

Hur arbetslivskriminalitet påverkar arbetstagares arbetsmiljö

Hur arbetslivskriminalitet påverkar arbetstagares arbetsmiljö
Kunskapssammanställning 2024:2
ISBN 978-91-89747-76-0
Publicerad år 2024

Myndigheten för arbetsmiljökunskap
Telefon: 026-14 84 00, E-post: info@mynak.se
www.mynak.se

Hur arbetslivskriminalitet påverkar arbetstagares arbetsmiljö

Förord

Arbetslivskriminalitet har varit ett växande samhällsproblem i Sverige under senare år och lett till många utmaningar på olika nivåer. Ett av de problem som arbetslivskriminalitet anses föra med sig är en försämrad arbetsmiljö för berörda arbetstagare. Försämringarna kan vara allvarliga och leda till arbetsrelaterad psykisk ohälsa, arbetsskador och dödsfall på grund av arbete. Därför finns det behov av mer och fördjupade kunskaper om arbetslivskriminalitet och dess effekter på arbetsmiljön.

Med utgångspunkt i detta, samt utifrån Regeringens fjärde mål i den nationella arbetsmiljöstrategin för åren 2021–2025, som betonar en arbetsmarknad fri från brott och fusk, har Myndigheten för arbetsmiljökunskap initierat ett projekt som utmynnat i två rapporter. Den första rapporten publicerades i januari 2024, och innehöll intervjuer med experter och relevanta aktörer för att fånga arbetsmarknadens uppfattningar om arbetslivskriminalitet och dess påverkan på arbetsmiljö.

Föreliggande rapport, som är nummer två och den sista inom detta projekt sammanställer befintlig kunskap från vetenskapliga studier, rapporter och analyser, och belyser hur arbetslivskriminalitet påverkar arbetsmiljön utifrån ett arbetstagarperspektiv.

Medicine doktor Monica Kaltenbrunner, processledande analytiker vid Myndigheten för arbetsmiljökunskap, har på myndighetens uppdrag tagit fram rapporten. Professor emeritus Jerzy Sarnecki, Stockholms universitet, har medverkat som rådgivande sakkunnig och ämnesexpert. Docent Carin Håkansta, Karolinska Institutet och professor Sofia Wikman, Högskolan i Gävle har på myndighetens uppdrag kvalitetsgranskat rapporten. Kansliet för Delegationen för arbetslivskriminalitet har läst och lämnat synpunkter på en tidigare version av rapporten.

Ansvarig processledande analytiker för hela projektet vid myndigheten var inledningsvis Sanny Shamoun och därefter Monica Kaltenbrunner. Julia Engström har varit ansvarig kommunikatör. Författaren till rapporten har själv valt sina teoretiska och metodologiska utgångspunkter och är ansvarig för resultaten och slutsatserna som presenteras i rapporten.

Jag vill rikta ett stort tack till alla inblandande som bidragit till framställandet av denna kunskapssammanställning.

Gävle, i juli 2024



Nader Ahmadi, Generaldirektör

Kunskapssammanställningen är författad av:

Monica Kaltenbrunner, medicine doktor

Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

Sammanfattning

Arbetslivskriminalitet medför allvarliga konsekvenser för såväl de enskilda anställda som för samhället och problemet är uppmärksammat både i och utanför Norden. Arbetsmiljön riskerar att försämrats för den enskilde som arbetar på en arbetsplats där arbetslivskriminalitet förekommer. Utifrån detta har Myndigheten för arbetsmiljökunskap initierat denna kunskapssammanställning.

Syftet med kunskapssammanställningen är att sammanställa och öka kunskapen om arbetslivskriminalitet och dess konsekvenser för arbetsmiljö, främst utifrån ett arbetstagarperspektiv. Frågeställningen är:

- Hur påverkar arbetslivskriminalitet arbetsmiljön för arbetstagare inom olika branscher?

Metod

Kunskapssammanställningen bygger på att data sammanställts från forskning och grå litteratur om arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö utifrån ett arbetstagarperspektiv. Avgränsningar var att inkludera data från EU, Norge och Kanada, som publicerats mellan 2013 och 2024. Norge och Kanada inkluderades då de i stor utsträckning liknar Sverige inom flera områden. Sammanlagt inkluderades 39 publikationer, av dessa var 33 vetenskapliga studier varav 31 var kvalitativa studier och 1 kvantitativ, 2 studier inkluderade både kvalitativa och kvantitativa data. Övriga 6 publikationer var grå litteratur. Grå litteratur kan vara exempelvis konferenspaper, arbetsdokument, regeringspublikationer och annat material som produceras av organisationer, myndigheter eller institutioner. De flesta vetenskapliga studierna var genomförda i Europa, 6 genomfördes i Storbritannien, 5 i Italien, 3 var genomförda i Sverige och 5 i Kanada. Av den grå litteraturen kommer två från Norge, en från Sverige, en från Finland och två som inkluderat flera länder. I alla inkluderade publikationer bedömdes det förekomma arbetslivskriminalitet utifrån Delegationen mot arbetslivskriminalitet definition av arbetslivskriminalitet.

Branscherna som representeras i sammanställningen är

- gröna näringar
- hotell och restaurang
- vård och omsorg/hushållsarbete
- bygg och anläggning
- bil och transport
- städ.

Gröna näringar kan vara arbeten inom jord och skogsbruk, djurhållning och liknande. Deltagarna i den inkluderade litteraturen var både män och kvinnor i åldrarna 18–68 år och de flesta kom ursprungligen främst från Central- och Östeuropa, Asien, Afrika eller Sydamerika.

Resultat

Denna kunskapssammanställning är en av få som fokuserar på arbetsmiljön beskriven utifrån främst arbetstagares perspektiv som arbetar på en arbetsplats där arbetslivskriminalitet förekommer, samt sammanställer befintlig forskning inom området. Resultaten i kunskapssammanställningen visar att arbetstagare, oavsett kön och bransch, utnyttjas på olika sätt och att det förekommer flera brister i arbetsmiljön.

Många arbetstagare kan inte språket som talas i landet de arbetar i och de beskriver att de känner sig utnyttjade. Inom flera branscher var det vanligt att arbetsgivare betalade mindre lön än överenskommet och ibland betalade de inte för övertid. Arbetstagare kunde också få vänta på att få sin lön utbetald, och ibland fick de ingen lön alls. Det är inte helt ovanligt att arbetstagare, ofta på grund av språkförbistringar, ingår avtal de inte förstår innebörden av vilket medför att de får arbeta långt fler timmar än vad de planerat eller att de fick väldigt få timmar tilldelade att arbeta. Det hände också att arbetstagare trodde de hade en formell anställning trots att de inte hade det. Det i sin tur innebar att arbetstagare inte kunde dra nytta av socialförsäkringssystemet. De vågar inte klaga på sin lön eller brister i arbetsmiljön eftersom de är rädda att bli av med sitt arbete om de klagar, vilket i sin tur skapar en beroendeställning.

Det var vanligast att arbetstagare beskrev brister inom den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, färre aspekter av den fysiska arbetsmiljön framkom. Dock, det som framkom om den *fysiska arbetsmiljön* var, inom gröna näringar och städ, att det förekom arbete i höga temperaturer där möjligheterna att vädra och återhämtning är få eller mycket begränsade. Andra brister inom den fysiska arbetsmiljön som arbetstagare beskriver är störande doft, dåligt ljus, dammig och bristande säkerhet. Det fanns olika orsaker till att brister i säkerheten uppstod varav ett par kunde relateras till arbetstagare och handlade om att de hade en negativ inställning till att följa säkerhetsföreskrifter eller att de, på grund av språkförbistringar, inte förstod instruktioner eller säkerhetsföreskrifter. En annan bidragande orsak var att arbetsgivare lät arbetstagare bekosta utbildningar och säkerhetsutrustning själva, samt att de i slutändan accepterade brister i säkerheten.

Det som framkom inom den *organisatoriska* och *sociala arbetsmiljön*, inom flertalet branscher, var olika former av höga krav. Ofta fick arbetstagare tilldelade de arbetsuppgifter som var mest fysiskt tungt samt fick de arbeta med hög arbetstakt och arbetsbelastning. Därtill framkommer att arbetstagare ofta arbetar långa arbetspass, ibland längre än tillåtet, med få eller inga möjligheter till raster, återhämtning och lediga dagar. Det var inte ovanligt att de höga kraven resulterade i att arbetstagare blev isolerade från övriga samhället och upplever ett utanförskap.

Förutom höga krav beskrivs i flera studier att arbetstagare har låg kontroll och lågt inflytande på arbete med få eller inga möjligheter att påverka något på arbetsplatsen. Många upplever ett lågt stöd från sin arbetsgivare där de känner sig utnyttjade och är i beroendeställning. Flera beskriver en arbetsmiljö

där arbetstagare behandlas olika beroende på utseende, ursprung eller migrationsstatus. Till exempel framkom att arbetstagare som kom från andra länder än värdlandet de arbetar i, får arbeta hårdare än inhemska arbetstagare, samt med lägre lön. Även hot och trakasserier beskrivs av många och många är missnöjda med sin arbetssituation eller arbetsmiljö men vågar inte klaga till arbetsgivaren.

Inom de mansdominerade och de kvinnodominerade yrkena beskrivs risker i arbetsmiljön som kan få olika allvarliga konsekvenser. Inom transport och bygg och anläggning kan riskerna i arbetsmiljön leda till fatala konsekvenser om arbetsplatsolycka sker. Främst handlar det om säkerhetsrisker som uppstår på grund av långa arbetspass eller perioder med arbete med begränsad återhämtning och språkförbistringar. Allvarliga risker inom kvinnodominerade yrken – såsom inom vård- och omsorg/hushållsarbete och hotell- och restaurangbranschen – som beskrivs i flera studier, handlade om att arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier vilket även det för individen kan få fatala konsekvenser.

Men det fanns aspekter av arbetsmiljön som arbetstagare var nöjda med. Trots att utnyttjande sker beskriver några arbetstagare en arbetsmiljö där de anser sig ha gott stöd från arbetsgivaren, de har inflytande, känner arbetstillfredsställelse och meningsfullhet. Detta är en viktig aspekt att beakta eftersom det kan skapa en lojalitet hos arbetstagaren gentemot arbetsgivaren trots att arbetet i grunden bygger på att arbetstagare utnyttjas. Att förbättra arbetsmiljön för dem som utnyttjas är en utmaning, särskilt då både arbetsgivare och arbetstagare i många fall tjänar på upplägget, men också för att arbetstagare inte vågar eller har viljan att initiera förbättringar.

Kunskapssammanställningens bidrag till området är betydelsefullt, den är värdefull eftersom den ger oss en bättre förståelse för hur arbetsmiljön kan vara beskaffad för olika individer i olika situationer, dock är resultaten kontextberoende och går inte att generalisera.

Flera kunskapsluckor identifierades. Det saknas studier som

- tydligt beskriver verksamheter på så sätt att det framgår att det handlar om arbetslivskriminalitet med fokus på arbetsmiljö
- beskriver aktuella utmaningar inom området
- beskriver och jämför olika grupper, exempelvis kön, branscher, utländsk och icke utländsk arbetskraft
- följer utvecklingen över tid.

Annat som ses är att vissa branscher inte finns representerade i studier, branscher som Ekobrottsmyndigheten betraktar som riskbranscher. De branscher eller verksamheter som inte representeras i kunskapssammanställningen är avfallshantering och tvätterier men även kropps/hudvård. Samtidigt är det också nödvändigt att genomföra fler studier inom övriga riskbranscher, såsom bygg och anläggning, transport, städ, restaurang, vård och omsorg samt gröna näringar.

English Summary

Workplace crime has serious consequences for both individual employees and society, and the problem has received widespread attention both within and outside the Nordic region. For those who work in a workplace where this type of criminality occurs, it can lead to the deterioration of the work environment. The Swedish Agency for Work Environment Expertise has therefore initiated this knowledge compilation.

The purpose of the knowledge compilation is to bring together and enhance knowledge about workplace crime and its consequences for the work environment, primarily from an employee perspective. Our question is:

- How does workplace crime affect the work environment for employees in different industries?

Method

The knowledge compilation is based on data compiled from research and grey literature on workplace crime and the work environment from an employee perspective. The data is limited to publications relating to the EU, Norway and Canada between 2013 and 2024. Norway and Canada have been included because, in several areas, they are similar to Sweden to a large extent. The compilation includes 39 publications, of which 33 are scientific studies. Of these, 31 are qualitative studies and one quantitative. Two of the studies contain both qualitative and quantitative data. The other six publications are grey literature. The term grey literature covers publications such as conference papers, working papers, government reports and other material published by government agencies, institutions or other organisations outside the scope of traditional research. Most of the scientific studies were conducted in Europe. Six were conducted in the United Kingdom, five in Italy, three in Sweden and five in Canada. Of the grey literature, two publications are from Norway, one from Sweden and one from Finland, while one is international. All of the publications are considered to deal with workplace crime as defined by the Swedish government-appointed Delegation Against Work-related Crime.

The industries represented in the compilation are:

- green sector
- hotel and restaurant
- health and welfare/domestic work
- construction
- vehicles and transport
- cleaning.

The green sector includes for instance agriculture, forestry and animal husbandry. In the included literature, both men and women participated, with ages ranging from 18 to 68 years. Most participants were originally from Central and Eastern Europe, Asia, Africa, and South America

Results

This knowledge compilation is one of few to focus from an employee perspective on the work environment in workplaces where workplace crime occurs, and to compile existing research within the field. The results demonstrate that, regardless of their sex or the industry in which they work, employees are exploited in various ways and there are many deficiencies in their work environments.

Many employees do not speak the language of the country in which they are working, and they report feeling exploited. In several industries it was common for employers to pay less than the agreed wage and sometimes to refuse to pay overtime. Employees were sometimes paid late and occasionally not at all. It was not unusual for employees to sign employment contracts that, due to a lack of language skills, they did not fully understand, leading to much longer working hours than they had anticipated or being allocated very few working hours. It was also not uncommon for employees to believe they were formally employed when, in fact, this was not the case. This, in turn, meant that they were not eligible for social security benefits. They are reluctant to complain about their wages or work environments for fear of losing their jobs and thus find themselves in a position of dependency.

While it is more common to find descriptions of deficiencies in the psychosocial work environment than the *physical work environment*, those working in green sector and cleaning do report working in extreme temperatures. In addition, they have few or very limited opportunities to cool down and recover. Other deficiencies in the physical work environment described by employees include unpleasant odours, poor light, dust and safety issues. There were various reasons for safety deficiencies. One was a negative attitude towards complying with safety regulations or a lack of language skills needed to understand instructions and safety guidelines. Another contributing factor was that employers often passed the cost of training and personal protective equipment (PPE) onto employees, ultimately leading to an acceptance of safety flaws by employers.

In terms of the *psychosocial work environment*, various forms of high demands were placed on employees in several industries. Employees were often assigned the most physically demanding tasks and were forced to work at high pace and with a high workload. It also emerges that employees often work long shifts – sometimes longer than permitted – with few or no breaks, opportunities for recovery or days off. As a result of these high demands, it was not unusual for employees to become socially isolated and feel a sense of exclusion.

In addition to these excessive demands, several of the studies describe employees with little control or influence over their work and workplace. Many describe a lack of support and being exploited by their employer and find themselves in a position of dependency. Several describe a work environment in which employees are discriminated against based on their appearance, country of origin or migration status. For example, employees from countries other than the host country are expected to work harder than domestic workers, and for a lower wage. Many employees report threats and harassment, and many are dissatisfied with their working conditions or work environment but are afraid to complain to the employer.

Risks are described in the work environment in male- and female-dominated occupations that can have consequences of varying severity. In transport and construction, deficiencies in the work environment may prove fatal should an accident occur in the workplace. This is primarily due to safety risks arising from long shifts and/or extended periods without time off to recover, as well as language deficiencies. In female-dominated occupations – such as health and welfare/domestic work and hotel and restaurant – risks described in the studies often relate to sexual harassment, which may have fatal consequences for the individual employee.

That said, there were aspects of the work environment that employees found satisfactory. Despite exploitation, some employees describe a work environment in which they feel well-supported by the employer, in which they can exercise influence, feel job satisfaction and a sense of purpose. This is a vital aspect to consider, given that it can create a sense of loyalty to the employer despite the fact that, fundamentally, the job is based on the employee being exploited. Improving the work environment for exploited workers presents a challenge, especially when in many cases both the employer and employee benefit from the arrangement, but also because employees lack the courage or will to initiate improvement.

The knowledge compilation makes a significant contribution to the field, its value being that it gives us a better understanding of the nature of the work environment for different individuals in different situations, although the results are context-dependent and thus not generalisable.

A number of gaps in knowledge have been identified. There is a lack of studies that:

- describe organisations in a manner that makes it clear that what is being dealt with is workplace crime with a focus on the work environment;
- describe current challenges within the area;
- describe and compare different groups based on, for example, sex, industry, or foreign contra domestic workforce; or
- follow developments over time.

It is also apparent that certain industries that the Swedish Economic Crime Authority consider to be high risk are not represented in the studies. The industries or operations that are not represented in the knowledge compilation are waste management and laundries, as well as beauty salons. Meanwhile, it is also necessary to conduct more studies of other high-risk industries such as construction, transport, cleaning, restaurants, health and welfare and land-based industry.

Innehåll

Förord	4
Sammanfattning.....	6
English Summary.....	9
Inledning.....	14
Definition och utbredning av arbetslivskriminalitet	14
Konsekvenser av arbetslivskriminalitet	16
Den fysiska och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön	16
Utmaningar	17
Syfte	17
Metod	18
Resultat	22
Arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö utifrån vetenskapliga studier	23
Fysisk arbetsmiljö	23
Organisatorisk och social arbetsmiljö	24
Arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö utifrån grå litteratur	29
Transport och bilbranschen	29
Vård och omsorg/hushållsarbete	30
Restaurang	30
Gröna näringar	31
Blandade branscher	31
Diskussion	32
Den fysiska arbetsmiljön	32
Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön	32
Risker i arbetet för män och kvinnor	34
Begränsningar i kunskapssammanställningen	35
Slutsatser	37
Kunskapsluckor	38
Referenser	39
Bilagor	45

Inledning

Arbetslivskriminalitet beskrivs som ett välkänt och uppmärksammat problem, inte bara i Sverige (1) utan i hela EU (2), och olika åtgärder har satts in för att förhindra utbredningen (1, 2, 3, 4, 5, 6). Åtgärder som vidtagits mer nyligen mot arbetslivskriminalitet i Sverige är bland annat bildandet av Delegationen mot arbetslivskriminalitet år 2021 på uppdrag av regeringen (7). Därefter, i februari 2022, fick flera myndigheter i uppdrag att samarbeta för att motverka arbetslivskriminalitet. Då påbörjades även etableringen av regionala center för att bekämpa problemet (8). Regeringen har också i arbetsmiljöstrategi för åren 2021–2025, som ligger till grund och anger riktning för Myndigheten för arbetsmiljökunskaps samt Arbetsmiljöverkets arbete, lyft fram vikten av att motverka utbredningen av arbetslivskriminalitet genom målet att skapa ”en arbetsmarknad utan brott och fusk” (9).

