

Torp, S. & Reiersen, J. (2022). Arbeidsliv og folkehelse i en verden i endring. I H. Vike, B. Karlsson & R. Sundet (Red.), *Velferdsstatens transformasjoner* (s. 80–101). Fagbokforlaget.
DOI: <https://doi.org/10.55669/oa200903>

3

Arbeidsliv og folkehelse i en verden i endring

Steffen Torp & Jon Reiersen

Innledning

Det er relativt bred enighet om at Norge gjennom sin måte å organisere arbeidslivet og velferdsordninger på har sikret små inntektsforskjeller og stor sosial trygghet. Dette bidrar til høy tillit mellom folk flest og mellom folk og «systemet» (Wollebæk, 2011). I tillegg er det vist at moderate inntektsforskjeller, sosial trygghet og tillit er faktorer som har positiv betydning for folks helse (Marmot, 2015; Reiersen & Torp, 2020; Wilkinson & Pickett, 2018).

Som beskrevet i kapittel 2 (Reiersen og Torp) kjennetegnes den norske arbeidslivsmodellen av godt organiserte arbeidsgivere og arbeidstakere, sentrale og «solidariske» lønnsforhandlinger som bidrar til å holde lønnsforskjellene moderate, samt rutinemessige samtaler mellom partene i arbeidsmarkedet og myndighetene i saker som angår arbeidslivet (trepartssamarbeid). Den såkalte frontfagsmodellen, der virksomheter som er eksponert for internasjonal konkurranse, forhandler først og legger føringer for forhand-

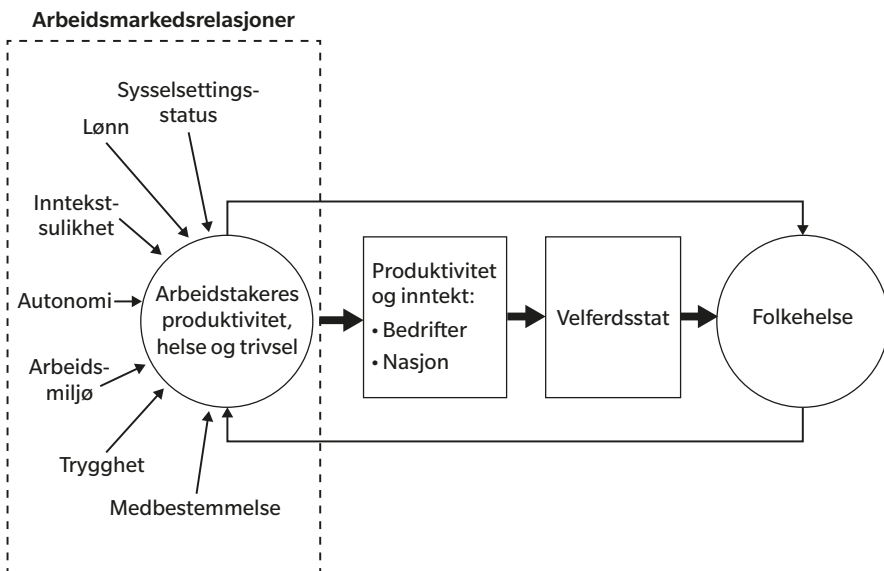
linger i resten av økonomien, sikrer at det tas hensyn til hva som er gunstig for landet som helhet. Den norske arbeidslivsmodellens måte å organisere lønnsforhandlinger på har ikke bare resultert i høy sysselsetting og et konkurransedyktig næringsliv, men også i små lønnsforskjeller (Holden, 2016). Modellen forutsetter imidlertid at de sentrale organisasjonene har legitimitet blant arbeidstakere og arbeidsgivere og at resultatene av de sentrale og koordinerte forhandlingene godtas av lokale aktører. Modellen forutsetter med andre ord at et relativt stort antall arbeidstakere og arbeidsgivere er organisert.

I NOU 2021:9 «Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv» gjennomgår det såkalte Fougnerutvalget tilknytningsformer og virksomhetsorganisering i arbeidslivet sett i lys av den senere tids endringer relatert til bl.a. teknologisk utvikling, globalisering, og miljø og klima. Ut fra dette vurderer de også hvilke utfordringer norsk arbeidsliv vil møte i framtiden. En av deres konklusjoner er at ansettelsesvernet må styrkes i en framtid med kompliserte selskapsstrukturer. Ikke lenge etter Fougnerutvalget kom med sin rapport, viste Jordfall et al. (2021) at det i den senere tiden (2008–2018) har vært en økning i lavtlønte arbeidstakere i Norge, særlig i privat sektor. Økningen har vært størst blant arbeidsinnvandrere og på arbeidsplasser der partene ikke har framforhandlet en tariffavtale. Rapporten bekrefter til dels Fougnerutvalgets konklusjoner om at globalisering og uklare arbeidsgivermodeller kan være en utfordring for den norske arbeidslivsmodellen og at dette kan føre til økte lønnsforskjeller og sosiale ulikheter.

Selv om hovedprinsippene for den norske arbeidslivsmodellen har ligget fast siden 1940-tallet, har den ikke vært statisk. Den er blitt justert, utvidet og revidert som følge av endringer i både nasjonale og internasjonale rammebetingelser (Dølvik et al., 2014). I dette kapittelet ønsker vi å diskutere hvordan en pågående globalisering, teknologiske endringer og nye måter å organisere produksjonen av varer og tjenester kan tenkes å påvirke arbeidslivet, legge press på den norske arbeidslivsmodellen og til syvende og sist påvirke folks helse og velferd.

Syssetting, arbeidsmiljø og helse

Å være i arbeid har i all hovedsak en positiv innvirkning på helsen (van der Noordt et al., 2014; Waddel & Burton, 2006). Samtidig vet vi at et dårlig arbeidsmiljø kan føre til sykdom og helseplager, mens et godt arbeidsmiljø kan føre til god helse, velvære og trivsel. Forskning viser at arbeid og arbeidsmiljø er en viktig årsak til sosial ulikhet i helse og at det bidrar i større grad til helseulikheter enn hva livsstilsfaktorer gjør (Ahonen et al., 2018; Borg & Kristensen, 2000; Elstad, 2003; Mehlum, 2013; Siegrist & Theorell, 2006). Figur 3.1 viser faktorer som har betydning for arbeidstakeres helse og velvære og hvordan en frisk og kreativ arbeidsstokk er vesentlig for produktivitet og verdiskaping på flere nivå – og dermed også for folkehelsen som helhet gjennom inntektssikring og gode levekår for arbeidstakere og deres nærmeste. Folkehelsen påvirkes også gjennom at velferdsstatens inntekter sikres og med det bidrar til å finansiere velferdsgoder som helsetjenester og skole for alle. En kan anta at en generell god folkehelse igjen vil kunne påvirke forholdene i arbeidslivet og arbeidstakeres helse og produktivitet, dvs. en positiv feedback-sløyfe.



Figur 3.1 Sammenheng mellom arbeidsliv og folkehelse (oversatt fra Torp & Reiersen, 2020).

I den korte gjennomgangen av arbeidsliv og arbeidsmiljø i Norge som følger nedenfor, tar vi i hovedsak utgangspunkt i den 6. europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen som ble gjennomført i 2015 i 35 europeiske land og totalt 44 000 sysselsatte (Eurofound, 2016; Aagestad et al., 2017).

