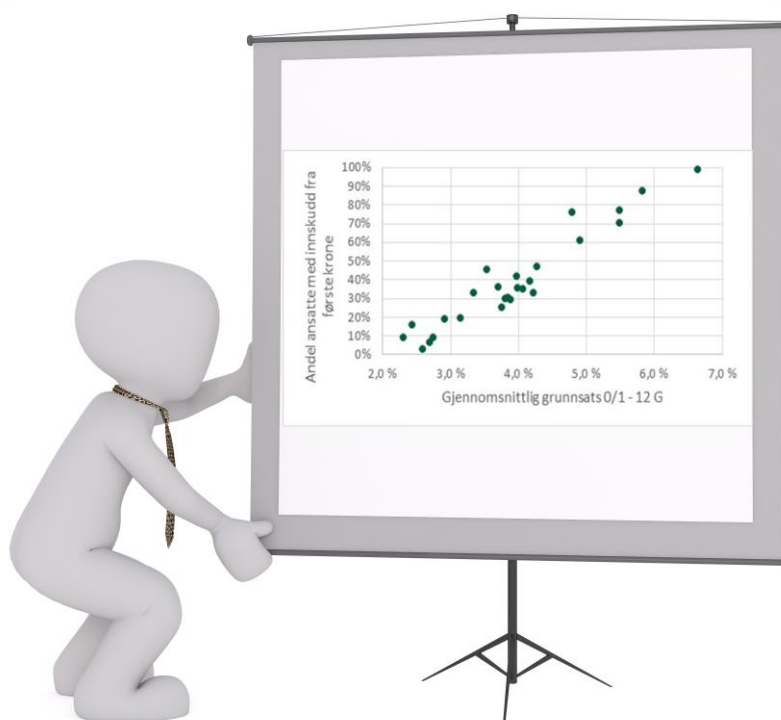


Innskuddspensjon i ulike næringer

Hvordan kvaliteten på innskuddspensjonsordninger varierer mellom ulike næringer

Rapport 2019 – 02

20.09.2019



Innhold

Sammendrag	3
1 Kort om rapporten	6
2 Regelverket for innskuddspensjon	7
2.1 Ikke obligatorisk med opptjening for inntekt mellom 0 og 1 G.....	7
2.2 Risikodekninger	7
3 Datagrunnlag og næringsinndeling	8
3.1 Datagrunnlag	8
3.2 Næringsinndeling.....	12
4 Innskuddssatser i ulike næringer	14
4.1 Alle bedrifter.....	14
4.2 Bedrifter med innskudd fra 1 G	16
4.3 Bedrifter med innskudd fra første krone.....	17
4.4 Hvordan satsene har utviklet seg siden 2015.....	19
5 Pensjonsopptjening fra første krone.....	21
5.1 Andeler med opptjening fra første krone	21
5.2 Utvikling siden 2015	23
6 Potensiell kostnad ved å innføre obligatorisk innskudd fra første krone	26
7 Hvor mange har kun obligatorisk tjenestepensjon (minimum innskuddspensjon)	28
7.1 Utvikling siden 2015	31
8 Omfang av uførepensjon i tillegg til alderspensjon	34
9 Fordelingsanalyse.....	38
9.1 Innledning.....	38
9.2 Lønnsnivå.....	38
9.3 Kjønnsfordeling.....	43
9.4 Utdanningsnivå.....	47
9.5 Alderssammensetning	51
9.6 Innvandrerandel	57

9.7 Tilslutning til privat AFP	62
9.8 Avtalt arbeidstid	67
9.9 Omfang av midlertidig ansettelse	71
10 Hva betyr forskjellene for ansattes pensjoner	75
10.1 Beregningsforutsetninger	75
10.2 Årlig pensjon i ulike næringer med innskudd fra første krone	75
10.3 Årlig pensjon med innskudd fra 1 G	78
10.3.1 Hvor mye pensjonene ville økt med innskudd fra første krone	81
Vedlegg – Næringsinndeling	84

Sammendrag

Pensjonslovene som regulerer innskuddspensjonsordninger i privat sektor er rammelover. Lovverket definerer kun et minimumskrav til ordningene, og setter ellers grenser for hvor gode pensjonsordningene kan være for at bedrifter og ansatte skal få nyte godt av skattefordelene som er gitt til slike ordninger. Siden bedriftene i stor grad står fritt til å velge hvilken kvalitet pensjonsordningen skal ha, har det oppstått til dels store kvalitetsforskjeller mellom innskuddspensjonsordningene i ulike bedrifter.

Denne rapporten kartlegger hvordan kvaliteten på innskuddspensjonsordninger varierer mellom ulike næringer, samt i hvilken grad kvaliteten på ordningene har endret seg fra 2015 til 2019. Videre illustreres det i hvilken grad næringer med god kvalitet på innskuddsordningene også har høyt lønnsnivå, lav kvinneandel, osv. Kartleggingen bygger på informasjon fra de fem største leverandørene av innskuddspensjon i Norge; DNB Livsforsikring, Storebrand, Nordea Liv, Gjensidige Pensjonsforsikring og SpareBank 1 Forsikring, samt diverse statistikk på næringsnivå fra Statistisk sentralbyrå. Om lag 90 prosent av de ansatte i privat sektor hadde innskuddspensjon i et av disse selskapene per 31.12.2018.

Bedriftene kan velge å betale innskudd fra første lønnskrone eller kun for inntekt over 1 G. Per 2019 har 17 prosent av bedriftene som har innskuddspensjonsordning innskudd fra første krone, en økning fra 6 prosent i 2015. Andelen ansatte som har opptjening fra første krone nå er om lag 30 prosent. I 2015 gjaldt dette til sammenlikning kun 7 prosent av de ansatte. At veksten har vært større for ansatte enn for bedrifter må bety at det er bedrifter med relativt mange ansatte som har fått innskudd fra første krone fra 2015 til 2019.

Det er store variasjoner mellom næringene med hensyn til om de ansatte har innskudd fra første krone eller ikke. Innenfor næringen «Olje og gass» har så godt som alle ansatte opptjening fra første krone, mens dette gjelder kun 3 prosent av de ansatte innenfor næringen «Vikar og bemanning». Innenfor næringen «Detaljhandel» er det kun 16 prosent som har innskudd fra første krone.

Andelen ansatte som har innskudd fra første krone har økt i samtlige næringer fra 2015 til 2019, men hvor mye andelen har økt varierer mye mellom de ulike næringene. Veksten har vært størst innenfor «Finans og forsikring» med 66 prosentpoeng og minst innenfor «Vikar og bemanning» med 3 prosentpoeng. Innenfor «Detaljhandel» har andelen som har innskudd fra første krone økt med 15 prosentpoeng, fra 1 prosent av de ansatte i 2015 til 16 prosent av de ansatte i 2019.

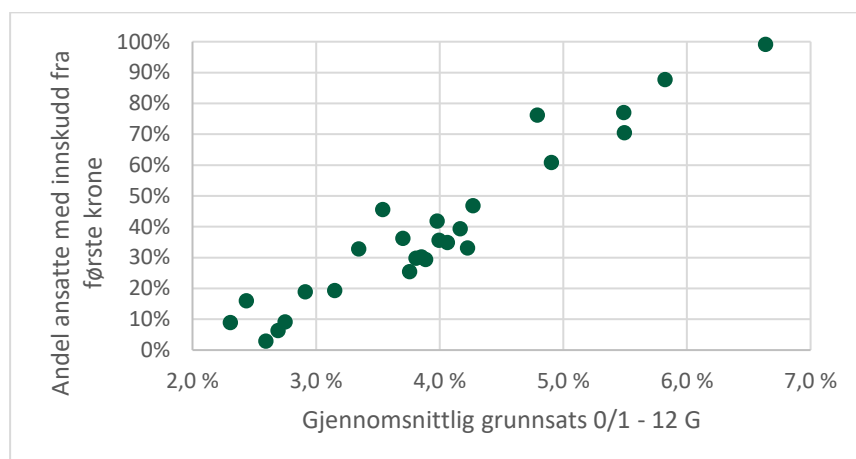
Det har blitt diskutert om det skal gjøres obligatorisk for alle bedrifter å ha innskudd fra første krone. En arbeidsgruppe nedsatt av Finansdepartementet anslo i en rapport av desember 2016 at kostnaden ville kunne være 3,5-3,8 mrd. kroner (målt i 2019-kroner). Med utgangspunkt i dataene som ligger til grunn for denne rapporten anslås det at den samlede kostnaden ved en slik endring vil kunne være om lag 3 mrd. kroner. Dette tilsvarer 0,29 prosent av samlede lønnskostnader i privat sektor i 2018.

Gjennomsnittlig innskuddssats for inntekt mellom 0/1 og 12 G for alle ansatte med innskuddspensjon, uavhengig av om de har opptjening fra første krone eller ikke, er 3,6 prosent. Det er imidlertid store forskjeller mellom ulike næringer, Næringen «Hotell og restaurant» har den laveste gjennomsnittlige satsen med 2,3 prosent, mens næringen «Olje og gass» ligger på topp med et gjennomsnitt på 6,5 prosent. Også innenfor «Detaljhandel» er gjennomsnittet lavt, med kun 2,4 prosent.

Bedrifter som har innskudd fra første krone har gjennomgående også høyere innskuddssatser enn bedrifter med innskudd fra 1 G. Gjennomsnittlig innskuddssats for inntekt mellom 0 og 12 G for ansatte i bedrifter med innskudd fra første krone er 5,1 prosent. Ansatte innenfor «Detaljhandel» som har innskudd fra første krone har en gjennomsnittlig innskuddssats for lønn mellom 0 og 12 G på 3,5 prosent.

Samtidig er det en klar sammenheng mellom andelen ansatte i en næring som har innskudd fra første krone og den gjennomsnittlige innskuddssatsen i næringen. Dette fremgår av figuren under, der hvert punkt representerer én næring.

Figur 1 Andel ansatte som har innskudd fra første krone og gjennomsnittlige grunnsatser i ulike næringer



Eksempelberegninger viser at kvalitetsforskjellene i innskuddsordningene sammen med lønnsforskjeller gjør at forventet innskuddspensjon for nyansatte i ulike næringer varierer mye. Med innskudd fra første krone er eksempelvis er beregnet årlig pensjon for en nyansatt i næringen «Olje og gass» om lag kr 230 000. Dette er nesten kr 200 000 mer enn beregnet innskuddspensjon for en nyansatt innenfor «Hotell og restaurant» som også har innskudd fra første krone. En nyansatt innenfor «Detaljhandel» med innskudd fra første krone er beregnet å få en årlig pensjon på kr 45 000.

I disse beregningene er det forutsatt at utbetalingstiden er lik forventet gjenstående levetid, her 23,9 år. Dette betyr at en nyansatt i næringen «Olje og gass» samlet sett er beregnet å få henholdsvis 4,6 millioner kroner og 4,5 millioner kroner mer utbetalt i innskuddspensjon enn nyansatte innenfor «Hotell og restaurant» og «Detaljhandel».

Samtidig viser beregningene at ansatte i næringer med lave gjennomsnittlige innskuddssatser vil få den største prosentvise veksten i pensjon dersom det innføres obligatorisk innskudd fra første krone i innskuddsordninger, gitt at alle bedrifter som i dag har innskudd fra 1 G opprettholder dagens innskuddssatser. Innenfor «Detaljhandel» viser beregningene at årlig pensjon for ansatte som i dag har innskudd fra 1 G vil øke fra kr 22 500 til kr 29 800, en økning på hele 32 prosent.

50 prosent av bedriftene som har innskuddspensjon har en minimumsordning. Dette er gjennomgående mindre bedrifter, slik at andelen ansatte som har minimumsordning er lavere med 34 prosent. Dette utgjør om lag 475 000 ansatte i privat sektor. Det er stor variasjon mellom næringene. Innenfor næringen «Vikar og bemanning» har nærmere 90 prosent en minimumsordning, mens det innenfor «Olje og gass» knapt gjelder noen. I «Detaljhandel» har om lag 60 prosent av de ansatte en minimumsordning.

Bedriftene kan velge om de også vil ha uføre- og/eller etterlattepensjon i tjenstepensjonsordningen. Dataene viser at 22 prosent av bedriftene og 50 prosent av de ansatte som har innskuddspensjon også har uførepensjon. I detaljhandel har 6 prosent av bedriftene og 20 prosent av de ansatte uførepensjon. Det er langt flere som har uførepensjon blant de som har innskudd fra første krone. Samlet sett er dekningsgraden for disse 45 prosent av bedriftene og 75 prosent av de ansatte.

Rapporten kartlegger også i hvilken grad kvaliteten på innskuddspensjonsordningene i ulike næringer samvarierer med andre kjennetegn ved næringene. Kartleggingen viser at:

- Næringer med høy (lav) gjennomsnittsinntekt har gjennomgående også gode (dårlige) innskuddsordninger
- Det kan se ut til at mannsdominerte næringer har bedre innskuddsordninger enn kvinnedominerte næringer
- Det ser ut til at næringer med en høy (lav) andel lavt utdannede ansatte også har dårlige (gode) innskuddspensjonsordninger
- Næringer med en stor andel unge ansatte har dårligere ordninger enn næringer der eldre ansatte dominerer
- Næringer med stort (lite) innslag av ansatte som er innvandrere har gjennomgående dårlige (gode) pensjonsordninger
- Det ser ut til å være en viss negativ sammenheng mellom kvaliteten på pensjonsordningene og andelen ansatte som er midlertidig ansatte i næringene
- Det ser ut til å være en viss positiv sammenheng mellom kvaliteten på innskuddsordningene og andelen ansatte i næringene som er tilsluttet den private AFP-ordningen
- Det kan se ut til at kvaliteten på innskuddsordningene kan være dårligere i næringer der en stor andel av de ansatte som jobber deltid, men sammenhengen er ikke entydig

1 Kort om rapporten

Så lenge det ikke er inngått en tariffavtale som regulerer hvilken pensjonsordning en bedrift skal ha, eller bedriften av andre grunner er forpliktet til å ha en bestemt pensjonsordning, har private bedrifter styringsrett med hensyn til tjenestepensjon.

Pensjonslovene som regulerer innskuddspensjonsordninger i privat sektor er rammelover. Lov om obligatorisk tjenestepensjon definerer kun et minimumskrav til ordningene, mens innskuddspensjonsloven setter grenser for hvor gode pensjonsordningene kan være for at bedrifter og ansatte skal få nyte godt av skattefordelene som er gitt til slike ordninger.

Siden bedriftene i stor grad kan velge hvilken kvalitet pensjonsordningen skal ha, har det oppstått til dels store kvalitetsforskjeller mellom innskuddspensjonsordningene i ulike bedrifter. Disse forskjellene kan skyldes flere ting:

- Innskuddssatsene, altså hvor mange prosent av lønn som innbetales til pensjonsordningen, kan variere
- Om det innbetales innskudd på grunnlag av hele lønnen, eller om kun en del av lønnen regnes med når innskuddet fastsettes
- Om pensjonsordningen har tilknyttet risikodekninger som uføre- og/eller etterlattepensjon i tillegg til alderspensjon

Denne rapporten kartlegger hvordan kvaliteten på innskuddspensjonsordninger varierer mellom ulike næringer. Det illustreres også hvordan kvaliteten har endret seg fra 2015 til 2019. Videre illustreres det hvordan innskuddssatser mv. i ulike næringer samvarierer med andre kjennetegn for næringene, som lønnsnivå, kvinneandel, osv. Kartleggingen er basert på data fra forsikringsselskap i Norge, se punkt 3 om datagrunnlaget.

Det presiseres at tallene som fremkommer i rapporten er gjennomsnittstall. Innenfor de ulike næringene vil det kunne være store variasjoner mellom bedriftene.

Rapporten er skrevet på oppdrag fra Handel og kontor i Norge.

2 Regelverket for innskuddspensjon

Innskuddspensjonsordninger må følge regelverket i lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold for at arbeidsgiver skal få skattefradrag for pensjonskostnadene og for at de ansatte skal slippe inntekts- og formuesskatt på innbetalingene fra arbeidsgiver.

Alle private tjenestepensjonsordninger med skattefordeler må i tillegg tilfredsstillende kravene i lov om obligatorisk tjenestepensjon. Denne loven definerer et minimumsnivå for pensjonsordninger i privat sektor.

I henhold til lov om obligatorisk tjenestepensjon skal innskuddene minimum være på 2 prosent av lønn mellom 1 G og 12 G¹. Grensene for maksimale innskudd er gitt i forskrift til innskuddspensjonsloven og er følgende:

- Grunnsats for lønn mellom 0 G og 12 G: 7 prosent
- Tilleggssats for lønn mellom 7,1 og 12 G: 18,1 prosent

Maksimalt innskudd for lønn mellom 7,1 og 12 G er altså 25,1 prosent av lønn.

2.1 Ikke obligatorisk med opptjening for inntekt mellom 0 og 1 G

I henhold til lov om obligatorisk tjenestepensjon må det i en innskuddspensjonsordning betales premie for all lønn mellom 1 og 12 G. Det vil si at det er tillatt å unnlate å betale innskudd for inntekt mellom 0 og 1 G. Har en person eksempelvis en inntekt på 4 G, kan det altså betales innskudd kun for 3 G.

Fra 01.01.2006 og frem til de maksimale innskuddsgrensene ble endret til de gjeldende grensene pr. 01.01.2014, var det ikke tillatt å betale premie for inntekt mellom 0 og 1 G i noen innskuddsordninger². I forbindelse med endringen av innskuddsgrensene 01.01.2014 ble det åpnet for at bedriftene *kan* gi de ansatte opptjening fra første krone i inntekt, men dette ble ikke gjort obligatorisk.

2.2 Risikodekninger

I henhold til lov om obligatorisk tjenestepensjon skal alle innskuddspensjonsordninger ha såkalt innskuddsfritak i tillegg til alderspensjon. Dette er en forsikringsordning som innebærer at pensjonsinnretningen overtar ansvaret for innbetaling til alderspensjon frem til 67 år for personer som blir uføre.

Bedriftene kan i tillegg til alderspensjon også gi de ansatte rett på uføre- og/eller etterlattepensjon (ektefelle-/samboer-/barnepensjon). Dette er imidlertid ikke obligatorisk.

¹ G=folketrygdens grunnbeløp, kr 99 858 pr. 01.05.2019

² Grensen på 1 G i innskuddspensjonsloven var årsaken til at minstekravet til innskudd i obligatorisk tjenestepensjon ble satt for inntekt over 1 G. Før 2006 var fradraget større enn 1 G.

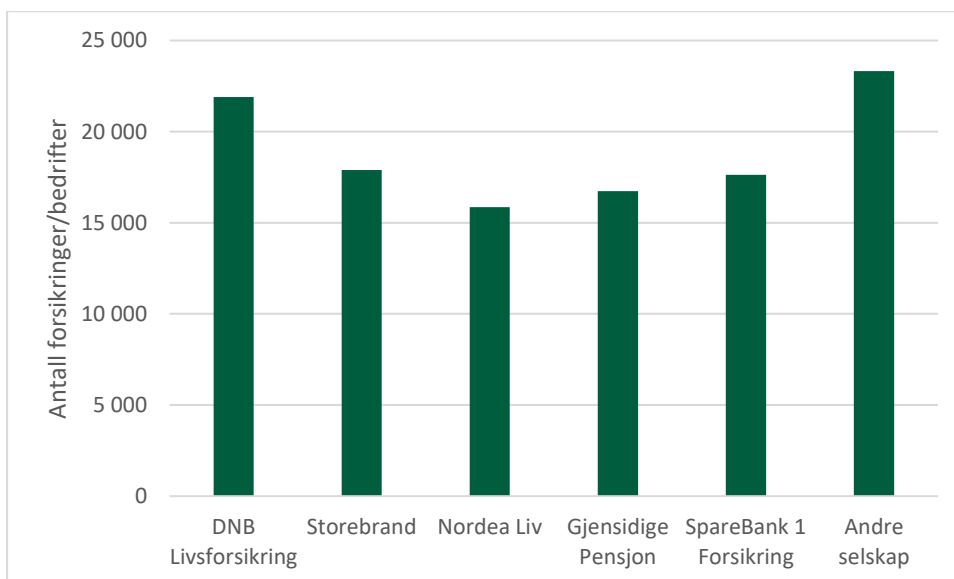
3 Datagrunnlag og næringsinndeling

3.1 Datagrunnlag

Actecan har innhentet informasjon om kvaliteten på innskuddspensjonsordninger i privat sektor fra de fem største leverandørene av innskuddspensjon i Norge; DNB Livsforsikring, Storebrand, Nordea Liv, Gjensidige Pensjonsforsikring og SpareBank 1 Forsikring. Disse selskapene leverte i henhold til statistikk fra Finans Norge innskuddspensjon til 79 prosent av private bedrifter og 90 prosent av de ansatte i privat sektor per 31.12.2018. Det er derfor god grunn til å tro at tallene som vises i denne rapporten er rimelig representative for hele innskuddspensjonsmarkedet.

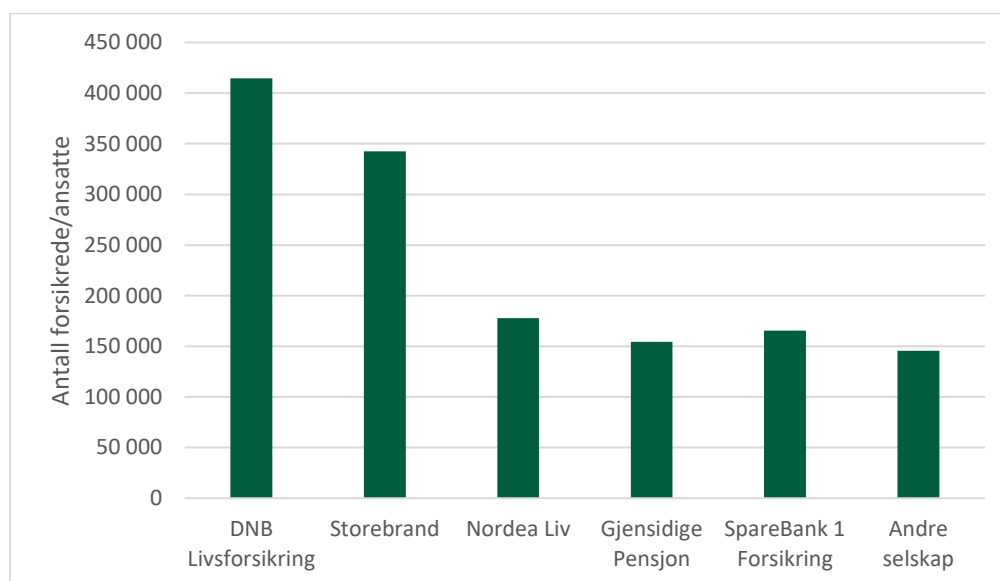
Figur 2 og Figur 3 viser markedsandeler med hensyn til henholdsvis bedrifter og ansatte per 31.12.2018 for de fem leverandørene vi har innhentet data fra.

Figur 2 Antall forsikringer/bedrifter per pensjonsinnretning



Kilde: Finans Norge, antallsstatistikk per 31.12.2018

Figur 3 Antall forsikrede/ansatte per pensjonsinnretning



Kilde: Finans Norge, antallsstatistikk per 31.12.2018

Det er innhentet informasjon om kvaliteten på innskuddspensjonsordninger både i 2015 og i 2019. Tabell 1 viser antall bedrifter og antall ansatte i datagrunnlaget for de to årene. I og med at selskapene det er innhentet informasjon fra hadde om lag samme samlede markedsandel i 2015 og 2019, viser tabellen at det har vært en relativt kraftig vekst i utbredelsen av innskuddspensjon i perioden. Veksten skyldes trolig både at mange bedrifter har endret tjenestepensjonsordning fra ytelsespensjon til innskuddspensjon, og at det har blitt etablert nye bedrifter som har opprettet innskuddspensjon.

Tabell 1 Antall bedrifter og ansatte i datamaterialet

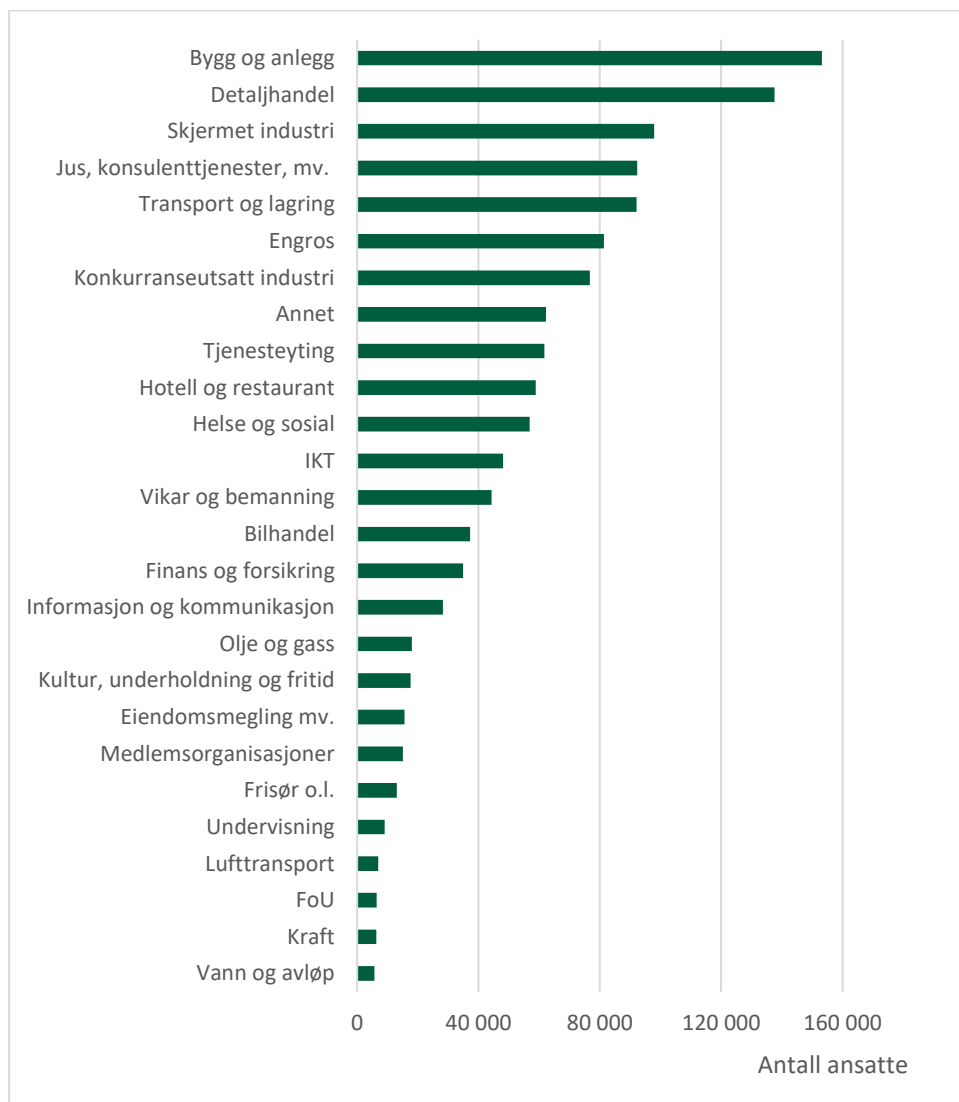
	Antall bedrifter	Antall ansatte
Data per 2015	83 171	1 015 005
Data per 2019	91 972	1 277 275

I tillegg til at flere bedrifter (og ansatte) har fått innskuddspensjon fra 2015 til 2019, har trolig flere av bedriftene som allerede i 2015 hadde innskuddspensjonsordning gjort endringer i kvaliteten på pensjonsordningen mellom 2015 og 2019. Myndighetene økte som nevnt de maksimale innskuddssatsene det er tillatt å ha per 01.01.2014. Fra samme dato ble det tillatt å ha innskudd fra første krone, og grensen for når det er mulig å ha høyere innskudd enn grunnsatsen ble endret fra 6 G til 7,1 G.

Som nærmere beskrevet i punkt 3.2, er bedriftene og de ansatte inndelt i ulike næringer. Figur 4 og Figur 5 viser henholdsvis antall ansatte og antall bedrifter i disse ulike næringene per 2019. Med næringsinndelingen som er lagt til grunn her er det flest ansatte med innskuddspensjon innenfor næringen «Bygg og anlegg» med om lag 150 000 ansatte, etterfulgt av næringen «Detaljhandel» med i underkant av 140 000 ansatte. I begge disse næringene er det imidlertid også relativt mange bedrifter. Det fremgår av Figur 6, som viser

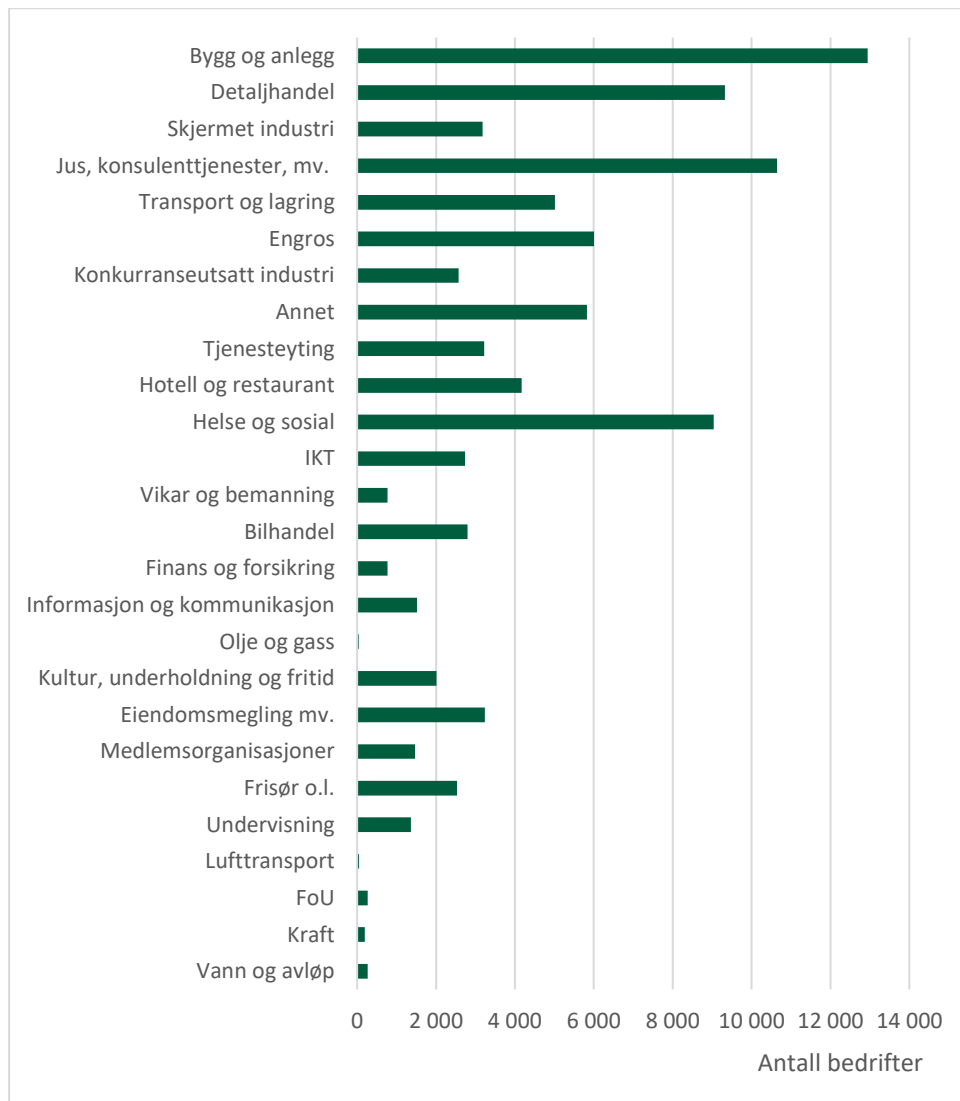
gjennomsnittlig antall ansatte per bedrift i næringene, at næringene med de største bedriftene i gjennomsnitt er «Olje og gass» og «Lufttransport».

Figur 4 Antall ansatte med innskuddspensjon i ulike næringer



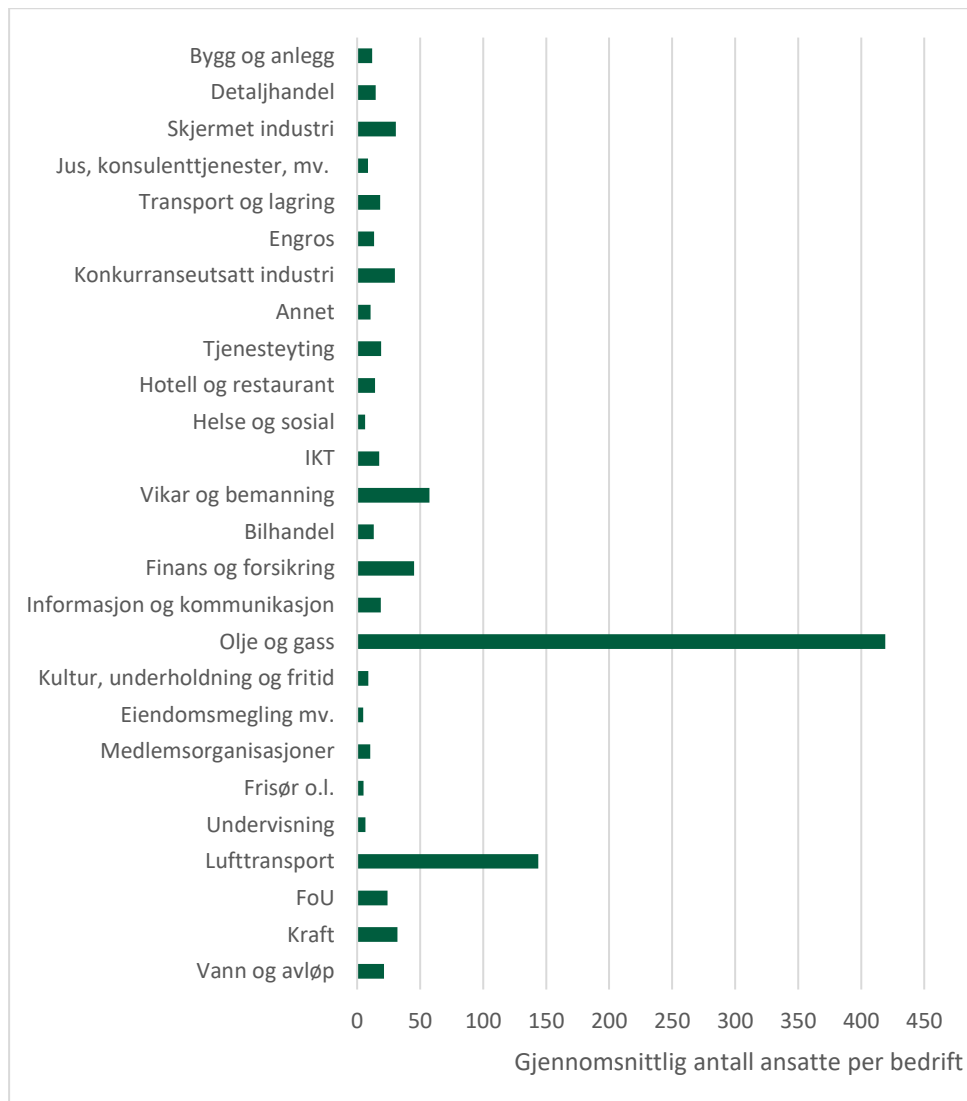
Forutsetninger: ansatte = aktive medlemmer i innskuddspensjonsordningene, tall for 2019

Figur 5 Antall bedrifter med innskuddspensjon i ulike næringer



Forutsetninger: Tall for 2019, næringene er sortert i samme rekkefølge som figur 1

Figur 6 Gjennomsnittlig antall ansatte per bedrift i ulike bransjer



Forutsetninger: Tall for 2019, næringene er sortert i samme rekkefølge som figur 1

3.2 Næringsinndeling

I denne kartleggingen er private bedrifter som nevnt i punkt 3.1 gruppert i ulike næringer. Næringsinndelingen tar utgangspunkt i Statistisk Sentralbyrås (SSBs) «Standard for næringsgruppering».

Det er innhentet informasjon om gjennomsnittlig kvalitet på innskuddspensjonsordninger på næringsnivå fra pensjonsinnretningene. Med utgangspunkt i SSBs standard er bedriftene delt i 88 ulike næringer.

