



NORSK ARBEIDSMANDSFORBUND



HK Norge



NHO
Service og Handel



Privat AFP – Ikke for alle

Er en reformert AFP som inkluderer alle et bedre alternativ for ansatte og bedrifter i service- og handelsnæringen?

RAPPORT 2023-02

14.08.2023



Innhold

Sammendrag.....	3
1 Bakgrunn.....	5
2 Service- og handelsnæringen.....	7
2.1 Kjennetegn ved de ansatte	8
2.2 Kjennetegn ved bedriftene	11
3 Dagens AFP-ordning.....	13
3.1 Kvalifikasjonsregler	14
3.2 Mange kvalifiserer ikke	17
3.2.1 Manglende ansiennitet.....	17
3.2.2 Uføre.....	17
3.3 Finansiering.....	18
4 AFP-tilslutning i service- og handelsnæringen sammenliknet med andre næringer ...	20
5 Få ansatte i service- og handelsnæringen får AFP	23
5.1 Alderssammensetning i næringene.....	23
5.2 Næringer kjennetegnet av høy turnover	26
5.3 Anbudsutsatte bedrifter.....	27
6 Hva det betyr for de ansatte å ikke få AFP.....	29
6.1 Manglende AFP svekker en allerede dårlig fordelingsprofil	29
6.2 Hvor mye pensjon taper ansatte som ikke får AFP	31
6.2.1 Butikkmedarbeider	33
6.2.2 Lagermedarbeider.....	34
6.2.3 Servitør	35
6.2.4 Renholder	36
6.2.5 Vekter	37
6.2.6 Frisør.....	38
6.3 Hvordan kommer ansatte i service- og handelsnæringen ut sammenliknet med ansatte i næringer med høy AFP-dekning?	39
7 Konsekvenser for bedriftene av dagens AFP	44
7.1 Utgifter til AFP for to eksempelbedrifter.....	45

7.2 Den relative kostnaden ved å ha AFP varierer	46
8 Reformert AFP – en bedre ordning både for bedrifter og ansatte?	49
8.1 Bakgrunn	49
8.2 Nærmere om reformert AFP.....	50
8.3 Mulige konsekvenser av overgang til reformert AFP	51
Vedlegg 1 – Nærmere om de utvalgte næringene	54

Sammendrag

Denne rapporten illustrerer hvordan dagens AFP-ordning virker for ansatte og bedrifter innenfor service- og handelsnæringen, og tydeliggjør behovet for en reformert AFP som et bedre alternativ i disse næringene. I rapporten sammenliknes service- og handelsnæringene gjennomgående med en del næringer der graden av AFP-tilslutning er høy.

Basert på data fra NAV vises det i kapittel 4 at andelen bedrifter og ansatte som er tilsluttet AFP gjennomgående er lavere innen service- og handelsnæringen enn i andre næringer. For eksempel jobber under 20 prosent av de ansatte i en AFP-tilsluttet bedrift innenfor næringene «Arbeidskrafttjenester», «Serveringsvirksomhet» og «Annen personlig tjenesteyting».

I tillegg til at andelen ansatte som jobber i en AFP-tilsluttet bedrift er lav, er det også grunn til å tro at det er få av de ansatte i service- og handelsnæringene som faktisk jobber i en slik bedrift som får AFP. AFP er en kvalifikasjonsordning, det vil si at den enkelte arbeidstaker må oppfylle visse kvalifikasjonskrav for å få AFP. Et av kravene er at man må jobbe i en tilsluttet bedrift i minst sju av de siste ni årene før 62 år, hvilket innebærer at den reelle kvalifikasjonsalderen for AFP er fra 53 år til 62 år. Kapittel 5 viser at en veldig lav andel av de ansatte i næringene er i kvalifikasjonsalder for AFP. Det er derfor lite sannsynlig at en ansatt i de aktuelle næringene er i en alder der han/hun tjener opp rett til AFP. Næringene er videre preget av høy turnover, noe som øker risikoen for at de ansatte går glipp av AFP. Det er også utstrakt bruk av anbudsprosesser i en del av næringene. I en del tilfeller leder slike prosesser til virksomhetsoverdragelser, som kan føre til at de ansatte mister tilslutningen til AFP-ordningen.

Få ansatte i service- og handelsnæringen får altså AFP. Eksempelberegninger i kapittel 6 viser at AFP kan utgjøre mellom 8 og 10 % av lønn i årlig pensjon. I tillegg til at få ansatte får AFP, har bedriftene i service- og handelsnæringen også ofte tjenestepensjonsordninger med lavere innskuddssatser enn i andre næringer. Kombinasjonen av at få får AFP og dårlig innskuddspensjon gjør at de ansatte kommer spesielt dårlig ut med hensyn til pensjon sammenliknet med ansatte i en rekke andre næringer.

AFP-ordningen finansieres av bedriftene som er tilsluttet ordningen og staten. Bedriftene betaler premie til ordningen for alle ansatte mellom 13 og 62 år. Det er ingen sammenheng mellom det den enkelte bedrift betaler inn til AFP-ordningen og hvor stor andel av bedriftens ansatte som kvalifiserer for AFP, dvs. er mellom 53 og 62 år. Dette betyr at det er en betydelig omfordeling fra bedrifter med mange unge ansatte til bedrifter med mange eldre ansatte. Samtidig er det en omfordeling fra bedrifter med et lavt lønnsnivå til bedrifter med et høyere lønnsnivå.

Bedrifter som er tilsluttet AFP-ordningen vil alt annet likt ha en kostnadmessig konkurranseulempet sammenliknet med bedrifter som ikke er tilsluttet AFP-ordningen. Konsekvensen av at bedriftene påføres en konkurranseulempet samtidig som de ansatte

i liten grad får noe fra ordningen er at dagens AFP-ordning ikke gir insentiver til at bedriftene skal organisere seg. I avsnitt 7.1 vises det hvilke kostnader tilslutning til AFP påfører to medlemsbedrifter i NHO Service og Handel.

Den *relative* kostnaden for bedriftene ved å ha AFP varierer ut fra om de er arbeidsintensive, dvs. at mye av kostnadene er knyttet til lønn, eller om de er kapitalintensive og dermed har relativt sett mer kapitalkostnader. Den relative kostnaden ved å ha AFP er størst i bedrifter med høy arbeidsintensitet, noe som kjennetegner mange bedrifter i servicenæringen. Siden kostnaden er større, vil arbeidsintensive bedrifter kunne ønske en større gevinst ved å tilslutte bedriften til AFP-ordningen enn kapitalintensive bedrifter. En slik gevinst kan være at mange av bedriftens ansatte får pensjon fra ordningen.

I kapittel 8 diskuteres det hvordan en reformert AFP-ordning etter skissen utarbeidet av NHO og LO i 2021 vil kunne gjøre AFP mer attraktiv for service- og handelsnæringen:

- Den gjør det mulig for unge ansatte å få pensjon fra ordningen. Dermed blir det også mer attraktivt for arbeidsgivere med hovedvekt av unge ansatte å være med i AFP-ordningen
- AFP vil kunne bli en viktigere rekrutteringsfaktor for arbeidsgivere
- Turnover vil få mindre betydning
- Virksomhetsoverdragelser vil ikke være så ødeleggende for rett til AFP
- Det vil bli mulig for bedriften å ta AFP inn i sin totale pensjonsplan
- Det vil bli mulig for den enkelte ansatte å ta hensyn til AFP når pensjon vurderes

Mange flere arbeidstakere vil få pensjon fra reformert AFP. Det er dermed all mulig grunn til å tro at en slik innretning på AFP-ordningen vil gi høyere organisasjonsgrad både blant arbeidsgivere og arbeidstakere enn dagens ordning.

De økonomiske forholdene knyttet til en eventuell omlegging til reformert AFP vil være en sentral del av fremtidige forhandlinger om endringer i AFP-ordningen, og inngår derfor ikke i denne utredningen.

1 Bakgrunn

Dagens AFP-ordning i privat sektor er en tariffavtalt pensjonsordning som gir et livsvarig tillegg til alderpensjon fra folketrygden og tjenstepensjon til ansatte i bedrifter som er tilsluttet ordningen. Tilslutningen forutsetter at bedriften har inngått en tariffavtale med AFP-bilag.

AFP-ordningen er en kvalifikasjonsordning, det vil si at den enkelte må oppfylle bestemte vilkår for å få rett til pensjon. Et sentralt vilkår er at vedkommende må arbeide i en eller flere bedrifter tilsluttet AFP-ordningen i minst syv av de ni siste årene før de fyller 62 år. Dette vilkåret innebærer i praksis at alderen 53–62 år er en kvalifikasjonsalder for AFP. Det innebærer også at det er helt uvesentlig for den enkeltes rett til AFP om de har arbeidet i en AFP-bedrift eller ikke før de fyller 53 år.

Ansatte som kvalifiserer for AFP får en pensjonsytelse som beregnes som en andel av all pensjonsgivende inntekt (under 7,1 G¹) i alle år de har hatt pensjonsopptjening i folketrygden. Nivået på pensjonsytelsen avhenger altså ikke bare av inntektene de har hatt i kvalifikasjonsperioden eller hos en AFP-tilsluttet bedrift.

Det er ujevnt fordelt mellom ulike næringer hvor stor andel av de ansatte som får rett til AFP. Å motta AFP øker samlet pensjon betydelig, ofte vil AFP minst være på høyde med det arbeidstakerne kan få i tjenstepensjon. Arbeidstakere som ikke får AFP får derfor ofte vesentlig lavere pensjon enn de som får AFP.

Utgiftene til AFP finansieres av de tilsluttede bedriftene og staten i fellesskap. Staten dekker 1/3 av de løpende AFP-pensjonene. De tilsluttede bedriftene dekker de resterende utgiftene ved å betale en årlig premie til ordningen for alle ansatte mellom 13 og 62 år.

For bedriftene innebærer kvalifikasjonsreglene at det kun er ansatte som er mellom 53 og 62 år som i realiteten nyter godt av at bedriften er tilsluttet AFP-ordningen. Det er imidlertid ingen sammenheng mellom størrelsen på premien bedriftene betaler til AFP-ordningen og hvor stor andel av den enkelte bedrifts ansatte som er i kvalifikasjonsalder for AFP. Siden det varierer hvor stor andel av de ansatte som er mellom 53 og 62 år i ulike bedrifter vil det være en betydelig omfordeling mellom bedriftene. Typisk vil bedrifter med en stor andel unge ansatte og/eller med høy turnover bidra relativt mye sammenliknet med hva de ansatte får fra AFP-ordningen, mens bedrifter med en større andel ansatte i kvalifikasjonsalder enn gjennomsnittet vil få relativt sett mer igjen for å være tilsluttet ordningen.

Spørsmålet er om dagens innretning av AFP-ordningen bidrar til å svekke organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden innenfor service- og handelsnæringene ettersom

¹ G er folketrygdens grunnbeløp, kr 118 620 pr. 01.05.2023

organisering og inngåelse av tariffavtale kan påføre bedriftene en uønsket AFP-kostnad uten at AFP oppleves som et gode for de ansatte.

Denne rapporten tar sikte på å illustrere hvordan dagens AFP-ordning virker for ansatte og bedrifter innenfor service- og handelsnæringen. For å illustrere hvorfor det er grunn til å tro at ordningen fungerer dårligere for disse næringene enn andre, sammenliknes service- og handelsnæringene gjennomgående med en del næringer der graden av AFP-tilslutning er høy.

LO og NHO har evaluert dagens AFP-ordning², og er enige om at ordningen har en rekke svakheter. De har også utredet en skisse til en «reformert» AFP-ordning³, men det har foreløpig ikke blitt forhandlet om en overgang til denne ordningen. Det er liten tvil om at reformert AFP ville vært en vesentlig bedre ordning enn dagens for både arbeidstakere og -givere i service- og handelsnæringen.

Rapporten er skrevet på oppdrag fra Norsk Arbeidsmandsforbund, Handel og Kontor i Norge og NHO Service og Handel.

² [«Evaluering av AFP i privat sektor, Rapport fra arbeidet», 7. desember 2017. LO og NHO](#)

³ [«Utredning av en mulig reformert AFP-ordning i privat sektor», Mai 2021. LO og NHO](#)

2 Service- og handelsnæringen

Service- og handelsnæringen refererer til den delen av økonomien som tilbyr tjenester og varer direkte til forbrukere eller andre bedrifter. Den omfatter en bred rekke bransjer og virksomheter som jobber med å tilfredsstille forbrukernes behov og ønsker.

Servicenæringen inkluderer restauranter og serveringssteder, reiseliv, transport, personlig tjenesteyting som frisører og skjønnhetssalonger, helse- og velværeindustrien, vakthold, underholdning og fritid. Handelsnæringen inkluderer virksomheter som engasjerer seg i kjøp og salg av varer direkte til forbrukere. Dette kan omfatte dagligvarebutikker, klesbutikker, elektronikkbutikker, bilforhandlere, møbelbutikker, apoteker, bokhandlere og mange andre.

I denne rapporten er næringene avgrenset ut fra hva slags virksomhet bedriftene bedriver. Næringene er definert i henhold til Statistisk sentralbyrås (SSBs) «Standard for næringsgruppering» der alle norske bedrifter er tilknyttet en bestemt næring. Standarden er inndelt i fem ulike detaljeringsnivåer⁴. I denne rapporten ser vi på næringer på nivå to i standarden, «næringer».

I samråd med oppdragsgiverne er det identifisert syv næringer som anses å være relativt representative for service- og handelsnæringen, se tabell 1. Tabellen viser også hvor mange ansatte det er i de ulike næringene.

Tabell 1 Næringer definert om service- og handelsnæringer i denne rapporten

Næringskode	Næring	Antall ansatte i næringen
46	Agentur- og engroshandel, unntatt med motorvogner	103 685
47	Detaljhandel, unntatt salg av motorvogner	198 518
56	Serveringsvirksomhet	74 467
78	Arbeidskrafttjenester	43 607
80	Vaktjeneste og etterforskning	11 524
81	Tjenester tilknyttet eiendomsdrift	53 598
96	Annen personlig tjenesteyting	25 207

Kilde: Statistisk sentralbyrå, Statistikkbanken tabell 08536, 2022

Næring 78 «Arbeidskrafttjenester» inneholder blant annet bemanningsbransjen. Næring 81 «Tjenester tilknyttet eiendomsdrift» inneholder blant annet rengjøring. I næring 96 «Annen personlig tjenesteyting» finner vi blant annet frisører og skjønnhetssalonger. For

⁴ På det mest overordnede nivået er bedriftene delt inn i 21 «næringshovedområder», med bokstavkoder fra A til U. På nivå to er næringene inndelt i 88 ulike «næringer», med en to-sifret tallkode fra 00 til 99. På nivå tre, «næringshovedgruppe», er næringene fra nivå to delt videre inn i undernivåer, med tallkoder som eksempelvis 11.1, osv. for nivå fire og fem.

Øvrig fremgår det langt på vei av navnet på næringene hvilken type virksomhet bedriftene bedriver. En nærmere beskrivelse av næringene, herunder hvilke underkategorier som inngår i de ulike næringene, finnes i vedlegg 1.

Enkelte av de utvalgte næringskodene inneholder også annen virksomhet enn det som normalt vil karakteriseres som service og handel. At det likevel er valgt å benytte denne næringsinndelingen skyldes at en del av dataene denne rapporten bygger på kun foreligger å dette detaljeringsnivået.

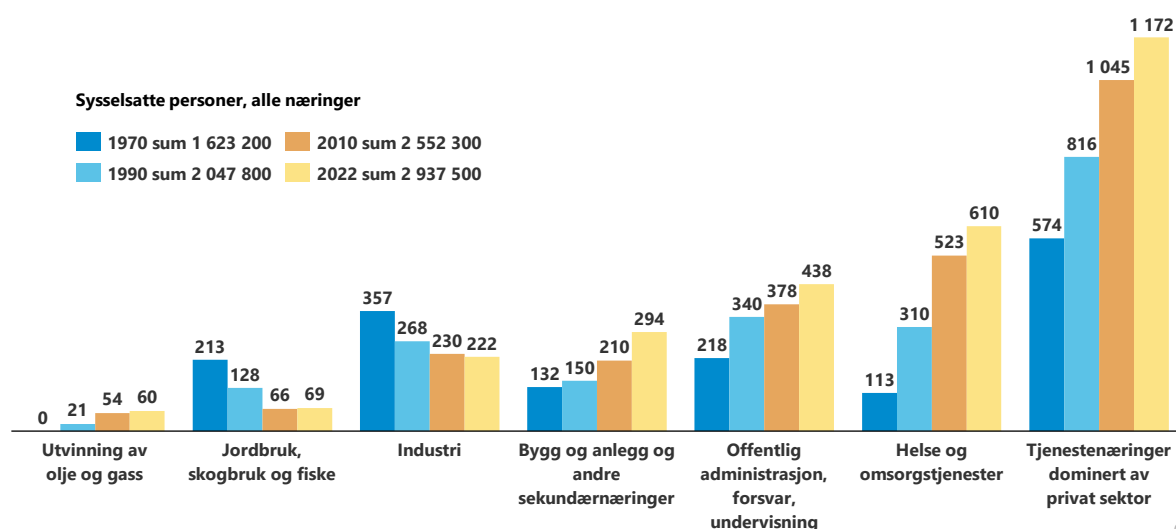
I dette kapitlet presenteres ulike kjennetegn ved de ansatte og bedriftene i de syv service- og handelsnæringene.

2.1 Kjennetegn ved de ansatte

Pr. 4. kvartal 2022 var det i overkant av 540 000 ansatte i de syv service- og handelsnæringene. Dette utgjorde om lag 28 prosent av de ansatte i privat sektor.

Det er langt flere som jobber innenfor service- og handelsnæringene enn innenfor eksempelvis industrien, oljenæringen og finansnæringen. I disse næringene var det i 2022 om lag henholdsvis 220 000, 60 000 og 50 000 ansatte⁵. Utviklingen de siste 50 årene viser at en stadig større andel av de sysselsatte jobber i service- og handelsnæringene, samtidig som det blir stadig færre ansatte i industrien, og veksten i antall ansatte i oljenæringen har stoppet opp, se Figur 1.

Figur 1 Utvikling i antall sysselsatte i ulike næringer i Norge 1970 – 2022



Kilde: SSB Nasjonalregnskapet 09174

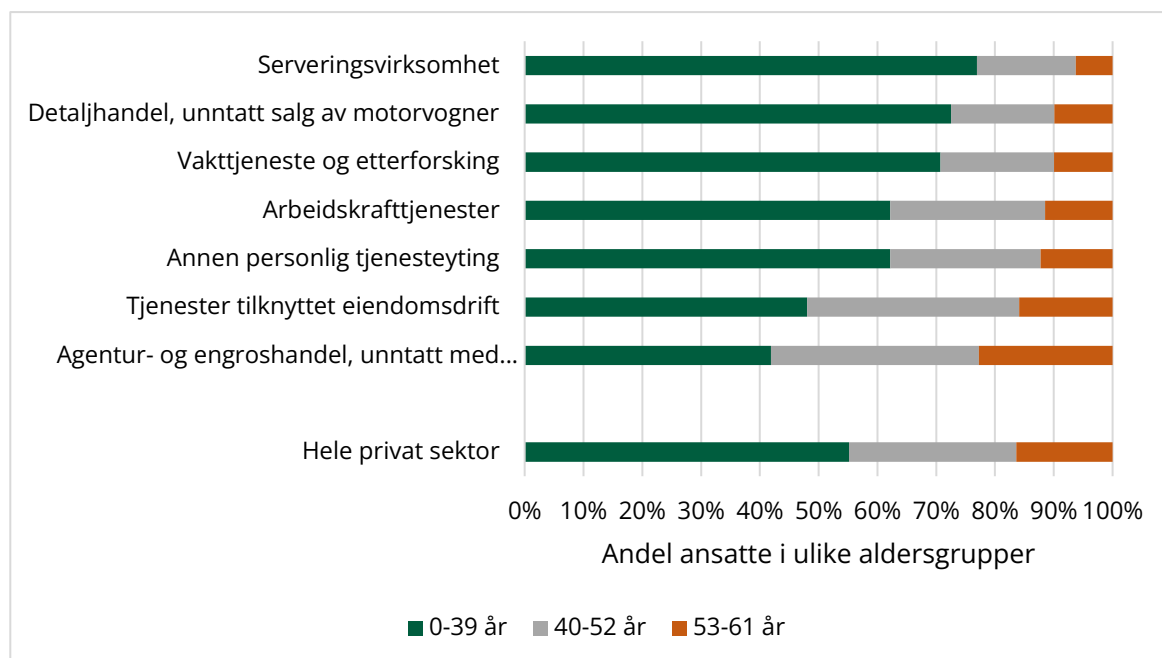
Kilde: NHO Service og Handel

⁵ SSB Statistikkbanken tabell 11654, 4. kvartal 2022

Et viktig kjennetegn med service- og handelsnæringene er at det er en høy andel unge ansatte. Figur 2 viser andelen ansatte i ulike aldersgrupper i næringene, når det er avgrenset til ansatte som er under 62 år⁶. Som figuren viser er mer enn 70 prosent av de ansatte under 40 år i alle de tre næringene «Serveringsvirksomhet», «Detaljhandel, unntatt salg av motorvogner» og «Vakttjeneste og etterforskning». I privat sektor samlet sett er til sammenligning andelen under 40 år 55 prosent.

Andelen ansatte som er i aldersgruppen 53–62 år er også klart lavere i 5 av de 7 næringene enn i privat sektor samlet sett. «Serveringsvirksomhet» har den laveste andelen ansatte i denne aldersgruppen, med kun 6 prosent av de ansatte.