Sysselsetting: I aldersgruppa 20–64 år var henholdsvis 81 % og 77 % av Norges menn og kvinner sysselsatt (totalt = 79 %). Det er bare Sveits og Sverige som har høyere yrkesdeltakelse, og ingen land har mindre forskjell i sysselsettingsgrad mellom menn og kvinner.

Arbeidstid/jobb–familie: Både i Norge og EU er den ukentlige arbeidstiden redusert de siste 25 årene. I 2015 var det bare tre land som hadde kortere gjennomsnittlig arbeidsuke sammenlignet med Norge. Norge er det landet i Europa der flest sysselsatte (ca. 45 %) rapporterer at de har mulighet til selv å påvirke arbeidstiden (EU = ca. 18 %). Andelen i Norge som mener at arbeidstiden passer godt eller svært godt i forhold til familie og sosiale forpliktelser, er også høyest i Europa og ligger på 87 %.

Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø: Det er ingen land i Europa der de sysselsatte er mer fornøyd med arbeidsforholdene sine enn de som jobber i Norge (EU = 86 % vs. Norge = 96 %). Det mekaniske, fysiske, kjemiske og biologiske arbeidsmiljøet er relativt godt i Norge selv om andelen som jobber med tunge løft og som utsettes for biologiske risikofaktorer, er den samme som i de andre europeiske landene. Tallene for kvantitative og emosjonelle arbeidskrav er noe vanskelig å tolke, men norske sysselsatte oppgir i større grad enn EU-gjennomsnittet at de arbeider i et høyt tempo, at de ofte forstyrres i arbeidet og at de styres av arbeid andre har gjort eller av direkte krav og forespørsler fra andre.

Ut fra disse resultatene virker det ikke som at det er de fysiske-kjemiske og/eller de kvantitative arbeidskravene som gjør at norske sysselsatte er mer fornøyd med arbeidsforholdene sine enn andre. Det de norske sysselsatte skårer høyt på, er først og fremst mulighet til selv å bestemme over eget arbeid, dvs. mulighet til å bestemme eller forandre rekkefølge på oppgaver, arbeidsmetoder og arbeidstempo. I tillegg til mulighet til selv å bestemme egen arbeidstid (se over) rapporterer svært mange at de har en sikker jobb (ca. 90 %), de deltar i utviklingsprosesser på jobb, og at arbeidsgiver i stor grad betaler for opplæring av sine ansatte. Norske sysselsatte opplever også svært høy støtte fra kolleger (88 %, og høyest i Europa) og også fra nærmeste leder (75 %).

Ifølge den kjente krav–kontroll–støtte-modellen (Karasek & Theorell, 1990) er det kombinasjonen av høye arbeidskrav og lav kontroll/sosial støtte som er viktig for utvikling av arbeidsrelatert sykdom (kalt stresshypotesen). Modellen hevder også at kombinasjonen av høye arbeidskrav og høy grad av selvbestemmelse (og/eller sosial støtte) faktisk er gunstig for læring, mestring og utvikling – noe som igjen bidrar til engasjerte, kreative og produktive arbeidstakere (kalt læringshypotesen). Norge er kjent for å ha et næringsliv med høy produktivitet. Dette kan blant annet forklares med at norske arbeidstakere har høye arbeidskrav kombinert med høy grad av medvirkning og medbestemmelse, samtidig som det er høy grad av sosial støtte kolleger imellom og mellom ledelse og ansatte (Falkum et al., 2016).

Helse: Med et slikt utgangspunkt kan man forvente at norske sysselsatte har relativt god (arbeidsrelatert) helse, noe de da også har. Når det gjelder sykefravær, somatiske helseplager og generell tretthet, kommer imidlertid ikke Norge spesielt godt ut. Norge har det høyeste sykefraværet i Europa, og forekomsten av muskel-skjelettlidelser, skader og tretthet skiller seg ikke nevneverdig fra gjennomsnittet i Europa. I europeisk sammenheng skårer imidlertid norske sysselsatte særlig godt på mental helse (lite angst og depresjon), de skårer høyt på jobbengasjement og de lærer nye ting på jobb. Norge er det landet hvor størst andel av de sysselsatte rapporterer at jobben bidrar positivt til deres helse (30 %). Mye taler for at disse forholdene er nært forbundet med det faktum at norske sysselsatte trives bedre på jobb enn hva som er tilfellet for noe annet europeisk land.

I en studie fra ni utvalgte europeiske land (Sverige og Finland, Spania og Portugal, Ungarn og Bulgaria, Nederland og Tysland og Storbritannia) som representerer ulike velferdsregimer, viser Drobnič et al. (2010) at sysselsatte i de nordiske landene rapporterer høyest tilfredshet med både jobben og med livet generelt. Av de mange ulike arbeidslivs faktorene som påvirker tilfredshet, er det særlig én som skiller seg ut, nemlig en sikker jobb. Dernest følger god lønn, høy selvbestemmelse på jobb og interessante arbeidsoppgaver. Mens høy selvbestemmelse og interessante arbeidsoppgaver virker via høy jobbtfredshet, virker sikker jobb og god lønn direkte inn på den totale livskvaliteten (Drobnič et al., 2010). Det er grunn til å tro at det samme gjelder for norsk arbeidsliv og for norske sysselsatte.

Whitehall-studiene har siden 1970-tallet vist at arbeid er en viktig faktor for helse og særlig at sosioøkonomisk status og psykososiale arbeidsmil-

jøfaktorer har betydning for helse og ikke minst for sosial ulikhet i helse (Marmot et al., 1978, 1991; van Rossum et al., 2000). Fokus på arbeidslivets organisering og arbeidskontraktens betydning for helse er i mindre grad dokumentert. Likevel viser studier at sysselsatte med atypiske ansettelsesformer, dvs. uten fast ansettelse, har høyere dødelighet (Kivimaki et al., 2003) og dårligere fysisk og mental helse enn ansatte i fast arbeid (Benach et al., 2004; Cummings & Kreiss, 2008). Kivimaki et al. (2003) viser f.eks. hvordan arbeidstakere som gikk fra å være sysselsatt i midlertidig arbeid til fast ansettelse, hadde lavere dødelighet enn sysselsatte som forble i midlertidige arbeidsforhold. En oversiktsstudie viser at 7 av 13 studier dokumenterte økt fare for arbeidsrelaterte skader og ulykker blant sysselsatte i atypiske stillinger sammenlignet med fast ansatte (Virtanen et al., 2005). Årsaksmekanismene til ulikheter i helse mellom fast ansatte og sysselsatte i atypiske ansettelsesformer er lite undersøkt. I en oppsummering av forskning knyttet til betydningen av atypiske ansettelser for helse (Howard, 2017) hevdes det at sysselsatte i atypiske ansettelsesforhold ofte settes til det farligste og mest belastende arbeidet, at de har mindre tilgjengelig verneutstyr, at de ikke får god nok opplæring i arbeidet og i helse, miljø og sikkerhet (HMS) og at de i mindre grad kan nekte å utføre farlig og belastende arbeid. I tillegg til disse virksomhetsinterne faktorene kan man anta at atypiske ansettelsesformer medfører lav generell sosial tilhørighet, trygghet og tillit. Dette er faktorer man antar har sammenheng med dårlig helse (Aronsson et al., 1999; Schneider et al., 2011). Vancea og Utzet (2017) mener det er særlig uheldig for yngre voksne å være utenfor arbeid eller i midlertidige ansettelsesforhold over tid.

