



# ARBEIDSLIVSBAROMETER

Norsk arbeidsliv 2020

Hele Norge på dugnad – konsekvenser og konstanter

Mari Holm Ingelsrud / Dag Ellingsen / Arild Henrik Steen



OSLOMET

Arbeidsforskningsinstituttet AFI  
OsloMet – storbyuniversitetet

August 2020  
Omslagsdesign: Ann Elin Hvidsten, Boldt Partners  
Omslagsillustrasjon: Kjersti Synneva Moen

Ansvarlig utgiver:  
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund  
Lakkagata 23, 0187 Oslo



## YS Arbeidslivsbarometer 2020

I 12 år har YS samarbeidet med Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) om YS Arbeidslivsbarometer. I 2009 kom første rapport ut. Gjennom disse årene har arbeidslivsbarometeret etablert seg som ett av de viktigste verktøyene for å måle status og utviklingstrekk i norsk arbeidsliv fra år til år. Med hjelp fra forskerne ved AFI stiller vi gode diagnoser om nåsituasjonen, analyserer utviklingstrekk og forsøker å se inn i fremtiden.



Det finnes ingen fasit for hvordan tilstanden i arbeidslivet er eller vil bli, men gjennom Arbeidslivsbarometeret har vi mulighet til å se på utviklingen både helhetlig og mer detaljert. Barometeret setter gammel og ny kunnskap i system, og hjelper oss å se på arbeidslivet med friske øyne. Barometeret setter oss også i stand til å beskrive sammenhenger vi tidligere ikke har vært oppmerksomme på. For YS og medlemsforbundene betyr dette nye muligheter til å vurdere medlemmenes behov og oppfatninger. Selv om det ikke forteller oss alt, gir det et godt bilde av det norske arbeidslivet i stort.

Kjennskapen til barometeret har økt jevnt gjennom årene, og resultatene og analysene får mye oppmerksomhet. Det blir benyttet som informasjons- og kunnskapsgrunnlag i debatter og medieoppslag, og det blir hyppig referert til i politiske miljøet og i arbeidslivet generelt. Barometerdataene og resultatene benyttes også ofte i forskning og offentlige utredninger, og utgjør derfor en viktig del av YS' samfunnsoppdrag.

I år endrer vi det praktiske opplegget. Korona-situasjonen skaper både muligheter og utfordringer. Vi publiserer ikke som vanlig gjennom en fysisk rapport, men på en nyopprettet hjemmeside - [www.arbeidslivsbarometeret.no](http://www.arbeidslivsbarometeret.no). Dette gjør vi fordi vi har sett et behov for en mer moderne og tidsriktig formidling, og større aktivitet i formidlingen gjennom hele året. Med egen side blir det lettere å både å samle og formidle informasjon til offentligheten, samt gi interesserte enklere og forbedret tilgang til å dykke ned i datamaterialet. I tillegg vil vi ha større muligheter til visualisering av resultater gjennom blant annet videografikk.

Arbeidslivsbarometeret har gitt oss god innsikt på en rekke viktige arbeidslivspolitiske områder de siste årene. I år er resultatene naturlig nok preget av pandemien vi står midt opp i. Derfor publiserte vi også foreløpige resultater allerede i begynnelsen av april i år. Vi vet ikke hva fremtiden vil bringe, men barometeret vil gi oss en pekepinn på hvordan dagens utfordringer oppfattes og arbeidslivets robusthet når vi nå skal ta oss ut av krisen.

Med vennlig hilsen

Erik Kollerud  
YS-leder

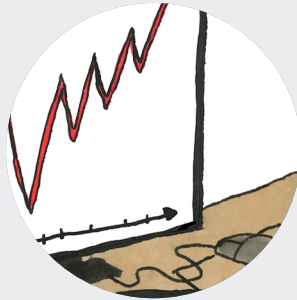
# HOVEDPUNKTER I ÅRETS RAPPORT

Våren 2020 rammet Korona-viruset Norge og verden. Det førte til forandringer i arbeidshverdagen for mange - men hvor omfattende var egentlig endringene?

## HØYERE OPPSLUTNING

Oppslutningen om fagforeningers betydning, ikke minst for lønnsdannelsen, fortsetter å øke, og i år er økningen størst i næringer som har opplevd en høy andel permitteringer.

**SIDE 16**



## TILRETTELEGGER FOR FAGLIG UTVIKLING

Ansatte opplever oftere at arbeidsgiver tilrettelegger for faglig utvikling; ikke minst i koronautsatte bransjer. Behovet for digital kompetanseøkning er høyt, og korona-situasjonen har ikke endret dette nevneverdig.

**SIDE 40**



## MER LIKESTILTE HJEMME

Likestillingen på hjemmebane har gjort et hopp, og flere par deler omsorg for barn og syke barn likt i år enn i fjor.

**SIDE 28**



## NOEN SITTER TRYGT

Ansatte i det offentlige, samt bank og telekom, har ikke fått økt jobbusikkerhet.

**SIDE 24**



## BEKYMNINGEN ØKER

Bekymringen for å miste jobben har økt, men kun blant ansatte i bransjer rammet av vårens økonomiske nedtur.

## ...OG FOR NOEN MER ENN ANDRE

Ansatte i reiseliv- og restaurantbransjene, samt i bygg og anlegg, olje og gass har også økt bekymring for langvarig arbeidsledighet.

**SIDE 25**





### FALL I TILFREDSHET

Vårens pandemi har medført et fall i tilfredshet for alle arbeidstakere. Men størst er fallet for ansatte som har opplevd de mest dramatiske arbeidslivskonsekvensene som permittering og inntektstap.

**SIDE 11**

### HØYERE RISIKO MEN MER MENINGSFYLT

Flere opplever at de er utsatt for risiko på jobb – spesielt i brukernære næringer. Men arbeidspress har gått ned, samtidig som jobb-hjem-balansen er bedret i de fleste bransjer. Flere opplever at de har en meningsfull jobb – og her er forskjellen spesielt merkbar for ansatte i varehandel og butikk.

**SIDE 32**



## INNHold

### INTRODUKSJON

Hvordan lese denne rapporten .....	5
2020 – unntaket som bekrefter regelen? .....	6
Fall i tilfredshet med livet .....	11

### BAROMETEROMRÅDENE

1. Fagforeningenes legitimitet .....	16
2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse .....	21
3. Trygghet og tilknytning .....	24
4. Likestilt deltakelse .....	28
5. Arbeidsvilkår, stress og mestring .....	32
6. Kompetanse .....	38

### VEDLEGG

Vedlegg 1. Metode .....	42
Vedlegg 2: Tabell over koronakonsekvenser etter bransje .....	50
Figuroversikt .....	51

## Forskernes forord

Arbeidslivsbarometerets årlige innsamling av data gir AFI mulighet til å overvåke utviklingen og analysere et bredt spekter av forhold i arbeidslivet med et robust datagrunnlag. Nyttien av denne kartleggingsjobben viser seg spesielt sterkt i år, da Covid-19 rystet samfunnet i grunnvollene. For å måle konsekvensene av denne omveltningen, har det vært trygt å basere seg på en lang tidsserie med stabile data på hvordan arbeidslivet pleier å se ut i Norge. I tillegg til at de presenteres i denne rapporten, brukes dataene som datagrunnlag i andre prosjekter, som grunnlag for kommentarer og formidling om arbeidsforhold. Dataene er også benyttet i vitenskapelig publikasjoner i internasjonale tidsskrifter.

Vi takker YS for finansieringen av Arbeidslivsbarometeret og vil spesielt takke styringsgruppa for nyttige diskusjoner og konstruktive innspill. Styringsgruppa består av følgende personer fra YS: Eivind Odd Haanes, Hege Herø, Mirjam Kathrin Sorge Folkvord, Dag Arne Kristensen, Odd Jenvin-Steinsvåg, Pål Arnesen, Jan Pieter Groenhof og Håvard Lismoen. Takk til Katrine Ziesler for bistand med ferdigstilling av rapporten.

AFIs prosjektleder for årets Arbeidslivsbarometer har vært Mari Holm Ingelsrud. Eventuelle feil og mangler er forfatternes ansvar.

Oslo, 03.08.2020

Mari Holm Ingelsrud, Dag Ellingsen og Arild Steen  
Forskere ved Arbeidsforskningsinstituttet AFI ved OsloMet

## Hvordan lese denne barometerrapporten

YS Arbeidslivsbarometer er bygget opp rundt seks temaområder, eller barometerområder: *fagforeningenes legitimitet, oppslutning om kollektiv lønnsdannelse, trygghet og tilknytning, likestilt deltakelse, arbeidsvilkår, stress og mestring, og kompetanse*. Hvert barometerområde omfatter flere barometerverdier, som hver er basert på ett eller flere spørsmål. I noen barometerverdier inngår tall fra offisiell statistikk som SSBs Arbeidskraftundersøkelse (AKU). Hvilke spørsmål som inngår i hver barometerverdi og metodikken for beregning av barometerverdiene er redegjort for i vedlegg 1 bakerst i rapporten.

For hvert barometerområde, har vi utarbeidet en tabell som viser utviklingen i de gjennomsnittlige barometerverdiene fra 2009. Barometerverdiene presenteres på en skala fra 1 til 10. 1 representerer lavest mulig oppslutning eller andel, mens 10 representerer høyest mulig oppslutning eller andel. Barometerverdiene er gjennomgående positivt ladet, slik at en økende barometerverdi tyder på en positiv utvikling i arbeidslivet, mens en synkende barometerverdi representerer en negativ utvikling. Dette er også reflektert i fargebruken i den oppsummerende tabellen for hvert barometerområde, som går fra 1= rødt, via 5,5=gult til 10=grønt.

3. Trygghet og tilknytning til arbeidslivet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
3.1 Lav risiko for uførepensjon om 5 år	8,98	8,85	8,83	8,86	8,97	9,04	9,11	9,03	9,04	9,04	8,92	9,01

Jo høyere verdi, jo grønnere farge – altså jo mer enige er respondentene i påstanden.

## Koronavåren 2020 – unntaket som bekrefter regelen?

Arbeidslivsbarometeret har målt trykket i norsk arbeidsliv siden 2009. Det er i år 12. gang vi har undersøkt et bredt spekter arbeidsforhold. Poenget med barometeret er å fange opp om og hvordan arbeidslivet endrer seg. For å oppnå det holder vi målemetoder og måleinstrument, spørreskjemaet, mest mulig konstant. Mye er stabilt i norsk arbeidsliv, noe også barometeret bærer preg av. Samtidig har det skjedd gradvise endringer i løpet av det siste tiåret, noe som ble gransket i fjorårets barometerrapport.

I år, som i fjor, skulle Arbeidslivsbarometeret måle trykket i arbeidslivet i mars og april. Mens vi satt med forberedelsene til årets spørreskjemarunde, begynte Koronaviruset, Covid-19, å spre seg i befolkningen. Både virusets spredning, og ikke minst tiltakene som ble satt inn for å begrense spredningen, økte raskt i omfang. Som samfunnsforskere i besittelse av det måleinstrumentet som Arbeidslivsbarometeret er, skjønnte vi at 2020 kom til å bli et annerledes år. Vi besluttet derfor å legge til noen spørsmål om hvilke konsekvenser koronapandemien og tiltak for å bekjempe denne hadde fått for arbeidstakerne. Koronaspørsmålene ble lagt helt til slutt i spørreskjemaet. For å ikke endre på måleinstrumentet, har invitasjonen til de som skulle svare på spørreskjemaet vært lik som tidligere år.

Arbeidslivsbarometeret har blitt et unikt datasett med 12 årganger. Vi har solide og stabile referansedata som vi kan benytte som sammenligningsgrunnlag når vi analyserer hvilken effekt Korona og tiltakene det medførte har hatt for norsk arbeidsliv og norske arbeidstakere.

Først viser vi hvilke konsekvenser koronapandemien og tiltakene har hatt for ansatte med høy og lav inntekt, og lang og kort utdanning. Så ser vi på hvordan ansatte i ulike bransjer er påvirket. Vi dykker deretter ned i den stemningen som rådet under pandemien. Vi har målt ansattes tilfredshet med livet i hver undersøkelse siden 2018 og i likhet med andre undersøkelser har også Arbeidslivsbarometeret registrert et markant fall i vår. Resten av rapporten presenterer utviklingen i de vanlige barometerverdiene, men vi har i år konsentrert oss spesielt om å analysere hvordan koronasituasjonen har påvirket det ellers relativt stabile arbeidslivet. Dette gjør vi ved å se på hvordan barometerverdiene har utviklet seg fra 2018 og 2019 til 2020, på totalnivå og i ulike bransjer.

Barometerverdiene har ligget på et relativt stabilt nivå de foregående 11 årene. Ikke overraskende, har vi i år registrert noen slående endringer i barometerverdiene både på totalnivå og for enkeltbransjer. Fremtidige årganger vil vise om dette er endringer som holder seg etter som samfunnet åpner opp, eller om 2020 blir unntaket som bekrefter regelen om stabile arbeidsforhold i norsk arbeidsliv.

### Arbeidslivskonsekvenser av koronapandemien

Koronapandemien er en gjennomgripende hendelse for hele befolkningen. Den rokket ved ellers konstante samfunnsinstitusjoner som skole og barnehage, og tvang oss til å raskt endre måten vi lever og arbeider på.

Hele 71% av arbeidstakerne svarer at de har jobbet på en annen måte enn før. For 41% av arbeidstakerne innebar det blant annet at de ble pålagt hjemmekontor. Omkring en tredjedel av arbeidstakerne svarer at de har fått mer å gjøre enn før, og noen færre at de har fått mindre å gjøre. Det er 17% som svarer at de har hatt reduksjon i arbeidstid, 13% har vært permitterte, og for 11% har situasjonen medført et inntektstap. Videre er det 7% som svarer at de har tatt lønnet eller ulønnet permisjon for å passe barn. Blant arbeidstakere under 45 år som har hjemmeboende barn, er andelen 21%.



## Har du som arbeidstaker opplevd noe av det følgende som en konsekvens av koronautbruddet?



Figur 1: Arbeidslivskonsekvenser av korona. Andel «Ja» (Resten: Nei/vet ikke) Totalt, n=2871-2894.

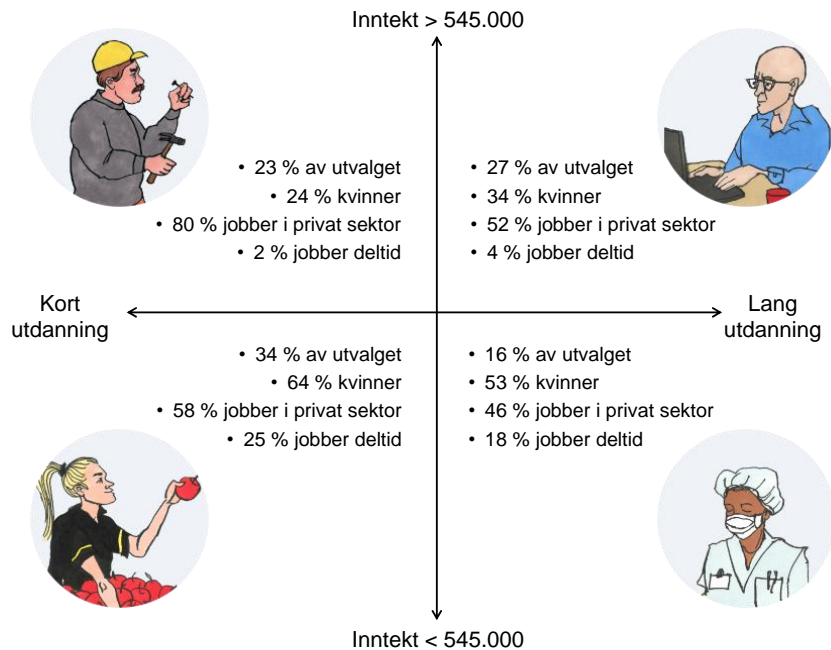
## Fire arbeidsliv

I Arbeidslivsbarometeret pleier vi å dele arbeidslivet i fire deler etter om arbeidstakerne har

- Utdanning på universitets- eller høyskolenivå, eller ikke
- Inntekt over eller under medianen

Ved å dele arbeidslivet i fire på denne måten kan vi belyse om det er systematiske sammenhenger mellom inntekt og utdanning og arbeidslivsforhold. Basert på spørsmålet «Hva er din brutto årsinntekt», setter vi inntektsgrensen til medianen, som i år er på 545 000 kr.

De fire arbeidslivene kan illustreres slik:



Figur 2: Fire arbeidsliv inndelt etter utdanningsnivå og inntekt. Kjønn, sektor og deltid. År 2020, N=2375

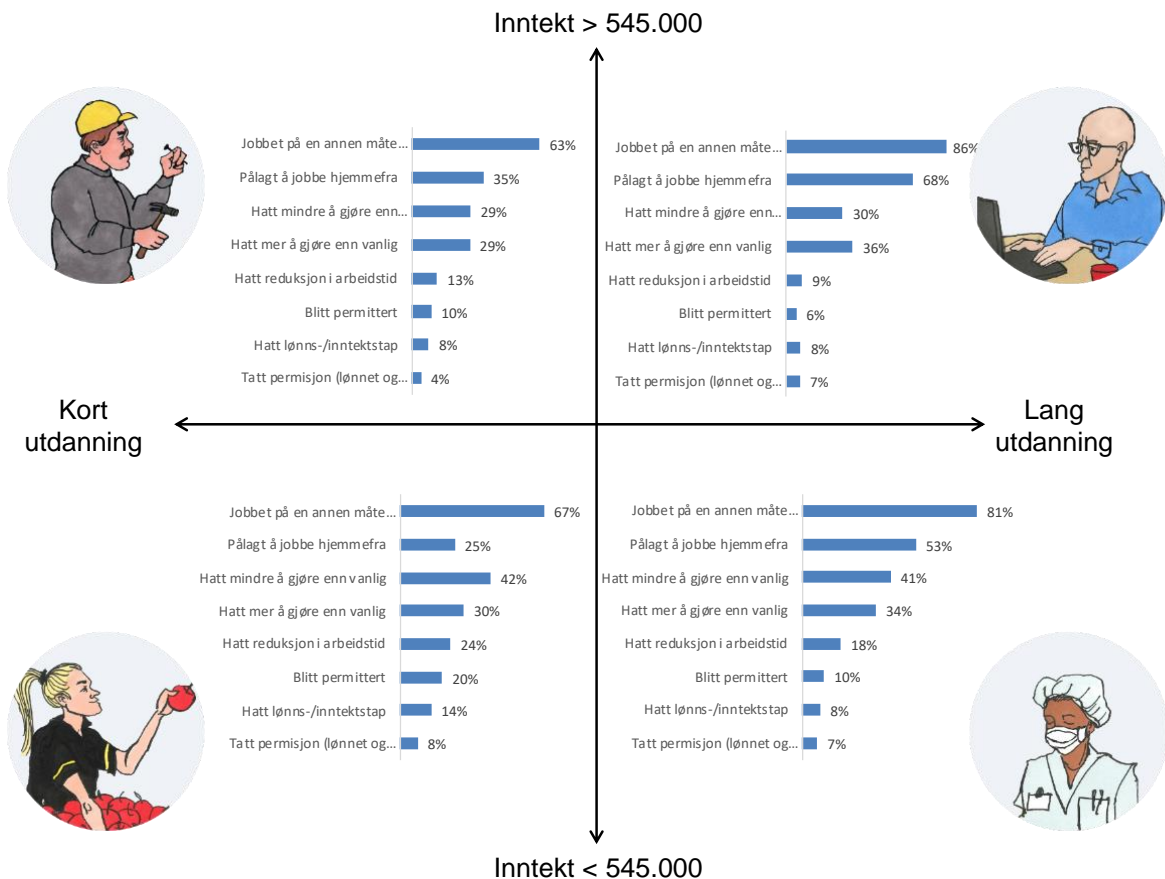


Figuren viser at arbeidslivet for ansatte uten høyere utdanning og med inntekt under medianen er kvinnedominert. Lav inntekt har sammenheng med at mange jobber deltid. Arbeidslivet for de med høyere utdanning og lav medianinntekt domineres av ansatte i offentlig sektor, og har også en relativt høy andel ansatte i deltid. I de to arbeidslivene med inntekt over medianen jobber nesten alle fulltid. Blant arbeidstakere med lav utdanning og høy inntekt er det en klar overvekt av menn og ansatte i privat sektor. Blant ansatte med høy inntekt og høyere utdanning er det også flest menn, og omtrent like mange i offentlig som privat sektor.

Konsekvensene av korona treffer arbeidstakere ulikt, og også her går det skillelinjer mellom ansatte med lang og kort utdanning, og høy og lav inntekt. Ansatte med høy utdanning og høy inntekt har først og fremst merket konsekvensene i form av at de er blitt pålagt å jobbe hjemmefra. De har oftere hatt mer å gjøre enn mindre å gjøre, og en relativt lav andel har blitt permitterte. Blant ansatte med høy utdanning og lav inntekt, er det noe færre, men fortsatt halvparten som er pålagt hjemmekontor. Flere har hatt mindre å gjøre enn vanlig, og en del har hatt reduksjon i arbeidstid.

Blant ansatte med lavere utdanning og høy inntekt er det færre som har jobbet på en annen måte enn før, og også generelt færre som rapporterer om de ulike koronakonsekvensene. Men også i denne kategorien har en tredjedel vært pålagt hjemmekontor, og 10% blitt permitterte.

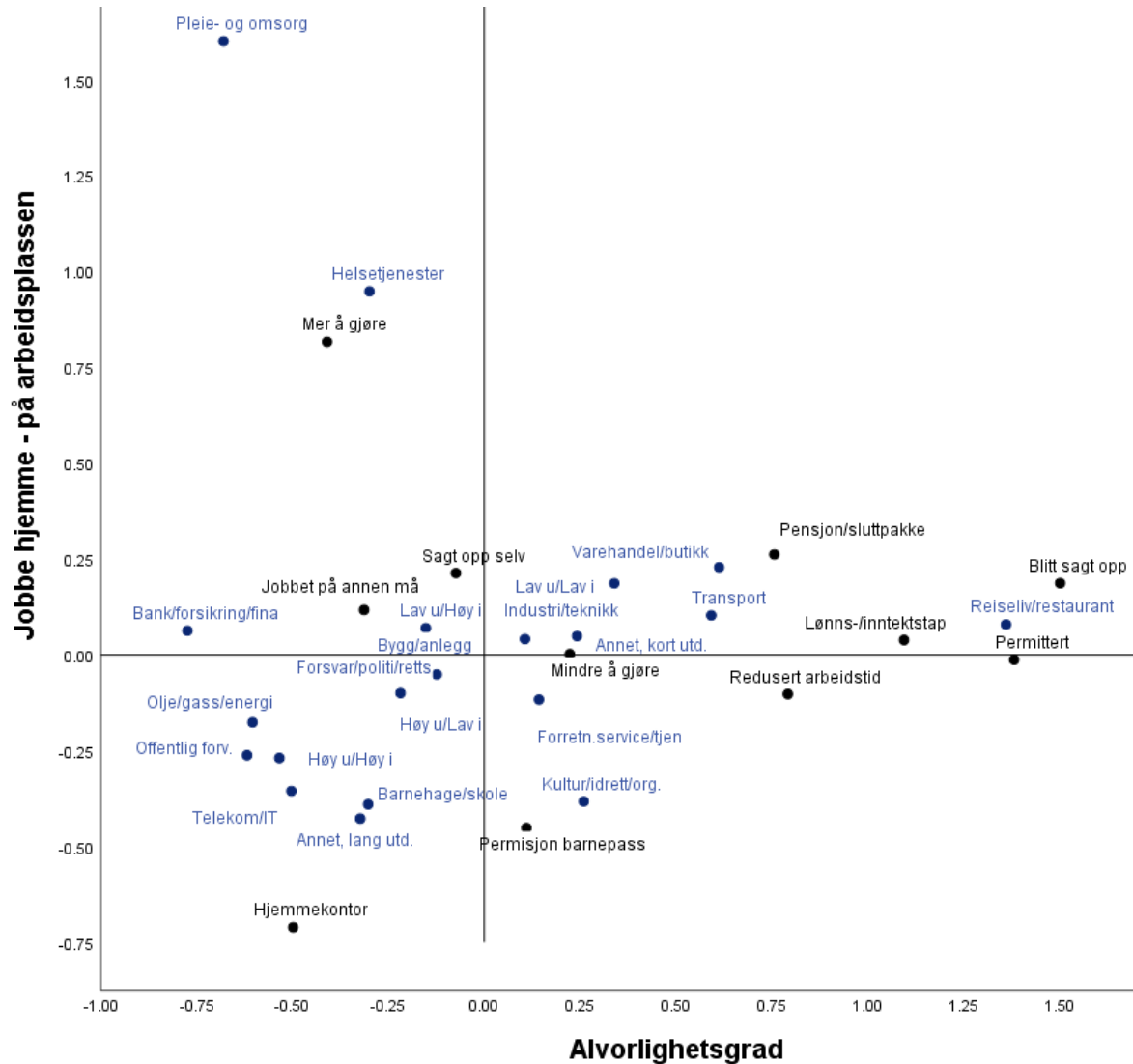
Ansatte med lav utdanning og lav inntekt er de som i størst grad har merket de mest negative arbeidslivskonsekvensene av korona. Det er flere som har hatt mindre å gjøre enn vanlig eller hatt redusert arbeidstid, og en relativt høy andel har blitt permitterte eller opplevd inntektstap.



Figur 3: Arbeidslivskonsekvenser av korona for de fire arbeidsliv.

## Bransjeforskjeller

Det er store forskjeller på hvilke konsekvenser koronapandemien har hatt for ansatte i ulike bransjer. Basert på tabellen som viser hvor mange prosent av ansatte i ulike bransjer som har opplevd ulike konsekvenser i vedlegg 2, har vi gjennomført en korrespondanseanalyse<sup>1</sup>, som lager et slags kart over hvordan ulike bransjer har blitt påvirket av korona. Metoden leter etter de dimensjonene som er best egnet til å beskrive motsetninger i datamaterialet, og fremstiller de to viktigste dimensjonene i et diagram med to akser, som vist i figur 4.



Figur 4: Konsekvenser av korona for ulike bransjer. Korrespondanseanalyse

På den horisontale akse, er bransjene sortert etter hvor alvorlig korona har vært for deres arbeidstilknytning. Det er på denne akse at det er størst forskjeller mellom ulike bransjer. Akse

<sup>1</sup>En korrespondanseanalyse er en datadrevet analysemetode som tar utgangspunkt i en oversikt over hvor mange prosent av arbeidstakerne i hver bransje som har opplevd de ulike koronakonsekvensene. Tabellen ligger som vedlegg 2 til rapporten. Den mest fremtredende dimensjonen forklarer 67% av variasjonen i datamaterialet, og vises av den horisontale akse. Det er først og fremst permittering, redusert arbeidstid og pålagt hjemmekontor som bidrar til denne akse. Den vertikale akse forklarer 22% av variasjonen i datamaterialet. Det er hovedsakelig konsekvenser som går på at man har fått mer å gjøre eller er pålagt hjemmekontor som bidrar til denne akse.

går fra minst alvorlig til mest alvorlig, fra pålagt hjemmekontor på venstre side, til mer alvorlige konsekvenser som redusert arbeidstid, permittering og oppsigelse på høyre side.

Den vertikale aksene fordeler bransjene etter i hvilken grad arbeidstakerne har vært pålagt hjemmekontor eller har jobbet på arbeidsplassen.

Diagrammet gir oss fire ruter: Øverst til venstre finner vi de bransjene hvor ansatte stort sett har møtt på jobb og har hatt mer å gjøre i koronatiden enn vanlig. Dette er bransjer som pleie og omsorg og helsetjenester. Ansatte i bank og finans har ofte hatt mer å gjøre enn før, men de ansatte har i større grad vært pålagt å jobbe hjemmefra.

