ytelse ⁴	Hybrid + lukket ytelse ⁵	Vet ikke/usikker	Samlet
Innskuddssats 2 prosent	28,7	0,6	-	0,7		-	29,7
Innskuddssats 3-4 prosent	17,6	0,3	-	1,2		-	18,6
Innskuddssats 5 prosent eller mer	27,7	0,7	-	3,6		-	30,5
Under 66 prosent	-	-	1,5	0,6		-	2,1
66 prosent	-	-	7,2	1,5		-	8,7
Over 66 prosent	-	-	1,8	0,6		-	2,4
Vet ikke	-	-	3,1	0,4		4,3	7,8
Total	74,0	1,6	13,6	6,3	0,2	4,3	100,0
N	1110	24	204	95	3	65	1501

² Da vi ikke vet andelene som er med i den nye innskuddsordningen og andelen som omfattes av den lukkede ordningen, har vi latt hver av ordningene telle 50 prosent for disse bedriftene.

³ Da vi ikke vet andelene som er med i den nye hybridordningen og andelen som omfattes av den lukkede ordningen, har vi latt hver av ordningene telle 50 prosent for disse bedriftene.

⁴ Da vi ikke vet andelene som er med i den nye innskuddsordningen og andelen som omfattes av den lukkede ordningen, har vi latt hver av ordningene telle 50 prosent for disse bedriftene.

⁵ Da vi ikke vet andelene som er med i den nye hybridordningen og andelen som omfattes av den lukkede ordningen, har vi latt hver av ordningene telle 50 prosent for disse bedriftene.

Referanser

- Hippe, J. M. & Vøien, H. G. (2014). *An analysis of future benefits from public and private pension schemes. The Norwegian country study to the OECD pension adequacy project*. Fafo-report 2014:21. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2015). Utviklingen av AFP- og tjenestepensjonsrettigheter etter 2000. I H. Dale-Olsen (red.), *Norsk arbeidsliv i turbulente tider*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Midtsundstad, T. (2004). *Hvor mange har rett til AFP?* Fafo-notat 2004:04. Oslo: Fafo.
- Nergaard, K. (2009). *Hvem har ikke AFP? En analyse med basis i registerbaserte data*. Fafo-notat 2009:20. Oslo: Fafo.
- Veland, G. (2008). *Tjenestepensjonsordningene i Norge En undersøkelse av status og utviklingstrekk i privat sektor*. Fafo-rapport 2008:23. Oslo: Fafo.

Teller AFP med?

Notatet viser at forskjellene i tjenestepensjoner er svært store i privat sektor. Det går et avgjørende skille mellom bedrifter med og uten tariffavtale. Innføringen av AFP har ikke bidratt til å redusere disse forskjellene. Fra 2008 og fram til i dag har det pågått en endringsprosess av tjenestepensjonene, både i AFP-dekkede og ikke AFP-dekkede bedrifter. Mange ytelsesordninger er avviklet eller lukket og erstattet med innskuddspensjoner. I tillegg har en økende andel bedrifter økt sparesatsene i innskuddsordningene, mens få har valgt å redusere sparenivået. Analysen viser imidlertid at på tross av den store pensjonsmessige betydningen av AFP, er det likevel bedrifter med AFP som i størst grad har økt pensjonssparingen og som har erstattet sine ytelsesordninger med mer sjenerøse innskuddssatser. Analysene indikerer at AFP-ordningen ikke teller med som forventet når tjenestepensjonsordninger er endret. Det kan tyde på at det er andre forhold enn AFP ved bedriftene som forklarer tilpasninger av tjenestepensjonene. Samlet ser det ut til at AFP-ordningen ikke har satt seg som en regulær pensjonsordning i arbeidslivet ved at den kalkuleres inn på samme måte som en rettighetsbasert tjenestepensjon. Prosjektet er gjennomført i samarbeid med aktuarfirmaet Lillevold & Partners.



Fafo

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

Fafo-notat 2016:08
ISSN 0804-5135
Bestillingsnr. 10232