

# Arbetsmiljön bland utrikesfödda anställda i Sverige

Andrea Dunlavy och Mikael Rostila

**Denna artikel syftar till att utöka kunskapen kring arbetsmiljöförhållanden bland utlandsfödda på den svenska arbetsmarknaden. Studien undersöker hur exponering för bristfälliga psykosociala, strukturella och fysiska arbetsmiljöförhållanden varierar mellan olika grupper av anställda kvinnor och män beroende på födelseland. Resultaten visar skillnader när det gäller exponering för bristfälliga arbetsmiljöförhållanden mellan utlandsfödda och inrikes födda anställda på den svenska arbetsmarknaden. Dessa skillnader beror på den grupp som undersöks och det arbetsmiljöproblem som studeras.**

En femtedel av Sveriges befolkning har utländsk bakgrund det vill säga är födda utomlands eller har två utrikesfödda föräldrar (Statistiska centralbyrån 2014). Befolkningsstatistik visar också att andelen utrikes födda ökar bland personer i arbetsför ålder (Statistiska centralbyrån 2012a) och att utrikes födda kommer att utgöra en allt större andel av den svenska befolkningen i framtiden (Statistiska centralbyrån 2012b).

Eftersom många äldre arbetstagare kommer att gå i pension de närmaste åren kommer en framgångsrik integration av utrikesfödda personer på den svenska arbetsmarknaden vara nödvändig för att möta de ökade behoven av arbetskraft. Det är också viktigt att undersöka och förbättra bristfälliga arbetsmiljöförhållanden bland utlandsfödda arbetare, då sådana förhållanden kan

FORFATTARE

Andrea Dunlavy, doktorand vid Centre for Health Equity Studies, Stockholms universitet/Karolinska institutet  
andrea.dunlavy@chess.su.se

Mikael Rostila, professor i folkhälsovetenskap, föreståndare vid Centre for Health Equity Studies, Stockholms universitet/ Karolinska institutet  
mikael.rostila@chess.su.se

Denna studie finansierades av Vetenskapsrådet (dnr 2011-1649) och Forte (dnr 2016-07128).

leda till psykisk ohälsa och arbetsrelaterade skador (Robert Wood Johnson Foundation 2008), som i förlängningen kan leda till ett utträde från arbetsmarknaden i form av sjukskrivning eller förtidspension. Uppdaterad och detaljerad kunskap om arbetsmiljöförhållanden bland utlandsfödda personer är nödvändig i syfte att skapa åtgärder som främjar rättvisa, jämlika och trygga arbetsmiljöförhållanden för alla på arbetsmarknaden. I ett längre perspektiv kan sådana åtgärder leda till ökad arbetstillfredsställelse bland anställda och ökad produktivitet.

Den utlandsfödda befolkningen i Sverige är heterogen och kommer från vitt skilda delar av världen. Detta innebär att det finns stora skillnader när det gäller upplevelser från hemlandet och tillgång till resurser både före, under och efter invandringen. Detta kan bidra till skillnader i deltagande på arbetsmarknaden och ökad sårbarhet för bristfälliga arbetsmiljöförhållanden samt möjligheter att hantera dessa. Vi vet dock fortfarande lite om hur specifika grupper av utlandsfödda skiljer sig från inrikes födda svenskar när det gäller exponering för bristfälliga arbetsmiljöförhållanden.

Denna artikel beskriver hur arbetsmiljöförhållandena skiljer sig åt mellan inrikes- och utrikesfödda anställda på den svenska arbetsmarknaden. Vi kommer först att beskriva den socio-demografiska fördelningen när det gäller psykosociala, strukturella och fysiska arbetsmiljöförhållanden bland inrikes- och utrikesfödda anställda. Vi kommer sedan att undersöka om sannolikheten för exponering för dåliga arbetsmiljöförhållanden är högre bland grupper av utrikesfödda anställda jämfört med inrikes födda anställda kontrollerat för viktiga socio-demografiska variabler. Artikeln syftar främst till att kartlägga skillnader i arbetsmiljöförhållanden baserat på födelseland och inte de grundläggande orsakerna till sådana skillnader. Detta är snarare en uppgift för framtida forskning. Studien kommer att utöka kunskapen om utrikesfödda personers situation på den svenska arbetsmarknaden idag. Resultaten kan även vägleda insatser på arbetsmarknaden som syftar till att förbättra utlandsföddas arbetsmiljöförhållanden. Slutligen kan resultaten även ge förklaringar till invandrares sämre hälsotillstånd, särskilt som arbetsmiljöförhållanden är en viktig bestämningsfaktor för hälsa (Commission on Social Determinants of Health 2008).

## ARBETSMILJÖNS BETYDELSE

Arbete utanför hemmet spelar en central roll i det moderna samhället, och vi spenderar en stor del av vårt vuxna liv på arbetsplatsen (Robert Wood Johnson Foundation 2008). Detta innebär att arbetsmiljöförhållanden kan ha en avgörande betydelse för vår hälsa och vårt allmänna välbefinnande. En stabil anställning med goda arbetsmiljöförhållanden kan bidra med ett flertal tillgångar av betydelse för våra levnadsförhållanden såsom ekonomisk trygghet, identitet,

självförtroende, möjligheter till personlig utveckling och en känsla av mening och sammanhang (Marmot & Wilkinson 2006; Robert Wood Johnson Foundation 2008). Sådana faktorer kan bidra till en framgångsrik integration av utrikesfödda personer i Sverige, medan exponering för bristfälliga arbets- och anställningsförhållanden kan påverka levnadsförhållanden och hälsa i negativ riktning (Ferrie 2001; Johnson m fl 1996; Marmot 2004; Molarius m fl 2007; Rostila 2008; Toivanen 2011). Långvarig exponering för bristfälliga arbetsmiljöförhållanden kan medföra stora kostnader för både individen och samhället i form av sjukskrivning, förtidspensionering, utbrändhet och minskad produktivitet (Burton 2010).

## PSYKOSOCIALA ARBETSMILJÖFAKTORER

Enligt Världshälsoorganisationen (WHO) innebär psykosociala arbetsmiljöfaktorer ”arbetets organisering och organisationskulturen; attityderna, värderingarna, övertygelserna, och utövningen som dagligen uppvisas på arbetet och vilka påverkar anställdas mentala och fysiska välbefinnande” (Burton 2010). Sådana psykosociala förhållanden betecknas oftast som arbetsplatsens psykosociala stressfaktorer och kan förekomma på individuell, mellanmänsklig och organisatorisk nivå. Exempel på psykosociala stressfaktorer är: svårigheter att hantera arbetsuppgifter; diskriminering eller trakasserier; dålig kommunikation med arbetsledare; brist på stöd från kollegor; samt oro för att förlora arbetet på grund av tillfälliga anställningar eller osäkerhet på arbetsmarknaden. Forskning visar att arbetsrelaterad stress är en av de vanligaste orsakerna till sjukdom hos anställda i den Europeiska Unionen (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2007).

Studier har även visat att kraven har ökat på arbetsplatserna i Sverige (Danielsson m fl 2012; Marklund & Wikman 2001) samtidigt som allt fler personer rapporterar arbetsrelaterad stress och upplever att deras arbete är hektiskt och mentalt påfrestande (Danielsson m fl 2012). Detta kan tyda på försämrade psykosociala arbetsmiljöförhållanden på arbetsmarknaden i det stora hela, vilket kan ha negativa konsekvenser för hälsa och ekonomiskt välbefinnande i den arbetande befolkningen.