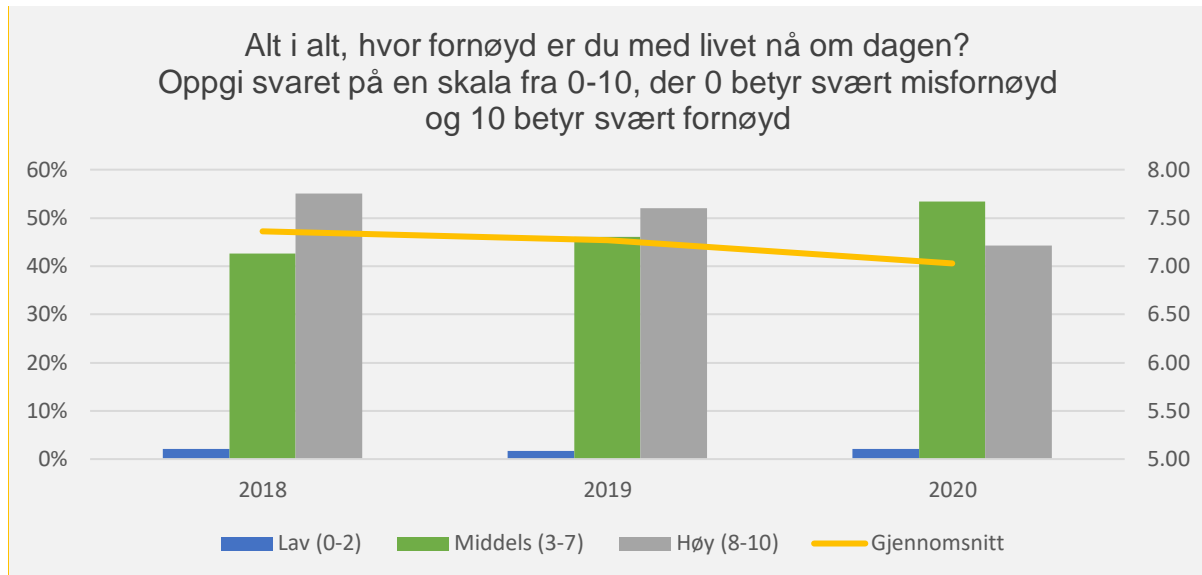
Nederst til venstre i diagrammet finner vi offentlig forvaltning, telekommunikasjon og IT, barnehage og skole, olje, gass og energi og ansatte med lang utdanning i andre bransjer, inkludert forskning og analyse. De skiller seg alle hovedsakelig ut med mange ansatte i pålagt hjemmekontor. Bransjene i de to rutene til venstre i diagrammet har det til felles at de virkningene av koronatiltakene anses som mindre alvorlige.

I de to rutene til høyre i diagrammet finner vi bransjene hvor en høyere andel av de ansatte har opplevd mer alvorlige konsekvenser av korona, som redusert arbeidstid, permittering eller inntektstap. Lengst til høyre finner vi reiseliv, hotell, restaurant og servering. Blant ansatte i disse bransjene svarte hele 59% at de hadde vært permitterte da undersøkelsen ble gjennomført, og nesten halvparten har hatt et inntektstap. Også ansatte i varehandel butikk og transport har en høy andel permitterte. Dette er også bransjer hvor få jobber hjemme. Ansatte i kultur, idrett og organisasjoner og i forretningsmessig tjenesteyting har også en relativt høy andel permitterte, samtidig som også mange i disse bransjene har vært pålagt hjemmekontor.

Samlet viser korrespondanseanalysen at det er store bransjemessige forskjeller i hvilke konsekvenser koronautbruddet har hatt. Størst forskjeller er det når det gjelder andelen permitterte og i hvilken grad arbeidstakerne har vært pålagt hjemmekontor eller har arbeidet på arbeidsplassen. Disse resultatene kan være greie å ha i mente når vi videre i rapporten ser på hvordan de ulike bransjene skårer på barometerverdiene, og om det innenfor bransjer er store endringer fra tidligere år. Store endringer fra i fjor til i år har sannsynligvis en sammenheng med den endringen i arbeidssituasjon som har skjedd som følge av korona.

## Fall i tilfredshet med livet

En av de tydeligste indikatorene på at koronaen rammer bredt, og noen steder hardt, er hva som skjer når vi spør våre respondenter om deres generelle tilfredshet: «Alt i alt hvor fornøyd er du med livet nå om dagen. Oppgi svaret på en skala fra 0-10, der 0 betyr svært misfornøyd og 10 betyr svært fornøyd». Da vi stilte dette spørsmålet i mars og april 2020 var den gjennomsnittlige tilfredsheten på 7,0. Spørsmålet ble stilt også i de to foregående årene. Da var snittet på 7,4 og 7,3.



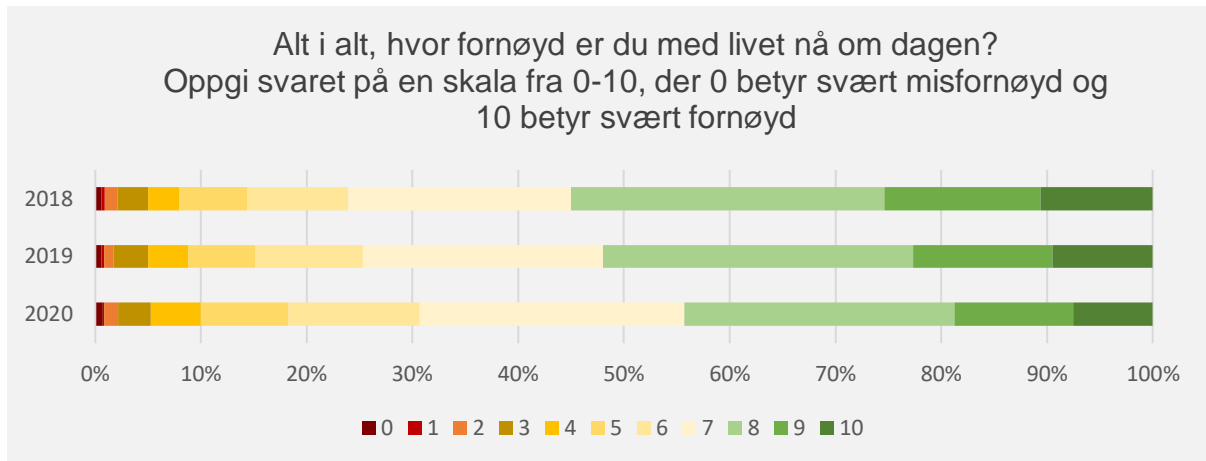
Figur 5: Tilfredshet med livet. Gjennomsnitt og tredelt. Totalnivå 2018-2020.

Arbeidslivsbarometeret byr sjelden på slike utslag, og særlig ikke på spørsmål som dette. Vi spør om intet mindre enn en grunnstemning slik livet arter seg nå. Går vi nærmere inn på svarfordelingene, ser vi at det er blant de mest fornøyde at endringene har skjedd. Det er en klar reduksjon av respondenter som har plassert seg høyt på skalaen (8 og 10), og en klar økning blant dem som krysser av middelverdiene 5 og 6. Det er ingen endring i den mest negative enden av skalaen. Mens flest arbeidstakere tidligere valgte verdien 8, er 7 nå et like populært valg som 8.

### Få har gått helt i kjelleren

Mangelen på endringer i den nederste enden av skalaen er interessant. Det synes ikke som at arbeidstakerne har gått inn i en tilstand av depresjon eller høyt angstnivå. Men det er tydelig at det har skjedd en stemningsnedgang. Covid-19 og restriksjonene påvirker mange aspekter av livet. Vi kan være bekymret for egen eller andres helse. TV-skjermene var våren 2020 fulle av særlig italienere som lå i respirator og var truet på livet. Men man kan også bekymre seg for om man beholder jobben, om familieforholdene takler påkjeningen, eller det kan være mer prosaiske ting som fraværet av hyttekos i påsken, doruller og mat i butikken eller en hyggelig kveld på byen.



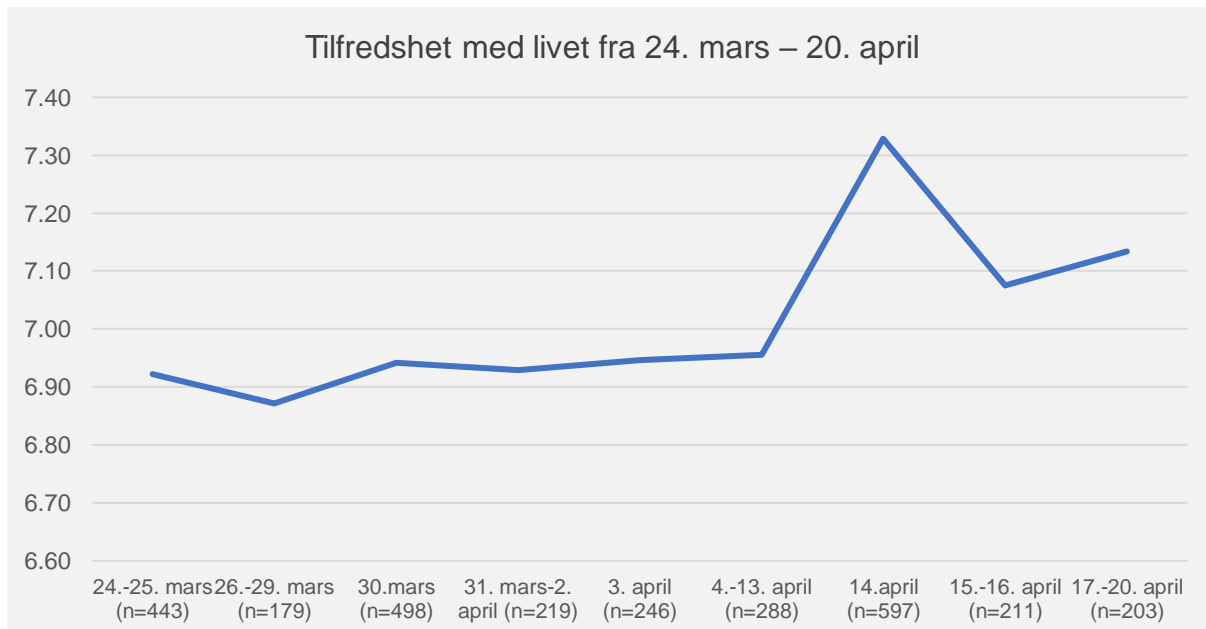


Figur 6: Tilfredshet med livet. Skala 0-10. Totalnivå 2018-2020.

## Stemningen bedre etter påske

Det er liten tvil om at det er endringer som følge av covid-19 og påfølgende restriksjoner vi måler. Nedstengningen av skoler, barnehager og arbeidsplasser, begrensede reisemuligheter og mye mer fant sted i dagene mellom 12. og 16. mars. Våre første informanter svarte rundt en uke seinere. I hele perioden fra 24. mars til 13. april lå snittet i tilfredshet akkurat under 7. Men rett over påske, rundt 14. april, gjør tilfredsheten et hopp og når (nesten) «gamle høyder». Kan det være signalet om at hytteforbudet snart var slutt? Eller var det et tilsvarende signal om at de yngste barna snart skulle få komme tilbake til skoler og barnehager? Kanskje kan også de synkende smittetallene ha gjort sitt til at tilfredsheten steg. Dagene etter går optimismen noe ned, men holder seg høyere enn verdiene før påske.

Samlet er det nærliggende å tolke de utslagene vi får i mars og april 2020 som at covid-19-pandemien, for de fleste av våre respondenter, handlet om de nære, men likevel håndterbare ting.

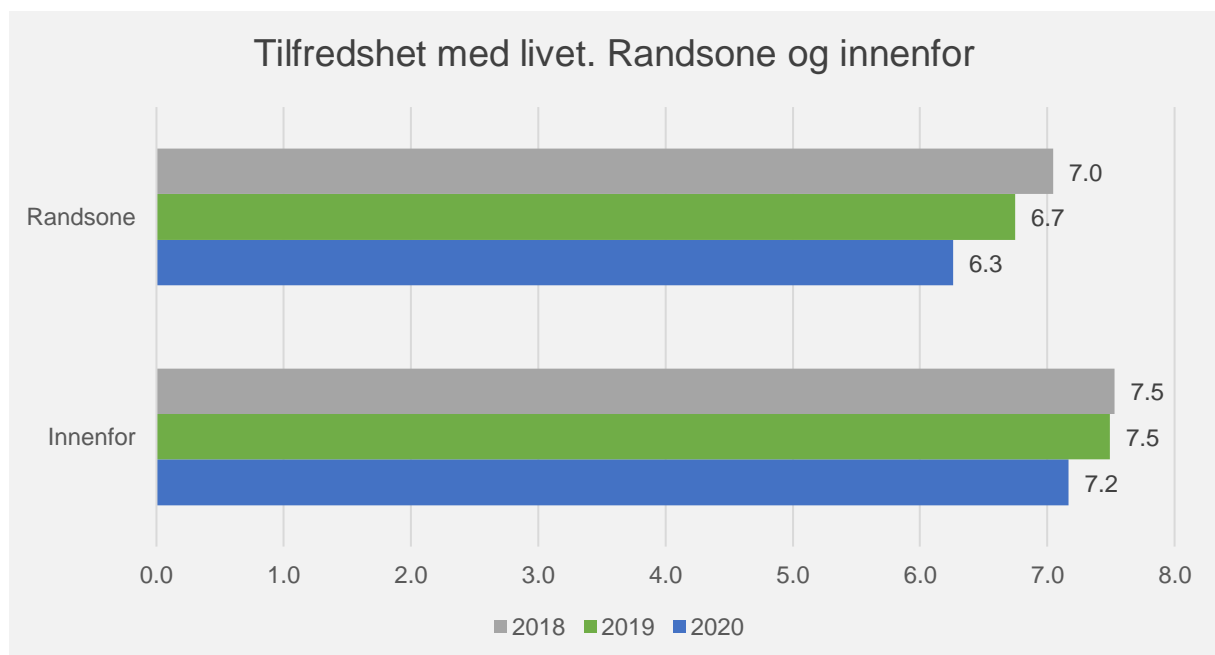


Figur 7: Tilfredshet med livet fordelt på tid i perioden 24. mars-20. april 2020. Gjennomsnitt. Tilfredsheten er signifikant høyere i perioden fra 14. april enn i perioden før 30. mars når man kontrollerer for demografiske og bransjemessige ulikheter mellom utvalgene.

## Større fall i randsonen

For å illustrere ytterligere at spørsmålet om tilfredshet med livet måler noe viktig, kan vi se på svarfordelingen for samme spørsmål i 2018. Da handlet barometeret om forskjellen på dem innenfor og utenfor arbeidslivet, samt de som er i randsonen, med en svak eller truet arbeidsmarkedsposisjon. De som var i randsonen<sup>2</sup> hadde da et snitt for tilfredshet på 7,0, mens de som var helt innenfor hadde et snittsvar på 7,5.

Forskjellene mellom de i randsonen og de som er helt innenfor arbeidslivet er stor på mange mål for tilfredshet og materiell posisjon. Men en pandemi med styrket sosial isolasjon gir altså slike utslag i tilfredshet for den ordinære arbeidstaker. Vi kan ikke si noe om endringen i tilfredshet for gruppen permitterte eller oppsagte fordi vi ikke vet deres tidligere tilstand, men bekymringen er klar: Arbeidstakerne som svarer at de har hatt de mest alvorlige arbeidsmessige konsekvensene av korona, som permittering eller inntektsfall har i år et gjennomsnittlig tilfredshetsnivå på 6,4, altså klart lavere enn arbeidstakere i randsonen i 2018<sup>3</sup>.



Figur 8: Tilfredshet med livet. Gjennomsnitt skala 0-10. Randsoner og innenfor. 2018-2020.

## Betydelige forskjeller mellom næringene

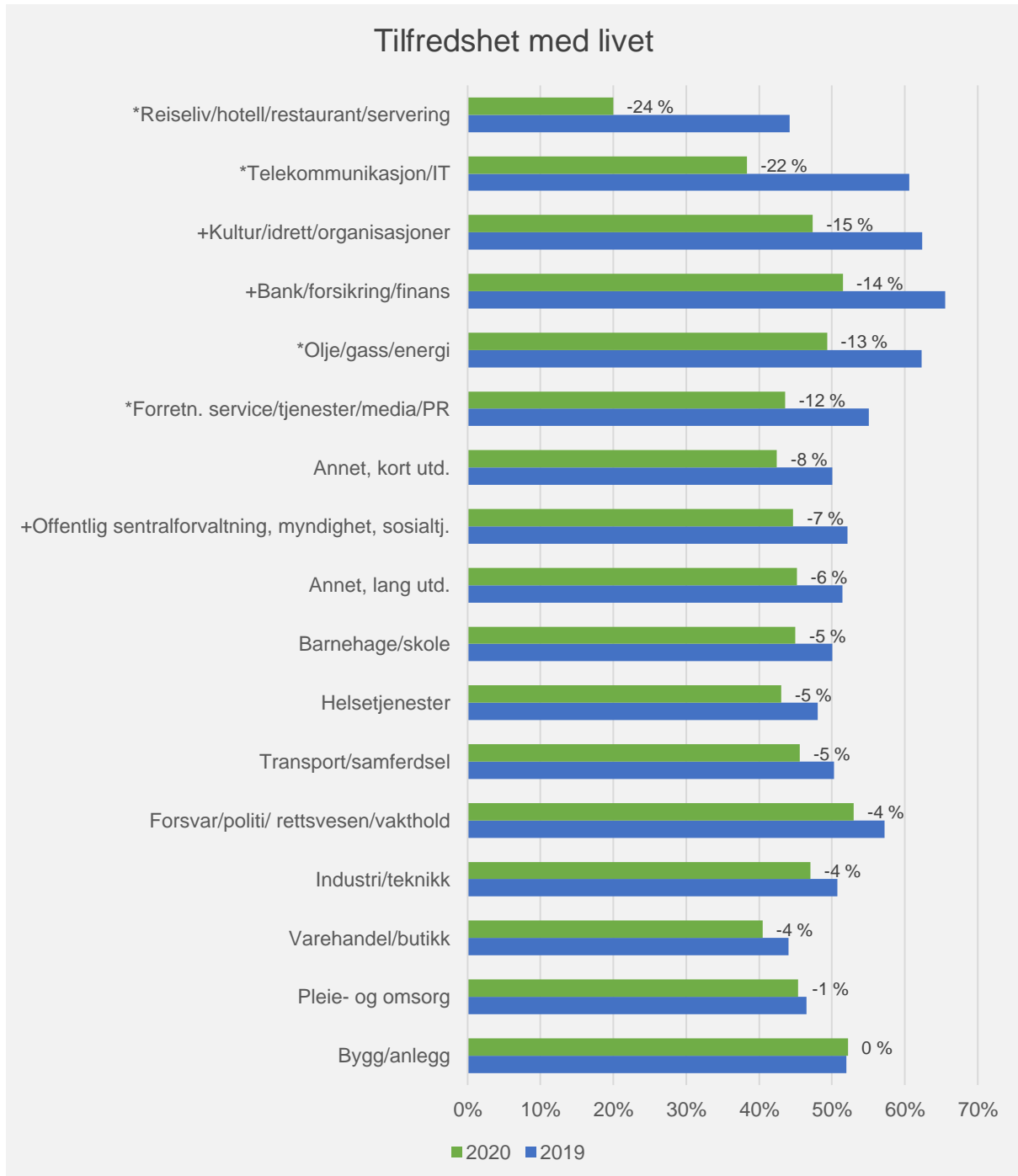
Ikke uventet, er utslagene i tilfredshet størst blant dem som rammes hardest av konsekvenser av covid-19. Fallet i tilfredshet er særlig stort i reiseliv/hotell/restaurant og servering samt IT og telekommunikasjon, men også tydelig i kultur, idrett og organisasjoner, bank, forsikring og finans, olje, gass og energi og forretningstjenester generelt. Noen av disse næringene har små utvalg, men tendensen er klar: Utsatthet for koronapandemiens økonomiske konsekvenser på kort og lengre sikt ser ut til å sammenfalle med en tydelig nedgang i tilfredsheten med livet.

De som jobber med helsetjenester og pleie og omsorg har en klar risiko knyttet til korona, og det er helsen deres som står i fare. Det kan være både i form av smitterisiko og gjennom

<sup>2</sup> I 2018-rapporten skilte vi mellom arbeidstakere innenfor og i randsonen av arbeidslivet. Randsonen er definert som ansatte på 27 år eller eldre i arbeid, heltid eller deltid med personlig inntekt under 400.000 kroner og husstandsinnkomst under 600.000 kroner. Innenfor-kategorien er andre ansatte enn de som er i randsonen.

<sup>3</sup> Arbeidstakere i randsonen og arbeidstakerne med alvorlige arbeidsmessige konsekvenser av korona har noe overlapp. 32% av ansatte i randsonen har også opplevd alvorlige konsekvenser, mot 14% blant de som ikke er i randsonen. Randsonen er oftere kvinner, og jobber oftere i offentlig sektor enn de permitterte/med inntektstap.

forventninger om et høyt arbeidspress. Blant disse ansatte ser vi imidlertid ikke klare negative utslag i tilfredshet. Er det fordi tilfredshet blant friske yngre mennesker er knyttet til hva som skjer med arbeidsplassen, mens helse kommer i annen rekke? Eller har helseansatte fått sin tilfredshet påvirket av mye positiv omtale og en opplevelse av at deres jobb er spesielt meningsfull i denne situasjonen?

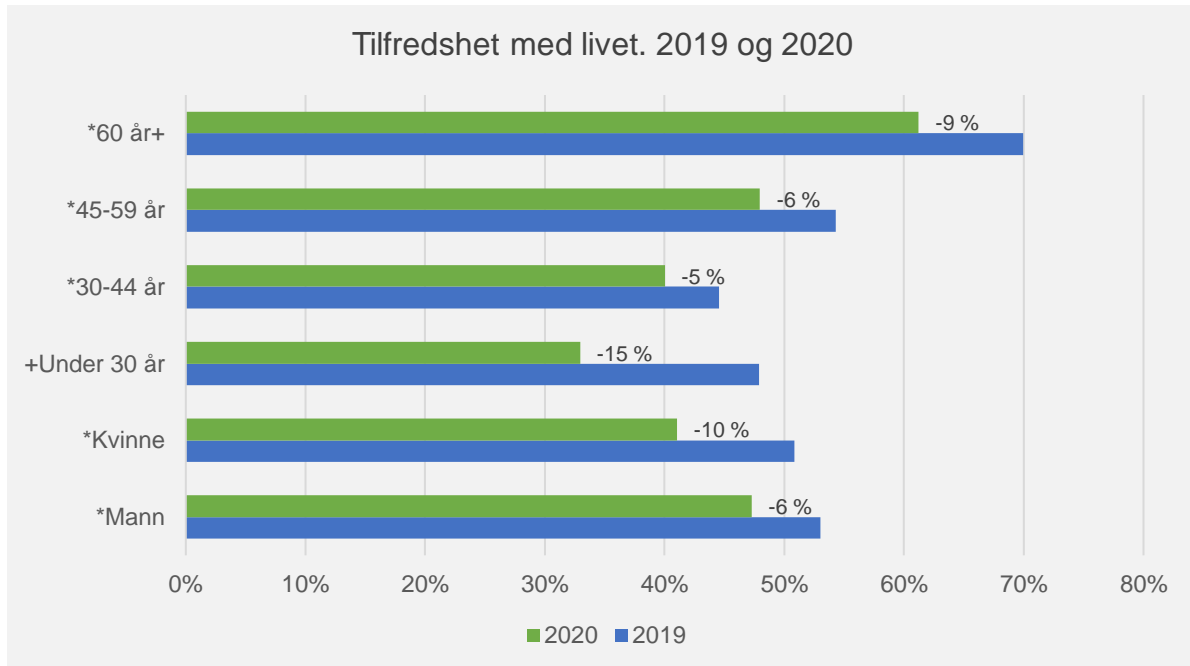


Figur 9: Tilfredshet med livet etter bransje. Andel med høy tilfredshet (8-10) i 2019 og 2020, rangert etter differansen mellom 2019 og 2020. \*Signifikant  $p < 0,05$ -nivå, + $p < 0,1$ -nivå

## Størst fall blant yngre og kvinner

Kvinner har større reduksjon i tilfredsheten enn menn, og de under 30 år har større fall i tilfredshet enn de andre aldersgruppene. Det er et klart fall for de over 60 år også, men lavere

enn forventet, gitt at de over 60 år anses som del av den medisinske risikogruppen. Dette kan skyldes at 60-åringene er en godt posisjonert gruppe innenfor arbeidslivet.



Figur 10: Tilfredshet med livet etter kjønn og alder. Andel med høy tilfredshet (8-10) i 2019 og 2020, rangert etter differansen mellom 2019 og 2020. Signifikant på \* $p < 0,05$ -nivå, + $p < 0,1$ -nivå

### Tilknytning til arbeidslivet er viktig

Vi kan regne med at det er mange årsaker til at tilfredsheten faller i befolkningen rett etter et pandemiutbrudd: Helse- og risikofaktorer, begrensninger i frihet, tap av sosial kontakt og annet. Men mange av de utslagene vi finner tyder på at tilknytningen til arbeidsliv og arbeidsmarked har en vesentlig plass når fallet i tilfredshet skal forklares. Dette er ikke noe nytt for oss som har fulgt Arbeidslivsbarometeret noen år, men tidligere analyser har vært preget av at de som faller utenfor arbeidslivet også har hatt dårlig helse, noe som også har påvirket tilfredsheten negativt. Denne pandemien har rammet arbeidstagerne til dels uavhengig av deres helse, og når den jevne arbeidstager, primært i privat sektor, plutselig risikerer å komme i randsonen eller havne utenfor arbeidslivet, skjer det noe med den generelle tilfredsheten.



# 1. Fagforeningenes legitimitet

- Oppslutningen om fagforeningenes betydning fortsetter å øke
- Økningen i fagforeningens betydning er størst i bransjene som er hardest rammet av permitteringer under korona
- Andelen ikke-medlemmer som er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap øker i privat sektor og i alle aldersgrupper
- En mulig forklaring kan være at koronasituasjonen har gjort flere arbeidstakere oppmerksomme på fagforeningenes rolle og innsats i beskyttelsen av arbeidstakerne

Barometerverdi 1: Fagforeningenes legitimitet 2009-2020. Skala fra 1: Lav oppslutning/andel til 10: høy oppslutning/andel. Fargene er gradert fra 1=rødt, via 5,5=gult til 10=grønt.

