



---

# Innskuddspensjon i ulike næringer i 2022

RAPPORT 2023-02

22.05.2023



## Innhold

Sammendrag.....	2
1 Bakgrunn.....	4
2 Regelverket for innskuddspensjonsordninger .....	6
2.1 Innskuddssatser .....	6
2.2 Risikodekninger .....	6
3 Næringsinndeling og datagrunnlag .....	7
3.1 Næringsinndeling .....	7
3.2 Datagrunnlag .....	8
3.2.1 Sammenlikning med data fra tidligere undersøkelse .....	11
4 Innskuddssatser i ulike næringer .....	13
4.1 Gjennomsnittlige innskuddssatser høsten 2022 .....	13
4.1.1 Grunnsats .....	13
4.1.2 Tilleggssats .....	14
4.2 Utvikling i innskuddssatser siden 2019.....	16
5 Konsekvenser av innføringen av pensjon fra første krone for innskuddssatsene .....	20
6 Omfang av minimumsordninger (obligatorisk tjenstepensjon) .....	26
6.1 Utvikling i utbredelse av innskuddsordninger med minimumssatser siden 2019 .....	28
7 Omfang av uførepensjon i tillegg til alderspensjon.....	31
7.1 Utvikling siden 2019.....	35
7.2 Utbredelse av uføredekninger i næringene der flest blir uføre .....	37
8 Klar sammenheng mellom lønnsnivå og innskuddssatser.....	41
9 Innskuddspensjon og tilslutning til AFP.....	44
Vedlegg 1 – Innskuddspensjon og AFP i næringer innenfor NHO Service og Handels tariffområde .....	50
Vedlegg 2 – Nærmere om næringsinndelingen.....	58

---

## Sammendrag

Denne rapporten kartlegger hvordan kvaliteten på innskuddspensjonsordninger varierer mellom ulike næringer, og i hvilken grad kvaliteten har endret seg fra 2019 til høsten 2022. Kartleggingen bygger på informasjon fra de fem største leverandørene av innskuddspensjon i Norge; DNB Livsforsikring, Storebrand, Nordea Liv, Gjensidige Pensjonsforsikring og SpareBank 1 Forsikring.

I en innskuddsordning skal bedriften betale et like stort pensjonsinnskudd målt i prosent av lønn opp til 12 G<sup>1</sup> for alle ansatte. Denne proSENTsatsen omtales som en «grunnsats». Det er store forskjeller i gjennomsnittlig grunnsats mellom ulike næringer. Forskjellene ser også ut til å ha økt fra 2019 til 2022. Samtidig som næringene med de høyeste gjennomsnittlige satsene i 2019 gjennomgående har fått høyere satser i 2022, har grunnsatsene i næringene som hadde de laveste satsene i 2019 stort sett blitt lavere eller stått på stedet hvil.

Gjennomsnittlig grunnsats for alle ansatte med innskuddspensjon er 3,9 prosent. Dette er 0,3 prosentpoeng mer enn i 2019, da den gjennomsnittlige grunnsatsen var 3,6 prosent.

Næringen «Hotell og restaurant» har den laveste gjennomsnittlige grunnsatsen i 2022 med 2,3 prosent. Dette er bare 0,3 prosentpoeng mer enn den lavest tillatte satsen på 2 prosent. Til sammenlikning har ansatte i næringen «Olje og gass» en gjennomsnittssats på 7 prosent, som også er den høyeste tillatte satsen. Forskjellene mellom næringene fører til at det er store forskjeller i innbetalingene til tjenstepensjon mellom ulike grupper. Har du eksempelvis kr 600 000 i lønn får du hvert år i gjennomsnitt 28 250 kroner mer i pensjonsinnskudd om du jobber innenfor «Olje og gass» enn om du jobber i «Hotell og restaurant» med samme lønn.

«Pensjon fra første krone» ble gjort obligatorisk for alle bedrifter fra 01.01.2022. Dermed tjener alle nå opp pensjon for all lønn opp til 12 G. Tidligere var det tillatt å ikke betale innskudd for 1 G av de ansattes lønn. En rapport fra Actecan fra 2019<sup>2</sup> viste at det var klart flest som ikke fikk innskudd fra første krone i næringene med de laveste gjennomsnittlige satsene. Den reelle veksten i innskudd er derfor trolig en del høyere for ansatte i næringene med de laveste satsene i 2022 enn endringen i grunnsatser fra 2019 til 2022 kan gi inntrykk av.

Da pensjon fra første krone ble innført var det mange som trodde at det ville føre til at bedriftene ville redusere innskuddssatsene og å unngå å få økte utgifter til tjenstepensjon når det nå skal betales innskudd for hele lønnen. Dette ser imidlertid ikke ut til ha skjedd.

---

<sup>1</sup> G er folketrygdens grunnbeløp og utgjør kr 111 447 per 01.05.2022.

<sup>2</sup> Actecan-rapport 2019-02 *Innskuddspensjon i ulike næringer*

32 prosent av de ansatte, 546 000 personer, får kun innskudd tilsvarende lovens minimumssats på 2 prosent av lønn. Dette er 2 prosentpoeng færre enn i 2019. Også på dette området er det stor variasjon mellom næringene. I «Vikar og bemanning» får hele 85 prosent av de ansatte kun minimumsinnskudd. Til sammenlikning har kun om lag 1 prosent av de ansatte i næringene «Olje og gass» og «Kraft» en slik innskuddsordning.

I tillegg til grunnsatsen kan bedriften velge å betale en «tilleggssats» for lønn mellom 7,1 G og 12 G. Både utbredelsen av ordninger med slik tilleggssparing og de gjennomsnittlige tilleggssatsene varierer mye mellom næringene. Ekstra innskudd for lønn over 7,1 G er mest utbredt innenfor «Olje og gass», og minst innenfor «Frisør o.l.». «Olje og gass» er også den næringen som har høyest gjennomsnittlig tilleggssats.

Samlet sett er 54 prosent av ansatte med innskuddspensjon omfattet av en pensjonsordning der det betales ekstra innskudd for lønn over 7,1 G. Gjennomsnittlig tilleggssats for alle som har en slik pensjonsordning er 8,5 prosent.

Høsten 2022 har 46 prosent av de ansatte som har innskuddspensjon tilknyttet en uførepensjonsdekning i tjenstepensjonsordningen. Dette er en nedgang på 4 prosentpoeng siden 2019. Det ser ut til uføredeknninger er minst utbredt i næringer der uføresannsynligheten er størst.

Det er en klar sammenheng mellom lønnsnivået innenfor en næring og kvaliteten på innskuddsordningene i næringen. Næringer med høyt lønnsnivå har gjennomgående både høye gjennomsnittlige innskuddssatser og lave andeler ansatte med innskuddsordninger på lovens minimumsnivå.

Ansatte i privat sektor kan i tillegg til tjenstepensjon få rett til pensjon fra Fellesordningen for AFP. Data fra NAV viser at 37 prosent av de ansatte i privat sektor arbeider i en bedrift som er tilsluttet AFP-ordningen. Det er imidlertid store forskjeller mellom næringene med hensyn til hvor mange som er tilsluttet, fra over 95 prosent i «Olje og gass» til kun 10 prosent i «Kultur, underholdning og fritid». Samtidig er det en klar tendens i retning av at næringer med lave innskuddssatser også har lav utbredelse av AFP, og motsatt, at næringer med høye innskuddssatser i stor grad har AFP.

Retten til AFP tjenes opp mellom 53 og 62 år. Andelen ansatte i de ulike næringene som er i denne «opptjeningsalderen» for AFP varierer mye. Eksempelvis gjelder dette 30 prosent i «Olje og gass», mens det i andre enden av skalaen er kun 7 prosent som er i mellom 53 og 62 år i «Hotell og restaurant». Samlet sett viser AFP-dataene at det trolig er stor forskjell mellom næringene med hensyn til hvor stor andel av de ansatte som får rett til AFP.

## 1 Bakgrunn

Lov om innskuddspensjon regulerer innskuddspensjonsordninger i privat sektor. Loven er en rammelov, det vil si at den fastsetter de øvre grensene for hvor gode innskuddspensjonsordninger private bedrifter kan ha for sine ansatte. Samtidig fastsetter en annen lov, lov om obligatorisk tjenestepensjon, minimumskrav til ordningene.

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 bedriftens tjenestepensjonsordning. Arbeidsgiver kan derfor, innenfor lovverkets minimums- og maksimumskrav, bestemme kvaliteten på bedriftens pensjonsordning. Dette fører til at det er til dels store kvalitetsforskjeller mellom innskuddspensjonsordningene i ulike bedrifter. Ordningene varierer med hensyn til innskuddssatser, det vil si hvor mange prosent av lønn som innbetales for de ansatte, og om ordningene har tilknyttet risikodekninger som uføre- og/eller etterlattepensjon i tillegg til alderspensjon.

Pensjonsutvalget, som i juni 2022 la frem NOU 2022: 7 *Et forbedret pensjonssystem*, diskuterte hvordan variasjonen i kvalitet i tjenestepensjonsordninger påvirker fordelingen i det samlede pensjonssystemet. Utvalget mente det er behov for mer kunnskap på dette området, og skriver blant annet:

«Tjenestepensjonsordninger og til dels AFP-ordningene, er rendyrkede standard-sikringsordninger. De har dermed en annen rolle i pensjonssystemet enn folketrygdens alderspensjon. Disse ordningene har – i motsetning til folketrygdens alderspensjon – få eller ingen innebygde omfordelingsmekanismer. De påvirker derfor den samlede fordelingen i pensjonssystemet på en annen måte enn folketrygdens alderspensjon.

Utvalget mener det er behov for mer kunnskap om hvordan tjenestepensjonsordninger og offentlig og privat AFP påvirker fordelingen i det samlede pensjonssystemet, og oppfordrer regjeringen til å foreta den nødvendige kunnskapsinnhenting. Herunder bør det innhentes kunnskap om hvordan kvaliteten på tjenestepensjonsordningene varierer mellom ulike grupper, herunder også mellom ansatte i offentlig og privat sektor, og hvordan kvalitetsforskjellene i tjenestepensjon påvirker fordelingen av samlet alderspensjon. [...]»

Denne rapporten, som viser hvordan kvaliteten på innskuddspensjonsordninger varierer mellom ulike næringer basert på data fra de fem største tilbyderne av innskuddspensjon i Norge, kan være et bidrag til bedre kunnskap om fordelingsvirkningene av tjenestepensjonsordningene i privat sektor.

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

Actecan gjennomførte en tilsvarende undersøkelse i 2019, Actecan-rapport 2019-02 *Innskuddspensjon i ulike næringer*. Resultatene i rapporten fra 2019 sammenliknes med dataene som er innhentet til denne rapporten for å vurdere hvordan kvaliteten på ordningene har utviklet seg de siste tre årene.

Minstekravet til innskuddssatser var fram til 01.01.2022 at det skulle betales innskudd på minst 2 prosent av ansattes lønn mellom 1 og 12 G<sup>3</sup>. Fra 01.01.2022 ble muligheten til å unnlate å betale innskudd for 1 G av de ansattes inntekt fjernet. Dette omtales ofte som at det er innført «pensjon fra første krone». Omleggingen til pensjon fra første krone innebar at bedrifter som ikke allerede betalte innskudd fra første krone fikk utvidet pensjonsgrunnlaget, lønnen det skal betales innskudd av. Bedrifter som hadde en pensjonsordning som var bedre enn lovens minimum kunne velge å nedjustere innskuddssatsene for å unngå at det utvidede pensjonsgrunnlaget påførte bedriften økte pensjonskostnader. For å vurdere i hvilken grad bedriftene har gjort slike tilpasninger er det innhentet data om innskuddssatser mv. før og etter omleggingen til pensjon fra første krone for bedrifter som ikke betalte innskudd fra første krone ved siste årsskifte.

Som nærmere beskrevet i kapittel 3 er ansatte og bedrifter i ulike næringer gruppert i 26 ulike grupper i denne rapporten. HK har ønsket å få bedre innblikk i status for innskuddspensjon og AFP i næringer der de organiserer mange arbeidstakere, mer spesifikt innenfor næringer i tariffområdet til NHO Service og Handel. Disse næringene er gruppert sammen med andre næringer i denne rapporten. I vedlegg 1 vises det derfor status for kvalitet på innskuddspensjonsordninger, AFP-tilslutning, mv. spesifikt for næringer i tariffområdet til NHO Service og Handel.

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

---

<sup>3</sup> G=folketrygdens grunnbeløp, kr 111 477 pr. 01.05.2022

## 2 Regelverket for innskuddspensjonsordninger

I privat sektor tjener 95 prosent av de ansatte opp pensjonsrettigheter på arbeidsplassen i en innskuddspensjonsordning<sup>4</sup>. Slike tjenestepensjonsordninger er regulert i lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold med forskrifter. Alle private tjenestepensjonsordninger med skattefordeler må i tillegg tilfredsstillende kravene i lov om obligatorisk tjenestepensjon. Dersom bedriftens tjenestepensjonsordning er i tråd med regelverket får arbeidsgiver skattefradrag for utgiftene knyttet til pensjonsordningen. I tillegg slipper de ansatte å betale inntektsskatt på de årlige innbetalingene fra arbeidsgiver og formuesskatt på opptjent pensjonskapital.

### 2.1 Innskuddssatser

Lov om innskuddspensjon definerer de øvre rammene for hvor gunstig en innskuddsordning kan være. Lov om obligatorisk tjenestepensjon definerer minimumskravene for tjenestepensjonsordninger i privat sektor, herunder hvor store de årlige innskuddene minst skal være.

Fra 01.01.2022 skal innskuddene minimum være på 2 prosent av lønn opp til 12 G. Tidligere har det vært tillatt å betale innskudd kun for inntekt ut over 1 G. Grensene for maksimale innskudd er gitt i forskrift til innskuddspensjonsloven og er følgende:

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

Maksimalt tillatt innskudd for lønn mellom 7,1 og 12 G er altså 25,1 prosent av lønn. Tilleggssatsen er ment som en mulighet til å oppveie at folketrygden ikke gir pensjonsopptjening for inntekt ut over 7,1 G.

### 2.2 Risikodekninger

I henhold til lov om obligatorisk tjenestepensjon skal alle innskuddspensjonsordninger ha såkalt *innskuddsfritak* i tillegg til alderspensjon. Dette er en forsikringsordning der 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). Det er imidlertid ikke obligatorisk å ha slike risikodekninger i innskuddsordningene.

---

<sup>4</sup> Kilde: NOU 2022: 7 Et forbedret pensjonssystem, kapittel 6.3.3

## 3 Næringsinndeling og datagrunnlag

### 3.1 Næringsinndeling

Statistisk Sentralbyrå (SSB) har laget en «Standard for næringsgruppering» som definerer hvilke næringer norske bedrifter regnes å tilhøre med utgangspunkt i hvilken type aktivitet de bedriver. I de innhentede dataene er bedriftene delt i 88 ulike næringer i tråd med SSBs standard.

I samråd med oppdragsgiver er de 88 næringene delt videre inn i følgende 26 grupper:

- Konkurransenutsatt 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, konsulenttjenester, mv.
- FoU
- Tjenesteyting
- Vikar og bemanning
- Undervisning
- Helse og sosial
- Kultur, underholdning og fritid
- Medlemsorganisasjoner
- Frisør o.l.
- Annet

En nærmere omtale av SSBs «Standard for næringsgruppering» og hvilke av de 88 næringene det er innhentet data for som inngår i hvilke av gruppene i listen over finnes i vedlegg 2.



## 3.2 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
- SpareBank 1 Forsikring

Per 31.12.2021 omfatter dette om lag 95 prosent av ansatte som hadde innskuddspensjon<sup>5</sup>. Siden selskapene det er innhentet informasjon fra dekker en så stor andel av markedet for innskuddspensjon er det rimelig å anta at tallene som presenteres i denne rapporten er representative for hele privat sektor.

Totalt 109 293 bedrifter, med 1 681 675 ansatte, inngår i datagrunnlaget. Dataene er tatt ut på ulike datoer i de ulike selskapene, men alle datauttrekk er foretatt i 2022 og etter at de nye reglene om pensjon fra første krone har trådt i kraft, det vil si etter 01.07.2022.

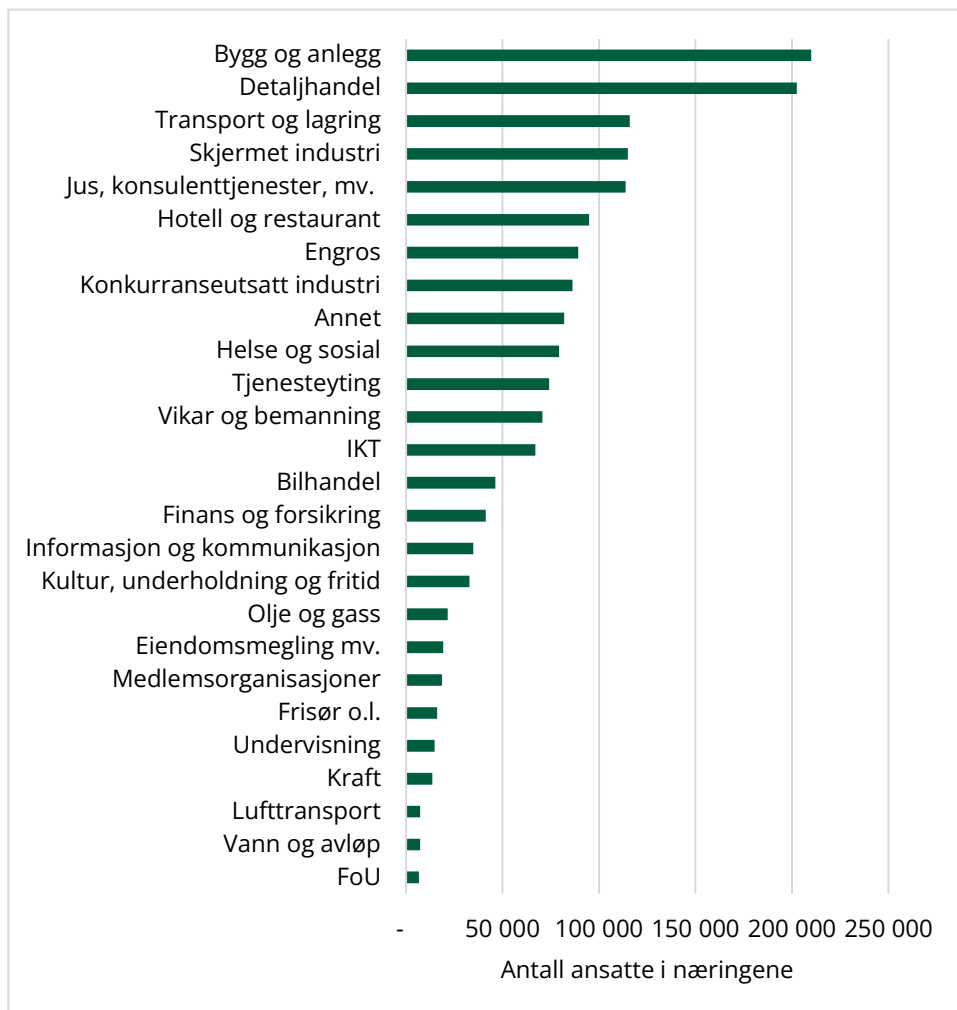
Som nærmere beskrevet i avsnitt 3.1, er bedriftene og de ansatte inndelt i ulike næringer. Figur 1 og Figur 2 viser hvor mange ansatte og bedrifter det er i datagrunnlaget i de ulike næringene. Det er flest ansatte med innskuddspensjon innenfor næringen «Bygg og anlegg» med om lag 210 000 ansatte, etterfulgt av næringen «Detaljhandel» med i underkant av 200 000 ansatte. I begge disse næringene er det også relativt mange bedrifter.

Figur 3 viser gjennomsnittlig antall ansatte per bedrift i næringene. Her fremgår det at bedriftene i gjennomsnitt har flest ansatte i næringene «Olje og gass» og «Luftransport», der gjennomsnittsbedriften har henholdsvis 585 og 160 ansatte. I motsatt ende av skalaen finnes bedrifter i næringene «Frisør o.l.» og «Eiendomsmegling mv.», der gjennomsnittsbedriften kun har fem ansatte.

---

<sup>5</sup> 95 prosent av markedet, der markedet er definert som livselskaper som er medlemmer i Finans Norge. Disse igjen antas å ha det aller meste av markedet for innskuddspensjon.

