

Harald Lunde og Knut Håkon Grini

Bonus – hvor mye og til hvem?

Rapporter

I denne serien publiseres statistiske analyser, metode- og modellbeskrivelser fra de enkelte forsknings- og statistikkområder. Også resultater av ulike enkeltundersøkelser publiseres her, oftest med utfyllende kommentarer og analyser.

Reports

This series contains statistical analyses and method and model descriptions from the various research and statistics areas. Results of various single surveys are also published here, usually with supplementary comments and analyses.

© Statistisk sentralbyrå, mai 2007
Ved bruk av materiale fra denne publikasjonen,
skal Statistisk sentralbyrå oppgis som kilde.

ISBN 978-82-537-7189-2 Trykt versjon
ISBN 978-82-537-7190-8 Elektronisk versjon
ISSN 0806-2056

Emnegruppe
06.05

Design: Enzo Finger Design
Trykk: Statistisk sentralbyrå

Standardtegn i tabeller	Symbols in tables	Symbol
Tall kan ikke forekomme	Category not applicable	.
Oppgave mangler	Data not available	..
Oppgave mangler foreløpig	Data not yet available	...
Tall kan ikke offentliggjøres	Not for publication	:
Null	Nil	-
Mindre enn 0,5 av den brukte enheten	Less than 0.5 of unit employed	0
Mindre enn 0,05 av den brukte enheten	Less than 0.05 of unit employed	0,0
Foreløpig tall	Provisional or preliminary figure	*
Brudd i den loddrette serien	Break in the homogeneity of a vertical series	—
Brudd i den vannrette serien	Break in the homogeneity of a horizontal series	
Desimalskilletegn	Decimal punctuation mark	,(,)

Sammendrag

Harald Lunde og Knut Håkon Grini

Bonus – hvor mye og til hvem?

Rapporter 2007/18 • Statistisk sentralbyrå 2007

Med utgangspunkt i Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk har vi i denne rapporten sett på hvordan bonus som avlønningsform har utviklet seg de siste årene. Det er et ganske klart trekk at stadig flere mottar bonus, og at bonusene har økt i størrelse. Andelen heltidsansatte i privat sektor med bonus har steget fra 18 prosent i 1997 til omtrent 28 prosent i 2005. Samtidig har gjennomsnittlige bonuser for bonusmottakerne økt fra vel 1 900 kroner per måned i 1997 til over 3 200 kroner per måned i 2005, eller om lag 68 prosent. Til sammenligning var den generelle lønnsveksten for heltidsansatte i perioden på om lag 45 prosent.

Nivå på bonusutbetalingene er i stor grad knyttet til næring og yrke. Blant de som fikk utbetalt bonus i 2005 var det ansatte i finansnæringen som i gjennomsnitt hadde de største utbetalingene med vel 5 500 kroner per måned. Til sammenligning hadde industriansatte under 1 600 kroner per måned. Ser vi på ulike yrkesgrupper var det blant ledere vi finner de høyeste gjennomsnittlige bonusene, med om lag 6 800 kroner per måned. Minst bonus finner vi i salgs- og kundeserviceyrker med ca 1 200 kroner per måned.

Det er en tendens til at bonusutbetalingene er skjevare fordelt enn andre lønnsarter som inngår i lønnsstatistikken. Det er en forholdsvis liten "bonus-elite" som mottar en relativt stor andel av de totale utbetalingene. Et illustrerende eksempel kan være at i 2005 mottok 10 prosent av de heltidsansatte i privat sektor mer enn halvparten av all utbetalt bonus dette året.

Blant ledere i det private næringslivet har bonus blitt en hyppigere forekommende avlønningsform de siste årene. I 2005 mottok mer enn en tredjedel av alle ledere bonus fra sin arbeidsgiver, og ledernes andel av de totale bonusutbetalingene har økt fra 22 prosent i 1997 til 29 prosent i 2005. Bonus som andel av samlet månedslønn for ledere har økt svakt fra 1997 til 2005, samtidig som månedslønna har økt med 52 prosent i samme periode.

Også blant lederne er bonusene skjevare fordelt, og nær halvparten av bonusene gikk i 2005 til de 10 prosent ledere med høyest lønn. Det er i virksomheter innen oljesektoren, finans og eiendom vi finner de største lederbonusene.

Ser vi på utdanning og alder viser det seg at bonusutbetalingene har en viss sammenheng med utdanningslengden, og det er de med høyest utdanning som i gjennomsnitt får mest bonus. Når det gjelder alder, ser det ut til at bonus i gjennomsnitt er økende med alderen for aldersgrupper opp til om lag 40-45 år, for så å falle noe fram mot pensjonsalderen.

Ved å betrakte bonusutbetalingene ut fra et kjønnsperspektiv, er det i utpregede mannsdominerte nærings- og yrkesgrupper at bonus forekommer oftest, og i 2005 gikk om lag tre fjerdedeler av "bonus-kaka" til menn. En typisk bonusmottaker ut fra materialet i lønnsstatistikken vil være en mannlig leder i finansnæringen, oljesektoren eller eiendomsbransjen, i 40-årene og med høy utdanning.

Bonus som lønnsart skiller seg klart fra den avtalte månedslønna. Mens nivået på den avtalte månedslønna i stor grad er knyttet direkte til en persons yrke, utdanning og alder i tillegg til foretakets næring, kan vi ikke uten videre si det samme om bonus. Selv om vi ser at bonusutbetalingene varierer på tvers av disse kjennemerkene, er det andre forhold som *forklarer* nivået på bonus, og om en person får bonus eller ikke. En enkel lineær regresjonsmodell med variablene fra lønnsstatistikken forklarer kun 20 prosent av variasjonen i bonus, mens den samme modelleringen forklarer 55 prosent av variasjonen i avtalt månedslønn. Dette betyr at det er andre utenforliggende faktorer som betyr mer for bonusutbetalingene. Bonus er en prestasjonsavhengig lønnsart som utbetales i forhold til oppnådde resultater på foretaks- eller individnivå. For å få en bedre forståelse av hvilke forhold som ligger bak utbetaling av bonus, må også ulike regnskaps- og lønnsomhetsmål til det enkelte foretak inkluderes i en analyse. Dette ligger imidlertid utenfor denne rapportens rammer.

Innhold

1. Innledning	6
2. Avgrensninger og begrepsavklaringer	7
2.1. Hva er bonus?	7
3. Bonusutviklingen	8
3.1. Hvor mye betyr bonus?	9
3.2. Mye til få	9
4. Hvem får bonus?	11
4.1. Mest bonus til menn	11
4.2. Høyest bonus i finanstjenester og forretningsmessig tjenesteyting	12
4.3. Bonusvekst for ledere	13
4.4. Økt utdanning gir økt bonus	15
4.5. Aldersforskjeller	16
Referanser	17
Vedlegg	17
A. Regresjonsanalyse	18
B. Kort om populasjon og utvalg til lønnsstatistikken	22
C. Om statistikken for lønnsstatistikk alle ansatte	23
D. Gini-koeffisienten	25
E. Bonus etter næring og kjønn. 1997-2005	26

Figurliste

3. Bonusutviklingen

3.1.	Andel heltidsansatte med bonus og gjennomsnittlig bonus per måned 1997-2005	8
3.2.	Bonus som andel av månedslønn for heltidsansatte. 1997-2005	9
3.3.	Gini-koeffisienten for heltidsansatte med bonus. 1997-2005	10

4. Hvem får bonus?

4.1.	Heltidsansatte med bonus. Andel kvinner og menn i 1997 og 2005	11
4.2.	Bonus per måned. Heltidsansatte med bonus. Kvinner og menn. 1997-2005	11
4.3.	Bonus som andel av månedslønn 1997-2005. Heltidsansatte kvinner og menn	12
4.4.	Andel heltidsansatte med bonus, etter nærings-hovedområde. 1997-2005	12
4.5.	Gjennomsnittlig bonus for heltidsansatte med bonus, etter næringshovedområde 1997-2005	12
4.6.	Gjennomsnittlig bonus per måned etter foretaks-størrelse. Heltidsansatte med bonus 1997-2005	13
4.7.	Andel med bonus etter yrkesgruppe. Heltidsansatte med bonus. 2005	13
4.8.	Utvikling i bonus etter yrkesgruppe. Heltidsansatte med bonus. 1997-2005	14
4.9.	Utvalgte yrker med høye bonusutbetalinger. Heltidsansatte med bonus. 2005	14
4.10.	Gjennomsnittlig bonus per måned for heltidsansatte ledere med bonus etter næringshovedområde. 2005	15
4.11.	Bonus per måned for heltidsansatte med bonus, etter utdanningsnivå 1997-2005	16
4.12.	Bonus per måned og andel med bonus, etter aldersgruppe 2005	16
4.13.	Fordeling av bonus i industri, varehandel, finans og forretningsmessig tjenesteyting i 2005. Prosent	16

Tabellregister

3. Bonusutviklingen

3.1.	Andel av alle undersøkte i perioden etter hvor mange år de er registrert med bonus. Prosent	8
3.2.	Gjennomsnittlig utbetalt bonus per måned og andel av totalt utbetalt bonus fordelt på desiler 1997 og 2005	9

4. Hvem får bonus?

4.1.	Gjennomsnittlig bonus per måned for heltids-ansatte ledere med bonus. Etter desil. 2005	15
------	---	----

Referanser

A.1.	Resultater fra enkel modell 2005 Bonus (Log bonus)	20
A.2.	Resultater fra enkel modell 2005, avtalt månedslønn (Log avtalt månedslønn)	21
B.1.	Antall i undersøkelsen og vektet antall i lønnsstatistikken 2005	22
E.1.	Bonus for alle ansatte som har utbetaling av bonus, fordelt på kjønn og næringshovedområde per september/oktober 1997	26
E.2.	Bonus for alle ansatte som har utbetaling av bonus, fordelt på kjønn og næringshovedområde per september/oktober 1998	27
E.3.	Bonus for alle ansatte som har utbetaling av bonus, fordelt på kjønn og næringshovedområde per september/oktober 1999	28
E.4.	Bonus for alle ansatte som har utbetaling av bonus, fordelt på kjønn og næringshovedområde per september/oktober 2000	29
E.5.	Bonus for alle ansatte som har utbetaling av bonus, fordelt på kjønn og næringshovedområde per september/oktober 2001	30
E.6.	Bonus for alle ansatte som har utbetaling av bonus, fordelt på kjønn og næringshovedområde per september/oktober 2002	31
E.7.	Bonus for alle ansatte som har utbetaling av bonus, fordelt på kjønn og næringshovedområde per september/oktober 2003	32
E.8.	Bonus for alle ansatte som har utbetaling av bonus, fordelt på kjønn og næringshovedområde per september/oktober 2004	33
E.9.	Bonus for alle ansatte som har utbetaling av bonus, fordelt på kjønn og næringshovedområde per september/oktober 2005	34

1. Innledning

Bonusbegrepet i denne empiriske analysen er hentet fra lønnsstatistikken, og er begrenset til å omfatte kontante utbetalinger. Bonusene kan være knyttet både til foretakets lønnsomhet eller produktivitet, og til individuelle prestasjoner. Akkorder, aksjeopsjoner og aksjetildelinger er eksempler på andre former for resultatavhengig belønning som ikke omfattes av dette bonusbegrepet.

Utgangspunktet er SSBs årlige lønnsstatistikk for alle ansatte i perioden 1997-2005

(www.ssb.no/lonnansatt). Vi vil studere utviklingen av bonus over denne perioden med tanke på omfang, nivå og fordeling blant lønnsinntakere i arbeidsmarkedet.

Rapportens to hoveddeler er basert på deskriptiv analyse. Den første tar for seg generelle trekk ved utviklingen og fordelingen av bonus som lønnskomponent. Del to beskriver hvordan bonus er fordelt etter kjennetegn som næring, foretaks-størrelse, yrke, utdanning og alder. I vedlegg 1 presenteres en enkel regresjonsmodell som er konstruert med de samme variablene som benyttes i den deskriptive analysen.

2. Avgrensninger og begrepsavklaringer

SSBs lønnsstatistikk for alle ansatte gir samlet og næringsvis fordelte tall for både hel- og deltidsansatte, uavhengig av om de mottar bonus. Hovedfokus i denne rapporten er imidlertid lagt på de heltidsansatte som *faktisk mottar* bonus et gitt år, mens vi bruker alle heltidsansatte i privat sektor (både med og uten bonus) fra lønnsstatistikken som sammenligningsgrunnlag. Hensikten med dette er å vise hvordan gruppene med bonus eventuelt skiller seg fra de øvrige. I offentlig sektor har det hittil vært lite vanlig med bruk av bonus som avlønningsform, og det offentlige er derfor holdt utenfor i denne rapporten.

For å forenkle analysen ytterligere har vi også valgt å se bort fra alle deltidsansatte lønsmottakere. Hovedsakelig fordi klart færre deltids- enn heltidsansatte mottar bonus, men også fordi tallene ville blitt vanskeligere å tolke dersom de deltidsansatte var inkludert.

2.1. Hva er bonus?

Bonusbegrepet i lønnsstatistikken omfatter kun kontante ytelser i et arbeidsforhold. Ytelser i form opsjoner, aksjer eller andre gjenstander og goder betraktes som naturalytelser, og faller utenfor i denne sammenhengen.

Bonus inndeles ofte i:

- Virksomhetsbaserte ordninger (f. eks ”profit sharing”)
- Individuelle eller teambaserte ordninger
- Kombinasjonsordninger hvor både bedriftenes resultater og den enkeltes individuelle innsats bestemmer bonusens størrelse

Bonuser kommer også til utbetaling med varierende grad av hyppighet, kvartalsvis eller årlig. De er også gjerne irregulære slik at de ikke kommer ut på faste tidspunkt.

Bonus skiller seg fra ordinær fast lønn ved at den kommer til utbetaling som følge av bestemte betingelser. Bonus som lønnsart er inkludert i begrepet *månedslønn* i lønnsstatistikken (se vedlegg 2). I den-

ne rapporten brukes kun betegnelsen bonuser til tross for at også provisjoner og andre likeartede kontante godtgjørelser i noen tilfeller omfattes. Bonuser kan anta mange former både med hensyn til hvordan de opptjenes og hvor ofte de utbetales, fast eller uregelmessig.