Figur 2 Alderssammensetning for ansatte i service- og handelsnæringen sammenliknet med hele privat sektor



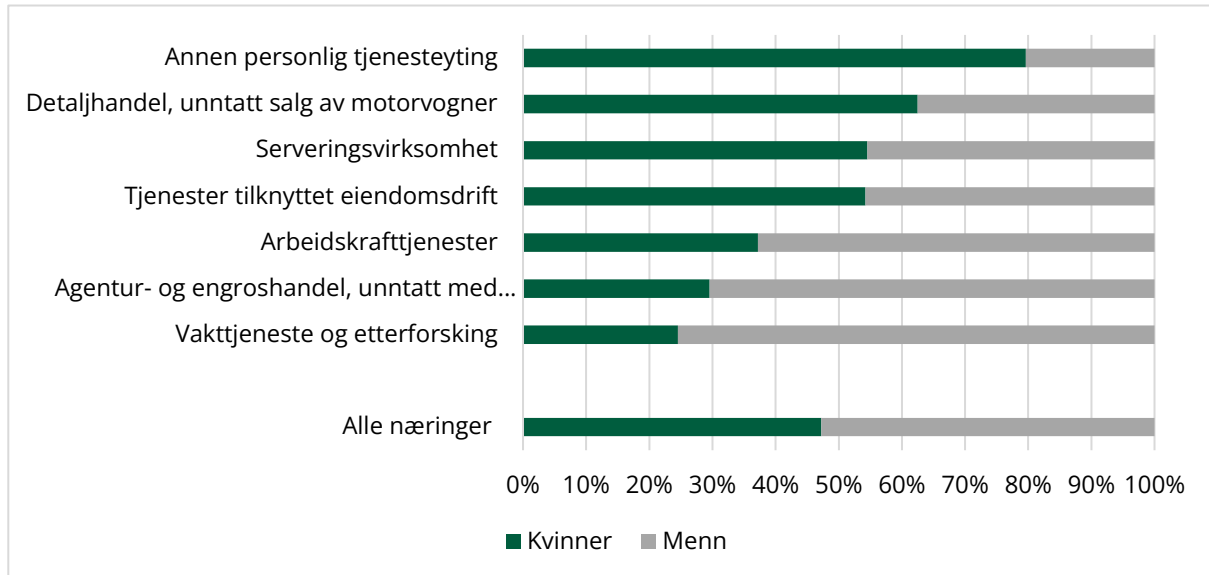
Kilde: NAV

Også kjønnsfordelingen varierer mellom næringene. Figur 3 viser at fire av de syv service- og handelsnæringene har en vesentlig større andel kvinner enn i arbeidslivet samlet sett. Dette gjelder «Annen personlig tjenesteyting», «Detaljhandel, unntatt salg av motorvogner», «Serveringsvirksomhet» og «Tjenester tilknyttet eiendomsdrift».

Kvinneandelen er høyest innenfor «Annen personlig tjenesteyting», med nærmere 80 prosent. I tre av næringene er det som figuren viser et klart flertall mannlige ansatte.

⁶ Disse utgjør 95 prosent av alle ansatte i næringene, altså er om lag 5 prosent over 62 år. Grunnen til at det avgrenses til ansatte under 62 år her er at et sentralt kriterium for å få rett til AFP avklares ved fylte 62 år. Se nærmere beskrivelse i punkt 3.1.

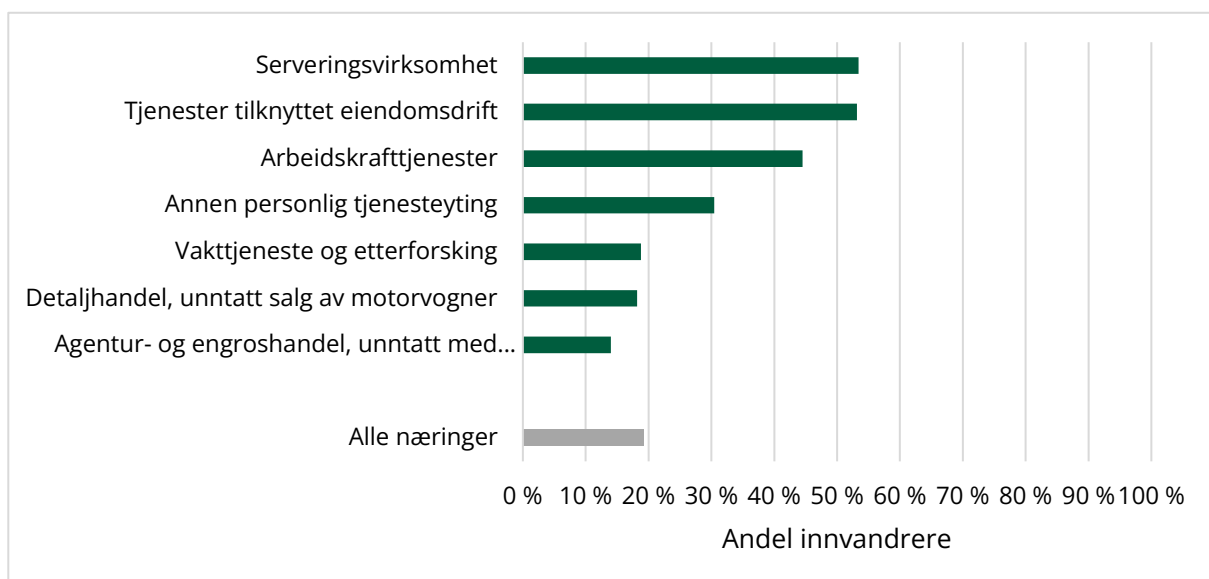
Figur 3 Kjønnfordeling for ansatte i service- og handelsnæringen sammenliknet med hele arbeidslivet



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

Figur 4 viser andelen innvandrere i de syv service- og handelsnæringene og i arbeidslivet samlet sett. Det fremgår at fire av næringene har et vesentlig høyere innslag av innvandrere enn gjennomsnittet i arbeidslivet. De høyeste andelen finner vi i «Serveringsvirksomhet» og «Tjenester tilknyttet eiendomsdrift», som begge har en innvandrersandel på over 50 prosent.

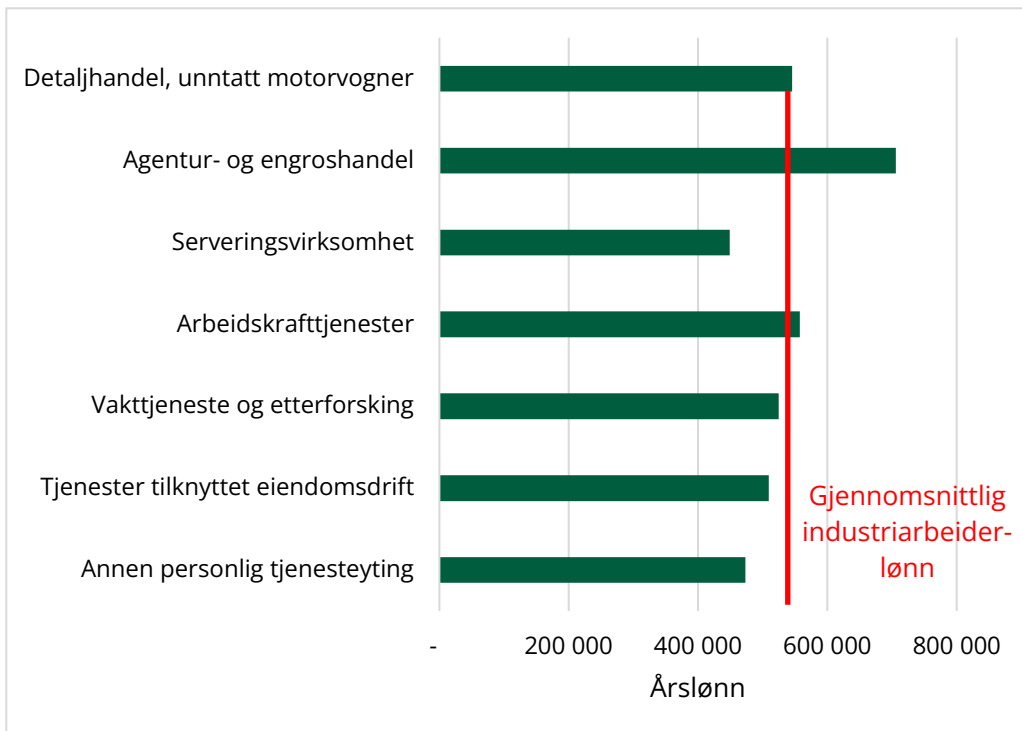
Figur 4 Andel innvandrere i service- og handelsnæringen sammenliknet med hele arbeidslivet



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

Figur 5 viser gjennomsnittlig årslønn for heltidsansatte i de ulike næringene sammenliknet med gjennomsnittet for hele privat sektor. Det fremgår at med unntak av «Agentur- og engroshandel» har alle service- og handelsnæringene et klart lavere lønnsnivå enn gjennomsnittet.

Figur 5 Gjennomsnittlig årslønn, heltidsansatte



Kilder: Statistisk sentralbyrå, Statistikkbanken tabell 11419, 2022, Gjennomsnittlig industriarbeiderlønn i 2022: www.lo.no/hva-vi-mener/lonn/nyheter-om-lonn-2023/fakta-om-oppgjoret/

2.2 Kjennetegn ved bedriftene

Det er i overkant av 75 000 foretak i de syv service- og handelsnæringene. Flest foretak finner vi i «Detaljhandel, unntatt salg av motorvogner», og færrest i «Vaktjeneste og etterforskning», jf. tabell 2. Antall sysselsatte per foretak i en næring sier noe om næringen har mange store eller mange små bedrifter. Det er stor variasjon mellom næringene på dette området. I «Vaktjeneste og etterforskning» er det over 36 sysselsatte per foretak, mens i «Annen personlig tjenesteyting» i andre enden av skalaen er det under to ansatte per foretak.

Tabell 2 viser også at omsetningen per årsverk er vesentlig større i de to handelsnæringene, «Agentur- og engroshandel, unntatt med motorvogner» og «Detaljhandel, unntatt salg av motorvogner», enn den er i servicenæringene.

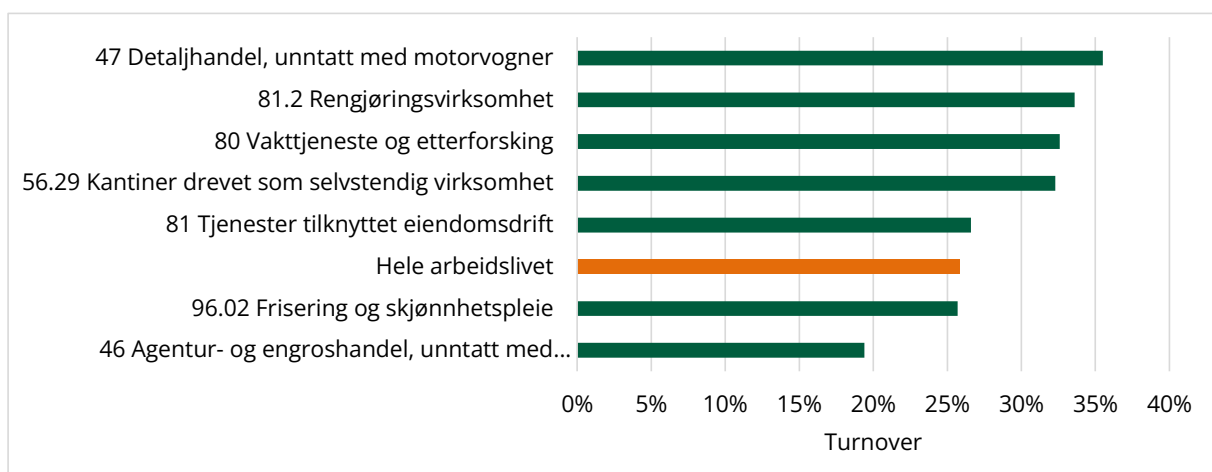
Tabell 2 *Antall foretak, sysselsatte pr. foretak og omsetning pr. årsverk i service- og handelsnæringen, 2021*

Næringskode	Næring	Antall foretak	Sysselsatte pr. foretak	Omsetning pr. årsverk (mill. kr)
46	Agentur- og engroshandel, unntatt med motorvogner	15 874	6,9	12,5
47	Detaljhandel, unntatt salg av motorvogner	24 156	8,9	4,5
56	Serveringsvirksomhet	9 591	7,1	1,1
78	Arbeidskrafttjenester	2 098	24,9	1,0
80	Vakttjeneste og etterforskning	351	36,5	1,1
81	Tjenester tilknyttet eiendomsdrift	9 229	4,4	1,2
96	Annen personlig tjenesteyting	14 881	1,8	1,3

Kilde: SSB Statistikkbanken, tabell 12910

Siden det stilles krav om å ha jobbet i AFP-tilsluttet bedrift både en viss periode før 62 år og før uttak, kan høy turnover i en næring bety at mange i næringen kan gå glipp av AFP. Flere service- og handelsnæringer har vesentlig høyere turnover enn det som er vanlig ellers i arbeidslivet. Figur 6 viser at «Detaljhandel, unntatt med motorvogner» har over 35 prosent turnover, mot 25,8 prosent i hele arbeidslivet samlet sett. Figuren har litt andre næringskoder enn de øvrige figurene i dette kapitlet ettersom den bygger på data innhentet fra SSB av NHO Service og Handel i en annen sammenheng⁷. Disse dataene viser for øvrige også at det er større turnover blant kvinner enn blant menn, og at turnover-ratene er avtakende med alder. Se også avsnitt 5.2.

Figur 6 *Turnover i ulike i service- og handelsnæringer og hele arbeidslivet, 2022*



Kilde: NHO Service og Handel med utgangspunkt i SSB Statistikkbanken, tabell 12821. Turnover definert som antall avsluttede ansettelsesforhold/antall arbeidsforhold

⁷ Det ligger ikke statistikk for turnover på SSBs nettsider på to-sifret næringsnivå, dvs. nivået de øvrige figurene i dette kapitlet bygger på.

3 Dagens AFP-ordning

Avtalefestet pensjon (AFP) i privat sektor er som nevnt en tariffavtalt pensjonsordning. En bedrift kan derfor ikke bli tilsluttet AFP-ordningen uten å ha tariffavtale. For at en bedrift skal bli tariffbundet til å ha AFP må en landsomfattende arbeidsgiverorganisasjon og en landsomfattende arbeidstakerorganisasjon som er deltakere i AFP-ordningen inngå en tariffavtale med AFP-bilag. Bedriftene kan også bli tilsluttet Fellesordningen dersom de inngår en direkteavtale med et forbund som har tariffavtale med AFP-bilag.

Dagens ordning ble avtalt i tariffoppgjøret mellom LO og NHO i 2008. Senere ble ordningen også gjort gjeldende i en rekke andre tariffområder, herunder mellom LO/LO-forbund og bl.a. VIRKE, Spekter og Finansnæringens Arbeidsgiverforening, og mellom YS/YS-forbund og de samme arbeidsgiverorganisasjonene. Dagens AFP-ordning trådte i kraft i 2011.

Følgende hovedprinsipper gjelder for privat AFP:

- Pensjonen er en livsvarig ytelse.
- Pensjonen kan tas ut fleksibelt fra 62 til 70 år, men må tas ut 100 prosent. Uttaksreglene er såkalt «nøytrale», det vil si at tidlig uttak gir lavere livsvarig pensjon enn senere uttak.
- Pensjon fra folketrygden må tas ut samtidig som AFP.
- Størrelsen på pensjonen *beregnes* med utgangspunkt i inntekt opp til 7,1 G i alle år med pensjongivende inntekt i folketrygden frem til fylte 62 år.
- Retten til AFP tjenes ikke opp løpende på samme måte som du tjener opp alderspensjon fra folketrygden og alderspensjon fra tjenestepensjonsordninger, men er avhengig av visse kvalifikasjonskrav.
- Dersom AFP tas ut før fylte 67 år er ytelsen 19 200 kroner høyere før 67 år enn etter 67 år. Dette omtales også som «to-nivåuttak».
- AFP kan kombineres med arbeidsinntekt og andre alderspensjoner uten å bli avkortet.
- AFP levealdersjusteres på samme måte som folketrygden.
- AFP beregnes ut fra 0,314 prosent av hvert års inntekt (oppregulert med G) og deles på folketrygdens forholdstall for aktuelt fødselsår. Forholdstallene som gjelder for gammel alderspensjon i folketrygden benyttes dermed til å levealdersjustere AFP, og til å fastsette pensjonsnivåene ved ulike uttaksaldre.

Ordningen administreres av Fellesordningen for AFP. Pensjonene beregnes og utbetales av NAV.

3.1 Kvalifikasjonsregler

AFP-ordningen er en *kvalifikasjonsordning*. Oppfyller du alle vilkårene som stilles får du innvilget pensjon, men diskvalifiserer du på ett eller flere vilkår får du ingenting fra ordningen. Det er ikke tilstrekkelig for å få rett til pensjon fra ordningen at du jobber i en bedrift som har tariffavtale med AFP-bilag. Du må i tillegg oppfylle visse vilkår (kvalifikasjonsregler) knyttet til arbeidsforholdet. Det er derfor ikke sikkert at du vil få AFP, selv om du jobber eller har jobbet i en bedrift som er tilsluttet ordningen.

Vilkårene kan grovt sett deles i to grupper; vilkår som gjelder ved fylte 62 år og vilkår som gjelder på uttakstidspunktet, selv om dette er etter 62 år. Alle vilkårene må tilfredsstilles for å få rett på AFP.

Tabell 3 gir en oversikt over de mest sentrale vilkårene som gjelder ved 62 år. Alle vilkårene må tilfredsstilles ved denne alderen, det vil si at det ikke er mulig å tilfredsstille vilkårene ved å vente en viss periode etter fylte 62 år med å ta ut AFP.

Tabell 3 Sentrale vilkår som gjelder ved 62 år for å få rett til privat AFP

Vilkår	Hva kreves	Unntak
Ansiennitet	Må ha arbeidet i bedrift tilsluttet fellesordningen for AFP i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år.	<ul style="list-style-type: none">- Permisjon etter tariffavtale/lov for tillitsverv eller offentlig verv, eller ved fødsel, adopsjon eller omsorgsoppgaver, gir rett til opptjening av ansiennitet- Utestasjonerte kan på visse vilkår få medregnet tid der vedkommende var arbeidstaker ved enhet i utlandet
Arbeidsforholdets omfang	For at et arbeidsforhold skal kunne medregnes i ansiennitetsperioden kreves det at arbeidsforholdet har <ul style="list-style-type: none">- vært hovedbeskjeftigelsen til arbeidstakeren- gitt en pensjonsgivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter- vært minst 20 % av full stilling	
Andre ytelser enn lønn før 62 år	De siste 3 årene før fylte 62 år er det ikke tillatt å motta følgende ytelser fra nåværende eller tidligere arbeidsforhold uten motsvarende arbeidsplikt: <ul style="list-style-type: none">- pensjon	Gjelder ikke <ul style="list-style-type: none">- uføretrygd/uførepensjon- dersom årlig verdi av ytelsene er mindre enn 1,5 G i hvert av de 3 årene

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - ventelønn - annen ytelse
(for eksempel sluttpakke) | <ul style="list-style-type: none"> - dersom ytelsen er en fordring på lønn eller annet arbeidsvederlag ihht dekningsloven § 9-3 eller § 9-6, eller utbetaling etter lønnsgarantiloven - dersom ytelsen er erstatning eller oppreisning etter oppsigelse/avskjed |
| <p>Dette gjelder også ved redusert stillingsstørrelse dersom ikke lønnen er redusert forholdsmessig like mye som reduksjonen i stiling.</p> | |

Kilde: AFP-tilskottsloven, Vedtekter for Fellesordningen for avtafefestet pensjon (AFP)

I tillegg til vilkårene som gjelder ved 62 år, er det en rekke vilkår som må tilfredsstilles på uttakstidspunktet, enten det er ved 62 år eller senere, for å få rett til AFP. Tabell 4 gir en oversikt over disse vilkårene.

