

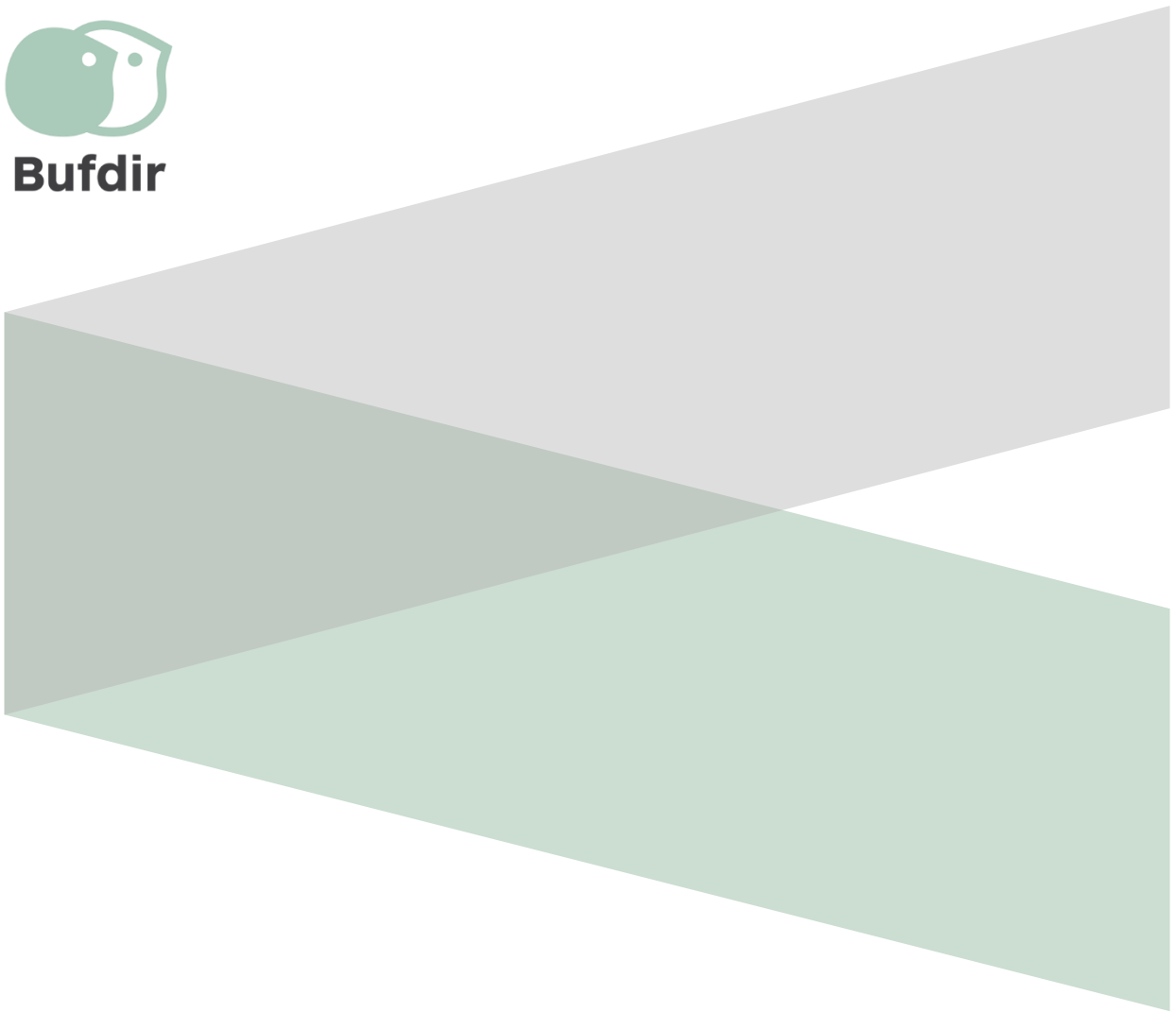
Likestillingskonsekvenser av covid-19 og tiltakene mot pandemien

Tema: arbeid og økonomi

Kjønn, etnisitet og lhbtq



Bufdir



Innhold

1. Innledning	2
1.1.1 Oppsummering: Likestillingskonsekvenser av pandemien	3
1.2 Anbefalinger	5
2. Deltakelse i arbeidslivet	7
2.1.1 Arbeidsmarkedet i «normaltid»	7
2.1.2 Utvikling i sykefravær og arbeidsledighet under pandemien	9
2.1.3 Omstilling for likestilling?	16
2.1.4 Kvinner og innvandrere i frontlinjen	17
2.1.5 Deltidskulturen påvirker og påvirkes av pandemihåndteringen.....	19
3. Økonomi	20
3.1.1 Likestillingskonsekvenser i inntekt	20
3.1.2 Konsekvenser for foreldrepenger	22
3.1.3 Risiko for økt barnefattigdom	23
3.1.4 Økonomisk usikkerhet påvirker livskvaliteten negativt	23
4. Arbeid og familieliv og likestilling i hjemmet	24
4.1.1 Konsekvenser for likestilling i hjemmet	24
4.1.2 Hjemmekontor og digitalisering kan ha positive effekter for jobb-hjem-balanse.....	25
4.1.3 Små barn gir ekstra utfordringer	25
4.1.4 Økt arbeidspress i kvinnedominerte yrker	26
4.1.5 Mangler kunnskap om familier med innvandrerbakgrunn og såkalte regnbuefamilier	26
4.1.6 Kunnskapsbehov.....	26
5. Litteraturliste	27

1. Innledning

Covid-19-pandemien og de innførte smitteverntiltakene har potensielt omfattende konsekvenser for økonomi og arbeidsliv i Norge, og det uttrykkes bekymring fra flere hold, om effektene pandemien har for likestilling og risiko for diskriminering, både på kort og lang sikt.

Tidligere kriser har vist at perioder med lavkonjunktur kan få likestillingskonsekvenser. Ifølge en rapport fra OECD mistet flere menn enn kvinner jobben under finanskrisen i 2008, mens kvinner økte sine ubetalte arbeidstimer. Rapporten trekker også fram at sysselsettingen for menn bedret seg raskere i gjenopprettingsfasen enn den gjorde for kvinner (OECD, 2020). Her i Norge så man at innvandrere både ble hardere rammet av arbeidsledighet under krisen, og hadde svakere vekst i sysselsettingen årene etter, sammenlignet med majoritetsbefolkningen (Olsen, 2017). Holdningsundersøkelser har også vist at det etter finanskrisen var flere som mente at menn bør prioriteres over kvinner dersom det er mangel på arbeidsplasser - både i Norge og i andre europeiske land (Tyldum, 2019).

I dette notatet diskuterer vi likestillingskonsekvenser av covid-19-pandemien og de tilhørende smitteverntiltakene på området arbeidsliv (del 2) og økonomi (del 3). I del 4 vil vi gå inn på konsekvenser for kombinasjonen av arbeid og familieliv og likestilling i hjemmet. Vi konsentrerer oss om grunnlagene kjønn, graviditet, omsorgsoppgaver, etnisitet, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kjønnskarakteristika og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Buudir har gitt Kilden kjønnsforskning i oppdrag å følge utviklingen, identifisere kunnskapsbehov og dokumentere konsekvenser pandemien har hatt for likestillingen. Basert på innspill fra forskere og aktører på feltet har Kilden levert Buudir et notat med vurderinger av likestillingskonsekvenser på området arbeidsliv og økonomi, samt innspill og anbefalinger. Kilden konsentrerer i sitt notat seg om kvinner og personer med innvandrerbakgrunn. Konsekvenser for samer, nasjonale minoriteter og lhbtqi-personer er ikke inkludert. Disse perspektivene er det både behov for å undersøke nærmere i lys av pandemien, og å vurdere tiltak for å være forberedt mot i møte med kommende kriser. Notatet fra Kilden (som er vedlagt i sin helhet) gir et godt bilde av utfordringssituasjonen, og danner ett av flere grunnlag for Buudirs notat. Buudir har tatt opp likestillingskonsekvenser av pandemien som tema i et møte med arbeidslivets parter, Likestillings- og diskrimineringsombudet og likestillingssentrene, og innspill herfra er inkludert underveis i dette notatet. I tillegg henter Buudir fortløpende inn tall fra NAV og SSB, og annen tilgjengelig og relevant informasjon som kan belyse likestillingskonsekvensene av koronatiltakene på områdene arbeidsliv og økonomi.

Likestilling, arbeid og økonomi

Både nåværende og tidligere regjeringer har understreket at høy sysselsetting er en forutsetning for velferdssamfunnet. Det gir økte inntekter for staten, bedre utnyttelse av befolkningens samlede kompetanse og dermed økt produktivitet (Meld. St 7 2015-2016; Meld. St. 44 2012-2013). Rapporten *Likestilling og verdiskaping. Om kvinners yrkesdeltakelse og dens betydning for økonomisk vekst* (Østbakken, 2016) viser at kvinners økende deltagelse på arbeidsmarkedet fra 1972-2013 har vært svært viktig for Norges verdiskaping. Østbakken finner at uten veksten i sysselsetting blant kvinner i disse årene ville Fastlands-BNP summert over 40 år vært 3300 milliarder

kroner lavere enn den har vært. Hadde kvinner imidlertid jobbet like mye som menn i hele perioden (1972–2013), kunne Fastlands-BNP vært 2300 milliarder høyere (ibid.)

Offentlige utredninger, stortingsmeldinger og handlingsplaner trekker fram at arbeidsliv og økonomi er, og har vært, svært sentralt i norsk likestillingspolitikk (Meld. St 7 2015-2016; Meld. St. 44 2012-2013; NOU 2011: 18; NOU 2012: 15; Nærings- og fiskeridepartementet 2019).

Lover og plikter

Til grunn for norsk likestillingspolitikk ligger internasjonale konvensjoner i tillegg til norske lover og regelverk. Likestillings- og diskrimineringsloven fra 2018 skal fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person. Fra 2020 har aktivitets- og redegjørelsespliktene i likestillings- og diskrimineringsloven blitt styrket. Både offentlige myndigheter og arbeidsgivere skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Offentlige myndigheter skal arbeide for likestilling i all sin myndighetsutøvelse og arbeidsgivere i blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv. Arbeidet skal også dokumenteres og redegjøres for.¹

1.1.1 Oppsummering: Likestillingskonsekvenser av pandemien

Koronapandemien og de innførte tiltakene har konsekvenser likestillingen, men i hvilken grad og på hvilke måte avhenger både av hvilket diskrimineringsgrunnlag man ser på, hvilke sektor en jobber i, familiesituasjon og hvilken tidsperiode som undersøkes.

Kjønnsdelt arbeidsmarked = kjønnsdelte permitteringer

Norge har et kjønnsdelt arbeidsmarked. Dette gjenspeiler seg også i permitteringen som fulgte etter at regjeringen innførte smittevernstiltak. I de første ukene etter at koronatiltakene ble innført, ble kvinner i større grad enn menn permittert. Dette må sees i sammenheng med en overrepresentasjon av kvinner i næringene som ble rammet i starten av nedstengingen, som personlig tjenesteyting og overnattings- og serveringsvirksomhet. Etter hvert som krisen spredte seg til andre næringer, har økningen i bruttoledigheten gjennom perioden blitt noe høyere blant menn (Gjerde, Jensen, & Sørbo, 2020). Vi kan anta at kjønnsforskjellene i arbeidsledighet vil følge utviklingen i de ulike næringene også i tiden fremover. Dette vil igjen påvirke likestillingskonsekvensene av pandemien på lengre sikt.

Ifølge innspill Kilden har fått fra Fagforbundet, kan det se ut til at bedrifter ledet av menn har blitt truffet litt bedre av tiltakspakkene rettet mot næringslivet. Bufdir anbefaler at disse tendensene – både på kort og lang sikt - undersøkes videre.

Innvandrere rammet – på kort og lengre sikt

I «normaltid» er innvandrere sysselsatt i mindre grad enn befolkningen ellers, og har en høyere arbeidsledighet. Innvandrere ble hardere rammet av permitteringer de første ukene etter at

¹ Se Bufdirs veileder til pliktene: <https://bufdir.no/Inkludering/arp/>

Innledning

smitteverntiltakene ble innført (Bratsberg, et al., 2020). Likevel er den prosentvise økningen i arbeidsledighet blant innvandrere en del lavere enn for personer uten innvandrerbakgrunn, når vi ser på perioden fra nedstigningen til nå under ett. Det ser derimot ut til at nedgangen i antall arbeidssøkere har vært svakere for innvandrere enn den øvrige befolkningen siden arbeidsledigheten begynte å synke i mai. Derfor blir det viktig å følge med på om innvandrere blir hardere rammet av arbeidsledighet som følge av koronapandemien på sikt.