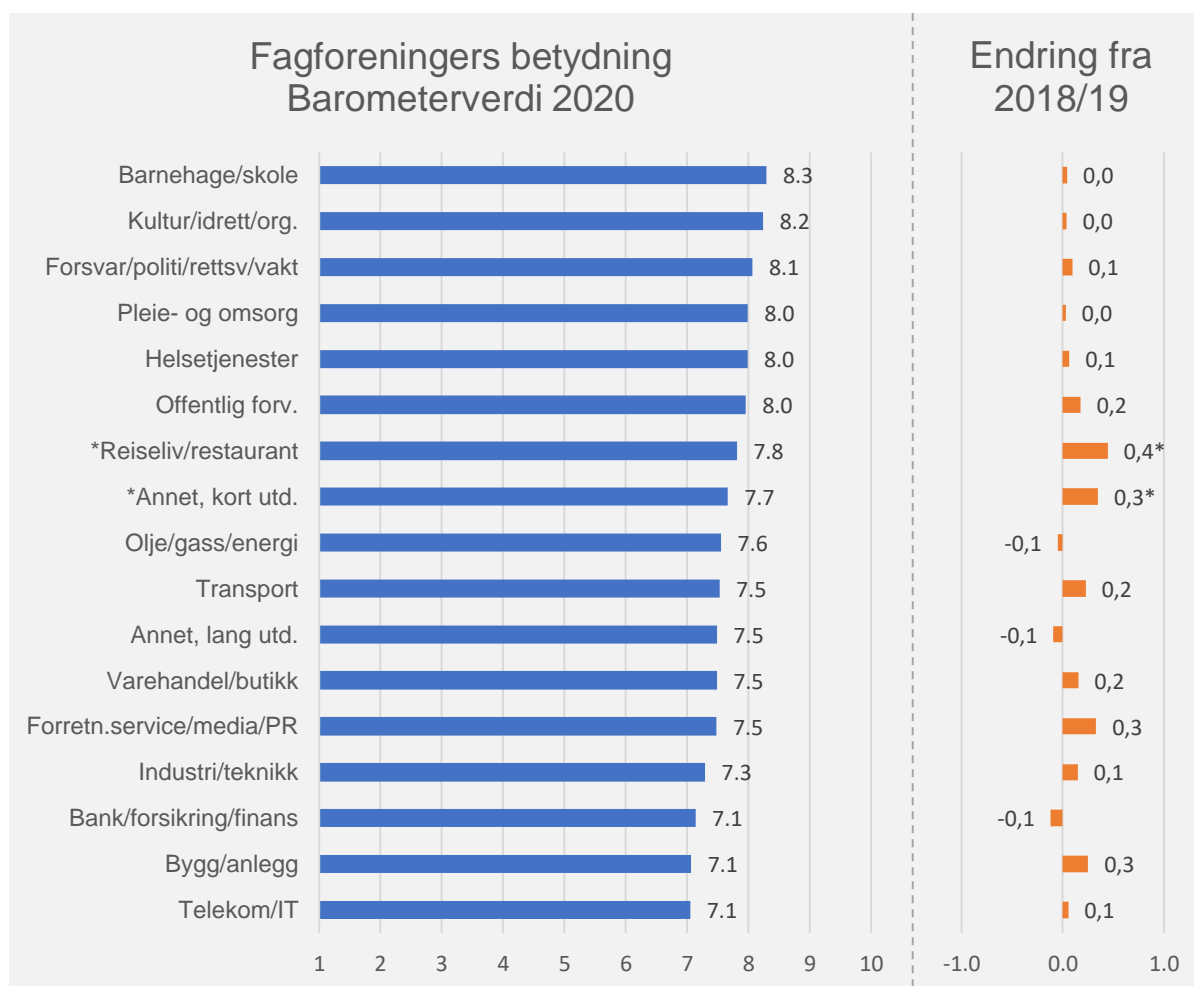
1. Fagforeningenes legitimitet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1.1 Fagforeningers betydning**	7,33	7,31	7,28	7,27	7,29	7,28	7,33	7,29	7,42	7,52	7,59	7,70
1.2 Fagforeninger som problem	6,47	6,49	6,50	6,57	6,51	6,59	6,68	6,50	6,59	6,90	6,73	6,79
1.3 Andel arbeidstakere som er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap**	8,35	8,30	8,19	8,23	8,23	8,06	8,19	8,04	7,98	8,20	8,24	8,41
1.4 Andel fagforeningsmedlemmer som kan tenke seg å bli tillitsvalgt*	6,75	6,63	6,53	6,56	6,26	6,96	6,89	6,40	6,42	5,95	6,97	7,29
1.5 Andel tillitsvalgte som føler seg respektert av ledelsen	7,29	7,57	7,91	6,86	7,53	6,98	7,40	6,76	7,09	7,14	6,77	6,86
<b>Sum indikator</b>	<b>7,24</b>	<b>7,26</b>	<b>7,28</b>	<b>7,10</b>	<b>7,16</b>	<b>7,17</b>	<b>7,30</b>	<b>7,00</b>	<b>7,10</b>	<b>7,14</b>	<b>7,26</b>	<b>7,41</b>

\*Blant medlemmer som ikke har hatt verv før. \*\*1.1 signifikant økning fra 2019 (t-test). 1.3 på grensen til signifikant.

Økningen i anerkjennelse av fagforeningers betydning fortsetter, og har gjort et hopp fra i fjor til i år. Andelen arbeidstakere som enten er medlemmer eller kunne tenke seg å bli medlemmer har også økt, men økningen er mindre tydelig enn for fagforeningenes betydning. De andre barometerverdiene har også hatt en oppgang fra i fjor til i år, men ikke så stor at den er signifikant.

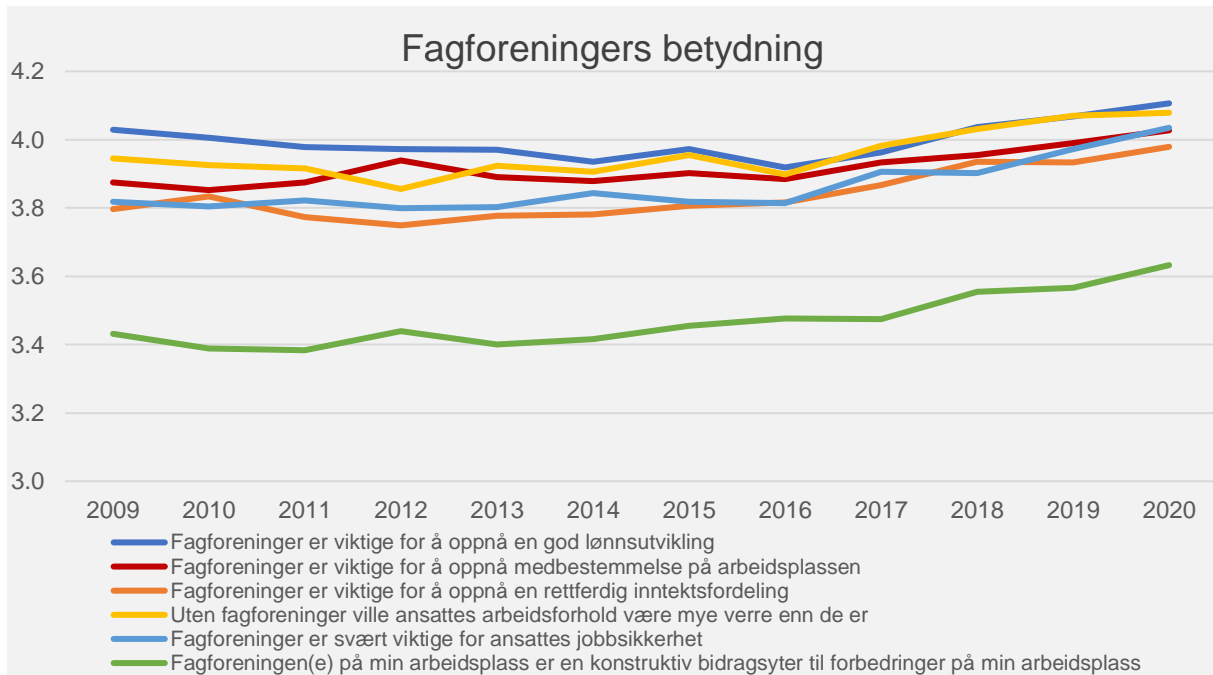
## Fagforeningers betydning fortsetter å øke

Våren 2020 fikk store deler av arbeidslivet for alvor erfare betydningen av arbeidslivets etablerte institusjoner. Økt synlighet av institusjoner som arbeidsmiljøloven, fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner kan være en forklaring på at ansatte tillegger fagforeninger en større positiv betydning enn tidligere. I figuren under ser vi nærmere på utviklingen innen ulike bransjer. Her ser vi også at den største økningen i fagforeningers betydning ligger hos bransjene som ble hardest rammet av korona: reiseliv, hotell, restaurant og servering samt ansatte med kort utdanning i andre bransjer. Dette er også bransjer som har tillagt fagforeninger mindre betydning tidligere, og hvor det er en lavere organisasjonsgrad.



Figur 11: Fagforeningers betydning. Barometerverdi 2020 og endring i barometerverdi fra 2018/19 til 2020 per bransje. \*Endring fra 2018/19 til 2020 er signifikant på 0,05-nivå (t-test på vektet utvalg).

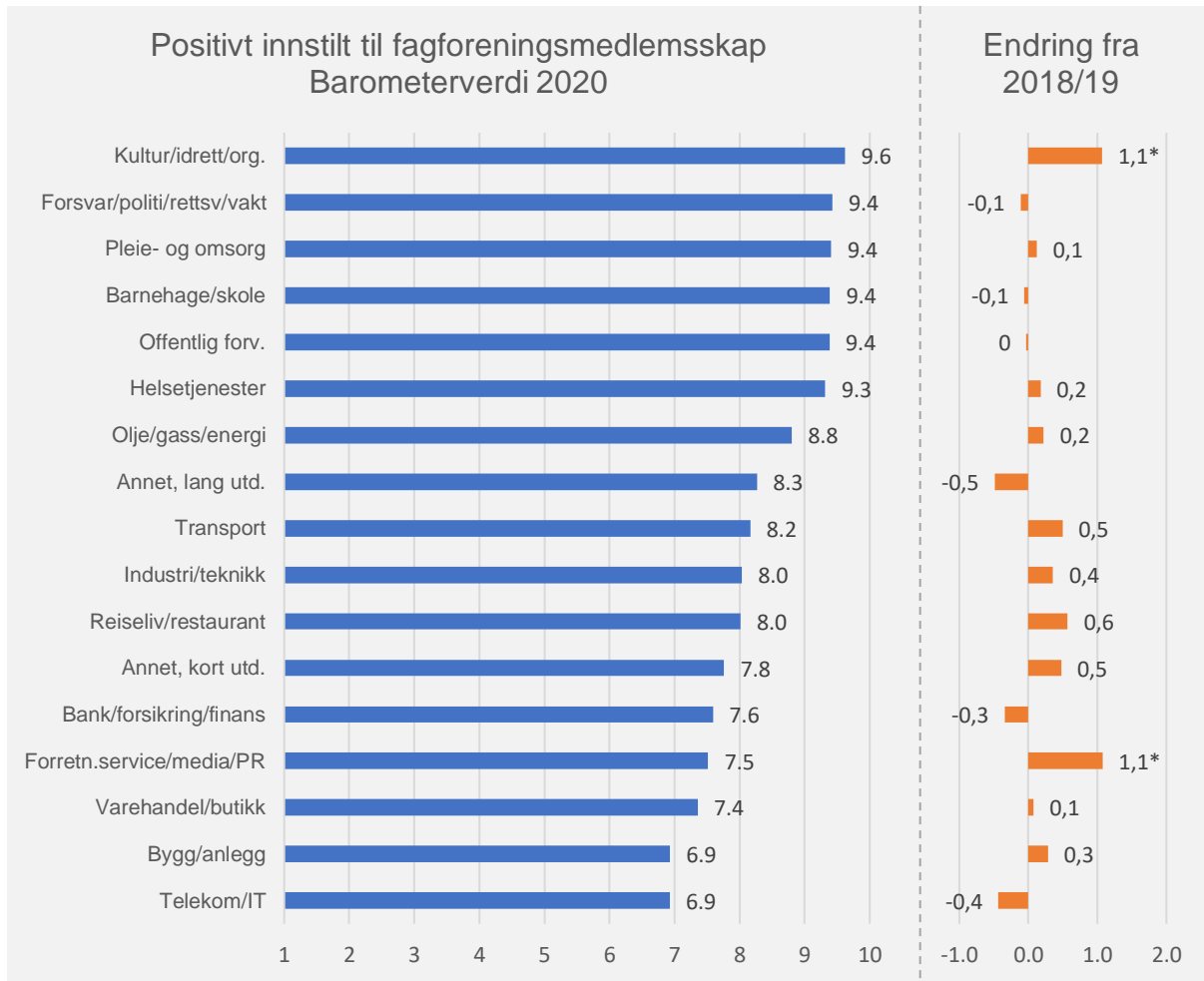
Om vi ser på hver av enkeltvariablene som til sammen danner barometerverdien for fagforeningers betydning, har det skjedd en positiv bevegelse i alle disse. Det er spesielt variablene som går på lønnsutvikling, jobbsikkerhet og inntektsfordeling, samt fagforeningen som konstruktiv bidragsyter, som har økt fra i fjor til i år. Variablen for medbestemmelse og arbeidsforhold generelt har en svakere økning. Men forskjellene er likevel små mellom disse variablene.



Figur 12: Fagforeningers betydning. Enkeltvariabler. Gjennomsnitt skala 1=Sterkt uenig, 5=Sterkt enig.

## Andel arbeidstakere som er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap

Indikatoren som måler arbeidstakernes positive innstilling til fagforeningsmedlemskap når sitt toppnivå i 2020. Den positive tendensen som vi har målt siden 2017 forsterkes i år. Også når det gjelder innstillingen til fagforeningsmedlemskap, har utviklingen fra de to foregående årene til i år vært sterkest i to av næringene som ble hardt rammet av permitteringer: Forretningsmessig service og tjenesteyting og kultur, idrett og organisasjon. Ansatte innen transport, reiseliv og restaurant og ansatte med kort utdanning i andre bransjer har også hatt en positiv utvikling i interesse for fagforeningsmedlemskap, om enn ikke signifikant.



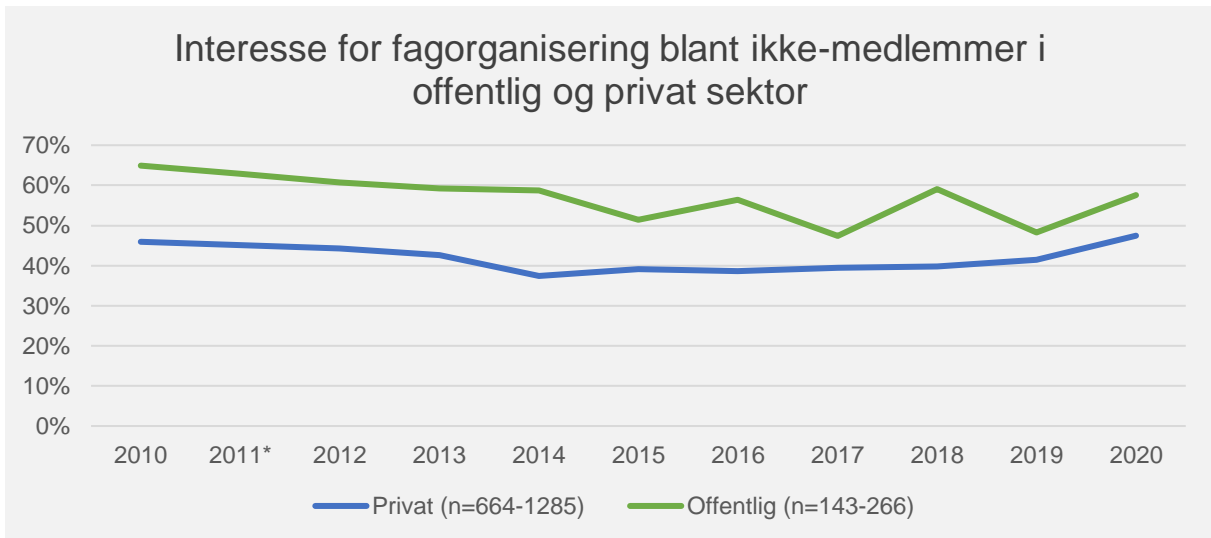
Figur 13: Positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap. Barometerverdi 2020 og endring i barometerverdi fra 2018/19 til 2020 per bransje. \*Endring fra 2018/19 til 2020 er signifikant på 0,05-nivå (t-test på vektet utvalg).

Andel arbeidstakere som er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap har vært relativt jevn gjennom barometerets levetid. Organisasjonsgraden i Norge er nokså stabil, men sakte synkende. En analyse av registerdata på organisasjonsgrad viser at det i all hovedsak er strukturendringer med færre ansatte i industrien (som tradisjonelt har hatt fagforeningsmedlemskap) og en økende andel ansatte innen tjenesteytende næringer med lavere organisasjonsgrad som forklarer nedgangen. Det er også en svakere organisering av ansatte mellom 35 og 49 år enn det tidligere har vært, og andelen organiserte blant de yngre arbeidstakerne har økt, om man kontrollerer for endringer i nærings sammensetning og utdanningsnivå<sup>4</sup>. Arbeidslivsbarometeret viser de samme tendensene, og som et viktig tillegg til registerdataanalyser, kan vi si noe om arbeidstakeres opplevelse av og holdninger til fagforeninger.

Interessen for fagorganisering blant ikke-medlemmer har vært synkende de siste årene. I år ser vi en økt interesse for fagorganisering blant ikke-medlemmer i privat sektor. Økningen er på 6 prosentpoeng. Siden organisasjonsgraden i offentlig sektor er såpass høy, er analysen av ikke-medlemmer basert på relativt få respondenter, og tallene svinger derfor mer enn i privat sektor.

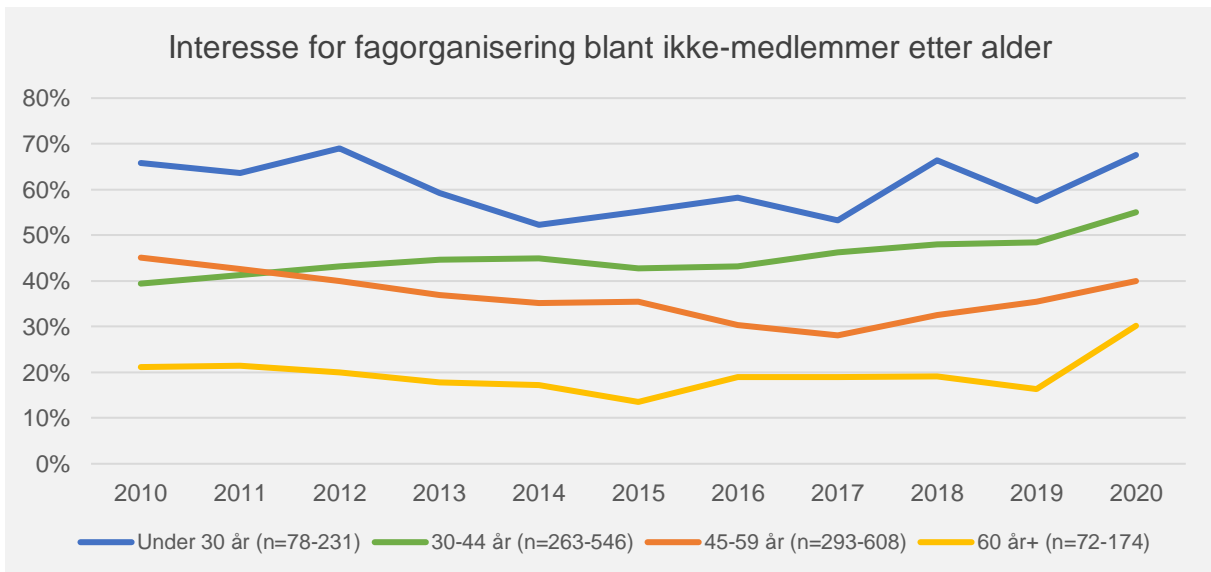
<sup>4</sup> Nergaard, K., Barth, E. & Dale-Olsen, H. (2015). Lavere organisasjonsgrad, et spørsmål om nykommere? *Søkelys på arbeidslivet*, 32(1-02), 91-110





Figur 14: Interesse for fagorganisering blant ikke-medlemmer i offentlig og privat sektor. Andel som svarer «ja, kanskje» eller «ja, absolutt» på spørsmål om det kunne være aktuelt for dem å være medlem av en fagforening. \*2011 mangler data. Gjennomsnitt av 2010 og 2012

Andelen fagorganiserte er lavest blant de yngste, men desto høyere er interesse for fagorganisering blant de uorganiserte. Figuren viser at interessen for fagorganisering er størst i den yngste aldersgruppen, og deretter synker den med alder. Det er likevel slik at vi ser en økt interesse for organisering blant uorganiserte i alle aldre fra i fjor til i år.



Figur 15: Interesse for fagorganisering blant ikke-medlemmer etter fire aldersgrupper.

## 2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse

- Oppslutningen om kollektiv lønnsdannelse er stabil
- Oppslutningen om fagforeningens rolle i lønnsforhandlinger øker

Barometerverdi 2: Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse 2009-2020. Skala fra 1: Lav oppslutning/andel til 10: høy oppslutning/andel. Fargene er gradert fra 1=rødt, via 5,5=gult til 10=grønt.

2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
2.1 Organisering på arbeidsgiversiden	6,42	6,55	6,13	6,04	6,99	6,47	6,65
2.2 Tariffavtaledekning	7,33	7,32	7,02	7,08	6,94	7,06	7,04
2.3 Holdning til prestasjonsbaserte lønnstillegg	6,30	6,41	6,09	6,09	6,35	6,34	6,36
2.4 Oppslutning om koordinerte kollektive lønnsforhandlinger	6,29	6,13	6,04	5,86	6,22	6,24	6,39
2.5 Vektlegging av kollektive lønnsforhandlinger	6,83	6,75	6,44	6,40	6,51	6,53	6,57
2.6 Oppslutning om fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger*	6,66	6,48	6,54	6,64	6,82	6,89	7,10
2.7 Oppslutning om åpenhet om lønn	8,80	8,80	8,85	8,73	8,70	8,73	8,64
2.8 Oppslutning om små inntektsforskjeller	9,26	9,19	9,31	9,46	9,54	9,55	9,45
<b>Samlet barometerverdi</b>	<b>7,24</b>	<b>7,21</b>	<b>7,05</b>	<b>7,04</b>	<b>7,26</b>	<b>7,23</b>	<b>7,27</b>

\*2.6 er signifikant forskjellig fra 2019 målt ved t-test.

Lønnsoppgjøret 2020 er utsatt til høsten på grunn av koronapandemien, og har på grunn av pandemien ikke ligget i høyt på dagsorden våren 2020<sup>5</sup>.

Indeksen for oppslutning om kollektiv lønnsdannelse består av tre grupper barometerverdier. De to øverste verdiene måler utbredelsen av institusjoner som arbeidsgiverorganisering og tariffavtaledekning. De neste fire barometerverdiene måler ansattes oppslutning om at lønnsforhandlinger skjer på et koordinert, kollektivt nivå. Til slutt er det to verdier som måler oppslutning om åpenhet om lønn samt oppslutning om små lønnsforskjeller.

Det er i år flere ledere som svarer at deres virksomhet er medlem av en arbeidsgiverforening. Imidlertid er det kun ledere som svarer på dette spørsmålet, og forskjellen fra i fjor er ikke signifikant. Tariffavtaledekningen er på samme nivå som i fjor.

Alle verdiene som måler støtte til at lønnsforhandlinger skjer på et kollektivt nivå har hatt en økning, og økningen i oppslutning om fagforeningenes rolle i lønnsforhandlinger har økt signifikant. Dette speiler utviklingen vi så i forrige kapittel om økningen i fagforeningenes betydning.

Det er imidlertid en nedgang, om enn ikke stor nok til å være signifikant, i oppslutningen om åpenhet om lønn og i oppslutning om små lønnsforskjeller.

### Økende oppslutning om fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger

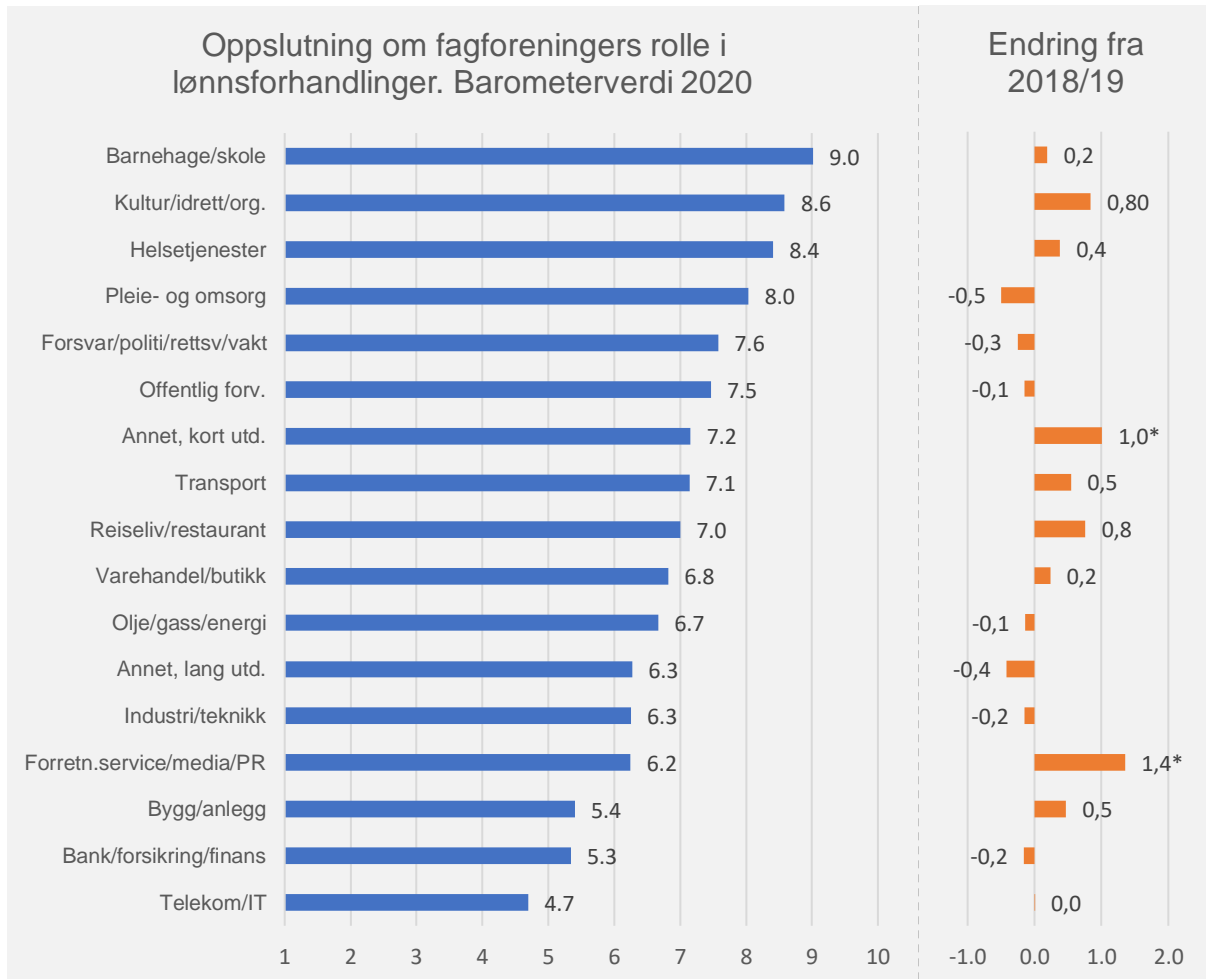
Oppslutningen om fagforeningenes rolle i lønnsforhandlinger har økt fra i fjor til i år på totalnivå. Når vi ser nærmere på hvordan utviklingen har vært i på denne indikatoren innenfor hver bransje, er det et ganske stort spenn mellom bransjer både for nivået i år og endringer fra tidligere år.

Telekommunikasjon og IT, bank, forsikring og finans, og i bygg og anlegg er de bransjene hvor færrest ønsker at fagforeningene skal forhandle lønn på deres vegne. I midtsjiktet finner vi ansatte i forretningsmessig service og tjenesteyting, som har økt oppslutningen signifikant fra i fjor. Her er også ansatte i industri og teknikk, olje, gass og energi og ansatte med lang utdanning i andre bransjer. Vi finner også ansatte i varehandel og butikk, transport og reiseliv, hotell,

<sup>5</sup> Vi har i år utelatt indikatoren oppslutning om frontfagsmodellen fra rapporten.

restaurant og servering og ansatte med kort utdanning i andre bransjer. Sistnevnte har hatt en signifikant økning fra i fjor i oppslutningen om fagforeningers rolle i lønnsforhandlingene. Dette mønsteret ligner mønsteret vi fant da vi så på oppslutning om fagforeninger.