Globalisering

Arbeidslivet blir stadig mer globalisert ved at både bedrifter og arbeidstakere beveger seg over landegrensene, og ved at den teknologiske utviklingen gjør at geografisk arbeidssted ikke er like viktig som før. Økt arbeidsinnvandring, utenlandsk ledelseskultur, og nye typer ansettelsesformer kan få stor betydning for den videre utviklingen av det norske arbeidslivet.

Arbeidsinnvandring

Etter at EU i 2004 inkluderte flere østeuropeiske land, har Norge hatt en høy arbeidsinnvandring fra disse landene, høyere enn i noe annet nordisk land (Dølvik et al., 2014). Denne gruppen arbeidstakere har relativt lav utdanning og arbeider i arbeidsintensive næringer med forholdsvis lav produktivitet (Bjørnstad, 2015).

Arbeidsinnvandringens effekt på norsk økonomi og for norske arbeidstakere er et viktig politisk og økonomisk spørsmål. Kunnskapsgrunnet er imidlertid spinkelt, og det er lite vi vet med sikkerhet. Det vi vet, er at perioden 2004–2014 var en svært god periode for norsk økonomi. Arbeidsledigheten var lav og inntektsveksten høy. Norsk økonomi var helt avhengig av arbeidsinnvandring i denne perioden for å få utført alle oppgaver som stod i kø, og arbeidsinnvandrerne kom nettopp fordi det var godt betalte jobber å få.

Kan vi slutte av dette at arbeidsinnvandring bare har hatt gode effekter? Hoen et al. (2018) har forsøkt å kartlegge og tallfeste hvordan innvandring har påvirket norskfødtes arbeidsmarkedssituasjon. De mener at sysselsatte med lav inntekt taper på høy innvandring fordi det er disse sysselsatte som møter den sterkeste konkurransen fra lavt utdannede og lønnede arbeidsinnvandrere. Løken et al. (2019) peker imidlertid på at det er store metodiske problemer forbundet med å måle slike effekter. De påpeker at funnene til Hoen et al. (2018) også kan tolkes som at arbeidsinnvandring fører til at alle nordmenn får det bedre, men at bedringen er større for de i toppen av inntektsfordelingen enn for de som befinner seg i bunnen av inntektsfordelingen.

Arbeidsinnvandring kan imidlertid ha en rekke positive og negative effekter for mottakerlandet som studien til Hoen et al. (2018) ikke fanger opp. En slik effekt kan være endringer i hvordan kontrakter og ansettelsesforhold utformes i næringslivet. Slike endringer kan på sikt påvirke både norskfødte og arbeidsinnvandreres jobbsituasjon. Dette vil vi komme nærmere tilbake til i de neste avsnittene.

I tillegg til arbeidsinnvandrere har Norge etter hvert mange flyktninger og familieinnvandrere fra land i Afrika, Asia og Midtøsten. Disse har ofte lave faglige og språkmessige ferdigheter som gjør at de har problemer med å komme inn på det norske arbeidsmarkedet (sysselsettingsgrad under 50 %), men sysselsettingen varierer sterkt med landbakgrunn, innvandringssårsak, tid i Norge og alder og kjønn (Djuve & Grødem, 2014) (Meld. St. 13

(2018–2019)). At en stor andel av innvandrere ikke er i arbeid og at de som er i arbeid har lave lønninger, lav organiseringsgrad og ofte atypiske ansettelsesformer, kan være med på å skape en uheldig «oss–dem»-dimensjon i arbeidslivet og i samfunnet generelt. Dette kan svekke oppslutningen om den norske arbeidslivsmodellen og ev. også velferdsmodellen som helhet.

Endring av ledelseskultur

I et mer globalisert arbeidsliv er det naturlig å forvente et større mangfold i bedrifts- og ledelseskultur enn hva som var tilfellet tidligere. Drivere i denne sammenheng kan være flere utenlandske virksomhetseiere i Norge, ledere fra andre kulturer, ansatte som er vant med annen type ledelse enn hva som er vanlig i Norge og norske ledere med utdanning fra utlandet som tar med seg ledelsesfilosofier fra andre kulturer. Dette kan utvilsomt bidra positivt til mangfold, bedre ledelse, høyere produktivitet og konkurransekraft og mye læring i norsk arbeidsliv. Samtidig kan det også bidra til å undergrave en virksomhets- og ledelsesfilosofi som har utviklet seg i norsk arbeidsliv over tid – og som bygger på et menneskesyn preget av rettferdighet, likeverd og medbestemmelse. Enkelte hevder at personalledelse i norsk arbeidsliv er i ferd med å bli «amerikanisert» ved at den i økende grad bygger på ledelsesprinsipper hentet fra et mer individualistisk orientert arbeidsliv (Falkum et al., 2016; Stugu, 2017). Dette kan på lengre sikt sette den norske arbeidslivsmodellen under press.

I den norske arbeidslivsmodellen anerkjennes det at det er interessekonflikter mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. Dette er en viktig grunn til at det i Norge i lovs form er innført ordninger som sikrer ansatte innflytelse gjennom kollektiv representasjon i styrer, samarbeidsutvalg og arbeidsmiljøutvalg lokalt i virksomhetene. På mer sentralt nivå samtaler arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene med myndighetene om saker som angår utviklingen av norsk arbeidsliv (f.eks. IA-avtalen). I en mer liberalistisk tradisjon er ikke medvirkning like mye fokusert, og organiseringsgraden er gjerne lav. I tillegg foregår forhandlinger lokalt, og lønnsfastsettelsen er ofte individuell og prestasjonsorientert. I virksomheter som styres etter tradisjonell liberalistisk personalledelsesfilosofi, er det ofte store lønns- og statusforskjeller. Outsourcing av arbeidsoppgaver er vanlig, og korttidskontrakter, deltidsansatte og innleid arbeidskraft benyttes ofte. Målstyring, gjerne brutt ned på indi-

vidnivå, er en sentral del av virksomhetens daglige drift (Stugu, 2017). Slik ledelse er ofte forbundet med privat virksomhet, men har også hatt gjennomslag i offentlige virksomheter i mange land, og da gjerne omtalt som New Public Management.