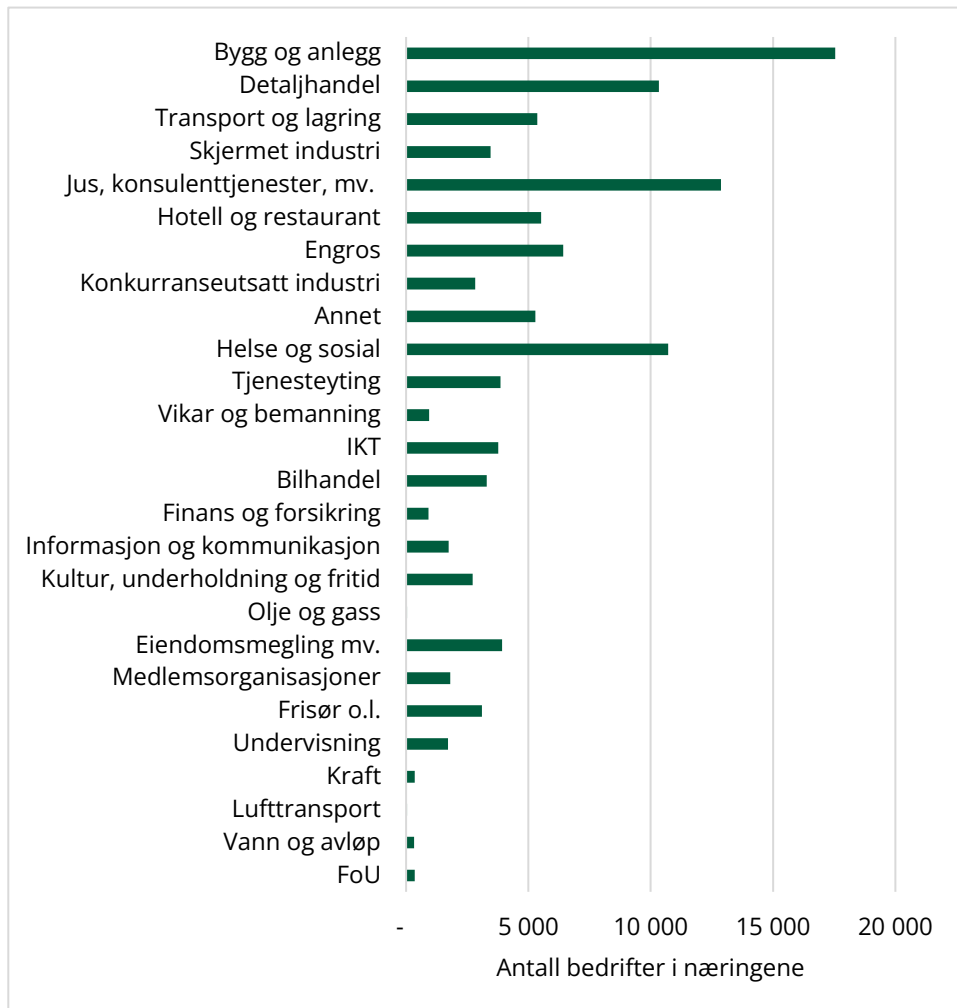
Figur 1 Antall ansatte med innskuddspensjon i ulike næringer



Forutsetninger: ansatte = aktive medlemmer i innskuddspensjonsordningene, tall for 2022

Kilde: DNB Livsforsikring, Storebrand, Nordea Liv, Gjensidige Pensjonsforsikring og SpareBank 1 Forsikring

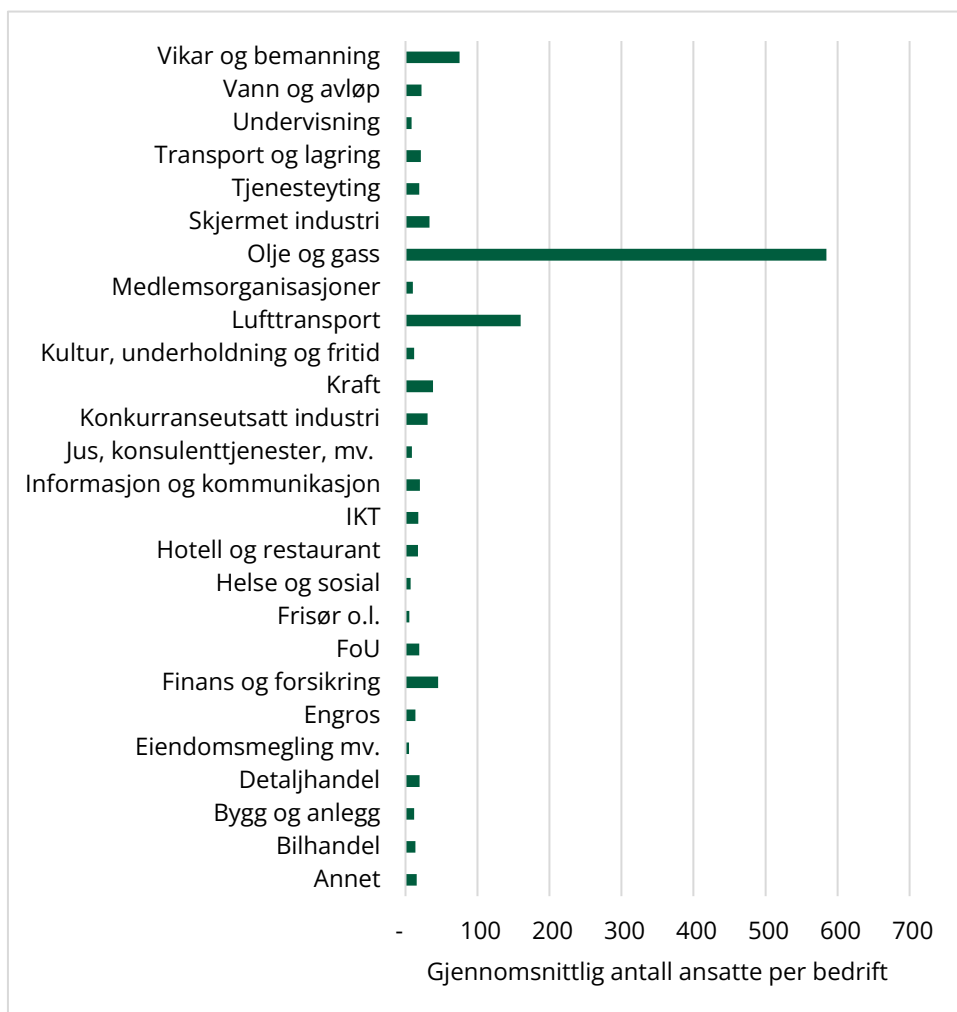
Figur 2 Antall bedrifter med innskuddspensjon i ulike næringer



Forutsetninger: Tall for 2022, næringene er sortert i samme rekkefølge som Figur 1

Kilde: DNB Livsforsikring, Storebrand, Nordea Liv, Gjensidige Pensjonsforsikring og SpareBank 1 Forsikring

Figur 3 Gjennomsnittlig antall ansatte per bedrift i ulike bransjer



Forutsetninger: Tall for 2022, næringene er sortert i samme rekkefølge som Figur 1

Kilde: DNB Livsforsikring, Storebrand, Nordea Liv, Gjensidige Pensjonsforsikring og SpareBank 1 Forsikring

### 3.2.1 Sammenlikning med data fra tidligere undersøkelse

I Actecan-rapport 2019-02 *Innskuddspensjon i ulike næringer*, ble det presentert data for kvaliteten på innskuddspensjon i ulike næringer i henholdsvis 2015 og 2019. Dataene 2019-rapporten ble innhentet fra de samme fem forsikringselskapene som det er innhentet data fra til denne rapporten. Inndelingen av bedrifter i ulike næringer var også den samme i 2019-rapporten som den er i denne rapporten.

Utviklingen i gjennomsnittlige innskuddssatser mv. fra 2015 til 2019 var et sentralt tema i 2019-rapporten. I denne rapporten analyseres utviklingen de siste tre årene, fra 2019 til 2022.

Det er 17 000 flere bedrifter og 400 000 flere ansatte med innskuddspensjon i datagrunnet for 2022 enn det var i datagrunnet for 2019-rapporten bygget på.

En av grunnene til at det er langt flere ansatte som har innskuddspensjon i datagrunnlaget for 2022 enn det var i 2019 er at reglene for hvem som skal være medlem i en tjenstepensjonsordning ble endret i 2022. Senest 01.07.2022 skulle alle arbeidstakere være medlem av tjenstepensjonsordningen allerede fra de fyller 13 år. Tidligere var ikke medlemskap obligatorisk før ved fylte 20 år. Videre skal arbeidstakere fra 2022 meldes inn i pensjonsordningen uavhengig av hvilken stillingsstørrelse de har. Tidligere var det tillatt (og vanlig) å ikke melde inn arbeidstakere i deltidsstilling under 20 prosent. Data fra Finans Norge viser at om lag 250 000 flere personer fikk innskuddspensjon i perioden 31.12.2021 til 31.08.2022<sup>6</sup>.

Utviklingen i antall bedrifter og antall ansatte med innskuddspensjon fra 2019 til 2022 kan bidra til at endringene som vi finner i satser mv. kan være påvirket av hvilke ordninger de nye bedriftene og de nye ansatte har fått. Dette gjelder både resultatene for enkelt-næringer og resultatene for alle med innskuddspensjon. Sammenlikninger av tall fra 2019 og 2022 viser altså ikke utviklingen i pensjonsordningene kun for bedriftene og de ansatte som inngikk i 2019-rapporten.

---

<sup>6</sup> <https://www.finansnorge.no/aktuelt/nyheter/2022/09/kraftig-okning-i-antall-pensjonskontoer/>

## 4 Innskuddssatser i ulike næringer

### 4.1 Gjennomsnittlige innskuddssatser høsten 2022

Actecan har med utgangspunkt i dataene som er innhentet fra livsforsikringsselskapene beregnet gjennomsnittlige innskuddssatser i ulike næringer. Det skilles gjennomgående mellom to ulike satser, jf. avsnitt 2.1:

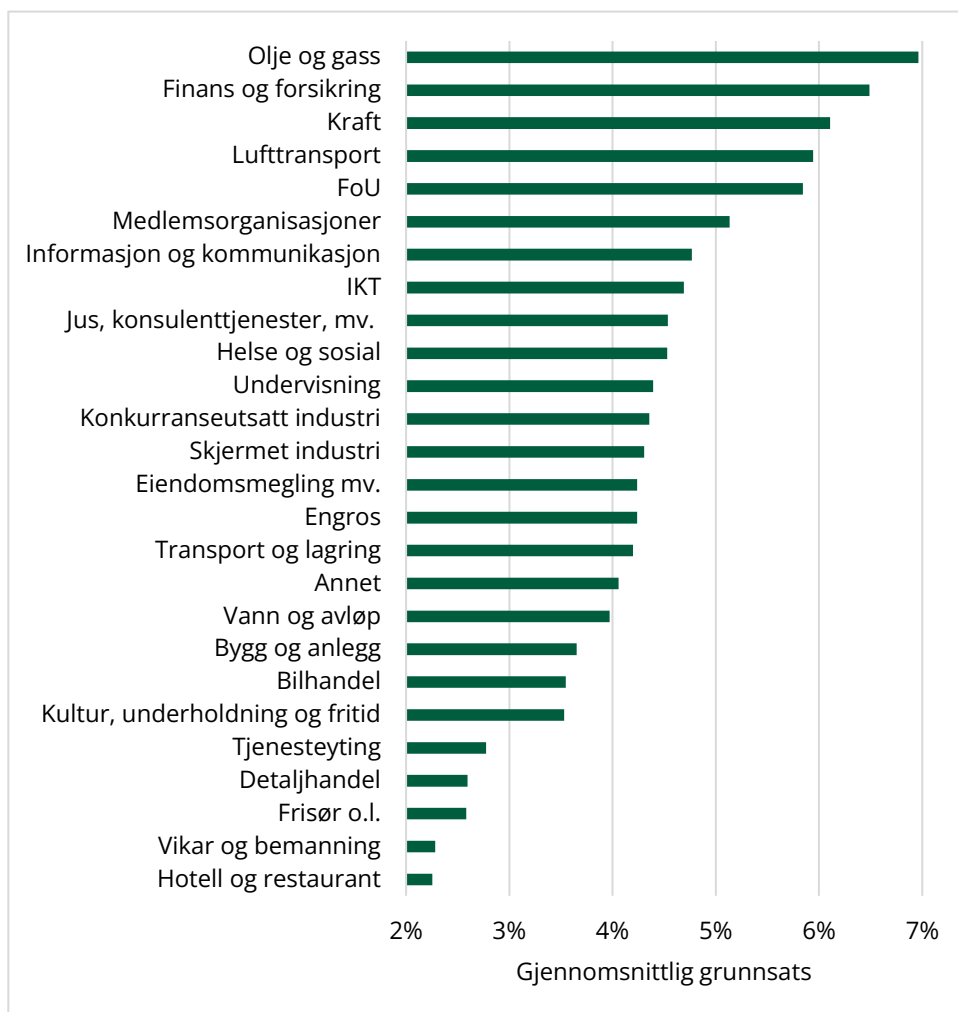
- Grunnsats:
  - Innskuddssats som gjelder for all lønn opp til 12 G
  - Skal minimum være 2 prosent
  - Kan maksimalt være 7 prosent
- Tilleggssats:
  - Innskuddssats for ekstra innskudd for lønn mellom 7,1 og 12 G
  - Kan maksimalt være 18,1 prosent

#### 4.1.1 Grunnsats

Gjennomsnittlig grunnsats for alle ansatte som inngår i datagrunnlaget er 3,9 prosent. Som det fremgår av Figur 4 er det imidlertid store forskjeller i de gjennomsnittlige satsene i ulike næringer. Ansatte i «Hotell og restaurant» har den laveste gjennomsnittlige grunnsatsen med 2,3 prosent. De beste ordningene har ansatte i «Olje og gass», der gjennomsnittlig grunnsats er lik den maksimalt tillatte innskuddssatsen, altså 7 prosent.

Forskjellene i innskuddssatser innebærer at det er store forskjeller i mye ansatte i ulike næringer sparer til alderspensjon gjennom arbeidsgivers pensjonsordning. Er du ansatt i «Olje og gass» får du for et gitt lønnsnivå i gjennomsnitt over tre ganger så store pensjonsinnskudd som ansatte innenfor «Hotell og restaurant». Har du eksempelvis kr 600 000 i lønn, vil du i gjennomsnitt hvert år få kr 28 250 mer i pensjonsinnskudd i «Olje og gass» enn du får i «Hotell og restaurant».

Figur 4 Gjennomsnittlig grunnsats i ulike næringer



Forutsetninger: Tall for 2022

Kilde: DNB Livsforsikring, Storebrand, Nordea Liv, Gjensidige Pensjonsforsikring og SpareBank 1 Forsikring

#### 4.1.2 Tilleggssats

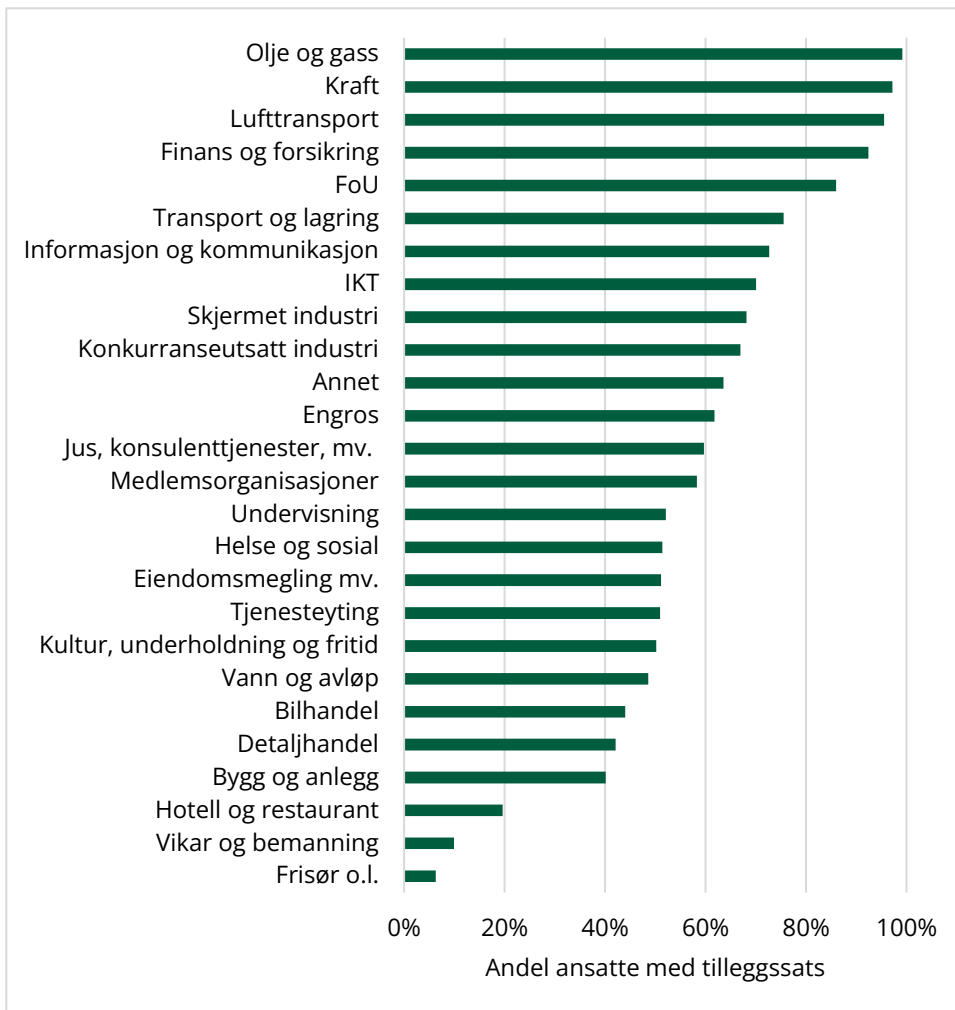
Bedriftene kan velge å gi ekstra innskudd for lønn mellom 7,1 G og 12 G. 54 prosent<sup>7</sup> av ansatte med innskuddspensjon er omfattet av en pensjonsordning som gir ekstra innskudd for lønn over 7,1 G.

Figur 5 viser hvor stor andel av de ansatte i ulike næringer som er omfattet av en ordning med tilleggssparing for lønn mellom 7,1 og 12 G. Også på dette området er det stor forskjell mellom næringene. Det framgår at i næringer som «Olje og gass», «Kraft», «Lufttransport» og «Finans og forsikring» er over 90 prosent av de ansatte omfattet av en pensjonsordning som har en slik tilleggssats. Til sammenlikning gjelder dette kun 6 prosent av ansatte i «Frisør o.l.».

<sup>7</sup> Siden ett av forsikringsselskapene som har levert data til denne undersøkelsen ikke har levert data for denne andelen er dette tallet beregnet ut fra data fra fire av fem selskaper.

Det hører med til denne historien at det gjennomsnittlige lønnsnivået er vesentlig høyere i næringene der det er mange som har tilleggssparing for lønn over 7,1 G enn i næringene der det er få som har slik tilleggssparing.<sup>8</sup> Utbredelsen av tilleggssparing for lønn over 7,1 G er altså størst i næringene der det er flest som har lønn over 7,1 G og dermed kan nyte godt av tilleggssparingen.

*Figur 5 Andel ansatte med tilleggssats for lønn mellom 7,1 og 12 G i ulike næringer*



Forutsetninger: Tall for 2022

Kilde: DNB Livsforsikring, Storebrand, Nordea Liv, Gjensidige Pensjonsforsikring og SpareBank 1 Forsikring

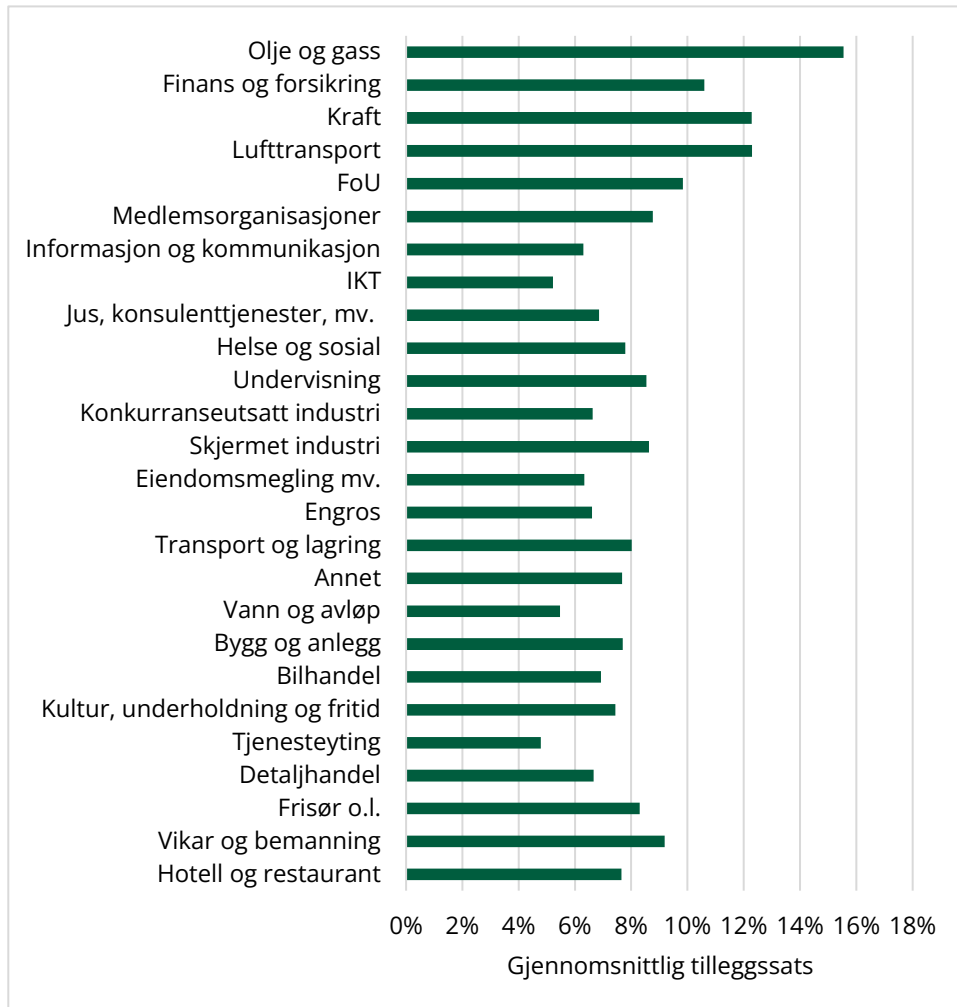
Gjennomsnittlig tilleggssats for alle ansatte som er omfattet av en slik ordning er 8,5 prosent. Figur 6 viser gjennomsnittlige tilleggssatser i de ulike næringene. Næringene er sortert etter nivået på gjennomsnittlig grunnsats, det vil si at de har samme rekkefølge som i Figur 4. Som det fremgår av figuren har ansatte innenfor «Olje og gass» høyest gjennomsnittlig tilleggssats med i underkant av 14 prosent. De relative forskjellene i

<sup>8</sup> Se også Figur 22.



gjennomsnittlige tilleggssatser mellom næringene ser ut til å være noe mindre enn de er for grunnsatser.

*Figur 6 Gjennomsnittlig tilleggssats i ulike næringer for ansatte som er omfattet av en ordning med tilleggssparing for lønn mellom 7,1 og 12 G*



*Forutsetninger: Tall for 2022, tilleggssats=innskuddssats for lønn mellom 7,1 og 12 G, næringene er sortert etter størrelse på grunnsats (samme sortering som i Figur 4)*

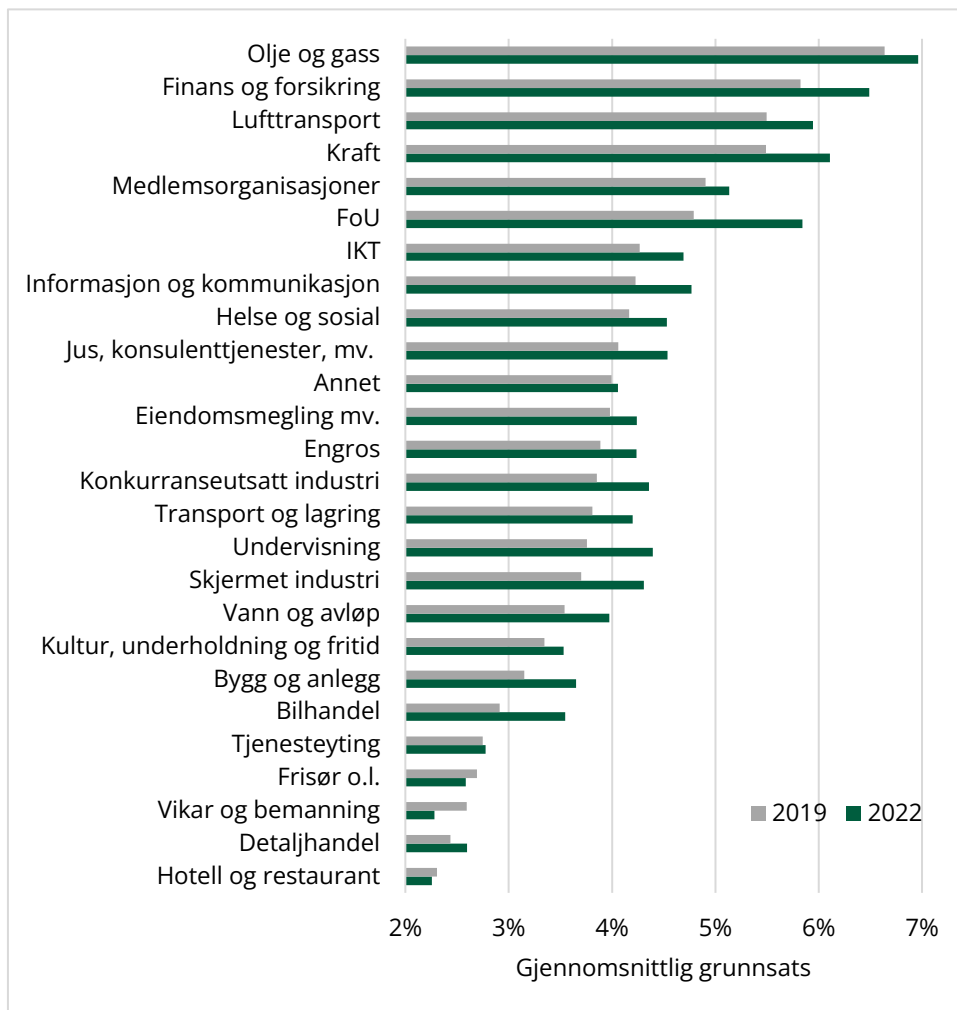
*Kilde: DNB Livsforsikring, Storebrand, Nordea Liv, Gjensidige Pensjonsforsikring og SpareBank 1 Forsikring*

## 4.2 Utvikling i innskuddssatser siden 2019

Som nevnt gjennomførte Actecan en liknende undersøkelse av kvaliteten på innskuddspensjonsordninger i ulike næringer i 2019. En sammenlikning av tallene for 2022 med tilsvarende tall i 2019, viser at den gjennomsnittlige grunnsatsen for alle ansatte med innskuddspensjon har økt fra 3,6 prosent til 3,9 prosent.

