



Finansdepartementet
PB 8008 Dep.,
0030 OSLO

Oslo, 8. august 2005

Høringsuttalelse – NOU 2005: 15 - Obligatorisk tjenestepensjon.

Deres ref.: 05/2213 FM cw

Banklovkommisjonen har i NOU 2005: 15 lagt fram forslag til ny lov om obligatorisk tjenestepensjon i privat sektor. Norske Pensjonskassers Forening er tilfreds med at obligatorisk tjenestepensjon baseres på de eksisterende tjenestepensjonsordninger og det lovverk som ligger til grunn for disse. Dette vil kunne gjøre det mulig med en rask implementering av forslaget og at gjennomføringen vil kunne skje på en kostnadseffektiv måte.

Det er i utredningen lagt meget arbeid i å jamføre ytelsesordninger og innskuddsordninger. En har erkjent, at dette, når det kommer til stykket, vanskelig lar seg gjøre, og har inntatt et pragmatisk holdning i spørsmålet om minstenivå til ytelsesordninger. Dette er en fornuftig løsning. Verken arbeidstakere med innskuddspensjon eller med ytelsespensjon fra flere arbeidstakere vil i ung alder allikevel kunne forutsi nivået på den pensjon de etter hvert vil få.

Norske Pensjonskassers Forening kan støtte forslaget om at bestemmelser om obligatorisk tjenestepensjon fastsettes i en egen lov, men mener at lovverket ville blitt vesentlig mer oversiktlig med enkelte endringer i lov om foretakspensjon og i lov om innskuddspensjon. Dette vil vi komme tilbake til nedenfor. Norske Pensjonskassers Forening vil for øvrig trekke fram enkelte forhold som bør endres i forbindelse med proposisjonsbehandlingen og i det videre arbeidet med loven.

§ 1 første ledd - Hvilke foretak skal ha plikt til å opprette pensjonsordning?

Banklovkommisjonen tar som utgangspunkt, at en ordning om obligatorisk tjenestepensjon skal utformes innenfor rammene for lov om foretakspensjon og lov om innskuddspensjon. De to pensjonslovene gjelder pensjonsordninger som er gitt eller gis inntektsfradrag etter skatteloven og foretak som har eller oppretter slik pensjonsordning. Uten en endring i disse lovers virkeområde – jf. § 1-1 i begge lover – innebærer det, at arbeidstakere i ikke skattepliktige institusjoner ikke vil komme inn under loven. Foreløpige tall fra Statistisk Sentralbyrå indikerer at mer enn 50.000 arbeidstakere derved ikke bli omfattet av bestemmelsene – jf. vedlegg.

Et alternativ mer i overensstemmelse med Stortingets intensjoner ville være, at alle arbeidsgivere med arbeidstakere som er pliktig medlem i folketrygden, med medlemskap som omfatter opptjening av pensjonsrettigheter og med en årlig inntekt utover én ganger grunnbeløpet i folketrygden, omfattes av loven - jf. lov om foretakspensjon § 3-2, 3 ledd og lov om innskuddspensjon § 4-1 tredje ledd.

Lov om obligatorisk tjenestepensjon § 1 første ledd, første setning i lov om obligatorisk tjenestepensjon kan da få følgende ordlyd:

Loven gjelder foretak med arbeidstakere som er pliktig medlem i folketrygden med medlemskap som omfatter opptjening av pensjonsrettigheter og med en inntekt større enn én gang grunnbeløpet, med mindre annet følger av forskrift fastsatt av Kongen.

Lov om foretakspensjon § 1-1 første ledd og lov om innskuddspensjon § 1-1 første ledd kan få følgende ordlyd:

Loven gjelder pensjonsordninger etter lov om obligatorisk tjenestepensjon og pensjonsordninger hvor det gis inntektsfradrag etter skatteloven § 6-46, og foretak som har eller oppretter slike pensjonsordninger.

§ 1 annet ledd – minstekrav til antall ansatte.

Bestemmelsene om nedre grense for antall ansatte og stillingsbrøk for hvilke foretak som er pliktig til å opprette tjenestepensjonsordning er blitt svært uoversiktelige som følge av at en ikke har villet foreslå endringer i lov om foretakspensjon og lov om innskuddspensjon:

Lov om foretakspensjon § 2-2 og lov om innskuddspensjon § 2-3 setter minstekrav i form av antall ansatte og arbeidstid for hvilke foretak som skal kunne opprette tjenestepensjonsordning.

