

AGENDA

PRISEN FOR KORONAKRISEN OG HVA VI BØR GJØRE NÅ

– Hvordan koronakrisen har påvirket ulike deler arbeidslivet

07/2021

Abstrakt

Vi vet at koronakrisen har rammet skjevt. I handelsnæringen har mange mistet jobben, samtidig som mange har stått i førstelinja gjennom krisen. I tillegg har store deler av arbeidslivet flyttet på hjemmekontor det siste året. Forbundet Handel og Kontor organiserer medlemmer i alle deler av dette endrede arbeidslivet: de permitterte, de mest smitteutsatte, og de hjemmearbeidende.

Denne rapporten viser erfaringer fra ulike deler av arbeidslivet gjennom krisen, hvordan krisen har forsterket utfordringer vi allerede hadde, og kommer med anbefalinger til hvordan vi kan legge til rette for trygge og produktive jobber etter pandemien.

Sammendrag

Koronakrisen har ikke bare rammet bredt, den har også rammet skjevt. I rapporten *Hvem betaler mest for koronakrisen*, gjennomført i samarbeid med Handel og Kontor, viste vi hvordan de lavest lønnte mistet jobben først, mens mange gjennom krisen har fått en romsligere økonomi. I denne rapporten ser vi nærmere på hvordan pandemien har påvirket ulike deler av arbeidslivet, og hvilke utfordringer det gir oss når vi skal ut av krisen.

I august 2021 er det fortsatt tydelig at krisen har rammet skjevt, både når det gjelder smitte og økonomi. I tillegg har ulike deler av arbeidslivet fått merke krisen på svært ulike måter. I noen bransjer har mange opplevd å bli permittert og ledige, med store konsekvenser for egen økonomi. Mange har måttet vente lenge på støtte de hadde krav på, og dessuten forholde seg til regler i stadig endring, med betydelig usikkerhet. Andre har stått i jobb gjennom hele krisen, og opplevd økt arbeidsbelastning, samtidig som de har vært utsatt for smitte og den psykiske belastningen slik risiko gir. En stor del av arbeidstakerne har flyttet jobben til hjemmekontoret. Selv om det er mange som opplever fordeler med enklere logistikk og større fleksibilitet når jobben er hjemme, er heller ikke denne tilværelsen fri for utfordringer. Grensen mellom jobb og fritid blir mer uklar, og samhold og medvirkning kan påvirkes når alle jobber hver for seg. Hele den norske arbeidslivsmodellen vil utfordres av nye arbeidsformer, og det er viktig at fagbevegelsen er med på å forme en slik framtid.

På mange måter har koronakrisen synliggjort og forsterket problemstillinger vi allerede sto overfor i arbeidslivet:

- Forskjellen mellom dem som har trygge og godt betalte jobber og dem som ikke har det, er blitt større. Korona-krisen har for mange gitt *romsligere* økonomi, både som følge av lavere boligrente og mindre reiseutgifter. For andre har krisen gitt mer utrygghet og dårligere økonomi. Det var de lavest lønnte som mistet jobben først og oftest. Antallet inkassosaker har økt kraftig, og synliggjort økonomisk knapphet i mange familier.
- Nye kompetansebehov har blitt enda tydeligere, og digitaliseringen av arbeidslivet har tatt store sprang. Allerede før korona-krisen så vi at digitaliseringen av arbeidslivet bød på nye utfordringer. Flere jobber krever mer kompetanse, og hyppigere påfyll av ny læring.
- I tillegg har arbeid fra hjemmekontor, digitale møter og fjernarbeid fått en helt ny plass i arbeidslivet, og vil trolig innebære varige endringer selv om det først og fremst var ment som et smitteverntiltak. Det er mange fordeler med hjemmekontor, men det er ikke opplagt at alle endringene er til det bedre.

Handel og kontor organiserer arbeidstakere på tvers av disse utfordringene. I et notat vinteren 2020, et år etter pandemien rammet, viste vi hvordan Handel og Kontors medlemmer har opplevd krisen: endringer i arbeidshverdag, smittesituasjon og personlig

økonomi. Våren 2021 undersøkte vi effektene på nytt, med fordypning i hvilke konsekvenser disse har fått for ulike deler av arbeidslivet. Resultatene presenteres i denne rapporten.

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	3
1 Pandemier og økonomiske kriser rammer ofte skjevt	6
1.1 Hvordan rammer pandemier?	6
1.2 Hvordan rammer økonomiske kriser?	7
1.3 Sosiale og økonomiske effekter av koronapandemien i Norge	8
Sykdomsbyrden.....	8
Tiltaksbyrden.....	11
... ikke alle rammes.....	13
2 Kjente utfordringer har blitt enda viktigere	16
2.1 Store utfordringer med permitteringer og kompensasjon	17
2.2 Nye kompetansetiltak som bør videreføres og skaleres opp.....	20
Nytt bransjeprogram.....	22
2.3 Det digitale arbeidslivet gir nye utfordringer	24
Samfunnsmessige besparelser?	24
Psykososiale og fysiske utfordringer	25
Kan endre konkurranse og tilknytning.....	27
Andre utfordringer	29
Hjemmearbeid framover	29
Regelendringer.....	30
2.4 Nytt syn på samfunnskritisk personell	31
3 Erfaringer under korona-krisen hos HK-medlemmer	33
3.1 Arbeid og økonomi	34
3.2 Arbeidshverdagen i handel.....	37
3.3 Arbeidshverdagen i (hjemme)kontor	39
3.4 Samarbeid med ledelse og tillitsvalgtes rolle	40
4 Konklusjoner og anbefalinger	42
4.1 Vi må styrke innsatsen for å få flere i jobb.....	42
4.2 Trygge og produktive jobber etter korona	43
Referanser	46

1 Pandemier og økonomiske kriser rammer ofte skjevt

Det er fremdeles for tidlig å forstå de økonomiske og fordelingsmessige utslagene av koronapandemien fullt ut. Men vet vi en del om erfaringen fra tidligere lignende situasjoner, og vi har også noe kunnskap om konsekvensene av den pågående pandemien.

Tidligere pandemier har rammet sosialt skjevt ved at de fattigste har blitt rammet hardest av selve sykdommen. Vi vet også at økonomiske kriser rammer skjevt, ved at de som blir hardest rammet er de med lav utdanning og etniske minoriteter. Det tydelige bildet så langt er at også koronapandemien, både selve sykdommen og den økonomiske nedgangen som fulgte av smittevernstiltakene, har rammet dem med lav utdanning, lav inntekt og etniske minoriteter hardest.

Pandemien har i august 2021 vart i 17 måneder, og krisen er ennå ikke over. De langvarige konsekvensene er fortsatt ukjente, men mange har stått helt eller delvis uten arbeid i lang tid, og alle har fått hverdagen endret. For noen har inntektsbortfall skapt stor usikkerhet, for andre har lavere boligrente og aktivitetsnivå gitt en romsligere økonomi. Smittetallene er heller ikke jevnt fordelt på yrkesgrupper. De lavest lønnte, med trangest bolig og mest utsatte jobber, har i større grad blitt syke enn gjennomsnittet av befolkningen. Noen kommuner og bydeler har hatt høye smittetall, andre mye lavere. Noen bransjer har opplevd et oppsving, andre er helt eller delvis stengt, mens andre igjen mangler arbeidskraft.

En tydelig lærdom fra krisen, som også den regjeringsoppnevnte Koronakommisjonen har påpekt, er at vi undervurderte bredden av effekter en pandemi påfører oss. En pandemi er mye mer enn en helsekrise, fordi nødvendige smitteverntiltak rammer hele økonomien, på tvers av sektorer.

1.1 Hvordan rammer pandemier?

Det finnes ikke et enormt omfang forskningslitteratur på sosiale konsekvenser av tidligere pandemier, men noe arbeid er gjort, på særlig to pandemier¹: influensapandemien i 1918, bedre kjent som spanskesyken, og influensapandemien i 2009, bedre kjent som svineinfluensaen.

Under influensapandemien i 1918 var dødeligheten lavere i rike land enn i fattige, og dessuten lavere for rike personer enn for fattige personer mer generelt. For eksempel hadde India 40 ganger så høy dødelighet som Danmark.² I Norge var dødeligheten høyere for arbeiderklassen og de som bodde i små leiligheter på østkanten av Oslo.³ I Chicago hadde analfabeter, arbeidsledige og de som leide bolig høyere dødelighet enn andre.⁴ I Sverige var det også en tydelig klassekomponent i dødeligheten.⁵ New Zealand, som hadde små sosiale forskjeller den gangen, hadde ingen dødelighetsforskjeller etter sosioøkonomisk status.⁶

Under influensapandemien nesten hundre år senere, i 2009, så vi det samme mønsteret. Sentral- og søramerikanske land hadde 20 ganger høyere dødelighet enn europeiske land⁷, og fattigere deler av England hadde tre ganger så høy dødelighet som de rikere delene.⁸

Forskere har også sett på hvordan de store epidemiene og pandemiene i dette århundret (sars, svineinfluensa, ebola og zika) har påvirket *ulikheten* i de landene som ble rammet. Gjennomsnittlig har GINI-koeffisienten, som måler ulikhet på en skala fra 0-1, økt med 1,25 prosent fem år etter at epidemien inntraff, noe som er en brattere vekst enn det man normalt ser.⁹

1.2 Hvordan rammer økonomiske kriser?

Koronapandemien er ikke bare en helsekrise. I Norge førte pandemien til den sterkeste økonomiske nedgangen siden andre verdenskrig.

Selv om denne krisen skiller seg fra andre økonomiske kriser, er det nyttig å hente frem erfaringer fra tidligere.

Flere studier tyder på at selv korte perioder med drastisk inntektsfall kan ha langvarige konsekvenser på menneskers liv. I en rapport tilknyttet regjeringens perspektivmelding i 2017 kommer det fram at arbeidstakere som mistet jobben under finanskrisen i 1990, tjente 4-5 prosent mindre enn sammenliknbare arbeidstakere som ikke mistet jobben, selv om de var i jobb ti år etter.¹⁰ Flere studier tyder på at selv korte perioder med drastisk inntektsfall kan ha langvarige konsekvenser på menneskers liv. En norsk studie finner at når far mister jobben så faller barnets karaktersnitt, noe som kan påvirke framtidig inntjening hvis det påvirker videre utdanning.¹¹

Kriser kan også medføre endringer i reguleringer og politikk. Finanskrisen ble for mange enn vekker gjennom å synliggjøre i hvilken grad såkalt *finansialisering* av økonomien, gjennom kortsiktige spekulasjoner i verdipapirer, preget økonomien. De store krisepakkene reddet bankene og mange land førte en ekspansiv pengepolitikk med lave renter for å få økonomien i gang igjen. Til tross for at mange i flere år hadde tjent svært gode penger på å ta høy risiko, ble de samme virksomhetene reddet av fellesskapet, fordi det ville få så store konsekvenser for økonomien om de falt sammen. I ettertid har mange påpekt at man på den måten *privatiserte gevinst og sosialiserte risiko*. Lave renter bidro også til økt ulikhet ettersom økonomiene kom seg igjen, blant annet fordi de som hadde noe å investere i 2009 tjente store penger på dette når aksjekursene steg igjen. Finanskrisen rystet verdensøkonomien, og fikk oss til å stille spørsmål ved hele vår økonomiske orden, men førte i liten grad til endringer. I tillegg ble mye av den økonomiske politikken strammet inn raskt, og bidro dermed til mer langvarig krise og ledighet.¹²

Koronakrisen sammenfalt med et betydelig oljeprisfall våren 2020, samt økt oppmerksomhet om klimakrisen og behovet for økonomisk omstilling. I tillegg har det norske samfunnet i flere år hatt diskusjoner om hvordan digitalisering og ny teknologi endrer arbeidsmarkedet og stiller nye krav til kompetanse. Flere initiativ, som OECDs Building Back Better, har tatt til orde for at økonomiske krisepakker og en ekspansiv finanspolitikk nå må brukes til å fremskynde det grønne skiftet.¹³

1.3 Sosiale og økonomiske effekter av koronapandemien i Norge

Det er naturlig å dele de sosiale og fordelingsmessige konsekvensene av koronapandemien inn i tre deler: Sykdomsbyrden, som sier noe om i hvilken grad selve sykdommen rammer skjevt, og tiltaksbyrden, som sier noe om i hvilken grad smittevernstiltakene rammer skjevt. En tredje fordelingseffekt handler også om hvordan økonomiske krisetiltak har fordelt seg. Vi drøfter også dette i noen grad i notatet, og viser i tillegg til Agendanotatet *Krisepakkenes fordelingsprofil*.

Sykdomsbyrden

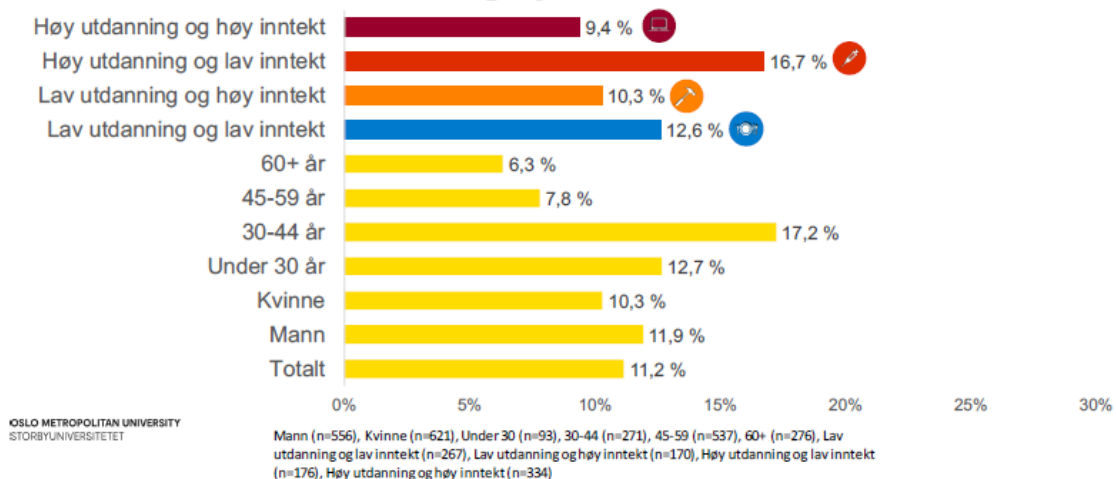
Hvert år utgir arbeidstakerorganisasjonen YS et eget arbeidslivsbarometer, som utarbeides av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI). Spørreundersøkelsen for 2020 ble utført de første ukene etter nedstengingen, og fikk dermed med viktige spørsmål om pandemiens betydning for arbeidstakerne. Dette resulterte i *Arbeidslivsbarometerets koronaundersøkelse*.¹⁴

Undersøkelsen viste en høyere andel sykkelighet blant de med lav inntekt enn de med høy inntekt, og at dette gjaldt uavhengig av utdanningsnivå (se figur 1). I denne undersøkelsen er sykkelighet definert som at personen har vært smittet, isolert eller sannsynlig smittet.

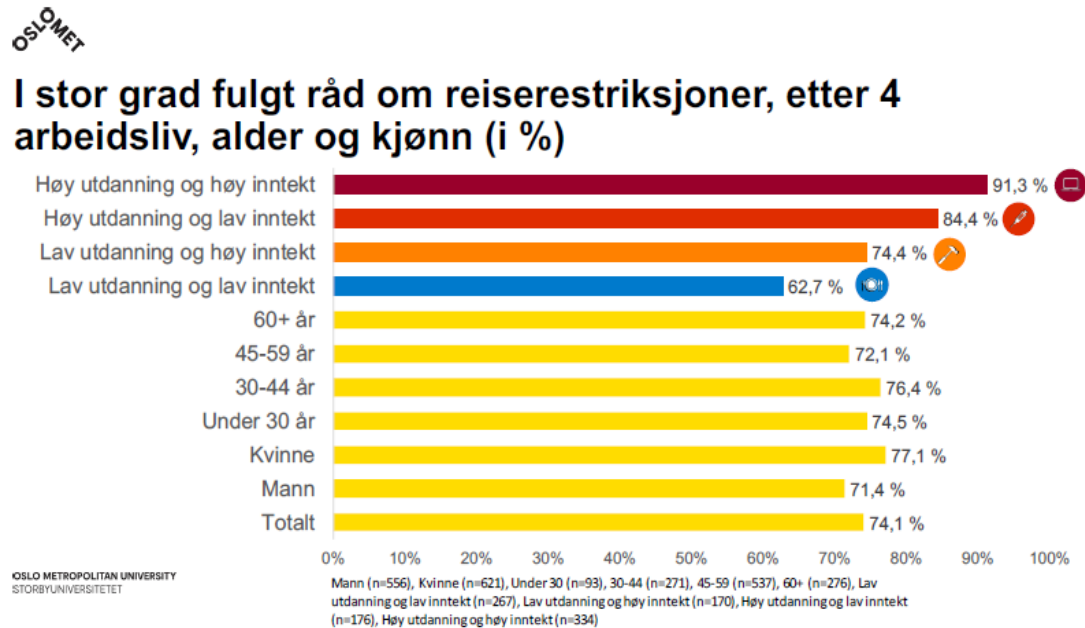
Figur 1: Sykkelighet etter alder, kjønn og inntekts- og utdanningsnivå

OSLOMET

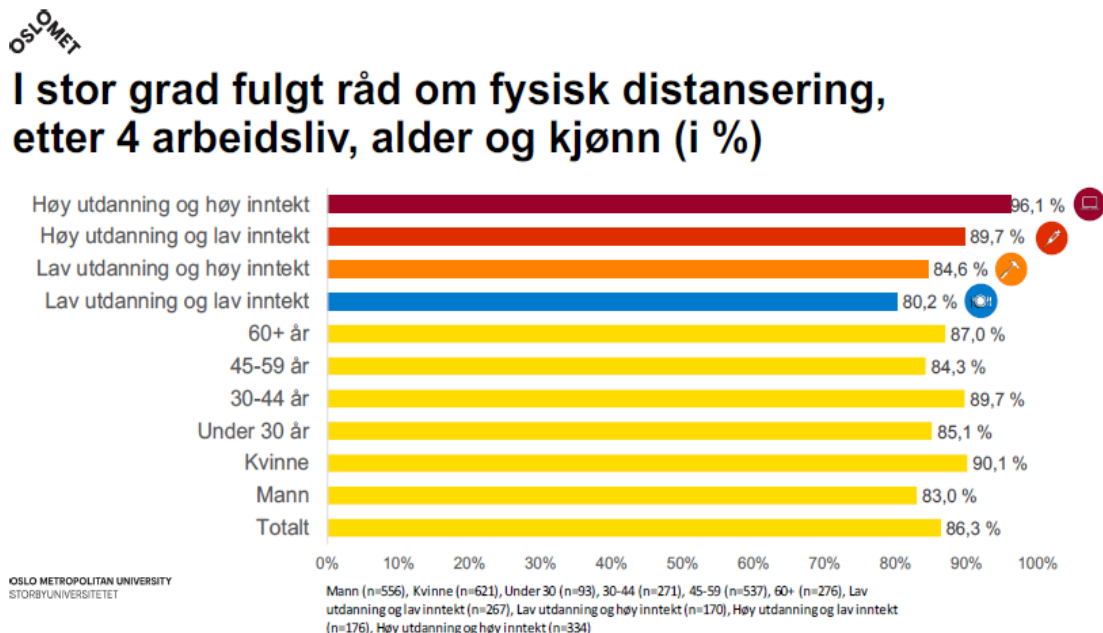
Sykkelighet (vært smittet, isolert eller sannsynligvis smittet), etter 4 arbeidsliv, alder og kjønn



