

## Tillitsvalgtpanelet om bonuslønn

Bonus er en ekstra utbetaling som ansatte får med ujevne mellomrom i løpet av et år. I dette faktaflaket skal vi se nærmere på bruk av bonuslønnsordninger i virksomheter der LO-forbundene har tillitsvalgte. Hovedfunnet er at nær 70 prosent jobber i en virksomhet uten bonuslønnsordning. Av de som har slike ordninger i virksomheten, ser vi at det typisk gis til særskilte stillingsnivåer eller grupper, og at driftsresultater og produktivetsmål er forholdene som oftest ligger til grunn for bonusutbetalingene. Under halvparten, 39 prosent, er involvert i drøftinger om bonusutbetalingene.

I dette faktaflaket ser vi nærmere på

- hvor utbredt bonuslønnsordninger er
- hvem som er omfattet av bonuslønnsordninger
- om ledelsen drøfter bonuslønn med LOs tillitsvalgte
- om bonuslønnutbetalingene er en del av de lokale forhandlingene og om det inngår som en del av lokalt lønssystem
- hva som er med på å bestemme størrelsen på bonusutbetalingen

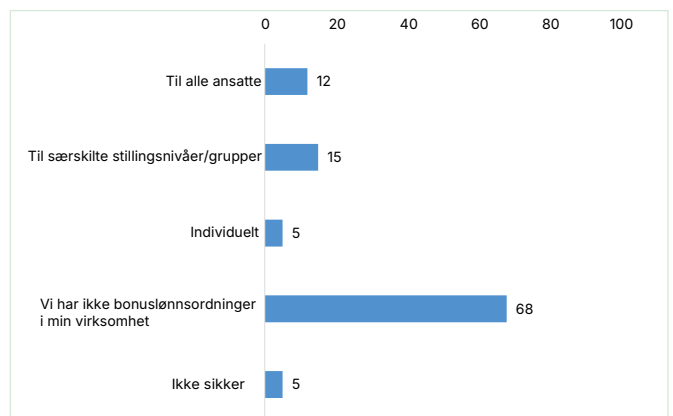
Innledningsvis i spørreundersøkelsen spurte vi de tillitsvalgte om de hadde lokal forhandlingsrett i virksomheten eller på sitt område. Lokal forhandlingsrett vil gi større muligheter til å påvirke bonuslønnsordninger og innretningen på dem. Et klart flertall på 85 prosent av de tillitsvalgte svarer at de har lokal forhandlingsrett. Andelen er særlig høy i privat vareproduksjon (94 prosent), mens den er lavest i privat tjenesteproduksjon (78 prosent).

### Bonuslønnsordninger

Bonuslønnsordninger kan fordeles kollektivt til alle ansatte, til særskilte stillingsnivåer/grupper eller være individuelle. Ulike kombinasjoner av dette er også mulig. Figur 1 viser hvilke ordninger de tillitsvalgte har i sin virksomhet. I tillegg vises andelen som svarer at de ikke har noen bonuslønnsordning.

Tillitsvalgtpanelet ble opprettet i 2012 og finansieres av LO. Alle undersøkelsene gjennomføres av Fafo, mens temaene og spørsmålene utformes av LO og Fafo i samarbeid. Panelet består av om lag 4700 tillitsvalgte fra LO-forbundene. Denne undersøkelsen ble gjennomført i november 2024, og var kun rettet mot tillitsvalgte på arbeidsplassnivå. 1147 tillitsvalgte svarte på undersøkelsen.

Figur 1 Hvorvidt de tillitsvalgte er i virksomheter med bonuslønnsordninger og hvordan bonusene eventuelt fordeles. Flere svar er mulig. Prosent (n = 1147)



Nær 70 prosent svarer at de ikke har noe bonuslønnssystem i sin virksomhet. Dette gjelder særlig tillitsvalgte i offentlig sektor, noe som er på linje med funn i andre undersøkelser (se f.eks. Andersen & Trygstad, 2024).<sup>1</sup> For de som har bonuser, er det vanligst at de

<sup>1</sup> Andersen, Rolf K. og Sissel C. Trygstad (2024). Ledelsesbarometeret 2024. Fafo-notat 2024:21

gis til særskilte stillingsnivåer/grupper. Det nest vanligste er at alle ansatte er omfattet, og dette er mest utbredt i privat vareproduksjon (34 prosent). I privat tjenesteproduksjon er tilsvarende andel på 16 prosent. For bonuser som går til særskilte stillingsnivåer/grupper og/eller tildeles individuelt, er det ingen forskjeller mellom privat vare- og tjenesteproduksjon. Analysene viser også at bonuser er noe mer vanlig i de største bedriftene (mer enn 100 ansatte) og i virksomheter som ikke er medlem i en arbeidsgiverorganisasjon.