Definition och utbredning av arbetslivskriminalitet

Arbetslivskriminalitet benämns och beskrivs på olika sätt i Sverige. Längre tillbaka i tiden använde Arbetsmiljöverket och regeringen begreppet ”den grå sektorn”. Senare övergick de till att använda begreppet ”osund konkurrens”. Arbetsmiljöverket, men även Delegationen mot arbetslivskriminalitet, menar att arbetslivskriminalitet är när företag eller organisationer medvetet överträder olika arbetsrelaterade regler (1, 10). Det kan vara när verksamheter genom sina handlingar bryter mot arbetsmiljöbestämmelser, utnyttjar ekonomiska bidrag som de inte är berättigade till, redovisar felaktig information för att undvika att betala skatter och avgifter, anställer personer som inte har rätt att arbeta i Sverige eller använder svart arbetskraft (1, 10). Det finns olika sätt att fuska på, beroende på vilken verksamhet som bedrivs och dess omfattning. Till exempel kan verksamheter brista i sin redovisning av anställd personal, manipulera kassaapparater eller låta bli att redovisa korrekt antal arbetade timmar och intäkter (1).

Delegationen mot arbetslivskriminalitet definition av arbetslivskriminalitet är välkänd och accepterad (11). Enligt Delegationen innebär arbetslivskriminalitet i korthet att verksamhetsutövare, antingen enskilt eller tillsammans med andra, bryter mot arbetslivets regler eller avtal, med negativa konsekvenser för arbetstagare, andra företag eller det allmänna (1). Men det finns kritik mot definitionen (11, 12). Till exempel menar Svenskt näringsliv i sin rapport från februari 2023 att benämningen arbetsmarknadskriminalitet är en bättre benämning (12).

I den föreliggande kunskapssammanställningen används Delegationen mot arbetslivskriminalitets definition (1) och termen ”Delegationen” kommer fortsättningsvis användas synonymt med ”Delegationen mot arbetslivskriminalitet”.

Delegationens definition lyder:

Arbetslivskriminalitet är kvalificerade förfaranden

- *som strider mot bestämmelser i författningar eller avtal, och*
- *som rör arbetslivet.*

Vid bedömningen av om ett förfarande är kvalificerat ska särskilt beaktas om förfarandet

- *innebär att arbetstagare utnyttjas,*
- *innebär att konkurrensen snedvrids,*
- *utförs i organiserad form eller systematiskt, eller*
- *är av allvarlig eller omfattande karaktär (1).*

Arbetstagare kan utnyttjas på olika sätt, enligt Delegationen, kan det bland annat handla om brutna avtal om lön och andra anställningsvillkor eller om överträdelser av regler som rör arbetsmiljö, arbetstid och semester. Men det kan även handla om människohandel och människoexploatering (1).

Arbetslivskriminalitet förekommer inom olika branscher, inom både mansdominerade och kvinnodominerade branscher. De branscher i Sverige som Ekobrottsmyndigheten identifierat som riskbranscher är bygg och anläggningssektorn, bilverkstäder, transport, avfallshantering, städning, tvätterier, restauranger, vård och omsorg samt gröna näringar (13). Migrationsverket (14) bedömer även de att riskbranscherna är bygg och anläggning, bilverkstäder, transport, städ och restaurang men även skönhetsindustrin.

Arbetstagare som utsätts för arbetslivskriminalitet är framför allt utländsk arbetskraft som inte kan språket, har kort utbildning, lever i fattigdom i hemlandet och saknar arbetstillstånd (15). Många länder, däribland Sverige är i behov av arbetskraft från andra länder vilket skapar arbetstillfällen för arbetstagare från andra länder. Ett sätt att arbeta i ett annat land, exempelvis Sverige, är att vara anställd i ett land och sändas ut till ett annat land för att arbeta tillfälligt, men arbetstagaren fortsätter att omfattas av det sociala trygghetssystemet i det land denne har sin anställning. Dessa arbetstagare kallas för utsända arbetare och de flesta kommer till Sverige från Polen (20 procent), följt av Litauen, Tyskland, Lettland, Indien, Slovakien och Estland. Byggbranschen är den bransch som har flest utsända arbetstagare (57 procent). Därefter kommer tillverkningsbranschen (15). Det är vanligt att använda utländsk arbetskraft men det behöver dock inte vara liktydigt med arbetslivskriminalitet.

Konsekvenser av arbetslivskriminalitet

Det är tydligt att konsekvenserna av arbetslivskriminalitet ofta är allvarliga och kan ses inom olika områden och på olika nivåer. Konsekvenserna som även är exempel på förfarande vid arbetslivskriminalitet, kan handla om brott mot bidragssystem, skattebrott, missbruk av välfärdssystem, ekonomisk brottslighet, avtalsbrott, arbetsmiljöbrott, överträdelser av utlänningslagen, människohandel eller människoexploatering (1, 16, 17). De som drabbas av konsekvenserna är till exempel staten, investerare, kunder, arbetstagare (1, 3, 18), men även de lagligt anställda då de bland annat riskerar att mista sitt arbete till förmån för illegala arbetstagare som har lägre lönenivå (19). Andra konsekvenser kan ses i statistik om arbetsolyckor som visar att det i Sverige skedde cirka 36 000 arbetsolyckor under 2021. Delegationen uppskattar att av dessa olyckor hade mellan 1 815 och 2 770 en koppling till arbetslivskriminalitet (15).

Den här kunskapssammanställningen fokuserar dock på arbetsmiljö relaterat till arbetslivskriminalitet, eftersom arbetsmiljön riskerar att kraftigt försämrats på grund av arbetslivskriminalitet. All arbetslivskriminalitet behöver inte innebära brott mot arbetsmiljölagen men då den leder till det kan brister i arbetsmiljön handla om att arbetstagare får långa arbetsdagar med fysiskt krävande och repetitiva arbetsuppgifter, vilket kan leda till muskuloskeletal besvär eller vibrationsskador (20). Vidare kan bristerna handla om att ge arbetstagare orimliga arbetstider vilket kan innebära orimligt långa arbetsdagar eller endast ett fåtal arbetstimmar per vecka (21). Andra brister kan vara att arbetstagare ges få möjligheter till återhämtning i och med avsaknad av raster och ledighet, tillgången till säkerhetsutrustning på arbetsplatsen är begränsad eller obefintlig samt är risken stor att arbetstagare går förlorade om förmåner från socialförsäkringssystemet (21). Även verksamheter som inte är inblandade i arbetslivskriminalitet kan få en försämrad arbetsmiljö, då de får svårt att konkurrera med oseriösa företag vars arbetstagare ofta arbetar mer och för lägre lön utan att klaga (19). Detta kan i sin tur leda till att seriösa företag får färre uppdrag, vilket för arbetstagare kan innebära uppsägningar (19). Annat i arbetsmiljön som arbetslivskriminalitet kan föra med sig är en ökad risk för allvarliga arbetsplatsolyckor, vilket Håkansta (20) fann i sin studie inom verksamheter som har ett förfarande som gränsar eller klassas som arbetslivskriminalitet inom gröna näringar.

Den fysiska och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön

Det finns olika sätt att förstå och definiera begreppet arbetsmiljö och dess innebörd. I den här kunskapssammanställningen presenteras resultatet utifrån den fysiska arbetsmiljön och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Den *fysiska arbetsmiljön* innefattar exempelvis säkerhet, ljud, luft, belysning, kemikalier, temperatur, klimat, arbetsställningar och tunga lyft, men även maskiner, verktyg och personlig skyddsutrustning (22–23). Den *organisatoriska arbetsmiljön* handlar om exempelvis ledning och styrning, kommunikation,

delaktighet, handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter samt krav, resurser och ansvar. Den sociala arbetsmiljön handlar om samspelet mellan människor samt dess förutsättningar och villkor (24).

Ett annat sätt att förklara arbetsmiljön är utifrån krav-kontroll-och stöd-modellen (25–30). *Krav* handlar bland annat om arbetsbelastning, arbetstakt, förväntningar från andra, komplexiteten i arbetsuppgifter och om hur tillgången till resurser ser ut (29). *Kontroll* innefattar exempelvis handlingsutrymme, inflytande och möjlighet att påverka sin arbetssituation. *Stöd* kan fås från chef och kollegor, men handlar också om gemenskap och återkoppling på arbetsinsats. Att ha en arbetsmiljö som präglas av låg kontroll, höga krav och brist på resurser kan leda till ohälsa i form av ökad stress, medan en arbetsmiljö som präglas av ett gott stöd från chefer och kollegor kan minska stress (29). Under rubriken *Diskussion* kommer resultaten diskuteras utifrån krav-kontroll-och stöd-modellen.

Utmaningar

Arbetslivskriminalitet medför flera nackdelar för staten, arbetstagaren och andra inblandade. För den enskilde kan arbetslivskriminalitet bland annat innebära stora brister i arbetsmiljön. Både rapporter och vetenskapliga studier inom området visar att det finns utmaningar inom området, flera pekar på utmaningar kopplade till att arbetstagare utnyttjas (4, 5, 10, 21, 31), medan andra lyfter migranters arbetsvillkor (31) och fackföreningars roll (20).

Trots att arbetslivskriminalitet medför många nackdelar på olika sätt och på olika nivåer är den svår att motverka, eftersom det även finns fördelar för de inblandade. Fördelarna kan troligen se olika ut beroende på vilket arbete som utförs, men en studie inom bygg och anläggningsbranschen (19) visar att fördelar för ägare och entreprenörer, men även för kunder, som en följd av arbetslivskriminalitet kan vara bland annat snabbare arbetsutförande och lägre kostnader. Även arbetstagarna kan dra fördel av upplägget då det ger dem möjlighet till arbete och högre lön jämfört med vad de kan få i sina hemländer (19). Trots det ökade intresset för att förstå arbetslivskriminalitet saknas det forskning inom området (3) som beskriver arbetsmiljön samt bygger på data från de drabbade själva (20, 32).

Syfte

Syfte med kunskapssammanställningen är att sammanställa och öka kunskapen om arbetslivskriminalitet och dess konsekvenser för arbetsmiljön, främst utifrån ett arbetstagarperspektiv. Frågeställningen är:

- Hur påverkar arbetslivskriminalitet arbetsmiljön för arbetstagare inom olika branscher?

Metod

Sökningar, vetenskapliga studier

För att finna vetenskapliga studier som besvarar syfte och frågeställning genomfördes litteratursökningar i vetenskapliga databaser. Sökord och söksträngar som låg till grund för litteratursökningarna skapades i samarbete med Jerzy Sarnecki, professor i kriminologi, samt bibliotekarier vid Mittuniversitetet. Den slutgiltiga sökningen i de vetenskapliga databaserna genomfördes i januari 2024. Sökningar av grå litteratur skedde under våren 2024. Nedan beskriver vi först tillvägagångssättet för sökningar av vetenskapliga studier. Därefter beskrivs sökningar av grå litteratur.

Urval

För sökningar av vetenskapliga studier avgränsades sökningarna till att endast söka efter studier som

- publicerades mellan 2013 och 2024
- genomfördes i EU, Norge och Kanada.

Länder inom EU som ingick i sökningarna var Belgien, Bulgarien, Cypern, Danmark, Estland, Finland, Frankrike, Grekland, Irland, Italien, Malta, Nederländerna, Kroatien, Luxemburg, Litauen, Lettland, Österrike, Polen, Portugal, Rumänien, Slovakien, Slovenien, Spanien, Sverige, Tyskland, Tjeckien och Ungern. Norge och Kanada inkluderades i sökningarna eftersom länderna har likheter med Sverige, såsom exempelvis demokratiska principer, utbildningsnivå och välfärdssystem.

Sökningar genomfördes i databaserna Psycinfo, Scopus och Sociological Abstracts & Social Service Abstracts. Baserat på sökresultaten reviderade vi söksträngarna så att de var relevanta och svarade mot syfte och frågeställningar. Som vägledning inför sökningarna följde vi PEO-modellen, där man utifrån tre områden skapar en söksträng (Tabell 1). Modellen innebär att man först beslutar vilken population (P), exponering (E) samt vilket utfall (outcome, O) man är intresserad av, baserat på de frågeställningar man har. Därefter skapades en söksträng. Vi genomförde den slutgiltiga sökningen i januari 2024. I bilaga 3 presenteras sökningarna mer i detalj.

Tabell 1 Exempel på sökord som använts, utifrån PEO-modellen.

PEO-modellen	Vem, vad?	Exempel på sökord
P – population	Arbetsplatser, chefer eller arbetstagare i Sverige, Europa eller Kanada	Employers and employees
E – exponering	Arbetslivskriminalitet	Corruption, crime, undocumented immigrants
O – utfall (outcome)	Arbetsmiljö	Working conditions, workload, job satisfaction

Inklusionskriterier var att

- beskrivningar av verksamhet, arbetsmiljön eller arbetsförhållanden i artiklarna kunde kopplas till Delegationens definition av arbetslivskriminalitet
- arbetsmiljön fanns beskriven
- studierna byggde på empiriska data, till exempel intervjuer, observationer eller enkäter
- arbetsmiljön beskrevs övervägande av arbetstagare
- studierna var genomförda inom riskbranscherna bygg och anläggning, bilverkstäder, transport, avfallshantering, städ, tvätterier, restauranger, vård och omsorg och gröna näringar (13) (gröna näringar kan vara arbeten inom jord och skogsbruk eller djurhållning).

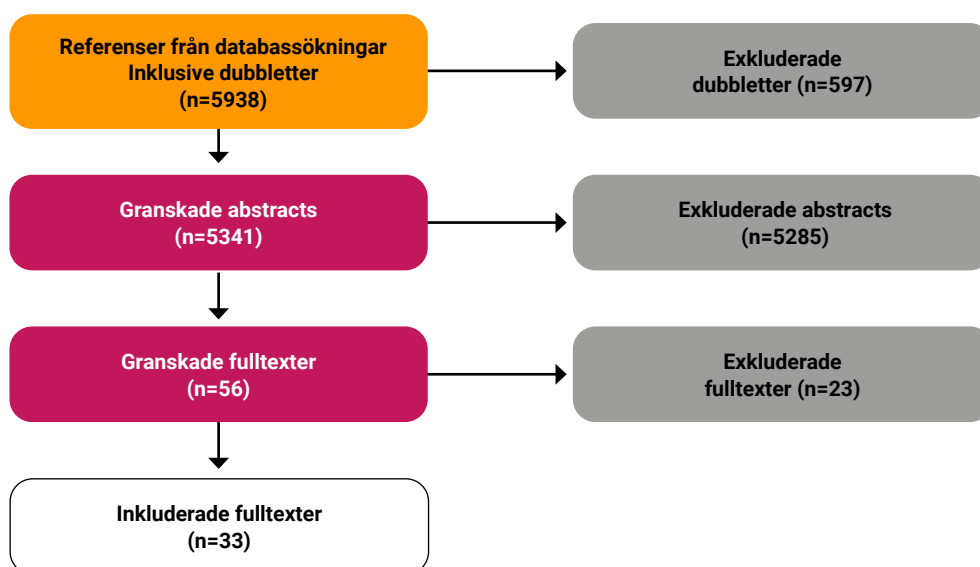
Exklusionskriterier:

- att de vetenskapliga studier inte har genomgått ett "peer review"-förfarande, det vill säga kvalitetsgranskade av forskare
- vetenskapliga studier som fokuserade på människohandel, prostitution och barnarbete.

För att bedöma om studierna handlat om arbetslivskriminalitet eller inte har Delegationens mot arbetslivskriminalitets definition av arbetslivskriminalitet använts.

Sökningarna efter vetenskapliga artiklar gav sammanlagt 5 938 träffar, efter att dubletter sorterats bort. Efter granskning av titlar, sammanfattningar och i flera fall fulltexter återstod 33 vetenskapliga studier som inkluderades i kunskapssammanställningen. Jerzy Sarnecki granskade artiklarna tillsammans med författaren. De inkluderade studierna presenteras översiktligt i Bilaga 1 och de exkluderade studierna i Bilaga 2. Vanligaste orsaken till exkludering var att beskrivningen av arbetsmiljö var svag/obefintlig, att deltagare inte var arbetstagare eller att resultat inte byggde på egna insamlade data.

I granskningsprocessen användes det webbaserade verktyget Rayyan för att hantera och organisera de studier som sökningarna resulterade i. Under granskningen av studierna blev det uppenbart att utnyttjandaspekten av Delegationens definition av arbetslivskriminalitet var tydligast framträdande i de inkluderade studierna. Det var inte möjligt att bedöma om det förekom aktiviteter som var kvalificerade förfaranden som leder till snedvriden konkurrensen, om de utfördes i organiserad form eller systematiskt, eller om de var av allvarlig eller omfattande karaktär. Detta kan dock anas i studierna. Till viss del var det dock möjligt att bedöma om beskrivna aktiviteter stred mot lagar eller avtal, men då endast utifrån ett svenskt perspektiv eftersom definition av arbetslivskriminalitet i andra länder kan vara olika (3). Därmed blev den delen av definitionen som handlar om utnyttjande av arbetstagare central vid inkludering, då den kunde bedömas. De inkluderade studiernas resultat kategoriserades och analyserades utifrån de i förväg bestämda temana *fysisk arbetsmiljö*, *organisatorisk arbetsmiljö* och *social arbetsmiljö*.



Figur 1. Flödesschema över sökningar och exkluderade och inkluderade vetenskapliga artiklar i kunskapssammanställningen.

De artiklar som vi har inkluderat i kunskapssammanställningen kvalitetsgranskades med hjälp av verktyget Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT) (33). Granskningen bygger på att varje artikel granskas och poängsätts utifrån fem frågor som ska besvaras med ja eller nej. Ju fler frågor som besvaras med ja, desto högre vetenskaplig kvalitet. Det vill säga, inga ja-svar innebär låg vetenskaplig kvalitet och fem ja-svar innebär hög vetenskaplig kvalitet. I Bilaga 4 ges en närmare översikt av granskningen.

Sökningar, grå litteratur

Sökningar efter grå litteratur genomfördes på olika webbplatser. Grå litteratur kan vara forskningsrapporter, konferenspapper, avhandlingar, arbetsdokument, regeringspublikationer, policydokument och annat material som produceras av organisationer, myndigheter, institutioner eller enskilda forskare. Dessa olika dokument kan vara värdefulla särskilt när det gäller att hitta detaljerad och specialiserad kunskap som kanske inte finns i vanliga vetenskapliga tidskrifter eller böcker.

Sökorden som vi använde på de svenska webbplatserna var *arbetslivskriminalitet* och *odeklarerat arbete*. På de norska webbplatserna användes sökorden *arbeidslivskriminalitet* och *a-krim*. På de övriga webbplatserna användes *undeclared work* och *illegal work*. Avgränsningar och inklusionskriterier för grå litteratur var att de

- var publicerade mellan 2013–2024
- var skrivna på engelska, svenska, norska eller danska
- handlade om arbetslivskriminalitet
- inkluderade arbetstagares beskrivningar av arbetsmiljön.

Sökningar av grå litteratur genomfördes på följande organisationers webbplatser:

- Arbeidstilsynet i Norge
- Eurofound
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)
- European Commission, European Trade Union Confederation (ETCU)
- European Labour Authority (ELA)
- HEUNI, The European Institute for Crime Prevention and Control, affiliated with the United Nations
- International Labour Organizations (ILO)
- The European Trade Union Institute (ETUI).

Manuella sökningar gjordes även på

- Arbetsmiljöverket
- Bygghandelskommissionen
- Ekobrottsmyndigheten
- Landsorganisationen i Sverige (LO)
- Polismyndigheten
- Skatteetaten
- Skatteverket.