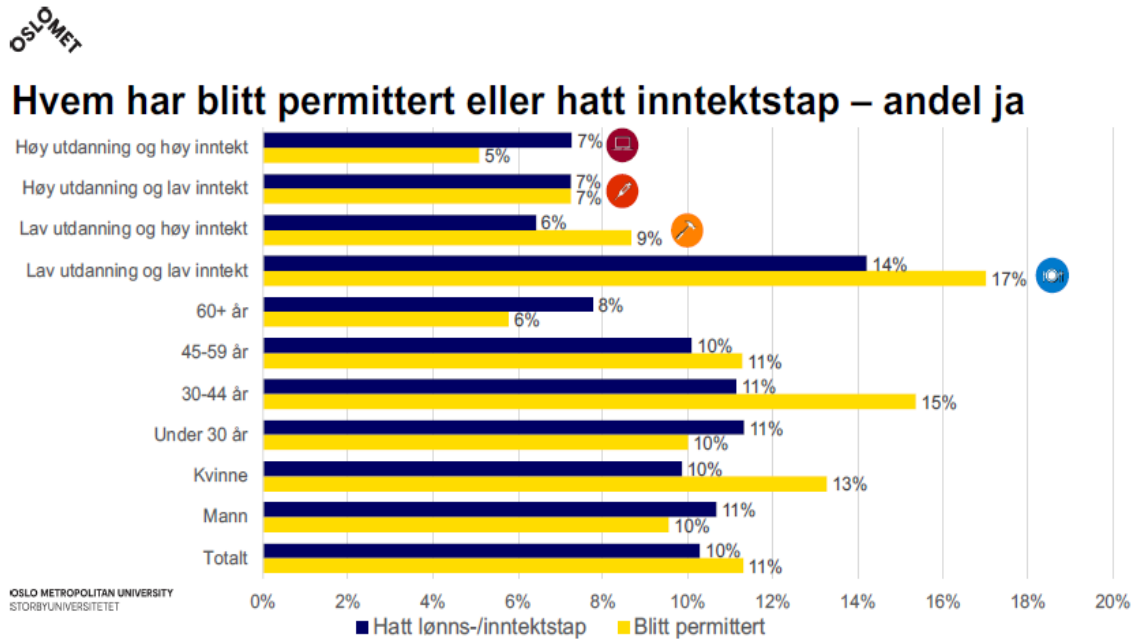
Figur 2: Fulgt reiserestriksjoner, etter alder, kjønn og innteks- og utdanningsnivå



Figur 3: Fysisk distansering, etter alder, kjønn og innteks- og utdanningsnivå



Figur 4: Permittering, etter alder, kjønn og inntekts- og utdanningsnivå



Et annet funn i denne rapporten er at arbeidstakere med høy utdanning og høy inntekt i større grad fulgte rådene om fysisk distansering og mindre bruk av offentlig transport enn arbeidstakere med lav utdanning og lav inntekt (se figur 2 og 3). En mulig forklaring på dette er at arbeidstakerne med høy utdanning og inntekt i større grad har kunnet benytte hjemmekontor, og dermed unngått offentlig transport. Disse arbeidstakerne bor nok også i større boliger, noe som gjør fysisk distansering både lettere og mer attraktivt. Det er med andre ord enklere for personer med høy inntekt og utdanning å følge smittevernrådene og dermed også beskytte seg mot smitte.

En undersøkelse fra Folkehelseinstituttet viser også at det ikke overraskende har vært mer smitte i yrkesgrupper der kontakt med andre mennesker er hyppig. Akkurat hvilke yrkesgrupper som er rammet hardest er litt ulike avhengig av hvilken periode man studerer. Blant helsepersonell og sjåførere var smitten flere ganger høyere enn for andre i perioden februar-juli 2020. Når man ser på perioden juli – november 2020 var det ansatte i serveringsbransjen, fly- og båtverter som var mest utsatt. Da var smitten blant helsepersonell og sjåførere omtrent på nivå med befolkningen ellers. Rapportforfatterne peker på noen mulige forklaringer i forskjellen mellom de to periodene: endring i testkriterier, nye smitteverntiltak, bedre beskyttelse av helsepersonell, og mer smitte fra ferie i første periode.¹⁵ En tredje periode fra november 2020 fram til årsskiftet, viste fremdeles mest koronasmitte blant ansatte i serveringsbransjen, men dessuten også høyere forekomst av smitte enn gjennomsnittet blant barnehageansatte, grunnskolelærere og assistenter. Dette var særlig tydelig i Oslo-området. Den siste undersøkte perioden er gjort fra årsskiftet fram til mars 2021. Også her har ansatte i serverings- og kollektivbransjen den høyeste andelen covid-19 smittede i Norge. Det betyr høyere smitte blant kafé- og gatekjøkkenmedarbeidere, bartendere, servitører og taxi- buss- og trikkesjåførere enn det er blant andre i yrkesaktiv alder. Også i denne perioden var det registrert høyere

smitteforekomst blant ansatte i barnehage og grunnskole. Studiene fra FHI sier ingenting om hvor de ansatte er smittet. Imidlertid peker de på at de som må møte fysisk på jobb når det er mye smitte og store deler av samfunnet er stengt ned, sannsynligvis har flere kontaktpunkter. Dette samtidig som smitterisikoen for resten av samfunnet faller.¹⁶

Tiltaksbyrden

Arbeidslivets koronaundersøkelse spurte også om permitteringer. På dette spørsmålet svarer 14 prosent av dem med lav inntekt og lav utdanning at de har opplevd permittering og 17 prosent at de har opplevd inntektstap (se figur 4). Dette er over det dobbelte av det nivået man så i de tre andre gruppene.

En annen gruppe forskere som har sett på hvordan nedstengingen 12. mars påvirket arbeidstakere og dermed levert forskning på data i sanntid, er forskere ved Frisch-senteret ved UiO, og ved NMBU, i samarbeid med SSB og NAV. De har publisert flere undersøkelser.¹⁷

Undersøkelsene er basert på data om søknader til NAV, og viser de samme funnene: Selv om tiltakene som ble innført for å hindre smitte rammet alle lag av befolkningen var likevel risikoen for oppsigelse og permitteringer sosialt betinget. Det var klart større sjanse for tap av arbeid for arbeidstakere med lav inntekt, lav utdanning, lavinntekts- familiebakgrunn og minoritetsbakgrunn. Familier med barn er også mer utsatt for jobbtap enn andre, og det er også høyere sannsynlighet for å ha en partner som opplever tap av jobb om du selv gjør det.

Noen nøkkeltall fra rapport 2, «Koronakrisen etter 10 uker – Hvem er (ikke) tilbake på jobben»:

- Fødeland: Innvandrere er i gjennomsnitt hardere rammet enn norskfødte. 14 prosent av innvandrere fra nye EU-land var uten jobb mellom uke 12-20, mot 6 prosent blant norskfødte.
- Utdanningsgruppe: 10,5 prosent av de med kun grunnskoleutdanning var uten jobb mellom uke 12-20, mot 3 prosent hos de med mastergrad.
- Inntektsklasse: 12 prosent var fortsatt ledige blant de ti prosentene med lavest inntekt, mot 4,9 prosent hos de ti prosentene med høyest inntekt.
- Sosial bakgrunn: 7,6 prosent ledighet blant de med foreldre som er blant de ti prosentene med lavest inntekt, mot 5,2 prosent hos de med foreldre som er blant de ti prosent med høyest inntekt.

En senere studie fra Frisch-senteret har tatt utgangspunkt i de som søkte om dagpenger i perioden mars til medio august 2020, og ser på sammensetningen av gruppe over tid. De finner at en økende andel i gruppe hører til den nedre halvdel av inntektsfordelingen etter hvert som tida går. En økende andel er også personer født utenfor Norge, eldre, flere menn og flere uten fullført utdanning.¹⁸

En oppsummering gjort av NAV viser at 70 prosent av de nye arbeidssøkerne første halvår 2020 er ute av NAVs registre og i jobb etter åtte måneder. Personer uten yrkeserfaring, med lav utdanning og med annen etnisk bakgrunn enn norsk, gir imidlertid lavere sannsynlighet

for å være ute av køen og i jobb etter 8 måneder. De peker også på at koronakrisen rammet dem som var arbeidsløse før mars 2020, og gjorde det ekstra vanskelig å finne nytt arbeid i et enda tøffere arbeidsmarked:

Dersom pandemien varer ved og det tar tid før veksten i økonomien tar seg opp igjen, kan vi risikere at flere kan bli varig utstøtt eller utestengt fra arbeidsmarkedet. Dette vil også stille store krav til Nav og andre om ekstra innsats av ressurser og tiltak for å motvirke de negative konsekvensene for de arbeidsløse og for samfunnet.¹⁹

Frisch-forsker Simen Markussen var en av dem som analyserte effektene av koronakrisen i krisens første måneder. Han mener det er god dekning for å si at en god del av de koronaledige aldri vil få jobben sin tilbake. Han anslår at det gjelder så mange som 10 prosent av dem som mistet jobben under koronapandemien. Dette tilsvarer ifølge Markussen rundt 15.000 personer. Beregningene er basert på en studie av bedriftsnedleggelse gjort av forskerkolleger ved Frisch-senteret. Markussen mener dette på sikt vil være den største kostnaden med koronakrisen «Går vi ti år fram i tid og skuer tilbake på perioden med pandemien i Norge, vil det at folk falt ut av arbeidslivet være den tyngste og mest langvarige kostnadsbyrden», sier han i et intervju med FriFagbevegelse.no. Han viser videre til at to faktorer er viktige for at færre skal bli varig utstøtt: (1) en tettere oppfølging fra Nav (noe som krever mer ressurser og kapasitet og (2) lønnstilskudd til bedrifter som tar ansatte tilbake i jobb.²⁰

Alle rapportene som har forsket på hvordan koronatiltakene har rammet arbeidstakerne finner med andre ord en tydelig sosial skjevhet i hvem som ble permittert og oppsagt rett etter nedstengingen, og hvem som fortsatt ikke hadde kommet tilbake en stund etter. Forskerne forklarer dette ved at de bransjene og yrkene som har blitt rammet ekstra hardt av smittevernstiltakene er typiske lavlønnsyrker som krever menneskelig kontakt og dermed i størst grad måtte stenge ned. Dette har vært yrker som ikke krever lang utdanning, som personlige tjenester, reiseliv og servering.

Stengte skoler og hjemmeundervisning rammer i tillegg barn fra ressursvake hjem hardest fordi de får mindre oppfølging hjemmefra. Alt i alt anslår forskere fra NHH at de langsiktige kostnadene knyttet til stengte skoler og barnehager, samt økningen i arbeidsledighet, som følge av koronakrisen kan komme opp i 100 milliarder kroner.²¹

Vinteren 2021 meldte Norges største inkassoselskap Lindorff om en urovekkende, ny trend: antallet inkassosaker hadde økt kraftig. Da korona kom, gikk først antallet saker ned. En del selskaper sluttet rett og slett å sende saker til inkasso. Dessuten gjorde rentefall og billigere boliglån at en del fikk bedre råd. Høsten 2020 snudde det - for regningene ble jo ikke borte. Kreditorer begynte igjen å sende regninger til inkasso. Spesielt økte sakene på telefon- og strømregninger – helt basale behov, som de fleste gjør alt de kan for å betale.²² Når inntekten ikke lenger strekker til for å betale for det, sier det noe om hvor dårlig stelt det er.

Professor Ellen Katrine Nyhus ved UiA sier til DN at mange så langt klart å seg ved å betjene gjeld ved oppsparte midler, redusert forbruk og ved å låne mer i håp om at inntektsreduksjonen ble kortvarig. For mange ble det ikke slik, og flere inkassoselskaper oppga i vinter at de ble nedringt av folk som trengte hjelp til å komme seg ut av gjeldsfellen. Tall fra Gjeldsordningsregisteret viste at det ble åpnet 2550 gjeldsordninger hos landets namsmenn i 2020, det høyeste antallet siden 2014. Veksten var på over 50 prosent sammenlignet med året før. Det er antakelig høye mørketall.²³

... ikke alle rammes

Mange er med andre ord rammet hardt av den pågående koronapandemien. Dette gjelder imidlertid ikke alle.

Det har vært store forskjeller i hvilke deler av økonomien som har blitt rammet. Næringer som er avhengig av at folk kan bevege seg og møtes, som reiseliv, servering og kultur, og annen personlig tjenesteytende næringer, har blitt rammet hardt. Andre har opplevd økt omsetning og aktivitet, som dagligvare, sport og friluft og teknologi.

Selv om de fleste har måttet akseptere en lavere lønnsvekst enn det som var ventet ved begynnelsen av året, har mange likevel opplevd en forbedret økonomisk situasjon sammenlignet med før 12. mars 2020.

Det skyldes flere faktorer. Som vi har vært inne på har de som har mistet jobben helt eller delvis som følge av korona-pandemien flere ting til felles: viktigst er at de kjennetegnes av å ha lav inntekt. Motsatt har mange av dem med faste, trygge arbeidsforhold og høyere inntekt, beholdt sine jobber. Fordi samfunnet i flere måneder har vært helt eller delvis nedstengt, har mange brukt mindre og spart mer penger.

Videre har også mange opplevd økt kjøpekraft, som følge av Norges Banks historiske rentekutt helt ned til null-nivå. Vi har ikke statistikk som krysser ledige med eierskap til bolig, men vi vet at det er en lav andel boligeiere blant dem med lavest inntekt i samfunnet sammenlignet med dem med høy inntekt. Og vi vet altså at det er mange av disse som nå har mistet jobben. Mange av dem som er blitt hardest rammet av korona eier ikke bolig, og har ikke planer om å kjøpe en i nær framtid. For dem hadde rentekuttet liten effekt. For dem med både fast jobb, trygg inntekt og store huslån, ga rentekuttet økt kjøpekraft i boligmarkedet og en enda romsligere økonomi.

Mens samlet sparing for Norge har falt markant, og underskuddet i offentlig forvaltning var det høyeste siden midten av 1990-tallet, er husholdningenes sparerate historisk høy.²⁴ Nordea anslår at norske husholdninger i fjor sparte rundt ti prosent av ett års disponibel inntekt, og har spådd forbruksfest post-pandemi: en økning i konsum på 5,6 prosent i 2021 og hele ni prosent i 2022.²⁵

Vi kan også på andre områder se at ikke alle har merket korona-pandemien like hardt på kropp og lommebok. Midt i det største økonomiske tilbakeslaget siden andre verdenskrig satt vi norgesrekord i antall milliardærer i Norge. Noen har mistet mye. Men andre har blitt enormt mye rikere. Til tross for gigantiske tap innen bransjer som reiseliv og olje- og energi, har formuen landets 400 rikeste rår over totalt sett falt med kun 0,52 prosent. Midt i det som omtales som den verste nedturen siden krigen har bransjer som eiendom, finans og handel gjort det bra. Den norske Kypros-beboeren John Fredriksen, som topper lista, er verdt mer enn regjeringens korona-krisepakke til sammen. Plass nummer to og tre på lista er kapret av noen som utvilsomt har høstet fordeler av korona, nemlig Odd Reitan og Johan Johannson, som er eiere av henholdsvis Rema 1000 og dagligvare-kjempen NorgesGruppen. Også Orkla-eier Stein Erik Hagen er blitt betraktelig rikere siden i fjor.²⁶

Koronapandemiens konsekvenser i andre land

Internasjonalt er det også gjort forskning på sosiale utslag av korona-pandemien.

Analyser fra **USA** viser at personer med lavere inntekt, mindre fleksible arbeidsmuligheter og uten private uteområder har lavere sannsynlighet for å følge smitteverne-reglene, og at dette forklarer hvorfor områder med høyere andel fattige og etniske minoriteter har mer smitte. De arbeidstakerne i USA som har mest fysisk kontakt ifølge databasen O*net, og som dermed er mest utsatt for å bli smittet, er gjennomgående arbeidstakere med lav inntekt. En studie i det medisinske tidsskriftet *Nature* antyder at en svært stor andel av de sosiale skjevhetene i smitte i USA kan skyldes ulik mulighet til å begrense egen mobilitet.

En undersøkelse fra det **svenske** Folkehelseinstituttet viser også at noen yrker har langt større smitterisiko enn andre. 11 yrker ligger over gjennomsnittet, herunder taxi- og bussjåførere, restaurant- og kjøkkensjefer og øvrige servicearbeidere, pluss renholdsarbeidere. Denne undersøkelsen viser med andre ord tydelig at selve sykdommen har rammet sosialt skjevt, og at muligheten til å beskytte seg selv mot smitte også er høyere for de med høyere inntekt enn de med lavere inntekt.

Også i **Storbritannia** har dødsfallene forårsaket av Covid-19 hatt en skjev sosial profil. Der den tredjedelen av områdene med lavest sosioøkonomisk status har opplevd mellom 50 og 60 Covid-19 dødsfall per 100 000, har den tidelen med høyest sosioøkonomisk status hatt 25. De fattigste delene av Storbritannia har med andre ord opplevd over dobbelt så høy dødsrate av Covid-19 som de rikeste, noe som er en mye høyere forskjell i dødsrate enn for dødsfall som ikke skyldes Covid-19. I Storbritannia har det også vært noen studier av *tiltaksbyrden*: Unge og de med lav inntekt har høyere sannsynlighet for å ha mistet jobben enn eldre og de med høyere lønn, mens selvstendig næringsdrivende og arbeidere med usikre ansettelsesformer, som nulltimerskontrakter, er de som har hatt størst tap av arbeidsinntekt.