Deltidsarbeid påvirker og påvirkes av pandemihåndteringen

En del sektorer som kjennetegnes av en utbredt deltidskultur (som helse- og omsorg) har opplevd stort arbeidspress siden nedstengningen i mars. Dette er også kvinnedominerte sektorer der en relativt høy andel innvandrere jobber. Innspillene Kilden (2020) har fått fra arbeidslivets parter og forskere tyder på at kombinasjonen av flere mindre stillinger (ofte i ulike avdelinger eller virksomheter) har skapt organisatoriske utfordringer for smittevern og pandemihåndteringen. Deltidskulturen kan også ha fungert som en type reservekapasitet i den ekstraordinære situasjonen, ved at flere har arbeidet i økte eller fulle stillinger. De langsiktige virkningene for deltidskulturen og inntektsutviklingen er midlertid uklare.

Økonomisk usikkerhet påvirker livskvaliteten

En undersøkelse om livskvalitet i befolkningen, viser at opplevd økonomisk usikkerhet har stor betydning for livskvaliteten (Støren, Rønning, & Gram, 2020). I snitt er det 31 prosent av befolkningen som oppgir at de er lite fornøyde med sin økonomiske situasjon. Sammenlignet med befolkningen i alt, er det en god del flere innvandrere, norskfødte med innvandrerforeldre, skeive og personer med nedsatt funksjonsevne som opplever at de er lite fornøyde med egen økonomisk situasjon. Koronakrisen rammer ulike grupper forskjellig når det gjelder økonomi. Det er viktig å ta med seg at krisen ikke bare kan påvirke økonomien, men at det å ha en usikker økonomiske situasjon også påvirker livskvaliteten mer generelt.

Arbeid og familieliv

Covid-19-pandemien og de innførte smitteverntiltakene har ført til at barnehagene har stengt ned i lengre perioder, og skoler har måttet legge om til nettbasert undervisning. Per i dag kan vi ikke si sikkert om de ekstra omsorgsoppgavene har påvirket kvinner eller menn skjevt, men vi vet at dette har skapt ekstraarbeid for foreldre, og særlig foreldre med små og/eller flere barn.

Selv om stadig flere av arbeidstakerne som ikke har blitt rammet av permitteringer og oppsigelser går mot en normal arbeidssituasjon, vil strengere krav til barnas helsetilstand i barnehage og på skole, og kortere åpningstider i barnehager, føre til ekstra utfordringer for arbeidstakere som balanserer jobb og småbarnsliv. Hvis det forventes at arbeidstakerne skal prestere som normalt til tross for de ovennevnte smitteverntiltakene kan dette føre til en ekstrabelastning.

Vi har ikke statistikk som viser hvor mange gravide eller vordende fedre/medmødre som har blitt permittert eller mistet arbeid på grunn av korona. Det vi imidlertid vet er at i mars var yngre kvinner overrepresentert blant de som mottok dagpenger som følge av permitteringer, og at det største antallet arbeidsledige kvinner og menn befinner seg i aldersgruppen 30-39 år. Bufdir mener det er behov for endringer i dagens beregningsmodell for foreldrepenger som tar mer hensyn til permitteringer og tap av arbeid under korona.

1.2 Anbefalinger

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Buudir mener det er viktig at arbeidsgivere og myndigheter legger til rette for at kvinner og menn skal kunne kombinere arbeid, familieliv og hensynene til smitteverntiltak. Under videre lokale nedstigninger oppfordrer Buudir myndighetene til å prioritere å holde barnehager og barneskoler åpne – med de ekstra ressursene det vil kreve.

Foreldrepenger og permisjon ved fødsel

Buudir er bekymret for at dagens system for foreldrepenger bidrar til at permitteringer og oppsigelser rammer gravide og vordende foreldre spesielt hardt. Buudir mener det bør vurderes om det er behov for en midlertidig eller ny beregningsmodell for foreldrepenger til permitterte og frilansere. I en slik vurdering bør en blant annet se til praksis for selvstendig næringsdrivende, hvor arbeidstakere får beregnet foreldrepenger ut fra et gjennomsnitt av det de har tjent de tre siste årene.

Omstilling og krisepakker med et likestillingsperspektiv

Koronapandemien kan være et mulighetsrom for å sette inn målrettede tiltak mot det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. For å få til dette, må relevante myndigheter sørge for at finansielle virkemidler, koordinering og innsats for omskolering og kompetanseheving har et likestillingsperspektiv.² Videre er det sentralt at NAV, Kompetanse Norge og andre sektorer/myndigheter som eier karriereveiledningstjenester er bevisst dette mulighetsrommet, og bygger kompetanse om hvordan de kan bidra til å tilby og veilede arbeidsledige inn i kjønnsutradisjonelle yrker. Buudir vil også understreke viktigheten av at kompetanseheving og omskoleringstiltak rettes mot innvandrere med lavt utdanningsnivå og norskkompetanse, og kvinner i disse gruppene spesielt. Buudir oppfordrer videre til å inkludere erfaringene fra pandemien inn i den kommende strategien mot det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

Deltidskulturen og beredskap

Den regjeringsoppnevnte Koronakommisjonen har plikt til å integrere likestillingsperspektivet i sitt arbeid jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 24. Buudir oppfordrer kommisjonen til å vurdere hvordan likestillingen har blitt påvirket av og kan påvirke beredskapen. Buudir mener videre at det er nødvendig å vurdere hvordan helsesektoren kan rustes mot framtidige pandemier, samtidig som man reduserer bruken av ufrivillig deltid.

Aktivitets – og redegjørelsespliktene

For å sikre at hjelp og tiltak fremmer – ikke hemmer - likestillingen, må både offentlige myndigheter og arbeidsgivere fortløpende og langsiktig vurdere likestillingskonsekvensene av tiltakene som iverksettes nasjonalt, lokalt og i den enkelte virksomhet. Den styrkede aktivitetsplikten for offentlige myndigheter og arbeidsgivere etter likestillings- og diskrimineringsloven §24 og 26 er et godt utgangspunkt for å vurdere risiko for diskriminering og hindre for likestilling ved innføringen av nye tiltak. Risikovurderingen forutsetter at myndigheter og arbeidsgivere har kjennskap til

² Blant annet Kompetanse Norge, NAV, IMDi.

Innledning

likestillingsutfordringer på ulike personalområder og myndighetsområder. Bufdir jobber med å utarbeide veiledning i aktivt likestillingsarbeid til arbeidsgivere og offentlige myndigheter.

Likestillingskonsekvenser av pandemien som jevnlig punkt i dialogen mellom arbeidslivets parter

Det er viktig at likestillingskonsekvenser og risiko for diskriminering som følge av pandemien og de innførte smitteverntiltakene får prioritet i dialogen mellom arbeidslivets parter. Bufdir arbeider tett med arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene i utarbeidelsen av veiledere og andre verktøytil aktivitets- og redegjørelsespliktene, og vil i denne dialogen fortsette å ta opp likestillingskonsekvenser og risiko for diskriminering av innførte smitteverntiltak.

Bufdir oppfordrer departementene til å jevnlig ta opp likestillingskonsekvenser av pandemien (herunder økonomiske konsekvenser for vordende foreldre) i relevante forum som Arbeidslivs- og pensjonspolitikk råd og Kulturdepartementets arbeidsgruppe for likestilling i arbeidslivet.

Forskningsbehov

- Det er behov for å forske mer på de langsiktige likestillingskonsekvensene pandemien har hatt på områdene arbeid og økonomi, i ulike sektorer og for heltids- og deltidsansatte. Et viktig spørsmål i tiden framover er hvilke muligheter kvinner, menn, personer med innvandrerbakgrunn og lhbtqi-personer har til å komme tilbake i jobb etter permittering og perioder med arbeidsledighet. Et annet viktig spørsmål for videre forskning er hvilke konsekvenser deltidskulturen har hatt for håndteringen av pandemien, og hvilke konsekvenser pandemien har hatt på deltidskulturen.
- Ulike undersøkelser under pandemien har vist at det er noe uklart hvordan det har gått med likestillingen når det kommer til fordelingen av ulønnet arbeid i hjemmet. Det er viktig at vi har oppdatert kunnskap om likestilling i hjemmet, og Bufdir mener derfor at tidsbruksundersøkelsen bør gjennomføres jevnlig. Videre er det behov for mer forskning på hvordan pandemien påvirker karrierevalg og prioriteringer innad i familien.
- Den styrkede redegjørelsesplikten for offentlige myndigheter, arbeidsgivere i offentlige virksomheter og større private virksomheter, etter Likestillings og diskrimineringsloven §24 og 26 gir et egnet utgangspunkt for å vurdere konsekvensene pandemien har hatt for likestillingen. Bufdir anbefaler at det settes av midler til forskning som tar utgangspunkt i likestillingsredegjørelsene fra regnskapsåret 2020.
- Det bør undersøkes om de ulike tiltakspakkene fra regjeringen har bidratt til økt likestilling eller om de har forsterket eksisterende forskjeller mellom kvinner, menn og/eller innvandrere i arbeidsliv, økonomi og familieliv.
- Retriever har fått i oppdrag fra Bufdir å undersøke netthet og rasisme i lys av koronakrisen. Det bør igangsettes forskningsprosjekter som undersøker omfang og konsekvenser av rasisme og hatefulle ytringer mot personer som har stått i såkalte frontlinjeyrker.

2. Deltakelse i arbeidslivet

Med de undersøkelsene som foreligger i dag er det utfordrende å tallfeste arbeidsdeltakelse blant lhbtqi-personer (Bufdir, 2020), og vi har derfor ikke inkludert dette grunnlaget her.

2.1.1 Arbeidsmarkedet i «normaltid»

For å kunne vurdere konsekvensene pandemien har hatt for likestilling på kort og lang sikt, er det nødvendig å presentere noen tall og tendenser om likestillingen i arbeidslivet i «normaltid».

2.1.1.1 Kjønnsforskjeller i arbeidslivet

Kvinnens inntog i arbeidslivet har utjevnet forskjeller mellom kvinner og menn med hensyn til yrkesdeltakelse. I 2019 var omtrent halvparten (47 %) av alle sysselsatte i Norge kvinner (Bufdir, 2020). Samme år var arbeidsledigheten på 4 prosent blant menn, og 3,4 prosent blant kvinner i alderen 15-74 år (SSB, 2020).

Selv om arbeidslivet i Norge er blant de minst kjønnssegregerte i Europa, står kjønnsbestemte strukturer sterkt på det norske arbeidsmarkedet (Øtsbakken, Reisel, Schøne, Barth, & Hardoy, 2017). For eksempel arbeider 36 prosent av alle sysselsatte kvinner deltid, mens tilsvarende tall for menn er 15 prosent (Bufdir, 2020). Kvinner og menn arbeider også i ulike deler av arbeidsmarkedet. 69 prosent av ansatte i offentlig sektor er kvinner, mens 64 prosent av ansatte i privat sektor er menn. Kun 12 prosent av sysselsatte kvinner jobber i mannsdominerte næringer, og kun 13 prosent av menn arbeider i kvinnedominerte næringer. Den største næringen i Norge er helse- og sosialtjenester, hvor 21 prosent av alle sysselsatte jobber. 8 av 10 som jobber i helse og sosialtjenester er kvinner. Kvinnedominansen i denne næringen bidrar i stor grad til at det norske arbeidsmarkedet er så kjønnsdelt (Bufdir, 2020).

Det er også kjønnsforskjeller når det kommer til sykefravær. I 2019 var andelen med legemeldt sykefravær 6 prosent blant kvinner og 4 prosent blant menn. Kvinner har høyere sykefravær enn menn i nesten alle aldersgrupperinger. Kvinnens sykefravær er høyere enn menns innen alle næringer, men det er også variasjonen mellom næringene. Høyest sykefravær og størst kjønnsforskjell er det innen helse- og sosialtjenester, men også i transport- og lagringsnæringen er sykefraværet høyt (Bufdir, 2020).

Graviditet pekes på som den viktigste forklaringen i forskjellen i sykefravær mellom kvinner og menn (Bufdir 2020). Sammen med graviditet forklarer forskjeller i alder, utdanning, næring, sivilstatus og barn 37 prosent av kjønnsforskjellene i sykefravær³ (Cools & Strøm, 2019). Det betyr likevel at det er en nokså stor "uforklart" del knyttet til kjønnsforskjellene i sykefravær mellom kvinner og menn.

³ Disse beregningene er basert på NAV-registrerte sykefraværet på over 16 dager i 2015, hvor egenmeldinger og kortere legemeldte fravær ikke regnes med.