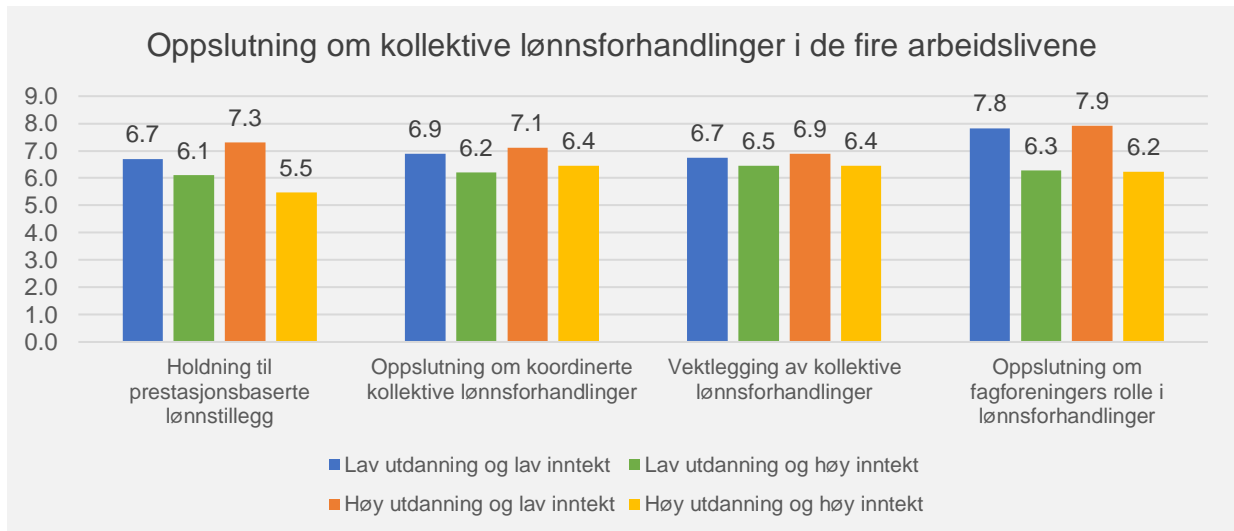
I offentlig sentralforvaltning, forsvar, politi, rettsvesen og vakthold, og pleie og omsorg finner vi relativt høy oppslutning blant ansatte om at fagforeninger forhandler lønn på deres vegne, og det er liten endring fra i fjor til i år. Ansatte innen helsetjenester, kultur, idrett og organisasjon og barnehage, skole og undervisning er de som i størst grad ønsker at fagforeninger skal forhandle lønn på deres vegne.



Figur 16: Oppslutning om fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger. Barometerverdi 2020 og endring i barometerverdi fra 2018/19 til 2020 per bransje. \*Endring fra 2018/19 til 2020 er signifikant på 0,05-nivå (t-test på vektet utvalg).

Ser vi på de fire barometerverdiene som måler oppslutning om at lønnsforhandlinger skjer på et koordinert kollektivt nivå innenfor hvert av de fire arbeidslivene, er det mellom inntektsgruppene, og ikke utdanningsgruppene at vi ser de største forskjellene.

Det er de ansatte med inntekt under medianen som i størst grad slutter opp om kollektiv lønnsdannelse. Ansatte i de to arbeidslivene med inntekt over medianen svarer noe mindre positivt. Men forskjellene er ikke så store som mellom bransjer, noe som antyder at det er vel så mye vane som sosial posisjon som former folks oppfatninger om dette temaet.



Figur 17: Oppslutning om kollektive lønnsforhandlinger etter inntekt og utdanning (fire arbeidsliv). Gjennomsnittlig barometerverdi. År 2020.

### 3. Trygghet og tilknytning

- Bekymringen for å miste jobben har økt
- Tryggheten i norsk arbeidsliv reduseres markert, men ikke av årsaker knyttet til egen helse
- Ansatte i bransjer med en høy andel permitteringer, samt bygg og anlegg har økende bekymring. I resten av arbeidslivet opplever de ansatte seg like trygge som før
- Risikoen for langvarig arbeidsledighet er størst i reiseliv, hotell, restaurant og servering, men også i bygg og anlegg og i olje og gass er det betydelig økt opplevd risiko for arbeidsledighet om fem år

Barometerverdi 3: Trygghet og tilknytning til arbeidslivet 2009-2020. Skala fra 1: Lav oppslutning/andel til 10: høy oppslutning/andel. Fargene er gradert fra 1=rødt, via 5,5=gult til 10=grønt.

3. Trygghet og tilknytning til arbeidslivet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
3.1 Lav risiko for uførepensjon om 5 år	8,98	8,85	8,83	8,86	8,97	9,04	9,11	9,03	9,04	9,04	8,92	9,01
3.2 Lav risiko for arbeidsledig om 5 år*	8,61	8,88	9,09	9,14	9,10	8,98	8,80	8,45	8,60	8,75	8,74	8,46
3.3 Lav risiko for å være utenfor arbeidslivet av andre grunner om 5 år	8,59	8,55	8,81	8,87	8,76	8,85	8,85	8,71	8,70	8,70	8,70	8,56
3.4 Lav risiko for at dårlig helsetilstand vil føre til nedsatt arbeidskapasitet om 5 år	7,21	7,19	7,14	7,07	7,27	7,50	7,69	7,52	7,19	7,25	7,12	7,32
3.5 Andel lite bekymret for å miste jobben*	6,40	6,68	6,99	7,02	6,87	6,62	6,48	6,14	6,18	6,26	6,28	5,91
3.6 Lett å finne ny jobb som er like bra*	3,55	3,71	3,77	3,87	3,66	3,20	3,00	2,99	2,90	3,15	3,10	2,91
3.7 Frykter ikke mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon pga omstilling eller nedbemanning	6,71	6,84	6,90	7,10	6,98	6,54	6,30	6,34	6,29	6,46	6,52	6,40
3.8 Andel fast ansatte AKU (1 år forsinket)	8,63	8,78	8,72	8,74	8,63	8,65	8,76	8,72	8,63	8,67	8,69	8,78
3.9 Sysselsettingsgrad - andel av befolkningen sysselsatt 20-66 år AKU (1 år forsinket)	6,38	6,18	6,00	6,06	6,06	6,00	6,02	5,97	5,91	5,88	6,02	6,06
3.10 Arbeidsledighet AKU (1 år forsinket)	8,11	7,48	7,03	7,30	7,39	7,03	7,03	6,31	6,22	6,67	6,94	7,03
<b>Sum indikator</b>	<b>7,32</b>	<b>7,31</b>	<b>7,33</b>	<b>7,40</b>	<b>7,37</b>	<b>7,24</b>	<b>7,20</b>	<b>7,02</b>	<b>6,97</b>	<b>7,08</b>	<b>7,10</b>	<b>7,04</b>

\*3.2 og 3.5 signifikant lavere enn i 2019. 3.6 på grensen til signifikant.

Arbeidslivsbarometeret har målt ulike sider ved trygghet og tilknytning siden 2009<sup>6</sup>. Fordi vi har brukt de samme spørsmålene hvert år, kan vi si noe om hvordan disse forholdene har utviklet seg blant arbeidstakerne. Da svarene ble samlet inn i år, var antallet dagpengemottakere firedoblet, og ledigheten på det høyeste nivået siden annen verdenskrig. Dette speiler seg også i barometerverdiene for trygghet, hvor bekymring for å miste jobben er på det høyeste nivået siden barometeret startet målingen. Det er også signifikant flere som vurderer risikoen for å være arbeidsledig om fem år som sannsynlig nå, enn det var i fjor. I tillegg, har det vært et fall i hvor

<sup>6</sup> Tallene som er hentet fra AKU gjelder hele 2019, og fanger ikke opp vårens situasjon. De er likevel inkludert her for å beholde kontinuiteten i rapporteringen. Uten disse tre indikatorene ville den samlede indikatorverdi vært 6,94.

enkelt arbeidstakerne mener det ville være å finne en ny jobb som er like god. Også andelen som tror de vil være utenfor arbeidslivet om fem år av andre grunner har økt noe, men er ikke signifikant forskjellig fra i fjor.

Barometerverdiene som måler risiko for helserelatert avgang viser ikke det samme fallet, heller motsatt. Risikoen for uførepensjon har sunket noe, men ikke nok til å være signifikant. Det samme gjelder risikoen for å måtte redusere fremtidig arbeidsinnsats på grunn av helse.

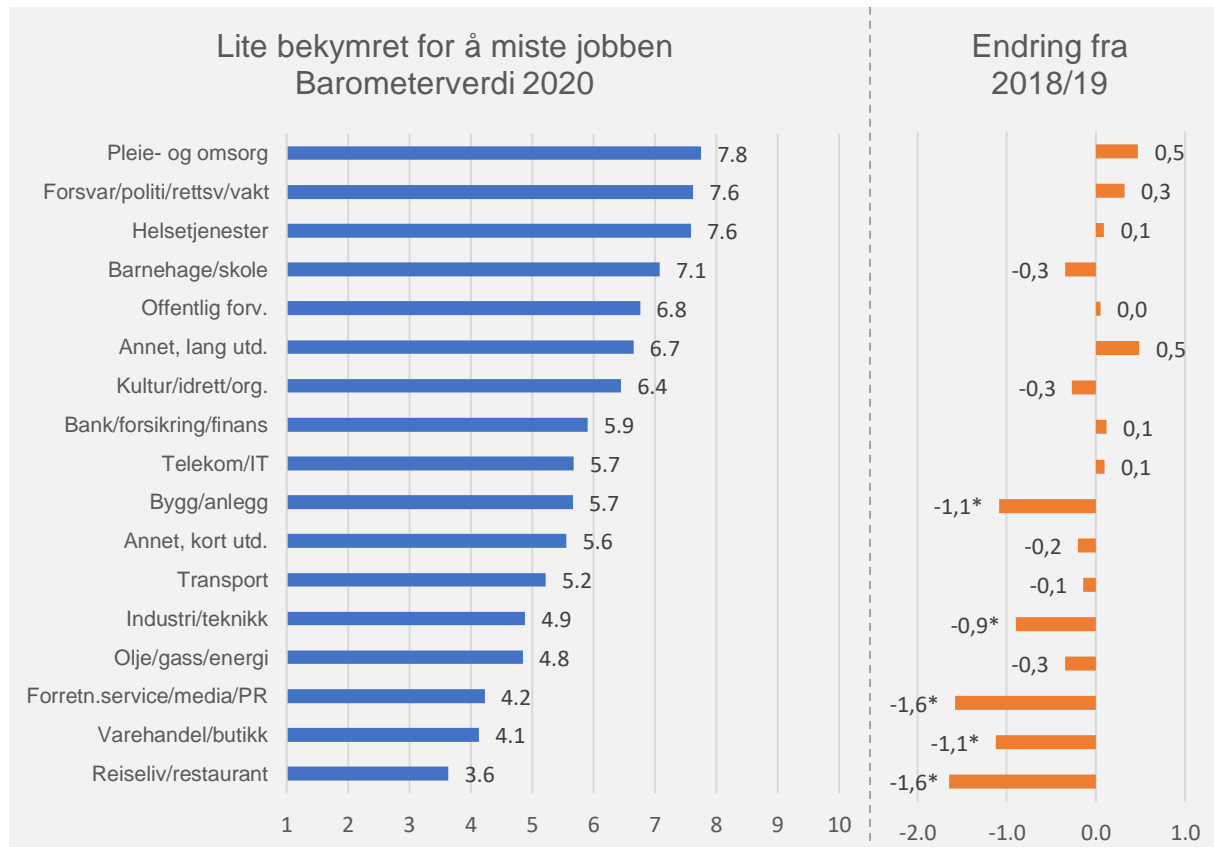
Frykten for en negativ utvikling i arbeidsforhold på grunn av nedskjæringer eller nedbemanninger er noe høyere i år, men ikke signifikant forskjellig fra i fjor.

## Økt bekymring for å miste jobben

Bekymringen for å miste jobben er på det høyeste nivået siden Arbeidslivsbarometeret startet; høyere enn årene etter finanskrisen og høyere enn under oljeprisfallet i 2014/15. Denne økonomiske krisen treffer mye bredere enn de foregående har gjort. Nivået på verdien tilsier likevel ikke at norske arbeidstakere generelt er bekymret for å miste jobben. Også her er det store bransjeforskjeller.

Andelene i de ulike bransjene som er bekymret for å miste jobben følger i stor grad andelen permitterte. Lavest på denne barometerverdien, og med et signifikant fall fra tidligere år, er ansatte i reiseliv, hotell, restaurant og serveringsbransjen, ansatte i varehandel og butikk, i forretningsmessig service media og PR. Ansatte i industri/teknikk og i bygg og anlegg har også hatt en betydelig økning i bekymring for å miste jobben. Dessuten ligger ansatte i olje, gass, energi og transport i utgangspunktet relativt lavt på barometerindeksen.

Ansatte innen pleie og omsorg, helsetjenester, forsvar, politi, rettsvesen og vakthold, offentlig forvaltning, ansatte med lang utdanning i andre bransjer og i kultur, idrett og organisasjoner har derimot høy trygghet, og har ikke hatt noen negativ utvikling i forhold til i fjor.



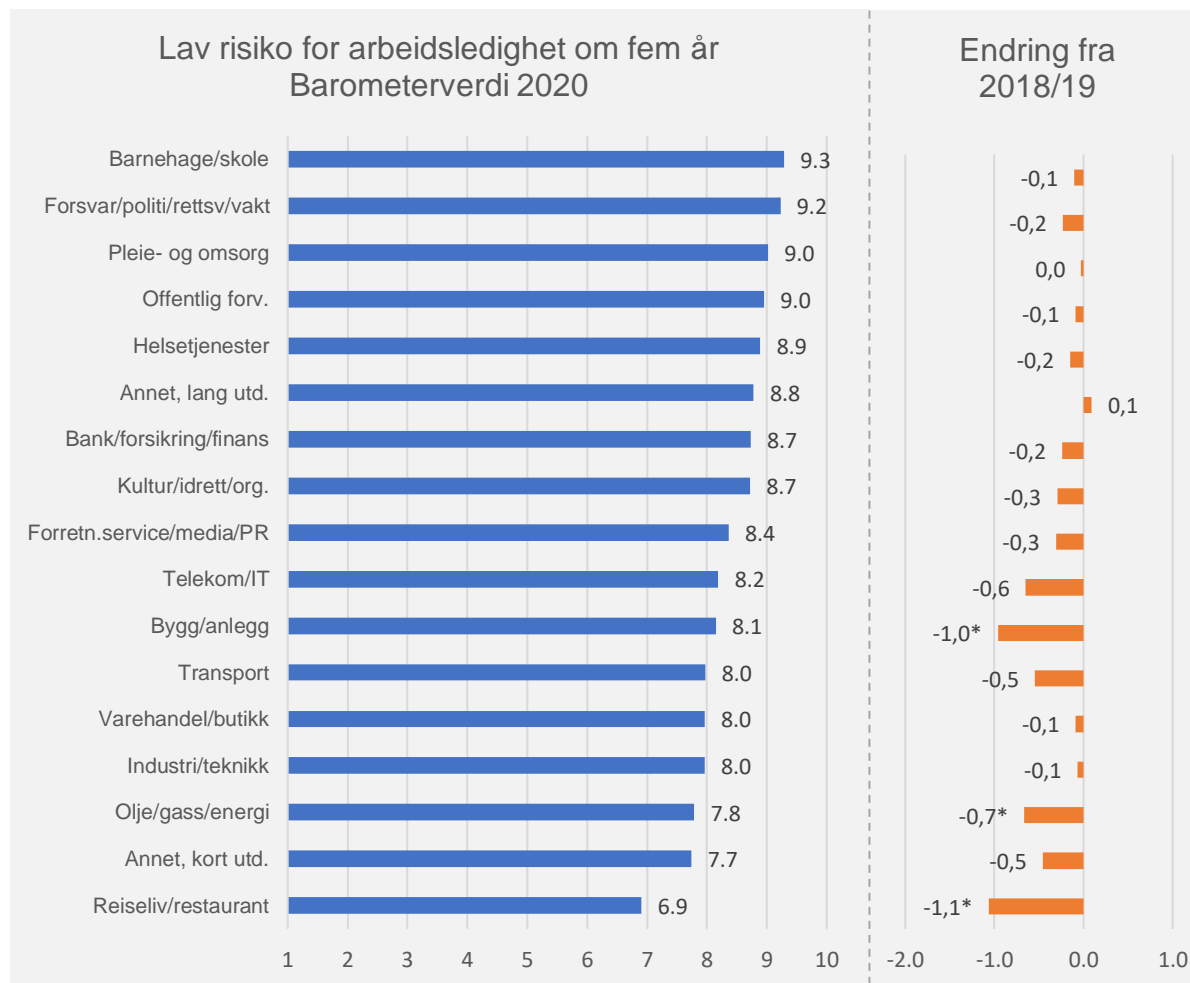


Figur 18: Lite bekymret for å miste jobben. Barometerverdi 2020 og endring i barometerverdi fra 2018/19 til 2020 per bransje. \*Endring fra 2018/19 til 2020 er signifikant på 0,05-nivå (t-test på vektet utvalg).

## Risiko for langvarig arbeidsledighet

Vi ser også at barometerverdien som måler opplevd risiko for arbeidsledighet om fem år har gått ned, noe som signaliserer en bekymring for at den høye arbeidsledigheten kan vedvare.

Antallet helt og delvis ledige arbeidssøkere har sunket jevnt siden toppen, i begynnelsen av april. Det er en forventning om at de fleste ansatte som nå er permittert vil tre tilbake i jobbene sine når samfunnet i større grad åpner opp etter koronatiltakene. Samtidig er det noen grupper arbeidstakere og noen bransjer som vil ha vanskeligere for å komme tilbake i jobb.



Figur 19: Lav risiko for arbeidsledighet om fem år. Barometerverdi 2020 og endring i barometerverdi fra 2018/19 til 2020 per bransje. \*Endring fra 2018/19 til 2020 er signifikant på 0,05-nivå (t-test på vektet utvalg).

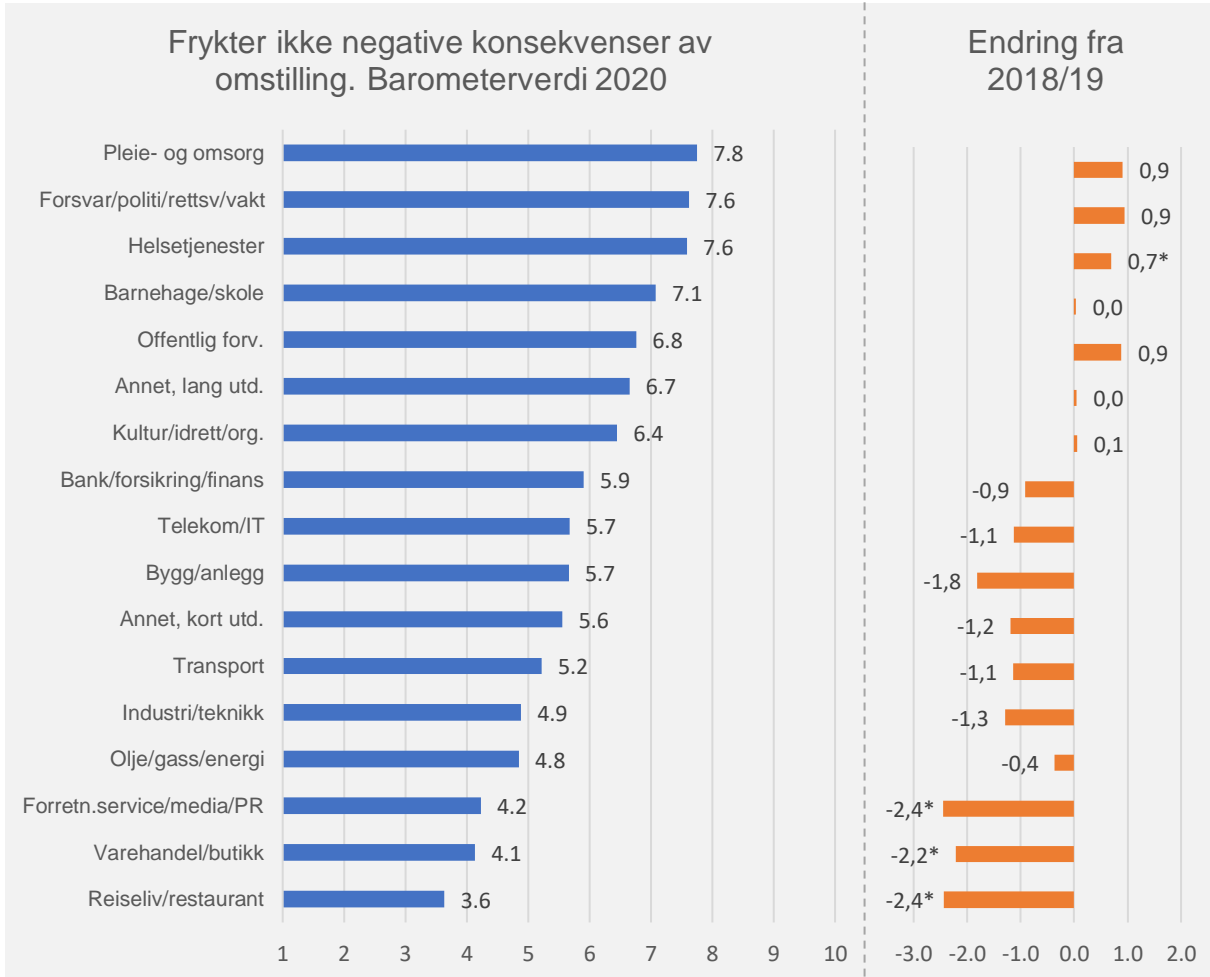
Når vi ber arbeidstakerne vurdere hvor høy sannsynlighet det er for at de er arbeidsledige om 5 år, er det færre som opplever det som en risiko, enn at de mister jobben på kort sikt. Men blant ansatte innen reiseliv, hotell, restaurant og servering har det vært en økning fra i fjor i andelen som tror de vil være arbeidsledige om 5 år. Det samme gjelder ansatte i bygg og anlegg, og i olje, gass og energi.

## Frykter konsekvenser av omstilling og nedbemanning

Måten vi lever og jobber på har vært annerledes denne våren, og flere virksomheter har omstilt seg. Vedvarer endringene, vil mange flere arbeidstakere oppleve at deres virksomhet gjennomfører omstillinger eller nedbemanning. På totalnivå er det ingen signifikant økning i

frykten for omstilling eller nedbemanning. Men når vi ser på hver bransje for seg, er det betydelig flere innen reiseliv, hotell, restaurant og servering, forretningsmessig service og tjenesteyting og innen varehandel og butikk som frykter at omstillinger eller nedbemanning vil føre til en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon for dem selv.

På motsatt side finner vi ansatte innen helsetjenester, som i år har en positiv utvikling på dette spørsmålet. Helsevesenet har vært gjenstand for mange omstillingsprosesser de siste tiårene, men denne vårens hylling av ansatte i helse og omsorg har sannsynligvis gitt ansatte tro på stabile arbeidsforhold fremover.



Figur 20: Frykter ikke mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av omstilling eller nedbemanning. Barometerverdi 2020 og endring i barometerverdi fra 2018/19 til 2020 per bransje. \*Endring fra 2018/19 til 2020 er signifikant på 0,05-nivå (t-test på vektet utvalg).

## 4. Likestilt deltakelse

- Koronasituasjonen har ført til en likere deling av omsorg for barn og hvem som er hjemme med sykt barn
- Både kvinner og menn rapporterer om en likere deling av omsorg for barn og sykt-barn-dager
- Få har hatt inntektstap som følge av permisjon for å ta vare på egne barn under barnehage- og skolestenging, men foreldre i privat sektor har opplevd dette noe oftere.

Barometerverdi 4: Likestilt deltakelse 2009-2020. Skala fra 1: Lav oppslutning/andel til 10: høy oppslutning/andel. Fargene er gradert fra 1=rødt, via 5,5=gult til 10=grønt.

4. Likestilt deltakelse	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
4.1 Andel kvinner og menn som deler husarbeid og omsorg for barn, inkl. syke barn, likt**	5,09	4,94	4,86	4,92	4,96	5,33	5,17	5,16	5,15	5,07	5,05	5,35
4.2 Andel kvinner og menn som har en jobb med like mye status og ansvar som partner	4,56	4,83	4,65	4,85	5,00	5,11	5,07	5,13	4,72	4,99	5,17	5,16
4.3 Andelen sysselsatte kvinner ifht. sysselsatte menn AKU (1 år forsinket)	9,25	9,39	9,39	9,37	9,36	9,35	9,31	9,36	9,45	9,44	9,33	9,31
4.4 Andel kvinner deltid AKU (1 år forsinket)	6,20	6,25	6,31	6,30	6,38	6,40	6,50	6,53	6,58	6,67	6,67	6,71
4.5 Andel menn i helse, omsorg og utdanning AKU (1 år forsinket)	5,12	5,00	5,17	5,32	5,23	5,13	5,17	5,35	5,24	5,22	5,32	5,32
4.6 Lønnsforskjeller mellom fulltidsarbeidende kvinner og menn (justert for timetall)*	8,63	8,63	8,63	8,71	8,81	8,47	8,73	8,82	8,83	8,58	8,67	8,63
<b>Samlet barometerverdi</b>	<b>6,47</b>	<b>6,51</b>	<b>6,50</b>	<b>6,58</b>	<b>6,62</b>	<b>6,63</b>	<b>6,66</b>	<b>6,73</b>	<b>6,66</b>	<b>6,66</b>	<b>6,70</b>	<b>6,75</b>

\*2009 og 2010 mangler data. Satt lik verdien i 2011. \*\*4.1 signifikant forskjellig fra 2019 (t-test).

Da skoler og barnehager ble stengt 13. mars, måtte foreldrene selv ta omsorgen for barna på dagtid. Hvordan påvirket det fordelingen av husarbeid og ansvar mellom de voksne i familien? Korona-tiltakenes konsekvenser har, som vi har sett, først og fremst fulgt skillelinjer mellom bransjer og yrker. Men det har vært en bekymring om at det særlig er kvinnene, som fortsatt tar det største ansvaret for barneomsorg, som har tatt hovedbyrden av de koronagenererte omsorgsoppgavene. Det ser imidlertid ikke ut til at korona har satt noen brems på likestillingen på hjemmebane, om vi skal tro det respondentene sier om arbeidsfordelingen i hjemmet.