Verdensbanken anslår at antallet mennesker som lever i ekstrem fattigdom, målt ved den internasjonale fattigdomsgrensen på 1,90 dollar om dagen, vil kunne øke med mellom 85 og 115 millioner flere mennesker i 2021. Da pandemien kom hadde halvparten av verdens befolkning ikke tilgang til et fungerende helsesystem, 3 av 4 av verdens arbeidere hadde ikke tilgang til offentlig ytelse som sykepenger eller pensjonsordninger og over halvparten av alle arbeidere i lav- og mellominntektsland var såkalte «arbeidende fattige». I perioden mars-juni 2020 bodde 4 av 5 afrikanere i land hvor det var innført strenge restriksjoner som påvirket deres mulighet til å arbeide. I juni 2021 er igjen en rekke afrikanske land i ny nedstenging på grunn av høy smitte. Mens høyinntektslandene begynner å åpne opp og nærmer seg 50 prosent vaksinasjonsdekning er flere afrikanske land midt i en tredje bølge. I Latin-Amerika har innbyggerne levd med strenge restriksjoner i over ett år.

Pandemien har også blitt brukt som en unnskyldning for å begrense sivilsamfunnets rettigheter og frihet. Dette har gått utover folks demokratiske rettigheter og trygghet. To tredjedeler av alle land har innført restriksjoner for media det siste året, mens én av tre land har restriksjoner uten tidsbegrensning. Ifølge Human Rights Watch har minst 83 regjeringer over hele verden brukt covid-19-pandemien til å rettferdiggjøre begrensende, og ofte voldelige, tiltak mot menneskers utøvelse av ytringsfrihet og fredelig forsamling.

Kilder: Hvem betaler mest for koronakrisen (Tankesmien Agenda, 2021), S.11-12; Ulikhetspandemien (Tankesmien Agenda, 2021). s 7 og s.38.

2 Kjente utfordringer har blitt enda viktigere

Pandemien var spådd, men kom uventet. Nasjonale og internasjonale krisescenarier hadde over flere år vært tydelige på risikoen for pandemi, og treffsikre i sine beskrivelser av hvordan et virus kunne spre seg raskt i en global økonomi. Likevel var konsekvensene av en slik krise svært undervurdert, blant annet fordi ingen forutså hvor bredt krisen ville ramme, og hvor stor betydning smitteverntiltak ville få for økonomi og arbeidsliv.

Pandemien har påvirket arbeidslivet på mange måter, og ulikt i ulike bransjer. Mange yrkesgrupper ble vurdert som samfunnskritisk personell, og fikk nye og flere oppgaver gjennom krisen. Mange måtte også løse dem på helt nye måter. Butikkansatte, helsepersonell, lærere, yrkessjåfører og renholdere har gjort samme jobb som tidligere, men med flere nye smitteverntiltak og høyere risiko for smitte enn mange andre. I tjenestesektorene, innen servering og store deler av handelsnæringen har virksomheter måttet stenge eller redusere sin aktivitet, med omfattende permitteringer og oppsigelser som følge. I svært mange yrker har ansatte blitt bedt om å gjøre jobben sin fra hjemmefra, på nye måter og ofte med stor grad av improvisasjon. Ingenting av dette var endringer vi var forberedt på. Samtidig er det åpenbart at endringene også forsterket endringer og utfordringer vi allerede kjente til. Handel og Kontor er et spesielt forbund når vi skal lære av krisen, fordi de har medlemmer som tilhører alle disse kategoriene, og dermed har viktig lærdom å by på.

For det første har krisen forsterket ulikhet i arbeidslivet. Det var de lavest lønnte som mistet jobben først. Mange av disse jobbene var allerede utsatt som følge av nye kompetansebehov og digitalisering. Det er ikke umulig at mange av dem ikke vil komme tilbake på samme måte som før. Det betyr at kompetansepåfyll, særlig blant arbeidstakere med kort eller ingen formell utdanning, har blitt enda viktigere enn det allerede var. For det andre har krisen fått digitalisering av samfunn og arbeidsliv til å skyte fart. Digitalisering innebærer store potensielle gevinster for produktivitet og verdiskaping, men byr også på nye utfordringer, både for kompetansebehov, og for organisering av arbeidslivet.

Som vi skriver i notatet *Lærdom fra koronakrisen*, skal man være varsom med å kritisere håndteringene og beslutningene som ble gjort da korona-viruset først kom til Norge, med tidspress og basert på begrenset informasjon. Kriser er overraskende, også de forutsette. Det er likevel mye vi kan lære både av mangler med det mer langsiktige forarbeidet, og ikke minst av justeringer som kunne og burde vært foretatt raskere etter som ny kunnskap kom til.²⁷

I april 2020 satte regjeringen ned en uavhengig kommisjon til å gå gjennom og evaluere myndighetenes håndtering av covid-19-pandemien. I rapporten lagt fram et år etter, i april 2021, kommer kommisjonen med sterk kritikk av den norske beredskapen før pandemien. De påpeker at regjeringen manglet en plan mot importsmitte, og feller en hard dom over manglende lager av smittevernutstyr. Leder Stener Kvinnsland uttalte at regjeringen manglet

en samlet vurdering av hva en pandemi ville bety for samfunnet som helhet: «Vi finner ingen planer eller scenarier som tar høyde for en slik situasjon», sa han da Kommisjonen la fram sin rapport og omtalte det som en «alvorlig svikt»²⁸. Kommisjonen kritiserer også regjeringen for å ha tatt for lett på om de inngripende tiltakene var i tråd med Grunnloven og menneskerettighetene eller ikke, og retter spesielt oppmerksomheten mot at pandemien har rammet skjevt.²⁹

I denne delen av rapporten konsentrerer vi oss om den oppfølgingen og tiltakene som kom på fem områder og traff ulike deler av arbeidslivet. Vi ser først på krisepakker, permitteringsregler og kompensasjon særlig rettet mot dem som helt eller delvis mistet jobben. I forlengelsen av dette tar vi for oss nye kompetansetiltak som ble opprettet som følge av krisen, og hvordan disse henger sammen med bredere kompetansetiltak. Deretter drøfter vi nye utfordringer knyttet til arbeid hjemmefra, før vi ser nærmere på arbeidsoppgavene med kritisk samfunnsfunksjon.

2.1 Store utfordringer med permitteringer og kompensasjon

Allerede i mars, kort tid etter nedstengingen var et faktum, ble reglene for permittering endret, slik at arbeidsgivers kostnader ved å permittere ansatte ble redusert fra 14 til 2 dager. Betydelige permitteringer var en nødvendig konsekvens av at flere virksomheter måtte helt eller delvis stenge.

Som flere økonomer har påpekt, er det likevel grunn til å tro at permitteringsreglene bidro til at flere ble permittert enn det som er bra for økonomien som helhet.³⁰ Vi kan tenke oss et eksempel der en arbeidstaker i en bedrift vanligvis, før korona, bidro til en inntekt på 100 kroner, og fikk 75 kroner i lønn. Nå, på grunn av lavere salg, er inntekten på samme arbeidstid bare 70 kroner. Kan hende lønner det seg for bedriften å permittere henne nå. Men for samfunnet er det mye mer verdifullt at hun forsetter å produsere de 70 kronene, enn at hun brått produserer null, og samtidig må få penger fra fellesskapet. Et lønnstilskudd på seks kroner ville gjort det lønnsomt å beholde arbeidstakeren, som slapp å bli trygdemottaker. Samtidig har arbeidstakerorganisasjonene vært opptatt av at permittering for den enkelte arbeidstaker gir større trygghet og forutsigbarhet enn om arbeidsgiver hadde gått til oppsigelser.

Etter en stund, og etter innspill fra LO, NHO og Arbeiderpartiet, innførte regjeringen *lønnsstøtte* for å ta egne permitterte tilbake i jobb. Støtten skulle beregnes på bakgrunn av bedriftens omsetningssvikt.³¹

Permittering over lengre tid betyr også et dramatisk fall i både kjøpekraft og i evne til å betjene gjeld hos den enkelte arbeidstaker. Tyngst slår det inn på etterspørsel blant dem som allerede hadde lite, og dermed ikke sparte av inntekten, men brukte den. Hvis det lønner seg mer for enkeltbedrifter å permittere enn det som er samfunnsøkonomisk

lønnsomt, blir økonomien vår mer svekket enn den trenger å være, og statens utgifter øker. Staten subsidierer lavere sysselsetting.

Etter nedstengningen økte arbeidsledigheten raskt. På kun to uker økte andelen av befolkningen i yrkesaktiv alder som mottok dagpenger, fra 2,3 prosent ledige til 10,4 prosent. Med så mange permitterte fikk NAV en stor saksmengde. For permitterte skulle tre ulike typer ordninger gi inntektssikring:

- Dag 1-2: Arbeidsgiver betaler lønn. Normalt er denne perioden lengre, men som en del av krisepakken for virksomheter ble arbeidsgivers ansvar redusert fra 14 til 2 dager og arbeidstakers rett til full lønn ble økt til 20 dager.
- Dag 3-20: NAV fikk med denne ordningen ansvar for å kompensere permitterte arbeidstakere fra dag 3 til 20, før de innvilges dagpenger.
- Dag 21+: Etter dag 20 har permitterte arbeidstakere krav på dagpenger. Her har saksmengden også vært stor, og saksbehandlingen lang. Det er opprettet en ordning med forskudd på dagpenger som innebærer utbetaling på dagen. Selv om over 200.000 fortsatt ventet på å få behandlet sin søknad om dagpenger i begynnelsen av juni 2020, hadde bare 175.000 søkt om, og fått forskudd.

Det store problemet har vært den nye utbetalingen som skulle opprettes for å dekke den delen av lønn under permittering som vanligvis er arbeidsgivers ansvar (Dag 3-20). Denne ordningen tok lang tid å få på plass, over tre måneder. I dag er det 10 dager med lønnsplikt for arbeidsgiver, og ingen lønnskompensasjon fra NAV etter det.

En alternativ løsning kunne vært å kompensere arbeidsgivere for utbetalt lønn i denne perioden heller enn å la arbeidstakerne vente på opprettelse av en helt ny arbeidsstrøm i NAV. Det ville gått utover bedriftenes likviditet på kort sikt mellom utbetaling av lønn og refusjon fra NAV, men også gitt langt færre søknader å behandle, og liknet mer på ordninger vi allerede har for foreldrepenger og omsorgspermisjon. I stedet valgte man å legge risiko på permitterte arbeidstakere.

Konsekvensen av disse forsinkelsene er at mange permitterte fikk betydelige inntektstap og opplevde utrygghet. Det er uklart hvorfor ikke flere benyttet forskuddsordningen for dagpenger, men det er naturlig å anta at mange er skeptiske til å motta penger de er usikre på om de har krav på. Det siste årets erfaringer, der trygdemottakere har blitt urettmessig dømt og fengslet, og der mange har betalt tilbake penger uten å få tilbake skatt de allerede hadde betalt for disse pengene, kan ha svekket tilliten til trygdeordningene og gjort at mange vegrer seg for slike forskudd. Forskuddsordningen dekket uansett ikke kompensasjonen for tapt inntekt mellom dag 3 og dag 20 av permitteringen.

En ytterligere og like alvorlig problemstilling er bedriftenes evne til å betale sine ansatte feriepenger, både dem som er permittert og dem som ikke er det. Arbeidsgivere skal utbetale deler av ansattes årslønn som feriepenger i påfølgende år. De er imidlertid ikke forpliktet til å sette disse pengene av på egen konto. Ved konkursbegjøring er arbeidstaker

beskyttet av lønnsgarantiordningen. Dersom bedriften mangler penger, men ennå ikke er konkurs, har arbeidstaker ingen garantier for å få feriepengene sine. Dette så vi flere tilfeller av i månedene etter krisen. Regjeringen Solberg fjernet i 2015 ferietillegget til dem som mottar dagpenger. Det betyr at de som ble permitterte under koronakrisen, i likhet med de som var uten arbeid i tiden før pandemien, heller ikke hadde krav på støtte under ferieavvikling.

Opposisjonen i Stortinget har hele tiden måttet gjøre krisepakken større, mer treffsikre og rettferdige for utsatte arbeidstakere. Flere av regjeringens tiltak var i utgangspunktet lite omfordelende. Disse skjevhetene ble i noen grad rettet opp gjennom behandling i Stortinget, med flere forslag fra et flertall i opposisjonen og i tett samarbeid med partene i arbeidslivet. Det ble også stilt flere forslag fra ulike mindretall på venstresiden som ikke ble vedtatt.

Eksempler på endringer:

- Fra regjeringens opprinnelige forslag om å redusere arbeidsgivers lønnsplikt ved permittering fra 14 til 2 dager, sørget Stortingsflertallet for at permitterte ble sikret full lønn (inntil 6G) i minimum 20 dager fra permittering, i stedet for 2 slik opprinnelig forslag ville medført. I lys av at også permitteringen var skjevt fordelt med overvekt av lavtlønne, var dette viktig for å dempe økte ulikheter og for å holde kjøpekraften oppe noe lengre.
- Stortinget sørget også for en ordning som sikret personer en inntekt på minimum 80 % av dagpengegrunnlaget opp til 3G og 62,4 % av dagpengegrunnlaget over 3G og opp til 6G etter dag 20 i permitteringstiden.
- Inntektsgrensen for å ha rett på dagpenger ble redusert.
- Lærlinger som mistet lærlingplassen i forbindelse med virusutbruddet, fikk inntektssikring på nivå med lærlinglønn.
- Selvstendig næringsdrivende og frilansere fikk dekket sykepenger fra dag 3 av fraværet, og fikk rettigheter til omsorgspenger i forbindelse med stengte barnehager og skoler.
- Selvstendig næringsdrivende og frilansere som mistet hele eller deler av inntektsgrunnlaget sitt som en følge av korona-pandemien fikk kompensasjon der dekningsgraden er om lag 80 % av gjennomsnitt av siste tre års inntekt begrenset opp til 6G, fra og med 17. dag etter at inntektsbortfallet inntraff.
- Aktivitetskrav i sosiale ytelser ble stilt i bero inntil videre.
- Tidsavgrensede ytelser, som arbeidsavklaringspenger, ble forlenget slik at manglende avklaring nå ikke fører til at kvoten på tre år avkortes for mottakerne.
- Stortinget fikk også igjennom mer til studenter, Husbanken og til bostøtte.
- Stortinget fikk forlenget lønnsstøtteordningen for bedrifter som tar permitterte tilbake.

- Feriepenger på dagpenger. Midlertidig ordning på 10,2 prosent sikret mange permitterte fra 2020 feriepenger for 2021. Ap, Sp, SV stemte subsidiært for dette forslaget, da de – og LO – alltid har ønsket seg den gamle permanente løsningen tilbake. Regjeringen fjernet denne i 2015.

Også fagbevegelsen selv har tenkt nytt for å stille opp for medlemmene sine. For eksempel har HK under krisen laget egne tilbud til korona-permitterte. Etter en undersøkelse sendt ut til medlemmene ble det tydelig hva slags type oppfølging de ønsket seg. Høyest opp kom mer kunnskap om pensjon og pensjonsrettigheter. Videre ønsket medlemmene seg kursing i hvordan skrive CV, jobbsøknader og hvordan gjøre et godt jobbintervju. HK pekte på at de i utgangspunktet mente dette var noe bedriftene burde satse på, men at de ville ta grep når så ikke skjedde. «Vi har jo mange nå som er permitterte, dette gjør at de får igjen noe for medlemskapet mens de er i en vanskelig situasjon», har nestleder Bjørn Mietinen uttalt.³²

2.2 Nye kompetansetiltak som bør videreføres og skaleres opp

Økte kompetansekrav og hyppigere behov for påfyll er ikke nytt. Digitalisering og ny teknologi gir nye forretningsmodeller og påvirker kompetansebehov. Det gjør også klima- og ressurskrisen. Mange jobber endres, og andre forsvinner. Mange virksomheter blir borte og nye oppstår. Da trenger vi et mer lærende arbeidsliv, samtidig som vi tar vare på den norske arbeidslivsmodellen som har gitt oss høy produktivitet og omstillingsevne.

Handelsnæringen, som sysselsetter omkring 375 000 mennesker, har gått foran i å ta i bruk ny teknologi. Mange av de ansatte i handelsnæringen har lav formell kompetanse og har middels til lav lønn. Deltidsarbeid er også utbredt i bransjen. Lavtlønnede og deltidsansatte er blant gruppene som får minst faglig påfyll underveis i yrkeslivet. Dermed er en kompetansereform som både møter framtidens kompetansebehov, og som fordeler faglig påfyll rettferdig, særlig viktig i handelsnæringen.

I notatet *En kompetansereform som virker*, skrev vi om erfaringer med kompetansepåfyll og nye kompetansebehov i handelsnæringen. Her foreslo vi også en modell for en ny kompetansereform der myndighetene understøtter partssamarbeidets kompetansetiltak. Vi pekte på at det er spesielt to utfordringer som må løses i en slik kompetansereform. Det ene er at tilbud og etterspørsel etter utdanning og ikke-formell opplæring må møtes. Det betyr bedre systemer for kompetansekartlegging og mer relevante læringsopplegg som er i tråd med arbeidslivets reelle behov. Det andre er fordeling. De som har mest utdanning og høyest lønn fra før, får også mest faglig påfyll. Notatet foreslår flere grep som kan sikre mer effektivt og bedre fordelt faglig påfyll i handelsnæringen, i tett samspill mellom myndigheter og arbeidslivets organisasjoner. Erfaringer fra en kompetansereform i varehandelen kan ha stor overføringsverdi til andre deler av norsk arbeidsliv.³³

Pandemien har synliggjort og forsterket behovene for ny kompetanse. I noen grad har også krisepakken gjort det mulig å tilegne seg ny kompetanse for dem som ble permitterte og

arbeidsledige. I ukene etter nedstengningen av Norge var over 400 000 nordmenn registrert helt eller delvis ledige hos Nav – den største økningen i arbeidsløshet noen gang registrert i Norge.³⁴ Som et koronatiltak bestemte regjeringen at arbeidsledige og permitterte kunne kombinere mottak av dagpenger med kompetansetiltak. Tidligere var det en hovedregel at en ikke kunne motta dagpenger mens man tok utdanning, og tidligere måtte man søke om eventuelt unntak. I perioden 2011- 2019 var det i gjennomsnitt 1140 dagpengemottakere som registrerte at de også var i utdanning/opplæring. Etter det utvidede koronatilbudet, fikk totalt 8360 innvilget dagpenger ved siden av utdanning. Det betyr at rundt 7000 flere enn tidligere gjorde det.³⁵

Det var imidlertid bare tre prosent av de arbeidsledige som benyttet seg av tilbudet. Arbeids- og sosialminister Torbjørn Røe Isaksen (H) mente det var skuffende få: «Jeg synes det er bra at det er flere enn før, men det burde vært mange flere. Endringen har kanskje kommet brått på mange, og det kan være at mange ikke kjenner til ordningen. Vi ser at det er flest personer med høyere utdanning som benytter seg av kompetansetilbud, mens vi vet at mange av de nye ledige er lavt utdannet og flere har kun grunnskoleutdanning», sier han i et intervju med DN.no.