Figur 7 viser hvordan de gjennomsnittlige grunnsatsene har endret seg innenfor de ulike næringene fra 2019 til 2022. Næringene er sortert etter størrelsen på gjennomsnittlig grunnsats i 2019.

Figur 7 Gjennomsnittlig grunnsats i ulike næringer i 2019 og 2022



Forutsetninger: Tall for 2019 er hentet fra Actecan-rapport 2019-02 Innskuddspensjon i ulike næringer  
 Kilde: DNB Livsforsikring, Storebrand, Nordea Liv, Gjensidige Pensjonsforsikring og SpareBank 1 Forsikring

Tabell 1 viser hvor stor endringen i grunnsatsene har vært i prosentpoeng i næringene. Også her er næringene sortert etter størrelsen på grunnsatsen i 2019. Tabellen viser at de gjennomsnittlige grunnsatsene har blitt redusert i kun fire næringer. Tre av disse var imidlertid de tre næringene som hadde de laveste grunnsatsene i 2019; «Frisør o.l.», «Vikar og bemanning» og «Hotell og restaurant». Siden de gjennomsnittlige satsene samtidig har økt i alle næringene som lå best an i 2019, ser det ut til at forskjellene mellom næringene som har de beste og dårligste innskuddssatsene har økt fra 2019 til 2022.

Tabell 1 Endring i gjennomsnittlig grunnsats i ulike næringer, prosentpoeng

Næring	Endring 2019-2022
Olje og gass	0,3 %
Finans og forsikring	0,7 %
Lufttransport	0,4 %
Kraft	0,6 %
Medlemsorganisasjoner	0,2 %
FoU	1,1 %
IKT	0,4 %
Informasjon og kommunikasjon	0,5 %
Helse og sosial	0,4 %
Jus, konsulenttjenester, mv.	0,5 %
Annet	0,1 %
Eiendomsmegling mv.	0,3 %
Engros	0,4 %
Konkurransetsatt industri	0,5 %
Transport og lagring	0,4 %
Undervisning	0,6 %
Skjermet industri	0,6 %
Vann og avløp	0,4 %
Kultur, underholdning og fritid	0,2 %
Bygg og anlegg	0,5 %
Bilhandel	0,6 %
Tjenesteyting	0,0 %
Frisør o.l.	-0,1 %
Vikar og bemanning	-0,3 %
Detaljhandel	0,2 %
Hotell og restaurant	-0,1 %

Det er imidlertid ikke nødvendigvis slik at de ansatte i næringene med de dårligste satsene i 2019 samlet sett har hatt en dårligere utvikling i pensjonssparingen enn andre. Bakgrunnen er at innføringen av pensjon fra første krone trolig har hatt størst effekt på pensjonssparingen i næringene med lavest satser i 2019. Actecan-rapport 2019-02 viste at andelen ansatte som i 2019 ikke hadde innskudd fra første krone var klart høyest i næringene som hadde de laveste grunnsatsene, og klart minst i næringene med de høyeste satsene.

Det kan være flere ulike grunner til at de gjennomsnittlige innskuddssatsene har blitt endret innenfor en næring. Bedriftene kan for det første ha endret innskuddsordningene

sine, enten ved å øke satsene eller ved å redusere dem. I 2019 var det fremdeles tillatt å unnlate å betale innskudd for 1 G av de ansattes inntekt. Det kan tenkes at omleggingen til pensjon fra første krone, altså at det fra 2022 skal betales innskudd for all inntekt opp til 12 G, kan ha ført til at en del bedrifter har valgt å redusere innskuddssatsene for å unngå at pensjonskostnadene skal øke. Se også en nærmere diskusjon av denne problemstillingen i avsnitt 5. Andelen bedrifter som betalte innskudd kun for lønn ut over 1 G var gjennomgående størst i næringene som hadde de laveste innskuddssatsene i 2019.

De gjennomsnittlige innskuddssatsene kan også ha blitt påvirket av at sammensetningen av bedrifter og ansatte i næringene har blitt endret fra 2019 til 2022. Antallet ansatte som inngår i undersøkelsene har økt med om lag 400 000 fra 2019 til 2022.

I 2019-undersøkelsen ble de gjennomsnittlige tilleggssatsene beregnet ut fra alle ansatte med innskuddspensjon, det vil si at beregningen ikke var avgrenset til de ansatte som faktisk er omfattet av en ordning med slik tilleggssparing slik det er gjort i denne rapporten. Dette gjør at 2019-satsene for tilleggssparing ikke er sammenliknbare med tilleggssatsene for 2022 som presenteres her.

## 5 Konsekvenser av innføringen av pensjon fra første krone for innskuddssatsene

Som nevnt tidligere var minstekravet til en innskuddspensjonsordning fram til 01.01.2022 at det skulle betales innskudd på minst 2 prosent av ansattes lønn mellom 1 og 12 G. Fra 01.01.2022 ble muligheten til å unnlate å betale innskudd for 1 G av de ansattes inntekt fjernet. Lovkravet om å skulle betale innskudd for all lønn omtales ofte som «pensjon fra første krone». Bedrifter som per 01.01.2022 hadde en pensjonsordning med opptjening fra 1 G måtte endre pensjonsordningen senest 01.07.2022.

Kravet om pensjon fra første krone påvirket bedriftene på ulik måte. Bedrifter som allerede betalte innskudd for all lønn inntil 12 G før 01.01.2022 ble naturlig nok ikke berørt. For øvrige bedrifter innebar pensjon fra første krone at pensjonsgrunnlaget, dvs. lønnen det skal betales innskudd for, økte. Økt pensjonsgrunnlag gir økte pensjonsutgifter for en gitt innskuddssats.

De berørte bedriftene kunne i varierende grad tilpasse pensjonsordningen dersom de ønsket å unngå at økningen i pensjonsgrunnlaget skulle føre til økte pensjonsutgifter. I de aller fleste tilfeller har arbeidsgivere i privat sektor styringsrett med hensyn til innretningen av bedriftens tjenestepensjonsordning. I noen næringer er imidlertid tjenestepensjon tatt inn i tariffavtalene. Da må endringer i pensjonsordningen avtales.

Bedrifter som hadde en høyere grunnsats enn lovens minimum på 2 prosent kunne velge å redusere grunnsatsen for på den måten å kompensere for at pensjonsgrunnlaget økte. Bedrifter som hadde minimumsinnskudd hadde derimot ikke anledning til å redusere innskuddssatsene.

For å undersøke i hvilken grad bedriftene som ble berørt av omleggingen til pensjon fra første krone valgte å justere innskuddssatsene for å kompensere for økningen i pensjonsgrunnlaget, har Actecan innhentet data<sup>9</sup> om gjennomsnittlige innskuddssatser for bedrifter som 31.12.2021 *ikke* hadde en innskuddsordning med pensjon fra første krone.<sup>10</sup> Dataene viser gjennomsnittlige innskuddssatser i de ulike næringene både per 31.12.2021, dvs. mens bedriftene fremdeles betalte innskudd kun for lønn mellom 1 og 12 G, og etter at fristen for innføringen av pensjon fra første krone utløp.

---

<sup>9</sup> Dataene er innhentet fra Storebrand, DNB Livsforsikring, Nordea Liv og Sparebank 1 Forsikring. Gjensidige Pensjonsforsikring har ikke levert data på dette området. Om lag 10 prosent av medlemmene i innskuddsordninger hos forsikringselskapene i Finans Norge hadde pensjonsordningen i Gjensidige Pensjonsforsikring i 2021.

<sup>10</sup> Selvstendig næringsdrivende, som ut 2022 ikke har lov til å betale innskudd for inntekt mellom 0 G og 1 G, inngår ikke i datagrunnlaget.

I dataene er det i overkant av 50 000 bedrifter med totalt 718 000 ansatte som per 31.12.2021 betalte innskudd for lønn mellom 1 og 12 G. Disse bedriftene har i løpet av 2022 endret pensjonsordningen, og betaler høsten 2022 innskudd fra første krone.

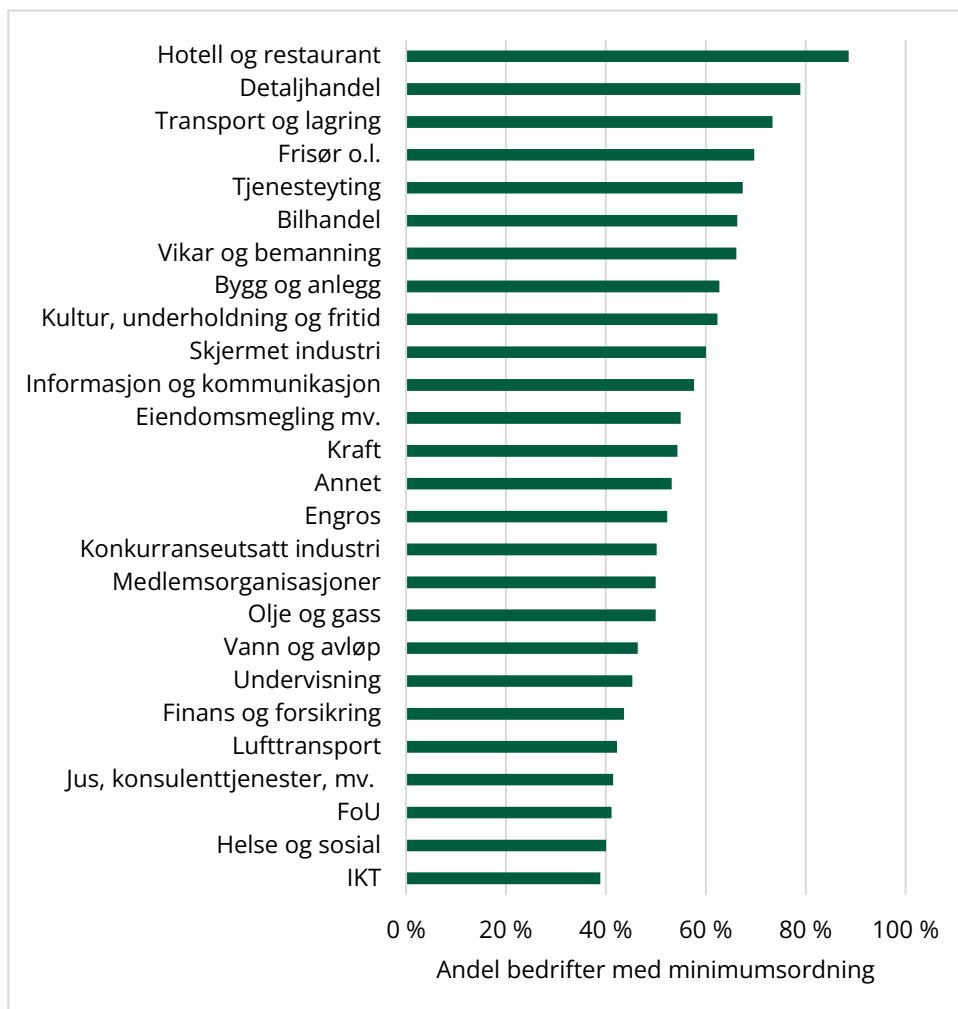
Det reelle antallet bedrifter som ikke betalte innskudd fra første krone ved inngangen til 2022 er høyere enn de 50 000 bedriftene som inngår i vårt utvalg. Dette skyldes både at det i denne undersøkelsen kun inngår data fra fire livsforsikringsselskap, og at det av systemtekniske årsaker i selskapene kan være bedrifter som har lagt om ordningen, men der dette ikke har blitt registrert i datagrunnlaget dataene er hentet ut fra. De sistnevnte bedriftene er holdt utenfor datagrunnlaget.

Bedriftene som inngår i datagrunnlaget utgjør om lag 55 prosent av alle bedrifter som har innskuddspensjon i forsikringsselskapene som har levert data. Dette kan tyde på at anslagsvis 45 prosent av norske bedrifter hadde begynt å betale innskudd fra første krone før lovendringene trådte i kraft 01.01.2022.

Dataene inneholder de samme bedriftene både 31.12.2021 og høsten 2022. Sammen-setningen av ansatte i bedriftene er imidlertid endret i månedene som har gått fra årsskiftet 2021/2022 til høsten 2022. Dette skyldes flere ulike forhold. For det første har det vært både ansettelse og oppsigelser i bedriftene i løpet av året. Videre har reglene for hvem som skal være medlem av en innskuddsordning blitt endret i 2022, ved at både ansatte ned til 13 år og ansatte med stillingsstørrelse lavere enn 20 prosent etter 01.01.2022 skal være med i pensjonsordningen, jf. avsnitt 3.2.1. I tillegg er antallet ansatte i bedriftene 31.12.2021 trolig kunstig lavt på grunn av korona-tiltakene som ble innført i desember 2021. Disse tiltakene resulterte i mange permitteringer særlig i serverings- og overnattingsvirksomheter og innenfor reiselivsnæringen. Det er eksempelvis over 20 000 flere ansatte i næringen «Hotell og restaurant» høsten 2022 enn det var 31.12.2021 i bedriftene som inngår dataene. Det kan også ha skjedd oppkjøp av virksomheter o.a. som har påvirket arbeidsstokken i bedriftene. Samlet sett har antall ansatte med tjenestepensjon i de 50 000 bedriftene som ikke hadde pensjon fra første krone 31.12.2021, økt fra 718 000 31.12.2021 til 855 000 høsten 2022.

61 prosent av bedriftene i utvalget hadde en minimums innskuddssats 31.12.2021 på 2 prosent. Disse bedriftene hadde som nevnt ikke anledning til å tilpasse innskuddssatsene for å unngå at omleggingen til pensjon fra første krone har ført til økte kostnader. Bedriftene som hadde minimumssatser sysselsatte 45 prosent av de ansatte som inngår i utvalget. Det vil si at 55 prosent av de ansatte i utvalget hadde en høyere sats enn minimumssatsen på 2 prosent per 31.12.2021. Figur 8 viser hvor stor andel av bedriftene i utvalget som hadde en minimums innskuddssats i ulike næringer.

Figur 8 Andel bedrifter med innskuddsordning med minimumssatser 31.12.2021 i ulike næringer



Kilde: DNB Livsforsikring, Storebrand, Nordea Liv og SpareBank 1 Forsikring

Dataene viser at til tross for at pensjonsgrunnlaget økte da pensjon fra første krone ble innført, så er den gjennomsnittlige innskuddssatsen blant bedriftene som ble berørt av lovendringen så godt som uendret.

Den gjennomsnittlige grunnsatsen for ansatte i bedrifter som per 31.12.2021 betalte innskudd kun for lønn ut over 1 G var 3,34 prosent ved årsskiftet. Høsten 2022 er satsen 3,26 prosent.

Dette tyder på at bedriftene i liten utstrekning har valgt å redusere innskuddssatsene for å kompensere for at pensjonsgrunnlaget har økt. Det kan imidlertid ikke utelukkes at resultatet er påvirket av at antall ansatte i de aktuelle bedriftene har økt betraktelig fra årsskiftet til høsten 2022. Som nevnt er det 127 000 flere ansatte i bedriftene høsten 2022. Dersom denne økningen i stor utstrekning har kommet i bedrifter med relativt høye

innskuddssatser, kan det ha bidratt til å holde reduksjonen i den gjennomsnittlige grunnsatsen nede.

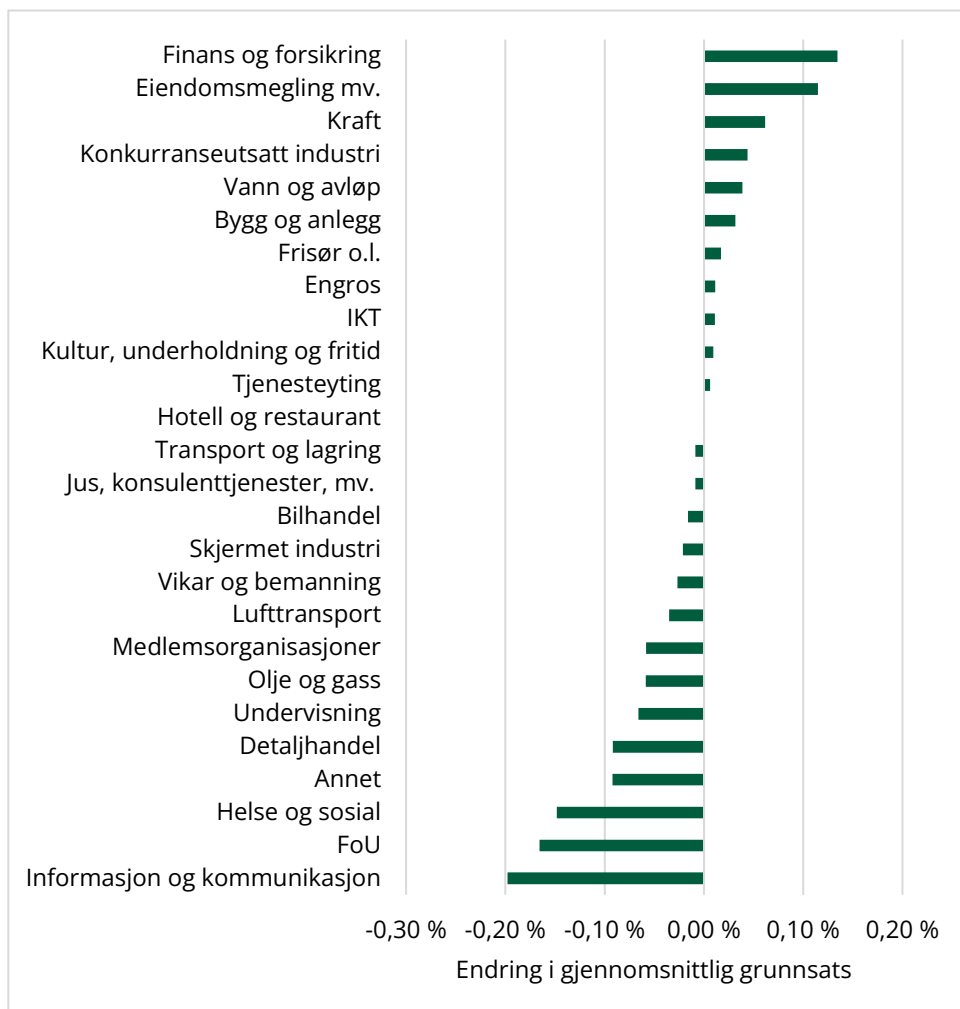
Det er samtidig viktig å huske på at litt lavere innskuddssats mer enn oppveies av at det nå betales innskudd også for lønn under 1 G. Eksempelvis ville en ansatt med lønn på kr 500 000 ville fått et årlig pensjonsinnskudd på kr 12 978 dersom innskuddssatsen var 3,34 prosent og 1 G av inntekten ble holdt utenfor pensjonsgrunnlaget. Dersom satsen reduseres til 3,26 prosent, men hele lønnen inngår i pensjonsgrunnlaget, vil innskuddet øke til 16 300 kroner.

Figur 9 viser hvor mye den gjennomsnittlige grunnsatsen har endret seg i de ulike næringene etter innføringen av pensjon fra første krone. Det framgår at gjennomsnittssatsen har gått ned i 14 av 26 næringer og opp 11 næringer. I «Hotell og restaurant» er gjennomsnittssatsen uendret. Den største reduksjonen finner vi i «Informasjon og kommunikasjon», der gjennomsnittssatsen har gått ned med 0,2 prosentpoeng, fra 4,1 prosent til 3,9 prosent.

Det er altså kun små endringer i grunnsatsene som følge av innføring av pensjon fra første krone for de bedriftene som hadde minimumsordning før 2022. Siden de ansatte i disse bedriftene nå får beregnet innskuddet ut fra hele lønnen, betyr dette at gjennomsnittlig innskudd målt i kroner har økt i alle næringer.



Figur 9 Endring i gjennomsnittlig grunnsats i ulike næringer fra 31.12.2021 til høsten 2022, prosentpoeng



Kilde: DNB Livsforsikring, Storebrand, Nordea Liv og SpareBank 1 Forsikring

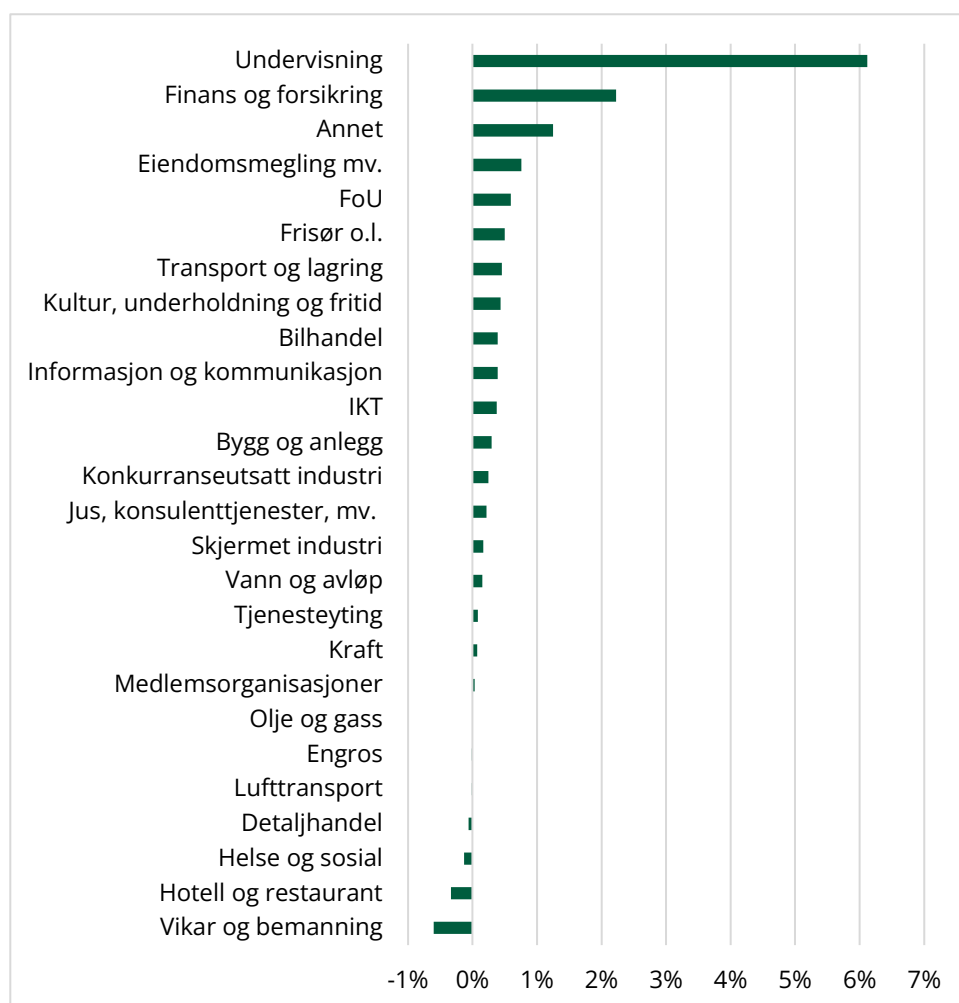
Som omtalt er det kun bedrifter som hadde høyere innskuddssatser enn minimumssatsene som har hatt anledning til å redusere innskuddssatsene for å kompensere for innføringen av pensjon fra første krone. Den gjennomsnittlige grunnsatsen for de ansatte i utvalget som hadde en *bedre* innskuddssats enn minimumssatsen på to prosent per 31.12.2021 var 4,42 prosent. Dersom det legges til grunn at andelen ansatte som er omfattet av en minimumsordning i de ulike næringene er den samme høsten 2022 som den var ved årsskiftet, har den gjennomsnittlige grunnsatsen for ansatte med en bedre innskuddssatser enn minimumssatsen kun blitt redusert til 4,33 prosent. Det gjennomsnittlige innskuddet målt i kroner har likevel økt som følge av at innskuddene nå beregnes ut fra hele lønnen, og ikke lønn fratrukket 1 G som tidligere.