I samråd med oppdragsgiver er disse næringene inndelt i 26 ulike grupper:

- Konkurranseutsatt industri
- Skjermet industri

- Kraft
- Olje og gass
- Vann og avløp
- Bygg og anlegg
- Bilhandel
- Engros
- Detaljhandel
- Transport og lagring
- Lufttransport
- Hotell og restaurant
- Informasjon og kommunikasjon
- IKT
- Finans og forsikring
- Eiendomsmegling mv.
- Jus, konsulenttenester, mv.
- FoU
- Tjenesteyting
- Vikar og bemanning
- Undervisning
- Helse og sosial
- Kultur, underholdning og fritid
- Medlemsorganisasjoner
- Frisør o.l.
- Annet

Se nærmere omtale av SSBs «Standard for næringsgruppering» og næringsinndelingen som er benyttet i denne rapporten i vedlegg.

4 Innskuddssatser i ulike næringer

Det er innhentet informasjon om gjennomsnittlige innskuddssatser i ulike næringer for to grupper:

- Alle bedrifter og ansatte som har innskuddspensjonsordning, uavhengig av om de har opptjening fra første krone eller ikke
- Kun bedrifter og ansatte som har opptjening fra første krone

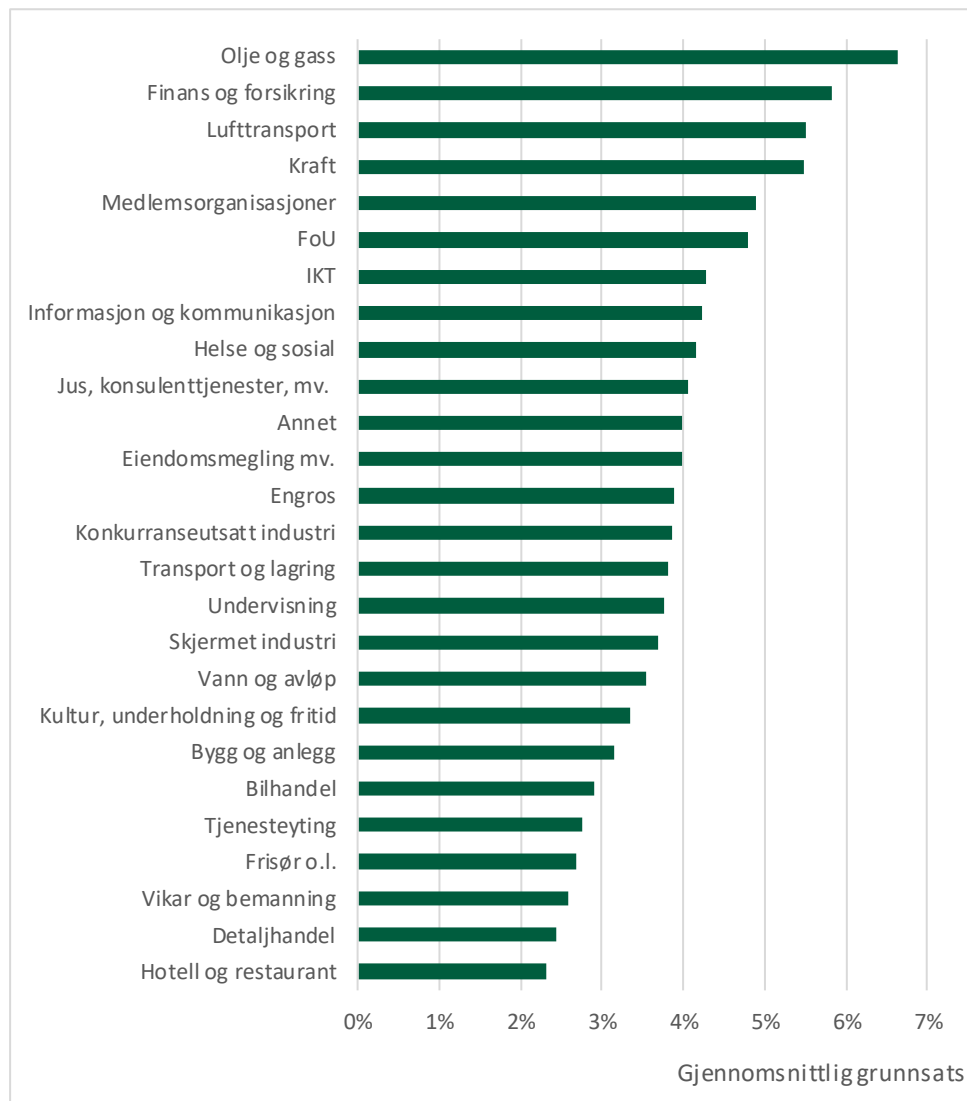
Med utgangspunkt i dataene har Actecan beregnet gjennomsnittlige satser i ulike næringer bedrifter og ansatte som har opptjening fra 1 G.

4.1 Alle bedrifter

Gjennomsnittlig grunnsats for alle ansatte med innskuddspensjon, altså både de som har innskudd fra 1 G og de som har innskudd fra første krone, er 3,6 prosent. Det fremgår av Figur 7 at det er store forskjeller mellom de ulike næringene. Innenfor næringen «Hotell og restaurant», som ligger lavest, er gjennomsnittlig grunnsats 2,3 prosent. Næringen «Olje og gass» ligger på topp med et gjennomsnitt på 6,6 prosent.

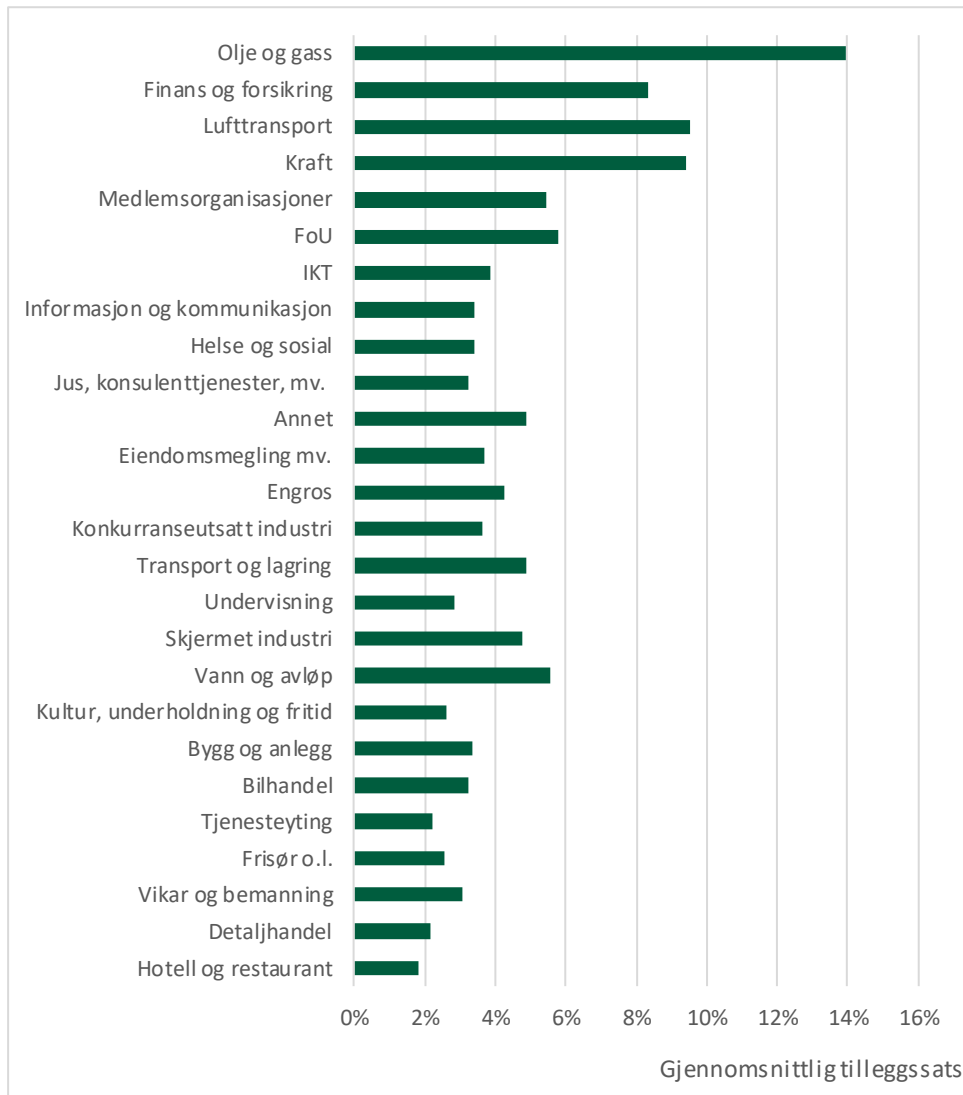
Figur 8 viser gjennomsnittlige *tilleggssatser* i de ulike næringene. Også på dette området er det store forskjeller. Næringene er oppført i samme rekkefølge i Figur 8 som i Figur 7. Stort sett er det slik at næringene som har lave/høye grunnsatser også har lave/høye tilleggssatser, men rangeringen er ikke helt lik. Næringene «Hotell og restaurant» og «Olje og gass» ligger imidlertid på henholdsvis bunn og topp både med hensyn til gjennomsnittlig grunnsats og gjennomsnittlig tilleggssats.

Figur 7 Gjennomsnittlig grunnsats i ulike bransjer



Forutsetninger: Tall for 2019, både bedrifter med innskudd fra 1 G og bedrifter med innskudd fra første krone

Figur 8 Gjennomsnittlig tilleggssats i ulike bransjer, alle ansatte



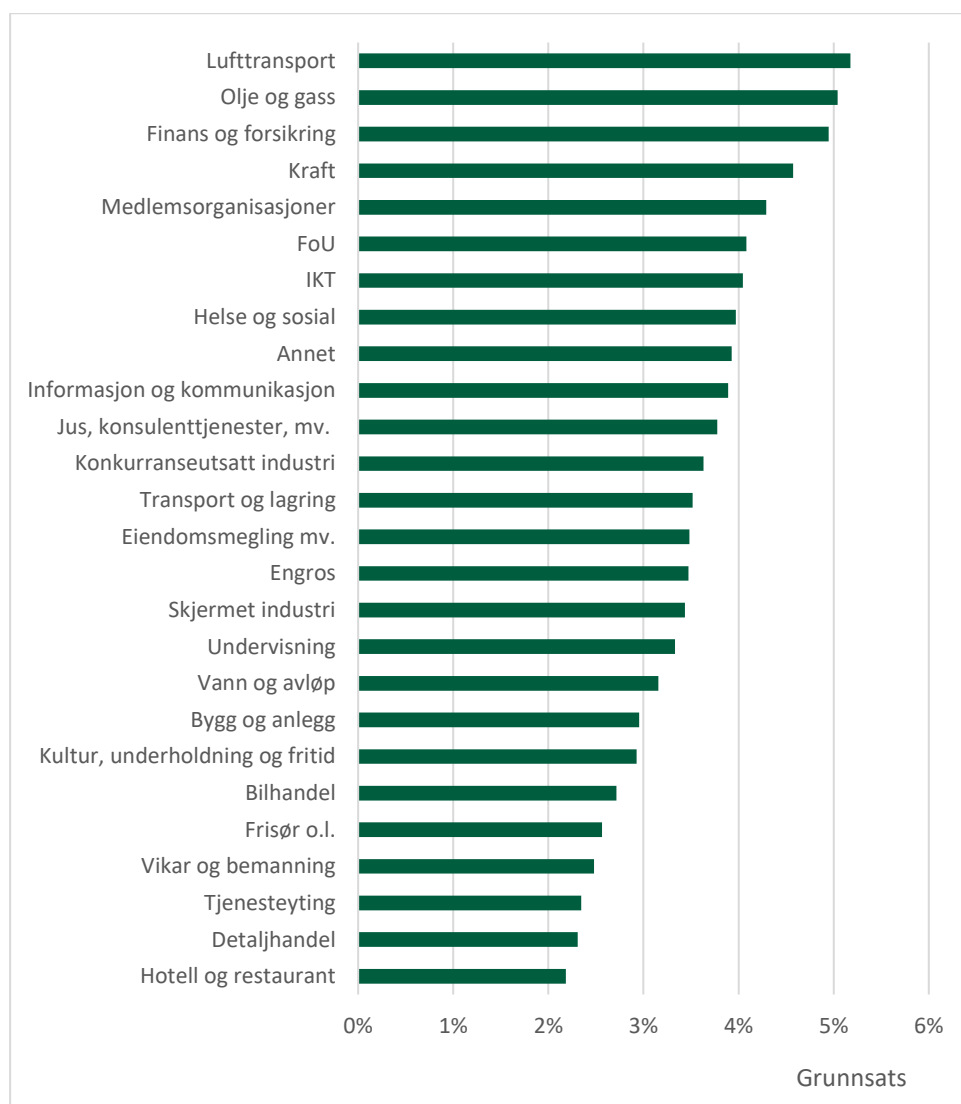
Forutsetninger: Tall for 2019, tilleggssats=innskuddssats for lønn mellom 7,1 og 12 G, næringer sortert etter størrelse på grunnsats (samme sortering om i forrige Figur 9)

4.2 Bedrifter med innskudd fra 1 G

Gjennomsnittlig grunnsats blant de ansatte som er med i en innskuddspensjonsordning som har innskudd fra 1 G er 3,1 prosent, altså noe lavere enn når også ansatte som har innskudd fra første krone regnes med.

Figur 9 viser hvordan den gjennomsnittlige grunnsatsen varierer mellom ulike næringer blant de som har innskudd fra 1 G.

Figur 9 Gjennomsnittlig grunnsats i ulike bransjer, ansatte med innskudd fra 1 G



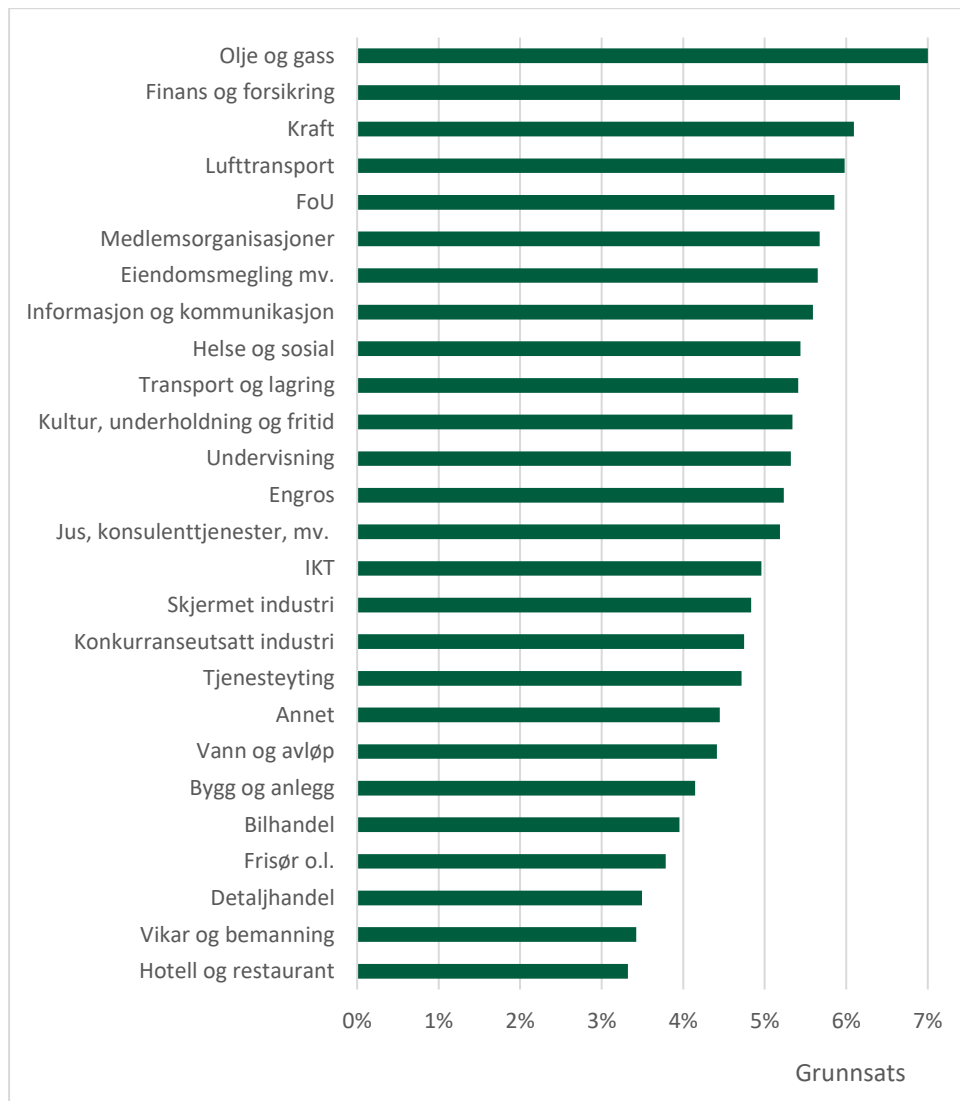
Forutsetninger: Tall for 2019

4.3 Bedrifter med innskudd fra første krone

Den gjennomsnittlige grunnsatsen for alle ansatte som har innskudd fra første krone er 5,1 prosent, altså 2 prosentpoeng mer enn for de som har innskudd fra 1 G. Figur 10 viser hvordan gjennomsnittlig grunnsats for denne gruppen ansatte varierer mellom ulike næringer.

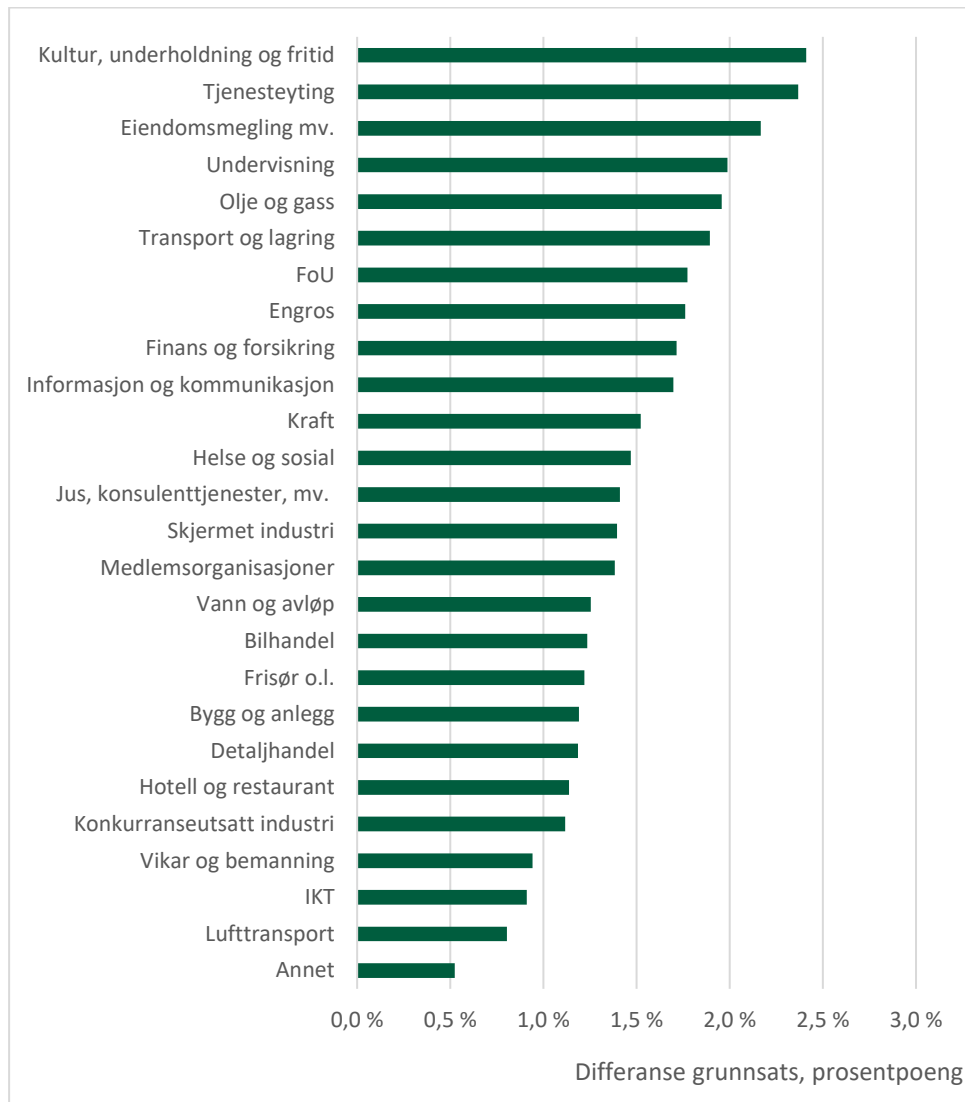
I samtlige næringer er den gjennomsnittlige grunnsatsen høyere for bedrifter som har innskudd fra første krone. Dette fremgår av Figur 11, som viser hvor stor forskjellen i de gjennomsnittlige grunnsatsene er i de ulike næringene. Ansatte i bedriftene som har innskudd fra første krone får dermed gjennomgående både innskudd for en større del av lønnen og de får høyere innskudd for hver lønnskroner som er gjort pensjonsgivende. Begge deler vil alt annet likt gi høyere alderspensjon.

Figur 10 Gjennomsnittlig grunnsats i ulike bransjer, ansatte med innskudd fra første krone



Forutsetninger: Tall for 2019

Figur 11 *Forskjeller i gjennomsnittlig grunnsats for bedrifter med sparing fra første krone og bedrifter med sparing fra 1 G, prosentpoeng*

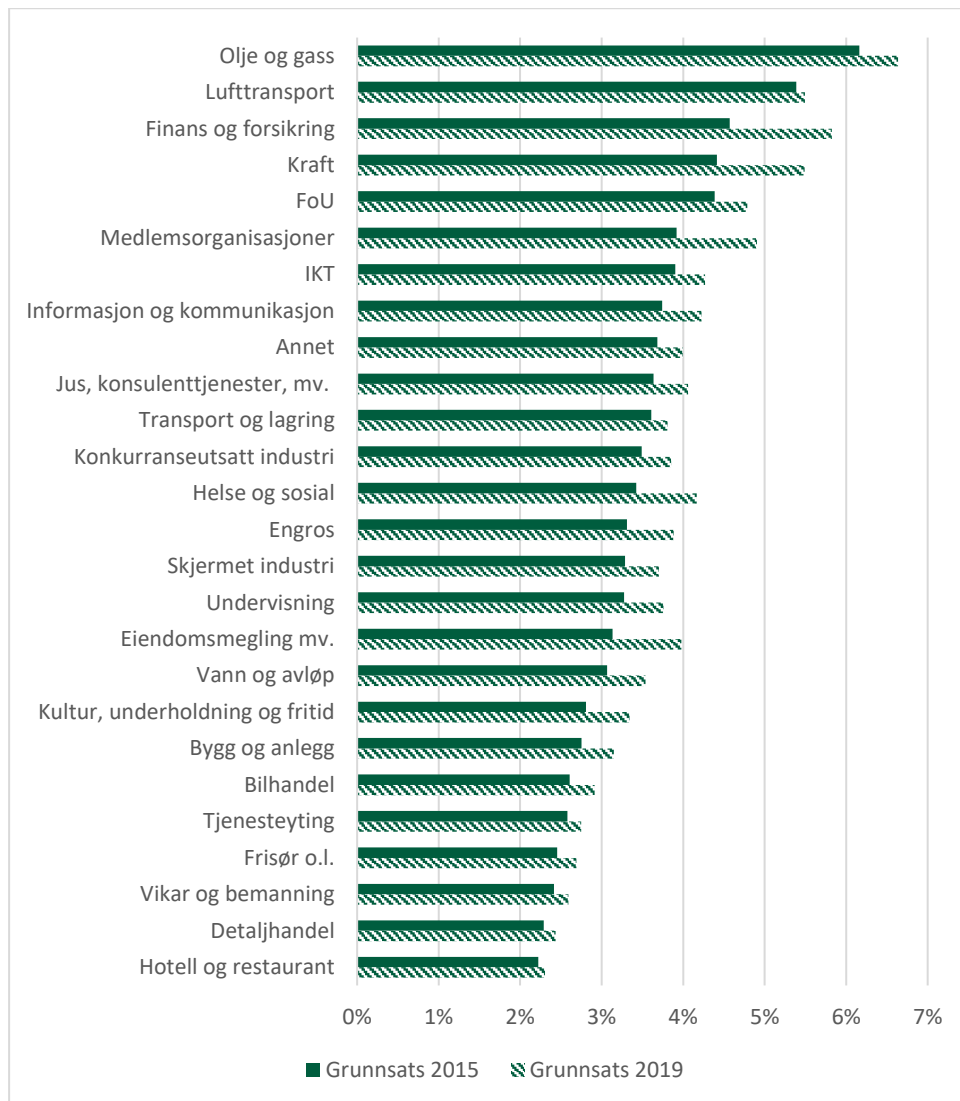


Forutsetninger: Tall for 2019

4.4 Hvordan satsene har utviklet seg siden 2015

Den gjennomsnittlige grunnsatsen har økt i alle næringer fra 2015 til 2019. Figur 12 viser gjennomsnittlige satser per næring i de to årene, der næringene er sortert etter størrelsen på grunnsatsen i 2015. Det kan se ut til at økningen målt i prosentpoeng stort sett har vært størst i næringene som hadde de høyeste satsene i 2015. Dette innebærer at forskjellen mellom næringen med høyest og lavest gjennomsnittlig grunnsats har blitt større.

Figur 12 Gjennomsnittlig grunnsats i ulike næringer i 2015 og 2019, alle bedrifter



5 Pensjonsopptjening fra første krone

Først 01.01.2014 ble det tillatt å ha pensjonsinnskudd i innskuddspensjonsordninger for inntekt under 1 G. Det vil si at samtlige ordninger som ble opprettet før denne datoen *ikke* hadde pensjonsopptjening fra første krone. Det er imidlertid fremdeles frivillig for bedriftene hvorvidt de ønsker å gi pensjonsopptjening fra første krone eller ikke.

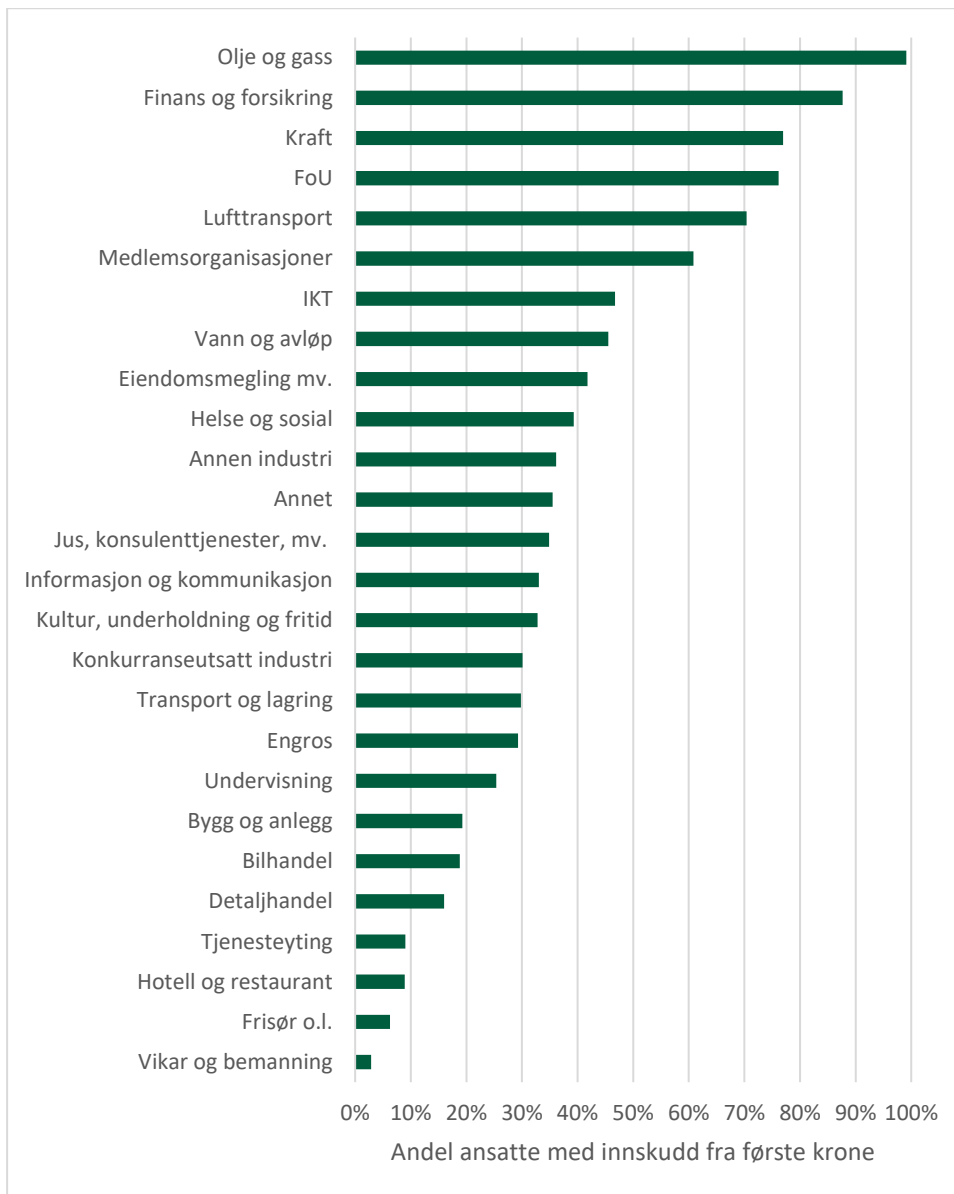
I den politiske plattformen for den sittende fireparti-regjeringen, Granavolden-plattformen, står det at regjeringen vil «Sette ned et partssammensatt utvalg for å vurdere pensjon fra første krone». Finansdepartementet satte i juni 2019 ned en arbeidsgruppe med medlemmer fra Arbeids- og sosialdepartementet, Finansdepartementet, LO, NHO, YS og Virke for å *«vurdere spørsmålet om pensjonsopptjening fra første krone i innskuddspensjonsordninger samt om medlemskap i tjenestepensjonsordninger for ansatte under 20 år eller med lavere stillingsandel enn 20 prosent»*. Utvalget har fått frist til våren 2020.

Per 2019 har 17 prosent av bedriftene som har innskuddspensjonsordning innskudd fra første krone. Andelen ansatte med innskuddspensjon som har opptjening fra første krone er imidlertid langt høyere, med om lag 30 prosent.

5.1 Andeler med opptjening fra første krone

Det er stor variasjon mellom næringene med hensyn til hvor mange ansatte som har innskudd fra første krone. Eksempelvis får så godt som alle ansatte innenfor «Olje og gass» opptjening for all lønn inntil 12 G, mens dette gjelder kun 3 prosent av de ansatte innenfor næringen «Vikar og bemanning». Figur 13 viser hvor stor andel av de ansatte som har innskudd fra første krone i ulike næringer.

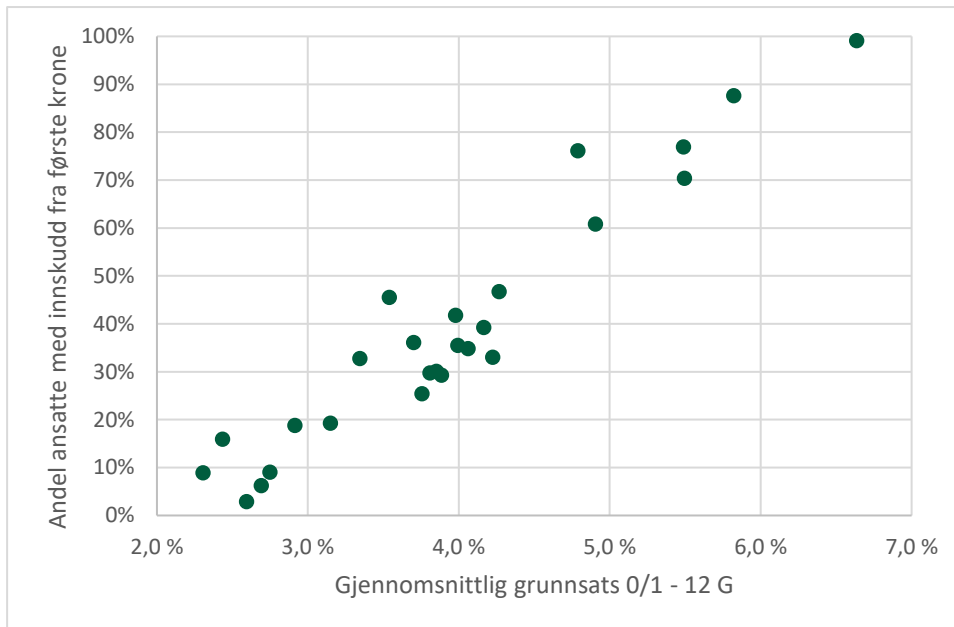
Figur 13 Andel ansatte i ulike næringer som har innskudd fra første krone



Forutsetninger: Andeler per 2019

Dataene viser at næringer med en høy andel ansatte med innskudd fra første krone også gjennomgående har høyere innskuddssatser enn næringer med en lav andel ansatte med innskudd fra første krone. Dette er illustrert i Figur 14, der hvert punkt i figuren representerer en av de 26 næringene i Figur 13. Det går klart frem av figurene at størrelsen på gjennomsnittlig grunnsats henger tett sammen med hvor sannsynlig det er å ha innskudd fra første kroner.

Figur 14 Andel ansatte som har innskudd fra første krone og gjennomsnittlige grunnsatser i ulike næringer



Forutsetninger: Andeler per 2019, gjennomsnittlige grunnsatser beregnet for alle bedrifter, uavhengig av om de har innskudd fra første krone eller 1 G

5.2 Utvikling siden 2015

Det er mange flere som har fått pensjonsopptjening fra første krone i innskuddsordninger fra 2015 til 2019. Tabell 2 viser at i vårt datamateriale økte antall bedrifter som hadde opptjening fra første krone med 11 000 og antall ansatte med om lag 300 000.

Tabell 2 Antall bedrifter og ansatte med sparing fra første krone i 2015 og 2019

	Antall bedrifter	Antall ansatte
2015	5 074	74 913
2019	16 056	379 028

En del av denne veksten skyldes trolig at en del bedrifter har endret pensjonsordning fra (ofte gode) ytelsespensjonsordninger til innskuddspensjon de senere årene. I mange av disse omdanningsprosessene har bedriftene valgt å ha innskudd fra første krone.

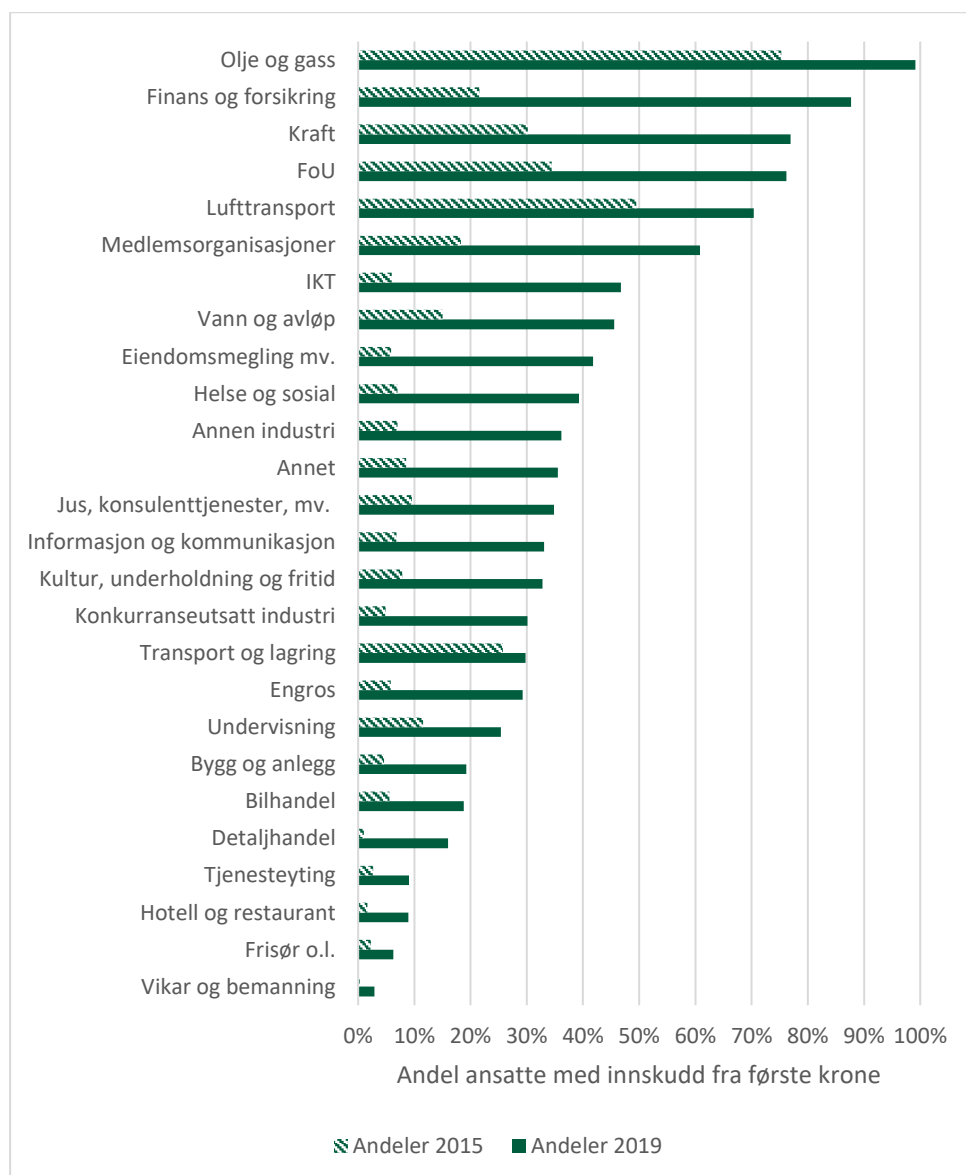
Veksten i antall med sparing fra første krone fra 2015 til 2019 har imidlertid vært større enn veksten i antall bedrifter og ansatte med innskuddspensjon i samme periode. Tabell 1 i punkt 3.1 viste at det det var 8 800 flere bedrifter og 262 000 flere ansatte med innskuddspensjon i 2019 sammenliknet med 2015.