I denna artikel mäter vi psykosociala arbetsmiljöförhållanden genom krav-kontrollmodellen (*se figur 1*) (Karasek 1979; Karasek & Theorell 1990). Denna modell har i stor utsträckning använts i undersökningar av den psykosociala arbetsmiljöns hälsoeffekter. Modellen består av två huvudkomponenter: psykosociala krav samt möjligheter till självständig kontroll över arbetet. Psykosociala krav handlar bland annat om upplevelse av tidspress och mentala krav i arbetet. Kontroll handlar om den anställdes beslutsutrymme kring hur och när arbetsuppgifter skall utföras samt kontroll över hur den egna kompetensen tas i anspråk på jobbet.

Krav-kontrollmodellen beskriver fyra olika typer av arbeten där den anställde har olika nivåer av psykiska krav och kontroll i sitt arbete. Ett spänt arbete innebär att den anställda har höga psykiska krav tillsammans med lågt beslutsutrymme. Ett avspänt arbete i figuren avser arbeten med låga krav och hög kontroll medan passiva arbeten kännetecknas av låga krav och låg kontroll. Slutligen innebär aktiva arbeten höga krav tillsammans med hög kontroll. I denna modell betraktas psykiskt påfrestande arbeten som mest skadliga för det psykiska och fysiska välbefinnandet även om passiva arbeten också visat sig ha skadliga effekter på hälsan enligt vissa studier (Gimeno m fl 2009; Karasek & Theorell 1990; Kouvonen m fl 2005). Höga krav och låg kontroll har också visat sig ha negativa konsekvenser för hälsan var för sig (Ariëns m fl 2001; Gimeno m fl 2009; Sundquist m fl 2003). Därför kommer artikeln även att studera huruvida det finns skillnader bland grupper av utlandsfödda när det gäller krav i och kontroll i arbetet var för sig. Socialt stöd på arbetsplatsen kan enligt krav-kontrollmodellen skydda anställda från negativ stress (Johnson m fl 1996; Karasek & Theorell 1990). Därför undersöker vi även i vilken utsträckning socialt stöd varierar efter födelseland.

Tidigare forskning har visat att exponering för bristfällig psykosocial arbetsmiljö i enlighet med krav-kontrollmodellen har konsekvenser för olika aspekter av vår hälsa såsom fysiska besvär (Belkic m fl 2004; Karasek & Theorell 1990; Brunner m fl 2007; Heraclides m fl 2009), negativa hälsobeteenden (Lallukka m fl 2008) och psykisk ohälsa (Bonde 2008; Magnusson Hanson m fl 2009; Sanne m fl 2005).

		Psykosociala krav	
		Låga	Höga
Upplevd kontroll	Höga	Avspända Låga krav Hög kontroll	Aktiva Höga krav Hög kontroll
	Låga	Passiva Låga krav Låg kontroll	Psykiskt påfrestande Höga krav Låg kontroll

Figur 1. Krav-kontrollmodellen. Källa: Karasek, 1979.

## STRUKTURELLA ARBETSMILJÖFÖRHÅLLANDEN

Förutom krav och kontroll i arbetet kan andra arbetsmiljöförhållanden ha konsekvenser för anställdas hälsa, välbefinnande och levnadsförhållanden. Det gäller strukturella arbetsmiljöförhållanden, till exempel anställningstrygghet, skiftarbete och tillfredställelse med arbetet (Faragher m fl 2005; Knutsson & Boggild 2010; Knutsson m fl 2013; Virtanen m fl 2005). En otrygg och tidsbegränsad anställning har visat sig påverka psykisk ohälsa, fysiska besvär, ökad sjukskrivning och behov av hälso- och sjukvård (Laszlo m fl 2010). Andelen med otrygga anställ-

ingsförhållanden har ökat på senare år i Sverige (Laszlo m fl 2010), vilket kan ha bidragit till ökad psykosocial stress bland anställda. Skiftarbete kan vara mentalt och psykiskt belastande och har tidigare visat sig vara relaterade till flera former av ohälsa i de Skandinaviska länderna (Knutsson & Boggild 2010). Tillfredsställelse med arbetet har också visat sig påverka mental hälsa (Faragher m fl 2005). Därmed studeras även förekomsten av andra strukturella arbetsmiljöförhållanden i denna artikel.

## FYSISKA ARBETSMILJÖFÖRHÅLLANDEN

Även om fysiska arbetsmiljöförhållanden ibland överskuggas av betydelsen av psykosociala arbetsmiljöförhållanden är de också en arbetsmiljöaspekt av central betydelse för hälsa och välbefinnande. WHO definierar fysiska arbetsmiljöförhållanden som "en del av arbetsplatsen som kan upptäckas genom mänskliga sinnen eller elektronik (såsom luft, maskiner, inredning, produkter, kemikalier, material eller processer) och som är närvarande eller uppstår på arbetsplatsen samt vilka kan påverka den fysiska och mentala säkerheten och anställdas hälsa och välbefinnande" (Burton 2010). Miljöer med bristfälliga fysiska arbetsmiljöförhållanden kan innebära hög ergonomisk belastning, tunga lyft, höga fysiska krav i arbetet, buller och höga ljud, och exponering för kemikalier, vilka alla kan vara direkt skadliga för hälsan (Toivanen & Vinberg 2012). Individer som arbetar inom yrken med farliga fysiska förhållanden kan också uppleva ytterligare psykisk stress genom att de oroar sig för att skadas på arbetet eller att deras hälsa ska påverkas av långsiktigt på grund av höga fysiska belastningar (Toivanen & Vinberg 2012). Anställda med fysiskt krävande arbeten kan utöver detta även ställas inför krav att arbeta i högt tempo i syfte att nå produktionsmålen, vilket är vanligt i många typer av arbetaryrken som till exempel vid produktion på rullande band (Toivanen & Vinberg 2012). Även om utvecklingen går mot att fler människor arbetar inom yrken som saknar höga fysiska belastningar (Theorell 2000), arbetar fortfarande en stor del av den svenska arbetskraften i arbetaryrken (Toivanen & Vinberg 2012). Detta innebär att det är viktigt att även studera exponering för fysiska arbetsmiljöpåfrestningar bland anställda och hur sådana förhållanden fördelas efter födelseland.

## ARBETSLIV OCH ARBETSMILJÖFÖRHÅLLANDEN BLAND UTLANDSFÖDDA ANSTÄLLDA

Tidigare studier har visat att utlandsfödda har en utsatt position på den svenska arbetsmarknaden. De får oftare arbetarklassyrken jämfört med personer födda i Sverige som i större utsträckning kännetecknas av fysiska arbetsmiljöbelastningar (Hjern 2005; Lundberg 2007; Rostila & Hjern 2012). De upplever också i större

utsträckning diskriminering och rasism på arbetsmarknaden (De los Reyes 2008; Rydgren 2004) och har mer osäkra anställningsförhållanden (Lundberg, 2007). Många studier har också visat att utlandsfödda har sämre psykosocial och fysisk arbetsmiljö jämfört med anställda födda i Sverige (Akhavan m fl 2007; Bäckman & Edling 2001; Hjerm 2005; Johansson & Vingård 2012; Nyampame 2008; Rostila & Hjerm 2012; Sundquist m fl 2003).

En studie av arbetsmiljöförhållanden och hälsa bland kvinnliga anställda visade att utlandsfödda kvinnor i större utsträckning hade osäkra anställningsförhållanden och färre möjligheter att förhandla sin lön eller att utveckla sina färdigheter jämfört med kvinnor födda i Sverige (Akhavan m fl 2007). Annan forskning har visat att utlandsfödda arbetare i större utsträckning rapporterar monotona arbeten, lägre inflytande på arbetsplatsen och högre psykiska krav än inrikesfödda anställda. Resultaten kring psykiska belastningar var dock inte entydiga; endast anställda från Östeuropa rapporterade högre psykisk belastning jämfört med inrikesfödda personer (Statens Folkhälsoinstitut 2002).

