

Kristine Nergaard, Bjorn Dapi og Elin Svarstad

Bonus i privat sektor

Omfang og fordeling





Bonus i privat sektor. Omfang og fordeling

Temaet for dette notatet er bonuser som del av lønn. Vi ser på hvor vanlig bonus er, hvor store beløp bonusene utgjør, hvilke arbeidstakere som mottar bonus, hva som kjennetegner bedrifter som utbetaler bonus og om bruken av bonuser har endret seg over tid. Studien er avgrenset til privat sektor. Datagrunnlaget er de månedlige innrapporteringene av lønn i a-meldingen.

Bonuser inngår som en del av lønnssystemer og lønnsutbetalinger når vi ser på arbeidstakere og bedrifter i tradisjonell privat sektor. En av tre arbeidstakere har mottatt bonus i løpet av 2023, mens 13 prosent har mottatt 50 000 kroner eller mer i bonus. Bonuser, og særlig bonuser av betydelig størrelse, er mest vanlig blant funksjonærer og ledere, og er langt vanligere i noen bransjer enn i andre. For det store flertallet av arbeidstakere i arbeideryrker, er bonuser et lite viktig eller kun moderat lønnselement.

Innhold

Forord	3
1 Innledning	4
1.1 Bakgrunn.....	4
1.2 Tema og problemstillinger	7
1.3 Opplegg for analysen	8
2 Metode, avgrensninger og data	9
2.1 Data	9
2.2 Bonusbegrepet i lønnsstatistikken	9
2.3 Avgrensninger og klassifiseringer	10
2.4 Variabler som brukes i analysene	11
3 Arbeidstakere med og uten bonus	15
3.1 Andel arbeidstakere med bonus i 2023	15
3.2 Hvor store beløp betales ut?.....	18
3.3 Bonus som andel av lønn.....	22
3.4 Bedrifter med og uten tariffavtale	23
3.5 Utvikling 2016–2023	25
3.6 Sammenfatning	27
4 Hvor mange bedrifter betaler bonus, og hvor mye betaler de?	29
4.1 Hvor mange virksomheter utbetaler bonus i 2023?.....	29
4.2 Hvor stor andel av lønnsutbetalingene er bonusutbetalinger?	30
4.3 Hvilke yrkeskategorier får bonuser?	32
4.4 Utvikling over tid	34
4.5 Alltid bonus? Eller av og til?	36
4.6 Oppsummering	38
5 Bonus som lønnssystem	40
5.1 Hvor ofte utbetales bonus?.....	40
5.2 Når betales bonus ut?	42
5.3 Hvor mange får bonus?	42
5.4 Bonus til alle grupper av ansatte eller kun til noen?.....	43
5.5 Oppsummering	44
6 Hva påvirker sannsynligheten for bonus?	46
6.1 Betydning av yrkesgruppe, tariffavtale og kjønn for bonus.....	46
6.2 Hvor mye bidrar bakgrunnsvariablene?	49
6.3 Sannsynligheten for å utbetale bonus i ulike næringsgrupper	50
6.4 Oppsummering	52
7 Oppsummering	54
7.1 Arbeidstakere med og uten bonus.....	54
7.2 Bedrifter med og uten bonus	54
7.3 Hva forteller data om bonus som lønnssystem?.....	55
7.4 Hva forklarer variasjon i bonuser?	55

7.5 Avsluttende kommentarer	56
Referanser	57
Appendiks	58
Vedleggstabeller til kapittel 3 og 4	58
Vedleggstabeller til kapittel 6.....	65

Forord

Tema for dette notatet er bonuser som del av lønn. Vi ser på hvor vanlig bonus er, hvor store beløp bonusene utgjør, hvilke arbeidstakere som mottar bonus, hva som kjenner seg ut for bedrifter som utbetaler bonus og om bruken av bonuser har endret seg over tid. Studien er avgrenset til privat sektor, og formålet er å diskutere hvilken betydning bonus har som del av lønnsstruktur og lønnssystemer i norsk arbeidsliv. Datagrunnlaget er de månedlige innrapporteringene av lønn i a-meldingen.

Notatet er finansiert av LO. Fra oppdragsgiver har Ellen Horneland vært kontaktperson. Forskerne har presentert foreløpige resultater for LO og NHOs bonusutvalg underveis i arbeidet. Takk for gode tilbakemeldinger. Fra Fafo har Rolf Andersen vært kvalitetssikrer, og Sofie Steensnæs Engedal har språkvasket rapporten. Takk til dere også. Alle feil og mangler i notatet er forfatternes ansvar.

Kristine Nergaard, Bjorn Dapi og Elin Svarstad

Oslo, mai 2025

1 Innledning

Dette notatet omhandler bruken av bonuser i det norske arbeidslivet. Med utgangspunkt i lønnsdata fra a-meldingen ser vi på hvor mange virksomheter som betaler ut bonuser og hvor mange arbeidstakere som mottar bonus over ett år. Hvordan varierer bruken av bonuser mellom bransjer, mellom bedrifter med og uten tariffavtale, og mellom små og store bedrifter? Vi ser videre på hva som kjennetegner arbeidstakere som får bonus sammenlignet med dem som ikke får. Vi spør også om hvordan omfanget av bonuser har utviklet seg over tid – ser vi en utvikling i retning av at flere mottar bonuser og/eller at bonuser utgjør en større andel av samlet lønn? Eller varierer dette fra år til år?

1.1 Bakgrunn

Det er flere grunner til å rette søkelyset mot bonuser som lønn. Bonus er en del av samlet lønn, og variasjoner i bonusutbetalinger påvirker den årlige lønnsveksten gjennom lønnsglidningen. Sammen med utviklingen i andre lønnselementer, som variable/uregelmessige tillegg og sammensetningseffekter, omtales også bonusutviklingen i Teknisk beregningsutvalgs (TBU) gjennomgang av lønnsutviklingen i forhandlingsområdene. Vekst i bonusutbetalinger har, sammenlignet med tidligere, for enkelte år bidratt til at finanstjenester og varehandel har hatt en lønnsvekst over anslaget for frontfagsrammen.¹ En bransje der betydelige bonuser har trukket lønnsveksten både opp og ned mellom enkeltår, er oljevirksomhet (offshore).

Selv om høye bonuser i enkeltår får oppmerksomhet, har diskusjonen i større grad vært rettet mot om noen grupper arbeidstakere får større bonuser enn andre. Dette kan føre til økte lønnsforskjeller og utfordre modellen for lønnsdannelse hvis det over tid innebærer lønnsvekst utover frontfagsrammen. I 2023 ble søkelyset rettet mot bruken av bonuser i frontfaget etter at industrifunksjonærene i NHO-bedriftene året før, etter betydelig økte bonusutbetalinger, hadde en lønnsvekst klart over industriarbeidernes. Det bidro til en lønnsvekst i frontfaget utover rammen kommunisert ved tariffoppgjøret i 2022. Hovedavtalen mellom LO og NHO bestemmer at bonus skal drøftes lokalt. Utviklingen i 2022 førte til at NHO og LO ved mellomoppgjøret i 2023 ble enige om å sette ned en arbeidsgruppe for å se på praktiseringen av bonuser fram mot mellomoppgjøret i 2025.²

Samlet innebærer variasjoner i bruken av bonuser og den betydning dette har for lønnsveksten, at en nærmere kartlegging av omfanget av bonuser er viktig for forståelsen av norsk lønnsdannelse. Dette gjelder både størrelse på utbetalinger, variasjoner i bonusbruken mellom bransjer og yrkesgrupper, og utvikling over tid.

En annen side ved bonuser er spørsmålet om hvilken betydning slike har som del av lokale lønnsforhandlinger og bedriftens lønnssystem og lønnspolitik. Bonuser kan ha ulik utforming, og ordningene vil ivareta ulike hensyn for arbeidstakere og bedrift. Lønnsystemer med bonuser kan analyseres fra ulike perspektiver. Barth et al. (2005, s. 57) viser til at bonuser og andre prestasjonsbaserte lønnssystemer har tre typer

¹ Se for eksempel figur 1.1 i NOU 2023:12.

² Protokolltilførsel II i Riksmeklerenes møtebok, mellomoppgjøret 2023 LO og NHO.

egenskaper eller effekter: en sorteringseffekt (tiltrekke seg arbeidskraft med de riktige egenskapene), en kostnadseffektivitetseffekt (billigst mulig arbeidskraft, siden deler av lønnskostnadene er avhengig av innsats) og en incentiveffekt (lønnssystemer som motiverer til innsats). De tre egenskapene vil kunne overlappe.

Bonuser betraktes vanligvis som et insentiv for økt innsats fra arbeidstakerne. Bonuser kan også innrettes for å sikre at oppmerksomheten rettes mot det som er viktig for et godt resultat, for eksempel færre skader, færre uønskede hendelser eller bedre samarbeid i en enhet eller gruppe. Bonuser som har slike formål (påvirke adferd direkte) bygger på en ganske tett sammenheng mellom den enkeltes eller gruppens arbeidsinnsats og de resultatene som arbeidsgiver ønsker å oppnå. Det vil si at den enkelte alene eller som del av en mindre gruppe har mulighet til å påvirke resultatet og om man når målene i bonusordningen eller ikke. Denne typen bonuser vil derfor ofte være individuelle eller gruppebaserte. For å oppnå gode resultater, må ordningene bygges opp slik at man får rettet innsatsen riktig og samtidig unngår uønskede sideeffekter. Utbetalingene, eller iallfall beregningene, må være så hyppige at incentiveffekten opprettholdes. Slike ordninger vil ha fellestrekk med andre typer lønnssystemer med variabel lønn, for eksempel akkordlønn og provisjonslønn.

Bonuser kan også analyseres med utgangspunkt i bedriftens ønske eller behov for å belønne gode resultater eller overskudd, eller for å knytte de ansatte nærmere til bedriften. Samtidig vil bedriften unngå utbetalinger i situasjoner der resultatene er mindre gode. Slike ordninger spenner fra ad hoc-baserte engangstillegg til formaliserte ordninger med overskuddsdeling. Faste eller avtalte resultatbonuser – for eksempel bonus knyttet til at bedriften når visse mål for produksjon eller årsresultat – kan plasseres mellom de to nevnte. Sett fra arbeidsgivers side, vil slike bonuser gjøre det mulig å fordele et godt resultat uten å binde opp lønnsmidler framover i tid. Slike ordninger kan også bidra til at bedriften blir en attraktiv arbeidsplass, og dermed gjøre det enklere å tiltrekke seg eller beholde ansatte, jf. diskusjonen i Barth et al. (2005). Denne typen bonuser vil vanligvis dekke bredt, og ordningene omfatter ofte alle ansatte.

Våre data inneholder ikke informasjon om hva som kjennetegner bonusordningene, om de er individuelle eller kollektive, om de dekker alle ansatte eller bare noen typer ansatte, og om de er del av månedlig lønn eller utbetales årlig med utgangspunkt i hvordan året gikk. En analyse av lønnsdataene vil likevel peke i retning av hva som kjennetegner ordningene som er i bruk. Vi kan for eksempel se hvor ofte bonus utbetales, og vi kan beregne hvor stor andel av de ansatte i en virksomhet som mottar bonuser. Vi kan også se om det er de samme bedriftene som betaler ut bonuser hvert år. En begrensning er likevel at en bonusordning ikke alltid gir utbetaling. Ordningen gir ikke uttelling hvis kriteriene for god innsats ikke oppfylles, eller det er dårlige konjunkturer. Vi kan derfor ikke slutte fra manglende bonusutbetaling til at en slik ordning ikke er i bruk på bedriften.

En tilnærming til bonuser, er hvordan denne typen variabel lønn inngår i det kollektive arbeidslivet der tariffavtaler og partenes prioriteringer legger føringer på lønnsdannelsen. En hypotese er at lønnssystemer med bonuser og andre variable elementer er arbeidsgiverstyrte og går dårlig sammen med kollektive ordninger (Traxler et al., 2008;

Nergaard et al., 2009). Vi vet imidlertid at bonuser brukes både i bedrifter med og uten tariffavtale. I tariffbedrifter vil bonuser i mange tilfeller være et tema mellom partene på den enkelte bedrift. Et spørsmål er avveiningen mellom grunnlønn og variable deler i et lønssystem, og hvor store variasjoner i utbetalt lønn som er hensiktsmessig. Fagforeninger kan også være skeptiske til bonusordninger, enten fordi de er usikre på om ordningene er rettferdige eller fordi bonus ikke alltid gir opptjening til pensjon eller inngår i grunnlaget for sykelønn. Samtidig innebærer slike ordninger muligheter for høyere lønn når bedriften går godt. Våre data gjør at vi kan se om det er systematiske forskjeller i omfang og innretning av bonuser mellom bedrifter med og uten tariffavtale. Er det forskjeller i om bonuser brukes? Vi ser også nærmere på om bonuser utgjør en større andel av samlet lønn i bedrifter uten tariffavtale og om det er forskjeller i om bonusene omfatter alle eller kun en mindre andel av de ansatte.

Et siste tema – med tilknytning til de tre ovennevnte – er om det er systematiske forskjeller i hvem som får utbetalt bonus. Får menn mer enn kvinner? Får funksjonærer og ledere oftere bonus enn arbeidere i produksjonen? Slike mønstre kan diskuteres med utgangspunkt i at bonuser potensielt gir høyere lønn sammenlignet med en situasjon uten bonus, samtidig som man kan anta at høy bonusandel også kan medføre risiko for lønnsnedgang.

Studier av bruken av bonuser i norsk arbeidsliv

Betydningen av lønssystemer med variable og insentivbaserte elementer, er tema for norske studier av HR-tiltak, ledelse og styring både i internasjonale og norske studier (se for eksempel Bragelien (2018); Kuvaas (2019) og Kuvaas (2020) for drøfting av ulike aspekter ved insentivlønn). Det er imidlertid ganske begrenset kunnskap om omfang og bruk av lønssystemer med bonus i norsk arbeidsliv. Tematikken sto imidlertid på dagsordenen på 1990-tallet og tidlig 2000-tall. Barth et al. (2005) diskuterte nye og tradisjonelle former for prestasjonslønn med utgangspunkt i spørreundersøkelser blant bedrifter i 1997 og 2003. Her fant forfatterne en vekst i bruken av prestasjonslønn – en kategori som omfatter flere typer ordninger i tillegg til bonus. Prestasjonslønn er mest vanlig i bedrifter uten tariffavtale, og dette gjelder særlig det forfatterne betegner som nye ordninger, blant annet individuelle og kollektive bonuser.

NHO hadde på 1990-tallet også et arbeid for å oppmuntre bedriftene til å ta i bruk bonuser og andre prestasjonsbaserte lønssystemer (resultatlønn). Det ble blant annet utarbeidet veiledningsmateriell, og NHO fulgte opp satsingen med spørreundersøkelser blant medlemsbedriftene, som også disse viste en vekst i bruk av lønssystemer med prestasjonslønn. I 2001 hadde om lag halvparten av bedriftene i kartleggingen en form for resultatlønn (referert i Barth et al., 2005). Utviklingen ble bekreftet av spørreundersøkelser blant arbeidstakere i samme periode (Nergaard et al., 2009). I 2006 oppga 32 prosent av arbeidstakerne i privat sektor at de hadde en type prestasjonsbasert lønn, det vil si akkord, bonus eller provisjonslønn. Også SSB så på omfanget av bonuser i en rapport basert på lønnsstatistikken (Lunde & Grini, 2007), og fant på samme måte som øvrige kartlegginger en vekst. I privat sektor økte andelen arbeidstakere med bonus fra 18 prosent i 1997 til 28 prosent i 2005.

Spørsmålet om resultatlønn eller prestasjonsbasert lønn synes å ha vært mindre fremme i kvantitative undersøkelser de senere årene. Det finnes også tall fra fagforeninger som enten samler inn egen lønnsstatistikk eller får gjennomført kartlegginger. Tekna (2022³) opplyser for eksempel om at 45 prosent av medlemmene i privat sektor har bonus. Blant medlemmer i Lederne, som blant annet organiserer arbeidsledere, oppgir 46 prosent at de dekkes av bonus. Både bonuser som omfatter alle ansatte (24 prosent) og bonuser som kun gjelder noen stillingsgrupper (21 prosent) er vanlig. Bonuser med individuell komponent er mindre vanlig (10 prosent), jf. at en bedrift kan ha flere typer ordninger (Andersen & Trygstad 2024).

Det vanligste er at bonuser er basert på driftsresultat, men produktivitetsmål er også brukt i en god del ordninger. Bonuser er også kartlagt gjennom LOs tillitsvalgtpanel (Andersen & Ødegård, 2025). 32 prosent av de tillitsvalgte oppga at arbeidsplassen deres hadde en bonusordning. Også her var det vanligste at bonusordningen enten dekket alle (12 prosent) eller særskilte stillingsgrupper (15 prosent). I sistnevnte tilfelle var det vanligst at det er ledere og funksjonærer som får bonus. Innen vareproduksjon oppga 34 prosent av de tillitsvalgte at det er en bonusordning på deres arbeidsplass som omfatter alle ansatte. I alt svarte 80 prosent av de med bonus at det ble utbetalt bonuser i 2023 eller 2024.

1.2 Tema og problemstillinger

I dette notatet ser vi på følgende tema og problemstillinger:

- *Hvor vanlig er bonus? Og hvor stor andel av samlet lønn utgjør bonusene?* Med dette som utgangspunkt kan vi belyse hvilken betydning bonuser har som lønns-element både for den enkelte arbeidstaker og for arbeidsmarkedet samlet. Ved å se på bonusandelen av samlet lønn, vil vi se på betydningen av bonuser for arbeidstakere og bedrifter. Her er det særlig relevant å se hvor mange som har bonus som en viktig del av lønnen.
- *I hvilke deler av arbeidsmarkedet er bonuser vanlig?* Hvor store forskjeller er det mellom ulike bransjer og mellom små og store bedrifter? Her vil vi belyse hvor store bransjevariasjoner det er i bruk av bonus. Hvis vi finner klare mønstre, peker dette i retning av at bransjetradisjoner er viktig for bruk av bonus som lønnsselement.
- *Hvordan varierer bonusbruken mellom arbeidere, funksjonærer og ledere?* Dette er grupper med ulik type lønnsdannelse og ulik grad av kollektive elementer i lønns-systemene. En problemstilling er i hvilken grad bonuser særlig brukes for ledere og funksjonærer. I forlengelsen av dette vil vi diskutere om eventuelle bonuser utgjør en mindre andel av samlet lønn for arbeidstakere i arbeideryrker sammenlignet med funksjonærer og ledere.
- *Er det systematiske forskjeller mellom tariffbedrifter og bedrifter uten tariffavtale?* Vi vil se på om tariffbedrifter sjeldnere utbetaler bonuser, og om bonusene eventuelt utgjør en mindre andel av samlet lønn. En annen problemstilling er om det er forskjeller i utforming i betydning av at bonuser i tariffbedrifter oftere omfatter alle ansatte.

³ <https://www.tekna.no/lonn-og-arbeidsvilkar/aktuelt-om-lonn-og-arbeidsliv/dette-bor-du-vite-om-bonus/>

- *Hvordan varierer forekomsten av og størrelsen på bonuser over tid?* Er det slik at vi ser en generell utvikling i retning av at bonuser blir mer vanlig eller at de utgjør en større andel av samlet lønn? Dette kan indikere endringer i lønnsfastsettelsen generelt, eventuelt for enkelte kategorier arbeidstakere eller bransjer. Eller peker dataene i retning stabile bonusandeler, eventuelt variasjon fra år til år? Ved å se på utviklingen over tid, vil vi lettere identifisere stabile mønstre, selv om det er variasjon fra bedrift til bedrift i om bonus faktisk utbetales i et gitt år.
- *Hva kjennetegner typen bonuser som brukes i norsk arbeidsliv?* Med utgangspunkt i dataene vil vi blant annet se på om disse peker i retning individuelle eller kollektive ordninger, og om bonuser er nært knyttet til innsats (hyppige utbetalinger) eller bedriftens samlede resultater (årlig utbetaling).
- *Hva er viktigst for å forklare variasjon i bonuser?* Hvor stor betydning har kjennetegn ved bedriftene som næring og størrelse? Har tariffavtale betydning, og i hvilken retning? Har kvinner lavere sannsynlighet for å få bonus også etter at vi kontrollerer for yrke og bransje?

1.3 Opplegg for analysen

Vi analyserer omfanget av bonuser med utgangspunkt i lønnsdata for 2023, som er de nyeste dataene som foreligger. I tillegg ser vi på utviklingen fra 2016 til 2023. Vi har avgrenset oss til det som kan betegnes som tradisjonell privat sektor. Vi utelater primærnæringene, og private virksomheter innen helse, omsorg, undervisning og annen privat og personlig tjenesteyting. Begrunnelsen for avgrensingen er dels at vi ønsker å avgrense oss fra bransjer som har lønnssystemer inspirert fra offentlig sektor, dels praktisk begrunnet siden opplysningene om bedriften dekkes av tariffavtale er mangelfulle i de bransjene som er utelatt. Som det vil framgå av metodekapitlet, ser vi kun på arbeidstakere som har hatt et stabilt arbeidsforhold i samme bedrift over året. Dette gjør at en god del arbeidstakere ikke vil inngå i våre analyser. Et slikt metodisk grep er likevel nødvendig når vi skal sammenligne sannsynligheten for å motta bonus på tvers av bransjer og bedrifter.

Vi følger samme opplegg i analysene der bedrift er enhet, og vi ser kun på bedrifter som har vært aktive hele året. I kapittel 2 går vi nærmere inn på data og metodiske valg. I kapittel 3 beskriver vi bonuser med utgangspunkt i arbeidstakere, og ser på hvor mange som får og hvor store bonusene er. Vi ser videre på hvilke forskjeller det er etter bransje, mellom arbeidere, funksjonærer og ledere, og mellom ansatte i bedrifter med og uten tariffavtale. Vi ser også på utviklingen over tid i andel arbeidstakere med bonus og andel arbeidstakere med større bonuser. I kapittel 4 er enheten virksomheter. Her ser vi på om virksomheten utbetaler bonuser og hvor stor andel av samlet lønn som bonuser utgjør. I kapittel 5 bruker vi opplysningene i datamaterialet for å beskrive bonuser som del av lønnssystemer. Vi ser blant annet på hvor ofte bonuser utbetales og hvor stor andel av bedriftens ansatte som får utbetalt bonus. I kapittel 6 gjennomføres en multivariat analyse (regresjon) med formål å forklare hvem som mottar bonus og hva som forklarer variasjoner i sannsynligheten for å motta bonus. Vi oppsummerer resultatene i kapittel 7.

2 Metode, avgrensninger og data

Vi analyserer omfanget av bonus i norsk arbeidsliv med utgangspunkt i de månedlige rapporteringene til a-ordningen. Her gjør vi rede for data, begreper, avgrensninger og hvordan vi har lagt opp analysene.

2.1 Data

Datagrunnlaget er månedsfiler fra a-ordningen for 2016 til 2023. Her rapporterer arbeidsgiver inn informasjon om lønn, arbeidstid og yrke for det enkelte arbeidsforhold (jobb). Det framgår av data om et arbeidsforhold er aktivt eller ikke. Jobbene er klassifisert i hovedstilling og bistillinger. For lønn rapporteres ulike typer lønn, blant annet fastlønn, timelønn (for arbeidstakere som lønnes per time), faste og variable tillegg, overtidbetaling med mer. Dataene har også informasjon om arbeidstakeres alder og kjønn. Dataene har opplysninger om næring for bedrift og foretak, og informasjon om foretakets institusjonelle sektor. Sistnevnte brukes for å klassifisere virksomheter i henholdsvis privat sektor, offentlig eide foretak og kommunal/fylkeskommunal og statlig sektor. Filene har løpenummer for person, bedrift og foretak, slik at vi kan identifisere jobber (samme person og samme virksomhet). Dataene er påkoblet informasjon om arbeidstakernes utdanning per 1. oktober hvert år. For å avgjøre om bedriften omfattes av tariffavtale, bruker vi opplysninger fra Fellesordningen for avtalefestet pensjon i privat sektor. Denne har opplysninger om bedriften er tilmeldt fellesordningen eller ikke.

2.2 Bonusbegrepet i lønnsstatistikken

Vi tar utgangspunkt i innrapporterte bonusbeløp i a-ordningen (se boks 2.1). Dette begrepet vil fange opp et ganske bredt spekter av ordninger, men avgrenses fra ordninger som akkord, provisjonslønn og prosentlønn. Det vil si at en del lønssystemer der lønn henger direkte sammen med arbeidsresultat, ikke inngår. Bonusbegrepet fanger imidlertid opp både resultatbaserte bonuser, og ordninger som knytter utbetaling til bedriftens overskudd. Resultatbonus defineres ikke mer detaljert, men denne typen bonuser kan både være basert på individuelle resultater, resultater for en gruppe eller enhet og resultater for virksomheten eller foretaket sett under ett. Hvilke typer resultater bonusene knyttes til, vil variere. I tillegg kommer engangsutbetalinger knyttet til spesielle situasjoner eller hendelser.

Oppgi bonusytelser som stammer fra egen arbeidsinnsats, eller bonus som helt eller delvis skyldes andre faktorer.