I en artikkel i tidsskriftet *Arbeid og Velferd*, som utgis av NAV, analyseres utvikling og utsikter for NAVs ytelse et år etter korona. Utdanning og arbeidsledighet drøftes spesielt. NAV peker på at det er vanlig at flere søker seg mot utdanning i nedgangskonjunkturer. Imidlertid er utdanningsløp ofte flerårige og personer som ønsker å omstille seg helt eller delvis er ute av arbeidsmarkedet i denne perioden, og vil kunne tape inntekt. Det spesielle med de ledige under korona-krisen var at mange var permitterte. Artikkelforfatterne peker på at en del av de som er permitterte vegrer seg for å bruke tiden uten arbeid til utdanning, fordi det er meningen at de skal tilbake til sin gamle jobb når smitteverntiltak lettes: «Uvisshet om varighet av smitteverntiltak, kan bidra til at mange venter og ser hvordan arbeidsmarkedet utvikler seg, fremfor å begynne i et nytt utdanningsløp».³⁶

De viser også til flere andre mulige forklaringer på at ikke flere har benyttet seg av muligheten til å kombinere utdanning og dagpenger. For eksempel at de fleste utdanningsinstitusjoner har fastsatte søknadsfrister, opptaksdatoer og tidspunkter for studiestart. Dette begrenser mulighetene til å ta utdanning og øke kompetansen. Studier med opptak gjennom Samordna opptak har søknadsfrist 15. april og det var ikke mulig for de som ble permitterte under den første smittebølgen i mars å rekke søknadsfristen. Utdanningsmuligheten er også begrenset av kapasiteten i utdanningssektoren. På tross av en økning i studieplasser var den mindre enn økningen i antall søkere, som betyr at mange stod uten et studietilbud høsten 2020.

Regjeringen har for tiden et forslag om å gjøre den hittil midlertidige ordningen, som gir mulighet til å kombinere mottak av dagpenger med kompetansetiltak, permanent ute på høring.

Heidi Nicolaisen i Kunnskapsavdelingen i Nav, peker i en samtale med Tankesmien Agenda på at dette har vært et tema lenge, og har vært foreslått av flere offentlige utvalg. Skal ordningen bli vellykket, avhenger det imidlertid av flere elementer enn regulatoriske endringer: «Det handler jo også om budsjetter til opplæringstiltak i regi av NAV, samarbeid mellom NAV og utdanningssektoren for å skape bedre og relevante tilbud, for eksempel til dem som ikke har fullført videregående og for dem som trenger tilrettelagt utdanning», sier hun.³⁷

Hun peker også på at det er behov for en tydeligere ansvarsfordeling og samarbeid mellom NAV og utdanningssektoren. I dag har utdanningssektoren hovedansvar for utdanningstilbud, mens NAV har en opplæringsfunksjon og ansvar for brukere som ikke kommer seg i jobb. Det er ikke noe etablert sentralt styrt samarbeid. Nicolaisen understreker imidlertid at det finnes mange gode lokale samarbeidsvarianter, som Nav for tiden arbeider med å kartlegge innholdet i og erfaringen med i samarbeid med utdanningssektoren: «Målet er å finne ut hva som fungerer bra for å kunne lage gode modeller for et enda bedre samarbeid», forteller hun.

Nicolaisen peker også på at NAV har god erfaring med å vri arbeidsmarkedsopplæringen (AMO-kurs) i retningen av tilbud som gir formell kompetanse som sertifikater man kan legge til på CV-en.

Nytt bransjeprogram

Som en del av krisepakken fra regjeringen ble det utarbeidet et kompetansetilbud for permitterte og arbeidsledige i detalj- og faghandelen, som også kunne benyttes av arbeidstakere i jobb, men som ser behov for økt kompetanse på bakgrunn av en bransje i omstilling.³⁸ Tilbudet kom som erstatning for et bransjeprogram for varehandelen HK hadde jobbet fram sammen med Virke, og som partene fikk tilsagn på rett før Norge ble stengt ned 12.mars 2020. Både Virke og LO (HK) arbeider for å gjenoppta det opprinnelige bransjeprogrammet, men har så langt ikke fått noen signaler om at det vil skje. En viktig forskjell partene selv fremhever mellom ordinære bransjeprogram og programmene knyttet til krisepakken, er den fraværende muligheten for partene til å selv utvikle nye utdanningstilbud. I nåværende ordning kan det kun benyttes tilbud som allerede er eksisterende og som enkelt kan tilpasses og tilbys digitalt. Selv om tilbudene som gis er gode og populære, forsvinner noe vesentlig ved trepartssamarbeidet, som er selve grunnlaget for bransjeprogram av denne typen. Nå er forbundene først med når kontrakten er skrevet og ordningen utarbeidet. I tillegg er målgruppen permitterte og ledige trukket inn som hovedgruppe, hvilket påvirker type tilbud som kan gis (kort, hurtig og digitalt).³⁹

Under koronapandemien ble også et nytt bransjeprogram for luftfarten satt under utvikling, der HK også har medlemmer som er aktuelle deltakere. Det er i motsetning til bransjeprogrammet utarbeidet for detalj- og faghandelen laget etter «normal» modell i samarbeid med partene.

At det i hovedsak er de med høyere utdanning som har benyttet seg av den nye muligheten til å kombinere ledighet og utdanning, skiller seg ikke fra det vi vet fra før om hvem som fyller på kompetansen sin mest. Slik vi blant annet tar opp i rapporten *En kompetansereform som virker* er det slik at det er de med høy formell kompetanse fra før, som i størst grad tar etter- og videreutdanning.

Derfor er bransjeprogrammene viktige. Et av de mest populære tilbudene i programmet for detalj- og faghandel har vært fagbrev i salgsfaget, som praksiskandidat. De første kursene, gjennomført under koronapandemien, hadde 205 plasser. Hele 131 av disse var medlemmer av HK, noe som kan indikere at forbundet har vært gode på å informere medlemmene om tilbudene. Fellesforbundet har lignende resultater for sitt bransjeprogram innen reiseliv. «Dette viser at det er viktig å ha en fagforening i ryggen som pusher kompetanse, og ikke minst at tilbudet har truffet», forteller prosjektleder for bransjeprogram i

AOF: Økt pågang og rask omstilling

Studieforbundet AOF ble grunnlagt av Haakon Lie i 1931 med hensikt om å bidra til økt utdanning i arbeiderklassen. I dag er de et stort landsdekkende studieforbund med fokus på voksenopplæring og etterutdanning, som skreddersyr kompetanseutvikling til organisasjons- og arbeidsliv. Korona-krisen førte til økt etterspørsel av kursvirksomhet. Samtidig gjorde strenge smitteverntiltak at AOF måtte tenke nytt om kursopplegg. «Vi har vært opptatt av fysiske samlinger og undervisning, men så raskt at vi måtte tilpasse oss en ny virkelighet, men vi var opptatt at det skulle være like bra. Vi måtte raskt gjøre om på kursplaner og kjørte opplæring for 100 veiledere umiddelbart, og pedagogikkurs i mange forbund for å kunne lage gode kurs på Teams», forteller leder Tove Johansen til Tankesmien Agenda.

AOF tok også en rolle i å lage undervisning for bransjeprogram, blant annet innenfor handel, restaurant, matvarebransjen og industri. Dette er nå blitt en stor del av studieforbundets virksomhet: «4.000 permitterte har gått på kurs hos oss etter muligheten til å kombinere dagpenger og undervisning kom», forteller hun.

Hun understreker at de vil tilbake til økt fysisk deltakelse når smitteverntiltakene etter hvert letter, men at de ikke skal helt tilbake til normalen: «Vi har nå også hatt suksess med å gjennomføre hybridløsninger der noen følger undervisning på teams og noen i klasserom. Det blir også fint å kunne gjøre framover også etter pandemien. Vi har jo sett at folk har falt ut av opplegg fordi de har måttet droppe oppmøte grunnet flystreik, snøstorm, syke barn, skiftordninger eller andre ting. Da er det veldig bra vi kan ha et opplegg som gjør at du ikke mister undervisning selv om du ikke kommer deg avgårde, og gjennomføringsgraden på kursene våre kan gå opp».

For å kunne fortsette å utvikle et mer fleksibelt tilbud etterspør hun endring i rammevilkår fra myndighetene, blant annet utvidet rett til å drive virtuell virksomhet når de mener det er til det beste for målgruppe og type kurs. Hun etterspør også voksenopplæringsmidler med videre rammer enn dagens spesifikke retningslinjer: «Jeg mener man fortsatt ikke helt tar innover seg hvor viktige studieforbundene er som utdanningspolitisk virkemiddel. Dette er et veldig byråkratisk system, man vet nøyaktig hva hver krone går til – og vi snur oss raskt. Hvis noen melder behov for et kurs fredag så kan vi i prinsippet levere det mandag. Derfor er vi et veldig viktig supplement til det offentlige skoleverket».

HK, Silje Kjellesvik Norheim. Hun viser til at ansatte i varehandelen har lavere kompetansenivå enn resten av arbeidslivet har sammenheng med at kursene i bransjeprogrammet treffer mange av de som har lav formalkompetanse fra før-. «Det å kunne bygge kompetanse fra laveste nivå er positivt», viser hun til. Særlig mange kvinner har tatt kurset. De er også de lavest lønte innen varehandelen. Et fagbrev i salgsfaget gir et timetillegg på 9,50 kroner dersom man jobber i en tariffbundet virksomhet.

2.3 Det digitale arbeidslivet gir nye utfordringer

Et sentralt smitteverntiltak har under hele pandemien vært å holde dem som kan *hjemme* - og påbud om å arbeide utenfor kontoret har derfor vært gjeldende for svært mange. Arbeid i arbeidstakers eget hjem omtales ofte som hjemme- eller fjernarbeid, og har under pandemien ofte vært omtalt som hjemmekontor. Anslagsvis kan 40 prosent av norske jobber gjøres utenfor kontoret.⁴⁰

Det er også et av de siste tiltakene som lettes på vei ut av pandemien, men mange arbeidsgivere har signalisert at de kommer til å tenke nytt om hjemmearbeid også etter pandemien. Utstrakt omfang av arbeid hjemmefra omtales av mange som et stort eksperiment (i likhet med mange av de andre smittevernstiltakene), som vi ennå ikke vet konsekvensene av. Mens mange opplever en roligere hverdag, økt fleksibilitet og enklere logistikk rundt familie og barn, har andre liten plass, og dårligere fysiske og sosiale arbeidsforhold hjemme.

Slik undersøkelsen vår viser (se kap. 3.3) har HKs medlemmer blandede erfaringer med hjemmearbeid. Mange har positive erfaringer med å slippe reisevei og kunne jobbe mer konsentrert, og mange har fått tilrettelagt arbeidsplassen hjemme med nødvendig utstyr. Det er samtidig utfordringer knyttet til fravær av møteplasser, dårligere informasjonsflyt og en mer ensom tilværelse for noen.

Samfunnsmessige besparelser?

Hjemmearbeid kan medføre sparte kostnader til kontorbygg og kantinedrift, bidra til mindre press på byer og kollektivtrafikk, og kan gi ansatte økt fleksibilitet. På noen områder ser hjemmearbeid også ut til å gi noen store samfunnsmessige besparelser. En undersøkelse fra Kantar og HR Norge viser at spart reisetid til arbeid utgjør nesten 50 milliarder kroner i året. I tillegg kommer miljøgevinst og sparte reisekostnader for den enkelte.⁴¹ Vi vet imidlertid fremdeles lite om andre gevinster og kostnader ved hjemmekontorbruk. Noen finner for eksempel økt produktivitet, andre finner eksempler på det motsatte.⁴² I NHOs medlemsundersøkelse, referert over, svarer svært få av de spurte bedriftene at hjemmearbeid har påvirket produktivitet positivt. Professor Tor W. Andreassen ved NHH viser blant annet til at innovasjon og samhandling kan bli vanskeligere uten fysiske

møtepunkter. Hjemmearbeid kan sånn sett være en besparelse på kort sikt, men innebære tap på lengre sikt.⁴³

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) har gjort en stor kartlegging av internasjonal forskning på hvordan hjemmekontor påvirker helse og arbeidsmiljø.⁴⁴ Kunnskapsoppsummeringen konkluderer med at det er knyttet stor usikkerhet både til gevinster og kostnader. Mange av studiene er dessuten fra andre land med helt andre arbeidsmarkeder enn det norske.

Direktør Pål Molander ber norsk arbeidsliv på vei inn i post-korona-perioden om å ta hensyn til alle usikkerhetsmomentene når de nå rigger for en ny hverdag. Han advarer om at erfaringene fra hjemmearbeid-perioden under pandemien ikke nødvendigvis er så verdifulle ettersom omstendighetene har vært helt spesielle. Mange av de sannsynlige effektene vil kunne inntreffe i et lengre løp. De peker blant annet på at det finnes lite forskning på arbeidsmiljøfaktorer viktige for helse, velvære og produktivitet. Noen konklusjoner er det imidlertid mulig trekke: hvor ofte man har hjemmekontor og om det er frivillig eller ikke, har betydning for hvor vellykket det er. I tillegg opplever ansatte med mer komplekse arbeidsoppgaver høyere jobbtilfredshet og produktivitet på hjemmekontoret, men også dårligere balanse mellom jobb og fritid. Når det gjelder rapportering av økt produktivitet, viser flere av studiene at det primært gjelder der arbeidstakeren har komplekse oppgaver eller oppgaver som krever lite samarbeid med kolleger. Forskerne fant ikke den samme effekten med mer rutinepregede oppgaver eller oppgaver som krever en større grad av samarbeid. Forsker Jan Olav Christensen i FHI understreker i omtalen av rapporten at det også er viktig med et blikk på hva som sammenlignes når det er snakk om økt selvopplevd produktivitet: «En person som jobber i et stort kontorfellesskap med mange forstyrrelser, vil nok være mer produktiv på hjemmekontor sammenlignet med en som til vanlig sitter på eget kontor». Oppsummeringen viser også at en overvekt av tilgjengelige analyser viser dårligere balanse mellom arbeid og fritid for de som arbeidet hjemmefra.⁴⁵

I en undersøkelse YouGov har gjennomført på vegne av forsikringsselskapet If, svarer 4 av 10 arbeidstakere at det er blitt vanskeligere å skille mellom jobb og privatliv på hjemmekontor. Også 4 av 10 svarer at de savner å møte kollegaer og være i et fysisk arbeidsfellesskap.⁴⁶

Forsker Christensen ved STAMI mener dette er viktig å se opp mot funnet om økt produktivitet:

Tidligere studier har rapportert at forstyrret balanse mellom arbeid og fritid er forbundet med både fysiske og psykiske helseplager og tanker om å bytte jobb. Det er en krevende øvelse å unngå at for mye av noe positivt, som økt produktivitet, slår over i noe negativt, som utvisking av skillet mellom jobb og fritid.⁴⁷

Psykososiale og fysiske utfordringer

Økt bruk av hjemmekontor medfører også flere andre utfordringer. Etter bare noen uker med hjemmekontor oppga hver fjerde spurte i en undersøkelse gjennomført av Opinion at de hadde fått smerter i nakke og rygg, eller lignende plager på grunn av hjemmekontor eller

mer sittestillende tilværelse etter koronautbruddet.⁴⁸ I en artikkel skriver ergoterapeut og førsteamanuensis Lisebet Skeie Skarpaas ved OsloMet at flere kan få senskader som en konsekvens av økt hjemmekontorbruk med for dårlig tilrettelegging under korona, herunder muskel- og skjelettplager, søvnforstyrrelser, stress og nedstemthet. Hun viser til at arbeidsplasser med et godt og helsefremmende arbeidsmiljø innebærer en støtte fra kollegaer og leder, som er viktig for å motvirke stress: «Denne støtten kan ha vært mindre tilgjengelig nå som vi ikke ser hverandre daglig, og må ta kontakt via digitale plattformer. Terskelen for å luften problemstillinger og frustrasjoner kan ha blitt høyere», sier hun.⁴⁹

I en undersøkelse blant egne medlemmer har NITO spurt om erfaringene med arbeid hjemmefra. 1 av 3 svarer at hjemmetilværelsen har påvirket sinnstilstanden deres negativt. 8 av 10 savner å treffe kollegaer og sosiale møter på jobb. 75 prosent mener den uformelle informasjonsflyten er blitt dårligere og omtrent like mange sier kontakten med kollegaer også er dårligere. 50 prosent sier den fysiske arbeidssituasjonen er verre.⁵⁰

I den nevnte undersøkelsen YouGov har gjennomført på vegne av forsikringsselskapet If, svarer 42 prosent av de spurte at hjemmekontor har påvirket helsa negativt. Henholdsvis 47 og 40 svarer at de savner å møte kollegaer og være i et fysisk arbeidsfellesskap.⁵¹

STAMIS kunnskapsoppsummering viser også til studier som tar for seg hvordan hjemmekontor påvirker tilhørigheten ansatte føler til jobben sin: «Noen studier (...) fant at arbeid hjemmefra førte til en økt opplevelse av mangel på informasjon, ressurser, utviklingsmuligheter og det profesjonelle nettverket man har på arbeidsplassen»; skriver de. De understreker at det ikke ble funnet studier som undersøkte sammenhengen med arbeid hjemmefra og følelsen av å føle seg sosialt isolert fra kolleger, men peker på at det «kan tenkes at opplevelsen av økt avstand fra samarbeid og samvær med kollegaer, eller muligheten til faglig utvikling kan påvirke i hvilken grad ansatte opplever tilhørighet til arbeidsplassen over tid».

Leder i HR Norge, Even Bolstad, har vært bekymret for konsekvensene hjemmekontor kan ha når det blir normen over en lang periode. Han peker både på fysisk og psykisk helse. Undersøkelser HR Norge har gjennomført i samarbeid med Kantar viser at det ikke nødvendigvis er bra med for mange dager på hjemmekontor: «Det som viser seg å fungere godt for mange, er å ha om lag tre dager per uke med hjemmekontor. Har du mer enn dette, gjør det ofte at måten du føler tilknytning til arbeidsplassen på blir dårligere. Man mister jo sosial kontakt. Det kan også påvirke kreativiteten i jobben, sier han.⁵²

Hvor mye hjemmekontor er også et sentralt spørsmål i STAMIS oppsummering. Heller ikke her er det lett å konkludere, men «(...) noen av undersøkelsene i oppsummeringen peker i retning at muligheten til å jobbe noe hjemmefra er mer gunstig enn å jobbe hjemmefra mesteparten av uken».