I likhet med dessa resultat fann en studie små skillnader mellan inrikes födda, arbetskraftsinvandrare och flyktingar när det gäller psykiska krav i arbetet, men stora skillnader i andel upplevt lågt beslutsutrymme. 63 procent av de anställda med flyktingbakgrund upplevde låg kontroll, medan bara 17 procent av inrikes födda tjänstemän på mellan och högre nivåer upplevde låg kontroll (Sundquist m fl 2003). En jämförande studie av inrikes födda, utlandsfödda och barn till utlandsfödda visade också varierande resultat. Få skillnader återfanns när det gäller exponering för ergonomisk belastning och tunga lyft mellan inrikesfödda och utlandsfödda medan tydliga skillnader återfanns när det gäller exponering för buller samt stressfyllda och monotona arbeten (Hjerm 2005).

Andra studier har visat att utlandsfödda anställda från länder utanför Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD) har större psykiska belastningar och mer osäkra anställningar än inrikesfödda och andra utlandsfödda anställda (Bäckman & Edling 2001). Slutsatsen med utgångspunkt från dessa resultat är att exponering för bristfälliga arbetsmiljöförhållanden varierar efter födelseland. Det saknas emellertid uppdaterad kunskap kring nuvarande arbetsmiljöförhållanden bland utlandsfödda anställda i Sverige, eftersom mycket av den tidigare forskningen baseras på resultat som är minst tio år gamla. Relevansen av dessa tidigare forskningsresultat kan dock ifrågasättas med tanke på att sammansättningen av den utlandsfödda befolkningen är under ständig förändring i det svenska samhället. Denna artikel syftar därför till att bidra till uppdaterad kunskap genom att studera flera olika typer av arbetsmiljöförhållanden bland specifika grupper av utlandsfödda anställda i ett unikt datamaterial med utrikesfödda personer.

## METOD

### Datamaterial

Datamaterialet som används i denna artikel kommer från 2010 års Levnadsnivåundersökning (LNU 2010) och Levnadsnivåundersökningen för utlandsfödda och deras barn (LNU-UFB). Levnadsnivåundersökningen utgörs av ett representativt urval av hela den svenska befolkningen, och har genomförts regelbundet sedan 1968. Undersökningen har en longitudinell design där en del av urvalet följs upp vid nästa undersökningstillfälle men den innehåller även ett delurval av nya deltagare i syfte att vara representativt för hela den svenska befolkningen. Levnadsnivåundersökningen 2010 används i denna artikel i syfte att erhålla information bland inrikesfödda anställda medan information gällande utlandsfödda personer hämtades från LNU-UFB.

LNU-UFB är en variant av den svenska Levnadsnivåundersökningen och är ett nytt och unikt datamaterial som undersöker olika aspekter av levnadsförhållanden bland utrikesfödda personer i Sverige. Detta datamaterial ger en rik och detaljerad beskrivning av flera typer av arbetsmiljöförhållanden för olika grupper av utrikesfödda arbetare i Sverige. Sådana förhållanden har tidigare varit svåra att studera med andra typer av datamaterial, som registerdata. Dessutom har tidigare undersökningar begränsats av att endast innehålla små urval av utlandsfödda anställda, vilket medfört svårigheter att studera mer specifika grupper av personer födda utanför Sverige och jämföra dessa med inrikesfödda arbetstagare. En begränsning i urvalet är att personer 75 år och äldre inte ingår. LNU-UFB utgörs av ett stratifierat urval av utrikes födda personer som bott i Sverige i minst fem år och som intervjuats kring områden såsom arbete, fritid, hälsa, familjeförhållanden etc. Dessa personer jämförs sedan med inrikes födda personer från den ordinarie Levnadsnivåundersökningen för 2010. Eftersom LNU 2010 består av ett slumpmässigt urval av individer och LNU-UFB baseras på ett stratifierat urval av utrikesfödda så har analyserna viktats i enlighet med de olika urvalssannolikheterna. Resultaten baseras huvudsakligen på resultat från logistiska regressionsanalyser kontrollerade för kön, ålder och utbildning.

Andelen svarande var 61,5 procent i LNU 2010 och 60,6 procent i LNU-UFB. 10,6 procent av respondenterna i LNU-UFB svarade dock på en förkortad intervju och dessa svar kunde inte användas här eftersom information om arbetsmiljöförhållanden saknades. Detta innebär att andelen svarande var 50 procent i denna studie. Högre bortfall bland vissa grupper av respondenter kan innebära en risk för missvisande resultat och slutsatser. Sådana skillnader i svarsfrekvens återfanns mellan olika grupper i undersökningen. Högst andel intervjuade var unga (18–25 år). En uppdelning efter civilstånd visar att andelen intervjuade är högst bland dem som är gifta. De som flyttat till Sverige som unga (upp till 35 år)

är intervjuade i större utsträckning än de som har kommit till Sverige i en högre ålder. De som vistats i Sverige länge är intervjuade i större utsträckning. Skillnaderna är stora mellan olika delar av Sverige. En uppdelning i fyra områden – tre storstadsområden och övriga kommuner – visar att andelen intervjuade är lägst i Stockholm, näst lägst i Malmö, därefter i Göteborg och högst i gruppen övriga kommuner. Om arbetsmiljöförhållanden skiljer sig åt bland olika grupper av utrikesfödda beroende på boenderegion så finns det en risk att resultaten i större utsträckning influeras av boenderegioner där svarsfrekvensen är högst.

### Studiepopulation

Studiepopulationen (n = 3948) i denna artikel består av individer i åldern 18-65, som arbetar minst 20 timmar per vecka. Arbetslösa personer, de som arbetar mindre än 20 timmar i veckan, och lantbrukare och egenföretagare uteslöts ur analyserna. Detta motiveras med att de som arbetar mindre än 20 timmar inte exponeras för arbetsrelaterade faktorer i samma utsträckning som dem som arbetar fler timmar. Lantbrukare och egenföretagare är vidare grupper som saknar arbetsgivare eller medarbetare i traditionell mening, och deras upplevelse av arbetsmiljöförhållanden kan skilja sig åt jämfört med dem som är anställda i mer traditionella yrken. Utlandsfödda individer från LNU 2010 uteslöts också från analyserna. Slutligen inkluderades endast anställda med information om samtliga arbetsmiljöförhållanden som studeras i artikeln.

### Socio-demografiska bakgrundsvariabler

Intervjupersonernas kön och ålder registrerades vid undersökningstillfället. Högsta utbildningsnivå användes som mått på socioekonomisk position och delades in i fem kategorier (grundskola eller ofullbordad grundskola, yrkesinriktad gymnasieexamen, teoretisk gymnasieexamen, viss högskoleutbildning, och universitet eller högskoleexamen). Individer som saknade information om utbildning analyserades i en separat kategori.

### Födelseland

Deltagarnas ursprungsland delades in i fem kategorier: 1) Sverige, 2) EU 15<sup>1</sup>, 3) Övriga Europa<sup>2</sup>, 4) Afrika och Asien samt 5) Latinamerika. Ursprungsland för utrikes födda baserades på en fråga om respondenternas födelseland i LNU-UIB. I syfte att identifiera svenskfödda individer från huvud-LNU användes information från enkätfrågor om intervjupersonens födelseland. Samtliga individer födda inom Sverige kodades som inrikes födda.