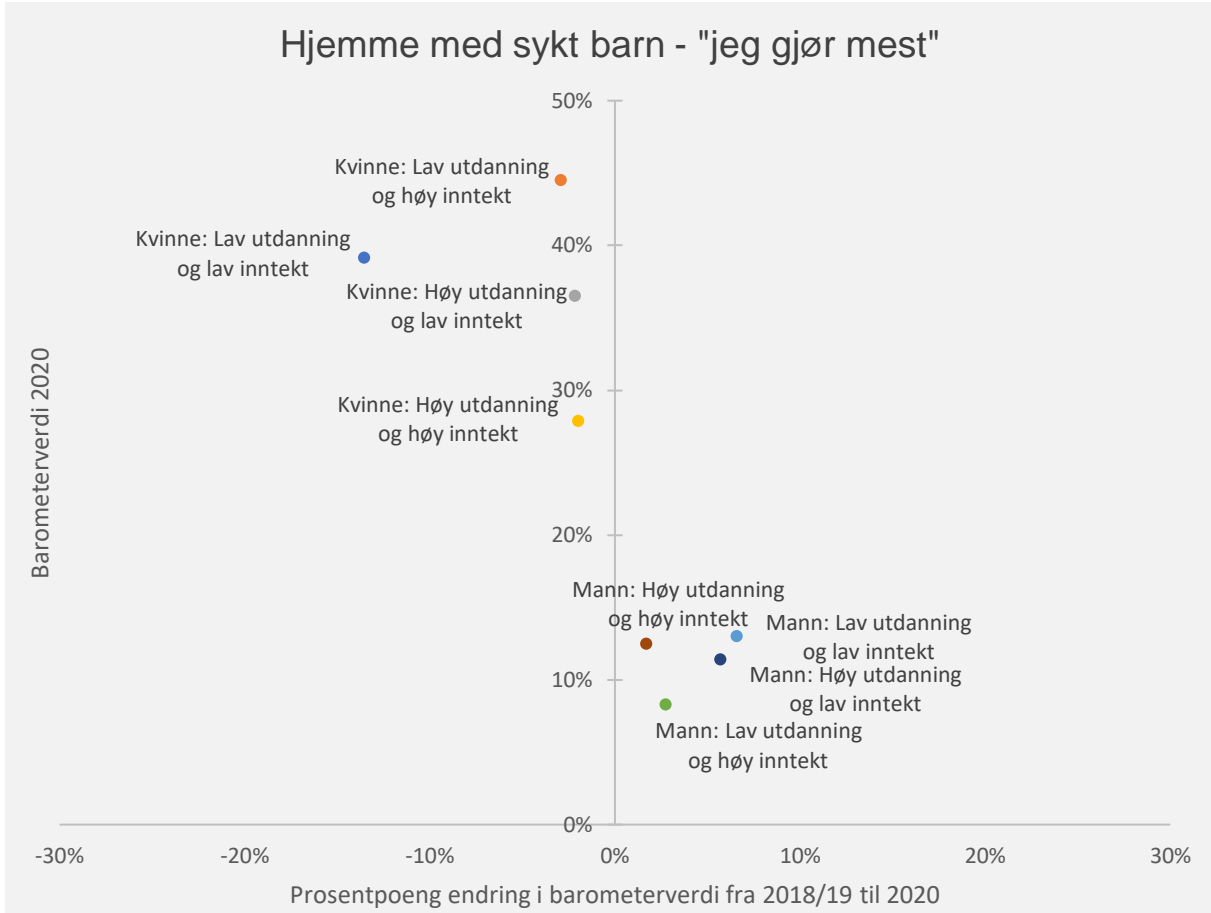
På totalnivå fortsetter likedelingen å øke, og barometerverdien for andelen menn og kvinner som deler husarbeid og omsorg for barn likt har gjort et hopp fra tidligere år. Dette samtidig som de andre barometerverdiene som er hentet fra våre data ligger på samme nivå som i fjor<sup>7</sup>. I det følgende har vi sett nærmere på to av de tre variablene som ligger til grunn for denne barometerverdien: Fordelingen av ansvar for barn og fordelingen av å være hjemme med syke barn.

### Fordeling av sykt-barn-dager og omsorg for barn

Figuren viser andelen av menn og kvinner i hvert av de fire arbeidslivene som sier at det er de selv som er mest hjemme med sykt barn. I fremstillingen har vi kun tatt med de som bor sammen med barn og partner. Selv om flere kvinner sier at de er mest hjemme med sykt barn også i 2020,

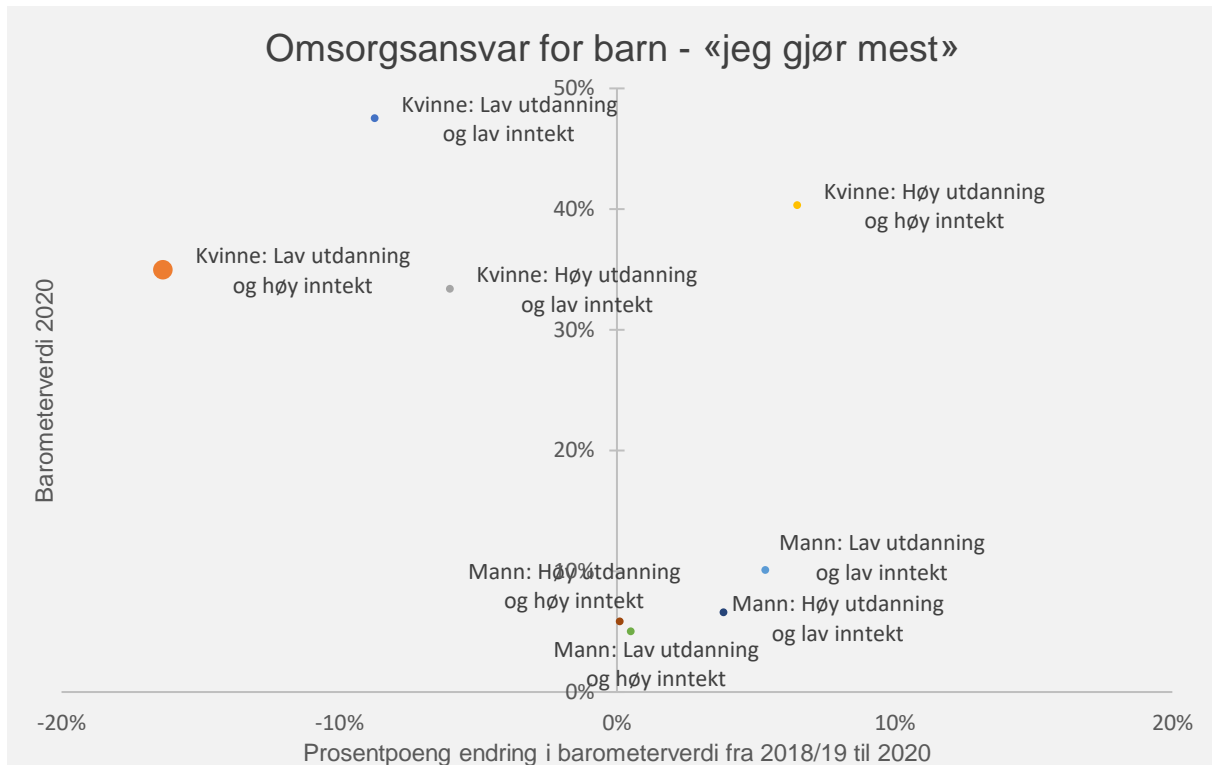
<sup>7</sup> Tallene fra AKU er basert på 2019-tall, og vil ikke reflektere eventuelle endringer som følger koronasituasjonen.

viser tallene sammenlignet med 2019 og 2018 at det er færre kvinner som sier de er mest hjemme med syke barn i år enn tidligere, og flere menn som sier det samme. Forskjellene fra 2018/19 til i år er ikke signifikante når vi kontrollerer for utdanning, inntekt, alder og geografi. Det vil si at vi ikke med sikkerhet kan si at kvinner gjør mindre hjemme i forhold til deres menn, enn før. Men tallene tyder likevel på at koronasituasjonen heller har ført til likere deling av sykt-barn-dager, enn å forsterke de kjønnsforskjellene som allerede eksisterte.



Figur 21: Hjemme med sykt barn etter kjønn og fire arbeidsliv. Andel «Jeg gjør mest». Ingen signifikante endringer i hvert av de fire arbeidslivene fra 2018/19-2020 ( $p < 0,05$ , samspillsledd mellom tid og fire arbeidsliv i multivariat OLS-regresjon separat for kjønn, kontrollert for alder, bransje og region).

Det er også en tendens til at menn og kvinner deler øvrig omsorg for barn likere under korona. I familier hvor kvinnen har kort utdanning og inntekt over medianen sier kvinnene signifikant sjeldnere at de selv tar det meste av omsorgen for barna i år sammenlignet med tidligere år. Menn svarer samlet sett signifikant sjeldnere at partner gjør mest. Blant kvinner med kort utdanning og høy inntekt er det en signifikant økning i andelen som sier de deler likt med partner. Blant kvinner med høy utdanning og høy inntekt er det flere som svarer at de gjør mest i år enn i fjor, men forskjellen er ikke signifikant.



Figur 22: Omsorgsansvar for barn etter kjønn og fire arbeidsliv. Andel «Jeg gjør mest». Signifikante endringer i hvert av de fire arbeidslivene fra 2018/19-2020 ( $p < 0,05$ , samspillsledd mellom tid og fire arbeidsliv i multivariat OLS-regresjon separat for kjønn, kontrollert for alder, bransje og region) markert med stort punkt.

I og med at vi ikke vet hvilket yrke partneren til arbeidstakerne i denne undersøkelsen har, er det vanskelig å avgjøre hva som er årsaken til disse funnene. En mulig forklaring på den økte likedelingen kan være at kvinnene har vært overrepresentert blant yrker som har kritiske og viktige funksjoner, mens menn i større grad har hatt mulighet til å være hjemme med barna da skoler og barnehager stengte. Samtidig kan også mengden av sykt-barn-dager og omsorgsoppgaver ha økt såpass mye at familier med to arbeidende foreldre ikke har hatt noen annen mulighet enn å dele omsorgsoppgavene relativt likt, for at begge foreldre skulle kunne bidra så mye som de trengte i hver sin jobb.

### Hvem tok permisjon for å passe barn da barnehager og skoler stengte?

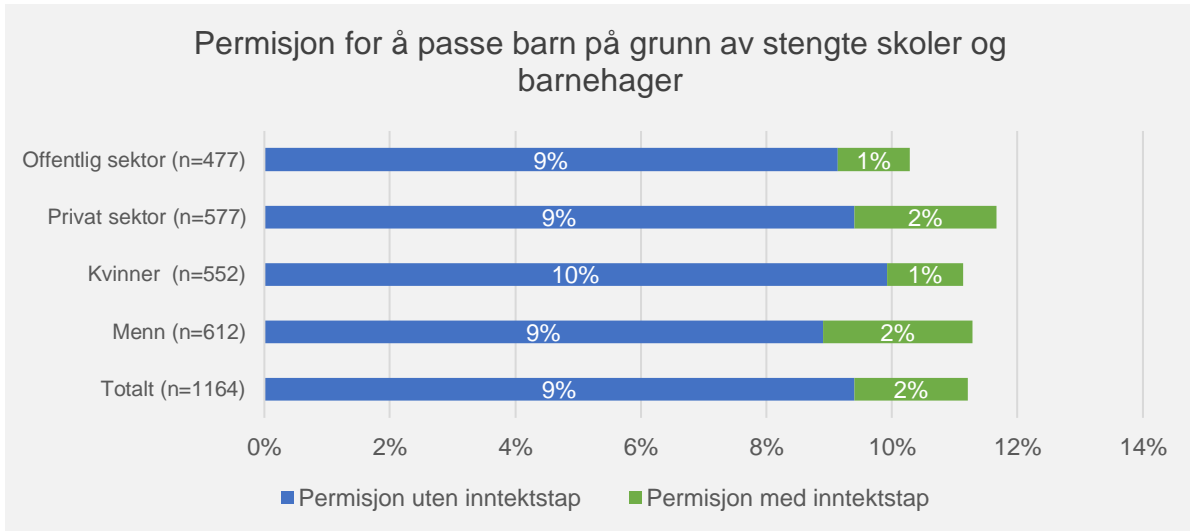
Skoler og barnehager var stengt fra 16. mars og åpnet for barn opp til og med 4. klasse den 27. mars. Fredag 20. mars vedtok stortinget å doble antallet sykt-barn-dager. Mange arbeidstakere ble møtt med en generøs holdning fra arbeidsgivere om å forsøke å jobbe så mye som mulig, men med forståelse for at fulle dager blir vanskelig for de som også har barn hjemme. For at ansatte i samfunnskritiske funksjoner skulle fortsette å gå på jobb, hadde familier med begge foreldre i samfunnskritiske jobber fortsatt et offentlig omsorgstilbud.

Vi spurte respondentene om de hadde tatt permisjon for å passe barn på grunn av stengte barnehager og skoler<sup>8</sup>, og inkluderte både lønnet og ulønnet permisjon i spørsmålet. Dette har vi koblet med informasjon om opplevd et inntektstap som følge av korona. Omkring 11% av arbeidstakere med barn hjemme har tatt permisjon for å være hjemme med barna når skoler og barnehager stengte. Blant arbeidstakere under 45 år, som også oftere har yngre barn, var

<sup>8</sup> Spørreskjemaet ble designet før vi visste hvilke ordninger som ville komme for familier med omsorgsoppgaver. Mange som har registrert «sykt-barn-dager» har kanskje tolket det som en type «permisjon», mens mange sannsynligvis ikke har gjort det. Tallet på hvor mange som har hatt omsorg for egne barn i arbeidstiden som følge av stengingen er derfor sannsynligvis en del høyere enn det som kommer frem her.

andelen 21%. Hvor mange av disse var det som selv helt eller delvis tok den økonomiske byrden?

Blant alle som tok permisjon for å passe barn, er det en av seks som også har hatt inntektstap. Blant menn er det en sammenheng mellom permisjon for å passe barn og inntektstap, men ikke blant kvinner<sup>9</sup>. Ansatte i privat sektor som har tatt permisjon for å passe barn, har oftere inntektstap enn de som ikke har tatt permisjon for å passe barn. Vi finner ingen slik sammenheng i offentlig sektor.



Figur 23: Andel som har tatt permisjon med og uten inntektstap. Arbeidstakere som bor med barn.

Det er få ansatte som har opplevd kombinasjonen inntektstap og permisjon for barn på grunn av korona. Alt i alt, ser velferdsordningene ut til å ha dekket behovet godt. Samtidig er det antydninger til at noen ansatte, spesielt i privat sektor har opplevd kombinasjonen av inntektstap og det å ta permisjon for å passe små barn.

<sup>9</sup> Multivariat regresjon separat for menn og kvinner kontrollert for kjønn, alder, utdanning, inntekt, region og bransje.



## 5. Arbeidsvilkår, stress og mestring

- Opplevelsen av risiko har økt i hele arbeidslivet, men mest blant yrker med kunde- og brukerkontakt
- Arbeidstakerne opplever mindre tidspress og er sjeldnere utslitt etter jobb under pandemien
- Jobb-hjem-balansen er bedre, også for barnefamilier
- Flere opplever at de har en jobb med mening og positive utfordringer

Barometerverdi 5: Arbeidsvilkår, stress og mestring 2009-2020. Skala fra 1: Lav oppslutning/andel til 10: høy oppslutning/andel. Fargene er gradert fra 1=rødt, via 5,5=gult til 10=grønt.

5. Arbeidsvilkår, stress og mestring	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>5.a Fysiske arbeidsforhold</b>	<b>7,43</b>	<b>7,50</b>	<b>7,50</b>	<b>7,48</b>	<b>7,44</b>	<b>7,56</b>	<b>7,66</b>	<b>7,55</b>	<b>7,56</b>	<b>7,71</b>	<b>7,54</b>	<b>7,35</b>
5.a.1 Sjelden hardt fysisk arbeid	7,12	7,16	7,14	7,12	7,07	7,24	7,40	7,25	7,21	7,37	7,24	7,14
5.a.2 Arbeidsforhold med lav risiko**	7,73	7,83	7,86	7,84	7,80	7,89	7,93	7,86	7,92	8,05	7,84	7,55
<b>5.b Arbeidspress</b>	<b>5,60</b>	<b>5,61</b>	<b>5,60</b>	<b>5,70</b>	<b>5,62</b>	<b>5,60</b>	<b>5,70</b>	<b>5,73</b>	<b>5,71</b>	<b>5,72</b>	<b>5,69</b>	<b>5,85</b>
5.b.1 Sjelden tidspress**	4,88	4,89	4,86	5,00	4,92	4,90	4,93	4,98	4,99	5,04	5,07	5,21
5.b.2 Sjelden utslitt etter jobb**	5,21	5,19	5,17	5,25	5,19	5,11	5,34	5,28	5,33	5,23	5,21	5,41
5.b.3 Sjelden stressende arbeid	5,25	5,30	5,34	5,39	5,24	5,16	5,35	5,36	5,33	5,43	5,30	5,39
5.b.4 Jobb-hjem-balanse**	7,05	7,05	7,03	7,16	7,12	7,22	7,19	7,31	7,20	7,20	7,20	7,40
<b>5.c Opplevelser av jobb og arbeidsoppgaver</b>	<b>7,86</b>	<b>7,80</b>	<b>7,83</b>	<b>7,84</b>	<b>7,87</b>	<b>7,87</b>	<b>7,97</b>	<b>7,81</b>	<b>7,78</b>	<b>7,75</b>	<b>7,76</b>	<b>7,85</b>
5.c.1 Interessant jobb	7,82	7,68	7,72	7,82	7,82	7,71	7,86	7,63	7,60	7,64	7,60	7,70
5.c.2 Selvstendig jobb	8,03	7,99	8,10	8,05	8,11	8,08	8,13	8,03	8,04	7,99	8,03	8,01
5.c.3 Mestring i arbeidet**	7,78	7,72	7,73	7,70	7,74	7,83	7,80	7,79	7,85	7,86	7,74	7,80
5.c.4 Mening og positive utfordringer**	7,49	7,41	7,42	7,42	7,48	7,55	7,62	7,45	7,46	7,38	7,45	7,57
5.c.5 Fornøyd i jobb*	8,18	8,18	8,18	8,18	8,18	8,18	8,42	8,14	7,95	7,91	7,98	8,15
<b>Samlet barometerverdi (gj.snitt 5.a, b, c)</b>	<b>6,96</b>	<b>6,97</b>	<b>6,98</b>	<b>7,01</b>	<b>6,97</b>	<b>7,01</b>	<b>7,11</b>	<b>7,03</b>	<b>7,02</b>	<b>7,06</b>	<b>7,00</b>	<b>7,02</b>

\*Brudd i tidsrekken. Endret fra 7-punkts til 5-punkts skala fra 2014. \*\*5a2, 5b1, 5b2, 5b4, 5c3, 5c4 er signifikant forskjellige fra 2019.

Koronapandemien og tiltakene som ble satt inn for å begrense den har utvilsomt påvirket arbeidssituasjonen for de fleste arbeidstakere, noe mange av tallene tidligere i rapporten viser. Hvordan har den endrede arbeidssituasjonen påvirket arbeidsvilkår, stress og mestring?

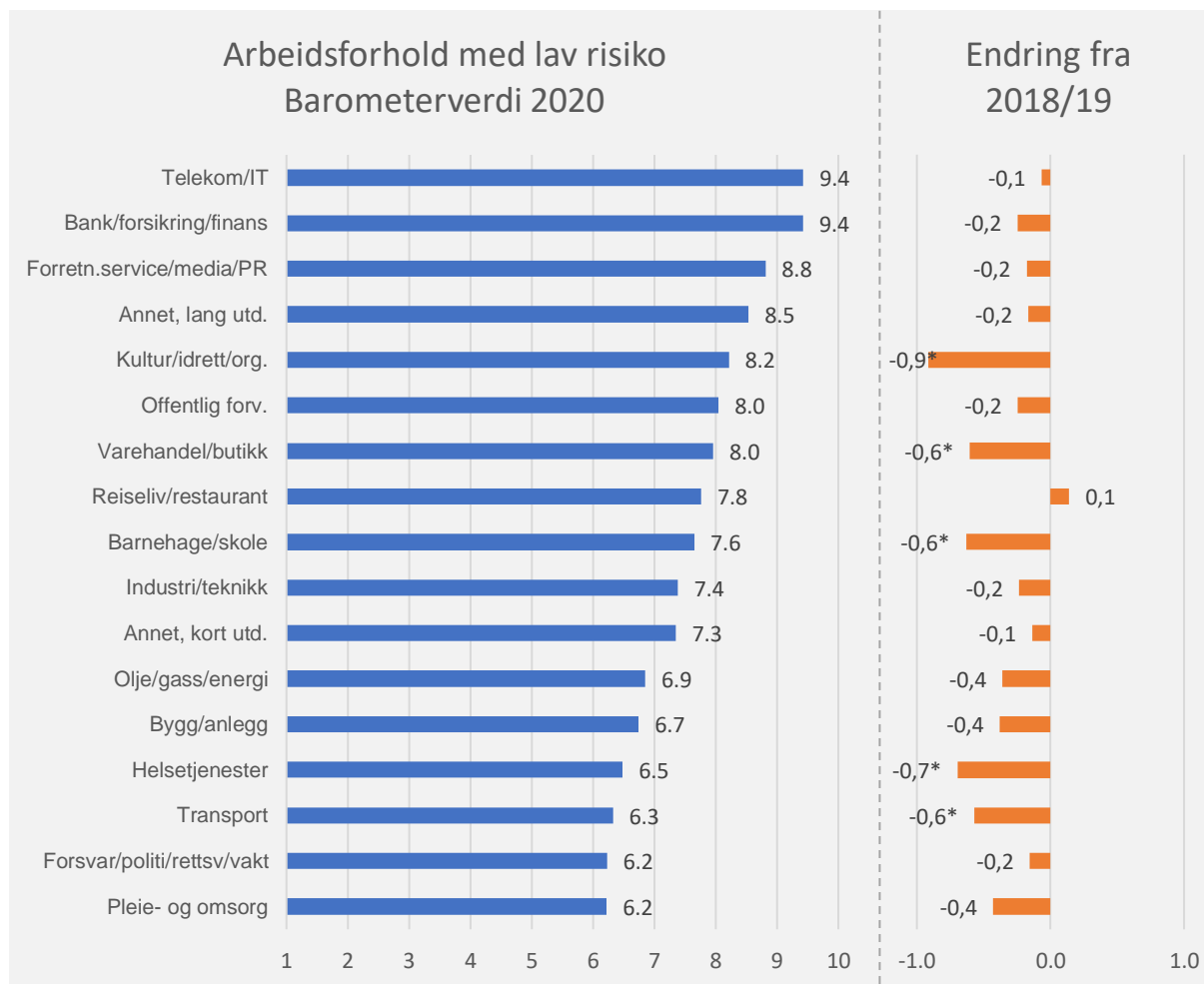
Barometerverdien for lav risiko har gått ned, noe som tilsier at flere arbeidstakere opplever å jobbe under risikofylte arbeidsforhold. På den annen side er det færre som melder om tidspress og at de er utslitt etter jobb enn i fjor og tidligere år. Jobb-hjem balansen er også forbedret i forhold til tidligere år. Når det gjelder opplevelsen av jobb og arbeidsoppgaver, er både mestring i arbeidet og mening og positive utfordringer forbedret fra i fjor til i år. Videre ser vi på hvordan utviklingen har vært blant ansatte i ulike bransjer.

### Arbeidstakere opplever økt risiko

Barometerverdien som måler opplevelse av risikofylte arbeidsforhold, har hatt en markant negativ utvikling når vi ser på arbeidslivet under ett. Figuren under viser barometerverdien for de ulike bransjene og utviklingen i opplevd risiko fra nivået i 2018 og 2019. Alle bransjer utenom reiseliv og restaurant har hatt en negativ utvikling i risiko. Samfunns klimaet ble preget av

pandemitrusselen. Verden oppleves som et farligere sted nå enn før, og vi utsetter oss selv og andre for en risiko ved bare å reise kollektivt eller gå på butikken.

Risikøkningen var spesielt sterk i typiske «førstelinge»-yrker. Det største forverringen i opplevd risiko ser vi blant ansatte i transport, helsetjenester, barnehage/skole, varehandel/butikk og kultur/idrett og organisasjoner. Dette er bransjer med mye kunde- og brukerkontakt, og hvor mange ansatte antakelig føler ekstra på at de utsetter seg for smitterisiko når de er til stede på jobb. De færreste ansatte i disse bransjene kan utføre jobben fra hjemmekontor. At ansatte i reiseliv og restaurant ikke har opplevd økt risiko, kan ha sammenheng med at disse jobbene i størst grad var stengt – og følgelig ikke opplevde økt risiko fra kundekontakt.



Figur 24: Arbeidsforhold med lav risiko. Barometerverdi 2020 og endring i barometerverdi fra 2018/19 til 2020 per bransje. \*Endring fra 2018/19 til 2020 er signifikant på 0,05-nivå (t-test på vektet utvalg).

## Sjeldnere tidspress og bedre jobb hjem balanse

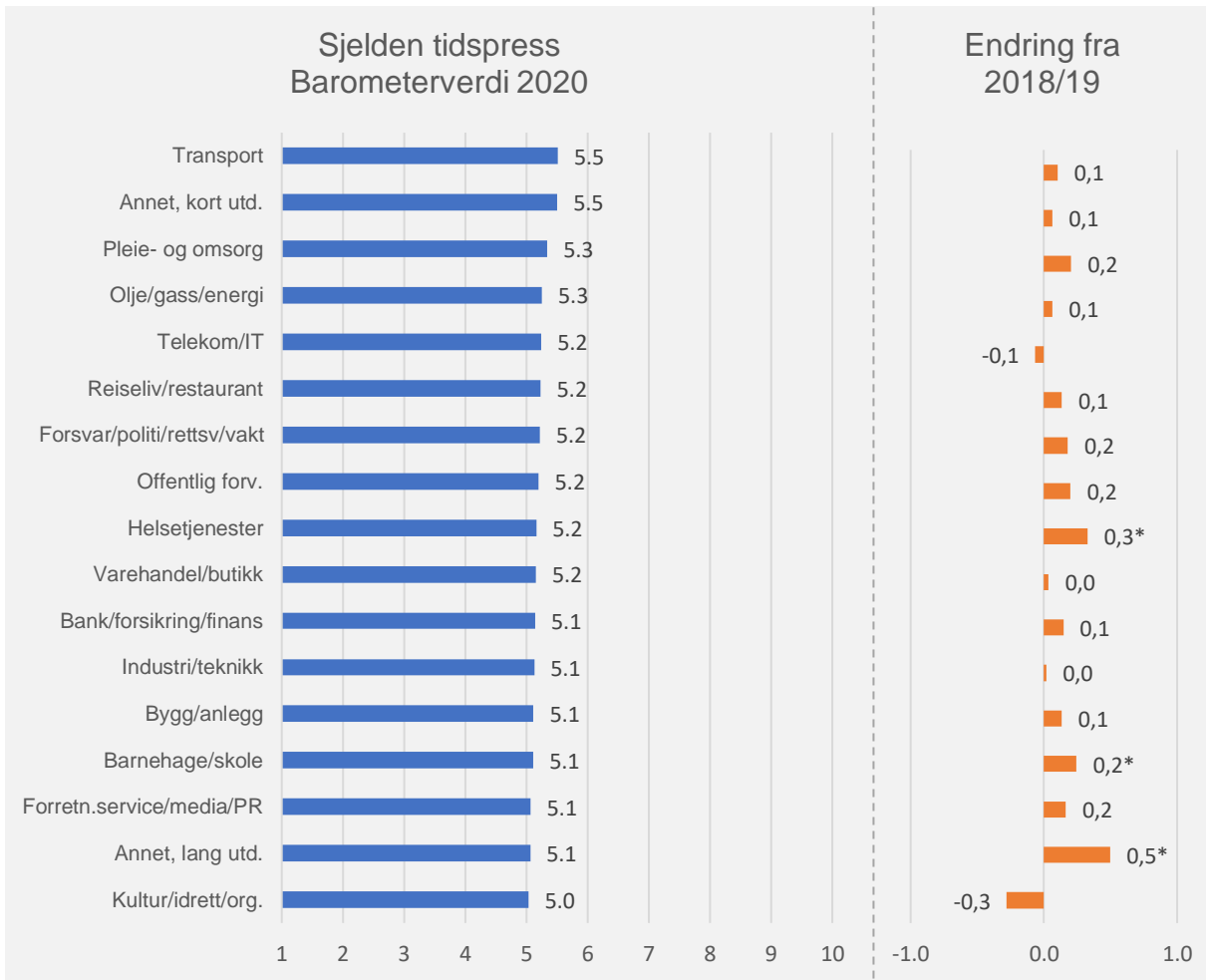
Både på totalnivå og hvis vi ser hver enkelt bransje for seg, opplever arbeidstakerne mindre tidspress enn i tidligere år. Spesielt sterk er nedgangen blant folk med lang utdanning i andre næringer, blant ansatte innen helsetjenester og i barnehage/skole. Disse kategoriene er blant dem som har rapportert det høyeste tidspresset tidligere. Ansatte i barnehager, skole og undervisning var i stor grad pålagt hjemmekontor da undersøkelsen ble utført, og har måttet jobbe på en annen måte. Det samme gjelder ansatte med lang utdanning i andre bransjer.

Også en stor andel av ansatte i helsetjenester har jobbet på en annen måte nå enn før, men her er det ikke vanlig med hjemmekontor. Mange planlagte operasjoner og annen behandling ble utsatt og sengeplasser frigjort i påvente av koronapasienter, våren 2020. Da den norske

befolkningen ikke ble rammet like hardt som fryktet, kan det ha gitt en roligere arbeidshverdag for de ansatte i helsetjenester enn det de har til vanlig.