Dette gjelder blant annet

- resultatbonus
- deling av overskudd i virksomheten
- gratiale (gratiale er en gave, særlig pengebeløp, som gis utenom lønnen, f.eks. når det er oppnådd et godt resultat eller ved jubileum)
- tantieme (tantieme er en andel av et foretaks nettooverskudd som særlig utbetales til administrerende direktør, høyere funksjonærer, medlemmer av styret o.l. etter nærmere avtale)

Dette regnes ikke som bonus:

- honorarer
- akkordlønn
- prosentlønn
- provisjonslønn

Kilde: Skatteetaten, Veiledning til a-meldingen

2.3 Avgrensinger og klassifiseringer

Vi avgrenser analysene til det som vi har omtalt som tradisjonell privat sektor, jf. diskusjonen i innledningen. Dette omfatter næringskodene NACE 5–NACE 82. Vi ser kun på privat sektor og offentlig eide foretak. Det vil si at vi ser bort fra kommunal, fylkeskommunal og statlig forvaltning. Vi avgrenser også til arbeidstakere i alderen 18 til 74 år.

Vi ser på samlet bonus per år, og relaterer dette til samlet lønn samme år. En god del arbeidstakere har ikke vært ansatt hele året, og har dermed ikke vært relevante for eventuelle bonusutbetalinger. Gjennomstrømmingen (turoverraten) er ulik for ulike bransjer og yrkesgrupper. For å kunne sammenligne personer og virksomheter, må vi derfor foreta noen avgrensinger.

- Vi ser kun på personer med et stabilt arbeidsforhold over året. Vi legger til grunn at arbeidstaker har vært ansatt i bedriften minst elleve av tolv måneder. Vi har videre lagt til grunn at arbeidstaker i snitt over året må ha vært ansatt i 40 prosent stilling eller mer. Vi ser kun på personer som er ansatt i en hovedstilling i november.
- For bedrifter legger vi til grunn at bedriften har minst ti ansatte i hovedstilling i november, og at den har vært aktiv i alle årets tolv måneder. Med aktiv mener vi her at den har hatt en eller flere ansatte.

⁴ <https://www.skatteetaten.no/bedrift-og-organisasjon/arbeidsgiver/a-meldingen/veiledning/lonn-og-ytelser/oversikt-over-lynn-og-andre-tytelse/bonus/>

I tabell 2.1 viser vi hvilken betydning avgrensingen har for hvor mange av jobbene i privat sektor som omfattes av analysen. Man kan merke seg at det først og fremst er den næringsmessige avgrensingen samt avgrensingen til at arbeidstaker må ha vært ansatt i virksomheten tilnærmet hele året, som påvirker bonusandel. Vår siste forutsetning, at stillingen må ha vært på 40 prosent av full stilling over året, har liten betydning.

Tabell 2.1 Betydning av avgrensinger i utvalget personer som omfattes av analysene av bonus. Personer 2023

	Antall arbeidstakere	Andel arbeidstakere med bonus	Bonus i 2023 som gjennomsnitt av samlet lønn 2023
Alle i hovedstilling per november 2023	1 790 000	25	1,9
Avgrenset til NACE 5-86	1 535 000	28	2,1
Ytterligere avgrenset til minst elleve måneder i virksomheten	1 185 000	33	2,5
Ytterligere avgrenset til minst elleve måneder i virksomheten samt minst 40 prosent stilling over året	1 121 000	34	2,6

For bedrifter innebærer avgrensingene at vi ser på bedrifter som dekker 76 prosent av sysselsettingen innen de valgte sektorene. Det er særlig størrelseskravet (minst ti ansatte i hovedstilling i november) som begrenser virksomheter og dermed sysselsatte. Begrensingen har stor betydning for andel bedrifter med bonus, siden det er svært mange små bedrifter som ikke har bonus, men avgrensingen har mindre effekt på utbetalt bonus som andel av lønn.

2.4 Variabler som brukes i analysene

Vi ønsker å se på utbetalte bonuser i løpet av året, og relaterer dette til samlet lønn i løpet av året. Begrunnelsen er at bonuser betales ut på ulike tidspunkt, og vi trenger dermed opplysninger om bonus og annen lønn for alle årets måneder. Vi summerer derfor bonusutbetalinger og samlet lønn slik dette rapporteres i månedsfilene for januar til desember.

Samlet lønn hentes fra a-meldingen, og vi har tatt inn følgende lønnselementer:

- bonus
- fast lønn
- timelønn
- faste tillegg
- uregelmessige tillegg for ikke-arbeidet tid (f.eks. vakttillegg)
- uregelmessige tillegg for arbeidet tid (f.eks. skifttillegg)

Noen typer innrapportert lønn er ikke inkludert. Dette gjelder overtidsbetaling og natu-
rallytelser samt enkelte typer lønn som kun har liten betydning for samlet lønn. Eksemp-
ler er sluttvederlag og støtte til utdanning eller støtte til flytting som ikke er fritatt skatt.

Både bonus og samlet lønn er summert opp for alle årets måneder.

Bransje, yrkeskategori, eier, bedriftsstørrelse og tariffavtale/ikke er sentrale inndelinger
i våre analyser. I tillegg ser vi på kjønn, alder og utdanningsnivå i de avsluttende regre-
sjonene.

Vi har gruppert næringer som vist i tabell 2.2. Elektrisitetsforsyning er skilt ut som en
egen kategori, siden denne delbransjen har vært trukket fram som en bransje med sær-
lig høye bonuser.

Tabell 2.2 Bransjegruppering etter NACE-kode som benyttes i notatet

Bransje	NACE
Utvinning	5–9 (Bergverksdrift og utvinning)
Industri	10–33 (Industri)
Elektrisitet	35.1 (Produksjon, overføring og distribusjon av elektrisitet)
Vannforsyning m.m.	36–39 (Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet) 35.2 (Produksjon av gass og distribusjon av gass gjennom led- ningsnett) 35.3 (Damp- og varmtvannsforsyning)
Bygg og anlegg	41–43 (Bygge- og anleggsvirksomhet)
Motorkjøretøyer	45 (Handel med og reparasjon av motorkjøretøyer)
Engroshandel	46 (Agentur- og engroshandel unntatt med motorvogner)
Detaljhandel	47 (Detaljhandel unntatt med motorvogner)
Transport	49–53 (Transport og lagring)
Overnatting og servering	55–56 (Overnattings- og serveringsvirksomhet)
Informasjon og kommunikasjon	58–63 (Informasjon og kommunikasjon)
Finansiell tjenesteyting	64–66 (Finansierings- og forsikringsvirksomhet)
Faglig og vitenskapelig tjeneste- yting	68 (Omsetning og drift av fast eiendom) 69–75 (Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting)
Forretningsmessig tjenesteyting	77–82 (Forretningsmessig tjenesteyting)

Eier kodes ved at statlig forretningsdrift, kommunale og statlige eide aksjeselskaper mv.
og kommunale foretak med ubegrenset ansvar kodes som offentlig eid. Øvrige foretak
kodes som privat eid.

Bedriftsstørrelse beregnes med utgangspunkt i antall jobber i virksomheten per novem-
ber. Både hovedstillinger og bistillinger er inkludert.

Vi skiller i noen analyser mellom bedrifter med og uten *tariffavtale*. Her tar vi utgangspunkt i opplysninger fra Fellesordningen for avtalefestet pensjon. Vi legger dette til grunn for å bestemme om en virksomhet har tariffavtale eller ikke, men gjør enkelte justeringer for å fange opp at noen typer bedrifter ikke omfattes av AFP i privat sektor. Blant annet forutsetter vi at alle offentlig eide bedrifter dekkes av tariffavtale.⁵

Yrkeskategori er en sentral variabel i vår analyse. I privat sektor er inndelingen i arbeid og funksjonær en viktig skillelinje når det gjelder lønnssystem og lønnsdannelse. De fleste tariffavtalene har omfangsbestemmelser som avgrenser omfang til enten arbeidere eller funksjonærer. I de tilfellene der tariffavtalene dekker begge kategorier, vil de to gruppene vanligvis ha ulike lønnssystemer eller ulike type lønnsdannelse. Vi vet i tillegg at ledere ofte har lønnsavtaler som avviker fra det andre i bedriften har. Yrkeskoder i lønns- og arbeidstakerstatistikken samsvarer ikke nødvendigvis med de inndelingene som benyttes i tariffavtalene. Vi har valgt en gruppering som er et stykke på vei vil fange opp hvilke grupper som har ulike typer lønnsdannelse (tabell 2.3). Inndelingen brukes i de analysene der vi ser på yrkeskategori.

Tabell 2.3 Koding av yrkeskategori basert på Styrk 98

Yrkeskategori	Yrkesnivå
Ledere	Styrk 98 = 1 Lederyrker
Funksjonæryrker	Styrk 98 = 2 Akademiske yrker
	Styrk 98 = 3 Høgskoleyrke
Arbeideryrker	Styrk 98 = 4 Kontoryrker
	Styrk 98 = 5 Salg- og serviceyrker
	Styrk 98 = 6 Bønder, fiskere mv.
	Styrk 98 = 7 Håndverkere
	Styrk 98 = 8 Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere
	Styrk 98 = 9 Renholdere, hjelpearbeidere mv.

Omfang av bonuser – mål

Vi bruker flere mål for å beskrive bruken av bonuser (tabell 2.4). Vi ser for det første på om det betales ut bonuser. Vi har satt en grense (500 kroner for arbeidstakere og 5000 kroner for bedrifter) for å unngå å få med enheter med helt marginale utbetalinger. Vi har også valgt ut indikatorer for høy bonus. Disse er skjønnsmessig valgt for å fange opp enheter (arbeidstakere eller bedrifter) der bonus utgjør en betydelig andel av lønn. For arbeidstakere er grensen satt på 50 000 kroner, noe som for de fleste vil være et beløp av vesentlig betydning. 50 000 kroner utgjør i 2023 knappe 9 prosent av en gjennomsnittlig industriarbeiderlønn og 5,5 prosent av gjennomsnittlig

⁵ Vi har også inkludert bedrifter fra bransjer som ikke faller inn under AFP-ordningen i privat sektor grunnet egne pensjonsbestemmelser gitt at de har høy organisasjonsgrad blant ansatte. Dette gjelder bedrifter der de ansatte mest sannsynlig omfattes av bestemmelser om sjømannspensjon (Maritim Pensjonskasse) og apoteker.

industrifunksjonærlønn.⁶ Vi ser i tillegg på bonuser som andel av samlet lønn, enten for den enkelte arbeidstaker eller for bedriften i alt. I sistnevnte tilfelle inkluderes bonus og lønn til alle lønnstakere, også de som ikke er ansatt hele året.

Tabell 2.4 Mål for bonus brukt i analysene

Nivå	Mål	Definisjon	Avgrensning
Arbeidstakere	Bonus (ja/nei)	Minst 500 kroner utbetalt i løpet av året	– Lønnstakere 18–74 år – Minst 40 prosent stilling i gjennomsnitt over året – I jobb i bedriften minst elleve av tolv måneder i det året vi ser på – Hovedarbeidsforhold i november i det året vi ser på
	Høy bonus	Minst 50 000 kroner i løpet av året	
	Bonusandel	Bonus i alt som andel av samlet lønn i løpet av året For alle og for de som mottar bonus	
Virksomheter	Bonus (ja/nei)	Minst utbetalt 5000 i løpet av året	– Virksomheter med minst ti ansatte i hovedstilling i november – Aktiv med ansatte tolv måneder i det året vi ser på
	Betydelig bonus	Minst 6 prosent av samlet lønn	
	Høy bonus	Minst 10 prosent av samlet lønn	
	Bonusandel	Samlet bonus utbetalt over året som andel av samlet lønn utbetalt over året	
	Bonusandel, bedrifter som betaler ut	Samlet bonus utbetalt over året som andel av samlet lønn utbetalt over året. Avgrenset til bedrifter som har en bonusandel på minst 0,5 prosent av lønn	

Sammenhengen mellom bonus og kjennetegn ved lønnstakere

Når vi undersøker sammenhengen mellom bonusbetaling og arbeidstakernes kjennetegn, benytter vi også en regresjonsanalyse. Dette tillater oss å estimere sammenhengen mellom sannsynligheten for å motta bonus og diverse kjennetegn ved arbeidstakerne (alder, kjønn, utdanning), yrkesgruppe, næringsgruppe og bedriftsstørrelse. På denne måten kan vi for eksempel sammenligne sannsynligheten for å motta bonus blant lønnstakere fra ulike yrkesgrupper, men ellers like kjennetegn (dvs. like verdier på de forklaringsvariablene som er inkludert i regresjonen).

For å undersøke om observerbare kjennetegn kan forklare forskjellene i bonussannsynlighet mellom yrkesgrupper, bruker vi i tillegg en regresjonsbasert dekomponering foreslått av Gelbach (2016). Dekomponeringen bidrar med å kvantifisere hvor mye av forskjellene i bonussannsynlighet mellom yrkesgruppene som henger sammen med at lønnstakere i ulike yrkesgrupper har ulike kjennetegn, jobber i ulike næringer og er ansatt i bedrifter av ulik størrelse.

⁶ Basert på tabell 1.1 i NOU 2024: 6 (TBU-rapporten).

3 Arbeidstakere med og uten bonus

I dette kapitlet ser vi på hvor mange arbeidstakere som får bonuser og hvor mye som utbetales i løpet av ett år. Analysene gjøres for 2023, og vi undersøker hvordan bonusutbetalinger varierer etter bransje, bedriftsstørrelse og om bedriften er tariffbundet eller ikke. Vi ser også på hvilke variasjoner det er mellom ulike yrkeskategorier, her delt inn i ledere, funksjonærer og arbeidere. En slik analyse vil gi innsikt i hvilke deler av arbeidsmarkedet hvor bonuser betales ut, og for hvem bonuser utgjør en betydelig andel av samlet lønn. Vi ser videre på utviklingen i bruken av bonuser over tid. Er det slik at bonuser blir en mer vanlig del av lønnen, enten ved at flere får eller ved at bonuser utgjør en større andel av samlet lønn? Og hvor mye varierer dette fra år til år, jf. at utbetalinger vanligvis vil være knyttet til innsats eller resultater?

3.1 Andel arbeidstakere med bonus i 2023

Vi ser først på andel arbeidstakere som har fått utbetalt bonus i 2023. Som redegjort for i kapittel 2, har vi avgrenset oss til tradisjonell privat sektor og ser kun på arbeidstakere med et stabilt arbeidsforhold over året. Dermed fanger vi opp andelen som kan ha fått utbetalinger i betydningen at de har hatt muligheter for å tjene opp bonuser og er lønns-takere i bedriften når bonuser betales ut. Vi kategoriserer alle som har mottatt bonuser på 500 kroner eller mer i 2023 som bonusmottaker. Dette målet er dermed først og fremst en indikator på om bonus inngår som et element i lønnssystemet, enten som fast del eller i form av engangsutbetalinger.

I alt har 34 prosent av den gruppen arbeidstakere vi her ser på fått utbetalt bonus i 2023 (figur 3.1). Andelen varierer fra 13 prosent innen overnatting og serveringsbransjen til 62 prosent innen finansiell tjenesteyting. En annen bransje som ligger høyt er utvinning, det vil si utvinning av olje, gass og bergverk og tjenester tilknyttet slik virksomhet. Industri ligger litt over gjennomsnittet (40 prosent), mens bygg og anlegg ligger under gjennomsnittet (31 prosent). Innen handelsvirksomhet varierer det mellom de ulike delene av bransjen. Andelen arbeidstakere som har mottatt bonus er høy i engroshandel (47 prosent) og handel og reparasjoner av motorkjøretøyer (45 prosent), men klart under gjennomsnittet for detaljhandel (27 prosent).

Figur 3.1 Andel arbeidstakere med bonus (500 kr og mer utbetalt) i 2023. Prosent



Vi ser videre på hvordan andelen som mottar bonuser varierer etter yrke og yrkeskategori. I dette notatet benytter vi i hovedsak en tredeling (arbeidere, funksjonærer og ledere), men i tabell 3.1 viser vi også hvordan bonusandelen varierer etter en mer detaljert yrkesinndeling. I tredelingen (yrkeskategori) har vi plassert kontor- og lageryrker (nivå 4 i yrkesinndelingen) sammen med arbeideryrker, selv om dette ikke vil samsvare med omfangsbestemmelsene i tariffavtalene. Tabellen viser at arbeidstakere i kontoryrker har en bonusandel som gjør at de ligner mer tradisjonelle arbeidsyrker enn yrker som peker i retning midlere og høyere funksjonærer. To yrkesgrupper peker seg ut med lav bonusandel, yrker innen salg, service og omsorg og renholdere, hjelpearbeidere mv..

Tabell 3.1 Andel arbeidstakere med bonus (minst 500 kr i løpet av året) etter yrke og inndeling i tredelt yrkesgruppe. 2023

Yrkesnivå	Andel	Yrkeskategori	Andel
I alt	34	I alt	34
Lederyrker (Styrk 1)	41	Ledere	41
Akademikeryrker (Styrk 2)	44	Funksjonærer	43
Høgskoleyrker (Styrk 3)	42		
Kontoryrker (Styrk 4)	30	Arbeidere	27
Salg, service og omsorgsykker (Styrk 5)	22		
Håndverkeryrker (Styrk 7)	30		
Operatøryrker og transportyrker (Styrk 8)	30		
Renholdere, hjelpearbeidere mv. (Styrk 9)	17		

Kodet ut fra Styrk 98 (Standard for yrkesklassifisering). Noen få arbeidstakere i jordbruksyrker er ikke med i tabellen, men inngår i yrkeskategorien «arbeider».

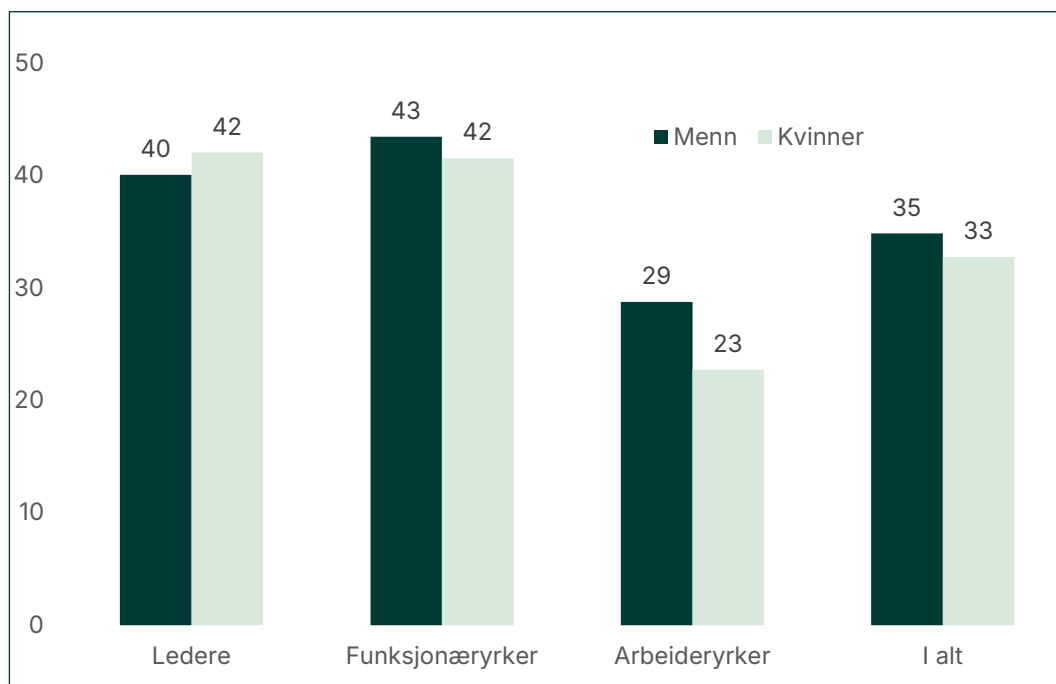
Praksis knyttet til bonus vil variere mye mellom næringer. Tabell 3.2 viser andel arbeidstakere med bonus etter næring og yrkesgruppe. Tabellen er sortert etter total andel arbeidstakere med bonus, og vi ser at det overordnede mønsteret i hovedsak gjelder for de ulike yrkeskategoriene. Andelen ledere og funksjonærer med bonus er høyest innen finansiell tjenesteyting og utvinning, og lavest innen transport og overnatting og serveringsbransjen. I stort sett alle bransjene er bonuser klart mer vanlig blant ledere og funksjonærer enn blant arbeidere. Det eneste unntaket er salg og reparasjon av motorkjøretøyer. Noen bransjer skiller seg ut ved at det er stort sprik i andel med bonus mellom yrkeskategoriene. Dette gjelder utvinning og forretningsmessig tjenesteyting.

Tabell 3.2 Andel arbeidstakere med bonus etter næring og yrkeskategori. 2023

	Ledere	Funksjonærer	Arbeidere
Finansiell tjenesteyting	61	63	54
Utvinning	70	63	39
Engroshandel	50	53	41
Salg og reparasjon av motorkjøretøyer	42	45	46
Industri	47	49	35
Informasjon og kommunikasjon	41	40	32
Faglig og vitenskapelig tjenesteyting	32	34	25
Bygg og anlegg	32	40	29
Detaljhandel	39	33	22
Elektrisitet	31	27	20
Vannforsyning m.m.	34	32	20
Forretningsmessig tjenesteyting	40	35	16
Transport	25	22	13
Overnatting og servering	25	25	11

Det er visse kjønnsforskjeller i andelen arbeidstakere med bonus. Sett under ett, er andelen menn med bonus to prosentpoeng høyere enn for kvinner. Blant ledere har kvinner litt oftere bonus enn menn, mens mønstret er det motsatte for funksjonærer og arbeidere (figur 3.2). Dette har delvis sammenheng med i hvilke bransjer kvinner og menn ofte jobber. Vi kontrollerer for denne typen sammensetningseffekter i regresjonsanalyser i kapittel 6.

Figur 3.2 Andel arbeidstakere med bonus 2023. Etter kjønn. Prosent



Bonus er vanligst i større bedrifter. Dette gjelder særlig for bonuser til funksjonærer og ledere. For arbeidere er det kun mindre forskjeller i andel som mottar bonus mellom de minste (25 prosent) og de største (31 prosent). I bedrifter med mer enn 200 ansatte, mottar et flertall av så vel ledere (64 prosent) og funksjonærer (54 prosent) bonus i en eller annen form.

Tabell 3.3 Andel arbeidstakere med bonus i 2023. Etter bedriftens størrelse og yrkeskategori. Prosent

	I alt	Ledere	Funksjonærer	Arbeidere
Under 10 ansatte	27	26	31	25
10–19 ansatte	31	37	36	27
20–49 ansatte	33	44	40	28
50–199 ansatte	33	49	41	25
200 ansatte og mer	45	64	54	31
I alt	34	41	43	27

3.2 Hvor store beløp betales ut?

I avsnittet over så vi på om arbeidstaker hadde fått utbetalt bonus i løpet av 2023 uansett størrelse på beløpet. Dette indikerer at bonus mest sannsynlig er en del av avlønningssystemet i bedriften og i arbeidsforholdet. For å forstå bonusenes betydning for den enkelte arbeidstaker og for lønnsdannelsen samlet, må vi ser på størrelsen av bonusene. Bonuser i størrelsesorden 500–1000 kroner vil ha liten betydning for lønnsdannelsen samlet, og vil også bety ganske lite for den enkelte. Store bonuser vil påvirke

inntekt og økonomi både for dem som mottar slike og for dem som eventuelt går glipp av en mulig bonus. Men vi har også sett at økte bonuser bidrar til større lønnsforskjeller mellom bransjer eller yrkeskategorier, og store bonuser kan bidra til uforutsett høy lønnsglidning (jf. NOU 2024: 6). Lønnssystemer der bonuser (potensielt) utgjør en betydelig del av utbetalt lønn, peker også i retning av en type lønnssystemer der bonus inngår som et systematisk og planlagt element.

For å forstå bonusenes betydning for lønnstakere og lønnsdannelse må vi derfor se på hvor store bonuser som utbetales, eventuelt hvor stor andel av samlet lønn som bonuser utgjør (bonusandel).

Vi ser først på hvilke beløp som utbetales. Tabell 3.4 viser fordelingen gruppert i flere intervaller. I alt får 28 prosent av arbeidstakerne mer enn 10 000 kr i bonus over året 2023. Det betyr at flertallet av de 34 prosentene med bonus mottar et beløp av betydning. Det vanligste er bonuser i størrelsesorden 10 000–49 000 kroner (15 prosent), mens 13 prosent får mer enn 50 000 kr. 3 prosent har fått utbetalt beløp på 200 000 kroner eller mer.

Andelen med høy bonus (over 50 000 kr) er størst innen utvinning (42 prosent) og finansiell tjenesteyting (27 prosent). I industrien mottar 10 prosent av arbeidstakerne bonuser på 50 000 kroner eller mer, noe som er litt under gjennomsnittet for alle, mens andelen ligger lavere innen bygg og anlegg, transport, detaljhandel, overnatting og servering og forretningsmessig tjenesteyting.