<sup>1</sup> EU15+ (de första 15 medlemmarna i EU plus Kanada, USA, Australien och Nya Zeeland)

<sup>2</sup> Övriga länder i Europa förutom EU15+



## Psykosociala arbetsmiljöförhållanden

Psykosociala arbetsmiljöförhållanden mättes med fyra frågor om krav och beslutsutrymme/kontroll på arbetsplatsen. Frågorna "Är ditt arbete psykiskt ansträngande?" (Ja/Nej) och "Är ditt arbete jäktigt?" mätte upplevda krav i arbetet. Respondenter som svarade "Ja" på båda dessa frågor kodades som "höga krav" medan övriga kodades som "låga krav". Frågorna "Kan du själv bestämma din egen arbetstakt?" och "Är ditt arbete enformigt?" mätte upplevd kontroll. Intervjupersoner som rapporterade att de kunde bestämma sin egen arbetstakt samtidigt som deras jobb inte upplevdes som enformigt betraktades inneha hög kontroll. Detta tillvägagångssätt för att mäta psykosociala arbetsmiljöförhållanden har använts i tidigare forskning baserad på LNU-data (Rostila, 2008). Intervjupersonernas svar på dessa fyra frågor användes sedan för att kategorisera individer i enlighet med de olika typer av arbeten som mäts i krav-kontrollmodellen, det vill säga psykiskt påfrestande, passiva, aktiva och avspända arbeten. Socialt stöd på arbetsplatsen mättes med frågan "I vilken grad innebär ditt arbete att du kan få stöd och hjälp från dina arbetskamrater då det behövs?" Svaren dikotomiserades så att personer som svarade "i mycket hög grad" och "i hög grad" kategoriserades som "hög grad av stöd", medan de som svarade "i viss grad", "i liten grad" och "inte alls" kodades som "låg grad av stöd".

## Strukturella arbetsmiljöförhållanden

De strukturella arbetsmiljöförhållandena mättes genom tre olika frågor kring: 1) typ av anställningskontrakt ("Är du permanent eller tillfälligt anställd?"); 2) normal arbetstid eller skiftarbete ("Vilken är din huvudsakliga arbetstid eller skiftform?"); och 3) tillfredsställelse med lönen ("Hur nöjd är du med din nuvarande lön?"). Samtliga variabler dikotomiserades. Personer som inte arbetade under dagtid kodades som skiftarbetande; personer med tillfälliga anställningskontrakt kodades som innehavare av tillfällig anställning; personer som var väldigt tillfredsställda eller ganska tillfredsställda (på en femgradig skala) med sin lön kodades som tillfredsställda.

## Fysiska arbetsmiljöförhållanden

Fysiska arbetsmiljöförhållanden mättes i denna studie med tre separata Ja/Nej frågor kring specifika aspekter av fysiska arbetsmiljöförhållanden: 1) tunga lyft ("Behöver man kunna lyfta 60 kg för att kunna klara av ditt arbete?"), 2) ergonomisk belastning ("Är ditt arbete sådant att du tvingas till krokiga, vridna, eller på annat sätt olämpliga arbetsställningar?"), och 3) fysiska krav ("Är din typ av arbete kroppsligt krävande?").

## RESULTAT

De sociodemografiska variablerna i urvalet stratifierades enligt kön i *tabell 1*. Fördelningen efter könstillhörighet var förhållandevis jämn då 49,5 procent av datamaterialet utgörs av män och 50,5 procent av materialet utgörs av kvinnor. Kvinnor från EU 15+ har högst medelålder medan kvinnor från Afrika och Asien är yngst. Kvinnor från Övriga Europa har störst andel högutbildade. Män från EU 15+ har också den högsta medelåldern i jämförelse med andra grupper (49,3 år), medan medelåldern i andra grupper av utlandsfödda varierar mellan 42 och 44 år. Jämfört med andra grupper är en större andel av anställda män från EU15+ universitets- eller högskoleutbildade. Då skillnader i arbetsmiljöförhållanden efter födelseland var förhållandevis små mellan män och kvinnor i materialet presenteras i fortsättningen analyser där resultaten för män och kvinnor slagits ihop. I presentationen av resultaten av logistiska regressioner är huvudfokus på skillnader mellan grupper av utrikesfödda och referenskategori, inrikes födda (*figur 1-5*) medan skillnader mellan olika kategorier av utrikesfödda också diskuteras när det gäller resultat från deskriptiva analyser (*tabell 1-4*).

**Tabell 1.** Frekvenser och procentuell fördelning av sociodemografiska förhållanden efter kön och födelseland (%), n=3948.

	Sverige	EU 15+	Övriga Europa	Afrika och Asien	Latinamerika	Totalt
<b>Kvinnor (antal)</b>	1070	309	137	312	162	1990 (50,5)
<b>Ålder (m, SD)</b>	42,9 (12,3)	50,5 (9,1)	44,3 (10,9)	42,2 (9,9)	45,6 (11,2)	43,2 (12,2)
<b>Utbildningsnivå (%)</b>						
Grundskola eller mindre	5,4	14,5	7,5	17,2	5,6	6,2
Yrkesinriktat gymnasium	38,8	34,4	34,0	39,2	36,8	38,5
Teoretiskt gymnasium	9,4	4,0	6,4	3,7	5,7	8,9
Postgymnasium	24,4	17,9	17,0	21,6	26,5	23,9
Universitet eller högskoleexamen	22,0	26,5	33,0	16,5	23,8	22,3
Utbildningsnivå saknas	0,0	2,7	2,0	1,9	1,7	0,24
	Sverige	EU 15+	Övriga Europa	Afrika och Asien	Latinamerika	Totalt
<b>Män (antal)</b>	1163	263	111	296	125	1958 (49,5)
<b>Ålder (m, SD)</b>	42,3 (12,6)	49,3 (9,6)	42,6 (11,9)	42,3 (10,8)	44,0 (10,7)	42,5 (12,5)
<b>Utbildningsnivå (%)</b>						
Grundskola eller mindre	6,3	18,0	8,8	25,6	13,8	7,4
Yrkesinriktat gymnasium	47,6	38,4	50,1	33,5	43,8	47,0
Teoretiskt gymnasium	8,1	5,6	3,3	6,8	5,1	7,8
Postgymnasium	20,0	13,9	21,6	17,3	19,1	19,8
Universitet eller högskoleexamen	17,8	22,2	14,6	14,1	18,0	17,8
Utbildningsnivå saknas	0,0	1,9	1,7	2,6	0,3	0,2

m=medelvärde; SD=standard avvikelse.

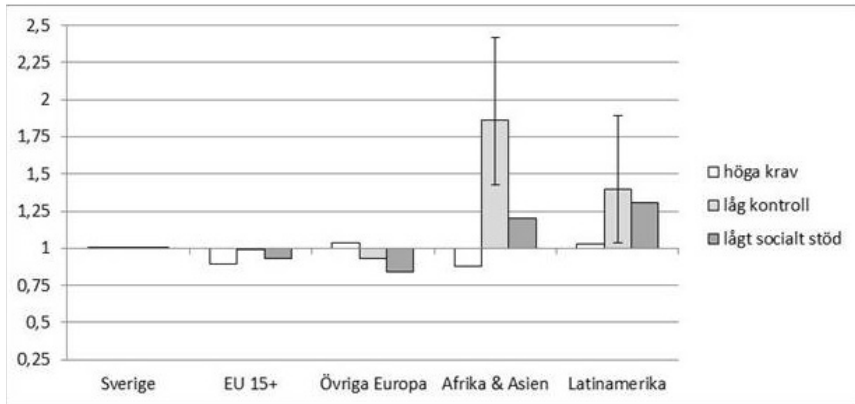
## PSYKOSOCIALA ARBETSMILJÖFÖRHÅLLANDEN

Tabell 2 visar andelen som rapporterar dåliga psykosociala arbetsmiljöförhållanden. Anställda från Latinamerika och övriga Europa rapporterar i störst utsträckning höga psykosociala krav i arbetet och deras andel kan jämföras med inrikes födda. Individer från Afrika och Asien samt latinamerikanska länder rapporterar i större utsträckning låg kontroll i arbetet medan personer från Latinamerika i stor utsträckning också rapporterar lågt socialt stöd från arbetskamrater. Individer födda i Sverige, Afrika och Asien samt Latinamerika är även i något större utsträckning exponerade för psykiskt påfrestande arbeten än andra grupper medan en låg andel personer födda i EU 15+ rapporterar att de innehar ett psykiskt påfrestande arbete. Personer från Afrika och Asien har i störst utsträckning passiva arbeten. Personer från andra europeiska länder har störst andel med aktiva jobb. Individer från Sverige och EU 15+ rapporterar i störst utsträckning avspända arbeten, vilket betraktas som en gynnsam psykosocial arbetsmiljö enligt kravkontrollmodellen.