2.1.1.2 Forskjeller mellom innvandrere og øvrig befolkning

Innvandrere er sysselsatt i mindre grad enn befolkningen ellers. I 2019 var 67,1 prosent av innvandrere sysselsatt, mot 78,5 prosent av den øvrige befolkningen. Det er store variasjoner i sysselsetting etter innvandringsgrunn og landbakgrunn. Utdanningsnivå har også betydning for sysselsetting. Andelen sysselsatte er likevel lavere for innvandrere enn for resten av befolkningen i alle utdanningsgrupper, bortsett fra de med ingen utdanning. Det er også betydelige kjønnsforskjeller blant innvandrere: sysselsettingsgraden er på 71 prosent blant menn og 63 prosent blant kvinner (Bufdir, 2020).

Arbeidsledigheten er om lag tre ganger så høy blant innvandrere i aldersgruppen 15-74 år som i resten av befolkningen i samme aldersgruppe. Det er imidlertid store forskjeller etter landbakgrunn. Innvandrere med afrikansk bakgrunn har den høyeste andelen helt ledige, etterfulgt av innvandrere med asiatisk bakgrunn. Lavest andel har de med bakgrunn fra Norden, etterfulgt av Nord-Amerika og Oseania (Bufdir, 2020).

Lav sysselsetting blant innvandrere skyldes ikke bare utfordringer med å komme *inn* på arbeidsmarkedet. Det skyldes også at innvandrere har større sannsynlighet for å *falle ut* av arbeidsmarkedet igjen (Bratsberg, Raaum, & Røed, 2017; Elgvin & Svalund, 2020). Kjønn, alder og utdanningsnivå har betydning for om arbeidsledige innvandrere kommer tilbake i jobb. Kvinner har mindre sannsynlighet for å komme tilbake i jobb enn menn. Sannsynligheten for å bli sysselsatt etter å ha vært arbeidsledig, er større for yngre og for de med høyere utdanning (Bufdir, 2020). SSB har tidligere funnet at i år med høy arbeidsledighet var det vanskeligere for innvandrere å få jobb, uavhengig av landbakgrunn (Fedoryshyn & Aamodt, 2019).

Innvandrere, både kvinner og menn, jobber noe oftere deltid enn befolkningen ellers. Innvandrere med bakgrunn fra Afrika, Asia mv.⁴ er i mindre grad heltidsansatte enn lønnstakere ellers. Det har blant annet sammenheng med at de er overrepresentert i yrker med mye deltid. Blant innvandrere fra Asia, Afrika mv. er 68,8 prosent i 100 prosent stilling eller mer, mens det tilsvarende tallet for innvandrere fra EØS etc. er 79,9 prosent, og for lønnstakere ekskludert innvandrere 83,8 prosent (Bufdir, 2020).

Innvandrere er også overrepresentert i midlertidige stillinger. Midlertidige ansettelser er særlig utbredt blant innvandrere med bakgrunn fra Asia, Afrika mv. Det er flest kvinner blant de midlertidige ansatte blant innvandrere, i likhet med i den øvrige befolkningen (Bufdir, 2020).

Norskfødte med innvandrerforeldre utgjør en liten andel av befolkningen, og det er foreløpig få som har nådd yrkesaktiv alder. Norskfødte med innvandrerforeldre i alderen 25-39 år har høyere sysselsetting enn innvandrere, men lavere enn befolkningen ellers i samme aldersgruppe (Bufdir, 2020).

⁴ Omfatter Øst-Europa utenom EU, Asia, Afrika, Sør- og Mellom-Amerika, og Oseania utenom Australia og New Zealand

2.1.2 Utvikling i sykefravær og arbeidsledighet under pandemien

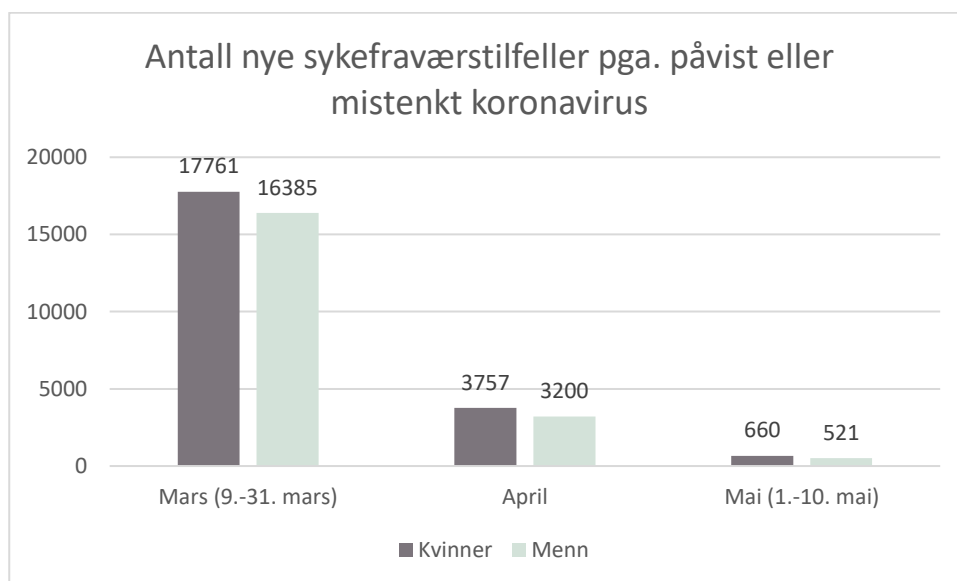
I denne delen presenterer vi utviklingen i sykefravær og arbeidsledighet blant kvinner, menn og personer med innvandrerbakgrunn under pandemien.

2.1.2.1 Utvikling i sykefravær

NAV publiserte ukentlig statistikk over nye sykefraværstilfeller knyttet til korona i perioden 9. mars til og med 10. mai (NAV, 2020). Denne registreringen gjelder både påviste og mistenkte tilfeller av covid-19. Statistikken er brutt ned på kjønn, men ikke innvandrerbakgrunn. Statistikken viser bare nye sykefraværstilfeller. Denne statistikken har noen mangler, og NAV påpeker at den ikke er å anse som offisiell statistikk, men heller en indikator som kan belyse effekten covid-19 har hatt i samfunnet målt gjennom sykmeldinger fra helsevesenet.

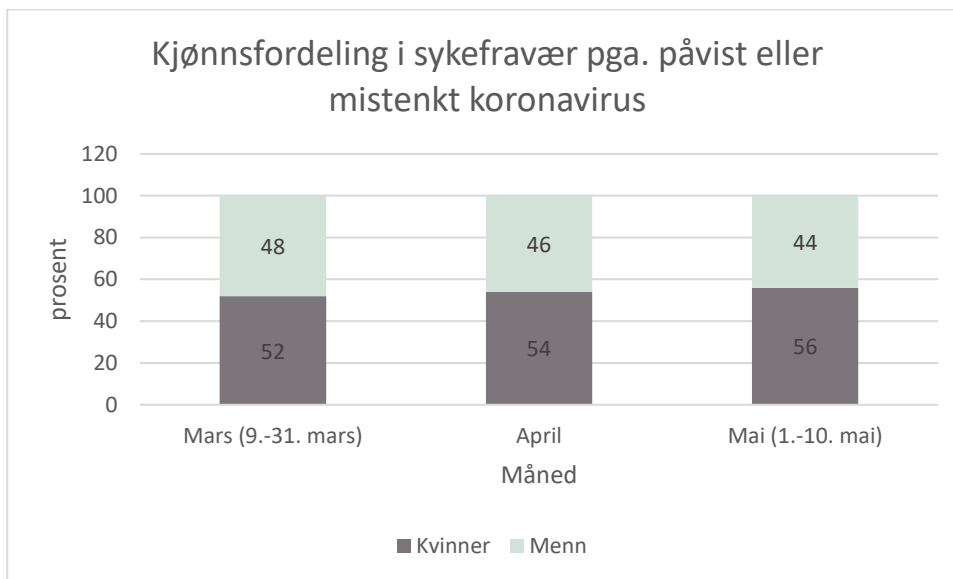
Kvinner noe oftere sykemeldt enn menn

Statistikken viser at antallet nye sykemeldinger grunnet covid-19 var svært høyt i mars, men har falt betraktelig siden. De første ti dagene i mai var det kun 1181 nye sykefravær forårsaket av koronaviruset.



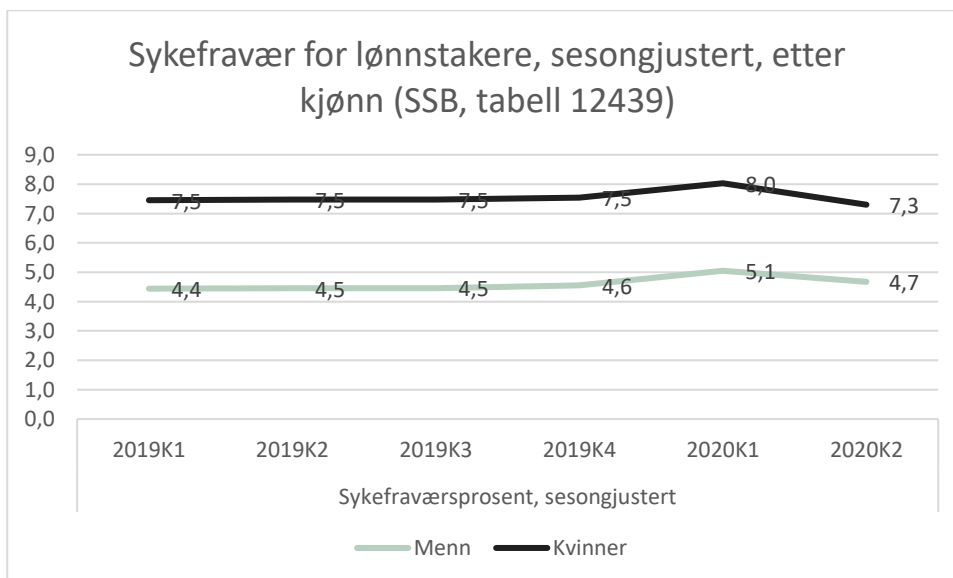
Kjønnfordelingen i nye sykemeldinger har vært svært jevn, men tallene viser at vi gjennom perioden har fått en utvikling mot at kvinner utgjør en større andel av totalen av nye sykemeldinger. Den relativt jevne kjønnfordelingen i sykefravær stemmer overens med at FHI rapporterte om en nokså jevn fordeling mellom kjønnene i antall påviste tilfeller, med 4 084 tilfeller blant kvinner, og 4 051 tilfeller blant menn, pr. 12. mai (i dag er det en overvekt av meldte covid-19-tilfeller blant menn) (FHI, 2020).

Deltakelse i arbeidslivet



SSB publiserer statistikk over sykefravær kvartalsvis, fordelt på kvinner og menn. Statistikken som er brutt ned på innvandrerbakgrunn publiseres sjeldnere, og tall fra 2020 er ikke tilgjengelige ennå. SSB påpeker at koronasituasjonen gjør at vi må tolke sykefraværstallene med forsiktighet fordi en plutselig hendelse som koronautbruddet skaper noen utfordringer for tolkningen av tallene fra kvartal til kvartal (Bruer-Skarsbø, 2020).

Nedenfor viser vi sykefravær fra første kvartal 2019 til andre kvartal 2020. Både for kvinner og menn var det et høyere sykefravær i første kvartal 2020 enn i 2019. Sammenligner vi derimot tallene fra 2. kvartal 2020 med tilsvarende tall fra 2019, er forskjellen mindre.



Tallene fra SSB viser også at det er store forskjeller mellom næringer. Ujusterte tall viser at det samlede egen- og legemeldte sykefraværet har utviklet seg ganske ulikt mellom næringer fra andre

kvartal 2019 til samme kvartal 2020. Bygg og anlegg har hatt en stor økning, med 11,1 prosent. En lignende utvikling ser vi også innen forretningsmessig tjenesteyting, samt transport og lagring. Derimot har det vært en kraftig reduksjon i sykefraværet innenfor undervisning og offentlig administrasjon når vi sammenligner med samme kvartal året før (Bruer-Skarsbø, 2020).

2.1.2.2 Søknader om dagpenger de første ukene i pandemien

En forskergruppe med deltagere fra Frischsenteret, SSB og NAV analyserte informasjon om alle nye søknader om dagpenger i perioden 2.-22. mars (Bratsberg, et al., 2020). Disse tallene er koblet sammen med andre registre som gir informasjon om personlige kjennetegn, slik som tidligere inntekt, sosial bakgrunn, familiesammensetning, kjønn, alder, utdanning, yrke, og arbeidsgiver. Forskergruppen tar forbehold om mulige feil og uklarheter, ettersom studien er gjennomført på svært kort tid.