Et alternativ bedriftene har hatt til å redusere grunnsatsene har vært å redusere tilleggs-sparingen for lønn mellom 7,1 og 12 G. Dataene tyder imidlertid ikke på at dette har skjedd. Den gjennomsnittlige tilleggsatsen for alle ansatte som er omfattet av en

innskuddsordning med ekstra sparing for lønn over 7,1 G har tvert imot økt fra 8,8 prosent 31.12.2021 til 9,1 prosent høsten 2022 i de bedriftene som inngår i datagrunnlaget<sup>11</sup>.

Figur 10 viser hvordan de gjennomsnittlige tilleggssatsene er endret i de ulike næringene. Tilleggssatsene ser ut til å ha økt særlig mye i næringene «Undervisning» og «Finans og forsikring».

*Figur 10 Endring i gjennomsnittlig tilleggssats i ulike næringer fra 31.12.2021 til høsten 2022, prosentpoeng*



Kilde: DNB Livsforsikring, Nordea Liv og SpareBank 1 Forsikring

Det er usikkert i hvor stor grad disse endringene skyldes at bedriftene faktisk har endret innskuddssatsen for tilleggssparing. Endringene kan også skyldes at sammensetningen av ansatte er endret, for eksempel at bedrifter med relativt høye tilleggssatser har fått flere nye ansatte enn bedrifter med relativt lave satser. Det er ikke mulig ut fra våre data å fastslå hva endringene skyldes.

<sup>11</sup> Dataene om hvor mange ansatte som er omfattet av en ordning med tilleggssparing er avgrenset til DNB Livsforsikring, Nordea Liv og Sparebank 1 Forsikring.

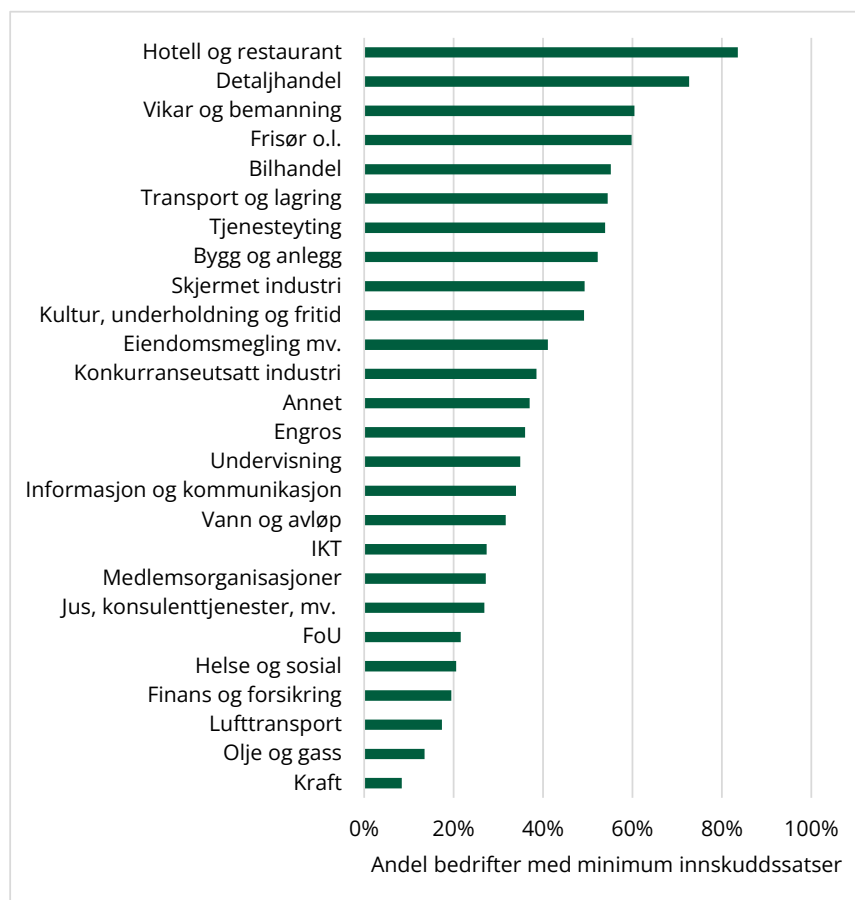
## 6 Omfang av minimumsordninger (obligatorisk tjenstepensjon)

I henhold til lov om obligatorisk tjenstepensjon er minstekravet til innskuddssatser i en innskuddspensjonsordning to prosent av lønn inntil 12 G. Inntil 31.12.2021 var det tillatt å ikke betale innskudd for 1 G av lønnen.

Andelen bedrifter som har en innskuddsordning med minimumssatser er 45 prosent høsten 2022. Andelen *ansatte* som har minimumssatser er en del lavere, med 32 prosent. Dette betyr at bedrifter med relativt få ansatte oftere har minimumssatser enn bedrifter med mange ansatte. Samlet sett har 546 000 av de ansatte minimumssatser.

Figur 11 viser hvor stor andel av bedrifter i ulike næringer som har en innskuddsordning med minimumssatser. Figuren viser at det også på dette området er stor variasjon mellom næringene. I «Hotell og restaurant» har i underkant av 85 prosent av bedriftene minimumssatser. I «Kraft», som har den laveste andelen bedrifter med slike satser, har til sammenlikning under 10 prosent av bedriftene minimumssatser.

*Figur 11 Andel bedrifter med minimum innskuddssatser i ulike næringer*

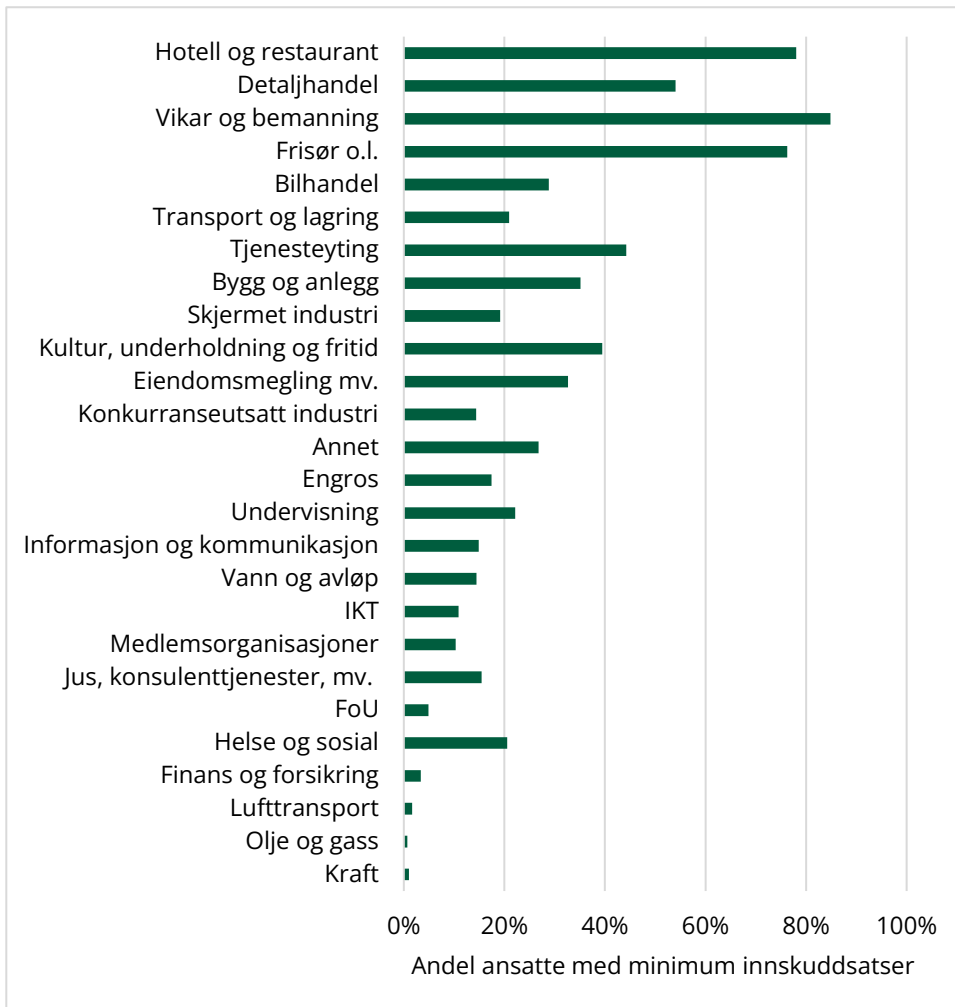


Forutsetninger: Tall for 2022

Kilde: DNB Livsforsikring, Storebrand, Nordea Liv, Gjensidige Pensjonsforsikring og SpareBank 1 Forsikring

Figur 12 viser hvor store andeler av de ansatte innenfor de ulike næringene som har minimumssatser. Næringene er sortert etter andelen bedrifter med minimumssatser, det vil si at næringene har samme rekkefølge som i Figur 11. Den største andelen ansatte med minimumsinnskudd finner vi i «Vikar og bemanning», der om lag 85 prosent av de ansatte kun får lovens minimumssparing. I næringene der færrest ansatte har minimumsinnskudd, «Olje og gass» og «Kraft», har til sammenlikning kun om lag én prosent av de ansatte innskudd på to prosent av lønn.

Figur 12 Andel ansatte med minimum innskuddssatser i ulike næringer

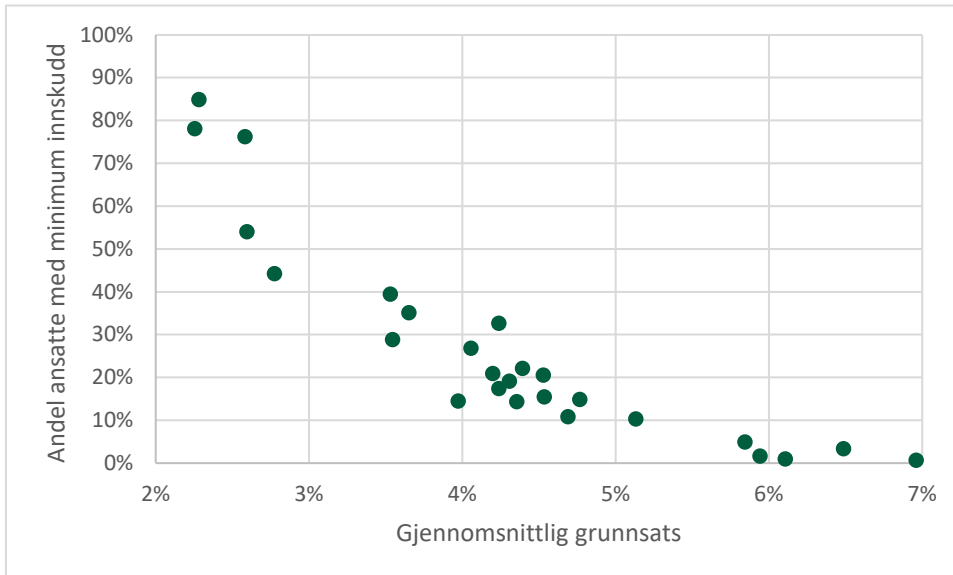


Forutsetninger: Tall for 2022, næringene er sortert i samme rekkefølge som i Figur 11

Kilde: DNB Livsforsikring, Storebrand, Nordea Liv, Gjensidige Pensjonsforsikring og SpareBank 1 Forsikring

Næringer der en stor andel ansatte har minimumssatser har, naturlig nok, også gjennomgående lavere gjennomsnittlige innskuddssatser enn næringer der det er få ansatte som har minimumssatser. Dette fremgår av Figur 13, der hvert punkt i figuren representerer en av næringene i Figur 12.

Figur 13 Gjennomsnittlige grunnsatser og andeler ansatte med minimum innskuddssatser og i ulike næringer



Forutsetninger: Andeler og innskuddssatser per 2022

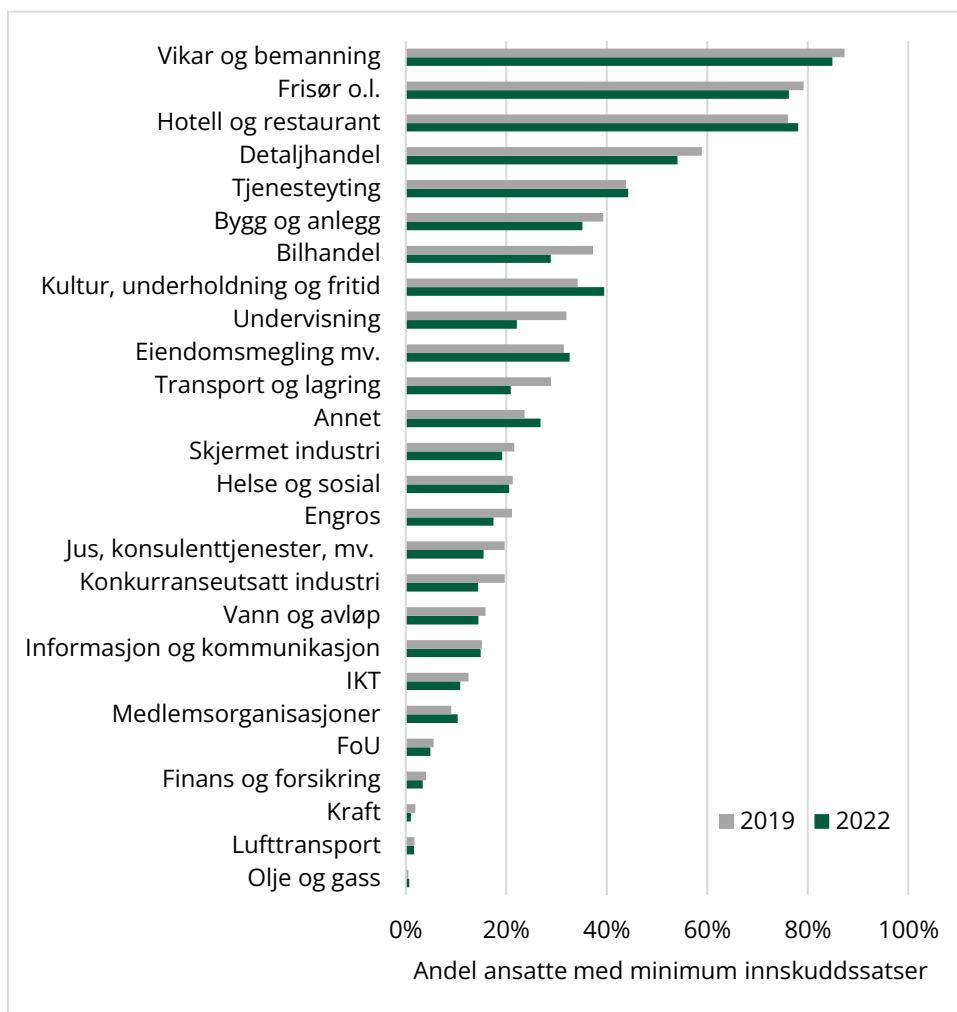
Kilde: DNB Livsforsikring, Storebrand, Nordea Liv, Gjensidige Pensjonsforsikring og SpareBank 1 Forsikring

## 6.1 Utvikling i utbredelse av innskuddsordninger med minimumssatser siden 2019

I henhold til Actecan-rapport 2019-02 var 34 prosent av de ansatte omfattet av en innskuddsordning med minimumssatser i 2019. Som omtalt over er denne andelen 32 prosent høsten 2022. Det har altså vært en liten nedgang i andelen ansatte som ikke har høyere innskuddssatser enn lovens minimum.

Figur 14 viser andelen ansatte med minimumssatser i de ulike næringene i henholdsvis 2019 og 2022. Næringene er sortert etter andelen ansatte som hadde minimumssatser i 2019. Figuren viser at omfanget av minimumssatser var størst i «Vikar og bemanning» både i 2019 og 2022. I denne næringen hadde 87 prosent av de ansatte minimumssatser i 2019. Denne andelen er redusert til 85 prosent i 2022. I andre enden av skalaen er «Kraft», «Luftransport» og «Olje og gass», der kun 1-2 prosent av de ansatte er omfattet av slike ordninger.

Figur 14 Andel ansatte med minimum innskuddssatser i ulike næringer, 2019 og 2022



Forutsetninger: Næringene er sortert etter hvor stor andel som hadde minimumsordning i 2019. Endringstall i prosentpoeng.

Kilde: DNB Livsforsikring, Storebrand, Nordea Liv, Gjensidige Pensjonsforsikring og SpareBank 1 Forsikring

Tabell 2 viser hvor mange prosentpoeng andelen ansatte med minimumssatser har endret seg i de ulike næringene fra 2019 til 2022. Som det fremgår av tabellen har andelen gått ned i 19 og økt i 7 av næringene. Den største reduksjonen i prosentpoeng finner vi i «Undervisning», der andelen med minimumsinnskudd har gått ned med 9,8 prosentpoeng, fra 31,9 til 22,1 prosent. Den største økningen finner vi i «Kultur, underholdning og fritid» der 5,2 prosentpoeng flere av de ansatte har fått minimumssatser fra 2019 til 2022.

*Tabell 2 Endring i andel ansatte med minimums innskuddssatser i ulike næringer, prosentpoeng*

<b>Næring</b>	<b>Endring 2019-2022</b>
Vikar og bemanning	-2,4 %
Frisør o.l.	-2,9 %
Hotell og restaurant	2,0 %
Detaljhandel	-4,9 %
Tjenesteyting	0,4 %
Bygg og anlegg	-4,2 %
Bilhandel	-8,4 %
Kultur, underholdning og fritid	5,2 %
Undervisning	-9,8 %
Eiendomsmegling mv.	1,1 %
Transport og lagring	-8,0 %
Annet	3,2 %
Skjermet industri	-2,5 %
Helse og sosial	-0,7 %
Engros	-3,7 %
Jus, konsulenttjenester, mv.	-4,2 %
Konkurransetsatt industri	-5,3 %
Vann og avløp	-1,4 %
Informasjon og kommunikasjon	-0,3 %
IKT	-1,6 %
Medlemsorganisasjoner	1,3 %
FoU	-0,6 %
Finans og forsikring	-0,6 %
Kraft	-0,9 %
Lufttransport	-0,1 %
Olje og gass	0,2 %

## 7 Omfang av uførepensjon i tillegg til alderspensjon

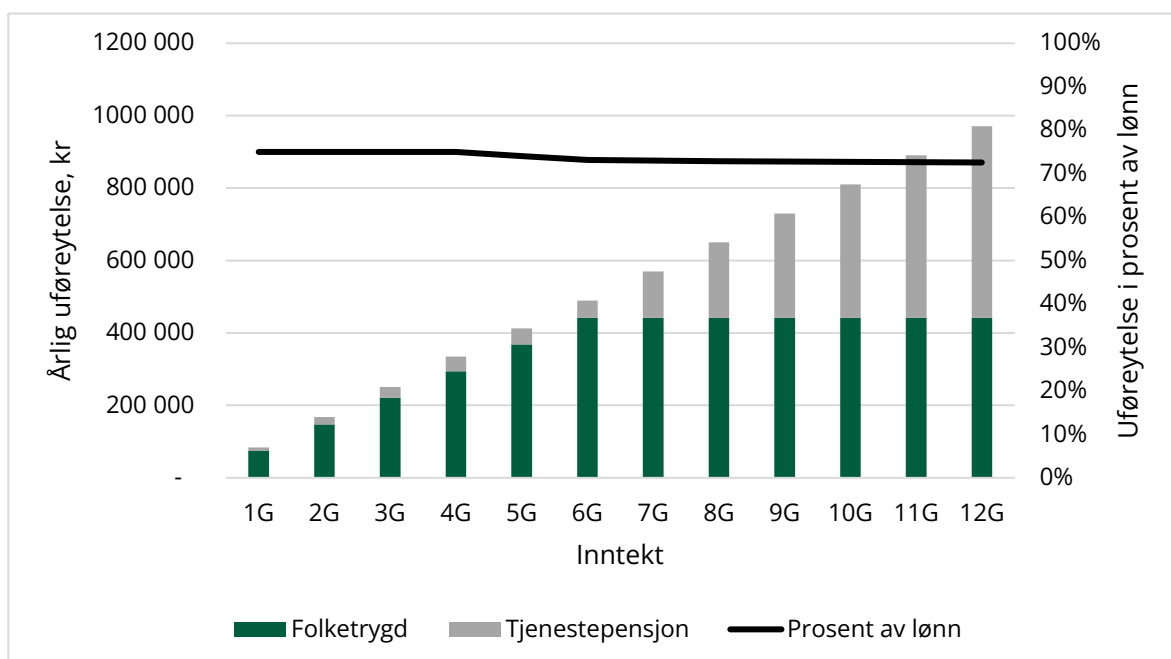
Sparing til alderspensjon er obligatorisk i tjenstepensjonsordninger i privat sektor. Det samme gjelder såkalt innskuddsfritak, det vil si at den ansatte skal få fortsatt sparing til alderspensjon dersom vedkommende blir ufør. Bedriftene kan også velge å sikre de ansatte uførepensjon og/eller etterlattepensjon fra tjenstepensjonsordningen. Disse dekningene er imidlertid ikke obligatoriske.

En uførepensjonsordning vil gi ansatte som blir uføre en ekstra utbetaling i tillegg til uføretrygden de får fra folketrygden. Uførepensjon utbetales normalt fra uføretidspunktet til 67 år. I lowerket er det fastsatt en øvre ramme for hvor høy pensjon ordningene maksimalt kan gi:

- 3 prosent av lønn opp til 6 G
- 69 prosent av lønn mellom 6 og 12 G
- Et kronetillegg på 0,25 G, maksimalt 6 prosent av lønn for lønn opp til 6 G

I tillegg gir folketrygden en uføretrygd på 66 prosent av tidligere lønn opp til 6 G til personer som er minst 50 prosent uføre. De grå søylene i Figur 15 viser hvor mye en maksimal uførepensjonsordning i en innskuddsordning kan gi i uførepensjon for ansatte med ulike inntektsnivåer.

*Figur 15 Uføretrygd fra folketrygden og maksimal uførepensjon fra privat tjenstepensjonsordning for ulike inntektsnivåer*



Forutsetninger: G pr. 01.05.2022



Figuren viser at om du eksempelvis har en lønn på 5 G (p.t. kr 557 235), får du en samlet uføreytelse på 74 prosent av lønn. Folketrygden utbetaler da kr 368 000 i uføretrygd. I tillegg får du kr 44 500 fra tjenestepensjonsordningen, tilsvarende 8 prosent av lønn.