På totalnivå ser vi en nedgang fra i fjor til i år i andelen som melder om at de er utslitt etter jobb. Også når det gjelder denne barometerverdien, har ansatte i helsetjenester og ansatte med lang utdanning i andre bransjer en markant nedgang. I tillegg er ansatte i forsvar, politi, rettsvesen og vakthold er sjeldnere utslitt etter jobb i år enn i fjor.

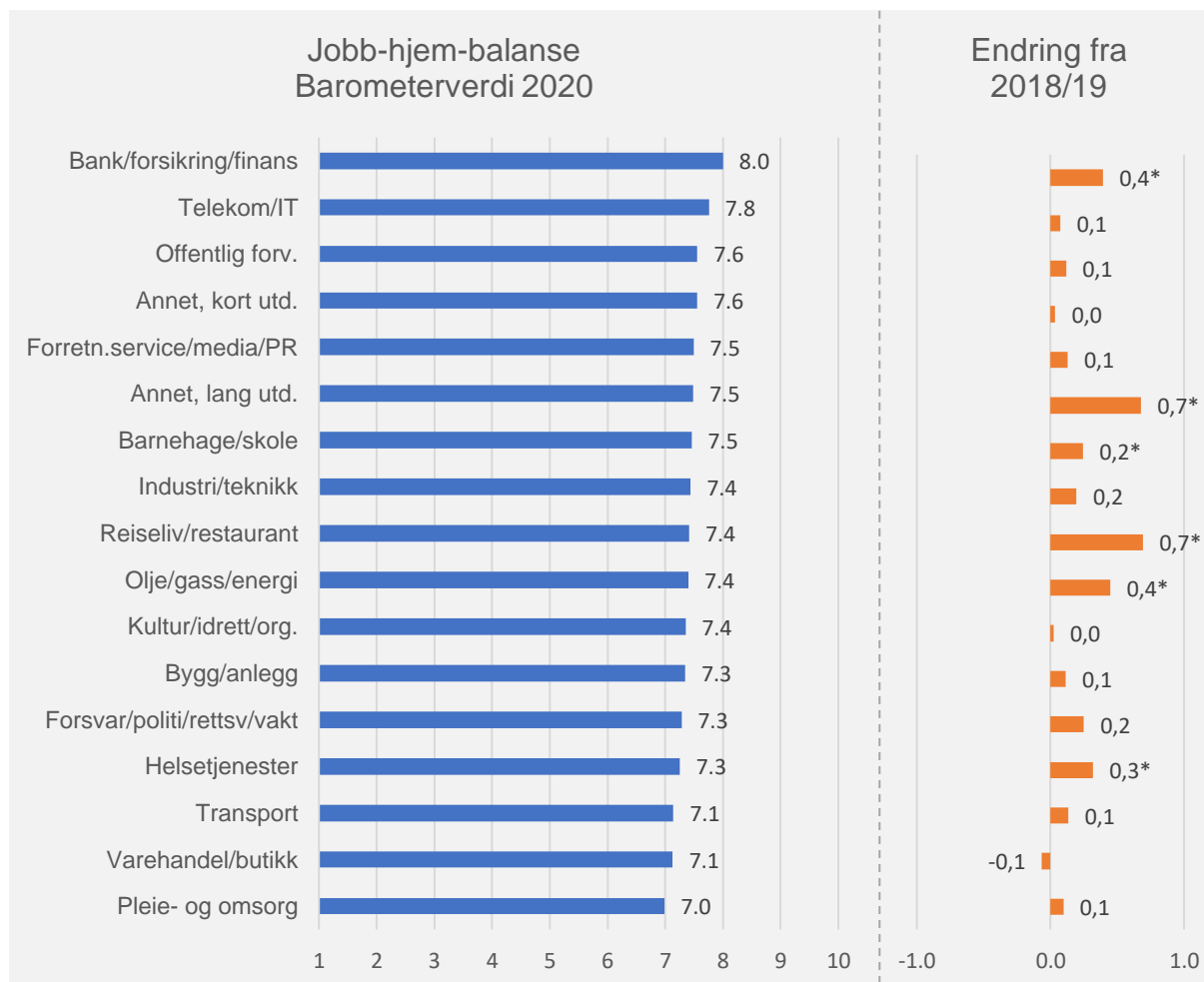
Disse resultatene gir samlet et inntrykk av at da samfunnet stengte ned, ble også presset i arbeidslivet lettere for mange.



Figur 25: Sjelden tidspress. Barometerverdi 2020 og endring i barometerverdi fra 2018/19 til 2020 per bransje. \*Endring fra 2018/19 til 2020 er signifikant på 0,05-nivå (t-test på vektet utvalg).

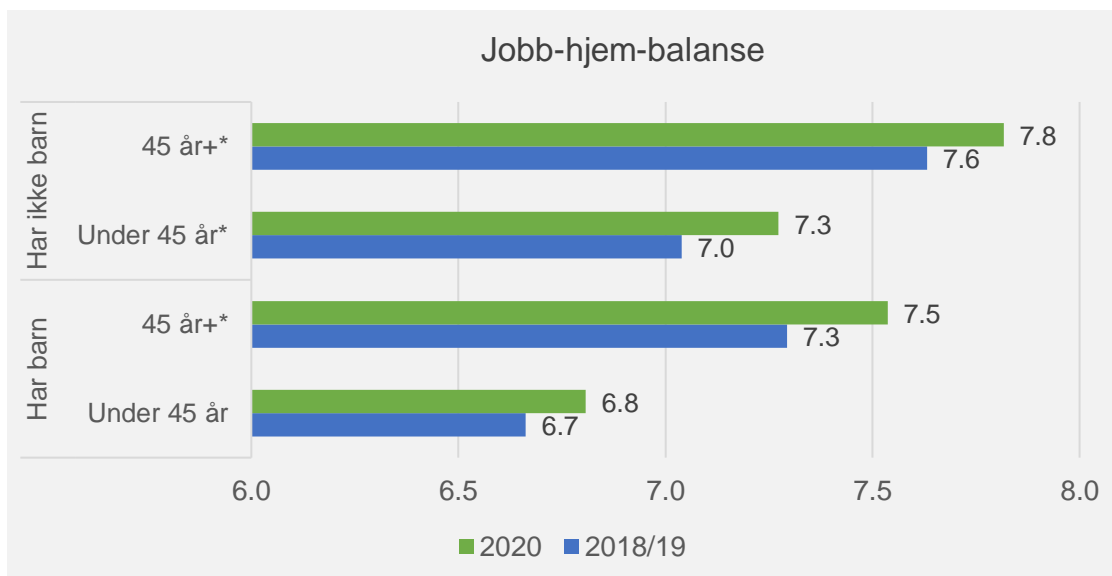
Jobb-hjem-balansen har blitt bedre i de norske hjem i forbindelse med korona. Ansatte innen så forskjellige bransjer som bank forsikring og finans, reiseliv, hotell, restaurant og servering, olje, gass energi, helsetjenester, barnehage, skole og undervisning og ansatte med lang utdanning i andre bransjer har signifikant bedre jobb-hjem-balanse i år enn i tidligere år. Innføringen av hjemmekontor for alle som kan ha det, har gitt ansatte mindre transportbelastning og mer tid hjemme. Andre korona-effekter, som permitteringer blant ansatte i reiseliv, hotell, restaurant og servering, har også som konsekvens at ansatte er mer hjemme hos seg selv. Spesielt for ansatte i yrker med mye ubekvem arbeidstid vil det forbedre jobb-hjem-balansen. Samtidig, er det også noen bransjer som ikke har en bedret jobb-hjem-balanse: Ansatte i varehandel og butikk har hatt en svak forverring. For de ansatte som ikke ble permittert i denne bransjen, har nok hverdagene fortonet seg som vanlig, eller kanskje også mer travle.

Det er ikke bare kravene i arbeidslivet, men også kravene på fritiden som har blitt færre under koronatiden: nedstenging av organiserte aktiviteter, begrensede mulighetene for å gå ut, være sosiale utenfor hjemmet eller reise bort har også gjort fritiden mindre travel.



Figur 26: Jobb-hjem-balanse. Barometerverdi 2020 og endring i barometerverdi fra 2018/19 til 2020 per bransje. \*Endring fra 2018/19 til 2020 er signifikant på 0,05-nivå (t-test på vektet utvalg).

Ett av forholdene med stor betydning for jobb-hjem-balanse er om den ansatte har barn hjemme. Som figuren viser, har foreldre generelt hatt dårligere jobb-hjem-balanse enn de som ikke har hjemmeboende barn, og dette gjelder spesielt for ansatte under 45 år, som sannsynligvis også har de yngste barna med størst omsorgsbehov. Alle kategoriene av ansatte, både med og uten barn, over og under 45 år, har en bedret jobb-hjem-balanse i 2020 i forhold til tidligere år, men forskjellen er ikke signifikant for ansatte under 45 år med hjemmeboende barn. Dette kan tyde på at ansatte som måtte sjonglere omsorg og jobb de ukene da barnehager og skoler var stengt har opplevd det som en konfliktfylt situasjon, men ikke mer konfliktfylt enn vanlig. En generøs holdning til bruk av sykt-barn-dager kan ha vært med på å skape bedre balanse enn det situasjonen kunne ha ført med seg.

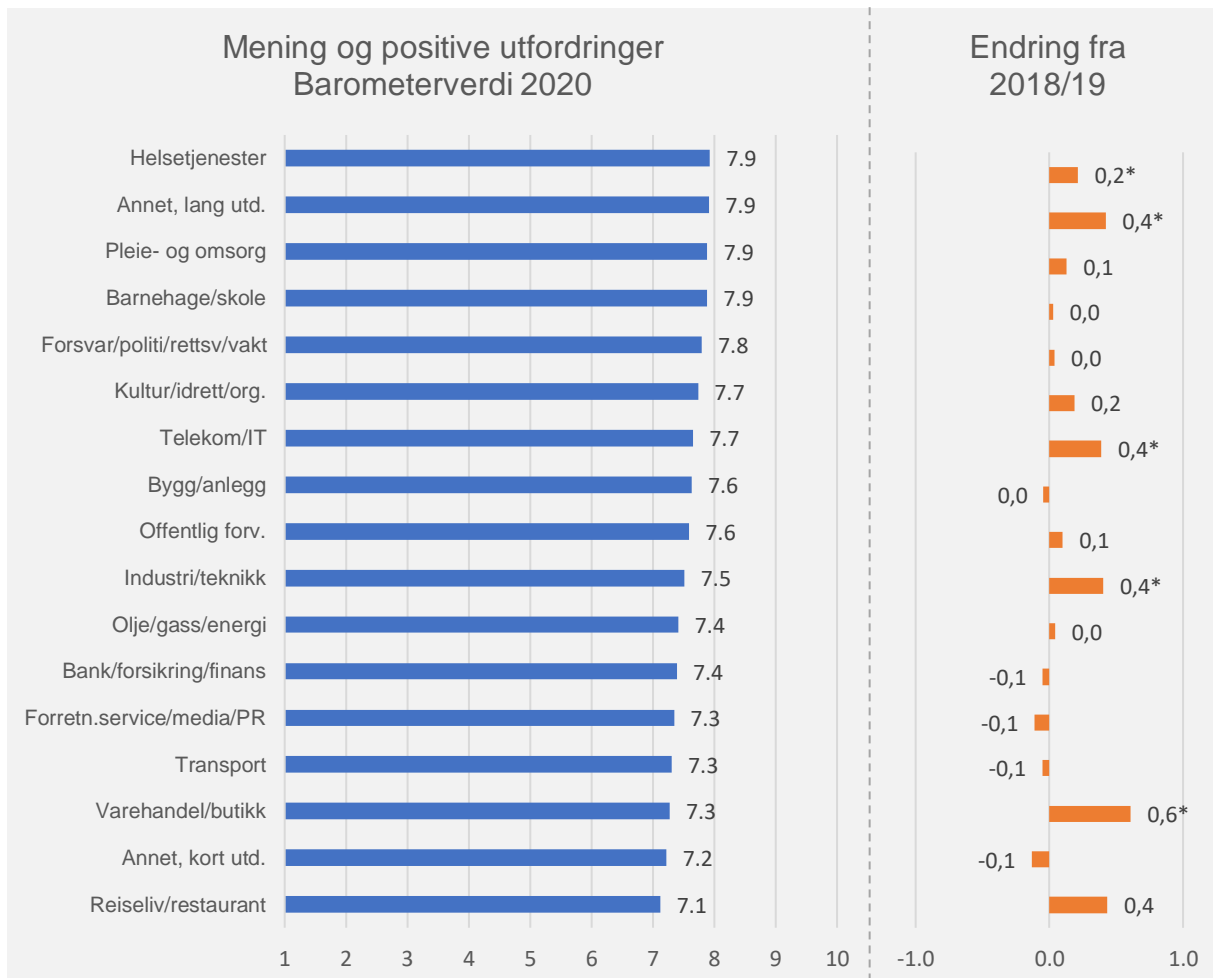


Figur 27: Jobb hjem-balanse blant ansatte over og under 45 år, som har eller ikke har hjemmeboende barn.  
 \*=Signifikante endringer ( $p < 0,05$ , t-test på vektet utvalg).

## Flere opplever at de har en meningsfylt jobb

I vår ble det tydeliggjort hvilke arbeidstakergrupper som ikke kan legge ned arbeidet sitt uten at samfunnet vil merke det nærmest umiddelbart. Regjeringen benyttet seg av en liste med 14 samfunnskritiske funksjoner, og ytterligere 6 funksjoner som det er viktig å opprettholde under utbruddet av koronaviruset. For at nøkkelpersonell i disse funksjonene skulle utføre sitt arbeid som normalt, skulle ansatte i disse funksjonene fortsatt møte på jobb, og deres barn fikk tilbud om opphold i barnehage og skoler også under perioden med de strengeste koronatiltakene. Selv om ikke hele bransjer ble definert som samfunnskritiske, kan ansatte i både helsetjenester, pleie- og omsorg, forsvar, politi og rettsvesen, bank, forsikring og finans, transport, barnehage og skole, dagligvarebutikker og flere næringer innen industri ha vært definerte i slike nøkkelfunksjoner.

I årets barometer ser vi at ansatte i varehandel og butikk, industri/teknikk, telekommunikasjon og IT, helsetjenester og ansatte med lang utdanning i andre bransjer har hatt en signifikant positiv økning i opplevelse av mening og positive utfordringer sammenlignet med tidligere år. Ansatte i varehandel og butikk har hatt den største økningen i opplevelse av mening og positive utfordringer i jobben, fra et i utgangspunktet relativt lavt nivå. En årsak kan være at spesielt ansatte i dagligvarebransjen har fått mye positiv oppmerksomhet for innsatsen under koronapandemien, noe som sannsynligvis har bidratt til at de ansatte også selv i større grad føler at deres innsats er meningsfull.



Figur 28: Mening og positive utfordringer. Barometerverdi 2020 og endring i barometerverdi fra 2018/19 til 2020 per bransje. \*Endring fra 2018/19 til 2020 er signifikant på 0,05-nivå (t-test på vektet utvalg).



## 6. Kompetanse

- Flere arbeidstakere opplever at arbeidsgiver tilrettelegger for videreutdanning
- Opplevelse av økt tilrettelegging skjer ikke minst i koronautsatte bransjer
- Arbeidstakere som bruker digital teknologi rapporterer om økt behov for digital kompetanse

Barometerverdi 6: Kompetanse 2009-2020. Skala fra 1: Lav oppslutning/andel til 10: høy oppslutning/andel. Fargene er gradert fra 1=rødt, via 5,5=gult til 10=grønt.

6. kompetanse	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
6.1 Opplevelse av verdsetting av kompetanse og innsats	6,50	6,28	6,31	6,46	6,51	6,43	6,63	6,64	6,83	6,69	6,70	6,69
6.2 Arbeidsgiver tilrettelegger for videreutvikling**	5,10	4,85	4,91	5,02	5,08	5,13	5,29	5,30	5,31	5,16	5,34	5,48
6.3 Utnyttelse av eksisterende kompetanse	5,87	5,85	5,87	5,87	5,90	5,85	5,93	5,91	5,97	5,92	5,94	5,97
6.4 Tilstrekkelig kompetanse	7,03	7,04	7,07	7,10	7,07	7,08	7,05	7,11	7,08	7,15	7,02	7,06
6.5 Sysselsatte i formell utdanning AKU (1 år forsinket)	4,24	4,24	3,70	3,70	4,06	4,24	3,70	3,88	3,70	3,70	3,70	3,52
6.6 Sysselsatte i uformell opplæring AKU (1 år forsinket)	5,86	5,50	5,14	5,23	5,50	5,59	5,23	5,50	5,41	5,23	5,32	5,23
6.7 Interesse for etter- og videreutdanning*	7,10	7,10	6,95	6,88	6,82	6,70	6,59	6,60	6,39	6,32	6,26	6,20
<b>Samlet barometerverdi</b>	<b>5,96</b>	<b>5,84</b>	<b>5,71</b>	<b>5,75</b>	<b>5,85</b>	<b>5,86</b>	<b>5,77</b>	<b>5,85</b>	<b>5,81</b>	<b>5,74</b>	<b>5,75</b>	<b>5,73</b>

\*2009, 2012 og 2014 imputerte gjennomsnittsverdier fra årene før og etter. \*\* 6.2 er signifikant høyere enn i 2019.

Vi ser ikke store endringer i barometerverdiene på kompetanse fra 2019 til 2020. Nedgangen i andelen sysselsatte i formell utdanning, som målt av SSB, fortsetter og det samme gjør andelen av sysselsatte i uformell opplæring<sup>10</sup>. I barometerverdiene viser denne trenden seg i en fortsatt nedgang i interessen for etter- og videreutdanning. En positiv utvikling vi kan se, er at flere melder om at arbeidsgiver tilrettelegger for videreutvikling enn tidligere.

### Flere opplever at arbeidsgiver tilrettelegger for videreutdanning

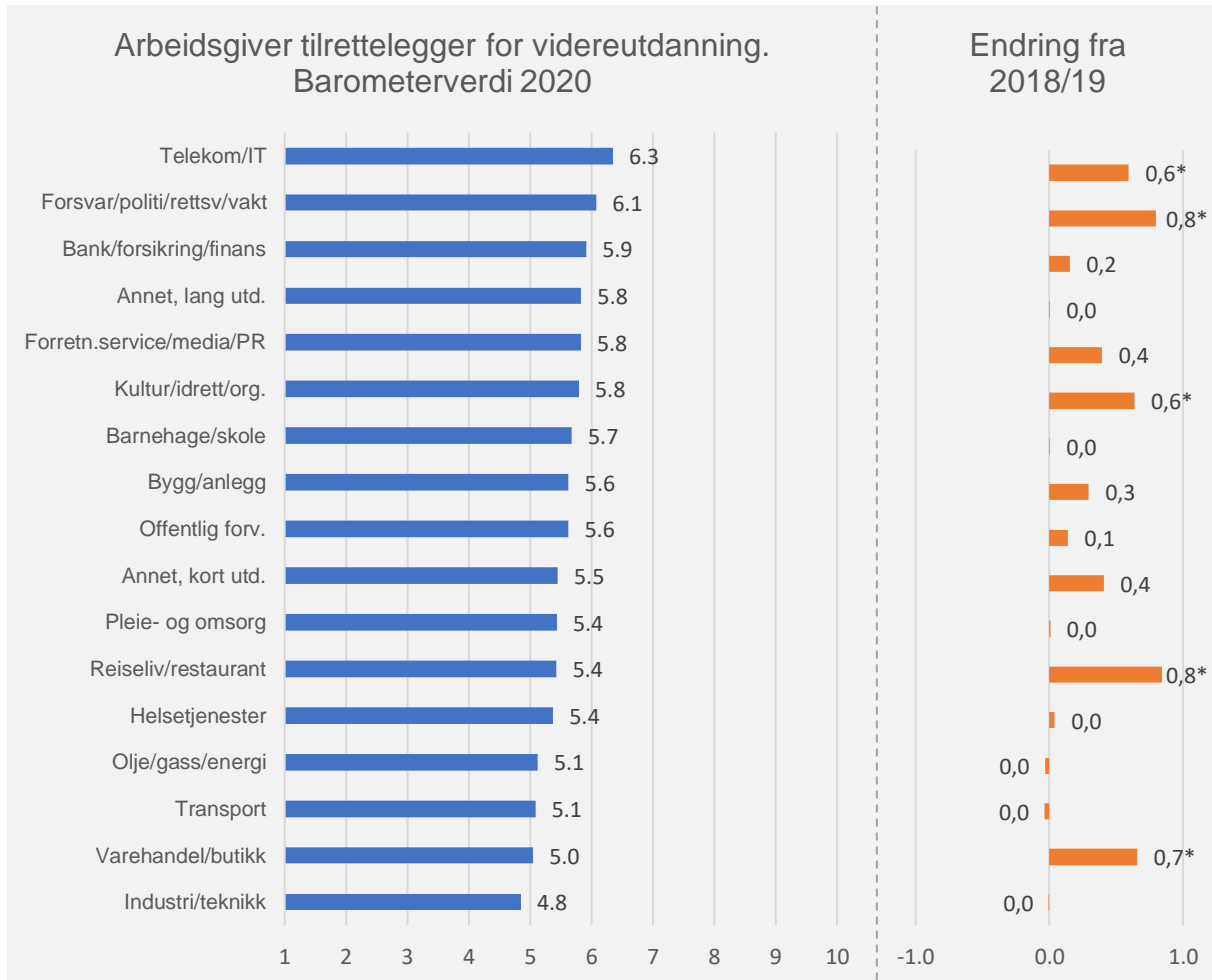
Når vi ser nærmere på hvordan arbeidstakere i ulike bransjer opplever at arbeidsgiver tilrettelegger for økt kompetanse, har både bransjer som generelt ligger lavt på tilrettelegging, og bransjer som ligger høyt, hatt en økning fra i fjor til i år. Ansatte i varehandel/butikk, og reiseliv, hotell, restaurant og servering svarer oftere i år, men fra et lavt utgangspunkt, at arbeidsgiver tilrettelegger. De er likevel under midtpunktet på skalaen, noe som tilsier et fortsatt stort forbedringspotensial.

Ansatte innen industri og teknikk, transport og olje, gass og energi ligger også stabilt lavt på arbeidsgivers tilrettelegging. Noe høyere, men fortsatt under midtpunktet på skalaen ligger ansatte i helsetjenester, pleie og omsorg, og ansatte med kort utdanning i andre bransjer.

I området rett over midtpunktet på 5,5 ligger ansatte i bygg og anlegg, offentlig sentralforvaltning, barnehage, skole og undervisning, ansatte med lang utdanning i andre bransjer, bank forsikring og finans og ansatte i forretningsmessig service og tjenesteyting. Disse bransjene ligger stabilt på samme nivå som tidligere år.

<sup>10</sup> SSB/AKU-tallene er mål fra 2019. Hvilke konsekvenser korona-situasjonen har hatt på deltakelse i formell og uformell kompetanseutvikling vil vi først se til neste år.

Ansatte innen telekommunikasjon, IT, forsvar, politi, rettsvesen og vakhold og kultur, idrett og organisasjoner svarer oftere i år enn i fjor at arbeidsgiver legger til rette for faglig utvikling, og er blant bransjene hvor flest ansatte opplever det.

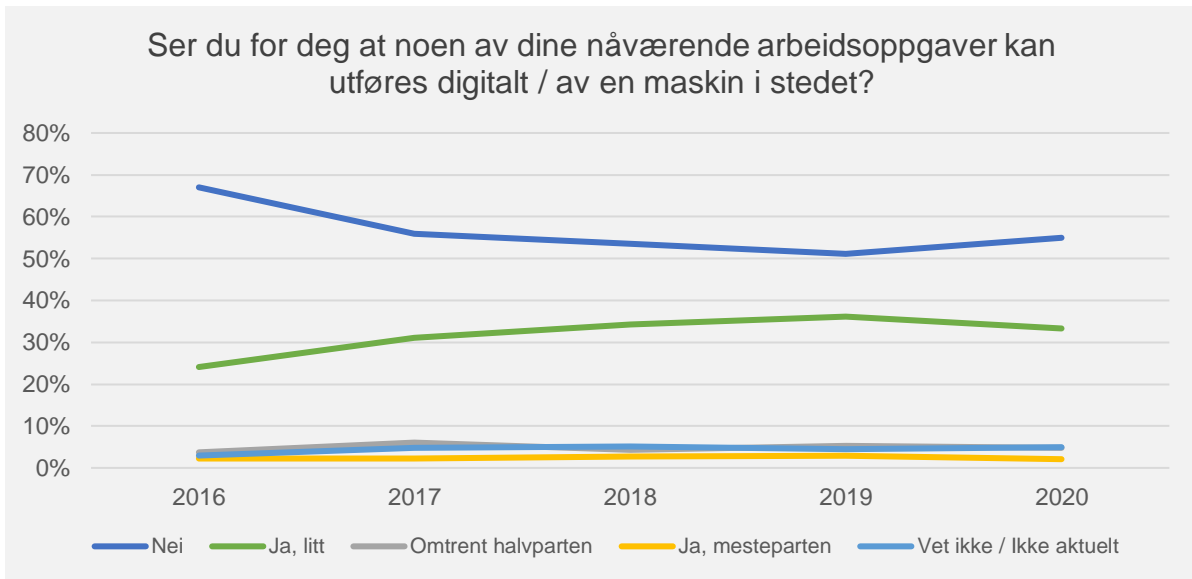


Figur 29: Arbeidsgiver tilrettelegger for videreutvikling. Barometerverdi 2020 og endring i barometerverdi fra 2018/19 til 2020 per bransje. \*Endring fra 2018/19 til 2020 er signifikant på 0,05-nivå (t-test på vektet utvalg).

## Økende digitalisering?

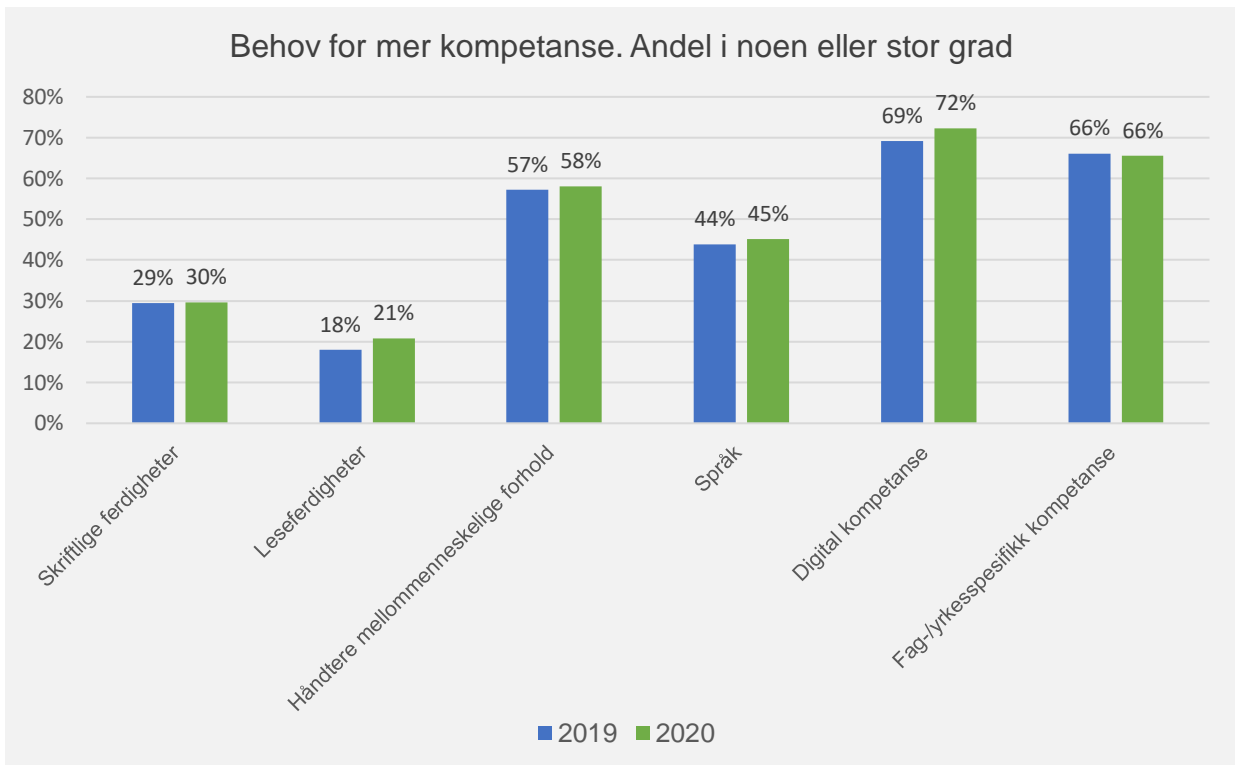
Myndighetenes oppfordring om sosial distansering for å begrense smitten av covid-19 bragte mange ansatte til hjemmekontor, og begrenset antall kunder i fysiske butikker og personlige tjenester, gjester på restauranter, og tilhørere på konserter og gudstjenester. Mye av aktiviteten både i jobbsammenheng og i fritid- og forbruk ble gjort digitalt. Hvordan har ansattes digitale kompetanse utviklet seg fra i år til i fjor? Har den økte digitaliseringen også medført en ytterligere oppmerksomhet rundt automatisering av arbeidsoppgaver?