Medbestemmelsesbarometeret (Falkum et al., 2016) er en undersøkelse som gjøres med jevne mellomrom i norsk arbeidsliv for å kartlegge endringer i arbeid, arbeidsorganisering og ledelse i arbeidslivet. Barometeret viser at de formelle bedriftsdemokratiske ordningene (som tariffavtaler, tillitsvalgte/verneombud, arbeidsmiljøutvalg, og ansattrepresentanter i virksomhetsstyrer) er vel etablert i både norske virksomheter og utenlandske virksomheter etablert i Norge. Det er små endringer i dette mønsteret i perioden 2009–2016. Dette støtter en påstand om at den norske arbeidslivsmodellen og det norske bedriftsdemokratiet står sterkt, og har oppslutning blant både ansatte, tillitsvalgte og ledere. Likevel er det slik at sammenlignet med tall fra 2009 er det signifikant færre av både arbeidstakere, tillitsvalgte og ledere som i 2016 opplever at de har stor innflytelse på eget arbeid og egen arbeidsplass. Dette gjelder både hvordan de opplever innflytelse på egen arbeidssituasjon (på individnivå), innflytelse på arbeidsorganiseringen (gruppenivå), og innflytelse på styring og organisering av virksomheten (organisasjonsnivå) (Falkum et al., 2016). I tråd med dette viser også barometeret at hele 45 % av respondentene i 2016 mener arbeidslivet går i en mer autoritær retning, mens bare 10 % mener arbeidslivet går i en mer demokratisk retning. Ansatte i utenlandske virksomheter rapporterer lavere innflytelse enn ansatte i norske virksomheter. Det hevdes at «importerte» ledelsessystemer lett kan tilpasses en norsk modell med medvirkning og medbestemmelse, men forskerne bak Medbestemmelsesbarometeret mener deres funn ikke støtter en slik påstand (Falkum et al., 2016).

I Norge har vi i dag en relativt streng arbeidsmiljølov som sikrer arbeidstakers rettigheter, men hvordan disse rettighetene etterleves og hvordan de gjennomføres i virksomhetskulturer, varierer i stor grad mellom virksomheter og mellom bransjer. F.eks. vil det være helt avgjørende for den norske arbeidslivsmodellen at ledere ser betydningen av å ha organiserte arbeidstakere med kollektiv representasjon i virksomhetens ledelse. Dersom en «amerikanisering» av norsk personal- og arbeidslivsledelse får videre gjennomslag, kan man se for seg at et godt arbeidsmiljø med stor vekt på medbestemmelse forringes og at den overordnede norske arbeidslivsmodellen undergraves.

Atypiske ansettelsesformer

I Norge har omtrent 90 % av alle sysselsatte fast ansettelse. Fast ansettelse gir mer trygghet og større forutsigbarhet enn midlertidighet. Ny teknologi og et internasjonalt arbeidsmarked med hard konkurranse og høyt arbeidskrafttilbud utfordrer ordningen med faste ansettelser.

I internasjonal sammenheng vokser gruppen av arbeidstakere som er i jobb uten fast ansettelse og som har en atypisk tilknytning til arbeidslivet (ILO, 2016; Standing, 2014). Denne utviklingen er ikke like tydelig i Norge, men vi ser tegn på at midlertidige ansettelser og atypiske arbeidskontrakter er under utvikling i enkelte bransjer (Eldring & Ørjasæter, 2018). Standing (2014) betegner gruppen som er sysselsatte uten fast ansettelse en ny klasse, «prekariatet» (sammensatt av prekær og proletariat). Prekariatet livnærer seg gjennom korttidsjobber eller ved at de er leiearbeidere, ringevikarer og frilansere. De er ofte registrert som selvstendig næringsdrivende, og relativt mange er innvandrere. Mange veksler mellom å livnære seg gjennom trygd og korttidsarbeid. For bemanningselskaper og for grupper av høyt utdannede med spesialisert kompetanse kan atypiske ansettelser være gunstig. Det samme gjelder for studenter og personer som ønsker kortvarige arbeidsoppdrag. For gruppen som defineres som prekariatet, er ikke denne arbeidssituasjonen ønsket, og de kommer rett og slett ikke ut av den. Resultatet blir varig utrygghet og stress, med store muligheter for uheldige helsemessige virkninger. Prekariatet skiller seg fra proletariatet ved at det ikke er fagorganisert. Eldring og Ørjasæter (2018) velger å kalle denne gruppen for «løsarbeidere». Vi presenterer her noen atypiske ansettelsesformer som Eldring og Ørjasæter beskriver i boken *Løsarbeidersamfunnet* (2018).

Innleie fra bemanningsbyråer: Bruken av innleid arbeidskraft gjennom bemanningsbyråer har økt betydelig i Norge de siste to tiårene. Likevel utgjør ikke registrerte innleide arbeidstakere mer enn 1,5–2 % av alle årsverk. Eldring og Ørjasæter mener at prosentvis sysselsatte tilknyttet bemanningsbyråer er høyere enn hva prosenten for årsverk skulle tilsi fordi man kan anta at innleide sysselsatte sjeldnere har full jobb enn hva fast ansatte har. I enkelte bransjer og i enkelte regioner er bruken av slik arbeidskraft ganske vanlig. Innenfor bygg og anlegg utføres ca. 10 % av alle håndverkertjenester av innleide. I Oslo og Akershus utføres slike tjenester av ca. 16 % innleide, mens på enkelte store byggeplasser er andelen hele 35 % (Elstad & Ullmann, 2017). Innleide arbeidstakere kommer i dag i første rekke fra østeuropeiske land.

Bruk av innleide arbeidstakere er også vanlig i andre bransjer som service, transport og helse og omsorg.

Fordelen med bruk av innleid arbeidskraft er at det er billig og fleksibelt for virksomhetene, dvs. de kan enkelt tilpasse bruken av arbeidskraft til svingninger i ordreinngang/arbeidskraftbehov. I 2017 var «fast ansettelse uten garantilønn» (også kalt nulltimerskontrakt) det vanligste i bemanningsbyråer (Arbeids- og sosialdepartementet, 2017), dvs. at man blir registrert som fast ansatt i byrået, men får kun betalt når man er i arbeid hos en av byråets kunder. Denne formen for «fast» ansettelse medfører selvfølgelig ingen fast inntekt og forutsigbarhet. I tillegg vanskeliggjør det å organisere seg i en fagorganisasjon. I 2019 ble arbeidsmiljøloven endret etter en hard kamp mellom høyre- og venstresiden i norsk politikk, slik at det nå er innført forbud mot bruk av fast ansettelse uten garantilønn og at det kun er bedrifter med landsomfattende tariffavtale som får leie inn arbeidskraft ut over lovens hovedregel.

Eldring og Ørjasæter (2018) understreker at lovverket rundt bruk av ut- og innleid arbeidskraft er komplekst og vanskelig å forholde seg til. Resultatet er at det oppstår ulike ordninger for å omgå eller tilpasse seg lovverket. Det komplekse lovverket fører også lett til at mange seriøse, men i særlig grad useriøse, firmaer kan komme til å foreta regelbrudd både med hensikt og mer utilsiktet. I tillegg er det liten tvil om at innleie av arbeidskraft utfordrer systemet med ordinære arbeidsgiver- og arbeidstakerforhold der kollektive forhandlinger i stor grad styrer inntekts- og arbeidsforhold.