Sökningarna av grå litteratur gav sammanlagt minst 1 128 träffar, efter att dubletter sorterats bort. Dock var det inte helt möjligt att sammanställa det totala antalet träffar eftersom vissa organisationers webbplatser inte sammanställde antal sökträffar. Av de rapporter som sökningen resulterade i granskades i ett första steg rapporternas titlar. Om det därefter fanns osäkerhet om rapporten skulle inkluderas eller inte granskades även sammanfattningar i ett nästa steg samt lästes de i sin helhet. De slutgiltiga sökningarna genomfördes i juni 2024. Urvalet av organisationer gör inte anspråk på att vara heltäckande.

Slutligen återstod sex rapporter som inkluderades i kunskapssammanställningen. Grå litteratur som exkluderats beskrivs närmare i Bilaga 2. De främsta orsakerna till exkludering var att arbetsmiljön inte beskrevs utifrån ett arbetstagarperspektiv samt att kopplingen till arbetsmiljö var svag.

Resultat

Resultaten presenteras på följande sätt: först ges en kort beskrivning av de inkluderade vetenskapliga studierna samt grå litteratur. Sedan besvaras frågeställningen relaterat till de vetenskapliga studierna utifrån de förutbestämda temana: fysisk arbetsmiljö, organisatorisk arbetsmiljö och social arbetsmiljö. Därefter presenteras resultaten utifrån den grå litteraturen branschvis. I slutet av resultatdelen sammanfattas resultatet. Vissa aspekter i arbetsmiljön beskrivs i liten utsträckning eller inte alls, exempelvis den fysiska arbetsmiljön. Denna skevhet speglar resultaten i de studier och rapporter som inkluderats.

Utnyttjandeaspekten av Delegationens definition är central för kunskapssammanställningen, eftersom det varit denna aspekt som kunnat bedömas i de flesta inkluderade vetenskapliga studier, utöver aspekten att den sker inom arbetslivet. I några studier har det framgått att arbetstagarna arbetade illegalt. Övriga aspekter av Delegationens definition framkommer inte explicit.

I de 33 vetenskapliga studierna bygger beskrivningarna av arbetsmiljön helt eller i stor utsträckning på arbetstagares framställning av sin arbetsmiljö. Studierna var övervägande kvalitativa, dock var två kvantitativ och två baserades på både kvalitativa och kvantitativa data. De vetenskapliga studierna genomfördes i 16 länder, varav de flesta i Storbritannien, Kanada, Italien (5 studier per land) och Sverige (3 studier) och 4 studier genomfördes i flera länder (se tabell 1). Urvalsstorleken i de vetenskapliga studierna varierade från 8 till 684 deltagare, både män och kvinnor deltog och deras ålder var mellan 18 och 68 år. En betydande del av deltagarna var migranter och kom ursprungligen från Central- och Östeuropa, Asien, Afrika eller Sydamerika.

Kvalitetsgranskning av de vetenskapliga studierna genomfördes med verktyget MMAT (33), där 0 poäng innebär låg vetenskaplig kvalitet och 5 poäng hög kvalitet. Granskningen visar att, av de vetenskapliga studierna, fick 28 stycken 4 eller 5 poäng. Se Bilaga 4 för mer information om kvalitetsgranskningen.

Tabell 1 De länder de 33 vetenskapliga studierna genomfördes i

Storbritannien	5 studier
Kanada	5 studier
Italien	5 studier
Sverige	3 studier
Tyskland	2 studier
Finland	2 studier
Nederländerna	2 studier
Grekland, Spanien, Norge, Irland, Portugal	1 studie/land
Studier genomförda i flera länder	
Spanien och Sverige	1 studie
Italien, Spanien och Storbritannien	1 studie
Italien och Grekland	1 studie
Danmark, Storbritannien, Italien, Spanien, Bulgarien, Belgien och Österrike	1 studie

Sex rapporter inkluderades som grå litteratur. Dessa presenteras branschvis efter de vetenskapliga studierna och illustrerar hur det kan vara att arbeta i verksamheter som kan kopplas till arbetslivskriminalitet. Denna del har inte haft kravet på sig att det är arbetstagare som beskriver sin arbetsmiljö. Två av dessa rapporter, båda inom transport och bilbranschen kommer från Norge, är baserad på data från myndigheters kontroller och utredningar. En rapport kommer från Sverige där 1 011 arbetstagare inom olika branscher besvarat en enkät (för mer information om rapporterna se Bilaga 1).

Branscher som representeras i resultatet, både vetenskapliga studier och i grå litteratur, är

- gröna näringar (8 studier, 1 grå litteratur)
- hotell och restaurang (3 studier, 1 grå litteratur)
- vård och omsorg/hushållsarbete (5 studier, 1 grå litteratur)
- bygg och anläggning (2 studier)
- transport/bil (1 studie, 2 grå litteratur)
- städ (1 studie)
- blandade branscher (13 studier, 1 grå litteratur).

Branschen som benämns som gröna näringar innefattar arbeten inom jord och skogsbruk, djurhållning och liknande. I branscherna som benämns som blandade branscher arbetar deltagarna inom olika branscher eller yrken, dock i stor utsträckning i de branscher denna kunskapssammanställning fokuserar på. I Bilaga 1 finns mer information om inkluderade vetenskapliga studier och grå litteratur.

Arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö utifrån vetenskapliga studier

Fysisk arbetsmiljö

Fysiska faktorer

I de vetenskapliga studierna beskrivs den fysiska arbetsmiljön i liten utsträckning, men det som framkommer är att det finns brister inom flera branscher, gröna näringar (35–38), städ (34) och bygg och anläggning (39). Bristerna varierade men något som beskrevs i ett par studier var arbete i höga temperaturer. Bristerna handlade om

- höga temperaturer inom städ (34) och gröna näringar (35–37)
- kyla (38)
- störande doft (36)
- dåligt ljus (36)
- damm (34)
- fysiskt tunga arbetsuppgifter (39)

Inom gröna näringar (35, 37) rapporteras i två studier att arbetet bedrevs i mycket höga temperaturer, vilket ibland resulterade i fysisk påverkan för arbetstagarna (37). Detta var särskilt påfrestande eftersom arbetstagarna hade begränsade möjligheter att vädra och ta raster (37). Något som ytterligare försvårade för arbetstagare var att de dessutom kunde nekas att få dricka vatten under arbetsdagen (35). Annat som framkom som besvärande inom gröna näringar handlade om en arbetsmiljö med otillräcklig belysning, störande doft (36) och kyla (38).

Säkerhet

Inom bygg- och anläggning framkom att, förutom att arbetstagare utnyttjades genom att lönen inte matchade den arbetade tiden, arbetsmiljön hade brister relaterade till säkerhetskultur och säkerhetsbeteenden (39). I studien framgår att arbetstagarna ofta var billig arbetskraft från Östeuropa, Asien och Afrika med liten erfarenhet från byggarbete och med en negativ inställning till säkerhet. Den negativa inställningen till säkerhet kom sig av att de inte var van att använda säkerhetsutrustning eller att prioritera säkerhet, men också för att det förknippade säkerhetsbeteende med svaghet. Annat som bidrog till bristande säkerhet var att arbetstagare inte förstod hur de skulle agera i olika situationer eftersom de, på grund av bristande språkkunskaperna, inte förstod säkerhetsföreskrifter eller instruktioner. Arbetsgivaren bidrog även till bristande säkerhet då denne värderade och prioriterade ett högt arbetstempo före säkerhet vilket innebar att arbetstagare, för att spara tid, ofta förbisåg säkerhetsföreskrifter. Ett annat sätt arbetsgivaren bidrog till att brister i säkerheten uppkom var att dröja med att låta arbetstagare gå nödvändiga utbildningar samt att låta arbetstagarna själva betala för den skyddsutrustning eller utbildning de behövde för att kunna utföra vissa arbeten eller hantera maskiner (39).

Annat som framkom, inom *bygg och anläggning* (39) och *gröna näringar* (35) var att

- migranter med låg lön var de som fick de mest riskfyllda arbetsuppgifterna (39)
- säkerhetsutrustning för att minska smittspridning under covid-19-pandemin inte tillhandahölls inom gröna näringar (35).

Organisatorisk och social arbetsmiljö

Arbetsvillkor

I flera av de inkluderade studierna uppgav arbetstagare att de kände sig utnyttjade av arbetsgivaren, det beskrivs av arbetstagare inom *bygg och anläggning* (40), *vård och omsorg/hushållsarbete* (41), men också inom *blandade branscher* (39, 42, 52, 54, 62). Till exempel beskrivs hur arbetstagare erbjuds att arbeta övertid utan att i förväg få veta hur mycket de får betalt (40), om de ens får betalt alls (45, 55–57, 59). I andra studier beskrivs hur arbetstagare utnyttjades även om arbetstagare inte direkt uttalade att de kände sig utnyttjade. I exempelvis Lees (43) studie inom *transport* uppgav nästan alla deltagare (91 procent) att arbetsgivare vid något tillfälle hade vägrat att betala den avtalade

lönen. Annat sätt att utnyttja arbetstagare på var att utan förvarning upphöra med verksamheten vilket för arbetstagare innebar att de inte fick hela sin lön utbetald och de förlorade sitt arbete (35). Men att opponera sig mot arbetsgivaren oavsett om det handlade om lön, arbetstider eller annat var något de flesta avstod från, eftersom de då riskerade att bli utan arbete (34, 36, 40, 42, 43–46).

Arbetstagarna ingick ofta avtal med sin arbetsgivare och många av dessa avtal specificerade inte hur mycket eller lite arbetstagaren skulle arbeta, det här skedde inom både *städ* (34, 47), *gröna näringar* (48, 49) och *bygg- och anläggning* (46). Därtill kunde även bristande språkkunskaper göra så att arbetstagare ingick avtal som de inte förstod innebörden av, det här beskrivs inom *städ* (34), *gröna näringar* (36, 48, 49), *bygg- och anläggning* (39), *transport* (43), och *hotell och restaurang* (50). Att ingå avtal där det inte framgår hur mycket eller lite man får arbeta kan i praktiken innebära att vissa dagar fick arbetstagare inte något arbete alls, att de ibland blev erbjudna att arbeta 2–3 timmar/dag och att de ibland fick längre kontrakt som sträckte sig över flera månader (34, 46, 47). Att ingå avtal som man inte förstod innebörden av kunde även resultera i att arbetstagare behövde arbeta långt fler timmar än vad de räknat med för att utföra vad de avtalat om (48, 49).

Ibland visste arbetstagare inte heller vilken typ av anställning de hade. Det fanns de som trodde att de hade en formell anställning, men i själva verket betalade arbetsgivaren ingen skatt eller andra avgifter för dem (42, 46) vilket innebar att arbetstagare inte kunde dra nytta av socialförsäkringssystemet.

Annat som rapporterades i stor utsträckning var relaterat till lön och utbetalningar och det var att arbetsgivaren

- inte betalade den avtalade lönen (35, 36, 38, 39, 42, 43, 45, 48, 50–54)
- inte betalade övertidsarbete (35, 36, 40, 42, 43, 45, 54–59)
- undanhöll, förfalskade eller dröjde med att skicka in viktig information till myndigheter om arbetstagare, vilket medförde att arbetstagare inte fick tillgång till socialförsäkringssystemet (35, 36, 45, och 46 från *blandade branscher och bygg- och anläggning*, 54, 60)
- registrerade färre arbetade timmar än den verkliga arbetstiden (35, 36, 43, 45 *vård och omsorg/hushåll och bygg- och anläggning*–47, 61)
- betalade svarta löner (35, 40, 42, 46 *blandade branscher*, 55, 61–64).

Detta framkom inom flertalet branscher i flera studier, *bygg och anläggning* (39, 40, 45, 46, 52, 61), *blandade branscher* (35, 42, 45, 46, 51, 54, 63), *gröna näringar* (35, 36, 38, 44, 45, 48, 53, 64), *vård och omsorg/hushållsarbete* (41, 45, 55, 57, 59), *hotell och restaurang* (50–52, 58, 60, 62) *transport* (43) och *städ* (47).

Andra brister i arbetsmiljön som framkom var inom *gröna näringar* och handlade om hur sanitära behov inte tillgodosågs bland annat genom att det inte fanns tillgång till toaletter under arbetsdagen (48, 49). Det var även flera studier inom olika branscher som beskrev att arbetstagare inte visste vem deras arbetsgivare (36) eller kollegor var (34) och att anställda sades upp utan förklaring (42, 43,

46, 55). Om en arbetsmiljöinspektion skulle genomföras justerades arbetsmiljön innan besöket; en arbetsmiljö som vanligtvis hade stora brister (44).

Trots olika typer av brister i arbetsmiljön beskrivs det i Dimitriadis studie (40), inom *bygg och anläggning*, att arbetstagare såg sin arbetsgivare som en vän som kunde hjälpa dem med att justera sin anställningsstatus vid behov. Behovet att ändra sin status handlade om att när arbetstagaren erhöll bidrag från staten bad man arbetsgivaren betala ut lönen svart och när bidragstiden gått ut bad arbetstagaren om att få anställningen ändrade till att vara formell (40). Liknande förekom även inom *vård och omsorg/hushåll* (45).

Krav

Inom flertalet branscher förekom höga krav i olika former. De branscherna var gröna näringar (35, 37, 38, 48, 53, 64, 66), *blandade branscher* (42, 45, 54, 63), *vård och omsorg/hushållsarbete* (42, 55–57), *hotell och restaurang* (50, 60, 62, 65), städ (34, 47), *bygg och anläggning* (39, 45) och *transport* (43). Det som framkom var att arbetstagarnas arbete innebar

- hög arbetsbelastning och hög arbetstakt (34, 37–39, 47, 48, 50, 54–57, 60, 63, 65, 66)
- långa arbetspass, ibland längre än tillåtet (34, 35, 37, 42, 43, 45, 50, 53–57, 60, 62–66)
- få eller inga möjligheter till återhämtning under arbetsdagen (37, 42, 45, 55–57, 60, 66)
- höga känslomässiga krav relaterat till att ta hand om svårt sjuka personer (45, 57)
- fysiskt tunga arbetsuppgifter (35, 39)
- krav på att utföra riskfyllda arbetsuppgifter som var förknippade med hög olycksfallsfrekvens (39)
- krav på att utföra uppgifter mot ens vilja (59).

Inom *vård och omsorg/hushållsarbete* (45, 55–57, 59) var arbetsmiljön mer krävande för arbetstagare som bodde hos sina arbetsgivare än för arbetstagare med eget boende. De fick flera arbetsuppgifter än vad som var avtalat, vilket innebar att de behövde arbeta övertid. Det i sin tur innebar mindre fritid och färre möjligheter till återhämtning. Dessutom fick de vanligtvis inte betalt för övertiden (45, 55–57, 59).

Stöd, kontroll, tillfredställelse och mening

Det framkom i olika studier inom *gröna näringar* (37, 44, 66), *vård och omsorg/hushållsarbete* (56, 57) och *blandade branscher* (63) att arbetstagare, trots att de utnyttjades, kände att de hade stöd från sin arbetsgivare och kände tillfredställelse på arbetet. Det beskrevs att

- arbetstagare kände att de fick stöd och hjälp av sin arbetsgivare (37, 63, 66)
- arbetstagare kände sig betydelsefulla och att arbetet gav dem ett sammanhang, var meningsfullt och gav dem tillfredställelse (56, 57)

- arbetstagare upplevde att de hade inflytande och självbestämmande över sin arbetssituation (57)
- arbetsgivaren försökte möta arbetstagares behov (44, 63)
- arbetet innebar att de fick lära sig nya saker (57).

I studien av Fernández García (54), med deltagare främst inom *gröna näringar, vård och omsorg/hushållsarbete* och *bygg och anläggning*, menar 7 av 29 deltagare att de var nöjda med sin nuvarande situation. Även i andra studier (37, 66) beskrev arbetstagare att de trivdes med sitt arbete och sin situation. I Urzis studie (37), också inom *gröna näringar*, uppgav 3 av de 26 deltagarna att de hade en god relation till sin arbetsgivare som de även bodde hos. De beskriver en arbetsgivare som hjälpte dem att utföra ärenden och att handla. De kände sig respekterade, med möjlighet att påverka sin arbetssituation. De kunde förhandla om sina arbetsvillkor: en deltagare förhandlade till sig betald ledighet och en annan förhandlade om sin lön (37). I ytterligare en studie (44), även den inom gröna näringar, framkom att arbetsgivare försökte möta arbetstagares behov. Ett sätt var att tillhandahålla information på olika språk och viktiga telefonnummer som arbetstagarna kunde behöva (44).

Inom *vård och omsorg/hushållsarbete* (56, 57) kände sig flera av arbetstagarna tillfredsställda i sitt arbete, trots de höga kraven som många av dem stod inför. Genom sitt arbete fick de ett sammanhang och kände sig betydelsefulla, vilket de ansåg var viktigare än hög lön eller bättre arbetsförhållanden (56). De kände en genuin omsorg om de personer de vårdade och ansåg att deras arbete var meningsfullt och att de hade inflytande, och de upplevde ett självbestämmande (57). I både Jing (56) och Kriegmann-Rabes (57) studier framkom att flera arbetstagare hade en god relation med de familjer de arbetade för. De upplevde att relationen till arbetsgivaren byggde på en ömsesidig respekt. Arbetstagare som bodde hos sin arbetsgivare beskrev dock att arbetsgivaren styrde över deras fritid och att de inte hade någon möjlighet att påverka (56, 57).

Men det motsatta förekom också: att arbetstagare beskriver ett lågt stöd från sin arbetsgivare. Många kände sig utnyttjade och var i beroendeställning till sin arbetsgivare då de var rädda att förlora sitt arbete eller att bli tilldelad mindre arbetstid om de klagade på arbetsförhållanden, ställde krav eller begärde högre lön. Detta var något som många vittnade om inom branscherna *gröna näringar* (36, 37, 44, 66), *blandade branscher* (42, 45, 54, 63), *bygg och anläggning* (40, 46, 52), *städ* (34, 47), *vård och omsorg/hushållsarbete* (56, 57), *transport* (43) och *hotell och restaurang* (52). Annat som framkom var att

- arbetsgivare var ovilliga att hjälpa arbetstagare till hälso- och sjukvården (35, 36, 63)
- arbetstagare kände sig isolerade och upplevde ett utanförskap (42, 56, 57).

Diskriminering och kränkande beteende

Indikationer på att diskriminering förekom beskrevs inom olika branscher. Det som framkom var:

- Mobbning, diskriminering, trakasserier, sexuellt ofredande, våld och/eller rasism inom *vård och omsorg/hushållsarbete* (45, 51, 57, 59), *hotell och restaurang* (50, 67) och inom *blandade branscher* (52, 58).
- Hotfulla och aggressiva arbetsgivare/arbetsgivarrepresentanter inom *blandade branscher* (42, 63), *bygg och anläggning* (52, 61), *hotell och restaurang* (52, 67), *städ* (34), *gröna näringar* (53) samt inom *vård och omsorg/hushållsarbete* (59).

Det var vanligt inom flera branscher att arbetstagare behandlades olika. Inom *städ* uppgavs att arbetsgivare hellre anställde kvinnor än män, eftersom kvinnor ansågs kunna utföra arbetet bättre (47) och inom *vård och omsorg/hushåll* beskrevs att arbetsgivare anställde arbetstagare baserat på utseende (55).