Kan endre konkurranse og tilknytning

I juni 2021 leverte det regjeringsnedsatte Fougner-utvalget en utredning om framtidens arbeidsliv. De konkluderer med at nye måter å organisere arbeidslivet på krever at man definerer både arbeidsgiver- og arbeidstakerbegrepet på nytt. Utvalgsleder Jan Fougner uttalte ved fremleggelsen av rapporten at «Hovedkonklusjonen i utredningen er å styrke faste ansettelser».⁵³ Flertallet mener at en person som stiller sin arbeidskraft til disposisjon, har personlig arbeidsplikt og er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll, bør defineres som en arbeidstaker. Å klargjøre arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven, slik at grensen mot selvstendige oppdragstakere blir tydeligere, er et av de viktigste forslagene fra utvalget.

Utvalget drøfter den omfattende bruken av arbeid hjemmefra og andre fjernarbeidsløsninger og peker på at dette vil kunne ha en rekke konsekvenser for hvordan utføringen av arbeid organiseres og utføres i framtida, dersom dette fortsetter i tiden etter pandemien, noe de mener er å forvente. De peker blant annet på at det kan føre til at nye typer arbeid blir «(...)mindre stedbundne og at arbeid kan flyttes til land med spisskompetanse eller lavere kostnader» (s.60). Også Norge mot 2025-utvalget, som skulle vurdere hvordan konsekvenser av virusbruddet ville påvirke samfunnet de neste årene, peker på dette:

Vi ser for eksempel at selskaper med virksomhet i ulike tidssoner tilrettelegger for arbeid fra hjemmekontor for å koordinere i tid, gjerne organisert rundt ett eller flere nav. Dette kan føre til at Oslo, Bergen og Stavanger konkurrerer mot Kiev, Tel Aviv og Cape Town om svært høyt kvalifiserte jobber/arbeidsplasser og verdiskapningen knyttet til dem⁵⁴ (s.61)

Fougner-utvalget mener økt bruk av hjemmekontor/fjernarbeid kan medføre behov for endringer på flere plan, herunder tilknytningen til arbeidslivet og endringer i arbeidstaker/arbeidsgiver-relasjonen. Selv om det så langt ikke er tegn som tyder på at bruk av hjemmekontor og annet fjernarbeid benyttes som steg i retning av løsere tilknytningsformer i arbeidslivet, understreker de at det er viktig å følge med på denne utviklingen. De viser til at en implikasjon av fjernarbeid er at:

(...) det kan utfordre de tradisjonelle kjennetegnene ved et arbeidsforhold. Etter utvalgets vurdering må arbeidstakerbegrepet være teknologinøytralt og tilpasset at arbeid, jevnlig eller sporadisk, kan utføres digitalt og på andre steder enn arbeidsplassen. (s. 243)

- Fagbevegelsen bør passe på

STAMI deltar i internasjonale vitenskapelige nettverk der fjernarbeid har vært mye diskutert det siste året. Leder Pål Molander har inntrykk av at omfanget er større i Norge enn andre steder og at interessen for mer varige ordninger også ser ut til å være større her enn andre steder: «Vi er heldig stilt på en del områder her; vi har godt utbygget bredbånd, vi har større plass hjemme og vi har et arbeidsliv som både er autonomt og tillitsbasert og gjennom dette har større muligheter for å lykkes enn andre».

Han mener imidlertid det blinker noen varselplamper og undres over at fagbevegelsen og arbeidstakere ikke i enda større grad synes å være opptatt av dette. Molander peker blant annet på at fleksibiliteten mange nå har opplevd som positiv, ikke nødvendigvis vil være det for alle på sikt: «Jeg tror at det som i dag fremstilles som et utelukkende gode for arbeidstakeren er litt naivt å tro at skal vare over tid. Arbeidsgivere som gir fleksibilitet, vil med legitimitet i en mer normalsituasjon forvente tilsvarende fleksibilitet tilbake. Om du oppfordres til og innvilges skitur i lunsjen vil det nok sakte, men sikkert også forventes at du skal ta telefonen lørdag ettermiddag – slike normer kommer til å bli vanskelig å komme seg unna, og det er ikke nødvendigvis et gode». Han peker dessuten på at det er fare for at vi vil kunne oppleve en glidning og uklarheter mellom arbeidsforhold; fast/midlertidig, innmelding/ansatt, innenlandsk/utenlandsk arbeidskraft. «Det er kanskje ikke så urimelig å tenke at hvis du uansett ikke ser arbeidstakeren din over tid, hvorfor trenger du da å ha bare fast ansatte, og hvorfor må de være norske eller jobbe fra Norge? Slike diskusjoner mener jeg er vel så viktige som spørsmålet om hvem som skal betale for kontorstolen eller infrastrukturen du trenger hjemme, som synes å prege debatten mest så langt», sier han.

Molander mener diskusjonen om fjernarbeid også i noen grad påvirkes av at andre behov enn hva som er bra for produktivitet og arbeidstakerne: «Når regjeringen vil åpne for mer hjemmekontor trekkes det frem at det er av hensyn til bosetting i distriktene, samferdsel og miljø i form av mindre reising og lavere arealbehov/enøk-tiltak. Vi vet også fra bølgen med innføring av kontorlandskap at mange arbeidsgivere er opptatt av potensialet for besparelser i redusert areal og kostnader, og flere gir uttrykk for dette potensialet også nå ved denne korsveien. Jeg er bekymret for konsekvensene av at det blir for stort fokus på elementer som ikke har med selve arbeidet å gjøre som legges til grunn for endringer vi nå gjør, og ikke hensynet til hva som faktisk er bra for arbeidsliv og også for produktivitet og norsk konkurransekraft.», sier han. Molander minner om at en for utstrakt bruk av hjemmekontor potensielt kan endre mye av det som fungerer godt i norsk arbeidsliv og som har gitt oss et konkurranse- og arbeidsmiljøfortrinn: «Tillit og autonomi er viktige stikkord her, og en vedvarende og utstrakt hjemmekontorsituasjon for mange vil kreve enda mer av dette hvis man skal lykkes over tid. Det kan være bra, men vi må huske at selv høyautonome arbeidstakere trenger god og veiledende ledelse og sparring, samt kollegasamhandling, for å løse oppgaver godt. En leder som blir for fraværende kan gjøre det veldig opp til arbeidstakerne å alltid måtte løse ting selv. Det er ikke over tid nødvendigvis bra for verken arbeidsmiljø eller produktivitet. Eller vi kan havne i den andre fella, for de som ikke får til ledelse gjennom tillit, og føler at de mister kontrollen. Det kan gjøre at man kontrollerer for mye i et forsøk på å gjenvinne kontroll. Elektroniske systemer vi bruker under fjernarbeid gjør uheldig overvåking mulig om man fristes av dette».

Han viser også til at økt grad av fjernarbeid vil kunne skape et A- og B-lag blant arbeidstakere. «Noen vil kunne benytte seg av det slik de selv mener det er best, mens andre har oppgaver som ikke er forenlig med å jobbe hjemmefra», sier han. Molander mener vi bør være forsiktige med å trekke for bastante konklusjoner når det gjelder bl.a. produktivitet på bakgrunn av koronapandemien. «Vi må huske at det har gått bra mye fordi vi har høstet av investeringene vi gjorde i forkant av pandemien; mange kjenner hverandre godt og har etablerte strukturer og relasjoner som får samhandling på tvers også digitalt til å gå bra. Mange har stått på ekstra fordi det har vært en slags dugnadsfølelse. Vi står i fare for å undervurdere disse perspektivene hvis vi omtaler hjemmekontorsituasjonen som en utelukkende suksess. Onboarding av nyansatte er f.eks. mye mer krevende i en fjernarbeid-situasjon, og innovasjon og oppstart av nysatsinger vil også kunne bli mer krevende om etablerte sosiale relasjoner over tid svekkes». Han mener også hjemmekontorsituasjonen kan gi større sjanse for å falle ut av arbeidslivet, ettersom det blir vanskeligere å fange opp varsel signaler tidlig nok. Han viser til at sosial støtte, både fra leder og fra kollegaer, er en viktig motvekt for en del av lidelsene som preger sykefraværet, og at det kan bli mer krevende å inkludere flere i arbeidslivet i en fjernarbeidssituasjon. «Her snakker vi ofte om mer sårbare individer som må få ta del i et godt og støttende arbeidsmiljø for at vi skal kunne lykkes. Hvis vi skal inkludere flere i arbeidslivet må rigge oss på en måte som gjør at vi får det til».

«Fremover vil det sannsynligvis bli et spørsmål om dose hjemmekontor, og den dosen er forskjellig fra arbeidsplass til arbeidsplass og også mellom kollegaer som gjør ulike ting. Det handler altså ikke om enten eller, men om mengde. Noe kan være bra, mye kan bli problematisk. Jeg håper disse diskusjonene på hver enkelt arbeidsplass fremover tar inn over seg alle perspektiver som påvirker og påvirkes av dette, både på individ-, virksomhet- og samfunnsnivå», sier han.

Andre utfordringer

Det er liten tvil om at skillet mellom jobb og fritid under press, også før arbeid utenfor kontoret/hjemmekontor ble så utbredt som det har vært det siste året. I tillegg er verken arbeidsmiljøloven eller tariffavtalene tilstrekkelig tilpasset en ny hverdag med mer jobbing hjemmefra.

Arbeidsgiverorganisasjonen Spekter er blant dem som har advart mot at det kan skapes et A- og B-lag i arbeidslivet og på den enkelte arbeidsplass, mellom dem som må møte på jobb til fastsatte tider, og de som i større grad kan jobbe på tidspunkter som passer dem. De viser til at undersøkelser gjennomført av Opinion og Fafo under pandemien viser at arbeidstakere med høyere utdanning er overrepresentert blant dem som oppgir at de jobber fra hjemmekontor.

Økt omfang av hjemmearbeid er ikke nødvendigvis bra for likestillingen. En undersøkelse Norstat har gjennomført for Fafo viste blant annet at blant de som jobbet hjemmefra og hadde barn i grunnskolealder, tok kvinnene i størst grad ansvar for oppfølgingen av skolearbeidet.⁵⁵ Rektor ved OsloMet, Curt Rice, er blant dem som har uttrykket bekymring for dette og som konsekvens vil la sine kvinnelige ansatte komme tilbake på kontoret før de mannlige.⁵⁶

Dessuten har selvsagt bosituasjon mye å si for hvor effektivt det er å jobbe hjemmefra. Bor man i en delt leilighet, trangt med flere familiemedlemmer som også jobber hjemme, er det ikke like enkelt å konsentrere seg eller ha en tilstrekkelig god fysisk arbeidssituasjon heller. Har man god plass og egnet kontorløsning er det enklere. Om det i stor grad skal være frivillig å arbeide hjemmefra kan vi også oppleve at arbeidsgivere blir *mindre* tilbøyelige til å dekke utstyr og ordninger som sikrer gode arbeidsforhold.

Hjemmearbeid framover

I en rapport fra Oslo Met analyseres omfang, utvikling og kjennetegn ved hjemmekontorsituasjonen våren 2021, blant annet basert på en spørreundersøkelse. De fleste ønsker å jobbe hjemmefra to dager i uken framover (30 prosent av de spurte). Én av fem ønsker å arbeide hjemmefra én dag i uka. En fjerdedel vil jobbe hjemmefra månedlig eller sjeldnere, mens 14 prosent ønsker å jobbe tre-fire dager i uken hjemmefra. Det som ser ut til å ha størst innvirkning på ønsket om jobb hjemmefra, er hvor ofte kollegaene gjør det samme. «Dette kan bety at ansattes ønske om hjemmekontor vil endre seg etter hvert som flere kollegaer kommer tilbake til kontoret. Likevel er det mye som tyder på at hyppigheten av hjemmekontor vil ligge på et høyere nivå i årene som kommer, enn det var før», slås det fast i rapporten.⁵⁷

Mesteparten av hjemmekontorarbeidet jobbes fra arbeidstakers eget hjem, og lite av arbeidstiden jobbes fra hytte, kafe, på reise og lignende. Litt under halvparten av de med mulighet for hjemmekontor kan i stor grad selv bestemme hvor ofte de vil jobbe hjemmefra. Analysene gir inntrykk av at hjemmekontor for de fleste er en privilegert posisjon forbundet med en høy grad av selvbestemmelse og fleksibilitet, selv i denne spesielle situasjonen hvor

hjemmekontor benyttes som et smitteverntiltak.⁵⁸ Neste steg i forskningen er å få svar på hvilke konsekvenser hjemmekontor har for både ansatte og arbeidsgivere.

Mange gode erfaringer med hjemmekontor og digitale løsninger har inspirert regjeringen til å foreslå stedsuavhengige arbeidsplasser i alle nivåer av staten; du kan ta med deg jobben i offentlig sektor og flytte dit du vil: «For bare tre år siden tror jeg det hadde vært umulig å få til et sånt vedtak i regjeringen. Det hadde vært vanskelig å be etatene om å gå i gang med dette. Holdningsendringen under pandemien er vi nødt til å ta vare på», sier distrikts- og digitaliseringsminister Linda Hofstad Helleland.⁵⁹

Mange bedrifter har også signalisert mer bruk av hjemmekontor etter krisen. En undersøkelse gjennomført av Kantar for HR Norge blant 100 virksomheter viser at 94 prosent vil tilby hjemmekontor i større grad enn tidligere etter pandemien. En av fire vurderer økt bruk av *clean desk* og *free seating*, og tilsvarende antall vil øke antall møterom med videoløsning.⁶⁰ En undersøkelse fra NHO i slutten av 2020 viser at to tredjedeler av medlemsbedriftene hadde hatt ansatte som jobbet hjemmefra under koronapandemien. Omtrent halvparten av medlemsbedriftene oppga at de fortsatt vil benytte hjemmekontor etter koronakrisen. Bare tre prosent av bedriftene vil at de ansatte skal jobbe fast hjemmefra i tiden som kommer.⁶¹

Førsteamanuensis Knut Inge Fostervold ved psykologisk institutt ved UiO, har påpekt at dette er i samsvar med tidligere funn og studier: «Muligheten til fleksibilitet er noe arbeidstakere setter stor pris på. Et permanent hjemmekontor er de mer lunkne til».⁶²

Regelendringer

Verken reguleringer eller tariffavtaler er tilpasset et arbeidsliv der hjemmearbeid er normen, og ikke unntaket. Regjeringen sendte derfor i vår ut en ny forskrift for hjemmekontor. Dagens forskrift er nesten 20 år gammel og utdatert hva gjelder teknologisk utvikling og høy grad av fjernarbeid. «Vi ønsker ikke en situasjon i fremtiden hvor arbeidsgiver kan spekulere i å bruke hjemmekontor til ikke å ha fysiske lokaler og komme unna ansvar for arbeidsmiljø og yrkesskader», sa arbeids- og sosialminister Røe Isaksen da han la frem forskriften. Han understreket imidlertid at målet ikke er å utviske grensene mellom privatliv og hjemmekontoret: «Vi skal ikke liberalisere arbeidstiden på hjemmekontorene. Snarere må reglene der være likere de vanlige som gjelder på jobben. Vi må sette opp barrierer mot utviklingstrekk vi ikke liker», lovet han.⁶³

Forslaget til ny forskrift har vært på høring sommeren 2021. Flere deler av fagbevegelsen har flere kritiske bemerkninger til regjeringens forslag. Blant annet uttaler flere forbund og sammenslutninger seg kritiske til at høringsforslaget åpner for at ansatte ikke trenger en skriftlig avtale for å jobbe hjemmefra når hjemmekontor skyldes pålegg eller anbefaling fra myndighetene. LO-sekretær Julie Lødrup peker på at bruk av hjemmekontor i en situasjon der myndighetene ser det som en nødvendighet, må inn i et annet regelverk, ikke i en forskrift som bygger på frivillighet.

I sitt hørings svar slår LO innledningsvis fast at «(...) arbeid i arbeidstakers hjem er en frivillig ordning som skal avtales mellom arbeidstaker og arbeidsgiver», og legger til at det å pålegge hjemmekontor etter LOs oppfatning ligger «(...) utenfor arbeidsgivers styringsrett». De uttrykker dessuten undring over at forslag til ny forskrift kom nå, i det som kan antas å være pandemiens avsluttende fase. LO har underveis i møtevirksomhet med departementet tydelig uttrykt at det er behov for en større gjennomgang av erfaringene med hjemmearbeid under korona, og at dette bør skje i et partssammensatt samarbeid. De viser for eksempel til at sluttrapporten fra arbeidet Arbeids- og sosialdepartementet har engasjert OsloMet til å gjennomføre, først kommer våren 2022. LO viser også til at Fafos spørsmål til LOs tillitsvalgtpanel om erfaringer med hjemmearbeid, tydelig viser at de tillitsvalgte i svært liten grad har vært involvert i hvordan myndighetenes pålegg skulle praktiseres: «Det er et paradoks, sett i lys av at pålegget om hjemmekontor har vært et av de mest inngripende tiltakene gjennom pandemien».⁶⁴

2.4 Nytt syn på samfunnskritisk personell

Det er lett å glemme hvor mange deler av arbeidsstyrken som er uunnværlig i en krisesituasjon. Gradvis, og etter press fra arbeidslivets organisasjoner, ble listen over personell med kritiske samfunnsoppgaver utvidet under pandemien.

På den opprinnelige listen manglet en rekke yrkesgrupper som utvilsomt har en kritisk funksjon i samfunnet. Antallet synliggjør hvor avhengige vi er av at bredt sammensatte oppgaver faktisk fungerer. Felles for mange av yrkesgruppene som etter hvert kom inn på listen, og som vi altså ikke klarer oss særlig lenge uten, er at de har lav lønn. Ansatte i barnevernet, renholdere og saksbehandlere i NAV kom for eksempel etter hvert inn på listen over samfunnskritisk personell.