Tabell 4 Vilkår som gjelder på uttakstidspunktet for å få rett til privat AFP

Vilkår	Hva kreves	Unntak
Inntektskrav	Må ha inntekt på uttakstidspunktet som omregnet til årsinntekt er på minst 1 G. Må også ha hatt inntekt over 1 G i det foregående inntektsåret.	
Ansatt og reell arbeidstaker i tilsluttet bedrift	Må være ansatt og reell arbeidstaker i en bedrift tilsluttet AFP-ordningen <ul style="list-style-type: none"> - på uttakstidspunktet, og - sammenhengende i de 3 siste årene før uttakstidspunktet 	<ul style="list-style-type: none"> - Det kreves ikke at vedkommende må være ansatt i samme bedrift i alle tre år (kan ha vært ansatt i ulike AFP-tilsluttede bedrifter). - Det godtas brudd i treårsperioden på inntil 26 uker uansett grunn, og i ytterligere 78 uker når arbeidstakeren i den utvidede perioden har mottatt fra folketrygden <ul style="list-style-type: none"> o sykepenger o uføretrygd o tidsbegrenset uførestønad o rehabiliteringspenger o attføringspenger o arbeidsavklaringspenger fra folketrygden <p>og samtidig har arbeidet i mindre enn en 20 % stilling. I så fall gjelder heller ikke kravet om å</p>

		<p>være reell arbeidstaker på uttakstidspunktet, men må fremdeles være ansatt i foretaket på uttakstidspunktet.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Permitterte og personer som har lov- eller avtalefestet permisjon får medregnet slik tid i dette kravet. Gjelder også på uttakstidspunktet - Ved konkurs gjelder ikke kravet om å være ansatt på uttakstidspunktet, men det må søkes om AFP før utløpet av ordinær oppsigelsestid - Utestasjonerte kan på visse vilkår få medregnet tid der vedkommende var arbeidstaker ved enhet i utlandet
Stillingsstørrelse	<p>Må ha en stilling på minst 20 % av full stilling for at den skal telle med i vilkåret over.</p> <p>Sesongarbeidere og arbeidstakere på tilkallingsavtale må hvert av årene i 3-årsperioden ha utført arbeid tilsvarende 20 % av fulltidstilling.</p>	
Kan ikke ha mottatt annen AFP	<p>Personer som har mottatt offentlig AFP (statlig eller kommunal) eller AFP i privat sektor etter den gamle private AFP-ordningen har ikke rett til privat AFP.</p>	
Ikke uføretrygd etter 62 år	<p>AFP ytes ikke hvis arbeidstakeren har mottatt uføretrygd fra folketrygden etter fylte 62 år.</p>	<p>Det er tillatt å ha mottatt uføretrygd før 62 år, men vedkommende må si fra seg denne før fylte 62 år for å få rett på AFP.</p>
Må ha rett på alderspensjon fra folketrygden	<p>AFP må tas ut sammen alderspensjon fra folketrygden, dvs. at AFP ikke innvilges til personer som har for liten opptjening til å kunne ta ut folketrygd før 67 år.</p>	<p>Det stilles ikke krav om å ta ut full alderspensjon fra folketrygden, dvs. at det er tilstrekkelig å benytte minste tillatte uttaksgrad i folketrygden, 20 % av full pensjon. Uttak av alderspensjon fra folketrygden kan også stanses etter en periode.</p>

Kilde: AFP-tilskottsloven, Vedtekter for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP)

3.2 Mange kvalifiserer ikke

Som det fremgår av oversikten i avsnitt 3.1 må arbeidstakerne tilfredsstillende en lang rekke vilkår for å få AFP. Det har vist seg at det er relativt mange som ikke tilfredsstillende alle vilkår, og AFP-ordningen har blitt kritisert for å ha for mange «hull». I en evalueringsrapport fra NHO og LO som ble lagt frem 07.12.2017⁸ ble det gitt anslag på hvor mange ansatte i AFP-tilsluttede bedrifter som faller utenfor AFP-ordningen på grunn av de ulike kvalifikasjonskravene. Dette avsnittet oppsummerer de viktigste funnene i rapporten.

3.2.1 Manglende ansiennitet

Evalueringsrapporten fra 2017 viser til en utredning utført på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet der det fremgikk at om lag 13 prosent de ansatte i AFP-bedrifter som var født i 1955 gikk glipp av AFP fordi de ikke tilfredsstilte kravet om å ha jobbet i minst 7 av de siste 9 årene før 62 år i en AFP-bedrift.

Samtidig tilfredsstilte mellom 2 og 5 prosent ikke kravet om minst 3 års sammenhengende tilslutning til ordningen ved 62 år. Denne andelen ble imidlertid redusert dersom uttaksalderen ble utsatt til etter 62 år.

Samlet sett anslår den nevnte utredningen at mellom 10 og 17 prosent av ansatte i AFP-bedrifter ikke oppfylte enten ansiennitetsvilkåret og/eller treårskravet ved 62 år. Andelen oppgis også å være økende med årskull.

I dette anslaget er det sett bort fra flere av kvalifikasjonskravene, blant annet kravet om at inntekten i det siste året før uttak må ha vært minst 1 G og kravet om minst 20 prosent stilling for å opptjene ansiennitet. På et «usikkert grunnlag» anslås det at andelen som ville ha fått avslag på søknad om AFP ville ha vært opptil 3 prosentpoeng høyere dersom vilkåret om 20 prosent stilling hadde vært hensyntatt.

Utredningen viser også at det var en stor andel som falt ut av ordningen *før* den første vilkårsprøvingen ved 62 år. I 1955-kullet falt hele 18 prosent av de som jobbet i en AFP-tilsluttet bedrift når de var 55 år ut av ordningen før de fylte 60 år. Av disse hadde 13 prosentpoeng byttet jobb, ev. sluttet helt å jobbe, og var ikke lenger ansatt i en AFP-tilsluttet bedrift. De resterende 5 prosentpoengene jobbet i samme bedrift når de fylte 60 år, men bedriften var ikke lenger tilsluttet AFP-ordningen.

3.2.2 Uføre

Du får ikke AFP dersom du har mottatt uføretrygd fra folketrygden etter fylte 62 år. Personer som er delvis uføre, men som ellers kvalifiserer for AFP, kan si fra seg uføretrygden med virkning fra måneden etter fylte 62 år og dermed få rett til AFP.

⁸ [«Evaluering av AFP i privat sektor – Rapport fra arbeidet 7. desember 2017»](#)

Evalueringsrapporten fra 2017 viste at om lag 5 prosent av arbeidstakere født i 1949–1952 som arbeidet i en AFP-virksomhet var uføre ved fylte 62 år. Siden de fremdeles også var i jobb var de delvis uføre. 2/3 av disse hadde en uføregrad på mellom 50 og 80 prosent. Ifølge evalueringsrapporten var det en del av disse delvis uføre som av ulike årsaker ikke sa fra seg uføretrygden for å få rett til AFP.

Personer som er helt uføre og som tidligere har arbeidet i en AFP-bedrift, er ikke lenger omfattet av AFP-ordningen ettersom de ikke lenger er arbeidstakere. Evalueringsrapporten sier ikke noe om hvor mange dette kan gjelde, med rapporten slår fast at det trolig er et stort antall personer. Tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB) viser at 20 prosent av befolkningen i aldersgruppen 55-61 år, 95 576 personer, var uføretrygdete i 2021, jf. tabell 5. Av disse var om lag 80 prosent helt uføre. Dette gir en indikasjon på at det trolig er mange som ikke får AFP på grunn av uførhet.

Tabell 5 Uføretrygdete i 2021 i aldersgruppene 55-61 år og 62-67 år

	55-61 år	62-67 år
Antall uføretrygdete	95 576	100 616
- herav 100 % uføregrad	77 268	86 174
Andel uføretrygdete i prosent av befolkningen	20 %	28 %

Kilde: SSB, Statistikkbanken tabell 11696 og 11714

3.3 Finansiering

Privat AFP finansieres av årlig premieinnbetaling fra tilsluttede bedrifter, staten og avkastning på midler til forvaltning i AFP-ordningen. Midler som er innbetalt fra bedriftene og som ennå ikke er utbetalt inngår i AFP-fondet som forvaltes av Fellesordningen for AFP⁹. Ved utgangen av 2022 utgjorde markedsverdien til AFP-fondet 58,8 milliarder kroner.

Staten bidrar til finansieringen av AFP ved at den dekker 1/3 av de løpende AFP-pensjonene. I tillegg dekker staten fullt ut et livsvarig «kompensasjonstillegg» som gis til AFP-mottakere i årskullene fra 1948 til 1962. Regelverket knyttet til kompensasjonstillegg forklares ikke nærmere her. Staten bidrar også til administrasjonen av ordningen ved at NAV beregner og utbetaler AFP på vegne av AFP-ordningen.

Den årlige premien tilsluttede bedrifter betaler beregnes ut fra lønn mellom 1 og 7,1 G for alle ansatte i tilsluttede bedrifter fra og med kalenderåret de fyller 13 år, til og med kalenderåret de fyller 61 år. Alle tilsluttede bedrifter betaler premie til ordningen, uavhengig av om de har eller har hatt arbeidstakere som har tatt ut pensjon fra

⁹ Les mer om AFP-fondet på [Fellesordningen for AFPs nettsider](#)

ordningen. Premiesatsen fastsettes årlig av styret i Fellesordningen for AFP, og er 2,6 prosent i 2023.

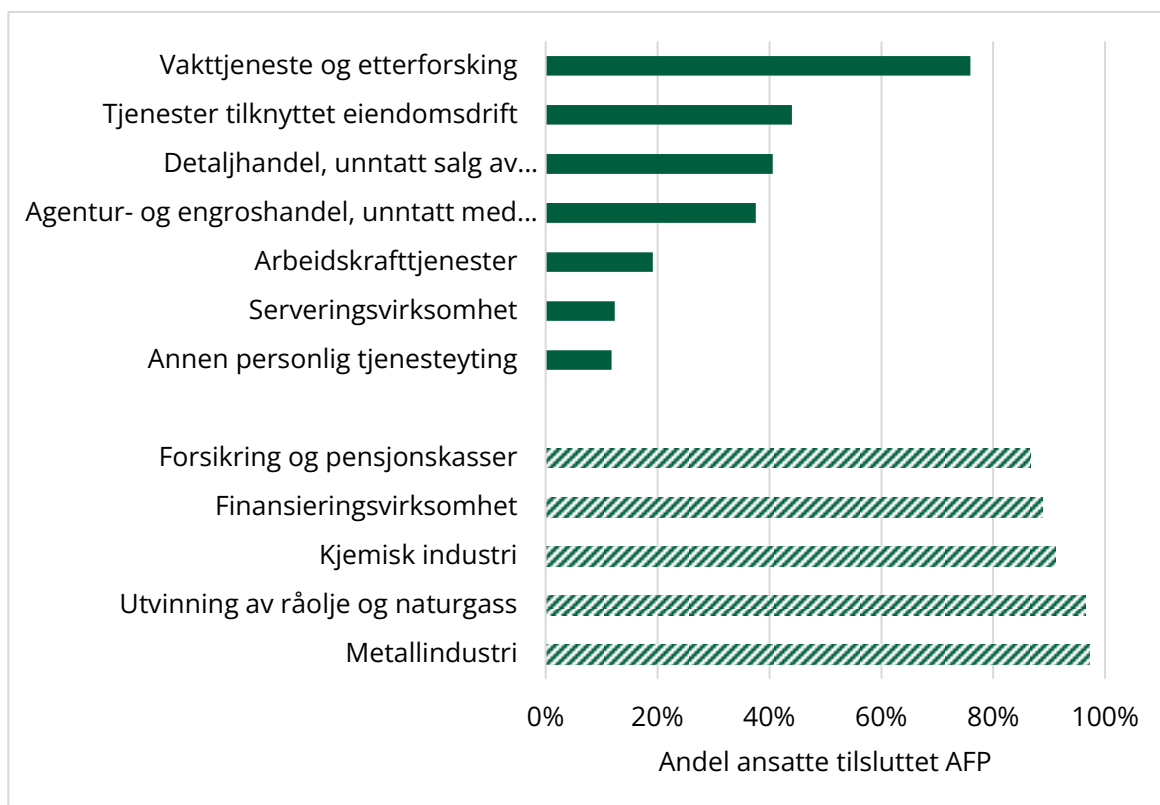
I avsnitt 7.1 vises det eksempler på hvor mye AFP-ordningen koster for et par eksempelbedrifter.

4 AFP-tilslutning i service- og handelsnæringen sammenliknet med andre næringer

Det finnes ikke offentlig tilgjengelig statistikk som viser hvilke bedrifter som er tilsluttet den private AFP-ordningen. Actecan har imidlertid fått tilgang til data utarbeidet av NAV som viser hvor mange ansatte i ulike næringer som *antas* å være tilsluttet¹⁰.

NAV anslår at 37 prosent av de ansatte i privat sektor arbeider i en bedrift som er tilsluttet AFP-ordningen.

Figur 7 Andel ansatte tilsluttet privat AFP i service- og handelsnæringen og enkelte andre utvalgte næringer



Forutsetninger: Andel av ansatte under 62 år. Personer registrert i arbeid i privat sektor 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 7 viser hvordan AFP-tilslutningen er i service- og handelsnæringene sammenliknet med enkelte andre næringer. Disse andre næringene er næringer der AFP-tilslutningen er spesielt stor, og som er av en viss størrelse (har mer enn 10 000 ansatte). Av service- og

¹⁰ AFP-tilsluttede virksomheter identifiseres ved å lete opp foretak der minst én ansatt har tatt ut AFP siste 5 år. 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.

handelsnæringene er det kun «Vakttjeneste og etterforskning» som har en tilslutningsandel på over 50 prosent, med 76 prosent. Innenfor næringene «Arbeidskrafttjenester», «Serveringsvirksomhet» og «Annen personlig tjenesteyting» jobber under 20 prosent av de ansatte i en AFP-tilsluttet bedrift.

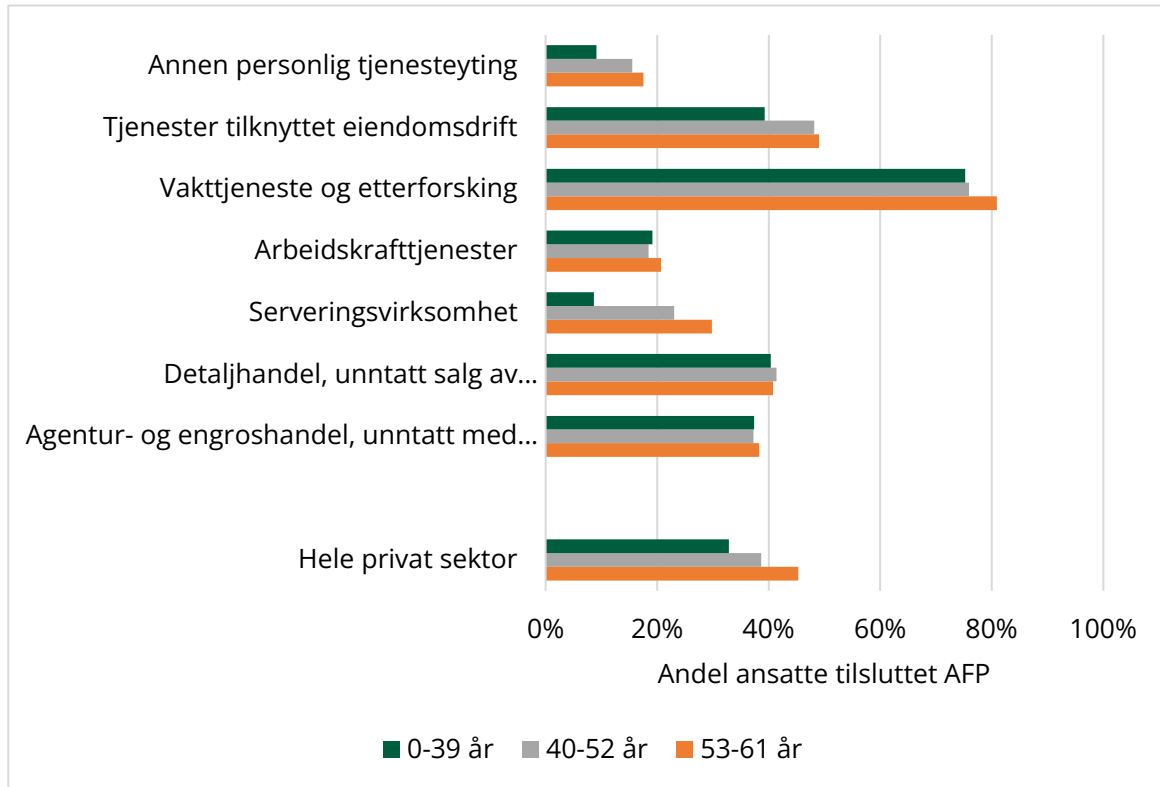
Til sammenlikning er godt over 90 prosent av den ansatte tilsluttet AFP-ordningen innenfor deler av industrien, «Metallindustri» og «Kjemisk industri», og innenfor olje- og gassnæringen. Også i finansnæringen, «Forsikring og pensjonskasser» og «Finansieringsvirksomhet», er det nærmere 90 prosent som er tilsluttet.

Tallene viser at en langt større andel av de ansatte i service- og handelsnæringene enn i andre næringer ikke vil få rett til AFP fordi arbeidsgiver ikke er tilsluttet AFP-ordningen.

Som det fremgår av Figur 8 øker andelen som er tilsluttet AFP-ordningen innenfor de ulike service- og handelsnæringene generelt sett noe med alder. Figuren viser eksempelvis at andelen som jobber i en AFP-tilsluttet bedrift i «Serveringsvirksomhet» øker fra 9 prosent blant ansatte som er yngre enn 40 år til henholdsvis 23 og 30 prosent i aldersgruppene 40-52 år og 53-62 år. Med noen mindre unntak er trenden den samme i de øvrige service- og handelsnæringene.

Tilsvarende tendens finner vi også for privat sektor samlet sett. Andelen som samlet sett jobber i en AFP-tilsluttet bedrift øker jevnt fra 33 prosent for ansatte under 40 år, til 39 prosent for ansatte mellom 40 og 53 år, og videre til 45 prosent for ansatte som er i kvalifikasjonsalder for AFP, 53-62 år.

Figur 8 Andel ansatte i ulike aldersgrupper som er tilsluttet Fellesordningen for AFP i handel- og servicenæringene



*Forutsetninger: Personer registrert i arbeid i privat sektor 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*

5 Få ansatte i service- og handelsnæringen får AFP

I kapittel 4 ble det vist at andelen ansatte som jobber i en AFP-tilsluttet bedrift er vesentlig lavere i de fleste av service- og handelsnæringene enn i andre næringer. Det i seg selv innebærer at det trolig er færre ansatte i disse næringene enn i andre næringer som får AFP. Det er imidlertid også andre grunner til at det trolig er få ansatte i de aktuelle næringene som får AFP.

I avsnitt 5.1 viser vi at det gjennomgående er en veldig lav andel av de ansatte i service- og handelsnæringene som er i kvalifikasjonsalder for AFP (53–62 år). Det innebærer at selv om en ansatt i en av næringene jobber i en AFP-tilsluttet bedrift, så er det lite sannsynlig at vedkommende er i en alder der han/hun tjener opp rett til AFP.

Service- og handelsnæringene er som det fremgår av 5.2 også preget av at arbeidsstokken skiftes ut oftere enn i andre næringer, såkalt høy turnover. Siden det å bytte jobb fra en AFP-tilsluttet bedrift til en ikke-AFP-tilsluttet bedrift i kvalifikasjonsalder kan innebære at man mister retten til AFP, vil høy turnover i en næring øke risikoen for at de ansatte går glipp av AFP.

Særlig innenfor deler av servicenæringen er det utstrakt bruk av anbudsprosesser i forbindelse med innkjøp av tjenester. Anbudsprosessene kan i del tilfeller lede til at bedriften som vinner anbudet samtidig overtar de ansatte fra tidligere oppdragstaker, såkalt virksomhetsoverdragelse. De overtatte ansatte har ikke rett til å beholde AFP-tilslutningen dersom ny arbeidsgiver reserverer seg mot tariffavtale med AFP-bilag. Se mer om dette i avsnitt 5.3.

5.1 Alderssammensetning i næringene

Som beskrevet i avsnitt 3.1 er det et krav for å få rett til AFP at du har jobbet i AFP-tilsluttede virksomheter mellom 53 og 62 år. Dette betyr i praksis at retten til AFP tjenes opp i denne perioden. For alle ansatte som er under 53 år eller over 62 år spiller det i realiteten ikke noen rolle om bedriften du jobber i er tilsluttet AFP-ordningen eller ikke.

At retten til AFP tjenes opp mellom 53 og 62 år innebærer også sannsynligheten for at de ansatte i en gitt næring nyter godt av AFP-ordningen, dvs. tjener opp rett til AFP, vil avhenge av hvor stor andel av de ansatte i næringen som er i denne aldersgruppen.

Service- og handelsnæringene er kjennetegnet blant annet ved at de har en svært høy andel unge ansatte. Dette skyldes blant annet at disse næringene sysselsetter en stor andel unge som er under utdanning i deltidsstillinger. Figur 9 viser alderssammensetningen for ansatte i de ulike service- og handelsnæringene og enkelte andre næringer der tilslutningen til AFP er høy. Figuren viser at over 70 prosent av de ansatte er under 40 år i tre av næringene; «Serveringsvirksomhet», «Detaljhandel unntatt salg av motorvogner» og «Vaktjeneste og etterforskning». Andelen ansatte som er i kvalifikasjonsalder

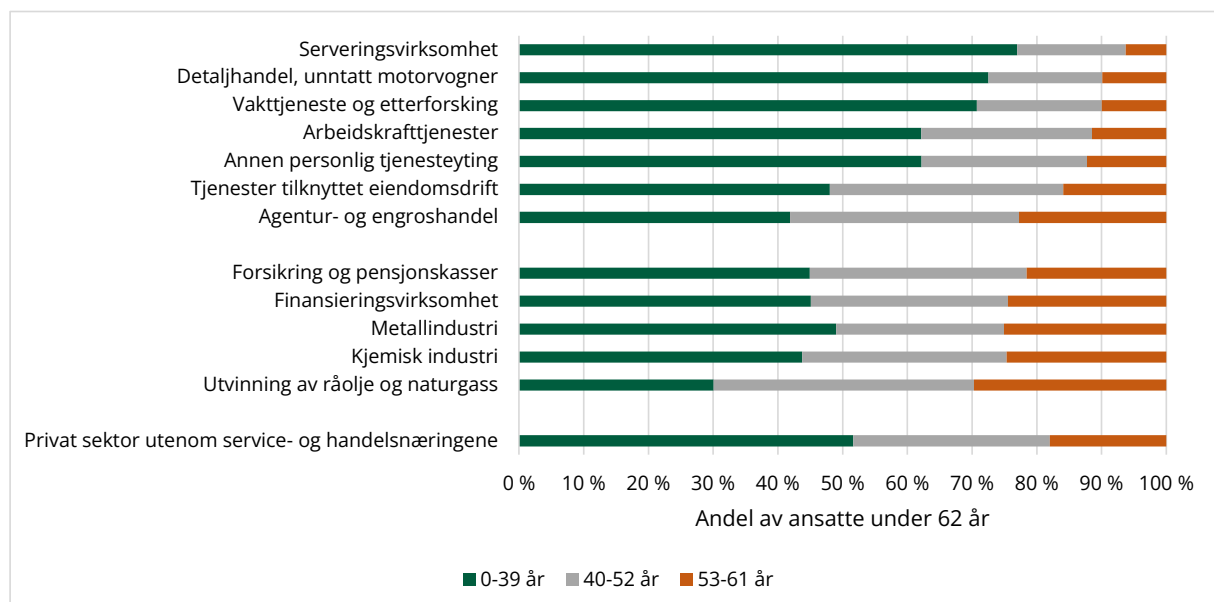
for AFP i disse tre næringene er samtidig under 10 prosent. I de øvrige service- og handelsnæringene, «Arbeidskrafttjenester», «Annen personlig tjenesteyting», «Tjenester tilknyttet eiendomsdrift» og «Agentur- og engroshandel», er andelen ansatte i kvalifikasjonsalder henholdsvis 11, 12, 16 og 23 prosent.