Midlertidig ansatte: Bruk av midlertidig ansatte har vært brukt i norsk arbeidsliv i lang tid og har også vært en viktig kilde til konflikt mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner. I 2015 ble de siste endringene gjort i arbeidsmiljøloven som ga bedrifter større muligheter til å benytte seg av midlertidige ansettelser. I tillegg ga et ekspertutvalg året etter en anbefaling om å myke opp arbeidstidsbestemmelsene ytterligere (NOU 2016:1). Når en snakker om midlertidige ansatte, er det i prinsippet to typer: ordinært midlertidig ansatte og tilkallingsvikarer. Den første typen innebærer at man blir ansatt i et avgrenset tidsrom, men har samme arbeidsbetingelser og -rettigheter som de som har fast ansettelse. Dette er trolig den beste formen for «løsarbeid», men som over tid ikke vil være gunstig for å oppleve at man har en sikker inntekt. Denne formen for ansettelser er særlig vanlig innen akademia i forbindelse med tidsavgrenset prosjektarbeid. Tilkallingsvikarer (også kalt ekstrahjelp og ringevikar) er særlig vanlig i hotell- og restaurantbransjen

og i helse- og sosialtjenestene. Arbeidsavtalen til disse arbeidstakerne ligner i stor grad på det som kalles «fast ansettelse uten garantilønn» som har vært benyttet av bemanningsselskaper (se over).

Mange som har sin hovedvirksomhet annet steds, f.eks. studenter, er ofte fornøyde med å være tilkallingsvikar for å kunne tjene noe ekstra uten å forplikte seg i et arbeidsgiver/-takerforhold. Ordningen med midlertidige ansettelser gir arbeidsgiver en fleksibilitet i planlegging av driften, men ordningen er kun lovlig når arbeidsgiver ikke har andre måter å få dekket sitt behov for arbeidskraft på. Dersom bruken av tilkallingsvikarer benyttes til å dekke et permanent behov, og ikke er en løsning på et behov som oppstår, er det ulovlig. Samtidig er tolkningen av hva som er et «permanent behov», ofte vanskelig. En ansatt som har en slik kontrakt, har ikke samme rettigheter som en fast ansatt og har derfor ikke rett på sykepenger. Den ansatte har heller ikke noe oppsigelsesvern dersom han/hun skulle komme i et konfliktforhold med arbeidsgiver. I tillegg er det vanskelig for denne gruppen av sysselsatte å ta opp vanskelige forhold som måtte gjelde f.eks. kritikkverdig drift og forhold knyttet til HMS i virksomheten.

Utsendte fra utenlandske virksomheter: En annen gruppe som ofte jobber på kortsiktige kontrakter, er såkalte utsendte arbeidstakere. EUs (og EØS') regelverk omfatter ikke bare fri bevegelse av personer mellom land, men også av tjenester. De utsendte arbeidstakerne omfattes av fri bevegelse av tjenester og har ikke sitt kontraktsforhold i Norge, men i en virksomhet i et annet land, oftest i Øst-Europa. Dette kan være bemanningsbyrå, men også andre virksomheter der de sysselsatte har fast eller midlertidig ansettelse eller knapt noen arbeidskontrakt overhodet. På begynnelsen av 2000-tallet hadde disse arbeidstakerne lønn og arbeidsforhold tilsvarende det landet de kom fra. Det omstridte «utsendingsdirektivet» i EU (European Commission, 2018) slår imidlertid fast at oppdragsgiver (i f.eks. Norge) skal sikre at arbeidsgiverne for utsendte arbeidstakere (f.eks. fra Øst-Europa) følger lover og forskrifter mht. arbeidstid, lønn og HMS i det landet arbeidet utføres. Dette synes som en god ordning som skal forebygge sosial dumping, men i praksis har det vist seg at håndheving av dette er svært vanskelig. De verste eksemplene på sosial dumping i Vest-Europa har nettopp involvert utsendte arbeidstakere (Cremers, 2011).

Bruken av utsendte arbeidstakere utfordrer norsk arbeidsliv og den norske arbeidslivsmodellen ved at denne gruppen arbeidstakere ofte arbeider

der under dårligere forhold og med lavere lønn enn andre i norsk arbeidsliv. De faller utenfor systemet med sentrale og solidariske forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår, og de påvirker konkurranseforholdene mellom norske og utenlandske virksomheter.

Selvstendig næringsdrivende: Selvstendig næringsdrivende omfatter de som ikke har en arbeidsgiver. I Europa utgjør denne gruppen omtrent 14 % av arbeidsstokken, mens de i Norge utgjør omtrent 7 % (Eurostat, 2017; Grünfeld et al., 2016; Nergaard, 2016). De selvstendig næringsdrivende er en svært heterogen gruppe og omfatter sysselsatte med lav utdanning og inntekt (som f.eks. bønder og fiskere, sjåførere, håndverkere og kunstnere) og sysselsatte med høy utdanning og inntekt (som f.eks. advokater og leger). Den desidert største gruppen av selvstendig næringsdrivende har ingen ansatte i sin virksomhet. Felles for selvstendig næringsdrivende som gruppe er at de generelt har dårligere sikkerhet i arbeidslivet siden arbeidsmiljøloven ikke gjelder for disse. I tillegg har de dårligere vilkår når det gjelder tilgjengelige velferdsgoder som bl.a. sykepenger og arbeidsledighetstrygd. I Standings (2014) begrepsbruk vil gruppen av dårlig betalte selvstendig næringsdrivende og frilansere komme inn under det han betegner som prekariatet.

Å benytte seg av selvstendige kan være gunstig for arbeidsgivere fordi de slipper å forholde seg til tarifflønn og eventuelt minstelønnsatser, og de kan omgå arbeidstidsregler og slippe å betale sykelønn. Norsk lovgivning setter en del begrensninger, men uklare regler gir rom for «kreative» og mer eller mindre lovlige løsninger. Eldring og Ørjasæter (2018) omtaler denne gruppen selvstendige som «maskerte arbeidstakere», dvs. at de arbeider som vanlig ansatte, men uten å ha de samme rettighetene som fast ansatte har. I 2019 pågikk en rettssak mellom 24 omsorgsarbeidere (med støtte av Fagforbundet) og selskapet Aleris¹ knyttet til nettopp denne tematikken. Omsorgsarbeiderne ble av Aleris definert som selvstendig næringsdrivende, mens arbeidstakerne selv mente arbeidet var organisert som om de var ordinære ansatte. De mente derfor de hadde rett på feriepenger, overtidbetaling, sykepenger og pensjon. Tingretten konkluderte med at 12 av de 24 var å regne som ansatte og ikke selvstendig næringsdrivende, men tingretten fant ikke

1 Våren 2019 skiftet Aleris Omsorg navn til Stendi. Selskapet kontrollerte da ca. 25 % av det private omsorgsmarkedet i Norge.

bevis for at Aleris hadde brukt selvstendig næringsdrivende av økonomiske hensyn. Saksøkerne anket imidlertid saken til lagmannsretten, og i 2021 fikk alle medhold på alle punkter. Dommen legger med andre ord føringer for at det ikke er lov å benytte «maskerte arbeidstakere», men det kan være vanskelig å vurdere hvor grensen går for hva som er lov og ikke lov.

Økt bruk av selvstendig næringsdrivende og frilansere vil kunne bidra til flere sysselsatte som (tilsynelatende) har større kontroll på egen arbeidssituasjon, men som lever økonomisk og trygdemessig mer usikre liv.