Ansatte i butikker er selvsagt regnet som samfunnskritisk personell, men korona-krisen har i større grad synliggjort hvor viktig disse arbeidsoppgavene er i krisetid. En av dem som ga uttrykk for det under korona-krisen var kronprins Haakon. I et videomøte med ansatte i dagligvarebutikker sa han det presist: «Arbeidet som hele dagligvaresektoren har gjort de siste ukene har vært imponerende og viktig. Dere er med på å holde hjulene i gang, selv om det er en vanskelig situasjon vi er i. Det at vi har dyktige folk med fagkunnskap, som står på og har en positiv innstilling, gjør at vi vil komme igjennom dette på en bedre måte enn vi ellers ville gjort. Tusen takk til alle dere som står på hver dag for å få dette til å fungere (...) Dere har all mulig grunn til å være stolt av den jobben dere gjør.»⁶⁵

Som både spørreundersøkelsen gjennomført i denne rapporten, blant HKs medlemmer, og undersøkelser om smittespredning viser, har enkelte yrkesgrupper vært betydelig mer utsatt for smitte enn andre. Mange av dem som jobber i butikker som har holdt åpent, har vært redde for å bli smittet, og har brukt mye tid og krefter på smittevern.

Handel og Kontor har vært opptatt av at butikkansatte som går på jobb uten verneutstyr i alle fall skal få beskyttelse i yrkesskadeforsikringen under pandemien. I et brev til Arbeids- og sosialdepartementet krevde de tidlig at butikkansatte får samme vern i yrkesforsikringsloven som blant annet helsepersonell har fått. «HK mener at alle ansatte som arbeider innen det som er blitt definert som samfunnskritisk arbeid, herunder de ansatte i varehandelen som over tid har vært særlig eksponert for smitte, må være omfattet av denne bestemmelsen. Selv om arbeidet med smittevernstiltak har vært godt, blir mange av våre medlemmer utsatt for mulig smitte av kunder og hverandre hver dag og i lange perioder. Oppgaver må løses sammen og avstand mellom kunde og ansatte er ikke alltid mulig å overholde. Vi legger til at det i varehandelen er langt fra samme kompetanse og ressurser til smittevern som i landets helseinstitusjoner.» Svaret fra departementet var at de «ikke utelukker» at smitte påført under arbeid i varehandelen kan omfattes. HKs forbundsleder viser til at svaret ikke er godt nok.⁶⁶

Arbeiderpartiet har blant annet fremmet forslag i Stortinget flere ganger om å endre dagens yrkesskaderegler. De har blant annet bedt om at oppføring av covid-19 på listen over yrkessykdommer må gjelde alle som jobber i førstelinja i samfunnsviktige funksjoner. De har fått støtte av de andre rødgrønne partiene, men forslaget er avvist av regjeringen.⁶⁷

3 Erfaringer under korona-krisen hos HK-medlemmer

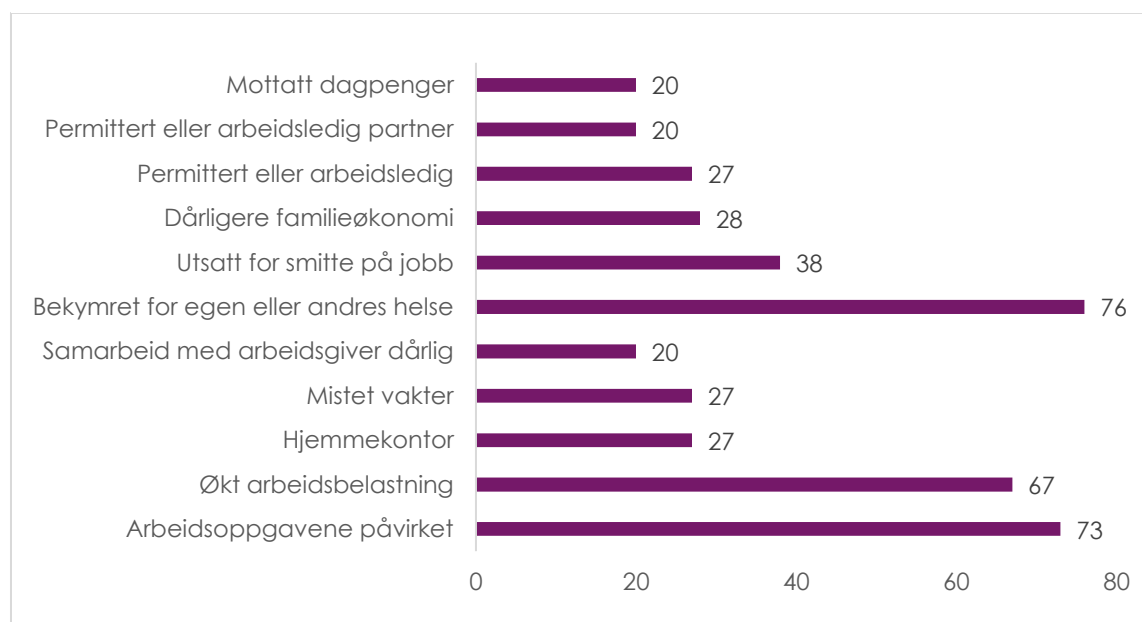
Vi har i dette notatet presentert en del generelle erfaringer fra den pågående pandemien, både hva gjelder sykdomsbyrde og tiltaksbyrde, samt vurdert hvordan en del kjente utfordringer er blitt mer bestemmende/tydelige og på mange måter «satt på speed» under denne krisen.

Som nevnt innledningsvis har vi også dykket ned i hvordan erfaringene fra Handel og Kontors medlemmer mer spesifikt har vært. Tankesmien Agenda og Handel og Kontor har gjennomført to spørreundersøkelser om erfaringene under koronakrisen blant HKs medlemmer, først våren 2020, og deretter ett år senere, våren 2021.

Den første undersøkelsen bekreftet at koronakrisen rammer bredt, men skjevt. Unge ble i større grad permittert enn eldre arbeidstakere, Østlandet var hardere rammet enn resten av landet, og en større andel kvinner enn menn ble permittert. Den andre undersøkelsen viser at krisen fortsatt har store konsekvenser, og at enda flere nå merker den på egen økonomi. Utfordringene er størst på Østlandet, og kvinner betaler en høyere pris enn menn.

Samtidig er utfordringene svært ulike på tvers av bransjer. Det store flertallet av HKs medlemmer, som ikke har hatt hjemmekontor, opplever enten økt arbeidspress og risiko for selv å bli smittet, eller større risiko enn befolkningen for øvrig for å bli permittert eller arbeidsledig. Hjemmekontor gir både nye utfordringer og nye muligheter.

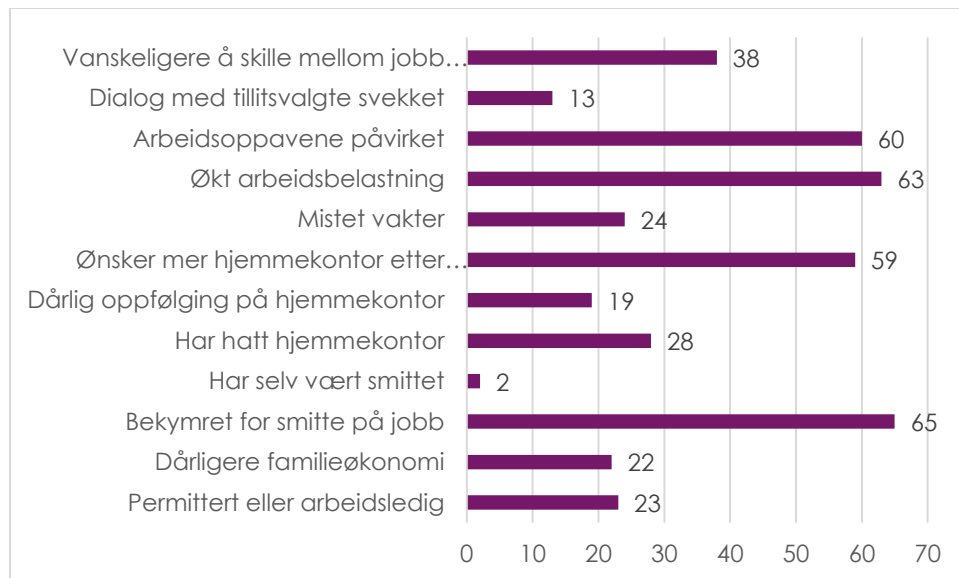
Figur 5: Oppsummering av funn fra 2020 – hvordan rammes HKs medlemmer av koronakrisen



Siden forrige undersøkelse vet vi at økonomien i noen grad har hentet seg inn igjen etter hvert som smitteverntiltak har blitt lettet på. I årets undersøkelse har vi også lagt inn flere spørsmål om hvordan de som har hatt hjemmekontor har opplevd dette, herunder hvordan

medvirkning for ansatte og tillitsvalgte fungerer på hjemmekontor. Vi har også spurt om koronasmitte og om frykt for smitte. Det er viktig å merke seg at svarprosenten er noe lavere i 2021 enn i 2020, og at andelen som oppgir at de har vært helt eller delvis permittert eller arbeidsledige i løpet av krisen har **falt fra 27 til 23 prosent**. Det kan tyde på at medlemmer som har vært permittert over lang tid, i mindre grad velger å delta i denne typen undersøkelser. Andre endringer fra 2020 til 2021 må forstås i lys av dette.

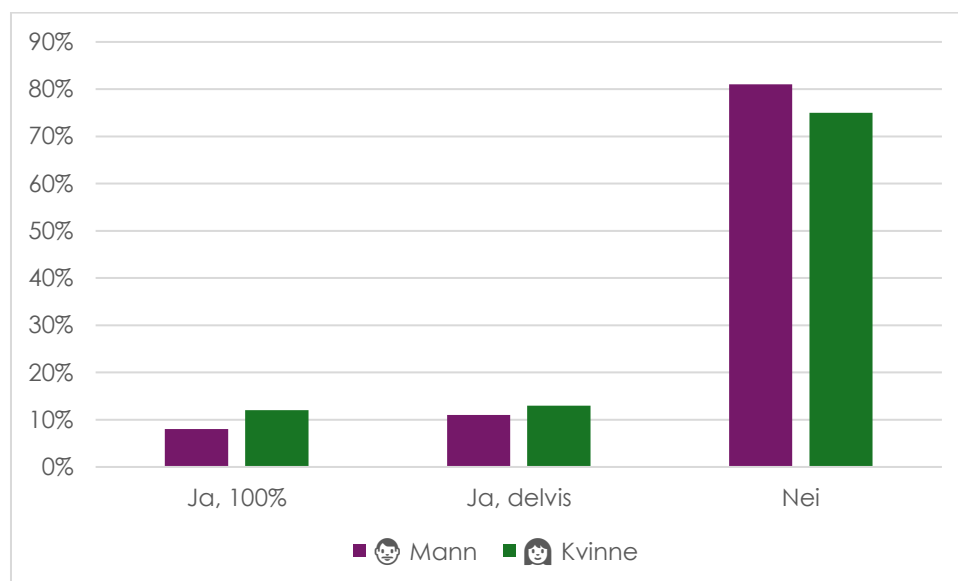
Figur 6: Oppsummering av funn fra 2021 – hvordan rammes HKs medlemmer av koronakrisen



3.1 Arbeid og økonomi

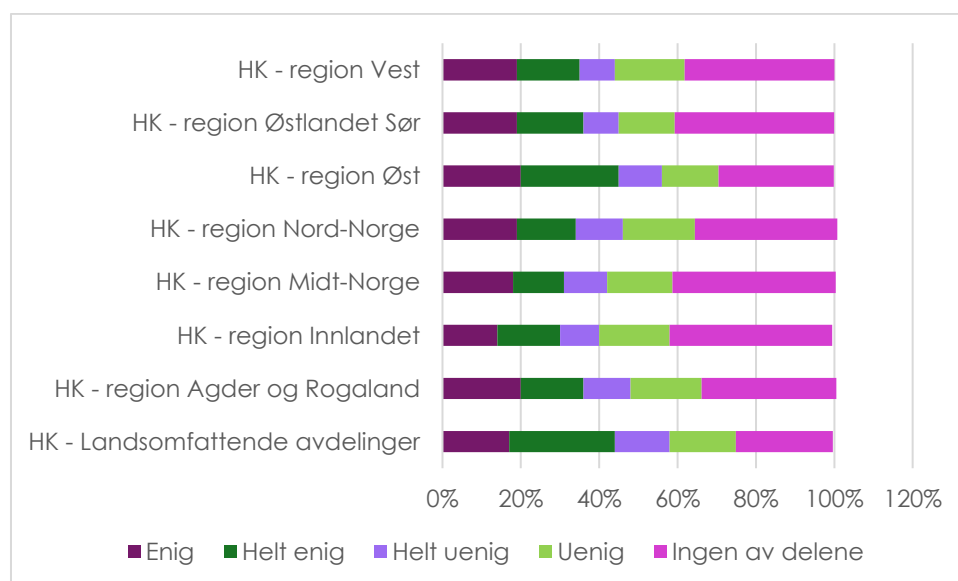
Én av fire som har svart på undersøkelsen, har vært helt eller delvis permittert i løpet av pandemien. Dette er som nevnt et lavere tall enn i 2020, som kan tyde på at andelen som har svart i noe større grad består av dem som ikke er permittert, altså at det kan være en skjevfordeling. Det er fortsatt flere kvinner enn menn som har opplevd å bli helt eller delvis permittert

Figur 7: Helt eller delvis permittert i løpet av pandemien



Undersøkelsen viser at for mange er krisen langt fra over. Nesten fire av ti har opplevd at familiens økonomi er svekket. Hele **38 prosent** svarer at økonomien i familien har blitt svekket som følge av koronakrisen. Det er flere enn i 2020, da svaret var **28 prosent**. Undersøkelsen viser også tydelige både bransjemessige og geografiske forskjeller i hvordan krisen har rammet. Østlandet er hardest rammet av ledighet og permitteringer, mens andelen er lavest i Nord-Norge, Midt-Norge og Innlandet. Variasjonene er mindre på spørsmål om folk har opplevd å miste vakter som følge av krisen, dette bekrefter én av fire, med en noe lavere andel i Nord-Norge. Geografiske forskjeller i familieøkonomi er illustrert i figur 5.

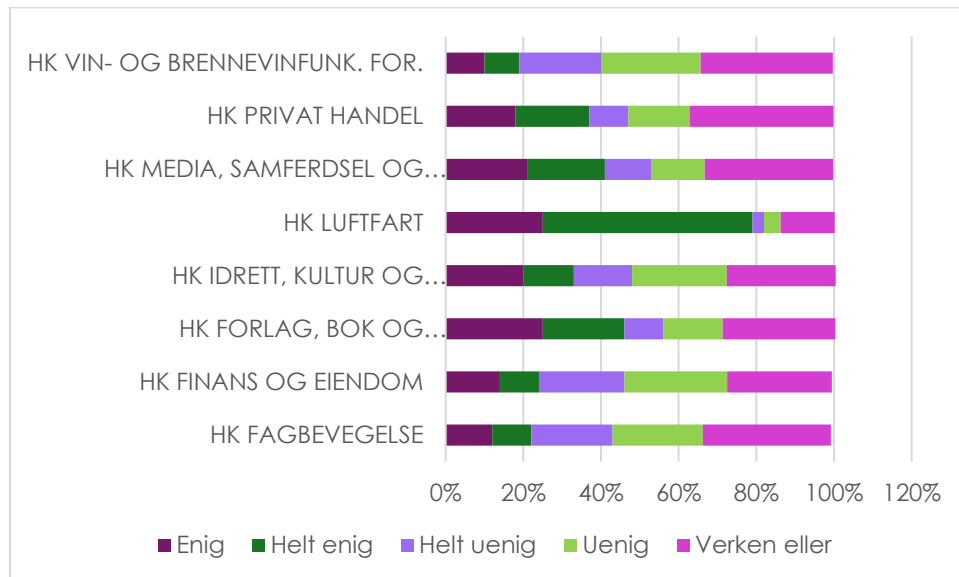
Figur 8: Familiens økonomi er svekket som følge av koronakrisen, på region



På spørsmål om krisen har rammet familiens økonomi skiller **luftfart** seg ut blant bransjene i undersøkelsen. Et snitt på tvers av alle medlemmer på **38 prosent** må også sies å være svært høyt.

Figuren under viser hvordan dårligere økonomi fordeler seg på ulike bransjer. Også her skiller luftfart seg ut.

Figur 9: Familiens økonomi er svekket som følge av koronakrisen, per bransje



Flere er frustrert over endringer i regler og treghet i NAV. Våren 2020 opplevde svært mange store forsinkelser. Etter dette er utfordringene mer knyttet til regler som endrer seg. Permitterte arbeidstakere må passe på å ikke jobbe for mye slik at de mister dagpenger, som veksler mellom å ha jobb og ikke og dermed strever med å få klare svar på hva de har krav på, og uroen knyttet til ikke å skulle få feriepengene. Det er mange sterke beretninger i fritekst fra spørreundersøkelsen, også om økonomisk stress som har gått utover familielivet. Noen eksempler er gjengitt i Boks 1.

Boks 1: Beretninger om økonomiske påkjenninger

I fjor ble det ikke utbetalt noe fra NAV før det hadde gått to mnd. Da er det litt vanskelig når regningene kommer.

Det vanskeligste er kontakten med NAV, stadig nye regler med ventedager etc. beskjed om at man må søke dagpenger på nytt hvis man jobber for mye.

Det har vært tøft. Da tenker jeg på at når man ikke fikk utbetalt penger fra NAV. At jeg måtte søke dagpenger på nytt da jeg hadde jobbet mer enn 60% i de 15 første virkedagene og de tre ventedagene mine ikke ble avspasert.. Det gjelder ikke bare meg, men nesten alle på jobben min.

Dårlig oppfølging av NAV, dagpenger som ikke kommer på grunn av ventedager, som ble avvirket. NAV har vært det største problemet under hele Corona tiden.

Har mista den opprinnelige stillinga og redusert til 10%.. Det har vært veldig tungt, og eg har følt på å ikkje være lenger er ein del av teamet som eg opprinneleg var ein del av. Og ikkje minst det å måtte stå midt imellom NAV og jobb, passe på så eg ikkje mista dagpengane, den uforutsigbare kvardagen,, følelsen av å komme til kort uansett, den konstante uroa, følelsen av å være åleine . Det å måtte kjempe for det du har krav på når ein er heilt tom for krefter.. Heile situasjonen sett under ett har vært ei stor belastning og er det fortsatt..

Jeg ble 100%permittert i begynnelsen av corona-epidemien, til det i juni-20 ble endret til 50% permittert. Er fortsatt 50% permittert etter ett år. Jeg og min samboer kjøpte hus før pandemien brøt ut, men det hele har vært en stor psykisk belastning for oss grunnet stress og mer. Jeg gikk ned til 50% stilling, men alle ekstrahjelpene ble beholdt og fikk nesten mer jobb enn de hadde. Jeg ble oppfordret til å gå tidligere eller komme senere på jobb når det var rolig, noe som resulterte i at jeg ikke fikk penger fra NAV enkelte måneder. Jeg og min samboer står nå fremfor et forestående salg av huset fordi at forholdet er blitt så anstrengt etter alt sammen. Jeg aner ikke hvordan jeg skal gjøre dette nå.