I privat sektor samlet sett er andelen ansatte i kvalifikasjonsalder for AFP 16 prosent. Fem av de syv service- og handelsnæringene har altså en vesentlig lavere andel ansatte i kvalifikasjonsalder for AFP enn gjennomsnittet i privat sektor.

Dette innebærer at det er langt mindre sannsynlig at en ansatt i service- og handelsnæringen som jobber i en AFP-tilsluttet bedrift tjener opp rett til AFP enn at ansatte i andre deler av privat sektor som jobber i AFP-tilsluttede bedrifter gjør dette.

Figur 9 viser også at andelen ansatte i kvalifikasjonsalder for AFP er godt over 20 prosent i alle næringene med en høy andel ansatte tilsluttet AFP-ordningen. Dette gjelder «Forsikring og pensjonskasser», «Finansieringsvirksomhet», «Metallindustri», «Kjemisk industri» og «Utvinning av råolje og naturgass». I næringen med en høyest andel i kvalifikasjonsalder, «Utvinning av råolje og naturgass», tjener 3 av 10 ansatte under 62 år opp rett til AFP.

Figur 9 Alderssammensetning i handel- og servicenæringene og enkelte andre næringer



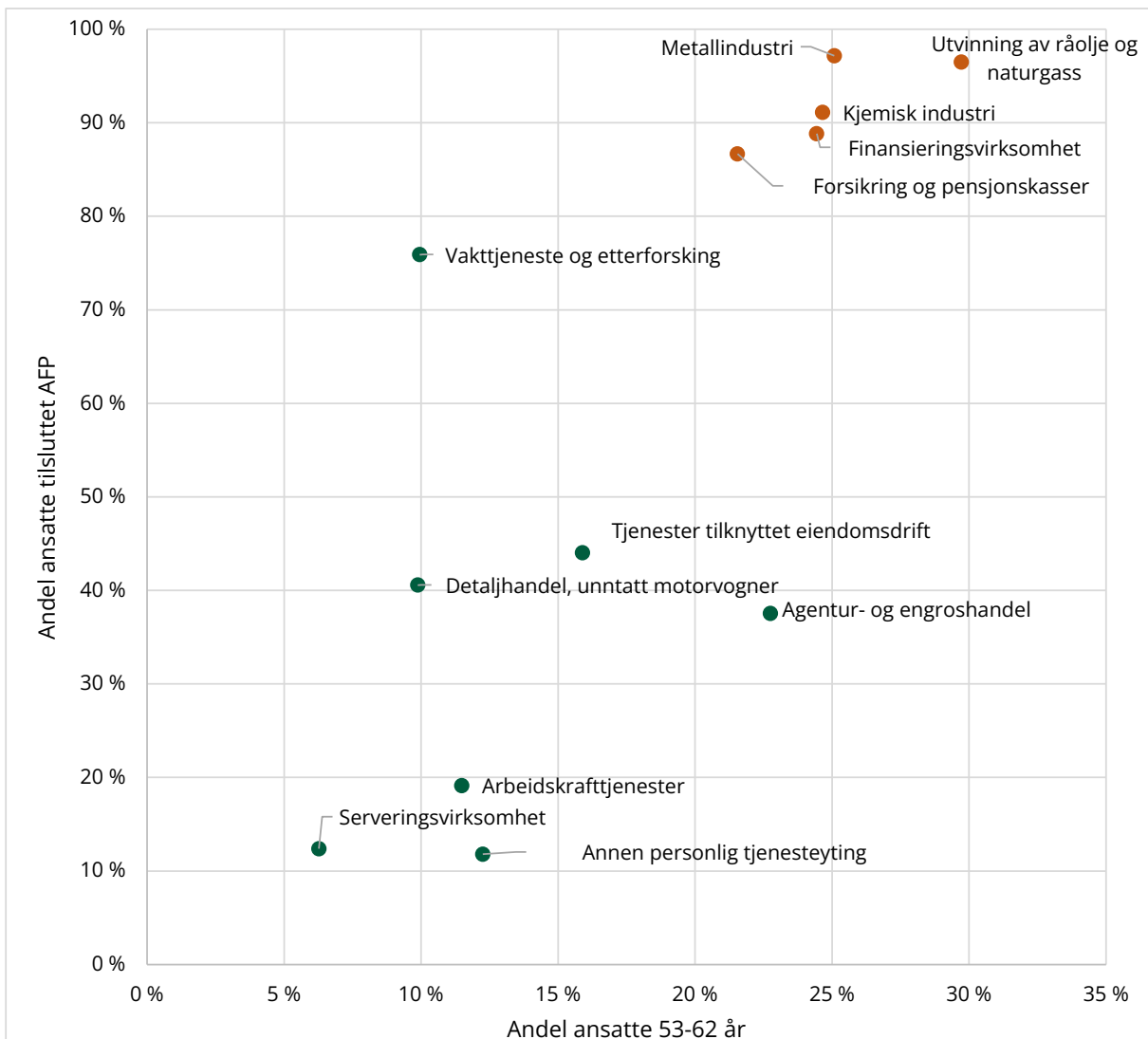
Kilde: NAV, andeler av ansatte under 62 år

Hvorvidt du får AFP eller ikke avhenger altså både av om du selv har tilstrekkelig opptjeningstid mellom 53 og 62 år, og om du jobber i en AFP-tilsluttet virksomhet på uttakstidspunktet. Sannsynligheten for at en ansatt i en gitt næring får AFP avhenger

dermed både av hvor stor andel av de ansatte i næringen som er i kvalifikasjonsalder for AFP og hvor stor andel av de ansatte i næringen som er tilsluttet AFP-ordningen. Figur 10 viser hvordan disse andelene varierer mellom de ulike service- og handelsnæringene (de grønne punktene) og næringene med en særlig høy andel ansatte tilsluttet AFP (de oransje punktene).

Det fremgår av figuren at industrien, olje- og gassnæringen og finansnæringen har både en klart høyere andel ansatte i kvalifikasjonsalder for AFP og en klart høyere andel ansatte tilsluttet AFP-ordningen enn service- og handelsnæringene. Dette gjør at en langt større andel av de ansatte i disse næringene vil få AFP enn ansatte innenfor service- og handelsnæringen.

Figur 10 Andel ansatte i kvalifikasjonsalder for AFP og andel ansatte tilsluttet AFP i ulike næringer



Kilde: NAV, andel av ansatte under 62 år

5.2 Næringer kjennetegnet av høy turnover

Som omtalt i avsnitt 3.2.1 viste evalueringen av AFP-ordningen fra 2017 at en viktig grunn til at mange mister retten til AFP er at de skifter jobb fra en AFP-tilsluttet virksomhet til en virksomhet som ikke er tilsluttet AFP-ordningen. Ifølge evalueringen falt 13 prosentpoeng av ansatte født i 1955 som jobbet i en AFP-tilsluttet bedrift når de var 55 år, ut av AFP-ordningen før de fylte 60 år fordi de hadde byttet jobb, ev. sluttet å jobbe.

Jo flere som bytter jobb, såkalt turnover, i en AFP-tilsluttet bedrift jo større er altså sannsynligheten for at de ansatte i bedriften mister retten til AFP. Hvor mange det er som bytter jobb varierer mellom ulike næringer. Som vist i avsnitt 2.2 har flere av service- og handelsnæringene vesentlig høyere turnover enn det som er vanlig ellers i arbeidslivet. Alt annet likt gjør dette at de ansatte i disse næringene har større sannsynlighet for å miste retten til AFP enn ansatte i andre næringer.

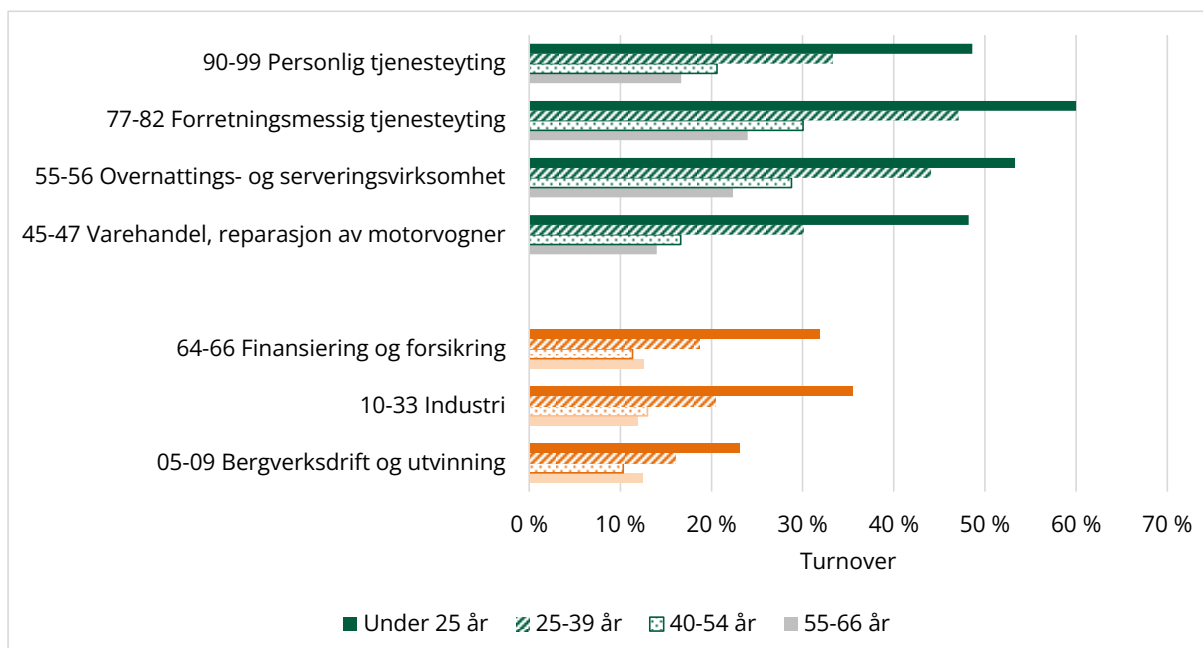
Samtidig avtar turnover-ratene med alder. Figur 11 viser hvor høy turnover det er i ulike næringshovedområder blant ansatte i ulike aldersgrupper. De grønne og grå søylesettene viser turnover-ratene for ulike aldersgrupper i næringshovedområdene der service- og handelsnæringene inngår, mens de oransje søylene viser ratene i næringshovedområdene der det en høy andel av de ansatte er tilsluttet AFP-ordningen.

Figuren viser at turnover-ratene er klart større blant ansatte under 40 år i alle næringshovedområder, og at ratene stort sett avtar med alder. Turnover-ratene er samtidig høyere i alle hovednæringsgruppene der service- og handelsnæringene inngår enn de er i næringene med høye andeler ansatte tilsluttet AFP-ordningen.

Turnover-raten er høyere for de eldste, 55-66 år, enn for de nest eldste, 40-54 år, i både «Finans og forsikring» og «Bergverksdrift og utvinning». Det er uklart i hvilken grad disse tallene for den eldste aldersgruppen er påvirket av pensjonering.

Samlet sett viser dette at også turnover-ratene peker i retning av at det er mindre sannsynlig at ansatte i service- og handelsnæringen får AFP enn ansatte i andre deler av privat sektor.

Figur 11 Turnover i ulike aldersgrupper i ulike næringshovedområder



Kilde: SSB Statistikkbanken, tabell 12821, 4. kvartal 2022. Turnover definert som antall avsluttede ansettelser/antall arbeidsforhold

5.3 Anbudsutsatte bedrifter

Arbeidstakerorganisasjonene har spilt inn at det særlig innenfor deler av servicenæringen er utstrakt bruk av anbudsprosesser i forbindelse med innkjøp av tjenester. Dette kan for eksempel skje når en bedrift skal kjøpe inn renholdstjenester. I forbindelse med slike anbudsprosesser er det ikke uvanlig at bedriften som vinner anbudet inngår en avtale med bedriften som tidligere leverte den aktuelle tjenesten, men som har tapt anbudet for den kommende avtaleperioden, om å overta den aktuelle delen av virksomheten til tidligere oppdragstaker, såkalt virksomhetsoverdragelse.

Arbeidsmiljøloven kapittel 16 regulerer hvilke rettigheter arbeidstakere som omfattes av virksomhetsoverdragelser har. Hovedregelen i loven er at «*Tidligere arbeidsgivers rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtale eller arbeidsforhold som foreligger på det tidspunkt overdragelsen finner sted, overføres til den nye arbeidsgiver*». Utgangspunktet er altså at individuelle lønns- og arbeidsvilkår i den enkeltes arbeidsavtale skal videreføres, det vil si at virksomhetsoverdragelsen ikke skal svekke arbeidstakernes rettigheter. Det er imidlertid gitt en egen bestemmelse i loven om hvordan pensjonsforhold skal behandles:

«Arbeidstakernes rett til videre opptjening av alders-, etterlatte- og uførepensjon i henhold til kollektiv tjenestepensjon, overføres til ny arbeidsgiver etter reglene i første og andre ledd. Ny arbeidsgiver kan velge å gjøre allerede eksisterende

pensjonsordninger gjeldende for de overførte arbeidstakerne. Dersom arbeidstakernes tidligere pensjonsordninger ikke kan videreføres etter overdragelsen, skal ny arbeidsgiver sørge for at de overførte arbeidstakerne sikres rett til videre opptjening etter en annen kollektiv pensjonsordning.»

Dersom den nye arbeidsgiveren har en dårligere tjenstepensjonsordning enn tidligere arbeidsgiver, kan denne altså velge å innlemme de overtatte arbeidstakerne i den dårligere pensjonsordningen. Ny arbeidsgiver kan også velge å la de overtatte arbeidstakerne beholde pensjonsordningen de hadde hos gammel arbeidsgiver.

Når det gjelder AFP, så følger en ev. rett til slik pensjon av at det er inngått en tariffavtale med AFP-bilag. Dersom ny arbeidsgiver reserverer seg mot en slik tariffavtale vil de overførte arbeidstakerne miste en ev. tilslutning til AFP de hadde hos tidligere arbeidsgiver.

Actecan har fått innspill fra arbeidstakerorganisasjonene om at det har vært flere tilfeller der ansatte i tariffbundne bedrifter med AFP har mistet tilslutningen til AFP etter en slik virksomhetsoverdragelse fordi ny arbeidsgiver ikke har tariffavtale, og har reservert seg mot å videreføre tariffavtalen den overdratte bedriften var bundet av.

6 Hva det betyr for de ansatte å ikke få AFP

6.1 Manglende AFP svekker en allerede dårlig fordelingsprofil

Norske alderspensjonister får i all hovedsak pensjon fra tre ulike kilder; folketrygden, tjenestepensjonsordninger og AFP. Hvor høye pensjoner ulike grupper får varierer mellom ulike grupper. Alderspensjonene vil normalt avhenge av hvilken lønn den enkelte har hatt gjennom karrieren, men det er også viktig hvilke ordninger vedkommende har hatt opptjening i.

Alle som er i arbeid tjener opp rett til alderspensjon i folketrygden, og opptjeningen er lik for alle for lønn opp til 7,1 G. De som har høyere lønn enn 7,1 G får ikke opptjening i folketrygden for denne inntekten. I Pensjonsutvalgets utredning, NOU 2022: 7 Et forbedret pensjonssystem, er det vist til at folketrygdens alderspensjon er relativt jevnt fordelt mellom ulike grupper. Om noe så omfordeler folketrygden fra høylønnsgrupper til lavlønnsgrupper og fra menn til kvinner.

Utredningen viste imidlertid også at tjenestepensjons- og AFP-ordningene ikke virker omfordelende på samme måte.

Alle bedrifter i privat sektor skal ha en tjenestepensjonsordning etter lov om obligatorisk tjenestepensjon. Om lag 95 prosent av de ansatte i privat sektor er omfattet av en innskuddspensjonsordning. I de aller fleste tilfeller er det arbeidsgiver som bestemmer hvor gunstige tjenestepensjonsordningen skal være. I praksis er det nivået på innskuddssatsene, dvs. hvor stor andel av lønn som skal innbetales som innskudd til pensjonsordningen, som bestemmer hvor mye innskuddspensjon de ansatte vil få. Se mer om innskuddssatser i Boks 1.

Boks 1 – Satser i innskuddspensjon

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.

Grensene for maksimale innskudd er gitt i forskrift til innskuddspensjonsloven og er følgende:

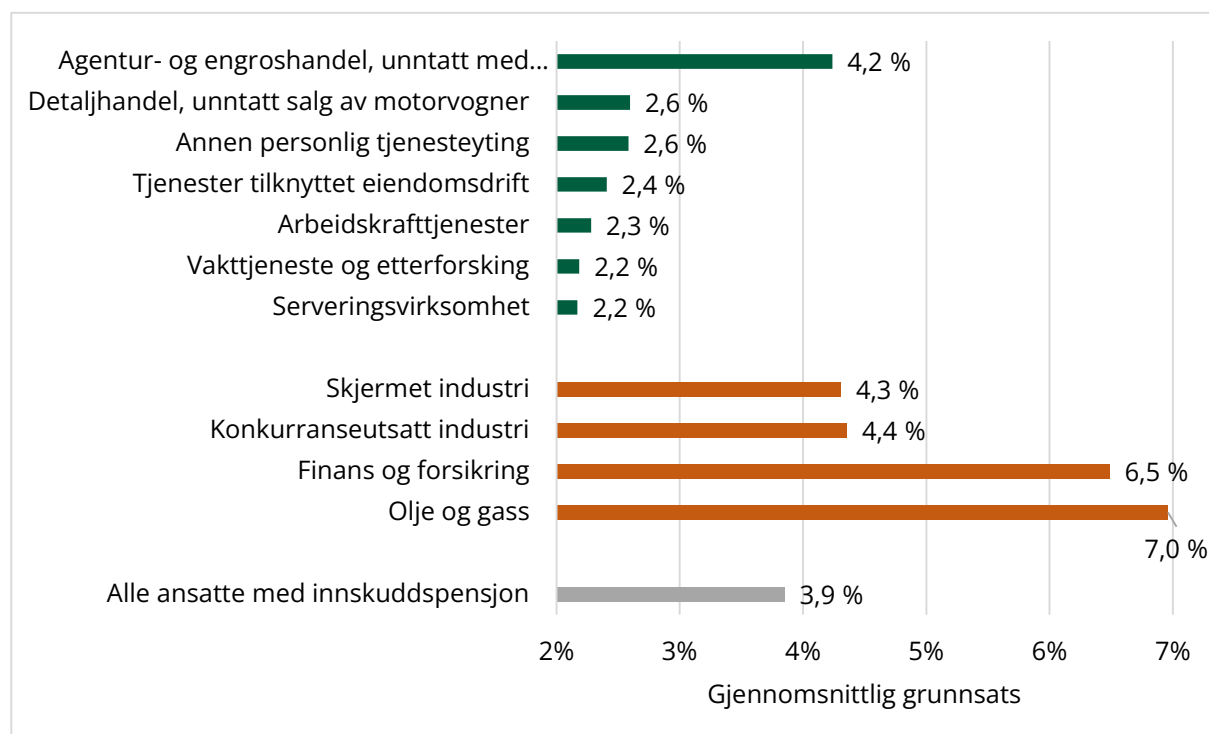
- Grunnsats for lønn opp til 12 G: 7 prosent
- Tilleggssats for lønn mellom 7,1 og 12 G: 18,1 prosent

Actecan har i rapport 2023-02 «Innskuddspensjon i ulike næringer i 2022»¹¹ kartlagt hvordan innskuddssatsene varierer for ansatte i ulike deler av privat sektor. Denne kartleggingen viser at ansatte i service- og handelsnæringen gjennomgående har blant de dårligste tjenestepensjonsordningene.

Figur 12 viser de gjennomsnittlige innskuddssatsene i privat sektor samlet sett, i service- og handelsnæringene (grønne søyler) og næringene der det er en stor andel ansatte som er tilsluttet AFP-ordningen (oransje søyler). Figuren viser at gjennomsnittlig innskuddssats (grunnsats) i privat sektor er på 3,9 prosent av lønn. Seks av de syv service- og handelsnæringene har gjennomsnittssatser på 2,6 prosent eller lavere. Dette betyr at de så vidt har satser over det tillatte minimumsnivået.