De innsamlede dataene viser at 23 prosent av bedriftene har valgt å tilknytte en uførepensjonsdekning til innskuddsordningen. Disse bedriftene ansetter 46 prosent av de ansatte. At andelen ansatte som har uførepensjon tilknyttet er større enn andelen bedrifter som har en slik dekning betyr at bedrifter med mange ansatte har denne tilleggsdekningen oftere enn bedrifter med få ansatte.

Blant de som har innskuddssatser på minimumsnivå er det kun 5 prosent av både bedrifter og ansatte som har tilknyttet en uførepensjonsdekning.

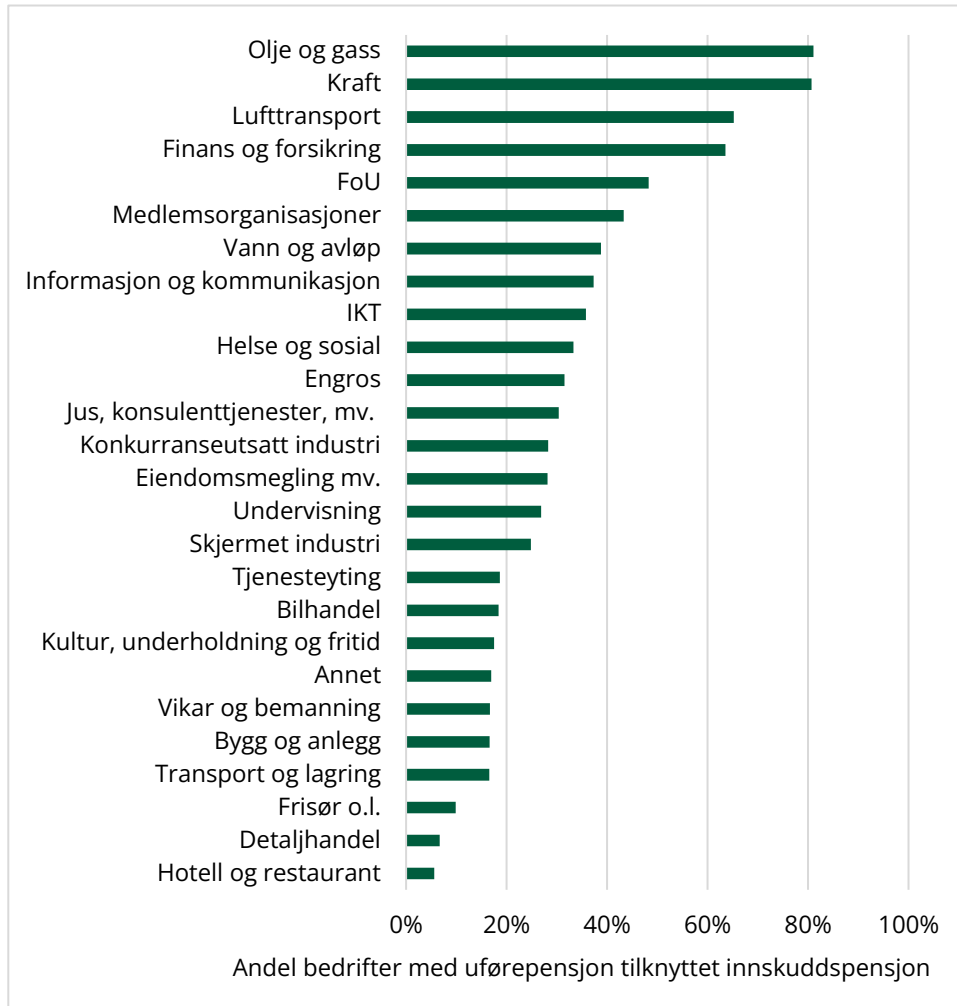
Til sammenlikning er alle ansatte i offentlig sektor omfattet av en uførepensjonsordning som gir samme pensjon som en maksimal uførepensjonsordning i privat sektor.

Grunnlagsdataene viser kun hvorvidt bedriftene har en uførepensjonsdekning, og ikke om noe kvaliteten på dekningene. Det er derfor ikke mulig å anslå hvor stor andel av bedrifter og ansatte som har en uførepensjonsordning med maksimale uføreytelser.

Figur 16 og Figur 17 viser hvor stor andel av henholdsvis bedrifter og ansatte i ulike næringer som har uførepensjonsdekning tilknyttet innskuddspensjonsordningen. Figurene viser eksempelvis at i «Olje og gass» har overkant av 80 prosent av bedriftene og om lag 25 prosent av de ansatte uførepensjon tilknyttet. Dette må bety at en del av bedriftene i denne næringen som sysselsetter en stor del av de ansatte ikke har uførepensjon.

Innenfor «Hotell og restaurant», der den laveste andelen bedrifter har uførepensjon i innskuddsordningen, har til sammenlikning kun 5 prosent av bedriftene og i underkant av 15 prosent av de ansatte en slik dekning.

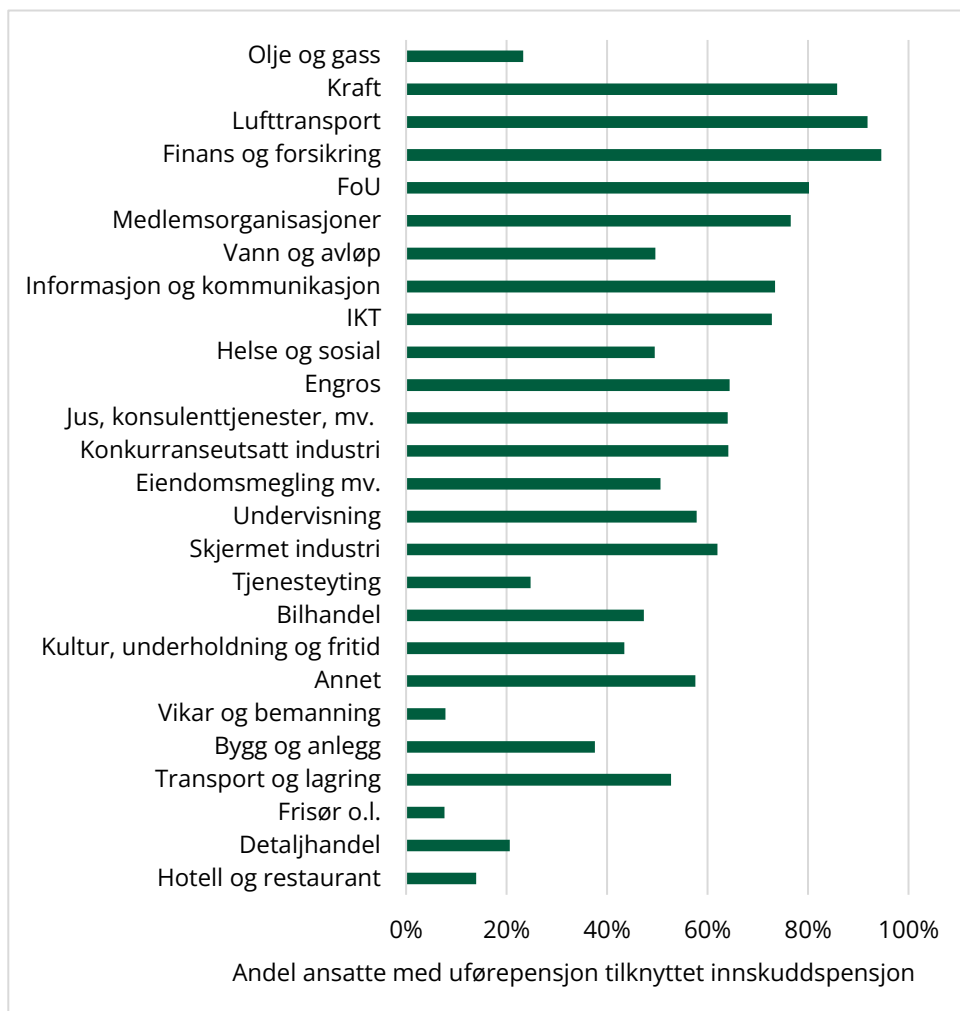
Figur 16 Andel bedrifter i ulike næringer som har uførepensjon i innskuddspensjonsordningen



Forutsetninger: Tall for 2022

Kilde: DNB Livsforsikring, Storebrand, Nordea Liv, Gjensidige Pensjonsforsikring og SpareBank 1 Forsikring

Figur 17 Andel ansatte i ulike næringer som også har uførepensjon i innskuddspensjonsordningen



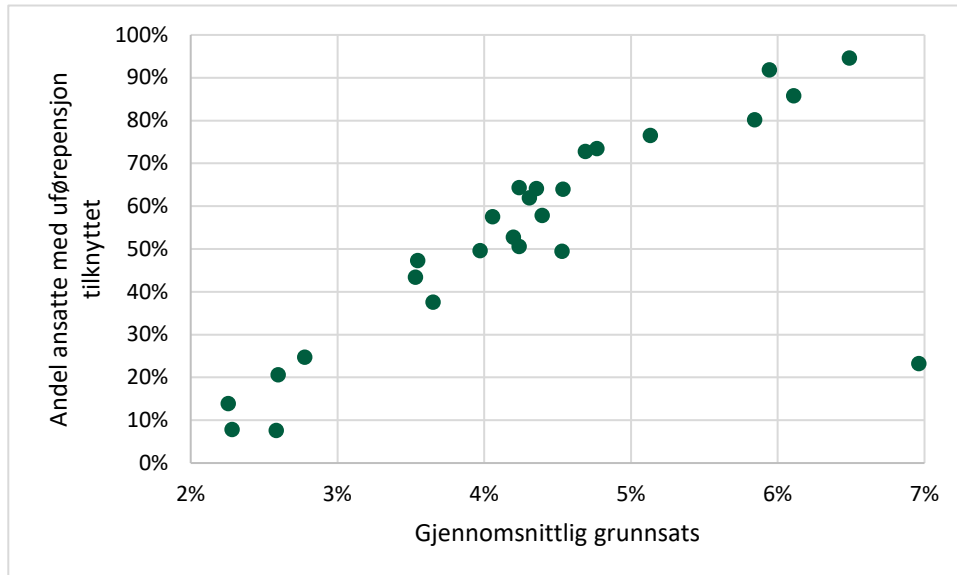
Forutsetninger: Andeler per 2022

Kilde: DNB Livsforsikring, Storebrand, Nordea Liv, Gjensidige Pensjonsforsikring og SpareBank 1 Forsikring

Næringene der en stor andel ansatte har uførepensjon i tillegg til alderspensjon har gjennomgående også de høyeste gjennomsnittlige innskuddssatsene. Dette fremgår av Figur 18, der hvert punkt representerer én næring. Figuren viser at det er en klar positiv sammenheng mellom andelen ansatte i næringene som har uførepensjon og størrelsen på innskuddssatsene i næringene.

Det er som figuren viser én næring som avviker klart fra dette bildet. Dette er «Olje og gass», som har maksimal grunnsats (7 prosent) samtidig som andelen ansatte med uførepensjon er i det nedre sjiktet blant næringene. Det er ukjent om de ansatte i denne næringen som ikke har uførepensjon er sikret gjennom andre ordninger, eksempelvis personalforsikringer.

Figur 18 Andel ansatte som har uførepensjon i tjenestepensjonsordningen og gjennomsnittlige grunnsatser i ulike næringer



Forutsetninger: Andeler per 2022

Kilde: DNB Livsforsikring, Storebrand, Nordea Liv, Gjensidige Pensjonsforsikring og SpareBank 1 Forsikring

## 7.1 Utvikling siden 2019

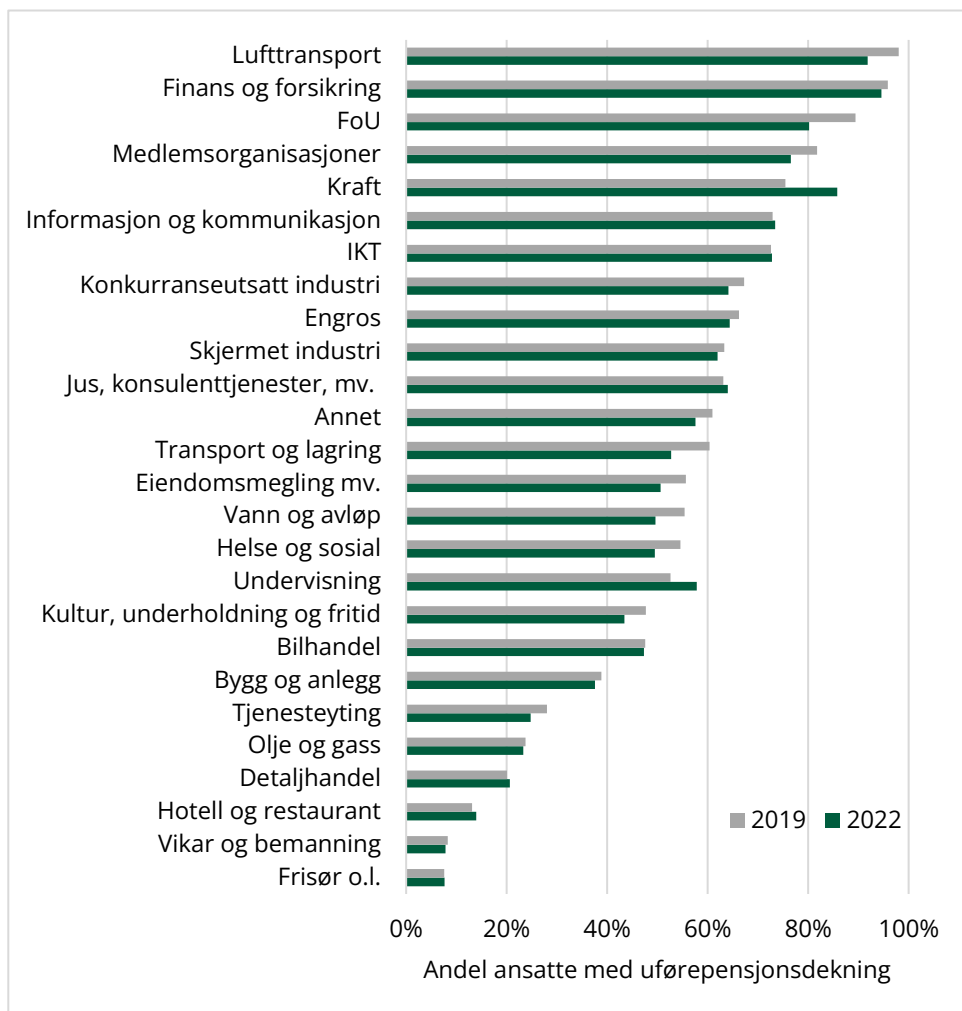
I 2019 hadde om lag 50 prosent av de ansatte med innskuddspensjon tilknyttet en uføredekning til tjenestepensjonsordningen.<sup>12</sup> Denne andelen er redusert til 46 prosent i 2022.

Figur 19 viser hvordan omfanget av uføredekninger i innskuddspensjonsordningene har endret seg fra 2019 til 2022 i de ulike næringene. I 2019 var det innenfor «Lufttransport» at det var flest som hadde en slik dekning. Nå har denne næringen blitt forbigått av «Finans og forsikring».

Som det fremgår av figuren er det kun små endringer i utbredelsen av uførepensjonsdekninger i næringene der de minste andelen av de ansatte har slik pensjon.

<sup>12</sup> Se Actecan-rapport 2019-02 Innskuddspensjon i ulike næringer.

Figur 19 Andel ansatte med uførepensjonsdekning i innskuddspensjonsordning i ulike næringer, 2019 og 2022



Forutsetninger: Næringene er sortert etter hvor stor andel som hadde uførepensjonsdekning i 2019, endringstall i prosentpoeng

Kilde: DNB Livsforsikring, Storebrand, Nordea Liv, Gjensidige Pensjonsforsikring og SpareBank 1 Forsikring

Tabell 3 viser hvor stor endringen i andelen ansatte som har uføredeknning er i prosentpoeng i de ulike næringene. Det fremgår at andelen har økt i 8 næringer og blitt redusert i 18 næringer. For eksempel er det 6,2 prosentpoeng færre av de ansatte innenfor næringen «Lufttransport» som har uførepensjonsdekning i 2022 enn det var i 2019.

Det kan være flere grunner til at andelen ansatte i en næring som har uføredeknning har endret seg fra 2019 til 2022. En grunn kan være at flere bedrifter i næringen har valgt å enten tilknytte eller å fjerne en uføredeknning fra tjenestepensjonsordningen. Det kan imidlertid også skyldes at bedriftene som hadde uføredeknning i 2019 har økt antall ansatte relativt sett mer eller relativt sett mindre enn bedriftene som ikke hadde uføredeknning.

*Tabell 3 Endring i andel ansatte med uførepensjonsdekning i innskuddspensjonsordning i ulike næringer, prosentpoeng*

<b>Næring</b>	<b>Endring 2019-2022</b>
Lufttransport	-6,2 %
Finans og forsikring	-1,3 %
FoU	-9,2 %
Medlemsorganisasjoner	-5,2 %
Kraft	10,3 %
Informasjon og kommunikasjon	0,5 %
IKT	0,2 %
Konkurransenutsatt industri	-3,1 %
Engros	-1,8 %
Skjermet industri	-1,3 %
Jus, konsulenttjenester, mv.	0,9 %
Annet	-3,3 %
Transport og lagring	-7,6 %
Eiendomsmegling mv.	-5,1 %
Vann og avløp	-5,8 %
Helse og sosial	-5,1 %
Undervisning	5,2 %
Kultur, underholdning og fritid	-4,2 %
Bilhandel	-0,2 %
Bygg og anlegg	-1,3 %
Tjenesteyting	-3,2 %
Olje og gass	-0,5 %
Detaljhandel	0,6 %
Hotell og restaurant	0,9 %
Vikar og bemanning	-0,4 %
Frisør o.l.	0,1 %

## 7.2 Utbredelse av uføredekninger i næringene der flest blir uføre

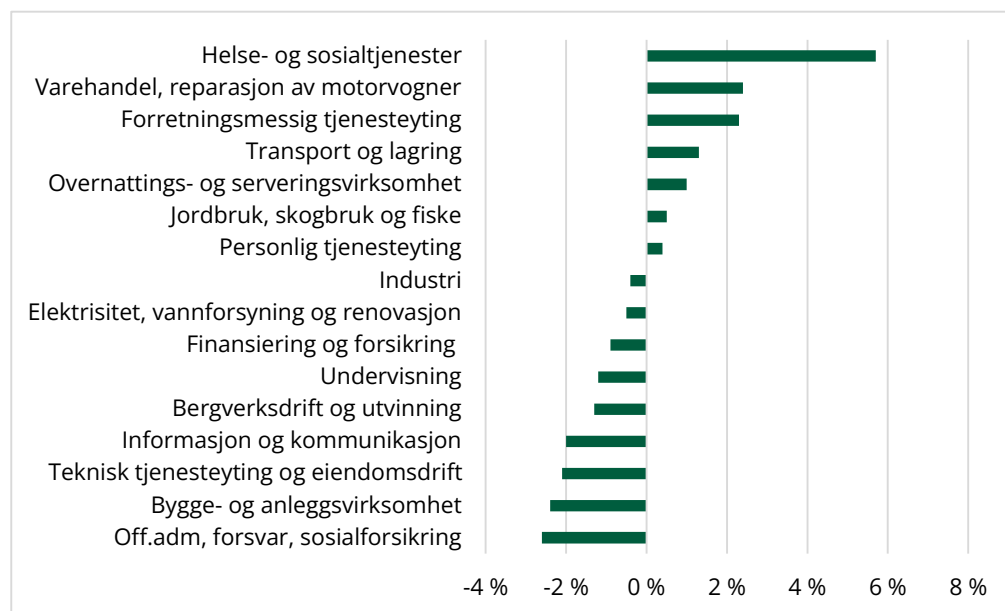
Gjennomgangen tidligere i dette kapitlet viser at det er stor variasjon mellom næringene med hensyn til de ansattes økonomiske sikring ved uførhet. I enkelte næringer er så godt som alle ansatte sikret uførepensjon fra tjenestepensjonsordningen, mens i andre næringer må de aller fleste ansatte som blir uføre klare seg med ytelsene de får fra folketrygdens uføretrygd.

Samtidig viser tall fra SSB at sannsynligheten for å bli ufør varierer mellom ulike yrkesgrupper og ulike næringer. Et interessant spørsmål er da hvorvidt det er samsvar mellom uføresannsynligheten i næringene og i hvilken grad de ansatte er sikret uføreytelser fra tjenestepensjonsordningen dersom de skulle bli uføre.

Statistisk sentralbyrå (SSB) publiserte i 2022 en rapport<sup>13</sup> som blant annet viser hvor mange personer som ble uføre i løpet av 2020 og i hvilke næringer disse personene jobbet i før de ble uføre. Rapporten viser også om næringene er over- eller underrepresentert i uførestatistikken. Dette er målt ved å sammenligne andelen nye uføre i næringene med hvor stor andel av alle yrkesaktive som jobbet i næringene. Dersom andelen nye uføre som kommer fra en gitt næring er større enn andelen yrkesaktive som jobber i næringen, regnes denne næringen som overrepresentert i uførestatistikken.

Figur 20 viser SSBs tall for forskjellen i prosentpoeng mellom andelen nye uføre som kommer fra en gitt næring<sup>14</sup> og denne næringens andel av alle yrkesaktive. Positive tall vil si at en næring er overrepresentert i uførestatistikken. Negative tall vil si at en næring er underrepresentert. Eksempelvis er det i underkant av 6 prosentpoeng flere av de nye uføre som kommer fra «Helse- og sosialtjenester» enn det ville ha vært dersom andelen nye uføre var likt fordelt på alle næringer.

*Figur 20 Forskjellen i prosentpoeng mellom andel nye uføre i ulike næringer og næringenes andel av alle yrkesaktive*



Kilde: SSB-rapport 2022/19, tabell 6.3

<sup>13</sup> SSB-rapport 2022/19 «Yrker og næringer blant nye mottakere av uføretrygd og arbeidsavklaringspenger - Nye mottakere av uføretrygd og arbeidsavklaringspenger (AAP) i 2020»

<sup>14</sup> Næringsinndelingen i Figur 20 følger næringsinndelingen i SSB-rapport 2022/19 og avviker fra inndelingen i de øvrige figurene i denne rapporten. Se Tabell 6 i vedlegg 2 for mer informasjon om næringsinndelingen i Figur 20.

Figur 21 viser hvordan SSBs tall for over- og underrepresentasjon for nye uføre i ulike næringer samvarierer med utbredelsen av uføredekn timer i innskuddspensjonsordningene i næringene. Figuren viser at næringene «Varehandel, reparasjon av motorvogner», «Forretningsmessig tjenesteyting» og «Helse og sosialtjenester» er mest overrepresentert i uførestatistikken. Disse næringene har også en relativt sett lav andel ansatte som har uførepensjonsdekning i innskuddsordningen.