Teknologisk endring

Teknologisk endring og teknologiske nyvinninger påvirker kontinuerlig arbeidssituasjonen til sysselsatte. I tillegg til effekter på individ- og bedriftsnivå kan teknologiske endringer knyttet til blant annet automatisering, digitalisering og delingsøkonomi også ha konsekvenser for hvordan hele arbeidslivet organiseres, og dermed også for den norske arbeidslivsmodellen. Konsekvensene av slike endringer kan være økte sosiale ulikheter og dårligere folkehelse.

Automatisering og digitalisering

Ifølge Statistisk sentralbyrå er det sannsynlig at hele 33 % av alle jobber vil forsvinne i Norge i løpet av de neste 20 årene som følge av ny teknologi og automatisering av arbeidsoppgaver. Helt siden den industrielle revolusjon har det eksistert en frykt for at maskiner og ny teknologi skal erstatte menneskelig arbeidskraft, men dette har ikke slått til (Hagen & Guldvik, 2016). Tvert imot har ny teknologi ført til økt produktivitet, verdiskaping og velstand. Arbeidskraft som frigjøres som følge av automatisering og modernisering, har blitt flyttet over i andre deler av økonomien som har ekspandert.

Likevel er det vanskelig å avvise den bekymringen mange nå har for hva som kan bli konsekvensene av den pågående teknologiske endringen. Én grunn er at denne endringen går mye raskere i dag enn tidligere. Omstillingstakten i samfunnet har økt, og flere enn før må regne med å miste jobben som følge av omstilling. Dette er en utfordring for de som har vansker med å finne ny jobb etter jobbtap, for eksempel eldre arbeidstakere. Samtidig

fører mer avansert teknologi til at arbeidslivet blir mer krevende. Sammenlignet med tidligere er det i dag langt færre jobber til de med lave kvalifikasjoner og lav utdanning.

Disse problemene forsterkes av globalisering og svekkede fagforeninger. Begge har ført til at eierne av bedriftene har fått en større andel av verdiskapingen på bekostning av de ansatte (lønnsandelen faller). Kapitaleierne har altså fått økte inntekter, men disse inntektene brukes i økende grad til investeringer i mer fattige framvoksende økonomier. Dermed faller investeringene i de rike industrilandene (inkludert Norge) og det skapes færre nye jobber der. I tillegg bidrar lavere lønnsandeler til lavere vekst i konsumet av varer og tjenester. Folk flest har rett og slett mindre å rutte med. Når veksten i konsumet av varer og tjenester flater ut, blir det også mindre vekst i produksjon og sysselsetting. De med høye inntekter sparer typisk en større andel av inntekten sin. At mer av overskuddet går til de som har mye fra før, forsterker med andre ord problemet med fall i etterspørselen og dermed lavere sysselsettingsvekst. Tendensen ser altså ut til å være at ny teknologi, automatisering og digitalisering øker produktiviteten og verdiskapingen, men fjerner jobber og skaper større inntektsforskjeller. Samtidig er veksten i jobbskapingen i andre deler av økonomien for svak til å kompensere for tapet av jobber som følge av ny teknologi (Sandbu, 2020).

Det kan også legges til at veksten i sysselsettingen i Norge framover ser ut til å komme i bransjer og næringer der andelen fagorganiserte er lav. Dette kan føre til et ytterligere press nedover i lønninger, større inntektsforskjeller og en forsterkning av prosessene som er beskrevet over.

Delingsøkonomi

Den såkalte delingsøkonomien, eller plattformøkonomien, har oppstått som følge av utviklingen innen informasjons- og kommunikasjonsteknologi (NOU 2017:4). Denne formen for utveksling av tjenester og betaling mellom tilbydere og kunder griper om seg. Kjente eksempler på plattformtjenester er Airbnb (utleie av overnattingssteder) og Uber (drosjevirkosomhet i egen bil). Det som er spesielt med denne formen for økonomi, er at det i tillegg til oppdragsgiver (kunde) og tilbyder (sysselsatt) er en teknologileverandør som tar hånd om den teknologiske plattformen som arbeidet formidles gjennom. Transaksjonen går mellom kunde og sysselsatt, men transaksjonen kan ikke

skje uten en teknologileverandør som formidler kontakten mellom de to partene transaksjonen går mellom. Denne formidleren er per definisjon ikke arbeidsgiver. Den sysselsatte er gjerne selvstendig næringsdrivende, frilanser eller lignende. Det er vanskelig å få oversikt over denne delen av arbeidsmarkedet fordi det finnes så mange former for teknologiske løsninger og tilknytningsformer, og fordi økonomien er i rivende utvikling. Noen plattformer er stedbundne (f.eks. Uber), mens andre er det ikke (f.eks. IT-tjenester fra lavkostland). Mens noen plattformeiere kun utvikler teknologien og gjør den tilgjengelig, er det andre som går mer aktivt inn i selve arbeidsformidlingen og prisbestemmelsen.

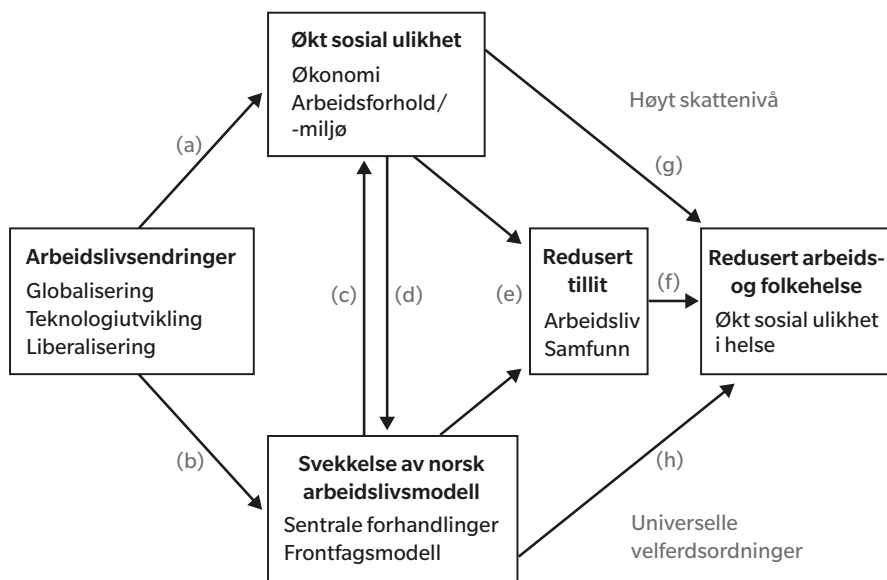
Selv om det anslås at 10 000–30 000 personer i Norge tok oppdrag gjennom en delingsplattform i 2016 og 2017, konkluderes det i en kartlegging av delingsøkonomien at den foreløpig er relativt marginalt utviklet i Norge (Alsos, Jesnes & Øistad, 2018). Samtidig pekes det på at delingsøkonomien har potensial i seg til å endre hvordan arbeidslivet organiseres og dermed også de forhold som regulerer dette (NOU 2017:4).