Til sammenlikning har industriansatte gjennomsnittlige innskuddssatser på 4,3–4,4 prosent, altså mer enn gjennomsnittet for hele privat sektor. I finansnæringen og olje- og gassnæringen er gjennomsnittssatsene nesten lik den maksimalt tillatte grunnsatsen på 7 prosent.

Figur 12 Gjennomsnittlige grunnsatser i innskuddspensjonsordninger i ulike næringer



Kilde: Actecan-rapport 2023-02 - Innskuddspensjon i ulike næringer i 2022. Se vedlegg 2 for en definisjon av hvilke næringer som inngår i «Skjermet industri», «Konkurransesatt industri», «Finans og forsikring» og «Olje og gass».

Konsekvensen av at ansatte i service- og handelsnæringen har så lave innskuddssatser er at de får langt mindre alderspensjon fra tjenestepensjonsordninger enn ansatte i andre

¹¹ [«Innskuddspensjon i ulike næringer i 2022», Actecan-rapport 2023-02](#)

deler av privat sektor. Fordelingsmessig kommer de altså svært dårlig ut når det gjelder tjenestepensjon.

Det tredje viktige elementet i folks alderspensjoner er AFP. Som beregningene i avsnitt 6.2 viser, gir AFP ofte en høyere alderspensjon enn tjenestepensjonsordningene.

Ansatte i service- og handelsnæringen får i mindre grad enn ansatte i andre næringer rett til AFP. Dette bidrar til å svekke alderspensjonene til de ansatte i disse næringene sammenliknet med ansatte i andre næringer. Den ujevne fordelingen av retten til AFP bidrar med andre ord til å svekke en allerede dårlig fordelingsprofil knyttet til pensjon for disse næringene.

6.2 Hvor mye pensjon taper ansatte som ikke får AFP

Hva du får i alderspensjon avhenger av en rekke ulike faktorer som hvor mange år du har jobbet, hva du har tjent i løpet av karrieren, hvilke tjenestepensjonsordninger du har fått opptjening i, og om du får AFP eller ikke. Videre betyr det noe når du er født siden pensjonene skal justeres ut fra forventet levealder, såkalt levealdersjustering. I tillegg har det betydning når du tar ut pensjon. Tidlig uttak gir lavere årlig pensjon enn sent uttak.

I dette avsnittet illustreres det ved hjelp av eksempelberegninger hvor mye pensjon typiske ansatte i service- og handelsnæringen kan forvente å få i pensjon fra ulike pensjonsordninger. I avsnitt 6.3 sammenliknes pensjonene til ansatte i service- og handelsnæringen med hva typiske ansatte i næringer der en høy andel av de ansatte er tilsluttet AFP-ordningen kan forvente å få i pensjon. Beregningene bygger på forutsetningene gitt i Boks 2.

Boks 2 – Beregningsforutsetninger eksempelberegninger

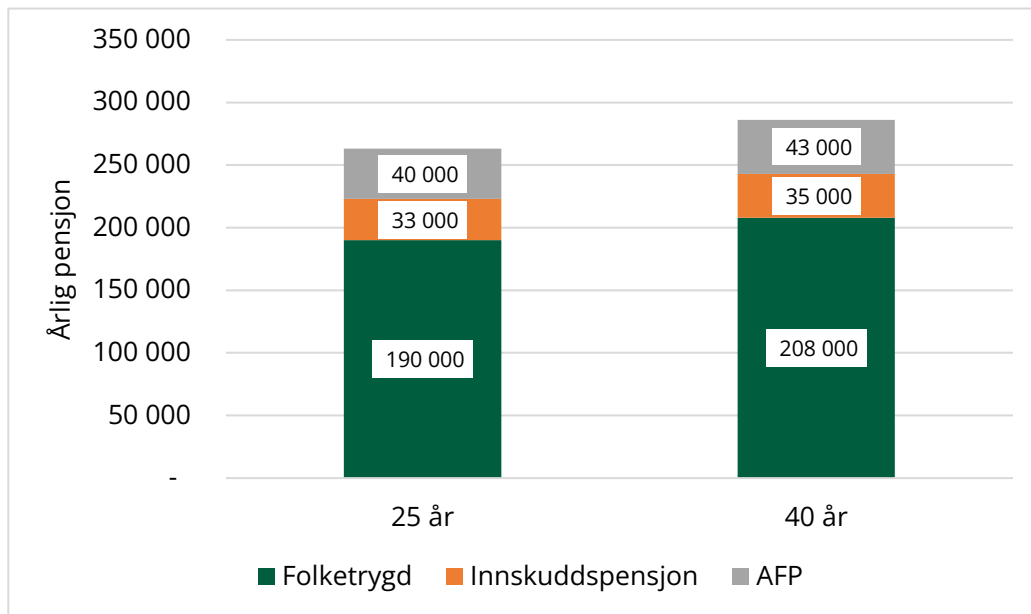
<i>Lønnsnivå</i>	Gjennomsnittslønn for heltidsansatte i de aktuelle yrkene iht. SSB, Statistikkbanken tabell 11658
<i>Stillingsstørrelse</i>	100 %
<i>Karriere</i>	Har samme arbeidsgiver hele karrieren
<i>Alder i 2023</i>	25 år og 40 år
<i>Startalder jobb</i>	25 år
<i>Uttaksalder alle pensjoner</i>	67 år
<i>Årlig vekst i folketrygdens grunnbeløp (G-vekst)</i>	2 %
<i>Årlig lønnsvekst</i>	Lik G-vekst
<i>Innskuddssatser i innskuddspensjon</i>	Lik gjennomsnittlige satser for ansatte i den aktuelle næringen iht. Actecan-rapport 2023-02 - Innskuddspensjon i ulike næringer i 2022
<i>Avkastning innskuddspensjon</i>	Beregnet i henhold til Finans Norges avtale om avkastningsprognoser pr. 11.02.2021, med en aktivasammensetning med 80 % aksjer til 55 år, som trappes ned lineært til 20 % ved 70 år. Resterende aktiva plassert i obligasjoner.
<i>Utbetalingstid innskuddspensjon</i>	Livsvarig, i henhold til forventet levealder etter K2013 (Dødelighetsforutsetninger gitt av Finanstilsynet)
<i>Forholdstall</i>	Per 30.06.2022
<i>Delingstall</i>	Per 30.06.2022

I det følgende vises eksempelberegninger for beregnet pensjon i kroner og prosent av lønn for heltidsansatte i seks ulike yrker i service- og handelsnæringen. For alle eksempelpersoner vises beregnet pensjon for både en 25-åring og en 40-åring. 25-åringen får lavere pensjon fra alle ordninger fordi denne har lengst forventet levealder ved 67 år. Levealdersjusteringen gjør da at opptjent pensjon skal fordeles over flere år.

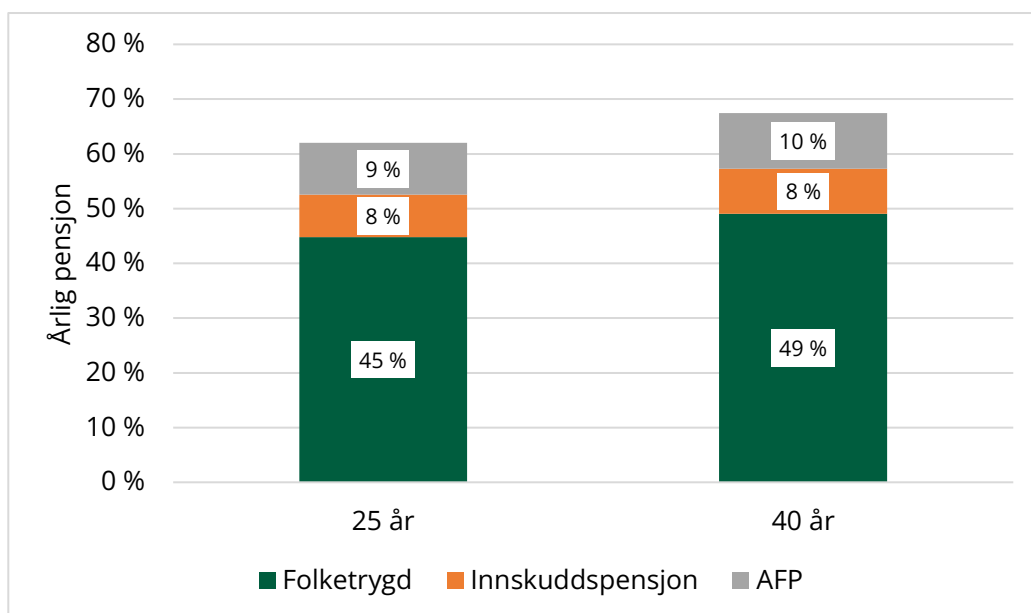
6.2.1 Butikkmedarbeider

Årslønn: Kr 424 000 Stillingsstørrelse: 100 % Kjønn: Kvinne	Sivilstand: Enslig Innskuddssats: 2,6 % av lønn Yrkeskode SSB: 5223
--	--

Figur 13 Årlig pensjon ved 67 år i 2023-kroner



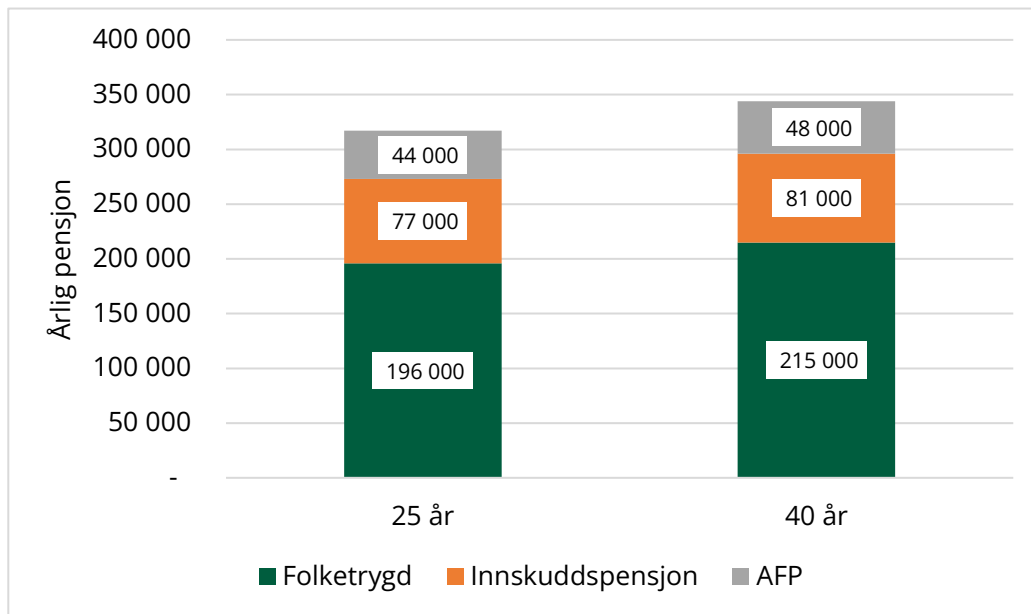
Figur 14 Årlig pensjon ved 67 år i prosent av lønn



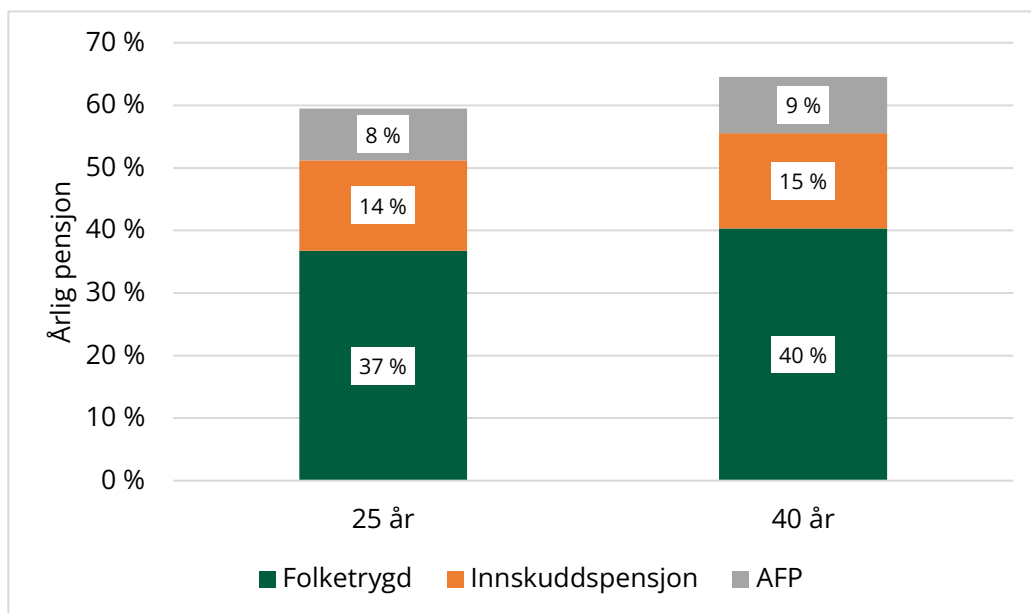
6.2.2 Lagermedarbeider

Årslønn: Kr 433 000 Stillingsstørrelse: 100 % Kjønn: Mann	Sivilstand: Enslig Innskuddssats: 4,2 % av lønn Yrkeskode SSB: 4321
--	--

Figur 15 Årlig pensjon ved 67 år i 2023-kroner



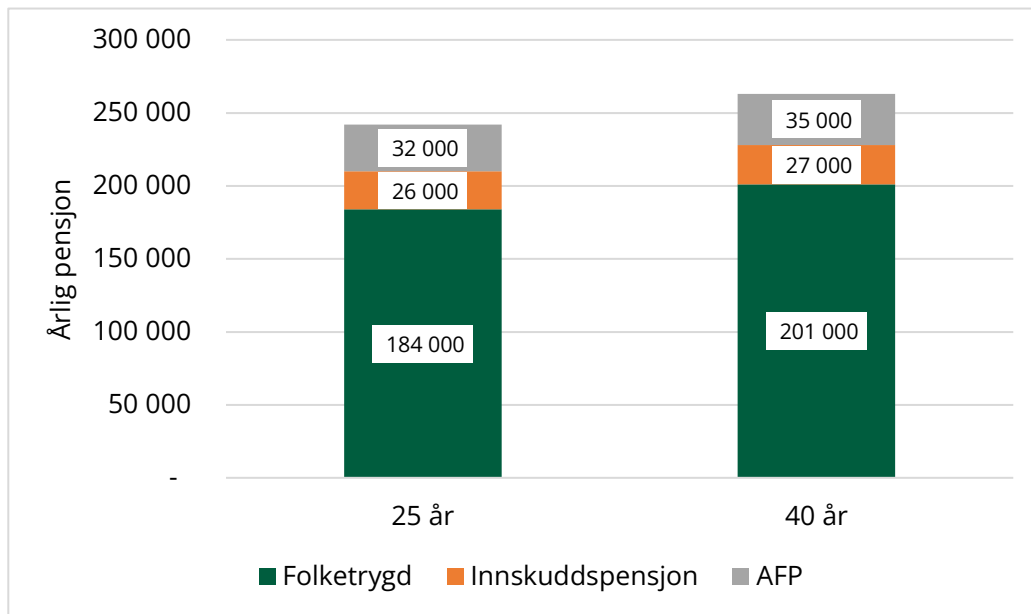
Figur 16 Årlig pensjon i prosent av lønn



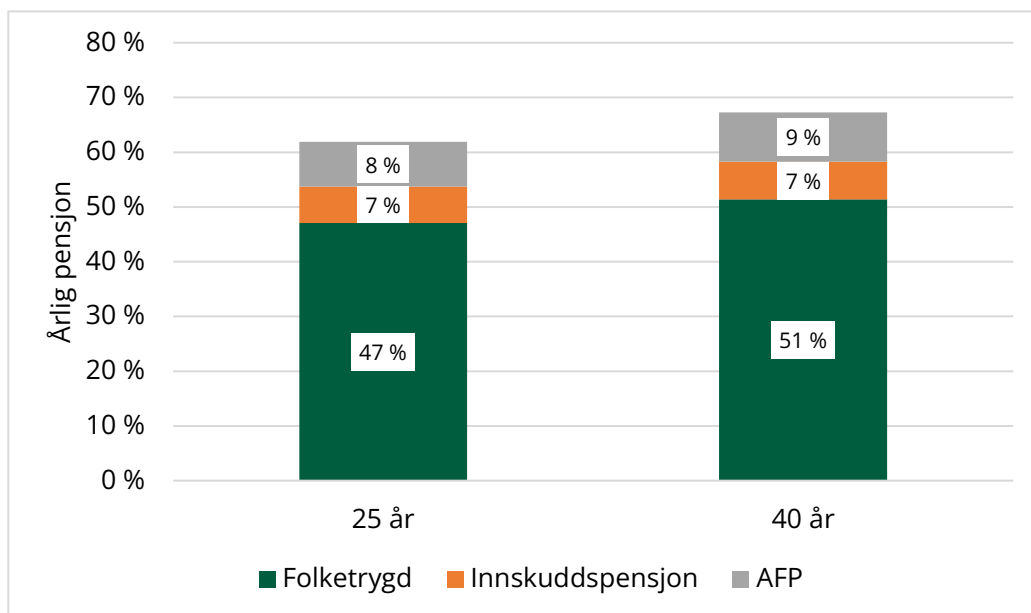
6.2.3 Servitør

<p>Årslønn: Kr 391 000 Stillingsstørrelse: 100 % Kjønn: Kvinne</p>	<p>Sivilstand: Enslig Innskuddssats: 2,2 % av lønn Yrkeskode SSB: 5131</p>
---	---

Figur 17 Årlig pensjon ved 67 år i 2023-kroner



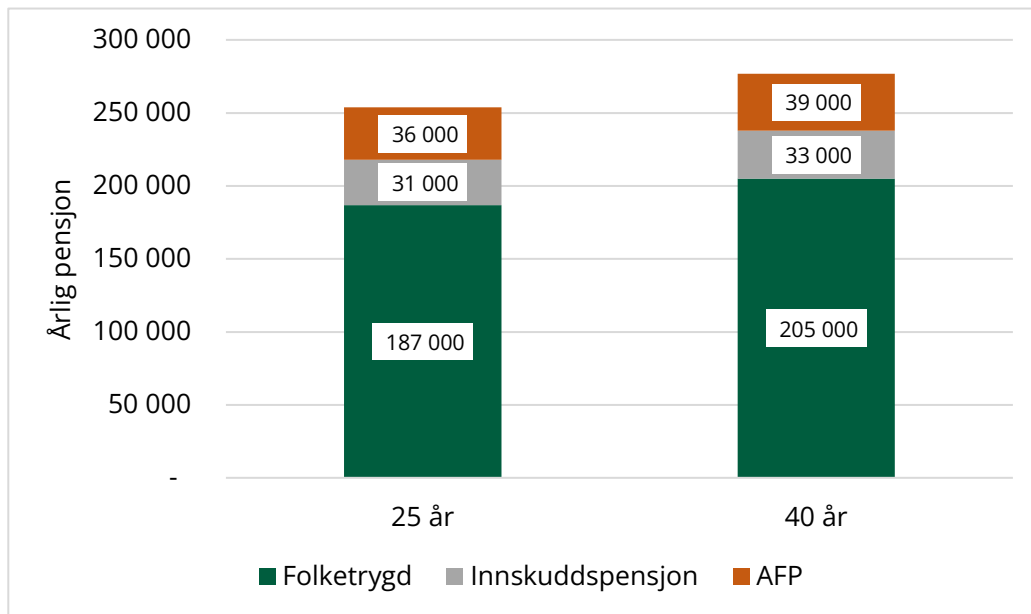
Figur 18 Årlig pensjon ved 67 år i prosent av lønn



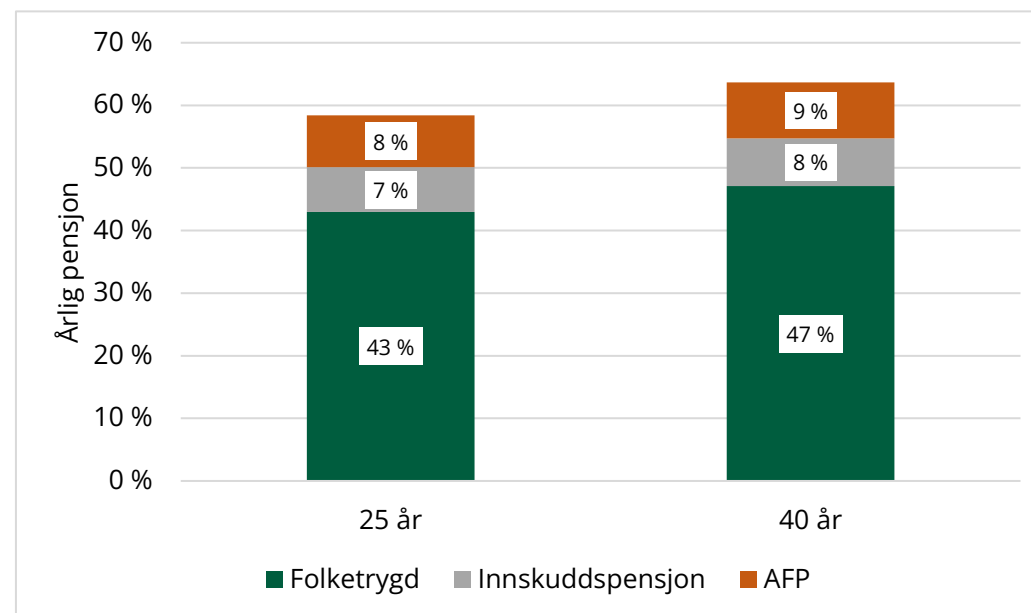
6.2.4 Renholder

<p>Årslønn: Kr 435 000 Stillingsstørrelse: 100 % Kjønn: Kvinne</p>	<p>Sivilstand: Enslig Innskuddssats: 2,4 % av lønn Yrkeskode SSB: 9112</p>
---	---