I lønnsstatistikken måles bonus som et månedlig gjennomsnitt av de 12 foregående månedene før tellingstidspunktet, dvs. at 4. kvartal året før er med i beregningsgrunnlaget for året etter. Andel bonus som kommer i 4. kvartal har vært i intervallet 20-25 prosent i perioden 1997 til 2005. Det varierer fra næring til næring med hensyn på når på året bonusene blir utbetalt. I enkelte næringer, for eksempel finans- og oljenæringen, kommer bonusene ofte til utbetaling før 4. kvartal.

3. Bonusutviklingen

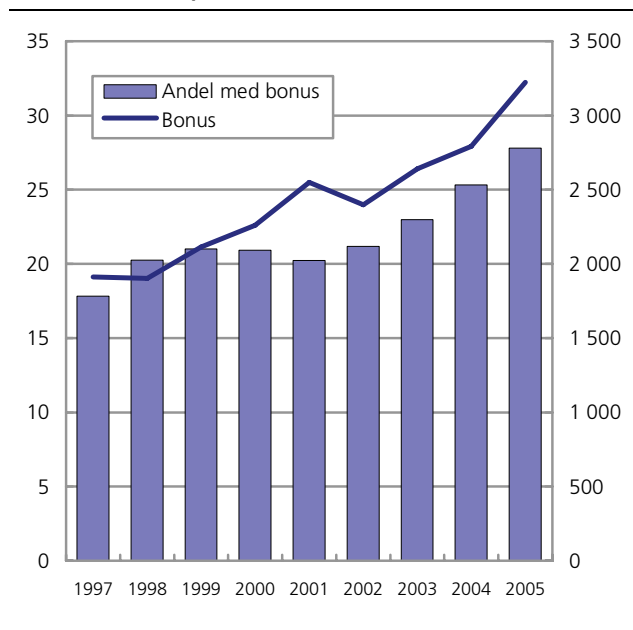
I perioden mellom 1997 og 2005 har en stadig større andel av de heltidsansatte i privat sektor mottatt bonus. I tillegg har størrelsen på de gjennomsnittlige bonusutbetalingene vært økende år for år. Bonusenes betydning for den samlede månedslønna har økt fra 8 prosent i 1997 til 9 prosent i 2005.

Figur 3.1 illustrerer hvordan andelen med bonus har økt fra omtrent 18 prosent i 1997 til omtrent 28 prosent i 2005. I perioden mellom 1999 og 2002 var det en viss utflating med svak nedgang i andelen heltidsansatte med bonus fra 2000 til 2001.

Gjennomsnittlig utbetalt bonus per måned øker i hele perioden, fra drøyt 1 900 kroner i 1997 til 3 200 kroner i 2005. Likevel finner vi avvikende egen-skaper ved årgangene rundt 2000-2001. Særlig den relative økningen i gjennomsnittlige bonus i 2001 sammenlignet med året før og påfølgende år peker seg ut. Det som kjennetegner dette året er at relativt færre fikk utbetalt bonus, og at de som fikk bonus i snitt fikk noe mer utbetalt. Men hovedfunnet er først og fremst at stadig flere får bonus. Samtidig øker også nivået på bonusene, men det er antallsøkningen som er den største bidragsyter til at summen av bonusutbetalinger stiger.

Gruppen som mottar bonus endrer seg noe over tid, og sammensetningen av gruppen varierer med tanke på yrke, alder, utdanningsbakgrunn samt næringstil-knytning. Bonus som lønnsart er mer bedriftsorien-tert enn personorientert, dvs. det opptjenes gjennom resultater for hele bedriften, ikke bare individuelle forhold. Men det kan likevel være interessant å se på om det er de samme personene som får bonus hvert år, eller om dette varierer fra år til år. Som det frem-går av tabellen nedenfor er det klart flest som bare er registrert med bonus i ett enkelt år i perioden mel-lom 1997 og 2005. Denne gruppen utgjør drøyt 40 prosent av alle med bonus. Så mye som 80 prosent av de undersøkte i perioden 1997-2005 har mottatt bonus i maksimum 3 av de 9 årene. Bare drøyt 0,5 prosent av de undersøkte hadde bonus i alle årene.

Figur 3.1. Andel heltidsansatte med bonus og gjennomsnittlig bonus per måned 1997-2005



Tabell 3.1. Andel av alle undersøkte i perioden etter hvor mange år de er registrert med bonus. Prosent

Antall år med bonus	Andel av alle undersøkte
Totalt	100,0
1	43,7
2	22,1
3	15,1
4	7,5
5	5,0
6	3,1
7	2,1
8	1,0
9	0,6

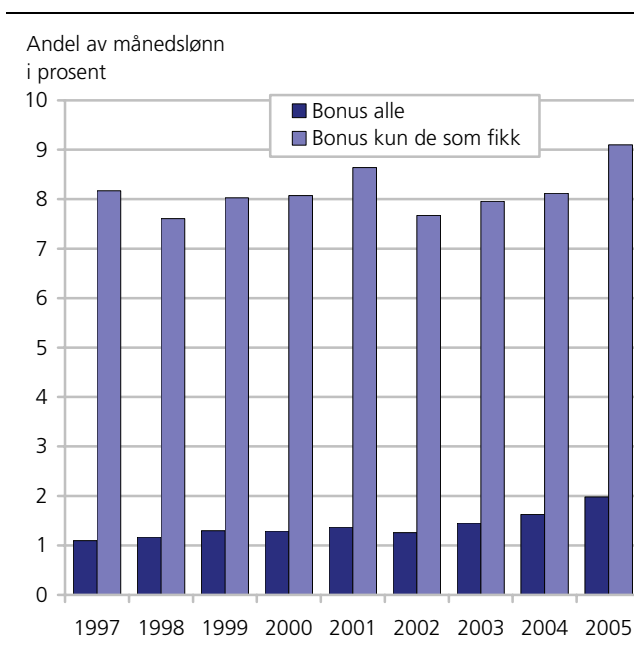
Et viktig forbehold å ta her er at lønnsstatistikken i utgangspunktet er utvalgsbasert med uavhengige utvalg fra år til år. Dette gjør at utskiftingen av foretak og personer blir relativt stor, særlig blant små foretak der utvalgsstørrelsen er lavest. Det er også viktig å merke seg at det ikke er kontrollert for per-

soner som har skiftet arbeidsplass, vi har kun konsentrert oss om hvorvidt en person har mottatt bonus eller ikke. Tabellen gir likevel en indikasjon på at utskiftingen av personer med bonus er forholdsvis stor.

3.1. Hvor mye betyr bonus?

Som det kommer fram i beskrivelsen av populasjonen, kan det være relevant å utdype forholdet mellom den del-populasjonen som omtales i rapporten (heltidsansatte med bonus), og populasjonen den tilhører (alle heltidsansatte). I forrige kapittel innledet vi med å vise hvor mange heltidsansatte som mottok bonus relativt til alle heltidsansatte, og slo fast at andelen med bonus var økende. En vei videre inn i materialet er å se på bonus som andel av månedslønna til forskjellige grupper.

Figur 3.2. Bonus som andel av månedslønn for heltidsansatte. 1997-2005



Figuren viser at bonus som andel av månedslønn for den gruppa som mottar bonus er varierende mellom 8 og 9 prosent, og viser en jevn økning fra 2002 til 2005. Bonusenes andel av månedslønna er oppe på 9 prosent i 2005 og nede i 7,5 prosent i 1998 og 2002. For gruppen med alle heltidsansatte viser figuren at bonusandelen av månedslønna er stadig økende, og at veksten er høyest i perioden fra 2002.

3.2. Mye til få

Som tidligere vist er bonus relativt skjevt fordelt blant de heltidsansatte. Dersom vi ser nærmere på spredningen innad i gruppen med bonus, fremkommer også for disse en skjev fordeling.

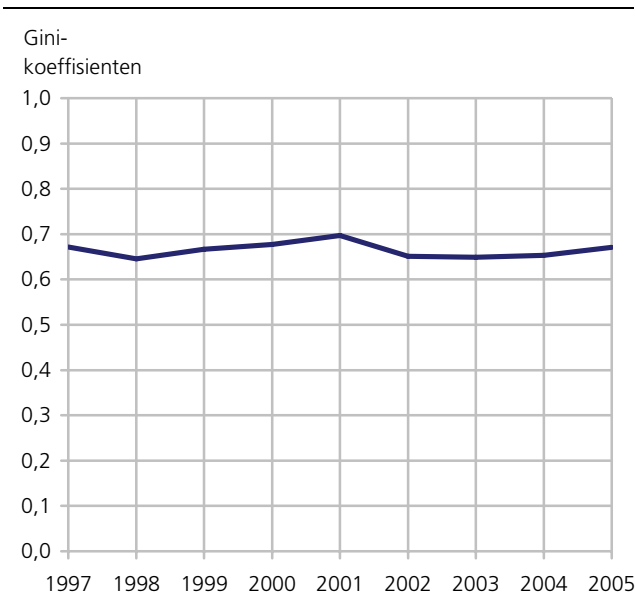
Over hele perioden fra 1997 til 2005 viser det seg at selv om flere og flere får bonus, er det noen få som tar mesteparten hele tiden. De 10 prosentene som har høyest bonus, også kalt 10. desil, mottok 55 prosent av det som ble utbetalt i bonus per måned i 2005. Gjennomsnittlig bonus i 10. desil var på 17 800 kroner per måned i 2005. I 2001 var denne gruppens andel av all utbetalt bonus oppe i 57 prosent. Hvis vi følger 10. desil i perioden 1997 til 2005, har det vært en vekst i månedslønna fra 36 400 kroner i 1997 til 62 100 kroner i 2005, eller drøyt 70 prosent. Til sammenligning økte bonusene i 10. desil med 7 300 kroner, også det omtrent 70 prosent. Videre finner vi at nærmere 80 prosent av all bonus utbetalt i 2005 gikk til 30 prosent av de heltidsansatte.

I desil 1, de 10 prosentene med lavest utbetalt bonus, var gjennomsnittlig utbetalt bonus per måned nede i 100 kroner i 2005, en økning på 30 kroner fra 1997.

Tabell 3.2. Gjennomsnittlig utbetalt bonus per måned og andel av totalt utbetalt bonus fordelt på desiler 1997 og 2005

	Bonus per måned			
	1997		2005	
	Gjennomsnitt i kroner	Andel av sum i prosent	Gjennomsnitt i kroner	Andel av sum i prosent
Alle heltidsansatte med bonus	1 900	100,0	3 200	100,0
Desil 1	70	0,4	100	0,4
Desil 2	200	1,0	300	1,0
Desil 3	300	1,6	500	1,7
Desil 4	400	2,3	800	2,5
Desil 5	600	3,3	1 100	3,4
Desil 6	900	4,5	1 500	4,6
Desil 7	1 200	6,3	2 000	6,3
Desil 8	1 800	9,5	2 900	9,1
Desil 9	3 100	16,3	5 100	15,9
Desil 10	10 500	54,8	17 800	55,2

Figur 3.3. Gini-koeffisienten for heltidsansatte med bonus. 1997-2005



Desilfordeling er en sortering av observasjoner fra lavest til høyest. Observasjonene grupperes i 10 like store grupper, der den første gruppen har lavest nivå på sorteringsvariabelen, mens den tiende gruppen som ligger til slutt er den med observasjoner med høyest verdi. På samme måte kan vi gruppere i persentiler, dvs. at gruppene utgjør kun en prosent av det totale antallet og er rangert fra 1 til 100.

Gini-koeffisient benyttes for å beskrive ulikheten i fordelingen av en størrelse, i denne sammenheng bonusutbetalinger. Gini-koeffisienten varierer mellom 0 og 1. Verdien 0 innebærer at bonus er helt likt fordelt, dvs. alle har lik bonus. Verdien 1 indikerer maksimal ulikhet, dvs. at all bonus tilfaller kun en person. Gini-koeffisienten er mest følsom for endringer som finner sted i den sentrale delen av en fordeling, og vektlegger ikke like sterkt ytterpunktene i en fordeling, altså de høyeste og laveste verdiene, slik andre ulikhetsmål gjør. Utledning av Gini-koeffisienten i vedlegg 4.

Det er et klart trekk at fordelingen mellom desilene, dvs. desilenes andel av total bonus per måned, faktisk ikke har endret seg mye i perioden. De respektive desilenes andel av samlet bonus har vært både høyere og lavere i perioden enn det vi ser for 2005. Det er altså tilsynelatende slik at ingen enkelt gruppe i fordelingen, verken de med høyest eller de med lavest bonus, tenderer mot å ta stadig større del av de samlede bonusutbetalingene.

En annen innfallsvinkel for å beskrive skjevheten i en fordeling er å ta i bruk gini- koeffisienten. Gini-koeffisienten er et mål på hvor skjevt en størrelse er fordelt i en populasjon. Den varierer mellom 0 (alle har lik bonus) og 1 (ett individ har all bonus, alle andre har null i bonus). I dette tilfelle finner vi en gini-koeffisient på hele 0,67 i 2005. Dette bekrefter det bildet vi fikk i desilfordelingen; at bonus er skjevt fordelt og at noen få mottok en stor andel av krone- ne. Fordelingen er enda skjevere hvis vi inkluderer gruppen som ikke mottok bonus, da får vi en gini-koeffisient på 0,93. Men dette er fordi 4 av 5 heltidsansatte faktisk ikke hadde bonus i 2005.

Som lønnsstatistikken viser var det en ganske klar økning i bonusutbetalingene i 2001, mens antallet heltidsansatte som mottok bonus ikke endret seg mye. Nevnte forhold bekreftes av at gini-koeffisienten når en topp for hele perioden nettopp i 2001, med en verdi tett oppunder 0,7.

Ved å utnytte dette målet har vi enkelt vist at det ikke er noen entydig retning mht. hvor ulikt bonus er fordelt over tid. Bonusene er skjevt fordelt blant de som mottar bonus, men det er ikke noe trekk verken at det blir skjevere fordelt, eller at det er noen tendens til utjevning.