Vi har også tatt inn tall for gjennomsnittlig bonusbeløp per måned beregnet med utgangspunkt i alle lønnstakere i vårt utvalg (2560 kr) og gruppen som får utbetalt (7470 kr). Gjennomsnittlig kronebeløp varierer mye mellom bransjene. De som får utbetalt bonuser innen finansiell tjenesteyting og utvinning får i gjennomsnitt 11 500–12 000 kroner i bonus, gitt at bonusen fordeles likt på antall måneder de er i arbeid. Elektrisitetsforsyning var den bransjen som i 2023 hadde de høyeste bonusene. Andelen som får bonus er ikke spesielt høy, men de som fikk, hadde i snitt en bonusutbetaling som utgjorde 17 760 kroner per måned. Hvis vi hadde sett bort fra de aller høyeste bonusene, ville denne bransjen hatt samme nivå på bonusene som finanstjenester og utvinning.

Innen industrien er gjennomsnittsbeløpet 4500 kroner, ansatte i detaljhandel har i gjennomsnitt 4350 kroner og ansatte innen bygg og anlegg har i snitt 5000 kroner per måned de var i arbeid i 2023.

Tabell 3.4 Bonus (kronebeløp i alt og gjennomsnittlig kronebeløp per måned) i 2023 etter bransje

	Ikke bonus / under 500	500–9999 kr	10 000–49 000 kr	50 000–199 999 kr	200 000 og mer	I alt	Gjennomsnitt per måned	
							Alle	De som får
I alt	66	6	15	10	3	100	2560	7470
Finansiell tjenesteyting	38	2	34	20	7	100	7150	11 480
Utvinning	46	4	8	32	10	100	6520	12 120
Engroshandel	53	7	21	15	4	100	3360	7160
Salg og reparasjon av motorkjøretøyer	55	9	20	13	3	100	2720	6050
Industri	60	8	22	8	2	100	1790	4500
Informasjon og kommunikasjon	61	3	15	15	6	100	4000	10 210
Faglig og vitenskapelig tjenesteyting	67	4	14	11	4	100	3170	9650
Bygg og anlegg	69	8	15	7	2	100	1530	5000
Detaljhandel	73	8	12	5	1	100	1170	4350
Elektrisitet	75	2	8	12	3	100	4420	17 760
Vannforsyning m.m.	76	5	10	6	2	100	1580	6690
Forretningsmessig tjenesteyting	77	5	11	6	2	100	1500	6600
Transport	84	5	6	3	2	100	1510	9360
Overnatting og servering	87	5	6	2	1	100	480	3600

Det er betydelige forskjeller mellom yrkeskategoriene når det gjelder størrelsen på bonusutbetalingene. En av fire ledere (26 prosent) mottok bonuser på 50 000 kr og mer i 2023 (tabell 6). En av ti ledere har utbetalinger på 200 000 kroner eller mer. For funksjonærer er andelen 21 prosent med bonuser over 50 000 kroner, mens kun 6 prosent av arbeidstakere i arbeideryrker mottar bonuser i denne størrelsesordenen.

De samme forskjellene illustreres når vi ser på gjennomsnittlig bonusutbetaling per måned. Blant de som får, varierer beløpene fra 16 890 kroner (ledere) til 3000 kroner (arbeidere).

Tabell 3.5 Bonus i kronebeløp. Gruppert i intervaller og omregnet til kroner per måned i arbeid. Etter yrkeskategori. 2023

	Ikke bonus / under 500	500–9999 kr	10 000–49 999 kr	50 000–199 999 kr	200 000 kr og mer	I alt	Omregnet til gjennomsnitt per måned	
							Alle	De som får
Lederyrker	59	3	12	16	10	100	6860	13 890
Funksjonæryrker	57	4	18	16	5	100	3670	8600
Arbeideryrker	73	8	14	5	1	100	820	3000

Vi kan illustrere variasjonene i bonusutbetalinger ved å se på andel arbeidstakere som har utbetalinger på minst 50 000 kr i 2023 etter næring og yrkeskategori (tabell V1 i appendiks). Bonusandelen av samlet lønn er høyest blant ledere og lavest blant arbeidere. Innen utvinning (olje og bergverksdrift) gjelder dette to av tre ledere, drøye halvparten av funksjonærene og 20 prosent av arbeidstakere i arbeideryrker. I industrien varierer andelen med høye bonuser fra 29 prosent (ledere) til 4 prosent (arbeidere). Andel med høye bonuser er lavest innen overnatting og servering.

Andel med bonuser på 50 000 kr og mer er noe høyere blant menn enn blant kvinner (tabell 3.6). De gjennomsnittlige utbetalingene er også høyere for menn enn for kvinner. Forskjellene er størst for ledere (menn får i snitt 7660 kroner mer per måned enn kvinner), mens kjønnsforskjellene i gjennomsnittlig månedlig bonus ikke er spesielt stor for arbeidstakere i arbeideryrker (her er forskjellen 490 kroner i utbetaling per måned).

Tabell 3.6 Bonus i 2023, etter kjønn. I alt og etter yrkeskategori. Prosent og kronebeløp

	Ikke/under 500	500–9999 kr	10000–49000 kr	50000–199 999 kr	200 000 kr og mer	I alt	Omregnet til gjennomsnitt per måned	
							Alle	De som får
I alt								
Menn	65	6	15	10	4	100	2820	8100
Kvinner	67	6	15	10	2	100	1910	5820
Ledere								
Menn	60	3	10	16	11	100	7660	19100
Kvinner	58	4	15	16	7	100	4810	11440
Funksjo-nærer								
Menn	57	4	17	17	6	100	4260	9800
Kvinner	58	4	19	15	3	100	2550	6140
Arbeidere								
Menn	71	8	15	5	1	100	890	3110
Kvinner	77	7	12	3	0	100	600	2620

3.3 Bonus som andel av lønn

Vi ser også på hvor stor andel av samlet lønn som bonusutbetalingene utgjør. Siden det er lønnsforskjeller mellom bransjer og yrkeskategorier, vil dette i utgangspunktet modellere de forskjellene vi så når det gjaldt kronebeløp. Samtidig vil dette målet – bonus som andel av lønn – også vise forskjeller i lønnssystemene, siden bonusandel også er et mål på høyt eller lavt innslag av variabel lønn.

For arbeidstakerne under ett, utgjør bonus 2,6 prosent slik vi har beregnet det her (tabell 3.7). Ser vi kun på de som mottar bonus (34 prosent), øker bonusandelen til 7,5 prosent. Bonusandelen er høyest innen utvinning og finansiell tjenesteyting, som også var bransjer med høyest utbetalinger i kronebeløp.

Bonuser utgjør en større andel av lønnen for ledere enn for arbeidere, mens funksjonærer befinner seg nærmere ledere enn arbeidstakere i arbeideryrker. Menn har litt høyere bonusandel enn kvinner, men forskjellene er ikke store. Det er ingen systematiske forskjeller etter bedriftsstørrelse i betydningen høyer bonusandel i store bedrifter (vises ikke i tabellen).

Tabell 3.7 Bonus som prosentandel av samlet lønn etter bransje. Alle og de som mottar bonus. 2023

	Alle	De som mottar bonus
I alt	2,6	7,5
Bransje		
Finansiell tjenesteyting	5,3	8,5
Utvinning	5,1	9,5
Engroshandel	3,8	8,1
Salg og reparasjon av motorkjøretøyer	4,0	8,9
Industri	2,1	5,4
Informasjon og kommunikasjon	3,7	9,5
Faglig og vitenskapelig tjenesteyting	2,8	8,4
Bygg og anlegg	2,0	6,4
Detaljhandel	1,9	6,9
Vannforsyning m.m.	1,6	6,7
Elektrisitetsforsyning	2,2	9,0
Forretningsmessig tjenesteyting	1,7	7,5
Transport	1,2	7,3
Overnatting og servering	0,8	5,7
Yrkeskategori		
Ledere	4,6	11,4
Funksjonærer	3,5	8,2
Arbeidere og lavere funksjonærer	1,5	5,4
Kjønn		
Menn	2,7	7,7
Kvinner	2,3	7,0

3.4 Bedrifter med og uten tariffavtale

Bedrifter med tariffavtale vil ha en mer kollektiv lønnsdannelse enn bedrifter uten tariffavtale. Med dette menes at lønn og lønnssystemer reguleres av tariffavtale og at lokal lønnsfastsettelse skjer ved lokale forhandlinger/drøftinger eller på andre måter involverer tillitsvalgte. Tariffavtale eller ikke vil kunne påvirke bruken av bonus på flere måter. En antakelse er at bedrifter med tariffavtale kan benytte mindre bonus og mer fastlønn fordi dette er den typen lønnssystem som tillitsvalgte og ansatte ønsker. Der tariffbedrifter har bonuser, kan et mulig mønster være at bonusene utgjør en lavere andel av lønn. Hvis tariffavtale har en slik effekt, er det rimelig å anta at effektene er størst for de yrkesgruppene som omfattes av arbeideravtaler. Undersøkelsen blant tillitsvalgte i LO-forbund viser at kun 15 prosent av tillitsvalgte i virksomheter med bonuser sier at disse er del av de lokale forhandlingene (Andersen & Ødegård, 2025). En del flere, 39 prosent, sier at bonusene er drøftet med tillitsvalgte.

Vi ser på om det er forskjeller i bruk av bonus (andel som har) og utbetaling av større bonuser (50 000 kr eller mer) mellom bedrifter med og uten tariffavtale (tabell 3.8). Sett under ett, er det ikke store forskjeller etter tariffavtale. Blant arbeidstakere som jobber i en tariffbedrift har 35 prosent fått utbetalt bonus i 2023, mot 33 prosent i bedrifter uten tariffavtale. Andelen som har større utbetalinger (50 000 kr eller mer) er lik i de to kategoriene bedrifter.

Det er visse forskjeller mellom bransjene. I industri og utvinning er andelen med bonus høyest blant ansatte i bedrifter med tariffavtale. Mønsteret er det motsatte innen transport, el- og kraftforsyning, og informasjon og kommunikasjon. Innen finansiell tjenesteyting er andelen med store bonuser høyest blant ansatte i bedrifter uten tariffavtale, mens det ikke er noen vesentlige forskjeller i andel med bonus. Deler av dette mønsteret kan skyldes at det er systematiske forskjeller mellom de to typene bedrifter; for eksempel er bedrifter med tariffavtale i gjennomsnitt større enn bedrifter uten tariffavtale. Bransjeinndelingen er også bred, og både tariffavtaletradisjon og lønnssystemer kan variere mellom delbransjer. Slike forskjeller vil bli kontrollert i regresjonsanalyser i et senere kapittel.

Ledere i tariffbedrifter mottar oftere bonus og har også oftere utbetalinger på 50 000 kroner eller mer. For funksjonærer og arbeidere sett under ett, er det ikke forskjeller mellom de to typene bedrifter.

Tabell 3.8 Prosentandel med bonus og prosentandel med utbetalinger på 50 000 kroner eller mer. 2023. Bedrifter med tariffavtale og bedrifter uten tariffavtale

	Tariffavtale		Ikke tariffavtale	
	Bonus	Over 50 000	Bonus	Over 50 000
I alt	35	13	33	13
Bransje				
Utvinning	54	43	37	18
Industri	43	10	33	10
Elektrisitet	23	14	57	40
Vannforsyning m.m.	22	7	26	9
Bygg og anlegg	30	9	31	8
Engroshandel	47	15	47	22
Detaljhandel	23	6	32	8
Salg og reparasjon av motorkjøretøyer	50	22	40	11
Transport	12	3	27	9
Overnatting og servering	12	2	14	3
Informasjon og kommunikasjon	26	12	44	24
Finansiell tjenesteyting	64	23	57	42
Faglig, vitenskapelig og teknologisk tjenesteyting	35	16	32	15
Forretningsmessig tjenesteyting	18	5	26	9
Yrkeskategori				
Ledere	50	34	34	21
Funksjonærer	45	21	41	21
Arbeidere	26	5	28	5

Vi ser også på om det er forskjeller i hvor stor andel av lønnen som bonusene utgjør i 2023, både totalt og for arbeidstakere med bonus dette året (tabell V2 i vedlegg). Sett under ett, har tariffbedriftene en noe lavere bonusandel enn bedrifter uten tariffavtale (2,4 vs. 2,8 prosent av samlet lønn i 2023). Forskjellene kommer klarere fram hvis vi

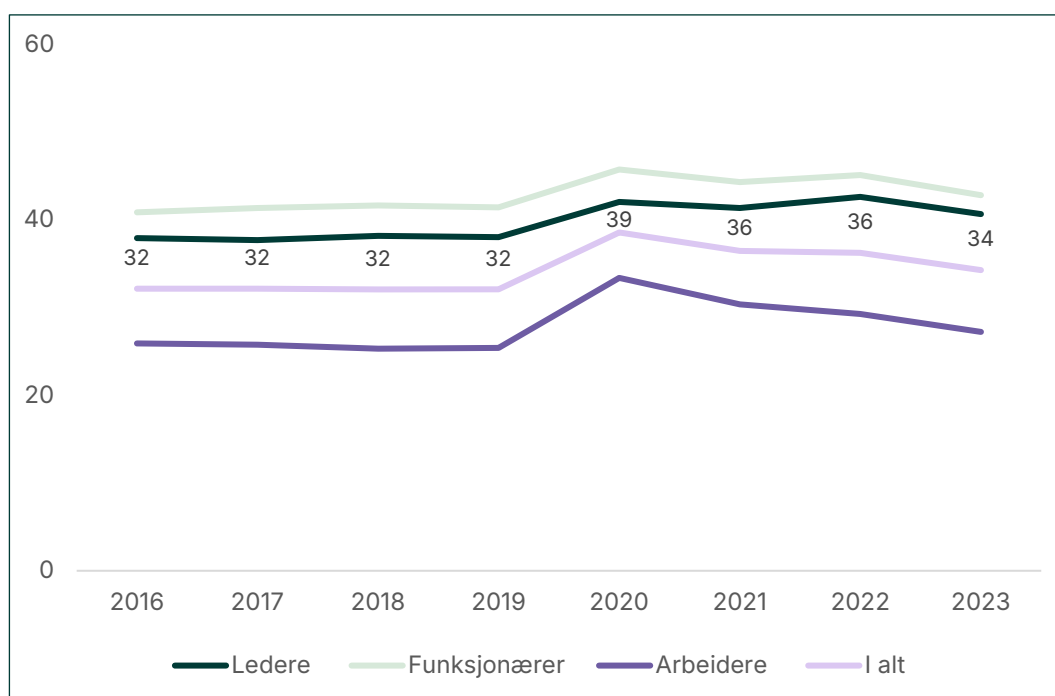
avgrenser til ansatte som får bonus. I bedrifter med tariffavtale utgjør bonus 6,7 prosent av lønn i 2023 (de som får), mens andelen er 8,3 prosent i bedrifter uten tariffavtale. Forskjellene er størst for funksjonærer.

3.5 Utvikling 2016–2023

Omfanget av bonuser vil variere over tid. Dette gjelder både om det betales ut bonus eller ikke, og hvor store bonuser som betales ut. Bonuser knyttet til resultat eller overskudd vil påvirkes av konjunktorene. Populariteten av visse typer lønssystemer – for eksempel bonusbaserte – påvirkes av om slike ordninger lanseres som gode løsninger av konsulenter og rådgivere (se omtale i Nergaard et al., 2009). Bedrifter konkurrerer om arbeidskraft, og bonusordninger kan brukes for å lokke til seg arbeidskraft. Hvis bonuser er vanlige i en bransje, vil dette kunne føre til at også bedrifter uten bonus vil vurdere å innføre slike ordninger. Våre data kan ikke gi svar på hvorfor bruken av bonuser, og størrelsen på disse, eventuelt varierer. Dataene vil imidlertid gi informasjon om trender, og om utviklingen varierer mellom bransjer og yrkeskategorier.

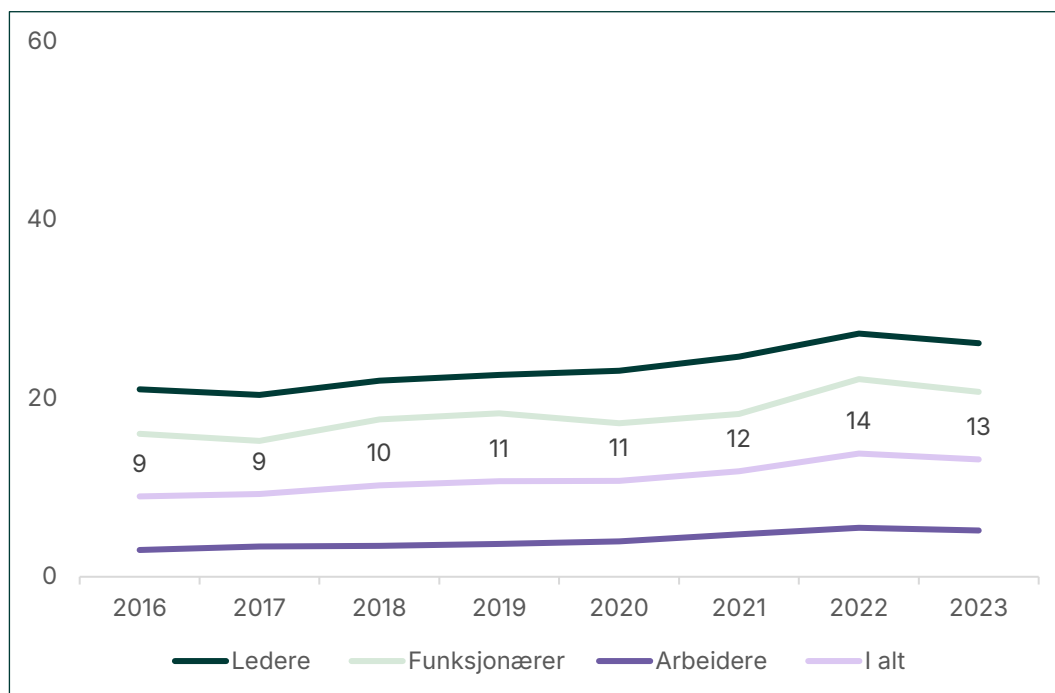
Vi ser først på hvordan andel arbeidstakere med bonuser har utviklet seg over tid. Andelen med bonus lå ganske stabilt i perioden 2016 til 2019, for så å øke markant i 2020 (figur 3.3). Dette kan både være en sammensetningseffekt (endringer i arbeidsstyrken under koronapandemien) og et resultat av at flere arbeidsgivere betaler ut bonuser i en situasjon som krever mye av de ansatte. Bruken av bonuser økte for alle yrkeskategorier i 2020 og lå også høyere i 2021 sammenlignet med årene før pandemien. Fra 2022 har imidlertid utviklingen vært ulike. Andelen funksjonærer og ledere med bonus, ligger høyere i 2021–2023 sammenlignet med årene før koronapandemien. For arbeidere er imidlertid andelen som mottar bonus nesten tilbake på nivået i 2016–2019.

Figur 3.3. Prosentandel arbeidstakere med bonus (500 kr eller mer) i løpet av året. Etter yrkeskategori. 2016–2023



Vi ser også på om bonusandelen av lønn har endret seg over tid for henholdsvis arbeidere, funksjonærer og ledere (figur 3.4). Hvis vi ser bort fra 2016, er det en viss økning i andelen som mottar bonuser på 50 000 kroner og mer. Dette gjelder særlig for ledere (figur 3.5). Det har også vært en lønnsvekst i perioden.

Figur 3.4 Prosentandel arbeidstakere med bonuser på 50 000 kr eller mer i løpet av året. Etter yrkeskategori. 2016–2023



Hvis vi ser på bonuser som andel av samlet lønn, utgjør ikke bonuser en større andel av lønnsutbetalingene i 2023 sammenlignet med i 2017.⁷ Dette gjelder uansett om vi ser på alle eller gjennomsnittlig utbetaling for arbeidstakere som mottar bonuser (tabell V3 i vedlegg). Samtidig peker 2021 og 2022 seg ut som år med høyere bonusandeler enn ellers for funksjonærer og arbeidere. For ledere var bonusandelen lavere i 2021 enn i 2019, men høyere i 2022. En mulig forklaring er at bonuser for ledere knyttes til årsresultat, og at 2020 var et krevende år for mange bedrifter.

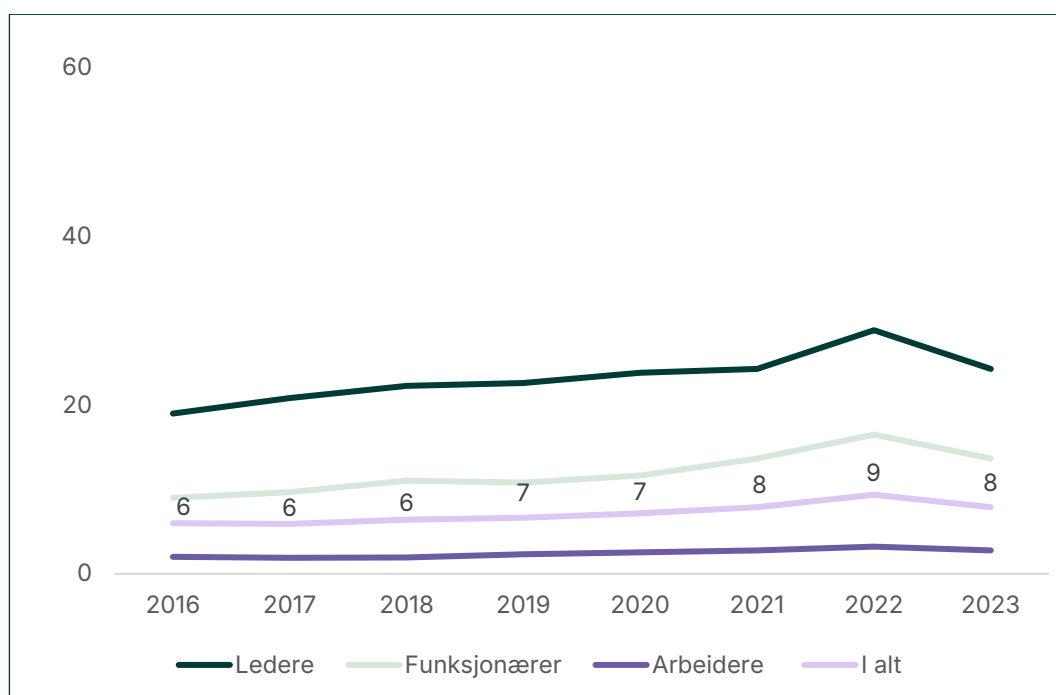
Vi har også sett på utviklingen over tid etter bransje i andel arbeidstakere med bonus og andel arbeidstakere med bonuser på 50 000 kroner eller mer. Tabellene finnes i vedlegg (tabell V4 og V5). Det er ingen generell trend på tvers av bransjer i betydningen at andelen arbeidstakere med høy bonus øker. I en god del bransjer er andelen arbeidstakere med høy bonus ganske stabil. Industrien er en bransje der flere mottar høye bonuser. Andelen med høye bonuser har økt særlig markant innen utvinning. Bransjen har imidlertid ikke noen rettlignende utvikling. Andel arbeidstakere med så høye bonusutbetalinger varierer fra 17–18 prosent (2017 og 2021) til 43 prosent (2022). Ingen andre bransjer har så store svingninger i størrelsen i årlige bonusbeløp. Finansiell tjenesteyting – som også ligger høyt i bonusutbetalinger, har lite årlig variasjon. I den perioden vi ser på, lå andelen arbeidstakere med bonus på 50 000 kroner mellom 22 og 27 prosent. Det samme gjelder andre bransjer som ligger høyt når det gjelder bonuser, blant annet

⁷ Det er en feil i datamaterialet for 2016 gjeldende innrapportering av lønn og feriepenger.

engroshandel, handel og reparasjon av motorkjøretøyer og informasjon og kommunikasjon. Dataene viser også betydningen av bonuser innen detaljhandel i 2020 og 2021. Her økte andelen arbeidstakere som mottok bonus fra 25 prosent i 2019 til 48 prosent i 2020 og 35 prosent i 2021.

Industrien er en stor bransje som også har en økning i andel arbeidstakere som mottar bonuser. Vi ser derfor på utviklingen over tid i andel med bonuser på 50 000 kroner og mer for henholdsvis ledere, funksjonærer og arbeidere i industrien (figur 3.5). For arbeidere ligger andelen ganske stabilt på 2–3 prosent. Andelen med høye bonuser er større og varierer mer for funksjonærer og ledere. Her peker 2022 seg ut som et år med særlig høye utbetalinger. I 2023 er andelen med bonuser på 50 000 kroner eller mer lavere, men ligger fortsatt over nivået i 2018–2021.

Figur 3.5 Prosentandel arbeidstakere innen industri med bonus på 50 000 kr eller per i løpet av året. 2016–2023



3.6 Sammenfatning

Vi har i dette kapitlet sett på hvor mange arbeidstakere som får bonuser og hvor store bonuser disse mottar. Vi har avgrenset oss til arbeidstakere i tradisjonell privat sektor med et stabilt arbeidsforhold over året. Vi har sett på status per 2023 og utviklingen over perioden 2016–2023.

- I 2023 mottok 34 prosent av arbeidstakerne i de bransjene vi ser på, større eller mindre beløp i bonus. Andelen med bonus er høyest blant funksjonærer (43 prosent), mens andelen var lavest blant arbeidere (27 prosent).
- Det er betydelige bransjeforskjeller. Bonuser er mest vanlig innen finansiell tjenesteyting, utvinning og engroshandel. Transport og overnatting og servering er bransjene der andelen med bonuser er lavest.
- Det er litt høyere andel menn enn kvinner som mottar bonuser, og store bedrifter har oftere bonus enn små bedrifter.