Även inom *restaurang* (60, 65) behandlades arbetstagare olika, men här behandlades de olika utifrån vilken status på arbetsmarknaden de hade. I Axelssons studie (60) inom *restaurang* från Sverige föredrog arbetsgivare illegal arbetskraft, eftersom de ansågs arbeta hårdare än andra. Förutom att de arbetade hårdare hade de också sämre arbetsvillkor än legala arbetstagare (60, 65). Arbetstagare med permanent uppehållstillstånd hade ofta bättre arbetsvillkor, de nämnde att de kunde förhandla om ledighet, behandlades mer respektfullt och hade högre lön än de med temporärt arbetstillstånd (60). Andra faktorer som gjorde att arbetstagare behandlades olika var deras migrationsstatus. Att den ändrades innebar ofta en ökad risk för att bli uppsagda, eftersom andra, nykomna migranter, accepterade lägre lön (60). Det var även skillnad på hur man behandlades utifrån om arbetstagare kom från annat land än det land de arbetade i. De som kom från ett annat land beskrev att de hade en högre arbetsbelastning och färre möjligheter till återhämtning än de inhemska arbetstagarna (50 *hotell och restaurang*, 37 *gröna näringar*). Vid en jämförelse mellan inhemska arbetstagare och arbetstagare från andra länder visade det sig att en riskfaktor för att bli utnyttjad var att komma från ett annat land än det värdland man arbetade i (59 *vård och omsorg/hushåll*).

Arbete och privatliv

Arbetstagare beskriver i flera studier att deras arbete i stor utsträckning inkräktade på privatlivet och fritiden. Det gällde branscherna *städ* (34), *gröna näringar* (35, 36, 45, 53, 64), *bygg och anläggning* (40, 45), *vård och omsorg/hushållsarbete* (41, 42, 45, 55–57) och *transport* (43). Arbetstagare nämnde att

- det fanns få möjligheter till ledighet eller fritid (34, 35, 40, 42, 43, 45, 53, 55–57)
- arbete skedde på fritiden och att tid för återhämtning var minimal (35, 40, 42, 45, 55–57)
- nattsömnen stördes av arbetsgivaren (42, 56, 57)
- de arbetade på den enda vilodag de hade under veckan (35, 40, 42)
- arbetsgivaren hade kontroll över arbetstagarnas boende och aktiviteter utanför arbetstid (36, 41, 42, 59, 53, 64).

Det fanns flera orsaker till att arbetstagare gavs begränsade möjligheterna till återhämtning samt att arbetet inkräktade på privatlivet och fritiden. En orsak var att, inom *vård och omsorg/hushållsarbete* (55, 56, 57) och inom *transport* (43), fanns förväntningar eller krav från arbetsgivare att arbetstagare skulle finnas tillgängliga dygnet runt, alla dagar i veckan (42, 55–57). Att ständigt vara tillgänglig innebar att arbetstagare fick sin nattsömn störd då de kunde väckas mitt i natten av att arbetsgivaren eller personen de vårdade behövde gå på toaletten eller dricka vatten (42, 56, 57). Det kunde också finnas krav på att arbetstagare skulle arbeta längre tidsperioder än tillåtet, inom *transport* uppgavs att en arbetsgivare tvingade en arbetstagare att arbeta i 17 veckor i rad (43). För många var det ofta inte ett frivilligt val att arbeta extra eller inte eftersom konsekvenserna var stora om de inte var tillgänglig eller villig att arbeta övertid. Att inte vara det kunde innebära att de förlorade sitt arbete eller att de inte fick fullt betalt (43, 55).

Inom *bygg och anläggning* (40) och *gröna näringar* (35) var det dock arbetstagarna själva som initierade att arbeta på lediga dagar för att tjäna mer pengar, vilket innebar att de arbetade sju dagar i veckan. Övertidsarbete var alltså mycket vanligt (43, 55–57) och inom *vård och omsorg/hushållsarbete* var det även något som man ofta inte fick betalt för (56, 57). Alla arbetstagare ansåg sig dock inte utnyttjade: det fanns de som fick betalt och som därmed hade möjlighet att tjäna extra pengar (35).

Arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö utifrån grå litteratur

Transport och bilbranschen

A-krimcenteret i Oslo, Norge, (68) har i en rapport sammanställt data insamlat 2019 från olika myndigheters kontroller av 37 företag inom bilvård, relaterat till arbetslivskriminalitet. I rapporten framkommer att 68 procent av ägare och nyckelpersoner i företagen har dömts för brott, främst kopplade till arbetslivskriminalitet, men även våldsbrott. Arbetstagarna var ofta utlandsfödda från fattiga och/eller krigsdrabbade länder och flera företag uppvisade flera tecken på att arbetstagare utnyttjades (68).

I nästan hälften av de kontrollerade företagen (43 procent) framkom överträdelser mot den norska arbetsmiljölagen. I flera fall var överträdelserna upprepade och grova. Konsekvenserna för arbetstagare av att arbeta inom dessa företag var att de inte fick betalt för arbetad övertid och inte fick nödvändig utbildning eller skyddsutrustning. Vid kontrollerna noterades att arbetstagarna övervakades när de pratade med kontrollanterna eller att företaget krävde att de tolkade åt arbetstagaren vilket myndigheterna anser är en indikator på att arbetstagare utnyttjas. Många av de arbetstagare som påträffades bedömdes befinna sig i en beroendeställning gentemot arbetsgivaren (68).

Norsk polis, Arbeidstilsynet (motsvarande Arbetsmiljöverket i Sveriges), NAV (motsvarar Försäkringskassan, arbetsförmedlingen och socialtjänst i Sverige)

samt Skatteetaten (motsvarar Skatteverket i Sverige) har sammanställt en rapport om brott inom transportbranschen (69). Rapporten bygger bland annat på material från utredningar och inspektioner av verksamheter som erbjuder tjänster med varubilar. I rapporten beskrivs hur arbetstagare ofta betalas svarta löner och att de är beredda på att acceptera mycket låga löner, eftersom de kommer från länder med mycket lägre lönenivåer än Norge. Arbetstagarna vet oftast inte vilka rättigheter de har, vilket gör dem sårbara för att bli utnyttjade. Det finns också arbetstagare som på grund av bristande språkkunskaper luras av arbetsgivare att registrera eget företag. De tror att de har undertecknat ett anställningskontrakt och förstår inte att arbetsgivaren i själva verket har förskjutit ansvaret för att följa arbetsmiljölagen, göra skatteavdrag och arbetsgivaransvaret till arbetstagaren (69).

Vård och omsorg/hushållsarbete

International Labour Organization (ILO) är en organisation som syftar till att främja social rättvisa och anständiga arbetsvillkor över hela världen. I en rapport de publicerat 2021 (70) utvärderas deras konvention om hushållsarbete, som antogs 2011 och syftar till att främja anständiga arbetsvillkor och skydda rättigheterna för arbetstagare inom hushållsarbete världen över. Underlaget till rapporten kommer från bland annat Sverige, Norge, Danmark och Finland (70).

I rapporten framkommer att de risker som arbetstagare utsätts för genom arbetet inom branschen är relaterade till kemiska, ergonomiska, fysiska, psykosociala och biologiska risker. Samt att arbetstagare även är mycket sårbara för våld och trakasserier (70).

Rapporten visade att det arbetar en större andel kvinnor än män inom detta yrke och att lönerna är mycket låga. Dessutom är det vanligt att arbetstagare inte har formella anställningar, vilket innebär att de inte är berättigade till de rättigheter som en anställning vanligtvis ger. De arbetstagare inom branschen som inte har en formell anställning har ofta ett oregelbundet arbete där arbetsdagar ibland är långa och ibland mycket korta. Det gör det svårt att planera både fritid och arbetsliv. De som bor hos sin arbetsgivare får ofta arbeta långa dagar utan att alltid få betalt för den utförda arbetstiden. Dessa arbetstagare är också mycket sårbara för våld och trakasserier (70).

Restaurang

I en rapport av Ollus (71) intervjuades bland annat migranter i Finland som arbetade inom restaurang. Arbetstagare vittnar om att de fick hela sin lön utbetald till sitt konto men fick sedan lämna tillbaka en viss del till arbetsgivaren. Ifrågasätter de sin lön eller annat riskerade de att bli av med jobbet. Bristande språkkunskaper gjorde dem beroende av sin arbetsgivare som skötte deras bankkonton och bankärenden samt var med och översatte när det behövdes (71).

Gröna näringar

I en rapport som var resultatet av ett EU-seminarium¹ om säsongsarbete inom de gröna näringarna där arbetsgivare inte betala skatt och sociala avgifter framkommer att arbetstagare ofta ges mycket låga löner (72). Det beskrivs att arbetstagarna kan få orimliga löneavdrag för mat, boende eller transport och att de går miste om de rättigheter en formell anställning för med sig; att risken ökar för att arbetstagarna får osäkra boende- och arbetsförhållanden, samt har begränsad eller ingen tillgång till sanitära eller hygieniska faciliteter (72).

Blandade branscher

I en undersökning som genomfördes 2022, på uppdrag av landsorganisationen i Sverige (LO), (73) fick 1 011 arbetstagare (58 procent svarsfrekvens) inom bygg och anläggning, hotell och restaurang, transport (taxi/bud/yrkestrafik) och vård- och omsorg (personlig assistans/hemtjänst) besvara en enkät om arbetslivskriminalitet på sin arbetsplats.

I rapporten framkommer att fler än 25 procent av deltagarna uppger att de det senaste året genom sitt yrke träffat personer som de vet utnyttjades. Ungefär 33 procent ansåg att det var vanligt att företag medvetet bryter mot arbetsmiljöregler. Deltagarna ansåg att konsekvenserna för arbetstagare av att arbeta i en trolig kriminell verksamhet var att de utnyttjades genom låga och svarta löner samt att de fick arbeta långa dagar, då de blev beordrade att arbeta mer övertid än tillåtet (73).

Inom vård och omsorgs beskrevs att arbetstagare rekryterades från utlandet. Under de sex månader de vistas i Sverige får de arbeta hårt, vilket innebär långa arbetsdagar, ofta utan ledighet, samt att lönen var svart. Dessutom utsattes de för hot (73).

Inom bygg och anläggning uppgavs att arbetstagare kan tvingas arbeta utan adekvat skyddsutrustning vid asbestsanering. Det framkom även att anställda kan avskedas utan sakliga grunder, för att ersättas av andra lågavlönade arbetskraftsinvandrare. Inom transport påpekas att arbetstagare får svarta löner och tvingas arbeta långa dagar, vilket bryter mot kör- och vilotider. Dessutom förekom det att bestämmelser kring överlast inte följdes (73). Dock uppmärksammar rapportförfattaren att resultaten i rapporten ska tolkas med försiktighet eftersom det finns brister med hur data samlats in (73).

¹ Seminariet hölls under våren 2021 med 52 deltagare från 23 länder som huvudsakligen tillhörde arbetsinspektioner och andra tillsynsmyndigheter, arbetsmarknadsministerier, sociala parter på europeisk och nationell nivå samt Eurofound, Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU OSHA), Europeiska kommissionen och Europeiska arbets-myndigheten (ELA).

Diskussion

Syftet med föreliggande kunskapssammanställning är att sammanställa och öka kunskapen om arbetslivskriminalitet och dess konsekvenser för arbetsmiljön, främst utifrån ett arbetstagarperspektiv.

Denna kunskapssammanställning är en av få som fokuserar på arbetsmiljön beskriven utifrån främst arbetstagares perspektiv som arbetar på en arbetsplats där arbetslivskriminalitet förekommer, samt sammanställer befintlig forskning inom området.

Den fysiska arbetsmiljön

I resultaten beskriver arbetstagarna den fysiska arbetsmiljön i liten utsträckning. Något som ändå framkom var en arbetsmiljö med höga temperaturer, obehaglig kemikaliedoft och en arbetsmiljö som var dammig. Brister i den fysiska arbetsmiljön kan få negativa konsekvenser på hälsan men även på produktivitet. Till exempel visar en litteraturöversikt om utomhusarbetare från olika länder att höga temperaturer påverkade arbetstagarnas kroppstemperatur, hjärtfrekvens, ämnesomsättning och vätskenivå (74). Andra studier visade även att arbete i höga temperaturer innebar ökad risk för sjuklighet och dödlighet, försämrad mental hälsa (75) samt att den fysiska kapaciteten sjunker och produktiviteten minskar (74, 75).

Åtgärder för att förbättra arbetsmiljön vid dessa arbeten är att skydda sig mot solen eller från att bli varm, dricka mycket vätska eller öka luftcirkulationen (76, 77). Dessa åtgärder kan tyckas enkla men är svåra att genomföra när arbetsgivare eller chefer inte tillåter arbetstagare att vädra, ta raster eller dricka vatten. Att driva frågan om förbättrad arbetsmiljö för arbetstagare inom verksamheter som är eller angränsar till arbetslivskriminalitet är svårt för den enskilde arbetstagaren. De är ofta i beroendeställning och vågar inte klaga. Arbetsgivaren är ändå den som, utifrån ett svenskt perspektiv, ansvarar för arbetsmiljön (24). Men sammanställningen visar att de ofta inte prioriterar att främja en god arbetsmiljö.

Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön

Resultatet visar också att arbetsmiljön för arbetstagare, både män och kvinnor, inom olika branscher, är präglad av höga krav på att arbeta mycket med begränsade möjligheter till återhämtning. Detta har beskrivits tidigare i både rapporter (11, 78) och vetenskapliga studier (20, 34, 35, 37, 39, 43, 45, 47, 48, 50, 55–57, 60, 62, 65, 66), vilket visar att kunskapssammanställningens resultat är i linje med tidigare publikationer. I exempelvis en nyligen publicerad rapport

från Myndigheten för arbetsmiljökunskap (11) om arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö, baserad på intervjuer av representanter från fackföreningar, myndigheter och bransch- och arbetsgivarorganisationer. I den anser flera av de intervjuade att arbetslivskriminalitet kan ge upphov till brister i arbetsmiljön och att både män och kvinnor drabbas. Deras uppfattningar bygger på personliga erfarenheter och inte på forskning (11). Det är dock en utmaning att forska inom området på grund av dess natur, men även på grund av att både arbetstagare, arbetsgivare och kunder tjänar på upplägget (40, 56, 58, 79).

Andra resultat som framkommer är att arbetstagare har låg kontroll och lågt inflytande över sitt arbete, samt lågt stöd från sin arbetsgivare. De blir lurade lågt inflytande och låg kontroll över arbetet, de blir lurade på sin lön och avtal som skrivs, de får arbeta mer än tillåtet, de kan inte språket, de blir utsatta för hot och våld och vågar inte klaga utan hamnar i en beroendeställning och blir utnyttjade av sin arbetsgivare. Att ha en arbetsmiljö med så pass stora brister som framkommer i resultaten kan vara skadligt för både individen och för samhället.

Karasek och Theorell beskriver i sin krav-kontroll- och stödmodell hur en arbetsmiljö präglad av låg kontroll, höga krav och brist på resurser kan leda till stress (29). En litteraturöversikt, baserad på studier inom olika branscher och yrken, beskriver att det finns ett samband mellan arbetsmiljöfaktorerna krav och kontroll och hälsoutfallet utmattning (80). Steptoe (81) bekräftar detta genom sin studie med deltagare från olika yrken och branscher, där deltagarna fick bära blodtrycksmätare på arbetet och på fritiden, samt besvara frågor om krav och kontroll på arbetet. Resultaten visade att de som skattat låg grad av kontroll upplevde mer stress under arbetsdagen samt hade högre blodtryck än de som rapporterade högre grad av kontroll (81).

Att vara stressad, trött och ha symptom på utmattning ökar i sin tur risken för både arbetsrelaterade olyckor och nedsatt prestation på arbetsplatsen, enligt en kunskapssammanställning utgiven av Arbetsmiljöverket, med fokus på byggbranschen (82).

Andra studier som också visar att arbetsmiljön kan påverka både den enskilde arbetstagaren, andra personer och det omgivande samhället är två systematiska litteraturöversikter med deltagare från olika yrken. De visar att höga krav, till exempel hög arbetsbelastning, ökar risken för att utveckla utmattningssyndrom (80, 83). En annan studie med arbetstagare från olika branscher visade att höga krav i form av att arbeta många timmar med bristande återhämtning ökar risken för att utveckla depressiva symptom (84). Inom vården har det visat sig att hög arbetsbelastning och utmattningssyndrom ökade risken för bristande vårdkvalitet och bristande patientsäkerhet (85, 86). Inom gröna näringar rapporterades att en hög arbetsbelastning kan ge upphov till trötthet och ryggbesvär (87), samt att det generellt är en riskfylld bransch med ökad risk för allvarlig skada (20).

Friskfaktorer på arbetet som bidrar till en bättre arbetsmiljö är att få vara delaktig, ett gott ledarskap, att det finns utvecklings- och lärande möjligheter

samt en god kommunikation (88). Ett gott stöd, från bland annat chefen, kan också bidra till minskad stress (29). Angående kommunikation och ledarskap finns brister relaterat till dessa arbetsmiljöfaktorer, då det framgår att arbetstagare är i beroendeställning till arbetsgivaren. Många arbetstagare har bristande språkkunskaper (se bland annat 34, 36, 39, 43, 48, 49) vilket gör dem extra lätta att utnyttja (38). Det finns arbetsgivare som i flera fall ser till att arbetstagare får de mest tuffa och smutsiga arbetena (39) och arbetar långa dagar utan rast eller veckovila (se bland annat 34, 35, 37, 43, 45, 50, 55–57, 60, 65, 66). Arbetstagare beskriver arbetsgivare som hotar dem och de vågar därför inte framföra sina åsikter, eftersom de då riskerar bli av med sitt arbete (bland annat 34, 36, 39, 43, 48, 49).

Men resultaten visar även att det finns arbetstagare som upplever att delar av den *organisatoriska och sociala arbetsmiljön* är bra. Arbetstagare inom vård och omsorgsbranschen och gröna näringar beskrev att de har inflytande, blir behandlade med respekt och känner stöd från sina chefer eller arbetsgivare. De känner stöd genom att de blir sedda, inkluderade och att arbetsgivaren ser deras behov och är villig att hjälpa dem (56, 57). Dessa faktorer kan ses som friskfaktorer (80) och bidrar troligen till att arbetstagare stannar kvar, trots att de blir utnyttjade. Att som i dessa fall där arbetstagare har en god relation med sin arbetsgivare samtidigt som de utnyttjas, kan påminna om den verkliga händelsen som utspelades i Stockholm där en kidnappare etablerade en god relation med de kidnappade, vilket ledde till att de kidnappade började sympatisera med honom och motarbeta polisens försök att befria dem (89). När sådana relationer skapas kan det innebära ytterligare utmaningar med att detektera arbetslivskriminalitet samt en eventuellt dålig arbetsmiljö.

Risker i arbetet för män och kvinnor

Utifrån resultatet framkom en bild av att män och kvinnor utsätts för olika risker. Allvarliga risker inom de mansdominerade branscherna bygg och anläggningsbranschen och transportbranschen som inte beskrivs i de kvinnodominerade branscherna handlade om säkerhet (39, 43). Det var vanligt med arbetstagare som hade bristande kompetens och erfarenhet av yrket, negativ inställning till säkerhetsföreskrifter samt bristande språkkunskaper (39). Att män i mansdominerade yrken utsätts för risker är inget nytt utan har beskrivits i tidigare forskning (90). I en relativt nyligen genomförd systematisk litteraturöversikt beskrivs att faktorer såsom brister i kommunikation, risktagande, negativ attityd och bristande kunskaper hade ett samband med ökad risk för skador och dödsfall inom byggbranschen i Europa (91). Andra orsaker till brister i säkerhetskultur och säkerhetsbeteenden kan vara att arbetstagare inom mansdominerade yrken accepterar och normaliserar risker (39, 90, 92). Även den maskulina kulturen som finns på mansdominerade arbetsplatser (39, 90), som borgar för manlighet och styrka, samt säkerhetskulturen i det land som arbetstagaren kommer från (39, 93) kan bidra till bristande säkerhetskultur.