Analysene viste at alle inntekts- og utdanningsgrupper er berørt av krisen, men at den rammer skjevt. Når det gjelder likestillingskonsekvenser, viste analysene at:

- Kvinner var mer utsatt for å miste jobben enn menn.
- Unge var mer utsatt enn eldre.
- Innvandrere var mer utsatte enn den øvrige befolkningen.

Videre viste analysene at det er en klar overrepresentasjon av personer med lav inntekt, lav utdanning, og lavinntekts familiebakgrunn blant de nye ledige etter at tiltakene ble iverksatt.

2.1.2.3 Utvikling i arbeidsledighet, etter kjønn

NAV publiserer ukentlig statistikk over antall arbeidsledige under pandemien. Disse tallene viser arbeidsledige fordelt på tre hovedgrupper: arbeidssøkere på tiltak, delvis ledige og helt ledige.

Stor økning i antall helt arbeidsledige etter at tiltakene ble innført

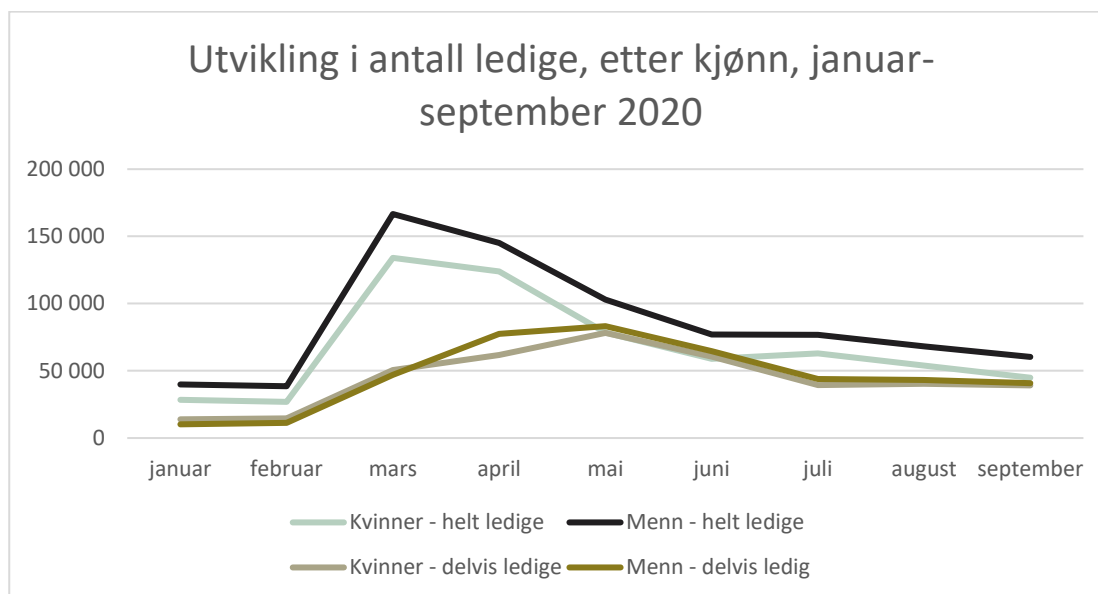
Økningen i antall arbeidsledige var særlig stor de to første ukene etter at smittevernstiltakene ble innført. Det totale antallet helt arbeidsledige økte med 126 prosent mellom 3. mars og 24. mars. Økningen var større for kvinner (133 prosent) enn den var for menn (121 prosent) i de første ukene etter at tiltakene ble innført. Ifølge NAV må dette sees i sammenheng med en overrepresentasjon av kvinner i næringene som ble rammet av regjeringens smittevernstiltak, som personlig tjenesteyting og overnattings- og serveringsvirksomhet. Etter hvert som krisen spredte seg til andre næringer, har økningen i bruttoledigheten gjennom perioden vært høyere blant menn (Gjerde, Jensen, & Sørbo, 2020). Når vi ser på antall helt ledige, ble toppen nådd allerede i mars. Det var særlig en sterk nedgang fra april til mai, men nedgangen i antallet helt ledige fortsatte også gjennom sommermånedene.

En markant økning i antall delvis ledige

Før tiltakene ble innført, var flere kvinner enn menn registrert som delvis ledige. Dette henger sammen med det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, og at generelt flere kvinner arbeider i yrker der deltid er utbredt. I de første ukene etter tiltakene ble innført, var betydelig færre registrert som

Deltakelse i arbeidslivet

delvis enn helt arbeidsledige⁵. Deretter fortsatte antall delvis ledige å øke frem til mai, men siden har det også vært en nedgang i antall delvis ledige. Utviklingen er nokså lik for kvinner og menn.



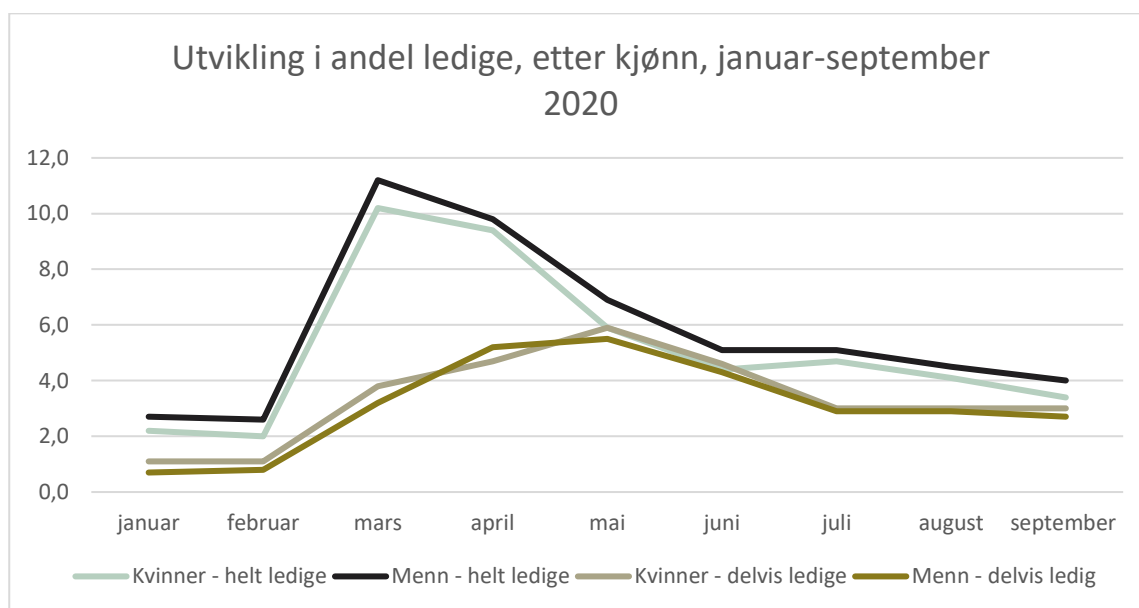
Økt andel arbeidsledige de første månedene etter innføring av koronatiltakene

Når vi ser på andel arbeidsledige av den totale arbeidsstyrken, følger dette samme utvikling. I februar var andelen helt ledige av arbeidsstyrken på 2,6 prosent blant menn, og 2,0 prosent blant kvinner. I mars hadde andelen steget til 11,2 for menn og 10,2 for kvinner, mens andelen i september var på 4,0 blant menn og 3,4 for kvinner.

Det har også vært en stor økning i andelen delvis ledige under pandemien. I februar var andelen delvis ledige av arbeidsstyrken på 1,1 for kvinner og 0,8 for menn. I mai, som er den måneden med størst registrert andel delvis arbeidsledige av arbeidsstyrken, var den tilsvarende andelen 5,9 for kvinner og 5,4 for menn. I september er andelen på 3,0 for kvinner og 2,7 for kvinner.

⁵ NAV påpeker at en betydelig andel av de som var registrerte i statistikken som helt ledige de første to ukene i realiteten var delvis ledige, men fikk status som helt ledige i NAVs statistikk på grunn av hvordan registreringen av arbeidssøkere foregår (Gjerde, Jensen, & Sørbo, 2020).

Deltakelse i arbeidslivet



Kilde: https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/hovedtall-om-arbeidsmarkedet/arkiv-hovedtall-om-arbeidsmarkedet_kap

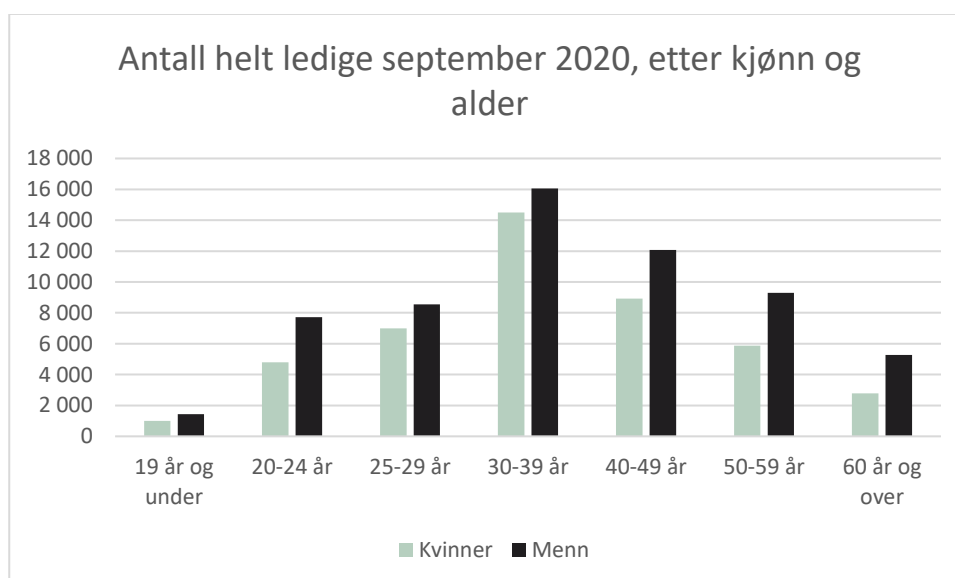
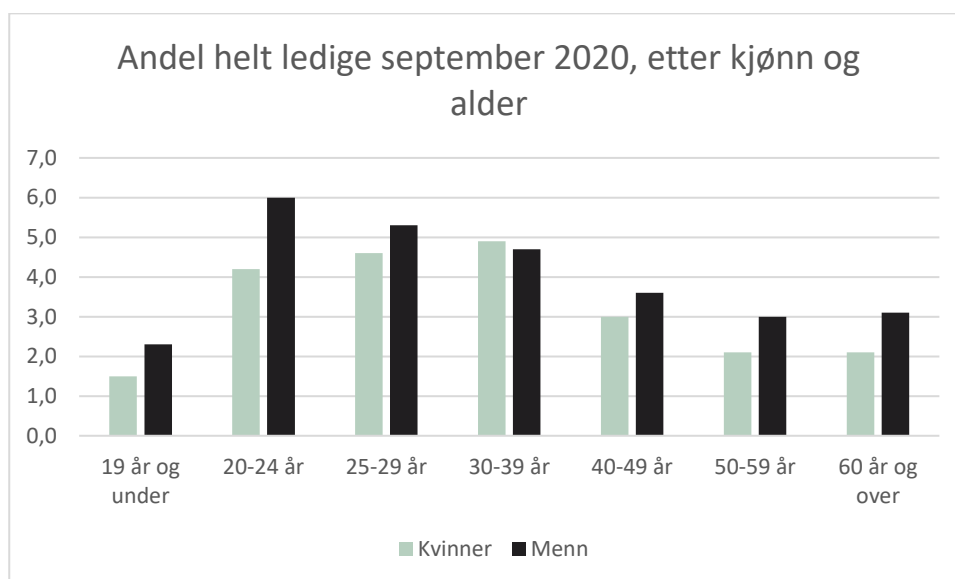
Betydelig høyere arbeidsledighetsnivå i år sammenlignet med samme periode i fjor

Til tross for at det har vært en betydelig nedgang i antall arbeidsledige de siste månedene, er det fortsatt på et markant høyere nivå når vi sammenligner arbeidsledigheten i dag med samme tidspunkt i fjor. Blant kvinner er det 16 531 flere helt ledige og 24 083 flere delvis ledige i september 2020 enn det var i september 2019. Dette tilsvarer en økning på henholdsvis 58 prosent og 159 prosent. Blant menn er det 27 444 flere helt ledige og 30 414 flere delvis ledige i september 2020 enn i september 2019. Dette tilsvarer en økning på 83 prosent for helt ledige, og 290 prosent for delvis ledige.