**Tabell 2.** Andel anställda exponerade för bristfälliga psykosociala arbetsmiljöförhållanden efter födelseland (%), n=3948.

	Sverige	EU 15+	Övriga Europa	Afrika och Asien	Latinamerika	Totalt
<b>Höga krav</b>	50,0	45,5	51,3	43,8	51,1	49,7
<b>Låg kontroll</b>	46,7	43,1	44,9	61,8	54,0	47,2
<b>Lågt socialt stöd</b>	25,0	26,5	22,4	29,0	31,1	25,2
<b>Avspända</b>	30,1	33,8	29,4	23,3	23,2	29,9
<b>Passiva</b>	19,9	20,7	19,3	33,0	25,8	20,4
<b>Aktiva</b>	23,2	23,0	25,7	15,0	22,9	23,0
<b>Psykiskt påfrestande</b>	26,8	22,5	25,6	28,8	28,2	26,7

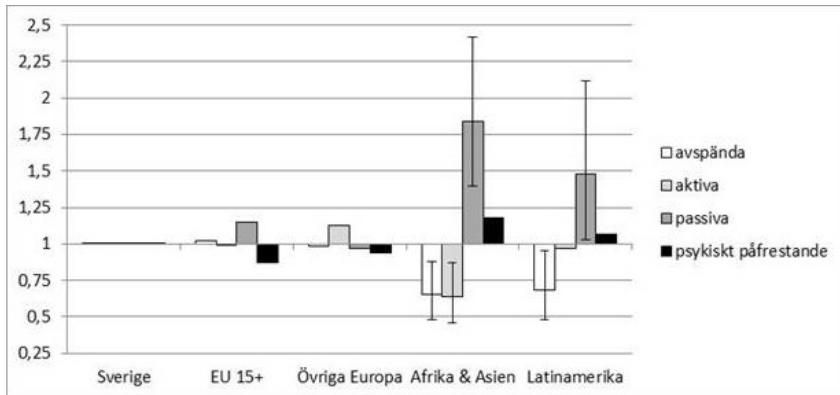
Figur 2 visar oddskvoter från logistiska regressionsanalyser som undersöker sannolikheten att rapportera dåliga psykosociala arbetsmiljöförhållanden bland grupper av utlandsfödda anställda män och kvinnor jämfört med inrikes födda när kontroll görs för kön, ålder och utbildningsnivå. Personer födda i Sverige utgör referenskategori i samtliga analyser, och har ett värde av 1,00 i figurerna. Ett värde över 1,00 innebär en ökad sannolikhet att rapportera dåliga psykosociala arbetsmiljöförhållanden jämfört med inrikes födda, medan ett värde under 1,00 innebär en lägre sannolikhet, i förhållande till referensgruppen. För signifikanta resultat ( $p < 0,05$ ) visas även konfidensintervall i figurerna. Samtliga analyser i figur 2-5 är kontrollerade för kön, ålder och utbildningsnivå.



**Figur 2.** Oddsquoter från logistiska regressioner som visar sannolikheten för bristfälliga psykosociala arbetsmiljöförhållanden bland grupper av utlandsfödda anställda jämfört med inrikes födda, n=3948.

*Figur 2* visar att sannolikheten att rapportera låg kontroll i arbetet är högre bland personer från Afrika och Asien samt Latinamerika jämfört med inrikes födda efter kontroll för kön, ålder och utbildningsnivå. Figuren visar dock inga signifikanta skillnader mellan olika födelseländer med avseende på sannolikheten att rapportera höga krav eller lågt socialt stöd. Vi studerade även kvinnor och män för sig (visas ej i figur). Resultaten bland kvinnor visade dock att det inte finns några skillnader mellan kvinnliga anställda från olika födelseländer med avseende på exponering för höga krav, låg kontroll och lågt socialt stöd. Med andra ord kan detta tolkas som att skillnaderna i psykosociala arbetsmiljöförhållanden framförallt återfinns bland utrikesfödda män.

*Figur 3* visar sambandet mellan födelseland och olika dimensioner i krav och kontrollmodellen. Individer från Latinamerika samt Afrika och Asien har lägre sannolikhet att inneha avspända arbeten jämfört med inrikes födda. Anställda från Afrika och Asien har också en signifikant lägre sannolikhet att ha ett aktivt arbete. Individer från Afrika och Asien samt Latinamerika har också en ökad risk för passiva arbeten.



**Figur 3.** Oddskvoter från logistiska regressioner som visar sannolikheten för bristfälliga psykosociala arbetsmiljöförhållanden enligt krav-kontrollmodellen bland grupper av utlandsfödda anställda jämfört med inrikes födda, n=3948.

## STRUKTURELLA ARBETSMILJÖFÖRHÅLLANDEN

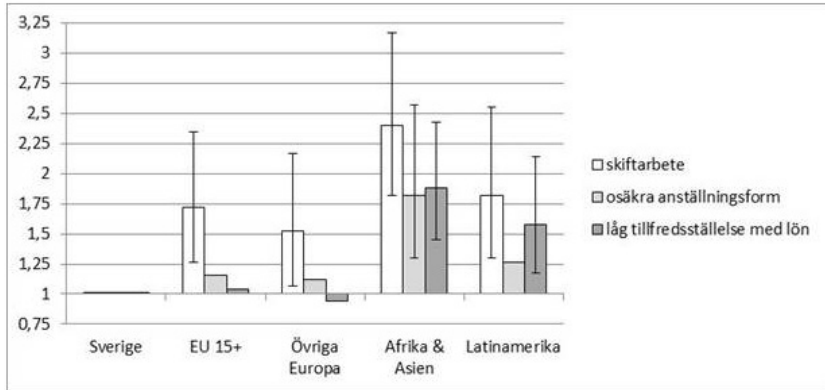
Tabell 3 visar andelen kvinnor och män som rapporterar skiftarbete, osäkra anställningsförhållanden och låg tillfredsställelse med lönen. Anställda från Afrika och Asien rapporterar i större utsträckning skiftarbete och osäkra anställningar jämfört med andra grupper baserade på födelseland. Andelen som rapporterar skiftarbete är särskilt låg bland inrikes födda. Personer från Afrika och Asien samt Latinamerika rapporterar också att de är mest missnöjda med sin lön.

**Tabell 3.** Andelen anställda som är exponerade för bristfälliga strukturella arbetsmiljöförhållanden efter födelseland, n=3948.

	Sverige	EU 15+	Övriga Europa	Afrika och Asien	Latinamerika	Total
Skiftarbete	21,6	25,1	27,8	39,2	30,5	22,6
Osäker anställningsform	11,3	7,4	11,4	16,4	11,3	11,4
Låg tillfredsställelse med lön	43,4	43,6	42,0	57,5	55,0	44,0

Figur 4 visar resultat från logistiska regressionsanalyser där risken för bristfälliga strukturella arbetsmiljöförhållanden undersökts efter kontroll för kön, ålder och utbildningsnivå.