Figur 19 Årlig pensjon ved 67 år i 2023-kroner



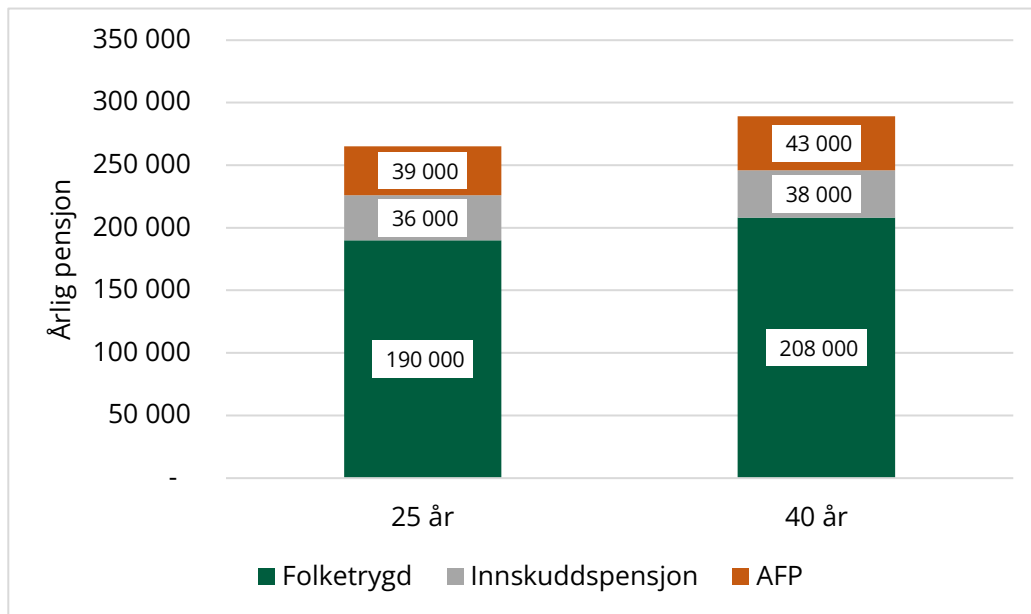
Figur 20 Årlig pensjon ved 67 år i prosent av lønn



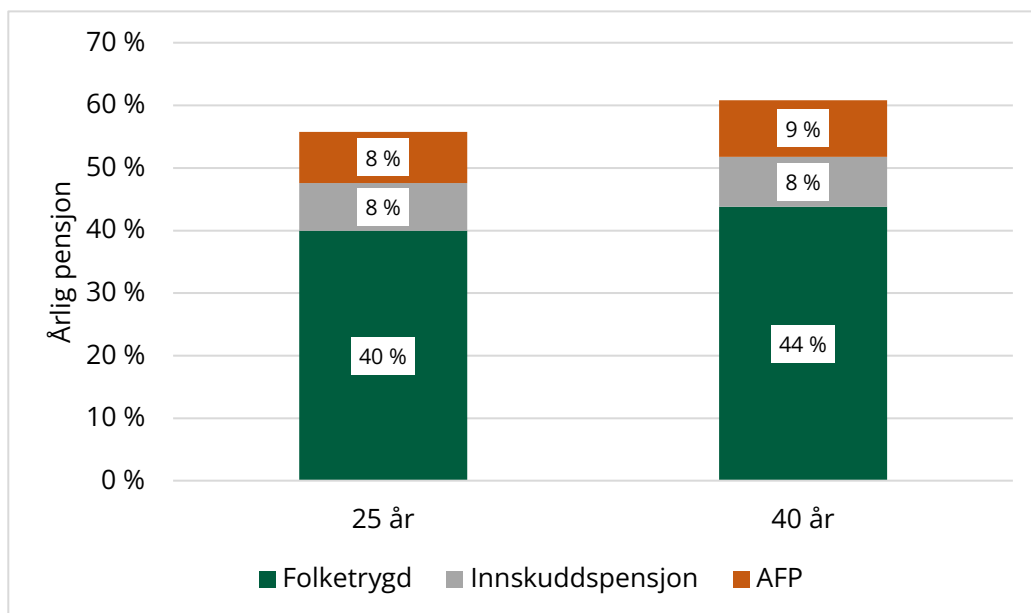
6.2.5 Vekter

Årslønn: Kr 475 000 Stillingsstørrelse: 100 % Kjønn: Mann	Sivilstand: Enslig Innskuddssats: 2,2 % av lønn Yrkeskode SSB: 5414
--	--

Figur 21 Årlig pensjon ved 67 år i 2023-kroner



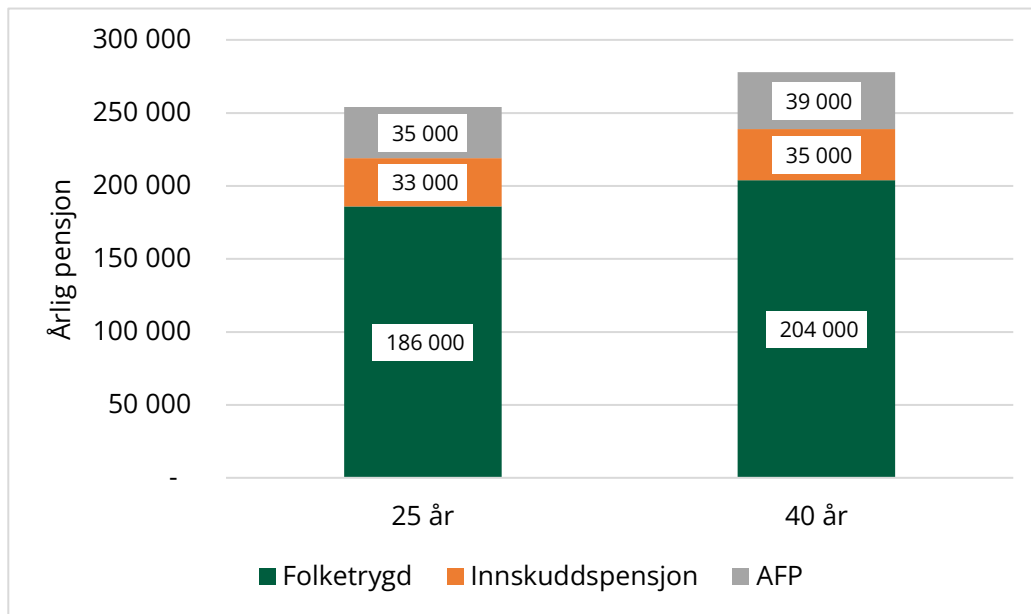
Figur 22 Årlig pensjon ved 67 år i prosent av lønn



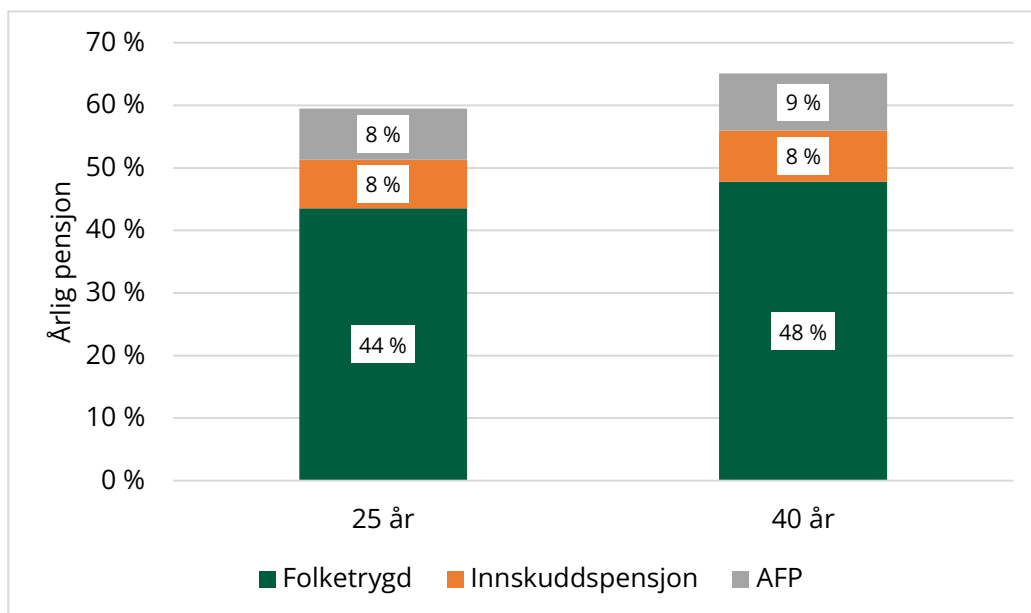
6.2.6 Frisør

Årslønn: Kr 427 000 Stillingsstørrelse: 100 % Kjønn: Kvinne	Sivilstand: Enslig Innskuddssats: 2,6 % av lønn Yrkeskode SSB: 5141
--	--

Figur 23 Årlig pensjon ved 67 år i 2023-kroner



Figur 24 Årlig pensjon ved 67 år i prosent av lønn



6.3 Hvordan kommer ansatte i service- og handelsnæringen ut sammenliknet med ansatte i næringer med høy AFP-dekning?

Beregningene i punkt 6.2 viste at ansatte i service- og handelsnæringen som får rett til AFP får en ekstra pensjonsytelse på 8-10 prosent av lønn. Dette tilsvarer en økning i samlet pensjon på 15-18 prosent. Og dette gjelder hvert år livet ut. Det har med andre ord stor betydning for den enkelte hvorvidt vedkommende får AFP eller ikke.

Som det fremgår av kapittel 0 og 5 varierer det i hvilken grad ansatte i ulike næringer får rett til AFP. De ansatte i service- og handelsnæringen er trolig blant de som i liten grad får rett på AFP. Det er imidlertid ikke bare retten til AFP som varierer. Også kvaliteten på tjenstepensjonsordningene bedriftene har varierer mye. Figur 12 i avsnitt 6.1 viste at ansatte i næringer innenfor industrien, oljenæringen og finansnæringen, som i veldig stor grad er tilsluttet AFP-ordningen, ofte også har vesentlig bedre tjenstepensjonsordninger enn de ansatte innenfor service- og handelsnæringen. Disse får altså bedre pensjon både fordi de har bedre tjenstepensjon og fordi de får AFP.

I dette avsnittet illustreres det hvor store forskjeller i pensjon kombinasjonen av ulik fordeling av retten til AFP og ulikheter i tjenstepensjonsordninger kan gi opphav til. Det tas utgangspunkt i eksempelberegningene for ansatte innenfor service- og handelsnæringen i avsnitt 6.2, og disse sammenliknes med beregnet pensjon for et utvalg eksempelpersoner innenfor kjemisk industri, metallindustri, olje- og gassnæringen og finansnæringen som bygger på de grunnleggende forutsetningene, jf. Boks 2. Tabell 6 viser hvilke øvrige forutsetninger med hensyn til lønn mv. som er lagt til grunn for eksempelberegningene.

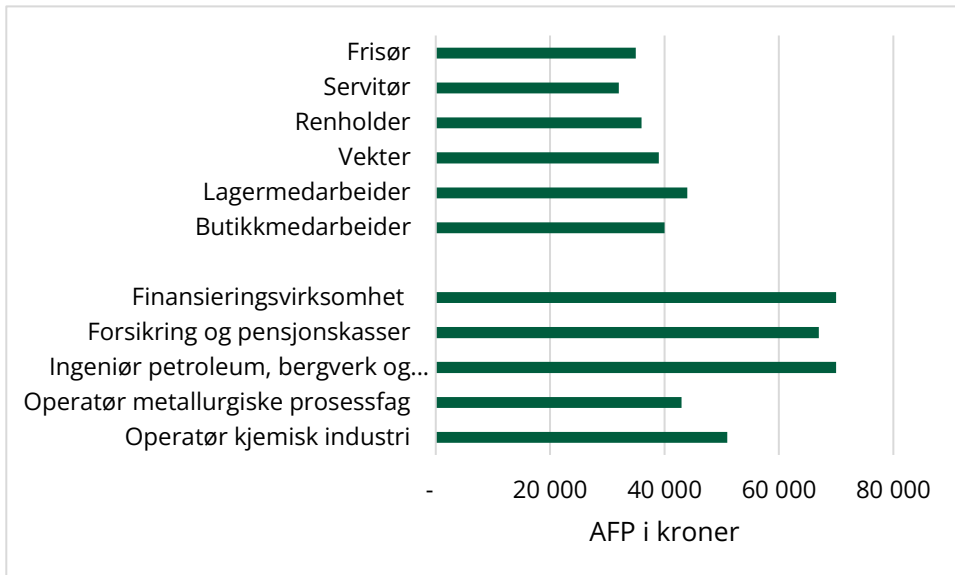
Tabell 6 Eksempelpersoner fra næringer med høy tilslutning til AFP

	<i>Operatør kjemisk industri</i>	<i>Operatør metallurgiske prosessfag</i>	<i>Ingeniør petroleum, bergverk og metallurgi</i>	<i>Forsikring og pensjons- kasser</i>	<i>Finansierings- virksomhet</i>
Lønn, kroner	613 000	522 000	1 131 000	812 000	872 000
Innskuddssats (0-7,1G / 7,1G-12G)	4,3 % / 12,9 %	4,3 % / 12,9 %	7 % / 22,5 %	6,5 % / 17,1 %	6,5 % / 17,1 %
Kjønn	Mann	Mann	Mann	Mann	Mann
Stillingsstørrelse	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Kilde SSB Statistikk- banken	Tabell 11658	Tabell 11658	Tabell 11658	Tabell 12314	Tabell 12314

Figur 25 viser hvor mye de ulike eksempelpersonene vil få utbetalt i AFP per år gitt at de får rett til denne pensjonen. Det fremgår at om vi ser bort fra lagermedarbeideren, vil alle eksempelpersonene i service- og handelsnæringen få til dels vesentlig lavere AFP enn eksempelpersonene i industrien, olje- og gassnæringen og finansnæringen. Grunnen til

dette er at den sistnevnte gruppen gjennomgående har høyere lønn enn de ansatte i service- og handelsnæringen (jf. Figur 5). AFP beregnes som tidligere nevnt ut fra all lønn opp til 7,1 G.

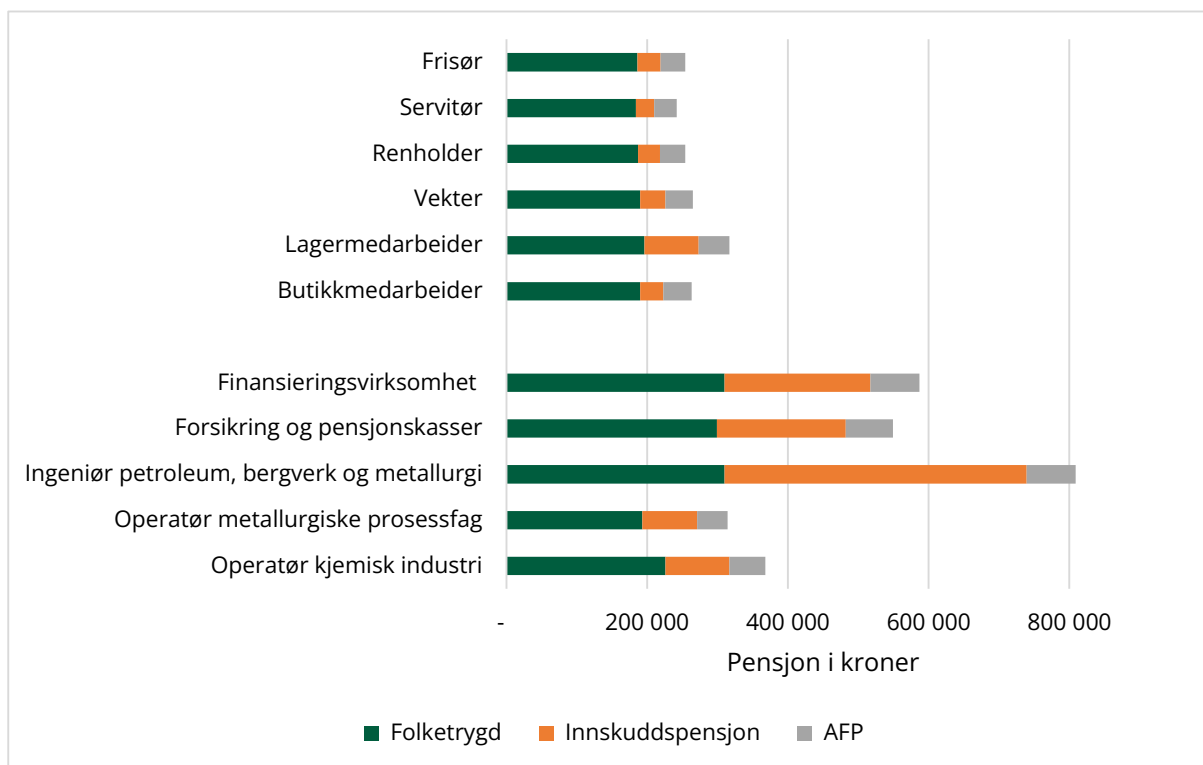
Figur 25 Årlig AFP ved 67 år, 2023-kroner



Forutsetninger: Alle eksempelpersoner får rett på AFP, eksempelpersonene er 25 år i 2023, Boks 1, avsnitt 6.2 og tabell 6

Figur 26 viser samlet beregnet pensjon fra folketrygden, innskuddspensjon og AFP. Service- og handelsnæringen har gjennomgående innskuddspensjonsordninger med lave innskuddssatser sammenliknet med andre grupper. Figuren viser at dette gir opphav til svært store forskjeller i utbetalingen fra innskuddspensjon. Siden de ansatte i service- og handelsnæringen får så lite pensjon fra tjenestepensjon sammenliknet med andre grupper er det ekstra uheldig dersom de også går glipp av AFP.

Figur 26 Årlig pensjon fra folketrygd, innskuddspensjon og AFP ved 67 år, 2023-kroner

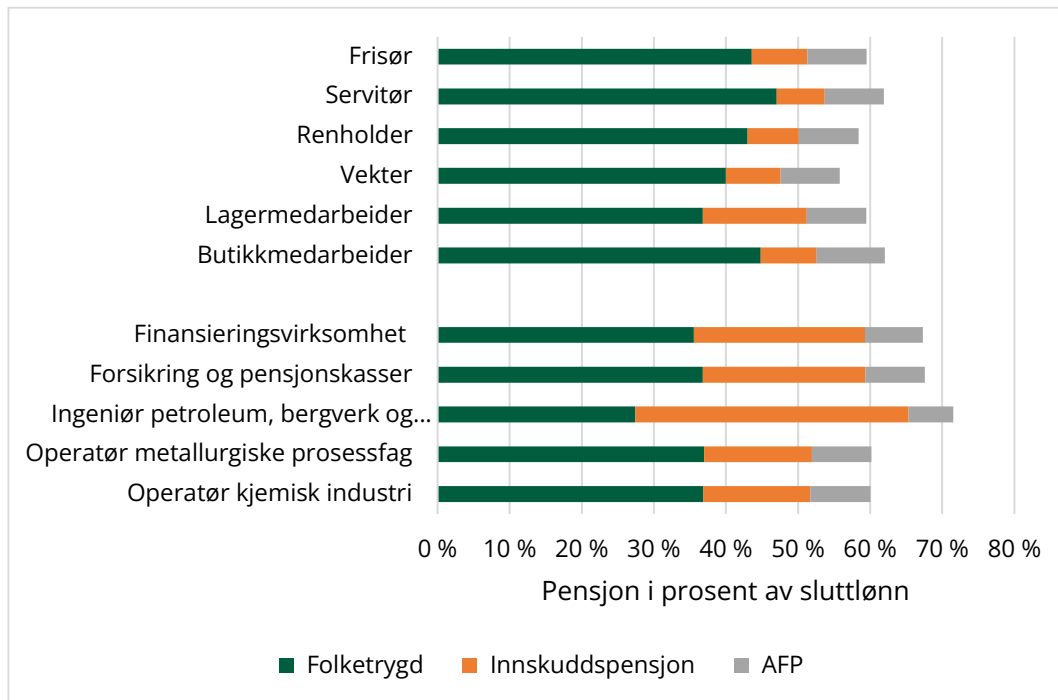


Forutsetninger: Alle eksempelpersoner får rett på AFP, eksempelpersonene er 25 år i 2023, Boks 1, avsnitt 6.2 og tabell 6

Formålet med alderspensjon er å erstatte inntektsbortfallet som oppstår når en person slutter å jobbe. I tillegg til å se på hva ulike grupper får i pensjon i kroner er det derfor også interessant å se på hvor store pensjonene blir sammenliknet med tidligere inntekt, ofte omtalt som hvor høy kompensasjonsgrad pensjonene gir. Figur 27 viser forventet pensjon som andel av lønn for de ulike eksempelpersonene. Det framgår at det er mindre forskjeller mellom eksempelpersonene når pensjonsnivåene sammenliknes på denne måten i stedet for forskjeller i kroner. Ansatte i industrien får pensjoner på om lag samme samlede kompensasjonsnivå som ansatte i service- og handelsnæringen. Ansatte i olje- og gassnæringen og i finansbransjen forventes imidlertid å få vesentlig høyere kompensasjonsnivå enn de ansatte i service- og handelsnæringen, men forskjellene i kompensasjonsnivå er likevel mindre enn forskjellene målt i kroner i Figur 26.