Dette betyr at veksten ikke alene kan skyldes at de nye bedriftene som har fått innskuddspensjon etter 2015 har valgt å ha innskudd fra første krone.

Økningen i omfang av sparing fra første krone er større for ansatte enn for bedrifter. Samlet sett økte andelen bedrifter som har dette med 11 prosentpoeng, fra 6 prosent til 17 prosent. Til sammenlikning økte andelen ansatte med 23 prosentpoeng, fra 7 prosent til 30 prosent. Dette må nødvendigvis bety at bedriftene som har innført sparing fra første krone de senere årene i gjennomsnitt må være relativt store (de må ha flere ansatte enn gjennomsnittet for hele privat sektor).

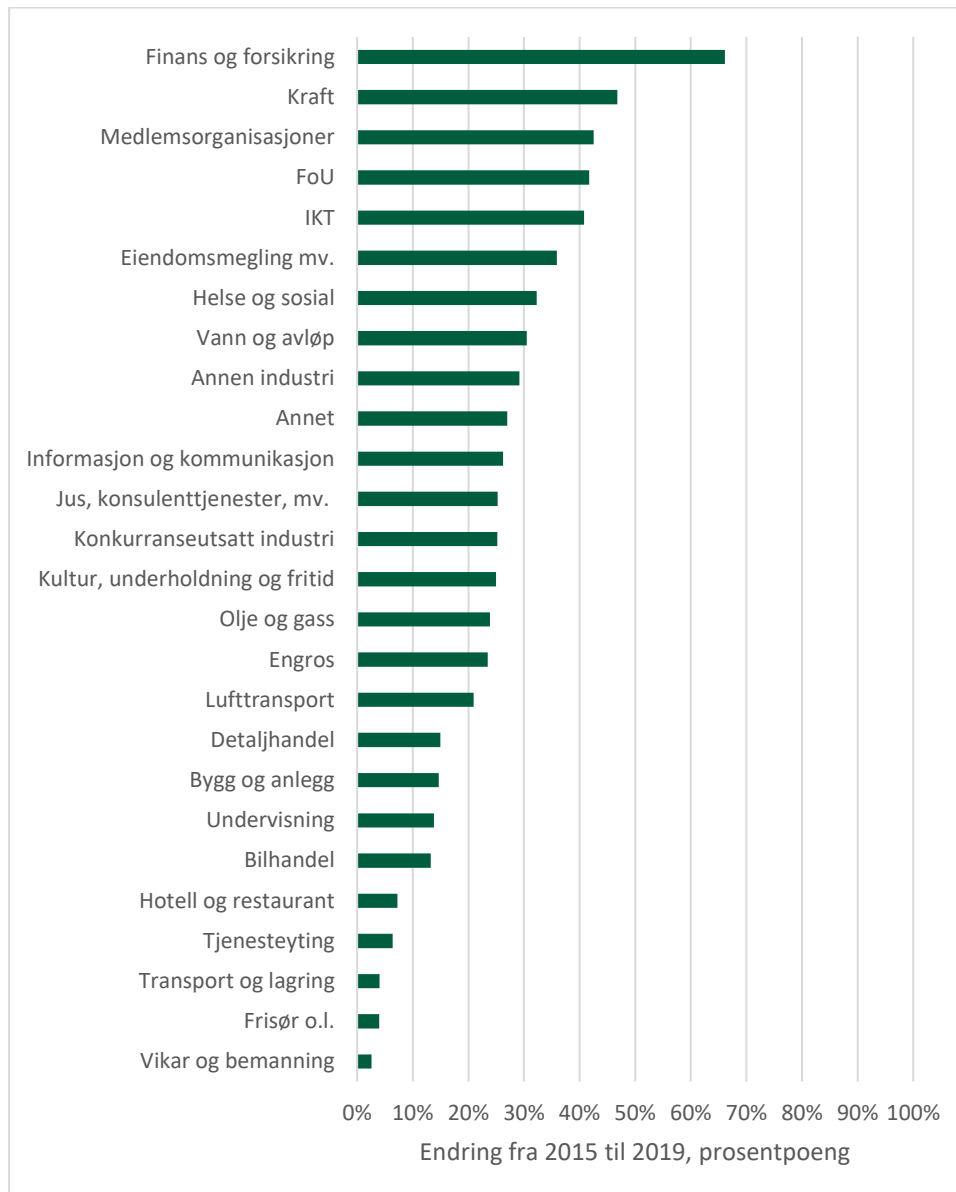
Figur 15 viser hvordan andelen ansatte med innskudd fra første krone har endret seg fra 2015 til 2019 i ulike næringer. Figur 16 viser hvor stor veksten i andelen ansatte som har innskudd fra første krone har vært i prosentpoeng fra 2105 til 2019 i hver enkelt næring. Det fremgår at andelen har økt i samtlige næringer, men at den samtidig har vært langt kraftigere i noen næringer enn andre.

Figur 15 Andeler som har innskudd fra første krone i ulike næringer, 2015 og 2019



Forutsetninger: Næringene er sortert etter størrelsen på andelen som hadde innskudd fra første krone i 2015

Figur 16 Endring fra 2015 til 2019 i andeler som har innskudd fra første krone i ulike næringer, prosentpoeng



6 Potensiell kostnad ved å innføre obligatorisk innskudd fra første krone

I den politiske plattformen for den sittende fireparti-regjeringen, Granavolden-plattformen, står det at regjeringen vil «Sette ned et partssammensatt utvalg for å vurdere pensjon fra første krone».

For bedrifter som i dag har innskudd fra 1 G vil kostnaden ved å innføre obligatorisk innskudd fra første krone avhenge av hvor mange ansatte de har, samt hvilken innskuddssats (grunnsats) de har i innskuddspensjonsordningen i dag. Har bedriften ordning med 2 prosent innskudd, øker kostnaden med 2 prosent av 1 G per person, altså 1 997 kroner³ per person. Er innskuddssatsen høyere blir også kostnaden høyere, med mindre bedriften reduserer innskuddssatsen for å motvirke kostnadsøkningen.

Det har blitt diskutert hvor mye en slik endring vil kunne koste for privat sektor samlet sett. En arbeidsgruppe nedsatt av Finansdepartementet anslo i en rapport av desember 2016, «Egen pensjonskonto og andre tilpasninger i privat tjenestepensjon», at kostnaden ville kunne være 3,3-3,5 mrd. kroner. Målt i dagens kroneverdi tilsvarer dette 3,5-3,8 mrd. kroner. Anslagene var basert på informasjon fra Finans Norge om utbredelsen av innskuddspensjonsordninger i 2015. Anslagene bygget videre på en rekke forutsetninger, og det ble blant annet ikke lagt til grunn at bedriftene ville kunne endre innskuddssatsene som følge av en slik endring.

Actecan anslår med utgangspunkt i dataene som ligger til grunn for denne rapporten at kostnaden ville kunne være om lag 3 mrd. kroner både i 2015⁴ og i 2019. Dette tilsvarer 0,30 prosent av samlede lønnskostnader i privat sektor i 2015 og 0,29 prosent av samlede lønnskostnader i 2018.

I disse beregningen er følgende lagt til grunn:

1. Alle ansatte innenfor de ulike næringene har en innskuddsordning med satser som er lik de gjennomsnittlige satsene for næringen
2. Bedrifter som potensielt kan redusere innskuddssatsene for å unngå økte kostnader gjør ikke dette.

Det er tre viktige utviklingstrekk som påvirker hvordan kostnad ved å innføre sparing fra første krone kan ha utviklet seg fra 2015 til 2019:

1. Som vist i punkt 3.1 er det er langt flere virksomheter og ansatte som har innskuddspensjon i 2019 enn i 2015. Dette bidrar isolert sett til høyere kostnader.
2. Som vist i punkt 4.4 har gjennomsnittssatsene i de ulike næringene gjennomgående økt fra 2015 til 2019. Også dette bidrar isolert sett til høyere kostnader i og med at det

³ Gitt G per 01.05.2019

⁴ Beregnet kostnad i 2015 er 2,8 mrd, som oppregulert med lønnsvekst til i dag utgjør om lag 3 mrd.

er antatt at bedriftene ikke endrer innskuddssatsene ved innføringen av sparing fra første krone.

3. Som vist i punkt 5.2 er det langt flere som allerede har sparing fra første krone i 2019 enn det var i 2015. Dette bidrar isolert sett til å redusere kostnadene.

7 Hvor mange har kun obligatorisk tjenstepensjon (minimum innskuddspensjon)

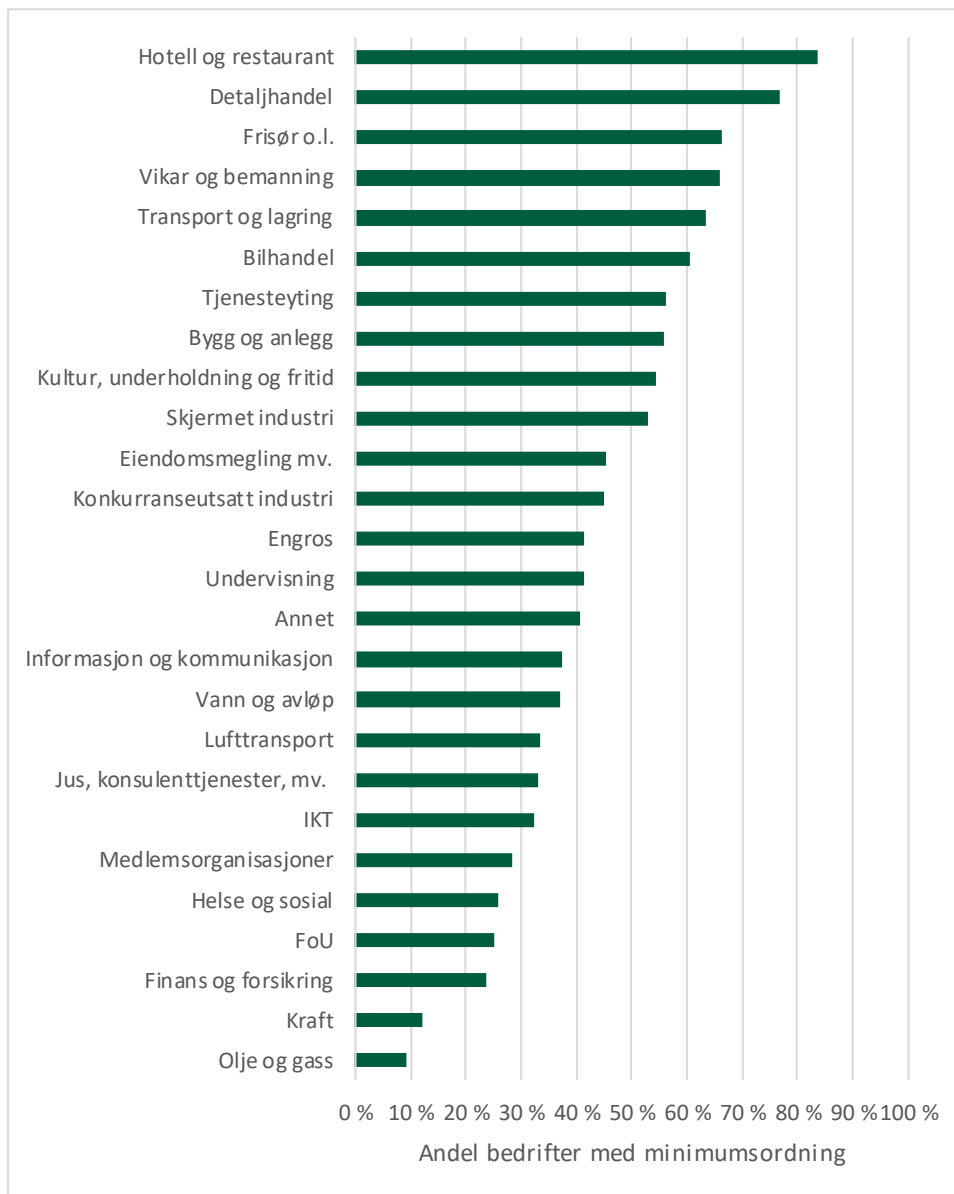
I 2019 har 50 prosent av bedrifter med innskuddspensjon en minimumsordning. Det er gjennomgående mindre bedrifter som har slike ordninger. Andelen ansatte som har minimumsordning er derfor lavere enn 50 prosent, nemlig 34 prosent. Dette utgjør om lag 475 000 ansatte⁵ i privat sektor.

Figur 17 viser hvor stor andel av bedriftene i ulike næringer som har en minimumsordning. Også på dette området er det stor variasjon mellom de ulike næringene. I næringen «Hotell og restaurant» har om lag 85 prosent av bedriftene minimumsordning. Til sammenlikning er andelen innenfor næringen «Olje og gass» i underkant av 10 prosent.

Figur 18 viser hvor store andeler av de ansatte innenfor de ulike næringene som er omfattet av en minimumsordning. Næringene er sortert på samme måte som i Figur 17. Det fremkommer at vi finner den største andelen ansatte med minimumsordning innenfor næringen «Vikar og bemanning» med nærmere 90 prosent.

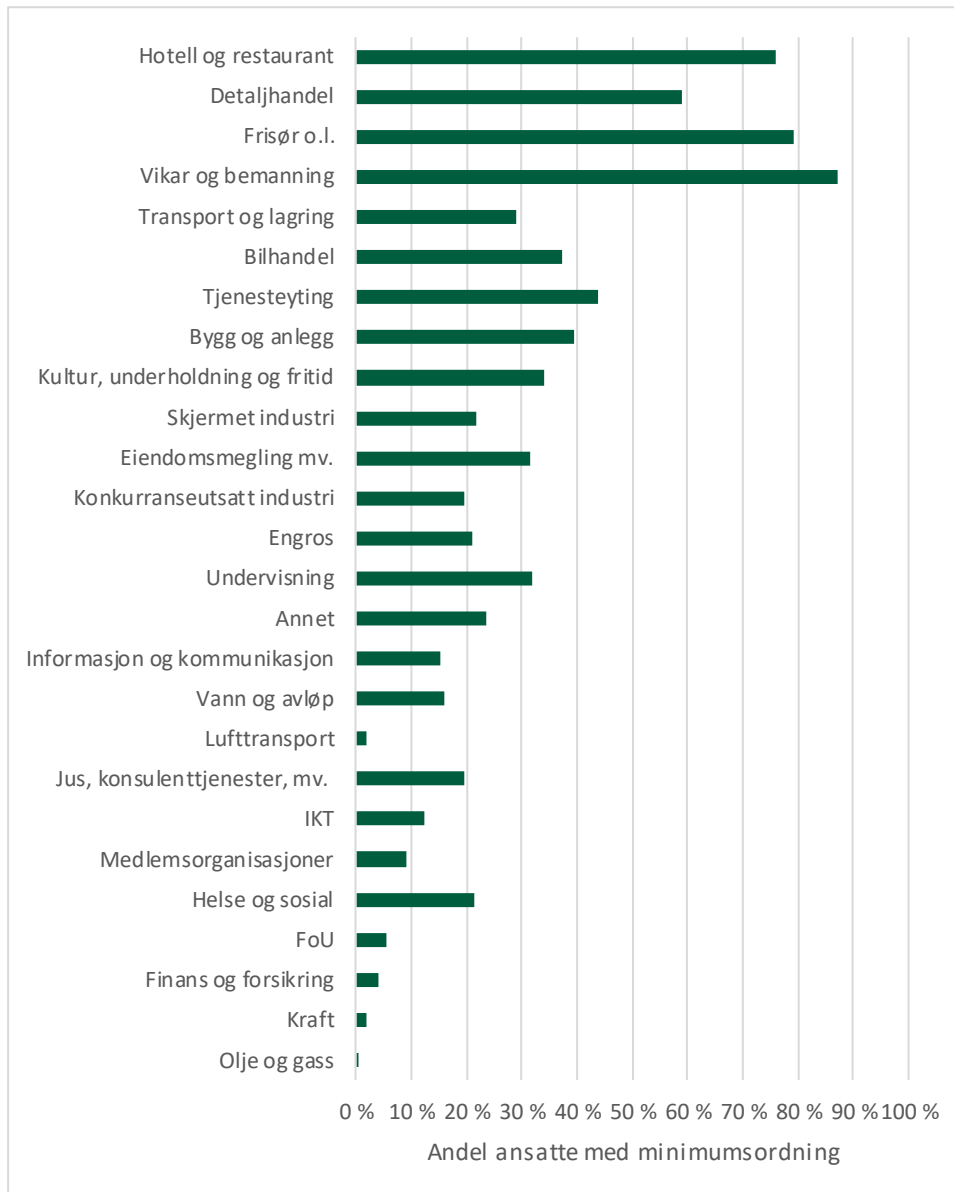
⁵ Anslaget omfatter alle med innskuddspensjon, også ansatte som jobber i bedrifter som har pensjonsordning i andre pensjonsinnretninger enn vi har innhentet informasjon fra, jf. punkt 3.1.

Figur 17 Andel bedrifter med minimum innskuddspensjonsordning i ulike næringer



Forutsetninger: Tall for 2019

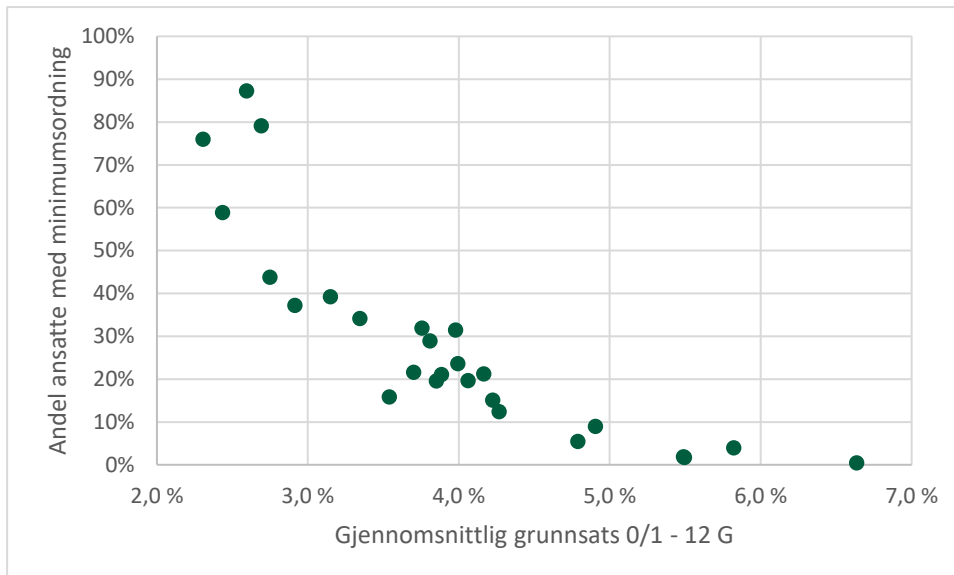
Figur 18 Andel ansatte med minimum innskuddspensjonsordning i ulike næringer



Forutsetninger: Tall for 2019, næringene er sortert i samme rekkefølge som i Figur 17

Næringer der minimumsordninger har stor utbredelse har naturlig nok gjennomgående lavere gjennomsnittlige innskuddssatser enn næringer med lav utbredelse av slike ordninger, som vist i Figur 19.

Figur 19 Andel ansatte med minimum innskuddspensjonsordning og gjennomsnittlige grunnsatser i ulike næringer



Forutsetninger: Andeler per 2019, gjennomsnittlige grunnsatser beregnet for alle bedrifter, uavhengig av om de har innskudd fra første krone eller 1 G

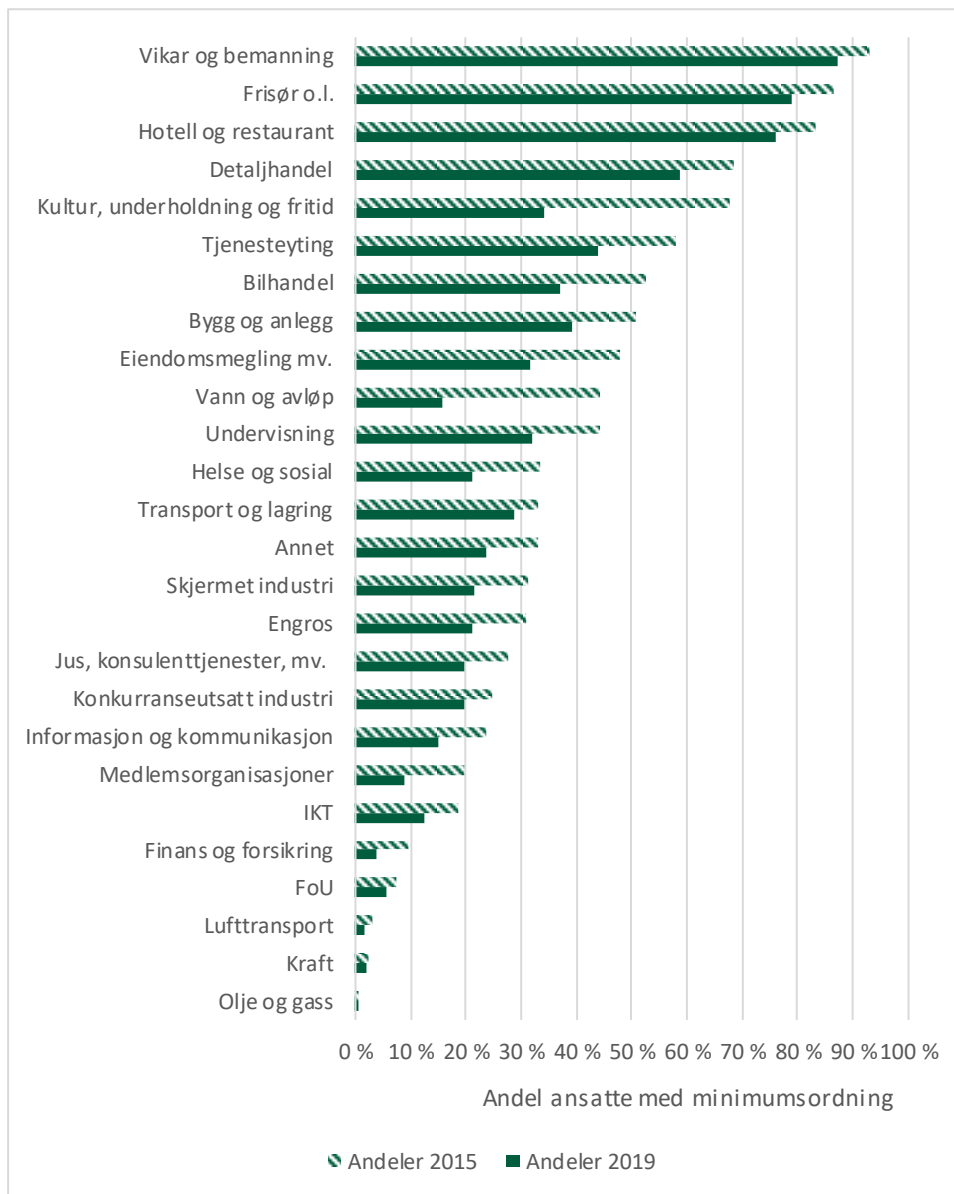
7.1 Utvikling siden 2015

Antall ansatte som har minimumsordning hos de fem pensjonsinnretningene vi har innhentet informasjon fra har gått ned med om lag 25 000 fra 2015 til 2019. Dette tilsvarer en reduksjon på om lag 5,5 prosent.

I den samme perioden har imidlertid også langt flere både bedrifter og ansatte fått innskuddspensjon. Dette innebærer at andelen bedrifter og ansatte som har minimumsordning målt opp mot det totale antallet som har innskuddspensjon har blitt redusert vesentlig mer. I 2015 hadde 59 prosent av bedriftene og 45 prosent av de ansatte minimumsordning. Nå i 2019 er disse andelenene som nevnt over redusert til 50 prosent for bedrifter og 34 prosent for ansatte.

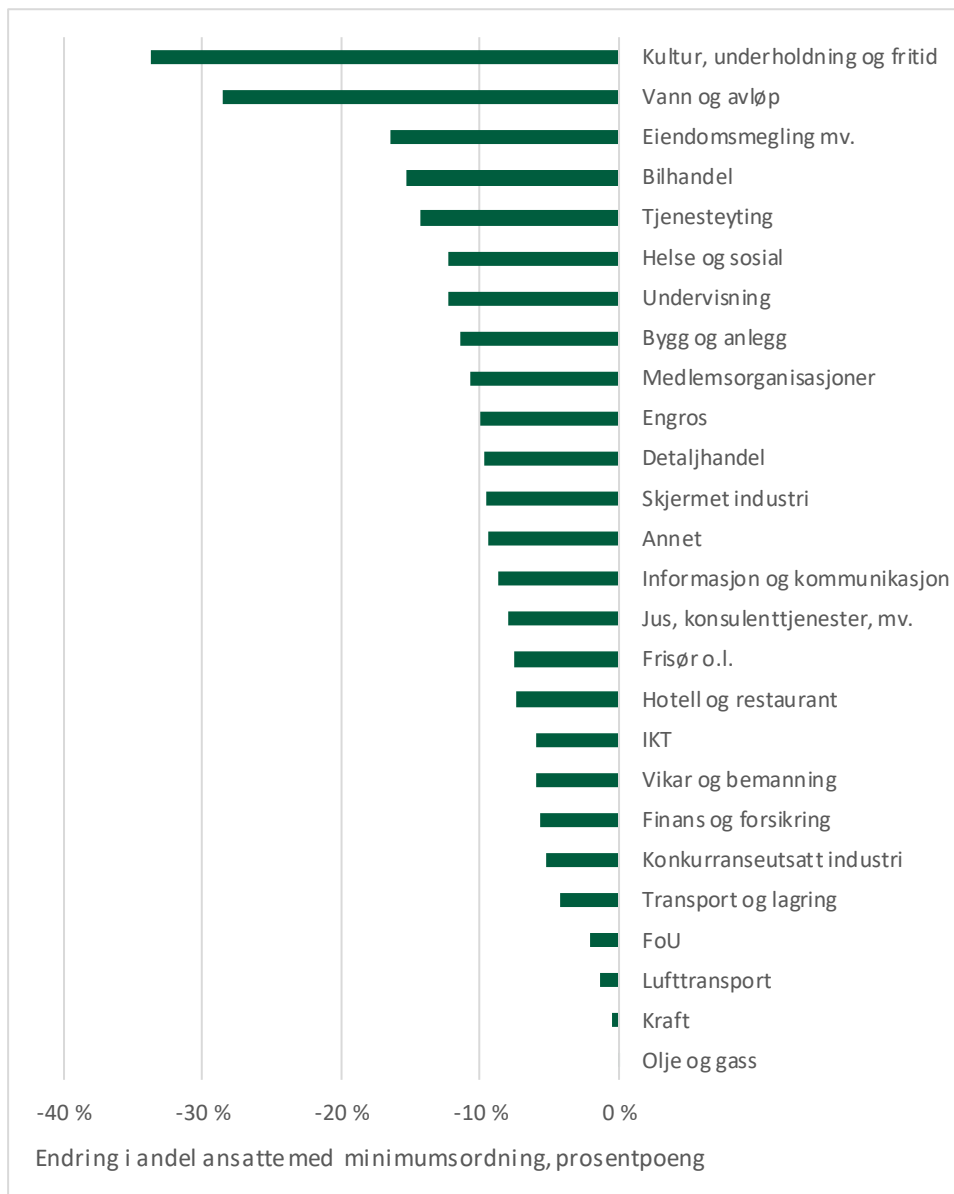
Figur 20 viser andelen ansatte med minimumsordning i ulike næringer i 2015 og 2019. Det fremkommer at andelen er redusert i alle næringer. Det varierer imidlertid hvor stor reduksjonen er. Figur 21 viser endringen i andeler i prosentpoeng i de ulike næringene.

Figur 20 Andel ansatte med minimum innskuddspensjonsordning i ulike næringer, 2015 og 2019



Forutsetninger: Næringene er sortert etter hvor stor andel som hadde innskudd fra første krone i 2015

Figur 21 Endring fra 2015 til 2019 i andeler som minimumsordning, prosentpoeng



8 Omfang av uførepensjon i tillegg til alderspensjon

Som omtalt i punkt 2.2 kan bedrifter med innskuddspensjon velge å også ha uføre- og/eller etterlattepensjon i tillegg til alderspensjon i tjenstepensjonsordningen. Dataene viser at 22 prosent av bedriftene har uførepensjon. Disse bedriftene er tydeligvis gjennomgående store bedrifter, for andelen ansatte som har uførepensjon er 50 prosent.

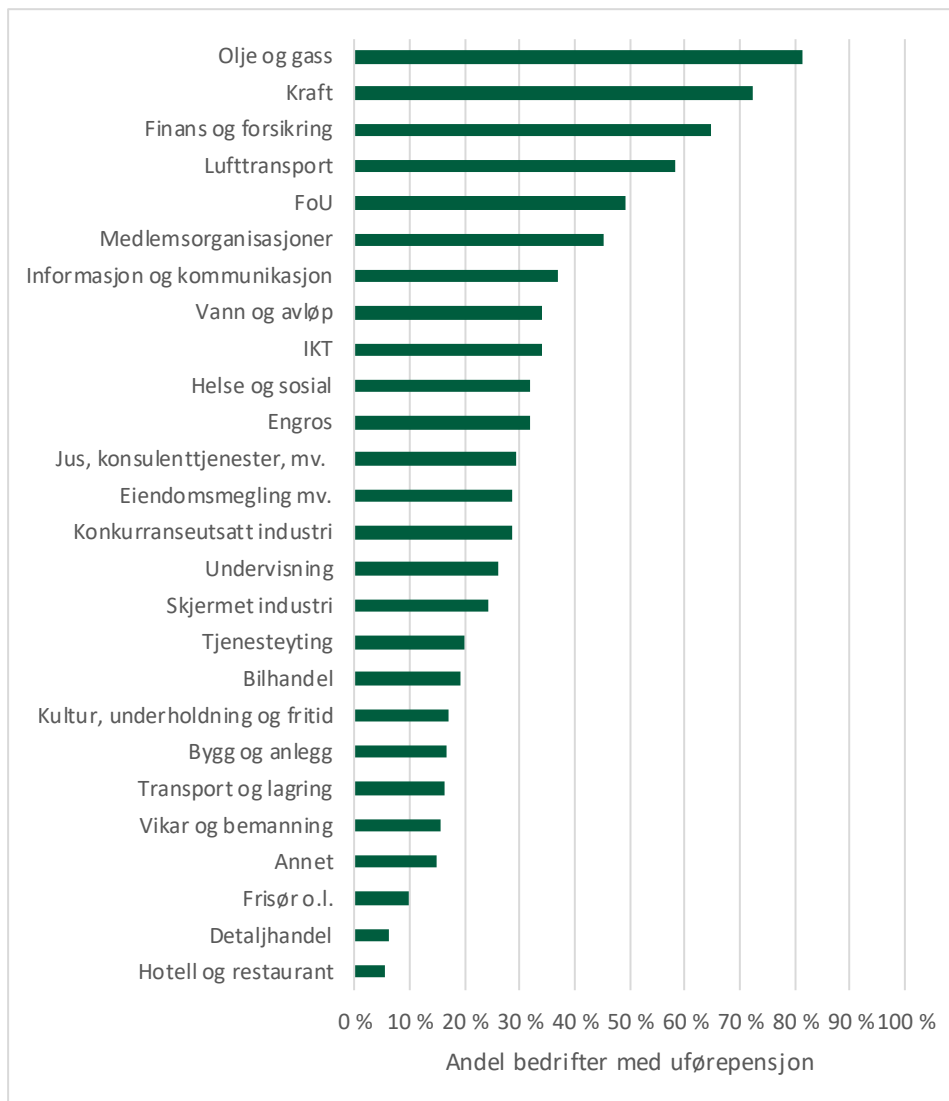
I gruppen som har minimum innskuddspensjonsordning er det kun 7 prosent av bedriftene og 10 prosent av de ansatte som har uførepensjon.

Blant de som har innskudd fra første krone, har 45 prosent av bedriftene og 75 prosent av de ansatte uførepensjonsdekning i tjenstepensjonsordningen.

Dataene sier ikke noe om kvaliteten på uførepensjonsordningene. Siden lovverket kun på samme måte som for alderspensjon kun definerer hvor gode uføreordningene maksimalt kan være vil det trolig være variasjoner i kvalitet blant bedriftene som har uførepensjon.

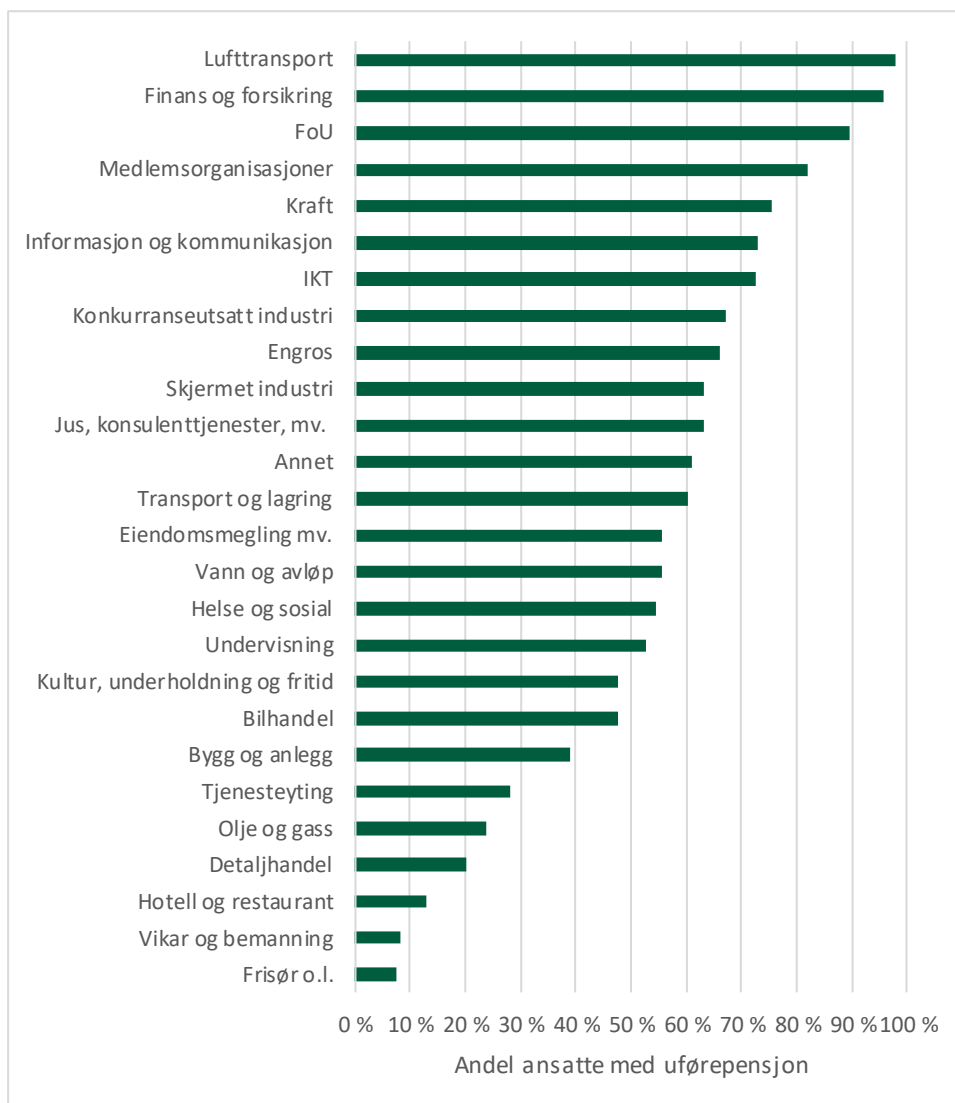
Figur 22 viser hvor stor andel av bedriftene i ulike næringer som har uførepensjonsdekning. Tilsvarende viser Figur 23 hvor stor andel av de ansatte i næringene som har dette.