Figuren visar att jämfört med inrikes födda är skiftarbete vanligare bland anställda från EU 15+, Övriga Europa, Afrika och Asien samt Latinamerika. Endast anställda från Afrika och Asien har en signifikant högre sannolikhet att rapportera osäkra anställningsformer. Anställda från Afrika och Asien samt Latinamerika har en högre sannolikhet för låg tillfredsställelse med lönen jämfört med inrikes födda.



**Figur 4.** Oddskvoter från logistiska regressioner som visar sannolikheten för bristfälliga strukturella arbetsmiljöförhållanden bland grupper av utlandsfödda anställda jämfört med inrikes födda, n=3948.

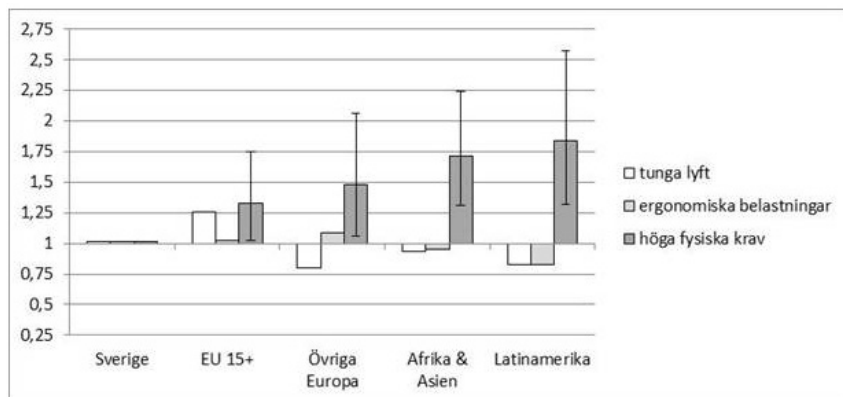
## FYSISKA ARBETSMILJÖFÖRHÅLLANDEN

*Tabell 4* visar andelen anställda som exponeras för dåliga fysiska arbetsmiljöförhållanden. Andelen som rapporterar tunga lyft i sitt arbete är ungefär lika mellan anställda från Afrika och Asien, EU 15+ samt Sverige medan personer från Latinamerika och Övriga Europa rapporterar något mindre tunga lyft i arbetet. Anställda från Sverige, Övriga Europa och Afrika och Asien rapporterar i störst utsträckning ergonomiska belastningar i arbetet. Anställda från Afrika och Asien samt Latinamerika har dock högst sannolikhet att exponeras för höga fysiska krav i arbetet medan andelen är lägst bland inrikes födda.

**Tabell 4.** Andelen anställda som är exponerade för bristfälliga fysiska arbetsmiljöförhållanden efter födelseland, n=3948.

	Sverige	EU 15+	Övriga Europa	Afrika och Asien	Latinamerika	Total
Tunga lyft	20,6	21,7	16,9	20,8	17,5	20,5
Ergonomiska belastningar	38,2	36,5	39,5	39,1	34,0	38,2
Höga fysiska krav	42,9	44,7	50,0	56,5	54,7	43,8

*Figur 5* visar oddskvoter från logistiska regressioner där vi undersökt sannolikheten för exponering för dåliga fysiska arbetsmiljöförhållanden uppdelat på födelseland efter kontroll för kön, ålder och utbildningsnivå. Figuren visar att anställda från EU 15+, Övriga Europa, Afrika och Asien samt Latinamerika har betydligt större sannolikhet att rapportera höga fysiska krav i arbetet jämfört med inrikes födda. Inga signifikanta skillnader återfinns dock när det gäller tunga lyft och ergonomiska belastningar.



**Figur 5.** Oddskvoter från logistiska regressioner som visar sannolikheten för bristfälliga fysiska arbetsmiljöförhållanden bland grupper av utlandsfödda anställda jämfört med inrikes födda, n=3948.

## DISKUSSION

I denna artikel har vi använt oss av data från den svenska Levnadsnivåundersökningen bland utlandsfödda (UFB) och den svenska Levnadsnivåundersökningen 2010 (LNU) i syfte att undersöka hurvida exponering för bristfälliga psykosociala, strukturella och fysiska arbetsmiljöförhållanden varierar mellan olika grupper av anställda kvinnor och män beroende på födelseland.

Efter att vi i analyserna kontrollerat för kön, utbildningsnivå och ålder fann vi inga signifikanta skillnader med avseende på höga krav och lågt socialt stöd bland anställda från olika länder. Däremot visade resultaten en högre sannolikhet att rapportera låg kontroll i arbetet bland anställda från Afrika och Asien samt Latinamerika. En möjlig förklaring till detta resultat är att anställda från dessa länder selekteras in i okvalificerade arbeten utan krav på utbildning, vilket kan innebära mindre frihet och lägre kontroll över det egna arbetet. En annan förklaring är att anställda från vissa av dessa länder kommit som flyktingar och att de därmed har utsatts för förföljelse, krig och andra typer av trauma. Deras utsatta situation och tidigare negativa livserfarenheter med psykiska besvär och post-traumatisk stress som påföljd kan medföra att de tvingas in i okvalificerade yrken inom industrin eller servicesektorn. Mer forskning krävs dock för att avgöra vad som är förklaringen till de funna skillnaderna.

Vi fann även skillnader mellan grupper från olika länder med avseende på psykosociala arbetsmiljöförhållanden mätt med krav-kontrollmodellen. Anställda Afrika och Asien visade sig ha en ökad risk för passiva arbeten, vilket tidigare visat sig vara kopplat till en ohälsosam livsstil och lågt välbefinnande (Kouvonen m fl 2007; Kouvonen m fl 2005). Anställda från Afrika och Asien samt Latinamerika hade i lägre utsträckning avspända arbeten, vilket indikerar att de mer sällan har arbeten med goda psykosociala förhållanden. Inga skillnader återfanns mellan an-

ställda från EU15+, andra europeiska länder utanför EU15+ (det vill säga Övriga Europa) och inrikes födda, vilket indikerar att dessa grupper i stort sett uppvisade de mest gynnsamma psykosociala arbetsmiljöförhållandena.

När det gäller de strukturella arbetsmiljöförhållandena visade det sig att skiftarbete var betydligt vanligare bland anställda födda i EU15+, Övriga Europa, Afrika och Asien och Latinamerika jämfört med inrikes födda anställda. Skiftarbete har tidigare visat sig ha negativa konsekvenser för hälsan (Järholm m fl 2012; Karlsson m fl 2005; Knutsson m fl 2013; Knutsson & Boggild 2010) och resultaten betyder därmed att utlandsfödda anställda kan vara i riskzonen för ohälsa på längre sikt. Anställda från Afrika och Asien hade också en större sannolikhet för att ha en osäker anställningsform. Vi fann dock inga andra skillnader mellan grupperna baserade på födelseland gällande osäkra anställningskontrakt, vilket inte är i linje med tidigare forskning som visat mer osäkra anställningsförhållanden bland utlandsfödda (Akhavan m fl 2007; Bäckman & Edling 2001; Hjerm 2005). En förklaring är att de utlandsfödda personer som har de osäkraste anställningsförhållandena (det vill säga de som är inte är fullt sysselsatta, arbetar deltid, är säsongsarbetare och/eller papperslösa) inte inkluderades i denna studie eftersom endast de som arbetar 20 timmar eller mer inkluderades i studien. Vidare har personer som är nyanlända förmodligen betydligt mer osäkra anställningar än de som bott i Sverige under längre tid. Det faktum att studien baserades på utlandsfödda som bott i Sverige minst fem år kan därmed innebära att utlandsfödda med de mest osäkra anställningarna inte ingick i studien. Anställda från Afrika och Asien samt Latinamerika visade också större missnöje med lönen. Tidigare forskning har visat en koppling mellan låg tillfredsställelse med arbetet och negativa konsekvenser för hälsan (Faragher m fl 2005).