4. Hvem får bonus?

Også når det gjelder kjønn, yrke, utdanningsbakgrunn og næringstilknytning viser det seg at bonus er skjevt fordelt. Det er først og fremst menn, gjerne i lederstillinger og med høyere utdanning som mottar bonus. De høyeste bonusutbetalingene finner vi i finansnæringen, i eiendomsmeglerbransjen eller i oljesektoren. I dette kapitlet konsentrerer vi oss om de som faktisk får bonus.

4.1. Mest bonus til menn

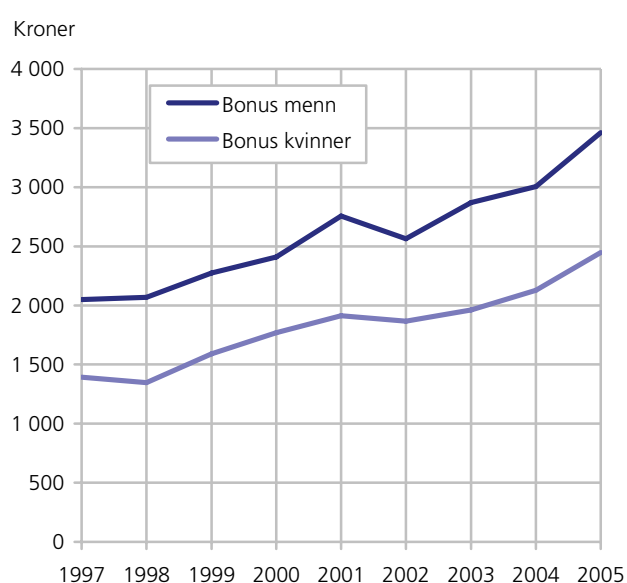
Arbeidsmarkedet i Norge er relativt kjønnsdelt. I grove trekk er det en overvekt av menn i oljesektoren, industrien og deler av finansnæringen, og det er en klart større andel menn enn kvinner i lederyrker og andre typisk høytlønte yrker (Arbeidskraftsundersøkelsen, 2005).

Disse forholdene gir seg utslag når vi skal se på hvem som mottar bonus i sitt arbeidsforhold, og i all hovedsak får menn mer bonus enn kvinner.

Figur 4.1. Heltidsansatte med bonus. Andel kvinner og menn i 1997 og 2005



Figur 4.2. Bonus per måned. Heltidsansatte med bonus. Kvinner og menn. 1997-2005

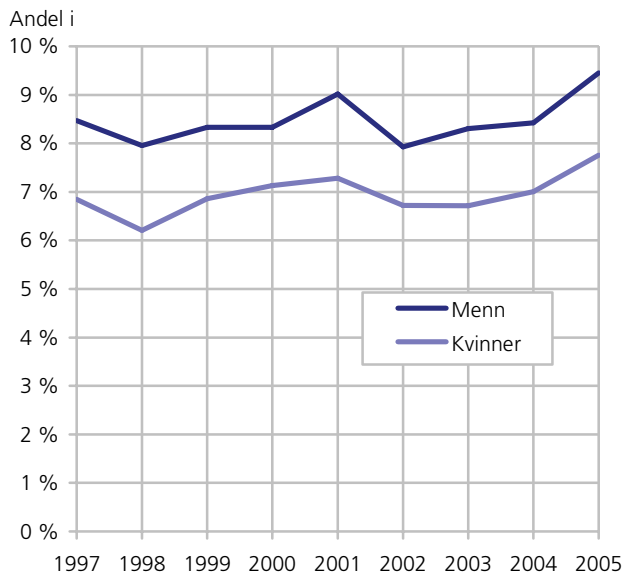


Av figur 4.1 går det fram at av de vel 300 000 heltidsansatte som fikk utbetalt bonus i 2005 var 76 prosent menn og 24 prosent kvinner. Andelen kvinner har økt svakt siden 1997, da forholdet var 79 prosent menn og 21 prosent kvinner. Ser vi på summen av all utbetalt bonus til heltidsansatte i 2005, gikk 82 prosent til menn, og 18 prosent til kvinner. I 1997 var forholdet enda skjevere, med nær 85 prosent til menn, og 15 prosent til kvinner. Det er altså en svak tendens til utjevning mellom kvinner og menn når det gjelder totale bonusutbetalinger, selv om forskjellene ennå er relativt store.

Figur 4.2 viser gjennomsnittlig bonus per måned for de som har fått utbetalt bonus fra 1997 til 2005. Utviklingen har vært forholdsvis jevnt økende for begge kjønn, med en liten stagnasjon i 2002. I 2005 fikk menn i gjennomsnitt nær 3 500 kroner per måned, mens kvinner hadde snaut 2 500 kroner per måned. 1997 var de tilsvarende tallene 2 000 kroner per måned for menn og 1 400 kroner for kvinner. Den prosentvise veksten over hele perioden har vært

noe sterkere for kvinner enn for menn, med henholdsvis 76 prosent mot 69 prosent. Ser vi derimot på veksten i kroner har den vært sterkest for menn, med en økning på 1 500 kroner, mot omtrent 1 100 kroner for kvinner.

Figur 4.3. Bonus som andel av månedslønn 1997-2005. Heltidsansatte kvinner og menn



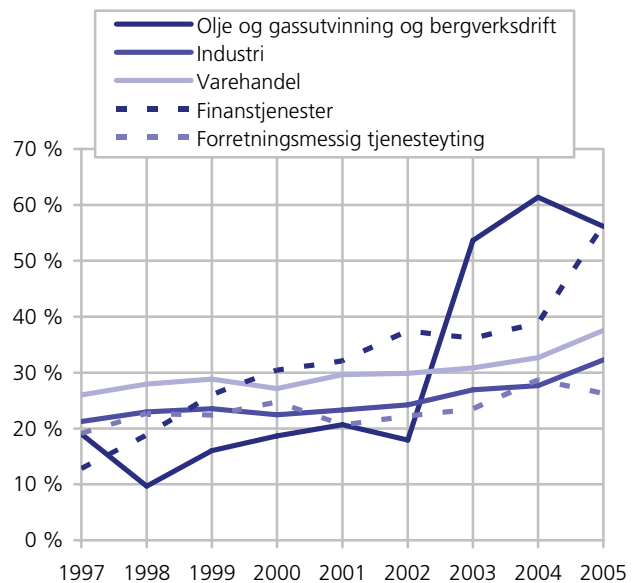
Figur 4.3 viser at bonus utgjør en større andel av månedslønna for menn enn for kvinner. Blant menn med bonus i 2005 var gjennomsnittlig månedslønn på snaut 36 300 kroner, hvorav bonus utgjorde om lag 9,5 prosent. For kvinner var de samme tallene vel 31 600 kroner i månedslønn, hvorav bonus utgjorde 7,8 prosent.

Bonus som andel av samlet månedslønn har steget hvert år fra 2002 fram til 2005. Fra 2001 til 2002 var det imidlertid en nedgang for begge kjønn. Svingningene over tid er tilnærmet identisk mellom kvinner og menn, med lavest bonusandel i 1998 med 6,2 prosent for kvinner og 7,9 prosent for menn

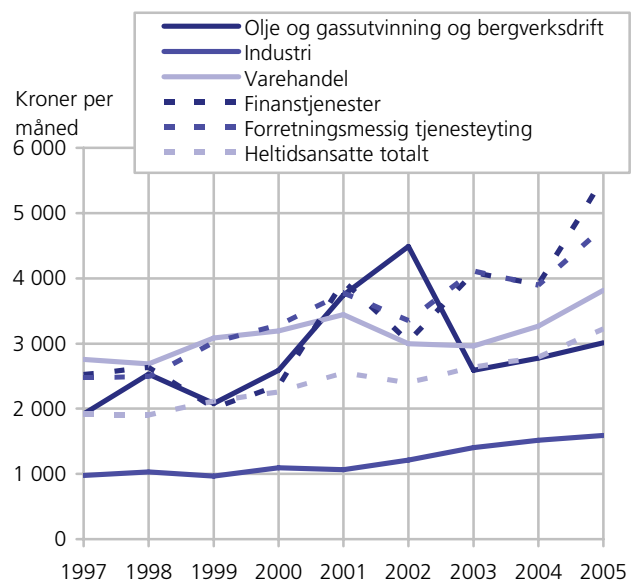
4.2. Høyest bonus i finans tjenester og forretningsmessig tjenesteyting

Det er ganske stor variasjon mellom næringer både når det gjelder hvor mange som får utbetalt bonus og hvor store bonuser som utbetales. Figur 4.4 viser utviklingen i andel heltidsansatte i noen utvalgte næringer som fikk bonus i perioden 1997 til 2005. Siden 2003 har oljenæringa vært det området hvor størst andel av de ansatte får bonus. Denne næringa domineres av få og store foretak, og andelen med bonus har økt i løpet av perioden. Mellom 1997 og 2002 var andelen som fikk bonus mellom 10 og 20 prosent av de heltidsansatte, mens den gjorde et hopp i 2003 til over 50 prosent, og videre til det foreløpige toppunktet i 2004 med mer enn 60 prosent.

Figur 4.4. Andel heltidsansatte med bonus, etter næringshovedområde. 1997-2005



Figur 4.5. Gjennomsnittlig bonus for heltidsansatte med bonus, etter næringshovedområde 1997-2005



I finans tjenester har andelen med bonus økt jevnt i hele perioden, fra 13 prosent i 1997 til 56 prosent i 2005. Det samme kan sies for varehandel, der andelen har økt fra 26 prosent i 1997 til 38 prosent i 2005. I forretningsmessig tjenesteyting har andelen økt fra 19 prosent i 1997 til 26 prosent i 2005, men her har det vært mer svingninger, blant annet med et fall fra 25 prosent i 2000 til 21 prosent i 2001. Det var også en nedgang fra 29 til 26 prosent fra 2004 til 2005.

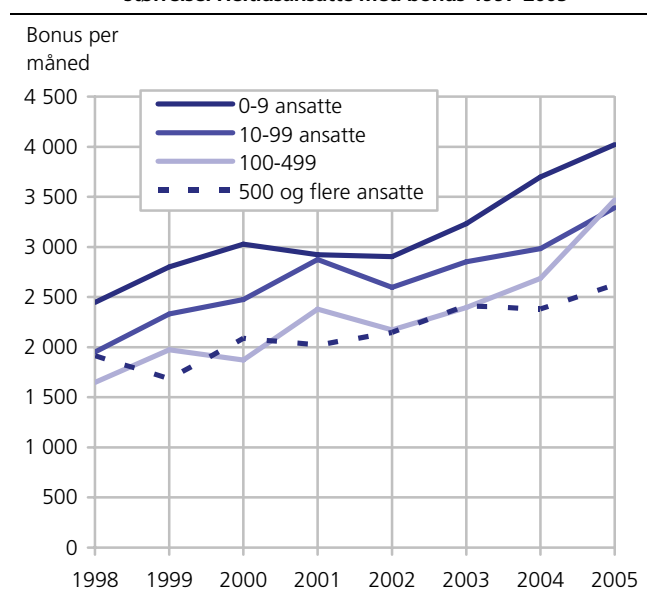
Figur 4.5 viser utviklingen i gjennomsnittlige bonusutbetalinger i noen utvalgte næringer fra 1997 til 2005. Det er i finansnæringen og forretningsmessig tjenesteyting at bonusene har økt mest de siste åre-

ne. Blant finansansatte med bonus var gjennomsnittet i 2005 om lag 5 500 kroner per måned, og i forretningsmessig tjenesteyting noe under 5 000 kroner. Forretningsmessig tjenesteyting omfatter en rekke forskjellige næringsområder, og det er store forskjeller på omfanget av bonus i de enkelte områdene. Eiendomsdrift og databehandlingsvirksomhet trekker gjennomsnittet opp, mens det er lavere nivå i for eksempel forskning og utleievirksomhet. Også i varehandel er bonusnivået høyt med om lag 3 800 kroner per måned. Her ligger engroshandel noe høyere enn detaljhandel, både med tanke på omfang og nivå på bonus.

Oljenæringa skiller seg ut ved at det var en topp i 2002, med et gjennomsnitt på nær 4 500 kroner i bonus per måned. For de øvrige næringer var 2002 et relativt svakt år med tanke på bonusutbetalinger.

Når det gjelder industriansatte ligger de relativt sett lavt i alle år, men har hatt en ganske jevn økning over hele perioden, fra om lag 1 000 kroner i 1997 til snaut 1 600 kroner i 2005.

Figur 4.6. Gjennomsnittlig bonus per måned etter foretaksstørrelse. Heltidsansatte med bonus 1997-2005



Foretakets størrelse, målt i antall ansatte, er en annen faktor som ser ut til å ha sammenheng med størrelsen på bonusutbetalingene. Det er imidlertid store forskjeller i foretaksstørrelse fra næring til næring. Ytterpunkter er oljenæringa, hvor en stor andel av de ansatte er knyttet til store foretak, og deler av finans- og tjenesteytende næringer, hvor en stor andel av de ansatte er knyttet til mindre foretak.

I hele perioden fra 1997 til 2005 har det vært høyest gjennomsnittlige bonusutbetalinger i små foretak med 9 eller færre ansatte. I 2005 var bonus i de minste foretakene på om lag 4 000 kroner per må-

ned, mens det i foretak med 500 eller flere ansatte lå på vel 2 600 kroner per måned. Jevnt over ser det ut til å være en negativ sammenheng mellom foretaksstørrelse og størrelse på bonus; desto flere ansatte det er i foretaket, desto lavere gjennomsnittlig bonus. Et annet trekk ved utviklingen siden 1997 er at det er i de største foretakene, med over 500 ansatte, at bonusene har variert mest fra år til år. Blant annet mellom 1999 og 2000, da bonusen økte fra 1 700 kroner til over 2 100 kroner per måned.