Noen få skriver i fritekstfeltet at de har fått mulighet til å skaffe ny kompetanse. Dette kunne være interessant å undersøke nærmere, særlig blant dem som har vært permittert. Vi drøfter tiltak for kompetanseheving senere i rapporten. En skriver: «Grunnet pandemien så har jobben min blitt tatt fra meg og jeg har virkelig fått kjenne på hvordan det er å være arbeidsledig. Heldigvis så har det vært flere utdanningstilbud i form av kurs o.l. som har vært gratis og tilgjengelig for permitterte, noe jeg har verdsatt ekstra mye i en tid hvor man trenger noe å gjøre for å holde seg opptatt. Spesielt når man er nødt til å være så mye alene». En annen sier: «Byttet jobb, etter 6 uker kom covid-19. Permittert fra mars 2020 til april 2021. Tok videreutdanning i permittierungsperioden, gikk på intervju og har nå fått ny spennende jobb i 100% stilling. Hell i uhell!». En tredje opplyser at «Jeg ble permittert i over et år. Men jeg har tatt noen kurs og holder på med fagbrev, så jeg forbedret kompetansen i denne perioden».

3.2 Arbeidshverdagen i handel

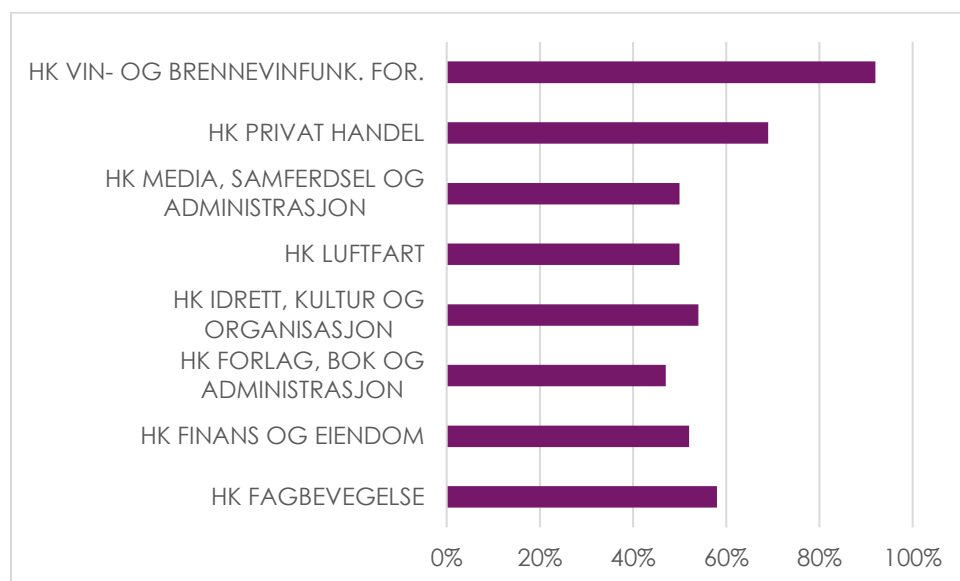
Et stort flertall oppgir at arbeidshverdagen er påvirket av pandemien. I 2021 svarer **63 prosent** bekreftende på dette, mens tallet i 2020 var enda høyere, på **67 prosent**. Det er flere mulige forklaringer på forbedringen. Det kan tenkes at mange har fått en mer normalisert hverdag, eller at arbeidet i større grad har funnet ny form på helt eller delvis hjemmekontor. En annen mulig forklaring er at de som har svart på undersøkelsen i 2020 og som var og fortsatt er permittert, muligens ikke har deltatt i år, slik at utvalget er et litt annet.

På generelt spørsmål om hvordan arbeidshverdagen er påvirket, er også kjønnsforskjellene noe mindre i 2021 enn i 2020. I fritekstsvarene får vi litt mer utfyllende innspill på hvordan hverdagen er endret for mange.

Flertallet av de spurte har **ikke hatt hjemmekontor**. For mange er det nye oppgaver knyttet til smittevern som har vært den største forandringen. En skriver at det er: «Mer belastende med tanke på å holde butikken etter smittevernsregelstandard, bekymringer rundt å kunne bli smittet selv og uforutsigbarhet rundt hvordan man skal løse en situasjon om kollegaer blir smittet/havner i karantene». Ekstra rengjøring og andre oppgaver knyttet til smittevern tar mer tid, og mange opplever at kunder ikke tar hensyn til de ansattes smittevern.

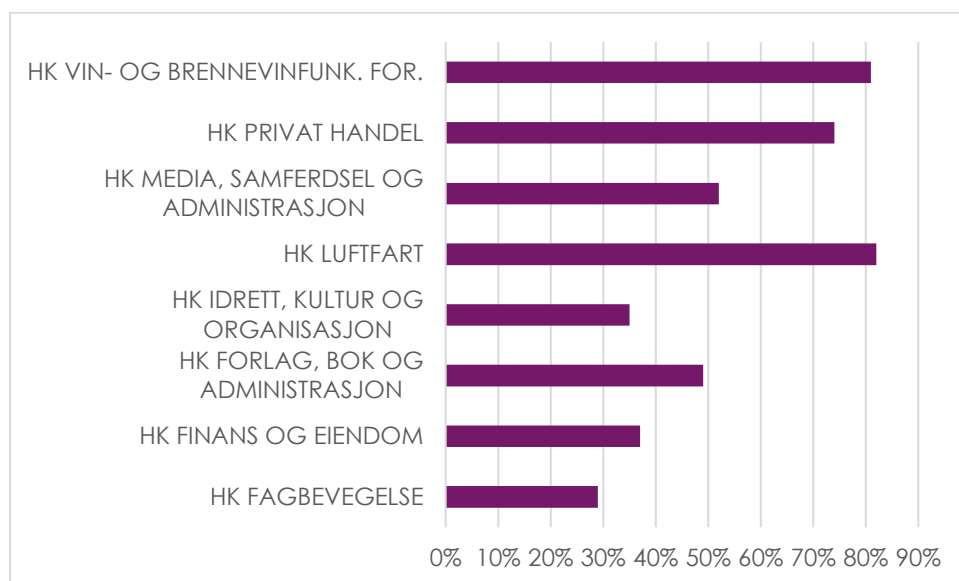
En viktig faktor er **økt arbeidsbelastning**. Det er særlig bransjene med lav andel på hjemmekontor som har opplevd økt arbeidsbelastning. I 2021 oppga **63 prosent** at de har opplevd økt arbeidsbelastning under koronakrisen. I 2020 var tallet enda høyere, på **67 prosent**. Det kan tyde på at arbeidshverdagen har gått seg noe til, men det finnes også mange andre mulige tolkninger. Seks av ti er likevel et høyt tall.

Figur 10: Andel som opplever økt arbeidsbelastning, fordelt på bransje



Frykt for smitte er utbredt i bransjene som ikke har hatt hjemmekontor, men jobbet gjennom hele krisen. Av alle som har svart på undersøkelsen, sier **65 prosent** at de har vært bekymret for smitte på jobben. Tallet er høyere i bransjer med lav andel på hjemmekontor. Åtte av ti innen vin og brennevin oppgir at de har vært bekymret for smitte på jobben. I fritekstsøket fremgår det for eksempel at: «Jeg har ikke hjemmekontor, jeg er i selve butikken blant kunder og kolleger som utgjør stor risiko for å bli smittet». En annen sier at «Veldig mye tid går til vasking og oppfølging av renhold. Det er slitsomt å måtte be folk holde avstand og passe på at kunder gjør sitt for å stoppe smittespredning. Og ikke minst det er slitsomt å måtte bruke munnbind hele dagen».

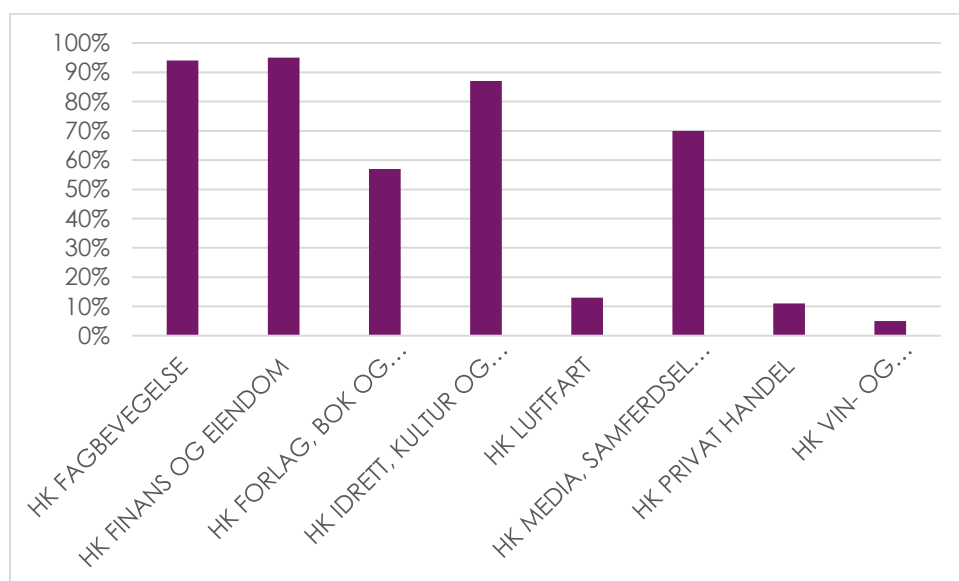
Figur 11: Bekymret for smitte på jobben, etter bransje



3.3 Arbeidshverdagen i (hjemme)kontor

Av dem som har svart på undersøkelsen, oppgir **28 prosent** at de hele eller deler av perioden fra mars 2020 har hatt hjemmekontor. Blant ansatte i privat handel, som utgjør hele 70 prosent av respondentene, har bare **11 prosent** hatt helt eller delvis hjemmekontor, mens tallet er **5 prosent** for ansatte på Vinmonopolet/ innen vin og brennevin. Andelen på hjemmekontor er høyest i gruppene *idrett kultur og organisasjon* og i *finans og eiendom*.

Figur 12: Andel som har hatt hjemmekontor, fordelt på bransjer



Erfaringene med arbeid hjemmefra er blandet, og mange har positive erfaringer. Et stort flertall ønsker seg mer hjemmekontor i framtida. Flere synes det er fint å slippe reisevei, og

opplever at det er lettere å jobbe effektivt hjemme. Likevel er utfordringene mange. Av dem som har hatt hjemmekontor, har **45 prosent** opplevd fysiske plager. Et flertall (**56 prosent**) oppgir at arbeidsgiver har tilrettelagt med utstyr som bedrer situasjonen, mens **20 prosent** har hatt ingen tilrettelegging og **18 prosent** bare i liten grad.

Mange savner sosial kontakt med kolleger, de uformelle samtalene og å bli sett av andre, og **38 prosent** synes at skillet mellom jobb og fritid har blitt vanskeligere enn før.

Boks 2: Eksempler på erfaringer fra hjemmekontor

Savner det sosiale, at noen bryr seg om hva du produserer på hjemmekontoret. Hadde vært kjekt om ledelsen hadde spurt oss direkte om våre erfaringer og bli sett i hverdagen.

Ok å slippe reisetid til kontoret. Savner den sosiale kontakten med kollegaer. De kjenner meningsutvekslingene ved kaffemaskinen eller i kantina betyr mer enn jeg trodde

Man har kunne jobbe mer effektivt, men det å kunne skille jobb og fritid blir ikke det samme i lang tid når du føler at jobben er blitt hjemmet ditt. En kombinasjon med rutiner med noe kontor på jobb og hjemmekontor vil jeg se på som positivt fremover

Savner kollegaer, vanskelig å avgrense jobb/fritid.

Jeg trives godt alene og liker å slippe stresset med reise til og fra kontoret. Å jobbe hjemmefra gir meg mer frihet til å legge opp dagen som jeg vil. Jeg er heldig som kan jobbe med fleksible tider.

Lettere å konsentrere seg pga mindre støy, slipper å forholde seg til smittevern, mindre arbeidsbelastning og mindre bekymring for smitte

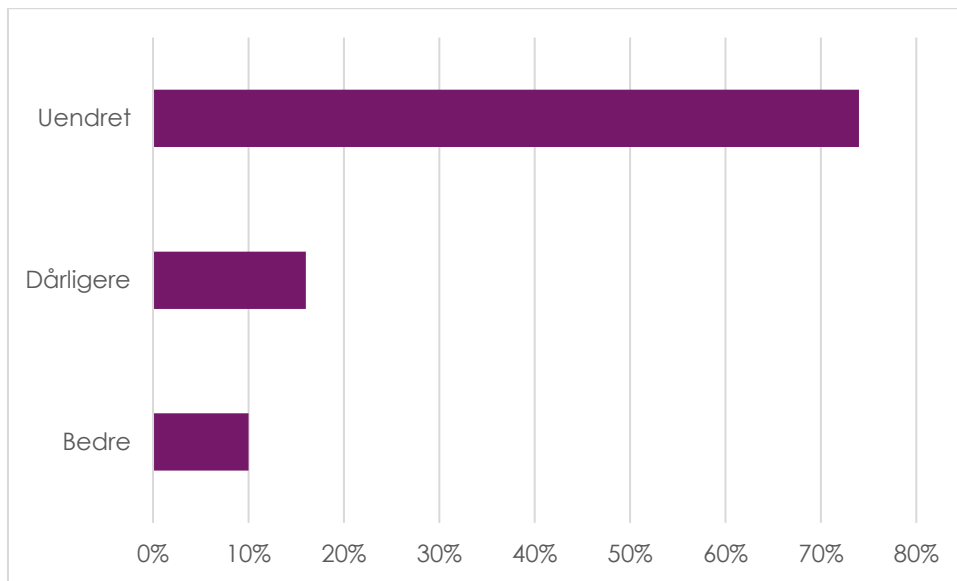
Savner det sosiale Vanskelig å få med seg all info og hva som skjer i bedriften Ingen eller liten mulighet til å drøfte og inkludere hverandre i det som skjer

3.4 Samarbeid med ledelse og tillitsvalgtes rolle

De fleste sier at de har et uendret forhold til sin leder, men flere opplever relasjonen som dårligere enn før, sammenliknet med hvor mange som sier den har blitt bedre.

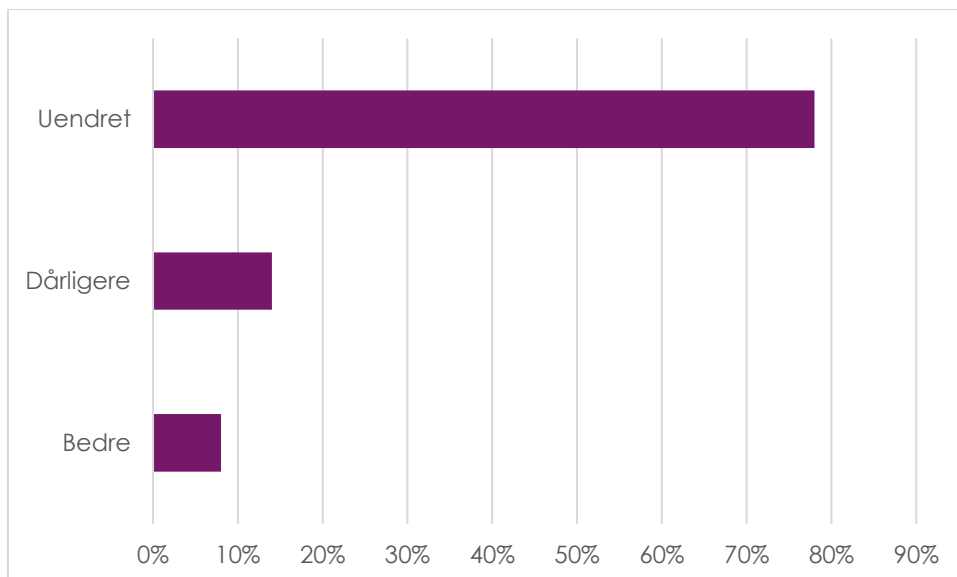
Hele 15 prosent synes at medvirkning har blitt dårligere i løpet av krisen. Tallene er noe høyere for bransjene der det enten er mye permitteringer (som luftfart) eller stor grad av hjemmekontor (som idrett, kultur og organisasjon). Det er kanskje ikke så overraskende, når møteplasser begrenses og alle sitter mer hver for seg. Flere skriver at informasjonsflyten har blitt dårligere når de uformelle møteplassene på jobben er borte.

Figur 13: Din medvirkning på beslutninger på arbeidsplassen sammenliknet med før pandemien



På spørsmål om de *tillitsvalgte* tas med på råd som før krisen, mener 78 prosent at dette er uendret. Samtidig mener 8 prosent at tillitsvalgtes medvirkning har blitt bedre, mens 14 prosent mener at de tillitsvalgte i mindre grad enn før krisen tas med på råd.

Figur 14: Opplevelse av at de tillitsvalgte tas med på råd, sammenliknet med før krisen



4 Konklusjoner og anbefalinger

Korona-krisen har rammet det norske samfunnet hardt. Den har også rammet svært skjevt, og den har forsterket utfordringer vi allerede hadde i norsk økonomi og arbeidsliv. De økonomiske forskjellene har økt, og mange har blitt stående utenfor arbeidslivet. Selv om ledigheten har falt betydelig siden det høyeste punktet i mars 2020, er det ikke gitt at alle som mistet jobben kommer raskt tilbake i jobb. Det er også tydelig at det er de lavest lønte med minst formell utdanning som står nærmest kanten av arbeidslivet. Erfaringen bekrefter behovet for treffsikre kompetansetiltak særlig blant disse gruppene. Digitalisering av arbeidslivet har allerede kommet langt i Norge, men har blitt forsterket av pandemien. Alt dette er tydelig når vi ser på generelle erfaringer fra krisen, og vi ser det samme når vi vurderer hvordan krisen er opplevd av Handel og Kontors medlemmer. Forbundet organiserer medlemmer i alle deler av dette endrede arbeidslivet: de permitterte, de mest smitteutsatte, og de hjemmearbeidende og det er lurt å bygge på medlemmenes erfaringer i arbeidet framover.

Det er viktig å huske at det finnes potensielle gevinster i å bygge videre på erfaringer vi har gjort oss det siste halvannet året, men det viktig å sørge for at trygge jobber med medvirkning og fellesskap blir med videre. Det er for eksempel mye vi ikke vet om hvordan digitalisering, og særlig fjernarbeid, påvirker arbeidslivet, og det er viktig å ha en bevisst politikk for dette.