Utkast til lov om obligatorisk tjenestepensjon § 1 første ledd sier, at alle foretak som kan opprette tjenestepensjonsordning, skal gjøre det.

§ 1 annet ledd fastslår at begrensningene i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven som nevnt over, i utgagnspunktet ikke gjelder som begrensning for hvilke foretak som er pliktig til å opprette pensjonsordning.

§ 2 annet ledd modifiserer så bestemmelsen i § 1. Begrensningene i innskuddspensjonsloven § 2-3 og foretakspensjonsloven § 2-2 skal allikevel gjelde, men ikke i de tilfeller hvor flere deltidsansatte, alle med mindre enn 75 % stilling til sammen arbeider mer enn to årsverk.

§ 7 fastslår dessuten, at en kan gjøre unntak fra innskuddspensjonsloven § 2-3, når inneholder jobber mer enn 75 % i foretaket. Da skal alle som jobber i foretaket med i ordningen, selv om de jobber mindre enn 75 % - men mer enn 20 %.

Foretak som skal opprette pensjonsordning etter unntakene (fra pensjonslovene) i § 2 annet ledd eller etter § 7 skal opprette pensjonsordning i henhold til innskuddspensjonsloven eller foretakspensjonsloven - disse lover vil følgelig gjelde for slike ordninger.

Følgelig vil da også skattelovens § 6-46 gjøres gjeldende i disse tilfeller.

En slik unødig komplisert og samtidig uklar utforming av bestemmelsene vil kunne medføre stor usikkerhet og unødig ressurs- og kostnadsbruk for de som skal forholde seg til loven(e).

Vårt forslag er, at bestemmelsene i utkast til lov om obligatorisk tjenestepensjon § 1 annet ledd og § 2 annet ledd går ut og at også bestemmelsene i lov om foretakspensjon § 2-2 første ledd og lov om innskuddspensjon § 2-3 fjernes. En bestemmelse om virkeområde (§ 1 første ledd, første setning) som vi har foreslått vil kunne tjene som nedre tillatte og samtidige pliktige grense for tjenestepensjonsordning.

§ 3 - Minstekrav til pensjonsordning med innskuddspensjon.

Lønnsbegrepet

Etter utkast til lov om obligatorisk tjenestepensjon § 3 (1) foreslås det at det skal betales innskudd for lønn mellom 1 og 12 G. For definisjonen av lønnsbegrepet vises det til lov om

innskuddspensjon § 5-5 første ledd. En tar dermed ikke hensyn til mulighetene i paragrafens annet ledd om å at enkelte ytelser kan holdes utenfor grunnlaget for innskudd.

NPF anser det som uheldige at det legges til grunn et annet og mer omfattende lønnsbegrep i lov om obligatorisk tjenstepensjon enn det som er tillatt etter lov om innskuddspensjon. Ulike lønnsbegrep vil skape unødige uklarheter og dessuten gi vesentlige kontrollproblemer i forhold til eksisterende innskuddspensjonsordninger. Eksisterende innskuddsordninger vil ofte ha tatt i bruk unntaksmulighetene i lov om innskuddspensjon § 5-5 annet ledd, noe som vil føre til at de ansatte vil kunne få lavere innskudd enn de vil ha krav på etter lov om obligatorisk tjenstepensjon. Det vil bli en svært omfattende oppgave å evt. skulle kontrollere for om alle arbeidstakere innenfor eksisterende innskuddspensjonsordninger får innskudd som er i samsvar med minstekravet etter lov om obligatorisk tjenstepensjon.

Videre vil det i nye ordninger bli behov for å vurdere minstekravene i forhold til innskuddprosenten beregnet ut fra to forskjellige lønnsbegreper. Vi kan ikke skjønne, at en slik løsning er hensiktsmessig.

NPF mener derfor at henvisningen til "lov om innskuddspensjon § 5-5 første ledd" bør endres til "lov om innskuddspensjon § 5-5".

Innskudd etter annen plan enn en bestemt prosent av medlemmets lønn

Banklovkommisjonen har ikke vurdert minimumsgrensene for innskudd ut fra alternative måter å fastsette innskudds på i innskuddspensjonslovens § 5-3. Vi antar også at slike ordninger bør vurderes regulert enten i lov om obligatorisk tjenstepensjon eller i forskrift til loven.

Forskrift om høyeste innskudd.

Forskrift av 22. desember 2000 nr. 1413 til lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold fastslår at innskudd et enkelt år i henhold til lovens § 5-3 første ledd bokstav b, c eller d ikke skal overstige 5 prosent av lønn mellom 2G og 6G og ikke overstige 8 prosent av lønn mellom 6G og 12G.