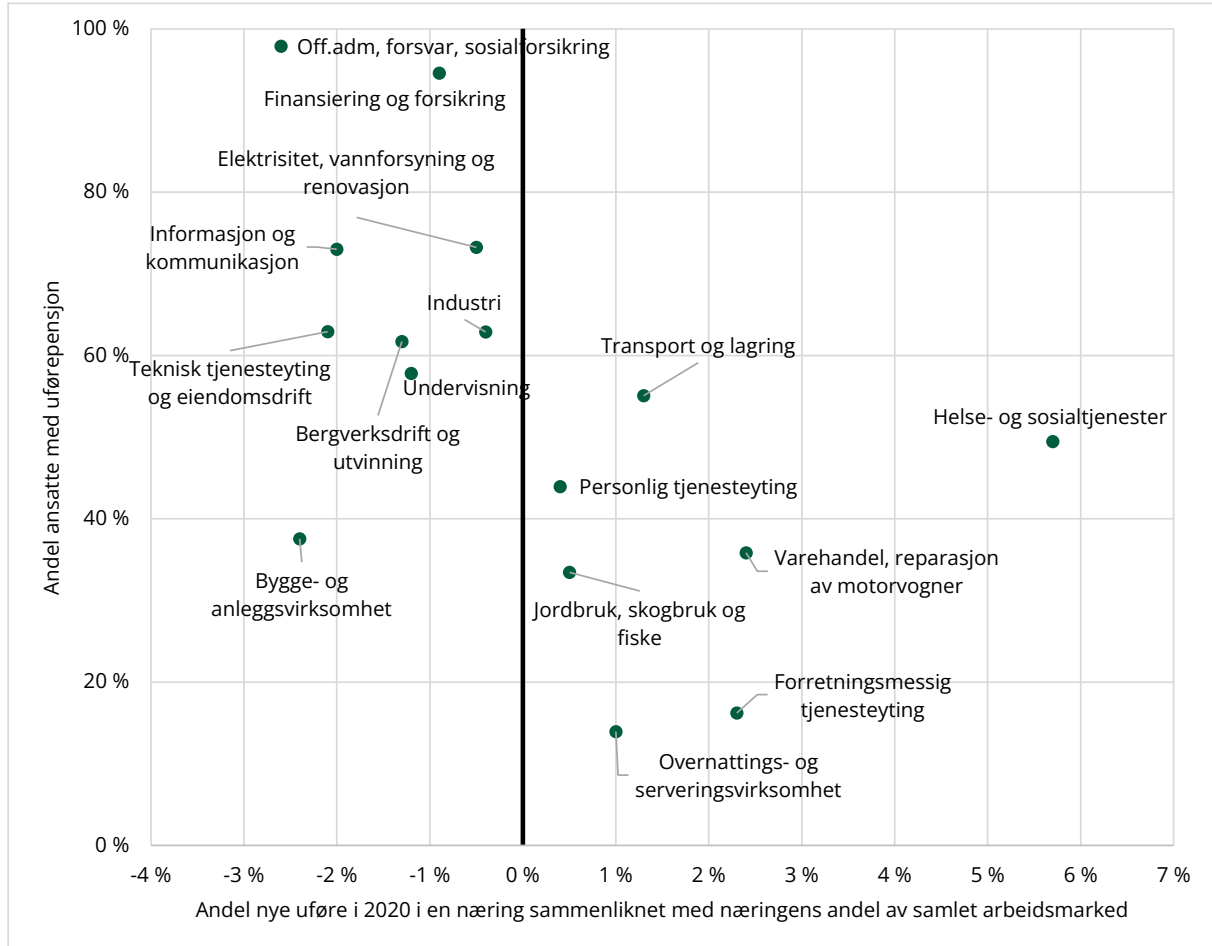
Det framgår av figuren at ansatte som jobber i private bedrifter i næringer som er overrepresentert i uførestatistikken ser ut til å ha uføredekn timer i innskuddsordningene i mindre grad enn ansatte som jobber i næringer der relativt få blir uføre. Unntaket er «Bygge- og anleggsvirksomhet» som både har lav uførepensjonsdekning og er underrepresentert i uførestatistikken.

Det ser altså ut til at de ansatte som kan sies å ha størst behov for uførepensjon ser ut til å ha en slik pensjonsdekning i minst grad.

Det presiseres at SSBs tall for nye uføre gjelder for ansatte i både offentlig og privat sektor, mens tallene for utbredelse av uføredekn timer kun gjelder for bedrifter med innskuddspensjon i privat sektor. De fleste ansatte i næringen «Helse- og sosialtjenester», som er klart mest overrepresentert i uførestatistikken, arbeider i offentlig sektor, og har derfor uførepensjon i tjenstepensjonsordningen. Figuren viser kun hvor stor andel av de privat ansatte i denne næringen som ikke har uførepensjon.



Figur 21 Andel ansatte med uførepensjonsdekning i innskuddspensjonsordning og andel nye uføre i 2020 i ulike næringer



Kilde andeler nye uføre: SSB-rapport 2022/19, tabell 6.3

Kilde andeler ansatte med uførepensjon: DNB Livsforsikring, Storebrand, Nordea Liv, Gjensidige Pensjonsforsikring og SpareBank 1 Forsikring

## 8 Klar sammenheng mellom lønnsnivå og innskuddssatser

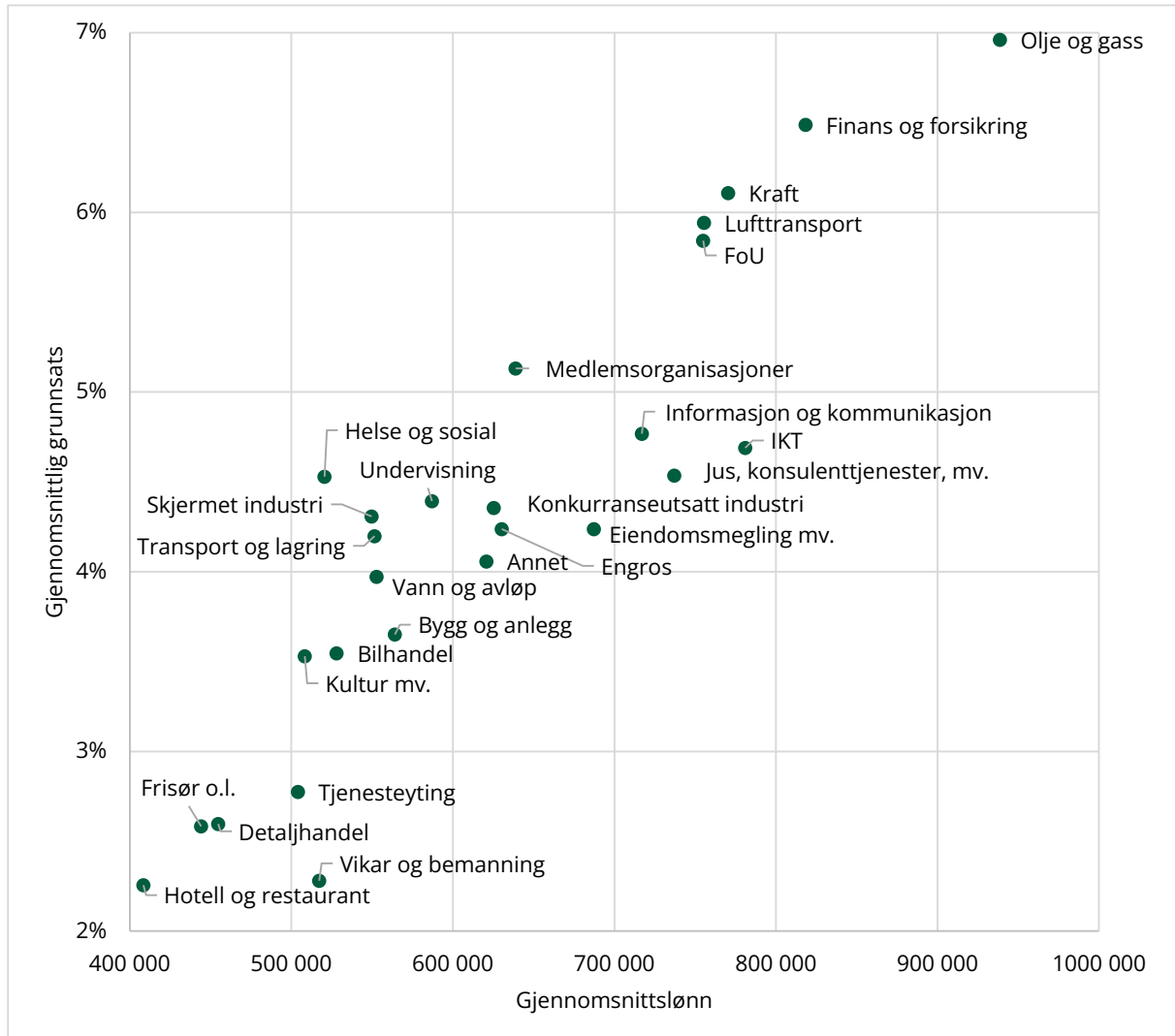
Actecans undersøkelse i 2019 viste at det var en klar sammenheng mellom det gjennomsnittlige lønnsnivået og kvaliteten på innskuddspensjonsordningene i de ulike næringene. Næringer med høyt lønnsnivå hadde gjennomgående både høye gjennomsnittlige innskuddssatser og lave andeler ansatte med innskuddsordninger på lovens minimumsnivå. De hadde også gjennomgående de laveste andelene ansatte som ikke fikk innskudd fra første lønnskrone (pensjon fra første krone).

Ansatte som tidligere ikke fikk pensjon fra første krone arbeidet altså i stor grad i næringer med relativt lavt gjennomsnittlig lønnsnivå. Dette betyr at innføringen av pensjon fra første krone særlig har forbedret pensjonsordningene for ansatte i næringer med relativt lavt lønnsnivå.

Dersom vi ser bort fra effektene av innføringen av pensjon fra første krone, er det imidlertid mye som tyder på at det fremdeles er en klar sammenheng mellom lønnsnivået og kvaliteten på innskuddsordningene i næringene. Figur 22 viser hvordan det gjennomsnittlige lønnsnivået i næringene i 2022 samvarierer med gjennomsnittlig grunnsats i de respektive næringene. Også i 2022 virker det å være en veldig klar sammenheng mellom lønnsnivå og innskuddssatser. For eksempel har ansatte i «Hotell og restaurant» en gjennomsnittslønn på i underkant av kr 410 000 og en gjennomsnittlig grunnsats på 2,3 prosent, mens ansatte i «Olje og gass» har en gjennomsnittslønn på kr 940 000 og en gjennomsnittssats på 7 prosent.

Dersom disse forskjellene skal reduseres, må innskuddssatsene økes relativt sett mest i næringene med lavest lønnsnivå.

Figur 22 Gjennomsnittlig avtalt årslønn og gjennomsnittlig grunnsats i innskuddspensjonsordning i ulike næringer



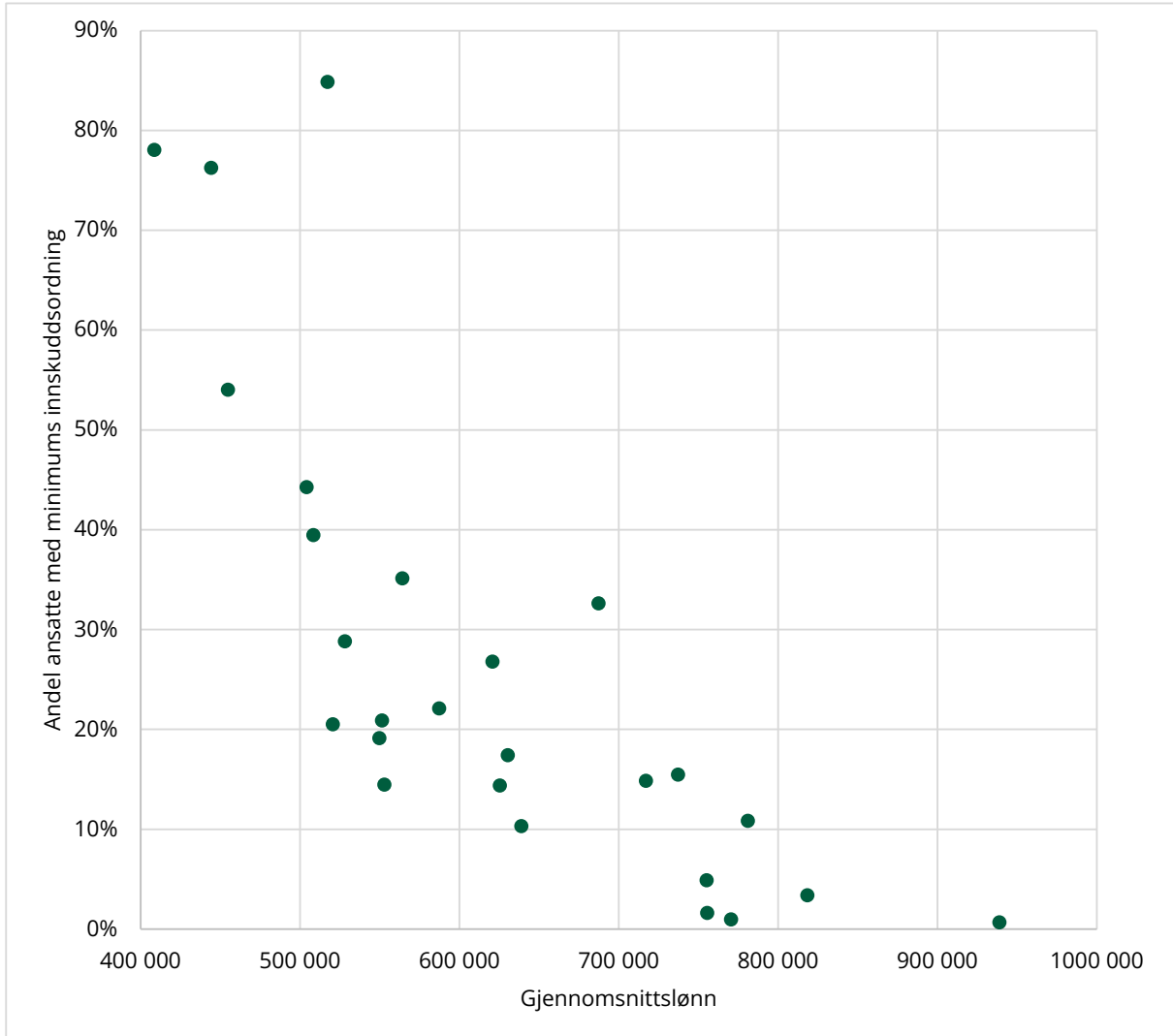
Forutsetninger: Lønn og satser per 2022

Kilde lønnsdata: SSB Statistikkbanken, tabell 12314, årslønn omregnet fra gjennomsnittlig avtalt månedslønn i 3. kvartal 2022

Kilde gjennomsnittlig grunnsats: DNB Livsforsikring, Storebrand, Nordea Liv, Gjensidige Pensjonsforsikring og SpareBank 1 Forsikring

Figur 23 viser hvordan gjennomsnittlig lønnsnivå i næringene samvarierer med andelen ansatte som er tilsluttet en minimums innskuddspensjonsordning. Hvert punkt i figuren representerer en næring. Også på dette området synes det å være en klar sammenheng ved at næringer med høyt lønnsnivå har få ansatte med minimumssatser og motsatt, næringer med lavt lønnsnivå har høy utbredelse av minimumssatser.

Figur 23 Gjennomsnittlig avtalt årslønn og andeler ansatte med minimums innskuddspensjonsordning i ulike næringer



Forutsetninger: Lønn og andeler per 2022

Kilde lønnsdata: SSB Statistikkbanken, tabell 12314, årslønn omregnet fra gjennomsnittlig avtalt månedslønn i 3. kvartal 2022

Kilde andel med minimumsordning: DNB Livsforsikring, Storebrand, Nordea Liv, Gjensidige Pensjonsforsikring og SpareBank 1 Forsikring

## 9 Innskuddspensjon og tilslutning til AFP

Ansatte i privat sektor kan i tillegg til tjenestepensjon få rett til pensjon fra Fellesordningen for AFP. For å få slik pensjon må bedriften de er ansatt i være tilsluttet Fellesordningen for AFP. I tillegg må den enkelte selv tilfredsstillende en del kvalifikasjonsvilkår. Ytelsene fra den private AFP-ordningen er livsvarige, og gir et betydelig bidrag til samlet alderspensjon.

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 (NAV) over antall ansatte i ulike næringer som *antas* å være tilsluttet<sup>15</sup>. I henhold til disse dataene arbeider 37 prosent av de ansatte i privat sektor i bedrifter som er tilsluttet AFP-ordningen.<sup>16</sup>

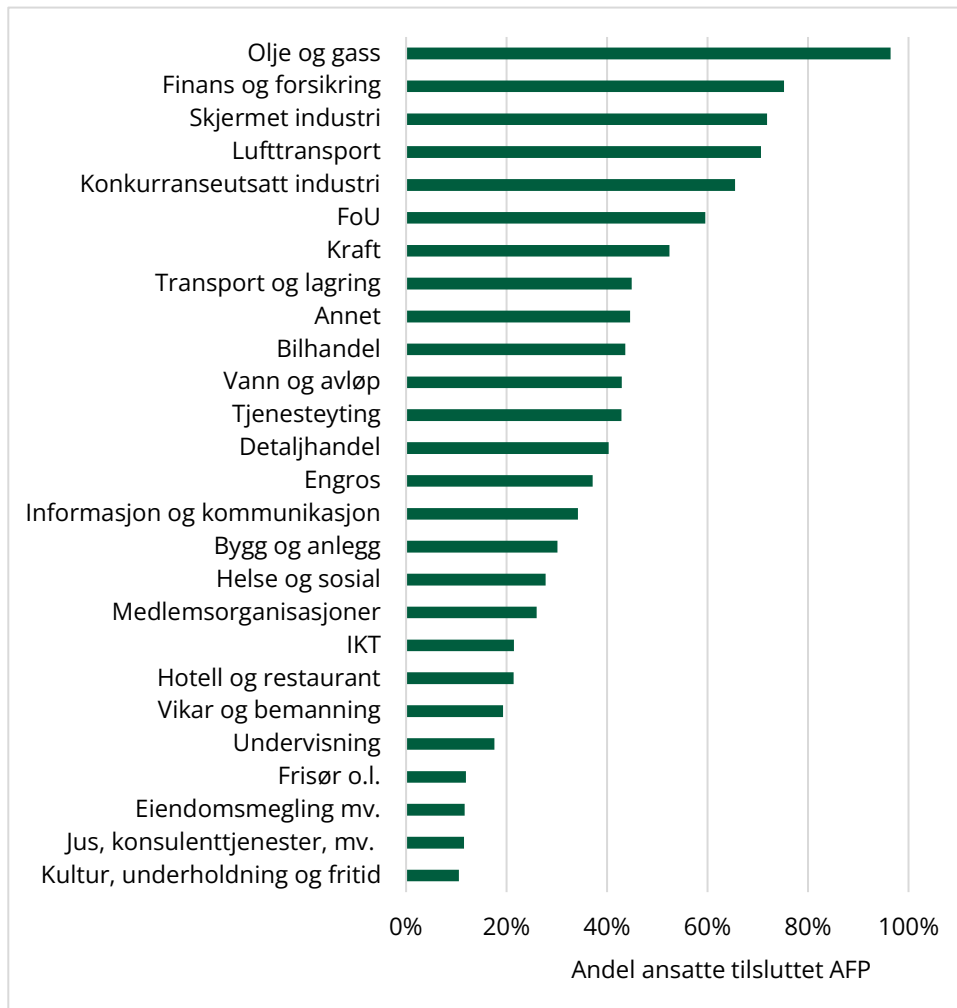
Figur 24 viser andeler ansatte som *antas* å være tilsluttet Fellesordningen for privat AFP i ulike næringer. Figuren viser at det er store forskjeller mellom næringene. Den høyeste andelen finner vi i «Olje og gass», der over 95 prosent av de ansatte *antas* å være tilsluttet. I andre enden av skalaen er «Kultur, underholdning og fritid» der kun 10 prosent av de ansatte *antas* å arbeide i en AFP-tilsluttet bedrift.

---

<sup>15</sup> 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 dekningsgraden 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.

<sup>16</sup> Dette er noe lavere enn anslaget i en evaluering av AFP-ordningen som ble lagt frem i 2017, *Evaluering av AFP i privat sektor, rapport fra NHO og LO 07.12.2017*. I evalueringen fra 2017 ble andelen som var tilsluttet AFP-ordningen estimert med utgangspunkt i medlemsregisteret i Fellesordningen.

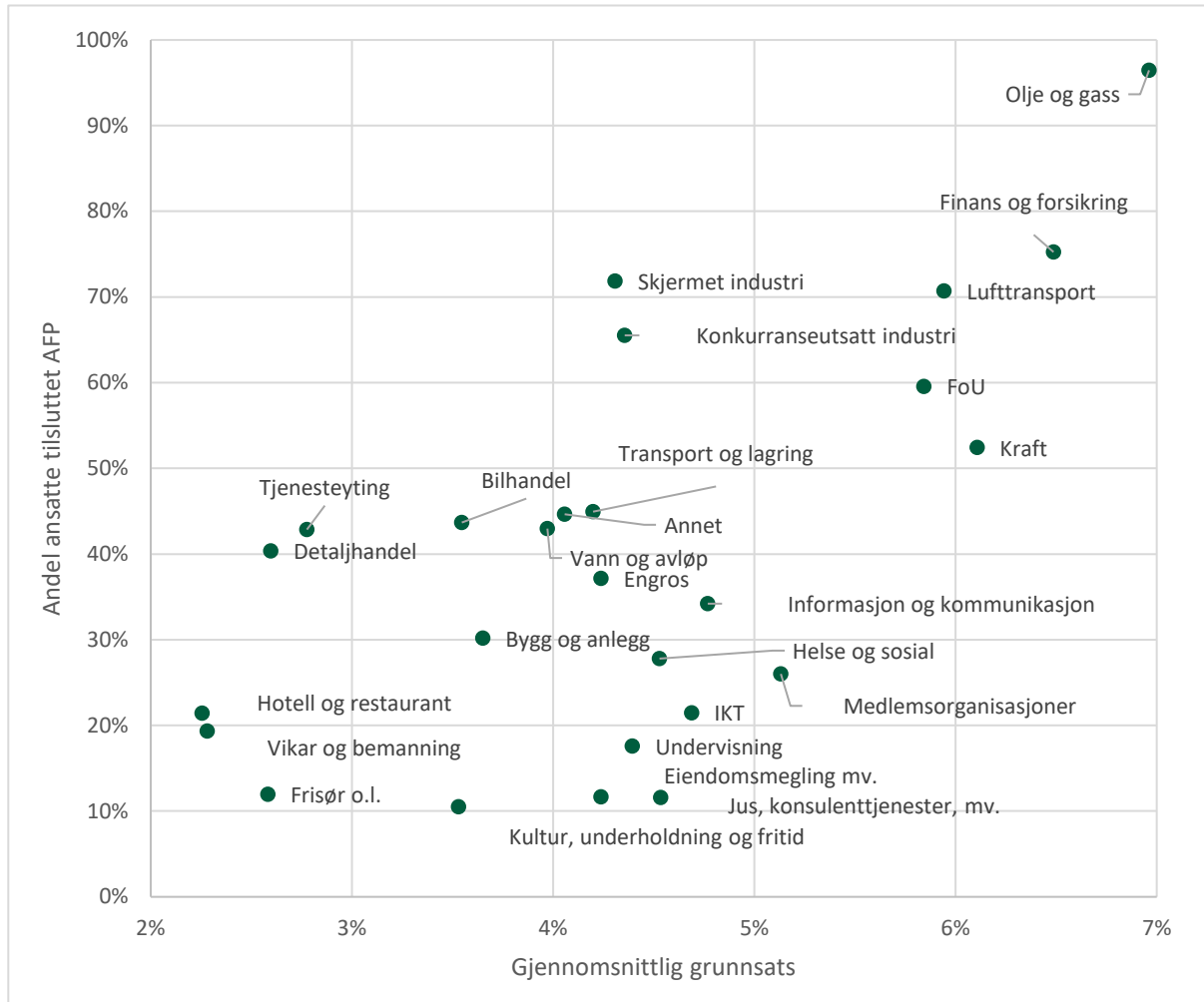
Figur 24 Andel ansatte som antas å være tilsluttet privat AFP i ulike næringer



Forutsetninger: Personer registrert i arbeid i privat 4. kvartal 2022. AFP-tilslutning er identifisert ut fra om foretaket arbeidstakeren jobber i har hatt minst én ansatt som har tatt ut AFP i privat sektor siste 5 år.  
Kilde: NAV

Når vi sammenstiller dataene for AFP-tilslutning med dataene for kvalitet på innskuddspensjon ser vi at det er en klar tendens i retning av at næringer med et lavt gjennomsnittsnivå på innskuddssatser i liten grad har AFP, og motsatt, at næringer med høye gjennomsnittlige innskuddssatser i stor grad har AFP. Figur 25 viser hvordan de gjennomsnittlige grunnsatsene i innskuddsordningene samvarierer med utbredelsen av AFP i de ulike næringene.