- I alt fikk 13 prosent av arbeidstakerne i vårt utvalg utbetalt 50 000 kroner eller mer i bonus i 2023. Andelen var høyest innen utvinning (42 prosent) og finansiell tjenesteyting (23 prosent). Det er særlig blant ledere (26 prosent) og funksjonærer (21 prosent) at så store bonuser betales ut.
- Vi har også sett på bonuser som andel av lønn. Bonuser utgjør i gjennomsnitt 2,6 prosent av samlet lønn og 7,5 prosent av lønnen for de som mottar bonus.
- Det er ikke vesentlige forskjeller mellom ansatte i bedrifter med og uten tariffavtale verken når det gjelder bonus i alt og store bonuser. Tariffbedriftene har en noe lavere bonusandel enn bedrifter uten tariffavtale. Forskjellen er likevel ikke stor.
- Andelen arbeidstakere som får utbetalt bonus har økt noe over tid. Andel arbeidstakere med bonus gikk opp i 2020 og har ligget på et noe høyere nivå etterpå. Andelen var noe lavere i 2023 enn i 2022.
- Andelen arbeidstakere som mottar bonuser av betydelig størrelse – 50 000 kroner og mer – har økt over tid. Det er særlig funksjonærer og ledere som oftere enn før mottar slike bonuser. Mønsteret er det samme om vi ser på bonuser som andel av samlet lønn. Bonusandelen varierer betydelig mellom bransjer. Mønsteret er ganske stabilt, og avspeiler dermed tradisjoner for lønnssystemer/avlønning i den enkelte bransje.
- Bonuser er også knyttet til svingninger / spesielle år: Noen bransjer har år med høyere bonusandeler. Ett eksempel er detaljhandel (2020 og delvis 2021). Utvinning har de siste årene vært en bransje med høyt innslag av bonuser.
- Ledere som mottar bonus får i gjennomsnitt bonuser som tilsvarer 10–11 prosent av lønnsutbetalingene. Andelen var høyere i 2022. For funksjonærer med bonus, ligger bonusandelen på pluss/minus 8 prosent, mens arbeidere i snitt får om lag 5 prosent av lønnen i bonuser.

4 Hvor mange bedrifter betaler bonus, og hvor mye betaler de?

I dette kapitlet beskrives bonuser med utgangspunkt i bedrifter. Hvor mange bedrifter betaler ut bonuser? For å få en bedre forståelse av bonusenes betydning som del av et lønns- eller belønningssystem på virksomhetsnivå, ser vi også på hvor stor andel av samlede lønnsutbetalinger bonusene utgjør. Gjennom dette kan vi vise andel bedrifter der bonuser utgjør en betydelig andel av lønnskostnadene. Det er også av interesse å se om disse andelene varierer mellom bransjer, mellom små og store bedrifter, og mellom bedrifter med og uten tariffavtale.

På samme måte som for arbeidstakere, avgrenser vi oss til bedrifter i tradisjonell privat sektor (NACE 5-82), og vi avgrenser oss til bedrifter med ti eller flere ansatte i hovedstilling per november. Vi ser kun på bedrifter som har vært aktive hele året. Det er om lag 33 000 virksomheter som oppfyller de kriteriene vi har satt for å bli inkludert i analysen. Vi koder bedrifter med minst 5000 kroner i utbetaling som å ha bonus.

4.1 Hvor mange virksomheter utbetaler bonus i 2023?

I alt utbetalte 61 prosent av bedriftene bonuser i 2023. Andelen varierer fra 42 prosent innen transport til 75 prosent for bedrifter innen finansiell tjenesteyting (figur 4.1). Andre bransjer med høy andel virksomheter med bonus er engroshandels, utvinning og informasjon og kommunikasjon.

Figur 4.1 Prosentandel bedrifter som har utbetalt bonus i løpet av 2023. Virksomheter med ti ansatte og flere



I tabell 4.1 ser vi hvordan andelen bedrifter med bonuser varierer etter bedriftsstørrelse. Bonuser er mest vanlig i store bedrifter. Hele 82 prosent av virksomheter med 200 eller flere ansatte betalte ut bonuser i 2023. For de minste bedriftene (10–19 ansatte), er andelen 55 prosent. Disse utgjør sammen med virksomheter i størrelsen 20–49 ansatte den store andelen av norske virksomheter.

Tabell 4.1 Prosentandel bedrifter med bonus i 2023 (5000 kroner eller mer)

	Andel bedrifter med bonus	Antall bedrifter
10 til 19 ansatte	55	16631
20 til 49 ansatte	63	11300
50 til 99 ansatte	72	3140
100 til 199 ansatte	77	1279
200 ansatte og flere	82	705
I alt	61	33055

4.2 Hvor stor andel av lønnsutbetalingene er bonusutbetalinger?

Det er betydelig variasjon i hvor store bonuser bedriftene betaler ut. Store bonuser kan indikere at bedriften går godt og at drift og resultater oppfyller kriteriene for å utbetale bonus. Men store bonuser vil også være en indikasjon på at bonus er en viktig del av bedriftens lønssystem og lønnspolitikk, som vil si at bedriften har en lønnsstruktur som vektlegger variable lønnselementer.

Vi har gruppert bonusandelen av samlet lønn i intervaller: ingen bonus, og det vi har klassifisert som lave bonuser og bonuser som utgjør en merkbar eller stor andel av bedriftens samlede utgifter til lønn. Grupperingen er skjønnsmessig, og vi betegner en bonusandel på 6 prosent eller mer som betydelig eller stor.

I alt har 15 prosent av bedriftene bonuser som utgjør 6 prosent av samlede lønnsutbetalinger eller mer (tabell 4.2). Bedrifter med ingen eller lave utbetalinger (under 3 prosent av lønn) utgjør 70 prosent av bedriftene, mens 14 prosent har bonusutbetalinger som utgjør det vi har betegnet som en merkbar del av lønnsutbetalingene (3–5 prosent).

Større bedrifter har oftere bonus, men andelen som betaler ut det vi har betegnet som betydelige eller store bonuser (6 prosent av samlet lønn eller mer), varierer ikke mellom små og store bedrifter. Unntaket er de største bedriftene som skiller seg ut ved oftere å ha utbetalt bonuser i 2023 som utgjør minst 6 prosent av samlet lønn. Bedrifter med offentlig eier, for eksempel offentlig eide aksjeselskaper, bruker sjeldnere bonuser. Her er andelen uten bonus 71 prosent, mot 38 prosent av privat eide bedrifter. Det er få

offentlig eide virksomheter med høye bonusutbetalinger, som vil si bonusutbetalinger som utgjør 6 prosent av lønn eller mer.

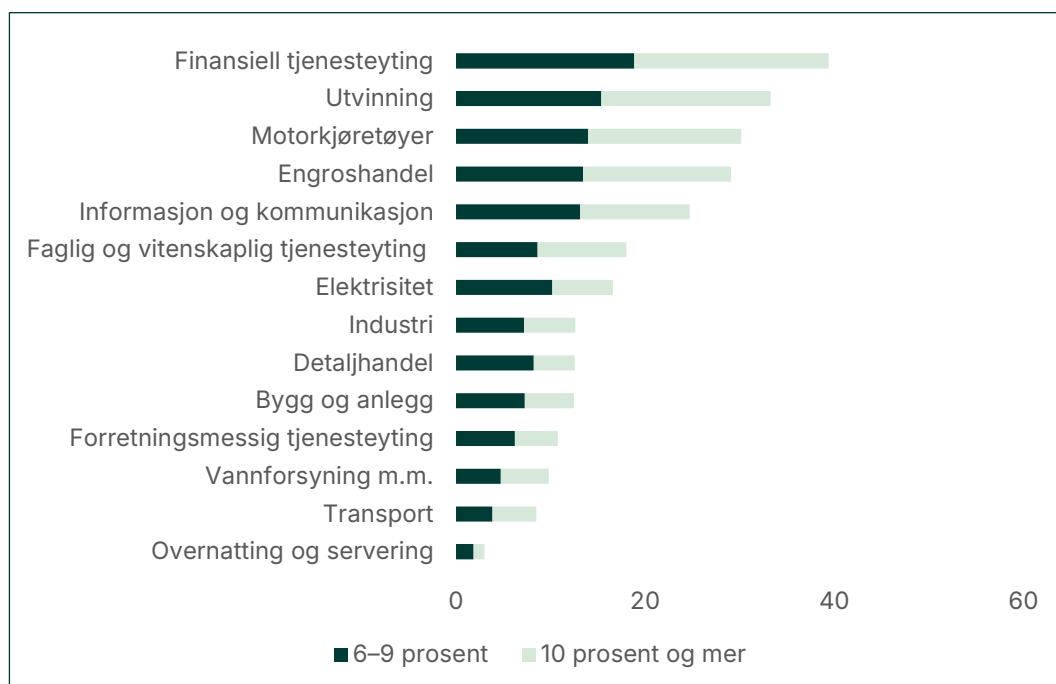
Bedrifter som ikke dekkes av tariffavtale har litt oftere bonusutbetalinger enn bedrifter med tariffavtale. Der er imidlertid kun mindre forskjeller når vi ser på de to typene bedrifter under ett. Her må man likevel huske at tariffavtaledekningen er høyere i større bedrifter og at det også er bransjeforskjeller når det gjelder hvor vanlig tariffavtale er.

Tabell 4.3 Bonus som andel av lønn etter bedriftsstørrelse, eier og tariffavtale. 2023

	Ikke	Lav (under 3 prosent)	Merkbar (3–5 prosent)	Betydelig (6–9 prosent)	Stor (10 prosent og mer)	I alt	Antall virksomheter
I alt	39	31	14	8	7	100	33 055
Størrelse							
10 til 19 ansatte	45	27	13	8	7	100	16 631
20 til 49 ansatte	37	33	15	8	8	100	11 300
50 til 99 ansatte	28	42	14	8	8	100	3140
100 til 199 ansatte	23	43	15	11	8	100	1279
200 ansatte og flere	18	42	18	13	9	100	705
Eier							
Privat eid	38	32	14	8	7	100	31 798
Offentlig eid	71	17	5	5	2	100	1257
Tariffavtale							
Tariffavtale	42	32	13	8	5	100	12 198
Ikke tariffavtale	38	31	14	9	8	100	20 857

Bransjeforskjeller i bruken av større bonuser som vi beskrev i forrige kapittel (arbeidstakere) gjenfinnes naturlig nok også når vi ser på bedrifter. Figur 4.2 viser andel bedrifter der bonus utgjør en betydelig eller stor andel av lønn, jf. inndelingen i tabell 4.2. Finansiell tjenesteyting er den bransjen der bonuser utgjør størst andel av utbetalt lønn. 21 prosent av bedriftene har bonuser som utgjør 10 prosent eller mer av samlet lønn og 39 prosent av virksomhetene har en bonusandel på 6 prosent eller mer. Utvinning er en annen bransje der mange av virksomhetene utbetaler bonuser som utgjør 6 prosent eller mer av lønnsutbetalingene. Andelen bedrifter med høye bonuser (10 prosent og mer) er 18 prosent, og én av tre bedrifter innen utvinning har bonusutbetalinger som utgjør 6 prosent eller mer av lønn. I industrien er andelen med betydelige eller høye bonuser klart lavere. Her har 13 prosent av bedriftene bonuser på 6 prosent eller mer. Bygg og anlegg har noenlunde samme andel som industrien. Innen overnatting og servering og transport er det kun en liten andel av bedriftene som har så store bonuser.

Figur 4.2 Prosentandel bedrifter som har utbetalt bonuser som utgjør mer enn 6 prosent av lønn i løpet av 2023. Bedrifter med ti ansatte og flere



Bonus som andel av lønn varierer fra 0,8 prosent (overnatting og servering) til 6,4 prosent (finansiell tjenesteyting), jf. tabell V6 i vedlegg. Ser vi kun på virksomheter som har utbetalt bonus, varierer andelene fra 1,9 (overnatting og servering) til 8,6 (finansiell tjenesteyting).

4.3 Hvilke yrkeskategorier får bonuser?

Bonuser inngår i lønssystemer på ulike måter. Noen typer bonuser utbetales til alle ansatte, gitt at visse kriterier er oppfylt, for eksempel bestemte resultatmål eller overskudd. Andre bonuser er del av en lønnsavtale eller et lønssystem for arbeidere eller funksjonærer. Ledere kan ha bonuser som del av sin lønnspakke, selv om bonuser ikke benyttes generelt i virksomheten.

Vi ser her på bonusutbetalinger som andel av samlet lønn for ledere, funksjonærer og arbeidere. Halvparten av bedriftene har bonusutbetalinger til ledere, mens 58 prosent betaler ut bonus til funksjonærer, og 46 prosent av bedriftene betaler ut bonuser til arbeidere. Forskjellene er større når vi ser på andelen som utbetaler bonuser i størrelsesorden 6 prosent eller mer av samlet lønn for gruppen. En drøy fjerdedel av bedriftene (27 prosent) har en bonusandel på lønn for ledere på 6 prosent eller mer. Den samme andelen har 20 prosent for funksjonærer og 9 prosent for arbeidere. Med andre ord: selv om flere bedrifter betaler ut bonuser til funksjonærer enn til ledere, er likevel andelen med betydelige eller høye bonuser størst for ledere.

Dette avspeiles også om vi ser på hvor stor andel av samlet lønn for en gruppe som bonuser utgjør (tabell 4.4). Hvis vi kun ser på bedrifter med bonus, utgjør bonuser i gjennomsnitt 9,8 prosent av lønn for ledere, 5,7 prosent for funksjonærer og 3,5 prosent av lønn for bedriftens arbeidere.

Tabell 4.4 Bonus som andel av bedriftens samlede lønn for arbeidere, funksjonærer og ledere. Bedrifter, 2023

	Ikke	Lav (under 3 prosent)	Merkbar (3–5 prosent)	Betydelig (6–9 prosent)	Stor (10 prosent og mer)	I alt	Antall	Gjennomsnitt av samlet lønn	Virksomhet med bonus
I alt	39	31	14	8	7	100	33 055	2,6	4,4
Ledere	50	12	10	9	18	100	26 148	4,8	9,8
Funksjonærer	42	23	15	10	10	100	16 479	3,3	5,7
Arbeidere	54	28	10	5	4	100	28 688	1,5	3,5

Vi ser også nærmere på to kjennetegn ved bedriftene: om de er privat eid eller har offentlig eierskap, og om de er tariffbundne eller ikke. Offentlig eide bedrifter betaler sjeldnere ut bonuser av vesentlig størrelse. Dette gjelder alle yrkeskategorier, men forskjellene til private bedrifter er særlig store for funksjonærer og ledere (tabell 4.5). Forskjellene er mindre, og mindre systematiske, når vi ser på om bedriften dekkes av tariffavtale eller ikke.

Dette mønsteret avspeiles også når vi ser på bonus som andel av samlet lønn for de bedriftene som betaler ut. Bonuser utgjør en mindre andel av lønnsutbetalingene i offentlig eide bedrifter. Unntaket er hvis det betales ut bonus til arbeidere. Her er det ikke noen forskjeller mellom privat og offentlig eide bedrifter. Bedrifter uten tariffavtale har gjennomgående noe høyere bonusandeler, men forskjellene er ikke store når det gjelder bedrifter uten tariffavtale.

Tabell 4.5 Prosentandel med bonusutbetaling på minst 6 prosent av lønn og bonus som andel av bedriftens samlede lønn for arbeidere, funksjonærer og ledere. Bedrifter, 2023

	Ledere	Funksjonærer	Arbeidere
Andel med bonuser 6 prosent og mer			
Privat eide bedrifter	28	21	9
Offentlig eide bedrifter	12	8	5
Bedrifter med tariffavtale	30	17	7
Bedrifter uten tariffavtale	26	23	9
Gjennomsnittlig bonus blant de som utbetaler bonus			
Privat eide bedrifter	9,9	5,8	3,5
Offentlig eide bedrifter	6,9	4,2	3,5
Bedrifter med tariffavtale	9,2	4,9	3,2
Bedrifter uten tariffavtale	10,2	6,3	3,6

Bonusandelen varierer betraktelig mellom yrkeskategoriene også når vi bryter ned på bransje (tabell V7 i vedlegg). Bedrifter som betaler ut bonuser til ledere, har stort sett bonusandel til denne yrkesgruppen på pluss/minus 10 prosent. For arbeidere varierer

bonusandelen blant de som betaler ut fra 1,4 prosent (overnatting og servering) til drøye 5 prosent i bransjene med høyest bonusandel. Ett unntak for arbeidere er finansiell tjenesteyting (6,5 prosent). Dette er imidlertid en bransje med få arbeidstakere i arbeideryrker.

4.4 Utvikling over tid

Er det slik at bonuser er blitt mer vanlig i betydningen at flere bedrifter tar slike i bruk? Og hvor mye varierer dette fra år til år? Vi ser på følgende:

- Hva er andelen bedrifter med bonus i alt?
- Blir bonuser mer eller mindre viktig som andel av lønn for henholdsvis arbeidere, funksjonærer og ledere?
- Ser vi endringer etter bransje i andel virksomheter som utbetaler bonus?

Andel bedrifter med bonus

Andel bedrifter som betaler ut bonus, varierer fra 57 til 63 prosent i perioden 2016–2023 (tabell 4.6). Det er ingen rettlinjet utvikling, selv om det kan se ut som om andelen øker noe over tid. Andelen bedrifter med bonus er høyest i 2020, 2021 og 2022, med en merkbar vekst fra 2019 til 2020. En rimelig forklaring er at dette var år med pandemi som krevde mye av de ansatte, noe som kan få utslag i en års-/engangsbonus.

Andelen bedrifter med større bonuser, det vil si der bonus utgjør 6 prosent av samlet lønn eller mer, varierer tilsvarende over tid, men med høyest andel i 2021.

Vi ser også på utviklingen av den gjennomsnittlige bonusandelen i alt og for bedrifter som utbetaler bonus. Også disse andelenene var høyest i perioden 2020–2022, med en topp i 2021. I 2023 ligger andelen litt under tallene for 2018 og 2019.

Tabell 4.6 Prosentandel bedrifter med bonus, prosentandel bedrifter med bonus som utgjør 6 prosent eller mer av samlet lønn, bonus som gjennomsnittlig andel av lønn for alle bedrifter og bedrifter som betaler ut bonus. 2016 til 2023

	Andel med bonus	Andel med betydelige/store utbetalinger	Andel av lønn	Andel av lønn, de som betaler ut	Antall virksomheter
2016	57	17	3,3	5,3	30 201
2017	57	16	3,0	4,8	30 767
2018	58	15	2,9	4,6	31 384
2019	59	15	2,9	4,5	31 384
2020	62	17	3,1	4,7	30 695
2021	63	19	3,4	5,0	30 902
2022	63	18	3,0	4,8	33 155
2023	61	16	2,6	4,4	33 055
Endring 2019 til 2023	2,0	0,5	-0,3	-0,1	

Vi ser også på om det er endringer i hvor vanlig det er at bedriftene betaler ut bonuser til arbeidere, funksjonærer og ledere (tabell 4.7). Er det for eksempel slik at flere bedrifter betaler ut bonuser til sine funksjonærer eller ledere?

Andelen bedrifter som betaler ut bonuser til funksjonærer og ledere har økt noe over tid. For arbeidere er andelen om lag den samme i 2023 som i 2019. 2020 framstår som et år der flere bedrifter tok i bruk bonuser ovenfor alle yrkeskategoriene, men økningen fra 2019 til 2020 er særlig markant for arbeidere. Økningen gjelder både når det gjelder utbetalinger av bonus i alt og for bonusandeler som utgjør en mer betydelig andel av samlet lønn. Man kan også merke seg at andelen bedrifter som betaler ut 6 prosent eller mer av lønnen som bonus, har falt fra 2022 til 2023.

Tabell 4.7 Prosentandel bedrifter med bonus, andel bedrifter med bonus som utgjør 6 prosent eller mer av samlet lønn for arbeidere, funksjonærer og ledere. 2016 til 2023

	Andel med bonus			Andel med bonuser på 6 prosent eller mer		
	Arbeidere	Funksjonærer	Ledere	Arbeidere	Funksjonærer	Ledere
2016	44	56	46	10	22	27
2017	44	56	47	9	21	26
2018	44	56	47	8	18	26
2019	45	60	48	8	18	26
2020	52	62	51	9	20	28
2021	49	59	52	10	22	31
2022	48	61	52	10	22	31
2023	46	59	50	9	20	28
Endring 2019-2023	0,6	1,7	2,0	+0.3	1,7	1.3

Det er også noen bransjeforskjeller når det gjelder hvor mange bedrifter som betaler ut bonuser i alt og som har bonuser som utgjør en betydelig andel av lønn. Utvinning og bygg og anlegg er bransjene med størst vekst i andel bedrifter som betaler ut (ikke vist i tabell). Det har også vært en viss vekst i en del andre bransjer, inkludert industri. Hvis vi ser på større utbetalinger (6 prosent av samlet lønn eller mer), er det særlig utvinning som peker seg ut.

Tallene viser også at veksten i bruk av bonus i 2021 særlig gjaldt noen få bransjer. Detaljhandel, men også engroshandel, var bransjer med klart høyere andel bedrifter med bonusutbetalinger i 2021 sammenlignet med «normalår» som 2019 og 2023. Det var også flere bedrifter i disse bransjene som hadde bonusandeler på 6 prosent eller mer.

Innen overnatting og servering var mønstret ikke overaskende det motsatte. For øvrige bransjer var det ikke noen klar effekt av koronaåret 2021.

4.5 Alltid bonus? Eller av og til?

Bonuser kan være knyttet til lønssystemet i betydningen at det er bestemt at en større eller mindre andel av lønnen varierer etter innsats eller resultater på individuelt, gruppe-, bedrifts- eller foretaksnivå. Her kan man vente at det ofte betales ut bonuser, men at størrelsen varierer fra år til år. Bedriftene kan også praktisere engangsbonuser, for eksempel for å dele et ekstra godt resultat, eller som en påskjønnelse i et ekstra krevende år. Her kan bonus være en engangsforeteelse.

Vi bruker opplysningene i datamaterialet for å se på hvor vanlig det er at de samme bedriftene betaler ut bonus regelmessig, og hvor mange bedrifter som betaler ut bonus mer sporadisk. Perioden er 2016–2022 (sju år).⁸ Vi ser på to mål for å si noe om dette:

- Hvor mange bedrifter betaler ut bonus, her avgrenset til minst 1 prosent av lønn (for å unngå små utbetalinger)?
- Hvor mange betaler ut 6 prosent av samlet lønn?

Vi ser på bedrifter som klassifiserer til å bli inkludert i 2022 (minst ti ansatte i november 2023, i registrene hele året og i NACE 5-82). Bedriftene må ha vært virksomme alle sju årene, men vi krever ikke at de skal ha minst ti ansatte hvert år.

Hvis vi ser på utvalget av bedrifter over en sjuårsperiode, har en betydelig andel av bedriftene benytter bonuser ett eller flere år (tabell 4.8). I alt har 81 prosent av de bedriftene betalt ut lønnselementer som er rapportert inn som bonus. 60 prosent har betalt ut bonuser i minst tre av sju år, og hver fjerde bedrift har betalt ut hvert år.

Ser vi kun på bedrifter som utbetaler bonuser av betydelig omfang (6 prosent eller mer av samlet lønn), er andelen med slike bonuser ett eller flere år på 35 prosent. Andelen bedrifter som betaler ut bonuser av denne størrelsesordenen regelmessig er ganske lav. Kun 6 prosent av bedriftene har slike utbetalinger årlig, og like mange når det gjelder 5 eller 6 av 7 år. Det vil si at 12 prosent av bedriftene ganske regelmessig betaler ut bonuser av betydelig størrelse.

Vi ser også på hvilke forskjeller det er mellom yrkeskategoriene når det gjelder regelmessige utbetalinger av bonuser. Her ser vi på bonuser som andel av samlet lønn for den enkelte yrkesgruppe. Det er få bedrifter – kun 6 prosent – som regelmessig betaler ut store bonuser (6 prosent eller mer av samlet lønn) til de ansatte i arbeidsyrker. Det er langt mer vanlig med regelmessige bonuser på dette nivået for funksjonærer (16 prosent) og ledere (22 prosent).

⁸ Data for 2023 er ikke tatt inn i denne analysen.

Tabell 4.8 Antall år med bonus og bonus som utgjør minst 6 prosent av lønn i perioden 2016 til 2022. Bedrifter

	I alt	Arbeider	Funksjonærer	Ledere
Bonus				
Ingen år	19	29	19	23
Sjelden (1–2 år)	20	28	19	19
Innimellom (3–4 år)	17	15	16	16
Ofte (5–6 år)	19	13	18	19
Alle 7 år	25	15	28	23
I alt	100	100	100	100
6 prosent og mer av samlet lønn				
Ingen år	65	78	57	44
Sjelden (1–2 år)	16	11	18	21
Innimellom (3–4 år)	8	5	10	13
Ofte (5–6 år)	6	3	8	12
Alle 7 år	6	3	8	10
I alt	100	100	100	100
Antall bedrifter	27 860	22 700	11 198	17 865

Det er betydelige forskjeller mellom bransjene både i om bonuser betales ut ganske jevnt over perioden, og om bedriftene har regelmessige bonusutbetalinger av betydelig størrelse (tabell 4.9). I snitt betaler 44 prosent av bedriftene regelmessig ut bonuser, mens 12 prosent betaler ut bonuser av betydelig størrelse på regelmessig basis. Andel bedrifter som regelmessig betaler ut store bonuser, er høyest innen finansiell tjenesteyting (34 prosent) og engroshandel. En bransje som utvinning, som hadde høy bonusandel i 2023, har lavere andel med regelmessige utbetalinger. Dette betyr at utbetalingene varierer fra år til år. Innen industrien er det kun 6 prosent av bedriftene som regelmessig betaler ut høye bonuser.