Det er to grunner til at forskjellene i pensjon mellom gruppene er mindre målt i prosent av lønn enn målt i kroner. For det første får eksempelpersonene i service- og handelsnæringen relativt sett vesentlig mer fra folketrygden. Dette skyldes at de har lavere inntekter, og at folketrygden har en fordelingsprofil som gir personer med lave inntekter mer pensjon i prosent av lønn enn personer med høye inntekter.

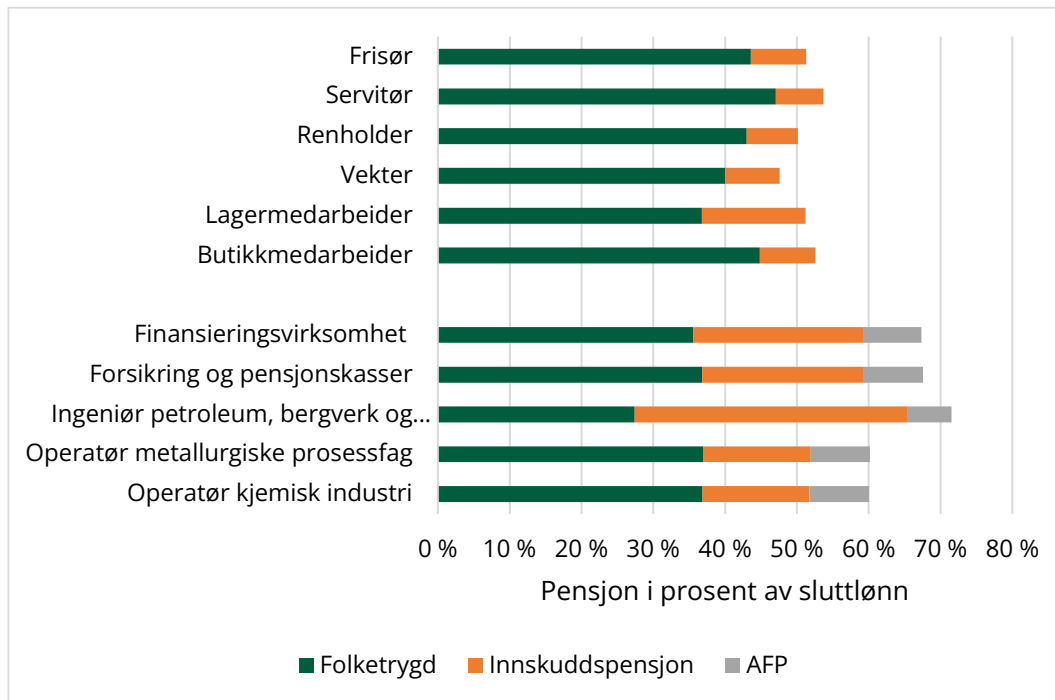
Figur 27 Pensjon fra folketrygd, innskuddspensjon og AFP ved 67 år i prosent av lønn



Forutsetninger: Alle eksempelpersoner får rett på AFP, eksempelpersonene er 25 år i 2023, Boks 1, avsnitt 6.2 og tabell 6

Den andre grunnen til at det ikke er større forskjeller i kompensasjonsgrader i Figur 27 er at det er lagt til grunn at eksempelpersonene i service- og handelsnæringen *vil* få rett til AFP. Kapittel 5 viste at dette neppe er en veldig realistisk forutsetning. Figur 28 viser hva som skjer dersom vi antar at eksempelpersonene i service- og handelsnæringen *ikke* får rett til AFP. Alle eksempelpersonene i service- og handelsnæringen kommer nå vesentlig dårligere ut enn de øvrige eksempelpersonene.

Figur 28 Pensjon fra folketrygd, innskuddspensjon og AFP ved 67 år i prosent av lønn



Forutsetninger: Eksempelpersoner i service- og handelsnæringer får ikke rett til AFP, eksemplene er 25 år i 2023, Boks 1, avsnitt 6.2 og tabell 6

Gjennomgangen i dette avsnittet har vist at ulik tilgang på AFP bidrar til store forskjeller i ulike gruppers samlede alderspensjon. Det kan dessuten se ut til at i alle fall en del grupper som har bedre tjenestepensjonsordninger enn gjennomsnittet også har bedre tilgang på AFP.

Høyt lønnsgrupper har gjennomgående både bedre tilgang på AFP og bedre tjenestepensjonsordninger enn lavtlønsgrupper. Dette bidrar til å øke inntektsforskjellene mellom ulike arbeidstakergrupper i pensjonisttilværelsen. Beregningene i dette avsnittet har vist at høyt lønnede ansatte i olje- og gassnæringen og i finansnæringen, som relativt sett har veldig høye lønnsnivåer, kommer enda bedre ut sammenliknet med lavtlønsgruppene i service- og handelsnæringene i pensjonisttilværelsen når det tas hensyn til AFP-tilknytning.

7 Konsekvenser for bedriftene av dagens AFP

Dagens AFP er et spleiselag mellom bedriftene som er tilsluttet ordningen og staten. Bedriftene betaler premie til ordningen for alle ansatte mellom 13 og 62 år. Det er ingen sammenheng mellom det den enkelte bedrift betaler inn til AFP-ordningen og hvor stor andel av bedriftens ansatte som er i kvalifikasjonsalder for AFP, dvs. er mellom 53 og 62 år. Midlene en bedrift betaler inn som ikke benyttes til å betale ut AFP til bedriftens ansatte brukes dermed til betaling av AFP til ansatte i andre bedrifter/næringer.

Det er stor variasjon mellom ulike bedrifter med hensyn til hvor stor andel av bedriftens ansatte som er i kvalifikasjonsalder for AFP og som dermed nyter godt av at bedriften er tilsluttet AFP-ordningen. Når alle tilsluttede bedrifter likevel betaler for alle ansatte vil det være betydelig omfordeling mellom ulike tilsluttede bedriftene. Bedrifter med en stor andel unge ansatte og/eller med høy turnover vil bidra relativt mye til finansieringen av ordningen sammenliknet med hvor mange ansatte som tjener opp rett til AFP. Samtidig vil bedrifter med en stor andel ansatte i kvalifikasjonsalder få relativt sett mer igjen for å være tilsluttet. Som tidligere vist foregår denne omfordelingen fra yrker med lavere lønnsnivåer til yrker med høyere lønnsnivåer og fra yrker med høy andel kvinner til yrker med lav andel kvinner.

I avsnitt 7.1 vises det hvilke kostnader tilslutning til AFP påfører to medlemsbedrifter i NHO Service og Handel.

De aller fleste bedrifter i service- og handelsnæringen opererer i et marked der det er konkurranse om kundene. For disse bedriftene vil prisene på produktene de tilbyr være en viktig konkurranseparameter, i tillegg til kvalitet, kundeservice, merkevare, osv. Hvilke priser en bedrift klarer å tilby i markedet avhenger blant annet av bedriftens arbeidskraftkostnader, herunder eventuelle utgifter til AFP. Bedrifter som er tilsluttet AFP-ordningen vil alt annet likt ha en konkurranseuleppe sammenliknet med bedrifter som ikke er tilsluttet AFP-ordningen. Konkurranseulempen øker dersom satsen for betaling av tilskudd til AFP-ordningen øker.

I utredningen fra LO og NHO fra 2021 heter det også at «Bedrifter oppgir også kostnadene ved og utformingen av AFP som grunner til ikke å melde seg inn i NHO som arbeidsgiverforening, og dette påvirker organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden negativt».

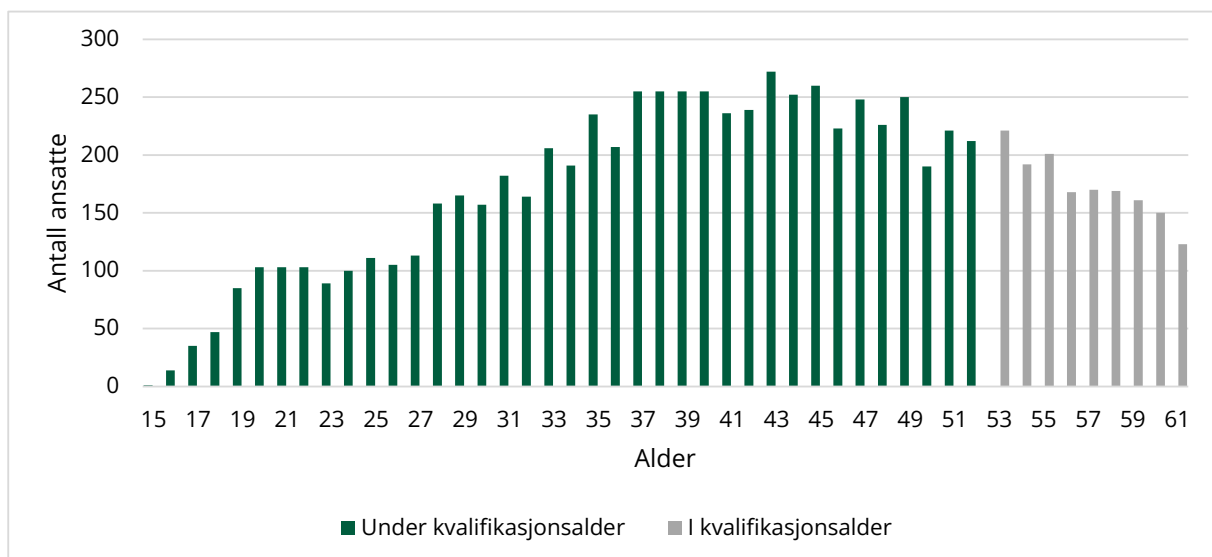
Tilslutning til AFP-ordningen påfører altså bedriftene økte driftskostnader. Hvor stor denne kostnadsøkningen er sammenliknet med bedriftens øvrige kostnader vil imidlertid variere. Hvor stor økningen er avhenger av hvor arbeidsintensiv bedriften er. Dermed vil den relative kostnadsøkningen for en bedrift ved å bli tilsluttet AFP-ordningen variere. Siden AFP-kostnadene beregnes ut fra bedriftenes samlede utbetalte lønninger vil driftskostnadene øke relativt sett mest i bedrifter der lønn utgjør en stor andel av driftskostnadene. I avsnitt 7.2 vises det hvor mye lønn betyr for de samlede driftskostnadene i ulike næringer.

7.1 Utgifter til AFP for to eksempelbedrifter

For å illustrere hvilke kostnader tilslutning til AFP-ordningen kan påføre bedrifter i service- og handelsnæringen, har Actecan fått tall fra og beregnet hvor mye to medlemsbedrifter i NHO Service og Handel betaler i årlig premie til AFP, hvor mange ansatte som er i kvalifikasjonsalder for AFP, mv. Beregningene bygger på informasjon om fødselsår og lønn fra de to bedriftene.

Bedrift A har 8 700 ansatte, hvorav 8 100 er under høyeste alder for opptjening av AFP-rettigheter, dvs. er 62 år. Figur 29 viser hvor mange ansatte bedriften har i ulike aldre under 62 år. De grønne søylene viser ansatte som ikke er i kvalifikasjonsalder for AFP og dermed ikke tjener opp rett til AFP, mens de grå søylene viser ansatte i kvalifikasjonsalder. Andelen ansatte under 62 år som er i kvalifikasjonsalder er 19 prosent. Fire av fem av bedriftens ansatte tjener altså ikke opp rett til AFP i 2023.

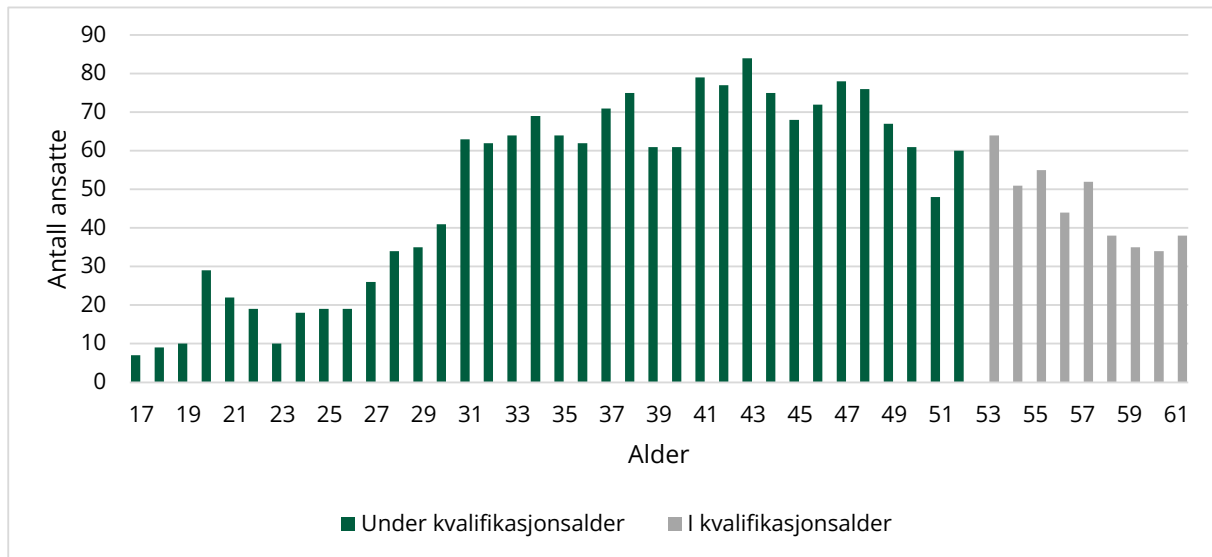
Figur 29 Aldersfordeling i bedrift A, ansatte under 62 år



Bedriften betaler en årlig premie til AFP-ordningen på 40,8 millioner kroner. Dette utgjør 1,6 prosent av samlede lønnskostnader for alle ansatte, eller 1,8 prosent av lønnskostnadene for ansatte under 62 år.

Bedrift B har 2 300 ansatte, hvorav 2 200 er under høyeste alder for opptjening av AFP-rettigheter, dvs. er 62 år. 19 prosent av de ansatte under 62 år er i kvalifikasjonsalder for AFP. Også i denne bedriften tjener altså fire av fem ansatte ikke opp rett til AFP i 2023. Figur 30 viser hvor mange ansatte bedriften har i ulike aldre under 62 år.

Figur 30 Aldersfordeling i bedrift B, ansatte under 62 år



Bedriften betaler en årlig premie til AFP-ordningen på 6,6 millioner kroner. Dette utgjør 1,4 prosent av samlede lønnskostnader for alle ansatte, eller 1,5 prosent av lønnskostnadene for ansatte under 62 år.

7.2 Den relative kostnaden ved å ha AFP varierer

Den såkalte arbeidsintensiviteten, altså den relative mengden av arbeidskraft sammenliknet med kapital som blir benyttet for å fremstille/levere et produkt eller en tjeneste, varierer mye mellom bedrifter i ulike deler av næringslivet. Det betyr at det også vil variere hvor stor andel av en bedrifts driftskostnader som skyldes lønnskostnader.

Siden premien bedriftene betaler til AFP-ordningen avhenger av den enkelte bedrifts lønnsutgifter, vil den relative kostnadsøkningen en bedrift påføres dersom den tilslutter seg AFP-ordningen være større jo høyere arbeidsintensiviteten i bedriften er. Hvis vi har to bedrifter med like driftskostnader før tilslutning til AFP, og den ene bedriften er arbeidsintensiv og den andre kapitalintensiv, vil AFP-tilslutningen øke de samlede driftskostnadene vesentlig mer i den arbeidsintensive bedriften.

Tabell 7 viser forenklet eksempel som illustrerer hvordan dette kan slå ut. Vi antar at vi har to bedrifter som begge har samlede driftskostnader før tilslutning til AFP på 25 millioner kr. Begge bedrifter har også et driftsresultat på 5 prosent. Bedrift A er en arbeidsintensiv bedrift som har 40 ansatte som alle tjener kr 500 000. 80 prosent bedrift As driftskostnader går til å betale lønn til de ansatte. Bedrift B er en kapitalintensiv bedrift som har kun 10 ansatte. Også disse ansatte tjener kr 500 000 hver. For bedrift B er utgjør lønnskostnadene kun 20 prosent av de samlede driftskostnadene.

Eksempelet viser at dersom disse to bedriftene tilslutter seg AFP-ordningen, vil driftsresultatet til bedrift A reduseres med 1,5 prosentpoeng, til 3,5 prosent, mens driftsresultatet til bedrift B kun reduseres med 0,3 prosentpoeng, til 4,7 prosent.

Tabell 7 Eksempel på ulik relativ kostnad ved tilslutning til AFP

	Bedrift A (Arbeidsintensiv)	Bedrift B (Kapitalintensiv)
Antall ansatte	40	10
Lønn pr. ansatt	500 000	500 000
Resultat før AFP-tilslutning		
Lønnskostnader	20 000 000	5 000 000
Kapitalkostnader	5 000 000	20 000 000
Driftskostnader	25 000 000	25 000 000
Driftsinntekter	26 325 000	26 325 000
Driftsresultat	1 325 000	1 325 000
Driftsresultat i % av inntekter	5,0 %	5,0 %
Resultat etter AFP-tilslutning		
Lønnskostnader	20 000 000	5 000 000
AFP-premie	396 635	99 159
Lønnskostnader, inkl. AFP	20 396 635	5 099 159
Kapitalkostnader	5 000 000	20 000 000
Driftskostnader	25 396 635	25 099 159
Driftsinntekter	26 325 000	26 325 000
Driftsresultat	928 365	1 225 841
Driftsresultat i % av inntekter	3,5 %	4,7 %

Eksempelet viser at konkurranseulempen ved å tilslutte seg AFP-ordningen er vesentlig større for den arbeidsintensive bedrift A enn for den kapitalintensive bedrift B. Ut fra et bedriftsøkonomisk perspektiv er det derfor naturlig å legge til grunn at arbeidsintensive bedrifter vil ønske en større gevinst for sine ansatte ved å tilslutte bedriften til AFP-ordningen enn kapitalintensive bedrifter. En slik gevinst vil kunne være at mange ansatte får pensjon fra ordningen.

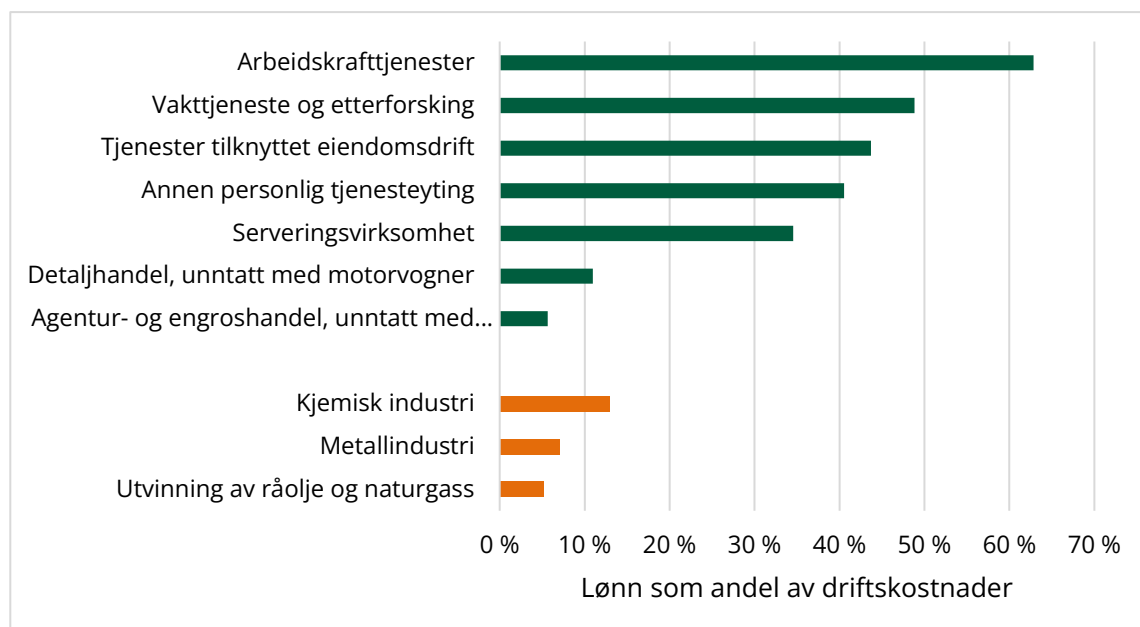
Forskjellen i relativ kostnad knyttet til AFP gjør seg for øvrig også gjeldende ved eventuelle endringer i premien bedriftene betaler til AFP-ordningen. Dersom premien øker fra dagens nivå på 2,6 prosent av lønn mellom 1 og 7,1 G, vil det redusere lønnsomheten mer for arbeidsintensive bedrifter enn for kapitalintensive bedrifter.