Figur 22 Andel bedrifter i ulike næringer som har uførepensjon i tjenstepensjonsordningen



Forutsetninger: Tall for 2019,

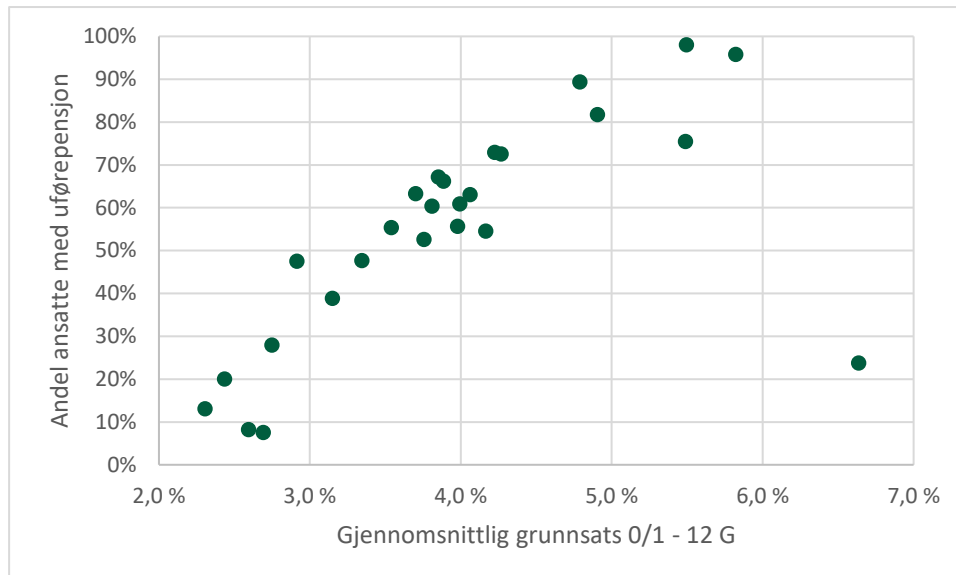
Figur 23 Andel ansatte i ulike næringer som også har uførepensjon i tjenstepensjonsordningen



Forutsetninger: Andeler per 2019

Næringer der det er mange ansatte som har uførepensjon i tillegg til alderspensjon i tjenstepensjonsordningene har gjennomgående også høyere gjennomsnittlige innskuddssatser enn næringer med lave andeler ansatte som har uførepensjon. Dette er illustrert i Figur 24, der hvert punkt representerer en av næringene i Figur 23. Figuren viser at det er en klar positiv sammenheng mellom andelen ansatte i næringene som har uførepensjon og størrelsen på innskuddssatsene i næringene. Unntaket er næringen «Olje og gass», som har den høyeste gjennomsnittlige innskuddssatsen, men likevel er blant næringene med lavest andel ansatte med uførepensjon.

Figur 24 Andel ansatte som har uførepensjon i tjenestepensjonsordningen og gjennomsnittlige innskuddssatser i ulike næringer



Forutsetninger: Andeler per 2019, gjennomsnittlige grunnsatser beregnet for alle bedrifter, uavhengig av om de har innskudd fra første krone eller 1 G

9 Fordelingsanalyse

9.1 Innledning

Gjennomgangen i punkt 5 til punkt 8 viser at det er til dels store variasjoner mellom ulike næringer med hensyn til kvaliteten på tjenstepensjonsordningene.

Det er også mange andre faktorer som varierer mellom ulike næringer. Eksempler på dette kan være lønnsnivå, kvinneandel, utdanningsnivå og andel innvandrere.

I dette kapitlet illustreres det i hvilken grad variasjonen i kvalitet på innskuddspensjonsordninger samvarierer med andre faktorer. Det er tatt utgangspunkt i ulike offentlig tilgjengelige data på næringsnivå i Statistisk sentralbyrås (SSBs) statistikkbank.

Med unntak av punkt 9.4, Utdanningsnivå, punkt 9.8, Avtalt arbeidstid, og punkt 9.9, Omfang av midlertidig ansettelse, vises data for de samme næringene som i de foregående kapitlene.

Grunnen til at noen næringer har dårligere ordninger enn andre næringer er trolig sammensatt. Sammenlikningene som gjøres her er ikke ment å skulle forklare *hvorfor* det er forskjeller. Det presiseres derfor at de ikke uten videre viser årsakssammenhenger.

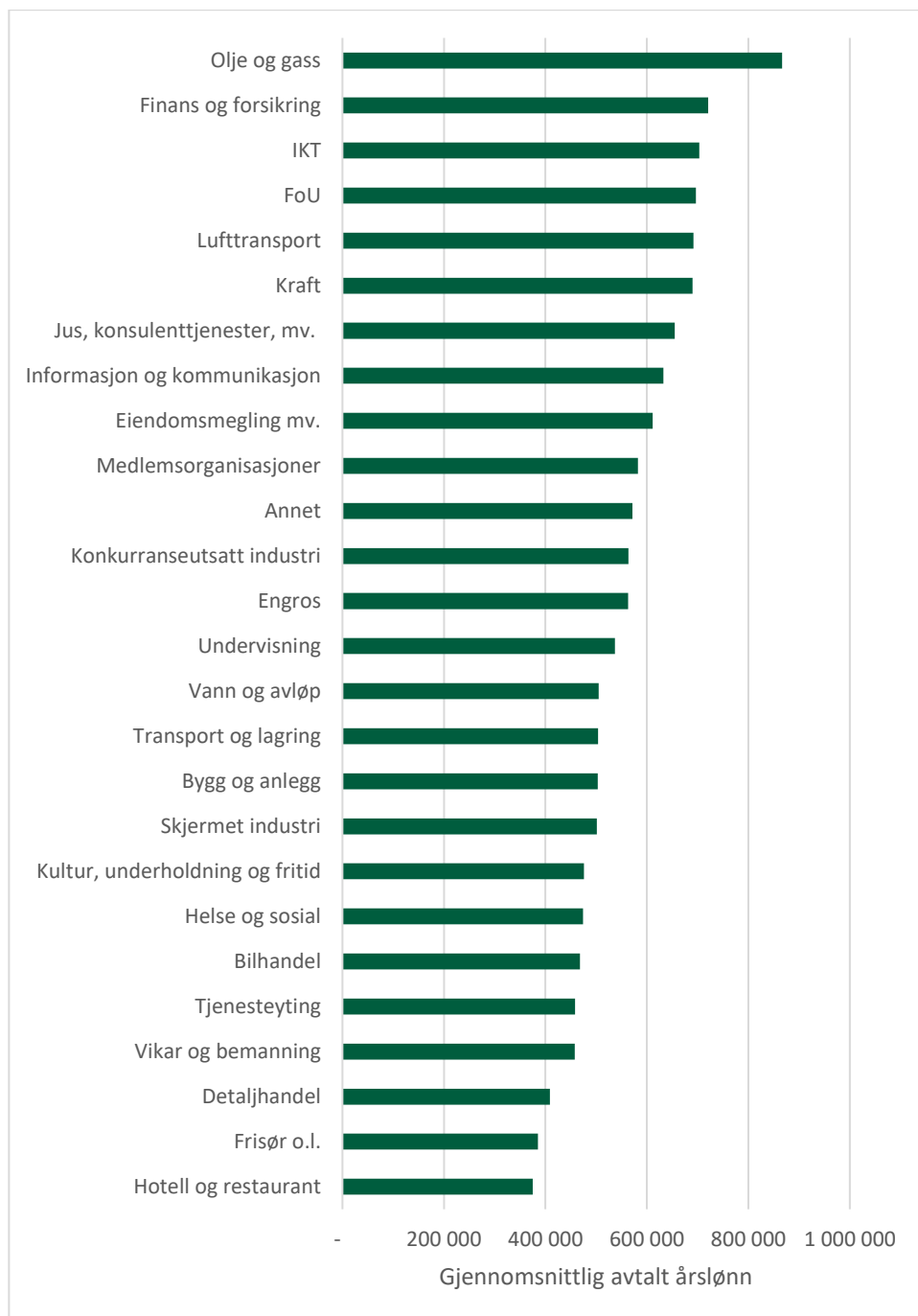
9.2 Lønnsnivå

Figur 25 viser gjennomsnittlig avtalt årslønn i ulike næringer. Det fremgår at det gjennomsnittlige lønnsnivået varierer fra i underkant av kr 400 000 innenfor næringen «Hotell og restaurant» til nærmere kr 900 000 innenfor «Olje og gass».

I Figur 26-Figur 28 illustreres det hvordan lønnsnivåene i de ulike næringene samvarierer med henholdsvis gjennomsnittlig grunnsats i næringene, andel ansatte som har innskudd fra første krone i næringene og andel ansatte som er omfattet av en minimumsordning i næringene. Hvert punkt i figurene er en næring. Av hensyn til lesbarheten, er navnene på enkelte næringer tatt ut av figurene.

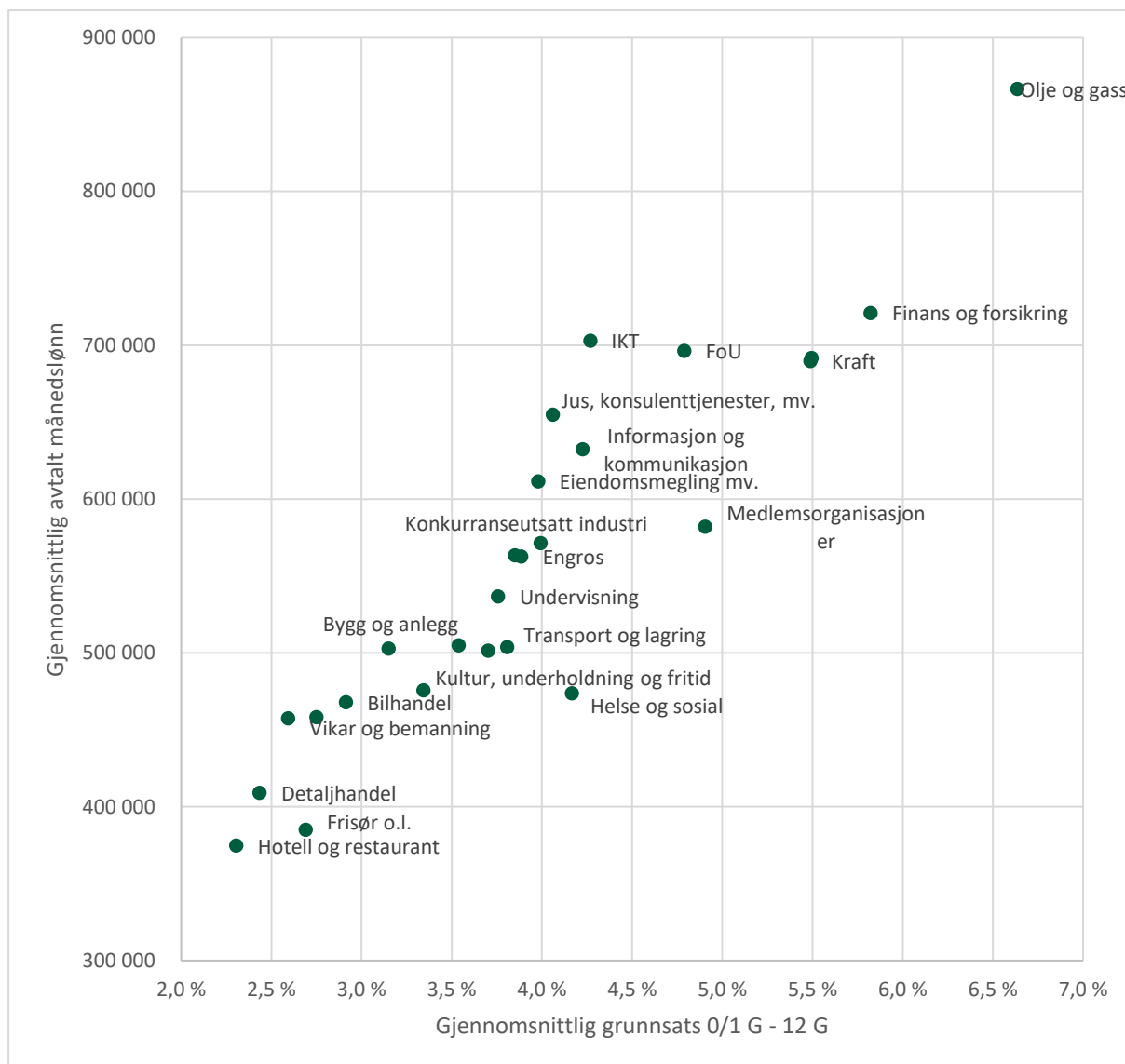
Alle de tre figurene viser en klar tendens til at næringene som har god kvalitet på innskuddspensjonsordningene (høye satser, høy andel ansatte med innskudd fra første krone og lav andel ansatte med minimumsordning) også har høy gjennomsnittlig inntekt.

Figur 25 Gjennomsnittlig avtalt årslønn i ulike næringer



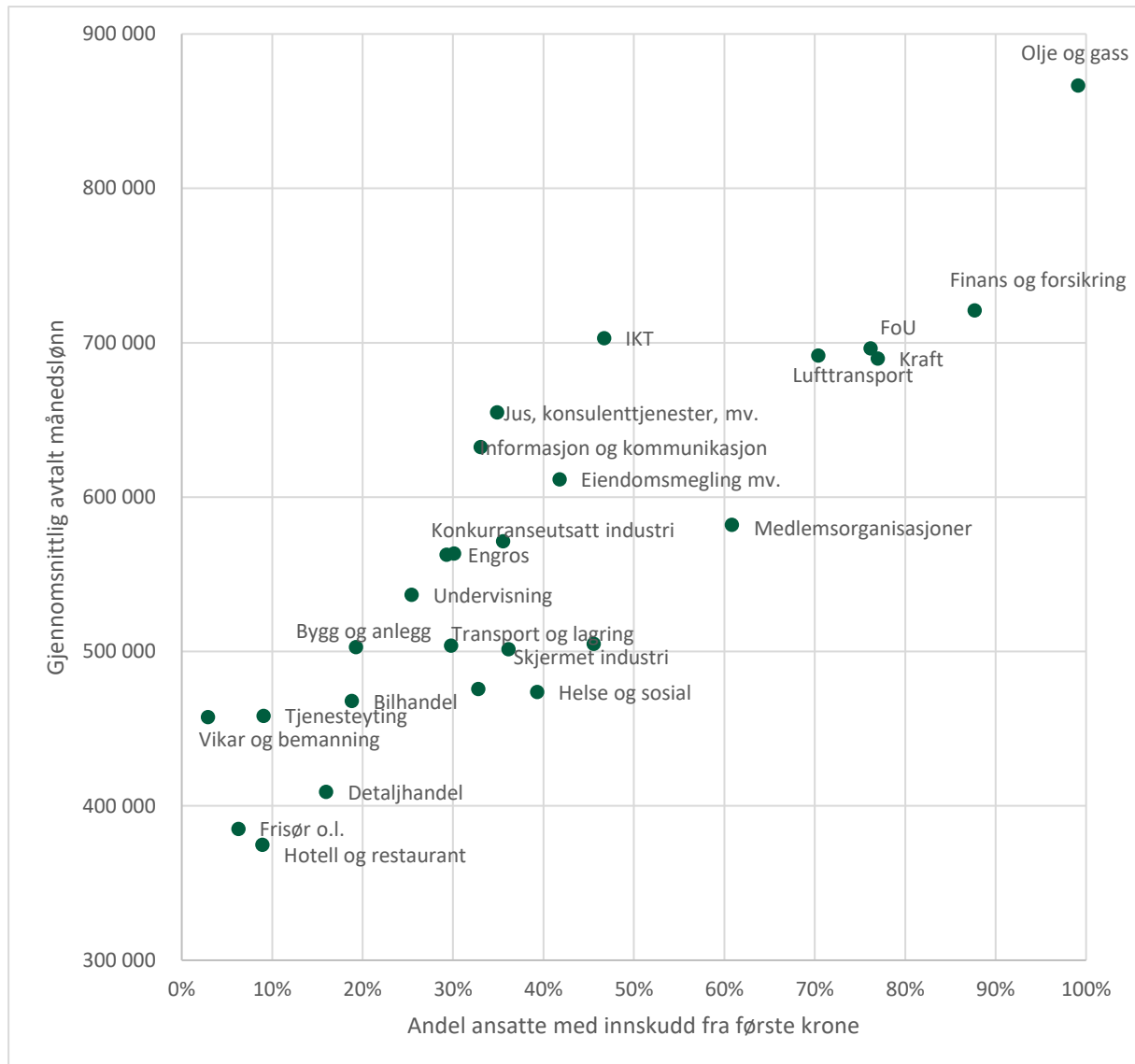
Kilde: SSB Statistikkbanken, per 1. kvartal 2019. Gjennomsnitt beregnet av Actecan

Figur 26 Gjennomsnittlig avtalt årslønn og gjennomsnittlig grunnsats i innskuddspensjonsordning i ulike næringer



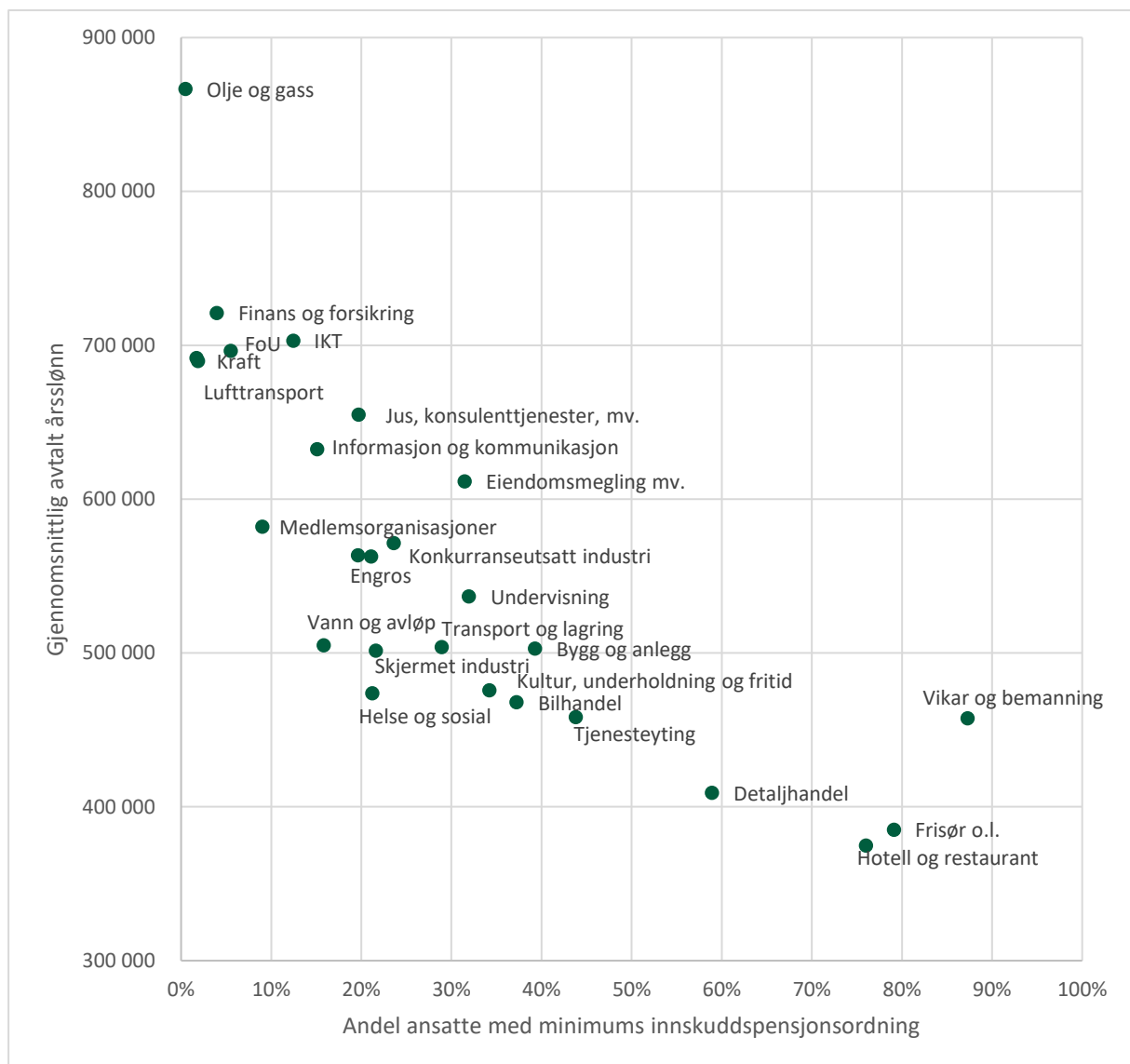
Forutsetninger: Lønn og satser per 2019

Figur 27 Gjennomsnittlig avtalt årslønn og andeler ansatte med innskudd fra første krone i ulike næringer



Forutsetninger: Lønn og andeler per 2019

Figur 28 Gjennomsnittlig avtalt årslønn og andeler ansatte med minimums innskuddspensjonsordning i ulike næringer



Forutsetninger: Lønn og andeler per 2019

9.3 Kjønnsfordeling

Figur 29 viser andelen kvinnelige ansatte i de ulike næringene. Det fremkommer at det er store forskjeller mellom næringene. Innenfor næringen «Frisør o.l.» og «Helse og sosial» er over 80 prosent av de ansatte kvinner. Tilsvarende er kvinneandelen innenfor «Bygg og anlegg» under 10 prosent.

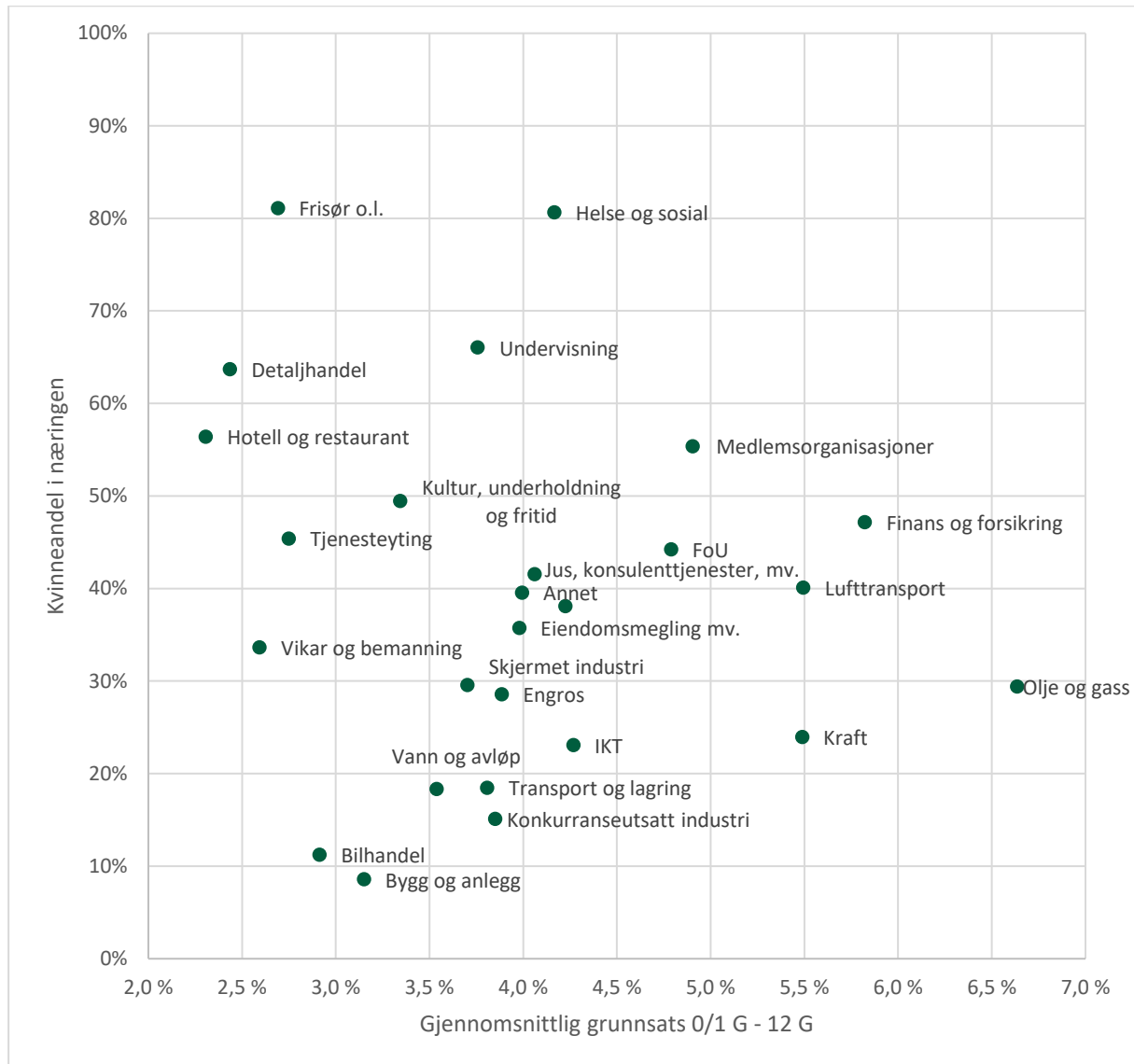
I Figur 30-Figur 32 er det illustrert hvordan næringenes kvinneandel samvarierer med hvor gode de gjennomsnittlige innskuddspensjonsordningene er. Sammenhengen er ikke like klar som den var med hensyn til lønnsnivå, men det ser likevel ut til at mannsdominerte næringer kan ha bedre ordninger. Eksempelvis har alle de fire næringene med høyest gjennomsnittlig grunnsats i innskuddspensjonsordningene også en høyere andel mannlige ansatte enn kvinnelige ansatte.

Figur 29 Andel kvinnelige ansatte i ulike næringer



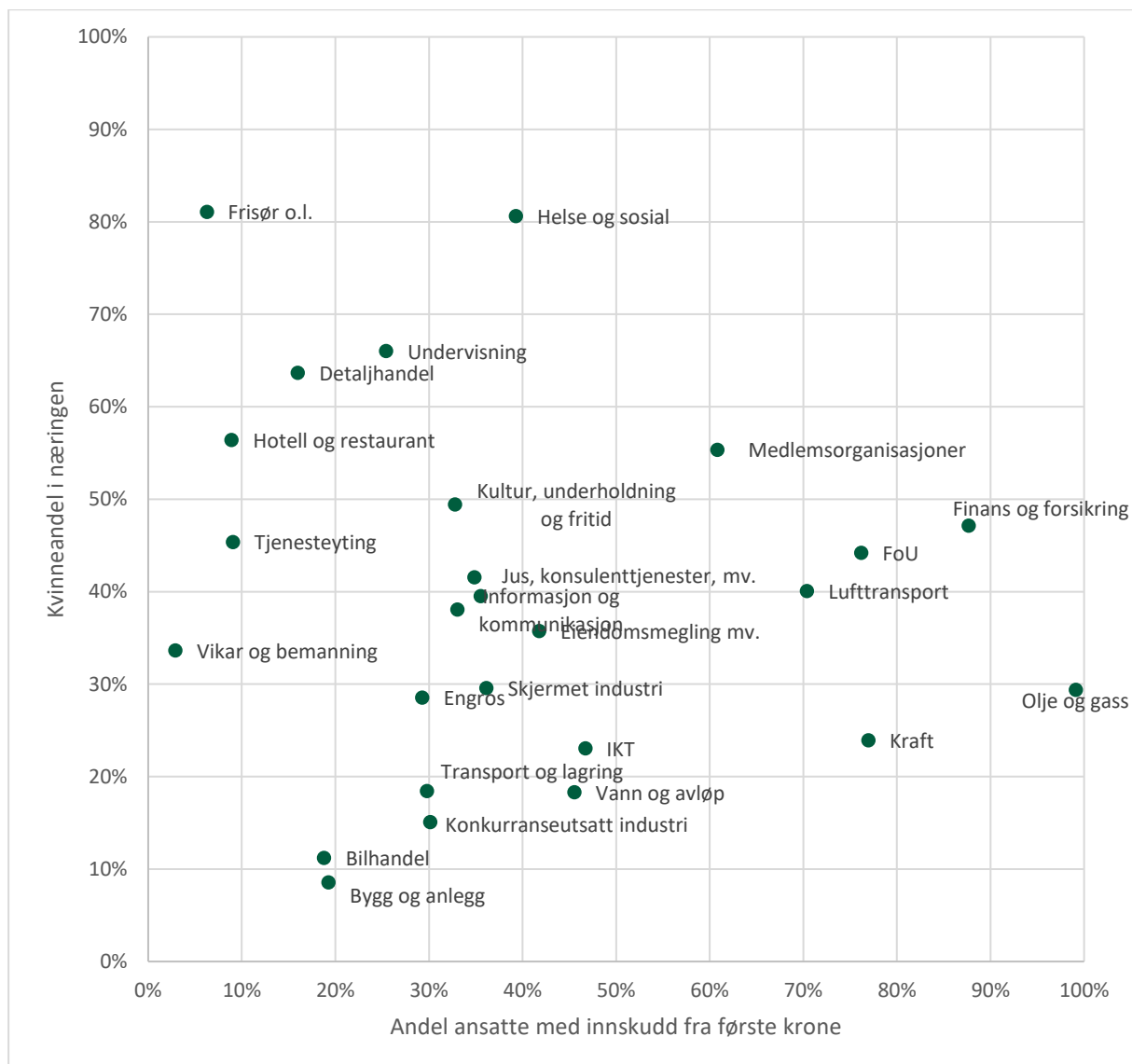
Forutsetninger: Kvinneandeler per 2018

Figur 30 Kvinneandel og grunnsatser i innskuddspensjonsordninger ulike næringer



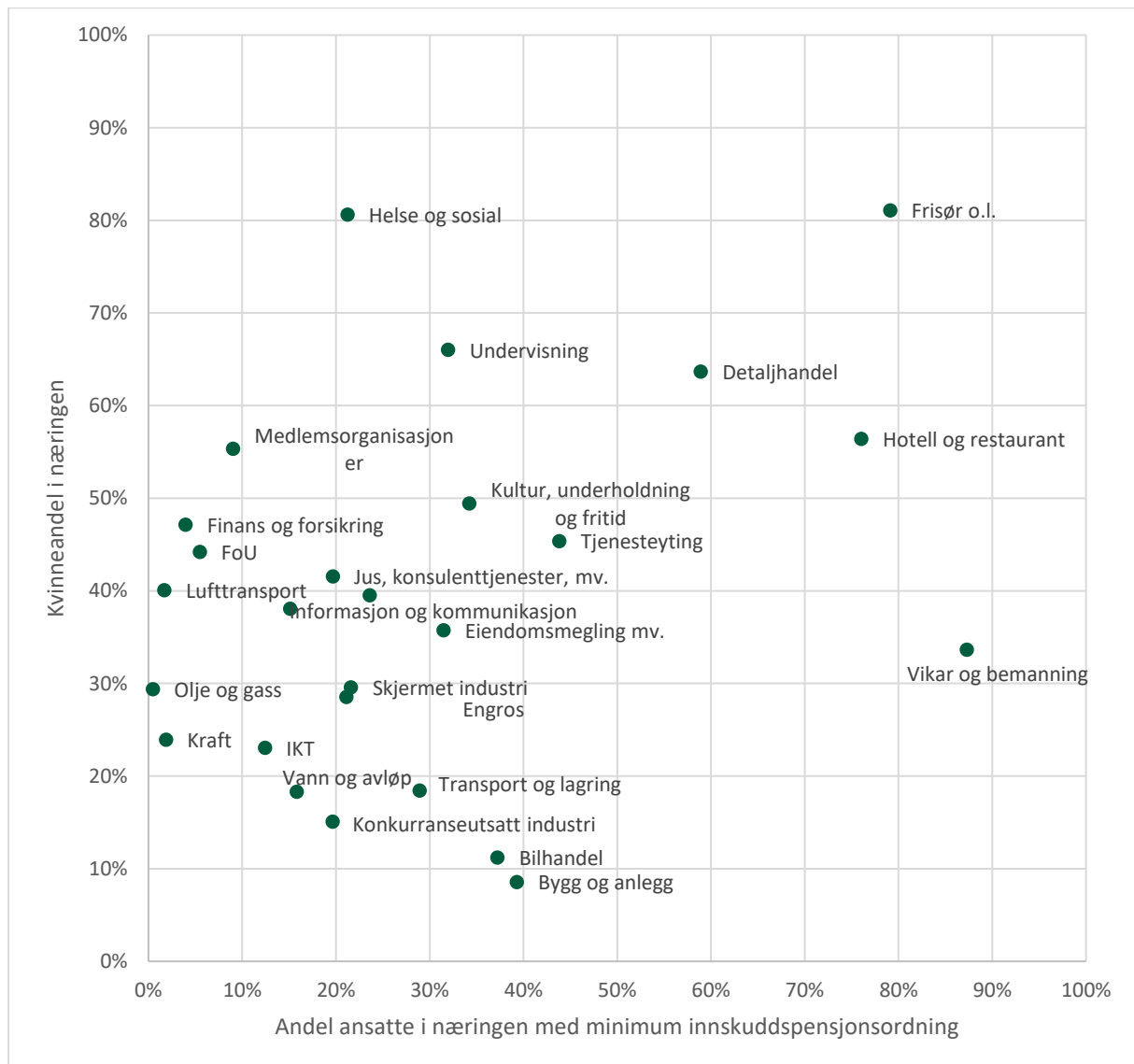
Forutsetninger: Kvinneandeler per 2018, gjennomsnittlige grunnsatser per 2019

Figur 31 Kvinneandel og andel ansatte med innskudd fra første krone i ulike næringer



Forutsetninger: Kvinneandeler per 2018, gjennomsnittlige andel ansatte med innskudd fra første krone per 2019

Figur 32 Kvinneandel og andel ansatte med minimum innskuddspensjonsordning i ulike næringer



Forutsetninger: Kvinneandeler per 2018, gjennomsnittlige andeler med minimumsordning per 2019

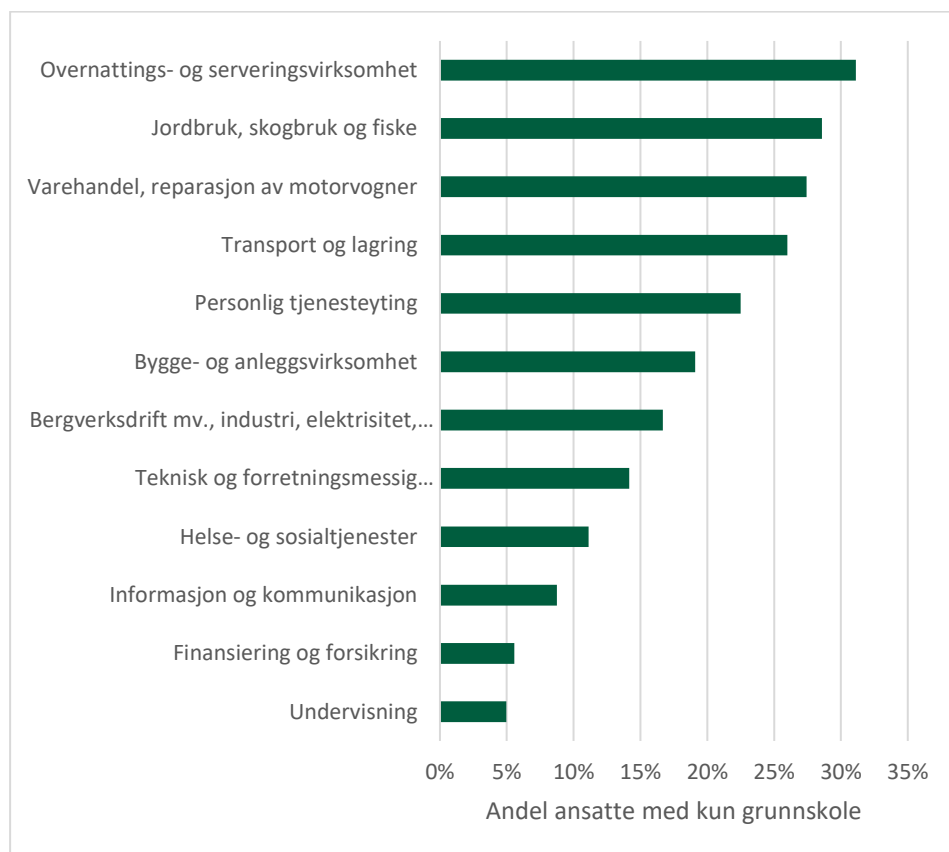
9.4 Utdanningsnivå

Actecan har ikke funnet data for utdanningsnivå der næringene er inndelt på samme måte som i dataene som er innhentet om innskuddspensjon fra pensjonsinnretningene. Det finnes imidlertid data for utdanningsnivå med noe annerledes næringsinndeling.