4.3. Bonusvekst for ledere

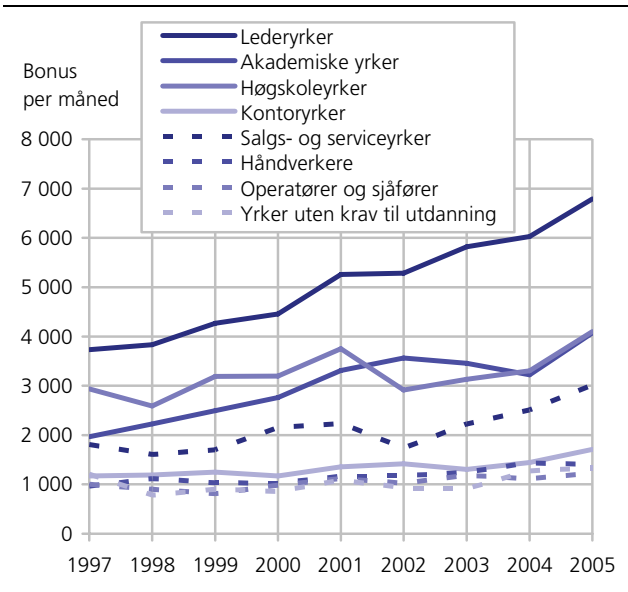
Innføringen av en felles yrkesstandard i privat sektor gjør det mulig å sammenligne lønn for ulike yrkesgrupper på tvers av alle næringer. Lønnsstatistikken viser at det er høyest andel med bonus blant ansatte i lederyrker, akademiske yrker og høyskoleyrker. Figur 4.7 viser hvor stor prosentandel i hver av yrkeskategoriene som mottok bonus i 2005.

Figur 4.7. Andel med bonus etter yrkesgruppe. Heltidsansatte med bonus. 2005



Høyest andel av de ansatte med bonus finner vi blant ledere og i høyskoleyrker med 33 prosent. Akademiske yrker ligger tett oppunder med 31 prosent. Til sammenligning var det ikke mer enn om lag 14 prosent av de ansatte i yrker uten krav til utdanning som fikk utbetalt bonus i 2005. Blant akademikere regnes yrker som siviløkonomer, sivilingeniører, advokater, revisorer og lignende, der det normalt kreves minst 4 års høyere utdanning. Høgskoleyrker er gjerne yrker som ingeniører, teknikere, konsulenter, meglere osv. med inntil tre års høyere utdanning. Blant håndverkere og operatører, som er store yrkesgrupper i industrien, finner vi en andel med bonus på henholdsvis 26 og 28 prosent i 2005.

Figur 4.8. Utvikling i bonus etter yrkesgruppe. Heltidsansatte med bonus. 1997-2005

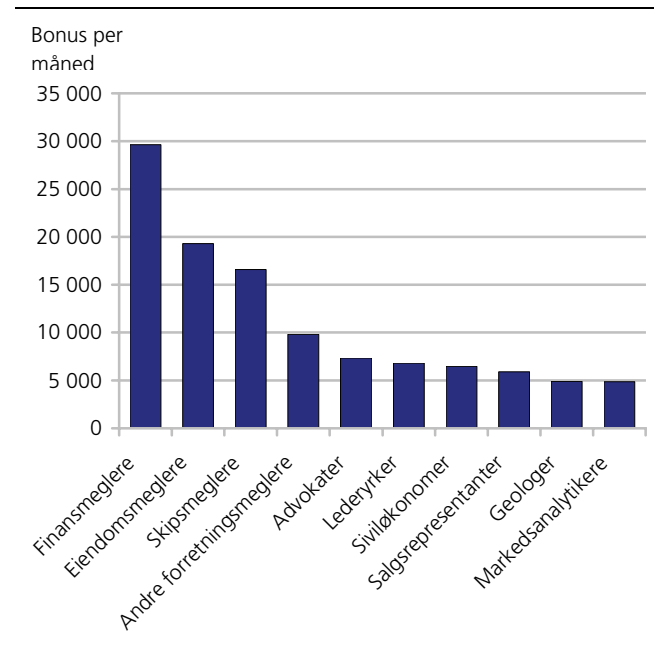


Av figur 4.8 ser vi at i hele perioden fra 1997 til 2005 er det lederyrkene som i gjennomsnitt har hatt de høyeste bonusene, og det er også denne gruppen som har hatt størst økning i perioden. I 1997 hadde lederne i gjennomsnitt 3 700 kroner per måned, mens det tilsvarende tallet i 2005 var 6 800 kroner. På årsbasis blir dermed ledernes bonus i gjennomsnitt mer enn 80 000 kroner. Økningen fra 1997 til 2005 var på 3 100 kroner eller 82 prosent. Etter lederne følger høgskoleyrker og akademiske yrker, begge grupper med om lag 4 100 kroner per måned i 2005. Akademikerne har økt fra vel 2 000 kroner i 1997, og høgskoleyrkene fra snaut 3 000 kroner. Videre ser vi at det var lavest bonus blant store yrkesgrupper som håndverkere, operatører og yrker uten utdanningskrav (hjelpereidere blant annet). For disse har bonusene økt fra om lag 1 000 kroner i 1997 til 1 200-1 300 kroner i 2005. Ansatte i kontoryrker har også en moderat utvikling, med en økning i bonuser fra 1 200 kroner i 1997 til 1 700 kroner i 2005.

Mens ledergruppen har økt bonusene forholdsvis jevnt i hele perioden, har både akademikere, høgskoleyrker og salgs- og serviceyrker hatt en noe mer ujevn utvikling. Både blant høgskoleyrker og salgs- og serviceyrker var det en liten nedgang fra 2001 til 2002, mens det for akademikere var en topp i 2002. For alle grupper, med unntak av håndverkere, gjelder det generelt at 2005 er et foreløpig toppår med tanke på bonusutbetalinger. Håndverkerne hadde høyest nivå i 2004, men nedgangen til 2005 er relativt svak.

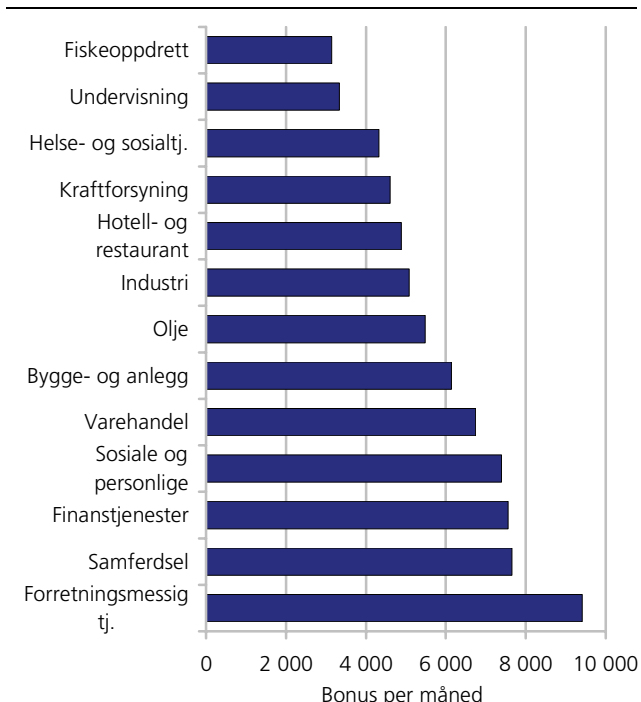
Bonusenes andel av månedslønna varierer også mellom de ulike yrkesgruppene, og det er blant ledere bonus har størst betydning. Her utgjorde bonusutbetalinger i 2005 i gjennomsnitt om lag 13 prosent av månedslønna, en økning på to prosentpoeng fra 1997. For salgs- og serviceyrker og høgskoleyrker, utgjorde bonus om lag 11 prosent av månedslønna. For håndverkere og operatører som har mottatt bonus, var bonusandelen henholdsvis 5 og 4 prosent av månedslønna.

Figur 4.9. Utvalgte yrker med høye bonusutbetalinger. Heltidsansatte med bonus. 2005



Figur 4.9 viser noen av yrkene som fikk høyest bonus per måned i 2005. Lønnsstatistikken viser at det var i megleryrkene at nivået var høyest. Aller mest får finansmeglere med i snitt nær 30 000 kroner per måned. Lederyrker og salgsrepresentanter er de antallsmessig største gruppene her, og de hadde gjennomsnittlige bonuser på henholdsvis 6 800 og 5 900 kroner per måned. Geologer og sivilingeniører i oljesektoren hadde snaut 5 000 kroner i bonus per måned.

Hvis vi studerer lederyrkene litt nøyere, med utgangspunkt i data for 2005, ser vi av figur 4.10 at det er blant ledere i forretningsmessig tjenesteyting det er høyest bonus, med nær 9 400 kroner per måned. Forretningsmessig tjenesteyting består av en rekke forskjellige tjenesteytende næringer, og det er ledere i omsetning og drift av fast eiendom som først og fremst trekker opp gjennomsnittet med månedlige bonuser på over 14 000 kroner.

Figur 4.10. Gjennomsnittlig bonus per måned for heltidsansatte ledere med bonus etter næringshovedområde. 2005

Ledere i finanstjenester hadde månedlige bonuser på 7 600 kroner, men her går det et skille mellom bank- og forsikringsforetak og foretak innen annen finansiell tjenesteyting. Mens ledere i bank- og forsikring i gjennomsnitt hadde vel 6 000 kroner per måned i bonus, var det tilsvarende tallet for ledere i annen finansiell tjenesteyting på over 14 000 kroner per måned. Når det gjelder olje- og industriforetak lå ledernes bonuser noe lavere med vel 5 500 og 5 100 kroner per måned. Lavest ligger ledere i privat undervisningsvirksomhet og fiskeoppdrett med henholdsvis 3 300 og 3 100 kroner.

Blant ledere ser det ikke ut til å være så klar sammenheng mellom foretaksstørrelse og bonus. Ser vi alle næringer under ett var det høyest gjennomsnittlig bonus for ledere i foretak med mellom 100 og 500 ansatte, med om lag 7 800 kroner per måned. Deretter fulgte foretak med mellom 10 og 100 ansatte med om lag 7 000 kroner, og foretak med under 10 ansatte med snaut 6 900 kroner. I de største foretakene, med mer enn 500 ansatte, var gjennomsnittlige lederbonuser på ca. 5 800 kroner.

Tabell 4.1 viser en desilfordeling av ledere med bonus i 2005. Gjennomsnittlig bonus blant de 10 prosent med høyest bonus var i 2005 på 32 100 kroner per måned. Disse 10 prosentene mottok dermed 47 prosent av all bonus til ledere dette året. En ytterligere inndeling av materialet i percentiler, viser at den ene prosenten ledere med de høyeste bonusene (100 percentil), fikk nær 11 prosent av all bonus til ansatte i lederyrker.

Tabell 4.1. Gjennomsnittlig bonus per måned for heltidsansatte ledere med bonus. Etter desil. 2005

	Bonus per måned	Andel av sum i prosent
I alt	6 800	100
Desil 1	300	0
Desil 2	700	1
Desil 3	1 100	2
Desil 4	1 800	3
Desil 5	2 600	4
Desil 6	3 600	5
Desil 7	5 100	8
Desil 8	7 800	12
Desil 9	12 800	19
Desil 10	32 100	47

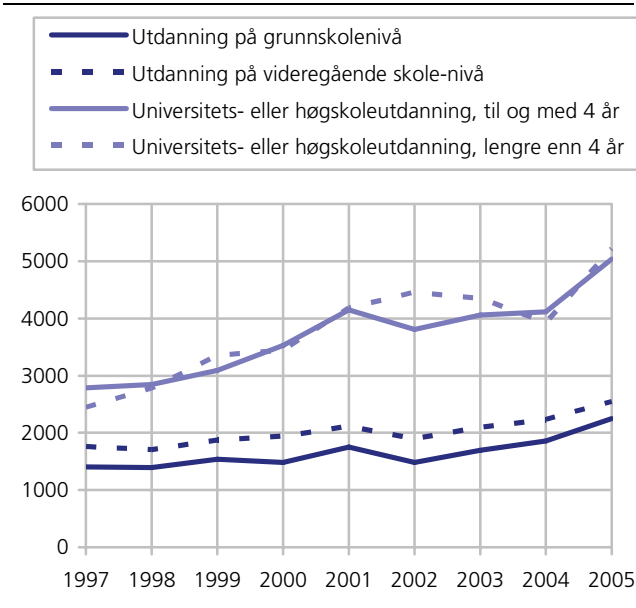
Dette forholdet har holdt seg forholdsvis stabilt blant ledere siden 1997, da 10. desil totalt fikk 46 prosent av all bonus, og 100 percentil om lag 12 prosent.

4.4. Økt utdanning gir økt bonus

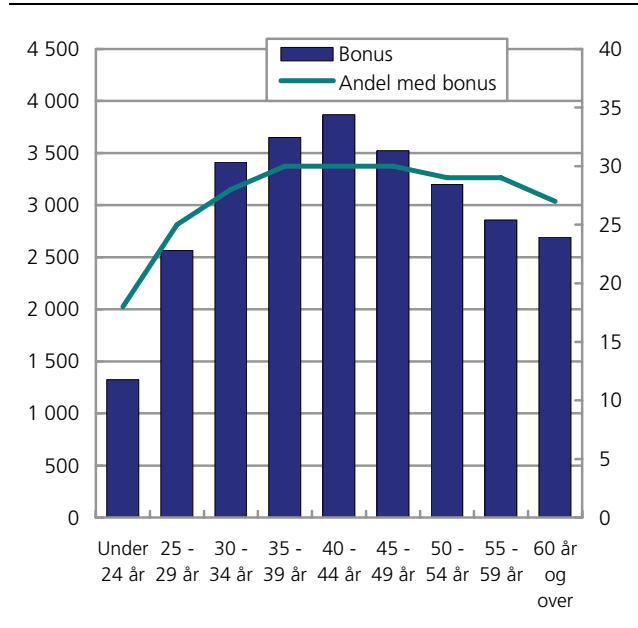
Lønnsstatistikken viser en klar sammenheng mellom utdanningslengde og månedslønn, og det viser seg at også bonusutbetalingene øker i takt med utdanningen. Vi har tidligere sett at både nivå og utbredelse av bonus har sammenheng med både næring og yrke. Utdanningsbakgrunn vil korrelere med begge disse variablene, men det er allikevel interessant å se på hvordan bonusene varierer med utdanningslengden.