Minimumskravet til innskudd i § 2 i lovforslaget er imidlertid 2 prosent av lønn mellom 1G og 12G. Dette innebærer at minimum innskudd etter lovforslaget ligger over maksimum innskudd etter forskriften for inntekter mellom 1G og 2,67G. Forskriften av 22. desember 2000 må følgelig endres, om lovens minimumskrav skal legges til grunn.

§ 4 - Minstekrav til pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon

Generelt

Etter som det er ulike parametere som definerer de to pensjonsordninger har Banklovkommisjonen naturlig nok kommet til at det ikke er mulig å fastsette felles minimumsstandarter for ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger og innskuddsordninger. Det er lagt til grunn et minstekrav til innskudd i innskuddsbaserte ordninger tilsvarende 2 prosent av lønn mellom 1 og 12 G. Utbetalingsperiode for alderspensjonen skal være minst 10 år. Kostnadene ved pensjonsordningen skal dekkes av foretaket,¹ men kostnader knyttet til endring av investeringsportefølje i ordninger med investeringsvalg skal dekkes av kontohaveren.

¹ Lov om innskuddspensjon har i utgangspunktet ingen bestemmelser om hvem som skal dekke kostnadene. Spørsmål om skjulte kostnader gjennom nettoavkastning i verdipapirfond og lignende er ikke drøftet i NOU 2005: 15.

Utgangspunktet er da at pensjon fra en ytelsesordning, for de aller fleste ansatte, skal gi minst like høy pensjon som en 2 prosent innskuddsordning under visse forutsetninger om avkastning, lønnsvekst m.v. En har som en sjablongregel kommet til at en ytelsesordning med ti års utbetaling, 40 års oppsparingsperiode som gir en ytelse tilsvarende 9 % av (slutt-) lønn for arbeidstakere med en lønn på 4 G oppfyller minstekravet. En ytelsesordning med lengre utbetalingstid – eventuelt livsvarige ytelser – vil kunne ha lavere pensjonsytelse.

I en ytelsesordning som har som utgangspunkt en samlet pensjon (folketrygd med tillegg av tjenstepensjon) som en gitt prosent av sluttlønn for alle ansatte, vil tjenstepensjonen gi en vesentlig høyere prosentvis tilskudd for høytlønnede enn for lavtlønnede. En vil da kunne komme i den situasjon, at ordningen tilfredsstiller minstekravet i forhold til en del av arbeidsstokken men ikke for alle. Det vil da være nok å øke pensjonsprosenten for den del av arbeidstakerne med lavest lønn. En kan for eksempel legge til grunn at ansatte med lønn lavere enn 4 G skal ha en 65 % -ordning, mens ansatte med høyere lønn har en 60 % ordning.

De beregninger som er utført i tilknytning til utredningen konkluderer med, at de aller fleste eksisterende ytelsesordninger vil oppfylle minstekravene uten endringer. Det legges til grunn at ytelsespensjonsordninger som antas å oppfylle minstekravene når de blir opprettet – eller for eksisterende ordninger når loven trer i kraft – ikke skal behøve å endre sin ytelsesplan om sentrale parametere som ligger til grunn for sammenligningen mellom minimumskravene for ytelses- og innskuddsordninger senere ender seg (lønnsvekst, avkastning, prisvekst). Vi støtter i og for seg dette prinsipp, og vil peke på at det vil være svært uheldig om foretak som blir etablert med ytelsespensjonsordning i framtiden skal måtte forholde seg til andre minstekrav enn hva eksisterende foretak står overfor som følge av endrede forutsetninger om rentenivå, levealder eller lignende.

Nærmere om utformingen av § 4

I første ledd bør ordet "minst" tilføyes: "Oppretter et foretak ... skal pensjonsplanen være utformet slik at den minst vil gi alderspensjon ..."