Figur 25 Andel ansatte tilsluttet privat AFP og gjennomsnittlige grunnsatser i innskuddspensjonsordninger i ulike næringer



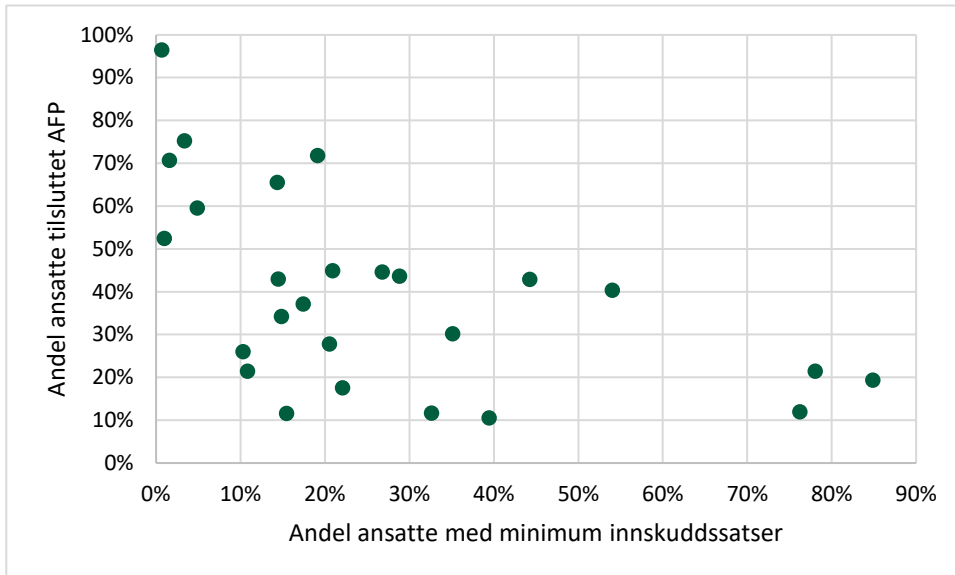
Forutsetninger: Andeler tilsluttet AFP-ordningen og innskuddssatser per 2022

Kilde innskuddssatser: DNB Livsforsikring, Storebrand, Nordea Liv, Gjensidige Pensjonsforsikring og Spare-Bank 1 Forsikring

Kilde AFP-tilslutning: NAV

Figur 26 viser hvordan andelen ansatte i de ulike næringene som er tilsluttet AFP-ordningen samvarierer med andelen ansatte som har en innskuddsordning med minimumssatser. Figuren viser det samme bildet som Figur 25, at utbredelsen av AFP er stor i næringer med gode tjenstepensjonsordninger, her at andelen med minimumssatser er lav, og motsatt, at det er relativt få som er tilsluttet AFP-ordningen i næringer med stort innslag av minimumssatser.

Figur 26 Andel ansatte tilsluttet privat AFP og andel ansatte med minimum innskuddssatser i ulike næringer



Forutsetninger: Andeler tilsluttet AFP-ordningen og andeler med minimum innskuddssatser per 2022

Kilde innskuddssatser: DNB Livsforsikring, Storebrand, Nordea Liv, Gjensidige Pensjonsforsikring og Spare-Bank 1 Forsikring

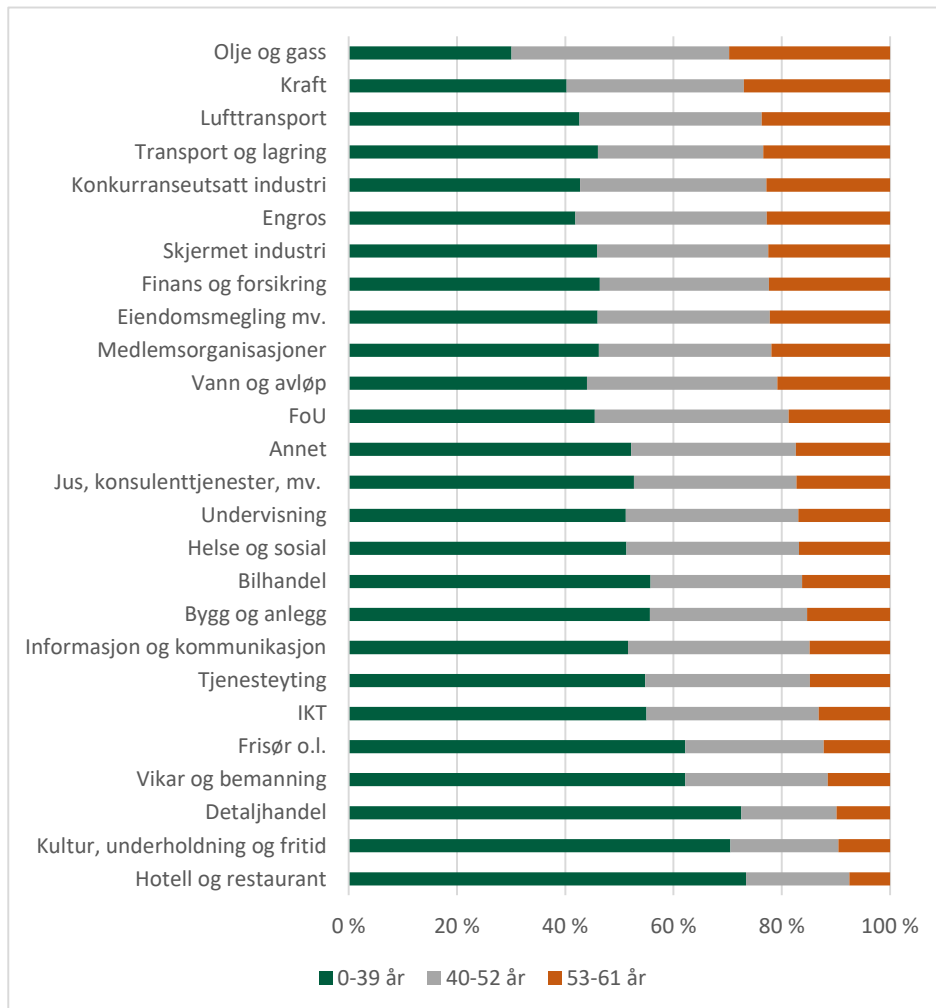
Kilde AFP-tilslutning: NAV

Som nevnt er det ikke tilstrekkelig å jobbe i en AFP-tilsluttet bedrift for å få AFP. Et sentralt krav den enkelte selv må tilfredsstillere er at vedkommende må arbeide i en slik bedrift i minst 7 av de 9 siste årene før fylte 62 år. Den enkeltes rett til AFP tjenes med andre ord opp mellom 53 og 62 år. Hvor du er ansatt før fylte 53 år har ingen betydning for om du får rett til AFP.

Alderssammensetningen til de ansatte varierer mellom næringene. Figur 26 viser hvor store andeler av de ansatte i næringene som er henholdsvis under 40 år, 40-52 år og 53-61 år. Figuren viser at det er stor forskjell på hvor stor andel av de ansatte som er i «opptjeningsalder» for AFP, 53-61 år, i næringene. Eksempelvis er det 30 prosent som er i opptjeningsalder innenfor «Olje og gass», mens det er kun 7 prosent innenfor «Hotell og restaurant» i andre enden av skalaen.



Figur 27 Alderssammensetning ansatte i ulike næringer



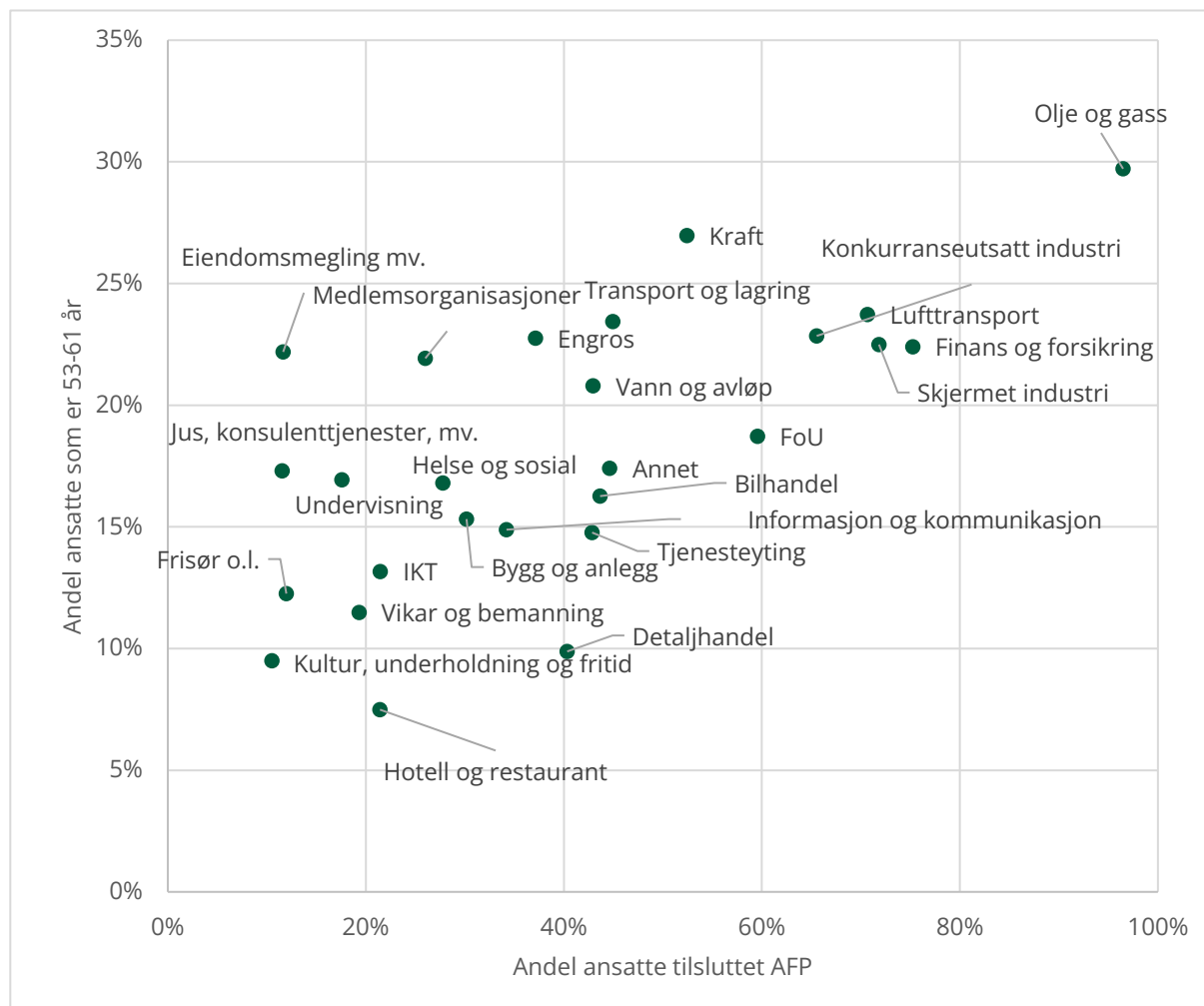
Kilde: NAV, ansatte under 62 år

Siden de ansatte ikke tjener opp rett til AFP før de har passert 52 år kan det ikke utelukkes at alderssammensetningen i den enkelte bedrift potensielt kan påvirke hvorvidt bedriften ønsker å tilslutte seg AFP-ordningen med de kostnader dette påfører bedriften. I 2023 må bedriftene betale en premie til AFP-ordningen på 2,6 prosent alle ansattes lønn mellom mellom 1 og 7,1 G<sup>17</sup>.

Figur 28 viser hvordan andelen ansatte som er i opptjeningsalder for AFP i de ulike næringene samvarierer med andelen ansatte i næringene som er tilsluttet AFP-ordningen. Det ser ut til være en viss sammenheng i retning av at andelen ansatte i næringene som jobber i en AFP-tilsluttet bedrift øker jo høyere andelen ansatte i kvalifikasjonsalder for AFP er, i hvert fall i ytterpunktene.

<sup>17</sup> G er her gjennomsnittlig grunnbeløp per år. 1–7,1 G tilsvarer p.t. kr 109 784–779 446.

Figur 28 Andel ansatte tilsluttet privat AFP og andel ansatte som er 53-61 år i ulike næringer



Kilde: NAV

## Vedlegg 1 – Innskuddspensjon og AFP i næringer innenfor NHO Service og Handels tariffområde

### A. Innledning

Som omtalt i kapittel 3 er det innhentet data for kvaliteten på innskuddspensjonsordninger i 88 ulike næringer. For å gjøre dette datamaterialet håndterbart er disse næringene gruppert i 26 ulike grupper i alle figurer og tabeller i denne rapporten.

Grupperingen av de 88 næringene fører til at resultatene for næringene der vår oppdragsgiver Handel og Kontor i Norge (HK) organiserer mange arbeidstakere er sammenblandet med resultatene for andre næringer.

HK ønsker et bedre innblikk i situasjonen for medlemmer innenfor «sine» næringer. Mer spesifikt ønsker HK å få oversikt for næringer innenfor tariffområdet til NHO Service og Handel, jf. oversikten i tabell A. Dette vedlegget viser derfor gjennomsnittlige innskuddssatser, hvor stor andel av arbeidstakerne som har minimumssatser, AFP-tilslutning, mv. innenfor disse næringene.

*Tabell A Næringer i NHO Service og Handels tariffområde*

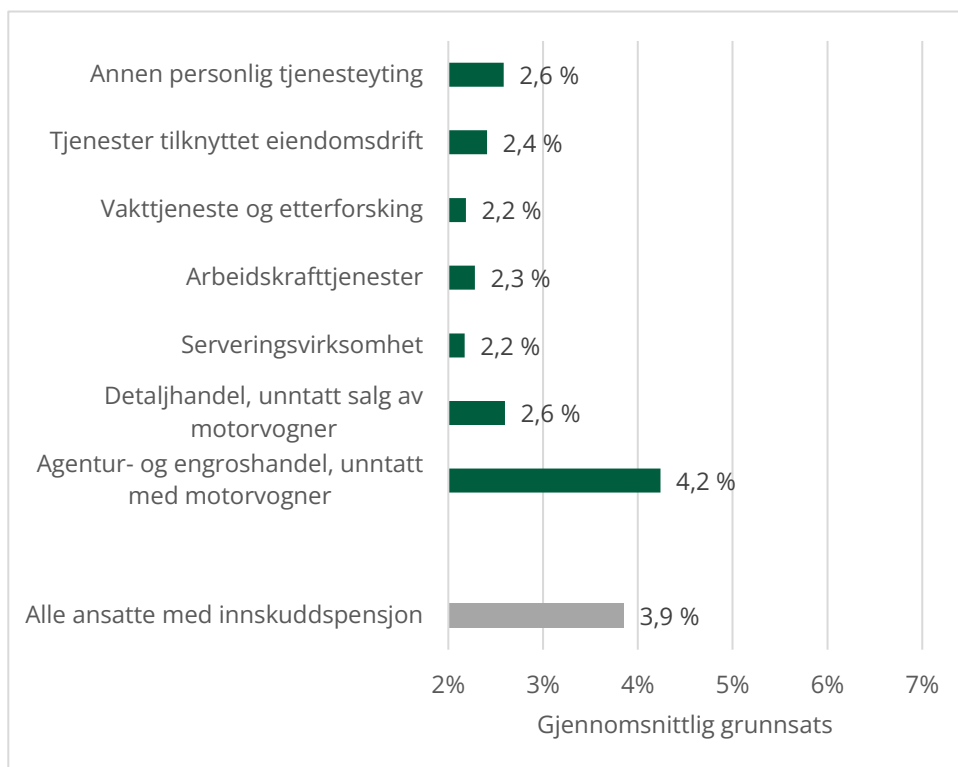
Næringskode	Næring	Antall ansatte i næringen
46	Agentur- og engroshandel, unntatt med motorvogner	105 914
47	Detaljhandel, unntatt salg av motorvogner	209 140
56	Serveringsvirksomhet	86 855
78	Arbeidskrafttjenester	69 652
80	Vakttjeneste og etterforskning	12 564
81	Tjenester tilknyttet eiendomsdrift	37 516
96	Annen personlig tjenesteyting	19 890

*Kilde antall ansatte: NAV, pr. 4. kvartal 2022*

### B. Gjennomsnittlige innskuddssatser

Figur A viser gjennomsnittlige grunnsatser for næringene i NHO Service og Handels tariffområde og den gjennomsnittlige satsen for alle arbeidstakere som har innskuddspensjon. Figuren viser at alle de aktuelle næringene, med unntak av næringen «Agentur og engroshandel, unntatt med motorvogner», har svært lave gjennomsnittlige satser. Eksempelvis har både «Vakttjeneste og etterforskning» og «Serveringsvirksomhet» gjennomsnittlige innskuddssatser på kun 2,2 prosent. Dette er bare 0,2 prosentpoeng over minstekravet til innskuddspensjonsordninger i lov om obligatorisk tjenestepensjon på 2 prosent. Det er også 1,7 prosentpoeng lavere enn gjennomsnittet for alle som har innskuddspensjonsordning.

Figur A Gjennomsnittlig grunnsats i næringer i NHO Service og Handels tariffområde



Forutsetninger: Tall for 2022

Kilde: DNB Livsforsikring, Storebrand, Nordea Liv, Gjensidige Pensjonsforsikring og SpareBank 1 Forsikring

De lave innskuddssatsene fører til at tjenestepensjonen for ansatte i disse næringene blir lav, både i kroner og relativt til ansatte i andre næringer med (vesentlig) høyere innskuddssatser.

### C. Andel ansatte med minimumssatser

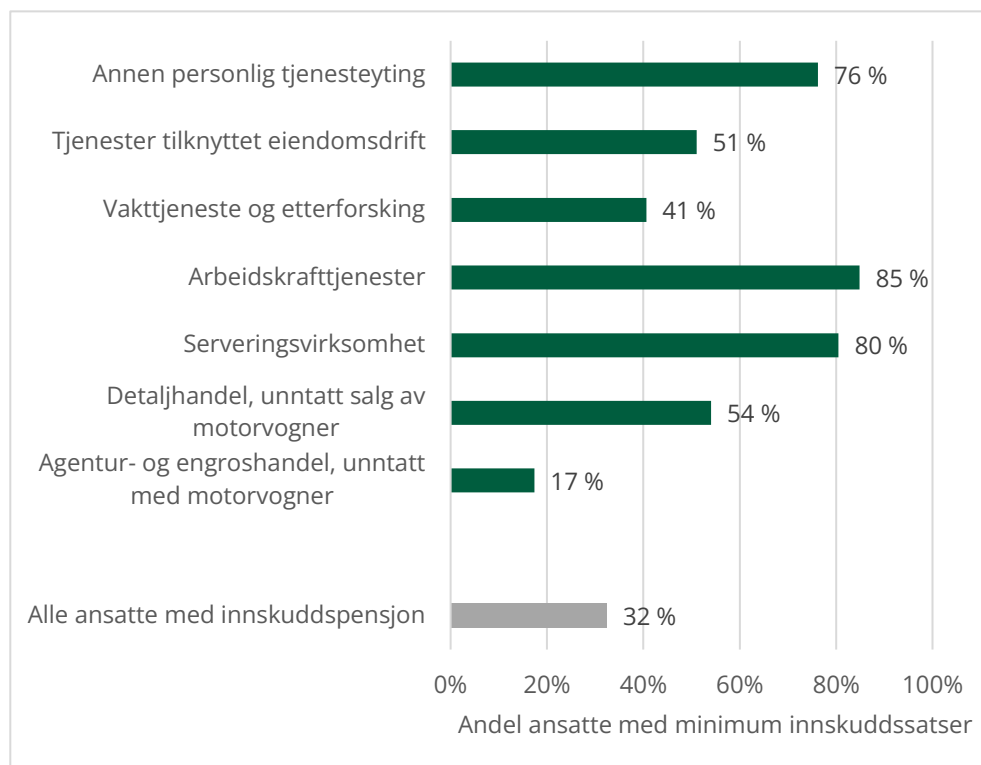
I henhold til lov om obligatorisk tjenestepensjon skal alle bedrifter med innskuddspensjon ha innskuddssatser på minimum 2 prosent av lønn inntil 12 G. Figur B viser hvor stor andel av de ansatte i næringene NHO Service og Handels tariffområde som er omfattet av en ordning med minimumssatser.

Figuren viser at flertallet av de ansatte har minimumssatser i fem av de sju næringene. Den høyeste andelen finner vi i «Arbeidskraftstjenester», der hele 85 prosent av de ansatte har en innskuddssats på kun 2 prosent. Samtidig er det kun en av næringene, «Agentur og engroshandel, unntatt med motorvogner», som har en lavere andel med minimumssatser enn gjennomsnittet for alle med innskuddspensjon som er på 32 prosent.

Det er uklart hvorfor andelen ansatte med minimumssatser er på kun 41 prosent innenfor «Vakttjeneste og etterforskning» til tross for at den gjennomsnittlige grunnsatsen i næringen er på kun 2,2 prosent. En mulig forklaring kan være at en del bedrifter i denne

næringen som har en grunnsats på 2 prosent også har en tilleggssats for inntekt ut over 7,1 G. Disse bedriftene vil i så fall ikke regnes som å ha minimums innskuddssatser.