Figur 4.11 viser utviklingen i månedlige bonuser fra 1997 til 2005, fordelt etter utdanningsgrupper, dvs. første siffer i utdanningskoden (Standard for utdanningsgruppering). Trenden i denne perioden har vært at gruppene med lengst utdanning har mest bonus, og de har i løpet av perioden økt avstanden til grupper uten høyskoleutdanning. Spesielt gjelder dette i slutten av perioden, fra 2004 til 2005, da bonusveksten for personer med høyskoleutdanning var på om lag 1 000 kroner, mens den for personer uten høyskoleutdanning var på 3-400 kroner. Over hele perioden har veksten i bonus for personer med mer enn 4 års høyskoleutdanning vært på over 113 prosent, mens den tilsvarende veksten for personer med utdanning fra videregående skole har vært på om lag 60 prosent. Enda tydeligere blir forskjellen dersom vi ser på kroneveksten over samme periode. Her økte bonusene for førstnevnte gruppe med om lag 2 800 kroner, fra 2 400 kroner i 1997 til vel 5 200 kroner i 2005. For sistnevnte gruppe økte bonusene med 800 kroner, fra 1 400 kroner i 1997 til 2 200 kroner i 2005.

Figur 4.11. Bonus per måned for heltidsansatte med bonus, etter utdanningsnivå 1997-2005



Figur 4.12. Bonus per måned og andel med bonus, etter aldersgruppe 2005



4.5. Aldersforskjeller

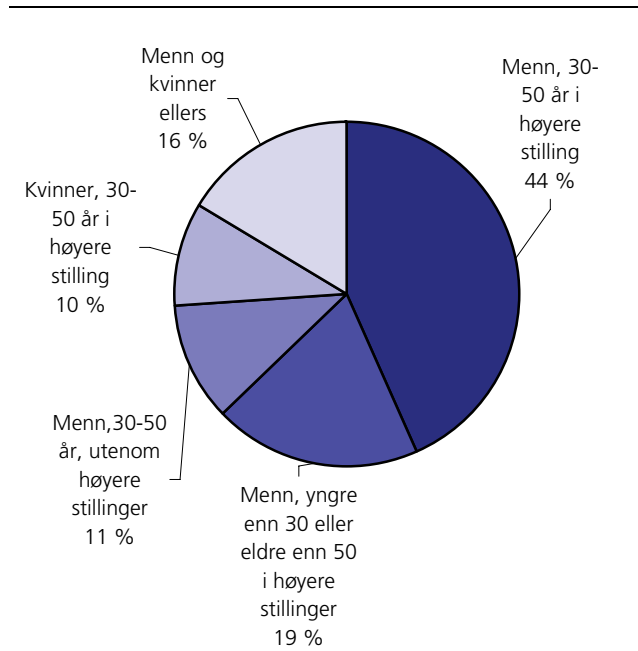
Det viser seg også å være forskjeller mellom aldersgrupper når det gjelder andel som får bonus, og hvor store bonuser disse får. Vi ser av figur 4.12 at kurven som viser andel med bonus følger kurven for bonusnivå innenfor de respektive aldersgruppene. Toppunktet på kurven finner vi i aldersgruppen 40-44 år, der det både er størst andel med bonus og høyest gjennomsnittlig bonus. Andelen i 2005 var på omtrent 30 prosent, med et bonusnivå på noe over 3 900 kroner per måned.

Denne alderskurven har vist seg å være ganske stabil i hele perioden 1997 til 2005, og har tilnærmet lik form for både kvinner og menn, selv om kvinner ligger lavere enn menn både når det gjelder nivå og andel med bonus.

For å illustrere den skjeve fordelingen av bonus mellom alders- kjønns- og yrkesgrupper, kan vi som et eksempel se på de sysselsettingsmessig store næringene industri, varehandel, finans og forretningsmessig tjenesteyting. I 2005 var 83 prosent av all utbetalt bonus å finne i disse næringene. Figur 4.13 viser hvilke grupper innen disse næringene som fikk størst andel av bonusutbetalingene.

Med ”høyere stilling” menes her ledere, akademiske yrker og høyskoleyrker. Som det fremgår av figuren var det menn i høyere stillinger som tok den største delen av bonuskaka, med drøyt 62 prosent i 2005. Av disse var det de mellom 30 og 50 år som mottok mest med 43 prosent. Tilsvarende gruppe for kvinner mottok knappe 10 prosent av bonusene.

Figur 4.13. Fordeling av bonus i industri, varehandel, finans og forretningsmessig tjenesteyting i 2005. Prosent



Referanser

Gini, K.H. (2003): Lønnsstatistikk privat sektor 1997-2001, Notater 2003/74, Statistisk sentralbyrå.

Boateng, S.K. (2005): Utdanning: Flere tar utdanning – og stadig lengre, *Samfunnsspeilet* 4/2005.

Statistisk sentralbyrå (2006): Lønnsstatistikk 2005, NOS D 362.

Gini, Corrado (1921): Measurement of inequality and incomes, *the Economic Journal* 31:124-126.

Montanari, Angela and Monari, Paulo (2005): "Gini's contribution to Multivariate Statistical Analysis", Dipartimento di Scienze Statistiche Università di Bologna.

Mills, Jeffery A. and Zandvakili, Sourushe (1997): Statistical Inference via Bootstrapping for Measures of Inequality, *Journal of applied Econometrics* 12:133-150.

Internett:

<http://www.statsdirect.com>, Statsdirect limited "Gini coefficient of inequality".

Regresjonsanalyse

Modelleringen i denne regresjonsanalysen viser at mens de tilgjengelige bakgrunnsvariablene fra lønnsstatistikken kan forklare relativt mye av variasjonen i den avtalte månedslønna, så forklarer de mindre av variasjonen i bonus. Dette skyldes at bonus i sin natur skiller seg fra avtalt månedslønn, og at det er andre forhold, utenfor bakgrunnsvariablene i lønnsstatistikken, som forklarer bonus. Bonus utbetales gjerne på grunnlag av oppnådde resultater for et foretak, en gruppe eller et individ, slik det er beskrevet i kapittel 2. Den avtalte månedslønna har i større grad enn bonus direkte sammenheng med kjennemerker som yrke, næring, utdanning og alder.

For å vise dette presenterer vi to regresjonsmodeller, en for bonus og en for avtalt månedslønn. Populasjonen er den samme for begge og alle forklaringsvariabler (uavhengige) fra lønnsstatistikken er identiske. Den spesifikasjonen vi har valgt er en modell der logaritmen til den avhengige variabelen estimeres som en lineær funksjon av logaritmen til de numeriske forklaringsvariablene. Fordelen ved å benytte logaritmen til den avhengige variabelen er i dette tilfellet at man minsker effekten av at bonus er skjevt fordelt mot høyre. En annen fordel er at modellen kan direkte estimere elastisiteter, ved at regresjonskoeffisientene viser den prosentvise endringen i den avhengige variabelen ved 1 prosent endring i forklaringsvariabelen.

Den konstruerte regresjonsmodellen forklarer kun snaut 20 prosent av variasjonen i månedlige bonusutbetalinger til heltidsansatte med bonus i 2005 ($R^2 = 0,1966$). Når vi bruker avtalt månedslønn som avhengig variabel, finner vi at variasjonen forklares relativt mye bedre ($R^2 = 0,5516$). De tilgjengelige kjennemerkene fra lønnsstatistikken er dermed mangelfulle til å modellere virkning på bonusnivå, mens vi med større sikkerhet kan predikere nivå på avtalt månedslønn.

A.1. Om regresjonsanalysen

En analyse kun basert på deskriptiv statistikk har begrensninger med hensyn til å forklare variasjon i datamaterialet. En modellering av hvilke variabler som forklarer bonus vil i tillegg kunne få fram hvordan de bakenforliggende effektene spiller inn på de observerte forskjellene i bonusutbetalinger. I en modell kan det for eksempel tas hensyn til at kvinner og menn er ulikt fordelt på forklaringsvariablene, blant annet at langt de fleste heltidsansatte i lederyrker er menn. Ved å kontrollere for slike underliggende forskjeller i data kan de effektene man ønsker å studere lettere skilles ut.

Regresjonsmodellen har som mål å forklare hvordan de uavhengige variablene påvirker størrelsen og særlig variasjonen i den avhengige variabelen. Det er viktig å være klar over at alle tolkninger basert på en slik modell forutsetter at modellen er riktig. Man binder seg til de forklaringsvariablene som er valgt, og det er derfor viktig å være oppmerksom på at også andre variable kan bidra til å forklare bonus og avtalt lønn. I vår sammenheng er nettopp dette et sentralt poeng. Det synes klart at variable utenfor modellen bidrar langt sterkere til å forklare størrelsen på bonus, i motsetning til hva tilfellet er for avtalt lønn.

For å unngå introduksjon av modellfeil er det i tillegg viktig at modellen passer med data. Modellens tilpasning kan vurderes ut fra en enkel f-test som en del av analyse av varians (ANOVA). Korrelasjonskoeffisienten (R^2) angir hvor stor del av den observerte variasjonen i data som blir forklart av modellen.

I regresjonsanalysen vil det bli brukt en multivariat lineær regresjonsmodell der utregningen av parametrene er basert på minste kvadraters metode. En slik regresjon kan generelt skrives som:

$$Y = a + b_1 X_1 + \dots + b_n X_n + e$$

der Y er den avhengige variabelen,

X_1, \dots, X_n representerer forklaringsvariablene,

a, b_1, \dots, b_n er parametre i modellen som skal estimeres, og e er residualen.

A.2. Regresjonsmodellen

Regresjonsmodellen for bonusutbetalinger kan med ord skrives som:

$$\text{PREDIKERT Log(BONUS)} = \text{KONSTANT} + \text{YRKE} + \text{KJØNN} + \text{Log(ALDER)} + \text{Log(FORETAKSSTØRRELSE)} + \text{UTDANNING} + \text{NÆRING} + \text{Log(AVTALT MÅNEDSLØNN)}$$

Og for avtalt månedslønn

$$\text{PREDIKERT Log(AVTALT MÅNEDSLØNN)} = \text{KONSTANT} + \text{YRKE} + \text{KJØNN} + \text{Log(ALDER)} + \text{Log(FORETAKSSTØRRELSE)} + \text{UTDANNING} + \text{NÆRING}$$

Konstantleddet definerer et lønnsnivå for referansenivået i modellen. Dette referansenivået er satt til:

- Kjønn: Kvinne
- Utdanning: til og med grunnskole eller uoppgett
- Yrke: Andre yrker
- Næring: sosiale og personlige tjenester

Referansenivået viser med andre ord til lønnsnivå som gjelder når ingen av effektene utover konstantleddet inngår. Dette nivået referer ikke til en reell lønn som en bestemt gruppe ansatte har, men at det er en predikert verdi som følger av den valgte modellen og variablene som er benyttet. Ingen ansatte trenger heller å befinne seg på dette nivået. Parametrene i modellen viser effekten på bonus eller avtalt månedslønn relativt til dette referansenivået. For eksempel vil effekten av en bestemt utdanning eller yrke være virkningen på lønn i forhold til personer som kun har grunnskole eller ingen oppgitt utdanning.

A.3. Resultater

Resultatene fra regresjonsmodellene med henholdsvis bonus og avtalt lønn som avhengig variabel er presentert i tabell 6.1 og 6.2. Parameterestimaterne viser at ikke alle forklaringsvariablene har signifikant effekt på de respektive avhengige variablene, men de er likevel beholdt i modellen. I dette tilfellet blir R^2 lite påvirket ved at vi har beholdt ikke-signifikante variable.

Av tabell 6.1 ser vi at modellen viser liten grad av forklart varians for bonus, mens det av tabell 6.2 går

fram at forklaringskraften er markant bedre når vi søker å forklare avtalt månedslønn. Dette bekrefter antakelsen om at variablene i lønnsstatistikken i liten grad bidrar til å forklare spredningen i bonus.

Dersom vi ser nærmere på parameterestimaterne knyttet til yrke og utdanning, bidrar høyere utdanninger og høyere yrkesgrupper positivt til å forklare egenskaper ved bonus. De øvrige yrkes og utdanningsgruppene bidrar langt mindre, og i de fleste tilfeller gir de ikke noe signifikant bidrag til å forklare egenskaper ved bonus. Dette fordi bonusutbetalinger i disse gruppene skiller seg relativt lite fra referansegruppen. Til sammenlikning bidrar nærmest alle de nevnte størrelser når vi undersøker avtalt månedslønn.

Vurderingen av verdien til det enkelte parameterestimat i modellen knyttes gjerne til forholdet mellom spredningen (standardfeilen) og selve parameterestimatet. I tabellen har vi presentert en t-test som er en vanlig måte å teste om et parameterestimat faktisk bidrar til forklaringen av den avhengige variabelen. Det sier noe om verdiene på denne variabelen synes helt tilfeldig fordelt, eller om de faktisk viser sammenhenger mot den avhengige variabelen.