Tabell 4.9 Antall år med bonus og bonus som utgjør minst 6 prosent av lønn i perioden etter bransje. 2016 til 2022. Bedrifter

	Andel med bonus minst fem av sju år	Andel med bonus 6 prosent pluss 5–7 år
I alt	44	12
Finansiell tjenesteyting	66	34
Engroshandel	63	23
Utvinning	49	20
Informasjon og kommunikasjon	58	20
Detaljhandel	53	14
Bygg og anlegg	39	7
Faglig, vitenskapelig og teknologisk tjenesteyting	44	14
Industri	37	6
Forretningsmessig tjenesteyting	32	8
El og kraft, gjenvinning	39	12
Overnatting og servering	22	1
Transport	26	5

4.6 Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett på hvor mange bedrifter som betaler ut bonus og hvor stor andel av lønnsutgiftene for året samlet som bonuser utgjør. Vi har kun sett på bedrifter i tradisjonell privat sektor med flere enn ti ansatte i hovedstilling per november, og har avgrenset oss til bedrifter som har vært aktive hele året.

- 61 prosent av bedrifter betalte ut bonuser i 2023: Andelen varierer fra 40 til 45 prosent blant bedrifter innen transport, elektrisitetsforsyning og overnatting og servering, til drøye 70 prosent av bedriftene innen finansiell tjenesteyting, salg og reparasjon av motorkjøretøyer, engroshandel og utvinning.
- Vi har også sett på hvor stor andel av samlet lønn som bonusene utgjør. For 15 prosent av bedriftene utgjør bonusene 6 prosent eller mer av samlet lønn. Det vanligste er at bonuser kun utgjør en begrenset del av lønnsutbetalingene (1–3 prosent). For 7 prosent av bedriftene utgjør bonusene 10 prosent eller mer av samlet lønn. Målt som andel av lønnsutgiftene, spiller bonuser på 6 prosent eller mer størst rolle innen finansiell tjenesteyting (39 prosent) og utvinning (33 prosent). Andelen bedrifter der bonuser utgjør minst 6 prosent av samlet lønn er klart høyere blant privat eide bedrifter sammenlignet med offentlig eide bedrifter. Det er ikke vesentlige forskjeller mellom bedrifter med og uten tariffavtale i andelen med høy bonusandel.
- Bonusandelen av samlet lønn er høyest blant ledere og lavest blant arbeidere. Funksjonærer befinner seg i midten. Blant bedrifter som har ansatte i lederstillinger,

betaler 27 prosent ut minst 6 prosent av samlet lønn som bonuser. For funksjonærer er andelen 20 prosent, mens andelen med høye bonuser for arbeidere er 9 prosent.

- Pandemiårene 2020–2022 peker seg ut som år med større bonusutbetalinger enn årene før og etter (2023). Sammenlignet med årene før 2020, er likevel en viss økning i andel bedrifter som betaler ut bonuser og andelen som betaler ut bonuser som utgjør 6 prosent av lønn eller mer.
- Dataene viser en viss økning i andel bedrifter som bruker bonus over tid. Det er like merkbart at det er variasjon etter år, med økt bruk av bonuser i perioden 2020–2022. Dette mønsteret er dels knyttet til enkelte bransjer.
- Sett over en sjuårsperiode (2016 til 2022), har en betydelig andel av bedriftene betalt ut lønn som klassifiseres som bonus. Kun 18 prosent av stabile bedrifter, altså bedrifter som har vært aktive alle sju år, har aldri betalt ut bonus. Andelen som ganske regelmessig utbetaler bonuser, er klart lavere (44 prosent), og andelen som regelmessig utbetaler bonuser i størrelsesordenen 6 prosent av samlet lønn, er enda lavere (12 prosent).
- Finansiell tjenesteyting er den bransjen med høyest andel bedrifter der bonus regelmessig utgjør en betydelig andel av lønn.

5 Bonus som lønnssystem

Som vi har diskutert innledningsvis, finnes det ulike typer bonuser. Bonusbegrepet i lønnsstatistikken dekker et ganske bredt spekter av ordninger. Bedriftene skal rapportere inn «bonusytelser som stammer fra egen arbeidsinnsats, eller bonus som helt eller delvis skyldes andre faktorer». Det vises til at dette blant annet gjelder resultatbonus og deling av overskudd. Lønnselementer som akkord, provisjonslønn og prosentlønn skal ikke tas med. Bonusordninger kan være faste elementer i et avtalt lønnssystem eller en lønnsavtale, de kan være situasjonsbestemte engangsutbetalinger eller de kan brukes mer regelmessig av bedriftens ledelse eller eierne, for eksempel ved at det betales ut en bonus knyttet til årsresultatet.

Lønnsstatistikken har ikke informasjon om hvilken type bonus som benyttes. Dataene kan likevel gi en god del informasjon om bonus som lønn. Vi vet for eksempel om bonus utbetales på månedlig basis, eller om det er én utbetaling i året. Det første peker i retning av bonuser som er en integrert del av et lønnssystem, for eksempel fastlønn kombinert med en variabel del. Det siste – årlige utbetalinger – samsvarer med bonuser som betales ut med grunnlag i resultat eller innsats målt over ett år. Når på året bonuser betales ut, vil også gi en pekepinn i retning av hvilken type bonus det dreier seg om. Bonuser som er basert på årsregnskap vil først kunne betales ut når resultatene foreligger, og kommer dermed inn i lønnsstatistikken påfølgende år. Et tredje forhold er hvor mange i bedriften som får bonus. Gjelder det alle, eller kun et mindretall? Det siste typer på individuelle bonuser. Dekker bonusordningen alle yrkeskategorier, eller kun ledere eller kun arbeidere? Et kompliserende element er at en bonusordning ikke er noen garanti for utbetaling. Bonuser betales ut i et godt år, eller i måneder hvor målene for produksjon, produktivitet eller kvalitet nås. Manglende utbetalinger er dermed ikke bevis på at bedriften ikke benytter slike ordninger.

5.1 Hvor ofte utbetales bonus?

Med utgangspunkt i dataene for arbeidstakere, ser vi på i hvor mange av årets måneder den enkelte mottar bonus i 2023. Bonuser betales vanligvis ut én gang i året (73 prosent). Det er også en del arbeidstakere som får bonus utbetalt 2–3 ganger i året (15 prosent). Kun 4 prosent av de som får bonus, har månedlige utbetalinger. Lønnsdataene sier ikke noe om mulige bonusutbetalinger, for eksempel hvis et oppgitt resultatmål ikke oppnås. Det er likevel lite som tyder på at lønnssystemer med innbakte resultatmål, som i en periode var mye omtalt og promotert, utgjør en stor del av den type bonuser som rapporteres inn. Man kan likevel merke seg at noen bransjer, for eksempel detaljhandel, har et visst innslag av månedlige bonusutbetalinger. Salg og reparasjoner av motorkjøretøyer er også en bransje med innslag av regelmessige bonuser. Her har 45 prosent fire eller flere utbetalinger i året, og 20 prosent av arbeidstakerne har bonus på månedlig basis. Hyppige utbetalinger er noe mer vanlige blant arbeidstakere i arbeideryrker, sammenlignet med funksjonærer og ledere. Ansatte i tariffbedrifter har derimot oftere enn andre kun én utbetaling i året.

Tabell 5.1 Antall måneder med bonusutbetaling. Arbeidstakere med bonus. 2023

	En utbetaling	2–3 utbetalinger	4–10 utbetalinger	11–12 utbetalinger	I alt
I alt	73	15	8	4	100
Utvinning	78	19	2	1	100
Industri	83	11	4	1	100
Elektrisitet	91	5	1	0	100
Vannforsyning m.m.	70	17	9	3	100
Bygg og anlegg	77	16	5	2	100
Engroshandel	69	15	11	6	100
Detaljhandel	54	17	18	11	100
Motorkjøretøyer	40	15	25	20	100
Transport	72	12	10	6	100
Overnatting og servering	65	18	11	6	100
Informasjon og kommunikasjon	62	21	13	4	100
Finansiell tjenesteyting	87	10	2	0	100
Faglig og vitenskapelig tjenesteyting	80	15	4	1	100
Forretningsmessig tjenesteyting	65	15	14	6	100
Yrkeskategori					
Ledere	76	15	6	3	100
Funksjonærer	76	15	7	2	100
Arbeidere	69	15	10	6	100
Tariffbedrift/ikke					
Tariffbedrift	79	12	6	4	100
Ikke tariffbedrift	67	18	10	4	100

5.2 Når betales bonus ut?

Et annet forhold som gir en indikasjon på hvordan bonuser inngår i lønssystemer eller bedriftenes belønningssystemer, er når på året bonuser betales ut. Det betales ut bonus over hele året. Det vanligste er mars/april og desember. Det peker i retning av at en del bonuser er knyttet til resultater fra forrige år eller utbetales når man nærmer seg slutten på året. Utbetaling i desember gjelder særlig arbeidstakere i arbeideryrker.

Bonusutbetalinger i mars er særlig vanlig i utvinning og i finansiell tjenesteyting. I industrien betales bonuser oftest ute i mars og i desember (vises ikke i tabell). Detaljhandel, transportsektoren og bygg og anlegg har ganske ofte utbetalinger i desember. Bedrifter med tariffavtale har ofte utbetalinger i mars eller april, mens en god del bedrifter uten tariffavtale har praksis med bonuser som utbetales i desember.

Tabell 5.2 Hvilke måneder betales bonuser ut? Andel av dem som mottar bonuser, som har utbetaling i hver måned. 2023

	Ledere	Funksjonærer	Arbeidere	Alle
Januar	11	10	17	13
Februar	18	17	20	19
Mars	31	34	30	32
April	24	24	23	24
Mai	15	15	18	16
Juni	11	10	17	13
Juli	10	10	17	13
August	8	8	14	11
September	9	9	15	11
Oktober	9	9	15	11
November	9	9	16	12
Desember	21	19	36	26

5.3 Hvor mange får bonus?

Vi kan også beskrive bonusordninger ut fra hvor mange av arbeidstakerne i bedriftene som får bonus (tabell 5.3). Her begrenser vi oss til virksomheter som hadde minst 20 ansatte i hovedstilling per november 2023. Grunnen til at vi avgrenser oss fra bedrifter i størrelsen 10–19 ansatte (som har vært inkludert i analysene i kapittel 4), er at vi mener det er hensiktsmessig å se på noe større bedrifter når vi skal regne ut prosenter av de

ansatte. Mange bedrifter har ordninger som enten dekker kun et mindretall av de ansatte (under 15 prosent) eller ordninger som omfatter de fleste ansatte (85 prosent eller mer). Ser vi alle bransjer under ett, har 30 prosent av bonusbedriftene ganske smale ordninger, mens like mange (31 prosent) har ordninger som dekker et stort flertall av de ansatte målt ved utbetaling i 2023. Vi kan se på de samme tallene med utgangspunkt i antall arbeidstakere. Mønsteret blir i hovedsak det samme. 32 prosent av ansatte i bedrifter med bonus er i en bedrift der under 15 prosent fikk utbetalt bonuser i 2023, mens 36 prosent er i bedrifter der et stort flertall har fått bonus.

Hvis vi ser på industribedrifter, er dette mønsteret enda sterkere. Her har 37 prosent av bedriftene en smal ordning, mens 41 prosent har ordninger som omfatter de fleste ansatte. Mønsteret blir enda klarere om vi ser på arbeidstakerne. Av arbeidstakere i industribedrifter med bonus, er nesten halvparten i en bedrift der bonus er utbetalt til de fleste ansatte.

Tabell 5.3 Bedriftenes bonusprofil målt ved andel av de ansatte som får bonus. Bedrifter med 20 ansatte eller flere i november 2023 med bonus. Andel bedrifter og andel arbeidstakere

	Bedrifter		Arbeidstakere	
	Alle	Industribedrifter	Alle	Industribedrifter
Under 5 prosent	9	17	16	22
5–14 prosent	21	20	16	13
15–44 prosent	24	14	19	10
45–84 prosent	15	8	13	5
85 prosent eller mer	31	41	36	49
I alt	100	100	100	100
N	9741	1419	534 000	110 000

5.4 Bonus til alle grupper av ansatte eller kun til noen?

Et siste kjennetegn vi kan se på, er om virksomhetene betaler ut bonuser til alle grupper ansatte, eller om bonusene kun dekker ledere og funksjonærer eller er bonuser som kun går til ansatte i arbeideryrker (tabell 5.4). Også her avgrenser vi oss til bedrifter med flere enn 20 ansatte i hovedstilling i november 2023.

Vi ser først på skillet bonus / ikke bonus, altså om bedriften betaler ut bonuser til hver yrkeskategori eller ikke, uavhengig av om noen eller alle i kategorien mottar. Drøye halvparten av bedriftene har ikke bonuser for verken ledere, funksjonærer eller arbeidere. En knapp tredjedel av arbeidstakerne (31 prosent) befinner seg i en slik bedrift. Den nest største kategorien målt med andel bedrifter, er bedrifter som kun betalte ut bonuser for ledere i 2023. Slike bedrifter utgjør 16 prosent av bedriftene, men har kun 10

prosent av arbeidstakerne. Den typen bedrifter som omfatter flest arbeidstakere, er bedrifter som har betalt ut bonuser til så vel ledere, funksjonærer og arbeidere i løpet av 2023. Det minst vanlige er å kun ha bonus for arbeidere og ikke for ledere og/eller funksjonærer.

Vi ser på tilsvarende måte på bedrifter som betaler ut 6 prosent eller mer av lønnen i bonus. Også her beregnes andelen for hver yrkeskategori. Vi minner om at vi her ser på bonus og lønn som summerte størrelser, som vil si gjennomsnittlig bonusandel for gruppen. Et flertall av arbeidstakerne er i bedrifter der ingen av de tre yrkeskategoriene omfattes av så store bonusutbetalinger i 2023. Det er likevel en god del – bedrifter som sysselsetter 19 prosent av arbeidstakerne i vårt utvalg – som har slike bonuser for ledere, men ikke for funksjonærer eller arbeidere. Nesten like mange – 16 prosent av arbeidstakerne – er i en bedrift som i 2023 har betalt en bonusandel på i gjennomsnitt 6 prosent eller mer av samlet lønn både for ledere, funksjonærer og arbeidere.

Tabell 5.4 Bedriftenes bonusprofil ovenfor ulike yrkeskategorier i bedriften. Bedrifter med 20 ansatte eller flere i november 2023. Andel bedrifter og andel arbeidstaker

	Bonus		Bonuser på 6 prosent av lønn eller mer	
	Bedrifter	Arbeidstakere	Bedrifter	Arbeidstakere
Ingen av yrkeskategoriene	54	31	36	51
Kun ledere får bonus	16	10	9	19
Kun funksjonærer får, ev. i kombinasjon med bonus til ledere	12	12	14	11
Kun arbeidere får	2	3	3	1
Alle tre kategoriene	13	40	32	16
Andre kombinasjoner	4	3	6	2
I alt	100	100	100	100
N	8543	707 000	8543	707 000

5.5 Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett hva lønnsstatistikken kan fortelle om bonuser som brukes i privat sektor. Vi har blant annet sett på hvor regelmessig bonuser betales ut, når på året utbetalinger skjer og hvor stor andel av de som jobber i bedriften det er som mottar bonus. Bonuser vil ikke alltid gi utbetaling, og våre data inneholder heller ikke opplysninger om type bonus, for det er begrensinger i hva data kan fortelle. Data kan likevel si en del om bonusordninger i norsk arbeidsliv.

- Det vanligste er at bonuser betales ut én gang i året. Andelen som mottar bonuser på månedlig basis, er lav. Dette peker i retning av at bonuser ofte er knyttet opp til årsresultat eller annet mål på hvordan året har forløpt.
- Det vanligste er at bonuser enten omfatter et klart mindretall av de ansatte, eller at et flertall eller alle ansatte får bonus.
- Med utgangspunkt i data på bedriftsnivå, har vi sett på hvilke yrkesgrupper som får bonus. I en god del bedrifter, ikke minst målt ved sysselsetting, betales bonus kun ut til ledere (smal ordning). Det er også ganske vanlig at bonuser omfatter alle yrkesgruppene, det vil si ledere, funksjonærer og arbeiderer (brede ordninger) Det er heller ikke uvanlig at bonus kun betales til funksjonærer, eventuelt i kombinasjon med lederbonuser. Svært få bedrifter har bonuser som kun innebærer utbetaling til ansatte i arbeideryrker.

6 Hva påvirker sannsynligheten for bonus?

I dette kapitlet skal vi se nærmere på betydningen av ulike faktorer for sannsynligheten for å få bonus. I kapittel 3 og 4 så vi at sannsynligheten for bonus henger sammen med diverse kjennetegn, som yrke, kjønn, næringstilhørighet og virksomhetsstørrelse. Vi bruker en regresjonsanalyse for å undersøke om forskjellene holder seg når vi sammenligner lønnstakere med like kjennetegn. Særlig skal vi være opptatt av tre forklaringsfaktorer: yrkesgruppe (ledere, funksjonærer, arbeidere), tariffavtale og kjønn. I tillegg skal vi undersøke hvilke kjennetegn som har mest å si for de forskjellene vi observerer. Er det for eksempel variasjon i lønnstakernes kjennetegn eller i hvor lønnstakerne jobber (det vil si næringstilhørighet og virksomhetsstørrelse) som kan forklare forskjellene mellom yrkesgrupper i sannsynligheten for å få bonus?

Til slutt undersøker vi om det er variasjon mellom næringer når det gjelder sammenhengene vi estimerer for lønnstakere i privat sektor sett under ett. Til dette ser vi på hva som påvirker sannsynligheten for å gi bonus i hver av de tre næringsgruppene med relativt stor andel lønnstakere som mottar bonus: Finansierings- og forsikringsvirksomhet (NACE kode 64–66), Varehandel, reparasjon av motorvogner (NACE kode 45–47) og Industri (NACE kode 10–33).

Utvalget som danner grunnlaget for analysen i dette kapitlet, tilsvarer i hovedsak det som er redegjort for i kapittel 2. Vi avgrenser til lønnstakere i privat sektor i 2023, i næringer med NACE-kodene 05–82, og i aldergruppen 18–74 år. Videre er utvalget avgrenset til lønnstakere med hovedjobb i november, der jobben har eksistert i minst elleve måneder i løpet av kalenderåret og stillingsandelen i gjennomsnitt har vært på minst 40 prosent. En ytterligere avgrensning vi gjør i dette kapitlet, er å kun beholde lønnstakere med uendret yrkeskategori (det vil si leder, funksjonær, arbeider) i løpet av kalenderåret. De aller fleste (98 prosent av observasjonene) oppfyller dette kravet.

6.1 Betydning av yrkesgruppe, tariffavtale og kjønn for bonus

Som tidligere nevnt, er det betydelige forskjeller mellom ulike yrkesgrupper, tilstedeværelse av tariffavtale i virksomheten og lønnstakernes kjennetegn når det gjelder sannsynligheten for å motta bonus. Her estimerer vi diverse regresjonsmodeller for å undersøke om forskjellene opprettholdes når vi kontrollerer for lønnstakernes kjennetegn (se boks 6.1 for beskrivelse av regresjonsmodellene). Tabell 6.1 viser hovedresultatene.

Boks 6.1 Hvilke regresjonsmodeller bygger analysen på?

Tabell 6.1 viser resultater fra estimering av ulike lineære probabilitets modeller der sannsynligheten for å motta bonus antas å være en funksjon av diverse variabler. Modellen i kolonne (1) bruker kun yrkesgruppene som forklaringsvariabler, der referansegruppen er arbeidere. Modellen i kolonne (2) kontrollerer i tillegg for kjønn, alder, utdanning, virksomhetsstørrelse og næringstilhørighet. Kolonne (3) viser sammenhengen mellom sannsynligheten for bonus og tariff-kategori, hvor sistnevnte skiller mellom henholdsvis bedrifter i privat sektor uten tariffavtale (referansegruppe), bedrifter i privat sektor med tariffavtale, og i bedrifter i offentlig eide foretak. Vi forutsetter at de sistnevnte alltid dekkes av tariffavtale. I kolonne (4) inkluderes også kontrollvariablene fra kolonne (2), altså yrkesgruppe, kjønn, alder, utdanning, virksomhetsstørrelse og næringstilhørighet. Til slutt ser vi på sammenhengen mellom bonus og yrkesgruppe, både med og uten kontrollvariabler, i utvalg bestående av bedrifter i privat sektor uten tariffavtale i kolonnene (5) og (6), bedrifter i privat sektor med tariffavtale i kolonner (7) og (8), og i bedrifter i offentlig eide foretak i kolonnene (9) og (10). Fullstendige regresjonsresultater finnes i appendiks.

Tabell 6.1 Sammenhengen mellom yrke og tariffavtale og sannsynligheten for bonusbetaling. Estimater av lineære regresjonsmodeller

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
Funksjonær	0.157*** (13.74)	0.077*** (12.67)		0.077*** (12.19)	0.124*** (14.23)	0.054*** (9.71)	0.183*** (9.61)	0.092*** (9.32)	0.228*** (2.59)	0.019 (1.22)
Leder	0.134*** (19.31)	0.104*** (23.58)		0.103*** (22.99)	0.059*** (13.65)	0.053*** (14.94)	0.251*** (20.14)	0.179*** (20.25)	0.214*** (3.23)	0.050*** (3.23)
Tariffbundet			0.017 (1.48)	-0.047*** (-5.96)						
Offentlig eid			0.015 (0.27)	-0.179*** (-5.66)						
Kvinne		-0.022*** (-9.16)		-0.020*** (-8.40)		-0.022*** (-7.62)		-0.017*** (-4.36)		-0.010 (-1.24)
Kontrollvariabler		X		X		X		X		X
Utvalg	Alle	Alle	Alle	Alle	Ansatte i ubundne virksomheter	Ansatte i ubundne virksomheter	Ansatte i tariffbundne virksomheter	Ansatte i tariffbundne virksomheter	Ansatte i offentlig eide virksomheter	Ansatte i offentlig eide virksomheter
N	1,104,110	1,104,110	1,104,110	1,104,110	555,866	555,866	465,885	465,885	82,359	82,359
R²	0.025	0.139	0.000	0.144	0.014	0.071	0.044	0.207	0.055	0.606

Merknad: p < 0.10, ** p < 0.05, *** p < 0.01; t-statistikk i parentes. Uavhengig variabel er en indikator lik 1 dersom lønnstaker har mottatt bonus på minst 500 NOK i 2023 og 0 ellers. Referansekategori er arbeidere i bedrifter uten tariffavtale. Regresjonsmodellene med kontrollvariabler (kolonnene 2, 4, 6, 8, 10) inkluderer kjønn, alder, utdanning (1-sifret), bedriftsstørrelse (8 kategorier), og næringstilhørighet (2-sifret). Standardfeilene er clustret på bedriftssnivå.

Yrkesgruppe og sannsynlighet for bonus

Regresjonsmodellene (1–2, 5–10) viser en tydelig forskjell i bonusmottak mellom

arbeidere, funksjonærer og ledere. Funksjonærer og ledere har en signifikant høyere sannsynlighet for å motta bonus sammenlignet med arbeidere.

Funksjonærer har en positiv og signifikant koeffisient i alle spesifikasjoner. Den estimerte effekten er størst i bedrifter i privat sektor uten tariffavtale (kolonne 5–6) og i bedrifter i privat sektor med tariffavtale (kolonne 7–8). I offentlig eide bedrifter (kolonne 9–10) er effekten svakere, og forskjellen mellom arbeidere og funksjonærer er ikke signifikante når kontrollvariabler inkluderes. Ledere har også en høyere sannsynlighet for bonus sammenlignet med arbeidere, men effekten er sterk i både ubundne bedrifter og bundne bedrifter utenom offentlig eide bedrifter. Koeffisientene er generelt høyere for ledere enn for funksjonærer, noe som indikerer at ledere er den yrkesgruppen som i størst grad mottar bonus. Funnene indikerer at bonusutbetalinger i stor grad følger stillingshierarkiet, der arbeidere har lavest sannsynlighet for å motta bonus, mens funksjonærer og ledere har en markant høyere sannsynlighet. Samtidig kan det ikke utelukkes at en del av forskjellene skyldes ulike praksiser i bedriftene, for eksempel at enkelte virksomheter har mer utbredte bonusordninger som i større grad inkluderer ledere og funksjonærer, mens andre har en mer begrenset bruk av bonus som i større grad ekskluderer arbeidere.