När det gäller fysiska arbetsmiljöförhållanden återfanns inga signifikanta skillnader när det gäller tunga lyft och ergonomiska belastningar mellan olika grupper baserade på födelseland. Anställda från samtliga utrikesfödda grupper uppvisade dock i större utsträckning exponering för fysiskt krävande arbete jämfört med inrikes födda. Detta kan förklaras av att utlandsfödda personer i större utsträckning arbetar i yrken med upprepade fysiska påfrestningar men utan ergonomiska belastningar och tunga lyft som arbeten inom service och städsektorn. Detta bekräftas också av tidigare forskning (Abbasian 2006). I överensstämmelse med detta visar tidigare forskning att utlandsfödda personer är utsatta för större fysiska belastningar och fysiska krav i sitt arbete (Bäckman & Edling 2001; Rosenqvist Hedler 2000).



## BEGRÄNSNINGAR

De utlandsfödda som inkluderades i urvalet och deltog i studien har i genomsnitt bott i Sverige i 22,4 år (Standardavvikelse=11,1; intervall 5 - 63) vid studietillfället och 97 procent rapporterade att de förstår och kan läsa svenska. Detta kan innebära att de utlandsfödda som undersöktes här är mindre exponerade för bristfälliga arbetsmiljöförhållanden än nyanlända personer som kanske har större språksvårigheter eller lägre positioner på arbetsmarknaden. Med andra ord är urvalet som studeras här inte representativt för hela den utlandsfödda arbetande befolkningen i Sverige. Detta kan framförallt medföra att vi underskattat exponering för bristfälliga arbetsmiljöförhållanden bland utlandsfödda i Sverige. Resultaten som presenterats i denna artikel kan även vara behäftade med andra problem och brister och skall därför tolkas med försiktighet. Det relativt stora bortfallet kan också medföra feltolkningar av resultaten särskilt om den varierar mellan olika socio-demografiska grupper i undersökningen. Anställda med sämre arbetsmiljöförhållanden kan i större utsträckning tillhöra bortfallet på grund av stress, sjukdom och dålig hälsa till följd av sådana förhållanden. Detta kan leda till en underskattning av bristfälliga arbetsmiljöförhållanden. Vidare är det möjligt att personer som tidigare blivit skadade på arbetet eller varit utbrända på grund av dålig arbetsmiljö tvingats bort från arbetsmarknaden och nu är sjukskrivna eller förtidspensionerade. De ingår därmed inte i urvalet som studerats i denna artikel eftersom endast anställda inkluderades. Vidare är kategoriseringen av personer baserade på födelseland relativt bred, vilket kan dölja skillnader mellan mer specifika grupper av utlandsfödda. Det finns också avsevärda problem när det gäller tolkning och jämförelse av våra resultat med tidigare studier inom området. Sammansättningen av personer med utländsk bakgrund är under ständig förändring i det svenska samhället. Det som händer i vår omvärld påverkar vilka som migrerar till Sverige. Även arbetslivet är i ständig omdaning vilket innebär att tidigare resultat inte nödvändigtvis kan jämföras med slutsatser från denna artikel. Slutligen kan det finnas subjektiva skillnader i upplevelse och vilja att rapportera arbetsmiljöförhållanden. Detta kan leda till att de skillnader som finns mellan olika grupper baserade på födelseland till viss del kanske reflekterar kulturella attityder snarare än faktiska arbetsmiljöförhållanden.

## SLUTSATSER

Denna artikel syftade till att utöka kunskapen och förståelsen för arbetsmiljöförhållanden bland utlandsfödda på den svenska arbetsmarknaden. Resultaten visade skillnader när det gäller exponering för bristfälliga arbetsmiljöförhållanden mellan utlandsfödda och inrikes födda anställda på den svenska arbetsmarknaden. Framtida forskning bör studera konsekvenserna av sådana skillnader

för exempelvis hälsa, välbefinnande och livskvalitet i den utlandsfödda befolkningen. Alternativa modeller och metoder för att studera och mäta arbetsmiljöförhållanden kan också med fördel användas. Andra viktiga frågor för framtida forskning är studier av bakomliggande orsaker till skillnader i arbetsmiljöförhållanden mellan inrikes födda och personer med utländsk bakgrund. Detta är viktigt eftersom det kan ge viktiga svar på hur man kan förändra brister i arbetsmiljön. Är det exempelvis så att personer födda utomlands får andra typer av jobb när de kommer till Sverige och därmed en annan arbetsmiljö eller får utrikesfödda en annan arbetsmiljö trots att de arbetar inom samma typ av yrken som inrikes födda. Det är även tänkbart att utrikesföddas arbetsmiljö förändras över tid och att deras arbetsmiljöförhållanden blir mer lika inrikes födda svenskers med ökad tid i landet. I framtida studier bör slutligen ytterligare aspekter av arbetsmiljöförhållanden studeras såsom diskriminering, statusinkongruens och etnisk segregation på arbetsplatser och i yrken.

## REFERENSER

- Abbasian, S. (2006). *Deltidsarbete och deltidsarbetslöshet bland städare i Stockholms län*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Akhavan S, Bildt C, Wamala S (2007): "Work-related health factors for female immigrants in Sweden." *Work*, 28(2)135-143.
- Ariëns, GAM, van Mechelen W, Bongers P M, Bouter L M, & van der Wal G (2001): "Psychosocial risk factors for neck pain: A systematic review." *American Journal of Industrial Medicine*, 39(2)180-193.
- Belkic KL, Landsbergis PA, Schnall PL, Baker D (2004): "Is job strain a major source of cardiovascular disease risk?" *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 30(2)85-128.
- Bonde JP (2008): "Psychosocial factors at work and risk of depression: A systematic review of the epidemiological evidence." *Occupational and Environmental Medicine*, 65(7)438-445.
- Brunner EJ, Chandola T, Marmot MG (2007): "Prospective effect of job strain on general and central obesity in the Whitehall II Study." *American Journal of Epidemiology*, 165(7)828-837.
- Burton J (2010): *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and supporting literature practices*. Hämtad från: [http://www.who.int/occupational\\_health/healthy\\_workplace\\_framework.pdf](http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf) (hämtdatum: 2016-10-10)
- Bäckman O, Edling C (2001): "Work environment and work-related health problems in the 1990s". I: S. Marklund (Red.), *Worklife and health in Sweden 2000*. Stockholm: National Institute for Working Life.
- Commission on Social Determinants of Health (2008): "Fair employment and decent work." I: *Closing the gap in a generation: Health equity through action on the social determinants of health* (pp. 72-83). Geneva: World Health Organization.
- Danielsson M, Heimerson I, Lundberg U, Perski A, Stefansson CG, Åkerstedt T (2012): "Psychosocial stress and health problems: Health in Sweden: The National Public Health Report 2012. Chapter 6." *Scandinavian Journal of Public Health*, 40(9 Suppl)121-134.
- De los Reyes P (2008): *Etnisk diskriminering i arbetsliv: Kunskapsläge och kunskapsbehov*. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige (LO).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): *Fourth European working conditions survey*. Hämtad från: [http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf](http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf) (hämtdatum: 2016-10-10)
- Faragher EB, Cass M, Cooper CL (2005): "The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis." *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2)105-112.
- Ferrie JE (2001): "Is job insecurity harmful to health?" *Journal of the Royal Society of Medicine*, 94(2), 71-76.