Tabell A.1. Resultater fra enkel modell 2005 Bonus (Log bonus)

Variansanalyse	Frihetsgrader (DF)	Middelkvadratsum (MS=SS/DF)	F-verdi (MST/MSE)	P-verdi
Modell	30	4 382,4904	1 306,52	<,0001
Residual	160 113	3,3543		
Total	160 143			
R-Square	Coeff Var	Root MSE	Mean	
0,19666	25,73560	1,831479	7,11652	
Effekt	Parameterestimat	Standardfeil	T-verdi	P-verdi
Intercept	-4,10397	0,14066	-29,18	<,0001
Yrker				
1-Lederyrker	0,64487	0,02438	26,45	<,0001
2-Akademiske yrker	0,39269	0,02510	15,64	<,0001
3-Høyskoleyrker	0,48651	0,02261	21,52	<,0001
4-Kontoryrker	0,19503	0,02360	8,26	<,0001
5-Salgs- og serviceyrker	0,41028	0,02438	16,83	<,0001
6-Bønder, fiskere o.l.	0,49113	0,10581	4,64	<,0001
7-Håndverkere	0,05806	0,02302	2,52	0,0117
8-Operatører, sjåførere o.l.	0,14069	0,02315	6,08	<,0001
Høyeste fullførte utdanning				
Videregående, grunntdanning	0,00563	0,01280	0,44	0,6603
Videregående, avsluttende utdanning	0,06856	0,01215	5,64	<,0001
Påbygging til videregående utdanning	0,01912	0,01903	1,01	0,3149
Universitets- og høyskoleutdanning, lavere nivå	0,11847	0,01421	8,34	
Universitets- og høyskoleutdanning, høyere nivå	0,06265	0,01877	3,34	0,0008
Forskerutdanning	0,03471	0,05256	0,66	0,5090
Næring				
Fiskeoppdrett	-0,17992	0,11274	-1,60	0,1105
Olje- og gassutvinning og bergverksdrift	0,45937	0,02943	15,60	<,0001
Industri	-0,25949	0,02599	-9,98	<,0001
Kraftforsyning	0,27372	0,03845	7,12	<,0001
Bygge- og anleggsvirksomhet	-0,19991	0,02810	-7,11	<,0001
Varehandel	0,25347	0,02540	9,98	<,0001
Hotell- og restaurantvirksomhet	-0,52022	0,04139	-12,57	<,0001
Samferdsel	-0,04742	0,02742	-1,73	0,0838
Finanstjenester	0,40681	0,02789	14,58	<,0001
Eiendomsdrift, forretningsmessig tjenesteyting	0,20438	0,02616	7,81	<,0001
Privat undervisning	-0,88335	0,09104	-9,70	<,0001
Helse- og sosialtjenester	-1,09417	0,04502	24,30	<,0001
Log Alder	0,03412	0,00553	6,17	<,0001
Log Sysselsetting i foretaket	-0,04873	0,00195	-24,99	<,0001
Mann	0,17479	0,00854	20,48	<,0001

Tabell A.2. Resultater fra enkel modell 2005, avtalt månedslønn (Log avtalt månedslønn)

Variansanalyse	Frihetsgrader (DF)	Middelkvadratsum (MS=SS/DF)	F-verdi (MST/MSE)	P-verdi
Modell	29	713,104	6793,97	<,0001
Residual	160 114	0,10496		
Total	160 143			
	R-Square	Coeff Var	Root MSE	Mean
	0,552	3,1497	0,32398	10,28608
Effekt	Parameterestimat	Standardfeil	T-verdi	P-verdi
Intercept	9,61738	0,0064	1494,09	<,0001
Yrker				
1-Lederyrker	0,50764	0,00412	123,17	<,0001
2-Akademiske yrker	0,34912	0,00435	80,19	<,0001
3-Høgskoleyrker	0,21482	0,00396	54,21	<,0001
4-Kontoryrker	0,08062	0,00417	19,33	<,0001
5-Salgs- og serviceyrker	0,02667	0,00431	6,19	<,0001
6-Bønder, fiskere o.l.	0,03574	0,01871	1,91	0,0562
7-Håndverkere	0,04917	0,00407	12,08	<,0001
8-Operatører, sjåfører o.l.	-0,01384	0,00409	-3,38	0,0007
Høyeste fullførte utdanning				
Videregående, grunntdanning	-0,00105	0,00226	-0,46	0,6423
Videregående, avsluttende utdanning	0,05525	0,00214	25,76	<,0001
Påbygging til videregående utdanning	0,10370	0,00336	30,90	<,0001
Universitets- og høgskoleutdanning, lavere nivå	0,19747	0,00246	80,15	<,0001
Universitets- og høgskoleutdanning, høyere nivå	0,32991	0,00322	102,60	<,0001
Forskerutdanning	0,38978	0,00925	42,16	<,0001
Næring				
Fiskeoppdrett	-0,02446	0,19943	-1,23	0,2199
Olje- og gassutvinning og bergverksdrift	0,13371	0,00519	25,73	<,0001
Industri	0,00628	0,00459	1,37	0,1719
Kraftforsyning	0,05573	0,00680	8,19	<,0001
Bygge- og anleggsvirksomhet	0,06204	0,00497	12,49	<,0001
Varehandel	-0,18123	0,00449	-4,03	<,0001
Hotell- og restaurantvirksomhet	-0,06593	0,00732	-9,01	<,0001
Samferdsel	0,02509	0,00485	5,17	<,0001
Finanstjenester	0,01893	0,00493	3,84	0,0001
Eiendomsdrift, forretningsmessig tjenesteyting	0,01775	0,00463	3,84	0,0001
Privat undervisning	-0,08145	0,01610	-5,06	<,0001
Helse- og sosialtjenester	-0,07373	0,00796	-9,26	<,0001
Log Alder	0,09629	0,00095	101,48	<,0001
Log Sysselsetting i foretaket	0,00562	0,00034	16,30	<,0001
Mann	0,10149	0,00149	68,18	<,0001

Vedlegg B

Kort om populasjon og utvalg til lønnsstatistikken

Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk er utvalgsbasert og omfatter alle ansatte som mottar lønn og er knyttet til den trukne bedriftens virksomhet på tellings-tidspunktet. Selvstendig næringsdrivende er følgelig ikke omfattet av statistikken. Populasjonen til lønnsstatistikken omfatter alle foretak i Statistisk sentralbyrås Bedrifts- og foretaksregister fra de næringene som er dekket (se vedlegg 2). Det trekkes et representativt utvalg av foretak innen hvert næringshovedområde i henhold til Standard for næringsgruppering, og opplysningene til lønnsstatistikken hentes inn per bedrift på personnivå.

Målsettingen med statistikken er å presentere et gjennomsnittlig lønnsnivå for alle i populasjonen, og materialet må derfor blåses opp (vektes). Oppblåsningen i lønnsstatistikken for alle ansatte er i utgangspunktet basert på vektene fra de øvrige lønnsstatistikkene, dvs. den inverse trekkesannsynligheten. I tillegg er det gjort en samveiing av de ulike næringshovedområdene, der det er tatt utgangspunkt i det kvartalsvise nasjonalregnskapets tall for

sysselsatte lønnstakere per 3. kvartal de respektive år (Grini 2003/74).

Hensikten er å justere de enkelte næringers faktiske størrelse i forhold til hverandre, slik at det dannes et helhetsbilde for alle næringer som er i overensstemmelse med en felles samordnet kilde. Lønnsstatistikken 2005 består av et helt spekter av undersøkelser, som stort sett er basert på utvalg, totalt omfattes drøyt 1,3 millioner observasjoner som vektet opp til å representere en populasjon på drøyt 2 millioner ansatte per 3. kvartal 2005. Dermed har vi 'to antall', de som er med i undersøkelsen og antallet som disse undersøkte representerer (vektet og uvektet antall). Siden undersøkelsene er utvalg vil de oppblåste antallene eller vektete tallene gi den mest korrekte angivelsen på faktiske andeler i populasjonen. Hensikten med oppblåste tall er nettopp å gi et bilde av populasjonen. Tabellen nedenfor gir en oversikt over fordelingen i absolutte antall og oppblåste verdier for de viktigste gruppene som omtales i artikkelen.

Tabell B.1. Antall i undersøkelsen og vektet antall i lønnsstatistikken 2005

	Alle		Antall med bonus	
	Antall i undersøkelsen	Antall vektet	Antall i undersøkelsen	Antall vektet
Heltid og deltid	1 341 000	2 040 000	184 000	339 000
Heltid	890 000	1 434 000	162 000	301 000
Deltid	451 000	606 000	22 000	37 000
Private	704 000	1 406 000	184 000	339 000
Heltid	541 000	1 088 000	162 000	301 000
Deltid	163 000	318 000	22 000	37 000
Off. ansatte	637 000	637 000	-	-
Heltid	349 000	349 000	-	-
Deltid	288 000	288 000	-	-

Om statistikken for lønnsstatistikk alle ansatte

C.1. Definisjon av de viktigste begreper og kjennemerker

Lønnsbegrepet i lønnsstatistikken er begrenset til å omfatte kontante godtgjørelser fra arbeidsgiver til arbeidstaker for utført arbeid. Statistikken omfatter følgelig ikke naturalytelser, forsikringer og heller ikke trekkfrie utgiftsgodtgjørelser og lignende.

Månedslønn

Månedslønn er hovedbegrepet i Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk. Månedslønna omfatter utbetalt avtalt lønn, uregelmessige tillegg og bonuser, provisjoner o.l. Overtidsgodtgjørelser er ikke medregnet i månedslønna.

Avtalt lønn

Avtalt lønn omfatter den faste lønnen som utbetales enten den er definert som time-, måneds-, 14 dagers- eller ukelønn. Avtalt lønn er den faktisk utbetalte lønnen ved tellingstidspunktet, og den blir ofte betegnet som regulativlønn eller fast grunnlønn. Kvalifikasjonstillegg/kompetansetillegg og andre faste personlige tillegg skal inkluderes i denne lønnsarten.

Uregelmessige tillegg

Uregelmessige tillegg er som regel tillegg knyttet til spesielle arbeidsoppgaver eller arbeidstider, og gis som et beregnet gjennomsnitt per måned for perioden 1. januar til tellingstidspunktet.

Uregelmessige tillegg omfatter blant annet tillegg for ubekvem arbeidstid, utkallingstillegg, skifttillegg, smusstillegg, offshoret tillegg og andre tillegg som kommer uregelmessig.

Bonus

Denne posten omfatter tillegg som ofte ikke er knyttet til bestemte arbeidsoppgaver og der utbetalingene kommer ujevnt med hensyn til perioden de er opptjent i eller gjelder for. Andre eksempler på lønnsarter under denne posten er overskuddsdeling, produksjonstillegg, gratialer og tantieme. Bonuser og provisjoner m.v. er et beregnet gjennomsnitt per måned for perioden 1. oktober året før og til tellingstidspunktet. Informasjon om 4. kvartal året før inkluderes for å få med informasjon over en periode på et helt år. Dette fordi lønnsartene som omfattes her ofte utbetales med ujevne mellomrom, og at opptjeningsperioden kan være avvikende fra utbetalings-tidspunkt.

Overtidsgodtgjørelse

Overtidsgodtgjørelse omfatter summen av kontant godtgjørelse for arbeid utført utover avtalt arbeidstid, og som godtgjøres med et tillegg til den avtalte lønnen. Overtidsgodtgjørelse er et beregnet gjen-

nomsnitt per måned over perioden 1. januar og til tellingstidspunktet. Denne lønnsarten er ikke inkludert i månedslønn, men det blir gitt tall for overtidsgodtgjørelse ved frigiving av statistikken.

Heltid og deltid

Alle ansatte med en avtalt arbeidstid på 33 timer eller mer per uke regnes som heltidsansatte. For ansatte i stat, skoleverk og kommune er heltid definert som alle med dellønnsprosent/ stillingsandel på 100 prosent. Deltidsansatte er definert som alle ansatte som har avtalt arbeidstid på mindre enn 33 timer per uke eller en stillingsandel på mindre enn 100.

Heltidsekvivalenter

I statistikken blir ansatte med en arbeidstid på mindre enn 33 timer per uke eller med stillingsandel på mindre enn 100 prosent definert som deltidansatte. For å kunne sammenligne lønn mellom hel- og deltidansatte omregnes lønna til de deltidansatte til hva den ville vært hvis de jobbet heltid. Dette gjøres ved å benytte forholdet mellom arbeidstiden til hver enkelt deltidansatt og den gjennomsnittlige arbeidstiden for heltidsansatte i næringen som omregningsfaktor. Månedslønn per heltidsekvivalent for de deltidansatte kan da slås sammen med månedslønn med de heltidsansatte slik at man kan beregne en gjennomsnittlig månedslønn for alle ansatte.

Utdanning

Utdanningsopplysninger om den enkelte innhentes fra registeret over Befolkningens Høyeste Utdanning (BHU). Det er ett års etterslep på utdanningsopplysningene.

Alder og kjønn

Alder og kjønn er avledet av fødselsnummer.

C.2. Standard klassifikasjoner

Næringsgruppering

Sentralt i lønnsstatistikken står gruppering etter næringer i henhold til Standard for næringsgruppering (SN 2002), som er den norske versjonen av den internasjonale standarden International Industrial Classification (SIC94).

Mer informasjon om Standard for næringsgruppering finnes på:

<http://www.ssb.no/emner/10/01/nace/>

<http://www3.ssb.no/stabas/ItemsFrames.asp?ID=3152101&Language=nb>

Yrkesgruppering

I lønnsstatistikken nyttes Standard for yrkesklassifisering (C521), som er den norske versjonen av den

internasjonale yrkesstandarden International Standard Classification of Occupation (ISCO-88). Dette yrkeskodesettet er etablert gjennom hele lønnsstatistikken enten ved direkte innhenting eller ved koding fra andre stillings- eller yrkeskoder.

Mer informasjon om Standard for yrkesklassifisering finnes på <http://www.ssb.no/emner/06/yrke/>

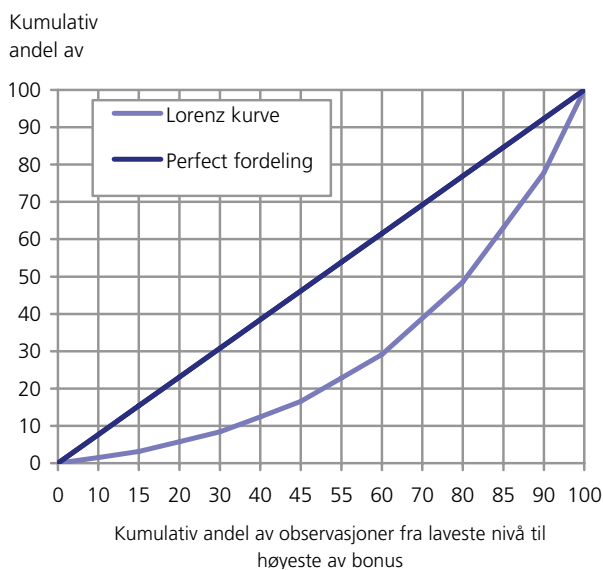
Utdanningsgruppering

Utdanningsnivå er hentet fra registeret for Befolkningens Høyeste Utdanning. Det er benyttet gruppering etter utdanningens varighet i henhold til Standard for utdanningsgruppering.