Oppsummering

Oppsummert kan vi si at det norske arbeidslivet er godt fungerende med utstrakt samarbeid mellom arbeidstakere, arbeidsgivere og myndigheter, høy tillit, godt arbeidsmiljø og tilfredse sysselsatte. Økende globalisering og teknologisk endring utfordrer imidlertid denne situasjonen. Sosiale og helsemessige forhold er nært knyttet til hvordan arbeidslivet er organisert. I figur 2 har vi oppsummert de faktorene og sammenhengene (a–h) vi har presentert over og som vi mener er sentrale for folkehelsen i Norge. Selv om faktorene stort sett påvirker hverandre gjensidig, illustrerer pilene hvilken retning vi mener har størst betydning. Det grå feltet representerer samfunnsmessige forhold som har betydning for alle de nevnte faktorene og sammenhengene mellom dem, men som ikke omtales her fordi de ikke direkte handler om arbeidslivet. Det er viktig å understreke at globalisering og teknologiske endringer i seg selv ikke trenger å medføre negative endringer i arbeidsmarkedet som leder til et mer usikkert arbeidsliv og dårligere helse. Likevel ser vi at globalisering og teknologisk utvikling ofte går hånd i hånd med overnasjonale og nasjonale organers reguleringer (eller kanskje helst dereguleringer)

inspirert av nyliberale ideologiske strømninger. Sammen kan denne utviklingen påvirke den delen av det organiserte arbeidslivet som tilsynelatende har hatt en positiv betydning for innbyggernes helse og for landet totalt sett.

Vi har sett hvordan globalisering og teknologisk endring med en liberalisering av arbeidslivet kan både medføre sosiale ulikheter mht. økonomi, arbeidsforhold og arbeidsmiljø (a) og samtidig svekke den norske arbeidslivsmodellen (b) som bygger på sentrale forhandlinger, frontfagsmodellen og en anerkjennelse av at det er en maktulikhet mellom arbeidsgivere og arbeidstakere og at også arbeidstakere gjennom tillitsvalgte derfor skal gis en viktig rolle i ledelsen av norsk arbeidsliv. Både arbeidsgivere og arbeidstakere har tradisjonelt sett seg tjent med å redusere økonomiske ulikheter (Reiersen & Torp, 2020), men med en mulig svekkelse av arbeidslivsmodellen gjennom f.eks. lav organiseringsgrad blant arbeidsgivere og arbeidstakere kan dette føre til økt sosial ulikhet (c). Samtidig vil økt sosial ulikhet pga. globalisering og teknologisk endring svekke arbeidslivsmodellen fordi de svakeste (prekariatet) ikke ser seg tjent med å organisere seg og dermed være del av de sentrale forhandlingene som er så sentralt i den norske arbeidslivsmodellen (d). Høy grad av tillit kjennetegner både norsk arbeidsliv og det norske samfunnet som helhet. Denne tilliten vil mest sannsynlig svekkes som følge av økte sosiale ulikheter og redusert arbeidstakermedvirkning i norsk arbeidsliv (e). Tillit og trygghet er viktige faktorer for god helse, og folkehelsen vil derfor kunne svekkes pga. redusert tillit (f). I tillegg vil økt økonomisk ulikhet og ulikhet mht. arbeidsforhold og arbeidsmiljø (høye krav og lav kontroll/sosial støtte) medføre sosial ulikhet i helse og også ha en direkte og uheldig virkning på arbeidstakeres og befolkningens gjennomsnittlige helse (g). En generell svekkelse av den norske arbeidslivsmodellen vil trolig også ha en slik direkte negativ effekt på helse.



Figur 3.2 Oversikt over hvordan endringer i norsk og internasjonalt arbeidsliv kan påvirke den norske arbeidslivsmodellen og arbeidstakeres og befolkningens helse [oversatt fra Torp & Reiersen (2020)].

Den norske arbeidslivsmodellen har tidligere vist seg å stå sterkt i møtet med internasjonale utfordringer. Norske bedrifter er konkurransedyktige, og norske arbeidstakere er ressurssterke, omstillingsdyktige, har høy kompetanse og trives på jobb. Dette er faktorer som burde gjøre at det norske samfunnet og det norske næringslivet er bedre rustet til å møte framtidens utfordringer enn de aller fleste andre land. Likevel er de utfordringer vi ser i dag, muligens annerledes enn tidligere. Uansett synes det som at behovet for kortsiktige effekter på lokalt plan undergraver et balansert system som fungerer godt på et nasjonalt plan og i et langsiktig perspektiv. Dermed kan man si at systemet på sett og vis trues mer «innenfra» enn «utenfra». For at dette ikke skal skje kreves en overordnet langsiktig politikk med tiltak som ivaretar kjerneelementene i den norske arbeidslivsmodellen og som forebygger sosial ulikhet på alle plan.

Referanser

- Ahonen, E.Q., Fujishiro, K., Cunningham, T. & Flynn, M. (2018). Work as an inclusive part of population health inequities research and prevention. *American Journal of Public Health*, 108(3), 306–311. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2017.304214>
- Alsos, K., Jesnes, K. & Øistad, B. (2018). Når sjefen er en app – delingsøkonomi i et arbeidsperspektiv. *Praktisk Økonomi & Finans*, 34(2), 101–110. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-2871-2018-02-03>
- Arbeids- og sosialdepartementet (2005). *Europaparlaments- og rådsdirektiv 96/71/EF*. <https://www.europalov.no/rettsakt/utsendingsdirektivet/id-4538>
- Arbeids- og sosialdepartementet. (2017). *Høringsnotat om endringer i arbeidsmiljøloven om fast ansettelse, midlertidig ansettelse i og innleie fra bemanningsforetak*. Arbeids- og sosialdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/horing-om-endringer-i-arbeidsmiljolooven/id2563621/>
- Aronsson, G., Bejerot, E. & Härenstam, A. (1999). Healthy work: Ideal and reality among public and private employed academics in Sweden. *Public Personnel Management*, 28(2), 197–215.
- Benach, J., Gimeno, D., Benavides, F.G., Martinez, J.M. & Torne Mdel, M. (2004). Types of employment and health in the European union: changes from 1995 to 2000. *European Journal of Public Health*, 14(3), 314–321. <https://doi.org/10.1093/eurpub/14.3.314>
- Bjørnstad, R. (2015). *Virksomheter av allmenngjøring av tariffavtaler*. Senter for lønnsdannelse.
- Borg, V. & Kristensen, T.S. (2000). Social class and self-rated health: can the gradient be explained by differences in life style or work environment? *Social Science and Medicine*, 51(7), 1019–1030. [https://doi.org/10.1016/s0277-9536\(00\)00011-3](https://doi.org/10.1016/s0277-9536(00)00011-3)
- Cremers, J. (2011). *In search of cheap labour in Europe. Working and living conditions of posted workers*. International Books.
- Cummings, K.J. & Kreiss, K. (2008). Contingent workers and contingent health: risks of a modern economy. *JAMA*, 299(4), 448–450. <https://doi.org/10.1001/jama.299.4.448>
- Djuve, A.B. & Grødem, A.S. (2014). *Innvandring og arbeidsmarkedsintegrering i Norden*. Fafo.
- Drobnič, S., Beham, B. & Präg, P. (2010). Good job, good life? Working conditions and quality of life in Europe. *Journal of Social Indicators Research*, 99(2), 205–225. <https://doi.org/10.1007/s11205-010-9586-7>
- Dølvik, J.E., Fløtten, T., Hippe, J.M. & Jordfald, B. (2014). *Den nordiske modellen mot 2030. Et nytt kapittel?* Fafo.
- Eldring, L. & Ørjasæter, E. (2018). *Løsarbeidersamfunnet*. Cappelen Damm Akademisk.
- Elstad, J.I. (2003). Livsstil, arbeidsmiljøbelastninger og helseulikheter blant 55-årige menn. *Tidsskrift for Den norske lægeforening*, 123(16), 2289–2291.
- Elstad, L. & Ullmann, B. (2017). *Ulovlig innleie i byggebransjen i hovedstadsområdet våren 2017*. Fellesforbundet, Elektromontørenes Forening, Oslo Bygningsarbeiderforening, Rørleggernes Fagforening, Tømrer- og Byggfagforeningen.