*Figur B Andel ansatte med minimums innskuddssatser i næringer i NHO Service og Handels tariffområde*



*Forutsetninger: Tall for 2022*

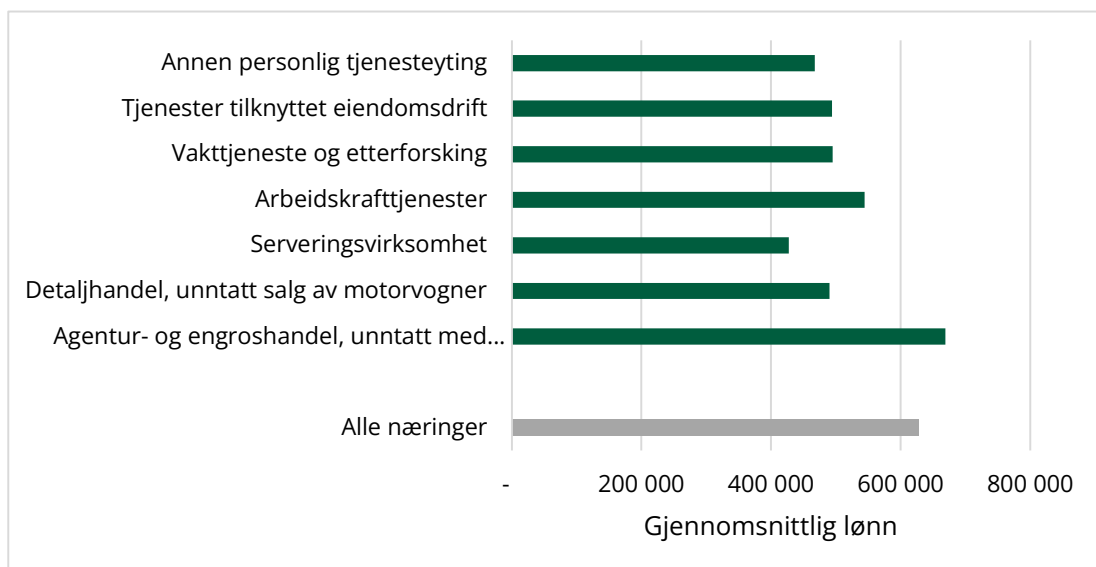
*Kilde: DNB Livsforsikring, Storebrand, Nordea Liv, Gjensidige Pensjonsforsikring og SpareBank 1 Forsikring*

## D. Lønn og demografi

I de fleste av næringene i NHO Service og Handels tariffområde er lønnsnivåene vesentlig lavere enn i samfunnet som helhet. Figur C viser gjennomsnittslønn i full stilling i samfunnet og i de aktuelle næringene. Lavest lønnsnivå finner vi i «Serveringsvirksomhet», der gjennomsnittslønnen er i underkant av kr 430 000, eller kun 68 prosent av gjennomsnittslønnen i samfunnet.

Kun «Agentur og engroshandel, unntatt med motorvogner» har høyere lønnsnivå enn gjennomsnittslønnen i samfunnet.

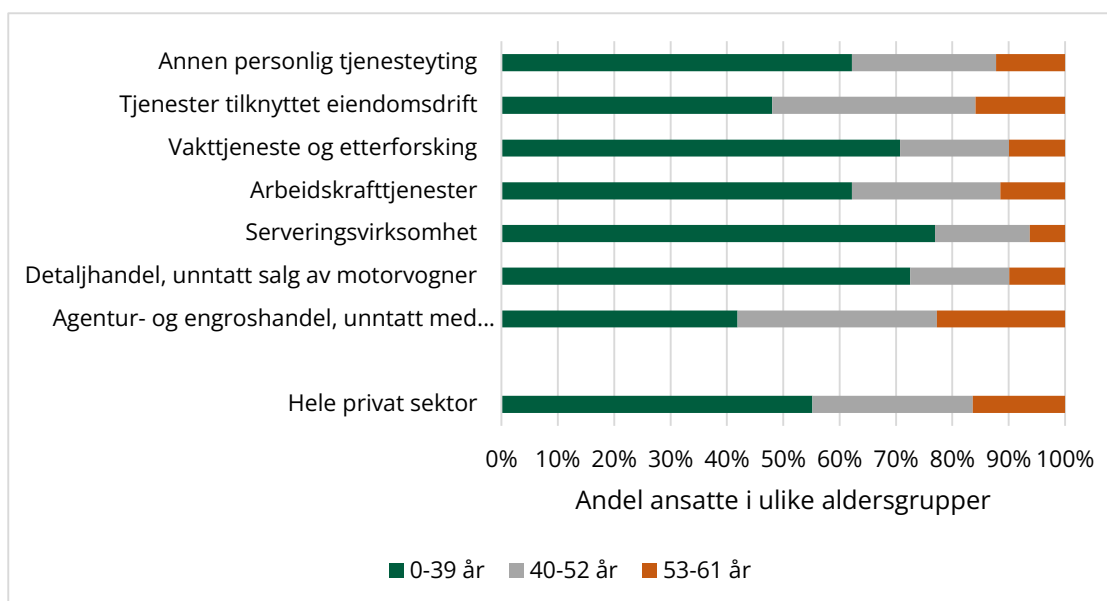
Figur C Gjennomsnittlig lønn i næringer i NHO Service og Handels tariffområde



Kilde: Statistisk sentralbyrå, Statistikkbanken tabell 08536, per 4. kvartal 2022, lønn i 100 % stilling

Alderssammensetningen blant arbeidstakerne varierer som figur D viser mye mellom næringene. I de tre næringene «Vaktjeneste og etterforskning», «Serveringsvirksomhet» og «Detaljhandel unntatt salg av motorvogner» er over 70 prosent av de ansatte under 40 år. Tilsvarende andel for hele privat sektor er 55 prosent. Andelen ansatte som er i kvalifikasjonsalder for AFP, det vil si er over 52 år, er også klart lavere enn i privat sektor samlet sett i 5 av de 7 næringene. Den laveste andelen i kvalifikasjonsalder har «Serveringsvirksomhet», der kun 6 prosent av de ansatte er over 52 år.

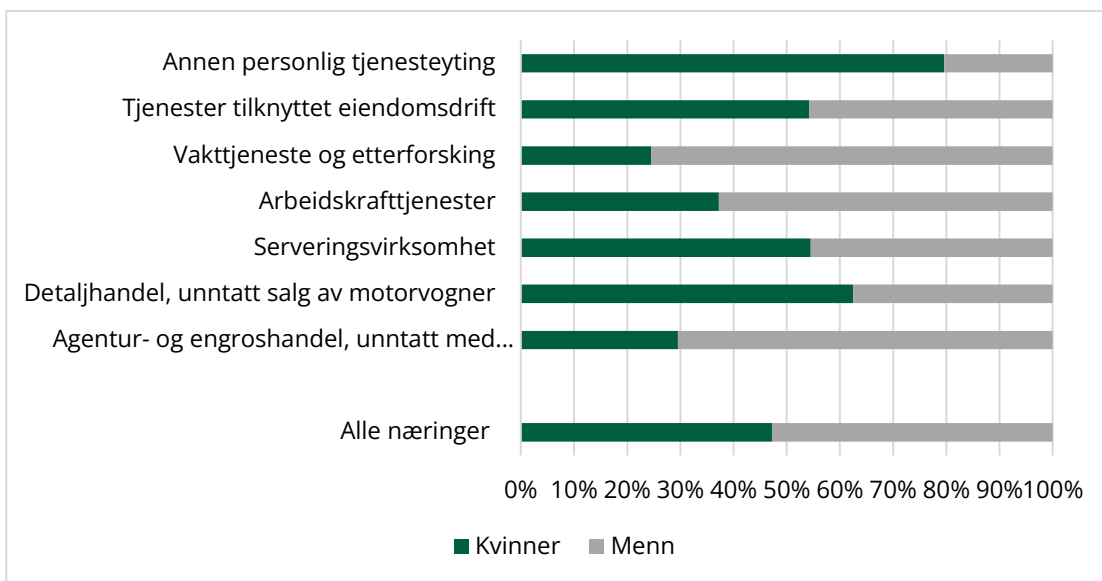
Figur D Alderssammensetning ansatte i næringer i NHO Service og Handels tariffområde



Kilde: NAV

Også kjønnsfordelingen varierer mellom næringene, jf. figur E. I fire av næringene er det vesentlig større kvinneandel enn i arbeidslivet samlet sett. I de øvrige tre næringene er det et klart flertall av mannlige ansatte. Alle de fire næringene som har høyere kvinneandel enn gjennomsnittet i privat sektor har som vist i figur A også lave gjennomsnittlige innskuddssatser. Dette har imidlertid også to av tre næringer med lavere kvinneandel enn gjennomsnittet, «Vaktjeneste og etterforskning» og «Arbeidskrafttjenester». Det ser med andre ord ikke ut å være en entydig sammenheng i retning av at kvinneandelen i næringene i NHO Service og Handels tariffområde påvirker hvor gode tjenestepensjonsordninger bedriftene har. Det samme bildet finner vi når vi ser på AFP-dekningen i næringene, jf. figur G under. Her finner vi næringer med overvekt av kvinner som har både bedre og dårligere AFP-dekning enn gjennomsnittet. Tilsvarende finner vi og næringer med overvekt av menn som har både bedre og dårligere AFP-dekning enn gjennomsnittet.

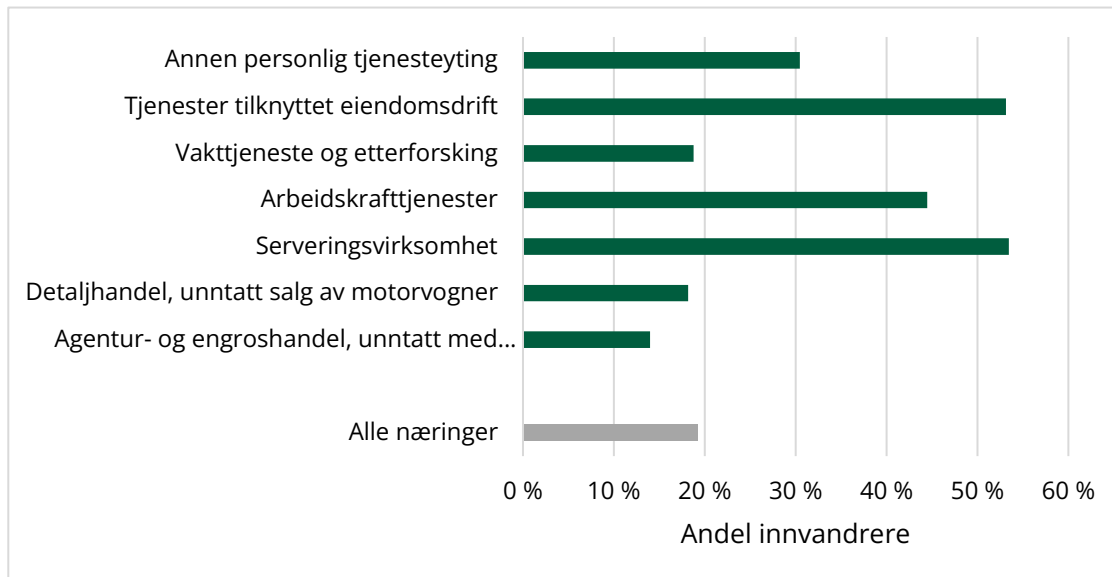
*Figur E Kjønnsfordeling ansatte i næringer i NHO Service og Handels tariffområde*



Kilde: Statistisk sentralbyrå, Statistikkbanken tabell 08536, per 4. kvartal 2022

Figur F viser andelen innvandrere i næringene i NHO Service og Handels tariffområde og i arbeidslivet samlet sett. Figuren viser at fire av næringene har et vesentlig høyere innslag av innvandrere enn gjennomsnittet i arbeidslivet på i underkant av 20 prosent. De høyeste andelenene finner vi i «Tjenester tilknyttet eiendomsdrift» og «Serveringsvirksomhet», som begge har en innvandrерandel på over 50 prosent. På samme måte som for kjønnsfordeling, ser det ikke ut til å være en entydig sammenheng mellom innvandrерandelen i næringene i NHO Service og Handels tariffområde og kvaliteten på innskuddsordningene i næringene eller andelen ansatte som er tilsluttet AFP-ordningen i næringene.

Figur F Andel innvandrere i næringer i NHO Service og Handels tariffområde



Kilde: Statistisk sentralbyrå, Statistikkbanken tabell 13215, per 4. kvartal 2022

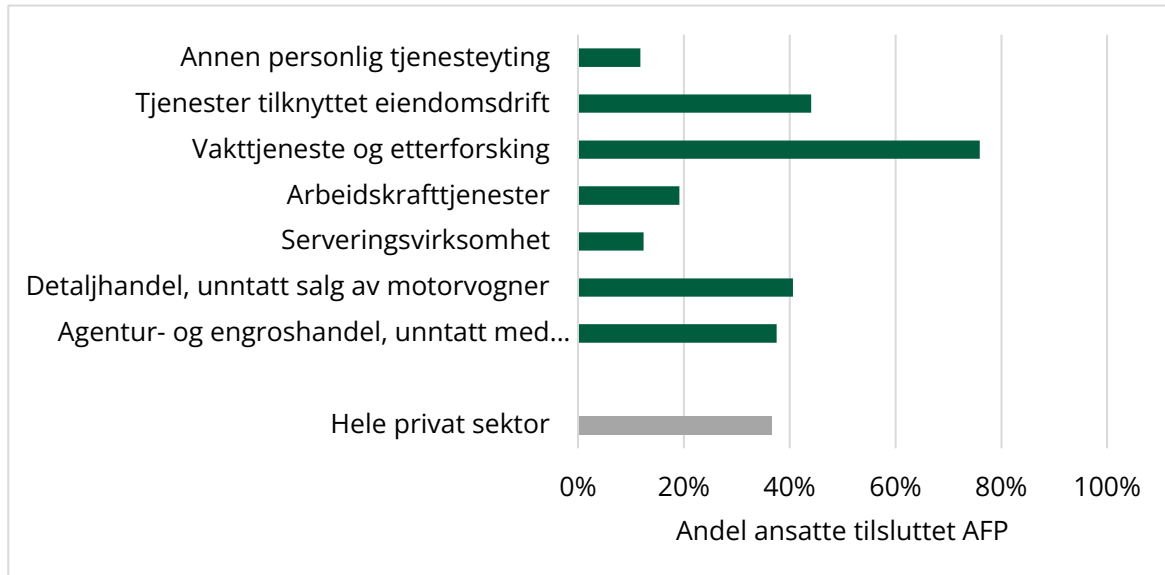
## E. AFP-dekning

Det er stor variasjon med hensyn til hvor mange av de ansatte i næringene i NHO Service og Handels tariffområde som arbeider i en bedrift som er tilsluttet Fellesordningen for AFP. I tre av næringene, «Annen personlig tjenesteyting», «Arbeidskrafttjenester» og «Serveringsvirksomhet», er andelen under 20 prosent, jf. figur G. Innenfor «Vakttjeneste og etterforskning» arbeider derimot hele 76 prosent i en AFP-tilsluttet bedrift.

Til sammenlikning er andelen som arbeider i en AFP-bedrift 37 prosent i privat sektor samlet sett.



Figur G Andel ansatte under 62 år som er tilsluttet Fellesordningen for AFP i næringer i NHO Service og Handels tariffområde



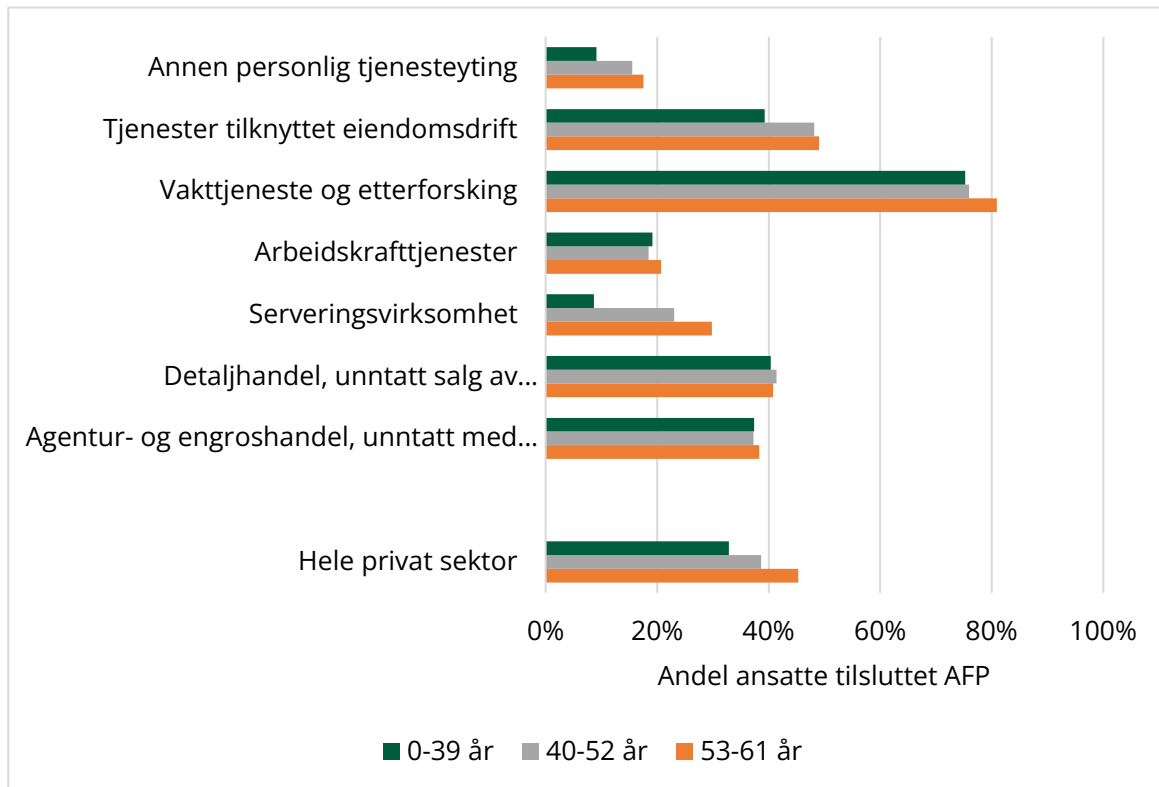
Forutsetninger: Personer registrert i arbeid i privat 4. kvartal 2022. AFP-tilslutning er identifisert ut fra om foretaket arbeidstakeren jobber i har hatt minst én ansatt som har tatt ut AFP i privat sektor siste 5 år.  
Kilde: NAV

Figur H viser hvordan andelen ansatte som er tilsluttet AFP-ordningen varierer i ulike aldersgrupper i næringene. I «Serveringsvirksomhet» jobber eksempelvis 9 prosent av de ansatte som er yngre enn 40 år i en AFP-tilsluttet virksomhet. Denne andelen øker til 23 prosent i aldersgruppen 40-52 år, og videre til 30 prosent i aldersgruppen som er i kvalifikasjonsalder for AFP, 53-62 år.

Andelen ansatte som er tilsluttet AFP øker som figuren viser med alder i de fleste av næringene i NHO Service og Handels tariffområde.

Også når vi ser på hele privat sektor øker andelen arbeidstakere som jobber i en AFP-tilsluttet bedrift med alder. Som figuren viser gjelder dette ca. 1/3 av arbeidstakerne som er under 40 år. Blant arbeidstakerne som er i kvalifikasjonsalder for AFP, 53-62 år, er andelen 45 prosent.

Figur H Andel ansatte i ulike aldersgrupper som er tilsluttet Fellesordningen for AFP i næringer i NHO Service og Handels tariffområde



Forutsetninger: Personer registrert i arbeid i privat 4. kvartal 2022. AFP-tilslutning er identifisert ut fra om foretaket arbeidstakeren jobber i har hatt minst én ansatt som har tatt ut AFP i privat sektor siste 5 år.

Kilde: NAV

## Vedlegg 2 – Nærmere om næringsinndelingen

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:

<u>Næringshovedområde:</u>	Her benyttes bokstaver, for eksempel A
<u>Næring:</u>	De to første sifrene i koden, for eksempel 10
<u>Næringshovedgruppe:</u>	De tre første sifrene i koden, for eksempel 10.2
<u>Næringsgruppe:</u>	De fire første sifrene i koden, for eksempel 10.20
<u>Næringsundergruppe:</u>	Alle fem sifre i koden, for eksempel 10.201

Tabell 4 viser sammenhengen mellom næringshovedområde og næring i henhold til SSBs standard.

*Tabell 4 Næringshovedområder*

<i>Kode</i>	<i>Næringshovedområde</i>	<i>Næring nr.</i>
A	Jordbruk, skogbruk og fiske	01 – 03
B	Bergverksdrift og utvinning	05 – 09
C	Industri	10 – 33
D	Elektrisitets-, 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 5 viser hvordan næringene er gruppert i de aller fleste tilfeller i denne rapporten.

*Tabell 5 Næringsinndeling som benyttes i denne rapporten*

<b>Næringsinndeling som benyttes i denne rapporten</b>	<b>Næringer i SSBs næringsstandard inngår i de ulike gruppene som benyttes her</b>
<i>Konkurransetsatt 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 Vakttjeneste og etterforskning
	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

Tabell 6 viser hvordan næringene er gruppert i SSB-rapport 2022/19, jf. avsnitt 7.2.

*Tabell 6 Næringsinndeling i SSB-rapport 2022/19*

<b>Næringsinndeling i SSB-rapport</b>	<b>Næringer i SSBs næringsstandard inngår i de ulike gruppene som benyttes her</b>
<i>Jordbruk, skogbruk og fiske</i>	01 Jordbruk og tilhørende tjenester, jakt 02 Skogbruk og tilhørende tjenester 03 Fiske, fangst og akvakultur
<i>Bergverksdrift og utvinning</i>	05 Bryting av steinkull og brunkull 07 Bryting av metallholdig malm 08 Bryting og bergverksdrift ellers 09 Tjenester til bergverk og utvinning
<i>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 25 Metallvareindustri 26 Data- og elektronisk industri 27 Elektroteknisk industri 28 Maskinindustri 29 Motorkjøretøyindustri 30 Transportmiddelindustri ellers 31 Møbelindustri 32 Annen industri

	33 Maskinreparasjon og -installasjon
<i>Elektrisitet, vannforsyning og renovasjon</i>	35 Kraftforsyning 36 Vannforsyning 37 Håndtering av avløpsvann 38 Avfallshåndtering 39 Miljørydding og miljørensing
<i>Bygge- og anleggsvirksomhet</i>	41 Oppføring av bygninger 42 Anleggsvirksomhet 43 Spesialisert bygge- og anleggsvirksomhet
<i>Varehandel, reparasjon av motorvogner</i>	45 Handel med og reparasjon av motorvogner 46 Agentur- og engroshandel, unntatt med motorvogner 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>Overnattings- og serveringsvirksomhet</i>	55 Overnattingsvirksomhet 56 Serveringsvirksomhet
<i>Informasjon og kommunikasjon</i>	58 Forlagsvirksomhet 59 Film- og TV-produksjon, musikkutgivelse 60 Radio- og fjernsynskringkasting 61 Telekommunikasjon 62 IT-tjenester 63 Informasjonstjenester
<i>Finansiering og forsikring</i>	64 Finansieringsvirksomhet 65 Forsikring og pensjonskasser 66 Finans-, forsikringshjelpetjenester
<i>Teknisk tjenesteyting og eiendomsdrift</i>	68 Omsetning og drift av fast eiendom 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>Forretningsmessig tjenesteyting</i>	77 Utleie- og leasingvirksomhet 79 Reisebyråer og reisearrangører 80 Vaktteneste og etterforskning 81 Tjenester tilknyttet eiendomsdrift 82 Forretningsmessig tjenesteyting ellers
<i>Off.adm, forsvar, sosialforsikring</i>	84 Off.adm., forsvar, sosialforsikring
<i>Undervisning</i>	85 Undervisning
<i>Helse- og sosialtjenester</i>	86 Helsetjenester 87 Pleie og omsorg i institusjon

---

	88 Omsorg uten botilbud, barnehager mv.
<i>Personlig tjenesteyting</i>	90 Kunstnerisk virksomhet og underholdning
	91 Bibliotek, muséer o.a. kulturvirksomhet
	92 Lotteri og totalisatorspill
	93 Sports- og fritidsaktiviteter
	94 Aktiviteter i medlemsorganisasjoner
	95 Reparasjon av varer til personlig bruk
	96 Annen personlig tjenesteyting
	97 Lønnet arbeid i private husholdninger
	99 Internasjonale organer

---