80 prosent av tillitsvalgte i virksomheter med en bonusordning oppgir at det ble utbetalt bonus i 2023 eller 2024. Det er noe flere tillitsvalgte i de største bedriftene (mer enn 100 ansatte) som oppgir at det ble utbetalt bonuser i disse to årene.

Blant de som har bonussystemer som kun går til særskilte stillingsnivåer/grupper eller tildeles individuelt, svarer 58 prosent at det kun er ledere eller funksjonærer som er omfattet av bonuslønnsordningen. I denne gruppa svarer 38 prosent av de tillitsvalgte at ingen av deres medlemmer er dekket av ordningen. Dette er mest vanlig for tillitsvalgte i virksomheter der arbeidsgiver ikke er organisert (53 prosent). Videre er det 28 prosent som oppgir at under 25 prosent av medlemmene er dekket, mens 24 prosent svarer at 25 prosent eller flere er dekket.

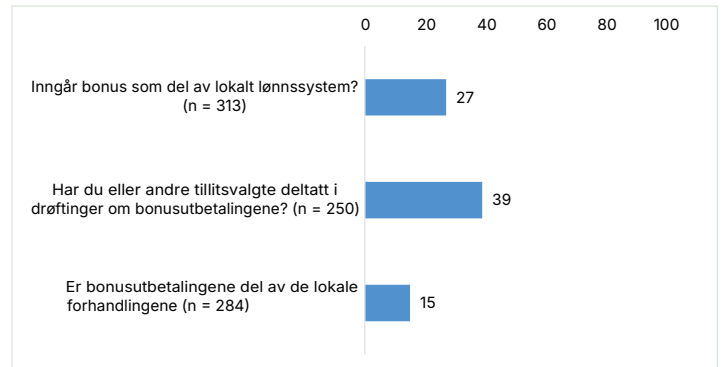
### Tillitsvalgtes involvering

De tillitsvalgte ble spurt om bonuser inngår som en del av lokalt lønnsystem, om de var involvert i drøftinger om utbetalingen og om bonusen var en del av de lokale forhandlingene i virksomheter med lokal forhandlingsrett (figur 2).

Blant dem som har et bonussystem i virksomheten, svarer drøyt en av fire at dette inngår som en del av det lokale lønnsystemet. I de tilfellene der det var utbetalt bonus i 2023 eller 2024, svarer 39 prosent av de tillitsvalgte at de eller andre tillitsvalgte hadde deltatt i drøftinger om bonusutbetalingen. Blant de som svarer at

de hadde lokal forhandlingsrett, oppgir 15 prosent at bonusutbetalingen var en del av de lokale forhandlingene.

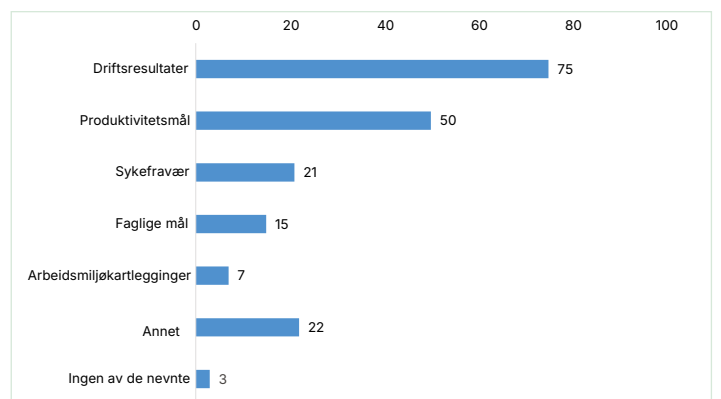
Figur 2 Tillitsvalgtes involvering i bonussystemet i virksomheten. Andel som har svart «Ja». Prosent



### Hva bestemmer bonusen?

De tillitsvalgte ble også spurt om hva som bestemmer bonusen. Dette er vist i figur 3.

Figur 3. Hvilke forhold ligger til grunn for bonusutbetalingen? Flere svar mulig. Prosent (n = 313)



Driftsresultater og produktivitetsmål er de forholdene flest oppgir når de blir spurt om hva som ligger til grunn for bonusutbetalingene (83 prosent). Tre av fire oppgir driftsresultatet og halvparten produktivitetsmålet som ett av kriteriene. 21 prosent oppgir at sykefravær er en del av beregningsgrunnlaget og sju prosent at arbeidsmiljøkartlegginger spiller inn. Det er også 15 prosent som oppgir at faglige mål har betydning for bonusen.

Rolf K. Andersen er forsker ved Fafo. Anne Mette Ødegård er seniorforsker ved Fafo.