Tariffavtale og sannsynlighet for bonus

Modellene i kolonne (3–4) undersøker betydningen av om bedriften er part i en tariffavtale. Referansegruppen er bedrifter i privat sektor uten tariffavtale. Tariffbundne bedrifter har en liten, men signifikant negativ koeffisient i modellen med kontrollvariabler (kolonne 4), noe som indikerer at tariffbundne bedrifter har en lavere sannsynlighet for bonus sammenlignet med bedrifter uten tariffavtale. Offentlig eide bedrifter har en markant lavere sannsynlighet for bonus når kontrollvariabler inkluderes, noe som antyder at bonusbruk i større grad er begrenset i disse bedriftene. Det kan være en indikasjon på at tariffavtaler kan begrense bruken av bonus, enten gjennom strukturelle føringer i avtalene eller gjennom en generell lavere bruk av resultatbaserte lønnskomponenter i tariffbundne bedrifter. Samtidig kan forskjeller hos de ulike bedriftene spille en rolle. Virksomheter uten tariffavtale kan generelt ha en annen lønnsstruktur enn tariffbundne virksomheter, for eksempel med større vekt på bonus og resultatbasert avlønning.

Kjønn og sannsynligheten for bonus

Selv når vi kontrollerer for yrkesgruppe, næring og andre relevante faktorer, viser resultatene at kvinner har en systematisk lavere sannsynlighet for å motta bonus enn menn. Koeffisienten for kjønn er negativ og signifikant i alle spesifikasjoner med kontrollvariabler, noe som tyder på at kjønnsforskjellen i bonusutbetalinger ikke utelukkende skyldes forskjeller i yrkesfordeling eller næringstilhørighet. En mulig forklaring kan være ulikheter i forhandlingsstyrke eller insentivstrukturer. Vi kontrollerer ikke for bedrift i analyse, noe som betyr at forskjeller i bonuspraksis mellom virksomheter fortsatt kan spille en rolle. Bedrifter har ulike lønns- og insentivstrukturer, der noen i større grad benytter bonus som en del av avlønningen enn andre. Dersom menn og kvinner systematisk jobber i ulike typer virksomheter – for eksempel at menn oftere er ansatt i selskaper med mer utbredte bonusordninger – kan dette bidra til det observerte kjønnsforskjellen i bonus, selv etter kontroll for yrke og næring.

Kjønnskoeffisienten er negativ i alle spesifikasjoner, men effekten ser ut til å være sterkere i bedrifter i privat sektor uten tariffavtale enn i tariffbundne bedrifter. Dette kan tyde på at tariffavtaler reduserer kjønnsforskjeller i bonusutbetalinger. En mulig forklaring er at tariffavtaler kan bidra til mer standardiserte lønssystemer der bonus gis etter mer faste kriterier, noe som reduserer potensielle kjønnsforskjeller i forhandlinger eller subjektive vurderinger. I ubundne bedrifter kan bonus i større grad være individuell og forhandlingsbasert, noe som kan forsterke eksisterende kjønnsforskjeller dersom menn er mer tilbøyelige til å kreve bonus.

6.2 Hvor mye bidrar bakgrunnsvariablene?

Resultatene i tabell 6.1 viste at forskjellene i sannsynlighetene for å få bonus mellom yrkesgruppene er mindre når vi kontrollerer for bakgrunnsvariabler. Funksjonærer har en større sannsynlighet for å motta en bonusbetaling enn arbeidere, på 15,7 prosentpoeng, og forskjellen reduseres til 7,7 prosentpoeng når vi introduserer kontrollvariabler. Vi ser et lignende mønster når vi sammenligner ledere med arbeidere, selv om kontrollvariablene ikke har like mye å si. Ledere har i gjennomsnitt 13,4 prosentpoeng høyere sannsynlighet for å få en bonusbetaling, og forskjellen reduseres til 10,4 prosentpoeng hvis vi sammenligner ledere og arbeidere med like kjennetegn. I dette avsnittet ser vi nærmere på hvordan bakgrunnsvariablene som vi kontrollerer for i regresjonsmodellen påvirker sammenhengen mellom yrke og bonusbetaling.

Resultatene i tabell 6.1 viser at forskjellene i bonussannsynlighetene mellom yrkesgrupper delvis kan forklares med at lønnstakere fra ulike yrkesgrupper har ulike kjennetegn (kjønn, alder, utdanning) og med at lønnstakere fra ulike yrkesgrupper jobber i forskjellige bedrifter og næringer. For å undersøke hvor mye hver av disse variablene bidrar til forskjellene i bonussannsynlighetene, benytter vi en regresjonsbasert dekomponering i tråd med Gelbach (2016). Resultatene vises i tabell 6.2.

Tabell 6.2 Forskjeller i sannsynligheten for bonusbetaling mellom yrkesgrupper, og bidragene fra arbeidstakere- og virksomhetskjennetegn

	Funksjonærer	Ledere
Ujustert forskjell i forhold til arbeidere	0,16	0,13
Justert forskjell i forhold til arbeidere	0,08	0,10
Forskjell som henger sammen med bakgrunnsvariabler		
	0,08	0,03
Bidrag fra bakgrunnsvariablene		
Kjønn	0,00	0,00
Alder	0,00	0,00
Utdanning	0,02	0,01
Virksomhetsstørrelse	0,02	-0,03
Næring	0,05	0,03
Tariffkategori	0,00	0,01
Samlet	0,08	0,03

Funksjonærer har om lag 16 prosentpoeng høyere sannsynlighet for å få bonus enn arbeidere, og om lag 8 prosentpoeng av denne forskjellen henger sammen med bakgrunnsvariablene. Tabell 6.2 viser at næringstilhørighet bidrar mest, med 5 prosentpoeng. Dette betyr at andelen funksjonærer som jobber i næringer med relativt høy bonusforekomst er høyere enn andelen arbeidere som jobber i tilsvarende næringer. Sagt på en annen måte, er funksjonærer i større grad enn arbeidere overrepresentert i næringer der bonusbetalinger er vanlige. Dersom funksjonærer og arbeidere var jevnt fordelt på tvers av næringer (og sammenhengene vi estimerte i tabell 6.1 fortsatt gjaldt), så ville forskjellen i sannsynligheten for å få bonus mellom funksjonærer og arbeidere vært 5 prosentpoeng lavere, altså 11 prosent istedenfor 16 prosent.

Funksjonærer er også overrepresentert i større bedrifter, og de har lengre utdanning enn arbeidere. Dette er forhold som bidrar til at sannsynlighet for bonusbetalinger blant funksjonærer er høyere enn blant arbeidere. De andre bakgrunnsvariablene bidrar ikke vesentlig til å forklare forskjellene mellom funksjonærer og arbeidere når det gjelder sannsynligheten for å motta bonus.

Når vi sammenligner ledere med arbeidere, ser vi fra tabell 6.2 at variasjon i bakgrunnsvariablene forklarer mindre av forskjellene for å motta bonus (3 prosentpoeng) enn når vi sammenligner funksjonærer med arbeidere (8 prosentpoeng). Dette skyldes i hovedsak at disse tre yrkesgruppene jobber i ulike næringer og i bedrifter av ulik størrelse. Sistnevnte, altså variasjon i bedriftsstørrelse, slår annerledes ut for ledere enn for funksjonærer – den bidrar til høyere sannsynlighet for bonus blant funksjonærer relativt til arbeidere, og den bidrar til lavere sannsynlighet for bonus blant ledere relativt til arbeidere. Dersom ledere og arbeidere var likere fordelt mellom virksomheter, ville forskjellen i sannsynligheten for å få bonus mellom ledere og arbeidere vært 3 prosentpoeng høyere: 16 prosent istedenfor 13 prosent. Dette henger sammen med at ledere, sett i forhold til arbeidere, er underrepresentert i større virksomheter.

Kort oppsummert er det en sammenheng mellom sannsynligheten for å motta bonus og yrkesgruppe. Funksjonærer og ledere har større sannsynlighet enn arbeidere for å få bonus. Disse forskjellene blir mindre når vi tar hensyn til lønnstakernes kjennetegn og hvilke typer bedrifter lønnstakerne jobber i. Funksjonærer og ledere jobber i større grad enn arbeidere i næringer med større tilbøyelighet for å utbetale bonus, og dette øker forskjellene.

6.3 Sannsynligheten for å utbetale bonus i ulike næringsgrupper

I dette avsnittet undersøker vi om sammenhengene vi estimerte i tabell 6.1, kolonne (4), for privat sektor samlet, gjenspeiles i tre ulike næringsgrupper med relativt stor andel lønnstakere som mottar bonus: Finansierings- og forsikringsvirksomhet (NACE kode 64–66), Varehandel, reparasjon av motorvogner (NACE kode 45–47) og Industri (NACE kode 10–33). Her har vi slått sammen bedrifter med tariffavtale fra privat sektor med bedrifter i offentlig eide foretak for å unngå at det blir få observasjoner fra sistnevnte i de enkelte næringsgruppene. Tabell 6.3 viser regresjonsresultatene.

Resultatene for lønnstakere i privat sektor i tabell 6.3 kolonne (1) er nokså like resultatene fra tabell 6.1, selv om vi ikke skiller mellom bedrifter med tariffavtale fra privat sektor og bedrifter fra offentlig eid foretak i tabell 6.3. Det er et tydelig yrkeshierarki i bonussannsynligheten der funksjonærer har større sannsynlighet enn arbeidere for å motta bonus, og ledere har høyest sannsynlighet. Lønnstakere fra bedrifter med tariffavtale har lavere sannsynlighet enn lønnstakere i bedrifter uten tariffavtale for å motta bonus.

Tabell 6.3 Sammenhengen mellom yrkesgruppe, tariffavtale og sannsynligheten for bonusbetaling i privat sektor og enkelte næringer, 2023. Estimer fra lineære regresjonsmodeller

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Alle	Finans	Varehandel	Industri
Funksjonærer	0.0761***	0.0530	0.0888***	0.0488***
	(12.52)	(1.26)	(8.47)	(3.28)
Ledere	0.102***	0.0407	0.117***	0.0832***
	(22.92)	(0.91)	(19.04)	(7.66)
Tariffavtale	-0.0590***	-0.0552	-0.0490***	-0.0060
	(-7.54)	(-0.90)	(-5.10)	(-0.26)
N	1,104,110	42,728	216,297	173,905
R2	0.141	0.045	0.073	0.166

Merknad: $p < 0.10$, $** p < 0.05$, $*** p < 0.01$; t-statistikk i parentes. Uavhengig variabel er en indikator lik 1 dersom lønnstaker har mottatt bonus på minst 500 NOK i 2023, og 0 ellers. Referansekategori er arbeidere i bedrifter uten tariffavtale. I motsetning til resultatene i tabell 6.1, skiller vi ikke mellom privat sektor-bedrifter med tariffavtale og bedrifter i offentlig eide foretak, ettersom sistnevnte består av få observasjoner i de enkelte næringsgruppene vist i tabellen. Alle regresjonsmodellene inkluderer kontrollvariablene kjønn, alder, utdanning (1-sifret), bedriftsstørrelse (8 kategorier), og næringstilhørighet (2-sifret). Standardfeilene er clustret på bedriftsnivå.

Resultatene for Finansierings- og forsikringsvirksomhet, tabell 6.3 kolonne (2), tyder på at det ikke er signifikante forskjeller mellom arbeidere og de to andre yrkesgruppene, og mellom lønnstakere i bedrifter med og uten tariffavtale. I de to andre næringsgruppene, kolonne (3) og (4), er forskjellene imidlertid signifikante. Dette kan skyldes at det er færre observasjoner innen Finansierings- og forsikringsvirksomhet enn i de to andre næringsgruppene. I tillegg utgjør arbeidere en mye lavere andel av lønnstakerne i Finansierings- og forsikringsvirksomhet enn av lønnstakerne i Varehandelen eller Industrien, og dette bidrar til mindre presise estimer av forskjellene mellom arbeidere og de andre yrkesgruppene i Finansierings- og forsikringsvirksomhet. Størrelsene på koeffisientene ligner imidlertid det vi finner for alle i privat sektor. Resultatene for Varehandel, reparasjon av motorvogner, kolonne (4), er ganske like de vi finner for privat sektor sett under ett. I industrien finner vi et lignende yrkeshierarki i bonussannsynligheten som i kolonne

(1). Industrien skiller seg imidlertid ut ved at det nesten ikke er forskjeller mellom lønnstakere i bedrifter med og uten tariffavtale når det gjelder sannsynligheten for å motta bonus.

6.4 Oppsummering

Bonusutbetalinger følger stillingshierarkiet også når vi sammenligner lønnstakere med like kjennetegn. Arbeidere har lavere sannsynlighet for å motta bonus enn både funksjonærer og ledere. Ledere og funksjonærer har lignende bonussannsynlighet i bedrifter uten tariffavtale, mens ledere (sammenlignet med andre yrkesgrupper) har høyest sannsynlighet for bonus i bedrifter med tariffavtale i privat sektor og i bedrifter i offentlig eide foretak.

Sammenlignet med lønnstakere i bedrifter uten tariffavtale med ellers like kjennetegn, er bonussannsynligheten lavere blant lønnstakere i tariffbundne bedrifter. Bonussannsynligheten er enda lavere blant lønnstakere i bedrifter innenfor offentlig eide foretak.

Kvinner har en systematisk lavere sannsynlighet for å motta bonus enn menn, også når vi kontrollerer for utdanning, yrkesgruppe, næringstilhørighet og bedriftsstørrelse.

Yrkeshierarkiet i bonussannsynlighet kan delvis forklares med at lønnstakere fra ulike yrkesgrupper har ulike kjennetegn (kjønn, alder, utdanning) og med at de jobber i ulike segmenter av arbeidsmarkedet (forskjellige næringer og bedrifter).

Funksjonærer og ledere jobber i større grad enn arbeidere i næringer med større sannsynlighet for å betale ut bonus. Sammenlignet med arbeidere, er funksjonærer overrepresentert i større bedrifter (med høyere bonussannsynlighet), mens ledere er underrepresentert i større bedrifter. Variasjon i bedriftsstørrelse slår altså annerledes ut for ledere enn for funksjonærer – den bidrar til høyere sannsynlighet for bonus blant funksjonærer relativt til arbeidere, og den bidrar til lavere sannsynlighet for bonus blant ledere relativt til arbeidere. Dette forsterker forskjellene i bonussannsynlighet mellom arbeidere og funksjonærer, og det demper forskjellene i bonussannsynlighet mellom arbeidere og ledere.

At arbeidere har lavere bonussannsynlighet enn funksjonærer og ledere, også når vi kontrollerer for lønnstakernes kjennetegn, virker som et generelt fenomen. Vi finner lignende resultater når vi undersøker enkelte næringsgrupper hver for seg.

Når vi kontrollerer for lønnstakernes kjennetegn, er sannsynligheten for å motta bonus lavere i bedrifter med tariffavtale enn i bedrifter uten tariffavtale i Finansierings- og forsikringsvirksomhet (NACE-kode 64–66) og i Varehandel, reparasjon av motorvogner (NACE-kode 45–47). Forskjellene mellom bundne og ubundne bedrifter er mindre i Industrien (NACE-kode 10–33). En forklaring for forskjellene mellom bundne og ubundne virksomheter kan være at tariffavtaler reduserer bruken av bonus. En annen forklaring er at bundne virksomheter har andre lønnsstrukturer enn ubundne virksomheter, uavhengig av tilstedeværelse av tariffavtale, der bonus er tradisjonelt en mindre vanlig lønnsart. Styrken av disse to mekanismene, altså den direkte effekten av tariffavtale på

sannsynligheten for bonusutbetaling og forskjellige lønnsstrukturer mellom bundne og ubundne virksomheter, kan variere mellom næringer. Mindre forskjeller mellom bundne og ubundne virksomheter i Industrien, kan oppstå dersom en eventuell effekt av tariffavtale på bonussannsynligheten er lavere i Industrien enn i de to andre næringsgruppene. De kan også oppstå dersom bundne og ubundne virksomheter i Industrien i større grad enn i andre næringer deler en felles tradisjon for hvor vanlig bonus er i belønningen.

7 Oppsummering

I dette notatet har vi sett på bruken av bonuser blant arbeidstakere og bedrifter i privat sektor i norsk arbeidsliv med utgangspunkt i innrapporteringen av lønn til a-ordningen. Undersøkelsen er begrenset til tradisjonell privat sektor. Vi undersøker i hovedsak bruk av bonuser i 2023, men har også sett på utviklingen i perioden 2016–2023. For å se på bonus som lønnselement over et helt år, avgrenser vi oss til stabile arbeidsforhold og stabile bedrifter. For arbeidstakere innebærer dette at arbeidstakere må ha vært ansatt i bedriften minst elleve av tolv måneder i en stillingsprosent på i gjennomsnitt 40 prosent. For bedrifter legger vi til grunn at bedriften må ha minst ti ansatte i hovedstilling i november, og bedriften må ha vært aktiv hele året.

7.1 Arbeidstakere med og uten bonus

I 2023 mottok 34 prosent av arbeidstakerne i de bransjene vi ser på, større eller mindre beløp i bonus. Andelen med bonus er høyest blant funksjonærer (43 prosent), mens andelen var lavest blant arbeidere (27 prosent). Det er betydelige bransjeforskjeller. Bonuser er mest vanlig innen finansiell tjenesteyting, utvinning og engroshandel. Transport og overnatting og servering er bransjene der andelen arbeidstakere med bonuser er lavest. Det er en litt høyere andel menn enn kvinner som mottar bonuser, og store bedrifter har oftere bonus enn små bedrifter. I regresjonsanalysene så vi på sannsynligheten for å motta bonus kontrollert for flere typer kjennetegn ved arbeidstaker og arbeidsplassen. Disse oppsummeres i avsnitt 7.4, og bekrefter at bransje og type stilling påvirker sannsynligheten for å motta bonus. Andelen arbeidstakere som får utbetalt bonus har økt noe over tid, men varierer også fra år til år. Andel arbeidstakere med bonus gikk opp i 2020 og har siden 2020 ligget på et noe høyere nivå enn før 2020. Andelen med bonus var noe lavere i 2023 enn i 2022.

Vi ser også på andel arbeidstakere som får betydelige beløp i bonus. I alt fikk 13 prosent av arbeidstakerne utbetalt 50 000 kroner eller mer i bonus i 2023. Andelen var høyest innen utvinning og finansiell tjenesteyting, og er klart lavere blant arbeidere enn blant funksjonærer og ledere. Bonuser utgjør i gjennomsnitt 2,6 prosent av samlet lønn og 7,5 prosent av lønnen for de som mottar bonus.

Ser vi privat sektor under ett, var perioden 2020–2022 kjennetegnet av høyere bonusutbetalinger enn årene før og etter. Bonusandelen varierer betydelig mellom bransjer, men mønsteret er ganske stabilt over tid, og avspeiler dermed tradisjoner i den enkelte bransje. For noen bransjer er likevel variasjonen større fra år til år.

Sett over tid får ledere som mottar bonus, i gjennomsnitt bonuser som tilsvarer 10–11 prosent av lønnsutbetalingene. For funksjonærer ligger bonusandelen på pluss/minus 8 prosent, mens arbeidere i snitt får om lag 5 prosent av lønnen i bonuser.

7.2 Bedrifter med og uten bonus

I alt betalte 61 prosent av bedrifter med mer enn ti ansatte per november ut bonuser i 2023: Andelen varierer fra 40–45 prosent blant bedrifter innen transport,

elektrisitetsforsyning og overnatting og servering, til drøye 70 prosent av bedriftene innen finansiell tjenesteyting, salg og reparasjon av motorkjøretøyer, engroshandel og utvinning. For 15 prosent av bedriftene utgjør bonuser det vi har betegnet som betydelig eller stor andel av samlet lønn, som vil si 6 prosent eller mer. Det vanligste er likevel at bonuser kun utgjør en begrenset del av lønnsutbetalingene (1–3 prosent). Finansiell tjenesteyting og utvinning har størst andel bedrifter med bonuser på 6 prosent av samlet lønn eller mer.

Vi ser også på bonusandelen for stillingsgruppene. Bonusandelen av samlet lønn er høyest blant ledere og lavest blant arbeidere. Funksjonærer befinner seg i midten.

Sett over tid, er det en viss, men moderat, økning i andel bedrifter som bruker bonus. Pandemiårene 2020, 2021 og 2022 peker seg ut som år med større bonusutbetalinger enn årene før og etter (2023). Det er ikke slik at noen bedrifter alltid betaler ut bonus, mens andre ikke har slike utbetalinger. Sett over en sjuårsperiode (2016 til 2022) har en betydelig andel av bedriftene betalt ut lønn som klassifiseres som bonus. Kun 18 prosent av stabile bedrifter, det vil si bedrifter som har vært aktive alle sju år, har aldri betalt ut bonus. Andelen som ganske regelmessig utbetaler bonuser, er klart lavere (44 prosent), og andelen som regelmessig utbetaler bonuser i størrelsesordenen 6 prosent av samlet lønn er enda lavere (12 prosent). Finansiell tjenesteyting er den bransjen med høyest andel bedrifter der bonus regelmessig utgjør en betydelig andel av lønn.

7.3 Hva forteller data om bonus som lønnssystem?

Det vanligste er at bonuser betales ut én gang i året. Andelen arbeidstakere som mottar bonuser på månedlig basis, er lav. Dette peker i retning av at bonuser ofte er knyttet opp til årsresultat eller annet mål på hvordan året har forløpt. Vi har også sett på hvor stor andel av de ansatte i en bedrift som mottar bonus. Det vanligste er at bonuser enten omfatter et klart mindretall av de ansatte, eller at et flertall eller alle ansatte får bonus.

I en god del bedrifter betales bonus kun ut til ledere (smal ordning). En annen større gruppe bedrifter har bredere ordninger i betydningen at så vel ledere som funksjonærer og arbeidere mottar bonus. Det er heller ikke uvanlig at bonus kun betales til funksjonærer, eventuelt i kombinasjon med lederbonuser. Svært få bedrifter har bonuser som kun innebærer utbetaling til ansatte i arbeideryrker.

7.4 Hva forklarer variasjon i bonuser?

Vi har gjennomført en samlet analyse av hvem som mottar bonus med utgangspunkt i data fra 2023. Her ser vi på hvilken betydning yrkesgruppe, kjønn og tariffavtale har for sannsynlighet for bonus, når vi kontrollerer for arbeidstakers bakgrunn og andre kjennetegn ved bedriften. Analysene kan oppsummeres i følgende hovedfunn:

- Bonusutbetalinger følger stillingshierarkiet også når vi sammenligner lønnstakere med like kjennetegn. Arbeidere har lavere sannsynlighet for å motta bonus enn både funksjonærer og ledere.
- Bonussannsynligheten er noe høyere blant lønnstakere i bundne virksomheter enn lønnstakere i ubundne virksomheter. Kjennetegn ved lønnstakerne og bedriftene har

imidlertid mye å si for forskjellene i bonussannsynligheten. Når vi sammenligner lønnstakere med lignende kjennetegn i virksomheter med lignende størrelse (og i samme næring) finner vi at bonussannsynligheten er lavere blant lønnstakere i tariffbundne bedrifter sammenlignet med arbeidstaker i bedrifter uten tariffavtale. Bonussannsynligheten er lavest blant lønnstakere i offentlig eid foretak.

- Kvinner har en systematisk lavere sannsynlighet for å motta bonus enn menn, også når vi kontrollerer for utdanning, yrkesgruppe, næringstilhørighet og bedriftsstørrelse.
- Yrkeshierarkiet i bonussannsynlighet kan delvis forklares med at lønnstakere fra ulike yrkesgrupper har ulike kjennetegn (kjønn, alder, utdanning) og med at de jobber i ulike segmenter av arbeidsmarkedet (forskjellige næringer og bedrifter).
- Funksjonærer og ledere jobber i større grad enn arbeidere i næringer med større sannsynlighet for å betale ut bonus. Sammenlignet med arbeidere, er funksjonærer overrepresentert i større bedrifter (med høyere bonussannsynlighet) mens ledere er underrepresentert i større bedrifter. Variasjon i bedriftsstørrelse slår altså annerledes ut for ledere enn for funksjonærer – den bidrar til høyere sannsynlighet for bonus blant funksjonærer relativt til arbeidere, og den bidrar til lavere sannsynlighet for bonus blant ledere relativt til arbeidere. Dette forsterker forskjellene i bonussannsynlighet mellom arbeidere og funksjonærer, og det demper forskjellene i bonussannsynlighet mellom arbeidere og ledere.
- Vi har også gjort separate analyser for industri, finansiell tjenesteyting og varehandel. At arbeidere har lavere bonussannsynlighet enn funksjonærer og ledere, også når vi kontrollerer for lønnstakernes kjennetegn, virker som et generelt fenomen.
- Alt i alt er sannsynligheten for å motta bonus lavere i bedrifter med tariffavtale enn i bedrifter uten tariffavtale i finansiell tjenesteyting og varehandel (detalj- og engros-handel). Forskjellene mellom bundne og ubundne bedrifter er mindre i Industrien.

7.5 Avsluttende kommentarer

Bonuser inngår som en del av lønnssystemer og lønnsutbetalinger når vi ser på arbeidstakere og bedrifter i tradisjonell privat sektor. En av tre arbeidstakere har mottatt bonus i løpet av 2023, mens 13 prosent har mottatt 50 000 kroner eller mer i bonus. Bonuser, og særlig bonuser av betydelig størrelse, er mest vanlig blant funksjonærer og ledere, og er langt vanligere i noen bransjer enn i andre. For det store flertallet av arbeidstakere i arbeideryrker, er bonuser et lite viktig eller kun moderat lønnselement.