Mer informasjon om Norsk standard for utdanningsgruppering finnes på <http://www.ssb.no/emner/04/90/>

Gini-koeffisienten

Gini-koeffisienten er et mål på ulikhet. Utgangspunktet er Lorenz-kurven, som beskriver den akumulerede fordelingen av en størrelse der observasjonene er sortert i stigende rekkefølge. Dersom alle observasjoner har lik verdi på målenheten, f.eks bonus i vårt tilfelle, vil Lorenz-kurven sammenfalle med en linje for perfekt fordeling (se figur). I et slikt tilfelle vil gini-koeffisienten være 0. Den andre ytterligheten er at en observasjon har all bonus og de øvrige 0 da vil gini-koeffisienten være 1.



Sagt på en annen måte beskriver Gini-koeffisienten forholdet mellom Lorenz-kurven og den perfekte fordeling. Større areal mellom disse to linjene innebærer økt ulikhet. Altså gjennomsnittet av absolutte forskjeller mellom alle par av observasjoner.

Dersom observasjonene er sortert/rangert etter størrelsen på bonus, fra lavest til høyest ($x_i \leq x_{i+1}$) der x_i er bonusen til i -te observasjon, kan gini-koeffisienten til en populasjon beregnes ved:

$$G = \frac{\sum_{i=1}^N i (2i - N - 1) x_i}{N \sum_{i=1}^n x_i}$$

I vårt tilfelle med et utvalg der vi benytter vekt for å estimere antall og volum må vi erstatte N med $\sum_{i=1}^n w_i$, som er estimatet på antall i populasjonen, der n nå er antall observasjoner i utvalget. Videre vil i presentert i formelen over være summen av vekter frem til og med den aktuelle observasjon i i en stigende rekke altså $w_i + \sum_{i=1}^{i-1} w_i$. Slik blir formelen for gini-koeffisienten i et vektet utvalg

$$G = \frac{\sum_{i=1}^n \left((w_i + \sum_{j=1}^{i-1} w_j) 2 (w_i + \sum_{j=1}^{i-1} w_j) - \sum_{j=1}^n w_j - 1 \right) w_i x_i}{\sum_{i=1}^n w_i \sum_{j=1}^n w_j x_j}$$

Det er også nødvendig å påpeke at estimater av utvalgsvarians til gini for både små og store utvalg gjerne er svake med unntak av såkalte "bootstrap"-metoder. I korthet går disse ut på at man søker å reproducere en utvalgsfordeling via gjentatte trekk fra utvalget med erstatning for vært trekk.

I og med at utvalgene til lønnsstatistikken er relativt store vil det stort sett være liten utvalgsusikkerhet. Det er likevel greit å påpeke at vi ved beregning av gini-koeffisienten kan ha skjevheter i utvalget som reproducerer en skjevhet i estimatet av gini. Det går likevel langt utenfor formålet med denne beskrivelsen å undersøke nærmere slike tendenser til skjevhet i en fordeling.

Vedlegg E

Bonus etter næring og kjønn. 1997-2005**E.1. Bonus for alle ansatte som har utbetaling av bonus, fordelt på kjønn og næringshovedområde per september/oktober 1997**

	Antall		Månedslønn	Bonus
	i undersøkelsen	Estimert		
Kvinner og menn	75 631	164 318	23 396	1 912
B Fiskeoppdrett				
C Olje og gassutvinning og bergverksdrift	3 277	4 708	34 745	1 918
D Industri	28 445	58 707	20 978	974
E Kraftforsyning	:	:	:	:
F Bygge- og anleggsvirksomhet	6 104	11 987	21 939	1 382
G Varehandel	23 612	51 406	23 252	2 758
H Hotell- og restaurantvirksomhet				
I Samferdsel	2 080	9 164	23 334	2 610
J Finanstjenester	3 869	5 229	28 043	2 528
K Forretningsmessig tjenesteyting	7 158	17 922	29 075	2 482
M Undervisning	:	:	:	:
N Helse- og sosialtjenester	379	1 612	21 558	1 611
O Sosiale og personlige tjenester	659	3 456	20 672	1 556
Menn	60 304	129 859	24 208	2 050
B Fiskeoppdrett				
C Olje og gassutvinning og bergverksdrift	2 781	4 008	35 728	1 970
D Industri	24 053	50 061	21 393	1 005
E Kraftforsyning	:	:	:	:
F Bygge- og anleggsvirksomhet	5 773	11 395	22 009	1 393
G Varehandel	18 336	40 560	24 209	3 081
H Hotell- og restaurantvirksomhet				
I Samferdsel	1 406	6 332	24 603	3 071
J Finanstjenester	2 275	3 094	32 129	3 361
K Forretningsmessig tjenesteyting	5 163	12 251	31 694	2 745
M Undervisning	:	:	:	:
N Helse- og sosialtjenester	160	646	24 034	2 093
O Sosiale og personlige tjenester	324	1 420	24 762	1 644
Kvinner	15 327	34 459	20 338	1 393
B Fiskeoppdrett				
C Olje og gassutvinning og bergverksdrift	496	699	29 115	1 619
D Industri	4 392	8 646	18 575	794
E Kraftforsyning	:	:	:	:
F Bygge- og anleggsvirksomhet	331	592	20 603	1 163
G Varehandel	5 276	10 845	19 673	1 553
H Hotell- og restaurantvirksomhet				
I Samferdsel	674	2 832	20 496	1 581
J Finanstjenester	1 594	2 136	22 130	1 322
K Forretningsmessig tjenesteyting	1 995	5 671	23 417	1 914
M Undervisning	:	:	:	:
N Helse- og sosialtjenester	219	966	19 902	1 288
O Sosiale og personlige tjenester	335	2 036	17 817	1 494

E.2. Bonus for alle ansatte som har utbetaling av bonus, fordelt på kjønn og næringshovedområde per september/oktober 1998

	Antall		Månedslønn	Bonus
	i undersøkelsen	Estimert		
Kvinner og menn	76 796	193 942	25 006	1 902
B Fiskeoppdrett				
C Olje og gassutvinning og bergverksdrift	2 247	2 553	37 368	2 533
D Industri	24 715	65 156	22 582	1 030
E Kraftforsyning	:	:	:	:
F Bygge- og anleggsvirksomhet	5 601	14 668	23 700	1 509
G Varehandel	23 655	60 135	24 931	2 687
H Hotell- og restaurantvirksomhet				
I Samferdsel	3 377	12 471	23 833	1 815
J Finanstjenester	5 730	7 520	29 074	2 633
K Forretningsmessig tjenesteyting	9 578	23 982	30 769	2 487
M Undervisning	388	1 106	28 307	878
N Helse- og sosialtjenester	371	1 310	23 868	2 069
O Sosiale og personlige tjenester	961	4 710	23 869	1 191
Menn	58 729	149 361	25 997	2 068
B Fiskeoppdrett				
C Olje og gassutvinning og bergverksdrift	1 819	2 095	39 031	2 662
D Industri	20 674	54 461	23 051	1 069
E Kraftforsyning	:	:	:	:
F Bygge- og anleggsvirksomhet	5 300	13 974	23 794	1 521
G Varehandel				
H Hotell- og restaurantvirksomhet	17 668	46 478	26 073	3 052
I Samferdsel	2 159	8 069	25 309	2 145
J Finanstjenester	3 325	4 380	33 161	3 399
K Forretningsmessig tjenesteyting	6 704	16 299	33 802	2 793
M Undervisning	210	597	31 800	864
N Helse- og sosialtjenester	202	670	25 417	1 959
O Sosiale og personlige tjenester	521	2 059	28 599	1 101
Kvinner	18 067	44 580	21 685	1 346
B Fiskeoppdrett				
C Olje og gassutvinning og bergverksdrift	428	458	29 757	1 943
D Industri	4 041	10 695	20 193	832
E Kraftforsyning	:	:	:	:
F Bygge- og anleggsvirksomhet	301	694	21 803	1 270
G Varehandel	5 987	13 657	21 045	1 445
H Hotell- og restaurantvirksomhet				
I Samferdsel	1 218	4 402	21 127	1 211
J Finanstjenester	2 405	3 140	23 375	1 563
K Forretningsmessig tjenesteyting	2 874	7 684	24 336	1 838
M Undervisning	178	510	24 217	895
N Helse- og sosialtjenester	169	640	22 247	2 183
O Sosiale og personlige tjenester	440	2 651	20 196	1 261

E.3. Bonus for alle ansatte som har utbetaling av bonus, fordelt på kjønn og næringshovedområde per september/oktober 1999

	Antall		Månedslønn	Bonus
	i undersøkelsen	Estimert		
Kvinner og menn	92 547	211 843	26 331	2 114
B Fiskeoppdrett				
C Olje og gassutvinning og bergverksdrift	3 362	3 895	38 953	2 079
D Industri	31 021	65 527	23 543	966
E Kraftforsyning	:	:	:	:
F Bygge- og anleggsvirksomhet	7 852	18 403	24 251	1 481
G Varehandel	25 455	63 877	25 970	3 084
H Hotell- og restaurantvirksomhet				
I Samferdsel	4 334	17 246	26 913	2 468
J Finanstjenester	7 585	10 382	29 505	2 011
K Forretningsmessig tjenesteyting	10 991	25 836	32 238	3 022
M Undervisning	:	:	:	:
N Helse- og sosialtjenester	620	1 974	22 876	1 040
O Sosiale og personlige tjenester	1 175	4 402	27 654	1 897
Menn	70 859	162 136	27 304	2 275
B Fiskeoppdrett				
C Olje og gassutvinning og bergverksdrift	2 835	3 297	40 063	2 156
D Industri	25 960	55 240	23 970	996
E Kraftforsyning	:	:	:	:
F Bygge- og anleggsvirksomhet	7 354	17 330	24 348	1 489
G Varehandel	18 719	48 270	27 180	3 490
H Hotell- og restaurantvirksomhet				
I Samferdsel	2 608	10 416	29 807	3 183
J Finanstjenester	4 413	6 052	33 227	2 469
K Forretningsmessig tjenesteyting	7 907	17 653	34 800	3 257
M Undervisning	:	:	:	:
N Helse- og sosialtjenester	265	760	25 494	1 368
O Sosiale og personlige tjenester	670	2 875	29 438	1 928
Kvinner	21 688	49 707	23 159	1 589
B Fiskeoppdrett				
C Olje og gassutvinning og bergverksdrift	527	597	32 830	1 658
D Industri	5 061	10 288	21 249	801
E Kraftforsyning	:	:	:	:
F Bygge- og anleggsvirksomhet	498	1 073	22 674	1 358
G Varehandel	6 736	15 607	22 231	1 826
H Hotell- og restaurantvirksomhet				
I Samferdsel	1 726	6 830	22 499	1 377
J Finanstjenester	3 172	4 330	24 303	1 370
K Forretningsmessig tjenesteyting	3 084	8 184	26 713	2 516
M Undervisning	:	:	:	:
N Helse- og sosialtjenester	355	1 214	21 237	834
O Sosiale og personlige tjenester	505	1 527	24 295	1 840

E.4. Bonus for alle ansatte som har utbetaling av bonus, fordelt på kjønn og næringshovedområde per september/oktober 2000

	Antall		Månedslønn	Bonus
	i undersøkelsen	Estimert		
Kvinner og menn	97 675	206 544	27 973	2 259
B Fiskeoppdrett				
C Olje og gassutvinning og bergverksdrift	4 053	4 398	40 527	2 588
D Industri	29 741	61 056	24 634	1 095
E Kraftforsyning	:	:	:	:
F Bygge- og anleggsvirksomhet	7 203	18 553	25 882	1 479
G Varehandel	23 786	55 121	27 821	3 196
H Hotell- og restaurantvirksomhet				
I Samferdsel	5 896	18 244	27 863	2 490
J Finanstjenester	9 469	12 082	30 608	2 350
K Forretningsmessig tjenesteyting	14 691	29 525	33 606	3 283
M Undervisning	:	:	:	:
N Helse- og sosialtjenester	1 124	2 543	25 147	1 355
O Sosiale og personlige tjenester	1 498	4 702	29 604	2 212
Menn	73 401	157 992	28 939	2 410
B Fiskeoppdrett				
C Olje og gassutvinning og bergverksdrift	3 464	3 767	41 738	2 639
D Industri	24 516	51 230	24 985	1 111
E Kraftforsyning	:	:	:	:
F Bygge- og anleggsvirksomhet	6 696	17 475	25 995	1 488
G Varehandel	17 866	42 831	28 891	3 527
H Hotell- og restaurantvirksomhet				
I Samferdsel	3 491	11 551	30 143	2 988
J Finanstjenester	5 322	6 805	34 516	2 856
K Forretningsmessig tjenesteyting	10 552	20 122	36 282	3 700
M Undervisning	:	:	:	:
N Helse- og sosialtjenester	486	1 050	27 275	1 508
O Sosiale og personlige tjenester	828	2 897	32 668	2 276
Kvinner	24 274	48 552	24 830	1 770
B Fiskeoppdrett				
C Olje og gassutvinning og bergverksdrift	589	631	33 305	2 285
D Industri	5 225	9 826	22 807	1 008
E Kraftforsyning	:	:	:	:
F Bygge- og anleggsvirksomhet	507	1 079	24 064	1 342
G Varehandel	5 920	12 289	24 095	2 042
H Hotell- og restaurantvirksomhet				
I Samferdsel	2 405	6 694	23 930	1 630
J Finanstjenester	4 147	5 276	25 568	1 698
K Forretningsmessig tjenesteyting	4 139	9 403	27 879	2 389
M Undervisning	:	:	:	:
N Helse- og sosialtjenester	638	1 493	23 652	1 248
O Sosiale og personlige tjenester	670	1 805	24 686	2 108

E.5. Bonus for alle ansatte som har utbetaling av bonus, fordelt på kjønn og næringshovedområde per september/oktober 2001