Etter å ha sett en årlig økning i andelen som tror at litt av deres arbeidsoppgaver kan utføres digitalt eller av en maskin, siden vi stilte dette spørsmålet for første gang i 2016, ser vi i år en nedgang. Det er i år flere som svarer nei på spørsmålet om noen av oppgavene kan digitaliseres bort, og færre som svarer at litt av oppgavene kan utføres av en maskin i stedet. Heller enn at ansatte har følt på at de er overflødige i møtet med teknologien, ser det altså ut til at ansatte føler seg sikrere på at deres arbeidskraft trengs også i fremtiden.



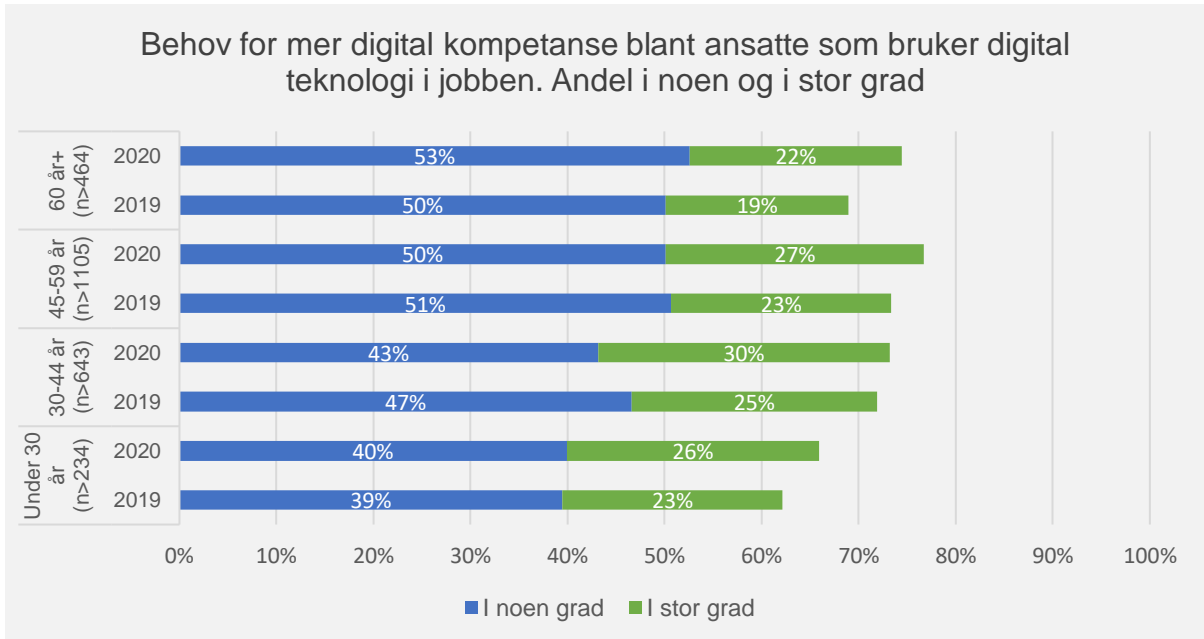
Figur 30: Automatisering. Totalt. 2016-2020.

Mange ansatte har flyttet over på hjemmekontor, og digitaliseringen økte raskt i fart i form av bruk av digitale former for kommunikasjon, netthandel og deltakelse på nett-arrangementer. Det har også vært en bekymring om at særlig eldre arbeidstakere lettere vil kunne falle ifra når de utfører jobben på hjemmekontor, uten enkel tilgang på it-support eller lignende ressurser. I fjor spurte vi for første gang arbeidstakerne om de opplever et behov for mer kompetanse på ulike områder for å utføre arbeidsoppgavene sine. Svarene på disse spørsmålene har ikke endret seg nevneverdig fra i fjor til i år. I fjor var det 69% som svarte at de i noen eller i stor grad har behov for mer digital kompetanse. I år er det 72% som svarer det samme.



Figur 31: Behov for mer kompetanse på ulike områder. 2019 og 2020. Totalt. Andel i noen eller stor grad. Vet ikke utelatt fra prosentuering.

Andelen som bruker digital teknologi daglig i jobben er på 84%, og ligger på samme nivå som i fjor. Når vi kun ser på disse ansatte og sorterer på alder, er det heller ikke her noen sterk økning fra i fjor til i år i det opplevde behovet for kompetanseheving. En av årsakene til det, kan være at andelen som mener de trenger mer digital kompetanse allerede er høy. Det er en viss forskjell mellom aldersgruppene, hvor det i år er 66% av de yngste som mener de har behov for mer digital kompetanse, mot omkring 75% av ansatte over 30 år. Arbeidstakere over 60 år svarer oftere enn andre at de «i noen grad» har behov for kompetanseøkning, mens en større andel av arbeidstakere under 30 år svarer at de «i stor grad» har behov for digital kompetanseheving.



Figur 32: Behov for mer digital kompetanse. Andel i noen eller stor grad. Blant ansatte som bruker teknologi i jobben daglig. Etter aldersgrupper.

Oppsummert er det ikke ut til at den tilsynelatende «sjokk-digitaliseringen» av arbeids- og fritidsliv har ført til en økt tro på at automatisering vil fjerne egne arbeidsoppgaver. Mange arbeidstakere bruker digital teknologi daglig i jobben. Det kan se ut til at overføringen av digitale arbeidsoppgaver fra arbeidsplassen til hjemmekontoret har ført til en liten økning i behovet for digital kompetanseheving, men behovet var allerede såpass stort at endringen fra i fjor til i år ikke er betydelig. De arbeidstakerne som ble pålagt hjemmekontor har sannsynligvis tatt med seg de teknologiske arbeidsverktøyene som de allerede brukte på jobben hjem. Foruten en økning av digitale møter, er ikke andre arbeidsoppgaver blitt mer digitale denne våren enn de allerede var.

## Vedlegg 1. Metode

### Bakgrunn

Grunnkonseptet YS Arbeidslivsbarometer er at vi holder målemetodene fast. Vi har beholdt en kjerne av spørsmål konstant siden 2009. Dette muliggjør analyser av endring fra år til år. Samtidig arbeider vi kontinuerlig med å utvikle nye spørsmål. Nye spørsmål legges inn når det er aktuelt og overflødige spørsmål tas ut av spørreskjemaet. I de tilfeller hvor det gjøres endringer i barometerberegningene, beregner vi barometerverdiene på nytt for alle år tilbake i tid. Vi kombinerer egne spørreskjemadata med eksterne data, enten fra representative undersøkelser, som f.eks. Arbeidskraftundersøkelsen (AKU), eller fra administrative registre.

### Om utvalgene

Barometerundersøkelsene har siden vi starten i 2009 blitt gjennomført av Kantar TNS blant medlemmer i Kantar TNS' respondentpanel ved hjelp av et nettbasert spørreskjema. Respondentpanelet består til enhver tid av om lag 50 000 personer, som er rekruttert via telefonintervju. Undersøkelsene har blitt gjennomført i perioden juni-juli i 2009-2017. Fra 2018 ble undersøkelsen gjennomført i april/mai.

Tabellen under viser antall respondenter i bruttoutvalget og i nettoutvalget for perioden 2009-2019. Bruttoutvalget er antall personer som har blitt invitert til å svare på undersøkelsen og nettoutvalget er antall besvarelser hvert år. I perioden 2009-2020 har vi til sammen fått 35 800 besvarelser. Noen respondenter har imidlertid svart på spørreskjemaet flere år, slik at antallet unike respondenter er lavere, ca 20.000.

Tabell 1: Utvalg og svarprosent. År 2009–2020

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Totalt
Bruttoutvalg	2 062	5 250	9 146	8 797	14 869	6 306	6 815	5 591	8 982	10 014	9 043	7 672	94 547
Nettutvalg	1 001	2 675	3 012	3 169	4 755	3 015	3 099	2 917	3 042	2 928	3 185	2 903	35 701
Svarprosent	49 %	51 %	33 %	36 %	32 %	48 %	45 %	52 %	34 %	29 %	35 %	38 %	38 %

Målgruppen for barometerundersøkelsen er arbeidstakere i Norge i alderen 18 år+. Utvalget har endret seg noe over tid på grunn av varierende rutiner ved stratifisering. Fra 2009 til 2013 ble utvalget stratifisert på alder, kjønn og utdanningsnivå i befolkningen (omkring 33% høyere utdanning). I 2014 og 2016 ble utvalget stratifisert på kjønn, alder og utdanning i den yrkesaktive befolkningen (omkring 42% høyere utdanning). I 2016 til 2018 ble utvalget trukket på kjønn og alder, og ikke stratifisert på utdanning. Fordi Kantar TNS' panel har en overvekt av høyt utdannede har vi en overrepresentasjon av personer med høy utdanning i utvalgene fra 2014 til 2018. Fra 2020 er utvalget trukket stratifisert på alder, kjønn, og utdanning for å ligne så mye som mulig på den yrkesaktive befolkningen. Oppsummert er den viktigste konsekvensen av for mange høyt utdannede i utvalgene etter 2014 at fallet i interessen for fagorganisering er blitt undervurdert i foregående rapporter. Det står mer om dette i metodekapittelet i 2019-rapporten<sup>11</sup>.

For å kompensere for utvalgsskjevheten, er alle univariate og bivariate fordelinger og analyser fra og med 2019 gjort på et vektet utvalg, hvor vekten er basert på kjønn, alder og utdanning (rimvekt) for å ligne på sysselsatte i Norge (AKU). Tabell 2 og 3 viser fordelingen til nettoutvalgene for alle år både uvektet og vektet.

<sup>11</sup> Ingelsrud, M. H. & Steen, A. H. (2019). Norsk arbeidsliv 2019. Kompetanse i det digitale arbeidslivet. Oslo: YS/Arbeidsforskningsinstituttet AFI

Arbeidslivsbarometerets utvalg er trukket blant arbeidstakere som har arbeid (heltid eller deltid) som hovedaktivitet. Deltidsandelen er lavere i våre utvalg enn i f.eks. AKU, og det er spesielt de med veldig kort deltid som er underrepresentert. Dette skyldes sannsynligvis at de som anser seg for å hovedsakelig være studenter, pensjonister, eller annet ikke er inkludert i utvalget. Likeledes kan vi se at midlertidighetsandelen er noe lavere enn i arbeidslivet som helhet. Andelen fagorganiserte er høyere i Arbeidslivsbarometerets utvalg. Dette kan til dels forklares av et noe høyere andel ansatte i offentlig sektor, men også at de som svarer på arbeidslivsbarometeret antakeligvis befinner seg i den mest etablerte delen av arbeidslivet, med de mest ordnede arbeidsforholdene. Vi tilstreber å gjøre utvalget mest mulig likt arbeidstakere i Norge. Samtidig vet vi fra denne og andre undersøkelser at arbeidstakere uten norskkunnskaper og arbeidstakere med en løs tilknytning til arbeidslivet eller i det som ofte kalles det useriøse arbeidslivet i liten utstrekning svarer på spørreundersøkelser. Det viktigste formålet med Arbeidslivsbarometeret er imidlertid å måle endring og stabilitet i det ordinære arbeidslivet. Derfor er avgjørende at utvalgene er mest mulig like fra år til år. Tabellene for utvalgssammensetningen viser stabiliteten i utvalgene.

Ved en feiltakelse ble spørreskjemaet i år også sendt ut til et lite utvalg selvstendige næringsdrivende, og 99 av disse svarte på skjemaet. For sammenlignbarhet med tidligere utvalg, har vi holdt disse utenfor alle analyser i rapporten.

Tabell 2: Utvalgets kjennetegn. År 2009-2020. Vektete data.

Vektet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
I alt	1001	2675	3012	3169	4847	3015	3058	2912	3042	2928	3185	2906
Menn 18-29 år	12 %	12 %	12 %	13 %	14 %	13 %	13 %	13 %	13 %	13 %	13 %	11 %
Menn 30-44 år	19 %	16 %	16 %	14 %	14 %	12 %	14 %	15 %	15 %	15 %	14 %	14 %
Menn 45-66 år	21 %	23 %	23 %	24 %	23 %	26 %	25 %	24 %	23 %	23 %	25 %	27 %
Kvinner 18-29 år	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %	10 %	12 %	12 %	12 %	12 %	10 %
Kvinner 30-44 år	17 %	15 %	15 %	14 %	15 %	14 %	14 %	15 %	15 %	15 %	14 %	14 %
Kvinner 45-66 år	18 %	22 %	22 %	23 %	23 %	23 %	24 %	22 %	22 %	22 %	23 %	23 %
Menn	53 %	51 %	51 %	51 %	51 %	52 %	52 %	51 %	51 %	51 %	51 %	52 %
Kvinner	47 %	49 %	49 %	49 %	49 %	48 %	48 %	49 %	49 %	49 %	49 %	48 %
Privat sektor	61 %	58 %		59 %	58 %	57 %	55 %	59 %	61 %	61 %	59 %	59 %
Offentlig sektor	33 %	35 %		34 %	36 %	36 %	39 %	37 %	35 %	35 %	37 %	37 %
Offentlig eiet selskap	6 %	6 %		6 %	6 %	7 %	6 %	5 %	5 %	5 %	4 %	4 %
Industri	20 %	19 %	19 %	17 %	22 %	23 %	21 %	24 %	25 %	25 %	22 %	21 %
Handel	15 %	12 %	13 %	13 %	8 %	9 %	9 %	8 %	13 %	13 %	8 %	9 %
Service	65 %	69 %	68 %	69 %	70 %	68 %	70 %	68 %	62 %	62 %	70 %	70 %
1-7 ansatte	15 %	11 %	14 %	14 %	11 %	11 %	8 %	11 %	11 %	11 %	11 %	13 %
8-50 ansatte	29 %	30 %	31 %	30 %	27 %	30 %	27 %	27 %	26 %	26 %	27 %	26 %
51+ ansatte	56 %	59 %	55 %	56 %	62 %	60 %	65 %	62 %	63 %	63 %	62 %	62 %
Grunn/videregående	69 %	67 %	66 %	64 %	68 %	63 %	60 %	61 %	60 %	60 %	60 %	60 %
Høyere utdanning	31 %	33 %	34 %	36 %	32 %	37 %	40 %	39 %	40 %	40 %	40 %	40 %
Heltid	81 %	76 %	77 %	74 %	81 %	84 %	86 %	86 %	84 %	84 %	85 %	85 %
Deltid	19 %	24 %	23 %	26 %	19 %	16 %	14 %	14 %	16 %	16 %	15 %	15 %
Midlertidig						6 %	5 %	7 %	6 %	6 %	7 %	6 %
Fagorganisert	64 %	63 %	62 %	62 %	64 %	63 %	66 %	63 %	62 %	62 %	66 %	65 %

Tabell 3: Nettoutvalgets kjennetegn. År 2009-2020. Uvektede data.

Uvektet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
I alt	1001	2675	3012	3169	4751	3015	3099	2912	3042	2928	3185	2903



Menn 18-29 år	7 %	6 %	5 %	4 %	4 %	2 %	3 %	6 %	2 %	6 %	3 %	5 %
Menn 30-44 år	18 %	17 %	17 %	15 %	14 %	11 %	15 %	13 %	18 %	16 %	11 %	15 %
Menn 45-66 år	25 %	25 %	26 %	27 %	32 %	34 %	33 %	31 %	31 %	25 %	33 %	31 %
Kvinner 18-29 år	8 %	8 %	6 %	6 %	6 %	5 %	3 %	8 %	4 %	15 %	8 %	5 %
Kvinner 30-44 år	19 %	18 %	18 %	18 %	16 %	18 %	17 %	18 %	20 %	13 %	18 %	11 %
Kvinner 45-66 år	23 %	26 %	28 %	30 %	27 %	30 %	29 %	24 %	24 %	25 %	28 %	33 %
Menn	50 %	48 %	48 %	46 %	51 %	48 %	51 %	50 %	51 %	47 %	46 %	51 %
Kvinner	50 %	52 %	52 %	54 %	49 %	52 %	49 %	50 %	49 %	53 %	54 %	49 %
Privat sektor	57 %	55 %		57 %	55 %	51 %	52 %	54 %	54 %	59 %	56 %	55 %
Offentlig sektor	37 %	38 %		37 %	39 %	43 %	42 %	41 %	41 %	37 %	40 %	41 %
Offentlig eiet selskap	6 %	7 %		6 %	6 %	6 %	6 %	5 %	5 %	4 %	4 %	4 %
Industri	21 %	18 %	18 %	16 %	21 %	19 %	20 %	21 %	20 %	24 %	21 %	19 %
Handel	10 %	11 %	11 %	12 %	7 %	8 %	8 %	7 %	10 %	13 %	7 %	7 %
Service	69 %	71 %	71 %	72 %	72 %	73 %	72 %	72 %	69 %	63 %	72 %	74 %
1-7 ansatte	14 %	11 %	13 %	14 %	10 %	10 %	7 %	9 %	9 %	11 %	11 %	11 %
8-50 ansatte	28 %	30 %	31 %	29 %	27 %	28 %	25 %	26 %	24 %	28 %	26 %	25 %
51+ ansatte	58 %	60 %	56 %	57 %	64 %	62 %	67 %	65 %	68 %	61 %	63 %	63 %
Grunn/videregående	68 %	66 %	63 %	63 %	64 %	51 %	56 %	43 %	36 %	56 %	59 %	51 %
Høyere utdanning	32 %	34 %	37 %	37 %	36 %	49 %	44 %	57 %	64 %	44 %	41 %	49 %
Heltid	81 %	75 %	76 %	74 %	82 %	84 %	86 %	87 %	87 %	83 %	85 %	86 %
Deltid	19 %	25 %	24 %	26 %	18 %	16 %	14 %	13 %	13 %	17 %	15 %	14 %
Midlertidig						4 %	4 %	6 %	5 %	6 %	5 %	5 %
Fagorganisert	67 %	66 %	65 %	64 %	67 %	68 %	69 %	67 %	68 %	65 %	67 %	68 %

Datamaterialet i anonymisert form er tilgjengelig på nettsiden [www.arbeidslivsbarometeret.no](http://www.arbeidslivsbarometeret.no).

## Signifikanstesting av forskjeller mellom år

For å avgjøre om forskjellen i barometerverdier fra ett år til det neste er stor nok til at det er sannsynlig at den skyldes en reell utvikling i arbeidslivet, eller om den kun er uttrykk for tilfeldige variasjoner, benytter vi t-tester av forskjellen mellom 2020 og 2019. T-testene er gjennomført på vektete data. Arbeidslivsbarometeret består av om lag 3000 respondenter hvert år, noe som gjør at selv små forskjeller blir signifikante. Arbeidslivsbarometeret viser oftest gjennomsnittsverdier som gjelder for hele arbeidslivet. Når hele arbeidslivet beveger seg systematisk i én retning i løpet av ett tiår, mener vi det er verdt å påpeke selv om endringen i gjennomsnittet er liten. I tilsvarende analyser av forskjeller innad i bransjer, har vi slått sammen 2018 og 2019. Dette for å øke antallet svar i hver enkelt bransje slik at resultatene blir mer stabile. Om ikke annet er nevnt, har vi benyttet et signifikansnivå på  $p > 0,05$ .

I noen analyser har vi også kontrollert for andre forhold, som sammensetning av kjønn, alder, utdanning, inntekt og bransje. I de tilfellene har vi benyttet OLS-regresjon.

## Beregning av barometerverdier

Indeksene består av ulike typer data. For å se disse i sammenheng har vi valgt å regne de ulike indikatorverdiene om til en skala fra 1 til 10, der 1 er lavest verdi og 10 er høyeste verdi. Selv om de ulike indeksene er på en skala fra 1 til 10, er det likevel ikke slik at man uten videre kan sammenlikne to ulike kategorier av indekser.

For de fleste barometerberegningene har vi benyttet oss av et vektet snitt av hva respondentene har svart. «Vet ikke»-svar og tomme svar er ofte utelatt fra barometerberegningene. Selv om det er viktig å få med hvor mange som har svart «vet ikke», er vi usikre på hvilken verdi et «vet ikke»-svar skulle gitt på en skala fra 1 til 10. Når vi ser på andel av en total, kan godt «vet ikke» inngå. Når vi ser på en snittverdi av en skala derimot, f.eks. en skala fra 1 til 5, har vi ikke funnet noen naturlig tallmessig verdi for «vet ikke». Det er grunnen til at «vet ikke» ofte er utelatt.

Vi har brukt en lineær formel for å konvertere verdier fra en x-y-skala til en 1-10-skala.

$$Verdi_{1-10-skala} = 1 + \frac{9}{(Maksverdi_{x-y-skala} - Minimumsverdi_{x-y-skala})} * (Verdi_{x-y-skala} - Minimumsverdi_{x-y-skala})$$

Vi er innforstått med at avstanden mellom svaralternativer ikke nødvendigvis er lineær. Det kan være en lengre oppfattet avstand mellom «verken enig eller uenig» og «enig», enn det er mellom «enig» og «svært enig». Vi har imidlertid beregnet våre barometerverdier som om avstanden mellom svaralternativene er like.

Under er konstruksjonen av hver barometerverdi ytterligere beskrevet. Av plasshensyn er forklaringene gjengitt med liten skrift. «Delindikator» og «barometerverdier» er brukt om hverandre. Hver indeks består av et sett delindikatorer.

## 1. Fagforeningenes legitimitet

Indeksen for fagforeningenes legitimitet består av fem delindikatorer.

**1.1 Fagforeningers betydning** er konstruert på bakgrunn av seks positivt ladede utsagn om fagforeninger. Svarskalaen går fra 1=Sterkt uenig, 2=uenig, 3=verken enig eller uenig, 4=enig til 5=sterkt enig. De seks påstandene er:

1. *Fagforeninger er viktige for å oppnå en god lønnsutvikling*
2. *Fagforeninger er viktige for å oppnå medbestemmelse på arbeidsplassen*
3. *Fagforeninger er viktige for å oppnå en rettferdig inntektsfordeling*
4. *Uten fagforeninger ville ansattes arbeidsforhold være mye verre enn de er*
5. *Fagforeninger er svært viktige for ansattes jobbsikkerhet*
6. *Fagforening(e) på min arbeidsplass er en konstruktiv bidragsyter til forbedringer på min arbeidsplass*

**1.2 Fagforeninger som problem** er konstruert på bakgrunn av tre negativt ladede utsagn om fagforeninger med samme svarskala som 1.1. Skalaen er så snudd, slik at de minst negative svarene får høy verdi, og motsatt.

1. *Fagforeninger har for mye makt*
2. *Fagforeninger skaper konflikter på min arbeidsplass*
3. *Fagforeninger er en bremsekloss i modernisering / omstilling på min arbeidsplass*

**1.3 Arbeidstakere som er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap** er konstruert på bakgrunnen av andelen som er eller som kan tenke seg å være fagforeningsmedlem. For eksempel: 67 prosent oppgir å være fagforeningsmedlemmer. Av de 33 prosent som ikke er det, oppgir 40 prosent at de kan tenke seg å være det. Til sammen er rundt 80 prosent definert som positivt innstilt til fagforeninger, og denne 0-1-skalaen, er konvertert til en 1-10-skala.

**1.4 Fagforeningsmedlemmer som kan tenke seg å bli tillitsvalgt.** Vi har her begrenset utvalget til dem som ikke er eller har vært tillitsvalgt og som er eller tidligere har vært medlem av en fagforening. Av dem har vi sett på andelen som absolutt eller kanskje kan tenke seg å påta seg et tillitsverv. Denne andelen er en prosent, altså en verdi på en 0-1-skala. Den er konvertert til en verdi på en 1-10-skala.

**1.5 Tillitsvalgte som føler seg respektert av ledelsen.** Vi har her begrenset utvalget til kun å gjelde dem som har oppgitt å ha et tillitsverv nå. Dette er et relativt begrenset utvalg, og utgjør omkring 10 prosent av det totale antallet besvarelser. Blant dem har vi sett på hvor stor andel som er enig eller sterkt enig i at de som tillitsvalgt føler at de blir respektert av ledelsen. Andelen for hvert år, som ligger mellom 0 og 1, er konvertert til en verdi på en 1-10-skala.

Gjennomsnittsverdien for de fem delindikatorene utgjør indeksen for fagforeningenes legitimitet.

## 2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse

Indeksen for oppslutning om kollektiv lønnsdannelse består av ni delindikatorer.

**2.1 Organisering på arbeidsgiversiden** er konstruert på bakgrunn av andelen som oppgir at virksomheten er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon. Utvalget er begrenset til å gjelde ledere med personalansvar. Prosentandelen er konvertert fra en 0-1-skala til en 1-10-skala.

**2.2 Tariffavtaledekning** er konstruert på bakgrunn av spørsmålet «Er dine lønns- og arbeidsvilkår helt eller delvis regulert av tariffavtale eller overenskomst, eller reguleres de kun gjennom private avtaler mellom deg og din arbeidsgiver?». Andelen som har svart «Helt eller delvis regulert av tariffavtale/overenskomst» er på 66% i 2020. Andelen er omgjort fra en 0-1- til en 1-10-skala.

**2.3 Holdning til prestasjonsbaserte lønnstillegg** er konstruert på bakgrunn av et spørsmål om hvilke påstander som er mest dekkende for ditt syn: i) At man ønsker at lønnstillegg i liten grad skal bestemmes av resultater eller prestasjoner, ii) at man ønsker at lønnstillegg i større grad skal bestemmes av ens egne prestasjoner, iii) at man ønsker at lønnstillegg i større grad skal bestemmes av virksomhetens resultater. Andelen som har svart alternativ i) eller iii) er summert og er basis for delindikatoren.

**2.4 Oppslutning om koordinerte, kollektive lønnsforhandlinger** er konstruert på bakgrunn av spørsmålet om hvilke parter man i hovedsak mener at lønnsforhandlinger bør foregå imellom. I dette spørsmålet kan man kun oppgi ett alternativ, enten i) Fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner på nasjonalt nivå, ii) Tillitsvalgte og ledelsen i den enkelte bedrift eller virksomhet, iii) Den enkelte arbeidstaker og bedriften/virksomheten, eller iv) Vet ikke. Alternativ i) er vektet med 1, mens alternativ ii) er vektet med 0,5. Summen utgjør basis for barometerverdien, og andelen er konvertert fra en 0-1- til en 1-10-skala.