Referanser

- Andersen, R.K. & Trygstad, S.C. (2024). *Ledelsesbarometeret 2024*. Fafo-notat 2024:21.
- Andersen, R.K. & Ødegård, A.M. (2025). *Tillitsvalgtpanelet om bonuslønn*. Faktaflak, januar 2025.
- Barth, E., B. Bratsberg, T. Hægeland & Raaum, O. (2005) «Nye avlønningsformer» I: Torp, H. (red.) (2005), *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Bragelien, I. (2018). *Utskjelt bonuslønn fortsatt utbredt – fordi den virker?* Magma, 21(2), 24–31.
- Gelbach, J. B. (2016). *When do covariates matter? And which ones, and how much?* Journal of Labor Economics, 34(2), 509–543.
- Kuvaas, B. (2019). *Individuell prestasjonsbasert belønning, motivasjon og prestasjoner*. Magma, 22(2), s. 40–45.
- Kuvaas, B. (2020). *Kollektive bonusordninger kan virke godt, men ikke i isolasjon*. DN.no/BI.no (<https://www.bi.no/forskning/business-review/articles/2020/08/kollektive-bonusordninger-kan-virke-godt-men-ikke-i-isolasjon/>)
- Lunde, H., & Grini, K. H. (2007). *Bonus – hvor mye og til hvem?* SSB-rapport 2007/18.
- Nergaard, K., Dølvik, J. E. & Nicolaisen, H. (2009). *Lønnssystemer med variable elementer*. Søkelys på arbeidslivet, 2.
- NOU 2023: 12. *Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2023*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- NOU 2024: 6. *Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2024*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- Tekna. (2022) Dette bør du vite om bonus. Publisert: 8. des. 2022 <https://www.tekna.no/lonn-og-arbeidsvilkar/aktuelt-om-lonn-og-arbeidsliv/dette-bor-du-vite-om-bonus/>
- Traxler, F., Arrowsmith, J., Nergaard, K. & López-Rodó, J. M. M. (2008). Variable Pay and Collective Bargaining: A Cross-National Comparison of the Banking Sector. *Economic and Industrial Democracy*, 29, 406–431.

Appendiks

Vedleggstabeller til kapittel 3 og 4

Tabell V1 Andel arbeidstakere med bonus på kr 50 000 eller mer i 2023 etter næring og yrkeskategori. Prosent

	Ledere	Funksjonærer	Arbeidere
Finansiell tjenesteyting	39	25	23
Utvinning	66	55	20
Engroshandel	31	25	10
Motorkjøretøyer	27	23	13
Industri	29	16	4
Informasjon og kommunikasjon	32	20	10
Faglig og vitenskapelig tjenesteyting	22	16	6
Bygg og anlegg	20	20	5
Detaljhandel	17	12	2
Elektrisitet	22	18	8
Vannforsyning m.m.	25	19	3
Forretningsmessig tjenesteyting	27	14	2
Transport	18	11	2
Overnatting og servering	10	7	1

Tabell V2 Bonus som andel av lønn i bedrifter med og uten tariffavtale. Alle og kun arbeidstakere med bonusutbetalinger i 2023. Prosent

	Alle		Kun arbeidstakere med bonus	
	Tariffavtale	Ikke tariffavtale	Tariffavtale	Ikke tariffavtale
Bransje				
Utvinning	4,6	3,5	8,5	9,5
Industri	1,9	2,0	4,5	6,1
Elektrisitet	1,7	7,4	8,2	14,3
Vannforsyning m.m.	1,2	5,2	2,0	7,8
Bygg og anlegg	1,7	1,9	5,6	6,0
Engroshandel	2,6	4,0	5,6	8,5
Detaljhandel	1,4	6,2	1,8	6,2
Salg og reparasjon av motorkjøretøyer	4,6	9,0	2,8	7,0
Transport	0,6	2,3	4,8	8,6
Overnatting og servering	0,6	0,8	4,6	5,6
Informasjon og kommunikasjon	1,9	4,0	7,2	9,1
Finansiell tjenesteyting	4,2	7,5	6,5	13,3
Faglig, vitenskapelig og teknologisk tjenesteyting	2,1	2,6	5,9	8,2
Forretningsmessig tjenesteyting	1,1	2,0	5,9	7,5
Total	2,1	2,5	6,1	7,6
Yrkeskategori				
Ledere	4,9	3,7	9,9	10,8
Funksjonærer	2,9	3,5	6,4	8,7
Arbeidere	1,2	1,5	4,4	5,4
I alt	2,1	2,5	6,1	7,6

Tabell V3 Bonus som andel av lønn. 2017, 2022 og 2023. Alle og arbeidstakere som mottar bonus. Etter bransje og yrkeskategori

	Alle			Med bonus		
	2017	2022	2023	2017	2022	2023
Total	2,4	2,8	2,3	7,4	7,8	6,8
Bransje						
Utvinning	3,2	5,1	4,6	5,7	9,3	8,5
Industri	1,7	2,2	1,9	5,1	5,6	4,9
Elektrisitet	2,0	2,7	2,0	6,1	8,8	8,2
Vannforsyning m.m.	1,6	2,0	1,4	5,6	6,3	6,2
Bygg og anlegg	1,8	2,0	1,8	6,6	6,5	5,8
Engroshandel	3,9	4,6	3,4	8,4	8,7	7,3
Detaljhandel	1,7	2,4	1,7	6,5	7,1	6,2
Salg og reparasjon av motorkjøretøyer	5,2	4,5	3,6	10,7	8,9	8,1
Transport	0,9	1,2	1,1	7,5	7,4	6,7
Overnatting og servering	0,7	0,8	0,7	5,7	6,1	5,3
Informasjon og kommunikasjon	4,0	4,2	3,4	10,1	10,2	8,7
Finansiell tjenesteyting	5,9	6,0	4,8	9,4	9,0	7,8
Faglig, vitenskapelig og teknologisk tjenesteyting	2,5	3,1	2,5	8,5	9,1	7,7
Forretningsmessig tjenesteyting	1,9	1,7	1,6	8,6	7,8	6,9
Yrkeskategori						
Lederer	4,0	5,1	4,2	10,7	11,9	10,4
Funksjonærer	3,4	4	3,2	8,3	8,8	7,5
Arbeidere	1,4	1,6	1,3	5,5	5,5	4,9

Tabell V4 Andel arbeidstakere med bonus 2017, 2020, 2021, 2022 og 2023. Etter bransje. Prosent

	2017	2020	2021	2022	2023	Endring 2017 til 2023
I alt	32	39	36	36	34	2,1
Bransje						
Utvinning	56	57	52	55	54	-2,3
Industri	34	39	37	39	40	6,0
Elektrisitet	29	30	37	32	24	-5,0
Vannforsyning m.m.	33	27	29	31	25	-7,7
Bygg og anlegg	27	31	32	32	31	3,1
Engroshandel	47	52	53	52	47	0,1
Detaljhandel	26	48	35	33	27	1,2
Salg og reparasjon av motorkjøretøyer	49	52	52	51	45	-3,6
Transport	12	27	16	17	16	3,7
Overnatting og servering	13	13	12	13	13	0,6
Informasjon og kommunikasjon	40	43	41	41	39	-1,0
Finansiell tjenesteyting	63	63	62	67	62	-0,7
Faglig, vitenskapelig og teknologisk tjenesteyting	30	35	37	35	33	3,2
Forretningsmessig tjenesteyting	22	22	24	22	23	0,5

Tabell V5 Andel arbeidstakere med 50 000 kroner eller mer i utbetalt bonus 2017, 2020, 2021, 2022 og 2023. Etter bransje og yrkeskategori. Prosent

	2017	2020	2021	2022	2023	Endring 2017 til 2023
I alt	9	11	12	14	13	3,9
Bransje						
Utvinning	17	20	18	43	42	24,6
Industri	6	7	8	9	10	3,8
Elektrisitet	8	12	11	17	15	7,0
Vannforsyning m.m.	6	5	7	9	8	2,3
Bygg og anlegg	7	7	8	8	8	1,7
Engroshandel	16	17	21	22	19	3,5
Detaljhandel	5	6	9	8	6	1,9
Salg og reparasjon av motorkjøretøyer	16	18	20	17	16	-0,4
Transport	3	4	4	5	5	1,5
Overnatting og servering	2	2	2	3	3	0,6
Informasjon og kommunikasjon	19	21	22	23	21	1,4
Finansiell tjenesteyting	22	25	23	27	27	4,8
Faglig, vitenskapelig og teknologisk tjenesteyting	11	14	14	16	15	4,3
Forretningsmessig tjenesteyting	7	6	8	7	7	0,9
Yrkeskategori						
Ledere	20	23	25	27	22	1,1
Funksjonærer	15	17	18	22	17	1,4
Arbeidere	3	4	5	6	4	0,3

Tabell V6 Bonus som andel av lønnsutbetalinger i alt i 2023 etter bransje. Virksomheter med ti ansatte og flere

	I alt	De som har bonus
I alt	2,6	4,3
Bransje		
Utvinning	4,9	6,7
Industri	2,1	3,6
Elektrisitet	2,6	6,4
Vannforsyning m.m.	2,0	4,0
Bygg og anlegg	2,2	3,5
Engroshandel	4,4	6,0
Detaljhandel	2,1	3,5
Salg og reparasjon av motorkjøretøyer	4,5	6,0
Transport	1,9	4,5
Overnatting og servering	0,8	1,9
Informasjon og kommunikasjon	3,9	5,4
Finansiell tjenesteyting	6,4	8,6
Faglig, vitenskapelig og teknologisk tjenesteyting	3,2	5,1
Forretningsmessig tjenesteyting	2,0	3,4

V7 Bonuser som andel av lønn i alt etter bransje og yrkeskategori. Virksomheter som utbetaler bonus i 2023.
Virksomheter med ti ansatte og flere

	Alle	Arbeidere	Funksjonærer	Ledere
I alt	4,4	3,5	5,7	9,8
Utvinning	6,9	5,1	7,2	12,3
Industri	3,7	3,1	4,4	8,7
Elektrisitet	6,6	5,7	6,4	9,0
Vannforsyning m.m.	4,0	2,5	5,9	10,8
Bygg og anlegg	3,6	3,1	5,9	10,2
Engroshandel	6,0	5,0	6,5	10,0
Detaljhandel	3,5	2,5	4,7	10,0
Salg og reparasjon av motorkjøretøyer	6,0	5,5	8,5	12,4
Transport	4,8	3,2	7,2	11,2
Overnatting og servering	1,9	1,4	3,5	6,2
Informasjon og kommunikasjon	5,4	5,7	5,2	10,1
Finansiell tjeneste- yting	8,6	6,5	8,5	11,3
Faglig, vitenskape- lig og teknologisk tjenesteyting	5,1	4,1	5,3	9,7
Forretningsmessig tjenesteyting	3,5	2,9	5,3	8,9

Vedleggstabeller til kapittel 6

Tabell V8 Sammenhengen mellom yrke og tariffavtale og sannsynligheten for bonusbetaling. Estimater av lineære regresjonsmodeller. (Fullstendige regresjonsresultater for Tabell 6.1 i teksten)

	(1) O	(2) O_c	(3) A	(4) A_c	(5) O_PnoA	(6) O_PnoA_c	(7) O_PmA	(8) O_PmA_c	(9) O_offeid	(10) O_offeid_c
funk_max	0.157*** (13.74)	0.0765*** (12.67)		0.0767*** (12.19)	0.124*** (14.23)	0.0544*** (9.71)	0.183*** (9.61)	0.0924*** (9.32)	0.228*** (2.59)	0.0187 (1.22)
leder_max	0.134*** (19.31)	0.104*** (23.58)		0.103*** (22.99)	0.0593*** (13.65)	0.0532*** (14.94)	0.251*** (20.14)	0.179*** (20.25)	0.214*** (3.23)	0.0496*** (3.23)
kvinne		-0.0223*** (-9.16)		-0.0201*** (-8.40)		-0.0218*** (-7.62)		-0.0169*** (-4.36)		-0.0104 (-1.24)
age_18		-0.0919*** (-11.20)		-0.0961*** (-11.66)		-0.113*** (-12.04)		-0.0834*** (-4.81)		-0.0486 (-1.15)
age_19		-0.0708*** (-10.64)		-0.0700*** (-10.51)		-0.0719*** (-8.62)		-0.0802*** (-7.26)		0.00435 (0.18)
age_20		-0.0577*** (-9.71)		-0.0597*** (-10.04)		-0.0669*** (-8.33)		-0.0663*** (-7.25)		0.0119 (0.56)
age_21		-0.0469*** (-7.94)		-0.0502*** (-8.46)		-0.0683*** (-8.46)		-0.0419*** (-4.63)		-0.0196 (-0.97)
age_22		-0.0366*** (-6.47)		-0.0399*** (-7.03)		-0.0619*** (-7.98)		-0.0262*** (-3.06)		-0.0113 (-0.65)
age_23		-0.0354*** (-6.38)		-0.0388*** (-6.93)		-0.0455*** (-6.01)		-0.0425*** (-5.13)		-0.0255 (-1.53)
age_24		-0.0272*** (-4.96)		-0.0309*** (-5.59)		-0.0499*** (-6.45)		-0.0218*** (-2.74)		-0.00735 (-0.46)
age_25		-0.0302*** (-5.24)		-0.0341*** (-5.85)		-0.0519*** (-6.31)		-0.0268*** (-3.24)		-0.0235 (-1.49)
age_26		-0.0275*** (-4.51)		-0.0313*** (-5.11)		-0.0437*** (-4.61)		-0.0276*** (-3.79)		-0.0342** (-2.31)
age_27		-0.0217*** (-3.53)		-0.0258*** (-4.16)		-0.0361*** (-3.77)		-0.0256*** (-3.40)		-0.0214 (-1.50)
age_28		-0.0177*** (-3.28)		-0.0213*** (-3.94)		-0.0259*** (-3.18)		-0.0297*** (-4.20)		-0.0107 (-0.84)

age_29	-0.0106** (-2.09)	-0.0137*** (-2.70)	-0.0165** (-2.18)	-0.0202*** (-2.96)	-0.0175 (-1.53)
age_30	-0.00415 (-0.91)	-0.00710 (-1.57)	-0.0104 (-1.61)	-0.0113* (-1.69)	-0.00900 (-0.78)
age_31	-0.00618 (-1.42)	-0.00820* (-1.89)	-0.0104* (-1.74)	-0.0125* (-1.90)	-0.0103 (-0.86)
age_32	-0.00109 (-0.26)	-0.00326 (-0.78)	-0.00322 (-0.55)	-0.00601 (-0.97)	-0.0353*** (-2.73)
age_33	-0.000624 (-0.15)	-0.00247 (-0.59)	0.00166 (0.28)	-0.0141** (-2.28)	-0.00558 (-0.53)
age_34	0.000327 (0.08)	-0.00146 (-0.36)	0.00127 (0.22)	-0.00911 (-1.46)	-0.00803 (-0.73)
age_35	0.00417 (1.00)	0.00251 (0.61)	0.00131 (0.23)	-0.000545 (-0.09)	0.00694 (0.64)
age_36	0.00299 (0.74)	0.00171 (0.42)	0.00335 (0.59)	-0.00251 (-0.42)	-0.0106 (-1.00)
age_37	0.00600 (1.52)	0.00493 (1.25)	0.00777 (1.37)	0.000523 (0.09)	-0.0126 (-1.14)
age_38	-0.00170 (-0.42)	-0.00246 (-0.62)	-0.00292 (-0.51)	-0.00230 (-0.38)	-0.00395 (-0.39)
age_39	0.00239 (0.60)	0.00182 (0.46)	0.00909 (1.61)	-0.00590 (-1.01)	-0.00875 (-0.89)
age_40	-0.000650 (-0.17)	-0.00136 (-0.34)	0.00371 (0.66)	-0.00838 (-1.45)	-0.00432 (-0.42)
age_41	-0.000669 (-0.17)	-0.00145 (-0.38)	-0.00422 (-0.76)	0.000286 (0.05)	-0.00227 (-0.23)
age_42	0.000506 (0.13)	-0.0000874 (-0.02)	-0.000644 (-0.11)	-0.000508 (-0.09)	-0.00440 (-0.47)
age_44	-0.000966 (-0.25)	-0.000993 (-0.25)	-0.00262 (-0.46)	0.00335 (0.58)	-0.0163* (-1.70)
age_45	0.00317 (0.82)	0.00321 (0.83)	-0.00135 (-0.24)	0.00773 (1.32)	-0.00523 (-0.56)
age_46	-0.000880 (-0.22)	-0.000709 (-0.18)	-0.00290 (-0.50)	-0.000892 (-0.16)	0.0129 (1.22)

age_47	0.00203 (0.52)	0.00214 (0.54)	-0.0000747 (-0.01)	0.00279 (0.49)	0.00134 (0.14)
age_48	-0.00300 (-0.76)	-0.00250 (-0.63)	-0.00273 (-0.48)	-0.00428 (-0.74)	-0.000942 (-0.10)
age_49	0.00309 (0.78)	0.00375 (0.95)	-0.00495 (-0.86)	0.0105* (1.82)	0.00870 (0.97)
age_50	0.00120 (0.30)	0.00219 (0.55)	0.00136 (0.24)	0.00202 (0.35)	0.00610 (0.62)
age_51	-0.00295 (-0.74)	-0.00164 (-0.41)	-0.00452 (-0.78)	-0.00247 (-0.42)	0.0105 (1.11)
age_52	0.00169 (0.42)	0.00330 (0.83)	-0.00545 (-0.94)	0.00837 (1.43)	0.0139 (1.34)
age_53	-0.00462 (-1.12)	-0.00268 (-0.66)	-0.0106* (-1.81)	0.00372 (0.62)	0.00442 (0.37)
age_54	-0.00865** (-2.13)	-0.00646 (-1.60)	-0.0180*** (-3.06)	0.00512 (0.87)	-0.00420 (-0.40)
age_55	-0.00399 (-0.96)	-0.00130 (-0.32)	-0.00479 (-0.80)	0.00122 (0.20)	0.00363 (0.34)
age_56	-0.00437 (-1.06)	-0.00153 (-0.37)	-0.00907 (-1.50)	0.00454 (0.76)	0.00705 (0.67)
age_57	-0.0117*** (-2.73)	-0.00829* (-1.95)	-0.0202*** (-3.30)	0.00155 (0.24)	-0.000961 (-0.08)
age_58	-0.0140*** (-3.30)	-0.0105** (-2.49)	-0.0222*** (-3.58)	-0.00139 (-0.23)	-0.00587 (-0.51)
age_59	-0.0113** (-2.54)	-0.00676 (-1.54)	-0.0207*** (-3.25)	0.00297 (0.46)	-0.00151 (-0.13)
age_60	-0.0160*** (-3.50)	-0.0116*** (-2.58)	-0.0261*** (-4.01)	-0.00269 (-0.41)	0.000879 (0.08)
age_61	-0.0235*** (-5.06)	-0.0181*** (-3.95)	-0.0407*** (-6.10)	-0.00393 (-0.59)	-0.0000117 (-0.00)
age_62	-0.0209*** (-4.30)	-0.0163*** (-3.39)	-0.0377*** (-5.50)	-0.00260 (-0.37)	-0.00395 (-0.30)
age_63	-0.0284*** (-5.77)	-0.0242*** (-4.94)	-0.0460*** (-6.55)	-0.00920 (-1.25)	0.00172 (0.14)

age_64	-0.0212*** (-4.01)	-0.0168*** (-3.19)	-0.0424*** (-5.87)	-0.000115 (-0.01)	0.00421 (0.30)
age_65	-0.0306*** (-5.49)	-0.0267*** (-4.80)	-0.0504*** (-6.64)	-0.0114 (-1.34)	0.0129 (0.86)
age_66	-0.0450*** (-7.57)	-0.0414*** (-6.97)	-0.0718*** (-8.90)	-0.0175* (-1.89)	0.0106 (0.67)
age_67	-0.0599*** (-8.86)	-0.0573*** (-8.50)	-0.0841*** (-9.26)	-0.0306*** (-2.87)	-0.00174 (-0.09)
age_68	-0.0625*** (-8.48)	-0.0611*** (-8.32)	-0.0909*** (-9.37)	-0.0178 (-1.46)	-0.0164 (-0.81)
age_69	-0.0849*** (-10.36)	-0.0839*** (-10.29)	-0.0939*** (-8.94)	-0.0714*** (-5.26)	-0.0213 (-0.88)
age_70	-0.0970*** (-9.70)	-0.0977*** (-9.77)	-0.114*** (-9.49)	-0.0764*** (-3.92)	-0.0108 (-0.31)
age_71	-0.109*** (-9.93)	-0.113*** (-10.20)	-0.133*** (-10.47)	-0.0720*** (-3.03)	0.0273 (0.67)
age_72	-0.137*** (-12.02)	-0.138*** (-12.05)	-0.144*** (-10.59)	-0.124*** (-5.00)	-0.0627* (-1.74)
age_73	-0.127*** (-9.43)	-0.131*** (-9.79)	-0.131*** (-8.21)	-0.147*** (-5.44)	-0.0174 (-0.35)
age_74	-0.145*** (-10.05)	-0.149*** (-10.30)	-0.164*** (-10.20)	-0.0919** (-2.18)	-0.0819** (-2.39)
educ_0	-0.0437*** (-3.42)	-0.0452*** (-3.59)	-0.0656*** (-3.54)	-0.0154 (-0.84)	-0.0524* (-1.80)
educ_1	-0.0620*** (-7.13)	-0.0661*** (-7.71)	-0.0781*** (-7.43)	-0.0381*** (-2.79)	-0.0575*** (-2.71)
educ_2	-0.0147*** (-6.62)	-0.0186*** (-8.46)	-0.0226*** (-9.41)	-0.0134*** (-3.60)	-0.0177** (-2.26)
educ_3	-0.00336 (-1.10)	-0.00712** (-2.34)	-0.0112*** (-2.88)	-0.00728 (-1.49)	0.000714 (0.08)
educ_5	-0.0119*** (-2.76)	-0.00961** (-2.25)	-0.00361 (-0.92)	-0.0201*** (-2.91)	-0.00181 (-0.14)
educ_6	0.0166*** (5.43)	0.0158*** (5.10)	0.0131*** (3.97)	0.0149*** (3.10)	0.00658 (0.76)

educ_7	0.0406*** (7.22)	0.0382*** (6.89)	0.0372*** (6.30)	0.0437*** (4.90)	0.0210 (1.33)
educ_8	0.0311** (2.39)	0.0323** (2.47)	0.0535*** (3.88)	0.0395** (2.13)	0.0118 (0.48)
educ_9	-0.00493 (-0.76)	-0.0163** (-2.56)	-0.0212*** (-2.87)	-0.0166 (-1.48)	0.0533* (1.66)
size_1_4	-0.147*** (-30.37)	-0.164*** (-30.44)	-0.174*** (-30.15)	-0.00232 (-0.19)	-0.00834 (-0.34)
size_5_9	-0.0304*** (-6.22)	-0.0425*** (-8.22)	-0.0558*** (-9.41)	0.00799 (0.77)	0.0428* (1.81)
size_10_19	-0.0291*** (-5.79)	-0.0360*** (-7.09)	-0.0429*** (-6.91)	-0.0278*** (-3.00)	0.0351 (1.58)
size_50_99	0.00138 (0.17)	0.00869 (1.06)	0.000167 (0.01)	0.0224* (1.85)	-0.0161 (-0.63)
size_100_199	-0.00917 (-0.80)	0.00533 (0.46)	0.00777 (0.39)	0.00992 (0.65)	0.0302 (0.96)
size_200_499	0.0318* (1.71)	0.0522*** (2.81)	0.0609 (1.60)	0.0599*** (2.61)	0.0695 (1.39)
size_500_plus	0.0930*** (3.13)	0.120*** (4.09)	0.154** (2.49)	0.105*** (3.32)	0.0893 (1.48)
indus_5	-0.189*** (-9.44)	-0.0729** (-2.42)	0 (.)	0 (.)	-0.0287 (-0.61)
indus_6	0.628*** (18.14)	0.685*** (17.50)	0.391*** (4.74)	0.668*** (15.94)	0.804*** (13.86)
indus_7	0.303 (1.19)	0.275 (1.08)	0.280 (1.29)	0.309 (1.19)	0 (.)
indus_8	0.0775* (1.71)	0.0485 (1.07)	0.0140 (0.30)	0.0781 (1.05)	-0.0965** (-1.98)
indus_9	-0.0367 (-0.74)	-0.0679 (-1.39)	0.196*** (2.72)	-0.0333 (-0.57)	0 (.)
indus_10	0.0613** (2.02)	0.0325 (1.09)	-0.00193 (-0.06)	0.0638 (1.37)	-0.0278 (-0.67)
indus_11	0.199* (1.90)	0.173 (1.64)	0.00195 (0.03)	0.226* (1.84)	0 (.)