På bakgrunn av erfaringene vi har pekt på i denne rapporten foreslår vi politiske grep langs to hoveddimensjoner. For det første må vi gjøre mer for å sikre trygge jobber med påfyll av kompetanse for flere. For det andre må vi sørge for at framtidens arbeidsliv, også i nye former, tar med seg det som har gitt oss høy produktivitet til nå: sterke partssamarbeid, jobbfellesskap og medvirkning.

4.1 Vi må styrke innsatsen for å få flere i jobb

Det var avgjørende at det gikk fort under den første runden med krisepakker, og det var uunngåelig med mange permitteringer. Men om mange blir stående uten jobb og inntekt over tid, svekkes både statens finanser og husholdningenes kjøpekraft. Da vil det være enda vanskeligere å få økonomien på rett spor igjen. Spesielt viktig er det at vi nøye vurderer følgende punkter:

- Vi må sørge for at vi ikke bruker penger på å holde folk ute fra jobb.
- Vi må prioritere tiltak for dem som har stått lenge uten arbeid og inntekt.
- Vi må sørge for at de som går ledige får muligheten til å fyller på med kompetanse.
- Vi må vurdere økte tillegg eller ordninger/forsikringer for de med de mest smitteutsatte yrkene eller dem som opplever spesielt tung belastning.

- Vi må sørge for at inntektssikringsordningene våre også gir forsikring på sikt, blant annet ved at de på varig basis også omfatter feriepenger.
- Inntektssikring for dem som i kortere eller lengre perioder ikke jobber, må innrettes enklere og med mindre grad av negativ kontroll som står mellom dem som trenger støtte fra fellesskapet, og ordningene som skal sørge for dette. Stadig flere tar til orde for en tillitsreform i NAV, med mindre kontroll og mistenkeliggjøring og bedre tilpasning til ulike behov.

4.2 Trygge og produktive jobber etter korona

Vi må også tenke framover. Det er bred politisk enighet om at høy sysselsetting er avgjørende for norsk økonomi. Det er også en sterkt økende erkjennelse i samfunnsdebatten av at de økonomiske forskjellene har blitt for store, og må reduseres. Gjennom krisen er det likevel mye som tyder på at forskjellene har økt. Allerede før koronakrisen var vi kjent med store utfordringer i arbeidslivet knyttet til økende lønnsforskjeller og sosial dumping, manglende kompetansepåfyll og økende utenforskap.

1. Styrke det organiserte arbeidslivet

Krisetiden har vist at det hjelper å ha et fellesskap i ryggen. LO har opplevd medlemsvekst på mange tusen medlemmer. HK har også opplevd stor medlemsvekst.⁶⁸ Også arbeidsgiversiden rapporterer om vekst. Samarbeidet mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden og politikken har vært avgjørende for å sikre gode økonomiske støttetiltak under korona-krisa. Vi må sørge for at dette systemet er klart for nye utfordringer også i tida etter krisa. Vi har imidlertid utfordringer med fallende organisasjonsgrad. Derfor må politikken stille opp med verktøyene som finnes, for eksempel økt fagforeningsfradrag som gjør det attraktivt å organisere seg, slik studier har vist.⁶⁹

2. Mer aktiv bruk av trepartssamarbeidet: ny kompetansereform

Vi må også bruke trepartssamarbeidet mer aktivt. Et svært viktig område er kompetanse. Vi hadde et kompetanseproblem lenge før denne krisen, blant annet fordi digitalisering stiller helt nye krav til hva vi skal kunne og vi må omstille kompetansen langt oftere enn før. Spesielt utsatt var handelen. Handelsnæringen, som sysselsetter omkring 375 000 mennesker, har gått foran i å ta i bruk ny teknologi. Mange av de ansatte i handelsnæringen har lav formell kompetanse og har middels til lav lønn. Deltidsarbeid er også utbredt i bransjen. Lavtlønnede og deltidsansatte er blant gruppene som får minst faglig påfyll underveis i yrkeslivet. Dermed er en kompetansereform som både møter framtidens kompetansebehov og som fordeler faglig påfyll rettferdig særlig viktig i handelsnæringen.

Slik vi foreslår i notatet «En kompetansereform som virker» bør vi få på plass en kompetansereform for varehandelen finansiert og organisert i trepartssamarbeidet.

Erfaringer fra en kompetansereform i varehandelen kan ha stor overføringsverdi til andre deler av norsk arbeidsliv.⁷⁰

Også når det gjelder andre områder som er av avgjørende betydning for tida vi har i møte, bør trepartssamarbeidet brukes aktivt, for eksempel hva gjelder behovet for en rettferdig grønn omstilling. Her har fagforeninger som Handel og Kontor gått foran og aktivt brukt tariffavtalene til å legge inn reguleringer som aktiviserer partene i dette arbeidet.

Videre må bransjeprogrammene som Virke og LO fikk tilsagn på rett før koronakrisen traff Norge, hentes fram igjen. Det er bra at krisepakken fra regjeringen også har hatt kompetansebygging for øye, men dagens ordninger skiller seg fra utformingen av bransjeprogrammet slik det var godkjent før pandemien. Både fordi partenes rolle i utviklingen av tilbudet her er fraværende, og fordi de er av en langt mindre langsiktig karakter.

Det er også begrenset kunnskap om kvaliteten og treffsikkerheten til de ulike tilbudene som finnes i dag. Det er derfor godt nytt at Fafo nå er i gang med en evaluering av bransjeprogrammene som i dag finnes.

3. Sørge for hjemmekontor og digital omstilling gir et bedre, ikke dårligere arbeidsliv

Denne krisen har snudd opp ned på måten vi jobber på, på flere måter. Dette har også påvirket Handel og Kontors medlemmer. Som spørreundersøkelsen vår har vist har mange, i likhet med i befolkningen for øvrig, måtte jobbe hjemmefra. Flere har gode erfaringer med dette, men det kommer også fram at det er betydelige utfordringer. Både arbeidsmiljølov og hensyn til HMS utfordres og dessuten til den overordnede produktiviteten i samfunnet. Hvem har egentlig ansvar for hva når arbeidstakeren utfører arbeidsoppgavene fra hjemmet? Hvem tjener egentlig på økt bruk av hjemmekontor? Vil det kunne påvirke produktiviteten i samfunnet på sikt? Hvordan vil ansettelsesforhold påvirkes? Kanskje kommer vi aldri tilbake til tidligere måter å organisere arbeidsdag og arbeidsoppgaver på, og kanskje kan dette være til fordel for mange arbeidstakere og for utføringen av arbeidet på. Det krever imidlertid grundig evaluering av fordeler og ulemper og fordeling av ansvar. I så måte er ikke den nye forskriften foreslått av regjeringen godt nok gjennomarbeidet og har klare mangler. Både yrkesskadeforsikring, skattefradrag og ikke minst arbeidstidsbestemmelser og øvrige arbeidsvilkår må drøftes og utredes nøye. Hvordan samarbeid med tillitsvalgte på arbeidsplassen følges opp ved stor grad av fjernarbeid må også drøftes. Her kreves en større utredning og det er viktig at vi ikke gjør store endringer basert på et snevert kunnskapsgrunnlag og erfaringer fra en svært spesiell periode som vanskelig kan overføres til en mer normalsituasjon.

Vi må passe på at en eventuell utvikling mot mer fjernarbeid er kunnskapsbasert og ikke skjer basert utelukkende på erfaringene fra koronakrisen som er en unntakssituasjon på mange måter. Det er dessuten avgjørende at de tillitsvalgte, arbeidsmiljøutvalget på

arbeidsplassen og også eventuelt bedriftshelsetjenesten involveres aktivt i drøftelser om arbeid hjemmefra i tida som kommer.

Videre har digitaliseringen skutt fart under den pågående krisen. Spesielt gjelder dette varehandelen, som opplever raskere teknologiske endringer og større omstillingstakt, noe vi ser flere eksempler på.⁷¹ Det er viktig at partene ikke faller bakpå hva gjelder denne utviklingen. Et passende avtaleverk må utvikles parallelt med bevegelsen i arbeidslivet.

Handel og Kontor har allerede tatt på seg ledertrøya i dette arbeidet. I samarbeid med NHO har fagforeningen nylig utviklet en ny overenskomst som skal passe for det nye arbeidslivet. Den gjelder alle ansatte i butikker som selger varer og tjenester til forbrukere enten på tradisjonell måte eller på nettet. Avtalen er tilpasset netthandelsvirksomheter som Oda (Kolonial.no) som har ansatte på plukkklager, i administrasjonen, i salg og kundeservice, markedsføring og teknologiutvikling så vel som ansatte i butikker som Rema 1000, Felleskjøpet, Clas Ohlsson og Spar Kjøp, for å nevne noen.⁷²

Notatet er skrevet av fagsjef Hannah Gitmark med bistand fra nestleder Sigrun Aasland våren og høsten 2021. Forfatterne står ansvarlig for alle eventuelle feil og mangler i dokumentet. Ta gjerne kontakt dersom du finner slike.

Referanser

- ¹ [The association between socioeconomic status and pandemic influenza: protocol for a systematic review and meta-analysis | Systematic Reviews | Full Text \(biomedcentral.com\)](#)
- ² [Estimation of potential global pandemic influenza mortality on the basis of vital registry data from the 1918-20 pandemic: a quantitative analysis - PubMed \(nih.gov\)](#)
- ³ [A socially neutral disease? Individual social class, household wealth and mortality from Spanish influenza in two socially contrasting parishes in Kristiania 1918-19 - PubMed \(nih.gov\)](#)
- ⁴ [Disparities in influenza mortality and transmission related to sociodemographic factors within Chicago in the pandemic of 1918 | PNAS](#)
- ⁵ [Social Class and Excess Mortality in Sweden During the 1918 Influenza Pandemic - PubMed \(nih.gov\)](#)
- ⁶ [Black November: The 1918 Influenza Pandemic in New Zealand | Social History of Medicine | Oxford Academic \(oup.com\)](#)
- ⁷ [Global mortality estimates for the 2009 Influenza Pandemic from the GLaMOR project: a modeling study - PubMed \(nih.gov\)](#)
- ⁸ [\(PDF\) Socio-economic disparities in mortality due to pandemic influenza in England \(researchgate.net\)](#)
- ⁹ <https://voxeu.org/article/covid-19-will-raise-inequality-if-past-pandemics-are-guide>
- ¹⁰ [Meld. St. 29 \(2016–2017\) - regjeringen.no](#)
- ¹¹ [Statistics Norway's Open Research Repository \(SNORRe\): Hva skjer med barna når mor eller far mister jobben? \(unit.no\)](#)
- ¹² <https://agendamagasinet.no/kommentarer/ma-sparekniven-korona/>
- ¹³ [Building back better: A sustainable, resilient recovery after COVID-19 \(oecd.org\)](#)
- ¹⁴ <https://s32603.pcdn.co/wp-content/uploads/2020/04/Arbeidslivsbarometeret-om-korona.pdf>
- ¹⁵ <https://www.fhi.no/nyheter/2020/mer-covid-19-i-noen-yrkesgrupper//>
- ¹⁶ [Oppdaterte tall for koronasmitte i ulike yrkesgrupper - FHI](#)
- ¹⁷ https://www.frisch.uio.no/om-oss/Nyheter/pdf/2020/artikkelpreprint_hvem_tok_stoyten_200408.pdf
https://www.frisch.uio.no/om-oss/Nyheter/pdf/2020/2020_06_16_presentasjon-korona-hvem-er-%28ikke%29-tilbake-i-jobb---nett.pdf
- ¹⁸ https://www.frisch.uio.no/om-oss/Nyheter/pdf/2020/2020_06_16_presentasjon-korona-hvem-er-%28ikke%29-tilbake-i-jobb---nett.pdf
- ¹⁹ [Kven vart arbeidslose i den første bølga av koronakrisa og korleis har det gått med dei? - nav.no](#)
- ²⁰ [15.000 koronaleide vil aldri komme tilbake i jobb igjen, frykter forsker | FriFagbevegelse](#)
- ²¹ [Ledighet og stengte skoler og barnehager kan gi 100 mrd. i «usynlige» kostnader | NHH](#)
- ²² [Flere får inkassokrav – lavtlønnede rammes hardest | FriFagbevegelse](#)
- ²³ <https://www.dn.no/privatokonomi/fair-group/inkassopartner/katrine-nyhus/kraftig-okning-i-antall-nordmenn-med-gjeldsordning-dette-er-bare-toppen-av-isfjellet/2-1-946514>
- ²⁴ <https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/artikler-og-publikasjoner/offentlig-underskudd-for-forste-gang-pa-25-ar>
- ²⁵ [Nordea ser svært lyst på sommeren – venter kraftig økonomisk comeback | ABC Nyheter](#)
- ²⁶ <https://agendamagasinet.no/kommentarer/breaking-news-norge-rikeste-far-forskjellene-oket-fortere-trodde/>
- ²⁷ https://tankesmienagenda.no/uploads/documents/medias/agendarapport_l%C3%A6rdom_fra_coronakrisen_1602671390751.pdf
- ²⁸ [Corona-oppgjøret: Her får Solberg hard kritikk – VG](#)
- ²⁹ [Koronakommisjonen – Kommisjonen er oppnevnt i statsråd 24. april 2020](#)
- ³⁰ <https://www.dn.no/innlegg/koronaviruset/okonomi/makrookonomi/innlegg-oppmyking-avpermitteringsreglene-er-neppe-det-beste-tiltaket/2-1-776093>
- ³¹ https://tankesmienagenda.no/uploads/documents/medias/agendarapport_l%C3%A6rdom_fra_coronakrisen_1602671390751.pdf
- ³² <https://hk-nytt.no/nyheter/hk-lager-egne-tilbud-til-koronapermitterte-6.40.696424.cb74b536fa>
- ³³ [Nytt notat: En kompetansereform som virker - Tankesmien Agenda](#)
- ³⁴ [Kven vart arbeidslose i den første bølga av koronakrisa og korleis har det gått med dei? - nav.no](#)
- ³⁵ [Ett år med korona \(1\).pdf](#)
- ³⁶ [Flere får formell kompetanse etter NAV-tiltak | Arbeid og velferd](#)
- ³⁷ [Samtale med Tankesmien Agenda, via telefon, juni 2021.](#)
- ³⁸ <https://www.hkinfo.no/Nyheter-og-presse/2020/Kompetansetilbud-detali-og-faghandel>
- ³⁹ [Innspill fra Gjermund Skaar og Kjetil Andersen i Handel og Kontor, via epost 24.11.2020.](#)
- ⁴⁰ [Arbeid etter pandemien | BI](#)
- ⁴¹ [HRNorge | Hjemmekontor gir milliardgevinst](#)
- ⁴² [Arbeid etter pandemien | BI og Hjemmekontor - utfordringer og muligheter \(spekter.no\)](#)
- ⁴³ [Hjemmekontor: Økt produktivitet, mindre innovasjon | Finansavisen](#)
- ⁴⁴ [STAMI med ny rapport om virkningene av hjemmekontor - STAMI](#)
- ⁴⁵ [STAMI med ny rapport om virkningene av hjemmekontor - STAMI](#)

-
- ⁴⁶ [Nordmenn og dansker sliter mest på hjemmekontoret | If \(ntb.no\)](#)
- ⁴⁷ [STAMI med ny rapport om virkningene av hjemmekontor - STAMI](#)
- ⁴⁸ [Snart kvikk lunsj på hjemmekontoret \(opinion.no\)](#)
- ⁴⁹ [Derfor bør du komme tilbake på jobb - OsloMet](#)
- ⁵⁰ [Kritisk til hjemmet som fast arbeidsplass | NITO](#)
- ⁵¹ [Nordmenn og dansker sliter mest på hjemmekontoret | If \(ntb.no\)](#)
- ⁵² [Alx - hjemmekontor og korona on Vimeo](#)
- ⁵³ [Fougner-utvalget har sett på fremtids arbeidsliv. Her er deres 15 forslag til endringer | FriFagbevegelse](#)
- ⁵⁴ [Norge mot 2025](#)
- ⁵⁵ [300420-hjemmekontor-faktaflak.pdf \(fafo.no\)](#)
- ⁵⁶ [OsloMet-rector Rice vil la kvinner komme tilbake på jobb før menn \(khrono.no\)](#)
- ⁵⁷ [ODA Open Digital Archive: Hjemmekontor: Utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021 \(oslomet.no\)](#)
- ⁵⁸ [ODA Open Digital Archive: Hjemmekontor: Utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021 \(oslomet.no\)](#)
- ⁵⁹ [Regjeringen vil ha flere på hjemmekontor, som Guro Aanerød i Lofoten. Kan skape jobber i distriktet – NRK](#)
- ⁶⁰ [HRNorge | Ny undersøkelse fra HR Norge: Slik planlegger virksomhetene...](#)
- ⁶¹ [Undersøkelse sendt på forespørsel fra NHO, Andreas Tinglund juli 2021](#)
- ⁶² [Hjemmekontor, NHO | Ny undersøkelse: En av to vil ha hjemmekontor etter koronakrisen \(nettavisen.no\)](#)
- ⁶³ [Torbjørn Røe Isaksen: – Hjemmekontor ikke et lovløst område – E24](#)
- ⁶⁴ [Høring – forslag til endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem - regjeringen.no](#)
- ⁶⁵ <https://hk-nytt.no/arbeidsliv/kronprins-haakon-ringte-butikkansatte-og-takket-for-innsatsen-6.40.692552.2553a440a8>
- ⁶⁶ <https://hk-nytt.no/nyheter/hk-vil-ha-inn-korona-som-yrkesskade-for-butikkansatte-6.40.697907.60c17a273b>; Ingen vet om butikkansatte får godkjent covid-19 som yrkesskade | FriFagbevegelse
- ⁶⁷ [Dokument 8:150 S \(2020-2021\) - stortinget.no](#)
- ⁶⁸ www.hk-nytt.no/nyheter/medlemmene-strommer-til-historisk-stort-hk-under-koronakrisa-6.40.693877.d7dca6208f
- ⁶⁹ <https://www.iza.org/publications/dp/13747/do-public-subsidies-of-union-membership-increase-union-membership-rates>
- ⁷⁰ <https://tankesmienagenda.no/post/nytt-notat-en-kompetansereform-som-virker/details>
- ⁷¹ <https://frifagbevegelse.no/nyheter/korona-fikk-coop-til-a-starte-med-netthandel-for-min-del-er-det-mest-goy-sier-butikkmedarbeider-ina-bo-mellem-6.158.703256.a625a0d137>
- ⁷² [Kolonial tar i bruk en splitter ny tariffavtale | HK-Nytt.no \(hk-nytt.no\)](#)