Flest arbeidsledige i aldersgruppen 30-39 år

De siste tallene fra NAV viser at det er noen kjønnsforskjeller når det gjelder hvilke aldersgrupper som nå er rammet av arbeidsledighet. Blant kvinner var det størst andel helt ledige som prosent av arbeidsstyrken i aldersgruppen 30-39 år. For menn, er det derimot i aldersgruppen 20-24 år at vi finner den høyeste prosenten helt arbeidsledige som andel av arbeidsstyrken. Når vi ser på antall, er det derimot klart flest arbeidsledige i aldersgruppen 30-39 år for begge kjønn.

Deltakelse i arbeidslivet



Kilde: https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/hovedtall-om-arbeidsmarkedet/arkiv-hovedtall-om-arbeidsmarkedet_kap

2.1.2.4 Utvikling i arbeidsledighet blant innvandrere

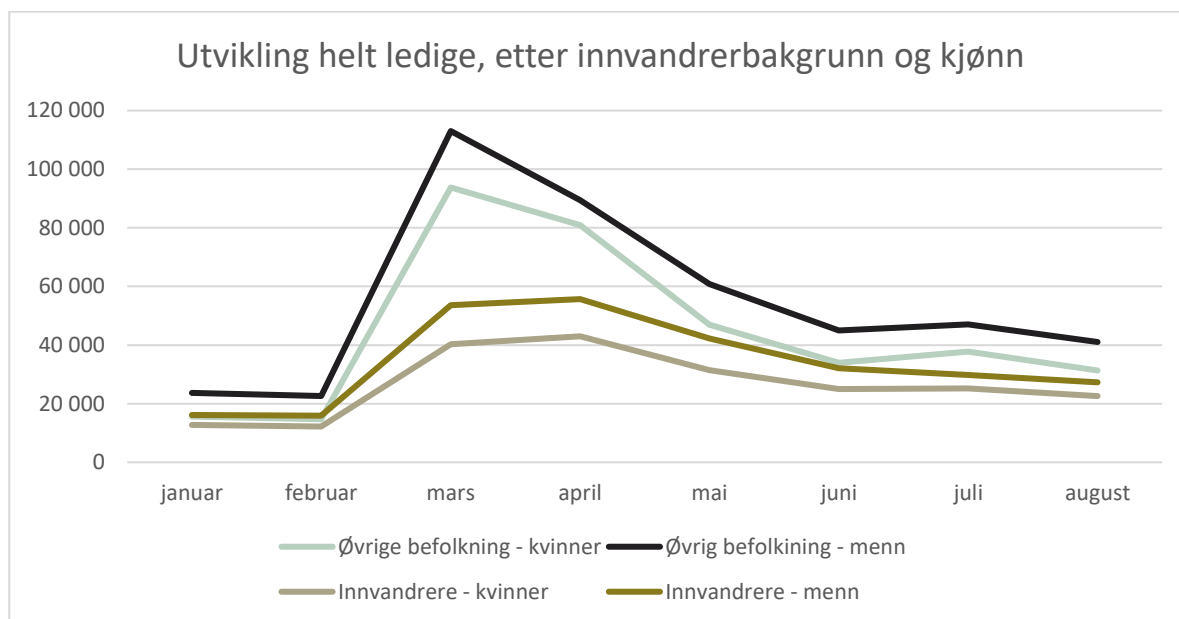
NAV publiserer månedlige hovedtall om arbeidsmarkedet, der de også inkluderer arbeidsledighet blant innvandrere. Bufdir har også fått tilsendt noe mer utfyllende tall om arbeidsledighet blant innvandrere fra NAV. NAV har ikke tall over arbeidsledige innvandrere som andel av den samlede arbeidsstyrken, derfor oppgir vi bare antall og ikke andel her.

Som for resten av befolkningen har det vært en kraftig økning i antall arbeidsledige blant innvandrere, særlig i starten av pandemien. Selv om antall innvandrere registrert som arbeidssøkere har økt kraftig siden tiltakene ble innført, er den prosentvise økningen en del lavere enn for de uten innvandrerbakgrunn.

Deltakelse i arbeidslivet

Det ser derimot ut til at nedgangen i antall arbeidssøkere har vært svakere for innvandrere enn den øvrige befolkningen siden arbeidsledigheten begynte å synke. Dette gjelder også for den siste måneden. Fra august til september har antallet arbeidssøkere gått ned med 4 prosent for innvandrere og 11 prosent for den øvrige befolkningen. Dersom denne trenden fortsetter, kan de langsiktige konsekvensene av koronatiltakene særlig ramme innvandrere.

Arbeidsledigheten blant innvandrere har også variert etter landbakgrunn. Polen, Litauen, Sverige og Somalia har vært de fire vanligste landbakgrunnene blant ledige innvandrere (NAV, 2020).



Kilde: Tall tilsendt fra NAV, 9. september 2020

I perioden etter tiltakene ble innført har andelen arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn av det totale antall arbeidsledige gått ned. 10. mars utgjorde personer med innvandrerbakgrunn om lag 43 prosent av det totale antallet registrerte arbeidssøkere. 26. mai var denne prosentandelen nede på 34 prosent (Gjerde, Jensen, & Sørbø, 2020). De siste månedene har arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn som andel av alle arbeidsledige økt igjen. På en måte kan dette som på som «tilbake til normalen», fordi innvandrere nå nærmer seg den andelen av alle arbeidsledige som før korona.



Kilde: https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/hovedtall-om-arbeidsmarkedet/arbeidsmarkedet-na_kap.⁶

2.1.2.5 Tilfredshet og bekymring blant arbeidstakere

YS arbeidslivbarometer viste at gjennomsnittlige tilfredshet blant arbeidstakere i mars og april lå på 7,0. Spørsmålet ble stilt også i de to foregående årene. Da var snittet på 7,4 og 7,3. Forskerne understreker at dette viser hvordan pandemien rammet bredt, og noen steder hardt (YS, 2020). Fallet i tilfredshet er særlig stort i reiseliv/hotell/restaurant og servering, samt IT og telekommunikasjon. Også i kultur, idrett og organisasjoner, bank, forsikring og finans, olje, gass og energi og forretningstjenester var fallet tydelig. Tendensene tyder på at risiko for økonomiske konsekvenser på kort og lengre sikt ser sammenfaller med en tydelig nedgang i tilfredsheten med livet (YS, 2020).

Ansatte i bransjer som pleie- og omsorg og helsetjenester var imidlertid ikke mindre tilfredse med livet, og ansatte i disse bransjene var også i liten grad bekymret over å miste jobben og frykter i mindre grad enn ansatte i andre bransjer negative konsekvenser av omstilling. De oppgir også i større grad enn ansatte i mange andre bransjer at arbeidslivet er meningsfylt og har positive utfordringer (YS, 2020).

2.1.3 Omstilling for likestilling?

Partene i arbeidslivet og Kompetanse Norge har engasjert fagskoler, studieforbund og andre opplæringsaktører for å få på plass korte og relevante utdanningstilbud til ansatte, permitterte og arbeidsledige i næringer som har blitt særlig rammet av pandemien og tiltakene. Også andre aktører tilbyr nå kurs for omstilling eller videreutdanning i forbindelse med pandemien. Kompetanse Norge sine studie- og opplæringsprogram startet før koronapandemien, men har blitt tilpasset og utvidet siden mars 2020. Tilbudet skal nå bransjer med behov for kompetanseheving og som er berørt hardt

⁶ Tallene omfatter både helt arbeidsledige, delvis arbeidsledige og arbeidssøkere på tiltak. Obs at NAV ikke inkluderte delvis ledige før i april når de regner ut andelen innvandrere av alle arbeidsledige.

av pandemien. Målet er å sikre arbeidsledige jobb i bransjen de allerede er i, eller føre dem over i nye bransjer (Kilden, 2020).

Selv om tilbudene i stor grad er påvirket av ønsker og behov fra bransjene i arbeidslivet, mener Bufdir at det er relevant å vurdere hvorvidt og hvordan denne omstillingen kan påvirke arbeidsmarkedet og likestilling, og da særlig det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Tidligere studier peker på manglende språkkunnskaper og manglende kompetanse som viktige hindringer for å ansette innvandrere. En betydelig andel innvandrerkvinner har lav utdanning eller utdanning fra utlandet som ikke er godkjent i eller etterspurt i Norge (Umblis, 2020). Tiltakene for omstilling og videreutdanning i forbindelse med pandemien bør også ta hensyn til disse behovene.

Kompetanse Norge har foreløpig ingen konkrete planer om å måle likestillingskonsekvenser av tiltakene. Bufdir oppfordrer Kompetanse Norge til å måle og redegjøre for likestillingskonsekvensene av tiltakene i sin likestillingsredegjørelse for regnskapsåret 2020, jf. likestillings og diskrimineringsloven § 24.

2.1.4 Kvinner og innvandrere i frontlinjen

Kilden (2020) beskriver hvordan pandemien kan forsterke forskjeller mellom de med trygge, faste jobber, god inntekt og med muligheter til å jobbe fleksibelt under krisen, og de med svak tilknytning til arbeidslivet, allerede lav inntekt og mindre mulighet til å beskytte seg mot smitte eller andre utfordringer som kom som følge av pandemien.

Personer som jobber innenfor blant annet helse-, pleie- og omsorg, i renhold, og i deler av transportbransjen har vært særlig utsatt for smitte og/eller høyt arbeidspress under pandemien. Dette er ikke bare yrker som i stor grad er kvinnedominerte, men også yrkesretninger der en relativt stor andel innvandrere jobber (Olsen & Næsheim, 2019).

2.1.4.1 Risiko for å smitte seg selv og andre

Når det gjelder direkte smittefare fra covid-19 tyder foreløpige funn fra YS Arbeidslivsbarometer på at kvinneyrker særlig er rammet av smitte. Andre studier vi har referert til tyder på det samme (Bratsberg, et al., 2020). Også mange innvandrere (både kvinner og menn) jobber i sektorer som er svært smitteutsatt, som tjenestenæringen, deler av transportbransjen, helse- og omsorg eller renholdsbransjen.⁷ Flere yrker innenfor disse sektorene ble også utpekt som samfunnskritiske innledningsvis i pandemien, hvor særlig ansatte innenfor ulike helse- og omsorgsforetak og mange yrker innenfor transport ble inkludert (kilde).⁸ I tilfeller hvor én eller begge foreldre jobbet innenfor noen av disse yrkene, måtte kommunene sikre et tilbud til deres barn (under 12 år) hvis utdanningsinstitusjoner og barnehager måtte stenge.

⁷ SSBs statistikk over sysselsatte etter innvandringsbakgrunn viser at 36,5 % kvinner og 16,5 % menn innenfor salg og serviceyrker. 3,9 % kvinner og 13 % menn jobber innenfor transport (og prosess og maskinoperatør), og 17, % kvinner og 11,1 % menn jobber innenfor renhold og hjelpepleier (SSB, 2020).

⁸ Renholdsarbeidere var ikke inkludert som selvstendig yrke på denne listen, noe som skapte en del debatt. Renhold innenfor helse- og omsorgstjenestene var imidlertid regnet som en del av det kritiske personalet.

Helse- og omsorgsarbeidere er en gruppe som er særlig utsatt for smitte. Kilden (2020) viser til Norsk sykepleierforbund (NSF) sin medlemsundersøkelse som viser «at sykepleierne tok et særlig ansvar for å selv å unngå smitte, samt for å unngå og smitte andre for å redusere sykdom, sykefravær og karantenetid.» (ibid.). I undersøkelsen fra NSF oppgav 80 prosent av sykepleierne at de var redde for å smitte pasienter. Dette viser at sykepleierne har tatt et stort personlig ansvar under pandemien, og har praktisert strengere restriksjoner enn den øvrige befolkning.

Også ansatte i andre næringer som gjennom sitt arbeid er i kontakt med mange mennesker kan ha en forhøyet risiko for smitte, som ansatte i varehandel, service og transport. Dette speiles også i YS arbeidslivsbarometer, som viser at opplevelsen av risiko har økt i hele arbeidslivet, men mest blant yrker med kunde- og brukerkontakt. Det største forverringen i opplevd risiko ser vi blant ansatte i transport, helsetjenester, barnehage/skole, varehandel/butikk og kultur/idrett og organisasjoner (YS, 2020). Handel og kontor, hvor 70 prosent av medlemmene er kvinner, har rapportert om økt bekymring for smitte, særlig blant butikkansatte. Handel og kontor oppgir også at det er vanskeligere for butikkansatte (enn for eksempel helsepersonell) å bevise at de har blitt smittet gjennom jobben og dermed få yrkesskadeerstatning. Fagforbundet, hvor 80 prosent av medlemmene er kvinner, utførte en medlemsundersøkelse i april, der det kom fram at ansatte i renholdsbransjen var de som helt klart var mest bekymret for smitte av alle yrkeskategoriene som ble spurt.