	Antall		Månedslønn	Bonus
	i undersøkelsen	Estimert		
Kvinner og menn	101 833	216 696	29 511	2 550
B Fiskeoppdrett	:	:	:	:
C Olje og gassutvinning og bergverksdrift	4 303	5 466	42 430	3 743
D Industri	32 723	61 353	25 728	1 064
E Kraftforsyning	333	362	30 409	999
F Bygge- og anleggsvirksomhet	6 670	17 707	26 540	1 418
G Varehandel	25 961	59 170	29 124	3 442
H Hotell- og restaurantvirksomhet	1 253	2 761	24 024	1 698
I Samferdsel	7 195	22 498	30 703	2 813
J Finanstjenester	10 405	12 854	34 488	3 954
K Forretningsmessig tjenesteyting	10 580	27 470	35 570	3 774
M Undervisning	:	:	:	:
N Helse- og sosialtjenester	630	1 627	24 681	1 326
O Sosiale og personlige tjenester	1 755	5 321	30 076	2 422
Menn	75 808	163 631	30 571	2 757
B Fiskeoppdrett	:	:	:	:
C Olje og gassutvinning og bergverksdrift	3 678	4 676	43 557	3 818
D Industri	27 007	50 906	26 177	1 074
E Kraftforsyning	:	:	:	:
F Bygge- og anleggsvirksomhet	6 301	16 848	26 601	1 413
G Varehandel	19 415	46 191	30 098	3 797
H Hotell- og restaurantvirksomhet	637	1 400	26 436	2 157
I Samferdsel	4 451	14 844	33 195	3 524
J Finanstjenester	5 732	7 163	39 756	5 199
K Forretningsmessig tjenesteyting	7 126	17 540	38 939	4 454
M Undervisning	:	:	:	:
N Helse- og sosialtjenester	202	522	28 447	1 666
O Sosiale og personlige tjenester	963	3 196	32 849	2 382
Kvinner	26 025	53 065	26 241	1 911
B Fiskeoppdrett	:	:	:	:
C Olje og gassutvinning og bergverksdrift	625	790	35 763	3 305
D Industri	5 716	10 448	23 540	1 016
E Kraftforsyning	:	:	:	:
F Bygge- og anleggsvirksomhet	369	858	25 341	1 505
G Varehandel	6 546	12 980	25 657	2 180
H Hotell- og restaurantvirksomhet	616	1 361	21 543	1 226
I Samferdsel	2 744	7 654	25 869	1 433
J Finanstjenester	4 673	5 691	27 858	2 387
K Forretningsmessig tjenesteyting	3 454	9 930	29 617	2 573
M Undervisning	:	:	:	:
N Helse- og sosialtjenester	428	1 105	22 904	1 166
O Sosiale og personlige tjenester	792	2 125	25 905	2 482

E.6. Bonus for alle ansatte som har utbetaling av bonus, fordelt på kjønn og næringshovedområde per september/oktober 2002

	Antall		Månedslønn	Bonus
	i undersøkelsen	Estimert		
Kvinner og menn	113 839	228 334	31 247	2 398
B Fiskeoppdrett	:	:	:	:
C Olje og gassutvinning og bergverksdrift	3 358	4 672	47 679	4 491
D Industri	32 970	62 372	27 466	1 211
E Kraftforsyning	1 931	2 410	28 806	919
F Bygge- og anleggsvirksomhet	7 041	18 334	28 389	1 635
G Varehandel	26 361	56 765	30 025	3 000
H Hotell- og restaurantvirksomhet	2 115	2 874	23 986	1 583
I Samferdsel	9 112	23 303	32 703	2 610
J Finanstjenester	13 072	15 577	35 386	3 031
K Forretningsmessig tjenesteyting	15 162	35 846	37 313	3 352
M Undervisning	108	239	27 485	2 286
N Helse- og sosialtjenester	692	1 487	24 971	1 333
O Sosiale og personlige tjenester	1 760	4 247	31 934	3 021
Menn	84 151	174 379	32 317	2 563
B Fiskeoppdrett	:	:	:	:
C Olje og gassutvinning og bergverksdrift	2 911	3 987	48 499	4 522
D Industri	26 453	51 072	27 984	1 241
E Kraftforsyning	1 638	2 044	29 351	913
F Bygge- og anleggsvirksomhet	6 695	17 578	28 440	1 632
G Varehandel	19 853	44 834	30 882	3 233
H Hotell- og restaurantvirksomhet	960	1 345	26 056	2 122
I Samferdsel	6 116	16 304	34 585	2 978
J Finanstjenester	7 441	8 912	40 037	3 903
K Forretningsmessig tjenesteyting	10 683	24 803	40 116	3 756
M Undervisning	:	:	:	:
N Helse- og sosialtjenester	218	502	28 539	1 705
O Sosiale og personlige tjenester	976	2 652	35 324	3 378
Kvinner	29 688	53 954	27 789	1 867
B Fiskeoppdrett	:	:	:	:
C Olje og gassutvinning og bergverksdrift	447	685	42 911	4 308
D Industri	6 517	11 301	25 126	1 079
E Kraftforsyning	293	366	25 763	952
F Bygge- og anleggsvirksomhet	346	755	27 180	1 711
G Varehandel	6 508	11 931	26 806	2 126
H Hotell- og restaurantvirksomhet	1 155	1 528	22 165	1 109
I Samferdsel	2 996	6 999	28 318	1 753
J Finanstjenester	5 631	6 665	29 165	1 865
K Forretningsmessig tjenesteyting	4 479	11 044	31 018	2 444
M Undervisning	:	:	:	:
N Helse- og sosialtjenester	474	985	23 155	1 144
O Sosiale og personlige tjenester	784	1 596	26 302	2 429

E.7. Bonus for alle ansatte som har utbetaling av bonus, fordelt på kjønn og næringshovedområde per september/oktober 2003

	Antall		Månedslønn	Bonus
	i undersøkelsen	Estimert		
Kvinner og menn	133 293	250 688	33 200	2 641
B Fiskeoppdrett	240	300	28 350	1 193
C Olje og gassutvinning og bergverksdrift	14 791	13 979	46 433	2 588
D Industri	38 995	65 359	29 329	1 405
E Kraftforsyning	2 511	3 467	30 501	1 452
F Bygge- og anleggsvirksomhet	7 357	18 537	29 300	1 884
G Varehandel	27 169	62 861	31 064	2 963
H Hotell- og restaurantvirksomhet	2 486	4 109	24 284	1 438
I Samferdsel	8 389	20 917	34 247	2 902
J Finanstjenester	12 753	14 922	38 090	4 088
K Forretningsmessig tjenesteyting	14 978	38 931	39 337	4 112
M Undervisning	120	420	28 413	2 406
N Helse- og sosialtjenester	1 002	2 068	27 493	1 755
O Sosiale og personlige tjenester	2 502	4 820	33 641	3 156
Menn	97 748	188 001	34 540	2 869
B Fiskeoppdrett	:	:	:	:
C Olje og gassutvinning og bergverksdrift	11 471	10 880	48 357	2 734
D Industri	31 088	52 363	29 974	1 450
E Kraftforsyning	2 112	2 916	31 089	1 479
F Bygge- og anleggsvirksomhet	6 940	17 649	29 340	1 879
G Varehandel	20 006	48 299	32 051	3 242
H Hotell- og restaurantvirksomhet	1 102	1 871	27 042	2 017
I Samferdsel	5 491	14 591	36 795	3 444
J Finanstjenester	7 159	8 453	43 989	5 505
K Forretningsmessig tjenesteyting	10 467	26 838	42 332	4 668
M Undervisning	:	:	:	:
N Helse- og sosialtjenester	340	735	31 379	2 244
O Sosiale og personlige tjenester	1 269	2 842	37 645	3 888
Kvinner	35 545	62 687	29 182	1 960
B Fiskeoppdrett	:	:	:	:
C Olje og gassutvinning og bergverksdrift	3 320	3 099	39 677	2 073
D Industri	7 907	12 996	26 733	1 225
E Kraftforsyning	399	551	27 385	1 308
F Bygge- og anleggsvirksomhet	417	888	28 505	1 987
G Varehandel	7 163	14 561	27 788	2 036
H Hotell- og restaurantvirksomhet	1 384	2 237	21 976	954
I Samferdsel	2 898	6 326	28 370	1 651
J Finanstjenester	5 594	6 468	30 381	2 236
K Forretningsmessig tjenesteyting	4 511	12 094	32 689	2 879
M Undervisning	:	:	:	:
N Helse- og sosialtjenester	662	1 333	25 350	1 485
O Sosiale og personlige tjenester	1 233	1 977	27 886	2 103

E.8. Bonus for alle ansatte som har utbetaling av bonus, fordelt på kjønn og næringshovedområde per september/oktober 2004

	Antall		Månedslønn	Bonus
	i undersøkelsen	Estimert		
Kvinner og menn	149 931	275 510	34 389	2 793
B Fiskeoppdrett	246	430	28 653	1 442
C Olje og gassutvinning og bergverksdrift	15 597	18 407	47 120	2 777
D Industri	40 969	65 024	30 445	1 516
E Kraftforsyning	3 322	4 904	34 776	1 716
F Bygge- og anleggsvirksomhet	8 753	19 787	29 837	2 004
G Varehandel	30 567	68 343	31 802	3 267
H Hotell- og restaurantvirksomhet	2 199	3 621	25 651	1 460
I Samferdsel	9 146	22 472	35 917	3 134
J Finanstjenester	13 700	15 955	38 701	3 906
K Forretningsmessig tjenesteyting	21 219	48 225	39 280	3 893
M Undervisning	186	489	32 402	1 704
N Helse- og sosialtjenester	1 126	2 062	29 748	2 125
O Sosiale og personlige tjenester	2 901	5 791	33 125	2 922
Menn	111 373	208 715	35 674	3 006
B Fiskeoppdrett	:	:	:	:
C Olje og gassutvinning og bergverksdrift	12 098	14 308	49 125	2 908
D Industri	33 127	52 340	31 221	1 558
E Kraftforsyning	2 775	4 126	35 367	1 749
F Bygge- og anleggsvirksomhet	8 259	18 800	29 871	2 007
G Varehandel	22 531	52 846	32 663	3 568
H Hotell- og restaurantvirksomhet	936	1 591	28 386	1 988
I Samferdsel	6 361	16 146	38 083	3 533
J Finanstjenester	7 585	8 875	44 500	5 244
K Forretningsmessig tjenesteyting	15 441	34 888	41 627	4 273
M Undervisning	:	:	:	:
N Helse- og sosialtjenester	442	760	35 101	2 870
O Sosiale og personlige tjenester	1 501	3 374	35 789	3 410
Kvinner	38 558	66 795	30 373	2 128
B Fiskeoppdrett	:	:	:	:
C Olje og gassutvinning og bergverksdrift	3 499	4 099	40 121	2 320
D Industri	7 842	12 684	27 243	1 339
E Kraftforsyning	547	777	31 639	1 544
F Bygge- og anleggsvirksomhet	494	987	29 189	1 935
G Varehandel	8 036	15 498	28 869	2 241
H Hotell- og restaurantvirksomhet	1 263	2 031	23 508	1 046
I Samferdsel	2 785	6 325	30 388	2 115
J Finanstjenester	6 115	7 080	31 430	2 228
K Forretningsmessig tjenesteyting	5 778	13 336	33 139	2 899
M Undervisning	:	:	:	:
N Helse- og sosialtjenester	684	1 303	26 627	1 690
O Sosiale og personlige tjenester	1 400	2 417	29 406	2 242

E.9. Bonus for alle ansatte som har utbetaling av bonus, fordelt på kjønn og næringshovedområde per september/oktober 2005

	Antall		Månedslønn	Bonus
	i undersøkelsen	Estimert		
Kvinner og menn	161 919	301 380	35 438	3 224
B Fiskeoppdrett	375	552	30 865	1 970
C Olje og gassutvinning og bergverksdrift	16 180	18 859	48 805	3 014
D Industri	45 021	75 516	31 320	1 589
E Kraftforsyning	2 292	3 958	37 518	2 383
F Bygge- og anleggsvirksomhet	10 585	24 556	30 633	1 827
G Varehandel	32 263	77 537	33 373	3 816
H Hotell- og restaurantvirksomhet	1 874	3 176	26 632	1 885
I Samferdsel	9 320	22 990	34 039	3 340
J Finanstjenester	19 388	22 831	41 792	5 540
K Forretningsmessig tjenesteyting	20 061	42 839	41 554	4 779
M Undervisning	132	439	32 295	1 748
N Helse- og sosialtjenester	1 494	2 362	30 106	1 828
O Sosiale og personlige tjenester	2 934	5 765	35 150	4 231
Menn	120 002	230 502	36 630	3 463
B Fiskeoppdrett	:	:	:	:
C Olje og gassutvinning og bergverksdrift	12 419	14 524	50 917	3 193
D Industri	36 861	62 211	31 906	1 626
E Kraftforsyning	1 887	3 315	37 611	2 408
F Bygge- og anleggsvirksomhet	9 982	23 374	30 621	1 811
G Varehandel	23 666	60 437	34 425	4 187
H Hotell- og restaurantvirksomhet	785	1 386	29 922	2 840
I Samferdsel	6 500	16 932	35 284	3 700
J Finanstjenester	10 874	12 842	48 178	7 506
K Forretningsmessig tjenesteyting	14 501	30 450	44 432	5 341
M Undervisning	:	:	:	:
N Helse- og sosialtjenester	561	827	36 143	2 608
O Sosiale og personlige tjenester	1 547	3 429	38 790	5 268
Kvinner	41 917	70 879	31 563	2 448
B Fiskeoppdrett	:	:	:	:
C Olje og gassutvinning og bergverksdrift	3 761	4 335	41 728	2 415
D Industri	8 160	13 306	28 583	1 419
E Kraftforsyning	405	643	37 041	2 253
F Bygge- og anleggsvirksomhet	603	1 182	30 884	2 145
G Varehandel	8 597	17 100	29 653	2 507
H Hotell- og restaurantvirksomhet	1 089	1 790	24 084	1 145
I Samferdsel	2 820	6 058	30 559	2 334
J Finanstjenester	8 514	9 990	33 583	3 013
K Forretningsmessig tjenesteyting	5 560	12 389	34 480	3 398
M Undervisning	:	:	:	:
N Helse- og sosialtjenester	933	1 535	26 851	1 407
O Sosiale og personlige tjenester	1 387	2 336	29 808	2 709