Figur 33 viser denne næringsinndelingen, samt hvordan andelen ansatte som ikke har lenger utdanning enn grunnskole varierer mellom næringene.

I Figur 34-Figur 36 er det illustrert hvordan andelen ansatte med kun grunnskole samvarierer med kvaliteten på innskuddspensjonsordningene. Figurene viser at det ser ut til at næringer med en høy andel lavt utdannede ansatte også har dårlige innskuddspensjonsordninger.

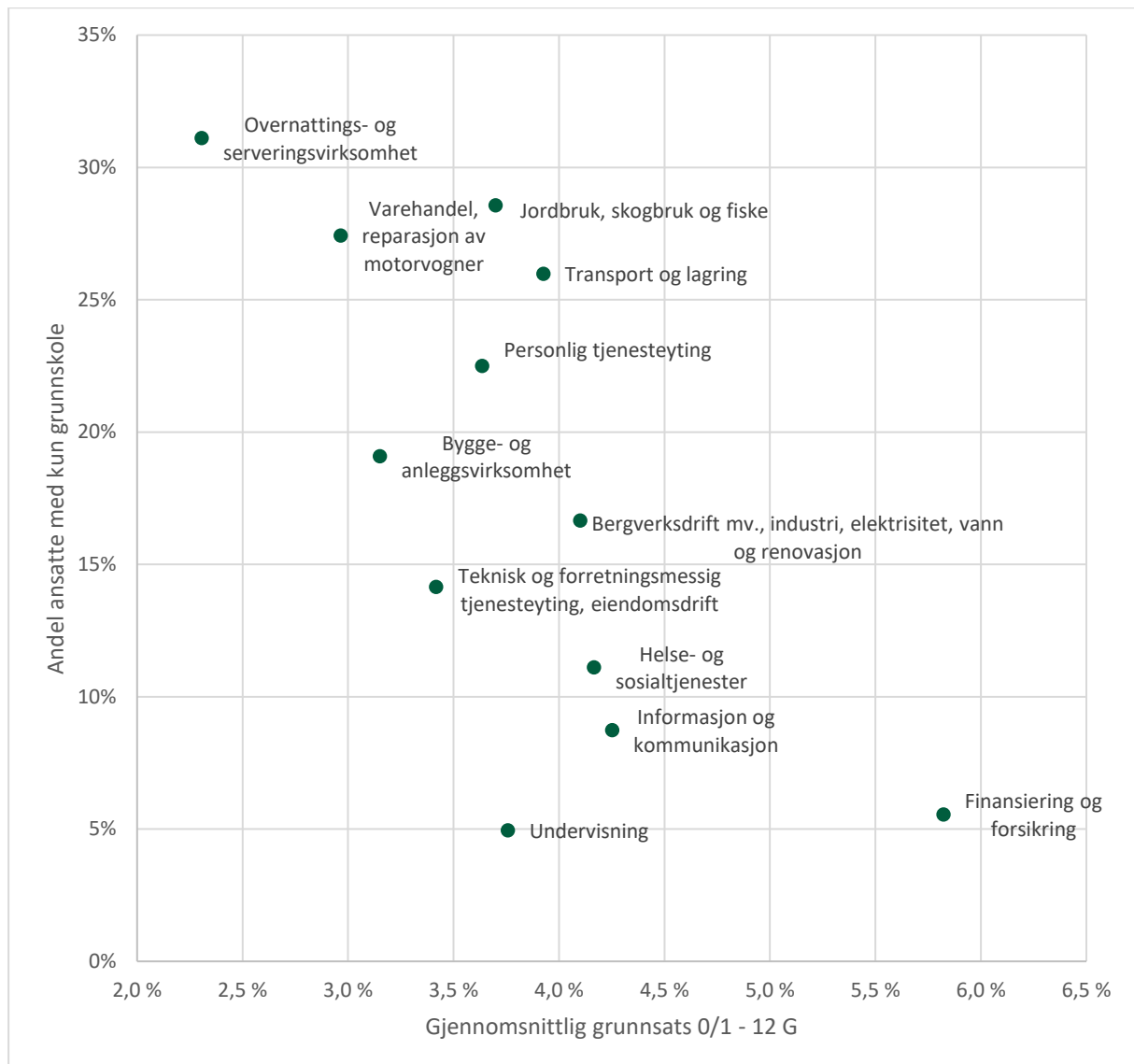
Figur 33 Andel ansatte med kun grunnskole i ulike næringer



Kilde: SSB Statistikkbanken

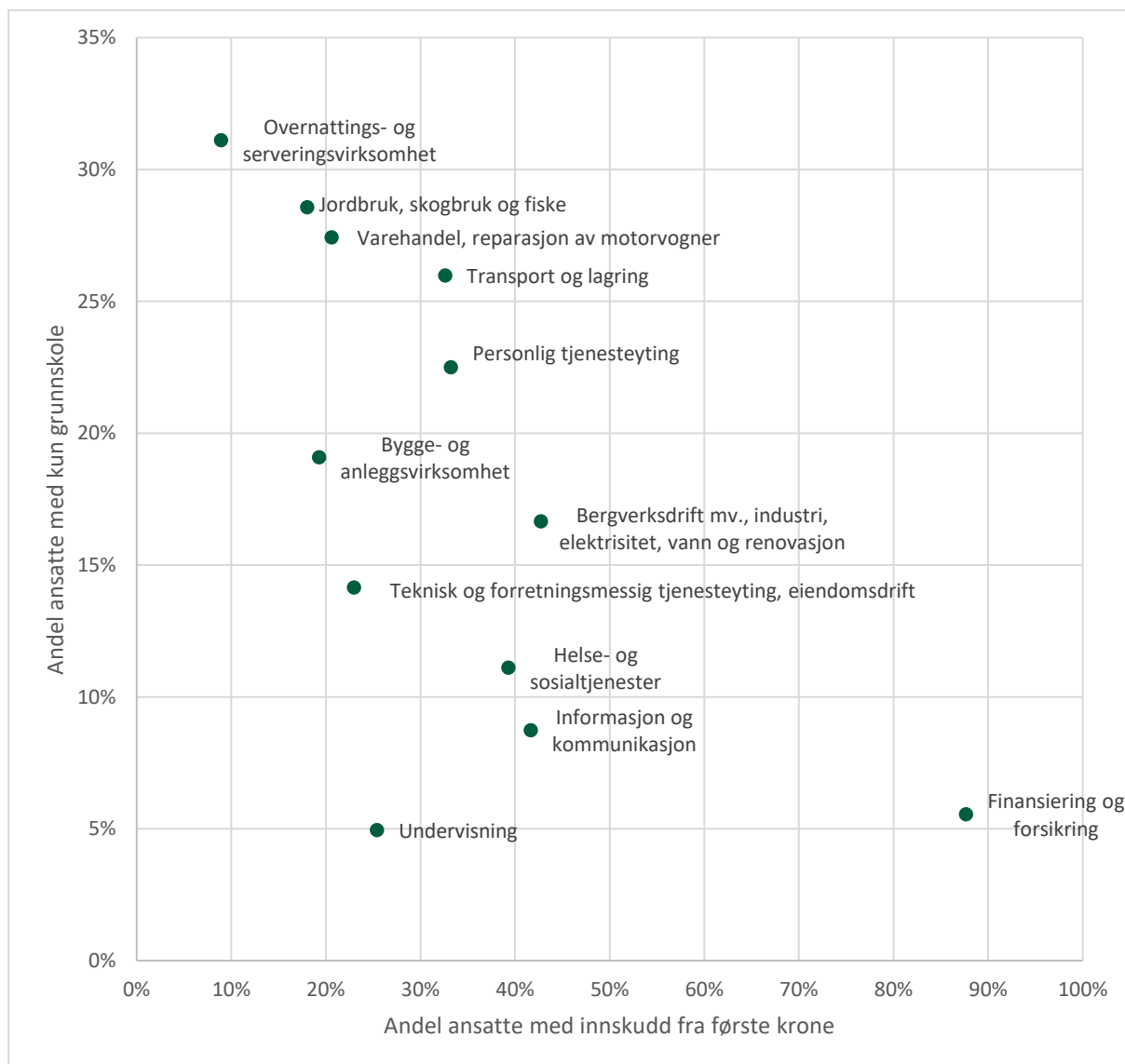
Forutsetninger: Andeler per 2018

Figur 34 Andel med kun grunnskole og gjennomsnittlig grunnsats i innskuddspensjon i ulike næringer



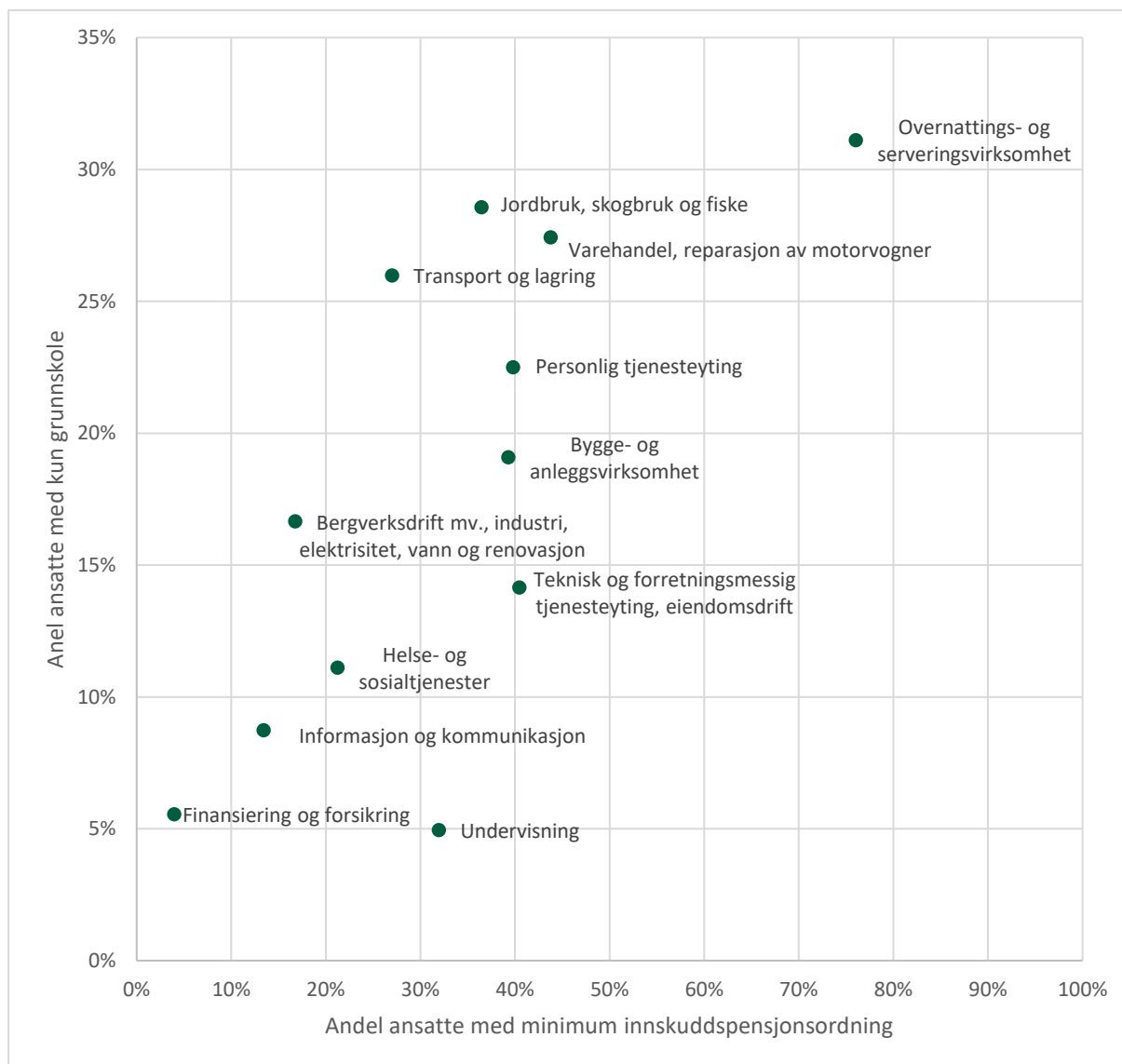
Forutsetninger: Andeler per 2018 og 2019 (grunnsats)

Figur 35 Andel ansatte med kun grunnskole og andel ansatte med innskudd fra første krone i ulike næringer



Forutsetninger: Andeler per 2018 og 2019 (innskudd fra første krone)

Figur 36 Andel ansatte med kun grunnskole og andel ansatte med minimum innskuddspensjon i ulike næringer

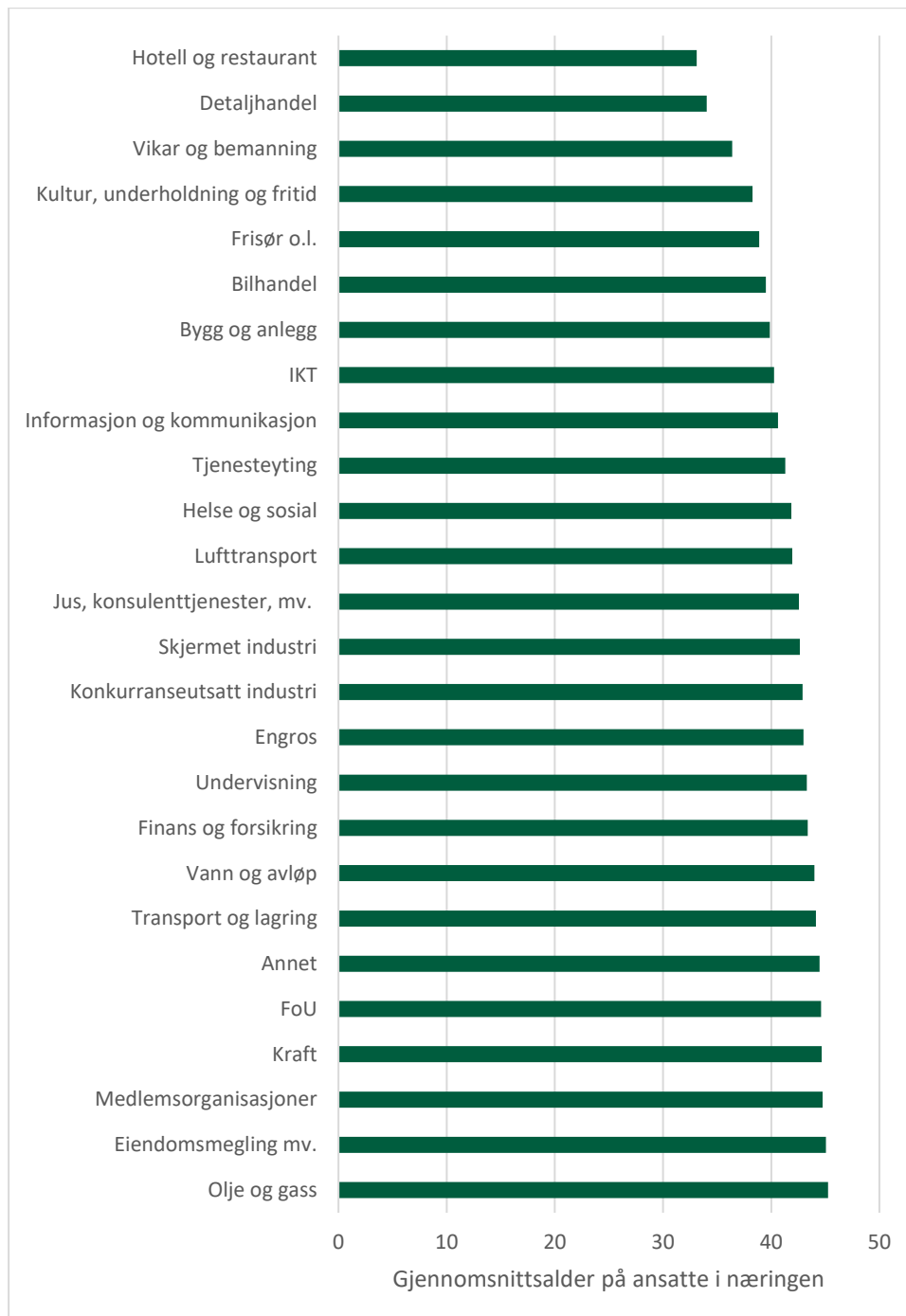


Forutsetninger: Andeler per 2018 og 2019 (minimumsordning)

9.5 Alderssammensetning

Alderssammensetningen blant de ansatte varierer mellom ulike næringer. Figur 37 viser beregnet gjennomsnittlig alder for ansatte i ulike næringer. Gjennomsnittene er beregnet av Actecan ut fra data fra SSB om antall ansatte i ulike aldersgrupper i ulike næringer. Figuren viser at det er en forskjell i gjennomsnittlig alder på om lag 12 år fra næringen «Hotell og restaurant» som har lavest gjennomsnittsalder med 33 år, til næringen «Olje og gass» som har en gjennomsnittsalder på over 45 år.

Figur 37 Gjennomsnittlig alder for ansatte i ulike næringer

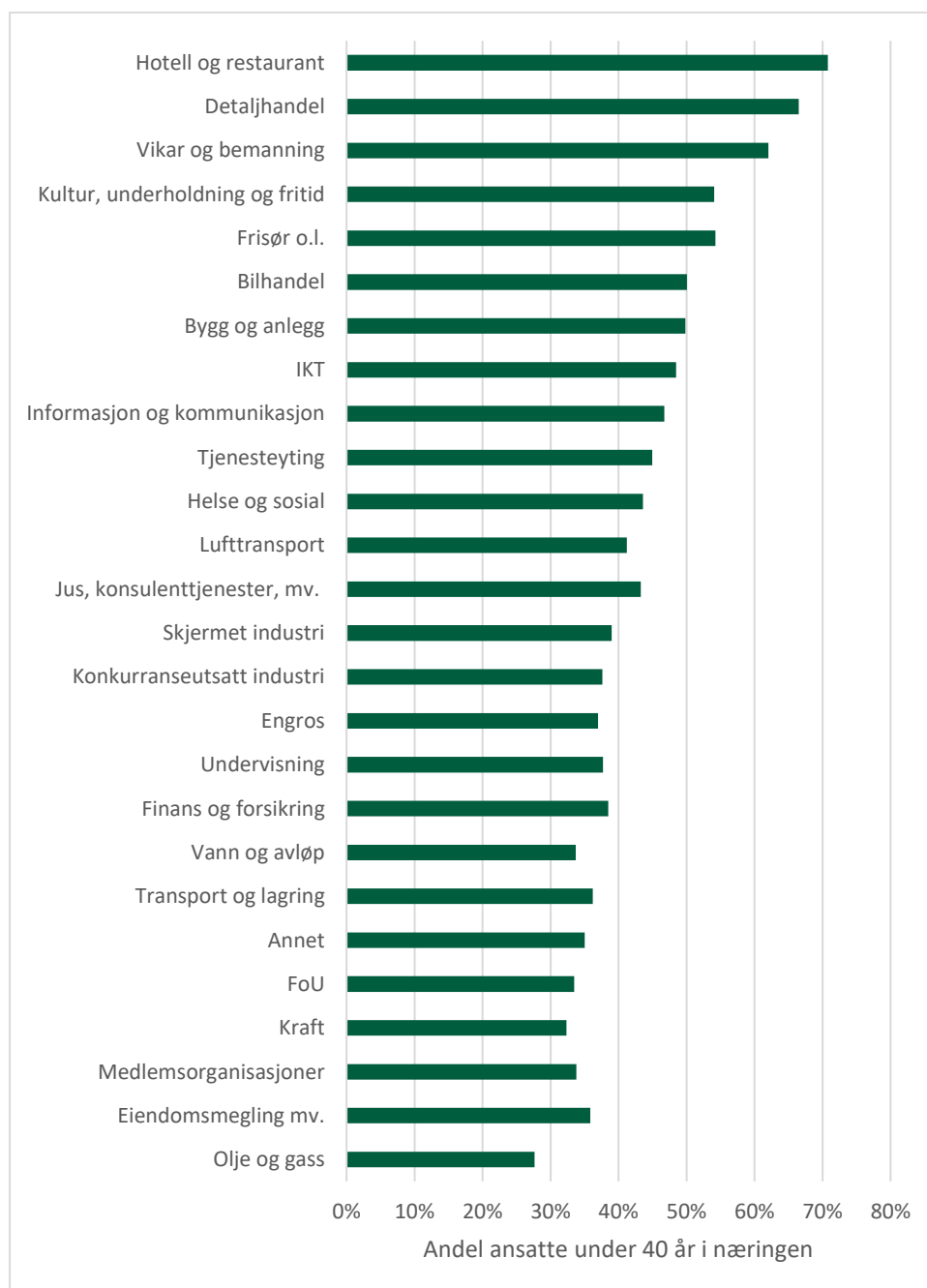


Kilde: SSB Statistikkbanken, gjennomsnitt beregnet av Actecan

Forutsetninger: Tall per 2018

Gjennomsnittsalderne i Figur 37 er som nevnt beregnet av Actecan. Et alternativt mål på alderssammensetning i ulike næringer, er å se på hvor stor andel av de ansatte som er under eller over en viss alder. Slike data ligger i SSBs Statistikkbanken. Figur 38 viser hvor stor andel av de ansatte som er under 40 år i ulike næringer. Næringene er sortert i samme rekkefølge som i Figur 37, og det fremkommer, naturlig nok, at næringene som har høy beregnet gjennomsnittsalder også har lav andel ansatte under 40 år, og motsatt. I det følgende benyttes disse andelene i sammenlikningene med kvaliteten på innskuddsordninger.

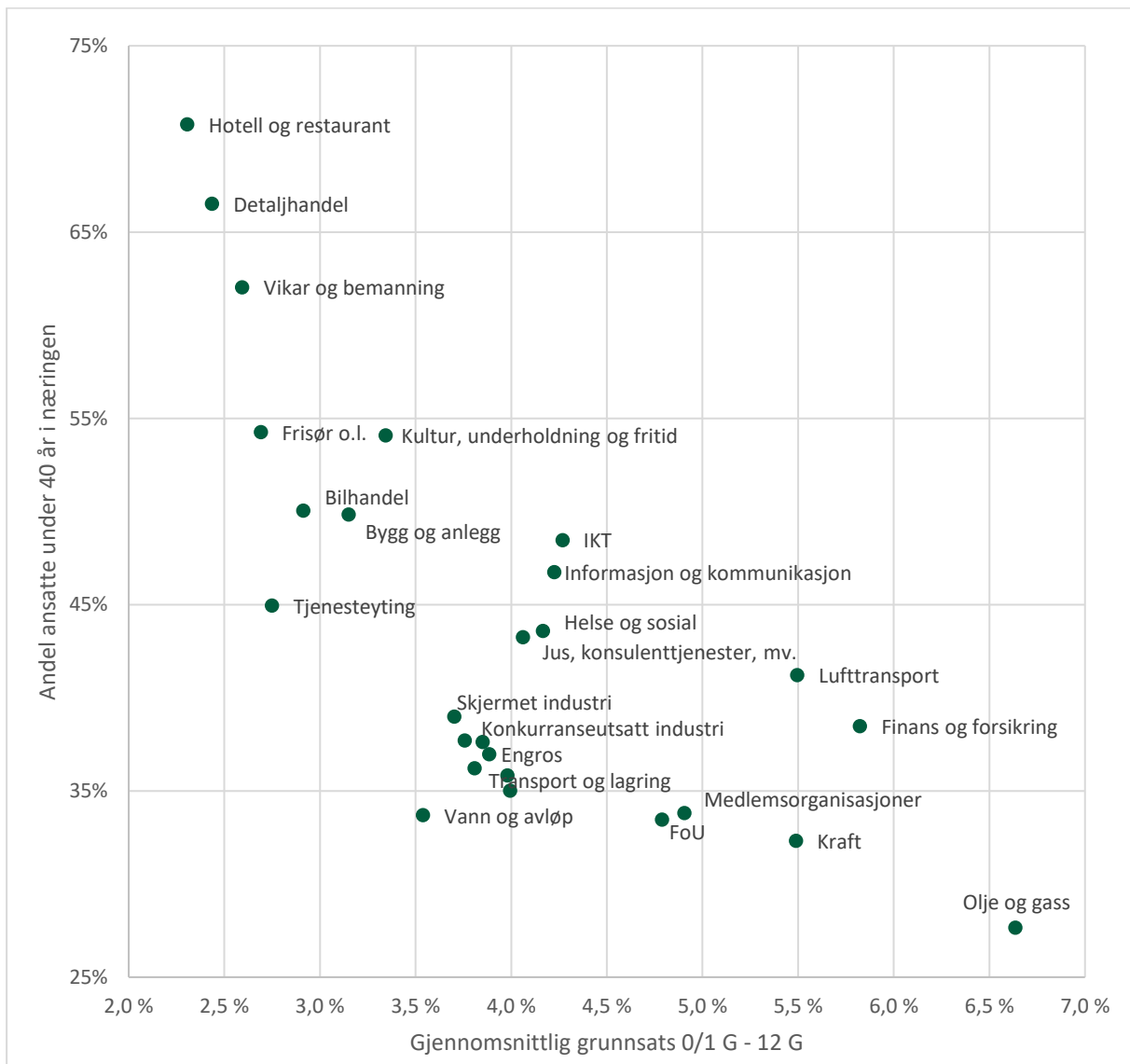
Figur 38 Andel av ansatte som er under 40 år i ulike næringer



Kilde: SSB Statistikkbanken, gjennomsnitt beregnet av Actecan
Forutsetninger: Tall per 2018

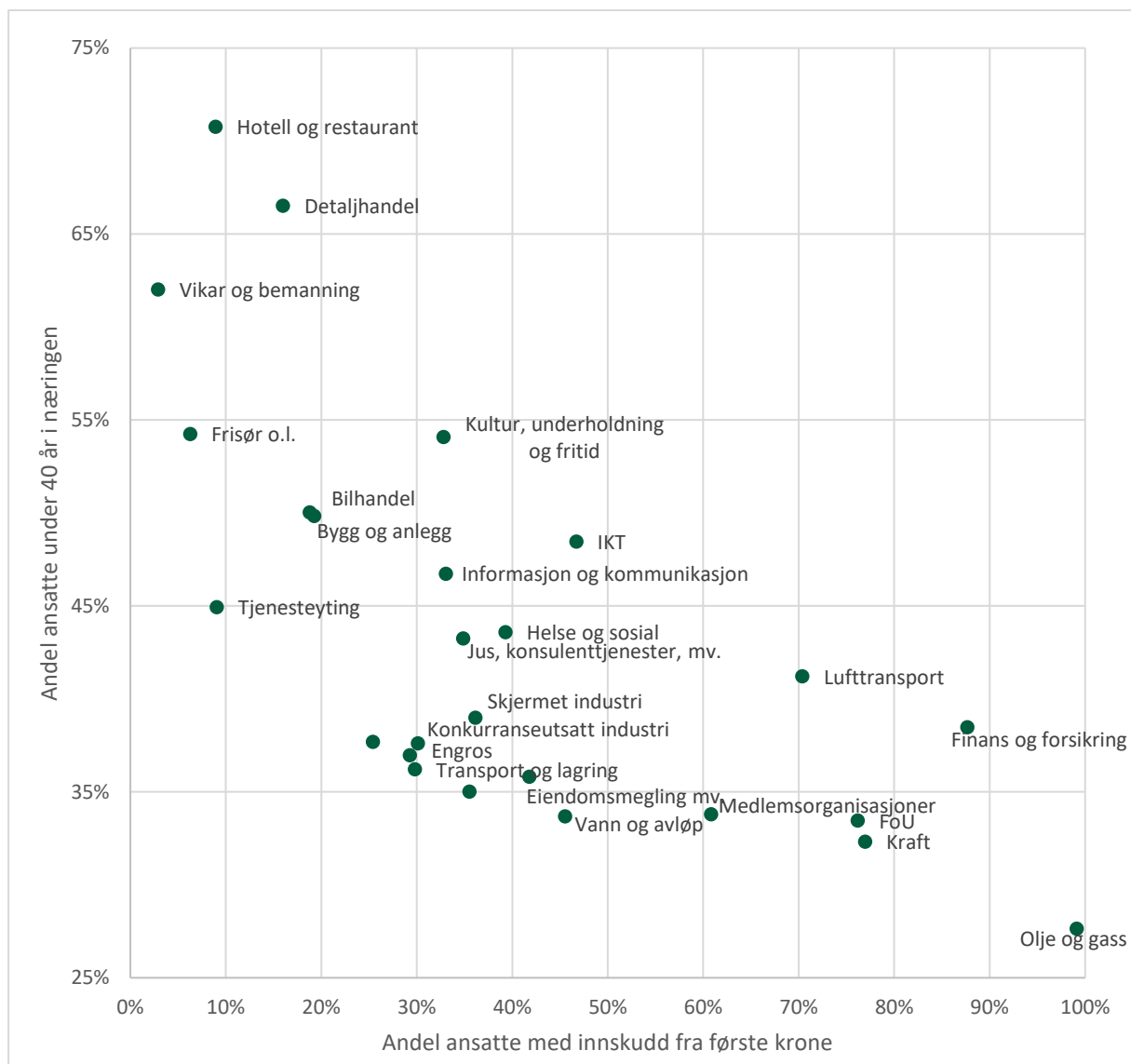
Figur 39-Figur 41 viser hvordan andelen ansatte under 40 år i næringene samvarierer med kvaliteten på gjennomsnittlige innskuddsordninger i næringene. Figurene viser at næringer med en stor andel unge ansatte gjennomgående ser ut til å ha dårligere pensjonsordninger enn næringer med lav andel unge ansatte.

Figur 39 Andel av ansatte som er under 40 år og gjennomsnittlig grunnsats i innskuddspensjon i ulike næringer



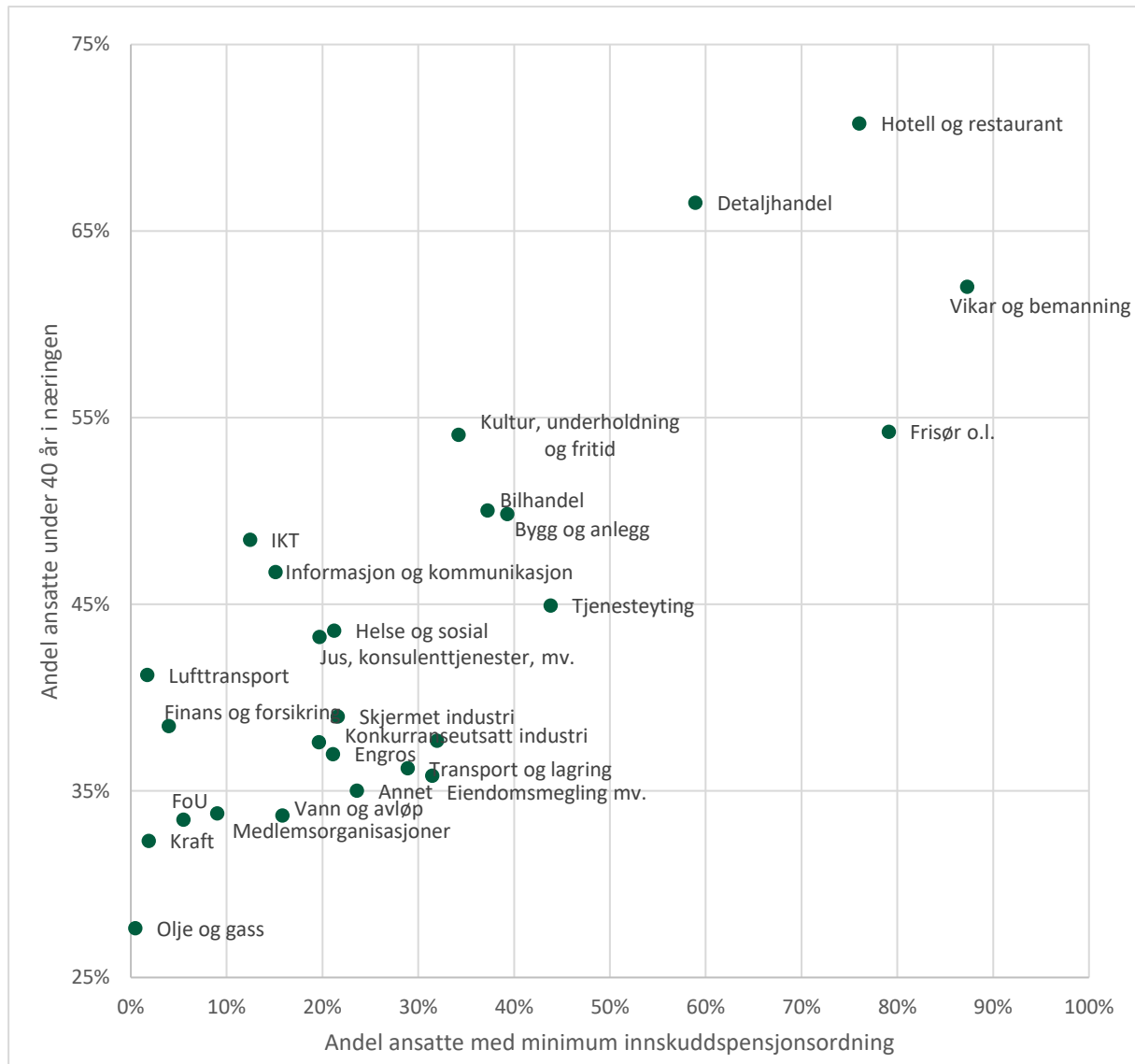
Forutsetninger: Andeler per 2018 og satser per 2019

Figur 40 Andel av ansatte som er under 40 år og andel ansatte med innskudd fra første krone i ulike næringer



Forutsetninger: Andeler per 2018 og 2019 (innskudd fra første krone)

Figur 41 Andel av ansatte som er under 40 år og andel ansatte med minimum innskuddspensjon i ulike næringer

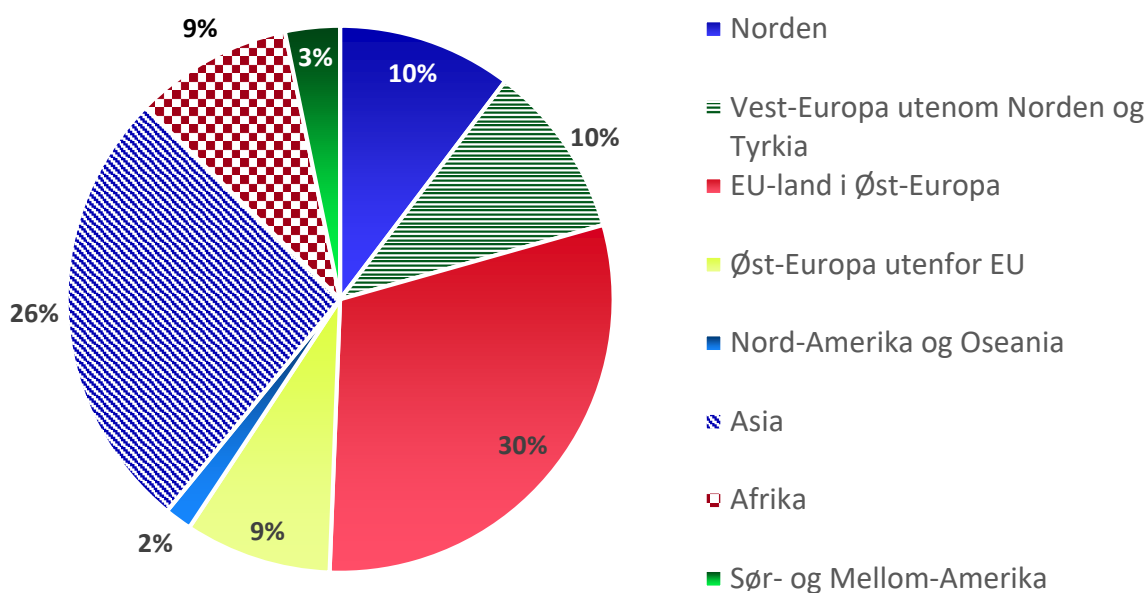


Forutsetninger: Andeler per 2018 og 2019 (minimumsordning)

9.6 Innvandrерandel

I henhold til tall fra SSB var 17 prosent av de sysselsatte mellom 20 og 66 år innvandrere i 2018. Dette utgjorde 423 000 personer. Innvandrerne kommer fra ulike deler av verden. Som vist i Figur 42 kommer eksempelvis 10 prosent av sysselsatte innvandrere fra Norden, og 30 prosent fra EU-land i Øst-Europa.