Kilden (2020) trekker fram kompetanse som en avgjørende faktor for hvordan man møter brukerne i en krisesituasjon og hvordan man ivaretar smittevern. Sektorer som barnehage, renhold og helse- og omsorgsbransjen har en stor andel ufaglærte, og Kilden (2020) framhever at dette kan ha gjort smittevernarbeidet og ekstraarbeidet mer utfordrende.

2.1.4.2 Økt arbeidspress

I YS sitt arbeidslivsbarometer skiller pleie- og omsorg og helsetjenester seg ut som bransjer der de ansatte har måttet være på arbeidsplassen etter nedstegningene og oppgir å ha mer å gjøre (YS, 2020). Som referert til over, er denne sektoren svært kvinnedominert, og har et stort antall ansatte med innvandrerbakgrunn.

Innen helse- og omsorg er det nettopp sykepleierne som har fått mye oppmerksomhet, fordi de har blitt et bilde på frontlinjen i kampen mot koronaviruset. Dette er en yrkesgruppe hvor kvinner utgjør om lag 88 prosent (Kilden, 2020). Kilden fikk innspill på at denne gruppen ansatte har opplevd stor belastning med manglende smittevernutstyr, lange vakter i fullt smittevernutstyr og økt overtid. Mange ledere opplevde også større belastning. En grunn til den store arbeidsbelastningen var at denne sektoren allerede manglet kompetanse og ansatte, og at krisen forsterket denne mangelen. Samtidig opplevde mange økt yrkesstolthet og økt anerkjennelse av fagkunnskap, da samfunnet har vært avhengig av den kunnskapen om smittevern som denne gruppen besitter.

2.1.4.3 Rasisme og diskriminering

Det har kommet flere eksempler i media på at personer med innvandrerbakgrunn utsettes for koronarelatert rasisme og diskriminering.⁹ Nyere undersøkelser kan tyde på at ansatte i helse- og omsorgssektoren er særlig utsatt for rasisme og hatefulle ytringer. I en undersøkelse utført av Sykepleien oppgir hver fjerde sykepleier at de det siste året har opplevd at kolleger utsettes for diskriminerende eller hatefulle ytringer. I mer enn 6 av 10 tilfeller antas sykepleierens hudfarge å være motivasjonen bak ytringen (Sykepleien, 2020). Undersøkelsen skilte ikke mellom opplevelser før eller under pandemien. Bufdir har gitt Retriever i oppdrag å undersøke om det har vært endringer i omfang eller karakter av fremmedfiendtlige, diskriminerende eller rasistiske utsagn i mediens kommentarfelt under koronakrisen. Det er imidlertid også behov for å undersøke omfanget og konsekvensene av koronarelatert rasisme og diskriminering rettet mot personer i såkalte frontlinjeyrker.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har registrert en økning i antall henvendelser knyttet til etnisitet, språk, religion og omsorgsforpliktelser i perioden mars-september sammenlignet med andre år, men kan ikke si om denne økningen er relatert til pandemien.¹⁰

2.1.5 Deltidskulturen påvirker og påvirkes av pandemihåndteringen

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er ikke bare synlig i hvilke sektorer kvinner og menn arbeider i, men også i stillingsprosent. Selv om kvinner (67,5 prosent) og menn (73,4 prosent) nesten utgjør en like stor andel av arbeidsstyrken, så er andelen kvinner som jobber deltid (36,4 prosent) dobbelt så stor som andelen menn som jobber deltid (14,9 prosent) (SSB 2019a). Helse- og omsorgssektoren skiller seg ut med færre heltidsansatte og mange deltidsansatte. Rundt 2/3 jobber deltid, med en gjennomsnittlig stillingsstørrelse på 66 prosent, og de fleste jobber turnus.

Selv om det er behov for mer forskning for å slå fast omfanget og på hvilken måte, tyder innspillene Kilden har fått fra forskere og arbeidslivets parter både på at deltidskulturen har påvirket krisehåndteringen, og at krisehåndteringen har påvirket deltidskulturen. For det første har deltidstrukturen i helse- og omsorgssektoren skapt utfordringer for håndtering av smittevern og organisering. KS og NSF fremhevet at dette handler om hvem som er på jobb til enhver tid, deres kompetanse og kontinuiteten i tjenestene. KS fremhevet også at det høye antallet ansatte kan gi en utfordring for lederne, som må organisere veldig mange ansatte. NSF fremhevet at flere sykepleiere kombinerer stillinger på flere ulike arbeidsteder for å kunne få en større eller 100 prosent stilling. Smitterisikoen ved å ha ansatte som jobber på flere ulike avdelinger eller institusjoner har ifølge NSF ført til at noen arbeidsgivere har gitt forbud mot å jobbe på flere arbeidsteder. Disse ansatte har i denne perioden måtte si ifra seg deler av arbeidet sitt. Det samme har i noen grad rammet sykepleierstudenter som har måttet prioritere praksisplass eller arbeidssted (Kilden, 2020).

Men håndteringen av pandemien kan også ha fått konsekvenser for den generelle deltidskulturen i arbeidsmarkedet. Det er særlig i yrker med turnus hvor det er høy grad av deltid, og det er

⁹ Se blant annet: <https://www.nettavisen.no/nyheter/elin-%2835%29-er-adoptert-fra-sor-korea-na-foler-hun-seg-utsatt-for-korona-hets---jeg-har-aldri-opplevd-slik-rasisme-for/3423956055.html>

¹⁰ Mail fra LDO til Bufdir 06.10.2020.

nettopp innen yrkesgruppene hvor det er mye deltid at det har vært ekstra mye å gjøre under pandemien. I Fagforbundets undersøkelse fremgår det at en av fem deltidsansatte har arbeidet mer som følge av krisen. I en undersøkelse gjort i mars av bladet Sykepleien, sa tre av ti sykepleiere at de jobbet vesentlig mer enn før koronautbruddet (Sykepleien.no 2020). Tall fra NSFs medlemmer viste at 20,1 prosent fikk tilbud om heltidsstilling under pandemien.

Fra LO sentralt fikk Kilden (2020) innspill på at deltidsansatte opplevde utfordringer med å omstille seg til mer arbeid enn normalt denne perioden. Utfordringene dreide seg blant annet om å kombinere arbeid og familieliv eller andre personlige forhold som ikke endres like raskt. Noen relevante faktorer her kan være funksjonsevne, reisevei eller eventuell partners arbeidssituasjon. Selv om endel arbeidstakere har fått økt inntekt, kan merarbeid ha skapt en belastning på andre måter. Bufdir understreker at for å motvirke ufrivillig deltid må arbeidsgivere også tilrettelegge for at arbeidstakerne skal kunne utføre heltidsarbeid i ulike livssituasjoner.

3. Økonomi

3.1.1 Likestillingskonsekvenser i inntekt

Et viktig element når vi skal undersøke likestilling er fordelingen av økonomiske ressurser. Der lønnsstatistikken gir oss informasjon om hvor mye kvinner og menn tjener i snitt hvis de arbeider like mye i løpet av året (kvinner tjener 87,6 prosent av menns lønn), vil inntektsstatistikken fortelle oss hvor mye kvinner og menn tjener når vi tar den faktiske arbeidstiden med i beregningen (kvinner tjener 64 prosent av menns inntekt). Mye av kjønnsforskjellene i lønn skyldes at kvinner og menn jobber i ulike sektorer, yrker og næringer. En viktig årsak til de store forskjellene i inntekt mellom kvinner og menn er imidlertid at dobbelt så mange kvinner som menn jobber deltid (Gram, 2020; Askvik, 2020).

Kilden (2020) trekker fram at likestillingskonsekvensene av koronapandemien kan bli synlig i forskjeller mellom kvinner og menn i yrkesinntekt. Tap av jobb og permitteringer rammer personer i lavtlønnsyrker hardest og Kilden (2020) viser blant annet til internasjonal forskning som viser at kvinner her kommer dårligere ut økonomisk (Hupkau & Petrongolo, 2020; Alon, Doepke, Jane, & Tertilt, 2020). På den andre siden kan den økte arbeidsbelastningen i sektorer med høy andel deltidsansatte ha ført til at flere kvinner har jobbet i større stillingsprosent, fulltid eller overtid, og at kvinner dermed har fått økt inntekt.

Noen sikre tall for dette har vi imidlertid ikke per dags dato, og det vil bli nødvendig å sammenligne inntektsstatistikk for 2020 med foregående år for å vurdere de faktiske likestillingskonsekvensene av pandemien og smitteverntiltakene.

3.1.1.1 Kvinnelige næringsdrivende utsatt

Kilden (2020) trekker frem flere årsaker til at kvinnelig gründere kan være utsatt i møte med pandemien. For det første kan kvinner potensielt blir mer rammet av ekstraarbeid i hjemmet som følge av pandemien. Kilden peker også på at utsatthet blant kvinnelige gründere skyldes bransjeforskjeller mellom kvinner og menns bedriftsetableringer. Ifølge Kilden (2020) er de bransjene som har blitt hardest rammet av pandemien, både på landsbasis og i Innovasjon Norge sin portefølje, bransjer med bedrifter der kvinner dominerer. Innovasjon Norge har meldt om at stadig flere kvinner tar kontakt med dem for å få råd til krisehåndtering. Tall fra deres portefølje viser også at kvinneandelen har gått ned fra 27 prosent i 2019 til 24 prosent fram til nå i 2020.

Kvinner leder mindre bedrifter

Ifølge innspill Kilden har fått fra Fagforbundet, kan det se ut som bedrifter ledet av menn har blitt truffet litt bedre av tiltakspakkene rettet mot næringslivet. Kilden peker på at dette kan skyldes at kvinner oftere enn menn har mindre bedrifter eller enkeltpersonforetak, og at disse ikke hadde nok utgifter eller inntekt til å kvalifisere til kompensasjonsordningene. Bufdir anbefaler at disse tendensene undersøkes videre, både på kort og lengre sikt.

Rapporten *Female entrepreneurship in the Nordics* trekker fram at kravene om sosial distansering som ble innført under pandemien rammer kvinnelige entreprenører ekstra hardt, ettersom kvinner dominerer i sektorer der nærhet til kunden, klienten eller pasienten er viktig (Menon/Nordic Innovation 2020:19 som sitert i Kilden 2020).

En tredje faktor Kilden nevner er at mannlige gründere bruker virkemiddelapparatet i større grad enn kvinner. Etter at regjeringen fjernet målet om at minst 40 prosent av nye selskaper skulle etableres av kvinner, har det ifølge Kilden (2020) vært en gradvis nedgang i kvinneandelen ved tildelinger.

Siden mars har Innovasjon Norge fått nærmere 5 milliarder kroner til støttepakker i næringslivet, inkludert gründere, ulike lånetiltak, mentorstøtte og finansiell støtte (Kilden, 2020). Kilden (2020) fremhever at de som er erfarne brukere av virkemiddelapparatet allerede har relasjoner og kunnskap om hvordan de skal søke, og antar derfor at menn lettere kan få tilgang til disse midlene.

Kilden (2020) trekker også fram at konsekvensen av (opplevd) risiko og usikkerhet som følge av pandemien kan føre til færre kvinnelige gründere og entreprenører. De som avviker fra den typiske normen for gründere, som kvinner og innvandrere, oppfattes gjerne som mer usikre investeringer¹¹, og dette kan påvirke kapitalflyten inn i kvinne- og innvandrerdominerte virksomheter i en negativ retning. Samtidig fremhever Kilden (2020) at pandemien kan føre til at kvinner opplever entreprenørskap som en enda større risiko enn tidligere, og heller søker seg til fast stilling og fast inntekt.

¹¹ Se for eksempel <https://hbr.org/2017/05/we-recorded-vcs-conversations-and-analyzed-how-differently-they-talk-about-female-entrepreneurs>

Til tross for disse negative tendensene, kan pandemien også ha gitt muligheter kvinnelige gründere. Ifølge Menon Economics (2019) finner man den typiske kvinnelige entreprenøren innenfor sektorer/næringer som undervisning, helse- og omsorg og personlig tjenesteyting. Dette er næringer som har stått ovenfor store omstillinger i møte med pandemien, noe som videre kan ha skapt økt etterspørsel etter ulike nye typer tjenester.

Gode eksempler på omstilling

Kilden (2020) gir i sitt notat en rekke eksempler på kvinnestyrte virksomheter som har identifisert nye muligheter under pandemien og vridd produksjonen sin etter endrede etterspørselsmønstrene og behov.