- Eurofound (2016). *Sixth European working conditions survey – Overview report*. Eurofound. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf
- European Commission (2018). *Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services*. European Commission. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31996L0071>
- Eurostat (2017). *Taking a look at self-employed in the EU*. Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20170906-1>
- Falkum, E., Ingelsrud, M.H. & Nordrik, B. (2016). *Medbestemmelsesbarometeret 2016*. Arbeidsforskningsinstituttet, Høgskolen i Oslo og Akershus.
- Grünfeld, L., Salvanes, K., Hvide, H., Jensen, T. & Skogstrøm, J.F. (2016). *Selvstendig næringsdrivende i Norge. Hvem er de og hva betyr de for fremtidens arbeidsmarked?* Menon Business Economics. Rapport nr. 14.
- Hagen, K.J. & Guldvik, R.E. (2016). Arbeidslivet remikses. *MAGMA*, (3), 33–39. <https://www.magma.no/arbeidslivet-remikses>
- Hoen, M.F., Markussen, S. & Røed, K. (2018). *Immigration and social mobility (IZA DP No. 11904)*. Institute of Labor Economics.
- Holden, S. (2016). Frontfagsmodellen – fortsatt egnet? I N. Dalseide (Red.), *Fred er dog det beste. Riksmekleren gjennom 100 år* (s. 129–143). Pax forlag.
- Howard, J. (2017). Non-standard work arrangements and worker health and safety. *American Journal of Industrial Medicine*, 60(1), 1–10. <https://doi.org/10.1002/ajim.22669>
- ILO (2016). *Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects*. International Labour Office. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang-en/index.htm
- Jordfall, B., Svarstad, E. & Nymoen, R. (2021). *Hvem er de lavtlønte?* Fafo. Rapport nr. 29. <https://www.fafo.no/images/pub/2021/20796.pdf>
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Kivimäki, M., Vahtera, J., Virtanen, M., Elovainio, M., Pentti, J. & Ferrie, J.E. (2003). Temporary employment and risk of overall and cause-specific mortality. *American Journal of Epidemiology*, 158(7), 663–668. <https://doi.org/10.1093/aje/kwg185>
- Løken, K., Harding, T. & Johnsen, J. (2019, 23. februar). Er innvandring virkelig årsaken? *Dagens Næringsliv*, 32.
- Marmot, M. (2015). *The health gap. The challenge of an unequal world*. Bloomsbury Publishing PLC.
- Marmot, M.G., Rose, G., Shipley, M. & Hamilton, P.J. (1978). Employment grade and coronary heart disease in British civil servants. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 32(4), 244–249. <https://doi.org/10.1136/jech.32.4.244>
- Marmot, M.G., Smith, G.D., Stansfeld, S., Patel, C., North, F., Head, J., ... Feeney, A. (1991). Health inequalities among British civil servants: the Whitehall II study. *Lancet*, 337(8754), 1387–1393. [https://doi.org/10.1016/0140-6736\(91\)93068-k](https://doi.org/10.1016/0140-6736(91)93068-k)

- Mehlum, I.S. (2013). *Betydningen av arbeidsmiljø for sosiale ulikheter i helse*. Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- Meld. St. 13 (2018–2019). *Muligheter for alle. Fordeling og sosial bærekraft*. Det kongelige finansdepartement.
- Nergaard, K. (2016). Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv. Nullpunktsanalyse. Fafo.
- NOU 2016:1. (2016). *Arbeidstidsutvalget. Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet*. Arbeids- og sosialdepartementet.
- NOU 2017:4. (2017). *Delingsøkonomien – muligheter og utfordringer*. Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon.
- NOU 2021:9. (2021). *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv. Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering*. Arbeids- og sosialdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-9/id2862895/?ch=1>
- Reiersen, J. & Torp, S. (2020). The Nordic Income Equality Model in health promotion. *Socialmedicinsk Tidsskrift*, 97(3), 405–416. <https://c.se/index.php/smt/article/view/2237/2123>
- Sandbu, M. (2020). *The economics of belonging. A radical plan to win back the left behind and achieve prosperity for all*. Princeton University Press.
- Schneider, I.K., Konijn, E.A., Righetti, F. & Rusbult, C.E. (2011). A healthy dose of trust: The relationship between interpersonal trust and health. *Personal Relationships*, 18, 668–676.
- Siegrist, J. & Theorell, T. (2006). Socio-economic position and health: The role of work and employment. I J. Siegrist & M. Marmot (Red.), *Social inequalities in health* (s. 73–100). Oxford University Press.
- Standing, G. (2014). *Prekariatet*. Res Publica.
- Stugu, S. (2017). *Du har sparken. Om HR og amerikanisering av norsk arbeidsliv*. Forlaget Manifest.
- Torp, S. & Reiersen, J. (2020). Globalization, work, and health: A Nordic perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 7661. <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/20/7661>
- van der Noordt, M., IJzelenberg, H., Droomers, M. & Proper, K. (2014). Health effects of employment: a systematic review of prospective studies. *Occupational and Environmental Medicine*, 71(10), 730–736.
- van Rossum, C.T., Shipley, M.J., van de Mheen, H., Grobbee, D.E. & Marmot, M.G. (2000). Employment grade differences in cause specific mortality. A 25 year follow up of civil servants from the first Whitehall study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54(3), 178–184. <https://doi.org/10.1136/jech.54.3.178>
- Vancea, M. & Utzet, M. (2017). How unemployment and precarious employment affect the health of young people: A scoping study on social determinants. *Scandinavian Journal of Public Health*, 45, 73–84.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M. & Vahtera, J. (2005). Temporary employment and health: a review. *International Journal of Epidemiology*, 34(3), 610–622. <https://doi.org/10.1093/ije/dyi024>
- Waddell, G. & Burton, A. (2006). *Is work good for your health?* TSO.

- Wilkinson, R. & Pickett, K. (2018). *The inner level: How more equal societies reduce stress, restore sanity and improve everyone's well-being*. Allen Lane.
- Wollebæk, D. (2011). Norges sosiale kapital i nordisk og europeisk kontekst. I D. Wollebæk & S.B. Segard (Red.), *Sosial kapital i Norge* (s. 51–78). Cappelen Damm Akademisk.
- Aagestad, C., Bjerkan, A.M. & Gravseth, H.M.U. (2017). *Arbeidsmiljøet i Norge og EU – en sammenligning*. Statens arbeidsmiljøinstitutt. <https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/handle/11250/2466019>