Det behöver dock lyftas att även arbetsgivarens inställning bidrog till en arbetsmiljö med bristande säkerhet. Det visade sig genom att de exempelvis kan pressa chaufförer till att arbeta fler dagar i sträck än vad som var tillåtet (43), inte erbjuda tillräcklig utbildning och nödvändig säkerhetsutrustning inom bygg- och anläggning (39) eller genom att lägga en hög arbetsbelastning på arbetstagarna (39). Arbetsskadestatistik från Arbetsmiljöverket (94) visar att branscherna bygg och transport är riskfyllda och att de flesta drabbade är män. Branscherna toppar listan när det gäller antalet dödsfall i arbetsrelaterade olyckor.

Allvarliga risker som identifieras i resultatet i de kvinnodominerade branscher, som inte framträder i de mansdominerade branscherna, handlar om exponering för sexuella trakasserier. De branscher det beskrivs inom är i vård och omsorg/hushållsbranscherna och hotell och restaurangbranschen (51, 50, 57). Detta resultat är inte överraskande, då det tidigare rapporterats om att fler kvinnor än män vittnar om sexuella trakasserier. I en rapport från Arbetsmiljöverket (95), som bygger på statistik från arbetstagare inom olika branscher, uppgav ungefär 3 procent av kvinnorna att de har blivit utsatta för sexuella trakasserier från chefer eller arbetskamrater. Motsvarande siffra för män låg på omkring 1 procent. Tidigare studier visar att kvinnor (96, 97) inom gröna näringar och vård och omsorg/hushållsbranscherna är särskilt utsatta för sexuella trakasserier, särskilt de som bor hos sin arbetsgivare (96). Att utsättas för sexuella trakasserier kan leda till försämrat välbefinnande, sömnproblem, magbesvär och värk (97), samt har det visat sig kunna ha ett samband med depressiva symptom (96).

Begränsningar i kunskapssammanställningen

En styrka med denna kunskapsöversikt är att resultaten sammanställer vetenskapliga studier samt grå litteratur om arbetslivskriminalitet kopplat till arbetsmiljö, vilket få studier tidigare gjort. Ytterligare en styrka är att resultaten i huvudsak är baserade på uppgifter från arbetstagare som arbetat i verksamhet där arbetslivskriminalitet förekommer.

I bedömningen av om det föreligger arbetslivskriminalitet har vi använt Delegationen mot arbetslivskriminalitet definition. Den del av definition som varit framträdande i studierna var utnyttjandenaspekten. I de 33 inkluderade vetenskapliga studierna som resultatet bygger på framkommer tydligt att arbetstagare utnyttjas utifrån svenska förhållanden. De andra delarna av definitionen, som handlar om att verksamheten bryter mot avtal eller författningar, snedvrider konkurrensen, att verksamheten sker systematiskt och är organiserad eller är omfattande eller allvarlig, har inte framkommit alls eller endast indirekt. Indirekt genom att det till exempel framgår i nästan alla studier att arbetstagare har låga löner, får arbeta hårt och har långa arbetsdagar. Detta leder i sin tur till att konkurrensen snedvrids och att verksamheten troligen bryter mot avtal och författningar utifrån ett svenskt perspektiv. Dock bör det noteras att även om arbetslivskriminalitet beskrivs av de flesta arbetstagare i de inkluderade studierna, kan det finnas beskrivningar av enskilda

deltagares arbetsmiljö som inte arbetar i verksamheter där arbetslivskriminalitet förekommer, som ändå kan ha inkluderats i vårt resultat.

Flera av de inkluderade vetenskapliga studierna saknar tydliga beskrivningar och reflektioner kopplade till metodfrågor. Exempelvis rekryterades deltagare vanligtvis genom bekvämlighets- eller snöbollsurval, vilket betyder att de inte var slumpmässigt utvalda. Svagheten med sådana urvalsmetoder är att de som har valt att delta kan vara de som är arga eller besvikna på sin arbetsgivare. Eller det motsatta: de som är arga eller besvikna avstår från att delta medan de som är positivt inställda väljer att medverka.

Data till de vetenskapliga studierna samlades främst in genom intervjuer, men även genom observationer och fältanteckningar. En samlade data genom en enkätundersökning. De flesta artiklarna brister i att beskriva och redovisa enkät/intervjufrågor, hur de har utvecklats eller vilka frågeområden de fokuserat på. I flera fall saknas även information om hur data analyserats. Att beakta är även att antalet inkluderade studier är få.

Slutsatser

Att arbetstagare, både män och kvinnor i olika branscher, utnyttjas och har en dålig arbetsmiljö, utifrån ett svenskt perspektiv, förekommer i både Sverige, Norge, Finland och flera andra länder i Europa och Kanada. Arbetsmiljöproblemen bland de som utnyttjas kan vara mycket allvarliga. Bristerna är flera, exempelvis är kraven höga genom att tvinga arbetstagare att, genom hot, arbeta med en hög arbetsbelastning och hög arbetstakt ibland utan lön. Brister är också kopplade till säkerhetsbeteenden inom transport och bygg och anläggningsbranschen, samt till tecken på trakasserier inom vård och omsorg/hushållsarbete och hotell- och restaurangbranschen. Dessa brister kan få allvarliga konsekvenser, inte bara för den drabbade individen utan också för andra. En slutsats är därför att det inom branscher där arbetstagare utnyttjas finns betydande arbetsmiljöproblem som kan förbättras genom att arbetslivskriminalitet bekämpas.

Att förbättra arbetsmiljön för dem som utnyttjas är en utmaning i och med att varken arbetstagare eller arbetsgivare initierar förbättringar, av olika anledningar. Arbetstagarna är ofta ekonomiskt beroende av sina arbetsgivare. De kommer vanligtvis från ekonomiskt svaga länder där de tjänar mindre än de gör i det land de för närvarande arbetar i. De har också ofta begränsade språkkunskaper och har en betydande oro för att förlora sina arbeten. Arbetsgivare är medvetna om och utnyttjar arbetstagarnas sårbarhet och kan lätt byta ut arbetstagare om de ifrågasätter exempelvis lönen eller arbetsmiljön. Det är också problematiskt när goda relationer utvecklas mellan utnyttjade arbetstagare och deras arbetsgivare, eftersom det ökar risken för att arbetstagaren stödjer arbetsgivaren trots utnyttjandet.

Sammantaget skapas en situation där dessa arbetstagare lätt kan utnyttjas, och eftersom både arbetsgivare och arbetstagare, men också kunder, vanligtvis drar nytta av upplägget är det en utmaning att förbättra arbetsmiljön.

Kunskapssammanställningens resultat går inte att generalisera utan är kontextberoende, dock är kunskapssammanställningen värdefull eftersom den ger oss en bättre förståelse för hur arbetsmiljön kan vara beskaffad för olika individer i olika situationer.

Kunskapsluckor

Flera kunskapsluckor identifierades. Det saknas studier som

- tydligt beskriver verksamheter på så sätt att det framgår att det handlar om arbetslivskriminalitet med fokus på arbetsmiljö
- beskriver aktuella utmaningar inom området
- beskriver och jämför olika grupper, exempelvis kön, branscher, utländsk och icke utländsk arbetskraft
- följer utvecklingen över tid.

Vid genomgång av studier saknas vissa branscher som Ekobrottsmyndigheten betraktar som riskbranscher. De branscher eller verksamheter som inte representeras i kunskapssammanställningen är avfallshantering och tvätterier. Samtidigt är det också nödvändigt att genomföra fler studier inom övriga riskbranscher såsom bygg- och anläggning, transport, städ, restaurang, vård och omsorg samt gröna näringar.

Referenser

1. SOU 2022:36. (2022). Arbetslivskriminalitet – en definition: en inledande bedömning av omfattningen. Hämtad 2 november 2023 från <https://www.regeringen.se/contentassets/0dab899a02f6448e87de1738468ff8b8/arbetslivskriminalitet--en-definition-en-inledande-bedomning-av-omfattningen-lardomar-fran-norge.pdf>
2. European Labour Authority (ELA). European Platform tackling undeclared work. Hämtad 28 mars 2024 från: <https://www.ela.europa.eu/en/undeclared-work>
3. Kawasaki, T. (2019). Review of Comparative Studies on White-Collar and Corporate Crime. *The Handbook of White-Collar Crime*, 437–447.
4. Skovly, M., Mørenskog, A. R., Engebø, A., Lædre, O., & Lohne, J. (2017). Measures to counteract work-related crime – airport developments in Norway. *Procedia computer science*, 121, 664–671.
5. Schell-Busey, N., Simpson, S. S., Rorie, M., & Alper, M. (2016). What works? A systematic review of corporate crime deterrence. *Criminology & Public Policy*, 15(2), 387–416.
6. Vestby, A. (2022). Cheats, threats and reflexivity: Organizational narratives on policing organized and economic crime. *The British Journal of Criminology*, 62(1), 200–217.
7. Regeringen. Kommittédirektiv: En nationell delegation mot arbetslivskriminalitet. Hämtad 2 november 2023 från: https://www.regeringen.se/contentassets/3f35f0227ee644da918085d996a307b5/webb_kommittedirektiv-dir-2021_74_nationell-delegation-mot-arbetslivskriminalitet.pdf
8. Regeringen. Regeringsbeslut: Uppdrag att inrätta regionala center mot arbetslivskriminalitet och om varaktig myndighetssamverkan, A2022/00333. Hämtad 2 november 2023 från <https://www.regeringen.se/contentassets/5b586d95646845daab7c51ca2e6036e5/uppdag-att-inratta-regionala-center-mot-arbetslivskriminalitet-och-om-varaktig-myndighetssamverkan.pdf>
9. Regeringen. En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025, Skr. 2020/21:92. Hämtad 2 november 2023 från <https://www.regeringen.se/contentassets/33c82f11026848a6bcf68745b0f49249/en-god-arbetsmiljo-for-framtiden-regeringens-arbetsmiljostrategi-20212025.pdf>
10. Arbetsmiljöverket. Arbetslivskriminalitet. Hämtad 2 november 2023 från <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetslivskriminalitet/>
11. Myndigheten för arbetsmiljökunskap. (2024). Uppfattningar om sambandet mellan arbetslivskriminalitet och arbetsmiljö – en intervjustudie om arbetsmiljöaktörers kunskaper och erfarenheter. Hämtad 11 april 2024 från <https://mynak.se/publikationer/uppfattningar-om-sambandet-mellan-arbetslivskriminalitet-och-arbetsmiljo-en-intervjustudie-om-arbetsmiljoaktorerers-kunskaper-och-erfarenheter/>
12. Svenskt näringsliv. (2023). Arbetsmarknadskriminalitet – hur påverkas företagen och vad behöver göras? Hämtad 2 november 2023 från https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/rapporter/nanhz_rapport_arbetsmarknadskriminalitet_webbpdf_1195459.html/Rapport_Arbetsmarknadskriminalitet_WEBB.pdf
13. Ekobrottsmyndigheten. (2022). Vägledning: Förebygg arbetslivskriminalitet genom upphandling. Hämtad 2 november 2023 från <https://www.ekobrottsmyndigheten.se/wp-content/uploads/2022/08/vagledning-forebygg-arbetslivskriminalitet-genom-upphandling-anpassad.pdf>
14. Migrationsverket. Status report 2020 for the inter-agency work against fraud, rule violations and crime in working life. Hämtad 10 november 2023 från <https://www.av.se/globalassets/filer/nyheter/status-report-2020-for-the-inter-agency-work-eng.pdf>
15. SOU 2023:8. Statens offentliga utredningar från Arbetsmarknadsdepartementet Arbetslivskriminalitet – arbetet i Sverige, en bedömning av omfattningen, lärdomar från Danmark och Finland SOU 2023:8.

16. Rezaee, Z. (Ed.). (2018). *Financial Statement Fraud: Prevention and Detection*. John Wiley & Sons.
17. Simpson, S. S. (2002). *Corporate crime, law, and social control*. Cambridge: Cambridge University Press.
18. Jahnsen, S. Ø., Gjesdal, A. M., & Andersen, G. (2022). Om fremveksten av en ny forståelsesramme for arbeidslivet og kampen mot arbeidslivskriminalitet. *Norsk Sosiologisk Tidsskrift*, (5), 8–24.
19. Lohne, J., & Drevland, F. (2019). Who benefit from crime in construction? A structural analysis. In *10th Nordic Conference on Construction Economics and Organization* (s. 163–170). Emerald Publishing Limited.
20. Håkansta, C., Albin, M., Kreshpaj, B., Gunn, V., Hogstedt, C., Matilla-Santander, N. et al. (2024). Power resources and the battle against precarious employment: Trade union activities within a tripartite initiative tackling undeclared work in Sweden. *Economic and Industrial De-mocracy*, 45(1), 29–56.
21. Arbetsmiljöverket. (2023). Låga priser kan innebära att människor utnyttjas. Hämtad 2 november 2023 från <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetslivskriminalitet/laga-priser-kan-innebara-att-manniskor-utnyttjas/>
22. Arbetsmiljöverket. (2023). Fysiska arbetsmiljörisker. Hämtad 2 november 2023 från <https://www.av.se/produktion-industri-och-logistik/bygg/risker-vid-byggnad-och-anlaggningsarbeten/vanliga-arbetsmiljorisker-vid-byggnads-och-anlaggningsarbete/fysiska-arbetsmiljorisker/>
23. RISE. Fysisk arbetsmiljö. Hämtad 28 mars 2024 från: <https://www.ri.se/sv/vad-vi-gor/expertiser/fysisk-arbetsmiljo>
24. AFS 2015:4. Organisatorisk och social arbetsmiljö. Hämtad 10 november 2023 från https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf
25. Jalilian, H., Shouroki, F. K., Azmoon, H., Rostamabadi, A., & Choobineh, A. (2019). Relationship between job stress and fatigue based on job demand-control-support model in hospital nurses. *International journal of preventive medicine*, 10.
26. Kim, S., Kim, H., Park, E. H., Kim, B., Lee, S. M., & Kim, B. (2021). Applying the demand-control-support model on burnout in students: A meta-analysis. *Psychology in the Schools*, 58(11), 2130-2147.
27. Portoghese, I., Galletta, M., Leiter, M. P., Finco, G., d'Aloja, E. & Campagna, M. (2020). Job demand-control-support latent profiles and their relationships with interpersonal stressors, job burnout, and intrinsic work motivation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9430.
28. Ricciardelli, R., & Carleton, R. N. (2022). A qualitative application of the Job Demand-Control-Support (JDSCS) to contextualize the occupational stress correctional workers experience. *Journal of Crime and Justice*, 45(2), 135–151.
29. Karasek, R., Theorell, T. (1990) *Healthy Work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York. Basic Books
30. Theorell, T. (Red). (2003). *Psykosocial miljö och stress*. Lund: Studentlitteratur.
31. Been, W., & de Beer, P. (2022). Combatting exploitation of migrant temporary agency workers through sectoral self-regulation in the UK and the Netherlands. *European Journal of Industrial Relations*, 28(2), 175–191.
32. Bäumlisberger, D. (2021). A Nozickian Case for Compulsory Employment Injury Insurance: The Example of Sweatshops. *Journal of Business Ethics*, 173(1), 13–27.
33. Hong Q. N., Pluye, P., Fábregues, S., Boardman, F., Cargo, M., Dagenais, P. et al. (2018). Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT) Version 2018. User guide. Hämtad 28 mars 2024 från http://mixedmethodsappraisaltoolpublic.pbworks.com/w/file/attach/127916259/MMAT_2018_criteria-manual_2018-08-01_ENG.pdf
34. Ollus, N. (2016). Forced flexibility and exploitation: Experiences of migrant workers in the cleaning industry. *Old site of Nordic Journal of Working Life Studies*, 6(1), 25–45.

35. Guidi, C. F., & Berti, F. (2023). Labor exploitation in the Italian agricultural sector: the case of vulnerable migrants in Tuscany. *Frontiers in Sociology*, 8.
36. Potter, M., & Hamilton, J. (2014). Picking on vulnerable migrants: precarity and the mushroom industry in Northern Ireland. *Work, employment and society*, 28(3), 390–406.
37. Urzi, D., & Williams, C. (2017). Beyond post-national citizenship: an evaluation of the experiences of Tunisian and Romanian migrants working in the agricultural sector in Sicily. *Citizenship studies*, 21(1), 136–150.
38. Davies, J. (2019). From severe to routine labour exploitation: The case of migrant workers in the UK food industry. *Criminology & criminal justice*, 19(3), 294–310.
39. Shepherd, R., Lorente, L., Vignoli, M., Nielsen, K., & Peiró, J. M. (2021). Challenges influencing the safety of migrant workers in the construction industry: A qualitative study in Italy, Spain, and the UK. *Safety science*, 142, 105388.
40. Dimitriadis, I. (2023). Migrants and undeclared employment within the European construction sector: challenging dichotomous approaches to workers' agency. *Work, Employment and Society*, 37(5), 1321–1338.
41. Gheasi, M., Nijkamp, P., & Rietveld, P. (2014). A study on undocumented migrant workers in the Dutch household sector. *International Journal of Manpower*, 35(1/2), 103–117.
42. Murphy, C., Doyle, D. M., & Thompson, S. (2023). Workers' perspectives on state-constructed vulnerability to labour exploitation: experiences of migrant fishers in Ireland. *Social & Legal Studies*, 32(4), 562–585.
43. Lee, K. H., Groschopf, W., & Mossysch, A. (2022). Modern Slavery and Working Conditions in the European Trucking Industry: A Growing Threat to Supply Chain Resilience. In *Supply Chain Resilience: Insights from Theory and Practice* (s. 65–73). Cham: Springer International Publishing.
44. Davies, J. (2020). Criminological reflections on the regulation and governance of labour exploitation. *Trends in Organized Crime*, 23(1), 57–76.
45. Fernández García, M., Molinero-Gerbeau, Y., & Sajir, Z. (2023). 'They think you belong to them': migrant workers' perspectives on labour exploitation in Spain. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 49(15), 3976–3995.
46. Schweyher, M. (2023). Precarity, work exploitation and inferior social rights: EU citizenship of Polish labour migrants in Norway. *Journal of ethnic and migration studies*, 49(5), 1292–1310.
47. Maury, O. (2020). Between a promise and a salary: Student-migrant-workers' experiences of precarious labour markets. *Work, Employment and Society*, 34(5), 809–825.
48. Mešić, N., & Wikström, E. (2021). Ruptures and acts of citizenship in the Swedish berry-picking industry. *Journal of Rural Studies*, 88, 518–526.
49. Mešić, N., & Woolfson, C. (2015). Roma berry pickers in Sweden: Economic crisis and new contingents of the austeriat. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 21(1), 37–50.
50. Rydzik, A., & Anitha, S. (2020). Conceptualising the agency of migrant women workers: resilience, reworking and resistance. *Work, Employment and Society*, 34(5), 883–899.
51. Maroukis, T. (2016). Temporary agency work, migration and the crisis in Greece: labour market segmentation intensified. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22(2), 179–192.
52. Perry, J. A., Berlingieri, A., & Mirchandani, K. (2020). Precarious work, harassment, and the erosion of employment standards. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 15(3), 331–348.
53. Marconi, V. (2022). "Not Slaves Enough: On the Trivialization of Systemic Migrant Labor Exploitation in Tuscany, Italy." *Journal of immigrant & refugee studies* 20(4), 533–545.
54. Thomas, M. P., Condratto, S., Landry, D., & Steedman, M. (2020). Flexibility for Who? Working Time, the Ontario Employment Standards Act and the Experiences of Workers in Low-Wage and Precarious Jobs. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 75(1), 78–100.