3.1.1.2 Likestillingskonsekvenser i kunst- og kultursektoren

Kilden (2020) trekker frem kunst- og kultursektoren som en sektor som har blitt særlig hardt rammet av smitteverntiltakene. Dette er også en sektor med hvor arbeidstakere i mindre grad har fast inntekt og faste arbeidskontrakter. Mange har lav inntekt, og dette gjelder spesielt for kunstneryrker der kvinner er sterkt representert (Heian, 2018). Det kjønnete inntektsgapet ser også ut til å være betydelig større blant kunstnerne enn i befolkningen ellers (ibid.).

Dramatikerforbundet (LO) organiserer forfattere som skriver for scene, film, TV, radio og spill. De sendte i vår ut en spørreundersøkelse i tre omganger blant sine medlemmer. Selv om medlemsmassen ikke er særlig stor (464), kan resultatene gi indikasjoner på forhold som også kan gjelde for andre i kultursektoren. Både menn og kvinner oppgir å ha fått avlyst eller utsatt produksjoner, eller mistet produksjoner. På spørsmålet om medlemmene har fått økonomiske problemer som følge av krisen, svarer flertallet både menn og kvinner nei, men det er flere kvinner som svarer at de har fått problemer enn menn. Det er likevel flere kvinner enn menn som svarer at tiltakspakkene treffer (Kilden, 2020).

3.1.2 Konsekvenser for foreldrepenger

Vi har per i dag ikke statistikk som viser hvor mange gravide eller vordende fedre/medmødre som har blitt permittert eller mistet arbeid på grunn av korona. Som presentert i kapittel 2 vet vi imidlertid at yngre kvinner er overrepresentert blant de som mottok dagpenger som følge av permitteringer i mars, og at antallet arbeidsledige er klart størst i aldersgruppen 30-39 år for begge kjønn. Tall fra SSB viser at gjennomsnittsalderen for førstegangsfødende i Norge i 2019 var 29,8 år for mødre og 32 år for fedre (Søstebø, 2020). Permitteringene og arbeidsledigheten rammer med andre ord hardest i den aldersgruppen der flest får barn.

Det er i tillegg en risiko for at dagens system for å beregne foreldrepenger bidrar til at permitteringer og tap av arbeid rammer gravide og vordende foreldre spesielt hardt. I dag beregnes foreldrepengene som hovedregel av lønnen man har mottatt de siste tre (eller tolv) månedene før permisjonen begynner. Dette gjelder også for frilansere og permitterte som mottar 64,2 prosent av lønnsinntekten. For gravide kvinner som har vært permittert eller stått uten arbeid i hele eller deler av pandemiperioden kan dette bety en vesentlig lavere inntekt under hele permisjonstiden. Dette vil gjelde selv om andre permitterte i virksomheten de arbeider i hentes tilbake i jobb. For frilansere kan ordningen bety at noen ser seg nødt til arbeide ekstra mye de tre siste månedene før permisjonen for å bøte på den tapte inntekten det siste året, noe som igjen kan få helsemessige konsekvenser for gravide kvinner. Andre konsekvenser av denne beregningsmodellen er at mor og far/medmor av økonomiske årsaker må velge en fordeling av foreldrepermisjon som ikke er like

forenlig med andre behov i familien, og/eller at far/medmor blir nødt til å utsette uttak av foreldrekvoten som er forbeholdt dem. Bufdir mener det er behov for å vurdere en ny eller midlertidig beregningsmodell for foreldrepenger som bedre ivaretar vordende foreldre som er eller har vært permittert eller uten arbeid.

3.1.3 Risiko for økt barnefattigdom

I dag har over halvparten av barna i familier med lav inntekt i Norge innvandrerbakgrunn, og barn med innvandrerbakgrunn utgjør en økende andel av barn i lavinntektsusholdningene. 4 av 10 barn med lavinntekt har en eneforsørger, og i all hovedsak er dette kvinnelige eneforsørgere (Bufdir, 2020). Kilden (2020) fremhever at eneforsørgere vil være ekstra sårbare når det gjelder økonomi og belastninger, både i form av tapt jobb og mer pass av barn på grunn av smitteverntiltak.

Tall fra den første perioden av koronapandemien tyder på at tiltakene rammer noen familier særlig skjevt. En analyse av permitteringer i de første ukene under pandemien viste at sannsynligheten for å miste jobben var klart høyere hvis også ektefellen var blitt ledig (Bratsberg, et al., 2020).

3.1.4 Økonomisk usikkerhet påvirker livskvaliteten negativt

En undersøkelse om livskvalitet i befolkningen, viser at opplevd økonomisk usikkerhet har stor betydning for livskvaliteten (Støren, Rønning, & Gram, 2020). Personer som opplever det som vanskelig å få pengene til å strekke til har generelt lavere tilfredshet med livet, sammenliknet med personer som opplever det som lettere. Blant de som har det vanskelig er det 57 prosent som rapporterer om lav tilfredshet med livet. Det er en nær tredobling sammenliknet med andelen med lav tilfredshet i hele befolkningen (22 prosent) (ibid.).

I snitt er det 31 prosent av befolkningen som oppgir at de er lite fornøyde med sin økonomiske situasjon. Dette er nokså likt for menn (32 prosent) som for kvinner (31 prosent). Sammenliknet med befolkningen i alt, er det en god del flere innvandrere (39 %) og betydelig flere norskfødte med innvandrerforeldre¹² (47) som oppgir at de er lite fornøyde med sin økonomiske situasjon. Det er også markant flere skeive (48 prosent) som oppgir at de er lite fornøyde med sin økonomiske situasjon. Personer med nedsatt funksjonsevne opplever også i større grad enn befolkningen i alt at de er lite fornøyde med egen økonomisk situasjon (42 prosent) (Støren, Rønning, & Gram, 2020). Både etterkommere av innvandrere (30 prosent), skeive (34 prosent) og personer med nedsatt funksjonsevne (35 prosent) oppgir i større grad enn hele befolkningen (22 prosent) at de opplever lite tilfredshet med livet. Innvandrere (23 prosent) er derimot nokså på linje med befolkningen som helhet på dette spørsmålet (Støren, Rønning, & Gram, 2020).

Koronakrisen rammer ulike grupper ulikt når det gjelder økonomi. Det er viktig å ta med seg at krisen ikke bare kan påvirke økonomien, men at økonomien også påvirker livskvaliteten mer generelt.

¹² I studien understrekes det norskfødte med innvandrerforeldre er en ung gruppe, og unge generelt skårer dårligere enn eldre på mange livskvalitetsindikatorer

4. Arbeid og familieliv og likestilling i hjemmet

Muligheter for å kombinere arbeidsliv og familieliv er en sentral del av likestillingspolitikken. Fortsatt er det slik at kvinner i snitt gjør mer av det ubetalte arbeidet hjemme. Kvinner brukte 28 prosent mer tid på husholdsarbeid (i hovedsak husarbeid og omsorgsarbeid) enn menn i 2010 (Vaage, 2012). Forskning knyttet til likestilling i familien peker også på at det som oftest er mødre som tar størstedelen av det emosjonelle og moralske ansvaret for barna (Smeby & Brandth, 2017). Hvor likestilte man er hjemme har også en sammenheng med sosioøkonomisk bakgrunn (Vaage, 2012)

Pandemien har påvirket både arbeids-situasjonen og familielivet på måter som kan ha betydning for likestillingen hjemme. Per i dag har vi ikke sikker kunnskap om hvorvidt pandemien og tiltakene har ført til mer eller mindre likestilling i familien generelt sett, eller om det har endret seg den ene eller den andre veien i ulike grupper av befolkningen.

4.1.1 Konsekvenser for likestilling i hjemmet

Akademia som eksempel

Kilden (2020) viser til academia som eksempel på en sektor der nedstengning og innføring av hjemmekontor kan ha hatt negativ effekt på likestillingen mellom menn og kvinner. Selv om konsekvensene ikke kan slås fast uten grundigere undersøkelser, kan nyhetsoppslag og foreløpig forskning tyde på at kvinners mulighet til publisering lider mer enn menns under pandemien, og at fedres karriere får prioritet over mors når begge jobber hjemmefra (Kilden, 2020). Tidligere forskning har vist at den kjønnsstradisjonelle rollefordelingen i hjemmet er en viktig årsak til at kvinners karriereutvikling i academia går saktere enn menns (Thun 2019a, THuns 2019b, NIFU 2010, som sitert i Kilden, 2020).

Det har blitt gjort noen undersøkelser av hvordan pandemien og tiltakene har påvirket arbeidsfordelingen hjemme, men disse er ikke entydige. Bufdir mener det er behov for å følge med på utviklingen og få kunnskap om hvorvidt arbeidsfordelingen hjemme, og balansen mellom ansvar hjemme og lønnet arbeid, endrer seg mot mer eller mindre likestilling for kvinner og menn i ulike deler av arbeidsmarkedet.

Kilden (2020) viser til tre undersøkelser som ser på om kjønnsrollemønstre i hjemmet har blitt opprettholdt, forsterket eller utfordret siden mars. En undersøkelse Norstat utførte på oppdrag fra Fafo i uke 16-18 viste at kvinner i større grad hadde hovedansvaret for oppfølgingen av barna og skolearbeid, også i

tilfeller der begge foreldrene jobber hjemmefra (Nergaard, 2020). En undersøkelse fra Likestillingssenteret (2020) viste at kvinner i større grad enn menn opplevde å ha hovedansvar for flere oppgaver i hjemmet etter nedstengingen 12. mars. Flere kvinner enn menn rapporterte om stor økning av tidsbruk på oppgaver i hjemmet. Undersøkelsen finner at økingen i tidsbruk ikke ser ut til å ha sammenheng med om vedkommende arbeider fulltid, deltid eller er uten arbeid. De spurte fikk ikke spørsmål om hvilken arbeidssituasjon de var i, eller om de hadde fått mer eller mindre å gjøre på jobb under pandemien. Spørreundersøkelsen ble utført i uke 17.

YS arbeidslivsbarometer for 2020 viser et litt annet bilde. Om lag like mange menn som kvinner har tatt permisjon for å passe barn på grunn av stengte barnehager og skoler. Videre viser

undersøkelsen at både kvinner og menn rapporterte om en likere deling av husarbeid, omsorg for barn og «syktbarn-dager» i perioden mars-april. Forskerne mener tallene tyder på at koronasituasjonen heller har ført til likere deling av for eksempel «syktbarn-dager», enn å forsterke de kjønnsforskjellene som allerede eksisterte. To forklaringer som presenteres er kvinners overrepresentasjon i yrker som har kritiske og viktige funksjoner, og at mengden av «syktbarn-dager» og omsorgsoppgaver har økt så mye av det har vært nødvendig å dele relativt likt slik at begge foreldre har kunnet yte like mye i sine jobber (YS, 2020).

4.1.2 Hjemmekontor og digitalisering kan ha positive effekter for jobb-hjem-balanse

I YSs arbeidslivsbarometer oppgir mange arbeidstakere mindre tidspress og det er en nedgang i andel som melder at de er utslitt etter jobb. Ansatte i en rekke ulike bransjer oppgir også at de har signifikant bedre jobb-hjem-balanse i år enn tidligere år. Unntaket er ansatte i varhendel og butikk, som oppgir å ha hatt en svak forverring. Den positive endringen er heller ikke signifikant for ansatte under 45 år med hjemmeboende barn (YS, 2020). Per i dag har vi ikke sikker kunnskap om hvilke konsekvenser den økte bruken av hjemmekontor har for likestillingen, men vi kan anta at det har påvirket arbeidstakere litt ulikt avhengig av familiesituasjon og økonomisk situasjon.

Det er flest med høy utdanning og inntekt som har blitt pålagt hjemmekontor (YS, 2020). At økt bruk av hjemmekontor har bidratt til en bedre jobb-hjem-balanse er et inntrykk som ikke bare kommer fram i YS arbeidslivsbarometer, men som Bufdir også har fått videreformidlet fra arbeidslivets parter og LDO. En annen positiv likestillingskonsekvens som følge av pandemien er at bruken av digitale løsninger har gjort det mulig å delta i jobberelaterte aktiviteter både innenlands og utenlands uten å måtte bruke tid på reising. Mer bruk av hjemmekontor og mindre reising har ført til at flere har fått bedre tid hjemme, det har bidratt til mer fleksibilitet og kan ha gjort det lettere å kombinere arbeid med andre oppgaver i hverdagen. På den annen side kan økt bruk av tid hjemme føre til at skillene mellom lønnet og ulønnet arbeid viskes ut, og forsterke de forskjellene som allerede eksisterer i bruken av tid på husholdsarbeid.