Det bør for øvrig være en målsetting å formulere lovteksten enkelt og lett forståelig. Det har en ikke hensyntatt i utformingen av § 4 annet og tredje ledd, som er gitt en unødig kronglete og tungt tilgjengelig utforming. Lovforslaget § 4 dreier seg om minstekrav til foretakspensjon. Det bør da være helt overflødig å poengtere, at det ikke er summen av ytelser fra folketrygden og foretakspensjonen en stiller krav til. Med "*kompensasjonsgrad*" menes øyensynelig pensjonsytelse i prosent av (slutt-) lønn. Det er imidlertid helt unødvendig, og vil kunne være kilde til senere uklarheter, å stille krav i form av en slik relativ størrelse.²

Vi vil foreslå at § 4 annet ledd gis følgende ordlyd:

Pensjonsordningen skal for de aller fleste arbeidstakere i pensjonsordningen minst gi en ytelse etter full opptjening tilsvarende den ytelse en kan forvente fra en innskuddsordning etter minstekravene i § 3 første ledd med 40 års opptjeningstid med tilsvarende utbetalingsperiode. En pensjonsordning med 10 års utbetalingstid skal minst gi en årlig pensjon tilsvarende 9 % av sluttlønn, når denne tilsvarer 4 ganger folketrygdens grunnbeløp.

Med en standard forutsetning om rente (beregningsrente) er det relativt enkelt å sammenlikne verdien av ytelsesnivået for pensjonsordninger med ulik utbetalingshorisont og i og for seg også med ordninger med livsvarig utbetaling når forventet levealder legges til grunn. NPF er derfor usikker på om det er noe poeng å fastsette minsteytelse for ulike "løpetider". Dersom en velger å opprettholde disse tre eksemplene som en del av lovteksten, bør i det minste ordlyden forenkles i tråd med vårt forslag til annet ledd.

² Framfor å kreve at $(A / \text{lønn} \times 100)$ skal være minst like stor som $(B / \text{lønn} \times 100)$ krever en at A skal være minst like stor som B.

§ 4 fjerde ledd tar utgangspunkt i at faktisk pensjon i en ytelsesbasert tjenstepensjonsordning etter lov om foretakspensjon § 5-2, første ledd, bokstav a blir forskjellig om en legger til grunn hhv $\frac{3}{4}$ G i grunnpensjon eller 1 G ved beregning av pensjon fra folketrygden – jf. § 5-5, første ledd, bokstav a. Når en først har beregnet forventede ytelser fra ordningen – hvilket en må gjøre enten en velger vårt forslag til annet ledd eller holder fast ved utvalgets forslag – er det imidlertid uten betydning hvilke forutsetning en har gjort om grunnpensjon fra folketrygden. § 4 fjerde ledd bidrar derfor bare til forvirring og kan med fordel tas ut.

En ytelsesbasert tjenstepensjonsordning har en rekke parametere som er av betydning for hvor god ordningen er. Det er i tillegg til årlig pensjonsytelse og antall år ytelsen gis, forhold som minimumstid for full opptjening, uføredekning, etterlattedekning, om premiefritak ved uførhet er fondert og om det gis garanti for pensjonsregulering. Utredningen er noe uklar om i hvilken utstrekning øvrige gunstige karakteristika ved ordningen kan kompensere for en noe svakere alderspensjon. Etter vårt syn må de anlegges en totalvurdering av en ytelsesordning for å avgjøre om den oppfyller minstekravet i § 4.

Ytelsesordninger der ytelsen bestemmes på andre måter enn ut fra lønn og beregnet folketrygd

Lovforslaget omhandler ikke særskilt ordninger som har ytelsesbasert alderspensjon etter lov om foretakspensjon § 5-2 første ledd punkt b. og c., der alderspensjonen kan fastsettes til:

- b. en bestemt del av medlemmets lønn, beregnet etter regler angitt i regelverket,
- c. et bestemt beløp pr. medlem, fastsatt i forhold til og ikke høyere enn folketrygdens grunnbeløp.

Slike ordninger er heller ikke omtalt i utredningen.

Den generelle bestemmelsen i § 3 første ledd og vårt forslag til annet ledd vil imidlertid også kunne nyttes til å avgjøre om ordninger hvor alderspensjonen fastsettes etter disse bestemmelser tilfredsstiller minstekravet. Generelt vil ytelsesnivået i en (ytelses-) pensjonsordning være avhengig av så mange parametere, at det vil være lite hensiktsmessig å presentere flere konkrete alternativer i lovteksten.

§ 7 Heleide foretak

Lovforslaget § 7 legger opp til at enkeltpersonforetak som ønsker å opprette tjenstepensjonsordning kan gjøre dette, som en minimumsløsning etter lov om innskuddspensjon. Begrunnelsen for å ikke tillate ytelsesordning og for ikke å legge til grunn de generelle maksimumsgrenser som gjelder for innskuddsordninger, er frykt for at enkelte eiere skal kunne "misbruke ordningene". Det en da har i tankene er formodentlig, at eiere av enkeltpersonforetak kan velge å ta ut en større del av avkastningen i form av pensjon på bekostning av lønn og derigjennom oppnå skattemessige fordeler over tid.