55. Hobson, B., & Bede, L. (2015). Precariousness and capabilities: Migrant care/domestic workers in two institutional contexts. *Teorija in Praksa*, 52(3), 327–349.
56. Jiang, Z., & Korczynski, M. (2016). When the 'unorganizable' organize: The collective mobilization of migrant domestic workers in London. *Human Relations*, 69(3), 813–838.
57. Kriegsmann-Rabe, M., Maus, K., Hiebel, N., Klein, C., & Geiser, F. (2023). Live-in migrant home care workers in Germany: Stressors and resilience factors. *Plos one*, 18(3), e0282744.
58. Markova, E., Paraskevopoulou, A. P., & McKay, S. (2019). Treading lightly: regularised migrant workers in Europe. *Migration Letters*, 16(3), 451–461.
59. da Conceição Figueiredo, M., Suleman, F., & do Carmo Botelho, M. (2018). Workplace abuse and harassment: the vulnerability of informal and migrant domestic workers in Portugal. *Social Policy and Society*, 17(1), 65-85.
60. Axelsson, L., Malmberg, B., & Zhang, Q. (2017). On waiting, work-time and imagined futures: Theorising temporal precariousness among Chinese chefs in Sweden's restaurant industry. *Geoforum*, 78, 169–178.
61. Hande, M. J., Mian Akram, A., & Condratto, S. (2020). "All of This Happens Here?": Di-minishing Perceptions of Canada through Immigrants' Precarious Work in Ontario. *Journal of International Migration and Integration*, 21(3), 711–729.
62. Bloch, A. (2013). The labour market experiences and strategies of young undocumented migrants. *Work, Employment and Society*, 27(2), 272–287.
63. Cedillo, L., Lippel, K., & Nakache, D. (2019). Factors influencing the health and safety of temporary foreign workers in skilled and low-skilled occupations in Canada. *New Solutions: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 29(3), 422-458.
64. Reiners, D., Reckinger, C., & Reckinger, G. (2016). Bitter Oranges. African Migrant Work-ers in Calabria. *Visual Ethnography*, 5(1).
65. Hiah, J., & Staring, R. (2016). 'But the Dutch would call it exploitation'. Crimmigration and the moral economy of the Chinese catering industry in the Netherlands. *Crime, Law and Social Change*, 66, 83–100.
66. Howard, N., & Forin, R. (2019). Migrant workers, 'modern slavery' and the politics of representation in Italian tomato production. *Economy and Society*, 48(4), 579–601.
67. Villegas, P. E. (2019). "I made myself small like a cat and ran away": workplace sexual harassment, precarious immigration status and legal violence. *Journal of gender studies*, 28(6), 674-686.
68. A-krimssenteret i Oslo, Norge. (2019) Arbeidslivskriminalitet i bilpleiebransjen i Oslo og Akershus – Situasjonsbeskrivelse. Hämtad 20 mars 2024 från: https://www.skatteetaten.no/globalassets/om-skatteetaten/analyse-og-rapporter/rapporter/akrim_bilpleie_web.pdf
69. Tverretattlig prosjektgruppe for forebygging av kriminalitet i varebilbransjen; Oslo politi-distrikt (2022). Forebygging av kriminalitet i varebilbransjen. Råd og tiltak for hovedleverandør-er og oppdragsgivere. Hämtad 20 mars 2024 från: <https://www.politiet.no/globalassets/rad-og-veiledning/arbeidslivskriminalitet/forebygging-av-kriminalitet-i-varebilbransjen.pdf>
70. ILO. (2021). Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). Hämtad 21 mars 2024 från: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_802551.pdf
71. HEUNI Publication Series, Ollus, N., & Jokinen, A. (2013). We've got People Lined Up Behind the Door": Placing the Trafficking and Exploitation of Migrant Workers in Context in the Restaurant and Cleaning Sectors in Finland. *Exploitation of Migrant Workers in Finland, Sweden, Estonia and Lithuania: Uncovering the links between recruitment, irregular employment practices and labour trafficking. HEUNI Publication Series*, (75), 31-170.

72. The European Commission (2021). Tackling undeclared work among seasonal (including mobile) workers: developments, trends and good practices. Hämtad 21 mars 2024 från: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?advSearchKey=tackling&mode=advancedSubmit&catId=22&doc_submit=&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0
73. Magro, L. (2022). Arbetslivskriminalitet, kampen för ordning och reda. Landsorganisationen i Sverige. Hämtad 21 mars 2024 från: [https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_arbetslivskriminalitet_kampen_for_ordning_och_reda.pdf/\\$File/Arbetslivskriminalitet_kampen_for_ordning_och_reda.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_arbetslivskriminalitet_kampen_for_ordning_och_reda.pdf/$File/Arbetslivskriminalitet_kampen_for_ordning_och_reda.pdf)
74. Ioannou, L. G., Foster, J., Morris, N. B., Piil, J. F., Havenith, G., Mekjavic, I. B. & Flouris, A. D. (2022). Occupational heat strain in outdoor workers: A comprehensive review and meta-analysis. *Temperature*, 9(1), 67–102.
75. Ebi, K. L., Capon, A., Berry, P., Broderick, C., de Dear, R., Havenith, G., ... & Jay, O. (2021). Hot weather and heat extremes: health risks. *The Lancet*, 398(10301), 698–708.
76. Arbetsmiljöverket. Risker när det är varmt. Hämtad 28 mars 2024 från: <https://www.av.se/inomhusmiljo/temperatur-och-klimat/risker-nar-det-ar-varmt/#1>
77. Toomingas, A., Mathiassen, S. E., & Wigaeus Tornqvist, E. (2008). *Arbetslivsfysiologi*. Studentlitteratur.
78. A-krimssamarbeidet i Møre og Romsdal, (2022). Verftsprosjektet - sluttrapport. Hämtad 28 mars 2024 från: <https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/2fe781cd9b0e43a4924308b5aaf7f72b/verftsprosjektet-sluttrapport-akrimssamarbeidet-more-og-romsdal.pdf>
79. Franić, J. (2019). Explaining workers' role in illegitimate wage underreporting practice: Evidence from the European Union. *The Economic and Labour Relations Review*, 30(3), 366–381.
80. Shoman, Y., El May, E., Marca, S. C., Wild, P., Bianchi, R., Bugge, M. D. & Guseva Canu, I. (2021). Predictors of occupational burnout: a systematic review. *International journal of environmental research and public health*, 18(17), 9188.
81. Steptoe, A. & Willemsen, G. (2004). The influence of low job control on ambulatory blood pressure and perceived stress over the working day in men and women from the Whitehall II cohort. *Journal of hypertension*, 22(5), 915–920.
82. Berglund, L., Johansson, J., Johansson, M., Nygren, M., Samuelsson, B. & Stenberg, M. (2017). Risker och säkerhetsarbete i byggbranschen: En kunskapssammanställning baserad på internationell forskning.
83. Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarström, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I. & Hall, C. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC public health*, 17, 1–13.
84. Choi, E., Choi, K. W., Jeong, H. G., Lee, M. S., Ko, Y. H., Han, C. & Han, K. M. (2021). Long working hours and depressive symptoms: moderation by gender, income, and job status. *Journal of Affective Disorders*, 286, 99–107.
85. Pérez-Francisco, D. H., Duarte-Clíments, G., del Rosario-Melián, J. M., Gómez-Salgado, J., Romero-Martín, M. & Sánchez-Gómez, M. B. (2020). Influence of workload on primary care nurses' health and burnout, patients' safety, and quality of care: Integrative review. In *Healthcare* (vol. 8, nr 1, s. 12). MDPI.
86. Welp, A., Meier, L. L. & Manser, T. (2015). Emotional exhaustion and workload predict clinician-rated and objective patient safety. *Frontiers in psychology*, 5, 1573.
87. Kumudini, G. & Hasegawa, T. (2009). Workload and awkward posture problems among small-scale strawberry farmers in Japan. *Journal of human ergology*, 38(2), 81–88.
88. Arbetsmiljöverket & Myndigheten för arbetsmiljökunskap. (2021). Friskfaktorer som kan mätas och följas över tid. Avrapportering av regeringsuppdrag att sammanställa kunskap om friskfaktorer som kan mätas och följas över tid (A2018/01350/ARM). Hämtad 15 december 2023 från: <https://mynak.se/wp-content/uploads/2021/02/Friskfaktorer-som-kan-matas-och-foljas-over-tid-DIGITAL.pdf>

89. Namnyak, M., Tufton, N., Szekely, R., Toal, M., Worboys, S., & Sampson, E. L. (2008). 'Stockholm syndrome': psychiatric diagnosis or urban myth?. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 117(1), 4-11.
90. Stergiou-Kita, M., Mansfield, E., Bezo, R., Colantonio, A., Garritano, E., Lafrance, M. & Travers, K. (2015). Danger zone: Men, masculinity and occupational health and safety in high-risk occupations. *Safety science*, 80, 213–220.
91. Dodoo, J. E. & Al-Samarraie, H. (2021). A systematic review of factors leading to occupational injuries and fatalities. *Journal of Public Health*, 1–15.
92. Nordlöf, H., Wiitavaara, B., Winblad, U., Wijk, K. & Westerling, R. (2015). Safety culture and reasons for risk-taking at a large steel-manufacturing company: Investigating the worker perspective. *Safety science*, 73, 126–135.
93. Yorio, P. L., Edwards, J. & Hoeneveld, D. (2019). Safety culture across cultures. *Safety science*, 120, 402–410.
94. Arbetsmiljöverket. Antal dödsfall i arbetsolyckor efter näringsgren 2013–2022. Hämtad från <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/dodsolyckor/tom2022/arbetsmiljostatistik-dodsolyckor-i-arbetet-ngr-2013-2022.pdf>
95. Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2022:2: Arbetsmiljön 2021. The Work Environment 2021. <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljon-2021/arbetsmiljostatistik-arbetsmiljon-2021-rapport-2022-2.pdf>
96. Cortina, L. M., & Areguin, M. A. (2021). Putting people down and pushing them out: Sexual harassment in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 285–309.
97. Fitzgerald, L. F., & Cortina, L. M. (2018). Sexual harassment in work organizations: A view from the 21st century. *The British Journal of Criminology*, 62(1), 200–217.

Bilagor

Bilaga 1 Översikt över inkluderade artiklar och grå litteratur

Bilaga 2 Översikt över exkluderade artiklar och grå litteratur

Bilaga 3 Förteckning över söksträngar

Bilaga 4 Kvalitetsgranskning (MMAT)

Bilaga 1 Översikt över inkluderade artiklar och grå litteratur

Översiktlig information om de inkluderade vetenskapliga artiklarna i alfabetisk ordning. Där det saknas information beror det på att den inte framgår i originalartikeln.

Författare(referens) Bransch MMAT	Land/ datainsamling	Syfte	Deltagare	Ålder	Deltagares ursprungsland
Axelsson m.fl., 2017 (34) Hotell och restaurang 4	Sverige. Intervjuer.	Att undersöka osäkra arbetsvillkor inom den kinesiska restaurang- branschen i Sverige.	12 kinesiska kockar, Endast män.	28–46 år	Kina.
Bloch, 2013 (62) Blandade branscher 4	England. Intervjuer.	Artikeln fokuserar på anställning- serfarenheter och arbetsmarknads- strategier för papperslösa migranter som lever i England.	75 papperslösa migranter.	18–31 år	Brasilien, Kina, Zimbabwe, Turkiet och Ukraina.
Cedillo, m.fl., 2019 (63) Blandade branscher 5	Kanada. Intervjuer.	Artikeln fokuserar på att undersöka utmaningarna inom arbetsmiljö och säkerhet för tillfälliga utländska arbetare i både låg- och högkvalificerade yrken i Kanada.	22 tillfälliga utländska arbets- tagare inom köttbearbetning (8), byggnation (3), livsmedels- service (6) och hotell (4).	-	Bulgarien, Chile, Colombia, El Salvador, Filippinerna, Honduras, Indonesien, Kina, Mexiko, Peru, Polen, Spanien, Ukraina.
da Conceição Figueiredo, m.fl., 2018 (59) Vård och omsorg/ hushållsarbete 4	Portugal. Enkät (data samlades in genom intervjuer baserad på en enkät med ja och nej-frågor).	Att undersöka olika typer av missbruk och trakasserier och försöker avslöja faktorer som påverkar sannolikheten för att ha blivit ett offer.	684 (3 män) varav 67% var från Portugal.	-	African, Brazilian, Eastern European and Portuguese.
Davies, (2019). Blandade branscher (38) 4	Storbritannien Intervjuer	Att argumentera för vikten av att fokusera på det rutinmässiga, enkla och vardagliga arbetskraftutnyttjande som tenderar att bli inbäddad och normaliserad som en del i legitima verksamheter och i tillvägagångssätt av leverantörskedjor.	14 migranter.	26–46 år	Irak, Iran, Litauen, Nigeria, Kina, Polen, Rumänien, Somalia och Syrien.
Dimitriadis, 2023 (36) Bygg- och anläggning 5	Italien och Grekland. Intervjuer.	Studien är en del av ett större projekt om albanska migrantarbetare inom bygg- och anläggning och deras erfarenheter från Italien och Grekland samt hur de hanterar den ekonomiska krisen.	89 deltagare varav 61 var migranter (29 från Italien, 32 från Grekland), 5 inhemska byggnadsarbetare (2 italienare och 3 greker), 17 fackföreningsrepresentanter (13 i Italien och 4 i Grekland) och 6 arbetsinspektörer (2 i Italien och 4 i Grekland).	Av de 61 migranterna var 42 under 45 år.	Albanien.
Fernández García m.fl., 2023 (37) Blandade branscher 5	Spanien. Fokusgrupper och intervjuer.	Studiens huvudfokus var att lyfta fram migranternas röst inom fyra sektorer: gröna näringar, bygg, hushåll och hotell- och restaurangbranschen.	29 deltagare inom gröna näringar, vård och omsorg/hushållsarbetare, bygg- och anläggning och service.	-	Rumänien, Marocko, Venezuela, Iran, Mali, Ecuador, Colom- bia, Chile, Bolivia, Ukraina, Guinea- Bissau, Filippinerna, Peru, Paraguay, Kamerun, Senegal, Burundi och Guinea.
Gheasi m.fl., 2014 (41) Vård och omsorg/ hushållsarbete 4	Nederländerna. Intervjuer och Enkät.	Syftet med studien var att kartlägga den socioekonomiska situationen för papperslösa migrantarbetare och strävar efter att identifiera faktorer som stärker deras position på arbetsmarknaden när det gäller jobb-möjligheter och lön.	10 papperslösa migranter intervjuades. 113 papperslösa migranter samt 464 arbetsgivare besva- rade enkäten.	22–56 år	Främst från Filipiner- na och Indonesien.
Guidi & Berti, 2023 (38) Gröna näringar 5	Italien. Intervjuer.	Att analysera exploateringen av sårbara migranter inom gröna näringar i Toscana.	60 migranter (54 män) 40 berörda parter.	Medelåldern var 29 år.	Nigeria, Gambia, Senegal, Mali och Elfenbenskusten, Pakistan och Bangladesh.

Författare(referens) Bransch MMAT	Land/ datainsamling	Syfte	Deltagare	Ålder	Deltagares ursprungsland
Hande m.fl., 2020 (39) Blandade branscher 4	Kanada. Intervjuer.	Att följa hur arbetstagare tänkte kring möjliga åtgärder de kunde vidta och hur och varför de samrådde med andra personer för att navigera och förbättra de negativa förhållandena på sina arbetsplatser, särskilt förhållanden som bröt mot lagen.	31 arbetstagare (17 kvinnor). Administration (6), bygg- och anläggning (5), lager (4), detaljhandel (4), livsmedel (4), kundtjänst (2), hälso- och sjukvård (2), barnomsorg (1), städ (1), tillverkning (1), transport (1).	-	Bland annat från Kina, Indien, Indonesien, Jamaica, Etiopien, Ukraina och Ecuador.
Hiah & Staring, 2016 (40) Hotell och restaurang 4	Nederländerna. Intervjuer.	Att beskriva arbetsrelaterade relationer mellan kinesiska arbetsgivare och deras (odeklarerade) anställda, mot bakgrund av ett samhälle där kriminal-, förvaltnings- och migrationslagar alltmer sammanfaller.	14 tidigare och nuvarande anställda (5 män). 12 restaurangägare (9 män).	De anställda: 19–38 år Ägarna: 41–65 år (en 24 år)	Kina, Malaysia och Singapore.
Hobson & Bede, 2015 (41) Vård och omsorg/ hushållsarbete 2	Spanien och Sverige. Intervjuer.	Att analysera effekter av osäkra arbetsvillkor och se på likheter och skillnader i två fall gällande välbefinnande och livskvalitet för migranter som arbetar inom sektorn och deras alternativ för att göra förändringar.	90	-	Bolivia, Chile, Dominikanska republiken, Ecuador, Honduras, Paraguay, Venezuela, Georgien, Ryssland, Ukraina, Polen, Rumänien, Marocko, Eritrea, Nigeria, Indonesien, Filippinerna och Thailand. De flesta deltagarna kom från Rumänien.
Howard & Forin, 2019 (42) Gröna näringar 0	Italien. Intervjuer, observationer och ostrukturerade samtal.	Att undersöka vilka fenomen eller frågor som beskrivs, av vem och av vilken anledning, inom den italienska tomatproduktionen.	40 varav 25 migranter.	-	Bulgarien, Rumänien och länder i Västafrika.
Jiang & Korczynski, 2016 (43) Vård och omsorg/ hushållsarbete 2	Storbritannien. Intervjuer, observationer och fältanteckningar.	Målet med forskningsprojektet var att studera olika former av självorganisering bland migrantarbetare.	24	24–54 år	De flesta kom från Filippinerna, Indien och Indonesien.
Kriegsmann-Rabe m.fl., 2023 (44) Vård och omsorg/ hushållsarbete 5	Tyskland. Intervjuer.	Att beskriva stressorer och faktorer som främjar vårdarbeters välbefinnande och bidrar till deras psykologiska motståndskraft.	15 migranter (1 man) 2 arbetsförmedlare.	36–68 år, medellåldern var ungefär 55 år.	Polen.
Lee m.fl., 2022 (45) Transport 3	Tyskland. Enkät.	Att skapa en förståelse för centrala utmaningar och möjligheter kopplade till risker för modernt slaveri bland underleverantörer.	80	-	Ukraina och Belarus.
Marconi, 2022 (53) Gröna näringar 2	Italien. Intervjuer.	Fokus i studien är på utnyttjandet av migrantarbete i Toscana och hur det förbises av organisationer som bekämpar människohandel.	8 migrantarbetare, alla män.		Senegal, Rumänien, Bangladesh, Kamerun, Guinea-Bissau och Elfenbenskusten.
Markova m.fl., 2019 (46) Blandade branscher 4	Danmark, Storbritannien, Italien, Spanien, Bulgarien, Belgien och Österrike. Intervjuer.	Att utforska konsekvenserna av en reglerad migrantstatus i Europa, med särskild uppmärksamhet på arbetsvillkor och möjligheter för migranter.	211, flest kvinnor. 68 var ej dokumenterade arbetare medan 125 hade legal status (112 män) inom hotell och restaurang, städ, försäljning, bygg- och anläggning, journalist, industri.	25–49 år	Marocko, Turkiet och länder i Afrika.
Maroukis, 2016 (47) Blandade branscher 4	Grekland. Intervjuer och observationer.	Att belysa osäkra eller till och med olagliga bemanningsanställningar i en kontext där arbetskrafts-outsourcing och flexibla anställningar främjas av beslutsfattare.	57 19 deltagare inom hälso- och sjukvården (leg. sjuksköterskor), 9 blandade yrken, 6 representanter för arbetsförmedling och 23 högt uppsatta chefer, HR m.fl.	-	Migranterna kom från bland annat Polen och Ukraina.
Maury, 2020 (48) Blandade branscher 4	Finland. Intervjuer.	Att undersöka erfarenheterna av studenter från länder utanför EU/EES som befinner sig i osäkra anställningsförhållanden på arbetsmarknaden i Finland.	33 studerande migranter (18 män) inom städ, vård- och omsorg, tidningsutdelare, matbud och lagerarbetare.	20–35 år	Länder i Nord- och Sydamerika (3), Östeuropa (7), Sydostasien (12), Asien (8) och Afrika (3).
Mešić & Wikström, 2021 (49) Gröna näringar 4	Sverige. Intervjuer och observationer.	Att studera synliggörandet av bärplockarnas situation relaterat till socioekonomisk osäkerhet och deras behov av relevanta rättigheter.	32	-	Romer från Bulgarien.