Figur 42 Landbakgrunn for sysselsatte innvandrere

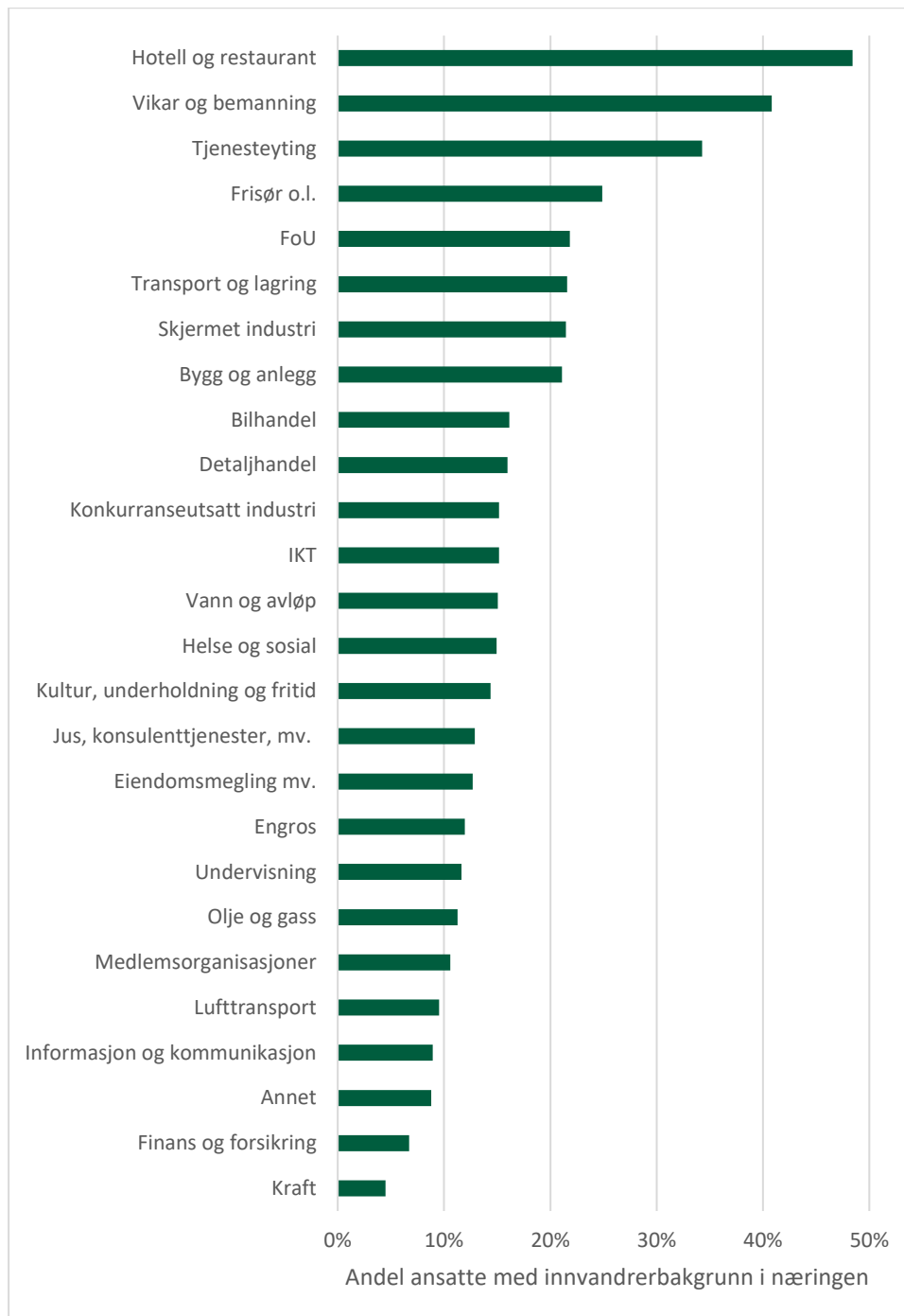


Kilde: SSB, 2018

I denne rapporten behandles alle innvandrere som en gruppe. Figur 43 viser andelen innvandrere i ulike næringer. Det er store forskjeller mellom næringene. Innenfor næringen «Hotell og restaurant» er nærmere 50 prosent av de sysselsatte innvandrere, mens det i næringen «Kraft» kun er om lag 5 prosent.

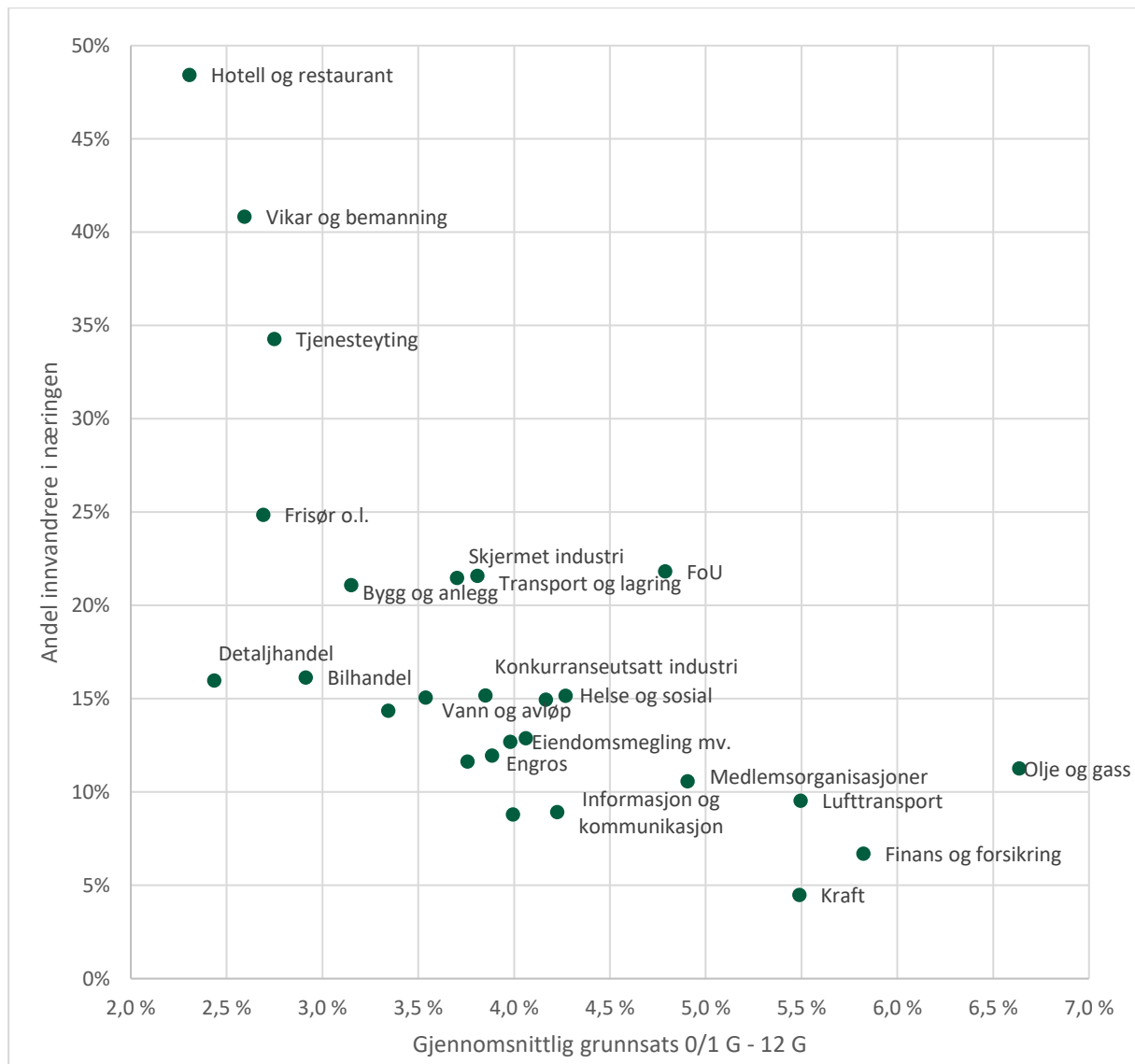
Figur 44-Figur 46 viser hvordan innslaget av ansatte med innvandrerbakgrunn i næringene samvarierer med kvaliteten på innskuddspensjonsordningene i næringene. Det ser ut til at næringer med en høy andel innvandrere gjennomgående har dårligere innskuddspensjonsordninger enn næringer med lav andel innvandrere.

Figur 43 Andel innvandrere i ulike næringer



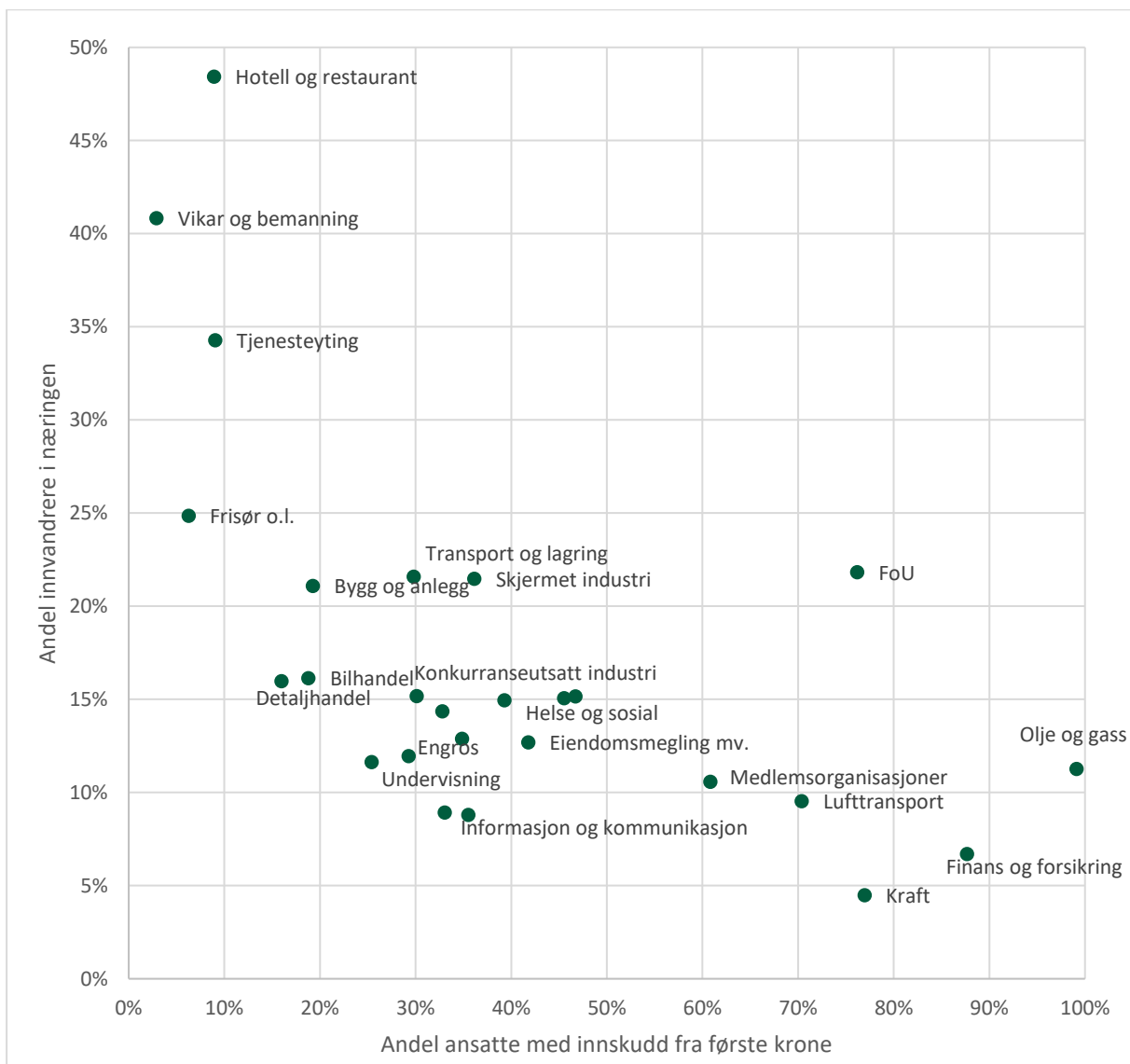
Kilde: SSB Statistikkbanken, 2018

Figur 44 Andel innvandrere og grunnsatser i innskuddspensjonsordninger i ulike næringer



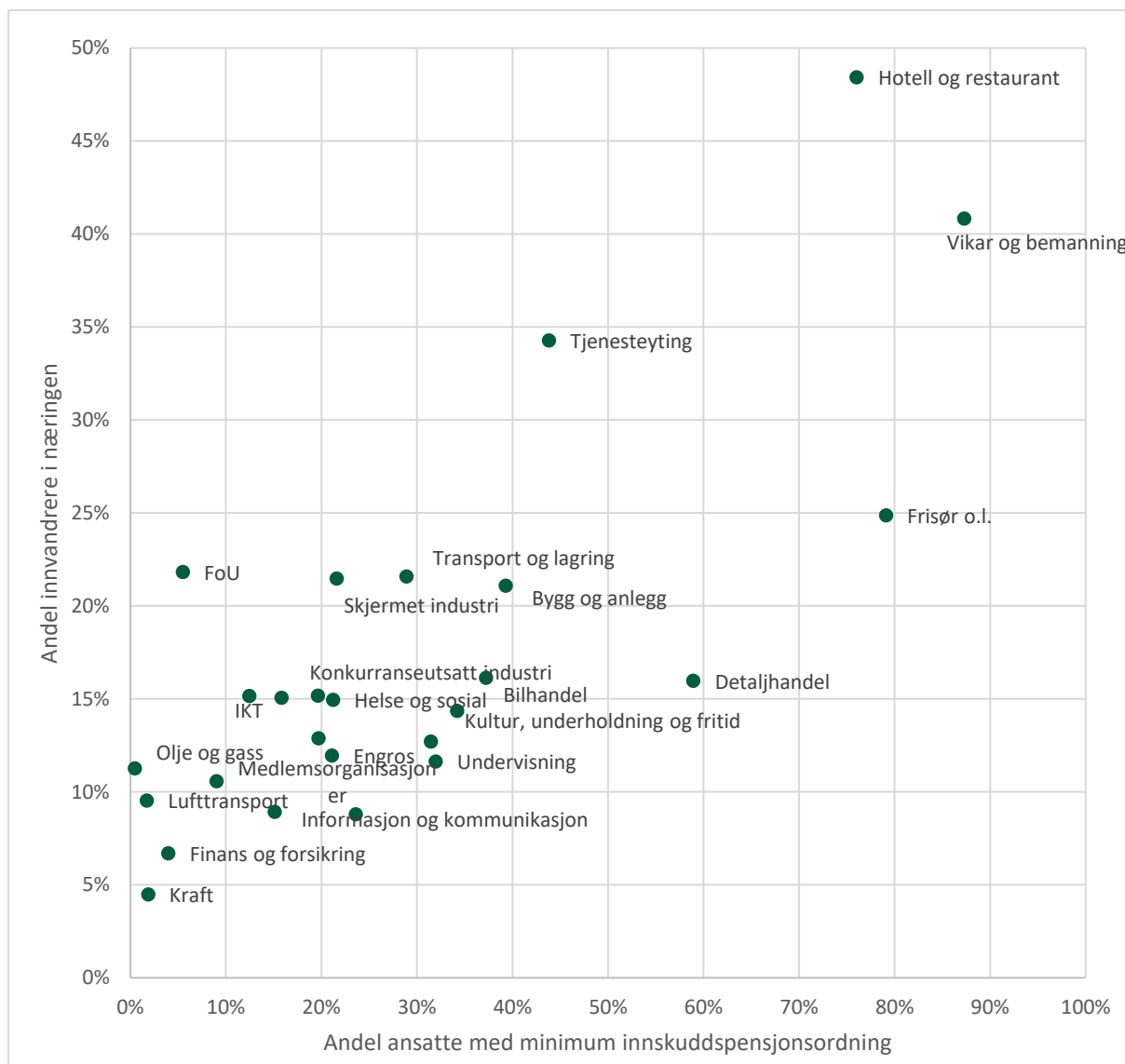
Forutsetninger: Andeler per 2018 og grunnsatser per 2019

Figur 45 Andel innvandrere og andel ansatte med innskudd fra første krone i ulike næringer



Forutsetninger: Andeler per 2018 og 2019 (innskudd fra første krone)

Figur 46 Andel innvandrere og andel ansatte med minimum innskuddspensjonsordning i ulike næringer



Forutsetninger: Andeler per 2018 og 2019 (minimumsordning)

9.7 Tilslutning til privat AFP

I tillegg til tjenestepensjon kan ansatte i privat sektor få AFP dersom bedriften de er ansatt i er tilsluttet Fellesordningen for AFP og de selv tilfredsstiller en del vilkår for å få slik pensjon. Ansatte som får AFP vil få en vesentlig bedre alderspensjon enn ansatte som ikke får AFP.

Det finnes ikke offentlig tilgjengelig statistikk som viser hvilke bedrifter i ulike næringer i privat sektor som er tilsluttet Fellesordningen for AFP. Actecan har imidlertid fått tilgang til data utarbeidet Arbeids- og velferdsdirektoratet over antall ansatte i ulike næringer som *antas* å være tilsluttet⁶.

Dataene viser at samlet sett arbeider 37 prosent av de ansatte i privat sektor i bedrifter som er tilsluttet AFP-ordningen. Dette er noe lavere enn andelen som ble anslått i en evaluering av ordningen som ble lagt frem i 2017⁷. I evalueringen ble det faktiske medlemsregisteret til Fellesordningen benyttet. Dataene som benyttes her er derimot konstruert av Arbeids- og velferdsdirektoratet ved å identifisere bedrifter med AFP ut fra om de har hatt noen som har tatt ut AFP i de siste 5 årene. Det vil være en del bedrifter med AFP som ikke fanges opp med denne metoden, blant annet fordi det vil være flere bedrifter som ikke har hatt AFP-uttak i perioden.

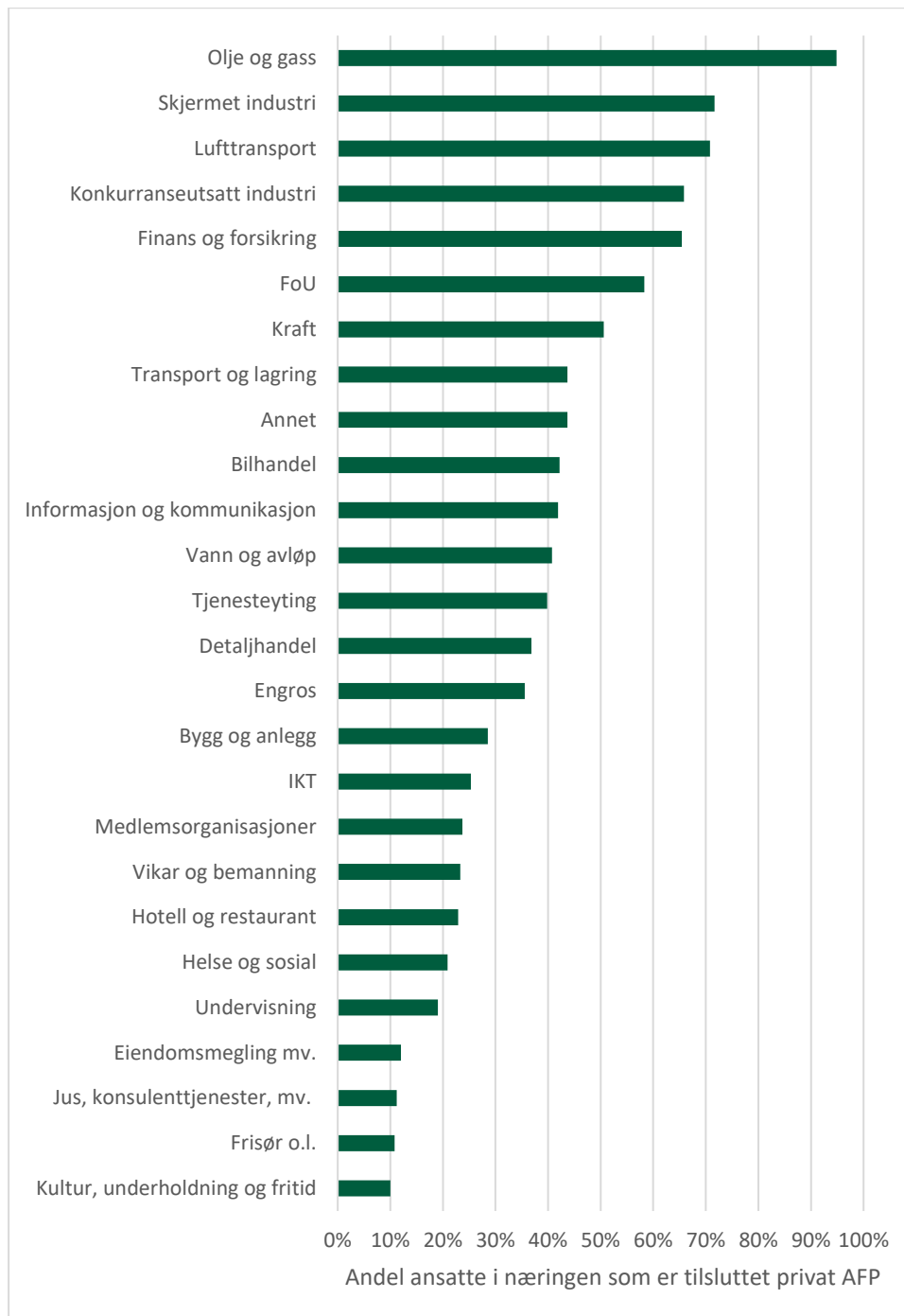
Figur 47 viser andeler ansatte som antas å være tilsluttet Fellesordningen for privat AFP i ulike næringer. Det fremkommer at det er store forskjeller mellom næringene.

Figur 48-Figur 50 viser hvordan andelen ansatte som er tilsluttet privat AFP i ulike næringer samvarierer med kvaliteten på innskuddspensjonsordninger i næringene. Det kan se ut til at det er en viss sammenheng mellom andelen ansatte som er tilsluttet AFP i en næring og hvor gode innskuddsordninger de ansatte i næringen har i gjennomsnitt.

⁶ AFP-tilsluttede virksomheter identifiseres ved å lete opp foretak der minst én ansatt har tatt ut AFP siste 5 år. Denne metodikken gjøres på foretaksnivå (ettersom bedrift blir for små enheter), og metoden vil ha noen svakheter. Bl.a. kan dekningen undervurderes i små bedrifter, der det ikke har vært noen som har tatt ut AFP siste 5 år. Tilfeller der personer har flere samtidige jobber, kan også føre til feilidentifikasjon. Metoden vil heller ikke klare å fange opp tilfeller der ulike bedrifter i samme foretak har ulik medlemsstatus (noen er medlem, andre ikke). Det antas at alle bedrifter i et foretak er medlem i AFP-ordningen hvis minst én i foretaket har tatt ut AFP siste 5 år.

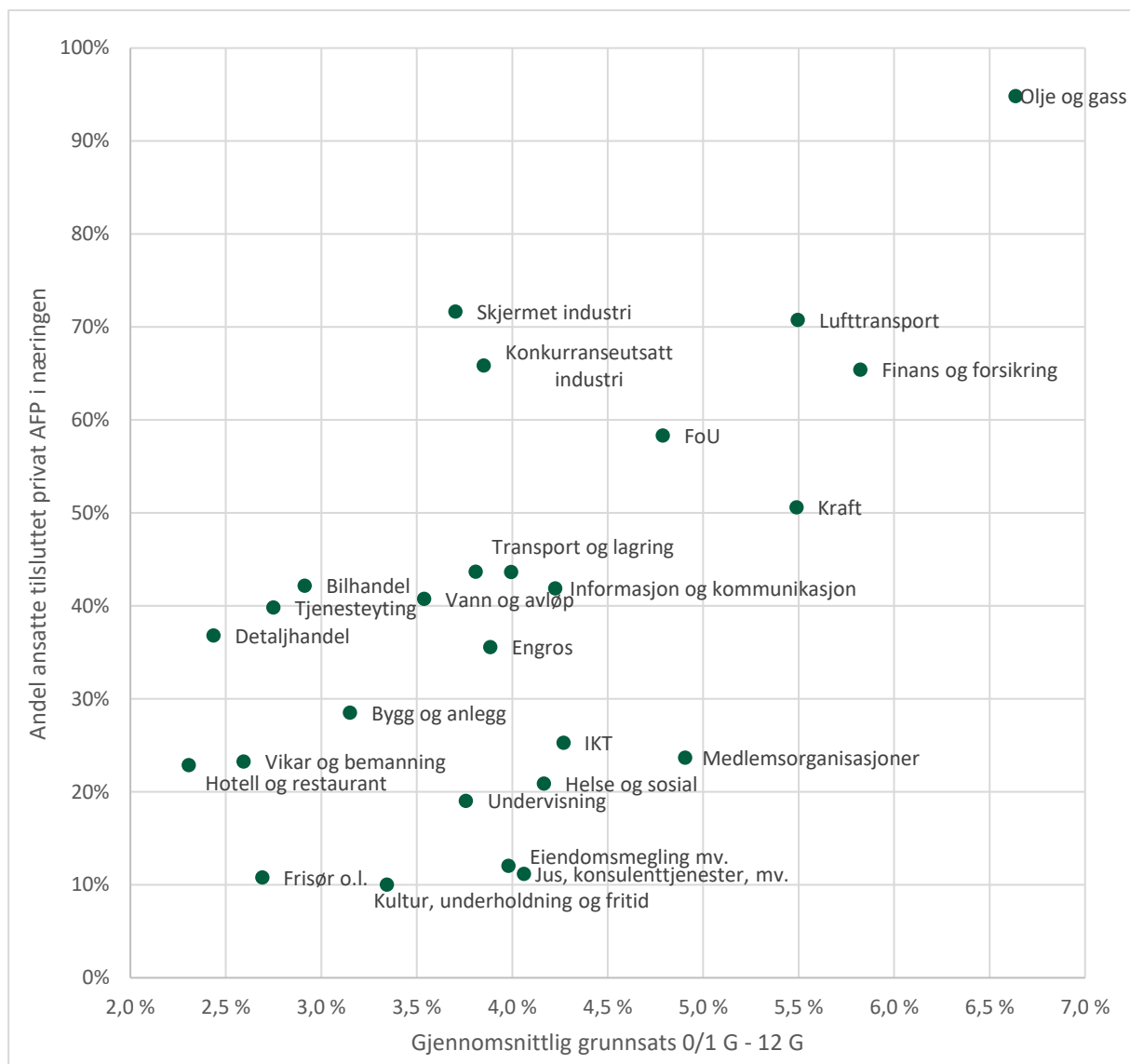
⁷ Evaluering av AFP i privat sektor, rapport fra NHO og LO 07.12.2017

Figur 47 Andel ansatte som antas å være tilsluttet privat AFP i ulike næringer



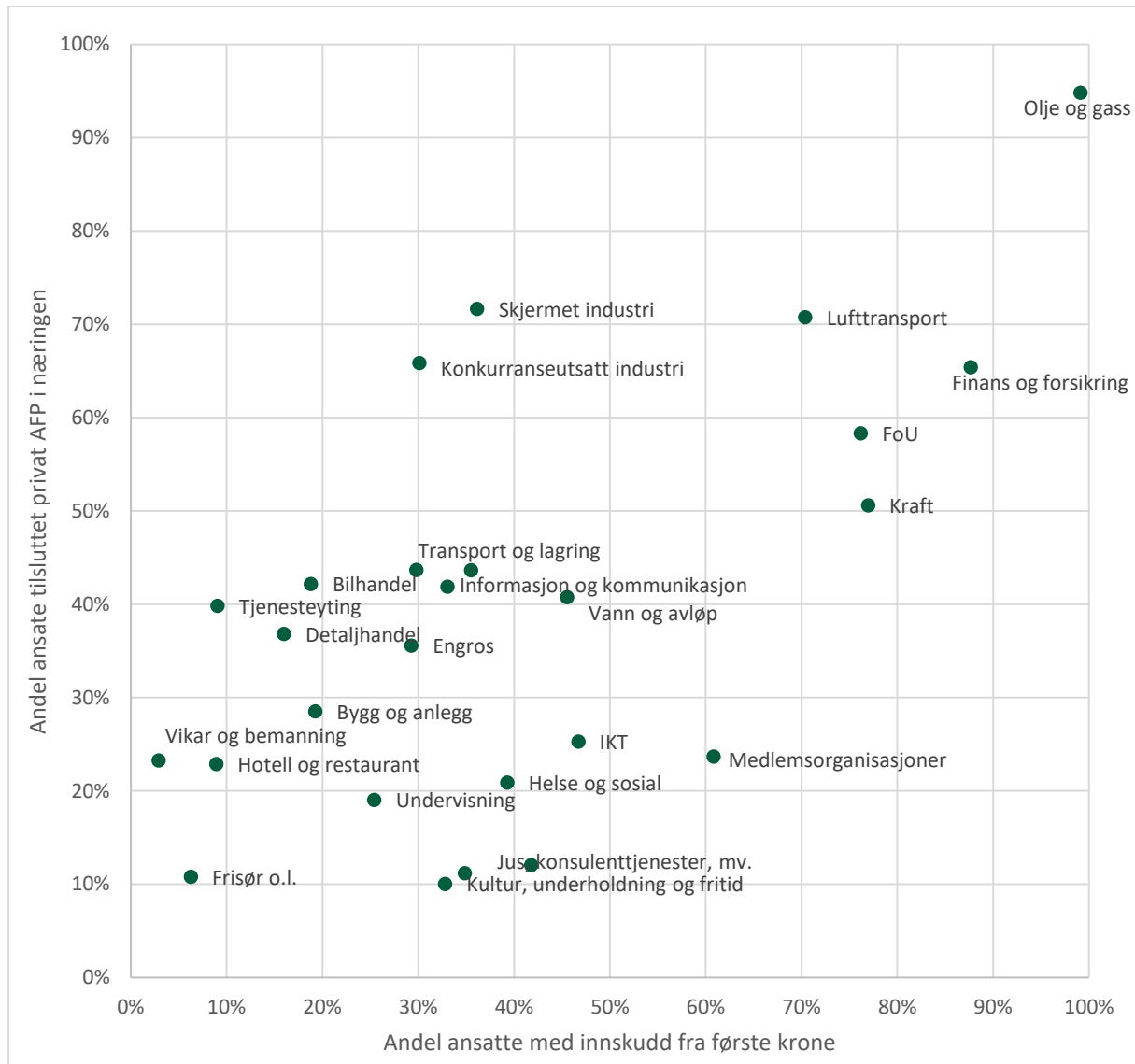
Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet

Figur 48 Andel ansatte som er tilsluttet privat AFP og gjennomsnittlige grunnsatser i innskuddspensjonsordninger i ulike næringer



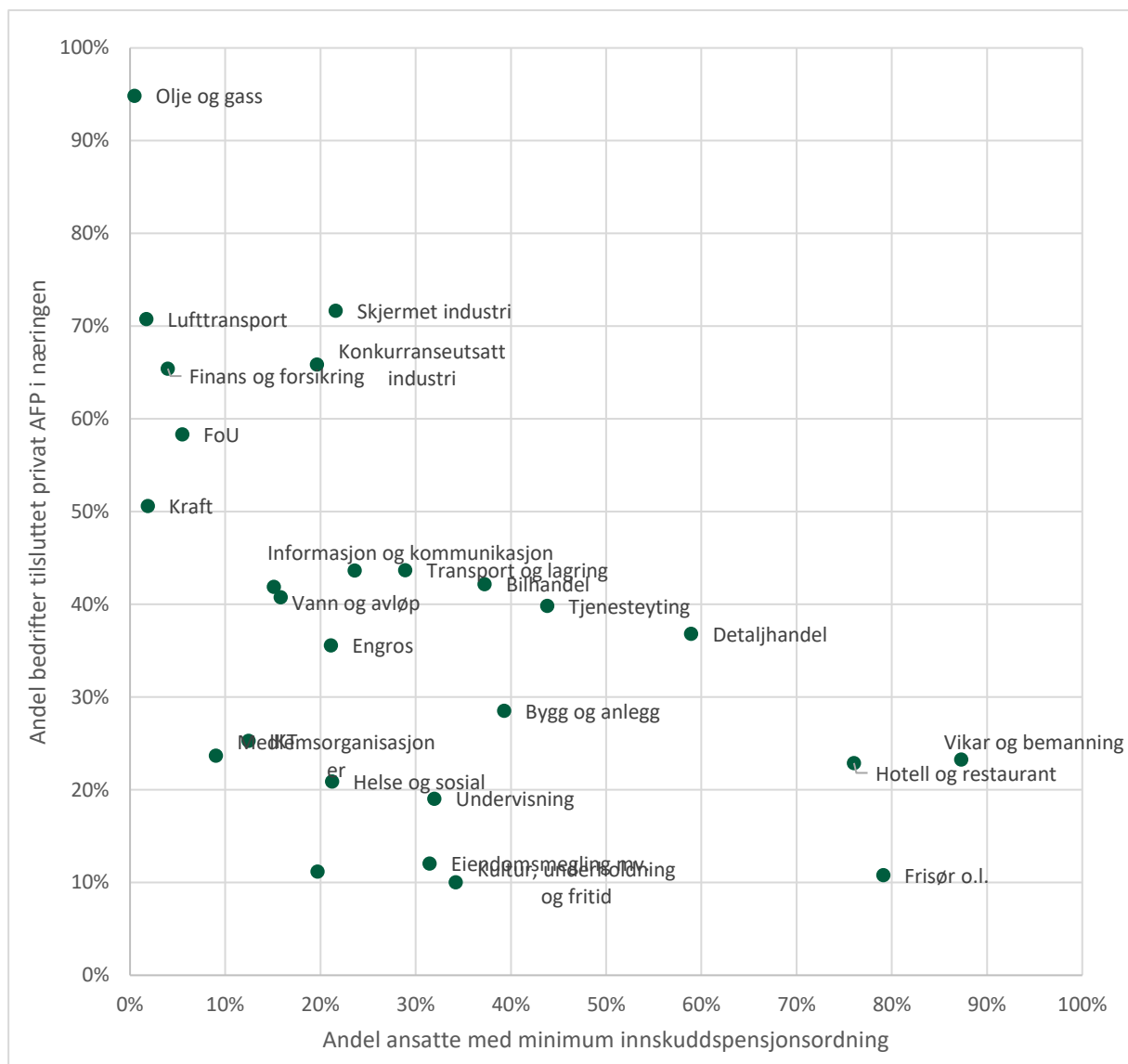
Forutsetninger: Andeler per 2018 og satser per 2019

Figur 49 Andel ansatte som er tilsluttet privat AFP og andel ansatte med innskudd fra første krone i ulike næringer



Forutsetninger: Andeler per 2018 og 2019 (innskudd fra første krone)

Figur 50 Andel ansatte som er tilsluttet privat AFP og andel ansatte med minimum innskuddspensjon i ulike næringer



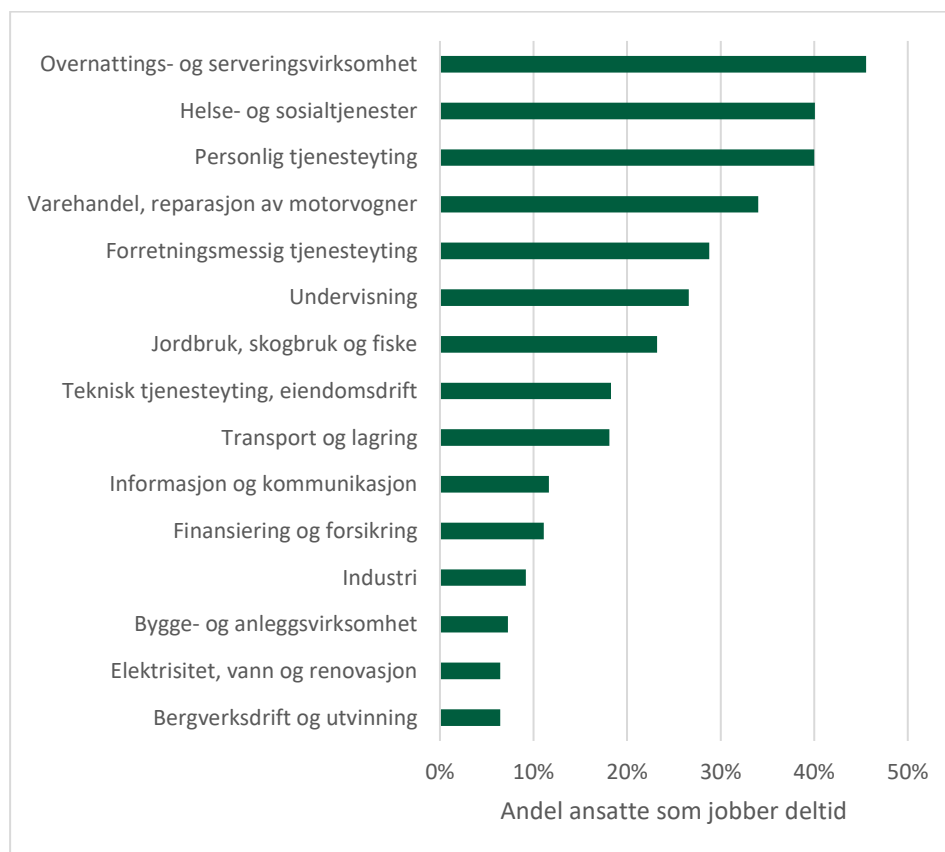
Forutsetninger: Andeler per 2018 og 2019 (minimumsordning)

9.8 Avtalt arbeidstid

Actecan har ikke funnet data for avtalt arbeidstid i ulike næringer der næringene er inndelt på samme som i dataene som er innhentet om innskuddspensjon fra pensjonsinnretningene. Det finnes imidlertid slike data med en annenledes næringsinndeling. Figur 51 viser denne næringsinndelingen, samt hvordan andelen ansatte jobber deltid⁸ varierer mellom næringene.