Ved en innskuddsordning vil muligheten for slik manipulasjon være liten, ettersom det er satt maksimalgrense for årets sparing i forhold til lønn. Ved en ytelsesordning er det imidlertid ingen grense for det årlige innskudd. Ved å sette opp lønn siste år før pensjonsalder kan en øke pensjonen vesentlig. Denne muligheten er allikevel begrenset: Foretaket må ha økonomisk styrke, ikke bare til å gjennomføre en økning i lønn (innenfor grensen på 12 G), men må samtidig ha økonomi nok til en betydelig oppjustering av premiereserven. Lov om foretakspensjon § 5-7 begrenser slik skatteplanlegging ytterligere.³

³ "I de siste to årene før et medlem vil nå pensjonsalder og i det år dette skjer, kan grensen for medlemmenes samlede pensjonsytelser etter paragrafen her ikke beregnes på grunnlag av høyere lønn enn gjennomsnittet av medlemmenes årslønn i disse tre årene."

NPF mener på denne bakgrunn, at det må foretas endringer i utkast til lov om obligatorisk tjenstepensjon, som sikrer at selvstendig næringsdrivende får anledning til å tegne innskuddspensjonsordninger og ytelsesordninger innenfor de samme begrensninger som øvrige foretak.

§ 9 Innkjøpsordninger for obligatoriske tjenstepensjonsordninger

Lovforslagets § 9 kan synes å innebærer en "tvangssamordning" av pensjonsordninger som skal delta i et innkjøpssamarbeid. Et slikt krav vil begrense interessen og mulighetene for innkjøpssamarbeid og bør unngås. Vi antar at dette ikke har vært Banklovkommisjonens intensjon med forslaget.

Når en rekke små foretak skal pålegges obligatorisk tjenstepensjon, er det av den største betydning at de kan samarbeide om praktiske løsninger og kjøp av tjenester for på det viset kunne få ned kostnadene. Stortinget innså dette, og i samsvar med Finanskomiteens merknader i innstilling S.nr. 195 (2004-2005) vedtok stortinget den 26. mai bl.a. følgende om obligatorisk tjenstepensjon:

2.2 Samordning av tjenstepensjoner for flere foretak

Det må være mulig for flere foretak å opprette en felles innkjøpsordning for tjenstepensjoner. En innkjøpsordning kan opprettes gjennom avtale mellom foretakene eller gjennom avtaler mellom partene i arbeidslivet.

Innkjøpsordningen kan på vegne av medlemsforetakene inngå avtaler om kjøp av pensjonsprodukter fra forsikringsselskaper, banker og andre tilbydere. En slik felles innkjøpsordning må kunne omfatte både lovpålagte minimumsordninger, avtale tilleggsytelser for alle medlemsforetakene og tilleggsytelser som medlemsforetakene selv kan velge om de vil ha.

Banklovkommisjonen har for så vidt fulgt opp dette gjennom sitt forslag til § 9 i utkast til lov om obligatorisk tjenstepensjon. Et slikt innkjøpssamarbeid må selvsagt bygges på en avtale med leverandør(er) og et regelverk som regulerer de enkelte deltakers stilling i forhold til "innkjøpsforeningen". § 9 annet ledd legger imidlertid så meget inn i denne avtalen, at det vil virke som en begrensning på muligheten for et slikt samarbeid:

"Avtalen med pensjonsinnretningen skal fastsette et regelverk som skal gjelde for alle pensjonsordninger som omfattes av avtalen. Avtalen skal gi det enkelte foretak rett til å tre ut av avtalen og fastsette oppsigelsesfristen. Det enkelte foretak svarer overfor pensjonsinnretningen for innbetaling av tilskudd og andre beløp som pensjonsinnretningen belaster den enkelte pensjonsordning."

I merknadene til paragrafen presiseres det hva et regelverk skal inneholde:

"Avtalen skal fastsette et felles regelverk for alle pensjonsordningene som omfattes av avtalen. Regelverkets innhold må ligge innenfor de krav og rammer som følger av foretakspensjonsloven § 3-1⁴ og innskuddspensjonsloven § 2-5⁵."

⁴ **Lov om foretakspensjon § 3-1. Krav til regelverket**

- (1) Regelverket skal inneholde bestemmelser om medlemskap og opptak av medlemmer.
- (2) I regelverket kan det gjøres unntak eller fastsettes særlige vilkår for særlige grupper av arbeidstakere for så vidt bestemmelsene er i samsvar med loven her med tilhørende forskrifter.