Som også YS arbeidslivsbarometer antyder, er det forskjeller mellom de som har yrker som lar seg utføre fra hjemmet, og de som har arbeid som krever fysisk tilstedeværelse. Hvilke følger denne todelingen har for likestilling knyttet til kjønn, etnisitet etc. bør undersøkes videre.

4.1.3 Små barn gir ekstra utfordringer

Tilfredsheten synes imidlertid å avhenge av om du har barn boende hjemme, og trolig også alder og omsorgsbehov for disse barna. I YS arbeidslivsbarometer svarer syv prosent at de har tatt lønnet eller ulønnet permisjon for å passe barn på grunn av stengte barnehager eller skoler. Blant arbeidstakere under 45 år som har hjemmeboende barn, er andelen 21 prosent. Undersøkelsen fra AFI viser at foreldre generelt har 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 (YS, 2020). Eneforeldre kan her være en ekstra utsatt gruppe.

Det kan være vanskeligere å jobbe hjemme når man har liten plass og mange barn. Trangboddhet er derfor en faktor som kan påvirke effektene av nedstigningen i en negativ retning for likestillingen, både når det kommer til lønnet og ulønnet arbeid. Andelen som bor trangt er vesentlig høyere blant innvandrerhusholdninger og i husholdninger med lav inntekt og blant barnefamilier (SSB, 2017). Vi antar at belastningen ved å få arbeid og familieliv til å gå rundt har vært ekstra stor i familier som bor trangt med barn i ulike aldre og med ulike behov.

4.1.4 Økt arbeidspress i kvinnedominerte yrker

En annen faktor som har hatt påvirkning på likestillingen i hjemmet er økt arbeidspress i flere kvinnedominerte yrker. LO har i innspill til Kilden (2020) fortalt om hvordan mange av deres medlemmer som arbeider deltid har opplevd utfordringer med å skulle omstille seg raskt til å jobbe mer enn vanlig knyttet opp mot hvordan de får hverdagen til å gå opp med familie og arbeid. Sykepleierforbundet har gitt innspill til Kilden om at deres inntrykk er at flere menn ser ut til å i større grad ha tatt ansvar for barna hjemme, selv om det også pekes på at mange opplever et ekstra press når de må jobbe ekstra og har omsorgsarbeid for pårørende (Kilden 2020).

Den økte arbeidsbelastningen i mange yrker kan med andre ord ha hatt betydning for likestilling i familien, både i retning av at kvinners arbeidsbelastning totalt har økt, og i den retning at flere fedre har måttet trå til mer på hjemmebane fordi mødrene arbeidsbelastning ute har økt. Her er det imidlertid behov for videre forskning.

4.1.5 Mangler kunnskap om familier med innvandrerbakgrunn og såkalte regnbuefamilier

Vi har ikke kunnskap om pandemien har hatt noen særskilte konsekvenser for likestilling i familier der en eller flere foreldre har innvandrerbakgrunn, eller i familier der foreldrene er lesbiske, homofile, bifile, trans eller har variasjon i kroppslig kjønnsutvikling.

4.1.6 Kunnskapsbehov

Bufdir mener det er behov for å gjøre en ny tidsbruksundersøkelse, og å igangsette forskning som følger med på hvordan likestillingen i hjemmet utvikler seg. Det er viktig at det tas hensyn til i hvilken arbeidssituasjon og hvor i arbeidslivet den enkelte befinner seg, i tillegg kan faktorer som innvandrerbakgrunn og variasjon i seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kjønnskarakteristika være relevant. Pandemien kan bidra til dytt både i retning av mer og mindre likestilling mellom foreldre, og vi trenger kunnskap både om tilstanden nå, men også om endringer på sikt. Slik kunnskap kan gi viktige innspill til likestillingspolitikken videre, og til hvordan krisehåndtering nå og i framtiden kan utformes slik at man ivaretar foreldreskap slik at ikke en part blir trippelarbeidende.

5. Litteraturliste

Aamodt, I., & Sandvik, O. (2020). *Færre arbeidsledige*. Oslo/Kongsvinger: SSB.

Alon, T., Doepke, M., Jane, O.-R., & Tertilt, M. (2020, april 19). *The impact of the coronavirus pandemic on gender equality*. Hentet fra VoxEU.org:
<https://voxeu.org/article/impactcoronavirus-pandemic-gender-equality>

Askvik, T. (2020). *Saktere nedgang i lønnsforskjellene mellom kvinner og menn*. Hentet fra ssb.no:
<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/saktere-nedgang-i-lonnforskjellene-mellom-kvinner-og-menn>

Bratsberg, B., Markussen, S., Røed, K., Raaum, O., Vigtel, T., & Eielsen, G. (2020). *Hvem tar støytten?*. Oslo: Frischsenteret.

Bratsberg, B., Raaum, O., & Røed, K. (2017, juni). Job Loss and Immigrant Labor Market. *Economica*, ss. 124-151.

Bruer-Skarsbø, Ø. (2020). *Nedgang i sykefraværet*. Oslo/Kongsvinger: SSB.

Buudir. (2020). *Barn i lavinntekstfamilier*. Hentet fra
https://buudir.no/Familie/Fattigdom/Ny_Barnefattigdom_i_Norge/

Buudir. (2020). *Deltakelse i arbeidslivet blant samer, nasjonale minoriteter og personer med innvandrerbakgrunn*. Hentet fra buudir.no:
https://buudir.no/Statistikk_og_analyse/Etnisitet/arbeidsliv/deltakelse_i_arbeidslivet_blan_t_samer_nasjonale_minoriteter_og_personer_med_innvandrerbakgrunn/

Buudir. (2020). *Deltakelse på arbeidsmarkedet og kjønn*. Hentet fra buudir.no:
https://buudir.no/Statistikk_og_analyse/kjonnsligestilling/Arbeidsliv_og_kjonn/Deltakelse_arbeidsmarkedet/

Buudir. (2020). *Seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kjønnskarakteristika og arbeidsliv*. Hentet fra buudir.no: https://buudir.no/Statistikk_og_analyse/lhbtiq/Arbeidsliv/

Buudir. (2020). *Sektorer, næringer og yrker: kjønnsfordeling*. Hentet fra buudir.no:
https://buudir.no/Statistikk_og_analyse/kjonnsligestilling/Arbeidsliv_og_kjonn/Kjonnforde ling_sektorer/

Buudir. (2020). *Sykefravær og uførhet i et kjønnsperspektiv*. Hentet fra buudir.no:
https://buudir.no/Statistikk_og_analyse/kjonnsligestilling/Helse_og_kjonn/Sykefravar_og_uforhet/

Cools, S., & Strøm, M. (2019). *CORE-indikator: Kjønn og sykefravær*. Oslo: CORE.

Litteraturliste

- Elgvin, O., & Svalund, J. (2020). *Fafo-notat: Kunnskapsoppsummering om tiltak for varig sysselsetting*. Oslo: Fafo.
- Fedoryshyn, N., & Aamodt, I. (2019, september 2). *Hvordan går det med innvandrere som blir arbeidsledige?* Hentet fra ssb.no: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/hvordan-gar-det-med-innvandrere-som-blir-arbeidsledige>
- FHI. (2020). *Statistikk om koronavirus og covid-19*. Hentet fra fhi.no: <https://www.fhi.no/sv/smittsomme-sykdommer/corona/dags--og-ukerapporter/dags--og-ukerapporter-om-koronavirus/>
- Gjerde, A., Jensen, M. E., & Sørbo, J. (2020). Den store nedstengningen. Arbeidsmarkedet gjennom koronakrisen og scenarier for utviklingen fremover. *Arbeid og velferd nr.2-2020*.
- Gram, K. H. (2020). *SSB*. Hentet fra Fordeling av økonomiske ressurser mellom kvinner og menn: <https://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/artikler-og-publikasjoner/kvinner-sparer-menn-investerer>
- Grünfeld, L., Hernes, S., Idland, V., Hvide, H., & Olsson, E. (2019). *Kvinnelig entreprenørskap i Norge: Utviklingstrekk, hindre og muligheter*. Menon Economics.
- Heian, M. T. (2018). Norske kunstnere og det doble likestillingsparadokset». *Tidsskrift for kjønnsforskning 1-2*, ss. 47-66.
- Hupkau, C., & Petrongolo, B. (2020, april 22). *COVID-19 and gender gaps: Latest evidence and lessons from the UK*. Hentet fra VoxEU.org: <https://voxeu.org/article/covid-19-and-gender-gaps-latestevidence-and-lessons-uk>
- Kilden. (2020). *Likestillingskonsekvenser av koronapandemien. Arbeidsliv og økonomi*. Oslo: Kilden.
- Lien, H. (2019). *Norges sykefravær passerte Sveriges og Nederlands etter lovendringer*. Oslo/Kongsvinger: SSB.
- Lien, H. (2020). *Fortsatt høy arbeidsledighet*. Kongsvinger/Oslo: SSB.
- NAV. (2020). *Arbeidsmarkedet nå*. Hentet fra nav.no: https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/hovedtall-om-arbeidsmarkedet/arbeidsmarkedet-na_kap
- NAV. (2020). *Sykefraværstilfeller - påvist eller mistanke om smitte av koronaviruset*. Hentet fra nav.no: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/flere-statistikkomrader/relatert-informasjon/sykefravaerstilfeller-pavist-eller-mistanke-om-smitte-av-koronaviruset>
- Nergaard, K. (2020). *Faktaflak: Hjemmekontor og digitale løsninger*. Oslo: Fafo.

Litteraturliste

- OECD. (2020). *Women at the core of the fight against COVID-19crisis*. Hentet fra read.oecd-ilibrary.org: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127_127000-awfnqj80me&title=Women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis
- Olsen, B. (2017, oktober 2). *Innvandrere i og utenfor arbeidsmarkedet*. Hentet fra ssb.no: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/innvandrere-i-og-utenfor-arbeidsmarkedet>
- Olsen, B., & Næsheim, H. (2019). *Kjønnsdelte yrker – har innvandrere et annet mønster?* Hentet fra SSB: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/kjonnsdelte-yrker-har-innvandrere-et-annet-monster>
- Smeby, K. W., & Brandth, B. (2017). *SMeby, K.W. og Brandth, B. (2017). Likestilling i det tredje skiftet? Heltidsarbeidende småbarnsforeldres praksitsering av familieansvar etter 10 uker med fedrekvote.* . Trondheim: NTNU.
- SSB. (2017). *ssb.no*. Hentet fra <https://www.ssb.no/bygg-bolig-og-eiendom/artikler-og-publikasjoner/en-av-ti-bor-trangt>.
- SSB. (2020). *Arbeidsledige, etter kjønn, alder, statistikkvariabel og år*. Hentet fra ssb.no: <https://www.ssb.no/statbank/table/08517/tableViewLayout1/>
- SSB. (2020, mars 2). *Sysselsetting blant innvandrere, registerbasert*. Hentet fra ssb.no: <https://www.ssb.no/innvregsys>
- Støren, K., Rønning, E., & Gram, K. (2020). *Livskvalitet i Norge 2020*. Oslo/Kongsvinger: SSB.
- Sykepleien. (2020, august). *Sykepleien.no*. Hentet fra Sykepleiere-diskrimineres-pa-grunn-av-hudfarge: <https://sykepleien.no/2020/08/sykepleiere-diskrimineres-pa-grunn-av-hudfarge-pasienten-ville-ikke-bli-stelt-av-svarte>
- Søstebø, A. (2020, mars 11). *Rekordlav fruktbarhet for tredje år på rad*. Hentet fra ssb.no: <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/rekordlav-fruktbarhet-for-tredje-ar-pa-rad>
- Tyldum, G. (2019). *Holdninger til diskriminering, likestilling og hatprat i Norge 2. utgave*. Oslo: Fafo.
- Umblijs, J. (2020). *Kunnskapsoppsummering om innvandrerkvinner i arbeidslivet*. Oslo: ISF.
- Vaage, O. F. (2012). *Tidene skifter. Tidsbruk, 2010, 1971-2010*. SSB.
- YS. (2020). *YS arbeidslivsbarometer. Norsk arbeidsliv 2020. Hele Norge på dugnad – konsekvenser og konstanter*. Oslo: YS.

Østbakken, K. (2016). *Likestilling og verdiskaping : om kvinners yrkesdeltakelse og dens betydning for økonomisk vekst*. Oslo: ISF.

Østbakken, K., Reisel, L., Schøne, P., Barth, E., & Hardoy, I. (2017). *Kjønnssegregering og mobilitet i det norske arbeidsmarkedet*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.



Bufdir

[Bufdir.no](https://bufdir.no)