indus_12	-0.186*** (-9.89)	-0.225*** (-12.34)	-0.232*** (-18.11)	0 (.)	0 (.)
indus_13	0.320*** (4.59)	0.284*** (4.01)	0.208** (2.23)	0.359*** (3.51)	0 (.)
indus_14	0.115 (1.42)	0.0797 (1.02)	0.0956 (0.84)	0.0410 (0.46)	0 (.)
indus_15	0.478*** (2.83)	0.440*** (2.78)	0.435*** (2.97)	0 (.)	-0.0759 (-1.61)
indus_16	0.0906** (2.23)	0.0641 (1.59)	0.0443 (0.98)	0.0873 (1.48)	-0.0694 (-1.50)
indus_17	0.150 (1.08)	0.119 (0.86)	-0.0742 (-0.74)	0.182 (1.11)	0 (.)
indus_18	0.00124 (0.04)	-0.0263 (-0.86)	0.0970** (2.28)	-0.112*** (-2.68)	-0.0469 (-1.04)
indus_19	0.678*** (19.85)	0.773*** (18.01)	0.714*** (3.29)	0 (.)	0.853*** (15.24)
indus_20	0.557*** (12.89)	0.531*** (12.46)	0.0201 (0.23)	0.591*** (11.06)	0.817*** (6.70)
indus_21	0.346** (1.98)	0.311* (1.79)	0.537*** (7.15)	0.305 (1.54)	0.847*** (17.15)
indus_22	0.234*** (4.33)	0.206*** (3.87)	0.250*** (3.74)	0.191** (2.51)	0 (.)
indus_23	0.179*** (4.21)	0.154*** (3.61)	0.0611 (1.52)	0.201*** (3.23)	0 (.)
indus_24	0.505*** (7.22)	0.475*** (6.87)	0.0234 (0.22)	0.536*** (6.79)	-0.0307 (-0.71)
indus_25	0.196*** (3.18)	0.178** (2.38)	0.0218 (0.84)	0.151* (1.92)	0.838*** (15.23)
indus_26	0.389*** (6.32)	0.386*** (5.82)	0.196** (2.56)	0.380*** (3.62)	0.706*** (5.35)
indus_27	0.270*** (3.89)	0.238*** (3.47)	0.0784 (1.13)	0.303*** (3.26)	0.799*** (5.72)
indus_28	0.186*** (3.59)	0.153*** (2.90)	0.0402 (0.65)	0.186** (2.31)	0.824*** (10.54)

indus_29	-0.0277 (-0.57)	-0.0600 (-1.23)	-0.107** (-2.36)	-0.0219 (-0.29)	0 (.)
indus_30	-0.0331 (-0.43)	-0.0667 (-0.87)	-0.0642 (-1.52)	-0.0331 (-0.37)	-0.0628 (-1.27)
indus_31	0.225** (2.31)	0.194** (2.02)	0.0408 (0.91)	0.290** (2.09)	-0.0760 (-1.60)
indus_32	0.243*** (3.05)	0.215*** (2.78)	0.122** (2.28)	0.360*** (2.64)	-0.0579 (-1.29)
indus_33	0.101*** (2.69)	0.0791** (2.11)	0.0474* (1.77)	0.0902 (1.49)	0.309 (1.45)
indus_35	0.0129 (0.29)	0.104** (2.22)	0.228*** (3.60)	0.431*** (6.12)	0.0996 (1.50)
indus_36	0.200* (1.87)	0.159 (1.51)	0.154 (1.42)	-0.245*** (-6.35)	0 (.)
indus_37	-0.0339 (-0.70)	-0.0534 (-1.20)	-0.0724 (-1.22)	-0.0929** (-2.32)	-0.0591 (-1.27)
indus_38	0.0543* (1.85)	0.0752*** (2.79)	0.0320 (0.78)	0.177*** (3.40)	-0.000795 (-0.02)
indus_39	0.0201 (0.14)	-0.0236 (-0.17)	-0.0513 (-0.36)	0 (.)	0 (.)
indus_41	0.149*** (6.98)	0.110*** (5.29)	0.0550*** (3.58)	0.181*** (4.16)	-0.0644 (-1.17)
indus_42	0.0953** (2.38)	0.0848** (2.05)	0.0326 (1.00)	0.0595 (0.96)	0.325*** (2.76)
indus_43	0.128*** (6.37)	0.0918*** (4.71)	0.0671*** (4.56)	0.0993*** (2.63)	0.226** (2.24)
indus_45	0.287*** (13.53)	0.259*** (12.39)	0.161*** (11.01)	0.360*** (8.68)	0.141* (1.86)
indus_46	0.268*** (12.36)	0.233*** (11.22)	0.202*** (13.44)	0.275*** (6.47)	-0.00205 (-0.03)
indus_47	0.105*** (5.35)	0.0743*** (3.91)	0.0599*** (4.67)	0.0725* (1.82)	-0.0618 (-1.30)
indus_50	-0.0703 (-1.56)	-0.0996** (-2.22)	0.0820 (1.59)	-0.0826 (-1.49)	-0.0688 (-1.46)

indus_51	-0.167*** (-3.91)	-0.197*** (-4.62)	-0.147 (-1.54)	-0.160*** (-2.92)	-0.0599 (-1.21)
indus_52	-0.00864 (-0.31)	-0.0147 (-0.57)	0.0988*** (3.17)	-0.0359 (-0.81)	-0.0661 (-1.54)
indus_53	-0.167*** (-6.19)	-0.0911*** (-3.08)	-0.00593 (-0.16)	-0.100** (-2.28)	-0.0615 (-1.56)
indus_55	-0.0352* (-1.72)	-0.0628*** (-3.11)	-0.115*** (-5.81)	-0.0233 (-0.63)	0.0355 (0.45)
indus_56	-0.0250 (-1.31)	-0.0645*** (-3.47)	-0.0960*** (-7.64)	-0.0680* (-1.74)	-0.0360 (-0.81)
indus_58	0.0441 (1.34)	0.00479 (0.15)	0.129*** (3.83)	-0.148*** (-3.45)	0.268*** (3.21)
indus_59	-0.0466* (-1.74)	-0.0829*** (-3.22)	-0.104*** (-4.04)	-0.0893** (-1.99)	-0.0295 (-0.59)
indus_60	-0.173** (-2.02)	-0.220*** (-2.72)	-0.0505 (-0.51)	-0.306*** (-5.73)	0 (.)
indus_61	0.121 (1.18)	0.166* (1.85)	0.232*** (3.40)	0.369*** (3.14)	0.124 (1.33)
indus_62	0.166*** (5.95)	0.116*** (4.58)	0.0942*** (4.20)	0.120** (1.97)	0.0294 (0.39)
indus_63	0.197*** (3.98)	0.151*** (3.23)	0.128*** (2.73)	0.0153 (0.19)	0.449** (2.25)
indus_64	0.368*** (6.62)	0.352*** (6.91)	0.248*** (3.65)	0.426*** (7.11)	0.0000945 (0.00)
indus_65	0.282*** (3.20)	0.251*** (2.86)	0.224** (2.03)	0.279*** (2.87)	0 (.)
indus_66	0.285*** (5.88)	0.238*** (5.09)	0.243*** (6.96)	0.174 (1.39)	0 (.)
indus_68	0.113*** (4.76)	0.0750*** (3.26)	0.0298* (1.65)	0.217*** (3.24)	0.163 (1.45)
indus_69	0.0801*** (3.63)	0.0260 (1.26)	0.00676 (0.36)	-0.0999** (-2.31)	-0.0801 (-1.48)
indus_70	0.126*** (4.50)	0.0867*** (3.31)	0.0796*** (3.42)	0.0569 (0.45)	-0.0519 (-1.04)

indus_71	0.137*** (4.02)		0.0889*** (2.70)		0.00778 (0.29)		0.298*** (4.34)		0.199** (2.24)	
indus_72	-0.0277 (-0.54)		-0.0328 (-0.60)		0.0247 (0.51)		-0.142** (-2.04)		0.204 (1.23)	
indus_73	0.0700** (2.06)		0.0217 (0.66)		-0.0110 (-0.36)		0.105 (0.96)		0.150*** (3.00)	
indus_74	0.0599** (2.32)		0.0159 (0.64)		0.00582 (0.26)		-0.0927 (-1.60)		0.0508 (0.36)	
indus_75	-0.120*** (-4.86)		-0.150*** (-6.35)		-0.146*** (-6.13)		-0.171*** (-4.07)		0 (.)	
indus_77	0.349*** (9.72)		0.311*** (8.96)		0.245*** (7.49)		0.445*** (5.36)		0.0907 (0.82)	
indus_78	-0.0361 (-1.41)		-0.0864*** (-3.46)		-0.126*** (-4.77)		-0.0564 (-1.16)		-0.0746 (-1.56)	
indus_79	0.159*** (3.70)		0.126*** (2.92)		0.0196 (0.64)		0.293*** (2.98)		-0.0401 (-0.73)	
indus_80	-0.103*** (-2.93)		-0.132*** (-3.76)		0.0186 (0.26)		-0.122*** (-2.73)		0 (.)	
indus_81	-0.0526** (-2.17)		-0.0871*** (-3.72)		-0.0601** (-2.47)		-0.119*** (-3.13)		-0.00365 (-0.03)	
indus_82	0.200*** (5.56)		0.165*** (4.68)		0.0958*** (3.36)		0.268*** (3.73)		-0.00729 (-0.13)	
priv_tariff		0.0168 (1.48)	-0.0470*** (-5.96)							
off_eid		0.0149 (0.27)	-0.179*** (-5.66)							
_cons	0.272*** (43.63)	0.188*** (9.78)	0.333*** (80.90)	0.244*** (12.81)	0.282*** (85.83)	0.303*** (22.66)	0.266*** (30.10)	0.145*** (4.01)	0.225*** (3.03)	0.0361 (0.84)
N	1104110	1104110	1104110	1104110	555866	555866	465885	465885	82359	82359
adj. R ²	0.025	0.139	0.000	0.144	0.014	0.071	0.044	0.207	0.055	0.606

Merknad: p < 0.10, ** p < 0.05, *** p < 0.01; t-statistikk i parentes. Uavhengig variabel er en indikator lik 1 dersom lønnstaker har mottatt bonus på minst 500 NOK i 2023 og 0 ellers.

Tabell V9 Sammenhengen mellom yrkesgruppe, tariffavtale og sannsynligheten for bonusbetaling i privat sektor og enkelte næringer, 2023. Estimater fra lineære regresjonsmodeller. (Fullstendig regresjonsresultater for Tabell 6.3 i teksten)

	(1) Alle	(2) Finans	(3) Varehandel	(4) Industri
funk_max	0.0761*** (12.52)	0.0530 (1.26)	0.0888*** (8.47)	0.0488*** (3.28)
leder_max	0.102*** (22.92)	0.0407 (0.91)	0.117*** (19.04)	0.0832*** (7.66)
kvinne	-0.0210*** (-8.67)	-0.0262*** (-3.31)	-0.0381*** (-7.65)	-0.0126* (-1.80)
age_18	-0.0987*** (-11.93)	-0.0993 (-0.23)	-0.158*** (-10.37)	-0.0540* (-1.74)
age_19	-0.0706*** (-10.62)	-0.186 (-1.42)	-0.134*** (-10.58)	-0.0193 (-0.85)
age_20	-0.0595*** (-10.04)	-0.413*** (-3.96)	-0.0973*** (-8.06)	-0.0568*** (-3.39)
age_21	-0.0496*** (-8.39)	-0.220** (-2.51)	-0.0738*** (-5.89)	-0.00589 (-0.36)
age_22	-0.0396*** (-7.01)	-0.173*** (-2.64)	-0.0413*** (-3.51)	-0.0134 (-0.85)
age_23	-0.0380*** (-6.85)	-0.246*** (-4.31)	-0.0380*** (-3.31)	-0.0247 (-1.60)
age_24	-0.0302*** (-5.50)	-0.181*** (-4.77)	-0.0254** (-2.30)	-0.0173 (-1.21)
age_25	-0.0333*** (-5.77)	-0.0914*** (-2.74)	-0.0185* (-1.68)	-0.00129 (-0.09)
age_26	-0.0305*** (-5.00)	-0.0354 (-1.20)	-0.00592 (-0.56)	-0.0224* (-1.75)
age_27	-0.0247*** (-4.01)	-0.0160 (-0.64)	-0.00823 (-0.78)	-0.0185 (-1.38)
age_28	-0.0203*** (-3.77)	-0.0439* (-1.93)	-0.00670 (-0.63)	-0.0226* (-1.74)
age_29	-0.0127** (-2.53)	-0.0107 (-0.48)	0.00833 (0.79)	-0.0140 (-1.18)
age_30	-0.00619 (-1.37)	-0.0146 (-0.60)	0.00735 (0.73)	-0.00618 (-0.52)
age_31	-0.00763* (-1.76)	-0.0150 (-0.63)	-0.00383 (-0.38)	-0.0113 (-0.98)
age_32	-0.00264 (-0.63)	0.00377 (0.16)	0.000559 (0.06)	-0.00513 (-0.47)
age_33	-0.00174 (-0.42)	0.000123 (0.01)	-0.00368 (-0.38)	-0.00528 (-0.47)
age_34	-0.000993 (-0.24)	-0.00185 (-0.08)	-0.00332 (-0.34)	0.00123 (0.11)
age_35	0.00319 (0.77)	0.000193 (0.01)	-0.00105 (-0.11)	0.0110 (0.96)
age_36	0.00222 (0.55)	-0.00163 (-0.07)	0.00490 (0.50)	0.00108 (0.11)

age_37	0.00547 (1.38)	-0.00807 (-0.40)	0.00751 (0.79)	0.00825 (0.80)
age_38	-0.00197 (-0.49)	0.0187 (0.87)	-0.0196** (-2.02)	0.00399 (0.39)
age_39	0.00199 (0.50)	0.00905 (0.43)	-0.00294 (-0.30)	-0.00765 (-0.75)
age_40	-0.000994 (-0.25)	0.0139 (0.68)	-0.0134 (-1.39)	-0.00169 (-0.17)
age_41	-0.000847 (-0.22)	0.00854 (0.43)	-0.00285 (-0.29)	-0.000618 (-0.06)
age_42	0.000237 (0.06)	0.0154 (0.73)	-0.00347 (-0.36)	0.00508 (0.52)
age_44	-0.000802 (-0.21)	0.0261 (1.17)	-0.00363 (-0.37)	0.00297 (0.30)
age_45	0.00305 (0.79)	0.0330 (1.62)	-0.000150 (-0.02)	0.00511 (0.53)
age_46	-0.000776 (-0.20)	-0.00976 (-0.40)	-0.0117 (-1.20)	0.00461 (0.48)
age_47	0.00230 (0.58)	0.0243 (1.22)	0.00641 (0.66)	0.0101 (1.03)
age_48	-0.00268 (-0.68)	0.0000939 (0.00)	0.00513 (0.54)	-0.000241 (-0.02)
age_49	0.00376 (0.95)	0.0000704 (0.00)	0.00207 (0.22)	0.0157* (1.66)
age_50	0.00188 (0.47)	-0.0173 (-0.75)	0.00197 (0.20)	0.0148 (1.50)
age_51	-0.00207 (-0.52)	-0.0132 (-0.54)	-0.0163* (-1.69)	0.00856 (0.88)
age_52	0.00300 (0.75)	0.0196 (0.84)	-0.00891 (-0.93)	0.0211** (2.20)
age_53	-0.00331 (-0.81)	-0.0374 (-1.28)	-0.0106 (-1.08)	0.0159 (1.60)
age_54	-0.00692* (-1.71)	0.00217 (0.10)	-0.0153 (-1.58)	0.00194 (0.20)
age_55	-0.00201 (-0.49)	-0.0147 (-0.61)	-0.0161* (-1.66)	0.000647 (0.07)
age_56	-0.00234 (-0.57)	0.00320 (0.15)	-0.00914 (-0.94)	0.0121 (1.25)
age_57	-0.00919** (-2.16)	0.0359 (1.43)	-0.0222** (-2.25)	0.00280 (0.27)
age_58	-0.0113*** (-2.68)	0.0205 (1.00)	-0.0267*** (-2.66)	0.00172 (0.17)
age_59	-0.00804* (-1.82)	0.0146 (0.67)	-0.0193* (-1.89)	0.00646 (0.61)
age_60	-0.0124*** (-2.74)	0.0117 (0.53)	-0.0290*** (-2.76)	0.00398 (0.37)
age_61	-0.0197*** (-4.27)	0.0437** (2.00)	-0.0397*** (-3.75)	-0.00143 (-0.13)

age_62	-0.0174*** (-3.60)	0.0336 (1.41)	-0.0438*** (-4.12)	0.0136 (1.15)
age_63	-0.0255*** (-5.19)	0.0193 (0.78)	-0.0418*** (-3.71)	0.00924 (0.79)
age_64	-0.0182*** (-3.45)	0.0327 (1.24)	-0.0470*** (-4.05)	0.0139 (1.09)
age_65	-0.0276*** (-4.97)	0.0266 (1.00)	-0.0488*** (-3.85)	0.0113 (0.85)
age_66	-0.0425*** (-7.15)	0.0151 (0.47)	-0.0577*** (-4.35)	-0.00718 (-0.48)
age_67	-0.0579*** (-8.57)	-0.0511 (-1.18)	-0.0713*** (-4.54)	-0.00963 (-0.55)
age_68	-0.0617*** (-8.35)	-0.0392 (-0.72)	-0.110*** (-6.35)	-0.00706 (-0.35)
age_69	-0.0850*** (-10.39)	-0.0808 (-1.41)	-0.130*** (-6.48)	-0.0665*** (-3.01)
age_70	-0.0987*** (-9.87)	0.00386 (0.03)	-0.131*** (-5.29)	-0.0682** (-2.30)
age_71	-0.113*** (-10.24)	-0.222 (-1.49)	-0.179*** (-7.00)	-0.0990*** (-2.99)
age_72	-0.140*** (-12.27)	0.0561 (0.35)	-0.170*** (-6.05)	-0.186*** (-6.13)
age_73	-0.131*** (-9.72)	-0.126 (-0.59)	-0.193*** (-6.27)	-0.137*** (-2.90)
age_74	-0.150*** (-10.30)	-0.599*** (-14.42)	-0.210*** (-6.49)	-0.111** (-2.48)
educ_0	-0.0456*** (-3.57)	-0.618*** (-7.79)	-0.0425 (-1.25)	-0.0525* (-1.67)
educ_1	-0.0648*** (-7.51)	-0.410** (-2.35)	-0.137*** (-7.06)	-0.0276 (-1.15)
educ_2	-0.0170*** (-7.68)	-0.0128 (-0.71)	-0.0313*** (-9.38)	-0.0208*** (-2.87)
educ_3	-0.00575* (-1.90)	0.0109 (0.59)	-0.0152*** (-2.78)	-0.00104 (-0.13)
educ_5	-0.0110** (-2.54)	0.0182 (1.16)	0.00309 (0.46)	-0.00785 (-1.07)
educ_6	0.0145*** (4.72)	-0.0330*** (-2.84)	0.00300 (0.62)	0.0339*** (3.91)
educ_7	0.0361*** (6.49)	-0.0491* (-1.96)	-0.0297*** (-2.59)	0.0786*** (5.25)
educ_8	0.0292** (2.22)	-0.114 (-1.49)	0.0190 (0.59)	0.111*** (4.61)
educ_9	-0.0147** (-2.32)	-0.0327 (-0.56)	-0.0635*** (-6.41)	-0.0339 (-1.48)
size_1_4	-0.164*** (-30.62)	-0.242*** (-6.25)	-0.171*** (-17.44)	-0.126*** (-6.63)
size_5_9	-0.0436*** (-8.41)	-0.0700* (-1.81)	-0.0463*** (-5.01)	-0.0254 (-1.38)

size_10_19	-0.0364*** (-7.15)	-0.0444 (-1.10)	-0.0597*** (-6.45)	-0.00836 (-0.50)
size_50_99	0.00990 (1.20)	0.0240 (0.43)	0.0116 (0.58)	0.0135 (0.61)
size_100_199	0.00495 (0.43)	0.0689 (0.94)	0.0289 (0.77)	0.0293 (1.00)
size_200_499	0.0503*** (2.71)	-0.0605 (-0.64)	0.110* (1.77)	0.132*** (2.95)
size_500_plus	0.110*** (3.71)	0.127 (1.19)	0.256* (1.82)	0.247*** (3.78)
indus_5	-0.167*** (-8.47)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_6	0.642*** (18.63)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_7	0.315 (1.24)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_8	0.0818* (1.82)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_9	-0.0225 (-0.45)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_10	0.0698** (2.32)	0 (.)	0 (.)	-0.448*** (-2.59)
indus_11	0.213** (2.03)	0 (.)	0 (.)	-0.318 (-1.56)
indus_12	-0.196*** (-10.70)	0 (.)	0 (.)	-0.647*** (-3.78)
indus_13	0.317*** (4.46)	0 (.)	0 (.)	-0.167 (-0.91)
indus_14	0.113 (1.44)	0 (.)	0 (.)	-0.371** (-1.98)
indus_15	0.460*** (2.82)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_16	0.0997** (2.48)	0 (.)	0 (.)	-0.397** (-2.28)
indus_17	0.157 (1.13)	0 (.)	0 (.)	-0.374* (-1.73)
indus_18	0.00711 (0.23)	0 (.)	0 (.)	-0.478*** (-2.76)
indus_19	0.690*** (20.23)	0 (.)	0 (.)	0.0616 (0.34)
indus_20	0.571*** (13.19)	0 (.)	0 (.)	0.0114 (0.06)
indus_21	0.354** (2.04)	0 (.)	0 (.)	-0.237 (-0.96)
indus_22	0.241*** (4.54)	0 (.)	0 (.)	-0.246 (-1.38)
indus_23	0.190*** (4.46)	0 (.)	0 (.)	-0.306* (-1.74)

indus_24	0.518*** (7.39)	0 (.)	0 (.)	-0.0644 (-0.35)
indus_25	0.194*** (3.08)	0 (.)	0 (.)	-0.311* (-1.77)
indus_26	0.387*** (6.23)	0 (.)	0 (.)	-0.142 (-0.79)
indus_27	0.275*** (3.96)	0 (.)	0 (.)	-0.257 (-1.41)
indus_28	0.183*** (3.51)	0 (.)	0 (.)	-0.329* (-1.86)
indus_29	-0.0251 (-0.51)	0 (.)	0 (.)	-0.521*** (-2.92)
indus_30	-0.0236 (-0.31)	0 (.)	0 (.)	-0.591*** (-3.16)
indus_31	0.231** (2.35)	0 (.)	0 (.)	-0.284 (-1.51)
indus_32	0.243*** (2.99)	0 (.)	0 (.)	-0.263 (-1.44)
indus_33	0.108*** (2.86)	0 (.)	0 (.)	-0.398** (-2.29)
indus_35	0.0345 (0.78)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_36	0.189* (1.79)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_37	-0.0440 (-0.93)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_38	0.0691** (2.36)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_39	0.00435 (0.03)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_41	0.141*** (6.70)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_42	0.100** (2.52)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_43	0.122*** (6.25)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_45	0.291*** (13.90)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_46	0.263*** (12.35)	0 (.)	-0.0349** (-2.16)	0 (.)
indus_47	0.105*** (5.42)	0 (.)	-0.175*** (-13.47)	0 (.)
indus_50	-0.0575 (-1.28)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_51	-0.154*** (-3.58)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_52	-0.00112 (-0.04)	0 (.)	0 (.)	0 (.)

indus_53	-0.152*** (-5.61)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_55	-0.0293 (-1.45)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_56	-0.0349* (-1.87)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_58	0.0393 (1.24)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_59	-0.0597** (-2.26)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_60	-0.178** (-2.28)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_61	0.134 (1.31)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_62	0.143*** (5.35)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_63	0.176*** (3.70)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_64	0.385*** (6.94)	0.0985 (1.36)	0 (.)	0 (.)
indus_65	0.296*** (3.35)	-0.00394 (-0.04)	0 (.)	0 (.)
indus_66	0.271*** (5.79)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_68	0.102*** (4.34)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_69	0.0578*** (2.67)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_70	0.110*** (4.06)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_71	0.121*** (3.50)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_72	-0.0225 (-0.44)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_73	0.0505 (1.51)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_74	0.0454* (1.79)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_75	-0.116*** (-4.81)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_77	0.339*** (9.64)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_78	-0.0544** (-2.15)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_79	0.157*** (3.60)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_80	-0.0917*** (-2.64)	0 (.)	0 (.)	0 (.)

indus_81	-0.0542** (-2.32)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
indus_82	0.195*** (5.35)	0 (.)	0 (.)	0 (.)
collec	-0.0590*** (-7.54)	-0.0552 (-0.90)	-0.0490*** (-5.10)	-0.00604 (-0.26)
_cons	0.218*** (11.51)	0.573*** (8.04)	0.521*** (35.88)	0.649*** (3.79)
N	1104110	42728	216297	173905
adj. R ²	0.141	0.045	0.073	0.166

Merknad: p < 0.10, ** p < 0.05, *** p < 0.01; t-statistikk i parentes. Uavhengig variabel er en indikator lik 1 dersom lønnstaker har mottatt bonus på minst 500 NOK i 2023 og 0 ellers.

Fafo

Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Borggata 2B, Oslo

Postboks 2947 Tøyen, 0608 Oslo

Sentralbord: 22 08 85 00

E-post: fafo@fafo.no

fafo.no