**2.5 Vektlegging av kollektive lønnsforhandlinger.** I motsetning til delindikatoren over (2.4) er denne konstruert på vektleggingen av de tre nivåene – ikke hvilket at dem man foretrekker. Respondentene har blitt bedt om å oppgi hvor stor andel av lønnsforhandlingene man mener bør foregå på ulike nivåer. Dette skal summere seg til 100. Andelen som har oppgitt nasjonalt nivå har fått vekt 1, mens andelen som har oppgitt virksomhetsnivå har fått vekt 0,5. Summen av de to alternativene utgjør basis for barometerverdien, og verdien er konvertert fra en 0-100- til en 1-10-skala.

**2.6 Oppslutning om fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger** er basert på et spørsmålet «Hvor vil du plassere deg på skalaen under?» Svaralternativene er på en skala fra 1 til 5, der 1 = «Jeg ønsker i størst mulig grad å forhandle lønn selv» og 5 = «Jeg ønsker i størst mulig grad at fagforeninger forhandler lønn på mine vegne». I 2014 og 2015 var spørsmålet todelt, og man kunne velge enten 1 = «Jeg ønsker i størst mulig grad å forhandle lønn selv» eller 2 = «Jeg ønsker i størst mulig grad å forhandle lønn selv». For 2014 og 2015 er barometerverdien basert på andelen som har oppgitt alternativ 1, og verdien er konvertert fra en 0-1- til en 1-10-skala. For 2016 og 2017 er andelen som har oppgitt alternativ 4 og 5 samt halvparten av dem som har oppgitt alternativ 3, brukt til å konstruere barometerverdien. Andelen er konvertert fra en 0-1- til en 1-10-skala.

**2.7 Oppslutning om åpenhet om lønn** er basert på spørsmålet «I hvilken grad synes du det burde være åpenhet om lønn på din arbeidsplass?». Svaralternativene er 1) Full åpenhet om lønn, 2) Delvis åpenhet om lønn, 3) Ingen åpenhet om lønn, 4) Vet ikke / ikke aktuelt. Andelen som enten er for full eller delvis åpenhet er brukt til å lage barometerverdien. Verdien er konvertert fra en 0-1- til en 1-10-skala.

**2.8 Oppslutning om små inntektsforskjeller** er konstruert på bakgrunn av spørsmålet «Bør det bli større eller mindre inntektsforskjeller i samfunnet framover eller bør de være som nå?». Svaralternativene er 1) Mindre inntektsforskjeller, 2) Som nå, 3) Større inntektsforskjeller og 4) Vet ikke. De som har svart «vet ikke» er tatt ut av beregningsgrunnlaget. Andelen som mener at inntektsforskjellene bør være mindre eller som nå er brukt til å lage barometerverdi. Verdien er konvertert fra en 0-1- til en 1-10-skala.

Gjennomsnittet av de åtte delindikatorer utgjør indeksen for oppslutning om kollektiv lønnsdannelse.

### 3. Trygghet og tilknytning

Indeksen er konstruert på bakgrunn av ti delindikatorer.

Delindikatoren **3.1 Lav risiko for uførepensjon om 5 år** er konstruert på bakgrunn av ett spørsmål: «I hvilken grad er det sannsynlig at du om 5 år: Er uførepensjonist». Spørsmålet har svaralternativer fra 1 til 5, der 1 = «Svært usannsynlig», 2 = «Ganske usannsynlig», 3 = «Verken sannsynlig eller usannsynlig», 4 = «Ganske sannsynlig» og 5 = «Svært sannsynlig». Barometerverdien er basert på andelen som ikke anser det for å være sannsynlig (svaralternativ 1 og 2). Verdien er konvertert fra en 0-1- til en 1-10-skala.

Delindikator **3.2 – 3.7** er konstruert på tilsvarende måter:

**3.2 Lav risiko for arbeidsledig om 5 år:** «I hvilken grad er det sannsynlig at du om 5 år: Er arbeidsledig».

**3.3 Lav risiko for å være utenfor arbeidslivet av andre grunner om 5 år:** «I hvilken grad er det sannsynlig at du om 5 år: Er utenfor arbeidslivet av andre grunner»

**3.4 Lav risiko for at dårlig helsetilstand vil føre til nedsatt arbeidskapasitet om 5 år:** «I hvilken grad er det sannsynlig at din helsetilstand vil føre til at du må redusere din arbeidsinnsats i løpet av de nærmeste 5 år?»

**3.5 Andel lite bekymret for å miste jobben:** «I hvilken grad er du bekymret over muligheten til å miste jobben din?». Svaralternativer: 1 «Jeg er ikke bekymret i det hele tatt», 2 «Jeg er litt bekymret», 3 «Jeg er noe bekymret», 4 «Jeg er meget bekymret». Andel 1 eller 2.

**3.6 Lett å finne ny jobb som er like bra:** «Hvor vanskelig eller lett mener du det ville være for deg å finne en jobb som er minst like god som den du har nå?». 1 «Svært vanskelig», 2 «Nokså vanskelig», 3 «Verken lett eller vanskelig», 4 «Nokså lett», 5 «Svært lett». Andel 5 eller 5.

**3.7 Frykter ikke mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon pga. omstilling eller nedbemanning:** «Opplever du at du står i fare for å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av omstillinger eller nedskjæringer?».

Delindikator **3.8 Fast ansatte** er basert på tall fra Arbeidskraftundersøkelsen (SSBs tabell 05611) om midlertidig ansatte. Vi har konstruert en variabel slik at dersom andelen midlertidig ansatte var 50 %, ville barometerverdien fått verdi 1. Dersom andelen midlertidig ansatte var lik 0 %, ville barometerverdien blitt lik 10. Vi har altså konvertert andelen midlertidig ansatte fra en 1-0-skala til en 1-10-skala. Nå kan det riktignok diskuteres om det ville vært ønskelig med 0 prosent midlertidig ansatte. På den annen side er det neppe unison enighet om hvilket nivå av midlertidighet som er optimalt; altså hvilket nivå som burde gitt verdien 10 på en skala fra 1 til 10. Siden det generelt sett er ønskelig med en høy andel fast ansatte, har vi i utarbeidelsen av denne delindikatoren også tatt noen valg som innebærer forenkling: Høy andel fast ansatte gir høy barometerverdi, mens lav andel fast ansatte gir lav barometerverdi. Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. 2020-verdien er basert på andel i 2019).

**3.9 Sysselsettingsgrad blant befolkningen 20-66 år.** Barometerverdien er basert på andelen sysselsatte i befolkningen mellom 20-66 år hentet fra SSB (AKU). Barometerverdien er beregnet ved at en hypotetisk verdi på 100% sysselsatte gir barometerverdien 10, mens en hypotetisk verdi på 50% sysselsatte gir barometerverdi 1. Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. 2020-verdien er basert på andel i 2019).

Delindikatoren **3.10 Arbeidsledighet i AKU.** Barometerverdien er basert på andelen som IKKE er arbeidsledige i aldersgruppen mellom 20-66 år hentet fra SSB (AKU). Barometerverdien er beregnet ved at en hypotetisk verdi på 100% ikke arbeidsledige gir barometerverdien 10, mens en hypotetisk verdi på 80% ikke arbeidsledige gir barometerverdi 1. Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. 2020-verdien er basert på andel i 2019).

Gjennomsnittet av de ti delindikatorene utgjør indeksen for trygghet og tilknytning.

## 4. Likestilt deltakelse

Indeksen for likestilt deltakelse er laget på bakgrunn av seks delindikatorer.

Delindikator **4.1** er basert på tre spørsmål: «Hvem tar (har tidligere tatt) hovedansvaret for følgende arbeidsoppgaver? a) Hus og hjem, b) Omsorgsansvar for barn og c) Å være hjemme med syke barn». Svaralternativene til hver arbeidsoppgave er 1 = «Jeg gjør/gjorde mest», 2 = «Deler/delte likt med partner/ ekspartner» og 3 = «Partner/ekspartner gjør/gjorde mest». Barometerverdien er basert på andelen som oppgir at de deler hvert av ansvarsområdene likt med partneren. Spørsmålene er stilt til alle, med mulighet til å krysse av for «ikke aktuelt». De som svarer «ikke aktuelt» er utelatt fra prosenteringen. Målet er kalkulert per individ først, som et gjennomsnitt av alle spørsmål med gyldig svar. Deretter er gjennomsnittet av samleverdien konvertert fra en 0-1- til en 1-10-skala.

Delindikator **4.2** er konstruert på samme måte som 4.1. Andelen som oppgir å ha en jobb/stilling med omtrent samme nivå når det gjelder ansvar og karrieremessig status er basis for konstruksjonen av barometerverdien.

**4.3 Andel sysselsatte kvinner i forhold til sysselsatte menn 15-74 år (AKU).** Verdien er konvertert fra en 0-1- til en 1-10-skala. Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. 2020-verdien er basert på andel i 2019).

**4.4 Andel sysselsatte kvinner som jobber deltid (AKU).** Verdien er konvertert fra en 0-1- til en 1-10-skala. Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. 2020-verdien er basert på andel i 2019).

**4.5 Andel menn i helse, omsorg og utdanning (AKU).** Andelen av de sysselsatte innen Helse- og sosialtjenester og undervisning som er menn. En hypotetisk verdi på 50% gir barometerverdien 10, mens en hypotetisk verdi på 0% gir barometerverdien 1. Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. 2020-verdien er basert på andel i 2019).

**4.6 Lønnsforskjeller mellom fulltidsarbeidende kvinner og menn (justert for timetall)** er laget på bakgrunn av data fra Arbeidslivsbarometeret. Vi bedt respondentene om å oppgi både hvor mange timer de normalt jobber per uke og hvor mye de tjener per år. Noen har ikke svart, og noen har oppgitt summer som vi ikke anser for å være realistiske. Vi har derfor kuttet ut ekstremverdier fra beregningsgrunnlaget. Vi har deretter delt inntekt på antall timer man jobber per uke. Vi har så sett på hva kvinners årsinntekt per time utgjør av menns årsinntekt per time. Den utgjør 85 prosent, og har variert mellom 84 og 87 prosent i perioden 2011-2017. Vi har valgt at dersom kvinners inntekt relativt til menns var lik 0 (altså at kvinner hadde null i inntekt), ville barometerverdien bli lik 1. Og dersom kvinners inntekt var lik menns inntekt (justert for timetall), ville barometerverdien bli lik 10. Vi har altså konvertert verdien fra en 0-1- til en 1-10-skala. Vi er innforstått med at kvinners inntekt relativt til menns også burde kontrolleres for andre faktorer, f.eks. stillingskode, ansiennitet, bransje, ansvar osv. Det har vi ikke gjort her. Men vi har altså justert den skjeve inntektsfordelingen for én viktig faktor, nemlig timeantall. Tidligere har vi brukt data fra SSB om heltidsekvivalenter. Tidsserien fra SSB ble avsluttet i 2015. Vi bestemte oss derfor for å bruke egne data fra Arbeidslivsbarometeret. Våre data gir resultater som tilsvarer resultater fra annen offentlig, tilgjengelig statistikk.

Gjennomsnittet av de seks delindikatorene utgjør indeksen for likestilt deltakelse.

## 5. Arbeidsvilkår, stress og mestring

Indeksen består av 11 delindikatorer fordelt på tre områder

### a) Fysiske arbeidsforhold

**a.1 Sjelden hardt fysisk arbeid** er basert på ett spørsmål: «Hvor ofte må du utføre hardt fysisk arbeid?» med svaralternativer 1 «Aldri», 2 «sjelden», 3 «noen ganger», 4 «ofte», 5 «alltid» og «vet ikke». Variabelens verdier snus, slik at «Aldri» gir høyest verdi». Gjennomsnittet regnes om fra 1-5-skala til 1-10-skala.

**a.2 Arbeidsforhold med lav risiko** er basert på ett spørsmål: «Hvor ofte arbeider du under risikofylte forhold?». Svaralternativer og fremgangsmåten for utarbeidelsen av barometerverdien er lik som i 5a.1.

## b) Arbeidspress

**b.1 Sjelden tidspress** er konstruert på bakgrunn av fire spørsmål om kvantitative arbeidskrav, med samme svaralternativer som 5a.1. Variablenes verdier reverseres før gjennomsnittet beregnes for hver respondent. Det globale gjennomsnittet regnes om til 1-10-skala. De fire spørsmålene er:

*Hvor ofte ...*

1. *Er arbeidsbelastningen ujevn slik at arbeidet hoper seg opp?*
2. *Er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?*
3. *Har du for mye å gjøre?*
4. *Må du arbeide overtid?*

**b.2 Sjelden utslitt etter jobb** er basert på ett spørsmål: «Hvor ofte er du utslitt når du kommer hjem fra jobben?». Fremgangsmåten for utarbeidelsen av barometerverdien er lik som i 5a.1.

**b.3 Sjelden stressende arbeid** er basert på ett spørsmål: «Hvor ofte kjennes arbeidet stressende?». Fremgangsmåten for utarbeidelsen av barometerverdien er lik som i 5a.1.

**b.4 Jobb-hjem-balanse** er basert på syv spørsmål om forholdet mellom jobb og fritid. Spørsmålene er negativt ladet, med samme svaralternativer som 5a.1. Spørsmålene er:

*Hvor ofte opplever du:*

1. *At kravene på jobben går utover familielivet?*
2. *At familielivets krav går utover jobben?*
3. *At det er vanskelig å kombinere den jobben du har nå med et aktivt sosialt liv?*
4. *At det er vanskelig å kombinere den jobben du har nå med de fritidsaktivitetene du ønsker å drive med?*
5. *Tidspress for å rekke jobben og / eller for å rekke andre forpliktelser etter jobb?*
6. *At det er vanskelig å kombinere jobb med omsorgsansvar for eldre familiemedlemmer?*
7. *At du møter liten forståelse hos arbeidsgiver når familie og omsorgsoppgaver krever sitt?*

Vi har laget en variabel som er gjennomsnittsbetvarelsen på de syv spørsmålene. Gjennomsnittsverdien av den konstruerte variabelen er basis for barometerverdien. Verdien er konvertert fra en 5-1- til en 1-10-skala.

## c) Opplevelser av jobb og arbeidsoppgaver

**c.1 Interessant jobb** er konstruert på bakgrunn av ett spørsmål: «I hvilken grad passer følgende beskrivelser på din jobbsituasjon? Min jobb er interessant.» Skalaen går fra 1 = «Sterkt uenig» til 5 = «Sterkt enig». Gjennomsnittsverdien er basis for utregning av barometerverdien. Verdien er konvertert fra en 1-5- til en 1-10-skala.

**c.2 Selvstendig jobb** er konstruert på bakgrunn av ett spørsmål: «I hvilken grad passer følgende beskrivelser på din jobbsituasjon? Jeg kan arbeide selvstendig i min jobb.» Barometerverdien er laget på samme måte som i 5c.1.

**c.3 Mestring i arbeidet** er konstruert på bakgrunn av fire spørsmål om mestring som er positivt ladet og samme svaralternativer som 5a.1. De fire spørsmålene er:

*Hvor ofte:*

1. *Er du fornøyd med kvaliteten på arbeidet som du utfører?*
2. *Er du fornøyd med mengden arbeid som du får gjort?*
3. *Er du fornøyd med din evne til å løse problemer som dukker opp i arbeidet?*
4. *Er du fornøyd med din evne til å ha et godt forhold til dine arbeidskolleger?*

Vi har konstruert en variabel som er gjennomsnittsbetvarelsen på de fire spørsmålene. Gjennomsnittsverdien på den konstruerte variabelen er utgangspunkt for barometerverdien. Verdien er konvertert fra en 1-5- til en 1-10-skala.

**c.4 Mening og positive utfordringer** er konstruert på bakgrunn av tre spørsmål som er positivt ladet. Spørsmålene er:

*Hvor ofte:*

1. *Er dine spesialkunnskaper og ferdigheter nyttige i arbeidet?*
2. *Er arbeidet ditt utfordrende på en positiv måte?*
3. *Ser du på arbeidet ditt som meningsfylt?*

Delindikatoren er konstruert på samme måte som 5.c.3.

**c.5 Fornøyd i jobb** er laget på bakgrunn av ett spørsmål: «Hvor fornøyd er du i jobben din?». Fra 2009 til 2013 hadde spørsmålet 7 svaralternativer. Fra 2014 har spørsmålet hatt fem svaralternativer 1 «Svært fornøyd» til 5 «Svært misfornøyd». Dette gjør det vanskelig å sammenligne utviklingen over tid. Vi har derfor satt verdien for 2009-2013 lik 2014.

Barometerverdien er basert 50% på gjennomsnittlig svar på en skala fra 1 mest misfornøyd til 5 mest fornøyd, og 50% på andelen som er Svært eller ganske fornøyd.

Gjennomsnittet av de tre hovedindikatorne a, b og c gir samlet barometerverdi.

## 6. Kompetanse

Spørsmålene som danner grunnlaget for barometerverdiene på kompetanse er stilt i spørreskjemaet siden 2009, og har før 2019 vært inkludert i barometerverdien for Arbeidsvilkår, stress og mestring. Kompetanse er skilt ut som egen indikator fra 2019.

**6.1 Verdssetting av kompetanse** er laget på bakgrunn av to spørsmål med samme svaralternativer som 5.a.1. Delindikatoren er konstruert på samme måte som 5.c.3: *Hvor ofte opplever du at:*

1. *Innsatsen du gjør på jobben blir verdsatt?*
2. *Kompetansen din blir verdsatt på jobben?*

**6.2 Arbeidsgiver tilrettelegger for videreutvikling** er laget på bakgrunn av to spørsmål og delindikatoren er konstruert på samme måte som 5.c.3:

1. *Arbeidsgiver legger til rette for at du skal utvikle deg faglig?*
2. *Arbeidsgiver legger forholdene til rette for etter-/ videreutdanning?*

**6.3 Utnyttelse av eksisterende kompetanse** er konstruert på bakgrunn av tre spørsmål, hvorav ett er positivt og to er negativt ladet. Svaralternativene på de negativt ladede spørsmålene er snudd. Delindikatoren er konstruert på samme måte som 5.c.3:

*Hvor ofte opplever du at:*

1. *Det er samsvar mellom jobben / stillingen du har og ambisjonene dine?*
2. *Du har kompetanse og ferdigheter som du ikke får brukt? (Svaralternativer er snudd)*
3. *Du ønsker deg større utfordringer? (Svaralternativer er snudd)*

**6.4 Tilstrekkelig kompetanse** er konstruert på bakgrunn av to negativt ladede spørsmål:

*Hvor ofte opplever du at:*

1. *Du ikke har nok kompetanse til å utføre arbeidsoppgavene dine?*
2. *Det er vanskelig å oppfylle kravene som du stilles overfor på jobben?*

Barometerverdien er konstruert på samme måte som i 5.c.3 (bortsett fra at vi har konvertert gjennomsnittsverdien fra en 5-1- til en 1-10-skala, dvs. vi har snudd svaralternativene, slik at positive svar får høy verdi, og negative svar får lav verdi).

**6.5 Sysselsatte i formell utdanning (AKU).** Verdien er konvertert fra en 0-1- til en 1-10-skala. Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. 2020-verdien er basert på andel i 2019).

**6.6 Sysselsatte i uformell opplæring (AKU).** Verdien er konvertert fra en 0-1- til en 1-10-skala. Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. 2020-verdien er basert på andel i 2019).

**6.7 Interesse for etter- og videreutdanning.** Spørsmål: «*Dersom forholdene legges til rette på arbeidsplassen, hvor sannsynlig er det at du vil ta etter- eller videreutdanning?*». Svaralternativer: 1 «Svært sannsynlig» 2 «ganske sannsynlig» 3 «verken sannsynlig eller usannsynlig», 4 «ganske usannsynlig», 5 «ganske sannsynlig». Svaralternativene er snudd, og gjennomsnittet er regnet om fra skala 1-5, til en skala på 1 til 10.

Gjennomsnittet av de sju delindikatorne utgjør indeksen for kompetanse.

## Vedlegg 2: Tabell over koronakonsekvenser etter bransje

Tabell 4: Koronakonsekvenser etter bransje, del 1/2. «Har du som arbeidstaker opplevd noe av det følgende som en konsekvens av koronautbruddet?» Andel som har opplevd konsekvensen (Svarer «Ja». «Nei» og «vet ikke/ikke relevant» er inkludert i prosentuering).

	Offentlig sentral- forvaltning, myndighet, sosialtj.	Barnehage / skole	Helse- tjenester	Pleie- og omsorg	Forsvar/ politi/ rettsvesen/ vakhold	Industri/ teknikk	Bygg/ anlegg	Varehande l/butikk
Antall (uvektet)	356	349	274	120	78	186	161	198
Jobbet på en annen måte enn vanlig	<b>86 %</b>	<b>88 %</b>	<b>73 %</b>	61 %	<b>77 %</b>	52 %	52 %	<b>66 %</b>
Hatt mer å gjøre enn vanlig	<b>35 %</b>	29 %	<b>48 %</b>	<b>52 %</b>	31 %	23 %	19 %	<b>37 %</b>
Hatt mindre å gjøre enn vanlig	<b>36 %</b>	<b>49 %</b>	<b>35 %</b>	15 %	<b>45 %</b>	28 %	22 %	<b>41 %</b>
Pålagt å jobbe hjemmefra	<b>67 %</b>	<b>70 %</b>	14 %	7 %	<b>42 %</b>	<b>28 %</b>	21 %	<b>28 %</b>
Hatt reduksjon i arbeidstid	8 %	<b>25 %</b>	10 %	4 %	<b>24 %</b>	10 %	9 %	<b>35 %</b>
Tatt permisjon (lønnet og ulønnet) for å passe barn pga. stengte skoler/ barnehage	7 %	8 %	3 %	1 %	10 %	7 %	11 %	7 %
Fått tilbud om pensjon/sluttpakke	1 %	0 %	1 %	0 %	3 %	2 %	0 %	1 %
Blitt permittert	4 %	4 %	5 %	0 %	5 %	<b>15 %</b>	7 %	<b>31 %</b>
Blitt sagt opp	0 %	1 %	1 %	0 %	0 %	1 %	0 %	1 %
Sagt opp selv	1 %	1 %	1 %	1 %	0 %	0 %	2 %	2 %
Hatt lønns-/inntektsstap	3 %	7 %	6 %	4 %	9 %	9 %	7 %	<b>22 %</b>

\*Grå felter med fet type markerer andeler som er signifikant høyere enn minst en annen bransje på 0,05-nivå.

Tabell 5: Koronakonsekvenser etter bransje, del 2/2. «Har du som arbeidstaker opplevd noe av det følgende som en konsekvens av koronautbruddet?» Andel som har opplevd konsekvensen (Svarer «Ja». «Nei» og «vet ikke/ikke relevant» er inkludert i prosentuering).

	Transport/ samferds el	Kultur/ idrett/ organisasj oner	Reiseliv/ hotell/ restaurant servering	Telekom munikasjo n/IT	Bank/ forsikr ing/ finans	Forretn. service/ - tjenester/ media/ PR	Olje/ gass/ energi	Annet, kort utd.	Annet, lang utd.
Antall (uvektet)	139	75	86	126	105	137	181	142	135
Jobbet på en annen måte enn vanlig	48 %	<b>77 %</b>	62 %	<b>80 %</b>	<b>86 %</b>	<b>79 %</b>	66 %	59 %	<b>85 %</b>
Hatt mer å gjøre enn vanlig	24 %	27 %	21 %	34 %	<b>45 %</b>	36 %	23 %	25 %	25 %
Hatt mindre å gjøre enn vanlig	<b>46 %</b>	<b>46 %</b>	<b>63 %</b>	27 %	26 %	34 %	19 %	34 %	34 %
Pålagt å jobbe hjemmefra	23 %	<b>63 %</b>	17 %	<b>68 %</b>	<b>60 %</b>	<b>55 %</b>	<b>42 %</b>	<b>30 %</b>	<b>66 %</b>
Hatt reduksjon i arbeidstid	<b>29 %</b>	<b>34 %</b>	<b>45 %</b>	9 %	4 %	<b>22 %</b>	5 %	<b>18 %</b>	14 %
Tatt permisjon (lønnet og ulønnet) for å passe barn pga. stengte skoler/barnehage	5 %	13 %	8 %	9 %	2 %	9 %	5 %	5 %	6 %
Fått tilbud om pensjon/sluttpakke	1 %	0 %	3 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %
Blitt permittert	<b>18 %</b>	<b>21 %</b>	<b>59 %</b>	7 %	2 %	<b>26 %</b>	3 %	<b>18 %</b>	9 %
Blitt sagt opp	2 %	0 %	<b>7 %</b>	3 %	0 %	1 %	0 %	0 %	1 %
Sagt opp selv	3 %	0 %	1 %	<b>5 %</b>	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %
Hatt lønns-/inntektsstap	<b>18 %</b>	<b>23 %</b>	<b>47 %</b>	7 %	4 %	<b>17 %</b>	4 %	11 %	10 %

\*Grå felter med fet type markerer andeler som er signifikant høyere enn minst en annen bransje på 0,05-nivå.



## Figuroversikt

Figur 1: Arbeidslivskonsekvenser av korona.....	7
Figur 2: Fire arbeidsliv inndelt etter utdanningsnivå og inntekt.....	7
Figur 3: Arbeidslivskonsekvenser av korona for de fire arbeidsliv.....	8
Figur 4: Konsekvenser av korona for ulike bransjer. Korrespondanseanalyse.....	9
Figur 5: Tilfredshet med livet. Gjennomsnitt og tredelt. Totalnivå 2018-2020.....	11
Figur 6: Tilfredshet med livet. Skala 0-10. Totalnivå 2018-2020.....	12
Figur 7: Tilfredshet med livet fordelt på tid i perioden 24. mars-20. april 2020.....	12
Figur 8: Tilfredshet med livet. Gjennomsnitt skala 0-10. Randsone og innenfor.....	13
Figur 9: Tilfredshet med livet etter bransje. Andel med høy tilfredshet (8-10) i 2019 og 2020, rangert etter differansen mellom 2019 og 2020.....	14
Figur 10: Tilfredshet med livet etter kjønn og alder. Andel med høy tilfredshet (8-10) i 2019 og 2020, rangert etter differansen mellom 2019 og 2020.....	15
Figur 11: Fagforeningers betydning. Barometerverdi 2020 og endring i barometerverdi fra 2018/19 til 2020 per bransje.....	17
Figur 12: Fagforeningers betydning. Enkeltvariabler. Gjennomsnitt.....	18
Figur 13: Positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap. Barometerverdi 2020 og endring i barometerverdi fra 2018/19 til 2020 per bransje.....	19
Figur 14: Interesse for fagorganisering blant ikke-medlemmer i offentlig og privat sektor.....	20
Figur 15: Interesse for fagorganisering blant ikke-medlemmer etter fire aldersgrupper.....	20
Figur 16: Oppslutning om fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger. Barometerverdi 2020 og endring i barometerverdi fra 2018/19 til 2020 per bransje.....	22
Figur 17: Oppslutning om kollektive lønnsforhandlinger etter inntekt og utdanning (fire arbeidsliv).....	23
Figur 18: Lite bekymret for å miste jobben.....	26
Figur 19: Lav risiko for arbeidsledighet om fem år.....	26
Figur 20: Frykter ikke mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av omstilling eller nedbemanning.....	27
Figur 21: Hjemme med sykt barn etter kjønn og fire arbeidsliv. Andel «Jeg gjør mest».....	29
Figur 22: Omsorgsansvar for barn etter kjønn og fire arbeidsliv. Andel «Jeg gjør mest».....	30
Figur 23: Andel som har tatt permisjon med og uten inntektstap. Arbeidstakere som bor med barn.....	31
Figur 24: Arbeidsforhold med lav risiko.....	33
Figur 25: Sjelden tidspress.....	34
Figur 26: Jobb-hjem-balanse.....	35
Figur 27: Jobb hjem-balanse blant ansatte over og under 45 år, som har eller ikke har hjemmeboende barn.....	36
Figur 28: Mening og positive utfordringer.....	37
Figur 29: Arbeidsgiver tilrettelegger for videreutvikling.....	39
Figur 30: Automatisering.....	40
Figur 31: Behov for mer kompetanse på ulike områder. 2019 og 2020.....	40
Figur 32: Behov for mer digital kompetanse.....	41