Författare(referens) Bransch MMAT	Land/ datainsamling	Syfte	Deltagare	Ålder	Deltagares ursprungsland
Mešić & Woolfson, 2015 (50) Gröna näringar 4	Sverige. Intervjuer.	Att analysera de processer som driver denna migration och hur dåliga arbetsvillkor hanteras av arbetarna själva, myndigheter, fackföreningar, branschen och engagerade aktörer inom det civila samhället.	32	-	Romer från Bulgarien.
Murphy m.fl., 2023 (42) Blandade branscher 4	Irland. Intervjuer.	Denna artikel undersöker hur migrantarbetare som utsätts för allvarlig och rutinmässig exploatering upplever det irländska arbetsrättssystemet i praktiken.	23 varav 17 kvinnor arbetade inom hushållsarbete, 2 män arbetade inom servicesektorn och 4 inom fiskeindustrin.	19–55 år	Egypten, Ghana, Indien, Kenya, Malawi, Nigeria, Pakistan, Sydafrika och Filippinerna.
Ollus, 2016 (51) Städ 5	Finland. Intervjuer.	Att ge röst åt migrantarbetarna själva och analysera hur de upplever sitt arbete och sin position i arbetslivet.	10 migranter (2 män), 4 arbetsgivare, 7 fackliga representanter, 1 arbetsförmedlare.	-	Estland, Ryssland och länder i Afrika.
Perry m.fl., 2020 (52) Blandade branscher 5	Kanada. Intervjuer och anteckningar.	Att undersöka erfarenheter av trakasserier inom ramen för osäkra arbetsförhållanden, vilket i Kanada formas av delstatliga lagstiftningar.	72 arbetare inom bland annat transport, restaurang, detaljhandel och bygg- och anläggning. 52 personer som arbetade som arbetsmiljöingenjörer eller liknande.	-	-
Potter & Hamilton, 2014 (53) Gröna näringar 4	Nordirland. Intervjuer.	Att undersöka osäkra anställningsförhållanden inom champinjonindustrin i Nordirland.	17 migranter.	-	Bulgarien och Rumänien.
Reiners m.fl., 2016 (64) Gröna näringar 0	Italien. Visuell etnografisk utställning.	Genom en visuell etnografisk utställning ska afrikanska migranternas ignorerade arbets- och levnadsförhållanden i södra Italien visas för en bred europeisk publik. Ett ytterligare mål är att stärka utstötta människor genom att ge dem möjlighet att representera sig själva och få en offentlig plattform.	-	-	Afrika.
Rydzik & Anitha, 2020 (54) Hotell och restaurang 4	Storbritannien. Intervjuer.	Att undersöka kvinnliga migranternas (inom turism) förståelse av och olika syn på exploaterande arbetsförhållanden, med hänsyn tagen till de begränsningar som uppstår från förtryckande sammanhang och ideologier.	11 migranter (alla kvinnor).	21–36 år	Polen, Ungern och Lettland.
Shepherd m.fl., 2021 (55) Bygg- och anläggning 5	Italien, Spanien och Storbritannien. Intervjuer och fokusgrupper.	Att utforska de utmaningar som påverkar säkerheten för migranter som arbetar som byggarbetare i Italien, Spanien och Storbritannien.	88 varav 30 byggarbetare. Övriga platschefer och liknande. 1 kvinna. Av byggarbetarna var 19 migranter, de övriga var inhemska arbetstagare.	19–64 år. Majoriteten var över 40 år.	Italien, Spanien, Storbritannien, Albanien, Bulgarien, Ecuador, Estland, Indien, Irland, Kosovo, Litauen, Moldavien, Marocko, Portugal, Rumänien, Tunisien och Turkiet.
Schweyher, 2023 (56) Blandade branscher 4	Norge. Intervjuer, observationer och fältanteckningar.	Att undersöka varför vissa EU-migranter utesluts från välfärdssystemet, trots att de varit aktiva på arbetsmarknaden i värdlandet.	12 migranter, endast män, inom exempelvis bygg- och anläggning och biltvätt.	40–50 år	Polen.
Thomas m.fl., 2020 (54) Blandade branscher 4	Kanada. Intervjuer och administrativa data.	Att undersöka regleringen av arbetstid utifrån lagstiftning i Kanada, med fokus på överskotts- och övertidstimmar.	77 varav 41 var män. Kvantitativ analys av 600 slumpmässigt valda ansökningar varav 347 och 253 handlade om överskjutande timmar eller övertidsutjämning inom tillverkning (145), hotell och restaurang (68), detaljhandel och service (63), hälso- och sjukvård och sociala tjänster (50).	-	-
Urzi & Williams, 2017 (57) Gröna näringar 4	Italien. Intervjuer och observationer.	Att jämföra erfarenheterna hos två grupper av migranter för att påvisa vilket inflytande och påverkan nationell invandringspolitik har på migranternas anställnings- och levnadsvillkor.	12 migranter från Rumänien (6 män). 14 migranter från Tunisien (12 män).	-	Tunisien och Rumänien.
Villegas, 2019 (67) Blandade branscher 2	Kanada. Intervjuer.	Att undersöka sexuella trakasserier på arbetsplatsen i relation till kvinnor med osäker immigrationsstatus.	21 migranter.	-	Mexico.

Översiktlig information om inkluderad grå litteratur.

Referens	Land	Bransch	Data
A-krimssenteret i Oslo, Norge, 2019 (58)	Norge	Transport och bilbranschen	Data från myndigheters kontroller
HEUNI Publication Series, Ollus, N., & Jokinen, A, 2013 (71)	Finland	Restaurang	Intervjuer med migranter
ILO, 2021 (60)	Hela världen, bland annat från Sverige, Norge, Danmark och Finland	Vård och omsorg/hushållsarbete	Enkät
Magro, L. Landsorganisationen (LO) i Sverige, 2022 (63)	Sverige	Blandade branscher (bygg och anläggning)	Enkät besvarad av 1 011 arbetstagare
The European Commission, 2021 (62)	Eu	Gröna näringar	Resultatet baseras på ett seminarium med 52 deltagare från 23 länder
Tverretatlig prosjektgruppe for forebygging av kriminalitet i varebilbransjen; Oslo politidistrikt, 2022 (59)	Norge	Transport och bilbranschen	Data från myndigheters kontroller och utredningar

Bilaga 2 Översikt över exkluderade vetenskapliga artiklar och grå litteratur

Exkluderade vetenskapliga artiklar	Orsak
Been, W. & de Beer, P. (2022). Combatting exploitation of migrant temporary agency workers through sectoral self-regulation in the UK and the Netherlands. <i>European Journal of Industrial Relations</i> , 28(2), 175-191.	Deltagarna i studien var inte arbetstagare.
Bittle, S. (2013). Cracking down on corporate crime? The disappearance of corporate criminal liability legislation in Canada. <i>Policy and Practice in Health and Safety</i> , 11:2, 45–62.	Deltagarna i studien var inte arbetstagare.
Blauberger, M., & Schmidt, S. K. (2023). Negative integration is what states make of it? Tackling labour exploitation in the German meat sector. <i>JCMS: Journal of Common Market Studies</i> , 61(4), 917–934.	Fel bransch/yrken.
Bäumlisberger, D. (2021). A Nozickian Case for Compulsory Employment Injury Insurance: The Example of Sweatshops. <i>Journal of Business Ethics</i> , 173(1), 13–27.	Ingen egen insamlad data om arbetsmiljö, som beskrivs av arbetstagare, ingår.
Christ, K. L., Burritt, R. L. & Schaltegger, S. (2020). Accounting for work conditions from modern slavery to decent work. <i>Accounting, Auditing & Accountability Journal</i> , 33(7), 1481–1504.	Ingen egen insamlad data om arbetsmiljö, som beskrivs av arbetstagare, ingår.
Colindres, C., Cohen, A., & Caxaj, C. S. (2021). Migrant agricultural workers' health, safety and access to protections: A descriptive survey identifying structural gaps and vulnerabilities in the interior of British Columbia, Canada. <i>International journal of environmental research and public health</i> , 18(7), 3696.	Svag/ingen koppling till arbetslivskriminalitet.
Davies, J. (2020). Corporate harm and embedded labour exploitation in agri-food supply networks. <i>European Journal of Criminology</i> , 17(1), 70–85.	Det framkommer inget om arbetsmiljö från de deltagare som är från rätt bransch.
Devinatz, V. G. (2015). Introduction to "“Slave-like conditions”: abuse of foreign workers in Canada". <i>Employee Responsibilities and Rights Journal</i> , 27, 231–232.	Ingen egen insamlad data om arbetsmiljö, som beskrivs av arbetstagare, ingår.
Franić, J. (2019). Explaining workers' role in illegitimate wage underreporting practice: Evidence from the European Union. <i>The Economic and Labour Relations Review</i> , 30(3), 366–381.	Fel bransch/yrke.
Harris, L. C., & Pressey, A. (2021). Dirty work or working dirty? Deceiving cruise tourists. <i>Annals of Tourism Research</i> , 88, 103183.	Fel bransch/yrke.
Håkansta, C., Albin, M., Kreshpaj, B., Gunn, V., Hogstedt, C., Matilla-Santander, N. & Bodin, T. (2022). Power resources and the battle against precarious employment: Trade union activities within a tripartite initiative tackling undeclared work in Sweden. <i>Economic and Industrial Democracy</i> , 0143831X221131835.	Deltagarna i studien är inte arbetstagare.
Lloyd, A. (2020). Working for free illegal employment practices, off the books' work and the continuum of legality within the service economy. <i>Trends in Organized Crime</i> , 23(1), 77–93.	Fel bransch/yrken.
Lugosi, P., Janta, H. & Wilczek, B. Work(ing) dynamics of migrant networking among Poles employed in hospitality and food production. <i>Sociological Review</i> 2016 Vol. 64 Issue 4 Pages 894–911	Svag/ingen koppling till arbetslivskriminalitet.
Mensah, A., Toivanen, S., Diwald, M., Hassan, M. U. & Nyberg, A. (2022). Workplace gender harassment, illegitimate tasks, and poor mental health: Hypothesized associations in a Swedish cohort. <i>Social Science & Medicine</i> , 315, 115520.	Bransch/yrke framgår inte.
O'Reilly, K. & Scott, S. (2023). Class, Migration And Bordering at Work. <i>Nordic Journal of Migration Research</i> , 13(2), 1-17.	Svag/ingen beskrivning av arbetsmiljö.
Schaper, S. & Pollach, I. (2021). Modern slavery statements: From regulation to substantive supply chain reporting. <i>Journal of Cleaner Production</i> , 313, 127872.	Fel bransch/yrke.
Scheidler, S. & Edinger-Schons, L. M. (2020). Partners in crime? The impact of consumers' culpability for corporate social irresponsibility on their boycott attitude. <i>Journal of business research</i> , 109, 607–620.	Bransch/yrke framgår inte.
Strauss, Kendra & Siobhán McGrath. "Temporary Migration, Precarious Employment and Unfree Labour Relations: Exploring the 'continuum of Exploitation' in Canada's Temporary Foreign Worker Program." <i>Geoforum</i> 78 (2017): 199–208.	Ingen egen insamlad data om arbetsmiljö, som beskrivs av arbetstagare, ingår. Bransch/yrke framgår inte.
Thörnquist, A. (2019). Truck drivers in the grey area between employment and self-employment: Swedish experiences. <i>Nordic journal of working life studies</i> , 9.	Ingen egen insamlad data om arbetsmiljö, som beskrivs av arbetstagare, ingår.
Cedillo, L., Lippel, K., & Nakache, D. (2019). Factors influencing the health and safety of temporary foreign workers in skilled and low-skilled occupations in Canada. <i>New Solutions: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy</i> , 29(3), 422-458.	Svag/ingen koppling till arbetslivskriminalitet utifrån Delegationens definition.
Arezzo, M. F., Horodnic, I. A., Williams, C. C., & Guagnano, G. (2024). Measuring participation in undeclared work in Europe using survey data: A method for resolving social desirability bias. <i>Socio-Economic Planning Sciences</i> , 91, 101779.	Bransch/yrke framgår inte.
Shantz, J. (2015). "Slave-like conditions": Abuse of foreign workers in Canada. <i>Employee Responsibilities and Rights Journal</i> , 27, 233-239.	Ingen egen insamlad data om arbetsmiljö, som beskrivs av arbetstagare, ingår.
Reid-Musson, E. (2017). Grown close to home™: Migrant farmworker (Im) mobilities and unfreedom on Canadian family farms. <i>Annals of the American Association of Geographers</i> , 107(3), 716-730.	Svag/ingen beskrivning av arbetsmiljö.

Exkluderade grå litteratur	Orsak
European parliament. (2017). Temporary contracts, precarious employment, employees' fundamental rights and EU employment law.	Svag/ingen beskrivning av arbetsmiljö som beskrivs av arbetstagare.
European Parliament. (2020). Precarious work from a gender and intersectionality perspective, and ways to combat it.	Svag/ingen beskrivning av arbetsmiljö som beskrivs av arbetstagare.
European Parliament. (2016). Precarious employment in Europe: Patterns, trends and policy strategies. <i>European Platform Undeclared Work, Brussels.</i>	Svag/ingen beskrivning av arbetsmiljö som beskrivs av arbetstagare.
European Commission. (2017). Member State Factsheets. <i>European Platform Undeclared Work, Brussels.</i>	Svag/ingen beskrivning av arbetsmiljö som beskrivs av arbetstagare.
European Labour Authority. (2017). The Nacka Project (Nackaprojektet) against undeclared work and economic criminality in public procurement.	Svag/ingen beskrivning av arbetsmiljö som beskrivs av arbetstagare.
European Commission. (2017). New developments and trends in undeclared work within the sharing/collaborative economy. <i>European Platform Undeclared Work, Brussels.</i>	Fel bransch
European Commission. (2018). Tackling Undeclared Work in the Road Transport Industry. <i>European Platform Undeclared Work, Brussels.</i>	Svag/ingen beskrivning av arbetsmiljö som beskrivs av arbetstagare.
European Commission. (2018). Tackling undeclared work in the agricultural sector. <i>European Platform Undeclared Work.</i>	Rapporten bygger delvis på samma data som en inkluderad vetenskaplig studie (se referens 57). Ingen egen insamlad data om arbetsmiljö, som beskrivs av arbetstagare, ingår.
European Labour Authority. (2022). Tackling undeclared work in the care and personal and household services sector -Learning resource paper from the Platform seminar.	Fel bransch
European Labour Authority. (2023). Peer learning dialogue: Challenges and solutions in preventing, detecting and proving undeclared work in new forms of work	Svag/ingen beskrivning av arbetsmiljö som beskrivs av arbetstagare.
Eurofound. (2015). Undeclared work: Individual employment relations - Q3 2014, EurWORK topical update.	Svag/ingen beskrivning av arbetsmiljö som beskrivs av arbetstagare.
European Commission. (2019). Tackling undeclared work in the agricultural sector: a learning resource. <i>European Platform Undeclared Work, Brussels.</i>	Svag/ingen beskrivning av arbetsmiljö som beskrivs av arbetstagare.
International organization for migration (IOM). (2022). Mapping risks to migrant workers in supply chains across Europe: Case studies and best practices from the agriculture, food-processing, manufacturing and hospitality sectors. <i>IOM, Geneva.</i>	Svag/ingen beskrivning av arbetsmiljö som beskrivs av arbetstagare.
HEUNI Publication Series. Ollus, N., & Jokinen, A. (2013). We've got People Lined Up Behind the Door": Placing the Trafficking and Exploitation of Migrant Workers in Context in the Restaurant and Cleaning Sectors in Finland. <i>Exploitation of Migrant Workers in Finland, Sweden, Estonia and Lithuania: Uncovering the links between recruitment, irregular employment practices and labour trafficking. HEUNI Publication Series, (75), 31-170.</i>	Rapporten bygger delvis på samma data som en inkluderad vetenskaplig studie (se referens 34).
Polismyndigheten (2022). Människohandel för sexuella och andra ändamål, lägesrapport 24. Polismyndighetens rapport för 2022	Svag/ingen beskrivning av arbetsmiljö som beskrivs av arbetstagare.

Bilaga 3 Förteckning över söksträngar

Tabellerna nedan visar söksträngar och resultat från den första sökningen, som genomfördes i juni 2023. Tabellerna nedan inkluderar inte de artiklar som vi hittade vid den sista sökningen, som genomfördes i januari 2024. Sökordet undeclared har ingått i flera sökningar, men där det inte har gett något resultat har sökordet inte använts.