Figur 52-Figur 54 viser hvordan andelen deltidsansatte samvarierer med gjennomsnittlig kvalitet på innskuddspensjonsordningene i næringene. Det kan se ut til at kvaliteten kan være dårligere i næringer der mange jobber deltid enn i næringer der det er færre som jobber deltid, men sammenhengen er ikke like klar som på andre områder.

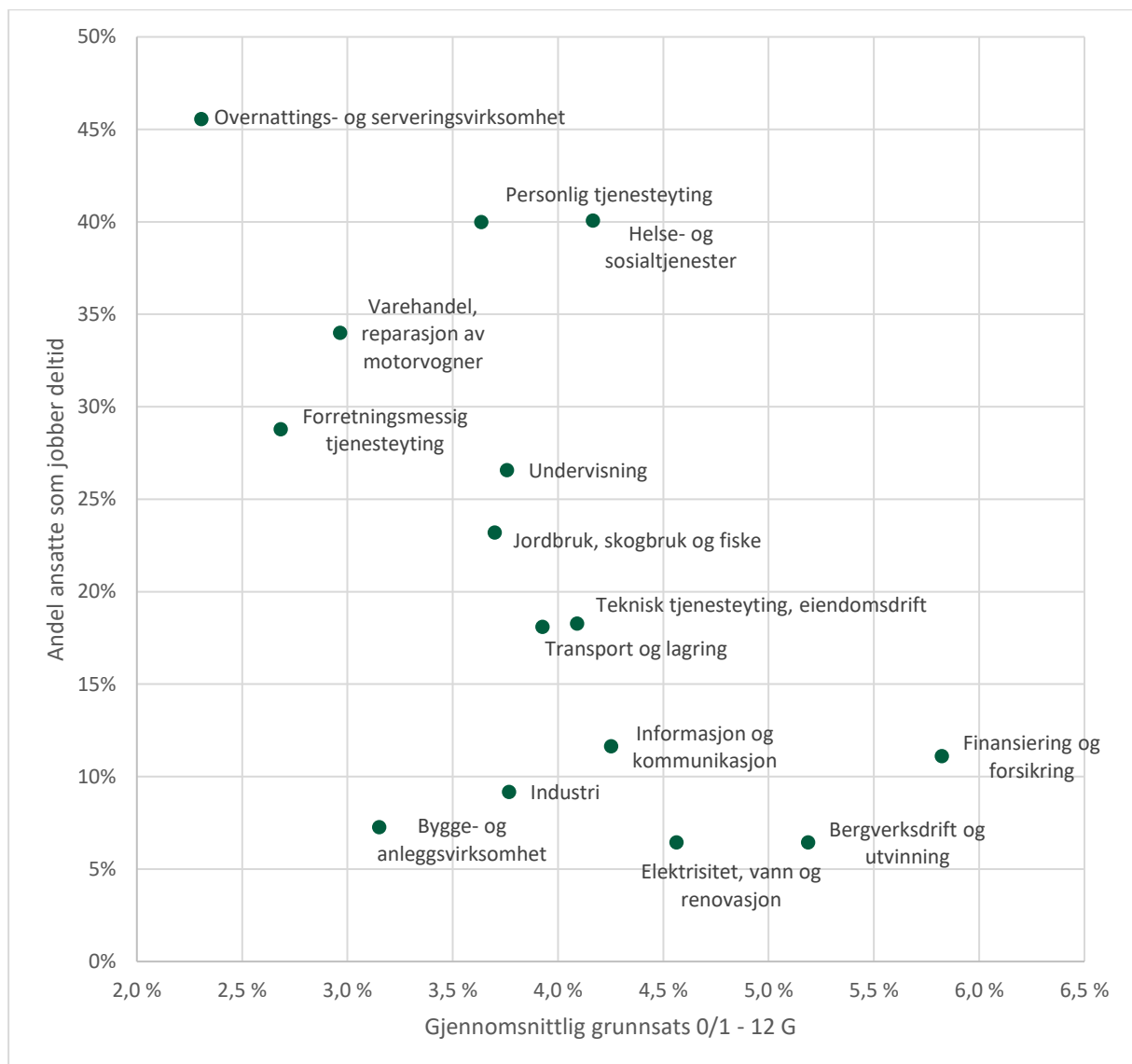
Figur 51 Andel ansatte som jobber deltid i ulike næringer



Kilde: SSB Statistikkbanken (AKU), 2018

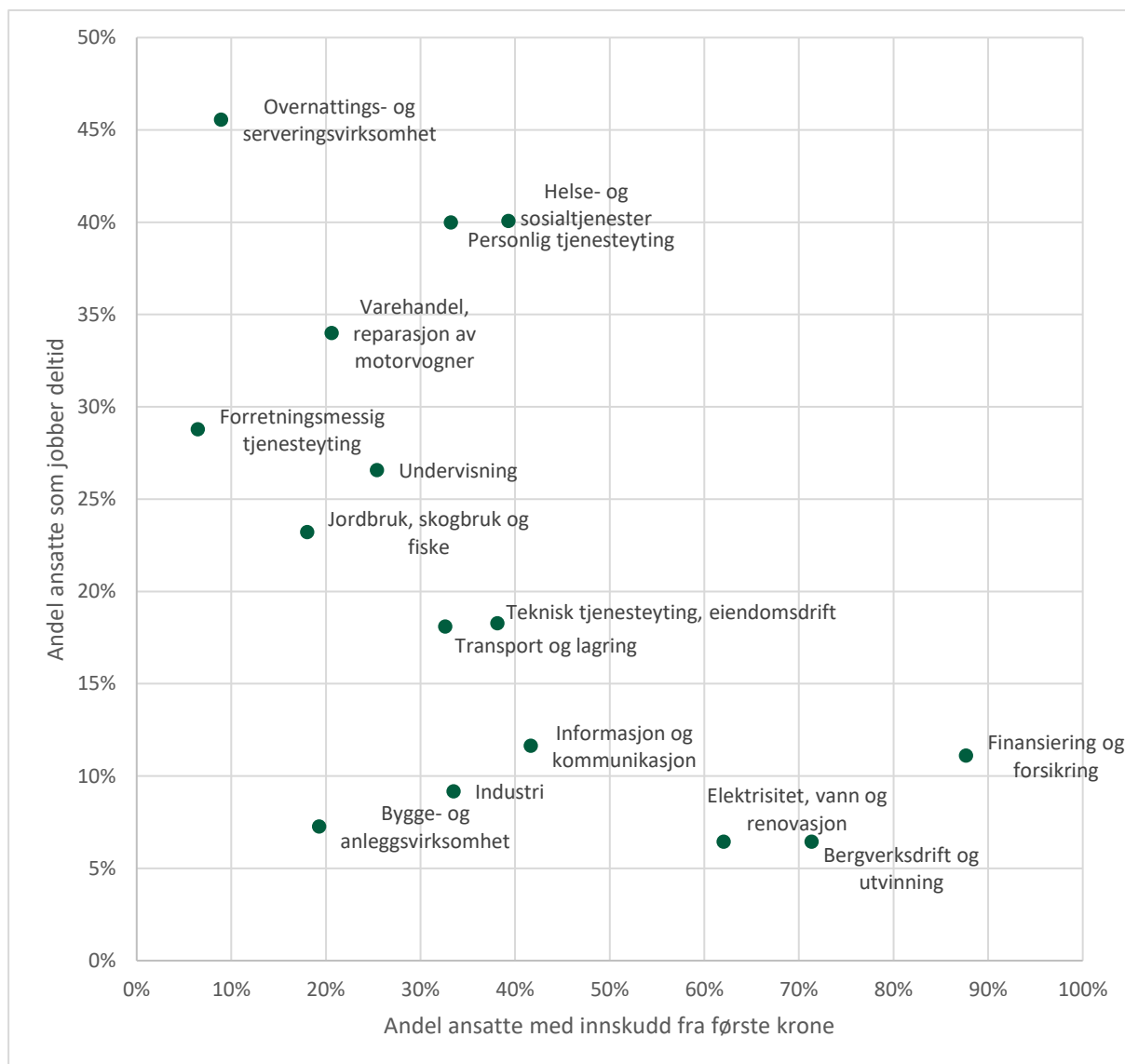
⁸ Deltid er her definert som avtalt arbeidstid lavere enn 37 timer per uke.

Figur 52 Andel ansatte som jobber deltid og gjennomsnittlig grunnsats i ulike næringer



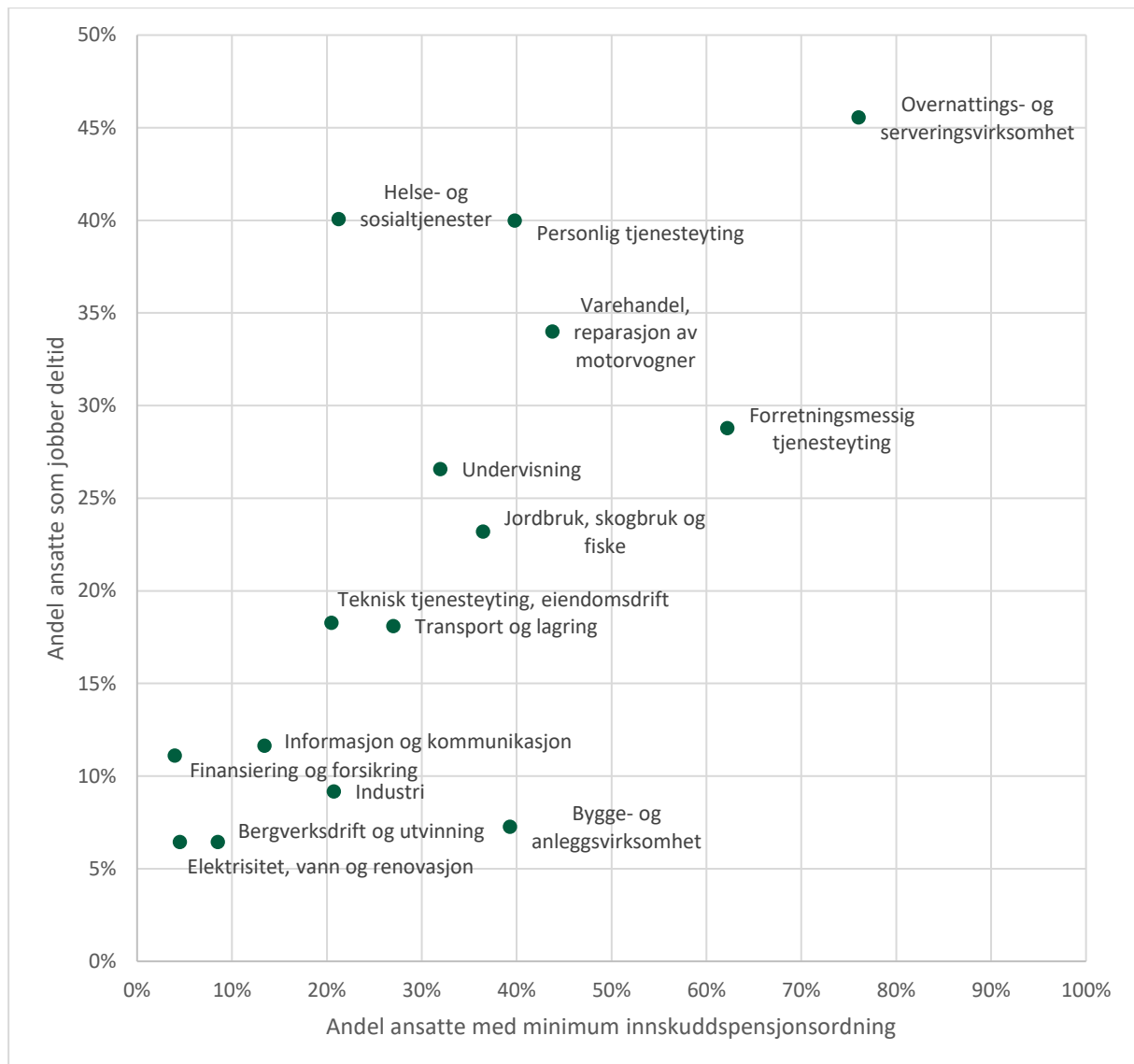
Forutsetninger: Andeler per 2018 og satser per 2019

Figur 53 Andel ansatte som jobber deltid og andel ansatte med innskudd fra første krone i ulike næringer



Forutsetninger: Andeler per 2018 og 2019 (innskudd fra første krone)

Figur 54 Andel ansatte som jobber deltid og andel ansatte med minimumsordning i ulike næringer



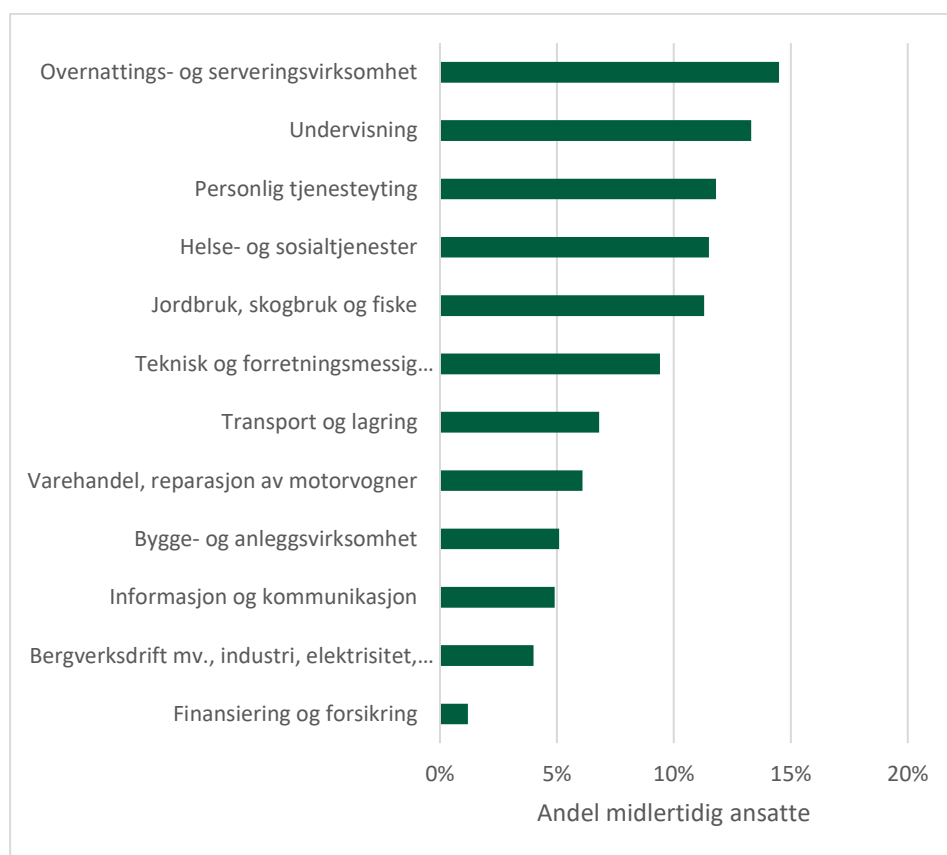
Forutsetninger: Andeler per 2018 og 2019 (minimumsordning)

9.9 Omfang av midlertidig ansettelse

Heller ikke når det gjelder omfanget av midlertidige ansettelser har Actecan data der næringene er inndelt på samme som i dataene som er innhentet om innskuddspensjon fra pensjonsinnretningene. Det finnes imidlertid også her data med en annerledes næringsinndeling. Figur 55 viser denne næringsinndelingen, samt hvordan andelen midlertidig ansatte varierer mellom næringene.

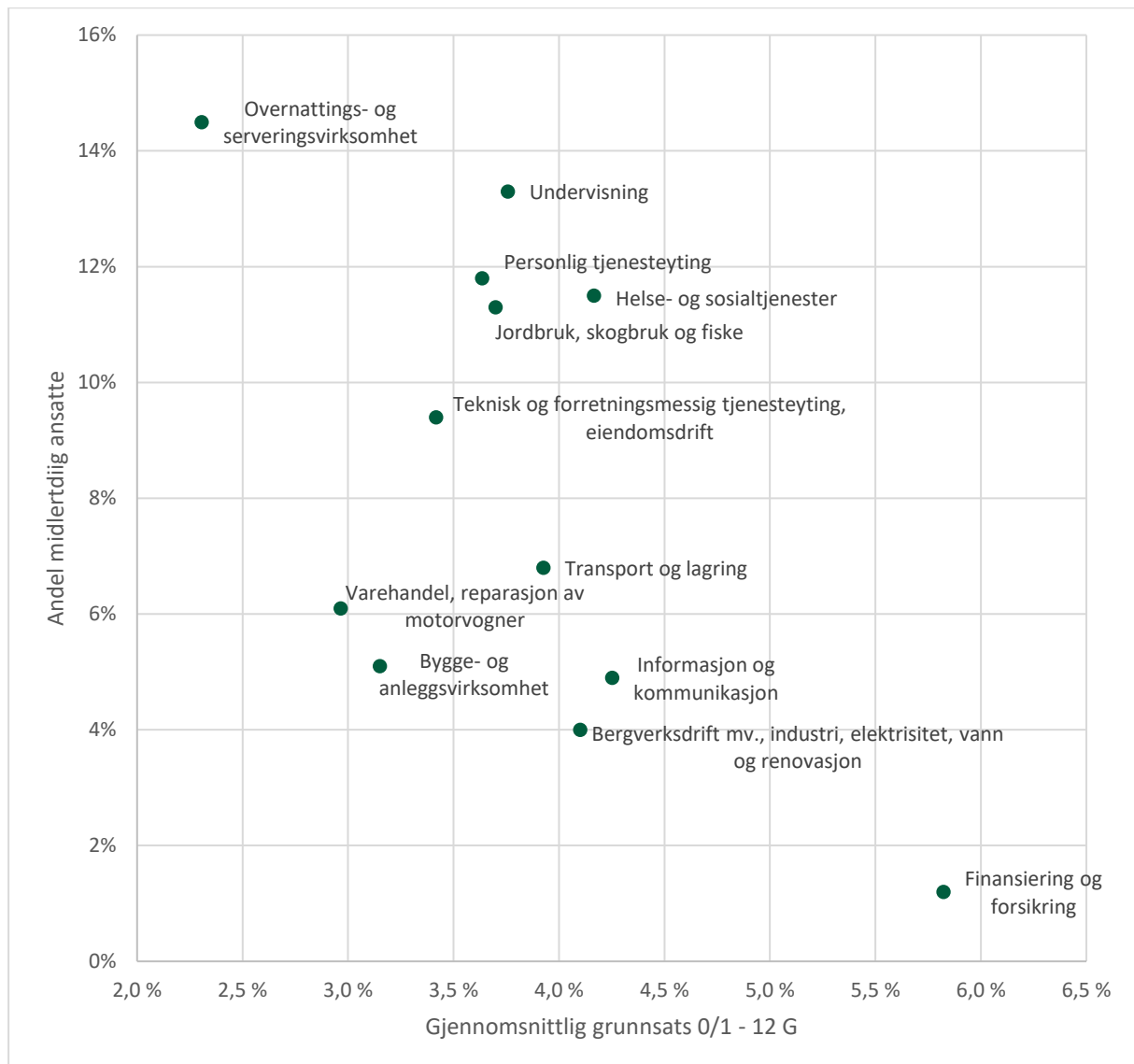
Figur 56-Figur 58 viser hvordan andelen midlertidig ansatte samvarierer med gjennomsnittlig kvalitet på innskuddspensjonsordningene i næringene. Det kan se ut til at det er en viss sammenheng mellom kvaliteten på innskuddspensjonsordningene og omfanget av midlertidig ansatte i næringene. Blant annet viser Figur 56 at i næringene som har henholdsvis høyest og lavest andel midlertidige er næringene med lavest og høyest gjennomsnittlige innskuddssatser. Sammenhengen er imidlertid ikke like klar som på andre områder.

Figur 55 Andel ansatte som er midlertidig ansatt i ulike næringer



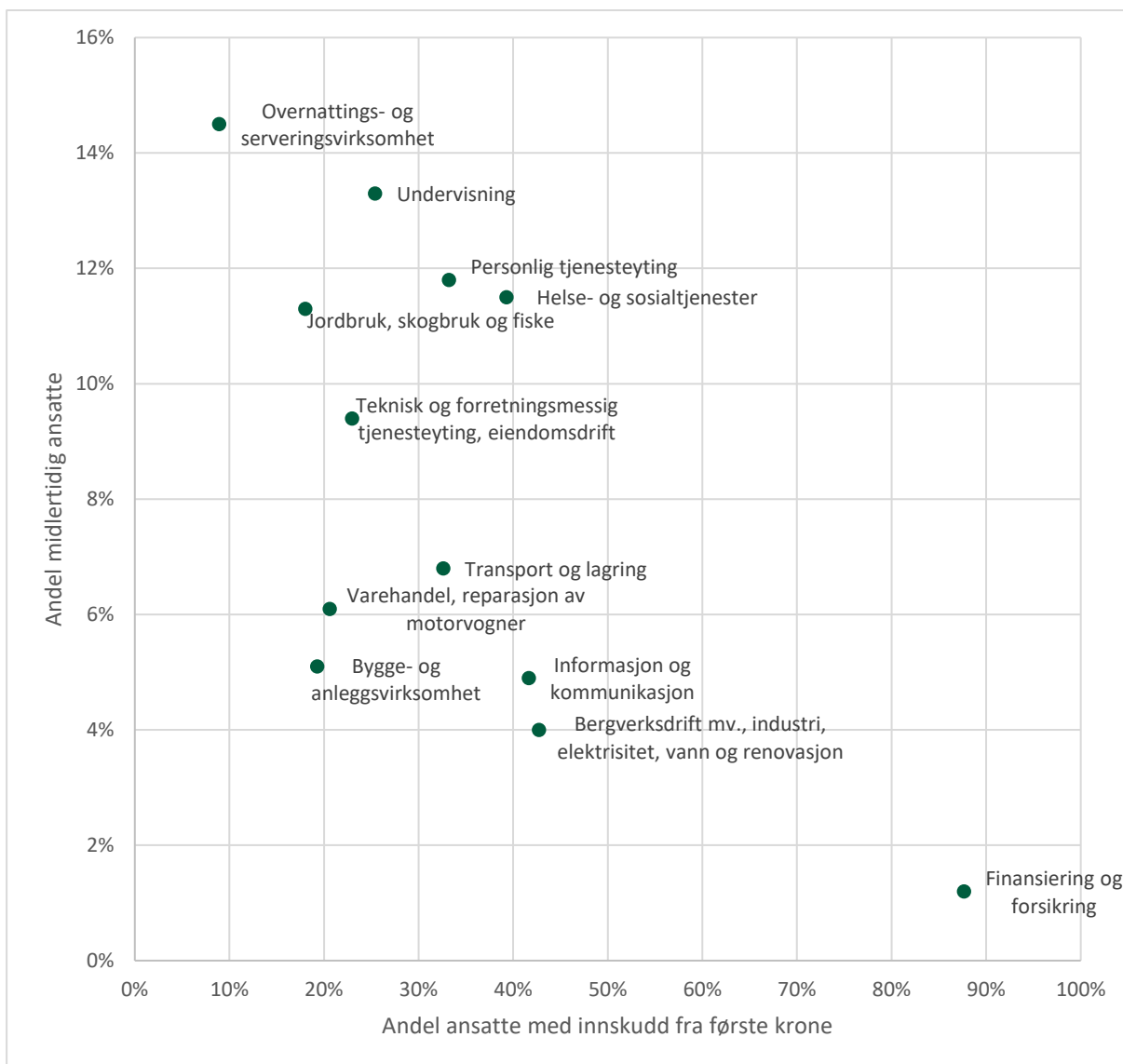
Kilde: SSB Statistikkbanken (AKU), 2018

Figur 56 Andel ansatte som er midlertidig ansatt og gjennomsnittlig grunnsats i ulike næringer



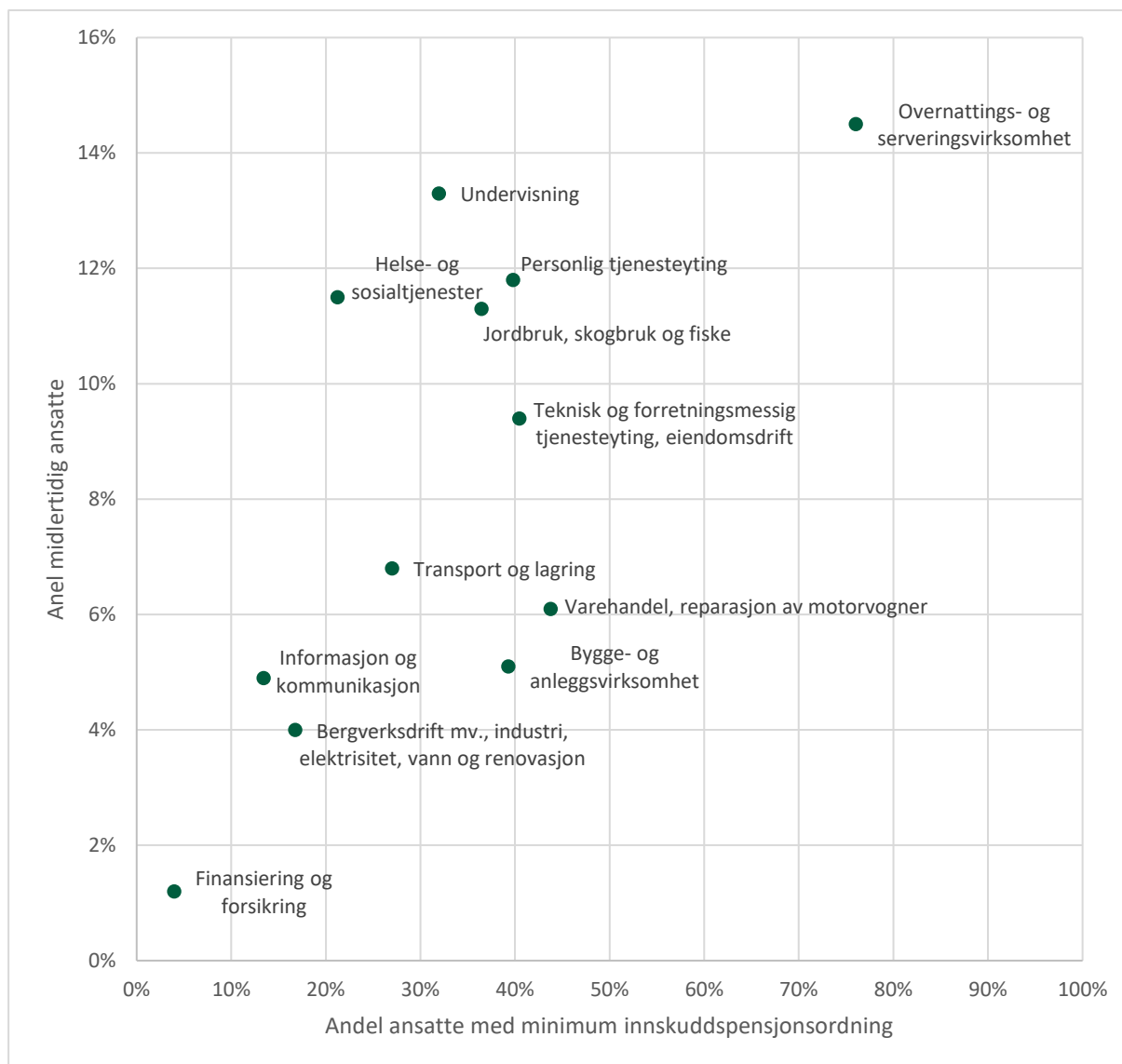
Forutsetninger: Andeler per 2018 og satser per 2019

Figur 57 Andel ansatte som er midlertidig ansatt og andel ansatte med innskudd fra første krone i ulike næringer



Forutsetninger: Andeler per 2018 og 2019 (innskudd fra første krone)

Figur 58 Andel ansatte som er midlertidig ansatt og andel ansatte med minimumsordning i ulike næringer



Forutsetninger: Andeler per 2018 og 2019 (minimumsordning)

10 Hva betyr forskjellene for ansattes pensjoner

Denne rapporten har vist at det er store forskjeller mellom ulike næringer med hensyn til kvaliteten på innskuddspensjonsordninger og en rekke andre forhold som lønn, kjønnsfordeling blant de ansatte, mv. Når det gjelder kvaliteten på innskuddspensjonsordningene, har bedriftene blant annet ulike innskuddssatser, og det varierer om gir innskudd for all lønn eller kun lønn over 1 G. I dette punktet illustreres det ved hjelp av typeeksempelberegninger hva disse kvalitetsforskjellene kan føre til av forskjeller i pensjonene til de ansatte i ulike næringer.

10.1 Beregningsforutsetninger

I eksempelberegningene representeres alle næringer ved én eksempelperson med følgende kjennetegn:

- Født 01.01.1994
- Starter i innskuddsordningen 01.01.2019 (som 24-åring)
- Lønn lik gjennomsnittslønn for næringen, ref. punkt 9.2
- Jevn inntekt i hele karrieren:
 - o Årlig lønnsvekst 2 prosent
 - o Årlig G-vekst 2 prosent
- Tar ut pensjon ved fylte 67 år
- Velger utbetalingsperiode lik forventet gjenstående levetid; 23,9 år
- Mann

Innskuddssatsene i ulike næringer er satt lik de gjennomsnittlige innskuddssatsene i 2019 for bedrifter med innskudd fra henholdsvis 1 G og første krone, ref. punkt 4.2 og 4.3.

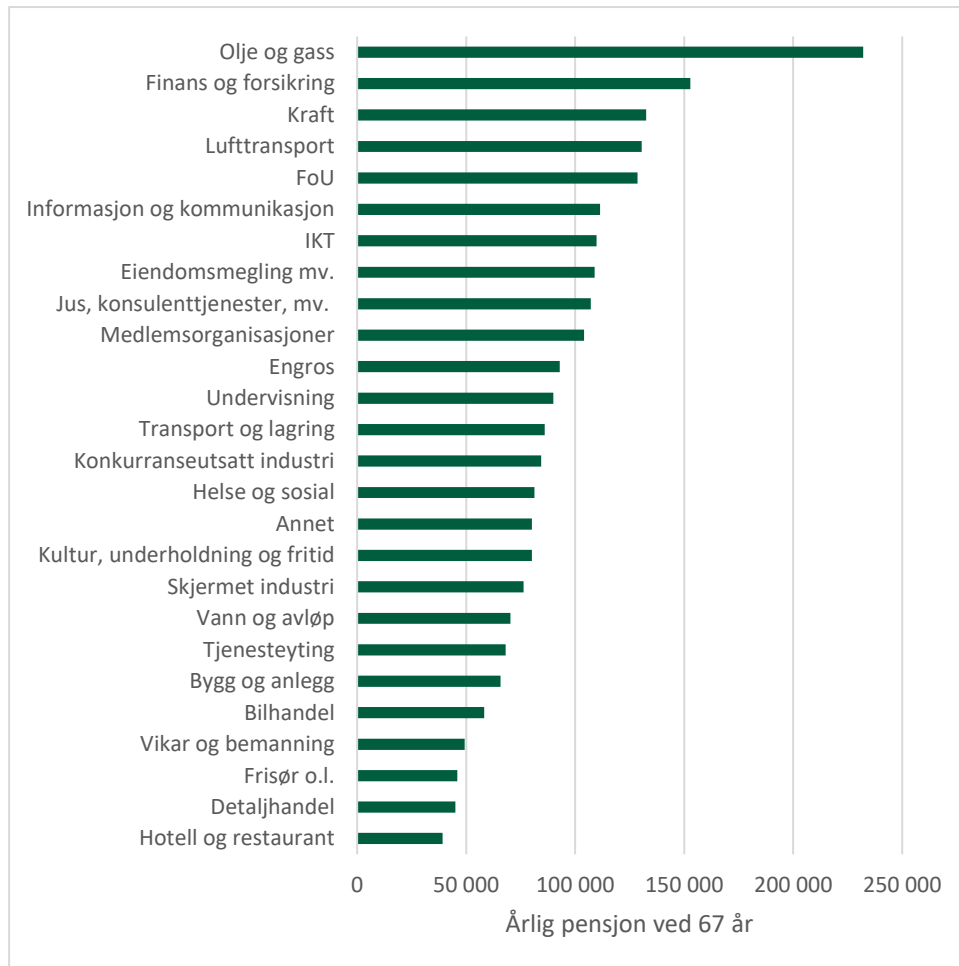
Innskuddspensjonsmidlene forvaltes i en portefølje med 50 prosent aksjer og 50 prosent obligasjoner inntil fylte 57 år, deretter avtrappes aksjeandelen til 20 prosent ved fylte 67 år. Forventet avkastning på aksjer og obligasjoner følger Finans Norges bransjeavtale om avkastningsprognoser per 13.09.2018.

Årlig pensjon ved 67 år beregnes ved å dele opptjent kapital på forventet gjenstående levealder for menn i henhold til Finanstilsynets dødelighetstariff, K2013.

10.2 Årlig pensjon i ulike næringer med innskudd fra første krone

Figur 59 viser beregnede årlige pensjoner for eksempelpersonene i de ulike næringene. Forskjellen på høyeste og laveste pensjon er i underkant av kr 200 000. Med en utbetalingstid på 23,9 år tilsvarer dette at eksempelpersonen i næringen med best pensjonsordning får om lag 4,8 millioner kroner mer utbetalt i innskuddspensjon. Forskjellene mellom næringene skyldes både forskjellige gjennomsnittlige innskuddssatser og at det er forskjellig lønnsnivå i de ulike næringene. For en gitt innskuddssats gir høyere lønnsnivå høyere årlige innskudd, og følgelig også høyere forventet årlig pensjon målt i kroner.