⁵ **Lov om innskuddspensjon § 2-5. Krav til regelverket**

- (1) Regelverket skal fastsette reglene om medlemskap, medlemmenes rettigheter i pensjonsordningen, innskuddsplanen og forvaltningen av pensjonskapitalen.
- (2) Har foretaket tegnet særskilt forsikring for uføreytelser og ytelser til etterlatte etter § 2-4, skal regelverket inneholde ytelsesplanen.

Men dersom et innkjøpssamarbeid skulle medføre at alle deltakerne forplikter seg til et felles regelverk om bl.a. "*medlemmenes rettigheter i pensjonsordningen, innskuddsplanen og forvaltningen av pensjonskapitalen*", vil det bli langt vanskeligere å få til slike samarbeid.

Det må være anledning til å opprette et innkjøpssamarbeid mellom foretak som har ulike pensjonsordninger. En gruppe bedrifter som går sammen i et innkjøpssamarbeid vil kunne oppnå fordeler selv om de ikke kjøper samme produkt fra den enkelte leverandør. En kan også tenke seg at samarbeidet bare gjelder enkelte elementer; bare kontoadministrasjon (innskuddsordning) eller bare kapitalforvaltning. Det er selvsagt godt mulig, at en innkjøpsforening ville kunne oppnå særlig gode betingelser om pensjonsordningene er identiske, men det må det være opp til de enkelte grupper av foretak å finne ut av. Det er ikke gitt en eneste god begrunnelse for at ordningene knyttet til et innkjøpssamarbeid skal måtte "tvangssamordnes".

Vi tror som nevnt ikke det har vært Banklovkommisjonens intensjon å begrense foretakenes muligheter til samarbeid. For å gjøre det tydelig vil NPF foreslå at § 9, annet ledd, første setning tas ut.

Med vennlig hilsen,

Norske Pensjonskassers Forening

Rolf A. Skomsvold
Generalsekretær

Vedlegg

(3) Regelverket for pensjonsordningen skal i sin helhet være i samsvar med bestemmelsene i loven her med tilhørende forskrifter.

Vedlegg

Arbeidstagere og lønnstagere 16-74 år, i sektor 770 etter næring. Pr. 4. kv. 2004

Næring	Antall lønnstagere (2)	Antall arbeidstagere (1)
I alt	60825	54106
00 Uoppgitt.....	104	65
01 Jordbruk, jakt og viltstell.....	150	111
02 Skogbruk.....	19	12
05 Fiske og fangst.....	1	2
11 Utvinning av råolje og naturgass.....	2	283
20 Trelast- og trevareindustri.....	6	5
22 Forlag og grafisk industri.....	55	36
25 Gummi- og plastindustri.....	0	1
29 Maskinvareindustri.....	1	1
35 Annen transportmiddelindustri.....	4	4
40 Kraftforsyning	1	1
41 Vannforsyning	3	3
45 Bygge- og anleggsvirksomhet	0	18
50 Motorkjøretøytjenester	0	2
51 Agentur- og engroshandel	44	46
52 Detaljhandel og reparasjon av varer ..	138	123
55 Hotell- og restaurantvirksomhet	770	706
60 Landtransport og rørtransport	6	5
61 Sjøtransport	40	38
63 Tjenester tilknyttet transport	101	76
64 Post og telekommunikasjoner	7	6
70 Eiendomsdrift	678	575
71 Utleievirksomhet, mask. og utstyr	1	1
72 Databehandlingsvirksomhet	2	11
73 Forskning og utviklingsarbeid	37	43
74 Annen forretningsm. tjenesteyting	624	633
80 Undervisning	10214	8930
85 Helse- og sosialtjenester	27816	25141
91 Interesseorganisasjoner	12781	11320
92 Kulturell tjenesteyting og sport	7203	5893
93 Annen personlig tjenesteyting	8	6
95 Lønnet husarbeid	5	6
99 Internasj. org.	4	3
	60 825	54 106

(1) Antall arbeidstagere er hentet fra Arbeidsgiver-/ arbeidstagerregisteret og bygger på aktive hovedarbeidsforhold bygger på aktive hovedarbeidsforhold

(2) Antall lønnstagere er hentet fra den registerbaserte sysselsettingsstatistikken og bygger på sammenkobling av flere ulike registre. Det viktigste utenom A/A-registeret er LTO.