Sökord och träffar från databasen Psycinfo via Proquest 2023-06-14

Söktermer		Items found
Population: Employers and employees		
Exposure: Workplace crime		
1.	MAINSUBJECT.EXACT("Cybercrime") OR MAINSUBJECT.EXACT("Criminal Offenders") OR MAINSUBJECT.EXACT("Slavery") OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Human Trafficking") OR MAINSUBJECT.EXACT("Perpetrators") OR MAINSUBJECT.EXACT("Business Ethics") OR MAINSUBJECT.EXACT("Retaliation") OR MAINSUBJECT.EXACT("Corruption") OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Bullying") OR MAINSUBJECT.EXACT("Criminal Behavior") OR MAINSUBJECT.EXACT("Crime") OR MAINSUBJECT.EXACT("Informants") OR MAINSUBJECT.EXACT("Nepotism") OR MAINSUBJECT.EXACT("Undocumented Immigration") OR MAINSUBJECT.EXACT("Harassment") OR MAINSUBJECT.EXACT("Offenses")	67.472
2.	noft(breach* OR bullies OR bully* OR "business ethic*" OR corrupt* OR crime* OR criminal* OR cyberbull* OR "cybercrim*" OR exploit* OR fraud* OR nepotism* OR offen?* OR perpertrat* OR retaliat* OR slave* OR sweatshop* OR trafficking OR violation* OR whistleblow* OR "whistle blow*" OR "work* violent*" OR "undocumented immigrant*")	263.439
3.	1 OR 2	264.556
Outcome: Occupational health		
4.	MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Occupational Health") OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Working Conditions") OR MAINSUBJECT.EXACT("Organizational Climate") OR MAINSUBJECT.EXACT("Occupational Exposure") OR MAINSUBJECT.EXACT("Job Satisfaction") OR MAINSUBJECT.EXACT("Work Load") OR MAINSUBJECT.EXACT("Occupational Stress") OR MAINSUBJECT.EXACT("Labor Unions") OR MAINSUBJECT.EXACT("Work Related Illnesses")	93.564
5.	noft("burnout* profession*" OR "condition* of employ*" OR "employ* condition*" OR "employ* well being*" OR ergonomic* OR "job relat*" OR "job satisfaction*" OR "job stress*" OR "labo* condition*" OR "labo* relat*" OR "labo* union*" OR "occupation* accident*" OR "occupation* disease*" OR "occupation* exposure*" OR "occupation* health*" OR "occupation* injur*" OR "occupation* risk*" OR "occupation* safet*" OR "occupation* stress*" OR "organization* climate*" OR "personnel* management*" OR "precarious employ*" OR "precarious labo*" OR "precarious work*" OR "safet* culture*" OR "trade* union*" OR "work* climate*" OR "work* condition*" OR "work* environment*" OR "work* health*" OR "work* load*" OR "work* relat*" OR "work* safet*" OR "work* stress*" OR workload*)	183.008
6.	4 OR 5	184.954
Context: Geographic		
7.	title(denmark OR danish OR dane* OR "faroe island*" OR faroese* OR finland OR finnish OR finns OR greenland* OR iceland* OR norway OR norwegian* OR swed* OR åland* OR german* OR netherlands* OR dutch* OR scot* OR wales OR welsh* OR "northern ireland*" OR "northern irish*" OR "united kingdom" OR uk OR gibraltar* OR british OR briton* OR britain OR england* OR english* OR "nordic countr*" OR scandinavia*)	86.478
8.	summary(denmark OR danish OR dane* OR "faroe island*" OR faroese* OR finland OR finnish OR finns OR greenland* OR iceland* OR norway OR norwegian* OR swed* OR åland* OR german* OR netherlands* OR dutch* OR scot* OR wales OR welsh* OR "northern ireland*" OR "northern irish*" OR "united kingdom" OR uk OR gibraltar* OR british OR briton* OR britain OR england* OR english* OR "nordic countr*" OR scandinavia*)	383.015
9.	subject(denmark OR danish OR dane* OR "faroe island*" OR faroese* OR finland OR finnish OR finns OR greenland* OR iceland* OR norway OR norwegian* OR swed* OR åland* OR german* OR netherlands* OR dutch* OR scot* OR wales OR welsh* OR "northern ireland*" OR "northern irish*" OR "united kingdom" OR uk OR gibraltar* OR british OR briton* OR britain OR england* OR english* OR "nordic countr*" OR scandinavia*)	404.596
10	af(denmark OR "faroe island" OR finland OR greenland OR iceland OR norway OR sweden OR åland OR germany OR netherlands OR scotland OR wales OR "northern ireland" OR "united kingdom" OR uk OR gibraltar OR britain OR england OR "nordic countr*" OR scandinavia)	327.734
11	lo(denmark OR "faroe island" OR finland OR greenland OR iceland OR norway OR sweden OR åland OR germany OR netherlands OR scotland OR wales OR "northern ireland" OR "united kingdom" OR uk OR gibraltar OR britain OR england OR "nordic countr*" OR scandinavia)	289.768
12	7 OR 8 OR 9 OR 10 OR 11	796.944

Söktermer		Items found
Combined sets		
13.	3 AND 6 AND 12	1.634
Limits		
14.	Publication year: 2013/01/01 -	927
15.	Language: Danish, English, Norwegian, Swedish	914
Final result		
16.	13 AND 14 AND 15	914

[MAINSUBJECT.EXACT] = Term from the PsycInfo thesaurus

[MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE] = Includes terms found below this term in the PsycInfo thesaurus

[noft] = Anywhere except full text

[title] = Document title

[summary] = All abstract & summary text

[subject] = all subjects & indexing

[af] = Author affiliation

[lo] = Location

[" "] = Citation Marks, searches for an exact phrase

[*] = Truncation

[?] = Wildcard, represents any single character

Sökord och träffar från databasen Scopus 2023-06-14

Sökterm		Items found
Population: Employers and employees		
Exposure: Workplace crime		
13.	TITLE-ABS-KEY ("black labo*" OR "black market*" OR "break* rule*" OR "break* agreement*" OR "break* a contract*" OR breach* OR bribe* OR bullies OR bully* OR "business ethic*" OR cartel* OR "cash-in-hand*" OR corrupt* OR counterfeit* OR crime* OR criminal* OR cyberbull* OR "cybercrim*" OR "cyber crim*" OR "distort* compet*" OR "unfair compet*" OR extort* OR exploit* OR embezzle* OR felon* OR "forced labo*" OR fraud* OR "illegal activit*" OR "illegal labo*" OR "illegal work*" OR "illegal* employ*" OR misdemeanor* OR "money launder*" OR nepotism* OR offen?* OR perpetr* OR retaliat* OR "shadow econom*" OR slave* OR smuggl* OR sweat-shop* OR "tax* eva*" OR trafficked OR trafficking OR "unfair competition*" OR "undeclar* work*" OR "unofficial econom*" OR violation* OR "wage theft" OR whistleblow* OR "whistle blow*" OR "work* violen*" OR "illegal immigrant*" OR "undocumented immigrant*" OR "unfree labo*")	1.693.677
Outcome: Occupational health		
14.	TITLE-ABS-KEY ("burnout* profession*" OR "condition* for work*" OR "condition* of employ*" OR "employ* condition*" OR "employ* well being*" OR "employ* wellbeing*" OR "employee* health*" OR "employee* motivation*" OR "employee* safet*" OR "employee* stress*" OR ergonomic* OR "indust* safet*" OR "job condition*" OR "job exposure*" OR "job motivation*" OR "job relat*" OR "job satisfaction*" OR "job stress*" OR "labo* condition*" OR "labo* inspect*" OR "labo* relat*" OR "labo* union*" OR "occupation* accident*" OR "occupation* disease*" OR "occupation* exposure*" OR "occupation* health*" OR "occupation* illness*" OR "occupation* injur*" OR "occupation* risk*" OR "occupation* safet*" OR "occupation* stress*" OR ohs OR "organi?ation* climate*" OR osh OR "personnel* management*" OR "precarious employ*" OR "precarious labo*" OR "precarious work*" OR "profession* burnout*" OR "quality of work* li?e*" OR "safet* culture*" OR "safety officer*" OR "safety representative*" OR "staff* health*" OR "trade* union*" OR "work* accident*" OR "work* atmosphere*" OR "work* climate*" OR "work* condition*" OR "work* environment*" OR "work* exposure*" OR "work* health*" OR "work* motivation*" OR "work* load*" OR "work* relat*" OR "work* safet*" OR "work* satisfaction*" OR "work* stress*" OR workload*)	923.836
Context: Geographic		
15.	TITLE-ABS-KEY (denmark OR danish OR dane* OR "faroe island*" OR faroese* OR finland OR finnish OR finns OR greenland* OR iceland* OR norway OR norwegian* OR swed* OR åland* OR german* OR netherland* OR dutch* OR scot* OR wales OR welsh* OR "northern ireland*" OR "northern irish*" OR "united kingdom" OR uk OR gibraltar* OR british OR briton* OR britain OR england* OR english* OR "nordic countr*" OR scandinavia*)	4.592.637
4.	AFFILCOUNTRY (denmark OR "faroe island" OR finland OR greenland OR iceland OR norway OR sweden OR åland OR germany OR netherland OR scotland OR wales OR "northern ireland" OR "united kingdom" OR uk OR gibraltar OR britain OR england OR "nordic countr*" OR scandinavia)	13.520.533
5.	3 OR 4	16.287.499
Combined sets		
6.	1 AND 2 AND 5	5.543
Limits		
7.	Publication year: 2013/01/01 -	3.366
8.	Language: Danish, English, Norwegian, Swedish	3.241
Final result		
9.	6 AND 7 AND 8	3.241

[TITLE-ABS-KEY] = Combined field that searches document titles, abstracts and keywords

[AFFILCOUNTRY] = Affiliation Country, from the author affiliation fields

[" "] = Citation Marks, searches for an exact phrase

[*] = Truncation

[?] = Wildcard, represents any single character

Sökord och träffar från databasen Sociological Abstracts & Social Services Abstract via Proquest 2023-06-14

Söktermer		Items found
Population: Employers and employees		
Exposure: Workplace crime		
16.	MAINSUBJECT.EXACT("Crime") OR MAINSUBJECT.EXACT("Organizational Crime") OR MAINSUBJECT.EXACT("White Collar Crime") OR MAINSUBJECT.EXACT("Corruption") OR MAINSUBJECT.EXACT("Organized Crime") OR MAINSUBJECT.EXACT("Criminality") OR MAINSUBJECT.EXACT(EXPLODE("Fraud") OR MAINSUBJECT.EXACT("Slavery") OR MAINSUBJECT.EXACT("Offenses") OR MAINSUBJECT.EXACT("Harassment") OR MAINSUBJECT.EXACT("Exploitation") OR MAINSUBJECT.EXACT("Smuggling") OR MAINSUBJECT.EXACT("Undocumented Immigrants") OR MAINSUBJECT.EXACT("Workplace Violence"))	50.351
17.	noft(breach* OR bullies OR bully* OR "business ethic*" OR corrupt* OR crime* OR criminal* OR cyberbull* OR "cybercrim*" OR exploit* OR fraud* OR nepotism* OR offen?* OR perpetr* OR retaliat* OR slave* OR sweatshop* OR trafficking OR violation* OR whistleblow* OR "whistle blow*" OR "work* violen*" OR "undocumented immigrant*")	217.632
18.	1 OR 2	218.734
Outcome: Occupational health		
19.	MAINSUBJECT.EXACT("Occupational Safety and Health") OR MAINSUBJECT.EXACT("Work Environment") OR MAINSUBJECT.EXACT("Job Satisfaction") OR MAINSUBJECT.EXACT("Occupational Stress") OR MAINSUBJECT.EXACT("Labor Relations") OR MAINSUBJECT.EXACT("Personnel Management")	28.313
20.	noft("burnout* profession*" OR "condition* of employ*" OR "employ* condition*" OR "employ* well being*" OR ergonomic* OR "job relat*" OR "job satisfaction*" OR "job stress*" OR "labo* condition*" OR "labo* relat*" OR "labo* union*" OR "occupation* accident*" OR "occupation* disease*" OR "occupation* exposure*" OR "occupation* health*" OR "occupation* injur*" OR "occupation* risk*" OR "occupation* safet*" OR "occupation* stress*" OR "organization* climate*" OR "personnel* management*" OR "precarious employ*" OR "precarious labo*" OR "precarious work*" OR "safet* culture*" OR "trade* union*" OR "work* climate*" OR "work* condition*" OR "work* environment*" OR "work* health*" OR "work* load*" OR "work* relat*" OR "work* safet*" OR "work* stress*" OR workload*)	69.243
21.	4 OR 5	69.243
Context: Geographic		
22.	title(denmark OR danish OR dane* OR "faroe island*" OR faroese* OR finland OR finnish OR finns OR greenland* OR iceland* OR norway OR norwegian* OR swed* OR åland* OR german* OR netherlands* OR dutch* OR scot* OR wales OR welsh* OR "northern ireland*" OR "northern irish*" OR "united kingdom" OR uk OR gibraltar* OR british OR briton* OR britain OR england* OR english* OR "nordic countr*" OR scandinavia*)	96.890
23.	summary(denmark OR danish OR dane* OR "faroe island*" OR faroese* OR finland OR finnish OR finns OR greenland* OR iceland* OR norway OR norwegian* OR swed* OR åland* OR german* OR netherlands* OR dutch* OR scot* OR wales OR welsh* OR "northern ireland*" OR "northern irish*" OR "united kingdom" OR uk OR gibraltar* OR british OR briton* OR britain OR england* OR english* OR "nordic countr*" OR scandinavia*)	217.757
24.	subject(denmark OR danish OR dane* OR "faroe island*" OR faroese* OR finland OR finnish OR finns OR greenland* OR iceland* OR norway OR norwegian* OR swed* OR åland* OR german* OR netherlands* OR dutch* OR scot* OR wales OR welsh* OR "northern ireland*" OR "northern irish*" OR "united kingdom" OR uk OR gibraltar* OR british OR briton* OR britain OR england* OR english* OR "nordic countr*" OR scandinavia*)	164.987
25.	af(denmark OR "faroe island" OR finland OR greenland OR iceland OR norway OR sweden OR åland OR germany OR netherlands OR scotland OR wales OR "northern ireland" OR "united kingdom" OR uk OR gibraltar OR britain OR england OR "nordic countr*" OR scandinavia)	199.275
26.	7 OR 8 OR 9 OR 10	391.328
Combined sets		
12.	3 AND 6 AND 11	980
Limits		
13.	Publication year: 2013/01/01 -	441
14.	Language: Danish, English, Norwegian, Swedish	428
Final result		
15.	12 AND 13 AND 14	428

[MAINSUBJECT.EXACT] =Term from the PsycInfo thesaurus
[MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE] = Includes terms found below this term in the PsycInfo thesaurus
[noft] = Anywhere except full text
[title] = Document title
[summary] = All abstract & summary text
[subject] = all subjects & indexing (location included)
[af] = Author affiliation
[" "] = Citation Marks, searches for an exact phrase
[*] = Truncation
[?] = Wildcard, represents any single character

Bilaga 4 Kvalitetsgranskning (MMAT)

Översikt av kvalitetsgranskningen av kvalitativa studier enligt Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT).
0 poäng innebär låg vetenskaplig kvalitet och 5 poäng innebär hög kvalitet.

Författare, år	Är den kvalitativa ansatsen relevant för att kunna besvara syftet och frågeställningar?	Är mätmetoder och metod för datainsamling lämpliga för att kunna besvara syftet och frågeställningar?	Är analysmetoden tillförlitlig?	Är tolkningen av resultaten tillräckligt underbyggd av data?	Hänger urval, datainsamlingssmetod, analys och tolkning ihop?	Sammanlagda poäng
Axelsson, L., Malmberg, B., m.fl. 2017 (60)	Ja	Ja	Kan ej bedöma	Ja	Ja	4
Bloch, A. 2013. (62)	Ja	Ja	Kan ej bedöma	Ja	Ja	4
Cedillo, L., Lippel, K., m.fl. 2019 (5)	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	5
Davies, J. 2019 (38)	Ja	Ja	Kan ej bedöma	Ja	Ja	4
Dimitriadis, I. 2023 (40)	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	5
Fernández García, M., & Molinero-Gerbeau, Y. 2023 (45)	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	5
Guidi, C. F., & Berti, F. 2023 (35)	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	5
Hande, M. J. 2020 (61)	Ja	Ja	Kan ej bedöma	Ja	Ja	4
Hiah, J., & Staring, R. 2016 (65)	Ja	Ja	Kan ej bedöma	Ja	Ja	4
Hobson, B., & Bede, L. 2015 (55)	Ja	Ja	Kan ej bedöma	Nej	Nej	2
Howard, N., & Forin, R. 2019 (66)	Kan ej bedöma	Kan ej bedöma	Kan ej bedöma	Kan ej bedöma	Kan ej bedöma	0
Jiang, Z., & Korczynski, M. 2016 (56)	Ja	Ja	Kan ej bedöma	Nej	Nej	2
Kriegsmann-Rabe, M., Maus, K., m.fl. 2023 (57)	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	5
Marconi, V. 2022 (53).	Ja	Ja	Kan ej bedöma	Delvis	Delvis	2
Markova, E., Paraskevopoulou, A. P., m.fl. 2019 (58)	Ja	Ja	Kan ej bedöma	Ja	Ja	4
Maroukis, T. 2016 (51)	Ja	Ja	Kan ej bedöma	Ja	Ja	4
Maury, O. 2020 (47)	Ja	Ja	Kan ej bedöma	Ja	Ja	4
Mešić, N., & Wikström, E. 2021 (48)	Ja	Ja	Kan ej bedöma	Ja	Ja	4
Mešić, N., & Woolfson, C. 2015 (49)	Ja	Ja	Kan ej bedöma	Ja	Ja	4
Murphy, C., Doyle, D. M., m.fl. 2023 (42).	Ja	Ja	Kan ej bedöma	Ja	Ja	4
Ollus, N. 2016 (34)	Ja	Ja	Kan ej bedöma	Ja	Ja	4
Perry, J. A., Berlingieri, A., m.fl. 2020 (52)	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	5
Potter, M. & Hamilton, J. 2014 (36)	Ja	Ja	Kan ej bedöma	Ja	Ja	4
Reiners, D., Reckinger, C., m.fl. 2016 (64).	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej	0
Rydzik, A., & Anitha, S. 2020 (50)	Ja	Ja	Kan ej bedöma	Ja	Ja	4

Författare, år	Är den kvalitativa ansatsen relevant för att kunna besvara syftet och frågeställningar?	Är mätmetoder och metod för datainsamling lämpliga för att kunna besvara syftet och frågeställningar?	Är analysmetoden tillförlitlig?	Är tolkningen av resultaten tillräckligt underbyggd av data?	Hänger urval, datainsamling-metod, analys och tolkning ihop?	Sammanlagda poäng
Shepherd, R., Lorente, L., m.fl. 2021 (39)	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	5
Schweyher, M. 2023 (46)	Ja	Ja	Kan ej bedöma	Ja	Ja	4
Thomas, M. P., Condratto, S., m.fl. 2020 (54)	Ja	Ja	Kan ej bedöma	Ja	Ja	4
Urzi, D., & Williams, C. 2017 (37)	Ja	Ja	Kan ej bedöma	Ja	Ja	4
Villegas, P. E. 2019 (67)	Ja	Ja	Kan ej bedöma	Delvis	Nej	2

Översikt av kvalitetsgranskningen av kvalitativa studier enligt Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT). 0 poäng innebär låg vetenskaplig kvalitet och 5 poäng innebär hög kvalitet

Författare, år	Är datainsamlingsmetoden relevant i relation till studiens forskningsfråga?	Är deltagarna representativa för populationen?	Är mätmetoder relevant?	Är risken för bias låg kopplat till "non responders"?	Är de statistiska analyserna relevanta för att kunna svara på studiens forskningsfråga?	Sammanlagda poäng
da Conceicao Figueiredo, M., Suleman, F., m.fl. 2018 (59)	Ja	Ja	Ja	Nej	Ja	4
Lee, K. H., Groschopf, W., m.fl. 2022 (43)	Ja	Ja	Ja	Nej	Kan ej bedöma	3
Thomas, M. P., Condratto, S., m.fl. 2020 (54)	Ja	Ja	Ja	Ja	Delvis	4

Översikt av kvalitetsgranskningen av studier med en mixad metod design enligt Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT). 0 poäng innebär låg vetenskaplig kvalitet och 5 poäng innebär hög kvalitet.

Författare, år	Finns det en väl grundad motivering till att använda en mixed method design för att besvara frågeställningen?	Är de olika perspektiven som designen erbjuder lämpligt integrerade så att frågeställningen kan besvaras?	Är de integrerade kvalitativa och kvantitativa resultaten adekvat tolkade?	Är skillnader mellan de kvalitativa och kvantitativa resultaten adekvat hanterade?	Följs kvalitetskriterierna för de respektive metoderna i studien?	Sammanlagda poäng
Gheasi, M., Nijkamp, P., m.fl. 2014 (41)	Ja	Ja	Ja	Ja	Delvis	4
Thomas, M. P., Condratto, S., m.fl. 2020 (54)	Ja	Delvis	Ja	Ja	Ja	4



Myndigheten för
arbetsmiljökunskap

www.mynak.se

ISBN 978-91-89747-76-0