- Gimeno D, Elovainio M, Jokela M, De Vogli R, Marmot MG, Kivimaki M (2009): "Association between passive jobs and low levels of leisure-time physical activity: The Whitehall II cohort study." *Occupational and Environmental Medicine*, 66(11)772-776.
- Heraclides A, Chandola T, Witte DR, Brunner EJ (2009): "Psychosocial stress at work doubles the risk of type 2 diabetes in middle-aged women: Evidence from the Whitehall II study." *Diabetes Care*, 32(12)2230-2235.
- Hjerm M (2005): "A welfare state for everyone? The position of immigrants in and outside the labour market" I: R. A. Gustafsson & I. Lundberg (Red.) *Worklife and health in Sweden 2004*. Stockholm: National Institute for Working Life.
- Jarvholm B, Reuterwall C, Bystedt J (2013): "Mortality attributable to occupational exposure in Sweden." *Scandinavian Journal of Work, Environment, & Health*, 39(1)106-111.
- Johansson B, Vingård E (2012): *Kunskapsöversikt: Migration, arbetsmiljö, och hälsa*. Hämtad från [http://www.av.se/dokument/aktuellt/kunskapsöversikt/rap2012\\_04.pdf](http://www.av.se/dokument/aktuellt/kunskapsöversikt/rap2012_04.pdf) (hämtdatum: 2016-10-10)
- Johnson JV, Stewart W, Hall EM, Fredlund P, Theorell T (1996): "Long-term psychosocial work environment and cardiovascular mortality among Swedish men." *American Journal of Public Health*, 86(3)324-331.
- Karasek R (1979): "Job demands, job decisions latitude and mental strain: Implications for job redesign." *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Karasek R, Theorell T (1990): *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Karlsson B, Alfredsson L, Knutsson A, Andersson E, Toren K (2005): "Total mortality and cause-specific mortality of Swedish shift- and dayworkers in the pulp and paper industry in 1952-2001." *Scandinavian Journal of Work, Environment, & Health*, 31(1)30-35.
- Knutsson A, Alfredsson L, Karlsson B, Åkerstedt T, Fransson EI, Westerholm P, Westerlund H (2013): "Breast cancer among shift workers: Results of the WOLF longitudinal cohort study." *Scandinavian Journal of Work, Environment, & Health*, 39(2)170-177.
- Knutsson A, Boggild H (2010): "Gastrointestinal disorders among shift workers." *Scandinavian Journal of Work, Environment, & Health*, 36(2)85-95.
- Kouvonen A, Kivimaki M, Vaananen A, Heponiemi T, Elovainio M, Ala-Mursula L, Vahtera, J (2007): "Job strain and adverse health behaviors: The Finnish Public Sector Study." *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 49(1)68-74.
- Kouvonen A, Kivimaki M, Virtanen M, Pentti J, Vahtera J (2005): "Work stress, smoking status, and smoking intensity: An observational study of 46,190 employees." *Journal of Epidemiology & Community Health*, 59(1)63-69.
- Lallukka T, Lahelma E, Rahkonen O, Roos E, Laaksonen M, Martikainen P, Kagamimori S (2008): "Associations of job strain and working overtime with adverse health behaviors and obesity: Evidence from the Whitehall II Study, Helsinki Health Study, and the Japanese Civil Servants Study." *Social Science & Medicine*, 66(8)1681-1698.
- Laszlo KD, Pikhart H, Kopp MS, Bobak M, Pajak A, Malyutina S, Salavec G, Marmot M (2010): "Job insecurity and health: A study of 16 European countries." *Social Science & Medicine*, 70(6)867-874.
- Lundberg J (2007): *Working and employment conditions of migrant workers-Sweden*. Hämtad från: <http://eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/sweden/working-and-employment-conditions-of-migrant-workers-sweden> (hämtdatum: 2016-10-10)
- Magnusson Hanson LL, Theorell T, Bech P, Rugulies R, Burr H, Hyde M, Oxenstierna G, Westerlund H (2009): "Psychosocial working conditions and depressive symptoms among Swedish employees." *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82(8)951-960.
- Marklund S, Wikman A (2001): Some trends in Swedish working life in the 1990s. I: S. Marklund (Red), *Worklife and health in Sweden 2000*. Stockholm: National Institute for Working Life.
- Marmot M (2004): *The status syndrome*. New York: Owl Books.
- Marmot M, Wilkinson RG (Red) (2006): *Social determinants of health*. Oxford: Oxford University Press.
- Molarius A, Berglund K, Eriksson C, Lambe M, Nordstrom E, Eriksson HG, Feldman I (2007): "Socioeconomic conditions, lifestyle factors, and self-rated health among men and women in Sweden." *European Journal of Public Health*, 17(2)125-133.
- Nyampame I (2008): "Invandrade kvinnors hälsa i Sverige: Om genus och etnicitet." *Socialmedicinsk Tidskrift*, 85(3)219-226.

- Robert Wood Johnson Foundation (2008): *Issue Brief 4: Work matters for health*. Hämtad från: <http://www.commissiononhealth.org/PDF/0e8ca13d-6fb8-451d-bac8-7d15343aacff/Issue%20Brief%204%20Dec%2008%20-%20Work%20and%20Health.pdf> (hämtadatum: 2016-10-10)
- Rosenqvist Hedler K (2000): *Ohälsa och olycksfall bland arbetstagare med utländsk bakgrund som kan bero på olika villkor i arbetslivet: Arbetarskyddsstyrelsens rapport till regeringen om Arbetarskyddsverkets erfarenheter på området*. Arbetarskyddsstyrelsen.
- Rostila M (2008): "The Swedish labour market in the 1990s: The very last of the healthy jobs?" *Scandinavian Journal of Public Health*, 36(2)126-134.
- Rostila M, Hjern A (2012): "Invandring och ojämlikhet i hälsa." I: M. Rostila & S. Toivanen (Red), *Den orättvisa hälsan: Om socioekonomiska skillnader i hälsa och livslängd* (sid 80-104). Stockholm: Liber.
- Rydgren J (2004): "Mechanisms of exclusion: Ethnic discrimination in the Swedish labour market." *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 30(4)697-716.
- Sanne B, Mykletun A, Dahl AA, Moen BE, Tell GS (2005): "Testing the Job Demand-Control-Support model with anxiety and depression as outcomes: The Hordaland Health Study." *Occup Medicine*, 55(6)463-473.
- Statens Folkhälsoinstitut (2002): *Födelselandets betydelse: En rapport om hälsan hos olika invandrargrupper i Sverige*. Statens Folkhälsoinstitut. Stockholm.
- Statistiska centralbyrån. (2012a): *Statistisk årsbok för Sverige 2012. Befolkning*. SCB-Tryck: Örebro.
- Statistiska centralbyrån (2012b): *Sveriges framtida befolkning 2012-2060*. SCB-Tryck: Örebro.
- Statistiska centralbyrån. (2014): *Statistisk årsbok för Sverige 2014. Befolkning*. SCB-Tryck: Örebro.
- Sundquist J, Östergren PO, Sundquist K, Johansson SE (2003): "Psychosocial working conditions and self-reported long-term illness: A population-based study of Swedish-born and foreign-born employed persons." *Ethnicity & Health*, 8(4)307-317.
- Theorell T (2000): "Working conditions and health." I: L. F. Berkman & I. Kawachi (Red), *Social Epidemiology* (sid 95-117). New York: Oxford University Press.
- Toivanen S (2011): "Income differences in stroke mortality: A 12-year follow-up study of the Swedish working population." *Scandinavian Journal of Public Health*, 39(8)797-804.
- Toivanen S, Vinberg S (2012): "Arbete och ojämlikhet i hälsa i vuxenlivet." I: M. Rostila & S. Toivanen (Red), *Den orättvisa hälsan: Om socioekonomiska skillnader i hälsa och livslängd* (sid. 318-341). Stockholm: Liber.
- 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.