Det er stor variasjon mellom ulike næringer med hensyn til hvorvidt de er arbeidsintensive eller kapitalintensive. Forholdet mellom utgifter til lønn og samlede driftskostnader i en næring er en indikator på hvor arbeidsintensiv næringen er. Figur 31 viser lønn som andel

driftskostnader i næringene denne rapporten fokuserer på. Det fremgår at det særlig innenfor servicenæringene er en høy grad av arbeidsintensitet. Dette inkluderer bransjer som bemanningsbransjen, renholdsbransjen og vokterbransjen. Innenfor handelsnæringene, som har store kostnader knyttet til varelager, leie av lokaler, o.l., går en langt mindre andel av driftskostnadene til lønn.

Figuren viser også at innenfor industrien og olje- og gassnæringen, der som vist tidligere en svært stor andel av de ansatte er tilsluttet AFP-ordningen, er arbeidsintensiteten lav. For bedrifter i disse næringene vil ikke tilslutning til AFP-ordningen ha stor betydning for bedriftens lønnsomhet. En økning av satsen for betaling av tilskudd til AFP-ordningen vil også påvirke disse bedriftenes lønnsomhet mindre enn for arbeidsintensive bedrifter.

Figur 31 Lønn som andel av driftskostnader



Kilde: SSB Statistikkbanken, tabell 12910 (Utvinning av råolje og naturgass - tabell 08678), 2021

Det ser altså ut til at den relative kostnaden ved å tilslutte en bedrift til AFP-ordningen er vesentlig høyere i store deler av service- og handelsnæringen enn i andre deler av økonomien. Når de ansatte i disse næringene samtidig får rett til AFP i langt mindre grad enn ansatte i andre næringer, er det derfor ikke utenkelig at ulikhetene i arbeidsintensitet er en av grunnene til at AFP-dekkingen varierer mellom ulike næringer.

8 Reformert AFP – en bedre ordning både for bedrifter og ansatte?

8.1 Bakgrunn

Dagens AFP-ordning i privat sektor som gir et livsvarig tillegg til alderpensjon fra folketrygden og tjenstepensjon ble innført i 2011. Den nye AFP-ordningen ble evaluert av LO og NHO i 2017. Evalueringen viste at partene var enige om at dagens ordning har en del svakheter:

- For mange arbeidstakere opplever å ikke få rett til AFP selv etter å ha arbeidet mange år i bedrifter tilknyttet AFP-ordningen
- Yngre arbeidstakerne kan ikke verdsette AFP på linje med tjenstepensjon fordi det er usikkert om de får rett til AFP. Ansiennitet opptjent før 55 år har ingen betydning for kvalifisering til ordningen
- Stor forskjell mellom tjenstepensjon og AFP gjør det vanskelig for bedriftene å ta hensyn til AFP i fastsettingen av bedriftens totale pensjonsplan
- Den kollektive finansieringen medfører at det kan være en svak sammenheng mellom innbetalt premie og den opplevde nytten i den enkelte bedrift
- Omleggingen av AFP i 2011 innebar at ordningen ble endret fra å være en målrettet ordning med sikte på inntektssikring for de som slutter tidlig i arbeid og frem til 67 år, til et livsvarig tillegg uten avkorting mot arbeid. Det medførte at en mistet fokus på den opprinnelige målgruppen.
- For mange er det vanskelig å forstå hvordan kvalifikasjonsreglene i AFP slår ut.

I meklingen i tariffoppgjøret i 2018 ble LO og NHO så enige om å utrede alternativer til dagens AFP-ordning. I meklingsprotokollen ble det stilt opp en rekke felles mål for en ny fremtidig ordning:

«Mål for en ny modell er:

- En ytelse som er knyttet til tid i AFP-bedrift og som med full opptjening i ordningen er på linje med dagens nivå
- Bedriftenes økonomiske kostnad til AFP-ordningen holdes på samme nivå som i dag
- En ordning som blir mer rettferdig og forutsigbar for både arbeidstakere og arbeidsgivere
- Være attraktiv for arbeidstaker og arbeidsgiver og bidra til å fremme mobilitet
- Være økonomisk solid over tid
- Støtte opp under pensjonsreformen ved at det skal lønne seg å være i arbeid
- Fungere som en del av et helhetlig pensjonssystem og bidra til å fremme mobilitet
- Kjønnsnøytral
- Langt færre vil uforskyldt miste ytelsen selv etter mange år i en AFP-bedrift
- Yngre arbeidstakere vil nyte godt av AFP-ordningen
- AFP vil bli mer forutsigbar og gi større trygghet for fremtidig pensjon»

Arbeidet ledet frem til utredningen «Utredning av en mulig reformert AFP-ordning i privat sektor» som ble lagt frem av LO og NHO i fellesskap i mai 2021. Der beskrives «en skisse til en modell som et utgangspunkt for forhandlinger om en reformert AFP-ordning», i denne rapporten omtalt som «reformert AFP».

I utredningen trekkes det frem følgende sentrale målsettinger for en fremtidig omlegging av AFP-ordningen:

- Den skal bli mer rettferdig og forutsigbar
- Den skal oppleves som attraktiv både for arbeidsgivere og arbeidstakere
- Også yngre arbeidstakere skal «nyte godt av AFP-ordningen».

Videre slås det fast at utforming av en framtidig AFP-ordning i tråd med disse målsettingene «antas å kunne bidra til høyere organisasjonsgrad både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden». Partene synes altså å være enige om at dagens AFP-ordning har egenskaper som kan bidra til at færre arbeidstakere og arbeidsgivere enn ønskelig organiserer seg.

Reformert AFP har så langt ikke blitt løftet inn i et tariffoppgjør. I LO-kongressens pensjonspolitiske vedtak fra juni 2022 heter det imidlertid at: «Erfaringene så langt innebærer at endringer i AFP i privat sektor må forhandles i et samordnet hovedoppgjør mellom LO og NHO. [...] En ny privat AFP må avtales i inneværende stortingsperiode.» Dersom dette vedtaket skal følges opp må reformert AFP løftes inn i hovedoppgjøret i 2024.

8.2 Nærmere om reformert AFP

Utredningen fra LO og NHO fra 2021 inneholder ikke et konkret forslag til en modell med tilhørende parametere, men den presenterer en skisse til en fremtidig modell for AFP. Videre drøfter den hvordan hensynet til ytelsesnivå for arbeidstakerne og hensynet til kostnadsnivå for arbeidsgiverne må balanseres.

Skissen legger til grunn at opptjeningsgrunnlaget i reformert AFP skal være «AFP-inntekt», det vil si inntekt den enkelte arbeidstaker har fra bedrifter som er tilknyttet AFP-ordningen. Opptjening på bakgrunn av «AFP-inntekt» vil sikre en AFP-ytelse som står i forhold til tiden arbeidstakeren har vært ansatt i en eller flere AFP-bedrifter.

Det er lagt opp til at reformert AFP fortsatt skal være en kvalifikasjonsordning. Antall kvalifikasjonskrav skal imidlertid reduseres til et minimum. Det eneste vilkåret som fortsatt skal gjelde ved og etter 62 år, er et vilkår om «ikke-uførhet». Dette er et av vilkårene også i dagens AFP. Utredningen ser imidlertid også på alternativer der det i tillegg innføres et minstekrav til samlet tid eller samlet opptjening i AFP gjennom yrkeskarrieren, enten som et krav til opptjening i AFP-bedrifter alene, eller som kan

oppfylles ved å legge sammen opptjening eller ansiennitet fra AFP-bedrifter og offentlig sektor.

Et av forslagene i skissen er at kvalifiseringsvilkårene i dagens AFP oppheves umiddelbart etter at reformert AFP innføres, med unntak om kravet til at det ikke utbetales uføretrygd. I så fall vil også de første årskullene som omfattes av reformert AFP unngå å risikere å falle ut av AFP-ordningen mot slutten av yrkeskarrieren.

AFP-ytelsen skal videre tjenes opp gradvis gjennom yrkeskarrieren, men den vil ikke utgjøre en rettighet for den enkelte før tidligst ved 62 år, og da forutsatt at vedkommende oppfyller kvalifikasjonskravene.

Siden ytelsene fra reformert AFP skal beregnes ut fra inntekter fra AFP-tilknyttede bedrifter i løpet av karrieren, vil AFP-ordningen ha behov for relativt detaljert inntektsinformasjon for den enkelte langt tilbake i tid. Utredningen fra 2021 viste at Fellesordningen for AFP ikke har slik informasjon for tiden før 2015. Det vil derfor være behov for en overgangsordning for beregning av pensjon for personer som har vært yrkesaktive før 2015. Utredningen skisserer en mulig overgangsordning.

8.3 Mulige konsekvenser av overgang til reformert AFP

Overgang til en reformert AFP-ordning slik den er skissert i utredningen fra 2021 vil innebære at de fleste av svakhetene partene identifiserte ved dagens ordning i evalueringen i 2017 fjernes.

For det første vil langt færre kvalifikasjonskrav føre til at langt flere arbeidstakere vil kvalifisere for AFP. Det vil da ikke lenger være slik at mange arbeidstakere opplever å ikke få rett til AFP selv etter å ha arbeidet mange år i bedrifter tilknyttet AFP-ordningen.

Siden pensjonen skal beregnes ut fra all inntekt fra tilsluttede bedrifter i hele karrieren, vil også yngre ansatte nyte godt av ordningen. Dette vil trolig gjøre det langt mer attraktivt for arbeidstakere under 53 år å jobbe i en AFP-tilsluttet bedrift enn det er i dag.

Samtidig vil bedrifter med mange unge ansatte i langt større grad oppleve at de ansatte får noe igjen for at bedriften er tilsluttet ordningen. Det vil heller ikke være like stor grad av omfordeling fra bedrifter med mange unge ansatte til bedrifter med mange eldre ansatte. Det er grunn til å tro at dette kan gjøre det mer attraktivt for bedrifter med mange unge å inngå tariffavtale med AFP-bilag.

Høy turnover og virksomhetsoverdragelser vil heller ikke ødelegge den ansattes mulighet til å få AFP på samme måte som i dag. Samtidig vil en reformert AFP-ordning legge til rette for økt mobilitet blant arbeidstakere over 53 år siden risikoen for å miste retten til AFP på grunn av jobb-bytte til en bedrift uten AFP blir langt mindre enn i dag.

Hvis alle ansatte får pensjon fra AFP-ordningen er det dessuten grunn til å tro at ordningen i langt større grad enn i dag vil være nyttig når bedriftene skal rekruttere og beholde arbeidskraft. Dermed reduseres også konkurranseulempen for bedrifter med AFP sammenliknet med bedrifter uten AFP.

Med de skisserte kvalifikasjonsreglene vil AFP bli en mer forutsigbar og trygg ytelse. De ansatte kan da med langt større sikkerhet enn i dag regne med AFP når de skal planlegge for pensjonisttilværelsen. Også dette kan gjøre det mer attraktivt å arbeide i en AFP-tilsluttet bedrift. Intervjuundersøkelser som ble gjennomført som et ledd i evalueringen av AFP i 2017, og som er referert til i evalueringen, viste at arbeidstakerne ofte ikke verdsatte AFP på linje med tjenstepensjon nettopp på grunn av usikkerheten ved om de faktisk ville få rett på pensjon fra ordningen. Særlig unge arbeidstakere oppga at det var vanskelig å legge stor vekt på en slik pensjon som er knyttet til et ansettelsesforhold langt fram i tid.

Samtidig som ansatte i større grad kan planlegge for å få AFP, vil reformert AFP gjøre det enklere for bedriftene å se tjenstepensjon og AFP i sammenheng når de fastsetter bedriftens samlede pensjonsplan.

I utredningen fra 2021 anslås det at overgang til reformert AFP vil føre til at andelen som mottar privat AFP vil bli nær dobbelt så høy i 2050 og mer enn tre ganger så høy i 2100, sammenliknet med en videreføring av dagens ordning. Med en fullt innfasert reformert AFP angis det i utredningen at det forventes at om lag 45 prosent av alle alderspensjonister vil være kvalifisert til privat AFP. Dette er en konsekvens av at all opptjening i AFP-bedrift, uansett på hvilket tidspunkt i yrkeskarrieren den har funnet sted, beholdes i reformert AFP-ordning, og av at det ikke vil stilles andre vilkår enn ikke-uførhet ved og etter 62 år for å kunne ta ut AFP.

Innføres det et minstekrav til tid i ordningen for å få rett på AFP, slik utredningen fra 2021 skisserer som en mulighet, vil andelen som får AFP naturlig nok bli lavere, men den vil likevel bli betydelig høyere enn med en videreføring av dagens ordning.

En av grunnene til at utredningen fra 2021 kun presenterer en skisse til en fremtidig modell, er at det ikke tas stilling til hvilke opptjeningssatser og premiesatser som skal gjelde i reformert AFP. Dersom flere skal få rett til AFP, vil det åpenbart bli utfordrende å opprettholde dagens ytelsesnivå uten at det må koste mer for arbeidsgiverne, ev. at statens bidrag til ordningen øker.

I utredningen presenteres to såkalte «hovedalternativer». Det ene er en «premienøytral omlegging», det vil si at satsen for å beregne hvor mye bedriftene skal betale til ordningen videreføres. I dette alternativet må opptjeningssatsen, og dermed pensjonsytelsene, bli lavere enn i dag. Det andre alternativet er en «sats-/ytelsesnøytral omlegging» der det er satsen for opptjening av pensjon som videreføres, samtidig som premiesatsen bedriftene

betaler øker. Trolig vil eventuelle fremtidige forhandlinger om en ny AFP-ordning dreie seg om å finne en løsning langs disse to aksene.

Dersom partene finner frem til en fornuftig løsning, er det all mulig grunn til å tro at overgang til reformert AFP vil bidra til økt organisasjonsgrad både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden slik et av målene med skissen til en ny løsning har vært. En slik ordning vil være langt mer attraktiv innenfor næringer der det er få ansatte som får pensjon fra dagens ordning, eksempelvis service- og handelsnæringene.

Vedlegg 1 – Nærmere om de utvalgte næringene

Her gis en nærmere beskrivelse av næringene som i denne rapporten er definert som service- og handelsnæringen. Teksten er hentet fra «Standard for næringsgruppering» fra SSB. For en enda mer detaljert beskrivelse, se standarden.

Næring 46 – Agentur- og engroshandel, unntatt med motorvogner

Engroshandel omfatter virksomheter som driver videresalg av nye og brukte varer i eget navn og for egen regning og kommisjonssalg, dvs. salg i eget navn, men for andres regning til videreforhandlere og til gårdsbruk, industribedrifter, bygge- og anleggsbedrifter og andre bedrifter som nytter varene i sin næringsvirksomhet, herunder skoler, offentlig administrasjon, helse- og andre sosiale institusjoner mv. Her grupperes også virksomheter som driver eksport av innkjøpte varer, videresalg for egen regning av importerte varer og salgs- og innkjøpslag.

Industri- og andre produksjonsbedrifters salg av egne produkter regnes som et naturlig ledd i produksjonsvirksomheten og grupperes sammen med denne eller som hjelpeavdeling. Dersom flere foretak har opprettet et felles salgskontor med særskilt bokføring, skal salgskontoret regnes som særskilt bedrift og grupperes under handel.

I engroshandel blir lokalt atskilte enheter som selv foretar fakturering mv., regnet som særskilte bedrifter og gruppert etter sin egen virksomhet, mens ordrekontorer, lagre o.l. regnes som hjelpeavdelinger. Verksteder som drives i forbindelse med salg av maskiner og som bare utfører klargjøring, garanti- og servicereparasjoner, regnes som et naturlig ledd i handelsvirksomhet og grupperes sammen med denne eller som hjelpeavdeling. Dersom reparasjon mv. mot betaling utgjør en forholdsvis stor del av virksomheten, regnes verkstedet som særskilt bedrift. Ren ompakking av varer som utføres i forbindelse med videresalg av varene, regnes som et naturlig ledd i handelsvirksomheten og grupperes sammen med denne. Ompakking som skjer i forbindelse med tilsetning av andre stoffer (f.eks. konserveringsmidler eller smakstilsetningsstoffer) eller fortynning (f.eks. av saftkonsentrater), regnes som industriproduksjon. Agenturhandel omfatter virksomheter som driver formidling av salg for andre ved å oppta ordrer eller slutte salg i disses navn.

Næringshovedgrupper under næring 46

46.1 Agenturhandel

46.2 Engroshandel med jordbruksråvarer og levende dyr

46.3 Engroshandel med nærings- og nytelsesmidler

46.4 Engroshandel med husholdningsvarer og varer til personlig bruk

46.5 Engroshandel med IKT-utstyr

46.6 Engroshandel med andre maskiner og annet utstyr

46.7 Engroshandel med spesialisert vareutvalg ellers

46.9 Uspesifisert engroshandel

Næring 47 – Detaljhandel, unntatt med motorvogner

Detaljhandel omfatter virksomheter som driver salg av nye og brukte varer i eget navn og for egen regning, vesentlig til personlig bruk eller til private husholdninger, fra utsalgssted, fra torgplass, ved omførsel eller ved postordre/Internett. Her grupperes også virksomheter som driver auksjonshandel og kommisjonssalg ellers til privatpersoner og husholdninger, dvs. salg for annens regning i eget navn.

Næringen omfatter også handel med kontormaskiner, kontorrekvisita, maling, trelast og lignende, når disse varene selges direkte til konsum.

Næringen omfatter detaljhandel av drivstoff til motorvogner.

Næringen omfatter ikke varegrupper som såkorn, malm, råolje, industrikjemikalier, jern og stål og industrimaskiner og utstyr, idet disse ikke regnes som konsumvarer. Virksomhet som sees som et naturlig ledd i salgsvirksomheten, som pakking, oppdeling, montering mv. grupperes sammen med denne.

Næringshovedgrupper under næring 47

- 47.1 Butikkhandel med bredt vareutvalg
- 47.2 Butikkhandel med nærings- og nytelsesmidler i spesialforretninger
- 47.3 Detaljhandel med drivstoff til motorvogner
- 47.4 Butikkhandel med IKT-utstyr i spesialforretninger
- 47.5 Butikkhandel med andre husholdningsvarer i spesialforretninger
- 47.6 Butikkhandel med bøker, musikkartikler og andre fritidsartikler i spesialforretninger
- 47.7 Annen butikkhandel i spesialforretninger
- 47.8 Torghandel
- 47.9 Detaljhandel utenom utsalgssted

Næring 56 – Serveringsvirksomhet

Næringen omfatter virksomhet hvor det tilbys komplette måltider eller drikkevarer til umiddelbart konsum i tradisjonelle restauranter, selvbetjente og take-away restauranter enten med fast eller midlertidig plassering og med eller uten sitteplasser. Det som er avgjørende er om det tilbys måltider og ikke hvilken type fasiliteter som tilbys.

Næringshovedgrupper under næring 56

- 56.1 Restaurantvirksomhet
- 56.2 Cateringvirksomhet og kantiner drevet som selvstendig virksomhet
- 56.3 Drift av barer

Næring 78 – Arbeidskrafttjenester

Omfatter listeføring av ledige stillinger og henvisning eller medvirkning ved tilsetning av søkere og der de henviste eller ansatte personer ikke er arbeidsformidlingskontorets ansatte, formidling av arbeidstakere til kunders virksomheter for en begrenset periode med henblikk på å supplere kundens arbeidsstyrke samt personalformidling og personaladministrasjon for andre på honorar- eller kontraktbasis. Omfatter headhunting og medvirkning ved tilsetninger og virksomheter som driver med rollebesetning av skuespillere.

Næringshovedgrupper under næring 78

78.1 Rekruttering og formidling av arbeidskraft

78.2 Utleie av arbeidskraft

78.3 Andre personaladministrative tjenester

Næring 80 – Vaktjeneste og etterforskning

Omfatter tjenester vedrørende sikkerhet som f.eks. overvåkings- og detektivvirksomhet, vaktjenester og patruljering, henting og levering av penger, kvitteringer eller andre verdigjenstander med personale og utstyr til beskyttelse av disse under transporten, drift av elektroniske sikkerhetsalarmsystemer som f.eks. tyveri- og brannalarm der virksomheten er basert på fjernovervåking av disse systemene, men omfatter også ofte salg, installasjon og reparasjon. Hvis sistnevnte tjenester leveres særskilt er de ikke gruppert under denne næringen, men under detaljhandel, bygge- og anleggsvirksomhet mv.

Næringshovedgrupper under næring 80

80.1 Private vaktjenester

80.2 Tjenester tilknyttet vaktjenester

80.3 Etterforskning

Næring 81 – Tjenester tilknyttet eiendomsdrift

Omfatter formidling av driftspersonale som skal utføre en rekke hjelpetjenester på en kundes eiendom. Disse hjelpetjenestene er ikke involvert i eller ansvarlig for kundens kjernevirksomhet.

Omfatter også innvendig og utvendig rengjøring av alle slag bygninger, rengjøring av industrimaskiner, rengjøring av tog, busser, fly mv., innvendig rengjøring av tanker på tankvogner og tankskip, desinfisering og skadedyrbekjempelse i bygninger, skip, tog mv., rengjøring av flasker, feiing av gater, rydding av snø og is, vedlikehold av landskap og utøvelse av slike aktiviteter sammen med utarbeiding av landskapsplaner og/eller anlegg av gangstier, støttemurer, dekke, gjerder, dammer o.l.

Næringshovedgrupper under næring 81

81.1 Kombinerte tjenester tilknyttet eiendomsdrift

81.2 Rengjøringsvirksomhet

81.3 Beplantning av hager og parkanlegg

Næring 96 – Annen personlig tjenesteyting

Omfatter all tjenesteyting som ikke er nevnt annet sted i standarden: vaskerier og rensierier, frisør – og skjønnhetssalonger, bedemenn og begravellesbyråer.

Næringshovedgrupper under næring 96

96.0 Annen personlig tjenesteyting