Figur 59 Årlig pensjon fra innskuddspensjon for ansatte i ulike næringer med innskudd fra første krone, kroner



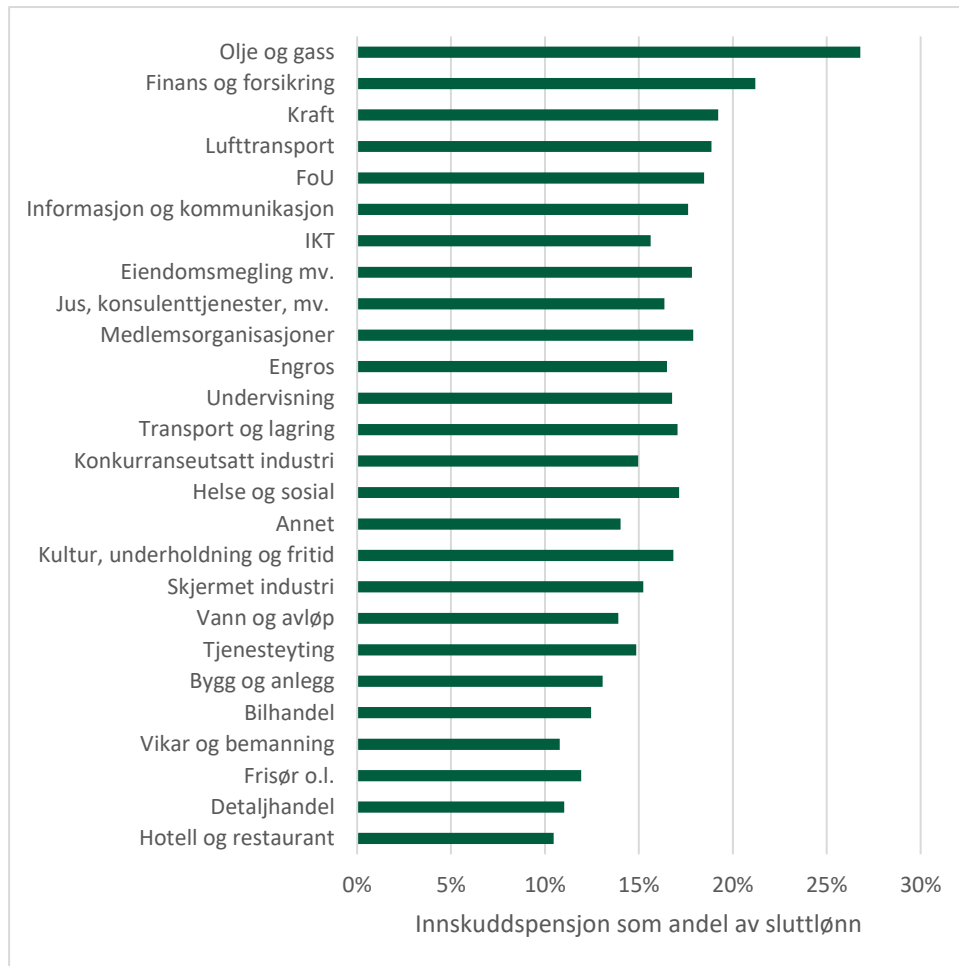
Forutsetninger: Ansatte med innskudd fra første krone, se ellers punkt 10.1, 2019-kroner

Tjenestepensjon kan anses som utsatt lønn. I og med at det er forskjeller i lønnsnivå mellom ulike grupper i yrkesaktiv alder, kan det være rimelig å forvente forskjeller også i pensjon fra tjenestepensjonsordninger.

En annen måte å vurdere forskjellene mellom næringene på kan derfor være å se på forskjeller i årlig pensjon som andel av sluttlønn. Hvis forskjellene i lønnsnivå hadde blitt videreført fullt ut i tjenestepensjonene, skulle en forvente at tjenestepensjon utgjorde en like stor andel av sluttlønn i alle næringer. Figur 60, som viser beregnet innskuddspensjon som andel av sluttlønn i ulike næringer, viser at dette åpenbart ikke er tilfelle. Det er over 15 prosentpoeng forskjell mellom næringen som kommer best ut og næringen som kommer dårligst ut.

Forskjellene som fremkommer i Figur 60 henger åpenbart sammen med at det er forskjellige gjennomsnittlige innskuddssatser i ulike næringer.

Figur 60 Årlig pensjon fra innskuddspensjon for ansatte i ulike næringer med innskudd fra første krone, prosent av sluttlønn



Forutsetninger: Ansatte med innskudd fra første krone, se ellers punkt 10.1, næringene er sortert i samme rekkefølge som i Figur 59

En av grunnene til at det er forskjeller i innskuddspensjon som andel av sluttlønn er at bedriftene kan ha høyere innskudd for inntekt ut over 7,1 G. Dette gjør at ansatte med inntekt over 7,1 G får høyere innskudd per lønnskroner enn ansatte med innskudd under 7,1 G. Grunnen til at det er tillatt med høyere innskudd for lønn over 7,1 G er at slik inntekt ikke gir rett til alderspensjon fra folketrygden⁹.

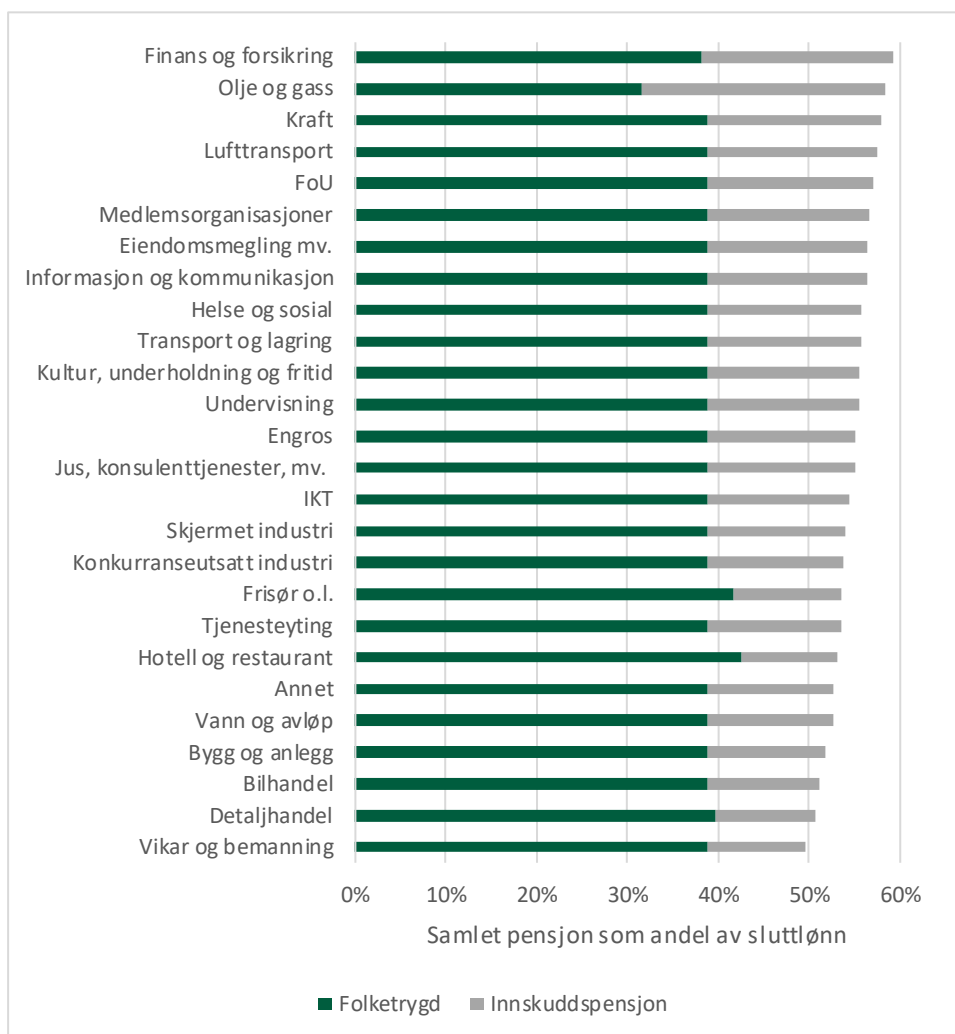
Muligheten for høyere innskuddssatser for inntekt over 7,1 G innebærer at tjenstepensjonsordningene helt eller delvis kan oppheve fordelingseffektene som følger av denne begrensningen i opptjening i folketrygden.

Figur 61 viser beregnet samlet pensjon fra folketrygd og innskuddspensjon som andel av sluttlønn for de ulike eksempelpersonene. Figuren viser at det er over 10 prosentpoeng forskjell på pensjonsnivået for en ansatt i næringen som kommer best ut, «Finans og

⁹ Ny alderspensjon, som gjelder fullt ut fra og med 1963-kullet.

forsikring», og en ansatt i næringen som kommer dårligst ut, «Vikar og bemanning». Næringene som kommer best ut er gjennomgående næringer med høyt gjennomsnittlig lønnsnivå.

Figur 61 Samlet årlig pensjon for ansatte i ulike næringer med innskudd fra første krone i innskuddsordningene, prosent av sluttlønn



Forutsetninger: Ansatte med innskudd fra første krone, se ellers punkt 10.1

10.3 Årlig pensjon med innskudd fra 1 G

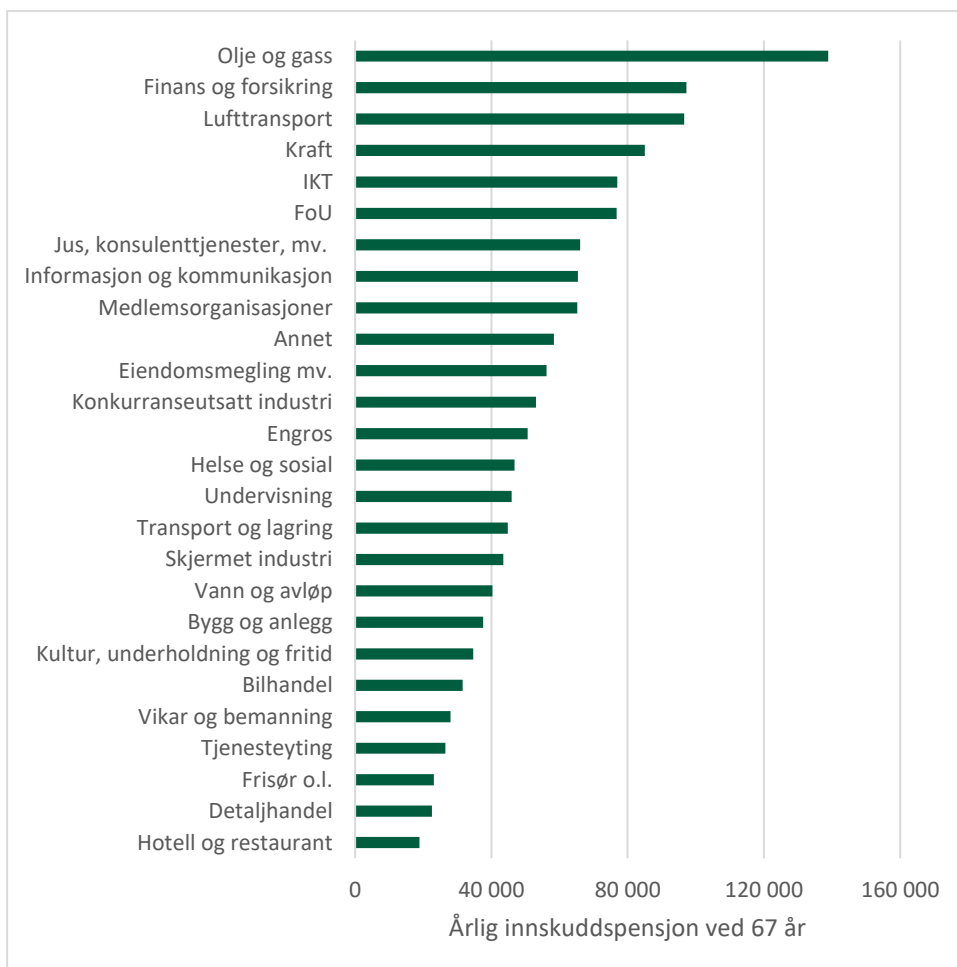
Som vist i punkt 4.2 er de gjennomsnittlige innskuddssatsene lavere i bedrifter som ikke betaler innskudd for den første G i inntekt. Ansatte i slike bedrifter får dermed lavere årlige innskudd til innskuddsordningene enn ansatte i bedrifter med innskudd fra første krone både fordi de får innskudd av en mindre del av inntekten, og fordi innskuddssatsene er lavere.

Figur 62 og Figur 63 viser beregnet pensjon målt i henholdsvis kroner per år og i prosent av sluttlønn for eksempelpersonene gitt innskudd fra 1 G og de gjennomsnittlige innskuddssatsene for ulike næringer som har dette, ref. punkt 4.2. Figurene viser at det stort

sett er de samme næringene som kommer godt og dårlig ut som i eksemplene med innskudd fra første krone i punkt 10.2, men samtidig at pensjonsnivåene er en del lavere. For eksempel er beregnet årlig pensjon for den ansatte i «Hotell og restaurant» om lag kr 19 000 med innskudd fra 1 G og tilhørende gjennomsnittlige innskuddssatser, noe som er kr 20 000 mindre enn den samme ansatte fikk med innskudd fra første krone og den tilhørende gjennomsnittssatsen.

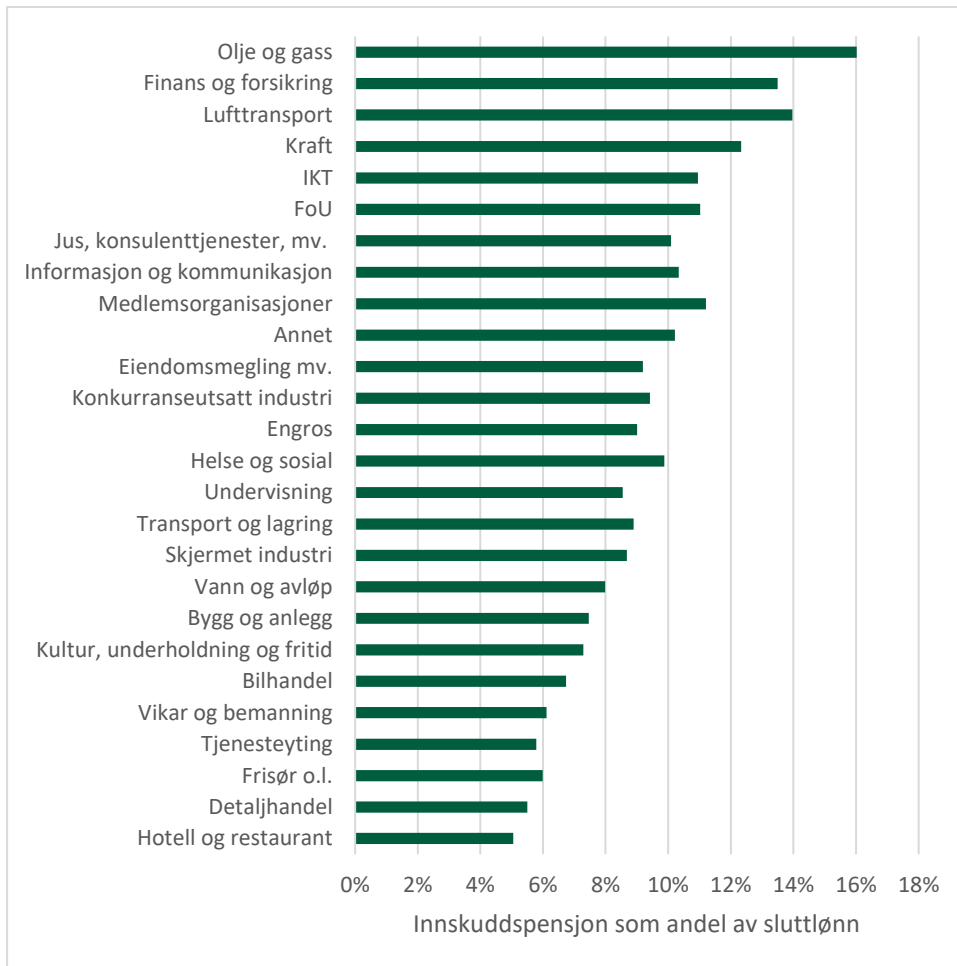
Samtidig er forskjellene i beregnet pensjon mellom næringene mindre når det regnes med innskudd fra 1 G og tilhørende gjennomsnittssatser, enn når det regnes med innskudd fra første krone og tilhørende satser.

Figur 62 Årlig pensjon fra innskuddspensjon for ansatte i ulike næringer med innskudd fra 1 G, kroner



Forutsetninger: Ansatte med innskudd fra 1 G, se ellers punkt 10.1, 2019-kroner

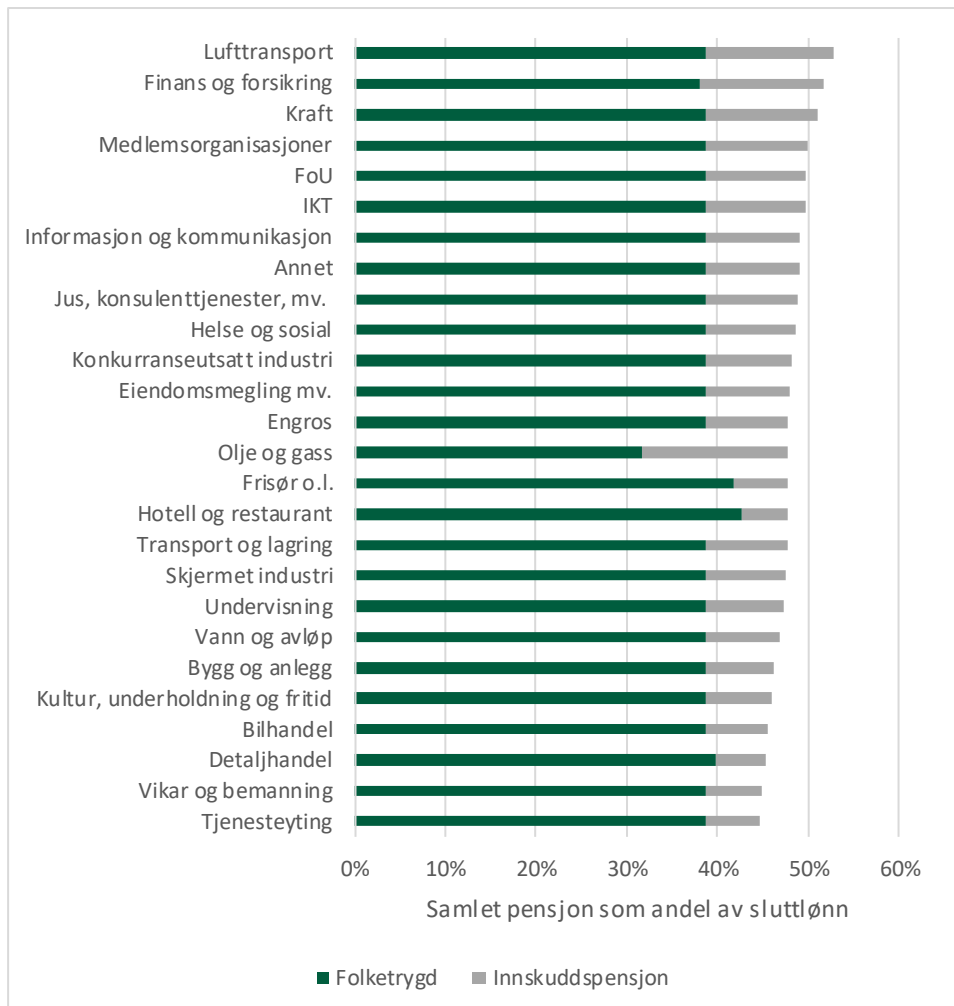
Figur 63 Årlig pensjon fra innskuddspensjon for ansatte i ulike næringer med innskudd fra 1 G, prosent av sluttlønn



Forutsetninger: Ansatte med innskudd fra 1 G, se ellers punkt 10.1, næringene er sortert i samme rekkefølge som i Figur 62

Figur 64 viser beregnet samlet pensjon fra tjenestepensjon og folketrygd for eksempelpersonene med innskudd fra 1 G. Alderspensjon fra folketrygden er upåvirket av kvaliteten på tjenestepensjonsordningene, forskjellen på denne figuren og Figur 61, som viser tilsvarende pensjonsnivåer med innskudd fra første krone, er størrelsen på innskuddspensjonene.

Figur 64 Samlet årlig pensjon for ansatte i ulike næringer med innskudd fra 1 G i innskuddsordningene, prosent av sluttlønn

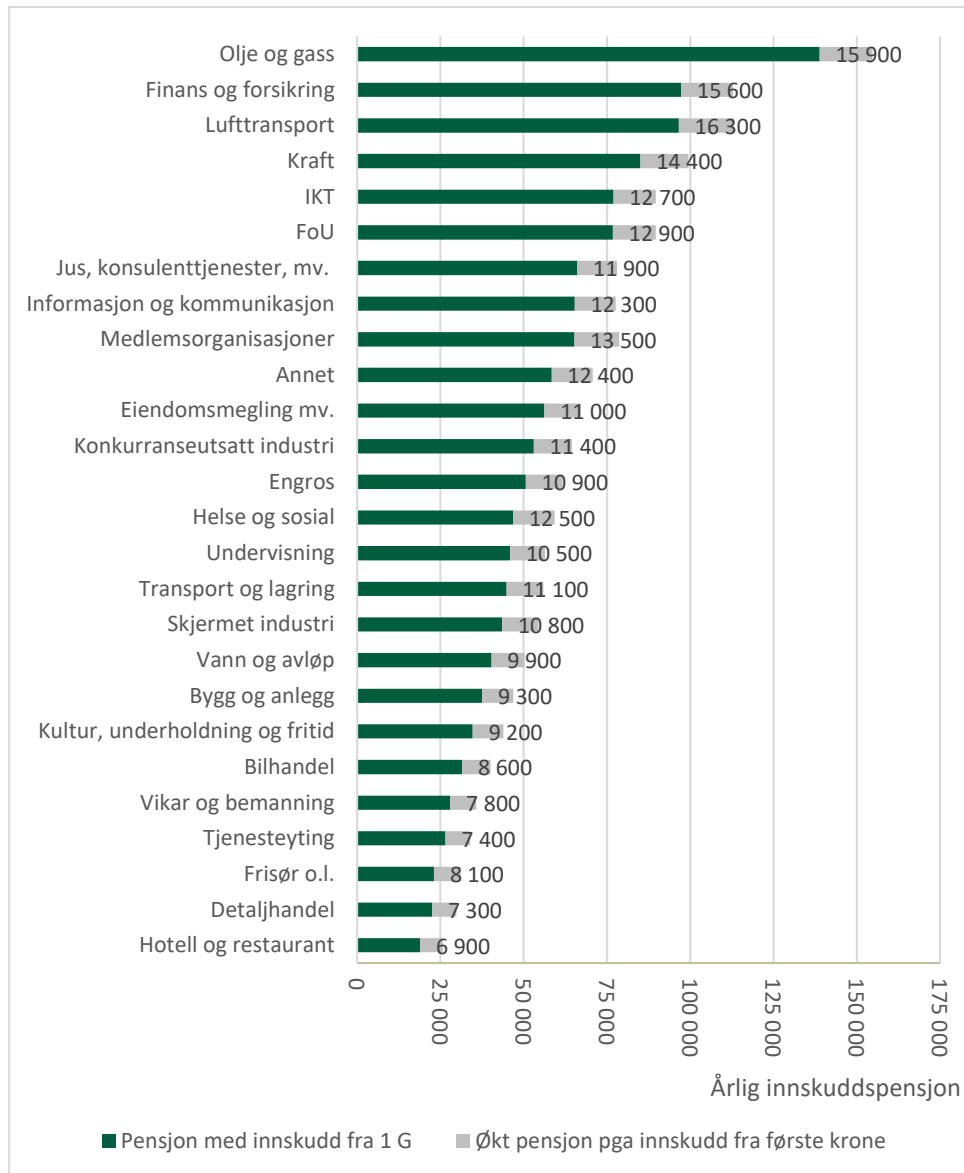


Forutsetninger: Ansatte med innskudd fra 1 G, se ellers punkt 10.1

10.3.1 Hvor mye pensjonene ville økt med innskudd fra første krone

Som nevnt i punkt 6 skal det settes ned et utvalg som skal vurdere å gjøre det obligatorisk å ha innskudd fra første krone i inntekt. Figur 65 viser hvor mye ekstra innskuddspensjon eksempelpersonene det er regnet på her ville fått dersom de hadde fått innskudd fra første krone i stedet for fra 1 G. Den grønne delen av søylene viser beregnet pensjon gitt innskudd fra 1 G. Den grå delen av søylene, og de tilhørende tallene, viser hvor mye årlig pensjon blir dersom det gis innskudd fra første krone i stedet. De gjennomsnittlige innskuddssatsene for bedrifter med innskudd fra 1 G er lagt til grunn i begge beregninger. Figuren viser at årlig forventet pensjon vil øke med mellom kr 6 900 og kr 15 900.

Figur 65 Årlig pensjon fra innskuddspensjon for ansatte i ulike næringer med innskudd fra første krone i stedet for fra 1 G, prosent av sluttlønn

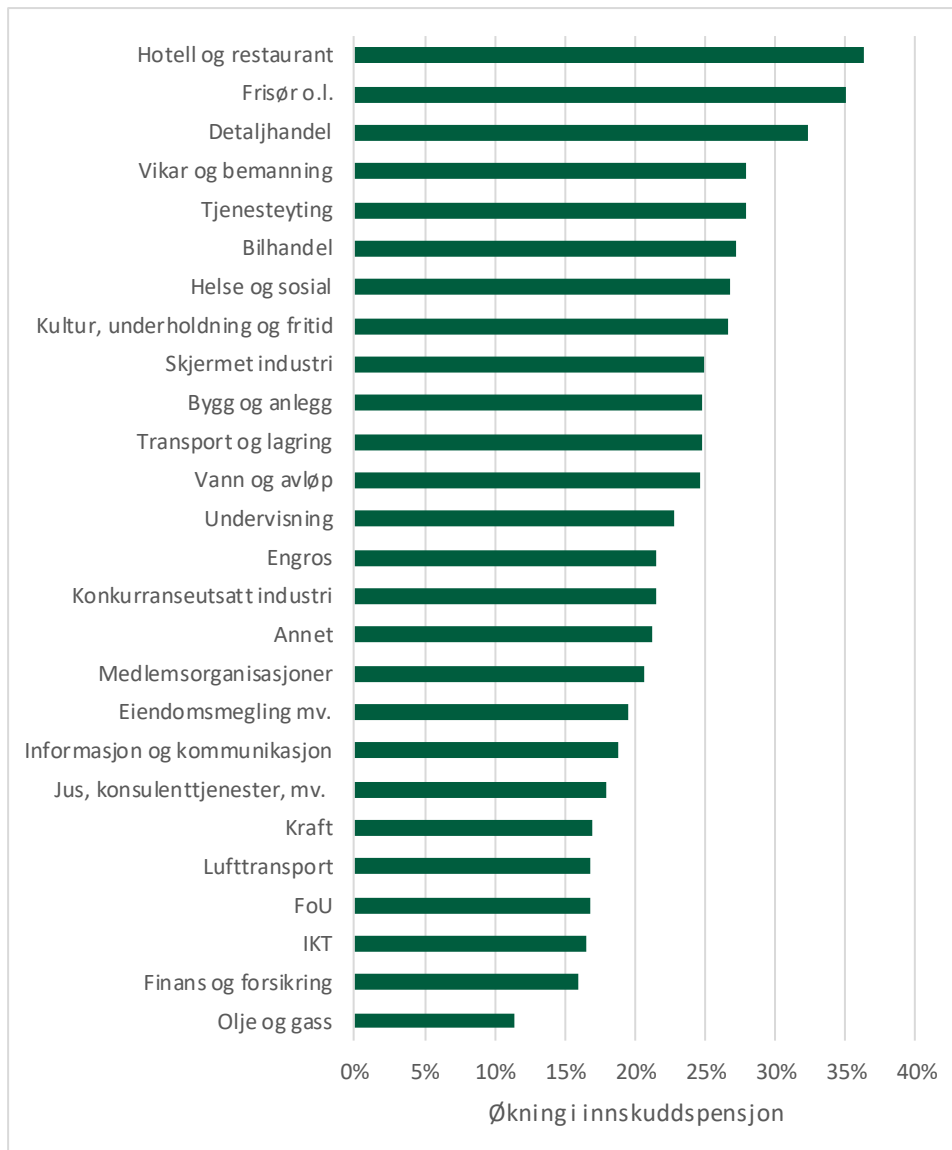


Forutsetninger: Gjennomsnittlige innskuddssatser som for ansatte med innskudd fra 1 G, se ellers punkt 10.1

Figur 66 viser hvor mange *prosent* høyere innskuddspensjonen blir dersom det gis innskudd fra første krone, altså den relative endringen i innskuddspensjonene. Det fremgår at det varierer mellom næringene hvor mye årlig pensjon øker i prosent sammenliknet med beregnet pensjon gitt innskudd fra 1 G. Den relative økningen vil være klart størst for næringene som får minst pensjon med innskudd fra 1 G, herunder «Hotell og restaurant», «Frisør o.l.» og «Detaljhandel».

Siden de gjennomsnittlige innskuddssatsene for bedrifter med innskudd fra 1 G er lagt til grunn for beregningene her, er den eneste forskjellen på beregningene i dette delkapitlet og de som ble vist i Figur 62 og Figur 63 at en større del av lønnen er gjort pensjonsgivende.

Figur 66 Årlig pensjon fra innskuddspensjon for ansatte i ulike næringer med innskudd fra 1 G, prosent av sluttlønn



Forutsetninger: Gjennomsnittlige innskuddssatser som for ansatte med innskudd fra 1 G, se ellers punkt 10.1

Vedlegg – Næringsinndeling

Analysene i denne rapporten tar utgangspunkt i Statistisk Sentralbyrås «Standard for næringsgruppering». Denne standarden har en hierarkisk inndeling med 5 nivåer som består av både bokstaver og siffer. Sifferkodene er selvstendige i forhold til bokstavkodene, noe som betyr at det er tilstrekkelig med sifferkoden for å angi en næring entydig.

Nivåene i standarden har følgende betegnelser:

Næringshovedområde: her benyttes bokstaver, for eksempel A

Næring: De to første sifrene i koden, for eksempel 10

Næringshovedgruppe: de tre første sifrene i koden, for eksempel 10.2

Næringsgruppe: de fire første sifrene i koden, for eksempel 10.20

Næringsundergruppe: Alle fem sifre i koden, for eksempel 10.201

Tabell 3 viser sammenhengen mellom næringshovedområder og næringer i henhold til SSBs standard.

Tabell 3 Næringshovedområder

Kode	Næringshovedområde	Næring nr.
A	Jordbruk, skogbruk og fiske	01 – 03
B	Bergverksdrift og utvinning	05 – 09
C	Industri	10 – 33
D	Elektrisitet-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	35
E	Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet	36 – 39
F	Bygge- og anleggsvirksomhet	41 – 43
G	Varehandel; reparasjon av motorvogner	45 – 47
H	Transport og lagring	49 – 53
I	Overnattings- og serveringsvirksomhet	55 – 56
J	Informasjon og kommunikasjon	58 – 63
K	Finansierings- og forsikringsvirksomhet	64 – 66
L	Omsetning og drift av fast eiendom	68
M	Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	69 – 75
N	Forretningsmessig tjenesteyting	77 – 82
O	Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	84
P	Undervisning	85
Q	Helse- og sosialtjenester	86 – 88
R	Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	90 – 93
S	Annen tjenesteyting	94 – 96
T	Lønnet arbeid i private husholdninger	97
U	Internasjonale organisasjoner og organer	99

Tabell 4 viser hvordan næringene er gruppert i de aller fleste tilfeller i denne rapporten.

Tabell 4 Næringsinndeling som benyttes i denne rapporten

Næringsinndeling som benyttes i denne rapporten	Næringer i SSBs næringsstandard inngår i de ulike gruppene som benyttes her
<i>Konkurrenseutsatt industri</i>	25 Metallvareindustri 26 Data- og elektronisk industri 27 Elektroteknisk industri 28 Maskinindustri 29 Motorkjøretøyindustri 30 Transportmiddelindustri ellers 33 Maskinreparasjon og -installasjon
<i>Skjermet industri</i>	10 Næringsmiddelindustri 11 Drikkevareindustri 12 Tobakksindustri 13 Tekstilindustri 14 Bekledningsindustri 15 Lær- og lærvareindustri 16 Trelast- og trevareindustri 17 Papir- og papirvareindustri 18 Trykking, grafisk industri 19 Petroleums- og kullvareindustri 20 Kjemisk industri 21 Farmasøytisk industri 22 Gummivare- og plastindustri 23 Mineralproduktindustri 24 Metallindustri 31 Møbelindustri 32 Annen industri
<i>Kraft</i>	35 Kraftforsyning
<i>Olje og gass</i>	06 Utvinning av råolje og naturgass
<i>Vann og avløp</i>	36 Vannforsyning 37 Håndtering av avløpsvann 38 Avfallshåndtering 39 Miljørydding og miljørensing
<i>Bygg og anlegg</i>	41 Oppføring av bygninger 42 Anleggsvirksomhet 43 Spesialisert bygge- og anleggsvirksomhet
<i>Bilhandel</i>	45 Handel med og reparasjon av motorvogner
<i>Engros</i>	46 Agentur- og engroshandel, unntatt med motorvogner
<i>Detaljhandel</i>	47 Detaljhandel, unntatt med motorvogner
<i>Transport og lagring</i>	49 Landtransport og rørtransport 50 Sjøfart

	52 Transporttjenester og lagring
	53 Post og distribusjonsvirksomhet
<i>Lufttransport</i>	51 Lufttransport
<i>Hotell og restaurant</i>	55 Overnattingsvirksomhet
	56 Serveringsvirksomhet
<i>Informasjon og kommunikasjon</i>	58 Forlagsvirksomhet
	59 Film- og TV-produksjon, musikkutgivelse
	60 Radio- og fjernsynsringkasting
	63 Informasjonstjenester
<i>IKT</i>	61 Telekommunikasjon
	62 IT-tjenester
<i>Finans og forsikring</i>	64 Finansieringsvirksomhet
	65 Forsikring og pensjonskasser
	66 Finans-, forsikringshjelpetjenester
<i>Eiendomsmegling mv.</i>	68 Omsetning og drift av fast eiendom
<i>Jus, konsulenttjenester, mv.</i>	69 Juridisk og regnskapsmessig tjenesteyting
	70 Hovedkontortjenester, administrativ rådgivning
	71 Arkitekter og tekniske konsulenter
	73 Reklamevirksomhet og markedsundersøkelser
	74 Annen faglig, vitenskapelig og teknisk virksomhet
	75 Veterinærtjenester
<i>FoU</i>	72 Forskning og utviklingsarbeid
<i>Tjenesteyting</i>	77 Utleie- og leasingvirksomhet
	79 Reisebyråer og reisearrangører
	80 Vaktteneste og etterforsking
	81 Tjenester tilknyttet eiendomsdrift
	82 Forretningsmessig tjenesteyting ellers
	95 Reparasjon av varer til personlig bruk
<i>Vikar og bemanning</i>	78 Arbeidskrafttjenester
<i>Undervisning</i>	85 Undervisning
<i>Helse og sosial</i>	86 Helsetjenester
	87 Pleie og omsorg i institusjon
	88 Omsorg uten botilbud, barnehager mv.
<i>Kultur, underholdning og fritid</i>	90 Kunstnerisk virksomhet og underholdning
	91 Bibliotek, muséer o.a. kulturvirksomhet
	92 Lotteri og totalisatorspill
	93 Sports- og fritidsaktiviteter
<i>Medlemsorganisasjoner</i>	94 Aktiviteter i medlemsorganisasjoner
<i>Frisør o.l.</i>	96 Annen personlig tjenesteyting
<i>Annet</i>	00 Uoppgitt
	01 Jordbruk og tilhørende tjenester, jakt
	02 Skogbruk og tilhørende tjenester
	03 Fiske, fangst og akvakultur

05 Bryting av steinkull og brunkull
07 Bryting av metallholdig malm
08 Bryting og bergverksdrift ellers
09 Tjenester til bergverk og utvinning
84 Off.adm., forsvar, sosialforsikring
97 Lønnet arbeid i private husholdninger
99 Internasjonale organer
